

微助っ人レター

No.30 2020.6

Biscuit Letter



代表幹事就任にあたってのごあいさつ

2020年度代表幹事 門井 秀衡

はじめに新型コロナウイルス感染症に罹患された方々にお見舞い申し上げますとともに、1日も早い快復を心よりお祈り申し上げます。

京都微助っ人研究会は、1994年に民間企業の社内ライフプランナーの交流会として設立されて以来今年で26年目を迎えます。時代の流れとともに毎年取り組むテーマを変えながら、企業の人事・労務に関する情報を提供したり課題を共有したり、会員の皆様と一緒に課題解決に向けて活動してまいりました。

昨年はメインテーマを「社員の成長が会社の発展につながるように」、サブテーマを「社員の成長のための道筋を共に考える」ということで取り組みました。基本的にこのスタンスを変えることはありませんが、本年度はさらに突っ込んで、「人事労務担当者のお役立ち」ということで事例などを交えながら取り組んでいきたいと考えております。

2020年度より幹事も一新して、新しいことにも積極的に取り組んでいきます。会員の皆様には、ぜひ、こんなことが知りたいなどありましたらご意見を寄せていただきたいと思います。一緒に京都微助っ人研究会を盛り上げていきましょう。

(ホームページ、Facebookも開設しております。ぜひ、ご覧ください。)



京都微助っ人研究会 2020年度活動予定

新型コロナウイルス(COVID-19)の感染拡大による非常事態宣言発令を受け、会員の皆様におかれましても、勤務体制の見直し、新入社員の研修カリキュラムの見直し等に奔走されていることと思います。微助っ

人研究会においても今年度については、総会の開催を延期させていただいた上で、年3回の例会開催を予定しています。

2020年

6月 総会

8月 夏の例会

11月 秋の例会

2021年

2月 冬の例会

【2020年度 幹事体制】

〔代表幹事〕門井 秀衡(月桂冠)
〔副代表幹事〕勝野 真士(イノダコーヒ)
〔会計幹事〕加藤 和子(佐々木化学薬品)
〔会計監査〕高橋いずみ(京都府)
〔広報幹事〕福井 浩二(ALFRED CONSULTING)
林 菜摘(ウエダ本社)

〔編集幹事〕奥田 哲生(個人会員)
川道 将人(田中印刷)
〔業務幹事〕田中慎一郎(ソニー生命)
赤木 一成(オフィス赤木)
八木 千晶(ニッセンホールディングス)
吉村 成一(吉村建設工業)
田村 淑里(朝日レントゲン)



人事・労務担当の方に役立つ情報を提供します。



2019年度活動報告 (2019.4~2020.3)

年4回の例会を実施し、その中で以下の内容を実施しました。

●メインテーマの設定

「社員の成長が会社の発展につながるように」をメインテーマに設定し、社員の成長を支援するために必要な知識を様々な視点で得られるような活動を展開しました。

●講演会の開催

社員の成長を支援するために必要な知識を様々な視点で得られるよう、講演会を開催しました。

●先進的取り組みの紹介

労働力不足がますます顕在化していく中で、ここ数年提唱されている働き方改革の取組についても、実務的な面での情報を得るため、先進的な取り組みの紹介に努めました。

●グループワークの実施

会員同士のグループディスカッションを各例会で実施しました。会員が抱えている問題について、相互に出し合い、議論することで、解決のきっかけが掴めればいいのですが、どうだったでしょうか？

◆ 総会・春の例会 (2019.5.23 フォーチュンガーデン京都)

総会では、2018年度活動報告・決算報告、上記の2019年度活動方針・予算が提案・承認された後、代表幹事の吉元恵美子氏（日本新薬）、副代表幹事の杉山久美子氏（オフィスヒューマン）より、2019年度を以ってそれぞれの役を退任され、2020年度からの幹事体制の刷新が発表されました。そして次年度以降の運営について門井秀衡氏（月桂冠）を中心として若手のメンバーを中心に検討していくことになりました。



太田 肇 先生

春の例会の公開講演会では、同志社大学政策学部教授の太田肇先生をお迎えし、「働き方改革成功の条件」と題して、お話いただきました。先生は長らく人の持つ「承認欲求」について研究してこられました。承認欲求とは人が他人から認められたい。自分が価値ある存在として認め

られたいという欲求をさすと言われています。コンビニエンスストアやファーストフードで働くアルバイトが店内で行った過激な行為を動画にしてSNSで拡散し、社会問題化することが起こりましたが、これは承認欲求がうまくコントロールされなかった事例となります。私たち企業人が働き改革を成功に導くためには、先生が紹介された社員の持つ承認欲求にうまく応えることも必要ということを学びました。

◆ 夏の例会 (2019.8.30 シーシーエス株式会社様)

他社の先行的な事例を学ぶことを例会の主要なテーマに置いた夏の例会では、検査用LED照明のリーディングカンパニーであるシーシーエス株式会社様の事例発表を聞きました。

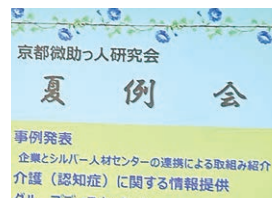


深刻化する人で不足を背景に、子育て世代の女性にも継続して働いてもらいたい、また、高齢者にも力になってもらいたいということで、企業も行政も力をいれています。その先駆者であるシーシーエス株式会社において、手探りで動き出した託児施設開設プロジェクトが動いているうちに、行政、民間各方面とスムーズにつながり、わらしべ長者のような流れで開設に漕ぎ着けられた

という経験談が印象的で、このような取り組みが水平展開されて、みんなが協力できる体制ができることを切望するものです。超高齢化社会に突入した我が国で、誰しもが育児への対策を何とかしなければ、と思う意識はかなり浸透しているのではないのでしょうか。あとは行動だけからかもしれません。

その一方で、労働力不足の影響でここ十年程でお手伝いというより重要な戦力としての人材を求められるようになったシルバー人材センターのお話も興味深いものでした。

育児支援、介護支援、高齢者の労働力活用、いずれも、最低限のルールは大事ですがまずは取り組んでみて、点検、修正していく行動力が何よりも重要に感じました。

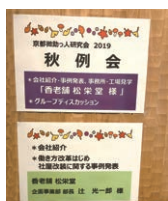


◆ 秋の例会 (2019.11.8 香老舗 松栄堂様「薫習館」)

働きやすい、成果の出しやすい職場をどのようにつくるか、これは多くの会社で優先順位の高い課題になっていることと思います。これを実践されている事例として、「香老舗 松栄堂」様の「薫習館」をお借りし、会社紹介、働き方改革はじめ社屋改装に関する事例発表、事務所や工場見学を実施し、加えてお香体験として、匂い袋づくり教室を開催しました。



松栄堂様はお香の老舗として、多くのお寺さんにお香を収めておられます。まずその伝統的な製造の様子を見学しました。調合、整形の工程は機械は導入されているものの、熟練の技能を要する工程も多く、伝統が引き継がれていると感じました。このように伝統のお香づくりを守る一方、若い世代にお香に親しんでもらうための取り組みにも力を入れられており、お店には大変カラフルなお香の数々が並んでいて匂いだけでなく、見た目も楽しそうでした。古いものを守るには新しいことにも果敢に取り組んでい



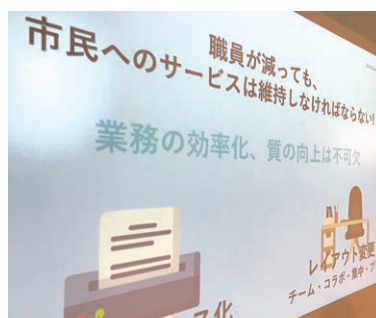
く、これは京都の伝統的な精神でもあるのではないのでしょうか。

この精神はオフィス作りに取り入れられていて、事務所の方は議論しやすく工夫された部屋など、とても先進的なオフィスとなっていてびっくりしました。また、オフィスのネットワーク構築をかなり前から自前でされていて、技術を蓄積されているのも強みではないかと感じました。



工場見学の後は、会場にてお香作り体験をさせてもらいました。性格の違う複数の匂いの材料を混ぜてオリジナルの匂い袋を作る体験をさせていただきました。匂い袋は今も自宅でいい香りをさせてくれています。自宅でいい香りをさせてくれています。

◆ 冬の例会 (2020.2.19 株式会社 ウエダ本社様)



「働く環境の総合商社」として、オフィス作り、IT化の事業をされている株式会社 ウエダ本社様のセミナー会場にもつかわれている事務所をお借りして開催しました。

働き方改革が叫ばれる中、ウエダ本社様は、制度を充実させることはもちろん大切であるが、何よりも、それを活かすことが出来る「風土」「場」が重要であると考え、オフィスに関するすべてをコーディネートするだけでなく、そこで働く人々に向けた商品・サービスを提供され、職場や仕事を快適で豊かにすることを目指しておられます。当日は事例紹介をいただき、その後さまざまな工夫が凝らされたウエダ本社様のオフィスを見学しました。

自社で蓄えられたさまざまなノウハウを形にし、子供をそばで遊ばせながら仕事ができるオフィスなどを自社以外の人にも展開していこうとされているところが大変素晴らしい取り組みのように感じました。

見学の後は日本システム開発株式会社様より、AIやIoTと並び、注目のITワードとなったRPA (Robotic

Process Automation / ロボティック・プロセス・オートメーション) による業務の自動化についてご紹介いただきました。ご存じの通り、RPAは、コスト削減やミス削減はもちろん、働き方改革の即効薬としても期待されており、どのようなソフトがあるかについての紹介や自動化の進め方の話は参考になりました。

RPAの導入を進めるには、費用が比較的高価であったり、これまでは導入ありきで、ソフトを購入したがほとんど使われていないなどの問題もあるようですが、行っている業務を整理してフローを書き表せる形にした上でどの部分を自動化するか設計を誰がどのように行っていくのかにハードルがあるのかなと感じました。



各例会でグループワークを開催し、各例会での主要テーマについて、会員各社の取り組み状況や困っていることを発表し、それに対して幹事を中心に議論を進めていくという形を取りました。話がさまざまな話題に飛んでまとめるのに苦労するというところもありましたが、各社の経験を共有することはできたと感じています。

