

第1243号

No.18

2024年11月19日



2024-25年度 国際ロータリーのテーマ

THE MAGIC OF ROTARY

「ロータリーのマジック」

RI会長 ステファニー A. アーチック

2024-25年度 東京恵比寿ロータリークラブのテーマ

「温故創新～未来のために！誰かのために！with a smile～」

Bridging Tradition And New,

For The Future! For The Someone! with a smile

会長 武田 博史

11.19 本日のプログラム

卓話

「女性医療の新しい動き」

医療法人社団 ウイミンズ・ウェルネス
女性ライフクリニック 理事長 医師

対馬 ルリ子 さん

今後のプログラム

11月26日 休会

12月3日 卓話

「社会風刺コント「ザ・ニュースペーパー番外編」」
ザ・ニュースペーパー 福本 ヒデさん

12月10日 卓話 ATカーニー日本法人会長 梅澤 高明さん

12月17日 クリスマス家族会(夜間例会)

於：ウェスティンホテル東京 地下1階「楓」の間

例会出席者数

11月12日 第1284回例会

ゲスト Guest 山本 佳孝 さん(ゲストスピーカー)
金子 真奈美 さん(東京大崎ロータリークラブ事務局)

ビジター Visitor 安曇 謙三 さん(仙台RC・会長)
板垣 金太郎 さん(仙台RC・幹事)

棚橋 善克 さん(仙台RC) 西條 清和 さん(仙台RC)
石井 光二 さん(仙台RC) 大城 秀峰 さん(仙台RC)
畠山 弘志 さん(仙台RC) 佐藤 知樹 さん(仙台RC)
小宮 仁奈子 さん(仙台RC) 三原 健太郎 さん(仙台RC)
小林 蒼生 さん(仙台RC) 大槻 昌夫 さん(仙台RC)

今井 美由紀 さん(東京広尾RC・会長)
三浦 和幸 さん(東京広尾RC・幹事)

被学生 Student ゲエン・ブハ・アイン さん(米山記念奨学生)

出席報告	ゲスト・招待	1名
	国内ビジター	14名
	米山記念奨学生	1名
	出席者数	54名

対馬 ルリ子 さん

1984年 弘前大学医学部医学科卒業
1986年 東京大学医学部産科婦人科学教室入局
1998年 都立墨東病院総合周産期センター医長
2002年 ウイミンズ・ウェルネス銀座クリニック
(現女性ライフクリニック銀座)開院
2003年 女性の心と体、社会との関わりを総合的にとらえ
女性の健康を支援する「女性医療ネットワーク」を設立
2020年 困窮する女性を助ける「日本女性財団」
「フェムシップドクターズ」活動を開始

母体保護法指定医 東京産婦人科医会 副会長
日本思春期学会事 日本性感染症学会代議員
公益社団法人 健康・体力づくり財団 理事
著作・メディア出演多数

会長報告

会長 武田 博史 さん

11月11日(月)にホテル雅叙園東京にて、2024-25年度 国際ロータリー第2750地区クラブ代表者会議が開催され、久保田正治会計と私武田が参加いたしました。伊藤ガバナーのご挨拶の後、地区的前年度決算の承認議事、本年度の特別会計並びに補正予算承認議事が譲られ承認されました。その後前年度表彰があり、1、「Every Rotarian, EveryYear」～年次基金の平均寄付額が100米ドル以上で、会員平均寄付額が25米ドル以上を寄付したクラブ。2、「100%ロータリー財団寄付クラブ」～会員の平均寄付額が100米ドル以上で、すべての会員が寄付先に対し少なくとも25米ドルを寄付したクラブ、以上に対しそれぞれのバナーをいただきました。また、「End Polio Now:歴史を作るカウントダウン」、「ロータリー賞」等々、表彰状を頂戴しました。これも偏に会員の皆様の昨年1年間のご厚意と、古屋前年会長・安藤邦子前年幹事のリーダーシップの賜物です。会員皆でこの栄誉を分かち合いましょう。有難うございました。



卓話

11.12.tue

THE ROTARY CLUB OF TOKYO EBISU

日本企業におけるDEIの現場実装



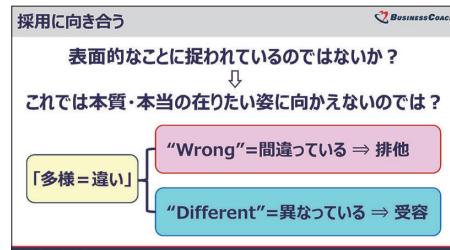
ビジネスコーチ株式会社 専務取締役

やまもと よしたか
山本 佳孝 さん

今日お話しするテーマにあるDEI(多様性、公平さ、インクルージョン)につきましては、ロータリーのホームページにもコメントメントがありますので、皆さんよくご存じだと思いますが、では皆さんが経営されている会社ではどのようにDEIを実装されていらっしゃいますか。ダイバーシティには、目に見えるものと目に見えないものの2面性があります。海に浮かぶ氷山に例えてみましょう。性別、国籍、人種、障がいの有無といった見える多様性のことを「表層的ダイバーシティ」、その人とコミュニケーションをしたり、一定の信頼関係を築かないと分からぬ、ものの考え方、見方、判断の軸といった見えない多様性を「深層的ダイバーシティ」と言います。アメリカのマクレランドという心理学者が、多様性についていろいろ調査をしました。すると表層的ダイバーシティをどれだけ尊重して活かしても、生産性やイノベーションにはあまり大きなインパクトを出せません。しかし深層的ダイバーシティを活かしてその人の良さや強さを掛け合わせるようにすると、生産性が大きく向上し、イノベーションが爆発的に起こるようになると言っています。昨今、日本の企業も盛んにDEIを言うようになりました。しかし多くの企業がIRなどに掲げている女性活躍推進、身障者雇用、外国人採用、キャリア採用、年齢構成の是正などの項目の多くは、表層的ダイバーシティへの対応です。働く環境は心地よいものになるかもしれません、今お話ししたように、それをどれだけ進めても、深層的ダイバーシティに意識を向ければ企業の生産性が向上したり、イノベーションが起きることは期待できないということをまずご理解いただければと思います。

DEIの現場実装をどのように進めていくか、ここからは3つの切り口、「採用」「育成」「組織風土」に着目して話していくたいと思います。まず『採用』のシーンです。皆さんの企業では「優秀な社員」を獲得できていますでしょうか。実はこの問い合わせ非常に抽象度が高いんです。優秀な人材とはどういう人ですか。優秀な社員をどのように定義されていますか。そろそろ就職活動が活発になる時期を迎えます。大企業のまわりには、黒いスーツに白いシャツ、女性では同じような黒いトートバッグを肩に掛けて、引っ詰め髪をした姿が溢れます。こういう画一的な格好で訪れる人を集めながら、面接で「あなたしさを教えてください」と聞くのはなんだかおかしな

話です。このことに違和感を持たない会社は、多様性との向き合の方が違うように思います。アメリカでの「9.11」が起きたあと、テロの検証がたくさん行われました。『多様性の科学』という本にその内容が掲載されているのですが、簡単に言うとあれは防げたテロであると結論づけています。事前にいろんな兆候がありながら、当時CIAでは一人ひとりは優秀ながら、物事の見方が一緒に集合知を得ていなかった。そのために残念ながら同じ場所に死角ができてしまい、リスクに気付けなかったと言っています。多民族、多言語、個人の価値観を非常に優先するアメリカという国ですら、そういう同質性の生まれる現象がいつのまにか起きました。だとすれば日本企業はその何倍も多様性理解の難易度が高いところが前提にあるということと向き合う必要があります。採用のシーンには「アンコンシャスバイアス(無意識の思い込み)」が潜んでいます。「真面目で言うことを聞きそうな人」「自社に馴染めそうな人」「社長が好きそうな人」を選びがちです。そうした表面的なことになるとわかれていると、会社の中は同じ色が強くなってしまいます。日本語の「多様性」は「違う」とも言いますが、実はここがちょっとミソなんですね。「違う」を英訳すると2つ意味が出てきます。ひとつは



“Wrong”=間違っているというもの、もうひとつは“Different”=異なるというものです。日本人は時に「違う」をWrongと捉えて、Differentと捉えられなくなります。ではどうすれば同質性の高い集団の形成を避けられるかということですが、そのためには採用コンセプトをアップデートすることです。自社に合う人材を探すのではなく、自社にいない人材、採用したことがないタイプの人材を

探しませんか。会社の採用シーンでは、多様性と言いながら同質性の高い人を採用することを見直す必要があるでしょう。

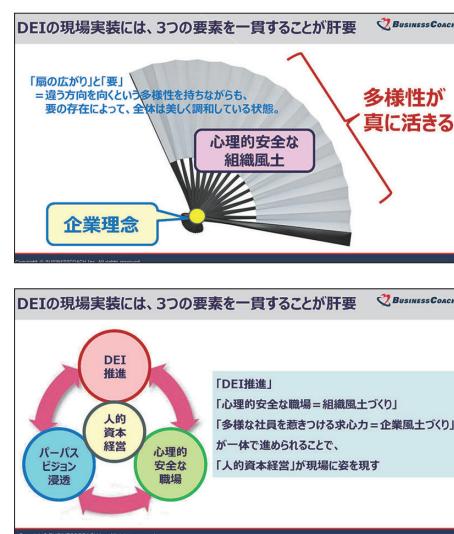
次は『人を育てる』シーンです。せっかく確保できた多様な人材を活かすことが、非常に大事になります。もちろんコンプライアンスやインテグリティ(誠実さ)、遵法など、それぞれの企業が持っている大切な柱は守らなければいけませんが、多様性を業務で発揮させるべき時に人材を型にはめてしまうと、その後は管理型マネジメントだけで動くことになります。昔の企業はどんな人材にも仕事に関するスキル・知識をまんべんなく教え、経営側が望むように使えるように育てることに主眼を置いていました。戦後からの約30年間、日本はこうしたマネジメントによって非常に強い力を発揮しました。復興を果たし、高度成長期を迎えることができました。ところが直近の25年、30年は外部環境が大きく変わり、同質性をベースとした管理型マネジメントだけでは十分に対応できなくなっています。これは今までのモデルが駄目ということではありません。そうした



マネジメントと決断力、実行力、発想力などといった深層的ダイバーシティにある個々人の強みや魅力を表に出す経営をハイブリッドさせることで、企業はより強くなります。これが一人ひとりの個性、能力を最大限に活かす経営=人的資本経営です。ドラッガーは「人のマネジメントは人の強みを發揮させることである。組織の目的は、人の弱みを中和することにある。部下の弱みに先に目を付けるのは間違っているばかりか、無責任である」と言っています。残念ながら、日本人に限らず多くの人はネガティビティバイアスを先行させてしまっています。皆さんの会社でも部下に対して「仕事が遅い」「要領が悪い」「ミスが多い」と、自分の先入観や印象でレッテル貼りをしていないでしょうか。たとえ仕事が遅いように見える人も実は慎重で、納得づくで仕事を進めたいと考えているのではないか。そうであれば、その人はスピードだけを上げればいいわけです。このように弱点や欠点に見えるものを強みや魅力といった良い側から見直すことができたり、「あなたは彼のことをそう言うけれど、他の見方をしたらどうなの」と問い合わせるといったところが、多様性に気づく入り口かもしれません。

最後に『風土を醸成する』という切り口でお話しします。多様性の高い人の集団ができたとして、それだけで個々の人が活かされ、組織に一体感が生まれるでしょうか。その状態を単純に放置してしまっては、ひょっとすると秩序がなくなって、バラバラ勝手なジャングル状態になるかもしれません。そうならないようにDEIを機能

させるためには、必要な力が2つあります。ひとつは、どんな人でもここにいて良い、ここにいる価値を認めてもらっていると思えるために、心理的な安全な場をつくることです。これがないと、人は自分の存在を認められたいと思い、その組織を出でてしまいます。「心理的安全性」は、継続的に高いパフォーマンスを発揮するチームの土台といえるものです。市場が厳しい時、変革が進まない時ほど本領を発揮します。そしてもうひとつは企業として多様な人たちに求心力を持たせ、組織に一体感が生まれるように、「ノーカラス」や「ビジョン」を合わせて浸透させることです。多様な人たちが心理的に安全な職場にいるという自由気ままなだけだとバラバラになっていく遠心力が働き、企業の方向性やプランディングに対して一体感が薄れるという傾向も出でてしまいます。そのため組織の一体感をつくる、求心力を用意する必要があります。目指していくなければ



ならぬものは、ジャングルの自由ではなく適材適所の日本庭園のような美しい調和の価値です。そのための組織デザインをする、マネジメントすることが、全体の価値を押し上げることになります。扇を例に取れば、企業理念という扇の要(かなめ)の存在によって、骨がいろんな方向を向きながらも全体は美しく調和している。その状態こそが組織の中で多様性が真に生きている姿ではないかと思います。これまでお話した3つの要素が揃うことで「人的資本経営」が現場に実装されるということを、ご理解いただければと思います。

今日ここにお集まりの皆さんは年功者であり、上位管理職、影響力が大きい方々です。大変失礼ながら、そういう経営者がDEIの真の意味や狙いを分かった気になっている、表面的な取り組みで止まっているケースが多いです。ですので、ぜひ深いところまでご理解いただいて、それぞれの担当現場と話を聞いていただきたいと思います。そうすることでDEIが本当の生産性やイノベーションに結びつき、活気のある組織、活気のある人が生まれるという成果が得られると思います。私の話は以上とさせていただきます。どうもありがとうございました。

ニコニコ BOX

仙台RC会員全員のみな様

今井 美由紀様(東京広尾RC・会長)

今日はよろしくお願ひします。

以下、東京恵比寿RCの皆様から頂戴致しました。

武田 博史さん

山本様本日はようこそお越し下さいました。お話楽しみにしています。また、安曇会長、板垣幹事はじめ仙台ロータリークラブの皆様、本日は遠路はるばる有難うございます。友好クラブとして今後とも何卒宜しく御願い申し上げます。

大島 路恵さん

仙台ロータリーの皆様、東京広尾ロータリー今井会長、三浦幹事、本日は恵比寿にいらして下さりたいへんありがとうございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

神谷 一雄さん

司さんと昨日直接お話ししました。元気なご様子でしたが、足を悪くされ、ロータリーに出席できないとのことです。皆様によろしくとおっしゃっていました。

前回まで 887,700円

小幡 敏之さん

御無沙汰しております。地区代表幹事として担当のガバナー訪問を終え、昨日クラブ代表者会議も終り、少し肩の荷がありました。今後は例会に出れる様になると思います。宜しくお願ひ致します。

稻生 有伎子さん

仙台ロータリーの皆様ようこそお越し下さいました。

安藤 邦子さん

仙台ロータリーカラブの皆様東京恵比寿ロータリーカラブに来て頂きましてありがとうございます。楽しんで下さい。

三並 新悟さん

山本佳孝さん、本日は東京恵比寿RCへようこそ！ 山本さんと入社式でお会いしてから30年近くになりますが、あと3週間ほどで私も定年を迎えます。このタイミングに不思議なご縁を感じながら、本日の卓話を拝聴させて頂きます。久々に山本節を聞かせて下さい。

榎本 ミナさん

前回ロータリー例会にておたん生日祝って頂きました。又、家族とも一緒にたん生日を祝えてニコニコ♡。

11月 12日 10名 合 計 67,000円

年度合計 954,700円

本日もご協力いただきありがとうございました。



各委員会が行う様々な行事

深沼ビーチクリーン活動
青少年職業講話100回（仙台市長特別功労賞受賞）
IM（インフォーマルミーティング）
バロンボンロータリークラブ来日記念例会
金沢RC創立90周年記念大会



友好クラブ締結をした仙台ロータリークラブから12名の方々がビジター訪問され、安曇会長からご挨拶とクラブの紹介をいただきました。活動例として、地域のこども食堂へ5トンの米寄付のテレビ放送の動画も紹介されました。



東京広尾ロータリークラブ今井会長、三浦幹事から25周年記念のお知らせがありました。



地区大会実行委員会神山委員長から事務局金子真奈美さん（東京大崎ロータリークラブ）の紹介とともに、ガバナー輩出クラブとして2/28, 3/1参加要請がありました。

職業奉仕委員会

委員長 高橋 千善さん

先週金曜日11月8日、広尾中学校1年生70名を対象とした「探究の授業」を行ってきましたのでご報告させていただきます。講師は、三並さん、藤原さん、花房さん、橘高さん、谷本さん、丸山さんの6名です。講義内容は、講師一人に生徒3~6名のグループで、生徒の質問を受けてアドバイスするというものです。講師の先生のお仕事の話を織り交ぜながら、和気あいあい、活発な話し合いで盛り上がっていました。最後に生徒からお礼の言葉をいただきました。講師の皆様お疲れ様でした。



事務局より連絡

引き出しの中身をお持ち帰り頂きますようお願い致します。

S 11月のRIレート 1ドル 153円



事務局 〒150-0013 東京都渋谷区恵比寿4-20-2-912

TEL 03-5420-6801 FAX 03-5420-6802 URL <http://ebisurc.org>

会長/武田 博史 幹事/大島 路恵 週報委員長/溝上 俊男 副委員長/西尾 江平 委員/楠野 寿也
高田 弘子 平井 幹久 松本 哲也 宇都宮 純子 小山田 薫

例会日:毎週火曜日 12:30 ~ 13:30

例会場:ウェスティンホテル東京