

新入社員に贈る言葉

失敗や変化を恐れずに
面白いことやってやろう！

4月3日、大阪本社で行われた入社式で、藤田社長から新入社員に贈られたメッセージを紹介する。

春の陽気が心地よい季節となつてまいりました。本日ここに入社式を挙行し、皆さんを新たな仲間として迎えることができ、おめでとうございます。



チャレンジ精神は
クラボウの遺伝子

当社は、日本が近代国家として歩み始めて間もない1888(明治21)年、現在の岡山県倉敷市に誕生いたしました。近代化から取り残され始めた当時の倉敷村に、新たな産業として紡績事業を興すという、志高い3人の青年が描いた明るい未来図に感銘を受けた、当社初代社長大原孝四郎の支援によって「有限責任倉敷紡績所」が創設されたのです。

繊維事業を祖業として始まった当社はその後、135年の歴史の中で、化成品や環境メカトロニクス、食品・サービス、不動産活用へと事業領域を広げ、業容を拡大してまいりました。



▲初代社長
大原孝四郎

また、日本で最初の私立の西洋美術館である大原美術館や、労働面での課題解決に向けた大原記念労働科学研究所、そして自社の従業員のためだけでなく、地域にも開放された医療機関である倉敷中央病院の設立など、企業が長期にわたって持続的な成長を目指すために、最近のステークホルダーが重要視している三つの要素「環境(Enviroment)」、「社会(Social)」、「企業統治(Governance)」の頭文字を取ったESGや、持続可能な開発目標であるSDGsにも通ずる社会貢献活動に、当社では既に100年も前から世の中に先駆けて、積極的に取り組んでまいりました。

これらが示す、新たなことに取り組むチャレンジ精神は、初代社長大原孝四郎が語った言葉「やる可し、大いにやる可し」

に象徴される、クラボウの大切な遺伝子です。この遺伝子を再認識するため、私は、今から5年前の創立130周年に際し、「失敗することや変わることを恐れず、一人一人がどんなことにも好奇心を持って挑戦・実行する」という決意を込めて、従業員の方々に「さあ、面白いことやってやろう。」というメッセージを発信いたしました。

現代は、あらゆる環境が目まぐるしく変化し、先行きの予測が困難なVUCAの時代と言われるとおり、原材料や部品調達などのサプライチェーンの停滞やエネルギーコストの急激な高騰、円安の進行など、当社グループを取り巻く環境の予測は一層難しくなっております。

しかし、このような時代だからこそ、新入社員の皆さんも「面白いことやってやろう。」という意識を持ち、それぞれの個性や強みを発揮して、経営理念である「新しい価値の創造を通じてより良い未来社会づくりに、貢献いただきたいと思

います。135年の歴史の中で社会に貢献してきたクラボウのDNAを学び、受け継いでいくとともに、既存の枠にとらわれない発想でこれからの時代にふさわしい形に引き継いでいただくことを期待します。

**三つのキーワード
「守って、壊して、創って」**

さて、私は社長就任当初から機会があるたびに、クラボウグループの皆さんに、「守って、壊して、創って」というキーワードをお話しています。新入社員の皆さんにも、この「守って、壊して、創って」を知っていただくため、三つをお願いいたします。

**ルールを遵守し
信頼される企業人に**

まず一つ目の、「守って」という観点からのお願いは、「社会や会社のルールを遵守し、良識を持って行動する」ということです。

企業人となった皆さんは、CSRを常に念頭において行動し

なければなりません。CSRとは、企業の社会的責任のことであり、具体的には、法令や企業倫理の遵守、環境への配慮などの面で、ステークホルダーや社会全体からの期待に応え、信頼されるための企業活動のことです。

その対応如何によっては、市場からの退場を迫られるほど、企業経営にとって極めて重要な課題であるということを認識し、決められたルールを守った行動をしていただきたいのです。

そのために、皆さん一人一人が、「不正な行為は絶対に、しない、させない、見逃さない」という気持ち強く持ち、高い倫理観の下で業務を遂行していかなければなりません。

また、メーカーであるクラボウには、複数の工場や事業所があり、それぞれ現場や設備ごとに、安全のため遵守すべきルールがあります。「安全はすべてに優先する」ことを忘れず、今後の工場実習や配属の際は、「職場における業務上災害・交通災害とともにゼロ災害を達成する」ことを強く意識してください。

恐れず勇気をもって挑戦を

二つ目の「壊して」という観点からのお願いは「物事を主体的に考え自分の意見を持ち、その意見を発信する」ということです。

社会人になると、初めて見聞きするものがたくさんあると思います。仕事に取り組むときには、まずは、仕事の目的や背景、これまでの経緯をしっかりと理解してください。その上で、ただ教えられた内容をそのまま受け入れるのではなく、自分なりの意見を持ち、何か違う考え方ややり方を見つけたら、それを上司や先輩に発信してみてください。まさにこれが「壊して」ということです。これは、新しい視点を持つている新入社員の皆さんだからこそできることです。この挑戦には、とても勇気が要りますが、皆さんの少しずつの失敗は、上司や先輩がフォローしてくれますので、失敗を恐れず、何事にも面白がって挑戦してください。

皆さんが、従来の慣習を「壊して」新しい価値を創造すること

とで、クラボウの「進歩」につながるきっかけとなることを期待しています。

**多様な個性を
互いに尊重し認めあう**

三つ目の「創って」という観点からのお願いは、「多様な個性・価値観を受け入れ、新たなイノベーションを生み出す」ということです。

2019年9月に、私は「ダイバーシティ&インクルージョン(以下、D&I)宣言」を行いました。皆さんは、この多様性という意味の「ダイバーシティ」、そして受け入れるという意味の「インクルージョン」という言葉を聞いたことがあるでしょうか。組織でのさまざまな意思決定の場において、多様な個性を互いに尊重しあい、認めあうことで、共に活躍・成長できる職場環境・風土を築くことはもちろん、一人一人が自分の個性・強みを発揮することで、イノベーションと新しい価値を創造し、より良い未来社会づくりに貢献する、これが、クラボウのD&Iの考え方です。

当社ではこのD&Iを基軸として、多様な人材の活躍推進を重要な経営戦略の一つと位置づけており、2024年度を最終年度とする、中期経営計画「Progress'24」では、多様な人材が個々の能力を最大限に発揮し、社員の皆さんが組織に主体的に貢献する「エンゲージメントの高い組織」の構築を目指しています。

そのために皆さん一人一人が日頃から、社会の状況や変化に対して常に高くアンテナをはり、情報をアップデートし続けて新しい価値を創造できるビジネスパーソンを目指してください。最後になりますが、今日は皆さんにとって社会人としての第一歩を踏み出すと同時に、同期というかけがえのない仲間を得た日でもあります。

今日から始まる約2カ月半にわたる導入教育・工場実習などを通じて、クラブウを発展させる同士として、お互いに切磋琢磨しながら絆を深めていただきたいと思えます。

若さ溢れる皆さんを見ていますと、とても頼もしく感じると

ともに、私自身も活力を得て、明るく前向きな気持ちになります。皆さんが、今感じているであろう、熱い思いや夢、目標をこれからも持ち続け、当社グループの発展に存分に力を発揮していただくことを心より期待して、私の訓示といたします。

(文責在記者)



▲社長の激励を受け、新入社員の長尾さんが今後の成長を誓った

キーワードをチェック！

SDGs

持続可能な開発目標

(Sustainable

Development Goals) の

略称。国連サミットで採択

された国際目標で17の開発

目標と169のターゲットがある

VUCA (ブーカ)

「先行きが不透明で、将来

の予測が困難な状態」

変動性 (Volatility)

不確実性 (Uncertainty)

複雑性 (Complexity)

曖昧性 (Ambiguity)

の頭文字をとったもの

ステークホルダー

企業活動の影響を受ける、

すべての相手。お客さま、

従業員、株主（投資家）、

取引先、地域社会など

エンゲージメント

社員が主体的に組織に貢献

すること

2023年
1月～3月の
参加者は
累計 **098人**

寄贈枚数は
0900枚
となりました！

来月もご協力
お願いします！

10-100プロジェクト
10-100プロジェクト実行委員会
(人事部・総務部・生産技術開発部)

10人の気持ちが
100人の笑顔に。

清掃活動参加者10人ごとに
クレンゼタオールハンカチを
100枚寄贈します。

クラブオウグループ経営理念

社会人として第一歩を踏み出された新入社員の皆さんも先輩の皆さんも、クラブオウグループの一員として、クラブオウが大切にしていく精神を理解しましょう。

経営理念

私たちクラブオウグループは、新しい価値の創造を通じてより良い未来社会づくりに貢献します。

経営理念は、会社の存在意義や目的を明らかにしたものです。現在の経営理念は、1998年に創立100周年を記念して定め、2019年4月に一部改定したものです。

行動基準

1. 新しいことに挑戦する
ベンチャー・スピリット
2. 新しい価値を
クリエイトする才覚
3. 最後まで成し遂げる
情熱とバイタリテイ
4. 自由闊達な
コミュニケーション

行動基準は、理念実現のために、われわれ社員は何をすべきかということを示したものです。これら四つの行動基準は、クラブオウの会社創立以来の社訓、社是をベースにしています。

社訓・守るべき教え

謙受の精神

中国古典「書経」の「満招損謙受益」の教えで、「満足しておごり高ぶる者は損なわれ、謙虚に努力する者は利益を受ける」という意味です。

初代社長大原孝四郎は、家訓であったこの教えを会社経営の根本精神とし、社訓としました。この謙受の精神をシンボライズしたのが二・三のマークです。「人はとかく一番になると、慢心して心が緩み退歩するので、その置かれた状態が、仮に一番のときであっても、常に謙虚に二番、三番にいる気持ちで、真

の一番に迫るよう努力を続けよう」という訓戒が込められています。



社是・クラブオウの心 同心戮力

これも中国の古典「春秋左氏伝」の中にある「戮力、同心」から取ったもので、「猟犬は山に入るまでは互いにけんかしながら猟師についていくが、いったん山に入ると、力を合わせて獲物捕りに専念する」という意味です。

「一人一人の働きは異なっても、与えられた立場や才能によって、心を同じくして、互いに

力を戮せてやれば、困難なことも達成できるものである。だから、クラブオウの社員はいつも協力精神を忘れてはならない」と教えたものです。

大原孝四郎は人を信頼して一人一人の意見を尊重し、その実現のため大所から指導しようとしていました。そのため、社内の和と團結を第一とし、若手の力を十二分に発揮できる環境作りに専念し、これを社是として明示したものです。

この社内報「ドウシン」のタイトルも社是から取ったものです。

クラブオウでは、これら創業以来の精神が世紀を越え、今も脈々と引き継がれています。

この精神で未来を変える面白い会社を作っていきましょう。

