◆◇

ＪＳ技術開発情報メール

2019.2.22 No. 208

◆◇◆◇◆◇◆◇◆◇◆◇◆◇◆◇◆◇◆◇◆◇◆◇◆◇◆◇◆◇◆◇◆◇◆◇◆◇◇ＪＳ技術戦略部◇◆◇◆◇

いつも「ＪＳ技術開発情報メール」をお読み頂き、ありがとうございます。
　暦の上では春を迎えました。まだまだ寒い日も続きますが、梅も咲き始め少し春の訪れを感じることができるこの頃です。
　花粉も飛び始め、花粉症の人には辛いシーズンが始まりました。
　三寒四温を繰り返し冬から春になる季節の変わり目、体調管理に気を付けて元気に過ごしてまいりましょう!!
　それでは今月も最後までお付き合いください。

〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜

≪　もくじ　≫

〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜

『１』 はじめに
◆「クラッシャー上司が企業を蝕む？」　（技術戦略部長　細川　顕仁）

『２』トピックス
◇第４回国際アナモックスシンポジウム IANAS2019 開催のお知らせ　（技術開発企画課）

『３』 技術情報
◆よく見かける下水道用語 「微生物燃料電池」　（技術開発企画課）

『４』下水道よもやま話
◇凍 結　（福島再生プロジェクト推進室長　高村　和典）

『５』 国・公共団体・企業の主に海外の水関連の動き（１月分）　（国際戦略室）

『６』 研修センターからのお知らせ
◆「２０１９年度研修計画」について　（研修センター）

『７』 編集後記

〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜

≪　１　はじめに　≫

〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜

◆◇「クラッシャー上司が企業を蝕む？」◇◆

　最初に申し上げておきます。ご批判覚悟の今号です。今回はパワーハラスメントについて最近感じていること、個人的な想いについて述べさせていただきます。

「クラッシャー上司が企業を蝕む」というのは、ある雑誌の特集のタイトルです。確かに誰が見てもパワハラじゃないかと思われるものはあってはならないことですし、そういうことをする上司がいると、パワハラを受けている職員のみならず他の者にも悪影響を及ぼすと思います。よってその組織のパフォーマンスも下がるでしょう。そこには異論ありません。
そういう幹部もかつてはたまに見かけました。どこまでならセーフなのか、他のハラスメントと比較しても個人差が特に大きいことがパワハラ対策の難しいところと言われています。でも世間がパワハラ、パワハラと騒いできた結果、その「ライン」が下がり「適正な指導」ができなくなったら、その会社、組織はもっとダメになるのではないでしょうか。

　日本は「メンバーシップ型」と呼ばれる雇用形態が一般的で、会社・組織が一家のように、全体で職員を育てていき、そして職員は一家のために身を粉にして働くことが当然という風潮があるそうです。そのため

上下関係の縛りが暗黙のうちに存在し、パワハラを生む土壌となっていると指摘する専門家もいます。そうかも知れませんし、そのかつての常識と、最近の一部社会の考え方、何よりも「個」を優先させるという人間が増えてきている現状にズレが生じてきているとは思います。ただ、ここは欧米ではなく日本です。個人の持つ「スキル」、「能力」、「会社・組織にとっての有用度」を客観的に評価し、それに基づき淡々と冷酷に個人差をつけていくという文化ではありません。そういう組織・会社があっていいとは思います。が、共通の目標に向かって一緒に励んでいく、経験・能力不足の人には指導しながら成長を促すという組織・会社が少数派になるとは思えません。和を以て貴しとなす日本文化が根底から大きく変わることが果たしてあるでしょうか？感情にまかせて怒り散らすのはもってのほかですが、ダメなものにはダメとはっきり言い、時に厳しく叱ることは絶対必要だと思います。

　最近、地方の国立大で教授をやっている何人かの友人と個別に話をする機会があったのですが、図らずも同じようなことを耳にしました。それは、留年した学生の親や、時には祖父母からもクレームが入ることがあるということ。それらに対して丁寧に対応、説明しないといけないと言っていました。授業も学生によって評価されるとも。学生時代、部活や研究室で非常に厳しい「教育」を受けた私には信じられませんでした。大学の同級生なので色々たわいもない話をしたのですが、最後にそれぞれこんなお願いをしました。「頼むから甘っちょろい奴を甘っちょろいまま社会に出さないでくれ。厳しく指導されたという経験を一度はさせてくれ。（その時の言葉をそのままは書けませんので、表現はかなり和らげました。）」どう考えても理不尽だと感じることを若いうちに一度は経験すべき！それで世間を学ぶというのが私の持論です。（冒頭の雑誌によると、自らの過去の経験に基づいて、「昔はこうだった」と説教することは良くないことらしいですが・・・）

　知識もスキルも不足しているのに自ら大した努力もせず、厳しく指導しようとするとパワハラではと上司を脅し、その一方で自分が思うように成長しないのは組織のせいだと主張する職員がいたとしたらどうします？それでも無理やりいい所を探して褒めて、機嫌をとって、優しく教えていかなければならないのでしょうか？流石にそんな奴にはまだ殆ど出会っていませんが、増えてきたら組織・社会はどうなるでしょうか・・・
自己中・甘ちゃん職員が組織を損ねる！

　以前受けたパワハラ研修によると、「アホか、お前！」や「このボケ！」などと大きな声で言ったらパワハラと見なされる可能性があるそうです。西の方の方、気ぃつけなはれや。（アホくさ・・・あ、失礼しました。申し訳ございませんでした！）

（技術戦略部長細川　顕仁）

〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜
≪　２　トピックス　≫
〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜

◆◇第４回国際アナモックスシンポジウム IANAS2019 開催のお知らせ◇◆

　4th International Anammox Symposium IANAS2019（第４回国際アナモックスシンポジウム IANAS2019）が開催されます。

◆開催日：・2019/11/13-14（研究発表）
　　　　　・2019/11/15（アナモックス実プラントのツアー）
◆会議場：京都大学複合原子力科学研究所事務棟会議室他
　　　　（場所：大阪府泉南郡熊取町、関西国際空港近辺）
◆参加登録費：一般参加２万円、学生参加　１万円
　　　　　　（講演集、バンケット、アナモックス実プラントのツアー込み）
◆講演要旨：2 頁　英語　　締切：　2019/5/30
◆フルペーパー：6 頁　英語　締切：　2019/8/30
▼詳細はこちらをご覧ください
https://www.rri.kyoto-u.ac.jp/IANAS2019/index.html

（技術開発企画課）

～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～
≪　３　技術情報　　≫
～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～

◆◇よく見かける下水道用語◇◆

「微生物燃料電池」

　エネルギー問題は今日における重要課題の一つであり、わが国でも積極的な対策が行われており、下水道事業においても、さらなる省電力化・省エネルギー化、温室効果ガス排出量の抑制（低炭素化）が求められています。
　現在の廃水処理の主流となっている活性汚泥法は有機物等の除去のために反応タンクでの曝気を行うほか、多量の余剰汚泥の処理を行う必要があり、これらに膨大なエネルギーが費やされています。そのエネルギーの総和は下水処理場・ポンプ場のみを見ても国内電力消費量の 0.75%(平成 27 年度下水道統計より)に達しており、廃水処理における省エネルギー技術の開発・導入は重要な課題となっています。
　この課題に対し、JS では・・・・・

▼続きはＨＰで↓
https://www.jswa.go.jp/g/g5/g5m/mb/pdf/208-1.pdf

（技術開発企画課）

～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～
≪　４　下水道よもやま話　　≫
～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～

◆◇凍 結◇◆

　何年か前の２月、関東地方に厳しい寒波が押し寄せ冷え込んだ朝、寝ぼけた目で蛇口を開けたらお湯が出ない。
　水道が凍った？
　水道の配管は室内ばかりだし、この程度の冷え込みで凍るわけはない。何気なく、水のほうの蛇口をひねったらいつも通り水が出る・・・・・・
　しばし考えて思い当たったのは、ベランダにあるガスの給湯器でした。就職する前、北海道の実家で、屋内にあったガスの給湯器が凍結して壊れたことを思い出しました。内部の熱交換器の配管が壊れていて、給湯器を新しいものに交換せざるを得なかったことを記憶しています。
　管理会社に電話しましたが、凍結が多く発生したのか？なかなかつながりませんでした。給湯器や周りを見回しても水が漏れている様子もなく、ガスのにおいも特にしないので、とりあえず、解けるまで待つことにし、万が一を考えてガスの元栓を閉めて、そのまま出勤しました。帰宅すると・・・・・

▼続きはＨＰで↓
https://www.jswa.go.jp/g/g5/g5m/y/pdf/y187.pdf

（福島再生プロジェクト推進室長　高村　和典）

～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～
≪　５　国・公共団体・企業の主に海外の水関連の動き（1 月分）≫
～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～～
日付　　キーワード　　URL

1 月 12 日 ベトナム　高崎　研修
https://www.jomo-news.co.jp/news/gunma/society/104683

1 月 13 日 海外水ビジネス　北九州
https://www.data-max.co.jp/article/27271

1 月 18 日 ベトナム　高知視察　JICA
https://mainichi.jp/articles/20190118/ddl/k39/040/350000c

1月21日 公設民営方式と水道民営化
https://www.sankeibiz.jp/business/news/190121/bsc1901210500003-n1.htm

（国際戦略室）

〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜
≪　６　研修センターからのお知らせ　≫
〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜

◆◇「２０１９年度研修計画」について◇◆

　日本下水道事業団研修センターでは、主に地方公共団体の職員の皆様を対象として、戸田研修（埼玉県戸田市にある研修センターで開催）、地方研修（全国各地で開催）、民間研修（民間事業者職員を対象）を実施しています。
　研修については、地方公共団体の皆様方のニーズに合わせ、下記の研修計画のとおり実施いたします。
　来年度の主な専攻の新設、リニューアルについては下記URLよりご確認ください。

▼詳細はこちらをご覧ください
https://www.jswa.go.jp/g/g5/g5m/mb/pdf/208-2.pdf

　今後とも皆様に支持される魅力ある研修であり続けられるよう職員一丸となって努力して参ります。一層のご支援のほどよろしくお願いいたします。
問合先　〒335−0037　埼玉県戸田市下笹目５１４１
地方共同法人日本下水道事業団　研修センター　研修企画課
電話：０４８−４２１−２６９２　　FAX：　０４８−４２２−３３２６

（研修センター）

〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜
≪　７　編集後記　≫
〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜

　今月号も最後まで読んで頂き、ありがとうございました。
　職場近くの神社の梅がきれいに咲き始めました。色々な梅が咲いていて、出勤前に寄り道するのが楽しみです。きれいに咲いている梅を見ていると癒されます。
　これから順番に色々な花が咲いてくるのが楽しみです。
　期末に向けて何かと気忙しい毎日です。事故やけがのないように心掛けて仕事に取組みたいと思います。

〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜
≪　読者の皆様にお願い　≫
〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜〜

送信不能で戻ってくる宛先がございますので、メルマガ配信先の確認作業をしています。
ＪＳ技術開発情報メールが届かなくなった、宛先の変更をしてほしい等、mailto: gikai@jswa.go.jp までご連絡をいただけますようお願いいたします。

ღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღ

◇このメルマガへの感想・お気づきの点はmailto: gikai@jswa.go.jp へ
◆このメルマガは、登録された国及び地方公共団体へ配信しています。
◇新規登録、配信停止および登録情報の変更はmailto:gikai@jswa.go.jp へ
◆日本下水道事業団ホームページへは https://www.jswa.go.jp へ
　　バックナンバーもご覧になれます。

ღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღ
ＪＳ技術開発情報メール
　発　行：ＪＳ技術戦略部
◆Copyright (C) 2017 日本下水道事業団
ღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღღ