

No. 3070

2023-2024年度

会 長 川口健太郎
幹 事 木本 隆昭
広報小委員長 井上 修平



島 海碩 書

第2640地区

例会日 毎週木曜日 12:30
例会場 紀州有田商工会議所6F
事務所 〒649-0304
有田市箕島33-1
紀州有田商工会議所2F
有田ロータリークラブ
Tel (0737) 82-3128
Fax (0737) 82-1020

創 立 昭和34年6月15日
ホームページ <http://www.aridarc.jp>
e-mail office@aridarc.jp

～ 四つのテスト 言行はこれに照らしてから ～

1. 真実かどうか 2. みんなに公平か 3. 好意と友情を深めるか 4. みんなのためになるかどうか



2023-2024年度クラブ方針

「希望は私たちの原動力！」
～地域に明るい活力を広げよう！～



本日のプログラム

令和6年3月28日 第3071回

- 外部卓話：「あらためてSDGsとは」
児玉征也氏（和歌山県経営者協会 専務理事）
- ソング「それでこそロータリー」

次回のお知らせ

令和6年4月4日 第3072回

- 外部卓話：「国際救援スタッフの現地での生活」
榎本亜澄香氏（日本赤十字和歌山医療センター）
- ソング「君が代」「奉仕の理想」

前回の報告（第3070回例会）

開催日 令和6年3月14日(木)

点 鐘 [川口会長]

ゲストの紹介 [嶋田副SAA]

ゲスト：公益財団法人 和歌山県人権啓発センター
事務局 次長 松浦 達也様
企画課 啓発専門員 政木 まどか様

ニコニコ箱の報告 [嶋田副SAA]

川口君：和歌山県人権啓発センターより松浦次長様、政木専門員様、ようこそ有田RCへ。本日の卓話、宜しくお願ひ致します。勉強させていただきます。日本初の民間ロケット残念でした。次に期待です。

木本君：公益財団法人 和歌山県人権啓発センター 事務局次長 松浦達也様、企画課 政木まどか様、ようこそ有田ロータリークラブへ。本日の卓話、宜しくお願ひ致します。

石垣君：政木まどか様、ようこそ有田RCへお越し下さいました。本日の卓話よろしくお願ひ致します。

岩橋君：政木まどか先生、卓話よろしくお願ひ致します。

上野山(捷)君：政木まどか様、ようこそ有田RCへお越し下さいました。本日の卓話、よろしくお願ひ致します。

橋爪(正)君：政木まどか様、本日の卓話よろしくお願ひ致します。

中村君：PETSの報告をさせていただきます。政木様、松浦様、ようこそ有田RCへ。卓話楽しみにしております。

宮井君：ようこそ有田RCへお出で下さりありがとうございます。本日の卓話よろしくお願ひ致します。

橋爪(誠)君：政木様、ようこそ有田RCへ。私にも必要なアングーマネジメント勉強させていただきます。

児嶋君：有田RCへようこそ。政木まどか様、松浦達也様、

本日の卓話、よろしくお願ひ致します。
菅原君：松浦様、政木様、ようこそ有田ロータリークラブへ。本日の卓話宜しくお願ひ致します。
佐原君：本日途中退席させていただきます。よろしくお願ひ致します。
山下君：政木様、本日の卓話よろしくお願ひ致します。
嶋田君：政木まどか様、ようこそ有田ロータリークラブへ。卓話よろしくお願ひ致します。

出席報告

[例会運営小委員会 上野山(捷)委員]

会員数25名
(出席規定免除会員9名)
出席会員17名
(出席規定免除会員7名)

会長の時間

[川口会長]

「100年時代」

皆さんこんにちは。本日も例会にご参加頂きました会員の皆様、ありがとうございます。また本日は公益財団法人和歌山県人権啓発センターより、松浦事務局次長様・本日卓話を頂戴します政木専門員様、ようこそ有田RCへ本日の卓話を宜しくお願ひ致します。また初の民間ロケット「カイトス」打ち上げは残念でした。次回に期待です。



本日のテーマは「100年時代」としまして先日、とある講演会に参加して参りました。その講演者は先日までACジャパンCMに出演されていた世界最高齢のプログラマー若宮正子氏88歳です。聞いてみたいと引かれたのは、一線を退きその後の人生をどう生きて行くかのヒントが得られればとの想いでした。彼女の生い立ちは戦中は疎開生活で食べるのも少なくいつもお腹を空かせていて戦後の価値

観の一変に疑問を抱きつつも高校卒業後、三菱銀行に就職し当時はそろばんと紙幣を人力で数える事に不器用だった彼女は虐げられますが、時代が進み電卓、口座間取引の電子化など、新しいものに興味があり取組んでいくと管理職へと抜擢、定年まで勤め上げた後、親の介護を行いながらPCを購入しネットで同じ境遇の方々と繋がり一人ではないと、その後助言をもらいながらゲームアプリ「hinadan」を公開しアップルCEOに招待を受けてから人生が一変します。その後政府のデジタル協議会委員など要職を歴任、海外のデジタル化を自費で視察等精力的に活動を続けています。彼女のその原動力は「新しいもの好きのやりたがり」と「常識は変わるもの」が根底にあり、90分の講演会を難無くやりとげていました。そしてまだまだやりたい事があるのよ。と私の老後イメージを一変させて、不都合を逆手に取りチャレンジすることの大切さを感じる素晴らしい講演会でした。

幹事報告 [木本幹事]

1. 第9回定例理事役員会報告
 - ① 3月・4月度例会プログラム(案)の件【承認】
 - ② 2月試算表(案)の件【承認】
 - ③ 65周年事業開催(案)の件【承認】
 - ④ 親睦家族旅行(案)の件【承認】
 - ⑤ 2024-25年度組織図(案)の件【承認】
 - ⑥ 2024-25年度年間行事(案)について【承認】
2. 地区より
 - ・ポリオプラス・ソサエティのご案内が届いています。ロータリー財団 米山記念奨学委員会 中元委員長にお渡しします。
 - ・ホストエリアコーディネーター 水野功 様より、ロータリー平和フェローシップの候補者募集への協力依頼がきています。後方掲示板にて閲覧願います。
3. ハイライトよねやま288号が届いています。回覧します。
4. 有田経済クラブよりクラブ通信が届いています。後方掲示板にて閲覧願います。
5. 各クラブの例会変更は後方掲示板にて閲覧願います。



ロータリー友誌の紹介

[クラブ広報小委員会 児嶋委員]

【横組】

P.4-P.5

RI会長のメッセージでロータリーは平和フェローの様に考える。(持続可能性を高める、人種差別をなくす、データを活用した災害対策)を行った人物の紹介をしています。



P.7-P.15

特集 水と衛生(ロータリー活動から見る世界の排せつ環境)トイレ、その先へ

インド・タイ・カンボジア・ウガンダ・トーゴ・フィリピンのトイレの衛生状況改善に向けた活動と日本のパブリックトイレの最前線が紹介されています。

P.20-P.23

感染症との闘い(ポリオ根絶とロータリー)と題し尾身茂

氏の活動の体験談が紹介されている中で(ロータリアン・日本政府・G7・国連が一つになれば、ポリオ根絶という難しい仕事を完遂できると思います。)名言されてることを掲載しています。

【縦組】

P.4-P.8

経済産業省の木野正登氏の(福島に職住を定めた私、廃炉と復興への思い)が掲載されています。

P.9-P.12

富岡ロータリークラブの藤田大氏(あの震災から13年、町の復興にもがく日々、生きてるだけで丸もうけ。)が掲載されています。

委員会報告

※会長エレクト[中村吉伸君]

2024-2025年度PETS報告

日時: 令和6年3月10日(日)

場所: アバローム紀の国 2F

内容:

- 1) 国際協議会報告・ガバナー基本方針説明 野村壮吾DGE
 - ・ステファニーA.アーチックRI会長エレクトテーマ講演解説
 - ・基本方針「ロータリーの原点 四つのテストを実践しよう」
- 2) 「クラブ会長の役割等」趣旨説明 豊岡 敬PDG(次年度地区ラーニングファシリテーター)
- 3) 「国際ロータリー事務局より」 国際ロータリー日本事務局事務局長 中井啓介様
- 4) 次年度予算(案) 次年度地区代表幹事 豊田泰史 次年度地区財務委員長 高松慶暢
- 5) 講和「組織を活かすリーダーシップ論」 ～コンプライアンスと共生のガバナンスへ～ 和歌山大学名誉教授 堀内秀雄様
- 6) 次年度地区委員会からの依頼事項
 - ・社会奉仕委員会 次年度地区委員長の北野治義氏がガバナーエレクト就任の報告
 - ・青少年奉仕委員会 地区大会への青少年参加依頼
 - ・青少年交換委員会 交換留学生募集への協力依頼
 - ・ロータリー財団委員会 ポリオプラスソサエティとして一人当たりポリオプラス30ドルを含め100ドル寄付要請。
 - ・R財団ポリオ・プラス小委員会 RI第3地域ポリオ根絶コーディネーターに藤井秀香PDGが就任予定
 - ・会員増強委員会 委員会への出向依頼(現在1名のみ)
 - ・米山記念奨学委員会 学業に集中させるため、米山記念奨学生の地区からの卓話派遣は行わない。派遣必要なクラブは世話クラブに要請する。
- 7) PETS修了証書の授与



卓話



公益財団法人
和歌山県人権啓発センター
企画課 啓発専門員
政木 まどか 氏

「アンガーマネジメントをもっと身近に」

アンガーマネジメントとは

みなさんは「アンガーマネジメント」をご存じでしょうか。アンガーマネジメントは、1970年代にアメリカで生まれ、今、注目を集めている怒りの感情と上手に付き合うための心理トレーニングです。

アンガーマネジメントというと「怒らない人になる方法だよね」「怒るのを我慢することですよね」や「相手が悪いから苛立つのに『怒るな』なんて納得できない」「感情を抑圧するのは良くないのでは」などと、よく誤解をしている方がいらっやいます。

アンガーマネジメントは、怒らない人になる方法ではなく「怒る必要のあることに対して上手に怒り、怒る必要のないことに対しては怒らないようになること」を目指すもので、怒りを我慢したり、感情を抑圧したりすることではなく、むしろ自分の感情を大切に、自分らしく生きる方法です。また「上手に怒る」とは、人を傷つけず、自分も傷つけず、物を壊さずに、自分の意見や感情を伝えることを意味します。

怒りの感情のままに行う言動は、誰かを傷つけ、取り返しのつかない事態を招いてしまうことがあります。逆に、怒りを我慢して言いたいことを言えず、ストレスがたまることもあるでしょう。そうした事態に陥らないようにすること、つまり「怒りで後悔しないこと」がアンガーマネジメントの目的です。

また、アンガーマネジメントはトレーニングですので、ダイエットや筋トレと同じように知識や情報を得ただけでは効果がありません。知識やテクニックを学び、日々実践し継続していくことで怒りをコントロールできるようになっていきます。そしてこのトレーニングは年齢*1・性別・職業などに関係なく、誰でも簡単に始めることができ、日常生活を送るうえでプラスに働きます。

アンガーマネジメントが注目される背景

なぜ今アンガーマネジメントが注目されているのでしょうか。

今、私たちの周りでは、これまでの画一的な価値観が見直され、多様な価値観を受け入れられる社会へと変わりつつありますが、その変化を「これは常識だ」「それは当たり前だ」「普通はこうするのに」と受け入れられない、ついていけない多くの人が、怒りや苛立ちをつのらせています。

そもそも日本では、言わなくてもわかる「以心伝心」や「空気を読む」ことが重んじられてきたため、私たちは互いの気持ちの確認や要望を言葉で伝え合うことに慣れていません。結果、社会の多様化の中で自分と違う価値観

を前にして、上手な感情表現や適切な言動ができず、怒りを爆発させ攻撃したり、誤解を生んで衝突してしまうことが少なくありません。

それがパワーハラスメントやカスタマーハラスメントなど様々なハラスメントとして問題視され、今、感情のコントロールがますます求められているのです。

アンガーマネジメントの導入による企業のメリット

怒りという感情は特にエネルギーの強い感情で、怒りによって人の意思決定や言動は大きく左右されます。「情動伝染」といって感情は周りの人にうつる傾向(例:試験会場でも緊張している人を見て、平常心だった自分まで緊張してきてしまう。)があり、エネルギーの強い怒りは伝染しやすく、イライラが伝染して周りまで不機嫌になってしまいます。怒りにまかせ感情を他人にぶつけるということは、自分だけでなく周囲の人にもストレスを蓄積させることになります。



想像してみてください

○ある部署の上司は、よくイライラしていて部下を怒鳴りつけます。その部署の部下達は怒られることに怯えて、顔をうかがい、上司とのコミュニケーションは最低限にとどめようと、意見や報告などを言わなくなってきました。

こうなると報連相が機能しなくなって、企業の自浄効果を持てなくなり、問題を見過ごしてしまうかもしれません。または、この上司の態度自体をパワーハラスメントで訴えられ、企業にとってもダメージになるかもしれません。

○同じチームの中に感情的に騒ぐ人がいて、周りはその人に常に気を使いながら働くので疲れるし業務に集中できないので生産性が低下します。ストレスも感じ、メンタルヘル스에悪影響が出てきます。



○チームメンバーに協力しない、自分のミスを誰かのせいにするという人がいたときに、上司がパワハラに該当しないかを気にして注意できず、該当社員の行動は放置される。

いかがでしょう。これらの例は、まさに負の連鎖を起こしています。きっとこれらのような職場では離職率が高くなるでしょう。

では、このよくイライラしていて怒鳴りつける上司が怒鳴らなくなったら、同じチームの感情的に騒ぐ人が騒がなくなったら、部下を注意できない上司が適切に叱ることができたら、どうでしょうか。

アンガーマネジメントを企業に導入するということは、その企業内での負の連鎖を起こさない、または断ち切るということです。

「怒り」は、私たちの「～すべきである」「～すべきでない」という自分の理想や価値観に対立する言動と遭遇したときに生じます。

私たちが働く環境は、近年大きく変わってきています。かつてに比べ、女性や高齢者、外国人の雇用が増加、新卒採用の正社員以外の中途採用が一般的になり、パートタイマーや契約社員などの非正規社員、派遣社員、フリーランスや外部スタッフも増加し、働き方や働くことに対する価値観は人によってそれぞれ異なるため、企業内は多様な価値観が混在しています。そういう意味では、組織・職場における一体感は減り、仕事の技術、知識の伝承も難しくなり、中間管理職に求められるマネジメント能力やコミュニケーション能力は高度なものとなっています。

つまり、多種多様な価値観が混在する現在は、「怒り」が大変生じやすい状態にあります。

では、その中でどのように働いていけばいいのでしょうか。

<アンガーマネジメント導入例>

ある工場での話です。そこはケガをしないよう危険回避のために厳しく怒る傾向があり、万一のことがあってはと怒鳴ったり怒ると止まらなく人がいました。そのような怒りの雰囲気は漂う職場では、自然と会話が減り、様子をうかがいながら黙々と、かつ萎縮しながら仕事する状況で、その環境にいたたまれなくなりパートタイマーが定着せず、高い離職率になっていました。

そこで、アンガーマネジメントを導入することとなりました。まず、従業員にアンケートを行い、「激しく怒られるので萎縮してしまう」「怒鳴られるが、具体的に何をどうするのか言ってくれない」などの意見を現状として説明し、怒りのコントロールと叱り方・注意の仕方を学んでもらい、実践してもらいました。すると、職場に会話が增え、報連相が円滑に機能するようになり、それに伴い離職率も低下していきました。

さて、昨今の職場状況について、厚生労働省がまとめた2020年度の「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」によると、過去3年間に「パワーハラスメントに関する相談があった」と答えた企業・団体は48.2%に上り、その内容の74.5%は「精神的な攻撃」で、最も多いのが「上司(役員以外)から部下へ」でした。また過去3年間のパワーハラスメントの相談件数については、最も多いのが「変わらない」、次が「増えている」という回答でした。(参考:令和2年度 職場のハラスメントに関する実態調査報告書 | 厚生労働省 *調査対象は全国の従業員30人以上の企業・団体で、回答数は6,426人)

つまり、これは怒りをコントロールできていない従業員が多いことをデータでも意味しています。

アンガーマネジメントでは、感情的にならず冷静に「上手に怒る」こと、相手との違いを理解し受け入れることを学びます。先にも述べましたが、「上手に怒る」とは、人を傷つけず、自分も傷つけず、自分の意見や感情を伝えることをいい、また相手との違いを理解することにより適切

な言動を選ぶようになり、ハラスメントの発生を押さえることができます。

「怒り」と結びつきの強いハラスメントは、パワーハラスメントではありません。昨今よく耳にするカスタマーハラスメントもそうです。

アンガーマネジメントの心得なしでカスタマーハラスメントに立ち向かえば、大半の人が精神的にダメージを負います。「怒っている人とどのように向き合うか」という知識は欠かせません。特に、店頭に立ったり、苦情の電話を受けたりする従業員は怒りを直接的に受けてしまうので、アンガーマネジメントのトレーニングをすることによって、「怒り」という感情に対する理解を深めたり、「怒り」への耐性を上げたりすることが必要です。怒りをぶつけられれば、誰もが不快な気持ちになりますが、そこで自分の心が潰れないようにトレーニングを積むことは可能なのです。

アンガーマネジメントはあらゆる人に良い影響を及ぼすと言われるが、とりわけ、医療・介護・教育関連・営業・サービス業などの“感情労働”に携わる人や新入社員などの若年就労者は、アンガーマネジメントを身につけているかどうかでメンタルの保ち方が変わってきます。

つまり、アンガーマネジメントを習得することで、怒りをコントロールする力だけではなく、「怒り」への耐性も身につけられるのです。

「怒り」は自然な感情の1つです。ですがイライラした状態では多くの人は集中力を欠き、冷静な判断が出来なくなると言われ、思わぬミスが発生してしまう可能性も高まります。

さらに、怒りが長時間持続すると自律神経の乱れや血圧上昇など身体に不調を招くおそれがあり、仕事のモチベーションや作業スピードの低下を招きます。

「なんでいつもこうなんだ」「どうしてあの人はこうなんだ」とイライラ考えていても解決策は生まれません。つまり考えているだけ時間の無駄。ストレスがたまるだけです。

アンガーマネジメントにより感情を上手に制御できるようになると、感情に振り回されることがないため、業務をスムーズに進められ、また、ストレスへの対処法も学ぶため、仕事に挑むコンディションを心身共に整え、保ちやすくなります。



いかがでしたでしょうか。アンガーマネジメントは、日々の生活の中でも大変役に立つ考え方です。普段の生活の中で、感情コントロールができるようになると、自身の心も余計な負担を感じる事が少なくなり、それが家庭や職場での良好な人間関係づくりにも良い影響を及ぼします。

ただ、アンガーマネジメントはトレーニングですので、知識や情報を得ただけでは効果がなく、知識やテクニックを学び、日々実践し継続していくことで怒りをコントロールできるようになっていきます。

そこで、当センターのアンガーマネジメント研修から始めてみてはいかがでしょうか。怒りのメカニズムや具体的な「怒り」のコントロール方法、それに伴うテクニックを学び、その日からアンガーマネジメントを始めることができます。ぜひお気軽にお問い合わせください。

人権啓発センターでは、
 (一社)日本アンガーマネジメント協会認定の
 資格を持った職員の派遣によるアンガーマネジメント
 研修を実施しています。
 御社の未来のために、ぜひご活用ください。

問い合わせ先
 (公財)和歌山県人権啓発センター
 和歌山市手平2丁目1番2号和歌山ビッグ愛2階
 Tel:073-435-5420/Fax:073-435-5421
 E-mail:mail@w-jinken.jp

日程	4月の例会プログラム
4/4(木)	外部卓話 榑本 亜澄香 氏 (日本赤十字和歌山医療センター 薬剤部 治験管理課 治験管理係長) 「国際救護スタッフの 現地での生活」
4/11(木)	休会
4/18(木)	会員卓話 65周年企画 「ロータリーと私」
4/25(木)	外部卓話 岡本 良太 氏 (榑総本家 駿河屋 代表取締役)

閉会・点鐘

[川口会長]

例会風景



ポールハリス語録

ロータリー発展の秘訣

ロータリーの素晴らしい発展にはもちろん秘訣があります。喜んで、その秘訣を公表いたしましょう。ロータリーでは、人の地位は、主義や主張ではなく行為で決まります。ロータリーの道は、最も明るく魅力的な人間の目標、すなわち人類の友愛に通じています。ですからロータリーは成功を収めました。

(1922年米国、ニューヨーク州、バッファロー・ロータリー・クラブでのメッセージ)