



2018-2019 年度 藤沢ロータリークラブ週報

2018-2019 年度 RI テーマ



第 2780 地区
ガバナー 脇 洋一郎
第 3 グループガバナー補佐 山口 俊明

■創立 / 昭和 29 年 6 月 3 日
■事務所 / 藤沢市藤沢 93 新堀ライブ館 204 TEL : 0466-25-4000 FAX : 0466-26-9292 E-mail : info@fujisawa-rotary.com
■例会日 / 毎週水曜日 12:30~13:30
■第 65 代 会長 / 大小原 徹 幹事 / 藤田 浩二
■例会場 / 湘南クリスタルホテル TEL : 0466-28-2111

NO. 33 第 3151 例会 2019 年 3 月 13 日 天候 晴れ

ロータリーソング「奉仕の理想」
四つのテスト 川上 彰久 会員

4 月 11-12 日 仙台南 RC との交歓会
4 月 21 日 2019 年度の地区研修・協議会

《ゲスト・ビジターの紹介》

ゲストスピーカー：秋山 幸子 様
(株)総合心理研究所オフィス秋山代表/総社 RC)
ゲスト：石部 順一 様
(一社)アスリートウォーキング協会代表理事
古市 達也 様 (株)MID 代表取締役
ビジター：岡崎 記久子 様 (藤沢北 RC)

《幹事報告》

- ・2 月の理事会報告です。
例年恒例となっております、会員ご家族のご入園、ご入学、ご卒業のお祝いを 4 月 3 日の例会で致します。事務局よりおうかがいが参りましたので、該当の会員は、お知らせお願いいたします。
前回の幹事報告でお知らせいたしましたロータリアン親睦テニス大会の日程の訂正が参りました。4 月 9 日 (火) です。詳細は事務局にございますので、ご覧下さい。
- ・昨日、会長エレクトとして、PETS に出席いたしました。一日、第 2780 地区 68 名中 67 名の研修でした。地区の現次委員長のご出席のもと、元 RI の小沢理事のお話から始まり、午後 6 グループに別れ、クラブ会長の役割、会員増強のセッション、青少年学友、米山学友、財団学友、IA 学友、RTEX のスピーチがありました。日頃会員よりいただく寄付がどのように使われるか、どういった活動を

《会長報告》

- ・2 週にわたり、治療のため例会を休ませていただきました。和田副会長、川上直前会長、例会を仕切っていただき、ありがとうございました。
- ・3 月 4 月と行事が目白押しです。
3 月 22-23 日「地区新会員の集い」に杉本会員がご出席
3 月 24 日第 3 グループ IM
3 月 31 日ロータリーウォーキング大会
今年度は、辻堂神台公園スタートです。

出席報告 ()内は計算に用いた会員数

例会月日	会員数	出席会員数	欠席会員数	出席率	メイクアップ 会員数	修正出席者数	修正出席率
2月27日	45(45)名	29名	16名	64. 44%	2名	31名	68. 89%
3月13日	45(45)名	28名	17名	60. 00%			

をしているかをお話いただきました。

《お祝い》

会員誕生日 3月7日 小澤 智幸 会員



《スマイル報告》

藤沢北 RC 岡崎 記久子 様

久し振りにお世話になります。

大小原 徹 会長

秋山様 本日の卓話、よろしくお祈いします。
石部様 古市様 岡崎様 本日は用こそお越
し下さいました。藤沢ロータリークラブの例会
を楽しんでくだされば幸いです。

泉 信子 会員

岡崎様、秋山様 皆さま用こそいらっしやいま
した。

椋梨 兼彰 会員

岡崎様 石部様 古市様 本日はようこそ。
秋山様 本日の卓話よろしくお祈いいたしま
す。

《小話 3分間スピーチ》

木島 英夫 会員

「歩く力は生きる力」というのが、日本整形外科学会のスローガンです。ロコモシンドロームを予防して健康長寿をを伸ばそうというわけです。日頃、患者さんに外来診療で、「毎日8,000歩を目指してがんばりましょう」と話しています。ところが80歳過ぎてから腰部脊柱管狭窄症になり、間欠性跛行の症状がでました。自宅から病院ま

での500メートルを休みながら歩くのははずかしいので、電動アシスト自転車で通ったりしていました。今年になって病院が包括ケアセンターの増築のための工事を始め、駐輪場が遠くなってしまいました。それで仕方なく歩くことにしました。いろいろな条件を私なりに考えました。平坦なルートを選ぶ。荷物は身につけて、両手を開ける。歩きやすい足を保護できるウォーキングシューズを履く。時速6キロ、1Kmを10分絵歩くスピード。以前は、25kgと27kgのラブラトルレトリバーを飼っていたので、毎日12000~13000歩歩いていました。犬がいなくなって、空白の時間が出来てしまい、以前と同じように歩けるように思っはいけないと患者さんには話していますが、最近では、5Kmはノンストップで歩けるようになりました。整形外科的には脊柱管狭窄症が消えることはありません。なぜ歩けるようになったかは不思議ですが、原則があります。あるスピードを保つ。足の筋肉で血液の循環を補って回復させながら使って歩く。家内にスピードをあわせて歩くと歩きにくいわけです。法則を身につけてそれを守ればよいということがわかりました。



3月31日のウォーキング大会では5キロコースに挑戦します。来年は10キロに挑戦できたらと思います。これまでは歩けないので、本部で救護班を受け持っていました、今年はありませんので、皆さん怪我のないようにしてください。



《卓話》

『メンタルヘルスと企業課題』

(株)総合心理研究所 オフィス秋山代表
秋山 幸子 様

(紹介者：落合 会員)



ハラスメントについては、それを扱ったドラマも作られるようになりました。ニュースでも日々、いろいろなケースが流れているのを耳にします。大変、重いテーマです。



我が国のメンタルヘルス（心の健康問題）は、年々、組織管理の課題になることが多くなっています。時代の変化とともに、企業が社員の健康管理にコストをかけることを求められる時代でもあります。

2015年には我が国でストレスチェック制度ができ、そのため、ある程度の救い上げができるようになっていきます。しかし、課題は多く、ストレスケアにまでつなげられて初めて効果は高いといえます。現在では、大中小企業の約8割が制度を利用しており、以前よりも社員のストレスに目が向くようになりました、ただ、社員だけではなく、経営者のストレスケアも大事なことです。

その翌年には、「健康経営」がスタートしており、医療費削減まで企業に求められるようになっていますが、果たして、企業にそこまで求めるのが良いのかどうか、それは現実的には厳しい課題と受け止めています。企業にとって考えなければいけないのは、この人材不足、人材の育成の困難な時代において、どのような社員を自社で育成すべきなのか？

また、何を注意して育成すべきなのか？これは、とても大変ですが、大切なテーマであるでしょう。

たとえば、2、3年ほど前から、当社に依頼される研修は、「ハラスメントについて」が最も多いテーマです。それだけ、ハラスメントの問題は社会においても、組織においても誰もが考えていかなくてはならない課題となっているからです。

ハラスメントで「うつ病になった」などの診断書も確かに起きています。本人だけでなく、家族が許さない、家族が会社に怒ってくるなどのケースも多々あります。

しかし、ハラスメントもグレーな部分が多いので、その内容をしっかりと精査していくことが求められます。また、最近では、ハラスメントされたことで、PTSD（心的外傷）＝心の傷を負ってしまったりというご相談も増えています。これからはPTSDについての学習も深めていただきたくて、資料をお配りします。どうぞ、皆様方もリーダーとして健康に留意され、より良い社会と組織を作っていくことをお祈りします。



落合プログラム委員長より秋山様のご紹介
Facebookつながりご紹介いただくことになったそうです。

秋山様のご許可をいただきましたので、レジメを掲載させていただきます。

『2018年 メンタルヘルスと企業課題 ～成熟した企業風土を築こう！』

(株) 総合心理研究所 秋山幸子

1. はじめに、我が国のメンタルヘルスの方向性について

2015年12月1日『ストレスチェック制度』のスタート・・・社員数50名以上の組織
50名以下にも推進中

2016年4月より『健康経営』がスタート・・・医療費削減（栄養・睡眠・禁煙・感染症）
働く人の健康を企業組織にも任せる仕組み
ワークライフバランス
残業削減
⇒『働き方改革』に繋がっている

2. 『ストレスチェック制度』の課題

- ①高ストレス者の選定が行き届いていない ⇒フォローアップがなされていない企業が多い
- ②産業医の位置づけ ⇒産業医の活用も重要（特に復職時の判断）
- ③産業医と主治医との連携が難しい ⇒コーディネーターが必要

3. 組織管理と自己管理・・・経営者と企業を守る仕組みが必要では？

- ①ストレス管理（紛争回避に直結）
- ②時間管理（働き方改革に直結）
- ③金銭管理（キャリアプランに直結）
- ④目標設定（ワークライフバランスに直結）

生産性の向上が最終目標

※人材の確保が難しい時代に、社員の「人生観」とどう付き合うか？

※社員の福利厚生について意識改革が必要⇒人材の定着化に繋がられる

4. 成熟した社会づくりの中での、働き方を考える

①『真面目な日本人』という国民性

電通事件・・・電通はブラック企業か？ の質問に答える

オリンピック建設業者ニュース・・・時間外労働212時間新入社員

②ハラスメントの取り扱いに注意・・・参考ドラマ『ハラスメントゲーム』

【おまけ】PTSDについて知って理解を深めていきましょう！

1 新聞報道

横浜地検は2017年1月27日、入社1年目の男性社員(31)に労使協定で定めた上限を超える残業をさせたとして労働基準法違反の疑いで書類送検された、法人としての三菱電機と40代の男性上司を嫌疑不十分で不起訴処分とした。詳しい理由を明らかにしていない。

2014年1月16日～2月15日に労働組合との協定(三六協定)で定めた上限の月60時間を超える78時間9分の残業をさせた疑いがあるとして、厚生労働省神奈川労働局が今年11日、書類送検していた。

三菱電機は「全社を挙げて総労働時間削減と適切な労働時間管理に取り組む」とのコメントを出した。

代理人弁護士によると、男性は大学院博士課程を経て13年4月に入社し、同社の情報技術総合研究所(神奈川県鎌倉市)に配属された。14年1月に100時間以上、2月に160時間以上の残業をしたと主張。4月には適応障害と診断され、うつ病の治療を受けた。

男性は病気療養期間を過ぎたとして16年6月に解雇されたが、藤沢労働基準監督署が同年11月に労災認定。神奈川労働局が違法残業の疑いがあるとして調査していた。〔共同〕

2 実際の状況

某国立大学の博士課程を卒業した新入社員が1年後の3月に三菱電機の新入社員のルールになっている研修論文を提出したが、その内容があまりにもお粗末だったので、上司が改善するように懇切丁寧に指導したところ、大学院博士課程で習得した研究スタイルに固執し、改善を拒否した。上司は大学と企業の研究スタイルは違うことを説明したが理解できず、その後欠勤が続いた。

3 三菱電機OBの私見

研究所では上司が残業を命ずることはなく、私自身いつも午後5時には退社し、帰宅後子供をベビーカーに乗せて散歩したものである。

研究所で残業する人は能力の低い人がすることと見ていたし、そういう雰囲気でした。

4 産業カウンセリングの視点

現在、日本社会はもとより、産業カウンセリングが我が国よりも20年以上は進んでいると言われている欧米においても、企業人としての能力格差が問題になっている。

共通して言えることは、先進国ほど学校教育のシステムが整い、その中で優秀な子供たちが高度なレベルの教育を受けることができる。しかし、我が国でも共通一次世代以降は、「勉強はできるけれど、社会人としては如何なものか? 企業人として真に使える人材であるのか?」の懸念が渦巻いていたのも確かである。社会状況は劣悪になる一方で、特に平成元年以降は「勉強ができて、生きる体力、働く力が大事である」という風潮さえ出来上がってきた現実は否めない。

企業組織においては、リーマンショック以降は、企業現場のスピードも競争も激化し続けている。そうした現代社会の中では、より柔軟な思考で社会や企業組織に適應できる人材が求められる。研究スタイルの違いを指摘されても、その理解が出来ず、頑固な自身の思考のみに囚われてしまい、自分の仕事スタイルを否定されることが全人格を否定されたように過度に感じてしまい、余力を失い、自暴自棄になり、他者や会社側に対して正当でない批判と非難を繰り返すケースが、おそらく今後も増え続けるであろうと、推定される。

秋山様ご紹介くださいました（公財）東京都医学総合研究所 IES-R のチェックリストは転載が禁じられておりますので、個人でご使用下さい。



大小原会長より謝辞
早速ストレスチェックシートをやってみたそうです。



ゲストでいただいた石部様、古市様と藤沢北ロータリークラブの岡崎様と一緒に



本日まで出席の女性会員と一緒に
秋山様は岡山総社ロータリークラブの会員で、次年度、副会長をお務めになられます。



本日のお料理
カレーではありません。ハッシュドビーフです!!

