

《拓の会ニュース》

Vol.12

■拓の会例会予定（7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 | <ul style="list-style-type: none"> ■日 時：7月21日（水）19:00～21:00 ■会 場：同友会会議室またはZOOMでの参加 | <ul style="list-style-type: none"> ■テーマ：経営も 身体も リスクマネジメント ■話題提供者：合同会社ひかる 代表 高岡 玄 氏 |
| 第2G | <ul style="list-style-type: none"> ■日 時：7月30日（金）19:00～21:00 ■会 場：同友会会議室またはZOOMでの参加 | <ul style="list-style-type: none"> ■社会福祉委員会の7月例会に参加する |
| 第3G | <ul style="list-style-type: none"> ■日 時：7月15日（木）19:00～21:00 ■会 場：同友会会議室またはZOOMでの参加 | <ul style="list-style-type: none"> ■テーマ：調整中 ■話題提供者：調整中 |
| 第4G | <ul style="list-style-type: none"> ■日 時：7月14日（水）19:00～21:00 ■会 場：同友会会議室またはZOOMでの参加 | <ul style="list-style-type: none"> ■テーマ：60歳以上の給与と年金問題 ■話題提供者：一般社団法人ちっぶす 代表理事 及川 抄織 氏 |

■拓の会例会報告（6月）

＜第1グループ＞『侃々語々』グループ 記録：瀬戸氏

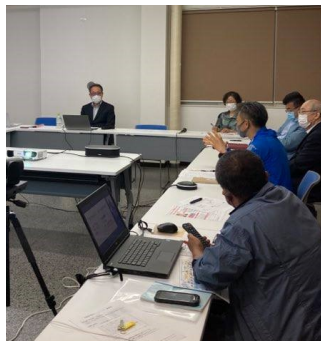
- 日 時：6月16日（水）19:00～21:00
- 場 所：同友会会議室またはZOOM参加
- 参加者：15名
- テーマ：『コロナで変えたこと、コロナでも変えたくないこと』
- 話題提供者：(株)おかだ商産 代表取締役 岡田 昭彦 氏

【感想・報告】

はじめに、BMIAを学ばれた岡田社長より、経営デザインキャンパスを紹介していただきました。未来のイメージを意識した現在の経営状況を考えるものです。これは経営指針や補助金にも使えそうということで私も作成したと思いました。

そして今回のテーマ、(コロナで変えたこと)では、・ターゲット・オンライン・学ぶの3点。多角的な視点での分析や行動力をお聞きし、ご自身が仰っていた『営業マンのプライド』を感じました。

(コロナで変えたくないこと)では、・地域貢献・ミッション・育てる(雇用促進)の3点。雇用の面で様々な意見が出ました。雇用の難しさや目的、どんな人を雇いたいのか?障がい者雇用もアリでは?など。侃々語々の第1グループらしい充実した2時間でした。



＜第3グループ＞ 『とこちの魅力を考える会』グループ 記録：津田氏

- 日 時：6月24日（木）19:00～21:00
- 場 所：同友会会議室またはZOOM参加
- 参加者：8名
- テーマ：十勝地サイダーを通して考える十勝の魅力
- 話題提供者：十勝地サイダー研究会 会長 林 秀康 氏 (株)大地 代表取締役

【感想・報告】

十勝地サイダー研究会の成り立ちから現在に至るまでを教えていただき、まずは昨今、商品の移り変わりが非常に早い中で最初のぶどうサイダーの2012年の発売から10年近くも販売されているという事に驚かされました。長い月日の中で各エリアの方々からの協力を得て新商品を発売しながらと、十勝地サイダーという商品をここまで育ててこられたことはまさに継続は力なりだと思いました。また、まわりを巻き込む会長の行動力あってこそかと思いません。

今回のコロナ禍では売り先の減少にも大変苦慮されたとの事ですが自動販売機という新たな販売ツールも導入し販売につながっているとの事で数少ない好事例かと思いました。自己利益でなく地元の魅力発信のためという想いがあるところが良い場所を提供してもらえたり、協力してくれる方がいるのだと思います。十勝ならではの団結力や開拓精神が魅力である。という言葉が印象的でした。



＜第2グループ＞ 『多様な労働環境・働き方を知り、考え、学びあう』グループ 記録：小森氏

- 日 時：6月24日（木）19:00～21:00
- 場 所：同友会事務局及びZOOM
- 参加者：9名
- テーマ：『職場におけるハラスメント』について考えよう
- 話題提供者：参加者全員

【感想・報告】

6月の例会では「職場におけるハラスメント」をテーマに開催した。近年なにかと話題になるハラスメントについて理解を深めるため。データや実際の職場での経験や事例をもとに、色々な視点や状況について考えた。結果、私は同僚同士や上下関係、男女間の意識の差、ジェネレーションギャップやコミュニケーションの度合いなど様々な要因が重なり合って起こりうるものだと感じた。許容できるラインが人それぞれ異なり、立場もそれぞれ異なるためにデリケートな問題だと思う。トラブルにならないためには相手を重んじることや理解、そのための意思疎通やコミュニケーションが重要になってくるだろう。

時代に応じて様々な価値観や考え方、ライフスタイルが生まれてくるのでそれらについての理解も一層必要になってくる。無自覚うちにハラスメントを行うことが無いように、私もより気を引き締めて行動していかなければならないと感じた。



＜第4グループ＞ 『経営者の財務』グループ 記録：小野寺氏

- 日 時：6月9日（水）19:00～21:00
- 場 所：同友会会議室またはZOOM参加
- 参加者：9名
- テーマ：やってみるか?社員も役員も満足できる財務運営!! ~退職金規定・役員報酬・福利厚生・事業再構築補助金について~
- 話題提供者：(株)あंक 代表取締役 瀬戸 のりこ 氏

【感想・報告】

今回の例会は(株)あंक代表取締役の瀬戸さんに話題提供をいただきました。内容の1つ目は退職金についてと言う事で、まず就業規則に退職金規定の有無、また規定がある場合は金額がわかるようになっていくかという点。そして退職金の積立方法(中退共や生命保険の活用)について各社の事例を交えながら意見交換をしました。退職金の相場や定年退職後の雇用延長の際の退職金、また退職金とは別に慰労金の有無等、様々な意見を聞く事ができました。2つ目の内容は役員報酬についてと言う事で、社員の人件費、会社に残す剰余金、そして役員報酬、とこの3つのバランス感覚が難しく、社長が社内で最も年収が低い、別会社を興してバランスを取る、役員報酬は取らずに自社株の配当金として受け取る等、本当に様々な事例を聞かせていただきました。最後にアドバイザーのエントリー・マネジメントの野村先生から事業再構築補助金についての情報提供をいただき、時間オーバーするほどの内容の濃い例会になりました。