

ワクワクが止まらない！さんれいフーズ社内報

月刊

フラット!

3号

2025.2

幸せをめぐらせよう。

特集

ラフルサーベイ導入で
より良い職場に

知っておきたい人事制度

〈SANREI TOPICS〉

日本アクセス春季展示会に出展

本社外壁 大規模修繕工事

『鳥取・島根のリーディング企業』掲載

〈経営層に聞く!さんれいフーズの未来〉

取締役 専務執行役員 畠山広幸

〈トツゲキ!となりの〇〇さん〉

製造部 安来工場 副参事 岩成 良平さん

これでスッキリ!若手社員の素朴なナゾ

〈INFORMATION〉

「個人給油カード」を使ってお得に給油!

勤怠管理システムが変わります

〈拠点だより〉

本社 名もなき業務を廃止

〈さんれいフーズ全体結果〉 2024年8月実施分

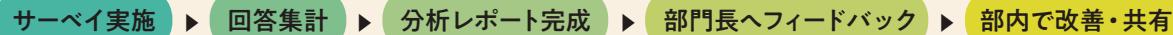
全国での偏差値						同業界での偏差値					
総合ラフルネス		個人ラフルネス		職場ラフルネス		総合ラフルネス		個人ラフルネス		職場ラフルネス	
49 D		49 D		48 D		50 C		50 C		50 C	
心と体	エンゲージメント	仕事内容	人間関係	組織との関係	組織の理解	心と体	エンゲージメント	仕事内容	人間関係	組織との関係	組織の理解
49	48	49	48	48	50	49	48	51	48	49	50

〈今回の点数〉

総合ラフルネス		個人ラフルネス		職場ラフルネス		偏差値					
56.3		57.2		55.9							
心と体	エンゲージメント	仕事内容	人間関係	組織との関係	組織の理解	A	B	C	D	E	F
55.3	56.3	52.8	66.5	55.3	56.6	偏差値62以上 …… 上位 11.5% 以内	56以上 62未満 …… 上位 11.5~27.4%	50以上 56未満 …… 上位 27.4~50.0%	44以上 50未満 …… 下位 27.4~50.0%	38以上 44未満 …… 下位 11.5~27.4%	38未満 …… 下位 11.5% 以内

次回のディープサーベイでは各ラフルネスの点数+1を目指します。

〈ディープサーベイ結果活用の流れ〉



**2月中旬より
ディープサーベイを実施**

今回は2月中旬ごろからディープサーベイ(全144問)を実施します。今回も分析レポートを作成し、その内容をもって各部門の課題解決に向けて取り組んでいきたいと考えています。設問が多くて答えるのが億劫になるかもしれませんが、皆さんの回答が、会社や職場を変えるきっかけになるかもしれません。また当社のM・V・V(左図)の実現にも大きく関わってきますので、ご協力をお願いいたします。

幸せをめぐらせよう。 ラフルサーベイ導入で より良い職場に

2023年8月から始まったラフルサーベイ(株式会社ラフル)。
このサービスは皆さんに正確に回答いただくことでより良い職場環境への改善に繋がります。
今回は導入の目的と活用について紹介します。



ラフルサーベイとは

社員からの設問回答を通して、組織とそこで働く社員の関わりを可視化し、現状を把握・分析することができるツールです。年2回行うディープサーベイでは、組織内におけるリスクや傾向を可視化することで、問題の原因究明に役立ち、組織全体でより良いパフォーマンスを実現できることが期待されます。また年10回行うショートサーベイでは、主に自身に関する問いに答えることで、自身の自己管理ツールとして活用することができます。

導入の背景

2032年にグループのありたい姿として「幸せをめぐらせよう。」をキャッチコピーにしました。この目標に向けて、働く人にフォーカスし、社員が安心して働くことができる環境づくりや、社員のチャレンジや成長の促進を目的として、本サービスを導入しました。

社員が安心して働くことができる環境づくり

社員に期待すること

これまでストレスチェックを行っていましたが、十分な対応ができていたとは言えませんでした。

サーベイを実施することで、社員一人ひとりの心身状態を可視化し、過去と比較することができそうです。抱えている問題が顕在化したものもあり、これから起こり得るリスクに対して原因が追究しやすくなり、解決がスピーディーになると考えています。毎月皆さんに回答いただいています。毎月皆さんに回答いただいているが、なるべく素直な気持ちで答えてもらうことで、皆さんからの危険信号を察知し、対応することができます。社員の皆さんと一緒により良い職場環境を作っていくためにも、回答のご協力をお願いいたします。

サーベイ結果の活用

2024年8月に実施したディープサーベイでは、集計結果を分析したレポートをもとにして、部門長を対象にサーベイの読み解き講習を実施しました。各部門の良い点と改善が必要な点が明確になり、課題が明らかとなりました。併せて、今後拠点を訪問してヒアリングをしていく予定です。社員の皆さんにとってより良い職場環境となるよう改善活動を進めていきます。

日本アクセス春季展示会に出展

当社は、日本アクセス主催の「春季フードコンベンション」に出展しました。日本アクセスは、当社の第2事業部で最も売上を上げている総合食品卸売会社で、当社のコロッケやカニ製品を全国のさまざまな量販店や飲食店に提供しています。日本アクセスが主催するこのフードコンベンションは、全国で年2回開催され、食のトレンドや各メーカーの注力商品を直接体験すべく、毎回多くの来場者が詰めかけます。

今回の春季フードコンベンションでは、新商品の「熟成ベーコンと枝豆のクリームコロッケ」「白身魚とタルタルソースのコロッケ」「クリーム網春巻き」などを準備し、多くの来場者に試食していただきました。新商品に関して「ベーコンの風味が強くて美味しい」「レモン入りで夏でもさっぱり食べられそう」「網春巻きは珍しい、かきの風味が強くて美味しい」など、好評のコメントをいただきました。



安来支店
成田 菜菜さん

インテックス大阪で行われた西日本会場の様子。(1月23日・24日) これからの季節に合わせた販促のために春夏向け商品を中心に展示。

多くの量販店や外食業界のお客様にお立ち寄りいただき、有意義な展示会となりました。今回の展示会で、新商品3品を初めて紹介し、リアルな反応を知ることができて良かったです。今回得られた課題を踏まえ、今後の商品提案に活かしていきます。

経営層に聞く!
さんれいフーズの未来

会社のビジョンを描く経営層から、さんれいフーズの未来像と、社員や会社に対する期待と想いについて語っていただきました。

管理系の仕事に携わるようになって30年になりますが、ずっと思い続けていることは、さんれいフーズを「ビッグ(BIG)な会社より「グッド(GOOD)な会社にした」ということです。地方の会社である私たちは、小さな規模でも外部や社員から「良い会社だね」と言われる企業を目指したい。これまでグッドになるためのさまざまな取り組みをしてきました。働き方改革や、諸制度の変更、研修を通じた意識改革など、働く環境や社内風土はかなり改善されたと感じています。

さらに今年から年間休日が11日も増えました。業務に影響が出る可能性もありますが、さまざまな角度から「グッドカンパニー」を目指す取り組みを進めてきた成果もあり、懸念や課題はなんとかクリアできるのではないかと考えています。

社員一人ひとりが輝く
健康で良い会社を目指して

「会社に来ると健康になった」と感じられるような企業になりたいですね。社員が心身を壊してまで働くことがあってはならず、会社は社員に対する安全配慮義務を果たさなければなりません。その上で、社会環境を踏まえさらに深い配慮が求められます。人権への配慮や、一人ひとりの働き方についても、自己犠牲や我慢を求める組織であってはならず、「自己実現」を目指す会社組織でありたい。どんな人にも個性と可能性があるので、活躍できる会社でありたいですね。そのために、社員が積極的な声を出せる風土を醸成

本社外壁 大規模修繕工事

本社社屋は、2003年に新築されて以来、初めての外壁修繕工事を行っています。多くの箇所ではひび割れや劣化が進んでおり、今回大規模な修繕工事に至りました。12月から開始した工事は3月に終了予定。今後、社員一人ひとりがより快適で安全に働く環境を作るための重要な一歩となります。



『鳥取・島根のリーディング企業』掲載

今年も、山陰の多彩な企業を紹介する就活応援情報誌「鳥取・島根のリーディング企業」に掲載されました！注目ポイントは、若手社員を中心に紹介されている業務内容や仕事のやりがいです。就活生にとって、実際に働く社員の声は貴重な情報源となります。本誌を通して、当社が山陰の「総合食品企業」として果たしている役割や魅力を改めて伝えることができました。



本誌に掲載された若手社員：米子支店吉村 真子さん(写真左)と長谷川 諒さん(写真右)

編集・遠藤有美

“自己犠牲”ではなく“自己実現”できる会社に

し、社員から「声を出す」「意見を言う」トレーニングもしていきたいと考えています。新入社員や若手社員でも「これ、うちの会社は違うんじゃないですか?」と言えるような環境を目指しています。それを実現するためには、個性やスキルを尊重し、社員一人ひとりが輝ける場を提供することが大切です。チームワークを築くためには、個々の能力と個性が重要で、それを引き出すためにトレーニングの機会を増やし、個性を大事にする意識を全員で共有することが必要だと考えています。

近いうちに、成長戦略に関するディスカッションを各年代別に実施したいと考えています。経営層が考えるのももちろんですが、その次の部長級や拠点長、その下の副参事、管理職ではない30代後半から40代前半の社員、さらには入社して5年以内の若手社員に至るまで、それぞれの階層で「どんな会社になりたいか」という議論をする場を設けたいと思っています。

個性と趣味が仕事に生きる
遊びのある会社

さんれいフーズを遊びのある会社にしたと思っています。年間休日数の増加により、社員は休養だけでなく、趣味や社会活動、家族への貢献にも時間を使えるようになります。そういった「遊び」の領域を仕事に還元できるよう、社員個々の能力や趣味が会社の力に変わる仕組みを作りたいと思っています。社員一人ひとりの可能性を引き出し、人材発掘を進めていきたいです。

編集・遠藤有美

取締役 専務執行役員
島山 広幸
(全社統括・管理本部長)

新組織の目的である開発・製造・販売がそれぞれ持ち味を発揮しつつシームレスに機能できるよう、会社全体を包括的に指導している。また、管理本部長として、健康経営優良法人取得も目指すとともに、広報やブランディングにも積極的に関わり、企業のイメージ向上に取り組んでいる。

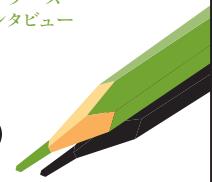


トツゲキ!
となりの

岩成さん

製造部 安来工場 副参事
2008年入社

岩成 良平さん



■岩成さんの仕事について
安来工場の生産予定を組むことや、工場全体の状況確認・改善など工場全般に関わる生産管理の仕事をしています。入社当初の約2か月は一通りライン作業の研修、その後は原料処理などの「前処理」を経て、「成型」というパン粉付けのラインの管理業務を経験。そして2023年、副参事に昇進したタイミングで生産管理の仕事になりました。工場全体へと視野が広がり、業務量も責任も増えました。

■記憶に残っている仕事

一番大きな出来事は小ロットラインを新たに立ち上げたことです。機械選定からライン組み、人員配置まで一から考え、2024年5月頃ようやく立ち上げることができました。生産量はメインラインの1/5程度ですが、今は多品種の生産が多いため、小ロットの製品を別ラインで生産できるようになった結果、メインラインの生産性も上がり、工場全体の生産量も増加しました。立ち上げに約1年半〜2年かかりましたが、やったことのない新しい取り組みの第一歩となりました。

■仕事のやりがい

色々な仕事を任せてもらえる環境です。小ロットラインの立ち上げなど挑戦して成功した時はやりがいを感じます。また製造現場を回中で、現場社員から困り事・要望を直接聞くことも多くあります。それを自分で考え改善し「良くなった

よ」と言われると嬉しいし、やって良かったと思います。

■若い社員へ向けて

入社1年目の時から、仕事の中で改善できることがないかを日々考えています。どうしたらもっと早くできるか、どこから改善するかなど、先輩・上司にも相談しながら自分で考えて動くことを大切にしています。若い社員の皆さんにも、仕事の中に楽しみを持ってほしいですね。自分の思いを持って、失敗を恐れずに若い時こそチャレンジしてください。

■今後の目標

小ロットラインの立ち上げは「初めの一歩」と思います。安全・5S（※）・生産性などまだまだ伸びる部分や、もっと良くなるのが多々あるので、小ロットラインを足掛かりにしてもっと良い工場にしていきたいです。

■岩成さんのオフタイム!

【ソフトテニス】休日は小5の長男・小3の次男と一緒にソフトテニスをしています。子供が楽しんでいることに協力したいと、遠征の付き添いや練習の見学、時間が空いたら一緒に練習しています。自分自身も運動する良い機会です。



※5S…整理・整頓・清掃・清潔・しつけのこと

4500件

第1事業部



450社

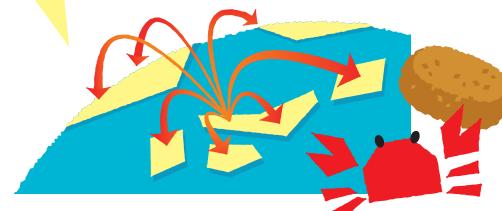
第2事業部



Q.2 取引しているお客様はどのくらいいるの? (入社1年目)

A.2 第1事業部は、配送しているお店で集計すると6拠点で約4500件です。売上割合は、外食店45%、量販(スーパー)25%、給食25%、その他5%となっています。また第2事業部は、4拠点と特販グループで約450社です。カニ製品、クリームコロッケ製品を中心に全国の荷受(市場)、外食店、商社、メーカー、卸問屋などへ販売しています。(営業本部 本部長/門脇常務)

Q.3 自社製品はどの地域まで販売されているの? (入社3年目)



A.3 当社の製品は日本国内では北海道から沖縄まで全国に販売しています。また海外ではアメリカ・韓国・香港・シンガポール・マレーシア・台湾・タイに向けて販売しています。台湾では現地のモスバーガーにも採用されています。(第2事業部/仙石部長補佐)

これでスッキリ!
若手社員の
素朴な

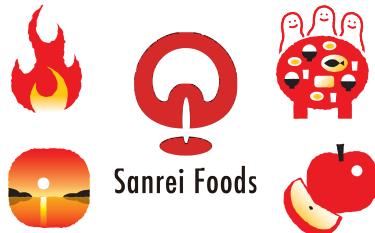


長年勤めていると当たり前だと思うことや情報も、若手社員にとっては疑問に感じることも。若手社員から募集したさんれいフーズに関するナゾに先輩が答えます!

Q.4 販売システムの商品コード、得意先コードはどのように決められているの? (入社2年目)

A.4 商品・得意先とも、空き番から順番に付けており、特に決まりはありません。しかし、昔からある商品のコードは上2桁を大コードとして意味をもたせています。(例 16:カニ) また、商品は月平均350品目程度を新規登録しています。(システムグループ/山口グループ長)

Q.1 さんれいフーズのロゴマークはどうして赤なの? (入社1年目)



A.1 山陰酸素グループでは、グループと4事業それぞれで合わせて5色のコーポレートカラーを定めています。どれも山陰の豊かな自然の風景から選んでおり、食品事業は「炎・果実・美味しい食卓」と、赤く染まる宍道湖や日本海の夕陽にちなんで赤を選んでいます。色の正式な名前は「ファイヤー・ブライト」です。(島山専務)

若手社員の
ナゾ募集中

自部署・他部署・会社の気になるナゾをどしどしご応募ください!



「個人給油カード」を使って
お得に給油！

永瀬石油および松本油店より「個人給油カード」のご案内が届きました。両社とも、当社営業車両と同様の割引価格で燃料を購入できるお得なカードです。この機会にぜひご利用ください。



勤怠管理システムが
変わります

現在の勤怠管理システム「TimePro(タイムプロ)」の保守終了に伴い、新タイムプロを導入します。社員の皆さんは専用のタイムカードを利用して勤怠打刻を行うこととなります。一部拠点で使用している静脈認証による勤怠管理はカード認証方式に変更。旧さんれい製造・マルテSFの社員は現在使用しているカードを継続します。

運用開始は3月中旬以降を予定しており、現在は一部社員でテスト運用中です。検証後、準備が整い次第ご案内します。新しいシステムへのスムーズな移行を目指し、引き続きご協力をお願いいたします。

※カードを紛失・破損した場合は自己負担になることがあります。ご注意ください。

新タイムプロ

個人コードとパスワードは変更ありません。

永瀬石油

対象者	当社社員 役員・パート・アルバイト含む
対象店舗	永瀬石油 鳥取県12店・島根県11店
支払方法	口座引落 毎月20日締め・翌月5日引落
家族カード	3枚まで作成可 本人カードを含めて4枚まで

ご利用方法 発行された給油カードを給油機に挿入し、給油する。

松本油店

対象者	当社社員 役員・パート・アルバイト含む
対象店舗	松本油店 鳥取県8店
支払方法	現金・クレジットカードなど
家族カード	なし

ご利用方法 発行された給油カードをスタッフに提示し、給油機の単価設定を変えてもらってから給油・支払をする。

値引き額の目安 社用車の給油時と同水準 店頭表示価格から-10円/L程度
※値引き額が確定しているわけではありません

現段階での申込人数 永瀬石油：41名／松本油店：16名 (2025年1月現在)

※当社社員限定の割引カードですので、退職される場合は返却いただきます。
※申込手続方法が各社で異なります。また、カードの発行に1~2か月かかる場合があります。

**お申込み
お問い合わせ**

総務グループ 但見さん
までご連絡ください。
申込手続方法を
ご案内します。

拠点 だより #002

本社
名もなき業務を廃止

普段はなかなか知る機会が少ない他拠点の活動や小さな変化を紹介し、今回は2024年度グループ標語「英断」とも関連した本社の取り組みです。

来客対応

〈廃止①〉
コーヒー・お茶出し

Before: 来客対応時のコーヒー提供を廃止し、ペットボトルのお茶を提供。準備や片付けの負担が減りました。「商談担当者一人で行って完了できるのも利点です！」(総務経理部/二岡主事)

After: 準備や片付けの負担が減りました。「商談担当者一人で行って完了できるのも利点です！」(総務経理部/二岡主事)

当番業務

〈廃止②〉
布巾の洗濯

Before: 布巾の洗濯をやめて、キッチンペーパーを導入。「洗濯・乾燥・収納などで仕事が途切れることなく、何より衛生的。」一石二鳥パンザイ！(人事部/大西さん)

After: 布巾の洗濯をやめて、キッチンペーパーを導入。「洗濯・乾燥・収納などで仕事が途切れることなく、何より衛生的。」一石二鳥パンザイ！(人事部/大西さん)

電話対応

〈廃止③〉
口頭での取り次ぎと
電話メモ

Before: 電話の取り次ぎは内線、電話メモは Teams を活用しています。「業務効率も上がり、電話相手(お客様)をお待たせすることが減りました。」(総務経理部/本田さん)

After: 電話の取り次ぎは内線、電話メモは Teams を活用しています。「業務効率も上がり、電話相手(お客様)をお待たせすることが減りました。」(総務経理部/本田さん)



二岡主事 深谷佳世さん
総務経理部 総務グループ

「名もなき業務」と呼ばれる業務の見直しを行っています。お客様へのお茶出しと一言で言っても事前準備から後片付けまであり、来訪の多い日は特に負担となっていました。今回の簡素化により通常業務の中断時間が削減されました。他にも、女性だけの当番業務であったゴミ出しを男性社員の協力を得て週一回の掃除の時間に組み込むなど、何か一つが変った事で「これも効率化できるのでは？」と連鎖的に新しいアイデアも出てきています。今後は従来のやり方にとらわれず改善を進めていきます。

「英断」…理由の分からない業務や会社内部だけのために行う業務などをやめる、負荷の高い業務については専門性のある業者にコストをかけてでも外注するなど業務の見直しを図り、働く人の幸福度をあげることを目標とした2024年度山陰酸素グループ標語。

ご感想もお待ちしております！

フラット！
企画募集中



〈応募フォーム〉
※月に1人3通まで

「こんなネタがあるよ！」「こういうことが知りたいな」「今さら聞けない〇〇について取り上げてほしい」など様々な思いを企画や川柳にして教えてください。その他にもフラット！を読んだ感想や意見なども募集しています。応募いただいた方の中から抽選で編集チームよりプレゼントをお届け！どしどしご応募をお待ちしています！

応募いただいた方の中から抽選でプレゼント！

PRESENT

1名様

たいばら農園
海辺で育った
高糖度トマトセット

海辺で育った高濃度トマトを使用したジュースにドレッシング、カレーと盛りだくさんのトマトセット

1名様

たいばら農園
海辺で育った野菜の
ドレッシングセット

海辺で育った野菜を使用したドレッシングセット
・たまねぎドレッシング
・にんにくドレッシング

★応募締め切り：2025年2月28日まで

【さんれいフーズ川柳募集中！】各部署のあるある話や仕事への思いなどを川柳にしてみませんか？ご応募お待ちしております！



Genstagram_sanrei



#新年会 #Gビール #さんれいフーズ

並河 元の日々の写真からとっておきをチョイス！

Genstagram

先日、安来商工会議所青年部の新年会が安来市の「さぎの湯荘」で行われました。私は同会議所の会頭をやらせてもらっていますが、本来なら青年部に所属しているような年齢なので、とっても気楽な会です。商品開発部の中尾さんはじめ、グループからは3名参加（OB含めると4名）してくれていますし、一部の参加者が持っているビールは久米桜麦酒の「ロンジビティエール」で、各署に協力してもらっています。ありがとうございます！

並河 元

さんれいフーズ社内報フラット! 3号

2025年2月15日発行

発行者 株式会社さんれいフーズ

責任者 畠山 広幸

編集長 下城 良明

編集 佐野 仁美

遠藤 有美

齋尾 海空

デザイン creative company d-magic

[社内報に関するお問い合わせ]

社内報編集チーム

MAIL koho@sanrei-foods.co.jp



株式会社さんれいフーズ

フラット! 編集後記

■編集長 下城 良明

サーベイは回答しているけど効果あるの?といった意見を聞き、今回サーベイ特集を組んでみました。これを機に今一度自分の過去の結果を見直してみたいと思います。

■編集 遠藤 有美

「働く人」のために、年間休日増加を始めとする様々な進化を遂げているさんれいフーズ。これからも「グッド」な会社の取り組みをたくさん取り上げていきたいです!

■編集 佐野 仁美

業務改善は大きなことをイメージしてしまいがちですが、日々の業務の小さなことでも「ちりつも」が大切。「ムリ・ムダ・ムラ」がないか見直したいと思います。

■編集 齋尾 海空

若手社員の皆さんから疑問をいただき、このナゾ私も知らない!と新たな発見になりました。まだ掲載していないものもありますので、第2弾をお楽しみに!