

Rotary Yachiyo



世界に希望を生み出そう

2023-24 年度国際ロータリーテーマ

「世界に希望を生み出そう」

2023-24 年度クラブテーマ

「ロータリーで楽しもう」

週 報 第 2 7 1 4 回

2023年9月15日

八千代ロータリークラブ CLUB NO.15070

今回例会行事

テーマ：2024年以降の新 NISA の概要

担 当：プログラム委員会

卓話者：納富 修会員

次回例会 9月22日

テーマ：こども食堂のその後について

担 当：社会奉仕委員会

卓話者：社会福祉協議会

◆◆◆第2713例会◆◆◆

司会 佐久間勇治

「それでこそロータリー」「赤とんぼ」 斉唱
「四つのテスト」 唱和

会長挨拶

会長 君塚欣哉

本日は台風で足元の悪い中、例会にご参加いただきまして誠にありがとうございます。残暑も幾分やわらいできました。夏の疲れは秋に出るといわれますが、皆さんいかがお過ごしでしょうか。

先週の例会で9月はロータリーの友月間ということで話をしましたが、基本的教育と識字率向上月間でもあります。RI日本事務局からこの月間の資料がメールで配信されました。RIによりますと読み書きのできない 15 歳以上の人の数は、世界に約7億5千万人。これは全世界の成人の 17%にあたります。学校に通っていない子供たちは 6700 万人いるといわれます。地域社会が自力で学校を支え、教育における性差別を減らし、成人の識字率を高められるよう支援することが我々の目標とされています。記事の中で、本が読めるのは何よりも素敵な贈りものと題し、今年4月、国際ロータリーのジェニファ・ジョーンズ会長がグアテマラ高地の農村にある小学校を訪れた時のこと、「この国の大統領になりたいひとはだれ？」と尋

ねると、生徒たちの手が一斉に上がりました。ロータリーが支援する読書プログラムが村で始まる前は生徒たちが2.3年で退学してしまうことがよくあったそうです。「読書は私たちの社会を変えるでしょう。読書は無知を克服するための手段です」と校長のヴィルマ・ニゼス・モレイラさんは話します。という記事がありました。読書は無知を克服する大変耳が痛い言葉です。

最近本を読むことが少なくなり、何か面白い本、会長こんな本があるから読んで勉強してくれ、というものがありましたら紹介いただければ秋の夜長に読んでみたいと思います。

表 彰



米山功労者

第14回メジャートナー

飯生高一郎会員

【理事会報告】

- ・月見の会の予算が承認されました。
- ・職業奉仕委員会による例会場変更を11/24に行うことが承認されました。バーベキュー例会となる予定です。
- ・教育スポーツアカデミー主催、研修会【外国籍生徒による「私の主張」】に対して10,000円支援することになりました。

グローバル補助金奨学生

松井智世さんからの報告

残暑厳しい日本、皆様いかがお過ごしでしょうか。ミシガンはすでに朝は気温が一桁になることもあり、日中も肌寒い日々です。すでに薄手のセーターを出して過ごしています。今回は日本に帰った時の報告、インターン、そしてミシガン大学を襲ったある事件についてご報告します。

ミシガン大学を襲った、とある事件

ミシガン大学に帰ってきて2日目、事件は突然起きました。大学から突然のメールが来て、見てみると「今から大学関係の全インターネットサーバーをダウンさせます」とのことでした。これは大変困ったことです。Ann Arbor はミシガン大学を中心とした巨大な大学街であり、南北約10Kmに渡って大学のWi-Fi、インターネットが機能しています。自分が住んでいる寮のネットワークも大学のものです。これらすべてが突然使えなくなりました。パソコンも使えず、大学の履修登録もできず、課題も提出できず。大学に行ってもネットがすべて機能しない。ローカルネットもパンク状態で普通の携帯電話もつながらない状況となり、街中が混乱に陥りました。数万人いる学生達は次に向かうクラスもわからず、バスの時間もわからず、広いキャンパスを右往左往。特に新入生達は大変な思いをしたと思います。原因はサイバー攻撃。相手はわかりませんが、一時間に何十回という頻度で大学サーバーが攻撃されており、セキュリティ保護のために、大学が意図的にインターネットを遮断したのでした。この影響は数日続き、やっと昨日回復しました。いかにインターネットに頼って生活が成り立っていたかを思い知る出来事でした。

ここ数日間アクセスできなかったレポートや課題をまとめて一気にやる必要があります。(とほほ。。) またこれから1年、頑張ります。

例会行事

親睦活動委員会

委員長 山浦恭宏

本日は米山会員による卓話です。興味深いお話が聞けると思いますので、よろしくお願い致します。

テーマ: ①足元の県内経済概況

②1on1ミーティング

卓話者: 米山信義会員



本日は、このような機会を戴き誠にありがとうございます。八千代の地に参りまして、はや11ヶ月。通算2年5か月の新米ロータリアンでございますが、少々お時間を頂き、卓話をすべりださせていただきます。今日は、

①足元の県内経済概況

②「1on1ミーティング」について、お話させていただきますと考えています。

まずは県内経済概況です。

県内景気は、緩やかな持ち直し傾向が続いている。非製造業では、経済活動が正常化するもとで、観光や飲食などの対面型サービス業の回復が目立っているほか、自動車や百貨店の衣料などの販売も改善している。製造業では、海外需要の鈍さなどから生産が足踏みとなっている。この間、建設需要は、交通インフラ整備や物流施設などの官民プロジェクトの進展などを背景に総じて底堅く推移しているが、建設コスト上昇等から住宅着工の一部に弱さがみられる。千葉経済センターの「千葉県企業経営動向調査」によると、4～6月期の県内企業の業況判断BSIは、▲1.1と2期ぶりに「悪化」超となった。7～9月期は改善する見込

み。県内の個人消費は、物価高などの影響を受けつつも、サービス支出を中心に持ち直しの動きが続いている。3～5月の県内新設住宅着工件数は11,167戸と、前年同期比+8.0%増加した。「持家」(同▲14.6%減)は前年を下回ったが、「分譲」(同+21.8%増)、「貸家」(同+10.9%増)が増加した。6月の県内公共工事請負額(年度累計)は、前年同月比 13.6%増加した。国(同+118.4%増)、県(同+21.2%増)、市区町村(同+6.7%増)、独立行政法人等(同+0.9%増)、いずれも前年を上回った。千葉県鉱工業生産指数(季調済)は、92.7→89.2 と一進一退で推移した。23年度設備投資計画は、22年度実績比2.6倍となっている。県内の有効求人倍率は、7月 0.99倍と3か月連続で低下し10ヶ月ぶりに1倍を下回りました。コロナの反動もあるが物価上昇などが雇用に与える影響に留意する必要がある水準となっています。

注目点としては3点です。

① 県内景気は緩やかな持ち直し傾向。製造業では、海外需要の鈍さの影響がみられるが、非製造業では、経済活動が正常化するもとで対面型サービス業が明確に回復している。また、建設需要も物流施設やマンションなどを中心に底堅さを維持している。全体感としては、新型コロナウイルスの感染症法の分類が「5類」へ引き下げられ、感染対策は個人・事業者の判断に委ねられることとなり、感染防止への努力を続けてきた対面型サービス業では、パーテーションが撤去されるなど、対策解除が進んだ。また、県内の職場ではマスク着用自由化のほか、出社回帰や対面営業促進などの動きもみられた。

非製造業では、新型コロナウイルスの影響が薄れ人流が活発化したことで、観光や飲食などの対面型サービス業の回復が目立った。4年ぶりの行動制限のないGWや夏休みは観光地の入り込みが好調であり、千葉県誕生150周年を記念したイベントも賑わっている。また、水際対策が終了し訪日外国人客数の回復も進んでいる。

小売りでは、値上げの影響を受けつつも、外出機会の増加から、百貨店においてアパレルや化粧品の販売が好調であるほか、コンビニなどはオフィスや観光地

周辺の店舗の売上が上向いている。一方、製造業では、海外需要の鈍さなどから生産活動がやや足踏みとなっている。主力の素材型産業では、海外需要が伸び悩むなか、国内自動車向けの出荷が回復に転じているが、その勢いはまだ弱いものに止まっている。また、食料品では、外食関連が持ち直す一方、小売り向けで買い控えによる影響がみられるなど、横ばい圏内の動きとなっている。

② 県内企業の22年度業績は、上振れて着地した。23年度も減益先割合が減少するなど堅調を見込む先が多い。県内に本社を置く上場企業の22年度決算は、売上高が前年度比 20.4%増、経常利益が同 97.2%増となった。サービス関連や陸運など非製造業の回復が目立った。23年度見通しは、海外需要鈍化の影響などから製造業が慎重である一方、非製造企業は好調を持続している。

③ 経営上の最大の隘路(あいろ)は、原材料高から人手不足へとシフト。生産性向上や働き方改革に努めるとともに、初任給引上げなどにより新卒採用の大幅増を計画する企業が多い。経済活動の正常化に伴って企業の人手不足感が強まっている。帝国データバンクの調査によると、人手不足を感じている県内企業の割合は、「正社員」で全体の49.5%、「非正社員」で33.8%に上り、ともに過去3番目の水準となった。業種別にみると、正社員では、高齢化が進む建設業において、非正社員では需要回復が著しいサービス業において不足感が強い。県内企業へのヒアリングでは、対面型サービス業において、回復する需要に人手の確保が追い付かず、コロナ前の営業体制に戻せないとの声も一部で聞かれている。

その他の話題

① 県内医療関連

千葉県の医療資源(人口10万人あたり)は、医療施設従事医師数(205.8人)、病院数(4.6施設)、病院病床数(952.3床)がいずれも全国43位と、全国的にみて、人的・物的資源ともに低い水準となっている。かかるなかであって、全死因死亡率は同41位(1,067.1人)と低く、現時点では医療の質は保たれているとも考えられる。ただ、今後、高齢化が加速することを鑑みると、増大する医療ニーズに対

応できる医療提供体制を充実させることが喫緊の課題である。アンケート調査に基づく県内の医療環境に対する住民満足度をみると、「休日・夜間や緊急時にかかれる医療機関がある」(24.9)が最も高く、「医療・福祉施設が近くにあり便利である」(23.0)が続いた。一方、「行政や住民の健康づくりに対する意識が高い」(▲22.8)は満足度が低く、過去の調査と比べても改善がみられていない。

将来の需給として、千葉県の医療需要は、少子高齢化の進行を背景に、39歳以下は2020年をピークに減少傾向となるが、医療ニーズの高い75歳以上人口の増加により、全体としては2045年まで需要増が続くことが見込まれる。一方、供給面をみると、2025年時点の病床数は、「安房」「香取海匠」などが過剰となる一方で、高齢化の加速に伴い、人口の多い都市部(「東葛」「千葉」など)を中心に不足が生じることが予想される。当行の提言レポートでは、県内医療を巡る今後の方向について、「1.県内医療体制の再構築」、「2.誰もが住み慣れた地域で安心して医療が受けられる体制の確保」、「3.医療資源を核とするまちづくりの推進」の3点を提言している。

ここからは、「1on1ミーティング」についてお話させていただきます。

企業はヒト・モノ・カネの経営資源をいかに活用して、社会的責任と社会貢献・顧客満足度向上・従業員満足度の向上、を図りつつ成果・利益を上げ、いっそうの成長を目指していると思います。昨今ではESG(環境・社会・ガバナンス)への取り組みも併せて求められています。

今日は、この経営資源のうちのヒトの部分について、人材マネジメント「コーチング」が求められるなかで、そのベースとなる「1on1ミーティング」についてフォーカスしたいと思います。

ヒトの最大活用・最強に育てる「コーチング」という観点から「1on1ミーティング」を必要不可欠として位置づけています。少し前は、所属長が全員と実施していましたが、最近は所属長直接の頻度は下げて、各セクションの管理者毎や新入行員などはトレーナーや上司が実施する体系としています。私もCA含めてよくやっています。

1on1の前提は、「答えは相手の中にある」という真意を理解する必要があります。ヒトそれぞれ同じものを同時に見ても同じに見えないことがあります。また、それぞれの思い込みで同じものとしてみないこともあります。それらをコミュニケーションで補いあうということです。近年、組織がコーチングを導入する目的は、生産性の向上に資するためと理解しています。少し前は、人材育成や組織開発、業績目標の達成に主眼を置いてきましたが、最近では違ってきています。コロナ禍での組織における人材育成の課題感には、多様な働き方やリモートワーク、離職増加やZ世代と管理職世代とのコミュニケーションギャップ、シニアのモチベーション停滞、ダイバーシティやDX・イノベーション人材の育成などがあげられます。その人材育成の基本的な考え方として、3つの支援を行います。①業務支援(教えること、助言すること)②内省支援(振り返りを促してあげること)③精神支援(感情のケアをすること)の3つです。①はティーチングであり②③がコーチングです。

人が成長するのはどんな時でしょうか。ロミンガー社の調査では経験70%、薫陶20%、研修10%だそうです。経験が非常に重要なのです。経験学習サイクルが非常に有名ですが、実際にはこのサイクルを単独で回すだけではうまくいかないのです。

コーチングの実践は、対話によって相手の主体的な行動を促進し、相手の目標達成を支援するコミュニケーションスキルであることからベースとなる1on1が非常に重要なのです。米国シリコンバレーでは、上司と部下の「1on1」カルチャーが当たり前です。上司と部下が週に1回、1時間程度「必ず」1対1の面談を行うのです。自由に話し合うことで上司が部下の考えや今の状態を把握して関係構築を図っており、それが上司の重要な役割になっています。ただ現状の1対1のコミュニケーションは上司も部下も無意識に嫌なイメージを持っていますので、これを変え「働き甲斐のある魅力的な職場づくり」となるように対話をするのです。

現有人材を最大限活用するコーチングの際に必須となる「1on1ミーティング」とは従業員とのコミュニケーションの重要

性を重視してコミュニケーションにより従業員のエネルギーを高め、モチベーションの源泉である外発的動機付け(あめとムチ、給与等)と内発的動機付け(やる気・好奇心や関心による内からの動機付け)のうち、内発的動機付けを生み出させてより強くしようとするものです。これにより、職場の生産性向上や従業員エンゲージメント・仕事への愛着が増進され、離職率の増加を防ぎ、結果として企業価値の拡大を図ろうというものです。

そこで、まずは、経営者や上司が、いかに効果的な面談を実施することが出来るようになること、コミュニケーションスキルを習熟することを1次的なゴールにして実践するというものです。

少し詳しくお話しますと、これまでの考え方＝組織で行われている通常コミュニケーション、結果を出すための情報交換(業務や短期的な成果に焦点)+ 個人に焦点を当てた会話(個人の感情や成長に焦点)でしたが、これは違います。ピータードラッカーも言っています:コミュニケーションは知覚の対象であり、情報は論理の対象である。情報には人間はいない。情報は記号であると。コミュニケーションは情報ではない。個人に焦点を当てた対話が重要なのです。個人に焦点を当てた対話が必要であることは、さきほどコロナ禍の人材育成事情で触れたとおり社会的背景にもあります。これまで以上に部下一人ひとりと、定期的かつ高頻度でコミュニケーションをとる必要性が増大しているのです。

ここで、組織が成功に向かう4つの要素と関係性をお話します。
組織が成功に向かう4つの要素と関係性には①結果の質②関係の質 ③思考の質④行動の質のサイクルが存在します。なかでも組織の成功循環モデル:結果の質を高めるためには、関係性の質に働きかけることが重要です。
遠回りのように見えても、関係性の質に手を打つことで、思考の質を変え、行動の質を変えていきます。
関係性の質を高めるには、部下と上司のコミュニケーションの質と量であったり、信頼関係であったり、お互いがなんでも言い合える環境、内発的動機付け(やる気)を生み出して強くする部分にあります。

ヒトの欲求には3要素あります。

- ・関係性の欲求→自己受容感(自分は受け入れられている)→傾聴力
- ・有能性への欲求→有能感(自分は出来る)→承認力
- ・自律性の欲求→納得感(自分が決めた)→質問力 です。

このうち傾聴力がモチベーションアップにまず重要です
なぜ、部下の話を聴く必要があるのでしょうか。

聞き上手な人が気を付けているちょっとしたことをご紹介します。

傾聴で陥りがちな失敗では、相手の言葉を先取りして遮ってしまう、自分の興味関心で聴く、相手の発言を評価してしまう、相手より先に自分の考えをいうなどは失敗します。

出来る人は、この逆ができています。
もう少し具体的にいうとどうだろう(深掘り) ○○と考えているのだね(言葉の反復)、そこまでやってくれているのだね(共感)などを 座る位置、表情、態度、共感的理解等を合せて実施します。
傾聴力には2種類・パッシブリスニング(受動的傾聴)・アクティブリスニング(積極的傾聴)があります。傾聴力(モチベーションアップ)の目的は ①相手の不安が解消される。②相手のモチベーションを引き上げる。③信頼関係が築けるということを達成することです。

パッシブリスニングは、相手の話を遮らずに受容的な態度で黙ってきくことです。これにより相手が思っていることを充分に話すことを手助けします。相手の世界を理解しながら意識的に聴くということがとても大事です。併せて、傾聴するための前提・スタンスも重要です。従業員のための時間である。傾聴や質問は教えてもらうこと、このスタンスで臨むことで、良質な傾聴と承認が達成されます。

傾聴力を高めるのに合わせて有効なのが、対話に必要な質問力の醸成です。具体化質問によって、相手から正確な情報を引き出し、相手の可能性を拡げる質問です。

①具体的な質問「例えば、具体的に言うと、もっと聞かせて、というところ?」などです。

②横に広げる質問「あとは、ほかには何かある?」などです。

一緒に考える姿勢で臨み、命令にならないように注意をします。内省から 概念化から 実践(イメトレ)が図られるように対話をします。

次に承認の目的と効果です。

承認のポイントは言語化です。相手の行動・成長・変化・見え方を言語化して、成長を促進することなのです。

見え方を伝える(〇〇さん〇〇をやっているとき本当に楽しそうですね)

価値観を伝える(〇〇さんって、挨拶を大切にしていますよね)

変化・成長を伝える(1ヶ月前よりも業務スピードが速くなっていますね)

第三者の発言を伝える(〇〇課長が〇〇さんのレポート解り易いといっていますよ)

存在承認(〇〇さんが居るだけで場が明るくなりますね)

気持ちを高める承認ワードを相手に伝えることで、承認の欲求が向上してモチベーションが上がります。

結論:

大切なことは、何を話してもいいという雰囲気(安心安全な場・心理的安全性の高い職場)を作り、従業員が内省しながら、充分に話せて、エネルギーが高まる時間を作ること。

これにより、関係と思考の質が高まります。冒頭にお話させて頂きました「1on1ミーティング」の成果＝組織が成功に向かう4つの要素

①結果の質

②関係の質

③思考の質

④行動の質 の向上であり、結果の質を高めるためには、関係性の質に働きかけることが最も重要であると結論されます。

近隣クラブ例会日		例会場					
火曜日	四街道R.C	四街道ゴルフクラブ	9 / 8	会員 総数	出席 対象者	出席者	%
火曜日	八千代中央R.C	ウィッシュトンホテル・ユーカリ					
水曜日	習志野R.C	習志野商工会議所会館					
水曜日	佐倉中央R.C	第1ウィッシュトンホテル・ユーカリ第3夜間オリバート					
木曜日	佐倉R.C	フランス料理 シェ・ムラ					
木曜日	習志野中央R.C	習志野商工会議所会館					
			9月のロータリーレート 1ドル¥146-				

■クラブ広報委員会 委員長:飯田明彦 副委員長:菊川秀明

■出席委員長 花島文成※欠席の際は必ず月曜日迄に出席委員長に連絡して下さい

■例会日:金曜日 12:30~13:30

■例会場:パッツ・ウエイター (〒276-0049 八千代市緑が丘 1-1-1)

遠回りのように見えても、関係性の質に手を打つことで、思考の質を変え、行動の質を変えていくという、組織の成功循環モデルが構築され、ベストなチームワークと強い成果を得ることが可能なのです。

今後も「1on1ミーティング」の実践により、業務・組織課題の改善と、自身と職場を共にする従業員の能力開発やキャリア支援に尽力することで、地域や社会に密着し、貢献できる個人・銀行であり続けることをお約束したいと思います。

まとまりませんが、ここでわたくしの卓話を終了させて頂きます。

最後に、2023年も残り4か月となりましたが、皆様のご多幸を祈念いたしまして、結びとさせていただきます。

ご清聴を賜り感謝いたします。

ありがとうございました。

～ニコニコBOX～

¥22,000-

☆本日はよろしくお願い致します。 米山
☆米山会員卓話楽しみです☆
君塚・風間・稲山・杉山・伊藤・鈴木
杉・花島・飯田・三井・上代・山浦・市原
遠藤・安宅・中村

☆富山おわら風の盆参加しました。安宅

☆日曜会優勝しました。 中村

☆11/24会社訪問、宮野会員、伊藤会員
よろしくお願い致します。 齊藤昌宏

☆先週欠席しました。 佐久間

～友愛BOX～

¥16,830-

☆米山会員卓話よろしくお願い致します☆

朝戸・江頭・池田・永田・佐々木・中島貞好

☆とんでもない雨です。アメニモマケス 菊川

☆元気出して行きましょう。 池田