

50期 経営品質取組レポート



2019年4月 おかげさまで創業60周年を迎えます



親愛なる社員の皆様

日々のご協力誠にありがとうございます。心より感謝申し上げます。

51期もこうして第2号となる、経営品質取組レポートが発行できます事ありがたく感謝申し上げます。こうして振り返ってみると50期も本当に様々なことがありましたが、50期を表す言葉を1つ挙げて、といわれたら私は「表彰」という言葉を挙げたいと思います。

昨年12月には、健康経営優良法人認定と豊明市社会福祉協議会より感謝状の授与

2月 愛知県より愛知環境賞 優秀賞受賞

3月 大府社会福祉協議会様より感謝状の授与

5月 大府商工会議所様よりシュレッダー設備の独自能力が認められ市長賞受賞

6月 協会けんぽ愛知支部より健康経営銀賞受賞

7月 大府市より健康経営で金賞受賞

高い壇に立たせて頂き賞状や認定証をこんなに頂けた年には他にはありません。

これらは50期1年のがんばりで頂けたものではなく、ここ10年の社内制度改革、木鶏をはじめとする各種勉強会や全社で時間を共有するイベントを重ねていくことでワクワクニコニコドンドンと目指す企業文化を構築していくための下地をつくるべく 常に前をみて進んできた成果だと思っています。改めて、皆様の日々のご協力のおかげと心より感謝申し上げます。ありがとうございます。

迎える51期もワクワクニコニコドンドンで突き進みましょう！



感謝をこめて

代表取締役社長 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。

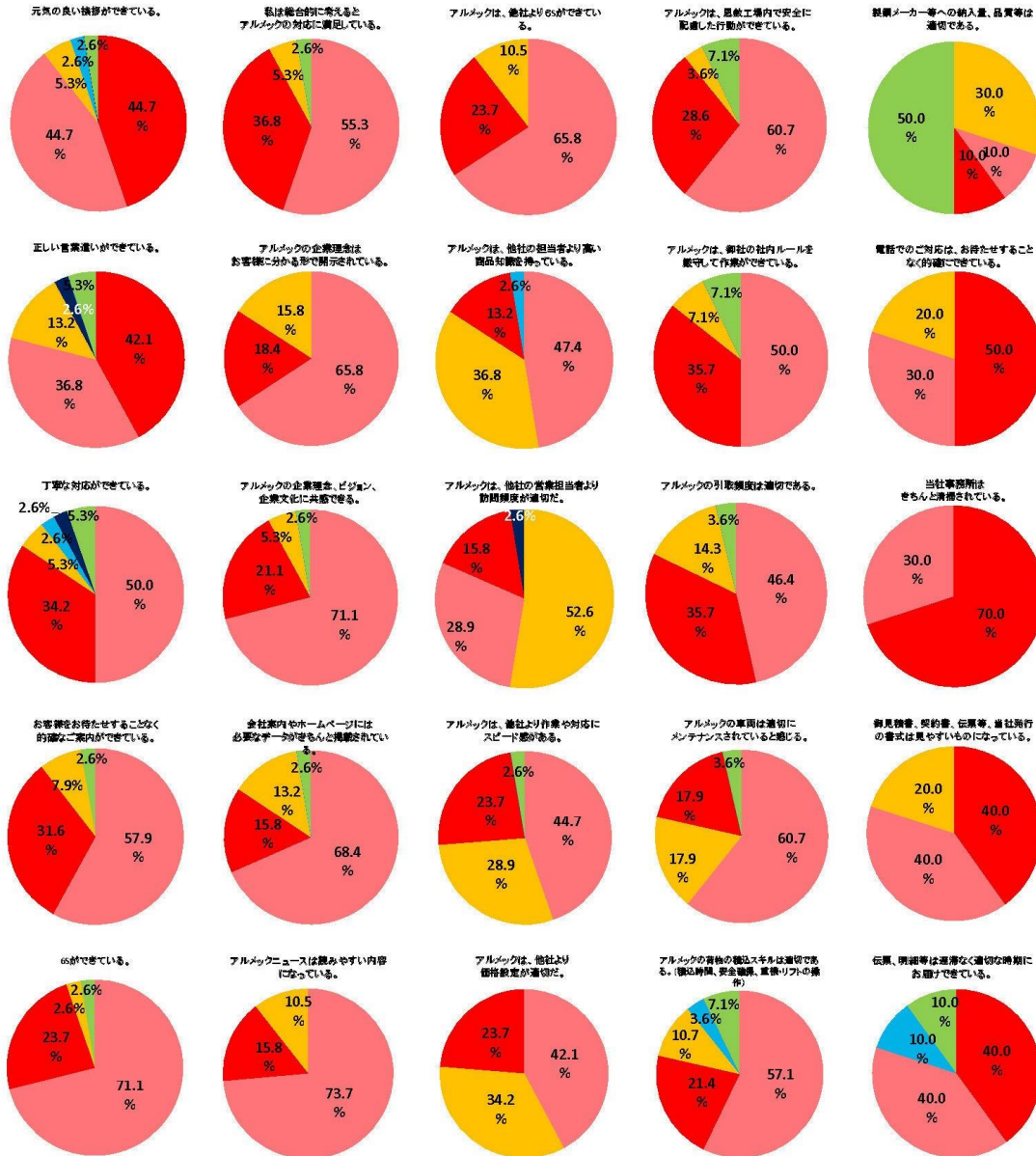


厳しい意見は自分たちを成長させる糧となる。

第3回お客様満足度調査 調査結果グラフ



2018.4実施



2018年4月実施
 回答数38件/61件 (回答率62.3%)
 [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



今期も2018年4月に3回目となる「お客様満足度調査」を実施しました。今回も前回に引き続いて無記名式とし、忌憚りの無いご意見を頂戴できるようにし、質問内容にも若干の変更を加えました。

回答件数が前回に比べて増加し、回答率が10ポイント以上上昇しました。第2回は昨年の2月頃に実施しましたが、時期的な要因もしくはアルメックの満足度調査が浸透してきたのかなと考えています。

今回も高い満足度を頂けたものと思っておりますが、一部の項目で厳しいご意見を頂戴しました。頂いたご意見は今後の糧として前向きに受け止め、速やかに改善に努めてまいります。今後ともご指導の程よろしくお願い申し上げます。

更なる安全・安心の追求

「安全衛生」に関する取り組みの強化

1事業所当たりの在籍人数が60名を超えると、安全衛生に関するルールが厳格に適用されるようになります。アルメックの大府工場はまもなく60名を超過するため、前倒しで対策を行うこととしました。

2017年9月にはこれまでの「安全講習会」に代えて「安全大会」を初めて開催、安全に対する意識を改めて高めました。2018年4月にはプロのコンサルタントによる社内の安全チェックを実施、引き続き同じ先生に教えて頂きながら社内の安全性を高めていくことになりました。

資格の面では「安全衛生推進者」の資格を2名、「安全管理者」の資格を10名取得しました。今後は「第一種衛生管理者」の人数も増やす計画です。

安全大会



「安全大会」開催

上記の通り2017年9月に「安全大会」を開催しました。当日は入社以来無事故無違反を継続している、運搬部の伊能さんを表彰するなど、単なる事故ケガ防止の啓蒙の場ではなく、安全を重視して業務にあたっている人を称える場になりました。

おかげさまで第50期も重大事故ゼロで終わることができました。安全教育の成果もあり、社外で発生する事故も激減しました。一方で、簡単な補修で済むような軽微な事故が根強く残存しています。

お客様先よりも自社内の方が気が緩みがちであるということが事故件数からも読み取れます。今後はKY活動等を通じて事故撲滅を目指します。

協力会社理念勉強会



「協力会社理念勉強会」開催

当社では荷物の運搬について運送会社の協力を頂いています。経営理念に則って、上下関係を感じる「傭車」という呼称を止め、「協力会社」あるいは「パートナー」と呼んでいます。

単に呼び方を変更するだけでなく、当社の経営理念を理解してもらい、それに沿って日々の業務にまい進して頂きたいとの思いから、「協力会社理念勉強会」を企画、開催しました。

また、毎月の各部門会議に協力会社にも参加してもらうほか、トラブル発生時は互いに情報交換を行って一体的な対応を可能とし、顧客サービスの均質化を目指しています。

改善提案発表会



「改善提案発表会」開催

第13回改善提案発表会を10月25日に実施しました。近年は改善提案の提出件数が思うように伸びておらず、経営品質委員会(CSチーム)より提出を促しています。今後安全衛生の取り組みを本格化させていく中で「不安全状態」「不安全作業」の見極め能力が高まり、それによって改善提案も増加していくことが期待されます。

「物心両面の充足と幸せ」

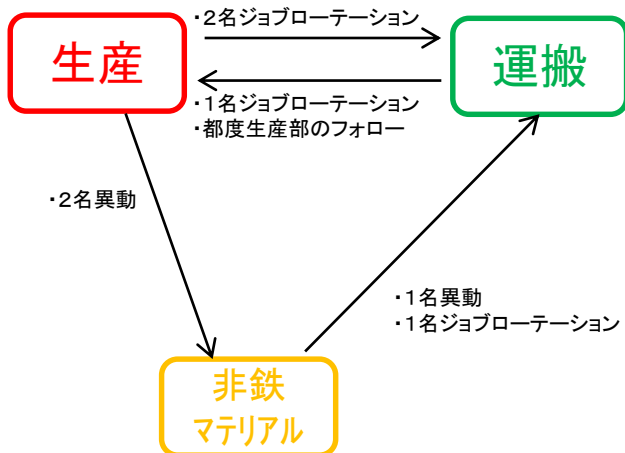
「健康経営」の取り組み

2017年5月よりスタートした「健康経営」の取り組みが1年を経過しました。

手探りの部分もありましたが、2017年11月に「健康経営優良法人認定」にチャレンジし、見事認定を得ることができました。2018年2月には東京にて認定式があり、社長が出席しました。

他にも協会けんぽと豊明市の「ダブルチャレンジ」では「健康取組優良事業所表彰」の「銀賞」、大府市の企業健康チャレンジでは「優秀賞」を獲得するなど、初年度から順調な滑り出しとなりました。

(健康経営の具体的な取り組みは7～8ページにまとめましたのでご覧ください。)



「ジョブローテーション」実施による社内活性化

前期の報告書には縦割り意識改善の策として、運搬部の無線携帯やコミュニケーションツール「TUNAG(ツナグ)」の導入などをご紹介しました。いずれも社内のコミュニケーション改善に大きく貢献し、当社にとって必要不可欠なツールになりました。

第50期はこの流れに乗り、また生産性を高めるという観点からも「ジョブローテーションの更なる強化」を実施することとなりました。

期間を定めて他部署の仕事を体験する「ジョブローテーション」だけでなく、生産部から非鉄マテリアル部へ、非鉄マテリアル部から運搬部への正式な異動も行われました。



女性の現場社員誕生！

第50期の大きなトピックの一つに「女性現場社員の誕生」があります。前期まで総務部で活躍していただいていた光山さんが、準備期間を経て2017年8月の第50期スタートより正式に非鉄マテリアル部へ異動となりました。

異動以来大きなミスや事故も無く、期待通りの活躍を見せてくれています。上長からは「細かな点まで気が付き、職場環境の改善を積極的に進めてくれている」といった評価を受けており、今後当社が「女性が働きやすい職場」へと変貌するための下地が着々とできている印象があります。

2019年4月入社向けの新卒採用においては、現場希望の女性が初めて選考に進み、内定獲得という大きな進展がありました。

実際に女性に働いて頂かないと見えてこない課題も多々あるとは思いますが、各職場において女性の力を活用できる場所を少しずつ増やしていきます。

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
2017.8.27	目標管理研修	MURC 竹山先生
2017.9.5	マネープランセミナー	三菱UFJ銀行様
2018.2.6	法律研修(コンプライアンス)	重長弁護士(当社顧問弁護士)

※健康経営関連は除く
 ※社内木鶏クラブは、2018年1月～5月まで「人事制度勉強会」に変更、6・7月は「自部門の強み・弱み分析」に変更。8月より再開

今期も様々な勉強の機会がありました。前期の実績を見直し、今回は定時後の勉強会は極力任意参加として負担軽減を図りました。

社内イベントは継続して行い、クリスマス会、BBQ大会、社員旅行などは例年通り実施しました。また、大府商工会議所の優良従業員表彰では奥原課長、鈴木次長が表彰されるなど、明るいニュースもたくさんありました。



新たな福利厚生システム「ベネフィットステーション」導入

以前も会社が加入する福利厚生システムを導入していましたが、当時は利用率が低迷しており、効果が少ないと判断されたため廃止となりました。

今回導入した「ベネフィットステーション」も、会員となることで数々の福利厚生サービスを受けられる点は以前のものと同じです。しかし、当時に比べ社員の平均年齢も若返り、ファミリー層が増えてきたこともあり利用は好調です。

導入に当たっては利用方法の説明会を開くなど周知を行い、利用率の維持を目指しています。

従業員満足度が大幅に上昇！

	人数			比率		
	今回	前回	前々回	今回	前回	前々回
満足度						
5非常にそう思う	11	7	7	26.2%	16.7%	18.4%
4そう思う	25	16	15	59.5%	38.1%	39.5%
3どちらともいえない	5	15	10	11.9%	35.7%	26.3%
2そう思わない	0	3	4	0.0%	7.1%	10.5%
1全くそう思わない	1	1	1	2.4%	2.4%	2.6%
未記入	0	0	1	0.0%	0.0%	2.6%
総計	42	42	38	100.0%	100.0%	100.0%
満足度	36	23	22	85.7%	54.8%	57.9%
不満足度	1	4	5	2.4%	9.5%	13.1%

2017年10月に実施した第3回従業員満足度調査の結果です。

前回調査では「どちらともいえない」が大幅に増加していましたが、今回は減少に転じ、その分「満足」と答えた社員が増えました。

主に福利厚生に関わる取り組みに力を入れたこと、取り組み内容をしっかりと時間を取って説明したことが満足度向上に繋がったものと考えています。

今後は「満足度を高める」と言うよりは「維持する」事になり、全ての人の満足度を一度に向上できる取り組みは限られてくるものと思いますが、「やりがい」や「会社の安定性」など、ピンポイントの対策を強化していく予定です。

健康経営の取り組み内容

「健康経営」の取り組みを実施するにあたり、同じ大府市内で先進的な取り組みを展開されている星和化成株式会社様、株式会社鈴木軌道様を訪問してノウハウを得るとともに、経営品質委員会からもアイデアを出して多種多様な取り組みを展開してきました。

先に記した通り初年度ながら各種認定や表彰を受けるなど大きな成果を残すことができましたが、もちろん課題が全く無いわけではありません。

まずは当然の事ながら取り組みを継続していくこと、そして初年度は幅広く展開してきた取り組みの見直しや追加を行うこと、従業員の健康度が本当に高まっているのかを検証することです。

2018年4月からは「おねむり保健室」という新たな取り組みがスタートしました。数々の賞を頂いた責任ある企業として、従業員の健康に必ずや繋げていきたいと考えています。



禁煙セミナー



保健師による指導



インフルエンザ予防接種

第50期期末までの取り組み一覧

	日付	取り組み内容	備考
49期	5 1	「健康宣言」発信	
	5	ストレスチェック・ストレス耐性テスト	
	5 23	健康経営説明会	木鶏開催前の時間で説明
	5 24	鈴木軌道様訪問	専務・野々口・藤堂
	5 25	BBQ大会	
	5	カウンセリング面談	
	5	春の禁煙週間	
50期	8 8	禁煙セミナー	
	8 9	健康診断結果・医師の所見聴取	大府工場分
	8 14	健康診断結果・医師の所見聴取	豊明工場分
	8 29	体組成測定会	
	9	大府市健康チャレンジ	「運動」をテーマに目標設定
	9 25	バランスの良い食事講座	任意参加
	10 1	第1回ウォーキング大会実施	
	10 4	ちた北部健康経営会議参加	専務・野々口
	10	秋の禁煙週間	
	11 1	星和化成様訪問	専務・野々口
	11 10	健診結果・医師の所見聴取(追加分)	野々口
	10 25	「メンタルヘルスの基礎」	ピープロシード倉知様
	11 9	秋のBBQ大会	
	11 10	インフルエンザ予防接種	
	11 13	健康経営セミナー参加	野々口・藤堂
	11 15	協会けんぽ様来社(優良法人認定対策)	
	11	健康経営優良法人認定・申請書提出	
	11 26	大府市ウォーキング大会参加	
	2 20	健康経営優良法人 認定式	
	3 3	大府市ウォーキングイベントクロージング	
	4 25	快眠セミナー	日本快眠協会様
5	春の禁煙週間		
7 6	大府市企業チャレンジ表彰式	優秀賞受賞	

主な取り組み内容と今後の課題

バランスの良い食事講座

大府市保健センター様の出前講座を利用して実施しました。

任意参加としたため全員参加とはなりませんが、参加者には非常に好評で「全社員を対象にするべきだった」との声が多数ありました。

平成30年度も大府市の健康チャレンジにエントリーしていますので、同様の講座を検討します。



アクトス様による研修等

アクトス様には2017年8月6日の社員総会、8月29日の体組成測定会、「オフィスでできるストレッチ」で講習会を行って頂きました。

簡単な動作から徐々にレベルが上がっていき、次第に会場に一体感が出てくる所など、非常に進行が上手であり、参加者アンケートでも非常に好評でした。

他社でも非常に好評であるとのことであり、このような体を動かす講習会を今後も取り入れていければと思います。



ウォーキング大会

2017年10月に自社開催のウォーキング大会を実施しました。他社では「100kmウォーキング」を開催しており、度々お誘いを受けますが、今回は約5kmのコースを歩きました。

また、11月には大府市主催のシティウォーキング大会へ参加、同様に5kmのコースを選択し、参加者全員が完歩しました。

いずれも参加者には大変好評であり、仲間と話をしながらある程度自分たちのペースで歩くことができるためコミュニケーションを深めることもできたと思います。



健康経営2年目の課題

①取り組みの精査・マンネリ化を防ぐ

昨年の実績を精査し、社員の健康に資するものに注力できる体制を整えます。

また、今後も健康経営を継続的に実施していくための大敵は「マンネリ化」です。少しずつ変化をつけ、時には楽しさを感じながら健康について考えていけると良いと思います。

②イベント開催時間の確保

第51期より休日日数が増え「110日」となります。限られた出勤日の中で、通常業務の生産性を確保しつつどのようにして健康経営の取り組みを行っていくかは大きな課題です。好評だったウォーキング大会のように休日を利用した取り組みがあっても良いと思いますので検討していきます。

③健康度向上の測定

社員の健康度を継続的に記録していく仕組みづくりが必要です。実績の見える化を進めていきます。

2年目の新規取り組み 「おねむり保健室」

日本快眠協会 今枝会長にご指導いただき、質の高い睡眠を通して社員の健康増進を図ります。(下写真はお眠り保健室で行う「足裏健康法」の資料と、施術に使用するスーパーボール)



情報発信の強化

ホームページ・会社案内・会社紹介動画(リクルート用動画)更新、社史(60周年記念誌)編纂

会社案内やホームページが前回のリニューアルから5年程度経過し、実際の業務との乖離が発生していたこと、新経営理念の反映が不十分であることなどからリニューアル作業を進めています。

また、2019年の創業60周年を前にして社史(記念誌)の発行に向けた準備を進めています。50周年以降の直近10年間に特に焦点を当てた構成となっており、業界を取り巻く目まぐるしい変化や会社の着実な成長を実感できるものとする予定です。

豊明工場がリニューアル中のため、それぞれの完成はもう少し先になる見通しです。



現在のホームページトップ。デザイン、内容を全面的に見直し。これまでは軽微な変更も自社で対応することが難しかったが、今後は自社対応を可能にする予定です。

セミナーのプレゼンター

2018愛知環境賞受賞(「独自能力」の項に掲載)などにより、セミナーへのプレゼンターとしての参加依頼が相次いであります。

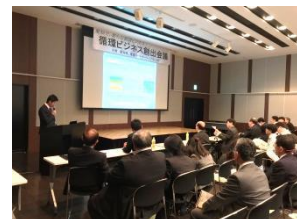
2月22日に「知財活性化セミナー」、3月20日に愛知県「循環ビジネス創出会議」に参加させて頂き、星河常務が発表をしました。いずれも大盛況のセミナーとなり、当社の認知度も高まったものと思われま



知財活性化セミナーの様子



循環ビジネス創出会議の様子



小学生対象の工場見学会を実施

前期経営品質レポートでは「小学生の工場見学会を増やしていきたい」と記しましたが、今年は計2回開催することができました。

今回もお越し下さったのは豊明市のNPO法人「夢ひろば」様、「とよあけエコキッズ」様です。従来から変更したのは、安全確保と暑さ対策のため、現場に出ることを中止した点です。本来であれば仕事の様子を間近で見て頂くのがベストですが、やむを得ず決断しました。その分ダンプ車が荷物を下ろす様子などを3階の研修室から見て頂くことになりましたが、お子さんはもちろん同伴の保護者の方からも歓声が上がると楽しんで頂くことができました。

第51期も引き続き見学の受け入れをするとともに、学校への出前授業などができないか、需要の調査をしていく予定です。

総務部に「広報担当」を設置

補助金申請や受賞など、様々な取り組みの成果が上がるにつれて、社外へ向けての発信力を更に強化して「アルメックブランド」を確立したいという思いが出てきました。

それに応えるべく、第50期から総務部に「広報担当」を配置することになりました。専属の担当者を決めることで広報に関する情報などを一元管理し、より効率良くそして強力に社内外への情報発信を行っていくという狙いから決定したものです。

現在はアルメックニュースの編集やフェイスブックへの投稿などを行っていますが、今後は業務紹介パンフレットの作成など、更に幅広い業務を行っていく予定です。



来社記念として「アルメック新聞」を作成、配布

地域とのつながりを大切に

清掃活動の継続

第49期からスタートした「地域清掃活動」ですが、50期も引き続き展開され、無事に期末を迎えることができました。

地域の皆さんからの認知度も少しずつ高まってきており、「ご苦労様」とお声掛け頂けるようにもなってきました。

活動の甲斐あってか工場周辺にゴミが落ちていることも減っているように感じます。また、近隣の企業が我々と同様に清掃活動をしている姿を見かけるようにもなりました。

今後は、例えば国道23号線の豊明インター付近など、ゴミのポイ捨てが多い箇所を重点的に清掃する、近隣の企業とコラボレーションをして大規模なクリーンイベントを展開するなど、更なる活動の深化を考えていきます。



大脇神明社

手水舎移転の寄付/安全祈願祭の実施

当社大府工場は、敷地の一部が豊明市の大脇区に属しており、大脇神明社が氏神様となります。

普段は総務部が月に1回のトイレ掃除でお邪魔していますが、この度手水舎を移転新築されるとのことで、工事費用を寄付しました。

また、新年の初めに拝殿にて「安全祈願祭」を行い、1年の無事を願いました。

宮司様には豊明第3工場建て替えに伴う地鎮祭も執り行って頂くなどしており、安全祈願祭については今後毎年仕事始めの際に行っていく予定です。



(上)大脇神明社 手水舎竣工式 (下)安全祈願祭



北崎自治区会合への出席、近崎自治会のお手伝い

当社大府工場は豊明市と大府市にまたがっていますが、地域の自治組織ともっと交流を深めたいと感じていました。そこで社会福祉協議会様に仲介をお願いし、大府市の北崎自治区とその下部組織に位置する近崎(ちがさき)自治会様との交流プロジェクトをスタートさせました。

どういった形で地域の皆様と関わっていくのがベストなのか、まだ手探りの部分が多いですが、まずは夏祭りのお手伝いを通じてアルメックの存在を認知して頂く所からスタートさせます。当社がお手本としている大府市井田地区のM社様も地域のお祭りのサポートを積極的にされていると伺いましたので、近崎地区では当社がお手伝いできればと思います。

※第51期になりますが、8月11日(土)に近崎地区夏祭りの準備がありますので、そちらに社員5名を派遣することが決まりました。

・協賛、寄付の一覧



「豊明夏祭りへの協賛



豊明市商工会祭りへの協賛

主な寄付・協賛先

豊明市社会福祉協議会
大府市社会福祉協議会
桶狭間古戦場祭り
大脇区(豊明)夏祭り・盆踊り大会
近崎自治会(大府)夏祭り
伊勢神宮

努力を結果に結び付ける(愛知環境賞受賞と特許取得)

愛知環境賞「優秀賞」受賞

前期も応募し、惜しくも受賞を逃した「愛知環境賞」について、今期も同じテーマで応募しました。

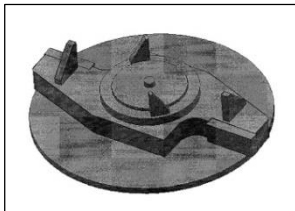
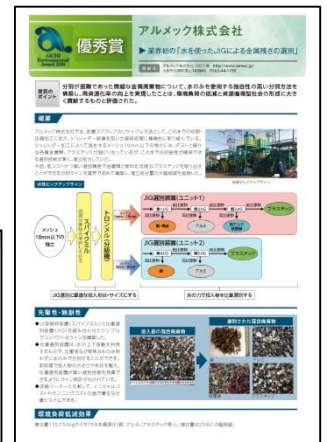
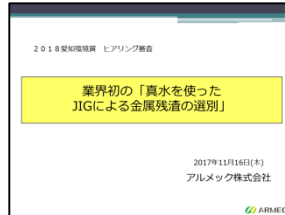
前回と大きく異なるのはスパイクミルの導入によってラインの具体的な稼働実績が得られたことです。前回は詳細に説明できなかったものが数値で計測できるようになり、見た目にも大きく変化すると共に資料の具体性が大きく高まりました。

また、審査員に向けたプレゼンテーションでは、水を入れると実際に分離・分別ができる模型を持参し、会場の都合でビーズを水や投入物に見立てて構造の説明を行いました。審査員からは「模型を見てようやく構造がはっきり分かった」というコメントを頂き、また「安易に埋め立てに回すのではなく、何とかしてリサイクルしようという心意気が素晴らしい」という評価も頂きました。この模型は春日技術顧問、杉浦大樹さんが本番の数日前に組み立てを行い、ぎりぎりまで本番に間に合わせたものです。

そのような努力の甲斐あって今回は見事愛知環境賞「優秀賞」を受賞。2月15日には名古屋市内で表彰式があり、大村秀章愛知県知事より表彰状を頂きました。

今回の受賞は全部門の協力によって得られたものであり、まさに今期のスローガン「全員でTUNAG全員経営」にも通じる素晴らしいプロジェクトだったと思います。

来期は大府工場3階リニューアルに合わせ、説明用のパネルや設備の模型を順次制作していく予定です。



知財・法務チームの実績(特許・意匠登録取得)

一方、知財・法務チームが中心となって行ってきたのが文字通り「知財の取得」です。

「ものづくり補助金」を頂いたシュレッダーローターについて、その独自の形状を知的財産とみなし、権利化することにしました。

特許については知財総合窓口の浅井先生、弁理士の守田先生、意匠登録は知財総合窓口(あいち産業振興機構)の平井先生にご指導頂きながらプロジェクトを進めていきました。

特許は2018年4月に無事登録され、取得の運びとなりました。意匠登録も2018年7月に登録通知が届き、どちらも期待通りの結果を得ることができました。ご協力頂いた浅井先生、平井先生はいずれも知財相談窓口の相談員を退任されることとなりましたので、最後に良いご報告ができたものと安堵しています。

なお、今期中には中産連携と連携して工場内の生産性アップの検討を行う予定でしたが、諸般の事情により実施できませんでした。今後も「産・学・官連携」等々検討していきます。



詳しくは、登録法第1条の規定によって意匠登録の承認

上記は写真に記録されている事項と異なることを認めます。
 登録日 平成30年 7月 6日 経済産業省 出所 忠男
 注：この書類を受け取った日から30日以内に登録料の納付が必要です。

自分たちの能力は自分たちで磨く

シュレッダーマニュアルの作成と勉強会の実施

2017年末頃より、「生産性の更なる向上」が社内の大きなテーマとして取り沙汰されるようになりました。特に社を挙げて大きな期待を寄せているシュレッダープラントを候補として、生産性の向上を検討することとなりました。

まず取り掛かったのが「マニュアルの作成」です。やみくもに生産性向上を叫んだところで具体的な成果は得られません。「現状を把握し、仮説を立てて実行し、その効果を測定することで初めて生産性向上の有無が理解できる」、そのように考えた我々は、まず現状を把握するためにシュレッダープラントの設備・作業内容などをマニュアルに落とし込むことにしました。

約3ヶ月を掛けてひとまずの編集作業を終え、その後はこのマニュアルを教材として月1回のペースで勉強会を開いています。なおこの勉強会は会社主催のものではなく、シュレッダーチームが自主的に開催しているものです。もちろん他部署の社員も参加する事ができ、シュレッダーに対する理解度の向上に大きく貢献しています。



ベンチマーキング

昨年から本格的に実施しているベンチマーキングを、今年も実施しました。業務を兼ねて訪問することもあり写真や記録が残っていない企業様もありますが、例えば優れた朝礼を行っているL社様、主要な出荷先であるA製鋼様、シュレッダーで家電のリサイクルを行っているG社様、同じくシュレッダーを用いたリサイクルを行い、この度社屋を新築されたT社様など、それぞれに学びたいポイントを事前に絞り、テーマに特化して見学させていただきました。



セルフアセスメントの自社実施を実現

経営品質の取り組みとして、これまで計3回の「セルフアセスメント」を実施してきましたが、いずれもコンサルタントの先生にご指導頂きながら実施したものでした。

今回4月に第4回のセルフアセスメントを行うにあたり、初めて準備、アセスメント、結果集計に至るまで100%自社の力で行うことになりました。

アセスメント前に「振り返りシート」を作成し、各カテゴリーの項目ごとに当社がどのような取り組みを実施してきたかを列挙し、「見える化」することで正確な採点を行えるようにしました。

集計結果の平均点は過去最高となり、会社が順調にレベルアップしていることが確認できました。

「継続は力なり」 取り組み強化と新たなチャレンジ

リクルーターは第50期も前期と同じメンバーで活動を展開してきました。活動内容は年々レベルアップしてきており、今期は①インターンシップ②会社説明会③外部での説明会(EXPO等)、それぞれに対応したプレゼン資料が一応の完成を見るなど、一つの到達点に達した感があります。

リクルーターキックオフ



大府市雇用対策協議会



会社説明会の実施

①大府工場②ウインクあいち
③名古屋市内の貸会議室
学生の事を考え、様々なパターンで説明会を行いました。



今期の特徴的な取り組みとしては2月のインターンシップ(当社初)、3月の「マイナビEXPO」参加が挙げられます。インターンシップは以前から検討していたものの内容の詳細が決まらず延期となっていたものです。やや遅い時期にはなりましたが実施に漕ぎ着けられたことは大変大きな成果です。

マイナビEXPOは昨シーズンの大苦戦を受けて出展が決まったのですが、ふたを開けてみると約80名の学生がブースに来て下さり、説明会参加者の確保に大きく貢献しました。また、リクルーター以外の社員にもブースでの呼び込みをお手伝い頂き「採用がこんなに大変だとは思わなかった」と言って頂くなど、社内でのリクルーターの活動に対する理解度向上にも一役買ったと思います。

その他、昨年からはじめた大学訪問、学内企業説明会への参加、大府市やハローワーク主催のイベントへの参加など積極的な活動を展開してきました。期末時点で2019年4月入社予定で内定の打診をしている学生は3名おり、リクルーターの頑張りを実績に繋げることができました。

インターンシップ



モノづくり企業 魅力発信セミナー



マイナビEXPO



マイナビ夏の陣



「新・採用ツール」作成中!!

これまで使用してきた「ばらまきツール」の在庫を配り終えたこと、作成から数年が経過しイメージチェンジが必要になったことから、新たなツールの作成に入りました。

今回は「ばらまきツール」の後継として4ページのもの、説明会で配布する12ページの資料の2種類を作成中です。4ページのものはこれまでのアルメックには無い、かなりキャッチーな仕上がりになる予定です。一方12ページのものの方は学生の親御さんの目に留まることも想定して、アルメックの想いを丁寧に記したものとなっています。

写真撮影等は終わりましたが、配布は来期に入ってからとなります。マイナビEXPOなどで積極的に配布し、アルメックを知ってもらうきっかけになればと思います。



委員会再編で狙いを持った活動展開を実現

第50期 経営品質委員会スローガン

皆に伝えたい… いっしょうけんめい
委員会の一笑健明

全社及び各部門の年間目標に倣い、委員会においてもスローガンを策定し、アクションプランを作成して取り組みを進めてきました。「委員会のメンバー1人ひとりが笑顔を絶やさず、周囲の人を明るくしていくことに努め、全社員をつなぎます。」という思いを込めて決定されたものです。

各チームのメンバー、目標、実績等

	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		
	縦山リーダー 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
目標	・従業員満足度70.0%	・顧客満足度94.5% ・改善提案225件	・採用人数3名
実績	・従業員満足度85.7%	・顧客満足度92.1% ・改善提案97件	・内定通知人数3名

第51期へ向けた変革

- ・委員会の名称を変更
具体的な取り組み内容のイメージを掴みやすくするため、名称を変更します。
- ・「安全衛生委員会」(法定の委員会)を設置
大府工場が嘱託・パートを含めて在籍が60名以上の事業場となる可能性が高まってきたため、先んじて法律で定められた「安全衛生委員会」を設置し、毎月会議を実施します。
- ・継続性ある議論の場とするために
第50期委員会は、スタートダッシュは素晴らしく数々の実績を残しましたが、期末に近づくにつれて活動が鈍ってしまった感は否めません。第51期は2か月に1回の開催となる予定ですが、その都度ゼロから議論を行うのではなく、年間を通して継続性のある取り組みとしていくために、総務が議事録を作成し司会を担当するなどして方向性がぶれないようにしていきます。

設備投資

▼フォークリフト
2017年9月13日導入
(豊明工場)



▼新5号車
2018年11月15日導入



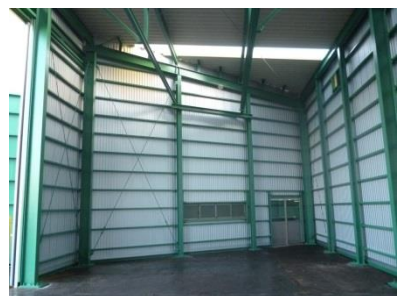
▼SH250マゲ
2018年2月26日導入



▼サクシードバン(営業車)
2018年3月16日導入



▼東ヤード多目的ブース
2018年1月完成



※この他、安全衛生対策として様々な投資をしました。

特に今年は夏場の酷暑対策、そしてシュレッダープラントの作業環境の改善が喫緊の課題として取り上げられ、スポットクーラーの導入や暑さ対策の上着を支給するなどの対応をしました。

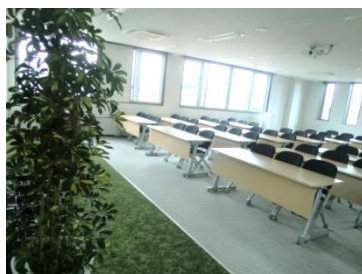
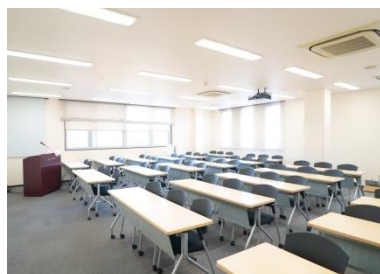
「働きやすい職場作り」のため、制度の整備と同時並行でハード的な整備も急ピッチで進んでいくものと思われます。

▼豊明工場リニューアル



今期もリフト・車両・重機の定期的な入れ替えがありました。その他の最大のピックと言えば豊明工場のリニューアル工事が挙げられます。手狭で未活用スペースも多かった旧第3工場を建て替え、隣の第2工場も屋根や壁の張替えを行う大規模なものです。新第3工場はまもなくその全貌が見えてきます。今後は建屋内のレイアウト等を詰めていくこととなります。

▼大府3階リニューアル



一方大府工場では3階のリニューアル工事が行われました。従来の会長室を西棟へ移動し、301研修室を「グリーンホール」と名称も新たに拡張するものです。これにより収容人数が増加するとともに、社員総会の自社開催が数年ぶりに実現など従来よりも使い勝手の向上が図られています。

資格名	部署	取得者数
フォークリフト	生産部	1名
ガス溶接	生産部	8名
	運搬部	6名
玉掛け	生産部	1名
小型移動式クレーン	生産部	7名
車両系建設機械(掘削)	生産部	3名
車両系建設機械(解体)	生産部	3名
大型自動車一種	非鉄マテリアル部	1名

・新入社員

[新卒]:1名

・2018年4月1日入社
総務部

[中途]:4名

・2017年11月11日入社 生産部
・2018年4月12日入社 非鉄マテリアル部

・2018年1月9日入社 生産部
・2018年6月12日入社 生産部

・従業員数の推移

	期首	入社	退社	期末
正社員	45	5	4	46
嘱託等	13	3	2	14
合計	58	8	6	60
(大府)	44	6	6	44
(豊明)	14	2	0	16

※入退社には定年退職による再雇用者を含む

第50期の振り返り

月	日	項目
8	8	禁煙セミナー
	24	夢ひろば様工場見学会
	27	目標管理研修
	29	体組成測定会・「オフィスでできるストレッチ」
9	5	マネープランセミナー
	7	LFC様見学(朝礼のベンチマーキング)
	9	とよあけエコきつず様工場見学会
	17	安全大会・経営品質戦略会議
	20	協力会社(運送会社)向け 理念説明会
	25	バランスの良い食事講座
9	28	経営品質現地審査
10	1	ウォーキング大会(会社主催)
	2	内定式
	7	大脳神明社手水舎竣工式
	25	メンタルヘルス講習会 改善提案発表会
11	9	秋のBBQ大会
	10	インフルエンザ予防接種
	22	消防訓練
	26	大府シティ健康ウォーキング大会
12	8	クリスマス会
	12	従業員満足度調査結果報告会
	26	餅つき大会
	28	終了式
1	5	安全祈願祭・新年会
	17	リクルーターキックオフ
	29	ISO14001更新審査
2	6	法律研修
	15	愛知環境賞表彰式
	17	インターンシップ
	20	健康経営優良法人認定式
	22	知財活性化セミナー(プレゼンターとして参加) 半期実績報告会
	26	モノ作り企業魅力発信セミナー
3	2	マイナビEXPOへ出展
	7	豊明第3工場 地鎮祭
4	1	入社式
	23	ベネフィットステーション説明会
	25	睡眠力の鍛え方研修
5	17	春のBBQ大会(新入社員歓迎会)
	30	大府商工会議所 優良従業員表彰式
6	23,24	社員旅行
7	18	土用の丑の日



■ 第50期の成果～「縦横無尽」の実現～

第50期は、「全員でTUNAG全員経営 ～社員一人ひとりが縦横無尽に躍動する会社～」をスローガンとして業務を行ってきました。1年を振り返って、まさにスローガンを実現できたと思います。

前期レポートでは

- ①顧客満足度の更なる向上
- ②従業員満足度の向上
- ③地域との交流促進
- ④人財確保に向けて

以上4点がテーマであると記しました。
いずれも一定の成果を得られたと思います。



第51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。

・安全衛生に関する取り組みの強化

従業員のため、お客様のために安全衛生の取り組みを強化していきます。社内のメンバーだけで考えるのではなくプロの先生のご指導を仰ぎ、的確で実効性のある安全対策を打ち立てます。健康経営の取り組みと合わせ、「働きやすい環境づくり」を引き続き追求していきます。

・品質管理の強化

製品基準の厳格化、基準書の整備、出荷時の検査強化などで品質管理を強化します。いわゆる「雑品」への対応などで、製鋼メーカー様からの品質に関する要望は日増しに厳しいものとなっています。ご要望に適切にお応えしていくためにも徹底した品質管理を行っていきます。

・働き方改革

第51期より年間休日日数が110日に、更に法律で有給休暇の取得が最低5日感必要となります。休日日数が増加してもその分時間外労働・休日出勤が増加しては元も子もありません。時間外労働削減のためには「生産性向上」というキーワードが非常に重要になってくると思われます。高品質な製品を高効率で生み出すことのできる環境づくりを進めていきます。

・「縦横無尽」の深化

例えば「安全衛生」というテーマ一つとっても経営陣、部門長(職長)、総務、健康経営担当者、ISO14000事務局など多くの人に関わってきます。これらの関連性を強め、各担当者が同じ事を別々に行うのではなく連携して取組むことで業務のスリム化も可能となるはずで。

地域との交流、人材確保など前期力を入れて取り組んだことも、完了したわけではありません。更に進化発展させていくためには「縦横無尽」な行動が不可欠です。第50期のスローガンを忘れてしまうのではなく、今後も心構えとして持ち続けることが重要だと考えています。

また、前期から今期にかけて初めて「日本経営品質賞」にチャレンジし、申請書の作成や現地審査を経験しました。惜しくも受賞には至らなかったものの、会社のレベルをより高めるための良い経験となりました。セルフアセスメントの点数が順調に上昇していることでもありますので、数年以内に再チャレンジできればと考えています。



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	60名(2018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	・製鉄原料加工及び販売 ・一般建設業(とび、土工) ・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。

本号は第2号となりますが、昨年(2017年)の第1号と比べて大幅に進捗したもの、期待した通りに進捗できなかったもの、新たに発生した課題など、様々な変化があったのではないかと思います。各カテゴリーの中でどんな出来事があったのか、見直しをして頂ければと思います。

紙面の都合上すべての取り組みは掲載できませんでしたが、第50期も実りの多い1年になりました。第51期もこの勢いを引き継いでより良い1年にしていきたいと思います。

総務部 野々口