



事務所：長野県伊那市西町 5016-2 電話 0265(76)5858 例会日：毎週火曜日 例会場：海老屋料理店 0265(72)2158  
会長：市川修次 副会長：唐澤 稔 幹事：宮下 健 公共イメージ向上委員長：加藤 篤

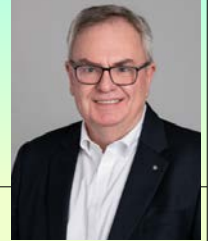


世界に希望を生み出そう

2023-2024 国際ロータリーのテーマ

世界に希望を生み出そう

2023-2024 RI会長  
ゴードン R.  
マッキナリー  
＜スコットランド、  
ウェストロージアン＞



## 第1688回例会 令和6年2月6日(火)

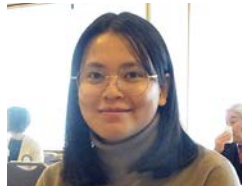
■ 点 鐘 12:30

■ ソング 君が代・奉仕の理想・四つのテスト 鈴木一比古ソングリーダー



■ ゲスト・ビジター紹介

- ・支援留学生 ウアドゥワンディー パラミー 様
- ・支援留学生 メイ ガクゼイ 様
- ・米山奨学生 アミン, エムディアル 様



■ 会長挨拶 市川修次会長



大変な雪になりまして雪掻きも大変でしたが、予定も大きく狂い我社では材料が届かず、又、東京から帰ってこれない人もおり、自然の力に弱いなと思います。昨年暮れに下井さんの葬儀がありましたが先週、下井さんの御家族が事務局に見えましてお返しの缶ビール 1 ケース頂きました。クラブの旅行などの時のバスの中での飲み物にしようかと思ひます、宜しくお願ひ致します。

今回の雪は雪掻きをしていて大変重く感じまして、寒さは峠を過ぎたように思ひます。11 日には高遠のだるま市が開催されます。400 年の歴史との事ですが最近はとても達磨がカラフルになり、本来達磨は赤が基本で魔除けの意味があるそうですが、白やピンクなどで大丈夫かと思ひます。

達磨は禅宗を広めた達磨大師が壁に向かって座禅を組んでいた姿といわれ、長い間座禅を組んでいた為に手と足が腐ってしまい、その姿があの達磨であり、不撓不屈の姿を表し商売繁盛や開運出世の守り神だそうです。

「七転び八起き」という言葉がありますが、「何度失敗しても立ち上がる」、何故「七回転べば七回起きではないのか」と思ひますが、これは仏教から来ている言葉だそうで、最初に起き上がるから始まって、生まれて初めて立った時を一回起きると数え、その後七回転んで七回起きる所から「七転び八起」という事になるそうです。

七転び八起から名前をとった「八起会」という会があります。今でもあると思ひますが「会社を倒産させてしまった社長の会」で、その会を作られた野口誠一さんという方の講演を聞いた事があります。20 年ほど前に私が社長になった頃、経営に不安を感じていましてこの方の講演を聴きました。この方は会社が倒産しこの会を作ったのですが、講演活動や著書も沢山出していまして倒産して却って良くなったというような

方です。講演の中で今でも覚えている事が二つありまして、それは「倒産する社長の共通点」というような話の中で、ひとつは「社長の家に仏壇や神棚が無い」という話がありました。「もうこれ以上打つ手が無い」という位手を打ったかどうか、手を打ち尽くして「神様仏様助けてください」という事で倒産させる社長はそこまで手を打ち尽くさないというような話だったと思います。もう一つが「倒産する会社はトイレが汚い」というのがありまして、確かにリーマンショックで取引先が倒産した会社の債権者集会などで入ってみますとなるほどなあと思って見ていました。その後はトイレを綺麗にすれば倒産しないんだと思い一所懸命トイレを掃除していました。どういう訳か債権者集会に行きますと債権者が同じ顔触れの人が多くて、「又、会ったか」という事が多くお互いにお互いの甘さを痛感したものです。

今年も商売繁盛の為に達磨を買い求めたいと思っています。

## ■ 慶 祝

### 2月誕生祝い

- ・田中洋会員 ・平沢理会員 ・角田泰隆会員 ・原一馬会員
- ・宮原英幸会員



## ■ 米山奨学金の支給

・米山奨学生アミンさんへ市川会長より、ロータリー米山記念奨学会「2月分奨学金」が手渡されました。



## ■ ニコニコボックス

- ◆市川修次 久しぶりの雪掻きで腰を痛め、運動不足を痛感しています。今日は唐澤知子会員の卓話です。宜しくお願い致します。
- ◆宮下健 唐澤知子さん本日の卓話よろしくお祈りします。また、燃料価格が高騰しているにも関わらず、毎回のようにお酒が入ったメンバーの送迎をして頂き申し訳ありません。次回から送迎代を1人、1,000円くらい徴収して頂き、お気持ちを、送迎ニコニコBOXに入れて下さい(^\_^)
- ◆松田靖宏 パラミー様、メイ様、アミン様、大雪の中お越しいただきありがとうございます。唐澤知子会員、本日の卓話よろしくお祈りいたします。
- ◆池田幸平 2/3 会員増強セミナーに出席しました。パネリストの池上増強委員長が、見違えるほど大変凛々しく見えました。
- ◆伊藤歩美 3月は娘の卒業式や引越し等で土日休む機会が多く、これ以上週末に休む訳にいかず、I.M.に出席できません。大変申し訳ないです。I.M.の成功を心よりお祈り致します。

■ 幹事報告 宮下健幹事 幹事報告は別紙をご覧ください。

## ■ 理事会報告 宮下健幹事

1. 「伊那 RC との合同夜間例会」の開催日と会場の変更について
2. I.M. 会員セミナーの発表者について
3. 「分水 RC 創立 50 周年記念式典」への参加について
4. 2月の行事予定とメイクアップ扱いについて
5. その他



## ■ 委員会報告

### ・2月3日（土）地区「クラブ会員増強セミナー」の報告 池上幸平会員増強・プログラム委員長



2月3日午後3時から塩尻市中信会館に折井地区ガバナーを始めガバナー補佐、地区会員増強委員を含めて80人弱の会員数で、会場が狭い位に感じました。

4時から第一部「会員増強とDEIについて」パストガバナーの桑澤一郎講師のもとで始まりましたが、日本語の訳しが理解できないところがあり難しく感じました。他者を尊重する言葉使い、文化・宗教・容姿等に十分注意しての会話が必要であることは理解できました。

5時から各クラブによるパネルディスカッションが金児進委員長の進行で始まりしました。佐久ロータリークラブ、松本西南ロータリークラブ、あづみ野ロータリークラブ、松本空港ロータリークラブ、小諸浅間ロータリークラブ、伊那中央ロータリークラブが壇上に上がり各クラブの会員数等の質問を受け、私のクラブは47名で女性会員5名との報告をしました。1時間という短い時間でしたので7項目の議題がありましたが2つ半位しかディスカッションできませんでした。又時間を作って討議した方がよいのではと思いました。

6時から第3部懇親会が40名位で盛大に始まり、懇親を深めることが出来、有意義な時間を過ごせました。

### ・「ロータリーの友」2月号紹介 三澤俊明会員



今月のロータリーの友では2月が平和構築と紛争予防月間といったことから「平和は学び、知ることから」と題した特集が組まれています。

左開きから7ページ目をお願いします。説明文を読み上げます。

世界各地で争いが絶えない中、ロータリーで何が出来るでしょうか。

日本にいながら、紛争地で生きる人と接し、交流することで、手を差し伸べる会員がいます。被爆地である広島の場合は、未来を担う若者たちに平和と戦争について思いを巡らす機会を提供しています。

「平和とは何か。今、私たちも、改めて平和を学び、知ることから始めませんか。」と書かれています。

続いて8ページ目には広島県にある武田中学校高等学校のインターアクトクラブの活動が紹介されています。同クラブでは東日本大震災の際にパレスチナ自治区ガザ地区の人たちが被災者を励まそうと、風を上げてくれたことがきっかけとなり同地区との交流がはじまったそうです。同校にはガザ地区で教鞭をとった経験があるアメリカ人の教師もいることから現在ではオンライン交流も行われているようです。そんな折、2023年の10月6日にはガザに住む中学生3人が日本を訪れ、直接交流する機会があったわけですが、翌日の10月7日にはハマスがイスラエルに攻撃を仕掛け紛争が始まってしまい、クラブ員たちはとても他人事なんかじゃないと衝撃を受けたようです。

続いて10ページには宮崎アカデミーRCの「アフガニスタン人道支援活動」が紹介されています。厳しい治安状況が続くアフガニスタンからの日本へ避難してきた人たちに食料の配布をするなど人道支援を行っているそうです。

飛んで16ページは茶道家で千利休の子孫である御年100歳を迎えられた千玄室さんのお話が載っています。千玄室さんは自らがロータリークラブの会員でして、ロータリアン歴69年といったお方です。いわゆる特攻隊の生き残りの方でして、戦友の「おい、千、生きて帰ってきたらお前のところで茶をたててくれよ」といった声が今でも耳に残っているそうです。そんな経験からか、千さんは「ロータリーは人間の希望というものを、平和を礎にして世の中に示していかないといけない」と本文中で語っています。

以上が平和構築と紛争予防月間の特集概略となります。

次に右から開いて9ページ目になりますが、この人を訪ねてのコーナーに新潟県の燕ロータリークラブの青柳修次さんといった方の紹介が出ています。

この方は2020年から2021年まで同クラブの会長をされた方でして、当時はちょうどコロナ禍が始まった所で、バイト先をなくしたり、仕送りが止まってしまった学生や仕事をなくしたシングルマザーなど、文字通り食うに困った人たちが溢れていたそうです。

そこで青柳さんはクラブのメンバー達とフードバンク、その名も「フードバンクつばめ」を立ち上げ貧困層への食糧支援をはじめたそうです。

さらには空き店舗を利用して誰でも気軽に利用出来る子供の秘密基地、居場所として「つばめベース」をオープンさせたそうです。

我々もお腹を空かせた子どもたちのために「カレー大作戦」を行っていますし、太田会員にいたっては「いなまちベース」の運営にも携わっています。

そんな思いで皆さんもどうか御一読ください。

## ■ 出席報告

会員数47名 出席免除会員5名 長欠会員1名 本日出席者26名 事前メイク1名  
出席率65.85% 前回出席率 修正なし

## ■ 会員卓話

### 唐澤知子会員



本日はこのような時間を頂戴しありがとうございます。

「本当は凄い〇〇〇〇制度」というタイトルで10分間お話しさせていただきます。

最初に自己紹介させてください。

私は「人のことコンサルタント」です。

これはどんな仕事か？組織や企業の成長の鍵を握っているのは「人」なので、この「人」というところにフォーカスして、人と組織の両面から、社長の思い描く未来を実現するご支援をしています。

なぜこの仕事をしているかと申しますと、元々は私は社労士として、関わらせていただいた多くの会社が、「人」に関して何らかの課題を抱えているのを見てまいりました。目に見えている問題だけでなく、本質的な課題を探り、解決し、その会社が目指す未来の姿、社長が考える理想の姿を目指す。そのためには社労士の仕事の枠を超え、より深く経営者様と関わらせていただきたい。そしてより良い会社、組織にしていきたい。そのように考えました。

ではなぜより良い会社を目指すのか？

それはこの地域を次世代の子供達にしっかり繋げて行きたいからです。私は生まれも、育ちもこの伊那谷です。地元経済を担っている企業様をもっと元気にしていくことでその一助になりたいです。地元の企業様と新たな伊那谷の新しい未来を一緒に作っていきたくないと願っています。

さて、ではどうやって未来実現をしていくのか？様々なアプローチがある中で、本日はそのうちの1つ、人事評価制度についてのお話をいたします。ロータリークラブが経営者様の集まりなので、この制度について関心がお有りの方もいらっしゃるかと思い、こちらのテーマといたしました。

まず人事評価制度の概要です。これは等級制度と賃金制度と評価制度の3つのシステムを合わせたものです。

この人事評価制度。皆さんどんなイメージをお持ちでしょうか？

私の肌感覚では結構ネガティブなものだと感じています。

でもここにすごいデータがあります。このグラフをご覧ください。これは人事評価制度と業績の関係を示したものです。2022年のデータですが、人事評価制度の有無と売上高増加率の関係を示しています。これによれば、どんな企業規模であっても制度がある会社の方が売上高増加率が高くなっています。つまり人事評価制度を導入することによって業績の向上が望める、こういうことを示しています。

では、なぜ、人事評価制度があると業績が上がるのか？

実は人事評価制度を「ちゃんと」運用すると、次のような目的につながっていきます。それは「適正な処遇」、「動機付け」、「人材育成」、「共通のベクトル」、これらの4つの実現によって組織目標の達成となります。一つ一つの内容について紐解いていきましょう。

まず適正な処遇です。成果、発揮能力を明確にして、それに応じた処遇の決定ができるという事なのですが、これは多くの方が人事評価制度と聞いたときにイメージをするものでしょう。

次に動機付けです。評価制度は期初に目標設定をして期末に評価をしていくのですが、期初、期末だけでなく期中も認め承認することで頑張る人や成長する人を見逃さず、認め、承認することで働く人の動機付けにつながって行きます。

そして人材育成。期待人材を示し、現場を評価し、ギャップを認識して成長につなげるものですが、等級制度はこの期待人材そのものになります。それぞれの等級ごとに・こんな成果を上げてほしい・こんなスキルを身に付けていて欲しい・こんな姿勢であって欲しい、とこういったことを定めていきます。社員が個人ごとに目標設定するときには、この等級ごとの目標をベースに個人の目標を決めていき、期末評価する時には上司から評価をされるばかりでなく、自分自身がどうだったかを振り返ることで成長していくわけです。

4つ目は共通のベクトル。何かを達成するためには、皆が同じ方向を向き進める事が重要ですが、例えば等級制度の中に理念を入れ込んで行ったり、目標設定で個人の目標を会社全体のものや所属部署のものと連動させていくことでそれぞれを明確にしていけるので、ベクトルが揃い推進力が上がります。

つまり人事評価制度をちゃんと運用すると、適正な処遇によりいい人がちゃんと定着し、動機付けされた社員が言われてやるのではなく、自ら動いて、そして人材育成により社員全員が去年よりレベルが上がっていて、共通のベクトルを持ってみんな同じ方向目指して頑張るために、組織目標の達成ができる。こういうことになるのです。

ですが、実際は…？人事評価制度に対してネガティブなイメージが強い。形骸化が起きています。

この制度が形骸化してしまうには多くの理由があります。日々の業務に追われ目的を見失いがちになり、半年や1年2回の作業で運用する人にスキルがない、あっても伸びない。また期初の目標設定と期末の評価に力を入れるけど、期中はほったらかしになる。本当は期中にこそ力を入れるのが良いけれど、力の入れどころを間違えたまま運用している。そしてこの業務は重要度が高いけど、緊急度が低いとなかなか取り組むことができません。

更に更に、中小企業小さな会社にとって大きな難関が2つあります。それは制度の運用の手間がとてかかるので、リソースが少ない中小企業にとってはこれに取り組むのがなかなか難しい事、そして給与や賞与について制度を決めてもその年の業績如何で制度通りに給与が決められない事です。この辺りは皆様もリアルにイメージできるのではないのでしょうか？

この壁を突破するには、いかにゆるく曖昧にを許容するかが継続のカギです。手を抜くわけではなく、目的につながる運用を継続できるように、硬直化した賃金制度は使いません。複雑な評価制度も行いません。「シンプル」で「実現可能」な人事評価制度を、形骸化してしまう原因を解決できる仕組みで作成導入運用していく。そうしたら組織目標が達成できます。

成果や目標達成は行動の集積以外何物でもありません。社長1人で目標の達成ができるわけでもなく、誰かが何かをやらないとたどり着けない。一足飛びにたどり着くことができないからこれを達成するためにみんなに動いてもらおう、これを仕組み化したのが、人事評価制度、と言う事なのです。

本日のお話し「本当はすごい人事評価制度」は以上となります。

ネガティブなイメージが少しでもポジティブに変わりましたでしょうか？短い時間で大急ぎで話しました。具体的にはどうするのか、とか形骸化しないための工夫はどんなものか、など、まだまだお伝えしたいことが沢山あります。話を聞いて興味関心を持たれましたら、ぜひお気軽にお声掛けください。本日はご静聴ありがとうございました。

■ 点 鐘

13:30

次回例会

2月20日(火) 点鐘/12:00 場所/海老屋料理店  
・「職場訪問例会」ですが今回は例会場で実施します