

2007~2008年度 国際ロータリー第2640地区 第8組

INTERCITY MEETING

記 録

ROTARY SHARES



ロータリーは
分かちあいの心

ロータリーを楽しもう

参加クラブ

堺南	堺東南	堺泉北	堺東	堺北	堺西
堺おおいずみ		堺泉ヶ丘	堺清陵		堺中
堺北西	堺南西	堺フェニックス			堺

開 催 日 平成19年9月29日(土) 13:00~18:00
会 場 リーガロイヤルホテル堺
ホストクラブ 堺ロータリークラブ

発刊にあたって

貴台におかれましては、益々ご清祥の事お慶び申し上げます。

2007-2008年度国際ロータリー第2640地区第8組インターシティミーティング（IM）を堺ロータリークラブがホストクラブとして開催しましたところ、平原ガバナーはじめパストガバナーの方々、IM8組ガバナー補佐、地区役員など御来賓多数の御臨席を頂き有難うございました。

本年のIMは平尾ゼネラルリーダーの御指導のもと、ロータリーの基本哲学ともいうべき職業奉仕をテーマに選びました。第2680地区パストガバナー深川純一様の特別講演とIM8組5名のメンバーによるパネルディスカッションで構成しました。

各演者から貴重な意見が述べられ、会員に多いに資することが出来ました。

深川パストガバナーはじめパネラー各位に改めて御礼申し上げます。

此の度、この時の記録誌が出来上がりました。

本年のIMは実質本位、経費節減の運営を旨としましたので、当日、多数の御来賓の紹介を省かせて頂いたり、会員の皆様にも何かと御不便をかけたことがあったと存じます。また、本誌も最低限の記録に留め、簡素な出来上がりに致しました。御理解を賜れば幸いです。

本記録誌が、折に触れ活用され、日常のロータリー活動に役立つならホストクラブとして、望外の喜びであります。

本誌が刊行できたのは、成瀬IM実行委員長、川中実行副委員長、東野幹事はじめ堺ロータリークラブ関係各位の多大なる尽力のお陰であります。ここに深謝いたします。

2007-2008年度

堺ロータリークラブ 会長 福原 毅

PROGRAM

■本会議 4Fロイヤルホール 登録受付12:20～

◆開会セレモニー 13:00～13:30

開会点鐘
国歌斉唱・ロータリーソング斉唱
来賓紹介ならびにホストクラブ会長挨拶
ガバナー挨拶
ゼネラルリーダー挨拶
出席報告

ホストクラブ会長
ソングリーダー
ホストクラブ会長
ガバナー
ゼネラルリーダー

福原 毅
安則 雄馬
福原 毅
平原 祥彰
平尾 寧章

◆基調講演 13:30～14:50

IM実行委員長挨拶
基調講演

IM実行委員長

成瀬 壽一

「今、ロータリークラブが期待する職業奉仕各論」

副題「会社は一体誰のものか」

RI2680地区パストガバナー 深川 純一様

お礼のことば

ホストクラブ会長

福原 毅

◆パネルディスカッション 14:50～15:55

パネリスト

司会 IM実行委員長
堺東南RC
堺西RC
堺中RC
堺フェニックスRC
堺RC

成瀬 壽一
中尾 和義
宮田 和義
西谷 稔
三村 文男
近藤 徳雄

◆閉会セレモニー 15:55～16:20

本日のIMの講評
ガバナー挨拶
次年度開催ホストクラブ紹介と謝辞
次年度開催ホストクラブ会長挨拶会長
ロータリーソング・手に手つないで
閉会点鐘

ゼネラルリーダー
ガバナー
ホストクラブ会長
次年度ホストクラブ
ピアノ伴奏
ホストクラブ会長

平尾 寧章
平原 祥彰
福原 毅
物種 利仁
安則 和子
福原 毅

■部門別会議 16:30～18:00

- ◆情報規定委員長会議 4階 華の間
- ◆ロータリー財団委員長会議 26階 クリスタル①
- ◆米山奨学会委員長会議 26階 クリスタル②
- ◆フレッシュ会員の集い 26階 サファイア



来賓ご芳名

R I 第 2 6 8 0 地区 パストガバナー

R I 第 2 6 4 0 地区 ガバナー

- 〃 直前ガバナー クラブ奉仕部門カウンセラー
- 〃 パストガバナー ロータリー財団部門カウンセラー
- 〃 パストガバナー
- 〃 パストガバナー
- 〃 パストガバナー ロータリー情報規定部門アドバイザー
- 〃 パストガバナー クラブ拡大部門カウンセラー
- 〃 パストガバナー 社会奉仕部門カウンセラー
- 〃 パストガバナー 米山奨学部門カウンセラー
- 〃 パストガバナー I M 第 8 組ゼネラルリーダー
- 〃 ガバナーエレクト

I M 8 組ガバナー補佐

- 〃
- 〃

地区副代表幹事

地区職業奉仕委員会委員長

地区職業奉仕委員会副委員長

地区職業奉仕委員会委員

地区職業奉仕委員会委員

地区ロータリー情報規定委員会委員長

地区ロータリー情報規定委員会委員

〃

地区ロータリー財団部門カウンセラー補佐

地区財団奨学金委員会委員長

地区財団研究グループ交換等委員会委員長

地区財団研究グループ交換等委員会委員

地区財団学友委員会委員長

地区米山奨学部門カウンセラー補佐

地区米山奨学事業委員会委員長

地区米山奨学事業委員会委員

〃

〃

深川 純一
 平原 祥彰
 三軒 久義
 中島 治一郎
 大澤 徳平
 楠 公延
 中村 幸吉
 亀岡 弘
 前田 孝道
 前窪 貫志
 平尾 寧章
 勝野 露観
 岡 敬三
 池田 茂雄
 辻野 嘉人
 西平 邦彦
 角谷 浩二
 丸山 信仁
 杉本 昌史
 近藤 徳雄
 西尾 幸祐
 西座 新二
 河村 義信
 岩本 行弘
 吉野 惣太
 坂本 順一
 西田 泰庸
 川端 健夫
 松下 光春
 米田 眞理子
 竹本 欣司
 河合 利晴
 西村 元秀



I M役割分担表

ホストクラブ役員・I M実行委員

ホストクラブ役員		I M実行委員会	
会 長	福 原 毅	委 員 長	成 瀬 壽 一
副 会 長	黒 川 眞 男	副 委 員 長	川 中 文 平
幹 事	東 野 裕 暢	委 員	近 森 裕 子
S A A	福 田 敏 昭	委 員	近 藤 徳 雄
会 計	近 森 裕 子	委 員	宮 之 原 豊 章

I M運営分担

部門別会議アドバイザー	大 澤 徳 平
総 務 ・ 記 録	川 中 文 平
司 会 進 行	福 田 敏 昭
ク 補佐兼TK	東 野 裕 暢
	福 井 隆 一 郎
設 営 ・ 管 理	西 村 安 央
登 録	近 江 榮 美 子
接 待	黒 川 眞 男
	和 田 武 子
救 護	山 田 義 夫
ソングリーダー	安 則 雄 馬

パネルディスカッション

コーディネーター	成瀬 寿一 (堺RC)
パネリスト	中尾 和義 (堺東南RC)
	宮田 和義 (堺西RC)
	西谷 稔 (堺中RC)
	三村 文男 (堺フェニックスRC)
	近藤 徳雄 (堺RC)



部門別会議

委員会	司 会	記 録	
情報・規定	近 藤 徳 雄	倉 保 雄	堤 淳
ロータリー財団	畑 中 俊 彦	佐 野 記 久 子	
米 山 奨 学	宮 之 原 豊 章	農 端 俊 博	
フレッシュ会員	近 森 裕 子	竹 山 嘉 平	中 井 洋 介

I M出席者数

クラブ名	出席者	8/未会員数	クラブ名	出席者	8/未会員数
堺 南 R C	22	37	堺 泉 ケ 丘 R C	17	25
堺 東 南 R C	8	14	堺 清 陵 R C	14	24
堺 泉 北 R C	8	12	堺 中 R C	15	30
堺 東 R C	20	33	堺 北 西 R C	5	14
堺 北 R C	19	37	堺 南 西 R C	4	5
堺 西 R C	15	26	堺 フェニックス R C	17	22
堺 おおいずみ R C	14	33	堺 R C	52	81
			合 計	230	393



IM本会議開催につき

IM実行委員長 成瀬 壽一

総務省の統計によれば、ここ15年で正規社員の数は、3480万人から3370万人と約110万人も減少しました。その一方で、非正規社員は881万人から1633万人と約2倍に増加しています。この「雇用の流動化」の流れは今後も続くと思われ、例外はありますが、今や企業の横並びの大量生産は通用しません。利益の源泉となるのは「差異性」即ち、他者との違いを如何に生み出すかということであり、利潤追求の道が物財生産より知財戦略と金融派生商品に移行しつつあるからであります。

雇われる側の意識も変質しています。リストラが横行した「失われた10年」を経て社員は、一生その会社で働くということを前提にした就職から「転職を前提とした就職へ」と傾向が変わりつつあります。

加えて、諸々の不祥事が報道されない日がありません。会見を終えると一列に並んだ責任者たちが立ち上がり、深々と陳謝の一礼をする。そこに共通するのは露見しなければ都合の悪い事は隠し通して組織の安寧を図ろうとする隠蔽体質であり、モラルの崩壊現象です。

高検検事長・公安調査庁長官までした弁護士

の逮捕はモラルの崩壊の最たるものでしょう。また、ミートホープ社の社長はロータリアンでした。一体、会社や病院や事業所は誰のものなのか。我々は今、正に国民から職業倫理という鼎の軽重を問われていると言っても過言ではありません。

これからは、一切の業務の執行責任者はどうあるべきかを考えなければ生きていけない時代です。従って、

- ①職業奉仕団体であるRCは職業奉仕として何をなすべきか、何が出来るか。
- ②独自の製品や技術を作るため或いは優れた販売戦略をもつにはどういう組織を作るべきか。
- ③「違い」を生み出す人を継続的に雇用するにはどうあるべきか。
- ④我々は職業倫理を守りつつ総論ではなく、各論として突っ込んでお互いが裸で相談し共に悩み考えなければならぬ時代が到来したのです。
- ⑤RCは異業種の集まりとして、モラル上の問題は勿論、経営上の問題、その他につき会員同士がお互いに真剣に「発想の交換」をすることを、今程必要にしている時期はないのであります。

この時に当たって、日本ロータリーの理論的指導者の佐藤千寿PGと深川純一PGは、本年3月に、主題を『双鯉雁信帖』、副題を「道徳と資本－職業奉仕」と題する誠に格調の高い書物を刊行されました。この内のお一人である深川純一PGは伊丹RCの産んだ偉材であり、弁護士、学校法人大阪学園理事長、その他数々の公職をこなしながら、職業奉仕の語り部として全国を行脚されロータリー理論を説いておられます。そのご多忙の中、曲げて本日2640地区8組のIMの基調講演をして頂けることになりました。誠に喜ばしい限りであります。

実は、この講演をお願いした際、8組の14RCに1冊ずつ先程ご紹介したご本を頂戴できませんか、と厚かましくお願いしたところ、ご快諾を頂き、過日各クラブに1冊ずつ配布させて頂いておりますことは皆様もご承知と存じます。ここに改めてご披露し感謝の意を表したいと存じます。

基調講演の後、IM第二部として同じ題目でプログラム記載の5名の方々によるパネルディスカッションを行います。更に、その後、部門別会議がございます。長丁場ですが、皆様のご協力をお願い申し上げます。

では深川先生、基調講演をお願いいたします。



基 調 講 演

『今、ロータリーが期待する職業奉仕各論』

副題「会社は誰のものか」

RI 2680地区パストガバナー 深 川 純 一

今日は、『今、ロータリーが期待する職業奉仕各論』というテーマを頂いております。サブ・テーマとして「会社は誰のものか」というのであります。これは誠に時宜を得たテーマであると思うのであります。

まず、イントロダクション的な話から入っていきたいと思うのであります。

ご存じのように鮎という魚が居ます。鮎は秋になると産卵のために川を下ります。これを落ち鮎と言います。丁度、今がその時期であります。この落ち鮎の季節になりますと、ロータリーは職業奉仕月間です。

鮎は、一年魚でありますから、一年で育ち切って、秋になると、自らの血脈を残すために川を下ります。そして、河口近くに産卵して、一年の短い一生を終えるのであります。しかし、全ての鮎がこの様に天寿を全うするわけではありません。多くの鮎が人間に釣り上げられて命を落とします。就中、鮎の友釣は、鮎の悲しい習性を利用した釣法であります。即ち、

鮎達の社会は、餌場を確保するために、激しい競争原理が支配します。強い鮎がテリトリーをもって餌場を独占し、他の鮎がそのテリトリーを侵すと、猛然と攻撃してこれを追っ払います。この習性を利用して、釣針を仕掛けた野鮎を野鮎のテリトリーへ誘導し、野鮎の攻撃を誘って釣り上げるのであります。したがって、もし、鮎達に餌を分かち食う共存共栄の心があったならば、鮎の友釣は成り立たないのであります。

ところで、自分の餌場を独占して、自分だけが大きく育って行こうとする鮎達の生態を思うとき、同じく自由競争原理の支配する私達の職業社会は、果たして如何なるものであろうかと思うのであります。

まず『同業組合』の問題があります。資本制経済社会は、自由競争が基本原則であります。これは同業者との関係では、食うか食われるかの関係であり、競争相手がいるが故に、ある種の危機感を持ちます。したがって、自分が潰れる前に彼が潰れてほしいという訳の判らない感情の虜にもなります。

また、同業者は同じ業界にいますから、お互いに、悪いところも、醜いところも、汚いところも知り尽くしています。したがって、彼は俺の欠点を知っているな、という意識がありますから、お互いに心を開くことができません。

更に人間は、自分だけは先ず榮えておかなければ、いつ潰されるかも知れないと思いますから、人のことなど考えている暇はない、即ち倫理のことなど考えている暇はないと言って、自分だけ隆々と榮えていこうとします。そのために失敗する例が沢山あるのであります。一つの事例を出しておきます。

或る下請業者が親会社から自分の生産能力を越える沢山の注文を受けました。下請業者は喜んで、銀



行から融資を受け、第二工場、第三工場と設備投資を致します。ところが、この設備投資がある程度大きくなった時点で、親会社は注文を止めます。下請業者は、受注の減少によって融資の返済に困り、親会社に泣きつきます。親会社は、それでは金を貸そうと言って、資本参加をして、結局、下請業者を乗っ取ってしまうのであります。

これは、企業が比較的短期間に大資本に成長していく過程でよく見られる誠に恨みつらみのある物語であります。皆さんこの事例をどう考えますか。一般社会の常識からすれば、それは、親会社が悪いというでしょう。

しかし、ロータリーの考え方はそうではありません。下請業者が自分一人で儲けようとしたところに問題があるのであります。まさに一般社会とは逆転の発想であります。

自分の生産能力を越える注文が来たときに、同業者もいることですから、これ以上の御注文は同業者の方へどうぞ、と言っておればよかったです。

しかし、そうは言うものの企業経営者たるものは、自分の企業を安泰にさせたいために、注文が来れば儲けたくります。ここのところが大変難しいのであります。

これに反して、例えば、或る有名な菓子屋では、いつも午後3時頃になると、商品が売切れます。有名な店だから作れば作るほど幾らでも売れるのであります。午後3時頃になると売切れてしまう、その程度の商品しか作らないのであります。それは一体何故か？

確かに、作れば作るほどいくらでも売れます。儲けに儲けることは出来ます。しかし、自分の生産能力を越えて、150% 200%の商品を作れば、儲かるかも知れませんが、粗悪品の出る可能性も出て来ます。一つでも粗悪品が出ると、お客様に御迷惑をかけることになります。

更に、自分の信用を傷つけることにもなります。信用というものは、金銭をもってしては計り知れないほど価値のあるものであり、一旦失ったら取り返しの付かないものなのであります。したがって、精魂込めて自分の生産能力の80%の商品しか作らないのであります。これが職業の倫理であります。そして、自分の生産能力を越える注文に対しては同業者の方へ譲るのであります。これが同業共存共栄の倫理であります。

このように、古来、人間が徒らに金を求めて身を滅ぼした例は枚挙に暇がありません。しかし、人間が心を求めて身を滅ぼしたことは、未だその例を聞かないのであります。

ロータリーは、倫理の裏打ちのある企業活動こそが永続的に安定した利潤を獲得し、自由競争を必ず勝ち抜いて行くということを原理論的にも実践論的にも立証して行くものなのであります。

一体、そのような事実があるのか。既に立証されている事実としては、1929年に始まるアメリカ経済社会を襲った空前絶後の大パニックに際して、ロータリアンは一人も倒産していないという事実であります。この故に、ロータリーの職業奉仕は、不況期に強い哲学であるとも謂われているのであります。

何故そうなったのか。これは、当時のロータリアン達がクラブ例会における発想交換機能を通じて、倫理的な企業活動のノウハウを開発し、それを自らの企業に実践してきた功德だと謂われているのであります。

この点は、ロータリーを理解する上で大変重要なところなのであります。少し詳しく申し述べます。

先ず、1905年、創世記のロータリーには、奉仕の考え方など影も形もなかったのであります。そこには、クラブ会員が皆で仲良く助け合う親睦だけの世界がありました。

この助け合うということの意味は何か、と言いますと、ロータリアンは、皆職業人でありますから、自分の企業経営上の悩みをクラブに持ち寄って智慧を出し合ったのであります。「うちの会社では今こういうことで悩んでいるんだ」と言うと、当時は一業一会員制でありますから会員は皆業界が違います。したがって、「そのことならうちの業界ではもう解決済みだ。こうして御覧」と言って教えてくれます。

また、或る問題については、皆未だ未解決であった場合は、三人寄れば文珠の知恵で、皆で衆知を集めて解決していったのであります。

このようにして皆が知恵を出し合い、アイデアを交換して助け合ったのであります。したがって、恰も、クラブが経営相談所のような機能を果たすようになり、会員達は次第に豊かになって行ったのであります。

そして、この「発想の交換機能」によって、やがてロータリーは、1927年、職業奉仕の概念を生み出

すに至るのであります。このクラブ例会における「アイディアの交換」「発想の交換」の機能こそ、ロータリークラブが創立当初からもっていた本質的な機能でありまして、このことは当時のクラブの定款にも「発想の交換」Exchange of Ideaという言葉が記されていたのであります。

ところが、何時知らずこの発想の交換という言葉が定款から消えてしまったのであります。それは一体何故か。

クラブ例会における「発想の交換」Exchange of Ideaと謂うことは、ロータリークラブにあっては至極当然のことではないか、当たり前のことであれば、わざわざ書いておく必要はないだろう、と謂うので、消してしまったのであります。したがって、言葉は無くなりましたが、現在も「発想の交換」Exchange of Ideaという機能は、ロータリークラブの本質的要素として厳然として存在するのであります。

ところが、この発想の交換による例会出席の重要性を、今日の日本のロータリアンはどれほど理解しているのでしょうか。答えは著しくネガティブであります。多くのロータリアンが、例会では、食事をとり、報告を聞き、卓話を聞いて帰って行きます。中には卓話も聞かずに食事だけして帰って行く人も沢山居ます。企業経営上の知恵の交換・発想の交換（Exchange of idea）は全くありません。ロータリアンに自己研鑽・切磋琢磨の意識すらないようであります。したがって、日本のロータリーでは、職業奉仕が様にならないのであります。

翻って、20世紀初頭のロータリアン達は、先程申し述べましたように、例会の重要性を強く認識して、自己研鑽・切磋琢磨による企業経営上のアイディアの交換をしていたのであります。

そして、その例会活動の中からロータリーの企業管理論とでもいうべき原理を生み出し、その原理を実践して、1927年、遂にその実践原理を職業奉仕と名付けたのであります。

このようにして、1929年の経済パニックの時にロータリアンは一人も倒産しなかったのであります。

しかし、ロータリアンだけが倒産せずに生き残ればよいというわけではありません。ロータリアンは、発想の交換によって企業経営上のノウハウを開発し、それを企業経営に適用するという職業奉仕の原理の実践によって自由競争の勝者になることができます。

そして、勝者になった後で、または勝者になる過程において、自由競争に破れて行った敗者の代弁者となって、企業経営上のノウハウを提供したり、職業倫理を提唱したりして、世のため人のために力を尽くさなければならないのであります。これがロータリーの職業奉仕の実践であります。

殊に、ロータリーは倫理運動の視点に立って、同業者関係や下請関係においては、常に倫理を提唱し、共存共栄の道を模索すべきことを説くのであります。これは、職業奉仕の大きな柱であり、ロータリーが倫理運動であることの面目躍如たる場面なのであります。

この故に、『ロータリーは、人類文化史が20世紀の時代に刻印を打った職業人の最も優れた倫理運動である』と謂われているのであります。したがって、この考え方が正にロータリーの核にある考え方なのであります。

この「ロータリーの核」にある考え方を文章として明確に表現しているものが標準クラブ定款第4条の「ロータリーの綱領」なのであります。したがって、“綱領を知らずしてロータリーを説くことなかれ”と言われているように、綱領を身につけることはロータリアンであることの絶対条件であります。

ロータリーの綱領は、ロータリーの般若心経ともいうべきものでありますから、ロータリアンとしては、大悟徹底的に理解していなければならない問題なのであります。にも拘わらず、最近では、綱領を知らないロータリアンが増えてきたということを耳にします。これは誠に由々しきことであります。昔は、このようなことは絶対にあり得なかったのであります。これも、ロータリーの衰退を物語るものかと思えます。

ただ、ロータリーの綱領についての話は、約1時間くらいかかりますので、今日は割愛しておきます。

以上を要するに、ロータリーは、職業倫理の裏打ちのある企業経営によってはじめて職業が繁栄することになり、そのことが世のため人のためになると説くのであります。これが「ロータリーの核」にある一つ考え方なのであります。

ところが、今、この核が無くなってしまったのであります。

既に御承知のように、ロータリーは、この20年間で変わりました。否、激変したというべきでしょう。殊に、ここロータリー100年余りの歴史の中でロータリーの核にあるもの即ち、ロータリーの中核部分

が激変致しました。否、核がなくなると謂うべきであります。これは、今後のロータリーを考える上で非常に重要な問題であります。では、一体ロータリーの核の中身は何か、ということについては、拙著「双鯉雁信帖」にそのあらましかきだけを書いてありますので、今日は時間の関係で割愛致します。

今、私達の生きている世界には、時代の変遷に従って変わらなければならないものと、如何なる時代にあっても絶対に変わってはならない「核にあるもの」とがあります。したがって、ロータリーもこれと同じでありまして、時代が変遷し、現象としてのロータリー、即ち、ロータリーの現状がどのように変化しようとも、何時も、ロータリーの本来あるべき姿は何か、という本質論を見失ってはならないと思うのであります。即ち、ロータリーの本質に根ざした**万古不易なもの**、即ち「**ロータリーの核**」は、変わってはならない、なくなってはならないと思うのであります。

世界平和のためには、佐藤栄作総理の非核三原則によって核があってはならないのでありますが、ロータリーには、核がなければならぬのであります。にも拘わらず、以上申し述べましたように「ロータリーの核」がなくなってしまったのであります。では、「核の無くなったロータリー」は、一体何処へ行くのでありましようか。

かの有名な文豪バーナード・ショウは、「ロータリーよ、何処へ行く。あれは昼飯を食いに行くのさ。」と皮肉ったと謂われています。然し、昼飯でも食えればまだ結構であります。もし、このままに推移すれば、ロータリーは壊滅して**黄泉の国**へ行ってしまいます。

では、もし、ロータリーが壊滅すればどうなるのか。ロータリーという形骸は残るかも知れません。然し、それは最早、魂の抜け殻であって、ロータリーの亡霊に過ぎません。何年か前に或るバスターが言いました。

“Rotary rest in peace” 「平和の中に横たわるロータリー」即ち、「死せるロータリー」

では、そこでロータリーは終わるのか。否。終わってはならないのであります。キリストが復活したように、そこから本当のロータリーを築き上げていくべきであります。

しかし、一体、そんなことが出来るのか。人類社会に生まれた良質な思想・原理は、決して滅び去るものではありません。あらゆる組織は一つの現象でありますから何時かは生命を失って消滅します。然し、良質な思想とか原理は、人間の本質にあるものでありますから、時代を超越して生き続けるものであります。

喩え話をします。二人の坊さんが刀を持って喧嘩をしました。一人の坊さんが他の坊さんの首を刎ねました。その首が中空に飛び上がって、そこで止まり、やがて2000年後にその首が或る坊さんの首にスポッと収まった。この公案をなんと解くか。

中空に飛び上がった坊さんの首を人間の**思想**と考えて下さい。そして、首を斬られて倒れた胴体を**組織**と考えて下さい。倒れた**胴体＝組織**は、そこで死滅しますが、中空に飛び上がった**首＝思想**は、時代を超越して中空に止まり、やがて、その思想を受け入れる人＝坊さんが現れたときに、その首にスポッと収まって、そこからまた、その**思想は社会に蔓延**していくということを意味するのであります。そのことを立証する**事実**としては、例えば、

古代ローマ帝国は、紀元後3世紀に滅亡しましたが、ローマ帝国は、滅亡の直前にローマ法という素晴らしい法典を作り上げていました。その中の所有権の思想・原理は、現代の日本民法第206条にそのままの形で復活しているのであります。

このように、国家とか組織（これは目に見えるもの）は、現象的には消滅しても、良質な思想・原理（これは目に見えないもの）という本質的なものは、決して消滅することはありません。何時かは必ず復活します。

ロータリーも一つの組織でありますから、時代の変遷につれて消滅することがあります。したがって、例えば、一業一会員制という制度は、ロータリー創立後95年経って規定審議会の決議によって消滅しました。

然し、これは一つの現象に過ぎません。したがって、その制度に内包された良質な思想・原理は、決して消滅することはないと思います。私は、今でもこの原理の優秀性を信じています。したがって、今でもこの原理はロータリーの核にあるものであると説いています。したがって、何時かは必ず制度とし

て現象の世界に復活するものと思うのであります。

では、それは一体何時か。一業一会員制は、ロータリー創立後95年を経過して消滅しました。では、95年のスパンで復活するのか。それは解りません。それは、10年後かも知れません。或いは100年後かも知れません。しかし、いつかその時が来ることを信じて疑わないのであります。私は、ロータリーは、未来を夢見る思想であると考えています。そして、ロータリアンは、須く理想主義者であるべきだと思っています。

何はともあれ、私達ロータリアンは、皆職業人であります。したがって、先ず自分の職業を愛すべきであります。自分の職業を愛すればこそ、やがてそれが他者への思いやりとなり、他者への愛の心が芽生えるのであります。そのことによって初めて、職業人としてお互いに為すべきこと、為すべからざることを誓い合う所謂「職業倫理」の自覚・提唱に繋がっていくのであります。

そして、それがやがて企業の社会的責任の自覚へと発展して行くのであります。したがって、職業人にこの点の自覚がなくなると、最近の市場原理主義のように職業倫理を失って、ライブドアや村上ファンドのような金儲け一本槍の拝金主義となり、それはやがて弱肉強食の世界に陥って行くことになると思うのであります。

「歌を忘れたカナリヤ」は世間に害を与えませんが、倫理を忘れた職業人は、やがては国を滅ぼすことにもなりかねないのであります。古代ローマの貴族が同性愛に耽ったために子孫を産めなくなって、50年にして古代ローマ帝国が崩壊し、そのあと中世の暗黒時代が始まったという説もあります。このように、一国の興亡は、国民の倫理の頹廃によることがあるのであります。

だからこそ、ロータリーは、人間としてあるべき心、即ち、「倫理」を高めることをロータリー運動の第一義としているのであります。正に、ロータリーが倫理運動と謂われる所以であります。

ところが、その倫理運動が現在の私達の社会において一体どれほど効果を上げているのでしょうか。

我が国の現状をご承知のように、政界、財界、官界を問わず一般地域社会に至るまで、汚職は言うに及ばず、強盗、強姦、殺人、果ては不倫まで倫理の頹廃は誠に目に余るものがあります。ロータリーが倫理運動であることが全く機能していないように見受けられるのであります。即ち、

最近、企業倫理、職業倫理に反する事件、企業の不祥事が頻発しています。その結果、例え優良な企業であっても、マスコミの厳しい批判に曝されて、一瞬にして企業の信用を失墜して消滅する事例があります。例えば、

牛肉の産地・品質を偽装した雪印食品は、偽装表示が発覚してから僅か1ヶ月後に会社の解散を決定しています。

また、家畜伝染病予防法違反の浅田農産は、鳥インフルエンザの発生を隠蔽したことが発覚してから僅か3ヶ月後に廃業を決定しています。

少し古くなりましたが、アメリカでも優良企業と言われた通信大手ワールドコムやエネルギー大手エンロンの粉飾会計等々がありました。

その他、最近では、姉歯建築設計事務所の構造計算偽造事件、更に、パロマ工業の販売した湯沸かし器による一酸化炭素中毒事件、最も新しい事件では、ミート・ホープの牛肉偽装事件など職業倫理に違反した事件は、誠に枚挙に暇がないのであります。

殊に、ミート・ホープの経営者は、こともあろうにロータリアンであり、しかも、元クラブ会長であり、事件当時は情報委員長であったと謂います。ロータリーは、一体どうなってしまったのでしょうか。こんなことは古き良き時代のロータリーでは、絶対に考えられないことであります。

これらの職業倫理頹廃の現象は、特に1990年代のバブル崩壊後、従来の高度経済成長の矛盾から生じた現象であり、経営者や従業員の職業倫理の衰退が原因であると謂われているのであります。

ところで、昨今、これらの事例を集約して、コンプライアンス、法令遵守ということが提唱されています。

しかし、法令を守る、法律や命令を守るということは、人間として当たり前のことでありまして、法令というものは、人間として守るべき倫理の最低基準を示すものに過ぎません。したがって、法令を守っておればよいというレベルの問題ではないのであります。

実は、ロータリーの提唱する職業倫理は、法令遵守というようなレベルの低いものではありません。

法令遵守よりも遙かにレベルの高い倫理基準を提唱するものなのであります。昔から「ロータリーのロータリーたる所以は職業奉仕の実践にあり」と言われていますように、ロータリーは、20世紀初頭以来、職業奉仕の実践について、誠に高潔な職業倫理を提唱してきたのであります。

その事例としては、例えば、取引社会における『賄賂禁止の原則』があります。

親会社と子会社との関係、元請と下請との関係、その他あらゆる取引関係において、当事者間の力のバランスが崩れると、力の弱い者が力の強い者に対して賄賂を贈るという現象が起ります。これは、自分だけが良い仕事にありつこうというエゴイズムの心に基づくものでありますから、もとより公正な取引社会の実現という理想にはほど遠いものであります。

そこで、ロータリーは、古来、倫理運動の視点から、賄賂の授受を厳に戒めているのであり、これは職業倫理の核にある大きな柱なのであります。

1931年即ち昭和六年の8月10日に発刊された日本の2代目のガバナー井坂孝氏のガバナー月信第1号は、夙に有名であります。

井坂ガバナーは、国際ロータリー第70地区のガバナーに就任して、全国のロータリアンが拳々服膺すべき職業倫理の3ヶ条を提唱しました。即ち、

第一に曰ク、ロータリアンたる者は約束を守るべし。

第二に曰ク、ロータリアンたる者は賄賂を贈ることなかれ。

第三に曰ク、ロータリアンたる者は徒に慈善事業に憂き身をやつすことなかれ。

この中で、職業倫理との関係で特に重要なのは、第二の『ロータリアンたる者は賄賂を贈ることなかれ』であります。これは、言うまでもなく、賄賂の授受が、健全な取引社会と公正な自由競争社会の実現を阻害することを説くものであります。それは同時に、賄賂の授受が、結果的には当事者自身の信用を失墜し、企業の発展を阻害することを説いているのであります。

にも拘わらず、現在、賄賂による汚職事件はあとを絶ちません。職業倫理の頽廢は誠に目に余るものがあります。

さて、ロータリーの職業倫理に就いては、賄賂の問題に限られるものではありません。これはごく一部の問題であります。職業倫理については、ロータリアンの同業関係や下請関係についても色々な問題があります。具体的な事例を紹介しておきます。

先ず、ロータリーは、この同業者の問題については、かなり理性的な分析をして自由競争の長所と短所を引出すことに成功しているのであります。

先ず、長所は、自由競争は技術開発に役立つのであります。競争だから新しい技術を開発します。したがって、販売技術・製造技術、その他諸々の技術開発には大変役立つのであります。

次に、短所は、同業者が居ますから互いにある種の危機感を持ち、疑心暗鬼になります。この要素を取り除かなければ同業共存共栄の理想を達成することはできません。

そこで、疑心暗鬼を取り除くためには、例会で良質なIdeaを開発し、これを業界に持って行って同業者とIdeaの交換をする必要があります。先程申し上げた「発想の交換」Exchange of Ideaであります。そのためには、先ず【同業組合】を結成して、皆で共同してIdeaを開発しなければなりません。

このように、同業者がIdeaの交換、Ideaの共同開発を行った上で、自由競争のための武器であるIdeaは、お互いに平等対等に持って、自由競争は自由競争で一生懸命にやろうというのがロータリーの同業関係における基本的な図式（武器対等の原則）であります。

自分だけが優れたIdeaを持って栄えていこうというのは、自分のことしか考えないエゴイズムの思想であり、到底世のため人のためのことを考えているとは謂えないのであります。

同業者が手に手つないでIdeaの共同開発をする、その元になる良いIdeaは、ロータリアンがロータリークラブの中から持ってくるという図式であります。

では、具体的には、一体どのような方法によるべきでありましょうか。

ロータリアンは、自由競争社会において、職業奉仕を実践することにより必ず勝者になります。その勝者になる過程において、或いは勝者になった後で、敗者の代弁者になって救済の手を差し延べなければなりません。その方法は、

先ず、自分が成功して勝者になったノウ・ハウを敗者に公開することであり、次に、職業人として為すべきこと為すべからざることをお互いに誓い合うこと、いわゆる職業倫理の提唱であります。

今日は、時間の関係で『ノウ・ハウの公開』についてだけ少し申し述べます。

先ず、同業者間の疑心暗鬼・危機感を払拭して、共存共栄の実を上げるためには『ノウ・ハウの公開』が必要不可欠であります。



ロータリアンがクラブ例会に出席して得た諸々のIdeaを、自分の企業に適用することにより成功したならば、そのノウ・ハウを同業組合にもって行って同業者に披露するのであります。

ノウ・ハウを公開すれば、自由競争に負けてしまうと考える人がありますが、実は、返って共存共栄の実が上がるのであります。即ち、ここでいわゆるノウ・ハウとは、産業秘密的なものではありません。成功することが完全に立証されたノウ・ハウのことです。何故なら、もし、成功することが立証されていないものを公開して、それを適用した人が失敗すれば、

他人に迷惑をかけ、世のため人のためにはならないからであります。

成功することが完全に立証されたノウ・ハウを同業者のために、更に自由競争の敗者のために公開するのであります。事例を紹介しておきます。

1954～55年度のR I 会長ハーバート・テイラーは、1932年に倒産したアルミ食器会社の再建を依頼され、約10年後に一流の企業に育て上げました。それを見たシカゴ商工会議所の人達が、テイラーに対し『君は素晴らしいことを成し遂げたね。何か秘密があるだろう。手のうちを明かせよ』と言ったところ、テイラーは『実は、四つのテストというものを考案して皆で力を合わせて頑張ったんだ』と答えました。そこで、商工会議所の人達は、『その四つのテストというノウ・ハウは、君が成功したことによって完全に立証されている。それを皆に披露しよう』とって商工会議所傘下の企業家達に公開されることになったのであります。

これを見て、シカゴロータリークラブの会員達が、『それをロータリーへ譲らないか』ということになり、1954年、彼が国際ロータリーの会長に就任したのを契機に、四つのテストの版權を国際ロータリーへ委譲したのであります。これは商工会議所からロータリーへ逆輸入された例であります。本来はロータリークラブでノウ・ハウを開発し、それを同業共存共栄のために同業組合で公開し、更に商工会議所で公開するというのがロータリーの奉仕の図式であります。事例を紹介しておきます。

千葉医大の中山恒明教授は、従来、死亡率90%以上と言われた食道癌について、2年間訓練された外科医であれば誰でも簡単に手術できる手術法を開発し、そのノウ・ハウを誰にでも教えたのであります。その理由は、自分一人では一日に100人の患者を手術することはできないが、このノウ・ハウを100人の外科医に教えておけば、一日に100人の患者を救うことができる。医学は、公のものであって、私にすべきものではないというのであります。

これは、professionの倫理、即ち医学が神学の分かれである事を大悟徹底した人の言葉であります。

序でながら、中山先生は『医師になってほしい人は、頭の良い人であるに越したことはないが、剃刀のように切れる鋭い頭脳の持ち主よりも、動物や草花を愛する人間性の豊かな人に医師になって欲しい』とも言っておられるのであります。これはまさに、倫理的な人間に医師になってほしいということであり、人を救うことを職業の第一義とするprofessionの倫理をもって職業をコントロールするために、欠くことのできない要素であろうかと思うのであります。

何はともあれ、同業共存共栄のためには、ノウ・ハウを公開すべきであります。同業が栄えるということは、必ず自分も栄えることになってくるのであります。したがって、自分が栄えるために同業者が潰れてほしいという論理は、ロータリーでは通用しないのであります。

さて、次に、サブテーマの「会社は誰のものか」について触れておきます。

一昨年3月以来、ライブドアや村上ファンドの問題で、経済社会に激しい動揺の軌跡が走ったことは、未だ記憶に新しいところであります。

証券取引所に株式を上場している上場会社では、株式の譲渡は制限されていませんから（会127）、その株式は、市場で自由に売買されます。そのため、何者かが或る会社の議決権のある株式の過半数を取得すれば、その会社の経営者は、その経営権を失うことになります。そこで、現経営陣の同意乃至協力なしに上場会社を支配しようとすることは、一般に「敵対的買収」と呼ばれているわけであります。

そこで、一昨年3月のニッポン放送の株式をめぐるライブドア対フジテレビジョンの攻防は、ニッポン放送とフジテレビジョンの現経営陣からは、「敵対的企業買収」と目され、また、経済界、政界等からは、「敵対的企業買収の脅威」と受け止められたわけであります。

また、村上ファンドも、ひと頃は、上場会社の株式を大量に取得して、「経営にももの申す投資家」として、証券市場に新風を吹き込む時代の寵児でありました。

もっとも、両者とも、その後、証券取引法違反で逮捕され、今、司法の裁きを受けていますが、この両者に共通するところは、彼らの経営手法には、一片の企業倫理、職業倫理もないことであります。

殊に、堀江貴文社長などは、「お金で買えないものはない。プロ野球の球団だって買えるし、女心だって金で買える」と嘯く始末であります。これは全くの「拝金主義」であります。

このような経営手法が横行する現在の経済社会で、私達企業関係者が漫然と傍観してよいのだろうか、企業経営に参画する者として、企業倫理的に何か手を打たなければならないのではないのか、という問題意識が出て参りました。しかし、此処で忘れてはならないのは、ロータリー運動は倫理運動であるということであります。したがって、企業経営も倫理的に営まなければなりません。だからこそ、職業を倫理的に営むべしと謂う職業奉仕の原理が生まれたのであります。したがって、村上ファンドのファンドという制度も倫理的に営まなければならないのであります。村上ファンドやライブドアのやっていることには、一片の倫理もありません。倫理のないものに対して、倫理的に職業を営みなさいと言っても無駄であります。

ロータリーは、倫理の世界にあるものであります。彼らのやっていることは倫理の世界を越えています。それは正に法の世界の問題、法による規制を必要とする問題なのであります。ロータリーは、倫理運動としてしか機能し得ないものなのであります。

要するに、この問題は倫理運動としての職業奉仕の世界にあるものではなく、倫理の世界を越えた法の世界にあるものと思うのであります。したがって、この問題が職業奉仕プロパーの問題ではないと謂うことを指摘しておきたいのであります。

ただ、敵対的買収を仕掛けてくるライブドアや株式を安く買ってその値段を吊り上げて売り抜ける村上ファンドに対しては、謂わば、緊急避難的にそれ相応の法的な防衛手段を講じなければなりません。

では、その法的な防衛手段とは何か。

或る企業は、所謂「敵対的買収」の防衛策を検討し、現に一部には既にこれを実施した企業もあります。新株発行をもって防衛しようとする考え方もあります。ただ、これは事案によって成功する場合としない場合があります。

また、自社株の買い入れや株式の持ち合いという方法もあります。しかし、これに力を入れることには問題があると思えます。即ち、

自己株式の大量取得には資本の空洞化や株価操縦の危険がありますし、株式の持ち合いは、資金効率の低下と「もたれ合い経営」の危険があります。

また、アメリカでは、最近、短期的な株価押し上げを重視する「株主至上主義」に対しては、短期利益偏重の欠陥が指摘され、却って長期的な利潤追求を重視する日本的な企業経営を評価する傾向もあるようであります。

このような状況において、企業とは一体如何にあるべきか、ということ振り返ってみますと、会社に対する法規制の伝統的な考え方からすれば、元来、株式会社をめぐる利害関係人は、

第一に株主、第二に経営者、第三に企業と取引をする会社債権者、の三者であり、この三者間の利害調整が会社に対する法規制の目的でありました。

このような伝統的な考え方からすれば、会社は一体誰のものかと言えば、会社の実質的な所有者は、

やはり「株主」であって、その株主から経営を委託された会社役員が会社業務を執行し、「株主」から委託を受けた監査役及び取締役会が業務執行のチェックをするというシステムでありました。

また、日本の公開会社では、会社役員は大半が従業員出身者、所謂サラリーマン出身であり、取締役会などでも先輩後輩という関係から上意下達の関係にあるため、会社役員の業務執行に対するチェックはあまり機能していなかったのが現実であります。

更に、戦後は、復興のために金融機関からの融資と会社役員の派遣という所謂「金融資本の支配」する経済社会となり、更に、企業は、取引先等の他企業と株式を持ち合い、所謂「もたれ合い」の経営をすることも多かったのであります。

また、従業員出身の会社役員の中には、「労使協調」を重視する傾向があり、その結果、株主軽視の傾向もあったのであります。

更に、会社役員は、利潤の社内留保、安定配当に専心努力し、その結果、企業の価値を高めることに消極的な傾向もあったのであります。謂わば、従業員出身の会社役員は、従業員管理的な企業のシステム、企業統治（Corporate governance）をしていたのであります。

そこで、今、このようなことに対する原理的反省として、企業に対する伝統的な考え方に反省が求められていると思うのであります。即ち、

会社は、株主だけのものではなく、会社をめぐる利害関係人は、株主、会社役員及び会社債権者のみならず、会社の取引先や会社の従業員も含めて考えるべきであると思うのであります。

更に、昨今、企業のCompliance法令遵守に違反する会社役員は退陣を迫られ、環境問題や企業の社会的責任が問われるようになりましたから、企業をめぐるステークホルダー（stakeholder）は、これら利害関係人全てを含めて理解しなければならないと思うのであります。

因みに、昨今Compliance法令遵守ということが提唱されていますが、しかし、法令遵守、即ち、法律を守るということは人間として当たり前のことであり、法律というものは、人間として守るべき最低の倫理基準を示すものに過ぎません。したがって、法令遵守は、あくまでも法の世界の問題であります。これに対し、ロータリーで謂う所の企業倫理の問題は、法律を守っておればよいという低いレベルの問題ではないのであります。法の倫理よりも遙かに高いレベルの倫理、誠に高潔な企業倫理を説くものなのであります。このように考えてきますと、会社というものは、決して株主だけのものではないのであります。

今、企業は如何にあるべきか、という企業管理の視点から見ますと、「会社は株主のものである」という発想だけでは、企業を正しく管理することは出来ないと思います。この点を論証するのが正に職業奉仕論なのであります。

先ず第一に、企業を正しく管理するためには、企業を権限論的に見ないで機能論的に見る必要があります。即ち、企業というものは、それを構成する一人々々の人間が、それぞれの役割を十分に果たすことにより、円滑に運営されるのであります。したがって、一人が欠けても、その限りにおいて運営の円滑さが阻害されます。この意味では、社長職、課長職、タイピスト職、工員職その他企業の諸々の職務を機能論的に見る限り、それは、すべて平等対等な『役割の配分』に過ぎないのであります。

そして、企業の構成員各自が自分の役割を十分に果たすことにより、初めて企業は発展するのであり、企業が発展することによって、従業員も会社役員も潤うことになるのであります。

したがって、企業としては『他人なくして自分なし。自分なくして他人なし』ということを前提として、先ず、従業員には良質な人を選ぶことが大切であり、従業員の心の中に、企業経営の役割を分担しているという意識を育てることが肝要なのであります。そして、如何にしてこの意識を育てるかということが、企業管理の大きな柱となるのであります。

これとは逆に、企業を権限論的に見ますと、社長は、会社の代表権限を持って職階制の最高の位置にあり、従業員は、会社との雇用契約をもって結ばれ、業務命令に服することによって上意下達の関係となるのであります。しかし、これでは、企業経営の役割を分担しているという意識は、従業員に育たないのであります。

第二に、企業管理の要諦は、企業をめぐる全ての契約関係について、先ず、法律論的に見ないで、倫理的に見ることが肝要であります。そして、どうしても法律論を出さねばならない時には、倫理の裏

打ちのある法律論を出すべきであります。これは、特にHuman relationの場面において重要であります。

そして、第三に、別の見方をすれば、企業は、会社役員と従業員という二つの人脈集団によって動いているのでありますが(Labor & Management)、この人脈集団は、お互いに強い不信感を持っています。これが企業の発展に大きな阻害要因となります。したがって、この不信感を如何にして拭い去って行くか、ということが、企業管理の今一つの大きな柱となるのであります。そこで企業倫理を重視する立場(企業倫理論)は、この不信感除去のために幾つかの原則を立てているのであります。その原則は次の六つであります。

第1に『**経理の公開**』があります。

企業を機能的に見て、従業員に企業の役割を分担しているという意識を育てるためには、企業の経理の公開を避けて通ることはできません。

第2に『**公租公課**』の問題があります。

企業を倫理的に観る立場からは、個人の中に国家が宿っていると考えます。したがって、国家経費の負担部分は、一人々々の個人が負担して、初めて国家が成り立つという立場をとります。したがって、税金は誇りを持って納めるべきであります。

第3に『**適正賃金論**』があります。

中世ヨーロッパの神学者が、一定の労働の投下量を適正な賃金に換算するための原則を模索して10年間議論し、結局、何等の結論も得なかったと謂われています。これは、絶対的な「適正賃金論」などというものは有り得ない、と言うことを物語るものであります。

結局、賃金は、社会の一般相場を頭に入れて、相対的に満足して行く他はありません。したがって、企業管理の視点からすれば、売買契約と同じく、労働契約においても、労働と金銭(賃金)という目に見えるものの交換と同時に、満足と感謝という目に見えないものの交換がなければならないのであります。

そこで、適正賃金を算出するためには、先ず、『**経理の公開**』を前提として、企業の所得というものを誰の目にも明らかにしておかなければなりません。ここから**適正賃金論**が出てくるのであります。

第4に『**利益の適正分配**』の問題があります。

これは、企業が儲けてきたものを企業関係者にどの様に配分すべきかという問題であります。通常は、企業の総売上高から、先ず公租公課と人件費その他の諸経費を控除した残りを三つの分野に配分するのであります。即ち、

第一に、会社があつて利益を生むことができたのでありますから、会社の内部留保として準備金を積み立てます。

第二に、役員の働きによって利益を生むことができたのでありますから、役員報酬を支払います。

第三に、会社のオーナーである株主に配当金を支払います。これが従来から一般に行われている伝統的な利益の配分法であります。ところが、企業を機能的に見る機能論的視点からは、

第四に、従業員にも特別賞与を支払うべしと説くのであります。

その理由は、企業を機能論的に見れば、企業の構成員がその役割を果たすことによって、初めて利益を生み出すことが出来たのでありますから、利益を生み出した原因となった全てのところへ利益を還元しよう、と謂うのであります。

そうだとすれば場合によっては、『**顧客**』にも利益を還元する場合があつてもよいことになります。

これは、まさに仏教の因縁論に基礎をおいた東洋的発想でありまして、1908年シカゴクラブに入会した経営哲学者A. F. シェルドンがこの考え方を採っているのであります。

第5に『**従業員の自主管理権の確立**』の問題があります。

凡そ、企業組織体と言うものは、会社役員と従業員という利害関係の対立する二つの人脈集団によって構成されていて、企業は両者によって守られなければならないのであります。両者の間には基本的な不信感があるのであります。

そこで、この不信感をどのようにして払拭すればよいのかと言いますと、それには、従業員内部の問題は先ず従業員の自治的討議に任せることであります。

例えば、作業開始前の準備時間とか、社内におけるマナー等、従業員内部の組織管理の問題について

は、従業員に一切任せた上で、従業員の代表者と役員とが絶えず腹を割って話をするような管理体制を組めばよいということでもあります。

第6に『Human relation』の問題があります。

この問題については、先ず『法律論』の視点から見ると、従業員と会社との契約は、従業員が会社に一定の時間で区切られた労働を売って、賃金を受取るという内容であります。

これは謂わば、労働力の売買であります。時間と労働とを一定額の金銭（賃金）と交換するのでありますから、朝8時に出勤して、午後5時に退社すれば、それから後は個人の自由に委ねられた私生活の時間です。

それは最早、経営者が介入すべき筋合の分野ではありません。経営者の支配権の及ばない分野、原則的には懲戒権も及ばない分野です。

したがって、退社後に遊び過ぎたり、飲み過ぎたりして、翌日、二日酔いの状態で出勤し、まともな仕事が出来なくとも、午後5時まで会社に居れば、給料が貰えるのであります。

要するに、法律論では、労働の量は規制することは出来るとしても、労働の質まで規制する事はできないのであります。

しかし、従業員だからといって、労働の質を度外視することはできません。これを野放図に放置すると、良質な労働を提供できない結果、企業の発展にとって重大な阻害要因となることは明らかであります。

そこで、会社に居る時間も、退社後の時間に生き甲斐を与えるような労務管理を行い、退社後の自由時間も、翌日の労働のエネルギーになるような使い方を開発することが必要であります。そこで、退社後の時間は従業員の自由時間ではありますが、その大眼目は、翌日の労働の再生産のエネルギーになるような時間帯であることが望ましいのであります。

そこで、退社後の時間は、経営者とは無関係である（これは法律論）というのではなく、例えば、夜学に通う若い従業員が居れば、これを励ましてやり、場合によっては奨学金を出してやるとか、花嫁修行の女子社員には、茶道や華道を習わせるとか、人生相談をして精神衛生の問題を解決してやるとか、団体旅行をするとか、このような肌理の細かい配慮をして、従業員の心を常に経営者と同じ次元においておく必要があるのであります。

要するに、会社は、従業員のプライベートな行動を育成するための出費を惜しむべきではありません。従業員に対して、絶えず「貸し方」になっている社長でなければならないのであります。これが、労働組合対策についても影響するのであります。

要するに、企業管理論は全て心の問題を重視する質に関する思考であり、量の問題ではありません。そして、つまるところ、全て不信感除去論であります。常日頃、絶えず『貸し方』になっている社長であるべきであります。したがって、従業員管理の要諦は、感謝し、慰労し、激励するという事に尽きるかと思うのであります。

以上は、倫理的な企業管理の視点から申し述べたのでありますが、このような視点から見れば、会社というものは、決して株主だけのものではないのであります。職業奉仕論は、万古不易の原理であり、決して、市場原理主義のような一時代の「現象」にすぎないものとは異なると思うのであります。

私達は、如何なる時代の変化に対しても、常に企業倫理、職業倫理を高めて、その倫理を実践し、額に汗して働くという職業人の基本的な考え方に腹を据えるべきであると思えます。

以上、『今、ロータリーが期待する職業奉仕各論』というテーマでその一端をお話し申し上げました。御静聴有り難うございました。

以上

パネルディスカッション

司 会	IM実行委員長	成 瀬 壽 一
パネリスト	堺東南RC	中 尾 和 義
	堺西RC	宮 田 和 義
	堺中RC	西 谷 稔
	堺フェニックスRC	三 村 文 男
	堺RC	近 藤 徳 雄

成瀬 壽一

1. 深川先生の素晴らしい基調講演の後ですが、引き続き1時間パネルディスカッションにお付き合い願います。パネリスト5人の方々は会長幹事連絡会で阿弥陀籤で14クラブ中5クラブが当たりを取られ、その各クラブを代表しておいでのお唯一ご紹介のあった一騎当千の方々です。司会は、ホストクラブである堺RCの成瀬が相務めます。不慣れで不束者ですが、ご容赦願います。それと部門別会議が後に控えておりますので時間が短く誠に恐縮に存じます。
2. 本日のパネルディスカッションが、各クラブ内の発想の交換を促すよすがになることを願い、我々の足下の問題である(1)下請関係 (2)同業者関係 (3)後継者問題 (4)企業内管理関係 (5)四つのテスト等に関して、ご本人が実際に努力され或いはご苦勞されている職業奉仕の具体例をご披露頂き、且つ所見を述べて頂きます。最初に先ずお一人7分間を限度に順次お話ねがいます。

先ず、中尾さんお願いいたします。



中尾 和義

私は、昭和23年生まれで、所謂団塊の世代です。職業分類は屋外広告業です。ロータリー歴は、8年目で、2006～2007年度クラブ会長を勤めさせていただきました。今回IMのパネラーをお受けするにあたり、双鯉雁信帖を読ませていただきました。この双鯉雁信帖は、7年間のロータリアンとしての囲いの中で常に胸のつかえとしてあった思い、それは平たく言えば“何で自分のような者がロータリアンしてるねん”という自己問答に、回答を与えてくれました。目からウロコのような喜びがありました。別の言い方をすれば、私自身の職業人としてのこれまでの考え方や行動が、ロータリーの職業奉仕の倫理観から大きく外れていなかったということが確認できたことでもあります。そして、7年間のロータリアンとしての得てきた経験の上にとって、今後の生き方の方向性が明確になったような気がするからであります。これは、自分の中では大発見です。具体的な話をします。会社を興して20年経過しました。いつも前を見て会社の未来の姿を想像しながらそれなりに着実に実績を上げてきたと自負しています。しかし、近年様子が変わりつつあります。今年の9月から京都全市で屋上広告物や点滅サイン等が禁止になりました。それ以外の看板類にも規制の基準が厳しくなりました。街の景観を守る為です。京都は世界に誇れる日本の財産的観光地です。歴史的な文化・景観を100年先まで守ることを考えて出した結論だそうです。勇気ある決断ですしそれは、良いことでしょう。唯、その規制の対象になる我々の業界は大変です。イメージを大切にする大手企業は、早々に規制対象になる物件の継続契約を打ち切ってきていると聞きます。京都の業者は、死活をかけて今後の経営戦略を立てていかなければなりません。売上が3割減ったと訴える業者の話も聞きました。これは京都だけに止まりません。必ずや各都道府県に波及します。それでなくても単価が上がらないのに四苦八苦しているところに追い打ちです。また、建築基準法の改正が6月に行われ改築する建築物に広告物を設置する規制も厳しくなりました。一方インターネットの急速な発展は、商売の慣習を大きく変化させました。販売促進の潜在的ツールとして、必要不可欠とされてきたイメージ看板や誘導看板がインターネットの活用でその需要が減り続けています。背筋が凍る想いです。

さらに根本的な問題として、国全体が大企業を優遇する制度になっているので、多くの中小零細企業はその大企業の下請けいじめとも受け取れる謂わば縦社会の中で、健全な企業経営が難しいという背景があります。例えば「取り易いところから少しでも多く搾り取ろう」という税務当局は弱い者いじめの代表のように思われ腹立たしさを覚えます。また、過当競争の真っ只中で、工場の操業を維持するためには採算割れでも受注するというのが、当たり前のようになっています。従業員を遊ばせるよりはまだまだと言う発想がそれを支えています。そうした現状を前向きに切り開かんと同業組合にそのよりどころを求めても組織的な一体感がなく、加盟しているだけの会社が多数と言う状態です。弱いものは互いに手を携えて数の力で目標達成をというスローガンが空しく感じます。前向きに考えても現状の壁が高すぎて先が見えづらく、会社の将来像がかすんでしまい、専売特許の“元気”をそぎ落とされそうになります。

とわいえ、冷静に周りを見渡せば、何も我々の業界だけが特別厳しいというものではないようです。業界によっては、形は違えどもっと厳しい経営環境にさらされているところも沢山あるようです。ただし、日経新聞などの紹介記事によりますと、そんな中でも工夫と努力で着実に成長している元気な中小零細企業も沢山あります。身近にも、本日参加されているロータリアンの中には、それを見事に体現されている方もおられます。そのことに学び勇気を奮い立たせて立ち向かわなければと思います。

第一次ベビーブームといわれた、私達団塊の世代は、入学・進学・就職・結婚となにをするのも競走でしたので、そういう点では、鍛えられています。

16年間の会社人間から脱サラして起業し、法人化を経て現在に至っておりますが、従業員の数も増えました。従業員とその家族のことを考えるとどんなことがあっても会社を守らなくてはなりません。社会的責任を問われます。

昨年度、私の同業者に思い切ってお誘いをして入会していただきました。この方は41歳で、考え方が大変前向きですし、行動力も眼を見張ります。業界の現状と今後の方向性について意見交換しますと、合い通じることが多く未来を語ると楽しくなります。私は、大変刺激をうけています。

暫く前より両社の得意分野で助け合っていこうとコラボレーションし始めています。

年齢を重ねるほどに、どうしても経験主義になり、結果を想像してやっぱり止めておこうと頭の中だ

けの企画に終わらせることが、しばしばあります。深川さんが双鯉雁信帖で、“ロータリーの奉仕は、職業奉仕が本質的・根源的なものであります。先ず自分の企業をどのような不況期にも潰れない強靱な体質の企業に育て上げることが職業人の第一義であります。”と述べられています。日々格闘している企業存続のための、当たり前と思われる経営者の営みが、ロータリーの奉仕の第一義と位置づけられたとき、別の勇気のようなものが生まれてきたわけです。会社は、間違いなく私と従業員の信頼関係の上に立って両者で育てていくものと考えています。そして、社外のどれだけの思いを同じにする人々との協力共同関係を作るかです。工夫と努力で現状打破をめざします。

成瀬 壽一

1. 中尾さんのお話を聞いていて、私はイニシエーション・スピーチを聴いている思いが致しました。会員がクラブに入会した時、会員は職業分類によって示された自分の職業に当たって、どのような職業感乃至経営哲学を形成するに至ったかということを入会した時に、同僚会員に対して開陳するのがイニシエーション・スピーチです。昔は皆こんな内容のスピーチをされたようです。
2. ロータリーの第一義は心の開発、ロータリアンに奉仕の心を授けるという意味で倫理運動であります。ところが、1989年規定審議会が採択した「職業宣言」は、その8項で「普通には得られない便宜ないし特典を同僚ロータリアンに求めず、また与うることなかれ」(89-148)とあった為、これが厳しく解釈され、会員同士が職業上の相談を行い、時には相互に取引をすることは行儀が悪いこと」と判断される風潮が生まれ、最近では、発想の交換機能も相当に「カスンデ」いるように見えます。然し、倫理運動と発想の交換とは二律背反の関係では決してないのでありまして、中尾さんが、同僚ロータリアンと得意分野で助け合っていこうということになったことは、誠に素晴らしいことで、発想の交換が見事に結実した成果であると思えます。
3. RCは、基本的には異業種の集まりですから、互いに倫理の問題にしる企業上の問題にしる発想の交換を会員同士が活発に行うのは当然のことです。
ところで、中尾さんに2つ質問します。他の方々の発言の後、お答え下さい。
質問1 同じクラブの仲間と互いの会社のコラボレーションし始めているとありましたが、具体的に言うどんなことをしてしておられるのですか。業務提携とは違うのですか。もう少し詳しくお話しませんか。
質問2 コラボレーションの中身によりますが、後継者はどうするか、というようなことも協議されたり、お考えになったことはありますか。

三村 文男

「我が業界の職業倫理」

私は現在、以前の医薬業界を離れて地域奉仕と管理会社を経営しております、ロータリー経歴は10年の若輩です。職業奉仕2回目です。

今日私は、ロータリーで言う職業奉仕とは「その本業運営の基本精神」でありますから、基本問題の中から「同業者関係、下請関係」を日頃どう取り組んでいるか、また事が起こったときはどう対処すべきかを業界に在籍しておりました時の事を述べさせていただきます。

皆様は12年前の神戸淡路大震災は記憶から消えません、死者6400名、負傷者34000名、家屋の倒壊、焼失・74000軒、大惨事でありました、深川先生PGさん伊丹と聞いております、どうでしたでしょうか、

今日は多くのドクターさんもお見えです、このことは当時医療に携わった方々は分かっておるとおもいますが、その一旦を述べさせていただきます、その惨事は数ヶ月間、テレビ、新聞で、水、食料、インフラと大騒動でした、とくに1~2ヶ月は、新聞、テレビに一度も記事にならなかったのが、医薬品が無い包帯が無いと報道されなかったのが医療関係だけです、皆様は何も思いませんでしたでしょうか、私はそのとき医薬品の流通業界にかかわったものとして、そして医療機関が業界として、発生からどう行動をとったか、職業奉仕の観点から、少し聞いてほしいのです。

我々同業流通各社はメーカーの協力のもと、自社の営業所、400社といわれる同業他社の垣根を越え、目的は一つ「かろうじてなんとか診療ができる残った医療機関、病院、開業医、診療所、調剤薬局」そ

して240軒の仮設の診療所、応急の仮設の病院へ、一時間でも早く必要な2万点に及ぶ医薬品を届ける行動をおこしました、近畿、四国、中国地方より予測で必要と思われる品物を、西方面は四国、広島、岡山方面より船舶で神戸へ、大阪方面より尼崎、東は三田方面から入れるところまで大型でそこから野積みの拠点を作り小型、軽自動車、単車、自転車、人力と連日昼夜を問わず供給しつづけました。このことは、私どもこの業界はあたりまえのことです、それは日頃からこの業界医薬メーカー、卸業界にかせられた職業の道德、倫理教育です、それは国民が一番必要な食料品に続いて二番目にどうしても必要なものです、日頃からメーカー、卸会社、関連会社の会社、社員にかせられた職業道德倫理があたりまえに行動に出たことと思います。

各会社は利益の追求は当たり前ですがその前に国民を思うとき、この医薬業界の進む道は職業奉仕に徹することがあたりまえでした。

この流通に商品の行き先があまりにも壊滅的でしたので25億とも言われ回収不能金が多かったが、業界としてこの大震災を乗り越えたことは、各社で倫理道德の勉強代として処理しました。

以上業界の事情を説明させていただきましたが、いまま医薬品の業界は日夜職業の「倫理」水準の向上をにとりこんでおります。

そこで我々ロータリアンが「社会に役立つ人間になる方法は自分の職業にあるポールハリスの言葉に述べていますが、2003年の国際ロータリー理事、菅生浩三PG大阪北RCの言葉に「職業と言う領域こそ、ロータリーの奉仕の本質があります、ロータリーの生命であり、金看板であるといわれるゆえんであります」と、

この前の地区ロータリー情報委員会の報告では、世界的に職業奉仕をないがしろにして他の奉仕部門に目がいており、原点を忘れていたから、職業奉仕部門を日本の提案によりかろうじて残したと報告がありました。

昨今の各企業のなかに社員、株主、顧客の福利よりも、自分個人の利益を優先しているため、少数の人間の欲望が、多くの人々を破壊しております

そこで我々も自分の職業はもとより、職業奉仕の原点「道德倫理」「四つのテスト」をロータリアンだけのものとせず各方面で紹介することが、職業奉仕だと思っております。

成瀬 壽一

質問1 阪神大震災の時の医薬品の流通業界の活躍に敬意を表します。ただ、先程のお話だけでは、具体的に危機管理機構といえますか、流通の流れがメーカーから医療機関に到達するまでの指揮命令系統が必ずしもよくわかりませんでした。折角ですから、後程、もう少し明確に危機管理機構をご説明頂けませんか。

質問2 危機管理の為には日頃からの道德教育、倫理教育が必要で、これを行っているとのことでしたが、具体的に何処で、何時、どのような教育をされているのですか。これも後程、もう少しご紹介下さいませんか。

西谷 稔

この15日間、職業奉仕についていろいろ考えて来ましたが、IMで話をするには難しく悩みました。

そこで、私が考えるに、日本の企業は10年前は540万社あった企業が現在430万社と100万社程の会社が倒産もしくは廃業している時代です。所得についても過去9年間下がる一方だそうです。しかし、一方では1千万円以上の所得者が増え、それ以上に200万円以下の所得者が何倍も増えているという、所謂、格差時代というそうです。

この様な厳しい時代、中小企業が生き延びるのは、非常に難しいことです。私は、起業当時は、生活するのが精一杯で奉仕活動とか考えた事も無かったのですが、社員が一人二人~何十人と増えるに対して、社員の家族などへの責任、社会に対しての責任を感じるようになりまして、彼らの為にも会社を継続させ、将来に夢の持てる会社作りこそが職業奉仕につながり、また、今年に息子に会社を引き継ぎ社会に対しても、顧客に対しても職業奉仕及び社会奉仕出来る様に継承していきたいと思っております。

成瀬 壽一

質問1 西谷さんは、この際、後継者問題を考えてみたいとおっしゃっておられましたが、今のお話をお聞きすると、ご自身の会社の後継者をつい最近息子さんに決められ、既に引き継がれたようです。それで、その引き継ぐまでにお考えになった「後継者に喜んで受け取って貰える会社」にするにはどうすべきかと日頃お考えになっていたことを唯今発表して下さったわけですか。

質問2 そして、その結論は、職業奉仕に徹することであり、日々の行動こそが重要だと述べられたと理解しましたが、それではよろしゅうございますか。例えば、下請関係や同業関係或いは従業員関係等について、実際にこういうことで苦勞し、このような解決をしたという、具体的な体験事実を一つ、二つ、後程改めてご披露頂けませんか。

近藤 徳雄

私は医療法人を運営しております。新入職員へのオリエンテーションは「あなたは何のために仕事をするのですか!？」という質問から始まります。ほとんどの方が「人に感謝されたいから。」と答えます。仕事に於けるやりがいとは人から感謝されることにあるというのは皆感じているようです。そのやりがいを出来る限り与えるべく具体的に3つの行動目標を示しております。

一、医学の研鑽、社会が求めているのは私達の能力なのだからしっかり医学を勉強しなさいよ。

二、待遇、社会人としての礼節をしっかり身につけなさいよ。

三、医院全体が一つの家族になり患者さんをお迎えしなさいよ。

医学研鑽と待遇は能力の開発ですので型通りにこなせます。

しかしながらチーム運営は職員一人一人の心の問題です。

一番患者さんのためになるクリニック運営方法を全員の対話によって考えさせております。

それは職員達の人格形成のトレーニングとなります。この試行錯誤を繰り返して早15年が過ぎました。

私は、ロータリアンとして最も敬愛する深川先生の教えを自身の拠り所として日々努力を続けております。“最も奉仕する者、最も報われる”の奉仕する、“Serve”には倫理的・道徳的な意味合いが込められております。

道徳は医師に「患者を治療しなさい。」と語り、医学はその方法を教えます。

医学と道徳の間には対立はございません。同じ着地点に向かいます。医師すなわち専門職種としての私は“最も奉仕する者、最も報われる”を毎日、実感できます。専門職種に携われたことに感謝しております。

しかしながら、

理事長、経営者として職員たちに臨んだ場合は、まったく事情は異なります。

経営と道徳の自然な着地点などまずありません。

理事長・社長である限りで、私は集団の利害の担い手であります。

私個人には、生きる意味が必要です。しかし資本主義はそれが機能するために意味など必要としません。何よりもまず経済（お金）。そしてそれを規定する法や政治。そしてそれに続く道徳、倫理、そして愛。この順序に従わせざるを得ません。

しかし、これは個人としての大切にしたい価値の順番とは全く逆となります。

職員達に対し、経理内容をオープンにして、標準賃金を与え、職員の自主管理権を認め、個人の生活をバックアップしてゆく。職員に対してわかちあいの心を与え続けようと努力に努力を重ねております。でもやはり意識には隔たりがある。

個人にとってもっとも価値を持つものは、けっして集団にとって最も重要なものではないのです。従業員一人ひとりが個人としてはお金よりも愛のほうを高く見るにしても、かれらは集団としては最も重要なものはお金だと考えるのです。

と同時に私自身の心の中にも当惑を感じているんです。職員達にオリエンテーションで質問したことを、今度は理事長としての私が、自問せざるを得なくなります。

「うちの医療法人は何を目的としているのか？」と。

道徳的な理由からなのか、それとも経済的な理由からなのか。

どちらの動機がより重要な決定要因であるかは、経営者、個々人の自問すべき問題です。

私の場合、職場においてロータリーの奉仕の心を実践しようとしている自分自身を還りみますと、患者様や職員達に対して、どれ程小さいことであれ一度でもいかさまを働いてしまえば、彼らの信頼を失ってしまい、結局は多くの金を失ってしまうことを私は知っているのです。わたしは患者さんや職員に対して、信用を繋ぎ止めていくために、律儀なほどに誠実です。が、同時に同じくらいに利己的でもあるわけです。私は道徳にかなった仕方で振舞っていますが、それは利害によってのことです。その利害の気持ちが100%では無いにしても、その気持ちは心のどこかに持っています。

カントというドイツの偉い哲学者が、「行為の道徳的価値の固有な点とは、一切の利害を離れている所にある。」と言っているようです。これに照らしてみると、私の行為はいかに道徳に合致するにしても、道徳的価値をもっているとは言えないこととなります。

アメリカでも“Ethics pays.” 職業倫理は儲かるという言い方がされております。

「職業倫理は企業内部の雰囲気向上させ、企業イメージ向上させ、ひいては売り上げを向上させる。」と。

前申し上げました私の日常では、職業倫理とは経営に関わることで、それはそうであっても構わないでしょうが、道徳とは無縁です。

もし私が、ロータリアンとして自分の行為を道徳的だと言ってしまうと、職業倫理が道徳の座を持つということになります。さすれば、利害を含んだ道徳というものは、どんなところにも顔を出して参ります。

このまま進めば、私は真の道徳をどんどん薄めて行き、時には商売の道具にもしてしまい、もはや真の道徳というものが私の心の中のどこにもなくなってしまうのではないかと感じております。

倫理・愛は全ての行為に於ける、価値の尺度となるものです。

ここに不純物を認めることは、全ての価値を失わせていくことに繋がります。

職業倫理を高めるといふようなことには、真の道徳的価値はないと思います。

道徳が利益を生むものではない。道徳と資本主義経済というそれぞれ別個の秩序の区別こそが必要だと思えます。

ロータリーでよく言われている、「利己と利他の調和点」とは、苦難の中での疑似解決のように思えます。

皆様はどの様にお考えになられますでしょうか？

成瀬 壽一

1. 「道徳は便宜の異名である。左側通行と似たものである」との芥川龍之介の「侏儒の言葉」と近藤さんは同じお考えのようですが、もしも、近藤さんが倫理は個人の規範、道徳は集団の規範と割り切ることができれば、先ず、理事長職にあつては、集団の規範の最たるものである法律に従い、可能な限り最小の費用と時間と労力で投下資本の増殖を計り、それからキチンと税金を納めることが義務であつて、その義務を果たすことが職業道徳にほかならない。然し、理事長個人には個人の規範がありますし、法律の規定自体に裁量の幅があつたり、任意規定があつたりしますから、そこでは許される範囲の近藤式倫理基準に従って配慮されることは自由である、としか今は答えられません。

いずれにしろ、近藤さんが、倫理と道徳をどのように定義づけているかにより、果てしない議論になりますし、限られた時間しかない今日のパネルディスカッションでは議論できないことをご理解下さい。但し、次の二つの質問は後程答えて下さい

質問1 個人にとって最も価値を持つものは、決して集団にとって最も重要なものではない。従業員1人ひとりが個人としてはお金よりは愛の方を高くみるとしても、彼等は集団としては最も重要なものはお金だと考えるのです、の行ですが、彼等は集団としては最も重要なものはお金だと考えるのです、と断定出来ますか。そうだとすると、従業員管理の要諦は、感謝し、慰労し、

激励することにつきるとかは机上の空論で、彼等の不信感除去は不可能ということになりますか。

質問2 職員に対して信用を繋ぎとめていくために律儀な程誠実です、という近藤さんが、同時に同じくらいに利己的でもあるわけです。私は道徳に叶った仕方で振る舞っていますが、それは利害によつてのことです、と極めて正直に断言されていますが、それはあつてはならないことと近藤さんは思っておられるわけですか。つまり、法律を守った上の打算でも打算を持つことは悪ですか。

宮田 和義

1. (基本的な考え方)

私の担当は、「四つのテスト」となっております。

われわれ職業人が、自分の職業を通じて社会に対しても奉仕したいと思ったとき、その職業つまり金儲けと社会への奉仕という一見矛盾するというか、相容れないようなことを解決するために、ロータリーは、

「超我の奉仕」・「奉仕の理想」という考え方を導入して、その問題の解決をしてゆこう、そしてこの「奉仕の理想」を広く、鼓吹育成していこうとする団体だと思ふのです。

それでは、どのようにしてその「超我の奉仕」・「奉仕の理想」を實踐して、問題を解決してゆくかと申しますと、まず、ロータリーの綱領 第2に事業および専門職務の道徳水準を高めること(以下略)とありますが、これではすこし抽象的ですので、職業奉仕に関する声明で、「職業奉仕とは、職業に携わる中で、奉仕の理想を生かしてゆくこと育成支援する方法である。」と、いわゆる「ロータリーの職業奉仕」を定義して、そして、この「奉仕の理想」を生かす「ロータリーの職業奉仕」の實踐の具体的なことのひとつとして、「職業宣言」を採択し、また、そのひとつの實踐方法として「四つのテスト」を推奨していると思ふのです。

そこで、「ロータリーの職業奉仕」をもっと簡単に、どのようなものかと考えますと、それは、その業務を遂行するときに、どのように考えて行ふべきか、またどのようなことまで考慮すべきか、すなわち、「心構え」がどのようにあるべきなのかということ意識して、職業に従事しなさいということではないかと考えています。

深川先生が常々、「ロータリーとは、ロータリアンの心の開発を第一義とする団体である」とお話されていますように、私は「ロータリーの職業奉仕」とは、職業に従事するとき、業務を行うときの「心構え」ではないかと思っております。当然、ロータリーは實踐哲学ですから、行動も伴わないといけなないので。

そして、この「心構え」の一番簡単な、非常に具体的な、また、「奉仕の理想」の實踐とも合致し、ロータリーの基本理念の一つとなっています「四つのテスト」ではないかと考えています。

「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」すなわち、このようにいろいろな視点にも配慮をしなければならないという「心構え」を持って、職業に従事する。このように、業務を行うさまざまな機会に、この「四つのテスト」を實踐することが、「ロータリーの職業奉仕」を實踐することになるのではないのでしょうか。

従業員の賞与を決定するときには、企業の実績や従業員の貢献度その他さまざまな状況を分析し、また他の視点から見て、従業員の家族や得意先や外注先に対する感謝の気持ちなどにも配慮して、賞与を決定する、ということが、「ロータリーの職業奉仕」の實踐であると考えています。

このように、従業員の賞与を決定するとき、仕事を受注するとき、下請さんに仕事を依頼するとき、その納品日を決めるとき、当然、その単価や請求書金額を決めるときなど、さまざまな業務の機会に、こ



の「四つのテスト」を実践してゆくことが、「ロータリーの職業奉仕」のひとつの実践ではないかと考えています。

成瀬 壽一

素晴らしいご意見をありがとうございます。意地悪な質問を一つだけさせてください。

質問1 例えば、ITで調査し、発注から決済の銀行取引までコンピューターで済まし、何億と商っても遂に最初から最後まで当事者の顔を見ない。ネットでは、国境もない訳で、しかもクリック一発、瞬時に、且つ世界規模でと取引してしまいますから、人間の五感をはるかに超えた次元の話になり、四つのテストの入り込む余地はないし、まごまごしていると市場での死を意味することにならないか、とか、厳しい経済条件でぎりぎりの限りなく原価に近い価格で商売している者には、四つのテストの選択の余地はない場合が多いのではないか、とか、社会の価値概念が激動する時代には、四つテストは必ずしも役立たない、等という意見が巷ではありますが、宮田さんは、このような意見に対してどのようにお考えなられますか。

中尾 和義

質問頂いた2項目についてお答えします。

まず、新入会員の同業者との仕事上のコラボレーションについてですが、暫く前より両社の得意分野で助け合っていこうと緩やかな提携関係を始めています。

同業者と言えども、それぞれ、得意分野があります。下請けは極力避けて直接クライアントに提案して新しい顧客を開拓していこうと言う姿勢は共通のフィールドですが、弊社は、設計と製作が得意でパートナー社は、デザインと営業が得意と言う具合です。パートナー社から持ち込まれた、物件の見積り依頼を弊社で原価を出し、取れそうな価格設定して、決まれば両社の取り分を話し合いで決めていこうとしていますが、先程も述べたように、大変厳しい請負競争になっているのでまだ1件も決まっていません。これからという感じです。

次に、後継者問題ですが、まだパートナー社とそんな話をしていませんが、当社に限っていえば、私の身内から後継者をだすことは、断念しています。従業員からと考えていますが、障害は沢山あります。最大の問題は、借入金のことです。女房と2人で創業した当時は、50万円から借入れが始まりました。それでも、プレッシャーがありました。会社の規模が大きくなるに比例して借入金の額が増えていきます。そんな、ことは当たり前と腹をくくれるようになるまで20年の歳月がありました。しかし、従業員の誰かが、後継者となったときいきなり数千万円の借金を引き継ぐことになります。サラリーマンが、いきなり住宅ローン以外に数千万円の借金を抱えるのは、プレッシャーが大きすぎないか。悩むところです。いずれにしてもいきなり指名しては、かわいそうなので、今から数年～10年先をにらんで準備をすすめていかなければと考えています。

三村 文男

質問1の回答

各種法令、規則による厳密な規制の下に置かれています。

業界団体の定める自主基準、ガイドラインがあり一体として機能しております。

1. 製薬企業倫理要綱 自主基準
研究開発、製造、流通、販売 「日本医薬品卸連合自主基準」販売後の調査
2. 製薬協企業行動憲章 自主基準
製薬企業の使命は、優れた医薬品を開発供給することにより、世界の人々の福祉と医療に貢献、健康で質の高い生活の実現に寄与することにある、
そのため、会員企業は次の行動原則に基き、国内外問わず、人権尊重するとともに法令、行動範囲及びその精神を尊重し、高い倫理感をもって行動する
必要な医薬品を隅々まで供給する使命
憲章13章からなります

このことから危機管理の使命

大規模災害時における被災地外からの医薬品供給ルート 指揮系統………下図
広域災害・救急医療情報システムの情報と機能

質問2の回答

医薬品卸の使命

医薬品卸業連合会

一般知識と倫理

医薬品情報担当者の常識と倫理

薬事ハンドブック

多数のメーカーの医薬品の取り扱い

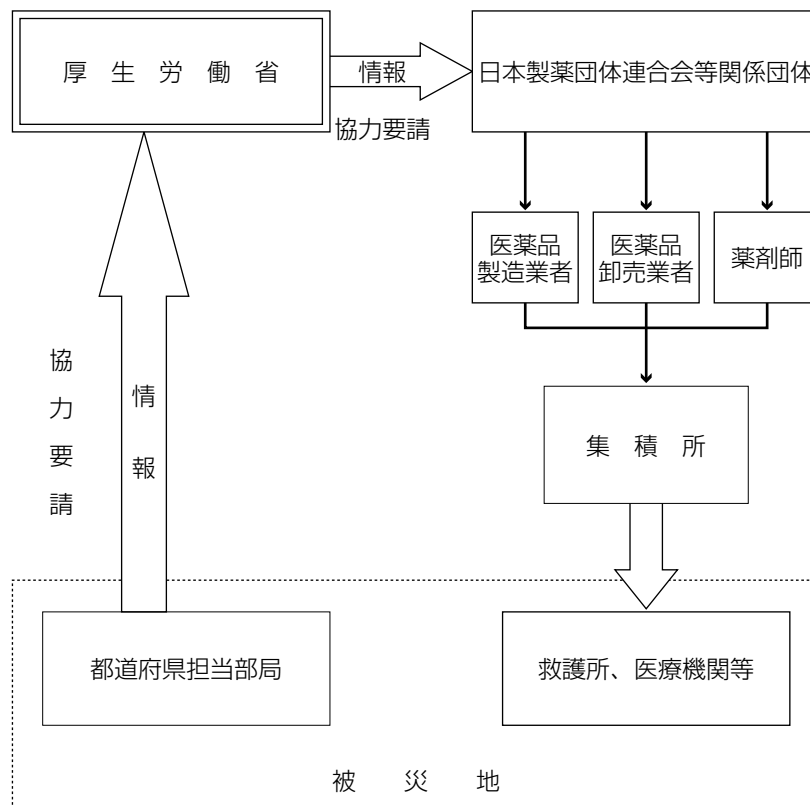
2万種

必要に応じて薬を医療機関に隔々まで届ける

他業界との大きな違いは、商品が直接生命にかかわるため、保管、配送、販売に薬事法。各種の厳しい規制により管理されていること、専門的な知識、をもとめられるため、社員教育に注力しなければならない

全国15万施設に 医薬品メーカ MR 医薬品 卸 MS 「マーケティング・セシャリスト」

○大規模災害時における被災地外からの医薬品供給ルート



西谷 稔

回答

下請けと親会社の関係で当社の方針を具体的に述べます。

私どもは、取引先の比率を一社当り20%から25%程の売上げを限度としていまして、それ以上に構成比をあげますと影響が大きくなる為に、他社の売上げを上げるように努力しています。

絶えず、業界での当社が占める位置を考え、目標をたてて、上場企業に対して営業活動をしていきます。

私のモットーは、攻撃こそが企業の力と考えていまして、客を選べる企業に、又、他社との差別化を計り業界のトップを狙います（小さい業界ですから）。

近藤 徳雄

質問1 に対する回答

1つの事業所に3, 4人の従業員がいるとします。そこでは心情的・感情的なレベルでの個人的関係が重要な役割を果たします。彼らの間の個人的関係は時として経済的あるいは身分的關係よりも重要になることがあるでしょう。何十人かの従業員がいる場合、心情的・感情的なレベルでの個人関係は薄まり、仕事上の経済的或いは身分上の関係が優位を占め出します。何百人もの従業員がいる場合、感情や心情よりも権力と利害の諸関係が優位を占めます。何万人の従業員となった場合、権利と利害の諸関係しかなくなります。集団においては、それを構成している人数が多くなればますます、愛は道徳へ、道徳は法や政治へ、つまりは権力関係に低下していく傾向を帯びます。この力は、集団の規模に応じてさまざまに変化します。道徳の方が価値が高いのですが、しかしながら集団においては、権利と利害の諸関係、すなわちお金の方が支配力は強いのです。ある企業の従業員が賃金アップを求めてストをおこなうとき、会社の社長が彼らに答えて「これ以上支払うことが出来ない。だがこれからは君達を一層愛すると約束する…」と言ったとしたら、滑稽なのは明白です。

たしかに従業員の一人ひとりには主観的にはお金よりも愛のほうを高く見ているでしょう。

これは間違ったことではありませんし、悪いことでもないのです。資本主義はこのことをその前提に含んでいるシステムなのですから。

質問2 に対する回答。

行為を行うに当り、その心に打算が在ったと致しましても、それには問題はございません。この段で、わたしが申し上げておりますのは、打算が入っている限りにおいて、その行為には、道徳的価値が無いのでは！？ということです。私達ロータリアンがその顧客に対し、第二モットーに従い行うところの“Serve”を行う時、その行為には、道徳的価値は無いと考えるに至っております。資本主義の中に倫理的観点を持ち込もうとした時点で、倫理や道徳の地平を小さくしてしまっているのです。法より高い位置にある道徳や倫理は個人の隣人（人類）に対する問題であり、職域に於ける顧客に対する問題ではないように思えます。

宮田 和義

回答1 IT化でフェイストゥフェイスがないとか、人間の五感を超えた取引の場合

1) 本当に人間の五感を超える場合には、本来はシステムでしか対応できませんが、このようなシステムを作るときに、当たり前のことですが、セキュリティ面に配慮して、改ざんができないようにするとか、また運営するとき、取引間でアンフェアにならないようにするとか、「四つのテスト」は適用できると考えます。また、取引のスピードが速い場合などは、あらゆる状況を想定して、「四つのテスト」の適用を、常日頃からのシミュレーションする必要があるのではないのでしょうか。ITに限らず、業務を遂行するときには、瞬時の判断や答弁が必要なきもあると思うのですが。

フェイストゥフェイスではないということは、「四つのテスト」を適用すれば、行為と友情が深めることができているということですから、このできていないことを再認識し、その改善手段を考えるのが、「四つのテスト」ひいては「職業奉仕」の実践になると思います。たとえば、メールなどに対して、速やかに返信するのは当たり前のことで、時候の挨拶を入れるとか、近況

を報告するとか。また取引相手が一般の多数の人のような場合は、社長はHPでその方針を述べるとき、積極的に映像等方針を述べて、そのコミュニケーション不足を解消する努力をすることが「職業奉仕」の実践になると思います。

2) 厳しい経済条件

逆にこのような厳しい経済条件のときこそ、この「四つのテスト」が効果を発揮するのではないのでしょうか。いくら厳しくとも、従業員や取引先に対しての感謝の気持ちは、忘れてはいけないのではないのでしょうか。これは「四つのテスト」のひとつの実践の結果だと思うのです。特にこうゆうときにこそ、真実かどうか、またアンフェアなことになっていないかどうか、など配慮を怠ってはいけないと思うのですが。

回答2 社会の価値概念が激動する場合

実際、昨今では、金利の差や為替の差、情報の差などが、また、その現在と将来との差が、価値として取引の対象となっています。

実際、私自身は、この「四つのテスト」を具体的に適用するときは、「真実かどうか」は、コンプライアンス（企業の遵法精神）とか、「好意と友情を深めるか、みんなのためになるかどうか」はCSR（企業の社会的責任）などというように適用すれば、十分役立っていると思うのですが。また、この「四つのテスト」の基本となる考え方の「ロータリーの職業奉仕」は、深川先生のお言葉をお借りすれば、「万古不易の原理」でありますので、株主資本主義や社会の価値概念の激動期などは、一時代の現象にしか過ぎないのではないのでしょうか。

成瀬 壽一

1. 私達の先輩達は、ロータリーの世界に常に異なるものを内包しながらただただその調和を模索してきたといえると思います。親睦と奉仕、利己と利他、宗教と実践倫理等々、試行錯誤を重ねながらも、幾多の優れた原理原則を開発し、それを私達に残して下さっているのです。

これらは全て先輩達の知恵の結晶であります。従って、私達は先輩達が原理原則を開発して行った時、彼等が何を考えていたのか、時にはその心を尋ねることが必要であります。IMはその一つの機会でありましょう。

2. 本日は、深川先生の基調講演を拝聴し、先輩方の知恵の結晶の中でも金字塔と言われる職業奉仕各論の原理原則の一部を五人のパネリストの皆様にご検討頂き、且つ現実的な苦労や悩みをもお聞かせ頂き生きた勉強が出来ましたことは、拙い司会しか出来なかった小生としては、誠に喜ばしいことでありました。五人のパネリストの皆様の前のご準備とご協力に心から感謝申し上げますと共に、早くから色々と本日の準備に時間を割いて下さったスタッフの皆様並びに何かとご指導下さいましたガバナー補佐と平尾ゼネラルリーダーに感謝の意を表します。



平尾寧章ゼネラルリーダー

あらためて職業奉仕、益々難しくなってきました。まあ、職業奉仕の総論的には綱領・四つのテスト・決議23-34となってくる訳ですが、第一部の深川先生がそこらあたりをさわって頂きました。まず、共存共栄これが本日の言葉であろうかと思うのであります。まず、職業倫理を守って、信用を得て、それから自分の職業が成功していくのがロータリーの考え方である。自然と世の中の為になっていくのではあるかと思うのであります。

また、各論に関しましては、会社というものは株主のものではあるけれども役員と従業員が信用を持って付き合い共存共栄して会社を育てて行こうではないか、ということではないかと思えます。

第二部の5人のパネラーの方立派なご意見有難うございます。やはり企業経営者として会社の利益を目指して、会社を立派にしていくために従業員との共存共栄と言うことになるのではないかと思えます。深川先生の月信に、今日もちょっと言っておりましたが、お金を求めて失敗した例は枚挙に暇が無い、いまだかつて心を求めて失敗した例は無い。これは、私の好きな言葉であります。こういう職業奉仕の勉強会は、本当に少なくなってきました。また、あまり話したがない会員も沢山あります。しかし、こういうことを話し合えるような例会・フォーラム、非常に難しいですけれども、クラブとしても試みて頂きたいと思えます。第二部のコーディネーターで出た成瀬さん、本当に素晴らしいコーディネーターでした。そして、5人のパネラー本当に心から喋って頂き有難うございました。最後に、これを準備してくださいました堺ロータリークラブに深く感謝申し上げます。本日は長時間有難うございました。



部 門 別 会 議

情報規定委員長会議 記録

出席者

ゼネラルリーダー、パストガバナー
パストガバナー、情報規定部門アドバイザー
パストガバナー、クラブ拡大部門カウンセラー
ガバナーエレクト
地区副代表幹事
地区ロータリー情報規定委員会委員長
地区ロータリー情報規定委員会委員
〃

平 尾 寧 章
中 村 幸 吉
亀 岡 露 弘
勝 野 邦 観
西 平 幸 彦
西 尾 幸 祐
西 座 新 二
河 村 義 信

堺南RC
〃
堺東南RC
堺泉北RC
堺北RC
堺西RC
堺おおいずみRC
堺泉ヶ丘RC
堺清陵RC
堺中RC
堺フェニックスRC
堺RC
オブザーバー（堺南RC）
司 会
記 録
〃

亀 田 英 明
堀 内 秀 雄
中 尾 和 義
山 本 能 嗣
白 木 積 巳
吉 植 木 重 勉
植 木 重 文
吉 田 英 俊
渭 東 祥 晃
前 田 什 生
三 村 文 雄
熊 野 道 夫
物 種 利 仁
近 藤 徳 雄
堤 倉 保 淳
倉 保 雄

1. パストガバナー・ガバナーエレクト・地区委員紹介

2. 規定審議会と最近のロータリーについて

ロータリー情報規定部門アドバイザー 中村幸吉パストガバナー

○中村PG

・日本のロータリーをこれからどうするのか！？の答弁が出来ればこの会議は成功。

情報規定審議会の総括的なお話。

4月規定審議会あり、3回目の出席。日本のロータリーが今何を考え悩んでいるか、発言は使命感を以て審議会に訴える。今度のIMはこれを背景にして、2007規定審議会について勉強してきた。焦点としては情報が中心である。4月22日から1週間337件を立法案審議、採択97件。クラブ定款の条文制定提案者の条文通りになる。理事会と言えども変更できない。出席者は500人を切るくらい。490～495名の半数以上で通る。大体10～20名は投票をしていない。手続き要覧、英文を原文とする（12カ国に訳文されているが立件にはならない）日本語のニュアンスは残らない。Make to takeかmustねばならない。採択上は修正を採択。0729クラブ定款にクラブ奉仕を明記する。472修正可決採択（日

本語は修正されない)。制定案59件、1923年の34番目の決議。07101、07109制定案通りに条文化されるが決議案はRI理事会に委託される。あまりにも決議案が多くあり時間的に足りない。決議案38件通す。採択か棄却かは理事会に託す。女性会員がHeは差別用語と怒ったので複数へ大変更。He、They、He/She（／はorと発音。orとはなんたることかと言うことでネイティブスピーカーから棄却）、棄却箱から再度取り出した。理事会がOneとする。Oneはおかしいと日本（中島PG）から棄却。2010規定審議会でOneで出すと理事会決定をした。

- ・ロータリーの回帰をどうすすめたらいいものか。回帰とは昔に戻すと言う意味ではなくロータリーを良く考えてこれこそ我々が考えるロータリーといえるもの。



3. 2007年規定審議会受到した定款細則の変更について（西尾幸祐地区委員長）

○西尾委員長

Webに出るが、手続要覧決定版が10月日本語版がでる。定款細則をクラブで、CLPに関してどうするか。実際に取り入れているクラブもある。標準定款第5条に四大奉仕がある。第7、第8会員身分、社会奉仕をしている人を正会員に迎え入れる。出席の規定、60%から50%に下がる。退会防止のため。Webに出れば書き下す。推奨細則、理事会の構成、委員会構成。2004常任委員長は理事の中から選ぶ、常設委員会の文言がない。オリエンテーションで四大奉仕を説明する。クラブサイズにあった役員構成でよい。

Rotary Japan webを見ておくように。

4. 質疑応答

Q. 堺おおいずみRC 植木重文氏

審議会では何でもが通るのか？

A. 中村PG

RIの事務局には頭が良く意欲のある事務員が揃っている。その人たちが危機感をもっている。会員増強とお金集めを絞れば会員が増えるのではと頭のいい連中が考えている。陥りやすい罠。DLPにしても地区独自のDLPをRIに示しているのは2640地区だけである。規定審議会には一切、CLP、DLPは提案されていない。CLP、DLPを審議されていない。これからCLPは地区としてどう考えるか、クラブ定款に四大奉仕が明記された。個人的にはクラブ定款に四大奉仕を条文として載せるのはナンセンスであると思う。綱領にあることをなぜ条文にするか。感覚的に0729は、なんて馬鹿なものを出すのだろうと思った。中島PGから事前にRI理事会でこういうものを提案するぞと聞いていた。ロータリー章典26、080に四大奉仕部門について解説がある。RI理事会の議事録にロータリー章典と称して、職業奉仕を職業ボランティアと書いてある。定款の奉仕、職業奉仕は職業を通して何かをするということで、native speakerのvolunteerと日本の奉仕とは違う。職業を通じて世の中を良くするというのはロータリー章典の中にはない。職業を通じて奉仕をなさいと言う解釈。綱領に奉仕という言葉はない。章典どおりの文面にしてはいけない。そういう文面はクラブ定款に載ることのほうが重大である。RI事務職員に聞いたら、事務職員が強い。世界の会員数24万5千人。（キング会長の時。）その後は120～122万前後。減っているのは北米と日本、カナダ、ブラジル。増えているのはインド、韓

国、ドイツ、イングランド。世界全体では横這い。これに対しRIが危機感を持っている。日本とアメリカは寄付が多いのでRI事務局がCLPを考え出した。またイギリスは特別区となっている。別途クラブ指導型の職業による奉仕、サービスが奉仕か。

A. 亀岡PG

推奨細則に四大奉仕の問題あり。また理事から任命する文言がない。

A. 中村PG

“ロータリーの友” 7月号に理事渡辺好政氏が標準ロータリークラブ定款に四大奉仕を含める制定案が一部の文句を修正して採択された、と書いてある。

A. 亀岡PG

RI2005、3月CLPをみる。

Q. 堺西RC 吉積勉氏

サービス、奉仕の言葉の解釈について。サービスと奉仕は違う。またロータリーの魅力が無くなったことについて。日本の先のことを考えているのか。ポリシーがなくなった。ロータリーはただ金を使って昼飯食べるだけとあからさまに言うものがある。

A. 中村PG

“ロータリーの友” 9月号投書欄（京都のとねそうべいさん。）に奉仕の問題が出ている。

CLPに対する地区の方針を出しているのを読んでほしい。NPO、NGOと同じように奉仕をやってはいけないと言われる。奉仕団体では無いというべき、精神的なものを若い人に話すべき。



発言

○中村PG

地区としてはクラブ定款に四大奉仕が明記されたので、地区協議会はこれに基づき運営を行う。

○西座地区委員

Webのロータリー章典これを定款と同じと取るのはおかしい。ロータリーの綱領を理解。そして定款そして細則がある。章典とは何者か？

○河村地区委員

細則で選ばれた会員である。今は親睦団体的な感覚で入ってくる。誇りを伝えて行かねばならない。

○勝野GE

ロータリーの本質（綱領）を理解する。それに沿って自分達のクラブ運営を図るために細則を切り替えていく。RIが上からものを言うことは受け入れる傾向がある。RIも変質する。新入会員を教育すること。サービスとはキリスト教の神に奉仕する、教えを広めるとというのが語源。神から与えられた能力Talentと努力して獲得した能力Abilityを社会に公表する場としてServiceがある。縦社会の奉仕とは根本理念が違う。奉仕は下のものが上に奉るという意味。ここが根本的に違う。

○亀岡PG

ポールハリスが言った、世の中は変わる、ロータリーも変わらねばならぬ

ロータリー財団委員長会議 記録

出席者

パストガバナー・ロータリー財団部門カウンセラー	中 島 治一郎
ガバナー補佐	岡 敬 三
ロータリー財団部門カウンセラー補佐	岩 本 行 弘
地区財団奨学金委員会委員長	吉 野 物 太一
地区財団研究グループ交換委員会委員長	坂 本 順 一
地区財団学友委員会委員長	川 端 健 夫
地区財団研究グループ交換委員会委員	西 田 泰 庸
堺南 R C	池 中 徳 治
堺東南 R C	鶴 宏 文
堺泉北 R C	鍛 治 廣 和
堺東 R C	岡 敬 三
堺北 R C	田 中 朝 彦
堺西 R C	宮 田 和 義
堺おおいずみ R C	堂 之 本 雄 治
堺泉ヶ丘 R C	南 川 正 一
堺清陵 R C	前 原 聰
堺中 R C	奥 田 均
堺フェニックス R C	今 野 華
堺 R C	福 井 隆一郎
オブザーバー（堺南 R C）	浅 香 収
司 会	畑 中 俊 彦
記 録	佐 野 記久子

会議内容

1. 司 会 開会挨拶及びカウンセラー・カウンセラー補佐及び地区財団委員会委員長・委員の紹介

2. 進行役 岩本カウンセラー補佐 挨拶

3. 中島カウンセラー挨拶

財団の成果はクラブ財団委員長の手腕に寄ること大。資金調達の成果は金額の多寡ではなく、財団の目的の周知徹底がクラブの奉仕の機会を持っていただくことに繋がる。資金調達への熱意がプログラムを可能にする。成果達成に協力して頂きたい。

4. 国際奨学学生募集について 吉野委員長

奨学生の数の減少	世界	98-99年度	1,333名	06-07年度	784名
	日本	〃	406名	〃	194名

と激減している。

今年の課題として、各クラブで募集活動に努力することの必要性を強調された。

2009-2010年国際親善奨学学生募集要項の説明あり。(資料)

5. 2007-2008年G S E 交換プログラムについて 坂本委員長

2640地区は英国1150地区（西、中、南部ウエールズ）との交流に合意した。

交換日程 2640地区 2007.10.6～11.3まで1150地区訪問

1150地区 2008.3.29～4.27まで2640地区訪問

団 長 中川 優（堺東南RC）

団 員 吉廣 卓哉（和歌山西RC推薦） 堀 亜希子（和歌山RC推薦）

教村 香織（堺東南RC推薦） 竹谷佳保里（羽衣RC推薦）

2640地区オリエンテーション予定表に基づいて説明あり。

来年3月29日英国ウエールズから団長以下来阪時の受入について検討中であるが、受入、送り出しの報告書作成の協力要請あり。

6. 財団学友委員会について

川端委員長

帰国した学生が義務付けられている講演など資料に沿って説明あり。（資料）

7. クラブ財団委員長会議資料説明

中島カウンセラー

寄付金の流れについて（資料）

* 恒久基金（ベネファクター）への寄付

* 年次寄付 3年後 50% 国際財団活動資金（WF）

50% 地区財団活動資金（DDF）

* 使途指定寄付

ロータリー財団への寄付をするときは自分の意思を明確にすること。

各クラブで1～2名はベネファクター、残りは年次寄付という比率が望ましい。

財団の損益、資金の使途状況はロータリーの友に記載されている。



8. 質疑応答

* 学友の帰国後の管理について

社会人になっていたり再出国したりして居所の確認は難しい。推薦クラブからの情報提供の要請あり。

* G S E 交換学生の帰国後、早期の報告講演を要請。

* ポールハリスフェロー等の称号を受けるためではなく、ロータリー財団のプログラム成功のため寄付の意識を強く持っていただけるように進めてほしい。

* ロータリー財団の地区活動資金損益の状況把握について。

財団全体の年次決算報告が財団本部から送られて来る。

現在のところ地区財団の詳細はない。要請中とのこと。

閉会の挨拶

中島カウンセラー

以上

米山奨学会委員長会議 記録

出席者

パストガバナー米山奨学部門カウンセラー	前	窪	貫	志
ガバナー補佐	辻	野	嘉	人
米山奨学部門カウンセラー補佐	松	下	光	春
地区米山奨学事業委員会委員長	米	田	眞	理子
地区米山奨学事業委員会委員	竹	本	欣	司
ク	河	合	利	春
ク	西	村	元	秀
堺南RC	忠	岡		清
堺東南RC	鶴		啓	之
堺東RC	江	口	祇	董
堺北RC	辰		正	博
堺おおいずみRC	浅	香	公	子
堺泉ヶ丘RC	西	出	修	治
堺清陵RC	瀬	川		勉
堺中RC	橋	本	宗	夫
堺北西RC	森	崎		勝
堺フェニックスRC	楠		玲	子
堺RC	農	端	俊	博
オブザーバー（堺南RC）	山	本	勝	之
司 会	宮	之	原	豊
記 録	農	端	俊	博

会議内容

1. IMホストクラブ米山奨学部門担当者の開会挨拶及びカウンセラー・カウンセラー補佐及び地区米山委員会委員長・委員の紹介
2. 前窪カウンセラーの挨拶
 米山財団の50億の原資はノータッチという中での活動であるが、ロータリアンの数も13万人から9万人へ減少。それに伴ない1997年をピークに2007年には年間20億の米山に対する寄付が14億5千万にまで落ち込んでいる。それに従い奨学生も年間1000人から800人へ減っているのが現状。2640地区も1億円から5千万へ地区別メンバー数19番目であるが寄付金額では34地区中8位というところに位置しています。
 支給奨学金も各コースとも15万から14万に12万から10万への減額を余儀なくされています。
3. 米田地区委員長の挨拶
 これまでの活動状況と今後の予定を月別に紹介されました。
 - 4月 委員長会議
 - 5月 米山カウンセラー奨学生のオリエンテーション
 - 6、7、8月 推薦大学の面接
 - 9月19、20日 米山学友生カウンセラー梅吉記念館訪問

10月 高校生学友
12月 学友会総会
12月21日 東京地区米山委員長セミナー

4. 竹本委員による米山奨学会の豆辞典最新パワーポイントにての説明

5. 学友担当の河合委員より

大学教授より、お金の使い方が荒いという指摘がある。中国人はお金を持っていて奨学金をもらってもすぐに使っているのが現状。それに比べ台湾は経済的に苦しいという二極化的になっている。これらから支給のあり方や中国の枠を50%越えないようにという考えもあるとのこと。

渡す際には、義務としての月1回の例会出席時に手渡す（けっしてまとめてではなく単月分として）連絡をとってとれない生徒がいる。このことについては大学教授とも各クラブともコミュニケーションをとって、教授からの報告もいただけるようにする。



6. 選考担当の西村委員より

今期は49名中合格22名（マレーシア・韓国・中国・ネパール・台湾・モンゴル）

莫大な書類の下見と面接6分では、正当評価は難しく、今後はオリエンテーション時に日本語による筆記試験の実施も視野に入れている。

7. 全クラブの委員長よりの取り組みと現状報告。

各クラブとも、奨学生の現状報告をされ、特に今回9月19、20日に実施された、梅吉記念館の訪問が学友及びカウンセラー同士が深いコミュニケーションがとれ、非常に良かった。今後は一人でも多く参加していただくために、ウィークデイよりもウィークエンドの利用も考えて欲しいとのこと。堺RCの農端委員長から、一つの国に偏っている傾向があるので、バランスの良い選考をという事に対し、国ではなく人を選考する。当初は日本に対して理解を深められなかった奨学生が今では、日本との掛け橋として活躍してくれている事例もあるので、とのことでした。

8. 質疑応答は時間の関係で出来ませんでした。

フレッシュ会員の集い 記録

出席者

ガバナー
 パストガバナー・アドバイザー
 パストガバナー・社会奉仕部門カウンセラー
 ガバナー補佐
 地区職業奉仕委員会委員長
 堺南RC
 堺東南RC
 堺東RC
 堺北RC
 〃
 〃
 〃
 堺西RC
 〃
 〃
 堺おおいずみRC
 〃
 堺泉ヶ丘RC
 〃
 堺清陵RC
 〃
 堺南西RC
 堺フェニックスRC
 〃
 〃
 堺RC
 〃
 〃
 〃
 〃
 〃
 〃
 〃
 オブザーバー（堺南RC）
 〃
 司 会
 記 録

平大前池角上山城中坂塩澤立中八平坂池盛梅物西尾中熊矢橋中西中原寺神富引近竹中
 原澤田田谷田本戸田田谷井山山木岩田尾尾香種澤根野取田本井村路
 祥徳孝茂浩
 八重子
 兼圭久壽勇重群有弘清路唯友伸
 敬冴慶洋安
 勝紀泰重裕嘉洋
 彰平道雄二斉保子学則一和幸人喜偉造久和正修成幸清子子子介央均篤彦夫示雄子平介

会議内容

1. IM部門別会議フレッシュ会員の集い担当者の開会挨拶及びガバナー、パストガバナー
アドバイザー、パストガバナー社会奉仕部門カウンセラー、IM第8組ガバナー補佐、地区職業奉仕委員会委員長の紹介。
2. 平原ガバナー挨拶。
3. 大澤パストガバナー・アドバイザー挨拶。
4. 前田パストガバナー・社会奉仕部門カウンセラー挨拶および自己紹介。
自分はお寺の住職である。自分の額の傷跡は鉗子の跡で大変な難産の末に産まれた。
助かったのは観音様のお陰だと考えそれで仏門に入った。師の教え、それはロータリーと共通する。
感動のある人生は調味料のある料理と同じである。

5. 池田IM第8組ガバナー補佐挨拶。

ロータリーは世界中で、会員数1,200,000人、クラブ数32,000クラブ存在する。
日本では32地区75クラブ、2640地区では75クラブ、2007年7月1日現在で会員数2448人。
ロータリーとは何をするとところか？

- (1) クラブ奉仕：クラブの基礎作り。しっかりとしたクラブにする為の奉仕活動。
- (2) 社会奉仕：地域の望む奉仕活動。決議23-34（1923年に決議）ロータリーの哲学は、超我の奉仕。最も多く奉仕する者が最も多く得る。
- (3) 国際奉仕：米山奨学生は日本だけの制度で20億円予算である。
- (4) 職業奉仕：道徳、倫理観を持って職業で社会に奉仕する。



『職業倫理』というものを信じない人は信じない。成功した人は後を振り返れば『職業倫理』がある。

とにかく例会に『出席』することが大事。なぜ1ヶ月4回なのか？例会で職業倫理を勉強する為である。例会とは全員が平等な立場。(均一的平等)

ボランティアだけをやるのであれば、それ専門の団体を選べばよい。

卓話を通して勉強するのが『職業倫理』である。

受益者が違うだけで、社会奉仕と職業奉仕は同じである。

6. 角谷地区職業奉仕委員会委員長挨拶。

7. 質疑応答。

堺西RC 立山氏 : 『奉仕』の概念、日本語で別の表現、言い方は無いものか？企業は儲けが第一の中で、人間関係を作っていくという事だがそこに壁があるのでは？

平原ガバナー : 企業は儲けなければならないが、儲け方が大事である。公害や環境汚染に留意するなど、調和が必要。シンプルに『あなたよろしい』『私よろしい』『周りよろしい』

大澤パストガバナー：親身になってお世話する心が法師の心である。

堺西RC 立山氏：ボランティアについてどう考えるか？

前田パストガバナー：善を見てせざるは勇なきなり。人が難儀していれば放っておけない。心が揺さぶられる。手を差し伸べる。

堺おおいずみRC 平岩氏：28歳でロータクトを卒業してロータリーに入会したが、入会した後のフォローが無い。他のクラブではどうか？

大澤パストガバナー：堺RCでは新入会員は親睦委員会に属しその中で親睦会を持つ。また情報委員会でのファイアースイドミーティングでの情報交換など。すべては自分から進んで行動することである。週報、月信、ロータリーの友に目を通す。インターネットでHPを見る。ロータリーはYesの世界である。

池田ガバナー補佐：情報はインターネットで見える事ができる。

平原ガバナー：私もガバナーの勉強会でPCの必要性を感じて習い始めた。

堺RC 中大路氏：ロータリーの会員が減っている。クラブの運営は60人くらいいると聞いているが、今後どのようにするのか？

平原ガバナー：増強してもらいたい。合併・統合するという方法もある。ロータリーが地域で存在感を確立したい。しっかりとしたクラブを作り希望されて入会してほしい。

大澤パストガバナー：リーダーシップの欠如、会費が高い、期待したほどの満足感が無い等が退会の主な理由である。

前田パストガバナー：クラブで一人ぼっちはいけない。友達を作ってください。人の言葉にこだわらず楽しくやってください。

8. 平原ガバナー：閉会の挨拶。来年4月の地区大会、6月の国際大会のお誘い。

閉会。

以上