

「第34期経営方針実施報告書」

総合レポート

作成者

市川 拓男

- ・顧客満足の追求
- ・処分料金の削減・リサイクル率の向上
- ・社員教育の徹底
- ・過信・慢心の排除
- ・事業継続(BCP)の策定・実施

※担当項目に○をしてください

【実施内容】

過信慢心: 他会社の工場見学を実施し危機感や向上心をつけてもらう事を目的とし実施。
指し確認・電話3コールの徹底。

顧客満足追求: 社内講習会や外部講師を招くなどをし事務業務のレベルアップと自社業務内容の周知度を高める事を目的とした役職者対象の講習会を実施。

処分料金の削減・リサイクル率の向上: 役職者対象の勉強会、設備や機械類の巡回確認、業務内容優先、人員の配置、多彩な処分先での安定した出荷、資料を基に現場での数字を意識した管理体制。

社員教育訓練の徹底: 年間教育訓練計画に沿って実施。

事業継続(BCP)の策定・実施: 全社員にファイリングにて周知を図り部門毎の担当者を決めた。安否コール災害用自動販売機導入、ESJ・袋井市との協定を結び、事業継続力強化の認定を受けた。

【実施による成果】

過信慢心の排除: 参加者のレポート提出により指し確認・3コールはおおよそ出来ています。

顧客満足追求: 基礎的な知識を得られたと思います。

処分料金の削減・リサイクル率の向上: 現場毎でのOJTができチームリサイクルとして全体で考えて実行資料をもとに現場毎での処分費を浮かす選別方法の実施。

社員教育訓練の徹底: 継続した教育訓練の不足。

事業継続(BCP)の策定・実施: 連絡ツール・災害時飲料水の確保、社外へのアピールと社員の意識向上。

【反省点】

過信慢心の排除: 参加した者以外の従業員へ伝わっているかが不透明な点、見学者筆頭とした講習会や定期的な担当者での巡回も必要です。

顧客満足追求: 講習会参加者がどこまで他従業員に落とし込んでいるのかが確認できていない。力量は計れたが、それを生かした教育訓練まで実行できていない。

処分料金の削減・リサイクル率の向上: リサイクル率88%未達成、処分料金比率18%においても目標を達成出来ていない。

社員教育の徹底: 現場教育の不足の為、今後の教育訓練の充実。

事業継続(BCP)の策定・実施: 時間を浪費してしまった、従業員への周知は出来ていないと思う。

【35期について】

過信慢心の排除: 講習会や定期的な巡回、定期的な工場見学を継続し事務対象とした見学も企画する。

顧客満足追求: すべての業務に対しての再教育をしお客様の問い合わせに対して答えられる体制作り。

処分料金の削減・リサイクル率の向上: 現場での教育が出来ているかの確認、巡回を実施、再教育をする。統一した選別精度を目標とする。

社員教育の徹底: 役職者に専門的な知識をつけてもらう。

事業継続(BCP)の策定・実施: スケジュールを組み計画書策定と教育訓練の実施。

「第34期経営方針実施報告書」

担当責任者 佐藤千公・藤見正幸

- ・顧客満足の追求
- ・処分料金の削減・リサイクル率の向上
- ・社員教育の徹底
- ・過信・慢心の排除
- ・事業継続(BCP)の策定・実施

※担当項目に○をしてください

【実施内容】

- 2019/7 ・フロン教育訓練
- 2019/8 ・医療教育訓練
- ・ESJドライバーズテスト
- 2019/9 ・蛍光灯・乾電池
- ・事務研修 外部講師
- 2019/10 ・機密、古紙、廃品
- ・事務研修 外部講師
- 2019/11 ・グリスラップ
- 2020/1 ・労働災害
- ・事務研修 外部講師
- 2020/2 ・事務研修 外部講師

【実施による成果】

藤見正幸 ESJのドライバーテストで、どのぐらいの知識があるか把握ができた。今後活かしたい。事務の教育訓練は、外部講師を招いて実施した。第三者からの当社を見る目からの視点もあり参考になった。その他の研修も今まで深く教育してなかったので、教育出来たと思われる。

佐藤千公 今までドライバーが産業廃棄物の基本知識についてどのぐらい持っているのかを知る判断材料が無かったためそれを知る意味ではよかったです。また初めての試みでドライバーにも緊張感もあり良い刺激になったのではないかと思います。また合格者、不合格者がはっきり分かったことにより今後の教育方法に活かしていきたい。

【反省点】

藤見正幸 ESJのドライバーテストで、力量は図れたが、このデータを生かしての今後の教育計画が立てられなかった。その他の教育訓練で、まだ全ての業務が出来ていない。来季に引き継ぎたい。

佐藤千公 ドライバー教育、事務の教育、廃棄物の教育と行ってきましたが人が入れ替わったり、まだまだ習得していない部分が見受けられるので今期の計画方針に再度工夫をして取り入れていきたい。

【35期について】

- ・ESJドライバー検定の全員合格(前期不合格者、未受験者)
- ・事務の再教育
- ・廃棄物の再教育

「第34期経営方針実施報告書」

担当責任者: 栗田秀男

・顧客満足の追求

● 処分料金の削減・リサイクル率の向上

● 社員教育の徹底

・過信・慢心の排除

・事業継続(BCP)の策定・実施

※担当項目に○をしてください

【実施内容】 赤●二項目を担当、処分料金の削減・リサイクル率の向上に関しては市川部長と共同担当。

1. 「処分料金の削減、リサイクル率の向上」

壬生ホールにて市川部長の教育訓練を実施、資料を基に廃棄物の分別方法と資源物の分別方法を説明有価物に関しては廃棄物として処分しないことの徹底を指示、廃棄物に関しても安定型埋立できるものやリサイクル出来る物は手を抜かずしっかりと選別することの指示、その後の検証として工場を市川部長が周り指示し改善点があればその都度改善している、栗田も工場にて気になる箇所は改善を指示している。バリオセパレーター処理後の廃棄物の分別に関して、出荷先の選定に関して、安定型廃棄物はしっかりと分別し安易に管理型処分場に出さない事。

2. 「教育訓練の徹底」

教育訓練年間計画に沿って教育訓練を実施、役員による研修会等も開催し知識の向上に努めた。

【実施による成果】

34期においてはリサイクル率の目標数値である88%を達成する事は出来なかった。また、処分料金削減に関しても18%の目標を達成する事は出来ていない。

教育訓練に関しても継続しての教育訓練が出来ていないと感じている。

【反省点】

現場での教育訓練を徹底して行うことが、リサイクル率と処分料金削減のもっとも早い達成への道であるこの事を理解し今後の教育訓練に生かして行きたい。

【35期について】

①現場での教育訓練の充実(市川部長と打合せし実行)

②エコアクション21の推進会議をリサイクル率向上の手段として今以上に有効活用する

③課長、部門長に専門知識を身に付けて貰うために役員及び鎌田顧問に力を借りる

「第34期経営方針実施報告書」

担当責任者 市川 拓男

- ・顧客満足の追求
- 処分料金の削減・リサイクル率の向上
- ・社員教育の徹底
- ・過信・慢心の排除
- ・事業継続(BCP)の策定・実施

※担当項目に○をしてください

【実施内容】

選別精度向上の為の全工場統一的な教育訓練。

壬生ホール・本社2階食堂にて2度、課長及び工場長対象に選別品統一化を目的とした教育訓練を実施。

機械選別を徹底活用する為の体制作り
各工場訪問時に記録簿及び設備の確認。

全工場協力によりライン選別稼働時間・人員確保。

毎日の連絡を各工場長としバリオセパレーター設置工場優先で人員を共有しております。

新規処分場の開拓

2017年には30社から現在は43社と契約をしています。

数字を意識し結果に対する責任を明確にする

品質部より処分先単価一覧(更新毎)・工場別出荷量一覧(毎月)を各工場へ配布。

【実施による成果】

教育訓練資料を基に現場作業及びミーティングなどで用い現場教育の資料として使用している。

確認機関に見られる緊張感の植え付け、第三者から観る不具合箇所の発見。

毎日の連絡で意志の疎通が図られ、個人だけではなくグループとして良い関係が築け実行出来ています。

豊富な出荷先での選べる出し方が出来ている。

資料を基に選別方法を現場で考え実行している

【反省点】

全社員に周知できているかは、言い切れない事が悔しいです。

2つの目では限界が有り、同じ基準の考えをいかに増やすかが課題とされます。

産廃部門での話であり全社とまで観れていない。

有価物の下落も有り雑品類等が思う様な出荷が出来ていない。

全社員と言い切れない所が有ります。

【35期について】

現場での教育が役職者が出来ているか巡回・検証し出来ていないところを再教育していき、時期を置き再度検証を繰り返し行っていく。

設備毎の消耗品リスと交換時期カレンダー作成し記録簿と併用活用できるようにする。

バリオ設置工場での重量物及び選別要員、人員確保を全工場協力の元、継続していく。

営業部・品質部による不足している処分先の選定及び取引契約を進める。

現場での教育次時、資料を基に出来ているか巡回・検証していき再教育・再検証を繰り返し行う。

「第34期経営方針実施報告書」

担当責任者 北島英正(吉盛友) 村松吉裕

- ・顧客満足の追求
- ・処分料金の削減・リサイクル率の向上
- ・社員教育の徹底
- 過信・慢心の排除
- ・事業継続(BCP)の策定・実施

※担当項目に○をしてください

【実施内容】

- ・他社の見学に行き、自社との違いを実感することで自分たちに足りないものを習得してもらうと共に、危機感や向上心を付けてもらう。
- ・現場では指差し呼称の徹底。
- ・事務所では電話は必ず3コール以内に出る。

【実施による成果】

- ・他社見学は、初めての試みだったので多くの経験を得ることが出来たと思います。参加者は、会社の代表として行くという気持ちだったので意識は向上したと思います。レポート提出により客観的にも成長が見られました。
- ・指差し呼称、3コールは自分たちが見る限りでは意識出来ていたと思います。

【反省点】

- ・他社見学による経験が普段の業務に活かされていたかと言うと活かされていないように感じられました。他社見学に参加出来なかった従業員に詳しく分かるようなレポートや各工場で見学者筆頭による講習会なども設けるのも必要だったのかもしれない。
- ・指差し呼称、3コールは100%徹底とまではいかなかったと思います。各部門長に確認をただけだったので、自分たちでチェックしに行くなどをもう少し考えるべきでした。

【35期について】

- ※結果に対する危機感と執念を持つ
 - ・四半期ごとの面談を通して個人目標の出来ていない所を改善していく。
- ※顧客第一の意識により縦割り主義を排除する
 - ・継続的な多能工の育成。
- ※役職者、先輩社員が率先垂範し行動する
 - ・各部門長が先頭に立って動く、指示を出す。
- ※基本に忠実を徹底し、ノークレームと安全第一
 - ・定期的な巡回指導。
 - ・見学参加者による講習会などを行う。
- ※全社員が当事者意識をもってコストダウンと業務改善に取り組む
 - ・自部門以外の部署の視察、良い所、悪い所の吸収、指摘。
 - ・他社見学を継続したい。(事務所の業務も見学させてもらう)

「第34期経営方針実施報告書」

担当責任者： 竹本務

- ・顧客満足の追求
- ・処分料金の削減・リサイクル率の向上
- ・社員教育の徹底
- ・過信・慢心の排除
- ・事業継続(BCP)の策定・実施

※担当項目に○をしてください

【実施内容】

BCP事務局としては、全社員に活動内容をファイリングさせてBCPの周知をしてきた。
また、2019年9月と2020年1月の時点で実施状況、課題、スケジュールの中間報告を行った。
各部門でBCP担当者を任命し、それぞれの課題に取り組んだ。
BCPメールマガジンの発行。
災害時の連絡用ツールとして安否コールの導入。
全工場に災害用自動販売機の導入。
エコスタッフジャパン、解体協力会との災害時協定を締結した。
袋井市と「災害応急対策に関する支援協定」を締結した。
中小企業庁の「事業継続力強化計画」の認定を受けた。

【実施による成果】

安否コール導入により、災害時の連絡手段を確保。
災害用自動販売機の導入により、災害時の飲料水の確保。
袋井市との協定により、行政とのつながりと、社外へのアピールが出来た。
事業継続力強化計画の認定により、災害に強い企業として社外へのアピールが出来た。
BCPの活動を継続することで、従業員の危機管理に対する意識が高まった。

【反省点】

BCPの策定に時間がかかってしまった。
(完全な策定まで至らなかった)
BCP委員には内容を周知出来たが、従業員には出来ていないと思う。

【35期について】

6月末までに仮策定をし、7月中にBCP会議を開催する。
8月中には事業継続計画書の策定をする。
教育・訓練を徹底的に行い、BCPを社内に浸透される。