

特集

ちゃんと話せる？

TPOを大事にしてる？

規律ある 風通しの良い 職場づくり

会社としての信用と信頼を確立するには、コンプライアンスや
ルールの遵守が必要不可欠です。当社では、過去に起こした違反を繰り
返さないために、「規律ある風通しの良い職場づくり」を重点課題
として活動を強化しています。全社のさまざまな取り組みや好事例
から、職場改善のヒントをつかんでください。

濱田重工

社長が目指す

「規律ある風通しの良い職場づくり」とは？

昨年末から全社での活動がスタートした「規律ある風通しの良い職場づくり」。社長の想いを受けて、それぞれの立場であるべき姿を考え実行しています。上司と部下の間に立つ重要な役割を担う監督者には「規律ある風通しの良い職場づくり」へのヒントがありました。

社長が願う「規律ある風通しの良い職場」とは？

(参考資料：はまゆう2017年9月号「第69期社長インタビュー」より)

適時適切な「上司から部下への指示命令」「上司部下間の報連相」を徹底することで、良好なコミュニケーションを取れるようになります。仕事のみならず信頼関係の構築や安全の保持、コンプライアンスにも



ハットロールで社員と対話を重ねる松本社長(中央)

生きてくるでしょう。上司は部下に對して、しっかり愛情を持ちながら、必要な時は厳しく指導してほしいと思います。

監督者が想う「規律ある風通しの良い職場づくり」とは？

(参考資料：2017年新班長研修受講者56人のアンケートから抜粋)

◆ルール・マナーを守るといふ、当たり前前のごとを当たり前前にできていないことが原因で、災害や不祥事が起きているのかもしれない。自らを律することはもちろん、部下をしつかりと指導し、これ以上起きないようにしなければならぬと感じています。

◆操業よりも、安全・環境・防災が最優先です。ルールを守れない作業は「NO」と言える勇氣を持ち、安全作業に努める必要があります。

◆職場の仲間と本音をぶつけられる関係になるために、まずは信頼関係を築くことを重視していきます。

◆不祥事によって、積み上げた信頼は瞬で失われます。部下と、もう一度「誠心」について対話していいこうと思います。

◆若年者だけでなく、年長者にもマナーがなっていない人がいるようです。歴史ある会社を守るためにも、当たり前前のことを着実に実行する努力が必要です。

好事例紹介

1

大分支店

大きな声でのあいさつと鐘を鳴らして歓迎

アットホームな職場で、人間関係も円満だという大分支店。その秘密は、2つのユニークな活動にありました。

FACE TO FACEで元気なあいさつを推進

大分支店では、2017年2月から「大きな声出し当番活動」を実施しています。大分支店の若手主務職社員4人が、大きな声出し当番を担当し、定期的に支店内を巡視し、自ら率先して大きな声掛けをしています。また、朝のラジオ体操と退社時間にも、支店入口で声を掛けることで社員間のコミュニケーションにもつながっています。



支店全員があいさつ、指差呼称を実践できる大分支店を目指しています。また8月からは「ありがとう」「お疲れさま」などの言葉も奨励しています(モデルは小野昭慶さん)。

支店同でお客さまを歓迎

お客さまが大分支店を訪問される際、担当者が鐘(左写真)を鳴らし、「○○さんが来社されました」と同で紹介。全員が席を立ち上がり、笑顔で歓迎しています。



当番の時、支店の皆さんから、元気にあいさつを返してもらいます。「何しとるん?」と声を掛けてもらうことも多く、コミュニケーションがより活発になりました(モデルは河田祥平さん(右))。



松本社長(右奥)が大分支店に安全表彰で来店した際、鐘を鳴らして歓迎。お客さまからは驚くと同時に、喜ばれます。



※定の成果を得られたため、9月いっぱい、タスキをかけた活動は終了しましたが、これからも大きな声掛けは継続します。

好事例紹介

2

八幡支店・規律向上プロジェクト

当社社員と協力会社が一体となり
規律の遵守と浸透を図る

八幡支店では、今年の5月に「規律向上プロジェクト」が発足。基本の実践と対話活動を通して、社員および協力会社社員一人ひとりが規律を守る意識を高めています。

とくに掲げています。

【主な活動内容】
1. ルールの遵守

① 褒める活動

ルールは他人から言われて守るものではなく、自分から進んで守るべきものという考えで、陰日向無くすべきことをきちんとしている人を褒める活動を開始しました。君津支店の活動を参考に、感謝状と副賞を渡しています。9月末現在、41人の方が表彰されています。

② 安全最優先意識の高揚活動
3種類ののぼりを作り、職場内に立てています。設備機械を止めてから手を出す、状況が変わったら報告連絡相談する。仕事を仕切り直して、みんなで集まりミーティングをする。重要な遵守事項を忘れないように、みんなの目につく

毎月第二木曜日には、管理者が事務所の玄関に立ち、出勤者に声掛けを行っています。ルール遵守に加え、夏季は熱中症防止を呼び掛けました。これから年末に向けて、今年は無災害を呼び掛けます。

③ 指差呼称・確認の徹底

安全の基本は「安全確認」。その動作が指差呼称です。各職場で確認ポイントを設定し、指差呼称定着活動の推進リーダーを決めて取り組んでいます。

2. お互いを守り合う風土の醸成

① 仲間同士の相互注意

「思いやりカード」で、同僚や部下に危険箇所

を教えたり、危ない行動を指摘したり、注意し合う活動を展開しています。

② 安全声掛けパトロール

本社支店の管理者安全専任者が現場パトロールで声掛けをしています。

3. 規律ある風通しの良い職場づくり

① 安全・作業設備情報の共有化

全体ミーティングだけではなく、作業系列ごとのミーティングにも管理者が適宜参画し、情報伝達・情報共有の質的向上を図っています。

② 本社幹部と現場作業者との総対話

現場作業の実態把握・リスクの抽出および改善のため、直協全員と対話するとともに、本社幹部からはお願いと思いを伝えました。

本社幹部との現場総対話

1. 対話

全職場の主任以下が対象で、協力会社も含めて八幡支店全員が参加。本社・神常務・安達安全衛生推進部長が、各々と対話して、想いを聞き出しました。

対話回数	74回
対話人数	451人
意見総数	1,408件



一人ひとりが、対話で前向きな改善の想いを話せるように、現場に寄り添う気持ちで本社役員(左端)が問い掛けました。

2. 問題点の洗い出し

【対話での意見の一例】

- 上司および本社上層部に、現場に来て声を掛けてほしい。
- バス停や駐車場から職場まで歩道の無いところがあり、歩道を確認してほしい。
- 業務負荷増に対応した要員対策がほしい。
- 現場に余裕がないので、技能伝承に支障をきたしている。
- 作業内容に応じた処遇の見直しをお願いしたい。
- リスクアセスメント活動による改善事項・気掛かり設備の早期改善を進めてほしい。

3. 成果と今後の検討

今後は、課ごとの管理者(職長以上)と対話し、11月までに洗い出された問題点に対応予定。

今朝安全声掛け



毎月新日鐵住金(株)殿の安全の日(第二木曜日)に、各センターの入口に管理者が立ち、今朝安全声掛けを実施。

のぼりの安全啓蒙



活動内容を記した支店オリジナルの「のぼり」を各センターの入口や現場に立てています。

規律向上プロジェクトを支援する本社の神常務と安達安全衛生推進部長に話を聞きました。

対話により本社役員から直接一人ひとりに安全への想いを伝えることができました。特に①現場には、多くの危険があり、決して「自分は大丈夫」と思い込まず、ルールを守ってほしいということ。②作業時は、しっかりKYを行い、つひとつの行動を確認しながら丁寧な仕事に徹すること。この2つをお願いしました。現場を良くしていきたい想いを伝えたくもります。一方では、管理者と現場に距離があることを実感しています。管理者には、現場に足を運び、現場で起きていることを把握して、現場に寄り添い、改善に対する働きかけを望んでいます。



安全衛生推進部長
安達 謙三



取締役常務執行役員
神明 徳

安全に気持ち良く働くには 「伝わる」コミュニケーションがカギ!

平成25年10月に発足したばかりの小倉地区クレーン整備。熱意ときめ細かな指導で当社・協力会社社員が仕事に打ち込める環境をつくり出している本問課長の「3つのコミット」やミーティングなど、独自の取り組みについて聞きました。

職場では天井クレーンの月例点検、不良箇所の補修突発対応をはじめ、補修工事などを行っています。必要な情報を共有しながら、一人ひとりが責任を持って進めなければならぬため、日々のコミュニケーションを大切にしたい。職場づくりを進めてきました。



整備工事の仕事は各自で行うため、朝会・終業ミーティングでの報連相は欠かせません。

伝達事項が全員にきちんと伝進められました。日々のコミュニケーションを大切にしたい。職場づくりを進めてきました。現場に浸透させています。

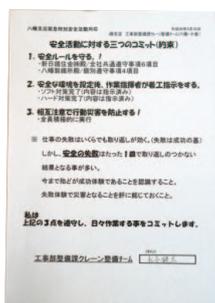
全社員が3つを約束

仕事の失敗は、後々成功にもつながりますが、安全面での失敗は一回で取り返しのつかない結果になります。日ご

りから安全意識を高めるため、安全の基本行動を3つの簡潔な文章にまとめ、現場に浸透させています。

安全活動に対する3つの「コミット」(約束)

- 1.安全ルールを守る。
 - 2.安全な環境を設定後、作業指揮者が着工指示をする。
 - 3.相互注意で行動災害を防止する!
- 私は右記の3点を遵守し、日々作業する事をコミットします。



上記の用紙に各自署名し、安全の基本行動を約束しています。

取り組み事例

1.「朝会」



毎朝30分、協力会社を含む15人全員が集まってミーティングを実施しています。

- ▼体調確認…体調の悪い社員は無理をせず休む。
- ▼安全に対する意識確認…突発的なトラブルを防ぐ手段などについて対話する。
- ▼時事問題…世界や日本のニュース、最近の話題について、課長から指名されたグループ員が話す。
- ▼業務連絡…業務に必要な情報や注意点、作業分担など。

2.「終業ミーティング」



業務上の報連相など、毎日担当者が交代で安全日誌を書いています。熱中症防止活動の反省点なども記録。

3.「掲示物」



「所通達事項」「つどい」(課からの連絡)「自社通達事項」「各連絡系統」の4項目に壁のスペースを分けて、わかりやすく掲示しています。



新日鐵住金(株)殿や他部門からの要請で大勢の前で「語り部」を定期的実施する本問さん。

人をよく見て関わるのが大事!

規律ある風通しの良い職場というのは、必要な伝達事項が最前線で働く現場の人に伝わっていて、速やかに実行されることだと考えます。そのために、管理者は一人ひとりの性格をつかんでおかないといけない。相手を見て、優しさと厳しさのバランスをうまくとりながら関わっていくことが大切です。伝達があまくいくためには、人間と人間の付き合いが大前提にあると思うんです。

八幡支店・工事部課長 本問 幸夫さん



実作業を熟知した現場のお助け管理者



この道50年の人間味あふれる指導者

クレーン整備は臨機応変な対応力が求められる仕事。安全のために日々の報連相が重要です。

八幡支店クレーン整備課係長 村川 伸一さん

改善事例1

「ミラーの洗浄」

Before



工場内に設置しているミラーが、汚れて見えにくくなっていました。

After



ミラー洗浄を、他人に任せず自分たちで行うことにしました。

改善事例2

「支持金具吊り具の角取り」

Before



支持金具吊り具の使用時に、誤って角部が体に当たると切創する恐れがありました。

After



4箇所の角を丸くカット

ケガが発生するリスクを排除するため、角を取って丸い形状に変えました。

コラム2

垣根を越えて
安全意識をシェア

構内サブセンターには、全課の報告書が掲示されており、横展開しています。

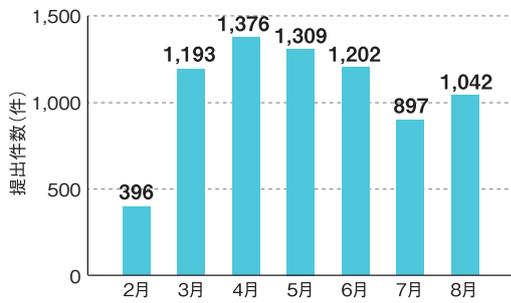


休憩時間に全課の報告書の好事例をチェックする現場スタッフ。

「こととは書きません。報告書には管前と後の写真などを付けて管理者に提出します。あくまでも自分が行ったことを記入し、「注意した、指導した、やらせた」とは書きません。報告書には管

理者が評価や感謝のコメントを添え、各課の掲示板にすべて掲示しています。活動が始まった2月は、支店全体で400件くらいの活動報告がありました。8月までの累計は約7,400件と大幅に伸び、多い人では月に20〜30件も提出があります。日ごろから改善に取り組むことで安全意識が高まり、報告書を通して現場と上司とのコミュニケーションも円滑になっています。

自主安全活動の提出件数
(2〜8月累計:7,415件)



コラム1

現場が自ら築く
自主安全活動の誕生秘話

平成12年、私が新日鐵住金(株)君津製鐵所の高炉工場長をしていたとき、それまで管理者主導だった安全活動を見直しました。災害でケガをするのは、現場の最前線で作業をしている人たちです。現場の問題に自ら気付き、その対策を講じていけば災害を防げるはずだと思い、現場主体の「自主安全活動」を始めました。取り組みは大きな成果を挙げ、現在も継続されています。

平成29年が「安全体質特別強化年」と位置付けられたのを機に、支店の体質を強化すべく導入することにしました。

君津支店長 中村 圭一さん

好事例紹介

4

リスクに対する感度を磨き
職場の課題を自ら解決

君津支店・自主安全活動

君津支店では各自が、独自の職場の安全性向上に努め、支店全体で月に1,000件ほどの活動が報告されています。どのように改善活動を実施し、効果が出ているのか、その秘訣を紹介いたします。

職場を良くする自主活動であれば、どんな内容でも否定・却下・批判はしません。みんなが気軽に参加する雰囲気づくりを大切にしています。

君津支店・安全衛生グループ長
谷口 久さん



きめ細かな視点で
安全を見ることが得意



Interview

社内の風通しの良さは 役割分担と譲り合いの精神にあり

九州旅客鉄道株式会社 鉄道事業本部サービス部長兼営業部長

赤木 由美様

昨年、株式を上場した九州旅客鉄道株式会社（以下JR九州）は民営化以来、鉄道事業だけでなく多角化経営で収益力を高めてきました。駅ビルや不動産事業、ホテルや外食産業など複数の事業があるなか、社員は数年おきのローテーションで、全く畑違いの職場で働くこともあります。それぞれの組織でチームとして仕事を行い、成果を出すために欠かせないのは「規律ある風通しの良い職場」。その職場づくりの実践法について、営業部長の赤木由美様に話をうかがいました。

年齢の差は気遣いで埋める
生意気なぐらいい発言しチャレンジ

私がJR九州に入社した平成3年は、民営化から4年が経過したころ。若手社員が増え始め、みんなで会社を大きく変えていこうという職場風土がありました。当時も今も、「風通しが悪い」と感じたことは、二度もありません。唯一戸惑ったのは、入社時の本社には父親世代しかいなかったこと。どのように一緒に仕事を進めるべきか悩み、より一層気遣いを持たなければならぬと感じていました。

その反面、私は若いころから生意気でしたので、広報部で製作物を担当した際も、割と自分の意見を言っていました。それを受け入れてくれたのは、新しいことにチャレンジさせてくれる土壌があり、後押ししてくれる上司・先輩がいたからだと思います。

異なる立場の意見を聞き
譲り合う気持ちが必要

100%一人でできる仕事はありません。チームで仕事をしたり、誰かに頼ったりすることもあるため、譲り合いの精神が大切です。

当社でも部署間で意見の相違や対立が生まれ、一筋縄に行かないこともあります。これは、当社のまちづくり事業と似て



Profile

九州旅客鉄道株式会社
鉄道事業本部サービス部長兼営業部長

赤木 由美様

早稲田大学第一文学部卒業後、平成3年に九州旅客鉄道株式会社に入社。広報・営業・経営企画部門を担当し、平成16年、九州新幹線部分開業の時にはプロモーションを手掛ける。平成24年3月に、経営企画本部経営企画部担当部長になり、同年6月、JR九州ファーストフーズ株式会社の代表取締役社長に就任。平成26年6月、九州旅客鉄道株式会社総務部担当部長を経て、平成27年7月人事部長に就任。平成29年6年営業部長（現職）。

自分の主張だけ通して 人の話を全く聞かないと 最終的に歪みがくる

います。駅ビルができて街全体の底上げになれば、商店街も潤うことになる。誰かの一人勝ちではダメなんです。いつも自分の主張だけを通して、全く人の話を寄せ付けないスタンスで仕事をすると、最終的にどこかで歪みがくるものです。「ここは、こうしますが、もう一方はそちらの言うことをやりましょう」と言えるような、相手の立場に立つ気持ちが必要なければ、部署間の助け合いや仕事の成果は生まれません。

もちろん、自分ができないことは、上層部を巻き込むことも大切です。JR九州は上に立つ人がとてもフランクで、会議の場では重苦しい雰囲気や打破するような声掛けを率先しています。下の立場の人よりも、上位者が雰囲気づくりをするのが大切だと思います。

また、上司に相談する側もタイミング

が大切。始業後よりも朝の体操のリラックスしている時間に声を掛けると、うまくいくことが多いと感じます。

上司は早い決断力と 間違った時の早い修正が必要

私が上位者として心掛けていることは、なるべく早く結論・決断すること。仕事のスピード感を周囲にも求めています。なぜなら、私が若かったころに、結論を出さない上司に「一番困ったからです」「これもいいよね。でも、こんなことも、できるかも」と、会議時間は長いのに、最後まで何も決まらない。

時に、判断を誤ることもあります。間違いに気付いたときには、「ごめん。資料づくりを始めたかもしれないけど、この件間違えていたので、変更してほしい」と言っていて、早めに軌道修正しています。

「来た船に乗る（異動）」ことで 力を発揮すれば新しい船が来る

人事部長として、会社全体の最適化と個人のスキルややりがいを考慮して、適材適所に社員を配置してきましたが、それが本人にとって100%幸せかどうかは分かりません。

私は辞令を出す際に、「来た船に乗れ」という話をしています。船が来るというこ

とは、自身が求められているわけですから、そこで新たなことに挑戦すれば、今以上の力を発揮できる可能性があります。私の想いが伝わっているのか、送別会の際には、「部長、船が来ましたので行ってきました」とみんな口々に言うんです。

何度異動しても、新しい部署で新しい人間関係を築き、新しい仕事をするのは、ワクワクすると同時に不安もあります。それは、新入社員でも役職者でも同じこと。私も6月に人事から営業に異動になりました。「来た船」に乗って、新しいことにチャレンジすると同時に、社員が誠実に仕事に向き合い成長できる環境を作っていきたいと考えています。



始業時と終業時間にデスクでミーティング。

JR九州と赤木営業部長の風通しが良くなる取り組み

取り組み

1 会議すっきり プロジェクト

3年前から会議のルールを取り決め、全社で実践しています。会議は原則30分以内を厳守し、事前に資料を配付。会議は意見を戦わせる場としています。「会議の参加人数×時間」の試算を周知し、コストも意識する。最近では、「立ち会議室」を複数作り、早く議論して、結論を出すという試みも実践しています。

取り組み

2 依頼は “FACE TO FACE”

人事部長のころ、社内では、メールや電話依頼を禁止し、同じ建屋内では必ず顔を合わせて話すようにしました。点在する支社に足を運び、依頼することもあります。顔を見て伝えると、頼みごとに対して、相手は「NO」とは言いにくいものです。「人事に言わないでおこう」と、他部署に思われぬように、頼りにされることを目指しました。

取り組み

3 ワイガヤで 仕事を実践

私が課長代理時代には「ワイガヤで仕事をやる」と部下に呼び掛けていました。人とのつながりを大切に、相手を思いやり、助け合いの精神を持つことが、どの職場でも大切です。最近も部下が毎月飲み会を企画して、みんなで悩みを共有していました。部長抜きで飲んでもいいのに、誘ってもらえるということは、風通しが良いのかな？と感じます。

取り組み

4 褒めるときは大勢の前、 叱るときは1対1

部下を褒める際は、社内表彰など大勢が集まる場で声掛けをしています。叱るときは、小部屋で個別に「何が悪かったのか」「ここで間違わなければ、結果は違っていた」など、建設的に話し合う場を設けています。本人が一番、失敗を分かっているため、叱った後は引きずらないことが大切です。飲み会では、意図的に叱った部下の隣に座り話し掛けることで、しこりが残らないようにしています。

取材後記

鉄道100年の歴史に、女性はいなかったと言われていたJR九州。昭和62年に民営化後は、若手社員・女性社員の数を増やし、会社を大きく変えていこうというビジョンがありました。だからか、「風通しが悪い」「女性だからと言って働きにくい」と感じたことは、一度もないと話されていたことが印象的でした。

また、社会問題である「労働時間管理」に、同社も真剣に取り組まれています。残業の事

前申請・承認のルールの徹底以外に、本社では毎日の朝礼・終礼を、グループごとに実施しているとのこと。グループ全体で、各自の仕事内容、労働予定時間を共有し、誰かに業務が偏っている際は、みんなで分担することを上司が指示するそうです。働き方改革で、繁忙期のメリハリをつけて、残業を減らすように業務の均一化を図ることは、当社と業界が異なっても参考になる試みでした。

信頼を得るために最も大事な「職場づくり」

大事な仕事は詳細まで情報共有しましょう

ルールを確実に守り、コミュニケーションが活発化することが会社の信頼を守ることになります。当社の現状と目指す姿について、担当役員に話を聞きました。

Q1 今、「規律ある風通しの良い職場づくり」が必要なのは？

客先・社会からの信用・信頼を得るための最も大事な要素だからです。ルール遵守マナーアップコンプライアンスの徹底は仕事の基本。根幹に関わる部分を整備することは、安全や環境の保持、防災につながるだけでなく、品質も高まります。また、業務の効率化やレベルアップにも効果があります。

Q3 現状はいかがでしょうか。

上司や同僚、部下との間で、日々、対話やコミュニケーションに努められているとは思いますが、意思疎通や理解度に差が見られるようです。

Q4 「規律ある風通しの良い職場づくり」を進めていくうえでの課題やポイントは？

仕事を円滑に進めるためには、上司からの的確な指示・命令、部下からの報・連・相を確実に遂行することがポイント。進捗は常に確認し、できていないことには方向修正や障害の除去など、なんらかの手を打つ必要があります。

日ごろからコミュニケーションをしっかり取り、問題をいち早く見つけることが重要です。

Q5 活動を続けることでどのような未来へと変わるのでしょうか。

安全も防災もコンプライアンスも日々の仕事の質も、すべては「職場の規律ある風通し」が根底にあります。基本が守られていないことによる災害や生産トラブルが発生しているということは、まさに企業の信頼が揺らいでいる状態です。

企業の社会的責任が強く叫ばれる今、当社が存続するために「規律ある風通しの良い職場づくり」が重要視されています。皆さんそれぞれが意識を高く持ち、改善を続けることが、これからの大きな力となります。



取締役 上席執行役員
藤井 三丈さん

Q2 私たちはどのような職場を目指すべきですか？

私たちの仕事は、個人で進めるものが少なく、ほとんどは組織単位で進めています。そのため、それぞれが所属する職場で、仕事の目的や方法、役割分担、スケジュール、進捗などを明らかにし、事業を推進するうえでの課題、対策は共有する必要があります。

会議のルール

1. 会議の時間はピッタリと
 - ・定刻開始、5分前終了
 - ・遅刻3割、遅退5割、早退1割、片づけ1割
2. 会議の運営はスムーズに
 - ・目的、司会者、書記をハッキリと
 - ・無駄な発言
 - ・発言時間厳守
 - ・発言者の意見が尊重
 - ・遅退は厳禁
3. 携帯電話の使用は原則NG
 - ・通話時静機、椅子を動かさず

会議のルールを会議室に掲示。



「規律ガイドライン」の重点事項を取り上げた「マナーアップ唱和」を毎朝実施(本社)。

見つけた! Kirari 輝く人 Vol.29

ライバルは昨日の自分! 大らかでも正確さには妥協なし

シリコンウェハー事業部・製造グループ
田中宏樹さん (19歳)



プロフィール

平成28年4月に入社。熊本県出身。半導体材料の外観検査を担当している。持ち前のきょうめんさを生かし、綿密に作業をこなしてぐんぐん成長中。一見シャイだが、人見知りをしない愛されキャラで、誰とでも分け隔てなく会話できる。

私も応援!

竹下 悟班長

田中くんは物静かで、おとなしい印象ですが、少し高めな目標を与えてもおおげさに取り組みます。プライベートでもアクティブに動くなど、意欲的です。入社当初から堅実な仕事ぶりで、教育された内容を確実に身に付けるので、今後も期待しています。



ON ミスゼロ・スピードアップがミッション

私はICチップの基板となる半導体材料の外観検査や、ウェハーの表面に付いている膜の分類を行っています。ミスをするとお客さまや他の工程に迷惑を掛けるため、丹念な作業を心掛けます。また、検査する目標枚数を自分で決めて、1枚でも多く検査枚数を上げることを意識。慣れるにつれて、目標枚数を高く設定してきましたが、配属当初の2倍こなせるようになりました!



きょうめんなので検査の仕事は向いていると感じています。

ON メリハリ付けて集中力UP

ミスをしないように、自分が納得できるまで、確認作業を徹底。検査をする際は神経を研ぎ澄ませます。そのため、最初は目や肩が痛くなってしまった……。緊張を和らげるため、休み時間にはしっかり休み、職場のみんなとのお喋りを楽しまします。若い社員が多いですが、私は人見知りしないので、先輩とも仲良しです。



上司とコミュニケーションを取る田中さん(左端)。

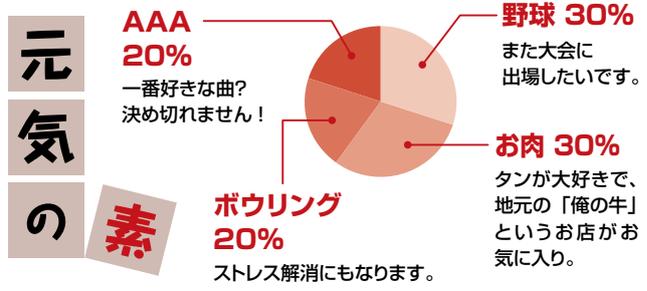
OFF 高校の友人と野球を楽しむ

小学4年生から野球をしています。ポジションは外野センター。現在も高校時代の友人と集まり、楽しんでいます。みんなの都合が良いときには、自動車学校が開催する軟式野球の大会に出場します。また、観戦するのも好きで、甲子園は毎年見ますね。

最近筋トレもしており、疲れるまで腹筋を鍛えています。割れるように、頑張るぞ!



年に2回開催される大会です。今年の冬も、出場できたらいいな。



OFF アクティビティーでリフレッシュ

リフレッシュ方法はボウリングです。ベストスコアは210。多いときには週2回、休日はもちろん終業後に行くことも。カーブをつけて、ストライクを狙います。

今年初めて、天草でジェットスキーに挑戦しました。怖かったですが、楽しかったので、ぜひまた行きたいです。



青い空・青い海も最高です。

◆次号は技術部・開発グループのKirari輝く人をご紹介します。