

報道関係者各位

2019年12月11日
株式会社流機エンジニアリング

活動10年を経て、着実な手応え 今年は「ビジョンシート」活用 社内委員会制度で“社員の主体性”を醸成 1年の集大成 「日々の成長を実感できる」発表会 取引先も参加 各活動を報告 「部署間相互理解の会」12月27日開催

流体、環境制御技術を持つ環境ソリューションメーカーで換気装置保有数世界 No.1(当社調べ)の株式会社流機エンジニアリング(本社：東京都港区、代表取締役社長：西村司)は、部署間の相互理解を深めるための発表会を2019年12月27日に開催します。

当社では、会社主導のマニュアルではなく、個々の社員が事業に参加できる仕組みとして、さまざまな委員会やプロジェクトを運営しています。積極的な活動をスタートして10年、社員の主体性と結束力は着実に強化されていて、それを実感できる場である当会を毎年開催しています。今年は「ビジョンシート」を活用した発表を行います。

■社内委員会制度で社員の主体性を醸成 日々の成長を実感する発表会を年末に開催

当社では、全社員が役職や部署を問わず互いに理解し合い、仲間として尊重できる関係を構築して、フラットに意見やアイデアを言い合える環境づくりを重視。年2回の社員研修旅行や飲み会、そして多数の部署横断組織を設けています。「提案制度」を利用したある社員の提案からコミュニケーション委員会が誕生したり、被災経験を風化させないための「危機回避プロジェクト」や外部産業医とメンタルヘルスに取り組む衛生委員会なども。労働組合もプロジェクトの一環として機能しており、経営幹部と連携して社員視点で経営課題を解決していることも特徴です。



昨年の「部署間相互理解の会」の様子

プロジェクト活動の中には、一見ムダと思われる時間や費用などかかるものもあります。しかし社員が主体性と共有感を持ち、仲間と結束して活動に取り組むことこそが組織の成長につながるものであり、そこに費やすコストや労力を惜しまないことが重要であると当社では考えています。

今年でプロジェクトの積極運用から10年が経ちますが、社員たちの主体性と結束力は各段に高まり、日々の活動に手応えを感じています。そんな実感を得られる場として、コミュニケーション委員会の企画で、毎年末に各活動報告をする「部署間相互理解の会」を開催。社員だけでなく、社外のビジネスパートナーも参加し、活動内容や発表の質に対し、評価をもらうことで次の成長に繋げています。

■「ビジョンシート」を活用した発表 “伝える”表現を深め、あらたなコミュニケーションスキルに

今回、より社員の理解度を深めるためのアウトプットとして「ビジョンシート」を活用します。東京本社とつくばテクノセンターの部署18グループが来期のビジョンを計画し、「ビジョンシート」を作成。それを事前に共有し、他のグループに対しては質問を用意します。

当日は、プレゼンテーションと質疑応答により、各グループがビジョンを果たすために、何をすべきか、何が必要かを参加者全員で導いていく取り組みです。企画したコミュニケーション委員会では、ビジョンシートを取り入れることにより、社員の理解度アップ、“自分ごと”としての意識強化、参加者の交流、そしてビジョンシートを計画で終わらせず、精度をアップして実行力のあるものに仕上げることが狙い

です。

こういった仕組み作りは、これまでの「部署間相互理解の会」におけるトライアンドエラーから、当社独自で構築してきたものであり、今後はインターンシップなどでも活用できると考えています。

▼2019年「部署間相互理解の会」のルールおよびポイント

【準備】

- ・他の部署1グループにつき、2つの質問を各グループで用意する。
- ・上がってきた質問内容は、発表会前に各グループに開示。当日の回答準備を進める。

【当日】

- ・当日は、各グループの発表及び10分間の質疑応答タイムを設ける。
- ・回答はグループリーダーが行う。※グループメンバー全員が壇上に上がる。
- ・質問者は、コミュニケーション委員がその場で「●●さん質問お願いします」と呼びあげる。
指名された社員は、あらかじめグループ内で考えた2つの内容の内の1つを質問する。
- ・10分間で、質疑応答ができるかぎり多く行う。
- ・視覚情報も重視。質疑応答の間、登壇しているグループの活動にまつわる資料をプロジェクターで投影する。

■組織は人。企業の発展による社内コミュニケーション力の低下の課題解決が次なる成長の鍵に

組織の成長は喜ばしく、つい売上に目がいきがちですが、従業員の数が増えれば増えるほど、社内のコミュニケーション力が低下していくことは避けられません。

部署内では十分に共有できており、人間関係も業務のフローも順調に回っていても、部署間となると縦割りで連携がいま一つだったり、同世代では密な付き合いができるいても、世代間や役職でギャップが生じることも。社員一人ひとりがいかにコミュニケーションの輪に入れるかの仕組み作りは大きな課題ですが、当社では、他部署を理解し、コミュニケーションを深め、パフォーマンスを高めることを目的とした「コミュニケーション委員会」を社員が主体となって運営しており、年末の「部署間相互理解の会」に対する社員の発表会への満足度は88%と高いものとなっています。

《2019年「部署間相互理解の会」概要》

日程：12月27日9:00～12:30

場所：ビジョンセンター田町

東京都港区芝5-31-19ラウンドクロス田町2階

参加者：東京本社及びつくばテクノセンターの従業員120名及び取引先関係者

目的：「ビジョンシート」により各グループの来期のビジョンをアウトプット。

部署や役職を超えたコミュニケーションの場であり、またプレゼンと質疑応答で、
ビジョンシートを実行力のある高い精度のものに仕上げる。

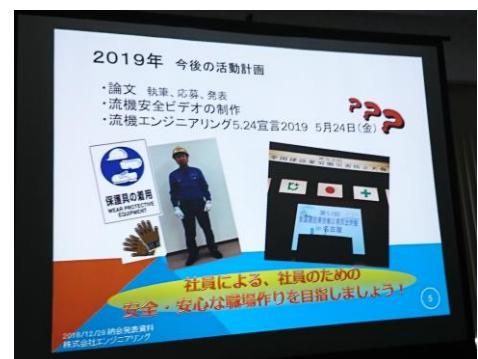
スケジュール：

8:40～受付

8:55～開催挨拶・来賓紹介

9:00～部署間相互理解の会（18グループのプレゼンテーション 各10分）

12:40閉会



昨年の「部署間相互理解の会」で投影した資料

ご取材は、広報事務局までお申込みお願いたします。

流機エンジニアリング広報事務局 担当：杉村

TEL:03-5411-0066 携帯：070-1389-0175 E-mail：pr@netamoto.co.jp

【会社概要】

社名	：株式会社流機エンジニアリング
本社	：〒108-0073 東京都港区三田 3-4-2 いちご聖坂ビル
代表取締役社長	：西村 司
設立	：1977年5月
資本金	：40,000,000円
従業員数	：120名
電話	：03-3452-7400
ホームページ	： http://www.ryuki.com/
事業内容	<ul style="list-style-type: none">1.流体機器装置、圧力流量制御装置の設計・開発2.同機械装置類の据付・整備・保守業務3.宇宙関連地上試験設備の設計・開発4.原子力関連設備（除染・減容分野）の設計・開発5.産業機械の商品企画・開発・販売6.換気システムコンサルタント業務7.建設機器の企画・開発8.建設機器のリース・販売

【流機エンジニアリングについて】

空気、水、油、ガスなど“流”体の課題を“機”械で解決する環境ソリューション・エンジニアリングメーカーです。主力製品は市場シェア75%のトンネル工事用の大型集塵機で、業界初のメーカーental事業を行い、集塵機と換気装置は1380台と世界一の台数を保有しています。また、特許数は100件以上を有し、新技術が醸造しやすくなるための社内提案制度による提案数は年63件、製品改善数は年117件、社員の資格取得数はのべ850件以上の取得率となっています。

労務関連は2018年実績で、残業平均18時間、有休取得平均11日、離職率4%です。社員の相互理解と成長を図るために、年2回の社員研修旅行や頻繁な飲み会を実施したり、多数の委員会・プロジェクトの部署横断組織を設けており、安全大会の満足度は80%、部署相互理解の満足度は88%となっています。

<5か年の業績推移>

2015年売上32億円・営業利益3億円
2016年売上38億円・営業利益4億円
2017年売上38億円・営業利益4億円
2018年売上38億円・営業利益3億円
2019年売上46億円・営業利益8億円

<報道関係者からの問い合わせ先>

流機エンジニアリング 広報事務局

TEL : 03-5411-0066 FAX : 03-3401-7788 E-mail : pr@netamoto.co.jp

担当： 杉村（携帯： 070-1389-0175）

参考資料

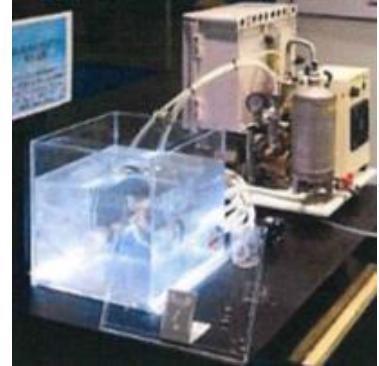
【各プロジェクト活動の概要】

▼戦略会議

中期ビジョンや毎月生じるアクションの進捗を、部署、各グループ、各プロジェクトの会議と連動させて、経営幹部と 5 部署のライン部次長が管理・意思決定を行なう。

▼開発マネジメント機関

1. 開発品会議…各部署の開発品責任者により月次進捗・共有・指示・優先順位付け。
2. 一本柱 PJ …水ソリューション事業に専念した事業化と開発の標準化を目的とした、
経営幹部と現場が一丸となった期間限定の組織。



成果

- ・毎年平均 5～10 件のペースで特許取得。累計 100 数件。
- ・2013 年東商知財経営百選に選定、
2017 年経産省独法 JIN 認定 SMBC イノベーションマネジメント融資実行。

仕掛け

- ①顧客との共同開発や共同特許を推進…守秘義務契約数の成果指標管理、
共同開発数の数値管理を実施。
- ②社内提案制度オリエンテーションシート…毎月提出される新商品企画を月定例戦略会議で審査・指示。
- ③不具合委員会…不具合発生制度の改善・対処方法を毎月検討・指示。
- ④発明報奨金制度の設定…出願 1 万円、登録 2 万円、実績 100 万円までの支給を社則に明記。
- ⑤イノベーションプロジェクト…CDO ・代表取締役に依存しない開発を進行。

▼スキル評価プロジェクト

日常業務や顧客価値提供を遂行する上で必要な技能や経験を立場ごとに定義し、評価と連動させる。13 の大項目、355 の小項目がある。自己啓発のための資格取得に対する支援制度も設けている。

▼危険回避プロジェクト

全社員が自分の身は自分で守れる”、たちどまる力を身につけることを目的とし、被災事故を風化させないための全社員共有、安全論文作成・発表を運営。

▼衛生委員会

外部産業医との連携で活動。毎月全社勧告として、長時間労働の実態調査や、定期検診を全社員で実施するほか、メンタルヘルス調査も行っている。

▼社員研修旅行

幹事部署が輪番で幹事を担い、夏と冬の年 2 回の研修旅行を企画。経営主導で発案し、選抜社員による運営。一例として、ワーカーライフシナジー研修、乳がんセミナー、介護セミナー、対人スキル、子ども向けマインドマップ、マナー研修、運動会、花見、BBQ、暑気払いなどの社内行事を主導・連動。

▼コミュニケーション委員会

他部署を理解し、コミュニケーションを深め、パフォーマンスを高めることを目的としている。全社員が部署を問わず相互理解し、お互いを尊重できる関係を構築し、フラットに意見を言い合える環境づくりをしている。毎年末に部署相互理解の発表会を開催。提案制度から井戸端会議が誕生し、本委員会が企画運営。

