

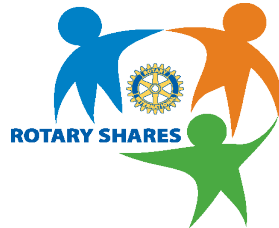
FUJIEDA ROTARY CLUB Weekly Bulletin

例 会:毎週水曜日 小杉苑 藤枝市青木2-2-48 TEL 054-641-3321
事務局:藤枝市青木1-9-16 TEL 054-647-2300 FAX 054-647-2040
E-mail club1972@fujieda-rotary.org

会長:村松 英昭 副会長:青島 克郎 幹事:青島 彰 副幹事:仲田 廣志

第1756回

<ソング> われら日本のロータリアン
<ソングリーダー> 池ノ谷 敏正君



2007-2008年度 RIテーマ
ロータリーは
分かちあいの心
ウィルフリッドJ.ウィルキンソン



【水仙】

会長報告

村松 英昭君

だいぶ暖くなり、草花が咲き春めいてきた今日この頃です。

昨日、静岡産業大において、4月から始まる、藤枝ロータリー冠講座の記者会見がありました。私は所用により出席できませんでした。青島副会長、青島幹事、酒向委員長に出席して頂きました。冠講座開講がいよいよ間近に迫ってまいりました。

4月15日の開講初日には道部ガバナーに講義をお願いしてあります。テーマは「ロータリーの基本知識について」です。

ガバナーが学生に又、一般市民に対し1時間半の間どのようなお話しをなさり、聴衆を楽しませるか期待しています。

当日は藤枝ロータリークラブ会員全員で産業大へ行き、道部ガバナーの講義を聴く予定にしています。会員の皆様御協力の程よろしくお願い致します。

幹事報告

青島 彰君

- ロータリー世界平和フェローの理想的な候補者を探すために、ロータリークラブにできることについての案内が国際ロータリー日本事務局より届いています。
- 藤枝子どもと本をつなぐ会より賛助会員登録のお願いが届いています。
- (財)米山梅吉記念館より春季例祭のお知らせが届いています。

2008年4月29日(火) 14:00~

米山梅吉記念館ホール

米山梅吉記念館 館報 春号が届いています。

出席報告

鈴木 廣利君

本日のホームクラブ 出席者	前回の補正出席者
20 / 38 52.63%	25 / 39 64.10%

(1)欠席者(事前連絡とメイクアップをどうぞ)

○石垣君 ○春原君 ○竹田君 ○成瀬君

○増田君 ○松葉隆君 ○山田君 ○渡辺君

飯塚君 板倉君 落合君 鈴木舜君 鈴木晶君

仲田晃君 水野君 村松徳君 望月志君 柳原君

(2)メイクアップ者

大塚 博巳君(島田)

冠講座について

3 / 18 (火) に静岡産業大学にて藤枝ロータリークラブの冠講座開設の記者発表が行われました。ロータリークラブが大学へ冠講座を開講することは世界初ということで、期待も大きく、静岡新聞社をはじめ、読売新聞社、中日新聞社の3社が集まり1時間にわたり取材が行われました。



当クラブからは青島副会長、青島幹事、酒向奉仕プロジェクト委員長の3名が出席し、講座に対する意気込みを伝えました。

特に、ロータリー理念に通じる職業倫理がどのように企業経営に生かされるのか、モラルのケーススタディをふまえた講義を、大学は望んでいます。

今後藤枝市の広報や町内の回覧を通じて、一般市民の方にも講座開設のご案内がされる予定となっております。学生にはもちろん、市民の皆様にもロータリー精神や活動を知っていただけるよいチャンスですので、4/15開講にむけて準備をお願いしたいと思います。

3/21 静岡新聞朝刊に掲載された記事をご紹介します。

ロータリー精神紹介

藤枝ロータリークラブ(村松英昭会長)は四月十五日、藤枝市駿河台の静岡産業大情報学部で、冠講座を開講する。ロータリークラブが大学で講座を開くのは日本で初めてという。

講座は毎週火曜日午後一時から、全十三回の予定で行う。初回は代表者がロータリークラブの活動やロータリー精神について講義する。その後、クラブに加盟している地元のエconomistがそれぞれの業務内容

来月15日から藤枝RC
静岡産業大で冠講座

を紹介する。
同大の冠講座は学生の実学教育の一環で、企業や各種団体、行政の協力を得て、二〇〇一年から毎年開講している。情報学部は藤枝ロータリークラブを含め、十講座を行う。学生には一講座あたり二単位を付与するほか、一般市民にも無料で開放している。受講についての問い合わせは静岡産業大入試広報課へ電話054(647)0362Vへ。

■ テーブルメイトC担当例会

『企業が求める人材とは』

北村幸男君



3月も下旬となりました。新聞紙上には公務員の人事異動など賑わしています。先日は成瀬さん

も異動で海外に行かれました。採用関係では、既に会社のガイダンスやセミナー花盛りです。採用関係は年々その時期は早くなるようです。

私も人事畑に関わる事が長く、この季節は頭を痛めることが多く、外の陽気とは裏腹に気の重い季節です。

さて、人事の仕事は文字通り、人の事の全てですから、大変多岐に亘ります。ここで、注意しなければいけないのは、濁るとヒトゴトになってしまいますから、気をつけないといけませんが、一方余り気を入れ過ぎますと人間関係の呪縛でがんじがらめになってしまいますので、バランスが肝心です。

人事の仕事は給与計算・社会保険料など事務的なものから、就業規則など労基法関連、労働災害これには通勤途上の交通事故も含まれます。そして職員の定期健康診断・人間ドックなどの健康管理などがあります。また、最近はメンタルヘルスに対しても、十分な知識と対策が求められています。他には昇進、昇格、人事異動それらの基礎になる人事評価、厄介な仕事ばかりです。

こうして考えますと尽きることが無いほどですが、この他に、大きな仕事に社員教育、人材育成があります。

前置きが長くなりましたが、本日は社員教育の一部ですが少し話してみたいと思います。“企業は人なり”という言葉があります。つまり、“企業は社員の能力や働きで成り立っている”と極めて当たり前のことですが、企業は従業員次第とも言える訳で、企業間の競争は言い換えれば、人材育成競争をしているとも言える訳です。

社員教育は、階層別研修と職能別研修に大別されます。階層別研修とは、係長、課長とかある職位に就いたときに、その職位に求められる知識とか役割など教育します。職能別研修とは担当する仕事を遂行する上に必要な知識・技術を指導します。

研修する方式は、OJT 仕事をしながら教育すると OffJT 仕事から離れて研修する。また、

Off JTにも、その手法は色々あります。研修をする際にも、レベルは下の者の理解度に合わせるとか、職場単位で研修を行うときは、“教育は上から”と言う鉄則があります。

これは、影響力を考慮してのことで、例えば、若い社員が研修で学び、職場で活かそうと思っても、周り壁が厚くて活かしきれないことからです。上の社員から研修をして、環境整備して若い方をやりやすくするのが良いと言われています。

こうして、研修一つとっても、その種類や方法・手法も様々です。どの方法が一番いいかは分かりません。事実どの研修をとっても、現在も行われており残って、淘汰されていないところをみると、それなりに効果があるとみて良いと思いますが、私は教育は現場で行うのが一番効果的と考えます。つまり“現場教育”です。

連合艦隊司令長官「山本五十六」の言葉に“やってみせ、言って聞かせて、させて見て、ほめてやらねば、人は動かじ”と有名な言葉があります。教える人は、“出来る”が大前提であり、ほめるが、育てたいと思う優しさであって、教える人には“人間性”が必要と感じます。

これからは、専門知識を持った人材育成にだけでなく、“人間力”を高める教育が必要と感じます。人間力は人間としての総合的な魅力を指していることから、その基本は「人の心がつかめるかどうか」「相手の立場で考えられるかどうか」であります。

社員一人ひとりが人間力を高めるためには、「人の心を動かせるもの」「人が価値を見出すもの」「人の好むもの」「人が心を乱されるもの」などといった人間理解が必要と思われます。

(担当 / 青島克)