



Yonago East Weekly

●創立/1968年4月24日 ●事務所/米子市西福原1-1-55 ホテルサンルート米子 Tel (0859) 32 - 5531
●例会日/水曜日12:30~13:30 ●例会場/ホテルサンルート米子市西福原1-1-55 Tel (0859) 33-0911
●会長/尾沢三夫 ●幹事/永見吉平 ●会報/伊藤慎哉

出席報告

会員数79名

今週のお祝い

出席100%祝: 37年 種田 進 君
25年 井上博吉 君

会長挨拶

皆さんこんにちは、先日は行政視察で群馬の前橋と野球でお世話になる伊勢崎市と山梨県の北杜市に行ってきました。日にちが先週の水曜なのでやむを得なく欠席させていただきました。戻ってきてそのままクラブ協議会に出させていただきますがスムーズな進行で閉会の挨拶のみをしました。欠席がちな会長ですが皆様のおかげで順調に前半が進んだと思っています。

地区大会については先週副会長より報告があったとおりです。後は私として友好クラブの阿南南RCとの交流と伊勢崎市に全国の野球大会に出かけて行くことで、10月はソフト面で11月はハード面で忙しくなってくると考えていますがよろしくお願いたします。

本日の卓話をいただきます来賓は鳥取県熱処理協業組合専務理事で工学博士の馬田秀文さんです。この会の雰囲気良ければ入会してもよいと聞いていますので、ぜひ仲間に入って欲しいなと思っています。

もう一つ、ガバナー訪問例会のときにチャレンジ

100の一貫として100%出席をしましたがもう1回やりたいと思っていますので、その時には皆様方のご協力をよろしくお願いいたします。

幹事報告

- 11/5・6阿南南RCとの親睦ゴルフコンペ8名参加
- 米子松蔭高等学校IACバザーの25,000円を赤い羽根募金へ寄付
- 12/4第2回次期ガバナー補佐会の案内
(倉敷アイビースクエア)
- 12/4次期クラブR財団委員長研修会の案内
(倉敷アイビースクエア)
- 12/18森田昭一郎ガバナー・エレクト国際協議会出席壮行会の案内(倉敷国際ホテル)
- 例会変更のお知らせ
米子中央RC 11/10(木)例会変更
ビジター受付あり
境港 11/15(火)例会時間変更 //
- 鳥取北・倉吉 11/15(火)夜間例会 //

今後の予定

- | | |
|----------|-----------------------------|
| 11/11~13 | グレン&千杯第8回ロータリー選抜野球大会 (伊勢崎市) |
| 11/12 | 鳥取県インターアクト指導者講習会(県民ふれあい会館) |
| 11/13 | 秋の中海一斉清掃(元和牛博会場) |
| 11/14 | 第2グループ会長幹事会 |
| 11/30 | 年次総会 |
| 12/7 | 指名委員会 |



こころの中を見つめよう 博愛を広げるために

Reach within to embrace humanity

こころの中を見つめよう 博愛をひろめるために

《プログラム》

「とりねつ人財育成マネジメントシステム」

鳥取県金属熱処理協業組合
専務理事 馬田 秀文 氏



今日はこのような機会をいただきましてありがとうございます。
本日は熱処理とはという話をさせていただこうと思っておりましたが、当社のマネジメントシステムが変わっているからということで合わせてお話をさせていただきます。

熱処理とは、いわゆる「焼き入れ」をするということです。日本刀と同じように「焼き入れ」をする訳ですが今頃は歯車とかシャフトとか使用に耐えうるようなものにするための処理です。辞書によると熱処理とは使用の性質を付与するために加熱と冷却を繰り返すこととなっています。冷却を早くすれば焼きが入り、ゆっくりすれば焼きがなまるということになります。

会社が出来たのが1980年で、全国に熱処理業が700社あるといわれていますが鳥取県にはなかったため、県内の金属加工業者は熱処理を関西や山陽側に出すしかありませんでした。鳥取県は夜見の工業試験場の中に熱処理設備を作りそれを基に、47社の出資を得て作られたのが当社です。現在社員31名、4億5千万の売上でお客さんの数は600社位です。ISOの9000は日本で一番はじめに取りました。ISO14000は2番目、OHSAS18001(労働安全マネジメントシステム)も一番はじめでした。

10年くらい前まではパソコンのハードディスクのモーターシャフトの世界の7割を当社で熱処理していましたが技術の流出と共に現在は0になっています。今皆さんの乗っている車もほとんどがAT車ですが、昔はMT車で小さいのではCVT車があります。最近のヨーロッパではDCT(デュアルクラッチトランスミッション)車がアウディやゴルフに搭載されています。最新の当社の技術でドイツのゲトラグ社のDCTの熱処理も行っています。産業面ではほとんどの鉄製品の最終工程に熱処理が使われていることを皆さんに知っていただければ幸いです。

当社の売上と従業員数の推移のグラフを見ますと10年位は売上が上がるほど人が増えて行く、つまりいつまでたっても十分な利益が出ないという状況でした。そこで会社として多能工ということに取組んで行き、そのことによって以降は人数の増加が抑えられただけでなくリーマンショックの売上が落ちた時にも赤字にはならなくて済みました。

当社には、営業技術課、設備課、製造課という3つの組織があり3人の課長と庶務係の4人の女性以外は総て現場で作業をしています。つまりほぼ全員が製造課の仕事をしています。PHSを持っていて営業的な電話が入っても現場で取ることができ、お客さんの最も知りたい情報を答えることができるようになっています。品質保証という意味では全員が技能士になるということで現場の女性でも2級の資格を持っています。全国で一番技能士の資格率が高い会社になっています。

全員が総ての仕事が出来、ローテーションで回って行くためコミュニケーションを重視し、いろいろなサークル活動をしています。さらに透明性の高い人事制度として

- プラス評価を重視 ●多面的評価(4人が1人の評価) ●評価ルールの公開
- 評価者訓練

などを行い、どうしたら頑張った人がバカを見ない納得の行く評価が出来るかを重視しています。

人財育成はコミュニケーションからで、「目標は自分たちの会社はいい会社だと社員が思えること」だと考えて頑張っています。