



「テニスシューズ」

日常においても、通勤や勤務中でも、テニスをするときは勿論ですが、きつくもなく緩くもなく、自分の足にぴったりとフィットした靴はとっても大切です。私は気に入った革靴は踵や底が擦り切れても、修理に出して靴底を張り替えても履き続けているものがあります。これがあれば安心！という気持ちにさせてくれます。2022年全米オープンでセリーナウィリアムズの履いていたダイヤモンドが240個ちりばめられた黒いテニスシューズは素敵でしたね！

さて最近、私のデスクに上がってくる事故報告書をチェックしていますと、転倒の事故報告が増えています。(弊社だけかもしれませんが。) ありがちなボールを踏んでの足首の捻挫等はテニスコーチの配慮やポケットネット(センターネットにかかるボールが転がらないようにするポケット状のネット)の普及もありましてか、ほとんど目にする事が無くなりました。

この転倒の事故ですが、アウトドア砂入り人工芝のレッスンでは弊社の場合ほとんどみられておりません。

インドアの砂無し人工芝やカーペットコート上がほとんど9割以上です。(メーカー様、コートのせいとは申ししておりませんので誤解の無いようお願いいたします。) 止まり過ぎやバックステップの際に踵が引かかるなどが転倒の原因です。

ご存じのように、テニスシューズにはインドア専用の物があります。止まり過ぎないように適度に底が滑る設計になっていて安全、安心ですね。足への負担も少ないのでしょね。

「いろんなサーフェイスでプレーするから。」とか、「デザインがイマイチ！」

というご意見もありますでしょうが、まずは安全・安心にプレーできる、コートにあったテニスシューズを選んでいただきたいですね！

支配人!! 売上アップのチャンスですぞ!

あら! もうキャンペーンお済みでしたか! 失礼いたしました。

気をつけましょう!この季節 ～徐々に秋から冬に向かいます～

スクール生のレベル差対応を

新規入会者、進級者、復帰会員が増える季節です。

担当クラス内の技術レベルに差がないかチェックをしましょう。

一部の会員に無理なドリルや負荷が掛かると事故の可能性が高まります。

新規入会者への対応

新規入会者はドリルだけでなく、運動そのものに不慣れです。

また、既存会員に追いつこうと無理をしてしまうかもしれません。

コーチが無理の無いペースをつくってあげることが大事です。



寒暖差に注意

昼間暖かくとも、ナイターの時間帯には急激に気温が下がります。

暖かい日中とは、ドリルのテンポや生徒の配列を変える工夫をしましょう。

また、体温調節のしやすい服装のアドバイスも大事です。

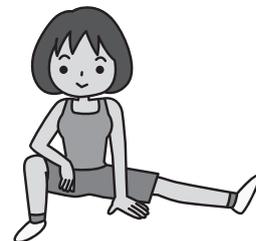


本気の体操を

レッスン前の体操は丁寧にしっかり実践しましょう。

コーチが体操を適当に流してしまうと、お客様もいい加減になりがちです。

適切な見本を見せることがケガ防止に繋がります。

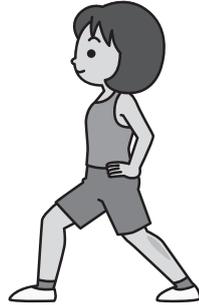




待機時にもケアを

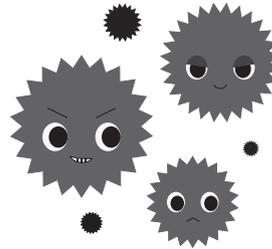
ドリルの待機をしているお客様にも「足を動かしておきましょう」

「入る前にふくらはぎを伸ばしましょう」など、怪我予防のひと声をかけましょう。



コロナ対策は継続しましょう。

気温が下がり感染症再拡大の可能性もあります。施設内の感染防止策は継続強化をしましょう。



コートの状態を確認しましょう。

夜露、朝露、雨等々、コート状態が安定しない季節です。必ずコート状態を確認し、無理の無い実施判断をしましょう。



安全・危機管理セミナー 「ハラスメントは放置できません!第2弾」 ～こんなハラスメントも!どうする!!～ 開催報告

安全委員会 副委員長 松島 琢磨

日 時：2022年9月8日(木) 13:00～16:00

開催形態：Zoomミーティングによるリモート開催

参加人数：16名

講 師：株式会社ルネサンス 北村 悦成氏

安全委員会では、9月8日(木)に第2弾となる「ハラスメントは放置できません」をテーマとしたセミナーを開催いたしました。

私がハラスメントとして一番最初に耳にした言葉は、「セクシャルハラスメント」だったと記憶しています。調べてみたところ1980年代から徐々に聞かれるようになり、1989年(平成元年)に初めてセクシャルハラスメントの裁判が行われたそうです。また、その年の新語・流行語大賞を受賞したそうです。今では、「パワーハラスメント」「モラルハラスメント」「マタニティーハラスメント」「カスタマーハラスメント」等々、いろいろなハラスメントがあります。

今回の内容は職場におけるハラスメント問題が企業経

営にもたらすリスクを理解し、働きやすい職場環境構築の為に、管理職に求められる正しい理解と事業主が雇用管理上必要な措置を講じることについて解説していただきました。また事例紹介についてグループディスカッションを行いました。

北村氏の分かり易い解説と具体的な事例紹介、グループディスカッションによる他者との共有により、参加者の皆さまの「ハラスメント」に対する理解度は確実に上昇したと思います。逆説的に言うと危機感を強めたと言えるかもしれません。

パワハラ防止法とは改正労働施策総合推進法の通称です。2019年5月に成立しました。大企業では2020年6月、中小企業では2022年4月から義務化されました。ご存



じでしたでしょうか？義務化により企業は具体的な措置を講じなければなりません。その内容を管理職が理解し、全ての職場スタッフに共有・周知することが必要です。グループディスカッションでは、どのように末端スタッフまで浸透させる事ができるかという意見が出ました。また別の発言ではカスタマーハラスメントのマニュアルを徹底したところ、お客様からのクレームが減ったというのもありました。

どこからがハラスメントに抵触してどこまでがハラスメントに抵触しないかの線引きは難しいと思います。ス

タッフが安心して就業できるように企業側の措置、またスタッフの理解が不可欠です。

ハラスメントに対してまだまだいろいろな知識・認識が不十分な方も多いのではないのでしょうか？残念ながらセミナーにご参加できなかった方はぜひ厚生労働省のホームページをご覧ください。

安全委員会では引き続きいろいろな角度からセミナーを開催してまいります。皆様のご参加をお待ちしております。



安全・危機管理セミナー「ハラスメントは放置できません！第2弾」を終えて

株式会社ルネサンス 北村 悦成

お忙しい中参加いただいた皆様、ありがとうございました。
人材不足が叫ばれる昨今、従業員が安心して働ける職場を作り、お客様が安心して楽しめる、また安心してお子様を預けていただけるテニススクール・クラブを作っていくためにハラスメントの基礎知識、定義、必要な措置について事例をディスカッションを交えながら紹介させていただきました。これからも皆様のテニススクール事業が発展していくための一助となれば幸いです。

