



創 立 1993年12月1日
事務局 〒286-0106 成田市取香 500
ホテル日航成田
TEL/FAX 0476-24-5044
例会場 ホテル日航成田内
TEL 0476-32-1144

成田コスモポリタンロータリークラブ週報



2020～2021年度 国際ロータリーのテーマ
ロータリーは機会の扉を開く

【 会長 ホルガー・クナーク 】

成田コスモポリタンRCターゲット
「機会をとらえ、Take an action!」

〔会長：藤崎 政弘〕

第 1295 回 例会

令和2年9月30日（水）

《コミュニケーション3.0》

- ◇ 点 鐘 藤崎 政弘 会長
- ◇ ロータリーソング 奉仕の理想
- ◇ 四つのテストの唱和 鳥海 直樹 会員



◇ お客様紹介



トータルヘルスコーチング 渡辺 淳 様



ピープルズホープ・ジャパン 神谷 洋平 様・南部 道子 様・真貝 祐一 様

◇ ニコニコ BOX

- ・藤崎 政弘 会長

《成田ケーブルTVに奉仕事業が報道されました。会長挨拶でふれます。》

◇ 会長挨拶 藤崎 政弘 会長



皆さん、こんにちは。今日は素晴らしい秋晴れに恵まれ、ここにいるのがもったいないという気分になりますね。本日は PHJ (ピープルズ・ホープ・ジャパン) から神谷代表、真貝様、南部様お越しいただき有難うございます。日頃からカンボジアの母子支援事業にお力添えを頂いております。そして、本日卓話を頂きます健康経営コンサルティングの渡辺淳様、有難うございます。楽しいお話を楽しみにしております。また、9月16日に社会奉仕委員会の事業により、成田市体育館にコロナ対策用備品を寄贈させていただきましたが、エリート情報に掲載、そして成田ケーブル TV の取材も受け、放映されましたのでニコニコさせていただきます。有難うございます。

9月の旧暦では「長月」と呼ばれ、今年の中秋の名月は明日10月1日で、本来であれば本日は「月見例会」が予定されておりましたが、中止となってしまい大変残念でなりません。皆さんちょっと目を閉じて、野原の小道にいると想像してみてください。ススキの先に見える満月はきれいで、ロマンチックで、隣に愛する女性、私にとっては妻ですが、二人で見上げる光景、いいですね。実は今日が妻の誕生日なので、花束をとっております。

さて、最近人を雇い入れる事は大変難しいと感じていた矢先、ある雑誌で気になる記事があったのでご紹介させていただきます。新型コロナウイルス問題で、フリーランスのセイフティーネット問題が顕在化してきているとの事です。フリーランスですから、一般的なお勤め人ではなく、都合のいい時間に仕事をする、例えば Uber Eats の配達員や Amazon の配達員、そういったインターネットを通じて不定期の契約で、自らのスキルを提供する人々の事を横文字で言うとギグ・ワーカーというのですが、世の中が大きく変化するにつれ、若者の働き方にも相当の変化があるようで、多くの若者が携わっており、それで成り立っている経済の事をギグ・エコノミーというそうです。ただ、ギグ・ワーカーというのは大変不安定な部分がありまして、雇用保険に加入できず休業補償がない、最低賃金制度がない等の問題があります。しかし、アメリカやイギリスなどではこのような働き方が流行っており、低所得のイメージではなく、イキイキ仕事が出来るといったような肯定的なイメージを持ち、彼らはそういった働き方をしているようですが、個人事業主なのか給与所得者なのか、その見定めがないままにギグ・ワーカーが増加し、訴訟問題になっているようです。日本でもいろいろな働き方になってくることを考えますと、若者を雇うにしても貢献点が若干変わってくる場合もありますし、大変難しい雇用になっていくのかなという事が頭に浮かびました。今後ギグ・ワーカーの定義やセイフティーネットの負担は誰が責任を持つのか等の議論が持ち上がり、我々会社側にとっての課題となるのではないかと思いますので、ひとつ紹介させて頂きました。以上、会長挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。

◇ 委員会報告その他

◎ 地区研修リーダー 青木 貞雄 会員



新千葉クラブの週報回覧で皆さんもご存じかと思いますが、新千葉 RC は、「2021-22 年度第 3 グループガバナー補佐を、自クラブ推薦者ではなく、梶原ガバナーエレクトが独自に選出するのは問題がある」として、規定では選任・任命者権者である梶原ガバナーエレクトを招聘した例会の週報を地区内全クラブに配布しました。本件、及び 2021 年 7 月施行の地区グループ再編成に第 4 グループより抗議文書が発信される等、現在、地区と一部クラブの間で論争が発生していますが、原点は同じなので、

本日は、地区研修リーダーの立場から、これらの概要につき説明させていただきます。

以前は、地区を複数の分区に分け、功績のあった元クラブ会長を分区代理として任命してガバナーと分区・クラブとの間の連絡役を担わせる分区代理制度がありました。しかし、会員数増加による地区運営煩雑化、また、地区としての中長期的戦略計画策定・実施への取組強化の必要性増加等を背景として、国際ロータリーは、ガバナーに地区の中長期的発展等に力を入れて取組むよう求めると同時に、分区代理制度に代わるガバナー補佐制度を導入し、クラブの指導・運営管理等の責務をガバナー補佐に移譲する新たな地区運営管理規定 DLP (District Leadership Plan) を、2002年6月30日発効で導入しました。しかし、実態は、従来の分区代理からガバナー補佐に名称が変わっただけで、ガバナー補佐は、分区（現在はグループ）内クラブの輪番制による年功序列で選出されてきたため、ガバナーの期待に応える活動・責務を果たすことが出来るガバナー補佐は限られていました。

斯かる現状、並びに、地区会員数の減少及び結果としてのグループ別クラブ数・会員数の格差拡大等に対処すべく、2019-20 諸岡年度の地区戦略計画委員会は、検討の結果、現在の当地区 14 グループを 10 グループに縮小してガバナー補佐の人数を削減すると共に、グループ別クラブ数・会員数を平準化するグループ再編成を 2021 年 7 月施行で行いました。そして、同時に、梶原ガバナーエレクトは、DLP の規定に基づき、クラブ推薦者を自動的に承認ではなく、自らガバナー補佐を選任しました。これらは、DLP の規定に基づく手続きに従ったものですが、斯かる急激な手続き変更に対して一部のクラブが不満を持ち、地区に抗議行動を起こしています。本日は時間が限られているので、現状を簡単に説明させていただきましたが、後日、時間をいただき、関連規定の説明を含め、問題点等を詳しく説明させていただきます。

◎ 国際奉仕委員会

・神谷 修一 委員長

本日はピープルズホープ・ジャパンの皆様にお越しいただきました。今年は地区補助金がありプロジェクト名「産後の母子ケア支援」とし、この後打合せの予定です。



・ピープルズホープ・ジャパン 代表 神谷 洋平 様 ご挨拶



私共は 10 年以上にわたってパートナーとしていろいろな活動をご一緒させて頂いております。我々の事務所がカンボジアとミャンマーにあるのですが、今日はカンボジアの所長が是非リモートで参加したいという事で、オンラインでお届けしたいと思います。

・カンボジア事務局 所長 石山様



皆さん、こんにちは。本日はこのような形ですが、皆様にお目にかかれて光栄です。よろしくお祈いします。現在はコロナ危機の中で活動を停止、または縮小している NGO が多い中、私共は予定どおり活動する事が出来ております。これも皆様の支援のおかげです。本当にどうもありがとうございます。コロナ危機が早く終わり、皆様がカンボジアにて活動を見学し、一緒にお酒が飲める日がくることを楽しみにしております。今

日は、こちらの保健センター長より産後ケア室支援についてのお礼をしたいとの事ですので、一言頂きたいと思います。

(センター長より)『カンボジアの女性と子供の健康のために支援をして頂き、本当に感謝しております。また、皆様からの支援は日本人とカンボジア人の友情の架け橋となったと思います。ありがとうございました。』という事でした。こちらからの挨拶は終了いたします。

◇ 幹 事 報 告 岩澤 弘 幹事

■回 覧： 無し

■例会案内・変更：・成田RC・佐原香取RC 例会のお知らせ

■そ の 他：・ロータリー米山記念奨学事業 豆辞典の配布

・日本のロータリー100周年記念切手を山本豊一会員に50枚用意していただき、クラブで一部負担し1シート500円でご案内致します。後ほど皆さんにご希望を取ります。

・来月の理事会は来週10月7日例会後に行います。



卓 話 「コミュニケーション3.0」 トータルヘルスコーチング 渡辺 淳 様



私、コーチングという仕事をしておりますが、どういう仕事かご存知でしょうか。定義は難しいのですが、コミュニケーションを通してクライアントの目標達成をサポートさせて頂くというお仕事です。野球やゴルフにコーチがつくように、ビジネスをする上でもコーチという役割がアメリカやヨーロッパではかなり普及しております、日本でも少しずつ浸透しております。

様々な事が様々な形で変わってきている、そんな時代の中でソサエティ5.0という政府の内閣府が推奨している国家戦略があります。歴史を5段階のフェーズに分けていまして、少し前まで4つのフェーズで進んできた社会の歩みが、AI技術・自動運転などの超スマート社会に向かっていくという流れの中、政府の戦略としても5つ目の社会の在り方に政策を伸ばしていきたい、要は便利さの追求をしていくことで様々な問題も一緒に解決していくというような戦略です。少子高齢化や人手不足も自動化・AI化で問題解決するかもしれないと言われております。そんな中、ウィズコロナと言われ、いい意味でも悪い意味でも、秩序・社会環境・働き方など様々なことを変えていく後押しをしている中に我々はいると思います。先ほどカンボジアと繋がったオンライン通信もコロナをきっかけにかなり普及しました。産業が変わる中で、ちょっと見方を変えると新社会の後押しになっているのかもしれないと思っています。

そんな時代の中、私も最近知ったのですが「ニューノーマル時代」という言葉があるそうです。ニューノーマルとは新しい常態・常識・価値観だそうで、なにか大きな変化があり、今までの普通が普通ではなくなり、新しい常識に移り変わるとき、しかも、それがものすごい速さで行われているという事です。100年前に流行ったスペイン風邪もたくさんの人が命を落としてしまいましたが、実は見方を変えると第1次世界大戦終息に向かうきっかけになった、又その後好景気をもたらしたとも言われています。今このニューノーマルを我々はどうとらえていくのか。変化が激しい時代の中、変化に対応できる自分づくりをどうしたらいいか。自分で自分を変えていける力を養ったり、一緒に変化し続けていく、それがコーチングコミュニケーションです。自分の変化を常態化させていく、変化に強

い自分になる、変化に対応していく、これは自分の中のコミュニケーションのあり方を見直し深めていく、そこに鍵がひとつあるのかなと感じています。

ちょっと角度を変えてみます。企業が人材に求める要素とは、経団連の調査によると、毎年コミュニケーション能力というのが第一位とのことです。主体性のある社員がほしい、チャレンジ精神のある社員がほしい、協調性や誠実性もといろいろな要素を必要としていると思いますが、実は全部コミュニケーション能力に関わる要素と言われています。私たちはコミュニケーション研修の中で、主体性のある社員さんを育成していくお手伝いもしているのは、コーチングコミュニケーションの役割のひとつとも言われております。そもそも、コミュニケーションとはなんでしょう。いろいろな答えがあるとは思いますが、その中のひとつに相手の感情を知る事というのがあると思います。なんで相手の感情を知りたいのか。感情を知ったら何なのか。相手と自分の違いを知ることができ、その差を埋めていくために人は感情を知りたいと言われています。ここから初めて相手とどんな信頼関係を築いていけるのか、どんな目標を一緒に見ていけるのか、どんな家族を作っていけるのか、その方法・目標設定が生まれてくるのです。

我々コーチは、人はそもそもやる気・生きる気の炎を持っていると思っています。気球に例えると、気球は炎をいっぱい燃やすことで上がっていくわけではなく、付いている重りを1個ずつ外していくと自然と上がっていきます。コーチもクライアントのいろいろな問いかけの質を変えていくのもそうですが、不安や思い込みや決めつけ、または夢や目標の在り方、こういった事を見直していく事によって重りになっているものを切って、そして気球は自然と空高く上がっていく。要はより主体的に、より活発に、より踏み出す力の強い活動に繋がっていくというお手伝いをさせて頂いております。これが企業になるとどのような活用が出来るのかという事ですが、マネージメント・マネージャー職に必要なのはコーチングコミュニケーションだということが言われており、個人のクライアントはもちろんです。企業の研修としても社内の人材育成のコミュニケーションというものが様々あると思うのですが、そこにコーチングコミュニケーションという関わり方を入れていく事によって、コーチ型リーダーというものの育成のお手伝いをしています。今までは全体を引っ張っていくようなリーダーシップが求められていましたが、近年はそこに付いていく者がいないという相談をどの企業様からも受けます。一緒に働く仲間たちを輝かせて、一緒にゴールを目指すというマネージメント手法がコーチング型リーダーシップマネージメントと言われています。

コミュニケーション 3.0 とはどんなことなのか。ビジネスという観点で見ると、やはり教えるというのはベースとして大事です。コンサルティング型コミュニケーションは、論理的に答えに導いていくというあり方です。そして、コーチングコミュニケーションとは考える手伝いを一緒にしていくという関わり方で、主体的になれなかったり、依存型にしてしまうリスクがあるため、アドバイスはしません。

コミュニケーションによる相手に対する究極の思いやりは傾聴と言われています。自分の話を聞いてくれると感じてもらえると、相手に安心感が生まれ、いろいろな事を話してくれるようになります。本音を聞けることによって、さらにその人とどんな未来に向けて走り出そうかという考えになっていくわけです。相手の話を聞くときのポイントですが、ジャッジをしないという事だと思います。相手の思いを全て受け止めてあげる、その上でより良くなるためにという関わり方をしていくと、想像以上の発見があるかもしれません。コミュニケーションが大事な時代と言われますが、なにも難しいことはありません。目の前の人をいかに大切に出来るか。大切にするという方法のひとつが積極的に聞いていくという方法なのかもしれません。私の夢は子供がもっと夢を見られる日本にしていきたいという事です。そのためには大人がもっと輝き、夢を見て、どんどん突き進んでいく、そんなお手伝い

を、コーチングコミュニケーションを通してしていきたいなと思っています。ありがとうございました。



◇ 点 鐘 藤崎 政弘 会長

◇ 出席報告 *メーキャップは前後2週間です。

	日 付	会員数	免 除	出 席	欠 席	M U	出 席 率	補 正 出 席 率
前々回修正	9月16日	72名	5名	35名	24名	11名		65.71%
本日例会	9月30日	72名	5名	32名	33名	3名	51.47%	

・成田コスモポリタンロータリー・クラブ事務局

〒286-0106 成田市取香 500 ホテル日航成田内 TEL/FAX 0476-24-5044

・例会場 ホテル日航成田内 TEL 0476-32-1144 FAX 0476-32-0022