

《拓の会ニュース》

Vol.09

■拓の会例会予定（3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:3月17日(水) 19:00~21:00
■会 場:同友会事務所またはZOOM参加

■テーマ:「共育委員長として思うこと」～楽しく働くには～
■話題提供者:楽しいオフィス 代表 沖田 泰範 氏

第2G ■日 時:3月3日(水) 19:00~21:00
■会 場:同友会事務所またはZOOM参加

■テーマ:『一年の振り返りと次年度に向けて』
■話題提供者:参加者全員

終了

第3G 調整中

第4G ■日 時:3月11日(木) 19:00~21:00
■会 場:同友会事務所またはZOOM参加

■テーマ:『とかち支部3月例会に参加しよう!～障がい者雇用のはじめの一歩～』
■話題提供者:北海道障害者職業センター 障害者職業カウンセラー 宇枝 祐樹 氏

■拓の会例会報告（2月）

<第1グループ> 記録：山崎氏

『侃々諤々』グループ
■日 時：2月17日（水） 19：00～21：00
■会 場：とかちプラザ304・ZOOM参加
■参加者：11名
■テーマ：『奥さんから社長になって1年半』
■話題提供者：(有)藤森工業 代表取締役 藤森 素代 氏

【感想・報告】
(有)藤森工業の藤森社長より、例会前半は藤森工業の会社の歴史や、前社長から事業を引き継いだ経緯をお話頂きました。従業員さんの様子や社長のお気持ちをお聞かせいただき、藤森工業の皆様が会社を大切に思っている雰囲気伝わってきました。後半は藤森社長の悩みに対し、参加者のみなさんから経験に基づくアドバイスや、複数のアイデアが挙がり、まさに大勢で「侃々諤々」することで知恵を出し合って解決の選択肢が増えたのではと感じました。藤森社長の話をお聞きして、自社の参考にさせていただいたり、備えをしておこうと感じたり、今回も沢山の気づきを頂く会となりました。



<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：2月17日（水） 19：00～21：00
■会 場：同友会事務所 ■参加者：5名
■テーマ：『帯広初出店から地域に根ざすカフェとなるために』
■話題提供者：(株)サーティースジャパンタリーズコーヒー帯広厚生病院店 ストアマネージャー 林崎 幸絵 氏

【感想・報告】
札幌での店舗運営の経験から帯広厚生病院へ出店する経緯や、現在の病院内という環境下でどのように店舗運営をしているかなどを聞きました。カフェチェーンであるタリーズコーヒーは帯広ではまだまだ知らない方も多く、今後認知度をあげていきたいが、コロナ禍になってイベントなども開催できないという悩みも聞かれましたが、職員さんへの提案や、今後ワクチン接種が始まった時にもどのように対応するか？という議論が印象に残っています。話題提供したマネージャー自身も店舗やお客以外と話す機会はめったにないので、参考に言ったと言っておりました。最後にコーヒーを美味しく飲むコツや実際にハンドドリップで抽出してもらい味比べをしたりと、カフェについて学べた例会となりました。



<第2グループ・清水地区会合同> 記録：佐々木氏

『職場環境改善』グループ
■日 時：2月3日（水） 19：00～21：00
■会 場：清水町文化センター・ZOOM参加 ■参加者：14名
■テーマ：『拓の会合同！経営者同士語り合おう！』
■話題提供者：農事組合法人 西上経営組合 管理課長 高橋 伸 氏

【感想・報告】
今回は女性従業員の通年雇用についてでした。打ち合わせの段階でテーマと会社の悩みを聞いたのですが、今回の話題に出たことしななくて時間が持たないと思い、ほかの悩みを模索しましたが引き出すことができませんでした。打ち合わせの方法ももう少し時間をかけて色々な悩みを引き出す工夫があれば良かったと思っています。

悩みの発表時にも内容の把握が十分にできておらず、フォローも上手くできませんでした。今回は段取りが上手くいきませんでした。進行についても、拓の会の討論の熱量を地区会にも伝え、拓の会及び地区会双方の活性化を目指しましたが、ZOOM併用と機材の関係で討論形式には少し厳しかったです。話題提供後に一人ずつ指名して解決方法をそれぞれに発表していただく形式になりました。しかし、様々な視点からの意見、質問が出て自分が思っていたよりも内容が膨らんでいきました。内容は、女性従業員(5名)の通年雇用を目指し、日給月給制から月給制に移行したい。農業の性質上天気が悪くなると仕事がなくなり休みにしてしまうので、そのときの対応策が何かないだろうか？とかなりピンポイントなものでした。しかし色々な意見を聞いて私自身もこんな見方があったのか、こういう角度からの切り口があったか等勉強になりました。高橋さんが頻りにメモをとっていたので、解決策のヒントが出たのなら幸いです。菅根さん、松田さんにはかなり助けていただき、ありがとうございました。



<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：2月26日（木） 19：00～21：20
■会 場：同友会事務所・ZOOM参加
■参加者：12名
■テーマ：『「評価」について考えよう』
■話題提供者：高嶋コンクリート工業(株) 営業係長 井上英樹 氏

【感想・報告】
事務所参加7名・ZOOM参加5名でスタート。内容は2018年に発表した前職で経験をした評価制度の内容と、現職で得た視点を加味し資料を作成。冒頭30分程度で説明を行った。

その後本題として、以下の3点を質問形式として参加者全員の意見を話し合った。

- ①評価に必要なことって何だと思います？
- ②自分が評価者になったらどう行動します？
- ③自分が被評価者(される側)の立場の場合、評価の結果が低かった時、どんな説明をされたら納得しますか？

参加者それぞれの考えを出し合った総括として

- ①評価(制度)を行うには、自社での仕事を通してどう成長・貢献して欲しいのか、という思いと明確な基準をもって行う。業務によっては『具体的な数字や目標設定』が必要である。
- ②評価者は『私情』を含まず、人となりや仕事への姿勢に対して普段から観察・情報収集・事実確認をしっかりと行い、長所短所があることを理解した上でコミュニケーションを行う。
- ③評価される側の良い所をしっかりと伝えられた上で、事実を元に評価が低くなった理由を説明しどうすれば良くなるか一緒に考えてくれるれば、納得性は上がる。

従業員数・部署数によっては評価を敢えてしない、社員に合わせた枠組みを創り、活躍ができる場所を提供するといった意見もあり、そのどれもが重要であることを理解し終了となった。