



## 広げよう「友好と奉仕」の輪

会長 西井 勝明

人類に奉仕するロータリー

本日は 第3032回 例会  
プログラム  
ロータリークラブのこと教えます  
No.2843 5月25日(木)

次週以降の予定  
6月1日(木)My Rotaryへの登録促進について  
6月8日(木)規定審議会に参加して  
6月15日(木)一年を省みて

### 第3031回 例会報告

2017年 5月18日(木)

#### 副会長挨拶



先週は体調を崩し観桜会を欠席し申し訳ございませんでした。  
5月の例会初日に国家斉唱を省略をしてしまいました、すみませんでした。

#### 幹事報告



- ①. 美唄RCより会報が届いています。ガバナー月信5月号が購読者の方へ届いております。
- ②. 各委員長様は今年度の事業報告書を今月中ご提出をお願いいたします。
- ③. 今年度最後の臨時理事会を例会終了後に3番テーブルで開催いたします、野球同好会も例会終了後に開催いたします。

#### 会員より葬儀の御礼



北川 文夫 会員  
4月28日と29日の母の葬儀に際しまして沢山の会員の方にお参りを頂き本当にありがとうございました。この場をおかり致しましてお礼を申し上げたいと思います。ありがとうございました。

※北川会員より志を頂いております、クラブ基金に入れたいと思います。

#### 5月の祝福

#### ロータリーの友誌紹介



坂本 和繁 幹事  
井上ロータリーの友誌委員長が欠席なので坂本幹事よりご案内がありました。



#### 【ゴルフ同好会担当例会】

##### ーゲスト卓話ー



坂本 和繁 ゴルフ同好会会長  
「株明日のチーム」札幌支社関根夏美支社長様にご講話頂きます。  
働き方改革は同一労働同一賃金長時間労働の是正、労働生産性の向上などが求められています。このことは経営者、労働者のみ

ならず社会全体で取り組むべき課題でもあり、また滝川ハローワーク管内でも有効求人倍率が1.15倍で中小企業の採用環境が非常に厳しい状況であります、株式会社あしたのチームは中小企業を対象とした人事評価うようサポートを行っているベンチャー企業で750社がサポート受けている急成長企業でございます。

最近の人事評価のシステムの一端をお聞かせ頂き、会員の皆様の見識を深めて頂きたいと思えます。それではよろしくお願いいたします。

#### ー働き方改革とあしたの人事評価ー



関根 夏美 支社長

今回のテーマは働き方改革を実現する「あしたの人事評価」という事で時代背景を踏まえなぜ人事評価が必要なのかをお話をさせていただきます。

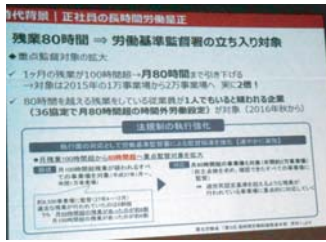
時代背景として滝川市の有効求人倍率が現在1.15倍でございます。115社が求人を出して100名しか求職者がいないという事なので、15社が採用できないという事です。すなわち会社が人を選ぶのではなく人が会社を選んで行く時代でございます。



これだけの売り手市場なので何かしらの対応が必要で。例えばインターバル制度整えるとか、きちんと労働環境を整え残業代をきちんと支給するといった事をしないと職員が辞めて行ってしまうという時代になっていると思えます。

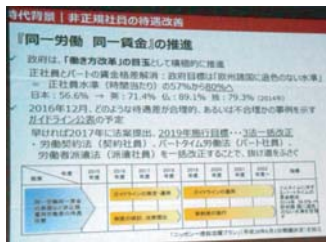
次に長時間労働の是正でございます。

残業時間が80時間で労働基準監督署の立ち入り対象になります。80時間以上残業をされている方が一人でもいれば立ち入り対象になりますが、監督官の人数が足りていないことが問題になっていきます。そこで社労士の先生に委託するなどをしてより適切に長時間労働をしている企業へ立ち入っていくという取り組みになっておりまして、いち早く長時間労働を是正する必要が有るという事でございます。



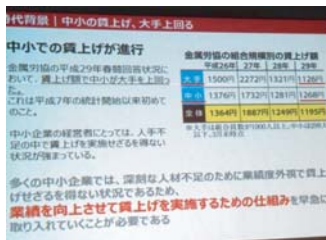
### 「同一労働 同一賃金」の推進

正社員とパート社員の労働は同じなのに賃金が非正規社員パート社員が圧倒的に低いという事でございます。こういった問題を解決するには評価シート通じて役割を明文化するという事でございます。仕事の内容を誰が見ても明らかにするという事です。



### 中小での賃上げが振興

中小企業は沢山の人材を確保するために大手企業より賃金が上りました。その為に賃金に見合う業績を作らなければなりません。そこで人材育成に力を入れて行かなければなりません。業績の上げるには一律での昇給ではなく業績成果給と賃金体形が急務だと思われれます。年功給で長く勤めていけば給与が上がるのではなかなか良い人材は育ちません。そこで頑張った分だけ給与をあげる成果給の導入が急務だと思われれます。



### 評価に対する納得度低い事が退職要因

辞めて欲しくない社員が辞めてしまった理由の一位は「給与と頑張りの連動がないことが原因」です。経営者層とマネジメント層の認識が違います、経営者の方々は辞める深層の原因をきちんと把握して対処する必要があります。



### まとめ

今の中小企業は五重苦と言われております。一つ目が人で不足有効求人倍率が上がっていてなかなか人を採用するのが難しい。また離職をされてしまう確率が高いという事でございます。二つ目に賃上げでございませす。最低賃金が上昇して尚且つ人で不足なのでもっともっと給与上げなければならぬ、一人あたりの単価が上がっているにも関わらず頭数が減ってしまっているというところでございませす。三つ目には時間外労働の規制でございませす。長時間労働の是正で80時間を超える残業で労基署の立ち入り対象になっている。繁忙期であっても残業を80時間以下にしなければならない人が足りていないにもかかわらず残業をさせられないという事でございませす。四つ目が労使紛争の激化という事で企業側が訴訟の結果負けてしまうというリスクが高まっている。企業側が訴えられやすくなっているという事で。最後五つ目は社会保険料の負担増という事でございませす。企業が五重苦に立ち向かって行くための武器として人事評価制度の重要さこれまでに増して注目されているという事でございませす。ご清聴ありがとうございました。



### 神部 洋史会員

先週、突然体調をこわし観桜会を欠席して。昨日、第2グループ最後の会長・幹事会を終えて。

### 戎谷 侑男会員

観桜会、無事終了して。

### 佐々木弘彦会員

40代があつという間に60代の…になりました。創業祝いを頂いて。

### 芳村 元悟会員

お誕生日を頂いて。

### 坂本 和繁会員

担当例会を終えて。6月17日のゴルフコンペもよろしくお願ひいたします。

