

<本年度クラブ会長方針>

No.1527

広げようロータリーの想い、職場に社会に

承認 1985年2月12日 例会日 木曜日12:30 例会場 名古屋東急ホテル
 会長 大原敏正 事務局 名古屋市中区栄4-7-10 栄第8ロイヤルビル6F
 幹事 鬼頭茂成 電話 (052)251-0181 FAX (052)251-0337 〒460-0008
 URL http://www.nagoya-osu.org E-mail office@nagoya-osu.org

ロータリーは機会の扉を開く

<2020-21年度 R.I.テーマ>

R.I.会長 ホルガー・クナーク

第1796回例会

職業奉仕月間

令和3年1月28日(木)

外部卓話(オンライン例会)

於 名古屋東急ホテル

会員54名

出席計算数

47名中38名出席

出席率 80・85%

前々回出席率100%

例会プログラム

オンライン例会

ゲスト(リモート)

株式会社キャリア・ポジション

代表取締役 西鶴 智恵さん

ニコボックス

初めてのリモート例会です。よろしくお祈りします。大原 敏正
 名古屋大須R.C初のリモート例会
 楽しみます。 鬼頭 茂成
 祈コロナ退散。 尾上 昇

初めてのリモート例会、楽しみにしています。
 岡田 尚彦
 近藤宏一郎・杉本 忠夫
 妻の誕生日です。 堀江 英弥
 誕生日でした。 横井 衛

西鶴さん、リモートでのスピーチ
 よろしくお祈りします。

加藤さん、59才のお誕生日おめでとう。
 吉田 憲一・春日井和良
 誕生日です。リモート例会楽しみ
 しています。
 松本 哲朗
 岡村 隆徳



初めてのリモート例会よろしくお祈りします。 林 順治
 本日がジャスト誕生日です。
 加藤巴千彦
 初めてのハイブリッド形式の例会です。よろしくお祈りします。
 木村 吉伸

会長挨拶

大原 敏正

皆さんこんにちは、お元気ですか？今回の例会は、初めてズームを使ったリモート例会となりました。先週の例会は、準備が間に合わず休会となりましたが、リモート委員会の渡辺観永さん、木村吉伸さん、小宮山一仁さん達のご努力で、初めてのリモート例会が開催することができました。ご準備本当にありがとうございました。

年末の家族忘年会の代わりに、試行的に行いましたズームを使ったクリスマス会では、準備期間もななく様々な改善点も見つかり今回に生かされたと思いますが、今回もまた次回につながるよう、引き続き皆様の「協力を頂きより良いもの」にしたいと思っております。また以前の例会でお聞きした、リモート例会への参加を見送ると答えられた会員の方には、様々な方法で参加して頂けるよう今後工夫をしていきたいと考えています。

一般社会ではリモート会議やリモート親睦交流が普通に行われるようになり、手軽に写りが良くなる撮影用の機材や照明、背景の選択を始め、何となくわざわざお化粧をしなくても、完璧にしたように見える「美人アプリ」までもが開発されています。まさに幾多の災害や困難を乗り越えてきた、日本人ならではの不屈の精神、公に資することを優先に考え行動する心、改善の力、困難もユーモアで乗り越えるアイデアの素晴らしさが発揮されてきていると感じます。記念すべき第一回目のリモート例会での卓話では、リモートにふさわしい方を画面でお招きできました。元会員で、現在大阪で活躍されています西鶴智恵さんです。本来ならば感染拡大の地大阪からお招きすることは、我々に取っても西鶴さんに取ってもリスクのあることなのですが、リモートだからこそ実現できた卓話です。

本日は久しぶりにお会いできる事も楽しみました。西鶴さん一よりきれいに映る「美人アプリ」は使っていませんか？楽しい卓話を宜しくお願いします。ありがとうございました。

卓話

「人材育成を考えよう、発展する企業とは？」

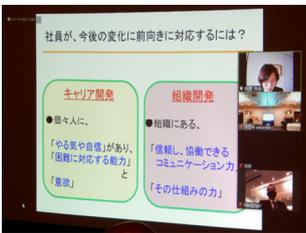
株式会社キャリア・ポジション

代表取締役 西鶴 智恵さん



皆さん、ご無沙汰しています。
 キャリア・ポジション
 西鶴です。
 新型コロナウイルスで社会不安が続いていますが、この度卓話を担当させて頂くことになり、少しでも前向きな話をしたいと思っております。どうぞよろしくお祈り致します。

今日のテーマは、「人材育成」についてです。皆さんも経営者として、毎日「より良い組織」とはどんな組織だろうかと考えていらっしゃると思います。私は経営者とお会いした際、その方がとても優秀で、志も高く、熱意を持って仕事に向かっているお話を聞きながら、「どんなに素晴らしい会社なんだろう」と感激しますが、後に、市場からの評価はさほど高くなかったり、働く社員



を見る。その志は社長お一人のもので、現場で実現できていないのを知ること、やはり、経営者の熱意を現場に浸透させるにはなかなか難しいものだと実感します。私もその点に留意して経営してきただけです。わく、結局、「良い組織」とはどんな組織なのでしょう？ もちろん、売上高が年々増加している、健全な利益を確保しているのが良い組織といえますが、今日は「人材育成」という観点から「良い組織」を考えますので、売上高が増えていくだけでなく、社員が成長し続けている組織のことを考えてみたいと思います。アメリカの調査会社キヤップ社の調査(12の質問項目)によると、「毎日熱意を持って仕事に向かっている(エンゲージメント)社員」の割合が日本は6%だったと調べて調査した139ヶ国のうち132位だったとか。ちなみにアメリカ

は32%いるそうです。日本企業でも既に、人事制度を策定し、自己申告制度で半年や1年というスパンで自分の達成した目標を設定する企業もたくさんありますが、そもそもその社員は今の自分の仕事にやりがいを感じているのか。組織の理念や方針に共感し、納得して働いているのかどうか。「ジョブ・エンjoy」が楽しい、と感じながら働いているのか。別の調査(近畿大学松山教授)では、働く日本人の7割が「転職も考えるが、おそらく今の会社で働き続けると思う」と答えた結果もあります。

ではそんな社員をどうやってやる気を出させるか?その前に、社長の皆さんは「それぞれの社員のやりがい」「人生の目標」を存知でしょうか?何を目標にして、どんなことに情熱を感じる人間なのか?それは、じっくり話をしないとわかりません。御社の社員は、最近「いい仕事」をしているでしょうか?働く人は、自分が携わった仕事で相手(顧客)が喜んでくれる達成感を求めています。そして、そういった成果を出せた「いい仕事をしたことを組織が認めている」というフィードバックを受け取るとは、更にやる気に繋がります。いつも社員がどんな風に仕事を進めているか、コミュニケーションを取っていま

すか?期限のチェックや、叱ることがコミュニケーションではありません。朝の顔色、声のトーンを見て感じていますか。今日もやる気マンマンの顔で出社していますか? それぞれの社員に毎日「いい仕事」をさせて、その成果を認め、褒めてやること。成長のためには、仕事の達成感を味わわせること。そこでは、それぞれの社員に応じた仕事の与え方がポイントになります。ですが、それもこれも社員のことを知らないに進めることが出来ません。やはり、熱意を持って仕事に向かう社員を増やすには、社内のコミュニケーションの質を充実させることが最優先ではないでしょうか。

2月25日(木)例会の案内
オンライン例会(ハイリット方式)卓話
「名古屋子ども・若者総合相談センターの取り組み」
名古屋子ども・若者総合相談センター
センター長 永井 文子さん

公共イメーシ向上委員会
小澤 幸男・横川 誠人
住田 正夫・山口 正孝
*本文は、原則 頂いた原稿を転載しています。

2021.1.6 E-mail from Türkiye Cumhuriyeti

新年明けましておめでとうございます。
(Yeni yılınız kutlu olsun! ☆)
ロータリークラブの皆さまにおかれましては、お健やかに新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。
2020年は新型コロナウイルスの影響で、色々な意味で残念ながら大変だったと思いますが、年末年始はゆっくりお過ごしになられましたでしょうか。
現在、トルコもコロナウイルスの影響でかなり大変ですが、私は何とか仕事に集中して、相変わらず頑張っております。毎日、オンライン授業をしており、生徒と顔を合わせることもできず、教えるのは不思議な感じがね。😅
今年は初めて、日本語日本文学科の四年生の卒業式が行なわれますが、大学には生徒が居なくて寂しい限りです。トルコ人の先生が3人、日本人の先生が一人いて、去年は先生方の人数も足りなかったため、あまりアカデミックの研究ができず過ごした授業ばりの一年でした。また、博士課程の指導教員にもなりまして、忙しい日々を送っております。
今年の願いごとは全ての方が健康に過ごせることですが、もう一つの願いごとは協定大学を見つけることです。名古屋大学を狙っています(笑)名古屋大学に務めている先生にその件についてメールをお送りいたしました。肯定的な返事が返って来ますように🙏
ロータリークラブの皆さまのご健康を心よりお祈り申し上げます。 本年も、よろしくお願ひいたします。

