



WEEKLY BULLETIN

2022. 9. 13

第 2073 回例会

Koga East
Rotary
District2820

基本的教育と識字率向上月間・ロータリーの友月間

会長 小森谷 久美 幹事 佐谷 道浩

本日の予定



絵手紙体験例会 指導「古河絵手紙の会」の皆様



ロータリーソング

それこそロータリー、古河東ロータリークラブソング

会長の時間

2022-23 年度会長 小森谷 久美



7 年連続ロータリー賞受賞おめでとうございます。須永直前会長・田口直前幹事、おめでとうございます。連続受賞を途絶えさせないように、今年度も努力してまいります。みなさまのご協力をお願いいたします。

さて、古河東公式 LINE を今年度 7 月から開始して、2 ヶ月が経過しました。現在 47 名の登録があります。古河東 RC およびゆきはな衛星クラブ会員だけでなく、他クラブのロータリアンにもご登録いただいています。

現在は、例会日直前に例会のメニュー、会場、Zoom の ID、今後の例会予定表をお知らせしています。例会終了後には週報が出ますので、公式 LINE から週報を見ることができます。そして、画面の下に常にあるのは、古河東 RC のホームページと facebook にリンクを貼っていますので、画面をワンタッチするだけで、ホームページや facebook にアクセスできるようになっています。

すでに QR コードを読み込んでお友達登

録をした方の中で、まだ返事をしたことがないという方をお願いします。登録の時は、自動的に返事を送っていて管理者はどなたが登録しているのかわからない仕組みになっています。まだ LINE に返事をしたことがないという方は、スタンプだけでもいいので、一度なにかを送ってください。お返事は管理者が見るだけで、グループ LINE のように全員に配信されるわけではありません。

まだ公式 LINE に登録していないという方、ぜひ登録をお願いします。無料です。登録方法が解らないという時は、鶴岡会員に気軽に聞いてください。

私の教室ではコロナ禍になってすぐ公式 LINE を導入しました。2 年程使ってみて、顧客管理にはとてもよい道具だなと感じています。生徒や保護者との連絡は、ほぼ 100% 公式 LINE です。古河東 RC でもさらに使い方を工夫していきたいと思います。古河東 RC の会員さんの中でも事業所で公式 LINE を活用している方もいらっしゃいます。まだ取り入れていない方は、ご自分の事業に取り入れる実験台でもよいので、みんなで古河東 RC 公式 LINE を育てていきましょう。

前回例会報告（第 2072 回）2022 年 9 月 6 日

◆ 例会場 & Zoomハイブリット例会

S A A（会場監督）



福江 眞隆 S A A

オーディオ担当



齊藤 忠 会員

ソングリーダー



板橋 孝司 会員

開会の点鐘



小森谷 久美 会長

♪ ロータリーソング ♪ 君が代、奉仕の理想、バースデイソング

お客様の紹介

◆ 米山奨学生
アラム カジ ファイズ さん



◆ ロータリー米山記念奨学金授与

セレモニー

◆ 月初めのお祝い 進行：板橋 孝司 親睦活動副委員長

〔8月生まれの方〕 鶴岡 学 会員 / 柿沼 利明 会員

〔9月生まれの方〕 福江 眞隆 会員 / 栗田 吾郎 会員



委員会報告

◆ 社会奉仕委員会 岡村 裕太 委員長



地区補助金活用事業「ゴールとエールを地域の子供たちへ」8月6日(土)・20日(土)ご協力いただきましてありがとうございました。

ただいま、出席の確認表を回覧しておりますが、次の予定は9月18日(日)の「河川敷清掃」で、三国橋付近になり

ますが、詳細は、後日お知らせいたします。なお、服装は、海岸清掃の時に着用したTシャツ➡でお願いいたします。また、終了後「やなぎや遊水亭」にてお食事の準備をいたします。参席いただける方は、出席確認の記載をお願いします。



◆ 職業奉仕委員会 齊藤 忠 委員長

古河第一高等学校からの出前卓話依頼の件、ゲストティーチャー7名、10月17日(月)です。エントリーいただける方は、10月10日(月)までにご連絡いただきますようお願いいたします。



◆ プログラム委員会 松本 幸子 委員長

本日の理事会に於いて、10月のプログラムが後記のとおり、承認されました。



◆ ゴルフ同好会より

幹事の松本竜次に代わりましてお知らせいたします。9月25日(日)アパリゾート栃木の森ゴルフコースにて、第140回同好会ゴルフコンペを開催いたします。

メーリングリストでもお知らせいたしておりますので、多くの方のお申し込みを、お待ちしております。

◆ 雑誌委員会 山腰 すい 委員長

ロータリーの友9月号、特集はバックナンバーでたどるロータリーの友70年、来年1月で創刊70周年を迎えるロータリーの友、1回目は1950年から1960年にかけて振り返っています。

特別企画として俳句コンテストがあります。



古河東RC会員の皆様にもふるって応募していただきたいと思います。当クラブでは小山幸子さんが今回も俳壇と歌壇に登場しています。この機会に是非ご指導いただけた

ら嬉しいと思ひまして連絡を取りましたら、

一つ、好きだから

一つ、自分の表現が一流の選者に認められる喜びがあるから

一つ、作ってみると違う自分に出会えて楽しいから

このようなメッセージをいただきました。

今回の選者は「プレバト」でお馴染みの夏井いつきさんです。募集期間は9月1日から来年2月23日までです。よろしくお願いいたします。

委員会報告

◆「米山記念奨学会合同セミナー出席報告」米山カウンセラー 齊藤 愛

8月28日(日)の米山記念奨学会合同セミナーにZoomで出席しました。(現地 つくば山水亭およびZoomのハイブリッド方式で開催)

当クラブ奨学生のアラムさんもZoomでのご出席でした。

米山記念奨学会事業について、その目的や意義を学び直すことから始まり、先日の米山梅吉記念館研修旅行の報告、秋入学 1.5 年の奨学生終了式、米山学友会の活動に関する学友会会長のスピーチ、2 年継続奨学生による奨学生卓話に関するプレゼンテーション、準世話クラブの活動状況等、内容盛りだくさんの濃密な 2 時間でした。

米山事業は、日本全国のロータリアンからの寄付金で成り立っており、将来母国と日本との懸け橋となって国際社会で活躍する優秀な留学生を支援することを目的としています。

そして、ただ奨学金を渡すだけでなく、その地域で学ぶ外国人留学生との交流・心の通った支援を大切にする仕組みがあります。まさに日本の地域社会と国際社会をつなぐ大切な奉仕事業です。

しかし、地区全体の寄付金額は前年度よりも辛うじて増加したようなのですが、残念ながら第 4 分区では前年度実績を割り込んでしまったそうです。新型コロナウイルスを始め、社会が大きく波打った時期にあたりますので、減少傾向が今後も継続するのかは未知数ですが、世話クラブ・準世話クラブとしての活動だけでなく、出前卓話なども通じて、日本のロータリーがこの事業を継続することに大きな意義があるという価値観をいかに共有していけるかが重要であると改めて感じました。

◆出席報告 古谷 弘之 委員長

第 2072 回例会 (9/6)		第 2070 回例会 (8/23) 前々回	
名誉会員を除く会員数	53 名	名誉会員を除く会員数	53 名
出席計算に用いた会員数	42 名	出席計算に用いた会員数	42 名
出席またはMake Up 会員数	31 名	出席またはMake Up 会員数	24 名
出席率	73. 81%	出席率	57. 14%



スマイル報告

杉岡 榮治 委員長

お名前	メッセージ
小森谷 久美 会長 佐谷 道浩 幹事	久々の例会場は、やはり良いですね。 米山奨学生アラムさん、ようこそ。 大谷さん、卓話をよろしくお願いいたします。
山崎 清司 PDG	2021-22 年度ロータリー賞の受賞が決定しました。 7 年連続は、地区一番の偉業です。 ロータリー賞は、RI 会長よりクラブに授与される最も重要な賞であり、クラブの総合力が評価されるものです。 小森谷・佐谷年度も、受賞を目指して応援しましょう。 なお、贈呈式は、10月下旬の地区大会で挙行されます。



お 名 前	メ ッ セ ー ジ
鶴岡 学 (古河東ゆきはな ロータリー衛星クラブ)	お世話になります。先日は、衛星クラブの例会にご参加いただきありがとうございました。 LINE公式アカウントのご登録がまだの方で、操作方法がわからない方がいらっしゃいましたら、鶴岡まで、お声がけください。サポートさせていただきます。 今日は、妻の誕生日、夫婦仲良く過ごせるように頑張ります。
板橋 孝司 江口 紀久江 大橋 みち子 岡村 裕太	久しぶりの会議所にての例会。大変待ち遠しく思いました。 仲間に会える楽しさは、何よりです。 本日は、大谷祥寛会員の卓話です。 よろしくお願いいたします。
柿沼 利明	大谷様、卓話楽しみです。 パワハラや育休やらで、事業主にとっても大変刺激のある世の中になりました。 ご教示の程よろしくお願いいたします。
久野 茂	久しぶりの例会、会員の皆様の笑顔に会えて“嬉しい限り”です。 楽しい例会でありますように。 過日、大利根CCにて、40名の「ゴルフコンペ」惜しいことにブービー賞を逃しました。
須永 恵子	月初めのお祝い、おめでとうございます。 須永・田口年度 2021-22年度ロータリー賞をいただくことができました。 会員の皆様のご協力のおかげです。ありがとうございました。 大谷さん、卓話よろしくお願いいたします。
高橋 采子	少しずつ秋の気配を感じられますね。 7月14日・15日、亡き夫の葬儀には、大変お世話になりました。感謝いたしております。
福江 眞隆	9月は誕生月、お祝いくださり、ありがとうございます。 板橋会員より、甘い夏の思い出をとのリクエストがありましたが、とっさのことで思い浮かびません。 大谷さん、卓話よろしくお願いいたします。
山腰 すい	久しぶりのリアル例会です。 雑誌委員会より、お話させていただきます。
石川 久 佐藤 孝子 福富 好一 三田 浩市 小林 好子 杉岡 榮治 星野 龍肇 森 敏夫 齊藤 忠 武澤 郁夫 松井 実 坂田 信夫 福田 優子 松本 幸子	アラムさんようこそ！ 大谷様、卓話楽しみです。 9月生まれの皆様、おめでとうございます。

人 数	合 計	累 計	目標額	達成率
28 名	69,000 円	289,000 円	1,800,000 円	16.06 %



報告事項

1. 9月理事会の承認事項等

- (1) 8月の会計報告
- (2) 10月のプログラム（マレットゴルフの日は、雨天休会）
- (3) この指とまれ賛助協力金
3クラブに1万円ずつ、地区に2万円
- (4) 古河市国際交流協会年会費（1万円）
- (5) 「ゴールとエールを地域の子供たちへ」サッカーゴール贈呈決算書（社会奉仕）
- (6) 絵手紙展予算書（社会奉仕） 承認
- (7) 次々々会長の指名委員会設置の件 承認（委員長は須永直前会長）
- (8) 松井会員への御礼の件
- (9) 9月18日（日）河川清掃の件（服装、昼食等）
できるだけ、昨年配布したグレーのTシャツで集合
昼食は、やなぎや遊水亭さんに各自移動
- (10) クラブTシャツ（黄色）追加作成の件
- (11) 会員弔慰金の件
- (12) 青森山形豪雨災害支援金の件（ガバナー事務所からの要請）
クラブとして5万円（2地区分で）
- (13) 古河一高での出前授業の件 10月17日（月）
- (14) 秋庭農園の収穫体験と食事 11月13日（日）



2. ロータリーの友9月号（配布）及びガバナー月信（配信）

3. 野木町へのサッカーゴール贈呈事業の記事を回覧します（茨城新聞）

4. 現況報告書への原稿のお願い。【8月22日（月）が締め切りでした!!】

5. 40周年記念事業準備会議（委員長等会議）の開催について
本日、9月6日（火）午後6時30分からホテル山水にて

6. 今後の行事等について（ご予定ください）

- (1) 河川清掃 9月18日（日） やなぎや遊水亭さんで昼食
- (2) ガバナー公式訪問 10月25日（日） 終了後の懇親会はありません。
- (3) 地区大会について 10月29日（土）・30日（日）
- (4) 秋庭農園さんでの収穫体験（サツマイモ掘り）と食事 11月13日（日）



会員卓話

「ここからはじめるハラスメント対策」 大谷 祥寛 会員

古河東RC 9月第一例会 会員卓話
ここからはじめるハラスメント対策

大谷経営労務センター
代表 大谷 祥寛
(古河東RC所属)



Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved.

卓話（大谷担当）の目的

- パワーハラスメントとは何かを知る
- 行為者の責任と、企業に求められるもの（企業の責任）を理解する
- ケーススタディを通して、ハラスメントを理解する
- パワーハラスメントを予防するためには、何が必要かを学ぶ
- まとめ

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved.

3. パワーハラスメント行為者の責任

あなたがパワーハラスメントの行為者になった場合、どんなことが起こるでしょうか。

まず、民事上の責任です。民法09条の不法行為責任に基づく損害賠償を請求される可能性があります。また、会社には民法15条の債務不履行責任（安全配慮義務違反）に基づく損害賠償を請求される可能性があります。

また、刑事事件として訴えられる可能性もあります。例えば、パワーハラスメント行為によって被害者が精神病を患った（医師の診断あり）場合、傷害罪に当たる可能性があります。その場合、15年以下の懲役、または50万円以下の罰金などが科せられる可能性があります。

裁判にならないまでも、職場内での信用や、地位を失ったり、家庭への影響、家庭の崩壊なども考えられます。管理職の方は、自分自身の言動はもちろん、あなたの部下がそのような行為をしないよう、注意や指導をすることも必要です。



Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved.

1-2. パワーハラスメントとは？（定義）

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性（※1）を背景に、業務の適正な範囲（※2）を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

※1 職場内の優位性
パワーハラスメントという言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせをさして使われる場合が多いが、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもある。「職場内での優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれる。

※2 業務の適正な範囲
業務上の必要な指示や注意、指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントにはあたらない。例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められる。職場のパワーハラスメント対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないかの、その範囲を明確にする取組を行うことによって、適正な指導をサポートするものでなければならない。

（平成24年1月「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告」より）

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved.

1-3. パワーハラスメントの行為類型

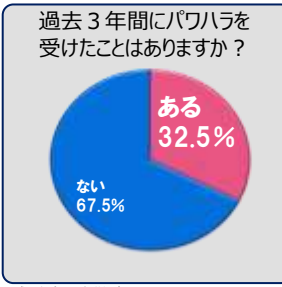
パワーハラスメントの行為類型	被害の実態（性別、年齢）
精神的苦痛（いじめ・嫌がらせ）	- いじめと自覚が会社に対して被害だと大声で言われた（男性、50歳以上） - ミスしたら頭を殴られ、罵倒される（女性、40歳代） - 社員が職務するノードに何度も侵入をせられ、能力が低いと罵られた（男性、20歳代）
身体的苦痛（身体的な苦痛）	- 多大な業務量を押し付けられ、長時間残業を強いる（男性、20歳代） - 頻りに管理職の業務であるにもかかわらず、業務量を増やす（女性、40歳代） - 絶対にできない仕事を、無理難題ならやるべきと強要された（女性、50歳代）
人間関係の悪化（職場での人間関係）	- 今まで参加していた会議から外された（男性、50歳以上） - 職場での会議の参加や飲み会などに一人だけ誘われるなど（男性、30歳以上） - 他の部下には相談や報告をしているが、自分とは業務の話し合い一切ない（女性、50歳以上）
経済的被害（経済的な被害）	- 仕事量や家庭の事情等しつづつ減られ、賃金も減らされ（女性、40歳代） - 被害者達がかりのき職長がいなくなったと責められた（女性、20歳代） - 引っ越したことを告げると、お前が女性だからと責められた（女性、20歳代）
社会的被害（社会的な被害）	- 被害に簡単に同意するよう言われた（男性、30歳代） - 一日中謝罪し、させられない日々があった（男性、20歳代） - 人前で謝罪に誘われ、希望していた事やかけ離れた業務をやらせられる（女性、50歳以上）
身体的苦痛（身体的な苦痛）	- カッタータイプで頭を切りつけられた（男性、20歳代） - 物を投げつけられたり殴られたり（男性、20歳代） - 強いと変わったところを笑って話された（女性、40歳代）

※被害の実態として、性別で分けている事例が大半であるが、性別が不明な事例も少なくない。また、年齢も20歳代、30歳代、40歳代、50歳代、60歳代と分けている。また、性別・年齢で分けている事例は、被害の実態（いじめ・嫌がらせ、身体的苦痛、人間関係の悪化、経済的被害、社会的被害）によって分けている。また、性別・年齢で分けている事例は、被害の実態（いじめ・嫌がらせ、身体的苦痛、人間関係の悪化、経済的被害、社会的被害）によって分けている。

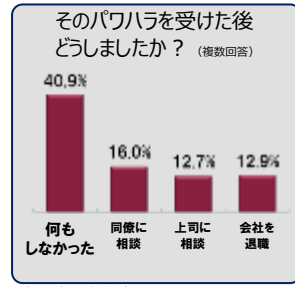
Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved.

1-4. パワーハラスメントの現状（1）

- パワーハラスメントの発生状況（パワハラを受けた経験）
- パワーハラスメントを受けて（被害者の行動）



（平成28年度 厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」従業員調査より）
「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」従業員調査より（回答：10,000人）



（平成28年度 厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」従業員調査より）
「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」従業員調査より（回答：3,250人（過去3年間にパワハラを受けたと回答した者））

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved.

1-5. パワーハラスメントの現状（2）

- 都道府県労働局に寄せられた企業と労働者の紛争に関する相談の状況



（厚生労働省「平成29年度個別労働紛争解決制度施行状況」より）

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved.

2. なぜ職場のパワーハラスメントが問題なのか？

- 社員への影響は？
 - 心身の健康を害し、休職等に至る
 - 職場環境の悪化
- 会社への影響は？
 - モラルの低下⇒生産性の低下⇒業績の悪化
 - 人材の流出
 - 訴訟による賠償⇒業績の悪化
 - 企業イメージの悪化⇒人材採用への影響
- その他
 - コンプライアンス上の問題
 - 民法、労法、就業規則違反



（平成28年度 厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」従業員調査より）
（企業調査 回答：587社）

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved.

「ここからはじめるハラスメント対策」 大谷 祥寛 会員

3. パワーハラスメント行為者の責任

あなたがパワーハラスメントの行為者になった場合、どんなことが起こるでしょうか。

まず、民事上の責任です。民法909条の不法行為責任に基づく損害賠償を請求される可能性があります。また、会社には民法15条の債務不履行責任（安全配慮義務違反）に基づく損害賠償を請求される可能性があります。

また、刑事事件として訴えられる可能性もあります。例えば、パワーハラスメント行為によって被害者が精神病を患った（医師の診断あり）場合、傷害罪に当たる可能性があります。その場合、15年以下の懲役、または50万円以下の罰金などが科せられる可能性があります。

裁判にならないまでも、職場内での信用や、地位を失ったり、家庭への影響、家庭の崩壊なども考えられます。管理職の方は、自分自身の言動はもちろん、あなたの部下がそのような行為をしないよう、注意や指導をすることも必要です。



Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved

4-2. 職場のパワーハラスメントについて考える

以下の事例を読んで、考えてください。

- ✓ どの部分がパワーハラスメントになる可能性があるか
- ✓ なぜ、この上司はそのような対応をするのか

上司：おい！多々良！早く来い！納期の件で佐藤商事の部長よりクレームだ！！

多々良：本当ですか？

上司：俺は、何も聞いてないぞ！納期はどういう話になっていたんだ！

納期は、基本の「き」だろ！部長はペナルティを要求しているぞ！

多々良：先方の担当者には確認を取って、了解いただいて・・・

上司：じゃあ、なんでクレームが来るんだ！！子供みたいに言い訳するんじゃない！

なんで納期がズレると分かった時点で報告・相談しなかった！

うちの信頼を損なうような大問題になったらどうするつもりだ！

お前に任せた仕事だとしても、自分だけで判断して進めるのは100年早い！

半人前のくせして思いがたって自分を過信するな！

まずは、先方に謝罪に行ききちんとお詫言ひて来い！

最初から言い訳なんかするんじゃないぞ、早く行け！

(厚生労働省 あかいる職場応援団HP「動画で学ぶ」より)

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved

4-4. 職場のパワーハラスメントについて考える

- 以下のものはパワーハラスメントに該当するでしょうか。
- パワーハラスメントに該当すると思うものを選び、その理由を隣の人と一緒に議論してみてください。

1. 指導するために個室に呼び、間違った対応を指摘し指導した。
2. 職場の同僚の誰に挨拶をしても無視され、社員旅行参加を拒絶された。
3. 先輩から、私用の買い物や、車の送り迎えを無理強いされた。
4. 上司が、部下の失敗に対して、「この役立たず、いらないんだよ」と職場のメンバーに聞こえるような大声で叱責し、その後、何度も同様な叱責が続いた。
5. 目標を達成できない社員を長時間正座させ、定規で頭を叩きながら説教をした。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved

5-1. 職場のパワーハラスメントを予防するためには（1）

- なぜパワーハラスメントが起きてしまうのか

- ✓ 「しごく」ことで人が動く（業績が上がる、生産性が高まる）という誤解
- ✓ 感情のヒートアップ コントロールのきかない否定的感情

- 職場環境

- ✓ 上司と部下のコミュニケーションが少ない
- ✓ 正社員と正社員以外の様々な立場の従業員が一緒に働いている
- ✓ 残業が多い・休みが取りにくい
- ✓ 失敗が許されない、失敗への許容度が低い

➢ 競争の激化、業務の多忙化、業績不振など職場環境の変化
⇒職場コミュニケーションの希薄化

➢ 雇用形態の多様化、意識の変化
⇒お互いを尊重しあう意識の欠如、異質なものの排除

➢ 古い職場の体質や倫理観の欠如
⇒指導・教育に名を借りたいじめ、集団的な職場いじめ

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved

4-1. あなたは大丈夫ですか？

- ✓ 問題がある企画書について、書類を投げつけて修正を命じる
- ✓ 明らかに納期に間に合わないとかかっていて、資料の作成を命じる
- ✓ 部下を叱責しながら、近くにあった物差しで頭を叩く
- ✓ 能力に見合わない程度の低い業務を継続的に命じる
- ✓ 「説明しても分からないだろう」と、一人だけ打ち合わせから外す
- ✓ 「俺の若いころは、もっと厳しかったんだ。それに比べ、今の若い者は、甘やかされている」と日ごろから言う
- ✓ 仕事が終わって帰ろうとする部下に、「俺が残っているのに先に帰るのか」と言う
- ✓ 個人的な趣味・嗜好について必要以上に聞く
- ✓ 顧客からの苦情について、部下の説明を疑い、結果的には部下には責任がなかったにも関わらず、「疑われるのはお前の日ごろの態度が悪いからだ」と謝ろうとしない
- ✓ 特定の部下だけを、何度も同僚の前で叱責する
- ✓ やる気を引き出そうとの意図で「意欲がないなら会社を辞めるべき」とのメールを本人に送るとともに、職場の同僚もccに入れて送信する
- ✓ 特定の同僚を仲間外れにする

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved

4-3. パワーハラスメントと業務指導

- 職場の業務を円滑に進めるために、管理職に一定の権限が与えられています。

- 業務上必要な指示や注意・指導などもその一つです。厳しい指導であっても、「業務上の適正な範囲」と認められる限り、パワーハラスメントには当たりません。

例えば、

- ✓ 取引先のアポイント時間を間違えて部下が遅刻したときに、同行した上司が、「何やってんだ！」と叱った。

→それだけではパワーハラスメントとは言えません。

しかし、

- ✓ さらに「だからおまえとは仕事をしたくないんだ！」「噂どおり役立たずだな！」「仕事しなくていいから帰って寝てろ！」などと言う。
- ✓ それが日常的に繰り返される。

→パワーハラスメント行為となりえます。

業務指導は必要です。パワーハラスメントの正しい知識を持ち、萎縮することなく、自信を持って温かく業務指導を行いましょう。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved

4-4. 職場のパワーハラスメントについて考える（回答 2）

- 正解と解説：

4. 上司が、部下の失敗に対して、「この役立たず、いらないんだよ」と職場のメンバーに聞こえるような大声で叱責し、その後、何度も同様な叱責が続いた。

該当

暴言を周囲の人にも聞こえるように繰り返し行うことはパワーハラスメントに該当します。

5. 目標を達成できない社員を長時間正座させ、定規で頭を叩きながら説教をした。

該当

長時間正座させることや定規で頭を叩くことはパワーハラスメントに該当します。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved

5-2. 職場のパワーハラスメントを予防するためには（2）

- パワーハラスメントについての十分な理解

- パワーハラスメントにならないためのコミュニケーション

円滑な職場コミュニケーションの醸成・業務上の指示や指導・教育の適切な方法の理解

- ✓ 叱る対象は？
- ✓ 自分の感情に気付く。怒り、怖れ、悲しみ、焦り、妬み
- ✓ 攻撃でなく「自分の要望を伝える」
- ✓ 相手を見て接し方を工夫する。
- ✓ 不要な誤解を招かない。

- お互いの尊重、理解

- 自らの行為がパワーハラスメントとなっていないか注意

- 隠れたパワーハラスメントがないか、周囲のメンバーの変化に注意

- パワーハラスメントを起こさせない、職場環境づくりの役割理解（管理職）

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved

会員卓話

「ここからはじめるハラスメント対策」 大谷 祥寛 会員

6. 「動機善なりや、私心なかりしか」

これは京セラ創業者稲盛和夫氏の発言であり、何かをするときに、私利私欲からではなく、正しい動機から出ていることなのか、常に自分でチェックすることが大切であるということです。問題社員対応も同様です。「あいつはおかしい」「空気をよまない」「どうしようもない奴だ」「関わらないようにしましょう」だけでは問題は解決できません。雇ってしまったのは会社です。雇ってしまった以上はできるだけ指導や研修を通じてチャンスを与える必要があります。

会社は生き物ではありませんが、社員対応において会社としての在り方が重要になります。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved

7. 最後に

- ハラスメントは近年どこにでも起こりうる事案です。
- 従業員への関わりを客観的に認識していただき、経営者の在り方がいま問われています。
- 企業風土の改善とトップメッセージを出し、自ら変わる決意と行動がハラスメントの発生を防ぎ、再発防止のきっかけとなります。
- ハラスメントの予防に関連し、一番大切なことは、トップの在り方と社員への思いやりが伝わる関係性をつくること。

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved

今後の予定

2022-23 年度 ジェニファー・ジョーンズ 国際ロータリー(RI)会長 テーマ「IMAGINE ROTARY」

2022-23 年度 古河東 RC 小森谷久美 会長 クラブスローガン「強き絆で友と歩もう奉仕の道を」

大野治夫 第2820地区ガバナー スローガン「Enjoy life ～人生を楽しむ～」

地区行事等

9/18(日) [予備日9/25]	海岸河川清掃	[登録開始] 午前9:30 [開会セレモニー] 午前9:50 [清掃開始] 午前10:00 [終了解散] 午前11:30 [場所] 古河市 渡良瀬川河川敷 三国橋南側
10/18(火)	第4分区ガバナー補佐訪問	古河商工会議所3F
10/25(火)	ガバナー公式訪問	ホテル山水
10/29(土)・30(日)	地区大会	ノバホール ホテル日航つくば
		
11/5(土)・6(日)	古河よかんべまつり	古河公方公園(古河総合公園)
11/13(日)	移動例会 収穫体験(サツマイモ掘り)	秋庭農園



今後の予定

日程	会場	内 容
第 2074 回例会 9 月 20 日(火) → 18 日(日)	河川清掃	河川清掃〔登録開始〕午前 9:30 古河市 渡良瀬川河川敷 三国橋南側
第 2075 回例会 9 月 27 日(火)	古河商工会議所 3 F	会員卓話 増田恵美会員によるイニシエーションスピーチ お弁当：喜楽飯店
第 2076 回 10 月 4 日(火)	古河商工会議所 3 F	月初めのお祝い 10 月生まれの会員 「現況報告書」について 卓話者 山崎 清司 パストガバナー 「40 周年記念事業」について 卓話者 桑原 正信 第 21 代会長 森 敏夫 第 31 代会長 お弁当：ホテル山水
第 2077 回 10 月 11 日(火)	リバーフィールド 古河	マレットゴルフ大会 ※雨天の場合は中止、休会となります。 お弁当：お食事処静
第 2078 回 10 月 18 日(火)	古河商工会議所 3 F	クラブ協議会 第 4 分区小林正男ガバナー補佐訪問 「ガバナー公式訪問に備えて」 お弁当：やなぎや遊水亭
第 2079 回 10 月 25 日(火)	ホテル山水	『大野治夫ガバナー』公式訪問 お弁当：ホテル山水
第 2080 回 10 月 29 日(土) 30 日(日)	ノバホール ホテル日航つくば	国際ロータリー 第 2820 地区 地区大会

例会を欠席する時は、前日までに、以下のいずれかへご連絡ください。

 [欠席連絡専用メールアドレス]
kogaeastabsence@gmail.com

 [古河東ロータリークラブ公式LINE]
<https://lin.ee/MLsHDMf>



 週報原稿の送付先は、松井 実 [e-mail] m5.matsui@nifty.com

創立：1982 年（昭和 57 年 7 月 6 日）URL：http://www.kogaeast.jp 週報他、例会等の詳細情報はホームページをご覧ください。

例会日時：火曜日（12:30～13:30）例会場：古河商工会議所 3F（古河市鴻巣 1189-4 電話：0280-48-6000 FAX：0280-48-6006）

文責：古河東ロータリークラブ会報 IT 委員会〔松井・大谷・齊藤（愛）〕