



THE WEEKLY NEWS OF FUTTSU CITY

ROTARY INTERNATIONAL DISTRICT 2790 ORGANIZED : Nov.20.1991

2021～2022年度 第2790地区

ガバナー 梶原 等(千葉RC) 第5グループガバナー補佐 鈴木 荘一(君津RC)

富津シティRC 会長 宮崎 晴幸 幹事 和田 充敏 SAA 阿部 信一

Rotary 

国際ロータリー第2790地区
富津シティロータリークラブ
創立 1991/11/20日
承認 1992/1/13

例会場: 日本製鉄技術開発本部(富津クラブ)千葉県富津市新富 20-1 例会日: 毎週水曜日12:30～13:30 最終18:00～19:00

通算 1399 例会 2022年4月27日(水)

【点鐘】宮崎会長

【ロータリーソング】ソングリーダー: 窪田会員

ロータリーソング/ 奉仕の理想



【会長挨拶】: 宮崎会長→代理立石会員



皆さん、こんにちは。本日は、宮崎会長の代わりにご挨拶をさせていただきます。宜しくお願い致します。今日は、君津ロータリークラブ発行の「第5グループ通信 vol.5」が配られております。ここに、私どもが3月11日に行いました「東日本大震災追悼～祈りの花火～」の事が載っていますので、この事を紹介させていただきます。

東日本大震災追悼～祈りの花火～

東日本大震災から11年が経ちました。大震災が発生した2011年は大変な年だった事を覚えています。毎日、報道されていた東北地方の津波による甚大な被害には辛くなりました。震災翌年の2012年に「富津シティロータリークラブ」に入会しました。この年から富津シティロータリークラブは宮城県石巻市のロータリークラブの紹介で被災した子供達を保護活動している「みやぎ子ども養育支援の会」に義援金や救援物資を届ける活動を始めました。今年は2月19日・20日にクラブの義援金と富津市竹岡地区「さくら会」から預かった義援金を届けました。この活動を続けて歳月が経つうちに「震災を忘れないでほしい」「亡くなった人達を思い出してください」という声を聞くようになりました。そしてこの活動を続ける中、いつからか「物資やお金の支援も大切だが、それ以上にこの大震災を風化させないことを被災者は求めている」と思うようになりました。このような想いから、ふるさと富津市において東日本大震災で亡くなられた方の追悼花火を打ち揚げたいと思うようになりました。追悼花火は初めての事だらけで心配もありましたが「ダメもとでやってみよう」と計画を立てて2018年3月11日(日曜日)に初めて打ち揚げました。今年3月11日(金曜日)の打ち揚げは5回目になります。これからも大震災の記憶を決して忘れることなく被災地の人達を忘れずに思い続けていく事が大切だと思います。今後もささやかですが追悼花火を継続して行きたいと思っております。新型コロナウイルスによる先行き不安な状況の中ではありますが、皆様のご健康とご多幸を心よりお祈り申し上げます。

【幹事報告】：和田幹事

- ・第5グループゴルフ大会 詳細並びに締切日を再案内。
- ・5/25に予定の2クラブ合同例会について。
※仮予定でいち川旅館を予定しております。人数により変更有
開催の可否も含め5/11に決定致します。
- ・富津中央RC・当クラブの未来に向けた第一回検討会について報告



【委員会報告】：なし

【結婚・誕生】



渡邊会員 4/20 誕生



古賀会員 4/28 結婚

伊藤会員 3/22 結婚

宮崎会長結婚→次回お渡しします

【例会プログラム/I T広報委員会】：河村会員

2022年4月号

1. 男性の育児 (P.8~11)

今、日本の母子の健康にとって求められているのが男性の育児への参入。母子の健康を推進するに当たって、男性の育児参加を促す取り組みを紹介しますという記事。

生産性の向上で男性の育児休業増 宮崎南 RC 岡崎

私が経営する建設会社(株)岡組では、生産性を上げることが会社の課題とし、業務改善活動や、電子請求書導入などのペーパーレス化などに取り組んでいます。生産性が向上すれば、時間に余裕ができ、社員は休みを取得しやすくなり、かつ残業時間が減ります。働きやすさは生産性向上の結果の証しです。

育児休業(育休)についても、生産性向上に努めた結果、業務に余裕ができ、育休取得についての社員の意識も向上してきたので、男性も育休が取得できる会社になっていきました。父親が育児に携わることで産後の母親の負担が減り、母子の健康につながることから、今後も生産性向上に努めることで、労働環境を改善していく予定です。

この記事は業務改善やペーパーレス化による生産性向上を行い、その結果できた業務の余裕を男性の育児休暇取得に充てているという会社の紹介でした。

男性社員育休取得率 21%に本庄 RC 有山

私が顧問を務めるケイアイスター不動産（株）は、多様な人材が能力を発揮し活躍できる会社であることが「企業としての持続的な成長」と「社会への貢献」に必要不可欠であると考え、ダイバーシティ推進に努めています。中でも「女性活躍の推進」に注力し、男女が協働して社会参画できる環境を整えることに取り組んでおり、所属する本庄 RC や商工会議所などでその取り組みを紹介するなど、地域社会への理解も広げています。

当社は社内結婚も多く、女性社員の産休・育休制度の利用推進に続いて着手したのが男性社員の育休取得促進です。「男性社員の育休取得率 50%」を目標に掲げ、手始めに社員全員を対象とした「ワークライフバランスセミナー」を定期的に開催しました。これから結婚出産を迎える社員を対象に、産休・育休制度や休暇明けのキャリアプランの考え方を説明することで、制度利用に関する不安の解消に努めました。また、社員同士での講演や座談会など、情報交換の場も用意し、男性社員育休取得への後押しをしています。現在では、そういった施策の効果が現れ、4 年前に約 5%だった育休取得率が直近 1 年で 21%と大幅に増加しています。

産休・育休制度の適切な運用には、休暇を取得する社員を受け入れる管理職の理解も不可欠です。管理職に対しては、制度趣旨や会社の目指すべき姿を繰り返し説明、社員の制度利用を積極的にサポートするよう教育しています。このような取り組みが、企業の持続的な成長につながり、さらには不動産業界や建設業界全体の地位向上へつながると考えています。（第 2570 地区 埼玉県）

この記事はダイバーシティ推進の中でも「女性活躍の推進」に力を入れ、社内結婚が多いので男性社員の育休取得を推進した結果、育休取得率が直近 1 年で 21%と大幅に増加しているという記事でした。

次は産後パパ育休が新設され育児・介護休業法が改正されますという記事です。

2021 年 6 月に育児・介護休業法が改正され 2022 年 4 月 1 日から順次施行されます。

育児・介護休業法とは

育児・介護休業法は、出産や子育てまたは介護をしなければならない労働者が、円滑に仕事と生活が両立できるよう配慮し、働き続けられるよう支援するために作られた法律で、正式名称は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」です。

改正の背景

今回、育児・介護休業法が改正された背景には 男性の育児休業（育休）取得率の低さにあります。厚生労働省の調査によると、2020 年度における育休取得率は、男性 12.65%で、女性 81.6% に比べて大幅に低いのが現状です。男性の育休取得率が低い主な理由は「育休を取得しづらい雰囲気がある」「職場から男性への育休促進が不十分だから」「前例となる男性育休取得者の数が少ないから」といったものです。

この状況を改善するために、政府は 2025 年までに男性の育休取得率を 30%までに引き上げることを目標に掲げました。

改正のポイント 1

■2022 年 4 月 1 日～

- ① 育休を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け
- ② 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

改正のポイント 2

2022 年 10 月 1 日～

- ③産後パパ育休制度（出生時育休制度）の新設
- ④育休の分割取得が可能に

改正のポイント 3

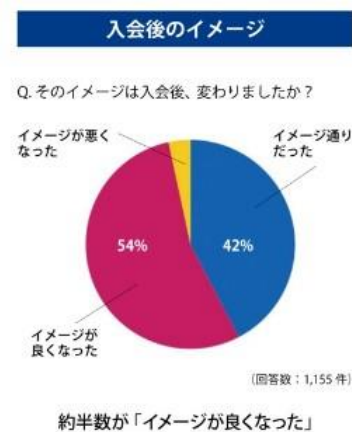
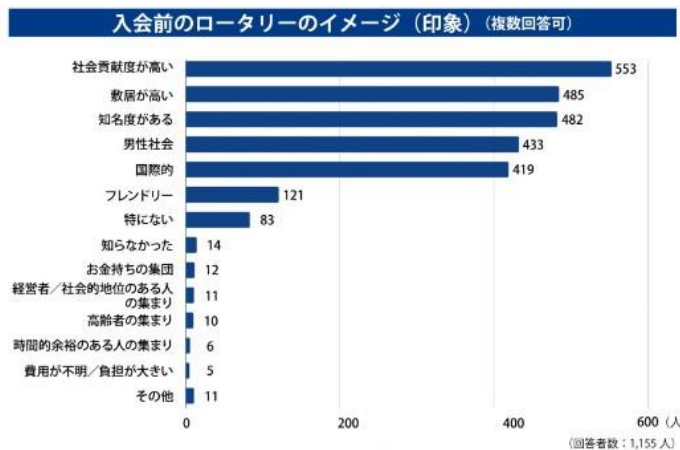
2023年4月1日～

③育休の取得の状況の公表の義務付け

私の会社でもダイバーシティ推進に取り組んでいますが、男性社員の育児休暇取得もなかなか進んでいません。この記事に書いてある通り管理職の理解が重要と考えてその点に特に力を入れて取り組んでいます。

2. アンケート 女性会員に聞きました (P. 14～19)

1989年にロータリークラブへ女性の入会が認められてから33年。全世界では約23%を超えますが、日本ではまだ7%。日本の女性ロータリアンから見たロータリーはどのように映っているのでしょうか。『ロータリーの友』では、全国の女性ロータリアンに向けたアンケートを実施し、1,155人の女性会員から回答を得ました。普段聞くことがない（言うまでもない）女性の小さな思いが、より多様性あふれる会員基盤のヒントになるかもしれませんという記事です。



Q. 女性会員が増えたほうがもっと活動しやすくなると思いますか?

R. 女性会員「増えたほうがいい」が過半数

- ・異業種の方と接する機会が多くあり、年齢を重ねても新しい発見や、体験ができるなど、また仲間づくりができる楽しさがあります。さらに女性会員が増えることを希望します
- ・女性会員が増えることによって男性では思い付かない視点から、さまざまな活動ができると思います

Q. 会員同士のコミュニケーションは十分に取れていますか?

約6割が「コミュニケーションは十分に取れている満足している」

- ・女性会員といっても、男性と同様で、ひとくくりにはできません。性別を意識し過ぎず、個性を見てコミュニケーションをしていくことが大切だと思います

約7割の女性会員が所属クラブに満足

Q. 所属するロータリークラブに満足していますか?

(回答数 1,155件)

「あまり満足していない」「不満である」と回答した約5%の会員の意見は以下の通りです。

(自由記述・60件の回答から一部抜粋)

- ・仲の良い会員同士で結束し、聞く耳を持たない
- ・活動が前例踏襲的で新鮮味に欠け、新たな発想や挑戦がない
- ・形式的なことが多く、貢献している実感も得にくい
- ・会合が報告会と食事会になっている。報告であればメールでもいいのではないかと。在籍年数の長い会員の声が大きく、新しい風が吹きにくい。
- ・仕事と子育てで例会に出席するのが難しい。オンライン例会は大変助かっていたが、コロナが落ち着いてオンライン例会がなくなってしまい、時代に逆行していると感じる
- ・変革を必要としない会員が多い

ハラスメントを受けたことがあるか、とんちんかな気遣いはあるかといった問いに対する回答については、おむね問題はないと感じる女性会員がほとんどであることが分かる結果となりました。しかしその一方で同じ言葉、同じ行為でも、きちんとした関係性が築かれていなければ誤解を生み、楽しい雰囲気も台無しとなっている現状もうかがい知れました。良好な関係を保っている人の意見と共に、誤解を生むような行為、言葉の一部を紹介しますという記事です。

同じ人間なもの

・男性女性を考えないクラブがいいです。気遣っていただくことが、居づらくなることもあります。共に歩むことができればそれが素晴らしいことではないでしょうか

・「女性だから」と意識されるより、男性と同等に扱ってもらった方が居心地が良い

14%「とんちんかな」気遣いを受けたと感じたことがある人

女性だっていろいろ

・「女性の感覚で」「女性の目線で」などと言われても、あくまで個々人の違いだと思っているので困る

・生年月日を事あるごとに公表するのは嫌です

・年齢に関することで気遣ってくれるのは分かるが、別に隠すつもりはないのでストレートに聞いてくれて大丈夫です

性別ではなく「個」「自然体」が良いと考えます

なんで女性だけ?

・お酌を強要された

・女性ということで、ものすごく気を遣ってもらって仲良くしなくては、とプレッシャー

考え方偏ってませんか?

・「最近のお母さんたちは家事がなくて暇だから。子どもも保育園で暇だから」などの偏った価値観

・「夜の会合は来られないでしょう、女性だし」とか

見たくない・聞きたくない・近寄り過ぎ

・自分の妻を下に見た発言

・必要以上のコンタクト、食事への誘い。

・プライベートを聞いてくる

どう解釈する? このセリフ

・「女の人は笑って座っていればよい」

・「女性は何でもおとなしくしていた方がよいよ」

・「女なんかが会長やれるわけがない」

15%ハラスメントを受けたことのあるというなかで、さすがロータリアンという紹介です。

・当クラブは皆さま紳士なのでハラスメントはありません。

・ロータリーで嫌みのない、いい意味でのレディーファーストが自然と振る舞える方々にお会いし、これこそ紳士、と感激しました。ですから、女性を強調して身構えるのではなく、これまでのように自然体で女性を受け入れてくださる環境を整えば、おのずと女性会員も増えてくるものと思います

そこまで気を遣わなくても

・「女性なのに頑張るね」

・昭和の時代なら OK 的なことを言ってしまって、後で気にしてわざわざ謝られた

女性だからということではなく男性と同じように「個」として接することが重要と思います。様々な意見を参考にしよりよいロータリーを目指していきましょう。

【ニコニコ BOX】

伊藤会員：本日は所用によりお先に失礼して申し訳ありません。結婚祝ありがとうございました。

渡邊会員：誕生祝を頂きありがとうございました。70才を迎えました。益々元気で健康に配慮し人世を楽しみます。

【出席報告】クラブ管理運営委員会：立石会員

区分	会員数	出席	欠席	Make up	出席率
今回(4/27)	15	10	5		66.6%
前回(4/13)	15	12	3		80%

