

『平成19年度埼玉県経営品質賞受審企業決まる！！』 埼玉県知事賞受審4社、推進賞5社

今年度の埼玉県経営品質賞の応募は8月20日で締め切れ、知事賞4社、推進賞5社の応募が確定しました。8月22日には堀講師による各受賞企業を対象に説明会を開催、経営革新の重要性及び受賞にあたっての必要事項が説明され、その後活発な質疑応答が交わされました。

今後のスケジュールとして申請書提出日は知事賞11月20日、推進賞は翌平成20年1月末となっています。本年度こそ知事賞受賞企業が誕生することを、埼玉県経営品質協議会一同期待したいと思います。

『埼玉県経営品質協議会第2四半期（7～9月）活動内容』

埼玉県経営品質協議会第2四半期の活動内容をまとめました。各部会ごとの活動となっています。内容についてのお問合せは事務局までお願いします。

会員交流部会

トップセミナー

- 第1回 8月1日 川口市リリアで開催、講師 川口市長 岡村幸四郎氏 (株)アライ 代表取締役 新井俊雄氏
- 第2回 9月20日 上尾市文化センターで開催、講師 三州製菓(株) 代表取締役社長 齊之平伸一氏 井上スパイス工業(株) 代表取締役社長 井上和人氏
- 第3回 11月20日 越谷市で開催予定(越谷商工会後援)

教育部会

受賞企業から学ぶ会

- 第1回 7月3日 (株)伸光堂西部販売 代表取締役 三浦宏氏(埼玉県経営品質賞奨励賞受賞)
- 第2回 8月7日 ハリマ産業(株) 本社工場長 館野興二氏(千葉県経営品質賞知事賞受賞)
- 第3回 9月4日 (株)松崎マトリクステクノ 代表取締役 松崎八十雄氏(板橋経営品質賞大賞受賞)

組織プロフィール実践会

- 第1回 7月11日 「理想を描く」 持続可能な組織となるため実現できる理想の策定方法について
- 第2回 7月26日 「顧客認識」 お客様を明らかにする。お客様の要求、期待をつかむ
- 第3回 8月9日 「競争認識」 業界の特徴を知る。業界を超えた競争相手、自社が選ばれるには
- 第4回 8月20日 「経営資源認識」 自組織の経営資源を知る。保有しているノウハウ、スキル
- 第5回 9月10日 「変革認識」 今変えなくてはならないこと。変革すべき状態を明らかにする
- 第6回 9月25日 「事業計画」 抽出された戦略課題をさらに選択・集中、重点目標と施策を導き出す

経営品質ワークショップ

- 第1回 7月11日 CSとESの同時実現に向けて お客様の満足度を高めるためには社員の満足度がキー
- 第2回 8月9日 顧客とのコミュニケーション いかにお客様と信頼関係を築くか、まず聴くことから
- 第3回 9月10日 仲間とのコミュニケーション 非言語を含めたコミュニケーションの探求

「自治体のトップマネジメント」変革のリーダーシップ

「ようこそ」「スピード」「営業マン」 ~ 市民の視点で職員の意識を変える自治体経営 ~

川口市長 岡村 幸四郎 氏

「母べえ」吉永小百合さん



来年1月に「母べえ」という映画が封切りされます。川口スキップシティの裏の広場で2月~5月に撮影しました。主演が吉永小百合さん、監督が山田洋次さんです。

昭和37年に封切られた「キューポラのある町」で、ロケバスが家の塀に横付けされ、そこに吉永小百合さんがいたのを今でも覚えています。その時から大の吉永小百合ファンです。一度は握手したいと思っていましたが、「母べえ」の撮影の下見で実現しました。吉永さんは優しくて、気遣いがあり、イメージ通りの人でした。最後に「時間ですよ」と言われたとき、吉永さんから「市長さん、写真撮らなくていいのですか?」と言われて撮ったのがこの写真です。バックは昭和15年頃の中野のセットです。この撮影場所も吉永さんが選んでくれました。私の宝です。

民生費、公債費といった固定費が増加

自治体の予算は、一般会計、特別会計、企業会計の3つからなります。市長になって10年。一般会計は10年前と比較して32億円減少しています。法人市民税は2億円しか増えていません。個人市民税は40億円増えています。そのうち35~36億円は三位一体の改革による所得税から住民税への移行によるものです。定率減税の廃止、人口増も影響しており、個人の所得はほとんど増えていません。

民生費が415億円（そのうち生活保護費が107億円）で、10年前は250億円（そのうち生活保護費が53億円）でした。福祉にお金がかかっているのです。2年前から未就学児童の医療費を無料にしました。それだけで年8億円~9億円かかります。人件費は人を減らせば減りますが、民生費はそれ以上に固定費的な色彩の強いものです。生活保護費は10年前に比べると倍です。目の前に「格差」があります。

最初の記者会見で東京事務所の廃止と秘書課FAXの公開を約束

平成10年6月5日に、初登庁の最初の記者会見で、東京事務所の廃止と秘書課FAXの公開を発表しました。当時44歳で、私が役所に勤めていた頃上司だった人が部長でいました。その部長が「あなたカッコいいこと言うけど、市民の要望なんて聞いていたら苦情ば

かりで仕事が出来なくなるよ」「東京事務所の廃止を何であなた一人で決められるのか」と言われました。これが役所の体質でした。

意識改革のために経営品質を導入

市政の主役は市民です。市民のために行政を行うのです。しかし行政の担い手は、市長をはじめとする職員です。職員の意識が変わらなければ行政は変わりません。ダーウィンが「この世に生き残れるものは最も強いものではない。最も賢いものでもない。変化できるものだ」と言っています。時代の変化に如何に適確に対応できるかです。気づき、問題意識を持つために「経営品質」を取り入れました。

親方日の丸、前例踏襲、官尊民卑、遅れず休まず仕事せず

何を変えるか。親方日の丸、前例踏襲、官尊民卑、遅れず休まず仕事せず、聖徳太子の頃以来のこの体質をなくすことです。

「市民が役所に来るのは当たり前」

市民が役所に来るのは当たり前と思っているからぞんざいな態度になります。大きな名札をつけ、外部から電話がかかってきたら自分の名前を名乗るようにしました。

「自分に権限・権力があると思い違ふ」

役所の仕事は全て法律や条令に基づいてやっています。執行するのが職員です。しかし、自分に権限があるものと勘違いして態度がぞんざいになる人がいます。「建築指導課」を「審査課」に変えました。「寄付採納願」とは、寄付をするときに必要な書類の名前です。何故寄付するのに願いを出して許可を得なければならぬのでしょうか。「寄付申込書」に変えました。

「たて割り仕事」 自分の仕事は他人にはやらせない。他人の仕事はやらない。突発時、仕事が増えると他人にその仕事を押し付ける。指示命令がなければやらない。こういう風土があります。役所というところは、スタッフが優秀で、現場は優秀ではない、という意識があります。市民の皆さんと接するところが一番大事です。だから、人事異動を活性化させ、中と外の入れ替えをどんどんやっています。

「今までどおりが最善」

前例踏襲です。どんな良いことも時間とともに役割を終えていきます。10年で終わるかもしれません。5年で終わるかもしれません。

「できない理由を述べるのが得意」

「こういう法律があるからできません」と言います。「どうやったらできるのか」とは考えません。市民から要望があった時、説得して穏便に帰ってもらうことができる職員が優秀と言われていました。

「ようこそ」「スピード」「営業マン」

市役所は「市民の役に立つ所」です。「ようこそ」川口市民は株主様。「ようこそ」という気持ちで迎えましょう。

「スピード」仕事はダラダラやらない。

「営業マン」積極的に市政のPRをしましょう。

川口市も自分たちのやっていることを市民の皆さんに説明できなくてははいけません。積極的にやったことによる失敗の責任は市長が取ります。

市の情報をメディアにどんどん提供していくことが大事です。それが翌日の埼玉版に載ります。「全員が広報マンたれ」です。以前は10件中3件くらいしかメディアに伝えていませんでした。今は100%流れています。

「全国初」「県内初」にチャレンジ

さらに「全国初」「県内初」ということをバンバンやっていくことです。平成10年の「総額5億円のプレミアム付商品券事業」から始まり「ボランティアサポートステーション」を創設。「ITを利用し東京都区部との連携した防災訓練」「中学校と宇宙ステーションを結ぶ宇宙授業」「中学校の通学区自由化」「市町村として初の退職金上乘せ廃止」またデジタルシネマを対象とした国際映画祭を世界初開催、今年は69カ国参加しています。日本で最大の映画祭東京国際映画祭には65カ国が参加しています。数の上では私たちのほうが多くなっています。グランプリ賞金は1000万円です。デジタル映像産業を川口から育てていこうとしています。来年から市立高校3校に「文化・スポーツ特別選抜入学枠」を作ります。

予算編成を各部署に

川口市は財政課で予算を編成することを止めました。各部署に予算を振り分けて自分たちで作ることにしました。財政課は最後の調整だけです。財源に対する意識が生まれました。執行についての責任感も生まれました。事業の優先順位をはっきりさせないと予算を組むことが出来ません。大きな効果が出てきました。

経営品質に取り組む

自分たちの使命は何か。市民は何を求めているのか。目線はいつも市民に向いているか。問題意識を常に持っている職員でなければなりません。平成15年7月早稲田大学と協働連携に関する基本協定を締結し、経営品質への取り組みを入れました。

平成16年7月に行政経営品質向上に向けた取り組みを私が宣言しました。職員の意識改革から生まれたのが川口駅前行政センターです。年末年始を除き無休、平日は午後9時まで、日曜祝日は午後5時までオープンしています。駅前再開発が頓挫した後「何を作ろうか」と検討した中、職員の側から提案が出てきたのは高く評価できると思います。

私達は税金の使い道を任されているにすぎない

税金はそもそも市民のもので。私たちは、市民の皆さんから税金を預かり、使い道を任されているにすぎません。だから、如何に無駄に使うのではなく市民の皆さんに様々な事業や施策でお返ししていく、これを肝に銘じていく必要があると思います。市民は株主です。顧客です。市民の顧客満足度を如何に高めていくか。「川口に住んで良かった」市民の皆さんが実感できるそういう街を作っていこう、と今一生懸命やっているところです。

アライの経営品質向上への取り組み

株式会社アライ 代表取締役 新井 俊雄 氏

何故経営品質に取り組んだか



当社の仕事は、お酒を中心とする食材の卸です。ご多分にもれず業界は厳しい状況にあります。少子高齢化・道路交通法改正の影響で飲酒人口の減少、原油高による仕入れコストの上昇、地元商店、特に飲食店の経営不振・撤退、価格競争の激化などによるものです。従来のやり方では経営が難しく革新が必要と考えました。私は埼玉中小企業家同友会の会員で、同友会では経営指針（経営理念、戦略、計画）づくりを行っています。そこで経営品質に出会いました。

現在取り組んでいること

当社は売上げの9割近くが小口の取引先です。小口のお客様に地方ブランドの販売強化を進めています。大手には出来ないことだと思えます。繁盛店を作り、飲食店経営差別化のためにも必要と考えお客様に提案しています。そのために提案能力を高めなければなりません。インターネット等で情報を得て営業ツールを共有化しています。また営業発表会を行い事例の共有化も進めています。一方、物流を外部に委託し、営業による配達を廃止して営業が顧客訪問に専念できるようにもしました。

「伝統的な米菓ビジネスから脱皮」

～ 経営品質に基づく経営改革 ～

三州製菓株式会社

代表取締役社長 齊之平 伸一 氏

会社概要と取り組みきっかけ



三州製菓（株）は 1950 年に設立され、本社は春日部に位置し、現在従業員 220 名、高級米菓、洋菓子の製造販売を主な事業としている。過去の主な受賞内容としては、IT 経営百選最

優秀賞、中小企業ベンチャービジネスコンソーシアム優秀賞、埼玉県経営品質賞奨励賞を受賞した。経営品質に取り組んだきっかけとしては、創業者より事業を引き継いだ後、スーパー等量販店の拡大とコンビニの全国チェーン展開等によるマーケットが変化したのが大きな要因となった。

更に、モチベーションの低下による従業員満足度の低下と 4 つの課題に対応するため、「理念経営」を促進することが不可欠であった。以下カテゴリー別に下記の内容を実施した。

Cat 1 . 幹部のリーダーシップ

理念経営実現に向け、企業理念を作成すると同時に自社社員を育成するため新幹線型マネジメントを導入。

経営幹部の実施項目として、下記の 6 項目を実践した。

- 1 . 企業理念の明示と事業計画書の作成
- 2 . 米匠百珍（百品の新しい特徴ある米菓を創造）
- 3 . 逆ピラミッド型組織の導入（お客様を中心にして社員を幹部が支える組織）
- 4 . 12 の委員会（組織横断型、年間予算付与）
- 5 . コミュニケーションパイプ
- 6 . 社長通信

Cat 2 . 経営における社会的責任

社会的責任として下記の内容を実施した

- 1 . 安全宣言（原材料、作業工程の安心・安全）
- 2 . ダイオキシンを出さないフィルムの導入
- 3 . 工場の周りの清掃
- 4 . 彩の国指定工場
- 5 . 埼玉県男女共同参画推進
- 6 . 工場感謝祭の実施（毎年 2000 人出席）

Cat 3 . 顧客・市場の理解と対応

お客様視点に立った、新製品づくりを進めた。

- 1 . 年 2 回の CS 調査
- 2 . 年間パスポート
- 3 . FC オーナー会議と旅行
- 4 . 感想葉書付リーフレット
- 5 . クレーム方針と対応基準
- 6 . 三州だよりの毎月送付
- 7 . 得意先訪問

Cat 4 . 戦略の策定と展開

戦略策定にあたっては、アメリカのハンバーガーチェーン店を視察したり、串ダango 戦略によるニッチの戦略を導入し、各種の分析により事業戦略を再構築し、オペレーションを展開した。

Cat 5 . 個人と組織の能力向上

知識は教えられるが、感性と価値観は教えられないとの考え方のもとに理念を共有する人を採用し、様々な能力向上計画と企業風土づくりを実践した。また理念、方針、財務数値等を印刷した手帳をパート社員まで配布した。その他一人一研究や従業員オーナー制度を導入した。

Cat 6 . 顧客価値創造のプロセス

業界 NO 1 のスピードを目指す新商品開発、情報共有による顧客への提案、在庫なしの小ロット生産システム、生産機械自社設計等を実践した。

Cat 7 . 情報マネジメント

独自開発のグループウェアによる行動管理、電子日報の導入や三州ナレッジマネジメント「デヂエ」導入による製品企画や情報管理、お客様情報の管理等を実践した。

「進化する企業を求めて」

井上スパイス工業株式会社

代表取締役社長 井上 和人 氏

会社概要と特色



井上スパイス工業（株）は井上社長が脱サラして、昭和 49 年に設立された会社です。一時大変な時期もありましたが、平成 17 年にはガラス張りの新工場「スパイス王国」をオープンし、多く

の見学者が訪問するなど、その独特の商品構成も合わせて独自性が際立った会社です。

経営戦略

経営理念として「進化と感動」を掲げ、その主旨は冒険しないと飛躍はないとの思いで、様々な商品開発および多くの顧客を開拓してきた。また「ハマカレー委員会」への参画やマスコミの活用、商品の仕掛けづくり等、アイデアが豊富でこれらを組み合わせることで発展してきた。また井上社長は感動の勉強も実施している。これらのユニークさが受け新聞やテレビ等で何度も取り上げられている。今後もお客様に喜んでいただく会社作りを進めていきたい。

株式会社伸光堂西部販売



代表取締役社長 三浦 宏 氏

～ 全ての人と人のグッドコミュニケーション作り ～

埼玉県経営品質協議会の研修教育の一環である「受賞企業から学ぶ会」で、2005年度に当協議会奨励賞を受賞された株式会社伸光堂西部販売の三浦社長に講演をいただきましたので、その要旨について紹介させていただきます。

概要と取り組むきっかけ

(株)伸光堂西部販売は、平成13年6月より現在の社名に変更し、社員数209名(含むパート)、年商14億円に達している。現在朝日新聞を主に朝2万件を西部地区のお客様に宅配している。

経営品質活動に取り組むきっかけは、経営者になって10年、ひたすら売上向上に取り組む多くの実績を残してきたが、実績と引き換えに社員の疲弊や離職、顧客との間違った関係作りを行ってしまい、このままでは先があぶないと危惧したことから。その時に「QAと出会い、基本理念の顧客本位と社員重視に大いに共感し、取り組むことを決意した。

経営理念とビジョン

経営理念として「全ての人と人のグッドコミュニケーション作り」「スタッフに自己実現の夢を持ってもらう」「地域社会への貢献による共生」「バリアフリーの精神によるお役立ち」を掲げ、また経営ビジョンとして「インセンティブを廃止して時間に追われずお客様と楽しみながら成果を出す会社」を実現するため、目先の利益に捕らわれないお客様との関係作りを目指し、その達成ストーリーとして「金券使用ストップ」「外注セールスチームストップ」「無契約化スタート」等お客様に信頼される施策を実現してきた。現在ではお客様とのコミュニケーション雑誌「西部倶楽部」を毎月発行し、大変好評をいただいている。

年度戦略課題

今後更にお客様との関係を強めていくために今年度の戦略課題は以下を設定している。

喜ばれる機能的なサービス提供による「サービス向上」の実現

各業務で取り組んでいることを納得し課題を自己化してもらう、「スタッフファン化」「お客様ファン化」に取り組んでいる。

オレンジ色のユニフォームを着た礼儀正しいスタッフが配達・訪問を行う

経営品質活動展開状況について

- 1999年より伸光堂グループの経営者を一同に集め経営品質プログラムの勉強会開始
隔週土曜日 19:00～25:00
2年間(延べ1万時間)
グループ内アセスメント
3年間実施(年間2回実施)
- 2001年より集合研修プラス自社の取り組みにシフト
2000年社長がアセッサ認定、幹部も参加
SWQC(西部販売品質向上)チームを結成
幹部が各カテゴリーを担当、報告書作成アセスメント開始
- 実際に経営品質向上活動には実務と勉強を行わなければいけないため、ついてこれない管理者が続出、2004年度にて一旦チーム活動から理解者のみに切り替える。
- 2007年新メンバー(女性)を加えチーム再編成を行い次のステージへ

経営品質活動を通じて得られた成果

- 経営幹部との価値共有の促進
- お客様との関係性向上
アンケート返信率、イベント参加人数の増加
バスツアー8回(306名)、夏祭り(1115名)、
サンタ企画(50名)いずれも昨年度実績
- 社員の自己実現への取り組み
社内積立金額1000万円強 18年独立者1名
- 社員離職数の減少
年間73名(99年) 3名(06年)
- 販売促進費の削減 売上比15.3% 11.2%
- 販促品以外の新しいサービス提供への取り組み
ヘルメット着用、タバコ禁止、ユニフォーム統一

今後の活動について

「経営幹部層の強化」、「新しい顧客との関係構築アプローチの開発」、「QC活動によるサービス品質の向上」、「戦略課題と毎月レビュー項目の整合性」、「社員教育の更なる充実」を図ることにより、お客様との更なる信頼関係強化を実現させたい。

株式会社松崎マトリクステクノ

～ ものづくりは、ひとづくり ～



代表取締役 松崎 八十雄 氏

「受賞企業から学ぶ会」第3回研修コースで板橋経営品質大賞を受賞された(株)松崎マトリクステクノの松崎社長に講演をいただきましたので、その要旨について、紹介させていただきます。

会社概要

(株)松崎マトリクステクノは昭和24年設立され、現在の事業内容としては、繊維製品及び編機機械製造業を中心に、社員数43名(含パート)で事業に取り組んでいる。経営品質活動に取り組むきっかけとしては、日本の繊維産業の空洞化による業界の衰退、顧客減少で会社経営が危機に陥ったことが大きな要因となった。

1998年当時、経営環境の激変に対応し生き残るため、経営革新の必要に迫られいろいろな手法を検討した。その結果、板橋経営品質賞が導入されたばかりの経営品質の手法に興味を持ち、「デフレ経済化の中小企業に適合した科学的な経営手法として」経営品質活動に取り組むことを決断した。

以降、事実前提から価値前提の経営実現を目指して、6年連続大賞に応募して、2003年に大賞を受賞することができた。

取り組み状況

最初は社員になかなか理解が得られなかったが、企業理念を1年かけて制定するなど、社長が率先垂範して、活動すること、取り組みの基本事項を策定するなどして社内浸透を段階的に促進した。

基本事項

「製造業で利益を生む源泉は製造にある。ものづくりとは、無駄なく製品をつくること、また継続的に新製品を生み出すこと。一方このプログラムは社員のやる気を引き出し、会社の望む方向でその力を発揮してもらうガイドラインである」

組織の価値観と方針を明確にして全社員に浸透。

業務を基幹プロセスと支援プロセスに大別し、それぞれに含まれる業務プロセスと役割を明確化

課題を5W1Hで確認して明確にする。(全社から個人まで)

全ての業務プロセスをデータ化して、現状を把握しそれをもとに数値目標を決める

活動結果を全社的に評価し、一步ずつ着実に進める。

経営品質賞への取り組みで実践したこと

実践内容

社長が報告書を作成する

自社の課題をケーススタディとして勉強会開催
経営品質の要諦

- 1) 基本的な考え方と運営方法は社長が決定する。
 - 2) 具体的な方法や取り組みを全社的に工夫する。
 - 3) 業務プロセスの仕組みづくりと課題の全社的な確認方法を決める(委員会制度等)
 - 4) 目標値設定と達成状況の把握方法を決める。
 - 5) 評価改善し、次のPDCAにつなげる。
- 自社に合ったスタイルを構築する。
異業種交流会の勉強会の推奨(みんなで学ぶ)
経営者は学者ではない。経営実績が全て。

経営品質賞から得られたもの

会社経営のMSの根幹を形成できた

会社はどんな状況でも黒字(15期連続)を出しつづければならぬ。

製造業といってもマーケティングから取組まなければならない。新商品を開発し自社ブランドを確立するとともに、製造・販売の一気通貫の経営を目指す。「商売は客を掴まえてからモノを作る」顧客・市場の理解が深まり、自社製品・自社ブランドを生み出し、海外の展示会に出展できた。近市場の有利性実現のため、顧客を積極的に社内見学へご案内することで生産プロセスを理解いただき新しい商品を発注いただけるようになった。『基準・標準は常に新しく生まれ変わるものである』という認識でいる。

将来に向けて

「個を尊重する組織で、プロ意識を高めていく」

- ・エンパワーメントな人材とプロを登用して補完
- ・伝統技術の伝承と新技術・新素材の融合
- ・ニットの総合技術の修得
- ・新規事業の起業
- ・産学連携の促進とTLO

「社員満足第一主義」
「顧客本位のサービス製造業の自立化」
先ず、顧客の利を優先する価値前提の経営を貫いて『小さな会社の大きな経営』と「効率よく利益を生む体質の転換」で最良の会社を目指したい。

組織プロフィール実践会が7月11日から全6回コースで開催されましたので、その実施内容について、報告させていただきます。

このコースは、当協議会初の夜間（18:00～21:00）に開催され、また3ヶ月で終了という短期集中型で開催されました。本コースには10人の申し込みがあり、第1回目から寺沢講師のもとで、熱い議論が展開されました。

組織プロフィールは経営革新を進める上で、「組織はどのような理想的な姿を目指しているのか」を明らかにし、そこから現状とのギャップを認識し、取り組むべき経営革新テーマを導き出すための枠組みです。この枠組は以下のプロセスで構成されています。

組織が目指す「理想的な姿」

新たな価値を生み出し続けるにはこれまでの組織のものの見方、考え方、行動の仕方を絶えず振り返り、顧客価値を生み出せる理想的な姿を描く必要があります。この理想的な姿は組織創設の価値観や使命にもとづき、経営者自らが描き、組織メンバー一人ひとりの判断や行動の基準となるものです。

顧客を認識する

理想的な姿を実現するには、ビジネスの基盤となる顧客・市場と提供すべき価値を具体化した製品・サービスの現状を認識する必要があります。どこの顧客・市

場をターゲットとするのか、なぜそこをターゲットとするのかを考えます。またその顧客・市場のニーズの変化についても考えます。

競争環境を認識する

ターゲットとする顧客・市場を決めると、競合相手も決まります。その競合相手を知ることがビジネスの成果につながります。その意味で顧客・市場の価値提供能力という視点で競争相手の現状と将来を認識し、理想的な姿を実現する上での競争上の経営課題を明らかにします。

経営資源を認識する

ビジネスの成果を左右する重要な要素として、経営の基盤となる経営資源の重要性を認識します。他社では提供できない独自価値を創るために経営資源のどこに重点をおくか決め、重要な影響を与える要素を明らかにし、理想的な姿を実現する上での経営資源に関する課題を明らかにします。

変革認識と革新テーマ

これまでのプロセスの課題を整理統合して、組織の経営革新テーマを明らかにします。

このプロセスでは、経営品質の理念である「顧客本位」「社員重視」「独自能力」「社会との調和」という4つに照らして経営革新のテーマを明らかにしていきます。

参加者からの声



株式会社タカヤマ
篠崎 祐土さん

私は入社半年足らずの新入社員の立場でこの「組織プロフィール実践会」に参加いたしました。その為、最初は講義内容を理解できるかどうか大変不安だったことを覚えています。しかし、講師の一人一人の理解に合わせた丁寧な進行と、少人数というアットホームな雰囲気のお陰で、その様な不安も取り越し苦労に終わりました。そして、会を重ねるごとに、当初耳に馴染まなかった「経営品質」という言葉も徐々に理解できるようになり、今では毎回参加することが楽しみです。また、他の参加者とのワークショップや、それぞれの課題発表など、一方的でない参加型の講義も非常に刺激的で、仕事後の夕方から3時間という長丁場もあっという間に感じます。勿論、会の目的である組織プロフィールの理解と作成もきちんと押さえることができ、現在その記述に取り組んでいるところです。今後も積極的な参加を心がけ、学んだことを継続して実践していきたいと思っております。



株式会社ビージーサービス
土井 英人さん

経営品質に関して何の知識も無く、18時から21時までの夜間講座と聞いた時には正直大丈夫かなと不安になり、また憂鬱にもなりました。

ところが実際参加してみると、そんな私の不安や憂鬱は一気に吹き飛びました。寺沢先生の話はわかりやすく面白く眠くなることは一切ありませんでしたし、初心者の中でも理解できると思ったほどでした。それに、業種も役職も全く違う人達とのやりとりは、とても刺激的で、とても参考になりました。しかも回を重ねる毎に、連帯感や仲間意識みたいなものも生まれてきました。また自分が経営者の視点で、組織の理想的な姿を明らかにし、現状を認識し、理想的な姿への課題を抽出する作業は、自分が見えていなかったいろいろなものを「気づかせて」いただいた気がします。経営品質はまさにこの「気づく」ことから始まるのですね。このような素晴らしい講座を受講できて本当に感謝しております。ありがとうございました。

賛光精機株式会社

2006年度埼玉県経営品質協議会推進賞受賞

当社は、半導体製造装置、空圧機器、光学機器、医療機器などのメーカー向けに、高精度かつ高難度のアルミニウム部品を加工しています。さらに加工だけでなく、特定のお客様向けに装置の組み立ても行っています。現在ではモンゴルに100%出資の子会社を設立し、同国内で部品加工を始めとし、中古コピー機の販売とアフターサービス、アクセサリ販売なども行っています。



品質協議会推進賞を頂きました。組織プロフィールの作成にあたっては、協議会よりアドバイザーを派遣していただき、大変お世話になりました。この作成を通じて、わが社の強み弱み、大切にしている価値観、現在おかれている状況、変革認識等々、改めて考え直す良い機会となりました。今後は埼玉県経営品質賞に挑戦しようと準備をしているところです。

今の課題は経営理念の“礼を重んじた人材育成に努める”を根底にした人材教育と従業員満足をより充実させることです。

◆ 会社概要

代表者 : 清水崇司
所在地 : 埼玉県本庄市児玉町共栄 300-2
設立 : 1969年10月
資本金 : 68,000千円
事業 : 一般機械部品の製造、組み立て
従業員 : 59名

◆ 経営品質に取り組むきっかけは何でしたか？

従業員一人一人の質を高め、会社を強い組織にしたいと思っていたところ、この経営品質を知りました。協議会が主催するワークショップに社長自ら従業員と参加しました。エグゼクティブビジネススクールも現在の常務が第一回目に参加させていただきましたが、内容も非常に良かったです。

◆ 経営品質向上に対して、今現在どの様に取り組んでいますか？

組織プロフィールを作成し、2006年度埼玉県経営



編集後記

平成19年度の埼玉県経営品質協議会(SQA)の活動も活発に動き始めました。SQA広報でお知らせする内容も豊富にあり、まとめるのに苦労するうれしい悲鳴です。初の広報紙でもあり試行錯誤の連続です。「第1号が縦書きで読みづらい」「カラーにして欲しい」などのご要望にお応えし、第2号はカラー、横書きに変更しました。トップセミナーや受賞企業から学ぶ会での経営革新に取り組む事例発表は企業経営に参考になることも多く、なるべく忠実に報告したいと考えています。当号6ページの、板橋経営品質大賞を受賞された(株)松崎マトリクステクノは、中国に代表される低コスト攻勢を受け

た非常に厳しいニット業界で、経営品質を導入し国内で頑張り好業績をあげています。受賞企業から学ぶ会で非常に感銘を受けた松崎社長の話でした。行政でも経営品質を導入し始めています。県内では川口市が最初に導入しています。行政は最大のサービス業、2ページ・3ページで紹介しています。8ページではSQA会員企業を紹介しています。今回は賛光精機株式会社を特集しました。第3号では、越谷で開かれるトップセミナー、受賞企業から学ぶ会 向瀧訪問 などをお伝えします。