



作者の言葉
我が百合丘ロータリークラブのシンボルは、川崎百合丘の百合の花。この花は、上野のあまのこに由来し、明治時代にこの地に咲き出した。その花の姿は、清らかな心と、やさしさを象徴する。この花を、我々の誇りと、愛を込めて、大切に育てていきたい。令和元年五月十日 大塚 大五郎

2018～2019年度

Weekly Report

第1956回例会 | 令和元年5月14日(火)

■ 会長：井上 久 ■ 幹事：嶋 元 ■ 会報：小林 亮二

例会日 毎週火曜日 12:30～13:30

例会会場 ホテルモリノ7F TEL 044-966-1300

川崎百合丘ロータリークラブ ホームページ

<http://www.kawasaki-yurigaoka-rc.jp/>

第1956回例会記録 令和元年5月14日(火) 42/48回

<点鐘> 井上久会長

<ソング> それでこそロータリー

<お客様ご紹介> 井上久会長

鈴木岳人様→「百合丘に住んで25年になります。地域の貢献活動をしたいと考えておりますのでよろしく願いいたします。」

株式会社インクルーブ 神坂怜奈様

株式会社インクルーブ 砂川航希様

青少年交換学生 マシュー君

<会長報告> 井上久会長

1. 2019-20年度 インターアクト役員研修会・合同会議開催の件

6/15(土) 15:00～17:00 横浜ワールドポーターズ 関係者よろしく願いいたします。

2. YE18-19受入学生近況報告・19-20派遣学生オリエンテーション⑥開催の件

6/1(土) 14:00～16:00 常倫寺 赤本会員に依頼いたします。

3. あさお区民まつり実行委員会役員(常任理事)委員推薦の件 前年度社会奉仕委員長の井上勇会員に依頼いたします。

<幹事報告> 嶋幹事

*当クラブ例会案内

5/21(火) 家族感謝会 移動例会 大井競馬場 12:50 ホテルモリノ集合 遅れないように。

5/28(火) 地区協議会報告

*例会変更・案内 新川崎RC、川崎マリーンRC、川崎中央RC

*その他

・川崎西RC事務局移転のお知らせ

<ニコニコ委員会> 山崎委員

井上久会長→「本日のライラ報告どうぞよろしく願いいたします」。嶋幹事→「本日のライラ報告よろしく願いいたします」。中村会員→「本日、弊社社員がライラの報告をさせていただきます。よろしく願いいたします」。以下、感謝をこめてニコニコへ。赤本会員、安藤亨会員、青柳会員、福家会員、井上勇会員、石野会員、鴨志田会員、金子会員、北島会員、小島会員、小塚会員、都田会員、宮崎会員、中島健児会員、中島真一会員、大矢会員、親松会員、坂井会員、佐々岡会員、白井会員、鈴木文夫会員、鈴木清会員、山口篤会員、山口卓会員、山木会員、屋敷会員、渡邊会員、結城会員、山崎会員。

<出席委員会> 坂井委員

	会員	出席	欠席	メーク	出席率
第1956回	45	33	12		73.33%
第1955回	45	34	11	2	80%

<ニコニコ・財団・米山委員会>

	今回		累計	
ニコニコ	32件	32,000円	1,088件	1,212,951円
財団	0件	0円	20件	241,500円
ベネファクター	0件	0円	1件	112,000円
米山	0件	0円	33件	450,000円

第1958回 5月28日 委員会報告 地区協議会報告

第1959回 6月4日 本年を省みて クラブ・職業各奉仕委員長

第1960回 6月11日 本年を省みて 青少年・社会・国際各奉仕委員長

※諸事情により、スケジュールは変更になる場合があります。

本日のプログラム

<招聘卓話>

RYLA報告 株式会社インクルーブ 神坂怜奈様
砂川航希様

ライラとは“Rotary Youth Leadership Award”の略称で、未来のリーダーを育てることを目的にされた研修、18歳～30歳までの50名程度で、1泊2日で開催されました。今回の研修で軸となった2つのプログラムを説明いたします。



【ケーススタディ】

5～6名でチームを組み、課題の『倒産の危機に直面したとある企業の社長になるという想定』で、工場長と経営企画部、両者の会社再生案を聞きどちらを採用するか話し合い、どうして採用したのか、その経緯も含めての説明が求められるもの。また、チームリーダーを一人決め、どうしてその人物をリーダーに選んだのかを説明する。

ケーススタディのミソは、判断のつかない正解のない二つの選択肢を、どんなリーダーをたて、どのような基準を設け、どうチームで答えを出すのかということにあります。1日目で内容を固め、二日目に全員に向けて発表するという流れになります。

【下町ボブスレー 西村氏の講演】

下町ボブスレーとは、大田区の町工場がモノづくりの技術を活かして、オリンピックで使われるボブスレーのそりを作ろうという、町おこしプロジェクトです。下町の工場群の仕事は大手企業の下請けが多い中で、仕事の実績を公表できないという問題を、このボブスレーの開発を通して東京の下町の工場の技術を発信して活性化につなげたい。働く人々に自らの仕事に誇りを持てるようにしてもらいたいという思いがあったとのこと。西村氏は様々な技術と仕事の幅が広い工場と顔がきくという理由で、下町ボブスレープロジェクトの中心人物となりました。しかし、協力を仰ぐ各工場に目先の利益には繋がらないボランティアプロジェクトの話を持っていき、社内でも利益に繋がるかが分からないプロジェクトのために社長が奔走することに対して風当たりも強かったそうです。そんな環境で下町ボブスレーの開発は進められていきました。結果として残念ながら2回のオリンピックでの不採用、一度は形になりかけたジャマイカ代表チームでの採用も一筋縄ではいかず、2016年のワールドカップでの使用は実現できず、

大変悩まれ落ち込んだそうです。西村氏はプロジェクトを進めている間に、中心人物から結果的にリーダーの立場となっていました。その責任感から今まで協力してくれた方々への申し訳ないという気持ちで押しつぶされそうになっていたそうです。

リーダーという立場に人が成っていく過程、またリーダーという立場になった人の責任感が芽生える過程を学ぶことができました。

【感想】

砂川：今回のケーススタディで心に残ったことは、答えのない問題で決断をしなければならない時、何より大切なのはその過程だということです。もう一つは「リーダーシップとはリーダーだけが持つものではない」という講師の言葉です。『答えのない時は、信念を持って選ぶ』、『リーダーを支えるリーダーシップを持つ』この二つがライラを通じて強く感じたことです。

神坂：リーダーシップにまつわる責任感と当事者意識という2つのキーワードを学びました。私自身もチームリーダーに選ばれ中心となって課題を進め、立场上発表までの形を作らなければなりません。またリーダーになると人は当事者意識が芽生えます。他の誰かではなく自分が何とかしなければと思った時、リーダーシップを持つことができるのだと思いました。それは西村氏の話聞き、2日間の活動を通して気付けたことでした。リーダーは初めからリーダーなのではなく、責任感と当事者意識の芽生えとともにリーダーになるということが体験的によくわかりました。

2日間の研修で初対面の年齢の近い世代の参加者と交流ができたことは非常に良い経験になりました。初対面の方たちとのチームの中で、自分がどのような役割を担っていくのかということが分かり、自己理解も深まったように思います。

今回このような貴重な経験をさせていただき、本当にありがとうございました。是非同世代の方たちに受講していただきたいお勧めの研修です。



<点鐘>

井上久会長