



# 万協製薬 株式会社

医薬品・化粧品製造 万協製薬株式会社

2018年12月5日 「働き方・休み方改革シンポジウム」

万協製薬株式会社 代表取締役社長 松浦信男

<http://www.bankyo.com> E-mail: [nmatsuura@bankyo.com](mailto:nmatsuura@bankyo.com)

# 弊 社 概 要

企業名／万協製薬株式会社

住所／三重県多気郡多気町仁田  
725-1 資本金／4,000万円

業務内容／外用薬(医薬品、医薬部外品、化粧品、医療機器)専門の受託メーカー。開発提案も行い、あらゆる形態の充填、包装が可能。

売り上げ／34億2800万円(2018年3月期)

従業員／222名(派遣社員含む、  
2018年10月1日時点)



# 万協製薬の会社沿革と特徴

万協製薬は1960年3月兵庫県神戸市にて創業しました。2018年で58年の歴史を持つ、スキンケア商品専門の企画・開発・製造メーカーです。

万協製薬株式会社の社名の由来は「万人が協力して、良い製品作りを行う。」という創業時のスローガンからきています。

本社・工場は神戸市長田区にあったが、創業35年目の1995年1月17日の阪神大震災にて全壊しました。

翌年に三重県多気郡多気町に新工場を建設して本社・工場ともに移転。今年で三重県に移転して22年になります。

# 万協製薬は「極めて特別な会社」ではありません！

## 企業存続のために行っている「活動」が注目されているだけです。

- 神戸で創業して、22年前に三重県多気町で再創業して今も医薬品を作り続けている会社。多気町は人口15000人の小さい町。それに反比例するように、「製薬会社」は世界的な競争を日夜続けている業界です。
- 開発や品質管理業務に、必要な高度技術人材は全国から求人しています。また、工場で働く作業員は、出来るだけ地元の高校生を採用しています。
- そのため、地域および全国の求職者から魅力を感じてもらおうための様々な「仕組み」をつくっている。それが「会社の特長」として取り上げられているだけです。
- 会社のテーマは「社員が自宅に居ると同じくらいくつろげる職場づくり」です。そのためには、社員の自主性を重んじて、出来るだけ社員の意見を取り入れるエンパワメント経営をしています。

# 今こそ、「組織内エンゲージメントを 高める時代」

- 組織内エンゲージメントとは顧客満足、社員満足  
の次に必要とされている概念のこと。日本語に訳  
すると「強く共感する」とか「意気に感じる」などと言  
う言葉が適当。

例：「今度のお祭りで、みんなで御輿を担ごうよ！」

「よし解った！私も御輿を担ぐよ！」

- リーダーの発言や行動に共感して行動できる人の  
比率を増やすべき。

# 日本組織の労働生産性の低さは、 この「組織内エンゲージメント比率」の 低さが原因！

- 日本では70%の人が会社の考えや方針に新しい考え方を出さず、現状維持の仕事をしていると言われている。

エンゲージメントしている人は6%しかない。

これでは生産性が上がるはずがない。

- 「仕事あるべき論」ではなく、本来社員が「共感できる何か」を組織のリーダーは仕事の中で発信していくべき。

# 「組織内エンゲージメント調査」

## 「熱意ある社員」6%のみ 日本132位、米ギャラップ調査

2017/5/26 0:29 | 日本経済新聞 電子版

世論調査や人材コンサルティングを手掛ける米ギャラップが世界各国の企業を対象に実施した従業員のエンゲージメント（仕事への熱意度）調査によると、日本は「熱意あふれる社員」の割合が6%しかないことが分かった。米国の32%と比べて大幅に低く、調査した139カ国中132位と最下位クラスだった。

企業内に諸問題を生む「周囲に不満をまき散らしている無気力な社員」の割合は24%、「やる気のない社員」は70%に達した。

かつて「会社人間」と言われた日本の会社員は勤務先への帰属意識を徐々に無くしてきた。それでも仕事への熱意がなぜここまで低下したのか。どうすれば改善するのか。来日したギャラップのジム・クリフトン会長兼最高経営責任者（CEO）に聞いた。

——日本ではなぜこれほど「熱意あふれる社員」の割合が低いのですか。

「日本は1960～80年代に非常によい経営をしていた。コマンド&コントロール（指令と管理）という手法で他の国もこれを模倣していた。問題は（1980～2000年ごろに生まれた）ミレニアル世代が求めていることが全く違うことだ。ミレニアル世代は自分の成長に非常に重きを置いている」

「それ以上に問題なのは『不満をまき散らしている無気力な社員』の割合が24%と高いこと。彼らは社員として価値が低だけでなく周りに悪影響を及ぼす。事故や製品の欠陥、顧客の喪失など会社にとって何か問題が起きる場合、多くはそういう人が関与している」

## 仕事中に夢中になる12の質問

	1	2	3	4	5
	小 (そう思わない) ⇔ (思う) 大				
Q1 仕事中に、わたしが何を期待されているか分かっている。					
Q2 わたしの仕事をうまく行うために必要な資料や道具を持っている。					
Q3 仕事中に、毎日強みを活かし、夢中になるような機会を持っている。					
Q4 この1週間で、よい仕事をしたと認められたり、誉められたりした。					
Q5 仕事中に、上司または誰かが、わたしを一人の人間として認めて接してくれるようだ。					
Q6 仕事中に、わたしの成長を後押ししてくれる人がいる。					

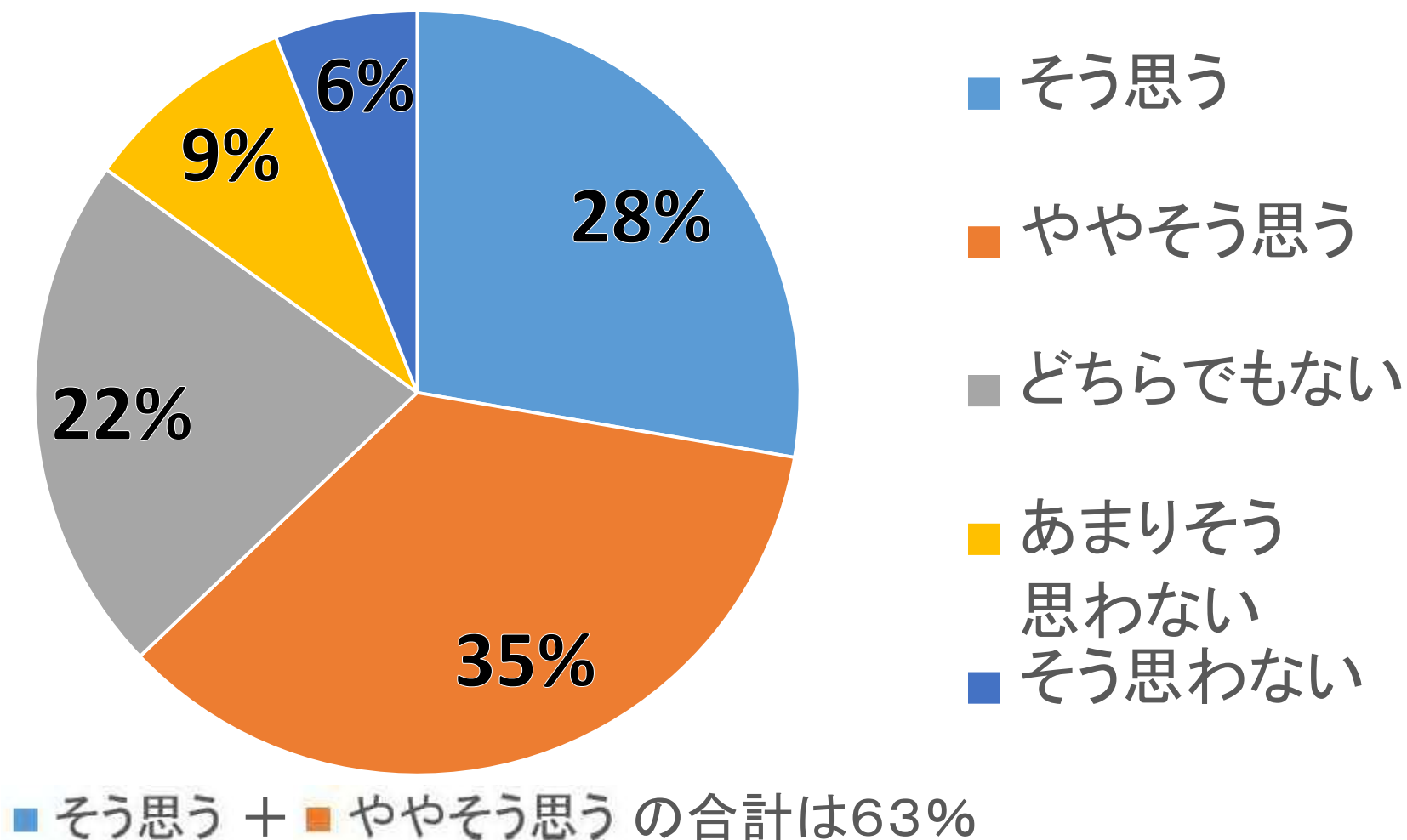


Q7	仕事中に、わたしの意見が聞き入れられる ようだ。								
Q8	会社の使命または目的は、わたしの役割が 重要だと感じさせてくれる。								
Q9	仕事仲間または同僚たちが、真剣に 上質な仕事をしている。								
Q10	仕事中に、親友とよべる友だちがいる。								
Q11	この半年間で、仕事中に、誰かがわたしの 前進を評価してくれた。								
Q12	この1年間で、仕事中に、学習し成長する 機会があった。								

# 万協製薬 エンゲージメント調査結果

調査日：2018年5月（社員148人）

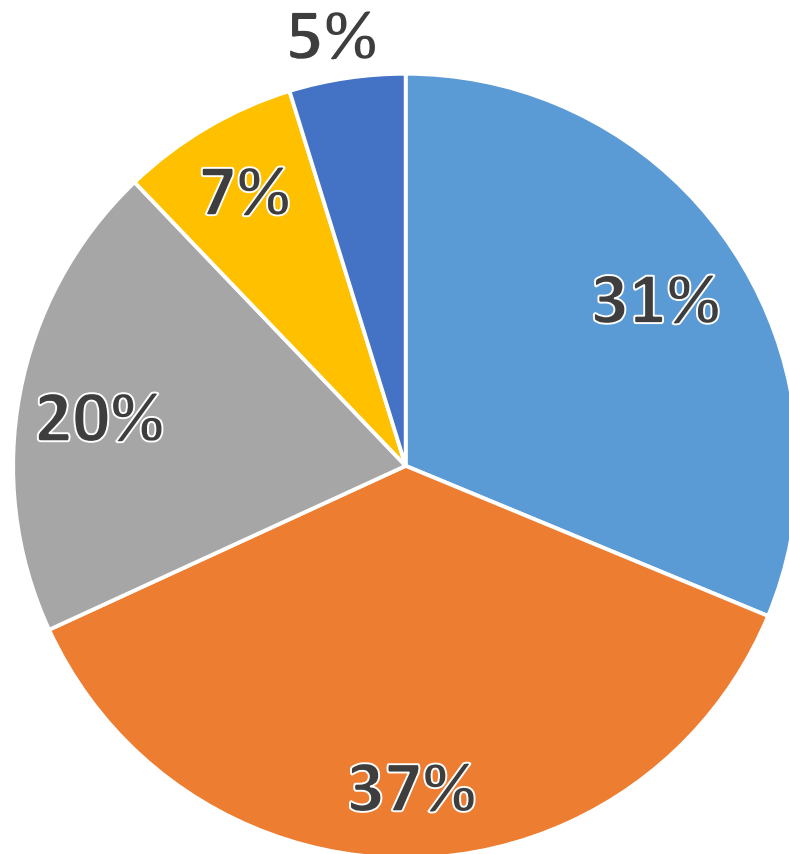
## 全回答結果



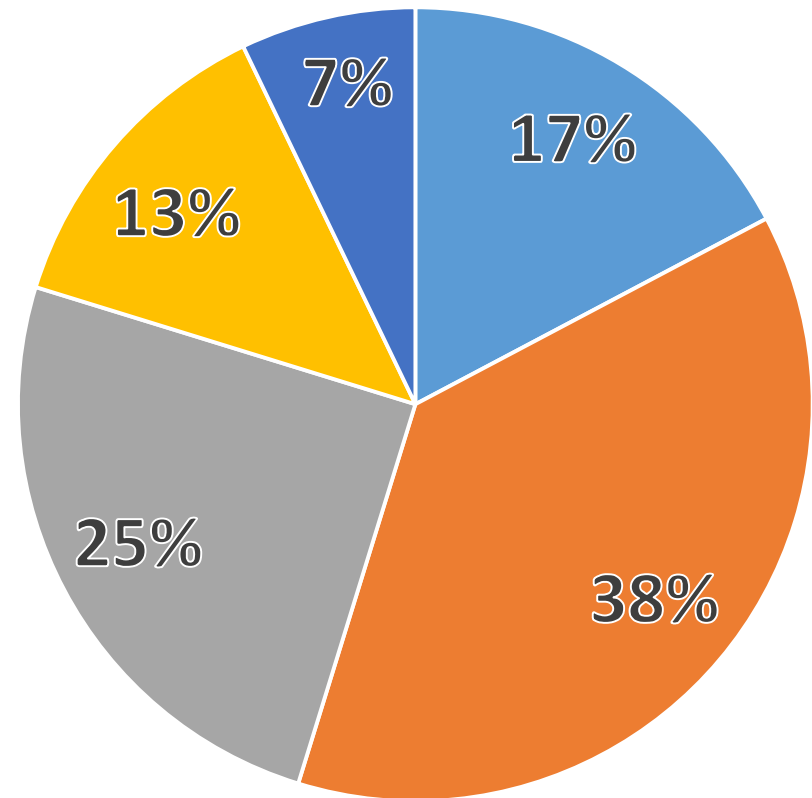
# 勤続年数別回答

4～5年の社員の  
そう思うの数值が低い

3年以下



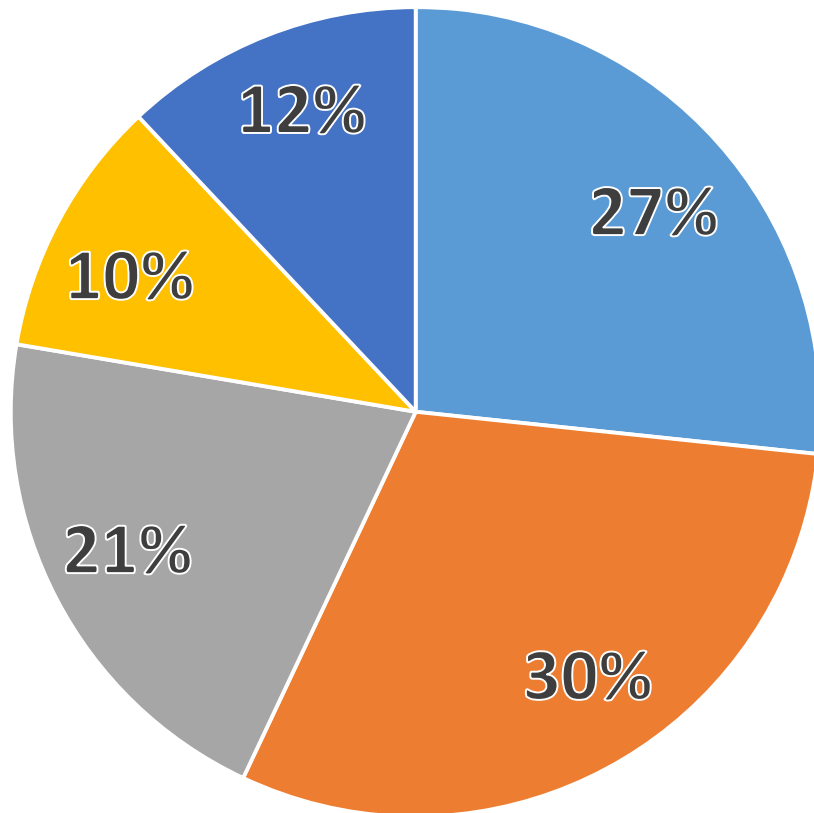
4年以上～5年以下



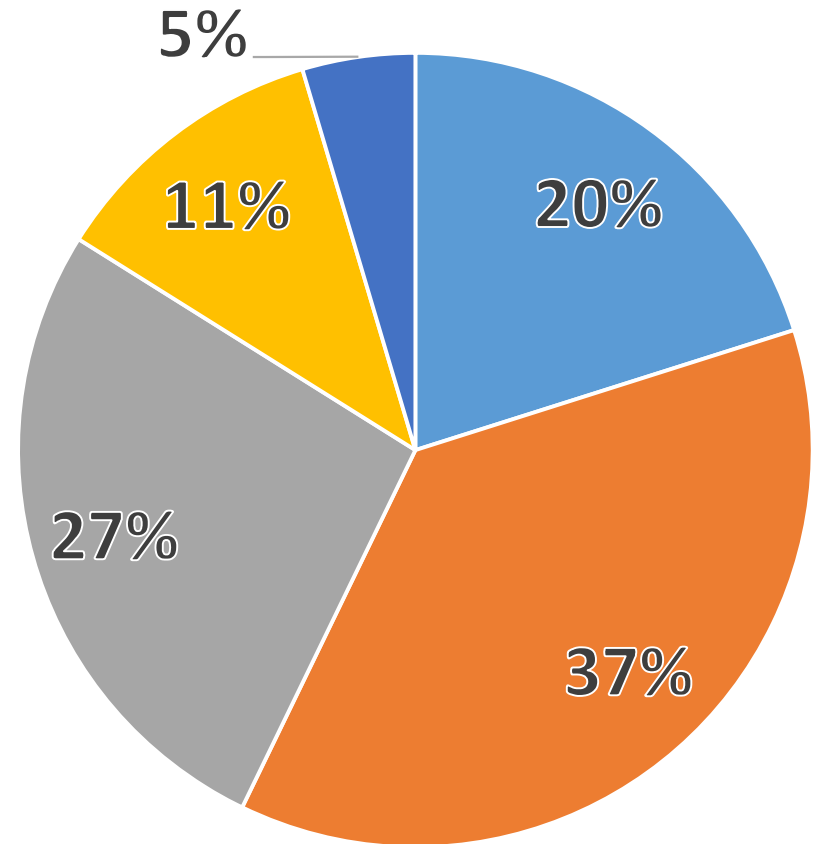
■ そう思う ■ ややそう思う ■ どちらでもない ■ あまりそう ■ そう思わない  
思わない

# 勤続年数別回答

6年以上～10年以下



11年以上～15年以下

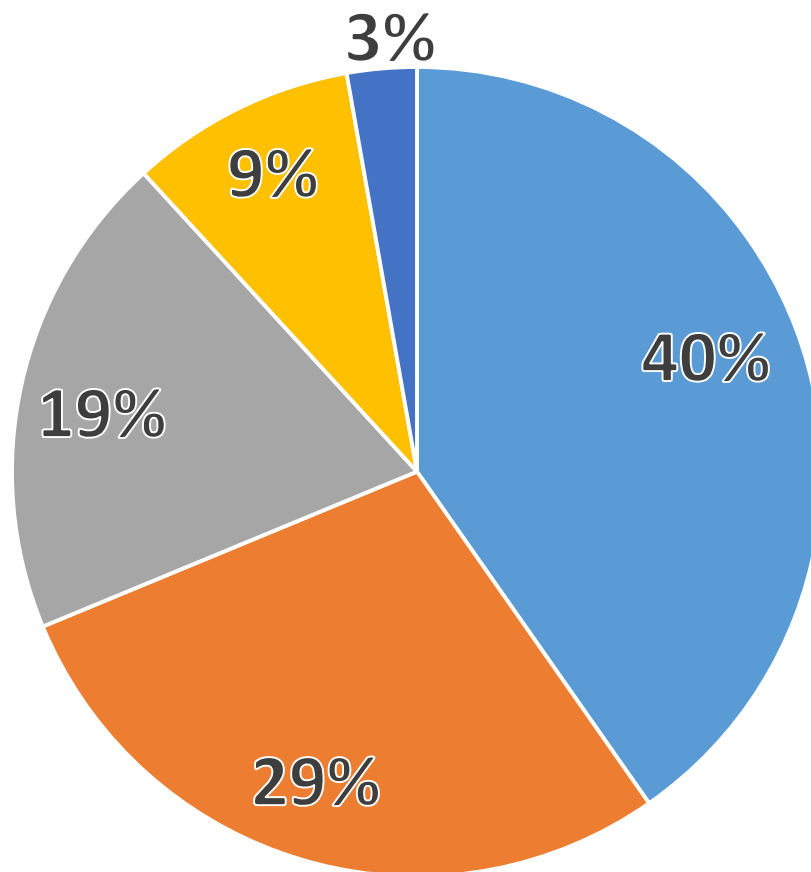


- そう思う ■ ややそう思う ■ どちらでもない ■ あまりそう思わない ■ そう思わない

# 勤続年数別回答

「そう思う」は16年以上の社員が最高

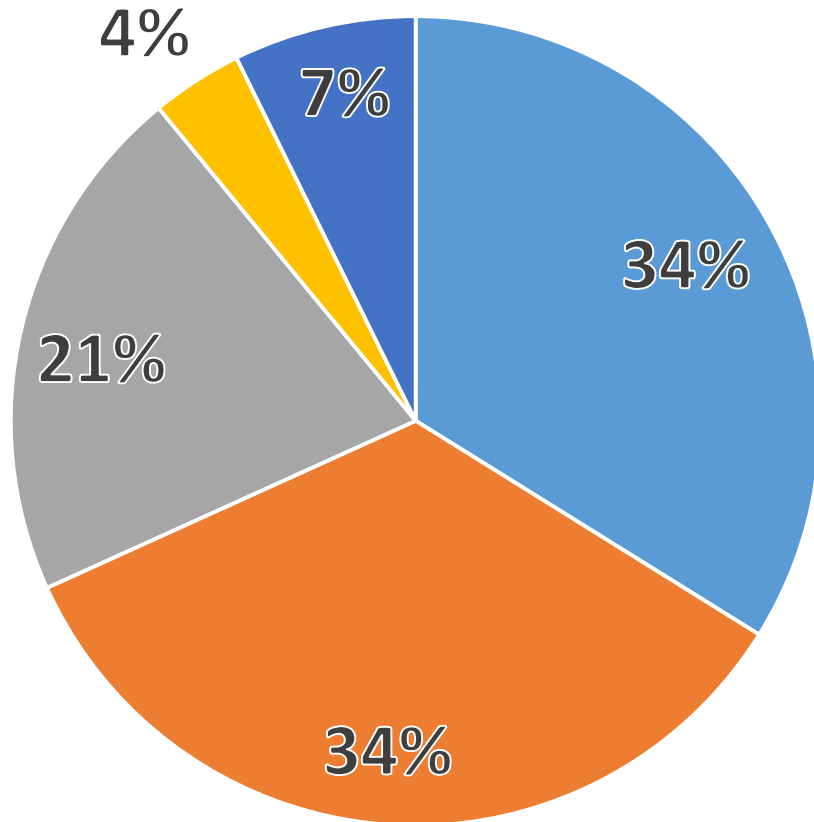
16年以上



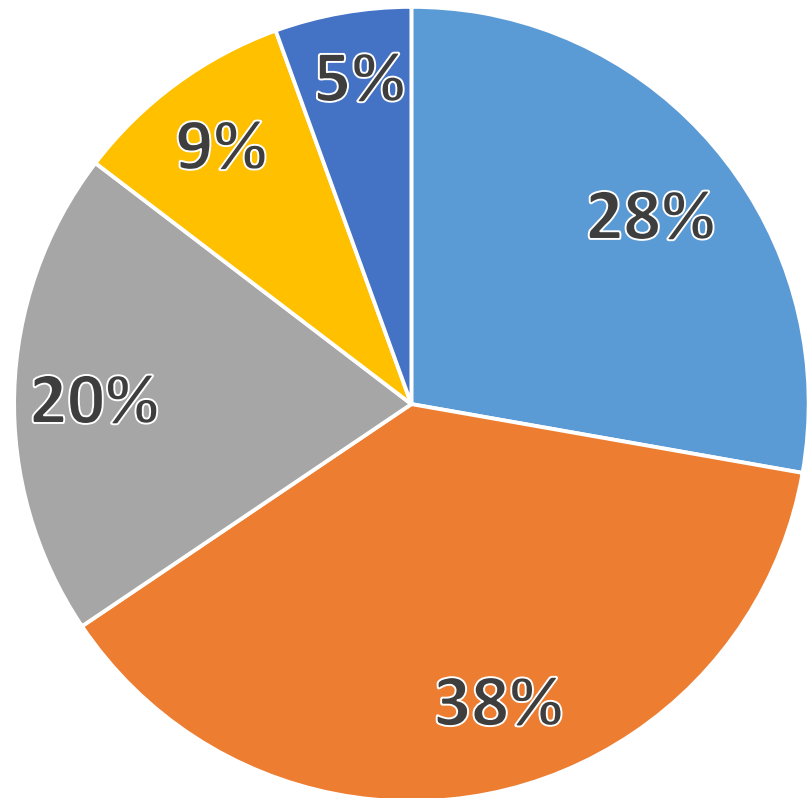
■ そう思う ■ ややそう思う ■ どちらでもない ■ あまりそう  
思わない ■ そう思わない

# 年齢別回答

10代



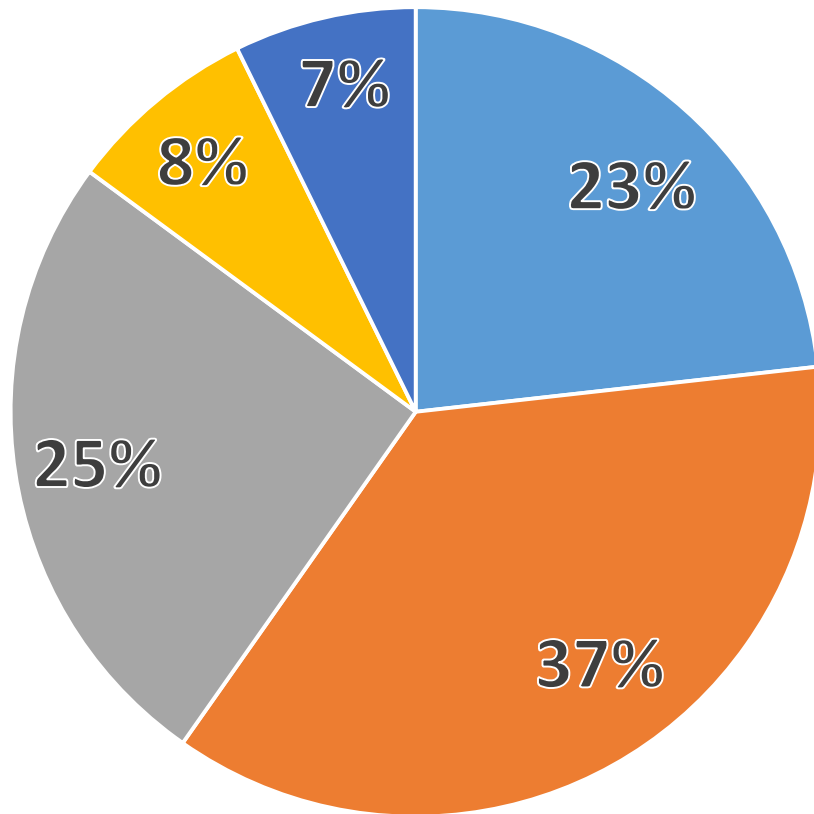
20代



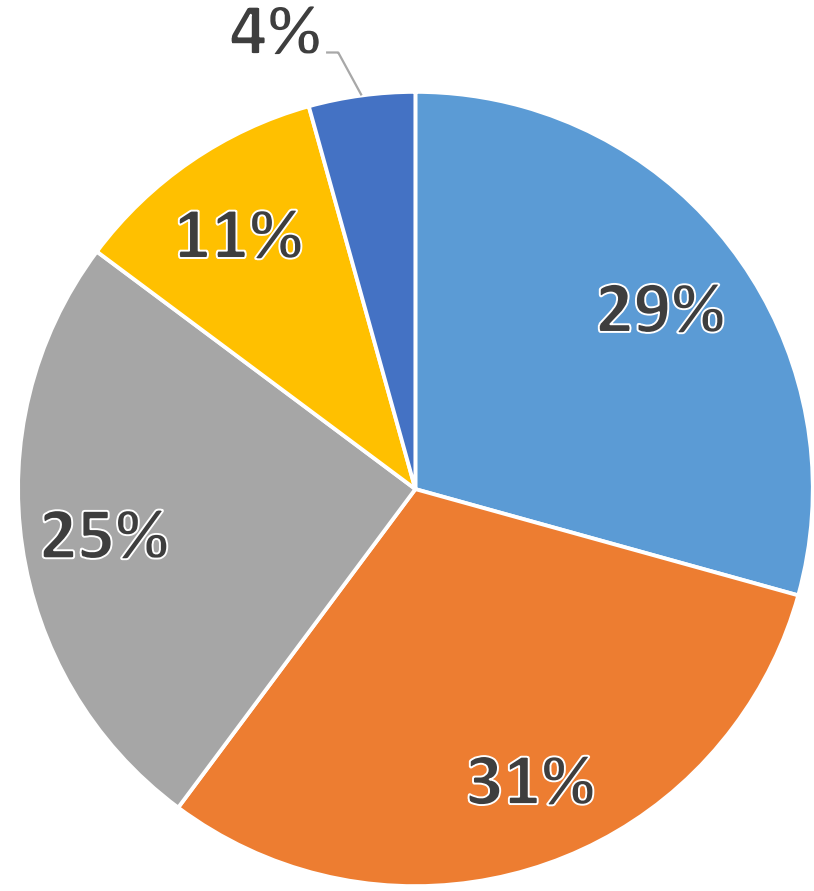
■ そう思う ■ ややそう思う ■ どちらでもない ■ あまりそう ■ そう思わない  
■ そう思わない

# 年齢別回答

30代



40代

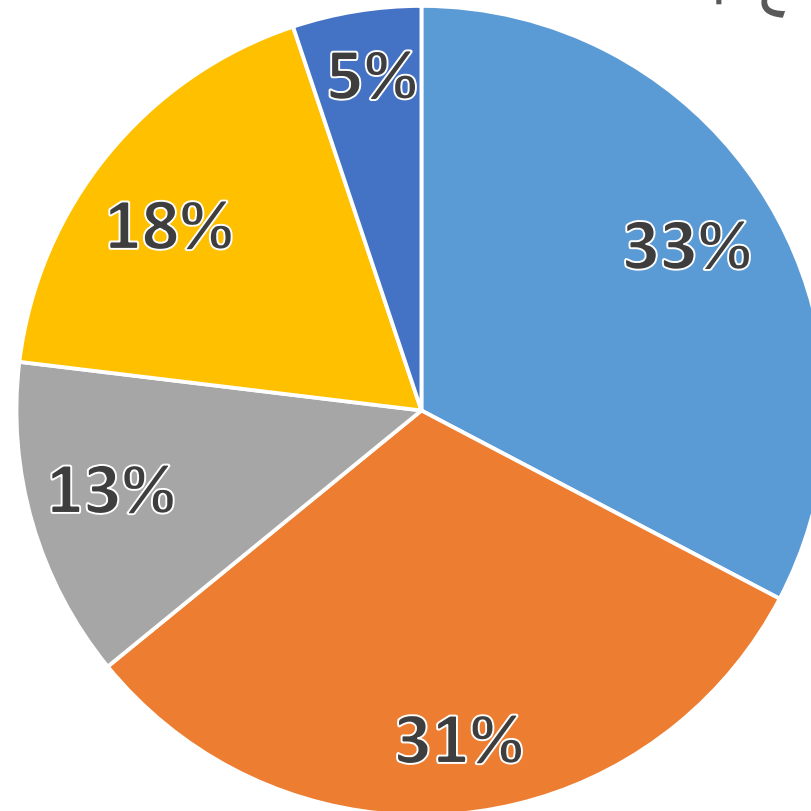


■ そう思う ■ ややそう思う ■ どちらでもない ■ あまりそう ■ そう思わない  
■ そう思わない

# 年齢別回答

50代以上

年齢では10代、50代が「そう思う」の数値が高い

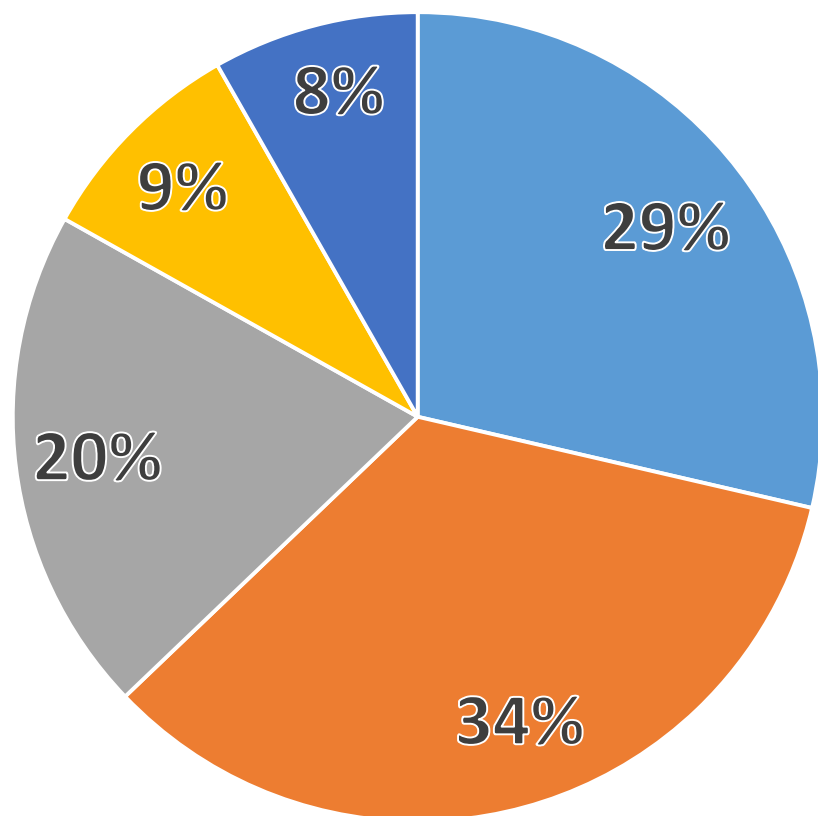


■ そう思う ■ ややそう思う ■ どちらでもない ■ あまりそう ■ そう思わない  
思わない

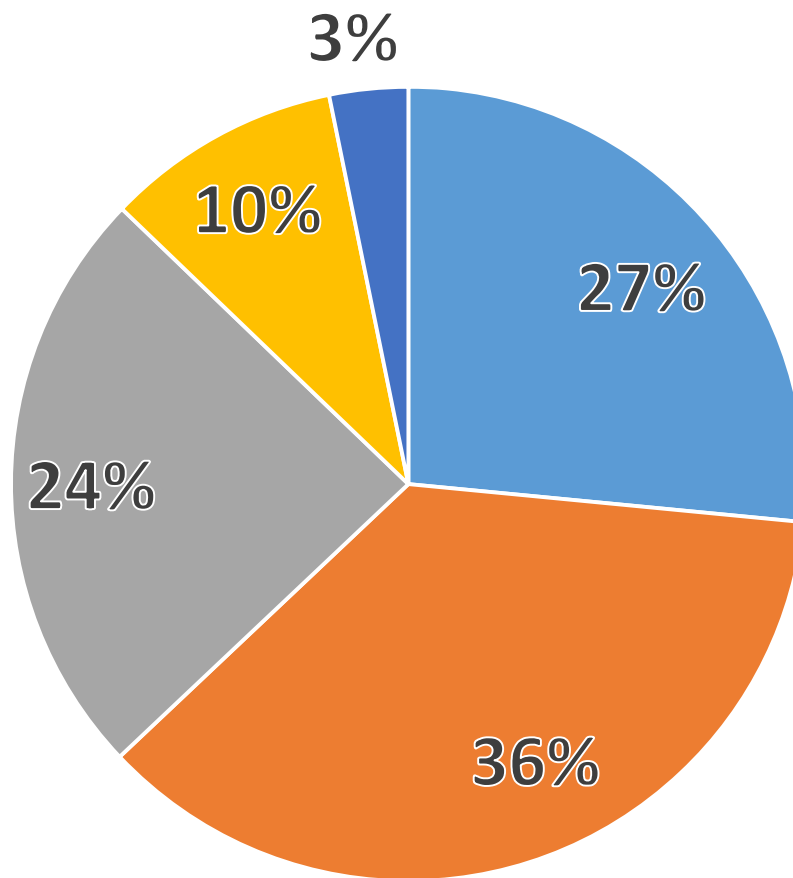


# 男女別回答

男性



女性



■ そう思う ■ ややそう思う ■ どちらでもない ■ あまりそう ■ そう思わない  
思わない

# これからはファンマーケティングを 目指そう！

- 組織内リーダーが、相手の満足度を上げることばかり執心していても、本来の成果は発揮できない。顧客満足や社員満足を上げることだけでは、本来の組織成果は、発揮できない。
- むしろ、組織に対するファンを増やすような「ファンマーケティング」がこれからの、ビジネスの主流となるだろう。

例：アップルの製品を使う人は、  
値段だけでは買わない。  
そのブランドを愛しているのだ。



組織内の社員全ての人間力の総計が  
「企業力」である！  
会社の成長にはこれが不可欠なのだ！

かつて、マネジメントの父ピーター・ドラッカーは、「経営にはアートとサイエンスが必要だ。」と言った。この言葉の意味をもう一度考える  
時代がいよいよ来たと思う。

会社には全ての人が永続して成長し続けるだけの「カルチャーとクオリティ」が必要。貴方の今、勤めているあるいは経営している会社には、それが存在していますか？！！

「個人の資質」が伴っていないなら、それを補うしくみが会社に存在しなければ、  
企業は成長出来ない時代になった！

単なる「売上を上げる」とか、「利益を増やす」などの短絡的な目標ばかり掲げていては、社員の成長はない。社員の成長がなければ、会社の成長も無いことになる。

会社は公的存在。大事なものは、その会社が無ければならない「社会的意義」の追求とそれに向けた「全社教育」。そこには、個人の技術だけでなく、「心の成長」無くして実現しないのである。

もういいかげんに売上にこだわるのをやめよう。本当に必要な会社は決して無くなったりしないのだ！心を育てるにはどうすればいい？

それには、ありとあらゆる芸術に触れて、人間を好きになり、生きていることのすばらしさを感じることでできる「吸収力のある人間」になるしかない。

会社が仕事の課題を与えるだけでなく、「人間として生きる意味」や「会社以外の人から認められる喜び」を社員に与える責任があるのに、それを放棄している会社が多すぎる！

# 事例紹介:モジュールの習得

## 働きやすく人が育つ環境づくり

### ■モジュールの習得

各課の作業を細分化し、点数化することで自分の成長度合いがわかる指標。

点数を伸ばすにはいろいろな作業の経験が必要とされる。

点数は賞与に反映されたり、正社員登用の目安にもなる。

\* 2017年 正社員登用 6人

#### ①顧客対応

- 1-1 内示票注の確認と把握
- 1-2 内示票注をスケジュールに反映 (仮発注)
- 1-3 生産予定表の入力、更新
- 1-4 生産予定表の連絡
- 1-5 納品日等の調整
- 1-6 納品日・製造予定の連絡
- 1-7 近江専用パレットの発注依頼
- 1-8 テーブル発注書作成 (必要数量の算出)
- 1-9 テーブル発注、転入確認

5/	7/	9/	11/	1/	3/
1	1	2	4	4	4
1	1	2	4	4	4
1	1	2	4	4	4
1	2	2	4	4	4
1	2	2	4	4	4
1	2	2	4	4	4
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	2
0	0	0	0	0	2

+4

- 2-1 P/C用パレットの手配ができる
- 2-2 出荷票情報の連絡
- 2-3 出荷形態を家裏行で報告

0	0	0	0	0	0
0	0	0	4	4	4
1	2	2	4	4	4

- 3-1 委託製造請書の記入、連絡
- 3-2 「販売らくだプロ」で納期連絡 (FAX)
- 3-3 生産予定表の入力と更新
- 3-4 生産予定表の連絡

0	0	0	0	0	1
0	2	2	4	4	4
0	2	2	4	4	4
0	2	2	4	4	4

+1

- 4-1 生産予定表の入力、更新
- 4-2 生産予定表の連絡 (メール権へ)
- 4-3 生産予定表を連絡 (サカキ&Bライズ)
- 4-4 製品在庫の確認 (チカキweb)
- 4-5 納品日・製造予定の調整と連絡
- 4-6 製品ロット計算
- 4-7 パケチロット計算
- 4-8 出来上がりパレットの計算

0	2	2	4	4	4
1	2	2	4	4	4
1	2	2	4	4	4
0	0	0	0	0	0
0	1	2	4	4	4
0	0	2	2	2	2
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	2	4

50 60

- 5-1 生産予定表の入力、更新
- 5-2 生産予定表の連絡
- 5-3 「販売らくだプロ」で納期連絡 (FAX)
- 5-4 支店ロット番号の依頼連絡
- 5-5 納品日等の調整
- 5-6 納品日・製造予定の連絡
- 5-7 資材入倉 (未入倉) の連絡

1	2	2	4	4	4
1	2	2	4	4	4
1	2	2	4	4	4
0	1	1	4	4	4
1	1	0	4	4	4
1	1	2	4	4	4
0	0	0	0	0	0

- 6-1 「販売らくだプロ」で納期連絡 (FAX)
- 6-2 納品日等の調整
- 6-3 納品日・製造予定の連絡
- 6-4 出荷高報告の連絡
- 6-5 出荷依頼書の依頼の把握
- 6-6 出荷数量を把握し、指示できる

1	2	2	4	4	4
1	1	2	4	4	4
1	2	2	4	4	4
0	0	1	2	2	4
0	0	0	1	2	2
0	0	0	0	0	0

+2

20 30 40

# 事例紹介：モジュール習得チェックのしくみ

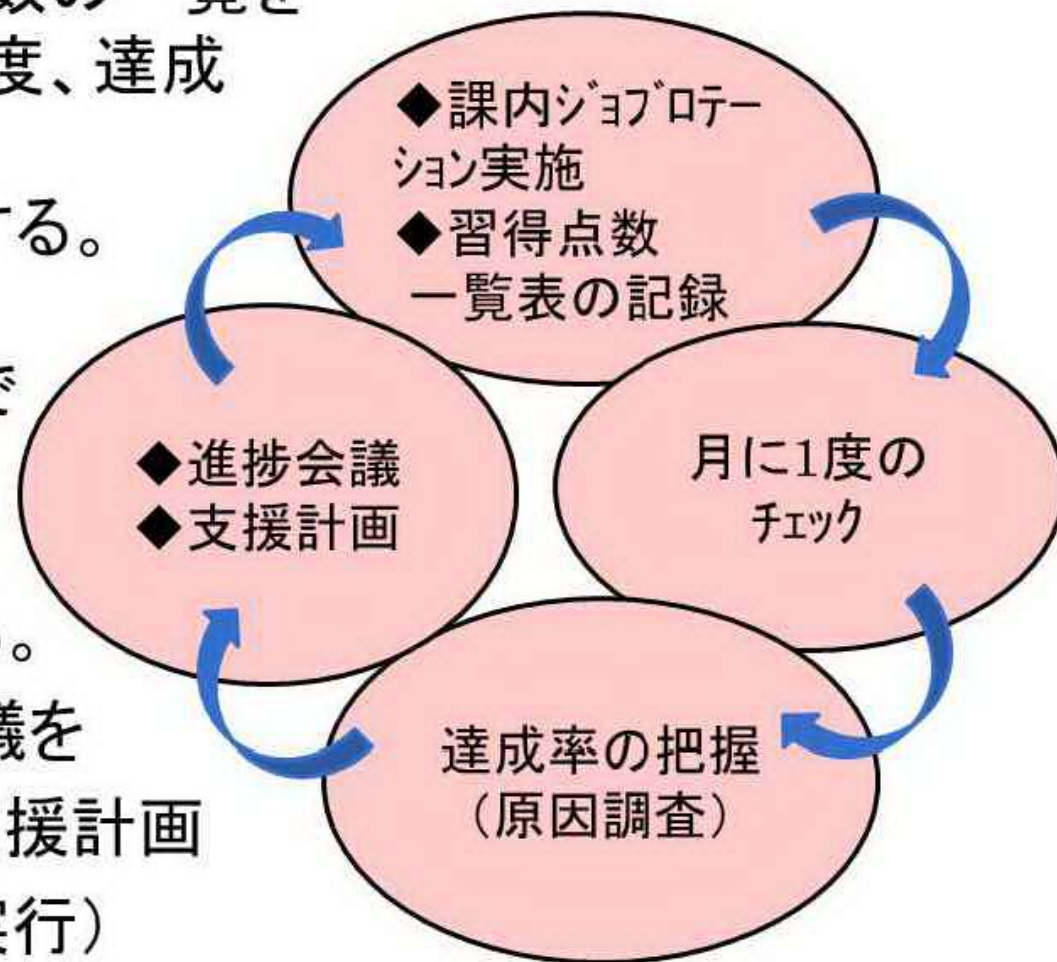
## ◆行動目標

- ①モジュール習得点数の一覧を作成し、月に一度、達成状況を確認し、達成率を把握する。

(確認)


→習得が進んでいない場合は、グループ毎の原因を調査する。

- ②月末に進捗会議を行い、翌月の支援計画を話し合う。(実行)



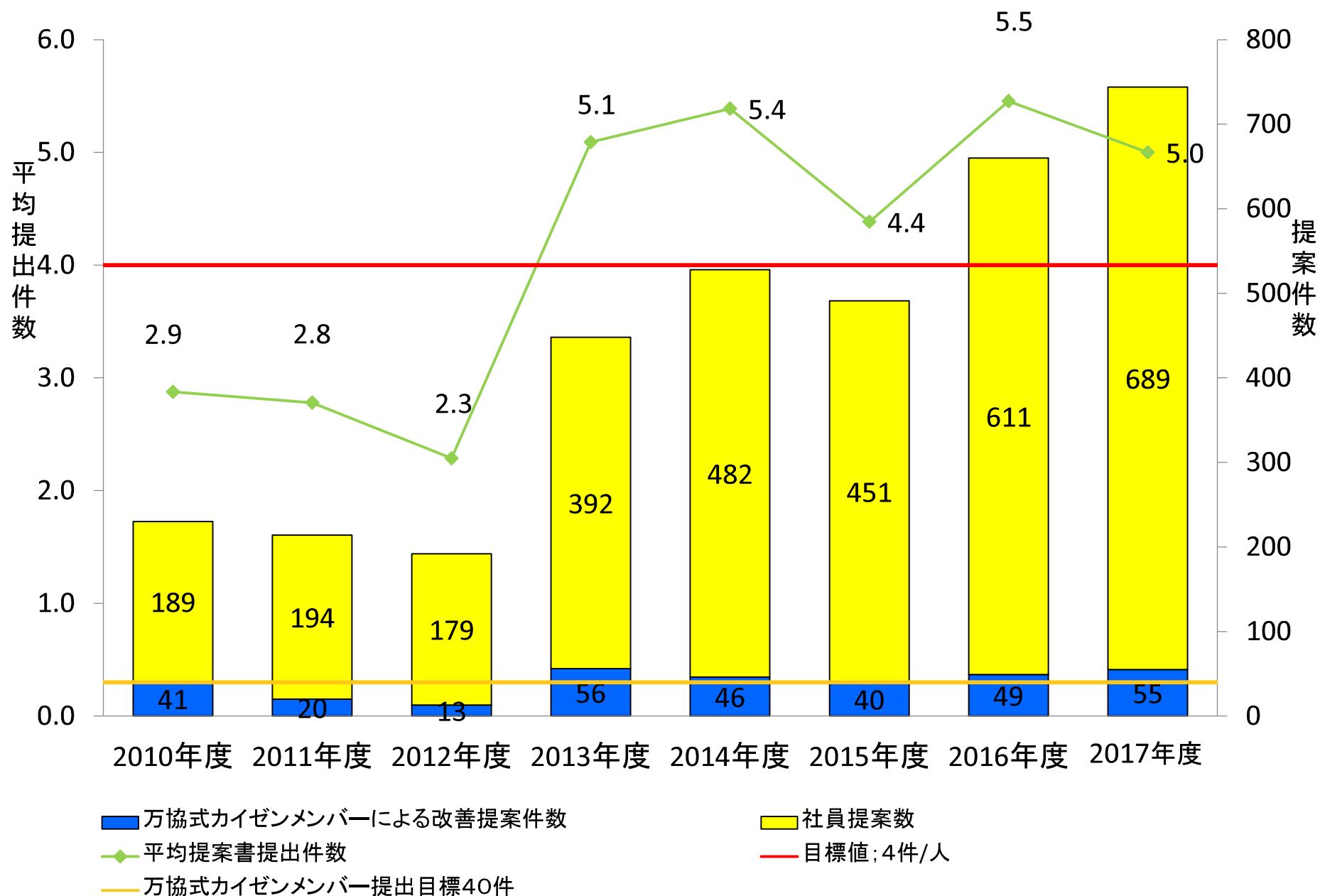
# 事例紹介：提案書制度

社長直行便！！ 万協をもっと、良くしよ～(^ ^)／ 提案書・報告書

提案日	2017年8月18日	NO.				
所属	品質管理課	写真				
氏名		  <p>図1 旧ボトル                      図2 新ボトル</p>				
今、困っていること、改善したいこと	原料サンプリングで参考品のサンプルを別に採ることになり、大量のサンプルを長期にわたり保存する必要がある。今までよく使用されていた100mlのボトルは気密性の高いJKボトルを使用しており、品質が保たれていたが、500ml、1000mlのボトルでは気密性が悪い容器のままであったため、液もれがおきており、揮発性の原料など品質が変わってしまう恐れがある。					
提案	500ml、1000mlのボトルを機密性の高いJKボトルに変更した。					
期待できる効果	液漏れがなくなり、揮発性の高いサンプル等でも長期にわたり品質が保たれた。これにより再試験が必要な場合に品質が保たれた状態のサンプルを用いることができ、顧客の信頼にもつながる。 また旧ボトルからJKボトルに変更したことで年間約10,800円の削減になった。 (500mlボトルの単価+1000mlボトルの単価) × (年間ボトル使用数) 旧ボトル: (170+240) × 120=49,200 JKボトル: (140+180) × 120=38,400    差額: 10,800円					
社長の返事	<p><i>2017.9.6</i> <i>good work!</i> <i>社長</i></p>		提案者からのコメント			
	特別賞	社長賞	優秀賞	採用賞	提案賞	ちょこっと
		¥5,000	¥1,000	¥700	¥500	¥100



# 事例紹介：年度別提案書提出件数



# 事例紹介:ジョブローテーションの実施

## ■ジョブローテーションの実施

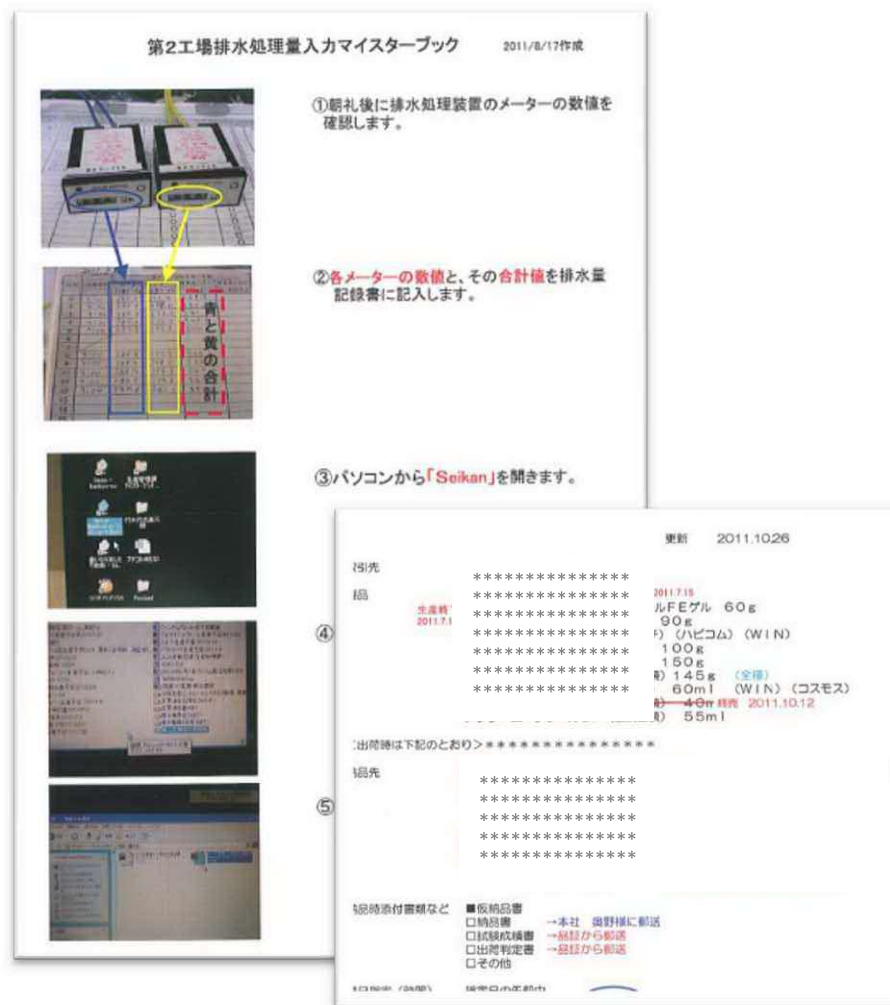
全社員対象の人事異動。  
モジュール習得度と経験年数が  
上がると検討される。

## ■マイスターブック

指図書や手順書に書ききれない魂の  
こもったこだわりのマニュアルです。

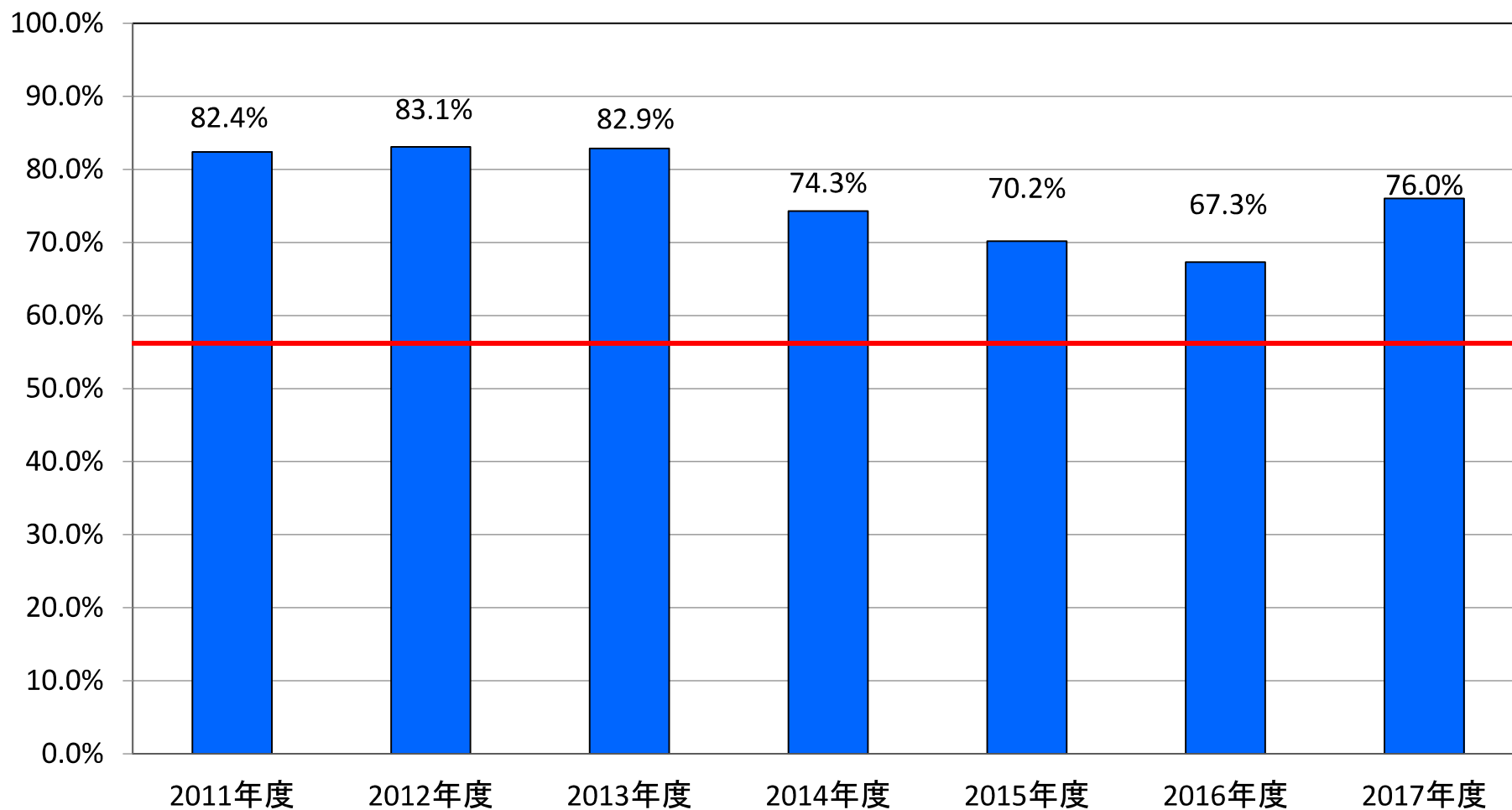
頭の中にたくさん知識を持った人は、  
『職人』です。万協製薬では、職人では  
なく、誰がどの作業をしても同じ作業が  
できる多能工な社員を育てることを目的  
としています。

工場のガイドブックのようなものです。



会社全体で業務の習熟を図るとともに、  
休業者がいても業務をカバーできる。

# 有休取得率



■ 有給休暇取得率 (%)

— 製造業全国平均: 56.2%

# 事例紹介：プチコミファミリー制度

## 年1回の海外旅行と食事を開催

入社3年以内の離職率の低下を目的に、  
部署以外の先輩とのコミュニケーションを  
促進するために生まれた制度。

入社順に部署も関係なく、4～5名  
(2016年以降8名程度)で選ばれ、  
次の日から1つの家族に。  
仕事からプライベートまで  
いろいろな話や相談ができます。  
家族という仲間で、仕事を  
バックアップ。

プチコミファミリー制度実施後、  
現在まで**離職率は5%以下**に。

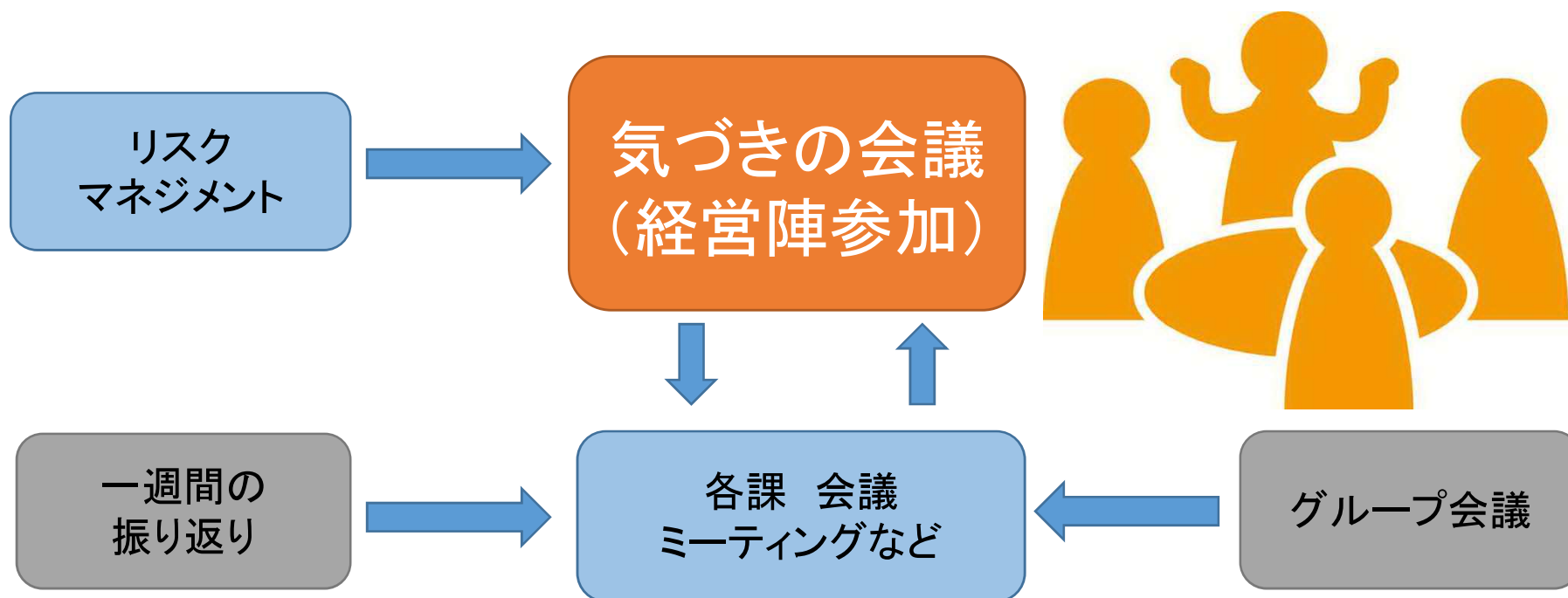
食事会／年2回(会社から1名3,000円の補助あり)  
旅行／年1回(会社から最大10万円の補助あり。1週間の休暇取得可)



# 事例紹介：“気づき”の会議

「気づきの会議」を中心に、各部署で行われる対話が増加。

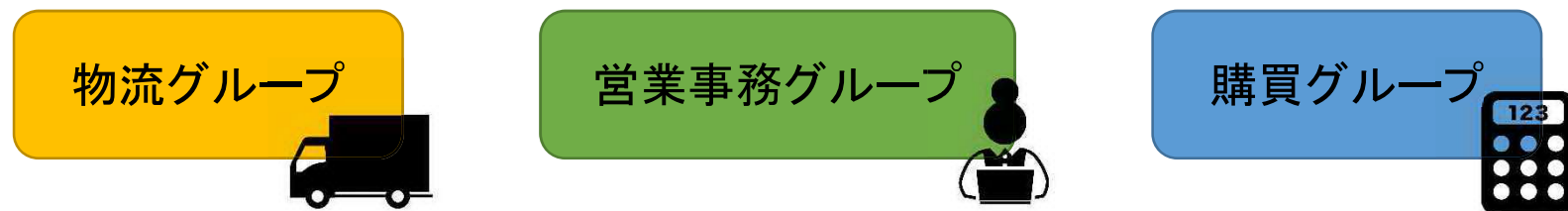
※社員から、会議や話し合いの場を設定



## 各課の活動

トラブル分析会議、お問合せ会議・勉強会、モジュール講習会、各課現場確認会議、一週間の振り返りミーティング、気づきの集まり、進捗会議、リスクマネジメント会議、新製品立会の振り返り、顧客対応報告会 など

## (例) 生産管理課では・・・



- ◆ 生産管理課は、3つのグループに分かれています。第1工場事務所、第2工場事務所、第1, 2, 3工場の現場で作業をしています。
- ◆ 生産管理課発足から、人数が増え続けているため、対話が重要になってきた。

↓そこで情報共有のため

生産ライン報告、一週間の振り返りミーティング、目標進捗、  
携帯LINEアプリの活用



物流グループ



営業事務グループ



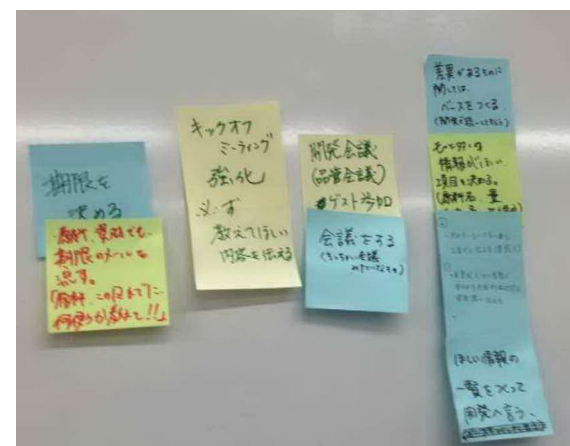
購買グループ



会議の進め方や内容、役割などを学び他部署の会議へ参加



◆リーダー、サブリーダーが社外講習へ参加し、会議の方法、進め方、注意点を学び、それを社内で実践。



# 事例紹介：年2回の賞与面談





## 事例紹介：社員満足度調査の主な項目

No.	項目
1	職場のコミュニケーションに満足しているか
2	社内アイデンティティを達成しているか
3	会社の方針を理解しているか
4	社内キャリアアップが育成できているか
5	人事考課制度に満足しているか
6	万協を他の人に紹介したいか
7	ジョブローテーションに満足しているか
8	社内における自己実現ができているか
9	社内エンパワーメントを達成しているか
10	社内評価に対して満足しているか
11	ワークライフバランスが浸透していると思うか
12	会社は変化しているか
13	会社は楽しいか

1・・・そう思う

3・・・あまりそう思わない

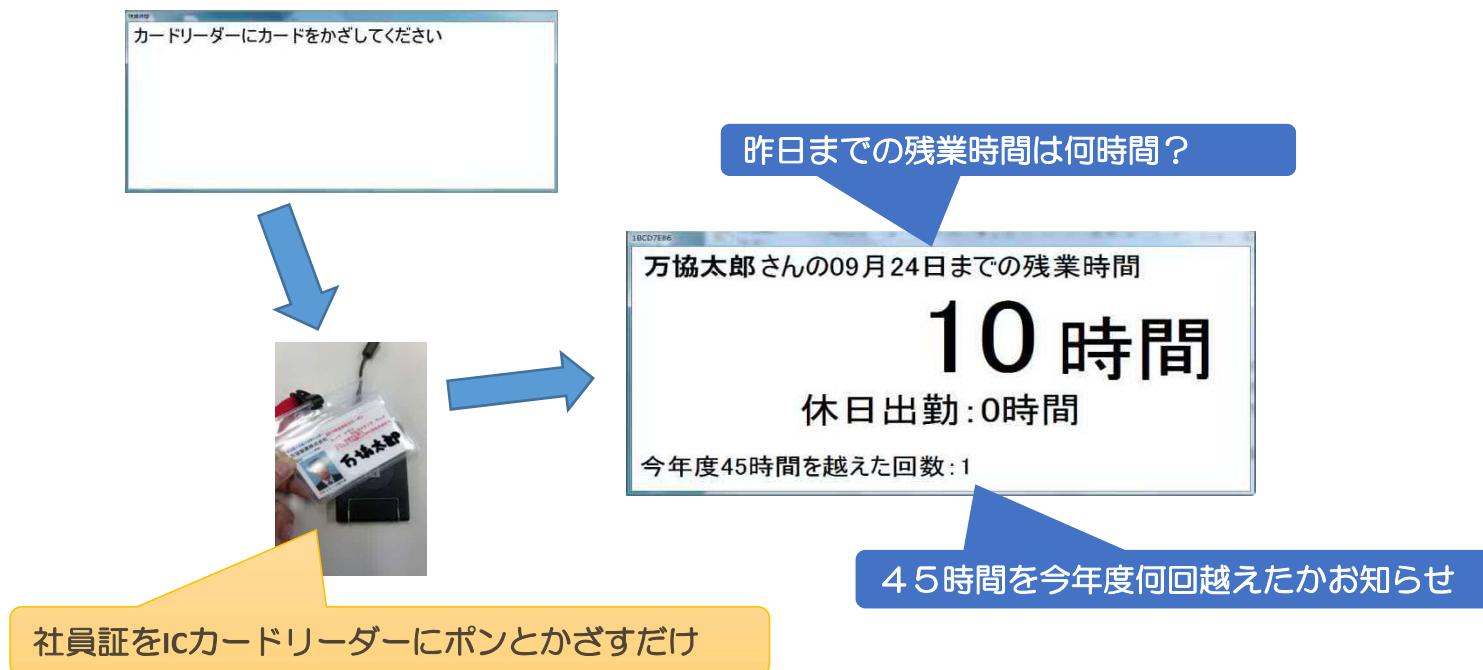
2・・・ややそう思う

4・・・そう思わない

# 事例紹介:「残業管理システム」の導入

## ■ 累積残業時間の表示と警告

- ICカードの入った社員証を使って昨日までの残業時間を簡単チェック
- 40時間、45時間を越えるとそれぞれ異なる音で警告
- 休日出勤と残業時間の合計が80時間を越えても警告
- 4月からの45時間越えの回数も表示
- 現在のペースで残業した場合に45時間を越えそうな場合も教えてくれます



## ■ チームのメンバーの残業時間もWEBで確認

WEBブラウザを使って「全社」から「課」、「係」まで、グループごとに社員の残業時間を一覧で見ることができる

簡単絞り込み

45時間を越えた回数も把握できます

40時間、45時間越えて色による警告

忙しい人がいたら自主的に手助けしてくれるケースも！

チーム合計を表示

社員番号	名前	残業時間	休日出勤	45時間超
11042	高橋 隆夫	45.0	9.0	2
11058	渡辺 健一	31.0	12.0	0
11073	石川 太郎	33.5	9.0	0
11079	佐藤 誠	17.0	9.0	0
11098	鈴木 次郎	25.5	0	0
11099	田中 裕子	27.0	0	0
11097	山本 浩二	36.0	0	0
11112	中村 健太	29.5	26.0	0
11114	西村 真司	31.0	0.0	0
11138	長岡 聡	36.5	17.0	0
11152	石川 雄志	32.0	9.0	0
11156	藤村 隆雄	30.0	9.0	0
11157	中川 隆平	26.0	13.5	0
11143	渡辺 隆史	36.5	0	0
28002	菅原 一貴	25.0	0	0
28003	藤井 直樹	30.5	0	0
28004	藤田 久美子	1.0	0.0	0
28005	石川 隆子	7.0	0.0	0

残業合計：501.0 時間 休日出勤合計：183.5 時間

# 達成できた成果

## ■ 社員の声を反映

- 社員から出された自由闊達な意見や提案を出来るだけ多く取り入れ続けたことで提案の質が上がってきた。
- 時短勤務の正社員、在宅勤務などワークライフバランスの実践。
- 副業を可能とし、社員の成長・働き方を会社が応援する新しい会社のスタイルを実現。
- 万協を他人に紹介したくなる会社に成長。

## ■ 部署間の連携強化

- プチコミ旅行は海外へ進出。  
日本の常識は海外の非常識という見方。自分達で海外に行ってトラブルや言語文化の違いへの戸惑いが成長の機会となる。
- 日報システムの書き込み定着により、工場が離れていてもリアルタイムで情報共有可能。お互いが近い存在と認識。

**他部署と話し易くなり、横連携の強化につながり、  
離職率5%以下を実現。**



# 妊娠・出産テーマ 県の派遣講座

ライフプランを考える民間企業向けの県の派遣講座が二十六日、多気町五桂の万協製薬であった。二十代の社員を中心に男女二十人ほどが、妊娠、出産などを想定した人生設計の大切さを学んだ。

(大沢悠)

「ええますか？」と題して話した。

川村さんは「その人がその人らしく自由に生きるのが人権。性教育は人権教育」と述べた。また

「避妊しないセックスは女性に対する暴力」「望まない出産は虐待につながる」と述べ、妊娠を望まない人は、より失敗率の低い、低用量経口避妊薬(ピル)の服用を薦めた。

県内企業に県が専門家派遣し、若い社員に妊娠や出産の知識を深めてもらい、ライフプラン作りに役立ててもらおうのが狙い。本年度から始まる。同社は二社目。いなべ総合病院産婦人科部長の川村真奈美さん(三三)が講師で、「性と恋愛と人生設計」ライフプランを考

## 若手 人生設計考えて

多気の万協製薬



女性特有の病気について解説する川村さん=多気町五桂の万協製薬第二工場で

川村さんは「セーフティーセックス(安全な性行為)は大事。これからはハッピーセックスがもっと大事。対等な男女関係を築いて」と呼び掛けた。

企画した同社の服部美穂さん(三三)は「働く女性は仕事のほか、結婚、出産と考えることが多い。後輩には自分のライフプランを考え、パートナーと話し合っってライフプランを決めてほしい」と話していた。

妊娠、出産の知識を深める社員=多気町五桂の万協製薬第二工場で



2015年  
11月27日  
(中日新聞)



# 切り拓く 松阪の女性たち

■ ■ 1

米国大統領候補や英国首相、野党代表と世界、日本で注目を集める女性リーダー。政府は「すべての女性が輝く社会づくり」の推進を掲げている。男女雇用機会均等法が施行されて三十年。道を切り開いてきた人たちはどのように歩んできたのか。松阪地区で活躍する女性たちに迫った。

吸い殻が山積みにな 専務、多気町議の顔を った灰皿。「片付け 持つ。三足のわらじを て」。そう言った男性 上司に「そんなことを するために会社に入っ たんじゃないません」。 言い返したのは、化粧品会社に勤めていた二十代のとき。その後、お茶出しは「当番制に」と提案もした。穏やかだが、おかしいと思えば上司にもはつきりものを言う。そうやって道を切り開いてきた。

現在は高大学生三人の母、夫が社長を務める万協製薬(多気町)の

## 万協製薬専務 松浦慶子さん(51)



社員と打ち合わせをする松浦さん。多気町五桂の方協製薬で

# 三足のわらじで奮闘

履く器量の持ち主も過 去には人知れぬ苦勞が あった。三番目の子ど もが幼いころ、子育て をしながら目いっぱい 働いたが、「仕事も子 育ても完璧にできない もどかしさ」に悩ん だ。心も体も疲れ果 て、人目を忍んで泣い た。 当時、両立支援の仕 組みはないに等しく、 同社はその後、社員が 働きやすい会社づくり 二回、全社員と面談す

る。社員からは「専務には本音を話しやすい」と好評だ。聞け ば、一人一人、家庭の 事情も希望する働き方 も違つ。聞くだけでな く「その人に合った働き方を応援するのが管理職の役目」と心得る。「働く女性を応援したい」。町議になった今、この思いは社内に

プロフィール  
1965年、奈良県生まれ。徳島文理大薬学部を卒業。奈良県立医科大付属病院薬剤部や化粧品会社に勤務。27歳で大学の同級生と結婚し、夫の家族が営む万協製薬に入社。97年から専務。2014年の多気町議選に立候補し当選、現在1期目。

# 社会貢献活動

## まごころシリーズ事業の概要

### 「高校生による商品開発プロジェクト」

相可高校では食物調理科の生徒によるレストラン「まごの店」の成功例がある。それにならい、「生産経済科の生徒にも社会で活躍できる場を」と生徒が商品開発、販売、営業など“生きた”経営を体験する実社会学習プロジェクト事業を行う活動である。

万協製薬は、開発・製造分野の支援と販売への協力をすることとなり、共同開発を行っています。3年間学生は弊社の長期教育を受け毎年優秀者を社員に採用しています。



# 社会貢献活動

## 相可高校生産経済科とは

生物生産と経済の仕組みを学び、経済に強く、環境に優しい産業人を育成します。



2018年10月、循環型農業で  
内閣総理大臣賞を受賞！！





# 社会貢献活動

## 開発会議・試作・製造の様子



売上に応じた利益を相可高校へ商品として利益還元し園芸福祉活動を推進しています。



# 社会貢献活動



首相官邸

Prime Minister of Japan and His Cabinet

言語選択 ▶ English ▶ 中文 | ▶ ご意見・ご感想

文字サイズの変更 中 大 🔍  検索

総理大臣

記者会見

閣議

国の政策

歴代内閣

資料集

首相官邸トップ > 総理大臣 > 総理の一日 > 平成26年11月19日 平成26年度「子どもと家族・若者応援団表彰」表彰式



平成26年11月19日

平成26年度「子どもと家族・若者応援団表彰」表彰式

印刷



2014.11.19「平成26年度 子どもと家族・若者応援団表彰 内閣総理大臣表彰【子育て・家族支援部門】」を受賞させて頂きました。



# 社会貢献活動

## 第6回 ものづくり 日本大賞



相可高校とのまごころコスメの取り組みで  
2015/11/2

第6回ものづくり日本大賞  
青少年支援部門  
『経済産業大臣賞』受賞



# 社会貢献活動

## 万協製薬における 各種表彰 (2009~2017年)

表彰年月日	表彰名	授与者
2009年 3月	2008年度三重県経営品質賞知事賞	三重県知事
2010年 2月	2009年度日本経営品質賞 中小規模部門	日本経営品質賞委員会
2010年 4月	表彰状(日本経営品質賞)	多気町長
2011年 6月	第9回日本環境経営大賞 環境経営優秀賞	日本環境経営大賞表彰委員会
2011年12月	地域思いビジネス共感大賞・奨励賞	三重県知事
2012年 6月	モンドセレクション銀賞(まごころteaハンジェル)	モンドセレクション
2012年12月	第9回日本パートナーシップ大賞グランプリ	日本パートナーシップ大賞グランプリ
2012年12月	平成24年度みえの防災大賞奨励賞	三重県知事
2014年 3月	がんばる中小企業・小規模事業者300社	経済産業大臣
2014年 3月	おもてなし経営企業選	経済産業省
2014年 5月	平成25年度子育て同盟応援企業優秀賞	子育て同盟
2014年11月	平成26年度「子どもと家族・若者応援団表彰」内閣総理大臣表彰	内閣総理大臣
2014年11月	第1回「ファザー・オブ・ザ・イヤー in みえ」イクボスさん、いちっしやい!部門賞	三重県知事
2014年12月	平成26年度「みえの防災大賞」	三重県知事
2015年11月	第六回ものづくり日本大賞 経済産業大臣賞	経済産業大臣
2016年 1月	パートタイム労働者活躍推進企業表彰 奨励賞 雇用均等・児童家庭局長奨励賞	厚生労働省 雇用均等・児童家庭局長
2016年 9月	防災功労者防災担当大臣表彰	国務大臣、内閣府特命担当大臣、 防災担当
2017年11月	2017年度日本経営品質賞 中小企業部門	日本経営品質賞委員会
2017年12月	2017年度地域未来牽引企業選定	経済産業省

今後はIoTの構築やAIの活用による生産自動化、またそれらを管理出来る人材育成に力を入れていきたい。

また、今後更なるコストダウン要求に対応する為、様々な組織変革が求められる。その際にはどんな課題が出て柔軟な対話と行動が出来なければならない。

変革していける一体感ある組織風土を継続し、社員とステークホルダーが一丸となって「チーム万協」として、今後も成長を続けていきたいと思えます。



さらに経営品質について詳しく学びたい方は・・・



その他、【書籍】経営品質報告書(要約版)、  
【DVD】いきいきとした職場づくりのすすめ、  
【CD-R】松浦信男の全発言集など、万協製薬  
ネットショップ、万協ネットショップ楽天市場店で  
お買い求めいただけます。



万協ネットショップ



万協 楽天市場店

**「人に必要とされる会社をつくる」** 万協製薬代表取締役社長 松浦信男(著)

震災から完全復活を遂げ、売上げ50倍！(出版当時)顧客・働く人・地域を幸せにする会社を作り上げた  
”型破り”社長の経営の仕組みと哲学

【お問い合わせ】

万協製薬株式会社 FSS課 TEL: 0598-30-5266

E-mail: contact@bankyo.com