

各クラブ研修の実情

- ・創立50周年を終えて細則の見直しをした
- ・4年未満の会員を年4回研修を行っている。
- ・クラブで作ったテキストを基に研修を行っている。
- ・クラブで同好会を作って親睦をふかめ退会防止に努める。
- ・7つの同好会を作り通常の例会とは別に親睦を行っている。

ロータリーの歴史をきいて

- ・ロータリーの基本理念の本質は五大奉仕にあるが親睦を重視している。
職業奉仕 自分の職業を通しての社会奉仕 自己研さんの場と考える。
- ・ロータリー創立の時代と現在とは違う、異業種交流の場で、一業種一社はおかしい。
- ・職業を持たない人でも会員になれるのか？主婦・ボランティア？
- ・テリトリーに規制はあるか？
- ・職業奉仕が原則なので、職業を持たない人が入会するのはおかしい。
- ・原点に帰って只会員を増やすだけでよいか？
- ・地域性があるので一業種一人の原則はむづかしいが、基本的には必要だと思う。

会員増強について

- ・会長経験者がどんどん止めていく。
- ・退会を防ぐため例会を夕方に変更した。
- ・増強委員長を三年間続けてもらう。
- ・女性会員・外国人会員を入会させる。

各クラブの研修の実情を報告

- ・RLI方式研修は例会では人数の振りと時間の問題で行っていない。
- ・研修例会は年に2,3回地区から講師を招いて行っている。
- ・全会員を少数グループに分けてリーダーとサブリーダーを中心に夜飲食をしながらロータリーに付いて話し合う。
- ・3年未満の会員に年4回位ロータリーについて研修委員を中心に勉強会を開催している。
- ・地区発行の「これだけは知っておきたいロータリーの基礎」を全会員に配布して勉強して頂くようにしている。

講演「ロータリーの歴史」を聞いて

- ・研修テキストを参考にロータリーの誕生、創立した時の事情や目的など勉強になりますが、余り深く考えない方がよいのでは・・・。
- ・英語を日本語に翻訳した段階でいろいろな解釈が出来るので難しい。
- ・ロータリー創設後110年になり当時とは社会構造も変化し、人や社会に対する意識も変わってきているので、歴史や目的は重んじつつ、分かり易いロータリーを目指して欲しい。

研修目的から少し違うかもしてませんが、各クラブから例会のあり方などいろいろな意見があり有意義な時間でした。

RLI討議方式によるセミナー

<テーブル番号 3> 報告書作成:森合(東海RC)

- 1) カウンセラー:江崎柳節 地区研修委員会カウンセラー・パストガバナー(小牧RC)
- 2) 研修リーダー:五藤隆夫 地区研修副委員長DL(小牧RC)
- 3) 参加者:篠田(津島RC)、屋嘉比(春日井RC)、大島(愛知長久手RC)
 玉木(名古屋東南RC)、神野(名古屋名駅RC)、相羽(名古屋和合RC)
 奥村(名古屋東山RC)、内藤(豊川RC)、伊藤(豊田西RC)
 兵藤(刈谷RC)、隅田(知立RC)、森合(東海RC)
- 4) テーマ:各クラブの研修の実情と問題点についての討議

① 研修の実情

- ・新入会員(3~5年)に対しては、どのクラブも実施。
 その方法は研修形式、卓話形式、親睦形式と多様。
- ・新人以外への研修はなかなか出来ないクラブも多い。
 出来ない理由は、研修リーダーの成り手不足や諸先輩への遠慮など。
- ・前年度ガバナー方針でRLI方式での研修要請があり、全員対象としたRLI方式での研修を実施したクラブもある、やってよかった。
- ・例会の前30分程度時間を確保して研修を実施しているクラブもある。
- ・今回のようなRLI方式での研修を是非やってみたい。

② なぜ研修が必要なのか

- ・活力あるクラブにするためと思う。
- ・研修方式を講義方式からRLI方式に変更すれば、メンバーの発言する機会が増え有意義な研修になると思う。
- ・全員対象の研修はなかなか難しい。
 理由は、メンバーの中には企業からの出向者も多く数年単位で辞めていく。
 あまり強制すると辞めるメンバーもいる。

③ モチベーションの維持

- ・異業種交流の場と考えると例会出席も楽しいし、研修も楽しい。
- ・理事役員の任期が1年というのがロータリークラブの魅力である。
 (各ロータリアンは会社に戻れば皆会社のトップであるが、RCは企業でいわれる上下関係や、しがらみはない)

④ リーダーシップとは

- ・ロータリークラブでの「リーダーシップ」は、会社と違い非常に難しいという意見が大半。

研修リーダーからの要請

- ・各クラブに戻ったら卓話ではなく(講義方式)RLI方式の研修を是非開催してください。
 必要な場合には研修委員会からお手伝いに伺いますので、ご連絡ください。

RLIクラブ研修会実施状況

- ・実施しているクラブは1クラブ。他クラブと合同で実施しているクラブは1クラブ。
- ・全体的には、RLI方式の研修は行っていないものの、研修の報告及び類似の方法で実施しているのが現状で、報告なしのクラブも1クラブ有り。
- ・クラブでの実施については、時間・講師・場所等の問題も有り、殆どがグループディスカッション的な実施方法と思われます。
- ・3年未満の新人等にしばって実施している等各クラブ方法はともあれ実施意欲は有る様に感じました。

ロータリーの歴史について

大体は知っているが、DLの話を聞いて思い出す事も多い、なかなか自身での勉強は少なく、研修時及びガバナー月信等伝達物への記載も必要ではないかとの話もありました。

ロータリーの誕生について

4人の名称・場所・設立時についての話が有り、種々の知識は増す事もありましたが、全体には聞くと思い出すクラブが殆どでした。

※クラブ研修委員とパシリテーターとの知識のギャップが大きすぎると感じました。

各クラブの研修の実情

- ・クラブ内の研修は時の会長方針に左右されることが多かった。ここ2年間は研修情報委員会が主催して年6回開催した。会員の家庭での集会を持ったこともある。昨年は議論の最中は飲食は行わず、終了してから親睦を図った。議題はタイムリーなものを選んでいく。
- ・新入会員に対するパスト会長等からの研修は行っているが、ここ10年くらいは一般会員に対する継続的研修は行っていない。ただ本年度の会長は地区方針の「ロータリーの原点に学ぶ」に賛同しクラブ内でも例会での語らいによる研修によってロータリー精神を伝承する方針。
- ・研修委員会が例会を企画し、真剣に取り組んだ経験はある。しかし、退会メンバーが増えていることを顧慮するならば、例会では楽しく会員相互の親睦を図ることも大切であると思う。
- ・設立3年目のクラブで、親クラブの一宮北ロータリーから指導を受け研修したことはある。当面は会員の例会出席を第一目標として運営している。研修については現在勉強中の状態。
- ・毎年20名が入会し20名が退会する状態にある。新入会員に対する研修は行っているが継続的に一般会員を対象とする研修は行っていない。
- ・情報委員会が入会予定者に事前指導している。日常的には行っていないが会長の挨拶の中にロータリー情報を取り入れ伝達している。
- ・新入会員についてはオリエンテーションで研修を行い、3年未満の会員に対しては年2回、研修・情報委員会が研修を行っている。研修が固まらないよう飲食をしながら楽しく実施し、退会防止に努めている。
- ・豊橋南ロータリーから20年前に23名が分かれて設立されたクラブで、入会当初の段階で新会員に対する研修を行っている。ロータリー情報についてはインフォメーションに記載して伝達している。今後は3年未満の会員に対する研修を予定している。
- ・地区内の半田南ロータリーと合同例会を持ち、研修・情報交換をしている。新入会員に対して入会年度に1・2回、1時間半から2時間かけた研修を行い、研修後に親睦を深めている。また、ロータリー研修月間には卓話のテーマとして研修を取り上げている。一般会員に対する研修は特に行っていない。
- ・創立60周年の歴史があるクラブで、研修については地区から講師を招き卓話を通じて研修している。最近では若い会員が増えているので退会防止のため親睦に努めているが、今後は一般会員対象の研修を行いたい。
- ・各年度の会長方針が研修に反映している。自分が会長を務めたには、例会の会長挨拶の中でロータリー情報や研修に関する話をした。ロータリーを楽しむためには一層の弁挙言うが必要であるとの観点から基本的な研修を継続的に行うよう努めて欲しい。

ロータリー・リーダーシップ・研究会(RLI)のレクチャー

- ・RLI研修の意義と目的
DL(ディスカッション リーダー)が研究会の参加者を次々と指名し、ロータリーに関するテーマについて意見を発表させる。DLは、さらに他の参加者に意見を求め、出てきた意見や参加者の間で行われた討論を集約し、一定の結論を得るとの手法。ゼミ形式で行われる討議を通じロータリーの原理原則について理解を深めることを目的としている。
- ・RLI研修の効果
ロータリー・リーダーシップ・研究会(RLI)のレクチャー
ロータリー活動を続けてもロータリーの奥深さや真理を自覚できない。この手法によりロータリー活動の真価を理解し、それを自分の意識にしっかりと定着できる。
- ・DLI研修の実施方法
基本書は本日配布した研修テキストを使用することが望ましい。研修は、各クラブの歴史や会員数等の実情を考慮し、無理のない範囲で実施すべきである。地区・分区を通じて新入会員に対する研修は行われているが、一般会員を対象とした研修を実施すべきである。具体的には「ロータリーの友」の記事をテーマとして例会の機会にDLI方式で研修をしてみてもどうか

DLI方式によるディスカッション

- ・一般会員研修について
必要であるが地区の研修委員にお任せする傾向にある。→ 退会防止のため親睦的要素を持った例会活動が必要であり、難しい研修は後回しになりがち。→ 会員にはとにかく例会に出席することを求めており、例会で研修をするのは難しい。
- ・DLI方式は例会に適切か
例会でDLIを採用すれば先輩会員にDLが発言を促すことになるが気まずくはないか。→ 場合によっては座が白ける。→ DLI方式は、むしろ入会3年未満の会員を対象とする少人数の研修に役立つのではないか。
- ・楽しい研修はありうるか
ロータリーの歴史や規則などに関する問題を出し、それについてベテラン・中堅・新人で構成するグループに回答してもらい、正解数を競うようなゲーム性のある企画をすればよいのではないか

講演「ロータリーの歴史」を聞いて

冒頭の歴史についてはある程度の知識もあり聞きやすかったが、後半の奉仕の理念・目的については難解であった。との主旨の発言が多かったようでした。私見だが講演会場のレイアウト等に問題があり聞きずらかった事もあると考える。

各クラブの研修・情報伝達について

クラブの事情(会員数、歴史、年齢構成)を出し合い、自身がこれからどの様にやって行きたいかと言う事まで引き出して頂きました。自分の意見を出し合う素晴らしい討論会に」なったと思います。
私自身も自分のクラブでどのようにしてRLI方式を取り入れて研修・情報伝達出来るかとして、より深い理解に通じる会議に出来るか考えられるものrと成りました。

各クラブの研修の実情を報告してもらい、問題点を討議

- ・新会員研修について各クラブはどの様に行っているか？という質問でディスカッションをしました。
- ・新会員研修を行っているクラブ、行っていないクラブがありました。
- ・新会員研修を行っているクラブでは経験豊かな会員がロータリークラブの歴史、年間活動や継続事業の説明、懇親会を行っているとの事。
- ・開催については毎月開催しているクラブ、ある程度まとまった人数で開催しているクラブ、入会した日からひと月以内に開催しているクラブもありました。
- ・開催していないクラブの皆さんは参考になったというご意見がありました。
- ・偶然にも(意識的に?)会長エレクトが9名お見えでしたので各クラブの次年度を思い描きながらのご意見が印象的でした。
- ・参加された会長エレクト以外の役職の方より「参加して感じましたが、本来は会長エレクトが参加すると実りのある話が出来ると思う」というご意見をいただきました。

講演「ロータリーの歴史」を聞いて

- ・RIと財団の話がされた際にマイクの調子が悪く聞き取りにくかった、という意見があった。
- ・偶然にも講演講師の関口宗男氏がお見えになり直接お話を聞かせていただき参加者全員が理解を深めました。

ロータリーの誕生

これについてもロータリーの歴史とかぶる部分が多く皆さんの意見としては古くからのメンバーはとともロータリーの歴史について勉強されており時には研修の講師としてまた親睦会などでもロータリーの歴史を熱く語って頂いたりしているとお話もありました。
ただ、ロータリーの歴史をまったく知らなくても現在の継続事業などには影響は無く、必要なときに歴史の紐を解きながら説明できればよいのでは？というご意見もありました。

最後に豊田ロータリークラブの会長エレクト鈴木氏より本日の発言報告(以下)をいただきました。

当クラブはこの数年の積極的な会員拡大により100名を超える組織になり会員の堅守は急務重点事項の一つである。特に新会員の研修(オリエンテーション)は、入会后一ヶ月以内に研修委員会により実施とし年6回ほど行われている。また、年2~3回程度は入会3年未満の会員を対象とした研修会(ベテラン会員の卓話と懇親会)を実施している。新会員のオリエンテーションでは今年新たにテキストを作成し最低限のロータリーの目的、組織、歴史等を説明している。

各クラブでの研修の実績を報告

- ・RLIの討議は緊張を保つために順番ではなくランダムに行う(研修委員より)
- ・今回のグループでは2クラブがRLI方式の研修を経験していた。

本日の講演「ロータリーの歴史」を聞いて

- ・講師のマイクの使い方が悪く、聞き取りづらかった
- ・席の作りが全体で講義を聞くには適していない
- ・講義の内容が初心者向けだったので、参加しているレベルに合わせて欲しい
- ・本を読むだけでなく、ご自身の言葉でお願いしたい

討議の中で「ロータリーとは勉強するものか？」という疑問が出た

- ・親睦があればいいと思っていたが、今は知識が必要だと思う
- ・自分の言葉として話せるように
- ・ロータリーは勉強する場所

ロータリーも、誕生時の時代背景や社会状況がかわってきている。

- ・基本的に変えてはいけな部分は大切にして、時代の変化と共に変化しなければいけない。
- ・最近では目的が曖昧になってきている。

特にクラブの維持・会員増強のために、一業一会員は必要かという事が議論された。

- ・基本は一業一会員の方がよいが、時代にそぐわなくなって来ている。
- ・一業一会員が崩れてきて、トラブルになった事がある。もう一度考えるべき。
- ・会員は無理をして拡大しなければいけないか？
- ・会員増強のために規則を崩すと問題になる。
- ・一定のレベル維持を考えると、質か量かで悩む。
- ・地域性(同業種の多い地域)や時代の変化と共に変えるべき。
- ・JCから多く入会して、融合が難しい。クラブ内でグループが出来てきている。
- ・出席や厳しいしきたりで、辞めなくなった事がある。しかし奉仕活動の話聞き活動して残った。
- ・自分の勉強と社会奉仕が大切。

原点も大事だが、なぜロータリーが今まで残って来たか変遷を学ぶべき。

RCの楽しいところ

- ・業界や仕事だけだと同業だけの付き合いになってしまうが、RCは異業種の交流が楽しい。
- ・異業種だから話せることがある。
- ・いろんな人や業種が集まっており、多様性があるので勉強になって楽しい。
- ・RCの例会やメンバーとの交流が、生活の一部となっている。
- ・例会に参加する事が楽しい、クラブが楽しい事が絶対条件。
- ・親睦が一番。本人が楽しもうと思わないと楽しくなれない。
- ・若い人は古い会員になじもうと努力し、古い会員は新人や若い人に対するフォローが大切。
- ・卓話が重要。例会の中で異業種の方の情報が聴ける。生の話が聞ける。情報交換できる。

親睦ばかりでなく、奉仕の大切さ・楽しさも考えるべき。

例会に出席する事がまず一番大切。

講演の感想

- ・ポール. P. ハリスが信用できる仲間がほしく、親睦から始まったロータリーはアーサー. F. ジェルドンにより奉仕という考え方がは入ってきた。また、時代とともに色々と変化している。 例えば一業一会員が一業多人数制等

RLI方式について(人の話を十分に引き出すためのリーダー)

- ・RLI方式を取り入れているクラブ 9名中4名取り入れている。
- ・ロータリー情報ミテイングとして年に4回行い会員は一回は出席する。
- ・会員増強を考え魅力ある会を作るについての話し合いをしている。
- ・3年未満の新会員に対して行っている。
- ・人の考えを聞いて、何かをとりいれることが必要。

魅力ある例会作り

- ・会員同士が仲良くしお互いを知る。
- ・参加して良かったと思える例会づくり。
 - その為に 委員会活動、親睦、趣味の会、卓話、美味しい食事等を考える。
 - その為に 挨拶をする。
 - 月一回のバイキングにしている。
 - 月一回夜間例会
 - 音楽会、誕生会、バス旅行等を行う。
 - 例会を指定席にする等

今回の会に参加し皆さんの意見や講演を聞き、また研修テキストを読みロータリーについて少し解りました。「ロータリーとは利己と利他の調和を目的とする人生哲学である」良い言葉だと思いました。

研修についての現状をみんなが報告

- ・研修という意識はみんな持っていない気がします。高齢化しているので、次世代の若手を増強するかどうかに課題が移っている。
- ・先輩と交流する機会を作って、ロータリーの真髄に触れられるようにしている。幹事、研修リーダーが配慮するようにしている。入会時には研修もしている。
- ・例会を通じて研修をしていく。ガバナーを輩出したので例会は大変。場を変えて研修をしている。先輩後輩と5-10人のテーブルで1人ファシリテーターを置き、テーマを決めて討論している。
- ・名北では研修はしていない。新会員さんにはしている。楽しく、より深くをモットーに1年に二回夜間例会で職場訪問をしている。現状、やっと親睦ができたところ
- ・新会員オリエン、研修会はやっていない。法師をやっていく中で親睦を深めている。

先ほどの行ったものについての感想

- ・今日のはよくなかった。英語を訳して意味を伝えるのは難しいのでは？日本独特のものを作るべきだ。今は主婦でもOKになった。出席免除も65歳に下がった。何をいったい勉強しにいかないといけないのが分からなってきた。私たちはロータリーの基本という本をみんなで読みまわしている。入会者にはヒアリングを行い、習熟度を確認している。
- ・研修委員会は不活性だった。パスト会長が研修を行っていた。ロータリーがなんなのか？は浸透していないと思う。親睦のみのところはどうですか？
- ・楽しければいいんだ。以前から研修はしている。年齢若い会員に対して行っている。ここ数年、新入会員に対してロータリーの知識などを伝えていっている。中堅会員に対しても、行う必要があると思う。
- ・20年、研修というのはしたことがない。
- ・企業訪問のようなものは、やっていない。入会後のフォローをしている。
- ・研修は4段階で行っている。入会時に会長から行う、入門編
3年未満の会員に対する年二回開催される初級編
SA社会奉仕 年二回の 中級編
創立記念日にロータリーを振り返る卓話をして振り返る編
研修がないと親睦は無理ではないか？真の目的がわからないといけないと思う。触れていって、身も心もきれいにしていくところがロータリーで、理屈ではないんだ。
- ・研修が形骸化していくことが多い。ロータリーも30分で帰ってしまう会員さんも多い。何のためにロータリー活動をしているのかわからないのはまずいと思う。
- ・だから目的は大切だと思う。

感想

ロータリーは宗教みたいなものだから、いいものに触れておけばよくなる。西洋思想を受け入れるだけではだめで、歴史から学び日本のオリジナルを作れ。誰でも会員として入れていいというのはどうなんだ？ステイタスがなくなってきたのではないかな？

研修指導について

- ・直前会長が研修リーダーで3年未満の会員のディスカッションを地区委員の山名さんの指導の基、ロータリーとは何ぞやの話合をした。今後も行いたい。
- ・会員増強について、全国第2位の地区になってしまった。今年度は頑張りたい。
- ・会員増強を目指す。女子会員は3名。研修は新会員オリエンテーションを継続的に開催。
- ・ロータリー情報委員長が3年未満の新会員を教えている。
- ・研修委員会はない、今後儲けたい。年配会員に今までの経験・知識を研修してもらおう。
- ・ロータリー歴10年位の人達にRLI方式は上から目線で不評。
五大奉仕を学ぶ事によりロータリーを知ろう。
- ・前年1年間に13名の会員が増えた。年2回新会員の研修指導を3年間の会長が行っている。
- ・入った時のオリエンテーション「3年以内の会員を囲む会」で5分間の話をさせる。

岡田DLより新会員に付いて、ロータリーの有り方並びに考え方の説明がありました。
一方的な考え方ではなくRLI方式によりお互いに疑問点等を入り口当たりで理解を深める。

- ・出席率が100%にならなくなった。
- ・岡崎RC・碧南RC・瀬戸北RCは100%を実施している。
- ・RLI方式 実際「指す」ケースが多く、前もって資料をもらえると良い。
- ・研修は会員増強と退会防止が主体にならないか？メンバーの魅力、クラブの魅力を強くして行く必要がある。

ロータリーのリーダーシップを計る必要がある。なんでまかんでも会長がしきつてはロータリークラブではない？