

# 《拓の会ニュース》

Vol.06

## ■拓の会例会予定（12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）

- |            |  |  |
|------------|--|--|
| <b>第1G</b> | ■日 時:12月16日(水) 19:00~21:00<br>■会 場:同友会会議室またはZOOM参加 | ■テーマ:『俺のコロナ対策』<br>■話題提供者:(株)尾藤 代表取締役 尾藤 文康 氏     |
| <b>第2G</b> | ■日 時:12月2日(水) 19:00~21:00<br>■会 場:同友会会議室またはZOOM参加  | ■テーマ:『新型コロナウイルス第3波に向けての各社の取り組み』及び『グループ発表を終えたその後』 |
| <b>第3G</b> | ■日 時:12月17日(木) 19:00~21:00<br>■会 場:同友会会議室またはZOOM参加 | ■テーマ:来期の活動の仕方について<br>■話題提供者:参加者全員                |
| <b>第4G</b> | ■調整中   |  |

終了

## ■拓の会例会報告（11月）

### <第1グループ・池田地区会合同例会> 記録：服部氏 『侃々語々』グループ

- 日 時：11月18日（水） 19:00～21:00
- 会 場：池田町西部地域コミュニティセンター・ZOOM参加
- 参加者：16名（うち拓の会メンバー10名）
- テーマ：『経営指針を描く自社のビジョンと存在意義』
- 話題提供者：(株)共同電設 代表取締役 原田 健太 氏

#### 【感想・報告】

経営指針は必要か？まだ作成していない経営者の二人に、事前に「経営理念検討シート」を作成してもらった。頭の整理はつくが考えを文字にするのは難しい…

社員がいない一人経営者の方たちも経営指針は必要であると、また、大会社など立派な企業理念があっても、不祥事があり売上げが減少。今回のコロナ禍で沢山の事柄を考えるにあたり、企業理念どおりに行おうとする前に進みずらい。企業理念が邪魔になってしまわないか？に対し理念を貫かなければ理念でない。理念が最初から間違っていたかもしれない。との一歩踏み込んだ意見も出ました。

私が所属している (株) 十勝地区サッカー協会は単なるスポーツ団体ですが20年ほど前に理念・行動指針を作成し行動していました。そのおかげで当初の10年計画はDREM 2020 基本理念として「とかちブランドのサッカーをつくらう (クリーン アンド グリーン) 3つの柱として①日本一のサッカー環境をつくらう ②「チームとかち」サッカーファミリーを増やそう ③とかちサッカーを全国区にしよう。企業のみならず、スポーツ団体でも理念・指針は何かをするときの道標になると思います。



### <第2グループ> 記録：佐々木氏

- 『職場環境改善』グループ
- 日 時：11月4日（水） 19:00～21:00
- 会 場：同友会会議室・ZOOM参加
- 参加者：6名
- テーマ：『当社の悩み相談』
- 話題提供者：(株) あんく 代表取締役 瀬戸 のりこ 氏

#### 【感想・報告】

今回は、(株) あんくの瀬戸さんに「当社の悩み相談」というテーマで話していただきました。

今まで色々な方に話していただきましたが、皆、同じような悩みがあるのだと再認識しました。系列会社も含めて同族会社であることが一つの悩み。役員は親族ばかりで役員同士の話し合いはそこそこあるが、社員との話し合いは一度きり。なんとか話し合いまで持っていったものの、改善どころか役員が切れてそれっきり。社員もある程度の意見が出たようなので、そこは良かったのではないかと。会社によっては、だんまりでも意見が出ないこともよくあるように思う。系列会社の社長を含むやくいんが高齢なのでBCPも不安要素。社員から存続を心配されるほど。事業承継や社員教育もやりたいのだが、系列会社の社長が動かないのが最大の悩み。こうした悩みに対してグループメンバーは、親身になって討論、意見した。

一度他のグループで話題提供して、参考になったようですが今回はいかがでしたか？メンバーも違い異なる意見も出たことと思います。会社（系列会社）が少しでも良い方向に行くように願っています。

### <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：11月26日（水） 19:00～21:00
- 会 場：同友会会議室・ZOOM参加
- 参加者：5名
- テーマ：『活動の振り返りと今後の活動について』
- 話題提供者：参加者全員

#### 【感想・報告】

とかちの観光、主に飲食店にスポットを当てて、各店のメニューや運営など考え方など実際に店舗に訪問し体験し聞くという主旨のもと今年度は活動して参りましたが、学びの場、議論の場として物足りないとの意見をいただいていた。

小野寺委員長や松田さんより、経験等をもとにアドバイスもいただき、もっと掘り下げていくために別で話し合いの場を持つ事が必要だという見解で一致しました。私自身グループ長として準備や力不足を感じたので、改めてより良い活動内容にしていきたいと思いましたが、方向性が定まらない部分もあり、今回の意見をもとに方向性を決めて次回例会で提案したいと考えています。

### <第4グループ・本別地区会合同例会> 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：11月19日（木） 19:00～21:00
- 会 場：本別町体育館研修室・ZOOM参加
- 参加者：17名（うち拓の会メンバー8名）
- テーマ：『外国人雇用の現状について』
- 話題提供者：(株) 十勝井原牧場 代表取締役 井原 宏和 氏

#### 【感想・報告】

まず本別地区会長 井出さんの挨拶からスタート。現地では当日オブザーバー参加の方が何名かおり、少し時間を費やしたが、参加者全員の簡単な自己紹介を行い、井原さんの発表へ移る。井原牧場は先代が牛1頭から始め、歴史が浅いながらも毎年拡大していったが、身内も経験が少ない中で運営は人がもたないと考えた。そこから家族経営のなれ合いを無くし女性が働くスタンス・決めごとを確立するため『家族経営協定』を締結、個々の役割分担・報酬を明確化し、各々がそれぞれ与えられた役割に対して責任を持って遂行する体制を構築した。そこから更に人を雇い、経営を続けていく中で、海外実習生の受け入れを開始。仕事の意欲は高いが言葉の壁という大きな問題に悪戦苦闘しながらも、今も継続して実習生を受け入れている。牧場は牛たちにとって『ホテル』であり、食事等を兼ね備えた総合的なものでなくてはならない。そういった環境下で仕事を続けていくには、コミュニケーションは不可欠で、何をするのか？目的は何なのか？なぜそうした(判断)したのか、1つ1つ説明をしながらベクトルを合わせていきながら日々の業務を行っている。実習生たちに対して無理に日本の文化に馴染ませるために過剰な踏込をせず、個々を大切にしながら自分たちの時間を大事にさせている等、本当に工夫をしながら取り組みをされている印象を受けた。今後は作業分解し、経験値が低くても、日本人がやっても実習生がやっても、同じ結果になるような作業のマニュアル化に挑戦していくとのこと。

この発表の内容は是非、部下を持つ管理職の方に聞いてほしい、というのが率直な感想。部下が成長するのは上司の職務の一つである。そのためにはどういった視点を持つべきか明確な指針がある。そしてその前提にあるのは『感謝』『敬意』相手を大切に思いうる『尊重』である。

