Weekly Bulletin Vol.64 No.31
ロータリーは世界をつなぐ
2019–2020　RI会長 マーク・ダニエル・マローニー　泉大津ロータリークラブ（創立1956.5.4）

# 週報　第3066回

**会　長**　中　　透　**副会長**　上田 秀朗
**幹　事**　杉本 憲一　**S A A**　瀧谷　達

例会場　ホテルレイクアルスターアルザ泉大津
T E L　0725-20-1121
例会日時　毎週金曜日 12:30～13:30

泉大津ロータリークラブ
Izumiotsu Rotary Club

事務局　〒595-0062 泉大津市田中町10-7 泉大津商工会議所3F TEL.0725-21-9500 FAX.0725-21-9501
メールアドレス　info@izumiotsu-rc.org
ホームページ　http://izumiotsu-rc.org

## 今週の例会（2020年3月6日）

### ■ プログラム

クラブフォーラム　「クラブ奉仕部門」
松村　泰英　会員増強・クラブ研修委員長
籔野　　信　会報・ＩＴ委員長
今井　克範　親睦活動委員長

### ■ 次週のプログラム

3月13日：卓話担当　西田　佳郎　会員

### ■ 今後の予定

- 3月20日：定款の規定により休会
- 3月27日：卓話担当　根尾　玲子　会員
- 4月　3日：クラブフォーラム（親睦活動）

### ■ 祝　誕生日

瀧谷　達（12日）

### ■ 今月のロータリーソング

奉仕の理想

### 今月の歌

早春賦

春は名のみの　風の寒さや
谷のうぐいす　歌は思えど
時にあらずと　声もたてず
時にあらずと　声もたてず

### ■ 先週の例会

**会長の時間**

**中　透　会長**

「PCR法について」

新型コロナウイルス肺炎が市中感染症となり猛威を振るって、パンデミックの様相を呈してきました。この最終診断に使われる聞き慣れないPCR法について少し解説を致します。

ポリメラーゼ連鎖反応（polymerase chain reaction,PCR）とはDNAを増殖させるための原理またはそれを用いた手法。この手法はPCR法と呼ばれることが多い。

PCR法は、増やしたい遺伝子のDNA配列にくっつくことが出来る短いDNA（プライマー）を用意し、酵素の働きと温度を上げ下げすることで、目的の遺伝子を増やす方法です。増えたDNAを染め出す特殊な装置に入れることで、増えた遺伝子を目で確認する事が出来ます。検体の中に増やしたい遺伝子があれば、増えて目で確認することが出来“陽性”と判定されます。しかし、検体の中に遺伝子が無ければ目で確認できず“陰性”となります。

私達生物の遺伝子情報は、ゲノムDNAと言われる設計図の中に暗号化されて納められています。ゲノムDNAの最小単位は4種類の塩基（アデニン、チミン、グアニン、シトシン）と呼ばれる物質で、設計図の文字に相当します。この文字の数や並び方は、生物の種類毎に大体決められているので、文字を読めばどの生物の設計図なのかが分かります。

人では31億文字、大腸菌では464万文字あり、生物によって文字の数（＝ゲノムDNAの大きさ）や並び方は異なります。

文字の並び方は、“意味を持つ単語”として並んでいる部分と、意味を持たない単なる文字として並んでいる部分が入り交じっています。この意味を持つ単語に当たる部分が遺伝子です。

微生物の種類によっては、「この菌は必ずこの遺伝子を持っている！」と分かっている場合があり、その特徴を理解し、検出したい微生物が特有に持っている遺伝子をターゲットにして細菌やウイルスの検出を行います。その方法の一つがPCR法です。

今大阪では2カ所の大阪健康安全基盤研究所で1日40検体づつ、堺の衛生研究所で10検体で合計1日90検体が検査できます。

少し難しかったかもしれませんが、もっと検査すればとかマスコミが言ってますが中々簡単では無いことをご理解ください。

**幹事報告**　　杉本　憲一　幹事

和泉ロータリークラブ例会変更のご案内
３月４日（水）・１１日（水）の例会は定款第７条第１節（d）（3）により休会です

**委員会報告**

本日もテーブルにロータリークラブ定款と細則案を置かせて頂いております。予定では来週、議題に挙げさせて頂きますので是非ともお持ち帰り頂いてお目通しを頂きたいと思います。
（上田　秀朗　副会長）

### ■ ビジター

なし

### ■ 出席報告

会員数42名 出席免除０名

| 月日 | 出席数 | 欠席 | 補充 | 出席率 |
|---|---|---|---|---|
| 2/28 | 35名 | 7名 | — | 83.33% |
| 2/14 | 32名 | 10名 | 4名 | 85.71% |

### ■ メークアップ

榎本（2/26 大阪帝塚山ＲＣ）
藤野、高寺（2/7 理事役員会）
藤原（2/20 和泉南ＲＣ）

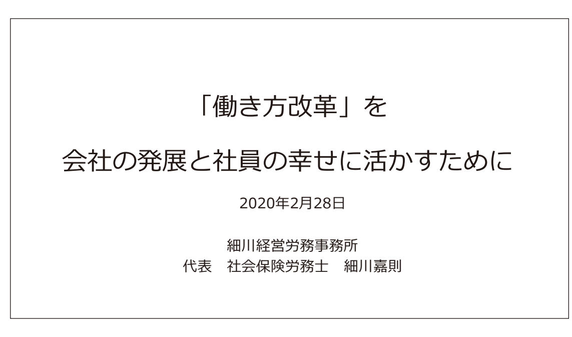
### ■ ニコニコ箱

- 細川様、卓話よろしくお願いします（中）
- 細川様、本日よろしくお願いします（杉本）
- 細川さん、卓話よろしくお願い致します（瀧谷）
- 細川さん、卓話代行宜敷く御願いします（村田）
- お誕生日のお祝を頂き有難うございました（根尾）
- 欠席のおわび（平山）
- 早退のお詫び（原（正））
- 早退のおわび（延山）

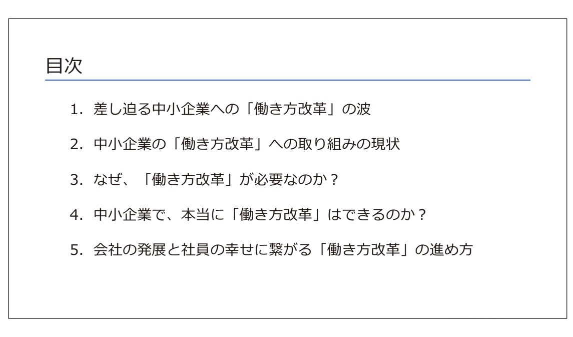
| ニコニコ箱合計 | 16,000円 |
|---|---|
| 累計 | 529,000円 |

## 先週のプログラム　「働き方改革を会社の発展と社員の幸せに活かすために」

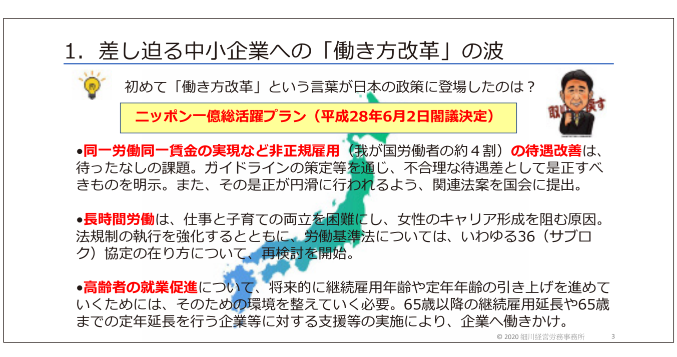
**卓話講師**
**社会保険労務士**
**細川　嘉則　様**



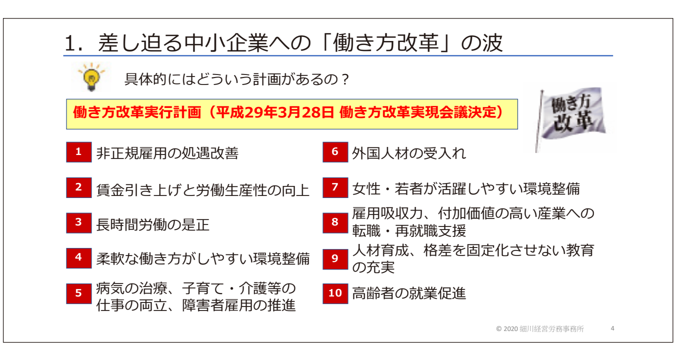
「働き方改革」を
会社の発展と社員の幸せに活かすために
2020年2月28日
細川経営労務事務所
代表　社会保険労務士　細川嘉則



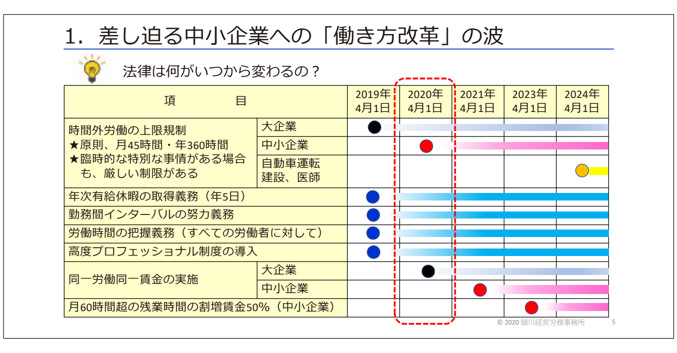
目次
1. 差し迫る中小企業への「働き方改革」の波
2. 中小企業の「働き方改革」への取り組みの現状
3. なぜ、「働き方改革」が必要なのか？
4. 中小企業で、本当に「働き方改革」はできるのか？
5. 会社の発展と社員の幸せに繋がる「働き方改革」の進め方



1．差し迫る中小企業への「働き方改革」の波
初めて「働き方改革」という言葉が日本の政策に登場したのは？
ニッポン一億総活躍プラン（平成28年6月2日閣議決定）
•同一労働同一賃金の実現など非正規雇用（我が国労働者の約４割）の待遇改善は、待ったなしの課題。ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差として是正すべきものを明示。また、その是正が円滑に行われるよう、関連法案を国会に提出。
•長時間労働は、仕事と子育ての両立を困難にし、女性のキャリア形成を阻む原因。法規制の執行を強化するとともに、労働基準法については、いわゆる36（サブロク）協定の在り方について、再検討を開始。
•高齢者の就業促進について、将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引き上げを進めていくためには、そのための環境を整えていく必要。65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業等に対する支援等の実施により、企業へ働きかけ。
© 2020 細川経営労務事務所　3



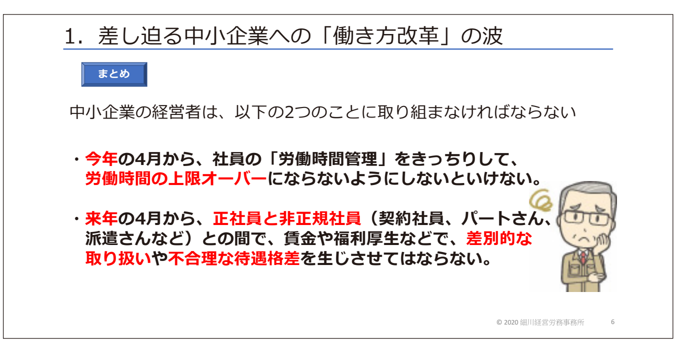
1．差し迫る中小企業への「働き方改革」の波
具体的にはどういう計画があるの？
働き方改革実行計画（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定）
1 非正規雇用の処遇改善
2 賃金引き上げと労働生産性の向上
3 長時間労働の是正
4 柔軟な働き方がしやすい環境整備
5 病気の治療、子育て・介護等の仕事の両立、障害者雇用の推進
6 外国人材の受入れ
7 女性・若者が活躍しやすい環境整備
8 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
9 人材育成、格差を固定化させない教育の充実
10 高齢者の就業促進
© 2020 細川経営労務事務所　4



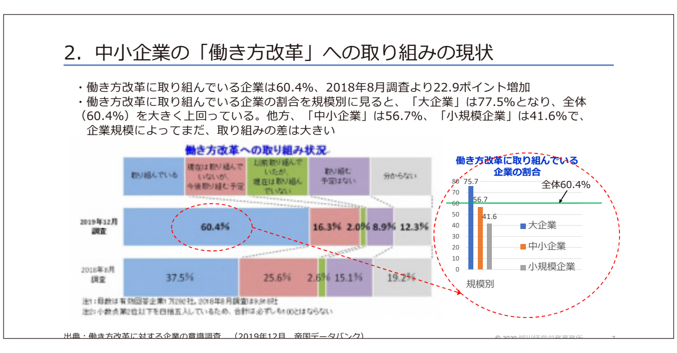
1．差し迫る中小企業への「働き方改革」の波
法律は何がいつから変わるの？

| 項　目 | | 2019年4月1日 | 2020年4月1日 | 2021年4月1日 | 2023年4月1日 | 2024年4月1日 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 時間外労働の上限規制<br>★原則、月45時間・年360時間<br>★臨時的な特別な事情がある場合も、厳しい制限がある | 大企業 | ● | | | | |
| | 中小企業 | | ● | | | |
| | 自動車運転<br>建設、医師 | | | | | ● |
| 年次有給休暇の取得義務（年5日） | | ● | | | | |
| 勤務間インターバルの努力義務 | | ● | | | | |
| 労働時間の把握義務（すべての労働者に対して） | | ● | | | | |
| 高度プロフェッショナル制度の導入 | | ● | | | | |
| 同一労働同一賃金の実施 | 大企業 | | ● | | | |
| | 中小企業 | | | ● | | |
| 月60時間超の残業時間の割増賃金50%（中小企業） | | | | | ● | |

© 2020 細川経営労務事務所　5

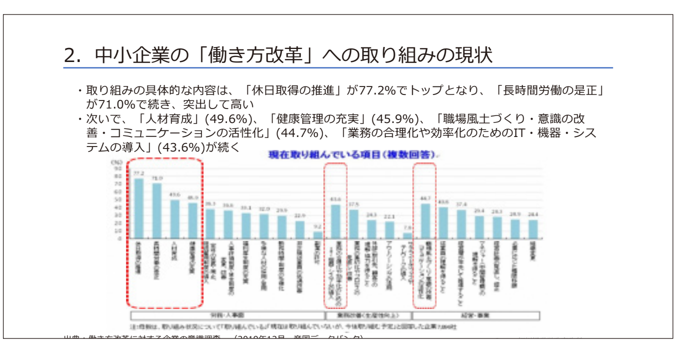


1．差し迫る中小企業への「働き方改革」の波
まとめ
中小企業の経営者は、以下の2つのことに取組まなければならない
・今年の4月から、社員の「労働時間管理」をきっちりして、労働時間の上限オーバーにならないようにしないといけない。
・来年の4月から、正社員と非正規社員（契約社員、パートさん、派遣さんなど）との間で、賃金や福利厚生などで、差別的な取り扱いや不合理な待遇格差を生じさせてはならない。
© 2020 細川経営労務事務所　6

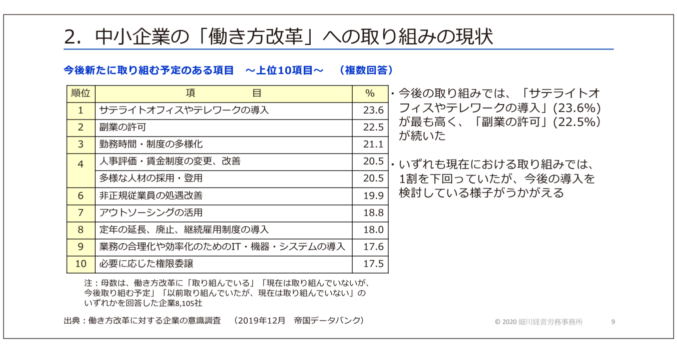


2．中小企業の「働き方改革」への取り組みの現状
・働き方改革に取り組んでいる企業は60.4%、2018年8月調査より22.9ポイント増加
・働き方改革に取り組んでいる企業の割合を規模別に見ると、「大企業」は77.5%となり、全体（60.4%）を大きく上回っている。他方、「中小企業」は56.7%、「小規模企業」は41.6%で、企業規模によってまだ、取り組みの差は大きい

出典：働き方改革に対する企業の意識調査　（2019年12月　帝国データバンク）



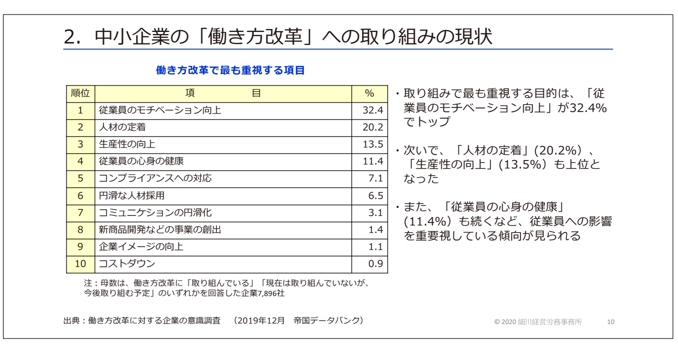
2．中小企業の「働き方改革」への取り組みの現状
・取り組みの具体的な内容は、「休日取得の推進」が77.2%でトップとなり、「長時間労働の是正」が71.0%で続き、突出して高い
・次いで、「人材育成」（49.6%）、「健康管理の充実」（45.9%）、「職場風土づくり・意識の改善・コミュニケーションの活性化」（44.7%）、「業務の合理化や効率化のためのIT・機器・システムの導入」（43.6%）が続く



2．中小企業の「働き方改革」への取り組みの現状
今後新たに取り組む予定のある項目　～上位10項目～　（複数回答）

| 順位 | 項　目 | % |
|---|---|---|
| 1 | サテライトオフィスやテレワークの導入 | 23.6 |
| 2 | 副業の許可 | 22.5 |
| 3 | 勤務時間・制度の多様化 | 21.1 |
| 4 | 人事評価・賃金制度の変更、改善 | 20.5 |
| | 多様な人材の採用・登用 | 20.5 |
| 6 | 非正規従業員の処遇改善 | 19.9 |
| 7 | アウトソーシングの活用 | 18.8 |
| 8 | 定年の延長、廃止、継続雇用制度の導入 | 18.0 |
| 9 | 業務の合理化や効率化のためのIT・機器・システムの導入 | 17.6 |
| 10 | 必要に応じた権限委譲 | 17.5 |

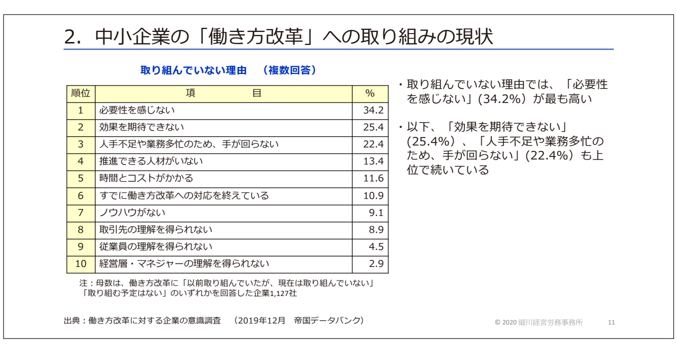
注：母数は、働き方改革に「取り組んでいる」「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」「以前取り組んでいたが、現在は取り組んでいない」のいずれかを回答した企業8,105社
・今後の取り組みでは、「サテライトオフィスやテレワークの導入」（23.6%）が最も高く、「副業の許可」（22.5%）が続いた
・いずれも現在における取り組みでは、1割を下回っていたが、今後の導入を検討している様子がうかがえる
出典：働き方改革に対する企業の意識調査　（2019年12月　帝国データバンク）
© 2020 細川経営労務事務所　9



2．中小企業の「働き方改革」への取り組みの現状
働き方改革で最も重視する項目

| 順位 | 項　目 | % |
|---|---|---|
| 1 | 従業員のモチベーション向上 | 32.4 |
| 2 | 人材の定着 | 20.2 |
| 3 | 生産性の向上 | 13.5 |
| 4 | 従業員の心身の健康 | 11.4 |
| 5 | コンプライアンスへの対応 | 7.1 |
| 6 | 円滑な人材採用 | 6.5 |
| 7 | コミュニケーションの円滑化 | 3.1 |
| 8 | 新商品開発などの事業の創出 | 1.4 |
| 9 | 企業イメージの向上 | 1.1 |
| 10 | コストダウン | 0.9 |

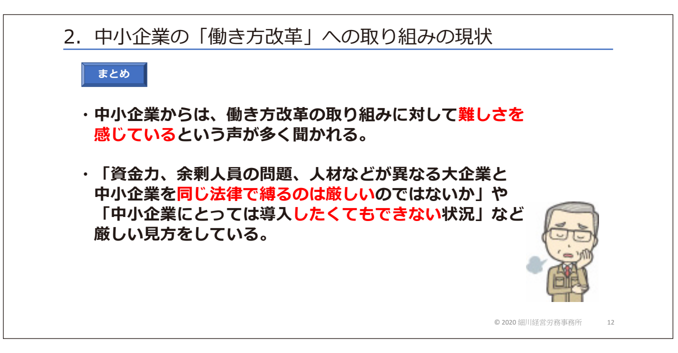
注：母数は、働き方改革に「取り組んでいる」「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」のいずれかを回答した企業7,896社
・取り組みで最も重視する目的は、「従業員のモチベーション向上」が32.4%でトップ
・次いで、「人材の定着」（20.2%）、「生産性の向上」（13.5%）も上位となった
・また、「従業員の心身の健康」（11.4%）も続くなど、従業員への影響を重要視している傾向が見られる
出典：働き方改革に対する企業の意識調査　（2019年12月　帝国データバンク）
© 2020 細川経営労務事務所　10



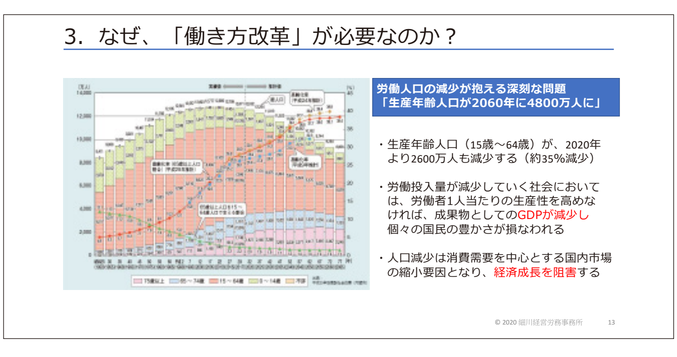
2．中小企業の「働き方改革」への取り組みの現状
取り組んでいない理由　（複数回答）

| 順位 | 項　目 | % |
|---|---|---|
| 1 | 必要性を感じない | 34.2 |
| 2 | 効果を期待できない | 25.4 |
| 3 | 人手不足や業務多忙のため、手が回らない | 22.4 |
| 4 | 推進できる人材がいない | 13.4 |
| 5 | 時間とコストがかかる | 11.6 |
| 6 | すでに働き方改革への対応を終えている | 10.9 |
| 7 | ノウハウがない | 9.1 |
| 8 | 取引先の理解を得られない | 8.9 |
| 9 | 従業員の理解を得られない | 4.5 |
| 10 | 経営層・マネジャーの理解を得られない | 2.9 |

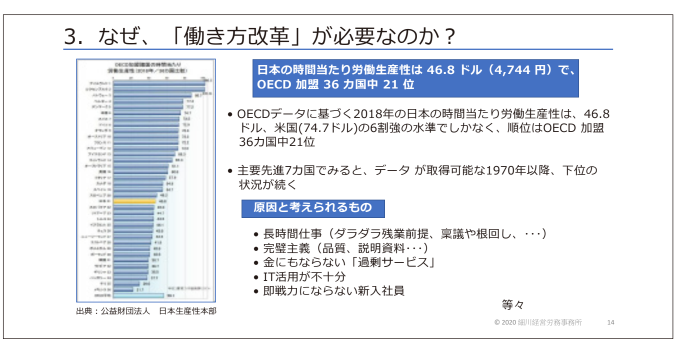
注：母数は、働き方改革に「以前取り組んでいたが、現在は取り組んでいない」「取り組む予定はない」のいずれかを回答した企業1,127社
・取り組んでいない理由では、「必要性を感じない」（34.2%）が最も高い
・以下、「効果を期待できない」（25.4%）、「人手不足や業務多忙のため、手が回らない」（22.4%）も上位で続いている
出典：働き方改革に対する企業の意識調査　（2019年12月　帝国データバンク）
© 2020 細川経営労務事務所　11



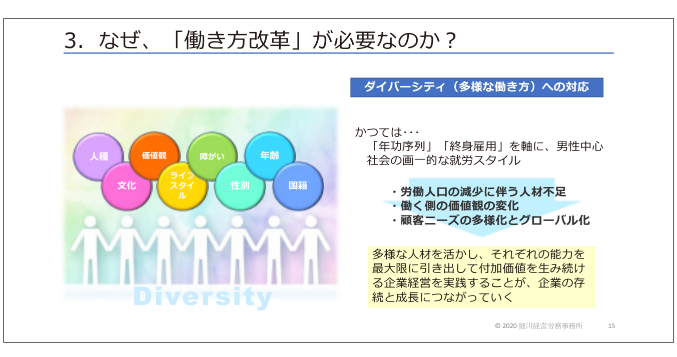
2．中小企業の「働き方改革」への取り組みの現状
まとめ
・中小企業からは、働き方改革の取り組みに対して難しさを感じているという声が多く聞かれる。
・「資金力、余剰人員の問題、人材などが異なる大企業と中小企業を同じ法律で縛るのは厳しいのではないか」や「中小企業にとっては導入したくてもできない状況」など厳しい見方をしている。
© 2020 細川経営労務事務所　12



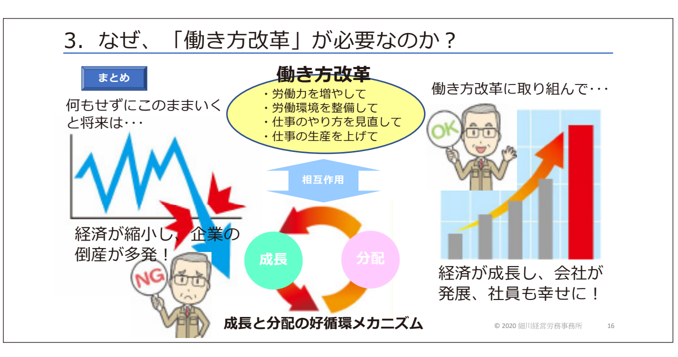
3．なぜ、「働き方改革」が必要なのか？
労働人口の減少が抱える深刻な問題
「生産年齢人口が2060年に4800万人に」
・生産年齢人口（15歳～64歳）が、2020年より2600万人も減少する（約35%減少）
・労働投入量が減少していく社会においては、労働者1人当たりの生産性を高めなければ、成果物としてのGDPが減少し個々の国民の豊かさが損なわれる
・人口減少は消費需要を中心とする国内市場の縮小要因となり、経済成長を阻害する
© 2020 細川経営労務事務所　13



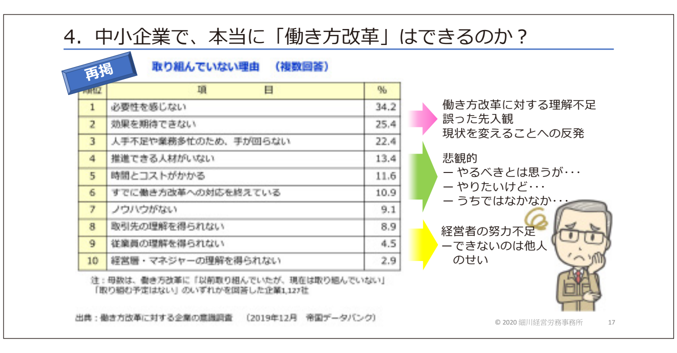
3．なぜ、「働き方改革」が必要なのか？
日本の時間当たり労働生産性は 46.8 ドル（4,744 円）で、OECD 加盟 36 カ国中 21 位
• OECDデータに基づく2018年の日本の時間当たり労働生産性は、46.8ドル、米国（74.7ドル）の6割強の水準でしかなく、順位はOECD 加盟36カ国中21位
• 主要先進7カ国でみると、データ が取得可能な1970年以降、下位の状況が続く
原因と考えられるもの
• 長時間仕事（ダラダラ残業前提、稟議や根回し、･･･）
• 完璧主義（品質、説明資料･･･）
• 金にもならない「過剰サービス」
• IT活用が不十分
• 即戦力にならない新入社員
等々
出典：公益財団法人　日本生産性本部
© 2020 細川経営労務事務所　14



3．なぜ、「働き方改革」が必要なのか？
人種
価値観
障がい
年齢
文化
ライフスタイル
性別
国籍
Diversity
ダイバーシティ（多様な働き方）への対応
かつては･･･
「年功序列」「終身雇用」を軸に、男性中心社会の画一的な就労スタイル
・労働人口の減少に伴う人材不足
・働く側の価値観の変化
・顧客ニーズの多様化とグローバル化
多様な人材を活かし、それぞれの能力を最大限に引き出して付加価値を生み続ける企業経営を実践することが、企業の存続と成長につながっていく
© 2020 細川経営労務事務所　15



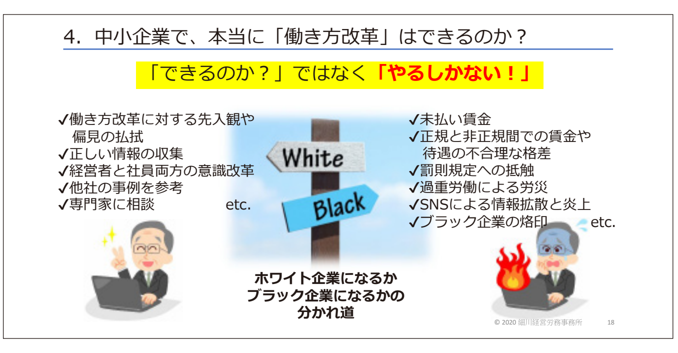
3．なぜ、「働き方改革」が必要なのか？
まとめ
何もせずにこのままいくと将来は･･･
経済が縮小し、企業の倒産が多発！
NG
働き方改革
・労働力を増やして
・労働環境を整備して
・仕事のやり方を見直して
・仕事の生産を上げて
相互作用
成長
分配
成長と分配の好循環メカニズム
働き方改革に取り組んで･･･
OK
経済が成長し、会社が発展、社員も幸せに！
© 2020 細川経営労務事務所　16



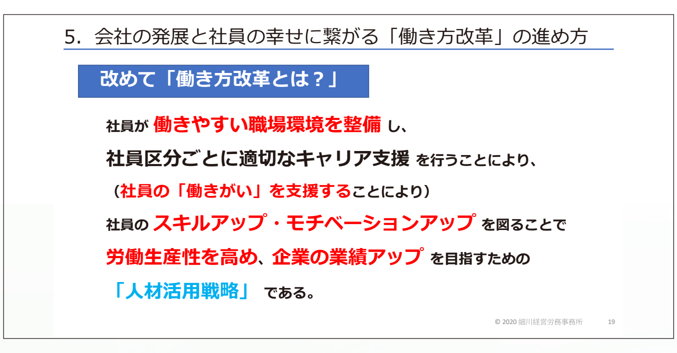
4．中小企業で、本当に「働き方改革」はできるのか？
再掲　取り組んでいない理由　（複数回答）

| 順位 | 項　目 | % |
|---|---|---|
| 1 | 必要性を感じない | 34.2 |
| 2 | 効果を期待できない | 25.4 |
| 3 | 人手不足や業務多忙のため、手が回らない | 22.4 |
| 4 | 推進できる人材がいない | 13.4 |
| 5 | 時間とコストがかかる | 11.6 |
| 6 | すでに働き方改革への対応を終えている | 10.9 |
| 7 | ノウハウがない | 9.1 |
| 8 | 取引先の理解を得られない | 8.9 |
| 9 | 従業員の理解を得られない | 4.5 |
| 10 | 経営層・マネジャーの理解を得られない | 2.9 |

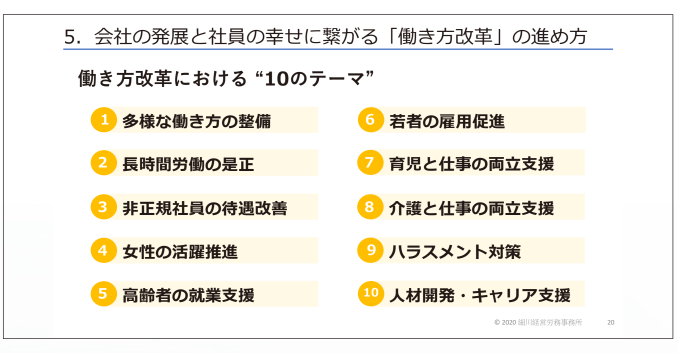
注：母数は、働き方改革に「以前取り組んでいたが、現在は取り組んでいない」「取り組む予定はない」のいずれかを回答した企業1,127社
働き方改革に対する理解不足
誤った先入観
現状を変えることへの反発
悲観的
－やるべきとは思うが･･･
－やりたいけど･･･
－うちではなかなか･･･
経営者の努力不足
－できないのは他人のせい
出典：働き方改革に対する企業の意識調査　（2019年12月　帝国データバンク）
© 2020 細川経営労務事務所　17



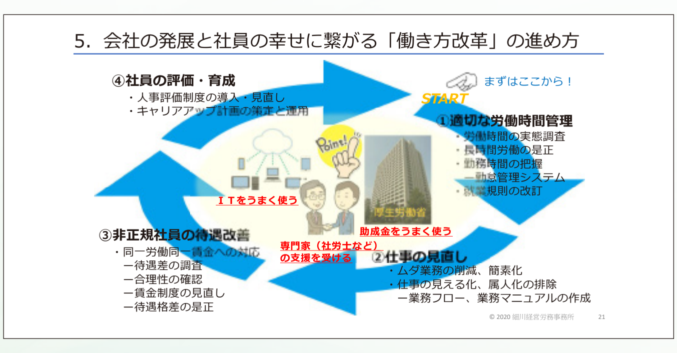
4．中小企業で、本当に「働き方改革」はできるのか？
「できるのか？」ではなく「やるしかない！」
✓働き方改革に対する先入観や偏見の払拭
✓正しい情報の収集
✓経営者と社員両方の意識改革
✓他社の事例を参考
✓専門家に相談　etc.
White
Black
ホワイト企業になるかブラック企業になるかの分かれ道
✓未払い賃金
✓正規と非正規間での賃金や待遇の不合理な格差
✓罰則規定への抵触
✓過重労働による労災
✓SNSによる情報拡散と炎上
✓ブラック企業の烙印　etc.
© 2020 細川経営労務事務所　18



5．会社の発展と社員の幸せに繋がる「働き方改革」の進め方
改めて「働き方改革とは？」
社員が 働きやすい職場環境を整備 し、
社員区分ごとに適切なキャリア支援 を行うことにより、
（社員の「働きがい」を支援することにより）
社員の スキルアップ・モチベーションアップ を図ることで
労働生産性を高め、企業の業績アップ を目指すための
「人材活用戦略」 である。
© 2020 細川経営労務事務所　19

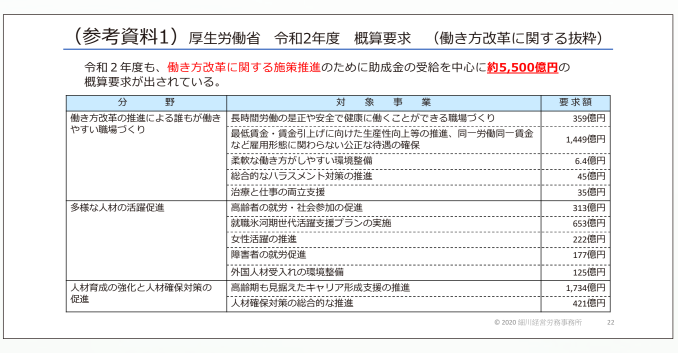


5．会社の発展と社員の幸せに繋がる「働き方改革」の進め方
働き方改革における “10のテーマ”
1 多様な働き方の整備
2 長時間労働の是正
3 非正規社員の待遇改善
4 女性の活躍推進
5 高齢者の就業支援
6 若者の雇用促進
7 育児と仕事の両立支援
8 介護と仕事の両立支援
9 ハラスメント対策
10 人材開発・キャリア支援
© 2020 細川経営労務事務所　20



5．会社の発展と社員の幸せに繋がる「働き方改革」の進め方

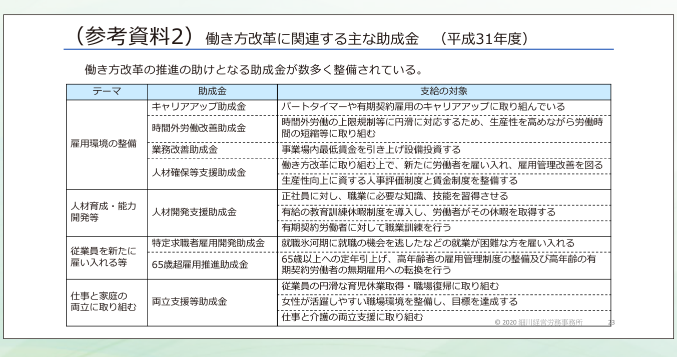
© 2020 細川経営労務事務所　21



（参考資料1）厚生労働省　令和2年度　概算要求　（働き方改革に関する抜粋）
令和２年度も、働き方改革に関する施策推進のために助成金の受給を中心に約5,500億円の概算要求が出されている。

| 分　野 | 対　象　事　業 | 要求額 |
|---|---|---|
| 働き方改革の推進による誰もが働きやすい職場づくり | 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり | 359億円 |
| | 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 | 1,449億円 |
| | 柔軟な働き方がしやすい環境整備 | 6.4億円 |
| | 総合的なハラスメント対策の推進 | 45億円 |
| | 治療と仕事の両立支援 | 35億円 |
| 多様な人材の活躍促進 | 高齢者の就労・社会参加の促進 | 313億円 |
| | 就職氷河期世代活躍支援プランの実施 | 653億円 |
| | 女性活躍の推進 | 222億円 |
| | 障害者の就労促進 | 177億円 |
| | 外国人材受入れの環境整備 | 125億円 |
| 人材育成の強化と人材確保対策の促進 | 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進 | 1,734億円 |
| | 人材確保対策の総合的な推進 | 421億円 |

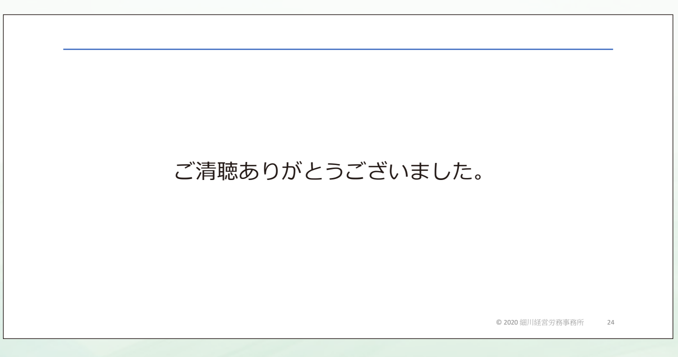
© 2020 細川経営労務事務所　22



（参考資料2）働き方改革に関連する主な助成金　（平成31年度）
働き方改革の推進の助けとなる助成金が数多く整備されている。

| テーマ | 助成金 | 支給の対象 |
|---|---|---|
| 雇用環境の整備 | キャリアアップ助成金 | パートタイマーや有期契約雇用のキャリアアップに取り組んでいる |
| | 時間外労働改善助成金 | 時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む |
| | 業務改善助成金 | 事業場内最低賃金を引き上げ設備投資する |
| | 人材確保等支援助成金 | 働き方改革に取り組む上で、新たに労働者を雇い入れ、雇用管理改善を図る |
| | | 生産性向上に資する人事評価制度と賃金制度を整備する |
| 人材育成・能力開発等 | 人材開発支援助成金 | 正社員に対し、職業に必要な知識、技能を習得させる |
| | | 有給の教育訓練休暇制度を導入し、労働者がその休暇を取得する |
| | | 有期契約労働者に対して職業訓練を行う |
| 従業員を新たに雇い入れる等 | 特定求職者雇用開発助成金 | 就職氷河期に就職の機会を逃したなどの就業が困難な方を雇い入れる |
| | 65歳超雇用推進助成金 | 65歳以上への定年引上げ、高年齢者の雇用管理制度の整備及び高年齢の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う |
| 仕事と家庭の両立に取り組む | 両立支援等助成金 | 従業員の円滑な育児休業取得・職場復帰に取り組む |
| | | 女性が活躍しやすい職場環境を整備し、目標を達成する |
| | | 仕事と介護の両立支援に取り組む |

© 2020 細川経営労務事務所　23



ご清聴ありがとうございました。
© 2020 細川経営労務事務所　24