

KOCHI 2013 ROTARY 2014 CLUB SINCE 1937



2013-14年度国際RIテーマ

週報



Weekly report 第3159回 2014年1月28日 2014年2月4日発行

● 会長挨拶

皆さんこんにちは。毎日寒い日が続いていますが風邪の方は大丈夫でしょうか。先般、私が所属しております商工会議所に行くとなんと半数以上の方がインフルエンザで大変なことになっているという話を聞きました。学級閉鎖はありますが、事業所閉鎖というのはあまり聞いたことがありません。1つの事業所でもそういうことになると業務に支障を来すこととなります。まさかロータリーではならないと思いますが、気を付けていただきたいと思えます。

航空利用促進会議というのがありますが、私もメンバーの1人として公務で金土日名古屋へ行ってきました。名古屋便は、去年の3月からFDA（フジドリームエアライン）がJALと共同運行で1日に1便飛んでいます。高知発12時50分、名古屋発11時15分。お昼のこの1便だけでは、観光はもちろんビジネス客には使いづらいということで、1日2便にしてもらいたいという要望が我々の使命でした。一般の高知の搭乗率は60.6%ですが名古屋便は72.3%で、かなりいいということで意気揚々として行ったのですが、向こうの副社長さんからは「まああの推移です。ただ、名古屋からが8割、高知からは2割の搭乗率

で、高知からどんどん来てもらわないと困る」と言われ、出鼻をくじかれて2便をお願いするどころか、この1便も下手をすればどうなるか分からないので、もっとこの利用率を上げないといけないという話になりました。

乗り心地も非常によくて、1時間弱で名古屋に着きます。さらに運賃は45日前の予約で4800円、7日前が1万800円、3日前で1万3800円、当日2万3800円ですから、予定が早く決まっていたら、伊丹経由あるいは新幹線よりもかなり安く行けると思えます。ぜひ、利用していただけたらと思います。

本日は、泉田会員に「事例に学ぶダイバーシティ経営」について、卓話をお願いします。



高知クラブが心を1つにして支える関 裕司ガバナー

【名誉会員】

クラブはロータリーの発展に著しい功績があった人をクラブの名誉会員に選ぶことができる。しかし、濫用してはならない。

- 名誉会員は入会金及び会費は免除される。
- 投票権を持たない、また職業分類も代表しない。
- クラブのいかなる役職につくこともできない。
- そのクラブに限って、あらゆる会合に出席する事ができクラブの特典を享受する事ができる。
- 名誉会員の身分は、そのロータリー年度の6月30日に終結するが理事会の決議によって、年々、継続させる事ができる。

■ 本日のプログラム [2月4日]

ゲストスピーチ

高知よさこい情報交流館 館長

佐伯 泰典氏

「第60回よさこい祭り記念大会を終えた

高知よさこい情報交流館と今後の歩み」

会 長	広 末 幸 彦
副 会 長	西 山 彰 一
幹 事	前 田 道 雄
副 幹 事	吉 澤 文 治 郎
会報責任者	小 笠 原 晃 男

● **ロータリーソング** 「冬景色」

● **今週のピアノ曲** 「見上げてごらん夜の星を」

ピアノ演奏：山内るり会員



● **来訪ロータリアン**

高知西 R C 山崎啓輔氏



● **国際奉仕委員会より**

恒例の書き損じハガキの回収を行いますので、ご協力をお願いします。1枚のハガキが45円になり、これはネパールではエンピツ7本、アフガニスタンではノート2冊、カンボジアではケシゴム2つ、ラオスではチョーク35本に代わるそうです。締切は2月末です。

● **会員スピーチ**

事例に学ぶダイバーシティ経営

（株）帝国データバンク高知支店長 泉田 優 会員

今、日本では少子高齢化が進んでおり、将来は若者1人が何人もの高齢者を抱えなければいけないといった社会が待っていますし、就労人口もどんどん少なくなっています。そうした日本の事情にとってとても注目される人事、経営施策の1つがダイバーシティ経営です。ダイバーシティというのは多様性という意味で、人材の多様性に対応した人事、経営施策ということです。



高知県における新規大学卒業生の3年間の累積データによる離職率は48.4%。全国平均は36.5%です。この離職率の高さを考えると、生き方の多様性に対する配慮の欠如ではないかという仮説が立ちます。我々の頃とは違って、会社に全てを合わせるといった考え方はどんどん劣化して、今は仕事というのは自分を生かすカテゴリーの1つではあって、自由に生きていくことを第一義に考える人が多くなっているのかもしれない。

女性の活用、戦力化を考えるとということで、男女雇用機会均等法が昭和61年に施行されました。ところが、女性特有の結婚、出産、育児などのライフイベントへの配慮の欠如により、依然として壽退社という言葉は生きています。では、本当に女性に向かない職種はあるのか。例えば、帝国データバンクの調査員も数

年前まではほとんどが男の世界でした。7年前、1700人の調査員の中で女性は全国でわずか7人でした。女に企業調査員が務まるかという男側の偏見だったと思います。しかし、現在はダイバーシティが進み、全体の15~20%を女性が占めるようになってきました。ある統計調査によると、男性が女性に勝っている能力は決断力だけで、他の創造力、外向性、思いやり、知性、正直、育成等々については全て女性が上回っているというデータがあります。女に仕事ができるかと思っている経営者は、女性を活用するという発想の転換によって、男だけで考えていた時より女性の立場としての見方、考え方も入ってきますので、外部労働市場は倍になるわけです。

東証一部上場のサイボウズというグループウェア、ITビジネス企業があります。ここは女性だけでなく外国人活用にも取り組んで、年商40億。経常利益4億。かつては残業、土日勤務は当たり前。どんどん離職率が高くなるという現象が起きはじめ、2006年から人事制度の変革をスタートします。今は選択型人事制度を導入し、時間に関係なく働く総合職、少し残業してもワークライフバランスの取れた働き方、育児期間中などは定時・短時間で働くといった人生のイベントに合わせて働き方を変更できます。結果として、離職率は28%から4%に低下、女性社員比率は4割に上昇。妊娠、出産で辞める女性はいなくなり、採用、教育のコストがぐんと下がったということです。

サイボウズの働き方の特徴の1つウルトラワークというのは、時間と場所の制限に捕らわれず、運用ルー



ルは各部門の長に任されています。例えば、子どもが熱を出した場合、子どもの面倒を見なければいけないので会社に出るよりは自宅を職場とする方が生産性が高ると判断すれば、上司に、明日何時から何時までウルトラしますと申請します。ただ、一般の会社で何の企業文化もなく、ダイバーシティに対して従業員の理解もないままにこの働き方を取り入れると、従業員は絶対にサボり始めます。サイボウズでは企業文化をしっかりと定着させて、正しい運用ができているからこそ、継続できているということです。さらに、サイボウズでは「育自分休暇」という退職後6年間復帰が可能な制度を導入しています。社外で別のノウハウを得た社員を引き戻して組織の強さを高める目的です。辞めた人が同じ組織に戻るということは日本型組織ではタブーとされてきましたが、今まで5人がサイボウズに復帰。1月に辞めて12月に復帰した人もいます。

サイボウズの社長は、業績拡大がなければダイバーシティ経営はやめると明言しています。この会社の人事施策の基本ポリシーはより多くの人により成長してより長く働ける環境。魅力的な人事制度なくして優秀な人材の採用と定着なし。かつて人事制度というのは、増やせば増やすだけ格差が生じると考えられていました。しかし、サイボウズでは100人いれば100通りの働き方、人事制度があつていいんじゃないか。人事制度は変えるものではなく増やすものであるとサイボウズは言い切っています。

制度を作つて中身なしでは意味がない。使える環境や文化をつくることに注力していかなければいけない。制度、ツール、オフィス環境よりも基盤となる企業文化が大事。常に人事施策、経営施策として意図

するメッセージをメンバーに共有させなければいけない。多様な働き方を認めれば社員がクリエイティブになるのではなく、社員のクリエイティビティを引き出せば結果的に働き方は多様になる。つまり、ダイバーシティマネジメントというのは、能力を引き出した結果の対応であるというサイボウズの事例に学ぶところではないかと考えます。

ダイバーシティマネジメントだという考え方を持たなくても、ダイバーシティに取り組んでいる会社が高知にあります。エイブルという会社で、ここは全国版顧客満足度調査で店舗、個人共に日本一を取っています。社長は、女性が妊娠しても出産しても辞めなくていい会社にしたいと考え、2006年5月働くママさん計画を立てました。出産のため休む従業員が自分のいない間どういうことをしたらいいか、みんなでミーティングして決め、社長がそれを制度として追認するというやり方です。会社もいろんな支援を考えて、女性が活躍できる職場、休業中の情報共有がしっかりできているようにしていくと、採用コストをあまりかけずに、20人の採用に300人が集まる会社となっています。大事なものは個人の目指す方向と会社の目指す方向の一致だと社長は言います。

ダイバーシティマネジメントに取り組むことで得られる効果は、労働市場での優位性の確保、個々のメンバーのロイヤリティの醸成、組織力の向上、従業員が会社を好きになることで業績の向上につながる。つまり、これからの経営に不可欠なテーマです。土佐人は、利他を尊重し、自由を主張する文化を持っています。いごっそう、はちきん達が仕事で真価を發揮するには、ダイバーシティマネジメントの導入は不可欠な要素だと言えるのではないのでしょうか。



◇ 例 会 変 更 ◇

高知中央RC 2月 6日 夜間例会(城)	高知東RC 2月12日 夜間例会(阪)
高知中央RC 2月13日 ロータリー休日(城)	高知RC 2月18日 夜間例会(三)
高知北RC 2月24日 例会変更(三)	高知南RC 2月27日 夜間例会(阪)
高知西RC 2月28日 夜間例会(三)	

※サインメーカーキャップのできるホテル (三)… 三翠園 (城)… 城西館 (阪)… ザ クラウンパレス新阪急高知 (旭)… ホテル日航高知旭ロイヤル

😊 ニコニコ箱

村田 功 妻の誕生日に花が届きました。今年で3回目ですが、花の種類や色が気に入ったようで、ご満悦でした。ありがとうございました。

🌹 2月のお祝い

- (会員誕生日) 杉浦俊彦 田中康晶 岩井寿夫 高村禎二
関 裕司 安藤一臣 大久保千堯 各会員
- (配偶者誕生日) 関 敬子 森本美奈子 久松智津 杉本延一
広末多江 岡本朋子 各会員配偶者
- (結婚記念日) 佐竹新市 小笠原晃男 山崎広一郎 横田英毅
安光保二 西山彰一 各会員

◇ 出 席 率 ◇					
	総数	出席	欠席	メイクアップ	出席率
1月28日	(-10)87	57	13	7	83.12
1月14日	(-11)87	50	5	21	93.42

● 累計額 [1月28日現在]

ニコニコ箱	613,500 円	ロータリー <small>さんさん</small> 燦燦基金	76,331 円	ポリオ募金	283,500 円
-------	-----------	--------------------------------	----------	-------	-----------

■ 次週のプログラム [2 月 18 日]

国際ロータリー創立記念夜間例会
18:30～ 三翠園

◆ 2月25日のプログラム 会員スピーチ
(有)中納言 代表取締役社長 安藤 一臣 会員
「餅について」

創 立 昭和12年10月
例 会 日 火曜日 12:30～13:30
例 会 場 三翠園ホテル TEL(822)0131
事 務 局 高知市本町3丁目2-15 高知新聞放送会館1階
TEL(824)8660 FAX(824)2529
HPアドレス <http://www.221.ne.jp/kochirc/>