



2021-22 年度
福山西ロータリークラブ

例会情報

第 1462 回 (10)

会 長 能 登 伸 一
幹 事 河 村 直 孝

クラブ会長テーマ：「ロータリーに参加して自分も人も豊かにしよう！」

日 時 2021 年 9 月 21 日 (火) 12:30 ~
場 所 福山ニューキャッスルホテル(ハイブリッド例会)
例会行事 点鐘・ソング「おお マイフレンド」
「四つのテスト」唱和
ゲスト・ビジターの紹介 (出席報告参照)

例会情報

[会長報告](#)
[幹事報告](#)
[出席報告](#)
[S A A 報告](#)
[スマイル報告](#)
[プログラム情報](#)
[その他報告](#)

その他情報

[メイクアップ情報 \(来週分\)](#)
[メイクアップ情報 \(再来週分\)](#)
[今後の行事予定](#)
[クラブ活動報告](#)

*Ctrlキーを押しながらクリックするとそのページが表示されます。



【 会 長 報 告 】

先日、ラジオに竹中さんが出演されました。内容は小林史明代議士との対談形式で、獣医師会のこととご本人が福山市と進めている災害時の避難施設への愛玩動物との同伴避難について述べられています。放送は9月20日19時から30分でした。聞き逃された方は9月25日に再放送がございます。また、YouTubeでも21日から観れるそうですのでどうか御覧になってください。

そして今日は、私たちが計画しているロータリー奉仕デーに支援学校の企業参観に関連して「多様性を認め合う社会」の実現にむけて実際にいろいろな方を採用して頑張っておられる(有)三福林の田川社長に卓話をして頂きます。この方もまた中小企業家同友会の会員で、福山支部のバリアフリー委員会の委員長を務められています。しっかり参考にさせて頂きたいと思っていますのでどうかよろしくお願い致します。

会長報告は先週、職業奉仕委員長、勝岡さんがおっしゃっていた4つのテストについてうちのクラブのホームページに載せて頂いている内容についてお話ししたいと思います。勝岡さん、ありがとうございます。

真実かどうか

みんなに公平か

好意と友情を深めるか

みんなの為になるかどうか

この4つのテストが現在こうしてロータリークラブで大切にされるようになった歴史がわかりました。皆さんの中にはご存知の方もたくさんおられると思いますがお聞きください。

ロータリークラブでこのテストを取り入れることになったのは1942年のことだそうです。ハーバートテイラーという、元々はとても優秀なセールスマンだった人がこれを考えました。勤めていた会社を辞め、それまでの給料の8割減という条件、しかも自分のお金6100ドルを投資して調理器具メーカーを立て直すという使命を持ってこの会社の経営者になりました。

テイラーさんは、会社を建て直す手段として社員に倫理的価値観の目安を定めました。今で言う「経営理念」のようなものかと思います。これを簡潔にまとめたものが当初は7つあったのですが後に4つのテストになりました。

営利を追求する会社経営に、この4つのテストは他者の利益を前提にしている故に成立しないという反対にもあったけど、彼は強い意志で貫きました。例えば自社製品の広告に使われる「より良い」「最上の」「最高の」「最高級の」という言葉は削られ、その代わりに自社製品に関する事実に基づいた説明文が載せられ、また競合他社製品の欠点も無くしたということです。この4つのテストは社風の一部になり、この会社に対する信望はどんどん高まったということです。5年後、この会社は負債を完済してその後15年間株主に100万ドル以上の配当がもたらされることになりました。「何となくあまりにも理想的すぎて実社会には向かないと思われがちですが、4つのテストはビジネスという厳しく変転極まりない世界で生まれ実業

界という競争の場で生き残ってきたもの」という記述が印象的です。4つのテストはそれだけ職業、仕事をするということについて普遍的な考え方であるということだと私は感じました。

1930年ごろにシカゴロータリークラブの会員になっていて1942年、当時RI理事のリチャード・ベナという人がこの4つのテストをロータリーに取り入れるべきと提案したそうです。

4つのテストの由来というタイトルの文章の最後に、「簡潔さの中に多くが語られ、感動的なまでに力強く、実のある成果を必ずもたらすこの4つのテストは、緊張と混乱と不確実性に満ちたこの世界の只中に、清新で明るさに溢れた未来展望を与えてくれるのです。」と締め括られていました。

今回、改めてこの4つのテストについてその成立の背景を勉強させて頂きました、これからより一層しっかりこの4つのテストを大切にしていこうと思っています。

今日もズームハイブリッド例会ですがどうか宜しくお願い致します。

[表紙△](#)

【 幹 事 報 告 】

No.	内 容
1	第2710地区事務局より ・2020-21年度会計報告について ・「佐賀・長崎豪雨災害支援金」について御礼及びご報告
2	鞆の浦RCより ・G10・11がバナー補佐よりの挨拶 ・行事予定・予算書 ・G10・11RC負担金納入のお願い ・G10・11合同親睦ゴルフ大会のご案内
3	グリーンラインを愛する会より ・「奉仕の森」の彼岸花
4	
5	

[表紙△](#)

【 プログラム情報 】

《 ゲスト卓話 》

有限会社 三福林 代表取締役 田川 富生 様



- 自己紹介：年齢47歳
家族は妻と子供6人の8人家族
独立して9年目
- 障がい者雇用のきっかけ
若い人の応募がない中で高齢者でもできる仕事の環境整備に取り掛かる。
部下をつけて三福林で頑張った証を残そうと取り組み始める。
- 高齢者雇用のきっかけ
若い人の応募がない中で高齢者でもできる仕事の環境整備に取り掛かる。
支援学校の職場実習で化学反応がおき、入社につながる。
- 外国人実習生のきっかけ
どうしても頭数が必要で確実に人員確保するために取組む。
- 就職困難者の雇用
人員確保の為手段を選ばず取り掛かる。
関わる事で様々な現実を知ることになる。
犯罪件数の7割は再犯によるものだと知る。
理由として社会復帰（定職に就く事）が出来ず、再犯に繋がるケースが多い事。
犯罪には障害との関連があるという事。
犯罪と一言でいっても、その人の背景を知ってあげる事が重要だと思う。
近年では若者が犯罪に関わっている事すらわからず巻き込まれているケースが多い事。
引きこもり・ニートの増加傾向にある事。
少子高齢化・労働人口減少にある中でニート・引きこもり就職困難者の社会復帰は欠かせない課題である。

- 多様な社員の雇用・社内の変化

高齢者雇用を皮切りに、障がい者雇用の受け入れにもつながる。

高齢者が増える中で仕事の進め方にも変化が生まれ、誰でもできる風土づくりになってくる。

高齢者・障がい者・外国人・引きこもり・刑務所出所者と様々な人材が入社する事で言葉の壁があったり、先入観で相手を見るのではなくお互いに関心を持ってくれるようになってきた。

経営理念にも掲げているお互いにお蔭様の心を育ててくれていると思う。

- まとめ

取り組む前に社員がどう思うだろう？とか危険が多い仕事だからとか、受け入れる準備・整備が出来てから取り組むという話をよく聞きます。そう考えているうちは社員の同意も得られないし実現はしないと思います。まずは知る事、そしてトライアルなどの制度を利用して実践してみる。1人だけチャレンジして終わりではなく何人かトライアルしていく中で出来る光は増えてくると思います。社会の偏見はなくなるのが現実だと思います。人は相性というものもあるのですべての人と上手くいくわけでもないと思います。しかしながら人は皆失敗を繰り返し成長するものだと思います。過去性ばかりに目を向けるのではなく、自分も会社も社員もこれからの人生に目を向ける事でいい仕事に繋がったり、人生が豊かになるのではないかと捉えています。多様性とは人間一人一人の特性を知り、理解できる心を養う事、寄り添う事で認められるようになるのではないのでしょうか？

