



2018-19 週報 パワー浜松ロータリークラブ

「能動的に参加し、お互いを高めあおう」

RI 会長 バリー・ラッソ / 第 2620 地区がバナー 星野義忠 / 会長 鷲津有一 / 幹事 鈴木一広
〒430-7733 浜松市中区板屋町 111-2 オークアウトシティビル浜松 4307 号室 Tel:053-452-0800
Email:info@power-hamamatsurc.jp http://www.power-hamamatsurc.jp
創立：2002 年 10 月 22 日 認証伝達式：2003 年 4 月 29 日 スポンサークラブ：浜松中 R C



第732回例会9月4日(火)AM7:30~8:30

- 会場：オークラアウトシティホテル浜松 3 階 チェルシーの間
- 司会：稲野清治 中野雄介 ■点鐘：鷲津有一 ■週報：青山素久
- ロータリーソング：「夢のみずうみ」
- ゲスト：NPO 法人六星 代表理事 斯波千秋様
米山記念奨学生 肖 英華さん、馬様 (肖さんのお母様)

出席報告/スマイル報告

会員数 78 名 (内出席免除会員 2 名)
出席数 63 名 出席率 82.89%
前々回出席率 86.84%

①鷲津会長②広報委員会一同③④伊藤勝人さん⑤⑥原田道子さん⑦後藤達朗さん⑧山下俊彦さん⑨伊藤勝人さん

会長挨拶

おはようございます。本日、ゲストでお見えの斯波千秋様、早朝よりお越し頂き、ありがとうございます。英華さんも毎週毎週ありがとうございます。今日はお母様の馬さんもお見えます。



一昨日、地区の社会奉仕・国際奉仕合同セミナーが、河口湖湖畔にある富士レークホテルにて開催され、安間部会長と松本部会長の3名で参加してまいりました。内容は、「ヤフーが考える地域への取り組み」と題した講演と、「魁の人 米山梅吉」の演目で女優 大塚良重さんによる【ひとり語り】の2部構成でした。ヤフーの講演は、残念ながらロータリーの活動に今すぐ役立つ内容とは思えませんでした。

大塚良重さんの【ひとり語り】は、演者が米山梅吉翁の奥様という立場で、梅吉翁の生涯を振り返る内容でした。30分にわたる熱演に参加したロータリアンは皆引き込まれ、この日一番大きな拍手で演者を称えていました。今更ながらですが、梅吉翁の生前の功績に胸をうたれ、感動した素晴らしい【ひとり語り】でした。と同時に梅吉翁の功績を改めて認識することができました。

幹事報告

- ①ロータリーの友9月号配布の件
- ②パワー浜松RCオリジナルTシャツ配布の件
- ③地区大会参加申し込みの件 (9/13 締切り)
- ④石原誠会員退会の件
- ⑤地区出向者理事会参加の件



議 事

「障害」と差別「障害者差別解消法」 「NPO 法人六星ウイズ 代表 斯波 千秋様」 「高貝 亮会員」

斯波様より「視覚障害者の現状」について、より多くの企業・リーダーに知っていただきたいことについてお話をいただきました。高貝会員にはハラスメントについてのワンポイント講座をお願いしました。
(担当：クラブ広報委員会)



委員会報告

- ①小澤邦比呂地区米山記念奨学委員
9/1 に柿田川清掃活動を総勢 148 名で実施しました。当クラブからは伊藤さんと土屋さんにご参加いただきました。
- ②堀内善弘副幹事
赤津スヤノ刀樹里亜さんから残暑見舞いとコンサートの案内が届きました
- ③松本由紀彦社会奉仕部会長
9/15 の地域活性化プロジェクトは 8:20 より受付を開始いたします。
- ④藤田光弘財団「カレッジ」部会長
次回例会では田淵会員より「デジカメ撮影テクニック」を学びます。お使いのデジカメをご持参願います。



米山奨学生 奨学金授与

中国より英華さんのお母様にお越しいただきました。



『障害者差別解消法、 差別の禁止と合理的配慮の提供』

～多くの企業、組織のリーダー
に知って欲しいこと～

NPO 法人六星ウイズ代表
斯波 千秋様



【はじめに】 NPO 法人六星ウイズの活動を知って

- ・視覚障害者の「働く」場と技術の提供
⇒作業所で 50 人の障害者が働く
- ・視覚障害者の「生きる」技術と精神力を提供
⇒視覚障害リハビリテーション
- ・社会への啓発 ⇒小中校への出前授業
- ・地域福祉の核となる ⇒各区自立支援連絡会

■今の日本の障害者福祉は戦後からのスタート
戦争の反省、戦争は人権、人格、尊厳の否定であ
った！

結果として 1946 年「日本国憲法」

⇒①基本的人権②主権在民③戦争放棄の三原則
すべて国民は・・・

1948 年 国連 世界人権宣言

1975 年 国連 障害者の権利宣言

1990 年 アメリカ障害者差別禁止法 ADA

2006 年 国連 障害者の権利条約

↓

2016 年 障害者雇用促進法改正

障害者差別解消法 ⇒ 障害故の差別の禁止

「差別とは？」⇒合理的配慮の提供義務

■障害とは環境の問題

⇒皆さんも必ず障害者になる ⇒ 老化

- ・皆さんの職場では？合理的配慮義務とは？
一人ひとりが働き易い安心安全の環境づくり
(障害者就労の場合)

⇒障害者が〇〇して欲しい

～〇〇〇できる様に努力する、環境づくり

⇒障害者の声に耳を傾ける努力をする

- ・多くの障害者は、・苦しいことに気付かない
- ・苦しいことに慣れる、我慢、あきらめ
- ・苦しい！辛い！と言えない、表現できない
でも、言葉以外で伝えている
- ・競争になじまない（その人のペース）

■「日本で一番大切にしたい会社」

⇒障害者雇用をやっている会社であること
坂本光司ゼミ生「人を大切にする経営学会」

■さて、皆さんの会社では？

⇒大切なのは職員、社員の声を聴く耳を持つ事

優しさだけでなく、権利の行使支援をお願いします

『ハラスメントについて』

高貝 亮会員

私と本日のゲストの斯波さん
は、浜松 NPO ネットワーク
センター（通称エヌポケット）
でご一緒させていただいて
います。この法人 NPO 法人
の主要な事業は、障害のある
方の就労の手助けをするジョ
ブコーチ事業が大きな比率を
占めています。障害者雇用
の分野では、残念なことに
障害者の虐待防止が課題に
なっています。



ロータリークラブでも、
残念なことに、交換留学生
や奨学生に対するハラスメン
トが問題になることがあり
ます。今日は、斯波さんの
講演の前座でハラスメント、
特にセクシャルハラスメン
トのお話をさせていただきます。

セクハラとは相手が嫌がる
性的な言葉や行動をいいます。

なにげない言葉もセクハラ
につながる場合があります。
性的な経験や身体的な特徴
についてということや、性
別による差別的な言動も
セクハラになります。

セクハラをしないコツは、
相手の人格を尊重すること
と、相手の立場になって考
える、ということが重要
です。

企業向けの研修ですと、
セクハラ防止の必要性を
損害賠償請求を受けるから
とか、報道されると企業の
信用が損なわれるから、と
いった理由で説明しますが、
本当に大切なのは、ハラ
スメントを受けた被害者の
心を傷つけることです。

セクハラ対策としては、①
セクハラを許さない方針
の明確化と周知、啓発、②
相談体制の整備、③事後
の適切な対応、が重要
です。それとともに、当
事者のプライバシーを守
ることと、相談者に不
利益を課さないことが
大切です。



(担当：クラブ広報委員会)

スマイル報告

①鷲津会長 ②広報委員会一同

⇒斯波様、本日はありがとうございました。

③伊藤勝人さん ⇒柿田川清掃に行きました。

④伊藤勝人さん ⇒豪州のお客様のために一広さんの
居合演武を見せていただきました。

⑤原田道子さん ⇒バルト三国に視察に行ってきます。

⑥原田道子さん ⇒磐田市駅南に個人のアパートが 4
棟 40 戸完成しました。

⑦後藤達朗さん ⇒9/2 に 66KG のマカジキを釣りま
した。

⑧山下俊彦さん ⇒マンボー後藤さん、カジキおめで
とうございます。

⑨伊藤勝人さん ⇒マンボー後藤さん、おめでとうご
ざいます。ステーキ肉をありが
とうございました。