

## 第二回 先進的企業視察②（岡山県）

### 株式会社 サンキョウ-エンビックス（岡山県岡山市）

視察日平成 30 年 12 月 7 日

（代表者） 代表取締役 浅野 浩一  
（資本金） 1,000 万円  
（設立） 1972 年 2 月  
（社員数） 29 名  
（事業内容） 測定・分析事業、環境サポート事業  
（土壌汚染調査、環境アセスメント等）、  
環境コンサルティング事業

※ <http://sankyo-ltd.co.jp/>



壁には数々の感謝状、ISO9001、ISO/IEC17025、エコアクション 21 等取得された認定証の数々。なかでもくるみん認定 3 回（3 回取得は県内 2 法人）、またプラチナくるみんは、岡山県内 5 法人しかなく、そのうちの 1 社で、なんと **30 名ほどの規模では岡山県初！**  
他は数百名規模の企業ばかりだそうです。

そんなサンキョウ-エンビックス様ですが、  
以前は工場・職場もとても汚く、いわゆる 3K。



採用面接に来た人や見学に来た人に「ここで働くのは…」と断られたことも。また環境事業という仕事柄、白衣を着ていることが多いため近隣からは怪しまれたそうですよ。



きっかけは、2004 年 先代 4 代目代表取締役 有松修一氏（現相談役）が現在の地に移転した際、社名からロゴにいたるまで変えて第二創業を目指したことから。社内職場環境の改善と理念型経営と言われる**経営指針書**（経営指針とは…経営理念、10 年ビジョン、行動指針、経営方針、マネジメントシステム運用方針から構成）を基盤とした組織構築に取り組みましたそうです。

#### 1. 社内職場環境改善

有松社長は、大規模な設備投資により工場移転を実現し、まず環境整備に着手されました。

就業時間 8:00 から 15 分間全社員で清掃を行いません。ですが、当時はなかなか習慣化できなかったそうで、**社長は自ら一人でも毎日掃除を率先して実践**してこられたそうです。

そして現在・・・職場、工場等を拝見するとその清掃の徹底ぶりに驚かされました！

これでも「まだまだ」なんだとか。



掃除道具専用部屋  
きれいに整理！



理系女の方が多いこと。  
これも職場環境改善の成果です！

## 2. 理念型経営



5代目 浅野社長です  
1 昨年、先代有松社長よりバトンを受け継ぎ、さらなる成長、100年企業を目指し土台作り着手されています

これは、経営理念を追求・実現するために、方針や計画を作成し全員で実践する仕組みです。

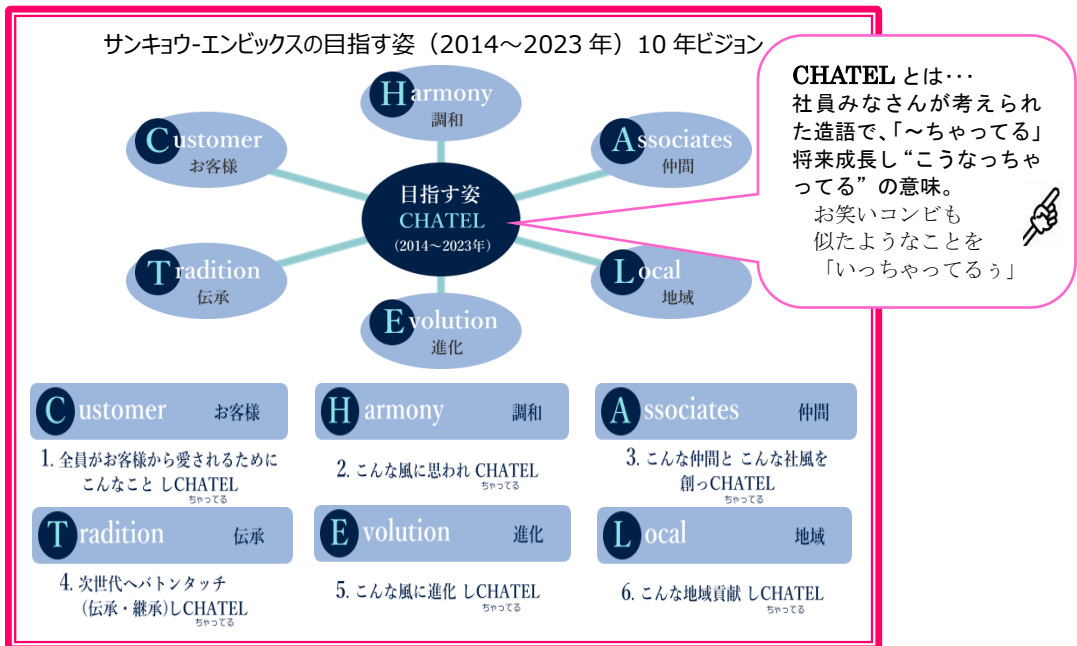
こちらの会社では、2002年から毎年社内発表会を開き、全社員が関わって経営指針を作成されています。そのため全社一丸の体制ができ、より強靱な企業体質に変化していけるんだそうです。



しかし、これも浸透するまでには時間がかかったとか。はじめは特定の人のみ…といった感じで、変化があったのは2005年“個人の目標シート”を導入した頃から。そして2008年リーマンショック時に一気にスイッチが入ったという感触だったそうです。

売上は大きく落ち込みましたが経営指針による徹底的なコストダウンを実行したことで減収増益となり、「経営指針に取り組んでよかった！」と全社員が意識するようになったそうで、それからは新しい取組みに対しても、また新しく入る社員にも当たり前のように受け入れられていくようになったそうです。

本事業で何度か出てきたキーワード『目指す姿』がこちらの会社では経営指針書に具体的に示されていますので是非ご紹介したいと思います。社員のみなさんが半年かけて作られたそうですよ！



## 3. 年間行事予定表

年間行事予定表を経営指針書に掲載することで、先を見通した行動がしやすくなっています。

また『学びの日』という日が設けてあり、この日は自身の成長のために終日何をしても良いとされています。(年間6日間)

8月	4	学びの日	終日
	18	所属長会議・3S委員会・クラブ/部署会議	午前/
9月	1	学びの日	終日
	8?	社員旅行(予定)	日帰
	15	所属長会議・3S委員会・クラブ/部署会議	午前/
	29	学びの日	終日

結果的に、この日を有休に利用される方も多く取得率の向上にもつながったんだそうです。

#### 4. 個人目標チャレンジシート

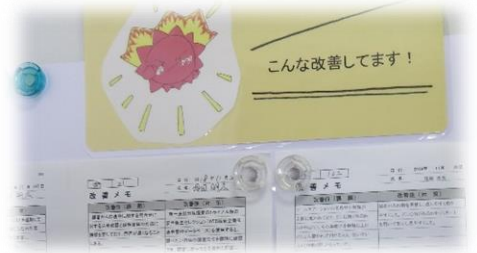
個人目標チャレンジシートを活用し、1人1人の成長の過程を描き、さらに社会性・人間性等の軸で成長の軸を明示。1年終わって自己評価と上司の評価を経て（フィードバックシート）、翌期からまた頑張ってもらおうそうです。

#### 5. 改善メモ

大切なのは“メモ程度”にする事！

以前は複雑な改善提案でしたが、現在は簡単にされたそうです。その結果、年間約140件程提出されるとか。

もちろん、いい改善には経営指針発表会で表彰！



#### 6. 地域との共生

2015年 地域の産官学連携で絵本（紙芝居）を作成。絵を描かれたのは社員の方です

町内清掃を1回/月ペース実施。環境事業を行っているので、「どうい物が捨てられているか」気づきにもなるそうです

ダルマガエル（絶滅危惧種）保全プロジェクト  
・ 田んぼを作って維持保全（田んぼがなくなると生息できない）  
・ 資金調達ビジネスの仕組みを考える  
米を売って田んぼの維持資金にする  
ベルマークのような“ポイントマーク”（低炭素のポイント）を作り、集めると資金調達でき、それを田んぼの維持費にという仕組みを考えられました



#### 7. 脳活オフィス

休憩時間は、しっかり癒されて、しっかり仕事してもらい生産性を上げたいとの思いから整備されました。

昔の男女比率は9：1でしたが、現在は女性が半分を占め“働きやすい職場”になっていることが証明されています。

#### 【100年企業を目指して】

5代目浅野社長が目指される場所は、社員が活躍する事。地域新聞に社員の活躍が取り上げられたり、国のものづくり補助金を採択され、その成果事例発表会で県内4社の事例に選ばれ、社員の方が大勢の前で発表された時には、親が参観日に行くような気分でもううれしかったそうです。

これから100年企業を目指して、次の3つを意識されているそうです。

- ① 場づくり …社員が生き生きと活躍でき、安心して働ける会社
- ② 関係づくり …誇り・やりがい・思いやりを持った人を育て、強いチーム（組織）をつくる
- ③ 仕組みづくり …時代の変化を読み取り、如何なる時でも対応・適用でき継続し続ける

周りの人達への感謝と社員を大切にしている心をお持ちの浅野社長のもと、究極の仕組みづくりの実現はもうすぐ！かもしれませんね。

