

プログラム

武生国際音楽祭2018

セルゲ・ツィンマーマン & 伊藤恵 リサイタル

19:30開演で、まずツィンマーマン（ヴァイオリン）と伊藤恵（ピアノ）によるブラームスのヴァイオリンソナタ二曲が演奏され、二人の名手の音色に酔いしました。休憩の後、同じくブラームスのピアノ五重奏曲が演奏され、室内楽の醍醐味を堪能しました。



旬の話題 誌上インタビュー

9月末から開催される「福井しあわせ元気国体」に、当クラブの白崎弘康会員（株式会社ふじや食品）の社員さん（ホッケー選手の土井美里さん）が出演されるので話を伺いに行ってきました。

塩田：入社きっかけと仕事について？

土井：「スポジョブ福井」を利用して2015年に入社しました。入社当時は商品企画の開発チームに

属し、主に新商品の開発のテスト等を行っていましたが、現在は梱包チームに所属しパッケージ等の仕事を行っています。同じように「スポジョブ福井」を利用して就職したチームメイトの話を知ると、当社は、仕事内容はもちろんのこと練習や試合などを含めて私の事情をすごく理解してくれているので、本当にありがたいです。だからその分、仕事も頑張らなきゃって思います。

塩田：ホッケーってどんな競技ですか？

土井：フィールドに立つのは1チーム11人以下で、ポジションは大きく分けてフォワード、ミッドフィルダー、ディフェンダー、ゴールキーパー



です。プラスチック製の野球の硬球ほどの大きさの硬いボールを、スティックでコントロールする激しいスポーツですよ。皆さんが良く知ってる競技だとサッカーみたいな感じですね。私のポジションは右のミッドフィルダーですが、サッカーを観る時はどうしても自分と同じポジションの動きを観ちゃいます。

塩田：福井しあわせ元気国体にかかる意気込みは？

土井：会社はもちろんですが、今まで携わっていただいた方々に感謝しながら頑張りたいと思います。皆さん是非、観に来てください。

塩田：当クラブ会員の社員さんで国体選手がいらっしゃったとはビックリでしたが、是非とも頑張るって良い結果を出せるといいですね。下記の日程で試合がありますのでお時間のある方は是非とも応援に。福井VS栃木戦はかなり混むそうですから、前の試合から観戦して、そのまま座ってるのが確実みたいですよ。

試合日程 10月5日(金) 10時35分～

福井県立ホッケー場（丹生郡越前町朝日22-35）

ニコニコ箱 …… 65,000円 累計 501,000円

・出席者全員からいただきました。

例会変更情報／福井県内ビジター受付（9月19日～10月2日）

9月20日 敦賀西RC 12:00～12:30 プラザ萬象2階ロタリー事務局
9月20日 福井RC 12:00～12:30 ユアーズホテル7階フロント
9月27日 福井水仙RC 18:00～18:30 福井パレスホテル

*変更の無い各クラブの定例会については、ロータリーのホームページ等にてご確認ください。

本日(9月18日)の例会 ロータリー情報 宇野晃成委員長	9月25日 休 会	10月2日 第一例会行事 新入会員卓話「未来の車」 土本喜則会員	10月9日 休 会
------------------------------------	--------------	---	--------------

2018-2019
RIテーマ



インスピレーションになる

創 立/1954年(昭和29年)6月30日
事務局/〒915-8522 越前市塚町101 武生商工会館内
TEL.0778-23-5210・FAX.0778-22-2333 E-mail:takefurc@es.ttn.ne.jp

例会日/毎週火曜日
会 長/田 中 大 成

例会場/武生商工会館
幹 事/三田村 久光
会報委員長/塩 田 憲 康

TAKEFU WEEKLY



Rotary Club of Takefu

第3100回 例会記録 平成30年9月11日(火)

本日出席会員34名

メイクアップ(前々回) 2名

出席率(前々回補正) 79.25%

ロータリーソング「奉仕の理想」

夜間例会 音楽鑑賞例会 18:45～

場所:越前市文化センター

会員総数
54名

会長挨拶 第65代会長 田中大成



前回の例会の日は、大変大きな台風が福井県を直撃し、メンバーの皆様会社でも被害に遭われた所もあったと思います。被害に遭った会員の皆さんにお見舞い申し上げます。また、翌々日の6日午前3時8分頃、北海道で強い地震があり、41名の方がお亡くなりになり、多くの方が被災されました。亡くなった方のご冥福をお祈りいたします。我々は、何か神様の逆鱗に触れたことでもしたのかと思ってしまうました。

最近何かとスポーツ界・金融界で話題になっているのが、パワーハラです。今月は労働衛生週間準備月間でもあるので、職場でのパワーハラについて考えてみました。職場のパワーハラとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、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をいいます。

職場での優位性…パワーハラメントという言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせをさして使われる場合が多いですが、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもあります。「職場内での優位性」には、「職務上の地位」

に限らず、人間関係や専門知識、経験などの様々な優位性が含まれます。

業務の適正な範囲…業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラメントにはあたりません。例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められます。職場のパワーハラメント対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にする取組を行うことによって、適正な指導をサポートするものでなければなりません。

具体的なパワーハラメント事案が発生した場合に、それがパワーハラメントであったかどうか判断するには、行為が行われた状況等詳細な事実関係を把握し、各職場での共通認識を参考にしながら判断しなければなりません。

パワハラには、6種類があります。

- ① 身体的な攻撃
蹴ったり、殴ったり、体に危害を加えるパワハラ。
- ② 精神的な攻撃
侮辱、暴言など精神的な攻撃を加えるパワハラ
- ③ 人間関係からの切り離し
仲間外れなど個人を疎外するパワハラ
- ④ 過大な要求
遂行不可能な業務を押し付けるパワハラ
- ⑤ 過小な要求
本来の要求を取り上げるパワハラ
- ⑥ 個の侵害
個人のプライバシーを侵害するパワハラ

上記の6種類はパワーハラに当たりうる全てを網羅したものではなく、これら以外は問題ないということではありませんが、何が業務の適正な範囲を超えているかについては、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にすることが大切です。