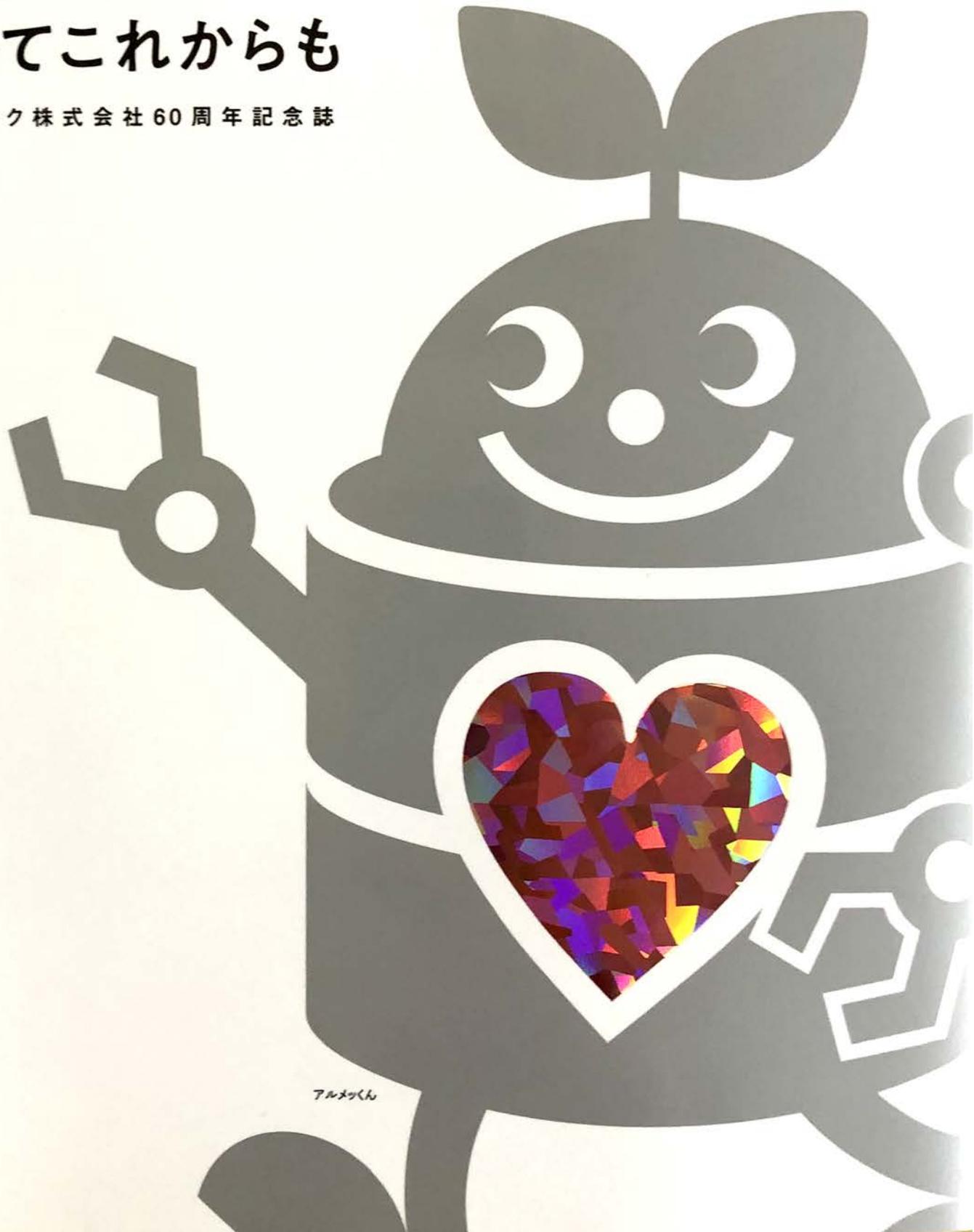


資源に無限の夢を

# 感謝の60年、 そしてこれからも

アルメック株式会社 60周年記念誌



アルメックくん

# 感謝の60年、 そしてこれからも

アルメック株式会社60周年記念誌



## 創業60周年を迎えて

2019年創業60年を機に、リサイクル業の枠を超えアルメックを「資源製造供給会社」と位置づけ、社員一人ひとりが資源循環のプロフェッショナルとして業界最高水準の労働安全衛生管理体制のもと日々元気に躍動することを宣言します。

改めまして、創業者を始めとする歴代社長、日々奮闘努力を続けてくれている社員、そしてお取引先の皆様のおかげさまと深く感謝申し上げます。

さて、近年地球規模で大気、海洋、温暖化と環境保全に関心が高まり、リサイクルに対する意識も高まってきているなか、アルメックでは、役割を終えた多様な鉄・非鉄金属を再生し、2018年愛知環境賞優秀賞をいただいた独自の技術とノウハウで、高品質な原料を製造し、大手製鉄メーカーや鉄鋼材料商社に届けることで、循環型社会の一翼を担っています。

アルメックが実行し目指す企業文化は“ワクワク・ニコニコ・ドンドン”です。ワクワクは、未知なるものに向かう楽しさ、何かをやり遂げる楽しさを、ニコニコは、明るく楽しい人間関係、ありがとうが飛び交う職場を、ドンドンは、全員経営の精神で自ら動く姿を表しています。

このような企業文化を定着維持していくために、私は人財育成を兼ねたコミュニケーションの時間をとても大切にしています。その一つが、10年以上継続している月刊誌『致知』を用いた読書会本鶏クラブです。毎月1回のこの読書会では、有名無名を問わず一道を究めた人間の物語を読み、全社でその読後感を語り合い、チームの中から選ばれた1名が全社員の前で感想を發表します。そうすることでプレゼンテーション能力が付き、仕事や人生において、最も大切な人間力も向上させることができます。

これからも人間力を磨き続け、協働の自発性を高め、お客様から選ばれ喜ばれる存在になれるよう、邁進していきます。引き続きご指導よろしくお願い申し上げます。



アルメック株式会社  
代表取締役社長 星河 秀樹

## 「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、  
われわれが目指すものは  
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。

### 考動指針（考動規範）

#### 『実践』

多くを学び、それを「実践」していくことで、  
やりがいや楽しさが生まれる。  
知行合一を通じて  
「知る」を「できる」に変えていく。

ARMECの4つの実践  
考動・段取・信頼・品格

#### 『約束』

すべての考動には「約束」が伴う。  
謙虚に責任を全うすることは  
社会への約束であり、  
大役を担えることに素直に感謝する。

ARMECの4つの約束  
責任・期待・謙虚・感謝

#### 『挑戦』

成長は「挑戦」した者だけが  
得られる喜びであり、財産である。  
仲間と共に常に課題を掲げ、  
積極果敢に挑戦し続ける。

ARMECの4つの挑戦  
情熱・最善・投資・研鑽

### 企業文化

#### ARMECの目指す企業文化

ワクワク  
(充実感)

ニコニコ  
(感謝=喜び)

ドンドン  
(もっと前に)

#### 目指す企業文化を実現するための 3つのこだわり

「美点凝視」

「正直、素直」

「6Sの徹底」

# 祝辞



株式会社致知出版社  
代表取締役 藤尾 秀昭

アルメック株式会社様創業60周年、誠におめでとうございます。

創業者が会社を起こされたのが昭和34年、以来60年いろいろな山坂を乗り越え歩まれてきた長い道のりを思い、心からの敬意を表します。

会社が長く続いていることは、社長が誇ってよいことの第一です。会社は創業10年で8割が倒産、残るのは2割です。20年で残るのは10パーセント、30年で5パーセント、50年続く会社は1パーセントといわれています。その意味でアルメック株式会社様が創業60周年を迎え、いまなお発展し続けているということは偉業です。

積善の家には必ず余慶あり——と「易経」の言葉がありますが、ご先祖のご遺徳もさることながら、星河秀樹社長以下、役員・社員の皆様による弛まぬ努力の賜と心よりお慶び申し上げます。

これからも不易（変えてはならないもの）と流行（変えるもの）をよく見極められ、社内木鶏の学びをさらに深め、信頼しあえる仲間を作り、全社一致団結し、アルメック株式会社様が百年企業に向け一層発展していかれることを心より祈念申し上げます。



西尾信用金庫  
理事長 近藤 実

アルメック株式会社様がここに創業60周年を迎えられ、記念誌を発刊されますことを心よりお祝い申し上げます。

また、弊金庫に対し永年のご愛顧と記念誌への寄稿の機会をいただいたことに感謝申し上げます。

貴社は1959（昭和34）年に創業され、初代 星河仙吉様、勲男様、年男様、秀樹様へとバトンタッチされ、鉄・非鉄金属スクラップのリサイクル事業から総合リサイクル業へと業容拡大をされ、現在も再資源化原料の高付加価値化に引続き取り組まれるなど、さらなる発展を目指し競争力の強化に取り組んでみえます。しかし、ここに至るまでにはそれぞれの世代で様々な危機があり、その都度 その危機を乗り越えるため、その時々経営陣の優れたリーダーシップと従業員の皆様の努力で乗り越えていらっしゃいました。そして現在、社長 秀樹様のもと「資源に無限の夢を」を経営理念に新卒の定期採用、人材教育制度の確立、読書会（木鶏クラブ）の立ち上げ、社員総会の開催など優れた人財づくりと「ワクワク・ニコニコ・ドンドン」の企業文化づくりに特段の尽力をされています。一方ISO27001、ISO14001の取得、愛知県の環境賞の優秀賞受賞など環境に配慮された取組をされるなどソフトの充実、シュレッター導入をはじめ、お客様や社会の要請に応えるためのハード充実などトータルリサイクル事業会社に向け着々と歩みを進めてみえます。

60周年は人生でいえば還暦です。リサイクル事業は次への未来を造り出す事業として、アルメック様の技術により資源が持つ本来の輝きを引き出し、新たなステージを目指し益々発展されることを祈念申し上げます。



大府市長  
岡村 秀人

アルメック株式会社様が創業60周年を迎えられたことを、心よりお慶び申し上げます。

貴社が創業以来、60年もの長きにわたり、資源リサイクルを通じ、一貫して資源循環型社会の実現と生活環境保全のために取り組んでこられましたことに心から敬意を表するとともに、資源リサイクルに係る行政の推進に格別のご協力をいただいておりますことを深く感謝申し上げます。

大府市では『健康都市おおぶ』みんなで美しいまちをつくる条例に基づき、不法投棄やポイ捨てなどを禁止するとともに、市民、事業者、行政が協働して「ごみゼロ運動」や「クリーン・アップ・ザ・ワールド・イン・大府」、「アダプトプログラム」による健康で美しいまちづくりへの取組を進めています。しかしながら、高齢化の進展や地域内のつながりの希薄化などにより、地域での継続的な活動が困難になることが危惧されています。そのようななか、貴社では地域において高齢化が進み、若い力が必要とされていることに着目し、地域の清掃活動や地域の祭りのボランティア活動など、積極的に地域とのつながりを構築し、美しいまちづくりに貢献いただき、感謝申し上げます。引き続き、市民、事業者、行政が協働により地域の課題解決の担い手となることにより、本市の未来を明るい豊かなものとしていけることを心から願っています。

本市は、1970（昭和45）年の市制施行時から、一貫して「健康都市」をまちづくりの基本理念として掲げ、市民の方々の健康づくりやまちの健全な成長に向けた様々な取組を積極的に推進しております。貴社では従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組も積極的に実施されており、これまでに健康経営優良法人の認定やあいち女性輝きカンパニー認証取得、そして本市の企業チャレンジ表彰優秀企業にも輝いております。「人材は人財」という言葉がありますように、企業が成長するためには「人材が命」であります。企業がどのような状況にでも対応していくためには、今まで以上に従業員が心身ともに健康であり、働きがいを持つことが重要であります。本市としましては貴社のように、市内の企業が従業員の働きやすい環境づくりを推進できるように、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、大府商工会議所と連携して気運の醸成を図ってまいります。

貴社におかれましては、今後とも産業面のみならず多方面においてご活躍いただき、大府市が目指す人が元気、企業が元気、まちが元気な「健康都市」の実現に向けて、一層お力添えを賜りますようよろしくお願いいたします。

結びに、創業60周年を契機に、アルメック株式会社様のさらなるご発展と、従業員の皆様のご健勝とご多幸をお祈り申し上げます。



大府商工会議所  
会頭 木村 勝昭

アルメック株式会社様が創業60周年を迎えられましたことを心からお慶び申し上げます。また、大府商工会議所の活動に対する永年のご貢献に、改めて感謝を申し上げる次第です。

星河仙吉初代社長が星河商店を創業された1959（昭和34）年は、東海道新幹線の起工式が行われ、IOC総会で東京オリンピックの開催が決定した年です。「もはや戦後ではない」と言われ、高度経済成長が始まった時期と重なります。

爾来今日に至るまで、社会経済は様々に変化をしまっていました。大量生産、大量消費、大量廃棄型の社会はとうとう終わりを告げ、今では環境や資源・エネルギーに関する議論が深まり、環境と経済が両立する持続可能な社会の実現が迫られております。この時の流れは、まさにアルメック株式会社の成長・発展の歴史そのものと言えます。激動する社会経済の中で、幾多の困難を乗り越えて今日の隆盛を迎えられたのは、創業以来の経営幹部と従業員の皆様方のご努力の賜物であります。殊に、現・星河秀樹社長は業界の先駆者として、創造的な循環ビジネスに取り組まれており、その実績は行政始め多方面において大いに評価されているところです。限られた資源の有効活用による地球環境の保全と経済発展の両立に取り組む御社の姿勢に、深く敬意を表する次第です。

ご承知のように近年の事業環境は、少子高齢化の進展やデジタル革命の急速な拡大、アジア諸国との競争激化や企業の海外進出加速など、従来にも増して大きな変化に見舞われております。しかし、どのような時代にあっても、「資源に無限の夢を」の経営理念のもと、まさに諸先輩方がそうされたように、アルメック株式会社の皆様が一丸となって、お客様のニーズに応じて企業の活力を発揮し、地域社会に貢献されていくものと信じております。

これまで培ってこられた「人財づくり」に一層の磨きをかけ、今後、益々アルメック株式会社様が飛躍、発展されることを祈念申し上げます。お祝いの言葉といたします。



理念経営協会  
常務理事 多和田 悦嗣

アルメック株式会社様が創業60周年を迎えられたことを心よりお慶び申し上げます。

アルメック株式会社様の経営理念は、「資源に無限の夢を」であり、具体的なミッションとして「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、一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」ことだと伺っております。

昨年2018（平成30）年には愛知県の歴史ある第14回愛知環境賞の優秀賞を受賞されました。受賞内容は「業界初の水を使ったJIGによる金属残渣の選別」技術です。分別が困難であった微細な金属廃棄物を水のみを使用することで選別するという大変独自性の高い技術です。まさしく会社の経営理念を技術面で実践された素晴らしい受賞でした。

経営理念は、会社のバックボーンであります。代々の経営者が引き継ぎそして後世に伝えるべき会社の大切な価値観です。

帝国データバンクによると今年2019年に創業100周年を迎える企業は全国で1,686社あります。長寿企業は、ビジネスを社会的意義を持つ行為と捉え、近江商人の「売り手よし」「買い手よし」「世間よし」の三方よしに代表される共存共栄の道を追及しているところにその特徴があると言われております。

これはアルメック株式会社様の経営理念そのものであり、これからも経営理念に基づく全社員経営のもとで益々ご発展され将来100周年企業に確実に仲間入りされることを心よりご祈念申し上げてお祝いの言葉といたします。



エムエム建材株式会社  
取締役専務執行役員  
田中 訓朗

アルメック株式会社様が創業60周年を迎えられたことを、心からお祝い申し上げます。

貴社が創業された1959年以降の業界変遷を振り返りますと、創業当時の日本は高度成長期の真っ只中であり、創業者である星河仙吉様の努力と才覚により、日本スクラップリサイクル業黎明期の先駆者として飛躍的な成長をなされ、日本の静脈産業の発展に寄与され、近代的な企業への成長を牽引されてこられましたご尽力には畏敬の念を抱かずにはられません。

その後の日本は産業構造の変革が進む中、鉄鋼業はより大きな成長を成し遂げ、同時に鉄リサイクル業界もその役割の重要性を増してきましたが、1991年のバブル崩壊や2008年のリーマンショックと根底から経済を揺るがす大事に於いても、歴代の経営幹部様の強力なリーダーシップで難局をチャンスに変えて更なる成長に繋げて来られました。

近年では中国の台頭などにより世界規模での経済変革が進み、日本における鉄リサイクル業界も新たな変革の波が押し寄せていると感じております中で、貴社が社訓として掲げておられる『活力再生工場』のビジョンの根底は『人財づくり』がベース、正に『企業活力再生は確りとした先見性を兼ね備えた人財が担う』との信念のもとに、100余回を数える『社内木鶏クラブ』の活動、『アルメックニュース』を発刊され、社外発信のみならず、社内での従業員様の自己研鑽、社内一体感を醸成される人財育成に惜しみない投資を行い、地域社会に貢献出来る人財を育成され、また社会貢献活動にも積極的に取り組んでおられる貴社の姿勢には敬服致すばかりです。

2014年に会社統合しました弊社ですが、それ以前からの永年の貴社とのお取引を通して、主に当地区鉄鋼メーカーへの金属スクラップの安定供給を第一義とした経営方針を貫かれる貴社の多大なるご支援があったからこそ、弊社も共に発展してこれたものと、心から感謝を申し上げる次第です。

貴社が今後も創業100周年、更には200周年と益々のご発展を成し遂げられ、そして日本でも名だたる循環型社会に貢献出来る当業界の先駆者として、なくてはならない存在に成り得ると確信しております。

今後も貴社の益々のご発展を祈念申し上げ、お祝いの言葉とさせていただきます。

## 感謝の60年、 そしてこれからも

アルメック株式会社 60周年記念誌

# Contents

ご挨拶 アルメック株式会社 代表取締役社長 星河 秀樹 2

経営理念 3

### ◆祝辞

株式会社致知出版社代表取締役 藤尾 秀昭	4
西尾信用金庫理事長 近藤 実	4
大府市長 岡村 秀人	5
大府商工会議所会頭 木村 勝昭	5
理念経営協会常務理事 多和田 悦嗣	6
エムエム建材株式会社取締役専務執行役員 田中 訓朗	6

### ◆写真で見るARMEC

経営革新の4本柱	8
委員会活動	12

### ◆アルメック株式会社 創業60周年記念式典

1959～1982 星河商店の誕生	18
1983～1998 星河商店から星河金属へ	22
1999～2004 社内システムの構築	25
2005～2007 さまざまな制度改革	28
2008～2009 創業50周年を迎えて	32

### ◆あの時のARMEC

2代目社長 星河 勲男	38
3代目社長 星河 年男	40

### ◆新創業・ARMECの挑戦

2010（平成22）年	44
2011（平成23）年	45
2012（平成24）年	46
2013（平成25）年	47
2014（平成26）年	48
2015（平成27）年	50
2016（平成28）年	51
2017（平成29）年	54
2018（平成30）年	57
2019（令和元）年	62

### ◆Discover ARMEC

#01Challenge 企業風土と技術開発。	64
#02Activation 読書会「木鶏クラブ」で人間力向上。	66
#03Satisfaction 健康経営と業界最高水準の 労働安全衛生。	68
#04Promote アルメックミュージアムを開設。	70

### 60周年記念座談会 アルメックをさらに魅力ある会社に!

### ◆資料編

豊明工場／大府工場	78
会社概要、組織図、役員任期一覧	80
売上高と社員数の推移	81
取扱品種、設備・保有車両	82
資源製造工程、環境への取り組み	83
部門紹介	84
鉄屑・棒鋼の価格推移表	86
年表	88
メディアで見るアルメック	92

編集後記 ..... 104

### 1. 顧客本位



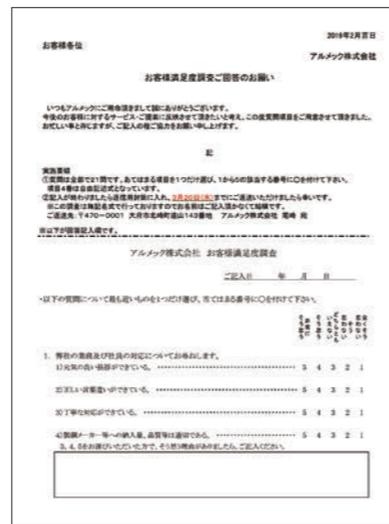
安全大会



協力会社社理念勉強会



改善提案発表会



「お客様満足度調査」アンケート用紙



お客様への情報発信ツール「アルメックニュース」

### 2. 社員重視



インフルエンザ予防接種



アクトス主催「オフィスでできるストレッチ」講習会



健康経営「保健師による指導」



大府市保健センターによる「バランスの良い食事講座」



社員満足度調査結果報告会



クリスマスイベント



ウォーキング大会



バーベキュー大会

3. 独自能力



リニューアルした豊明工場



リニューアルした大府工場「グリーンホール」



愛知環境賞「優秀賞」受賞



新型ナゲット機



「シュレッダープラント運用マニュアル」作成と勉強会



「シュレッダープラント運用マニュアル」

4. 社会との調和



地元自治会への夏祭りお手伝い



小学生対象の工場見学会



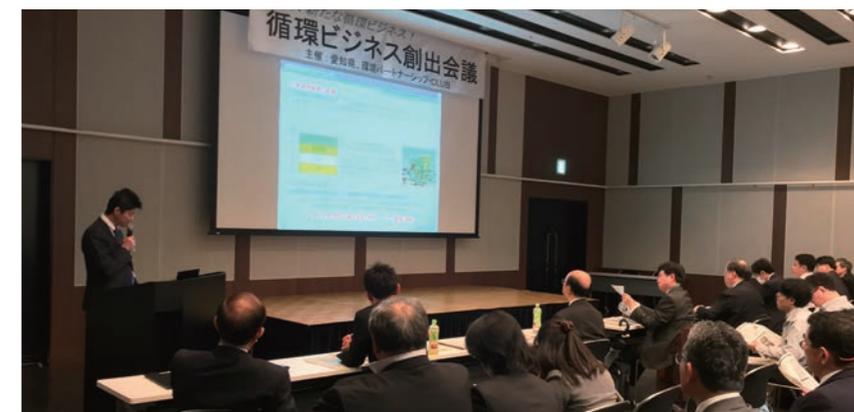
小学校への出前授業



地域清掃活動



3か月に1度、季節の花を植え替え、会社の通りを緑化

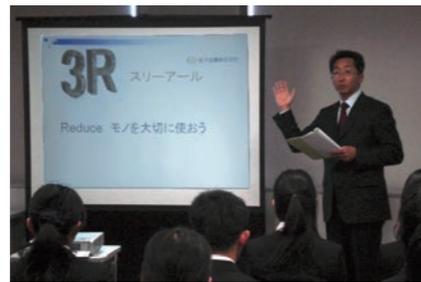


循環ビジネス創出会議にプレゼンターとして参加

### 過去の委員会活動



クリスマス会 (2006年)



初の会社説明会 (2008年)



笑顔で挨拶委員会 (2008年)



役員との昼食会 (2009年)



ハンディキャップマラソン (2009年)



新卒1期生のリクルーター (2010年)



マナー講習 (2011年)



餅つき大会 (2011年)



6Sパトロール (2014年)

### 安全衛生委員会



委員会の様子



SKY活動 (生産部)



SKY活動 (運搬部)

### ES・CS委員会



顧客満足度調査の準備



クリスマス会の司会進行



社員旅行の企画

### リクルーター



キックオフミーティング

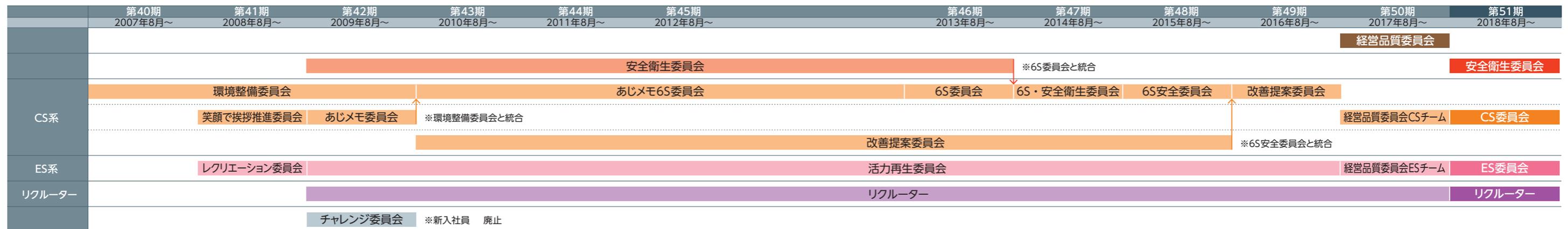


インターンシップEXPO



インターンシップ

### ◆委員会の系譜





# アルメック株式会社 創業60周年記念式典

- ◆日時：2019年4月19日
- ◆場所：名古屋マリオットアソシアホテル16階「アイリス」
- ◆出席者：133名（取引先・関係者・社員）

## 式典受付



ウェルカム生演奏

## 代表挨拶



代表取締役社長 星河秀樹



## ご来賓挨拶



エムエム建材株式会社  
取締役専務執行役員 田中訓朗様



株式会社三菱UFJ銀行  
常務執行役員 柴義隆様



## 目録贈呈



社会福祉法人大府市社会福祉協議会  
会長 大山尚雄様



社会福祉法人豊明市社会福祉協議会  
会長 加藤誠様

## かがみ開き



(写真左から) 星河年男会長、星河秀樹社長、田中訓朗様、柴義隆様、星河勲男相談役

## 歓談



## 60周年メモリアル映像



## 乾杯・挨拶



西尾信用金庫 理事長 近藤実様

アルメック株式会社 創業60周年記念式典



美しすぎるトランペッター 西崎佳代子&  
東大出身天才ピアニスト 岩井優也



オールディーズバンド

テーブルスピーチ



日本鉄リサイクル工業会中部支部  
支部長 岡田健司様



株式会社MATコンサルティング  
代表取締役社長 望月広愛様



工学博士 五日市剛様



閉式挨拶



常務取締役 星河重仁

一本締め



三菱UFJリサーチ&コンサルティング  
株式会社 経営戦略部長 弘中隆司様

退出



創業からの50年

1959~2009  
昭和34年 平成21年



1959-1982  
昭和34年 昭和57年

星河商店の  
誕生

## 需要増を見込み、 鉄スクラップのリサイクル業を開始

### 星河商店の創業

戦後の混乱期を乗り越えた日本は、1950年代半ばを過ぎると高度経済成長を実現して工業国へと歩み始める。消費が拡大するにつれて、工業生産も活況を帯び、資源小国である日本では鉄スクラップをはじめとする各種の資源は貴重品となった。愛知県内では、新日鉄などの工場も建設され、自動車産業向けの鋼材の需要が増えていった。それだけに、資源のリサイクル化の需要は旺盛であった。

1959年4月、廃品回収業者（寄せ屋）として星河商店が創業した。アルメックの前身である。創業の地は愛知県愛知郡豊明町三ツ谷1353番地（現：豊明市前後町）、創業者の星河仙吉のほか妻の美代子、長男の勲男（後に社長、現：相談役）の3人による家族経営の船出であった。



創業者 星河仙吉・美代子

勲男はまだ大学生であった。仙吉・美代子夫婦は、戦後間もなくから芋あめの製造販売を生業としてきたが、友人の勧めで需要が増えつつあった廃品回収業に乗り出したのである。なかでも鉄くず（鉄スクラップ）は特に需要が大きく利益も大きかった。

創業当初は鉄スクラップに限らず古新聞、古雑誌、古布、段ボール、茶紙袋（クラフト袋）、ガラスなど、一般家庭からのものがほとんどで、なかには石油ストーブ、古い自転車などもあった。豊明町近隣をオート三輪車で回り、これらを回収した。やがて工場の産業廃棄物も回収することになった。そして1967年、将来性のある分野に事業を特化すべきだと考え、鉄・非鉄スクラップ業への一本化を図った。なお、同年には仙吉の次男である年男（後に社長、現：会長）が入社し、事業に加わった。

### 星河勲男が2代目社長に就任

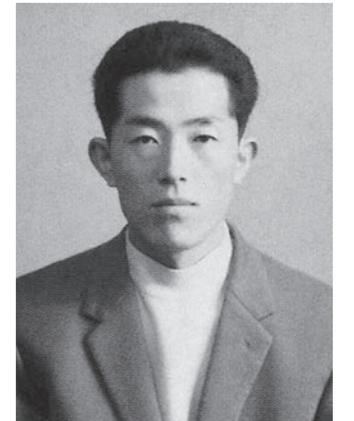
1968年、星河仙吉は会長となり、長男の星河勲男が2代目社長に就任した。

勲男は事業を拡大するため、組織や経理面での整備を進めた。きっかけは取引のある税理士から「事業の規模を拡大させるには、会計を明朗にした方がいい。会計がきちんとしていないと銀行から融資を受けられないですよ」との助言である。勲男は有限会社への組織変更を決心した。そして同年4月、星河商店とは別に、「有限会社星河商店」を設立した。

会社組織を整えた勲男は、事業を発展させるためには鉄スクラップの回収業に加えスクラップを加工して販売する「問屋」機能が必要と考え、新たな事業としてシャーリング事業に着手した。シャーリング事業とは、3×6板と呼ばれる鉄板を顧客の要請に応じた寸法に剪断（※）する加工業である。創業地である豊明市前後町三ツ谷の敷地内に工場を建設、6台のシャーリング設備を導入した。その後、1972年には、10人の熟練技能者を採用し、鋼板問屋からの委託加工を行った。

（※）剪断：挟み切ること。任意の面に対して面に平行方向に作用する力によって切断すること。

一方、個人商店である星河商店では、鉄スクラップ回収事業を続けた。



2代目 星河勲男社長

### Column



初代 星河仙吉社長

### 星河商店を創業した、星河仙吉の言葉

- 儲けるより、使わない算段をしろ
- 人の3倍働け
- 働く者は体が資本、飯は時に食え
- 仕事は段取りが6分だ
- わからない事は恥ではない、なんでも聞け
- 人の前に出るときはきちんとして
- ゴミは宝の山

こうした言葉には、リサイクル業の可能性に賭けた創業者の思いが溢れている。リサイクル業の大変さを「仕事は楽しんでやれ」と説き、お客様に喜んでもらうことを至上として生涯現役を貫いた創業者の言葉は、アルメックの原点と言える。

その結果、鉄スクラップ回収事業は星河商店が、シャーリング事業は有限会社星河商店がそれぞれ担当、2本柱での経営となった。

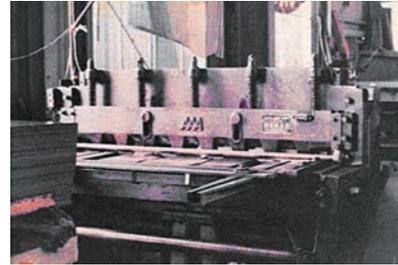
### 豊明に第二工場を建設し本社を移転

1971年8月、ドルショック（ニクソン・ショック）が発生、日本は不況の真っ只中であった。その後も二度にわたる石油危機（第一次：1973年、第二次：1979年）の影響によって、日本経済は深刻な不況に陥っていった。

当社発展のために、シャーリング事業に続く加工事業を始めようとしたが、創業地はいかにも手狭であった。加工作業ができる広い土地を求め、1971年に創業地から100mほどの地に工場用地約660㎡を購入した。不況の折ではあったが、土地や設備の価格も下落していたことで購入を決めた。それまでの経験から、好不況は数年サイクルで推移しており、いずれ景気は好転すると判断しての投資であった。不況の時こそ、効率的な投資をすべきとの英断から、豊明に用地を取得したのである。

用地取得から6年後の1977年12月、豊明第二工場を建設した。豊明第二工場は鉄スクラップを加工・処理する専用工場とし、設備にはリフティングマグネット付き天井走行クレーンを導入した。この設備は強力な磁石で鉄を効率よく吸脱着でき、作業効率が格段に向上した。

豊明第二工場竣工と同時に本社も同地に移転した。創業地の工場は豊明第一工場としてシャーリング事業を担った。



相澤鉄工所製シャーリング機

### 加工能力を強化しメーカー直納を果たす

1978年、豊明第二工場では鉄スクラップを圧縮する100馬力の大型プレス機を導入した。設備面を充実させて加工能力を高めたことで付加価値の高い商品提供が可能となり、メーカーへの直接納入（直納）につながった。こうした問屋機能を有することは長年の悲願であった。

1981年には、350tのギロチンシャー（※1）を設置した。これにより建築鉄骨スクラップの加工能力が数倍に高まった。また、可鍛コロ（甲山）（※2）類の量産体制も整えた。可鍛コロは豊田自動織機製作所（現：豊田自動織機）のエンジンブロック用原料や特殊鋼（※3）向けに出荷した。ギロチンシャーとともに2基目のリフティングマグネット付き天井走行クレーンを導入、処理能力が大幅に高まった。1982年には豊明第二工場の隣接地を買い増しし、増改築を行った。

### 積極的な設備投資が成長を生む

不況時にあって、当社経営陣が近い将来の好況を予測したことにより、大きな成長をもたらすことになる。厳しい資金状況のなか、懸命に設備投資を推し進めたことが花開こうとしていた。

1980年代に入ると日本経済は再び活況を呈し始めていた。積極的に投資したことが功を奏し、この時期の鉄スクラップの納入量は1.5倍に伸びた。当社のさらなる発展を可能にしたのは、積極的な経営姿勢と鉄スクラップという分野に見出した先見性にほかならなかった。



本社 西側土地取得

- （※1）ギロチンシャー：金属スクラップを用途に応じた長さに切断する大型切断機械。
- （※2）可鍛コロ（甲山）：主にシャーリング工場で切断、打ち抜きによって発生する炭素分、クローム分の少ない3mm以上の軟鋼スクラップ。肉厚でサイズ、数量管理が容易なことから、小型炉で溶解する鑄物材料とする。これを関西では「可鍛コロ」、関東では「甲山」と呼ぶ。
- （※3）特殊鋼：少量の合金元素を添加することで、さまざまな特性を強化した鋼。合金鋼ともいう。



豊明第二工場地鎮祭



豊明第二工場



プレス製品



第一工場



第一工場 事務所建設基礎工事

1983-1998  
昭和58年 平成10年

星河商店から  
星河金属へ

## 会社組織に改組し、経営体制を強化

### 星河金属有限会社に改称

シャーリング事業は、競合他社が少なかった当初の数期間は好調だったが、業界内で機械化が進んでからはコスト高となり、その後は赤字が続いていた。そのため、1983年3月、シャーリング部門から撤退した。その翌月の4月、設備を増強し事業規模の拡大に伴い、当社は資本金を400万円とし、社名を有限会社星河商店から「星河金属有限会社」に変更した。

国内経済は急激な円高によって再び深刻な不況に陥った時期だが、当社の積極姿勢は変わらなかった。1986年には、350tのギロチンシャーを800tに交換、処理能力が飛躍的に高まった。それまでの設備では増え続ける需要に対応しきれず、多くの事業機会を逃していたが、この投資によって、売上げを急速に増大させることができた。

### 大府に工場用地を取得、株式会社に改組

豊明第二工場は800tのギロチンシャーを設置した時点で、敷地にはほとんど余裕がなくなり、新たな設備の増強ができない状況にあった。また、騒音や振動で近隣への迷惑も少なくなく、夜遅くまでの操業ができなかった。業務拡張のためにも、新たな工場用地が必要であった。1984年から用地探しを本格化した。

およそ2年をかけて、候補に挙がった豊明市内の土地のほか刈谷市や名古屋市緑区の土地を検討した。その後、大府市に工業団地が造成されるとの情報を得て、その隣接地を候補地として絞った。大府市北崎町は豊明市前後町からさほど遠くなく十分な広さがあり、かつ国道23号に近く交通の便が良いことなどが、選定の決め手となった。



豊明工場事務所

この地は地権者（地主）が多く、交渉は難航した。しかしながら社長である勲男自らが誠意を持って交渉を続けた結果、1990年ようやく大府市北崎町遠山に約1万1,000㎡の用地を取得することができた。なお、同年5月1日には豊明市に本社事務所が完成した。

1980年代後半から1990年代にかけ、土地、株式などが高騰し日本経済はバブル景気の時代を迎えたが、当社はその風潮に踊ることはなかった。1991年11月、資本金を1,000万円に増資、株式会社に改組し「星河金属株式会社」となった。

### 創業者・星河仙吉が逝去

1989年10月、創業者である星河仙吉が逝去した。享年81であった。仙吉は物静かな性格であったが、若い頃から一家の大黒柱として仕事に懸命に精を出した。妻・美代子とともに苦労を重ね、50歳を過ぎてから鉄スクラップの回収業を創業し、会社の礎を築いたのであった。

### 大府工場の建設

1990年に工場用地を取得した当社は、工場建設にあたって、作業の安全性や経済性などを学び新工場設計の参考とするために、関西や関東にある同業の大手企業を視察した。バブル経済崩壊後のこの時期、金融機関も苦境に陥り、当社も資金調達で苦労しながらも、大府工場となる新工場の建設にこぎつけた。豊明市前後町の工場は敷地が狭いうえ交通の便も良くなく、訪問客から「お宅の工場は狭い」と言われ悔しい思い



大府工場 整地



大府工場 基礎工事



大府工場 コンクリート埋立完了



改組後の社名看板

をしたこともあった。「周囲に気兼ねなく仕事をしたい」「安全で、のびのびと作業がしたい」というのは、社員全員に共通した願いであった。そうした思いを新工場に結実させた。

この時期を境に、鉄スクラップ事業を取り巻く状況は大きく変化していった。環境問題がクローズアップされ、その結果、リサイクルや資源の再利用に対するニーズは、かつてないほどに高まった。日本が鉄スクラップの輸入国から輸出国へと転換するのも、この時期である。当社だけでなく、業界としても大きな転換期に直面していた。そのなかにおいて、当社は新たな飛躍の時代を迎えようとしていた。

### 大府工場が稼働

1995年10月、大府工場が竣工した。従来と比べ、敷地が約5倍の広さになった。事務所は簡素なプレハブ建築だったが、大型のトラックスケールを設置し、豊明第二工場から800tのギロチンシャーを移設して稼働した。1996年にはビブララムシャー付きのコマツ製パワーショベルを導入。それまで機械の解体は人力で行っていたが、その作業を重機で行い切断までできるようになった。処理能力は10倍以上となり、大型のプラントや設備を対象とした廃棄設備処理加工分野を確立できた。

大府工場の設備増強はさらに続いた。1997年には1,250tのギロチンシャーを導入、ギロチンシャー2基体制とし、併せて100馬力の大型油圧プレス機を設置した。これにより、処理能力が一層高まった。余裕のある敷地に次々と新たな設備を導入し、増加する需要に対応できる体制を整えた。大府工場が稼働した初年度は年間5万4,000t程度の鉄スクラップを取り扱った。これは従来比で6,000t程度の増加である。その後、2年目は6万t、3年目は7万2,000tと着実に増えていった。

大府工場が順調に稼働できたことで、大府工場を鉄スクラップ加工、豊明第二工場を非鉄金属スクラップの主力工場と位置づける二極体制がほぼ完成、大きな成長が見込まれた。1984年に用地探しを始めてから大府工場が稼働するまで、実に11年の歳月を要した。長い道のりであった。



大府工場 航空写真



大府工場 開設当時の事務所

1999-2004  
平成11年 平成16年

社内システムの構築

## 時代のニーズに応え、 環境保全活動を積極的に推進

### 星河年男が3代目社長に就任

1999年8月には、3代目社長に星河年男が就任した。1968年から31年間にわたって社長を務めた星河勲男は会長に就任した。当社は若返った経営陣のもとで、21世紀に向けた一歩を踏み出した。

1990年代に日本は鉄スクラップの輸出国に転じており、関東や関西から鉄スクラップが海外へ出荷されていた。名古屋地区でも、当社をはじめリサイクル処理業者が団体としての組織「名古屋鉄源会」を結成、海外事情に関する情報収集や意見交換を行っていた。アジア諸国の経済が成長したことで、良質な日本製鉄スクラップへのニーズが高まり、国内市場へも大きく影響した。当社においても大府工場が多忙をきわめ、輸出比率は20%を超えるまでになった。



3代目 星河年男社長

### 東海豪雨による災害

2000年9月11日から12日にかけて、東海地方を記録的な豪雨が襲い、当社も甚大な被害を受けた。大府工場では近隣を流れる皆瀬川が決壊したため、ギロチンシャー設備をはじめ工場全体が浸水した。事務所1階は机がすっぽり水に浸かってしまうほどで、書類や事務用備品、設備などもすべて使い物にならなくなった。被害総額は約1,000万円にのぼった。

設備の復旧には、社員全員で力を合わせて取り組んだ。工場敷地内にあった車両も浸水したが、多くがディーゼル車であったため、被災した翌日にはエンジンを始動させることができた。設備の復旧では、浸水したモータを乾燥させ、一部の電気部品は交換するなどの対応をした。その結果、プレス設備は1週間で、ギロチンシャー設備は1カ月で復旧させることができた。



東海豪雨時の大府ヤード

### 新経理システムの構築

新たな経営陣は、事業の強化とともに時代にふさわしい社内体制の整備を進めた。その背景には、「強固な財務基盤および優れた人材の活躍があって、はじめて事業は成長する」という考えであり、これ以降、当社はさまざまな社内改革を進めることになる。

第一弾として、新しい経理システムを構築した。2003年、税理士事務所を変更し、翌2004年には、同法人の助言もあり、TKC財務ソフト・FX2を導入した。これにより決算データが毎日把握できるようになり、財務の透明性が格段に向上することとなった。

1 仕訳簿		21 貸借簿		41 会社業績の総合	
2 現金出納簿	9 貸借の対照	22 勘定元簿		42 会社業績の総合	
3 現金出納簿		23 勘定元簿		43 会社業績の総合	
4 借入金簿	10 入力データ	24 勘定科目集		44 自動決算(借対照)の発行管理	
5 借入金簿	11 入力データ	25 勘定科目集		45 決算実績比較	
6 借入金簿	12 入力データ	26 勘定科目集		46 決算実績比較	
7 借入金簿	13 入力データ	27 勘定科目集			
8 借入金簿	14 入力データ	28 勘定科目集			
9 借入金簿	15 入力データ	29 勘定科目集			
10 借入金簿	16 入力データ	30 勘定科目集			
11 借入金簿	17 入力データ	31 勘定科目集			
12 借入金簿	18 入力データ	32 勘定科目集			
13 借入金簿	19 入力データ	33 勘定科目集			
14 借入金簿	20 入力データ	34 勘定科目集			
15 借入金簿	21 入力データ	35 勘定科目集			
16 借入金簿	22 入力データ	36 勘定科目集			
17 借入金簿	23 入力データ	37 勘定科目集			
18 借入金簿	24 入力データ	38 勘定科目集			
19 借入金簿	25 入力データ	39 勘定科目集			
20 借入金簿	26 入力データ	40 勘定科目集			

財務ソフトFX2の導入

### ISO14001 認証を取得

2000年、環境の国際規格であるISO14001の認証取得を目指し活動を始めた。リサイクルに対する社会の関心が高まり、企業として環境への取り組みをシステム化する必要性を強く感じたこと、またISO認証の取得を取引条件とする企業が増えてきたことなどが、主な理由であった。新しい資格を業界に先駆けて取得することで、有利な営業支援ツールとする狙いもあった。

取得にあたって、まず環境管理責任者を選任し取得に向けた組織づくりに着手した。役割分担を明確にしたうえで、環境会議およびISO14001に関する社員教育を毎月1回開催した。当初こそ戸惑う社員も少なくなかったが、徐々に考え方が浸透し環境に対するモラルも向上していった。

こうして2003年3月、豊明第二工場がISO14001認証を取得した。取引先の一つである愛知製鋼へのスクラップ納入業者として2番目の早さであった。

ISO14001による規定のもと、周辺環境への配慮や振動対策、アイドリングストップ、ペーパーレスの推進、入荷物の選別の徹底などを実施。日常的な取り組みを継続させている。



ISO14001 2013.3.18取得

### 大府工場の能力増強と環境対応

十数年にわたって稼働してきた800tギロチンシャーの老朽化が著しく、これを機に能力面だけでなく環境面にも十分に配慮したいと機種を検討した。その結果、2003年12月に最新鋭機1250型ギロチンシャー（モリタ製）を設置した。同機はステンレススクラップの切断加工にも対応できるタングステン合金の刃を装備し、防振装置も備えた最新タイプである。大府工場は従来の1250型マウントシャーと合わせて1,250tの2基体制となった。

環境対策からヤードの整備にも着手した。防振・防音対策のため、ギロチンヤードの床2,500㎡にコンクリートを打ち、その上に鉄板を敷設した。また、高さ5mの外壁を建設し、防音・防塵対策も行った。工場東側の外壁上部は半透明のポリカーボネート製として、近隣の日照権にも配慮した。

2005年に導入したスクラップ定置式ローダー（南星製）は電気式で省エネ性に優れたタワー型ローダーであり、ロードセンシングシステムを導入して操作性を高めた機械である。これをギロチンシャー横に設置し、ギロチンシャーへの投入やトラックからの積み下ろしに稼働させ、ランニングコストの低減と効率性の向上に役立てた。

大府工場の能力増強によって、鉄スクラップに加えステンレススクラップの処理能力も向上した。その結果、付加価値の高いステンレススクラップの取扱量を増やすことができた。



ギロチンシャーリプレイス工事



2号機ギロチンシャー設置



ギロチンヤード防音壁工事、コンクリート工事

2005-2007  
平成17年 平成19年さまざまな  
制度改革

## 新社屋を建設し、 人材が育つ組織への取り組みを強化

### 新社屋(大府事務所)の完成

2004年3月、大府工場敷地内で地鎮祭を行い、新社屋建設工事に着工した。2005年7月11日、大府事務所が完工し竣工式を行った。設計監理は江口設計事務所、施工は清水建設が担当した。鉄骨造り3階建て、延床面積は432.40㎡である。敷地内には来客用の駐車場を設けた。

事務所1階は総務部と営業部が入るオフィススペースとしたほか、エントランスには待ち合わせスペースを設けた。また、会議室、応接室、約60人を収容できる研修室などを新設、職場環境は格段に向上した。



地鎮祭



大府事務所 完成



新社屋 玄関ロビー



応接室



201会議室



1階事務所

### 経理システムの合理化

大府事務所の完成とともに、全銀協手順通信プロトコル<sup>(※)</sup>が稼働したため、2005年には管理業務機能を大府事務所に移行した。これを機に経理システムをはじめとする管理システムは、さらなる効率化が図られた。前年から商品分類管理や仕入れ先分類、日別集計などのデータ化・自動化を進めていたが、それを引き継ぐ一方、トラコン(基幹システム)2台を導入し経費処理の効率化を実現した。

こうして売上げ・仕入れの管理から支払い機能、領収書発行機能、在庫管理、およびそれらの日別管理まで、全社的な管理システムが構築された。そうした煩雑な作業が、従来よりも少人数で効率的にこなせるようになったことも、新たな管理システム導入の大きな利点であった。

### 新ロゴマークを制定

2006年8月、当社は新しいロゴマークを制定した。新しいロゴマークは無量大を表す「∞(インフィニティ)」をモチーフとし、「すべてのモノの活力を再生させ、循環させる」「有限な資源をリサイクルすることにより無限にする」という思いを込めた。ロゴマークの黄緑色は「初心」、緑色は「成長」を意味し、「いつまでも初心を忘れずに成長していこう」という志を表現している。ロゴマークは、社員の名刺や会社案内などを通じて広く発信された。

なお、2006年2月には、WEBサイトもリニューアルした。同年5月には、豊明第一工場の外壁とシャッターをリニューアルした。8月以降、同工場にも新しいロゴマークの看板が掲げられた。

### 人材育成の取り組みを強化

2006年からは、「人が働きやすく、人が育つ組織づくり」への本格的な取り組みが始まった。いわば社内環境整備の節目の年と位置づけられる。

コンサルタント会社の協力を得て、まず「就業規則」を刷新した。続いて、新しい人事評価制度を制定した。こうした背景には、事業拡大に不可欠な社員の頑張りに対して、それに見合う給与・賞与を支払って

(※)全銀協手順通信プロトコル: 全国銀行協会が傘下銀行の広域インターネット通信網により企業と銀行相互間のオンラインデータ交換に用いる標準通信プロトコルとして制定した。拡張性に優れ、将来性が高いシステムである。プロトコルとはコンピュータ間の通信で用いる手順を定めた規格のこと。



新ロゴマーク



リニューアル後の豊明第一工場

きたいとの経営陣の思いがあった。社員がやる気を持って生き生きと働くには、社員の能力や実績を公正に評価する透明性の高い人事制度が必要だと判断した。公正な評価に基づいて給与や賞与が支給され、それにふさわしいポスト（役職）を保証することになる。

賃金・人事評価制度を運用するためには、一人ひとりの実績や評価を測るための物差しがなければならない。つまり、最初に会社が一人ひとりにどのような役割を期待しているかを明確に示す必要がある。それが「役割等級制度」の導入である。会社が期待する役割を、仕事の大きさと責任という二つの観点から7等級に分け、現在どの等級に属するかを本人に伝える。その等級によって給与額が決まる制度である。

また、賞与においてはポイント制を導入、役割等級ごとのポイントにそれぞれの評価ポイントが加算され、本人の頑張り次第では上位等級者を上回る額の支給もあり得ることになった。一人ひとりの頑張りに応えるだけでなく、それぞれの成長を促すよう機能させることが狙いであった。

2007年8月、「Star News（スターニュース）」が創刊された。誌名は社内公募で選ばれ、会社と社員を結ぶコミュニケーションツールとして3カ月に1回発行する。その後も順調に発行を続け、現在に至る。



「Star News」創刊号

### 管理職人事面談と研修制度の整備

人事評価制度を十分に機能させるには、それぞれの能力を伸ばす教育研修制度と連動させなければならないとして、教育研修制度の整備に取り組んだ。

2007年3月、外部コンサルタントの協力を得て中間管理職面談を実施した。役割等級制度の導入に合わせて管理職一人ひとりと面談し、本人の意向を確認しつつ目標管理の重要性を伝えた。引き続き、中間管理職を対象とした「課長・主任研修」を開始。管理者としてのスキルを高めると同時に部門および自分なりの目標・テーマを掲げ、実践していくという目標管理を学ぶ。研修後の同年10月には、成果発表会や考課者研修などが実施された。

また、同年5月には、改善提案制度も開始した。この制度は、業務の



主任研修



ヒューマンブレイン/稲垣先生



課長研修



改善提案優秀者表彰

改善もさることながら社員の意識改革と自己研鑽という点でも効果的だった。改善を考えることは業務を見つめ直すことであり、それが自分のスキルを高めることにつながるからである。改善提案は半年間で40件に達し、すべて採用された。加えて優秀者を表彰した。

### 退職金制度を改定

「社員がやる気を持って生き生きと働ける会社になりたい」「社員の頑張り業績が伸びれば、それに応じた給与を支払いたい」という思いから、賃金・評価制度を見直した。その一環として退職金制度の改定を行い、2008年4月より新しい退職金制度に移行した。

新しい制度は、等級ごとのポイントを毎年加算する「ポイント制退職金制度」として、支給対象者を勤続3年以上から勤続2年以上へと拡大した。給与だけでなく、退職金にも社員の頑張りや成長を反映させる改定となった。

2008-2009  
平成20年 平成21年

創業50周年を  
迎える

## さらなる理想を目指して新生アルメック発進



### アルメックに社名変更

金属スクラップ需要は2007年以降、拡大を続けた。中国やインド、ロシアなど、いわゆる新興国の経済発展が著しく、その影響を受けて資源需要が高まったことによる。金属資源のリサイクル業界にとっては、追い風となる市場環境が続いた。

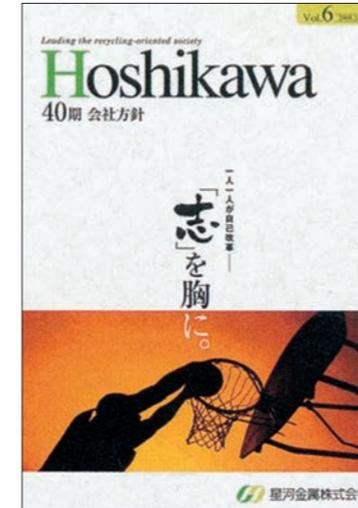
2008年8月には社名を「星河金属株式会社」から「アルメック (ARMEC) 株式会社」に改称した。創業50周年を契機に心機一転して事業に取り組むことを宣言し、社会的な存在意義の高いパブリックカンパニーへの飛躍を目指す。時代のニーズに対応したリサイクル事業の業容拡大と充実を図る方針を打ち出し、新たな歴史を刻むことになった。

新しい社名には、「あらゆる (All) 資源 (Material) のリサイクル (Recycle) によって、環境保全 (Environmental preservation) に貢献 (Contribution) する。そして何より、私たち自身の中にある活力を見出すことで、お客様や地域に貢献する」というメッセージを込めた。

### コンサルタントの支援で大規模な社内改革に着手

2008年1月、「40期会社方針」と「ミッションブックレット」を発行し、全社員に配布した。経営理念や経営方針、各部門の存在意義を、改めて社員に伝えていく必要を感じたための取り組みである。そのテーマを「活力再生工場」とし、関係する部門で価値再生を目指した実践行動が定められた。

同年9月からは日本を代表するコンサルタント会社である船井総合研究所の指導を受け、大規模な社内改革に着手した。「自らの存在価値が、どこにあるのかを自分たちで考えよう」をテーマに、毎月ミーティング



「40期会社方針」



を開き、問題点の抽出とその施策を練り上げた。これが「社員総会資料」として社員総会において全社員に提示されるものである。

翌2009年1月25日、全社員が一堂に会しアルメックの方向性を共有するために、迎賓館ザ・グランドティアラ豊明において第1回社員総会を開催。全社員と新卒の入社予定者が出席した。総会の冒頭に社長が創業ストーリーを紹介、星河秀樹専務 (現：社長) が将来の方向性を発表した。その後、「社員総会資料」により部門ごとの実行計画が発表された。

#### テーマ「活力再生工場」

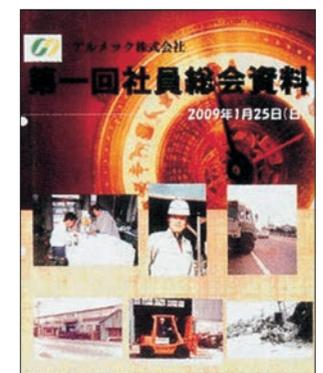
モノに限らず、あらゆる価値を再生し、社会に還元していくさまざまな向上きなベクトルは、金属の再生というビジネスにとどまりません。

#### 実践行動

- モノの価値再生  
鉄およびアルミ・ステンレスなどの非鉄金属の再生。
- ヒトの価値再生  
教育や人材育成、正しい評価システムの構築によるモラル向上。社屋や工場設備の整備など、社員に対する先行投資。
- 業界の価値再生  
リサイクル業界への理解促進と、産業界での地位向上。
- お取引先の価値再生  
情報提供・提案により、環境ビジネス (リサイクル業界) への意識を高揚させる。



旧社名ミッションブックレット 新社名ミッションブックレット



「第一回社員総会資料」



第1回社員総会



発表の後、船井総合研究所・菊池功氏の講演が行われ、最後に全員での会食および社内表彰をもって総会は終了した。社内表彰では、できるだけ多くの社員が表彰されるよう、役員が選出するMVPや部門長が選出する各賞、また永年勤続者を表彰した。創業50年目という節目の年に行われた有意義な社員総会となった。

#### 新設備導入で作業の効率化と増強を推進

2009年、豊明第二工場と大府工場は、さらなる効率化と増強を図り建物や設備を新設した。豊明第二工場では、30年間使用してきたプレス機（ミフク工業製）を撤去し、新たに35型プレス機（モリタ環境テック製）を導入した。入れ替え工事が完了した同年1月に稼働した。

大府工場では、2008年11月5日に地鎮祭を行い、その後着工した大府西棟が完成し3月18日に竣工式が行われた。設計監理はイオ設計事務所、施工は清水建設が担当した。鉄骨造り3階建て、延床面積は395.36㎡である。食堂、更衣室、シャワー室を設置し施設環境が整い社員の福利厚生が向上した。

さらに大府工場東側の拡張工事を進めることを決め、1月29日に工事契約を締結。3月3日に安全祈願祭を実施、4月30日に工事が完了した。施工は清水建設である。ヤードは約1,200坪（約3,960㎡）に広がり、作



35型プレス機



大府工場西棟



大府工場東側拡張工事



モリタ環境テック製ギロチンシャー

業効率と生産性が大幅に向上した。

6月には、大府工場に3基目となる1,250tギロチンシャー（モリタ環境テック製）が設置された。

#### 社内読書会「木鶏クラブ」開始

2008年4月、当社は経営方針の一文に「人間力をつけ、人格を高める」との文言を加えた。これを受けて、新しいステージで活躍する人間力を養うために、2009年1月27日、社内読書会「木鶏クラブ」を発足させた。同クラブは月刊誌『致知』を教材として、その中に書かれた体験談や苦勞談などを読み、参加者がその読後感を発表し、自分の仕事や人生に、どのように活かしていくかを語り合う内容である。

初年度は役員と役職者が参加し毎月1回開催した。2年目以降は参加者を全社員に拡大し、会社全体で共通の価値観を持つための学びの場として定着。読後感を「書く」「発表する」ことが中心となる取り組みであるため、物事を考え、意見を述べる習慣づけに結びつき、人材育成にも役立っている。

#### 初の新卒向け会社説明会と入社式

「人を大切に経営」を進めていくには優秀な人材を定期的に採用していくことが不可欠との判断から、2007年10月より新卒採用プロジェクトが始まった。当社にとっては初の採用プロジェクトである。

社内から6人の社員をリクルーターとして選び、2009年4月に入社す



月刊誌「致知」



第1回会社説明会(名古屋都市センター)



入社式

る大卒の学生を確保するために活動を開始した。名古屋都市センターを会場とした会社説明会では、4日間の累計で70人を超える学生が参加、当社の説明に熱心に耳を傾けた。

2009年4月1日、初の新卒社員7人を迎えて入社式を執り行った。若い力とともに、新たな時代を切り開く、希望に満ちた式典となった。

### お客様向け情報紙「アルメックニュース」の発行

2009年1月、お客様向けの営業情報紙「アルメックニュース」を創刊した。内容は社内での取り組みの報告、経営理念の紹介、新設備の概要、相場動向など。お客様に役立つ情報を発信するとともに読んで楽しめる紙面構成を心がけている。総務部と営業部のメンバーが編集を担当、毎月1日付で発行し、2019年12月号で132号となった。



「アルメックニュース」

### 当社第1回無担保社債を発行

2009年3月31日、第1回無担保社債を発行した。財務代理人・引受人は三菱東京UFJ銀行(現:三菱UFJ銀行)である。

大府工場の設備増強の資金調達に初となる1億円もの社債を発行したことは、厳しい基準をクリアした優良企業として社内外への証となった。また、資金調達の多様化を図ることもできた。

### 創業50周年行事開催

2009年4月、当社は創業50周年を迎えた。さまざまな苦労や喜びに彩られた半世紀であったが、視線はすでに次の半世紀に向けられていた。創業50周年を機に策定した5カ年計画を掲げ、こうしたミッションや実行計画に全社員で取り組むことで、次の50年に向けた第一歩を歩み出したのである。4月7日には、名古屋マリオットアソシアホテルにおいて、創業50周年記念式典を開催した。多数の来賓と社員を含めた123人が参集し節目を祝った。

7月7日には船井総合研究所・菊池功執行役員を迎え、記念謝恩セミナーを開催した。テーマは「不況期の緊急対策と2009年以降の経営法則」である。続いて、星河秀樹専務(現社長)が将来の新たな取り組みについて発表した。



創業50周年記念謝恩セミナー

#### 5カ年計画

1. 設備とヤードの拡充/本社プレス機稼働/大府ヤードの拡大/大府西棟の竣工/大府3基目のギロチン設置
  2. 活力再生工場/委員会の立ち上げ/改善提案/新卒採用活動の継続
  3. 人間力の向上/読書会「木鶏クラブ」の設定
- これを受け、各部門の5年後に向けたビジョンと課題、実行計画が公表された。

#### ■営業部

- ①発元からの直後回収強化、甲山・新断回収強化
- ②仕入れ強化のための組織営業、提案型営業の実践
- ③より高く販売するための販売先開拓
- ④目標・予算などの数値管理

#### ■生産部・非鉄部

- ①大府・豊明の独立採算体制の確立
- ②コスト管理
- ③作業効率管理
- ④管理職の自立

#### ■運搬部

- ①セールスドライバー、マーケティングドライバー化
- ②数値管理による生産性の向上
- ③計画的な人材育成

#### ■総務部

- ①企業化・組織化
  - ②社員教育の実施、新卒採用の継続
  - ③組織活性化の仕組みづくり
- これらに加え、経営企画室のミッションおよび役割として、次の項目が明示された。

#### ■経営企画室

##### ミッション

常に変化する外部環境に適応し続けるために、アルメックとして新しい事業・新しい営業手法の計画と実行への落とし込みに取り組む役割

- ①新しい収益となる新規事業の計画や落とし込み
- ②事業計画作成のサポートとなる情報収集
- ③新営業手法の推進や落とし込み



創業50周年記念式典



2代目社長 星河 勲男 Isao Hoshikawa

## あの時のARMEC

### 節目ごとの挑戦が、 発展への原動力に

当社は1959年に創業、2019年に60年の節目を迎えます。長く事業を継続できたことは、お取引先はもちろん先輩社員や現役社員、また地域の方々など、多くの皆様のご支援の賜物と深く感謝しています。現在までを振り返ると、当社には三つの節目となる出来事がありました。

一つ目は、1968年の会社設立です。創業から数年間は個人商店として家族3人で取り組んでいました。少しずつ従業員が増えて「有限会社星河商店」を設立、会社組織としました。これを機に工場を建設、大型プレス機の導入などにより加工から出荷までを可能にし、メーカー直納ができました。

二つ目は大府工場の建設。豊明工場が手狭になり、社員が安全で快適に仕事ができる広い土地を探し、取得するのに6年の歳月がかかりましたが、大府工場を稼働することができました。1995年のことです。以来、事業が飛躍的に発展したのです。

三つ目は2008年の社名変更。創業50周年を機にアルメックとしました。新しい社名には、リサイクル事業を追求する企業姿勢と新たな気持ちで仕事に取り組む決意を示したのです。

### 寄せ屋から問屋への転換で、 次の一步を踏み出す

私が社長に就任したのは1968年、29歳のときでした。1999年に弟・年男に引き継ぐまで31年間を務めました。社長になった当初は鋼材需要が急増しました。自動車工場では鋼材を納入する車が優先されて、我々が回収に行っても後回しになる。この悔しい思いから「製品を扱ったほうが商売になるから、鉄板を扱おう」と、シャーリング(切断)事業を始めたのです。これは利益が大きく、加工業(問屋)への転機となりました。ところが、数年で収益が出なくなり、その後は赤字続き。残念ながら、シャーリング事業は1983年に撤退しました。

### 創業者の父の姿と三つの言葉

1989年に他界した父の懸命に働く姿は、よく思い出します。父は50歳を過ぎて創業したのですが、勘の鋭い人で、道筋を立てて将来を予測し自由な発想ができました。母・美代子とともに骨身を惜しまず働き、事業の土台をつくったのです。父の努力に報いたいと、私も弟の年男と力を合わせ牽引してきました。

私のモットーは「運・鈍・根」の三つ。

「運」は自分の努力で道を拓く。「鈍」は定めた目標に粘り強く愚直に取り組み続ける。「根」は諦めず根気強く。これらの言葉を肝に銘じて、取り組んできました。

### 新しい企業文化を育む

当社では危険を伴う作業もあり、人材が集まりにくい。人材を集めるには社員の意識を変え、企業文化を育てる事です。従来通りではダメだと痛感しました。

2007年頃、コンサルタント会社の助言から「社員の不平や不満を吸収して、社員が社員を連れてくるような会社にならないといけない」と気づき、人材育成と社内改革を重ね、初めて大学卒の新入社員を採用しました。こうした積み重ねによって企業文化が育まれています。

また、社員の意識改革のために2009年には、「木鶏クラブ」という読書を活用する人材教育に取り組み始めました。月刊誌『致知』を通じて人間学を学びます。これは現在も継続しています。

これからも社内改革を続け、お客様に付加価値の高い商品やサービスを提供していきたい。社員の皆さんも高い意識を持って日々の仕事に取り組んでいただきたいと願っています。



社員の意識を高め、  
新たな企業文化を育てつつ  
次代への挑戦を。



3代目社長 星河 年男 Toshio Hoshikawa

## あの時の ARMEC

### 創業者の教訓は 今も社内に息づく

アルメックの創業時は、家族経営の鉄スクラップ回収業でした。現在までの60年間にはさまざまな苦労や挑戦がありました。私たちの業界はリサイクル業と呼ばれていますが、創業の頃は「寄せ屋」と呼ばれていました。「寄せ屋」が廃材を集めそれを加工する問屋に販売します。そして加工された鉄原料を製鉄所へ問屋が納入するのです。

当時は「寄せ屋」から「問屋」になるのが夢であり、大きな目標でした。父や兄の姿を追いかけ、私も10歳の頃から家業を手伝っていました。早く問屋になれるようにと、業務の後、夜空の星に願いを託したこともありました。幾多の試練を乗り越え、1971年、豊明第二工場の土地を取得し、1977年には工場を完成することができました。1978年にはメーカー直納を実現、問屋になる夢を叶えることができました。

大きな目標を成し遂げた喜びもつかの間、創業者である父は1989年に息を引き取りました。物静かで頑張り屋、決して妥協しない人でした。そして多くの教訓も残してくれました。例えば「人の3倍働け」「仕事は段取りが6分」「ゴミは宝の山」「儲けるより使わない算段をしる」「分からない事は恥ではない、

何でも聞け」「仕事は弾んでやるものだ」など。その教訓は今も経営戦略や人材育成の面で活かしています。

### 社内改革の実行と アルメックへ社名変更

1999年には兄の後を引き継ぎ、私が社長に就任、2011年まで務めました。その間ハード、ソフト両面の充実に注力しました。中でも2005年大府工場に新事務棟を開設できたことが印象深いです。「お客様に快適に過ごしていただく、社員も仕事に集中できる環境を整えたい」、これらの思いに応えてくれる素敵な新事務棟は、その後のアルメック発展の基礎となってくれました。

また、2007年から始まった大胆な社内改革は、星河智美現専務が主導してくれました。中でも2007年秋からの新卒採用プロジェクトはアルメックに大きな変革をもたらすことになりました。2009年4月に第1期生が入社、以後途切れることなく採用を続けており、今ではなくてはならない重要プロジェクトです。

在任中もつとも忘れられない出来事は、2008年8月の「アルメック」への社名変更です。創業50周年を前に、社員に夢を与えられるような社名にしたかったこと、そして「皆で全社一丸と

なって、すべての素材をリサイクルし、環境保全、世の中に貢献していこう」という会社の存在意義や想いを新社名に込めたのです。A・R・M・E・Cのアルファベットに込めた想いは、私たちが60年培ってきたそのものを表していると思います。

さらに現在でも続く「社員総会」。2009年から、文字通り社員全員が主役の組織になることを目指して始めました。年々内容が充実し、今では自他ともに認める全員経営が実現しています。

### 「資源製造供給」を 徹底的に追求する

次の世代を担う人材育成は、簡単なことではありません。同じ仕事をするにしても、人によって得意不得意があります。私もかつては若手社員の短所ばかりに目が行き指摘していました。これでは人材は育たないと気付いた50歳代後半からは、まず長所や持ち味を評価することで社員のやる気を引き出すことに努めました。

次の世代には、資源製造供給事業を徹底的に追求してもらいたいと思っています。私達の担っている事業はグローバルで、社会的な貢献度の高いものです。現在は10年に一度の変革期

といわれる激しい環境変化の真ただ中ですが、そのような外部環境であってもアルメックは必ずや苦難を乗り越えることができると確信しています。なぜなら現在のアルメックは星河秀樹社長のリーダーシップのもと、全社一丸となって経営理念の実現に邁進し「喜ばれる存在」に着実に向かっている、さらにはそれを全員が実感できているからです。会社の歩みを最初から見てきた私にとって、現在のアルメックの姿は誇りです。

創業者である星河仙吉もきっとそう認識し、誇らしく、また温かく見守ってくれていると思います。次代を担う社員の皆さんには常に高い目標を掲げ、プロ意識をもって仕事に臨み、そしてアルメックを、日本を代表する会社に育ててもらいたい、そう切望しています。



豊明工場がISO14001認証を取得した際のISO登録証授与式(2003年3月)

# 資源製造供給業を追求し、 次の100年に向け 進化し続ける。

『アルメック株式会社 50周年記念誌 ～おかげさまの50年～』 2009（平成21）年8月発行

次の50年に向けARMECの進むべき方向を考える契機の一助とする事を目的に、『50周年記念誌』を発行しました。完成した記念誌は、全国の図書館へ寄贈しました。

寄贈先一覧

- 2011（平成23）年2月10日  
東京大学経済学図書館
- 2013（平成25）年8月5日  
国立国会図書館
- 2013（平成25）年9月13日  
神奈川県立川崎図書館
- 2013（平成25）年11月15日  
立命館大学図書館
- 2014（平成26）年4月14日  
大阪経済大学図書館
- 2015（平成27）年7月9日  
大阪府立中之島図書館
- 2017（平成29）年6月20日  
明石市立図書館



新創業・ARMECの挑戦

2010-2019  
平成22年 令和元年



# 2010 平成22年

## 第1回社内木鶏全国大会に出場

2009年1月より開始した「社内木鶏クラブ」ではあるが、この年5月、第1回「社内木鶏全国大会」(致知出版社主催)に出場した。この大会は社内木鶏クラブの活動が会社を変革させた成功事例を発表するもの。当日は当社社員が1,500人の聴衆の前にプレゼンテーションを行い、「感動賞」を受賞した。



第1回「社内木鶏全国大会」

## 小学生の工場見学を実施

地域貢献の一環として、6月、大府工場にて地元の小学生を対象に初の工場見学を実施した。当社の事業内容や金属リサイクルの大切さを知ってもらう良い機会であり、その後も随時開催している。2017年からは小学生にも興味を持って読んでもらえるよう工夫した見学のレポートを、「アルメック新聞」号外として発行し配布している。



小学生による工場見学



「アルメック新聞」号外

## 廃棄物収集サービス事業を開始

7月より、一般家庭やオフィスを対象とした廃棄物収集サービス事業を開始。新規事業着手にあたり、豊明市の一般廃棄物収集運搬許可を取得した。

金属製品は自社で引き取って選別・加工を施し、そのほかのものは、そ

れぞれ適正な処理を行う協力企業に委託。若手スタッフを中心に業務を展開して利用者に親しみをもちてもらい、地域に愛される企業イメージの構築を目指した。

## 放射線検知器を導入

放射線を帯びたスクラップの入出荷をシャットアウトし、安全確保を行うために、10月、大府工場に放射線検知器を導入した。当時、全国的にも業界内での導入例はめずらしいことであった。リスクマネジメントの一環で



放射線検知装置

あり、これによって品質管理体制が強化された。

2012年12月には、環境省の定める都道府県・政令市において、優良産廃処理業者認定制度に基づき優れた能力と実績を有する産業廃棄物処理業者(優良認定業者)として認定された。

## ベトナムに駐在事務所を開設

9月、現地に進出した日系企業との連携強化や市場リサーチを目的に、ベトナム・ハノイに駐在事務所を開設、「産業新聞」でも大きく報じられた。ベトナム国内における金属資源の再資源化事業を見据えたものであったが、その後同事務所は2017年に閉鎖となった。

## 山口県の山原商会在工場見学

11月20日、山口県の宇部市にある有力ヤードディーラー山原商会の山原憲子社長をはじめ全社員28人が工場見学に訪れた。山原一紀専務が愛知県内の大学を卒業、商社を通じて当社を見学し感銘を受けたといい、今回、社員研修旅行として実現したも



山原商会の工場見学



フィリピンにアルメック保育所開設

の。このことは、「日刊鉄鋼新聞」「日刊産業新聞」「日刊市況通信」でも取り上げられた。

# 2011 平成23年

## フィリピン・ミンダナオ島に保育所を建設

2月、フィリピン・ミンダナオ島に「アルメック保育所」を建設した。慈善事業を進める近隣の寺院の活動に賛同して、協力した社会貢献プロジェクトである。

フィリピンの教育制度では、保育所に通っていない子どもは小学校に通えない。保育所が遠方にある子どもは、10kmもの距離を歩いて通うような過酷な状況であることを知り、「教

育の場を設けることこそが、現地の活力になり、未来を切り開く力になる」と考え、保育所建設を支援することにした。完成時には当社役員、社員が現地を訪問、現地スタッフや子どもたちとともに祝った。

## 決済の全社キャッシュレス化

豊明工場においては先行して2010年8月より現金の取り扱いを廃止していたが、当年8月からは全社で現金決済を廃止、銀行振込による決済に一本化した。金属スクラップの加工・販売を手がける企業では現金決済が圧倒的主流を占めており、振込決済への一元化は異例の取り組みであるが、業界のイメージアップにも繋がることとして進めてきた。経理業務をトラコン(基幹システム)の一元管理下に置

くことで、出納の一覧性、透明性を高めるとともに、事務作業の効率化が一段と進んだ。

### 星河秀樹が社長に就任

8月1日、第3回社員総会において経営陣の刷新を発表。星河秀樹専務取締役が代表取締役社長に就任、年男社長は代表権のある会長に就任した。秀樹社長の就任挨拶では、「①会議より対話を重視し、社員とのコミュニケーションを緊密に行っていく ②顧客、社員から喜ばれる存在になる ③活力ある職場にする」、以上の3点を強調した。



4代目社長 星河秀樹

### ISO27001(情報セキュリティマネジメントシステム) 認証取得

9月、ISO27001(情報セキュリティマネジメントシステム)の認証を取得した。当社ではトラコン、ファイルサーバーに顧客データが蓄積されている。



ISO27001 認証取得

また、取り扱うスクラップにも、パソコンや携帯電話等の情報関連機器に内蔵されたハードディスクやメモリに個人情報をはじめとする重要なデータが残っている可能性がある。情報管理意識の社会的な高まりを受けて取得の手続きを進め、愛知県内の同業では3番目の早さでの認証取得を実現した。

### 事務所改装

9月、大府工場の事務所を改装した。雨による浸水からデータを守るため、サーバールームをほかより1m高い場所に設置。情報セキュリティの面からも、来客中のお客様から事務所内が見えないようにパーテーションを設置するなど、機能的なレイアウトに変更した。



事務所改装工事中

## 2012 平成24年

### 社員旅行を開催

2月、約10年ぶりとなる社員旅行を実施した。社員23人が参加、京都への1泊2日の旅を満喫した。社員旅行は不定期に実施していたが、のちに毎年開催となった。行先は活力再生委員会(2019年現在はES/CS委員会)が主体となり、旅行会社の提案を受けて決定する。これまでに、東京や横浜、三重、長野、福井などへの旅行が実施された。



東京・横浜(2014年)



福井(2018年)

### 東海豊友会が会社見学

2月6日、東海地方の中小企業経営者の集まりである東海豊友会の24



東海豊友会の会社見学

人が当社を見学に訪れた。より良い社風づくりを目指して質疑応答が行われ、当社にとっても有意義な出来事となった。

### 大府商工会議所の優良従業員表彰

5月23日、大府商工会議所が行う優良従業員表彰式が行われ、当社社員4人に表彰状と記念品が贈られた。同商工会議所の会員事業所に勤務し優秀な勤務成績のある従業員を表彰することで、従業員のモチベーションアップに繋げるものである。

なお、2013年には当社から2人の従業員が表彰されるなど、毎年のように表彰されている。



優良従業員表彰式(2012年)

### ミンダナオ島へ靴を150足

9月、前年に保育所がオープンするなど絆を深めているミンダナオ島に、新品の子ども用の靴150足を送った。社員の協力により実現したもの。靴には社員の絵手紙も添えられた。



絵手紙とともに送られた150足の靴

### シュレッター導入に向けて

当社経営陣は2004年より、シュレッター導入の検討を続けてきた。すでに導入し運用している企業への視察、プラントメーカーの選定などを進めていくなかで、上級品と下級品の評価差(値差)が少なくなってきたことや導入によってメーカーにより良い製品の供給ができることと判断。当社の社会的責任の範囲を広げるために必要であるという確信を持った。

2010年の第2回社員総会において

シュレッター導入の検討を発表、翌年10月に導入を最終決定。当年から設置に向けて具体的に取り組むなかで、6月21日に愛知県より「独創的な技術、またはシステムを有し、かつ環境負荷低減効果および事業の継続性が見込まれるリサイクル関連施設の整備事業である」との事業認定を受けた。

10月までに大府工場のレイアウト変更、引っ越しを完了。11月から12月にかけて、基礎工事、杭打ち、コンクリート養生などの作業を進めた。

## 2013 平成25年

### シュレッター導入と補助金に採択

この年に入ると大府工場でのシュレッター設置工事が本格化。電源工事やクレーン設置工事を経て、3月にはシュレッター本体を設置、試運転による調整も行われた。

そして4月2日、シュレッター設備の完成を祝して竣工式を開催した。創業54年目にして粉砕機という新たな設備の本格稼働が開始した。この設備は、東海地区では2台目、プレス、ギロチンシャー、シュレッターの三つの設備が一つの工場に揃うのは、この地区では当社だけであった。これら設備の充実により扱ひ量の増加、増産、品質向上が実現、取引先からの信頼をさらに高め、業績向上に結びつくと期待された。



正戸工場



660馬力型シュレッダー竣工式

導入した富士車輛製「660馬力型シュレッダー」は、横型に比べて電気代が約3分の1で稼働できる。当初は「鉄ダライ(切削屑)」を粉砕する専用機として、毎時30t程度の加工を目標としていた。この事業の独創性が評価され、当社では初めて愛知県の「循環型社会形成推進事業費補助金」に採択された。

### 正戸工場完成

10月14日、かねて進めていた正戸工場が完成した。面積6,800㎡の造成に1,600万円をかけた工場である。これにより工場機能はさらなるパワーアップが実現した。

## 2014 平成26年

### ホームページと「Mission Booklet」をリニューアル

3月26日、創業55周年を迎え、ホームページをリニューアルした。生活に欠かせない金属をリサイクルする当社



リニューアルしたホームページと「Mission Booklet」

の事業を分かりやすく示し親しみやすいものとなった。

経営理念や社員としての行動規範を示した「Mission Booklet」をリニューアルして3月に発行した。

### ナゲット機とアルコールチェッカーの導入

3月、本社にナゲット機を導入した。この機械は、被覆電線を粉砕して選別、被覆部分と銅に分離する。

また、二日酔いなどでもわずかなアルコールが体内に残っていると自動車や機械の運転に支障が出る。これを防ぐため、5月にはアルコールチェッカーを導入した。



ナゲット機



アルコールチェッカー

### 創業55周年イベントの開催

5月25日、当社は創業55周年を記念して「GO GO感謝祭 アルメック家族会」を開催した。家族会の実施は、当社にとって初めての試みであった。

会場はウエスティンナゴヤキャッスル(現:ホテルナゴヤキャッスル、名古屋市西区)、当日は全社員とその家族126人が出席した。冒頭の挨拶にて星河社長は「当社の発展と、歴史を築いてくれた多くの方々に対し感謝の気持ちを表すとともに、これまでの半世紀と現在を見つめ直し、新たな半



星河社長による挨拶



GO GO感謝祭アルメック家族会

世紀に向け、さらなる成長と発展を決意するために今回の家族会を開催した」と、開催の意図を述べた。

子どもから大人までが楽しめるさまざまな企画で会場は盛り上がり、合間には当社の軌跡をVTRで紹介した。これらの行事を通じて節目の年を祝うとともに、「オールアルメック」として力を合わせ、将来の活躍に向けて全社員で決意を新たにした。

### 第1回オープンセミナー開催

8月26日、第1回オープンセミナーを大府工場にて開催した。当日は工学博士の五日市剛氏を講師に招き、「言葉のチカラ」をテーマに講演会を実施。同氏は『「ありがとう』『感謝します』の“魔法の言葉”が人生に幸運を招き、苦難を乗り越えるカギとなった』と自身の実体験を語った。



第1回オープンセミナー

### シュレッダー設備の改良がビジネスチャンスに

前年に導入したシュレッダーは、外部環境の変化によって「粉碎ダライ」の需要が伸び悩んだため、用途の変更を迫られた。検討を重ねていた時期、他社でシュレッダープラントの運用を担当していた経験豊富なエンジニアが当社に入社、当年末から設備を汎用型に進化させる取り組みを開始した。

この取り組みでは、破碎工程のメインとなるローター部分の改良、集塵機の湿式への変更、ドラム型磁選機・手選別ラインの設置など次々に選別機器を導入、単なる粉碎設備から一つのプラントとして大きく変貌させた。これによって、シュレッダーの性能が格段に上がり、新たなビジネスチャンスを生みかけとなった。

なお、愛知県の「経営革新計画」の認定を受け、2016年7月にはシュレッダーのローター改良について、「ものづくり補助金」の採択を受けることができた。

一方、鉄鋼や機械を扱う商社である阪和興業株式会社(本社:大阪市)の



非鉄ピックアップラインの構築開始

シュレッダーの稼働によって細かな金属類、プラスチック、ダスト等が発生する。残渣にはリサイクル可能なものも混じっているが、分離・分別のライン構築には膨大なコストがかかるため、当社ではやむなく埋立場や溶融炉で処理していた。しかし、「総合リサイクル企業」を目指す当社にとって、リサイクル可能な資源を捨てることは本意ではなかった。このため自社独自設計によるライン構築の検討を進め、当年6月頃から「非鉄ピックアップライン」の構築に取り組んだ。



非鉄ピックアップラインで製造された製品

分離・分別対象となる投入物の大きさや形状を揃えることで「比重選別」を可能とする画期的なラインが実現した。

愛知環境賞への挑戦

愛知県のコーディネーターからの強い勧めもあり、「愛知環境賞」への応募を決めた。同賞は2005年開催の「愛・地球博」を契機に創設された賞で、県内の有名企業がこぞって応募する権威ある賞である。

8月から準備を進め、9月に申請書を提出。11月にはプレゼンテーションを行った。当年は残念ながら受賞には至らなかったが、審査員からは「先駆性、独自性、将来性がある」とのコメントがあり、一定の成果を収めることができた。

女性が働ける職場づくり

将来に向けた人材確保について、

社内では男性や経験者など、採用にあたって特定の条件を設けては十分な人数を確保できなくなるのではないかという危機感が始まっていた。女性も含めて幅広い人材の採用に繋げようと、女性が活躍できる職場づくりがスタートした。

ハード的には豊明第一工場に男女別トイレ、豊明工場事務所棟に更衣室の整備など、そのほか「女性活躍推進宣言(厚生労働省)」「女性活躍促進宣言(愛知県)」「あいち女性輝きカンパニー」認証取得、各種ハラスメント防止規定の整備、休暇を取りやすい環境の整備など、多角的な対応を行った。

2017年8月には、本人希望による人事異動で、総務部から非鉄マテリアル部へ女性社員が異動となった。主に非鉄金属の選別作業に従事しており、当社の女性活躍における新たな第一歩となった。

12月25日に愛知県が発行する「企業の子ども・子育てに関する社会貢献活動実施状況調査事例集」に当社が紹介され、女性が働ける職場づくりをPRできた。

新人事制度策定プロジェクト開始

この時期、2006年に制定した人事評価制度について、社員から「評価を付けるのが難しい」「自分のどこが評価されているのかわかりにくい」などの意見が出始めたほか、制度疲労を



「新人事制度ガイドブック」

起こし、現状に合っていない部分があるなどの課題も生じ始めたため、制度の改定を決定した。

10月、新人事評価制度作成プロジェクトに着手、第1回全体打ち合わせを行った。新人事制度は、新しくなった経営理念の実践のための制度でもあり、理念を踏まえた人材育成の基盤となるものである。従来の等級制度など優れた点は維持し、反対に「職務遂行明細」など、新機軸も積極的に取り入れた。

新人事制度は2017年8月、第50期のスタートに合わせて本格的に運用を開始した。同制度によって「安心・納得して働ける就業環境・処遇を整えること」「経営理念を踏まえ、社員のプロフェッショナルとしての活動を支援すること」を目指している。

アルメック検定の改定

人事評価の一環として「アルメック



「アルメック検定」問題用紙

検定」を2008年から行っているが、この年大幅な改定を加えた。この社内検定は、各部門長が持ち寄った問題のほか、ISOの教育訓練も兼ねたオリジナルの筆記試験である。人事評価だけでなく、業務知識の学習、数値管理能力の育成、選別能力の向上なども狙ったもので、全員が全部門の設問に回答する。他部門の業務にも触れることで、会社全体の仕事内容が理解できる仕組みになっている。

この「アルメック検定」は、経営理念の理解度を計測する「志検定」と共に改定を重ね、2019年現在も継続して実施している。

豊明市・大府市社会福祉協議会への寄付

当社では以前から地域行事への寄付・協賛を行っているが、「経営品質」の学びを積み重ねるなかで、4本柱の一つ「社会との調和」への取り組み強化に向けて再検討を進めていた。

地域・社会への貢献度をより高めるため、当年より社会福祉法人豊明市社会福祉協議会、および大府市社会福祉協議会への寄付を開始した。寄付金は車椅子の購入等に充当されるなど、長期にわたって意義のある取り組みとなっている。そのほか、伊勢神宮への奉納などを行い、感謝状を贈呈されている。

営業戦略の見直し

2015年は中国市場で鉄鋼生産が供給過剰となり、国内の鉄スクラップ市況が悪化した。この状況は当社の売上げにも影響し、業績は低迷した。また同じ年、営業部員が退社し、営業部門は人手不足に悩まされていた。

当社では2009年頃より、自転車やストーブ等、小型トラックでも回収できる資材を、複数の小売店(主としてホームセンター)を回って回収していた。しかし、こうした小型資材の回収は利益が少なく人件費もかかるため、相場低迷の影響をまろに受ける形で完全な赤字事業となっていた。また、この回収業務には大手商社が介在しており、後々大きなビジネスに結びつくことを期待していたが、結果的にそのような展開とはならなかった。

こうした事情から、限られた人員のなかでどのように事業を展開すべきか再検討した結果、当事業からの撤退を決断した。また、少量・遠方の引き取り業務を取りやめ、収益に繋が



非鉄ピックアップライン

らない業務を整理、適正な利益を得られる体制づくりに取り組んだ。

### 運搬部・営業部・生産部の連携強化

営業戦略を見直すとともに社内組織の活性化も進めた。かつて運搬部は荷物を運ぶことだけに専念する体制であった。2009年1月開催の第1回社員総会資料には「セールスドライバー、マーケティングドライバー化」との文言があるが、長年にわたる社内改革や人員の交代、経営品質の学びから、この時期の前後からメンバーの意識改革が急速に進み、すべてを営業部門に頼り、依頼のあった荷物だけを運ぶのではなく、自らお客様とやりとりして必要に応じた判断を下し、運搬担当者が主体的に回収業務を進めていく体制が整ってきた。

さらに運搬・営業・生産の各部門間で、互いの業務を理解することが重要と考え、部門間でのジョブローテーションによる人材交流を活発化させてきた。業務上では特に運搬部と生産部が密に連携を取りながら業務を進めるようになった。双方の担当者が無線機などを活用してやりとりし、効率的に業務を進める動きが定着した。また、運搬部員がガス溶接作業者の資格を取得するなど、互いの業務を理解するため、それぞれの部門で必要となる資格取得にも積極的に取り組んだ。

こうした部門間の連携強化によって

業務の効率化やサービスの向上、仕事への意識を高めることができ、業績向上の一助となった。ジョブローテーションは2019年現在も継続しており、作業効率、生産性のさらなる向上に資している。

### 社内木鶏クラブが開催100回を達成

2008年より一部他の勉強会も挟みつつ継続して開催してきた「社内木鶏クラブ」は、当年12月、ついに100回を突破するに至った。

ここに至るまでには紆余曲折があった。木鶏クラブの意義を理解できず会社を去った社員もいた。マンネリ化という課題が顕在化した時期もあった。そういった困難を乗り越え「社内木鶏クラブはアルメックにとってなくてはならない財産である」という役員・幹部の強い意志よっての100回達成である。これまでの足跡を振り返るとき、「もし途中で木鶏クラブをやめていたら会社がどうなっていたかわからない」と考える社員は少なくない。

継続は力なり。社内木鶏クラブは名実ともにアルメックの強みを形づくる「なくてはならない財産」となった。



100回目の社内木鶏クラブ

### 朝の地域清掃活動を実施

2016年8月より、毎月第2・第4水曜日の朝7時からの40分間、工場周辺の清掃活動を実施することとした。経営品質から学んだ「地域に役立ち・根付き・活力を与えられる会社」であるために、当社ができることは何かを考え、部門長から意見を募ったことで活動がスタートした。8月に第1回地域清掃活動を実施し、その後も月に2回を目安に定期的実施している。



第1回地域清掃活動

## 2017 平成29年

### 「おもてなし規格認証」取得

1月19日、経済産業省が創設した「おもてなし規格認証2016」を取得した。サービス品質向上を見える化するための登録制度であり、顧客・従業員・地域社会の満足度を高めるための取り組み30項目の必要な基準を満たすことで取得できる。取得により公的支援が受けやすくなり、生産性と経営品質の向上に繋がることを期待できる。



おもてなし規格認証(2016)

### 経営理念勉強会開催

会社設立50期にあたる本年、昨年発表した経営理念「資源に無限の夢を」を全社員が共有して共に成長していくことが大切であるとし、社員一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



第1回理念勉強会



社旗掲揚

自信を持って資源に無限の夢を持ち続けていくことを求めた。そのため、この理念を理解し浸透させていくための勉強会を1月24日に開催、以降全6回にわたり開催した。

なお、1月31日からは経営理念を表したロゴマークも鮮やかな社旗が掲揚された。社員のやる気と誇りを訴えるとともに地域社会へのメッセージとなった。

### 改善提案活動の見直し

改善提案制度は2007年5月に制度化し、定着を図ってきたが、当年3月よりさらなるレベル向上を図るため、制度の見直しを進めた。大手自動車部品メーカー、デンソーの部門長経験者を講師に招き、改善提案の考え方を講義してもらった。それに基づき社内で見直しプロジェクトに着手。同年5月には「情報連絡書兼改善提案用紙」をリニューアルした。

10月、改善提案発表会を実施。その結果、安全性向上に関して提案された「シュレッダーにおけるコンベア詰まり時の対処法」が、最優秀賞を受賞した。



改善提案発表会

### 新人事制度の運用開始

8月6日の第9回社員総会において、星河智美専務から新人事制度が発表された。経営理念を踏まえた当社の人財育成基盤として、理念を実践するために導入するもの。安心・納得して働ける就業環境と処遇を整え、社員のプロフェッショナルとしての活躍を支援することが目標である。

### 経営品質委員会発足

2007年から継続的に取り組んできた委員会活動は、2017年時点では改善提案、活力再生、リクルーターの3委員会体制となっていた。

改善提案委員会は、改善提案発表会や安全講習会の準備・運営などを担った。活力再生委員会は社員旅行・クリスマス会などの社内行事を企画・運営し、社員満足度の向上に寄与した。また、リクルーターは新卒採用活動を担当。当社に新卒1期生が入社して以降、若手社員を中心として任命し、会社説明会の運営を一手に任せる体制としていた。

会社設立50周年の節目(2017年8月)を迎えるにあたって、新しい経営理念を全社に浸透させ、会社全体のレベルをさらに高めるための仕組みづくりが急務となった。そこで目に留まったのが当社独自の取り組みである委員会活動であり、経営品質の学びを実践していくことも念頭に、当年3



合同会社説明会



マネープランセミナー



土用丑の日

月「経営品質委員会」と名前も新たに活動体制を変更した。

「CS(顧客満足)」「ES(社員満足)」「リクルーター」の3チーム体制とし、「統括リーダー」を置くことで一体的な活動の展開を目指した。

CSチームは、接客、営業活動、荷積み技術など、業務に関わる作業の改善を主に担当する。同チームでは「Up-Build」をキーワードに、顧客に対し「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」ことを目指す。

ESチームでは、社員向けの社内イベントの企画・運営、健康経営の推進(後述)などを担当。「ワクワク」「ニコニコ」「ドンドン」という、当社が目指す企業文化を実現させ、仕事のやりがいや楽しさを通じて全社員が物心両面の充足と幸せを感じられる職場づくりにチャレンジする。

また、リクルーターチームは、会社説明会の運営にとどまらず、入社後のフォローなど活躍の幅を広げている。

### 「健康経営」への取り組み開始

2016年11月25日、当社初の試みとしてインフルエンザの予防接種を実施した。社員の健康を維持増進する取り組みを会社として本格的に行うため、当年5月より「健康経営」の取り組みが正式にスタート。健康経営とは、「社員が健康でなければ健全な経営はできない」という考えのもと、社員に対して会社が行うさまざまな取り組みにより、心、からだ、社会的な健康をより高めていこうとするもの。工場所在地である大府市が健康に関する取り組みに熱心であることも取り組みを後押しした。全国健康保険協会愛知支部が実施している「健康宣言」の取り組みにエントリーすることで本格的なスタートを切った。

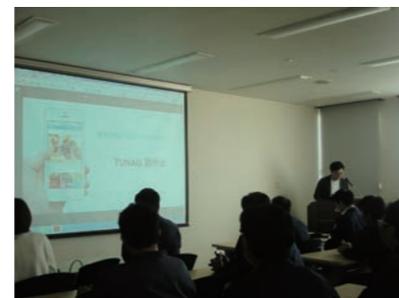
その後、ストレスチェック、社長面談、ウォーキング大会、BBQ大会などさまざまな取り組みを始めた。

### 情報ツール「TUNAG」の導入

5月、全社一斉に情報を共有できる仕組みを充実させるために、情報共

有ツール「TUNAG」を導入した。社内向けのツールであり、各自が自由に情報発信できる。「サンクスメッセージ」などコミュニケーションツールとしての性格が強く、「みんなでおでかけサポート」や「リフレッシュ食事会」など各種補助制度ともリンクしている。

TUNAGの導入により、その狙いのおり部門間、工場間の垣根が取り払われ、社内の情報のやりとりが非常に活発となった。



TUNAG 導入前の説明会

### 愛知環境賞への挑戦

8月、前年に挑戦して受賞に至らなかった「愛知環境賞」に再挑戦した。テーマは前年と同じ「非鉄ピックアップライン」に関するものであるが、前回の反省点を活かし、実績数値の

データ収集を、全社を挙げて行った。また、プレゼンテーション対策として、メインとなる「JIG選別装置」のミニチュア模型を製作。審査員からは「模型を見て初めて装置の構造が理解できた」などのコメントをもらい、プレゼンテーションの質を高めることに成功した。

### 地域貢献活動

企業の社会的責任として、地域に対する貢献活動も活発に行った。

8月24日には豊明市で児童福祉事業を行うNPO法人「夢ひろば」の子どもたちが、9月9日には豊明市内の小学生に自然の大切さを伝え良い環境を残そうと活動する「豊明エコキッズ」の子どもたちが、それぞれ当社工場を見学した。

8月の豊明夏まつり、東海市花火



豊明エコキッズの工場見学



大脇神社手水舎

大会、10月7日に大脇神社手水舎建設、11月5日の豊明商工まつりに協賛した。豊明市社会福祉協議会への寄付に対し、11月16日に感謝状が贈られた。

## 2018 平成30年

### 安全祈願祭・新年会の開催

当年より新たな取り組みとして、仕事始めの日に「安全祈願祭」および「新年会」を催すこととした。気持ちを新たに、安全意識を高めて業務に臨むとともに、コミュニケーションを



安全祈願祭

密にして社内の一体感を高めることが狙いである。

### 「愛知環境賞」優秀賞受賞

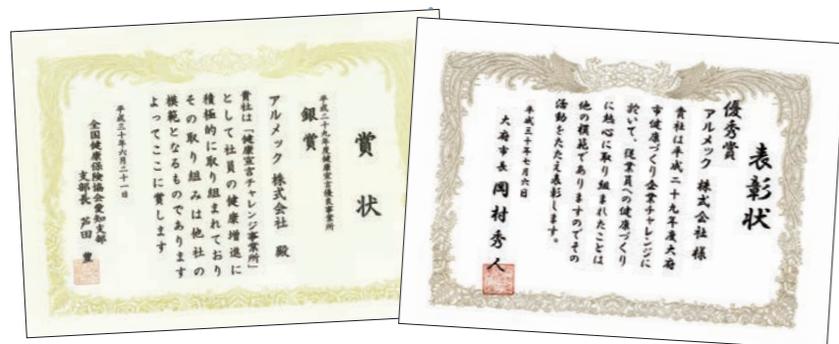
2月、前年に応募した「愛知環境賞」において「優秀賞」を受賞した。受賞のタイトルは「業界初の『水を使ったJIGによる金属残さの選別』」。従来分別が困難だった微細な金属廃棄物について、比重液などを使用せず水のみで分別できる独自性の高い方法を構築、これにより環境負荷を少なくし再資源化率も大幅に向上できる点が、循環型社会の形成に大きく貢献するものと高い評価を受けた。

### 「健康経営優良法人」認定取得

2月に「健康経営優良法人(中小企業法人部門)」に認定された。これは健康経営の一環として前年11月に応募していたもの。6月には全国健康保険協会愛知支部より「健康宣言チャレ



「愛知環境賞」優秀賞の表彰(左より大村秀章愛知県知事、星河秀樹社長、水野明久EPOC会長)



大府市と全国健康保険協会愛知支部よりの表彰状



健康宣言優良事業所表彰式



半期成果報告会

「健康宣言優良事業所」として「銀賞」を受賞。翌7月には大府市の「大府市健康づくり企業チャレンジ」優秀賞を受賞した。いずれも社員の健康増進に積極的に取り組んだ企業として、取り組みの質や質を評価されての受賞であった。

また、「おねむり保健室」のコンサルティングを導入し、睡眠の質を高めることで社員の健康度を高める取り組みを実践した。

### 半期成果報告会の開催

当年2月、初となる「半期成果報告会」を開催した。これまでは社員総会の場で財務報告、部門活動、各委員会活動など1年を振り返り実績を報告していた。2017年8月からは部門ごとにスローガンを掲げ、自分たちが

KPI (Key Performance Indicator: 重要業績評価指標) を決定、その達成に向けて、いつ、誰が、何をするのかというアクションプランを作成し取り組んでいた。それらの達成状況について上期終了時点で全員が確認



豊明第三工場地鎮祭

し、着実な目標達成に繋げていくことを狙ったものである。

### 豊明第三工場リニューアル

豊明第三工場は、かつての自動車整備会社の工場を居抜きで使用しており、老朽化が著しいうえに未活用箇所もあった。また、豊明工場の周囲には新築の住宅が建ち並び、周囲の環境への配慮がさらに求められるようになったこともあり、創業60周年の節目に、隣接する第二工場も含めた大規模なリニューアル工事に着手することとなった。

まずは第三工場建て替えのため3月に地鎮祭を行い、防音壁の追設やかさ上げ、第二工場の外観リフレッシュならびに防音扉の設置、第二工場横に屋根の設置、男女別トイレの設置、事務所棟の外壁塗装など、年内いっぱいをかけて一連の工事を

行った。その結果従来のイメージを完全に払拭し、周辺環境にも万全の配慮を施した近未来的な工場に生まれ変わった。

第三工場は従来のプラスチックの取り扱いを大幅に縮小し、銅選別の専門工場として、電線等を粉碎選別するナゲット機などの設備を配置する計画である。2019年春現在は、2ライン目となるナゲット選別ラインをエンジニアリングチームが主体となって構築している。

### 設立50周年を迎えて

2018年は当社にとって会社設立から50年、アルメックに社名変更して10年目となる節目の年であった。特に社名変更からの月日を振り返ると、会社としての進路を大きく変え、組織の進化に向けて挑戦し続けた10年であった。この間に年度方針の策定能力を高め、新たな経営理念を掲げ、組織としての強みをつくり上げてきた。また、人事評価制度や退職金制度などを一新、社員の働く環境も整えてきた。

従来は鉄スクラップ市場の相場に会社業績が大きく左右されていた。当社ではその状況から脱却し、相場に影響されることのない安定した経営ができる企業体制を目指してきた。10年がかりで経営基盤を整え、新たな企業文化を醸成、着実に根付かせることができた。

さまざまな取り組みにあたって一流の講師を招き、貪欲に知識を吸収してきたことが組織の体制強化に大きく貢献した。社員一人ひとりが木鶏クラブで人間力や社会人としての基礎的な素養を磨き、経営品質の考え方を採り入れたことで組織の成長スピードが飛躍的に向上。「全員経営」を実践できる態勢になったことも重要なポイントであり、それは社内の誰もが実感していることであった。

時代の変化するスピードが年々速くなっている昨今、当社がその流れに乗り遅れず、時代に合わせて柔軟に変化し成長し続けられる形が整ったと自負できよう。

### 安全衛生対策の強化

当年より「健康経営」と対になる取り組みと位置づけて「安全衛生」の取り組みを強化していくこととなった。働きやすく安全・安心な職場をつくり、さらに生産性の向上と結びつけることで社内の意識改革を進める狙いである。

まずは各部門のリーダーが安全管理者講習を受講して安全意識の浸透を図るとともに、危険予知 (KYT) 活動、保護具 (ヘルメット、マスク、ゴーグル、手袋など) の改善、不安全箇所撲滅に向けて手すりや階段の設置などを積極的に推し進めた。また、夏の熱中症対策では、空調ファン付き作業着、スポットクーラーや大型扇風機を導入した。



空調ファン付き作業着(左)と、スポットクーラー(右)



安否確認サービス講習会

会社としては、安全衛生対策は単年度の一時的な取り組みで定着するとは考えておらず、専門家の指導を得つつ取り組みを複数年繰り返すことで、徐々に根付かせる計画である。なお、8月21日には災害時における安否確認サービス講習会が開かれた。

### 委員会活動 再度の見直し

2017年に見直された委員会活動は、約1年間の活動のなかで新たに組み込むべき課題の発見など環境の変化が生じたため、再度の見直しを行った。

大府工場の社員数が60人超となることを見越し「安全衛生委員会」を新設、「経営品質委員会」の名のもと3チーム体制となっていたものを、再度「CS委員会」「ES委員会」「リクルー

ター」に分離し4委員会体制とした。一度統合したものをあえて分離したのは、それぞれの委員会のキャラクターおよび活動範囲、それに伴う責任の範囲を明確にすることで、各委員会の取り組みをさらに深化させていくことが狙いである。当然各委員会の連携が求められる場面もあるが、委員会活動には「人材育成のためのステージ」という役割もあるため、通常は各リーダーの裁量によって活動を展開している。

### ボランティア活動の展開

これまで社会貢献と言えば、寄付や協賛金の支出が主であった。もちろんそれも大切であるが、経営品質における「社会との調和」とは何を意味しているのかを考えるなかで、やはり人的な貢献も行っていきたいという機運が高まってきた。

早速大府市社会福祉協議会に問い合わせたところ、大府工場の所在地



大脇明神社に奉納した玉垣

である北崎自治区の区長、<sup>ちがさき</sup>近崎自治会の会長を紹介された。

初めての打ち合わせの際には当社の業務内容を質問されるなど、地域との交流がまだ十分ではないことを痛感した。また、当地区ではお祭りが盛んに行われているが、準備や運営を担う若い人材が不足していることを知った。近隣の井田地区では当社取引先が敷地を提供するなど全面的にバックアップを行っており、近崎地区においては当社に同様の存在になってもらいたいと、期待を込めた依頼があった。

これを受けて8月、自治会の夏祭りの手伝いをボランティアで行った。10月には近崎神明社で行われる「駆け馬神事」の準備を手伝った。いずれも若手不足、人手不足の状況に当社の社員の力が発揮され、また温かく迎え入れてもらったことに安堵した。

通常業務もあるなかで、ボランティア参加者の捻出は容易ではないが、人と人との交流は社員の人間力向上にも資するものであり、息の長い取り組みとして育てていく。

地域貢献活動として11月には大脇明神社に玉垣を奉納、地域住民に喜ばれた。

### 大府工場グリーンホールのリニューアル

清水建設が手がけていた大府工場3階のグリーンホールのリニューアル工



リニューアルしたグリーンホール

事が8月1日に完成した。なお、大府工場の看板も併せてリニューアルした。

8月5日、第10回社員総会は新装成ったグリーンホールにおいて開催された。

### タワークレーン撤去・プレス機入れ替え工事

永年にわたり大府工場正門前のシンボリック存在であったタワークレーンは、シュレッダー稼働に伴う場内の役割分担の見直しなどから撤去が決定した。また、大府工場のプレス機についても老朽化しているため入れ替え工事を行った。いずれも丁寧に解体し、海外で第二の役割につくこととなった。

タワークレーン撤去により作業ス



タワークレーンの撤去

ペースが拡大、業務効率が向上した。また、プレス機入れ替えにあたってはエンジニアリングチームが中心となって作業に携わった。こちらも入れ替えにより製品の形状がシャープになり、加工速度も向上した。

### 三崎小学校での出前授業実施

8月頃、豊明市立三崎小学校より1件の問い合わせがあった。5年生の「総合的な学習の時間」で「リサイクルと福祉」というテーマで授業を行っている。当社が社会福祉法人からアルミのプルトップを特別価格で購入していると聞いたので、出前授業に来てもらえないか、との問い合わせであった。

当社では早速、星河重仁常務をリーダーとして授業内容を検討した。単調で一方的にならぬよう、途中でクイズを採り入れ、「小学5年生がこの言葉の意味を理解できるだろうか?」など、細部にわたり意見を出し合い、完成度を高めていった。

9月25日に授業本番を迎えた。児童たちは当社若手社員の話を熱心に聴き、楽しい雰囲気の中で学習できたのではないかと手応えを得た。その後、礼状や学習内容を一人ひとりまとめた新聞が届き、年度末には学習発表会にも招かれた。社名に込めた想い、経営品質で学んだ「三方よし」の言葉など、我々が伝えなかった内容を子どもたちがしっかりと受け止めて



三崎小学校での出前授業

くれたことに感動を覚えた。教師たちから「想像以上の授業でした」と褒められたことは喜びであった。

出前授業そのものは当社に利益をもたらすものではない。しかし、授業を通して「アルメックのファン」を確実に増やすことができた。将来を担う世代に向けた社会貢献として、ボランティア活動同様、今後さまざまな学校で授業を展開していきたい。

### 愛知県産廃協会尾張北支部が来社

10月23日、愛知県産業廃棄物協会尾張北支部の一行が見学を訪れた。新装成った「グリーンホール」での、初の社外向けイベントとなった。

テーマは「人材確保について」、特に新卒採用の取り組みについて紹介してもらいたいとの依頼に対して、取り組み内容を惜しみなく資料に落とし込み、新卒社員を中心として会の進行を組み立てた。

一部参加者からは「取り組みが多く理解が難しい」という意見もあったが、当社のこれまでの取り組みのすべてが人材獲得に繋がっているという



愛知県産業廃棄物協会尾張北支部の来社

説明に対して納得してもらえた。会社の魅力は一つの角度から見いだせるものではない。あらゆる方向から自社に磨きをかけることが良い会社づくりに繋がり、優秀な人材を惹きつける要因になる。

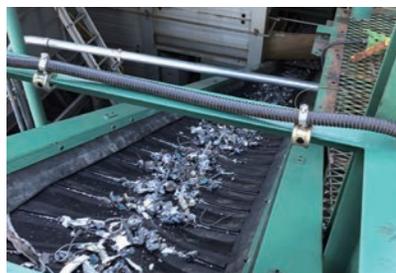
リクルーターを中心とした採用の取り組みも、当社の独自能力であると再確認できた発表会であった。

### シュレッダー関連工事

シュレッダープラントは2013年4月の導入以来、常に工事の只中であった。それらの総仕上げとして、従来1基であった「ドラム型磁選機」をもう1基追加してダブルドラム化とし、シュレッダーで生産される鉄系製品の品質を飛躍的に向上させた。



ダブルドラム化したシュレッダープラント



交換したベルトコンベア

もう一つは、製品搬出用のコンベアの交換である。「粉碎ドライ粉」製造用として導入された経緯から、当初は「フライトコンベア」と呼ばれるタイプを採用したが、製品の詰まりが多くメンテナンスに手を焼いていた。一般的なベルトコンベアタイプに換装することでメンテナンス性・生産性が向上した。

### SDGs・サーキュラーエコノミー勉強会の開催

2月の愛知環境賞表彰式においてSDGsについての講演が行われた。「総合リサイクル企業」を目指す当社にとって、持続可能な社会をつくることは日々の業務に直結する課題である。

今後の社会環境の変化に対応する



SDGs勉強会



サーキュラーエコノミー勉強会

ため、全社を挙げてSDGsおよびサーキュラーエコノミーを学ぶこととした。知識を持つだけではなく、学んだ成果を発揮していくことが今後の課題である。

## 2019 令和元年

### 名古屋商工会議所にて「健康経営を考えるセミナー」に参加

協会けんぽ愛知支部の推薦により、名古屋商工会議所が主催する「健康経営を考えるセミナー」にプレゼンターとして参加することとなった。

1月21日のセミナー当日は、約100人の聴衆を前に、当社の健康経営に対する取り組み実績を中心にプレゼンテーションを行った。本格的な取り組み開始から2年弱であるにもかかわらず、名古屋商工会議所での発表機会を与えられたことは大変な喜びであるとともに、取り組みの質をさらに高めていかなければと、改めて原点に立ち返るきっかけとなった。



健康経営を考えるセミナー

### 「愛知県健康経営推進企業」に認定

愛知県は「健康経営優良法人認定」を取得する企業が多く、健康経営の先進地域となっている。県においても認証制度を整えていくこととなり、本年初頭より推進企業の登録受付がスタートした。

当社でも準備を進め、2月に認定を受けることができた。名古屋商工会議所でのプレゼンテーションと合わせ、当社の健康経営の取り組みが社会にも認知されつつある。社内でも重要な取り組みの一つとして順調に定着が進んでいる。



「愛知県健康経営推進企業」の認定書

### キャラクター「アルメックくん」誕生

3月、当社のことを、親しみをもって広く知ってもらえるように、当社を象徴するキャラクター「アルメックくん」が誕生した。皆に親しんでもらえるよう、名刺や封筒などに印刷し、社員のマスコット的な存在として育てていく予定である。



アルメックくん

### 制服のリニューアル

制服は、当社の社員であることを示すとともに作業のしやすさと安全衛生面にも配慮されたものでなければならぬ。近年、新素材の開発など制服の機能が向上したことを受けて、4



新しい制服

月から機能的な制服に一新した。社員は新たな気持ちで業務に取り組むこととなった。

### 創業60周年を迎えて

2019年4月、当社は創業60周年を迎えた。これを記念して4月19日には名古屋マリオットアソシアホテル「アイリス」にて式典を開催。会場は祝福ムードに包まれた。

また、8月4日の第11回社員総会では、株式会社致知出版社代表取締役社長、藤尾秀昭氏による記念講演「出逢いの人間学」を開催した。これは当社が10年以上にわたり月刊誌『致知』を用いた社内木鶏クラブを実践していること、そして本年創業60周年を迎



致知出版社の藤尾秀昭代表取締役社長による講演

えたことから特別にお引き受けいただいたもので、聴講希望者12人も参加の上、約1時間30分にわたって熱く語っていただいた。当日は、「出逢いの人間学」「教育について」「致知創刊の頃」などのテーマでご講演いただいた。特に、創業60周年に寄せて「『協働の自発性』（自らに与えられた仕事以外の仕事や誰もやらない仕事を率先して取り組むこと）が高い会社は発展する」「会社の発展に必要なのは経営能力、使命感、そして人間性である」といった「成功の法則」についてもご紹介いただいた。

参加者は藤尾社長の情熱溢れる講演に身を乗り出すようにして聴き入り、時には会場全体が笑いに包まれつつ、貴重な時間を共有した。

### アルメックミュージアムを開設

愛知環境賞の受賞に伴い、工場見学希望数が増加した。そのため、大府工場西棟3階に「アルメックミュージアム」を12月に開設し、受け入れ態勢を整えた。



致知出版社の藤尾社長とアルメック全社員

# 企業風土と技術開発。

アルメックは人材育成とともに技術開発にも積極的に挑戦してきた。その企業風土は、シュレッダープラントや非鉄ピックアップラインの構築など、斬新な形で結実した。

## Challenge 1.

### 念願のシュレッダー導入、自社の技術力が飛躍的に向上

2011年10月、アルメックは過去最高の月間取扱量(1万8,000t)を達成。同時期、星河秀樹社長は歴代社長が数十年来構想してきたシュレッダー導入を決断した。しかし、導入決定には課題があった。大きな初期投資、高い操業費用、そしてダストの発生という「シュレッダー三重苦」である。

ただ、シュレッダーは美しい製品を製造でき、これからの時代に求めら

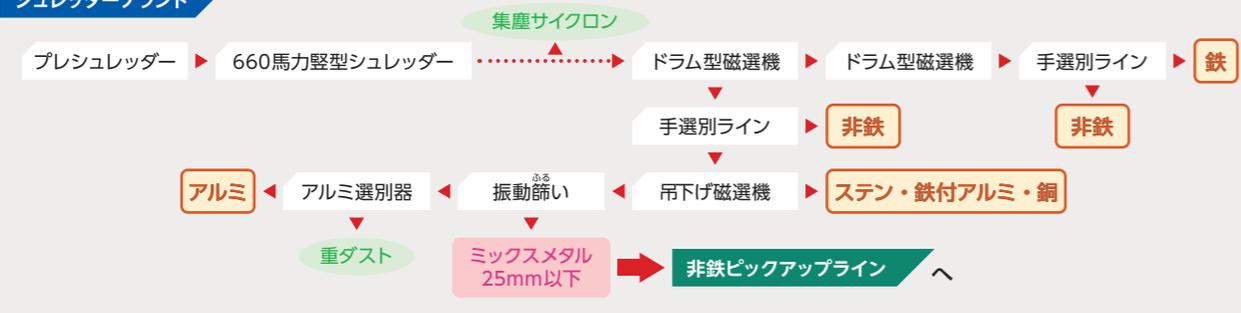
れる精緻な資源再生に欠かせない。各種検討を重ね、「三重苦」対策にも目途が付いたことから、いよいよ導入に踏み切った。機種は富士車輛製、660馬力の堅型に決定した。横型より使用電力が少なく、低コスト(横型の約3分の1)で稼働できる点が決め手だった。

導入にあたり翌年の秋に、大府工場のレイアウトを変更。2013年4月2日に竣工式を迎えた。プレス、ギロチンシャー、シュレッダー、3つが揃った工場は、全国でも数えるほどで、東海地区では当社が初めてであった。

その後、計画していた製品の需要が徐々に減少、設備トラブルも続出した。そのため、プラント操業とメンテナンスのノウハウを有する人材「エンジニアリングオペレーター」が求められるようになってきた。そこで2014年12月、経験豊富なエンジニア、春日忠男氏を技術顧問に迎え、粉碎のみであったシュレッダーに分離分別機能を持たせ、プラントへ進化させるべく新たな挑戦に踏み出した。

2015年以降、大型湿式集塵機を皮切りに各種選別装置を次々と導入。また、キーデバイスであるノッカーロー

## シュレッダープラント



ターも自社設計した(後に意匠・特許登録)。この間、技術顧問の熱心な指導により操業やメンテナンス、設備構築のノウハウが社員に蓄積され、当社の技術力は日に高まっていった。

## Challenge 2.

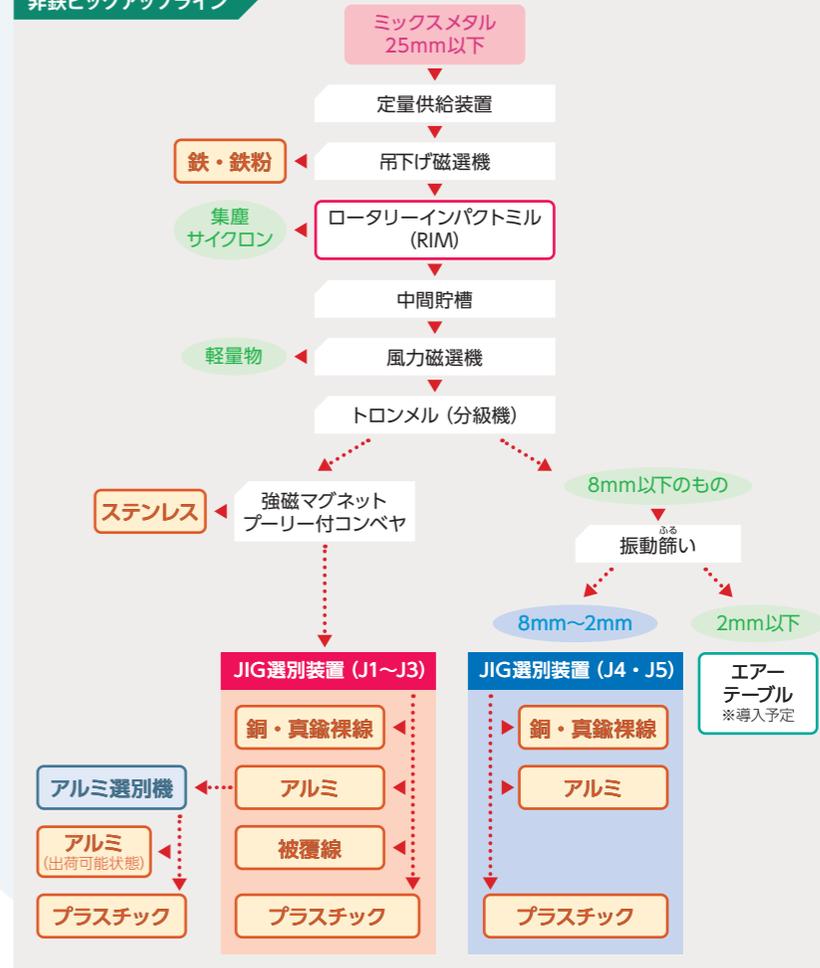
### 非鉄ピックアップライン構築を契機とした再資源化促進

「資源製造供給会社」を目指す当社にとって大切なのは、見過ごされていた資源価値を引き出すチャレンジである。シュレッダーの運用が徐々に軌道に乗ってきた頃、目に留まったのはシュレッダーやギロチンシャーから発生する細かな金属、プラスチックの混在した「ミックスメタル」だった。

ミックスメタルには資源が多く含まれるが、当社にはこれらを精緻に分離分別できる設備がなく、多額のコストを費やして廃棄していた。限られた経営資源のなかでこれらを素材ごとに抽出し資源とすべく、懸命に取り組み形にしたのが、「非鉄ピックアップライン」である。総量のうち、75%を素材ごとの資源として抽出。2019年12月現在、400t超を再資源化、着実に業務を高度化させている。

ライン構築にあたって、補助金の申請や愛知環境賞への応募など、技術

## 非鉄ピックアップライン



力以外でも当社の力を試す貴重な機会に恵まれた。特に、2018年2月の愛知環境賞優秀賞の受賞は一つの到達点と言える。受賞をきっかけに中部経済産業局や県主催のセミナーでプレゼンターを経験、また業界新聞をはじめメディアへの露出も増加した。高度な技術に触れた人材が切磋琢磨することで、これまでの人材育成と相まってさまざまな相乗効果を生み始

めた。直近では、豊明工場に「新ナゲットライン」を構築。雑銅線を高付加価値商品へ生まれ変わらせる画期的なものである。現在は星河秀樹社長のリーダーシップの下、入荷した原料すべてを自社で高品質な製品に生まれ変わらせるべく邁進しており、今後も技術力を磨いてオンリーワンの企業を目指していく。

## 読書会「木鶏クラブ」で人間力向上。

「最大のサービスは君の人格をあげることだ」と鍵山秀三郎氏の言葉にある通り、社内木鶏クラブを土台として社員一人ひとりが人間力を向上させ、お客様や仲間から「喜ばれる存在」になれるよう、取り組みを展開している。

### Activation 1.

#### 人材育成の土台となった 社内木鶏クラブ

社員の意識改革に重要な役割を果たしているのが「社内木鶏クラブ」である。2009年1月から始まったこの取り組みについて、導入を決断した星河智美専務は、次のように経緯を説明する。

「木鶏クラブは人間学を学ぶことを狙いとした読書会です。読書の習慣づけによって、自分で考える力を養っていきます。実は、木鶏クラブは私が自己啓発の目的で個人的に始めていたものです。その良さを知り、社員の意識改革にも活用できると考えて、会社に導入しました」

当初から読書会は毎月1回のペースで、就業後の時間に行ってきた。参加者は予め月刊誌『致知』の記事を読み、各自感想文を作成して参加する。木鶏当日は数名のグループに分かれて

それぞれの感想文を聞き、コメントを述べる。さらに、グループの代表が全員の前で発表する。これら一連の取り組みを通じて、自分の意見を言葉にする力、プレゼン能力などが養われていく。先哲の教えを学び業務に活かすだけでなく、社員の人間力を向上させ人生を豊かなものにしていくことが狙いである。

読書会の場は、資源再生の現場作業とはまったく異質であるため、始めた当初は取り組みに反発する社員もいた。参加率が伸び悩んだ時期もあったが、「他部門の社員と意見を話し合う」「自分の考えを人前で発表する」など、これまでになかった体験が参加者の興味を促し、活動が定着していった。

「従来は各部門間でコミュニケーション不足があり、意思疎通や情報伝達がうまく行えない場面もたくさんありました。ところが、読書会を通じて相手の感想や意見をしっかり聞き、

自分の考えを表現する機会が増えたことで、相手の立場を思いやりながら物事を考える視点が養われてきました」(星河専務)

2010年5月には「第1回社内木鶏全国大会」に参加し、アルメック社員が成功事例を発表した。社内木鶏クラブ導入によって一人ひとりが積極的な姿勢になり、前向きな意見が出されるようになってきた。社員の意識が高まり、全員で目標に向かう企業文化が育ちつつある。社内木鶏クラブは人材育成の役割を果たすとともに、職場活性化の原動力にもなっている。

### Activation 2.

#### 社員総会、経営戦略会議に 全社員が参加

社内木鶏クラブを開始したのと同じ時期、2009年1月25日、アルメックは第1回「社員総会」を開催した。全社員が一堂に会し、経営上の方向性



木鶏クラブ

を共有することが狙いである。社員総会はその後毎年開催し、経営陣と社員とが意見交換や方針発表を行う場として機能し、会社の一体感を生み出す原動力となっている。

また、2014年まで、経営戦略は経営幹部と各部門長が策定してきた。しかし、上意下達による経営戦略では一般社員との意識の差が大きくなりすぎるため、2015年からは社員の意見を尊重し、全員参加による経営戦略の策定へと移行させた。同年8月、「経営品質戦略会議」と名付け、初回の会議を開催した。

「この会議は最終的に会社の年間計画を策定することが目的です。社員自らが目標値を設定することで、責任と目標を持って、業務に取り組むことができる。会社が決めた目標値ではなくて、社員の総意で決めた目標値なので、社員にも納得感があります。経営陣と社員とが目標を共有することで、達成へのモチベーションも

高まってきました」(星河専務)

### Activation 3.

#### 委員会活動を通じ ES、CSを向上

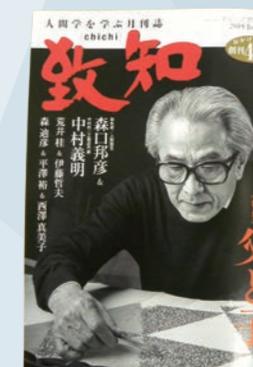
2016年、アルメックは社員の総意を集約し新たな経営理念を策定した。2005年に策定した理念に基づき、経営理念策定委員会を設け、部門長が代表して策定した。

その結果、資源が持つ本来の輝きを引き出す「資源循環のプロフェッショナル」としての自覚を持ち、探求心と努力を通じて周囲から「喜ばれる存在」となり、社員全員の幸せに繋げていく……との趣旨を織り込み、「資源に無限の夢を」を新たな理念として制定した。

社内活性化の面では、2008年より継続している「委員会活動」も、社員を主役とした取り組みである。2017年3月には従来からの委員会を「経営

品質委員会」に名称変更し活動を強化。「CS(顧客満足)」「ES(社員満足)」「リクレーター」の3チームとした。CSチームは接客、営業活動、荷積み技術など、業務に関わる作業の改善などを担当する。ESチームは社内イベントの企画・運営、健康経営の推進などを担当。リクレーターチームは、新卒者の採用活動を担当する。

社内木鶏クラブをすべての土台として、アルメックは社員総会、経営品質戦略会議、さらに委員会活動に取り組んできた。これらの活動を進めるなかで2015年より年1回実施している「社員満足度調査」では、「満足」と答えた社員が年々増加しているなど目に見える成果が表れている。「社員満足度」を高め、これを維持し、「やりがい」や「会社の安定性」に重点を置いた活動を進めていくことが、今後の課題である。



人間学を学ぶ月刊誌『致知』(致知出版社発行)

## #03 Satisfaction

# 健康経営と業界最高水準の労働安全衛生。

社員が安全かつ健康に働ける職場環境を提供することは、企業としての使命である。その考えに基づき、アルメックでは「働く人」の視点で職場環境の改善と健康経営に取り組んでいる。

### Satisfaction 1.

#### 安全はすべてに優先する

アルメックにおける安全講習は、記録がある限りでは2006年から行っており、社員が講師役になるか都度外部講師を招くなどして適宜教育を展開してきた。2018年(第51期)からは労働安全衛生の専門家の指導のもと、より本格的な取り組みをスタートさせた。

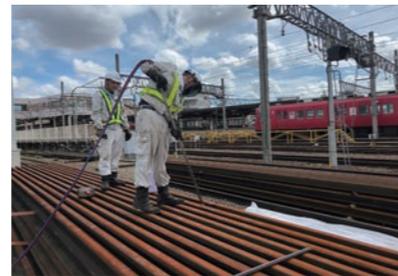
まず取りかかったのは、責任者の育成である。役員の声かけだけでは職場環境は変わらない。自分たちの職場は自分たちで良くするという意識を持った、リーダーを育成するための資格取得を随時進めた。その結果、安全衛生管理者1人、安全推進者2人、安全管理者13人が資格を取得した。

これまでも取り組んできた場内パトロールや6S推進は、安全衛生の視点をより強化した。例えば、6S推進では専門家の指導により不要なものに

スプレーで色を付け、一定期間中に申し出がない限りは廃棄をするという、新しいルールを導入した。職場を定期的に見直し不要なものを処分することで、作業スペースの確保、劣化した備品の買い替えによる安全性向上などが見込めた。

また、新たにKYT(危険予知トレーニング)や機械・設備のリスクアセスメント、ヒヤリハット報告書提出などを始めた。設備への安全柵やカバーの取り付け、安全衛生管理規定の整備など、安全衛生の向上を多角的に推進した。専門家からは毎月指導を受け、随時改善をしている。そのほか、夏の暑さ対策として、スポットクーラーやクールファンジャケットの導入、水分・塩分補給のためドリンクや塩飴の配布。冬は防寒対策としてヒーターを導入し、薄暮時の作業用に豊明工場の建屋内や大府工場の事務所屋上に高輝度LEDライトを設置するなど、作業環境の改善も積極的に行っている。

現在アルメックでは「ジョブローテーション」を積極的に実施しており、社員が普段と異なる環境で作業する場面も増えている。星河社長は常々、安全の基本である「ルールを守りルールに守られる」と訓示している通り、一人ひとりの意識向上を目指すとともにアルメック全体に安全確保のためのルールをしっかりと根付かせていく。



高い技術力と安全意識が求められるレールの切断

### Satisfaction 2.

#### 「健康経営」の推進と誰もが働きやすい職場づくり

大府工場がある大府市は「健康都

市」を掲げ、企業に対し「健康経営」を推奨している。健康経営とは、企業が社員の健康管理を経営的視点から戦略的に実践する考えである。

アルメックでは、2016年11月にインフルエンザの予防接種を社内で初めて実施。翌年5月には、大府市と協会けんぽ愛知支部が連携して進める「健康宣言」へエントリーし、健康経営への取り組みを本格化させた。主な取り組みは、健康診断の全社員実施、社内分煙の徹底、毎週木曜日のノー残業デー、生活習慣病予防のための研修会などである。

「社員への健康投資を行うことは、活力向上、生産性向上や組織の活性化につながり、結果的に理念の実現につながると考え、開始しました。また、社員だけでなくご家族の健康維持にも配慮した取り組みも着手しています。食事会や社員旅行などを開催してコミュニケーションの活発化にも力を入れ、意見を率直に言える職場環境づくりを心がけています。これまでは男性目線で設備や職場環境を整備する傾向にありましたが、女性を含めた視点からも見直しを図っています。働きやすさの面では、年間休日を従来の97日から110日に増加、同業でトップレベルの日数を確保し、待遇面でも愛知県内の中堅企業クラス

を目指して改善を続けています」(星河専務)

特筆すべきは、アルメックの企業規模では努力義務であるストレスチェックを完全義務化前に実施したことである。また、「スモールステップ」やウォーキング大会など独自の取り組みや、大府市の「健康チャレンジカレンダー」活用など多様な内容により、優良法人認定や各種表彰を受けるなど、目覚ましい成果を挙げている。社員満足度調査では「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%を得た。

「安全衛生」と「健康経営」を両輪として推進してきた結果、その成果は事故防止や生産性の向上に表れ、社員の意識の変化や企業イメージ向上に結実しつつある。アルメックではさらに、今後の労働力確保・ブランド力の向上に向け、女性や外国人、高齢者など、すべての人が安心・安全に生き生きと働ける職場づくりを目指している。

「良い職場づくり」に終わりはない。「社員全員の物心両面の充足と幸せ」という経営理念実現のためにも、アルメックは今後もこれらの取り組みを強気に推進していく。



健康宣言優良事業所「銀賞」受賞(2019年)



健康経営優良法人「認定証」(2019年2月21日)

#### 健康経営取り組み内容(第50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
5. 24 鈴木軌道様訪問
5. 25 BBQ大会
5. - カウンセリング面談
5. - 春の禁煙週間
8. 8 禁煙セミナー
8. 9 健康診断結果・医師の所見聴取
8. 14 健康診断結果・医師の所見聴取
8. 29 体組成測定会
9. - 大府市健康チャレンジ
9. 25 バランスの良い食事講座
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
10. - 秋の禁煙週間
11. 1 星和化成様訪問
11. 10 健診結果・医師の所見聴取(追加)
10. 25 「メンタルヘルスの基礎」
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
11. 15 協会けんぽ様来社(優良法人認定対策)
11. 26 大府市ウォーキング大会参加
11. - 健康経営優良法人認定・申請書提出
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フローリング
4. 25 快眠セミナー
5. - 春の禁煙週間
7. 6 大府市企業チャレンジ表彰式

# アルメックミュージアムを開設。

愛知環境賞の受賞で工場見学が増え、小学生の工場見学も多くなった。  
2019年12月、創業60周年を記念して新たに見学用の展示ブースを設置。  
地域の人々や子どもたちにリサイクルの重要性をアピールしていく。

## Promote 1.

### 子どもたちにリサイクルへの理解を深める

2019年創業60周年を機に、リサイクル業の枠を超えアルメックを「資源製造供給会社」と位置づけるなか、これまでの経験と実績と自社内にある業界最高水準の技術力、そしてリサイクル業界全体の底上げを目的に、「アルメックミュージアム」を開設した。

アルメックでは、事業認定採択や愛知環境賞の受賞をきっかけとして、見学者が増加するとともに自社情報を発信する重要性が認識され始めた一方で、特許や意匠登録などの知的財産を含め、当社の現場におけるノウハウを守ることも同時に必要になってきた。

また、2010年から始まった小学生の工場見学では、重機や製品を間近で見られていたが、安全確保の観点から近年は、建物の中から場内を

見てもらうスタイルが定着。これにより、安全性は確保できたものの、やはり臨場感に乏しく工場内をくまなく説明することができないという新たな課題に直面していた。こうした課題解決に加えアルメックの役割、技術、歴史を、暑さ寒さ、雨天など気候へも配慮したうえで、安全に楽しんでもらいながら伝えることが重要であると、創業60周年を記念して「アルメックミュージアム」の設置を決定した。

半年余りの構想期間を経て、2019年10月、大府工場西棟3階に「アルメックミュージアム」を開設。小さな子どもからお取引先様まで、さまざまな方々を対象に工場見学で理解が深まるよう、サンプルやパネルなどの展示にとどまらず、大型ディスプレイやプロジェクションマッピング、アニメーションなど最新技術を活用し動きのある展示が実現した。豊明第一工場で長年眠っていた、創業時の秤も展示物の一つとして安住の地を得た

のだった。  
一般開放に先立ち、社員の家族を招いたお披露目会でオープンを祝う。今後はアテンダントを育成し、「アルメックミュージアム」を活用した効果的な工場案内を目指していく。



ギャラリーの中心にあるメインパネルには、アルメックの経営理念が掲げられている。



壁は木を、床は芝生をイメージし、環境に優しい印象を与える展示スペースに。プロジェクションマッピングなどの演出も可能な見学スペースが詰まった「アルメックミュージアム」。



星河商店の創業者である星河仙吉の言葉をパネルに。創業時に使用していた「秤」も一緒に展示し、アルメックの原点を感じさせるコーナー。また、対面にはアルメックのこれまでの軌跡を記した年表パネルも展示している。



リサイクルから始まるモノ作り。資源製造供給会社が彩るアルメック貢献度100%の街を、自社製品を使って表現した。



60周年記念座談会

# アルメックを さらに魅力ある会社に!



会社創業60年を迎えたアルメック。これからのアルメックを牽引していく世代として、各部門のリーダー 5人が星河常務を囲み、座談会を開催。アルメックの課題、会社の強み、そして将来の目標などについて語ってもらった。

■座談会出席者

- 常務取締役：星河 重仁
- 生産部次長：古市 茂樹
- 非鉄マテリアル部次長：大橋 直人
- 運搬部次長：鈴木 智也
- 営業部課長：山田 真広
- 総務部課長：野々口 慎

## 担当部門で取り組む課題

——最初に部門ごとに進めている取り組み、課題について教えてください。

●大橋：豊明工場にある非鉄マテリアル部門では、2019年に第三工場の建設が完了しました。新工場は試験運転を経て、稼働を開始しました。銅線を選別するナゲット設備の導入、鋳造向け材料の生産能力の向上などを課題に掲げ、これまで以上に作業の効率化を高めていく考えです。

●古市：大府工場の生産部門には東ヤード、中央ヤード、西ヤードの各ヤードがあります。2013年に設置したシュレッダーの稼働率は、かなり安定してきました。今はヤードごとに責任者を置き、各設備の継続的な生産を課題に、生産性の向上に努めています。選別・加工・出荷・荷下ろしまで付加価値をつけながら、活気あふれる工場づくりの実現を目指しています。

●鈴木：運搬部門では、両工場の作業場との連絡を密にして、荷下ろし・出荷などの作業を効率的に進めています。各部門とは常に無線連絡を頻繁にとりて状況確認を図りながら、日々の業務を推進中です。

●山田：営業部門では、営業担当者が2名体制になって3年目になります。資源リサイクル業界は、大きく変化する外部環境に対応していかなければなりません。仕入れ先の見直し、販売先からの要望など、仕事を進めるうえで選択と集中は不可欠です。限られた人材、設備、車両を最大限に活用して、営業活動に取り組んでいます。

●野々口：総務部門は、日常の経理事務に加えて安全衛生、委員会活動、広報活動などに取り組んできました。昨年から特に力を入れているのが「健康経営」です。社員が健康で元気に働くことができることによって、仕事の効率も上がるという健康経営を主導し、職場環境の整備と改善を進めています。

●星河：アルメックは経営品質を高めるため、「社員重視」「顧客満足」「社会との調和」「独自能力」の四つの柱に基づいて、循環型社会の構築に寄与し「資源に無限の夢を」の理念の実現を目指しています。特にここ2、3年で、各部門のリーダーたちが責任を持って、担当部門の課題に挑戦し、社員の皆さんを牽引してきました。そ

の成果もあって、企業としての連携が強化されてきた、その手応えを感じています。



常務取締役 星河 重仁

## リーダーとしての心構え

——皆さんは部門長として、仕事でどのようなことを心がけていますか。

●大橋：部門長になって5年目ですが、経営陣の考えをメンバーに伝えるよう心配っています。朝礼では、「段取」や「挑戦」などのキーワードを使い、考動指針を唱和していますが、言葉をそのまま覚えればいいわけはありません。例えばメンバーが興味を持ちそうなニュースの話題と、考動指針の内容とを関連づけるなどの工夫をして、情報を発信しています。

●古市：そうですね。私も他のメンバーに率先して、多くの業務や役割を果たすのがリーダーの使命だと考えます。経営トップの方針、やりたいことを理解して、メンバーに的確に伝えるため、普段からコミュニケーションを大切に、気づいた点は率直に伝えるように心がけていますね。特に作業時の事故やケガの予防では、くどいくらいに話をしています。

●鈴木：運搬部門はセールスドライバーの役割を担っているので、営業部門の手助けになるよう、接客対応に力を入れています。お客様に接触する機会が多い仕事なので、挨拶や礼儀を重視して、接客を含む運搬業務を通じて、少しでもお客様に“笑顔”になっていただけたらと思うのです。その自覚を持って、それぞれのメンバーが仕事に取り組んでいます。

営業部課長 山田 真広



●山田：運搬部の皆さんには、いつも営業面で助けられていて、感謝しています。営業部門で最近感じるのは、お客様からアルメックの活動を高く評価していただいていること。毎月1日発行の「アルメックニュース」などを通じて、会社の取り組みや最新情報をお客様に発信していますが、活動の認知度が上がってきました。会社の頑張りを評価して下さるお客様に、こちらも全力で応えたいと思っています。

●野々口：総務部として私が心がけているのは、何事にも挑戦してみる事。例えば他の人から難しい仕事を依頼されても、最初から「できません」「知りません」と断らない。新しい課題に挑戦して、仮に失敗しても、経験の積み重ねが自分の仕事の幅を広げるわけですからね。

●星河：アルメックが目標とする企業文化は、働く人が充実感を感じられる「ワクワク」、感謝・喜びをもたらす「ニコニコ」、全員経営を目指した「ドンドン」の言葉に込めています。この「ワクワク・ニコニコ・ドンドン」の実践で、私たちの目指す企業像に近づきたいですね。

### ジョブローテーションの成果&仕事の連携

——数年前から、アルメックは部門間で人員を異動するジョブ(仕事)ローテーション制度を採り入れています、その成果はいかがですか？

●星河：この2年ほどで、ジョブローテーションが本格的に回るようになり、各部門間の連携もより円滑になってきたと感じています。回収から選別、加工、納品まで、ワンストップで完結して対応できる体制が整ってきたと言えるでしょう。

●鈴木：私もそのように感じます。数年前までは、運搬部、生産部、非鉄マテリアル部が、お互いにそれぞれの仕事を詳しくは知らない状態でした。今は他分野の仕事を経験して、お互いの立場や仕事も理解できる。相手の気持ちになって、次の段取りを考えるようになり、仕事がやりやすくなりましたね。

●古市：そのほかにも、一人で複数の作業ができるようになることで人手が足りない時は、代役が務まる利点もあります。他の部門を経験することで相手の立場を理解し汲み取って仕事に取り組めるようになり、個人のスキルも向上し、連帯感が高まったと感じています。

●大橋：ジョブローテーションで非鉄部門から生産部門へ、逆に生産部門から非鉄部門へ、人が異動することもあります。最初は慣れるまで苦労しますが、全体的に相手の立場で仕事を再確認できるようになり、良かったと思います。

●野々口：総務への異動はないのですが、総務から他部門の仕事を手伝うことにより、コミュニケーションが生まれるため、総務部の仕事に関しても、理解を示してもらえるようになったと思います。

●山田：以前は社員同士のコミュニケーション

総務部課長 野々口 慎



が不足しており、思い違いなどもありましたが、人の交流が活発になったことで、それがなくなりました。今はLINEでも情報を共有し、無線で相手の状況を確認しながら、作業を効率的に進めています。

### アルメックの強みとは

——アルメックの強みは、どんなところにあると思いますか。

●野々口：各自が他人の意見を聞いて刺激を受け、自分の考えをまとめ、行動する。それがアルメックの強みですが、土台にあるのは10年前に始めた読書会「木鶏クラブ」だと実感しています。木鶏クラブが起点となって、みんなの意識が少しずつ変わってきたと思います。

●古市：それは、私も実感しています。現場の働く環境も良くなってきました。社員と役員が、コミュニケーションを密にして、同じ目線で業務に取り組める。それが今のアルメックの強みだと思います。

●大橋：若手社員が多く、職場に活気がある。同じ業界のなかでも、特に仲間意識が高い会社だと思いますね。豊明工場では女性担当者が誕生し、大府工場とともに働く環境の整備も進んでいます。性別を問わず、社員が働きやすく、活気がある職場であることも、アルメックの魅力ですね。

●鈴木：私は、とにかく職場がきれいなところですね。大府工場、豊明工場ともに、設備を更新したり、防音設備を導入したり、常に職場の改善を進めている。工場周辺の住民の方々にとっても、そこで働く私たち社員にとっても、クリーンな工場で働けることは、誇りであ

生産部次長 古市 茂樹



り、働きやすさにも通じます。

●山田：木鶏クラブの継続は、人材育成にも繋がっています。自分で考えた感想・意見をまとめて、発表する。この取り組みを続けてきたことは、大きな財産です。それと全員経営、社員が自分たちで目標を掲げて、責任感を持って仕事に“主役”として携わっている。この関わり方が個人の成長はもちろん、会社の強みにもなっていますね。

●星河：そうですね。木鶏クラブを継続することで、社員の結束力が高まってきました。毎年行う社員満足度調査では、初回の満足度57%から第4回(18年実施)では、92.5%に満足度がアップしています。社員参加による会社運営に移行して、社員の意見が事業に反映されることが、この数字にも表れています。社員が経営に参加することで、さらに責任感も強くなり、事業にもプラスになっていると感じています。このチームワークの良さをさらに高めていけたらいいですね。

●野々口：各自が他人の意見を聞いて刺激を受け、自分の考えをまとめ、行動する。それがアルメックの強みですが、土台にあるのは10年前に始めた読書会「木鶏クラブ」だと実感しています。木鶏クラブが起点となって、みんなの意識が少しずつ変わってきたと思います。

●古市：それは、私も実感しています。現場の働く環境も良くなってきました。社員と役員が、コミュニケーションを密にして、同じ目線で業務に取り組める。それが今のアルメックの強みだと思います。

●大橋：若手社員が多く、職場に活気がある。同じ業界のなかでも、特に仲間意識が高い会社だと思いますね。豊明工場では女性担当者が誕生し、大府工場とともに働く環境の整備も進んでいます。性別を問わず、社員が働きやすく、活気がある職場であることも、アルメックの魅力ですね。

非鉄マテリアル部次長 大橋 直人



### 未来のアルメックは…

——最後に、今後、アルメックをどんな会社にしていきたいか。皆さんの将来の目標や抱負を聞かせてください。

●大橋：豊明工場は国道1号沿いにあり、住宅地にも

近い立地。そうした環境でも、屋内工場を中心に資源リサイクル事業ができる。「アルメックに資源を丸ごと任せよう!」と言われるような会社になりたいです。名鉄駅も近く通勤にも便利なので、そうした環境の良さをPRできる工場を目指していきたいですね。

●古市：活気ある会社にすることが目標です。他社と同じことをやってもダメだと思う。10年先を目標として先進的な取り組みを進める会社になりたいです。独自の技術や商品を形にできればいいですね。会社の取り組みが、ニュース番組でも頻繁に取り上げられるようになればいいかな。

●鈴木：会社CMを作りたいですね。総合リサイクル企業の魅力、仕事の面白さをPRして、会社の良さを伝えていく。アルメックは部門間の連携がしっかりでき、社員同士の結束も堅い会社です。同じ目標に向かって、自分たちの夢を実現していきたい。

●野々口：この10年で会社の基礎体力が整ってきた。このベースを踏まえ、さらに飛躍できるように頑張りたいです。資源リサイクルの役割の重要性を、第三者に分かりやすく説明できるように努力し、経営品質賞の受賞をはじめ、10年以内に社外から高く評価される会社になる

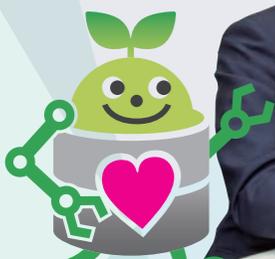
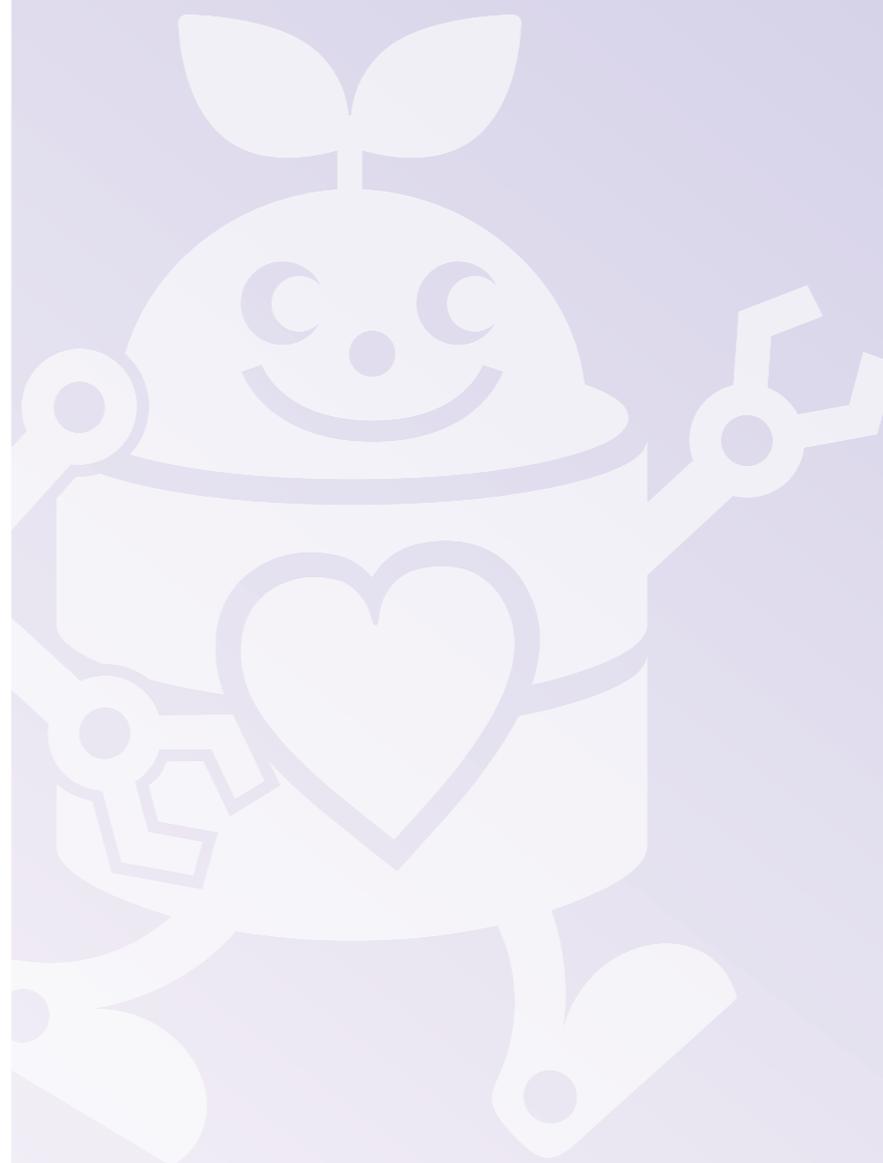
運搬部次長 鈴木 智也

ことを目標にする。さらに100年企業を目指して、成長できればいいですね。

●山田：私は、経営品質を高めて、企業理念に共感していただけるお客様とともに目標を達成することです。また、アルメックはこれまでに地域の小学生へ出張授業で会社の取り組みを発信したり、福祉団体に車椅子を寄付したりしています。これからも社会貢献活動を通じて、地域に愛される会社であり続けたいです。

●星河：若手社員が増え、人材が育ってきました。地域社会から必要とされ、お客様から喜ばれる存在でありたいですね。足元の課題にしっかり取り組みながら、5年先、10年先に向け、事業を成長させていきましょう。

これからも、  
今まで以上に社員が働きやすく、  
魅力のある会社にしていきます!



## 豊明工場



豊明第一工場



防音壁



豊明第二・第三工場

## 大府工場



東棟(事務所棟)



グリーンホール



大府工場

## 会社概要

社名 アルメック株式会社

豊明工場 〒470-1153 愛知県豊明市前後町三ツ谷1361  
TEL (0562) 97-7215 FAX (0562) 97-8181  
敷地：3,300m<sup>2</sup> 建物：1,320m<sup>2</sup>

大府工場 〒474-0001 愛知県大府市北崎町遠山143  
TEL (0562) 44-1159 FAX (0562) 44-3789  
敷地：19,300m<sup>2</sup> 建物：1,300m<sup>2</sup>

創業年月 1959年4月

決算期 7月31日

資本金 1,000万円

役員 代表取締役社長 星河 秀樹  
専務取締役 星河 智美  
常務取締役 星河 重仁

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

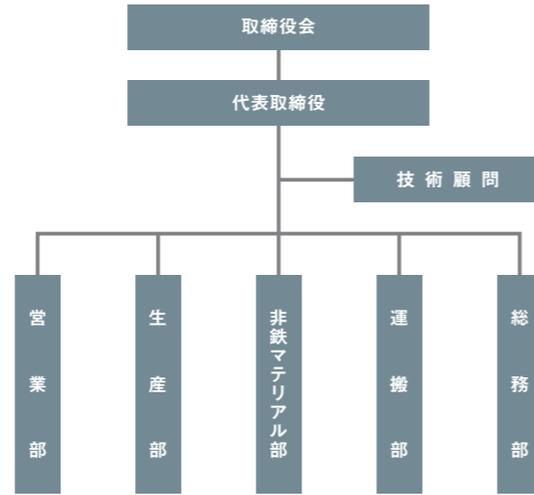
情報公開 産業廃棄物処理業の優良性の判断に係る情報開示

取引銀行 三菱UFJ銀行豊明支店、西尾信用金庫豊明支店

主な取引商社 エムエム建材株式会社、日鉄物産株式会社、豊通マテリアル株式会社、  
阪和興業株式会社、岡谷鋼機株式会社、産業振興株式会社、  
エコシステムジャパン株式会社、JX金属商事株式会社、  
マテリアルエコリファイン株式会社

主な納入先 愛知製鋼株式会社、大同特殊鋼株式会社、日本製鉄株式会社、  
山口鋼業株式会社、共英製鋼株式会社、中部鋼板株式会社、  
日本ガイシ株式会社、東京製鐵株式会社、住友金属鉱山伸銅株式会社、  
株式会社KITZ、小坂精練株式会社、JX金属敦賀リサイクル株式会社、  
三菱マテリアル株式会社

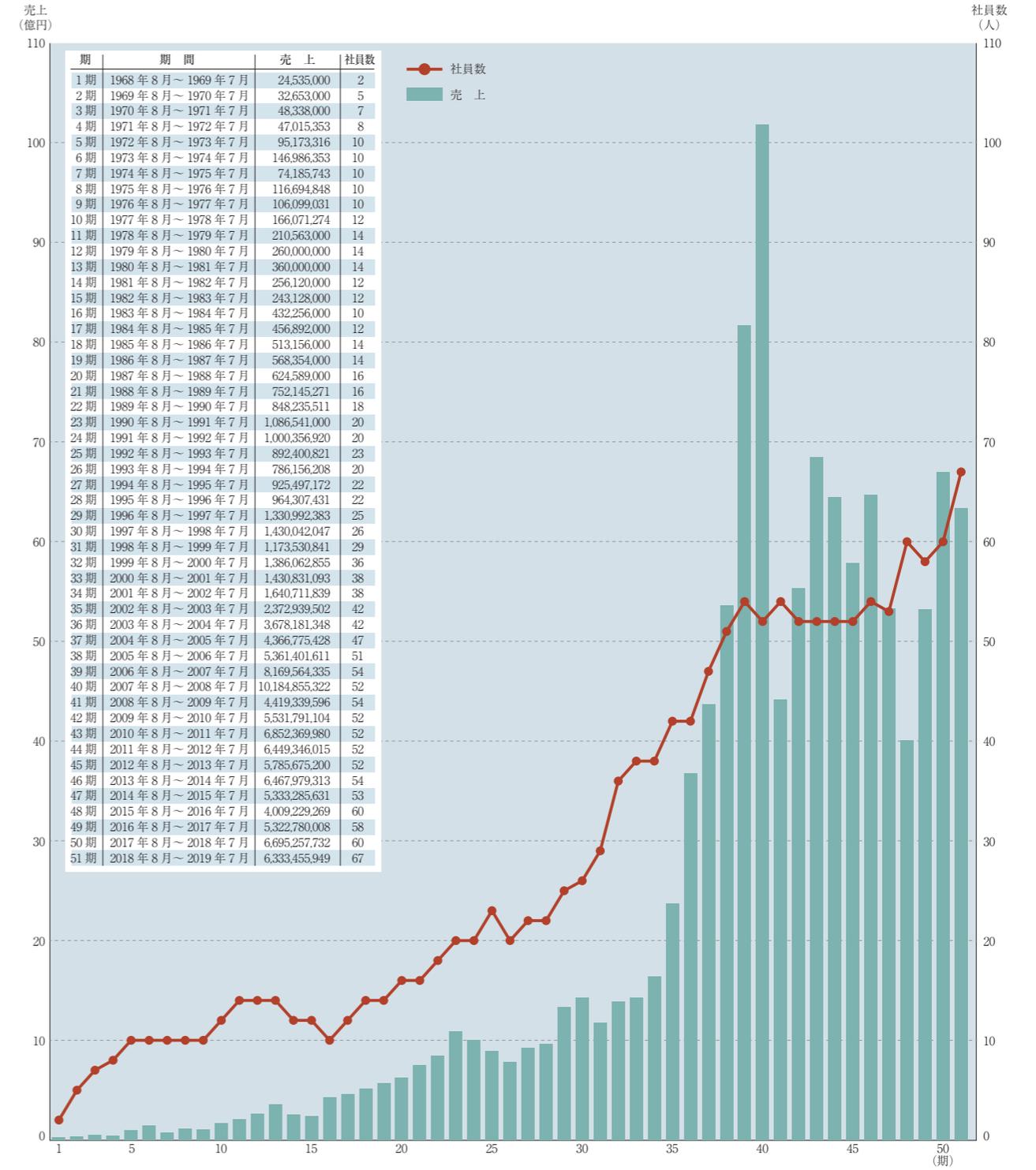
## 組織図



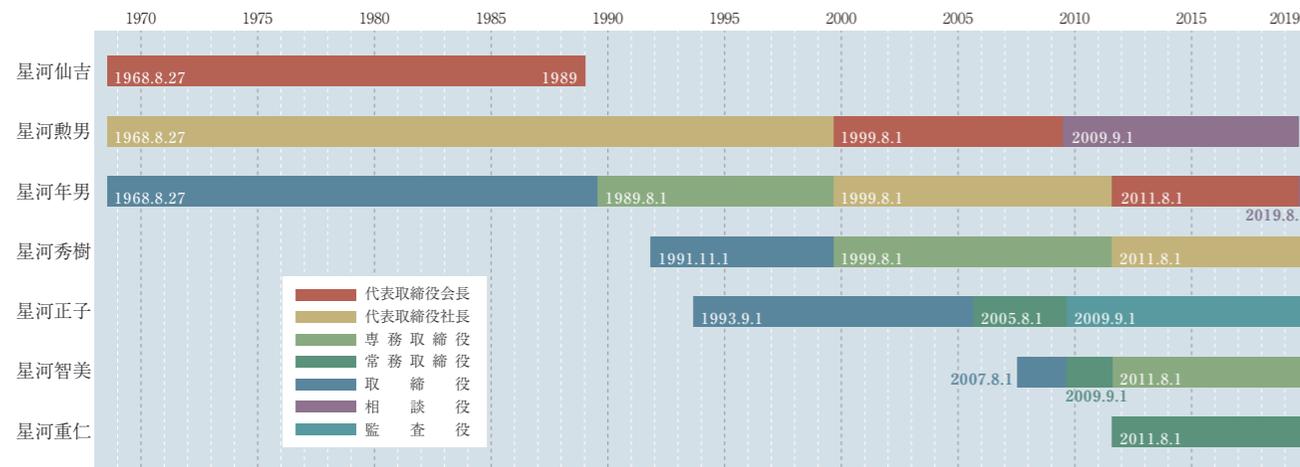
### ■許可取得状況

許可区域	許可の種類	許可番号
岐阜県	産業廃棄物収集運搬業	02100037329
愛知県	産業廃棄物収集運搬業	02300037329
愛知県	産業廃棄物処分業	02320037329
三重県	産業廃棄物収集運搬業	02400037329
滋賀県	産業廃棄物収集運搬業	02501037329
静岡県	産業廃棄物収集運搬業	02201037329
大阪府	産業廃棄物収集運搬業	02700037329

## 売上高と社員数の推移



## 役員任期



## 取扱品種

### 工場や市中で発生するさまざまな金属スクラップ

鉄	非鉄
<p>機械や車などの製造工場から排出される「工場発生品」と建物・廃車・使用済み鉄製品などから排出される「市中発生品」。</p>  <p>工場発生品／H鋼・厚鋼・角パイプ・軽量鋼・ドライ粉・フェンス 市中発生品／H鋼・シートパイル・コラム・厚鋼板・軽量鋼・鉄筋・ウス・ブリキ・C缶・キカイ 鋳物／故鉄・鋳鉄管・可鍛コロ・レール・銑グライ・新断・ボンチ</p>	<p>鉄以外の金属類。アルミニウム、銅、真鍮、青銅、ステンレスなど。</p>  <p>アルミ／プレス・キカイコロ・アルミサッシ・ラジエーター・ホイール・新コロ・缶プレス・ドライ粉 銅／ヒフク線・一号ピカ線・銅ナゲット・上銅・グライ 真鍮／セパ・グライ・こみ真鍮・真鍮メッキ 青銅／砲金粉・りん青銅・りん青銅棒 雑品／ミックスメタル ステンレス／18-8ステンレス・解体ステンレス・グライ・耐熱鋼</p>

## 設備・保有車両

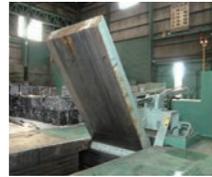
### さまざまな素材・サイズに対応できるよう高性能・高機能の設備機器を設置

#### 1,250tギロチンシャー



油圧式の切断機。H鋼や鉄筋など長尺スクラップの圧縮・切断を行う。

#### 150馬力プレス機



飲料缶など単体重量が軽いものや自転車などのかさ張るものを圧縮加工。輸送効率や取り扱いの容易さを向上。

#### 660馬力堅型シュレッダー



投入物を高速回転するローターおよびハンマーとの衝突、シェルライナーとの摩擦によって破碎。後工程の各種装置で選別を行う。

#### ナゲットシステム



ナゲットとは、被覆線を破碎・粉砕して被覆を除去し、米粒大に加工したもの。当社ナゲットシステムは高純度の銅を効率良く抽出可能。

#### 各種建機



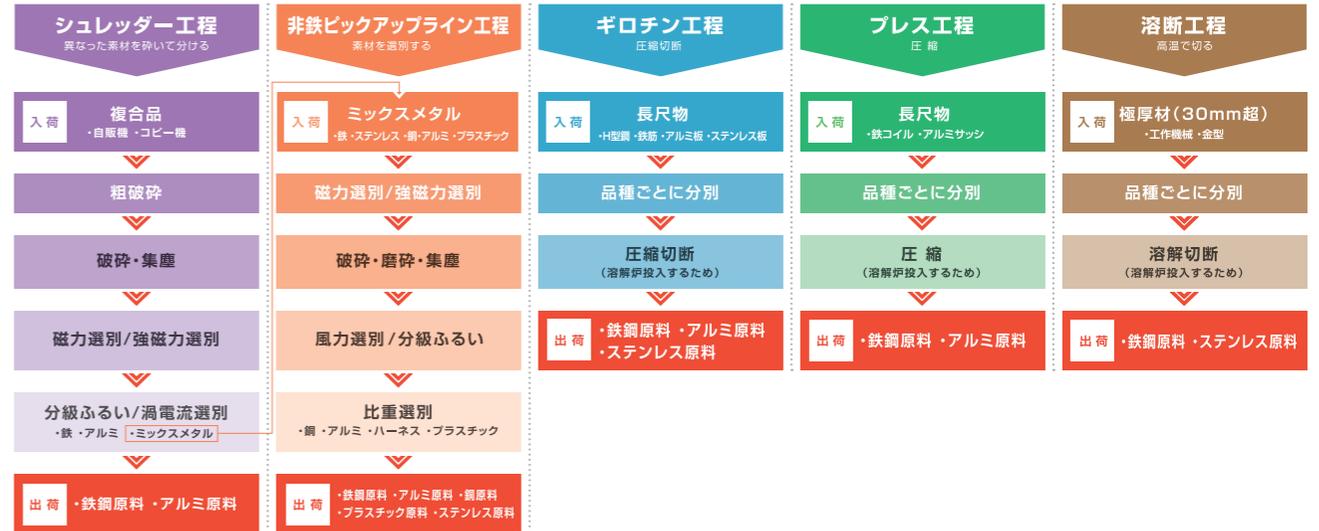
用途に応じてツカミ（ハサミ）、マグネット、電動式など多様なラインナップで効率の良い最適な加工を実施。

#### 車両各種



フックロール車、低床車、箱車、ウイング車、ヒアブ車など、荷物の性状や現場の状況に応じた車両を配備。

## 資源製造工程



## 環境への取り組み

### 環境方針

2003年3月18日に、ISO14001（環境マネジメントシステム）を取得。



アルメック株式会社は、資源金属リサイクル事業活動を通し、地域および地球規模における環境問題に取り組み、環境保全の実現と循環型社会への貢献を目指して、環境保全活動を積極的に推進する。

1. 資源の有効活用を為す“廃棄物のリサイクル活動”
2. 地域温暖化防止を為す“環境負荷の低減活動”
3. 自然環境保全を為す“汚染の予防活動”
4. 法的・その他要求事項順守を為す“汚染の予防活動”

上記方針に基づく、環境目的および目標を設定した上、定期的に進捗状況を見直すことによって、環境マネジメントシステムの継続的改善を図る。この環境方針は、当社で働く又は当社の為に働くすべての人に周知すると共に社外の要求に応じて公開する。

### アルメックの取り組み

<b>周辺環境への配慮</b> 防音、防振動、周辺美化のため、作業場には本社工場・大府工場ともに高さ5mの壁を設置しています。	<b>振動対策</b> 1,250tギロチンシャーには、振動防止装置を設置し、振動を抑制しています。	<b>アイドリングストップ</b> 社内全車両40台にアイドリングストップを義務づけています。	<b>選別の徹底</b> 入荷時、加工時に徹底した選別を行い、製品の付加価値を上げ、良質な原材料を各メーカーへ納入いたします。	<b>ペーパーレスの促進</b> 社内文書の電子化を進めています。FAXはペーパーレスです。
--	---	--	--	---

## 主要設備・重機リスト

豊明工場				大府工場			
150馬力大型プレス機	1基	4.9tリフマグクレーン	1基	1250tギロチンシャー	3基	重機	11台
重機	2台	粉碎機	2台	リフト	6台	80t全自動トラックスケール	1基
小型粉碎機	2台	リフト	8台	50t全自動トラックスケール	1基	660馬力堅型シュレッダー	1基
50t全自動トラックスケール	1基	ナゲット加工機	2基	150馬力大型プレス機	1基		
ナゲット機システム	2基						

(2019年7月実績)

## 部門紹介

### 生産部

#### ●業務内容

鋼種別に選別、加工、出荷、荷下ろしを行っています。重機、リフト、大型設備のオペレーションが主な仕事です。非鉄系を取り扱っている東ヤードでは、高付加価値商品を増やすことに力を入れています。中央ヤードは鉄で、出荷量の増加が課題です。西ヤードには、シュレッダーやリム・ジグ設備、最終ダスト処理設備があり、シュレッダーの稼働率アップと付加価値創造品の抽出に努めています。営業部・運搬部・生産部による重機持ち込みでの社外作業にも取り組んでいます。

#### ●一言コメント

社員個々の技術力向上とやりがいのアップが目標です。生産性の向上と働きやすい環境づくりを目指して、これからも頑張っていきます。



### 非鉄マテリアル部

#### ●業務内容

豊明工場の業務全般を担当しています。ナゲット・铸造向けの商品開発に力を入れています。豊明工場では現在リニューアル工事を進めており、都市型ヤードの見本となるようなレイアウトを、鋭意検討しています。長年培ってきたアルメックのリサイクル技術と社員一人ひとりの精緻な仕事ぶりを見てもらえる工場になります。

#### ●一言コメント

中国の状況次第で、リサイクル業界は大きく変化します。この変化をチャンスと捉え、アルメックができることを最大限考えていきたいと思っています。「資源に無限の夢を」という経営理念を工場全体に浸透させるため、朝礼での発信を心がけています。



### 運搬部

#### ●業務内容

9人体制で、配車・事務・引き取り業務を行っています。アルメックは、さまざまな品種・サイズのアイテムを回収し、適切な方法で処理、その後再生材を利用する大手鉄鋼メーカーや各メーカーのニーズに合わせて加工し、出荷しています。このリサイクルフローの各段階を繋ぐ役割を担っているのは、運搬部です。会社全体の業務がスムーズに流れるよう、適時適切な人員配置に気を付けています。

#### ●一言コメント

ジョブローテーションと自社によるメンテナンス技術の向上に力を入れています。引取業務だけでなく、納入までの流れを把握し、アルメックの業務を網羅していきたいと思っています。



### 営業部

#### ●業務内容

主要顧客へのルート営業、各現場の事前下見・現場立ち会い、納入先との価格・納入枠の交渉を行っています。産業廃棄物の契約と適正処理も担当しています。2人体制のため、他部門の力を借りながら、円滑に業務を進めています。中国など外部環境の変化が激しいので、仕入れ条件の適正設定、仕入れ先の見直しに加え、重点顧客への営業強化に注力しています。

#### ●一言コメント

営業現場では、アルメックの経営理念や社風を社外に発信し、共有共感してもらえる取引先を増やせるよう心がけています。目標は、大手業者との新規取引の獲得です。皆が縦横無尽に活躍し、さらなる成長と発展に向け邁進していきたいと思っています。



### 総務部

#### ●業務内容

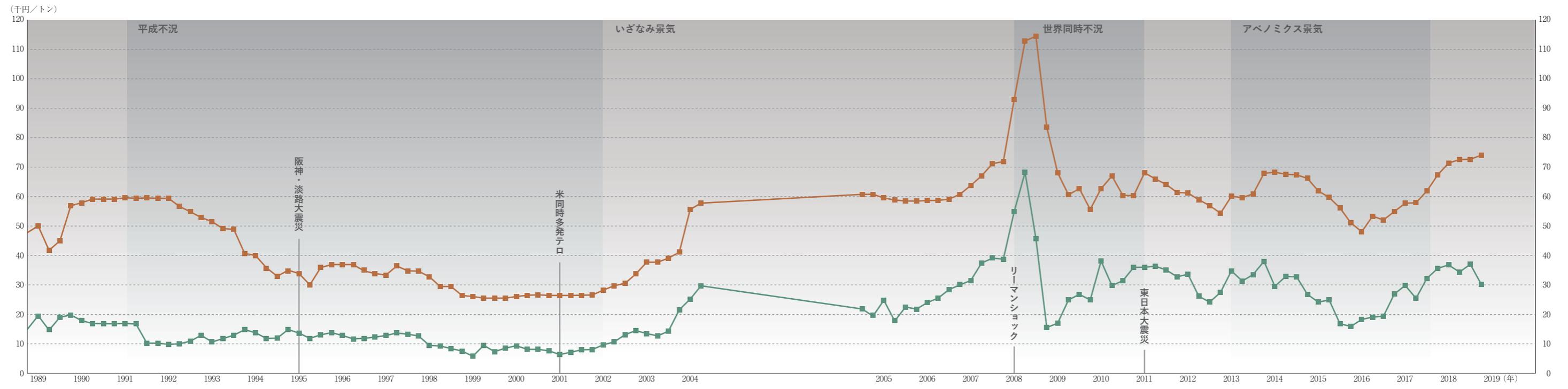
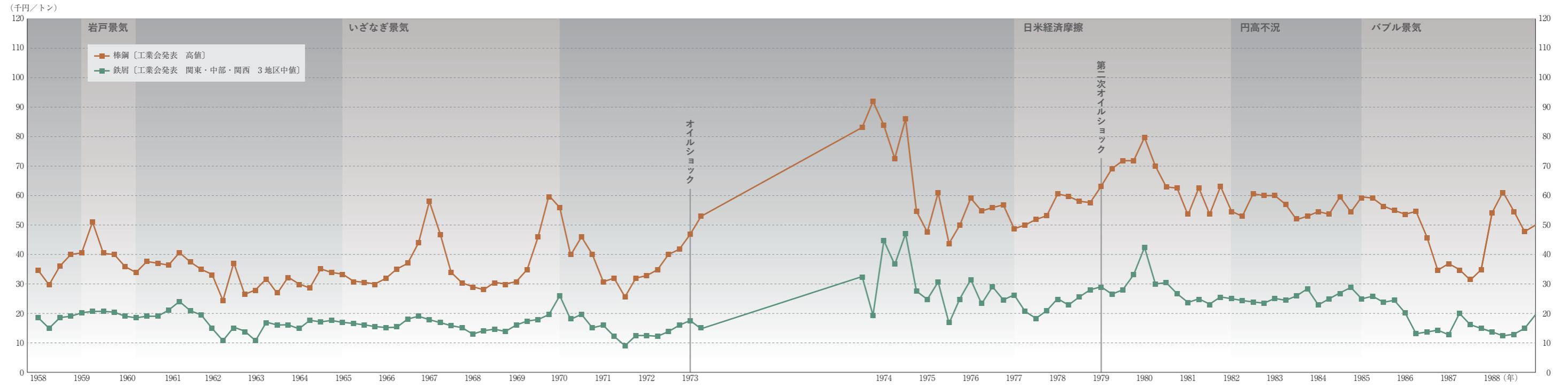
経理、お客様・電話対応、広報、委員会と連携した取り組みやISO事務局などを担当しています。経理は「正確かつ迅速に」がモットーです。来客対応では社内の6S、対応者の言葉遣いや所作などを相互チェックしながら、レベルアップを図っています。

#### ●一言コメント

ジョブローテーションを活発に行いたいと考えています。業務の幅が広がるだけでなく、大きな刺激と新しい視点を得ることが期待できます。何事にも前向きにチャレンジする積極性と能力を兼ね備えた部署を目指します。また、補助金の獲得や愛知環境賞の受賞など近年の成果に満足せず、「アルメックブランド」確立のため、社内外への情報発信を積極的に展開していきます。



# 鉄屑・棒鋼の価格推移表



# 年表

当社の出来事	社会の出来事
<b>1959 昭和34年</b> 4. 愛知郡豊明町（現：豊明市前後町）三ツ谷 1353 にて、星河商店を創業（創業メンバー 3 名、仙吉・美代子・勲男） 4. 初代社長に星河仙吉が就任	4. 皇太子様と美智子様結婚 9. 伊勢湾台風襲来
<b>1963 昭和38年</b> 一. 車両を1t車から2t車へ変更。4t車と乗用車(コロナ)購入	11. 三井三池炭鉱爆発事故発生
<b>1968 昭和43年</b> 4. 有限会社星河商店を設立 4. 2代目社長に星河勲男が就任 4. 豊明市前後町三ツ谷 1353 に第一工場を竣工 4. シャーリング事業に着手（～ 1983 年まで手掛ける）	12. 東京都府中市で3億円事件発生
<b>1971 昭和46年</b> 一. 本社工場(豊明第二工場)の土地取得	8. ドル=ショック
<b>1977 昭和52年</b> 12. 豊明市前後町三ツ谷 1311 に第二工場竣工。リフティングマグネット付き天井走行クレーン導入	9. 日航機ハイジャック事件発生
<b>1978 昭和53年</b> 8. 第一工場に 100 馬力大型プレス機設置。メーカーへの直納を果たす	5. 新東京国際空港開港
<b>1981 昭和56年</b> 2. 第一工場に 350t ギロチンシャー設置と 2 基目のリフティングマグネット付き天井走行クレーン導入	10. 北炭夕張新鉱で坑内火災発生
<b>1982 昭和57年</b> 2. 本社工場を改築	2. ホテルニュージャパン火災発生
<b>1983 昭和58年</b> 3. シャーリング事業から撤退し、鉄スクラップ事業に専念 4. 資本金を 400 万円に増資し、星河金属有限会社に名称変更	4. 東京ディズニーランド開園 9. 大韓航空機墜落事件発生
<b>1986 昭和61年</b> 3. 第一工場に 800t ギロチンシャーにリプレイス。スクラップシャーを導入	一. 円高ドル安ショック
<b>1989 平成元年</b> 10. 初代社長星河仙吉死去	4. 消費税(3%)制度開始
<b>1990 平成2年</b> 2. 大府市北崎町遠山 143 に大府工場建設用地 11,000m <sup>2</sup> 取得 7. 北崎町遠山で工場と事務所の建設に着手	10. 東西ドイツが統一
<b>1991 平成3年</b> 11. 資本金を 1,000 万円に増資し、星河金属株式会社に改組	一. バブル経済崩壊
<b>1995 平成7年</b> 10. 大府工場と事務所が完成、大型トラックスケールを設置し 800t ギロチンシャーを移設。操業を開始	1. 阪神・淡路大震災発生
<b>1996 平成8年</b> 10. ビブララムシャー付きコマツ製パワーショベルを導入。大型プラント・廃設備機械処理加工分野の確立	4. 「Yahoo! JAPAN」サービス開始
<b>1997 平成7年</b> 7. 大府工場に 1,250t ギロチンシャーを設置 8. 大府工場に 100 馬力大型油圧プレス機を設置	4. 消費税 5% に引き上げ 6. 男女雇用機会均等法・労働基準法改正交付

当社の出来事	社会の出来事
<b>1999 平成11年</b> 8. 3代目社長に星河年男が就任、星河勲男は代表取締役会長に就任	一. 失業率、上昇が続き4.7%に
<b>2003 平成15年</b> 3. 豊明工場にて ISO14001 (EMS) 認証取得 12. 大府工場に 2 基目の 1250 型ギロチンシャー設置 (800t ギロチンシャーとの入れ替え) とヤード整備	3. SARS 集団発生 4. 日本郵政公社発足
<b>2004 平成16年</b> 2. トラコンのソフト機能を大幅にアップ（現金モニターに摘要入力・車番印字、商品分類管理月報、仕入先大分類別数量・金額、日別集計表、在庫年間推移表、支払明細書の相殺額印字、銀行振込先照合表） 5. 分類売上・仕入れ一覧表(降順)、在庫月別推移一覧表、仕入先日報に平均単価の表示 6. 大府トラコンシステム PC5 台入れ替え 9. TKC 財務ソフト・FX2 を導入	1. 自衛隊イラク派遣開始 11. 新紙幣発行（1万円＝福沢諭吉、5千円＝樋口一葉、千円＝野口英世） 11. 中国金融引締め政策
<b>2005 平成17年</b> 7. 大府に新社屋を竣工（鉄骨造り3階建て432.4m <sup>2</sup> ）。南星スクラップ定置式ローダーを設置	一. 自動車リサイクル法施行
<b>2006 平成18年</b> 2. WEB サイトリニューアル 4. 就業規則を刷新 5. 本社第一工場の外壁等リニューアル 8. 無限大をモチーフにした新ロゴマークが誕生 8. 新・人事評価制度と給与改定（役割等級制度導入、ポイント制賞与） 10. ロゴマークの変更に伴い、会社案内を一新	7. 日本銀行が6年ぶりのゼロ金利政策の解除決定 9. 安倍内閣発足
<b>2007 平成19年</b> 3. VPN 接続ソフトの導入。本社⇄大府間のデータのリアルタイム伝送対応プログラム 4. 中間管理職制度、中間管理職研修制度実施 5. 改善提案制度・役員面接実施 5. 本社・第一工場リニューアル 8. 社内報『Star News』の創刊 9. 2009 年 4 月入社、初の新卒採用活動キックオフ	6. 「iPhone」発売 7. 参院選挙、与党過半数割れ 9. 福田内閣発足 一. 金属盗難事件多発
<b>2008 平成20年</b> 1. 「40 期会社方針」と「ミッションブックレット」発行 2. 仕入伝票からワンタッチで計量伝票が発行できる機能を追加 4. 退職金制度改定、ポイント制退職金 8. 星河金属株式会社からアルメック株式会社に社名変更 9. 船井総合研究所によるコンサルを受け、大規模社内改革を実施 10. 2009 年 4 月入社新卒社員向け内定式行う	7. 洞爺湖サミット開催 9. アメリカの証券大手リーマン・ブラザーズが破綻 9. 麻生内閣発足
<b>2009 平成21年</b> 1. 本社第二工場に 35 型プレス機導入 1. 第 1 回社員総会開催（迎賓館ザ・グランドティアラ豊明） 1. 社内読書会「木鶏クラブ」の開始 3. 大府西棟の竣工 3. 第 1 回無担保社債を発行 4. 新卒第 1 期生 7 名入社 4. 名古屋マリオットアソシアホテルにて、創業 50 周年式典を開催 4. 大府工場の東側拡張工事を完了 6. 大府工場に 1250t ギロチンシャー設置、3 基体制に 7. 創業 50 周年謝恩セミナー「不況期の緊急対策と 2009 年以降の経営法則」を開催 7. 木鶏クラブ見学会実施 8. 『アルメック株式会社 50 周年記念誌～おかげさまの 50 年～』発行 8. 5 カ年計画中間報告会開催	3. 日経平均終値、バブル後最安値を更新 5. 裁判員制度開始 5. 省エネ家電促進制度「エコポイント」開始 9. 衆院選で民主党が圧勝し、政権交代。鳩山内閣が発足 9. 消費者庁発足

# 年表

当社の出来事	社会の出来事
<ul style="list-style-type: none"> <li>9. 星河智美が常務取締役役に就任</li> <li>10. 初のセミナー営業「ゼロエミッション&amp;リサイクルセミナー」実施</li> <li>11. 非鉄組合工場見学会</li> </ul>	
<b>2010 平成22年</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>4. 新卒第2期生3名入社</li> <li>5. 致知出版主催、第1回社内木鶏全国大会に出場（大阪）</li> <li>6. 小学生の工場見学実施</li> <li>7. セミナー営業「時流予測と未来型経営」実施</li> <li>8. 第2回社員総会開催（迎賓館ザ・グランドティアラ豊明）</li> <li>8. 評価制度を一新。全社共通評価項目と部門別業務評価報告との2本柱で構成</li> <li>8. 改善提案委員会を発足</li> <li>9. ベトナム・ハノイに駐在事務所開設（12月に事業ライセンス取得）</li> <li>9. WEBサイトリニューアル</li> <li>10. 大府工場にサイバーテック社製の放射能検知器設置</li> <li>11. 山原商会様全社で工場見学</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3. 平成の市町村大合併終了、市町村数半減</li> <li>6. 改正育児・介護休業法施行</li> <li>6. 小惑星探査機はやぶさ7年ぶりに地球に帰還</li> <li>6. 管内閣発足</li> </ul>
<b>2011 平成23年</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>2. 第5回社内木鶏説明会IN愛知出場</li> <li>2. 東京大学経済学図書館の依頼を受け50周年誌寄贈</li> <li>2. 「アルメック保育所」をフィリピン・ミンダナオ島に設立</li> <li>4. 新卒第3期生3名入社</li> <li>8. 4代目社長に星河秀樹が就任。星河年男は代表取締役会長に就任</li> <li>8. 星河智美が専務取締役に、星河重仁が常務取締役に就任</li> <li>8. 第3回アルメック社員総会開催（ザ・グランドティアラ名古屋南）、初のゲスト講演</li> <li>8. 全取引を完全キャッシュレス化</li> <li>9. 情報マネジメントシステム(ISO27001/ISMS)取得</li> <li>9. 大府工場事務所改装</li> <li>11. 愛知県より優良産業廃棄物処理業者に認定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 中国が2010年のGDPを発表。日本を抜いて世界第2位に</li> <li>3. 東日本大震災発生</li> <li>7. 地上波テレビのアナログ放送終了。地上デジタル放送に移行</li> <li>10. タイで7月に発生した大洪水により、首都バンコクも冠水</li> <li>一. 世界人口が70億人突破</li> </ul>
<b>2012 平成24年</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>2. 社員旅行実施（京都）</li> <li>4. 新卒第4期生2名入社</li> <li>8. 第4回アルメック社員総会開催（大府工場事務所）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>10. 改正労働者派遣法施行</li> </ul>
<b>2013 平成25年</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 第1回経営理念勉強会開催</li> <li>4. 新卒第5期生1名入社</li> <li>4. 660馬力堅型シュレッダー導入</li> <li>6. 社員旅行実施（東京）</li> <li>8. 第5回アルメック社員総会開催（ホテルグランドティアラ安城）</li> <li>11. 豊まつりに協賛</li> <li>一. 伊勢神宮 式年遷宮に寄附</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3. TPP交渉参加を表明</li> <li>4. 日本銀行、異次元の量的・質的金融緩和を決定</li> </ul>
<b>2014 平成26年</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>4. 新卒第6期生4名入社</li> <li>5. 社員の家族も参加する、アルメック55周年「Go Go 感謝祭アルメック家族会」を開催（ウエスティンナゴヤキャッスル）</li> <li>6. 社員旅行実施（東京&amp;横浜）</li> <li>8. 第6回アルメック社員総会開催（ホテルグランドティアラ安城）</li> <li>8. 第1回オープンセミナー「言葉のチカラ」開催（301研修室）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4. 消費税、8%に引き上げ</li> <li>12. 特定秘密保護法が施行</li> </ul>
<b>2015 平成27年</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>4. 新卒第7期生2名入社</li> <li>8. 第7回アルメック社員総会開催（ホテルグランドティアラ安城）</li> <li>11. 第1回社員満足度調査実施。結果を基に年間休日日数の改定を実施(97日から105日)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>6. 公職選挙法の一部改正により、満18歳以上に選挙権、2016年6月19日施行</li> <li>9. 安全保障関連法が成立</li> </ul>

当社の出来事	社会の出来事
<b>2016 平成28年</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>4. 新卒第8期生5名入社</li> <li>6. 社員旅行実施（南信州）</li> <li>7. 第8回アルメック社員総会開催（ホテルグランドティアラ安城）</li> <li>8. 第1回地域清掃活動スタート（現・朝清掃活動）</li> <li>9. 経営理念を一新</li> <li>12. 豊明市社会福祉協議会へ寄付</li> <li>12. 「非鉄ピックアップライン」構築開始</li> <li>一. 自社技術開発に対して事業認定2案採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. マイナンバー制度開始</li> <li>1. 日銀が史上初のマイナス金利導入を発表、2月16日より実施</li> <li>4. 熊本地震発生</li> <li>5. 伊勢志摩サミット開催</li> </ul>
<b>2017 平成29年</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 経済産業省創設の「おもてなし規格認証」取得</li> <li>2. 伊勢神宮 献納</li> <li>3. 大府市社会福祉協議会へ寄付</li> <li>3. 経営品質委員会発足</li> <li>4. 会社設立50周年</li> <li>4. 新卒第9期生1名入社</li> <li>5. 社内コミュニケーションツール「TUNAG」を導入</li> <li>6. 社員旅行実施(下呂温泉・飛騨高山)</li> <li>8. 第9回アルメック社員総会開催（ホテルグランドティアラ安城）</li> <li>9. ブログを閉鎖しフェイスブックを開設</li> <li>一. 経営品質戦略会議開催し「セルフアセスメント」を実施</li> <li>一. 「心の健康づくり計画」をはじめとするメンタルヘルス対策を本格始動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2. プレミアムフライデー開始</li> <li>6. 天皇退位特例法成立</li> <li>6. 改正組織犯罪処罰法成立</li> <li>6. 上野動物園のパンダが5年ぶりに出産</li> </ul>
<b>2018 平成30年</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 安全祈願祭および新年会を開催</li> <li>2. 愛知環境賞「優秀賞」受賞</li> <li>2. 健康経営優良法人（中小企業法人部門）に認定</li> <li>2. 中部経済産業局主催「知的活性化セミナー」事例発表</li> <li>3. 愛知県主催「資源循環セミナー」事例発表</li> <li>4. 新卒第10期生1名入社</li> <li>6. 全国健康保険協会愛知支部より「健康宣言チャレンジ事業所」として銀賞を受賞</li> <li>6. 社員旅行実施（福井）</li> <li>8. 豊明第三工場竣工式</li> <li>8. 近崎自治会夏祭りボランティア（当社初の取り組み）</li> <li>8. 大府工場プレス機入替工事を実施</li> <li>8. 大府工場グリーンホールリニューアル</li> <li>9. 豊明市立三崎小学校様にて出前授業を実施（5年生60名）</li> <li>10. 愛知県産業廃棄物協会 尾張北支部様が来社（17社）</li> <li>11. 「SDGs」勉強会実施。世界規模の視点で自社を捉える契機に</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>7. 西日本豪雨発生</li> <li>7. カジノ法が成立</li> <li>9. 大型台風襲来、関空が冠水し孤立</li> <li>10. 景気拡大4年10カ月で「いざなぎ超え」と判断</li> <li>11. 2025年万博、大阪で開催決定</li> </ul>
<b>2019 平成31年／令和元年</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 名古屋商工会議所にて健康経営イベントのプレゼンを実施（協会けんぽ様の推薦）</li> <li>2. 愛知県健康経営推進企業に認定</li> <li>3. キャラクター「アルメックん」誕生</li> <li>4. 制服のリニューアル</li> <li>4. 新卒第11期生2名入社</li> <li>4. 名古屋マリオットアソシアホテルにて創業60周年記念式典を開催</li> <li>6. 社員旅行実施（飛騨・高山）</li> <li>6. 協会けんぽ愛知支部「健康宣言優良事業所」銀賞受賞</li> <li>8. 創業60周年記念特別講演を開講（㈱致知出版社 藤尾秀昭社長、テーマ「出逢いの人間学」）</li> <li>12. 60周年記念誌『感謝の60年、そしてこれからも』発行</li> <li>12. 大府工場西棟3階にリサイクル技術を紹介する「アルメックミュージアム」開設（西棟3階）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 金、円高受け大幅安（東商取大発表）</li> <li>4. 政府、2024年に紙幣デザイン刷新を発表</li> <li>5. 元号を「平成」から「令和」に改元</li> </ul>



# メディアで見るアルメック

## アルメック(大府)が山口県の山原商会(宇部)招き工場見学会を実施

(名古屋)アルメック株式会社(本社=大府市北崎町遠山143、星河年男社長)は20日、山口県の有力ヤードディーラー山原商会(本社=宇部市沖宇部5254-33、山原憲子社長)を招き工場見学会を実施した。山原商会・山原一紀専務は愛知県内の大学を卒業しており、商社を通じてアルメックを見学し感銘を受けたのが縁で今回の工場見学会に至ったもので、当日は山原商会のほぼ全従業員である28名が参加した。アルメック生産部の案内で一通り工場見学を行った後、会議室に入り会社案内のDVDなどを見て同社の取り組みを学んだ。

商社からは勉強するという姿勢(熱意)を学ばせてもらった。この御縁を大切にしていきたい(星河社長)、「大変貴重な機会を頂き感謝している。工場見学会は社員研修旅行として行ったものだが、行き先もアルメックさんを選び名古屋を選んだ。今日学んだことは是非活用していきたい(山原社長)」とそれぞれ挨拶、両社にとって充実の1日となった。



左から星河社長、山原社長、山原専務

■日刊市況通信(2010年11月)

## 受け入れ企業案内 山原商会から30人参加



大府工場を中心に見学

【豊明】金馬スクラップの加工処理・販売を手掛けるアルメック1、星河年男社長は

20日、山口県のヤードディーラー、山原商会(本社=山口県宇部市、山原憲子社長)を受け入れ、企業案内を実施。山原商会は、代納を含め月間約800トンのスクラップを扱う大府市北崎町遠山143区有力ヤードディーラー。数年前からアルメックと親交を持っていて、今回の工場見学会が実現。当日は全社員となる約30人が参加

し、大府工場(愛知県大府市北崎町遠山143)を中心に見学した。ヤード内の見学後は、本社社屋でVTRを交え事業と取り組みを紹介。あわせて、星河社長は「仕事は熱意を持って臨むことが最も大切。本日は私どもも勉強する姿勢を学んだ。今回の見学会が参考になることを願

い。この縁を大切にしたい」と話した。また山原憲子社長は「今回は、当社も工場と天府工場の2工場を構えるヤードディーラー。鉄スクラップを中心に、非鉄金属スクラップも積極的に扱っ

ています。アルメックは豊明工場と天府工場の2工場を構えるヤードディーラー。鉄スクラップを中心に、非鉄金属スクラップも積極的に扱っ

■日刊産業新聞(2010年11月)

## アルメック 8月から 作業大幅省力化 決済キャッシュレス化

【豊明】スクラップの販売を手掛けるアルメック(本社=大府市北崎町遠山143、星河年男社長)は8月1日から、全取引において現金決済から完全振込み決済への移行を図る。同社は製鋼原料・非鉄金属を扱う地区有力ヤードディーラー。金属リサイクル業界は、現金決済が慣例であり、ほぼ全ての業者で現金決済が行われているが、決済の利便性の向上と経理の透明性の確保に加え業界のイメージアップという観点からも、5年ほど前から

■日刊産業新聞(2011年5月23日)

## アルメック(大府)、8月1日から全取引を完全キャッシュレス化

(名古屋)アルメック株式会社(本社=大府市北崎町遠山143、星河年男社長)は8月1日から、全取引において現金決済から完全振込み決済への移行を図る。同社は製鋼原料・非鉄金属を扱う地区有力ヤードディーラー。金属リサイクル業界は、現金決済が慣例であり、ほぼ全ての業者で現金決済が行われているが、決済の利便性の向上と経理の透明性の確保に加え業界のイメージアップという観点からも、5年ほど前から

取引先などへの理解を求め、徐々に振込み決済の顧客割合を増やし最近では約8割が振込み決済になっている。システム上の問題も、シービーエムの自動計量システムと銀行のフォーマットを連動させることで解決し、豊明工場では昨年8月からすでにスタート。今年8月から大府工場も完全振込み決済に移行するにあたり同社の全取引は完全キャッシュレス化となる。

■日刊市況通信(2011年5月18日)

## アルメック(大府)第3回社員総会開催 来期への決意新たに

(名古屋)アルメック株式会社(本社=大府市北崎町遠山143、星河秀樹社長)は7月31日、迎賓館ザ・グランドティアラ南名古屋で第3回社員総会を開催した。また、星河年男社長の社長退任と星河秀樹専務の社長就任も発表された。冒頭、星河年男会長は「このような場を与えてくれた全ての人に感謝している。今後は、将来ずっと付き合い合いたい会社としてお客様に選んでいただけるよう後方から支援を続けていく」と挨拶。星河秀樹社長が「今日からは、社員という新しい家族が出来た。創業52年のアルメックに全社員と共に色とりどりの新たなページを綴るべく奮闘努力していく」と決意を語り、続いて会社の方向性を社員に説明した。

その後、各部門(営業、生産、運搬、総務)ごとに3年間の実行計画を発表し、計画や目標を確認し合った。昼食を挟み、今年活躍した社員への表彰や委員会活動の発表が行われ、最後にはスペシャルゲストとして、元ボクシング世界チャンピオンの薬師寺保栄氏が登場し大いに盛り上がり、社員それぞれが来期への決意を新たにした。



社員総会風景

■日刊市況通信(2011年8月2日)

### 新社長 星河秀樹氏

【豊明】アルメック(本社=大府市北崎町遠山143)は7月31日、迎賓館ザ・グランドティアラ南名古屋で第3回社員総会を開催した。星河年男社長の社長退任と星河秀樹専務の社長就任も発表された。星河秀樹社長は「今日からは、社員という新しい家族が出来た。創業52年のアルメックに全社員と共に色とりどりの新たなページを綴るべく奮闘努力していく」と決意を語り、続いて会社の方向性を社員に説明した。

■日刊鉄鋼新聞(2011年8月22日)

### 新社長登場 経営資源 ソフトに重点

【豊明】アルメック(本社=大府市北崎町遠山143)は7月31日、迎賓館ザ・グランドティアラ南名古屋で第3回社員総会を開催した。星河年男社長の社長退任と星河秀樹専務の社長就任も発表された。星河秀樹社長は「今日からは、社員という新しい家族が出来た。創業52年のアルメックに全社員と共に色とりどりの新たなページを綴るべく奮闘努力していく」と決意を語り、続いて会社の方向性を社員に説明した。

■日刊産業新聞(2011年8月22日)

## アルメックがISO 27001

### 情報関連 機密漏えい防止

【豊明】アルメック(本社=大府市北崎町遠山143)は7月31日、迎賓館ザ・グランドティアラ南名古屋で第3回社員総会を開催した。星河年男社長の社長退任と星河秀樹専務の社長就任も発表された。星河秀樹社長は「今日からは、社員という新しい家族が出来た。創業52年のアルメックに全社員と共に色とりどりの新たなページを綴るべく奮闘努力していく」と決意を語り、続いて会社の方向性を社員に説明した。

■日刊産業新聞(2011年10月6日)

## フリーピン 紛争の島に希望の光

### アルメック、保育所を建設

【豊明】アルメック(本社=大府市北崎町遠山143)は7月31日、迎賓館ザ・グランドティアラ南名古屋で第3回社員総会を開催した。星河年男社長の社長退任と星河秀樹専務の社長就任も発表された。星河秀樹社長は「今日からは、社員という新しい家族が出来た。創業52年のアルメックに全社員と共に色とりどりの新たなページを綴るべく奮闘努力していく」と決意を語り、続いて会社の方向性を社員に説明した。

■日刊産業新聞(2011年11月7日)

### アルメック 新中計策定

## 15年度扱い16万トへ

#### シユレッター 委託業務増やす

【本報】金崎サイクル業のアルメック（本社=愛知県春日井市、星河秀樹社長）は、15年度（2013年7月期）から16年度（2014年7月期）までの3カ年計画を策定し、15年度に扱った鉄鋼の量を16万トに引き上げる方針を示した。委託業務の増加、付加価値の創出、シユレッター設備のフル稼働を目標とし、13年7月期は売上高が57億5000万円、14年7月期は売上高が57億5000万円、15年7月期は売上高が57億5000万円、16年7月期は売上高が57億5000万円と見込んでいる。また、15年度に扱った鉄鋼の量を16万トに引き上げる方針を示した。委託業務の増加、付加価値の創出、シユレッター設備のフル稼働を目標とし、13年7月期は売上高が57億5000万円、14年7月期は売上高が57億5000万円、15年7月期は売上高が57億5000万円、16年7月期は売上高が57億5000万円と見込んでいる。

#### 社員総会に50人出席

【本報】アルメックは4日、愛知県安城市のホテルグランドティアラ安城で創業55周年記念社員総会を開催し、社員や経営コンサルタントなど約50名が参加した。総会冒頭、星河社長は「早いもので、今年で創業55周年を迎えることになった。社員総会も5回目を迎えるに当たり、社員一人一人が主役となり、来期に向けて主体的意識が芽生えるような会にするため、話す側・聞く側と別れたものではなく、全員参加型の会にしていく」と挨拶。続いて、今期は売上金額57億円、年間扱ひ量13万1,000トとともに目標を達成したことを報告し、2015年は売上金額70億円、年間扱ひ量15万トの目標を掲げた。また、来期の設備計画としては電動クレーン、グラブ付重機などを予定しており、将来的には非鉄選別プラントの導入も検討している。さらに、同社は人材育成にも注力していることから、新たな研修計画や人事評価制度を採用することも併せて発表された。今総会からは各部門別実行計画の発表のあと社員それぞれ来期の個人目標も発表し自身の成長を誓いあった。

■日刊産業新聞(2013年8月6日)

### アルメック（大府）第5回社員総会開催 全社員がさらなる成長誓う

（名古屋）アルメック株式会社（本社=大府市北崎町遠山143、星河秀樹社長）は4日、安城市三河安城南町のホテルグランドティアラ安城で第5回社員総会を開催し、社員や経営コンサルタントなど約50名が参加した。総会冒頭、星河社長は「早いもので、今年で創業55周年を迎えることになった。社員総会も5回目を迎えるに当たり、社員一人一人が主役となり、来期に向けて主体的意識が芽生えるような会にするため、話す側・聞く側と別れたものではなく、全員参加型の会にしていく」と挨拶。続いて、今期は売上金額57億円、年間扱ひ量13万1,000トとともに目標を達成したことを報告し、2015年は売上金額70億円、年間扱ひ量15万トの目標を掲げた。また、来期の設備計画としては電動クレーン、グラブ付重機などを予定しており、将来的には非鉄選別プラントの導入も検討している。さらに、同社は人材育成にも注力していることから、新たな研修計画や人事評価制度を採用することも併せて発表された。今総会からは各部門別実行計画の発表のあと社員それぞれ来期の個人目標も発表し自身の成長を誓いあった。

■日刊市況通信(2013年8月8日)

### アルメックが3カ年計画

## スクラップ 12%増目指す

#### 15年度取扱量 年16万トへ

【本報】大府工場では10年連続でスクラップ取扱量が12%増を目指す。15年度に扱った鉄鋼の量を16万トに引き上げる方針を示した。委託業務の増加、付加価値の創出、シユレッター設備のフル稼働を目標とし、13年7月期は売上高が57億5000万円、14年7月期は売上高が57億5000万円、15年7月期は売上高が57億5000万円、16年7月期は売上高が57億5000万円と見込んでいる。

■日刊鉄鋼新聞(2013年8月6日)

### 「人間力」が、会社に活気を生む

【POEWR】住友建機(2013年10月25日)

住友建機は、2013年10月25日、大府工場にて「人間力」をテーマとした社員研修を開催した。研修では、住友建機の歴史や事業内容、そして「人間力」の重要性について学び、社員一人一人が会社に貢献できる人材となることを目指す。研修は、住友建機の社長が挨拶を述べ、社員代表が研修の意義について話した。続いて、住友建機の歴史や事業内容について学び、そして「人間力」の重要性について学び、社員一人一人が会社に貢献できる人材となることを目指す。

■大府商工会議所(2014年3月)

### 経営方針

#### 人間力をつけ、人格を高める。道具や設備もパートナーの二つ

【本報】大府工場では10年連続でスクラップ取扱量が12%増を目指す。15年度に扱った鉄鋼の量を16万トに引き上げる方針を示した。委託業務の増加、付加価値の創出、シユレッター設備のフル稼働を目標とし、13年7月期は売上高が57億5000万円、14年7月期は売上高が57億5000万円、15年7月期は売上高が57億5000万円、16年7月期は売上高が57億5000万円と見込んでいる。

■日刊産業新聞(2013年8月6日)

### 商工会議所の熱心なサポートにより 新規投資において、県から事業認定を取得!

当社大府工場竣工時に、商工会議所会員となりました。事業計画、新規設備投資の話から、県のコーディネーターを早速紹介頂きました。商工会議所スタッフの方が、会員の立場で、熱心にサポートして頂いたおかげで最終的に当社設備投資に対し、愛知県から事業認定を頂くことができました。これもひとえに商工会議所のご指導、コーディネーターの方のおかげと大変感謝しております。また、「おぶ社会人学舎」では著名な講師の方々から多くを学ばせて頂いており、志ある経営者の方々とのお繋がりもでき、商工会議所は良縁を頂ける素晴らしい場です!

アルメック株式会社 専務取締役 星河智美さん

■大府商工会議所(2014年3月)

### 「人間力」が、会社に活気を生む

【POEWR】住友建機(2013年10月25日)

住友建機は、2013年10月25日、大府工場にて「人間力」をテーマとした社員研修を開催した。研修では、住友建機の歴史や事業内容、そして「人間力」の重要性について学び、社員一人一人が会社に貢献できる人材となることを目指す。研修は、住友建機の社長が挨拶を述べ、社員代表が研修の意義について話した。続いて、住友建機の歴史や事業内容について学び、そして「人間力」の重要性について学び、社員一人一人が会社に貢献できる人材となることを目指す。

■大府商工会議所(2014年3月)

### 「人間力」が、会社に活気を生む

【POEWR】住友建機(2013年10月25日)

住友建機は、2013年10月25日、大府工場にて「人間力」をテーマとした社員研修を開催した。研修では、住友建機の歴史や事業内容、そして「人間力」の重要性について学び、社員一人一人が会社に貢献できる人材となることを目指す。研修は、住友建機の社長が挨拶を述べ、社員代表が研修の意義について話した。続いて、住友建機の歴史や事業内容について学び、そして「人間力」の重要性について学び、社員一人一人が会社に貢献できる人材となることを目指す。

■大府商工会議所(2014年3月)



# メディアで見るアルメック

## 愛知県とEPOCが20日に循環ビジネス創出会議を開催

(名古屋) 愛知県とEPOC (環境パートナーシップ CLUB)は20日、名古屋市中村区のウイंक愛知で循環ビジネス創出会議 (ビジネスセミナー) を開催した。

今回は、「資源循環を支えるリサイクル技術」をテーマとし、名古屋大学大学院工学研究科化学システム工学専攻平澤政廣教授による「リサイクル技術における固体分離」と題した基調講演に続き、アルメック星河重仁常務取締役の「業界初の水を使った金属残渣の選別」、毎日商会西田勝志代表取締役の「混合廃棄物の管理型処分量大幅削減と資源化を実現する業界初のシステム」、リサイクルテック・ジャパン高取美樹代表取締役の「圧縮破砕とプラスト処理による廃棄太陽光パネルの分離技術」とした3つの事例紹介も行われた。



講演模様

この中で星河常務は「シュレッダーで母材を破砕後メッシュ18リ安德ーの物は従来全量廃棄(製

錬所向け) していたが、この残渣から金属資源を取り出すために構築したのが非鉄ピックアップライン。当社が導入した水を利用する選別ラインは低コスト、省スペース、重液のような特殊な物を使う必要もなく選別精度が安定している。昨年実績で廃棄量を75%圧縮しており天然資源の節約、大幅な省エネに貢献できた」と成果を語った。

■日刊市況通信(2018年3月26日)



■日刊産業新聞(2018年4月27日)

「睡眠力の鍛え方研修」を開催  
アルメック  
大府(金沢)サイクリングの大手アルメック(本社)愛知県豊田市の星河重仁常務取締役は25日、大府(豊田)同業会館で、日本床協会の今枝昌子代表理事による「睡眠力の鍛え方研修」を開催した。研修の基調は「睡眠力の鍛え方」をテーマとし、睡眠の重要性を説いた。星河常務は「睡眠は健康の要諦である。社員一人ひとりの睡眠力を高めることは、企業全体の生産性を高めることに繋がる。睡眠力の鍛え方研修を通じて、社員一人ひとりの睡眠力を高め、健康増進を図りたい」と話した。



■大府商工会議所198号(2018年9月1日)

**大府ビジネスカレッジ(第2回)**  
8月9日(木) 15時00分~18時00分  
於: 当所3階大ホール

本日の講師は、大府市立大の山田先生です。講師は、大府市立大の山田先生です。講師は、大府市立大の山田先生です。

**05 アルメック株式会社**  
工場見学だけでなく、会社の仕組みや事業テーマを  
児童目線で分かりやすく

**工場見学**  
弊社は金属リサイクル事業をメイン業務とし、「活力再生工場」をスローガンに掲げ、資源に命をあてる、無限の可能性と資源の循環をテーマに、業界の認知向上も念頭に、取り組んでいます。

**取組のきっかけ**  
会社のトップが地元のNPO 豊明エコキッズの方と懇話していた際、何かお役に立てないかという思いが活動のスタートになりました。そして、真っ先に始まったのが定例開催の工場見学です。

**独自の工夫**  
対象が主に小学生であるため、せつかつい機会に工場見学だけでなく会社の仕組みや、会社が取り組んでいる事業テーマなども児童目線で分かりやすく、興味を引くような伝え方を意識し、工夫をしています。例えば紙の選別からクイズ形式の設問(例えば、アルミ缶とスチール缶の違い)を出して、勘ささないように配慮しています。

**苦労したこと**  
当初は全く手さぐりからのため、児童相手にどう対応したらいいかと悩んでいた。児童たちは何事にも興味津々で、話の途中で想定外の行動をとったり、予想外の質問や発言が頻りに出てきて、分かりやすく説明するのに様々なパターンをいろいろと用意するほか、臨機応変な対応も必要でした。

**これからの課題**  
小学生のレベルは高く、うまく興味をもたせれば想像力も発揮するのでもっとした対応を心がけています。地元の方々に喜んで、あるいはサポーターとなってもらうことで会社の知名度、イメージアップにも繋がりたいと思っています。

**これから実施しようとしている企業へのアドバイス**  
児童対象の場合は、企業の得意分野で、内容、説明資料等を子供目線にたって作成し、新商品の開発や研究開発ができるようにスタッフの人数も多めに配置することが大事です。また、工場見学や、現場での活動となった場合は安全対策を個人に整えることが必要です。

**新たな取組について**  
リサイクル事業といっても、なかなか一般的には理解してもらえないのが現状です。今の世の中には、物が過剰に出回り、簡単に廃棄されることが多いです。そこで資源の重要性、製品を大事に使用すること、使用期限が経過してしまったものは原料としてリサイクル出来ることを通して、環境に優しい社会貢献活動を実施していきたいと思っています。

会社概要  
豊田工場: 豊明市(本社) 大府市(工場) 豊田工場: 豊田 34 名  
豊明工場: 55 名 豊明 豊 30 名

11 | アルメック株式会社

■「企業の子ども・子育てに関する社会貢献活動実施状況調査事例集」愛知県(2015年12月25日)

**平成30年度 優良従業員表彰式開催**  
5月30日(水) 於: 当所3階大ホール 時: 10:30~11:30

大府市長 岡村秀人氏ご臨席のもと、「平成30年度 大府商工会議所優良従業員表彰式」を開催しました。対象者としては、会費事業所に勤務する従業員の方で、以下の

※功 勞 者 (職域において発明考案や生産性向上、技能伝承による人づくりなどによって事業所の発展や地域貢献に携われた方)

※永年勤続者 (永年勤続され、その勤務成績が優秀で後進の模範となっておられる方)

それぞれの推薦要件を満たした方に対する審査を経て、当日の表彰式では、表彰状のほか記念品が贈呈されました。

木村会頭は、受賞された皆様には、「私たちの健康都市大府においてご自愛され、後進の育成を図るとともに、貴重な経験と習得された技能を活かして、事業の発展を図り、産業をしっかりと支え続けてほしい。」と期待の言葉を述べました。

今年度は、23事業所から、功勞者(市長賞1名、会費賞13名)永年勤続者(市長賞1名、会費賞31名)の計46名の方々が、表彰されました。

▲市長賞受賞者

**功勞者表彰(敬称略)**

**大府市長表彰**  
奥原 史郎 アルメック㈱

**大府商工会議所会費賞表彰**  
谷川 貞徳 ㈱ISI  
秋田 実 愛三工業㈱  
加藤 伸博 愛三工業㈱  
高井 孝 愛三工業㈱  
神美 可奈子 株式会社井筒科研  
鈴木 智也 アルメック㈱  
糸島川 幸成 ㈱ケーエスシー  
片山 義邦 ㈱豊田自動機械 共和工場  
岩本 龍文 ㈱豊田自動機械 長栄工場  
小松 謙一 ㈱豊田自動機械 長栄工場

▲功勞者表彰を受けた方々

2018.7.08 ● 4

■大府商工会議所196号(2018年7月1日)

資源循環のプロフェッショナル  
アルメック創業60周年

資源循環のプロフェッショナル  
アルメック創業60周年



星河 秀樹社長

星河 秀樹社長  
アルメックは創業60周年を迎え、今年も「資源に無限の夢を。」を掲げ、社会貢献と人財育成に取り組んでいます。

生涯とともに行ける人財育成

生涯とともに行ける人財育成  
アルメックは創業60周年を迎え、今年も「資源に無限の夢を。」を掲げ、社会貢献と人財育成に取り組んでいます。

シュレッター 独自技術で純良素材に  
稼働好調

シュレッター 独自技術で純良素材に  
稼働好調  
アルメックは創業60周年を迎え、今年も「資源に無限の夢を。」を掲げ、社会貢献と人財育成に取り組んでいます。

■ アルメックの歩み ■

1959年	星河 秀樹氏が豊明市北橋町三ツ谷1353で星河商店を創業
1968年	有限会社星河商店設立
1977年	第1工場を開設
1978年	星河商店が350tプレス機を完成
1981年	第1工場に大型プレス機設置
1983年	第1工場に350tスクラップシャー設置
1985年	星河金属に社名変更
1986年	第1工場にスクラップシャーを800tに大型化
1991年	株式会社に改組
1995年	大府工場と事務所が完成。大型トラックスケールを設置し800tスクラップシャーを移設
1997年	大府工場に1250tスクラップシャー、大型圧延プレス機設置
1999年	星河年明氏が代表社員に就任
2003年	本社にてISO14001認定取得
2005年	大府工場に2基目の1250tスクラップシャー設置
2007年	大府に新社屋竣工。スクラップ処理式ロータリー設置
2008年	新卒採用研修センター開設
2009年	アルメックに社名変更
2011年	社内木造クラブ設立。第2工場に350tプレス機導入
2013年	創業50周年式典開催
2014年	大府工場に東2期完成。3基目の1250tスクラップシャー設置
2016年	星河年明氏が代表社員に就任。優良産業廃棄物処理業者に認定
2018年	660馬力駆動型シュレッター導入
2019年	大府工場に非鉄ヒックアップライン新設
	大府に多目的ブース新設。健康経営優良法人認定
	愛知県環境局環境改善賞。豊明第3工場完成
	豊明第2工場に防音壁設置
	豊明工場にネットライン増設

産業新聞(2019年4月19日)

アルメック創業60周年

星河 秀樹社長に聞く



星河 秀樹社長に聞く  
アルメックは創業60周年を迎え、今年も「資源に無限の夢を。」を掲げ、社会貢献と人財育成に取り組んでいます。

資源循環のプロ「追求」

資源循環のプロ「追求」  
アルメックは創業60周年を迎え、今年も「資源に無限の夢を。」を掲げ、社会貢献と人財育成に取り組んでいます。

アルメックは1959年に星河 秀樹氏が創業。鉄、非鉄金属スクラップのリサイクル事業をスタート。現在では、シュレッター設備を中心とした、非鉄金属スクラップへの資源循環に取り組んでいます。

資源循環のプロ「追求」  
アルメックは創業60周年を迎え、今年も「資源に無限の夢を。」を掲げ、社会貢献と人財育成に取り組んでいます。

資源循環のプロ「追求」  
アルメックは創業60周年を迎え、今年も「資源に無限の夢を。」を掲げ、社会貢献と人財育成に取り組んでいます。

鉄鋼新聞(2019年4月19日)

おかげさまで創業60周年

お陰様で、当社は創業60周年を迎えました。これもひとえに関係各位のご支援の賜と厚く御礼申し上げます。これからも新しい時代のニーズ・技術に挑戦し お客様の信頼にお応えしてまいります。今後ともなお一層のご支援とご愛顧を賜りますようお願い申し上げます。

代表取締役社長 星河 秀樹



アルメック株式会社 | <http://www.armac.jp>

豊明工場 〒470-1153 愛知県豊明市前後町三ツ谷1351番地 TEL.0562-97-7215  
大府工場 〒474-0001 愛知県大府市北橋町遠山143番地 TEL.0562-44-1159



産業新聞(2019年4月19日)

おかげさまで創業60周年

おかげさまで創業60周年  
アルメックは本年、創業60周年を迎えることとなりました。皆さまのご支援とご厚情の賜物と心より感謝いたしております。次の60年に向け、資源が持つ本来の輝きを、最高の技術と精緻な仕事で引き出し、「資源循環のプロフェッショナル」として、循環型社会に貢献できるよう邁進し続けます。



アルメック株式会社 <http://www.armac.jp>

〒474-0001 大府市北橋町遠山143番地 TEL.0562-44-1159  
〒470-1151 豊明市前後町三ツ谷1351番地 TEL.0562-97-7215

鉄鋼新聞(2019年4月19日)

〜アルメック(株)様より車いす寄贈〜



「ほほえみ」豊明市社会福祉協議会(2019年6月1日)

街角3分  
車いす寄贈に感謝状  
大府市社会福祉協議会には、アルメック(株)様から福祉用車いす73台を寄贈されたのを、同社を表彰した。池田 裕一事務局長が、大府市北橋町のアルメック大府工場を訪れ、表彰状を星河 秀樹社長に手渡した。

街角3分  
車いす寄贈に感謝状  
大府市社会福祉協議会には、アルメック(株)様から福祉用車いす73台を寄贈されたのを、同社を表彰した。池田 裕一事務局長が、大府市北橋町のアルメック大府工場を訪れ、表彰状を星河 秀樹社長に手渡した。

中日新聞(2019年5月29日)

## 編集後記

---

当社が2019（平成31）年4月に創業60周年を迎えるにあたり、アルメックが歩んできた軌跡を社内外に知っていただきたいという思いを込めて、60周年記念誌『感謝の60年、そしてこれからも』を発刊することになりました。

記念誌制作にあたり、50周年以降の直近10年間に特に焦点をあて、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よう編集に努めました。当社の軌跡を辿ることで、創業者である星河仙吉をはじめとした先人諸兄の方、実に沢山のひとたちと数々の試練を乗り越えてきた当時の状況を直接しのぶ事ができ、とても貴重な財産となりました。

これからのアルメックを担っていく社員が、アルメックの歴史と創業者の思いを知ることは、さらなる発展を期するに必要なことだと思います。本誌を手にした社員が、同じ志をもって働くことがどんなに幸せなことであるかを感じていただければ幸いです。また、70周年、80周年を目指して、今後も力を合わせ“ワクワク”“ニコニコ”“ドンドン”と突き進んでいきたいと思います。

内容については不備な点多々あると思いますが、皆様からのご指摘、ご教示を賜れば幸いに存じます。

最後に記念誌作成にあたり、資料や写真の提供など、多くの方々にご協力またご指導をいただきました。諸先輩によるご指導ご協力、そして社員の皆様のご協力に対し、心からお礼申し上げます。ありがとうございます。

2020年1月



編集担当  
専務取締役 星河 智美

## 感謝の60年、 そしてこれからも

アルメック株式会社60周年記念誌



2020年1月

発行 アルメック株式会社  
〒470-1153 豊明市前後町三ツ谷1361番地  
編集協力 双編集  
印刷 中部印刷株式会社