

2026年5月15日

## 株式会社 武蔵境自動車教習所様をベンチマーク

今回は、東京都武蔵野市で「人を大切にする経営」を実践する、株式会社武蔵境自動車教習所様をベンチマークしました。同社の高橋明希社長様から経営の取り組みの話を伺い、校内見学、職員の方との交流をさせていただきました。（同社 HP <https://musasisakai-ds.co.jp/guide/about/>）

同社は、2019年『第9回 日本でいちばん大切にしたい会社大賞』中小企業基盤整備機構理事長賞を受賞しています。

### 【事業の概要】

同社の創業は1960年8月1日。現在の高橋明希社長が4代目の社長になります。主な事業は、自動車教習所です。また、グループ会社を通じて「企業向け各種安全運転研修事業」や「自動車及び中古自動車の売買、損害保険代理業務」、「保育事業、介護事業」なども手掛けています。

同校の入校者数は年間9,000人以上。全国の自動車教習所の中でもトップクラスに位置しています。

経営理念に『共尊共栄 ～ 精いっぱい伝えよう感謝を 精いっぱい育てよう可能性を 精いっぱい生きよう未来のために』を掲げています。一般的には「共存」ですが、当社では「共尊」の字を充てているところに、同社らしさを感じました。

### 【自社を『思い出創造業』と定義】

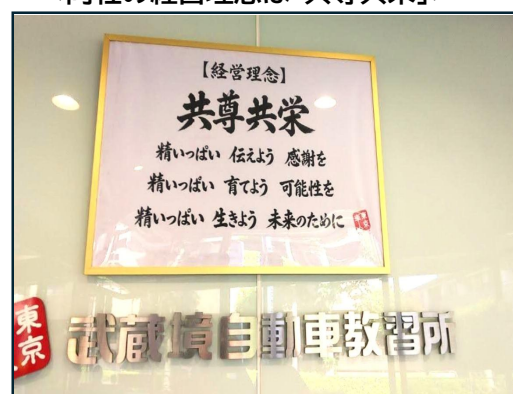
#### <同校の教習コース>



前述の通り、同社の主事業は「自動車教習所」です。日本標準産業分類では、「教育、学習支援業」になります。しかし、同社は、自社の事業領域を「教育、学習支援業」に限定せず、「サービス業」、さらに、「思い出創造業」と定義しています。きっかけは、高齢の教習生との会話の中で、「教習所での出来事は、年数が経過しても覚えている」と気づいたことだそうです。同じ覚えているなら、「良い思い出になってもらいたい」と感じたそうです。

現在では、洗練された接客マナーによる対応、無料のネイルサロンやマッサージの併設、水素カプセルの設置、居心地の良いロビー空間の演出など、免許を取るための場所から、「通う時間そのものが心地よい場所」になっています。同校の入校者数が全国トップクラスであることや、新規入校者の8割が口コミや紹介であることも、納得できま

#### <同社の経営理念は「共尊共栄」>



す。入所者側に立ったサービスが高く評価されていることの表れです。

### 【「それって、お客様の思い出になるの？」～経営者が常に当社の価値観を示す】

今回のベンチマークの中で、印象深い社長・職員さんの言葉がいくつかありました。その一つが、『職員に、「それって、お客様の思い出になるの？」って常に問います』という社長の言葉です。仕事を進めると、大事であれ小事であれ、どうすべきか判断に迷うことが多くあります。「すべきか？すべきでないか？」「するにしても、Aか？Bか？」。価値観が多様化し、社会が複雑になれば、過去の経験が通じない事態も起こります。経験の少ない職員だけでなく、ベテラン職員でも迷う場面が多くなります。

しかし、社長が常に当社の価値観を示すことで、職員の判断基準が明確になります。経営者がわかり易い言葉で大切な価値観を示すこと。しかも、「常に」示すことは重要なことです。同社では「お客様の思い出になるのか」が、それです。

### 【採用試験で作文】

同社では、採用試験の一環として「手書きの作文」を書いてもらうそうです。その場でテーマを示し、原稿用紙2枚(800字)ほどの文章を書いてもらうそうです。作文の内容のほか、字の丁寧さ、正確さ(誤字脱字の有無)も含めて確認するそうです。

文章の内容で着眼点や論理性がわかります。また字には性格が表れると言います。費用もかかりません。このレポートを読んでいらっしゃる皆様も、採用試験に作文を取り入れてみてはどうでしょうか？

### 【『262の法則』～どこに着目しますか？】

今回のベンチマークの中で、印象深い社長・職員さんの言葉がいくつかあったことは、先にも触れました。その一つが、いわゆる『262の法則』<sup>\*</sup>に関するものです。それは、『(262の法則でいう)上の2割に着目し、その声を聴く』『共感してくれない人に合わせない。共感してくれる人に合わせる』という言葉です。

#### ※「262の法則」

「262の法則」は、“どのような組織・集団も、人材の構成比率は、『優秀な働きを見せる人が2割、普通の働きをする人が6割、貢献度の低い人が2割』となる”という理論を指します。本レポートでは、「会社の経営理念や価値観への、スタッフの共感度」を指標として、会社の中で“共感度が高いスタッフが2割、普通の6割、低い2割いる”意味で使っています。

どうしても、「(上の2割より)下の2割」に目が行きがちです。そして、「なぜ下の2割は、分かってくれないの？」と不満がたまり、イライラしがちな経営者の方が多いのではないのでしょうか？「262の、どこに着目すべきか問題」は、私自身も結論が見えませんでした。論者によって「上の2割に着目すべきだ」「中の6に着目すべきだ」「底上げが大事だ」など様々です。しかし、「人を大切に作る経営」を実践する企業では、必ず(私が聞く限り)「上の2割に着目」しています。多くの経営者が、『上の2割が更に伸びる(引き上げる)ことで、「中の6割」や「下の2割」も伸びる』と説明されます。「人を大切に作る経営」実践企業が、「上の2割に着目する」ことを知ってからは、私の中での結論が出ました。

## 【教習生から選ばれるインストラクターは、「人間力に富むインストラクター」】

同校では、一般的な教習コースとは別に「IT-VIP コース」を設けています。「IT-VIP コース」の受講料は50万円程度(四輪・二輪、AT・MT※により料金が違う)と、一般コースの2倍程度します。しかし、「IT-VIP コース」には、専用コンシェルジュが常駐する専用ラウンジが設けられ、ドリンクサービスやスイーツが無料で提供されます。また、高水素カプセルや専用ロッカーなど、数々のサービスが利用できます。また、卒検までの優先予約可能、教習生アンケートで高評価トップ20に入るインストラクターの指名が可能などの特典があります。

職員の方に、『どのようなインストラクターが、高評価トップ20に入るのか?』と質問したところ、『人間力に富むインストラクターです。教習生も「どんな人」から教わりたいかを重視されています』と回答されました。さらに『教習生の(運転)技術が向上しないのであれば、それは教える側(インストラクター)の責任と捉えています。』との言葉。それを聞いて、「(やり方より)あり方が大事」との言葉を思い浮かべました。インストラクターの「あり方」に対して教習生が評価していることが明確になる回答でした。

※車のトランスミッション(変速機)の種類。「オートマチックトランスミッション(AT)」と「マニュアルミッション(MT)」の略。

## 【地域貢献】

同社では、「創業以来ずっと武蔵野にあること」、「安心して路上教習ができるのも地域の理解・協力があってのこと」、として地域貢献を重視しています。打ち上げ花火大会、ダンスフェスティバル、もちつき大会など、地域への恩返しの気持ちを込めて多くのイベントを実施しています。また、寄付(イベントでの売上金は全額、地域の福祉団体や交通遺児基金に寄付。1994年から始まり2025年現在で、総額5,000万円を寄付。)やベンチや時計塔などを寄贈しています。

同社では地域活動を行う専門部署「地域支援室」を設置しています。支援室のスタッフを中心に、イベントでは全スタッフが対応しています。「人を大切に作る経営」実践企業では、必ず地域貢献に力を入れています。それは、文字通り地域への恩返しであるとともに、地域貢献が職員の意識を高める(感謝の心を持つことや様々な気付きを与える訓練になる)ことにつながるからです。同社でも、地域貢献の取り組みを通じて、職員が会社や仕事に誇りややりがいを感じることができています。

この取り組みが評価され「グレートカンパニーアワード2020『働く社員が誇りを感じる会社賞』」を受賞しています\*。

※[https://prt-times.jp/main/html/searchrlp/company\\_id/57953](https://prt-times.jp/main/html/searchrlp/company_id/57953)

## 【“働きやすさ”より“働きがい”】

社長・職員さんによると、「当社は残業もあります」と言います。さらに「当社の職員には、『もっと上を、もっと上を』を求めます」との社長の言葉。さらに「それでも、職員は辞めません」とも。

確かに、“働きやすさ”は大事です。しかし、“働きやすさ”だけで、職員は幸せを感じるでしょうか?一定程度の“働きやすさ”は必要です(実際どれほどが“一定程度”なのか難しいですが)。しかし、“働きやすさ”に加えて、“働きがい”を感じられないと多くの職員は辞めるのではないのでしょうか。特に若い労働者は「成長実

感」を求めます。会社・上司先輩から「もっと上」を求められ、達成できれば自信になります。自信が積み重なれば、自身の成長が実感できます。「人を大切にする経営」実践企業は、“働きやすさ”より“働きがい”を重視します。

## 【まとめ】

レポートの最後に、印象深い社長・職員さんの言葉をもう一つご紹介します。『経営者の執念が大事』という社長の言葉です。“同社ではマナー研修を10数年継続している”との話のなかでの言葉です。マナー研修に限りません。「人を大切にする経営」、「人材育成」、「理念・価値観共有」…全て、手掛け始めてから、「出来ている」と実感を持てるまで長い時間を要します。実感が持てるまで待ちきれない経営者がほとんどです。ですが、大事な事柄については、成果が出るのに長時間を要します。必要なことは『経営者の執念が大事』です。「執念」は「覚悟」と言い換えられます。

(終わり)