



古市 尚
代表取締役社長

昨年1月に社名変更した「プライミクス」(旧「特殊機化工業」)、本社大阪府福島区、古市尚・代表取締役社長、従業員約140人)では、「高付加価値製品を創出する企業に対し、独自技術と

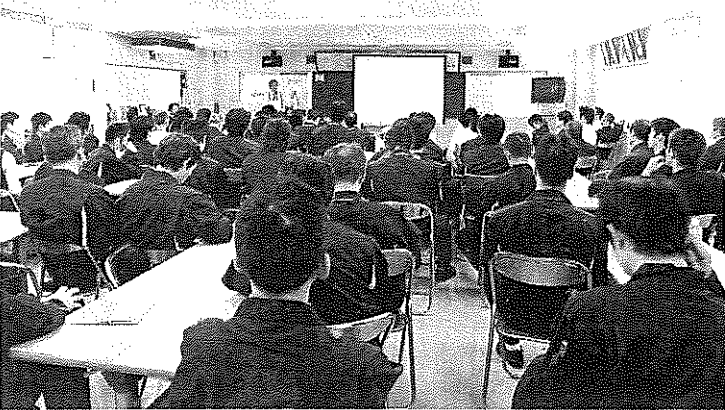
経営品質向上プログラムを全社展開

社名変更でブランド力向上

ウハウを駆使し機軸と移送に関する問題を解決できるベストパートナー」を自指し、全社的に経営品質向上プログラムを展開している。

古市社長は2001年の社長就任以来、次世代に対応する経営革新の必要性と、ブランドの再構築に向けた新たな活力が、強い体質作りには不可欠だと考え、ブランド育成に取り組んできたが、社名変更もその一環、「お客様が10年前とは大きく変わり、IT関連と医薬・化粧品関連がそれぞれ4割を占めている。お客様は30歳代で管理職を務める方も多く、従来に比べて若くなっている。攪拌技術のことはプライミクスに相談すればいい」という位置付けになるには、古めかしさを感じる社名を変更しブランドを高める必要がある。古市社長と語る。

今年から新たな3カ年の中期経営計画「RESE ETL」をスタートさせた。Re-engineering、operational、improvement、Sustainability and Enhancement



2カ月ごとの「マネジメントセミナー」で社長自らが方針を説明

ing Teamworkの頭文字を取ったもの。経営の視点をゴイング・コンサーン(継続性)からサステナビリティ(持続可能性)へ移行することを掲げている。チームワークの強化にも力を入れ、クロスファンクショナルな活動を通じて業務改善に向けた仕組みを構築していく。チームワークの強化では、今年から全社横断の「困難でいいかい活動」を開始した。全社員が参加する社内懇談会(1グループ7~8人で構成、全15チーム)で社内的问题点や改善策を話し合う。社内懇談会での検討内容を踏まえて、別途社員代表で構成する5つの委員会(CS・ES・表彰・安全衛生・広報)が全社的な改善改良案を検討する。

表彰委員会は顧客や会社に貢献した、表彰に値する活動をした社員をノミネートして表彰する委員会。広報委員会はWeb戦略やステークホルダーとの関係構築を担当している。各委員会から出された改善改良案は、管理職以上のメンバーで構成される「リセット会議」で議論される。「執行役員会」で承認され、実施が決まった改善改良案は、3事業所(大阪・埼玉・東京)でそれぞれ2カ月ごとに開かれる「マネジメント

経営品質向上プログラムには特に力を入れており、古市社長自身もセルフアセッサの資格を持っている。今年中には執行役員など12人がセルフアセッサ資格を取得予定だ。「社員が満足してなければお客様を満足させられない。当社は競合他社と比べて利益はあまり出していないが、給料はいい。社員満足が顧客満足につながり、その結果が利益につながると信じている。いまは改革の過渡期だが、山を越えれば利益も出てくると思う。売り上げの数字にとらわれずに経営品質を上げていきたい」。

「今の若い人は、最低限の仕事をやっているという考えの人が結構多い。若い人の意識を改革しないとモチベーションが上がらない。優良企業をベンチマーキングすると、しつや作法の活動にしっかり取り組んでいる」と、今後はしつや作法・清掃の基本を徹底する活動を展開していく。