



SESERAGI—MISHIMA ROTARY CLUB WEEKLY REPORT

クラブ
週報

2024～2025年度 RI会長 ステファニーA.アーチック
RIテーマ ロータリーのマジック

クラブテーマ「ロータリーの理解を深め、地域社会にロータリーのマジックを広めよう」

会長 仲原実圭 幹事 原 兄多

第1605回例会 2025. 5. 16(金)曇

司会：高村勝則君

ロータリーソング「火も風も星も」 指揮：杉山寿美子君

事務所 三島市泉町9-8 1F南
TEL.055-976-6351 FAX.055-976-6352

<http://www.sezeragi-mishima-rc.gr.jp>

せせらぎ三島ロータリークラブ

検索

例会場 呉竹

TEL.055-975-3210
毎週金曜日 第1・第3 夜間例会

会長挨拶

会長 仲原実圭君

今週の日曜日にRLIのパートⅢ最終研修が行われました。今回は宮沢友一君と新井博重君が参加していました。2名ともに研修を修了しました。これでせせらぎ三島のRLI研修終了者は14名となりました。次年度の研修会は10月からとなりますが、1期の募集人数が36名と少なくなります。現在時期研修への希望者は3名の申し出をいただいておりますが、研修希望の方は仲原までお申し出ください。

今月のロータリーの活動月間のテーマは『青少年奉仕』です。前回は青少年奉仕の種類などをご紹介しましたが、本日は活動内容などを少々取り上げてみたいと思います。

この記事は『ロータリーの友』より引用しています。



まずこちらですが、米山奨学生を経て現在米山学友会に所属しているエジプト出身のアハド君の記事です。米山奨学金を受けてよねやま親善大使も経験したそうです。彼がロータリーの世界に触れたことでどのような変化があったのでしょうか？

- ・視野が広がった
- ・自分以外の奨学生がその後どのように社会貢献をしているのかを伝えてきた
- ・留学生への支援がどのように社会に還元されているのかを伝えてきた

現在はエジプトの教育を変えていく存在になりたいとの思いで、教育改善。次世代の人材育成行い、世界平和につなげていくことを願い日々活動しているそうです。

次は、グローバル補助金を活用した財団奨学生の記事です。



グローバル補助金奨学生としてイギリスのウェストミンスター大学院で国際公衆衛生学を専攻し、現在は国際医療NGOジャパンハートカンボジアが運営する小児病棟で栄養管理マネージャーとして活躍しているそうです。



カンボジアでは医療施設が不足しています。高度な医療が必要な小児がんが日本では8割程度は助かるが、ここでは2割程度の命しか救うことが出来ていませんでした。近年は病院の設置により約半数の子供が無事に回復し、退院していくようになりました。また、カンボジアには給食を提供している病院がほとんどないそうです。国内に栄養について理解している人が少なく、栄養士もいない国なので、栄養とは何か、なぜ病院に給食が必要なのかをわかってもらうまでかなりの時間がかかるそうです。現在はカンボジアにない『栄養』の概念を軸とする活動を軌道に乗せるべく奮闘している毎日だそうです。

我々、せせらぎ三島も毎年水道設備の支援を行っていますが、世界中には様々な支援活動を日々行っている、たくさんの方が多いことを感じさせられました。

それでは次は青少年交換事業をビデオでご覧ください。



これらの資料は皆様がいっしょに見ることのできる『ロータリーの友』や地区より発信している(原幹事が毎月配信)月間リリースから引用しています。興味のある方は是非ご確認ください。

幹事報告

幹事 原兄多君

来週は休会です。
 次回(5月30日)は昼例会です
 明後日18日は地区の合同奉仕セミナーです。
 先週実施した現状把握のためのアンケートの提出をお願いします。



出 | 席 | 報 | 告 |

	出席総数	出席率	メイクアップ	修正出席率
前々回	26/41	63.41%	28/41	68.29%
今回	32/41	78.05%	会員総数	43名

欠 席 者 あなたが見えなくて残念でした。
 伊丹君、遠藤君、加藤(貴)君、小島君、成川君、服部君、道場君、吉村君、渡邊君
 (*出席免除会員の欠席者 片野君 山本君)

5月度理事・役員会報告

日時 2025年5月9日(金)13時30分~14時00分
 場所 具竹(例会場)

出席者
 (理事)仲原、岡、服部、高橋、原、遠藤、大村、山本、高村、大川(役員)小島(オブザーバー) ...クラブ懇話会より

- 議 事 録
1. 会長挨拶(仲原会長)
 2. さよなら例会について(親睦活動委員会)
 日時 6月20日(金)18時30分~
 場所 LINEにて承認を得る
 予算 後日 → 異議なし(承認)
 3. 連絡事項
 春の家族会について(親睦活動委員会)

スマイルボックス

新井博薫君:入江君、卓話ががんばってください。
 大村典央君:本日早退いたします。先日、ネットニュースで長泉町の世界一小さい公園を知ったので行って来ました。誰もいませんでした。ギネスに載ったそうなので皆さん足を運んでみてください。
 土屋和彦君:入江君、卓話ががんばってください。期待しています。
 野村諒子君:昨日、臨時議会があり、今年度の議員活動も始まりました。議会運営委員長として議会運営が信頼される議会としてスムーズに運営できるように頑張ります。よろしくお願います。

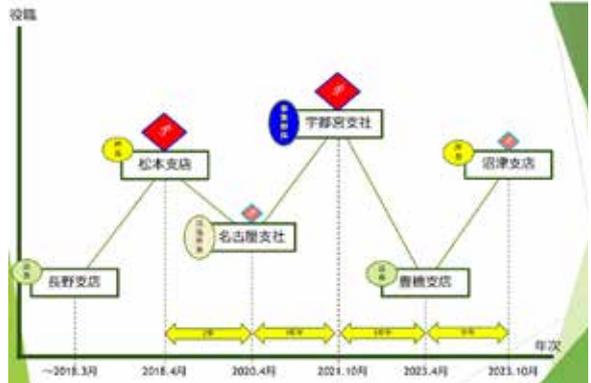
卓話 Power Harassment

入江俊介君

未然防止

なんでも「ハラスメント」とつける風潮がある。

社長業や管理者は“合ってる合ってる”でなく、常に訴えられるリスクが介在してる環境という認識をもつことが必要。



松本支店

元先輩が部下に…
 嫉妬で言うことを聞かない。
 「お願い」で最初はやるものの元先輩は請子に…
 結果のみの判断で部下として厳しく対応(叱責)
 ※この時は個人の感情は無し、業務のいる中でモフライドをへしおくる(この結果、業務だけできなく、行動を制限して逃げ道を塞ぎかけたような状態)
 営業所の空気が悪くなり、人事部へ通報がいく
 通報があったことは告知なし。個人も知らないところで裁判…

有罪

名古屋支社

元所長が部下に…
 嫉妬で言うことを聞かない。
 「お願い」で最初はやるものの元先輩は請子に…
 ※権利、強みを持つ部下に相対。話し合いを拒否。→対応できず。
 結果のみの判断で部下として厳しく対応(叱責)
 ※この時は個人の感情は無し、業務のいる中でモフライドをへしおくる(この結果、業務だけできなく、行動を制限して逃げ道を塞ぎかけたような状態)
 営業所の空気が悪くならず、人事部へ通報がいく
 通報があったことを仲間が教えてくれる。個人も知りえて裁判…

無罪

ちなみに…
 この時、私を面接した人事部長にはこんなことを言われました。

入江さんは顔がパワハラですね。

この時、面談した人事部長は3年後、部下からパワハラで訴えられ役職解職・部署移動になり、今は一般職で雑用係になっています。

「思ったことをすぐ口に出すこと。」
 「感情で会話すること。」
 「相手の成長を考えない行動」
 等の自己中心的な仕事の仕方は仕事にはならないと感じました。

先輩社員の課長が部下に…

表面上言うことを聞いてくれてたように見えた。

その課長が調子悪い際、叱責。＝ここからおかしくなる。

その課長と支社長は仲が良く、私を転勤させるべく**パワハラ**の**虚偽情報を流す**。
※この時社長の言葉を信じて、信じてくっついてた。が、課長とその仲間との関係が徐々に悪くしていき、
空気が悪くなる。支社長に直接その課長を転勤させる。

支社長のいじめが始まる。＝毎日ココソで怒鳴られる。
※私には関係とは呼ばない。「主任」呼ばわり。

支社の空気が悪くなり、支社長・事業部長共に降格転勤。

他者に公平に接し、敬意をもって接すること。これには他者を尊重する言葉を使う、サポートを示す、置かずに迎え入れるインクルーシブな環境を創出する、多様性を重んじるというは…
「ロータリーの多様性・公平さ・DEI」の行動規範」を遵守することにする。



ハラスメント

身体的・精神的な攻撃をし、他者に**害しく**不利益やダメージを与えたり、**害しく**不快にさせること。

●パワハラハラスメントの3つ定義●

①職務の**地位や権限**を利用している。
②業務の**適正な範囲を超えた指示・命令**である。
③相手に**害しい精神的苦痛**を与えたり、その**結果被害**を及ぼす行為

●セクシャルハラスメントの定義●

①**性的な内容の発言**、**相手が見がちな性的言動が対象**の性的な行動関係。

- ① 上司の命令で業務外の仕事を強要された。
- ② 上司の命令で業務外の仕事を強要された。
- ③ 上司の命令で業務外の仕事を強要された。
- ④ 上司の命令で業務外の仕事を強要された。
- ⑤ 上司の命令で業務外の仕事を強要された。
- ⑥ 上司の命令で業務外の仕事を強要された。

受け手の感じ方

侮辱・脅迫・人身・自由・名誉・信譽・社会信譽・地位・生命・健康・権利の侵害・被害の発生・被害の拡大・被害の再発・被害の再発防止・被害の再発防止

パワハラの6類型

<p>1 身体的な攻撃</p> <p>殴る、蹴りを入れるなどの暴力、脅迫</p>	<p>2 精神的な攻撃</p> <p>「バカ」「馬鹿」「無能な奴」などの侮辱・脅迫・脅迫</p>	<p>3 人間関係からの切り離し</p> <p>特定の社員を仲間外れにする・懲罰する</p>
<p>4 過大な要求</p> <p>明らかに不可能な仕事や業務を強要する</p>	<p>5 過小な要求</p> <p>能力や経験とかけ離れた軽微な低い仕事をせよ、仕事をせよとい</p>	<p>6 器物の侵害</p> <p>業務・業務用具などのプライベートに過度に立ち入り</p>

おめでとう

会員誕生日 4月27日 新井博薫君
入会記念日 3月28日 石井司人君



叱責・厳しい指導

本来、すぐさまパワハラとはならない。しかし、現在の風潮は叱責や厳しい指導もパワハラだと言いつつ傾向がある。しかもそれは若手ではなく、**中途半端に知識を持ったベテランが多い**。

現に、松本、名古屋、宇都宮での人事部への通報は全て年長的に先輩社員。法解釈を誤って認知し、良く聞かずに空気感で行動する。

「考え方・感じ方の**ズレ**は避け難い。」
をベースに置く。

その上で、自らの仲間の行動を客観的に振り替えることが必要。
end 周囲への自身の確認 ・ 事後でもアドバイスをする 言葉づくり

