



SANKO

# このポイントが、 結びつけているのは、 未来かもしれない

ハイテクノロジー——そこから生み出されるさまざまな製品が社会、産業、暮らしを急速に変化させている。しかし、製品に投入されている先端技術に関心を抱くことはあっても、そこに使われている数々のネジに視線を向ける人は少ない。なぜなら、ネジはあくまで静かにパーツとパーツ、機能と機能を結びつけ、信頼性、安全性を支えているからだ。ところが、その寡黙さの反面、1本のネジが提供するファスニング（締結）という機能なくして、どのような製品もつくりだすことはできない…考えてみれば、これほど重要な役割を担った部品はない。

RED POINT——そして今、1本のネジが熱く自己主張をはじめた。そこに込められたわたしたちのさまざまな思いと、それが結びつける未来を語るために。

あらゆる先端産業の  
カナメとして、  
ネジは欠かせない。

このポイントに向って  
僕たちの気持ちが燃えている。

# 単純作業は機械に任す。 僕達は創造性のある仕事をする。

## RED POINT ● 流通システム

2万~3万アイテムにのぼる商品。それを商社として扱っていくことは実に難しい。それぞれの機能を把握し、ユーザーにふさわしいものを提案していく営業活動をはじめ、在庫管理、物流などあらゆる面で極めて多い種類と量の両方が管理を難しくしている。そこでSANKOでは早期より積極的に機械化を推進。業務の効率化、省力化を図ってきた。その結果、業界では例をみない営業・即納体制を確立。そして、それはまた社員を繁雑な管理業務から解放し、創造性あふれる仕事へと向かわせるのである。



▲本社外観



## ■東大阪流通センター

コンピュータを核に  
在庫をリアルタイムで管理

例えば、そのひとつが平成元年に完成した“東大阪流通センター(7階建4,000㎡)”だ。ここにはコンピュータと自動倉庫を連動させた在庫管理システムが導入されており、本社とオンラインで結ばれている。それによって、在庫照会にリアルタイムで応えられるとともに、発注にもまさにジャスト・イン・タイムで対応。SANKOが誇る即納体制の要となっている。また、同時に大幅な省人化も実現。わずか20名の社員で業務をこなしている。

## ■オンラインシステム

在庫確認、受注処理を  
すべてコンピュータ化

昭和56年、SANKOでは在庫管理を従来の台帳によるものから、コンピュータへと切り換えた。これは2万~3万アイテムにものぼる商品の在庫管理を正確に行い、即納体制を確立するためのもので、業界でもきわめて早期の導入であった。現在では先の東大阪をはじめ、大阪北支店、東京支店とをオンラインで結び、商品の受注処理はすべてコンピュータによって行われており、商品のバーコードによる管理を計画するなど、システムの高度化にむけても積極的に取り組んでいる。



▲東大阪流通センター

泉尾流通センター

## ■VAN・LAN

そして、こうしたオンラインシステムをもう一步推し進めたものとして、SANKOではVAN構築にも意欲的だ。つまり、ユーザーをも取り込んだネットワークを確立することで、ユーザーの端末から直接在庫確認、発注ができるようにする。また、それによって得られた情報によって新しいサービス、付加価値を創出していく…SANKOの未来戦略のひとつである。

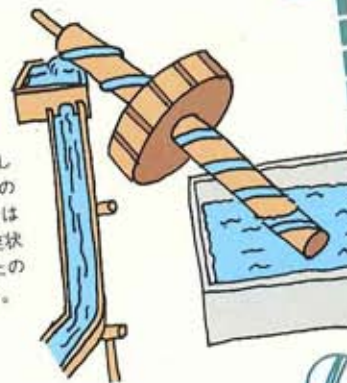
## ■ニューメディア

さらに、SANKOではニューメディアを通じて、ユーザーだけではなく、業界各社そしてメーカーをもふくめたネットワーク構築という夢も描いている。そして、すでにニューメディアによって質的転換が求められるであろう、経営、事業体制についての新たな模索がはじまっている。

ネジの話、あれこれ、

ネジを考案したのはアルキメデス?

ネジといえば、あの螺旋状の山がミソ。そして、螺旋を応用したネジの原理を発見したのはあのアルキメデスとされています。とはいっても、彼が発明したのは灌漑用の螺旋状水揚げ機。この原理がネジの基礎となったのです。ちなみに、紀元前250年頃のお話し。



# それぞれの感性と 豊かな職場環境が より付加価値の高い仕事を創造する。

## RED POINT ● 職場環境

メーカーのようにモノを製造するわけでもないし、銀行のようにストレートにお金を扱うわけでもない……しかし、我々は商社ほどクリエイティビティにあふれた仕事はないと考える。なぜなら、モノとニーズの間であって、さまざまな付加価値、サービスを付け加えて両者を結び付ける。言わば、カタチのないものを創造し、提供するのがSANKOの仕事だからである。そして、私たちはこの恵まれた職場環境の中で、それぞれの個性と感性を発揮させながら、より付加価値の高い仕事をめざしている。





SANKO



ネジの話、あれこれ、

スペースシャトルから時計まで  
大小、色形…多種多彩



ネジはとにかく膨大な数の種類がある。例えば、大きさにしても、マイクロエレクトロニクス用の1ミリ以下のものから、発電所のタービンに使用される300ミリ以上のものまで実に多彩。種類の豊富からもネジがいかに幅広い分野で活躍しているかが伺えるのである。



▼ 本社/職場風景



# 人を尊重し、 個性を活かすことから 事業は始まっている

## RED POINT ● 人材観

“社員は会社を媒体として、自分の人生を築き、夢を実現して欲しい”——それがSANKOの人に関する基本的な考え方。つまり、入社してから人生の大半を過ごす職場にあって、単に仕事のうえでの能力向上を図るのではなく、社員自身が人間的にも質的にも向上していける環境をつくっていきたいということである。したがって、SANKOにとって会社とは社員が人生を演ずる舞台であり、それゆえに、演技しやすい場（職場環境づくり）、演技するに必要な技量（人材育成）の提供がSANKOの大きなテーマとなっている。そして、そんな考え方をあらわすものとして、SANKOでは“レビュー”というユニークな教育制度が定着している。

これは、月に1回必ず上司のカウンセリングを受けるというもので、チェックを目的としたものではなく、そのときの苦勞談、悩み、喜びなどを素直に話し合うことが目的。また、上司に対しては各部門長、役員、TQC推進委員会のレビュー会などがカウンセリングを行うなど、若手だけではなくベテランにまで義務付けられている。つまり、コミュニケーションを大切にしながら、それをベースにOJTをはじめとした教育を実施。人間的な成長を図りながら、結果として仕事に対する能力を高めていこうというわけである。したがって、SANKOではまず“人”が育ち、それが各事業を成長させていくのである。

## 職能別研修

SANKOには職能別に「営業」「流通管理」「仕入れ」「電算」「総務」の4つの職場がある。そして、それぞれの職場においてOJTを軸にしながら、社内研修、社外研修などを通して能力向上が図られている。

営業部 営業マン研修

電算室 コンピュータ入門  
プログラミング

総務部 労務・税務・  
財務・人事研修

仕入部 生産管理研修  
品質管理研修

流通管理部 在庫管理研修  
フォークリフト  
技能研修



経営後

中堅管理者研修

初級管理者研修

TQCリーダー研修

新入社員研修

(Salesman-S.I.P./Manager-S.I.P.)

# こんなところにも 人を大切にする姿勢がある

## 役職別研修

また、新入社員からベテランまで、それぞれの階層ごとに必要な能力を身につけるため「役職別研修」も実施。最終的に社員全員が経営に参画できるマネジメント能力を備えることを目的としている。

## 経営管理者研修

## 継者研修

## 資格取得奨励

SANKOでは社員の意欲を大切に、その可能性を積極的に切り開いてもらうために、資格取得を奨励。教科書をはじめ、そのために必要な環境を整備することで、社員のチャレンジ精神に応えている。

生産管理士

簿記

英検

販売士

社労士

情報処理

中小企業診断士

衛生管理士

ネジの話、あれこれ、

鉄砲伝来が  
ネジの普及に一役買った？

日本でもクギや鉄などは古くから盛んに使われていたが、ねじ部品の使用は1543年、ポルトガル人が九州、種子島に火縄銃を伝えた以降とされている。ひょっとすると今日のネジのようなものが、その銃によって初めて伝わったのかも……。



## ●奥山塾

“奥山塾”とは社長の発案のもと、2年前にできた言わば社内塾である。これは中堅クラスの社員の“経営マインド”の育成を目的に、21世紀のSANKOのビジョンを社長と共に作りあげていこうというもので、論文募集に合格した課長・係長クラス5名が参加している。活動は休日を利用して、全員が私服姿というフ



ランクなかたちで行われ、毎回SANKOの未来像について熱のこもった討論が続けられている。

また、その一方では21世紀の中核となるのは若手である、という考えから奥山塾の下部組織として“三興塾”を開塾。こちらは論文募集に合格した主任クラス15名が、社長を塾長に将来必要となるさまざまな考え方を身につけながら、チーム別に活動し、経営計画の立案などを行っている。

こんなところからもSANKOのコミュニケーションを大切にした社風と、全員が経営に参画し、共に未来に向かって歩んで行くという企業姿勢が伺えるのである。

## ●レクリエーション委員会

また、SANKOには“レクリエーション委員会”なるものがある。これは名前のとおり、さまざまな社内イベントを企画する集まりで、社内で自然発生的に生まれたというところがSANKOらしいといえよう。具体的には委員長を中心に各部署から選ばれたスタッフ11名によって構成されており、慰安旅行、忘年会、ソフトボール大会などを企画している。



▲社員旅行でのかくし芸大会  
▲スキーツアー

ちなみに、平成元年の慰安旅行のテーマが“歌って踊れる三興鉄螺”2年が“来てみてよかった慰安旅行”——社員のノリのよさがわかる？



SANKO

# 君よ、 RED POINT になれ！

“変化”——これほど現代を的確に表現する言葉はありません。したがって、リーディングカンパニーであり続けるためには、常に変化をとらえ、業界に先駆けて革新を起こしていく必要があります。そして、その先駆性こそ、SANKOの事業に対する基本姿勢であり、過去の実績をベースに、SANKOでは今また次なる革新の芽が育ちつつあります。メーカーの海外進出をうけた独自の海外戦略、特殊ファスナーを核にした関連商品への展開、新規事業への進出など、そのより一層の活性化と実現にむけて、今後その動きはますます加速していきます。

そして、SANKOを語る時、忘れてはならないのが徹底的に“人間性”を重視する企業姿勢です。つまり、有意義な人生のために、やり甲斐のある仕事・職場環境を提供していくことが企業の使命であり、そこから生まれてくる向上心が企業に成長と発展をもたらすといえるのです。言い換えれば社員の熱意がSANKOの事業の核であり、先駆性の源泉なのです。目的と熱意があれば何にでもチャレンジできる土壌がある。だから、SANKOが求めるのは熱い思いを秘めた、次代のイントラブルヌール（企業内起業家）達なのです。

代表取締役  
奥山泰弘







# SANKO



三興鋌螺株式会社

● 連絡先 ●

本社 ■ 〒550 大阪市西区立売堀1丁目9番28号  
TEL(06)534-1561(人事課)

