

平成 28 年 7 月 11 日

各 位



## 雑誌「月刊 広報会議」掲載のお知らせ ～伝統的な BtoB 企業が変わった！「自律型人材」育成のヒント～

株式会社宣伝会議が発行する「月刊 広報会議 2016 年 8 月号」に、当社が掲載されましたので、お知らせいたします。

特集「戦略的社内広報」で社員が変わり、会社が変わる。」にて、当社の社員食堂、作業服リニューアル、レクリエーション制度等が紹介されています。掲載内容は次ページ以降をご参照ください。

**太陽ホールディングス株式会社**

《本件に関するお問い合わせ先》 人事総務部秘書課 広報担当 03-5999-1511

URL <http://www.taiyo-hd.co.jp>



太陽ホールディングス

◀ 食堂リニューアル ▶

◀ 作業服リニューアル ▶

◀ レクリエーション制度 ▶

## 伝統的なBtoB企業が変わった! 「自律型人材」育成のヒント

「自ら考え、行動できる人材を育てたい」というトップの考えを浸透させるため、電子材料メーカーの太陽ホールディングスが取り組んだのは社員食堂や作業服のリニューアル、「レクリエーション制度」の創設だ。

### 課題

- 企業の推進力を高めるために、社員のモチベーションを高めたい
- 自ら考え、行動できる「自律型人材」の育成

### 施策

- トップ自らが自由な発想で食堂リニューアルを実施
- 1人2万円を上限に、自由に使用できる「レクリエーション制度」の創設

### 成果

- 新入社員主導で「作業服リニューアル」プロジェクトが生まれた
- レクリエーション制度の利用率は4割強から6～7割に増加。内容もバラエティーに富んだものに変化

ればよい——。かつて社内にはそんな考えすら存在したという。

しかし、2001年に東証一部に上場。アジア圏を中心にM&Aにも乗り出し、グループ社員は1000人を超えるまでに拡大。市場も成熟し強豪も参入する中、今まで通りに右肩上がりの成長が続くとは限らないと感じ始めた。

「企業としての推進力を高め、社員のモチベーションも強化したいと、2012年から広報活動に取り組んでいます。当社は社員の9割が男性ですが、広報担当の3人は私以外が全員女性。女性ならではのコミュニケーション力にも期待しています」と人事総務部長の荒神文彦氏は語る。

### 社長による食堂リニューアル

人材育成の核となるのは、佐藤英志社長のある考え方。「環境に甘んじるのではなく、自ら自由に考え、学び、育つことのできる『自律型人材』を目指すべき」というものだ。思いついたアイデアはどんなものでも実現していい。そんな考えを、トップ自ら社員に示したのが、社員食堂のリニューアルだった。

2014年夏、埼玉・嵐山事業所の社員食堂が生まれ変わった。赤坂の料亭から料理人を招き、地元食材にこだわった料理をバイキング形式で提供している。しかも1食分の料金は400円と格安だ。「毎日バラエティーに富んだ食事を摂ることによって発想力が育ま



レクリエーション制度のバリエーションは幅広い。江戸切子体験やラフティング、男性社員による芸者体験も。



**東** 京・練馬に本社を構える太陽ホールディングス（HD）は、化学系の電子材料メーカーだ。「ソルダーレジスト」と呼ばれる、スマートフォンやタブレット内の基板に使用される材料では、世界シェア約6割を誇る。

1953年、印刷用インキの製造販売業として創業。伝統的なBtoB企業にはとくありがちだが、これまで広報や情報発信の重要性は認識されていなかった。良いものをつくれれば売れる、会社の良さは分かる人だけ分かってくれ



リニューアルした食堂は取引先からも好評。打ち合わせに訪れてもらえる回数も増えた。メニューは近隣の嵐山町、小川町を中心とした埼玉県産で「地産地消」を意識している。

れる、という社長の狙いがありました。もちろん中には食堂を利用しない人や、利用しても同じような食事ばかり摂ったり、親しい社員以外と交流しなかったりといった人もいますが、『実行できる範囲に制限を設けなくていい』という社員へのメッセージにつながったと思います』と、荒神氏は解説する。

### 新入社員がトップに提案

実際にこうした考えが社内に浸透し、若手社員主導のプロジェクトにまで発展した例がある。2014年入社の中野亜美氏は、入社して間もなく食堂のリニューアルを目的に刺激を受けた。他の社員とコミュニケーションをとりながら食事をする中で、環境の変化によって仕事になるのだからということを実感したという。

そんな中、同期との会話からあるアイデアを思い出す。技術系の社員が着用する作業服はコーポレートカラーの緑一色で、お世辞にもおしゃれとはいえないデザイン。もっと格好良くすれば、楽しく働けるようになるのではないかと。

そんな何気ないアイデアを社長に話すと、「じゃあ変えてみなよ」とすんなり許可が下り、他の新入社員とともに作業服リニューアルのプロジェクトを任せられることになった。

「ただ、そこからが大変でした。『格好良いデザインにしたい』という思いは同期の間で共通していたのですが、それぞれが抱く“格好良さ”のイメージが異なり、最初は発注先にもうまく伝

えることができませんでした。そこで先輩社員にも協力してもらったことで、コンセプト設計から練り直し、2年がかりで完成。プロジェクトに関わったことで、仕事をする上での基礎となることを学ぶことができました」と、中野氏は振り返る。完成した作業服は今年6月から着用がスタート。早速袖を通した社員からも「格好良い」「着心地が良くなった」と好評だ。

### 「2万円を使い切る」発想を

さらに、社員の自主性を高め、発想力を鍛えるための取り組みもある。2014年から始まった、1年間で1人2万円を部署での交流行事に使用するこ

**総力特奏** 「戦略的社内広報」で社員が変わり、会社が変わる。

とができる「レクリエーション制度」だ。社員が自分たちで使用用途を考えると、落語家を呼んだイベントやレースイベントの鑑賞、男性社員による芸者体験など、様々なイベントが行われている。

「2万円という額は、しっかりとプランを考えないと使いきれない。最初は皆で居酒屋に行き終わりという人も多かったのですが、今年からは『突き抜けたおもしろいことをして』と社員に伝えていきます」と荒神氏。

制度開始初年度は45%ほどの活用率だったが、現在では6~7割に増加。企画もバラエティーに富んだ内容に変わってきている。「自分で考え、行動する発想力豊かな人材になってほしい」という狙いが着々と実現している。目指すは「社員全員が広報担当となり、自分の会社を誇れるようになる」こと。そのためにも、社員にいい会社だと思ってもらえるよう取り組んでいきたいですね。

### CLOSE UP

#### 若手社員発！2年越し「作業服リニューアル」



以前の制服は緑一色で、女性社員としては「もう少しおしゃれにしたい」と思うところ。



リニューアル後は白とグレーを基調にコーポレートカラーの緑をアクセントとしたスタイリッシュなデザインに。動きやすさや通気性などの機能面にもこだわった。



4月1日には経営計画発表の後に佐藤英志社長とプロジェクトメンバーによるお披露目会を開催。

※本記事の無断複製・転載を禁じます

以上

## 太陽ホールディングス株式会社

《本件に関するお問い合わせ先》 人事総務部秘書課 広報担当 03-5999-1511

URL <http://www.taiyo-hd.co.jp>