

クラブの長期計画

はじめに	2
1. 現状認識	3
1-1 満足度テストから (全会員対象)	3
1-2 活力テストから (理事・役員・委員長対象)	7
2. ロータリーとは(その原点は何か)	10
3. 魅力あるロータリー・クラブ	14
4. クラブの改革(長期計画など含む)	16
4-1 クラブ改革の目標	16
4-2 改革の方向性	16
4-3 クラブと会員の理想像	16
4-4 長期目標 (ビジョン)	17
4-5 具体的な改革項目	19
4-6 CLP に基づく各常任委員会と小委員会の活性化	24
5. RI の長期計画	31
付録1 ロータリー・クラブ強化のヒント	33
付録2 クラブのビジョン(長期計画)の立案、目標設定と責任分担	37
6. まとめ	39
長期ビジョン検討委員会名簿	39

大和高田ロータリー・クラブ

長期ビジョン検討委員会

2010年6月8日

はじめに

大和高田ロータリー・クラブは1961(昭和36)年3月28日、創立会員24名(檀原ロータリー・クラブから移籍12名と新会員12名)が、その第一歩を記した。創設期には緒方準一特別代表(1963-04年度ガバナー)が1年間、ロータリーについて毎例会を通して厳しくご指導されたと聞いております。チャーターメンバーが基盤としては「言いたいこと言いの怒りっこなし」という親睦を中心とした団結を大切にされロータリーに賭ける熱意そして何より大切な奉仕に対する大きな志を共有された。その後、経済成長と共に地域で活躍されている方や専門職の方の会員増加も順調に伸び、地元地域に密着した積極的な奉仕活動を行い、地域からも大きな信頼と尊敬を受けてきた。

しかし、今日、時代の変遷とともに、少子高齢化社会、低経済成長期に入り、国民の倫理・道徳観も大きく変化する中で、クラブ会員のロータリーに対する認識や情熱も創立当時と比べて著しく低下している感は拭えない。

次年度創立50周年という大きな節目を迎えるにあたり、もう一度、大和高田ロータリー・クラブ創立の原点に立ち戻り、クラブの活力と魅力を取り戻したいと考える。長期計画の提言を通じて、会員の資質向上にも寄与でき、クラブのさらなる発展を確信しております。

2650 地区においても名実とも模範となるクラブを目指すとともにそのための指針となるべく現会員の英知を結集し、この度、創立以来、最初の長期ビジョンを提言することとなった。今回の提言を纏めるうえで、「温故知新」「真のロータリアンを目指す」をその根底に置き、綱領に定めるロータリーの奉仕理念を堅持しながら、新しい時代に相応しいクラブの在り方を探求した。

この提言が更なる50年を目指して発展しうる長期(10年)、中期(5年)間および単年度の指針の基礎となれば望外の喜びである。

1. 現状認識

1-1. 第1回満足度調査 (2009年8月25日実施) 会員数 96人 回答 67人

■回答者構成(当日欠席者へは郵送回答を求めた)

R 暦年数	3年以下	4-10年以下	11-20年以下	21年以上	合計
調査人数	9/12人中	21/22人中	19/30人中	18/32人中	67/96人中
回収率	75.0%	95.5%	63.3%	56.3%	69.8%

■クラブに受け入れられている

「いいえ」が各年齢層とも2人いた。(12%)

■組織の現状

「満足」47人(70%) 「不満」16人(24%)・・・(11-20年では「満足」9人、「不満」8人)

■RIや地区の提唱している活動に参加度合い

1) 会員勧誘

「過度」5人(7%) 「適当」49人(73%) 「不十分」6人(9%)

2) 会員のためのオリエンテーション

「適当」49人(73%) 「不十分」16人(24%) (10年以下: 3人に1人は不十分との意見)

3) 地域への奉仕プロジェクト

「適当」42人(63%) 「不十分」19人(28%) (「不十分」は20年以下では「分からない」を含め: 41%)

4) 国際奉仕プロジェクト

「適当」30人(45%) 「不十分」23人(34%) 「分からない」13人(19%)

5) クラブの広報活動

「過度」1人(1%) 「適当」48人(72%) 「不十分」12人(18%) 「分からない」6人(9%)

6) 募金活動

「過度」5人(7%) 「適当」53人(79%) 「不十分」4人(6%) 「分からない」5人(7%)

7) ロータリー財団

「過度」6人(9%) 「適当」51人(76%) 「不十分」1人(1%) 「分からない」9人(13%)

8) 米山奨学活動

「過度」3人(4%) 「適当」48人(72%) 「不十分」1人(1%) 「分からない」15人(22%)

9) 地区主催の会合・プロジェクト

「過度」1人(1%) 「適当」45人(67%) 「不十分」8人(12%) 「分からない」13人(19%)

10) 他クラブとの交流

「過度」0人(0%) 「適当」35人(52%) 「不十分」11人(16%) 「分からない」18人(27%)

■クラブ活動に対する自身の参加状況

1) 例会(あなた自身の参加状況)

「積極的」50人(75%) 「義務的」15人(22%) 「不参加」1人(1%) 「未回答」1人(1%)

2) 委員会活動

「積極的」38人(57%) 「義務的」24人(36%) 「不参加」3人(4%) 「未回答」2人(3%)

3) 会員増強

「積極的」11人(16%) 「義務的」44人(67%) 「不参加」10人(15%) 「未回答」2人(3%)

4) 会員のためのオリエンテーションと教育

「積極的」14人(21%) 「義務的」42人(63%) 「不参加」9人(13%) 「未回答」2人(3%)

5) 地域への奉仕プロジェクト

「積極的」12人(18%) 「義務的」41人(61%) 「不参加」11人(16%) 「未回答」3人(4%)

6) 国際奉仕プロジェクト

「積極的」5人(7%) 「義務的」31人(46%) 「不参加」29人(43%) 「未回答」2人(3%)

7) クラブ広報活動

「積極的」6人(9%) 「義務的」42人(67%) 「不参加」17人(25%) 「未回答」2人(3%)

8) 募金活動

「積極的」7人(10%) 「義務的」49人(73%) 「不参加」10人(15%) 「未回答」1人(1%)

9) ロータリー財団活動

「積極的」8人(12%) 「義務的」47人(70%) 「不参加」9人(13%) 「未回答」3人(4%)

10) 米山奨学活動

「積極的」6人(12%) 「義務的」49人(73%) 「不参加」9人(13%) 「未回答」3人(4%)

11) 親睦活動

「積極的」39人(58%) 「義務的」23人(34%) 「不参加」3人(4%) 「未回答」2人(3%)

■クラブの活動・プロジェクトへの参加に対して満足していますか

1) 活動プロジェクトへの参加

「非常に満足」0人(0%) 「満足」60人(90%) 「不満」7人(10%) 「未回答」0人(0%)

2) クラブ会費

「過度」12人(18%) 「妥当」54人(81%) 「不十分」0人(0%) 「未回答」1人(1%)

3) 奉仕プロジェクトへの寄付

「過度」6人(9%) 「妥当」57人(85%) 「不十分」2人(3%) 「未回答」2人(3%)

4) ロータリー財団への寄付

「過度」12人(18%) 「妥当」51人(76%) 「不十分」2人(3%) 「未回答」2人(3%)

5) 米山奨学会への寄付

「過度」12人(18%) 「妥当」51人(76%) 「不十分」2人(3%) 「未回答」2人(3%)

6) 義捐金・募金など

「過度」7人(10%) 「妥当」54人(81%) 「不十分」4人(6%) 「未回答」2人(3%)

7) 親睦活動

「過度」6人(9%) 「妥当」57人(85%) 「不十分」2人(3%) 「未回答」2人(3%)

8) 例会を楽しまれていますか

「はい」58人(87%) 「いいえ」8人(12%) 「未回答」1人(1%)

9) 会合をよりよいものにするアイデア(複数回答)

1. 講演者(43)
2. テーマの充実(26)
3. 親睦活動(25)
4. 交流機会(20)
5. 会員活躍(19)
6. 地域と交流(17)
7. 職業情報(12)
8. 家族参加(10)
9. 奉仕の機会(9)
10. 時間管理(5)

■あなたの家族はロータリーに参加していることをどう思っていますか

1. 関心がない(31人 41%)
2. 誇りに思っている(19人 25%)
3. 費用がかかり過ぎ(10人 13%)
4. 時間をかけ過ぎ(8人 11%)
5. もっと知りたいと思う(4人 5%)
6. 家族間の交流を求める(4人 5%)
7. その他(0)

■クラブフォーラムや協議会を充実させるためにどのように思っていますか

1. 担当(67回答)

担当委員会がイニシアティブ(40人 60%) フォーラムであっても外部講師でよい(4人 6%)
未回答(23人 34%)

2. フォーラムの時間(67回答)

30分 27人(40%) 1時間程度 7人(10%) 未回答 33人(49%)

3. クラブフォーラムや協議会の違いを理解していますか(69回答)

理解している(21人 30%) 理解していない(24人 35%) 未回答(24人 35%)

第1回満足度調査結果のまとめ

本テストはCLP(Club Leadership Plan)の導入時にすべきものであったが、長期計画等を立案する機会もなく2009年度を迎えRIの長期計画(2007-10年)の最終年となりました。また、年度途中には新長期計画(2010-13年)も発表された。2650地区も新しく地区研修委員会が整備され、ロータリー・リーダーシップ・研究会(RLI: Rotary Leadership Institute)等の導入を考えられている。このような環境下で会員・クラブ像を考えてみる必要があります。

大和高田ロータリー・クラブも50周年を迎えるにあたり、その準備年としても将来的な方向づけが必要な時期と思いました。まず、2009年8月25日には全会員からの会員満足度、クラブの活力調査のために全会員対象にアンケートを実施しました。

当日欠席された会員には郵送などしたにも拘らず回収率が70%にとどまった。特に、ロータリー歴11年以上の会員の回収率が悪く、クラブ改革に対する意識が希薄で、マンネリ化やしらけムードを感じさせる結果となった。ただ回収率でなく回答数では10年から20年以上もほぼ同じ回答を得た。

ロータリー歴が長くなるとロータリーを卒業したかのような思いになるのか、当時輝いていた会員が現在では隠居状態になっていることが見受けられる。

第1回のアンケート調査では全会員の意見の集約ではないが、今回の調査をみると、

- ① 回答会員は、個人的にはまじめに一生懸命ロータリーに取組もうとしている姿勢がうかがえると同時にどこかクラブの雰囲気閉塞感を感じている。
- ② クラブ活動において例会出席以外、「義務的」と感じる会員が多い。
- ③ 会費や財団、米山奨学会への寄付についてはそれぞれ「過度」(18%)と思っておられる会員もおられます。
- ④ 全体的には金銭面では妥当と思うが、活動や雰囲気にマンネリ化、閉塞感、しらけムードを感じている様子が伺える。
- ⑤ 会員の一部にはそもそもロータリーそのものがよく判らないという回答があった。これは、ロータリー研修(理論や行事説明など)の充実が必要であろう。
- ⑥ アンケートに回答していない約30%の会員(ロータリー歴の長い方)、クラブやロータリーに対して「無関心な」「無気力な」会員と思われ、この人達をいかに活性化するか、ロータリー活動に引き込んでいくかがこれからのクラブの課題でもある。
- ⑦ そのためには、いかにクラブを魅力的にするかが次年度問われている。

1-2. 第1回活力テスト (2009年8月25日実施) 会員数96人 回答70人

この「クラブ活力テスト」は、生き活きとした魅力的なロータリー・クラブへの復興を願うクラブが、自クラブの現在の問題点と活性度レベルを正確に把握し、活性度レベルを高めクラブの問題を解決していくために、今何をすべきか確認することを目的として作られています。

組織の硬直化

このテストの前提となるのは、「どんな組織も時間の経過とともに必ず硬直化する」という考え方です。

「組織の硬直化」とは、組織がその目的を見失ったり、目標を達成する意欲をなくしたり、成功体験におぼれて前例主義・画一化・リスク回避や変革を厭う体質に陥ったり、組織構成員間のコミュニケーションが不足し派閥ができたりなどして、機能不全になった状態をいいます。硬直化が進むと、その組織が掲げる目標を達成することも成果を上げることも難しくなります。

どんな組織も発足当初は活力に満ちあふれていますが、時が経過し、組織が拡大し機構が複雑化するとともに、残念ながらその機能が硬直化し活力を失っていきます。日本のロータリー・クラブの多くは、この「組織の硬直化」に直面しています。

「組織の硬直化」を放置すれば、その組織の活力は益々失われ、組織は衰退し、最後には崩壊してしまいます。硬直化から脱し、組織活力を回復させる方策はあります。ただ、組織の硬直化の度合いに応じて、その対策は異なります。このテストでは、クラブ組織の活性度／硬直度のレベルと、それぞれのレベルに応じた対応の方法を示しています。

ただし、この「クラブ活力テスト」は、クラブの現状を簡便に自己診断するツールですので、示されたレベル評価や対策は、あくまで目安と考え、自クラブの問題について、より具体的・個別的な分析・検討が必要です。

テストの背景にある価値観

- (1) ロータリー理念の普及と実践こそが、ロータリーの社会的存在価値を高める。各クラブの存在価値は、属する地域社会への貢献によって高まる。
- (2) ロータリー運動の主体は、一つ一つのクラブである。そして、クラブの活動の成否は、クラブ会員の主体的・自発的行動にかかっている。
- (3) 職業や国・地域や個性・能力等の多様性が、ロータリーの活力の源泉である。
- (4) 時代や社会環境の激変によって、ロータリー・クラブ（の組織や活動のあり方）は、大きな変革を求められている。
- (5) ロータリー・クラブを変革してゆくには、長期的なビジョン・戦略と、継続的な取り組みが必要である。
- (6) 一人一人の会員の満足度（充実感、参画意識、やりがい）を高めて行けば、クラブ全体の組織活力が高まり、効果的なクラブになる。

テストの構成

このテストでは、クラブ組織活性化の課題を次の5つの分野に分けています。

1. 理念・方針の浸透とリーダーシップ
2. 社会貢献
3. 魅力あるクラブづくり
4. 効率的なクラブ運営
5. 活動の成果

5つの分野それぞれに5項目(4×5項目=20点満点)の質問があり、5分野合計25項目(100点満点)の質問に答え、評点を付けます。

<総合評価ガイドライン>

合格点	レベル	クラブの現状	対策 (アドバイス)
88 点以上	A	あなたのクラブは、すべての領域において、体系的・効率的で活力に満ちた運営が行われています。卓越した理念と活動・実績で、他クラブの模範となるリーダークラブです。	リーダークラブとして、他クラブや地区・RI そして地域社会に対して積極的に情報発信や価値を提供することを期待しています。今後も組織強化・革新の継続的取り組みをお願いします。
63～87 点	B	あなたのクラブは、多くの領域で良好な運営が行われており、他クラブの範となる活動・実績も見られます。メンバーの多くは、高い奉仕意欲を持っていますが、一部の領域で、コミュニケーション不足・機能不全が見られます。	平均点以上の現状に安住することなく、卓越したリーダークラブを目指して、改革を進めてください。特に、クラブ組織の強化、地域社会への貢献、リーダーロータリアンの育成が期待されます。
38～62 点	C	あなたのクラブは、ロータリーの理念に沿った活動を実施しており、一定の成果も上げていますが、一部の領域で硬直化が進み、メンバーの意識にもばらつきが見られます。	クラブの強みと弱みをメンバー全員で再確認し、体質改善・組織強化の中長期計画を策定し、それに基づいて、具体的なプログラムを実施しましょう。メンバーのロータリアンとしての研鑽・学習にも力を入れてください。
13～37 点	D	あなたのクラブは、多くの領域で硬直化が進行し、組織として危機的な状況にあります。多くのメンバーは、クラブの現状や課題に無関心で、活動も沈滞しています。	早急に、クラブの現状認識を全員で共有化し、復興に向けて意思統一する必要があります。他クラブのベンチマーキングや地区・ガバナー補佐に相談することをお勧めします。
12 点以下	E	あなたのクラブは、極度に硬直化し、機能が完全に麻痺しています。組織としては既に崩壊した状態で、メンバーの気持ちは、ばらばらです。	メンバーの志を再確認し、抜本的な組織の再構築を行う必要があります。地区・ガバナー補佐の全面的な支援を仰いでください。

評価ガイドライン

各質問に示される評点は4、3、2、1、0の5段階で、活性度／硬直度のレベルに対応しています。（活性度／硬直度レベルは、活性度最大のA から硬直度最大のE まで）

<評点ガイドライン>

評点	レベル	活性度／硬直度
4	A	最も活気に満ち、機能を最大限発揮している
3	B	機能はほぼ発揮され、効果も上げている
2	C	安定はしているが、一部機能不全がみられる
1	D	硬直化が進み、機能不全の部分が多い
0	E	極度に硬直化し、機能が完全に麻痺している

第1回活力テスト結果のまとめ

会員数 96 人 回答 70 人(回答率:73%)

項	組織活性化の課題の分野	得点/満点	評価	備考
1	理念・方針の浸透とリーダーシップ	10.7/20	C	
2	社会貢献	12.3/20	C	
3	魅力あるクラブづくり	10.8/20	C	
4	効率的なクラブ運営	10.5/20	C	
5	活動の成果	12.3/20	C	
	総合評価	56.7/100	C	

本活力テストについては、基本的にロータリー歴が5年以上で、役員、理事および委員長などクラブのリーダー的な役割の会員を対象にテストすべきですが、今回は全員を対象として行った。ただ、未体験や回答しにくい項目もありました。次回は調査対象を絞って行う必要がある。

判定が「C」と言うことは、やはりクラブの活力が現在大変低レベルであると言うことを表している。特に、効果的なクラブ運営（展望、クラブ改革、会員増強・退会防止、他クラブ・地区との情報交換）、クラブ改革やロータリーの理念・方針の浸透、については低い評価であった。今後会員満足度を上げるクラブ運営や奉仕理念の更なる普及そして会の活力の源となる会員増強とともに社会的に成果のある奉仕活動を実践する必要があると思われる。各項目の評価をまず、「B」（15点以上／満点20）を目指そう。

2. ロータリーとは（その原点は何か）

ロータリーとは何か、ロータリーの原点は何かと考える時、人によってさまざまな答えがある。ある人は「職業奉仕」が原点と言い、ある人は「奉仕と親睦」が原点と言う、またある人は「例会」が原点、いや「出席」が原点という人もいるだろう。

それぞれの人の想いがそこに現われているのだろうが、本提案では、ロータリーの設立目的である綱領（定款第4条）の変遷をたどりその原点を探りたい。

ロータリーの定款や綱領（設立目的）の歴史はロータリーの思想史そのものであり、そこにロータリーの「志」を実感することが出来る。

1906年1月、シカゴ・クラブ定款が初めて制定された時点では、まだ綱領は存在していない。僅か2箇条に纏められた定款そのものが、ロータリーの目的を表わすと共に、綱領の役目を兼ねていた。

この最初の定款の内容は「会員の利益向上と親睦」を謳い上げたものであり、そのために利益向上の手段として会員同士の物質的相互扶助がもっぱら推奨されていた。

1906年5月、新入会員ドナルド・カーターによって、このエゴイズムに満ちた定款に、初めて「ささやかな奉仕」の概念が導入されることになる。やがて、彼の提言が受け入れられて、1906年12月（1907年1月という説もある）に第3条が追加されることになる。しかし、定款に「市民としての忠誠」という言葉でもって「奉仕概念」が導入され、その実践活動の一端として、公衆便所建設運動に取り組んだものの、依然として会員同士の相互取引を中心とした物質的相互扶助は盛んで、クラブに統計係(Statistician)をもうけて、会員同士の取引を発表させ、その結果に一喜一憂する状態が続いていた。

1910年になると、全米16クラブの連合体として全国ロータリー・クラブ連合会が結成され、最初のロータリーの綱領が制定された。しかし、当時のロータリー・クラブはアメリカ国内に限定されていたことから、この連合会を、国内における全てのクラブの連合体として位置付けることが明記された以外は、その内容も当時のロータリーの考え方を背景とした、[市民としての忠誠] [進歩的な商取引] [商業上の利益の増大] が謳われており、シカゴ・クラブ定款の域を出ていないものであった。

1912年、アメリカ以外の国にロータリーが拡大され、連合会の名称が、国際ロータリー・クラブ連合会と変更されたことを機会に、綱領が抜本的に改正されると共に、この年度から、国際ロータリー・クラブ連合会の綱領とロータリー・クラブの綱領とが分離された。前年のポートランド大会で、シェルドンが提唱したサービス概念が、ロータリーのモットーとして採択され、それに伴ってロータリーの一般奉仕概念が確定したことを受けて、従来の、会員の親睦と物質的互惠を中心にした社交クラブ的な色彩が一掃されることになった。ロータリー・クラブの綱領の中に盛り込まれた、職業の価値の認識と自己の職業の神聖化、職業モラルの向上、精神的相互扶助の奨励は現在の職業奉仕理念と全く同じ次元のものとなった。

更に、1927年のオステンド大会で、目標設定計画(Aims and Objects Plan)に基づく四大奉仕の分割が決定したことから、1935年メキシコ・シティ大会において綱領が変更され、四大奉仕に対応した項目に整理された。内容は、現在の綱領とほぼ同じだが、タイトルの原文が **Objects of Rotary** となっており、この綱領は前文と4箇条の本文から成るものとなっていた。

1951年に開催されたアトランティック・シティ大会において、国際ロータリーおよび標準ロータリー・クラブ定款が改正され、**Objects of Rotary** が **Object of Rotary** に改められ、従来の4箇条の綱領が1箇条の本文と四つの付随項目となって、現在と全く同じ綱領に変更され、今日に至っている。

ここで、定款第4条つまり「ロータリーの綱領（設立目的）」を現代的な翻訳（2680地区田中毅PDG訳）で確認してみよう。

ロータリーの綱領（目的）

ロータリーの目的は、企業活動の根本に奉仕理念を置きこれを推奨し育成すること、詳しくは、次の事項を奨励育成することである：

- 第1 奉仕を实践する際には、関係する人々と面識を深め人間関係を発展させること
- 第2 社会に対する奉仕を实践するうえで、
 - 企業と専門職がもつ高い倫理基準を保ち
 - 社会に役立つ仕事はすべて価値あるものと認識し
 - そして、ロータリアン各自の職業を尊厳あるものにする
- 第3 ロータリアン一人一人が、個人として、職業人として、地域社会の一員として、奉仕理念の实践に努めること
- 第4 奉仕理念に結ばれた企業人と専門職に携わる人々の世界的な団体として、国際理解、親善、平和を促進すること

つまり、現在の綱領では、ロータリーの目的はただ一つであり、それは「企業活動の根本に奉仕理念を置きこれを推奨し育成すること」と明記されている。そして、これがロータリー・クラブの設立目的であり、ロータリーとは何かの答えを示しているものではないだろうか。

そこで、次にそれを詳しく検討してみよう。

そもそも、「奉仕理念」（奉仕の理想）というのはいったいどのようなものであろうか。これは過去、色々な人が解説しているが、ロータリーの公式文献にはその答えはない。ただ、ポール・ハリスは「This Rotarian Age」の中で、ビビアン・カーターの言葉を引用し、さらに決して金銭に捉われてはならない職業として、法曹家、医師、宗教家などの専門職務の例をあげると共に、その職業態度がビジネスマンにも必要だとして「**奉仕の理想とは、物の過程の最初に奉仕を置くものである。奉仕の理想を標榜する者は受けるべき物**

質に於いてではなく、まず与えるべき奉仕に着眼すべきである。物質を眼前に置けば見通しは困難となる。そしてその最も愚かな方法は金銭に集中することである。」と説明しているのみである。

また、ロータリーの奉仕理念の創設者である、アーサー・シェルドンは、「奉仕の理想」という言葉には直接触れていないが、「すべて人にせられんと思うことは、他人にもその通りにせよという黄金律の言葉は、**He profits most who serves best** と同義語である。」と述べている。そして、決議23-34条には、奉仕の理想を実践に移すためのロータリーの哲学が「Service above self」であり、その実践理論が「One profits most who serves best」であることも明記されている。(2010年規定審議会により They から One へ決定)

また、長くR I 事務総長を勤めたチェスリー・ペリーは、ロータリーの奉仕は“Thoughtfulness of and helpfulness to others”『思いやりの心をもって他人のために尽くすこと』だと述べている。

R I 2680 地区田中毅パストガバナーは“Ideal of Service”という言葉は、[奉仕の理想]という直訳的な日本語に置き換えられるほど単純な概念ではない、[他人のために役立つとすの心意気][他人と全てを分かち合う精神]という意味が込められているのではないかとその著書の中で述べられている。

このように見ていくと、企業の活動の根本に「利他の精神」を置いて、これを育成していこうというのが、ロータリーの思想の原点と考えられる。

そして、この精神を自分の職業で実践すれば職業奉仕となり、社会で実践すれば社会奉仕となり、それを世界に広げれば世界奉仕となるのだろう。

「入りて学び、出でて奉仕」(Enter to learn, Go forth to serve)と言われるが、この入りて学ぶ場、奉仕理念を育成する場が例会であり、日本のロータリーの創設者 米山梅吉氏は「例会は人生の道場である」と喝破した所以でもある。

それゆえ、ロータリーでは毎週の例会が重視され、例会出席の義務もおのずと生じてくるものと考えられる。

そして、この奉仕の精神を推奨・育成する。すなわち学び、実践することがロータリアンに求められている姿であり、これを実践しているクラブが魅力あるクラブということに繋がっていくものだろう。

そして、この奉仕理念を学び実践する中で、その根底にフェロウシップ(fellowship)があるとされる。日本では、これを「親睦」と翻訳しているため誤解が生じるが、これは単に酒を飲んだり、ゴルフやマーじゃんをすることではない。

真の友人、信じられる友、心の友、つまり温かい友情と思いやりに満ちた状況を「親睦」と呼んでいる。会員が困っている時に、何でも相談できる間柄が親睦であり、従ってロータリーの例会にはたとえ親族と言えども、入ることが出来ない神聖な場所なのだ。

また、この親睦を保つために「一人一業種」という制約が生じたのも理解できるところである。

しかし、現在のR Iはこのようなロータリー思想の原点を忘れ、世界的なボランティア活動のみにその重点を置いているように思われる。会員をむやみに増強し、組織を拡大し、ロータリー財団でお金を掻き集め、世界的規模の人道的活動をして、世界一のボランティア組織を目指しているのではあるか。R Iのホームページでは、R Iを定義して、世界的な社会ボランティアのネットワークと書いてある。“A Global network of community volunteers”また、“Rotary is volunteer, humanitarian organization”（ロータリーはボランティアで、人道主義的・博愛的な組織です）との記述もあったと言う。

人類愛を否定すべきではないが、ロータリー奉仕理念、ロータリーの原点に立ち戻り、それを見つめなおすことが奉仕の第二世紀に最も求められていることではないだろうか。それこそがロータリー発展の鍵となると確信している。

■国際ロータリー長期計画(2010-‘13年より)

●国際ロータリーの使命(2009年11月)

私たちは、他者に奉仕し、高潔性を推進し、事業と専門職及び地域社会のリーダー間の親睦を通じて世界理解、親善、平和を推進する。

●国際ロータリーのビジョン(2009年11月)

私たちは、全世界社会に於ける人々の生活の改善に貢献するため、活発で行動力のあるクラブから成り、人々から選ばれる奉仕組織である。

●中核となる価値観(2009年11月)

ロータリー100年の歴史に培われたロータリーの中核となる価値観は非常に重要なものであり、ロータリアンが優先させ、どのような行動をするかという基本的活動指針としては、**奉仕(Service)**、**親睦(Fellowship)**、**多様性(Diversity)**、**高潔性(Integrity)**と**リーダーシップ(Leadership)**である。(2010-‘13年の優先項目、中核となる価値観：31,32ページ参照)

■国際ロータリー第2650地区2009-10年度 栗田幸雄ガバナーエレクト

昨今、世界中が経済的に大変厳しい時代を迎えております。

しかし、こんな時代だからこそ、我々は感動を分かち合いながら真のロータリアンを創らなければなりません。

1985~86年度のエドワード・カドマンRI会長は、「誰もがこの世の中を変えようとしてロータリー・クラブに入ったのではない。大部分の人間は、仲間が広がる機会を求めて入会して徐々に変化が起こり、単なる人からロータリアンに変身していくのである。ロータリアンは、生まれるものでなく創られるものなのである。」としてYou are the Key(あなたが鍵です)と訴えられた。

少しでも人のお役に立ち、みんなのためになる、そういう意識を持って奉仕活動に関心を深めることが大切であり、その達成感、充実感がロータリアンを育てることになる。また、このようにロータリーの会員が次第に奉仕の感動を得ながら、少しづつ真のロータリアンになっていく中で、ロータリーの魅力が生まれてくるのではないだろうかと思う。

2010年2月27日 第2回地区チーム研修セミナーより抜粋

3. 魅力あるロータリーとは

————— ※RI 第 2650 地区神谷保男パストガバナー

ロータリーの魅力には 内部と外部の二面から考えるべきである。そして、内部から見た魅力が大きければ会員間の絆は固く退会する者は少ないであろうし、外部から見た魅力が大きければ地域との絆は固くなり、会員増強に役立つのではないだろうか。

〔A〕ロータリー内部にあつての魅力

(1) 会員の質か量かの問題

1960年 神戸RCの直木太一郎PGと東京RCの柏原孫左衛門PGの「質か量か」の論争については、今は直木PGの論に軍配を挙げ「原石を磨いてダイヤモンドにするべし」の時機である。当時の日本の会員数は1万5千人であり、その後13万人弱(1996年6月末)まで増加したが、現在は9万2千人弱(2009年12月末)である。しかしながら 会員増強に狂奔せず、ペースを落とし社会的評価、人格識見など 充分考慮すべきである。また、クラブ内におけるロータリーに関する教育と、優れた指導者を養成することが大切である。「悪貨が良貨を駆逐する」の状況が感じられる時がある。

(2) 例会のあり方と出席

①例会のあり方にも気くばりと演出が大事である。卓話者の選び方も大切だが会員卓話の効果も意外と大きい。

②例会出席は最高に大切なことである。出席することにより仲間づくりが出来て、奉仕の心が学べるのである。ポール・ハリスは「ロータリー・クラブは出席率が高くなくては重要な目的を達することが出来ない。最良のクラブとは出席率の良いクラブである。」と述べています。米山梅吉は「例会は修業道場」と云っています。

③例会時間が日本では殆んど1時間だが、外国では平均1時間半となっている。

④地区内で行われている委員会、協議会などに出席した会員は 必ずクラブ例会にて報告することがクラブの活性化につながる。

(3) クラブの活動をマンネリ化させない。昨年と同じ奉仕活動を行なう際は、本当にそれでよいか、充分検討すべきである。

家庭集会、情報集会、クラブ協議会などは計画を持って年に数回開くべきである。

(4) 常に会員の質を高める努力をする。会員をはじめとしてロータリー情報委員会が中心となって全会員を指導し、更にクラブレベルを越えて 地区委員会などにて活躍する人材を育てることを考える。

(5) 世界社会奉仕に参加するなど、共に汗をかき 共に感動することも会員の絆を強くする。

[B] 外部から見たロータリーの魅力

(1) ロータリー会員の日常の生活態度、職業に対する誠実さ、4つのテストに対する忠実さが、どれほど外部の人から覗えるかということ。

即ち、**職業奉仕の実践**である。

(2) ロータリー・クラブとして、会員として、地域の人々から尊敬され感謝されているか。そのためには地元へ密着した活動を行うことである。

即ち、**社会奉仕・新世代奉仕**の効果ある活動こそ重要である。

(3) 各クラブの会計を見ると、対外奉仕の地域へ向けられている金額の比率はかなり低い。これでは地元で感謝される程の奉仕は困難である。

(米国では予算の中のクラブ運営経費は日本の 1/3、食費は 1/8 である。)

[C] ロータリーの第2世紀に向けて

① 船に刻みて剣を求む。(時勢の移って行くのに気づくべし)

② 改むるをためらう勿れ

③ 会員の一人一人が光らなければ、クラブは輝かない。

(備考)

※神谷保男：2004-05 年度 RI 第 2650 地区ガバナー (敦賀 RC 所属)

2010-11 年度 RI 第 2650 地区 研修委員会委員長

アンダーライン部分は最新データに変更を加えた。

4. クラブ改革

4-1 クラブ改革の目標

2011年3月には50周年を迎えるあたり、マンネリ化したロータリー活動や沈滞化したクラブの雰囲気に関心を与え、奉仕の第二世紀のロータリーに相応しいロータリー・クラブやロータリアンに生まれ変わるための改革を目指す。

4-2 改革の方向性

大和高田ロータリー・クラブの改革を明確化し、また会員が真のロータリアンとして活躍していただく指針とする。

① 会員とクラブの理想像を明確にする

次の4-3項 クラブと会員の理想像

② 長期的なビジョンを作成し、今後はそれに基づく年次計画を立てる。

次の4-4項 クラブと会員の理想像

③ 具体的な改革項目についての方向性

次の4-5項 クラブと会員の理想像

- ・ ロータリー理念の理解と研鑽のために
- ・ 会員一人一人の成長の促進のために
- ・ 奉仕プロジェクトの見直しと地域ニーズに合ったプロジェクトの実施策
- ・ クラブ運営の合理化と透明化の具体策
- ・ 会員の満足度を高められる具体的な運営方法

4-3 クラブと会員の理想像

寛容・慈愛・忍耐の心を持ち、社会から信頼され高い倫理観と責任感を持って行動すると共に、「ロータリーの奉仕理念」である利他の心を志し、常に率先して社会へ貢献する真のロータリアンである。

またそのようなロータリアンが集い、会員同士の友情と友愛に溢れる中にも、お互いに切磋琢磨し、向上する魅力的な集まりが理想的なロータリー・クラブである。

・クラブの理想（真のロータリー・クラブ）

- (1) 明るく活気に満ちた雰囲気があるクラブ
- (2) フェロウシップ（友情・友愛）を感じるクラブ
- (3) 奉仕活動が活発であるクラブ
- (4) 例会が常に充実しているクラブ
- (5) 会員がロータリーを楽しみ、会員満足度が高いクラブ
- (6) 結果的にホームクラブ例会、出席率が高いクラブ

- (7) 地域(市民)から尊敬されるクラブ
- (8) 入会を希望する候補者が多いクラブ
- (9) オープンマインド、テnderマインドな雰囲気のクラブ
(心を開き、異文化を受容する度量を持ち、相手の気持ちをつかむ)
- (10) 会員にロータリー学習の場を常に提供できるクラブ
- (11) 理事会が正しいリーダーシップをとっているクラブ
- (12) バランスの取れた職業分類のクラブ
- (13) 財務バランスがよく、スムーズな事務運営をしているクラブ
- (14) 会員の活気があり、クラブとして成長性が高いクラブ
- (15) 会員同士の「事業上の発想の交換」などが盛んに行われているクラブ
- (16) 歴史と伝統を引き継ぎながら、常に新たなことに挑戦意欲があるクラブ
- (17) 同好会活動などが盛んに行われるクラブ
- (18) 会員の年齢バランス、入会年数バランスが整っているクラブ
- (19) 素晴らしい人材を多く育てることができるクラブ
- (20) 地区、日本や世界 (R I) のリーダーとなるクラブ

・会員の理想 (真のロータリアン)

- (1) ロータリーの奉仕理念を理解し、実践できる人
- (2) ロータリー・クラブの活動を第一に考える人
- (3) 嫌なことに対してもノーといわない前向きな人
- (4) 明るく、高い志と信念をもっている人
- (5) ひたむきにロータリーの道を邁進する人
- (6) 自分の人格を高めようと努力し、且つ陰徳の人である
- (7) 自ら高い職業倫理をもち、自らの職業において実践している人
- (8) 社会的な奉仕活動に積極的に参加する人
- (9) R I ・地区・クラブのプログラムに積極的に参加する人
- (10) 常に会員同士の友情・友愛を重んじる人
- (11) クラブ奉仕活動に積極的に参加する人
- (12) 例会出席率100%を維持する人
- (13) 積極的に週報に投稿したり、会員のために卓話を行う人
- (14) ロータリーに対する学習意欲が盛んな人
- (15) クラブを超えた指導者になる人
- (16) 新会員の開拓と推薦に積極的な人

4-4 長期目標 (ビジョン)

上記理想像から、クラブ・ビジョン (長期目標) を検討した。

各会員の意見：

- (1) 3市1町内 (現在人口 212,000 人強) にクラブが1つは珍しく地域に対する奉仕活動も希薄となるので現在のテリトリー内で2つのクラブの存在を目指す
- (2) 長期在籍会員に敬意を表し家族会員の入会を促進できるクラブ
- (3) 有益な奉仕活動ができるクラブ

- (4) ロータリー理念を持ったクラブ
- (5) 新会員をうまく育成できるクラブ
- (6) 団結力のあるクラブ
- (7) ロータリーの意識の高いクラブ
- (8) 厳格さや礼儀正しいクラブ
- (9) 規律のあるクラブ
- (10) 品格のあるクラブ
- (11) 会員の義務を果たすクラブ
- (12) 地元に密着した奉仕活動をするクラブ
- (13) 地域に認知されるクラブ
- (14) 親睦に満ち溢れたクラブ
- (15) みんなが奉仕活動に参加し、団結力のあるクラブ
- (16) 毎年一つか二つの大きな目玉事業ができるクラブ
- (17) 地域に溶け込んだクラブ
- (18) 委員会活動が活発なクラブ
- (19) 頭と体を使って奉仕活動をするクラブ
- (20) クラブを超えたリーダーを育てるクラブ
- (21) 地域の企業、専門職の職業分類に精通したクラブ
- (22) 国際的に友好を促進できるクラブ
- (23) 青少年等へのクラブ独自の奨学基金の設立

以上集約すると、下記のような意見に纏められた。

1. クラブが親睦に満ちて、みんなが積極的に奉仕活動に参加するクラブ
2. 地域ニーズに根ざした奉仕活動を継続的に展開し、市民から認知されるクラブ
3. 品格があり、規律正しいクラブでありながら、友情と友愛に満ちたクラブ
4. 会員が何事にも意欲的であり、ロータリーの理念をよく理解し且つ実践するクラブ
5. 国際友好に積極的なクラブ
6. クラブ独自の奨学基金等の設立
7. クラブの進展に貢献した会員へ感謝を表すクラブ

さらに、委員会としてクラブ長期目標を検討した結果

クラブ長期テーマとして、

「品格と行動力あるクラブ」

サブタイトルとして、

「地域に根ざした奉仕活動と尊敬されるクラブ」を目指して

とした。

4-5 具体的な改革項目

長期（10年）および中期（5年）計画の具体的項目

1) ロータリアンとしての基本的姿勢

- ① 全員がロータリーの奉仕理念と綱領を理解している
- ② ロータリーの綱領、5大奉仕部門の具体的活動の重要性を理解し、バランスよく毎年実施する(2010年の規定審議会で新世代奉仕が第5奉仕部門として追加された)
- ③ R Iテーマを咀嚼(そしゃく)しながら、地域ニーズに即したクラブ独自のテーマを毎年決めて実行する
- ④ ロータリアンとしての誇りと自覚を常に持ち、バッジは何時も付ける
- ⑤ ロータリアンとしての広い知識と教養を高め、地域社会や国際社会に対して広い視野を持つ
- ⑥ クラブ会員同士の純粹親睦を深め、お互い真の友、心の友、信の友になる
- ⑦ 例会や奉仕活動の実践を通じて自分自身を磨きあげ、お互いの人格と品格を高め合う仲間となる
- ⑧ 何事にも意欲的に取り組み、全員参加ですべてのことに一丸となって積極的に取り組む
- ⑨ 「四つのテスト」の実践を常に心がけ行動する

2) ロータリー理念の共有化と普及

ロータリーの理念と綱領をよく理解し、それぞれの奉仕活動において、具体的に実践できるように、会員のロータリーに対する認識を高める。

	長期計画	中期計画
ロータリー理念の共有化と普及	<ol style="list-style-type: none"> 1. ロータリー研究会などの勉強会が定期的開催されており、常にロータリー理念の研鑽に励む。 2. 新会員のための3カ年研修計画が完成 3. ロータリー研究会を発足し、会員相互の研鑽が盛んに行う。 4. 地区、および日本レベルでのロータリー研究グループを担う。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ロータリー理念の共有化のためのロータリー教育のための勉強会が計画的に行われている。少なくとも年4回実施 2. 新会員教育が定期的に行われている。 (新会員のための研修会を年4回実施) 3. 新会員にロータリーの基本やクラブの歴史について話し合う機会を定期的に設ける。 4. 現会員を地区、および日本レベル、世界レベルでの会合に積極的に派遣する。 5. 積極的に地区委員を引き受ける。(最低4名) 6. 会長の時間には奉仕理念の提唱を行う。 7. クラブ研修リーダーの育成

3) 満足度を高める運営方法と幹部のリーダーシップ

① リーダーシップのありかたとその養成

- a) クラブや地区の将来を見据えた広い視野から会長を選んでおり、会長適任者を育てる努力をしている
- b) 年功序列による会長人事は行わない
- c) クラブを超えた指導者を育てるために、人材育成を行っている
- d) 地区委員などには積極的にクラブから推薦し、クラブが支援協力する
- e) 地区レベルやクラブを超えた行事のホストを積極的に行う
- f) クラブ指導者になるために、国際大会、地区大会、IM、セミナー、協議会、情報集会、クラブレベルの研修などの行事に積極的に参加し、視野を広める

例会における「会長の時間」は会長に与えられた特権であり、会長は常にロータリーを学び、会員に毎週奉仕理念の提唱を行う

② 理事・役員の役務と理想的なリーダーシップ

(理事・役員の役務、あるべき姿)

- a) 理事会はクラブ内において、最高の自主管理権を持っている。総会を最高の議決機関とする一般の常識はロータリーには適用されておらず、理事会がすべての議案に関する先議権を持ち、クラブ事項に関する理事会の決定は最終決定となる。
- b) クラブの代表権者は会長と幹事であるが、この代表権といえども理事会の決定が優先し、仮に会長、幹事が他クラブやRIと約束ごとをしたとしても、理事会がこれを拒否すれば無効となる。
- c) 理事会の決定をくつがえすためには、定足数を満たした例会で三分の二以上の賛成を得なければならない。万一これが可決された場合には、理事会の不信任にさえつながりかねない重大事といえるため、理事会が大きな権限を持つと同時に大きな責任を持つことを意味する。
- d) 議事の提案に当っては事前に充分会員の意見を聞く配慮が必要であり、決定に当たっても理事全員のコンセンサスを得るべきである。
- e) 会員の入会や会員身分の終結も、理事会の決定によって確定するので、慎重かつ適正な決定が必要である。
- f) 理事会は審議機関であり、理事会のメンバーである会長、直前会長、会長エレクト、副会長、理事および、職権理事（職権上理事とみなされるものであり実際は理事ではない）としての幹事、会計で構成される。
- g) 会長エレクトや副会長がクラブ奉仕委員長を兼任する場合は、その職責上理事に就任するが、そうでない場合は会長を含めて必ずしも理事である必要はない。
- h) 幹事、会計およびSAAが議決に参加すべきか否かについては賛否両論があるが、大和高田ロータリー・クラブでは幹事及び会計は職権理事として扱う。また、SAAは役員(ただし理事会メンバーでなく、議決権は有さない)とす

る。

- i) 幹事は執行機関の代表権者として、理事会で決定した事案を会員に伝えると共に、その実行を会員に促す職責がある。但し、幹事は職権理事として、理事会において発言や助言や勧告する権利を有することは言うまでもない。
- j) 会計も特別の権限を持つ役員として、幹事と同様な立場をとることとする。

SAAについての正しい認識

Sergeant at Arms は中世ヨーロッパの宮廷で、外国の賓客を招いたレセプションが開かれる場合、その会場をとりしきる役職を模したものであり、例会場の秩序を保つためのあらゆる権限を持つ、重要な役職である。

審議機関としての権限しか持っていない理事会メンバーを超越した、例会場における最高の権限を持つ執行機関の役員である。

審議系列とは一線を画する立場上、理事会に出席する義務はないが、もし、必要があれば、理事会に出席して発言することができる。

SAAの主たる職務は、あくまでも会場監督である。

例会場の管理権者であることから、会長経験者およびロータリアンとして経験が深い会員より任命することが望ましく、更にその役職の重要性を考えると、副SAAを含めて全会員の10%以上の数が望ましい。

③クラブ運営の合理化

- a) 定期的な委員会組織の見直し
- b) 定期的なアンケート実施
常に会員満足度を高める施策実施
以上により会員の意識改革をはかる

④財務の透明化

- a) 財務健全化
絶対に赤字はつukらない
- b) クラブ活動資金（ニコニコ会計）と運営資金（クラブ運営会計）とは明確に区別し、流用はしない
- c) 理事会による会計のチェック機能の強化 四半期ごとの適正なチェック
(ただし、全会員への報告は前・後期とする)
- d) 幹事、会計の財務に対する役割を明確にする
- e) 厳格な会計監査 第三者による厳正なチェック
- f) 厳格な予算組み 実現可能な無駄のない予算計上

⑤指導者の育成

a) 育成計画の作成

- ・ 個人（グループ）別育成計画の作成
- ・ 各会員の将来プラン設計
- ・ 地区委員会への積極的参加

b) 定期的な勉強会（クラブ内、クラブ外）

- ・ 情報（家庭）集会/ロータリー勉強会の開催（名称の検討）
- ・ 地区、およびゾーンなどの勉強会への積極参加及びその伝達
- ・ フォーラムの活性化
- ・ アssenブリーによるクラブ活動のチェック
- ・ 地区委員会の活用

4) 中期（2010～2014 年度）目標達成のための具体的数値

○会員増強・退会防止

会員増強：純増毎年最低 2 名（会員数：10 名増／5 年）

○奉仕プロジェクト

職業奉仕 毎年 2 件以上のプロジェクト

社会奉仕 毎年 2 件以上のプロジェクト

国際奉仕 毎年 2 件以上のプロジェクト

新世代奉仕 毎年 2 件以上のプロジェクト

※ガバナー賞、RI 会長賞、奨励賞の対象プロジェクトの推進

○クラブ管理運営

出席率 95%以上（出席表彰と在籍表彰の徹底）

親睦活動 年 2 回以上実施（会員と家族）

同好会活動 10 以上の同好会をつくる。

フォーラム 年 5 回実施（奉仕部門関係）

アssenブリー 年 6 回実施（十分な議論）

情報（家庭）集会 年 10 回以上実施（各地区 2 回以上、議題は自由）

※地区での研修会やクラブ委員会活動（会議録含む）等の報告（レポート提出）を義務付け、会員への情報伝達を積極的に行い参加意識の高揚を図る。

○広報

年 4 回以上報道機関に取り上げられること

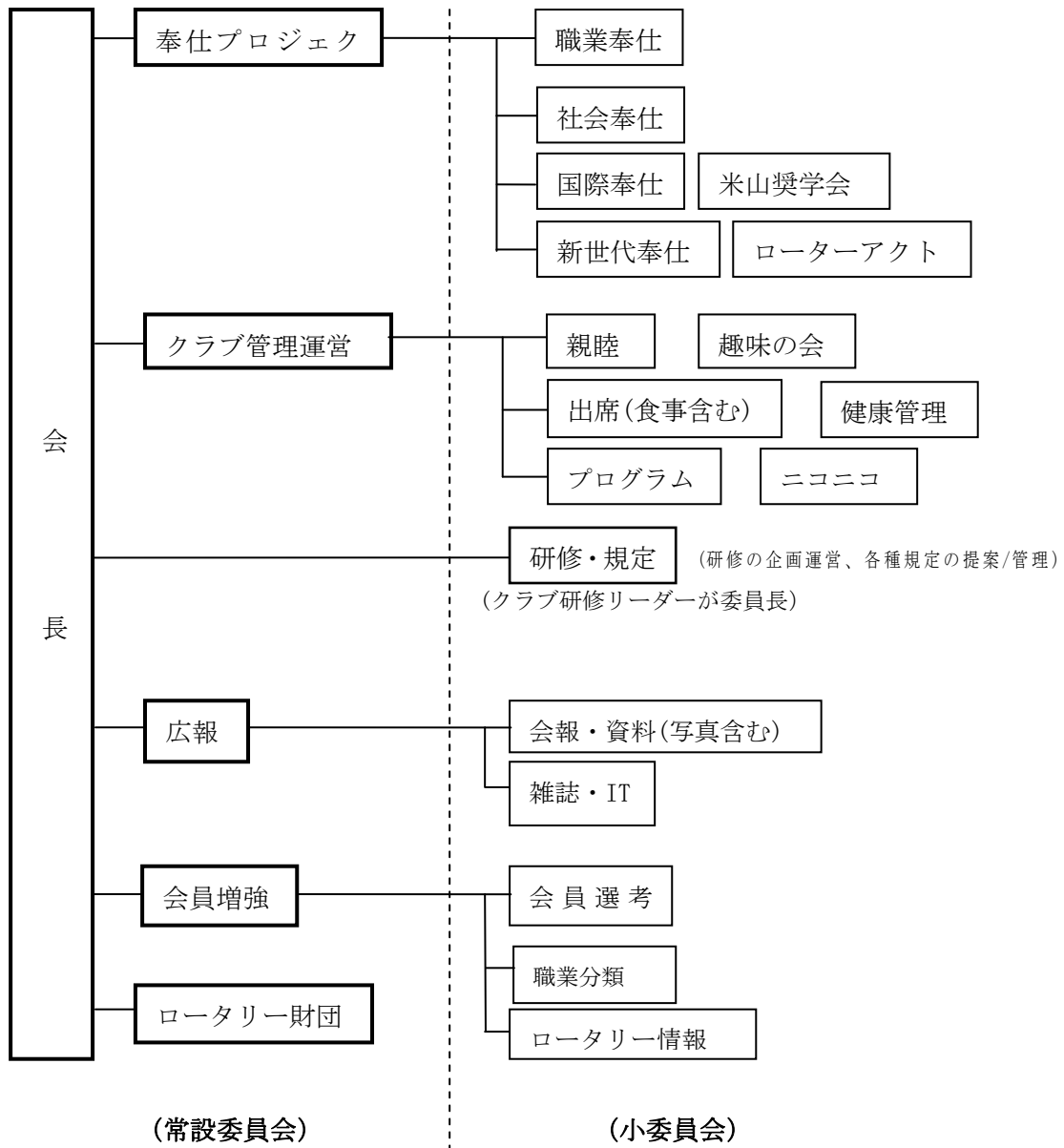
○財団

年次寄付 160 \$ / 人（ベネファクター 4 名～：15～20 人あたり 1 名）

地区補助金 3 年に 1 回以上申請

○米山 寄付額 24,000 円 / 人

■クラブ組織(委員会組織)中期計画として考えている



役員・理事

役員・・・会長、直前会長、会長エレクト、副会長、幹事、会計、S.A.A. (7名)

理事・・・広報、職業奉仕、社会奉仕、国際奉仕、新世代、ロータリー財団各担当(6名)

ただし、役員の内、副会長はクラブ管理運営、直前会長は会員増強を担当する。

理事会メンバー

会長、直前会長(会員増強委員長)、会長エレクト(奉仕プロジェクト委員長)、副会長(クラブ管理運営委員長)、幹事、会計、元会長(広報委員長)、職業奉仕委員長、社会奉仕委員長、国際奉仕委員長、新世代奉仕委員長、ロータリー財団委員長(12名)

オブザーバー：副幹事、会長ノミニー

4-6 CLP に基づく各常任委員会と小委員会の活性化

1) 奉仕プロジェクト委員会

奉仕プロジェクト・テーマの見直し市民の声、社会のニーズを的確に捉えた奉仕プロジェクト、会員が意気に燃え意欲に満ちたテーマを選択する。

奉仕プロジェクトの成否を決めるのはテーマであることを認識し、ニーズを的確に受け止める仕組みをつくる。

	長期計画	中期計画	C
職業奉仕	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職場や地域社会で職業倫理を高めるためのクラブ活動や論議が行われている。 2. 各職場の職業倫理意識を高めるためにセミナーを開催している。 3. 会員相互間の研鑽が行われている。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 優良警察官の表彰の事業を継続※ 2. 就職懇談会の範囲と回数を拡大する 3. インターンシップ（職場体験）を実施する 4. 会員相互の職場訪問が活発に行われている 5. 毎月、全会員が四つのテストを暗誦し、これを実行している ※1 項の代案を検討する。	
社会奉仕	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人間尊重に重点を置いた活動を行う。 2. クラブ単独での WCS を開発する 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 消防フェスタ+献血運動等の事業を継続※ 2. 会員が汗を流す事業を行う。 3. 財団補助金の活用 ※1 項の代案を検討する。	
国際奉仕	<ol style="list-style-type: none"> 1. 病気（エイズなど）予防、貧困・飢餓撲滅支援活動 2. 性教育のなどの WCS 事業計画実施 3. 姉妹クラブと連携した奉仕活動の実施 4. 国際大会に参加 5. 姉妹クラブ/友好クラブとの情報交換を拡大する。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 英語弁論・暗誦大会等国際的な事業を検討実施 2. 地区 WCS 活動に積極的参加、クラブ単独の WCS を奉仕プロジェクト全体で検討する。 3. 姉妹友好クラブと協力し奉仕活動を行う。 4. マッチング・グラントを計画実行する。 5. 姉妹クラブとの窓口となり、密接な情報交換を行う。 姉妹クラブ更新締結(2010年6月1日付)	
新世代奉仕	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人間尊重、教育的事業を実施 2. ローターアクトの支援 3. RI、地区プログラムへの参加 4. アーリー/インターアクト・クラブの提唱検討 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 幼・小・中学生を対象の事業 2. 新世代基金対象事業となるプロジェクトを開発する。 3. ローターアクトクラブの財務等の指導 	
全般	<p>プロジェクト委員長は常に事業の点検を実施し、真の奉仕活動かどうかを検討する。</p> <p>ロータリー財団の補助金やマッチング・グラントの適応する奉仕活動を奨励する。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 継続事業の見直しを行い、単に寄付行為になっているものは中止すべきであり、有益な事業を常に検討する。 2. 奉仕プロジェクト全体での奉仕活動を常に検討する。 3. 地域のニーズに合う奉仕を常に考える。 	

2) クラブ管理運営委員会組織の活性化

- ・毎年クラブの棚卸を会長、幹事（および関係委員長）と共に実施し、クラブ組織や活動内容を見直し、組織の簡素化、活性化を図る。
- ・また、会員満足度調査やクラブ活力度テストなどを毎年実施しながら、長期計画に修正を加える。
- ・会員連絡には原則Eメールとする。（コスト低減と事務の合理化）
- ・クラブ協議会の議題を決め、充実を図る。（会員への周知徹底と記録として報告書を作成する。）

クラブ奉仕の各委員会別の活性策（具体策）

- ・例会における学びの場の確立
「入りて学ぶ」という自己研鑽の場である例会などの重要性を高める。
- ・安易な例会場所や時間の変更は行わない。
例会と親睦活動や奉仕活動は区別し、規律ある親睦に満ちた例会を実施するとともに、例会の運営に工夫をこらす。
- ・例会での私語は厳禁、常に他人から学ぶ姿勢で例会に臨む。

	長期計画	中期計画	C
出席 (食事)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 全会員が例会の重要性を認識し、常に 100%以上の出席率を維持している。 2. 楽しい食事メニューを考える。 3. クラブ細則・内規に照らし厳格な表彰を行う。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 出席率はクラブの活力や魅力のバロメータであることを認識する。 2. 例会の充実が図られて、常に 95%以上の出席率を維持している。 3. 年4回以上のフォーラムで、ロータリーについての議論が定期的に行われている。 4. アssenブリーが年6回以上行われ、クラブの運営について会員が共通の理解を得ている。 5. 例会出席状況を報告と出席意義を強調し、年間皆出席・在籍表彰する。 6. 食事に季節感をもたす、出欠席を把握し食事の無駄をなくす。 	
健康管理	<p>会員の定期的な健診を奨励・実施し、その結果について生活・療養指導する。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 健康診断の立案・実施・指導を行う。 2. 健康のための卓話計画する。 	

(つづく)

(つづき)

	長期計画	中期計画	C
親睦	<ol style="list-style-type: none"> 1. ロータリーの基本である、親睦と奉仕を常に心がけ、クラブ内に派閥を作らず、和やかな雰囲気クラブを保つ。 2. 真の親睦のための活動を立案すること。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ロータリーならではの楽しく参加しやすい親睦会、家族会等を計画し開催する。 2. 会員が互いに声を掛け合い、よく挨拶をする。 3. 新旧会員相互の親睦が図れるよう計画・実施する。 4. 情報（家庭）集会を各地区で年2回以上開催し、会員の親睦を図り、要望や意見がよくだされる。 5. 地区大会、IM、講演、研修会などの行事参加を促進する（表彰検討）。 	
趣味の会	<ol style="list-style-type: none"> 1. 会員の趣味を通して親睦が図れるよう企画・運営する。 2. 他クラブ間との趣味を通じた親睦を企画・実施する。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. クラブ内の同好会の管理および活性化にアドバイスする。 2. 南輪会、県下ゴルフ大会等への積極的な勧誘を行う。 	
プログラム	<ol style="list-style-type: none"> 1. ロータリアンの資質向上する有益な卓話を企画・実施 2. マンネリ化しないプログラムを計画 3. 会員卓話を計画的に実施する。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 会員による素晴らしいスピーチが行われる。（回数：5／年） 2. ロータリー月間に応じてそれぞれ具体的なプログラムを実施する。 3. 五大奉仕についてそれぞれ年一回はフォーラムを行う。（時間延長も可） 4. 卓話に財団学友・米山奨学生（青少年交換学生）などを招いている。 5. 卓話の前後に大きく拍手する会員比率が70%以上を目標 6. 他のクラブでの<u>メイクアップ</u>体験などを報告する。 	
ニコニコ箱	<p>ロータリー奉仕部門の原資であり、積極的に会員の慶事や小さな出来事などニコニコ報告をとおして楽しい例会づくりに努める。</p>	<p>ニコニコに寄せられる浄財は外部への奉仕活動の財源であり、理解不足の会員へは理解を得る努力をしなければならない。</p>	

(つづく)

(つづき)

	長期計画	中期計画	C
研修・規定	<p>1. RI および地区の研修委員会、クラブ研修リーダーの設置やロータリー・リーダーシップ研究会(RLI)等研修の機会が増加する。それらに対応することとクラブの全研修を企画、実行する委員会が必要となってきている。</p> <p>2. 規定審議会(3年毎)に基づくクラブ定款・細則・内規の更新を行う。</p>	<p>1. クラブ全員に対する年間研修の企画を立案し、ロータリー情報委員会と連携し実施する。</p> <p>2. 地区レベル、全国レベルの研修会には積極的に参加し、会員への報告を行う。</p> <p>3. クラブ定款細則の見直し及び更新する。</p> <p>4. 規定審議案を地区へ提案など積極的に行う。</p> <p>5. ロータリー・リーダーシップ研究会 (RLI) 研修に積極的に参加しリーダーを養成する。</p>	

3) 会員増強委員会の活性化

- ・将来のクラブ指導者を育成するために、毎年継続的に会員増強を行い、活性化をはかる。
- ・会員の年齢層が、老・壮・青のバランスをよく保つようにする。
- ・一人が一人を推薦することを実施
- ・若い会員の勧誘につとめる。
- ・入会以来一人も推薦しない会員がないように計らう。
- ・地元企業の会員を重点的に増強する。
- ・女性会員を勧誘し、全会員の10%となるようにする。
- ・新会員の入会式には心からの歓迎の意を表している。

	長期計画	中期計画	C
会員選考	ロータリアンとして出席義務が果たせるか、奉仕活動に支障ないか	1. 入会予定者の仕事上その他環境を調査する。 2. 職業分類の未充填部門の優先を考える。	
職業分類	毎年、社会の変化や職業種別の変化に適応して、新しい職業分類に変更・常に新しい職業分類を開拓する。	職業分類表は毎年度初めに更新する。 近隣の産業構造の変化また専門職の動向を察知し、時代に合った職業分類表を作成する。	
ロータリー情報	1. 研修リーダーと協力し、特に新人研修を担当する。 2. 新しいロータリー情報を会員に提供する。	1. 月1回は例会にてロータリー情報を提供する。 2. あらゆる機会にロータリー情報を計画的に提供し、ロータリーの新情報やロータリーに対する理解度を高めるように計画する。 3. ロータリー情報月間には、周到な準備のもとにロータリー情報を提供すること。 4. ロータリーの全国レベルのインターネットを介した情報の交換やセミナーや「源流の会」等に参加し、ロータリー理論に精通する。	

4) クラブ広報委員会の活性化

ロータリーのイメージアップにつながる広報に対して、全会員が力を注いでいる。
社会奉仕活動、特に人間尊重の活動を行うことが最も広報に繋がる。

- ・例会や特別な奉仕活動にマスコミを招待している。
- ・クラブの行事は常にマスコミに情報提供している。
- ・マスコミとのコミュニケーションを常に取っている。
- ・ロータリーの友の内容を毎月一回は紹介する。

	長期計画	中期計画	C
会報・資料	<ol style="list-style-type: none"> 1. クラブの歴史や資料は完全に保管して、編纂している。 2. 会員に対する情報提供、親睦、記録として会報を充実する。 3. 会報の電子化を行う。(インターネットによる配信) 4. 会員の情報を提供する。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 週報(卓話の内容を編集)を発行する 2. 例会、例会外の奉仕活動の報告、写真を収集、整理し保管する。 3. ロータリー情報の掲載 	
雑誌・IT	<ol style="list-style-type: none"> 1. ロータリー関係の雑誌(The Rotarian, ロータリーの友など)に関心を喚起し毎月記事紹介する。 2. クラブホームページの更新とメーリングリストの管理、IT化への会員への教育を担当する。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 毎月、ロータリー雑誌の記事案内を行う。 2. クラブインターネット記事の充実、更新を行う。 3. IT, パソコン利用促進のための研修講座を企画・実施する。 4. Eメールによる情報伝達を行う。 5. IT化を進めるために事務局員に助言する。 	

5) ロータリー財団委員会の活性化

国際ロータリーとロータリー財団の協調体制をよく理解し、財団への寄付とプログラムの実践のバランスを計ること。

	長期計画	中期計画	C
ロータリー財団	1 財団寄付が常に地区内の上位であるよう努力する。 2. 財団に対する寄付は、会員に対し公平かつ計画的に要請する。 3. 財団プログラムへの参加に重点を置く。 4. 財団の寄付と補助金等に精通する。	1. 地区の寄付目標に応じ計画的、公平さをもって会員に寄付依頼する。 2. 財団の教育的あるいは人道的プログラムを常に検討し補助金など対象プロジェクトには積極的に奉仕プロジェクト委員会に申請助言する。（たとえば DDF, マッチンググラントなど） 3. 新地区補助金制度の学習と検討をおこなう。 4. 時期を見て財団奨学生の卓話招聘する。	

6) 米山奨学委員会の活性化

米山奨学会の趣旨と活動をよく理解し、奨学生の受け入れや寄付に積極的に努力する。

	長期計画	中期計画	C
米山奨学会	1. 寄付額が常に地区のトップクラスであるよう努力する。 2. クラブが米山奨学生を推薦し、毎年クラブ会員がカウンセラーとなる。	1. 地区の寄付目標を達成する。 2. 米山奨学生との交流を深め、会員の理解を得る。 3. 時期を見て米山奨学生の卓話招聘する。	

7) その他

	長期計画	中期計画	C
基金	クラブ単独の青少年対象等の奨学基金 等を設置し、出来れば財団化を目指す。	1. 年度予算にはクラブ独自の基金設立に対し具体的な提案を行う。 2. 浄財を集める。	
会費	会費の軽減 1. クラブ会費の軽減は常に考えなければならない。 2. 安易な増額は慎むべきである。	1. 会費軽減策を常に理事会は検討する。 2. クラブ運営、各委員会が活動に基づく見積りを立て会計、幹事と予算折衝する。 3. ロータリー歴の長い、高齢会員を対象に畏敬の念を込め会費の軽減を検討する。	

5. R I の 長 期 目 標

20010-13 年の優先項目	
<p><クラブサポートと強化></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. クラブの刷新性と、柔軟性を育てる 2. <u>五大奉仕部門</u>の全部門における調和のとれた活動を行う 3. 多様性の増進する 4. 会員の勧誘と維持を改善する 5. リーダーを育成する 6. ロータリーを進展させる 7. クラブと地区に於ける長期計画の立案を奨励する <p><人道的奉仕の重点化増加></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ポリオを撲滅する 2. 以下の分野における奉仕の持続性を高める <p>○青少年と青年のプログラム</p> <p>○ロータリー財団の※6つの重点分野</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 他組織との協力関係を拡大する 4. 地元や海外の地域社会で多大な成果をもたらすプロジェクトを創造する <p><公共イメージと認知度の向上></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. イメージとブランド認知を調和させる 2. 行動を主体とした奉仕をPRする 3. ※中核となる価値観を推進する 4. 職業奉仕の理想を強調する 5. クラブにおけるネットワーク作りの機会、ならびにクラブ独自の主な活動について周知を図るようクラブに奨励する 	
<p>※財団の6つの重点分野</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 平和と紛争解決 ② 疾病予防と治療 ③ 水と衛生設備 ④ 母子の健康 ⑤ 基本的教育と識字率向上 ⑥ 経済と地域社会の発展 	<p>※中核となる価値観</p> <ul style="list-style-type: none"> ・奉仕(Service) ・親睦(Fellowship) ・多様性(Diversity) ・高潔性(Integrity) ・リーダーシップ(Leadership) <p>(次ページ参照)</p>

RI: Rotary International

(2010年「ロータリーの友」1月号参照)

(注)2010年規定審議会で、新世代奉仕が加わり、五大奉仕となる。

(参照) 使命・ビジョンは13ページ参照ください。

中核となる価値観 (Core values)

ロータリーの中核となる価値観は、組織内においてロータリアンが何を優先させ、どのような行動を取るかという指針を含めた、組織文化の指導原理を表すものです。これらの価値観は、ロータリーの長期計画において、ますます重要性を増している構成要素であり、当組織のリーダーシップの意図と方向性を示す原動力となるものです。

奉仕 (Service)

ロータリーの奉仕活動とプログラムは、さらなる世界理解と平和をもたらすものであると、私たちは信じている。奉仕は、私たちの使命の主要な要素である。私たちは、個々のクラブの計画と行動を通じて、奉仕する者に無類の喜びを与え、組織全体に奉仕の文化を創造しているのである。

親睦 (Fellowship)

個人による奉仕活動は個々のニーズに焦点を当てるものであるが、協力して行う奉仕活動は人類に奉仕するものであると、私たちは信じている。力を合わせて活動すれば、その力は無限となり、多くのリソース（資源）をもたらし、私たちの人生を豊かにし、視野を広げるものとなる。親睦は、民族や国家といったさまざまな違いを超越し、寛容の精神へと導くものである。

多様性 (Diversity)

ロータリーは奉仕の理想の下にすべての人々を国際的に結束させると私たちは信じている。私たちは、会員組織において、また活動や奉仕において、職業の多様性を信じている。事業や専門職務の社会を反映させているクラブが、将来の繁栄の鍵を握るクラブである。

高潔性 (Integrity)

私たちは、活動の結果について、また目標達成の過程においても、私たちのリーダーや同僚会員が説明責任を果たすことを約束し、期待している。私たちは、仕事においても人間関係においても、倫理と職業の観点から、常に高い基準を固く守っている。私たちは、公平さと尊敬の念を保ちながら人々と付き合い、また、私たちに託されたリソース（資源）を良心的に管理する。

リーダーシップ (Leadership)

私たちは、それぞれの活動分野におけるリーダーから成る世界的な集まりである。私たちは、指導力を伸展させることの重要性、および会員の優れた資質としてのリーダーシップを信じている。ロータリアンである私たちは、これらの中核となる価値観を率先して実行していくリーダーである。

これらの中核となる価値観はすべて、私たちが日常使用している「ロータリーの綱領」と「四つのテスト」に反映されています。これらの価値観は、人と人との関係における高潔さを養い、維持していくために、奉仕の理想を培い、支持するよう、私たちに鼓舞・激励するものです。

付録 1

ロータリー・クラブ強化のヒント

ロータリーの基本・理念

01. 「四つのテスト」を重視し、いつも実践する
02. 他人の長所を見出し、それを評価する習慣
03. 会員は思いやりの心をもち他人を理解する習慣
04. 異なる背景の人たちと交わることも人生をさらに豊かにする
05. ロータリーを通じてたくさんの新しい友人を作ることが可能
06. ロータリーは知り合いを広めることができる絶好の機会と組織である
07. ロータリーは週 1 回例会を開く世界最古で最も伝統ある、最も大きな NGO だ
08. できない理由を探すより、できる方法を探す習慣を
09. 各会員の長所を見つけ、それを認め信頼する
10. いつも他人から学ぶ姿勢で例会や会合に臨む
11. どんな組織も長所と短所があり、ロータリーの長所が多いからこそ 105 年続いた
12. ロータリーは、利己と利他の調和を目的とする人生哲学と云われる
13. 社会人としての倫理観、信頼感、そして社会にたいして奉仕の気持ちを持つ人を
14. ロータリアンは社会人の模範でもあり、青少年の模範でありたい
15. 例会や他の諸会合を通じてロータリアンから学べることはあまりにも多い
16. ロータリーによって自分の人生が変わったという人も多くおられる
17. ロータリアンの特典と義務をよく理解する
18. 会員はロータリーを通して世界を知り世界に貢献している
19. 会員はロータリーを通して奉仕の真の目的を理解できる
20. 魅力とは人の心をひきつけ、夢中にさせる不思議な力を云う

親睦・研修

01. 派閥がなく風通しの良いクラブづくり
02. みんなが仲良く誰とでも話し合いができる雰囲気づくり
03. 先輩会員は新会員を Make-Up、地区大会、国際大会に連れていく
04. 会員の奥様も会員やクラブに対しても協力して頂く
05. 記念行事等にできるだけ奥様や家族、ゲストを積極的に迎える
06. 会員のためになる意義ある年間プログラムの計画と定期的評価を行う
07. ロータリーへの熱意や魅力作りはロータリーを深く理解することから
08. 各クラブ会員がそのクラブにおいて絶対に必要な存在であるよう考える
09. 親しい仲にも礼儀あり、時として言葉遣いが問題を起こすことがある
10. 問題意識や目標意識が強いほど必要な情報はロータリーから得られる
11. 自分の目標となるモデルをロータリー会員から選び、自己研鑽を図る
12. 新会員以外にもロータリーの基本情報の提供が必要
13. 新会員や若い会員がクラブに溶け込めるよう先輩が親しく声をかける

14. 先輩会員が新会員に温かい気持ちで個人的体験談やロータリーの話をする習慣
15. 人と会った時の挨拶は積極的に相手より先にする習慣は好感がもてる

奉仕プロジェクト

01. クラブは奉仕の幅を広げ過ぎず、絞り込んだ社会奉仕活動を実施
02. クラブは魅力的な奉仕プロジェクトやプログラムを常に心がける
03. クラブ会員としての自己啓発と社会のために役立つことへの理解と実践

ロータリー財団・米山奨学会

01. ロータリー財団・米山奨学会寄付について、幅広く参加するための重要性を理解
02. ロータリー財団は年次寄付として 100 ドル以上を世界の会員にお願いしている

拡大・増強

01. どのクラブにも地元の有力者がいる
02. 老・壮・青の年齢バランスも重要
03. 誰も退会をしようとした経験があり我々には退会を思い留めさせる義務がある
04. 欠席者への気遣いと対応は早めに実施
05. 長期欠席会員には会長と増強委員長が訪問し、話し合って対応
06. 同業者、友人、親戚、近隣で趣味を同じくする人を誘う（ゴルフ・写真・囲碁等）
07. 未来のロータリーを託す人材づくりのための増強も重要
08. 7月の会員増強および拡大月間で、年度最大の増強キャンペーンを実施
09. 退会者は本当の退会理由を云わない場合が多いので事前に真の問題点を推測
10. 元ロータリーアクター、元 GSE メンバー、財団プログラム学友を入会に誘う
11. 管理職や専門職務に携わる 40 歳以下の会員から成るクラブの設立
12. 40 歳未満の会員に年会費を半額にするなどで若い会員を入れることも可能
13. 1989 年女性会員の入会が認められ、現在世界の女性会員は 19 万人を超えた
14. 将来は女性会員のクラブ創設が多くなるでしょう
15. 女性会員は 15.5% ですが日本は 4% であるので今後大いに期待が持てる
16. 会員増強の成功例を探し参考にする
17. クラブ会長がエレクト時から増強に務める
18. 増強は拡大の時と同様に全員参加により、グループ単位で計画と実践を
19. 会員になるよう誘われたことのない人がどこにもまだ沢山いる
20. 多忙な人を推薦する。多忙な人ほど時間の作り方がうまい
21. 私達は誰かの推薦によって会員になった。今度はそのお返し番だ
22. 増強が難しいという前に今までにどれだけ深く増強に努力したかを反省
23. 同じ条件であっても素晴らしい増強をするクラブもある。何故だろうか
24. 新会員への思いやりと親切なフォローアップを
25. 2004-08 年に合併したクラブ数は世界で 119 件その内日本は 12 件でした
26. 新会員が 1 年以内に会員候補者を紹介することも効果的
27. クラブ全会員が 5 年ごとに最低一人以上候補者を推薦
28. 新会員について、入会前の正しい情報提供が退会防止につながる

広報

01. ロータリー組織と地域社会奉仕の内容を分かりやすく地域に広報する
02. 会員候補者でない人も例会に誘えば広報にもよいし、数年後に入会するかも知れない
03. 地域社会に対してロータリーへの理解を深めてもらうことが広報の基本

クラブ運営

01. 委員会の数はクラブの規模に沿って適正に設置
02. 5年未満の新会員研修を随時行う
03. 会長は謙虚さをもちクラブ運営に於いて誰からでも意見やアイデアを聞き改善
04. 3～5カ年の中長期計画を作り、目標に沿って実行する
05. クラブ会長、幹事のやる気がクラブの充実と活性化を促進
06. クラブに質問箱（意見含む）を設置し、どんなことでも担当委員会が回答
07. 委員長や副委員長の役職を十分生かすような活発な委員会活動が人を作る
08. 事務局員にあまり負担をかけず、出来るだけ週報、通信などは会員が奉仕する
09. クラブ運営のマンネリ化を防ぎ、常に創造的な例会の持続を
10. 日本におけるロータリー・クラブの平均年会費は世界で最も高い水準
11. 従来より会場費の安い場所に変えられないか検討
12. 会費の見直しと委員会の経費分析で有効活用を
13. ロータリー・クラブ年会費以外の臨時徴収がないよう徹底する
14. 会員への十分なロータリー情報の提供「好きこそものの上手なれ」
15. 会員のためになる、意義ある年間プログラムの計画と定期的評価を
16. 会員にとって何が最も重要かを明確にするためのアンケート調査を
17. 会員の三つの義務：会費を支払う、ロータリー誌を買って読む、出席
18. 常に会員の適切な役職と各種会合で会員の出番を作るよう配慮
19. 諸会合にて国際ロータリーの席次を守る(2007 手続き要覧 60-70 頁を参照)
20. クラブ会費を毎月自動引き落としにする、手数料が無料または安い銀行を探す
21. 他クラブと共同事務局の設置および共同例会場の検討
22. 各委員会の運営基準や行動マニュアルの作成と定期的確認
23. 親睦と奉仕のバランスを意識する

例会について

01. クラブ例会の始まりと終了時間を厳守する
02. 拍手をする人の割合を多くするクラブは活発である
03. 例会時間の厳守：時間延長は来訪者や、会員に迷惑、超多忙な人の集まり
04. 例会日の頻繁な変更は結果的に退会者を増加させることになる
05. 出席報告はいつも「四つのテスト」に合わせて正しく報告を
06. 例会の着席テーブルも定期的に更新して多くの会員と親しくなる
07. 可能であるならば夫人同伴例会を毎月1回程度実施
08. 世界では夜の例会が過半数を占める、昼の例会を夜か朝の例会として検討可
09. 少ない礼金で価値ある卓話者として協力してくれる人を地域社会で探す
10. 例会をもっと有意義な時間にするための会員による創意工夫を

11. ロータリーは人生道場といわれるように例会が自分のために役立つように
12. 食事のマナー化に注意、高価でなくても新鮮味を
13. 年に何回かゲストデーを設け全会員が交代で友人や会員候補者を例会に招く
14. 会員候補でない人も例会に誘えば広報にもよいし、数年後に入会するかも知れない
15. 例会ではできる限り積極的に多くの人の名前を呼んで挨拶をするよう努力
16. 例会でふさわしくない場面があれば反面教師として学びそして改善を
17. 私語の多いクラブは私語の少ない日に今日は良かったと誉め、協力を求める
18. 先輩は新会員の隣りに座りよく話しかける
19. ロータリーの歌だけでなく時々懐かしの歌あるいは童謡等もとり入れる
20. 良いことがあったら誉める。行動、奉仕、達成、偉業、お祝い、仕事、親切
21. 貴重な時間であり、つまらないと思われる例会をなくす努力と入念な計画
22. 活発な委員会活動と共に例会で出来るだけ委員会報告を多くする
23. 例会終了後ごとにさらに改善するところはないか確認する仕組み、毎回改善を

(備考) 2010年 RID2650 地区 地区大会 指導者研修セミナー

(講師: 田中作次元 RI 理事) で受領した資料を編集

付録 2

「クラブのビジョン(長期計画)の立案、目標設定と責任分担」

2009年11月 地区研修委員 神谷 保男

- (1) 2006年11月 RI 理事会において「クラブ研修リーダー」(Club Trainer)の任命を推奨することが決定された。
- (2) 目的はクラブレベルのロータリー研修を強化充実させ、クラブ活性化とクラブ組織強化をはかる。
- (3) クラブ研修リーダーの任命と資格要件
クラブ会長エレクトが次年度のクラブ研修リーダーを1名任命する。クラブによってはサブリーダーも任命してよい。他の役職と兼務も可。任期は1年、連続3年まで。
資格要件は研修教育技能のあるパスト会長、理事会メンバー、ロータリー情報委員長など
- (4) 任務と責務
 - ①クラブの現状認識
 - ②クラブ理事会及び各委員会と協力する。
 - ③地区研修委員会、クラブ担当のガバナー補佐、地区ガバナーと協力する。
 - ④「クラブ指導力養成セミナー」を計画・実施する。

目的

クラブ会員の指導力(リーダーシップ)を開発することで、職業における日々の仕事を充実させ、将来のクラブ指導者を育成すること。

推奨されるテーマ (RI が提示している項目)

- コミュニケーションの技能
- 指導 (リーダーシップ) のスタイル
- ボランティアを指導し、動機づける方法
- 個人 (メンター) 指導
- 時間管理
- 目標の設定と責任分担
- 長期計画の立案
- 倫理と四つのテスト
- 合意 (コンセンサス) の構築
- チームワーク

推奨されるテーマ (さらに、2840 地区では、・・・)

- クラブのビジョン(あるべきクラブ像)づくり
- 効果的な広報
- 国際奉仕・新世代奉仕プログラム
- ロータリー財団・米山奨学金のプログラム

- ロータリーの奉仕理念、職業奉仕
- 地域問題
- 国際ロータリー年次テーマ・強調事項
- その他

主催者

クラブ研修リーダー、クラブ会長

(ガバナー補佐、地区研修委員会が支援する。地区の委員会からの「卓話・研修出前サービス」を活用する。)

(5) 研修企画立案と実施にあたって

クラブ長期計画(ビジョン作り)の手順

- 1) 各クラブ会員の現状把握のためアンケート調査
 - a. 会員満足度測定 (全会員対象)
 - b. クラブ活力測定 (理事・役員を対象)
- 2) 上記の結果を踏まえてクラブ全会員参加のもと、目標実現のための難しい点、やさしい点を話し合う
- 3) クラブの5年後の理想像を自由討論し、目標を定める
- 4) 計画の項目ができた段階で優先順位を決める
- 5) 計画実行に向けて具体的行動方法を話し合い、年次目標と項目別に責任者を決める
- 6) 目標の実現の測定方法と期日について話し合う
- 7) 以上の項目について実施された結果に基づいて、貴クラブとしての「改革提言(長期計画)」をまとめ会員に提示する。

(6) 「ロータリー情報委員会」の任務

- ・会員候補者に RC 会員の特典と責務の情報提供
- ・ロータリーの歴史、目的、活動に関する情報提供
- ・新会員の最初の1年間のオリエンテーションを監督

如何なる組織も時間の経過とともに必ず硬直化する。

「脱皮しない蛇は死ぬ —ニイチェー

◎長期計画に基づく単年度計画について

大和高田ロータリー・クラブにおいては、「長期計画」については長期ビジョン検討委員会を設置し検討する。また、本書に基づき、単年度の計画は会長エレクト研修会 (PETS) 直後 (新年度前に) に作成し、協議会等で発表する。

(2010年2月 長期ビジョン検討委員会にて編集する)

6.まとめ

大和高田ロータリー・クラブは創立 50 周年（2011 年 3 月）もあと 1 年足らずに迫り、2009-10 年度のクラブテーマ「和と創造」を掲げ準備年として長期計画立案のプロセスに従いほぼ 1 年間にわたり検討してきました。

更なるクラブの発展、魅力あるクラブを目指して、5 回（2010 年 2 月～6 月）の委員会を終え「長期計画の提言」としてまとめた。

ロータリーにおいても「かえるべきもの」と「かえてはいけないもの」がある。変えるべきものは、クラブの運営であり、奉仕プロジェクトであり、例会の持ち方かもしれない。しかし、ロータリーの理念、奉仕哲学はロータリー誕生一世紀を経た現在も全く変わることはない。いや創立当時より、現在の方がロータリーの奉仕理念がより必要とされているのかもしれない。我々はそのロータリーの奉仕理念を未来に継承し、それぞれの職業、地域社会、国際社会で実践する中で、ロータリーの素晴らしさを実証しなければならない。

我々はあえてその理想の姿を求め、高い理想像、目標を打ち立てた。今の我々にとっては高い目標かもしれないが、低目標を立てれば低い結果しか得られない。高い目標を立てて、今日を全力で過ごすことによって、明日が見えてくる。その積み重ねが大和高田ロータリー・クラブの新しい歴史の扉を開くことになると確信する。クラブ改革の方法は時代と共に変わる、さらに合理的な手段も必要になってくるだろう。

この提言が大和高田ロータリー・クラブの新たな指針やエネルギーとなり、次の「100 年に向けて」力強く邁進することを願うものである。今後とも検討を重ね長期目標を完遂するためにもまず、中期計画に基づく単年度の計画・見直し、評価（クラブ棚卸書作成）をして新しい課題に挑戦して戴きたい。

2009-10 年度 長期ビジョン検討委員会

	氏名	現在役職	委員会	会員歴年数
1	杉田 博	会長	委員長	27.5 年
2	大武 正則	幹事	副委員長	14.3 年
3	中井 隆男	直前会長(会員増強委員長)	委員	26.5 年
4	村上 太郎	元会長(2005-06 年度会長)	委員	24.5 年
5	岡本 吉行	元会長(2006-07 年度会長)	委員	30.3 年
6	吉村 元嗣	元会長(2007-08 年度会長)	委員	30.3 年
7	黒松 健	副会長	委員	22.5 年
8	酒本 昌彦	会長エレクト	委員	28.5 年
9	竹村 恵史	会長ノミニー	委員	20.4 年
10	吉村 定義	副幹事	委員	14.4 年
11	黒川 一夫	会計	委員	12.5 年
12	石井 良保	副会計	委員	10.5 年

(会員歴年数：2010 年 5 月末現在)

メモ：