

ガolin・スタンド

ENEOS



ストレスフリー 給油しよう。

9月号

ENEOS SS アプリ



登録も簡単！
無料で今すぐ
ダウンロード！



※SSアプリをご利用いただけるSSについては当社HPをご確認ください。
※ENEOS SSアプリの決済機能をご利用いただく際には、事前にモバイルEneKeyの登録が必要です。詳細は当社HPをご確認ください。

異業種トップ対談から学ぶこれからのSS経営戦略

社外参謀の明日へのヒント!

直営12か所のSSネットワークをはじめ、車検工場・新車販売・保険・レンタカー事業を展開している出光系特約店・志村。女性社員の活躍を重視し、顧客との距離の近さを生かした新たな事業にも積極的に取り組んでいくという。



志村 代表取締役社長
高橋 秀明 氏



社外参謀
石原 尚幸 氏

当社は志村武一郎（現店主）が1970年に独立起業した会社です。埼玉県志木市を中心に12か所のSSと車検工場・新車販売・保険・レンタカー事業を展開しています。私が入社した2000年はガソリン自由化の真っただ中で、収支状況も厳しい状況でした。そこで活路を見出したのは当時業界では未開拓分野だった車検事業でした。試行錯誤の結果、GSの集客力を活かした車検提案方法を確立し全店舗展開することで、車検を中心としたビジネススタイルの基礎ができあが

りました。SS業界はまだまだ男性のイメージがあります。志村では女性社員が数多く活躍していますね

SSの仕事は楽しく、やりがいのある仕事ですが、その魅力が社会に認知されていません。ノウハウもあり、お客様もいらつしゃるのに、人がいない。その状況を打破するために、10年ほど前から女性が輝ける職場を作ることができないか？と考えはじめました。その視点で仕事を見つめなおすと、いくつもの発見がありました。例えば、SSでの車検受付の流れは、受付→点検→見積り→説明→内容・日程決めとなります。これを男性がすべて「自分の仕事」と

して抱えて忙しく動き回っていました。ですが、実際男性でなければいけないことは点検業務のみで、あとはすべて女性にもやってもらえる仕事です。女性の作業中、男性は別の仕事ができます。このように業務を仕分けしたことで女性採用が進み、10年前は5名だけだった女性が、今では65名（全従業員40%）に増え

女性社員比率
5%→40%へ
業界の常識を打破った
ダイバーシティ経営

この業界はカーディーラーや車検専門店に比べて、お客さまとの距離が近く、気軽に名前を呼んで挨拶でき、毎月お会いできます。当社では女性が増え、フロント対応ができる社員が増えたことで、保険やカーリースの提案等、新たな事業にも積極的に挑戦できています。私たちが取り巻く環境は変わって行きますが、スタッフ一丸となって、私たちにできるやりかたで志村の経営理念である「人間尊重」を実現し、地域社会に貢献して行きます。

月刊ガolin・スタンド2023年9月号 182



株プレジデントビジョン
石原 尚幸
代表取締役

いしはら・なおゆき。1973年生まれ、愛知県名古屋出身。96年、上智大学経済学部経営学科卒業後、出光興産に入社。京都支店、関東第二支店を経て05年本社・販売部企画課に配属。08年に独立起業し、2012年法人化した。

「ここからの志村はどのような戦略を取りますか？」
この業界はカーディーラーや車検専門店に比べて、お客さまとの距離が近く、気軽に名前を呼んで挨拶でき、毎月お会いできます。当社では女性が増え、フロント対応ができる社員が増えたことで、保険やカーリースの提案等、新たな事業にも積極的に挑戦できています。私たちが取り巻く環境は変わって行きますが、スタッフ一丸となって、私たちにできるやりかたで志村の経営理念である「人間尊重」を実現し、地域社会に貢献して行きます。

社外参謀・石原氏の考察

コロナ明け以降、人手不足が、いよいよ深刻な問題となってきました。特にSS業界では新卒どころか中途人材も取りづらくなっているのが実情です。そこで今回は業界の中で先駆けて人手不足問題に取り組んできた志村を取り上げました。就労人口が減ること、重労働と、力の弱い女性や高齢者でもできる仕事に分けることがわかっていて、「人がいない、人がいない」と叫んだところ、就労人口は増えていません。日本においては30代、50代の男性の就労人口が減少していること、女性人口が増えていること、同年代の女性や65歳以上の高齢者でも働きた層は一定数います。ここに目を向け、まずは自社の仕事の中身を見直しました。仕事を細かく分解し、役割分担を分けていくことで、女性や高齢者が活躍できる職場を作り上げてきた志村。自社の仕事を塊で捉えるのではなく、力のある男性でなければいけない重労働と、力の弱い女性や高齢者でもできる仕事に分けることで、これまで採用できなかった女性、高齢者を上手に採用していくことが可能であることを示してくれた好事例です。人手不足を悲観するのではなく、業務見直しの好機と捉え、この難題を乗り越えていきたいと思います。