



世界へのプレゼントになろう

2015～2016年度  
国際ロータリーのテーマ  
Be a gift to the world  
世界へのプレゼントになろう

2015～2016年度  
名古屋瑞穂ロータリー会長のテーマ  
輝いて行動しよう!!  
～Go Go Go～

# Weekly Report

創立：1980年(昭和55年)1月10日  
会長：伊藤 豪  
幹事：梅村 昌孝  
クラブ広報委員長：田中 宏  
例会日：毎週木曜日 PM12:30～  
会場：ヒルトン名古屋

事務局：460-0008  
名古屋市中区栄1丁目3-3  
：ヒルトン名古屋910号  
TEL：052-211-3803  
FAX：052-211-2623  
MAIL：2760\_nagoya@mizuho-rc.jp  
URL：http://www.mizuho-rc.jp/

## 第1714回例会

～経済と地域社会の発展月間・米山月間～  
クラブテーマ：「熱田の杜・友愛・気品」

2015年10月8日(木) 晴れ 第13回

司会：宮澤伸光会場委員  
斉唱：「君が代」「奉仕の理想」

### 副会長挨拶

平野好道副会長

先日あるコンサートに行った際に、併設されている図書館で、敬語に関する本を見ていました。その中には日本語の敬語の素晴らしさが紹介されていました。その本の中では、映画「ローマの休日」での主演の男性記者が上司と電話で話をするシーンについて、とても上司と話をする言葉遣いではないとされました。



確かに、日本語では相手を呼ぶ言い方には、あなた、お前、貴様があります。この貴様という言い方は字面から見ると、貴い様ですから、敬った言い方なのですが、実際には、ほとんど目下の人に対して使います。辞書でもその意味が最初に出てきて、二つ目の意味として目上の者に対して、尊敬の意を含めて用いることもあって、昔はこの意味だったようです。会社で部下が上司にお前と呼びかけることはないでしょう。

日本語の敬語は言葉だけの問題ではなく、日本の文化とか広い意味での体質から出ているのではないかと思います。会社で上司が無理なことを言っても、部下が反論することは日本的ではないのかもしれませんが。

同じようなことが東芝でも起きていたようです。上司はチャレンジだと言って無理な計画を部下に強制し、数日で100億を超える利益を計上しろと言って、部下はそのために粉飾をしたようです。

東芝の社長は強制したことはないと言っているようですが、仮にそうだととしても、社長の言葉、態度、上司関係から部下は強制と受け取り、それがいかに理不尽であっても部下はこれに従っていたのでしょう。東芝については、上場廃止や解体もあり得るのではないかとされており、このような問題が会社の存立にも重大な影響を及ぼすというわけですね。

GEの元最高経営者であったジャック・ウェルチは、46歳の若さで最高経営責任者となっていますが、会社に対し昇給や精進を要求し、要求が容れられなければ転職をしようと言っていたようです。日本ではなかなかないことですね。

ジャック・ウェルチはワンストライクアウトというルールを社内ルールで作りました。一円でも故意に不正をしたら即刻退場というルールだそうです。

これも部下が上司に文句が言える企業文化であれば機能するのかもしれませんが。日本では、従業員が企業の不正を通報すると、その従業員は仕事から外されてしまったり、解雇されるようなことがあります。

ロータリーでも理事会メンバーには、少しうるさいことを言ってくれる人が入っていた方がいいかもしれません。

また、皆さんが経営されている会社でも、社長の言いなりではなくちょっと厳しいことを言ってくれる方がいた方がいいかもしれません。よかったら社外取締役、監査役にいい弁護士がいますので、ご紹介しますよ。

### ニコボックス

佐治寛行ニコボックス副委員長

- 先週10月1日に名古屋瑞穂RC会員の皆様のご協力のお陰で、あつた朔日市を盛大に行う事ができました。ありがとうございます。関谷さん、昨日はありがとうございました。 **鈴木 淑久さん**
- 卓話を聞いて頂きます。 **近藤 雄亮さん**
- 泉さん、昼に会うのは久しぶりです。 **宗宮 信賢さん**
- 第46回東海クラシックも盛況のうちに無事終了しました。ギャラリーは2万人を超えました。 **泉 憲一さん**
- 妻の誕生日にお花を頂きありがとうございました。 **森 裕之さん**
- WFFのチケットですが、お陰様で23枚集まり、当日お手伝いいただく瑞穂高等学校IACに渡す事ができました。ありがとうございました。また、関谷さんお世話になりました。 **近藤 茂弘さん**
- ノーベル医学・生理学受賞おめでとうありがとうございます。先生の発明されたイベルメクチンは獣医療では大いに貢献されていて、私共の病院でも25年間毎日使用しています。 **松波 恒彦さん**
- 先日卓話をさせて頂いた300年前の家に泥棒が入りました。盗まれた物はありませんでしたが、戸開など壊されました。落ち込んでいましたが、今は元気になりました。 **長谷川 隆さん**
- 内田さん、先日は北海道ゴルフツアーにご招待して頂き誠にありがとうございました。至れり尽くせりのご接待で大名旅行をさせて頂きました。心より感謝致します。 **野崎 洋二さん**
- 関谷さんお世話になりました。妻が喜んでます。 **堀 慎治さん**
- 皆さんお元気ですか。 **酒井 俊光さん**

### 出席報告

佐治寛行出席副委員長

会員67名 出席45名 (出席計算人数48名)

出席率 81.8% 9月30日は補填により 88.5%

### 幹事報告

梅村昌孝幹事

- 本日13:40から第4回理事会をヒルトン名古屋9階「ことぶきの間」にて行います。
- 10月15日(木)なごやか例会を通常例会と同じ時間帯で行います。例会終了後、13:40から推薦委員会をヒルトン名古屋9階「ことぶきの間」にて行います。
- 10月24日(土)11:30～12:00にWFFを、久屋大通公園にて例会、記念撮影を行います。

### 委員会・同好会報告

R情報・研修委員会：市岡正蔵委員長

- 10月29日(木)第1回新会員研修会を実施します。資料を近日配布します。

### 10月誕生日おめでとう

長谷川 隆さん 梅村 昌孝さん 西本 哲さん  
鈴木 実さん

## これからのロータリー

京都大学総長、山極寿一は現在ゴリラ研究の第一人者であります。彼は人間の人間たる所以は「家族」にあると考えています。人間社会に於ける「家族」の起源は初期人類が熱帯雨林を出て草原で暮らす様になった頃まで遡ると言っています。つまり、「人類は進化の過程で必要に迫られ「家族」という集団を生み出した」という訳であります。

家族とは人間組織の中で最も古く、現代社会でも機能している社会形態であります。彼は地質学上空白の部分を、人類と遺伝的に2%も差異がないゴリラの研究をすることにより推察を裏付けています。

### 集団規模から見た場合

10～15人の共鳴集団は、言葉によるコミュニケーションではなく、対面による視覚的なコミュニケーションやしぐさや接触などの直接的コミュニケーションが主流です。例えば人間の目には白い部分があり、これは人間独特のもので白目の動きを見る事により感情を汲み取る事が出来ます。大体1～2mの感覚で見ることが一番分かり易いと言われてます。

かつての狩猟採取社会の「分かち合い」の精神が存在し、互酬ではなく見返りを求めない向社会的な感情で支えられている初期人類の時代に作り上げた共感と同情の精神が発揮されるのが「家族」でこの集団に入ります。

30～50人の一致して動ける集団は、顔と性格を熟知できる。例えば学校のクラスの規模の集団です。

100～150人の信頼できる仲間の集団は、顔と名前が一致します。それ以上になると何らかの指導者による指導が必要となります。

ゴリラは大体10～15頭の所謂共鳴集団を作るのが一般的で、群れの中の序列を作らない特徴があるそうです。例え喧嘩をしても誰かが勝って誰かが負けるという状態にはならないそうです。じっと見つめ合って和解除します。あるいは誰かが中に入って収めます。食べ物も独り占めすることなく、弱い物が欲しいそぶりを見れば、分け与えるか、その場を弱い物に譲ります。この行為は向社会的な感情の表れで「分かち合う心」があるという事です。一方、サル社会は正反対で正に勝ち負けの世界を作り出します。最も力の強いサルを頂点にヒエラルキーを構成し、いさかいが起きれば大勢が強い者に加勢し、弱い者をやっつける行動をとります。食べ物争いも熾烈で強い者がいつも独占し弱い者に食べ物を与えることは絶対にしません。

山極教授は今正に人間社会が家族崩壊の危機に直面し、サル社会になってしまうのではないかと、つまり家族社会を失うことは人間性を失うことに繋がるのではないかと危惧されています。つまり、初期人類にあった「分かち合いの精神」「互酬ではなく見返りを望まない」向社会的感情が無くなっていく事への懸念がある訳です。

### 家族崩壊の危機の原因として考えられることは

1. コミュニケーションの変容: 情報通信の進歩
2. 個人評価の拡大: 成果主義からくる自分さえよければいいという考えや思想(分かち合いの精神の消失)
3. 共同子育ての消失: 祖父母や父母から学ぶ機会の減少、地域社会の不活性化
4. 共食の機会の減少: 一つのテーブルを挟んで会話しながら食事をするという事は人間の特徴
5. 向社会的感情の消失: シェアをしない。互酬を望み見返りを求める

家族崩壊・社会崩壊が進行していく中でロータリーの進む方向が大問題になり、RIも大変危機感を抱き、戦略計画を立てました。

一つ目はクラブのサポートと強化です。多くのクラブがマンネリ化、疲弊し、村社会、派閥ができ、井の中の蛙になっています。自分達がRIに所属していることを忘れ、本当は正会員、つまりActive会員でもあるにもかかわらず、Activeではない会員が多くなっている事に対するサポートと強化です。

二つ目は人道的奉仕の重点化と増加です。ロータリー財団の主張に見られる様に奉仕の中身を人道的なものに重点を置いて行く。DDFやGGを推奨します。

三つ目は公共イメージと認知度の向上です。ロータリーの広報のあり方を考えていきます。

これらを行っていく為に5つの中核的価値観、即ち、奉仕・親睦・多様性・高潔性・リーダーシップを挙げています。

ロータリーとは何か、他の団体とどう違うのか、何故ロータリーは大切なのかを理解してもらうかという課題に直面し、ロータリーを人々に伝える方法を考え直す必要性を強く感じ、価値観やボイス(注1)を具体的に説明し、理解度・認知度アップを図っています。

そしてRIは色々な改革をしようとしています。

- ・例会出席から奉仕活動へ(クラブの奉仕プロジェクトを活発にする)
  - ・基本ルールの最大限の緩和(テリトリー、会員資格、出席など)
  - ・広報のあり方(地元メディアによる報道の推進、ボイスとビジュアルアイデンティティの導入促進、デジタル媒体やソーシャルメディアの活用など)
  - ・研修システムの作成(ウェブを使った通信教育、RI方式による研修など)
- それによってどう変わっていくかと言いますと
- ・職業分類および職業奉仕の考え方の変化
  - ・奉仕活動実施主体の変化(地区レベル・複数クラブによる奉仕活動)
  - ・例会出席重視から奉仕活動重視
  - ・紛れもない奉仕団体への変貌
  - ・奉仕活動の財源の変化(ニコボックスや寄付からDDF、GGの活用)
  - ・単年度から他年度制への移行
  - ・ウェブやソーシャルメディアの今まで以上の活用などです。

しかし私は次の様に思っています。

1. ロータリーの例会や会合(例えばファイヤーサイドミーティング)は人だけにしかない特徴である白目を充分活用する為、お互いが会ってface to faceまたはeye to eyeを持って感情も含め知り合いを作り仲間意識を高揚させ、結果色々な事を学び修行する場であり、それが奉仕です。

2. 人は興味があるか、あるいは感動が無ければ脳細胞は活発に働かない。働かないということは結局脳の中には何も残らず、理解せよと言っても無意味であります。

3. 若いうちは皆好奇心が強い。従って、いつまでも若くある為には好奇心を旺盛にすることです。

昨年度RI会長ゲイリーC.K.ホアンさんは3つのHが必要だと言いました。

HAND 手をさしのべましょう シェアの精神を持ちましょう

HEAD 頭を使いましょう 何をやるにもよく考えましょう

HEART 誠意を尽くしましょう 向社会的感情を持ちましょう

以上ご清聴ありがとうございました。

注1: ロータリーのボイス 相手に与えるべき印象

賢明さ 博識・洞察力・自信

思いやり 思いやり・誠実さ・親身

粘り強さ 果敢・明確な目的意識・勇気

行動を促す力 前向き・希望・ビジョン

## 例会のご案内

### ■今週の行事 10月15日(木) なごやか例会

場 所: ヒルトン名古屋4階「桜の間」

時 間: 12:30～13:30

### ■次週 10月22日(木) 振替により例会変更

### ■次々週行事 10月24日(土) ワールドフードフェスタ(WFF)

場 所: 久屋大通公園

時 間: 11:30～12:00