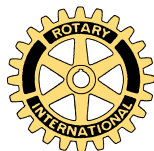


THE ROTARY CLUB OF KARIYA



Weekly



創立 1954年 3月 8日
承認 1954年 3月 30日

例会日時 毎週月曜日
12:30 ~ 13:30
例会場 刈谷市新栄町 3の26
刈谷商工会議所内
事務所 TEL <0566>22-2111
FAX <0566>25-2111
メール kariyarc@katch.ne.jp
ホームページ http://www.kariya-rotary.com
会長 杉浦文雄
幹事 神谷強
会報委員長 中川耕児

2019 ~ 2020年度 国際ロータリー マーク・ダニエル・マローニー 会長テーマ

ROTARY CONNECTS THE WORLD ロータリーは世界をつなぐ

この会報は、地球環境保全に考慮し再生紙を使用しています。

第3076回例会プログラム

[当年度=22回目；当月=4週目]

2020年（令和2年）1月27日(月)

1. 例会……………〈司会：プログラム委員会〉

- 12:28 1. チャイム
12:30 2. 点鐘……〈会長〉
3. 開会宣言
4. ロータリーソング斉唱……日も風も星も
5. 講師・ゲスト並びにビジター紹介
6. 食事

- 12:45 7. 会長挨拶並びに会長報告
8. 幹事報告
9. 出席報告
※第2四半期皆出席の発表（出席委員会）
10. 委員会報告
11. ニコニコボックス報告
12. 次週並びに次々週のプログラムの予告
(2/3) ……

クラブフォーラム（国際奉仕委員会）

講師 地区国際奉仕委員会

前委員長 鈴木 宏司 様

(半田南 RC)

(紹介者 加藤 英樹 会員)

※国際奉仕事業（タイ・アートキャンプ）報告

(2/10) ……

卓話 「三井住友銀行における
ダイバーシティの取り組みについて」

講師 株式会社三井住友銀行

人事部ダイバーシティ推進室長

高阪 亜弓 様

(紹介者 林 孝敏 会員)

2. クラブフォーラム……………〈研修情報委員会〉

13:00 卓話 「米国企業における企業文化の紹介」

講師 室殿 豊 会員

(紹介者 久米 博明 会員)

13. 謝辞

14. 点鐘 ……〈会長〉

15. 閉会宣言

13:30 16. 散会

出席

会員総数 96名 出席免除 23名
出席義務者+免除者の内例会出席者 90名
欠席 10名 出席率 88.89%
前々回（1/9）の修正出席率 100%

会長報告

- 1) RI より中村美智雄会員にマルチプルポールハリスフェロー、加藤大志朗会員にポールハリスフェローが届いています。



幹事報告

1) 本日例会終了後第8回理事会を事務局にて開催します。関係の方はよろしくお願ひします。

会長あいさつ

杉浦 文雄



本日は室殿直前副会長の卓話でございます。

今年度、職業奉仕についてのテーマで、何度も話をさせていただいておりますがロータリークラブの特徴の1つだと思ひます。

特に会員の皆様が長年の職業で得られた知識は、知的多様性にあふれております。

それを、ロータリーの奉仕活動やクラブ奉仕に活用している団体である事だと思ひます。

私自身、ロータリーに入会し、20年経ちますがいろいろな方々とお話から得られた知識は、ロータリー活動だけでなく、私の職業にも役立つことばかりでした。本当に感謝しております。

そして、今回、室殿さんに卓話をお願いいたしました。

鈴木文三郎年度の年に何度かありました、食事会の折に、いろいろなお話しをお聞きして、長年の経験からなる知的多様性があふれんばかりの方だと思ひました。

本日は、食事はあっても、お酒はないですが室殿さんよろしくお願ひします。

私の挨拶の時間も短縮しておきます。

クラブフォーラム

「米国企業における企業文化の紹介」

室殿 豊 会員



アメリカの企業文化を日本の企業との違いをベースにご紹介したいと思ひます。

私は、1997年から2003年まで6年間、豊田自動織機の製造拠点のインディアナ州の工場に勤務し、ミシガン州の工場も一時期、兼務させていただきました。

また、アメリカの会社の多くは、取締役会長がCEOで常勤、その他の取締役は社外非常勤のケースが多く、

日本の取締役体制とは異なっています。

また、時間給で働くワーカーだけが、残業手当の付く、時間管理対象者で、事務技術職も現場のTL以上もすべて裁量労働で、残業の対象でなく日本の人事制度と大きく違います。

採用はキャリア採用が多く、新卒採用は限られます。

会社への帰属意識は低く、好ましい処遇を求めて、転職を繰り返すケースが日常的です。

解雇のハードルは低く、差別的な解雇を除けば、期待を下回る理由で解雇が出来ます。

ワーカー (Non-Exempt) は職者別の同一労働、同一賃金で、賃上げはベアのみで定期昇給はなく、ボーナス制度も有りません。

アメリカの労働組合の組織率は日本より、低くなっていますが、組織化された労組の力は強く、要求が受け入れられないと長期間ストで、会社に大きなダメージをもたらします。

アメリカの日系企業はこうしたトラブルを避けるため、従業員とのコミュニケーションをしっかりとって、Union Free の体制をとる会社多くなっています。

アメリカの企業文化をまとめると、

1、Open Mind Communication

飾らず、フランクでお互いを褒めあう

2、Professional Employment

ホワイトカラーはプロ社員で時間でなく、成果で評価され、解雇基準も緩い

3、Dignity & Treatment

不公平で不条理な扱いを嫌い、公平、公正な処遇を求める

アメリカ人の特性は、『活動的、挑戦的、熱狂的』で、『国への愛、地元への愛、家族への愛』が、特に強い。

こうした、状況を踏まえ、日本の企業がグローバルで活躍して行く為には、

- ・積極的なキャリア採用
- ・年功、年次をベースとした処遇の見直し
- ・ダイバシティで、国境を越えた人材活用
- ・IT人材などのスペシャリストの活用と処遇改善
- ・挑戦的で、自己主張のできる人材の登用などが課題になると思ひます。

以上



第 8 回 理 事 会

I 会長挨拶 〈会 長〉

II 議 題

1. 2・3月のプログラム（案）について
〈クラブ奉仕委員長〉
〈プログラム委員長〉

2. 観劇家族例会について
〈クラブ奉仕委員長〉
〈フェロシップ委員長〉

3. タイ・ロブリーアートキャンプについて
〈国際奉仕委員長〉

4. その他

III 会場監督の所見