

きずな

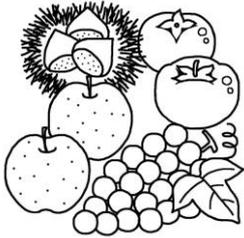
SENBI

2019年10月

第1903号

《厳しい環境こそ繁栄の礎に》

代表取締役社長
中田 義秀



令和になり早くも5か月が経過し、実りの秋が到来しました。そして、第39期も下期に入り、社員皆様にとっては、予算達成に向けた仕上げの時期となりました。

さて、10月1日に消費税が8パーセントから10パーセントに引き上げられました。また同日付けで、広島県の最低賃金が844円から27円アップの871円に改定されました。

単純に考えて、消費税アップ分と最低賃金の引上げ分は必ず利益のマイナス要素として跳ね返り、10月以降もこのまま業務を遂行していけば、経常利益は低下し財政状況を圧迫することとなります。

特に最低賃金の引上げは、体力の弱い小規模企業では今後の成り行き次第で、倒産に追い込まれるところも出てくると予測もされています。

消費税アップや最低賃金の引上げは、国の定めた制度であり避けることはできません。会社としてこの厳しい状況を生き抜くため、適切な判断力のもと打開策を見出し、対応することが喫緊の課題として押し掛かっています。

こうした中、第一に考えられるのがお客様との価格交渉ですが、これまで困難性を伴い、必ずしも満足できる結果とはなっていません。

今後はより理解を得るため、当社のモットーとしている「お客様主体のサービス提供」についても、一歩先に秀でた業務を積極的に提案するなど、結果として値上げに繋がるような折衝技術も必要となってきます。

それには知恵を出し、中長期的な展望を視野に入れ粘り強く折衝して、お客様の信用を勝ち取ることが必要です。

また、人手不足が慢性化している状況で、求人募集しても人材が集まらないことを踏まえ、政府が今年4月、「特定技能制度」という制度を施行しました。

これは、従来から実施されていた「外国人技能制度」という制度とともに、どちらも深刻な人材不足と高齢化対策による制度ですが、当社の人材確保策としては、現在、外国人の採用を検討しています。

その他、現在の社会情勢として、「年休取得の時季指定」、「ハラスメントの防止対策」、「健康増進法の改正」、「メンタルヘルス対策」など、企業責任として果たすべき多くの制約も次々と打ち出されています。

会社として、今が正念場だと考えています。

社員皆様と一体となって英知を絞り、種々の課題と真摯に向き合いながら確実に実行し、この厳しい環境の中において、繁栄に向けた礎を培うことのできる「株式会社センビ」を目指して参りたいと考えています。



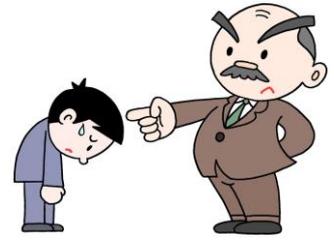
ハラスメントの防止

令和元年5月29日、「女性活躍・ハラスメント規制法案」が可決・成立し、会社はハラスメント対策を講じるよう義務が課せられました。

職場のハラスメントについては、労働者の尊厳や人格を傷つける等の人権に関わる許せない行為であり、あってはならないものです。

当社にとっても、ハラスメントの発生は職場秩序の乱れや社員が能力を十分発揮することのできない妨げにもなり、経営上の損失に繋がります。さらには、会社の社会的評価に悪影響を与えかねない問題にもなります。

このため、当社では内部規定の改正・制定等を行い、令和2年4月1日からハラスメント防止対策に積極的に対応することとしますのでお知らせします。



《ハラスメントの種類》

- セクシュアルハラスメント（セクハラ）
- パワーハラスメント（パワハラ）
- マタニティーハラスメント（マタハラ）
- パタニティーハラスメント（パタハラ）
- ケアハラスメント（ケアハラ）



《ハラスメントを防止するための対策》

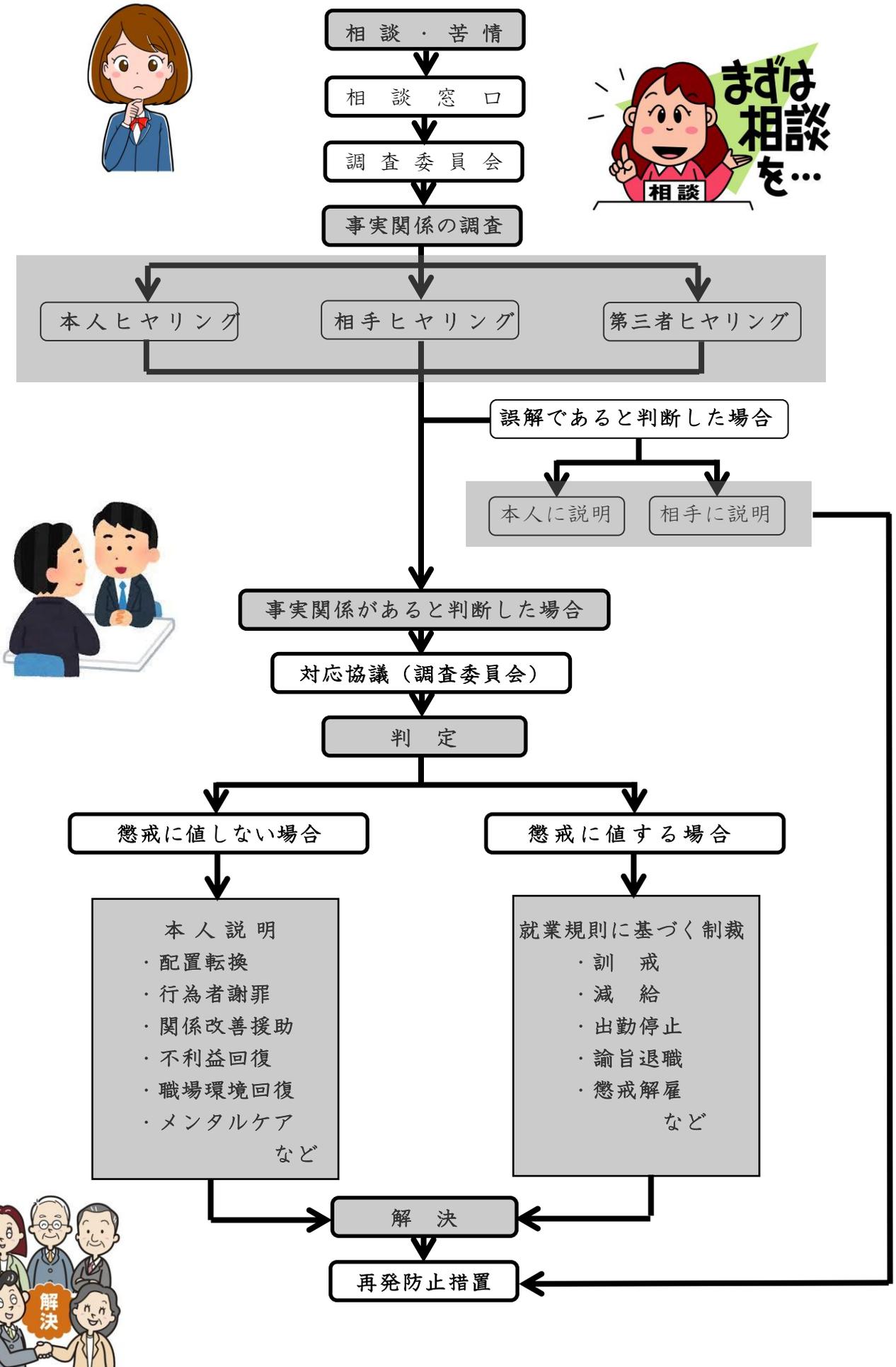
- 就業規則を改正して、ハラスメントの防止と行為に対する制裁を新たに定めます。
- 内部規定（ハラスメントの防止に関する規程）を制定し、①ハラスメントの定義、②ハラスメントの禁止行為、③相談・苦情の取り扱い、④調査委員会の設置などを定め、会社全体でハラスメントの防止に当たります。

《パワハラ具体例》



身体的な攻撃	<ul style="list-style-type: none"> ○物を投げつけられた、身体に当たった ○蹴られたり、殴られたりした ○いきなり胸ぐらをつかまれた、説教された
精神的な攻撃	<ul style="list-style-type: none"> ○同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた ○皆の前で、些細なミスを大きな声で叱責された ○必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られた
人間関係からの切り離し	<ul style="list-style-type: none"> ○理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じられた ○先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない ○根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない
過大な要求	<ul style="list-style-type: none"> ○終業間際なのに、過大な仕事を毎回押し付けられる ○一人ではできない量の仕事を押し付けられる ○達成不可能な営業ノルマを常に与えられる
過小な要求	<ul style="list-style-type: none"> ○営業職なのに、倉庫の掃除を必要以上に強要される ○事務職で採用されたのに、仕事は草むしりだけ ○他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない
個の侵害	<ul style="list-style-type: none"> ○個人所有のスマホを勝手にのぞかれる ○不在時に、机の中を勝手に物色される ○休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる

《相談・苦情への対応の流れ》



新入社員紹介

令和元年5月1日に採用されました社員を紹介します。



《氏名》	山下 栄二（やました えいじ）
《所属》	業務推進部
《生年月日》	昭和43年2月15日（51歳）
《趣味》	車いじり
《コメント》	過去の経験を生かし、1日も早く会社の戦力になるよう努力します。

編集後記

健康診断

健康には自信のあった自分でしたが、昨年12月に受診した健康診断では、思いがけない厳しい結果が下されました。

これまでは、多少の異常はあっても精密検査までは必要性のない状態であったため、多少の自覚症状は加齢のせいにして油断していたツケが回ってきました。

取り急ぎ、総合病院で精密検査をしてもらった結果、悪性の腫瘍があることが判明、さらに精密検査を進めるうちに、他の内臓にも腫瘍があることが判明しました。

2つの腫瘍とも早期発見のため摘出手術のみで、放射線治療や抗がん剤投与も必要なかったのは不幸中の幸いでしたが、それでも職場復帰まで3か月という長い月日を要しました。この間、医師や看護師の献身的な対応には心から感謝をしています。

そして、職場や家族を始めあらゆる方々に大変な迷惑をお掛けしたことが事実としてあります。

このことを踏まえ、入院中には健康であることの意義について、しっかり考える時間をいただきました。

自分が健康であることは、私という個人のための安心でなく、一緒に暮らし一緒に働く人など、自分を取り巻く全ての人への義務なんだと深く反省もしました。



会社では、今年度から定期健康診断の受診期間を長期化され、より受診しやすい環境も整えられています。また、社員は、会社の行う健康診断を受診することが義務としてあります。

私個人の反省からではありますが、社員の皆様も自分のため、家族のため、そして会社のため、健康診断は必ず受診するようお願いいたします。

