

## The Magic of ROTARY ロータリーのマジック

2024～25年度年度  
国際ロータリー会長 Steohanie Urchick



## 東京麹町ロータリークラブ

### 本日の例会プログラム

第24回例会 2025.3.10 (#2439) 舞の間  
例会ホスト・紹介係 浅野会員  
受付係 荘村会員 末竹会員  
司会者 保科会員 ソングリーダー 乳井会員

卓話「英国におけるネイチャー・ポジティブな取組みの動向  
～自然に基づく解決法を活用するには?～」  
「ロータリー&ローターアクトの繋がり、帰って来なくなるクラブの秘訣」

ロンドン・ローターアクトクラブ 野村 奈也乃氏  
紹介者 荒川会員

### 前回の報告

第23回例会 2025.3.3 (#2438) 舞の間  
例会ホスト・紹介係 吉沢会員  
受付係 藤田会員 齊藤会員  
司会者 保科会員 ソングリーダー 山田会員

卓話「お米と馬の話題 あれこれ」

日本競馬会副理事長 山口 英彰氏  
紹介者 荒川会員

## 今期のモットー: 「親睦を通じて奉仕を実践する」

### 会長報告

- 1) 寒波がおわり、急に春らしくなり、また肌寒く寒暖差の激しさにこたえます。皆さま体調を崩さないようにお過ごしください。本日は、4月の競馬観戦親睦会にお世話になります、日本中央競馬会の山口副理事に卓話をお願いしました。後ほどよろしくお願いいいたします。
- 2) 今月の観桜会、来月の競馬観戦親睦会と地区大会と大きなイベントが続きますが、みなさまには是非ご参加ください。
- 3) 米山奨学生の李さんが出席です。李さんは今月で奨学期間が終了しますが、ときどきお顔を出してください。
- 4) 先月、昭和20年代生まれの会(ニンニク会)昭和30年代生まれの会(サンゾク会)が開催されました。少人数での親睦会は距離が近くなり親交をさらに深める場となりました。若手の会も守屋幹事が計画しています。今後も開催して頂きたいと思います。

### 幹事報告

- 1) 3月24日の観桜会の出欠をお知らせ下さい。
- 2) 例会終了後、定例理事会がございます。該当のかたはお残りください。

### 例会記録

会員総数 58名 出席会員数 25名  
ゲスト 1名 ビジター 0名  
その他 2名 海外ビジター 0名  
事務局 2名

### ニコニコボックス

荒川会員: 山口様本日の卓話を宜しくお願  
致します。  
齊藤会員: そろそろ自身の確定申告に手を付  
けようと思います。  
パートナー誕生日: 乳井会員(7日)  
結婚記念日: 植芝(充)会員(2日)  
荒川会員(4日) 木真会員(25日)  
誕生日祝い: 吉沢会員(2日)

### 次回予告

第25回例会 2025. 3. 24 (#2440)

## 観桜会

会場: 東京ミッドタウン

「フィリップ・ミル」

17:30受付 18:00～ウェルカム乾杯

### 今後の例会予定

3月17日: 祝日週の為休会

3月24日: 観桜会(お昼間の通常例会はありません)

3月31日: 合同例会の振替で休会



## 人生いろいろ、人それぞれ～多様性を生かすこと

増山 & Company(株)代表社員社長 増山 美佳氏(2/3 卓話 荒川会員紹介)



私は 2016 年に会社を立ち上げ、若手リーダーの選抜・育成のコンサルティングや後継者育成に向けたリーダーシップ開発などの仕事をしています。

少子高齢化、富の偏在、デジタル化、グローバル化など、環境が激変する中、リスクも災害や感染症、サイバーテロなど、1980 年代と比べて数百倍になっています。その中で組織をどうやって率いていくかという、あらゆることに柔軟に対応できる多様な人材を備えていることが、現在に限らず将来的にも企業の価値を決めていくと思います。

では、多様性には何の得があるのでしょうか。多様性は手間がかかるし、短期的に結果を出すには同じ考えの人が同じことをした方がいいわけです。高度成長期の日本はまさにそうでした。

しかし、多様性のスコアが高い企業ほどイノベーションが起こっているという分析もありますし、成長したいという意欲のある企業ほど多様性を伸ばそうとしている傾向があります。それから、ストレスのある環境では女性の方がリスク管理できるという実験結果もあり、男性のみの取締役会の企業に比べて女性がいた方がリーマンショック後の対応が早く適切だったという分析もあります。チームに同じ考えの人しかいないよりも、違う考えや経験を持った人がいた方が有用だというのは、リスクマネジメントの見地からもいえるということです。

しかし日本のジェンダーギャップ指数は世界 146 カ国中 118 位と低迷しています。なぜ日本は多様性が進まないかという、無意識のうちに形成された偏見や思い込み(アンコンシャスバイアス)をみんな持っているからです。

それから、女性が管理職になりたいという意欲がないという声もよく聞きます。最近は男女関係なく管理職になるのは罰ゲームだという意識もあるようです。意思決定者になってチャレンジし、企業を成長させて周りの人も幸せにすることがいかに楽しいことなのかを伝えることが重要だと思います。

また、日本では女性に対して逆に優し過ぎる面があるように思います。例えば男性のように転勤や海外赴任をさせなかったり、産休復帰後に楽な仕事に回したり、相手に配慮したつもりでも活躍の機会を奪っている場合もあるかもしれません。ある意味、失敗をさせる勇気とフォローに欠けているように思います。

今日もう一つお伝えしたいのは、バトンを次世代にいかにかに渡すかということです。次の世代に残したいことは何だろう、会社組織が目指しているもの、残したい風土・文化は何だろうという話をするのが多いのですが、いざ託す相手となると、どのような経験やスキルを持った人がいいかという話になりがちです。スキルだけでなく風土やビジョンを持った、いわゆるウィルを持った人に次のバトンを託すことが重要です。

特に人を見るときには、その人の過去と現在におけるスキルや行動を見るだけでなく、将来を見据えて人選することが大切です。なぜなら、バトンを渡したら短くても 4~6 年、長ければ 10 年以上トップになるからです。ですから、どんな才能が花開くかというところまで見据えて託すという発想が必要です。そして、みんながトップになるわけはありません。次世代をサポートする体制としても、多様な能力を持った人が必要です。そういう意味で、才能の原石を磨き上げ、強みを発揮できるダイヤモンドを育成していくことが経営者には求められます。

企業組織としては、優秀な人材を採用し、その人たちに活躍してもらうことを考えるわけですが、同時に個人としても成長し、やりたいことで貢献できて、それがうまくかみ合えば楽しく成長できます。ポジティブに自分を磨き上げながら難しいチャレンジも乗り越えていくことが長い意味での成長につながると私は信じていますし、それがうまく回ると会社が明るくなり、大変なことも乗り越えていけると思います。

皆さん、アンコンシャスバイアスがないかどうかを考える機会を持つことをお勧めします。人生いろいろ、人それぞれです。多様性を生かし、さらなる高みを目指してほしいと思います。

### 東京麹町ロータリークラブ

設立	1968 年 6 月 17 日	〒102-0093
例会日	月曜日 12:30	千代田区平河町 1-3-8
例会場	ホテル・ニューオータニ	平河町プラザ 204 号
		TEL:03-3263-9220
会長	荒川 和幸	FAX:03-3263-9122
幹事	守屋 幸作	e-mail office@koujimachi-rc.jp
公共イメージ 向上委員長	保科 充弘	URL: www.koujimachi-rc.jp