



大阪機械器具卸商協同組合

# 創意工夫の場 工夫のるっぽ



〒550-0011 大阪市西区阿波座2丁目2番18号 大阪西本町ビル11階 TEL.06-6541-6802 FAX.06-6541-6530 <http://www.daiki.or.jp>



第2号をお届けします。

今回も社長様方の「経営」への熱い思い、「共に働く従業員」への熱い思い、ものごとをスムースに進めるためのちょっとしたアイデアがいっぱい詰まった記事を掲載することができました。投稿頂きました皆様に厚く御礼申し上げます。部数に余裕がありますので、社内配布などで必要な場合はお申し出ください。なお、当組合のホームページ [[www.daiki.or.jp](http://www.daiki.or.jp)] にも掲載しておりますので、そちらからもご覧いただけます。

\* 詳細をお知りになりたい場合は、各記事に記載のE-Mailアドレスか電話でお問い合わせください。



## ① 人事関係

エバオン株式会社 人材開発部 谷口 慎吾  
✉ [s-taniguchi@everon.jp](mailto:s-taniguchi@everon.jp) ☎ 06-6768-1170

### 外国人採用と留学生支援

#### ▶ 9名の外国人社員

エバオンでは現在、9名の外国人正社員が在籍しており、出身国は中国、タイ、インドネシアであり、男性5名、女性4名です（社員総数100名）。外国人採用は20数年前より行っております。母国での就職経験後に日本の大学を卒業した者や高校より来日し大学・大学院を卒業した者等、入社前の経歴は多彩であります。社内の職種は、軸受を中心とした弊社の取り扱い商品の輸出入業務、PB製品の技術・管理、国内営業員の営業サポートであります。



#### ▶ 定着率

「外国人社員の定着率は低い」という声をよく耳にしますが、弊社では日本人社員と比較してもそん色ない状況です。給与・待遇は日本人社員と同じであり、男女の差も

ありません。中国籍の女子社員の中には「育児休業」を取得後、復職した例が数例あり、今も東西で活躍しています。

#### ▶ 大学や行政とのコラボ

従来より、営業所責任者として社員採用に関わってきた私が、4年前より本社にて人材開発の専任に任命されました。時同じくして、定員外の留学生へ面接時のアドバイスや日本の慣習を教えたところ、他社に採用されました。その事が他の留学生にも伝わり、弊社に就活相談に訪れる学生が増えてきました。就活の成功例が増加するにつれ、その情報が「大学や行政組織」に伝わりました。

結果、私自身は新設の「人材開発部」と言う部署において自社の「採用と教育」に従事するとともに関西圏及び広島県において、複数の「大学や行政組織」と「留学生の就活支援」でのコラボが増えてきている状況となっております。最近は一部の企業様からも「外国人採用の方法や入社後の課題」についてご相談を受ける機会もあります。

#### ▶ 良い出会いと発展に貢献できれば

弊社人材開発部の活動が、多くの企業様や留学生の方々に幸福と発展をもたらすことになればと願っています。「グローバル化」と「ダイバーシティ」という課題に対し、

少しでも社会のお役に立てているならば、それを幸いに感じております。

## ②組織関係

株式会社三和精密 代表取締役 鹿村 隆明

✉ shikamura@sanwa-seimitsu.com ☎ 06-6747-6481

### 社員3人以上の企画イベントに補助金

弊社は現在、本社と営業所3ヵ所の計4拠点での営業活動を行っています。多拠点化に伴い、仕事以外での社員相互の交流や情報交換が希薄にならないように下記のような工夫を行っています。

#### ・社内SNSの推進

社内SNSとしてGoogle+のアカウントを付与し、社内行事の他、仕事以外でのトピックスを写真つきで投稿してもらい、社員同士の相互理解や情報の共有化を図っています。

#### ・みのりの会

社員の福利厚生の一環として従来から会費制で「みのりの会」

が作られており、社員全体での催しもの等を主催してきました。しかしながら、社員全体での行事を頻繁に開くことが難しくなり、一方で社員の趣味、趣向が多様化するなか社員3人以上の企画、イベントに対して会社が補助金を出し、少人数での集まりを活発化するようになりました。この補助金は一人当たりの金額が決められ原則一年で必ず使うこととしています。これにより、食事会、スポーツ観戦、演劇鑑賞等幅広い交流が行われています。女性社員の間ではケーキバイキングを食する会がブームになっているようです。



## ③組織関係

ただのインセンティブ  
じゃないよ

### 小規模直需店が大手に伍して生きるには

弊社におきましては、営業の粗利に対してインセンティブを出しています。

私共、地元密着型の工具商にとりましては、大手のように毎年、新入社員を採用することもなく、定期昇給を行うことも難しい現状において、どうすれば社員の定着を図り、営業のモチベーションを保ちまた向上させることができるかを考えた結果、一つの方法として社内インセンティブ制度を導入しています。

実施時期は確かにリーマンショックの後だったと思います。売り上げが上がらず、沈滞したムードを払しょくさせるために、この制度を導入しました。

営業だけのインセンティブの欠点を補うために、グループインセンティブにしています。

Aという営業社員が社内規定以上の粗利を上げた時には、

菊本機工株式会社 代表取締役 菊本 佳秀

✉ kiku-kk@alto.ocn.ne.jp ☎ 072-871-2681

その営業の業務社員にも、なにがしかのインセンティブ(1万円程度までですが)を出しています。これにより、営業だけが良い思いをするのでなく、縁の下の努力をしている業務にも、仕事に対する張り合いも出て、摩擦やしこりが出ないように配慮しています。

多額の売り上げを上げれる大手ユーザーを持っている営業社員と、町工場を担当している営業社員をどうするかと言う問題が発生しますが、粗利の額の多少で達成かどうかを設定しています。

まとめとして、インセンティブをスムーズに行うには、経理をオープンにして、今月、会社がこれだけの利益を上げられたから、これだけのインセンティブを出すよという、社員が納得するシステムを構築することが大切だと思います。

それが来月も頑張ろうという、社員のモチベーションを上げることにつながると思いますし、小規模の直需店が大手に伍して生きていける道の一つではないでしょうか。

## ④福利厚生

西川産業株式会社 常務 西川 裕二

✉ y.nishikawa@nishikawa-nbc.co.jp ☎ 06-6304-8197

### チャレンジセールで営業所単位で 福利厚生予算獲得

当社では年に2回上期・下期に3ヵ月間の『チャレンジセール』という社内拝販行事を行っています。

これには受注利益額の部、商品の部、社員ブログの部、業務改善報告の部、営業所独自の部、切削工具の部があり、報奨規定を定めて営業所毎に福利厚生予算を支給しています。

福利厚生予算ですから営業所全体での食事会、ミニ社員旅行などに活用され社員のコミュニケーション、チームプレイ、モチベーションUPにつながっております。

このチャレンジセールは社員全員が参加可能です。内勤業務

であっても業務改善報告の部、社員ブログの部、独自チャレンジの部での参加が可能です。

配送担当も配送業務改善報奨を狙って参加してくれます。

もっとも営業担当が中心の企画とはなっていますが、実は参加していない営業パーソンが存在してしまうわけです。この部分で『チャレンジセール参加不参加一覧表』をつくり見える化したところ、思わぬ効果がありました。少額で取り組みやすい切削工具の部に参加して営業所に貢献するという形で、営業パーソンが全員切削の部に力を入れてくれたわけです。

おかげでこの3年間、8~11%で切削の数字がUPしています。



## ⑤ 福利厚生

### 安全運転と経費削減

当社では自動車の安全運転の促進の一環として営業マンを対象に1年間無事故無違反なら1万円を会社から支給しております。

3年間で3万、5年間で5万、7年間で7万、10年間で10万円となります。間の2年、4年、6年、8年、9年も1年間として計算していきますので10年間でトータル30万円となります。毎年7月1日から翌年の6月30日の1年間が対象期間となっております。あくまで当社在籍期間が対象となります。また

年2回、春と秋に安全運転講習会を受講することを義務づけております。勿論プライベートで運転する場合も対象になります。これによって社員の安全運転に対する意識が改善されるだけではなく、保険料も減少して経費削減効果にもつながっております。

過去に10年間無事故無違反の社員が2名いました。

また27年間連続無事故無違反の社員もおりましたが、今年正月に軽微な違反で連続記録は途絶えてしまいました。



## ⑥ 販売関係

### 物を大切に扱う心を育む(リースでなくすべて買い取り)

コピー機、FAX、パソコン等のOA機器や電話設備機器、車両等の減価償却資産の取得は、主にリースと買取りの方法がある中で、当社は全て買取りにしています。

リースのメリットとしては、

- 1) 初期投資費用を削減できる。
- 2) リース料は全額損金処理できる。

デメリットとしては、

- 1) 契約期間中は途中解約が出来ず費用の固定化を招く。
- 2) 料金には本体代金の他、金利・税金・保険料・手数料を含むので割高になる。
- 3) 契約期間終了後も所有権が移転しないので、法定耐用年数以上に使用できる物はリースが不利。

等が挙げられます。

西部ゴム株式会社 代表取締役 加藤 廣

✉ sgsg@seibugomu.co.jp ☎ 06-6311-5571

以上を踏まえて当社が買取りを選択している理由は次の通りです。

- 1) 自己所有する事で物を大事にする。
- 2) 利益が出たら買い替えるという目標が立てられる。
- 3) 減価償却により利益の平準化が図れる。
- 4) 固定費を下げることで損益分岐点を下げられる。

たとえば、車両の修理費用ひとつをとっても、車両担当者がいかに大事に車両を扱うかを考える事でその運転方法や点検方法にも問題意識を持つ習慣が生まれそれが工夫、改善等に繋がり、修繕費の節減に繋がっています。

また副産物として、安全運転への意識に波及し、交通事故の減少にも繋がっています。

このように物を大切に扱う心を育むことが業務や販売コストの削減、ひいては原価意識の向上に繋がりました。



## ⑦ 総務・その他

### 無事故・無違反カレンダーへ毎日色付きシール

弊社では出先店舗を含めかなりの車両を保有しており、それに係る車両保険代もばかにはなりません。また、法人に対する保険契約もフリート契約(連帯責任制のようなもの)が多く一人でも大きな事故があればすぐに等級が上がってします。

ましてや、大阪では暴走自転車が多く警察の取り締まりもより厳しくなっています。と言っても保険はあくまでも保険で、事故や物損を減らす、無くす事が第一です。

事故削減の為にドライブレコーダーを付けたり、運転制御をグラフに出す方法(テラマティックス)や、最近では駐車時にドライブレコーダーを車内用に切り替え車上荒らしを防ぐシステム等もできていますが、突き詰めれば会社の車は自分の車ではないから…と思ってしまうような感覚ではなく、

株式会社ヒシヒラ 総務部長 平佐 譲二

✉ shoji@hishihira.co.jp ☎ 06-6301-5050

一緒に仕事をしてくれる道具、相棒と考えるよう運転者自身の「意識と認識と行動」を変える方向しかありません…

よってまずは機械やシステムで縛るのではなく、添付のようなカレンダーを使用し(提案による頂きもの) マニュアルチックかもしれませんのが、毎日上長が青(無事故・無違反) 黄(違反あり) 赤(事故)のステッカーを張る事から「意識・認識・行動」のパターンを作り、それが恒常化すればいつしか事故の無い平和な営業の日々がくるのでは…と考え試行錯誤、暗中模索、五里霧中でやっていこうとしています。



## 建築関連のオススメ！！

## 1 四つ口コンセントがオススメ！！

皆さんの会社やご家庭のコンセントは何口ですか？

二つ口のコンセントがほとんどではないでしょうか。結局はタコ足配線になることが多いコンセント、二つ口より四つ口がオススメです。

掃除機をかける際も、今使っているパソコンの電源やサーチュレータの電源を抜く必要がありません。これは会社だけでなく、家庭にも十分取り入れが可能な「あつらいいいな」だと考えます。



## 2 洗濯機置き場がオススメ！！

会社の中に洗濯機!?と思われるかもしれません、設置すると非常に便利です。タオル、布巾、雑巾、会社の中にも洗うものはたくさんあります。たまにしか使用しない布巾を洗濯機に?と思われるかもしれません。しかしたまるのはあつという間です。意外と洗濯物はたくさんあります。

排水は後付け工事が難しいため、設計段階より組み入れました。まとめて一気に洗うことができるので、結果として社内の効率化につながりました。「あつらいいいな」が「やっててよかった」へ変わりました。



第3号の投稿を  
募集します

引き続き「るっぽ」という名にふさわしい、社長様方の熱い思いが伝わる書面を作りたいと考えています。

各社様それぞれに、さまざまなことを考え実施されていることと存じます。

下記に分野ごとに整理しておりますのでご参考にしてください。

**投稿要領** 500字程度 題名 お名前 Eメール 電話 も入れてください

**締め切り** 2016年10月31日 投稿先: 組合事務局宛

**Eメール** kk6802@daiki.or.jp

**TEL・FAX** TEL:06-6541-6802 FAX:06-6541-6530



お問い合わせ先：組合事務局 阪口 kk6802@daiki.or.jp TEL06-6541-6802

販売関係	*業務の改善・効率化 *コストダウン *取扱品目の拡充・削減 *その他
顧客関係	*ニーズ掘起こし *顧客とのコミュニケーション *新規先開拓 *その他
組織関係	*役割分担・組織の見直し *組織の円滑化 *部門間での協働 *その他
人事関係	*採用 *外国人雇用 *人事評価 *幹部登用・評価 *その他
人材教育	*商品知識・技術の向上 *社会人としての基本習得 *実践力強化 *その他
福利厚生	*社員の定着 *労務の円滑化 *職場環境の改善 *健康管理 *その他
総務・その他	*決算対策 *管理部門のコストダウン *業異業種交流 *外部ブレーンとの交流 *社会貢献での交流 *その他どこにも属さない事柄