



会 長 函 師 義 孝  
 副 会 長 石 田 喜 克  
 幹 事 山 口 順 一  
 例 会 日 毎 週 木 曜 日 12:30~  
 例 会 場 ホ テ ル 泉 屋 2F  
 事 務 所 宮 崎 県 児 湯 郡 高 鍋 町 大 字 北 高 鍋 1368-4  
 ホ テ ル 泉 屋 内 TEL/FAX 0983-21-1636

第 1783 回 平成 25 年 4 月 18 日 プログラム

- |               |            |
|---------------|------------|
| 1. 点 鐘        | 7. BOX披露   |
| 2. ロータリーソング   | 8. 各委員会報告  |
| それこそロータリー     | 9. 会員卓話    |
| 3. ビジター・ゲスト紹介 | 10. 次週例会案内 |
| 4. 会長の時間      | 11. 点 鐘    |
| 5. 幹事報告       |            |
| 6. 出席報告       |            |

2730 地区ガバナー 山下 皓三

中部分区ガバナー補佐 池田 豊繁

2730 地区テーマ

夢・誇り・挑戦 (素晴らしいロータリーの再生)

高鍋ロータリークラブテーマ

「絆」 原点を見つめて一思いやりの心で

4 月の月間テーマ

ロータリーの雑誌月間

本日の例会案内

- \*会員卓話—岡島達雄君
- \*100 万ドル

次週例会案内; 4 月 25 日 (1784 回)

- \*早朝例会 レストランおぐら 6:30
- \*ロータリー公園清掃

第 1782 回 例会内容

■会長の時間

会長 函師義孝君

皆さんこんにちは。  
 一週間のご無沙汰でございます。

本日は、ロータリーの友の「私が考える平和」の中で、私の心に残った文章がありましたので内容を抜粋して話させていただきます。

「田中作次国際ロータリー会長は、今年度のテーマを「奉仕を通じて平和を」と決められました。今回「平和とはどのようなものであるか」という内容の原稿依頼があり、「原点に返れ!」と辞書をひいてみました。

平和とは「戦争がなく、世の中が穏やかなこと」とありました。日本は今から約 70 年前、戦争をしていました。

当時小学生だった私は、大変な恐怖の日々を送っていました。近くに軍需工場があり、アメリカ軍の攻撃の的となっていたのです。爆弾が落とされ多くの方が亡くなりました。そして、広島と長崎に原子爆弾が落とされ 1945 年 8 月 15 日終戦となりました。日本は世界で唯一の被爆国となり「もう、二度と戦争はしない」という大きな反省だけが国民の心に残りました。

戦後憲法が制定され、①国民主権、②基本的人権の尊



重 ③平和主義が 3 本柱として打ち出されました。それから六十余年、国民の努力から日本は世界でも有数の平和国家として立ち直る事ができました。痛ましい戦争を体験した者にとって、今日の平穏無事な毎日がいかに平和で幸せか。あらためて平和とは「戦争が無いこと。人々が笑顔で暮らせること」それに尽きると思います。

今後われわれロータリアンに出来ることは何か?

それは日々奉仕の精神を持って世界を見つめていくことではないでしょうか

今日もロータリーを楽しんで下さい。

■幹事報告

幹事 山口順一君

<文書案内>

\*地区増強セミナーのご案内

日時 平成 25 年 5 月 12 日  
 11:00~16:00

場所 都城メインホテル  
 登録料 2,000 円 (昼食等)



■出席報告

出席委員 向山健一君

出席状況

会 員 数	50 名
出席 会 員 数	39 名
ホ ー ム 出席率	81.25%
前々回修正出席率	85.42%



## ■BOX披露

親睦活動委員 緒方郁男君

<ニコニコ・財団・米山BOX>



図師義孝君 金丸憲史様をお迎えて。宜しくお願ひします。  
桑野倫夫君 先週は結婚記念のお花ありがとうございました。遅くなりましたがお礼まで。  
坂田師通君 兄の長女と長男が結婚しました。

藤本範行君 宮崎西 RC より金丸憲史様をお迎えて。金丸様の卓話を楽しみにしています。  
木村貞夫君 二人目の孫が4月10日誕生しました。男の子で名前は和暉(かずき)です。うれしいです。

### ☆外部卓話—職場におけるパワーハラスメントについて

社会保険労務士法人 金丸労務管理事務所

金丸 憲史 様 (宮崎西 RC)

#### 1. 宮崎労働局相談内容

(平成23年度) から解雇、いじめ・嫌がらせ、退職、労働条件の引き下げ、退職勧奨 (あっせん申請の内訳では)

いじめ・嫌がらせ (26.7%)、退職 (19.1%)、解雇 (15.2%)、退職勧奨 (11.4%)、雇止め (8.6%) —労働契約の終了  
メンタルヘルス/精神障害による労災請求—過労自殺 (業務負荷による心理的負荷と業務以外の心理的負荷+個体側要因/安全配慮義務(職場環境配慮義務)違反の民事損害賠償など

#### 2. 職場のパワハラとは

・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を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為をいう。

優位性とは、上司から部下に行われる者だけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われる者も含まれる。

Q1. パワハラは職場にどんな損失をもたらすと思いますか?

パワハラを受けてだけでなく、周りの人、これを行った人、企業(職場)にとっても損失が大きい

Q2. パワハラ対策は経営上重要な課題だと思いますか?

とても重要である、やや重要である

Q3. パワハラが起きたときに対応が困難と感じることがありますか?

パワハラと業務上の指導との線引きが難しい事実確認が難しい

Q4. 職場でパワハラ問題を取り上げる場合に、どんなことに留意する必要があると思いますか?

管理者が弱腰にならない。上司と部下とのコミュニケーションが取れなくなる。権利ばかり主張する者が増える。若手をきちんと教育できなくなる。

#### 3. どんな行為が職場のパワハラ?

・毎朝、挨拶しても無視される。回覧物が自分だけ回ってこない。机の引き出しを荒らされていた。ノルマの未達成を厳しく指導した。上司にネクタイを引っ張られた。隣の部署からいつも怒鳴り声がある。

- (1) 暴行、傷害 (身体的な攻撃)  
業務の遂行に関係するものでも、「業務の適正な範囲」に含まれません
- (2) 脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言 (精神的な攻撃) —多い
- (3) 隔離、仲間外し、無視 (人間関係からの切り離し)  
—上司だけでなく、同僚間も  
2、3は原則として「業務の適正な範囲」を超えると考えられます
- (4) 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害 (過大な要求)
- (5) 業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる事や仕事を与えないこと (過小な要求)
- (6) 私的なことに過度に立ち入ること (個の侵害) —顔つき、髪型、化粧、体型、性格、服装  
4~6は、何が「業務の適正な範囲」を超えるかは、業種や企業文化の影響を受け、具体的な判断も行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによって左右されます

#### 4. パワハラを予防するために

- (1) トップのイメージ 組織のトップが職場のパワハラをなくすべきであることを明確に示す。
- (2) ルールを決める 就業規則に関係規定(制裁を含)を設ける、予防・解決についての方針を作成する。
- (3) 実態を把握する 従業員へのアンケートを実施。
- (4) 教育する パワハラ防止に向けた研修を実施。
- (5) 周知する 組織の方針や取り組みについて周知、啓発する

#### 5. パワハラを解決するために

- (1) 相談や解決の場を設置する  
企業の内外に相談窓口を設置する。職場での対応責任者を定める。外部の専門家と連携する。
- (2) 再発を防止する  
行為者に対する再発防止研修等を行う。

#### 6. 結びに 職場のパワハラを放置すると

#### 5月の例会案内

- 5/2 特別休会
- 5/9 月初めのセレモニー・米山ランチ  
クラブ協議会 (年間報告) ・理事会
- 5/16 クラブ協議会 (年間報告) ・血圧測定
- 5/23 明倫賞授与式・プログラム委員会
- 5/30 地区協議会報告・100万ドル