

マンダムのあるべき姿を考え 理念を具体的目標に落とし込んで考働するために。



マンダムでは、有識者から意見をお聴きするステークホルダー・ミーティングを2006年から実施しています。また、企業理念や方針、指針に沿った「お役立ち」考働について、社員同士で意見交換する社員ダイアログを2008年5月に開催。2010年3月には第2回社員ダイアログを開催し、有識者のレクチャーを受けた後、「2020年にマンダムはどうなっていたいか」について参加者同士

で議論を深め、「2020年を見据えたマンダムのお役立ち」をステークホルダー別に整理して発表しました。

第3回となる今回は、第2回と同じ6部門から社員各1名と、環境推進室の3名に加え、ファシリテーターとして消費生活アドバイザーの古谷由紀子氏を迎えて、2011年6月に実施しました。

古谷氏の進行のもと、経営理念である「生活者発・生活者着

「全員参画経営」「社会との共存共栄」を各自がどのように捉え、日々の考働に反映しているかという議題からスタート。理念を具体的な目標に落とし込み、それを達成、評価していくことが重要であるとの認識を共有しました。

また、古谷氏からは「『全員参画経営』が企業風土として根付いていることがわかった」と評価いただいた一方、「さらに一歩進めて『生活者参画経営』への道を拓いていってほしい」という意見も頂戴しました。

これに対し、生活者との接点の拡大や、情報発信力の強化に引き続き取り組んでいくこと、お客様の声を業務に迅速に反映させる体制を整えることで、より社会に開かれた企業をめざしたいという意見が聞かれました。

マンダムでは全部門が事業計画を設定し目標達成のため、さまざまな業務に取り組んでいます。ここではダイアログに参加した6部門が設定している2011年度の施策・目標の一部を、ステークホルダー別に分類し右表に掲載しました。これらの施策に取り組む上で基礎となる企業理念と、ステークホルダーに対するお役立ちを念頭に置いて考働していきます。

参加者の声



お客さま相談室 課長
米田 実

「社会」は人の集まりであり、「どういう社会にしたいか」「どういう人になりたいか」と言い換えることができます。常に“人”を中心にした発想で、マンダムが「どうお役立ちできるのか」を考えていきたいと思っています。



品質保証室 主事
中村 卓二

品質保証に取り組む者として、「社会との共存共栄」、「生活者発・生活者着」という経営理念は常に念頭に置いています。今後はさらにグローバルな視点から品質保証に取り組んでいきたいと思っています。



総務部 課長
牧 博英

各部門の社員が集まって意見交換し、「お役立ち」をステークホルダー別に整理することで、関係部門の状況も認識できました。これをもとに、各部門が具体的な目標を設定するという、次のステップに進むことが必要だと思います。



広報IR室 主事
菊池 賢治

広報やIRを行う上で、関係するステークホルダーの皆様との接点を増やしコミュニケーションを図ることは重要です。今後は、マンダムグループ全体としての情報開示を意識して取り組んでいきたいと思っています。



人事部 主幹
西浦 けい子

「全員参画経営」は現在組織風土として根付いていますが、これからも単に理念として継承するだけではなく、風通しがよく全員参画が実現できる組織風土を守り、さらに発展させていく努力をしていきたいです。

ステークホルダー別のお役立ちに関する施策・目標

お役立ち	施策・目標	取組内容
生活者		
魅力ある商品を生み出す 品質保証体制の仕組みづくり	お客様からの声による商品課題の発見とタイムリーな改善提案・推進	<ul style="list-style-type: none"> ●商品課題の発見と分析・検討実施 ●関連部署へのタイムリーな商品等改善提案実施 ●関連部署との連動による、課題管理
	アジアグローバル展開からみたマンダムグループとしての品質保証体制の検討と整備	●今後のマンダムグループの成長を鑑み、日本、インドネシア、中国の3生産拠点が連携して、品質を保証できる技術や仕組みづくりの継続的な見直し、整備
	品質保証システムを活用した品質保証・向上・維持	<ul style="list-style-type: none"> ●課題・問題解決型の内部品質監査へ転換を目指し、監査機能の強化と継続的改善の有効性のさらなる向上 ●確実なアウトプットができるプロセスや業務の見直しや管理の効率化
環境に負荷をかけない商品開発	3Rを具現化した環境配慮設計の商品化	●「環境配慮型製品のガイドライン」策定
	地域社会への貢献	●「減装(へらそう)ショッピング」NPO法人ごみじゃぱんへの協力
多くのアジアの人に良品適価な商品の提供	アジアを軸とした事業展開の加速	<ul style="list-style-type: none"> ●重点エリア(インドネシア、中国)での積極展開によりアジア市場の深耕とグループの成長性向上 ●今後成長の見込めるインド・インドシナで流通網整備
社員		
グローバルビジネスに対応できる人材育成	英語力向上の支援策展開	<ul style="list-style-type: none"> ●人事ビジョンの浸透と学習意欲向上策の検討&実施 ●英語力向上度合いと社内活用度の把握
マンダムの良きDNAの継承	各種教育の実施	●史料館を活用し、来社されたお客様だけでなく、社員に対しても企画実施により、知識、知恵を伝える
部門を越えたコミュニケーションの場づくり	社内報の紙面を刷新し、コミュニケーションツールとして活用強化	●日本国内だけでなく、海外グループ各社との情報共有を検討
社員の自律を促進	キャリア教育の推進	●今年度は50代社員を対象としたセカンドライフセミナーを指名制に切り替え、個人面接も実施予定。再雇用制度を含めたセカンドキャリアのさらなる充実を図る



海外事業部 主事
四戸 孝

香港でも2009年から情報カード※の運用を開始しました。提出されたカードはすぐに確認し業務に反映することで、モチベーション向上と定着を図っています。また海外勤務では特に、人的ネットワークの重要性を実感しました。



環境推進室
金子 伸江

「社会との共存共栄」を実現するためには、ステークホルダーとのコミュニケーションを深めることが重要です。情報発信に注力するとともに、他団体や地域社会との関わりも深めていきたいと考えています。



環境推進室 主事
川西 史朗

LCA(ライフサイクルアセスメント)体制を整備していますが、その中には当然、使用段階も含まれることから、お客様への情報提供や、お客様との意見交換を今後さらに推進していく必要があると感じています。



環境推進室 主幹
新村 博

社会に、お客様にお役立ちできる企業でありたいと考え、社内においても風通しの良い企業風土づくりに取り組んできました。情報カード※はその一環で「全員参画経営」を実現する上で重要なツールとなっています。



古谷 由紀子氏

社団法人日本消費生活アドバイザー・コンサルタント協会常任理事
コンプライアンス経営研究会代表

CSR、CS、コンプライアンスの視点による経営アドバイスなどを実施。『消費者参加型経営への提案』(日本経営管理協会)など著書多数。

※ 情報カード: 商品や職場、制度などあらゆることに関して社員が自由に情報発信できる社内コミュニケーションツール(詳細はP20)

お役立ち	施策・目標	取組内容
社員		
働き甲斐と働きやすさの両軸を推進	グループ親会社のリーダー育成	●国内管理職(まずは課長職)教育の実施(メンタルヘルス教育含む)
	メンタルヘルス対応体制構築	●復職支援対策の実施【休職者取扱規則の設置、EAP(従業員支援プログラム)団体との契約、GLTD(団体長期障害所得保障)保険の導入】
取組先		
グローバルな品質保証体制の推進	アジアグローバル展開からみたマンダムグループとしての品質保証体制の検討と整備	●今後のマンダムグループの成長を鑑み、日本、インドネシア、中国の3生産拠点が連携して、品質を保証できる技術や仕組みづくりの継続的な見直し、整備
株主・投資家		
株主・投資家との関係強化	投資家とのコミュニケーション機会の増加とコミュニケーション深化	<ul style="list-style-type: none"> ●投資家へのタイムリーな情報発信とIRイベント等の実施強化 ●投資家からの情報収集体制の見直しおよび経営へのフィードバック強化
	わかりやすい企業情報の提供	●親切でわかりやすい企業活動説明を実施(わかりやすい内容の事業報告、会社案内DVDの作成)
株主・投資家の意見に対するフィードバックによる企業価値向上	株主対応の実施	●適切な株主総会運営
地域社会		
地域に合わせた多様な貢献	地域社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> ●小学生を対象にした「理科大好き」なにわっ子「育成事業」の継続 ●CSRに関連した社会貢献活動の模索