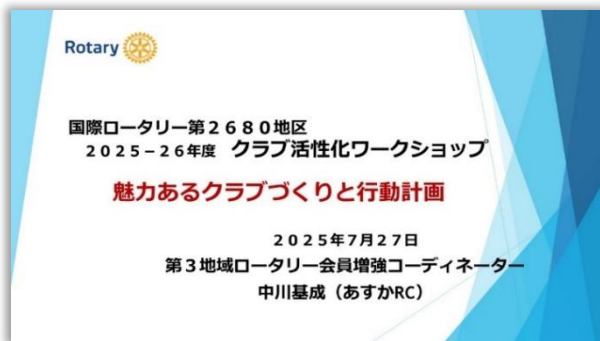


2025-26 年度クラブ活性化ワークショップ講話（要旨） 2025 年 7 月 27 日（日）

講師：第3地域ロータリー会員増強コーディネーター 中川基成氏（あすかRC）



■私は 2650 地区、すなわち福井・滋賀・京都・奈良の四府県を管轄する地区に所属しており、地区は、現在 96 クラブを有しております。2018-19 年度にはガバナーを務めさせていただきました。

私のロータリー入会は 1993 年でございます。当時は右も左も分からず、まさに「何も知らずに入った」と申せましょう。父はライオンズクラブの会員でございましたが、私自身は、取引先の方の熱心なご勧誘により、新設されたクラブ「あすかロータリークラブ」に入会いたしました。

入会当初はロータリーとは何かも分からずにおりましたが、地元に戻ってきたばかりで人間関係も乏しく、そんな折に地域の様々な方々と交流が持てるこのクラブに魅力を感じ、入会を決めた次第です。ロータリー創設者ポール・ハリスが「寂しさ」を原動力にクラブを作ったと聞きますが、私もまさにその心境でございました。

そして、幹事や会長を務める中で、徐々にロータリーの本質に触れる機会が増え、さらにガバナーに任命される過程で、その理念と歴史を深く学ぶようになりました。ロータリーにおける「一年ごとの役職交代」は、学びと成長の絶好の機会であると、実感しております。

私たちの 2650 地区には、京都ロータリークラブにご在籍の 100 歳を超えるパストガバナー 千 玄室氏がおられます。その方と直接お話しする機会をいただいたのも、ロータリーならではの貴重なご縁でございました。

私がロータリーの魅力を強く感じたのは「情報集会（炉辺会合）」に初めて参加した時のことでした。年代も職業も異なる方々が対等に意見を述べ合い、真剣に語り合う場に深い感銘を受け、「ロータリーは面白い場所だ」と感じたことを今も覚えております。



■このように、入会当初からさまざまな経験を積み重ねていく中で、ロータリーの中核的価値観——すなわち「Service（サービス）」

「Integrity（高潔性）」「Fellowship（親睦）」「Diversity（多様性）」「Leadership（リーダーシップ）」——について、私自身も深く考え直すようになりました。

例えば「Service（サービス）」は、単なる奉仕活動ではなく、「自分の良心をもって人のために行う行為」全てを指します。それは有償であっても、無償であっても関係ありません。

「Integrity（高潔性）」については、ピーター・ドラッカー氏の言葉が印象的です。「真摯さを欠いた人物は、どれほど有能でも組織を腐

敗させる」とのことであり、組織人として最も大切にすべき資質であるとされています。

「Fellowship（親睦）」は単なる親睦ではなく、「共通の目的に向かって連帯する関係性」であり、Friendshipとは異なるものです。異なる価値観や背景を持つ人々が志を同じくし、切磋琢磨し合うこと、それがFellowshipの本質です。

「Diversity（多様性）」は、日本の社会においても非常に重要です。異なる考えや立場を排除せず、むしろ尊重し合うことが、真に包摂的な社会への第一歩であると感じております。

そして「Leadership（リーダーシップ）」について。これは時代とともにその在り方が変わってきましたが、ロータリーはまさにそのリーダーシップを育む場でもあると考えます。

先ほど申し上げました 2650 地区の千玄室氏のお話の中で、印象深いものはいくつかございます。そのうちのひとつが、松下幸之助氏に関する逸話です。

松下氏は、ご健在の頃に京都ロータリークラブにメイキャップとして参加されたことがありました。当時すでに「経営の神様」と称されていたため、誰もが一目でその存在に気づくような著名人でした。

千氏のお話によれば、例会場に到着された松下氏は、受付を済ませた後、静かにポケットから名刺入れを取り出し、「松下でございます」と丁寧に一人一人にご挨拶をされたとのことでした。その姿に、千玄室氏も大変驚かれたそうです。

また、松下氏は例会に出席する際、会社の方々に「ちょっと勉強しに行ってくる」と言って出発されたといわれます。例会を“勉強の場”として捉えておられた、その謙虚な姿勢が強く印象に残っております。

私自身も、なぜロータリーを続けているのかを考えたとき、このような姿勢に大きく影響を

受けていると感じます。ロータリーはまさに学びの場であり、知識だけでなく多様な経験を得ることができます。

例えば、奉仕事業は会社では経験し得ない活動ばかりです。また、地区大会や例会などの会合も学びの場であり、さまざまな業界の方々と出会うことができます。自分の業界団体では得られないような視点を持つ方と交流できることも、ロータリーならではの魅力です。

私は間もなく古希を迎えますが、ロータリー歴は 30 年以上となりました。今もさまざまな場面で学びがあり、「なるほど」と腑に落ちる経験が多くあります。これらの学びは、会社経営やリーダーシップにも非常に役立っています。実際に、会社経営にも DEI（多様性・公平性・インクルージョン）の考え方を取り入れております。

このような機会をどのように活かすかは、各会員の意識次第です。その意識がクラブを魅力的な存在へと導くのではないかと考えております。



■さて、次の話題に移ります。「魅力的なクラブの文化とは何か」ということについてですが、これは先に触れましたダイバーシティの文脈にも通じます。それは、「誰をも温かく迎えるインクルーシブな文化」とであると、私は考えます。

ともすれば、自分と異なる考え方を持つ人を排除したり、距離を置いたりする傾向が見られ

ることもあります。日本人は統一性を重視する国民性を持つとよく言われますが、それをあえて乗り越え、さまざまな人々を受け入れる文化を築くことが重要です。

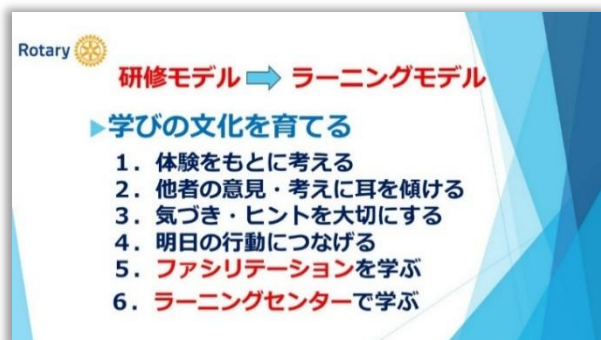
これは、新たにクラブに入ってくる人々、あるいは異なる価値観や背景を持つ人々を温かく迎える環境づくりにも通じます。

ここで一つ、ロータリーにおける大きな変化について触れます。現在では当たり前となった女性会員ですが、実は1988年までは認められていませんでした。ロータリーの組織規定そのものに、男性しか会員になれない旨が記されていたのです。

しかし、アメリカの連邦最高裁判所によって「この規定は違憲である」との判断が下され、それを契機に女性会員が認められるようになりました。ロータリーの長い歴史の中でも、これは非常に大きな変化でした。

日本国内における女性会員の比率はまだ低いのが現状ですが、国際協議会ではガバナーエレクトの半数近くが女性であることも珍しくありません。このように、ロータリーの中でも時代に即した変化が進んでおります。

この変化を理解し、多様性を尊重する姿勢が、今後さらに求められると感じております。



■続いて、午後に実施される分科会について触れます。今回の会合では、従来の研修モデルから、より対話重視の「ラーニングモデル」へと進化した形が採用されております。

これは、一方的な講義ではなく、参加者が自身の経験や考えをもとに意見を出し合い、他者の意見にも耳を傾け、気づきや学びを得るという双方向の学びのスタイルです。実際に意見を交わす中で得られる「気づき」は、記憶に深く残り、今後の行動にも繋がるものとなります。それぞれの経験や意見を出し合い、気づきや学びを得ていただければと思います。



■ここからは、行動計画についてお話しさせていただきます。

行動計画、すなわち「アクションプラン」は、ビジョン声明に基づき策定されたもので、組織、つまりロータリークラブを強化するための計画です。

このアクションプランには、クラブをはじめ、地区、委員会、ローターアクトクラブなど、ロータリーのあらゆる組織を強化し、より価値ある経験を提供し、人々の暮らしや地域社会の改善を目指すという目的があります。

その根幹には2018年に発表されたビジョン声明があります。私がガバナーを務めた際、国際協議会で学び、英文を丸暗記したほど大切にしている内容です。

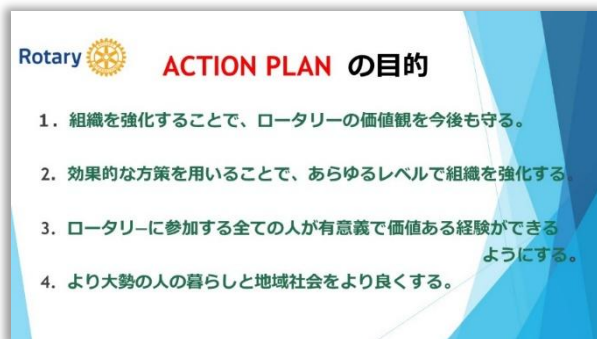
このビジョンには2つのポイントがあると私は考えます。

1つは「Together (共に)」です。冒頭に「Together we see a world…」とあり、「共に見る世界」「共に行動する」ことの大切さが強調されています。そこには「ユナイト (結

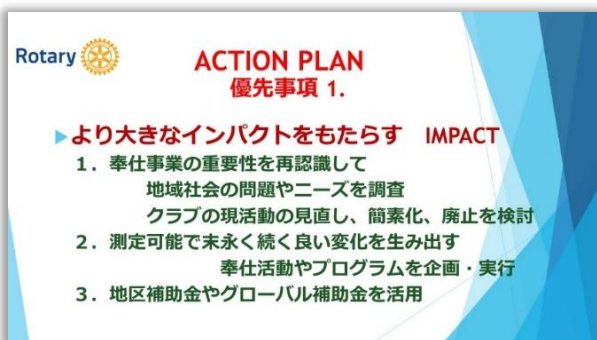
束)」や「テイクアクション（行動を起こす）」という言葉も続きます。

2つ目は「To create lasting change（持続可能な変化を生み出す）」という部分です。より良い社会を築き、その変化が継続することを目指す、というビジョンです。

この変化は、世界中（Across the globe）において、私たちの地域社会（in our communities）、そして私たち自身の中に（in ourselves）もたらされるものです。



■このビジョンを実現するために設定されたアクションプランには、4つの優先事項（プライオリティ）があります。

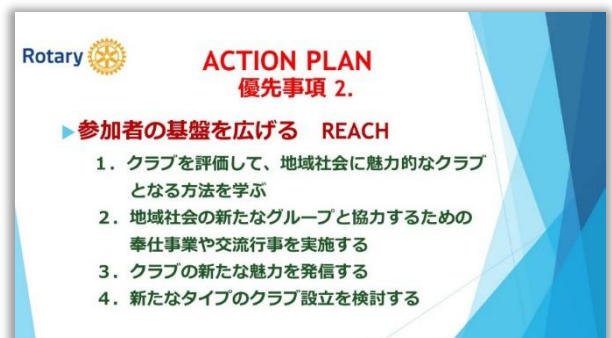


■1. より大きなインパクトをもたらす 活動によってどれだけ社会に影響を与えるか、という視点です。例えば、地域のニーズに応じて事業内容を見直す、必要のない活動はやめる、組織を簡素化するなど、柔軟に変化に対応することが求められます。

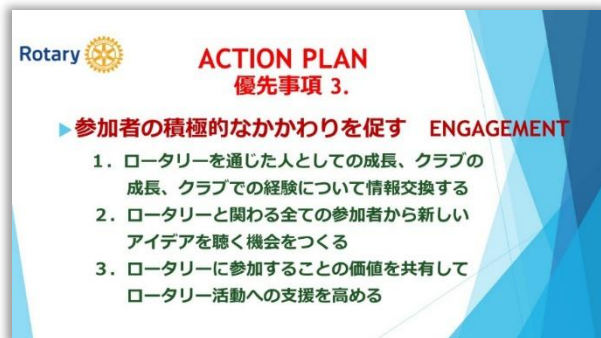
また、測定可能で持続可能な活動を企画・実施すること、グローバル補助金のような財団の支援制度を活用することも重要です。

私たちのあすかロータリークラブでも、阪神淡路大震災当時は設立2年目で何もできませんでしたが、東日本大震災、熊本地震の際には、震災復興支援をクラブ全体で企画し、実行しました。メンバーが自発的に参加し、地域に応じた支援活動を行ってきました。

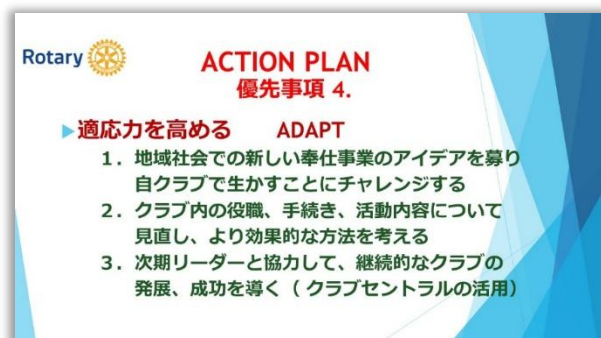
また、若い世代の参加を促すため「チームあすか」を立ち上げ、社員や子どもたち、地域の若者に参加を呼びかけ、現在では約120名が登録しております。彼らはロータリアンではありませんが、私たちと一緒に汗を流し奉仕活動を行う仲間です。このような試みが本部にも伝わり、『Rotary Voices』に紹介されました。



■2. 参加者の基盤を広げる（リーチ） 「リーチ」は、手を伸ばして広げていくという意味です。クラブの魅力を発信し、地域社会のさまざまなグループとの協力関係を築き、新しいつながりを増やすことを目的としています。さらに、新しいタイプのクラブ（たとえば衛星クラブなど）の設立もこの項目に含まれています。



■ 3. 積極的な関与を促す（エンゲージメント） エンゲージメントとは「つながり」を意味します。ロータリーを通じて人として、クラブとして成長し、その経験をストーリーとして共有すること。参加者や地域の方々から意見を集め、ロータリー活動への資源支援を得ることも含まれます。



■ 4. 適応力を高める 地域の変化に対応できるよう、新たなアイデアを取り入れたり、組織の手続きや役割を見直したりすること。特に「継続性」が重要です。クラブでは直前会長・会長・会長エレクトの連携、地区ではガバナー経験者の連携がそのカギを握ります。

ロータリーは「クラブ・セントラル」という仕組みを通じ、これらの活動や目標を数値化・記録することができます。アクションプランの実行においても、こうした仕組みが活用されています。

ここまでで、資料に沿った一通りの説明は終わりです。

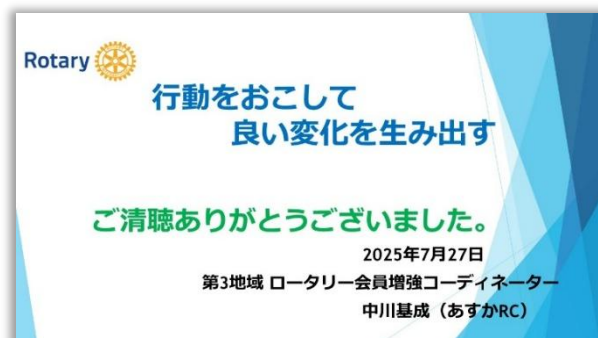
■最後に、私が国際協議会で印象深く感じた言葉をご紹介します。当時の会長、バリー・ラシン氏が紹介してくれたマザー・テレサの言葉です。

「世界を変えたいなら、まず家に帰って家族を愛しなさい。」

世界を変えるためには、自分自身を変えることから始めましょうというメッセージです。私もこの言葉を聞いて「まずは家庭を大切にしよう」と、深く心に刻みました。

ロータリーは学びの場であり、自らを見つめ直し、人としての在り方を育む場です。これは私自身、生涯を通して続けていきたいと願っております。100歳を超えても現役で活動されている先輩方に倣い、私も志を持ち続けたいと思います。

ぜひ皆さまも、このような学びの機会を通じてロータリーの魅力について語り合い、クラブの発展につなげていただければ幸いです。



■最後になりますが、「行動こそが変化を生む」。このアクションプランの精神を胸に、例会へ行く際は、勉強しに行ってくるねと言って出かけていただいたらありがたいなというふうに思います。