

# KOUNAN SMILE vol.31

～江南ラミネートを取り巻くすべての人たちに笑顔を～

2019.4

4月20日  
定年退職を祝う会  
高橋安美さん  
in 宇宙(そら)

## 「やり方」ではなく「あり方」の大切さを in 千葉ベンチマーク

【やり方】と【あり方】—人本経営を学ぶ中で、これからもよく耳にしたいと思います。ベンチマークでは業界も職種も違う会社を見に行きます。そこで「やり方」だけを見てしまうと、「うちとは違う」「うちにはあんな人いない」「うちにはあんな時間がない」「うちにはあんな場所ない」とできない理由をあげるだけに終わってしまいます。そうではなく、そこに取り組んでいる人たちの「あり方」を学ぶことが大切。

3社に共通していた「あり方」は**相手を思いやる気持ち**でした。相手を思いやる気持ちの表現はそれぞれ違います。体育会系のようガンガン伝える会社、自然体でただ何か空気が良いなという会社、価値観を共有できる場と時間を組織として作ってやっている会社など、全く社風が違いました。どんな**取り組み(やり方)**も、そこに**いる人たちが相手を思いやっているか(あり方)**で、**形だけの時間になってしまうか、意味ある時間にできるか**違ってくるのかと思います。

例えば朝礼。いい会社は必ずといって朝礼をやっています。あり方を育む上で朝礼は欠かせないものだと思います。でも朝礼をしたからといっていい会社になるわけではありません。わが社も朝礼を取り入れましたが、それは朝礼をすることが目的ではなく、朝礼を通して**共通の価値観とか仲間への関心(あり方)**を育むことが目的です。「こんな朝礼して何か意味あるのかな～」とも思っている人がいたら(そんな風になっている人はいないと思いますが笑)、朝礼という取り組みを否定するのではなく、参加している**自分の気持ちに向き合ってほしい**と思います。「楽しむと決める」という学びをしました。「この時間を意味あるものにするかどうかは自分次第」という学びをしました。何事も軸を自分に向けて、あり方を見つけてほしいと思います。

朝礼は例えですが、これからもいい会社づくりのための取り組みやプロジェクト委員からの凡事徹底の提案など、新しいことをしていくと思います。それに対して「こんなことしても意味ないんじゃないか？」ではなく「意味ある時間にするために自分ができることは何か？」とか「どういう気づきを得ることができるか?」「いい会社のあり方はどうか?」などを考えて、わからなければ聞いて、貪欲に取り組んでほしいと思います。

**一人ひとりが当事者意識で向き合うことによって、良い「あり方」が育まれ、いい会社づくりへとつながっていくのだ**と思います!

今回ベンチマークした大里総合管理の女社長さんは『みんな、誰かがやってくれるのを待って、丸投げしておきながら、誰かがしてくれたことに後から文句を言う。——誰かがやってくれるのを待つと、1ミリの改革でも自分がやれることをやるのと、この積み重ねの差は大きい』と言っていました。

あらゆる問題に正面から向き合う社長の姿に心打たれました。私に足りないモノを持っているなど・・・ by きよこ



3月8日 歓迎会～事務所編 宗石さん & 高石さん  
2月より事務所に配属になった宗石さんと2月入社の高石さんの歓迎会。仕事も積極的に吸収し、すっかり馴染んでいる2人。2人の力のおかげで活性化してきた事務所。会社の顔として一緒に頑張っていきましょう!

3月14-15日 ～致知出版～  
若手社員実力アップ研修  
グループワークとかめちやくちや苦手だったのですが、全く違う業種の人やいろんな考え方が聞け、自分の悪いところも的確にアドバイスしてもらい、ためになることばかりでした。研修に行っていなかったら気づけなかったことも多くあります。研修で身につけたことを忘れることなく、実践し、後輩、部署会社全体を巻き込んでいきたいです!

### HAPPY BIRTHDAY

篠原隆司 4月5日 56歳	石川克晴 4月15日 47歳
高橋修二 4月17日 51歳	高橋安美 4月28日 60歳
石川信子 4月28日 72歳	山川秀昌 4月29日 53歳
石川一樹 4月30日 57歳	シルバーの 山川さん

## 毎月1人をランダムにピックアップ! 仲間のことをもっと知ろう!というコーナー

今月の主役は**高石萌美**さんです。皆さんの知らないアレコレ、調査してきました! 高石さんはマイペースで、熱しやすく冷めやすい性格です。そんな高石さんは特にこれといった趣味がなく休みの日は美味しいものを食べたり飲んだり、ぶらぶらして過ごしているそうで、何かを始めてみたいとのこと。この際体験部に入部しているんなことにチャレンジしてみてもどうでしょう? なにかびつたり趣味が見つかるかもしれませんね!  
実は高石さんはハロー!プロジェクト(モーニング娘。など)のファンです。最近女性のハロプロファンが増えているような気がします! 推しはモーニング娘。10期メンバーの工藤遥! しかし2017年に卒業してしまったそうです…。

好きなものは「かき氷」と「くだもの」で、苦手なものは「フクロウ」と「走ること」です。フクロウはじっと見られている感じがするから苦手だそうです(笑)  
美味しいもの大好きな高石さんの最近のお気に入りには中華料理屋の「柘(ツガ)」です! 野菜スープとゆず酒がめっちゃ美味しいいら

【つくり方を変えた】 【取引先を変えた】 という5つ。【人を変えた】というのには、自分たちの古いしきたりを守り、仕事においても経験やカンに頼り、自分の技術を言葉や数値で説明できない「にか職人」を社員教育で徹底的に鍛えたそうです。会社としても利益だけを追いかけけるのではなく「人の成長」を追いかけていると言っていました。長年同じ業務に携わっているとマンネリ化してモチベーションが低下するとともに自分は仕事ができる勘違いを起し天狗になってしまいます。それを防ぐために**全社員が1〜3年ごとに定期的にジョブローテーション(多くの業務を経験できるように定期的に異動させる仕組み)**を行うそうです。長年と同じ機械で同じ加工を担当するのは当然習熟度が上がり効率的でロスも減りますが、そのことよりもジョブローテーションを行い新しいことを覚えるという知的好奇心をかきたてモチベーションを上げる、引き継いだり教えてもらったたりする行為で社内ノウ

ハウや知識情報が蓄積される、多くの仕事を経験することで各自の引き出しが増えるというメリットを優先したと言っていました。社員が会社内のいろんな業務を経験することにより部署間の壁がなくなり自然と全社員がお互いのことを知り思いやることのできるようになっていきます。「この時期はあの部署が忙しい」「あの仕事を受注して〇〇さんが忙しいから手伝おう」と社員同士が自然に助け合い協力できる風土になっていました。  
2つ目【本社】を変えたは、社員数がまだ36人だったころに百人を超える規模の社員食堂、和室に風呂、トレーニングジムなどがある本社社屋を建てたそうです。伝えたいこと山ほどありますが書ききれないので知りたい人は本を読んで下さい。  
江南ラミネートも少しずつ改革を進めています。改革を成功させるには**全社員のベクトルの一致が不可欠**です。私の想いと社員の皆さんの想いが一体となったときに会社は力強く発展するのだと思います。「説明責任」「質問責任」という文書を回覧しましたが、私も説明責任を果たすため木鶏会、社内報、木鶏会通信、ミーティングなどで想いを発信しています。ですが限られた時間で十分に伝えきれないかわからないとか、ちょっと納得できない部分があるという時は、陰でグチを言ったり、反対はしないけど協力もしないという態度をとったりするのはよくありません。みんなで足並みをそろえて改革を進めていきたいと思えますのでよろしくお願致します。 克晴

しいです!  
◆あなたの10年前  
10年前は16歳で高校生でした。テニス部に所属していましたが、友人と喧嘩して辞めました。ズケズケと発言するタイプの友人でその不満が溜まりに溜まって私がキレました(笑)。今は仲直りしています。とのこと。



◆前回の主役(宗石さん)からの質問  
Q、皆さん気になっているみたいなのでご本人から教えてください。「彼はいるんですか」?  
A、います。ラブラブです。  
以上、高石さんの調査結果でした! 次は誰が選ばれるか…お楽しみ!

### 「カツ社長がゆく」の巻

3月20日京都にある鉄工所HILTOP(ハイルトップ)へ行って来ました。油まみれの鉄工所のサ・町工場から改革し、今や年間2千人以上が見学に来る夢のような工場に变身した会社です。直近10年でも売上高、社員数、取引社数ともに3〜6倍以上に伸び、しかも利益率についても業界平均3〜8%のところ20〜25%までアップしている凄いな会社でした。  
ヒルトップさんが取り組んだ改革は、「人を変えた」「本社を変えた」「つくるものを変えた」「つくり方を変えた」「取引先を変えた」という5つ。【人を変えた】というのには、自分たちの古いしきたりを守り、仕事においても経験やカンに頼り、自分の技術を言葉や数値で説明できない「にか職人」を社員教育で徹底的に鍛えたそうです。会社としても利益だけを追いかけけるのではなく「人の成長」を追いかけていると言っていました。長年同じ業務に携わっているとマンネリ化してモチベーションが低下するとともに自分は仕事ができる勘違いを起し天狗になってしまいます。それを防ぐために**全社員が1〜3年ごとに定期的にジョブローテーション(多くの業務を経験できるように定期的に異動させる仕組み)**を行うそうです。長年と同じ機械で同じ加工を担当するのは当然習熟度が上がり効率的でロスも減りますが、そのことよりもジョブローテーションを行い新しいことを覚えるという知的好奇心をかきたてモチベーションを上げる、引き継いだり教えてもらったたりする行為で社内ノウ

メンタリング・マネジメント講座  
3月1日 第3部隊  
三鍋さん、大西(剛)さん、伊勢さんの3名。初対面で業種も年齢も違う人たちのグループ討議。木鶏会で成長してきた自分を発揮できたようで頼もしい限りです。「プラス受信」「ピンチ=チャンス」など多くの学びを得て帰ってきてくれました♪  
福島先生 直筆サインを本にGET!  
「自分が変わればすべて変わる」心にグッとくる福島語録。前回の江南スマイルで紹介したメルマガ登録、まだの方はぜひ!

### 機械保全技能士2級 合格おめでとうございます

石山さん & 三鍋さん

社長から焼肉のお祝い。班のみんなでお祝いしました〜♪ & まっちゃんの前祝いも兼ねて(笑)

社会保険料率  
4月10日の給与から変更となります。  
健康保険 10.10%⇒10.02%  
介護保険 1.57%⇒1.73%