

# THE ROTARY CLUB OF NAGOYA-CHIKUSA



## WEEKLY 名古屋 ちくさ

題字 伊藤昌石

名古屋千種ロータリークラブ  
承認 1982年 8月24日  
例会日 火曜日 12:30  
例会場 名古屋東急ホテル  
事務局 TEL763-5110 FAX763-5121  
会長 鈴木 聖三  
幹事 太田 和孝  
公共イメージ向上委員会 樫尾 富二

No. 35

## インスピレーションになろう BE THE INSPIRATION

2018～2019年度

RI会長  
バリー・ラシン

### 今日の例会

第1729回 2019年(令和元年)5月21日(火)

卓話 「長寿者社会に向け歯口を通じた  
QOLの向上を目指すためには」  
愛知県江南保健所 保健管理監 井後 純子 様

### 先回の例会

第1728回 2019年(令和元年)5月14日(火) 雨

卓話 「ハラスメントの理解と予防」  
～多様性の尊重の視点から～  
名古屋市立大学男女共同参画推進センター  
ワーク・ライフ・バランス相談室 木下 薫様

### ◆君が代

### ◆それでこそロータリー

### ◆ビジター紹介 1名

神戸 邦夫 君(豊橋南RC/地区危機管理委員長)

### ◆ゲスト紹介

名古屋市立大学男女共同参画推進センター

ワーク・ライフ・バランス相談員

RI第2760地区危機管理委員会外部委員 木下 薫様

### ◆出席報告

正会員 38(33)名 出席 26名

出席率 78.79%

前々回 4/16(修正出席率) 94.12%

### 太田幹事報告

- 1) 本日配布案内: ①次年度同好会、および名簿掲載についてのご案内
- 2) 5月のロータリーレート 1ドル=112円
- 3) ロータリーの友5月号が届いております。お帰りにお持ちください。
- 4) 次週例会終了後 理事役員会開催いたしますので、現理事役員の皆様はご予定下さい。また次年度委員長へはクラブ計画書の原稿依頼をしておりますが本日が提出期日ですので、まだの方は早急にご提出よろしくお願いいたします

### 鈴木会長挨拶



皆さん、こんにちは。3週間ぶりのロータリー例会となりました。元号も改まり、令和となって最初の例会です。本日は、講師に木下先生をお迎えしました。また、ビジターとして神戸邦夫様にもお越しいただき

ました。後ほどの卓話、楽しみにしております。

そして去る5月8日、朝倉君と川本君と一緒に太田幹事、私と計4人で、分区内交流として名古屋守山ロータリークラブに行ってみました。ラジオ体操をして例会はとても活性化され、良いクラブだなと思いました。ところで、この前のゴールデンウィークは、平成の最後、令和の始まりということで、日本中が祝賀のイベントで随分、賑わいました。

このたび即位した令和天皇は126代目、元号は最初の「大化(たいか)」から数えると248番目ということですが。いまのような、天皇一代に一つの元号が定められるようになったのは明治以降で、改元のペースは平均すると5年半に一度になるといいます。ちなみに、一番長く使われた元号は「昭和」の62年、続いて「明治」で43年9カ月、「平成」は30年と3カ月で4番目の長さだそうです。30年続いた平成ですが、平成生まれは日本の人口のうち26%の割合で、平成生まれということ若いというイメージがありますが、1/4を占めるようになりました。私は昭和生まれで、また、戦後の生まれですが、昭和生まれは日本の人口の72%、戦後生まれは人口の80%以上になるということで、そろそろ世代が変わってきたという気がします。

昭和、平成、令和と時の流れを感じますが、新しい元号の時代を迎え、ロータリー活動がいっそう実りあるものとなるよう、これからも皆さんと力を合わせてまいりたいと思っています。



5/8 守山RCさんへ分区内交流訪問

卓話 ハラスメントの理解と予防  
～多様性の尊重の視点から～

名古屋市立大学男女共同参画推進センター  
ワーク・ライフ・バランス相談員  
RI 第 2760 地区 2018-19 年度  
危機管理委員会外部委員  
木下 薫 様



ご紹介  
ミネソタ大学教育学部博士課程修了  
(教育学博士)。現在、名古屋市立大  
学男女共同参画推進センターワーク・ライフ・バランス相談員。  
名古屋経済大学・名古屋工業大学・名城大学非常勤講師。

職場におけるハラスメントは、働く人にとって人生を左右する重大な問題です。本稿では、パワーハラスメント(パワハラ)とセクシュアルハラスメント(セクハラ)の理解を深めるとともに、どうすればそのような被害を予防できるかを、欧米の取り組みを例にあげながら考えます。

パワハラは、厚生労働省の定義では、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での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させる行為です。身体的・精神的攻撃、人間関係からの切り離し、過大・過少な要求、個の侵害に類型されます。パワハラは被害者の精神的ダメージだけでなく、周囲の人や会社・組織、さらには行為者自身にも望ましくない影響をもたらします。

セクハラは、男女雇用機会均等法においては、①労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことによって解雇、降格、減給などの不利益を受けること(対価型セクシュアルハラスメント)②性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること(環境型セクシュアルハラスメント)と定義されます。

ちなみに欧米では、広義の Sexual Misconduct (性的不品行)という言葉が用いられています。セクシュアルハラスメントはなぜ起こるのか。神戸大学教授のロニー・アレクサンダーさんが、「本当に平等なら嫌だと言える。不平等だから起こるのがセクシュアルハラスメントである」と述べたように、女性がいまだに弱い、劣った存在であると見なされていることが、セクハラが起こる背景だといえるでしょう。特に、日本の男女平等の状況は世界の国々から取り残されています。スイスに本部のある世界経済フォーラムによると、2018年の日本のジェンダーギャップ指数(男女平等の程度)の順位は149ヶ国中110位でした。

ハラスメントの予防策は欧米では時代とともに進化しています。以前は加害行為をさせないための予防啓発教育が主流でしたが、この10年余りで傍観者の啓発教育(Bystander Intervention)が確立してきました。最も大切なのが、ハラスメントが起こらないよう積極的に行動できる傍観者が増えるよう、啓発活動をすることです。伝えるべきメッセージは3D—Distract(気をそらして逃げ道をつくる)、Delegate(権限のある、上の人につなぐ)、Direct(直感を信じて行動する)。積極的傍観者として行動をとるためには、他の人と異なる

意見を持ってもよいのだと思えることが重要です。その姿勢が勇気のある人達を増やし、ハラスメントを未然に防ぐことができるのです。その他の対策としては、ハラスメントの暴力性の理解を広める、被害者を責めない、叱るよりはほめるコミュニケーションを学ぶなどがあります。

最後に、相談窓口は公平な第三者に依頼し、通報者の保護、守秘義務を徹底することが、被害者支援の立場から重要です。お互いを尊重し合えて、ハラスメントの心配のない組織づくりが進むことを願います。

同好会報告

*ゴルフ会		2019年5月16日(木)		
		愛岐カントリークラブ		
クラブ内		GROSS	HDCP	NET
優勝	河合隆史	99	21.6	77.4
2位	林 永芳	100	21.6	78.4
BB	志水ひろみ	124	38.4	85.6



次年度ゴルフ会幹事は林君より太田君へ

\*季楽会

2019年5月19日(日)

桑名 蛤料理「日の出」



今年度最終の季楽会も総勢26名のご参加、ありがとうございました。夕刻から始まり、終始賑やかな会となりました。

次年度季楽会幹事は小山君より、松岡君へ。



七里の渡跡で朧満月をバックに記念撮影。

\*ニコボックスは次回掲載させていただきます。

次回例会： 2019年(令和元年) 5月28日(火) 12:30 名古屋東急ホテル3階 錦の間  
友愛の日