

例会報告：2015年6月2日（晴れ） 第1890回 通常例会

会場：小田原卸センター内会議室
日時：2015年6月2日 12：30～13：30

❖ 会長挨拶



齋藤 永 会長

皆さんこんにちは、先日大きな地震が来て驚いた方もおられると思いますが、皆さんはいかがでしたか？口永良部島では火山が噴火して大変な事が起きております。箱根が噴火しそうだと言われている中、お客さまがきませるので大変な事になっているとお聞きしておりますが、仕事の関係のある方は大変だと思っております。皆さまの中にも関係があられる人が、あるのではないかと思いますがいかがですか？地球がおかしくなっています、今後どのようになるのでしょうかね。

話は変わり北クラブから地区の補助金の申請で、足柄クラブと当クラブが共同提唱している事業についてのお礼の文章が来ております。この方法は1クラブの補助金額の限度がある事に対して、他クラブの力を借りて補助金を有効に利用出来る方法として良きやり方だと思っております。私たちも何かあった時に憶えておいても良いのではないかとおもいました。この後本日の卓話の前に澤田ガバナー補佐と当クラブから出向する予定の石崎ガバナー補佐エレクトの引継ぎのお話がありますので、このまま澤田ガバナー補佐にマイクをお渡ししたいと思います。私のご挨拶はこれくらいにして、澤田ガバナー補佐と石崎ガバナー補佐エレクトどうぞご登壇下さい。よろしくお願いいたします。

❖ 幹事報告



大川 久弥 幹事

- 1)本日ボックスに会員名簿の追補版を配布しましたので、昨年作成しました会員名簿の後ろのページに貼り付けて頂きます様お願い致します。
- 2)先程開かれた理事会に於きまして、先週行われた施設見学会の収支決算が承認されましたことを報告申し上げます。

❖ 出席報告

小川 和夫 委員長

出席報告	会員数	出席	M.U	出席率
6月2日	48(42)	37	1	90.48%
5月26日	48(47)	37	0	78.72%
5月19日	48(44)	36	2	86.36%

【欠席者】5名

上田 博和、須藤 公司、杉本 博愛、小林 和彦
石内 正彦

【今回MU】1名

須藤 公司 (5/27 小田原城北RAC)

【前回MU】増加なし

【前回回MU】増加なし

❖ 委員会報告

青少年奉仕委員会・荻野委員長

絆友会の会員総会は本日出欠席メ切となっております。6/7、19時から小田原栄町の小田原パルで開催予定です。

ロータリー情報委員会、40周年準備委員会・杉崎委員長

40周年第2回実行委員会を6/9例会終了後に開催します。部会長、副部会長、お集まりください。また、ロータリー情報セミナーの時間が変更になりました。新会員の皆様方、6/16例会前の11時からですのでよろしくお願い致します。

青少年交換学生カウンセラー・志澤委員長

ロシアのマガダンRCに留学していた諏訪間くんが6/30に帰国します。早い時期に報告をしていただく予定です。

次年度・柳井幹事

本日例会終了後、次年度の準備理事会が開催されます。新旧理事役員引継ぎは6時から澤亭で行います。

❖ 澤田ガバナー補佐 ご挨拶



日頃の皆さまのご協力とご支援に感謝いたします。昨年と同じ時期にお伺いしてから、やるべきことが多くて長い1年でした。その間、城北RCさんには大変お世話になりました。青少年交換のロシア学生の学校が決まっていなかった時に総合ビジネスの校長を紹介してくださり無事に入学することができました。また7月下旬、私の次のガバナー補佐が決まらずいくつかのRCを回ってきて、結局石崎さんが受けてくださり本当に有り難かったです。皆さんがお祭りの場でエンドポリオの募金をなさったことで、同じような動きが他クラブにも広がっています。1つの形式を作っただけで感謝しています。第9グループでトップの会員増強も素晴らしいことです。次年度はIMもお受けいただき、ガバナー補佐もいらっしゃるといことで、皆さんが心を引き締め一丸となって盛り上げていただきたいと思っております。

❖ 石崎ガバナー補佐エレクト 挨拶

澤田ガバナー補佐は大変なご苦勞をされて今日を迎えられました。私も昨年10月から研修してきましたが、いよいよこれからが始まりです。各クラブの強化発展のために少しでもお役に立てればと思います。ただ、私はどこへ行っても城北RCのメンバーです。皆さまのご指導ご協力が無いと途中で挫折してしまうかもしれません。支えてくださるようよろしくお願いいたします。



❖ 卓話

「風通しの良い組織作り」



社会保険労務士・経営コンサルタント
遠山 茂雄 様

私は静岡県伊東市に住んでおり、地域に貢献できる団体を作りたいと活動しています。今日は『風通しの良い組織作り』というペーパーをお持ちしましたのでご覧ください。私は社労士となって7年目です。顧問先のお客様や企業研修で色々な会社へ伺うと「『風通しの良い組織作り』を具現化するにはどうしたらいいか？」を人事部や総務部からよく聞かれます。言葉の間こえは良くとも具体性がないので、アメリカから入ってきたコーチングを採り入れることにしました。コーチングの対極にあるのがティーチング=教える。コーチングは『引き出す』という感じでしょうか。社員や同僚など周りの力を引き出す観点です。スポーツの世界ではコーチがいますが、ビジネスのコーチはあまりいません。その中でアメリカから入ってきたコーチングをチームで勉強しながら、日本の香りを入れて和式のものを作りました。今は海外へ日本風のコーチングを逆輸出していきたいと活動しています。私も47歳になり、恩返しへのステージに入ってきましたと考えています。もちろん伊豆半島への恩返しも当然ですが、できれば日本の良き文化を外国へ持っていきたく願っています。その一つの形が日本風のコーチングで、今日は皆さんに体験をしていただきたいと思っております。

ペーパーの下の方に「多様化時代の成長戦略」と書いてありますが、ダイバーシティマネジメントは企業から引き合いの多いテーマです。ダイバーシティは多様化の意味で、様々な価値観を企業内にインプットしてから、それをアウトプットして業績に繋げるという考え方です。有名などころでは花王。ここはダイバーシティが進んでいてヒット商品はほとんど女性が考えています。日本の構造だと経営・経営幹部は9割くらいが男性です。日本は単一民族で「あんの呼吸」とか「言わなくても分かるだろう」とか「こういう感じだよね」と暗黙の了解がありますが、他国の多くは多民族で、暗黙の了解が通じない社会です。日本以外の国だとギリシャ。この二か国がハイコンテクストという『あんの呼吸』が通じる国となります。元々ダイバーシティマネジメントは民族、宗教、考え方、地域を超えて多様化しブレンドして良いものを作ろうという考え方です。

日本では民族の代わりに女性の社会進出に置き換えられています。本来の意味とは変化していますが、女性の感性は非常に大切です。多様な、若さや女性であることを取っ払って議論できるような社会ができると、風通しの良い組織作りのプラスになると思います。ペーパーの裏面。「組織風土を強くするコーチング」を一緒にワークしましょう。今から褒めるゲームをします。最初ジャンケンをして勝った方が相手を褒めます。相手は褒め返します。交互に褒めていくワークです。会長と私でまずやってみましょう。

「私は勝ちましたが、あなたのは素晴らしいジャンケンでした」
「あなたはお身体も大きく安心感を与える方だと思います」
「スリムでイケメンですね」
「落ち着いた低い声に安定感を感じます」
「スピーチが滑らかに次々出てくるので聞きやすいです」
「一見強面ですが挨拶の時にニコッと笑ってくださった雰囲気が好きでした」
「あなたの笑顔も素敵だと思います」



…と続けていきます。これで何が出来るか？会社経営していらっしゃる方はリスクマネジメントが得意と言われます。これは危ない、危険だ、と悪いところはすぐに見つけられます。その減点主義も大事ですが、同僚や部下・仲間の良いところを探す加点主義の目を持っていると人を伸ばすことができます。お互いに周囲の良いところを発見しながら仕事ができたら認め合う文化が生まれます。減点主義の教育文化を取り外して多様化を認める文化を作りたいと願って「褒める」ゲームをやっています。では二人でペアを組んで相手を褒め合うワークを実際にやってみましょう。いかがでしたか？褒められて嫌な感じはしませんよね？日本人は『あんの呼吸』で解り合う部分が多いですが、良いと思ったことを口に出して伝えるのも大切です。朝礼でこの『褒め褒めゲーム』を毎日やっている会社もあります。硬直感や閉塞感を感じたらこういったゲームは役立つでしょう。褒め塾という、褒める練習をするだけの塾もあります。入塾して初めのトレーニングは初対面の方の良いところを50個並べるといふものでした。最初は全然出ませんが、練習していくと思考回路が動き出します。新しい人と会ったら常にその人の良いところを10個以上探すという観点で暮らすと、自分の思考がプラスに変わっていきます。部下の悪いところだけでなく、良いところも少しずつ見えてきます。褒め方には3つのポイントがあります。まずは見える部分。服装や持ち物です。それからその人の醸し出す雰囲気。最後は仕事ぶり、活動ぶりです。その3点を頭に置くと、より褒める場所が増えてくると思います。最後にもう一度ペアを変えてやってみましょう。今度は3つの観点、見える部分、雰囲気、活動ぶりを意識して褒めてください。本来ならば傾聴（人の話を聞き方）をマスターしていただくと、組織にお互いを認め合う文化ができるのですが、1時間では難しいので今日は割愛いたしました。私は社労士で普段は労働問題を扱っています。そういう会社はやはり問題が出る前のベースとなるコミュニケーションが不足していて、そこを改善しない限り何度でも騒動問題が出てきます。問題が起こりそうになったらまずコミュニケーションを見直してやるのが必要だと思います。