



川越ロータリークラブ 会報

No.27

世界に希望を生み出そう

2024年1月23日 第3462回例会 会場：川越プリンスホテル5階

会員数：102名 免除出席者：2名 正会員出席者：55名 出席者：57名 早退：0名 出席率：56.44%

プログラム

点鐘（12：30）／ロータリーソング（第3例会：それこそロータリー・四つのテスト）／ビジター・お客様紹介／卓話講師紹介／会長の時間／幹事報告／委員長報告／ニコニコボックス／出席報告／卓話／点鐘（13：30）〈司会：小林SAA〉

《ビジター・お客様紹介》なし

《卓話講師紹介》

久保 祐子様

HR コンサルタント・コーディネーター

会長の時間



2023-24年度 会長 坂口 孝

国際競技会から戻られました次年度ガバナーと「RIの会長テーマ」について話をする機会がありました。1/8 アーチック会長エレクトは「私たちは魔法の杖を振って呪文を唱えるだけでポリオ根絶や世界平和をもたらすわけではありません。ロータリーの活動を通じて、多くのマジックを生み出すには皆様次第です。各ロータリークラブはどのように活動し、そしてロータリアンがどう育っていくのか、その中でマジックがどのくらい生み出されるのか、を期待したい。」とおっしゃいました。

RI 会長テーマ、恐らく次々年度から発表されない方向の様です。今までテーマに沿って活動していたが、今後どうなるか難しい問題です。今まではロータリーの理念に順じて、四大奉仕・五大奉仕に合わせてロータリーの目標を達成するための手段として管理運営体制を取っていました。今は CLP として各クラブの管理運営に委ねられ、会長のテーマも「会員増強・ロータリー財団の活用・ポリオ撲滅」の3つが主でした。今後、我々は地域に合わせて考えて、クラブを運営

していく必要が出てきます。次年度のテーマは定款細則の導入強化、CLPの導入強化、戦略計画委員会の活用、が重点項目となります。

幹事報告



2023-24年度 幹事 栗原 雄一

- ・配布物 会報、新年会集合写真・白子守り、IMのご案内
- ・2/12(日)ライラデーのご案内
- ・地区チーム研修セミナー

2/24(土)個別にご案内

- ・RLI ロータリー・リーダーシップ研究会 PartIII 3/9(土)

- ・希望の風奨学金チャリティ講演 3/10(日)
- ・地区大会 3/17(日) バスをご希望の方は回覧にご記載下さい

委員長報告

1月のお祝い 令和6年

会員誕生 金剛清輝 米原恭淳	会員配偶者誕生 伊藤禎二・宏子 原 敏成・正枝 栗林 茂・芳江 水村圭司・圭子 和田尚也・淳子 齊藤智・みづほ 塩野貴一・洋子 高橋哲彦・明子 八木拓也・小百合 住谷治男・みどり 柏倉猛・佳子 土屋雄一郎・富志美	結婚記念 伊藤禎二 関本幹雄 金剛清輝 須賀昭夫 小城直樹
----------------------	--	--

《次週卓話》

プログラム委員会 新会員スピーチ

ニコニコボックス

●本日の卓話担当永島明会員、卓話講師久保祐子様宜しくお祈いします。〈会長、幹事〉

●本日の卓話講師久保祐子様、宜しくお祈いします。〈永島〉●永島会員、久保祐子様、本日の卓話よろしくお祈いします。人材育成のお話、興味深く聞かせて頂きます。〈小橋、住谷、小杉、芳野、鈴木(壮)、八木、近藤、小川、神谷、片山、齊藤(智)、相原、中野(文)、野溝、西川、石崎、三田、吉澤、久保田、高橋(哲)、島村、小高、高原、石井、金剛、廣瀬、小城〉●元会員一川宏也さんが1月12日逝去されました。在籍中の多大なるロータリー奉仕活動に感謝し、心からのご冥福をお祈いいたします。〈藤井、小川、片山、齊藤(智)、相原、西川、水村、小高、伊藤、石井、廣瀬、西澤、小杉〉●1月18日に行った「なかよしゴルフ会」でうっかり優勝してしまいました。名誉ある出費ですが、うれしさビミョーです。〈小林〉同じく八木は3位です!!近藤ブービー!!〈八木、近藤〉●本日結婚記念日です(1/23)。素敵ないたきものをありがとうございました。忘れないことを優先して1・2・3(ワンツースリー)!の日にして、今になって本当に良かったと思っています!〈小城〉●1月20日の妻誕生日に素敵なお花を頂きありがとうございました。黄色いお花を頂戴したのですが、その日妻が着ていた服の色も偶然にも黄色だったので、妻も一緒にいた娘達もとても喜んでいました。本当に有難うございました。〈土屋〉 合計58,000円

卓話 永島会員よりご紹介



○卓話講師:久保 祐子様
HR コンサルタント・コーディネーター 全国の商業施設の運営をサポートする会社で SC のインフォメーション・オフィスビルの受付スタッフの教育担当として人材育成や組織作りを担当。DX 事業としてチャットボットや遠隔サービス、地方創生事業スタッフの教育指導や管理を行う。昨年独立後、会社全体のサポートを担い企業成長に貢献。

「人材育成のこれから」

1. 移り行く時代の変化 「令和」という言葉は「美しい調和」と言う意味で「人々が美しく心を寄せ合う中で文化が生まれ育つ」という思いが込められています。生産年齢人口(15歳~64歳)は2021年から2050年までに約3割の減少予測とな

っています。人口ビジョンでは、日本全体の人口が2100年には6,300万人まで減少すると言われており、これまで競合であった企業とも協力していく事が大切です。世界では人口増加が課題になっています。2050年には全世界で97億人の予想です。日本は人口減少していく中で、外国人労働者が必要とされ、海外との協力関係が必要であると考えます。また今後、障害者雇用についても積極的な姿勢が必要になってきます。教育においても変化が見られ、日本人の正しい考え方・正しい答えといった従来大切にしていた部分を元に、今後は自ら考え、分析して評価して表現して違いを創造する、といったアクティブラーニングが推進されています。様々な状況でも創造的な発想で課題を解決できる人材の育成が最重要視されています。

2. 組織の変化 時代と共に変わる組織の在り方として、一般社員に10年前求められたものは、定型的に業務をこなす、上位層の支持・判断を仰ぐ、個人評価、に重きをおかれていましたが、現在は非定型業務型、リーダーシップ、チームの評価を重視、の組織へと変わってきています。また、最重要視されるスキルは「タイムマネジメント」になっています。言語化する力(コミュニケーション)や共感力も求められています。リーダーシップにおいては、統率力よりもメンバー一人ひとりの意見を大切に、仲間の能力を最大限引き上げる事を求められ、後ろから支援するスタイルとなっています。マネジメントに正解は無いのですが、一言でいうと「人気者である事」が大切だと考えます。

3. 育成の在り方 組織側は働き手から選ばれる魅力を、働き手は自ら成長させる価値向上、がポイントです。社員には会社の魅力を感じ取っていただき、企業は徹底的に共感・寄り添いが必要となっています。従業員へ投資をするという事が大切になり、従業員のスキルや知識が会社の資本となる、との考え方になってきています。最近のトレンドとしては「ウェルビーイング」=「幸福度」を取り上げられるようになってきました。自分自身に目を向けさせて「この組織でどう働いていく事が幸福に繋がるか」を考えさせる研修もあります。

今後、このような感じが当たり前の世の中になる事を踏まえ、今から企業価値がどういった所であって、どういったアピール、どういった開示方法が必要なのか、を戦略的に取り組んでいく必要があると考えます。