



2024-25年度 第2650地区スローガン

持続可能なロータリーに！共に学び、共に行動

Make Rotary Sustainable ! Learn together Act together

会長	池木 啓仁
副会長	中井 謙之
幹事	丸野 正徳
会報・資料委員長	杉村 喜之

第2650地区 [1961.3.28創立]

YAMATOTAKADA ROTARY CLUB

クラブHP <http://yamatotakadarc.org/> アドレス ytrotary@abelia.ocn.ne.jp地区HP <http://rid2650.gr.jp/> Facebook <https://www.facebook.com/yamatotakada.rc/>

例会日時：毎週火曜日 12時30分 例会場所：経済会館 3階大ホール

事務所：〒635-0095 大和高田市大中 106-2 経済会館 4階 TEL 0745-52-4366 FAX 0745-23-3823

第26回(通算3025回)2025年(令和7年)2月18日号

本日の例会(2月18日)

「消費者行動 広告の心理学
なぜ買いたくなる？」
社会産業心理学者 永野光朗 様

次回の例会(2月25日)

「SDGsを軸とした地域活性化」
株みなと銀行 取締役会長 服部博明 様

2月4日の例会報告

会長の時間

今日は年が明けまして、早くも2月4日であります。1月、2月、3月と申しますと、「行く」「逃げる」「去る」というように、月日のたつのも早く感じるこの頃でございますが、人生であと何回桜を見ることができるのかなど、ふと思うことがあります。寂しい話をいたしましたけれども、それでも前向きに考えなければと思う日々が続いております。

さて、「企業は人なり」、これは今も昔も変わることがない普遍的な事実であります。しかし、人と企業の関係性や働き方についての考え方は大きく変わりました。このことは、私も思うところがございます。私は24歳で入社して45年、この長い間にいろんなことがございました。他社から引っ張ってきた人を手塩にかけて育てたのに辞められてしまったこともございます。

また、利益をどう分配するかについては、私なりに人と将来への投資など、合わせて4つの種類があると考えることができます。①お金を出した人、②知恵と工夫をした人、③労働を提供した人、④将来のための投資など、従業員にとっては、どれに該当するか、あるいは理解しがたいこともあるでしょう。それは、経営者と従業員との立場の違いかもしれません。

しかし、これだけは言えると思います。人がいいないと、どれだけお金を投してもビジネスは成り立ちません。すなわち、これが現業、実態経済であります。いわゆる債券や株などに投資する個人トレーダーのようなビジネスとは根本的に異なります。武田信玄の「人は城、人は石垣、人は堀、情けは味方、仇は敵なり」、また孟子の「天の時、地の利、人の和」はいつも人間関係がいかに重要であるかを説いています。

企業にとって人はこの上ない財産でございますが、時代とともに人の考え方は変わります。数値化でき

るものであれば線引きもできますが、人にまつわる評価や関係性は絶対的な数値化は難しいものであります。それゆえ、人づくりの難しさ、その課題に逃げることなく、正面から向き合ってこそ、真の経営者と言えるかもしれません。

幹事報告

◎第8回定例理事会のご報告

1. ローターアクト会計について 承認
RI2650地区ローターアクト海外研修として2月22日(土)から2月24日(月)まで、香港へ海外研修に行っていただきます。ローターアクト会計より7万円、自己負担金6万円にて執行することをご承認いただきました。

2. 会員勧誘パンフレット作成の件 承認
脇本会員増強委員長のご尽力により、1000部印刷することになりました。

◎大和高田RCと高田ライオンズクラブとの合同ゴルフ会、ローラー会の復活について、前向きに検討することとなりました。本件につきましては、趣味の会の担当とさせていただきます。

◎本日、確定申告用の寄付金の領収証をポスティングしておりますので、ご確認ください。

◎休会のお知らせ

2月11日(火)

◎事務局の皆様、ハナカンフーズ様よりバレンタインデーということで、会員の皆様にチョコレートを頂いております。

次年度幹事報告

木原常裕次年度幹事
12月3日の第1回理事会の報告が遅くなりまして申し訳ございません。決議事項の報告をいたします。1点目、理事会において、次年度S.A.A.として堀内邦郎会員が承認されました。2点目、誕生日祝と結婚記念日祝の品を承認いただきました。3点目、当クラブホームページの管理委託業者変更を進めることを承認いただきました。また、次年度の行事並びに運営などについて協議いたしました。

ゲスト

櫛田和代様 (弁護士 卓話講師)

誕生日祝

川中教正会員(2月6日)金内雅夫会員(2月7日)

松村喜芳会員(2月7日)甲村侑男会員(2月11日)

吉岡寛人会員(2月15日)

結婚記念日祝

村島靖基会員(2月6日)廣橋健次郎会員(2月12日)

吉井英一郎会員(2月16日)

創業婚記念日祝

辻脩会員(2月5日)藤井宏典会員(2月5日)

高橋正典会員(2月11日)松村實昭会員(2月15日)

4つのテスト【言行はこれに照らしてから】

1. 真実か どうか
2. みんなに公平か
3. 好意と友情を深めるか
4. みんなのためになるか どうか

委員会報告及びその他報告

○雑誌・IT委員会

中井俊之委員長
今月号の『ロータリーの友』についてご紹介いたします。19ページにロータリーの研究会についてのレポートがございます。23ページに中川パストガバナーの講演内容が掲載されています。29ページには、10月の世界ポリオデーにおける各ロータリーの活動が写真付で紹介されています。36ページには米山記念奨学会の報告がございます。その他、災害・防災についての記事もございます。

○香芝地区情報集会

川村英亮世話人
2月25日(火)17時より卯之庵で情報集会を開催いたします。ご参加の程お願い申し上げます。

○広陵地区情報集会

白井健雄世話人
3月11日(火)17時よりヴェルデ辻甚で情報集会を開催いたします。出欠のご返事は事務局、もしくは私、白井までお願ひいたします。

ニコニコ箱

・櫛田先生、本日の卓話「ハラスメント」について、最近のハラスメント事情を勉強させていただきます。よろしくお願ひいたします。 池木啓仁会員
・櫛田和代様ようこそ当クラブへ。ハラスメントについての卓話楽しみにしております。 丸野正徳会員
・櫛田弁護士をお迎えして。 吉田 晚会員
・元気になりました。安田先生ありがとうございました。 世古千代子会員

・結婚記念日祝を頂いて。

村井善治会員 吉井英一郎会員

・誕生日＆結婚記念日祝を頂いて。川中教正会員

・ニコニコに協力。 一ノ坪英二会員

卓話「ハラスメントって」



弁護士 櫛田和代 様

現在、三大ハラスメントと言われているのは、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、カスタマーハラスメントです。厚生労働省は職場のハラスメントに対して非常に熱心に取り組んでおります。この3つは令和5年度に厚労省が実施した実態調査で多く見られたものです。パワーハラスメントが圧倒的に多く、続いてセクハラ、カスハラの順番です。カスハラは急増中とされています。

令和元年に労働施策総合推進法が改正されました。このとき、男女雇用機会均等法も制定されて、その両方でパワーハラスメントの防止対策が事業主に義務づけられました。この法律の施行は令和2年ですが、中小企業者は令和4年以降に対策してもいいという猶予期間がありました。しかし、今はもうすべての企業においてハラスメントの対策を講じる義務が生じています。

パワーハラスメントの対策は、就業規則や服務規則などに規定して、懲戒規定にも書いておかなければなりません。また、研修も行い、相談窓口を作つて人事部との連携を取つていかなければなりません。

厚労省のホームページには、パワーハラスメントの定義が掲載されています。①優越的な関係に基づいて、②業務の適正な範囲を越えて行われること、③身体的もしくは精神的な苦痛を与えること、または就業環境を害すること、この3つの要件がそろっているかどうかで判断をしていくことになります。

これらは平均的な労働者の感覚が判断基準となりますので、「幾らでも働きます」というような方は基準

となりません。

優越的な地位と聞きますと、上司が部下に怒鳴り散らすことを想像されるかもしれません、部下であっても、特殊な技能を持っている部下が上司に嫌がらせをすることも対象となります。部下が報告すべき情報を上げずに除け者にするというようなことも該当します。

業務の適正な範囲を越えて行われることというのも、結構難しいところではあります。仕事ですから、やつてもらわなくてはいけません。やりおおさないといけないことを指示するのは問題ありません。

次に、セクハラについてお話しします。職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること、これが対価型セクシャルハラスメントと呼ばれるものです。上司が部下の女性に強要し、それをしないと査定のときには減点することを匂わす、これは分かりやすいと思います。

分かりにくいのが、環境型セクシャルハラスメントです。性的言動が行われることで、職場の環境が不快なものとなつたため、労働者の能力の発揮に大きな影響が生じるというものです。パソコンの画面に女性の裸などを職場で載せているということが該当します。

厚労省のホームページには、他の事業主の雇用する労働者からのパワーハラスメントに対する取組もする必要があると書かれています。例えば下請けの社員を元請がパワーハラスメントするようなことが該当します。

こうなると、企業同士で話し合うことになります。なので、自社の従業員が外へ行って何をしているのか、されているのかにも気を配らないといけなくなつてきました。最近は女性の営業職も増えてきており、セクハラも含めて守つてあげる必要があります。

ハラスメントが起きると、社会的に厳しい目にさらされます。特に、ネット社会ですから、叩けると思ったら、みんな一斉に悪者探しをして叩く風潮があります。十分に会社を防衛するという意味でも、この重要性を認識していただければと思います。

そこまでの大事件でないと思っていても、業務上の支障は絶対にあります。要は、パフォーマンスが低下します。さぼるつもりはなくとも、ミスが多くなったりしますし、果ては辞めることにつながります。うつ病で仕事には出てこれない、でも有休を消化しても社会保険料は払わなければいけません。

あとは、多大な労力がかかります。労働基準局に相談がいきますと、あっせんがなされ、労働紛争調整委員会、さらに民事訴訟ともなると、長期間にわたつて、弁護士費用も出して対応することになります。

これらの対策で大事なことは初動です。事実確認として、被害者、加害者双方の話をよく聞くようにしてください。どうしても長年一緒に仕事をしてきた方や、また顧問弁護士には情が邪魔をする面があります。第三者委員会を作るのは大がかりなことなので、顧問弁護士に別の弁護士を紹介してもらってヒアリングしてもらうのがいいと思います。利害関係のない方に事実関係を確定していただくと、処分が重くもなく、軽くもないところに定まると思います。

ハラスメントを防止して、労働者の人権を守ることは、結局、企業の利益につながることをご理解ください。副次的な効果として、他の面でも風通しのいい職場づくりにつながったという話も調査結果で見られます。働きやすい職場を作り、会社の利益につなげていただきたいと思います。

出席報告	会員 総数	出席 義務 会員 会員 出席 数	義務 会員 出席 数	義務 会員 欠席 数	義務 会員 MU	出席 免除 会員 会員 出席 数	免除 会員 出席 数	免除 会員 MU	出席率
2月4日	89	58	49	9	1	31	21	0	89.87%
1月28日	89	58	45	13	0	31	22	1	83.95%
1月21日	89	58	51	7	1	31	22	0	92.50%

※食品ロスの削減に努めましょう。(1月28日の弁当残数は3個)