

## 国際ロータリー第2590地区

例会： 毎週月曜日 12:30  
 例会場： サンピアンTEL： 044-222-4416  
 事務所： 〒210-0011川崎市川崎区富士見1-7-16 第一吉新ビル2F  
 TEL： 044-233-3005 FAX： 044-233-8460



ロータリー：  
変化をもたらす



HP : <http://www.kawasaki-chuo-rc.com/>  
 E-mail : [chuorc@jasmine.ocn.ne.jp](mailto:chuorc@jasmine.ocn.ne.jp)

会長  
渡辺 雅夫

副会長  
坂本 竜麻

幹事  
伊藤 弘志

第1470回 平成30年1月29日 VOL.33 No.25

# 川崎中央ロータリークラブ WEEKLY

- 司会……本多みちよ S A A
- 点鐘……渡辺雅夫会長
- ロータリーソング 福与ロータリーソングリーダー  
飯島副ロータリーソングリーダー  
「四つのテスト」



○本日のメニュー 和食

### 出席報告

須山副出席委員長

	会員数	出席 該当者	出席者	欠席者	ホーム クラブ	メイク	前々回 修正
1470回	35	34	28	6	82.35		
1468回	35	33	28	5	84.84		

渡辺会長指針『もういちどクラブを見つめ直そう』

### 会長報告

渡辺会長

- 飯島美代会員の米寿の祝いを3月1日（木曜）フロンティアビル12階で開催します。詳しくはFAX等でお知らせ致します。
- 第5回目の会長幹事会が先週開催され、2月10日開催の地区チャリティマラソンへの協賛品提供依頼に対応し、クラブとして、25周年行事の際作成の学童向け川崎中央ロータリークラブ名入り下敷きが150枚ほど残っておりますので、50枚を送付します。
- 期首資料のプログラムに一部変更が生じた関係で、卓話者や内容も変わっております。次回例会はクラブフォーラムに近い懇談方式での会合を考えております。

### 地区委員会 委嘱状

渡辺会長

2018 - 19年度地区研修・協議会 部門別協議会のサクリンとして、青木松枝会員に委嘱状が届きました。

## 幹事報告

伊藤弘志幹事

### ◎ 例会変更のお知らせ

#### ☆川崎大師RC

2月21日(水)→24日(土)に変更

創立45周年記念式典

点鐘:17:35

会場:ホテルニューグランド へリ来航の間

2月28日(水)→27日(火)変更 IMに参加

### ◎ 週報を送ってくださったRC

ありません

### ◎ 本日の配布物

1/22の会報

## スマイルレポート

坂本竜麻副会長

渡辺会員……本日の卓話本多さんに無理言ってお願いしました。よろしく。

伊藤(弘)会員……①本多さん本日の卓話楽しみにしています。奥様視点の会社のお話に興味深々です。

②昨日杉並区の久我山に実査に行ったらまるで雪国のように道路に厚く雪が残っていました。年寄りの多い街は雪かきする人がいないようです。

中村会員……本多さん本日の卓話を聞くことができず残念です。

森川会員……皆様こんにちは。本多さん卓話楽しみです。寒いのでインフルエンザ気をつけましょう!!

後藤会員……妻の誕生日にお花を届けていただきありがとうございました。

野口会員……①本多さん卓話楽しみ。よろしくお祈いします。

②今日、さく井(井戸や)が掘削します。良い水が出ますように。

木村会員……本日の卓話本多さんよろしくお祈いします。

渡部会員……本多さん今日の卓話楽しみにしています。寒い日が続きますが体調に気をつけて頑張りましょう。

安東会員……本日は事務所引越準備で途中で帰ります。申し訳ありませんが本多さん卓話頑張りてください!

山口会員……皆様こんにちは。本多さん本日の卓話よろしくお祈い致します。

本多会員……寒い日が続いていますが皆さん風邪やインフルエンザ大丈夫ですか。今日は予定が早まって私が卓話をする事になりました。SAAと卓話の両方で今日は大変ですが頑張ります!

石田会員……①こんにちは。今日は暖かいですね。皆様1/15は会社を見学いただきご熱心に

説明をきいていただきありがとうございました。

②本日は本多様卓話よろしくお祈い致します。

小又会員……皆さまこんにちは。米山の委員を青木さん推薦でやらせていただくことになりました。がんばります。ゴルフバック買い換えました。

柳町会員……本多会員、本日の卓話お祈い致します。

坂本(竜)会員……本多さん本日は宜しくお祈いします。

1470回	15件	16,000円	累計	393件	681,000円
-------	-----	---------	----	------	----------

## 卓話

## 働き方改革に向けて東邦プランの取り組み

本多みちよ

### 会員



現在、弊社の社員は、役員5名を除いて24名でそのうち4名がアルバイトになります。

昔は男性ばかりの営業会社であった時代も長かったのですが、現在は24名の社員の男女の比率が、男性10名、女性14名といつものまにか男性よりも女性が多い会社になりました。

また、10年前から、一から社員を教育し育てていく方針で、新卒採用を続けていますが、現在社員の平均年齢が27.8歳という若い社員が多い会社です。

そんな弊社の悩みのひとつは、社員の定着です。新卒もこの10年、平均2~3名づつ入れておりますが、退職者が出なかった年は1年だけで、毎年入社しても退職する社員はいますので、人数を増やしても全体的には人がなかなか増えません。退職理由は様々とはいえ、入社して仕事が一人でできるようになった2年~5年ぐらいの社員に退職傾向があります。昨年は営業部の数年目の社員が退職する傾向があり

ました。今日は弊社の社員定着を考えての現在の取組みをお話させていただきます。

「働き方改革」という言葉がよく聞かれますが、各企業取り組みも違いますが、弊社も何から取り組み改善すべきか、何もやっていないわけでもないのですが、働いている社員の人の気持ちや満足に届いていないと思っています。

### 長時間労働の抑制（残業時間の短縮化）

- シェアワークや作業量の分担、スケジュール管理
- ノー残業デーの導入（取得者への社内協力）
- マックやソフトの最新の設備導入
- 作業時間の効率化への意識改革

### 社員教育

（積極的に外部と接触させて気づきの機会とアウトプットさせる）

- 社内研修（土曜出勤日の活用や幹部社員合宿）
- 外部研修や同友会などの外部勉強会、会社訪問）

### 自己啓発支援

- 資格取得への勉強会実施
- 資格手当や合格者への実費支給

### 給与制度や福利厚生面

- 一人暮らし応援手当の支給
- お誕生日休暇制度（有給休暇）の導入  
（有休取得の奨励も含む）

### 社内行事やコミュニケーション

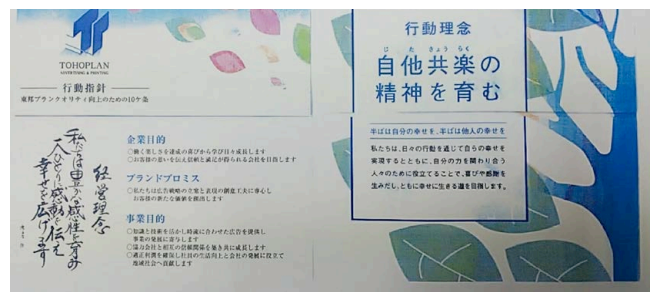
- 社内行事へ継続して参加してもらいやすいように、出勤日や就業時間内に行うなど改善への試み  
（社員旅行 バークュー 新入社員歓迎会 新年会など）

「社長塾」（ランチミーティング）の実施

- 同期社員など横並びの社員同士にグループ分けして、社内の事や個人の近況を話してもらう
- 社外メンター制度（セルフキャリアドッグ制度）の導入～人事考課制度や評価制度へ

### 会社での働き方と個人の将来へ生活や働き方への結び付け

- スキルアップやキャリア形成
- 人事考課制度や評価制度の見える化によって仕事へのモチベーションアップや個人の希望する働き方のスタイルへ選択肢を持たせる
- クレド「東邦プランの行動指針作成と活動」の導入
- クレドの木活動と朝礼での活用
- 5S活動



社長が昨年「人本経営」を外部で学び始めた事から、この制度を取り入れることになりました。弊社では5年目の社員が中心になり、全社員を巻き込み、5チームのチームに分けて日々の業務、お客様、社内の仲間、協力会社に対しての対応、クオリティ、感謝や礼儀などの観点から、自分たちのあるべき姿や必要な行動を話し合ってもらい行動指針項目84項目の中から10項目にしぼって、成文化しました。



そして作っただけで終わらせないために、継続的な活動や実践とゴールも同時に話し合い、昨年の9月から写真にある「クレドの木」と朝礼時にこの「クレド活動」を全社で取り組んでいます。日々の業務の中で行動指針に沿った活動に気がついたり、人への感謝やいいと思ったことを該当者に向けて、行動指針10カ条のどれにあてはまるか、その番号とメッセージを花の形の付箋に書いて、該当者のクレドの木の枝に「花」をつけていく仕組みです。





「ありがとうカード」は行っている企業も多いと思いますが、弊社も白板ボードにメッセージを書いて貼って行っていました。一部の社員だけの利用にとどまって全社に広がりませんでした。

でも、今回は周知や協働意識という点で、全社員を最初から巻き込んで行動指針を作成し、目的や活動を認識することから始めていることが継続や成功につながっているように思います。

みんなが休み時間や就業後にメッセージを書いたり、読んだりしており、月末になるとこのクレドの木に花が満開になっていくので、私自身、この経過には大変感心しております。

メールの文化に慣れている若い社員たちには、むしろ「書く」ということのほうが得意なのかもしれません。

この活動を通して、日々の業務の中で「もっと相手に対する関心を持つ」ことの必要性を逆に私が社員から教わりました。

また、朝礼も以前は1～2分程度の単なる朝の連絡申し合わせにしか過ぎなかったのですが、この制度ができてからの朝礼は、各自がこの行動指針を持って集まり、司会者が行動指針10項目と日々の業務を絡めた話をして、みんなで意識を共有することから始まりました。

でも今年からは、チームごとに5～6分、昨日の出来事などを行動指針に絡めて話し合い、グループごとにその発表をする形式に変わり、私も時々参加していますが、朝からぼーっとしていられなくなりました。最近では社員のほうが話のまとめや発言内容もレベルが上がってすごいで、アウトプットの教育の成果をここにも感じ、人の成長を嬉しく思っています。

作って終わりにならないように、他にもチーム会議の実施で浸透具合を話し合ったり、全体会議に今月の結果などチームごとの発表や評価の場を設けるなど、自主的に社員が活動してくれており、これからクレド活動の進化も大いに期待しているところです。

また、この朝礼の後の5分を「5S活動」ということで、机周りなど全員で整頓してから仕事を始める習慣も同時に行っています。



ISOもやっておりますが、以前は会社ももっと雑然としていました。

ISO審査の前日や経営指針発表会の日や年末の大掃除の日以外はなかなか会社がきれいにならなかったのですが、みんなが一日に一度この行動をしていくことで、社内の整頓が一定の基準にキープされていくようになりました。

以上が道半ばですが、弊社の現在の社員への働き方への取り組みです。

まだ、成果がでていないものもあれば、まだこれからのものも多くあります。

政府や経団連が位置づけている「働き方改革」にはまだまだ届いていない状況です。

新卒以外の多様な雇用や働き方の形態、女性社員の活用や活躍の場所、家庭や出産育児、介護との両立の支援など、若い方は私どもの年代より、公私の区別やプライベートを大切にしたいと考えているので、改善することは他にもたくさんあると思っています。

「人を大切にできる会社」として、社員の健康を確保し、一人一人を尊重し、仕事を通じて「幸せな職場づくり」を念頭に、弊社らしく、柔軟に推進して取り組んで、社員の定着率や生産性の向上に向けていけたらと考えています。

今日お話ししたことで、ぜひ皆さま方異業種の企業での働き方や制度など、今後情報交換させて頂けたら・・・と思っていますので、機会ありましたら、どうぞお願いいたします。

以上、ご清聴 ありがとうございます。

卓話予定

2月5日(月)

「食と心を支えるフードバンクかわさき」  
フードバンクかわさき  
代表 高橋実生 様

今週の担当者

石川会員

会報委員 石川三枝子 石田 幸兒 坂本 将平

阿野 順一 牧島 聡 小又 義幸

事務局 伊藤 清恵

川崎中央ロータリークラブWeekly

Vol. 33 No. 24

編集・作成 川崎中央RC事務局

発行日 平成30年1月29日