

SERVE TO CHANGE LIVES

奉仕しよう

みんなの人生を豊かにするために

2021～22年度年度

国際ローター会長 Shekhar Mehta

Rotary
東京麹町



東京麹町ロータリークラブ

本日の例会プログラム

第12回例会 2021.10.25 (#2323)

例会ホスト・紹介係 守屋君

受付係 秋山君 山田君

司会者 木元君 ソングリーダー 吉田君

卓話「ローターアクトの活動」

地区ローターアクト委員長 遠山 明良氏(東京 RC)

ローターアクト広報委員 孫 賢宇氏(池袋 RAC)

(オンライン参加)上岡 泰明氏(東京 RAC)

紹介者 加賀会員

前回の報告

第11回例会 2021.10.18 (#2322)

例会ホスト・紹介係 山田君

受付係 地引君 末竹君

司会者 木元君 ソングリーダー 吉田君

卓話「世界を駆けるチンドン屋」

U-STAGE&菊之家 主宰 嶋崎 靖氏

紹介者 木寅会員

会長報告

- 1)本日は、世界中で活躍していらっしゃるチンドン屋さんがやって来ます。のちほどおたのしみになさってください。
- 2)10月24日の世界ポリオデーにあわせて、今日から24日まで、「END POLIO NOW」の公告を電車の中張り広告をジャックします。今日の週報に掲載しているように、女性車両にポスターが掲げられます。お知り合いにポリオやロータリーの取組を発信して下さい。24日にはウオークラリーのイベントがございます。ご参加ください。ロータリーの友10月号の36ページに、東京東久留米RCの金山様が、山田彝さん、峰英二さんの当時の思い出のお話しが掲載されています。
- 3)今週はオープン例会ウィークでした。当クラブは2月14日へ延期しましたが、今週開催しているクラブも御座います。オープン例会は、入会してほしいかたや興味のあるかたに例会にお越し頂いて、会員増強に繋がったり、公共のイメージ向上につながる事が目的です。皆様もひとりでも多くの方をお連れ下さい。

幹事報告

- 1)ここ数カ月、幹部で審議討論していた案件で「シニア会員」が上程されていました。10月の理事会にて承認されました。来週の例会終了後に臨時クラブ総会を開催し、みなさまに御審議頂き承認を得たいと思います。
- 2)25日には、第4回「ポリオ根絶活動に関する」ワークショップが開催されます。オンラインでご参加下さい。
- 3)10月22日の日経新聞にロータリーの広告が出るそうです。ご覧下さい。

例会記録

会員総数 43名 出席会員数 26名
ゲスト 4名 オンライン参加 2名
ビジター 0名 その他 0名
海外ビジター 0名 事務局 2名

ニコニコボックス

須藤会員:娘一家がニューヨークから帰国。
2週間の隔離期間は我が家に滞在。
夫婦そろってニコニコです。
山本会員:誕生日(10/16)

次回予告

第13回例会 2021.11.8 (#2324)

会場:舞の間
例会ホスト・紹介係 山本君
受付係 濱田君 保科君
司会者 鄭君
ソングリーダー 守屋君

卓話 ~税を知る週間に因んで~

「YUME」

麹町税務署々長 青木 幸弘氏
紹介者 地引君

【もっと元気なクラブになるためのワークショップ】

ポリオ根絶活動に関するワークショップのご案内

日時:2021年10月25日(月)15:00~17:00

内容:講師高柳育行様(本庄RC) 国際ロータリー第2570地区(埼玉西北)

第一地域ポリオ根絶地域コーディネーター

場所ZOOM:

<https://us06web.zoom.us/j/85879529500?pwd=TmlPUitqbGpSNGUxN084YzJRM2tZdz09>

ミーティング ID: 858 7952 9500 パスコード: 2580

最近の職場事情

株式会社ビジネスパスポート 代表取締役社長 与謝野 肇 氏(9/13卓話 木寅会員紹介)



コロナによって在宅勤務が一気に普及しました。在宅勤務はコロナ終息後も求められるでしょう。それは企業側にメリットが幾つかあるからです。最大のメリットは時間の有効活用が出来る点です。通勤時間がなくなり、必要でもないのに

時間があるからということでも当たり前のようにはやっていた仕事もあぶり出されてきました。

又、若い人は学校でオンライン授業に慣れており、就職先の選択にも在宅勤務の有無に強い関心を持っているので、人手不足に悩む企業にとっては無視できぬ要素となっています。

しかし、テレワーク普及には克服せねばならぬ問題点が在ります。それは、上司の部下マネジメントが難しくなったことです。テレワークでは、まず部下の様子や表情が見えません。話している声も聞こえない。

通常、雑談や偶発的な会話の中で、事業のヒントも出てくるのですが、それも期待できません。特に、上司にとって困ることは、部下の感情の機微が感じられぬ為、部下の離職を事前に察知しにくいことでしょう。

上司と部下が離れた場所で仕事をするこのような環境の中では、自律型社員がどれだけ存在するかが企業の業績発展に決定的な意味を持って参ります。

他律型部下の場合、会社の中での自らの役割を深く理解せず、上司に「何をやればいいのですか？」といつも指示を仰いでいます。又、監視型上司の場合、部下がちゃんとやっているかが心配の為、従来以上に頻繁に支持や命令を出してしまいます。そうすると、部下の方は「ああ、この上司は私のことを信頼していないんだな」と気付き、やる気を失ってしまうという悪循環が出てきます。

一方、自律型社員は自分に期待されている役割をしっかり認識し、常に自らの考えに基づいて行動します。例えば、営業社員の場合、顧客の状況を把握し、潜在ニーズを察知し、攻略方法を考案し、上司に提案、了解を得た上で、当該顧客に働きかけます。上司は、部下が自分の考えを理解していることから安心して部下に仕事を任せることが出来、部下も自由に時間を使い、更により働きをするという好循環が生まれてきます。

このように、これからの企業にとって自律型社員がどれだけ存在しているかが極めて重要なテーマとなってきていると言えます。

処で、何故わが国では他律型社員が他国に比べ多くなっているのでしょうか。まず、少子化による親の過干渉が考えられます。学校教育では、考えさせるより覚えさせるこ

とに注力しがちです。又、部下の意見を真面目に取り上げようとしない上司が多いことも大きいと思われます。

高度成長期では企業の目指す方向が固まっていたので、それでも通用しましたが、現代のように市場の変化が激しい時は皆の意見を糾合して対処することが重要でしょう。

では、自律型社員を育てるにはどうしたらよいでしょうか。

まず、社員を仕事好きにさせることです。その為には、個々の社員に成功体験を持たせることが大事です。その結果、上司から「よくやった！君は我が社に極めて必要な人財だ！」と褒められ認められることで、本人は益々やる気が出て、もっと挑戦しようという気になります。

では、どうしたら成功体験を持たせることが出来るでしょう。

私たちは「本人が自らの強みと弱みを知る」ことが重要と思っています。仕事に自分の強みを発揮し、弱みは意識して出さぬようにすることで仕事力は向上します。

では、自分の強味・弱みを知る為にはどうすれば良いでしょう。

私達は仕事力診断のご活用をお勧めします。因みに、弊社の仕事力診断BPASSサーベイは、本人に自らの強み・弱みに気付かせるツールとして開発したのですが、いま多くの企業様でご利用頂いております。

しかしながら、自律型社員を育てるには、本人の自助努力だけでは限界があり、上司の適切な指導と協力がどうしても必要です。上司は、可能な限り、本人の強みが発揮できるような仕事を担当させるように配慮し、又、常に「君はどうしたらよいと思う？」と尋ね、本人に考えさせるコーチングが重要です。今、企業にとって、上司の部下指導力向上が最も重要な課題ではないでしょうか？

クラブだより No.12

例会については、対面とZoom配信のハイブリッド形式で開催致します。

例会場への出席をされない方は、お知らせいただけますと助かります。

東京麹町ロータリークラブ

設立	1968年6月17日	〒102-0093
例会日	月曜日 12:30	千代田区平河町 1-3-8
例会場	ホテル・ニューオータニ	平河町プラザ 204号
		TEL:03-3263-9220
会長	莊村 明彦	FAX:03-3263-9122
幹事	福田 仁司	e-mail office@koujimachi-rc.jp
会報委員長	近藤 貴俊	URL: www.koujimachi-rc.jp