

事例3

会社概要

| | | | |
|------|--|--|---|
| 社名 | シンテック株式会社【長瀬町】 | | |
| 代表者 | 高橋英之 | 業種 | 電気工事業 |
| 従業員数 | 11人 | URL | https://www.sintec.co.jp/ |
| 事業内容 | 電気設備工事、管工事、消防設備工事、建築土木工事 | | |
| 沿革 | 1970年 創業 1974年 有限会社 高橋電機設立 1990年 シンテック株式会社 に組織変更 2023年 高橋 英之 代表取締役就任 2023年 建設業許可 電気通信工事業 取得 2024年 建設業許可 管工事業 特定建設業に変更 |  <p>事業所の外観</p> | |

「経営革新計画」に取り組んだきっかけ

<当時の課題>

- 公共工事における電気通信工事業の発注増加という経営環境の変化
- 令和元年から始まった新たな国家資格「電気通信工事施工管理技士」への対応の必要性
- コロナ禍におけるIoT化やギガスクール構想の急速な進展に伴う社会ニーズの拡大

<解決への道筋>

- 電気通信工事業の建設業許可取得に必要な有資格者(施工管理技士)の確保と育成
- 埼玉県発注工事の入札参加資格におけるAランク取得を具体的な目標に設定
- 事業承継を機とした営業体制の強化と、組織全体の意識改革

「経営革新計画」のテーマと概要

| | |
|------|-------------------------------|
| テーマ | 電気通信工事業への挑戦 |
| 計画期間 | 令和2年8月～令和6年7月（4年計画）【令和3年8月承認】 |

経営環境の変化を捉えた 新たな事業領域への挑戦！

動機と 戦略

公共工事において電気通信工事業の発注増加や、コロナ禍におけるIoT化の急速な進展といった社会のニーズをいち早く捉え、電気工事業から『**電気通信工事業**』への参入という新たな事業分野に挑戦しました！

成果



←電気通信設置工事(狭山トンネル)↑

- 各種要件をクリアし、令和5年には電気通信工事業の**建設業許可**を取得
- 令和6年度には埼玉県発注工事の**入札参加資格Aランク**取得
- 事業承継を契機に**営業体制の強化**、**従業員エンゲージメント向上**、社内**DX化**等、事業の拡大に貢献

付加価値額 215.2%向上
給与支給総額 34.6%向上
※計画前と計画後の比較



↑当社HPはこちら↑

「経営革新計画」の実践

1 資格取得と体制整備による事業基盤の構築

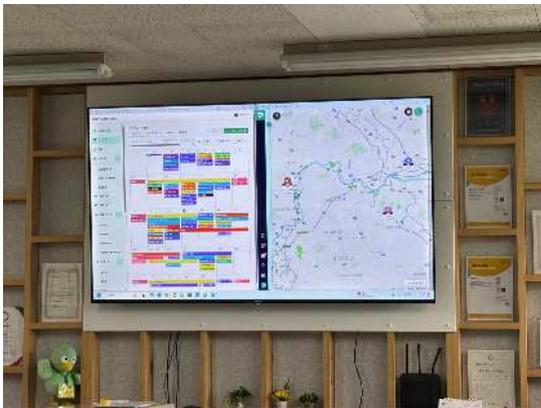
○電気通信工事業の許可取得に向け、2級以上の施工管理技士の確保に尽力し、令和4年度には監理技術者を設置して許可を取得した。

○格付け評価への対応として、若年技術者の雇用(担い手確保)や4週8休への取り組みを推進した。

2 事業承継を契機とした組織の活性化と働き方改革

○計画期間中に専務から代表取締役への事業承継を行い、意思決定の迅速化と営業体制の強化を図った。

○「仕事の基本は、楽しいこと」という方針のもと、多様な働き方を実践し、従業員のエンゲージメント向上と社内DX化を進めた。



DX化した現場・工程管理



数多くの表彰類

「経営革新計画」の成果

○計画期間において付加価値額約215.2%増、給与支給総額約34.6%増と大幅に実績を伸ばすことができた。

○電気通信工事業への参画により、IoT化が進む社会ニーズに応える存在として、地域社会での存在感を高めることができた。

成功の秘訣

○50余年の歴史で培われた「変化に対応できるDNA」を最大限に活かし、市場の変化を的確に捉えて果敢に挑戦したこと

○「お客様の笑顔が金メダル」という理念のもと、小さな組織の利点を活かしたスピード感のあるコミュニケーションと仕組みの改善

「経営革新計画」に取り組んでよかったこと

○経営の足元を見つめ直し、将来に向けた中期的な数値目標を明確にすることで、社員が一丸となって取り組む体制ができた

○埼玉県による多様な働き方実践企業の認定などを通じ、従業員が興味を持って楽しく働ける職場環境の追求につながった

これから「経営革新計画」に取り組む皆様へメッセージ

経営革新計画の取り組みが新たな変革のきっかけとなり、さらなる発展と飛躍につながることを願っています。挑戦を重ねることで、企業の成長のチャンスは無限に広がっています。現状を打破したい方は、ぜひ一歩を踏み出してください！



モデル企業指定式にて
(前代表取締役と)



代表取締役 高橋 英之