



## 新たな気づきで改善提案を—— 地道な継続で浸透する意識改革

(株)電子商事

COMPANY INFORMATION

代表：中野 武志  
所在地：福岡市中央区大宮2-6-23 141ビル1F・2F  
設立：1977年3月  
資本金：2,000万円  
TEL：092-533-5500  
URL：http://www.denshi-shoji.net/

### 改善への意識が定着

電子部品・電気機器などの販売から関連製品の製造・組立を行う企業として着実な歩みを進め、今年3月には設立40周年の節目を迎える(株)電子商事。これまで、顧客との良好な関係性の構築に努めて業歴を重ねる一方で、社内に対しても社員の意識改革の試みに積極的に取り組んできた。同社では、社員からの意見を掬い上げるボトムアップ方式を、社内の業務および人材マネジメントに活用。その象徴的な取り組みが、約10年前から続けられている「提案制度」だ。

同制度は、業務手順や職場環境などを新たな視点から見直すことで、利益貢献や品質向上、職場環境改善などにつながる改善提案を生み出そうという取り組み。具体的には、日々の業務のなかでの気づきや問題点を提案書に落とし込み、社内を設置された「提案委員会」に提出。寄せられた提案は集計後、各組織長も含めた評価委員会で審議・検証され、採用・不採用に至るといった流れだ。なお、提案は社内の誰でも行うことができ、採用・不採用に関わらず評価基準に則って1～6級の6段階で評価され、個人ごとにポイントを加

算。ポイントは半年ごとに集計され、総合ポイント上位者には表彰も行われる。

これまでに寄せられた提案は約500件で、社内禁煙や帳票の一括化などの社内環境改善や業務効率のアップにつながるものから、仕入ルートの見直しなどの直接的な利益につながるものまでさまざま。この取り組みを長年続けてきたことで、同社の社員には常に問題意識を持ち、現状に満足することなく向上に努める意識が定着している。また、社内全体で情報を共有することで、社員同士のコミュニケーションも活発化。社内の風通しも良くなり、社員からの意見も出やすくなるという好循環が生まれている。

### 強固な組織体制の根幹

中小企業に多いのが、カリスマ性を持った創業者の存在。だが往々にして、良くも悪くもワンマン経営に陥りがちで、社長への異論を唱えづらい社風になる場合も多い。いくら現場や社員に良いアイデアがあったとしても、それが封殺されてしまうのでは、企業にとっての大きな損失だ。

その点、同社の場合は提案制度の運用により、自由闊達に意見やアイ

ディアが出せる企業風土が形成されている。たとえば、同社で採用された提案の1つに「作業場の効率UPのため、社内掲示で提案を呼びかけ、BGMを流す」というものがある。「仕事中に音楽なんて」という声も聞かれそうだが、何とこの提案は同社の中野武志社長自らの発案だという。このように同社では上も下も関係なく、誰もが業務や職場環境に真剣に向き合い、常により良いものを生み出しているという意識が定着している。

また最近では、これまで提案には至らず埋もれがちだった細かな不満や要望などを掬い上げるため、提案委員会の発案により「困った箱」を設置。「提案制度」はこれまで10年継続され、都度改善を重ねてきたが、現状に満足することなく、常に適応・進化が継続されている。決して派手な取り組みではないが、こうした地道な積み重ねこそが、同社を支える強固な組織の根幹をなしている。

(坂田 憲治)

