

# The Weekly Journal of Tokyo Rinkai Rotary Club



2020年3月3日【第1171回】



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

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

3月3日（火）の卓話

2月26日の出席率

3月11日の卓話

「ポール ハリス の言葉」  
元東分区ガバナー補佐  
齊藤 実様  
(当クラブ会員)

会員在籍者数 43名  
会員出席者数 22名  
会員欠席者数 21名  
本日の出席率 53.66%

「国際奉仕部門フォーラム」  
総合担当：  
国際奉仕委員長 舛本俊輔様

## 《第1170回 例会報告 2020年2月26日》

司会：坂本康朋会員



■点鐘：佐藤正樹会長



■ロータリーソング斉唱「日も風も星も」

：ソングリーダー 櫻田会員

■「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 須賀えり子様

同伴者 中山沙由梨様

同伴者 庄司 大悟様

■ビジター紹介：鈴木会員

本日は、いらっしやいませでした。



■会長報告：佐藤正樹会長

・次週3月3日（火）の3RC合同例会の件。

3月3日（火）は、当クラブの子クラブであります東京臨海東RC創立24周年記念例会に当たり、東京臨海RC・東京臨海東RC・東京臨海西RCとの3クラブ合同例会の予定でしたが、今回ホストクラブである東京臨海東RC様より、新型コロナウイルス感染拡大の状況を鑑み、3RC合同例会中止の連絡を頂きました。

その為、当クラブは、3月3日（火）に予定通りの時間と会場で、東京臨海RC単独で例会を開催することにいたします。

・2019年7月1日からロータリーの6つの重点分野の名称が一部変更されました。

◆変更後の名称は以下の通りです。

◇疾病予防と治療

- ◇母子の健康
- ◇水と衛生
- ◇平和構築と紛争予防
- ◇地域社会の経済発展
- ◇基本的教育と識字率向上
- ◆日本語の変更箇所は以下の通りです。
  - ◇平和と紛争予防/紛争解決→平和構築と紛争予防
  - ◇経済と地域社会の発展→地域社会の経済発展
- ◆これに伴い、10月は「地域社会の経済発展」月間、2月は「平和構築と紛争予防」月間となりました。



#### ■幹事報告：杉浦幹事

- ・3月25日（水）は、らいおんは一と子供食堂にお邪魔して移動例会を行います。移動例会出席の有無と送迎バス利用の有無を3月11日までにご連絡くださるようお願いいたします。



#### ■出席状況報告：本多会員

⇒詳細1頁バナー下に掲載。

#### ■ニコニコBOX報告：白幡委員

- (ご意向)本日は、須賀えり子様、卓話をどうぞよろしくお願い申し上げます。:佐藤正樹会長、高橋副会長、杉浦幹事、田村会員、須藤会員、井上会員、村社会員、本多会員、佐久間裕章会員、坂本康朋会員、櫻田会員、入澤会員、勝間田会員、酒井会員、柴田会員、白幡会員、佐久間栄一会員

**【17件 43,000円 今年度累計 1,486,000円】**



#### ■卓話（紹介者：田村会員）



#### 「社員と組織を進化させるコミュニケーションの【力】」

(株)Ai・フィールド 代表取締役  
(株)ループス・ネット 取締役  
須賀 えり子様

みなさん、こんにちは。本日は素晴らしい機会をいただきましてありがとうございます。田村様には私たち夫婦共々お世話になっております。いつもありがとうございます。東京臨海RCの皆様、本日は感謝申し上げます。どうぞ宜しくお願い致します。コロナウィルスが今猛威を奮っております。こういう時流だからこそ会社の社員一丸となって頑張っていかなければならないのかなと思っております。だからこそ、今日の話が必要であると感じています。今日の話は11年前から温めておいたお話です。難しい話なので、どこで話すか迷っていたのですが、RCの皆さんだったら絶対大丈夫と思い、田村社長にも相談して、お話させていただくことを決めました。タイトルは、社員と組織を進化させるコミュニケーションの力としていますが、今日のゴールは、人と組織を進化させるエネルギーの力がわかるとしてあります。私が11年前に父と体験したことが今この時だからこそ人や会社を成長させるために必要なのではないかなということでお話致します。

I C Uでの父との経験が今の私を作っています。簡単に自己紹介を致します。私二足の草鞋を履いております。一つ目は主人が一之江駅近くで経営しているIT会社で取締役、経理と人事を致しております。そして、2014年に立ち上げたAiフィールドでキャリアコンサルタントとして人と組織、会社を元気にしていくセルフキャリアドックといわれている制度をもってお仕事のサポートを致しております。キャリアコンサルタントというのは、カウンセリング、キャリア研修、フォローアップの3つの柱で、人と会社を元気にしていくお仕事がセルフキャリアドックと言われているものです。セルフキャリアドックをなぜ厚生労働省が多くの予算を割いて推奨しているのかというと、これから50年後、働き盛りの人口は約4割減っていくと言われています。人が足りなくなる時代が来ているのです。方や、職場の中ではストレスの原因の約4割は人間関係の問題と言われております。上手くいっているように見えたとしても会社の中ではまだまだ潜在的な課題があるので、一人一人お話を聞くことで顕在化し、社員さんが自主的に解決していけるような取り組み。研修を通してサポート致しております。ではいよいよ私の人生で最も貴重な体験となったI C Uで起きたこととお話致します。私は三重県生まれ香川県育ちでして、11年前の1月29日に母から電話がかかってきて、今すぐ帰ってきてと言われてました。何か様子が変わったので妹にも電話したら、私はもう父に会えないと思うと言われました。父は心筋梗塞で倒れたのでした。翌朝に病院へ行くと、すでにI C Uに父はいて、心臓にポンプが入っていて、気管支には呼吸器が入っていて、心臓も肺も自力では動けない状態でした。主治医からは今日が峠だと言われました。ほのかな期待があって、それからしばらく父の隣で心臓にヒーリングを送りながら、話かけながらしばらく何日か通い続けました。そして、家族でもI C Uは30分しか居られないので、時間がくると隣の部屋で待機をしていました。そうすると、看護師さんから、私は居ていいと言ってくれたので、意識のない父の隣に居ることができました。4日目に心臓のポンプが外れて、呼吸器も外れました。心臓は3本の欠陥の内2本が壊死していたのですが、5日目の朝、意識が戻りました。驚きました。父が目覚めた第一声は、腹が減った。飯を持ってこいでした。飲まず食わずで意識不明だった父が5日目の夕方、I C Uのベッドで白飯と普通のおかずを食べているのです。主治医の先生も驚いていました。奇跡かと思ったのですが、看護師さんたちに聞いていくとそうではないと思いました。義理の父は脳梗塞でなくなっているのですが、脳梗塞は、リハビリを通して良くなる方とならない方がいらして、この違いは、家族の方との関わり方なのだそうです。良くなる方のご家族はベッドの枕元にいて会話をしている、そうでないご家族は足の方にいて、会話をしていないのです。このような話は非科学的な話と思われるかもしれませんが、この会話をするという技術は、研究がなされています。10年前に調べたところ、ハートマス研究所

というところで研究していました。心臓と脳の状態は調和をしている、コフィーデンス状態というものがあるのではないかとされています。心臓と脳は一つのシステムのように協調してきて、また、人と人とのつながりも大切だと言っています。感情の中で、楽しい、怒り、うれしい、思いやり・感謝の中で、一番エネルギーがあるのは、思いやり・感謝とされています。このコフィーデンス状態になっているときには、生産性が高まっていくという研究成果も出ています。お互い協調しあっているということです。この状態が組織を良くしていくわけです。この状態になるには、相手に対する思いやりの気持ち、感謝の気持ちが必要です。最後に、人を進化させる三つの働きかけということで、コミュニケーションの話になってきます。会社を無断欠勤したB君がいました。無責任だと思いますが、実はそうではなかったのです。新人で、たくさん失敗を経験していて落ち込んでしまっていました。話を聞くと、人が怖く、会社が怖いというのです。江戸川区の総人口が約70万人なのですが、引きこもりの人の数は日本に約115万人います。このひとたちが働いたら経済的にはプラスになります。B君も、もしかしたら引きこもりになっていたかと思うと、経営者としての責任を感じました。ですので、社員が辞めたいと言ってきた場合は、会社や人が怖いと思っているのであれば、大丈夫だと感じてもらえるまで持ち上げてあげてから送り出してあげることが大切だと思いました。では、どうしたらよいかというと、情報と論理、感情においてお互いに意思の疎通があるので、特に感情の部分。相手を信じて、思いやり、育てる意識を考えながらコミュニケーションを取っていただきたいです。最後に、信頼関係を築く相手に対する思いやり、ねぎらいの言葉かけ、承認することをやっていただきたいです。また傾聴することも大切です。そして、解決質問もとても重要です。どのようにすれば解決できそうかと逆に質問してあげるものです。解決方法を引き出してあげる手伝いをする言葉かけです。ということで、人と組織を強くするというお話をさせていただきました。本日は、お時間いただきありがとうございます。

■点鐘：佐藤正樹会長