

2020.3.19(木)  
第34例会  
(通算 3587回)

# 2019-2020年度 釧路ロータリークラブ会報

会長スローガン「CONNECT！ロータリーをよく知って より大きい輪をつくらう！」

第83代会長	天方 智順	例会日	毎週木曜日 12:30～13:30 夜間例会 18:00
副会長	後藤 公貴	例会場	釧路センチュリーキャッスルホテル
幹事	松井 聖治	事務局	釧路市錦町 5-3 ミツ輪ビル 2F
編集責任者	クラブ会報雑誌委員会	☎	0154-24-0860
		☎	0154-24-0411

2019-2020年度  
国際ロータリーテーマ



2019-2020年度 RI 会長  
マーク・ダニエル・マロニー  
第2500地区ガバナー  
吉田 潤司 (釧路 RC)

月間テーマ	水と衛生月間
本日のプログラム	働き方改革のポイント (担当：プログラム委員会)
次週例会	会員卓話 (担当：プログラム委員会)

- ロータリーソング：「奉仕の理想」
- ソングリーダー：清水 亨君
- 会員数 99名
- ビジター なし
- ゲスト (株)ヒューマンテクノロジーズ 松本 洋太様 (ネットでの講演)
- ニコニコ献金

天方 智順君・・・祈 早期終息！  
小野寺 俊君・・・本日、長男の小学校の卒業式でした。コロナ問題で私は出席できなかった  
ので、例会の出席出来ました。  
松井 聖治君・・・今日は息子の卒業式でした。コロナのせいで親は参加できませんでした。  
例会には出席でき、良かったです。

今年度累計 700,000円

## 会長の時間 天方 智順会長



皆さん、こんにちは。3週間ぶりでございます。本当に3週間ぶりにここに立てて嬉しく思います。おひとり、おひとりのお顔を拝見して本当に皆さんお元気で変わらぬお姿、表情で嬉しく思います。

一方、昨日・今日正式発表になりましたが、ハワイでの世界大会が中止ということです。吉田ガバナーもそうですけれど、私も楽しみにしていましたけれども残念至極でなりません。

19日までの自粛要請が今日です。北海道で一昨日が発症者ゼロで、昨日は残念ながら釧路管内でまた1人と。でも、新たに感染される方が確実に少なくなって沈静化に向かっているのではないかと思います。こんなときだからこそロータリーへ出て来てくださって本当にありがとうございます。

世界中の騒ぎの中で、皆さんご存じかもしれませんが、いまイタリアが大変なことになっています。ミラノのとある高校の校長のお話がとても印象深かったので、ここで私が言うべきことではないかもしれませんが、改めてご紹介したいと思います。

これは、高校の校長が自宅待機の生徒に向けた言葉です。

「冷静さを保ち、集団のパニックに巻き込まれないこと。そして予防策を講じつつ、いつもの生活を続けてください。せっかくの休みですから、散歩をしたり、良質な本を読んでください。体調に問題がないなら、家に閉じこもる必要はありません。スーパーや薬局に駆けつける必要もないのです。マスクは体調の悪い人たちに必要なものです。

世界のあちこちにあっという間に広がっているこの感染の速度は、われわれの時代の必然的な結果です。ウイルスを食い止める壁の不存在は今も昔も同じです。ただ、その速度が以前は少し遅かっただけなのです。この手の危機に打ち勝つ最大のリスクについては、過

去の偉人が教えてくれます。  
それは、社会生活や人間関係の荒廃、市民生活における蛮行です。見えない敵に脅かされたとき、人はその敵があちこちに潜んでいるかのように感じてしまい、自分と同じような人々も驚異だと、潜在的な敵だと思い込んでしまう。それこそが危険なのです。16世紀や17世紀の時（これはきっとペストのことだと思います）と比べて私たちには進歩した現代医学があり、それはさらなる進歩を続けており、信頼性もあります。合理的な思考で私たちが持つ貴重な財産である人間性と社会と、それを守っていきましょう。それができなければ本当にウイルスが勝利してしまうかもしれません」

個人的にすごく心に染みた言葉なので、改めて皆さんの前で発表をさせていただきました。  
来週も例会はあります。ずっと続きます。皆さんにまたお会いできることを楽しみにしております。今日もよろしくお願いいたします。

### 新入会員紹介 天方 智順会長

新入会員をご紹介申し上げます。  
米倉幸泰会員、北海道電力・馬場会員の後任の方に当たります。ご年齢は、わー、私より下なのですね。15年目で初めて北電の支店長が私の年下になります。ご家族は、奥様と息子さんがお二人です。ゴルフはされるそうです。ハンディは18ということですので、当クラブにゴルフの同好会もごございます。ぜひとも入会をお願いしたいと思います。



本来ならば、推薦者は、スポンサーは青田会員、浅野洋会員なのですが、ご両名とも本日は欠席ということで、私が代読・代弁をしておる次第でございます。

3月2日生まれですね。本当は3月3日に生まれて「男の子はこの日に生まれられない」と言われて3月2日になったわけではないですね。申し訳ないです、私の父がそうだったもので、私の父が3月2日生まれでした。

配属先ですが、親睦活動委員会に配属となります。市橋委員長、どうぞよろしくお願いいたします。それでは、米倉会員から一言いただきたいと思っております。

### 新入会員挨拶

#### 北海道電力株式会社

釧路支店長 米倉 幸泰君



ただいま、ご紹介に与りました米倉でございます。この3月1日付けで馬場の後任としまして、こちらの方にまいりました。

支店長交代時に弊社でもジンクスがあるのですが、赴任の第1週目に暴風雪の洗礼を受けまして、非常態勢を敷きながら供給支障が起こらないかと思ってヒヤヒヤしておりました。幸いのこと送電線関連で一瞬の瞬時停電がありまして一部の方には大変ご迷惑をおかけいたしましたけれども、幸いなことに大き供給支障事故がなかったということで安堵でございます。

私、生まれは札幌でありまして、学生時代は一時本州の方におりました。会社人生は30数年になるので、ほとんど札幌で過ごしてございまして当地釧路には、出張で2度ほど来ただけでございました。そういったこともございまして、私の管轄は釧路・根室、羅臼までありますけれども、そういう所の社会や文化をまだまだ把握し切れずでございますが、当会の皆さまとの交流を通じて理解を深めて参りたいと考えてございます。

また、歴史と伝統があります当釧路ロータリークラブのメンバーといたしまして、先ほど会報を拝見しましたけれども奉仕の理念に基づきまして、しっかりと活動させていただきたいと考えております。前任者同様、よろしくお願いいたします。

### 転勤挨拶

#### 株式会社北洋銀行 釧路中央支店

支店長 阿部 勝義君



阿部でございます。「意外と年が若いです」と言ってから2年が経ってしまいました。今回はコロナがあるので、4月1日の移動はないのではないかと勝手に

想像していたのですが残念ながらありまして、この席に立たせていただくことになりました。誠に申し訳ございません。

「算数・数学検定」については、私自身が皆さま方にご報告をしなければならぬ立場であるのですが、終了はしておるのですが協会の方からまだ結果報告が来ていなくて、正式に皆さま方にご報告ができないことを本当に悔やんでおります。この場を借りてお詫び申し上げます。

さて、本店を私どもは“本部”と言うのですが、新しく今回機構改革を4月1日に北洋銀行はさせていただいて、「営業店サポート部」という部をつくって、今回その部長をやれというご指示をいただきまして、そこに4月1日に着任する予定です。言葉通りの仕事と想像はしておるのですが、私どもの会社は半年前からノルマを廃止しているのです。ノルマから如何に脱却するかを今チャレンジしている最中で、私などはこういう場では非常に和やかな顔をしています。部下と一緒にいると鬼のような形相をしているタイプでございまして、どちらかというとパワー系でやっていて、昭和の古めかしい時代を思い起こすような最後の支店長の1人なのです。

そういった私みたいな人間が、いきなりノルマがなくなるとこれは、支店で支店長がどうしていいかわからなくなります。「今日、何件取ってこい」というやり方をしてきたものが、「今日から取らなくて良い」という言い方はしないのですけれど、ある意味「自由にやって来い」というやり方をしています。「お客様に喜んでもらうために商売をして、そこから収益を稼げ」という今の頭取の方針なので、それに合わせた動きをしていますが、なかなか本部の指示と支店の受けとが、多分経営者から見ると「上手くいっていない。現場が混乱しているように見える」ということで、今回「営業店サポート部」という部をつくって、支店の面倒を見ながら、営業店の面倒を見ながら本部をまとめ切れ、ということが今回のミッションのようです。

最悪なのは、この「営業店サポート部」は頭取直轄というところにして、頭取の思いが非常に入っているようなので、あっさりとクビになって来ようかと思っております。その際は、また皆さま方にどこか良い仕事があったらご紹介していただければと思いますので、一生懸命働きます。よろしくお願ひします。

そんなことで、非常に残念ではあるのですが、サラリーマンの宿命というか、新しいミッションに向かって、また札幌へ帰って頑張っていきたいと思ひます。

本当に皆さま方には、大変貴重な経験をさせていただきましたことを本当に心から感謝しております。駐車場係として頑張った時もありました。様々なひとつひとつが大変私の思い出になっております。本当に皆さま方のご友情に感謝を申し上げ、私から簡単措辞ではございますが、挨拶とさせていただきます。

本当に2年間どうもありがとうございました。

## 転勤挨拶

### 日本生命保険(相)釧路支社

支店長 清水 寧君

ただいま、ご紹介に与りました日本生命の清水でございます。3年間、本当にお世話になりました。ありがとうございました。



私は、この度の異動内示で東京の方へ行くことになりました。「東京のどこへ行くのだ」とよく聞かれるのですが、覚えるのが大変なくらい長くて、私は「契

約管理部兼契約兼支払いサービス部兼東京契約管理課」というところに行くことになりました。そちらの担当部長ということなのですが、何をするかというと、要するに生命保険の新契約であったり、保険料の収納であったり、契約の変更であったり、お支払いであったり、そういった部分を統括する東京の責任者という立場で行くことになります。

3年間、釧路で過ごさせていただきましたけれども、私は会社生活をだいたい30年ぐらいございますけれども、この3年間が本当に一番充実した楽しい3年間だったと心から思っています。

私も3年いますものですから、このロータリーでも転勤される方のご挨拶を何度もお聞かせいただいて、皆さんは異口同音に「寂しいな」とおっしゃっていましたが、私も全く同じ思いで去りがたいという思いを凄く持っています。米倉会員がとっても羨ましいと。これからまだ2年も3年も過ごせると思うと本当に代わりたいたいの気持ちでございます。本当に私自身は釧路の土地が大好きになりましたので、また東京へ行っても春・夏・秋・冬、それぞれ魅力がある街だと思ひています。とりわけ、私は冬から春になるにつれてどんどんどん湿原や山々の木が緑になっていく風景が凄く好きだったので、それを最後に見られないことがとっても残念だと思ひていますけれども、またぜひ見に来させていただければと思ひています。

この歴史と伝統あるロータリークラブの仲間に加えていただいたということは、私にとって本当にこちらの3年間の生活に彩りを与えていただいたと感謝をしています。全くの不良会員でございまして、上手くソングリーダーもできない輩ではございましたけれども、3年間可愛がっていただいたことを心から感謝をしています。

本当にありがとうございました。お世話になりました。

## ■本日のプログラム■ 働き方改革のポイント

### プログラム委員会 池田 いずみ委員長

皆さま、こんにちは。プログラム委員会の池田です。本日は『働き方改革のポイント』、法改正のポイントと勤怠管理の重要性ということで、東京の虎ノ門にあ





る株式会社ヒューマンテクノロジー社の松本様にご講話をいただきたいと思っております。

今回このような事態が起こると思って「遠隔」の予定をし

ていたわけではなく、私プログラム委員会の中に一度「遠隔での講演」をお願いしたいと思っていて、たまたまここにはまったというだけです。

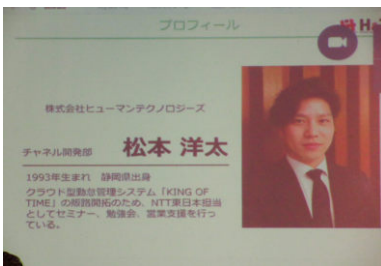
松本様は、静岡県ご出身で、まだお若い方です。釧路に一度も来たことがないということで、「本当は、この講話をできれば来てやりたかった」とお話をいただきました。

お話を聞いて、呼びたいという方がいらっしゃいましたら、コロナ等が落ち着いた頃にお声をかけていただいたら松本様は大手を振って釧路に来ていただけたと思いますので、よろしくお願いいたします。

本日は、こちらの iPad でベルフェイスという特別なシステムがなく Web だけでつながられるシステムと、携帯電話で音声をつなげてご講話をお願いしたいと思います。ちょっと聞き取りづらいとかことや見えづらいことがあったらご了承くださいと思います。

では、松本様、よろしくお願いいたします。

## 株式会社ヒューマンテクノロジー チャンネル開発部 松本洋太様



本日は、お時間をいただきありがとうございます。ヒューマンテクノロジー社の松本と申します。本日はよろしくお願いいたします。

では早速、『働き方改革セミナー』と題しまして、セミナーの講演をさせていただきますと思います。

まず、弊社と私のプロフィールになります。先ほどご紹介もありましたとおり、ヒューマンテクノロジー チャンネル開発部の松本洋太と申します。1993 年生まれで、今年で 27 歳になります。静岡県出身で、現在、東京で一人暮らしをしております。弊社が現在在宅勤務になっていますので、一人暮らしで、1 人の家で講演をしていることになります。

弊社が、クラウド型勤怠管理システムの『KING OF TIME (キングオブタイム)』を取り扱っておりまして、私が販売路開拓のために NTT 東日本さんの担当としてセミナー、勉強会、営業支援等を行っております。

本日はよろしくお願いいたします。

まず、こちらが本日のアジェンダになっております。まず、冒頭に労務管理の状況として、現在の世の中の的に労務管理はどのような状態なのかをご説明させていただきますと思います。その次に、実際に『KING OF TIME』でというより、勤怠管理システムでどういったことができるか、解決策などをご提案できればと思っております。

現在、残業代請求がトレンドになっております。こちらは何かといいますと、会社に向けて従業員様が残業代請求を訴えることがいま非常にトレンドになっております。グラフを見て分かる通り、平成 20 年度から急増しております。グーグルやヤフーなどで検索をしていただくと、残業代請求に関する広告がたくさん出てくるような状況となっております。

残業代請求について従業員様が会社を訴えた場合のリスクとしまして 4 つポイントを挙げさせていただきました。

1 つ目は金銭面。実際に残業代未払いがある場合、こちらの支払い、裁判時の弁護士費用等がかかります。2 つ目に時間です。一番負荷が多いと思っております。一番だけでも 2 ～ 3 年かかることもあるようで、時間が取られる。

3 つ目に、ご担当者様の労力です。いわゆる関係資料の収集、書面作成、裁判への同席などの時間と労力が一番かかって、会社などに負荷がかかります。

4 つ目が、会社名公表となっております。会社名の公開が原則となっております。ネットなどで調べていただきますと、「前回、残業代未払いでこの会社が裁判沙汰になった」というところが出てきてしまって、従業員様への不安、新卒の方や新入社員さんなどの不安も大きくなってしまふところでリスクがかかります。下の方に大きく書かせていただいております。裁判があった際にトラブルの立証根拠が会社側に求められます。会社の時間管理がずさんだと労働者の主張が通る可能性が高くなっております。

ここからは具体的に。昨年の 2019 年 4 月から法改正が始まりました『働き方改革実現会議』とはどのようなものなのかを簡単にご説明させていただきます。

一部ピックアップさせていただいたものがありまして、上から 3 つが主な内容となっております。こちらでポイント、大きくピックアップされているものが「36 協定」。一番下の段の「法律格上げと罰則の強化」が 2019 年の働き方改革で一番ピックアップされているものとなっております。こちらが何かは次のページでご説明させていただきます。

具体的に「36 協定」とは。もちろんご存じの方もいらっしゃると思いますが、大企業の方は 2019 年 4 月、中小企業の方は 2020 年 4 月から法改正の対象となっております。大きく変わった点でいいますと、

真ん中の特別条項です。改正前は、上限がなく無制限に残業ができましたが改正後は「単月 100 時間、6 カ月平均 80 時間以内に収めてください」と改正されました。また改正前は罰則がございませんが改正後は企業名公表・刑事罰。先ほどの内容と同じような形で「懲役 6 カ月以下、もしくは罰金 30 万円以下」が刑事罰としてかかってきます。

こちらがガイドラインで、厚生労働省の労働基準監査のホームページに掲載しております。

「労働時間の適切な把握のために使用者が講ずべき処置」となっておりまして、「タイムカード・ICカード・パソコンの使用時間の記録等、客観的な記録をきちんとして従業員様を管理してください」と記載がございます。

「客観的な記録は取って置かないといけません」とガイドラインに掲載されております。

こちらは、働き方改革とは別視点になっていまして、民法、労働基準法の改正案です。こちら冒頭でありましたとおり残業代請求の時効が労働基準法の現行では 2 年なのですけれど、民法では 5 年に変更されました。いま労働基準法現行 2 年となっているのですが、最近に 3 年に変更になりました。最終的に労働基準法も 5 年間に寄せていくようになります。

また、真ん中の段です。「年 5 日有給取得義務」も義務化され、こちら「36 協定」と同じぐらいピックアップされております。

以上のことから、簡単に法改正のことをまとめさせていただきましたけれども、新たに管理しないといけない項目が左側にピックアップさせていただきました。「ICカード等客観的な労働時間の記録」であったり、「労働時間上限の規定」、あとは「年 5 日有給取得義務」や「年次有給管理簿の作成・保管」、あとは「高度プロフェッショナル制度」であったり「勤務間インターバル制度」、あとは「フレックスの管理簿」など会社様によっては導入していると管理しないといけない。どうしてもタイムカード・手書き出勤簿では管理し切れないところに課題を感じているお客様もいらっしゃると思っております。

特に、難しいところでいいますと、先ほどの資料でもありまして「36 協定」の罰則が格上げされて「6 カ月平均の残業時間を取らないといけない」というところで、出勤簿・タイムカードで労力がかかってしまうところがあります。繰り返しになってしまうのですけれど、「こちらを違反すると罰則になります」となります。

「働き方改革とは」となっておりまして、36 協定の上限規制と従業員目線の多様な働き方、フレックスやテレワークなどが働き方改革のポイントなのかと私どもは思っております。

そういった働き方改革実現に向けて一番大事なことが

時間管理、時間配分の重要性が特に大事になってくるのではないかと考えております。

こちらは「働き方改革の被害者」となっております。被害者は誰なのかと考えたときに、一番負担がかかる方といいますと人事・総務の方が一番被害者なのではないかと考えております。ある一例になるのですけれど、働き方改革で逆に残業時間が増えた。管理をしなければいけないことが増えたので残業時間が増えてしまった。法改正が目まぐるしく変わって追いつけないと、一番の被害者ではないかと。

また、こちらは従業員様目線になるのですけれど、「働き手の意識変化」で新入社員の方のアンケートの結果です。「定時に帰りたい」という方が 42%。「できればいまの会社で働きたい」という方が 50%以上。4 年連続で減少はしているのですけれども、まだ 50%以上はいる。

また、「最近の若い方」と言ってしまうと私も 27 歳なので若い方ですけれど、若い方はどちらかというと、「自分の時間を大切にしたい」、「有給の取得率を気にする」従業員様がけっこう多い傾向となっております。以上のことから生産性の低下となっていて、毎朝、タイムカードを押すだけに従業員様を会社に寄らせていませんか。わざわざ会社に寄らせることで不必要な残業時間が発生してしまったり、拘束時間が長くなり、より生産性が低下に至っているのではないかと見解を示しております。

ここまでが、労務管理を取り巻く状況という形で、私なりの見解をまとめさせていただきました。

続きまして、2 番目です。「KING OF TIME」での解決策。

クラウドの勤怠管理システムとは、こういった形で簡単にまとめさせていただきました。導入前・導入後、導入後がクラウド勤怠管理システムを使った際、導入前がアナログ管理でまとめさせていただきました。

まず、出勤簿・手書き・エクセル・タイムカード等ですと、いわゆる客観的なデータが取得できない、リアルタイムで従業員様が何時に出勤しているのか、退勤しているのかが把握できないようなところに問題点がございます。システムを導入していただくと、リアルタイムで見られるところが大きな特徴となります。ただ、有休管理も私も実際に現場に出てお客様の声を聞きますけれど、有休管理の管理簿をエクセルや紙で作成しているお客様が非常に多いのですけれど、そこに確認作業だったり、そもそも管理簿を作るところに負担がかかっているお客様が多いです。これもリアルタイムでチェックが可能、かついつ取得して残日数が残っているかなどもクラウド上で、リアルタイムで見られるようになっております。あと、一番下の欄ですね。労働時間の状況の確認、及び集計作業となっております。どうしても紙や出勤簿

ですと、月末のいわゆる締め日にならないと勤怠の状況が分からないところが一番の問題点、課題点となっております。いわゆるタイムカードを集めて、エクセルに労働時間を起こさないと実際の残業時間が分からない。締め日になって「この人、36協定に違反している」などに気づいてしまう。リアルタイムに見られないところが一番の課題となっております。システムを導入していただくとリアルタイムで見られるようになっております。

モバイルなどでも打刻できるようになっております。出勤・退勤をしていただいた時刻がまず客観的な記録として出て、会社の所定始業時刻が9時、休憩なども全て細かい時間を取れるようになっております。ここまで管理する必要はあるのかとも思いますが、いまの世の中の的に管理していない、時間が分からないと許されない風潮にもなっていますので、管理をする必要性はあると思

います。このような形で細かい集計時間なども項目ごとにCSVファイルで時間データも出力可能、もしくは管理も可能となっております。

こちらが実労働時間の把握となっております。実際にここまで細かく集計されているお客様はあまりいらっしゃらないのですが、出張の際に、自宅を出た時間、会社の就業始業時間、実際にはお客様先、もしくは出張などで別の拠点などに行っている際に11時に着いた際に打刻していただくと11時からの実質労働時間で、会社の就業時間の9時間、かつ移動を含めた13時間が全てリアルタイムで管理できるようになっております。こちらもここまでする必要はあるのかもあるのですが、飲食業のお客様だと、着替える時間なども時計を取っているお客様もいらっしゃいます。

以上のことから、最近コロナウイルスで弊社も在宅を行っていますが、テレワーク・モバイルなど柔軟な働き方にも対応でき、かつ細かい時間管理もできるようになっております。こういった観点から、会社に立ち寄る不要な時間の残業も抑制でき、従業員様のモチベーション維持、生産性向上にも期待できるのではないかと思います。

最後に、働き方改革、勤怠管理、システムで寄り添ってできることをまとめさせていただきました。

労働基準法に関するまずコンプライアンスを守ることができるようになっております。中小企業様も4月から罰則の対象になっておりまして、経営者、会社としてのコンプライアンスを厳守する必要があります。

また会社全体の労働時間を把握できていますか、となっております。システムを入れることでより労働時間の問題点、実態の把握、可視化ができるようになっております。こちらは細かく時間を管理するというよりも、どの時期に残業が多いのか、どこの部署に残業

が多いのかなども可視化できますので、労働条件をより把握することにより働き方改革が実現可能ではないかと思

います。最後に、参考資料になります。弊社の実績を簡単にご紹介させていただきます。

現在19,000社、150万人以上のご利用をいただいております。クラウド勤怠管理市場ではシェアNo.1をいただいております。シリーズの紹介で、こういった勤怠管理システム以外にもHR、人事・総務のバックオフィス周辺のサービスも取り扱っております。

最後の方、飛ばし飛ばしになってしまっていて申し訳ないのですが、時間になりましたので、以上『働き方改革セミナー』とさせていただきます。

お忙しいところお時間をいただきありがとうございます。

Return  
to  
Top

Return  
to  
Web Site