

自分よし、相手よし、第三者よしを実現する

月刊

三方よし経営

2023

2

Monthly
"Sanpoh Yoshi"
Management

カイゼン活動は
会社にどんな「よし」をもたらすか？



Challenge to "Sanpoh Yoshi"

JAPAN'S NO.1
WISDOM FACTORY

Page >> 06

令和5年2月1日発行 毎月1回1日発行 第1巻 第11号(通巻11号)

モラロジー道徳教育財団
〒277-8654 千葉県柏市光ヶ丘2-1-1 TEL/04-7173-3155(編集) 04-7173-3325(印刷) 印刷所/シナノ印刷株式会社

月刊
三方よし経営
2023.2
モラロジー道徳教育財団

道徳で人と社会を幸せに

私たちは

道徳の研究を通して「社会の諸課題解決」

学びの環境やツールを提供して「一人ひとりの道徳性の向上」

さまざまな団体、共感者と協働して「多様な社会貢献」

に寄与します



SDGsの達成に向けて

「健康・福祉」

「教育」

「経済成長と雇用」

などの分野で

貢献していきます

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS



公益財団法人
モラロジー道徳教育財団

全国から見学者が集う「日本一の知恵工場」であり、創業以来三七年に及ぶ黒字経営を続けてきた結果、九七%もの自己資本比率を誇るタニサケ。「社員中心主義」を掲げ、社員が活き活きと働くための独自の取り組みで、「世の中よし」を実現している同社の創業者・松岡浩氏の経営哲学に迫る。

他社の五倍の値段でも 売れる製品力

「ゴキブリを駆除するホウ酸団子『ゴキブリキャップ』」を販売された「ゴキブリキャップ」を存じだろうか。日本で初めて販売された毒餌殺虫剤である。

「ゴキブリキャップのおかげで二〇年以上、ゴキブリを見たことはありません」独立した息子夫婦に贈つたら、「ゴキブリがいなくなつた」と喜んでくれました」このような喜びの声が毎年、製造元のタニサケに届く。同社は、生協をはじめ全国の小売店で販売されている「ゴキブリキャップ」がある。

損得で判断しない 経営をめざして

テークホルダーの「よし」を実現しているのだ。

しかし同社の創業者である松岡浩氏は「私も四〇歳までは、儲けが先に来る人間でした」と、にこやかに話す。損得のそろばんを常に頭の中ではじいていた同氏が、いかにして今のタニサケをつくり上げたのか。それを知るには、同社の創業前にまでさかのぼる必要がある。

三方よしへの挑戦

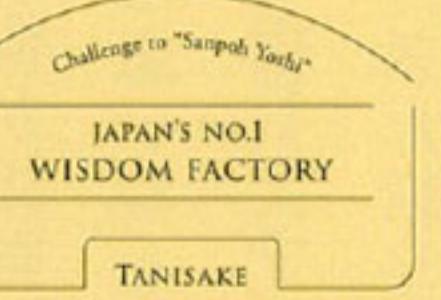
社員中心主義で 周囲の「よし」を実現



株式会社
タニサケ

創業者
まつおか ひろし
松岡 浩

文:金子典正 撮影:上野英和



昭和19(1944)年、岐阜県生まれ。大垣商業高校卒業後、イビデン㈱を経て、家業のスーパーを継ぐ。60年に地元の発明家・谷酒茂雄氏と共に谷酒生物公害研究所(現・タニサケ)を創業。社長、会長を経て、令和4(2022)年12月、相談役に就任。著書に『ゴキブリだんごの秘密』(PHP研究所)、『生き方の極意』(ごま書房新社)、『力強く生きる』(タニサケ)など多数。

を主力製品として、社員数三九名ながら七億五六〇〇万円の売上げを誇る。さらに創業以来三七年連續で黒字を積み重ねた結果、自己資本比率は九七%という驚異的な優良企業である。

発売から三〇年以上を経た今では、大手メーカーも安価な類似品を販売している。しかし「ゴキブリキャップ」の効果を一度でも実感すれば、おいそれと他社製品に乗り換えることはできない。そのため、他社製品の三倍から五倍の

価格にもかかわらず、安定した売上げを立てており、大企業がひしめくゴキブリ用殺虫剤業界において、同社は五指に入るシェアを獲得している。

選ばれ続ける理由は、殺虫効果以外にある。農薬成分を使用せず、一〇〇%天然成分を貫いていることや、子供やペットの誤飲を防ぐ頑丈なケースを採用していることなど。徹底した利用者視点での改良という「顧客よし」を実践してきた結果といえよう。



右/タニサケが製造販売する「ゴキブリキャップ」。基本的な製法は変わらないが、毎年のように改良が加えられている(写真提供:タニサケ)
左/令和3年に建設された新本社工場。
敷地内のソーラーパネルで「環境よし」の実現もめざす

国を飛び回った。玉ネギにホウ酸という至つてシンプルな材料で、家庭でもつくれる上に、驚きの効果。誰もが喜ぶ情報だったが、団子をつくる作業はやはり面倒であることを肌で感じていた松岡氏は、昭和六〇年、タニサケの前身となる谷酒生物公害研究所を谷酒氏と共に設立し、「ゴキブリキャップ」を発売した。

松岡氏は「ゴキブリキャップ」を発売した。その効果に感激した松岡氏は、谷酒氏の元を訪ね、許可を得るとこの団子の製法を広めるために全

マーケットを経営していた松岡氏は、店内に出没するゴキブリに悩まされていた。そんなとき、町の発明家・谷酒茂雄氏が開発したホウ酸団子「ゴキブリだんご」の製法を知った。試しに自作したところ、店内でゴキブリを見ることがなくなったという。

松岡氏は「自分もそうなりたい」と考えた松岡氏。それまでは損得で判断する性格だったが、一念発起して社は制定した。それが先ほど紹介した「忠恕」と「社員中心主義」の営業を一手に引き受け、全国行

脚を行つた。その中で、素晴らしいと思える何人の経営者に出会うことになる。松岡氏が尊敬する経営者には共通点があつた。いずれも損得ではなく、人の役に立つかどうかで経営判断をしている人たちだったのだ。

「自分もそうなりたい」と考えた松岡氏。それまでは損得で判断する性格だったが、一念発起して社は制定した。それが先ほど紹介した「忠恕」と「社員中心主義」の営業を一手に引き受け、全国行

脚を行つた。その中で、素晴らしいと思える何人の絏営者に出会うことになる。松岡氏が尊敬する経営者には共通点があつた。いずれも損得ではなく、人の役に立つかどうかで経営判断をしている人たちだったのだ。

「自分もそうなりたい」と考えた松岡氏。それまでは損得で判断する性格だったが、一念発起して社は制定した。それが先ほど紹介した「忠恕」と「社員中心主義」の営業を一手に引き受け、全国行

脚を行つた。その中で、素晴らしいと思える何人の絏営者に出会うことになる。松岡氏が尊敬する経営者には共通点があつた。

に一番グレードの低いものを購入している。例えば五〇万円で導入した機械でも、現場で改善を積み重ねれば、二〇〇万円という最高グレードの機械に匹敵する性能を付与することができるからだ。

製造部門に配属された社員には溶接の資格取得が義務付けられており。製造業務に直接的に役立つわけではないが、現場の改善そのための機器の工作には必須の技術なのだ。

同社には採用された改善提案を実施するための「かえる工房」と呼ばれる加工場がある。工場の製造ラインはすべて、既製品の機械に「かえる工房」でつくった器具を組み合わせることで構築されたもの。以前、団子の乾燥のための機械をメーカーに相談したところ、五〇〇〇万円という見積もりが出てきたことがある。それを知った社員たちの改善魂に火が付き、装置を自作することに。結果、部品の購入費用八〇〇万円のみで、必要とする機能を持つ機

械をつくることができたという。

この「改善提案活動」はコストの削減につながるのはもちろんだが、それ以上に社員が活き活きと働けるようになります。

そうすると『やらされる仕事』から『自ら積極的にやる仕事』へと変わっていくんです』

その結果、問題に気づいて解決する力を持つ社員が増えていったという。今では現場で思いついた「改善のタネ」を忘れないようにメモ帳を持ち歩いている社員が多いほどだ。

とはいって、それだけで一二〇件を超える改善提案が毎月続くものだろうか。

「もちろん期待する水準に達していない提案も、中にはあります。でも『こんな提案じやダメだ』と言ってしまうと、社員さんのやる気がなえてしましますから。どん



右／工場内の製造ライン。当初は100人でやっていた仕事だが改善を積み重ねた結果、倍の仕事量を39人でできるようになった左／「かえる工房」。ゴキブリが活動しない冬は、製造ラインも止まる。この時期、改善に使う器具や機械を集中的に工作するという

員が「改善提案活動」を続けられると、社員が上がっている。

社員の成長を支援する 仕組みで

この他にも、同社には社員の成長を支援する取り組みがある。会社が認める資格を取得する際には受検料、受講料、テキスト代などを、合否にかかわらず年二回まで全額会社が負担する。また、自己啓発セミナーに関しても同様の取り扱いになつてている。

「社員が嬉々として出社する人生道場」をめざす同社には「ありがとうカード」「バースデーカード」「いいねカード」などを社員同士が提案が来ても、まずは絶対肯定の気持ちで耳を傾けています」と松岡氏はほほ笑む。

それだけでなく、提案一件につき一〇〇円、採用されると一〇〇〇円から一万円の報奨金が出るという。「やりがい」という内発的動機付けだけでなく、報奨金という外発的動機付けもあることで、社

員が「ありがとうカード」と「いいねカード」は、面と向かっては言ひない感覚や善行をたたえる言葉を、積極的に伝え合う取り組みだ。例えば、ある雪の日に除雪作業を行った社員に向けて、自動車通勤の社員が「寒い中、ありがとうございました」と書いたカードを回収ボッ

クスに投函する。すると、それを総務部門が確認した後で本人に届ける。しかもカードを書いた人ともらった人、それぞれに一〇〇円分のポイントが加算され、五〇〇〇ポイントごとに商品券が手渡されるという。

最もユニークな取り組みが「親孝行手当」や「家族感謝手当」の制度だ。これは毎年四月を親孝行月間、五月を家族感謝月間としてそれぞれ一万円を社員に支給するというもの。「親孝行」「家族への感謝」という目的の範囲内であれば、使い方は自由だ。

両親へのプレゼントや家族との

ちょっとぜいたくな食事会などの資金となる。こうした機会を通じて両親や家族への感謝の気持ちを思い起こすことが、人間力の向上につながるという考えが、その根底にある。

これらの徹底した「社員よし」の取り組みによって、社員がますます活き活きと働き、商品力の底上げや丁寧な接客などの「顧客よし」を実現する。また同社では、月に一回の地域清掃を行うとともに、社員が地域の消防団員として緊急出動する際には有給とする特別休暇制度も整備している。

創業時から同社をけん引してき

た松岡氏は、令和四年一二月に取締役会長を降りて、相談役に就任した。その背中を見て育つたという清水勝己社長は「時代の変化に対応して、変わらなければならぬ部分というのもありますが、変えてはいけないものもあると考えています。相談役が守ってきたことは、これからも大切にしていきたいですね」と語る。

「社長を中心とした体制が、しつかりでき上がったので、引退の決

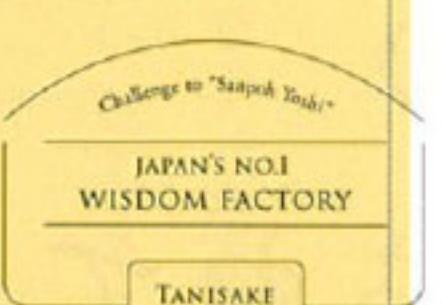
断ができました」(松岡氏)

松岡氏がつくり上げてきた同社の精神は、今後も引き継がれてゆくことだろう。



新社屋の1階エントランスにて
松岡浩相談役(左)と清水勝己社長(右)
「これまでのよう気軽に相談ができるなくなるので、それが少しプレッシャーです」(清水社長)

株式会社タニサケ



創業／昭和60年
資本金／1億円
売上高／7億5,600万円(令和3年度)
従業員数／39名(パート社員含む)
本社／岐阜県揖斐郡池田町片山2957-1
事業内容／防除用医薬部外品製造販売、農薬製造販売
<https://www.tanisake.co.jp/>

三方よし
への挑戦