



ROTARY CLUB OF

NARA - WEST

DISTRICT WEEKLY BULLETIN
2650 No. 2497 2024. 1. 25

創立 1969年(昭和44年)12月13日
例会日 毎週木曜日18:00より
事務所 〒630-8001 奈良市法華寺町254番地
例会場 奈良ロイヤルホテル内
TEL 0742-34-1131 FAX 0742-30-2000

2023~2024年度
国際ロータリーのテーマ

2023~2024年度
地区のスローガン



世界に希望を生み出そう

「個性、基本、求心力」



2023-24年度 内輪会トロフィー

国際ロータリー会長
ゴードン R. マッキナリー

RI第2650地区ガバナー
中野 博美

会長	中西 吉日出	副会長	有馬 康明	会長エレクト	佐川 寛一	直前会長	渡邊 巖	幹事	笹本 麻琴
会計	福川 益則	会場監督	野阪 幸男	理事	井上 直治	理事	谷垣 嘉輝	理事	川野 隆祐
理事	松中 隆	会報委員長	岡崎 義幸						

今月は 職業奉仕 月間です

第18回(2497回)例会プログラム令和6年1月25日(木)

1. 開会宣言 点鐘
2. ソング 「我等の生業」
3. 来訪者紹介・出席報告
4. 会長の時間・理事会報告
5. ニコニコ報告
6. 委員会報告・幹事報告
7. 職業奉仕功労賞表彰
8. 閉会宣言・点鐘

第17回 (2496回) 例会報告 2024. 1. 18

ソング
「君が代」「奉仕の理想」

来訪者紹介

中垣 長様 あきつ社会保険労務士事務所代表
植村 英樹様 三井住友海上火災保険(株)奈良支店支社長
橋本 健太郎様 三井住友海上エージェンシーサービス(株)奈良支店支社長
糸田 博文様 三井住友海上エージェンシーサービス(株)斑鳩支店部長

出席報告

	会員数	出席計算 免除会員数	出席会員数	欠席者数	出席率
通算 2496 回	36	3/7	21/29	8	75.0%
通算2494回修正	41	6/8	31/33	2	94.9%

会長の時間 (中西会長)

昨年11月にお話させていただきました奈良市の環境行政クリーンセンターについて、前回は、公害調停についてお話させていただきました。

公害調停は、平成17年12月26日 公害調停申請の参加申立人3,524人と、ごみ焼却施設の移転・建設を早期に実現することで、調印され、調停条項には、300m以内に学校や病院がなく、環境への影響、周辺住民との共存、ごみの収集効率などを考慮し、適地を選定し、移転建設の市民会議の設置も義務づけられ、移転建設計画策定委員会が設置されております。

また、市の財政状況を考慮すると、経費や時間的には、現地建替えが、考えられますが、現在の左京地区に新クリーンセンターを建設するには、先の公害調停の変更が必要になってまいります。

公害調停は、和解契約としての効力を有しており、解除を含めた変更には、全ての申請人3,524人、全員との合意が必要とされており、今も左京地区では現地建て替えには反対の声が根強くある中で、申請人全員との合意による変更は非常に難しいと市側は判断しております。

移転建設計画策定委員会からは、平成23年3月に東部地区2ヶ所を移転候補地に決定しましたが、東部地区の住民は話し合いに応じず、平成29年7月に仲川市長は、地元合意が得られないとして、東部地区への移転建設を断念し、現工場周辺住民と意見交換を行い、市は現地建替えも検討されたと聞いておりますが、先ほど申し上げたとおり、調停条項の変更が必要なことから断念し、30年2月に、大和郡山市や生駒市などの近隣市町との広域化に向けた勉強会に参加をし、近隣市町との広域化に舵をきり、近隣市町との広域化を進めるため、令和元年12月に人口重心、法的規制、アクセス性、周辺の住居等の状況など慎重に検討された結果、令和元年12月に大和郡山市との境である奈良市側の七条地区を候補地とすることを議会で表明されました。

しかし令和2年8月には、現施設の更新スケジュールなどが合わないとして生駒市と平群町が広域化から離脱し、令和3年9月には周辺住民からの脱退を主旨とした要望書が大和郡山市長宛てに提出されたことを受け、大和郡山市

会長の時間(続き)

が脱退され、斑鳩町との広域化となりました。しかし、昨年8月、施設規模や費用負担など、具体的な負担額が示されない以上、町民の納得を得るのが難しいとして、斑鳩町も離脱を表明し、奈良市の単独での計画となりました。

施設の共同化・広域化は、人口減少時代になり国や県の方針にも示され、奈良県からは奈良モデルとして、市町村間の調整、また技術支援、そして補助金等を通しての財政支援を制度化しております。

財政支援としては、調査検討段階と、それから施設の整備段階において、それぞれ補助金が、調査検討段階に対する補助については、市町村負担額の2分の1、そして、施設整備段階の補助については、起債償還額から地方交付税を差し引いた額の4分の1補助することとしており、県内の市町村にあっては、財政状況を考えると非常にメリットのある手法として、議会としても公害調停はありますが、広域化は良い選択肢と考えておりました。

しかし、単独での建設となり、まずは、周辺や地元理解を得ることが市、行政に求められております。しかし、地元の都跡地区や大和郡山市からも、建設反対の請願が議会に提出されており、又周辺地域からも反対の意思も届いており、地元理解等、合意は難航しております。しかし昨年末には、県の養護学校の移転が決まり、公害調停条項の300m以内にある学校がクリアできることになりましたが、果たしてどうでしょうか。

クリーンセンターの移転建設について、私の経験も踏まえて、いろいろお伝えいたしました。まだまだ課題があります。また次の機会に、今後も、市政に関する情報を皆様方にお伝えしていきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。以上、会長の時間といたします。

理事会報告

報告事項

1. 25日は職業表彰です、対象者は4名。
2. 新入会の希望がありました。小原壮一様です。
3. 卓話については、2月1日は地区よりRLI委員会 杵村様がお越しになります。(RLIの役割 元気な強いクラブを創ろう)です。
4. 義援金の件、ハワイマウイ島へ送金が指定されて、クレジットカードVISA、Master、AMEXいずれも受付てくれず、PayPal決済アカウントを使用しても送金できなかった為、能登半島地震の義援金に使うように、会員の皆様の承認を取る。

審議事項

1. 事務所で使用しているスマホの調子が非常に悪い為に、(通話中に音声途切れる事が頻発)新しいスマホに変更する、現在契約中の(株)タフ様に見積を取り、現在より月額が3,000円程度安くなり機種も新くなるプランを提案頂き審議しました、相見積もりが必要という事で保留になりました。
2. 退会届の件、年末に5名退会届が提出されました、5名の退会は受理せざるを得ないので受理、後任の理事、委員長の選任をする。
この問題を、皆で話し合う例会を設ける事になりました、日程等は未定です。

ニコニコ報告

中西吉日出会長

中垣様、本日のハラスメントの卓話、よろしくお祈りします。

三木武彦P会長、松中隆会員

岡崎会員、松中会員が所属するスキーチーム「スノーラバー」が今年も奈良県冬季スキー大会クラブ対抗戦で12連勝(通算18勝)、おめでとうございます。ニコニコ

有馬康明P会長、渡邊巖P会長、植野洋志P会長、谷垣義輝会員、下村由加里会員、寺田信弘会員、岡崎義幸会員、丸山佳映会員

相澤さん、小松さんラオスでポリオ撲滅活動をありがとう。頑張ってるね。
アキツ社会保険労務士法人事務所の中垣様、本日の卓話よろしくお祈りします。楽しみにしております。

東山光秀会員

12月には還暦のお祝いをしていただきありがとうございました。先週は霊山寺にて新年会が難うございました。

幹事報告 (笹本幹事)

例会変更情報は表の掲示板に掲示してあります。奈良新聞様より正月特別号の広告掲載の御礼が届いております。

会員の誕生祝



■1月生まれ■

竹田 知弘会員	1月10日生まれ
川崎 祥記会員	1月27日生まれ
笹本 麻琴会員	1月29日生まれ
有馬 康明会員	1月31日生まれ

皆様おめでとうございます

会員夫人の誕生祝

■1月生まれ■

松川信夫P会長夫人	和子様	1月21日生
野阪幸男会員夫人	映子様	1月25日生

皆様おめでとうございます

卓話

「ハラスメント対策について ～ハラスメントをなくして明るい職場を作ろう～」

あきつ社会保険労務士事務所 社会保険労務士 中垣 長様



ハラスメントって何？→簡単に言えば、いろいろな場面での「嫌がらせや、いじめ」のことを言います。注意をすると「パワハラ」と言われ、注意しないと「教えてもらえなかった」と言われ、それじゃどうすればよいのかと悩むことがあるのではないのでしょうか？でも、注意をしないと仕事ミスは無くならないばかりか、指導しない管理者の管理責任が問われてしまいます。必要なことを必要な場合いで！普段からコミュニケーションを十分にとることが大切です。

…と言っても一昔前のように職場の親睦旅行や飲み会など職場を離れてじっくりとコミュニケーションを取る機会は少なくなっていました。ワークライフバランス重視のZ世代とコミュニケーションを深めていく事は容易ではありませんね。

そんな中、厚生労働省が平成28年に実施した「職場のパワーハラスメント実態調査」によると、過去3年間にパワハラを受けたことがあると回答した人が3割を超えており、そのうち4割を超える人が誰にも相談することなく、「何もしなかった」と回答しています。ハラスメントを受けたのに相談できない実態が浮き彫りになっています。このような状況を改善すべく、令和4年4月1日からパワハラ防止措置が中小企業にも義務化されました。

義務化に伴い、職場における「パワーハラスメントの定義」が以下の①～③の要素をすべて満たす行為と定義されています。

- ①優越的な関係を背景とした言動
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しないことになっています。

また、パワーハラスメントの類型も厚生労働省が次の6つに分類して示しています。

- ①身体的な攻撃
- ②精神的な攻撃
- ③人間関係からの切り離し
- ④過大な要求
- ⑤過小な要求
- ⑥個の侵害

パワハラの定義で示されているように、「優越的な関係を背景とした言動」つまり、上司から部下に対して

のパワハラが起こりやすいのは言うまでもありません。では、どうして、上司はパワハラを起こしてしまうのでしょうか？

- ・このくらいは俺もやられた
- ・昔は平気だった
- ・当社では当たり前

と言った考え方で、上司と部下という「あらがえない力の差」の下でパワハラが起こりがちです。あらがえない力の差は、上司が部下を一方的に叱責し、他の社員もそれを止めることができません。叱責妄想型上司は、目に見えて効き目が感じられるようになるまで部下を叱責し続け、どんどんエスカレートさせていきます。心のダメージを受けた部下は叱責を受けるたびにダメージを積み重ねていきます。心なダメージはナイフの刺し傷のように目に見えないので上司も気付かず叱責を重ねてしまいます。

叱責を繰り返すことによって尊い社員の命が奪われかねません。職場という密室ではブレーキがかかりづらくなってしまいます。にもかかわらず、心のダメージを見誤っている上司は・・・叱責が足りない、(中には本当に怠慢が原因で、叱責によって気合が入る場合もあるかも知れませんが・・・)一生懸命取り組んでいるのに上手くできない部下が怠慢だとみなされてしまうという悲劇が起こってしまいます。部下はすでに頑張っているにもかかわらず、「何やってんいるんだ、もっと頑張れ！」と言われても成す術がありません。それは泳げない人が水の中でもがいている状態に似ています。水面下でもがいていることが分からない人から見ればその様子はふざけていたり、積極的に泳ごうとしていないように見えてしまうのかも分かりません。「出来ないことは怠慢」と決めつけ、ただ叱責し続けることはマネジメントでも何でもありません。「ストロングマネジメント」などと都合の良い名称を付けようが、所詮あらがえない力の差を利用した暴力でしかないのです。怠慢なのは部下ではなく、上司の方にあるのです。でも、上司が必ずしも意地悪で部下を追い込んでいるとは限りません。むしろ、成果が上がらない状況を何とかしたいと思っている上司ほど、あえて嫌われ役となり、心を鬼にして厳しく部下を叱責してしまうことが多いのではないのでしょうか。しかし、最初は部下の為にしたつもりでも、叱責を繰り返すうち感情が先走るようになり、自分でも制御できないほど激昂してしまったり、暴言を吐いてしまったりと自分の感情のはけ口が変わってしまうこともあります。しかし、そんな人が好業績をあげていたりするんですね。甲子園常連の野球部がしごき倒して好成績を上げ誰も文句を言えない状況になっているのと似ています。最悪の結末を阻止できるのは、上司であるあなただけです。

ハラスメントを無くして行くには、何がハラスメントになるのかを知ること、国の示す定義や6類型に該当する範囲など知識を深めていくことが大切です。職場内でのコミュニケーションの活性化、相談窓口の設置や研修の実施により、風通しの良い明るい職場づくりを目指したいですね。

ラオス住血吸虫撲滅事業



奈良東RC様主催のラオス住血吸虫撲滅事業に、奈良西RCからは、相澤会員・小松会員が、社会奉仕活動として参加致しました。

1月18日、JWマリオット奈良での奈良東RC例会に笹本幹事、下村会員が出席し、現地で子供たちに住血吸虫の薬の配布と文房具等を手渡する様子をオンラインを通して体験しました。



第19回 (通算2498回)例会予告
例会日 令和6年2月1日(木)

第10回理事会

卓話:「RLIの役割(元気な強いクラブを創ろう)」

2650地区RLI委員会委員 杵村 喜芳様