

## 東京お茶の水ロータリークラブ



イマジン ロータリー

2022-2023 年度 RI 会長 ジェニファー E. ジョーンズ

世界一「元気なクラブ」を  
目指して!

2022-2023 年度 クラブ会長 木宮 雅憲



## 本日の例会 クリスマス家族親睦会～MONA MUSICによる四重奏～

(於)東京ドームホテルB1F「オーロラ」

## プログラム

司会進行	岡田 邦男会員
点鐘	木宮 雅徳会長
手に手つないで	
ソングリーダー	角田 靖会員
ゲスト紹介	佐々木啓策会員
ニコニコボックス報告	岡田 邦男会員
会長報告	木宮 雅徳会長
幹事報告	相倉 辰徳幹事
出席報告	岡田 邦男会員

## ゲスト

ゲストスピーカー	山川 泰介様
ゲストスピーカー同行者	衣川由希子様
渡辺会員同行者	中村 沙耶様

## ニコニコボックス報告

中村沙耶様	山川様の卓話とてもたのしみです!
高山会員	山川様、卓話楽しみにしています。
渡辺会員	山下様、衣川様、本日はようこそお越し下さいました。山川様の卓話、楽しみにしております。
山下会員	本日の卓話が楽しみです。
	計 7,000 円 壘計 435,000 円

## 出席報告

会員数	38名	ゲスト	3名
出席	20名	ビジター	0名
ZOOM	3名	合計	26名

## 今後の予定

12/14 (水)	「地域金融機関について」 興産信用金庫理事長 岡田生幸様
12/21 (水)	クラブ年次総会
12/28 (水)	年末年始休会
1/ 4 (水)	年末年始休会
1/11 (水)	(於)東京ドームホテル 新春落語 瀧川 鯉昇師匠
1/18 (水)	移動例会 神田明神参拝
1/25 (水)	(於)東京ドームホテル オープン例会

## 国際奉仕活動報告 木宮 雅徳会長

タイ米山学友会、東京板橋セントラル RC と当クラブの奉仕活動の報告です。タイ国東北部コンケン県のバーンノントンラーング・ノンパイガム小学校は、幼児から小学6年まで、81人が通っている小規模の学校です。コロナ感染拡大により、バンコクでの仕事を失った村民が多く、地元に戻った人、収入がないまま家賃を払ってバンコクに住んでいる人がたくさんいます。寄贈したものは、ボールとバスケット4セット、サッカーボール5個、バレーボール6個、セパタクロールボール6個、綱引きロープ6本、リレーバトン6本、ペタンクボール1セット、サッカーゴールネット2セット、セパタクロールネット1セット、バレーボールネット1セット。遊具と遊び場、パタンコートメンテナンスを行いました。高山本店、夢の書店より120点ぐらいの子供向け漫画本とブックハウスカフェよりノート、クリアファイルなど寄贈しました。

## 幹事報告 相倉 辰徳幹事

- ・加藤会員の会員情報をお配りしましたので、お手持ちの会員名簿に貼付をお願いします。紛失しないようお取り扱いには充分ご注意ください。
  - ・23日は祝日休会、30日は休会です。次の例会は12/7のクリスマス家族親睦会です。
  - ・12月度定例理事役員会は12/14に開催いたします。
- <地区関係行事> 12/1、次年度地区連絡会と12/5のガバナー補佐研修に西村次年度地区副幹事が出席します。

## クリスマス家族親睦会の件 笠原健太郎親睦活動委員長

会場がB1F「オーロラ」に変更になりました。ドレスコードはありません。宜しく願いいたします。

## 11/19 河川清掃の件 角田 靖社会奉仕委員長

急なご案内で人数が少ないですが、9:50頃までにはご集合下さい。

## ファミリーバザールのご案内

角田 靖会員

11/26～11/27と12/3～4にファミリーバザールを開催します。お時間がありましたら遊びに来てください。



11/26 (土) ファミリーバザール本部前



## Well-being 経営について

山川 泰介様

紹介者 渡辺 和久会員

簡単に自己紹介をさせていただきますと、16年間金融機関で働いておりましたが、つい先日退職し、独立いたしました。金融機関時代は法人融資、人事部、そして新規事業開発にと、様々な仕事に従事してきました。ここ数年はずっと中小企業の現場のWell-beingに向き合ってきましたので、本日はそこで得たものを皆さまにお話しできればと思います。

本日のお題はWell-being経営について、ということになりますが、まずはそもそもWell-beingとは何か？というところからスタートしたいと思います。Well-beingという言葉は、WHO設立時に「健康とは、身体的・精神的・社会的にWell-beingな状態」という定義で登場し、ここが現在のWell-beingの始まりだと言われています。日本語に簡単に訳すと「幸せな状態」ということになります。

ただ、一般的に皆さまがイメージする「幸せ」と少し違うかも知れません。実は幸せには2種類あるということが分かっています、それは瞬間的な幸せ=Happinessと持続的に続く幸せ=Well-beingです。Happinessはお金をたくさん得たり、欲しいものを手に入れたり、物質的な欲求を満たすことで得られる幸せで、長続きしないということが分かっています。一方で、Well-beingは長続きする幸せな気持ちで、何かに没頭したり、他者とつながることで得られます。

そして大事なのは、Well-beingは主観的な幸せの実感で、客観的なものではないということです。どんな家に住んでいるか、お給料がいくらか、そういったことではなく、自分自身が幸せを感じているかどうか、ということです。

とても大きな概念で捉えづらいWell-beingですが、近年専門的な研究が進んでおり、様々な力があることが分かっています。例えば、「主観的な幸せを感じている人はそうでない人と比べて、生産性や売上が3割以上、創造性に至っては3倍も高い」「人生の満足度が高い従業員が働いている小売店の店舗面積利益は他店のそれよりも21ドル高く、小売チェーン全体では利益が3200万ドル増えている」といった研究が次々と発表されています。

また、ハピネス・アドバンテージという事象をご存じでしょうか？我々はこれまで成功のその先に幸せがある、と考えてきましたが、この因果関係が成立していないことが判明しています。真実はその逆で、幸せが成功に先行しており、幸せな人が成功する、というものです。人は幸福感を覚えているとき、つまり心のあり方や気分がポジティブであるときに、頭も良く働き、やる気も生じ、結果的にものごとがうまくいく。つまり幸福感、Well-beingは人間の脳と組織に競争優位をもたらすということです。

最後に幸せの伝染力もご紹介します。約5,000人を20年にわたって追跡した研究によると、一人の幸せは友人の友人のそのまた友人にまで影響があることが分かり、ある一人が「幸せでない」から「幸せ」にスイッチする

と、1マイル(約1.6km)以内に住んでいる友達が「幸せ」になる確率は25%上昇、お互いが特に仲のいい友達の場合は63%上昇することも分かりました。そうはいっても微々たる影響だろうと思われるかも知れませんが、3度の隔たりを超えて伝染する幸せの影響力は、年収が1万ドル上がることよりも大きなものだということまで判明しています。Well-being、幸せには想像以上の可能性があるのです。

このようなバックボーンもあり、現在はWell-beingを社会が推しています。より組織の中で「ひと」を大切に作る人的資本経営の重要性が認識され、そのためのキーワードであるWell-beingを多くの大企業、そして日本政府推進し始めました。実際にWell-beingと売上の成長などの指標の相関も確認されるなど、当面こうした流れは続くものと思われます。

さて、ここからがいよいよ本日の本題、Well-being経営です。Well-being経営について考える前に、仕事と幸せの関係を考えてみましょう。昨今、プライベートをできるだけ充実させ、そのための仕事の時間は短くする、それこそが幸せだという風潮も見られます。この価値観をすべて否定することはできませんが、これまでの研究結果はそれと裏腹の結果を導き出しています。世界150カ国で50年間継続された調査では、人生を幸せにする要素として、①仕事での幸福②良い人間関係③経済的安定④心身の健康⑤地域社会への貢献の5要素が導き出されましたが、その中でも最も重要で根幹をなすのが①仕事での幸福であると結論付けています。この事実は、Well-being経営を行っていくうえでとても大事な視点です。

では、あらためてWell-being経営とは何でしょうか？様々な解釈ができるWell-beingなので、皆様の幸せ経営があつてよいと思います。ここからは、私なりの意見です。

私は「会社が経営者、従業員にとって幸せを実感できる居場所であるとする経営」と定義しました。

では、どうしたら楽しく情熱的に、幸せを実感しながら働くことができるのでしょうか？「一人ひとりが大事にされている」「会社として目指すべき方向を共有している」「みんなが自分の仕事に熱中している」「お互いに弱みを見せ合える、何でも話し合える」これまで多くの取組み企業様を見てきましたが、幸せの形、方法は様々でした。

ただ、中小企業のWell-being経営のキーファクターとして見えてきたものがあります。それは、経営者と従業員の信頼関係、です。これはアンケートデータの相関からも示されているものであり、16年間中小企業とその経営者の皆さまに関わらせていただいた私の肌感ともびたりと一致するものです。そして、この信頼関係は一方通行ではなし得ないものです。従業員の気持ちと経営者の想いがつながり、どちらも幸せになること。これこそがWell-being経営の前提だと思えます。

最後に、Well-being経営のちょっとしたヒントをお教えします。それは、①社外の仲間を作る②最初は小さくはじめる③経営者が楽しむ、です。これから始める方、もしくは少し行き詰っている方がいらっしゃったら、是非参考にしてください。