

創立：1980年(昭和55年)11月10日 事務局：460-0008  
会長：関谷 俊征 名古屋市中区栄1丁目3-3 AMMNATビル7F  
幹事：鈴木 淑久 TEL：052-211-3803  
広報委員長：鳥山 政明 FAX：052-211-2623  
例会日：毎週木曜日PM12:30～ MAIL：2760@nagoya@mizuho-rc.jp  
会場：ビルトシ名古屋 URL：http://www.mizuho-rc.jp/

2019-20年度  
名古屋瑞穂ロータリークラブ  
会長のテーマ  
「50年に向けて新たな第一歩、  
会員相互の理解を深めよう！」

2019-20年度  
国際ロータリーのテーマ  
ロータリーは世界をつなぐ  
(ROTARY CONNECTS THE WORLD)



ROTARY CLUB OF NAGOYA MIZUHO

# WEEKLY REPORT

## 第1883回例会

クラブテーマ：「熱田の杜・友愛・気品」

2019年7月11日(木) 雨 第2回

司会：鈴木実会場委員長  
斉唱：「我等の生業」  
ゲスト：地区大会実行委員(清須RC)横井晶彦さん  
地区大会実行委員(清須RC)中村 稔さん  
米山奨学生 グエンティカリンさん

### 会長挨拶

関谷俊征会長

今、大相撲名古屋場所が開催されています。年6場所が本場所戦で60年を過ぎたそうです。戦後は東京で3場所大阪で1場所4回が定着していました。戦後の新聞のスポーツ面が充実したりテレビやラジオなどのメディアの発展で国民に多くのことが伝わるようになり、本場所を増やして欲しいという話になったそうです。それまでは1月が東京で3月が大阪で東京から大阪に移動する2月に名古屋に準本場所という形で名古屋場所が開催されていました。



当時は金山体育館で冷暖房設備もなくとても寒く苦労して開催していました。当時福岡も準本場所を開催していました。福岡も病院組合の方が先頭に立ち地域を挙げて本場所にしようとしたので、昭和33年11月に本場所開催することとなりました。名古屋では中日新聞社が積極的に地域の願いを相撲協会に働きかけをし昭和32年6月～7月に本場所のテストケースを行いました。寒い準本場所から急に暑い本場所ということで寒さ対策から暑さ対策に変わりました。通路に氷の柱をおいたり休憩時間に酸素ポンペを吹きかけて清涼感を与えたり工夫していたそうです。力士の体調管理や宿舍の問題がありましたが、その時いろいろ動いてくれたのが中日新聞社で、地元の大きな企業のバックアップを取り名古屋場所を開催できることとなりました。

名古屋以外の5つの場所は日本相撲協会がやっていますが、唯一名古屋場所だけは日本相撲協会と中日新聞社の共催となっています。60年経った今もその形は続いています。

昭和40年に愛知県体育館に変わりましたが、老朽化の問題も出ており近い将来は新しい体育館での開催に変わると思いますが色々な苦労の中で今日まで続いています。

このような地域の課題を掘り起こす課題解決の取り組みは地方新聞が大事な役割じゃないかなと思っており、これからもやっていただけたらいいなと思いました。

### 地区大会PR訪問

清須RC:横井晶彦さん 中村稔さん

ただいまご紹介いただきました、2019-20年度地区大会実行委員会清須RC会長エレクトの横井と申します。本日は実行委員会の中村さんとともに今年11月に行われる地区大会のPRに参りました。マーク・D・マローニRI会長のテーマ「ロータリーは世界をつなぐ」、また国際ロータリー2760地区2019-2020年度伊藤ガバナーの活動方針であります「グローバルに考え、地域社会とつながり、ロータリーを成長させよう」に基づき多様性を持ってつながりそして成長させることができる大会にしていきたいと思っています。

今年の地区大会は11月9日と10日にホテル名古屋キャッスルにて開催致します。本日お持ちいたしました案内にもございますが1日目には昨年の蒲郡RCさんのように青少年フォーラムを開催致します。なお2日目のことを考え

餐会の終了時間を30分早めにし17時ではなく16時30分で進めていきたいと思っております。2日目には行政改革や大阪都構想を推進されました。橋下徹氏をお招きしてご講演をいただきます。

令和になって初めての地区大会になりますので平成にはなかった味を出すため清須RCの会員全員が一つになり現在計画をしているところです。皆様のご記憶に残る大会を目指し一生懸命頑張りますのでどうか一人でも多くの方のご参加をお願い申し上げます。



### 出席報告

本多誠之出席副委員長

会員70名 出席43名 (出席計算人数53名)

出席率 71.6% 7月4日は補填により95.1%

### ニコボックス

本多誠之ニコボックス副委員長

- 地区大会PR訪問させていただきます。 清須RC:横井晶彦さん 中村稔さん
- 7月31日は満92歳の誕生日です。丈夫な体に産んでくれた両親に感謝しております。 鈴木 圓三さん
- 7月16日は47回目の結婚記念日です。日曜日から旧婚旅行へ北海道へ行きます。 伊藤 豪さん
- ダイビング同好会で宮古島に行ってきました。皆様お疲れ様です。 松波 恒彦さん
- ダイビング同好会参加の皆様お疲れ様でした。松波さん北岡さん村瀬さん、エンリッチダイバー認定良かったです。 鈴木 健司さん
- ダイビング同好会9名で宮古島遠征行ってきました。楽しかったです。皆さんありがとうございました。村上さん年内にライセンスゲットしてくださいね！ 湯澤 信雄さん
- 先日野球の練習試合勝つことが出来ました。お疲れ様でした。 鈴木 淑久さん
- 先日の野球クラブ活動練習試合に勝つことが出来ました。 杉山 裕一さん
- 田村さんのお話楽しみです。勉強させていただきます。 今川 知也さん

### 委員会・同好会報告

#### RAC・IAC委員会:鈴木健司委員長

本日、ポストに熱田RAC例会の出席予定表と瑞穂高校IAC例会の出席予定表を入れさせていただきました。出席者の割り振りを載せておりますのでお願いします。欠席される場合は代理の方に出席していただきますようお願い致します。

#### 麻雀同好会:星野一郎さん

来週の例会後に第二回麻雀同好会を開催致します。あと一人参加を募集しています。よろしく願い致します。

#### 野球部会:近藤茂弘さん

明日の練習は雨天により中止です。



- ・本日7月11日(木)13:40より、第一回CA、第1回理事会をヒルトン名古屋4階「梅の間」にて行います。18:00より、第1回クラブ奉仕協議会を「ヤキニク旭」にて行います。
- ・次週7月18日(木)12:30より、第1回クラブフォーラムを東急ホテル3階「錦の間」にて行います。(持ち出し例会)
- ・次々週7月25日(木)12:30より、第2回クラブフォーラムをヒルトン名古屋4階「桜の間」にて行います。

## 卓話

特定社会保険労務士：田村喜彦さん

## テーマ：「こんなに恐いハラスメント問題」

ただ今ご紹介に預かりました、社会保険労務士の田村と申します。本日は「こんなに恐いハラスメント問題」ということでハラスメントについていくつかお話していきたいと思っております。

みなさん新聞やテレビやインターネットでこれらを取り巻く問題はよくご存知だとは思いますが。こういった怖い問題をどおやって防いでいくのか、無縁の組織にしていけばおもしろいのか、少しでもヒントになればと思っています。論点は3つのステップでお話していきます。影響の深刻度を知る、当事者の感情のメカニズムを知る、それを抑えるために何が効くのかお手元の資料に沿ってお話していきます。



及ばず影響の深刻度を知るということ、ここで出ている数字はある機関のアンケートによるものです。「職場やチームの雰囲気悪化させる。」同じ目的に向かい活動しているわけで、目的と目標の離脱と呼んでおります。「心の健康を害してしまう。」精神疾患に至るケースで、うつ病や適応障害が一般的ですが近年では病気の診断をされないまま職場を離脱してしまう事も重要な問題です。「十分に能力を発揮できなくなる。」ここが一番企業さんから相談を受ける一番の論点です。どんな状態かという1つはサボタージュです。これは言われたことしかできない。もう1つはさらに段階が進むとモラルハザード、これはやるべきことやらないできない、これは重要な事柄が外れてしまいます。

企業への影響ですと、「人材の流出になる」退職原因にハラスメントという言葉が持ち出されるケースが非常に増えてきており、ご存知のように今採用が厳しい状況であり、今の有効求人倍率は愛知県で1.97倍です。一人の求職者に2つ求人があるという計算になります。そして新しく一〜二ヶ月で掲出した求人については三倍の倍率があるそうです、この非常に厳しい採用聖戦の中で人材の流出は非常に痛いわけです。

そして「職場の生産性が低下してしまう」労働生産性という言葉をお耳にされたことはあるかと思いますが、従業員一人あたりの生み出す付加価値、これは単純に生み出す利益になりますが経常利益という事になりますが、あるいは一時間当たりの付加価値ですが、これが労働生産性になるんですが、これが著しく低下してしまうということが色々な調査の統計から見て取れます。

「企業イメージを損ねる」例えばエンドユーザーを相手にご商売されるとき、物を買いたいかわからないか？購買者心理ですがハラスメントを起こす会社とは付き合いたくないという結果が出ています。

「訴訟損害賠償の金銭的負担の発生への責任」みなさんよく報道でご覧になった事もあると思いますが、企業の不祥事、粉飾決算、虚偽の品質表示など、これがどのように表に出てくるかというと、内部通報という形で各機関に従業員から通報されるんですが、このメカニズムはハラスメントなどの待遇の著しい憎悪です。ここ数年に5年以内に起こっている企業不祥事のほとんどが内部通報からであり、きっかけはパワハラがほとんどで、それを取り巻くジャーナリストが調査をしマスメディアに持ち込まれ炎上するというのが一連のパターンです。

皆様の会社においてももしハラスメントが発生してる場合は、従業員からそういう情報が漏れてしまう明るみになってしまう、こういった恐れがあるということを認識していただきたいです。

訴訟損害賠償の金銭的負担のようですが、最近私も似たような事例を扱い幸いにして裁判に至らず解決できたポピュラーな事例を紹介いたします。企業の役員のが幹部の女性に、上に引き上げる代わりに俺の女になれと、その女性と

仲の良い女性に頼みました。これをお断りした女性は降格人事や給料を引き下げられあつてもない悪い噂広められ2人の女性は会社に居られなくなりました。結果賠償した金額は、一人あたり1300万円くらいです。二人で2500万円。この2500万円のキャッシュを取り戻すにはいくら稼がないといけないかという話ですが、最終利益率のキャッシュで残る分売上の5パーセントとしますと20倍の売り上げが必要。そうなると5億円余分に売り上げが必要という事になります。ハラスメントを数字で捉えておくことは大切だと思います。

社会的現象を直視するとありますが、全国の労働基準監督所の相談窓口、いじめや嫌がらせパワハラ相談件数が7万件以上あります。従業員人数50人くらいの会社ですと1年に一回一人の従業員が駆け込む計算になります。

法的根拠についてですが、2022年からパワハラはセクハラと同じような対策を求められます。具体的には予防と解決についてメッセージを発信する。ルールを決める。実態を把握する。教育する。周知する。相談や解決の場を設置する。再発を防止する。実はセクハラについては各企業が対策してガイドラインが義務付けられています。同様にパワハラもあと2年後に対策をしなければなりません。この中で私が一番有効だなと思うのは、トップからメッセージを発信するという事です。うちはハラスメントとは無縁の会社にします、あるいは許しませんなどのメッセージを発信すること強い意志を発することが非常に効果的だと思います。解決においては相談窓口を設置し、専門家などを入れて相談や対策や解決を施していくことが有効になるのではと思います。

ハラスメントしてしまう人のメカニズム、価値観を押し付けてしまう。私的感情を表に出してしまう。権力や地位を誇示したい、コミュニケーション能力の課題、業務作業量と所要時間や職務環境等になります。これに対して有効な方法はないのか、いくつか参考になる事例があります。トヨタ自動車人事制度として導入している考え方ですが、まず上司の人は相手とどうありたいか知るといことです。どうありたいかを知らない限り褒めることも叱ることもできないです。もう一つは人事の評価で、評価項目の中に人望という項目を入れることです。人望といういかにも抽象的ですが、例えば新入社員でしたら遅刻をしない、挨拶をする、約束は守る、言われたことはきちんとやるなどのレベルです。幹部の方であれば部下をきちんと導けるか、話を聞いてあげているか、教えてあげる人に育てられるかなどという項目になり、人望を入れることによりここに叶わない人では幹部登録しないと人望のところがフォーカスされてみなさんきちんと取り組むようになります。

ワークエンゲージメントというのは働く人の意欲や志を高めていくという意味です。そのためには一人一人が持っているもの、企業の持っているもの、一人一人が健康と成長を図っていくこと、そういったことを大事にしハラスメントを防いでいくことができるのではないのでしょうか。

ハラスメントを抑えるのには何が効くのでしょうか？アングーマネジメントという方法ですが、これは怒りの感情を抑えるセルフマネジメントの方法です。怒るではなく叱るのです。怒るのは感情で、叱るというのは目標筋道を解くということです。怒りの感情をすぐに抑えることはとても難しいことです。一番効果的なのは怒りの状態に陥った瞬間から数を数えて落ち着くことです。一般的に怒りのピークは6秒以内と言われておりますので6秒数えると良いそうです。

あとは日常的に摩擦を起こさない会話術を実践する。アサーションというもののなんですが人間関係作っていくスキルです。適切な自己表現自己主張をできない人が非常に多いのでこれがハラスメントの根本的な要因になっていると言われております。

そして最後に一言、すべての社員はその家族にとって自慢の娘や息子であったり、尊敬されるお父さんやお母さんであったりする、そんな人々を職場のハラスメントで苦しめたりすることが決してあってはいけません。そのような考え方でマネージメントに取り組んでいただけたらいいのではないのでしょうか。以上こんなに恐いハラスメント問題でした。

## 例会のご案内

■今週の行事 7月18日(木)  
第1回クラブフォーラム  
決算・予算・委員会方針

■次週の行事 7月25日(木)  
第2回クラブフォーラム  
委員会方針

■次々週卓話 8月1日(木)  
テ — マ：新会員イニシエーションスピーチ  
会員卓話：平安山 京太