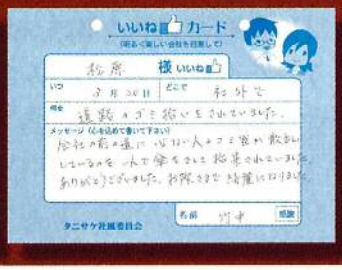
2014年9月1日(毎月1回1日)発行　経営者の四季
No.459　昭和54年6月2日第3種郵便物認可

# 経営者の四季

2014 SEPTEMBER no.459 9月号

今月のテーマ

## 社員とともに知恵を絞る



**「日本一の知恵工場」**

「念ずれば花ひらく」(坂村真民)の詩を座右の銘とする㈱タニサケの創業者・松岡浩会長。毎月200件もの数が寄せられる「改善提案書」や感謝の気持ちを伝える社風を作った「ありがとうカード」「いいね!カード」を生みだすなど、社員が幸せになる職場づくりに挑み続けている(関連記事2-3頁)。

企業事例 1 株式会社タニサケ【製造業】

# 月200件の改善提案が大きな利益と社員の幸せを生み出す

**ゴキブリ駆除剤を製造する株式会社タニサケは、改善提案が活発な「日本一の知恵工場」。小さな改善の積み重ねが、効率化と働きやすさを実現している。**

## 年間の報奨金は1人平均約16万円 提案1件300円、採用されれば最高2万円

タニサケの創業は1985年。「町のゴキブリ博士」として知られていた故・谷酒茂雄氏と、谷酒氏が開発したゴキブリだんご(駆除剤)の効果に惚れ込んだ、現会長の松岡浩氏によって創業された。

主力商品は創業当時から今日まで変わらず、ゴキブリ駆除剤「ゴキブリキャップ」である。1箱(30個)2700円という価格も当時のままだ。「さわやかさん」と呼ばれるパート社員も含めた36人の社員が、年間約1500万個を製造し、約8億円を売り上げる。

同社が世間から注目されているのは、「改善提案は将来の資産」との考えで松岡会長が生み出した、独自の改善提案制度だ。「日本一の知恵工場」とも呼ばれる同社では、毎月150～200件もの改善提案が社員から寄せられ、約80%が採用される。

提案には報奨金を用意し、提案1件あたり300円、採用されると最高2万円を支給。1人あたりの年間奨金額は、16万円にも上り、日本HR協会の改善・提案に関するランキングでは、11年連続で「全国1位」となった。松岡会長は、改善提案についてこう語る。

「改善は、業務の効率化を図ると同時に、社員にとっては働きやすさにつながります。自分の提案が採用されれば、会社に実績を残せたと、自信が存在感となり、笑顔につながりますし、アイデアが形になることで職場への愛着や誇りも生まれてくるのです」

改善提案を投函する提案箱には、4つの丸穴が開けられている。これも「カードが入っている量が分かるように」と改善された。

## 改善提案で効率化・省力化を実現 設備の改修は「カエル工房」で即対応

では、実際にどんな提案が採用されてきたのだろうか？　たとえば、「製品を乗せるトレイを積み重ねたときに、ひと目で規定段数がわかるよう、天井から目印をぶら下げる」「作業性向上のために、作業台の高さを揃える」などが数多くある。こうした小さな改善の積み重ねが、効率化と働きやすさを実現しているのだ。

「ときには、8人で作業していた工程が2人でできるようになるなど、大きな省力化を実現したこともあります。社員の定期採用を行なっていない当社が、定年退職によって社員数が減っているにも関わらず業績を維持しているのは、ひとえにこうした改善提案のおかげです」

現在、同社の社員は36名だが、多いときでは100名もいたという。それにも関わらず売り上げを落としていないのだから驚くほかない。

株式会社タニサケ
岐阜県揖斐郡池田町片山2957-1
TEL：0585-45-8555
HP：タニサケ　検索

取締役会長　**松岡　浩**（まつおか・ひろし）
1944年岐阜県池田町生まれ。高校卒業後、電機メーカーを経て家業であるスーパーを経営。故・谷酒茂雄氏が作った「ゴキブリだんご」に惚れ込み、事業化のためタニサケを設立。現在は会長として、社会活動や講演活動を行う。

なお、改善提案を実現するために必要な設備の改修作業は、「カエル工房」という旋盤や溶接機まで用意された社内の作業所で、可能な限り対応している。改善提案は、提案箱へ所定のカードに記入して提出するが、同社にはその他にも「ありがとうカード」「いいね！カード」「バースデーカード」という3つのカードがあり、「○○さんが困っているときに助けてくれました」など、ちょっとした感謝の気持ちや、よかったこと、嬉しかったことを積極的に伝える風土を作った。これらのカードにも、書いた人、受けた人それぞれに1枚100円の報奨金を用意している。

## トイレ掃除を体験する「タニサケ塾」には、経営者が全国からやってくる

改善提案とともに注目されているのが、全国の経営者や会社役員を対象とした無料の体験研修「タニサケ塾」だ。1泊2日で行われ、朝礼や工場見学、講話などが行なわれるこの研修のメインは「掃除」。ゴミ箱洗い、トイレ掃除、洗車を体験させるのだ。この塾は、1991年に始まって以来、毎月開催し、本年9月で219回となる。

「職場がピカピカであることは、いい仕事をしていい製品を送り出すための“基本のき”。はじめは恐る恐る便器に向かっていた人も、最後には積極的に掃除をするようになります。掃除を通じて、心が磨かれていくのです。私は今も毎日、誰よりも早く出社して、トイレを磨いています」

「凡事徹底」を胸に、松岡会長は今も早朝のトイレや会社周辺の掃除を欠かさない。社内の掃除も、すべて社員の自主性に任せている。

こうした参加者の声は、社内報『フレッシュタニサケ』で紹介される。この社内報は、社員36人の会社でありながら毎月2500部が発行され、購読を希望する全国の会社に届けられる。改善提案や社員の声も積極的に紹介。暗い話題を排除し、明るい内容にしている。また、毎年、お客様に感動を与える「心の小冊子」も発行している。

**松岡会長の経営哲学**

1. 社員の喜びが会社をより良いものにする
2. 「やらされる仕事」は苦しみ「やる仕事」の風土を作る
3. 上に立つ者が常に目標を持っていることが大切

## 自己資本比率96%の優良企業が抱える課題

積極的に改善提案を集めることで、効率化と社員の働きやすさを追求してきた同社は、自己資本比率96%という優良企業だ。しかし、すべてが順風満帆というわけではない。課題は、新しい世代へのバトンタッチだ。

「元々、地元の高齢者雇用を積極的に行なってきたこともあり、社員の平均年齢が55歳と高いのです。創業時のメンバーが続々と定年を迎え、これからを担う人材育成を考えなくてはなりません。また、当社は売り上げのほとんどをゴキブリキャップが占めています。製品には自信を持っていますが、新製品の開発も重要課題です。今後は別の方向に進む可能性もあるでしょう。社会の役に立つ製品ならば、方向性は問いません」

タニサケマインドを、次世代に引き継ぐことは、松岡会長が自身に課す使命なのであろう。　e