



ロータリー：
変化をもたらす

宇都宮ロータリークラブ会報

R1テーマ「ロータリー：変化をもたらす」
宇都宮ロータリーテーマ「一歩前に進みましょう」
第2550地区ガバナーテーマ「チャレンジ&イノベーション」
～挑戦と変革で切り拓く、第2550地区の未来～
2017～2018年度RI会員イアンH. S. ライスリー 宇都宮会長 印出井敏英
第2550地区ガバナー 太城敏之 幹事 飯村 悟
例会日 火曜日12:30 会場 宇都宮東武ホテルグランデ 宇都宮市本町5-12
事務所 宇都宮市江野町1-12 樹木実業ビル2階 TEL 028-666-0555
E-mail u-rc01@silver.plala.or.jp FAX 028-666-0333

(2017)平成29年8月22日 No. 3211回 2017～2018年度(第7回会報)

会員数103名 出席者数70名 出席率74.5%

ビジター紹介(親睦活動委員会 金子副委員長)

卓話者 あしぎん総合研究所 主任研究員 野内 比佐子様

会長挨拶(印出井敏英会長)



皆様、こんにちは。

今日はちょっと悲しいお話があるのですが、皆さんもご存知かと思う野ですが、うちのメンバーの舘野 弘一さんが8月13日亡くなりました。先月の例会までは元気にご出席されていたので、私も連絡を受けてとても驚きました。舘野さんは8月4日に具合が悪くなり入院、13日に肺炎でお亡くなりになったそうです。ご家族も非常に落胆しておりました。舘野さんは昭和47年にロータリークラブに入会され委員長を経験した後、1979年から80年にかけて幹事を経験しました。1986年から87年に副会長、1993年から94年は会長を経験されて、途中体調を崩したときは、病院から例会に出席していたと聞いています。トータル45年間、皆出席でございます。我々ロータリークラブの手本のような方だったと思います。本日は舘野会員のご冥福を祈って、皆さんで黙祷を捧げたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

(黙祷)

社会奉仕委員会明賀委員長



皆さん、こんにちは。社会奉仕委員長の明賀でございます。社会奉仕委員会より一点ご報告がございます。過日、募金箱をもって皆様からお預かりしました九州北部豪雨の災害の義援金を2週間に渡り募金をお願いしたところ、クラブから75,000円、皆様から集めまして、それに特別会計から25,000円拠出して計100,000円で地区に送りました。地区の方で、先日報告が来まして、当地区では46クラブからご協力いただいて合計164万円を2700地区に送金してございます。皆様には大変ご協力いただきましてありがとうございます。以上です。

青少年奉仕委員会熊本委員長



皆さん、こんにちは。青少年奉仕委員長の熊本でございます。今回は8月19日20日の2日間で全国のインターアクト研究会をやらせていただきました。全国区の約200名のロータリアンと100名のインターアクト部が集まりまして、東武グランデにて、やらせていただきました。

司会は永井副委員長にやっていただき、滞りなく無事に全国大会を済ませることができました。これも宇都宮ロータリークラブの皆さんに色々とお手伝いをしていただきまして、なしえたことだと思いますし、ファストガバナーの近藤さんには締め言葉の言葉をいただいたり、宇都宮の皆様のお陰だと思っております。本当にありがとうございます。やはりガバナーがいなると思いましたので宇都宮ロータリークラブ

からもガバナーを出していただけるとありがたいなと思ひますし私も地区のインターアクトをやっていて、これから永井さんが委員長になるかと思ひますので、永井さん一言お願いいたします。

永井副委員長



皆さんこんにちは。次年度のことは先程お話したので、副委員長として熊本委員長のもと司会など無事務めさせていただきました。皆様のおかげですので本当に感謝もうしあげます。ありがとうございました。

国際奉仕委員会善林委員長



皆さん、こんにちは。国際奉仕の善林でございます。いよいよ今週明後日からタイのバンコクパトムワンロータリークラブの方にフレンドシップということで、友好クラブの締結式に行つてまいります。それと同時に、11月か12月になるであろう消防車の寄贈の現地調査に行つてまいります。行くメンバーは、会長、幹事、副幹事、毛塚さん、熊本さんと一番バンコクが好きな岡崎さんで行つてまいりますので、私は食事が合わず得意ではないのですが、岡崎さんはもともとバンコクに住んでいたのが楽しみになっています。いずれにしてもかなり暑いタイですので健康に留意して行つてまいりますのでご報告いたします。かなりのハードスケジュールですが3日目に時間がありますのでフレンドシップゴルフコンペということで、暑い中ゴルフをやってきます。以上報告とさせていただきます。よろしくお願ひいたします。



国際交流委員会毛塚委員長

皆さん、こんにちは。国際交流委員長の毛塚でございます。

今回2週間前にサンガフェールロータリークラブから2名の女性のご紹介をさせていただきました。8月7日に成田に着きまして、8月20日に成田にお見送りをして実質2週間という短い期間でしたが、日本を堪能して帰っていきました。ありがとうございました。非常にタイトなスケジュールの中で、受け入れ1週間前までに二転三転した委員会の中でのスケジュールだったんですが、ロータリーの皆様に本当に快く受け入れていただきまして、岡崎さん、酒井さん、善林さん、阿部さんお世話になりました。非常に好意的にさせていただきました。二人からは最後にまた来月にも来たいなと言っていたとき、二人が喜んで帰ってくれたのでサンガフェールロータリークラブとの友好は一応大丈夫なのではないかと思えます。先ほど善林委員長とまた明後日からバンコクに行っていて暑い中のゴルフも頑張ってきます。8月が終わればわたしの委員長としての役目も半分位終わったと思えますので、9月からは少しゆっくりしたいなと思っております。ありがとうございました。

ニコニコボックス委員会田中委員



皆さん、こんにちは。ニコニコボックス委員会の田中でございます。

8月8日にいただいたご奉仕と本日いただいたご奉仕のご紹介をさせていただきます。

(紹介)

プログラム紹介 プログラム委員松本委員長



本日は紹介卓話でございます。

株式会社あしぎん総合研究所主任研究員 野内 比佐子様。ご出身、宇都宮市。

これまで新聞記者、キリンビール工場広報を経て足銀銀行へ。現職で、企業や自治体の人材育成や経営のコンサルティングを担当されています。

働き方改革では女性活躍推進、生産性向上などの支援を行われています。ワークバランスコンサルタント、キャリアコンサルタント、ビジネスコーチとしてご活躍です。演題は『働き方改革の必要性』。

卓話 「働き方改革の必要性」あしぎん総合研究所主任研究員野内 比佐子様

皆さん、こんにちは。あしぎん総合研究所の野内と申します。どうぞよろしくお願いたします。



実は私、錚々たる、メンバーの皆様の前で今少し緊張しております。そこでお話をさせていただく前に、私と皆様で簡単なゲームにお付き合いいただけますでしょうか。簡単です。私とジャンケンをしていただきます。ただのジャンケンではつまらないので、私が『最初はグー、ジャンケンポン』と出しますので、これを見てから後出しで出してください。ただし後出しで出して勝つのは簡単ですから、後出しで出して負けていただ

きたいのです。コレを3回行います。3回とも私に負けて勝つことが出来た方は最後に手を上げていただけますでしょうか。それでは片手をあげてください。最初はグー、ジャンケンポンポンのスピードでいきます。

それでは1回戦です。最初はグー、ジャンケンポンポン。

では2回目行きます。最初はグー、ジャンケンポンポン。

3回戦です。最初はグー、ジャンケンポンポン。

はい。ご協力ありがとうございます。

3回とも私に負けることができ勝つことができたという方。さすが柔軟でございますね。拍手をどうぞお願いいたします。ありがとうございます。

どうでしょう？みなさん負けるの、難しかったですよね？なぜなら私達にはジャンケンには勝つものというのが染み付いているからです。急に勝ち方が変わると言われても対応できない。これが、働き方改革における今の私達です。でもこれができなければ、会社を残すことができなくなるかもしれない、と言われていています。これが、働き方改革が必要な理由です。つまりこれから、勝ち方が変わります。180度。働き方改革。毎日のように新聞やテレビ、NHKさんでも取り上げられていますが、これは安倍内閣が働き方改革を成長戦略に掲げているからです。それは日本が抱える深刻な問題にあります。

資料の2ページをご覧ください。

日本が抱える深刻な問題、それは、日本の労働生産性の低さです。グラフをご覧ください。日本は主要先進国中23年間連続最下位です。これを自分の会社に置き換えると、あの人は毎日残業しているけど成果は最低、これと同じです。これが今の日本です。でも23年間、日本はこれでやってこられたので、『問題ないんじゃないの』と言う方もいらっしゃるでしょう。でもいよいよこれを改善しないと、日本の経済は立ち行かなくなるところまできています。それは日本の人口構造に問題があるからです。資料の3ページをご覧ください。人口ボーナス期と人口オーナス期という考え方で、人口構造が経済に与える影響を簡単にご説明します。人口ボーナス期は働き手が多く、経済にプラスに働く時期です。人口オーナス期は逆に働き手が少なくなり人口構造が経済にマイナスに働く時期を言います。グラフをご覧ください。太い線は、従属人口指数です。これは何人分の社会保障費を何人の働き手で支えるかというもので、よく騎馬戦から肩車になると例えられています。この従属人口指数、1990年を少し超えた所でそこからグイッとあがっていますね。左側が人口ボーナス期、右側が人口オーナス期と言われています。人口ボーナス期の特長はグラフの下をご覧ください。若い労働者が多いため、賃金が安く済みます。その為、早く安く大量に仕事をこなすことで世界中から仕事を受注できる時期です。高齢者比率が低いため、社会保障費が極めて低いです。その分をインフラ投資に回すことができるので爆発的な経済発展ができます。アジアの奇跡と言われた経済発展は、人口ボーナス期で説明がつくと言われていています。中国、韓国、シンガポール、タイは既に終わっています。マレーシアは2020年まで、インドとインドネシア、フィリピンは2025年以降も続くと言われていています。一方人口オーナス期の特長、オーナスという言葉の意味は、重荷・負荷ということで、人口の構造がその国の経済に対して重荷に働くという時期です。労働力人口が減少するので社会保障制度の維持が困難になります。日本は人口ボーナス期が1960年頃から1990年半ばまで。皆さん、いい時代に活躍されましたよね。どう

して人口ボーナス期が続かないのか。人口ボーナス期における経済発展の結果、私たちは子供に教育投資をするようになります。それに伴って高学歴化しましたよね。昔は大学に行くのは一部の人でした。私の母は高卒です。でも今は大学全入時代で、勉強嫌いのうちの息子も大学に行っております。高学歴になると当然ですが人件費が上昇します。そうすると今まで人件費が安いから世界中から仕事に来ていたのに、これが来なくなります。これが少し前の中国です。高学歴化すると人件費の問題だけでなく、男女ともに結婚・出産年齢が後ろ押しになってきます。そうすると少子化になってくるわけです。それは当然ですよね。大学を出て、仕事を初めて丁度仕事が面白くなった頃に適齢期がきます。大学院に行けば24歳ですから、結婚が遅くなるのは当たり前です。私が若い頃は、女性の結婚はクリスマスケーキと言われました。つまりイブが終わると売れない。25歳過ぎるともう売れないと言われましたけれど、今は初婚年齢はほぼ30歳です。それからボーナス期の経済成長により医療や年金システムが充実したので寿命が伸び高齢化が進んでいきます。社会保障費が膨大するので、一人あたりのGDPは横ばいになってきます。つまり、今の日本が抱える問題、少子化・高齢化・非婚化・晩婚化は、人口ボーナス期ですべて説明がつくとされています。日本は少子化対策に失敗してしまったため、このおいしいボーナス期を早々にやめることになりました。そして、先を走っていた先進国を追い抜いて、人口ボーナス期のど真ん中に今います。そして残念な事に、一度この人口ボーナス期が終わると二度とこないんだそうです。人口ボーナス期が経済に与える影響をご理解頂けましたでしょうか？ボーナス期とオーナス期は全く違うんです。経済発展し易いルール、つまり、勝ち方も変わってきます。資料の5ページをご覧ください。人口ボーナス期に経済発展しやすい働き方は、なるべく男性が働く。重工業の比率が高いため女性は働きにくいのです。ですので、仕事は男性、家事は女性と分担するのが効率的でした。それから人件費が安くコストにならないのでなるべく長時間働いてもらうのが良かったのです。早く・安く・大量に、が勝つ方法でした。そして、市場は均一なものをとにかく沢山提供することを求めているので、なるべく同じ条件の人を集めて一律管理するのが手っ取り早かったのです。労働力は余っているので、転勤や残業でふるい落としとして残るために必死になることで忠誠心を高める手法が経営者として有効でした。これは一般論です。労働者は替えがきくので立場が弱く一律管理しやすかったのです。日本はこの一律管理で大成功しました。人口ボーナス期に日本は中国の三倍稼いだと言われています。それは、この、日本独特の2つのルールによるものです。ひとつは、条件がない労働時間。もうひとつは、辞令一枚で転勤させることができる。先進国では日本だけだそうです。一方人口オーナス期に経済発展しやすい働き方は、労働力が足りなくなるのでなるべく男女ともに働く。使える労働力はフルに活用する。頭脳労働の比率が高くなるので女性も働きやすくなります。それから人件費が高くなるので時間をかけると利益が出なくなります。なるべく短時間で働く。それから、残業や転勤の可否で足切りすると、介護などの契約社員がふるい落とされてしまうので、なるべく違う条件の人を揃える。市場は常に新しい価値の提供を求めているので、多様な人材を揃えていくことが求められています。下の絵を見てください。人口ボーナス山と人口オーナス山のポイント、全く真逆なんです。だから意識改革が必要と言われています。ダラダラ待っていればいずれは人口オーナス山に移れるということはない、飛び移らなくてははいけない。これまでの考え方と全く反対の考え方に。

それから、私達が働き方改革を早急に進めなければならない理由がもうひとつあります。それが、介護問題です。2025年、今から8年後。団塊の世代が75歳になる年、職員不足で施設に入れなくなる可能性があります。2025年問題と言われていました。今日のNHKさんで待機児童解消という今年の目標が達成できないというのをやっていました。待機児童の問題は保育士が不足していることにあります。保育士の不足、当初7万人と言われていました。でも、介護の問題は保育園の比ではありません。2025年に不足する介護職員は38万人です。介護職員が不足する都道府県ベスト5がもう出ています。栃木県は何位だと思いますか？1位は宮城県です。これは東日本大震災の影響だと言われていました。2位はお隣群馬県です。3位は埼玉県。4位が栃木県、5位は隣の茨城県です。介護職員が不足する施設、関東エリアに集中します。もうすでに全国の特別養護老人ホームの約1割が、職員不足で受け入れられなくなっています。銀行もそうですが、地元企業に務める人の多くは長男長女です。私も長女です。兄弟は県外に出ていることが多く、皆さんの会社の社員が介護の担い手の中心になります。夫婦2人に親が4人います。それだけではなく、一人暮らしの叔父や叔母は誰が面倒を見るのでしょうか。わたしの30代の同僚は叔父さんに老後を頼むと言われていたそうです。6人看なくてはいけないと言っていました。もし施設に入れなかったら、大丈夫奥さんが看てくれる？働きながら介護している人がすでに291万人いますが、その4割が男性です。しかも働き盛りの管理職世代です。女性の産休はわかってから休むまで、10ヶ月先ですが、介護は突然来ます。そして介護が始まると3割から5割の人が会社を辞めてしまいます。しかも会社に理由を言わずに。では、皆さんの会社の中が現実にならぬか見てみましょう。資料の7ページをご覧ください。2段目の絵を見て下さい。今どちらの会社も人手不足が課題になっていますよね。新規採用が非常に厳しいのではないのでしょうか。先日お伺いした会社さんは、20社集まる会社説明会に学校が4校しか来なかったと嘆いていらっしゃいました。非常にこれから若い人を取るのが厳しくなってきます。そこにさらに、介護で時間制約を持つ社員が増えてきます。その人手不足の負担はどこに行くかという若手や優秀な人材に負担が偏ります。そうするとその不満は時短で務めている人に向けられていきます。時短で働いている人は、時短だという理由だけで評価されず、モチベーションが二重にダウンします。結果、若手社員・優秀な社員・時短で働いている人、全てが会社を去っていくという事態になりかねません。今日私がここで働き方改革についてお話しさせていただいているのは、私どものあしぎん総合研究所の社長がこう言ったからなのです。『働き方改革というのは女性や高齢者の為にやるものだと思っていたけれど、そうではない。優秀な社員に会社に残ってもらうためにやるんだ。』そうです。私は皆さんにそれを伝えるために今日参りました。これまでと同じ働かせ方を続けていると、残っている社員に負担が傾くためどんどん辞めていくという負のスパイラルに入ってしまう可能性があるわけです。もうすでに人手不足で倒産している会社が増えています。帝国データバンクの調査によると、今年2017年上半期、人手不足で倒産した会社は49件。これは4年前の2013年の3倍です。では、これから有効なマネジメント手法はどうなっていくかという、一言で言うと、短い時間で成果を出せる人を沢山揃えることです。それは、若い人・優秀な社員・時短勤務者、全ての社員をつなぎとめる方法なんです。つまり働き方改革は経営戦略なんです。でもそうお伝えすると、皆さんこうおっしゃるんです。『働き方改革が経営にプラスに

なるのは大企業だけでしょうか？中小ではとても…』と。果たしてそうでしょうか。資料の9ページをご覧ください。このグラフはこの3年間の働き方や生産性などの変化の状況を示したグラフです。オレンジの線は働き方改革を行った会社、ブルーの線は働き方改革を行っていない会社の生産性と業績、それから顧客からの評価などの項目を比較したものです。上のグラフが大企業も含む全企業、下のグラフが中小企業です。単純にオレンジの線とブルーの線を見比べてみて下さい。働き方改革に取り組んでいないブルーの線を遥かに超える、オレンジの線。どの項目も上回っているのがお分かりいただけると思います。特にその上回る率が中小企業の方が高いんですね。取り組みの成果は中小企業のほうが大きい、とこのグラフからは言えます。

では実際に働き方改革、何から始めるべきか、資料の10ページをご覧ください。働き方改革は、皆さんのトップメッセージの発信から始めてください。どうしてかと言いますと、社員にはこれまでの働き方と真逆、長時間ではなく短時間で成果を上げる、真逆の働き方を求められる意識改革が必要なので、トップの本気度が求められます。働き方改革が企業の経営戦略であるということをまずトップが宣言し、繰り返し繰り返しメッセージを伝えていくことが意識改革になります。そしてここで大切なことは、実は、意識改革は二度必要になってくるということです。一度目はまず今皆さんにお話した時代が変わったということを知ること。でもこれをお伝えすると、たいてい総論賛成各論反対ということになります。そうはいつても残業しないと終わらない、残業を減らすには受注を減らすしかない、と皆さんおっしゃいます。どうしてこういった各論反対の言葉が出てくるかというと、従来の仕事のやりかたで考えているからです。これ以上どうやってやるのか、となるのです。それは当然です。今まで通りではできません。今まで通りの働き方をやめることが、働き方改革だからです。これが、2つめの意識改革です。働き方改革には大きな誤解があります。働き方改革とは長時間労働をなくすことではありません。それによって生産性が高まらなくては意味がないのです。皆さんの会社、ノー残業デー上手くいっていますか？ノー残業デー以外の日に残業してませんか？上手くいっていない会社が多いです。それは長時間労働だけをなんとかしようとしているからで、短い時間で成果を上げる組織に変わっていないからです。では、誰が働き方改革をするのか、主体は管理職です。資料10ページの下を見て下さい。なぜなら、今までやっていたものをやめるというのは管理職でないと出来ないからです。段取りを変える、役割を変えると云った判断も管理職でないとできません。効率化を図るためのソフトの購入やシステムの導入、外注の判断も管理職でないとできません。そしてなによりも、管理職の本気度に対して社員は半信半疑です。自分からは動きません。なぜなら、今までは残業する人が頑張っている人で、残業する人が評価されてきたからです。ですので、管理職を変えるために、まずはトップであるみなさんが短時間で成果を出す管理職を評価して管理職を変えて下さい。中々手強いですよ。なぜなら50代以上の管理職世代がワークライフバランスで困っていないからです。子供は手を離れた、奥さんと二人きりになりたくない、早く帰れと言われてもどうしていいかわからない、できれば会社にいたい、会社大好き人間です。でも、仕事大好きとは少し違います。だからワークライフバランスは定着しなかったのです。危機感を持っているトップの方は沢山いらっしゃるのですが、管理職が変わらない。これからの時代に会社が生き残って行けるかどうかは、皆さんと管理職の本気度にかかっています。さあ、皆さん覚悟を決めて下さい。資料12ページです。

自分でやる覚悟。やらないことを決める覚悟。部下に任せる覚悟。見栄を捨て、過去を忘れる覚悟、を決めて下さい。下野新聞社の調査によると、働き方改革のやり方がわからないという企業さんが2割ありました。どうぞ、いつでも私共あしぎん総合研究所にご相談下さい。今日は進め方が簡単に書いてあります月報もご用意しております。どうぞそれを管理職にお渡し下さい。それから同じ下野新聞社さんの調査では考える人手や時間がないと答えた企業さんが3割ありました。もうすでに人手と時間がないのであればこれから先これに取り組む人は益々いなくなります。今やらなかったら手遅れになる可能性があります。ゆでガエル理論ご存じですか？ぬるま湯に浸かったカエルは徐々にお湯の温度を上げててもその危機に気づかず、最後には茹で上がって死んでしまうという寓話です。ゆっくりと進行する危機や環境変化に手遅れになる前に対応することの大切さを説いています。企業経営の教訓のひとつとして使われるものです。今のこの鍋温かくて居心地が良いですね。でも飛び出しましょう。一緒にオーナス山に飛び移りたいと思います。今日はご清聴、ありがとうございました。

今日の食事



- ・鯛のポアレ夏野菜添え
ソースブールブランソジャー
- ・ライス
- ・スープ
- ・サラダ

9月5日 「戦後、宇都宮に集う文人と重文岡本家住宅」
岡本家住宅当主 岡本 郁男様

会報委員 田中正彦委員
写 真渡邊肇委員

: メールアドレス u-rc01@silver.plala.or.jp

下記URLをクリックすると会報バックナンバーが表示されます

<http://www.u-rc.gr.jp/kaihou/web3.htm>