



ROTARY CLUB OF NAGOYA MEINAN WEEKLY REPORT

2017-2018

ロータリー:変化をもたらす

名古屋名南ロータリークラブ

■承認/1991年3月8日 ■例会日/火曜日・PM6:30 ■例会場/名古屋マリオットアソシアホテル ■会長/入谷 直行 ■幹事/加藤 英敏 ■会報・雑誌・広報委員長/川瀬 悟
■事務局/〒450-6002 名古屋市中村区名駅1丁目1番4号 名古屋マリオットアソシアホテル2202号 TEL.052-586-2043 FAX.052-586-2054

URL <http://www.meinan-rotary.com>

E-mail info@meinan-rotary.com

2017-18年度 国際ロータリー会長 イアンH.S.ライズリー

第 1239 回

2017年10月24日(火) 雨 第14回

～ 経済と地域社会の発展月間/米山月間 ～

斉 唱 我らの生業
出 席 会員 55 名 (出席率算入人数 45 名)
出席 39 名 出席率 86.67%
前々回補填率 100% (10 月 14 日分)
体験例会 虎ノ門法律経済事務所 名古屋支店
弁護士 善利 友一 様
ビジター 東京銀座 RC
常磐津 文字兵衛さん

副会長あいさつ

副会長 鈴木 一博さん

皆さま、こんばんは。本日は入谷会長が不在でございますので、代行で私、鈴木が進めさせていただきます。不慣れではありますが宜しくお願い致します。

本日は常磐津文字兵衛様、ご訪問ありがとうございます。ごゆっくりおくつろぎくださいませ。

そして体験例会でお越しの善利友一様、本日はご理解いただくまで楽しんでいただいで、是非ご入会のほうも期待しております。宜しくお願い致します。

私は今、来年度の会社のカレンダーを作っておりまして、日本の祝日について調べてみましたら、意外と知っているようで知らない事が私自身多かったので、ご報告がてら挨拶に代えさせていただけたらと思っております。

現在の祝日法というのは昭和23年7月に制定されて、国民の祝日に関する法律というのが出来ております。これを基に現在なっているわけですが、時折新しい祝日が出ております。今現在、祝日は年間16日です。その中には+aが何年かに1回来るようがございます。16日の中の内訳を少しお話させていただきます。ご存じのように1月1日は元日です。法律的には年の初めを祝うと記されているようです。成人の日でございますが、1999年迄は1月15日と決まっておりました。それ以後、第2月曜日と変わっております。2月11日は建国記念日、3月21日は春分の日です。4月は昭和の日が29日ですが、1998年迄は天皇誕生日でございました。その後、2006年迄はみどりの日となっておりました。それが昭和の日となるまで3回変わっております。5月3日は憲法記念日、5月5日はこどもの日です。5月4日は先程の4



月29日のみどりの日が昭和の日となり、その振り替えとなって5月4日がお休みとなりました。そして7月になりますと海の日ですね。これは第3月曜日という事になっております。それ以前の2002年迄は7月20日と決まっておりましたが、そのように変更となっております。海があれば山があるという事で、8月は意外と祝日がございますので、とってつけたような感覚がありますが、山の日という事で8月11日が休みとなっております。これは平成28年度に制定されております。それから敬老の日は9月の第3月曜日、秋分の日は9月23日。例えば第3月曜日として21日が敬老の日に当たれば、9月22日が平日で9月23日が秋分の日となりますので、これだと飛び石になってしまうという事で9月22日は国民の休日となります。それから体育の日ですね。これはもともと東京オリンピックが10月10日に開催されましたので、その日になりましたが、これも日にちが変わりまして第2月曜日となっております。それから文化の日が11月3日、勤労感謝の日が11月23日、そして最後に天皇誕生日が12月23日です。天皇誕生日も来年は生前退位となっております、日にちはまだはっきり確定しておりませんが、皇太子様の誕生日で祝日が増えるかもしれません。大雑把にかいつまんで説明させていただきまして、会長代行挨拶とさせていただきます。どうもありがとうございました。

幹事報告

幹事 加藤 英敏さん

1. 次回10月31日(火)は休会です。お間違えの無いようお願い申し上げます。
2. 11月7日(火)の第1例会は秋の家族会の為、例会変更です。11月14日(火)に11月度の理事会が17時30分から51階のマーキュリーの間で開催されます。少し次回の例会まで時間がありますので、皆さまお間違えの無いように宜しくお願い致します。

ニコボックス

◆ 寛さんの卓話楽しみにしています。

加藤 英敏さん 白藤 憲雄さん 日下智重子さん
森田敏二三さん 山本 郁矢さん 犬飼りさ枝さん
鈴木 一博さん 細井 俊男さん 久納 征人さん
上田 正秀さん 伊藤 圭一さん 川瀬 悟さん
中村 勝さん 大平 明子さん 寛 恵理さん
三浦 和人さん 木村 猛さん 牧野 好弘さん
末永 祐敬さん 水野 俊男さん 吉木 邦男さん
三島多恵子さん 三浦 隆さん 安藤 修さん

杉山 隆秀さん 江松 央統さん 川辺 清次さん
神田 広一さん 猪村 美之さん 久米 伸治さん
木下 福郎さん 中西 芳子さん 朝比美和子さん
小嶋 招啓さん 小野 雅之さん

本日合計 45,000 円 累計 742,000 円

体験例会紹介

■紹介者 大平 明子さん
皆さまこんばんは。今日は体験例会に来ていただいた善利さんを紹介します。善利さんとは、ある会の二次会ですぐ近くに座りまして、ずっといろんな事をお話させていただき、体験例会にお誘いしました。よろしくお願ひします。

■虎ノ門法律経済事務所 名古屋支店
弁護士 善利 友一さん
名古屋市で弁護士をしております善利友一と申します。先月、初めて大平さんにお会いし、ずっとRCでの合唱や英会話、ゴルフの事などをお話しになっていて、すごく魅力的だと思いました。私のような者が参加できるとは思っていなかったのですが、お誘いいただきありがとうございます。本日は宜しくお願ひ致します。



同好会報告

■ゴルフ部会 幹事 木村 猛さん
皆さま、こんばんは。ゴルフ部会の木村でございます。本日の出席袋に宮崎遠征ゴルフの集合場所と時間、そしてゴルフバッグを送られるトム・ワトソンゴルフコースの所在地をいれさせていただきました。今月の31日から3日間、宮崎で楽しい日々を過ごしましょう。

アンチエイジングエクササイズ

中村 勝さん

会員卓話

皆さま、こんばんは。本日は宜しくお願ひ致します。
まず私共の会社なのですが、現在は9名で行っております。女性ばかりです。5名が社員、4名がパートさんで、1人70歳の顧問がおります。この顧問はリクルートが紹介事業を立ち上げた時に名古屋支店を立ち上げたという、かなり古くから人材紹介

算 恵理さん



介に携わっている人なのですが、私達を教育してくださるといふ事で来ていただいております。

会社の名前が『Beスタッフィング』と言いますが、これが全然電話で通じません。スタッキングや挙げ句の果てにはビーフスタッキングという感じで言われています。弊社の親会社が「東新住建」BLUE BOXという稲沢にある建設不動産の会社として、東新住建というのが大元の会社なのです。6~7年前リーマンショックの後に民事再生を起こしまして、奇跡の復活を遂げたという事で、今は平常になっています。実は東新住建で女子レスリングの土性沙羅選手と登坂絵莉選手、伊藤彩香選手の3人が社員として活躍しており、本日も世界選手権の祝勝会にかり出されました。

弊社の事業内容ですが、今は派遣の認可は持っているのですが、ほとんど派遣はやらなくなりまして、人材紹介・採用支援・教育・EAP(従業員支援プログラム)などです。企業と人が生きるステージを創造し、成長支援するという目的で、人材ビジネス業界とはヒューマンリソース、HRビジネスと呼ばれているのですが、人の採用、研修、それからEAPというのが従業員支援プログラム、ストレスチェックの事務代行、適性検査、ワークライフバランス、女性の活躍などを事業内容としております。

弊社の事をお話する前に、最近の現状を少しお伝えできればと思います。この折れ線グラフなのですが、バブル期からの愛知県の有効求人倍率の推移を示したものです。有効求人倍率というのは、1人の求職者に対して企業の募集が何社あるかを示しています。バブル期は2.5以上、バブル崩壊の後は地下鉄サリン事件、アメリカの同時多発テロ事件の後、一旦景気が上向いて来たのですが、またリーマンショック、東日本大震災等という感じです。丁度私もリーマンショックの前あたりに製造派遣や事務派遣をやっていたのですが、派遣が300名程いたと思いますが、リーマンショックの半年後にほぼ全滅でした。その時、豊田合成さんとかも月に30,000,000円位の売り上げがあったのですが、本当に数ヶ月で0円になり、結構大変な目に遭いました。

バブル期が2.5以上の有効求人倍率だったのですが、なんと今は名古屋などでもバブル期並、若しくはバブル期以上という倍率になっております。完璧な人手不足という状況になっています。業種によっても違いますが、何処に行っても人が足りないと言われます。その人手不足の中、これは入社して3年目の人達の就業者の離職率なのですが、大体3割は離職する、尚且つ新卒に至っては3~4割、5割もあるという事で、若い方達がすぐに辞めてしまうという現状があります。退職の理由は何なのかと、これはリクナビネクストという会社が調べたものなのですが、第1位が上司・経営者の仕事の仕方が気に入らなかった、第2位が労働時間・環境が不満、第3位が同僚・先輩・後輩と上手くいかなかった。1位と3位を足すと36%が人間関係で辞めているという結果になります。ちなみに職場のストレスの第1位も人間関係の問題という事が言われています。

現在、国を挙げて働き方改革や残業撲滅など叫んでおりますが、日本の実態を調査したデータを見ますと、これも本当に驚くべき事に週49時間以上の就労者比率というのは、先進国G7の中で日本がダントツにトップです。かなり就業時間が長いという結果

になっています。ここまでは元々私も分かっていたのですが、労働生産性を見ますと、G7中最下位という結果になっています。という事は、日本は先進国中、最も時間をかけて仕事をして、生み出す付加価値は最も低い、労働生産性が悪いという結果になっています。日本がこういう現状になりますと、負荷がかなりかかっているという事で、この負荷が睡眠不足を引き起こし、疲労の蓄積による集中力低下やミスが多発、事故の発生の問題が懸念されます。

今、メンタルヘルスという言葉がよく言われていますが、企業ではかなり問題になっています。この表は協会けんぽの傷病手当金の給付状況となっています。傷病手当金というのは、3日以上病気や怪我で休職する方達に給付されるものなのですが、この表を見ると、なんとメンタル不調が原因で休んで給付されているのが4分の1もあります。年代別に見ますと、特に20代なのですが50%近くという事で、若い人達の精神的な弱さが如実に表れています。

こういった社会環境の下、弊社でこういったサービスを企業に提供しているか。まず、人材紹介というものです。通常は募集広告を出したりハローワークに出して求人をするのですが、募集広告ですとエンジャパンやリクナビネクストなどの広告代理店に依頼して原稿を作ってもらって募集をし、それで人が応募してくれば採用になりますし、ここで何人か人が現れても結局不採用になったとなると、広告代理店は「残念ですね、もう1回募集広告を出しましょうか?」となります。

私共の人材紹介のビジネスモデルというのは、例えば経理の人が欲しいとか、企業でも役員の方が欲しいなどのケースもありますが、そういうお話があった場合にヒアリングをさせていただいて、求人票を作り、私共の方で代わりに募集を致します。該当者が出てきましたら、企業様側で書類選考、面接という事を行っていただき、それで採用して入社で初めて料金が発生します。不採用だと0円で、このビジネスモデルだと私共は人が決まるまでタダ働きという状態になります。その代わりと言っては何ですが、企業側はリスクがありませんので、紹介料は割と高いです。基本的には年収の30%、4,000,000円の年収の人だと1,200,000円の紹介料をいただく事になります。ただしこれは職種によりまして、今は未経験でも若い方は取り合いなのでそうはいかないのですが、比較的に事務職の女性の方達は若干まだ採用しやすいので、400,000~500,000円と少し安く、パートの方だと200,000円というのがあります。ではその人達が辞めた場合なのですが、これも保証がありまして、1ヶ月以内に辞めたら80%、3ヶ月以内なら50%の返金です。入社してから3ヶ月迄はちゃんとした売り上げになっていないというのが実情となります。

では、どんな職種をやっているのかですが、何でもやっています。ですが一応、管理系、営業系、未経験OKが多いです。一方、研修なのですが、今弊社では新入社員研修から管理職研修、営業、メンタルヘルス、ハラスメント、待遇マネジメントやアンガーマネジメント、ファシリテーションなどです。どちらかと言うとロジカルシンキング系よりは管理職がどうあったらその職場が生き生きとした職場でいられるか。若い方達が結構ネガティブ思考で自分に自信の無い人がとても多いのですが、もう少

しその考え方や捉え方を変えれば、みんなが立ち向かえるといった事を中心に研修をしております。

会社を立ち上げてようやく5年目で、研修に関してはある程度お客様を積み上げてこられたかなという気がします。弊社で最も使っていただいているのが、社員数が100~300名位が多いと思います。たまに2,000名くらいの企業もあります。

あとはメンタルヘルスサポートと言いまして、やはりメンタル不調一步手前の社員を抱えているという企業もあり、そのまま精神科に行ってしまうと病気にさせられてしまうので、こういうカウンセリングで少しほぐしてもらいたいな事を我が社の産業カウンセラーが企業様に赴いてカウンセリングをするという事も行っております。長時間労働とメンタルヘルスというのが今すぐく問われておりまして、残業時間が80時間以上となりますと過労死ラインと言われておりまして、こういった事が引き起こされるので、このような内容の研修もしております。

という事で、一度皆さまにやっていただきたいのですが、職場チェックという事で、ご自身の会社を思い浮かべていただき、出来るだけ客観的に見てこの表の中に該当する項目があるかどうかチェックをしていただいてもよろしいでしょうか。実はこの項目は、「ギスギス職場や辞めなくなる職場の特徴とは?」というアンケートの上位項目に当たるものです。厳しいですが、1つでもチェックがあると社員のやる気に大きくマイナスの影響を及ぼす項目なものですから、1つでもチェックがあればちょっとそこを意識していただくといいかなと思います。

では次に移ります。上司の声がけ・聞き方のタブーというタイトルなのですが、こちらも皆さま個人の事としてこの言葉を言っている言っていないという事で、よくあるが2、たまにあるが1、ないが0でチェックしてみてください。早合点して「ああ、それね。」。即座に否定する、「何を言っているのだ、それは違うだろう。」。話の腰を折る、部下が何かを言ってきたら「ところでさあ」。すぐ指示をする、「すぐに〇〇しろ!」。話をせかす、「結局何が言いたいのか?」など。この項目全てが0でなければ駄目という事はないのですが、相手のやる気をそいさり指示待ち人間を作ってしまうアプローチであったりしますので、ここに対応する事は気を付けたいですね。こう言った事を管理職研修などでもちょこちょこ入れながら、自己診断していただいております。

管理職研修の内容の1つなのですが、このやりたい気持ちを高めるという事で、やはり上司が本気力を持っていないと部下は信頼して付いてこないのではないかとという事で、「あなたは自分の仕事に対して本気で取り組んでいますか?」、「部下と仕事について本音で語っていますか?」という事を問題提起している中で、その例として伝えているのがこのラダー効果です。これは石を積む職人の話で、旅人が歩いていると石を積んでいる職人に会いました。「あなたは何をしていますのですか?」と尋ねると職人Aは「石を積んでいます。」と答え、職人Bは「壁を」、職人Cは「教会を作っています。」、職人Dは「人の心を癒やす空間を作っている。」と答えたという事です。全員同じ仕事をしているのですが、答えが違うというのが目的意識の違いで、そもそも上司に使命感や大きな目的がなく部下のモチベー

ションを上げる事が出来るのか、というような事を皆さまにもう一度問いかける。サンクス効果、自分の仕事が誰のどんな役に立っているのかという、貢献の実感を持たせるという事を管理職が部下に対してきちんとやっていますかという投げかけをしております。こういったものが管理職、これは継続研修なのですが、結構これは使っていただいている、3時間のプログラムを1回だけではなく、1年間で1ヶ月2ヶ月おきに6回やってしまおうと。研修の中で憶えたやり方に対して課題を出しまして、実際に部下に対してこれだけの事をやってくださいとどうしても部下に向き合わないと出来ないというような課題を持たせています。これを繰り返しやる事で自分が管理職としてどうだったのかをもう一度問いかけていただくというものです。

先日、私はちょっとショックな話を聞いたのですが、大手で働いている40代半ばの知り合いの女性が、彼女は一般職として入ってもう20年位働いていて、部署異動をしたのですが、その部署が100人位いてなんと15名がメンタル不調となっている、女性達は誰かを蹴落とそうと悪口ばかり言っているというような。そんな大企業でそんな低レベルな事をやっているのかと驚いたのですが、事実そういう事が起きていて、それは上司に相談したのかと聞いたら、上司は「俺は女の世界は分からないからね。」と答えたそうです。その方はメンタル不調一歩手前にはなったけれども何とかもったと言っていました、どこの企業でもそんな事が起こるのだと思いました。

最後になりましたが、今後の目標として企業の人材に関する課題を解決し、人づくり戦略を提供できる会社を目指したいと思っています。2020年なんてすぐじゃないかと思いますが、専門性の高い人材コンサルタント、これは人材紹介もキャリアコンサルタントの資格を持って、研修は産業カウンセラーや色々な資格があるのですが、やはり1人1人の社員が専門性を高くしないと、我が社のような会社は生き残れないと思いますので、少しでも専門性の高い会社にしていきたいと思っています。ご清聴ありがとうございました。

第 1241 回例会 (11月14日) のご案内

ロータリー月間 委員会卓話
地区ロータリー財団委員会 委員長 中村 公彦さん