



世界に希望を生み出そう

2023～24 年度国際ローター・テーマ
RI 会長:ゴードンR.マッキナリー (スコットランド)

鹿屋西ロータークラブ週報
WEEKLY REPORT
NEWS
<http://www5.synapse.ne.jp/Kanoya24/>
ROTARY 第2083回



フリージア[あどけなき、純潔、親愛の情]

2024年 2月 19日

◆会務報告

1. RA 年次大会タイムスケジュール及び2日目会場変更等について
2. 各種団体連絡協議会「体育大限定 鹿屋特産:日本一の黒牛“肉まつり”」(お願い)について
3. 「RLI2730 卒後コース」開催のご案内
日時: 2024年4月7日(日)13:30~17:00
場所:「道の駅」都城 NiQLL 多目的室
4. 会長エレクト研修セミナー (PETS) 出席のお願い&マイローター登録のお願い
5. 「RYLA への出席依頼について (お願い)」
日時: 2024年4月13日(土)~14日(日)
13:00 開会予定 翌 12:20 終了予定
場所: かせだ交流センターさんぽる
テーマ: 理想のリーダーを目指して
6. 風の便り Vol.9 No.7

◆2月誕生者祝



西ノ原庄一さん、前田健治さん

◆出席表彰 (皆勤) 真田幸恵さん (2年)



会長の時間

会長 前田数郎さん

お疲れ様です。本日の会長卓話は2月3日に開かれましたインターシティーミーティングに付いてお話をしたいと思います。

今回、鹿児島市内グループ、鹿児島北部グループ、鹿児島東部グループ合同で鹿児島市の黎明館講堂で行われ、「メンタルヘルスへの取り組み」と言う演題で開催されました。我が西クラブからは私、梅北幹事、鶴丸、志村、中原、假屋、内田さんの7名で参加してきました。



まず初めにインドネシアの米山学友のナターシャ・トリグエナ・ロレットさんのスピーチで始まり、彼女は鹿児島大学医学部を出て医者になりご主人も医者でとても優秀な方だと思いました。現在、国に帰り出身地でご夫婦とも医者をしているとの事でした。日本に非常に感謝しており3人の子供達にも日本名を付けるなどの親日化に成っているとの事でした。

次に鹿児島くらし保健福祉部障害福祉課精神保健福祉課技術主幹兼係長小田さんのお話で鹿児島県としては地域保健活動として精神保健福祉相談、家庭訪問指導、普及啓発。医療・保護として入院処置、通院医療、精神科緊急医療。社会復帰、自立。社会参加の促進として精神障害保健福祉手帳交付、精神障害家族教室、処置入院者の退院後支援をやっているとの事でした。その他として自殺対策、ひきこもり対策、依存症対策、てんかん対策なども行っているとの事でした。

鹿児島県の自殺者は平成18年507人、令和3年250人、令和4年315人と減少傾向でしたがコロナ下で再び増加傾向に有るとの事で自殺者の多い事に驚かされました。

動機で一番多いのが健康問題、続いて家庭問題と成っている様です。うつ状態(精神疾患)も大きな要

次回プログラム	
3月04日(月)	
卓話者:	四元隆二さん
担当委員会:	職業奉仕委員会
3分間スピーチ:	—
出席報告	会員数 (41)44名
出席数	30名
出席率	73.17%

メイクアップ情報			
鹿屋	02月28日	(水)	ホテルこばやし
かのや東	02月29日	(木)	かのやクラブホテル
串良	02月26日	(月)	セントロ大隅
志布志	02月27日	(火)	大黒本店12:00~ 食後、鹿児島トバット移動
きもつき	02月27日	(火)	高山温泉チーム
南九州大崎	02月29日	(木)	セントロランド
志布志みなど	02月28日	⇒3/3(日)通山海岸 ローター奉仕チーム(清播)	

鹿屋西ロータークラブ

会長: 前田数郎
副会長: 遠矢達一
幹事: 梅北健一

例会日 月曜日 12:30~13:30
例会場 ホテルさつき苑 TEL:40-1212
事務局 〒893-0064 鹿屋市西原1丁目9-10
ホテルさつき苑内 TEL:44-5811 FAX:41-1959
E-mail kanoya24@po5.synapse.ne.jp



因の一つに成っているとの事でした。

コロナ禍の中で相談機関に寄せられた声として

- ・コロナの影響で年末にクビになり失業中だが仕事が見つからない。
- ・飲食店を経営していたが、客足が伸びず経営はもう限界、誰にも頼れない。
- ・借金の返済がもう出来ません。取り立てが怖い。
- ・電気代が払えず暖房器具が使えなくなり、寒いです。
- ・職場のいじめで眠れず、朝は腹痛で仕事に行けない。クビに成りそうで不安だ。
- ・両親が離婚する。二人とも喧嘩が絶えないのでどちらにも付いて行きたくない。
- ・持病がありコロナ禍で受診を控えて居たら症状が悪化し、つらい。
- ・妻が他界してから眠るのが怖くなった。もう妻の元に行きたい。
- ・夜になると昔いじめにあっていたことを思い出して眠れません。
- ・学校を中退してからひきこもっています。いいかげん生きるのに疲れました。
- ・母子世帯、母が入院するかもしれない、ひとり暮らしできるか不安、医療費も払えるか心配。

などの問い合わせがあったとの事でした。

西クラブのメンバーでこの様な悩みの有る方がいらっしやいましたら、今回の資料をお渡ししますのでお知らせ頂ければと思います。また激しい興奮や落ち込みなど、症状の急激な悪化で翌朝まで待てないなどの緊急的な精神医療相談を受け付けていて相談内容に対して助言を行い、必要に応じて医療機関を紹介してくれるそうです。また自死した人の遺族も精神的ダメージを受ける事も多いとの事で自死遺族支援としてつらく苦しい気持ちを語り合い生きる希望を取り戻す集いも実施されている様です。

あと、私達に出来る事として

・気づく(サインに気をつけましょう)

自殺を思いつめた人は、悩みながらもサイン(こころのサイン)を発していることが多いと言われています。「いつもと様子が違う」という周囲の気づきが大事です。

・話に耳を傾ける

打ち明けた人は、誰でもいいと思って相談したのではありません。あなたの事を「この人なら、自分の話を真剣に聴いてくれそうだ」と思われているに違いありません。本人の気持ちを尊重し、耳を傾けて話を聴いて下さい。(その際は、容易な励ましや一方的な説得は慎みましょう。)人に話をする事によって、混乱した気持ちが落ち着いたり、抱えて

いる問題の整理が出来る場合が有ります。

・つなぐ

(専門相談窓口にご相談しましょう)健康問題、多重債務や消費生活問題、子育てや男女の問題、職場や介護の問題など、専門相談窓口にご相談することで、解決策を見出すことが出来ます。

是非、相談窓口を活用して下さい。

・見守り、支える

自殺は「孤独の病」とも言われ、追い込まれた人は「孤独感」「孤立感」を強く感じています。特に男性は悩み事を一人で抱え込む傾向が有ると言われています。周囲の温かい支えが孤立した気持ちをやわらげます。

次に鹿児島県精神保健福祉センターの春日さんのお話で「心の病気について理解を深める」との演題で心の病気は誰でも成りうる病気でこころの病気に成っても4人に一人は誰にも言わないとの事でその理由としてこころの病気に成った事を認めたくない。自分だけの力で問題を解決したい。治療を受けても良くならない。治療を受ける事が怖い。症状の為に支援を受けることが難しい。と言う理由だと言う事でした。こころの病気に付いて理解を深め、こころの病気に悩む人をみんなで支援して、早期発見・早期治療につなげることが大切との事でした。

帰りの車の中で、死に方で一番したくない死に方に付いて雑談しました。北陸の地震で生き埋めに成り火災で焼死したり、潜水艦の中で深い海に潜り浮上出来ずに死を待つとか、狭い箱に押し込められ、そのまま地中に埋められ死ぬ瞬間を待つなど、怖くて絶対そんな死に方はしたくないと話したら、さすが元大学教授の志村先生が、色々な文献によると苦しくて死が近づいて居る時には人間の脳が反応して花園が見えて、とてもいい気持ちに成る様だとの事でした。もし、そんな死にざまに会った時はこの話を思い出して頂き、もうすぐ花園が見えると思って頂ければ苦しみから逃れられるかも知れません。

以上で会長卓話に代えさせていただきます。

ご清聴ありがとうございました。



3分間スピーチ

竹之内義文さん

皆さん、こんにちは。

前回の3分間スピーチから1年経過していますが、前回(氣)と言う漢字についてお話ししましたが、今回は、運氣について面白い本を紹介いたします。脳科学者の中野信子さん著作の、科学がつきとめた「運のいい人」と、いう本です。



中野氏によると、運は本人次第って事です。実験で根拠の無い自信だけで学力テストが上がるか大学生を使い実験したようです。結果上がったという事でした。興味のある方は、是非読んでみて下さい。



私は、試験やテストって、全く好きでない学生時代を過ごしていました。殆ど一夜漬けで乗り切ってきた記憶しかありません。ただ試験直前に目にした問題などがそのまま試験に出題される傾向は多く、結果的に試験をクリアしてきました。

私が思うに、日本における学力の評価の仕方は記憶力だと思っています。記憶した事を上手く利用出来るかは、評価になっていません。何故なのでしょう。私なりに、運と言われる物って、何を意味するのか考えてみました。

日本には、古来より運氣と言う言葉がありますが、これは氣を運ぶと言う意味から始まっているようです。又元氣と言う言葉は、氣を元に戻すから始まっているようです。運の良い人って、第三者からの評価であって、本人にしてみれば当然の結果である事が多いのではないのでしょうか。

良い結果を得る為に、日々をどの様に過ごすかで変わる。考え方や人と接する姿勢や観察力などで、些細な事からビックチャンスをつかむ可能性がある。それを、見逃す人が運の無い人で、見逃さず掴む人が運の良い人となる気がします。

皆さんは、どう思われますか。

会員卓話

山崎 一浩さん

テーマ：男性育児休暇の現状について

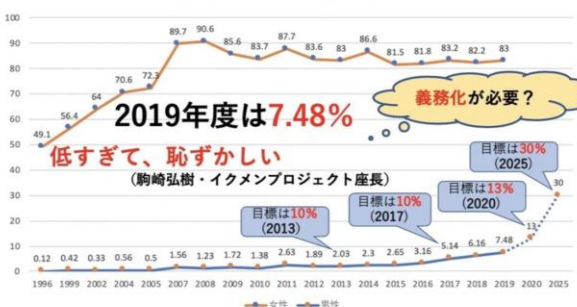


本日は、2020年10月に一度卓話で話をした内容から数年が経ち、現在では制度も変化していることから、新しい情報と今後の状況について男性育児

休暇の現状について話をしたいと思います。

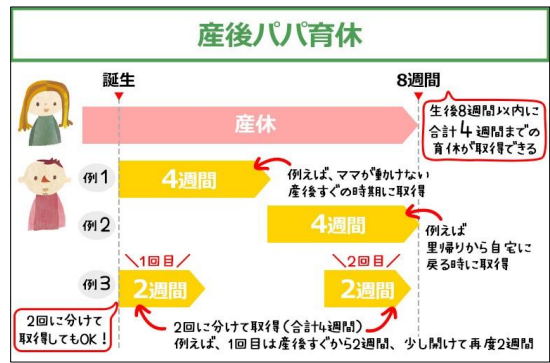
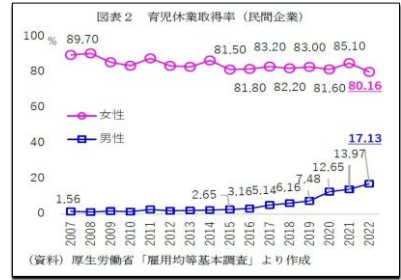
育児休業取得率の推移

2020年10月資料



1. 全体の状況～「産後パパ育休」創設の2022年の男性の育休取得率は17.13%で過去最高

- 民間企業勤務の男性の育児休業取得率は、8割を超える女性と比べれば格段の差はあるが、10年連続で上昇しており、2022年は過去最高の17.13%にのぼる
- 産後パパ育休創設の影響が大きい。



2. 産業別の状況～男性は「金融、保険」が首位で37.28%、「医療、福祉」や「情報通信」は男女とも上位

- 産業別に2022年の男性の育休取得率を見ると、首位は圧倒的に「金融、保険」であり、全産業平均の2割を超える。次いで「医療、福祉」、3位「情報通信」、4位「卸売業、小売業」、5位「宿泊業、飲食サービス業」までが2割を超えて
- 一方、男性の育休取得率が低い（全産業平均を5%以上、下回る）のは「卸売業、小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」



女性の状況

同様に2022年の女性の育休取得率を見ると、首位は「不動産業、物品賃貸業」であり、次いで2位「情報通信業」、3位「運輸業、郵便業」、4位「サービス業（他に分類されないもの）」までが9割を超えて続く。

一方、女性の育休取得率が低い（全産業平均を5%以上、下回る）のは「宿泊業、飲食サービス業」や「生活関連サービス業、娯楽業」、「卸売業、小売業」である。

図表4 産業別・男女別に見た2022年の育児休業取得率（%）の順位および2021年と比べた変化（民間企業）

順位	男性			業種	女性			
	2022年	2021年	差		2022年	2021年	差	
1位	17.13	13.97	▲3.16	金融業、保険業	—	85.15	85.10	▲0.04
2位	37.28	36.69	▲0.59	金融業、保険業	11位	83.12	86.90	▲3.78
3位	25.99	13.24	▲12.75	医療、福祉	5位	88.88	88.10	▲0.78
4位	24.08	14.19	▲9.89	生活関連サービス業、娯楽業	15位	69.00	77.90	▲8.90
5位	23.28	19.11	▲4.17	情報通信業	2位	93.88	92.60	▲1.28
6位	19.58	16.33	▲3.25	学術研究、専門・技術サービス業	6位	88.98	87.20	▲1.78
7位	19.30	15.37	▲3.93	運輸業、郵便業	3位	91.88	83.50	▲8.38
8位	18.60	15.23	▲3.37	教育、学習支援業	9位	84.22	86.00	▲1.78
9位	18.02	15.00	▲3.02	製造業	12位	81.63	88.90	▲7.27
10位	16.95	14.51	▲2.44	複合サービス業	10位	83.53	90.90	▲7.37
11位	15.49	14.01	▲1.48	不動産業、物品賃貸業	8位	87.50	106.00	▲18.50
12位	12.99	8.19	▲4.80	不動産業、物品賃貸業	1位	99.89	91.50	▲8.39
13位	12.53	8.27	▲4.26	電気、ガス・熱供給、水道業	7位	88.45	92.60	▲4.15
14位	11.36	24.45	▲13.09	サービス業（他に分類されないもの）	4位	91.76	87.50	▲4.26
15位	9.06	8.30	▲0.76	宿泊業、飲食サービス業	16位	58.89	63.70	▲4.81
16位	8.42	5.81	▲2.61	卸売業、小売業	14位	71.53	83.20	▲11.67

3. 事業所規模別の状況～大規模ほど男性の育休取得率・上昇幅も共に大きく、小規模では人手不足感

- 事業所規模別に見ると、男性の育休取得率は規模が大きいほど高く、2022年には30人未満では11.15%にとどまるが、500人以上で25.36%を占める（図表6）。男性の育休取得の進む大企業傘下の事業所が取得率を押し上げている様子がうかがえる。



図表7 育児休業取得者がいた際の代替方法（民間企業、2021年）（複数選択、%）

	男性の育休取得率 (%)	同僚が対応した （同僚が対応した）	代替要員の補充を行 わず、同じ部門の他 の社員で対応した （人事異動で対応）	事業所内の他の部門 又は他の事業所から （人事異動で対応）	派遣労働者やアルバイト などを利用して代替要員 として雇った （代替要員を雇用）	その他
全産業	17.13	79.9	14.6	15.0	6.8	
1位 金融業、保険業	37.28	70.4	30.0	3.5	5.2	
2位 医療、福祉	25.99	76.4	15.0	20.0	8.6	
3位 生活関連サービス業、娯楽業	25.53	53.8	31.6	22.0	6.9	
4位 情報通信業	24.58	99.2	8.3	9.2	1.7	
5位 学術研究、専門・技術サービス業	23.38	87.9	6.8	7.3	10.6	
6位 運輸業、郵便業	19.58	88.4	12.1	9.2	2.4	
7位 教育、学習支援業	19.30	78.6	3.0	30.5	1.2	
8位 製造業	18.60	87.4	12.8	14.2	6.7	
9位 複合サービス事業	18.02	65.0	38.4	5.4	0.3	
10位 鉱業、採石業、砂利採取業	16.95	100.0	7.7	13.5	1.9	
11位 建設業	15.49	78.5	7.1	8.5	13.7	
12位 不動産業、物品賃貸業	12.99	88.4	21.2	23.2	1.3	
13位 電気・ガス・熱供給・水道業	12.53	73.2	4.3	39.1	-	
14位 サービス業（他に分類されないもの）	11.36	82.9	13.4	15.8	2.8	
15位 宿泊業、飲食サービス業	9.06	62.5	10.8	20.6	16.7	
16位 卸売業、小売業	8.42	87.0	12.9	11.3	5.4	
事業所規模						
500人以上	25.36	86.3	37.9	37.2	6.2	
100～499人	21.92	87.5	21.8	16.5	4.4	
30～99人	17.43	82.8	13.3	15.7	5.7	
5～29人	11.15	74.4	11.8	13.0	8.7	
30人～（再掲）	21.05	84.5	17.0	16.7	5.3	

（注1）産業別については、上から2022年の男性の育休取得率の高い順。
（注2）全産業と比べて+5%pt以上をピンク色、-5%pt以下を水色で網掛け。
（資料）厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成

男性育休取得者の代替方法～補充なし8割、大規模事業所では日頃から人手に充足感、小規模に課題

業別に見ても、全ての産業で圧倒的に多いのは「同僚が対応」であり、特に「鉱業、採石業、砂利採取業」や「情報通信業」、「運輸業、郵便業」・「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「製造業」、「卸売業、小売業」が多い（全体を+5%以上、上回る）。

なお、必ずしも、男性の育休取得率の高い産業ほど外部から代替要員を補充できているということではなく、組織における人手の充足状況や雇用形態の違いの影響が大きいようだ。

例えば、育休取得率が比較的高い「情報通信業」では、前述の通り、「同僚が対応」がほぼ100%を占めるが、これは正規雇用者が多く、雇用が安定的に確保できているために、現在のところ、代替要員の補充の必要が高くないという状況も考えられる。同様に、育休取得率が首位の「金融業、保険業」では「人事異動で対応」が多いが、同様に正規雇用者が多く、社内全体で見れば人手に比較的余裕があるという可能性がある。一方、育休取得率が低い「宿泊業、飲食サービス業」では「代替要員を雇用」が多いが、前述の通り、非正規雇用者が多く、雇用が安定的に確保できていないために、新たに雇う必要があるとも考えられる。

・事業所規模別に見ると、規模が大きい方が「同僚が対応」や「人事異動で対応」が多い傾向があり、500人以上では「代替要員を雇用」も約4割を占めて多い。つまり、大規模事業所では、従来から人手に比較的余裕があるために、現在のところ、代替要員の補充の必要が高くない、さらに、経営体力があるために新たに雇うことも可能であるという様子が見えてくる。

・なお、500人以上と30人未満を比べると、「同僚が対応」（500人以上が30人未満より+11.9%pt）も「人事異動で対応」（同+26.1%pt）も「代替要員を雇用」（同+24.2%pt）も、いずれも500人以上が大幅に上回っていることから、小規模事業所では社員の休業によって、業務、あるいは事業自体を縮小せざるを得ない状況もあるのかもしれない。

産業別に見ると、16業種中13業種で男性の育休取得率は上昇しており、2021年に引き続き、「金融業、保険業」や「情報通信業」、「学術研究、専門・技術サービス業」のほか、新たに「医療、福祉」や「生活関連サービス業、娯楽業」も上位にあがっていた。一方、男性の育休取得率が低いのは「卸売業、小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」であり、従来から非正規雇用者が多く、正規雇用者と比べて育休取得環境が整っていないことなどが影響している可能性がある。

また、事業所規模別には、30人以上の事業所では、いずれも男性の育休取得率は前年より上昇しており、大規模であるほど取得率は高く、上昇幅も大きくなっていった。一方、30人未満の小規模事業所の男性の育休取得率は1割程度で低く、しかも、2022年の取得率は僅かながら低下していた。なお、育休取得者の代替方法を見ると、大規模事業所や正規雇用者の多い産業では同僚や人事異動による対応が多く、日頃から雇用が安定的に確保されており、人手に余力がある一方、小規模事業所や非正規雇用者の多い産業では人手不足も育休取得の障壁となっている様子が見えてきた。



◆スマイル報告

（3件）

- 前田会長、IMの時に車に乗せて頂きありがとうございました。…………… 志村
- 本日は所用の為早退致します。…………… 中原
- 誕生日祝、ありがとうございます。…………… 西ノ原
- 本日のニコニコBOXスマイルは1,473円です。

本日計 24,500円 累計(一般) 265,000円
(財団) 93,526円 (米山) 46,182円

***** ありがとうございました *****

ロータリーニュースより
トルコ・シリア地震救援に200万ドル超の寄付が寄せられる。地震発生から1年経過した現在もロータリー会員が被災者の支援を継続。

図表7 育児休業取得者がいた際の代替方法（民間企業、2021年）（複数選択、%）

	男性の育休取得率 (%)	同僚が対応した （同僚が対応した）	代替要員の補充を行 わず、同じ部門の他 の社員で対応した （人事異動で対応）	事業所内の他の部門 又は他の事業所から （人事異動で対応）	派遣労働者やアルバイト などを利用して代替要員 として雇った （代替要員を雇用）	その他
全産業	17.13	79.9	14.6	15.0	6.8	
1位 金融業、保険業	37.28	70.4	30.0	3.5	5.2	
2位 医療、福祉	25.99	76.4	15.0	20.0	8.6	
3位 生活関連サービス業、娯楽業	25.53	53.8	31.6	22.0	6.9	
4位 情報通信業	24.58	99.2	8.3	9.2	1.7	
5位 学術研究、専門・技術サービス業	23.38	87.9	6.8	7.3	10.6	
6位 運輸業、郵便業	19.58	88.4	12.1	9.2	2.4	
7位 教育、学習支援業	19.30	78.6	3.0	30.5	1.2	
8位 製造業	18.60	87.4	12.8	14.2	6.7	
9位 複合サービス事業	18.02	65.0	38.4	5.4	0.3	
10位 鉱業、採石業、砂利採取業	16.95	100.0	7.7	13.5	1.9	
11位 建設業	15.49	78.5	7.1	8.5	13.7	
12位 不動産業、物品賃貸業	12.99	88.4	21.2	23.2	1.3	
13位 電気・ガス・熱供給・水道業	12.53	73.2	4.3	39.1	-	
14位 サービス業（他に分類されないもの）	11.36	82.9	13.4	15.8	2.8	
15位 宿泊業、飲食サービス業	9.06	62.5	10.8	20.6	16.7	
16位 卸売業、小売業	8.42	87.0	12.9	11.3	5.4	
事業所規模						
500人以上	25.36	86.3	37.9	37.2	6.2	
100～499人	21.92	87.5	21.8	16.5	4.4	
30～99人	17.43	82.8	13.3	15.7	5.7	
5～29人	11.15	74.4	11.8	13.0	8.7	
30人～（再掲）	21.05	84.5	17.0	16.7	5.3	

（注1）産業別については、上から2022年の男性の育休取得率の高い順。
（注2）全産業と比べて+5%pt以上をピンク色、-5%pt以下を水色で網掛け。
（資料）厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成