

国際ロータリー第2780地区

横須賀北ロータリークラブ週報

2018～2019年度



インスピレーションになろう

例会日 毎週火曜日 12:30～13:30
例会場 かながわ信用金庫追浜支店3階 横須賀市追浜本町1-28
 TEL 046 (866) 1515
事務所 鈴木ハイツ2F 横須賀市追浜町3-22-202
 TEL・FAX 046 (866) 1801
 URL: <http://www.yokosukakita-rc.jp/>
 E-mail: info@yokosukakita-rc.jp



会 長 竹永 薫 副 会 長 品川 昌義
 幹 事 高田 源太 会 報 委 員 長 芹澤 達之

第2746回 2018年 1月 15日『火曜日』横須賀北RC

点 鐘
 合 唱
 司 会
 ゲスト

「我らの生業」
 竹永 薫 会長
 横浜市立大学 CSR センターセンター長
 横浜市立大学都市社会文化研究科教授
 影山 摩子弥 様
 ビジター 東京世田谷南ロータリークラブ
 天野 彰 様



影山 摩子弥様

ビジター



天野 彰様

誕生日祝
 入会記念日のお祝い

「出席報告」

(本日)1月15日

総数	出席対象数	出席数	出席率	メイクアップ	計	修正出席率
24名	23名	13名	56.52%	3名	16名	69.57%

(前々回)12月18日

総数	出席対象数	出席数	出席率	メイクアップ	計	修正出席率
24名	23名	15名	65.22%	4名	19名	82.61%

「メーカーキャップされた会員」

1/11 クラブ管理運営委員会 伊与田あさ子会員

「ニコニコBOX」

天野 彰様（東京世田谷南ロータークラブ）

明けましておめでとうございます。本年も準会員？でお邪魔致します。

三役

22日は、息子が出席させて頂きます。本日は中座 失礼
横浜市立大学教授影山摩子弥様、ようこそお出で下さいました。

福嶋義信会員

スピーチ宜しくお願い致します。本日の例会も宜しくお願い致します
影山先生 本日は宜しくお願い致します
東京世田谷南ロータークラブ 天野 彰様ようこそ

石井伸二会員

影山摩子弥様 今日ありがとうございます。天野彰様いつもありがとうございます

千葉 茂会員

本日は横浜市立大学教授の影山様をお迎えしました。卓話を大変楽しみにしています。どうぞ宜しくお願い致します。
東京世田谷南ロータークラブの天野様ようこそいらっしゃいました

小菅健史会員

天野様 ようこそお越しく下さいました。

伊与田あさ子会員

影山様 卓話宜しくお願い致します。本日も宜しくお願い致します
影山摩子弥先生、本日はお話を宜しくお願い致します。
世田谷南ロータークラブ 天野彰様ようこそいらっしゃいませ。ごゆっくりお過ごしください

ニコニコBOXの合計は 10,000 円(累計 268,000 円)

ご協力有難うございました。次週も宜しくお願い致します



出席報告
平林 祐樹会員



ニコニコ報告
武藤 修儀会員

「会長あいさつ」

- ・インフルエンザが流行しております。皆様お気を付け下さい
- ・観桜会を今年は一泊で伊香保温泉を計画しております。皆さん是非ご参加ください

「幹事報告」

◎ローター-米山記念奨学会より下期普通寄付金のお願い受領

◎横須賀西ロータークラブより例会のお知らせ

日 時 2月 7日(木) 移動例会 未来の通信技術見学とうちくら例会

場 所 YRPドコモ展示ホール 12:00点鐘

日 時 2月14日(木) 移動例会 桐ヶ谷会員スピーチ

場 所 大明寺

日 時 2月21日(木) 通常例会 神守会員スピーチ

日 時 休 会 (定款第6-1)

◎ 配布 ①がばな月信 ②理事会議事録

◎ 回覧 ①観桜会のご案内

◎ 次週例会22日は新年家族会となっております。

・セントラルホテル 18:00より

・当日会費を集めさせて頂きますので宜しくお願い致します

「スピーチ」

「障がい者が活躍する組織づくりのために」

横浜市立大学 CSR センター センター長
横浜市立大学都市社会文化研究科 教授
影山 摩子弥 様

本日のお話は、障がい者雇用は、人材不足に悩む企業にとっては、戦力の確保につながるが、それだけではなく、労働生産性の改善に資する、社内の組織づくりにつながる、というお話です。



1. 障がい者雇用の社会的意義と経営的意味

昨年4月1日から法定雇用率が2.2%となりました。本当は、2.3%ですが、負担軽減措置で2.2%となっています。2021年の4月までに本来の2.3%にすることが発表されています。企業による障がい者の雇用は、社会的意義があります。

まず、障がい者の自立のための所得を得ることができます。就労継続支援事業所A型とB型を比べると、工賃は月額で5倍の開きがありますが、常用雇用と福祉的就労の年収を比べると、なんと40倍の開きがあります。

また仕事は、自己肯定感ややりがいにつながり、給与も自己の仕事に対する評価という面を持ちます。

さらに、障がい者が給与を選べ、納税につながりますし、障がい者が社会で活躍することは、ソーシャル・インクルージョンということができます。

他方、障がい者雇用は企業にとっても意味があります。まず、納付金を回避できる一方で、雇用痛によっては、調整金や報奨金の対象となります。また、社会的責任を果たすこととなります。

そして重要なのは、戦力を確保できることと、多様性が生み出す相乗効果であるダイバーシティ効果を得ることができます。つまり、障がい者の雇用は、健常者社員に影響を与え、労働生産性を改善するのです。

2. 進まない障がい者雇用

しかし、障がい者の雇用が法で定められていることに伺えるように、雇用は芳しくありません。法定雇用率が2.0%であった2017年6月1日時点での企業全体の平均雇用率は、1.97%、法定雇用率をクリアしている企業は全体の半分に過ぎません。ただ、法定雇用率が1.8%から2.0%となった2013年6月1日時点で、それまで雇用義務がなかった50名以上56名未満規模を見ると、平均雇用率は高いが法定雇用率をクリアしている企業が少ないことが分かります。ということは雇用している企業はたくさん雇用しているということです。それは、障がい者が戦力になるということを意味します。では、戦力化の事例を見てみましょう。

3. 戦力化の事例

(1) 羽後鍍金(株)

横浜市にある羽後鍍金(株)は、実習でたくさんの障がい者を受け入れ、作業の様子を観察して仕事とのマッチングを見極めたうえで、「これは！」と思う障がい者を雇用しています。仕事に合っているのでめきめき上達し、一流の職人に育っていきましますし、本人もやりがいがあるので定着が非常に良いです。

(2) 日本理化学工業(株)

川崎市にある日本理化学工業(株)では、障がい者が働きやすくなる工夫をして労働生産性を上げています。つまり合理的配慮を図っているのです。

(3) プルテンシヤル・ジェネラル・サービス・ジャパン有限会社

プルテンシヤル生命の特例子会社では、一流のシェフにレシピと作り方を教えてもらい、モンドセレクションで金賞を取るほどのクッキーを作っています。付加価値が高いものを作っていることとなりますから、労働生産性は高いと言えます。

(4) 企業を支える地域ネットワーク

最後に、戦力化のためには、障がい者雇用に対して不安や悩みを持つ企業を支えるネットワークが必要です。悩みや不安が障がい者雇用を妨げる場合も少なからずあり、企業の支えになることが障がい者雇用を促進したり、障がい者にとって望ましい職場を作ったりすることにつながるのです。このような事例は全国にあり、医療機関や保健所、障がい者支援施設、特別支援学校などが企業の相談に乗っています。

4. ダイバーシティ効果の事例

一方、障がい者は居るだけで、労働生産性を改善し、場合によっては、会社の業績にまで影響を及ぼす可能性があります。

(1) 甲斐電波サービス(株)

甲斐電波サービスは、成果主義で社内が凍り付きました。倒産寸前までになりますが、障がい者を実習で受け入れたところ、社内の雰囲気ガラッと変わります。障がい者のゆっくりした成長に慣れると社員の成長が分かりやすくなり、社長が、社員の成長に関する気付きをその社員に伝えると、社員の社長を見る目が変わります。また、障がい者を軸に、社員間の交流も復活します。求心力が高まったり、意思の疎通がスムーズになったりすれば、労働生産性も容易に改善します。その結果、業績がV字回復しました。

(2) 三越伊勢丹ルレユ

デパートのフロアで接客する社員は、クリスマスシーズンなどには贈答品に貼るリボンを大量に作るという疲れる作業をせざるを得ず、接客に集中できません。他方、障がい者は、単調な作業をやり続けることができます。そこで、疲れる作業を特例子会社の障がい者に担ってもらうことによって健常者社員が接客に専念でき、CSが改善しました。

(3) (株)R101

健常者が仕事や処遇に対する不平を漏らすことは良くあります。この会社では、章阿木社が、一生懸命仕事を覚えようとしたり、仕事のやりがいや喜びを語ったりすることによって、健常者社員に仕事に対する姿勢が大きく変わり、業務パフォーマンスが改善しました。

5. ダイバーシティ効果を生む要因

このようなダイバーシティ効果は、障がい者が直接、間接に健常者社員に影響を及ぼすことによって生み出されます。

(1) まず、障がい者も社内での訓練が必要です。その際、丁寧な対応が不可欠です。そのノウハウが蓄積されてくると、健常者社員の育成も丁寧になります

(2) また、職場環境が改善されます。たとえば、

①障がい者がいると、人間関係が改善されます。

②障がい者に^カをさせないように気を付けることによって、健常者も^カや事故を回避できます。

③さらに、仕事を処理しやすいように、業務の流れを見直したり、職場のレイアウトを工夫したりすれば、健常者も働きやすくなり、無駄がなくなったり、効率が上がったりします。

④障がい者が穴を埋めてくれるので、健常者が、育児休暇や介護休暇を取りやすくなり、モチベーションも上がります。

(3) それぞれの特性に合った仕事を担うことで、適材適所に基づく分業効果を生むことができます。

(4) さらに健常者が仕事の姿勢を正すという効果も期待できます。

6. 心理的安全性の高い組織に

そのような要因のうち、「人間関係がよくなる」についてももう少し説明しましょう。障がい者がいる職場は、人間関係がよくなり、心理的安全性が高まります。米国のゲージルの社内調査で、心理的安全性が高い職場は、労働生産性が改善することが分かっています。心理的安全性とは何でしょうか？また、障がい者を雇用すると、なぜ心理的安全性が高い組織になるのでしょうか？

(1) 心理的安全性とは

自分の弱みを見せても、受け止めてくれる状況です。たとえば、重い病気にかかったことを告白した際、それを受け止め、^ホの姿勢を見せてくれるような状況ということです。そのような状況にある組織ないし職場が、心理的安全性が高い組織であり、職場であるというわけです。

そのような組織や職場がなぜ労働生産性が高くなるかという点、心理的安全性が高ければ、安心して仕事に集中できます。受け止めてくれる仲間のために仕事をしようという気持ちにもなり、職場に求心力が高まります。

さらに、弱みを受け止めてくれる場合、提案が出やすくなります。大した発言でなくとも受け止めてくれると思えるため、ちょっとしたことでも提案しやすくなるのです。自分では大したことないと思っても、画期的な提案であったり、有効な提案であったりする可能性もあります。それがよい仕事や効率の改善につながるのです。

では、障がい者を雇用すると、いかにして心理的安全性の高い組織になるのでしょうか？

(2) 仲間意識の促進

まず、性格や価値観、顔立ちが異なる人々(健常者)の中に障がい者が入ると、健常者側に「自分たちは健常者である」という共通性の認識が生まれます。このような共通性の認識は、共同体や仲間意識につながります。

(3) 倫理観の促進

障がい者に対峙した場合、通常は、気を使ったり、サポートしたりと、配慮しようとしてします。合理的配慮はその一環です。なぜそうするかというと、我々には倫理観があるからです。倫理観に基づいて、「それが人として取るべき行動である」と考えるのです。言い方を変えれば、障がい者は健常者の倫理感を刺激します。

(4) 協力関係の形成

職場で障がい者に対して配慮を行う場合、健常者社員同士が意思疎通を行い、協力して配慮を行います。障がい者は、健常者社員の協力関係の創出に寄与するのです。

(5) 帰結としての心理的安全性

仲間意識が高く、協力関係にある人々は、協力関係にない人々よりも相互に配慮する傾向が高くなります。敵対的関係にある場合とそうでない場合を考えてみれば容易にわかります。しかも、協力関係にあるその人々は、障がい者のおかげで倫理観も高まっています。その結果、健常者同士でお互いに配慮する傾向が生ずるのです。その結果、心理的安全性の高い組織になり、労働生産性が改善します。中小零細企業であれば、業績にまで影響することは十分考えられます。

私のお話は以上です。ご清聴、ありがとうございました。

～例会風景～



影山 摩子弥氏のご紹介
福嶋 義信会員

