



東京立川 ロータリークラブ

【司会進行】

SAA委員会 坂本敏城委員

【開会点鐘】 中野裕司会長

【ロータリーソング斉唱】

『奉仕の理想』

【お客様の紹介】 中野裕司会長

【会長挨拶】 中野裕司会長

【お客様挨拶】

東京昭島RC 鈴木一昭会長

東京昭島RC 創立50周年記念事業

実行委員会 三田 忠実行委員長

【幹事報告】 田中 太幹事

【ニコニコ発表】

親睦委員会 岩田明彦委員

【出席率の発表】

出席委員会 井上修一委員長

会 員 数	107名
出 席 義 務 会 員	101名
出 席 免 除 会 員	6名
当 日 出 席 者	92名
出席免除会員の当日出席者	3名
出 席 率	88.46%
1月26日の出席率	77.67% → 94.12%

【卓話講師紹介】 プログラム委員会

宇都木健太副委員長

【卓話】 (株)ヒューマン・タッチ

代表取締役 森川隆司様

【閉会点鐘】 中野裕司会長

Weekly Report

2018.2.9 第2780回 例会



【会長挨拶】 中野裕司会長

皆様1月12日に行われました合同賀詞交歓会、覚えていらっしゃるでしょうか。その中で空手の演武会をお見せ致しました。立川クラブの空手の猛者たちそして明星大学空手道部の部員たち、みなさんに見て頂くため一生懸命、稽古してきました。印象に残ってますか。今日はその空手の歴史について少々お話しをしたいと思います。実は空手をやってる人達も意外と知らない人が多いのです。空手道の発祥の地は、琉球(今の沖縄)です。「身にいっさいの武器を持たずに、突き、蹴り、打ちなど全身のあらゆる部位を使って外敵から身を守る事を目的として生まれた武術です。歴史的には、中国福建省から琉球(沖縄)に約500人の中国拳法使いが来日し、中国拳法を伝えたと言われています。1429年に琉球王国が誕生し、一切の武器の携帯を禁止するという「禁武政策」が行われたのです。そうした背景から、不意の敵から身を守るために生まれたのが琉球古来の拳法「手(ティー・ティー)」と称されていました。琉球は中国との交流が盛んになって行くにつれて、「手」が「唐手(トーデー)」という呼び方に変化していきました。そして「唐」は「カラ」とも読むので、「唐手(トーデー)」が「空手」になったと伝わった説が有力です。また、身に何も持たないという意味や、もしくは禅宗の教えの「空(くう)」を用いたなど諸説色々あります。空手の話をしていると、つい入り込んでしまいエンドレスになってしまいますので、今日はこの辺にしつきまして、次回は「伝統空手四大流派」とそれに伴う2020年東京オリンピック正式種目になった「競技空手」の型と組手を「どう観たらテレビで面白く観戦できるか」をお伝えしたいと思いますので乞うご期待ください。



中野裕司会長

2017~2018年度 RIテーマ



ロータリー
変化をもたらす

2017~2018年度 国際ロータリー会長 イアン H.S. ライズリー

2017~2018年度 クラブテーマ

Be surprised!! Rotary!

「感動を忘れずに!」

東京立川ロータリークラブ
会長 中野裕司



司会進行
坂本敏城委員



ニコニコ発表
岩田明彦委員



出席率の発表
井上修一委員長



例会時には必ずバッジをつけましょう

【お客様の紹介】 中野裕司会長

中野隆右様(東京立川こぶしRC)

鈴木一昭様(東京昭島RC 会長)

森島徳幸様(東京昭島RC 幹事)

三田 忠様

(東京昭島RC 創立50周年記念事業実行委員会 実行委員長)

大貫政義様

(東京昭島RC 創立50周年記念事業実行委員会 幹事)

〈卓話講師〉 森川隆司様((株)ヒューマン・タッチ 代表取締役)

【お客様挨拶】

東京昭島ロータリークラブ 会長 鈴木一昭様

東京昭島ロータリークラブ 創立50周年記念

事業実行委員会 実行委員長 三田 忠様



鈴木一昭様



三田 忠様



本日は例会の貴重なお時間を頂戴し、有難う御座います。いよいよ4月19日に迫りました周年行事の集大成でもあります、記念式典のご案内とPRに参りました。50周年と申しましても、人生100年と言われるこの時代、まだまだひょっこりありますので、スポンサーでもあります立川ロータリークラブ様には、これからもご指導ご鞭撻をお願い申し上げます。来る4月19日でありますが、実行委員会の方で一生懸命詰めている所でございます。恐らくこぶしの花が咲き乱れる良い季節の中で開催出来るのではないかと思っておりますので、変わらずご愛顧の程宜しくお願ひ申し上げます。

ただ今会長から話しましたとおり、4月19日(木)で登録開始が15:30から、式典開始が16:30からとなります。当日は式典と祝賀会のみの開催とさせて頂きますので、是非ご来場の程お願い申し上げます。当日は昭島駅よりシャトルバスを増発させて頂きますので、後程配布致しますリーフレットの概要をご覧頂き、多くの方のご来場をお待ちしております。本日横断幕を持参しPRに伺っておりますが、早速中野会長様よりサインを頂戴しております。

【幹事報告】 田中 太幹事

●2/17(土) 環境保全委員会炉辺がパレスホテル立川櫻にて18:00より開催予定。●2/19(月) 第4回クラブ協議会がパレスホテル立川にて18:30より開催予定。●本例会終了後第8回理事会開催予定。●テーブル上に「ガバナー月信2月号」配布。●伊藤平八郎さんより貴重な資料をお預かりしたのでご報告致します。昭和2~15年迄の立川町でおこった飛行機事故に関する記事をまとめた本。事務局にて保管していますので、ご利用希望の方は幹事まで。



【ニコニコ発表】 親睦委員会 岩田明彦委員

●東京昭島ロータリークラブ様 本日は貴重なお時間を拝借し、4月19日に行なわれる、我が東京昭島ロータリークラブ創立50周年記念式典・祝賀会のPRに伺いました。ご多忙の所誠に恐縮ですが、何卒ご出席いただきますようお願い申し上げます。

●中野裕司会長 卓話講師 森川隆司様、東京昭島ロータリークラブ 会長 鈴木一昭様、東京昭島ロータリークラブ 幹事 森島徳幸様、東京昭島ロータリークラブ創立50周年記念事業実行委員会 実行委員長 三田 忠様、東京昭島ロータリークラブ創立50周年記念事業実行委員会 幹事 大貫政義様のご来訪を歓迎して。

●田中 太幹事 本日の卓話講師、森川隆司様の卓話、楽しみにしておりました。本日は宜しくお願ひ致します。鈴木一昭会長を始めと致します東京昭島ロータリークラブの皆様のご来訪を歓迎いたします。

●坂村英之さん 昭島RC 鈴木一昭さん、三田 忠さん等、悪友のご来訪を歓迎して。周年行事登録数は貸借です。そこんとこ宜しく!

●安藤明義さん 東京昭島ロータリークラブ会長 鈴木一昭様、幹事森島徳幸様のご来訪を歓迎致します。

●伊藤平八郎さん 結婚記念誠にありがとうございます。パスト会長小野さんと会場は別でした。

●中山賢二さん 妻の誕生日祝いを有難うございます。

●中野均平さん 妻と私の誕生日祝い有難うございます。

●大高 均さん 苦節三年、練習は裏切らない、グアムゴルフ合宿の成果を生かし、見事入賞、榎戸氏のがまん強さ、経済力に感服します。

●鈴木孝一さん 妻の誕生日祝いありがとうございます。

●宇都木健太さん 森川様、本日は千葉からお越し下さりありがとうございます。卓話楽しみにしております。

●龜田真理さん 前回新会員卓話に際し温かいお言葉、ありがとうございました。

本日合計 52,000円 本年度累計 1,968,000円

【卓話講師紹介】

プログラム委員会 宇都木健太副委員長

先日会社のパソコンを開きますと、昨年実施されましたストレスチェックなる診断票が届きました。結果は予

想に反しましてストレスはほぼ無しとの事で、その後医者に掛かる事もありませんでした。10年ぐらい前を振り返りますと、その頃はこの様な診断もありませんでしたが、今では心のケアなる窓口まで設置されておりまして、職場での環境も大きく変わっています。本日は臨床心理士でもあり、企業向けのメンタルヘルスも多数行なっております(株)ヒューマン・タッチの森川様にお招きし、ここに至る社会的背景ですとか、取り組みをお話し頂きたいと思っております。



「メンタルヘルス対策、ハジメの一歩」 (株)ヒューマン・タッチ 代表取締役 森川隆司様

今日はこの様な伝統ある会にお招き頂き、宇都木様始めとする関係各位に御礼申し上げます。臨床心理士として、企業のメンタルヘルスに取り組み、また病院とも連携しております。都内では日本医科大学様、くじらホスピタル様等との連携で、患者様の心理療法や先進療法も担当させて頂いております。またストレスチェックは義務化されましたので、皆様の職場でも大きなtopicかと思いますので、紹介をさせて頂きたいと思います。実は自身は仕事で船に乗っておりましたが、元々は飛行機乗りになりたかったのですが、目が悪く夢が叶わなかったので、船乗りとなりました。そこで自分がメンタルに弱い事を気付いたのと、船酔いがひどい航海士という事で2年弱で船を降り、プロジェクトマネジメント等をしておりましたが、その後夜学の大学院に通った後に起業し、現在10期目で、現在は海上保安庁の担当カウンセラーもさせて頂いております。また丁度昨年福祉の施設の就労移行支援施設も立ち上げました。また弊社は千葉県船橋市ですが、船橋市から生活困窮者自立支援法に基づいて、市内の中学生約300名を対象として高校受験の学力を身につけるための授業をさせて頂いております。また二年前にラブソングというドラマで、福山雅治さんが臨床心理士の役を演じるという事で、監修のお仕事を頂き、度々撮影現場にも足を運びまして、有難い経験もさせて頂きました。またWOWOWのドラマでコールドケースがありますが、ここでも臨床心理士の監修もさせて頂いております。皆様も感じられているかと思いますが、職場では従業員の約6割の方が強い不安やストレス・不安を抱えております。一番大きいのは人間関係、そして仕事の量・質の問題がストレス要因となっております。また自殺については年間3万人を切りましたが、まだまだ多くあります。また過労死や労災認定件数が右肩上がりになっておりまして、平成23年からは判断指針が出



ておりまして、月の労働超過時間が160時間を超えた場合で過労死等があった場合、業務禁止という事になりますし、セクハラ・パワハラといった所でもメンタルの負担の基準が出来ましたので、その認定も増えてきております。先般起こった第二の電通事件における判例もあって、従業員の方を保護していく流れも大きくなっています。この流れの中で何故にメンタルヘルス対策が行なわれているかというと、5~10年前はリスク回避、リスクマネジメント、生産性の向上のためにと伝えておりましたが、現在は生き生きとした職場経営で従業員の皆様がのびのびと働く中で利益確保をする、すなわち経営課題として体の健康や心の健康を考えていこうとなっています。国も政策として、メンタルヘルス対策の法規類として、労働契約法の中の健康配慮義務や労働安全衛生法では衛生委員会での調査審議や、長時間労働者への医師による面接指導の実施、あるいは一昨年施行された50名以上の事業場でのストレスチェックの義務化が進められております。又指針として、こころの健康づくり計画書の作成や、4つのケア、また休業した労働者の職場復帰支援の手引きも出来ております。現在各地には産業保健推進センターがあり、促進員として年数回訪問して策定する事が出来ますので、皆様の事業所でも必要となれば、公的機関と接触を取って活用されてみてはいかがかだと思います。また労基署からも「メンタルヘルス対策自主点検票」というものが作られており、皆様の事業所でも先程の法規類に基づいて、最低限取り組んでいきましょうとなっております。しかし実際はどこから取り組むのかという事もあるかと思いますが、まず管理監督者研修という教育研修から始めて、その後にストレスチェックの実施、相談窓口の設置等の順で取り組まれている企業が多くなっています。ただいきいき職場づくりに向けてのメンタルヘルス対策は、非常に俯瞰して見た場合には色々な取り組みがあります。一次予防・二次予防・三次予防と言われるものですが、一次予防は全従業員への各種取り組み、二次予防は不全予備軍の方への取り組み、三次予防は不全者への取り組みとなっております。これを全てメンタルヘルス対策と総称した時には、やるべき事も多く多岐にわたる事があろうかと思います。そのような中での中小企業での対策のポイントとしては、まず指針や健康づくり計画の策定、そして衛生委員会等での調査審議、続いて管理監督者研修の実施という事で、「気づき・声掛け・聞く・繋ぐ」が重要になりますので、不調者に気付いたら声掛けをして話を聞いてあげて、最終的に次に繋げてあげる、という事が出来るよう研修をしていかれる企業も増えております。そして相談窓口の設置やストレスチェックの実施に繋がっていきます。このストレスチェックについてですが、先程申し上げたように50名以上の事業所には義務化されております。労働者に対して、医師・保健師等による検査を実施して直接本人に通知さ

れますので、本人の同意無く事業者に提供する事は禁止されています。そして検査の結果、ストレスが高い等の一定の要件に該当する場合は、本人から申し出があった場合のみ医師の面接が実施され、そこまでの費用負担も事業所が持つという事になります。つまり高ストレスの方でも、自身で申し出をしなければ医師の面接は実施されないという事、また医師面接を希望された方の検査結果は、事業所にも開示され共有されるという事になります。現在高ストレス者はストレスチェックを受けた方の約一割となっておりまして、その中で更に医師面接を希望される方は3~5%ぐらいとなっており、全体で見ますと0.3~0.5%ぐらいという事になります。担当される医師の方によりますと、以前も相談を受けられた経験のある方が40~50%、初めての面接という方が約30%、残りの10~20%は自身の不調だけでなく、職場環境の改善を求めてくる方々という事だそうです。事業者は面接指導の結果に基づき、必要に応じて就業上の措置を講じる事が義務になります。ですのでストレスチェックの目的には大きく分けて二つあり、一つはセルフケアという事でいち早く気付き健康を害さないようにする事と、努力目標ながら職場環境改善をするという事です。続いてストレスチェックでは職業性ストレス簡易調査票という57の設問があるチェック票を使用しておりますが、これは国の唯一の調査票であり、ストレス要因やストレスから来る体の反応、それら以外の上司や家族含めた就職要因等、19の尺度から判断が出されます。現在紙で回答して回収される場合や、Webでも実施出来るようになっております。6問の例題をお持ちしましたので、ご自身で判断頂ければと思います。質問項目(1)一生懸命働くなければならない(2)非常にたくさんの仕事をしなければならない(3)時間内に仕事が処理しきれない(4)自分のペースで仕事ができる(5)自分で仕事の順番・やり方を決めることが出来る(6)職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる。これを、そうだ(4点)、まあそうだ(3点)、ややちがう(2点)、ちがう(1点)として合計します。(1)~(3)についての合計は仕事の要求度、(4)~(6)についての合計は仕事のコントロール度を測っております。この結果を4つに分類しますが、(1)リラックス群(要求度8点以下・コントロール8点以上)、(2)積極群(要求度9点以上・コントロール8点以上)、(3)消極群(要求度8点以下・コントロール7点以下)、(4)ハイストレス群(要求度9点以上・コントロール7点以下)となります。結果として個人結果と別に組織結果というものも出てきますので、そこで職場環境を図るという事も出来ます。またストレス判定図では全国平均も出てきますので、平均が100としており

ますので、それ以上の数値が出ている場合は職場での健康リスクが高いという事がいえます。また更にこの数値が120を超えると、職場環境を早急に変えてください、という事になります。実施後の課題としては、産業医がかかわってくれない、組織結果(集団分析結果)の見方がわからない、またこれが一番多いのですが高ストレス者で、医師面接を希望しない従業員が多いという事で、会社として対応が出来ないという事です。ここで事業所としては受験の意図をしっかりと伝える事や、事前面談を活用していく事も大事であります。また組織結果の活用方法がわからないという場合は、部門長への開示を考えたり、総合健康リスク値が「120」を超える部門については、部門長の個別面談も検討する必要があろうかと思います。また小グループによる、全員参加型の職場環境改善活動を行う事や、職場環境改善の方法がわからない場合には、積極的な部門長がいる部門から始めて、水平展開をする事や、専門家(ファシリテータ)の力を借りる事も必要です。職場環境改善という所を主体に本日説明して参りましたが、年間のスケジュールとしてどのように取り組むかという事ですが、まずストレスチェックの実施、そしてその結果から小グループにてグループ学習をして頂き、改善計画を立ててから再度ストレスチェックを実施し改善に取り組むというPDCAサイクルで回していきます。グループ学習では、職場の悪い点だけではなく、職場が自分達を支えてくれている良い点について話し合っていきながら今進めていくべき事、出来る事をシートにまとめていく事が重要です。お金を掛けずに改善出来る事も多いので、ボトムアップという観点から提案していく事が大切で、グループ学習の開催自体がコミュニケーションを図る良い機会となりますので、これでもストレス対策になるという意見もあります。以上様々な取り組みに対して弊社もあらゆるサービスを提供しておりますので、ご要望があれば何なりとお申し付け頂ければと思います。ご清聴有難うございました。



■ 事務局／東京都立川市曙町2-34-6 小杉ビル8階
【TEL】042-525-4046 【FAX】042-529-2666
【HP】<http://www.tachikawa-rc.org/>
【E-mail】ttrc8082@sepia.ocn.ne.jp

■ 例会場／東京都立川市曙町2-40-15 パレスホテル立川
TEL : 042-527-1111
■ 例会日／金曜日 12：30点鐘
会長／中野裕司 幹事／田中太 会報担当者／安藤永一委員長