

# 経営デザインシート(全社用)

# 【株式会社グーン】

## 自社の目的・特徴

・産業として発展してきたのはここ50年の比較的若い業界であり、経験から学ぶことより「新しいものをクリエイティブな発想で創り出し成長していく」ことを未来創造という理念に込めている。  
 ・理念の根底には、前商号時代から続く「I am」の考え方があり、一人ひとりが主体的に考え、行動し、人間力を向上させることを重要視している。企業としても常にチャレンジすることを忘れない。

## 経営方針

・ステークホルダーである、取引先、社員、地域、地球、それぞれに対し、しっかりと責任/誠意をもって対応する「4つの約束」を行動指針としている。  
 ・特に社員に対しては、働きやすい環境の提供を基本に、若手社員教育にトップ自ら参加し、また役員や管理職への社員との接し方について常日頃会話を行い社内コミュニケーションの活性化を図っている。

3年後



### 主要な資源

自社の強みとなっている資源  
 ・情報ネットワーク（業界団体、行政機関とのパイプから、瞬時に様々な情報を得て発信可能）  
 ・利益率の高い事業性

知財  
 人材(働きやすい環境)

### 事業ポートフォリオ

各事業の役割・相互関係等  
 ・木くず・腐プラスチックの燃料化事業（収益基盤）  
 ・本業に関連する新規事業  
 ・廃棄物のマッチングサービス（顧客からの相談依頼の源泉）  
 ・海外事業（宣伝効果）

自社の強み  
 ・操業時間が長く使い易い  
 ・搬入制限に陥りにくい（販路が安定している）  
 ・相談しやすい(ネットワーク)

### 提供してきた価値

社会に対し  
 ・環境への貢献（資源再生）  
 ・雇用への貢献（海外事業）  
 顧客に対し  
 ・木くず・腐プラ、相談を持ち込みやすい安心感（顧客の工数の低減に貢献）  
 同業界事業者に対し  
 ・ノウハウ提供

### 提供先から得てきたもの

信頼…  
 ・販売量の確保  
 ・コンプライアンスの徹底  
 ・業界活動

### 主要な資源

現在保有していない資源  
 【ヒト】  
 ・事業検証要員  
 ・新たな事業の運営要員  
 ・新事業への参入障壁への折衝スキルや経験を持った人材  
 【モノ】  
 ・各種新規事業に必要な設備  
 ・事業許認可

知財(上記人材に求める知恵)  
 ・業界知識  
 ・新規事業の発想力、提案力  
 ・他企業、公民との連携スキル

### 事業ポートフォリオ

これまでの事業に加え、  
 ・より多くの取り扱い品目の再生処理事業  
 ・収集運搬事業  
 ・最終処分場・焼却事業  
 ・先進事業（イメージ向上効果）

### 【資源循環プラットフォーム】となる

自社の強み（事業間相互関係）  
 収集～処分まで「資源のことならグーンに相談」という立ち位置で、一気通貫したサービスを提供

### 提供する価値

社会に対し  
 ・効率的な資源循環システムの確立することで、社会から【「廃棄物」】の概念をなくし、すべての「資源」という世界をつくる  
 顧客に対し  
 ・どんなものでも依頼できる安心感（さらなる顧客の工数の低減に貢献）  
 業界に対し  
 ・業界イメージの向上

### 提供先から得るもの

業界イメージが向上することにより、雇用しやすくなる

さらにその先の将来

現在の我が社が分類される「その他サービス業」から「資源循環業」として確立  
 地産地消のエネルギー都市をつくる  
 資源循環を軸に、環境配慮性の高いエネルギー、水、近距離交通等の都市インフラを確立させたい

## これまでの外部環境

+要素  
 中国の腐プラ輸入規制により、単価・品質向上容易に。  
 -要素  
 マイクロプラスチック問題、廃棄物の絶対量の減少

## 全社課題（弱み）

・取り扱い品目が少ない  
 ・収集運搬機能の欠如

## 「これから」の姿への移行のための戦略

### これからの外部環境

+要素  
 ・人材不足、業界傾向として、事業承継が難航  
 -要素  
 ・廃棄物の絶対量の減少

### 移行のための課題

・決断～決行をスピード感をもって実施できない（ヒトに起因する課題）  
 ・法律や許認可等、新事業への参入障壁が多い（ヒト・モノに起因する課題）

### 必要な資源

【ヒト】 決断までの事業検証、決行後運営の両面の人員  
 【モノ】 新事業に必要な設備・許認可

知財  
 ・業界知識  
 ・新規事業の発想力、提案力  
 ・他企業、公民との連携スキル

### 解決策

【ヒト】  
**育成方針の転換：新卒を大切に育成し定着させるため人事制度を見直し**  
 ・一気通貫したサービス展開を見渡すことができるゼネラリストを育成するため、若手には部門間の異動を経験させる（若手の成長志向ともマッチ）  
 ・社内認定スキル等を設け、役職ごとに必要なスキルの明確化を実施（学びの促進と透明性の確保）

【モノ】  
**自社にない事業を運営する企業と連携を促進**  
 ・当面は、事業承継が難航している企業を中心に連携を促進する方針

これまで

これから