10年後をリードする　未来企業　133

「ワクワクと感動」を掲げて リユース業界で人材確保に注力!!

大阪府東大阪市を拠点にリユース事業を手掛ける㈱エバーチェンジ。中古釣り具の専門販売チェーン「タックルベリー」、金や貴金属を中心とする古物買い取り店「大吉」のフランチャイズ（FC）事業を展開し、
昨今は人材確保や営業面の効率化に注力しているという。さっそく、創業者の中田成治会長と
現在実務を取り仕切っている中田有治社長に㈱ブレインマークスの塚本祐馬氏がインタビュー。
両社の歩みとこれからの成長戦略について聞いた。

中田有治
なかた・ゆうじ
株式会社エバーチェンジ
代表取締役

1969年生まれ。大阪府の高校を卒業後、製造業に就職。24歳で工場長に抜擢されるも、リーマンショックでリストラにあい退職。兄（現・会長）の会社にアルバイトとして入社した後、代表取締役に就任。リユース業を通じてお客さま・社員・かかわるすべての人に「ワクワクと感動」を広げている。

中田成治
なかた・せいじ
株式会社エバーチェンジ
会長

1967年生まれ。大阪府の高校を卒業後、家業のレンタルビデオ店を手伝い、24歳でレンタルビデオ店の個人事業主となる。36歳のときに全国チェーンのFC店に加盟し、すぐに法人を設立。51歳のときに別会社の㈱エバーチェンジと合併し、代表権を実弟に譲り、会長に就任。現在は社員教育に力を入れており、教育ツールのマネージメントゲームを利用して、自立できる社員を育成中。

塚本祐馬・ブレインマークスビジネスコンサルタント　㈱エバーチェンジを立ち上げる前はどういったことをしていたのでしょうか。

中田成治・エバーチェンジ会長　以前はレンタルビデオ店を経営していました。その後、2003年に中古釣り具の専門販売チェーン「タックルベリー」のFC事業に参加し、その約10年後に金や貴金属を中心とする古物買い取り店「大吉」のFC事業をはじめ、これがエバーチェンジの設立につながりました。ちなみに、タックルベリーの事業に参加したのは単純に釣り好きだったからなのですが、そのおかげでFC事業の運営方法を学ぶことができました。

塚本　有治社長はどのような経緯でエバーチェンジに入社したのですか。

中田有治・エバーチェンジ代表取締役　私は18歳のときから約20年間、町工場で働いていました。しかし、2008年に起きたリーマンショックの影響で職を失い、たまたま兄が経営していたタックルベリーの店舗でアルバイトをさせてもらうことになったのです。それがキッカケで代表取締役になり、今はタックルベリーを4店、大吉を5店、経営しています。

塚本　昨今の景気はいかがでしょうか。

成治　大吉の経営は「金バブル」も相まってリサイクル商品の需要が増えており好調です。その反面、ライバル店も増えており、油断できない状況がつづいています。タックルベリーもリピーターが多く安定していますが、折からの人材不足でサービスが追いついていないところがあり、営業面の強化が急務になっています。だから、私としては両事業ともまだまだ伸びしろがあると思っているので、エンジン全開で進めていきます。

塚本　最近掲げた経営理念にも、そういった前向きな気持ちがあらわれていますね。

有治　会社設立から11期目を迎えるにあたって、あらためて経営理念を明確にする必要があると感じ、皆で「ワクワクする気持ち」を共有していくことにしました。そして「関わる全ての人に『ワクワクと感動』を届ける」という経営理念を策定し、日々の業務に生かしていくことにしたのです。

塚本　課題はありますか。

成治　やはり人材不足ですね。とくにタックルベリーではここ数年スタッフを集めるのに苦労しており、日々の業務に追われる状態がつづいています。他業種の大手量販店などを見ても同じような状態で、店内に商品を説明する人が足りていない、またはまったく配置できていないところも少なくありません。とはいえ、急に人手を確保することはできないので、まずは作業の効率化をすすめなければなりません。釣り具は品数や在庫が多いので、動線やバックヤードの最適化などに細かいところから一歩ずつすすめています。

有治　とはいえ、人材確保にも中長期的に取り組んでいく必要があります。リユース市場は拡大しているのですが、働いてくれる人を確保できなければ、せっかくのチャンスを逃してしまいますから。そこで、ここ最近は先般掲げた経営理念に共感してくれる仲間を積極的に募るようにしています。

塚本　どういった採用方法をとっているのでしょうか。

成治　採用に関しては、原則的に「リユース業の未経験者を雇う」という方針をとっています。これは未知の業界で大胆に、思いきりチャレンジしてもらおうと考えているからです。そのパワーはかならず事業の成長につながっていくと思っています。

塚本　これからは人材育成がさらに重要になりそうですね。

有治　今までは会長の強い思いを頼りにしてきたのですが、これが行きすぎると上意下達のトップダウン経営になってしまうおそれがあります。そこで、現在はスタッフ間でのコミュニケーションを重視するように心がけています。最近はスタッフが自発的に意見交換をしたうえであらたな提案をしてくれることが増えており、とてもうれしく思っています。この調子で異業種のフレッシュな感性を生かしながら、社員全員で未来を切り拓いていきたいと思います。

上：研修の様子
下：全体会議でもオンラインツールを活用

塚本祐馬
つかもと・ゆうま
株式会社ブレインマークスビジネスコンサルタント

大手化学品メーカーで法人営業を担当。「業績を上げつづける仕組みづくり」に心血を注ぎ、多くの実績を上げてきた。クライアントが満足と感じている課題を特定し、仕組みを通じて解決することを得意としている。とくに経営計画書の作成やPDCAサイクルの仕組みづくりをベースにした支援スタイルは、クライアントから高い評価を受けている。

10年後のためのアドバイス!

リユース市場は、一般に景気に左右されにくく、コロナ禍のなかでも成長を維持したといわれています。今後についても環境意識やもったいない精神の広がりなどを背景にさらなる市場拡大が見込まれています。一方で、買い取りや販売の場では人手不足が常態化し、休みがとりにくいなど労働環境の改善が課題になっています。

そういった点を踏まえ、人材採用と人材育成に注力するエバーチェンジには大いに先見の明があるといえます。また、今後は買い取りや販売の機会を増やすために、ウェブ店舗を展開するなどインターネットを活用する方法もあると思います。ブレインマークスとしては、引きつづきエバーチェンジの社内体制や個々の店舗での業務効率化、従業員の募集、採用、待遇改善、育成方法、評価制度の作成にいたるまで全方位型の支援をすすめていきたいと思います。

第11期経営計画発表会での集合写真