



2008-09



国際ロータリーのテーマ「夢をかたちに」会長/李 東建(韓国、ソウル)
 2620地区のテーマ「楽しく魅力あるロータリーを目指して」ガバナー/牧田 静二(静岡RC)
 パワー浜松ロータリーのテーマ「情熱を内に、パワーを外へ」会長/高木 一浩

週報

第293回例会 2月24日(火)AM7:30 ~ 8:30 オークラホテル4F平安の間
 司会:鈴木孝尚 点鐘:高木一浩 ロータリーソング:希望のエナジー
 ビジター:安藤幸史様(浜松南RC)

会長挨拶

おはようございます。一昨日の浜松シティマラソンの記事の中日新聞で見ました。写真に載っている走者のどの顔もみんな笑顔なんです。やっぱりスポーツは楽しいんだと改めて感じました。みなさんもこういったイベントに参加してみてもどうですか？先日の中日新聞の中日春秋の欄にこんな記事が出ていました。猿とかゴリラは白目がない、人間にはその白目がある、白目のおかげで目に表情があり、向かい合ってもなんとなく相手のことがわかるといった具合に。(つづく)

(会長挨拶つづき)つまり食卓を囲んでの食事が成り立つということにも繋がる訳である。集まって対面し食べ物を譲り合いながら食べるのは人間だけだそうです。猿は食べ物を奪い合い、背を向け合って食べています。わざわざ食卓を囲むのは人にとって食事は大切なコミュニケーションになっている。そんな中NHKのきょうの料理で目安の分量をこれまで4人分だったのを今春から2人分にするそうである。つまり1世帯の人数が減ってしまったのである。最近の国勢調査によると1世帯の平均人数は2.6人だそうです。これでは食卓も寂しいですね。仕方ないですから1人で二人分話して食卓を盛り上げていきましょう。

委員会報告

奉仕プロジェクト委員会(塚田氏) = 浜松国際交流協会などから、ブラジルの皆さんへの支援の要請がありました。衣料品、食料などのご支援をお願いいたします。職業奉仕プロジェクトから来週の例会のお知らせ = 中村充利さん(ハローワーク職業指導官)の卓話「日本のものづくり」わが国のものづくりの優位性です。

幹事報告

報告依頼事項

- 第8回 理事会開催のお知らせ
本日、例会終了後、第8回理事会を開催致します。
ご出席をお願い致します。
- 第3回 予定者会議のお知らせ
3月3日、次回例会終了後、予定者会議となっております。
ご出席をお願い致します。

コラム

西村さんお帰りなさい！
先日退院された西村さんが、元気な姿を例会に見せてくれました！

スマイル報告

金山土洲；西村さん、復活おめでとう！浜松シティマラソン、東京マラソンの報告。
西村伸一；ご心配かけましたが無事に退院。無理せず体調を整えながら出席します。有り難うございました。
小澤邦比呂；事務局・細田さんから真心こもったプルタブ17kgを頂きました。当社が社員、協力業者、メーカー、家族など関わりのある仲間と収集しているプルタブもトータル125kgになり今年7月には昨年に引き続き社会福祉にします。

ハッピーバースデー

有川京司郎；2月11日生まれ、堀内善弘；2月19日生まれ、小澤邦比呂；2月22日生まれ



元気に帰ってきました！

出席報告

94名中65名69.15%
前々回修正出席率57.45%



国際ロータリー第2620地区・静岡第7分区
パワー浜松ロータリークラブ



2008-09



国際ロータリーのテーマ「夢をかたちに」 会長/李 東建(韓国、ソウル)
 2620地区のテーマ「楽しく魅力あるロータリーを目指して」 ガバナー/牧田 静二(静岡RC)
 パワー浜松ロータリーのテーマ「情熱を内に、パワーを外へ」 会長/高木 一浩

議事卓話

出席部会 「権限委譲とリスクマネジメント」

卓話 / 館雄二さん

『権限委譲とリスクマネジメントについて』

一般的に中小企業の皆さんの二代目は、世襲の方が多いのですが、その中にもいろいろな課題があります。5年前、以前に勤めていた会社では、権限委譲が大胆に行われていました。その辺りも含めてお話ししていきたいと思います。優秀な人財の確保と、信頼できる後継者の確保。次の担い手に対する投資が重要なテーマです。

< 中小企業の後継者育成の3つの課題 >

- 自分の後継者をどういう基準で選定するのか。
- その人生を選定したあと育成するプランニング。
- どういった環境の育成するのか。

< 事業経営者の留意点 > ~ 永続企業となるために ~

- 後継者の教育、後継者が自社への入社まへに他社で業務経験を積むことは円滑化の第一歩。
- ひとつの分野、事業を任せ、経営の経験を積ませる。また教育係(番頭役)を選任する。親子でもしっかりとれない場合がある。こういう場合に、親子の間を取り持つ番頭役が重要となる。
- 経営者としての心構えを教え込む。創業者の思いを伝えていく。

後継者への権限委譲は思い切っで行うことが重要。その時には、経営を譲る側の勇氣、忍耐が必要となる。

後継者をどのようなプランで、自主性、実績、またモチベーションを高めていくか、時間をかけて育てていくかが重要。

