



# 龍野ロータリークラブ週報

よいことのために手を取り合おう

2025-26 年度国際ロータリー会長 フランチェスコ・アレッツオ

<b>UNITE FOR GOOD</b>	2025-26 年度 会長 伊藤充弘 幹事 神名大典 会報イメージ・広報委員長 段 克史	例会: 毎週木曜日 12:30~13:30 龍野経済交流センター1階 事務局: 〒679-4167 たつの市龍野町富永 702-1 龍野商工会議所内 TEL 0791-63-4141 FAX 0791-63-4360 E-mail tatsunorc1@gmail.com
-------------------------------	---	---

No.4 (3206 号) 2025 年 (令和 7 年) 7 月 31 日 (木) 晴

例会記録

点鐘	四つのテスト
来客	なし
来訪会員	なし

出席報告

会員数	出席	出席免除	欠席	出席率	前々回欠席	メークアップ	修正出席率
20	15	3	5	93.75%	5	2	83.33%

## 会長の時間 ●伊藤会長

今日のお話は、前回の続きでロータリーの理念についてお話をさせていただきます。前回は「ロータリーの目的」を紹介させていただきました。今回は、それ以外のロータリーの理念、共通する根本的な考え方や価値観についてご紹介いたします。

まず、よく耳にします「四つのテスト」のお話です。ロータリアンが生活や仕事の場面で常に覚えておくべき 4 つの問い合わせ、それが「四つのテスト」です。原文は「THE FOUR-WAY TEST」です。政治や宗教に関係なく、全ての人々の倫理的指針となるこのテストは、100 カ国語以上に翻訳されています。今年度は職業奉仕委員会が毎月第 2 例会日に唱和する活動をしていただいている。

『四つのテスト』 言行はこれに照らしてから  
1. 真実かどうか 2. みんなに公平か 3. 好意と友情を深めるか 4. みんなのためになるかどうか

シカゴ・クラブの会員であったハーバート・テラーは、後に 1954-55 年度 RI 会長となるのですが、1931 年に世界大恐慌のあおりを受けて、莫大な借金のために倒産の危機に瀕していたクラブ・アルミニウム社の経営を引き受けることにな

りました。

もしも、会社の再建に失敗すれば、250 人の従業員が仕事を失うことになります。彼はこの状況から脱出して、会社を再建するためには、道徳的、倫理的な指標がどうしても必要だと考えました。そこでこの四つのテストを考え出しました。

その後ある時に、「世界で最高の調理器具」というキャッチ・フレーズが書かれた印刷物の校正刷りを目にします。世界で最高だということを証明することはできないし、それは間違いかかもしれないということで、最高という文字を削除し、それ以来「最もよい」とか「最も見事な」のような単語を使うことをやめ、単に製品についての事実を述べることにしました。ちなみに、この優良誤認表示は現在の日本では禁止されています。

また、取引先の印刷所が納品後に 500 ドル安く見積りしたということがありました。これに対して、四つのテストの「みんなに公平か？」に抵触するという意見に従って、500 ドルを上乗せして支払うことになりました。

高い道徳的水準に基づいた真摯な会社経営は、消費者の信用につながって、クラブ・アルミニウム社は売上を伸ばし、5 年後にはその借金は利子と共に完済し、15 年後には株主に多額の配当をす



るまでに業績を伸ばしたという逸話が残っています。

ハーバート・テラーは四つのテストについて「四つ辻に来たとき、立ち止まって、どの道が正しく、どちらが間違った道であるかを考える」ことであると言われたそうです。

## 卓 話 ●高岸遼太会員

「新会員スピーチ」



改めましてみなと銀行龍野支店の高岸です。

前任の西村より引継、今年の5月から龍野ロータリークラブに入会させていただきました。

ロータリークラブが何か、という事もよく分かっていないところから、約2か月が経過し、皆様からロータリーの活動についてだけでなく多種多様に幅広く教えて頂き、楽しく参加させていただいております。いつも良くしていただき本当にありがとうございます。

今日は、新会員スピーチということですので、私自身についてお話しをさせて頂きます。とはいって、私の人生を振り返っても、人生の先輩方である皆様にとって“為になる”話にならないことは重々承知しています。ですが、銀行に入行してから様々な場所や部署で経験をしていますので、その時に私が感じた“大事なこと”をお伝えしていければと思いますので、お時間を頂戴しお付き合いください。

銀行での今までの経歴です。銀行員生活が始まり、19年目となりました。

これでも多少圧縮しているのですが、改めて見ると多くの部署に行っているな、と思います。

そして、これは自身でも思いますし、周りにも言われるのですが、みなと銀行の人事部は私のキャリアについて迷走しているな、という事です。

普通は広報室などの専門的な部署に行くと、そこに留まったり、何度もその関連部署に行ったりすることが多いのですが、専門部署のはしご、や外部出向など、多種多様です。

私は、新入社員教育の時に必ずこの「四つのテスト」を紹介して、高い倫理観を持って仕事だけではなく全てに取り組んで欲しいと話しています。皆様もぜひ活用されることをお勧めいたします。

そのため、他の人があまり歩まない貴重な経験をさせてもらっていますので、それぞれの場所で感じた事をお伝えしていきたいと思います。

まず始めに入行にいきつくところですが、私は甲南大学に通っていました。就職氷河期だったこともあり、大学ではずっと「就職浪人になったらどうしよう」と怯えていました。なので、エントリーシートを提出した企業は実に200社ぐらい、説明会や面接を行ったのも100社ぐらいありました。

それだけ就職活動をしていたので、就活への慣れなどもあり、多くの企業より内定を頂きました。

ただ、何も考えず企業を選定していたので、業界はバラバラで、各業界の大手ばかりを受けていました。内定を頂いた後で、親にどこに就職すべきか相談したところ、「あんたは長男やねんから、地元に残らなアカンで」と言われました。

大手ばかり受けていたので、地元企業は“みなと銀行”だけでした。なので、大きな夢や、やりたい事をやるんだ、という夢からは程遠く、消去法で選んだ会社に“めでたく”就職しました。

初店舗は三宮の北側にある“北野坂支店”に配置されました。ここは、外国の方も多く、居酒屋も多い観光地で、地場産業は“真珠”です。山である斜面で光を受けることが真珠の品質選定に良い、とされたようです。

ここでは、窓口業務から個人のお客さまへの営業や、法人への営業など一通りの業務を経験させて頂きましたが、一番印象に残っているのは、上司の言葉です。

「評価は他人が決めるもの」

これは、自分では良くやったと思っていても、他人はそうは思っていない事がある。

つまり、自己満足で仕事をするな、という言葉でした。

この言葉を受けて、「これをすればどう思われるか、これを言えばどのように感じるか」を常に考えて仕事をするようになり、これが私の考え方の基礎になっていると思います。



これは社外に関わらず、社内でも同じだと思っていて、支店長として部下から、本部・上司から自分に何が求められているのか、を常に自問自答しながら仕事をすることで、自身を客観視しながら、自分よがりにならないよう、これからも心がけていきたいと思っています。

続いて異動した先は人事部での新卒採用の専担です。1~5月まで4か月間の期間限定での業務でした。

この期間は、大学や専用会場で説明会をしたり、面接をしたり、という業務でした。貴重な経験ではあったのですが、思い返してもあまり大事にしていた事がなく、「楽しかったな」という感想が正直なところです。

続いての異動先は、広報室です。

ここでは、新聞記者などのマスコミ対応や、広告制作などによるブランディングです。この業務で驚いたのは、「自分の言葉が新聞や映像になる」ということです。そのために発信してるので当たり前なのですが、ビビってしまう事が多かったです。

伊藤会長からマスコミの話もありましたが、私の場合はやはり切り取られてしまう事が多くあり、何度も経営陣に怒られました。

この前の参院選で、国民民主党の榛葉幹事長が「政治家は言葉を操る商売だ。切り取られていい様に発言する事が当たり前だ。」という発言がありました。私も当時同じ事を考えていて、“切り取られる事を前提とする”ようになりました。切り取られても意味を誤解されない言葉で話すこと、切り取り記事とするにしてもこの部分は必ず入れてくれ、などマスコミと交渉するようにしていました。皆さんもマスコミ対応などの場面があると思います。SNSが活況な時代だからこそ、“切り取られて当然”だと思って、対応する事を考えてみてください

続いての異動は、神戸市灘区にある水道筋支店と、大阪にある梅田支店で、法人営業を約5年間しました。神戸や大阪などは都市部のため金融機関も多く、競合他社が多かったです。その中で生き抜くために大事にしていた事は、“事業性評価”です。よく聞く言葉だと思いますが、AIに結局のところ事業性評価って何なの?と聞いてみたところ、「数字だけでは見えない企業の本質的な価値を評価すること」だそうです。

これを踏まえた上で、企業側から銀行の協力体制の中で、こうしてもらえると非常に助かるなど個人的に思うことは“言語化”です。日本では約

300万社の法人があると言われています。その中で生き残っている理由には、必ず理由があるはずです。それが、誰の目からも分かりやすいこと、例えば「日本で唯一のサービス・商品を扱っている」などであれば良いのですが、多くはそうではないと思います。例えば、「仕入先や販売先との人間関係」や、「販売先ニーズに合わせカスタマイズした商品・サービス」など、言語化が難しいものも多くあります。銀行員は世間知らずで業界知識はほとんどないですが、“聞く力”はあると思っています。難しくとも、言葉にする事によって“伝える事ができ”、企業を知ってもらう事が出来ます。また、改めて自社の強みを認識する機会になり、経営者の方にとても良い影響があると思いますので、是非試してほしいなと思います。

続いては、外部出向で行きました千石です。千石は加西市にある、白物家電のメーカーで、特に有名なのは「アラジン」というブランドで販売しているトースターです。そこで、日本・中国・フィリピン工場での生産管理、工場から倉庫への出荷や倉庫での在庫管理、販売先への出荷管理を担っていました。

千石は年商が約200億、利益も多く出している素晴らしい企業ですが、実際に中で働いてみると、「非効率」の温床でした。例えば、生産計画では営業から個別商品の受注を受け、資材の材料展開をし、調達のリードタイムを考え、在庫を個別に見て、工場それぞれの生産個数を決めていく、これを全て商品毎に個別にしており、担当者は膨大な時間をかけて計画を作っていました。システムは導入しないのか、と聞くと「費用が」とか「自社用にカスタマイズできず使いにくいから」とかで導入出来ないとのことでした。それならとりあえずExcelで作ってみようと思って、私自身は業界の事を何も知らないので、生産管理システムを制作している会社に電話して、システムはどんな仕組み・スキームで作っているのか、ポイントを教えてもらい、マクロなどはほとんど使わず関数のみでシステムチックなものを作ってみました。ポイントにしたのは、商品からの原材料展開と、商品毎のリードタイムの自動計算、倉庫事の在庫の自動計算、ぐらいですが、担当者からは作業が1/10ぐらいになった、と言われ、残業時間も大幅に減少しました。

社員はずっとこうやってるから当たり前と思っていても、外から見ると非効率に感じ、ちょっとした気づきと工夫で、これだけの効率化が図られるのだ、と感じました。この時は自作でしたが、



これからは AI が作ってくれる時代になります。AIPC 比率の推移を示したグラフでは、現在の 18%から、3 年後には 65%まで急増しています。これはほぼ全ての人が、AI を使いこなさなければならぬ時代になることを示しています。「いきなり AI？」と拒否感を覚える方もいると思いますが、前に受けたセミナーの講師は「AI は指示をするだけでやってくれるから、アナログ人間ほどメリットが大きい。試されるのは上手く指示を出せるかだけ」と言っていました。

AI の活用は中小企業ほどメリットが大きいと思います。是非、早めの活用を考えて、効率的な事業運営を考えてみてください。

続いての部署は、出向が解除されソリューションビジネス部、という部署で M&A 事業に従事しました。M&A の件数は年々増えていて、中小企業でも検討している企業も多くいます。M&A でよく言われるは、「買って終わり」ではなく「統合して始まり」という視点ですが、これは中小企業にはまだ浸透していないように思います。そこまで深く考えずにぼんやりと、シナジーがありそうだな～ぐらいで M&A してみても良いかな、と安易に考えている企業が多い様に感じました。

ここ最近、M&A をして良かった、という率は徐々に上昇し、過去は 30%未満だったのに対し、今では 50%を超えてます。これは、売り手側も含めた回答です。成功の要因は、「経営者・従業員とのコミュニケーション」が多いようです。M&A を検討する時は、関連事業だから、事業の上流・下流だから、という視点ももちろん大事ですが、文化・人材構成などに着目し、シナジーだけでなく企業と企業の文化を含めた相性まで考えて検討する事をオススメします。

続いて、龍野支店の直前の部署で、統合推進室です。ここでは、みなと銀行単独で運用していたシステムから、りそなグループが運用する基幹システムへの統合の業務を担っていました。銀行で

は、基幹システムに加え、約 100 個に及ぶサブシステムを運用しており、それぞれのシステムのデータ移管、カスタマイズ、システムに関する事務規定の制定や研修など、膨大なタスク量を分担しながら進めました。ここで学んだ事はタスク管理です。

ミスや遅延が許されないプロジェクトにおいて、進捗が分からぬ事が一番の恐怖でした。そのため、だれが、何を、どうやって、いつまでに、という事を箇条書きしたタスク表で進捗を管理していました。これは一見、とても面倒な作業で、合計 6000 個に及ぶタスクを管理することに辟易していました。

実際やり始めると、初めに自分が何をいつまでに、どうやってやるべきかをタスク化する事から始めるので、やるべき事が行程化され、途中でいちいち考える事がなくなり、結果的には業務効率が大幅に上昇りました。また、部下や関連部署からの評判も、最初は文句ばかりでしたが、最終的にはあって良かったと多くの人に言ってもらいました。皆さんも会社運営の中では是非、タスク化する、という事を試してみてください。

そして最後に龍野支店です。初めて支店長として赴任して、自身がすべき事を考えてきました。

龍野支店は地場産業が多く、業歴も長い素晴らしい企業が多くあります。この中で、銀行としての役割を担うだけでは、企業にも地域にもお役立ちできないだろうと感じています。ですので、これまでにお話した通り、私自身が変わった経験で経験をしてきているので、金融だけではない観点で企業を支援していかないか、と考えています。

まだロータリー支店長と呼ばれるぐらいのお客さまとの接点は少ないですが、これからは、地場支店長と呼ばれるぐらいの活動をしていきたいと思います。

ご清聴ありがとうございました。