

第15期 経営指針

— しあわせ計画 —



平成24年6月1日～平成25年5月31日

株式会社 泰成

<http://www.aisei34.co.jp>



TAISEI

担当：菅野

目次

挨拶	発表にあたって	P-1	発表者 社長	
経営理念	経営理念	P-2		
	第15期スローガン	P-3	菅野	
	経営信条・3つのバランス	P-4		
	企業目的・事業目的	P-5		
経営方針				
	基本方針(企業風土づくり)	P-6		
	社風	P-8	大浦	
	戦略	組織・人材	P-9	田中
	戦略	営業	P-10	小川
	戦略	顧客	P-11	椎野
	戦略	商品・サービス	P-12	中澤
	しあわせ計画 経営計画	ビジョン実現シート	P-13	社長
		単年度計画	P-15	社長
受注・出来高計画		P-16	井上	
中長期経営計画		P-17		
年間カレンダー		P-18	田中	
実行 (日々の戦い)	挨拶(電話)・報・連・相	P-19	椎野	
	5S・清掃計画	P-20	小川	
	共育(教育)・人財育成計画	P-21		
各種計数他	会社概要	P-22		
	会社のあゆみ	P-23		
	完成工事金額	P-24		
	総資本経常利益率・自己資本比率	P-25		

第15期経営指針発表にあたり

皆さん泰成も経営指針を明文化してから、6年目を迎える事になりました。それまでの9年間は「どうなるんだ経営」で、経営指針と言う羅針盤を手に入れたことにより、「どうするんだ経営」に、大きく舵をきる事ができました。今年にはさらにパワーアップする為に、第二次5ヶ年計画「しあわせ計画」を実施いたします。社員一人一人が明確な目標を持ち、次のステップに挑戦して行けるように、スキルアップの為に人事評価制度作成に着手します。

今回着手する人事評価制度は、ビジョンを実現させる為のもので有り決して賃金抑制や決算賞与の公平分配に、使うもので無い事を宣言します。

千年に一度の災害・想定外の出来事、そのような状況下に置かれても泰成の社員の生活を守る財務強化に、全社員一丸となって取組ましよう。自然災害・想定外を理由に、リストラする事の無い強靱な会社を作ります。

全ての社員が人生設計を、描きましよう。目標無しに過ごす日々と、明確な目標を持って日々研鑽するのでは、数年後に大きな格差が出てきます。過日開発途上国の若者と、情報交換をいたしました。彼らには非常に高尚な祖国に対する使命感を持ち、自己実現の為に長期の人生計画を持っていました。私達も真摯に謙虚に、学ぶべき姿が有りました。

世界の政治・経済・自然環境は、日々刻々と変化しています。我が泰成の社員は、それらのうねりに惑わされる事無く自ら決めた目標に、日々努力し自己実現に邁進ましよう。今年も宜しく願ひいたします。

平成24年6月27日
代表取締役 福本 泰彦

経営理念

私達は心豊かに健康で幸せになり

地球に優しい社会を作り

未来永劫発展します

私達は

社員と家族・外部社員とその家族・お客様・地域の人・株主経営者 大切な5人

心豊かに健康で幸せになり

物欲金銭欲に支配されず「一病息災」自己管理をして足りを知り心健やかに過ごし

地球に優しい社会を作り

掛け替えの無い宇宙船地球号に 人間と動植物が永遠に暮らせるよう自然を愛し

未来永劫発展します。

地域に必要とされる企業として 社会貢献し関係者の生活を末永く保障する

第15期

経営理念

2-1.

第15期スローガン

By 中澤・富樫・菅野

NEXT

— 次を考え 次につなげる —



経営信条 3つのバランス

経営信条を守り行動すれば未来永劫発展する。

顧客満足度＝社員満足度

お客様に十二分に、満足していただける仕事をして初めて、社員も幸せになれます。

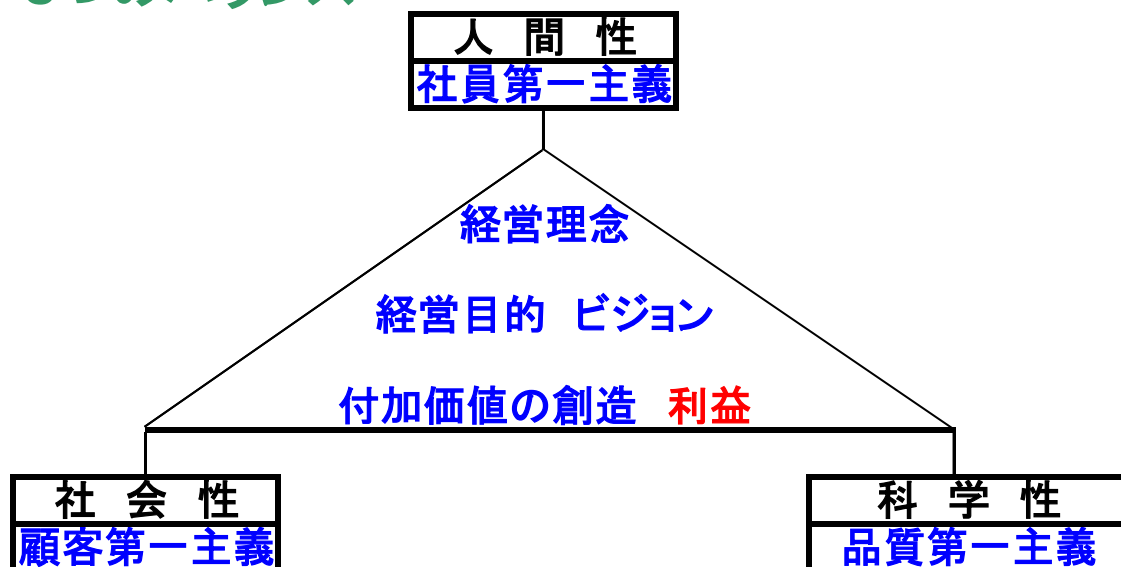
泰山北斗

宅地造成工事の専門業者として、他社の目標となるよう、計画・実行・点検・改善を心掛け、切磋琢磨いたします。

社員の幸せなくして、会社の発展無し
会社の発展なくして、社員の幸せ無し

会社の一番大きな財産は、社員です。
社員が誇りとやりがいを持てるよう、職場環境を整備します。

3つのバランス



我社は「利益」は理念やビジョンの実現の為の手段として捉えます」

企業目的・事業目的

企業目的

- 1 私達は、新しい住まい文化価値を創造し貢献します。
- 1 私達は、会社の発展と心豊かで幸せな家庭を築きます。

事業目的

- 1 より良い住環境を、より早く、より安全に
統制された組織力で、完成させ未来永劫発展します。
- 1 企業活動にて得た利益は、
社員・株主・社会に還元します。

基本方針(企業風土づくり)

(人材に関して。)

会社の一番大きな財産は、社員です。

- 1) 泰成の社員は行動・思考の基本と成る、経営指針を理解しなければならない。
経営理念の実現の為に、あきらめる事無く・焦る事無く理念の実践者を目指そう。
- 2) 経営の神様松下幸之助は、「マツシタはどんな会社ですか？」と聞かれたときに
「人間をつついている会社です。合わせて、家電を作っている会社です。」と
話されたそうです。会社経営は人づくりなり、人財に成る為充分投資します。
人在から人材へ、そして人財を目指しましょう。
- 3) お客様に十二分に、満足していただける仕事をして初めて、社員も幸せになれる。
お客様に最高の満足を提供するには、絶対的自分満足を得るよう自己改革する。
「人は誰でも可能性を持っている。しかし、自ら磨かなければ光を発しない。」
自己改革により自分の成長から仲間の成長、そして会社の成長へ日々研鑽し
一人一人が生きがいを感じられる強靱な企業づくりを、全員参加で取り組もう。
- 4) 人財となる為、感謝の気持・素直な心・自反自責・自力更生、まずは自己改革。
あらゆる場合に、自立する勇気と自律する理性が必要になります。

(会社・組織について)

明るく元気にフォー・ザ・チーム

- 1) 当たり前のように、報告・連絡・相談の出来る組織になる。
コミュニケーションは会社の血液、コミュニケーション不足は腐敗します。
- 2) 挨拶は**明るく**大きなこえで、**いつでも**、**先に**、**強い**気持ちで。
- 3) 5S 整理・整頓・清掃・清潔・しつけは、全てに優先する。
事務所・現場・自分たちの職場は、常にきれいに環境を保つ。
- 4) クレームは即対応。間髪をおかず、一時も早い対処が**命**である。
又クレームは事の大小を問わず、上司に全てを報告する。

基本方針(企業風土づくり)

- 5) ワークライフバランスの実践を心がけ、週休2日制を19期に実現する。
- 6) 利益は社員・会社・株主・地域(納税)に還元する。

給料は成果給を明確にし、4回/年能率給・賞与を支給する。

給与は同業他社の110%以上を目指す。

(顧客・商品・技術について)

顧客満足度120%に挑戦。

- 1) 工期厳守は最大のサービスである。
泰成の工期厳守は、お客さまから大いなる信頼を得ています。今まで培った信頼を絶対的信用に変える努力を惜しまない。
- 2) お客様に提供する商品は、優れた技術力・安全・安心・感激である。
求められる事は、安全な製品で安心できる品質であること。
その製品は美しく、傷も汚れも無い感激できること。
- 3) 高付加価値の実現を目指します。
私たちは価格競争でアピールするのではなく、価値(勝ち)組みとしてお客さまのニーズは何かを常に考え、高付加価値を創造し社会に必要とされる企業になる。

社風

By 大浦・菅野・田中・川口

明るく元気に挨拶する

気持ち良い挨拶で雰囲気をよくしよう

身の回りを常にきれいに保つ

整理整頓された環境は気持ちが良いし、作業効率もあがります

向上心を持ち、挑戦し続ける

挑戦なくして進歩はありません

黒字を死守し、継続していく

創業以来、赤字決算0。継続することに意味があります

何事にも全力をもって取り組む

全力で打ち込む姿勢は周囲を惹き付け、助力も得られます

執念を持って行動する

利益は執念から生まれる。工程管理も執念です

常に疑問を持つ

日々、新しい・より良い手法を探求し、改善し続けよう

妥協しない

「まあ良いや」は思考を停止させる危険な言葉です

もっと周りに興味を持つ、人の現場を見る

人の現場から新しいアイデアをもらい、改善につなげよう

諦めない、何事もやり遂げる

何事でもやり遂げれば必ず成長するし、達成感が得られます

昨期は社員みんなに四半期ごとの目標を提案してもらおう等、社風改善意識を少しでも浸透してもらえよう活動しました。今期は社風改善メンバーに社員の川口 智也を迎え、新たな目線・アイデアから、社風を改善出来たら、と思います。出来ていることは継続し、出来ていないことは改善することで泰成の強みを増やしていきたいと思ひます。

組織・人材

基本方針

By 大浦・菅野・田中

一人ひとりが生きがいを持ち成長を実感できる“いい”会社になります。

基本戦略

人材育成を進め、社員がスキルアップすることで一人ひとりが公私にわたり充実した毎日を送ります。

具体的戦略

- ◆ 人事評価制度で一人ひとりの役割、成長ステップを明確化し、将来の夢や目標実現へのプロセスを描けるようになることで、全員がやりがい、働きがいをもって仕事に取り組めます。
- ◆ 計画的な共育・育成を実施し、実践と結びつけながら徹底継続することで社員のスキルアップを図ります。
- ◆ 採用計画を立案・実行し、組織の成長に応じた人材を適正に確保することで、継続的に成長できる組織体制を確立します。
- ◆ 経営指針の策定・実行の仕組みを確立し、一人ひとりの役割に落とし込み、推進を徹底することで理念・方針を継続的に実践できる会社にします。

営業

基本方針

By 井上・小川・川口

常にお客様のニーズは何かを考え、
付加価値を提供し続けます。

基本戦略

報・連・相を徹底し、情報の共有を強化して、お客様の要望や
課題にスピーディーに対応できる体制を確立して、
サービスの付加価値を高め、顧客満足度の向上を実現する。

具体的戦略

- ◆ 外注業者との協力体制を強化し、品質と施工能力を高める事で、
信頼度のアップと売り上げの拡大を目指します。
- ◆ 沿線エリアで取引のない建設会社・工務店へ営業を行い、
取引先数を増やし、新たな売り上げの確保と経営の安定化を
図ります。
- ◆ 積極的な営業活動により特命受注を
増やし、価格競争に陥らない営業体制を確立します。
- ◆ ホームページを改善し、泰成のこだわりと有益な情報を断続的に
発信する事で、法人・個人の見込み客の開拓を実行します。
- ◆ 資産家・高齢者に向けたサービス提案で、土地の有効活用、
リフォーム需要を取り込み、個人顧客による新たな収益の柱を
確立します。

顧客

基本方針

By 梅津・富樫・椎野

高い価値を生み出し、世の中に必要とされる企業で有り続けます。

基本戦略

常にお客様の要望に応えることで、付加価値を生み出し、常に指名される会社になります。

具体的戦略

- ◆ 近隣住民・施主の要望に応え続ける事で、信頼を得て安心して任せてもらえる環境をつくれます。
- ◆ 知識やノウハウを身に付け、社員誰もが対応出来る組織をつくる事で、企業価値を高めます。
- ◆ お客様との継続的なコミュニケーションツール（ハガキ、メール、DM、FAX等）を確立し、価値の高い情報、サービスを提供することで、お客との関係性を強化し、指名の絶えない会社を目指します。

商品・サービス

基本方針

By 中澤・小池

優れた技術と安全・安心で、
お客様の感激が得られる品質を実現します。

基本戦略

お客様の要望をリサーチ・分析し、期待を超える商品サービスを提供し、圧倒的なファンを作り、お客様に感動・感激していただく事を目指します。

具体的戦略

- ◆ 顧客満足度を向上させるため、知識・技術者の育成及び獲得を目指すとともに、状況に左右される事無く円滑な仕事運びをし、品質・工期を守ります。
- ◆ 技術的な勉強会や講習会等に積極的に参加し、専門知識・技術を解りやすく説明できる対応力を身につけ、お客様からの「信頼」を獲得します。

第19期 2017年5月

●売上額	1,050,000 千円
●粗利益額	211,050 千円
●経常利益額	42,800 千円
1人あたり	2,140 千円
●経常利益率	4.08 %
●社員数	20 人

【ビジョン】

【2017年5月】

- 3年（2015～2017年）平均売上高 1,000,000千円以上
- 新たな柱となる新規事業の開拓

【経営理念】

私達は 心豊かに健康で幸せになり
地球に優しい社会を作り
未来永劫発展します

第17期 2015年5月

●売上額	950,000 千円
●粗利益額	189,050 千円
●経常利益額	36,800 千円
1人あたり	2,044 千円
●経常利益率	3.87 %
●社員数	18 人

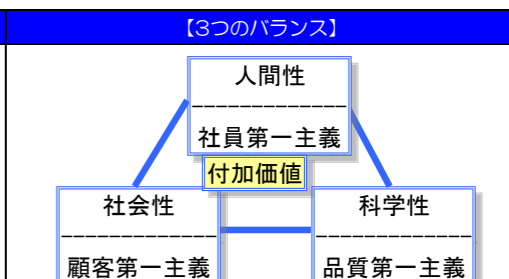
第15期スローガン

NEXT
～次を考え 次につなげる～

【経営信条】

顧客満足度＝社員満足度
泰山北斗

社員の幸せなくして、会社の発展なし
会社の発展なくして、社員の幸せ無し



第13期 2011年5月

●売上額	799,718 千円
●粗利益額	93,075 千円
●経常利益額	16,848 千円
1人あたり	1,123 千円
●経常利益率	2.11 %
●社員数	15 人

【経営戦略】

経営指針書参照

【基本方針】

【組織・人材戦略】

- 一人ひとりが生きがいを持ち成長を実感できる、いい会社になります

【営業戦略】

- 常にお客様のニーズは何かを考え、付加価値を提供し続けます

【顧客戦略】

- 高い価値を生み出し、世の中に必要とされる企業で有り続けます

【商品・サービス戦略】

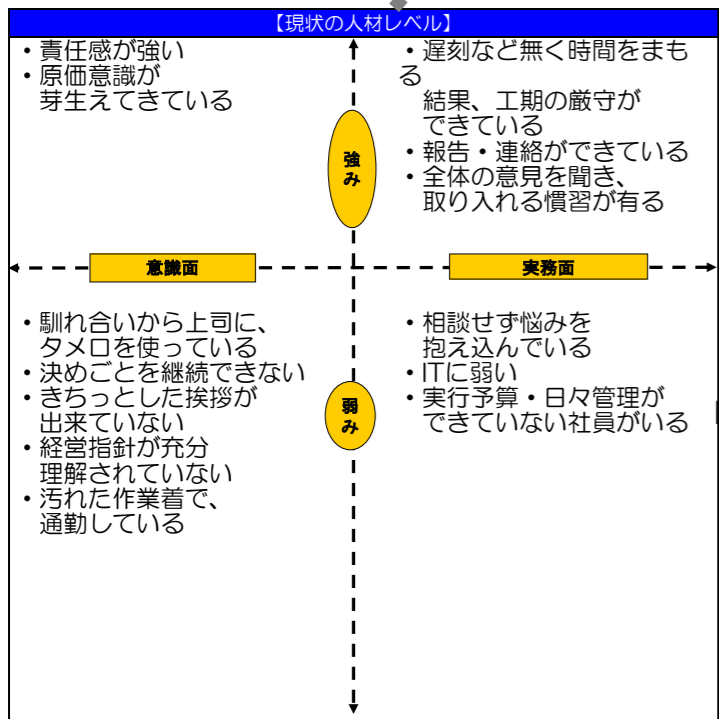
- 優れた技術と安全・安心で、お客様の感激が得られる品質を実現します

【2017年7月度の目指すべき社員人材像】

一般社員	<ul style="list-style-type: none"> ●人として真摯で、素直になり感謝でき身だしなみが清潔な人財 ●経営理念を理解し、実践者になれる人財 ●会社のお金＝自分のお金と、考えられる人財 ●自分の給料は、自分で稼げる人財 ●四半期の目標をもち、尚且つ1年・3年の目標を持つ人財 ●自分の意見をもち、他人に理解してもらえる人財 ●指示された事を実行し、聞かれる前に報告ができる人財 ●資格所得などに挑戦する向上心を持っている人財 ●土木技術者 2級土木施工管理者並びに、各種技能主任資格を取得する ●不動産部門 宅地建物取引主任の資格に挑戦する
管理職	<ul style="list-style-type: none"> ●人材から、人財になる（彼は、泰成の米びつだ） ●方針を理解して部門目標を、部下を指導しながら達成できる人財 ●自身の得意分野で、知識を養い専門家になれる人財 ●常に情報収集に気配りし、独創的事象に気づける人財 ●経営者意識を持ち、付加価値を高められる人財 ●部下に適切な指示を出し、確認して改善できる人財 ●指示待ち社員から、自主・自立・自律幹部になれる人財 ●目標を・自分で期限を決め、実行できる人財

【考動理念】

01. 明るく元気に挨拶する 気持ち良い挨拶で雰囲気良くしよう
02. 身の回りを常にきれいに保つ 整理整頓された環境は気持ちが良いし、作業効率もあがります
03. 向上心を持ち、挑戦し続ける 挑戦なくして進歩はありません
04. 黒字を死守し、継続していく 創業以来、赤字決算0。継続することに意味があります
05. 何事にも全力をもって取り組む 全力で打ち込む姿勢は周囲を惹き付け、助力も得られます
06. 執念を持って行動する 利益は執念から生まれる。工程管理も執念です
07. 常に疑問を持つ 日々、新しい・より良い手法を探求し、改善し続けよう
08. 妥協しない 「まあ良いや」は思考を停止させる危険な言葉です
09. もっと周りに興味を持つ、人の現場を見る 人の現場から新しいアイデアをもらい、改善につなげよう
10. 諦めない、何事もやり遂げる 何事でもやり遂げれば必ず成長するし、達成感が得られます



【ギャップを埋めるために必要な課題】

別紙参照(※14A°-Z)

【行動理念】

期日厳守
報告・連絡・相談
整理・整頓・清掃・清潔・しつけ
経費節減
自己管理
自己改革
日々研鑽
感謝、素直、自反自責、自力更生
自主・自立・自律
目標を持つ、向上心を持つ
常に情報収集に気を配る
経営理念を理解し実践する

【人事理念】

高付加価値創出人財

【プロジェクト・コンセプト】

- 「良い会社」「良い経営者」「良い経営環境」の実現
- 経営指針を充分理解し、全社員のベクトル（方向性）が一致、チームワークを最大限に発揮できる組織づくりを推進
- 社長と社員が夢を共有できている組織を実現
- 社長と社員が企業の中で共に育ちあえる条件を持っている環境の確立
- 社員が自分の企業を育てようという姿勢と実践力をもっている組織を実現

【ギャップを埋めるために必要な課題】

課題	内容
一般社員	<ul style="list-style-type: none"> ●会社の理念、方針、ビジョンの浸透 <ul style="list-style-type: none"> ・経営理念、方針、会社が向かうべき方向性の明確化 ・全社員に発信し、意味と内容を社員全員への落とし込み ●「報連相」の徹底 <ul style="list-style-type: none"> ・報連相のルールづくりと仕組み化による徹底 ・相談しやすい環境づくり ●目標達成意欲、向上心 <ul style="list-style-type: none"> ・チャレンジ制度(目標管理制度)の確立 ・自ら前向きに、目標に成長し続ける組織風土を確立 ●危機意識、問題意識 <ul style="list-style-type: none"> ・常に危機意識を持ち、業務上の課題・問題点の発見、対策、実践の徹底 ●自発的な発想 <ul style="list-style-type: none"> ・常に自ら考えて行動する意識 ・一つ一つの結果に対して、その意味や原因を振り返り、次に生かすことを習慣化 ●継続力 <ul style="list-style-type: none"> ・決められたことを継続できる仕組みの確立 ●コスト意識 <ul style="list-style-type: none"> ・コストの種類、特に時間=コストの理解 ・無駄なコストを削減することの重要性を理解 ●感謝の心 <ul style="list-style-type: none"> ・上司、同僚、部下を思いやり、常に感謝を忘れない心 ●チャレンジ精神 <ul style="list-style-type: none"> ・新しいことへも物怖じせず果敢にチャレンジできる力 ●評価・育成制度の確立 <ul style="list-style-type: none"> ・評価制度を確立し、実践を通じて課題を明確化することで、人材育成を促進 ・人材が成長する仕組みを確立⇒人材を育てる人材の創出 ・将来のビジョンが描ける組織風土の確立
管理職	<ul style="list-style-type: none"> ●目標に対する執着心 <ul style="list-style-type: none"> ・目標管理制度を確立し、進捗管理による目標達成意欲、執着心を指導、徹底 ・リーダーへの指導、意識付けを徹底し、目標設定、推進力を強化 ●戦略立案・推進力 <ul style="list-style-type: none"> ・分析手法の指導による理解と実践 ・取るべき戦略および実行計画の明確化、スケジュールリング化 ・徹底した進捗管理による実行力、推進力の強化 ●部下の把握(能力・特性・性格) <ul style="list-style-type: none"> ・部下の行動管理の徹底 ・評価基準から課題を見出し、各個人に合った目標設定を実現 ●組織活性化 <ul style="list-style-type: none"> ・誰もがチャレンジしやすい職場環境の整備、活性化 ・自分自身の夢、目標を持てる組織風土づくりとその支援 ●問題意識 <ul style="list-style-type: none"> ・会議やミーティング等、課題の発見、対策、改善の仕組化と実践 ・メンバーの問題意識を向上させ、継続的に改善し続ける組織風土確立 ●教育制度 <ul style="list-style-type: none"> ・早期戦力化に向けた教育制度を確立 ・継続的な人材育成、成長ができる仕組みを確立 ●評価能力 <ul style="list-style-type: none"> ・適正な評価が行えるよう評価者の教育と意識付け ・部下の納得感アップを図り、モチベーションの向上を実現

単年度計画

- 1) 全社員が長期の、人生設計を描きます。
長期目標を持って努力する者に敵わず。
- 1) 人事評価制度に着手して、ビジョンの実現を約束します。
5年後の会社のあるべき姿を考え・行動する。
- 1) 人間力アップの為に、日々努力する。
「〇〇さんは、魅力的な人間だ」と言われる。
- 1) 内部留保の強化
想定外が有っても、乗り切れる財務強化。
- 1) 海外進出の足掛かりの準備をする。
外国人研修生の受け入れ準備。

数値目標

- 1) 完成工事高 **8.6億円**
- 1) 経常利益 **4%の確保(税引き前)**
- 1) 基準内部留保金 **130万円/人年**
- 1) コンランドリー **1店舗出店**

5-2.

第15期 受注・出来高計画

受注調整済み	第1四半期			第2四半期			第3四半期			第4四半期			合計
	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	
受注目標	81,000	81,000	82,000	81,000	91,000	87,000	83,000	81,000	82,000	81,000	81,000	82,000	993,000
実績	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(%)	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
梅津三千夫	目標	21,500	21,500	21,500	21,500	31,500	26,500	23,500	21,500	21,500	21,500	21,500	275,000
	実績												0
井上 幸一	目標	24,000	24,000	24,000	24,000	24,000	24,000	24,000	24,000	24,000	24,000	24,000	288,000
	実績												0
大浦 裕之	目標	16,500	16,500	17,000	16,500	16,500	17,000	16,500	16,500	17,000	16,500	16,500	200,000
	実績												0
中澤 昇雄	目標	16,500	16,500	17,000	16,500	16,500	17,000	16,500	16,500	17,000	16,500	16,500	200,000
	実績												0
小池 雅和	目標	2,500	2,500	2,500	2,500	2,500	2,500	2,500	2,500	2,500	2,500	2,500	30,000
	実績												0
その他社員	目標												0
	実績												0

	第1四半期			第2四半期			第3四半期			第4四半期			合計
	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	
出来高目標	80,500	81,500	81,500	81,500	88,500	83,500	83,500	82,500	82,500	82,500	82,500	82,500	993,000
実績	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(%)	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
梅津三千夫	目標	18,000	18,000	18,000	18,000	25,000	20,000	19,000	18,000	18,000	18,000	18,000	226,000
	実績												0
井上 幸一	目標	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	240,000
	実績												0
大浦 裕之	目標	12,000	12,000	12,000	12,000	12,000	12,000	12,000	12,000	12,000	12,000	12,000	144,000
	実績												0
中澤 昇雄	目標	12,500	12,500	12,500	12,500	12,500	12,500	12,500	12,500	12,500	12,500	12,500	150,000
	実績												0
菅野 聖子	目標	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	6,000	6,000	6,000	6,000	6,000	66,000
	実績												0
小川 拓朗	目標	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	36,000
	実績												0
椎野 淳	目標	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	36,000
	実績												0
田中 直樹	目標	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	36,000
	実績												0
小池 雅和	目標	4,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	59,000
	実績												0
その他	目標												0
	実績												0

中長期経営計画

項目	単位	2011年	2012年		2013年	2014年	2015年	2016年	2017年			2022年
		13期	14期		15期	16期	17期	18期	19期			24期
完成工事高	千円	799,718	718,305		860,000	900,000	950,000	1,000,000	1,050,000			1,800,000
(対前年比)	%	126.40%	89.82%		104.88%	104.65%	105.56%	105.26%	105.00%			
売上原価(変動費)	千円	667,521	574,644		692,300	721,800	760,950	800,000	838,950			1,386,000
売上総利益(限界利益)	千円	132,197	143,661		167,700	178,200	189,050	200,000	211,050			414,000
(対前年比)	%		108.67%		107.64%	106.26%	106.09%	105.79%	105.53%			
(対売上比)	%	16.53%	20.00%		19.50%	19.80%	19.90%	20.00%	20.10%			23.00%
人件費	千円	79,663	64,353		74,112	75,264	85,968	87,264	98,400			184,000
(対前年比)	%		80.78%		115.62%	101.55%	114.22%	101.51%	112.76%			
労働分配率	%	60.26%	44.80%		44.19%	42.24%	45.47%	43.63%	46.62%			44.44%
その他一般管理費	千円	46,986	42,321		50,800	52,800	54,800	56,800	59,800			90,000
(対前年比)	%	75.87%	90.07%		102.21%	103.94%	103.79%	103.65%	105.28%			
(対売上比)	%	15.84%	14.85%		14.52%	14.23%	14.82%	14.41%	15.07%			15.22%
営業利益	千円	5,548	14,301		42,788	50,136	48,282	55,936	52,850			140,000
(対売上比)	%	0.69%	5.15%		4.98%	5.57%	5.08%	5.59%	5.03%			7.78%
経常利益	千円	16,848	26,727		34,300	40,100	36,800	44,800	42,800			88,000
(対売上比)	%	2.11%	3.73%		3.99%	4.46%	3.87%	4.48%	4.08%			4.89%
資本金	千円	20,000	20,000		20,000	20,000	20,000	20,000	20,000			20,000
純資産	千円	69,131	83,831		102,696	124,751	144,991	169,631	193,171			318,800
自己資本比率	%	16.42%	23.13%		26.81%	30.65%	33.47%	36.92%	40.45%			59.81%
総資本		421,118	362,540		400,000	421,800	446,800	471,800	488,800			533,000
(対前年比)	%		86.09%		108.11%	105.45%	105.93%	105.60%	103.60%			
総資本経常利益率	%	4.00%	7.38%		8.58%	9.51%	8.24%	9.50%	8.76%			16.51%
総資本回転日数	日											
社員数	人		14.0		16.0	16.0	18.0	18.0	20.0			33.0
一人当たり年間												
売上高	千円		51,308		53,750	56,250	52,778	55,556	52,500			54,545
売上総利益	千円		10,262		10,481	11,138	10,503	11,111	10,553			12,545
人件費	千円		4,597		4,632	4,704	4,776	4,848	4,920			5,576
一般管理費	千円		3,023		3,175	3,300	3,044	3,156	2,990			2,727
経常利益	千円		1,911		2,144	2,506	2,044	2,489	2,140			2,667

5-4.

年間カレンダー

築こう ワークライフバランス

誕生日・メモリアル・上期9日下期7日公休 計95日 社長 DE NIGHT 年3回(チーム別)年3回

6月・9月・12月・3月安全パトロール

全体食事会 年6回 BBQ 旅行 忘年会

Calendar grid for months June to November. Includes columns for day, month, and day of the week. Events include safety patrols, meetings, and holidays.

Calendar grid for months December to May. Includes columns for day, month, and day of the week. Events include safety patrols, meetings, and holidays.

6-1.

挨拶(電話)・報・連・相

By 梅津 大浦 椎野 川口

1.挨拶

- ・明るく元気に、相手より先に！
- ・来客時には、全員起立して！
- ・近隣や通行人にも積極的に！

1.電話対応

午前:おはようございます。泰成です。

午後:おまたせしました。泰成です。

- * 上司でも相手先には、敬省略！
- * メモを取り、必ず相手の名前と連絡先は復唱すること。
- * 1コールを目標に若手が積極的にとる。

2.報告・連絡・相談

(1)報告＝義務

- ・結果を先に、簡潔に
- ・ミスやクレームにすばやく対応

(2)連絡＝気配り

- ・「言ったか」ではなく、「伝わったか」を確認。
- ・「後」ではなく、「今」すぐに。

(3)相談＝問題解決

- ・問題の内容を整理し、簡潔に
- ・ギリギリではなく前もって
- ・結果の報告とお礼は必ず

6-2.

5S・清掃計画

By 中澤 小池 小川 川口

長期

「5S」 整理・整頓・清掃・清潔・しつけの**完全実施**。

(当社の基本とする。)

中期

「5S」 整理・整頓・清掃・清潔・しつけの徹底。

(当社の基準とする。)

単年度

社有車と机の上の整理整頓

※社有車を私有車の車と同等の扱いを行う

- ・会社の車だからいいやで扱わない
- ・入社・退社時に机の整理する

整理・整頓

※整理とは

必要・不要なものを分け、不要なものは処分すること

※整頓とは

ナニがどこにあるか分かり、すぐに使える状態であること

- ・資材の散乱撲滅 (余材は元の位置に戻す)
- ・ゴミの分別徹底 (木、鉄、その他の3種類に分ける)
- ・現場詰所整理整頓 (物の置き場所をきちんと決める)
- ・日をまたいだ道具放置の禁止

清掃・清潔

※現場の汚れ＝心の乱れ

- ・現場隣接道路の清掃(後ではなく直ぐに)
- ・場内の一斉清掃及び、トイレ清掃(第一・第三水曜日)
- ・現場内に空き缶・タバコ吸い殻の無い現場作り
(ごみカゴ、喫煙所の設置)
- ・私的なゴミ(特に、弁当・空き缶)の持ち帰り徹底
- ・ゴミをまたがない
(ゴミを見つけたらすぐ拾う。落ちているゴミを無視しない)

しつけ

- ・ヘルメット及びヘルメットのご紐着用徹底
- ・道路に工事車両の路上駐車および物品の放置禁止
- ・近隣住民への、挨拶の徹底

共育(教育)・人財育成計画

担当 社長

会社の一番大きな財産は、社員です。

大切なパートナー(社員)に、投資いたします。

長期

経営理念の実践者と成り、自主・自立・自律社員へ！

人間力を強化して、人財になる。

中期

経常利益の20%を社員の能力向上教育のために使う。

目標を自分で・期限を決め、具体的に表す事が出来る。

(ノルマは、上司が期限・数値を決める)

単年度

専門知識の勉強会(3年生まで)を、6回/年偶数月に行う。

人間力アップの為の読書会を、四半期に一度計4回行う。

成長を実感できるよう、人事評価制度を作成する。

読書を奨励して会議室にミニ図書コーナーを作る。

社員の希望する書物を5冊/月購入

講演会 半期に1回 年2回(希望者)

月次決算書を定例会議で、公開し自社の財務状況を

全社員で理解し、情報を共有する。

会社概要

商号

株式会社 泰成

本社所在地

横浜市青葉区市ヶ尾町1730番地

創業

平成10年8月16日 個人事業 泰成 届け出

会社設立

平成10年10月12日 有限会社 泰成 設立
 平成10年12月20日 建設業許可取得
 平成16年3月12日 株式会社に組織変更
 平成19年10月19日 宅地建物取引業許可取得

資本金

2,000万円

決算

毎年5月(年1回)

役員

代表取締役	福本 泰彦	H10年10月12日就任
取締役	梅津 三千夫	H19年7月9日就任
取締役	井上 幸一	H22年7月2日就任
取締役(非常勤)	福本 拓哉	H10年10月12日就任
監査役	福本 和子	H19年7月9日就任

社長	福本 泰彦	H20年6月1日重任
統括所長	梅津 三千夫	H20年6月1日重任
営業部長兼所長	井上 幸一	H20年6月1日新任

取引銀行

横浜信用金庫	センター南支店
横浜銀行	中山支店
城南信用金庫	仲町台支店
みずほ銀行	あざみ野支店

業務内容

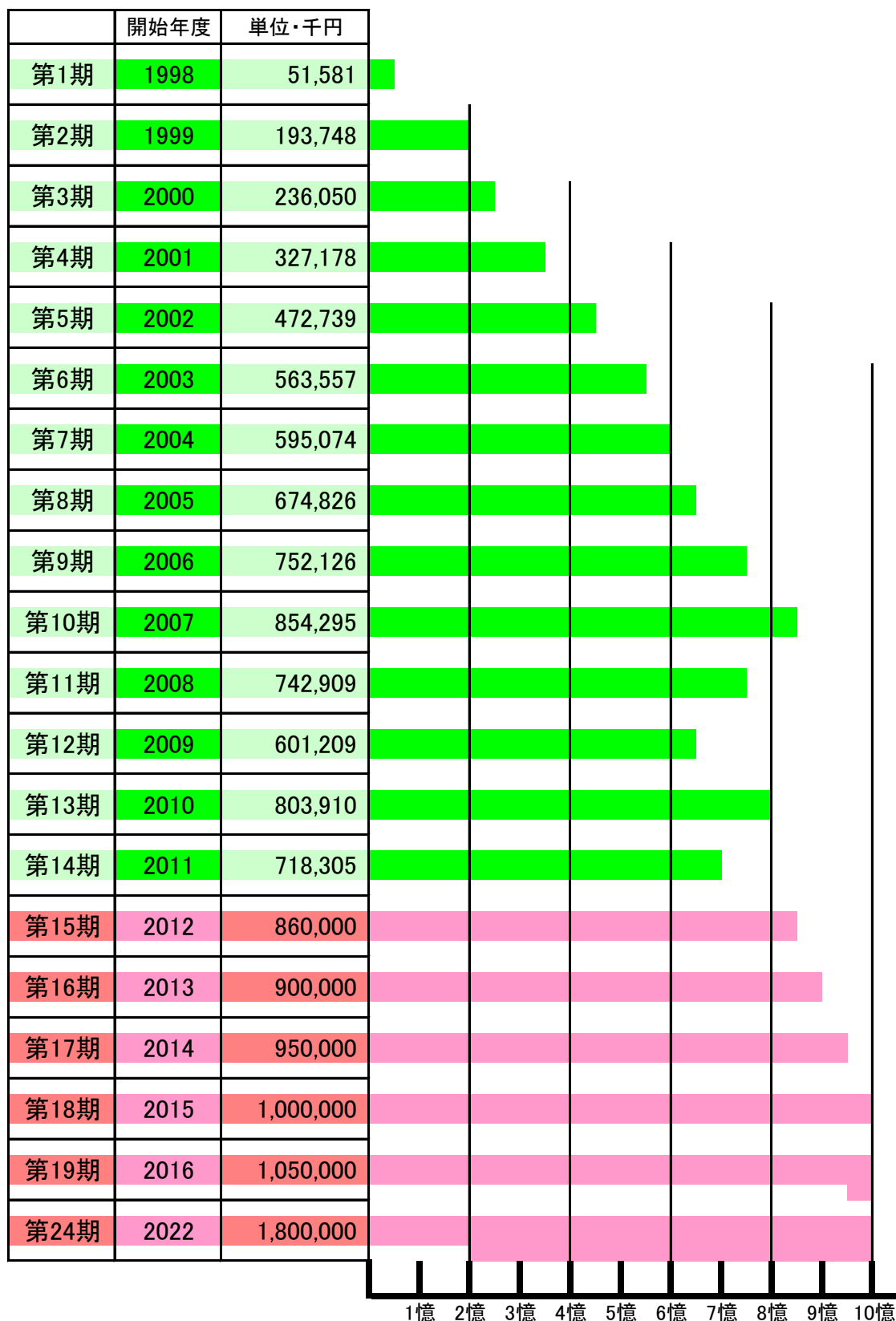
1. 土木・建築・戸建住宅の造成工事業
2. 土木建築機械・車両・工具の販売
3. 測量・製図の業務
4. 健康食品・健康器具の販売
5. 損害保険代理業
6. 宅地建物取引業
7. コインランドリー業
8. 前各号に付帯する一切の業務

あゆみ

	人員	資本	あゆみ	業務・業績
第1期 1998年10月	1人 福本	300万円	グレース店(青木氏)二階 6畳二間の間借りで創業	98年10月12日(有)泰成登記 さくら建設より野川8宅地を初受注900万円
第2期 1999年6月	3人 梅津・堤			完成工事金額 1億円突破
第3期 2000年6月	5人 福本和	950万円	市ヶ尾町1471-2 10坪の杉浦店舗に移転	完成工事金額 2億円突破 00年5月 移転
第4期 2001年6月	6人 中澤			完成工事金額 3億円突破
第5期 2002年6月	7人 宮原	1500万円		完成工事金額 4億円突破
第6期 2003年6月	9人 大浦			完成工事金額 5億円突破 03年11月200坪借地(駐車場・資材置場)契約
第7期 2004年6月	9人	2000万円	市ヶ尾町1478-5 3月宮島ビルへ移転	04年3月(株)泰成に変更
第8期 2005年6月	11人 井上			完成工事金額 6億円突破 横浜市公共工事 初受注
第9期 2006年6月	11人			完成工事金額 7億円突破
第10期 2007年6月	14人 森永・富樫		10月神奈川同友会入会 2月 自社建物に入居	完成工事金額 8億円突破 10月不動産免許取得
第11期 2008年6月	13人 沼田・菅野		新卒採用活動開始 第1回経営指針発表	第二創業元年 初の売上対前年比減 百年に一度大不況 ワークシェアリング
第12期 2009年6月	12人 小川・椎野・田中		自主的社員に成長教育	大不況を同一危機感を持ち乗り越える 全員参加で顧客の創造
第13期 2010年6月	14人 小池・森谷		後輩教育の評価基準	計数管理で部門目標 経営コンサル導入
第14期 2011年6月	15人 川口		社員の主導で経針作成	しあわせ計画 初年度
第15期 2012年6月	17人		社員の主導で経針発表	
第16期 2013年6月	19人		社員の創意で経針作成	
第17期 2014年6月	21人			

7-3.

完成工事金額推移



総資本経常利益率 ・ 自己資本比率

