



第26回例会報告 *通算例会回数4210回目* (3月13日 於 今治商工会議所2階 大会議室)

【出席報告】

・会員数 48名 ・出席数 32名 ・欠席数 16名
 ・当日出席率 67.39% ・前々回修正出席率 100.00%
 <欠席会員>阿部、原、平田、廣川、板脇、菅、木村(敏)、木村(雅)、小堀、宮道、大澤、坂本、辰巳、埋見、八木(正)、八木(伸)
 [免除会員] 檜垣(巧)
 <2/6 欠席補填>(2/10 今治北)阿部、相原、平田、菅、冠、木村(敏)、小堀、近藤、向井、宮道、大澤、岡本、重松、辰巳
 田中、埋見、八木(正)、八木(真)、米北

◇**会長報告**・ガバナーエレクト事務所より、越智会員に2025-2026年度地区役員委嘱状が届きました。

・片山会員のご息女未都様が、ご結婚されました。おめでとうございます。

◇**幹事報告**・例会終了後大会議室にて3月定例理事会を開催しました。次回理事会日は4月3日(木)です。

・3月のロータリーレートは1ドル150円となっております。

◇**親睦活動委員会・お誕生日スピーチ**

・向井正知会員:52歳になりました。今治に赴任してきて1年半になります。引き続きよろしくお祈りいたします。

▼八木真人会員:48歳になります。50歳が目前に迫ってきて新たな目標が出来ればと思います。現在登山に誘われていますので、新たな趣味となりましたらまたここでご報告させていただきます。

■事務局お知らせ:3月19日(水)有休です。よろしくお願いいたします。

外部卓話

◆**今治造船株式会社 取締役人事総務本部長 長尾 篤様[プロフィール]**:国内大手SIerにて複数社に於ける大規模情報システム導入プロジェクトに携わった後、国内コンサルティングファーム及び外資系コンサルティングファームにて経営戦略・組織戦略の策定や業務プロセス改革、内部統制の導入支援などに従事。2020年6月に今治造船の取締役人事担当となり、2024年6月より現職。

題目:『今治造船(株)に於けるコンプライアンス推進の取り組みについて』:当社では、2020年4月から設置運営しているコンプライアンス委員会を中心として中小規模のグループ各社も含めて対応しています。

▼**コンプライアンス推進(中でもハラスメント防止)の必要性について**:パワハラ・セクハラ・マタハラ/パタハラについては、それぞれ関連法令により防止措置を企業に義務付けしています。ハラスメントはその事象が通報等によって明らかになる以前から被害者或いはその周囲にいる社員のモチベーション/パフォーマンス低下を引き起こし、結果として組織としての生産性を低下させてしまいます。先進諸外国は勿論、日本国内全体でも「ハラスメントは許容しない」「ハラスメントを許容/放置する様な企業と付き合わない」と言った風土が醸成されつつあります。企業・組織の規模やその所在地を問わず「断固としてハラスメントを許容しない!」という経営・組織トップの強い覚悟の元で防止措置を講じる事、そしてハラスメント的な言動自体をリスクと捉えて組織の風土変革を行うことが肝要です。これをなし得なければ役員/従業員自身のキャリアや事業そのものが突然消える可能性もあります。ハラスメントに関する法律が厳格化されているため、適切な対策が求められます。▼各ハラスメントの防止措置義務:セクハラ及びマタハラ/パタハラについては、2017年1月の男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法改正により防止措置を企業に義務付けしており、パワハラについては、2020年6月の労働施策総合推進法改正により防止措置を企業に義務付けしています。▼主たるハラスメントの定義:A.セクシャルハラスメントの定義➡①**職場に於いて**②**労働者の意に反する性的な言動**に対する③**労働者の対応により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、④性的な言動によって就業環境が害される**ことです。①職場の意味は、通常就業する場所や勤務時間外でも実質上職務の延長と考えられるもの=出張先や業務に伴う移動車中、接待の席や懇親会の席なども含むのが“職場”です。②労働者の意に反する性的な言動とは、性的な発言[食事やデートへの執拗な誘い/個人的な性的な体験談を話す/性的な事実関係の問いかけ/性的な内容の情報(噂)の流布など]・性的な行動[性的な関係の強要/必要性のない身体の接触/わいせつ図の配布・掲示/その他強制わいせつや強姦に該当する行為など]を意味します。③労働者の対応により、労働者が労働条件について不利益を受けるというのは、対価型セクハラ[性的な言動に対する労働者の対応(拒否や抵抗)により、当該労働者が不利益(解雇/降格/減給/契約更新拒否/昇進昇格対象から除外/不利益な配置転換など)]を受けることです。④性的な言動によって就業環境が害されるというのは、環境型セクハラ[性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなった為、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること]を受けることです。次にセクハラの重要な判断基準の例➡セクハラは、「労働者の意に反して」つまり労働者の主観が重視される点が特徴的で、加害者の主張としてよくある「相手が断らないから同意されたと思った」はNGです。たった一度のセクハラ行為であっても、その後「明確に抗議したにも関わらず放置」されたり、「心身に重大な影響を受けている事が明確」な場合は、就業環境の悪化に当てはまるケースもあります。セク

ハラは悪気無く発した言葉や善意の行動でも、相手を不快にさせればセクハラになる可能性があり、グレーゾーンと判断ポイントとして…①その言動、性別問わず行っていますか？女性だから/男性だからと固定観念に基づいた行動では？例えば「女性だから」お茶くみを頼む/「女性だから」お酌をさせる/「女性だから」忘年会で上役の隣に着席させるなど。②その言動、異性の上司にも行えますか？相手の人権を尊重した言動になっていないのでは？例えば「最近痩せた？/太った？」と身体的特徴や状況に関わる質問をする/「今日はデート？」や「子供はまだ？」とプライベートに立ち入った質問をする/「良くやった」と肩をたたくなど。…セクハラが発生しやすい企業の共通項として、役員・管理職は男性多数、年功序列・終身雇用・中途採用も少なく人間関係が固定されているなどがあげられます。性別による固定概念を捨て男性女性関係なく人間としてリスペクトし、相手を尊重したコミュニケーションを風土に落とし込む一層の努力が肝要だと思います。

▼B.パワーハラスメントの定義→①職場に於いて行われる、②職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、③業務の適正な範囲を超えて、④精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為の事です。①職場の意味は、通常就業する場所や勤務時間外でも実質上職務の延長と考えられるもの＝出張先や業務に伴う移動車中、接待の席や懇親会の席なども含むのが“職場”です。②職務上の地位や人間関係などの優位性とは、職務上の地位が上位の者[派遣先企業に於ける社員と派遣社員など]/同僚または部下でも、その知識経験から業務逆行が当該者にしか困難な者/同僚または部下でも、集団となりこれに抵抗・拒絶が困難である場合などがあげられます。③業務の適正な範囲を超えてというのは、業務上明らかに必要性のない行為/業務の目的を大きく逸脱する行為/行為の回数/行為者の数等、その様態や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える行為などがあげられます。④精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為とは、暴力により障害を負わせる行為/著しい暴言を吐く等により、人格を否定する行為/何度も大声で怒鳴る/叱責を繰り返す、相手に恐怖を与える行為/長時間相手を拘束する事で断りづらい雰囲気を作りだし、何かを強要する行為などがあげられます。次にパワハラの実例→(一)明らかに業務上必要ない事を部下に行わせるとパワハラにあたる可能性があり、例えば…上司のお弁当やコーヒーを買いに行かせる/上司の引っ越しを手伝わせる/上司の私的な送り迎えをさせるなどです。(二)業務指導の内容や指導・叱責の仕方が“適正”でないとパワハラに当たる可能性があり、例えば…毎日反省文を書かせる/みんなの前で大声で叱責するなどがあげられます。(三)意図的でなくとも相手に精神的苦痛を与えるとパワハラに当たる可能性があり、例えば…部下が嫌がっているのに“いじる”/“お前はいらぬ/辞めろ”と存在を否定するような叱責をするなどがあげられます。パワハラにならない部下とのコミュニケーション方法として…①業務の適正な範囲を超えていると解釈されない為に「本当に業務上必要な指示/依頼か？」と自身に問いかけてからの指示依頼する・上司も部下も業務上の役割に過ぎないので「人間としては対等」と認識する。②精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させたと解釈されない為に叱責する時は「行為を叱って人を叱らず」・一方的と捉えられない質問型マネジメントを心掛ける・「ジャストライクミー症候群(私はこうやってきたのだから君もやりなさい/出来るはず)」に気を付ける・自分が(支援)出来ない仕事を部下に振らないようにする。過大な要求には適切な支援や手法が必要だと考えます。▼最後に、当社今治造船も今治に本社を置く企業ではありますが、申し上げたように「社会が許してくれない」「取引先様お得意先様が許してくれない」というくらい追い込まれてコンプライアンス委員会でコンプライアンスの推進を始めて今年目になります。やはりそれを変えようと思うと事案化したものを対処しても風土は変えきれません。もっとも多くの事案が隠れているからです。なので風土を変えようと結論に至り、風土を変えるためには、よりグレーな部分に踏み込んで、あるいは常識自体を変えなければならないと思います。本日はありがとうございました。

<ゲスト>今治造船株式会社 取締役人事総務本部長 長尾 篤様、神野 遥奈様

3月20日(木)は祝日の為休会です。

次回例会

【 花見夜間家族例会 】

日時：2025年3月27日(木) 18:30～

場所：しまなみの杜リゾート

会費：会員 9,900円、ご家族(大人/中学生以上)6,000円
子供(小学生以下)3,000円

※ロータリーバッチの着用をお願いします。

※会費は、**当日集金**させていただきます。

※**出欠の締切・変更は、準備の都合上3月18日(火)午前中までとさせていただきます。**