



Rotary
第2730地区



宮崎中央ロータリークラブ
ROTARY CLUB of MIYAZAKI-CHUO

週報

今月のテーマ 『基本的教育と識字率向上月間』

第1397回例会

2015年8月27日 Vol.30/No.8

■本日の例会

第1398回 平成27年9月3日(木)

- 会長・幹事・各委員会報告
- ガバナー公式訪問 ガバナーアドレス

■前回の例会

第1397回 平成27年8月27日(木)

- 会長・幹事・各委員会報告
- 模擬面接について
- ゲスト卓話

【出席率状況報告】

- ・会員数 51名
- ・出席者 36名
- ・欠席者 15名
- ・出席率 70.59%
- ・1/60歳以上出席率 78.47%

■会長挨拶

会長 藤原昭公



皆さん、こんにちは。

本日は、例会後宮崎海洋高校におきまして、模擬面接を行います。面接指導をして頂く会員の皆さん、どうぞよろしくお願ひします。また、夜は橋口ガバナー補佐にお出で頂き、ガバナー公式訪問前のクラブ協議会を行います。午後からのハードスケジュールでご負担を、お掛けしますが、どうぞよろしくお願ひします。

昨年の労働安全衛生法の改正により今年12月から毎年1回、定期的に従業員のストレスチェックを行うことが義務付けられています。50人未満の事業場は当分の間、努力義務とされています。これは近年、過重労働、自己の能力を過度に上回る業務からのストレス、いじめ・嫌がらせ、パワハラを原因とするうつ病等の精神疾患に罹患する労働者が増加していることによるものです。昨年の精神障害による労災請求件数は1400件を超え、そのうち認定数も30%以上となっています。宮崎労働局の精神疾患事案の多くはいじめ・嫌がらせによるものです。ストレスチェックはメンタルヘルス不調になる前の未然防止策として行うものです。実施義務のある事業所は早めに実施体制を構築する必要があります。また、実施義務のない事業所もできるだけ行うことが望ましいとされています。メンタルヘルス不調の原因が業務に起因する場合は労災の可能性が出てきます。そうすると当然事業所の責任が問われます。特に、いじめ・嫌がらせ、過重労働の場合、客観的な事実があれば極めてそのリスクが高くなります。経営者には労働者に対し、労働契約上の付随的義務として安全配慮義務があるからです。平成20年に施行された労働契約法5条に「安全配慮義務が」規定されて

いますが、この法理論は昭和50年に最高裁判決により確立された判例法理に由来しています。ここで驚くべきことは1949-50年度R I会長パーシー・ホジソンが書いた職業奉仕解説「奉仕こそわがつとめ」のなかで第10章「従業員に対する公正な扱い」の第2項に「彼らの安全が保証され、且つ安全が保証されることが感じ取れる環境になっているか」と規定されています。まさしく安全配慮義務についての条文ですが日本の最高裁で判例法理として確立されるより26年も前のことです。

■幹事報告

幹事 田中 寿



- ①地区大会のエントリー締め切りが8/31です。返事をしていない方は至急お願ひ致します。
- ②公式訪問の開始時間を間違えないようにしてください。

女性会員・入会3年未満の会員 17:50
一般会員 18:30

- ③ロータリーの9月のドルレートは124円です。
- ④第2期 RLI2730 PIIが9/20鹿児島で行われます。
- ⑤本日のクラブ協議会に出席の方は、クラブ活動方針の冊子を持参ください。

■国際奉仕委員会

委員長 平松 寛



国際奉仕(委)の平松です。台北龍山RCに行っています。2人の青少年短期文化交流生が8月29日(土)に帰って来ます。

10泊11日でしたが、全て龍山クラブのご好意で、ホームステイでしたが、毎日のように、その日の状況をフェイスブックで写真と共に送って来られています。2人は明日龍山RCの例会に出席します。夜間例会で送別会をして頂くようです。

つきましては、2人の学生が帰る29日の16時30分頃出迎えに行き、頂けないか、宜しくお願いします。私が、明日から出張でその日行けません。どうぞ、宜しくお願いします。

■インタラクティブ委員会 委員長 渡邊 勝



例年通り、本年度も宮崎海洋高校の模擬面接を、本日の14時30分より実施しますので、例会終了後、速やかな、ご移動をよろしくお願いいたします。

17名の会員の皆さまに、ご参加いただいております。ご協力、本当にありがとうございます。

■宮崎障害者職業センター 大越様のご紹介



西橋龍博 会員

私自身が障害者雇用に興味があり、少し調べてみました。ジョブコーチ支援やリワーク支援など、興味深い制度があり、このような内容を知ることによって、障害者雇用の障がりが低くなると思います。良い機会なので興味のある方は大越様のお話を聞いて、まずは理解を進めましょう。

■ゲスト卓話 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援



宮崎支部 宮崎障害者職業センター
主任障害者職業カウンセラー

大越健一 様

～障害者の雇用について～

○企業における障害者雇用

障害者雇用促進法により、常時雇用する労働者数が50人以上の企業には障害者を雇用することが義務づけられており、現在は2.0%の雇用率が設定されています。

この障害者雇用率を満たすという観点で障害者雇用を進めている企業が多く見られますが、他方で障害者雇用を進めることで経営的なメリットはないのでしょうか。最近では「障害者を雇ったことで、従業員の優しさが引き出されて職場の雰囲気はよくなった」ですとか、「障害者が働きやすい職場は、他の従業員の雇用管理体制にもプラスの影響があり、作業マニュアルも画一的になり生産性が向上した」などの意見も聞かれます。それぞれの企業によって考え方は異なるでしょう

が、「様々な特性のある方を雇用する・育てることから得られるものがある」との視点で障害者雇用を進めていくこともよいのではないのでしょうか。

○障害者雇用のステップとポイント

障害者雇用を始めるためには以下のステップがあります。①障害者雇用の理解を進める（情報収集と社内の理解促進）②職務の選定（既存の職務に当てはめるだけではなく、障害者ができることを探す）③受け入れ体制を整える（雇用条件の検討、採用計画）④採用活動（ハローワーク等を通じた募集、実習制度等を活用）⑤職場定着（ジョブコーチ等的人的支援の活用、継続的な関わりと雇用管理）これらのステップの具体的な手法について迷われることがあるかもしれません。その際には宮崎障害者職業センターへお気軽にご相談ください。それぞれの企業のニーズに沿ったサポートをご提案いたします。

最後に、障害者雇用ははじめからスムーズに進展するとは限りません。とは言え、悩み・考えながら進めていくことにより、採用や人材育成の観点から様々な経験になると思います。試行錯誤を繰り返しながら、よりよい障害者雇用を進めていただきたいと思います。

■出席委員会報告 委員長 草田哲也

◆8/6メイクアップ者名(敬称略)
江島 寛、押川紘一郎
秦喜八郎、日高海雄、渡邊 勝



模擬面接の様子



発行/ 宮崎中央ロータリークラブ

●事務局 〒880-0804 宮崎市宮田町10-25 宮田町ビル TEL.0985-22-6767 FAX.0985-22-0288
●例会場 〒880-8545 宮崎市山崎町浜山 シーガイアコンベンションセンター TEL.0985-21-1155(毎週木曜 12:30~13:30)
会長/藤原昭公 副会長/香川美穂子 幹事/田中 寿
クラブ会報委員会/委員長:新地康宏 副委員長:江口徹一 委員:鈴木克信、長友久人、小西明美、川崎孝幸