

The Weekly Journal of Tokyo Rinkai Rotary Club



クラブ会長ターゲット
「友情を育み、地域社会に貢献する」
"Foster friendships,
Contribute to the community."
2019-2020年度
東京臨海ロータリークラブ会長
佐藤正樹



国際ロータリーテーマ
「ロータリーは世界をつなぐ」
"ROTARY CONNECTS
THE WORLD"
2019-2020年度
国際ロータリー会長
マーク・ダニエル・マローニー

2019年12月11日【第1162回】

創立：1994年8月8日
会長：佐藤正樹
副会長：高橋映治
幹事：杉浦孝浩
会報委員長：勝間田健一

12月11日の卓話

12月4日の出席率

12月18日の卓話

「忘年家族会」

会員在籍者数 42名
会員出席者数 25名
会員欠席者数 17名
本日の出席率 62.50%
前々回訂正出席率 75.00%

「イニシエーションスピーチ」
当クラブ会員 田中 紘太様

《第1161回例会報告 2019年12月4日》

司会：井上会員



■点鐘：佐藤正樹会長



■国歌斉唱「君が代」：ソングリーダー 榎本会員

■ロータリーソング斉唱「奉仕の理想」

■「四つのテスト」斉唱（歌）

■「ロータリーの目的」
東京臨海 RCVer. 唱和：高橋副会長

■来賓・ゲストスピーカー紹介：佐藤正樹会長
ゲストスピーカー 入澤勇紀様



■ビジター紹介：舛本会員
服部支朗様（東京荒川RC）

■12月のお祝い：親睦委員会 井上委員長



・会員誕生日 佐藤正樹会員、榎本隆文会員、
小松啓祐会員、須藤宗之助会員、坂本秀夫会員

・奥様誕生日 大西洋平会員夫人、佐藤正樹会員夫人、
榎本隆文会員夫人

・結婚記念日 坂本康朋会員、舛本俊輔会員、
立花純会員

・出席100% 12年：入澤昭彦会員

・「誕生日の歌」：ソングリーダー：榎本会員



・1分間スピーチ：榎本会員
今月で50歳になります。何かいただけたら嬉しいです。



■会長報告：佐藤正樹会長



- ・入会式：西脇 昌様
- ①職業分類：物流サービス業
- ②推薦者：齊藤実会員・山田晃久会員
- ③カウンセラー： 笹本寛治会員
- ④所属委員会：会場監督委員会



・西脇昌会員 入会式スピーチ
まだまだ不束な者ですが、皆様、どうぞ宜しくお願い

い申し上げます。

- ・ 年次総会を12月18日（水）例会後に開催致しますので、会員皆様のご出席をお願い致します。
- ・ 2019年9月台風15号災害支援金を11月20日の例会時にお願いし、29,000円集まりました。集まった支援金は、第2580地区ガバナー事務所に送金致しました。支援金は、第2580地区経由で、第2790地区（千葉）へ送金されます。
- ・ 一般財団法人比国育英会バギオ基金より、2018年度事業報告書が届きました。また、一般社団法人ロータリーの友事務所より、2018-19年度事業報告書が届きました。
- 幹事報告：杉浦幹事
- ・ 次週12月11日は忘年家族会です。お昼の例会はありません。
- ・ ロータリーの友12月号は、11月29日メールボックスに配布しました。ガバナー月信12月号は、11月26日メールで送信致しました。
- ・ 12月のロータリーレートは、1ドル=108円です。
- ・ 理事役員会を本日1時40分より3階「菊の間」にて開催致します。
- ・ 日台ロータリー親善会議福岡大会の実行委員会より、広告掲載・出店ブースの協力依頼が届きました。関心のある方は、事務局に募集要項が届いてますのでご連絡下さい。尚、申込先は日台ロータリー親善会議福岡大会実行委員会、締切は12月16日です。



■委員会報告

- ・ オレンジボール担当（坂本康朋副委員長）
東京臨海 RC 旗争奪江戸川区学童オレンジボール大会閉会式は、12月7日（土）10時頃を予定しております。会員皆様は、9時30分頃までにご参集下さるようご協力宜しくお願い致します。会場は、水辺のスポーツガーデン内少年野球場です。
- ・ 親睦活動委員会（井上委員長）
- ①忘年家族会は、次週12月11日（水）です。18時開始ですので、風邪をひかずに皆様ご参集下さい。
- ②新入会員大歓迎会を1月31日（金）18時30分より千代田にて開催致します。出席の有無をお知らせ下さるようお願い致します。
また、同日、同会場で、新入会員オリエンテーションを17:30より開催致しますので、新会員の皆様はお集まり下さい。
- ・ プログラム構成委員会・会報担当（勝間田委員長）
先日行われた、家庭集会の報告を週報に掲載させていただきますので、②③⑤グループのサブリーダーから指名された書記の方は、今週の金曜日、6日迄に、議事録と写真を1枚添えて、東京臨海 RC 事務局宛、メールにて送付下さるようお願い致します。



■出席状況報告：柴田会員

⇒詳細1頁バナー下に掲載。

■ニコニコBOX報告：白幡会員

(ご意向)株識学 入澤勇紀様、本日の卓話、楽しみにしています。宜しくお願い致します。：佐藤正樹会長、高橋副会長、杉浦幹事、勝間田会員、柴田会員、村社会員、須藤会員、酒井会員、井上会員、佐藤大輔会員、大澤会員、白幡会員、入澤会員、榎本会員、田村会員、佐久間栄一会員、坂本康朋会員、白井会員、本多会員

(ご意向)西脇さん、入会おめでとうございます。：齊藤会員、笹本会員

【21件 45,000円 今年度累計 986,000円】



■卓話（紹介者：勝間田会員）



「本当の意味で『社員を大切にする』組織とは？」

株式会社識学

営業1部 第2営業課長 入澤勇紀様

弊社は今年2月にマザーズへ上場致しました会社です。識学のスタンスって、社員を大切にしない理論でのアプローチでしょと言われてたりもするので、本日は、「本当の意味で『社員を大切にする』組織とは？」と致しました。識学とは、人が物事を認識して行動するまでのコマ何秒で意識構造という思考領域が存在しており、ここにさらに、位置、結果、変化、恐怖、目標という五つのブロックで構成されていて、そこに一つの誤解や錯覚もないのでスムーズな行動が出来ているというアプローチから、組織の中にある誤解や錯覚を解消していております。識学が何をもたらすかということ、組織の中のあらゆるロスタイムが最小化され、各人の集中力が高まり、人数分の成果がしっかりとあげられるようになっていくというイメージでコンサルさせて頂いております。誤解と錯覚というものがメインテーマなので、組織の中でどのような誤解と錯覚が生じるかというのを具体的にお伝えしていきたいと思っております。相互認識のズレというものからなのですが、甲子園に行くというワードがあったとします。甲子園球場に観戦に行くというふうイメージする人が多いと思いますが、高校時代とかに野球に勤しんでいた人は、球児として甲子園に出場するというふうにとらえる人もいます。このように一つのフレーズを見ても、認識が異なる場合がございます。それぞれに育ってきた環境や経験が異なりますので、同じものをみても同じ解釈ができないケースがございます。ですので、組織の中で例えば採用基準を決めようとなっても、色々な背景を持った人たちが集まっていますので、基準はなかなか決まりません。コミュニケーションを始めると最初に起こるのが、双方のルールの答え合わせが起こり、それがロスタイムになるわけです。このようなことを無くすために、この組織にいる以上、共通のルールをしっかりと決め、自分のルールは通用しないという状態をしっかりと作ったうえでコミュニケーションを始めましょうというものです。ルールや役割の中にも沢山あり、役職にも当てはまります。そうすると、自分は責務を果たしているという部長に対し、社長からしたらまだまだ足りない。などと、それぞれのマイルールによる解釈が発生して、それが組織の中でのパフォーマンスのロスタイムになってきます。評価制度もあてはまります。最終的に経営者の皆さんが評価をするという評価制度は不十分です。これは組織がどこに向かうべきかが散漫になってしまっている状態なので、組織のパフォーマンス自体が低速低迷状態を迎えるでしょうし、そこをしっかりと明確にすることによって初めて何をすれば評価されるのかがズレなく認識できます。それが組織のパフォーマンスを最大化するわけです。この例は相互解釈のズレですが、もう一つ、事実認識のズレというものも誤解、錯覚の多い組織によくあります。給料をもらう、サービス提供する、お客様から対価をいただく、と三

つありますが、発生すべき順番を事実でみたときどうかという、サービス、対価、給料の順番ですが、組織が大きくなってくると、責任範囲の狭い人の中には、給料、サービス、対価という順番で解釈する人も出て来ます。そこに組織が合わせに行ってしまうという傾向がございます。本来あるべき事実と異なる方向にいつてしまっているの、そこを事実に基づいて組織運営していきましょうというロジックです。会社を建物に見立てると、一番高くにいるのが経営者です。経営者は遠くを見なければなりません。高さが役割・責任で、横が時間軸です。未来を見るのが経営者。責任範囲が狭い従業員は今その瞬間の利益のみを見ています。事実認識のズレの根本的な要因はこの時間軸の違いにあります。今しか見ない従業員の軸に組織運営を合わせていたら、当然正しい継続できる未来は待っていないというロジックを構成しております。このような誤解錯覚が組織内でのロスタイムにつながるわけです。今回のテーマでいうと、まず、社員を大切にす行為とは何かを定義づけると、社員の獲得利益の最大化だと思っております。その最低条件を考えると、個人が得られる利益よりもその個人が属する集団の利益を大きくしていかなければならない。ということになります。個人の利益とは多種多様であるが、集団の利益とは無関係なものも多く含まれますので、それぞれの個人の利益を最優先にした集団に属する個人は結果として利益を減らし続けるという事実がございます。ですので、まずは集団の利益をしっかりと獲得できる状態を造らなければなりません。ですので、今の利益を追うと未来の利益につながらず、未来の利益を追うと、今は不利益に映るということが往々にしてあるわけです。総じて、利益は相反するということと言えます。では、会社組織において、個人と集団の利益が合致するものがあるのかというと、それを、メンバーの成長だと我々は定義しています。トップだけが成長をし続ける組織では未来の繁栄はありません。属する個人の成長が組織の拡大につながっていくという状態が望まれるわけです。では、どうすれば個人を成長させられるのかポイントになってきます。人が成長する上では、知識と経験両方欠かせませんが、特に経験を個人にさせるのは怖いので、ついつい中間管理職を飛ばして現場に指示を出してしまったりします。そうすると、中間管理職は責任を感じることができず、現場も勘違いしてしまい、管理職と同等と感じたり、上司が複数いると感じたりしてしまいます。つまり、中間管理職にしっかりと任せないと、管理職の成長はありません。つまり、経営者が退いたときに、上手くいなくなってしまうのです。組織の強さはそれぞれのメンバーの強さの合計値なので、今この瞬間の利益を経営者が自ら取りに行くのではなく、未来を見据えて管理職に任せることが大切になります。この管理職、個人を成長させるノウハウが識学にはありま

す。そのサポートをさせていただいております。本当の未来の利益を獲得していくために何をすべきかを考えると、部下に任せて部下を成長させていくことにつきます。その成長が部下のモチベーションにもつながり、誤解や錯覚の少ない早い組織運営をすることが、本当に社員を大切にす組織なのではないかと考えます。ですので、我々は、ドライに接してでも、社員をしっかりと成長させることを最優先にし、未来で感謝される組織運営をしていただきたいと思います。これが識学の理論でございます。冒頭、マザーズに上場したと申し上げましたが、これを徹底しているからであるわけです。本日は、ご清聴ありがとうございました。

※シニア講師 トレーニング週1回一時間、
全12回 料金180万円

一般講師 トレーニング週1回一時間
全12回 料金120万円

※経営者とマンツーマン指導が基本

■点鐘：佐藤正樹会長

会員インタビュー

貴方の会社、もしくは貴方の仕事の「目的・目標」を、各46文字以内で教えてください。

小林 健一郎 会員

会社の「目的」

- ・江戸川区に既存にない良い、地域歯科医療モデルをつくる。

会社の「目標」

- ・多くの患者さんの満足
- ・地域連携の構築
- ・効率的運営
- ・医療機器の開発と普及

ご協力、有難う御座いました。

2019～2020年度 家庭集会

テーマ「 四つのテスト 」

第4グループ 家庭集会 議事録 2019年11月20日

■地引会員

4つのテストを通じて、仕事も生活も役に立てたい。真実かどうかを意識して頑張っている。皆の為にな

れるほどの人物に未だなっていないので、なれるよう今後頑張っていきたい。

■須藤会員

ロータリアンが偽装事件を起こしたニュースを見たことがある。そのような生き方で良いのだろうか？ロータリーでもっともらしいことを人前でおきながら裏に回ると悪事をはたらいている。自分の良心に恥じない仕事、生き方、絶対に必要だと思う。「真実かどうか」表も裏もない人になってほしい。

■中村会員

毎週唱和しているが、中身はあまり入ってこなかった。「皆に公平か」、「公平」とは何か？「公正」「平等」とも違う。公平とは、相手の違いを認めながら対等に付き合うことである。平等は一律同じく。公正はある基準と合っているか。ということだと思う。それぞれの事情や立場の違い、会社の大小、お金の有無、レベルの高低、それらを受け入れた上で対等に付き合っていくことが「公平」だと思う。ロータリーのメンバー同士もそういうことだと思う。

■佐久間栄一会員

一番最初に来る「真実かどうか」、これが一番大切。真実、真心をもって人と接していけば良いと思う。あまり力を入れすぎず、難しく考えず、時間をかけて長くロータリーを続けていけば4つのテストもそれ以外のことも、ちゃんとしみ込んでくると思う。

■佐藤大輔会員

4つのテストは10年間毎週呪文のように唱えてきた。頭では解っているつもりだったがしみ込んでいなかった。今回の家庭集会のテーマであらためて考えたときに「みんなに公平か」が一番わかっていなかったことに気付いた。先程の中村さんの話ですごく腹に落ちた。4つのテストのみならず、家庭集会で語り合うことの大切さもあらためて実感した。

■佐藤正樹会長

4回目となりましたが、これまでの3回も踏まえて、今回の家庭集会は穏やかな会となっております。4つのテストというフワツとしたテーマだと思っていたが、とても深いことが分かった。4つのテストがあるからロータリーとして様々な人が一つの方向に向いていけるのだと思う。これまで「行為と友情を深めるか」を一番意識してやってきた。会長になってから「皆の為になるかどうか」を意識するようになった。「真実かどうか」と「皆に公平か」が一番腑に落ちてなくなかなかしみ込んでこなかった。公平は先程の中村さんの話で腑に落ちた。「真実かどうか」がまだわからないので、これからのロータリー生活で学んでいきたいと思う。

■高橋副会長

儲ければ何でもよいとかでなく、美しく生きたいと思うようになった。会長を経験し人の痛みも知り、下働きの辛さも知り、鼻も折られロータリーも辞めたくなくなったが、その頃から自然と4つのテストがしみ込んできた。ロータリーって悪くないなと思えるようになった。会長をやるまでは青少年奉仕一本だったので、ロータリーの理念とか哲学とか何もやらずにいた。辞めようかと思ったときに4つのテストの意味が入ってきてロータリーの目指す方向性が見えてきて、美しい人生を目指すようになった。

■杉浦幹事

4回目の家庭集会で、毎回同じことを言っているが、「4つのテスト」を今回のテーマにした齊藤さんはスゴイと思う。最初は話すことがあるのかと思ったけれど、話してみると一つひとつ自問自答ができた。良い機会だった。歌にするのも覚えやすく良い。会社でもクラブ内でも意識してやっていきたい。