

ROTARY CLUB
ITOIGAWA



2023~2024年度

R I テーマ 世界に希望を生み出そう
地区運営方針 ローダリーの中で友情を深めよう
糸魚川RCテーマ 持続可能なクラブへ、主役はあなた

週報 糸魚川



週報号外版
2023/08/31

- ◆ 会長 樋口 浩 ◆ クラブ会報雑誌 新保照代
- ◆ 例会会場 ヒスイ王国館 糸魚川市大町1-7-11 TEL.025-553-1210
- ◆ 例会日 毎週木曜日 12:30~13:30
- ◆ 創立 1960年9月10日 ◆ 承認 1960年10月12日
- ◆ 事務局 新潟県糸魚川市寺町 糸魚川商工会議所内 TEL.025-552-1225
- ◆ 糸魚川RC HP <https://www.itoigawa-rc.jp/>
- ◆ 第2560地区HP <https://www.rid2560niigata.jp/>

4年ぶり糸魚川中央RCさんと 合同納涼会開催（移動例会メーク兼）

2023/08/18(金) 会場:月徳飯店さん 18:30~



神谷 勇一 中央RC会長 例会点鐘/挨拶



樋口 浩 糸魚川RC会長 合同納涼会開宴乾杯発声



〈 例会卓話 写真記録 同時掲載しました 〉

8月10日例会 ゲスト卓話 (株)三愛旅行社 代表取締役 片山 良博様 『私の履歴書』

8月24日例会 ゲスト卓話 糸信 本店長 保坂 史子様 『経営に必須の財務テラシー』

ゲスト卓話 (株)三愛旅行社
代表取締役 片山 良博 様『私の履歴書』



週 3 日の営業/ワクチン接種会場受付へ社員の派遣
物販/市内・近隣地域でのマイクロツーリズムの検討



コロナにより此处 3 年間営業低迷 / 片山社長自ら発想の転換 社運を発展向上!

神谷 勇一 中央RC会長 夜間移動例会点鐘/挨拶（糸魚川RC メーク）
2023/08/18（金）会場：中華のお店・月徳飯店様



両クラブ事務局さん受付お世話様



西山富一SAAさん
例会司会進行



全6テーブル：本日両クラブ37名出席



夜間移動例会スナップ
神谷中央RC会長挨拶



奨学生 唐一欣さん
例会で挨拶





例会終了 直ちに 合同納涼会に移る
司会進行 中央 RC 齋藤 嘉顯さん
早速、樋口糸魚川 RC 会長より乾杯のご発声！



糸魚川元気花火の会事業アップール作戦
猪又一義会長先頭に！

今日のメニュー！
前菜
中華風刺身
牛肉の黒胡椒炒め
蟹爪の揚げ物
車海老の子りソース
肉団子の甘酢ソース
フカヒレ・蟹肉あんかけ茶碗蒸し
冷麺
デザート



月徳さんの美味しい中華料理が沢山！





納涼会 寛ぐ各テーブルの皆さん
お酒にご馳走 堪能

糸魚川元気花火の会事業アピール
『いちたろ夏フェス 2023』
水上さん先頭に！



⑤

本日のお店 月徳飯店様会長 月岡輝夫さん (糸魚川中央RC) 左



納涼会 くつろぐ各テーブルの皆さん お酒にご馳走堪能 会話も弾む! ㊦

楽しい宴もお開き 青木孝夫（料亭鶴来家）中央 RC 副会長さん 閉会の挨拶
 （中央さん現在会員増強に会員あげて必死の取組：苦心談もお話の中に）



系魚川 RC 出席者 16 名

藤巻賢策・樋口 浩・平野嘉生・穂苅 豊
 猪又一義・猪又直登・倉又 等・杉森 学
 松澤永元・大橋正秀・大島證道・佐藤元春
 田邊榮三・歌川多喜司・堀江登志雄・
 野本事務局

系魚川中央 RC 出席者 21 名

安藤隆夫・青木孝夫・廣瀬明宣・井伊光紉
 石橋広憲・神谷勇一・加藤康太郎・木島 一
 松沢正夫・森田 英・永江善昭・斉藤隆生
 齊藤孝之・齋藤嘉顯・高瀬 衛・豊島 善
 月岡輝夫・西山富一・小川節雄

唐 一欣(奨学生)・塚田事務局〈総勢 37 名〉

2023/08/24 第 2956 回例会

樋口会長挨拶 学生時代アルバイト先でのお話

学生時代のアルバイトで 三食が大変美味しくて
嬉しかった事：とても口に合わなかった食事としては
京都では美味しく大阪のお米と味噌汁の味が合わず苦慮！

本日のゲスト卓話

糸魚川信用組合常勤理事

保坂史子様

「私が考える女性活躍と

金融機関の取組」



男女共同参画に関するさまざまな法など

- 日本国憲法
- 男女共同参画社会基本法（内閣府）1999年6月23日施行
- 男女雇用機会均等法（厚労省）
- 育児・介護休業法（厚労省）
- 労働基準法（厚労省）
- 次世代育成支援対策推進法（厚労省）
- ストーカー規制法（警察庁）
- 性同一障害特例法（法務省）
- 女性活躍推進法（厚労省）
- 政治分野における男女共同参画（内閣府）

ご本人女性としての苦心談と、卓越された取組のお話を伺いました。
（画面映像記録次ページを参考に）



昼食が済みしばし歓談



「私が考える女性活躍と金融機関の取組」

男女共同参画に関するさまざまな法など

- 日本国憲法
- 男女共同参画社会基本法（内閣府）1999年6月23日施行
- 男女雇用機会均等法（厚労省）
- 育児・介護休業法（厚労省）
- 労働基準法（厚労省）
- 次世代育成支援対策推進法（厚労省）
- ストーカー規制法（警察庁）
- 性同一障害特例法（法務省）
- 女性活躍推進法（厚労省）
- 政治分野における男女共同参画（内閣府）

マチュア世代（40代後半～60代）

若い時に理不尽な男女差別で苦労してきた世代

彼女たちが20代・30代の頃、職場における「性別役割分担」の傾向が色濃く存在した。

女性が男性と同様に組織で認められるためにハードルとなったのが、本来の能力を発揮できる仕事を任せてもらうことだった。任せてもらうには、「やる気」を示すことが求められた。

「24時間働けますか？」は男性だけでなく、昇進を目指す女性たちにも突き付けられ、長時間労働は「男性よりむしろ女性にとって管理職要件だった」ともいわれる。

「女性活躍」という言葉への抵抗感

シンクタンク4部 上席主任研究員 小林祐亮 コラムより

- 女性にばかり優しい制度ばかり作るのをおかしい、という「逆差別」批判
- 女性を無理やり管理職登用するのは「非実力主義」だという、「優先登用」批判
- 「女性管理職比率の数字合わせだ」という「非本質論」批判

「逆差別」批判に対する回答

平等主義的な遅い昇進構造や、上司マネジメントの仕事の割り振りによって、男性が「自然に」優先されている。その優先状態の結果が現在の男性中心の組織体制であり、それを放置している人事管理こそが「差別的」なのである。

この構造そのものは、男性を明確に「えこひいき」するものでなく、だからこそ男性に「下駄をはかされている」感覚を醸成しない。

この「平等主義的な不平等」を是正することそのものが女性活躍の推進であり、それが「逆差別」に見えるのは自然と履いている下駄を「自らの実力と勘違いさせる」、こうしたメカニズムへの理解不足だ。

実際にパーソル総合研究所のデータ分析の結果でも、出世のための努力意識が高い経営層ほど、ダイバーシティ推進に非積極的である傾向が見られた。

「優先登用」批判に対する回答

「優先登用」が非実力的だという批判も実際には、まるで逆だ。相対的に優秀ではない男性ばかりを意思決定者へと出世させ続けている現状こそが、あまりにも「非実力主義」的であり、日本の労働生産性全体を押し下げている。

「非本質的批判」に対する回答

人口としておよそ半数である女性は、社会的にはマイノリティではなく、労働市場においてのみマイノリティ扱いされているという特殊性を持つ。だからこそ国際的なレベルで女性差別は「共通課題」だ。マイノリティの具体的な属性はそれぞれの社会によって異なるが、女性はそうではないからだ。

そして半数だからこそ、男女賃金差や女性管理職比率は、是正していくギャップの「数字目標」を明確に定めることができる。

多くの企業が女性活躍の取り組みに飽きてきている節があり、シニアの活用や、LGBTQ問題にアプローチしがちであるが、一丁目一番地であったはずの女性活躍すらできていないのに、なぜ他の問題が解決できると思えるのか。

女性というマイノリティではない属性の地位向上は、いまだこの国のダイバーシティの本質的問題であり、ジェンダーギャップ指数などの世界的なポジションを見ても、相対的には後進が見られる領域だ。女性活躍推進こそが今もなお日本の中心課題であるということから目をそらしてはならない。

パーソル総合研究所

植え付けられた「ジェンダーロール」
⇒性役割

- 男だったらめめめするな！
- 女だからおしとやかにする
- 大学教育は、女子にとって男子より重要ではない
- 女子は結婚するから経済的自立はしなくてよい
- 女子は料理が出来た方がよい
- 男子は女子より理数系の能力が高い

まとめ

- 批判的に思うことや、「ジェンダーロール」について理解をすることにより、人間の心理やバイアスに気づくことができる。そこから本当の意味で、自分の仕事の役割を全うしようという方向にシフトできる。
- 女性活躍についてのあらましや、法律について、素直に理解すること。なぜ女性活躍が必要かきちんと腑に落とすこと
- 女性だけでなく、男性も意識をもって理解し、社内改革や整備をともにしていきたい。