

Monthly REPORT

Rotary
Yamagata West Rotary Club



2025年8月

よいことのため
に
手を取りあおう

Rotary

August 2025

第3059回例会

「新しいホームページの活用について」

第3060回例会

「ロータリー事始め」

講師：樫畑 直尚 PDG

第3061回例会

「経営者が知っておきたいハラスメント防止の基本」

講師：亀井 果織 氏

2025-2026年度： 会長 五十嵐信 / 幹事 武田秀和

会報委員会： 佐藤淳(委員長) / 芦野茂(副委員長) / 高橋順弘 / 小野裕史 / 長澤純

クラブテーマ

クラブの力を結集して、
地域と世界にいいことをしよう



第3059回例会

令和7年8月4日(月)

会長あいさつ



クラブの根幹課題として会員増強を最重要視していることを述べた。職業分類マトリックスを作成し、未重点職種の洗い出しを進行中であることを伝えた。今後は「どう誘うか」「ロータリーの魅力をどう伝えるか」が勧誘の鍵となると考えている。半田会長提唱の「あなたのロータリーを見つけよう」をヒントに、個々の価値観に寄り添ったアプローチを推進していく。市村年度からの課題であったIT化を推進していく。新ホームページは会員増強・情報発信・委員会活動の可視化・多言語対応(機械翻訳活用)・事務局負担軽減を目的とする。会員専用ページではスケジュール、議事録、名簿、会報アーカイブ等を管理していきたい。外部向けには要約情報を発信を予定している。



ニコニコボックス委員会よりニコニコ紹介。

資料管理委員会より周年事業についてのアンケート募集中の案内。

幹事報告



- 今月のロータリーレートは149円です。
- 山形西RC事務局は8月9日～17日まで夏季休暇になります。
- 前回例会に続いて2回目ですが、会員名簿を回覧しております。修正等があるかご確認をよろしくお願ひします。

●本日例会終了後に理事会がございます。

【例会卓話】

ホームページリニューアルについて



安部ロータリー情報委員長を中心にホームページリニューアルについての説明を行っております。



武田秀和幹事より

- 会員増強・新規会員候補への情報発信強化
- 委員会活動の可視化・交流促進
- グローバル補助金等、海外クラブとの連携に向けた多言語発信を目的としてホームページをリニューアルしている説明がありました。

サイト構築を行いました、(株)メコムの大場さんより機能、特徴の説明がありました。

トップページに活動写真・動画・理念等を掲載し、会員専用ページでスケジュール・議事録・名簿・会報アーカイブ等を管理します。

各委員会ごとに担当者を設け、投稿についてのレクチャーを8月6日、7日に行います。

委員会報告



広報雑誌委員会より戸田正宏会員の俳句がロータリー誌に掲載されたことの報告。



親睦家族委員会より8月誕生日の会員と配偶者の発表とお祝い。

例会出席報告



8月4日例会
会員総数100名
出席64名

クラブテーマ

クラブの力を結集して、
地域と世界にいいことをしよう



第3060回例会

令和7年 8月18日(月)

会長あいさつ



本日の講師の第2640地区和歌山ロータリークラブ地区パストガバナー榎畑直久氏を紹介。

ゲストの金沢ロータリークラブ松本耕作PDGとともに今年4月シカゴ規定審議会に地区代表議員として出席。

お盆休みを挟み2週間ぶりの例会といったことや花笠まつり、大雨、広島平和記念式典、山形大花火大会等の地域イベントなどの近況を報告。花火大会は山形青年会議所主導のまちづくりプロジェクトとして半世紀以上継続している。

平和・社会奉仕への言及として、戦後80年の節目、広島・長崎平和式典を紹介し、小学校6年生の英語ボランティアガイド活動を紹介した。

湯崎広島県知事の挨拶要旨として、核抑止や武力均衡は思い込み、過去80年核が使われなかったのは運が良かっただけ、合理的判断が常に働くとは限らないといったことがあった。

ロータリアンとして「4つのテスト」に照らして考える重要性を示した。

幹事報告



●年次計画書に使用する今年度の理事・役員・委員長の集合写真を次回8月25日の例会開始前に撮りたいと思いますので、該当の方は12:00までご集合ください。ジャケット、バッジ着用をお願いします。

●3回目になりますが、会員名簿案を回覧します。修正事項が必要の方は記載をお願いします。今回で最後になりますので欠席の方で修正が必要な方がいらっしゃいましたら事務局へ連絡いただくよう、お願いします。

委員会報告



ニコニコボックス委員会より多数のニコニコの報告。詳細は委員会よりのお知らせにて

【例会卓話】

ロータリー事始め

講演者：榎畑直尚氏

《第2640地区和歌山ロータリークラブ地区パストガバナー》



セミナー「ロータリーことはじめ」

ロータリーの歴史・トリビア

世界3万以上のクラブはシカゴロータリークラブが起源。

・ロゴの変遷

・1905年2月23日創立

- ・最初の社会奉仕事業は1907年シカゴ公衆トイレ設置。
- ・ポール・ハリスの創立動機：「寂しかったから」
- ・ロータリークラブの拡大
世界2番目はサンフランシスコロータリークラブ（1908年11月12日、78名）。
- ・災害時の国際的募金活動（サンフランシスコ大地震、関東大震災、東北大飢饉）。
- ・歌の起源（陰湿な雰囲気、気分転換）。
- ・ロータリーが団体で歌う最初の例
- ・昼食会の起源：会員の遅刻がきっかけ。
- ・創立記念日
- ・ニコニコ箱
- ・ファーストネーム文化
- ・日本のロータリーソング・国旗国歌
- ・ソングリーダーの役割 タクトを持たず、雰囲気重視。
- ・ロータリー認知度向上のためロゴに「Rotary」文字追加。

例会出席報告



8月18日例会

本日は100%出席例会で欠席者も事前メークアップ済みで100%達成。



会長あいさつ



会長の習慣として夫婦で共にテレビ体操を5年間継続していることを紹介した。また、それに類するラジオ体操は夏休みだけでなく、現在も全国の公園や広場で朝6時半から広く行われており、山形でも多くの会場があり、クラブ会員にも日課として

参加している方がいるかもしれないことなどラジオ体操の話題であった。小学校の頃、毎朝グラウンドでラジオ体操に参加し、出席カードにハンコをもらい、最終日には文房具やノートなどの景品をもらった経験や昭和3年に国民の健康増進を目的にNHKラジオで放送が開始されたことの紹介をした。戦時中も継続されたが、GHQにより一度に集まことを警戒され中断、その後サンフランシスコ講和条約によって再開された歴史を紹介した。ラジオ体操は国民の健康だけでなく、規律と継続性を育んだ文化であるとの見解を示した。

本日の卓話について、卓話者のキャリアコンサルタントの亀井果織氏とタイトル「経営者が知っておきたいハラスメント防止の基本」を紹介し、ロータリーの根幹は「友情と信頼」であり、トラブルによりクラブにとって悲しいことが起きないように、本日の学びを活かしたいと述べた。退会された会員を再び迎えらるるよう努めることがクラブの責務であり、そのための歩みを進めていく決意を示した。

《詳細はClub President room参照》

幹事報告



● 回覧しておりました会員名簿の修正稿が届きました。ご確認いただき、問題なければOKのサインをいれていただければと思います。問題なければこの内容で印刷を行いたいと思います。

● ニコニコボックス委員会、広報雑誌委員会など、すでにホームページに投稿いただいた委員会もごさいますが、スケジュールが合わずにレクチャーを受けられなかった委員会の方などに投稿の仕方をお伝えしたいと思いますので、幹事までお申し付けください。

● 次回9月1日例会後に理事会を開催します。理事役員の方はご参集ください。

委員会報告



プログラム委員会より例会卓話アンケートの実施のお知らせ。例会の質向上のための新しい試み。

回答方法：

1. 各テーブルに配布された案内状のQRコードからオンラインで回答。
2. スマートフォンが苦手な方向けに、受付にアンケート用紙を設置(匿名での回答も可)。



ニコニコボックス委員会より五十嵐会長、佐竹委員長、坂部会員よりのニコニコの報告。詳細は委員会よりのお知らせにて。

例会出席報告



8月25日例会

会員総数100名に対し、
本日の例会出席者は68名

【例会卓話】

経営者が知っておきたい

ハラスメント防止の基本

講演者：亀井果織氏

《国家資格キャリアコンサルタント、JCDA産業心理カウンセラー》



ハラスメントは被害者・加害者だけの問題ではなく、企業の信頼を損なう経営課題である。

「知らなかった」「そんなつもりではなかった」では済まされない時代であり、経営者の無関心が最大のリスクとなる。経営者がハラスメント

問題に関心を持ち、防止に取り組む姿勢を見せることが、ハラスメントに強い会社を作る上で最も重要である。

ハラスメントの定義と成立要件として、厚生労働省によると「弱い立場の相手に対して嫌がらせをする行為」。加害者の意図は問われず、被害者が不利益を被り、苦痛を感じた時点で成立する。

経営リスクとしてのハラスメントとして、一度発生すると、企業の信頼を損なう重大なリスクとなる。特に甲子園出場校の暴力問題による出場辞退のニュースのように、SNSの普及により、一人の従業員の投稿が瞬時に拡散し、企業イメージを傷つける可能性がある。

ハラスメントの種類と現状：パワハラ、セクハラ等に加え、新しいハラスメントが次々と生まれている。相談件数が最も多いのはパワハラで、パワハラは上司から部下だけでなく、同僚間や部下から上司へのケースも含まれる。厚労省の調査では労働者の5人に1人が過去3年間にパワハラを受けたと回答。「自分の会社は大丈夫」という油断が最も危険である。

企業にはパワハラ対策として以下の4つの義務が課せられている。

1. 方針の明確化と周知・啓発
パワハラ防止の方針を明確にし、従業員に周知する。
2. 相談窓口の設置
相談に対応する窓口を設ける。
3. 事後の迅速かつ適切な対応
発生した場合、迅速かつ適切に対応する。
4. プライバシー保護と不利益扱いの禁止
相談者等のプライバシーを保護し、相談を理由に不利益な扱いをしない。

罰則はないが、対応不足は企業イメージに損害を与える可能性がある。

ハラスメントの未然防止策として、最も有効な対策はハラスメントには受け取り手によって範囲が変わる「グレーゾーン」が存在するため、風通しの良い関係を築き、双方が安心してコミュニケーションを取れる環境が不可欠。

安心できる環境作りの3つのポイント

1. 「ありがとう」を伝える
感謝の言葉をきちんと伝える。
2. 否定せず受け止める
相手の意見をまずは受け止める姿勢を持つ。
3. 定期的な対話の場
月1回の面談日など、社員と話す場を習慣化する。などを述べられた。

また、「指導」と「パワハラ」の境界線として指導：相手の成長が目的。「どうすればいいか」まで一緒に考える。

パワハラ：攻撃や排除が目的。「なんでできないんだ」で終わる。

アンガーマネジメント：怒り（二次感情）の前の「焦り」「心配」といった一次感情に気づき、本来伝えるべき気持ちを理解することが重要であることを紹介した。

続いて、ハラスメント発生後の対応として、初期対応：まずは相談者の話を遮らず最後まで聞き、否定せず、「話してくれてありがとう」と感謝を伝える。プライバシーに十分配慮する。被害者・加害者問わず、相談しやすい空気作りが会社の信頼につながる。

事実確認から再発防止まで：

1. 事実確認
当事者だけでなく、周囲からも聞き取りを行う。
2. 記録
全てのやり取りを記録する。
3. 対応順序
①被害者への配慮を先に行い、②その後、加害者への指導を行う。
4. 再発防止
再発防止策を実施する。「相談したのに何も変わらなかった」という事態は避ける。
5. 実効性のある相談窓口

匿名で相談できる、男女の相談員を配置する、複数の窓口体制（例：社外専門家への相談）を設けるなど、従業員が相談しやすい工夫が重要。

といった方法を紹介した。

その後、ハラハラ（「ハラスメントだ」と主張すること自体がハラスメントになるケース）やスメハラ（タバコや香水などの匂いによる嫌がらせ）など多様化するハラスメントの具体例を紹介した。

