

地区目標

「美しい心、ロータリアンの矜持
～修養、友情、情熱、奉仕、平和、感動～」

クラブテーマ

「あなたのロータリーをみつけよう」

- ◆点鐘：半田 稔 会長
- ◆ロータリーソング：蔵王を仰ぐ・君が代
- ◆司会：東海林仁 副 S.A.A.
- ◆会場：大沼デパート



ロータリー：
変化をもたらす

第2805回例会 平成30年4月9日(月)

Yamagata West Rotary

会長挨拶

半田 稔 会長



二宮尊徳 日本のロータリアン

先日報告した3月17日(土)の「クラブ奉仕・ロータリー情報・職業奉仕合同セミナー」では、当地区の鈴木一作ガバナー、石黒慶一RI理事、兵庫県からお出の三木明RI理事エレクトの3名から、それぞれ約1時間ずつの講演がありました。

三木氏の講演の中に、日本には、ロータリーが生まれる前からロータリアンがいた、という話がありました。誰かと言うと、皆さんご存知の二宮尊徳です。

薪を背負って歩きながら本を読んでいる二宮金次郎の銅像は有名です。その才能と努力で、貧しい家を立て直し、疲弊した多くの農村を復興し、さらには小田原藩の財政まで立て直しました。しかし自らは一銭も報酬を受け取らなかったそうです。

心田を耕す

彼が残した言葉の中に、「心田を耕す」というものがあります。「あらゆる荒廃は心の荒蕪から起こる、(そこで心を田にたとえて)心の荒蕪さえ耕したら、あらゆるものが豊かになる」と説いています。ここでいう心の荒蕪は、ポール・ハリスが1900年頃のシカゴで感じた、自分の金儲けだけを考えてギスギスした人々の心だったのではないのでしょうか。二人とも、これを何とかしようとしたのです。

湯船の論し

次に、「湯船の論し」というものがあります。「水を自分のほうに引き寄せようとする、向こうへ逃げてしまう。逆に、相手にあげようと押しやれば、自分のほうに戻ってくる。人のために善を尽くすことが、やがて自らを利することになる」という話です。「最もよく奉仕する者、最も多く報いられる」、そのままです。

もう一つ紹介します。「商売をするときは、金を儲けようなどと考えずに、ひたすら商道の本意を勤めなさい。よく商道の本意を守って努力すれば、財は求めなくても集まり、豊かになることは計り知れない」というものです。まさに職業奉仕の本質を言い当てています。

ロータリーが生まれる前のロータリアンという意味を分かっていただけでしょうか。

ところで二宮金次郎の銅像ですが、勤労勤勉を推奨するため、昔はどこの小学校にもありました。しかし最近では、歩きスマホを誘発するというので、撤去の動きがあるようです。時代ですね。

幹事報告

五十嵐 信 幹事

- 4月のロータリーレートは104円です。
- 本日、理事会があります。
- ネルソン君のお母さんとおばさんが山形に来ます。ネルソン「昨日ははじめて山形交響楽団オーケストラをテルサで聴きました。最近桜が芽吹き始めて、とても美しいです。日本の春を満喫したいです。」
- 5月と6月は変更例会がありますので、皆さんに出欠のご連絡をさせていただきます。どうぞ奮ってご参加ください。

委員会報告

親睦・家族委員会

大西 章泰 委員

会員7名、奥様11名が4月にお誕生日を迎えられます。おめでとうございます。

ロータリー財団委員会 長澤 裕二 委員長

年度末まであと3カ月足らずになり、現在、あと27名の方からご協力いただかないと、目標に達しないという状態です。まだ出てないと思われる方、あと2カ月ですので、是非、今月中によりしく願います。

職業交流委員会

高橋 勝治 委員長

4月29日「球風会」のご案内を申し上げましたが、まだ余裕がありますので、是非、参加していただけますように、よろしく願います。

地区米山奨学会委員会

芦野 茂 委員長

4月7日ホテルキャッスルにて、今年度の米山奨学生のオリエンテーションに出席してまいりました。本年度はじめて、ドイツとアメリカの方が2名、バングラディッシュ1名、韓国、中国の方が3名、合計7名の方が在籍になります。

ニコニコBOX

半田 稔会長／ファイヤーサイドミーティング、高知南 RC 歓迎例会、地区セミナーなどいろいろありましたが、ニコニコする機会がありませんでしたので、まとめてニコニコします。

『働き方改革』について

社会保険労務士

浦山 一豊氏



本日皆さまのお手元にレジュメ2枚、両面で4ページものを差し上げております。「働き方改革の概要とこれからの取り組み」ということで、新聞、ニュース、そして何度も国会から流れていましたが、成立を見なかった法律です。ただ、そうは言いながらも1つ言えることは、働き方改革の中味に示されている事柄はいずれ取り組んでいかなければいけません。時間的な、いわゆる法律が改正されて強制されるかどうか、そしてそれが施行されるかどうかは別として、いずれそういった内容のものが皆さま方の職場に対応を求めざるを得ないということになりますので、ひとつ未来予想図ということでご検討いただければと思います。

働き方改革実行計画

まず「働き方改革実行計画の概要」というメニューが並んでおります。いわゆる「働く人の視点に立った働き方改革の意義」がありまして、「同一労働同一賃金など非正規雇用の労働者の処遇改善」、これがよく言われているところです。

「賃上げと生産性向上」、いわゆる非正規の方々の賃上げをするという話になってくるとやはり生産性を向上させることがまず背景にあります。日本の生産性というのは先進20カ国の中でも定例的に上から20番目、長時間労働、低コストの労働力集約型で、その生産性を維持している形があります。そこから効率化を進めた欧米的な利益率の高い仕事をしていこうと、仕事の質や仕組み、いろんなものを改革しながらないとやれないだろうと思っております。

長時間労働の是正

あとは「罰則付きの時間外上限規制の導入など長時間労働の是正」。山形労働局では「労働時間改善指導援助チームを編成します」と公表しております。その中では労働時間相談支援コーナーを設置し、労働時間短縮を法的にクリアするご相談の部分と、労働時間指導改善援助チームは、支援班、調査指導班ということで長時間労働の抑制と過重労働の健康障害防止に特化した部隊が出てきたということです。

柔軟な働き方

そして、柔軟な働き方がしやすい環境整備、女性や若者の病気治療、そして子育て関与、労働力雇用吸収ということで、病気治療のがん就労支援や働く人が少なくなっている以上はどうやってその能力のある人たちに長く働いていただくかというのは、双方にとって考えるべき視点だと思えます。たぶんその女性の育児の問題、介護もそうです。あとやはり病気の問題もそうですので、これはぜひ皆さま、取り組んでみてはいかがでしょうかと思います。

時間管理と処遇

これでもう1回改めて話をさせていただきますと、まずお願いしたいのは、時間管理を皆さま方、一度気にしてみてください。

さい。そもそもの時間管理の仕方が誤ってれば、未払いという恐れがあるかもしれません。しっかりと管理をして、強み弱み、そして時間管理が果たしてできるかできないか。その時間管理をさせてくれない社員については、それなりの指導を徹底的にやっておかないといけません。始業・就業の時刻、休憩時間、実働時間というものをしっかりと把握することをお勧めいたします。

あとは正規労働者と非正規労働者の処遇問題。今まで働いていたパートさん、アルバイトさん。その人たちの能力なり、なんなりが正社員と一緒にであれば、基本的に同じくしてくださいという話です。正社員ができない能力を持ったり、正社員と同等の短い時間で働いているという方がいらっしゃると思えます。基本的に社会、福利厚生とか慶弔休暇とか、あと休職という話もエリアに入っております。社員には休職があるけど無期転換された無期のパートさんには、休職がない。皆さま方の職場をしっかりともう一度、正社員とその非正規の方々の給料構成。あと処遇ですとか福利厚生をご確認いただいた上で、まず現状の把握、そして何の検討が必要かということ。時間管理と休日の残業削減はいちばん、これは喫緊です。

そして副業もある、いろんな短時間の働き方もある中で、どのように働いていただくのか、そしてどのように能力を発揮していただくのか。若干パッチワーク的な労務管理もしながら、自分たちの要望に合ったスキルの持つ社員さんというのは意外と確保できないのかもしれない。自分の会社の魅力づくりというものに取り組んでいただければと思います。

メンタルヘルスとハラスメント

ほかに検討事項ということで、働き方改革の話と若干ずれますが、有期労働契約の無期転換と雇止め、そしてメンタルヘルスとハラスメント防止対策です。有期労働契約の無期転換と雇止めは、平成25年4月1日以降、5年間を越えて契約を結んだ場合に、無期転換できる制度が労働契約法の18条という形で改正があり、今年4月ぐらいから該当者が多く発生することになっております。御社の皆さま方の事業所の就業規則、ちゃんと対応していますか。有期雇用のパート契約書、就業規則しかなかったということになると、その中に無期転換する人が急に出てまいります。そうすると定年を定めていなかったり、先ほどのように休職を定めていなかったりという、いろんな長く働くことを前提としていない就業規則自体にはころびというのが出てきたりします。結局のところそれとプラスアルファで、先ほどの慶弔休暇とか福利厚生部分が、どうなってるのか調整も必要かと思えます。

メンタルヘルスでは、いろんなことが出てまいります。プロの産業カウンセラー、臨床心理士、もしくは病院の方々、そしてご家族ともタッグを組むという姿勢がないと厳しいと思えます。あとはハラスメントの防止対策です。教育、研修もしなければいけない。環境で実現されたものなのか、事実なのかというのが本当になかなか難しい世の中になってきたなという感じはしております。正しい知識と教育というのを社内ですべてやっていたらと思う次第でございます。

皆さま方が人材確保、働きやすさ、活用という部分でのご検討をお考えいただければと思います。なんとなく働き方改革実行計画の概要と、「まず現状確認」「対応検討」「それから」が混ざってしまった形の話をしていただきました。

<本日出席・修正出席>

	会員総数	出席会員数		会員総数	出席義務会員数	出席会員数	出席率
本日出席 (4/9)	99名	59名	修正出席 (3/12)	100名	89名	85名	95.51%
メイクアップされた会員	(イブニング) 伊藤 歩、橋本 徳光、小林 廣之、伊藤 義彦、長岡 勲、武田 博文						