

発行:埼玉県経営品質協議会

<http://www.sqa-net.jp>

〒330-9626 さいたま市大宮区桜木町 1-7-5

ソニックシティビル 8 階 さいたま商工会議所内

TEL 048-641-0084 FAX 048-643-2720

e-mail [info@sqa-net.jp](mailto:info@sqa-net.jp)



受賞企業から学ぶ会 受賞企業訪問  
会津東山温泉 向瀧にて

新年明けましておめでとうございます。

今年度の埼玉県経営品質賞の申請書が、昨年 11 月 20 日に各申請企業から提出されました。

また、審査員勉強会も提出に先立つ 11 月 8 日に開催され、審査に向けた動きがスタートしています。

今年度の審査スケジュールは、審査員による重要成功要因会議が昨年 12 月に開催され、その後個人審査、合議審査、現地審査と続き、3 月中旬の判定委員会、賞委員会を経て各賞が決定されます。推進賞は組織プロフィールが 1 月末に提出された後、同じく 3 月に決定されます。

すばらしい成果を期待したいと思います。

## CONTENTS

### 台湾 財団法人中衛发展中心来訪

台湾の経営品質関係組織が当協議会に来訪されました。

### 越谷トップセミナー

城北伸鉄株式会社 株式会社エフ広芸

### 受賞企業から学ぶ会 受賞企業訪問

会津若松経営品質賞受賞企業 向瀧・榮川酒造へ訪問しました。

### 経営品質ワークショップ

### 調査報告

埼玉県における中小企業を中心とした経営革新動向の実態調査

### 2007 年度日本経営品質賞受賞組織決定

福井県民生活協同組合が日本経営品質賞を受賞しました。

### 会員企業紹介 株式会社八洲電業社

## 台湾経営品質関係組織 財団法人中衛發展中心 功能技術部

### 何達賢さん、傅士龍さん、葉琇芳さん、来訪

平成 19 年 10 月 11 日（木）台湾の国家経営品質賞の運営組織である財団法人中衛發展中心のコンサルティングチーム 3 名の方が当協議会を訪問されました。



後列左から 当協議会山崎、青木、木村、矢内  
前列左から 葉琇芳さん、何達賢さん、傅士龍さん

今回の訪問は、台湾への経営品質活動の拡大を通じて、中小企業の競争力強化を図ることが目的とのことです。台湾も日本と同じように中国に押されて、企業環境は特に中小企業が厳しくなっているとのことでした。

財団法人中衛發展中心は、台湾における政府出資組織で、中小企業の支援が業務の一つだということです。今回の日本における経営品質向上活動の視察の目的として、アセスメントコースの導入、地方への展開を検討しているため、特に地方組織のありかた、活動内容について、活発な意見交換が交わされました。



葉琇芳さん

当日の議事進行は、当協議会から運営委員 4 名が出席し、最初に台湾側から、来日目的と組織概要の説明を受けた後、当協議会側から設立推移、会員制度、セルフアセスメントの重要性、組織拡大のための事業、審査・表彰制度等について、及び講演会開催内容、P R



傅士龍さん

方法等について過去及び現在、実施している内容を説明し、質疑応答に入りました。

特に先方が興味を示したのは、会員各企業がアセスメントコース、勉強会、事例発表等に積極的に参加していることでした。大変感心していました。



何達賢さん

台湾では、経営品質の勉強会は主に中心部でしかも大学の講師が主催しているため、経営品質向上プログラムが実践ではなく学問として運営されていることでした。従って企業活動に活かされず、取り組みが低調

なっているとの認識でした。また地方組織もないため、主に台北の大手企業だけの参加に終わっている、この 2 点が当協議会との大きな違いであるとの結論に至りました。

早速、台湾でも企業実践に役立つ、アセスメントコースの開催、また地方組織も今後立ち上げていきたいとのことでした。

#### 経営品質向上プログラムが橋渡しに

台湾企業は順調に発展してきたが、最近の中国の追い上げで日本企業と同じ悩みを共有するに至ったようです。

なかなか解決策が無い中で、経営品質向上プログラムが企業力向上に役立つとの確信を持って来日されたと思われ、大変熱心なやり取りが印象的でした。



早速実践するとのことでしたが、機会があれば今後も支援、交流を続けていきたいと思えます。（矢内）

#### 財団法人中衛發展中心

- ・設立 1984 年
- ・従業員 約 600 名
- ・事業内容  
国家経営品質賞の運営  
企業・組織への支援研修事業 出版事業

## 「ゆっくり、楽に取り組む経営品質活動」

城北伸鉄株式会社 代表取締役社長 榎本 哲也氏

2007年3月 板橋経営品質賞「奨励賞」



### 会社概要

城北伸鉄(株)は1929年現榎本社長の父榎本藤太郎氏によって創業され、現榎本社長は2006年に社長に就任されました。事業内容としては、鉄鋼二次製品である「みがき棒鋼の製造と販売」が主要事業で、年商44億円、従業員数95名で推移している。

### 取り組むきっかけ

実父との事業をめぐる葛藤、事業の連続赤字、盗難事件、労働組合結成等倒産の危機に立たされた時、経営品質勉強会へ参加したことが、転機になった。

### 取り組み内容

まず社長から勉強をする必要があるとの思いで、社外講習への積極的な参加や、続いて社内勉強会等を実施し、社内に展開を図った。また経営理念を「合い言葉、おまじない」として策定するとともに、情報の共有化として、社長からの情報発信、グループウェアの活用、社内報の発表、経営計画の発表、ご意見箱の設置等を実施し社内コミュニケーションを促進した。

### 社員意識調査

引き続き社員意識調査を実施したが、最初は不平不満ばかりで大変だったが、冷静に判断していると建設的な意見や改革のヒントが沢山出てくるようになった。以降連続して実施して社長から社員に返答をしたり、社員の夢や希望を聞く良いチャンスとして活用している。

### みほこかね

「ミホコカネ活動」として、認める、誉める、肯定する、感謝する、労いの5つをまず社長から「有難う」を発信、役員、管理職と下に落とし続けた。お互いに感謝する企業風土が生まれた。この結果マイナス意識がプラス思考に転換できた。人は感情の動物、理論では動かないことを痛感した。

### チャレンジ

社内活動として、チーム活動、TPM発表会、営業プレゼン大会、社内旅行やゴルフ大会の幹事役、クラブ活動の奨励、提案制度、年2回の評価とフィードバック等を実施し、社員一人ひとりが成長していくのを実感した。

### 3年間を振り返って

社長は自分のカラーを出す、掃除と挨拶と社会貢献は社長からやる、自分の理想、自分の意見を堂々と

言う、ブログで自分の言葉を公開する等を実施し、社員を巻き込んできた。また異業種の社長との交流が一番勉強になった。経営品質向上活動定着には3年掛かるとの思いが強い。

### 現状認識

経営幹部が経営品質向上活動をリードできるようになった。また管理職がルーチンワークばかりでなく、経営の改革に目が向くようになってきた。一般社員も意欲を持って改善改革活動に取り組む人が増えてきた。これらを踏まえて、社長の舵取りが重要な時期に入ってくると同時に独自価値の追求が次のテーマと考えている。

### 何で経営品質をやるのか

もともと社員全員で「良い会社を創ろう」と思い「会社活性化のプログラム」として、取り組んだが、結果として「現場力が高まり、現場レベルで改革が動き出す」指示待ち人間が自分達で考えて行動するようになる」「結果として生産・売上が上がり会社は儲かる」等の効果が生まれた。

### でもそれだけでいいですか？

儲けるために経営品質向上活動に取り組むのですか。一番大切なことは儲けることより、社員一人ひとりが生き生きと働き、能力を発揮することをイメージすることが大切だと思います。

## 「経営計画の全社展開による経営改革の推進」

株式会社エフ広芸 代表取締役社長 藤井 忠行氏



### 会社概要

(株)エフ広芸は昭和56年7月に設立され、事業内容は、広告看板の制作・施行を中心に業界トップクラスの会社です。

### 経営計画書の展開

経営改善を目的に社員を巻き込む形で、現在まで18回経営計画書を導入してきた。最初は社員に理解してもらおうのが大変だったが、会を重ねるにつれ理解度も上がり、現在は1日かけて全社員出席のもとに発表会を開催している。個人別テーマも登録され、経営理念であるお客様満足を中心にした経営が定着しつつある。今後も社員一人ひとりが能力を高め、人間として、社会人として大きく成長してほしいと願っている。

「会津若松経営品質賞受賞企業」

榮川酒造株式会社 代表取締役社長 宮森 優治氏



榮川酒造は明治2年創業の老舗で、現社長が東京の大学を卒業され、大手酒造メーカーに勤務後6代目を継がれたそうです。世界でも稀な日本の個性である日本酒、これぞ日本“ This is Japan”を受け

継ぎ次の世代に継承していくことが榮川酒造の使命、戦中戦後の混乱期にヤミ米を買ってでもきちんとした酒を飲んでいただくという姿勢が榮川の信用につながってきました。このように理念の高い会社にも拘わらず、成分化されたのは1999年で、カードを作って唱和したにも拘わらずむしろ悩みが増えてしまいました。「何をどのようにすればいいのかわからない」と高まったのは危機感と焦りばかり……。その年の秋に前社長が「アセスメント基準書」に出会うわけですが、見るとはなしに「これはいい」「お前やれ」ということになり、ここから質的転換が始まりました。プロダクトアウトからカスタマーイン、トップダウンから全社員参加型に変わるためにワークショップ委員会・7つの改革プログラム・リボーンプログラムをスタートさせました。2002年に会津若松の大賞を受賞しました。現在は社員に「革新に向けての心構え」を掲げています。これからも革新を続けていきたいと思えます。

参加者からの声



有限会社バル  
飯塚珠子さん

今回、経営品質賞受賞企業訪問に参加し非常に楽しい2日間を過ごさせて頂きました。榮川酒造 宮森社長、向瀧 平田社長のお話、また実際に目にし、肌で触れた経営革新への取組みに大変感銘を受けました。両社とも、私には想像もつかない程の重い歴史と誇りを持つ企業の改革に挑まれております。改善事例等のお話の隙間から大変な御苦労が

伝わってきました。「昨日と同じ事をする事が良い」従業員の方々を巻き込んでの経営改善は、「時代が変わる」、「時代に置いていかれる」、「老いて枯れる」という強い危機感だったとの言葉が印象的でした。失敗談や、苦労話を明るく笑顔でさらりとお話になる両社長に従業員の方々の笑顔が重なり、大変勉強になりました。講話の最後に「感動はこだまする」とおっしゃっていましたが私の心にもこだましました。榮川のお酒と、向瀧の湯は最高でした。有難う御座いました。

「会津若松経営品質賞受賞企業」

会津東山温泉 向瀧 代表取締役社長 平田 裕一氏



向瀧は1873年に会津藩指定保養所だった「狐湯」を受け継ぐ形で始めました。MB賞として名成しているマルコム・ボルドリッジ商務長官が宿泊したこともあります。

現社長は東京の大学を出て、旅行業者に勤務したのち1991年に向瀧に戻りました。向瀧は変わらなくても時代は変わってしまっていたため、当時は何かしようとすると邪魔者扱いされる始末。正に「老いてしまった店舗」という「老舗」になっていました。宿泊客が減っても「景気が悪いからでしょう」とどこ吹く風、景気が向上しても少子化で確実にお客様は減るといった危機感を持っていた平田氏は、仲間作りが必要との思いから新卒者の採用・教育を始め、当時57歳だった平均年齢が現在は34歳になっているほど入れ替わりました。1995年にパソコンに出会い、旅行代理店を通すリスクから脱皮したいと考え、契約を解除し個人客を対象としたホームページを充実させていきました。2002年に社長を継承し、経営品質に取り組みました。この年6月に向瀧宣言を作成しましたが、儲けよりお客様の笑顔を大事にと楽しくできることから着手していきました。このような活動が評価され大賞を受賞することができました。



武州ガス株式会社  
佐藤宏一さん

「榮川酒造」は、お客様が心から旨いと感じていただける酒造りを行い、日本の伝統文化である日本酒を後世にきちんと引き継いでゆくために「経営品質」に取り組んでいます。またより美味しい日本酒を造るために、酒造りに最適な水がある磐梯に目をつけ、この地に蔵を移転したそうです。社長の講演は、改革に向けた熱い気持ちが感じられました。

「向瀧」は2003年度の会津若松経営品質賞大賞受賞企業です。登録有形文化財として登録されている宿で、部屋に入ると、社員の発案で始めた手作り羊羹と暖かいお茶が用意されています。同じ価値感で仕事ができる人を採用し、長い時間をかけて、わかりやすい言葉で少しずつ改革を实践されたそうです。私の印象では、会津若松経営品質賞大賞を受賞してから、改善のスピードが一層増しているように感じられました。今回の研修で学んだことを活かして、自社で実践していきたいと思えます。

## 経営品質ワークショップ

第1回 理想を見つける 第2回 顧客と語る 第3回 仲間と語る

第4回 自分とのコミュニケーション 第5回 未来とのコミュニケーション

2007年度も、「経営品質ワークショップ」が、大好評のうち、5回にわたって開催されました。

ワークショップでは、**自組織の改善・革新に貢献できるリーダーの養成**を目指しています。

2004年から、講師に寺沢俊哉氏を迎え、半日コースで実践的な内容を扱ってきました。**経営をよくしていこう！自分自身も成長しよう！**と思っている方なら、だれでも参加できるオープンコースです。

「経営品質」に関する知識の有無を問わないのが特徴です。もちろん、「顧客満足&社員満足&利益の同時実現」といった経営品質の原則はしっかり押さえた上で、毎回、ゲームや気づきの演習など、楽しい内容で進行していきます。

「第1回 理想を見つける」では、「どんな会社が、よい会社なのだろう」という事について、メンバー同士で真剣に議論しました。もちろん正解は1つではありませんが、まずは、それぞれが思う理想を語りあいました。

「第2回 顧客と語る」では、目の前の人を思いやる心の大切さと、具体的な聴き方のトレーニングを実施しました。

「第3回 仲間と語る」では、チームビルディングに必要なポイントを、ゲームを通じて、全員で発見しました。

こうした、各回ワークショップの最後には、**その日に気づいた内容を自社で実践する**としたらどうするか、という課題が出されます。

次回のワークショップ開始時点で、その結果をお互いが報告しあう、という事を繰り返してきました。

「第4回 自分とのコミュニケーション」では、結局、自分は何のために働いているのだろうか、最も生き生きとしているのはどんなときか、について探求しました。

「最終回第5回 未来とのコミュニケーション」では、リーダーとしてどうなっていたいのか、組織はどうなっていたらいいのかについて、ビジョンを一人ひとりが語り合いました。

ワークショップで言う「リーダー」とは、**役職や権限とは関係なく、経営品質の観点から、まわりの人に対してプラスの影響を与え、元気づけ、経営革新を進めていくことのできる人材**を指します。

こうした変革のリーダーシップの発揮できる人材が多数輩出され、経営品質向上活動の基盤を支えてくれることを願っています。

### 講師からのメッセージ

2007年度も、多数の方の参加、本当にありがとうございました。一人ひとりの積極的な思いと行動が、組織全体の経営品質を向上させるものと確信しています。2008年度も、さらにブラッシュアップして実施する予定です。



Dr.テラこと寺沢俊哉氏

「顧客満足を実践するにはどうしたらいいか」「皆が働いてやりがいを感じる組織にするには、どうしたらいいか」仲間と一緒に考えていきましょう。

\*追伸

講師 Dr.テラのホームページ・メルマガ配信がはじまりました。経営品質の事もたっぷり取り上げていきます。よろしければ、ご覧ください。

「毎日10分エピソード通信」 <http://www.teras.jp>

### 参加者からの声

「ケイエヒンシツへ行って勉強してこーい！」うちの社長から声をかけられたのは昨年の夏前のことでした。恐る恐るソニックシティ902号室の扉を開けると、何やら怪しく(?)流れる音楽に不思議な先生らしき人(寺沢講師)。やばい、逃げたほうがいいんじゃないか?でも、ええい、ままよ!



税理士法人 山田会計  
清水健司さん

実は、入門してから、全5回の講習を受け終わった今の今まで、最初の恐怖(?)の念はすっかり忘れておりまして、今になって思い出しているところです。それだけこの期間、経営品質ワークショップのプログラムの中に浸ってしまった、ということなのでしょう。

理想を見つけるために旅立ち、顧客と語ることによって気づき、仲間を巻き込んでチームワークを組み、自身の力を出し切るべく加速させ、最後に成果を得て帰還する。そんな冒険プログラムを通して、CS(顧客満足)とES(従業員満足)を実現するためにはどうすべきか、その思考から行動への訓練を座学ではなく受講者参加型の形態によって、決して否定されることなく、発想を昇華させていくという流れの中に、本当に我を忘れてのめり込んでしまった4ヶ月間でした。最後に、寺沢先生とともに、事務局の方々、お世話になり、ありがとうございました。

## 2007年度日本経営品質賞受賞組織決定

日本経営品質賞 大規模部門

**福井県民生活協同組合 代表者 理事長 藤川 武夫氏**

(所在地：福井県福井市 従業員：704名)

福井県民生活協同組合は、「組合員の願いを寄せ合い協同の力でよりよい暮らしを実現する」ことを目指し、組合員本位の経営を行っている。主体である組合員はじめ、職員や組織のあらゆるステークホルダーと理念を共有するためコミュニケーションを大切にしている。特に多くの組合員がより安全・安心を意識しより良い食生活を考え、実現できるよう情報提供の場を作り組合員が生協活動により積極的に参加することを促している。現場の職員は、組合員価値を実現する為に苦情や要望をはじめ、現場での観察から組合員視点での自立した改善・改革活動を行っている。また上司との話し合いを通じて、現場の気付きを商品開発や品揃えはじめ新たな戦略に結び付けている。この結果、県内加入率は43%に達し、年間3万人以上が食の安全などをテーマとして理念を浸透させる様々な活動へ参加し(参加率+28.6%)、チェーンストア売上が伸び悩む中で店舗事業は年10.4%の成長を遂げている。

### 【理念に基づく経営の浸透】

「食の安全・安心」「組合員の参加・参画」「助け合い」を組合員価値観として、この全ての価値観を経営幹部が大切に、その価値自体の意義についての議論が続けられている。そして、その価値観は単に抽象的な概念としてではなく、安全・安心な食の提供、保育、介護など、現実の商品・サービスを提供する際にも議論され、価値観が戦略に具体化されている。

### 【傾聴の姿勢の徹底】

経営幹部は、職員に対しても、組合員に対しても、まずは、意見をじっくりと聴き、要望があれば必ず回答するルールを作り、傾聴を徹底している。傾聴の姿勢と確実な対応は、職場や組合員との各種会議を活性化させ、職員や組合員からの意見を活発に引き出すことに成功している。この結果、組合員からの声が現場に届き、また現場での出来事や気付きが迅速に経営幹部に伝わり、これらの情報が戦略の策定に大きな役割を果たしている。

### 【組織全体で考える風土に基づく創発】

理念の共有により、正規職員はじめ一部定時職員も含め自らが組合員へ価値を提供する主体者であるという考えが徹底しており、現場においても、その考えに即して「何が組合員に必要なか」を仕事を通して常に考える風土ができています。その結果、現場において、多くの気付きが生まれ、その声が経営幹部まで届いており、ネットワーク戦略、子育て支援事業や高齢者介護事業、その他ボランティア活動などとして成果を上げている。

### 【組合員を巻き込んだ迅速な活動】

職員だけでなく、組合員からの気付きから検討された活動や仕組みは、職員とともに、活動や運営に参加した組合員も含めて検討され、できることから現場で実行に移されている。そして、その結果を振り返り、新たな戦略や仕組みづくりが行われている。この結果、競合他社とは異なるコンセプトの店舗設計、品揃え、サービスの提供などが行われている。

表彰式の模様は経営品質協議会のHPに動画で掲載されています。<http://www.jqaward.org/>

## 埼玉県における中小企業を中心とした経営革新動向の実態調査

駿河台大学経済研究所 「2006年度助成研究プロジェクト」  
日本経営品質学会「経営品質の浸透・定着」研究分科会より

駿河台大学経済研究所（代表水尾順一教授）により2006年11月～12月に実施された当協議会会員へのアンケートの結果を紹介します。

### 1. 経営品質向上プログラムの導入効果と浸透度

「経営品質向上プログラムの導入効果と経営品質向上プログラムの組織への浸透の度合いの関連性について」は、両者には強い相関関係があり、浸透している組織では活動の効果が出ていると認識されています。

### 2. 経営品質向上プログラムの導入効果

「経営品質向上プログラムを導入して、何らかの効果があった」と認識している組織は62%に上ります。顧客満足度の向上やプロセスの改善を通じて全体的な効果が出ていると感じているようです。しかし、まだ変化を認識していない組織も38%程度あり、導入の方法や推進の仕方などを改善していくことが必要と考えられます。

「どのような組織において経営品質向上プログラムが効果を上げているのか」をまとめてみますと、

- (1) 活動期間の長さとともに効果が高くなっており、導入してから3年以下のところは総じて効果が認識されていません。
- (2) 取り組むきっかけや、取り組んだ時の動機などが導入効果の認識に影響をすることがどうかを調べてみたところ、その相関は見られませんでした。
- (3) 活動の実施の仕方、取り組みの規模、推進組織の形態、推進のメンバーの数などについての効果を調査したところ、多くの組織が全社を挙げて推進しています。推進組織の在り方はさまざま、どのような推進方法がよいのか結論に達しませんでした。

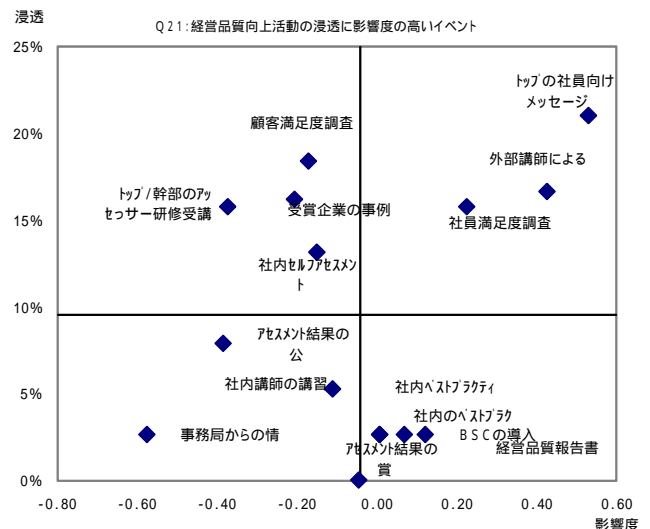
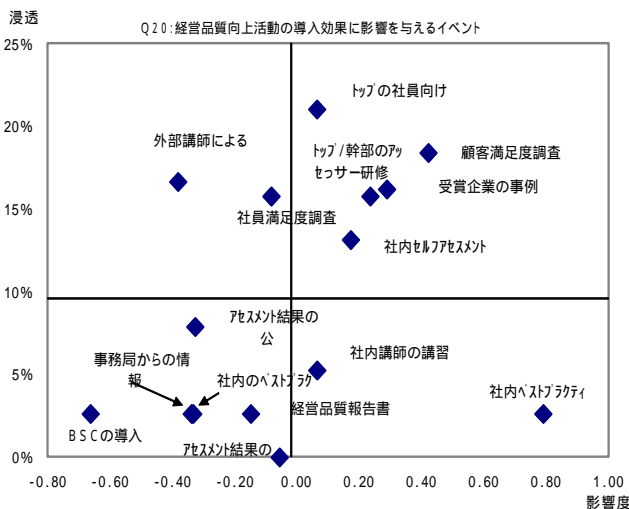
しかし、トップが率先し、また専門の推進体制を作っている組織は、CS向上やプロセス改善に効果が出ている傾向が見られます。

(4) 「活動の阻害要因について」は、特定の阻害要因があるから導入効果に影響を及ぼすということではなく、多くの要因が内在しています。ある程度活動を継続すること、トップの率先と確たる推進組織のリードにより、導入の効果が出てきているようです。さらに、受賞企業の事例紹介に接する機会を持った組織に導入効果が認識されていることもわかりました。

### 3. 経営品質向上プログラムの浸透に対する活動効果

全体的に浸透していると考えている組織はまだ多くなく、26%程度にとどまっています。そして活動の効果と同様に、導入してからの期間がまだ短い組織は「浸透している」と感じるまでには至っていません。導入期間が長くても浸透の領域は、経営トップ、推進者に限られていると認識しているところも多くなっています。どのような活動を行った組織に経営品質向上プログラムが浸透していると認識されているかをまとめると、次のようになります。

- (1) トップからの社員に向けた強力なメッセージが浸透を促進する。
- (2) 全社を上げて実施することが重要である。
- (3) 推進組織のメンバーの数が多の方が優位と言えるが、専門組織が浸透のためには必ずしも良いとは限らない。
- (4) 浸透している組織では、推進者の熱意ある言動が支障になる場合もある。



当社は電気工事専門企業として県内トップクラスの実績を誇っています。仕事の幅も広く、屋内電気設備工事・情報通信工事・消防設備工事・ゴミ処理場等の環境保護設備工事・インテリジェント設備工事などのほか道路や橋梁の照明灯工事・電光掲示板工事・ソーラーシステム工事など多彩です。



## 太陽光発電で地球環境を守ります

### ◆ 経営理念

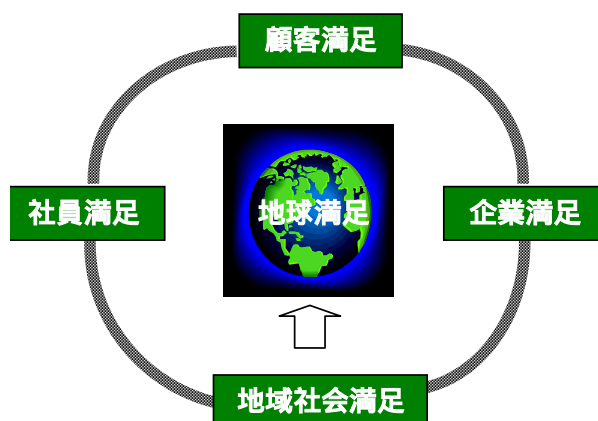
顧客に喜ばれる仕事を通じて、社員の幸福を増進し、会社の発展と繁栄を期し、地域社会に貢献する。

### ◆ 社是

創意 誠意 熱意

### ◆ 環境理念

私たちは南北間や先進国、発展途上国といった、社会的経済的差別を取り除き、全人類が健康で豊かな生活を享受できる美しい地球を幾世代の子孫にまでも引き継げるよう、環境保全活動を積極的に推進し、地球満足（Earth Satisfaction）の向上を実現する。



### ◆ 経営ビジョン

八洲電業社は、県内電気工事業者中、顧客満足度第1位企業です。

八洲電業社は、クリーンエネルギー創出をはじめ、環境にやさしい企業です。

八洲電業社は、地域社会に貢献し、地域社会から尊敬される企業です。

顧客本位に基づく卓越した経営を目指すため、経営品質向上プログラムをメインシステムとして、品質 ISO9001（1998年4月）、環境 ISO14001（2000年8月）、労働安全衛生 OHSAS18001（2005年1月）、情報セキュリティ ISO27001（2006年8月）等サブシステムを統合してマネジメントシステムを構築しています。（ ）内は認証取得年月

### ◆ 会社概要

代表取締役社長 吉村克昌

所在地：さいたま市北区日進町 3-37-1

設立：1946年3月

資本金：六千万円

事業：電気工事、電話工事、消防施設工事、冷暖房空調工事 他

### 編集後記

会員の皆様、新年明けましておめでとうございます。本年もよろしくお願いいたします。

広報紙第3号が新年号として完成しました。今回も当協議会の活動を初めとして、台湾来訪、教育内容、調査報告、日本経営品質賞のニュース等多くの情報を掲載できました。

会員の皆様のお役に立てば大変幸いに存じます。

昨年を振り返ってみますと、会員の皆様のアンケート結果から情報提供が少ないとのことのお叱りを受け、手探りの状態から広報紙の作成を始めたわけですが、号を重ねるに連れ、レイアウト、カラー化、ニュースの多様化等内容の充実が図れてきたと思います。今後も更に拡充していきたいと思ひます。

さて、トップページに掲載させていただいたように今年度の審査がすでに始り、佳境に入っています。次号では本年度の埼玉県経営品質賞の審査結果が出ている時期にあたります。皆様にすばらしい結果をご報告できることを楽しみにしています。

最後になりますが、会員の皆様の本年のご活躍とご健勝をご祈念するとともに、経営品質活動についての理解度を高め、活用していただくことをお願い申し上げます。

運営委員一同