

第二回 先進的企業視察①（岡山県）

旭テクノプラント 株式会社（岡山県倉敷市）

視察日 平成 30 年 12 月 6 日

（代表者） 代表取締役 藤森 健
（資本金） 3,000 万円
（設立） 1978 年 3 月
（社員数） 100 名
（事業内容） 電気工事業・電気通信工事業
・土木工事業・建築工事業



※ <http://www.asahi-techno-p.co.jp/>



雨天にもかかわらず、社員の方が外へ出てお迎えくださいました。

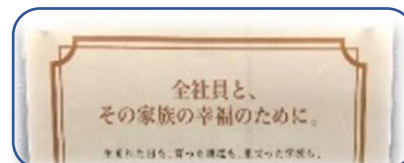
綺麗なエントランスには
クリスマス・ツリー、そしてウェルカムボード！



旭テクノプラント様を知ったのは、フジテレビ『めざましテレビ』“働き方改革真似したくなる取組み”で、**有休取得率を2倍に改善し『ホワイト企業大賞特別賞』**受賞と紹介されたのを偶然目にしたことからです。

中へ入ると早速、全社挙げての改善や努力の成果が壁の随所に表現されており、“取組み気になる度”が高まりました！

こちらの会社では、電気設備の設計・施工・管理等をされていることから、土日に作業を行なうことも多く、以前の**有休取得率は18%**でしたが、なんと現在**42%に改善！**



綺麗なトイレに、参加者から驚きの声多数！
壁には「全社員とその家族の幸福のために」と…

その秘密は**社員に配られる手帳 (Powerbook)** にありました。

この手帳のスケジュール欄には、**社員の誕生日はもちろん、結婚記念日、奥様・お子様の誕生日**があらかじめ記載されています。こうすることで、お互いの記念日を把握し、理解し合えることから休暇が取りやすい環境となっていたのです。



Powerbook



また Powerbook は、スケジュールやカレンダーだけでなく、**経営理念、CRED** から年間目標、パワーアップシート、ありがとうカード、創意工夫提案、ヒヤリ・ハット室、美化プロデュース室、ハラスメント対策、健幸経営、社内の様式手続き、福利厚生、就業規則、マナーや電話対応に至るまで、百数十ページにわたり藤森社長の経営哲学、人財定着、組織活性化の仕組み等々のノウハウが蓄積されたものだったのです。

その秘密は社員に配られる手帳 (Powerbook) にありました。この手帳のスケジュール欄には、社員の誕生日はもちろん、結婚記念日、奥様・お子様の誕生日があらかじめ記載されています。こうすることで、お互いの記念日を把握し、理解し合えることから休暇が取りやすい環境となっていたのです。また Powerbook は、スケジュールやカレンダーだけでなく、経営理念、CRED から年間目標、パワーアップシート、ありがとうカード、創意工夫提案、ヒヤリ・ハット室、美化プロデュース室、ハラスメント対策、健幸経営、社内の様式手続き、福利厚生、就業規則、マナーや電話対応に至るまで、百数十ページにわたり藤森社長の経営哲学、人財定着、組織活性化の仕組み等々のノウハウが蓄積されたものだったのです。



島根とは縁が
あって、なんと
松江観光大使を
されている
藤森社長です

藤森社長は 36 歳までサラリーマン人生を送られ、2010 年にお父様の後を継がれました。そして「建設業は人も集まりづらく、生き残っていくためには、社員定着、採用、組織活性の取り組みをしなければいけない」という危機感から、様々な取り組みを積極的に行なってこられたそうです。現在、売上高 53 億に成長し、社員も増加する中、理念型経営を浸透させるため取組まれてきた方法を教えていただきました！

会社案内と一緒に、私たち視察参加者一人一人に手書きのメッセージカード♪
また倉敷の魅力をもっと知ってほしいと様々な情報が添えてありました。
こんなの初めてで感激です！



1. 社員満足度調査 (2回/年 実施)

最初、藤森社長もボロクソに書かれ、「二度とやるもんか！」と思われたそうですよ。しかし何回か繰り返すうち、徐々に冷静かつ客観的に結果を見る事ができるようになり、現在も継続して取組まれているそうです。

- ポイント① 定期的にやる事！
- ポイント② 客観的にみる力を持つ事！
- ポイント③ あきらめずに継続し続ける事！



「当社の社員として満足している」の設問に対し“そう思う”と答えた社員
開始年度 **74.2%**
→ 徐々に UP し
最高 **89.5%** へ

2. 健幸経営

人財こそ我が社の財産 **「社員とその御家族の心身共の健康が全ての基盤」**

この取り組みの結果、医療費が県内他社と比較して約 5 万円安くなったため、その分を社員のみなさんに還元されたそうです。藤森社長曰く 5S と情報共有で付加価値を高め、「分け前は基本わける！」だそうで、以前 BCP の一環で備蓄していたお米も、長く備蓄すると古米になってしまうからと、社員に配布されたとか。



そして、フィットネスルーム、リラックスルーム(肩凝りの私にはうらやましい〜)、シャワールームも整備し、現在 健康目標チャレンジ 11 実現に向けて取組み推進中！

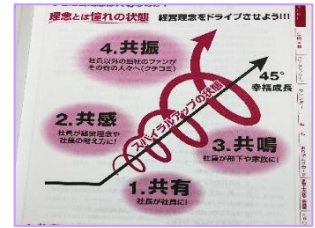
- 《健康目標チャレンジ 11！》
- 1 社員の健康診断受診率 100%の維持継続
 - 2 社員の再検査受診率 100%の維持継続
 - 3 社員の配偶者の健康診断受診率 100%の維持継続 ※対象は被扶養配偶者(費用は会社負担)
 - 4 社員の配偶者の再検査受診率 100%の維持継続 ※対象は被扶養配偶者
 - 5 社員の喫煙率 10%未満の達成
 - 6 社員の肥満率 10%未満の達成 ※肥満にはメタボ診断を含みます。
 - 7 ストレスチェック受診率 100%
 - 8 全社員の残業時間月 40 時間以下の達成
 - 9 振替休日取得率 100%の達成 (ここが建設業では難しい)
 - 10 有給休暇取得率 40%以上の達成 (⇒達成、今年来年は更に延びる)
 - 11 肥満該当者の週 5 日、1 日 30 分以上の運動の実施率 100%

取組みに関し費用は会社負担。
具体的に数字で表せるものは
全て数字で表す！
数字にしないとはかれない！

また藤森社長は、社員のみなさんに経営理念、行動指針を伝えていく際、①共有、②共感、③共鳴、④共振 の過程で斜め 4 5 度にスパイラルアップする事を常に意識されるそうです。

そこで シャツにも 4 5、車のナンバーにも 4 5を入れる徹底ぶり！

「浸透するまで、徹底的にこだわりしつこくやり続ける。」この具体的なに伝える事、また社員の方に愛情を持って接する事を大切にする中で『健幸経営』に行き着かれたということです。



3. 私の年間目標

「プライベートの充実があって仕事も充実する」と、個人の目標とプライベート時間を手帳に記入。

あとは「プライベート目標の時間軸を邪魔しないようにする！（配慮してあげる）」事が大切。



4. 新入社員研修

藤森社長は、ドラッカーの素直さの連鎖反応 integrity を真摯さ = 謙虚さ・素直さ・愚直さと解釈し、この部分で採用を決められるそうです。そして新入社員研修では、新入社員と共に2日間を過ごし、『経営理念が大切で経営理念を目的として達成していきましょう。重要なのは自己実現。社員のみなさんそれぞれが自己実現を果たしていく、人生そのものを応援していく。それが会社の存在です。』と誰にでもわかる言葉でお話されるそうです。

5. 休暇制度

一般的な有給休暇に加え、こんな休暇制度があります。

- プラチナ休暇（年1回、有休を3日以上連続で取得することを義務化 ※休日を合わせると5日以上）
- アニバーサリー休暇（誕生日や結婚記念日等のある月に有休を取りやすくするための制度）
- 養育休暇（15歳までの子を持つ正社員が、子供の学校行事参加のために取得できる休暇） etc

その他、若い社員が多いことから、これからの人生設計のサポートを目的とした制度等も考えられるなど、次々と新しいことにチャレンジされる藤森社長のもと、明るく楽しそうにお仕事されている社員のみなさんがとても印象的な企業様でした！

