

例会変更のご案内

月日	曜	クラブ名	例会場	→	月日	曜	場所	時間
03/10	火	高松中央RC	高松国際ホテル	→	03/10	火	一光電機株式会社	
03/11	水	善通寺RC	善通寺商工会議所	→	03/11	水	定款第7条により休会	
03/17	火	高松中央RC	高松国際ホテル	→	03/17	火	定款第7条により休会	
03/18	水	善通寺RC	善通寺商工会議所	→	03/18	水	時間変更	12:30
03/24	火	坂出RC	坂出グランドホテル	→	03/24	火	定款第7条により休会	
03/25	水	善通寺RC	善通寺商工会議所	→	03/28	土	松阪本店	18:00
03/31	火	高松中央RC	高松国際ホテル	→	03/31	火	定款第7条により休会	
03/31	火	坂出RC	坂出グランドホテル	→	03/31	火	定款第7条により休会	
03/31	火	当クラブ	リーガホテルゼスト高松	→	03/31	火	花園亭(栗林公園内)	18:30

客話「ハラスメントのアップデート ～ユニバーサルマナーから考える、これからのリーダーシップ～」

①導入

2022年の法改正、ハラスメント対策は企業の義務となる。多くの企業が体制整備を進め、いま増えているのが「静かな離職」。ハラスメント対策を“ユニバーサルマナーの視点”からアップデートする必要性。

②静かな離職の現実

表面上は問題が見えないまま、突然退職するケースが増える。ハラスメント離職は年間86.5万人とも推計され、3人に1人が被害経験を持つという調査結果もある。多くの人は相談せず、我慢し、意欲低下から転職へと向かいます

③定義と“認識のずれ”

パワハラは「優越的關係」「必要性を超える言動」「就業環境の害」の3要素を満たすものと定義され、一方で現場では、管理職は法的基準で判断し、社員は感情や配慮の有無で判断するという“認識のずれ”が生じている。

④経営側の課題

経営側は「何が不快だったのか分からない」「対策が立てづらい」と感じる、しかし実際は、声が上がらないだけで問題は存在しています。可視化できない不満が、組織課題となっている。

⑤離職防止の本質

退職理由は「働きやすさ」や「人間関係」であり、給与以上に職場の雰囲気重視される。働きやすさの本質は「心理的安全性」「物理的環境」「公正な文化」。ハラスメント対策は、リスク回避ではなく組織づくりそのもの。

⑥リスク回避から価値創造へ

ハラスメント対策を罰則回避と捉えるか、価値創造と捉えるかで成果は変わる。安心して力を発揮できる環境づくりこそが、定着率向上や生産性向上につながる。第一歩は「違いを理解すること」。

⑦ユニバーサルマナーの視点

ユニバーサルマナーとは、違いがあることを前提に関わる姿勢。ハラスメントの多くは悪意ではなく「想像力の不足」から。見えない特性や事情を理解し、「なぜできないか」ではなく「どうすればやりやすいか」と問いを変えることが重要。

⑧防ぐための4つのアクション

実践のポイントは4つ。

1. 正しさより配慮を優先する
2. 決めつけない
3. 聞く姿勢を持つ
4. トップが体現する

⑨まとめ

ハラスメント対策は罰則回避ではなく、関係性の質を高める取り組み。ユニバーサルマナーは組織の土台を強くする。まずはリーダーから、当たり前の言動を見直し、違いを前提に関わることを始めることが重要。

02/15 PELS 平尾君
02/15 DTLS 森君
02/17 高松中央RC 大西君
02/18 eCLUB ONE 堀尾君

02/20 高松西RC 石濱君、長尾君、槇塚君
02/24 HYOGOロータリーEクラブ 西村君
02/24 高松中央RC 尾崎君
02/26 高松RC 長尾君、松村君、国領君

ニコニコBOX 創立第2705回例会 11件 計 32,000円 累計 717,000円

岡さん、今日は貴重なお話ありがとうございました。(西村君)
友國さん、お遍路ウォークではバックアップして頂きました。(三好君)

お遍路ウォークの皆さん大変お世話になりました。(西山君)
誕生祝い。(山村君、塚田君、池田君)
早退お詫び。(浜君、上池君、石濱君、大西君、槇塚君)

創立第2705回例会 写真

