

事務所 〒690-0874 松江市中原町167-1-3F TEL 21-6143 FAX 31-8985
HP: <http://www.matsue-rotary.jp> E-mail: office@matsue-rotary.jp

第3417回例会 (令和6年3月13日・水)

今週のプログラム

3月13日(水) ゲストスピーチ

「教育のまち雑賀の誕生と発展」

雑賀公民館 館長 あかき なおゆき 赤木直行氏

次週のプログラム

3月27日(水) ゲストスピーチ

〈没後120年、Kwaidan出版120年〉
「ラフカディオ・ハーン、今を生きる!」

小泉八雲記念館 館長
焼津小泉八雲記念館 名誉館長 こいずみ ほん 小泉 凡氏
島根県立大学短期大学部名誉教授

●例会変更のお知らせ

月 日	クラブ名	受付場所
3月18日(月)	松江南	松江エクセルホテル東急
3月19日(火)	松江しんじ湖	ホテル一畑
3月21日(木)	松江東	ホテル一畑
3月29日(金)	米子中央	ANAクラウンプラザホテル1F
4月2日(火)	松江しんじ湖	ホテル一畑
4月8日(月)	松江南	松江エクセルホテル東急
4月18日(木)	松江東	ホテル一畑
4月30日(火)	松江しんじ湖	ホテル一畑

2024年3月の予定 (★衛星クラブ含む)

※ 3月20日(水) 祝日 例会なし

●●●結婚月●●●

舟越 隆明会員 7日 栗井 徹也会員 13日
棚橋 学会員 15日 長岡住右衛門会員 21日
福田 正明会員 28日

第3416回例会記録

令和6年3月6日(水・曇り)

	会員数(人)	出席者数(人)	欠席者数(人)	出席率(%) (出席免除会員含む)	前々回補正(%) (出席免除会員含む)
松江クラブ	65	45 (リアル ⁴¹ オンライン ⁴)	20	73.33	82.69

メーカー：佐藤尚、木村 (3月6日岡山RC90周年記念式典)、栗井、伊原、木原 (松江東)

会務報告

原田光明副会長

- ゲストスピーカー紹介
(株)SC鳥取 代表取締役社長 つかの まさき 塚野 真樹氏
- 衛星クラブ 2名出席
- ガバナー事務所より「地区ガバナー宣言」発表
2026-27年度国際ロータリー第2690地区ガバナー
玉島ロータリークラブ かなたに しんし 金谷 晋爾氏
生年月日：1956年3月28日
事業所：株式会社 光
職業分類：仏具販売

堀江 貴会長エレクトより3月2日、3日開催されたPETS報告

- 2024-25年度 国際ロータリーテーマ「ロータリーのマジック」
RI会長 ステファニーA/アーチック氏
米国ペンシルバニア州 マクマリーRC所属
- 地区目標とスローガン配付

目次真司副幹事

- 3月10日(日) IM開催について
当日の緊急連絡は原田光明副会長携帯まで。
JR松江駅南口 10時出発

松江4クラブ合同貸切バスのため時間厳守でお願いします。

- 懇親会は外で開催されるため防寒着をお忘れなく。
- 島根大学より3月16日(土) 開催の落語家春風亭橋造さん落語会案内
- 本日は終了後、定例理事会開催

委員会報告

- 親睦・出席委員会 友塚順子委員長
出席報告

プログラム

「ガイナレ鳥取の歩み」
(株)SC鳥取 代表取締役社長 つかの まさき 塚野 真樹氏



ニコニコ箱

13,000 円

原田（ガイナール塚野さんをお迎えして。）
 高梨、目次（塚野さんのスピーチ楽しみにしています。）
 堀江（本日午後、松江市医師会が運営する准看護学校の卒業式が開催されるため早退させていただきます。）
 谷口正（出席100%賞）
 永通（誕生月）
 堀江、森岡（入会月）

ベストメッセージ賞：該当者なし
 司会 棚橋学会場監督

【3月理事会議事録】

承認事項

- ・財団寄付・米山寄付の件
3月13日～6月12日寄付を集める
500ドル寄付する会員には500ポイント使用可
- ・職場訪問の件
5月8日（水）航空自衛隊 高尾山分屯基地視察

3月10日(日) Intercity Meeting

ホスト：江津RC
 会 議：江津市総合市民センター
 （ミルキーウェイホール）
 懇親会：江津ひと・まちプラザ
 （パレットごうつ）



2月23日(金・祝) 平田ロータリークラブ創立50周年記念式典



佐藤尚士会長、木村俊一郎幹事出席

3月6日(水) 岡山ロータリークラブ 創立90周年記念式典



佐藤尚士会長、木村俊一郎幹事出席

ひとこと 随想

昭和と令和の指導



やま だ かず ま
山 田 一 磨

Z世代と言われる年齢層が当社でも新入社員だけでなく若手社員として会社を支えていく時代になってきています。いつの時代も今どきの若者はああだとかこうだとか昔から言われますが、今どきの若者も新しい価値観を持っているなど個人的には感じています。

ついに自分もそういう事を口にする年になったのかと実感していますが、そのZ世代がこれからの人口減少時代を担っていく世代となり、どう活躍の場を広げていけるかは社会にとっても、会社にとっても重要なテーマだと思います。どこの会社としても若手社員の早期退職の抑制や育成については悩んでおられると思います。

我が社では心理的安全性を踏まえたフラットなコミュニケーションを行い相談しやすい環境を作るように推進しています。そこで、Z世代だけではなく全世代の部下と1ON1ミーティングを実施して業務報告ではなく部下側が自由に話すテーマを決めて内発的動機を高めていけるように傾聴して

います。というかできるだけ傾聴するように努力しているのが本音でしょうか。傾聴していく中で取り組んできた事が周囲からはどう受け止められているのか、どのような期待をされているのかを面談で伝えていく。そして、強みや長所を言葉にして伝え、自信をつけさせることでモチベーションを上げていく。自分の経験としては上司からの指導といえはいわゆるダメ出しでそれが悔しくて頑張ってきた記憶ぐらいしかないので今の指導方法で本当に部下が成長するのか正直まだまだ自分には分かりません。

また、何らかの指示をする場面でも何を(WHAT)するのかという指示だけではなく、何故(WHY)それをしなければならぬのか、目的・意義は何なのかも含めて伝えていくことを大切に。ただこれは仕事を上手く遂行させていく上で全世代に当てはまる伝え方だと思えるだけ実践しております。やはり、地域のお客さまに持続的なサービスを提供し続けていく上で必要な人材を人財としていく育成は共育が基本なのだと改めて思うばかりです。

ただ、長く会社を経営されているロータリーの先輩方のお考えも聞きたいと思う今日この頃です。

(生命保険)