

きずな

SENBI

2024年1月

第2401号

＝令和6年（2024年）を迎えて＝

代表取締役社長 中田 義秀

皆様、新年明けましておめでとうございます。



さて、昨年5月に新型コロナウイルスが感染症法上の第5類へと移行し、コロナ禍で抑圧された生活から解き放たれたように人の流れは急増し、街の活気は一気に勢いを取り戻しています。

宮島を始め広島県の観光地においても、インバウンドの復調とG7広島開催と相まって大変な賑わいとなっており、観光業界では景気回復の兆しが顕著に表れています。

一方、会社を取り巻く環境は、物価高に加えて最低賃金の大幅値上げなど、健全経営には依然として厳しい状況であることに間違いありません。

このためにも、私たちはお客様から適正な価格で仕事が受注いただけるよう、高い技術力を裏付けとするサービスを提供するなど、一層の信頼関係を築いていく必要があります。今後も滞り無く技術力・接遇力を高め、従業員各自がキャリアハイに努められることを期待しています。

このような状況下でありながら、当社では第3四半期が過ぎた時点で売上、利益とも計画の数字を達成することができました。これも偏に皆様方のご尽力の賜物で深く感謝しております。

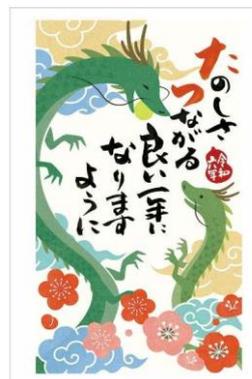
残る3か月も、経済動向に注視しながら次の第44期に繋げる結果を残すことが重要と考えていますので、引き続きの頑張りをお願いします。

また、最近世間を騒がせている「パワハラ」ですが、過去では普通に指導の範疇と思われていた叱責などの言動は、法律の改正や時代の変遷により、現在では受け手側の感じかたに趣が置かれ、殆どが「パワハラ」として捉えられている現実を受け止めておく必要があります。

パワハラなどハラスメントは、一旦発生すると会社の信用度を著しく低下させ、惹いては会社の存続に大きな影響を与えることを十分理解しておくことが肝要です。どうか皆様におかれては、ハラスメントの無い働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいただくことをお願いします。

私も、センビの代表者として、皆様にとって働き甲斐のある会社であり続けるよう誠心誠意努力して参る所存です。

以上、新年を迎え私の所見を述べさせていただきましたが、新しい年が、皆様にとってご多幸で実り多い年でありますよう心からご祈念申し上げ挨拶とさせていただきます。本年もよろしく願いいたします。



令和6年の抱負



呉営業所
所長 齋藤敦則



新年あけましておめでとうございます。
本年もみなさまにとって良い年である事を心よりお祈り申し上げます。

昨年は残念ながら、呉営業所にて大きな事故が発生しました。交通誘導業務中、昼休憩に入ったばかりの警備員に車が衝突するというものでした。

事故はいつでも、誰にでも起こる可能性があります。

呉営業所では、警備員全員に交通事故防止教室を開催し、交通事故を起こさない・交通事故に遭わない事を全員で誓いました。

本年は事故なく、体調管理にも気を付けていただき、明るく・楽しく、仕事ができることを切に願っております。

本年もよろしく願いいたします。



東山口営業所
所長 本田健一



明けまして、おめでとうございます。

私は、これまで新年のあいさつに健康管理と交通事故防止など、安全衛生面について抱負を述べてきました。

それは、会社の大切な宝である従業員、そしてそのご家族の幸せは、会社として護っていかなければならないという思いが強いからです。

私のこれまで74年の人生で、40歳で禁煙・64歳で禁酒（糖尿病になりましたがほぼ治癒）をして、私なりの健康管理に努めてきましたが、残り少ない人生、一日一日を大切に生きようと誓っています。

健全な生活は、家族の幸せにつながり、会社にとっても業務の適切な遂行に重要なポイントと考えています。

令和6年も、従業員の健康管理・安全管理を最重点として捉え、安全衛生面について積極的に取り組んでいきます。時には口うるさく感じるかもしれませんが、ご理解とご協力をお願いいたします。

令和6年が皆様にとってご健勝であることを願っています。



ハラスメント

ジャニーズ事務所によるセクシアルハラスメント、ビッグモーターズ、宝塚歌劇団や楽天イーグルス球団でのパワーハラスメント行為など、依然としてハラスメントの被害が発生しています。私たちは、この出来事を他山の石ではなく自分に置き換え、足元を今一度しっかりと見つめ直す必要があります。

本稿ではパワーハラスメント（以下「パワハラ」と記します。）の現状などについて紹介します。

パワハラの実態

厚生労働省でのパワハラ実態調査では、3人に1人が過去3年間にパワハラを受けたと回答しており、内容として最も多かったのは「精神的な攻撃」（49.9%）次いで「過大な要求」（33.3%）でした。

これは、コミュニケーション不足などにより、相手の感情や反応を汲み取りにくくなったため、つい余計なコメントを言ってしまうなど、無自覚のうちにパワハラを行うというケースも増加していることが一因としてあります。



パワハラと指導

パワハラと線引きが難しいのが指導です。

指導のつもりで行った発言が、パワハラと捉えられることは多くあります。両者を分ける重要なポイントとして挙げられるのが、業務上の必要性や相当性です。

受け手が不快に感じる内容でも、業務上の必要性や相当性が認められる場合は、パワハラに該当しないケースが多いと言われています。したがって、上司や先輩は、これらのポイントを意識しながら指導を行う必要があります。

ただし、業務上の必要性が認められても、その内容が不適切な場合は、パワハラに該当する恐れがあります。

指導は、相手の成長を促すために行われるものです。同様に注意が必要なのが指導のタイミングです。内容が的を射ていたとしても、相手の立場に配慮せず行われる指導や過去の失敗を執拗に責め続けることは、指導ではなくパワハラになる可能性が高いと言えます。

また、指導する側の態度や感情も注意が必要です。当然ながら威圧的・高圧的・否定的な指導や苛立ち、嫌悪感、嘲笑うなどに基づく指導は不適切と云えます。これらの態度や感情が、業務を進める上で必要・相当とは認められないからです。



パワハラを放置するリスク

- ◆ 職場の雰囲気が悪化
パワハラに対して必要な対策を講じないで放置すると、職場の雰囲気が悪くなり、加害者・被害者といった当事者だけでなく、職場全体で居心地が悪く感じられるようになり、最悪の場合は人材の流出にもつながります。
- ◆ 生産性の低下
パワハラのある職場では、ストレスの高まりや集中力の低下、欠勤、働く意欲の低下などを引き起こし、生産性の低下に直結します。
- ◆ 人材の維持・確保が困難
パワハラによる体調不良やメンタル不調で欠勤や休職が増加すると、当然人材不足に陥ります。そうなると、パワハラ被害者に限らず、優秀な人材まで働きやすい環境を求めて退職するなど、離職率の増加につながるリスクが大きくなります。また、パワハラが横行する企業として口コミが広がってしまうと、人材の確保も難しくなってきます。

ハラスメントについては、就業規則で「ハラスメントの防止に関する規程」を制定し、従業員が順守しなければならない事項を定めています。今一度確認してみましょう。

辰 年

令和6年は「辰年」です。

辰年は最も幸運で最も繁盛し、前例のない機会に満ちていると云われています。創造性と情熱を解き放ち、勇気と自信をもって夢を追い求める年でもあります。



《「辰」と「竜」と「龍」》

十二支の「辰」は、本来「草木の形が整った状態」を表していると言われていますが、シンボルとして「竜」「龍」があてがわれていると言われています。

「竜」は常用漢字で、「龍」は旧字体です。「竜」は「龍」の略字ですが、古字でもあります。

竜は古代中国の神話で神獣とされているので、中国では皇帝のシンボルとなっています。そのため、**竜顔＝帝王の顔**、**竜衣＝帝王の衣服**、**竜影＝帝王の姿**など帝王にまつわるものには竜が付くことが多く、最上級の意で竜を用いることもあります。



《竜にまつわる言葉》

○竜の落とし子（たつのおとしご）

およそ魚に見えず竜の姿に見えることから、この名前が付いた。

○竜の髭（りゅうのひげ）

ユリ科の多年生常緑草で、その名のとおり竜の髭に似ている。

○竜胆（りんどう）

リンドウ科の多年生植物で、秋に釣り鐘型で緑の花が咲く。干した根を生薬として用いるが、余りにも苦く胆汁のようなので、最上級の竜を冠し「竜胆」と名付けられた。

○九頭竜（くずりゅう）

日本各地に九つの頭を持つ竜の伝説があり、それにまつわる地名や神社などがある。

○鳴竜（なきりゅう）

天井に大きな竜が描かれており、真下で拍手を打つと竜が鳴いているように響く仕掛け。日光東照宮（栃木県）、相国寺（京都府）、妙見寺（長野県）などにある。

○竜の顎の珠を取る（りゅうのあぎとのたまをとる）

ある目的のため、非常な危険を冒すこと。

○竜の水を得る如し（りゅうのみずをえるごとし）

竜が水を得て昇天するように、強いものが一層勢いを得ること。類似語に「竜が雲を得る如し」、「龍に翼を得たる如し」がある。

○竜の髭を撫でる（りゅうのひげをなでる）

極めて危険なことの例え。



36協定を締結

昨年11月、本社及び各営業所で「時間外労働及び休日労働に関する協定」（一般的には「36協定」と称されています。）が、締結当事者間において協定されました。この協定（労働基準監督署へ届出し受理済）の結果、従業員の皆さんには協定の有効期間中（1年間）、時間外労働と休日労働をお願いすることが法的に可能となっています。

| 協定の有効期間 | 令和5年12月1日～令和6年11月30日（1年間） | | | |
|---------------------|---------------------------|--------------------------------------|------|-------|
| 延長することができる時間外労働の時間数 | 労働させることができる休日の日数 | 特別の事情がある場合の時間外労働（左記の時間外労働の時間数は含まれない） | | |
| 1か月 | 1年 | 1か月 | 1か月 | 1年 |
| 45時間 | 360時間 | 2日 | 70時間 | 720時間 |

技能実習の修了

令和3年1月から、当社に技能実習生として入社されていたベトナム社会主義共和国の「チャン・ティ・トゥーン」さんが、3年間の研修期間を無事終えられ、11月に帰国されました。

研修期間中は、宮島口旅客ターミナルで清掃業務の技能修得に努めていただきました。帰国後、研修の成果を発揮されることを期待しましょう。



編集後記

皆さんにとって、令和5年はどんな年でしたか？

昨年の暮れ、職場の方とこの一年で感動した出来事が話題になりましたが、自分にとっては思い当たる感動が無く、現実として漠然として令和5年を過ごしていたことに気付かされました。

過去の自分を振り返ってみると、20歳代には、将来を描く夢があり希望が満ち溢れていました。30から40歳代は、色々な職種にチャレンジする喜びと苦しみがあり、それが仕事に対する充実感として捉えることができました。また、家庭においても子供の成長に一喜一憂するなど公私とも充実感がありました。50歳代には、定年に備えての最終的な仕上げの時間としての意欲と粘り腰がありました。60歳代も、第2の人生の出発として働く意欲が強くありました。今思えば、それぞれの出来事で感動を覚える年代でした。

そこで令和6年は、令和5年の自分の生活態度を改め、年間を通じて感動に結び付ける行動を起こし、老いを感じさせない毎日を過ごしたいと考えています。

《文責 総務経理部 N.T》

