

《拓の会ニュース》

Vol.03

■拓の会例会予定（9月）

☆オブザーバー参加のお申し込みは事務局まで。（TEL: 0155-22-3611）

第1G ■日 時:9月16日(水) 19:00~21:00
■会 場:同友会会議室またはZOOMでの参加

■テーマ:『 オレの話を聞け!! 』
■話題提供者:ホンダカーズ帯広中央 代表取締役社長 石原 直樹 氏

第2G ■日 時:9月2日(水) 19:00~21:00
■会 場:同友会会議室またはZOOMでの参加

■テーマ: 1.労働保険及び社会保険の実務、2.経営者に必要な力
■話題提供者:徳江労務行政事務所 所長 徳江 孝一 氏

第3G ■日 時:9月24日(木) 19:00~21:00

■会場・テーマ:調整中

第4G ■日 時:9月25日(金) 19:00~21:00
■会 場:同友会会議室またはZOOMでの参加

■テーマ:『 教えて働き方改革!! 』 ~経営者・従業員それぞれの目線で学ぼう~
■話題提供者:社会保険労務士法人岡田事務所 代表社員・所長 岡田 衆義 氏

■拓の会例会報告（8月）

<第1グループ>『侃々譁々』グループ 記 録：野尻氏
■日 時：8月19日(水) 19:00~21:00
■場 所：同友会会議室またはZOOM参加
■参加者：10名
■テーマ：『役立つFPに成るには!!』
■話題提供者：F P山崎増美事務所 代表 山崎 増美 氏

【感想・報告】

話題提供者の山崎さんの経歴から始まり、FPになった経緯などをお話していただきました。質疑応答では厳しい意見も出たが、仕事に対するエネルギーは自社も含め、企業の規模によるのではないかと感じました。



私が受講している「市民後見人」に関する質問をしたところ、山崎さんの仕事にも関係するとのことでした。

仕事を継続させることは、並大抵ではないと思います。その人の持つ、資質も影響すると思いました。

<第2グループ>『職場環境改善』グループ 記 録：河村氏
■日 時：8月5日(水) 19:00~21:00
■場 所：同友会会議室
■参加者：5名
■テーマ：『新型コロナウイルスと労働安全衛生法』
■話題提供者：僑労炎防止センター 取締役社長 佐々木賢一 氏

【感想・報告】

話題提供者の佐々木さんより、会社としての従業員の安全管理、健康管理についての法律についてのお話をいただきました。

「労働者の危険又は健康障害を防止するための措置、健康の保持増進のための措置」等法律の文面にはかなり具体的に会社の責任が明示されている事が分かりました。



新型コロナウイルスの対策では食品を扱うような業種では当たり前になっている衛生管理を、一般の会社でも求められる様になったのだと感じました。参加者からは、もし、自社から感染者が出た場合の対策をどの様にすべきか？取っ先はどのような対策をとっているか？既に今、こんな対策をしていますと言う情報交換がなされました。



<第3グループ> 記 録：津田氏
『とかちの観光を考える会』グループ
■日 時：8月31日(月) 19:00~21:00
■場 所：きく乃 ■参加者：6名
■テーマ：『帯広の街中でのコロナの現況を実際に聞き、今後の展望を考える。』
■話題提供者：きく乃 店主 菊野 氏

【感想・報告】

広小路にある創作居酒屋でメニューもほぼお任せのようなお店です。店主の菊野様によると、やはり企業の団体予約など、大人数でのご利用が以前と比べてほぼ無くなってしまっても厳しいと仰っていました。それでも明るく接客して頂き、話を聞いていると常連客がしっかりついているようで、現在はほぼ常連客のみを受容しながら最小限で営業しているようでした。普段から宣伝もしている印象はあまりなく、口コミを中心に17年もご夫婦だけで営業されてきているのは凄い事だと感心しました。価格も良心的で料理も良い意味で家庭料理のような手作り感も感じられ好印象でした。コロナのような事があれば尚更、日頃からお客様を大切に、お店に通って頂ける常連客がいるか。それがいかに重要か気づかされます。店主の人柄やその心は商品(料理)に表れます。

<第4グループ> 記 録：井上氏
『社員が辞めない会社作りを考える』グループ
■日 時：8月20日(木) 19:00~21:00
■場 所：同友会会議室またはZOOM参加
■参加者：7名
■テーマ：『7月例会を振り返り、自社の取組みや悩みを話し合おう』
■話題提供者：参加者全員

【感想・報告】

7月例会で発表された及川さん・北村さん以外の参加者が、自社の取組みや悩みを発表した。結論から言えば、『見える化』された取組みがされている会社はほぼ無く、特に残業時間管理や有休消化について遅れている印象が強い。各々の悩みを吐き出す中で、様々な視点から意見を頂くことで、『明日以降、自らどう動いていく事が大事なのか?』というきっかけを得ることができた。第4グループは人数的に経営者・従業員のバランスが良く、視点がどちらかに偏ることが無く、否定的な話にもならないので非常に円滑に話し合いが進み、あと1時間続けてたとしても問題ない位、熱量の高い例会となった。



【まとめ】

●働き方改革というより、自分たちの会社を良くしていくために必要なことは?
⇒現場の声を吸い上げる→その為の雰囲気作り→綿密に準備を進める
●人手が少ない中で仕事を進めていくために必要なことは
⇒在籍する人数で賄える業務量を見極め、思い(方針)を理論的に整理し伝達をすることで目的意識を高め、仕事のパフォーマンスを向上する。