

職業奉仕は実践

大分城西RC 木下 光一

2010—2011年ガバナー

変革期のロータリー、その中で

- 変えるべきところ
 - 奉仕活動の実践分野—環境保全が第7の重点分野に
 - 管理と運営
- 変えてはならないところ
 - ロータリーの哲学
 - 2つのモットー
 - ロータリーの理念の精神

ロータリーの基本理念

- ロータリーの基本理念は、ロータリアン共通の目的や指針として、長い年月をかけて形づくられたものです。互いの関係や行動の土台として、世界中のロータリアンがこれらの理念を大切にしています。
 - 2つのモットー
 - ロータリーの目的
 - 4つのテスト
 - 五大奉仕部門

ロータリーの目的

- ロータリーの目的は、意義ある事業の基礎として奉仕の理念を奨励し、これを育むことにある。具体的には、次の各項を奨励することにある：
- 第1 知り合いを広めることによって奉仕の機会とすること；
- 第2 職業上の高い倫理基準を保ち、役立つ仕事はすべて価値あるものと認識し、社会に奉仕する機会としてロータリアン各自の職業を高潔なものにすること；
- 第3 ロータリアン一人一人が、個人として、また事業および社会生活において、日々、奉仕の理念を實踐すること；
- 第4 奉仕の理念で結ばれた職業人が、世界的ネットワークを通じて、国際理解、親善、平和を推進すること。

四つのテスト

- ロータリアンが生活や仕事の場面で常に覚えておくべき4つの問い、それが「四つのテスト」です。政治や宗教に関係なく、すべての人びとの倫理的指針となるこのテストは、100カ国語以上に翻訳されています。
 - 言行はこれに照らしてから
- 真実かどうか
- みんなに公平か
- 好意と友情を深めるか
- みんなのためになるかどうか

五大奉仕部門

- 私たちは、クラブ活動の土台となる5つの奉仕部門を通じて、地域社会や海外での奉仕に力を注いでいます。
- クラブ奉仕は、会員同士の関係をはぐくみ、積極的な会員増強計画を実行して、活気あるクラブづくりを行うことです。
- 職業奉仕は、すべてのロータリアンが倫理と高潔さをもって仕事にあたり、職業の知識やスキルを社会のニーズ解決のために進んで役立てることであります。
- 社会奉仕は、すべてのロータリアンが、地域の人びとの暮らしを豊かにし、より良い社会づくりに貢献することです。
- 国際奉仕は、国際的なプロジェクトでボランティアをしたり、海外のパートナーとの協同活動を通じて、平和と相互理解を推進することです。
- 青少年奉仕は、[ローターアクト](#)、[インターアクト](#)、[ロータリー青少年指導者養成プログラム\(RYLA\)](#)、[ロータリー青少年交換](#)などを通じて、青少年や若い世代の社会人がリーダーシップ能力を伸ばせるよう支援することです。

説明と解釈はこれで終わり

- 自分で考えることがもっとも大切、自分が抱えている課題に即して考える
- Exchange ideas, Join leaders, Take action
- 社会の課題を解決する → 苦労は多いが喜ばれる、たくさんの気づきがある
 - 自分の職業のブラッシュアップのヒントがたくさんある
- ロータリーは、これを実践するところです
- その結果、自分の成長、職業の成長、地域社会の充実につながる

あなたは どうやって 社会に 奉仕・貢献する？

- まず職業を通じて、さらに自分の時間やお金や体を使って、社会課題の解決にあたる
- 職業を通じて、社会に奉仕するとは
 - 職業の職能で課題を解決する
 - 企業・組織として雇用を生み出し、経済的果実を生み出して、社会に還元する
 - これは十分に行われているでしょうか？
 - 地域経済の停滞、人口減少 = 職業奉仕が不十分なのでは？
- ロータリーで特に以下のことをやるべき
 - 地域経済の最大の問題は新たな事業者が生まれないこと→若者の起業を助ける
 - 子供にICTスキルを教える、特にひとり親世帯の子供に自分の可能性に気づいてもらう

地域社会での奉仕について

- 最大のものは自らの職業、企業を成長させ、雇用や、経済的果実を生み出し、地域社会に還元すること → 職業奉仕そのものではないか
- 国や制度に頼らないで、自らの事業を成長させるマインドの醸成
 - ロータリアンがそのモデルになること
- 経済的弱者の子弟のICTスキルの向上 子供食堂などで教える仕組み創出
- 多様な人たちが力を合わせて困難なことを実現して行く体験の提供
 - 青少年交換、留学生
- そして持続可能な地域を作り上げること

これができるようになるために

- 親睦やクラブ奉仕がある → 奉仕活動の基盤づくり
- ロータリーの理念や精神を学ぶ → 奉仕活動を生み出す柱＝ミッションに結実
- クラブの奉仕活動で経験を積む
- 家庭や社会で実践
- いつの間にか、誰もできないようなことが自然にできるようになる
→ ロータリーマジック

クラブは一番大切

- 職業の革新のために様々な創意工夫をする
 - 新たにやったことの多くはうまく行かない
 - そんな時に一番相談できるのがクラブの仲間
- 一人ではできない奉仕活動を始められる
 - 地域の子供たちは宝、でも自信を持ってない子が多い
 - 自分の可能性を実感してもらう体験を提供
- アイデアを交換して、支え合う これができるのはクラブの仲間
 - 奉仕の心で結ばれているから

職業奉仕の真髓

- 求められること
 - もっとも効果的に継続的に成果をあげる
- 経営理念の確立
- 戦略の立案と実践
- 人財の獲得・育成

経営者・リーダーに必要な能力

- 外部環境を正しく把握する
- 目標を設定する
- 目標を達成する方法を立案する
- 内部組織を掌握し、強いチームを作る
- ゴールに到達するまでチームを指導する
- チームの頑張りを賞賛し、感謝する

ミッションが重要

- リーダーとしての責務を全うするには困難に負けない強い意志が不可欠
- 支えるには何故それをやるのかという明確な理由が必要
- それがミッションです
- そのミッションに運営に関する重要な価値観を加えて経営理念をつくる

ミッションをどうつくるか

- 職業のミッション
 - 人生観、人間観を表している
 - 経営理念を掲げ、それに沿って事業を運営する、その実践こそがミッションを鍛える
 - 人材が集まり、また育ってくる
 - 中長期的な職業、企業の成長をもたらす

ミッションとは課題の解決

- 社会の様々な課題を見つけ、それを解決する
- 仮説を立てて検証する
 - 考えること、解釈ではない
 - Outputして、実践してみる
 - うまく行かなければ再度考える、これの繰り返し
- リーダーにもっとも必要な能力

職業人としてのリーダーシップ

- 求められていること もっとも効果的に継続的に成果をあげる
- 成果とは 企業の場合 売上、利益、雇用増
- 専門職業の場合 利用者数 お役立ちの量 雇用増
 - つまるところ、長期的、継続的な成長ではないか
- ロータリアンを長くしていて、その人の職業がどうなって来たか
 - 企業であれば増収、増益、社員数増が評価指標
- その結果、地域社会から信頼され、なくてはならない企業になる

企業版職業奉仕

- 年輪経営 毎年少しづつ 増収、増益、雇用増を実現
 - 社員満足度が高い
 - お客様満足度が高い
- 人を大切にする経営を実践することで実現する
 - 経営理念に人を大切にすることが明記されている
 - そのための予算(研修費)が每期組まれている
- 若い社員の定期採用、教育、幹部への昇進、が見える

経営のキーワード

- 共創 お客様と共に商品、サービスを磨き、創造する
- 共育 経営者、社員、社員同士、が共に学ぶ
- 「場」 風土を造る 時間がかかる
- 若い人の定期採用、共育、昇進
- 人間尊重経営

人間尊重経営

- 共創 お客様が信頼して使ってくださっているものやサービスの改良を強く求められる
 - 製品、サービスや企業に対して愛着を強く持つておられることが条件
- 共育 オープンで明るい風土
 - いつでも学べる、誰からでも学べる
 - 学び続けるマインド
- 人財の採用 定期的な採用 人手が足りないから人を採用するのではない
 - 若い人を採用して育てて行くので、いつも新しい製品、サービスを作り出している
 - その結果、企業も人も成長する
- 人の成長が企業の根幹

経営者（リーダー）の役割

- 外部環境を正しく把握し、それに適応した戦略を立てる
- 職場の全員がそれを理解し、共に力を合わせる
- この二つを実現すること
- ブレない優先順位 社員とその家族、取引先、顧客、地域社会、株主
- 経営者の役割は社員のモチベーションを高めること、業績をあげるのは社員の役割

知識基盤社会の中で

- 工業社会から知識基盤社会への転換
 - 物、資本、ではなく知識が最も価値ある資源
- 知識は人についている
 - 人を大切にしなければ組織は発展できない
- 人を定期的に採用して育てることが重要
 - 人は自分が成長できるところに集まります
- そのために、あるいはその結果、「年輪経営」になる
 - 毎年、少しずつ増収、増益、増員 → 年輪

知識基盤社会になって起こったこと

- ICT技術が中心になった→DX が始まった
- ICTは単なる道具ではなく、価値を生み出す仕組みになる
 - 道具として使ったのが多くの日本企業、ERPシステムの導入にあたって自社に合わせてカスタマイズして、自分は変わらなかった。官庁も然り。→日本の国際競争力はズルズル低下
- Global化
- 価値を生み出す源泉は人になった。それも考える人。
 - 必要なのは解説や解釈ではなく、アイデア
 - 企業組織のあり方に大きな影響

企業組織に与えた影響

- 人の採用、育成、キャリア→働き方改革
- 大量の新卒一括採用の崩壊
- 各人ごとの給与査定、幅は大きく広がった
- これは教育にも大きな影響を与えた
- 例えば東大に行って、中央官庁や大企業に就職することがゴールではなくなった。組織に依存しては良い人生を生きられない
- やりがいのある仕事に夢中になって没頭することができる組織がもっとも人財を集める

知識基盤社会に適合した人間尊重経営

- その実践によって生まれるのは高収益成長企業
- 利益率が高い、それが持続する
 - 社員が自分で考えているから
 - 人財が育つ
 - それを見て、新たな人財が集まる
- 最大の社会貢献 雇用、地域経済活性化、果実の地域への還元
- 職業奉仕そのもの

期待されるロータリーの役割＝リーダーの育成

- 日本社会は改革が必要 コロナで課題が浮き彫り DX待った無し
- 社会課題の多くはロータリーの課題と共通 高齢化・人口減少・低成長
- 各地域に改革を実現するリーダーが必要 知恵と勇気
 - 定着するテレワークを地域活性化に活かす クラブの柔軟性
- リーダーを生み出せるのは本来ロータリーしかない
 - 元々事業所のリーダー、職業(事業)と地域のブラッシュアップ
- その期待に応えてこそ、ロータリー！