

第19回例会報告

－ 第1部講演－

第12回多摩ブルー・グリーン賞 最優秀賞受賞企業プレゼンテーション

例会第1部では、第12回多摩ブルー・グリーン賞の各部門において最優秀賞を受賞された2社の方に、受賞内容のお話をいただくプレゼンテーションを行いました。

多摩ブルー賞最優秀賞 株式会社 未来樹脂

もともと機械製造業だった武蔵野機工は、2000年の容器リサイクル法施行とともに、再生プラスチックの活用・開発をスタートし、2008年「株式会社未来樹脂」に社名変更しました。現在は、リサイクルしたプラスチック材料を原料に、製品の企画・製造・販売を行っています。

家庭で不要になったプラスチックは、再生処理事業者がリサイクルして造粒品にするのですが、これには様々な種類のプラスチックが混合し、品質的に用途は限られています。弊社ではこの造粒品を買い取り、品質や強度を上げるアップグレードリサイクルを行い、材料化しています。顧客のニーズに合わせて材料を一から作り、製品化までを引き受けられるのが弊社の強みです。

製品の具体例としては、建築現場で使われる土木用プラスチック製品のほか、駐車場の車止めに埋め込まれた反射板、引っ越し用の床養生シートなどがあります。自動車部品を輸送するための専用トレーは、ヨーロッパの各自動車メーカーに納品して、非常に高い評価をいただいています。特殊な部品の形に合わせて作られ、連結したり重ねてスタッキングできる形状で、輸送量が2倍に増え、前後の輸送行程も簡略にすることができました。

今後は、顧客企業から使用済みプラスチック製品を回収し、それをまた原料として材料化し新たな製品にする、そんな「環境製造業」を構想しています。循環型ビジネスはまだまだ発展途上で、アイデアとやり方次第でいくらでも拡大する市場です。環境製造業のトップを目指して、これからも邁進していきます。



多摩グリーン賞最優秀賞 社会福祉法人 にじの会

社会福祉法人にじの会は、障害者の親たちと養護学校の教員が中心となり、2001年10月に創設された知的障害者支援施設です。障害をもつ方のための生活施設や雇用の場など、地域の障害者のニーズにその都度細かく応えながら、必要なサービスを提供していく形で事業展開してきました。

就労支援事業「ハーモニー」は、一部の利用者と労働契約を結び、社会保険や退職金制度にも入ってもらうという、限りなく企業に近い福祉事業です。福祉の枠にとどまらず、利益追求、販路拡大、販売促進を目指して、品質も他に負けないものを作ろうと努力しています。ワークショップハーモニーでは、パン、豆腐、油揚げ、惣菜、ソーセージなどを生産していますが、油揚げや豆腐は、国産大豆を使用、国産の米油にもこだわり、一枚ずつ手作業で揚げています。2012年に立ち上げたイタリアンレストランでは、ピッツアは必ず利用者に作ってもらっています。本場のナポリピッツアを職人に教えてもらい、日本では3カ所しか食べられないイタリアのできたてチーズを使用している本格的なものです。

これまでは品質を向上させ売上を上げるということに注力してきましたが、今後は、地域の課題にどういふうに貢献できるか、どう役に立てるかを考えることが重要だと思っています。最近では、地域の方から「気軽に年寄りが集まれる場所がない」と聞いて、ハーモニーのスペースを利用しやすいように宣伝しています。これからも地域の方々の連携を意識しながら事業展開していきたいと思っています。



第19回例会報告

— 第2部講演 —

『社員にもお客様にも価値ある会社』

(社員のモチベーションを高める透明性と納得性のある人事制度)

例会第2部では、『社員にもお客様にも価値ある会社』(社員のモチベーションを高める透明性と納得性のある人事制度)をテーマに、株式会社日本レーザー 代表取締役社長の近藤 宣之氏にお話をいただきました。

講演内容

経営は大企業と中小企業では全くやり方が違うし、ビジネスモデルも100社あれば100通りあります。こういう変わった会社もあるんだ、というひとつのケースとしてお話しします。

私は、世間で言うところの経営再建屋でした。大学卒業後に入った日本電子は当時3000名の社員がおり、経営再建のためリストラが行われました。その後渡ったアメリカでも、帰って来た日本の事業所でもまたリストラをし……と、人を人とも思わないような状況の中で、何百人何千人という人たちを切ってきた経験があるからこそ、いま絶対にそういう経営をしないと誓っています。

“会社”をどう定義するか。「会社の目的は？」を聞くと、新しい事業を始める、利益を上げるという答えが多いのですが、私は「社員雇用」が会社の唯一の目的だと思っています。雇用されることによって人は働く喜び、人生の喜びを得ます。そのために会社があり、仕事を通じて成長するような仕組み、チャレンジする風土が必要です。

「人を大切にせる経営」というと、社員を徹底的に優しくしてヨイショすればいい、と考えがちです。実際には、まずは社員が頑張ればきちんと利益が上がる、そういう会社の内側の経営戦略とビジネスモデルを構築し、強い企業を作ることが大事です。



弊社のテーマのひとつは、女性の活躍とマイノリティ採用、ダイバーシティ採用です。女性の3割は管理職を目標に、身障者や外国人も雇用、高齢者も80歳までを目標に再雇用して働いてもらいます。全員が4番バッターというわけではない、それは社会と一緒にです。「生涯雇用」という考え方は昔ながらの日本的経営の手法で、辞めさせないことによって人が育つという利点があります。

弊社は新卒採用での退職者はゼロ、離職率も10年以上ゼロです。これには、ただ雇うだけではなく、社員が大切にされているという実感がないとダメです。よく珍しいと言われますが、私は自ら塾を開いて英語とビジネスの社員教育を行っています。正社員はTOEIC500点以上が条件で、正社員になりたかったらパートも嘱託もみな英語を勉強します。企業理念は、創業者自身が教師になることで「こういう思いで会社を作った」と教えられる。教育を外部に丸投げしては絶対にダメです。

フェアな待遇で、社員に不満を抱かせない必要もあります。公平性と透明性を確保するため、毎月600件ある個々の担当者の受注と粗利を全てグラフにしてネット上に公開しています。目に見える成果を目に見えない貢献度に応じて配分しているので文句は出ません。成果主義もここまでやると効果があると思います。

経営者はいろいろなトラブルに遭遇しますが、それは自分が成長するチャンスです。トラブルが起きたらまず感謝、周囲が悪いのではない、自分が責任を負う経営をすべきです。私は「Be a Driver!」というキャッチコピーが好きなのですが、自分でハンドルやアクセルを握って、自己責任で、どこに向かうのかは自分で決める……その方がずっと楽しいのではないのでしょうか。

近藤 宣之 氏 [株式会社日本レーザー 代表取締役社長]

1944年東京生まれ。慶應義塾大学工学部卒業後、日本電子株式会社に入社。アメリカ法人支配人、取締役を経て、株式会社日本レーザー代表取締役社長に就任。役員と社員の持株会などから構成されるJLCホールディングを2007年に設立、MEBOを実施し日本電子から独立した。日本レーザーは、経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」「おもてなし経営企業選」「がんばる中小企業300社」入選、東京都ワークライフバランス企業に認定されるなど、数多くの受賞がある。

講師
プロフィール
Lecturer Profile