

WEEKLY

RIメッセージ

フランチェスコ・アレツォ会長

UNITE FOR GOOD

地区方針

鈴木康仁ガバナー

ともに学び、ともに地域社会に貢献しよう!

クラブ方針

神谷馨会長

新たな時代へ 理想の未来への挑戦
環境変化に対応し、より魅力的なロータリークラブへ

第20回(通算1724回)例会報告		令和7年11月28日(金)	卓話例会
ゲスト	株式会社物語コーポレーション 元取締役特別顧問 豊橋東ロータリークラブ会員	小林佳雄氏、公開例会出席者: 3名	
ビジター	豊橋南RC: 1名		
出席報告	総会員数 60名(計算会員数 53名) 欠席9名 出席率 83.02% 前々回修正出席率 92.00%		
歌/会場	それでこそロータリー	会場: ロワジールホテル豊橋 30F「ル・モン」 12:30~	

会長の時間



神谷 馨会長

皆さまこんにちは。本日は豊橋東ロータリークラブの小林佳雄会員による大変楽しみな卓話例会です。会員自身の事業に関する卓話を聞く機会は多くの人たちにとってロータリーの会員に与えられる最もすばらしい特権の一つだと考えられます。事業には2つのタイプがあると言われています。1つは価値創造型の事業、1つはコストカット型の事業です。企業の成長を考えると、どの様にして価値創造を継続していくかとの考え方方が大切だと思います。

日本の経済はこれまで、30年間以上の長期に渡り成長できていません。その中で素晴らしい成長を継続している物語コーポレーションを築かれた大変貴重なお話を聞きするだけでなく、私達の事業に少しでも活用できる事を考え拝聴させていただければと思います。世界の不安定化、そしてAIの出現による近未来の経営環境の激変が予測される中で、私達の進路は大変重要な岐路に立っていると考えられます。大切な羅針盤とさせていただければと思います。本日はよろしくお願ひ致します。ご清聴ありがとうございました。

米山功労者



第6回米山功労者 第5回米山功労者 第4回米山功労者
牧野政雄会員 井上 穂会員 宇藤 信会員

第1回米山功労者 篠原良仁会員

入会記念日祝い



石原聖季会員

ロータリーの友読みどころ



鶴殿健次雑誌副委員長

11月はロータリー財団月間ですので、財団の活動やグローバル補助金の内訳や、財団への寄付が「他者や社会に対する投資」であるという考え方に関する詳細な記事が掲載されると思っていましたが、予想が外れてしまいました。

○RI会長メッセージ 横組みP3

ロータリー財団月間を祝う内容で、ロータリー財団の活動への理解が深まり、クラブ活動への参加意識が高まる内容ですので、ご一読ください。

○特集「インター・アクター未来への羅針盤」 横組みP6

11月5日から1週間は世界インター・アクター週間ということで、大阪・関西万博に集まったインター・アクターたちからの提言などの特集記事です。若者たちの無限の可能性と、社会を変える確かな希望が詰まっています。

○「ONE ROTARY CENTER」 横組みP12

米国エバンストンにある国際ロータリー世界本部が紹介されています。P15の右下のQRコードで本部の見学の案内が掲載されています。ロビーから先は、45分間のガイド付き無料ツアーで案内していただけるそうです。シカゴに行かれた時に一度訪問してはいかがでしょうか。

○「ポリオ根絶：ビル・ゲイツ氏」 横組み P20
ゲイツ財団事業終了に向けた壮大な計画についての紹介がされています。今回の決断に至った理由や彼の財団の遺産についての考え方、そして今後の展望について語っています。

○「ロータリー国際大会 2026」 横組み P35
2026年6月13日から台北で開催される国際大会の詳細な紹介が掲載されました。開催までに日本と中国の問題が解決されることを、切に望みます。

○「SPEECH」 縦組み P2
早稲田大学ラグビー部元監督の中竹竜二氏の講演が掲載されています。早稲田大学ラグビー部を常勝軍団にしたのは有名ですが、ほかにもいくつかの組織を指導して結果を残しています。プロ野球の横浜ベイスターズも12年前からサポートしているそうです。日本でのワールドカップ開催時には、日本チームのコーチをコーチする「コーチングディレクター」に就任したそうです。まだまだいろいろな経験が紹介されていました。「この経験や異なる分野の知見を、自分の領域に応用することであらわの仕事現場に生かして頂きたい。」と話されています。ぜひご一読ください。

○「俳壇・歌壇・柳壇」 縦組み P12
名古屋錦RCの石井弘子さんが先月に引き続き、俳壇・歌壇・柳壇の3冠を達成されました。
編集部からのお知らせですが、毎月3部門合わせて400通弱寄せられているそうです。作品を選考する先生方は錚々たるメンバーで、「常連だから」と言った温情は全くなしで選考されているそうなので、名古屋錦RCの石井さんはどんな人かわかりませんがとても才能ある方だと思います。ほかにも2760地区の方が頑張って掲載されています。

卓話「世の中いつも個対個」 家族も会社もロータリーも



加藤ゆり子プログラム委員長
プログラム委員長の加藤ゆり子です。今年度第2回公開例会へ、ゲスト3名様とビジター1名様がお越しくださいました。ありがとうございます。

本年度、ゴールデンロータリークラブでは、クラブ方針「新たな時代へ 理想の未来への挑戦 環境変化に対応し、より魅力的なロータリークラブへ」を掲げ、地域の活性化と未来のまちづくりに対し強い関心を持ち、次世代を担う子供たちへのまちづくりの取り組みや危機管理と地域の安全対策など、より良い豊橋の未来を築くための取り組みを考えています。つきましては、豊橋の地域活性化や未来のまちづくり、会社や個々の発展など、ロータリアンであり経済界で日本を代表する企業の創業者の小林様に、卓話テーマ：「世の中いつも、個対個」家族も会社もロータリーも、と題してお話をさせていただきます。

それでは、小林様よろしくお願ひいたします。



株式会社物語コーポレーション
元取締役特別顧問
豊橋東ロータリークラブ会員
小林佳雄氏

コバヤシの苦手意識

1. コミュニケーション

- ・本音の話ができない
- ・好かれてないみたい

2. リーダーシップ

- ・深い関係になれない

コバヤシの苦手意識

1. 自分 対 組織

2. 自分 対 会社

3. 自分 対 部下

4. 自分 対 ロータリー

壁にぶつかった日々 — 組織との断絶

「個」対「組織」という苦手意識

社会に出ると、私たちは様々な「組織」に属します。会社、地域社会、そしてロータリークラブのような奉仕団体もその一つです。しかし、多くの人が集まる「組織」という存在は、時に得体の知れない大きな塊のように感じられ、個人はどのように関わればよいのか戸惑うことがあります。

私自身、この「自分 対 組織」という構図に長年、強い苦手意識を抱いてきました。会社では「自分 対 会社」、あるいは「自分 対 部下」、ロータリークラブでは「自分 対 ロータリー」といったように、相手を個人の集まりではなく、一つの巨大な存在として捉えてしまい、その壁を乗り越えることができずにいました。

社会に出るまで、自分の生き方に疑問を持ったことはありませんでした。しかし、組織の一員となった途端、それまで経験したことのない困難に直面したのです。それは、相手が悪いのではなく、すべて自分自身の心の問題でした。人の集まりを「塊」として意識しすぎるあまり、自ら距離を作り、近づくことができなくなっていたのです。

認められない苦悩：職場、顧客、そしてロータリー
この苦手意識は、具体的な失敗体験として私の前に現れました。

最初に就職した会社では、全くうまくいきませんでした。実家の商売を継いだ際も、従業員やお客様から受け入れられることはませんでした。40歳過ぎまで板前として働き、10坪ほどの小さなお店の板長を務めていた時期があります。料理の腕には自信があり、お客様に美味しいものを提供している自負はありました。しかし、

なぜかお客様は定着しないのです。

カウンター越しの商売では、料理の味だけでなく、作り手の人間性や人生観までがお客様に伝わります。私は、お客様から信頼される関係を築いていませんでした。従業員からも同様です。一生懸命やっているつもりなのに、なぜ受け入れられないのか。その理由が分からず、深い悩みを抱えていました。

33歳で入会したロータリークラブでも、状況は同じでした。多くのメンバーが集まる光景を前にすると、どうしても「組織」という塊に見えてしまい、輪の中に入していくことができませんでした。ロータリーは、成熟した個人の集まりであり、自分らしく振る舞えば良い場所だと教えられましたが、頭では理解できても、どの自分を出せば良いのか分からず、孤立感を深めていました。

家庭での孤立：最も身近で、最も遠い存在

この問題は、最も身近な共同体であるはずの「家族」において、最も深刻な形で現れました。

板前時代の労働時間は1日18時間に及び、家族と過ごす時間はほとんどありませんでした。妻とのコミュニケーションは不足し、関係は離婚の危機近い状況に瀕していました。子どもたちにとっても、私は「隣のお父さん」の方がよほど身近な存在だったかもしれません。

ここでも問題の本質は同じでした。「家族」という塊としてではなく、妻、そして子どもたち一人ひとりと向き合わなければ、真の関係は築けないのです。しかし、当時の私にはその方法が分かりませんでした。

この経験から痛感したのは、どんな関係性においても、まず「自分はどのような人間で、どのようなやり方で相手と関わるのか」という確固たる軸を決めなければ、一步も前に進めないということでした。この気づきが、後に私の人生を大きく変える転機となったのです。

コバヤシが学んだ解決方法

「くっきりした自分づくり」

1. 自分から先にしゃべる
2. 素直
3. 正直
4. 自己開示ですべてをオープンに

「くっきりした自分」を確立する — 突破口の見つけ方

リーダーシップの誤解：まず自分をさらけ出す

組織の中で孤立し、関係構築に苦しんだ私は、リーダーシップのあり方について深く考えました。一般的に、リーダーはまず部下に話をさせ、相手の意見を引き出すべきだとされています。しかし、私はこの考え方とは正反対のアプローチを取りました。それは、「まず自分を分かつてもらう」ことです。

人が組織や他者を恐れる最大の理由は、「相手がどういう人間か分からぬ」という不透明さにあります。見えないものに対して、人は不安や恐怖を感じるので。逆に、たとえ厳しい人であっても、その人の考え方や人間性が理解できれば、心は落ち着き、安心して向き合うことができます。

したがって、リーダーが最初にすべきことは、自分自身を隠すことなく、ありのままにさらけ出すことだと結論づけました。部下を信頼できないリーダーを、部下が信頼するはずがありません。かつて、閉店間際に来たお客様を、従業員の目を気にして断ってしまったことがあります。そんな臆病な店主を、誰がリーダーとして慕うでしょうか。リーダーシップとは、役職や権威ではなく、まず自分という人間を正直に見せることから始まるのです。

どこを切り取っても同じ自分であること

自分をさらけ出すと決めたとき、次に直面したのが「どの自分を見せるか」という問題でした。家庭で見せる顔、会社で見せる顔が異なっていては、それは偽物であり、かえって不信感を与えてしまいます。

そこで私は、「どこに行っても、誰と会っても、金太郎飴のように、どこを切り取っても同じ小林である」という自分であろうと決めました。長年の付き合いがある人にも、初めて会う人にも、「ああ、彼はこういう人間なんだな」と一貫して感じてもらえるような「くっきりした自分」を確立しようと努めたのです。

もちろん、最初から完璧な自分がいたわけではありません。自分を表現し、周囲の反応を見ながら、少しずつ自分という輪郭を明確にしていきました。時には、集団の中で目立ちすぎることを恐れ、自分を抑えようとしたこともあります。しかし、その瞬間に信頼関係は崩れてしまうことに気づきました。バランスを取るために自分を偽るのではなく、どんな状況でも一貫した自分で続けること。それが、周囲との揺るぎない信頼を築くための鍵でした。

コバヤシのくっきり「自分づくり」

でかい声	三河弁	「ほうれんそう」 なんてクソ
どうせコイツ 辞める	「まかせた」 と言わない	組織人のにおい させない
職人のおい ブンブン	金持ち父さん 禁止	会社は今が 一番小さい
自分の「失敗」 「わからない」 をすべて白状	意思決定者は 自分	

5

自分を安心させるための技術：大きな声と三河弁

「くっきりした自分」を表現するためには、まず自分自身が安心している必要がありました。講演など人前で話す際、私はいつも自分を安心させるための儀式を行います。

一つは、「大きな声で始めること」。これは聴衆へのアピールではなく、「これから自分はすべてを正直に話すぞ」という自身への宣言です。この宣言によって、自分の心が落ち着き、リラックスして本心を語ができるようになります。

もう一つは、「三河弁で話すこと」。生まれ育った土地の言葉は、私の心を最もリラックスさせてくれるツールです。標準語で格好つけようすると、自分らしさが失われてしまいます。ありのままの言葉で語ることで、自分も相手も緊張から解放され、心を開いたコミュニケーション

ヨンが可能になるのです。

これらの技術は、自分を偽らず、正直な自分を表現するための土台となりました。

プロの技術だけでは通用しない現実

かつてフランス料理店で花形のウェイターとして働いていた頃、私は知識と技術に絶対の自信を持っていました。ワインの知識、料理法への理解、そしてお客様を喜ばせる接客術。そのプロの技術さえあれば、どんな世界でも通用すると信じていました。

しかし、板前としてカウンターに立ったとき、その自信は打ち砕かれました。お客様が求めていたのは、単なる美味しい料理や専門知識だけではなかったのです。彼らは、作り手が「どのような意志を持ち、どのような人生観を持って料理と向き合っているのか」ということまで感じ取ろうとしていました。

知識や技術といったテクニックだけでは、人の心は掴めない。自分の生き様や哲学といった、人間性の根幹まで含めた「くっきりした自分」を表現して初めて、人は信頼を寄せてくれるのです。この経験は、私が「個」として人と向き合うことの重要性を深く理解するきっかけとなりました。

「個」として向き合うための実践哲学

「くっきりした自分」を確立した後、私はそれをどのように他者との関係に活かしていくのでしょうか。ここでは、私が会社や組織の中で「個」対「個」の関係を築くために実践してきた、具体的な哲学と行動指針を紹介します。

「報連相」の罠。上司から部下への情報開示こそが重要
多くの企業で重要視される「報告・連絡・相談（報連相）」ですが、私はこの仕組みに疑問を持っています。日本の報連相文化は、部下が直属の上司にのみ行うことを前提としており、情報を独占しようとする上司の都合の良いツールになりがちです。これでは情報は縦割りになり、組織全体の風通しは悪くなります。

本当に重要なのは、部下から上司への一方的な報告ではなく、「上司から部下への報連相」です。リーダーが自ら持つ情報を積極的に開示し、組織全体で共有すること。私は、直属の部下だけでなく、全社員に向けて自分の考えや情報を発信することを心がけました。自分からおしゃべりになり、心の中をオープンにすることで、部下も安心して情報を共有してくれるようになります。

「どうせコイツ辞める」という思い込みを捨てる

人の入れ替わりが激しい飲食業界では、「この従業員もどうせすぐに辞めるだろう」という諦めの気持ちが生まれがちです。私自身も、かつてはそのような考えに囚われていました。

しかし、ある時、自分の息子が店で働く可能性を考えたとき、意識が変わりました。もし息子が相手なら、辞めるかもしれないと思って、自分が持つ知識や技術、考え方を100%伝えようとするだろう、と。そして、これまで「どうせ辞める」と思っていた従業員に対して、それをしていなかった自分に気づいたのです。それはフェアではありません。

その日を境に、私は相手が誰であろうと、共に働く期間に自分のすべてを伝えようと決めました。そのように接すると、不思議なことに従業員は辞めなくなりました。問題は相手にあるのではなく、こちらが何を渡し、どう向き合うかにあったのです。

「まかせた」と言わないリーダーシップ

リーダーが部下に「この仕事は君に任せた」と言うのは、一見、格好良く聞こえます。しかし、私はこの言葉を使いません。「任せた」という言葉は、責任を相手に押し付け、失敗した際の逃げ道にもなり得ます。

その代わりに、私は次のようなアプローチを取ります。「今、こういう選択肢があって、それぞれのメリット・デメリットはこうだ。私はこう思うが、君はどう思うか？」と、自分の思考プロセスをすべて開示し、相手と一緒に考えます。これにより、情報は完全に共有され、部下は孤独なプレッシャーから解放されます。共に意思決定のプロセスを歩むことで、眞の協働関係が生まれるのです。

組織の中で「組織人のにおいをさせない」

かつて私が組織という「人の塊」を恐れたように、部下もまたリーダーである私を恐れています。だからこそ、リーダーは自ら「ひとりぼっち」であることを示す必要があります。

特に職人の世界では、この意識が重要です。私は板前として、組織の権威を背負うのではなく、一人の職人として部下と向き合いました。「組織の小林」ではなく「職人としての小林」という個人として接することで、相手も安心して心を開き、対等な関係を築くことができます。情報を共有し、心を一つにするために、リーダーは時に組織の鎧を脱ぎ捨て、「個」になる勇気を持たねばなりません。

「金持ち父さん」の禁止：同じ目線に立つということ
会社の経営が軌道に乗り、資産が増えてくると、従業員との間に見えない壁が生まれがちです。私はそうならないために、自分に「金持ち父さんになること」を禁じました。

具体的には、生活の基盤を会社から得られる給料（フロー）のみに限定し、得た資産（ストック）は使わずに会社へ再投資しました。これにより、自分を従業員と全く同じ給与所得者の立場に置き、同じ目線で物事を考えることができます。贅沢をせず、同じ痛みや喜びを分かち合える状況を作ることで、彼らとの間に強い一体感が生まれました。

常に「会社は今が一番小さい」と考える

会社がどれだけ大きくなっても、私は常に「今が一番小さい」と考えるようにしています。組織が5人の時も、200人の時も、この意識は変わりません。

なぜなら、「会社はもう大きいから」と思った瞬間に、一人ひとりとの関係構築を怠り、組織は無機質なものになってしまうからです。常に「今が一番小さい」と考え、自ら一人ひとりに話しかけ、関係を仕掛けていく。この意識が、組織が拡大しても人間的な温かさを失わないための秘訣です。

意思決定者としての覚悟と「失敗」「わからない」と認める強さ

経営者として、事業の将来を左右する重大な意思決定を迫られる場面は数多くあります。しかし、未来のことなど誰にも分かりません。何が成功するかの確証などないのです。

重要なのは、その不確実性を恐れず、最終的な責任はすべて自分が負うという覚悟を持つことです。失敗を社員のせいにしていては、誰も挑戦しなくなります。

そして同時に、「わからない」時には、それを正直に認める強さも必要です。ただし、ただ「わからない」で終わらせるのではなく、「なぜわからないのか」を自己分析し、その思考プロセスを共有する。この正直さが、かえって周囲の信頼を得ることにつながります。

おわりに – 生涯を貫く「一刀流」

これまでお話ししてきたことは、私が人生を通じて実践してきた、たった一つの「一刀流」です。

それは、＊＊「自分から相手に向かっていく」＊＊という、極めてシンプルな哲学です。

組織、会社、家族。どんな共同体においても、問題の本質は常に「個」と「個」の関係にあります。相手が心を開いてくれるのは、自分が心を開いていないからです。自分という人間が何を考え、何を大切にしているのか。それを整理し、「くっきりした自分」として相手にぶつかっていく。その過程で、自分自身の姿がより鮮明に見え、心が安定し、安心感が得られます。そして、こちらが「個」として向き合えば、相手もまた「個」として応えてくれるのです。

この考え方が、すべての人に通じる万能薬だとは思いません。しかし、私にとっては、人生のあらゆる局面で壁を乗り越えるための唯一無二の道しるべでした。本書を手に取ってくださった皆様が、自身の人生や組織の中で「個」として輝き、他者と真の信頼関係を築くための一助となれたのであれば、これに勝る喜びはありません。

★ニコボックス

小林佳雄様：緊張しいの小林です。うまくできなくとも我慢して下さいませ。

山本左近様(豊橋南)：本日参加させて頂き。小林佳雄さんのご講演も楽しみです。ゴールデン RC の皆様よろしくお願い。

神谷 馨・高橋哲也：小林佳雄様卓話よろしくお願ひ。ビジターの山本左近様ようこそ。ゲストの岩瀬様、中村永一様、鈴木育代様ようこそ。

加藤ゆり子：第 2 回公開卓話例会です。小林佳雄様どうぞよろしくお願い。入会希望の 3 名の皆様、ビジターの山本様ようこそ。楽しんで下さい。

白井正樹・宇藤 信・

神谷 馨・梅田英樹・

伊藤眞芳・杉田和俊・

高井龍雄・鬼頭秀幸・

青山泰三・今川明彦・

伊藤角栄・石原聖季・

酒井正樹・青木一臣・

鈴木雅人・宮川嘉隆・

宮川直樹・二橋佳奈・

鈴木雅善・札木聖巳：小林佳雄様よろしくお願い。山本左近様ようこそ。楽しんで！

福沢省吾：小林佳雄様ようこそ豊橋ゴールデン RC へ。心より歓迎申し上げます。

杉浦宏始：小林佳雄様卓話楽しみに聞かせて頂きます。

山本左近様ようこそ。よろしくお願ひ。

富田正行：小林佳雄様本日の卓話ありがとうございます。直接お話を伺いたかったのですが欠席のため会報誌で拝見させて頂きます。

白井正樹・梅田英樹・

高井龍雄・鬼頭秀幸・

今川明彦・石原聖季・

太田和彦・酒井正樹・

鈴木雅人・札木聖巳：入会を考えられている皆様ようこそ！豊橋ゴールデン RC へ。

石原聖季：入会記念日をお祝い頂き。

鵜殿健次：ロータリーの友を紹介させて頂き。

宮川嘉隆：出席報告をさせて頂き。

宮川嘉隆：100%出席達成の報告をさせて頂き。

神谷 馨：職場見学例会は多くのご参加ありがとうございました。

鈴木雅人：職場見学例会ご参加ありがとうございました。1月の例会とフォームもよろしくお願い。

村松 光：11/14～15 ポンポン俱楽部・ゴールデンカップ合同趣味の会無事実施することができ、参加者皆様に感謝いたします。

神谷 馨：ゴールデンカップにて優勝させて頂きました。

石原聖季：ゴールデンカップで 3 位になりました。

鈴木雅人：ゴールデンカップで準優勝を頂きました。

山本雅久：ゴールデンカップに参加させて頂きました。

山本雅久ニコボックス委員

札木聖巳ニコボックス委員

★幹事報告

- ガバナーより地区大会お礼状、鈴木ガバナー主催 2026 年台北国際大会地区ナイト登録のご案内、ロータリーの友事務所 2024 - 25 年度事業報告書、豊橋 RAC より 12 月第一例会のご案内が届いております。

★他クラブの例会変更

- 12月 9日(火) 宝 飯RC クリスマス家族会
田原パRC 地区補助金事業
- 12月16日(火) 田原パRC クリスマス家族例会(サイン無)
豊橋北RC 年忘れ家族会
- 12月17日(水) 豊 川RC 年末家族会
渥 美RC クリスマス家族会
- 12月18日(木) 豊 橋RC 年末家族会
田 原RC 親睦家族例会