



東京上野ロータリークラブ

2024～2025 年度会長方針 『愛をもって 新時代への第一歩を踏み出そう』



会長/中島実佳 幹事/三輪竜也 SAA/吉田一郎 クラブ運営委員長/佐谷剛
例会 毎週月曜日 12:30 上野精養軒 TEL03-3821-2181
事務局 〒110-0008 台東区池之端 3-2-2 メゾン池之端 302 橋本登美子

TEL03-5814-2491 FAX03-5814-2490 e-mail office@tokyo-ueno-rc.com

ロータリー親睦活動月間

1774 回 6 月 16 日

No.1764

前回の例会報告

6/9(月)12:30～例会 @上野精養軒
「企業研修を通して考える多様性と組織の成長力」
研修プロフェッショナルトレーナー・(株)a-sheer 顧問
藁谷なおみ 氏
紹介者 佐谷会員

■出席報告 (会員 53 名内出席免除 11 名)

会員数	出席者	出席率	5 月 28 日修正出席率
(53)45	35	77.78%	76.74%

ロータリーソング「奉仕の理想」

クラブソング「めぐる友愛 夏」

ソングリーダー 園部会員

「4 つのテスト」唱和

地区内来訪者 東京浅草 RC 坂真太郎さん

地区外来訪者 (株)a-sheer 代表取締役 添石慎顕さん

会長挨拶



みなさま、こんにちは。6 月に入り、いよいよ今年度も今日の例会を含め残り3回となりました。今年度最終月となり、行事が目白押しです。

まずは6/2(月)新旧合同クラブ協議会が開催されました。本年度の実施報告と次年度の計画を発表頂きました。振り返ると、本年度もいろんなことをやりました。ご協力いただいた皆様には改めて感謝申し上げます。6/7(土)は少し蒸し暑い一日でしたが、上野恩賜公園

ポケットパークにて献血活動を行いました。多くの会員の皆様にお手伝いと献血をしていただきました。ご参加いただいた皆様、お疲れ様でした。

本年度石川ガバナーから他地区のクラブとの合同例会を開催してほしいとのお願いがあり、実現しました東京練馬西 RC とのご縁で、本日(6/9)は練馬西さんの40周年記念式典及び祝賀会に三輪幹事、園部さんと参加予定です。明日(6/10)は東京後楽 RC のオープン例会で安倍昭恵さんの卓話を拝聴しに行きます。そして、6/11には地区の納めの会が立川の地で開催されます。ロータリー漬けです。

さて、本日は(株)会社 a-sheer 顧問の藁谷なおみ様をお迎えして、「企業研修を通して考える多様性と組織の成長力」と題し、お話しいただきます。昨今、RC でも DEI を語る場面が多くなってきました。本日のお話をお聞きし、私自身や会社にもフィードバックしたいと考えています。

本日も短い時間ではありますが、よろしくお願い致します。

東京浅草 RC 坂さんより薪能のお知らせ



7/30 浅草寺裏の広場にて台東区芸術財団主催の薪能を開催いたします。第 45 回という節目の年、ぜひ皆様にお運びいただければ幸いです。

幹事報告

RI 関係 6 月ロータリーレートは 1ドル 144 円です。

他クラブ関係 例会変更は掲示板をご覧ください。

上野 RC 関係

中澤クラブ親睦委員長



6/30 は今年度最終例会、夜間例会となります。楽しいアトラクションも企画しておりますので、ぜひご家族一緒にご参加いただければ幸いです。

長岡 R 情報副委員長



ロータリーの友 6 月号に 3 年毎に開催されます規定審議会について掲載されています。p14～2025 年は人頭分担金増額のことや新 RC 設立に必要な人数が 20 名から 15 名とい

うことが採択されています。また衛星クラブは 8 名からです。ほか、ガバナー補佐の人数や、地区大会開催の頻度についてなど、採択事項があります。規定審議会についての歴史も掲載されていて重要な学びとなりますので、ロータリーへの興味、知識を深めるためにもぜひご一読下さい。

佐谷クラブ運営委員長



今年度残すところ 3 回の例会、卓話は来週が最終週で、尾中会員の「日本人のおもしろい苗字」となります。尾中さん曰く「人生最後の卓話」とおっしゃって

いますので、ぜひ皆さんで盛り上げたいと思います。よろしくお願い致します。

中村社会奉仕委員長（三輪幹事代読） 6/7 上野恩賜公園にて東京赤十字血液センターの協力を得て、献血活動を行いました。ロータリアン 17 名の協力のもと、43 名の献血をいただきました。休日にも関わらず皆様のご協力のおかげで、有意義な活動となりましたこと、感謝申し上げます。

ニコニコボックス

卓話者 藁谷なおみ様 愛ある一歩がんばります。

浅草 RC 坂さん 第 45 回記念台頭薪能のご案内をさせていただきます。皆様のご来場を心よりお待ち申し上げます。

中島会長 土曜日の献血活動にご参加の皆様お疲れ様でした。その前の月曜日は新旧クラブ協議会でした。いよいよ次年度です。残りあと 3 回！

佐谷会員 藁谷様の卓話楽しみにしております。

新保会員 私事です。この度、日本大学豊山高校中学校育友会会長を拝命いたしました。ロータリーの奉仕の精神に則り、息子への最後のご奉公として勤めてまいります。卒業生の吉田さん、和弥さん、同窓会（10/11）に出席して下さいね。

柴田会員 先週、私は旧トラック諸島、チュークに沈潜ダイビングに行ってきました。そこには先の大戦で沈められえた船や飛行機が海に数多く眠っていました。ここで命を落とされた英霊に哀悼の意を表し、今の幸せに感謝しました。

樋口会員 お誕生日のメロンありがとうございます。妻と二人で美味しくいただき、素晴らしい一日になりました。ありがとうございます。

宇木会員 次年度、青少年交換プログラムのカウンセラーを精一杯努めたいと思います。

☆6/7 献血活動、暑い中お疲れ様でした。

塚田会員、長岡会員、富坂和弥会員、吉田会員、

水門会員 ☆+今年のお祭り期間も終わり、息子娘ともどもお菓子を大量にもらえてニッコリです。

三輪幹事 土曜日の献血活動に参加された皆様、お疲れ様でした。ちょうどフィリピンのお祭りがありましたが、日本在住のフィリピンの方が申込されていたのが印象的でした。

（本日の合計 70,000 円）

（本日までの累計 3,588,000 円）

卓話

紹介者 佐谷会員

本日の卓話者、藁谷さんは人材育成・研修のプロということで、会員の皆様、企業にとって役立つ情報をいただけるかと思います。現在(株)アシェルさんの顧問をされていていらっしゃるということで、添石社長にもお越しいただいております。それではよろしくお願い致します。

藁谷なおみ様

■ プロフィール

藁谷 なおみ（わらがい なおみ）



- 株式会社イコインキュベーション（人材教育事業）
（元）常務取締役 現在 研修プロフェッショナルトレーナー
- 株式会社 a-sheer（外国人人材就職支援事業） 顧問
- （社）日本産業カウンセラー協会 産業カウンセラー・キャリアカウンセラ
- 健康経営アドバイザー・SNSカウンセラー 心理相談員
- 調停委員（裁判所職員）

Copyright © 2025 Naomi wragai. All rights reserved.

■ 企業研修の現状

階層の分け方	実施タイミングの例	階層別の例
役職による分類 【※主流】	・役職が変わった時	■ 役職ごとに階層を分ける方法 ・若手社員 ・中堅社員 リーダー Mgr ・管理職（全般） ・課長 ・部長 ・役員
年次による分類	・年次が上がった時	■ 年次ごとに階層を分ける方法 ・新入社員 ・3年目 ・5年目 (20代/30代/40代) 年代で区切る場合もあり
業務による分類	・新しい知識・スキルが必要になった時	■ 業務スキルごとに分ける方法 ・営業・企画 ・経理・事務職 ・人事・ITプログラム・・・

Copyright © 2025 Naomi wragai. All rights reserved.

日常の業務遂行を通じてなされるものが 90 %

「ロミンガーの法則」とは「70：20：10の法則」、人の成長に影響をもたらす3種類。

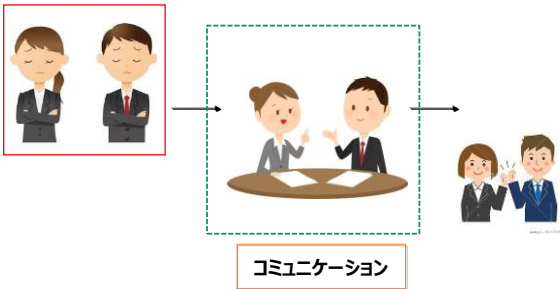
提供：一般社団法人日本能率協会



Copyright © 2025 Naomi wragai. All rights reserved.

■ われわれの思い込み、考え方の偏り・・・

人はそれぞれ、自分の思い込みというフレーム（ものさし）アンコンシャルバイアスを通して物事を見ている。そのフレームは無色透明で、それがあつことにすら気づかない。



Copyright © 2025 Naomi wragai. All rights reserved.

■ 世代の名称一覧

1940 年	1950 年	1960 年	1970 年	1980 年	1990 年	2000 年	2010 年	2020 年
団塊の世代(1947～1949年頃)	しらせ世代(1950～1965年頃)	新人類世代(1960年頃)	バブル世代(1965～1969年頃)	X世代(1965～1980年頃)	団塊ジュニア世代(1971～1974年頃)	就職氷河期世代(1971～1982年頃)	Y世代(1981～1995年頃)	ミレニアル世代(1980～90年代前半頃)
					さとり世代(1985～1995年頃)	ゆとり世代(1987～2004年頃)	Z世代(1995～2010年頃)	α世代(2010～2025年頃)

Copyright © 2025 Naomi wragai. All rights reserved.

	メイン年齢層 (2024年時点)	デジタル環境	情報収集の仕方
X世代	40代～50代	成人後にインターネット環境	TVや新聞・雑誌などとインターネットも使い紙とWebの双方で情報収集
Y世代 (ミレニアル世代)	20代～40代	デジタルリテラシーが高い デジタル機器やインターネットが急速に発展した時期に成長	TVや新聞・雑誌等の紙媒体とインターネット、SNSとバランスよく情報収集
Z世代	10代～20代	SNSネイティブ スマートフォンの普及と共に成長	SNSでの情報収集がメイン 情報発信も活発
α世代	0歳～10代	デジタルネイティブ 生まれた時からスマートフォンやタブレットなどデジタル機器が身近で デジタル教材・オンライン学習も活用 プログラミングが必修	Z世代よりさらに「タイパ重視」 デジタル機器やSNSを駆使し 短時間で効率よく情報収集する

Copyright © 2025 Naomi wragai. All rights reserved.

義務教育について	1960～	(2020年代～)
授業内容	国・算・理・社・音・図・体が中心 (道徳もあり)	従来科目に加え、 英語・プログラミング・SDGsも導入
英語教育	中学校からスタート	小学校5・6年から必修 (3・4年からは導入)
授業スタイル	教師の一方通行が多い	アクティブラーニング（能動的） (意見交換・グループワーク)
技術・家庭科	性別で分かれていた (男子＝技術、女子＝家庭)	男女共修が基本
道徳	教育の一部、成績には反映されない	「特別の教科 道徳」として 評価対象
ICTの活用	黒板・チョーク・紙の教科書が基本	・タブレット・電子黒板 ・デジタル教材が普及
学校行事	運動会・修学旅行・合唱コンクールなど	行事は継続するが多様な ボランティア活動なども増加
学力評価	テスト重視・5段階評価	観点別評価や成長過程の観察も含めた総合評価
いじめ・不登校の対応	表面化せず、対応も限定的	専門スタッフ配置 ・スクールカウンセラー常駐

DEIとは

Diversity(ダイバーシティ) Equity(エクイティ) Inclusion(インクルージョン)

すべての人に公正な機会を与えることで、人々が不当に偏った状況におかれることなく、多様な背景を受容できる社会の実現を目指す

D Diversity
多様性

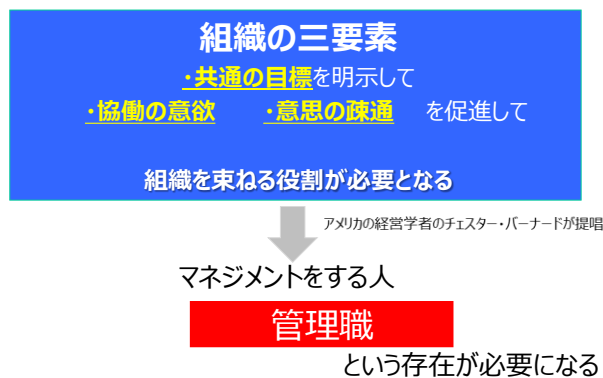
E Equity
公平性

I Inclusion
受容性



組織内における人材の多様性 違いが不均等にならないようにする公平性 ありのままの姿を受け入れる受容性

DEIを推進し、企業のサステナビリティ（持続可能性）を高めよう



職場のハラスメント 代表的な類型と種類



■ 職場のパワーハラスメント 6類型

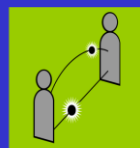
資料：厚生労働省ポータルサイト「あかるい職場応援隊」

類 型	被害の実例
(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害など)	●足で蹴られる ●ネクタイを引っ張る、髪をツンツンさせる ●靴が汚れていると相手の靴で踏まれた
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)	●ミスをお客の前で、大声で叱責する ●クズ・無能など人格を否定されるようなことを言われる。 ●お前が辞めれば、人件費が300万浮くなど会議で言われた
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	●挨拶をしても無視され、会話をしてくれない ●会議や飲み会に一人だけ外された ●周囲に「あいつの手伝いをすると」と言われた
(4) 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)	●終業間際に過大な仕事を毎回押し付ける ●業務命令として休日出勤しても終わらない業務を強要 ●管理職などから、専門外の仕事を振られた
(5) 過小な要求 (業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	●故意にレベルの低い仕事を命じてくる。 ●シュレッダーとコピーしか業務を与えられない ●営業なのに買い物、倉庫整理などを必要以上に強要される
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	●交際相手の有無について聞かれ、過度に結婚を推奨された ●個人の宗教を公表され、否定や悪口を言われる ●接客態度が悪いのは独身だからといわれる

■ セクシュアルハラスメントの行為型

行為類型	内 容	事 例
1：悪質型	意図された直接的な侵害行為を伴うもの	① 性的な関係を迫る ② 身体を触ったり、キスしたりする ③ 性的なうわさを流す
2：侵害型	行為者の意図とは別に、結果的に侵害行動となっている	① 性的な内容の電話をかけたり手紙を送る ② 食事などにつように誘う ③ 後をつける
3：宴席型	宴席の場で行われ、相手に不快感を与えるもの	① 宴席の場で、お酌やデュエット、ダンスを求める ② 宴席の場で、コンパニオンに抱きつく
4：からかい環境型	職場内で行われ相手に不快感を与えるもの	① 性的なからかいの対象にしたり、性的な冗談をいう ② 女性の裸や水着のポスターを職場に貼ったり、猥談をする ③ 容姿、年齢、結婚などについてからかう
5：ジェンダー型	女性であることを理由に、特定の役割を押し付けたり、存在を軽視したりすることによって、相手に不快感を与えるもの	① 女らしくということで、服装、髪型、化粧などについて 注意したり、批判したりする ② 「ちゃん」づけで呼ぶなど女の子扱いする

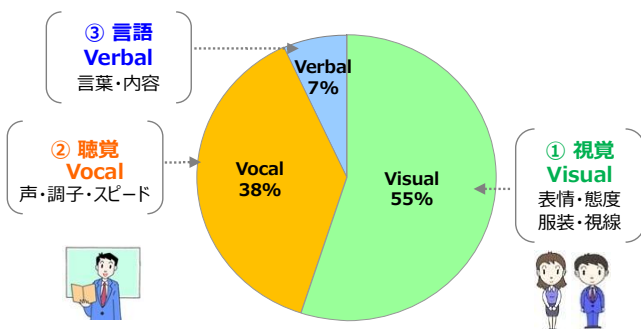
- 1 わかりやすいビジョン（あるべき姿）を示す
- 2 論理的に説明する
- 3 真意を聴く
- 4 共感を示す
- 5 率直にフィードバックする



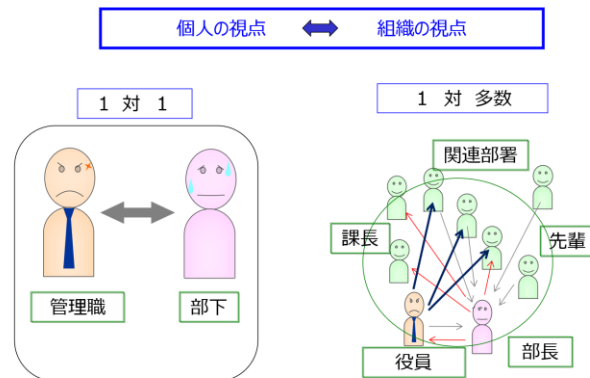
5 : 5 → 8 : 2
 8 : 2 → 5 : 5

■ メラビアン法則

メラビアンの法則とは、アメリカの心理学者アルバート・メラビアンが1971年に提唱した法則です。メラビアンの実験によると、**人間の意志伝達の効果**は下記の割合になると言われています。



■ 職場風土の改善



6/7(土)献血活動 @上野恩賜公園



6/10 東京練馬西 RC 40 周年記念式典にて
戸田パストガバナーご夫妻、石川ガバナーと。



6/11 地区納めの会

石川ガバナー、中川ガバナーエレクト、谷ーガバナーノ
ミニー



石垣 RC 宮城会長と。



本日の例会

6/16(月)12:30～ @上野精養軒
卓話 尾中会員
「日本人のおもしろい苗字」
紹介者 大野副会長

次回の例会

6/30(月)18:00～最終夜間例会@上野精養軒

今後の例会予定やイベント案内

6/21(土)～25(水)国際大会カルガリー(カナダ)

7/7(月)12:30～新年度初例会@上野精養軒

7/7(月)18:00～会長・幹事を励ます会

@上野精養軒