

絆

KIZUNA
YAMAMOTO INDUSTRIES Co., Ltd.
Company Newsletter

社員の皆様をはじめ、お取引先の皆様より多大なるご支援を賜りまして、無事に新しい年を迎えることができました。厚く御礼申し上げます。

昨年は年始からコロナ、コロナと感染者数に一喜一憂する一年でした。厳しい状況下における社員一丸となつた感染予防対策に、心から感謝を申し上げます。

ワクチン接種の効果もあってか、一時は国内の感染者数も少なく推移しておりましたが、新たな変異株の発生など、今後も予断を許さない状況が続く恐れがあります。社内では新たに引き続き、アルコール除菌、マスク着用、ソーシャルディスタンス、換気など、社員の皆様には職場や家庭での対応をお願いしております。「感染しない、感染させない」ためにも、ここで気を緩めることなく、感染予防対策に取り組んで参りましょう。

コロナ禍で売上高が前年を下回つておりましたが、コストダウンの効率化案をみんなで考え、活動していただいており、成果がでてきております。コスト視点での改善活動は「組

新年明けましておめでとうございます

社員の皆様をはじめ、お取引先の皆様より多大なるご支援を賜りまして、無事に新しい年を迎えることができました。厚く御礼申し上げます。

昨年は年始からコロナ、コロナと感染者数に一喜一憂する一年でした。厳しい状況下における社員一丸となつた感染予防対策に、心から感謝を申し上げます。

織の体質強化」となり「経営力向上」に繋がります。厳しい経営環境ですが、「愛と思いやりに満ちあふれた世界」へ「あわせな会社」を目指すことに変わりありません。「働き続けたいと思つてもらえる会社の実現」を経営スローガンとし、各種テーマをチャレンジ2030に掲げております。

一昨年より取り組んでいる

テーマに「やる気を起こせる人事制度」の構築があります。公平感のある職位ランクの定義、公平な評価についてコンサルティング会社にご指導いただき、本年4月本格実施を目標にプロジェクトメンバーが中心となり、部署ごと段階的に試行しています。

そのプロジェクトから「山本産業が求める社員像」の提案があり、今後の人財育成の方針とすることを決めておりますので、ここに紹介します。

1.相手の立場にたつて発言・行動のできる人
2.規則を守り、決められたことを誠実に実行できる人
3.自ら楽しみながら働ける人
4.自ら成長できる人
5.多様性を認め合える人

6.和や絆を尊ぶ（仲間意識のある人）

7.目的意識・問題意識があり改善できる人

会社は成長しなければなりません。そのためには、個人、

チーム活動の成長が必要条件です。メンバーの皆さんに働きがいを感じ取つてもらえる組織運営ができることが成長に繋がるのです。

リーダーである上司と、メンバーである部下と、心の繋がつた信頼関係のある組織運営（風土）こそ弊社が目指すものであります。働き続けたいと思つてもらえる組織運営への変革、会社制度の見直し、人財育成などを積極的に行います。

チャレンジ2030には「みんなで考え、みんなで話し合い、みんなで行動」と掲げてお

り、現場のあちこちでみんなが話し合つて活動してくれています。今年も活発な活動を行います。

待しています。

何卒ご協力の程、よろしくお願い申し上げます。

我々は製造請負業であり、お客様の信頼をいただき続けるべなりません。それには、よきモノづくりの基本である安



代表取締役社長

大東俊晶

“チャレンジ2030”ができるきっかけになった「ありたい姿研究会」の中で私たちは「働き続けたいと思える会社」をテーマに話し合いを行いました。

その中で出た意見「がんばった人が報われる、自己成長、学べる等」と、2019年3月に実施いたしました従業員の皆さんへのアンケートの結果を参考に「人事制度の見直しプロジェクト」と「マネージャー研修」を行っています。

各メンバーは「会社を変えたい・良くしたい」という思いを持って取り組んでいます。皆さんにもその思いが伝わるよう、内容についてご紹介します。



目的

経営理念(人を財として、顧客に満足いただける優れた価値を提供し、顧客と社会に貢献する)と、ビジョン(愛と思いやりに満ちあふれた世界一しあわせな会社)を実現する。経営理念・ビジョンの実現に向け、新しい人事評価制度は以下のことを意識して作成しています。

①評価の基準・仕組みの明確化

②全員が同じように評価の対象となり、結果をフィードバックされる公平化

また、導入への準備として実施している「トライアル評価」では、以下のことについて取り組んでいます。

目標

「チャレンジ2030」に掲げている①②について、トライアルの中で取り組み実現する

①協力・助け合いのある組織運営の実行

②やる気を起こせる人事評価制度への見直し

手段

①組織運営実現に向けた、組織間の「報告・連絡・相談」を実践する

②メンバーと幅広く接点を持ち、収集した意見等を上長と共有する

③評価を通じメンバーとの接点を強化するとともに、本人へのフィードバック(良いところは褒め、悪いところは直すよう助言や指導を実施する)を通じ、人財育成へと繋げる

④会社・グループの方針を理解し、メンバーへ分かりやすく周知を行う

以上を通じ、組織が組織として成立するための重要な3つの要件の実現を目指します。

1) 共通の目標、目的を持っていること

2) お互いに協力しあい貢献して行こうという意思を有していること

3) 円滑なコミュニケーションが行われ、常に必要な情報の共有が出来ていること

皆さんとお約束した「人事制度の最適化」を通じ、

「社員の皆さんのがやりがい、働きがいを感じ取れる会社」の実現に向け、会社は一歩ずつ進んでいきます。

人事評価制度の見直しについて





2021年10月より、
チャレンジ2030『働き続けたいと思ってもらえる会社』の実現に向け、
マネージャー研修をスタートしました。

マネージャー層に期待されている人財像には、「リーダーシップ・組織運営・人間力」といったスキルを要していることが求められています。

人財育成において必要とされる要素には大別して2つあげられます。まず1つ目は【人財教育】で、個人の成長・パフォーマンスにフォーカスした個の能力を向上させることです。そして2つ目は【組織開発】で、人財教育によって培われたスキルが組織内で発揮できるように、一緒に働く仲間・メンバーとの関係性に働きかけ、組織やチームの活性化を目指した取り組みを行なうことで、組織内の信頼関係を強化していくことです。

マネージャー研修においては、【人財教育】と【組織開発】の2本柱を土台に研修を行い、マネージャー層に求められているスキルを身に付けていきます。研修の学びを即行動に結び付けられるよう、研修期間中の課題として、自職場や生活全般において学びの実践を積み重ねていきます。そしてこのような取り組みにより、個々人の能力を高め、メンバー・チームへの関わりを深めていくことで、組織全体の成長・活性化につなげて行きます。

講師 日浦正敏

社内マネージャー研修

研修カリキュラム:(1回／月)※毎月第三木曜日 13:00~17:00



研修参加者の意気込み



事務部
山本 純司さん

今、私にとって何が足りず何をすべきか客観的に捉えて、これから補っていくべきところや伸ばすべきところを捉えて学んでいきます。1年間、よろしくお願ひします。



生産本部
大西 健一さん

マネージャー研修へ参加させていただきありがとうございます。研修を通して、まず自身が学び成長しなければならないと感じています。学びを実践していくメンバー個々の成長、組織の成長へ活かしていくと思います。



生産本部
岡 伸浩さん

マネージャー研修で自分の足りない部分を補い、研修で学んだことを現場メンバーと共に有し活かしていきます。

よろしくお願いします。



生産計画Gr
川端 崇嗣さん

昨年10月よりマネージャー研修に参加させていただいております。

会社の目指す目標、自分が求められている役割を認識して、活かしていきたいと思いま



安全担当
松下 典彦さん

この度は選出いただき、ありがとうございます。

この研修を通じて、自分自身を見つめ直し、働く楽しさ、喜びを皆様と感じ合う事を目標の一つとして学ぶ姿勢を持ち続けます。

今後もアドバイス等宜しくお願ひいたします。

『安全と健康の確保はすべてに優先する』安全文化の構築を誓う

作業リスクアセスメント強化プロジェクトについて

2021年6月に当社で発生した転倒災害を受け、安全グループが中心となり「作業リスクアセスメント強化プロジェクト」を発足させました。

※リスクアセスメント…リスクの内容や危険度を特定し、リスクを分析するプロセスのこと

私たちちは日々現場最前線で奮闘されている皆様の安全を守るという使命から、「今、現場で本当に困っていることは何か」という本音を話しあえる関係を築くことから始めました。

活動開始当初は身構えられてしまうこともありましたが、心を尽くすことでお互いの距離が徐々に縮まり、プロジェクトメンバーと職場の皆様が一体となって活動することができました。



これまでの作業リスクアセスメントはそのラインを預かる職場毎に管理・運営されてきました。

しかし今回、このプロジェクト活動を行うことで、良い事例を全社に水平展開することができました。

これらの良い事例については職場の残留リスク一覧に追加し、安全教育を繰り返すことで災害防止へと繋げて参ります。各職場のリーダーをはじめ、現場で協力していただいた皆様、本当にありがとうございました。

私たちはこれからも『安全・安定・安心を追求するよきモノづくり』を目指し、職場の皆様とみんなで考え、みんなで話し合い、みんなで行動し、安全文化を構築する事を誓います。

安全Gr 朝倉浩之

目指そう! フォークリフト事故ゼロ!

日々、私たちの職場で大活躍する無くてはならない存在の『フォークリフト』。とても便利なフォークリフトですが、フォークリフトの事故件数は毎年約2,000件(全国数値)を前後して推移しており、2020年は全国で31件もの死亡事故が発生しています。現状では無事故の職場でも、常に危険と隣り合わせであるという認識を持たなくてはなりません。便利で無くてはならない…しかし、一歩間違うと死亡災害に繋がるフォークリフトですが、操作するのは『リフトマン』と呼ばれる労働安全衛生法による技能講習を修了した、言わば“プロ”的なメンバー達です。安全で安心できるモノづくりの中で求められるフォークリフト業務の基本は“安全確認”です。なかでも、“指差し呼称”の完全実施は全てのリフトマンに課せられた必ず実施しなければならないルールです。フォークリフトには最新型の自動車のような事故やミス防止の為の安全装置は付いていません。プロのリフトマン自身の安全確認の実施が必要不可欠です。

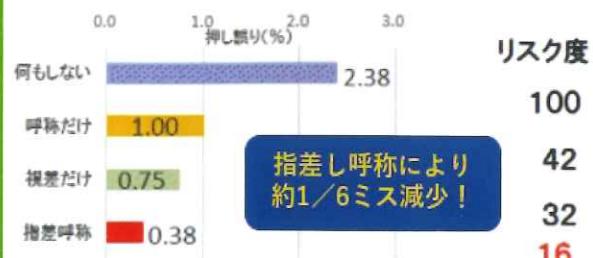
各職場においてフォークリフトに特化した安全活動を積極的に展開しておりますが、今後も初心を忘れず、油断や過信に陥ることなく、安全で安心できるフォークリフト業務を推進し、全員で無事故無災害を達成させましょう。



※指差し呼称を行う事による効果に関しては次のような調査結果があります。

ミスの発生率は、「指差し呼称を行なわなかった」2.38%に比べ、「呼称のみ」1.0%、「指差しだけ」0.75%と低減し、「指差しと呼称を共に行った」の発生率は0.38%となり、何もしなかった場合に比べ、リスクは約6分の1に低減した。

操作ボタン押し間違い実験



(公益法人) 鉄道総合技術研究所の効果実験

2021年度の定期健康診断より、「労災保険二次健康診断等給付」を使用します

労災保険二次健康診断等給付とは？

脳血管疾患（脳梗塞、脳出血、くも膜下出血など）と心臓疾患（心筋梗塞など）の予防を目的としたものです。定期健康診断（一次健康診断）の結果が対象基準にあたる方は、二次健康診断を自己負担なしで受診できるようになります。そのまま放っておくと突然発症し、命の危険や後遺症が残る恐れのある病気です。いくつになっても元気で過ごせるように、今のうちに受診することを強くおすすめします。



対象になる基準は？

血圧・BMI（肥満度）・血中脂質・血糖値の項目で異常所見が見られた方が対象です。（「正常」であっても、産業医の判断で「異常」とみなされた場合は対象となります）

どんなことをするの？

脳血管や心臓の状態を把握するために必要な「二次健康診断」と「特定保健指導」を受けることができます。

二次健康診断

- ・血液検査
- ・心エコー検査
- ・頸部エコー検査
- ・尿中微量アルブミン検査

特定保健指導

- ・栄養指導
- ・運動指導
- ・生活指導



シニア世代の健康づくり紹介



技術開発

辻井 正典さん(70歳)

私は仕事を続けられる体力づくりとして、毎朝、起床時にストレッチを20分行い、休日の週4時間はストレッチ後“4000歩”歩いています。もうひとつは家庭菜園です。自治会の農園を借り、大根・かぶら・ブロッコリー・スイカなどを育てています。孫の喜ぶ顔を見るためにイチゴも育てました。美味しいイチゴができ、「来年はイチゴ狩りに行かなくていいね！」と言っています。あとは、夏はビール350mlを2・3本、冬は焼酎2・3杯（お腹が出ないため）を明日の活力のために晩酌しています。!(*^*)!

生産本部 製造第5Gr

松井 由紀美さん(72歳)

取り立てて運動はしていませんが、一時期足が痛く辛かった事もあり、毎日お風呂に入った時に足の裏・指と下から上に向かって時間をかけマッサージしています。毎日マッサージをする事で新陳代謝が良くなったのか足の痛みが軽減されました。私には22年間続けている事があります。それはブルーベリーのサプリメントを飲むことです。飲み続けてきたおかげで72歳になった今でも老眼鏡をかけずに毎朝新聞を読んでいます。あとは、山本産業で仕事をすることがリハビリになっているのかなあ(*^*)!

健康経営優良法人2021に認定されました

『健康経営優良法人』とは、日本健康会議が進める従業員の健康管理や健康増進の取り組みについて、特に優良と認められた法人を顕彰する制度です。

（和歌山県では大規模法人部門4社、中小規模法人部門44社が認定されています。）

この認定基準は年々レベルが上がっています。今後も“従業員の皆さんのが健康に働く会社”を目指して取り組んでまいります。



最優秀賞の紹介



安全標語と健康標語を募りました！



**安全は一人一人が責任者
気付いた時は迷わず注意
みんなの力で無災害**

生産本部 流通加工センター 紀三井寺工場 大橋二美さん



**健康はあなたの財産 家族の宝
みんなでつくろう 健康職場**

生産本部 製造第2Gr 坂田嘉久さん

応募いただきありがとうございました
ぜひとも、提出していただいた標語を日常や業務に繋げていきましょう！

チーム紹介 事務部

事務部のメンバーは、本社での労務管理、経理、送迎バスの運行、花王工場内での研究業務を担っています。皆がそれぞれに専門性を発揮していて、頼もしい仲間達です。

本社業務の一部を紹介すると、売上の請求や経費の支払い、システムの導入や管理、法律のことや保険の手続き、給与計算、採用活動と多岐に渡ります。

その中でも、今は特に採用活動に注力しています。しばらくのあいだ休止していましたが、昨年9月から募集を再開しました。

現在は、花王工場内勤務の正社員、紀三井寺工場および岩出工場のパート社員を募集しています。みなさんの周りで仕事を探している方にお心当たりがありましたら、ぜひお声掛けをお願いします。

昨年10月に新しい仲間が加わりました!

送迎バス乗務員の三林祥二さんと松下政司さんです。

なんでも気軽に声をかけてもらえると嬉しいです。

バス乗務員チームは新たな仲間を加え、安全・安定・安心な運転を心掛け、送迎バス運行に取り組んでいます。

以上のように、事務部は“縁の下の力持ち”の部署であり、山本産業のみなさんが安心して働けるように心掛け、それぞれの業務に取り組んでいます。

事務部 山本純司

三林さん



松下さん



効率化推進

会社は、利益を生まないと存続できない。

みなさまの給与や賞与、その他掛かる費用が捻出できない。当然のこととあります。

一昨年からコロナ禍により、当社の売上も下降傾向にありました。当面は売上回復にも時間を要することから、2021年度予算(売上・利益)も厳しく見ざるを得ない状況下がありました。

そのような背景を受け、いかにして掛かるコスト(経費)を抑えるかという課題に突き当たった訳であります。そこで「効率化」がとても重要な位置づけになるということは、ご理解いただけると思います。

効率化の3本柱(2021年度効率化主たる推進項目)

1. 生産性向上 2. 余剰人員の削減 3. 間接費削減



以上3つの項目を中心に2021年度は効率化を進めて参りました。

巻頭の社長のお話にもありますように、それぞれの職場においてみなさまにご尽力いただいた結果、当初厳しいと考えておりました年度予算の数値をクリアすることができております。従業員のみなさま、どうもありがとうございました。

私は毎朝、現場を周っておりますが、そこでリーダーから掛けられる声にも変化を感じています。少しずつではありますが、職場の意識が会社の目指す方向に向かっていると思える瞬間です。

2022年度は、今までの効率化を含め、みなさまの知恵を結集し、さらなる創意工夫を重ね、増収(売上UP)、増益(利益UP)を目指して参ります。その結果、従業員のみなさまへ少しでも還元することで、幸せな生活、幸せな人生が送れるようにと思います。引き続き、本年もご理解ご協力のほど、よろしくお願ひいたします。

生産計画Gr 小林俊幸

第一期生 外国人技能実習生 活動紹介 (2020年10月入社)

技能実習指導員からのコメント



生産本部 製造第1Gr 前村 圭亮さん

実習生9名は若い内に母国のベトナムと親元を離れここ日本で働いています。山本産業へ来た当初は日本の文化、仕事に戸惑い慣れないことの連続だったと思います。でも少しずつ日本語や仕事を覚えていき一生懸命仕事に取り組んでくれて、今では日本語で冗談が言えるぐらいに上達しているメンバーもいます。実習生全員が未来の目標を持っており、私自身も感心させられました。この先まだまだ大変な事も多いと思いますが、山本産業のメンバーとして頑張って成長して欲しいと願っています。



生産本部 製造第1Gr 楠戸 桂子さん

私は、指導をしていくうえで言葉の壁に苦労しました。安全・品質・作業の説明をしますが、理解できているのか不安でした。作業のやり方や注意ポイントを実習生に何回も見てもらい、実践してできるようになるまでには時間がかかりました。今では他のメンバーと同じレベルで作業ができるようになり、不適合品も見つけて報告してくれます。

そして作業前ミーティングでは、毎日メンバーに混じり安全・品質で注意する点を言ってもらい少しでも理解してもらえるように努めています。最後に実習生9名共に挨拶がきちんとできて感心しています。

危険予知活動の見える化（ベトナム語入り）



基礎級技能檢定合格:2021年6月



新入社員教育「メンター制度」

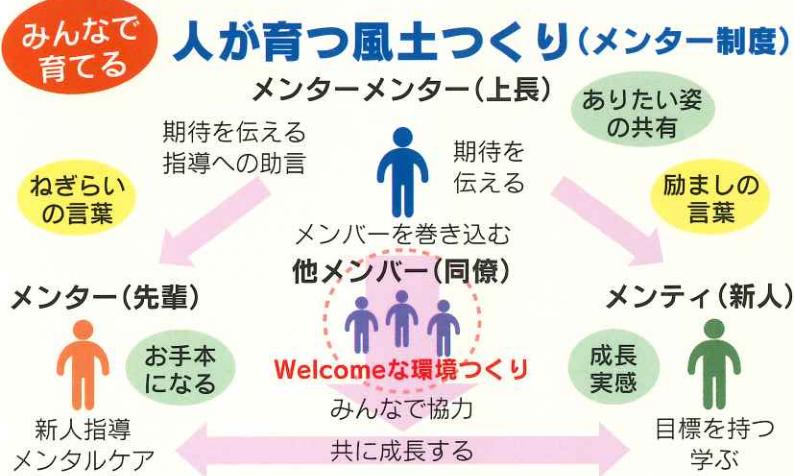
新入社員教育では、メンター制度を取り入れた「人が育つ風土づくり」を進めています。

メンターの役割は、主に新入社員の仕事面とメンタル面のサポートをすることです。

新入社員に限らず、初めての仕事・職場では分からぬことや不安なことがいっぱいです。メンターのサポートに、上長からの励ましや、周りのメンバーからの声掛けなどが加わることで、新人は安心して業務習得に取り組むことができるようになります。

これまでの例からも、メンバーの関わり（サポート）が多い職場ほど、新人が安定して育っている傾向が見られます。

「人が育つ風土つくり」の第一歩として、“新人が安心して働ける環境つくり”に、みんなで協力して取り組んで行きましょう。



永年勤続表彰



中山 俊美さん

この度、入社して40年を無事に迎えることができました。パーソナルケアで12年、研究所で28年、勤めさせていただきました。
ありがとうございました。

永年勤続表彰の皆様、おめでとうございます。

数々のご功績と誠実なご勤務の賜物とお喜び申し上げると共に、
今後共、後進のご指導に一層ご尽力いただけますようお願い申し上げます。



緒方 弘美さん 舟木 保恵さん
林 健寛さん 鎌田 久子さん
三木 功一さん

永年勤続
20年

二川 和也さん	広納 三平さん	津田 多恵さん	森 礼さん	金沢 寛子さん
上北千珠子さん	秦野 真智さん	北村 敦子さん	間柄八重美さん	児玉 直也さん
中西 芳美さん	松本 光司さん	伊藤こずえさん	岡本八千代さん	宇根 浩美さん

永年勤続
10年

池本 学さん	東浦 敬明さん	楠戸 良騎さん	浅井 伸哉さん	李野 孝夫さん
山中 茂さん	萩 日登志さん	東岡 英子さん	宮本美彩子さん	小林 政治さん
田中 敏子さん	岡本 斎さん	藤本 泰子さん	水野 由理さん	佐藤 傑さん
奥野小夜子さん	上浦優衣子さん	橋本 千珠さん	松本エレンさん	橘 真吾さん
北畠日登志さん	鈴木 真司さん	大平佐知子さん	黒川 晃一さん	鈴木 正文さん
津森 真理さん	粟田 吉信さん	園田 恵美さん	鈴木 厚志さん	河本 千佳さん
東山美代子さん	高細奈貴佐さん	増井恵永子さん	永田 幹人さん	



ARTERIVO WAKAYAMA ARTERIVO WAKAYAMA ARTERIVO WAKAYAMA ARTERIVO WAKAYAMA ARTERIVO WAKAYAMA

ARTERIVO WAKAYAMA

ARTERIVO WAKAYAMA ARTERIVO WAKAYAMA ARTERIVO WAKAYAMA

コロナ禍ということもあり、直接グラウンドへ応援に行けないもどかしさを皆様感じられたことと思います。しかし、選手陣は皆様からのエネルギーを受け取り、1分1秒を全力でプレーし、関西リーグ戦2位!という功績を収めました。ますます成長するアルテリーヴォをこれからも全力で応援しましょう!(和歌山市北部の断水時は、スタッフ・選手の皆さんのが給水ボランティアもして下さいました!)



アルテリーヴォ和歌山ファンクラブ CLUB ARTERIVO
会費5,000円/年 詳しくは本社 末田まで

WAKAYAMA ARTERIVO WAKAYAMA ARTERIVO WAKAYAMA ARTERIVO WAKAYAMA ARTERIVO

2021年度 社内表彰



表彰者の方々には社長より感謝状が贈されました。

生産本部 製造第1Gr
川口 達矢さん

詰替えラインのアイドルタイムの有効活用について提案・実行されました。

生産本部 製造第5Gr
井川ケサラボーンさん

チューブのつなぎ目という特に見づらい所からの液漏れを発見し、不適合品の流出を未然に防がれました。

事務部
関戸めぐみさん

電力料金の契約見直しにより、経費の削減に貢献されました。

事務部
箱木 徹さん

インターネット回線の契約見直しにより、通信費の削減に貢献されました。

私たちのおススメ♪

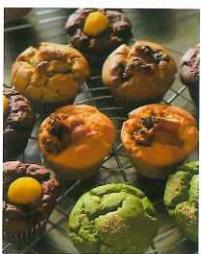
※みなさんからのおススメを募集中! 詳しくは編集局まで



GLUTENFREE BAKE MIHO'S KITCHEN

生産本部製造第6Gr
谷口眞巳子さん

小麦・卵・乳製品・動物性の材料を一切使わないマフィンで、アレルギーが心配な方にも安心して食べいただけます。果物も無農薬栽培のものを使用しています。パン屋・カフェ等に委託販売、またはイベントで販売しています。InstagramかLINEでミホズキッチンをチェックしてみてください♪



300年に渡る難問 フェルマーの最終定理

$$x^n + y^n = z^n$$

『フェルマーの最終定理
～萌えて愉しむ数学最大の難問～』

事務部 香川聖仁さん

中村亨著／漫画：三嶋くるみ PHP研究所出版
この本は、フェルマーの定理を擬人化した漫画と、オイラーからワイルズまでの數学者が挑んだ証明を解説しています。数学の新たな面白さを実感できる一冊で、中高生にもおすすめです。



お好み焼きはここやねん 和歌山岩出店

流通加工センター岩出工場 金丸真由美さん
和歌山県岩出市中黒628-1 ☎ 0736-63-0599
京都発祥のお店が和歌山にも展開しました。
元気が良く、いつも気持ちのいい接客です。季節限定でカキのお好み焼きが出たりもします。
ホルモン焼きも味噌だれと絡んで絶品!(テイクアウトあり)

編集後記

本号では「チャレンジ2030」を実現するための取組を多く取り上げています。全員で実現を目指しましょう。

コロナ禍で大変な世の中ですが一日でも早く感染拡大が収まりますよう、皆さんもウイルス対策を万全に、体調に気をつけてお過ごしください。

最後となりますが、発行にご協力いただきました関係者の皆様には、厚く御礼申し上げます。

社内報編集局