



# イソザキ株式会社

イソザキ株式会社 代表取締役社長 磯崎 拓紀氏  
常務取締役 磯崎 充宏氏

本社 茨城県ひたちなか市柳沢236-2  
設立 1972年10月  
職員数 2026年3月12日現在 90名  
事業概要 スズキアリーナ正規ディーラー、  
各種自動車の販売・リース・整備・  
钣金、保険代理店、レンタカー事業、  
レッカー事業、婚活事業



株式会社筑波銀行  
ひたちなか支店長  
川崎 信

筑波総研株式会社  
代表取締役社長  
瀬尾 達朗

イソザキ株式会社  
代表取締役社長  
磯崎 拓紀氏

イソザキ株式会社  
常務取締役  
磯崎 充宏氏

## クルマを通じて「人」と「社会」を幸せにする



事業拡大の歩みを語る磯崎社長



インタビュー日/2026年3月12日  
(聞き手：筑波総研株式会社 代表取締役社長 瀬尾達朗)  
取引支店：株式会社筑波銀行 ひたちなか支店

## 板金整備業からスタートし事業を拡大

御社の事業概要についてお聞かせください。1972年(昭和47年)の創業以来、順調に事業を拡大できた要因をどのようにお考えでしょうか。

当社は1972年、現会長である私達の父、磯崎孝が板金整備業として創業しました。職人社長としてつなぎ(作業着)に身を包み、工場で自動車の板金・修理を行っていましたが、ほどなくオイルショックが発生すると、「これから日本のモータリゼーションが進展する」と考え、1974年には中古車販売業に切り替えました。当時は飛ぶように車が売れて修理や車検のニーズも増え、整備部門、板金部門、自動車保険部門を次々に新設し、事業を拡大しました。1980年代前半の人気車種は高級車や大型車でしたが、会長は軽自動車市場の拡大を予測し、その販売をメインとして順調に売上を伸ばしました。1997年には民間車検工場をオープンし、さらに2002年にスズキの正規ディーラーに認定されたことが更なる事業発展の契機となり、取扱車種が一気に増え、店舗数も増えていきました。

当社の事業拡大を支えてきた経営理念は、会長が掲げた「顧客の創造」で、一度限りの取引ではなく真の顧客になっていただくことを目的としています。地域のお客様への思いを具現化した一例が、創業当初から毎年10月に開催している創業祭です。目玉企画であるジャンケンポン大会は、ジャンケンで最後まで勝ち抜いたお客様に中古車を3万円(諸費用は別途)でお譲りするもので、その売上を全額寄付するチャリティーイベントです。大勢の皆様にお集まりいただくことで、人と人の貴重なつながりが生まれています。

この会長の精神を受け継ぎ、顧客の創造に焦点を合わせた事業をしていくのが後継者である私達の役割です。2022年には「クルマを通じて『人』と『社会』を幸せにする」という企業理念を掲げ、現在は自動車関

連事業をコアとして、グループ会社を設立してライフイベント全般に関わる事業を幅広く展開しています。

## 父から息子達への事業承継

事業承継に向けてどのような準備をされたのでしょうか。また、社長・常務としてどのように第一歩を踏み出したのかお聞かせください。

創業45周年を迎えた2017年に、長男の私が代表取締役社長、弟が常務取締役に就任しました。子供の頃から感謝祭や会社の忘年会などに参加していたので、将来は会社を継ぐことになるイメージでしたが、本格的に経営者として当社と向き合うきっかけとなったのは、会長が病気で入院したことです。それから経営について猛勉強し、事業承継に向けて意識を集中させました。

社長として第一歩を踏み出すと、「会長にお世話になった」とおっしゃってくださる自動車業界の先輩方が、貴重な経験談や失敗談を含め多くのことを教えてくださいました。特に、事業承継で話題に上ったのは、ベテラン社員との関係についてです。新社長の方針に反発するベテラン社員が辞めてしまい、非常に苦労された



本社工屋とサービス工場



45分で車検を完了できる指定工場



入社後に自動車整備士を育成

実例も耳にしました。その点、当社には私が子供の頃から働いてくれている社員がたくさんいて、新体制が不満で辞めた方は一人もいません。企業はどんなに社長が頑張っても社員がいなければ存続できませんので、社員の皆さんが残ってくれたのは非常にありがたく、一番良かったと思えることです。

常務:私も社長と同じで、子供の頃から会社のイベントに参加する中で、会長が何を大切にしているのかが自然と意識に染み込んだように思います。そのため、事業承継も前向きに受け入れることができました。また会長は他社に先駆けて企業の活動方針の基盤となる経営理念「顧客の創造」を定め、社員の皆さんに示すと共に、事業承継をする前から私達兄弟をしっかりと導いてくれたことも非常に大きかったと思います。その理念を社長がブラッシュアップし、会社の進むべき方向とその意味を社員の皆さんにきちんと伝え、理解していただきながら舵取りをすることで、皆さんがついてきてくれたのだと思っています。

## 入社後に一から自動車整備士を育成

採用や人材育成の取組についてお聞かせください。

以前から採用活動は私が最も力を入れるべき仕事と捉え、会社説明会から面接まで前面に立って取り組んできました。現在は採用担当者に任せる部分も増えてきましたが、自分にとって最重要事項の一つであることに変わりはありません。採用活動で重視しているのは、就職に関する世の中のトレンドをよく調べ、動向を把握することです。その上で、求人・採用分野のエージェントとコミュニケーションをとり、求人を出しても応募が集まらないときは、その原因を話し合っ一緒に対策を練っています。また、ハローワークとの関係構築も大切にしており、その結果たくさんの就職希望者をご紹介いただいています。入社後は、営業職、整備職、事務職それぞれに充実した研修プログラムを用意し、様々な資格取

得を目指しながらスキルアップをしていくことができます。

当社の大きな特徴として、自動車整備士の採用と人材育成が挙げられます。そもそも自動車整備士は国家資格のため、取得するまでに多くの時間と労力を要します。それにも関わらず給料水準が低く抑えられており、自動車整備業界の課題とされてきました。その現状を打破したいと考え、当社では業界の平均的な水準を上回る給与を支給しています。

また、従来は自動車整備の専門学校を卒業して入社する社員が多かったのですが、現在は専門学校が定員割れとなるほど職種として人気低迷している状況です。中には、自動車整備士に憧れていても様々な事情で専門学校に通えない方もいます。そこで当社では、高校卒業後に未経験で入社していただき、働きながら自動車整備士の資格取得ができる体制を整えました。時間はかかりますが、日々の仕事を通じて実力をつけた状態で2級自動車整備士の試験を受けることができます。現在は整備部門のほとんどの社員が高校出身のため、未経験者でも入社しやすく、働きながら学ぶことと先輩社員が教えることが当社の文化となっています。

## 社員の人生を豊かにする福利厚生

福利厚生や働き方改革についての特徴をお聞かせください。

自動車整備士は残業が多いイメージがありますが、



整備スタッフに最新の空調服を支給



イソザキサンクスマッチ開催 (2025年8月16日)



地域道路の清掃活動

当社は一般整備部門と車検部門を完全に分け、一般整備部門は1日の入庫台数を管理し、車検部門は作業時間45分の車検システムを北関東で初めて導入し、両部門とも完全にシステム化しています。そのため残業はほとんどありません。

福利厚生については、社員一人ひとりが安心して長く働けるよう、またモチベーションを維持できるように、各種保険、祝金やお見舞金、車両購入補助、休暇、資格取得支援や資格手当など、手厚くサポートをしています。本社大創業祭をはじめ、夏祭り感謝祭、大運動会、研修旅行、ゴルフコンペなど、社内やお客様とのイベントが多いのも特徴です。

当社独自のユニークな福利厚生として、コミュニケーション手当があります。社員同士で昼食会や飲み会をした時など、集合写真を撮って申請すれば月1回1人当たり3,000円を支給します。これにより、店舗内のコミュニケーションや部署を超えた交流などが活発化し、それぞれが様々な気づきを得られ、職場の風通しも良くなります。

他に、今年から始めた福利厚生を二つご紹介します。一つが「本手当」です。読書をしてレポートを提出すれば、1か月に1冊分の購入代金を支給します。もう一つが「旅行手当」で、2泊3日以上の旅をした時に写真とレポートを提出すれば1日当たり1万円、最高で3万円を支給します。これら二つの手当を新設したのは、私自身が出張の際に必ず本を持参しており、人生を豊かにするのは旅と本だと実感しているからです。ぜひ社員の皆さんに、有給休暇やプライベートタイムを有意義に過ごしていただきたいと思っています。

## 地域への思いを形にする 安全運転セミナーやスポンサー契約

地域貢献やスポーツ振興の取組と、その意義についてお聞かせください。

当社では、交通遺児チャリティー、24時間テレビチャ

リティー、勝田マラソン車両提供、地域清掃などの地域貢献活動を積極的に行っており、その一つに安全運転セミナーがあります。地方では、車がなければ仕事にも買い物にも病院にも行けず、生活が成り立ちませんから、主力事業である自動車販売は、地域の交通インフラの一部を担う事業といえます。一方で、高齢化が進み、免許の返納などで交通弱者が増加していることから、高齢者の皆さんが少しでも長く安全に運転していただけるようにすることが、当社の重要な使命であると考えています。そこで、茨城県警察の協力を得て、高齢者の皆さんを対象とした安全運転セミナーを年1回実施しています。衝突回避システムを搭載した車を体験していただいたり、運転シミュレーターを使って安全運転スコアを出したりするほか、認知症体操もしています。また現在の新車(乗用車)は、ほぼ100%が「安全運転サポート車(サポカー:様々な安全運転装置が搭載された自動車)」であり、高齢者の皆さんにはそのメリットをお伝えし、乗り換えていただくことをお勧めしています。茨城県警察でもサポカーへの乗り換えを推奨していますが、その情報が高齢者の皆さんに届かないという課題もあります。そこで今後は、高齢者のご家族にも参加していただくことで、サポカーの普及を促進していきます。

スポーツ振興については、水戸ホーリーホック(J1リーグ所属プロサッカーチーム)、茨城ロボッツ(B.LEAGUE所属プロバスケットボールチーム)、茨城アストロプラネッツ(プロ野球独立リーグ茨城県民球団)、FC VIALA



社員研修旅行で「大阪・関西万博」へ



スズキ副代理店全国表彰受賞



安全運転セミナー

(水戸市を拠点とする少年サッカークラブチーム)をはじめ、様々なチームの活動を支援しています。

水戸ホーリーホックとの出会いは、たまたまサクスマッチを見学したときに、Jリーグのような広域スポーツで冠企業として名前が出ることに魅力を感じ、2013年にスポンサー契約をしました。長年にわたり応援を続ける中で、当社単独で冠協賛するサクスマッチを実現するとともに、J2優勝、J1昇格という感動的な瞬間にも立ち会うことができました。お客様や社員がスタジアム観戦を楽しみ、J1昇格時にはお客様から感謝やお祝いの言葉をかけていただきました。スポーツ振興を通して、お客様と社員が一緒になって当社のブランディングを進められたことに、大きな手応えを感じています。2024年4月には、水戸ホーリーホックの社外取締役役に就任しました。スポーツビジネスについて多くを学ぶことができ、私自身楽しみながら活動しています。

## 変化の激しい自動車業界で「顧客の創造」を貫く

近年の人口減少やニーズの多様化、EVシフトなど、自動車業界に変化が求められていますが、どのような戦略をお持ちでしょうか。

当社はスズキ副代理店全国表彰において、今年で6年連続「全国最優秀賞」に入賞しました。これは全国約3,000社のうち、トップ30社だけに贈られる名誉な賞です。また今年で17年連続茨城県No. 1の販売実績を達成しています。その背景には、茨城県は車社会で1人1台車を所有しており、コンパクトカーが地域性にマッチしていることが挙げられます。ただ、当社にとって自動車販売は「顧客の創造」の入口であり、売上台数はあくまでも一つの指標と捉えています。車のメンテナンスでお客様とのつながりを維持し、さらには暮らしの様々な場面でお役に立てるサービスを提供していくことが目標です。

自動車業界の変化について、特にEVに関しては顧客次第だと考えています。以前、2030年までに全て

EV化するという報道も出ましたが、実はドイツの自動車メーカーは「顧客が望むなら」と明記していました。自動車メーカーが流れをつくるのではなく、お客様のニーズに合わせるのは当然ですし、私たち現場の販売会社は、お客様のご要望に沿った提案を最優先にしなければなりません。ガソリン車とEVは、時計に例えるなら機械式時計とデジタルウォッチのようなものです。それぞれのニーズに合った販売戦略をとっていけば、変化の波を恐れる必要はありません。

## 外国人向け自動車保険が急成長

事業の多角化が進んでいますが、新たな取組の事例をお聞かせください。

今、当社で目覚ましく成長しているのは、日本在住の外国人向けサービス事業で、具体的にはベトナム人との自動車保険(任意保険)の契約です。きっかけはコロナ禍で採用活動が停滞していたときに、エージェントから優秀なベトナム人留学生を紹介していただいたことです。まず驚いたのは、普通の留学生が5,000人~1万人規模の外国人ネットワークをもっていて、入社してすぐに1台目の自動車販売を実現したことです。高度外国人材や留学生などが永住に近い形で日本に住むとなると、家や車を購入する必要が出てきます。しかし、ベトナムでは日本のように自動車が普及していないため、自動車保険のリテラシーに欠ける面があることに気がつきました。

ブリヂストンタイヤのC&T(カーケア&タイヤ)ショップ全国優秀賞を受賞





開放感のある快適なオフィス



ベトナム人保険チーム社員のご家族が来社

そこでベトナム人社員に損害保険を扱う資格を取得してもらい、外国人向けの自動車保険業に乗り出しました。

一般的にディーラーのトップセールスが1か月に3～4件成約すれば優秀と言われるところ、最初から5～10件、徐々に20～30件と増え、今では200件も成約し、まさに桁が違います。その後ベトナム人の採用を増やし、現在は4人チームで月に400件成約し、事故受付の初期対応などアフターフォローもできる体制となっています。契約は全てオンラインで行うため、日本全国に在住するベトナム人に向けて効率よく営業活動をしています。日本の自動車保険は代理店登録のハードルが高いため簡単に真似をすることができず、当社の強みとなっています。夢と希望を持って来日した優秀な外国人が、自賠責保険のみで事故を起こしてしまい、多額の損害賠償責任を負ってしまっは元も子もないです。日本で頑張っている方たちを守る上でも、自動車保険の加入促進は大きな意義があります。

もう一つ力を入れているのが、火災保険や地震保険を含む損害保険事業です。

最近では日本で保険業界の再編が進み、多くの保険代理店の経営が厳しくなっています。保険代理店が廃業すれば、その顧客が投げ出されることになるため、保険代理店とお客様の両方を守ろうと、去年は2社とM&Aを成立させました。当社に新しい仲間を迎えたことを機に、2025年3月23日に「磯崎自動車工業株式会社」から「イソザキ株式会社」に商号変更(社名変更)をしています。

## 社員が夢を持てる会社をつくり 100年企業を目指す

株式会社ISGホールディングスとして売上高100億円を目指す「100億宣言」をされました。そこに込めた思いや、今後の抱負をお聞かせください。

イソザキ株式会社を核として、「宿泊施設運営・営業」

「生命保険募集業・住宅購入支援業」「各種イベント・セミナー企画」の子会社3社を設立し、株式会社ISGホールディングスとして新組織を構築しました。まだ発展途上ですが、将来的なイメージとしては事業内容に応じて分社化を進め、社員の中から社長となって経営を担う人材を輩出していくのが目標です。以前、新卒採用の面接時に「将来の夢は社長になることです」という言葉を聞いたことが印象に残っています。現在は一族経営ですが、一族でなくても社長を目指せる会社にすれば、社員の夢が広がり、組織全体としても更なる発展が望めるでしょう。

また、ホールディングスで2035年の売上高100億円達成という目標を打ち出したのは、社員に向けてのメッセージです。東北・関東地域において売上高100億円に達している地元企業はほとんどありません。それを自分たちが実現した時に、名実ともに地域ナンバーワンとなり、当社で働いていることを誇りにしてもらいたいと考えています。

一方で、100億円達成よりも、100年企業を目指したいという強い思いもあります。私の人生で最大の目標は、創業100周年の式典に出席することです。その時は92歳になっています。私の敬愛するスズキ株式会社の故・鈴木修会長は94歳までご存命で100周年を見届けました。私も健康に気をつけて、100周年を目指します。



創業53周年大創業祭を本社特設会場にて開催

.....