



Weekly Report

国際ロータリー第2750地区 東京多摩グリーンロータリークラブ

1991～1992年度クラブ目標 “親睦と奉仕の流れを創ろう”

第65回例会報告(2/19)

特別代表 由井 重光

司会 SAA 小島周二郎

☆点 鐘 会長 田中 實



☆ロータリーソング 「奉仕の理想」

リリーダー 吉沢 洋景

☆お客様紹介 会長 田中 實

元橋 康雄(管理者養成学校長:卓話講師)

☆会長報告 会長 田中 實

* 2/12 例会後開催の社会福祉問題プロジェクトの会議に出席し諸問題について討議致しました。

* 2/17 大國魂神社に於いて開催された東分区分会長・幹事連絡会に出席しました。特に事業計画の経過発表に於いては各クラブ各々立派な実績を報告しておりましたが、御存じの通り当クラブとしてはこれといった実績はありませんので、やむなく「只今特別プロジェクトを作り鋭意勉強を重ね、クラブとして

の社会奉仕に対する方向づけを行っているところ」と説明を致しました。又、多摩RCの呼びかけにより多摩市の防災訓練に協力し東京都から感謝状を受けたこと、12月にクリスマスパーティーを開催した際の基金を社会福祉のそれぞれの団体に寄付したこと等を報告しました。

又鹿島次期多摩東分区分代理より、次年度の地区、分区としての事業計画についての考え方の説明があり、特に「事業計画の完遂」について各クラブ鋭意努力してほしい旨の強い要望がありましたので、当クラブの委員会に於いても努力して下さい。

* 尚、同連絡会に於いてロータリー財団の寄付について目標額に達していないクラブはその達成に努力して下さいとの要請がありました。当クラブは準フェローの数が目標に達しておりませんので皆様の御協力方をお願い致します。(補足報告)

* 2/21開催される次年度会長・幹事研修セミナー打合せ会に於いても説明及要請があるものと思われます。「事業計画の完遂」にはクラブ全員の参加協力を重ねてお願い致します。

☆幹事報告 幹事 宮本 誠

*ロータリー適用相場変更のお知らせ

本年3月1日から1ドル 126円(現行 132円)に変更。

***費納入について**

会費未納の方は、早々に納入して下さい。
納期限は1月末日でした。

***他クラブ例会変更のお知らせ**

- ・東京調布RC 3/9(月)→地区大会振替
- ・東京四谷RC 3/19(木)→地区大会振替
- 4/30(木)→休会(5月以降の変更に
ついては事務局までお問い合わせ下さい。)

☆委員会報告

★親睦委員会

奥木 博勝

ニコニコBOX

伊神 稔 元橋様ようこそ

田中 實 今朝八王子税務署に行っていました。心も財布も軽快になりました。

中山 恒武 出席不足ですいません。

宮本 誠 よい天気ですね

大熊 将夫 吉沢先生先日は有難うございました。

吉沢 洋景 そろそろ春一番でしょうか、花粉症が心配ですね。

奥木 博勝 猪股様2台口の注文有難うございました。

北村 幸彦 当クラブ(国際CC)のメンバーでもある元橋様の卓話楽しみです。

以上 合計 ￥15,000円

★親睦委員会

城倉 正博

* 4/8 東京国際CCに於いてお花見を夕方から開催する予定ですが、当日の昼間、北村会員の協力により親睦ゴルフを開催することが出来るようになりました。5組の予定です。後日伊神ゴルフ幹事より御案内がありますので参加希望者はお申込下さい。

* 6/3 ~4 親睦旅行の際、同好会の催しを予定しておりますので各部企画がありましたら親睦委員会に早めにご連絡下さい。

★出席委員会

[出席報告]

橋本 幸夫

	総数	出席	MU	欠席	出席率
本日報告	43	38	1	4	92.86%
前回訂正	43	36	2	5	85.71%

[先週のメイクアップ]

松原 健 2/14 富士見RC

中山 恒武 川崎西RC

[本日の事前メイクアップ]

萩生田茂夫 2/13 R財団委員長会議

[欠席届者]

萩生田茂夫、永田 健作、隅 耕造

(出席免除者1名)

[欠席者] 小坂 一郎

★社会福祉問題プロジェクト報告

高野 範城

去る2/12第2回の会合がもたれました。当日は国際障害者年の最終年を迎える本年、障害者団体がどのような要求や願いをもっているか、これに対して政府がどのような施策をたてようとしているのかが高野から報告されました。また橋本委員より多摩市の多摩市社会福祉協議会の資料が配付されて若干の意見交換がされました。次回は2/26午後5時からということになりました。次回は多摩市の福祉施策の概要と問題を中心に報告する形をとりたいと思います。ところで前述の障害者団体の要求や政府の施策の中で、

(1) 障害者の雇用に関する問題

(2) 道路や住宅の整備

(2) 電話、テレビなどの通信手段の改善

等が大きく取り上げられると同時に点訳、朗読、手話などのボランティアなど重要な意味を持っています。その意味でも障害者のおかれた状況への正しい理解と人権への配慮が必要不可欠です。

★ロータリー財団報告

津守 弘範

1993年~94年度ロータリー財団の交換学生募集について東分区分の中で11名応募があり、当クラブには添田さん松田さんの2名の方が応募されております。3/19大國魂神社に於いて選考会が開催される予定です。11名の中から5名選ばれますが当クラブに応募された方が選ばれる事を祈っております。

◇会報委員会

足立潤三郎

1/29にクラブ協議会が開催され、各委員長より現在までの経過報告及び今後の方針、プランについて説明を頂きましたが、この説明内容を会報に掲載すると云う会長報告であり

ますので各委員長の方は、その内容を 400字詰原稿用紙1枚にまとめ、3/4 までに必ず事務局へ提出願います。

◇次年度会長報告

会長エレクト 赤尾 恭雄

* 次年度被選クラブ協議会開催のお知らせ

次回夜間例会終了後の1時間～1時間半位の予定で開催致します。役員、理事各委員長は必ず出席して下さい。欠席の方は代理者をお手配下さい。

* 次年度会長・幹事セミナーについて

4/9 新高輪プリンスホテルに於いて開催されますが、本会議においての重要な課題となる次年度方針及事業計画について前述の次年度被選クラブ協議会に於いて検討し、月間単位計画を決定したいと考えております。

【卓 話】

《管理者及び後継者育成に関して》

元橋 康雄氏

今日は管理者養成学校の校長が来たと言うことで皆様の中にはきっと恐い人だと言う印象を持たれている方もいらっしゃると思いますが、私は決してその様なことはありません。学校の講師の中には多少その様な者も居りますが、私共の学校の印象が日本中を怖がらせてしまったと言う事での結果だと思われます。今まで管理者の教育の場として、静岡県富士宮に学校を持っております。これは管理者の教育訓練の場として合宿訓練を行っている学校でございますが、「地獄の訓練」と言うタイトルで随分有名にさせて頂いた学校です。この名前を使ったお蔭で学校の知名度だけは上がりました。しかし、随分皆様には誤解を与える結果となりました。その様な誤解をこの様な機会に解いて頂きたいと思えます。こういう機会は私にとりまして大変有難いのです。私は教育の仕事を始めて丁度25年になりますが、企業内教育全般に渡ってやらせてもらっておりますが、管理者養成学校と



してスタートしてからは丁度13年になりました。お蔭様で全国各地から約3万社の企業からの管理者、或いは経営者、そして一般社員の方々の教育訓練を行っている訳でありまして、現在卒業生の数は約13万人、日本では一番大きな規模で活動させてもらっていると自負しております。私共の学校が何をやるのか、そしてなぜこんなに必要なのか、と言う事の一端を少しお話しさせていただきます。

さて、私共の学校の特長は人間の教育的要素で最も大事なものは (1)知る事 (2)出来る事 知る事と出来る事は別の問題です。知る事がイコール出来る様なつもりになる事が多すぎて、出来ると言う部分を随分お留守にしていることが多いのです。特に会社の経営に最も重要な立場にいる管理者の方々にそれが多いのです。自分は何でも出来るのだ、何でも知っているのだと思っているところに大きな問題とズレがある訳です。実際大勢の方々の教育訓練を行っていて、こう言う実体が解るのです。知る事と、出来る事の違いの中に基本と言うものを私共はとても大事にしております。その基本の一つひとつは管理者あるいは経営者としての大変大切な能力と言う様に捕らえております。その基本は何んなのかと言うと、職場と言うのは人間関係です。

人の集まりの基本、これは何と言っても挨拶なのです。礼儀なのです。その礼儀の中には色々あるのですが、その中で最もよく使われるのが挨拶なのです。挨拶はとても大切なんですが、最近これが大変雑になって来たと思います。これは企業トップの責任だと思うのです。挨拶を知らない人はいないけれども挨拶が出来ない、挨拶をしないと云う人が多勢増えてきました。これは何と云っても企業ではトップの責任といえます。挨拶を知らない人はいないけれども挨拶出来る人もいないと極端に云うことも出来ます。本当の挨拶とはどう云うことなのかと申しますと、それは心を開いて近寄るのだと云うことに尽きます。これが本当の挨拶の表現だと思っております。一人ひとりに「挨拶をしていますか」と聞きますと、どなたも「してますよ」と返事が返ってきます。と云うことは何らかの型

ではしているのですが、本当の挨拶になっていないと云うところに問題があるのです。心を開いて相手に近寄る、そして本当の意味でその人の気持ちが生かされ相手の気持ちを打った時にはその近寄ったものが押しもどされると云うところに非常に大切な人間関係が生じるのです。要は素直な気持ちになって心を開く、そして気持ちよく相手に接すると云うことなのです。これは自己表現の最も大切な一つであるとお考え頂きたいのです。心を開いて近寄るなどと云うことは簡単なことと思うのですが、これがなかなか解からない。少なくとも (1)型が出来ているか (2)声が出ているか (3)表情があるか、少なくともこの三つは最低限必要なのです。これが挨拶の三要素であります。また私共の訓練では必ず相手に向かって声を掛けてから挨拶をする様指導しております。

これが人間関係のひとつの基本であること、又ビジネス界での基本は (1)書くこと (2)読むこと (3)話すこと (4)聞くこと (5)考えること (6)行動すること、この六つが一般的行動の基本要素であります。この一つひとつはその人の能力であります。この基本的能力を持つ管理者をかかえている会社は大変恵まれている会社です。要するに「人材を人材に」と云うことです。すなわち人材をいかにして会社の財にするか、それはだれの仕事か、と云うならば、これが社長の仕事なのです。これはまた社長にしか出来ない仕事なのです。他の人には出来ない仕事なのです。因て人材育成こそが社長の最も重要な仕事であると認識している社長は最も優れた経営者であると云えるでしょう。人材育成も社長の仕事のひとつだぐらいに考えている社長は優れた経営者とは云えないと断言できます。人材は単なる素材ですが、この素材をいかに育成しこれを人材にするか。そして会社の財にするか、これが重要な社長の仕事なのです。しかしな

がら社長が自ら一人ひとり直接教育することは不可能です。そこで、この社長の願いをいち早く理解し代行し実行するのが一般的に管理者と云われる人達であります。要するに先ず立派な管理者を育てなければ立派な会社は出来ないと云えるでしょう。そこでこの管理者の任務は社長の願いを如何に理解し仕事をしていくか、ということになります。それは管理者としての自覚を持って社長の願いであるところの、業績を上げること、部下をしっかりと育成すること、任せてある部門を強化拡大すること、私達はこのような管理者を育成することを仕事にしております。社長の願いをしっかりと認識し部下のモデルとなって働いてくれる様な立派な管理者は会社の財です。即ちこれが人財と云えるものです。この人材（人財＝管理者）の育成が私共の仕事です。一般的企業の中で人材の構成を見ると人財20%、人在60%、人罪20%、が平均的と云われております。また管理者の構成を考えると、やはりこのような構成に成ると云われます。ですから管理者であると言っても全ての管理者が人財に該当するとは限らない訳です。要するに管理者の中にも、人在、人罪に当る者も居る場合があると云うことです。そこで管理者の育成が大切になってきます。管理者の能力を高めることが肝心です。管理者の能力を高めるとは挨拶で始まった人間関係の基本をリーダーがリーダーらしく、しっかりモデルを示すこと、それは、先ず、声を出すこと、書く能力、読む能力、話す能力、聞く能力、考えること、行動する能力、これらのひとつひとつの基本的な事を自分で体験させ、チャレンジさせ自分の努力で掴ませる事です。各自の持つ潜在能力に気付かせる事、そして高める訓練を通して立派な管理者を育成する事が私共の仕事であります。

又後継者についても管理者と同様な育成が必要だと思ひます。



東京多摩グリーンロータリークラブ

会 長：田 中 貴 副委員長：奥田文夫・委員長：赤尾麻雄
幹 事：宮 本 誠 副幹事：遠藤二朗・津守弘毅・橋口洋三
会報委員長：足 立 貴三郎

※例会場 多摩そごうデパート7F サブアイバインネットルーム

事務局：東京都多摩市落合547
多摩センタービル7F
TEL 0423(72)6463/FAX 0423(72)6491

※例会日 毎週水曜日12:30 月の最終例会18:30