

クラブのコア・リーダーに求められるリーダーシップ

国際ロータリー第2510地区

「地区会員増強セミナー」

2022.7.16 江別市民会館

国際ロータリー第2840地区パストガバナー 田中 久夫 (高崎RC)

リーダーが理解すべきこととは？

●「**3人の石工**」の話： 3人の石工に何をしているかを尋ねると？

- ①「生活のために仕事をしている」
- ②「石切りの最高の仕事をしている」
- ③「教会を建てている」

●貴方が**クラブ・リーダー**である場合、この話を自分に置き換えると...

- ①リーダーとしての役割を果たしている...
- ②リーダーになって好きなことが出来て楽しい...
- ③クラブの将来のためにリーダーをしている...

となります。

P・ドラッカー著 『マネジメント』 から...

この質問は、「何のためにその仕事をしているのか」というモノの本質を捉えているかを試しているものです...

①と②は、**自分のことが優先**している人です。

③は、**マネジメントの出来る人(クラブの現状を理解している人)**です。

・「何のためにその仕事をしているのか？」という**「本質」**を理解している



・「リーダーはどう行動すべきなのか？」という**「目的」**を理解している



・リーダーとしての**「評価」**は後から付いてくる

モノゴトを深く知るには...

中国の思想家 孔子 『論語』 : 「知好楽」の教え

「子曰く、之れを知る者は之れを好む者に如かず、
之れを好む者は、之れを楽しむ者に如かず」

(原文)「知之者、不如好之者 好之者、不如楽之者」

知ること < 好きになること < 楽しむこと が大切です。

先覚者のいう「リーダーの器量」とは？

日本を代表する思想家・哲学者 安岡正篤(まさひろ)著
『経世瑣言(けいせいさげん)』(1933年)から...

リーダーの条件3つ

- 1 バイタリティ(情熱を持つ)
- 2 楽天性(暗いのはダメ)
- 3 自己修練(毎日頑張れ)

そのために必要なこと...

- 1 古今のすぐれた人物に学ぶこと → 「愛読書」を持つ *
- 2 あらゆる人生の経験を嘗め尽くすこと

*『ロータリークラブに入ろう!』(田中久夫著・幻冬舎)が最適!

若きロータリアン達から聞いた「クラブ会長の十訓」とは？



- 1 **信任力** → 「大概(テゲ)」の器量
- 2 **余裕力** → 生きていくコトへの覚悟、ケ・セラ・セラの思考
- 3 **柔軟力** → 頑固・偏屈からの離脱
- 4 **知名度** → 組織の外側からの認知度
- 5 **健康と性格明朗**

6 清廉性 → 一部のグループの傀儡になるな

7 高潔性 → 政治や駆け引きは無用

8 自主性・自立性・自律性 → ご意見番(シニア)の小言を聞くな

9 包容力 → 牛久保PGの思い出

10 先進(革新)性 → 何か新しいコトをやってくれそうだ、期待感

“女性雑誌*anan*”にいう「尊敬されるリーダー」の条件は・・・

- 1 人間的魅力、明るい、他人の悪口を言わない
- 2 元気、精神的にタフ、決して諦めない
- 3 目配りが利く、頭の回転がすこぶる良い
- 4 同性の友達が多い、その連中が皆ステキ
- 5 異性にモテル(色気がある)
- 6 オーラ(自信)がある
- 7 自利を求めない、人情がある(優しい)

こういう人物に**なりたい**・・・

反対に、「嫌われるリーダー」とは・・・

●ブスの25箇条(他人から嫌われる人とは・・・)

- 1 笑顔がない
- 2 お礼を言わない
- 3 おいしいと言わない
- 4 精気がない
- 5 自信がない
- 6 グチをこぼす
- 7 希望や信念がない
- 8 いつも周囲が悪いと思っている
- 9 自分がブスであることを知らない
- 10 声が小さくいじけている
- 11 何でもないことにキズつく
- 12 他人に嫉妬する
- 13 目が輝いていない
- 14 責任転嫁がうまい
- 15 いつも口がへの字の形をしている
- 16 他人を恨む
- 17 悲観的に物事を考える
- 18 問題意識を持っていない
- 19 他人に尽くさない
- 20 他人を信じない
- 21 人生においても仕事においても意欲がない
- 22 謙虚さがなく傲慢である
- 23 人のアドバイスや忠告を受け入れない
- 24 **自分が最も正しいと信じている**
- 25 **存在自体が周囲を暗くする**

クラブを成功に導くために必要な4要素・・

- 1 「仕事力」・・・業務遂行能力： 自分の強み、他者との差別化を知っていること
- 2 「人間力」・・・人間的魅力、明朗： 営業力、他者を味方に出来ること
- 3 「経験値」・・・仕事の経験量、困難克服、成功経験、失敗経験： 時間に比例する部分
- 4 「夢」 ・・・・強く願うこと、諦めないこと： 成功してきた人の共通項（「成功哲学」：N.ヒル著）

この4つに目途が立ったときこそがリーダーになるタイミングです。

一方、多くの「問題リーダー」には共通点がある...

「問題リーダー」が抱える4つの共通点とは、

- 1 シニア会員の顔色を窺い、従っていれば安全だと、改革から逃げていること
 - ・・目標がない、計画がない、実行がない、時間の浪費
 - 誰もついてこない、協力者を捜すのに一苦勞
 - ・・誰からの意見も聞く必要はない、独裁者で結構
 - 評価は後日に任せよう

2 せっかく入ってきた新会員へのフォローが不足していること、
ロータリーへの理解浸透(教育)について前向きに取り組んでいないこと

- ・誰かがやるだろ、俺もよく知らないし、そのうち解るさ
→ リーダー失格
- ・「会長の日・会長卓話」を大事にしていない、人前で話すのが苦手
- ・モノ(物)よりコト(事)が大切 を知ろう
(物そのものの価値 < 物を得ることによって体験できる事)
- ・新会員の退会は、周りのターゲット層をガッポリ喪失すること

高崎クラブ・田中が行った新会員を迎える「例会」等の工夫

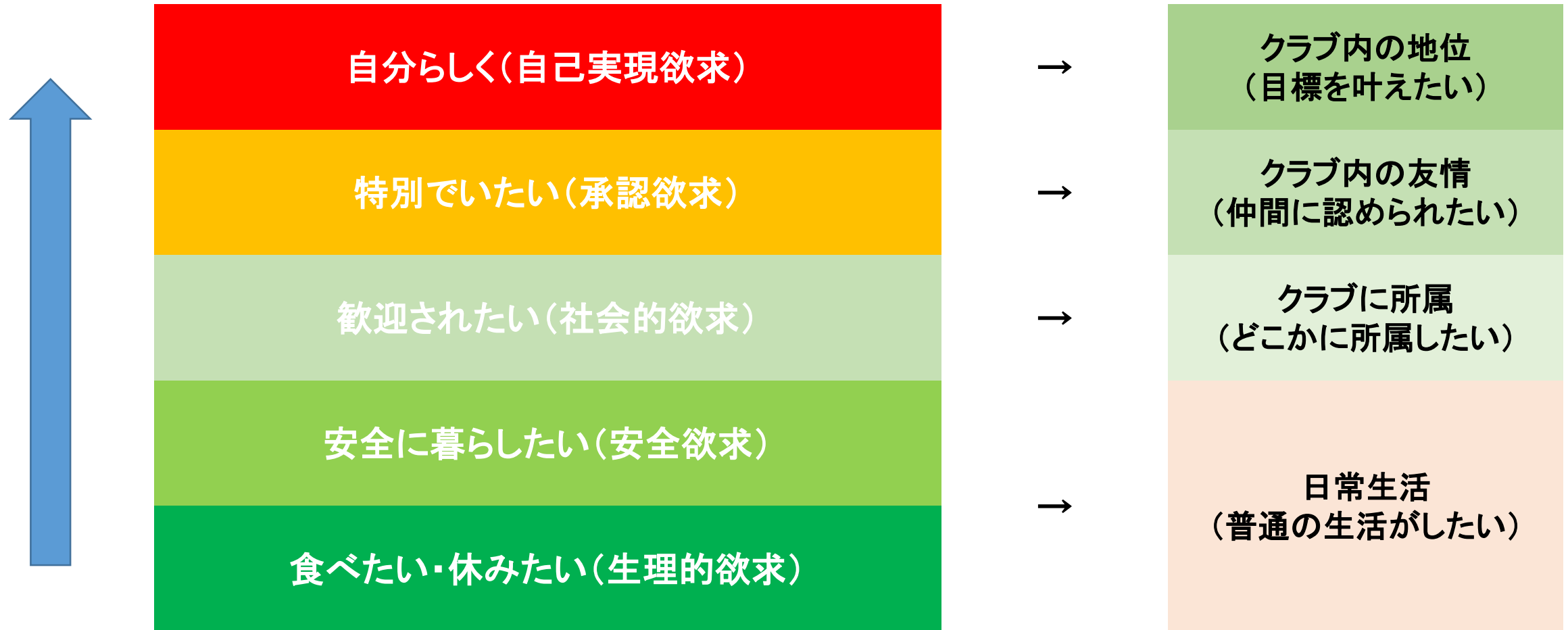
- 1 例会場での着席場所を毎回「抽選」にした： シニア会員からの反発が起きた
- 2 点鐘前に30秒間の「握手タイム」を設けた： 新会員・女性会員が喜んだ
- 3 他クラブとの夜間例会を積極的に開催した： 若手会員が自クラブの自慢をしていた
- 4 クラブを超えて集うグループ(飲み会)を作った： 会員を選別してブランド化した
 - i クラブは違ってもロータリアンであることの誇りが若手会員に芽生えた
 - ii 入りたいけど入れないという焦燥感が生まれ、ロータリーへの知好樂が広まった
- 5 若手会員をメークに連れていった： メーク・ツアーを定着させた
- 6 新会員こそ役職に就けた： 本人とクラブの将来を考えた
- 7 若手会員を地区に積極的に出向させた： 若手の地区デビューを促した

3 その年度のクラブ・リーダーにヤル気がない

- ・無理せず、1年を無事・無難にやり過ごせばいいさ
- ・会員増強なんて子供のやることだ(ただ出来ないだけ...)
- ・クラブは俺が居る間だけ楽しければいい、あとは知ったこっちゃあない
- ・誰か知らないヤツが入ってきたら、この楽しい和・輪を乱すかも知れない
 - だから会員増強活動はしない

質問： 会員を“クラブ”に引き寄せ、定着させるには ..

回答： 会員に“**段階的な欲求**”を実現させること .. (マズロー法則の応用)



4 若手・女性を入れようという気持ちがない

- ・・クラブに魅力がない、新しい人を惹き付ける魅力に乏しい
- ・・何故、うちのクラブには若手が入ってこないんだらう？
 - その原因は？ 解っているなら行動に！
- ・・何故、うちのクラブには女性が入ってこないんだらう？
 - その原因は？ 解っているなら行動に！



答えは分かっているはずですが。行動するのが怖いだけです。
誰に遠慮しているのですか？ 障壁は排除しないと発展できません...

RIにおけるDEIの主張・・・

Rotary Diversity, Equity, and Inclusion Policy Statement (ローターの多様性、公平性、解放性の方針)

- ・2018年10月 理事会会合決定31号 同方針の研究、RI理事会に推奨
- ・2019年 1月 RI理事会 同方針を承認
- ・2020年 6月 RI理事会 同方針への取り組みを強化(分科会設置)
- ・最近では、「多様性、公平さ、インクルージョン」と訳しています。

Diversity, Equity, Inclusion とは？

持続可能な良い変化を生むために、人々が手を取り合って行動する (together, we) 世界を創ろうと努力する世界的なネットワークとして、ロータリーは多様性を尊重し、年齢、民族性、人種、肌の色、能力、宗教、性的志向、性同一性などに拘わらず、どんなバックグラウンドの人々の貢献も称えます。

ロータリーは、過小評価されたグループの人々がそのメンバーや指導者として参加できるより多くの機会を持てるような文化、すなわち多様的で、平等で、包容力のある文化を醸成します。

Diversity, Equity, Inclusion の意味

さらに付け加えると...

Diversityとは

Equityとは

Equality(イコール・平等)との違い

Inclusionとは

日本のロータリーが置かれている現状は？

- ここ5年間の会員数の推移をひも解くと...

5年度前(2017-2018年度) 日本の全34地区の会員数の推移

• 増加地区 19 増加会員数 + 518人

• 減少地区 13 減少会員数 - 367人

• ±0地区 2



計 34 純増会員数 + 151人(1地区平均 4.4人増)

• 会員数 年度当初 87,936人 → 年度末 88,087人
(国内 2,267クラブ(平均 38.8人))

3年度前(2019-2020年度) 日本の全34地区の会員数の推移・・

• 増加地区	2	増加会員数	+	43人
• 減少地区	32	減少会員数	-	2332人
• <u>±0地区</u>	<u>0</u>			
				
計	34	純増会員数	-	2289人(1地区平均 67.3人減)
• 会員数	年度当初	87,799人	→	年度末 85,510人 (国内 2,247クラブ(平均 38.05人))

2年度前(2020-2021年度) 日本の全34地区の会員数の推移・・

• 増加地区	2	増加会員数	+	52人
• 減少地区	32	減少会員数	-	1852人
• ±0地区	<u>0</u>			
				
計	34	純増会員数	-	1800人(1地区平均 52.9人減)
• 会員数	年度当初	85,510人	→	年度末 83,658人 (国内 2,232クラブ(平均 38.31人))

「会員増強」の本当の目的とは？

- 1 「ロータリーに入ることがどれだけ本人の為になるのか」を
- 2 「その本人自身が理解して喜んでくれること」が大切です。

これこそが、その人への奉仕、クラブへの奉仕、地域社会への奉仕になるはずです。



そのためには、自分たちがロータリーと自クラブの特徴をよく知ることです。

昨年6月に本を出版しました。



幻冬舎ルネッサンス新書

『ロータリークラブに入ろう!』

田中久夫著 880円(税込み)

あなたの「愛読書」にして欲しい。