

51期 経営品質/SDGsレポート



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。

52期スローガン

[全社]

資源・製造・供給 会社 = SSK

～ 活気みなぎる全社員が縦横無尽に躍動、アルメックブランドでSSK ～

[管理・間接部門]

活気をTUNAGoo !

～ アルメックの良さ・らしさを見つけて、高めて、社内外にドンドン発信 ～

[大府工場]

よき鋼は、よき資源から

～ アルメックブランドにふさわしい高品質な資源を製造供給するプロ集団 ～

[豊明工場]

溢れだす銅の煌めき

～ か細い銅の源流たちは、豊明で交わり煌めきを増し、大河へと向かう ～

親愛なる社員の皆様

52期もこうして第3号となる経営品質レポートが発行できました事、感謝申し上げます。この3号からは、経営品質の4本柱だけでなくSDGs(持続可能な開発目標)の考え方も取り入れて企業活動の発信をしています。

51期は、とりわけ地域貢献に力を入れた年でした。地元の夏まつり会場の設営で櫓を組み立てたり、クリスマスには、施設の子供たち150名にサンタのブーツを配布したり、地域清掃も4年目に突入致しました。そして、創業60周年式典においては、大府市・豊明市の両市に、合わせて120台の車椅子を寄贈できました事は、アルメックにとってとても大きな喜びです。

また、今年の地元の夏祭りの設営ボランティアには、更に多くの社員が参加表明をしてくれており、地域貢献活動が社内に定着しつつあり「喜ばれる存在」の実践者が増えていること、とてもうれしく思います。今期も人間力とマーケティングの両輪で前期以上の成果をだしていきましょう！引き続きご協力をよろしくお願い申し上げます。



感謝をこめて
代表取締役社長 星河秀樹

目次

本レポートについて 経営品質とSDGsの対応表	3
顧客本位	5
社員重視	7
社会との調和	9
独自能力	11
委員会活動	13
設備投資	15
資格取得	16
第51期の振り返り	17
第52期に向けて	18

本レポートについて

このレポートは1年間の取り組みを記録し、振り返ることで次の1年の取り組みをより質の高いものとする目的で作成し、同時にステークホルダーに対する「CSRレポート」も兼ねています。

過去2年間は「経営品質の4本柱」、すなわち「顧客本位」「社員重視」「社会との調和」そして「独自能力」の切り口で紙面をまとめてきました。今後もこの方針に変わりありませんが、当社では今期「SDGs」の勉強をし、今後の事業展開に活かしていくことを確認しました。そこで、今期からは新たにSDGsの観点から自社の取り組みを分類する試みも始めることになりました。

SDGsは「持続可能な開発目標」であり、当社の取り組みや経営品質の考え方と何ら矛盾するものではありません。あらゆる角度から取り組み内容を振り返ることで、より深みが増すことと思います。ぜひ色々な視点から本レポートをご覧くださいければと思います。

○「経営品質」とは？

米国の「マルコムボルドリッジ国家品質賞(MB賞)」の枠組みを研究し、日本版の顧客価値経営を評価する基準として確立されたのが「経営品質」であり、更に、顧客価値を中心として経営革新を進めるモデルとなるべき組織を表彰する制度として、「日本経営品質賞」が創設されました。

①どの業種・業態にも共通する枠組み(フレームワーク)、②枠組みを用いた見直し(セルフアセスメント)方法、③見直し実施後の評価ガイドライン、の3点が特徴であり、取り組みの基礎となる考え方が、このレポートの構成にもなっている「経営品質の4本柱」です。

当社では2015年8月より、ご自身も経営者として日本経営品質賞の受賞経験がおありの、株式会社MATコンサルティング代表取締役 望月広愛氏を講師としてお招きし、仕組みの勉強と社内への定着を行ってまいりました。



○「SDGs」とは？



持続可能な開発目標(SDGs)とは、2001年に策定されたミレニアム開発目標(MDGs)の後継として、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2016年から2030年までの国際目標です。持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の誰一人として取り残さない(leave no one behind)ことを誓っています。SDGsは発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル(普遍的)なものであり、日本としても積極的に取り組んでいます。(外務省ホームページ)

当社では第51期よりSDGsにおける当社の役割を検討しはじめ、2018年11月27日には三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社の先生方による勉強会を開催し、自社の業務や各種取り組みがSDGsのどのカテゴリーに属するか検討を行いました。



当日のプログラム

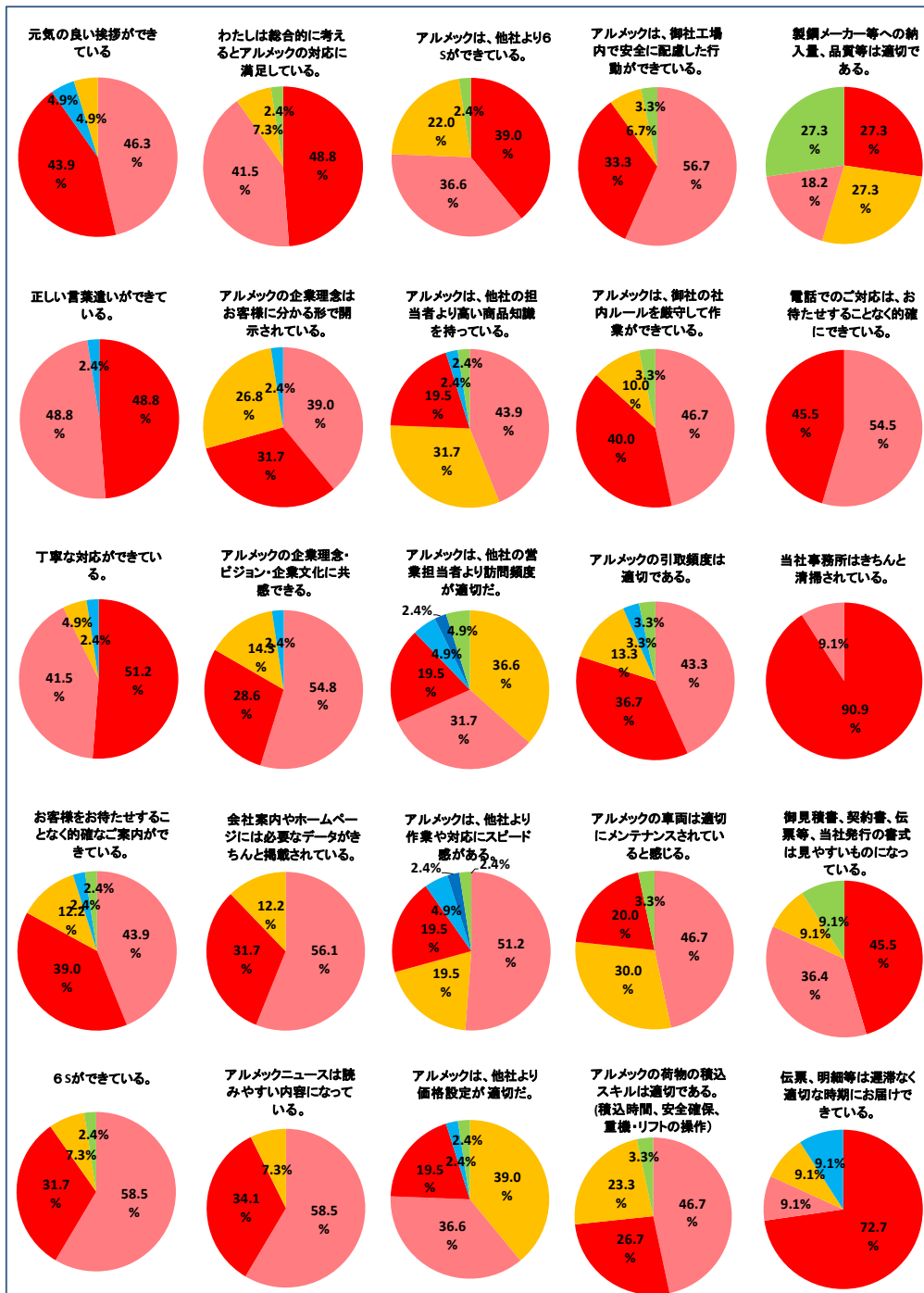
1. SDGs(持続可能な開発目標)とは？
2. SDGsに対する他社の取組事例に学ぶ
3. アルメックの取り組みをSDGsに照らし合わせてみる

経営品質とSDGsの対応表

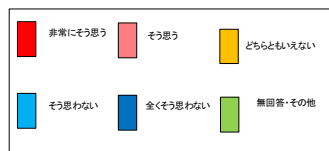
 <p>1 貧困をなくそう</p>	<p>調 アルメック保育所(フィリピン)</p>	 <p>10 人や国の不平等をなくそう</p>	<p>☆ 当社の事業そのもの (資源の国内循環)</p>
 <p>2 飢餓をゼロに</p>	<p>調 社会貢献活動</p>	 <p>11 住み続けられるまちづくりを</p>	<p>委 ボランティア活動</p>
 <p>3 すべての人に健康と福祉を</p>	<p>社 健康経営®</p>	 <p>12 つくる責任 つかう責任</p>	<p>☆ 当社の事業そのもの</p>
 <p>4 質の高い教育をみんなに</p>	<p>調 出前授業</p>	 <p>13 気候変動に具体的な対策を</p>	<p>☆ 当社の事業そのもの</p>
 <p>5 ジェンダー平等を実現しよう</p>	<p>社 あいち女性輝きカンパニー 委 採用活動(リクルーター)</p>	 <p>14 海の豊かさを守ろう</p>	<p>☆ プラスチックリサイクル</p>
 <p>6 安全な水とトイレを世界中に</p>		 <p>15 陸の豊かさも守ろう</p>	<p>☆ 当社の事業そのもの 独 埋め立て処分量削減</p>
 <p>7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに</p>		 <p>16 平和と公正をすべての人に</p>	<p>調 社会貢献活動</p>
 <p>8 働きがいも経済成長も</p>	<p>社 愛知県ファミリー・フレンドリー企業 独 リサイクル技術の研究・開発</p>	 <p>17 パートナーシップで目標を達成しよう</p>	<p>顧 顧客満足度調査</p>
 <p>9 産業と技術革新の基盤をつくろう</p>	<p>独 愛知環境賞受賞 顧 改善提案活動</p>	 <p>SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS 2030年に向けて世界が合意した「持続可能な開発目標」です</p>	<p>各取り組みには様々な捉え方があり、表示されているカテゴリ分けが全てではありませんが、当社の事業内容が間違いなく「SDGs」の考え方に合致していることがお分かりいただけると思います。</p>

顧
社
調
独
委
☆
 ……顧客本位・社員重視・社会との調和・独自能力・委員会・当社の事業

顧客満足度調査結果



2019年2月実施
 回答数41件/61件 (回答率67.2%)
【質問項目毎に最も多かった数】
 非常にそう思う・・・8 そう思う・・・15
 どちらともいえない・・・2



2019年2月に第4回「お客様満足度調査」を実施しました。前回に続いて無記名式としましたが、質問内容の変更は見送りしました(現在見直し作業中、第6回調査より変更予定)。

今回は調査票の配布を郵送主体から手渡しへ変更し、郵送の場合もご担当の方のお名前を記すことをご回答いただけるよう工夫しました。その結果回答率は67.2%を記録し、大幅増となりました。様々なご意見を頂戴しましたが、一部についてはすでに対策を実施しております。各項目について委員会主体で引き続き対策を検討し、満足度向上に努めてまいります。

「お客様に喜ばれる企業」を目指して



お客様へお送りした報告書類(一部)

顧客満足調査の結果報告を強化

顧客満足度調査について、従来はアルメックニュースへの掲載を主としていた結果報告の方法を見直し、今回からより強力な情報発信を目指して取り組みました。

まずお客様へは、調査結果を受けて当社としての具体的な対応策を書面にまとめて郵送し、頂いたご意見をしっかりと活かしていく姿勢を打ち出しました。

社内向けには調査概要や分析結果をまとめた報告書を作成。ハイレベルな振り返りを行うことで満足度向上に向けた対策の強化と、次回調査へ向けた改善点を明確にしました。

改善提案発表会



「改善提案発表会」開催

2018年11月6日に例年通り改善提案発表会を実施しました。別途CS委員会にて改善提案についてアンケートを実施したところ「アイデアはあるが提案書を書いている時間が無い」「提案書の書き方がわからない」など、一部社員にとっては提案の提出に高いハードルが存在していることがわかりました。

第52期委員会ではこれらの意見を基に、改善提案制度そのものの見直しを実施、改善を実施する手前の段階(こんな不便がある、この場所が不安全状態だ、等)の意見をより気軽に出してもらえる仕組みに改めていく予定です。

安全に関する取り組み

2018年8月5日の第10回社員総会では、安全衛生コンサルタントの椎野先生をお迎えし、安全大会を行いました。

その後は毎月1回、役員と各部門長が集まり、「安全衛生委員会」として椎野先生のご指導を受けつつ社内の安全衛生の見直しを進めてきました。

各設備に会談や手すりを設置する、不要な備品等を廃棄し、社内の6S徹底を推進するなど、目に見える形で安全対策の整備が進みましたが、一方で期末に至って事故、破損、ケガが続出したことは非常に残念でした。安全意識を根付かせることの難しさを痛感していますが、来期こそ事故・ケガゼロを目指し、新たな気持ちで安全衛生の取り組みを続けていきます。

○創業60周年

おかげさまで2019年4月、アルメックは創業60周年という節目の年を迎えることができました。これもひとえにお客様の日ごろのご愛顧とご指導のおかげと、厚く御礼申し上げます。

アルメックでは次の60年、更には来る100周年を目指し、企業ブランドの確立、技術力の向上等を積極的に推進し、お客様にとっての「頼りになる存在」となるよう、日々精進して参ります。

働く環境の整備

ジョブローテーションの更なる強化

第50期より本格的にスタートした「ジョブローテーション」ですが、51期も活発に行われました。

今期は「計画的なジョブローテーション」を目指し、またシュレッターの安定稼働を課題の一つとしました。総務部ではローテーション管理表を作成し、だれがどの部署で業務を行っているか逐一チェックできるようにしました。各部門長と事前に打ち合わせることで、ローテーションの把握漏れを無くしました。

完全に計画的に対応できたわけではありませんが、一定程度方向性を決めて取り組むことができました。

ジョブローテーション管理表

制服の一新

当社では中小機構の多和田悦嗣先生(元あいち産業振興機構 よろず支援拠点コーディネーター、元キリンホールディングス常務取締役)とご縁を頂き、各種取り組みについてアドバイスを頂いています。

その中で当社の制服について、「濃い色を採用しているのは汚れを目立たなくするためだろうが、果たしてそれではいいのだろうか？むしろもっと明るい色を採用することで、汚れないような仕事の仕方を身につけることができるのではないか？」というアドバイスを頂きました。

これを受け、反対意見もあったものの創業60周年の節目でもあり、あえて汚れやすい白系の制服に切り替えることとしました。切り替えてみると案外きれいな状態を維持できている、お客様からは驚きとともに好意的なご意見を多く頂戴し、当社のイメージを変えることができました。



大府更衣室の一新

大府西棟は2009年竣工。昨年は外壁のリニューアルを実施しましたが、更衣室スペースについては完成以来大きな変化はありませんでした。

しかし、社員数の増加や今後の3階展示ブースの整備によってお客様の視界に入ることなどを考慮し、今回大幅なリニューアルを実施することとなりました。

床・壁の貼り替え、ロッカーの更新などを行い、清潔で使いやすく、整理整頓が行き届いた更衣室とすることができました。



地道な取り組みで社員満足度を向上

健康経営

第51期は右の表をご覧くださいとわかる通り、禁煙週間やウォーキング大会など、初年度の取り組みを踏襲し、レベルを下げることなく取り組めたと思います。

大きなピックスは「おねむり保健室」実施と、名古屋商工会議所様でのセミナーにパネリストとして参加し、取り組み紹介をしたことです。

前者は今限りですが、社員の皆さんの健康意識を高めるために十分な役割を果たしたと思います。

後者については名古屋商工会議所という大舞台でのプレゼン、さらには協会けんぽ様からの推薦によるということで非常に気合を入れて臨みました。発表内容を整えるにあたって感じた事は当社の取り組みの多さと、行政の施策等を上手に活かして無理のない活動を目指していることなどに特徴があるということです。

2019年4月より3年目に突入しましたが、目下の課題は生産性の向上や働き方改革といったテーマと健康経営の取り組みをいかに両立させるかです。健康経営の取り組みを推進するために社員が疲弊してはいけませんし、質を落とすわけにもいきません。第52期はES/CS委員会がメインとなって取り組みを推進していきますので、メンバーでよく議論してより良い活動が展開できるようにしていきます。

第51期の主な取り組み

日付		取り組み内容	備考
8	31	第1回おねむり保健室	
10	15	秋の禁煙週間	
	28	ウォーキング大会(自社開催)	あいち健康の森公園
11	1	当月より「スモールステップ」を本格開始	
11	9	インフルエンザ予防接種	
12	2	大府シティウォーキング大会	
1	11	アクトス様講演会	
	21	名古屋商工会議所様にてセミナーに参加	テーマ:健康経営を考える
		「愛知県健康経営推進企業」認証取得	
5	24	健康経営BBQ大会	
6		春の禁煙週間	
6	19	健康宣言優良事業所表彰式(銀賞)	協会けんぽ様



従業員満足度が90%を突破！

	人数			比率		
	今回	前回	前々回	今回	前回	前々回
5非常にそう思う	14	11	7	35.0%	26.2%	16.7%
4そう思う	23	25	16	57.5%	59.5%	38.1%
3どちらともいえない	1	5	15	2.5%	11.9%	35.7%
2そう思わない	2	0	3	5.0%	0.0%	7.1%
1全くそう思わない	0	1	1	0.0%	2.4%	2.4%
未記入	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
総計	40	42	42	100.0%	100.0%	100.0%
満足度	37	36	23	92.5%	85.7%	54.8%
不満足度	2	1	4	5.0%	2.4%	9.5%

2018年10月に実施した第4回従業員満足度調査の結果です。

今回は満足度が大幅に高まり、合計で92.5%という結果になりました。

印象的だったのは「私の会社は、社員の安全や健康に配慮している」という設問で満足度100%を獲得したことです。健康経営や安全衛生などの取り組みを地道に行ってきたことが社員に認知され、満足度上昇に繋がったものと思われます。

満足度が90%を突破したことで、満足度をさらに高めるというよりは維持していくことによりよいシフトしていくこととなります。「働き方改革」など目下の課題に対して適切に対応していくことで社員のモチベーションも維持していければと思います。



企業イメージの更なる向上

イメージキャラクター「アルメックン」誕生

2019年の創業60周年を記念して、新たにイメージキャラクターを制作しました。「ランサーズ」を用いてコンペを実施し、社内で検討を重ね最終決定されました。

キャラクター名は社内で公募し「アルメックン」に決定しました。

キャラクター制定の狙いは、一般の方にはなじみが薄い金属リサイクル事業に興味を持って頂くこと、また、親しみやすいキャラクターによってアルメックの「地球にやさしい」イメージを端的に発信することなどがあります。

まだ誕生して間もないため本格的な活躍はこれからですが、大府工場の玄関、郵送用封筒、名刺等にイラストを採り入れました。



豊明市立三崎小学校にて「出前授業」を実施

2018年9月25日(火)、三崎小学校さまにて5年生を対象に出前授業を実施しました。「総合的学習の時間」に福祉についての勉強をし、その中で社会福祉法人ゆたか苑様がアルミのブルトップを売却して車椅子を購入していること、そして当社がブルトップを特別価格で購入していることを知ったそうで、「リサイクルと福祉」というテーマで授業のご依頼を頂き、実現したものです。

当日は一部にクイズ形式を取り入れて授業を行い、児童の皆さんには楽しんで勉強してもらえたと思います。その後は授業の内容を1人ひとりまとめた新聞や感謝状を贈って頂き、「学習発表会」にもお招き頂きました。

出前授業は当社にとって初めての経験でしたが、地域社会への恩返しであるとともに、当社のファンを増やすことができる貴重な機会だと感じました。今後も様々な形で出前授業を展開していきたいと思っております。



愛知県産業廃棄物協会 尾張北支部様ご来社

2018年10月23日(火)、愛知県産業廃棄物協会の15名の皆様が来社されました。人財の獲得や育成について、そして愛知環境賞を受賞した非鉄ピックアップラインについて知りたいとのご依頼であり、プレゼンテーションと工場見学を実施しました。

当社の取り組みが多岐にわたるため「難しすぎる」というご意見も一部ありましたが、多くの方から好意的なご意見を頂戴しました。

自社の取り組みを効果的に発信し社会からの共感を得ることは今後ますます重要になってくるものと思われまます。当社では引き続き社外発信のノウハウを蓄積し、お客様に対してコンサルタント的な立ち位置でビジネスのサポートをし、お客立ちの範囲を広げていけたらと考えています。



地域とのつながりの強化

北崎自治区会合への出席、近崎自治会のお手伝い

昨年のレポートでも触れました地域貢献について、2018年8月11日(土)に近崎自治会主催の夏祭りの準備、9月29日(土)には同じく近崎の神明社で行われる「駆け馬まつり」の準備のお手伝いをしました。

夏祭りは猛暑、駆け馬祭りは大雨の中での準備となりました。いずれも人手が十分でなく、またご高齢の住民の方も多く参加される中で体力を必要とする作業も多く、当社社員によるお手伝いは一定の成果をあげることができました。

会社としては1年限りの一過性の取り組みとするのではなく、毎年一定の人数を準備に派遣して、地域の方に安心してアルメックを頼って頂けるようにしていきたいと考えています。

また、同じ北崎自治区内の北尾自治会様からもお祭りのお手伝いについてご相談を頂いています。このように地域の方から気軽になんでもご相談して頂ける存在になっていきたいとも考えています。

業務の都合などもありすべてのご要望に100%お応えすることは難しいかもしれませんが、先に述べた通り、無理のない範囲で安定的にボランティア活動を継続していけるよう、ES/CS委員会が地域の皆様と積極的にコミュニケーションを取りつつ今後の活動充実を検討していきます。



『創業60周年記念事業』 大府市・豊明市社会福祉協議会様へ車いすを寄贈

2019年4月、当社は創業60周年を迎えることができました。会社を育てて下さった地域に対して感謝の気持ちを表すため、大府・豊明の社会福祉協議会様へ車いすを計120台寄贈しました。

4月19日(金)に行われた60周年記念式典では、大府市社会福祉協議会の大山会長、豊明市社会福祉協議会の加藤会長へ、それぞれ目録をお渡ししました。



設備の改良・新設

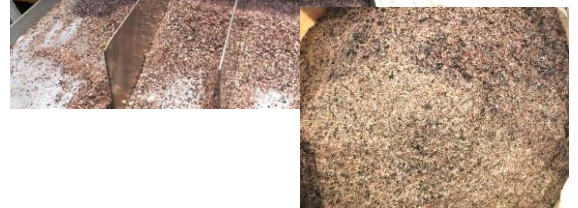
シュレッダーダブルドラム化、コンベア改良 新ナゲットライン構築

今期は自社の技術力を活かし、設備に磨きをかけることができました。

シュレッダープラントでは、鉄類を回収する「ドラム型磁選機」を1台追加してダブルドラム化。細かなハーネスやモーターなどを手作業で回収するコンベアラインと組み合わせることで、回収される鉄の品質を大幅に向上させました。

さらに、「粉碎ダライ粉専用ライン」時代から使用していた製品排出用の「フライトコンベア」について、詰まりの多発とメンテナンスの煩雑さを解消するため、通常のベルトコンベアタイプへの換装を行いました。これによってスムーズな製品の排出が可能となりました。

豊明工場では第3工場に「新ナゲットライン」の構築を進めました。これは従来のナゲット機とは異なり、より細かな被覆線からも純良な銅を取り出せるよう開発したもので、製作にあたっては当社エンジニアのアイデアと技術力がふんだんに盛り込まれています。国道1号線側ではなく住宅に近い位置に設置したため、万全を期すために追加の防音工事を実施、近隣への配慮もしっかりとされています。



新設備投入に向けた試験

更なるリサイクル技術向上に向けて、新たな設備の導入試験も実施しました。2019年2月にはエンジニアリングチームがプラントメーカー2社を相次いで訪問、両社の設備とサンプル品を使って性能の検証等を行いました。結果を踏まえ、52期中には新たな設備・ラインが稼働を開始する予定です。



自分たちの強みをより明確に

「愛知ブランド企業」認定へチャレンジスタート

以前検討を行い実現できずにいた「愛知ブランド企業」へのチャレンジを本格的にスタートさせました。中小機構の多和田先生、愛知県の高須先生のご指導を仰ぎ、また、協和工業株式会社、久野金属工業株式会社など先行して認定を取得しているお取引先のご担当者様にもアドバイスを頂くなどしながら、約1年がかりで応募書類の内容を検討してきました。

認定にあたり最も重視されるのが「コア・コンピタンス」であり、それを決めることはつまり「当社の強みとは何か」を見極める作業となりました。特に製造業としての技術的な強みを示す必要があり、更に、単に強みを示すだけでなくその根拠を審査員にわかりやすく示す必要があり、それに関しては前期にチャレンジした「愛知環境賞」の取り組みが大いに活かされました。

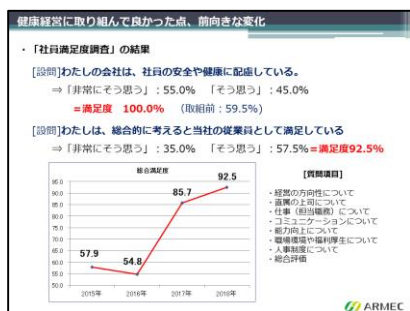
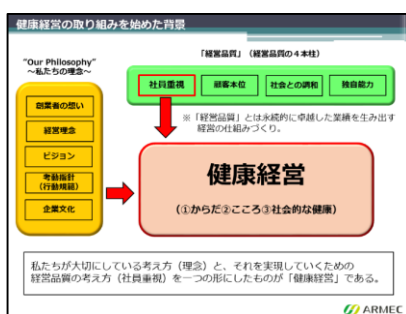
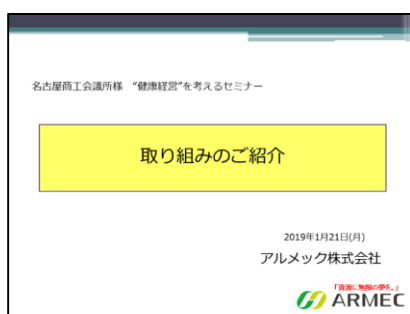
7月末日の締め切りまでに無事応募書類の提出を完了、来期に入ってから現地審査等を受け、結果が出るスケジュールとなっており、当社の総合的な力が試されることとなります。

情報発信能力の向上

他のページでご紹介してきたように、今期は小学校での出前授業、産廃協会様の見学受け入れ、名古屋商工会議所様での健康経営に関する事例発表など、社外に向けて情報発信をする機会が多かったように思います。

現時点での当社の強みは、多種多様な取り組みに積極的にチャレンジし実績を挙げているということです。また、自社の取り組みを外部的にわかりやすくまとめて発信できる人材が各所にいることで、例えば人材採用などでも学生を惹きつける力が高まっています。

他社にはない様々なノウハウと、それをわかりやすく伝える能力、この二つの独自能力に磨きをかけていくことで自社ブランドの構築や社会への貢献が可能になると考えています。



当社作成のスライドの例(健康経営の取組発表)

色はむやみに多用せず全体的な統一感を意識しつつ、写真や図、グラフなどを用いて見やすくわかりやすいスライド作りを心掛けている。

また、発表の対象(例えばお取引先様か、学生か、子供か)によってもフォントやイラストの割合などを変えるなど工夫している。

インターンシップ強化と新卒採用の変化の兆し

リクルーターは第51期も引き続き同じメンバーで活動を実施しました。活動内容も基本的には前期を踏襲したものの、インターンシップEXPO出展に象徴されるように、今期は特にインターンシップの強化に力を注ぎました。

インターンシップ関連の取り組み

- ・インターンシップEXPOへ参加
- ・インターンシップのメニュー追加

従来は現場作業をメインとしていたのを、今期から総務部の業務(計量・伝票発行)を体験する時間も設けました。現場からの無線を聞いて返答をし、伝票を作ります。総務の業務は特に女性の希望者が多く、反対に現場体験は男性に人気のため、幅広く参加者を募ることができるようになりました。

これらの取り組みの成果か、2020年4月入社採用活動ではインターンシップやマイナビEXPOの参加者が来てくれることが増え、リクルーター自身もやりがいを感じています。



その他の取り組み



大府市就職説明会



キックオフミーティング



新入社員研修用ガイダンス資料

従来3日かかり、なおかつ内容に難のあった座学を改革するためリクルーターで内容を吟味してテキストを作成しました。



大府市就職フェア



マイナビEXPO

インターンシップの他には会社説明会、大学訪問、新入社員研修、新入社員のフォローアップ等を実施しました。

○採用活動における変化の兆し

学生側が有利ないわゆる「売り手市場」に変わりはありませんが、近年学生に変化が表れているように思います。

①遠方からの選考希望者の存在

従来は県内の学生のみだったのが、大阪や福井、富山などから学生が来てくれるようになりました。

②理念採用の実現

当社の経営理念や各種の取り組みを知り、共感してくれる学生が増えました。

③学生の質の安定

希望者数が急増しているわけではありませんが、人物的に優れた学生が選考を希望してくれる割合が増えました。会社説明会などで比較的真摯な説明を展開していることに好感を持ってきているのではないかと思います。

アルメックの取り組みのけん引役

各チームの目標、実績等

	ES委員会	CS委員会	リクルーター
テーマ	社員重視	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。
目標	・従業員総合満足度90.0%	・顧客満足度94.0% ・改善提案1人4件以上	・採用人数3名以上
実績	・従業員総合満足度92.5%	・顧客満足度90.3% ・改善提案119件	・内定通知人数2名(2020年)

取り組みの振り返り

・ES委員会

社内イベントの企画運営、健康経営の推進などを担当。社内コミュニケーションツール「TUNAG」の投稿率アップや健康経営のレベルアップが今後の課題。

・CS委員会

顧客満足度調査の実施、改善提案活動の管理運営を担当。QCの勉強も実施。社員の「気づき」をより多くキャッチするため、改善提案活動の大幅見直しを開始。

・リクルーター

左ページ、新卒採用だけでなく、新入社員研修や新人のフォローアップも担当。今後は中途・高卒・女性・外国人・高齢者等、様々な人材を対象とした採用活動を検討していく。

第52期へ向けて

- ・CS委員会とES委員会を統合
「CSあつてのES、ESあつてのCS」という三菱UFJリサーチ&コンサルティングの先生方からのアドバイスを受け、別々に活動していた両委員会を統合し、双方の結びつきを強化します。
- ・「安全衛生委員会」の活動
事故・ケガゼロを目指し、より実効性のある取り組みが求められます。
- ・委員会の役割強化のために
第51期委員会の反省点は、後半は目覚ましく活動を行ったものの、前期の活動がほとんど実施できなかったことが挙げられます。
第52期委員会は全社・大府・豊明と並び「管理・間接部門」として位置づけられ、総務部と連携を取りつつ、従来よりも責任ある立場で活動を行っていくこととなります。

設備投資

▼フォークリフト
2018年8月6日導入
(大府工場)



▼シュレッダーダブルドラム
2018年10月27日



▼豊明工場トイレ設置
2018年11月28日



▼重機アタッチメント
2018年12月11日導入



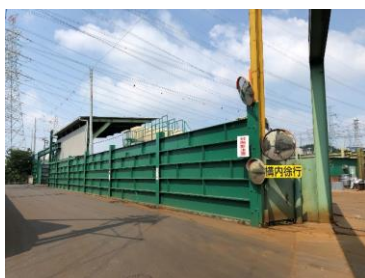
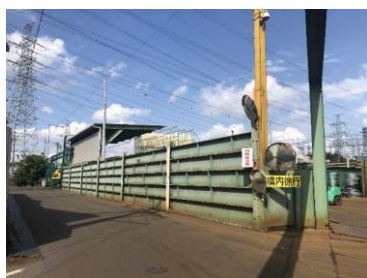
▼SH330
2019年6月12日導入



▼SH240
2019年6月27日導入



▼大府工場 外壁塗り替え工事



大府工場では重機の定期入れ替えを実施、来期以降も年2機程度のペースで入替が続く予定です。他、タワークレーンの撤去及びプレス機の入替工事を実施しました。

また、外壁の塗り替え工事を順次開始しており、今期は事務所前、運搬部洗車スペース、社員駐車場、正門付近の塗り替えを実施しました。

▼大府工場西棟3階 展示ブース設置プロジェクト



一方、昨年からの構想を温めてきた大府西棟3階の展示ブースについて、いよいよ具体的な計画が決まりつつあります。

創業時のはかりの展示から愛知環境賞、各加工設備の紹介など、展示室を一周すればアルメックの事が理解できるようになっており、大人も子供も楽しく学ぶことができる、様々な工夫を凝らしたブースになりそうです。

期が変わって8月から内装工事が始まり、各展示の完成は9月末頃を予定しています。

資格名	部署名	取得人数
フォークリフト	生産部	1名
ガス溶接	生産部	4名
	運搬部	2名
玉掛け	生産部	1名
	運搬部	1名
	非鉄マテリアル部	2名
小型移動式クレーン	生産部	1名
床上操作式クレーン	運搬部	1名
車両系建設機械(掘削)	生産部	2名
	運搬部	3名
	非鉄マテリアル部	1名
車両系建設機械(解体)	生産部	1名
	運搬部	1名
冷媒回収技術者	生産部	2名

・新入社員

[新卒]:2名

・2019年4月1日入社
総務部、生産部

[中途]:4名

・2018年9月24日入社 生産部
・2019年2月1日入社 生産部
・2018年9月25日入社 生産部
・2019年7月16日入社 非鉄マテリアル部

・従業員数の推移

	期首	入社	退社	期末
正社員	46	7	5	48
嘱託等	14	1	2	13
合計	60	8	7	61
(大府)	44	7	4	47
(豊明)	16	1	3	14

※入退社には定年退職による再雇用者を含む

第51期の振り返り

月	日	項目
8	1	豊明第三工場 竣工式
	5	第10回社員総会
	11	近崎地区夏祭りボランティア
	31	第1回おねむり保健室
9	18	三菱UFJ銀行様 つみたてセミナー
	21	安全大会
	25	豊明市立三崎小学校様 出前授業
	29	近崎神明社 駆け馬まつり準備ボランティア
10	2	内定式
	15	秋の禁煙週間(~10/21)
	17	豊明市危険物安全協会 消火競技会
	23	愛知県産廃協会尾張北支部様見学会
	28	ウォーキング大会
11	6	改善提案発表会
	9	インフルエンザ予防接種
	23	大脇神明社玉垣奉納式
	27	SDGs勉強会
	29	救命入門コース講習会
12	2	大府市シティウォーキング大会
	7	クリスマス会
	17	サーキュラーエコノミー勉強会
	27	餅つき大会
	28	終了式
1	6	業界研究&インターンシップイベント
	7	安全祈願祭 新年会
	11	アクトス様講演会
	14	インターンシップEXPO
	21	名古屋商工会議所様セミナー
	28	ISO14001更新審査
2	12	リクルーターキックオフミーティング
	26	半期実績報告会
3	1	マイナビEXPO
	14	おもてなし規格認証(紅認証)更新
4	1	入社式
	19	60周年記念式典
5	24	健康経営BBQ大会
	30	優良従業員表彰(大府商工会議所)
	31	春の禁煙週間(~6/6)
6	17	防衛運転勉強会 椎野先生
	22/23	社員旅行
7	10	伊勢神宮より感謝状贈呈
	18	土用の丑の日



■ 第51期の成果 ～「活気集結」による各種取り組みの推進～

第51期は、「活気集結 ～全社員の活気を終結、誰もが先んじて縦横無尽に動き、機能し合う～」をスローガンに掲げました。第50期に引き続き、数々の取り組みを強力に推進することができました。

第1号のレポートで掲げたテーマ

- 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

第2号でのテーマ(第51期に向けて)

- ①安全衛生における取り組みの強化
- ②品質管理の強化
- ③働き方改革
- ④「縦横無尽」の深化



過去2回のレポートで掲げたテーマを見返すと、いずれもどこかの段階で完結するものではなく、今後も継続的に取り組んでいく必要があるということがわかります。

特に今期は前回のレポートで示した4点について、社会情勢からも力を入れて取り組む必要がありました。納入先からの品質向上に関する要請は日を追って増していますが、当社は先んじて対応策の検討に入っており、要請に応えられないという事態に陥ることは幸いにしてありませんでした。

第52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

レポートの中にも記した通り、51期終盤は事故・けがの発生割合が高くなっており、安全衛生対策に終わりはないと痛感しました。また、リサイクルの技術開発とともに設備のメンテナンス性向上や作業環境の改善を引き続き行っていく必要があると思います。労働災害ゼロを目指し、あらゆる角度から安全への意識を更に高めていきます。

・品質管理の強化

中国の雑品輸入停止、プラスチックに対する世界的な規制強化の動きなど、原料・素材のリサイクルのハードルはますます高まっており、「総合リサイクル企業」を目指す当社としてはこれらの課題に対して明確な答えを見出す必要があると考えます。特にメインである金属のリサイクルについては、新たな設備の導入や社員の目利き力向上を通じて選別精度を高め、製品のブランド力強化を図っていきます。

・新規事業の検討

当社は本年、創業60周年を迎えました。記念誌の作成も進めていますが、過去を振り返り「現状維持は衰退への道」という言葉への思いを新たにしています。

100年企業を実現するために、時には金属の再資源化という当社のコア事業を失うことまで想定して、新たな事業の検討に入っています。52期中には具体的なアクションができると想定しています。

・業界内でのリーダーシップ発揮

製品へのブランド付加だけでなく、会社全体のブランド(アルメックブランド)の強化も行っていきます。品質向上の要請、人手不足からくる採用難、後継者問題など、業界内の各社は様々な課題に直面しています。当社も例外ではありませんが、他社によるリーダーシップに期待するのではなく、これからの厳しい時代において企業を発展拡大させていくために「自らが動く」ということがとても重要だと考えています。

当社では今後、様々な形での情報発信を通じてリーダーシップを発揮していくことを検討しています。品質・安全・ES・CSなどのテーマで、他社にないような量と質での情報発信を行い、業界内で独自の地位を築き、お客様に選ばれる存在を目指していきます。

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	61名(2019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) ・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～



通算で第3号となるこのレポートは、今回より「SDGs」の視点も取り入れていくこととなりましたが、1年間の取り組みを振り返り、来期の糧にしようという狙いは全く変わりません。

これまでと比べると紙面構成に手間取ることは少なく、各取り組みの充実ぶりを実感することができました。「半期成果報告会」の資料と重複する部分もありますが、経営品質の視点から振り返ることでまた違った見方ができるのではないかと思います。

一方で、取り組みのマンネリ化や十分に対応しきれなかったテーマをどうしていくかという課題も浮き彫りになりました。たくさんの取り組みをいかに効率よく進め実績を挙げていくか。検討が必要だと思えます。

総務部 野々口 慎