

49期 経営品質取組レポート

会社設立100期に向けて

49期はアルメックにとって、設備・職場環境・制度面において最も変革の多い1年でした。2013年4月に660馬力型導入に始まった、待望の一連シュレッター設備（プレシュレッター、シュレッター、非鉄ピックアップライン）が設計から施工までのほぼ全工程が社員による手作りで完成し、4年の歳月を経て2017年7月15日に一連のシュレッター設備の試運転を行うことができました。かつてないほどの大型案件でしたが事故なく、ケガなく完成の日を迎えられたことに心より感謝申し上げます。

環境・制度面では、期首に完成した新経営理念の浸透を図るべく勉強会を毎月1回、その他には社員満足度調査結果を基に数多くの実務・実生活に関わる研修会を開催しました。

また、幹部社員の皆さんには、中長期経営計画、新・人事制度の評価項目の策定、そして経営品質の取組と、どれだけ勉強してきたか・・・という1年であったと思います。

今期、大きな成果を残すことができた要因の1つには、このような全社員の皆さんのこれまで以上の頑張りが見られます。更には、会社の理念、ビジョンを明確にし、その徹底と浸透に全社が惜しみなく時間を費やしてきたことにあるでしょう。これこそが経営品質の真髄なのです。自社を評価したり、アセスメントしたりする手法やテクニックを身に着けることでなく、理念の共有、共感、共鳴、共振こそが全てだと、私は確信しました。

迎える50期には、全社員でこれまで作り上げてきた経営品質の仕組み、理念、ビジョン、中期経営計画、新・人事制度という最強の羅針盤があります。

「羅針盤を見つけたら、心に刻み、常に羅針盤とにらめっこして人生という航海を進むのだ。

その先は栄光があるのみである。」

～中村天風～

「660馬力で生産量日本一を目指す！」という最強の設備と全社員の英知の結集である羅針盤を携えて、輝かしい50期の船出です。

皆で力を合わせて、前期以上の成果をだしますよ！今のアルメックなら必ずできます！ご協力をよろしくお願いします。



感謝をこめて 星河秀樹

経営理念

「資源に無限の夢を」

われわれの役割は、さまざまな資源が本来持つ輝きを、最高の技術と精緻な仕事で引き出し、時にそれ以上の価値を生み出すことである。

1人ひとりが地球の未来を守る「資源循環のプロフェッショナル」として、誇りと自負を持ち、資源に無限の夢を持ち続けていく。

飽くなき探求心と弛まぬ努力を通じて「喜ばれる存在」となり、そのやりがいや楽しさを社員全員の物心両面の充足と幸せにつなげていく。

ビジョン

〈必ず実現する姿〉

われわれは、真の活力再生“Re-Cycle”企業になる。

〈いつか到達する夢〉

活力再生の先に、我々が目指すものは価値創造“Up-Cycle”である。

〈お客様との関係〉

多くのお客様とビジネスパートナーとなり、更なる信頼と安心の関係を“UP-Build”する。



お客様にとって「なくてはならない存在」を目指して

第2回お客様満足度調査 調査結果グラフ



2017年2月に「第2回お客様満足度調査」を実施しました。

第1回と比較して、質問内容の変更・追加を行うとともにお客様により本音に近い気持ちでご回答頂けるのではと期待して、記名式から無記名式に変更しました。

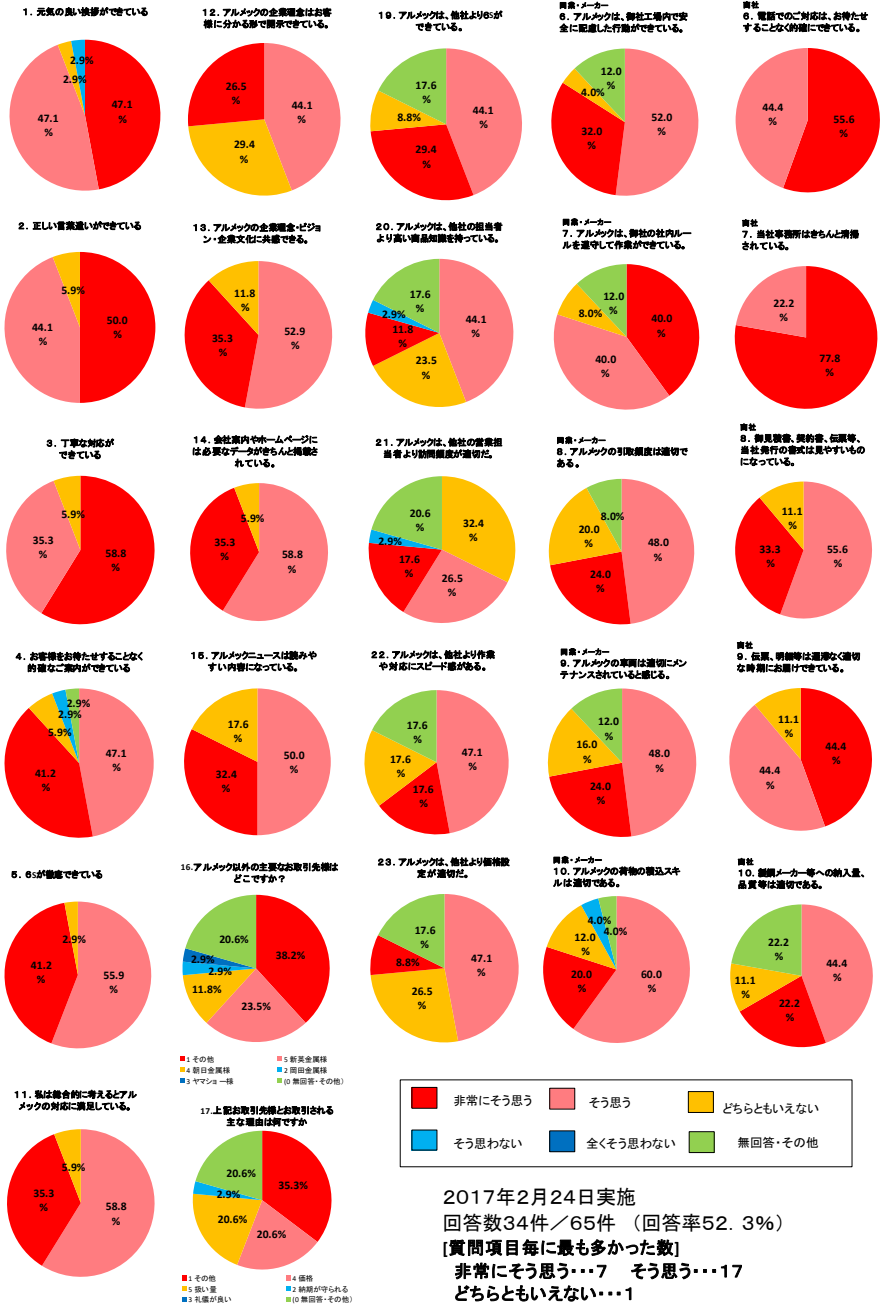
結果は右の通り、ほとんどの設問で赤またはピンク色が占める割合が多くなっており、お客様にご満足頂けていることが確認できました。

しかし、回答件数が前回よりも減少しており、調査の信頼性を維持するためにもできるだけ多くのお客様から回答を集められるよう、引き続き調査・集計方法の検討が必要だと考えられます。

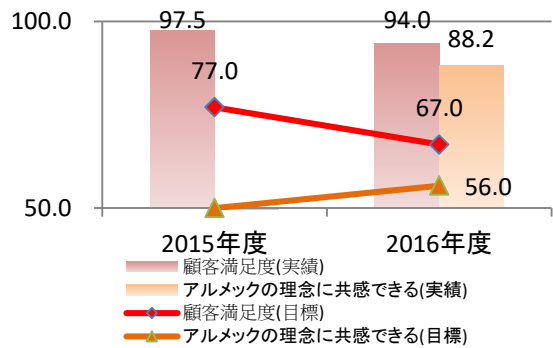
また、総合的な満足度が若干ではありますが低下しています。高い満足度という調査結果に満足することなく、より多くのお客様に喜んで頂ける企業を目指して取り組みを続けていきます。

(下のグラフは主要な指標である「総合的な満足度」と「アルメックの理念に共感できるか」という設問の結果です。

理念の共感度については過半数程度を目標としていましたが、88.2%の方に「共感できる」と回答して頂けました。)



2017年2月24日実施
回答数34件/65件 (回答率52.3%)
[質問項目毎に最も多かった数]
非常にそう思う・・・7 そう思う・・・17
どちらともいえない・・・1



- 〈目標達成〉
- ・ 目標は達成しています。
- 〈傾向〉
- ・ 総合的な満足度は若干の低下がみられます。理念に共感できるという設問は16年度に設定されたため、比較対象がありません。
- 〈理由〉
- ・ 顧客満足度調査は、2015年度は記名式、2016年度は無記名式で実施したためです。

より活発なコミュニケーションと福利厚生充実



これまでのアルメックは部署内のコミュニケーションは活発に行われていましたが、どこか「縦割り」の雰囲気があり、部署間連携が不十分と言わざるを得ませんでした。

縦割り改善の一環として、また慢性的な人員不足に陥っている運搬部をサポートするために、生産部のメンバーが引取りへ出かけることが増え、反対に運搬部の社員が生産部の現場を手伝うことも行われるようになりました。運搬部メンバーが無線を持携帯するようになり、コミュニケーションは更に深まりました。

また、全社的なコミュニケーションツールとして「TUNAG(ツナグ)」の導入が決まり、5月より運用を開始しました。これまで知ることができなかったそれぞれの仕事ぶりが大変よくわかり、相互理解が一段と進み社内の雰囲気がますます明るくなりました。

社員の健康をサポートするため、2017年5月より「健康経営」の取り組みを開始しました。

従来から健康診断の100%受診、社内の禁煙(分煙)などは取り組んできましたが、明文化することでより組織的な取り組みへと昇華させるのが狙いでした。

「社員全員の物心両面の充足と幸せ」を掲げるアルメックでは、休日日数の増加や有給取得奨励などの取り組みを行ってきましたが、それらに隣接する分野として「社員の健康増進」に力を入れていくこととなりました。

心の健康対策としてはストレスチェック・ストレス耐性テスト、そしてカウンセラーとの個別面談(全社員対象)を実施しました。

体の健康対策では、2016年11月にインフルエンザの予防接種を実施、5月末から1週間は「禁煙週間」を実施、終了後はアンケートを取って次回の参考資料を得ました。

7月には「一人一健康宣言」と題して健康に関する個人目標を設定してもらい、全社的取り組みだけでなく個々の社員に健康に対する意識を高めてもらうことで目標達成率の向上を目指しています。

来期も大府市のウォーキングイベントへの参加など、地域との交流も図りながら心身の健康増進を目指していきます。



人財確保が年々困難さを増す中、「働きやすい職場づくり」を実践することで現在の社員、そして将来アルメックの仲間に加わる人たちにとって最適な環境を提供すべく、様々な取り組みを行ってきました。

一つ目が「愛知ファミリー・フレンドリー企業」認証更新です。「ノー残業デー」の実効性を高める、働き方に関する情報を社内に積極的に発信していくことを表明したものです。

二つ目が「女性の活躍促進宣言」「女性の活躍推進宣言」と、「あいち女性輝きカンパニー」認証取得による「女性の活躍」に向けた環境整備です。

金属スクラップリサイクル業界は男性が圧倒的多数であり、当社においても女性の活躍範囲は総務部に留まっていた。今後は現場の部署にも女性を登用し、組織の活性化を図っていきたいと考えています。また、体力的に劣る女性が活躍できる職場であれば必然的に男性にとっても働きやすい環境となるはず。アルメックの最終目標は「誰もが働きやすい職場」です。



学習の場の提供・個人の能力向上/ワクワク・ニコニコ・ドンドン



日付	テーマ	講師
2017.3.22	ドライバーの事故防止と過積載	東海警察 交通課 総務係 警部補 三輪節也様
2017.4.12	重機の安全	住友建機販売株式会社 中部統括部 カスタマーサポートグループ GL 田中秀幸様
2017.4.27	身近で為になる法律知識	隼総合法律事務所 弁護士 重長孝志様
2017.5.16	改善提案の活性化	株式会社デンソー 佐藤良様
2017.6.5	税制改正・配偶者特別控除・保険・年金について	税理士法人中央総研 河村誠様



		人数		比率		
		今回	前回	今回	前回	
満足度	5非常にそう思う	7	7	16.7%	18.4%	不満足度
	4そう思う	16	15	38.1%	39.5%	
	3どちらともいえない	15	10	35.7%	26.3%	
	2そう思わない	3	4	7.1%	10.5%	
	1全くそう思わない	1	1	2.4%	2.6%	
	未記入	0	1	0.0%	2.6%	
	総計	42	38	100.0%	100.0%	
	満足度	23	22	54.8%	57.9%	
	不満足度	4	5	9.5%	13.2%	

2016年に実施した第2回従業員満足度調査の結果です。

満足度・不満足度ともに減少し、「どちらともいえない」が増加している点がポイントです。

新卒社員の入社等があったこと、福利厚生についての理解度が必ずしも高くなかったのが理由と考えています。

第49期は福利厚生に関する説明やコンプライアンスに関する講習会のような勉強も、あるいは社員旅行のような楽しいイベントもたくさん実施しました。

様々な対策の結果、来期は「どちらともいえない」が減少し「満足だ」という意見が増加するよう期待しています。

「パブリックカンパニー」にふさわしい変革を

「星河金属」から「アルメック」への社名変更について、50周年記念誌ではその理由を「社会的存在意義の高いパブリックカンパニーへの飛躍を目指すもの」と紹介しています。

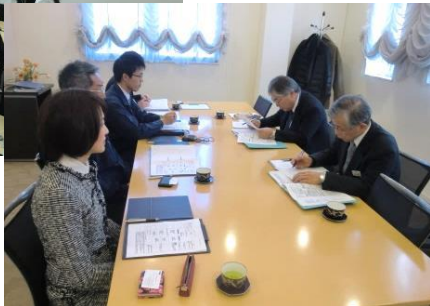
社内改革を進め、「経営品質」と出会い、経営品質戦略会議で議論を進めていく中で「これまでの経営理念では100年企業を目指すことができない」という意見が聞かれるようになりました。

外部コンサルタントの助力も得ながら部門長を中心に「新経営理念策定プロジェクト」を推進した結果誕生した新しい経営理念が「資源に無限の夢を」です。

これまでの理念を捨て去るのではなく、キーワードの整理を行うことで再び「生きた言葉」に生まれ変わらせることができました。

新たな経営理念を掲げ、アルメックは創業50周年時に目指した「パブリックカンパニー」へと、新たな一歩を踏み出しました。

新経営理念「資源に無限の夢を」



今期もISO14001 (EMS: 環境マネジメントシステム)とISO27001 (ISMS: 情報セキュリティマネジメントシステム)のサーベイランスを実施しました。

いずれも問題なく審査に合格し、認証継続となりました。今後の課題はEMSの最新バージョンへの対応、EMSとISMSの統合運用へ向けた準備が挙げられます。

また、いずれのマネジメントシステムにおいてもPDCAが十分に成されていないと感じるところがあり、第50期からは会社目標とのリンクを更に強めることで実効性を高めていきたいと考えています。

当社の社内報やリーフレット「Our Philosophy」の作成を担当して頂いている、株式会社マルワ様の取材を受けました。

取材のテーマは「社員教育について」で、当社星河専務と総務部・野々口主任がインタビューにお答えしました。

取材内容はマルワ様の社内報「ぷりんトーク」に掲載して頂き、当社の社員にも配布しました。

マルワ様は先進的な取り組みを多数導入されている企業であり、取材依頼を頂けるのは大変ありがたいとともに、当社としても自社の取り組みを様々な場で発信し、「パブリックカンパニー」としての責任を果たしていきたいと思ひます。



地域とのつながりを大切に

2017年8月の第49期スタートとともに始まったのが「地域の清掃活動」です。

毎月第2・第4水曜日の朝7時10分から約40分間工場の周辺のゴミ拾い等を行う取り組みで、参加は任意となっています。

総務部は毎月2回のうち1回を豊明市大脇区の神社のお手洗い掃除に充てています。

いつまで継続できるのか？という不安も抱えながら取り組んできましたが、社員の皆さんのご協力により無事1年間やり遂げることができました。

今後は地域の皆様とのつながりをより深めていくために、会社周辺のゴミ拾いから更に一步踏み出した活動を展開していきたいと考えています。



大府工場のヤード拡張が完成し、運搬部専用のパレット置き場も出来上がったころ、誰からともなく出てきた意見が「道路に面しているフェンスを有効活用できないか？」ということでした。

「お花を飾ったら見た目もきれいだし、道行く人の心を和ませることができるかも」ということで始まったプランターの設置。実は「花の街とよあけ」という、豊明市商工会が行っている取り組みへの賛同でもあります。

初めて植えたのは黄色いパンジーの花でした。49期末現在は色とりどりのサフィニアに植え替えました。

生産部の皆さんが散水ホースを整備してくれ、運搬部や総務部の皆さんが欠かさず水やりをしてくれるおかげで、連休時や暑い季節でも枯れることなく、明るいイメージを醸し出しています。

社会貢献の一環として、アルメックではこれまでも地域のお祭りやイベントに対し積極的に協賛金を寄付してきました。今期は車いすの購入資金等へ使って頂けるよう豊明市・大府市の社会福祉協議会へも寄付金を支出し、大府市社会福祉協議会様からは感謝状を頂きました。

しかし、アルメックが最終的に考える社会貢献はお金を出すことではなく人を出すことです。

地域のイベントやボランティアへ参加するなど、今後は地域との人的交流を強化していきたいと考えており、会社としてはもちろん、個人でのボランティア参加についても積極的な後押しをしていく考えです。



人間力・業務遂行能力向上

社内木鶏クラブが第100回を迎えました!!



毎月第3火曜日に全社員で実施している読書会「社内木鶏クラブ」が、2016年12月開催分をもって第100回を迎えることができました。当日は致知出版社の神谷様も来社下さり、お祝いとお褒めの言葉を頂戴しました。

開始当初は当時在籍していた社員からの反発、内容のマンネリ化など様々な困難はあったものの、トップマネジメントのリーダーシップによって木鶏クラブの意義が少しずつ社内に浸透していき、時の経過とともに反発する社員はいなくなり、現在ではアルメックにとってなくてはならない特徴的な取り組みの一つとなりました。

経営理念が新しくなったことで木鶏クラブにおいて掲げている「美点凝視」というキーワードが更に輝きを増し、今後は理念浸透の場という新たな役割も増えました。

第7回 Our philosophy (2017年7月18日)

名前: _____ 部門: _____ 所属: _____ 職階: _____ 社員 (読書者印): _____

※テーマを全て読んで感想を記入、フロッピーは毎冊必ず使用する
 テーマ: われたちの理念全文を読んで、一番の印象に残る言葉、これだけは必ず実践する!と決めたことは何か

①一番の印象に残る言葉、これだけは実践するぞ!と決めたことはなんですか? (実体験を交えて...等)

②仲間を励まして貰っていたこと

③役員・部門長コメント

※出欠数欄に○
 ※欠席の場合は理由を記入

カバト担当	出席	欠席	理由

2016年9月に新経営理念が制定されてから、課題として感じていたのは「理念の浸透」、かつての「ミッションブックレット」のように業務との関連性が薄まってしまわないように、と考えて作成されたのが小型のリーフレット「Our Philosophy」です。

現場の制服にも入るポケットサイズ、多少の水濡れでは傷まない特殊紙を使用し、社員がいつでもどこでも経営理念を読めるようにしました。

また、2017年1月から7月にかけては、通常の木鶏クラブはお休みにして「経営理念勉強会」を開催しました。「Our Philosophy」の中身について感想文を書き、皆で発表しあうことで新しい経営理念とふれあい、より親しみを感じる事ができるようになりました。



■ Our Philosophy



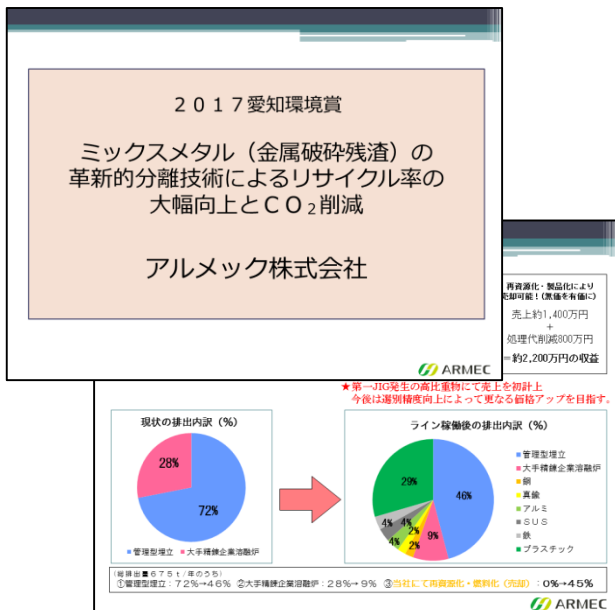
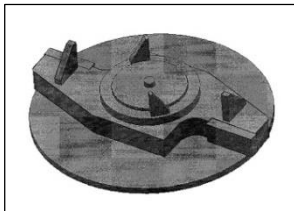
経営品質の取り組みの一環として他社訪問(ベンチマーキング)を実施しました。当社のリーフレットや社内報を製作して下さっているマルワ様、同業他社のアビツ様、イボキン様、朝日金属様などへ訪問しました。

独自設備によるリサイクル率向上 知財・各種表彰への挑戦

第48期の末には比重選別装置の稼働が始まったばかりだった「非鉄ピックアップライン」。その後エンジニアリングチームの奮闘によってスパイクミルの据え付けも終わり、当初予定した部分の工事は無事終了しました。

運用していく中でアルミ選別機の追設、更には8mmアンダー向けに比重選別装置の増設やエアータブルの設置も決まり、更なる役割の拡大に期待は高まるばかりです。

非鉄ピックアップラインの前工程では、こちらも待望の「プレシュレッダー」据え付けが完了し、7月12日より無負荷試運転を開始するなど大きな進捗がみられました。各ラインの今後の活躍が待ち遠しく感じられます。



シュレッダーライン、非鉄ピックアップラインについては前期に補助金の採択を頂きましたので、今期は補助事業を無事完了させるべく取り組みを進めてきました。社員の皆さんの協力もあり、いずれの補助事業も良好な結果をもって完了、無事に補助金を頂くことができました。

また、非鉄ピックアップラインについては「愛知環境賞」へのチャレンジもしました。結果は残念ながら落選だったものの、加工後の残渣から有用な金属やプラスチックを取り出すという趣旨やプラントの仕組みそのものには興味を持って頂き、好意的な評価を頂戴しました。

今後は設備の強化も決まっていることから、しっかりと実績データを取ったうえで再チャレンジしたいと考えています。

「理念採用」の展開で厳しい採用環境へ果敢に挑戦

就活スケジュールの短縮化により採用環境が年々厳しくなる中、リクルーターでは「これまでのように会社説明会の企画運営をしているだけではだめだ!」という危機感を持ち、今期も積極果敢な活動を展開してきました。

具体的には大府市雇用対策協議会等が開催している合同企業説明会へ参加し、学生が来てくれるのを待つのではなくこちらから獲得に動く姿勢を出しました。

今期最大の取り組みとして最も力を入れてきたのは「大学訪問」の実現です。これまでは業務の都合や、「訪問しても効果が薄い」といったコンサルタントの意見を聞いて二の足を踏んでいましたが「何もしなかったら優秀な学生には出会えない」という気持ちでチャレンジを決めました。

メンバーで打ち合わせを重ね専用の資料も用意し、初めての訪問先として愛知東邦大学様へ伺いました。大学によっては期待したような対応をして頂けなかったところもありましたが、大学とのパイプ作りを継続することで、将来的な人財確保に繋げていきたいと考えています。



同一メンバーで3年目となる活動を展開してきたリクルーター。「3名採用」という目標に向けて時には夜遅くまで議論を交わすなど、リーダーを中心に熱意をもって取り組みを進めてきました。

採用は「ご縁」なので頑張りで見合う結果が得られるという確証がないのがつらい所ですが、メンバー自身が年々成長を実感しており、意欲は衰えることがありません。

説明会の様子。人数はかつてに比べれば少なくなりましたが、来場下さる学生さんの質はむしろ高くなった気がします。これも「理念採用」の成果?

愛知東邦大学 2018年卒
就職活動中の皆さまへ!

10年連続
採用実績
ありです!

「資源に無限の夢を」
アルメック株式会社

皆さま、こんにちは!!
当社は鉄、非鉄金属、樹脂などをリサイクルしている愛知県の会社です。
アルメックは2017年で創業58周年。
「業績ももっとやさしいリサイクル企業」を目指す仲間を募集しています。
ぜひ、アルメックの説明会にお越しください。

次ページをご覧ください
ARMEC

企業文化
ワーク・ライフ・バランス

1. ワクワク
楽しく
仕事をする

2. 笑顔あふれる
職場環境

3. 積極的
な取り組み

業務内容

- 資源の循環サイクル
- スクラップ発生
- 選別・加工
- 新しく製品化
- ARMECで主に取り扱っている金属
- 鉄
- ステンレス
- アルミニウム
- 銅
- 貴金属(真鍮)
- 樹脂

2017年4月入社の新卒社員です!

特色の由来

ARMEC

新卒入社メンバーが活躍しています!

委員会再編で狙いを持った活動展開を実現

経営品質委員会 3つの約束

- ①ワクワク・・・社員とARMECが互いに高いレベルで期待し合う。
- ②ニコニコ・・・笑顔と感謝があふれる、明るく楽しい会議の場。
- ③ドンドン・・・全員経営の精神で、1人ひとりが自ら動いて主役の座をものにする。

＝企業文化の実践、経営品質と一体化した取り組みの展開

	ESチーム	CSチーム	リクルーター
テーマ	従業員重視	顧客本位 独自能力 社会との調和	社会との調和
指標	ES調査	CS調査	採用実績人数
主旨	ワクワク・ニコニコ・ドンドンで、仕事のやりがいや楽しさを社員全員の物心両面の充足と幸せにつなげていく。	“Up-Build” 「一業者」から「ビジネスパートナー」へと関係性を向上させていく。	自分たちの仕事を社会に対して誇りを持って伝え、共感と尊敬を得られる存在となる。
メンバー	統括リーダー 古市 第一種衛生管理者		
	樺山リーダー 奥原・平島・藤堂・古市・野々口	黒瀬リーダー 福岡・大橋・尾崎・古市・樺山	久保リーダー 野々口・三輪・山本

2017年3月、来る8月からの第50期スタートへ向けて各委員会を統合・再構成した「経営品質委員会」が発足しました。これまでバラバラに活動していた委員会に統一感を持たせ、各チームが協力しながら「経営品質の向上」を目指すものです。

これまでの委員会活動の反省をもとに、まとまって取り組むべきことと個別に対応すべきことを切り分けて最大限の成果を上げるため、「統括リーダー」が指揮を執りつつ、各チームのリーダーが実務の取りまとめ役を担っています。

49期中にすでにいくつかのプロジェクトを進捗させており、50期のスタートを待たずに活躍を始めています。

経営品質委員会 今期の実績

- ・改善提案書の書式改善
- ・アルメック検定のリニューアル
- ・アルメック検定実技篇の検討スタート
- ・「健康経営」実務推進
- ・運搬部、無線携帯によるコミュニケーション強化
- ・「新人歓迎BBQ大会」開催
- ・従業員満足度調査 社員への結果報告

■改善提案書

設備投資

▼日立ZAXIS 135US
2016年9月1日導入
(豊明工場)



▼3tリフト
2016年11月15日導入
(豊明工場)



▼カローラアクシオ(営業車)
2017年4月7日導入



▼スパイクミル



▼集塵装置



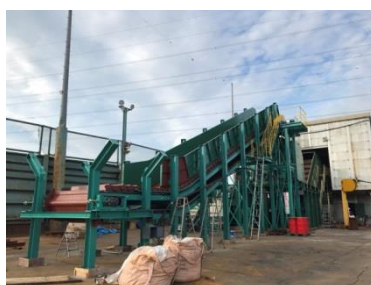
▼アルミ選別装置



▼プレシュレッダー



▼エプロンコンベヤ



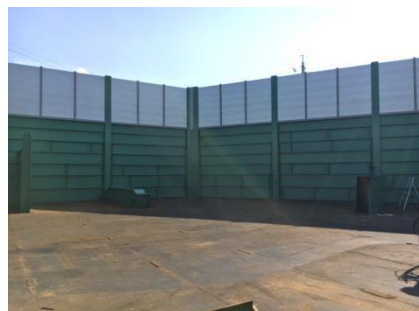
今期も作業効率の改善、最新鋭機器導入による環境負荷の低減、独自設備によるリサイクル率向上など、業務レベル向上のために様々な設備投資が行われました。

大府工場では非鉄ピックアップ関連、そしてシュレッダープラント最後の大型投資になると思われる「プレシュレッダー」の導入が現実のものとなりました。

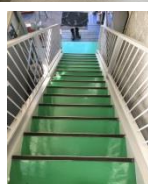
第50期はこれら設備のフル稼働が大きなテーマとなり、業務の進め方にも大きな変化が現れるものと思われます。

一方豊明工場では事務所2階のリニューアルが行われました。来期以降は工場の建て替え計画も進んでおり、今後数年で作業効率がアップし見違えるように生まれ変わり、本社としての威厳が増すことでしょう。

▼大府東ヤード拡張



▼豊明2階リニューアル



部門	取得者数	資格名	取得日	コメント
生産部	1名	車両系建設機械運転技能	2016.11.22	「講習で学んだ事を生かし、更なる安全作業に努めます。
	2名	フォークリフト	2017.3.10	この先もより精進して頑張っていきます!!
			2017.3.10	取得させて頂いた資格を活かし安全確認を徹底します。
	2名	車両系建設機械運転技能(解体)	2017.3.16	これからも安全作業を徹底していきます。
			2017.3.24	講習で学んだ事を活かし、より安全で確実な作業をします。
	1名	車両系建設機械運転技能(掘削)	2017.4.11	重機の特徴や注意点等、教えてもらった事を忘れず安全作業に努めます
	2名	ガス溶接	2016.11.27	必ず形として残していけるよう努力していきます。
			2017.4.13	基本の大切さを学びました。今後も安全第一で作業します。
マテリアル部 非鉄	1名	車両系建設機械運転技能	2017.2.28	今まで以上に責任感を持って安全作業を徹底します。
	1名	フォークリフト	2017.3.10	事故・怪我に気を付けて安全作業を心がけていきます
運搬部	1名	玉掛け	2017.1.20	この資格の取得者として安全に作業いたします。
	1名	ガス溶接	2017.4.18	この資格を活かし車両の修理・出先での溶断作業を完全・確実に行っていきます。

・新入社員

[新卒]: 1名

・2017年4月1日入社
生産部

[中途]: 2名

・2017年2月1日入社
運搬部

・2017年7月12日入社
運搬部

・従業員数の推移

	期首	入社	退社	期末
正社員	45	3	3	45
嘱託等	15	1	3	13
合計	60	4	6	58
(大府)	45	3	4	44
(豊明)	15	1	2	14

※入退社には定年退職による再雇用者を含む

第49期の振り返り

月	日	項目
8	19	ISMS更新審査
	24	第1回清掃活動
9	1	豊明 重機納入
	11	豊明第一工場 照明取替工事
	15	第1回 役員との食事会 総務部 マルワ様見学
	18	経営品質戦略会議
	28	新経営理念発表会
10	3	内定式
	27	ハロウィンイベント
11	6	経営品質戦略会議
	15	豊明 リフト納車
	25	インフルエンザ予防接種
12	9	クリスマス会
	15	大府 スパイクミル納入
	27	餅つき大会 終了式 豊明市社会福祉協議会 寄附
1	31	大府 社旗掲揚開始
2	1	ISO14001サーベイランス
	6	アビツ様会社見学(ベンチマーキング)
	14	バレンタインデーイベント
3	3	大府市社会福祉協議会 寄附
	22	講演会「交通安全」 東海警察様
4	3	入社式
	7	営業車(カラーラ)納車
	12	講演会「重機の安全」 住友建機販売様
	27	講演会「身近で為になる法律知識」 顧問弁護士
5	1	「健康経営」スタート
	16	講演会「改善提案の活性化」 DENSO佐藤様
	25	新人歓迎BBQ大会
	28	経営品質戦略会議
	31	大府商工会議所 優良従業員表彰
6	5	航空写真撮影 講演会「税制改正」 顧問税理士
	24	社員旅行
	26~29	社長面談 全員
7	6	伊勢神宮 寄附



■第49期の成果～経営品質の定着～

第49期は前期の厳しい結果からの反転攻勢を目指し、更には会社にとって重要な第50期を目前にした期ということで、緊張感に満ち溢れた中でのスタートとなりました。

スクラップ相場の上昇等もあり、今期は結果として前期を大きく上回る成果を挙げることができました。それは単純に決算の結果ということではなく、社員の頑張りを成果に結びつけることができたという大きな達成感によります。好成績の要因は2015年8月より取り組んできた「経営品質」の取り組みの芽が出始めたことが挙げられ、

- (1) 経営理念の浸透
- (2) 「全員経営」意識の高まり
- (3) 「ワクワク・ニコニコ・ドンドン」の追求

これらが理由であると考えられます。



第50期は今期の成果を基に、以下のように取り組んでいきます。

・顧客満足度の更なる向上

お客様の満足度を高めるために我々がまずできることは「安全第一の作業」「迅速な対応」であると考えています。第50期も引き続き各種講習会を行って社員教育を実施し、業務レベルの向上を図ります。

経営品質委員会CSチームでは、改善提案の件数増加とレベルの向上をサポートすることで業務品質の向上に繋げ、安全・安心の確保に努めます。また、総務部に広報担当を設置し、情報発信能力を強化します。

・従業員満足度の向上

今期はこれまでご紹介してきたとおり、かつてないほど新たな取り組みにチャレンジしてきました。しかも、経営トップだけでなく一般社員も巻き込んだ取り組みとすることができたことに大きな意義があります。

年末には第3回の従業員満足度調査を実施しますが、前回調査を超える満足度が得られるのではないかと大きな期待を寄せています。

従業員満足度を高めることで一人ひとりの活力を高め、質の高い仕事でお客様をはじめとするステークホルダーの皆様へ還元していきたいと考えています。

・地域との交流促進

「社会との調和」のページでも記したとおり、これまでの社会貢献は人的貢献が少なかったと感じています。今後はボランティア活動を推進していくとともに、これまで不定期で受け入れしてきた小学生の工場見学会の回数なども増やしていきたいと考えています。(写真は2015年に実施した際のもの)



・人財確保に向けて

今期リクルーターが始めた大学訪問を、第50期も継続して行っていきます。様々な取り組みの結果会社の知名度が徐々に高まる機運を見せていますが、自ら出向いて人材を確保するという姿勢に変わりはありません。

更に、女性の活躍、シルバー人材の活用、高卒採用の検討などを進めて大卒にこだわらない人材獲得プロジェクトを展開していきます。



永続的に卓越した業績を生み出す経営の仕組みづくり

・4つの理念のバランス→良い組織作りの基本

①「顧客本位」 ②「従業員重視」 ③「社会との調和」 ④「独自能力」

「変えてはいけないこと」=4つの基本理念

「変えなければならないもの」=戦略と実行計画

上記を明確にすることで、スムーズな経営を可能にする

・経営品質 8つのカテゴリー

①リーダーシップ

・リーダーシップ・プロセス

②社会的責任

・社会的責任に関する取り組み

③戦略計画

・戦略の策定プロセス、戦略の展開プロセス

④組織能力

・組織の能力向上、個人の能力向上

⑤顧客・市場の理解

・顧客・市場理解のプロセス、顧客の声への対応

⑥価値創造プロセス

・主要な価値創造プロセス、支援プロセス

⑦活動結果

⑧振り返りと学習

・振り返りと学習のプロセス

※アルメックでは2015年8月より「経営品質」の取り組みを進めてきました。

上記の「4つの柱」「8つのカテゴリー」に沿って行ってきた取り組みをまとめたのがこの報告書です。本来は詳細な数値目標を立て、プロセスを重視してPDCAを回していくのが経営品質の特徴ですが、取り組み内容をわかりやすく表現するために数値等は割愛しました。数値計画の結果等は第50期の経営計画書をご覧ください。

経営品質に基づく、アルメックのビジョン達成に至るストーリー

当社の経営理念やそれに基づく各種の取組みに共感して頂け、「アルメックでなければ、アルメックと共に発展し、共に技術力を高めたい」と考えグローバルに発展していく優良顧客・仕入先やお取引先・供給先に囲まれている状態を私たちは目指しています。

そのためには、高い業務品質が求められます。具体的には、

- ・誰が引き取りを行っても同じレベルで対応してくれる
- ・高機能で最新のシュレッダーを活用するなどして非鉄などの付加価値の高い商品の比率を高め、リサイクル率と取扱い製品の幅を広げることで、処理困難物の受入や新たなリサイクルの提案をしてくれる
- ・供給先メーカー様へ純良な原料を安定的に供給してくれる
- ・人材不足が予測されるお取引先から業務委託をされるなど、レベルの高い課題にも安心して相談でき、操業に合わせてリアルタイムに対応してくれる
- ・スクラップの管理にかかる時間が減るので生産性が上がり、スクラップ保管場所が減り、スペースを別の用途で活用できる

など、ニーズを先読みし、3R(リサイクル、リユース、リデュース)に関するどんな要望にも応えられるようになっていきます。

これらの高い業務品質を実現するためにはチームとしての業務能力の向上が求められます。

具体的には

- ・一人一人が幅広い商品知識を学ぶことのできる仕組みを強化させ、
- ・それぞれが能力を生かしたリサイクルの専門家集団になる

更に、

- ・来社されるお客様に対しては業界随一の「おもてなしの心」で、自然と笑顔が生まれる職場や現場をご提供できるようにする
- ・同時に全社員が他部署の業務知識も習得できるようにし、相互の現場を理解し、互いに気軽に相談してもらえるチームの集合体になっていることが求められます。

この結果、個々の社員は各自特化した能力や資格を持ち、高い業務処理能力を発揮できるようになります。これにより幅広く専門的な商品知識と、顧客のニーズに対して組織的に先読みできる他社には無い高度な対応力を生み出します。

こうして社員が日々成長し、お客様の喜びを自分たちの喜びとし、納入先メーカー様へ安定供給ができるとともに、ビジネスパートナーとより強固なパートナーシップを築き、“なくてはならない存在”として三方良し(売り手よし、買い手よし、世間よし)の関係が確立できることとなります。そして、その強みによって金属と樹脂の複合物等、取扱商品群の拡大・数量増加につながり、どんな要望にも応えられる総合リサイクル会社として永続的に卓越した業績が上がる、業界の模範となる組織になり、社員及び関わる人たちの物心両面の幸せに貢献していきます。

会社概要

会社名	アルメック株式会社
本社所在地	愛知県豊明市前後町三ツ谷1361番地
TEL	(0562) 97-7215
FAX	(0562) 97-8181
代表者	代表取締役社長 星河 秀樹
資本金	1,000万円
従業員	58名(2017年7月現在)
創業	1959年(昭和34年)

■大府工場

所在地	愛知県大府市北崎町遠山143番地
TEL	(0562) 44-1159
FAX	(0562) 44-3789
事業内容	<ul style="list-style-type: none">・製鉄原料加工及び販売・一般建設業(とび、土工)・宅地建物取引業・産業廃棄物処分業・産業廃棄物収集運搬業・産業廃棄物再生事業

～編集後記～



このレポートは、1年間の取り組みを経営品質の4本柱(従業員重視、顧客満足、社会との調和、独自能力)に分類して発信することで、社内に経営品質の仕組みを定着させる狙いをもって作成しました。

それと同時にこの1年、自分自身と会社を振り返り、各自が成長を実感してもらえるレポートにもしています。

今後毎年期末に発行していきますので「振り返りと学習のプロセス」に活用して頂くとともに、毎年充実した内容を掲載できるよう引き続き「ワクワク・ニコニコ・ドンドン」の精神で様々な取り組みにチャレンジしていきましょう。

総務部 野々口