

広報委員長が行く！

(株) 明保設備

代表取締役会長会長：田村 正明氏



今回は、府中市で水道修理などをされている明保設備さんにインタビューしてきました！
会長の田村さんは、6年間府中市の管工事協会の会長も務めていらっしゃいます。

25年前に会社を起業し、現在は22名の従業員がいらっしゃるそうです。

社員が辞めない仲の良い会社の経営について、

田村ワールド全開で色々とお話しいただきました。

2025.1.23 取材



堀江さん

田村さんは今、管工事協会の
会長もされてましたよね？



田村さん

もう6年になりますね。

堀江さん：それなら府中の管工事業界の兄貴分というリーダー的な存在ですね、長年やられてると。田村さんは起業されたのは何歳くらい？

田村さん：32歳の時で、この会社も25周年です。個人（事業主）はやらずに、最初から法人として立ち上げて、法人会にも自ら入りました。誰かに誘われたとかじゃなく。

堀江さん：法人会に自分から。それは、法人会っていうものをそれ以前から知っていて？

田村さん：存在は知ってた。前に勤めていた会社の時にもあったし、法人になったからにはそういう会にも入ろうと思っていたので。

堀江さん：会社は最初から府中で？

田村さん：もともと八王子の出身で、学校が府中だったとかでもなく、ただ自宅が府中だったから府中で会社を創立したんです、25年前に。それで自宅を事務所にして、事務的なものを家内にやってもらって、アルバイトや協力業者をお願いしてやってたんです。それから自宅で2年くらいやった後に、従業員になりたいという人がいたんですよ。

堀江さん：従業員を募集したわけではなく、向こうからなりたいと？

田村さん：はい。でもそうすると自宅が事務所じゃ入りにくいだろうしダメだよ、と思っていたところで2丁目にちょうど売り物件があったから、銀行でお金を借りて買ったんです。それから手狭になったところに、今の事務所の土地がちょうど売りに出ているのを見つけたので、前に買った事務所は飲食店に貸している状態。



田村さん：建設業って常に支払いが先なんです。入金、債券が後から入ってくるので、支払いが常に先になる。

なので、リーマンショックの影響で不安定な時代、倒産とかもあったしお金に困ったら売れる物件が欲しいと思って、最初は15坪くらいからコツコツと無理して買ってたんですよ。最悪何かあったら売ろう、と思って。

でも幸いなことに、不渡りとかも結構あったけど経費を抑えられたり従業員も少なかったり、そういう状況の時も何とか耐えました。

堀江さん：じゃあ、あまり赤字はなかった？

田村さん：大変ありがたいことに、うちは創業した1期目からずっと黒字。

この間、税務署の人とも話をしたんだけど、1期目は赤字でもいいというという考えの人もありますよね。でも俺は、必要な税金は払うとかそういうところで自分に厳しくしながら成功している人を見習って、自分の給料が安くても会社としてレベルを上げたい、信用を上げたいと思って1期目からプロデュースしている。正直厳しいけど、それでもやっていかなければ信用もなくなるから、ついていっている。

特に建設業だと、公共工事とかはそういうところが評価されるし、当然銀行でも評価されるし。



堀江さん：確かに建設業はそういうところもしっかり評価されるよね。

田村さん：ただ（納税とか）そういうところもしっかりやっているのに、働き方改革とかさらに何か上乘せしていくのはどうかなどは思っています。労働局、労働基準監督署がいろいろ細かいことを言ったりして、本当に誰の味方なのか分からない。

堀江さん：それは大企業の味方なんだと思う。



田村さん： 監督署に駆け込んで訴えるとかあるじゃない。本当に悪いのもあるけど、そういう問題を手助けできる仕事の人たちがね、自分たちの食いぶちのためにそこに目をつけているっていうのもある。でもそういうのを知らない人は耳障りの良いCMとかを信じてに駆け込んだら。それで（中小企業は）いろいろ大変になっちゃう。



堀江さん： そうだね。

ちなみに、最近は名門の企業やエリートの中でも社員の定着率が悪くなってきていて、大企業に入って1日で辞めちゃう人もいる。そんな中で、確実に社員を増やし、辞めずにしっかり仕事をしてくれる社員を育てている。その辺についてお聞きしたい。

田村さん： 単純な話なんです。俺は難しいことを考えてなくて、でも会社を良くしようっていうことは、社員も自分も良くなるってことでしょ。例えばトップダウンの中で社長が常に物事を考えて伝えていたら、やっぱり社員の良さが消えてしまうし、まずは社員がどうやったらいいだろうって考えるようにしたいわけですよ。そのためにはちゃんと道筋を説明をして理解をしてもらう。当然全て自分が正しいことができるわけじゃないから、社員が言うことも聞くし、社員にお願いをしたり教えてくれってこともある。要はお互いが勉強し合う環境っていうのがやっぱり必要であって、経営者として甘えなきゃいけないところは甘えるし、逆に甘やかさなきゃいけないところは甘やかしてる状況で。つまり、子どもを育てるようなかたちで、飽ばかり与えててもダメな子供に育っちゃうし、鞭ばかりでも、将来人として立派にはならないから、そこはきちんと子供たちに教えるでしょ。それと同じです。社員も家族と一緒にだから。同じことをやって、生計を成り立たせている。





田村さん：俺はこの業界しかやってないから、他の業界はあまり知らないけど、少なくとも我々の商売はライフラインに関わる商売だから、きちんとやっていれば仕事はなくなることはないわけですよ。というのは、例えば壁に穴が空いた場合、それはポスターをかければ隠せるんだけど、水道管とかエアコンとか、水が漏れていたら普通それを止めることは一般の人にはできないので、絶対に呼ばれる商売。だから、お客さんに対しても常に感謝の気持ちと、あとお客様からも感謝されないと良いかたちにはならないと思う。そのお互いが持ちつ持たれつの環境が常に必要だとは思っているんですよ。

堀江さん：「ありがとう」の5文字っていうのは、ある意味魔法の言葉だよな。

田村さん：ありがとうって言われて悪い気はしないじゃないですか。そういう言葉っていうのは、自分が思ったら心で止めるんじゃないじゃなくて、口に出す。言われて嫌なことだったら、それは思い留まらないといけないけど、自分だったら言われて嬉しいって言葉は、常に思ってるだけじゃなくて言葉に出すっていうことが必要なんじゃないかなと思ってて。今って、それが日常の中で減ってきてるような気がするんですよ。

堀江さん：それをちゃんと実践されてるっていうこと？

田村さん：聞いて嬉しいことは伝えたほうがいいし、それがイコール商売にもなるわけですよ。だからお客さんが困った時には、常にその立場が自分のことのように相手の立場を考えてあげれば、それが100%は対応できないにしても、やっぱりある程度伝わることは多いじゃないですか。そういうのが回り回って、仕事にも必ずプラスになるという。



だから例えば誰かが何か変なダメなことをしたら、「いや、それダメですよ。」って言ってあげるのも絶対大事だと思っているし。

堀江さん：人間味があるということなのかな。
ちなみに今、明保設備さんで1番長く勤めている人でどれくらい？

田村さん：社長を除いては20年くらいかな。

堀江さん：すごいよね。まだ設立して25年で、そのうち20年間ずっと主力としてやってきてるわけだから。従業員からすると働きやすい環境で、田村さんと一緒に明保設備にいて良かったなという気持ちがあるんでしょうね。



田村さん：うちの会社って65歳が定年なんですけど、3年前に65歳になった人が1度は退職したけど今も継続雇用しているんですね。個人からうちに入ってきて、17～18年勤務してくれていたんですけど、うちみたいな中小企業って退職金もいっぱいあげられないじゃないですか。それに人にもよりますけど、70歳の人だってまだまだ頑張れるのに退職後に金額をドンと下げるとその後の生活大変でしょ。だから一旦は退職してもらって退職金を払って、そのあと厚生年金の上限幅ギリギリで会社の給料としては本当に何万か下げるだけで、その代わり休日をちょっと増やしてあげるっていうかたちで継続雇用で今も働いてくれている。



堀江さん：頑張れるし能力もあるのに、昔の基準で一方的に「はい、さよなら」っていうのはおかしいよなと。正直、大企業は60歳で退職金をボンと払ったら、あとは再雇用で（給料が）半分とか3分の1。お国がうるさいから、仕方なく雇ってやっているんだって態度。

田村さん：我々、中小零細はそれをできないからこそ、65歳過ぎて退職したからといって、金額をドンと下げるのは、一生懸命頑張ってくれる社員にとっても失礼だから。けどまあ、やっぱりそうは言っても若い頃みたいにね、無茶っていうのは効かなくなるから。それに合った形で休みは増えるよね。

でも、ノウハウも技量も、いろんな非常に良いものを持ってから、それを活かせるし。我々建設業って、2～3年で1人前になれるような仕事じゃないから、若い世代を育てるのにも時間がかかるし、時間かけて育てても辞めちゃったりするし。

堀江さん：若者が定着していかない一つの原因として、世代ギャップっていうのがあるけど、その辺もどうにか解決していかなくてはいけない。

田村さん：そういう意味ではやっぱり若い人たちもどうやって取り込むかっていうところが非常に大事で、うちは今本当に20代から70代まで全部いるんですよ。（年代が）一つ二つって空いちゃうと、教えられないんですよ。例えば、30代後半の人が、新しく入ってきた10代の人を育てられない。30代って、バリバリやらなきゃいけない人。30代の奴らばかりしかいなければ、一人ぐらい教えられるんだけど。一番若手がその下の新しく入ってきた人を教えられるかって言ったら、教えられない。自分がいっぱいいっぱいだから。



ただ教えるのが上の人だと、教えてもらってる若い子は、俺なんかみたいな年齢の人には相談しにくいところがあるのも分かるから。だからそういう意味では、世代交代をうまくしていかなければ駄目なんだと思います。

昔はおじいちゃんおばあちゃんと同居してたり親が家に居たり、年齢の上の人との関りもあっただろうけど、最近は親がどっちも働きに出て1世帯でしか住んでいない。だから、今の若い人たちが比較的コミュニケーションを苦手に行っている人が多くなってきているのはそういうのもあるのかなと思っている。



堀江さん：あとはある程度の年齢になった人たちって、昔の武勇伝というか成功体験みたいなのをすごく語る人いないですか？ そういう話が多いと話聞くのも大変だったりしますよね。

田村さん：自分たちも成功体験も話はするけど、失敗体験も話をして、極力そういう失敗はしないように、って切り捨ててくれればいいだけの話だから。ただ、押し付けたりはしないですよ。

でも俺はそういう話を聞くと、この人ってこの話の外でどういう苦労をしてるんだろうなって、ほじくり出すのが好きなんです。

田村さん： それに対してうるせえなじゃなくて、ちょっとこう一步踏み込んで話をする事で、コミュニケーションが取れるんだらうなって思うんですね。だから、わざと自分から話を聞きに飛び込んで行って、話を聞く。

堀江さん： それはなかなかできないよね。（感心）
あと職人さんの世界って、昔の人はあまり教えようとはしなくて、見て盗めみたいな感じがあったけど、その辺はどうなの？今はそういうのダメじゃない。

田村さん： やっぱりそういう人もいますね。ただ、それはそういう人だから、教えるよって強制してもしょうがないわけですよ。でもその人の下にはなかなか（新人を）つけにくくなっちゃうんですね。やっぱり若い子はついていけなくなるから。ある程度年を重ねていった人たち同士でやるような環境にはなる。要するに、その人のやり方が悪いんじゃないくて、その人のやり方に合ったかたちで仕事をこなしてもらってというのが大事だと思う。だからうちの会社では、多少の修理技術は身につけさせるんですよ。図面しか描けない人間でも、何でも。とにかく、現場の管理をしている人間でも修理に行かせたりして、多少なりとも修理技術は学ばせる。そうすると、ちょっと時間があるときに緊急の近所の修理が入ったらその人が行けるし、もしその人が独立をしたいとか何かあったときでも、修理ができる技術があれば多少は自分の選択肢の幅も広がるから。



堀江さん： 独立することもあるし、修理は全社員に身につけさせるんだ。

田村さん： 独立してほしいわけじゃないんですけど、もしそうなった時にでも困らないように、会社としてはそういう体制も作っていく。単なる飼いきれ状態にはしたくないんで。建設業界の仕事って、直接作業する職人さん、図面を描く人、その図面を描く人はプラスで工程管理とか作業員の管理とかもしなきゃいけない。それと積算、見積もりをする人間、営業をする人間、いっぱいいるんですね。ただ建設会社にいました、見積もりだけしてましたとなると、もう独立する道ってないんですよ。でも修理の技術があれば、それをベースに独立することもできるし、そこまで従業員のレベルが上がってくれば、みんな自主的に考えて動けるようになる。

堀江さん： そういう従業員がたくさんいれば、経営者としては安心できるもんね。でもそこに世代ギャップっていうのがあるよね。やっぱりその辺も会社としては解決していかないといけないけど難しいというところで、（今回のインタビューは）うちの法人会の会員企業にとっても役に立つのかなと。

田村さん：  そうですね。先に言ったように（従業員の年代が）空いちゃうとギャップも出るし、だからリーマンショックの頃に結構人を募集して雇った。何年後かにはもう絶対人が入ってこなくなるから、集めた方がいいと思って。ある程度先読みをしとかないと、やっぱり育てなきゃいけないから。あの頃は建設系が比較的不景気で大きい仕事が出来なくなったりしてたんだけど、うちは細かい仕事で結構飯も食えてたし、無理に価格を下げてまで仕事をやらなきゃいけないっていう環境ではなかった。客先との付き合いの中で（安く）やらなきゃいけないっていうことはあったけど、仕事がなくって仕方なくっていうのはほとんどなかった。今までもそういう新築が減っていった時には、さっきの修理問題ですよ。実際修理の技術はっていうのは役に立つ。ただその代わり、忙しいから行けませんって断っちゃいけない。特に今回、不動産関係は水道だとかクーラーとかが壊れて修理に時間がかかると、そのかかった分だけ家賃を返さなきゃいけないという条例までできたから。

堀江さん： ということは、そこはもう待ったなしだから、そういったときに明保設備さんのもう一つの特徴である、迅速さっていうのがかなり強いと。

田村さん： まあ、極力それを目指してやってるんだけど、なかなか全てができるわけじゃない。だけど、そこはいろんな付き合いの中で、我々も優先順位を考えながら動かなきゃいけない。そうやって信頼関係ができるんだと思う。

前にお客さんに言われたことがあったんですよ。「悪いね。何にも困らなければ、夜中に電話しないんだけどさ」って。確かにそうだよなと思って。

堀江さん： そうだよな。何もなきゃ夜中には連絡してこないよね。お客さんも緊急だから仕方なくするんだよね。

田村さん：だから俺も夜中によく行ってたんですよ。ただ、今は働き方改革とあって、国が今何をどういうつもりでやってるのかなって思うところはあって。休日をこれだけ増やさなきゃいけないとか、何やらなきゃいけないってなった時に、どうやって行き詰まりますよね。（夜中の緊急対応など）そういうことが。もちろん、労働者を守らなきゃいけないっていうのも当然なんだけど、普通、中小零細企業のようにアットホームでやってれば、それは当たり前なことなんだよね。



今うちでは、年間105日の休日に併せて、有給はもう進んで取れ、取れって言うてるんですね。それは、有給を取るってことは自分のこともそうだし、従業員の家族のことにもつながるじゃないですか。だから、有給休暇はお互いにいろいろ調整をしてるわけだから、休めるときは休めって。

でもそれを考えたときに、今って年間250日ぐらいしか働けない。例えば年収500万の人って、1日2万円ぐらいの給料になるわけですよ。それに対して、例えば社有車だったり、道具だったり、サービスとかのプラスアルファがかかってきて、さらに会社で内勤をやってくれている人たちの給料もかかってくる。250日の労働だと年収500万の人で、もう2倍じゃ済まないぐらい稼がないといけないわけですよ。そうすると、今後どういうことになってくんだらうなっていうのはすごく考えますね。



堀江さん：経営者としては、社員として同じことを考えて働いてくれている人がどれだけいるんだらうとは思いますがね。

田村さん：少なくともうちの会社の社員はそういうことを理解してくれていると思っています。だけど、（国全体で）そういう労働者がどれだけいるんだらうか、とこれから先の疑問は感じますね。

要は国からいろいろ言われることで中小零細企業は潰れて、家族経営以外は生き抜けないかもしれない。これはもう自分たちの課題じゃなくて国全体に対して、我々経営者として思うことを言ったんですけどね。

田村さん：あと税金に関して言えば、やっぱりいろいろ上がってることで、手取りが増えてても税引き後の手取りっていうのは下がってたり。こっちはさ、上げてるわけですよ。けどもう、いくらも手取りが変わってないとか、すごくあるんだよね。

堀江さん：税金って、すごく複雑回帰で、だからこそ俺自身も含めてなんだけど、税金の仕組みとか全体像を国民含めてみんなが、もうちょっと理解、勉強した方がいい気がする。法人会やってて、思ってること。だから僕の中の法人会としての使命はそこにあると思ってる。

田村さん：個人も法人も、税金を払わなきゃいけないっていうのは当たり前だと思ってる。いろんな恩恵を受けてるから。だからうちの会社なんかも、1期目から法人として黒字にしてたし。それから25年ずっと。ただ去年が一番きつかった。去年がきつっていうのは最初から分かってたんだけど。

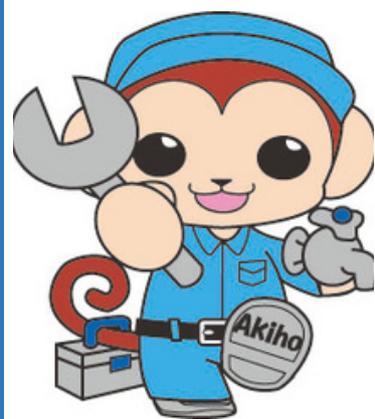
堀江さん：でも25期黒字の中小企業っていったいどのくらいあるんだろうね。25期連続黒字っていうのは、これだけで勲章だよね。多分そこが最大のPRポイント。ちょっと、どっかで本書いたら？（笑）

田村さん：いやー、頭悪いからな。（笑）

堀江さん：25年連続黒字、その真髄は何か。従業員を想い、お客を想い、って。

田村さん：物事の原理を考えていけば、多分普通なんだと思うんですよ。普通に考えていくと相手の立場がわかるじゃないですか。ただ、給料っていうのはどうやったって集めた金の中からしか払われないからね。何か仕入れて物を売る商売だったら、すごいスペシャル営業マンがいればえらい売れちゃう状況だろうけど、でも俺たちの仕事は、物を仕入れて売って利益がいくら、じゃないから。生産性っていうのは、労働して物を作っていくらの報酬だから、やっぱりある程度は技術力も上げなきゃいけないし、働いてる人にも還元しなきゃいけないのは事実だし、お客さんもしなければ成り立たないんだよね。

明保設備のマスケットキャラクター「アッキー」くん



田村さん：あとは今の若い子たちは、俺たちで言う主とした仕事じゃなく、娯楽みたいな副業みたいな、例えばマンガやボウリングもそうだし、YouTubeもそうだし、それを本業として仕事をやるじゃないですか。ストレスを発散する場で働きたいって人の方が多くなっちゃってるから。俺、どっかで破綻するんだろうなとは思っただけど。



今、建設系とか結構厳しくそういう環境を作れって言われてるけど、最近の家だって高くなっちゃうじゃないですか。そうしたら普通に（給料を）もらってる人たちは、払えないじゃないですか。だからいろんな意味で、本当は外国の人に日本へ来てもらって色々やらないと、日本はダメなんだと思う。難しいですよ。

堀江さん：難しいところだよ、話が大きくなってきて。

いやー、面白い。とりあえず今回は田村さんがどういう風に思って経営しているっていうのが、聞いて良かった。やっぱり従業員が足りない、従業員が定着しないとか、要求はするけど仕事をしないとかみんな悩むところ。

さっきもあったけれど、年間労働250日で年収500万円もらおうとしたら、1日2万円を自分の給料になる部分の仕事をしなければいけない。2万円もらうためには、単純に考えたって、4万円とか6万円の売り上げを上げてもらわなきゃいけない。その人が6万円ちゃんと自分として稼げてるならいいけど、そうもいかない。稼げない責任は社長にあるかもしれないし、他の人にあるかもしれない。でも、じゃあ自分としてその6万円稼ぐために何をしていますか？何か努力していますか？って言った時に、どうもそういう意識を持ってる人っていうのは、大企業だろうと、中小だろうとほぼいない。

田村さん：そうですね。上から言われるからどうもこうもっていうのが多いんじゃないですか。そういう物事をきちんと考えてくれていけば、うまく成り立つ話なんですけどね。経営者もそういうことをちゃんと考えなきゃいけないんだろうし。

堀江さん：田村ワールド全開で、聞きたかったこと全部喋ってくれた。

田村さん：ただ俺が話してただけだから、うちの記事は小さくていいから。（笑）

堀江さん：このインタビューの目的としては、法人会の会員たちも従業員の問題とか色々悩んでいる、そういう中で田村さんがやっていることがヒントになれば、という意図を持っています。

なので田村ワールドが全開されれば、僕にとってみるとそのインタビューっていうのは大成功なの。だから今日は大成功。

今日は本当にありがとうございました。

田村さん：こちらこそありがとうございました。



株式会社 明保設備

東京都府中市で給排水衛生設備・空気調和設備の工事なら、

株式会社明保設備（Akiho）にお任せください。

水道修理、漏水調査、給排水工事、排水詰まりの解消をはじめ、エアコン修理・設置など、お気軽にお問合せ・ご相談ください。

本社事務所

〒183-0052 東京都府中市新町2-1-1

TEL：042-365-3670

FAX：042-365-1957