

■会長/山田 文雄 ■幹事/小平 直史

◆司会=北川 和彦SAA、合田 敦子副SAA

◆ゲストビジター=一般財団法人長野経済研究所 理事・調査部長 小澤 吉則様

◆出席報告

本日	67.35%	16名欠席
前回訂正	80.39%	10名欠席

◆ラッキーナンバー=No.1 飯田兼光君

◆ニコニコボックス=●山田文雄君・小平直史君=長野経済研究所・小澤様、本日は宜しくお願ひします。●岩波寿亮君・小口武男君=小沢さんようこそ、本日は宜しくお願ひします。●五味武嗣君=長野経済研究所・小澤様、卓話宜しくお願ひします。●山本寛君=小澤様、ようこそおいで下さいました。宜しくお願ひします。●小林由孝君=小澤理事へ本日はようこそいらっしやいました。卓話を楽しみにしております。●山崎晃君=結婚祝いのお花を有難うございました。●前島正君=初孫が生まれました。●古屋了君=結婚記念日にお花をいただいて●飯田兼光=ラッキーNo.にあたって●北川和彦君・合田敦子君・川村総一郎君=4月です。みなさん頑張っていきましょう！

◆会長告知・山田文雄君=本日は「ロータリーのソングリーダーは君が代の指揮をすべきか」というテーマでお話をしたいと思ひます。その前に、例会に国旗の掲揚が成されるようになったのは、いつからか。歌うクラブは良いクラブから引用します。初期の時代、例会場には国旗は掲げられなかった。例会で国旗を掲揚するようになったのは、1935年、京都RCが最初だと考えられる。会長の石川芳次郎は次のように回想する。国旗を掲げる事は、京都が先鞭をつけた。1935年の京都地区大会の時(前夜協議会において)、石川は「このような時節だから、ロータリーの旗と共に日の丸を掲げないといけないと思う」と提案する。村田省蔵ガバナーは「ロータリーの旗と一緒に掲げたら、右翼が文句を言わないだろうか」と心配したが、両旗を立てる事とした。これが例会場に日の丸を掲げる最初である。国旗を掲げ、月初めに国歌を歌うという、現在ではごく普通の例会風景も、実は国家への忠誠心を示すために考えられた。この当時の歴史的な名残だと思ひ(田中毅PG)

ここで今日のテーマに戻りましょう。例会場には、通常、正面に国旗が掲げられ、全員が起立して国旗に向かって歌う。このときソングリーダーは指揮をするかどうかについて考え方が分かれる。一方の考え方は、国家の演奏は厳粛なものであり、ソングリーダーは介入すべきではないとする。ソングリーダーは国旗の中心を外し、下座から斜めに国旗に向かい、指揮は敢えて行わない。それが国旗に敬意を示すという本来の流儀である。視線は、日の丸の中心に注目する。他方の考えは、「君が代」も音楽だから、ソングリーダーはより良い演奏を国家に捧げるため指揮をするべきであるとする。この場合、指揮者は国旗に向かって指揮をする、逆に指揮者は会員が歌いやすいように会員の方を向いて指揮をする、との見方もある。以前お話ししたシカゴクラブのハリー・ラッグル

スは1951年ソングリーダーを務め、国旗を背にしてアメリカ国歌「星条旗」の指揮をしている写真が残っています。このテーマに付いては諸説がありますが、私見としては君が代斉唱には指揮をしないのが正しいと感じています。経験上、皆さんは東京オリンピックの開会式や国技館での大相撲で指揮者を見ながら君が代を歌ったことがあるでしょうか。古来、日本の音楽は指揮を立てる形は有りませんでした。雅楽には指揮者はいません。君が代を斉唱する際に指揮者が居ない事が多いのは、日本古来の文化に起因するものと思われれます。となると、ロータリーの式典等で、ソングリーダーに任命された場合、どうするべきか。私は次の様に考えます。ソングリーダーは君が代斉唱の前に、登壇し、下座斜めから国旗に向かい直立不動し、国旗を見つめ、君が代の指揮はしない。次のロータリーソング開始直前に回れ右をして参加者の方を向いてから指揮棒をかざすがノーマルだと思います。

◆幹事報告・小平直史君=1. 本日の例会は、プログラム委員会担当の、長野経済研究所 小澤調査部長様による卓話となります。2. 4月のロータリーレートは、1ドル=151.00円となります。3. 本日例会終了後、定例の理事会を開催いたしますので、理事会メンバーの皆さんはお集まりください。

◆委員会報告・親睦クラブ親善委員会 ●玉本広人君=6月23日のスウェイトピークストライアスロン大会まで3ヶ月をきりました。ボランティア参加以降について、アンケート依頼を行いますので、積極的なボランティアへの参加をお願いします。ボランティアの内容も個々にあわせ調整させていただきます。また、ポスターも出来上がっておりますので、事業所でご案内を宜しくお願ひ致します。

◆委員会報告・親睦クラブ親善委員会 ●善治直樹君=4月12日にお花見夜間家族例会を開催します。出欠報告をお願ひ致します。多くの皆様の参加を宜しくお願ひ致します。

●一般財団法人長野経済研究所 小澤吉則様=八十二銀行のシンクタンクという事で日頃より大変お世話になっております。またニコニコボックスでの温かい言葉有難うございます。本日は「人手不足を考える、人を大切にする経営について」をご案内させていただきます。まず簡単に自己紹介ですが、SB Cで「明日を造れ!ものづくりナガノ」のコメンテーターを15年程やっております。こちらにいらっしやる社長様にもご登場頂いたことがございます。今月は21日16時となります。本日のご縁で是非ご覧頂ければと思います。



今回お話しさせて頂くのは厳しさを増す人手不足、またアンケート調査から分かってまいりました人手不足の原因、最後に事例に学ぶ採用方法と離職防止に向けた対策となります。今回ご紹介させて頂くことは特別なことではなく、当たり前のこととなります。今後、働き手がいなくなるといわれており

ますが、グラフをみても、明らかに働ける人が減っております。長野県の労働人口においても人手不足になることが顕著です。毎年、採用をしていくことが必要であるという事がわかります。従業員の過不足状況からみても、6割がやや不足・不足となっております。特に観光が厳しく、人手があれば売上がのびるのという事に繋がっているのも事実です。いかに人を採用し辞めさせないようにするかが重要です。働く人が減る原因は何かをみたときに、「受注増加」「顧客ニーズの多様化への対応」「高齢化による効率の低下」「離職者の増加」と続いています。では、採用を増やしていくにはどうすればいいかということですが、採用の取組みアンケートから見ると、取組みとして、一番にハローワークへの申し入れがありますが、この取組みと効果は異なります。効果の高さにフォーカスを当てると、従業員からの紹介による「リファラル採用」が採用に繋がっています。次に目立つのは、就職説明会への参加、人材紹介サービスの活用が挙げられます。また、地元高校との良い関係が構築されていることが重要になっており、いかに学校から信頼される企業であるかが採用には重要になっています。次は、離職を避けるには～人材定着に向けて～となります。離職の原因は、主にやりたいことと仕事のミスマッチ、人間関係、給与となります。給与の引き上げが一番ではありますが、働きやすい環境があるかどうか非常に大切です。時間・フレックス・リモートワーク・育児支援等が大切になってきており、また、メンター制度や社員食堂等の環境など、風通しの良い職場環境等、従業員の健康・メンタルヘルスマネジメント等の衛生要因がよくなってこそ、社員が頑張ろうと思う気持ちに繋がります。さらに働きがいも重要であり、提案や公正な人事制度の仕組み・研修と人材育成制度・表彰制度が充実している事が離職率の低下に繋がります。給与面では大手に勝てないので、働きやすさや働きがいを伝えていくのが中小企業の強みだと考えます。その点を踏まえた事例を2つご紹介します。

エステティックサロンを経営する会社です。女性中心の会社となり、現在年率15%の成長、離職率が5%程度となっております。離職率の高いエステ業界で離職率が低い企業でもあります。この企業になりますが、2010年に3店長と15人程の社員全員が辞めてしまう事件がありました。当時は、技術、技術の一辺倒、お客様を優先し、社員が置いてきぼりになっていた。ここを反省材料とし、2013年に「働き方改革」として、社員との信頼関係を築くために、サービス残業0、育児休業100%等、入社初年度から10日間の有給休暇等、福利厚生制度を充実させました。働く環境の土台が出来上がり、授業員は58名まで拡大しました。本事例のように、離職防止には、衛生要因が大切であることがわかります。また、モチベーションを上げるために、適材適所の人事を行いました。具体的には、自分の特性を把握するため、店長が面談を行い、社員の行動を把握、半年に1回は役員面接を行い、やりたいことの掘り起しを行い、プロの適正テストを併せて行うことで、社員の適性を導きました。また、モチベーションの培い方として、褒めあう文化とし、半年に1度の表彰、人望がある人材をリーダーにすることで、何でも本音で言い合える組織（心理的安全性）作りを行いました。また、新たなチャレンジを促す仕組みで「お局」を作らない等、チャレンジングな組織の構築を行いました。採用時の面談時に、大手より劣る事もあるが、お客様に感謝され「貴方に会えてよかった」そ

んな人生を送りたくないか？と社長から熱いメッセージを伝え、人生観や職業観を共有する取組みを行っています。

2つ目の事例は、伊那のめっき会社である。取引数500社、2年連続最高売上更新、売上高経常利益率20%を超えている企業です。従業員は、正社員145名のうち女性50名と30%の比率であり、そのうち女性管理者は4名となっています。会社の価値観は「一番大切なのは社員とその家族」としており、顧客第一で社員そっちのけではなく、社員からファンを作る、社員自身を大切にしている企業です。女性が働きやすい会社だけではなく、若者も多く平均年齢が34歳となっています。離職が少なく、地元高校と信頼関係を結び、会社への推薦をしてもらう等、ミスマッチ防止+ブラザーシスター制度を設けております。売上高経常利益率20%超を形づくる3つの背景としては、提案型/設計段階からメッキ特性や材料を提案し、QDC最適を行っている事、また、金・銀・すず・Mg等80種類の商品を扱っていること（非価格競争）。これを支えているのが、技術者の集団であり、8割の社員が国家資格めっき技能士をもっていること、コンクールで4度の全国1位の技術力（人）となります。毎月第3土曜日開催をしている勉強会は270回となっているということです。

長野県では「職場のいきいきアドバンスカンパニー制度」というものがありまして、私は「アドバンスプラス」を取得している企業を中心に取材をしております。社員を大事にしている会社、社員のやりがいを出すために、あえて県が表彰しているものになりますが、3コース全て認証が必要なアドバンスプラスの取得は難しく、認証企業320社中57社と限定的です。諏訪地域においては、このアドバンスプラス認証企業が5社あるということで、非常に素晴らしいことです。是非これを機会に、職場いきいきアドバンスカンパニー制度の認証を目指して頂ければと思います。

◆今後の例会日程

4/19(金)	クラブフォーラム 会員卓話
4/26(金)	クラブフォーラム 会員卓話
5/3(金)	法定休日
5/10(金)	クラブフォーラム (やわらぎ・空へ像清掃) 卓話
5/17(金)	クラブフォーラム 関係団体活動報告