

# 高岡ロータリークラブ

2019/11/21

会長／室崎 靖 幹事／金森 健祐



No.20

例会日：木曜日 12:30～13:30 創立：1951/11/15 チャーターナイト：1952/4/15 創立順位：No.68

司会 立浪 会場監督 点鐘 室崎 会長

国歌斉唱／ロータリーソング

ゲスト

株式会社リタシャイン 代表取締役社長

富山大手町 RC

地区代表ファシリテーター 地区 RLI 委員会副委員長  
里見 安那 氏

会長挨拶／報告

■誕生祝

吉田 雅弘 さん (11/21・66才)

中村 総一郎 さん (11/28・55才)

岡本 欣治 さん (12/1・72才)

■米山奨学会より米山功労者の方に感謝状の贈呈

金森 健祐 さん 第1回米山功労者

駒井 宏 さん 第2回米山功労者

谷道 伸也 さん 第2回米山功労者

立浪 徹 さん 第3回米山功労者

田中 哲 さん 第3回米山功労者

津嶋 春秋 さん 第5回米山功労者

幹事報告

■指名委員会⇒本日 13:30～ 桐の間

■3番テーブルミーティング⇒11/21(木) 18:30～  
ユニコネルモンド

(送迎タクシー利用はHNオータニ高岡 18:00 発)

■次回例会は時間を変更しての職場例会の開催

12:00～加越能バス(株)別棟高速バス待合室 2階

12:40～グラストップバス試乗会

< ニコニコBOX 8件 23,000円 >

室崎会長／本日の卓話は、富山大手町 RC 里見 安那さんです。新しいステージを迎えた高岡 RC にとって有意義なお話を期待しています。お忙しい中ありがとうございました。

駒井副会長／富山大手町 RC 里見 安那さんをお迎えして。卓話よろしくをお願いします。

金森幹事／地区 RLI 委員会副委員長 里見 安那さんをゲスト卓話者にお迎えして。

藤田君／里見様ようこそ高岡 RC にお越しいただきました。RLI 委員会ではお世話になり有難うございます。本日の卓話楽しみにしております。感謝。

岡本(欣)君／誕生祝を頂き有難うございました。これ

からも宜しくをお願いします。

中村君／誕生祝を頂き有難うございます。

吉田君／誕生祝ありがとうございます。里見さんの卓話楽しみにしております。

河村君／皆出席祝ありがとうございました。

## 【理事会報告】

■指名委員承認の件…承認

・加藤理事・室崎会長・駒井副会長・金森幹事

・河村理事・谷道会員・北野副幹事(7名)

※指名委員会開催日

2019年11月21日(木) 13:30～

その他

## 報告事項

\* 第二回親睦ゴルフ収支報告

\* 夫人の会収支報告

\* 11月7日夜間例会収支報告

## 【12月の予定】

\* 12/5 年次総会

\* 12/12 通常例会

卓話：(株)日本政策投資銀行

北陸支店長板橋 央明 氏

\* 12/19 年末夜間例会

\* 12/26 簡易例会

# 卓話



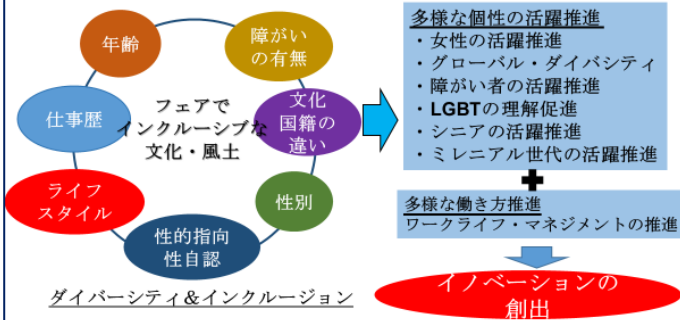
株式会社リタシャイン  
代表取締役社長  
国際ロータリー2610 地区  
地区代表ファシリテーター  
RLI 委員会副委員長 里見案那

## 「新時代のロータリー像の考察～ハラスメント～」

### 1. ダイバーシティとは

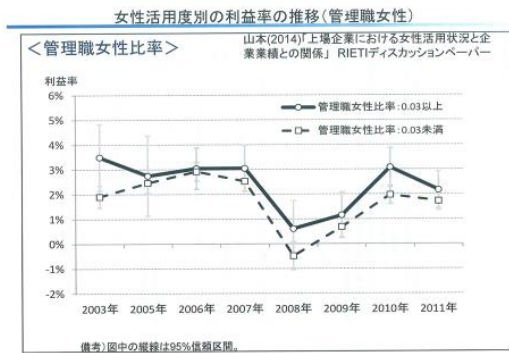
ダイバーシティ(Diversity)=多様性

インクルージョン(inclusion)=包括、受容



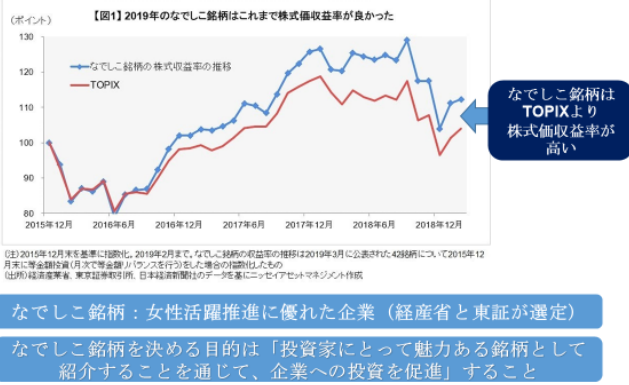
### 2. 女性活躍I

利益率の良い企業は女性管理職の比率が高い



### 3. 女性活躍II

なでしこ銘柄は株式価値収益率が高い



## 4. ダイバーシティの経営効果

ダイバーシティ推進企業は全要素生産性を向上させている

ダイバーシティ推進による経営効果について

多様な人材を活用する観点から、推進本部の設置など積極的にWLB(ワークライフバランス)推進に取り組んでいる企業は、取組後に企業的全要素生産性(TFP)を向上させている傾向

WLBに対する取組とTFPの関連



## 5. 女性の経済力

エンパワーメント

女性が持つ力を引き出し、社会的地位を向上させる

女性の就業者数

200万人以上増加

賃金増8兆円!!

社会的効果

1. 少子高齢化の中、労働人口を増やせた

2. 女性が稼ぐ

個人消費のトレンドの変化

世界の消費支出

地球の人口の半数の女性のエンパワーメント

3分の2の決定権は女性

40億人規模の市場を生み出す

えるばし認定

女性が活躍できる企業の証  
女性活躍推進法に基づき行動計画を策定して届け出を行った企業のうち、一定の基準を満たした認定企業に付与される(厚労省が実施している)

(例)ユニリーバはダイバーシティの推進を重要な経営戦略の一つとして掲げている

## 6. 世代の考え方の違い

人事の三本柱

これまで

リクルート(採用)

ディベロップメント(育成)

リテン(つなぎ留め)

Y・Z世代を考慮すると

今後

アクセス(外部の多様な人材と接点をもてる)

キュレート(働き手のニーズに合わせて学習内容を提示できる)

エンゲージ(プロジェクトメンバーをやる気にさせる)

Y・Z世代は働く目的へのこだわりが強い

Y世代(ミレニアル世代) 1981年生まれ~96年生まれ(今年23~38歳)

Z世代 それに続く 97年生まれ~2010年生まれ(今年9~23歳)

ホラクラシー

・社員の間に上司と部下という上下関係は存在しない  
・数人単位の仕事のチームと社員同士による360度評価  
・組織とはできる事、出来ない事の分担

## 7. 受容・受け入れ姿勢

大事なのは受け入れる側の

姿勢(スタンス)

体制(システム)

「〇〇な人が入ってきた」と考えるのではなく

「〇〇さんが入ってきた」と考える

※※あくまで「〇〇さん」という個人(人そのもの)を見る

「〇〇さん」が心地よく過ごすためにはどうすればいいのか考える

体制を整える

働き方改革の一環として

女性の活躍推進をアピールしている企業は多くある

人材不足が深刻  
女性の活躍は急務

しかし

働きやすい労働環境を得ている女性は少ない

女性管理職の割合はわずか13.2%

## 8. ハラスメントの定義

ハラスメント

相手の意に反する行為によって  
不快な感情を抱かせること  
「嫌がらせ」を示す

行為者がどう思っているのかは関係なく、  
**相手が不快な感情を抱けば**  
ハラスメントになる

人の感情は表立って現れないこともある

「そんなつもりではなかった」と理解できない行為者もある

ですが

「相手が不快な感情を抱く」=ハラスメントになる

## 9. パワハラ の定義と6つの類型

パワハラ (パワーハラスメント) の定義

1. 職場の地位・優位性を利用している
2. 業務の適正な範囲を超えた指示・命令である
3. 相手に著しい精神的苦痛を与えたり、その職場環境を害する行為である

パワハラ 6つの類型

1. 身体的侵害
2. 精神的侵害
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

## 10. セクハラにならない考え方

例) 上司が年下の部下の女性に言った一言  
「おばちゃん、コーヒー淹れて」

同じ事を男性にも頼みますか？

同じ事を男性にも言いますか？

あくまで「対人関係」として考える

上記の例なら

・年下の部下の男性にもコーヒーを淹れてもらうことはある  
⇒これはOK

・年下の部下の男性に「おじちゃん」と話しかけることはない  
⇒これはNG

## 11. 個人対個人の対人関係

セクハラも含めて  
「ハラスメント」にならないようにするには

お互いに → 尊厳を持って付き合う

信頼関係を築く

そこには  
「男性か女性か、LGBTか」  
「年上か年下か」  
「文化・国籍」  
「ライフスタイルはどうか」...等々

関係ない

## 12. 高岡ロータリーの方向性

「この会をどうしたいですか？」

今のまま

一部の人にだけ居心地が良い

停滞する

なくなる

嫌な人は  
辞める

ダイバーシティ  
(多様性) を  
受け入れる

皆にとって居心地が良い

様々な人が集まる

イノベーションの創出