

V2030

OVERVIEW REPORT



個性から生まれる一体感。

V2030

OVERVIEW REPORT



高松帝酸株式会社

香川県高松市朝日町5丁目14番1号

tel.087-822-5222

2030年の高松帝酸グループの未来を描き出すビジョン、それがV2030です。

V2030の策定にあたって

21世紀も第2四半期（2026～2050）が始まろうとしています。これまでの高松帝酸の中期経営計画（V2020）では、主に2020年をターゲットとして、医療分野などの新しい事業を成長させてきました。2021年となり、これからの高松帝酸が、どのような方向に進むべきなのか、改めて考えるタイミングになっています。次の10年間、2030年までにどのような企業を目指すのか。



それを考えたのが、高松帝酸のビジョン「V2030」です。V2030の策定においては「社員全員で考える」「幸せな未来のために」「多様性に配慮」という考え方を主軸にしました。ビジョン「V2030」は、このプロジェクトに参加した全社員の皆さんが、考え、学び、話し合ったことの、意見の集合体です。「千里の道も一歩から」。高松帝酸は、未来に向けて、着実に進んでいきます。

専務取締役・営業本部長 太田 貴也



V2030プロジェクト実施にあたって

このプロジェクトでは、完成にいたる“プロセス”で全社員が合意できるように留意しました。そのため、当初は着地点はもとより、進行のプロセスも予測ができない状況で不安もありましたが、この冊子の完成をもって、高松帝酸はさらなる進化に向けた土台を作ることができたと思います。

1 みんなで考える

未来は与えられるものではない。全員で考えて発信できる機会を。

「未来は与えられるものなのではないか?」「会社の全体や未来を考えるのは経営陣だけの仕事?」…そんな呼びかけから始まったV2030プロジェクト。高松帝酸がどのような会社・職場働き方になれば、将来、社員である私たちはもっと幸せになれるのでしょうか。全員参加で考え発言して、みんなで未来を決めるために、V2030はスタートしました。

2 幸せな未来に向けて

ポジティブな将来イメージの共有。どんな会社にしたいのでしょうか?

高松帝酸のあるべき姿について「ポジティブな将来イメージ」を共有するもV2030の目的です。そのためにキャッチフレーズ・経営デザインシート、ユニット討議の公募と開催を行いました。2020年4月にキャッチフレーズ、5月に経営デザインシートの募集を開始。事務局でまとめたのち重点テーマやトピックについては「ユニット討議」で深掘りをしていきました。

3 多様性に感謝

全員の違いを、お互いに尊重する尊敬と融合。
(リスペクト&インテグレーション)

高松帝酸に関わるさまざまな視点事情考え方の多様性を、ユニット討議を通して全社に広めたいとも考えました。いろいろな考えに触れて意見を交換することが、多様性に配慮しながら社内の仲間を尊重する第一歩となるはずです。所属、勤続年数、役職、雇用形態に関わらず、意見を傾聴し全員が納得できる「私たちのV2030」のビジョンづくりを行いました。

3つの基本方針

PROCESS

3ステップでV2030を策定

STEP3 多様性に感謝

ユニット討議スタート

「経営デザインシートをもとに
深掘りして考える」

ユニット1 将来の付加価値創造	WEBコンシェルジュSU	次世代技術SU
	部門間連携SU 社内効率化SU	新規事業SU
ユニット2 社内環境の最適化	ダイバーシティ& インクルージョンSU	ワークライフ バランスSU
	業務効率化SU	人事制度・教育研修SU
ユニット3 地域社会とのかわり	魅せるBCP SU	実はすごい高松帝酸SU
	ワクワクする活動を!SU	

※SU=サブユニット

2020 8月 ~ 2021 3月
年間で約140回
開催されました!



OUTCOME

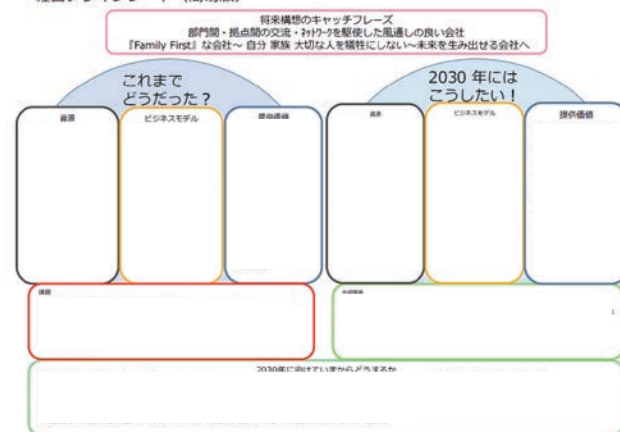
社内を横断する3つのユニット発足。
2021年3月、社内大会で発表しました。

STEP2 みんなで考える

経営デザインシート公募

経営デザインシートを作りました!

経営デザインシート（簡易版）

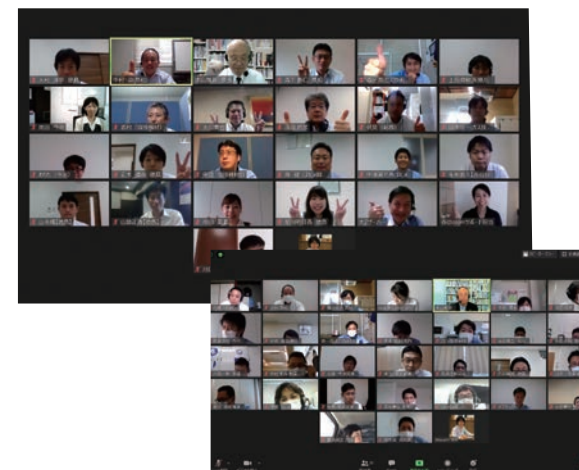


50ものシートが
集まりました!

経営の基幹となる価値をデザインする「経営デザインシート」。将来の高松帝酸がどうあるべきなのか、社員から50ものシートが集まりました。



「将来の高松帝酸がどうあるべきか。
基本の骨組みから考える」



経営デザインシート勉強会を4回開催!
オンラインで多くの社員が学びました

経営デザインシートの概念や意味、書き方を理解するために、社内で勉強会を4回実施。ZOOMを使い、エリアをまたいで社員が顔を合わせながら一緒に学びました。勉強会を経て経営デザインシートが続々と集まるなか、項目の中でも「意見が多いもの」「深掘りして話し合う必要があるもの」が出てきました。それを次のSTEP3ではユニット討議としてさらに考えていくことにしました。

OUTCOME

社員ひとりひとりが考えた50のシートを
1つの大きな経営デザインシートに統括。

STEP1 幸せな 未来のために

キャッチフレーズ募集

「2030年までに高松帝酸は
どんな会社になってほしい?」

ポジティブな将来イメージを共有するために
キャッチフレーズを社員全員から募集しました。

高松帝酸=「〇〇な会社」を考える

V2030で最初に取り組んだのがキャッチフレーズ公募です。「すぐにできそうなこと、時間がかかりそうなこと、ファンタジー系でも、SF系でも大丈夫です」と呼びかけ、「こんな会社が好き」「こんな会社で働きたい」と思えるようなキャッチフレーズを募集しました。

みんなで考えることに意味がある

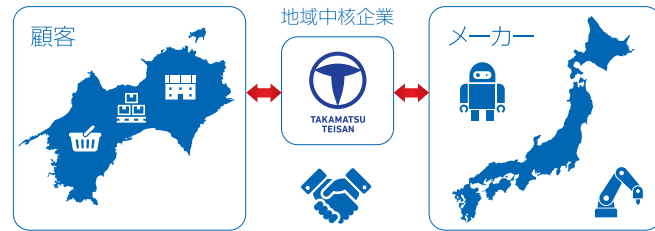
V2030によって導かれる我が社の未来。それは一部の社員が考えた計画ではなく、全員の総意・融合（インテグレーション）のもとで形作りたいと考えました。社員全員が、「将来の高松帝酸はこうあってほしい」というポジティブなイメージを出し合いました。

OUTCOME

集まった80ものキャッチフレーズを
6つのカテゴリーに整理しました。

UNIT1

2030年、当社は、地域中核企業として
AI・IoTで四国をリードする企業になる



スケジュールと付加価値

- | | |
|-------|--|
| 2021年 | ①プロジェクトチームを結成
・次世代技術の調査研究…デジタル化などの情報収集、概念構築
・次世代技術の体感…社内導入により概念の実証
・技術対応可能な人員の増加…社内導入によりOJTの実施
・チームの成長…社内外の導入案件対応により技術力の向上 |
| 2023年 | ②次世代技術サポートグループの編成
・ワンストップソリューションの実現 |
| 2025年 | ③次世代技術による事業を構築
・市場ニーズに対応 |

次世代技術を利用し、今以上に**最適なコト**を提供

キーワード

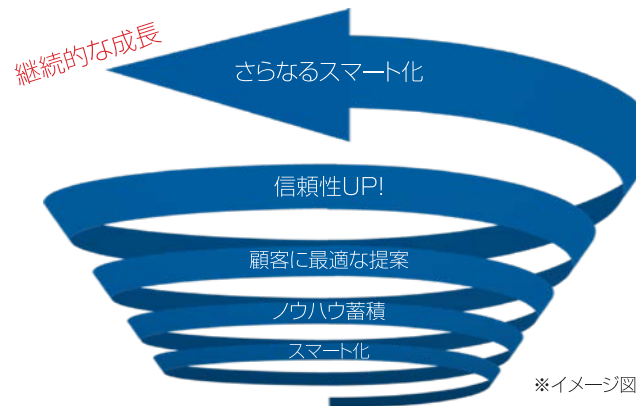
「機械化」におけるデジタル領域の推進
「AI・IoT」などの次世代技術で、四国をリードする。



次世代技術

次世代技術といえは昨今はAIやIoTなどが有名ですが、それ以外にも新素材やバイオ、エネルギー分野において新しいものが次々と開発されています。それらを顧客に活用していただくために、高松帝酸では、情報収集やPR活動だけではなく、自社においても展示実証用の機器の充実を図り、自社の製造設備に導入するなどして、

概念の実証や事例の構築、技術者の育成を行います。
次世代技術のハブ（Sier）となれるよう各企業・団体との連携を強化する「外部の観点」と、自社の技術者同士の連携を容易にするなど「内部の観点」により、四国のスマート化や競争力の向上に貢献していきたいと考えています。



※イメージ図

デジタル領域とは

「手作業（属人）ではなく、機械化（自動）された」「通信とWEBにより、時間と空間が超越された」

デジタル領域における付加価値向上

産業革命以降の人類は、新しいテクノロジーを機械化（自動化）することにより、急速に文明を発展させてきました。2021年の世の中では、これをデジタル化と呼ぶことが多くなっています。
これまでも、これからも、高松帝酸では、顧客に「デジタル化」による付加価値が提供できるような常に最新技術を取り入れて、概念の実証と提供を行ってまいります。

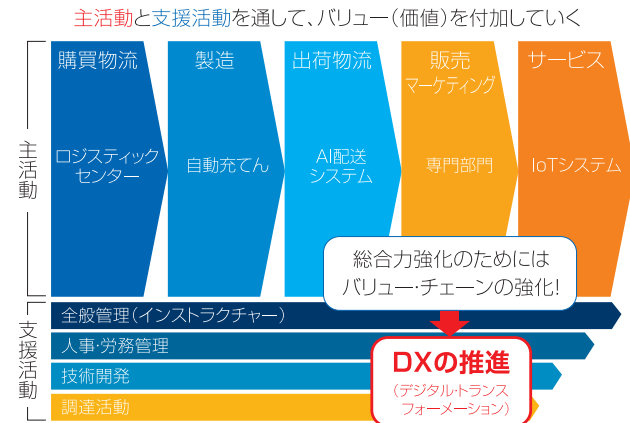
将来の付加価値創造

激動の市場変化の中で10年後のビジネスモデルを創造する活動、当社ならではの付加価値を創造し、顧客に選ばれる会社になる使命に対し、メンバーの皆さんは正解の無い答え探しに大きなプレッシャーと自分たちで作り出す楽しさ・ワクワクの両方を感じながら検討が進められたと思います。
参加者それぞれの個性、価値観、視点から新しいアイデアが多数挙げられ、自由に議論され、今回発表の内容にたどり着きました。
この楽しい未来に向けて、是非全力で取り組み、みんなでより良い高松帝酸にしていければと思います。

事務局 VOICE



UNIT1



高松帝酸には様々な部門があり、それぞれが保有する膨大な情報、経験、専門知識、個人の能力が大切な資産として存在しています。DX(デジタルトランスフォーメーション)化を進め、これらの資産を迅速に的確に蓄積、共有化することにより、効率化と生産性の飛躍的向上を行い、部門を超えて活用することで新しい付加価値の創造をおこないます。担当:部門営業から、

部門間連携・社内効率化(社内DX)

組織・全社営業への転換を進め、顧客へより質の高いサービスを提供します。

新規事業

高松帝酸は変化し続ける、付加価値を創造し続ける会社を目指します。新しい技術やサービス、市場・顧客ニーズに対して感度の高いアンテナを張り続け、新事業、新サービス、既存事業の発展に関する迅速な検討を行える組織を構築します。また、新しいことに積極的にチャレンジできる環境を構築します。



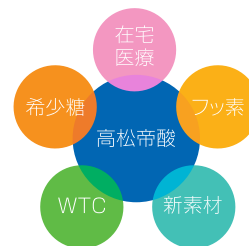
キーワード

「新事業・新サービスを発掘できる社内体制」
情報集約力と実現力を「コラボレーション」

提言

「新規事業で夢のあるチャレンジ企業へ」

～新事業・新サービスを発掘できる社内体制・業務設定～



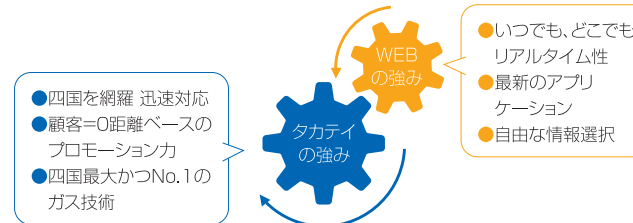
付加価値へのアンテナを張り続け、新事業・新サービスを探し続ける使命があります

ニーズ発掘から新規事業計画までの社内体制・業務設定について提言しました。

◀ 当社を支える近年の新規事業



タカティ×WEB



タカティ×WEB=顧客の幸せ∞

オンラインストアだけではなく、AR、VR、5G通信規格などにより、時間と空間を超えた、今までにない質の高いコミュニケーションが可能になりつつあります。

高松帝酸では、デジタル技術やWEB通信の活用により、対面によらない顧客との接点強化や、業務の効率化を図ります。

それによって顧客側の選択肢を広げて利便性を増すことも

WEBカスタマーサポート

デジタルカスタマーサポート



ホログラムなどの技術を駆使して24hいつでもどこでも迅速に対応

カスタマーサクセス



顧客の要望+αに応え高松帝酸のファンになってもらう!

手厚いサービス体制により他社に真似のできない付加価値を提供します!

キーワード

「社外に対するデジタル能力の向上」
サイバー空間における活動能力の強化



提言

タカティオンラインストア

デジタルカスタマーサポート

+

対面による営業・技術サポート

全ての顧客へ
タカティ×WEBで
おもてなし

培った経験とWEBの融合
→当社コンシェルジュが施す至高の「サービス」



UNIT2

そもそも、D&Iとは？

D&I=ダイバーシティ&インクルージョン
(多様性) (受容)



多様な人材を受け入れて
全ての従業員を尊重して
個々の能力を活かすこと

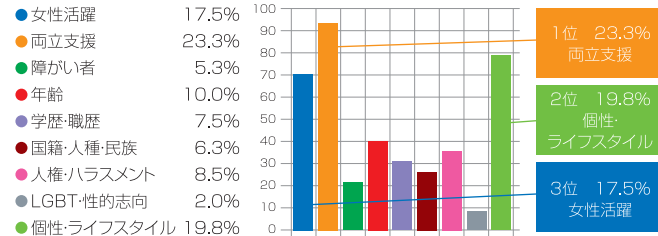


高松帝酸

重要な経営戦略

社内アンケート結果 ～全社員の約70%・141名から回答～

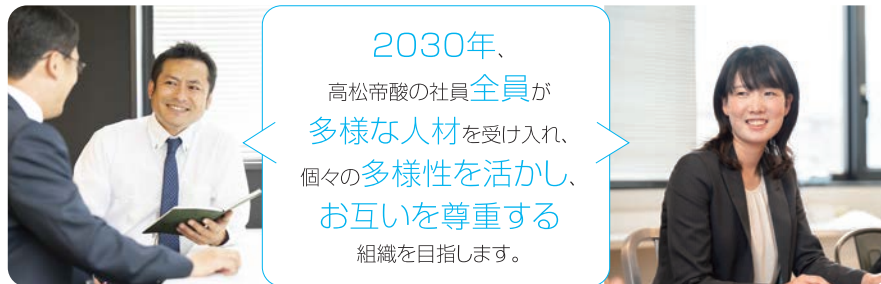
Q.従業員の多様性を考える上で、興味のあるテーマを教えてください。



キーワード

あらゆる世代に対する
包容力のある組織

まとめ



2030年、
高松帝酸の社員全員が
多様な人材を受け入れ、
個々の多様性を活かし、
お互いを尊重する
組織を目指します。

あらゆる生まれ育ちの人間がこ
うして集まっている。その多様性
の力があればこそ、我々はその
分だけ強くなる。」(Jr. Gen.
Silveria USAF)

社員それぞれの多様性

ダイバーシティ&インクルージョン：D&I

2030年、高松帝酸は、多様な人材を受け入れ、個々の多様性を活かし、異なるバックグラウンドを持つ社員が相互に尊敬しあう組織を目指します。そのため、制度や仕組みの構築はもちろんのこと、経営者や管理者の考え方立ち振る舞いも含めた、D&Iを受け入れられる社風を目指します。

具体的には、両立支援、女性活躍、個性・ライフスタイル、国籍・人種・民族、LGBT、人権ハラスメント、などの領域における多様性を受容できる組織を目指します。
「他者の尊厳を尊重して、敬意と共に接しなさい」「様々な出来事によって、私達は国内各地から集まり、あらゆる背景、性別、

UNIT2

社内環境の最適化

事務局
VOICE

ユニット2は、社員の皆さんとご家族の生活に直接関係するテーマのため、まず“語る会”を10回(延べ85名参加)開催し、メンバーの考えや思いの本音を出し尽くしました。設定した4つのサブユニット(テーマ)では、1回1時間を目安に“短時間×回数”で集中的&効率的に討議すると共に知識習得のための自己啓発にも積極的に取り組み、幸福度の向上に向けた提言をまとめました。皆さん一緒にV2030“幸福度の向上”を実現させましょう!

社員とご家族の幸福度の向上

高松帝酸には2021年時点で、正社員から派遣社員を合わせて約250名の方々が働いています。私たちは250名の250の働き方、人生、考え方、価値基準、バックボーンなどを尊重し「気持ちよく働ける」会社にならなくてはなりません。そのため「一番の概念として、D&I＝ダイバーシティ&インクルージョン(多様性と受容)を

掲げます。他者と自分(達)の違いを認めて尊重する。多様な個性が集まって団結すればするほど、私達は強くなります。「社員それぞれの多様性」「社員それぞれの働き方の多様性」を目指すための大前提は、社風、文化、考え方などのソフト面です。個人と組織の精鋭化と業務のデジタル化を通して利益を確保し、社員とご家族が

心身ともに豊かになれる会社を目指します。
前記を推進するために、「幸福度向上プロジェクト」を編成。社内のすべての課題を統合し、改善/改革する統合組織として活動します。まずは、社員の意見を集めて、できることから進めていきます。



医療ガス営業部 浅田 明彦

総務部 加藤 千恵

総務部 伏見 直

UNIT 2

全てのシステムを一括化!複雑な入力、管理を一元化!



社風やご家族の皆さまの幸福度向上のためには、会社の売上・利益を向上させ、所得を向上させる必要があります。そのためには、高付加価値の仕事ができる社員の精鋭化と、それを支える制度や環境、企業文化が必須です。人材育成・成長支援につながる教育プログラム、組織体系、給与体系、人事評価、職場環境を見直し、新たな社風を醸成します。

社風の醸成には、時代の変化に対応した組織的な人材育成、

ユニット2のデジタル化は、社員とご家族の幸福度向上をもたらします。煩雑な作業からの解放、業務時間の短縮、テレワークや長期休暇など、様々な働き方に対応するには、先進的な社内システムの導入が不可欠です。これは現在、推進しているC・I・M・P（継続的な改善活動）にもつながります。

業務の効率化、デジタル化

また、デジタル化されることを前提に業務を効率化・統一化し、分かりやすいマニュアルと教育体制を構築します。

キーワード
「業務効率化なくして、V2030達成はなし!」
「効率化、無駄、コストの削除、NVAを見直してVVAに」

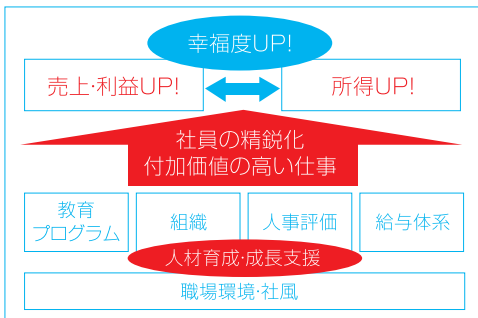
人事制度・教育研修

自律的に成長できる組織、エンゲージメントの向上、成長を支援する人事評価が不可欠です。スペシャリストを含む新たな職群の追加や継続雇用、定年問題なども解決します。

職場環境の面では、コミュニケーションの生まれる職場作りに向けたオフィス環境の改善、上司と部下の1on1ミーティングなどの施策を検討します。

提言 高帝総精鋭化計画

2030年の高松帝酸はこうあるべきだ!



ワークライフバランスとは

働くすべての人々が、『仕事』と

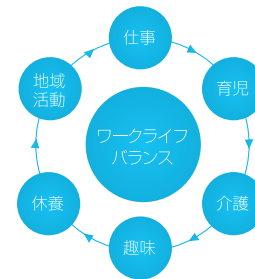
育児や介護、趣味や学習、

休養、地域活動といった

『仕事以外の生活』との

調和をとり、その両方を充実させる

働き方・生き方のこと



社員個人の考え方や、おかれた環境が多様化している中で、さまざまな働き方を実現できる企業を目指します。働くすべての人々が、「仕事」と、育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方ができる企業を目指します。

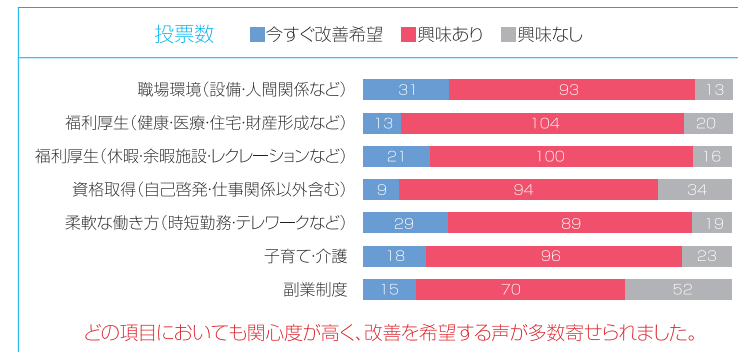
社員の働き方の多様性

ワークライフバランス・WLB

具体的には、デジタル化を推進して、テレワークができるような環境を整備するとともに、介護や育児支援、長期リフレッシュ休暇、時差出勤など、さまざまなライフスタイルに対応できる制度を検討します。福利厚生面においても、各種手当の見直

社内アンケート結果から

●実施期間:2020/11/18~11/27 ●回答数:137件



従業員側のメリット

キーワード
「柔軟な働き方」
「仕事とプライベートの調和」
「福利厚生の充実」

- 柔軟な働き方
- モチベーションアップ
- 意欲的に仕事に取り組める
- 能力を発揮
- コミュニケーションが活発
- 豊かな生活



しや自己啓発の推進、社内設備の充実を図ります。

その結果、生産性の向上、優秀な人材の確保と定着、採用・人材育成コストの低減、企業イメージアップなどが実現し、社員やご家族を含む地域社会に貢献できる企業になることを目指します。

UNIT3

地域社会とのかかわり

地域との連携を始めるにあたり、当社の活動を調査すると、「今までこんな活動してたの?」という社員の声が多く、現在と未来の活動をタカティブランドとして確立し、発信していくことの必要性を感じました。

多くのフィールドワークの中で「自分たちが楽しむ!」を意識した結果、既存概念に捉われない面白いアイデアが生まれ、新たな地域への活動や提言が生まれ、始動しています。

これからもわくわくする取り組みを大募集しています。未来の高松帝酸・地域社会との共創を実現していきましょう。

事務局 VOICE

地域社会との共生・共創

私達や企業はとりまく社会や地域へ貢献役割を果たすことではじめて価値を持ち、存続しています。

大きく変動する社会環境社会課題に目を向け、『地域社会との共生・共創』を実現する為に、当社の事業や資産を地域社会へ還元し、持続可能な社会と社員の物心両面の幸福実現に

向けて、企業活動を通じ貢献していきます。

そのために、最新技術情報セミナー・テクノポリス®配信の強化をはじめ、様々な事業活動や面白い取り組みを積極的に発信していきます。当社の事業内容をより多くの人々に知ってもらい当社が根ざす地域で幸せな未来や次世代を牽引創造し、必要とされ、愛される企業を目指します。



魅せるBCP!! 事業継続計画の強化

社会インフラを担う企業として、BCPをさらに強化します。

『助けるために助かる』を合言葉に危機管理能力を高め、『タカティ基準』の整備を進め自身と家族、当社の使命である地域産業医療を守ります。想定外の事象を多く訓練に取り入れた、『災害状況再現・対応能力訓練システム』の開発、災害時の避難施設の役割を果たす「BCPモデル工場」も視野に、人と組織、防災設備の両面で地域の安心・安全を実現していきます。

キーワード
『四国で生きると決めました』
『四国強化計画』
『がもしれないを訓練に』

持続可能な未来を!! SDGs

持続可能な世界の実現に向けて、SDGsへの取り組みを始めます。

これまでの事業活動をSDGsの視点で見つめ直す、色々な事が見えてきます。

既にSDGsに関わっている分野や、これから大きな可能性を秘めた事業や技術の活用。例えば、水素ガスのスペシャリストとして脱炭素社会の実現に向けた事業展開をしていきます。

視点を変える事で生まれるアイデアにこれまでの事業・技術を融合させ、異業種や教育機関、地域とも積極的に連携を図り、新たな視点で持続可能な未来を創造していきます。

キーワード
『実はすごいぞ高松帝酸!』



地域とともに歩む!! 地域貢献活動

地域貢献活動で大切にしていく事は、『主体性とワクワク』です。異業種交流(DAIS)に



よるリアルな地域課題の解決推進や、高圧ガス体験教室、ガス飲食店、ふわもこなど、仕事でありながらワクワクする、未来に向けた新たな活動を展開していきます。

地域社会に貢献することによって感謝される喜びは、社会人としてのエネルギーの源になるだけでなく、当社社員としての学び、そして自信と誇りに繋がります。この活動が世代を超え、文化や精神として会社根付き、社員と地域が共に成長していく未来を描いていきます。

キーワード
『見えないけれど、いつもそばに』
『もっとタカティ、もっと四国』

UNIT3

VOICE



専務取締役 営業本部長

太田 貴也

高松帝酸が時代を牽引する企業になるために

V2030というビジョンを掲げて

21世紀も中盤にさしかかり、大きな時代の変化を向かえつつあります。高松帝酸の役割は「人がいて、物を作り、治療を受けている」かぎり、無くならないと思っています。しかし、時代に淘汰されるのではなく、時代を牽引する企業にならなければ、社会からは必要とされません。そのために「未来がどうなるのか、私たちはどうするべきなの

か」を社員の皆さんで考えて、目指していくための「ビジョン」がこのV2030です。
V2030の内容は、ユニット①顧客への付加価値、②社員の幸福度、③地域貢献、と企業としては当たり前のこともしませんが、それだけに確実に進めていく必要があります。また、その際には関係する皆さまの多様性に配慮して、合意の

もとに行いたく思います。
私たちは四国の企業ですが、私たちの特徴を生かして社会に貢献できることは多々あると思います。高松帝酸に関わるすべての人が幸せになること。それにより「この世界が豊かになること」「この世界が豊かになること」の「助になれば」と思



営業本部
営業開発グループ
長谷部 匡昭

何も無い状態からスタートし不安と迷いしかありませんでしたが、メンバーのユニークな発想が繋がり、輪郭～形となり、ワクワクが満ち溢れたビジョンが生まれました。地域社会との新たな活動が文化として根付くようプロジェクトを支援し参加していきます。



総務部
伏見 直

プロジェクトに参加された皆さんの会社を良くしたいという積極的な取組みで2030年に向けて良いスタートが切れたと思っています。今後も皆さんと一緒に社員全員が気持ちよく働ける職場づくりに尽力していきます。



医療ガス営業部
浅田 明彦

どれだけの方に参加してもらえるのか？提言までたどり着くのか？等の心配が大きかったです。杞憂に終わりました。参加メンバーのこの会社をもっと良くしたいという熱意に圧倒されました。今後は提言の実現に向けた支援を継続したいと思います。



常務取締役
北山 明彦

V2030プロジェクトに参加された方々の、素晴らしい未来を真摯に願う姿に感銘を受けました。私も皆さんとともに、「この会社に入って本当に良かった」と誰もが思える会社にするために全力を尽くします。



ガス技術部
森 一高

V2030プロジェクト事務局として大変楽しく活動させて頂きました。多くの価値観・アイデア・想いを持つ社員の方々によって当社があることを強く感じました。『みんなの大好きな高松帝酸』を『みんな』で作れるのもっとワクワクします。



高知営業所
(株)高垂溶材
森下 敦仁

V2030プロジェクトに事務局として参加させていただき、社員皆さんのアイデアや考えを知ることができ、有意義な時間を過ごせました。2030年に向け社員・社員のご家族が幸せで、社会に愛される会社になれるよう尽力してまいります。



ガス事業本部
製造技術グループ
加藤 省吾

活動当初は不安もありましたが、最終的には部門間を越えた素晴らしい活動、提言が生まれました。提言に向け次世代技術等、変化する時代に柔軟に対応できるようにサポート、活動していきます。



ガス事業本部
中村 治

今までにないプロジェクトの進め方だったため当初は不安でしたが、多くの方に積極的に参加していただき、有意義な提言を発表していただくことができました。時代の変化のスピードはさらに速くなると思いますので、柔軟に対応していきます。

プロジェクト メンバーから あなたへ

将来構想のキャッチフレーズ

みんなで考え発言できる機会を・幸せな未来に向けて・多様性に感謝

将来構想のキャッチフレーズ

みんなで考え発言できる機会を・幸せな未来に向けて・多様性に感謝

2030 年には
こうしたい！

これまで どうだった？	2030 年には こうしたい！
課題 業務効率化（部門隔り、属人化 ⇒ 業務共有の時間確保） 拠点間の業務統一（社員教育・ルール・仕組み作り） 部門間、世代間のコミュニケーション不足 ワークライフバランス、女性活躍推進 収益性の低い商材、老朽化している設備がある	外部環境 環境破壊・地球温暖化の進行、脱炭素社会の実現 南海トラフ地震をはじめとした災害対策（BCP） 少子・高齢化、人口の減少による市場縮小と自動化推進 新技術、新素材による新たな時代の到来、デジタル化・AIの台頭 働き方改革や新型コロナウイルスの影響などによる生活スタイルの変化
資源 幅広い取引先・仕入先 国内13営業拠点 が製造工場4拠点 社員数(人材) 専門知識を持った人材 高圧が「専門知識 有資格者 取扱い商材の多さ 機材・開発・医療 水素ステーション 新技術（作業AIなど） が「技術」アライアンス 新基幹システム導入 社風（新風）の精神	ビジネスモデル ワールドプレミアゾン デジタル営業、WEB販売 AIの質問自動回答 AI-IoT導入でAIが 業務自動化（在庫管理 受発注など） が製造工場の自動化 「顧客が感動して追い かけてくる」の精神 BCP強化、新規事業 社員の健康管理、 自然と共存した生活 継続雇用の活用
ビジネスモデル 四国一円のネットワークを 生かした営業、地域 密着による集まり対応 高圧がなどの専門知識 を生かした提案力 設計施工ノウハウを自社 で行える 豊富な取扱商材によって 顧客の要望に応える （カスタマイズソリューション） 在宅医療を軸として 医療事業を強化	提供価値 全ての顧客への対応、 安心感（知識・信頼） リアルタイム情報提供 最新技術の情報提供 AI-IoT化とAIが 取り組み差別化 がAIの安定供給 液化ガスの製造 QOLの向上 0から1を生み出す力 がAIの魔法使いとして 地域から頼られる
提供価値 迅速で丁寧な対応 がAI（インフラ）安定供給 付加価値提供 （モノからコト売り） 先進的情報提供 （ノウハウ） 生産性、安全性及び 職場環境の向上 AIと削減 顧客同士を結び付ける ネットワーク AI-IoTがAI（安心感） QOLの向上	資源 人材、拠点、敷地 がAI製造の充実に システムの専門部隊 新しい技術への挑戦 拠点共通のAI-IoT構築 （知識の共有） 優秀な人材が集まる 仕組み（ワークライフ バランス・社内関係の 質向上） AI-IoT技術のAI-IoT 顧客とのデジタル 業務自動化（電子化） 社風（新風）の精神

たくさんいただいたキャッチフレーズの中から一部をご紹介します。

組織について

(1) 社会から見て、社会の中でこうあって欲しいという10年後の高松帝酸のイメージ

- (1) 社会から見て、社会の中でどうあって欲しいという10年後の高校帝産のイメージ
- 高(タカ)に技術・サービスと安定(テイ)した品質
安定供給とハイテク技術を駆使したサービスにより顧客からさらに信頼を得るように
 - 名(ナ)ともに国内No.1企業
名実には必要ですが、名實の質にこだわりたいです。
企業としての質、そこで働く社員の質、提供する製品やサービスの質、労働環境の質等等
 - airな会社 (アールな会社)
空(空)は酸素・窒素・アルゴン・炭酸・水素・ヘリウムと性質は異なるが、必ず何かの役に立つ様々な元素(ガス)が共存して成り立っている。ふだんはあまり意識されないが、人や企業が生存・存続するのに不可欠な存在。

(2) 今後の高帝イズム! (組織・事業編)

- ②「2」後の高崎イヅミ(組織・事業編)
- コから感動へ
- コ売りの提案型活動により、顧客から喜ばれる、選ばれる・感動する企業
- カエル会社 (カエルティブ会社)
- 自分を変える、相手を変える(顧客を良くする)、未来を変える、早く帰る(帰られる)、原点に戻る、資源が還る(循環する)
- 原子力30年!!
- ガスという日常から原子に繋がる事の出来る確有な環境で、我々の身体も原子から構成されており、V2030に、向かって原子力時代の興衰と躍動感を持って進んで行きたい。

(3) 社内の組織、環境、企業文化の面で、こういう会社であってほしいという10年後の高松帝酸のイメージ(多様性、協力、団結など)

- 社内の組織、環境、企業文化の中で、どういふ会社であってほしいという10年後の高松常盤のイメージ(多様性、協力、国籍など)
- 成長を続ける会社、100年先の会社
- 100年以上継続する会社はほんの一握り。会社が今後も生き残っていくためには、多様性を融合させ成長し続けることが必須です。
- One for all, for one の会社
- 社員一人一人向上心を持ち、それぞれの得意分野にまたまるとしたら、一つの目的に向かって機能し、お互いリスペクトし合い、フォローし合い、その過程が己のつながりを強く、強く堅実な会社になると思うから。
- 全員が happiness な会社
- 一人一人が与えられた職務に誇りをもって働いて、会社からも評価してもらえれば、幸せになれると思います。

個人について

(1)社員の一人一人にとって、こういう会社であってほしいという10年後の高松帝酸のイメージ(主語は社員一人一人にとって)

- (1)社員の一人一人にとって、こういう会社であってほしいという10年後の高密希密度のイメージ(主語は社員一人一人にとって)
- 自分自身を発揮できる会社
 - 社員一人一人が持っている個性(考え)を経営戦略に正しく反映する事ができれば良いのではないかと思います。
 - 社員が Shine できる会社
 - 社員全員が役を果たして会社に貢献し、報酬を得ることで社員が輝く(Shine)会社になりたいという思いを込めて選びました。
 - ポジティブな会社
- 「ポジティブなリーダーとしてすべての社員が共有される、皆チーム一丸となってミッションに挑戦し続ける会社」を短くまとめた。
- また考えをより豊くして、ポジティブなイメージの各チームへ繋ぐという組織が大切だと思います。

(2) 今後の高帝イズム!(愛と幸せ編)

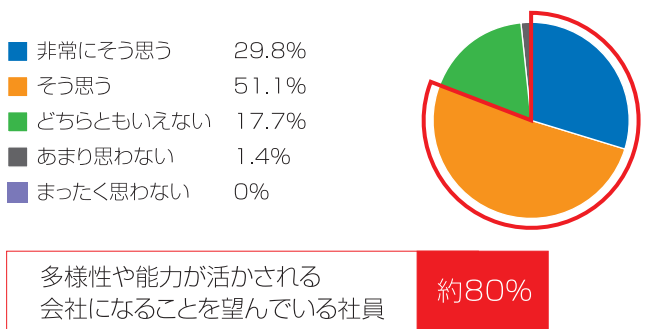
- (2) 今後の高帝イスム(愛と幸せ編)
- 「寄り添う」も大切にしている会社
 - お客様の新規開拓に「寄り添う」お客様のこうしたいに「寄り添う」
 - お客様の困ったに「寄り添う」患者様に「寄り添う」社員に「寄り添う」
 - 紅色な会社
 - 多様性にも絡めて、色々な個性が輝ける会社になるように考えました。
 - 家族愛な会社
- 高松帝昶の社員も家族も生活には欠かせないものであり愛が必要ということ。

(3) 10年後に「私が働きたい」会社、主語は「私」。

- (3) 10年後に「私が働きたい」会社、主語は「私」。
- 人を大事にする会社
- 2030年に向けて変化していく市場や社会環境の中で会社の発展を左右する最も重要な要素は人材だろうと思います。
- 社員、その家族など当社に関わるすべての人を大事にするという方針のもと、社員が「働きやすい会社」と感じる会社を作っていくべきです。
- そして成長できる会社
- 会社とは、私自身が1日、人生においても1番長い時間過ごす場所です。
- 仕事を「通じ」「人として成長」できるような職場であれば、それが理想だと考えております。
- 四国でいちばんわくわくする会社
- 人生の時間の多くを占めている働く時間、せなかになら楽しみます。
- 同じ時間を「イヤイヤ」過ごすか「もっとやりたい」と思うか——人ひとりの心の持ちよう。
- 皆が向上心と好奇心をもって前向きな気持ちで働ける会社になればいいと考えます。

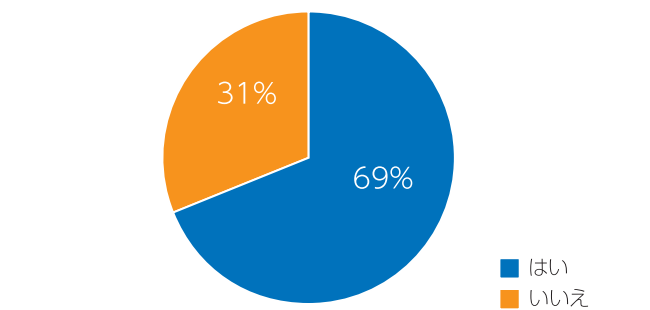
ダイバーシティ&インクルージョンサブユニット

Q 多様な人材を受け入れ、その多様性や能力が活かされる会社になることが望ましいと思いますか？



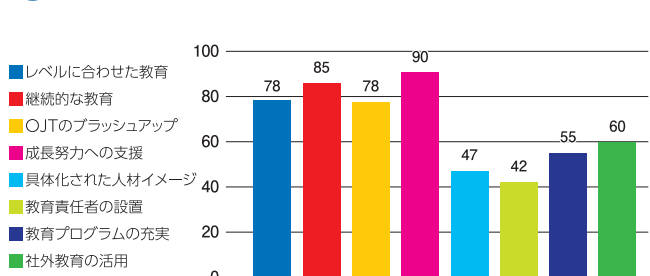
業務効率化サブユニット

Q 職場業務効率化は進んでいますか？



人事・教育制度サブユニット

Q 教育制度で重要だと思う項目を選択してください。



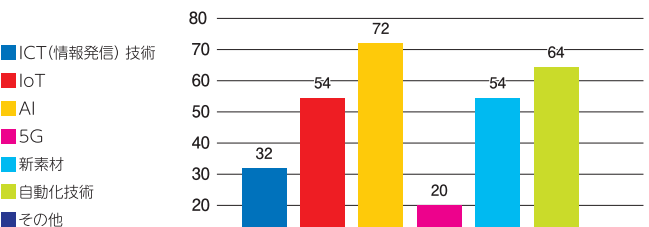
ユニット討議アンケート

社内の皆さんにサブユニットからアンケートを実施。
ご協力ありがとうございました。



次世代技術サブユニット

Q お客様に対して、提案していくべき技術を選択してください。



新規事業サブユニット

Q 新規事業は高松帝酸の将来必要だと思いますか？

