

扶輪知識集錦

林靜雄（台中扶輪社 Green） 編著

財團
法人 中華扶輪教育基金會 發行

序

扶輪教導我們：「從扶輪社員到成為真正的扶輪人，扶輪社員不應把扶輪社視為穿在外表的衣服，應該把它視為食物加以吸收而消化」。

想成為不折不扣的扶輪人，可以研讀程序手冊、扶輪倫理規範、扶輪月刊等扶輪相關書籍，就能知道身為一個真正的扶輪社員應該瞭解之事。

此外，本會附設扶輪圖書館今年出版的「扶輪知識集錦」非常經典，值得推薦我們扶輪社友參考閱讀。本書是由本圖書館特別敦聘3460地區台中扶輪社資深社員林靜雄(PP. Green)委員所執筆及編輯完成。內容豐富，啟迪人心，是作者歷經42年扶輪生涯，對扶輪的思想與修為，並奉為個人身體力行的準則，傾力之作。

期許我們的生活不要與服務的要求脫節；期許我們的生活言行及思想不要偏離扶輪的大道；期許我們與四海之內的扶輪社友彼此心連心，共同成長，讓世界喊出：「大家看～這些人正是扶輪的化身」。

財團法人中華扶輪教育基金會
董事長 黃慶淵 (PDG. Kent)

序

有鑑於近年台灣扶輪擴展迅速，需要扶輪知識的參考資料，本館有責任也有義務，收集並提供扶輪知識資料給扶輪社教育新社員時之參考。爰徵得台中扶輪社林靜雄社友將累積數十年的扶輪知識化為文字，編輯成冊出版，期能共同為台灣扶輪更美好的將來略盡心意。

林靜雄社友係台中扶輪社社員，不只是一位名律師，更是一位良律師。曾任3460地區扶輪知識推廣中心主任。熱愛扶輪，經常應邀至各社例會分享他個人對扶輪的心得與經驗，苦口婆心的導引扶輪之運作，深怕扶輪社及社員有違反扶輪倫理，或是將浮華不實之風帶入扶輪之處，實可稱是一位扶輪的典範者，扶輪的傳道士。

由他所執筆及編輯的這本「扶輪知識集錦」內容豐富，共分八部，足可做為我扶輪人行事規範的依據。茲簡介如下，讓讀者先讀為快：

第一部：扶輪的原理與價值。內容包括：扶輪的原點～23-34決議(扶輪造就扶輪社員做人的人格)、扶輪精神、寬容、友誼、服務、扶輪宗旨、四大考驗、扶輪社員事業及專業宣言、扶輪的二個標語。

第二部：扶輪的文化。內容包括：扶輪社一般原則及慣例，比如一職一會員制、每週定期集會、禁止政治及宗教之爭論、禁止在例會中競選或助選、被派命工作無推辭、及嚴守時間等之慣例。

第三部：扶輪的歷史。內容包括：扶輪的誕生、扶輪的擴展，及扶輪在臺灣。

第四部：扶輪社員。內容包括：社員之權利義務、連續四次未出席例會會喪失社籍、每一社員必須訂閱公式的扶輪雜誌，並按時繳納費用等。

第五部：扶輪社。內容包括：扶輪社的原理與功能、扶輪社的各種集會、扶輪社的組織、扶輪社的職員、五大委員會與原有四大服務委員會之差別、及各扶輪社如何設置及調整委員會種類等。

第六部：國際扶輪。內容包括：國際扶輪的任務與功能、國際扶輪為專有名稱不能濫用、國際扶輪提供各扶輪社的資源，及國際扶輪之監督查察權等。

第七部：扶輪地區。內容包括：扶輪地區之性質及

功能、地區總監之資格與產生、及地區總監之任務等。

第八部：扶輪少年服務團與扶輪青年服務團。

扶輪推廣扶輪知識的主要目的，在於培養及維護扶輪社員之氣質及尊嚴，並激發社員服務之理念與實踐，以確保扶輪正確之運作。於靜態方面，期使社員瞭解扶輪之規章、扶輪之精神，及社員自己扮演之角色。在動態方面，則希望激發社員扶輪精神以實踐服務。

我們很誠摯的為您獻上這本書，同時深深感謝Green社友不辭辛勞、無私的奉獻。

財團法人中華扶輪教育基金會
附設扶輪圖書資料館
主任委員 賴正成(PDG. Wood)

編著者引言

扶輪知識不是說教的，是分享一百年來扶輪前輩所留下來的智慧及經驗。

使每一位社員變為快樂的扶輪人，更使你變為真正的扶輪人。

扶輪有不變的本質及原理，不會隨時代而變。扶輪雖然隨時代的變遷而會有變化。但僅為適應時代的變化，只是方法改變亦即手段變化而已。其本質不變，扶輪的原點(扶輪的本質及原理)是永遠不會變的。

手段愈簡單，目標愈清楚。手段愈複雜，目標愈模糊。嚴重者甚至於迷失。一個機構或團體原來很單純，目標非常正確。但發展後機構變大了，手段及形式就愈來愈多。結果忙於處理手段，化了很多時間及資源(包括金錢及人力)。最後把手段誤認為目的。

扶輪發展至今已逾百年，扶輪遍及全世界。扶輪變大了，結果愈來愈重視排場、外表、形式及手段，乃至幾乎誤認手段為目的。注重外表而忽視內涵，花費太多的時間及資源於形式、排場及手段，漸漸偏離扶輪的原點而不知。扶輪變質，不成為扶輪，甚至沒落。是自我反省及檢討的時候了。

要找回扶輪的原點，就要多瞭解一百年來扶輪前輩所留下來的智慧。扶輪的原點就是23-34號決議（當然還有其他扶輪前輩的智慧，但23-34號決議最重要），23-34號決議其中包含二個很重要的原則。第一是：「扶輪的目的在於造就扶輪社員的人格」。扶輪社所舉辦的各種服務是為訓練、培養及鼓勵扶輪社員的服務精神，亦即培養及造就扶輪社員的人格，各種服務應由每一扶輪社員親自參與（眾人服務），不能只出錢。必須扶輪社員直接參與活動，才能達到培養扶輪社員服務精神的效果（見23-34號決議6.g）。陳裕財（Bhichai Rattakul 泰國副總理 部長2002-03RI社長）的扶輪經驗，他說「1985年我加入泰國曼谷吞府（Dhonburi）扶輪社時、並不瞭解扶輪的使命及意義，雖然我維持優良的出席率並準時交社費，可是我不會自願從事扶輪真正的工作——扶輪服務活動。簡單來說，我只有在形式上的一個扶輪社員，精神上卻不是。一直到有一次吞府（Dhonburi）扶輪社一項社區服務活動，需要有人帶領一群沒有父親的孩子到海邊。有一名義工缺席，需要有人替代，臨時要求陳裕財（Bhichai Rattakul）充任。他只覺職責所在，並不是想去，但一夕之間，一切都改變了。有一個男孩纏著陳裕財時，情況變得更令人不舒服，他說：「起初我不太高興，可是過了一段時間，我瞭解到這個孩子需要我。等到我們回家時，我們已經捨不得道再見」當其他孩子下車後，這個小男孩一直坐在我旁邊。外面天已經黑了他突然抱著我低聲說：『我希望你是我爸

爸』時，沒有人看見我流下眼淚」。就在這個時候，陳裕財瞭解到扶輪深刻的影響力。他說：「只需要一個小男孩便可喚醒一個自私的男人的心，我當時瞭解到成為一個真正扶輪社員的意義」。

陳裕財(Bhichai Rattakul)堅信社員積極參與服務活動、是讓社員投入並留住他們、由表面的扶輪社員變為真正的扶輪社員。社員積極的、自動的、參與扶輪各種服務活動、不但造就自我的品德、且產生對扶輪社及社區的歸屬感、成就感及使命感。時時鼓勵每一社員發現服務機會發揮良能以社員為主體由下而上，變成風氣。則每一扶輪社必定能發揮其特色、變為有活力、真正能造就扶輪社員的人格品味，同時對社區、國家社會、及國際社會發揮確實有效的貢獻。

扶輪社是互相鼓勵彼此教育的團體，是以扶輪社員為主體。社員透過參與各種服務活動培養及學習扶輪精神(寬容、友誼、服務)、職業道德、四大考驗、超我的服務等，具有服務精神的扶輪社員，名醫變為良醫、名律師變為良律師、名企業家變為良企業家。扶輪的目的(扶輪宗旨)在於培養及造就扶輪社員不斷的提升自己的品格及品味。每一扶輪社員將扶輪精神生活化，應用於日常生活，變為有服務精神，職業道德、有寬容心，處處為別人設想，對每一個人都友善的扶輪人。此為扶輪社員進入扶輪社最重要的目的(見扶輪宗旨前言)。每一個扶輪社員如果處處會站在

別人立場設想、時時關心別人。父母關心子女、子女關心父母、兄弟姊妹互相關心則家庭圓滿。關心左右鄰居則鄰里和睦。關心顧客、員工及同業則事業成功。關心社區及社會則社會和祥，國家太平。關心外國人則世界和平。如果全世界的每一個扶輪社員都具有職業道德、扶輪精神、四大考驗(尤其誠實)、又會關心別人站在別人的立場設想，成為社會的模範。再以扶輪社員在社會上的地位及影響力，影響扶輪以外的人(包括同業及社區居民等)，如果社會上人人(包括政治人物)都具有扶輪精神、職業道德、誠實做人、和睦相處、誠實做生意，即交易安全，政治安定，乃至世界和平。豈不成為一股強有力安定國家社會及世界和平的力量嗎？不就變成和諧、美麗的人間天堂嗎？這才是扶輪真正的目的及途徑。

扶輪社員不是靠扶輪提高自己的聲望，是扶輪靠扶輪社員提高扶輪的聲望。這才是真正的扶輪。以上是23-34號決議及扶輪宗旨的內涵。尤其是23-34號決議是扶輪的原理及價值，也是扶輪的原點。此與一般社團完全不同。外界對於扶輪社員及扶輪社之肯定及尊敬其原因亦在此。

扶輪的典範者曾擔任國際扶輪秘書長32年之久、卸任後拒絕接受「名譽秘書長」頭銜，卸任後自認與大家同樣為一普通扶輪社員、毫無階級觀念的Ches Perry曾說：「與扶輪社相比、扶輪社員個人更

為重要。改造世界最好的方法，必須先改造人。正因為人類個人的進步是最重要的事情。增大個人的能力，讓才能提高，就能提升對世界上服務的精神，這樣就是扶輪永續發展的基礎。扶輪是一個偉大的民主的組織，由組織的構成份子提出建設性的思考，這就是在扶輪裡建立了民主。扶輪社是國際扶輪的組成份子，扶輪社員是扶輪社的組成份子。從扶輪社裡把好的想法提案出來，那就是現在一直持續支持著扶輪的東西，這樣的事情未來還會持續存在。扶輪是人類社會生存群體其中一種。他堅信這股群體勢力必將成為追求幸福及和平、繁榮人類的指標」。(引用宮脇富著『難忘的扶輪社員』一書)

美國11位總統(包括甘迺迪、雷根、卡特、羅斯福及布希)都是扶輪社員，其他如韓國有4位總統、台灣有3位總統、比利斯國王Baudouin、英國首相邱吉爾、軍事將領麥克阿瑟、日本商界松下幸之助、服部禮次郎、台灣 林挺生、顏春安、高玉樹、蔣緯國、羅萬俤、杜聰明，嚴慶齡、辜振甫、游彌堅、周聯華、董大成、科學家愛迪生、馬可尼及很多太空人、諾貝爾得獎人、大臣、最高法院院長等都是扶輪社員。他們並不是一進扶輪社就是總統，他們都曾經過扶輪社互相鼓勵彼此教育，培養了做人的人格，堅守扶輪精神、四大考驗、專業道德(職業道德)造就了自己的人品，受大家的肯定，才有成功的人生。

23-34號決議的第二個重要的原則是確立了各扶輪社與國際扶輪的法定關係。即各扶輪社對於服務事項有自主權。國際扶輪無命令權，只能提出建議給各扶輪社。國際扶輪由各地扶輪社送來的資訊(包括地區總監公式訪問所得資料送給國際扶輪之報告書、國際扶輪社長到各地訪問及社長代表參加地區年會所發現之各社扶輪活動、好的運作方法及優良事項等)經由國際扶輪理事會從中選出值得介紹及推薦給他扶輪社參考的事例。扶輪是以扶輪社為主體，國際扶輪僅居於中間為大家提供各種資訊及服務。

為什麼各扶輪社對於服務事項有自主權，國際扶輪無命令權？因為全世界各扶輪社均有自己的地理區域(扶輪社於成立時，必須決定其所在地及地理區域報請國際扶輪認證)。如台中市為台中扶輪社的地理區域，此地理區域即為台中扶輪社的社區服務範圍。

全世界的扶輪社的社區有各自不同的文化、環境、習俗及生活方式，各不相同。所需求之服務項目、內容及方法亦不全然相同。只有在地的扶輪社最瞭解自己社區的需求。(Ches Perry曾說：「扶輪是一個偉大的民主的組織，決不是獨裁的組織，堅定信守必須尊重各社的自主性的信念」。過去幾位RI社長如2002-03年度RI社長陳裕財Bhichai Rattakul、2004-05年度RI社長艾思悌士Glenn Estess等都強調此點)非國際扶輪所能統一決定及命令(見23-34號決議5)。此

即為扶輪社的草根性。

扶輪社散佈在世界各個角落，幾乎遍及全世界，如果全世界每一個扶輪社，都把自己的社區照顧好，即全世界之社區均同時提升生活品質及改善環境，全世界將變成安和樂利的社會。此為扶輪與其他社團所以不同的地方，也是扶輪的基本功能及特色，也是扶輪社的草根性。

扶輪前輩留下來的智慧，還有一項使扶輪社永續發展的，是保羅哈理斯的告誡：「扶輪的集會與其他社團不同。他們比較親切，而且更為友善。拋棄一切累贅與無意義的拘束，嚴禁使用任何頭銜或尊稱。」（保羅哈理斯著，「我的扶輪生涯選集」P 21）。「社友間互相直接叫小名(Nike Name綽號)，不使用任何頭銜或尊稱的慣例，可使社員與社員互相交流接觸時，大家還歸童心。有助於產生關懷、毫無保留地談心的氣氛。由於童心的交流，進而互相使對方喜歡。深具意義」（參看保羅哈理斯著，「我的扶輪生涯選集」P 48）。「扶輪注重培養友誼的氣氛，而不重視形式與人為的。人不分階級與地位，共同平等相處。一般習慣上社員均以名字互相稱呼，不冠以任何尊稱。」-P.48。「當所有拘束與教條被拋棄時，友誼便趨於興盛。」-P.53。「曾有一位澳洲重要公民，他是一位扶輪社員，曾受國王封為高級武士，因此被尊稱為喬治爵士，社友們問他現在應對他如何稱

呼，他回答說：『還是叫我喬治吧。』」-P.48

由上述保羅哈理斯的告誡，扶輪不可有階級、地位觀念及特權意識乃一百年來扶輪前輩的智慧，亦為扶輪與其他社團全然不同的地方。

「扶輪的倫理」不是階級上下，扶輪職務高低，權力大小，擔任過扶輪職務或未擔任過扶輪職務之倫理，也不是資深，資淺之倫理。如果有分別心，區分階級即無法享受真正的扶輪的友誼。

扶輪的倫理：

- 1.扶輪的倫理是建立在「友誼」即(1)親切 (2)友善 (3)無心機 (4)無利害關係 (5)誠懇 (6)猶如兒童時兩小無猜的玩伴的「友誼」(7)交朋友之目的是為朋友服務(扶輪宗旨第一條)
- 2.扶輪的倫理，建立在「無分別心」。扶輪的友誼，沒有分別心，不分企業大小、財富多小、不分資深資淺、不分有擔任過扶輪職務或無擔任過扶輪職務、不分舊社員新社員、年長年小，不分階級，地位之高低，都要一樣看待(同等)，亦即對每一位社員都要親切、友善。只要踏入扶輪圈內，就不能有分別心，沒有大小之分，嚴禁使用任何頭銜或尊稱，才能享受

到真正的扶輪友誼。

3.扶輪的倫理，對於年長或行動不方便或有病的社友應特別關心及照顧。

4.擔任扶輪職務是職責非地位也非權力，其職責是將自己過去的扶輪經驗及智慧告知社員一起工作(即Lead the way「率先工作」---翻譯為領導易受誤會)。扶輪職務是由社員輪流擔任。無論擔任任何扶輪職務，其領導方法是(1)多連絡 (2)多招呼 (3)多溝通 (4)多協調 (5)多鼓勵 (6)多聽各方意見 (7)多提供訊息 (8)整合資源以解決需要解決之事項。扶輪社員來自各行各業的精英，各有不同之資源及豐富的經驗及智慧。領導人經由平時的友誼，自然知道如何尋找資源。

5.擔任任何扶輪職務、包括社長、地區總監、甚至RI社長，卸任後就是普通社員。社長是扶輪社員兼社長。地區總監、RI社長都是扶輪社員兼任。卸任後就是普通的扶輪社員。

6.扶輪對於現任職務的人最尊重。對現任社長、地區總監、RI社長均應予尊重。

扶輪與其他社團不同。扶輪不可有階級觀念，是

一百年來扶輪前輩保羅哈理斯、佩利、查斯萊，施卑爾斯等許許多多扶輪社員的智慧及風範。「嚴禁使用任何頭銜或尊稱」、「當所有的拘束與教條被拋棄時，友誼便趨於興盛」。(保羅哈理斯著：「我的扶輪生涯P53)」。如以扶輪社員為核心，每一社員被尊重，社員有參與感，扶輪才有活氣。扶輪自然旺盛。

只要回到扶輪原點，在扶輪圈內每一個人都會毫無顧忌、既無精神上的負擔也沒有金錢上的負擔，快樂似神仙，又可以提升個人做人的品德，同時隨緣盡份，盡量付出，關心別人。人與人之間和睦，社區改善了，社會、國家也變好，世界也和平。

Green(台中社林靜雄)

扶輪知識集錦

目 錄

第一部 扶輪的原理及價值-----	1
1.扶輪的原點 23-34號決議-----	3
(1) 扶輪的目的在於造就扶輪社員的人格 (做人)---23-34號決議-----	3
(2) 扶輪社員是扶輪的核心、扶輪的靈魂。--	7
(3) 隨緣盡份，但要盡力付出-----	12
(4) 扶輪為「啟發扶輪社員」，不是「啟發 社會」(一般對於扶輪的服務為啟發性服 務之錯誤觀念)-----	12
(5) 23-34號決議之由來及其主要內涵-----	13
(6) 扶輪猶如交響樂團-----	16
(7) 集體服務 (We Serve) 與團體服務 (Group Serves) 之差異-----	17
(8) 個人服務 (I Serve) 與集體服務 (We Serve) 之調和-----	18
(9) 扶輪的目的與手段-----	19
(10) 23-34號決議與根除小兒麻痺的省思----	20
(11) 扶輪的本質、功能、手段-----	31

(12) 邀請加入扶輪社、非申請加入扶輪社---	32
(13) 扶輪社是人生的道場。陳裕財(Bhichai Rattakul 泰國副總理、部長2002-03RI 社長)的扶輪經驗故事。-----	34
(14) 社員的個別服務---扶輪最重要功能之一	37
(15) 社員的集體服務---扶輪重要功能之二---	39
(16) 扶輪社員個人影響週遭(公司、員工、同業、社區、國家及國外)---職業分類功能之一。-----	42
2.扶輪精神 -----	45
(17) 什麼是扶輪精神-----	45
寬容 -----	45
(18) 什麼是寬容-----	45
友誼 -----	46
(19) 什麼是扶輪的友誼	46
(20) 扶輪的倫理--建立在無心機、無分別心的友誼-----	49
服務 -----	52
(21) 什麼是扶輪的服務-----	52
(22) 日本一位地區總監公式訪問的故事-----	54
3.扶輪宗旨 -----	56
(23) 扶輪宗旨-----	56

(24) 扶輪宗旨與23-34號決議之關係-----	57
(25) 國際扶輪的扶輪宗旨與扶輪社的扶輪宗旨相同，為同一目標-----	59
(26) 扶輪宗旨對於扶輪社員之影響-----	60
(27) 扶輪社員如何實踐扶輪宗旨-----	61
(28) 扶輪宗旨的五個方向-----	62
(29) 扶輪宗旨的第一個方向-----	64
(30) 扶輪宗旨的第二個方向-----	65
(31) 扶輪社員的職業服務的三個層次-----	67
(32) 扶輪宗旨的第三個方向-----	68
(33) 扶輪宗旨的第四個方向-----	69
(34) 扶輪宗旨的第五個方向-----	70
4.四大考驗-----	72
(35) 四大考驗及其意義-----	72
(36) 四大考驗之由來及故事-----	73
(37) 四大考驗之應用-----	74
(38) 四大考驗實際效果實例-----	76
5.扶輪社員事業及專業宣言-----	79
(39) 扶輪社員事業及專業宣言-----	79
(40) 扶輪社員事業及專業宣言之由來-----	80
6.扶輪二個標語-----	81
(41) 扶輪二個標語----「服務最多、獲益最	

大」及「超我的服務」-----	81
(42) 二個扶輪標語(「服務最多獲益最大」 及「超我的服務」)的矛盾與調和。---	82
第二部 扶輪的文化 -----	85
(43) 扶輪文化(扶輪社一般原則及慣例)-----	86
(44) 一職業一會員制(職業分類)-----	86
(45) 禁止政治及宗教之爭論-----	87
(46) 社友間互相以綽號(Nick name)叫名-----	87
(47) 在例會合唱的慣例-----	88
(48) 擔任職務互讓及禁止競選活動之慣例---	88
(49) 每週(早期為每二週)定期集會及例會 桌話(話題Table Speech)之慣例-----	89
(50) 連續四次缺席例會則喪失會員資格之 原則。-----	89
(51) 嚴守時間之慣例。-----	90
(52) 社員名簿登載相片之慣例。-----	90
(53) 在例會用餐之慣例-----	90
(54) 擔任職務或被派命工作時無推辭之慣例	91
第三部 扶輪的歷史 -----	93
(55) 扶輪的誕生-----	94
(56) 扶輪的擴展-----	96
(57) 扶輪在台灣-----	102

第四部 扶輪社員 -----	109
社員之權利義務 -----	110
(58) 扶輪社員三大義務及特權-----	110
(59) 加入扶輪社有什麼好處-----	111
(60) 扶輪社員與其他社團之會員有何不同--	114
(61) 扶輪社員的性質及定位-----	116
(62) 扶輪社員的活動-----	121
(63) 扶輪社員之服務活動從職業服務開始 擴展-----	124
(64) 「親手服務」與「錢包服務」-----	125
(65) 「學中做」、「做中學」-----	126
(66) 社員的歸屬感、成就感及使命感。-----	127
(67) 扶輪社員職業服務的三個層次-----	127
(68) 表面的扶輪社員變為真正的扶輪社 員(2002-03 RI社長陳裕財的故事)-----	129
(69) 「扶輪社員之最大成就」與「扶輪領 導人之最大成就」-----	130
(70) 「所有社員之參與」：新架構(五大委 員會)運作四原則之一-----	131
無推辭 -----	133
(71) 無推辭-----	133
(72) 被指派任務不是捧場社長、不是為社	

長，是為社、也是為自己-----	133
(73) 年度社員職務分配表--「學中做」.	
「做中學」-----	134
不可利用扶輪名義為商業活動 -----	135
(74) 例會中不可從事推銷或廣告等商業活動	135
(75) 扶輪社員個人間不可利用扶輪名義為推	
銷或廣告之行為。-----	135
(76) 社友間生意來往是靠誠實及信用-----	136
(77) 商業名片上不可印扶輪徽章及有關扶輪	
名稱職務，作為商業利益。-----	136
(78) 扶輪名片之印法及使用方法-----	137
(79) 用扶輪精神(非用扶輪名義)從事商業活動	138
(80) 扶輪社員不是靠扶輪社提高自己的聲望	138
不可利用扶輪名義從事政治活動 -----	139
(81) 禁止利用扶輪聯誼及扶輪社員身份為政	
治利益-----	139
(82) 扶輪社不得支持或推薦公職候選人，及	
對爭論中之公共問題不表示意見-----	139
(83) 邀請政治人士來社演講-----	141
(84) 在例會中作政治研討-----	141
(85) 用扶輪精神從事政治活動-----	142
(86) 政治活動正確及錯誤之實例-----	142

扶輪職務不得有競選或助選行為 -----	144
(87) 扶輪職務不得有競選或助選行為-----	144
(88) 扶輪職務競選活動錯誤實例-----	144
不可有階級觀念 -----	146
(89) 社長是扶輪社員兼社長。卸任社長 之後，就是普通社員。-----	146
(90) 警惕--老大心態--指導階級-----	147
(91) 社員同等互相鼓勵、彼此教育-----	147
(92) 新社加盟國際扶輪後，輔導社與新 成立之社均同等-----	149
(93) 保羅哈理斯嘉言----嚴禁使用任何頭 銜及尊稱。扶輪小名(Nike Name綽 號)的由來。-----	150
(94) RI秘書長查士萊之故事。(拒絕名譽秘 書長階級頭銜，做為一個普通社員)----	151
(95) 艾思悌士RI社長(2004-05扶輪100週 年)記者訪談-----	152
(96) 「扶輪的倫理」不是階級上下、權力 大小、資深，資淺。-----	153
(97) 不可有階級觀念錯誤之實例-----	156
連續四次未出席例會會喪失社籍 -----	158
(98) 為何連續四次未出席例會會喪失社籍？-	158

(99) 出席例會對自己之重要性-----	159
(100) 出席注意事項-----	159
(101) 免計出席-----	160
補出席 -----	161
(102) 補出席之正確觀念-----	161
(103) 補出席應注意事項-----	162
(104) 補出席之方法-----	162
(105) 無需預告或預約、隨時參加全世界各 扶輪社之例會之權利-----	163
按時繳納費用 -----	165
(106) 按時繳納費用-----	165
每一社員必須訂閱公式的扶輪雜誌 -----	166
(107) 每一社員必須訂閱公式的扶輪雜誌---	166
每一社員有在例會、各種集會報告（分享） 實踐扶輪精神、扶輪宗旨、四大考驗之經 驗及事業上之社會上經驗、知識、智慧及 影響業界之義務（職業分類之重要功能）----	168
(108) 每一社員應實踐「四大考驗」、「扶 輪精神」、「扶輪宗旨」及「扶輪社 員事業及專業宣言」，變成日常生活 及經營事業的一部份。-----	168

(109) 每一社友有向其他社友報告(分享)實踐扶輪精神、扶輪宗旨、四大考驗之經驗及智慧及報告事業上之知識、經驗及智慧之義務(職業分類功能之一)。	169
(110) 在例會及各種集會討論中激發社員智慧分享---薛爾敦，哥林斯，泰勒之名言之實例-----	171
(111) 每一扶輪社員以扶輪精神、服務理念、四大考驗、職業倫理等影響自己之公司及業界(職業分類功能之二)-----	172
(112) 影響業界實例-----	174
(113) 四大考驗推展至自己的公司成功之例	174
(114) 扶輪重視扶輪社員個人實踐五大服務(社務、職業、社區、國際、新世代服務)-----	175
(115) 扶輪社員的個人服務實例-----	177
(116) 扶輪社員的個人或數人共同服務不能用扶輪名義-----	178
扶輪徽之專用權-----	180
(117) 扶輪徽之專用權-----	180
第五部 扶輪社-----	183

扶輪社的原理及功能 -----	184
(118) 扶輪俱樂部之真義-----	184
(119) 扶輪社的功能及目的-----	185
(120) 扶輪社對於社員之義務與責任-----	186
(121) 扶輪組織之功能及領導方法-----	189
(122) 扶輪社與一般社團有何不同-----	191
(123) 各扶輪社運作有不同特色-----	192
(124) 扶輪社組織之基本功能-----	193
(125) 扶輪社論壇(CLUB FORUM)-----	194
(126) 扶輪社加盟國際扶輪之意義-----	196
(127) 扶輪社與國際扶輪(RI)之關係，為 「契約關係」非「隸屬關係」。-----	197
(128) 國際扶輪對於扶輪社無命令權-----	199
(129) 扶輪社參與地區的服務活動須經扶 輪社理事會同意-----	201
(130) 扶輪社名稱僅為地理區域 (Territory) 沒有國家的問題-----	201
(131) 「台中國際扶輪社」為錯誤的社名---	203
扶輪社的各種集會 -----	204
(132) 扶輪社的例會-----	204
(133) 扶輪社的例會是聚會(集會)非會議 (開會)-----	206

(134) 自己家裡的中餐(或晚餐)帶到扶輪社與好朋友一起用餐-----	206
(135) 例會是扶輪社員的特權-----	207
(136) 不可任意變更例會及補出席之意義---	207
(137) 如何做好例會-----	208
(138) 例會的禁忌-----	211
(139) 成功的例會三要素-----	213
(140) 例會節目之內容及任務-----	214
(141) 例會的內容-----	217
(142) 在例會中合唱之慣例-----	220
(143) 扶輪節目(包括例會及各種研討會)的各種方法-----	220
(144) 扶輪社員在例會節目中獲得之啟示	223
(145) 例會與例會場所-----	225
(146) 如何營造輕鬆愉快而有秩序的例會氣氛-----	226
(147) 聖龐克拉扶輪社(英國、倫敦)的例會	235
(148) 在奧斯陸看到扶輪的原點-----	236
(149) 理事會之成員，產生方法及出缺。---	239
(150) 理事會之職責-----	241
(151) 理事會之召開及會議之目的-----	243
(152) 社務行政會議-----	246

(153) 扶輪社年會-----	248
(154) STAR訓練會(扶輪行動特別訓練會 Special Training For Action in Rotary) (簡稱STAR訓練會)-----	249
(155) 家庭懇談會-----	254
(156) 家庭懇談會談些什麼-----	256
(157) 扶輪社論壇-----	258
扶輪社的組織 -----	261
(158) 「扶輪社細則」之性質-----	261
(159) 「五大委員會」與原有「四大服務 委員會」之差別-----	262
(160) 各扶輪社如何設置及調整委員會種類	263
(161) 扶輪社之職員-----	264
(162) 社長基本觀念-----	265
(163) 社長資格-----	268
(164) 社長、社長當選人、社長提名人之 產生-----	269
(165) 社長之選舉方法-----	270
(166) 社長年度重要事項-----	270
(167) 社長主要工作-----	273
(168) 社長7月1日就任前之主要工作-----	275
(169) 社長就任前之主要工作檢查表-----	277

(170) 社長就任後之主要工作-----	279
(171) 秘書主要工作-----	283
(172) 秘書於7月1日就任前準備事項-----	287
(173) 財務-----	289
(174) 糾察之職責-----	292
(175) 糾察的工作內容--例會前-----	294
(176) 糾察的工作內容--例會中-----	295
(177) Fine (罰款) · Smile Box (歡喜箱) 的意義--扶輪的文化-----	297
(178) 五大委員會概說-----	300
(179) 五大委員會與扶輪宗旨-----	303
(180) 五大委員會之運作四原則-----	303
(181) 如何做到持續性(五大委員會運作 原則)-----	305
(182) 如何做到所有社員參與服務計劃研 習及活動(五大委員會運作原則)-----	306
(183) 如何做到所有社員參與扶輪知識研 習會會(五大委員會運作原則)-----	309
(184) 扶輪社如何受外界肯定(運用五大委員 會運作簡化組織原則)-----	310
(185) 五大委員會非五大服務委員會-----	311
(186) 有魅力及有尊嚴、有氣質的扶輪社的	

組織-----	312
(187) 五大委員會各委員會名稱-----	313
(188) 擔任各委員會職務之基本觀念-----	313
(189) 有效率的委員會的主要關鍵-----	314
(190) 社務行政委員會之功能-----	315
(191) 社務行政委員會之職責-----	315
(192) 扶輪年度的第一次例會及其節目-----	317
(193) 節目之任務-----	318
(194) 節目的目的-----	320
(195) 節目內容-----	320
(196) 例會節目之安排及制作-----	322
(197) 節目的方式-----	324
(198) 扶輪節目(包括例會及各種研討會) 的各種方法-----	325
(199) 扶輪特別月(Special Months in Rotary)	328
(200) 聯誼委員會的基本觀念-----	329
(201) 聯誼委員會之職責-----	330
(202) 聯誼委員會之工作要領-----	330
(203) 聯誼委員會在例會中之增進友誼-----	332
(204) 聯誼是世界性的-----	335
(205) 出席委員會之任務-----	336
(206) 出席之重要性-----	336

(207) 出席委員會之運作-----	337
(208) 出席注意事項-----	338
(209) 免計出席-----	338
(210) 補出席應注意事項及方法-----	339
(211) 社刊委員會之任務-----	340
(212) 社刊之主要目的-----	340
(213) 社刊之內容-----	342
(214) 社員委員會之任務-----	344
(215) 社員發展委員會之任務-----	345
(216) 增加社員-----	346
(217) 社員入社資格-----	347
(218) 扶輪社員之種類-----	348
(219) 推薦新社員入社應注意事項-----	350
(220) 社員入社程序-----	351
(221) 新社員推薦卡-----	352
(222) 照顧社員(Mentor)-----	357
(223) 新社友入社佈達式-----	358
(224) 新社友訓練進度追蹤表-----	363
(225) 如何使新社員早日融入扶輪及成為 真正的扶輪人-----	366
(226) 新社員之扶輪知識教育-----	367
(227) 輔導新社之準備及成立臨時扶輪社---	369

(228) 輔導特別代表與輔導員之任務-----	370
(229) 扶輪社之授證-----	371
(230) 輔導特別代表之任期-----	374
(231) 新成立後與輔導社同等-----	375
(232) 輔導特別代表是職責非階級及權力---	376
(233) 職業分類委員會特別注意事項-----	377
(234) 扶輪年度第一要務 增加社員之準備， 職業分類表之製作及調整-----	379
(235) 何為職業分類及其功能-----	380
(236) 例會節目安排社友職業分類演講 (回到扶輪原點)-----	381
(237) 扶輪知識委員會之任務-----	383
(238) 從何處、何種方法獲得扶輪知識資料	383
(239) 扶輪知識委員會工作要領-----	385
(240) 扶輪知識委員會之活動-----	386
(241) 服務計劃委員會(Service Projects Committee) 之職責-----	388
(242) 狹義的社區服務與廣義的社區服務---	389
(243) 扶輪欲被肯定，必須從社區服務開始	389
(244) 社區服務是扶輪皇冠上的寶石-----	390
(245) 每一社員參與「社區服務」之重要性 (五大委員會運作原則)-----	390

(246) 扶輪的社區服務主體(扶輪社員)-----	394
(247) 扶輪的社區服務與其他社團有何不同	395
(248) 扶輪社及社員應務實，不可粉飾表面 浮華之事-----	396
(249) 節省平時費用，多解決社區之需求---	396
(250) 社區服務的二個原則-----	397
(251) 社區服務不是施捨-----	398
(252) 社區服務之對象-----	399
(253) 社區內關心事項三個層次-----	400
(254) 社區服務五步驟-----	400
(255) 社區服務之資源-----	401
(256) 扶輪社區服務之父卡特Carter(社區 服務之萌芽)-----	402
(257) 初期芝加哥扶輪社之社區服務-----	403
(258) 職業服務委員會之任務-----	405
(259) 扶輪的職業服務-----	405
(260) 每一社員參與「職業服務」之重要性 (五大委員會運作原則)-----	407
(261) 職業參觀及其涵義-----	407
(262) 社友間生意往來問題-----	409
(263) 國際服務委員會之任務-----	410
(264) 扶輪的國際服務-----	410

(265) 每一社員參與國際服務之重要性 (五大委員會運作原則)-----	412
(266) 根除小兒麻痺不宜只捐款而應用23- 34號之方法更能達到扶輪的目的-----	414
(267) 扶輪基金會委員會(The Rotary Foundation Committee)之職責-----	417
(268) 扶輪基金會的目標及計劃項目-----	417
(269) 公共關係委員會(Club Public Relations Committee)之任務-----	420
(270) 公共關係委員會之運作-----	420
第六部 國際扶輪 -----	423
(271) 國際扶輪是什麼-----	424
(272) 「國際扶輪」非「國際扶輪社」-----	425
(273) 「國際扶輪」為專有名稱不能濫用---	425
(274) 國際扶輪之任務與功能-----	426
(275) 國際扶輪(RI)提供各扶輪社之資源-----	430
(276) 國際扶輪(RI) 無命令權但有建議權---	432
(277) 國際扶輪(RI)之監督查察權-----	434
(278) 國際扶輪之職員-----	435
(279) 英愛國際扶輪RIBI(Rotary International in Great Britain and Ireland)-----	436

(280) 國際扶輪社長之資格、提名及選舉 與任期。-----	436
(281) 國際扶輪社長之權限及任務-----	438
(282) 社長提名委員會-----	439
(283) 國際扶輪社長之口號(TARGET)-----	440
(284) 國際扶輪理事會之構成-----	441
(285) 國際扶輪理事會之任務及權力-----	443
(286) 地帶(Zone)-----	444
(287) 立法會議-----	445
(288) 國際年會-----	450
(289) 國際講習會(International Assembly)---	452
(290) 扶輪與聯合國之文教組織(UNESCO)-	453
(291) 扶輪與聯合國-----	454
第七部 扶輪地區(The District)-----	457
(292) 扶輪地區(The District)之性質及功能-	458
(293) 地區設置各種委員會，其性質及目的-	459
(294) 地區總監之資格及產生-----	460
(295) 地區總監之任務-----	462
(296) 地區總監之領導方法-----	465
(297) 助理總監之遴選標準及角色-----	468
(298) 地區年會舉行之時期與地點-----	469
(299) 地區年會秘書-----	470

(300) 地區年會之目的-----	471
(301) 地區年會之內容-----	472
(302) 地區年會之投票-----	473

第八部 扶輪少年服務團(Interact)與扶輪 青年服務團(Rotaract)-----	475
(303) 扶輪少年服務團(Interact) 與扶輪青年 服務團(Rotaract)-----	476

第一部

扶輪的原理及價值

扶輪的原點 23-34號決議

(1) 扶輪的目的在於造就扶輪社員的人格(做人)---23-34號決議

扶輪的成長由於原始的扶輪精神產生了有名的23-34號決議。成為「扶輪宗旨(扶輪的目的)」的最高指導原則，尤其「扶輪宗旨」的前言至今仍然適用23-34號決議，並奉為扶輪的寶典。23-34號決議的重點有二：

其一是確立了各扶輪社與國際扶輪的法定關係，即各扶輪社對於服務事項有自主權，國際扶輪無命令權，只能提出建議給各扶輪社(見23-34號決議5、「程序手冊」「國際扶輪的基本方針」「尊重扶輪社自主權」)。因為各扶輪社均有自己的地理區域(扶輪社於成立時，必須決定其所在地及地理區域呈報國際扶輪認證)。如台中市為台中扶輪社的地理區域，此地理區域即為台中扶輪社最原始的社區服務範圍。全世界的扶輪社的社區有各自不同的文化。環境、習俗及生活方式，各不相同。所需求之服務項目、內容及方法亦不全然相同。只有在地的扶輪社最瞭解自己社區的需求，非國際扶輪所能統一決定及命令(見23-34號決議5)。此即為扶輪社的草根性。扶輪社散在世界各角落，遍及全世界，如果全世界每一個扶輪社，

都把自己的社區照顧好，即全世界之社區均同時提升生活品質及改善環境，全世界將變成安和樂利的社會。此為扶輪與其他社團所以不同的地方，也是扶輪的基本功能及特色(扶輪的原理及價值)，也是扶輪社的草根性。

2009-10年度國際扶輪社長約翰·肯尼(John Kenny)說：「每個扶輪社必須有自主權」。佐藤千壽擔任國際扶輪社長代表於2004年出席台灣中部3460地區年會演講時更堅定的說：「每一個扶輪社擁有絕對的自主權來選擇自己的服務活動」(見佐藤千壽演講稿「知行合一」P13)。

其二是扶輪社所舉辦的各種服務是為訓練、培養及鼓勵扶輪社員的服務精神，亦即培養及造就扶輪社員如何做人(人格)，各種服務及活動均應由每一扶輪社員親自參與(即集體的服務，不能只出錢)，才能達到培養扶輪社員服務精神的效果(見23-34號決議6.g)。扶輪是互相鼓勵彼此教育的團體(扶輪社員均為各種職業的負責人，各有豐富的經驗及智慧，均應將自己的經驗及智慧供出互相交換互相鼓勵彼此教育，此為職業分類功能之一)，在扶輪社內大家都是同等沒有階級上下之區別。扶輪社員透過參與各種服務活動學習及培養扶輪精神(寬容、友誼、服務)、職業道德、四大考驗、超我的服務等，具有服務精神的扶輪社員，名醫變為良醫、名律師變為良律師、名企業家

變為良企業家。扶輪的目的(扶輪宗旨)在於培養及造就扶輪社員的人格，就是要每一扶輪社員變為有服務精神，有寬容心，處處為別人設想，對每一個人友善，將此融入日常生活、變成生活的一部份。此為扶輪社員進入扶輪社最重要的目的(見扶輪宗旨前言)。如果全世界的每一個扶輪社員都具有職業道德、扶輪精神、四大考驗(尤其誠實)、又會關心別人站在別人的立場設想，成為社會的模範(扶輪社的各種活動包括例會及各種服務活動為人生的道場)。再以扶輪社員在社會上的地位及影響力，影響扶輪以外的人(包括同業及社區居民等，此為職業分類功能之二)，如果社會上人人都具有扶輪精神、職業道德、誠實做人、誠實做生意，即交易安全，和睦相處，豈不成為一股強而有力安定社會的力量嗎？不就變成和諧、美麗的人間天堂嗎？外界對於扶輪社員及扶輪社之肯定及尊敬其原因亦在此。扶輪社的各種服務僅為培養扶輪社員人格之手段而已。以上是23-34號決議及扶輪宗旨的內涵。尤其是23-34號決議是扶輪的原理及價值，也是扶輪的原點。

在日本的扶輪界倍受尊重的資深扶輪社員曾擔任過總監的佐藤千壽呼籲扶輪要回到原點。他說：「扶輪的原點就是於1923年形成的精神主體23-34號決議。23-34號決議是所有扶輪社員應反覆背誦的聖訓」(見佐藤千壽著林信平譯「在扶輪的大乘之道和小乘之道」P8)。2009-10年度國際扶輪社長約翰·

肯尼(John Kenny)說：「每個扶輪社必須有自主權」又說：「扶輪的未來在於每一位扶輪社員手中」。他在國際講習會(總監訓練會)時對於全體總監當選人說：「你們每一個將成為地區總監，但最重要的是你們仍然是扶輪社員。每個扶輪年度的扶輪職位來來去去，但我們依舊是扶輪社員。」。佐藤千壽擔任國際扶輪社長代表於2004年出席台灣中部3460地區年會演講時更定的說：「每一個扶輪社擁有絕對的自主權來選擇自己的服務活動」(見佐藤千壽演講稿「知行合一」P13)。國際扶輪很多前社長如陳裕財(Bhichai Rattakul 2002-03社長)說：「做扶輪工作是扶輪社員及扶輪社，不是地區總監、國際扶輪理事或國際扶輪社長」又說：「基層的扶輪社員最知道符合扶輪社與社區的利益。聽聽基層的心跳。」。艾思悌士(Glenn Estess 2004-05年度扶輪100週年國際扶輪社長)也說：「我的角色不是做決策。我要認識基層的扶輪社員，看看他們的計劃，回應他們的需求」。賴唯捨(Carlo Ravizza 1999-2000年度國際扶輪社長)也說：「為了使扶輪能在下一世紀蓬勃發展，我的責任在於改變扶輪社員為真正的扶輪人」。佐藤千壽在其著作「渾沌」一書P61提到：「請特別注意扶輪宗旨(Object of Rotary)的原文 “-----dignifying of each Rotarian's occupation-----”

“-----ideal of service in each Rotarian's business and professional persons-----” 」並特別在Rotarian's

下面劃橫線，進一步的說：「扶輪宗旨(Object of Rotary) 只提到扶輪社員，沒有一個地方提到扶輪社或地區」。亦即扶輪宗旨(Object of Rotary)是為鼓勵及培養扶輪社員的人格及服務精神。扶輪宗旨(Object of Rotary)每一條都是要由扶輪社員去做。以上在在堅守23-34號決議的原則。

在日本很多的資深社員，很多的國際扶輪前理事如千宗室、藏並定男、重田政信、2006-08年度理事小澤一彥及2007-09年度理事渡邊好政均執着於23-34號決議。可見23-34號決議的重要性。扶輪一百年來廣受外界的肯定及扶輪社員、扶輪社之為外人肯定及尊重，23-34號決議實為其關鍵。亦是扶輪之所以之為扶輪。如不堅守23-34號決議即扶輪變質，失去扶輪的特色而與一般社團相同。

(2) 扶輪社員是扶輪的核心、扶輪的靈魂。

(扶輪基礎叢書第一冊扶輪概論第一頁)

扶輪的主體是扶輪社員

1.Ches Perry曾說：「與扶輪社相比，扶輪社員個人更為重要。改造世界最好的方法，必須先改造人。」

正因為人類個人的進步是最重要的事情。增大個人的能力，讓才能提高，就能提升對世界上服務的精神。扶輪是人類社會生存群體其中一種，這樣就是扶輪永續發展的基礎。」。他堅信這股群體勢力必將成為追求幸福及和平，繁榮人類的指標。如果人人具有扶輪精神(寬容、服務、友誼、誠實、信用)，即家庭完滿，事業成功，鄰居和睦，社會安祥，國家平安，世界和平.變成安和樂利的社會世界。

Ches Perry在擴大扶輪社方面，不同於牧師傳道福音，也不會有強迫入社的事情。而以扶輪運動的成果當作實例，讓對扶輪正確認識的人入社。如果一個人在心中沒有浮現服務的精神”Ideal of Service”的話，就不考慮要讓這個人入社。

Ches Perry曾說：扶輪決不是獨裁的組織，扶輪是一個偉大的民主的組織。

他一直堅定信守必須尊重各社的自主性的信念。由組織的構成份子提出建設性的思考，這就是在扶輪裡建立了民主。扶輪社是國際扶輪的組成份子，扶輪社員是扶輪社的組成份子。從扶輪社裡把好的想法提案出來，那就是現在一直持續支持著扶輪的東西，這樣的事情未來還會持續存在。扶輪是人類社會生存群體其中一種。他堅信這股群體勢力必將成

為追求幸福及和平、繁榮人類的指標。(引用宮脇富的著作『難忘的扶輪社員』一書)。

2.扶輪之一切活動(包括各種集會及服務活動)均為培養扶輪社員的人格，激發扶輪社員之服務精神，使每一社員變為會關心別人之真正的扶輪人(23-34決議、扶輪宗旨前言)。賴唯捨(Carlo Ravizza)(1999-2000年度RI社長)說：「為了使扶輪能在下一個世紀蓬勃發展，我們不能只要求增加繳費的社員，我們要更多的扶輪人，我們的責任在於改變社員成為真正的扶輪人」。

3.做為一個扶輪社員最大的成就是「做為一個真正的扶輪人」。

一個扶輪社員最大的成就不在於擔任多少扶輪職務，而在於關心了多少別人，做了多少關心社區(包括外國社區)的事。真正的扶輪人不但本社的服務活動不缺席，並熱心個人的服務，發揮扶輪社員的本色。

任何扶輪職務均為義工，由社員輪流擔任，卸任後就是普通社員，以整個扶輪原則及扶輪的設計而輪流擔任扶輪職務，不是成就，應以平常心處之。扶輪原則及扶輪的設計在於使每一個社員自我成長，再個別的、集體的關心別人服務社區(包括外國社

區)。(見扶輪國際年會23-34決議，扶輪宗旨前言)

4.扶輪的方法。

扶輪的方法是由下而上，不是由上而下，是由各扶輪社員個別發現服務機會，經由家庭懇談會、例會節目等各種集會而獲大家的共識，然後經理事會決議形成集體服務。此與一般社團不同。一般社團是由上而下，由上面決定服務事項，甚至唱獨腳戲，社員只出錢不參與服務。乃至社員僅在台下當觀眾。但在扶輪沒有觀眾席，只出錢不參與服務不是扶輪的服務，有違23-34決議及扶輪宗旨。

扶輪社員不是靠扶輪社提高自己的聲望，而是扶輪社靠扶輪社員提高扶輪社的聲望。

5.2002-03年度國際扶輪社長陳裕財（Rhichai Rattakul）上任國際扶輪社長後一再呼籲及強調回歸基本（扶輪原點），採取「由下而上」而非「由上而下」的方法。回到扶輪原點亦即回到23-34號決議案，亦即要遵守23-34號決議案。

6.依23-34號決議案確定的法定關係，國際扶輪的主體為各扶輪社，不是國際扶輪。扶輪社的主體為扶輪社員，不是扶輪社。扶輪社員是扶輪的核心、扶輪的靈魂。

7. 國際扶輪社長陳裕財說：「我們應該讓基層社員有更大的決定權（有關關心他人、服務他人方面）。又說：「讓我們扶輪社規劃自己的路線，我們必須尊重他們的計劃及判斷，我們必須牢記每個扶輪社都是一個自治體。」。又警惕說：「扶輪的興亡，取決於扶輪的心跳聲」——亦即扶輪社員依據自己之責任獨立判斷所發出來關心別人服務他人之心跳聲。
8. 前國際扶輪社長季愛雅強調：「創造扶輪的未來，在於使社員變為真正的扶輪社員」。
9. 另一國際扶輪社長賴唯捨警告說：「為了使扶輪能在下一個世紀（21世紀）蓬勃發展，我們不能只要求增加繳費的社員，我們需要更多的扶輪人。我們的責任，在於改變社員為真正的扶輪人」。
10. 扶輪的服務（關心別人）由你（扶輪社員）開始，有了更多的扶輪人，扶輪才有希望。
11. 各級扶輪領導人，你要活用扶輪就要善盡你的責任，藉各種扶輪集會及活動，致力於改變社員，能關心別人、實踐扶輪宗旨及扶輪精神之真正的扶輪人，而避免浮華不實、浪費資源。

(3) 隨緣盡份，但要盡力付出

每一扶輪社員各有自己的資源。每一人的財力、物力、專業技能等各不相同。只要認為有意義之事項，應儘量付出，但要隨緣盡份。不必超出自己的能力。亦無須與他人比較。最重要的是內心，不在外表。加入扶輪社不應有精神上之負擔，亦不應有物質上之負擔。對此扶輪前輩有痛苦的經驗。1919年扶輪社為援助擴張童子軍的活動。由於一時的熱情及衝動，答應募款10萬美金。但最後僅募7成，無法達成目標。因此而形成了後來的23-34號決議。它明白的告訴我們，扶輪社如不能負擔推行計劃之一部分或全部責任時，再好的計劃都不應該支援(見23-34號決議6.(b))。此後扶輪對於所推行之計劃，都做慎重的考慮(見Golden Strand p152)。

(4) 扶輪為「啟發扶輪社員」，不是「啟發社會」 (一般對於扶輪的服務為啟發性服務之錯誤觀念)

一般對於扶輪的服務活動誤會為對社會的啟發性，這是錯誤的觀念。依據1923年聖路易世界年會23-34決議，「扶輪活動視為訓練及培養扶輪社員服務精神之實驗」(見23-34決議6) g)。扶輪的各種服務活動是「啟發扶輪社員」的服務精神，不是「啟發社

會」。主要在訓練及培養扶輪社員為隨時隨地會關心別人有服務精神的真正的扶輪人。每一扶輪社員應自動自發參與各種服務活動，熟悉於付出才能變為真正的扶輪人。

在扶輪社採取五大委員會新組織架構後，一改過去以年度為止，短期的服務計劃之作風，不再做拼湊式之服務，而集中力量持續性的由「現任社長」、「社長當選人」、「社長提名人」三人及三年任期之各年度之委員會主委共同形成團隊一起合作取得共識，持續性的做對社區更有價值及有效果的服務，而非只做對社會的啟發性服務。

(5) 23-34號決議之由來及其主要內涵

一、扶輪社員都是各行各業的職業人，扶輪成立當時，友誼的成分較多，由於友誼自然談到事業上的問題，後來將服務的理念融入職業中(職業服務)，再發展出對於社會服務之理念，而以「服務」為扶輪運動的中心思想。

1. 早期的扶輪社員，有一部分不滿於扶輪僅重視個人的道德觀，侷限社員個人，而主張應為對需要錢的人伸出援手的團體服務。1917

年德州休士頓扶輪社的社員梅爾文·瓊斯（Melvin Jones）對於扶輪社「我的服務（I Serve）」不滿，而主張「團體服務（Group Serve）」，離開扶輪另創立獅子會。

2. 梅爾文·瓊斯離開扶輪以後，扶輪內部圍繞此問題，主張扶輪應為救濟的服務團體的社員及保護扶輪社基本理念即重視個人職業道德、誠實信用等品德及利益的社員針鋒相對發生了大爭論，扶輪幾乎瓦解。
3. 迄1923年聖路易斯世界年會平息雙方之爭論，在大會上通過了留芳史冊的著名的宣言23-34號決議。

二、23-34號決議主要內涵為：

1. 扶輪是一種服務的人生哲學，以服務作為扶輪社員的一種生活方式(23-34號決議1.)。
2. 確定了國際扶輪與扶輪社的法定關係。即以扶輪社為主體。扶輪社對於服務事項有自主權。而扶輪社又以扶輪社員為主體。一切活動視為培養社員的人格(23-34號決議5.)。
3. 扶輪的目的在於鼓勵及培育所有的扶輪社

員在其個人生活、職業生活及社會生活都要有服務的理念，扶輪社的各種服務計劃及活動在此基礎上才能成立(參看23-34號決議2.6g.)。

4. 對於扶輪社的社會服務，唯有把給予扶輪社員訓練作為一項實驗才能考量(參看23-34號決議6g.)。

5. 所謂扶輪社的服務是從每一個社員開始，要培育每一個社員都能具備服務、奉獻、更加善良的的品德。這正是扶輪社的責任和義務。扶輪社所提倡的各種各樣的計劃或活動項目，只不過為其目的的實驗手段(見23-34號決議6g.)。

三、23-34號決議後，從此扶輪蓬勃發展，百年來扶輪一直遵守23-34號決議，社員個人的品德提升因而事業成功、再個別的、集體的對社會的關心及貢獻，始有今日扶輪受全世界之肯定之成果。

四、扶輪三贏

扶輪以扶輪社員為主體之結果：

第一贏：造就扶輪社員自己做人的品格，將扶輪精神、職業道德、四大考驗生活化成為生活的一部分(因而事業成功，例如美國有11位總統、英國首相邱吉爾等很多都是扶輪社員)。

第二贏：由於扶輪社員個別的、集體的實踐扶輪宗旨服務他人，因而提升及改善社區、增進居民之福祉、造福社會、乃至世界和平。

第三贏：對扶輪社、社區及人類之歸屬感及成就感。

(6) 扶輪猶如交響樂團

國際扶輪、地區及扶輪社乃至各委員會僅站在鼓勵及協助之立場，使每一扶輪社員能個別的或集體的儘量發揮關心別人。扶輪猶如交響樂團，有各種不同之樂器，由個別的扶輪社員演奏，而指揮即為扶輪的領導人，他的責任在於使每一種樂器讓它發揮優美的音色，使全體團員演奏出和諧優美的音樂。扶輪領導人應時時提醒自己，樂器是由扶輪社員演奏，你只是多製造機會協助及鼓勵他們，多訓練多接觸，才能奏

出美麗讓人喜歡的音樂。

扶輪社員最大的成就不在於擔任多少扶輪職務，而是做了多少關心別人、實踐了多少扶輪宗旨及扶輪精神。扶輪領導人最大的成就不在於其任內做了多少四大服務，而是培養了多少真正能實踐扶輪宗旨及扶輪精神之社員。

扶輪是一種生活方式，表現於每一扶輪社員，扶輪社員應以平常心，時時刻刻、隨緣盡份，以扶輪的方式為自己的生活，誠如日本東京扶輪社創社社長米山梅吉所說：「例會是人生的道場」。

(7) 集體服務 (We Serve) 與團體服務 (Group Serves) 之差異

扶輪個人服務 (I Serve) 與集體服務 (We Serve) 並重。

集體服務 (We Serve) 是由每一個成員集體的參與服務，非由成員直接參與就不是集體的服務。

團體服務 (Group Serves) 係成員僅出金錢，不直接參與服務，係由領導者集權主導統一服務，扶輪

社不採取此方式。

集體服務係由下而上，以成員為主體，決定服務事項，領導者僅居於協調、鼓勵之地位而已。反之團體服務係由上而下，以領導者為主體，服務事項由領導者決定，成員僅配合多限於金錢上或物質上之援助（施捨）。

扶輪的服務方法尚含有培育扶輪社員服務精神之任務（見扶輪宗旨前言），因此不是只給金錢或物質了事，更需由扶輪社員直接參與關心對方，例如對於貧窮需要照顧的人不只是給他們飯吃了事（施捨），更需要用微笑以關心的心情給予，才能夠使貧窮的人站起來（此與施捨之性質不同）。

扶輪的服務方法，不是問你出了多少錢，而是問你給了多少愛心（關心別人），這就要由扶輪社員親自參與、實際行動，始符合扶輪宗旨培養及鼓勵扶輪社員服務理念之目的，同時亦可以發揮集體的服務力量，兩者同時兼顧。

(8) 個人服務（I Serve）與集體服務（We Serve）之調和

依據23-34號決議，扶輪的目的是將各行各業的扶輪社員訓練成有服務理念的職業人，注重職業服務及個人的服務（I Serve），職業服務是扶輪的金字招牌。

23-34號決議係將名企業家、名醫、名律師等培養成為有服務理念的良企業家、良醫、良律師，再影響至職業場所（包括員工）、同業乃至社會，再集體的去服務社區及外國社區。

扶輪社員的服務方法，無論有回報或沒有回報都要有服務的理念，隨時關心別人，成為自己生活的一部分，為自己的一種生活方式，如此可以個人服務（I Serve），也可以集體服務（We Serve）。集體服務（We Serve）不過是個人服務（I Serve）之延伸而已，都要自己親自參與，才能把自己變為真正具有扶輪精神關心別人的扶輪社員，同時亦可以達到社區服務及國際服務之目的。

(9) 扶輪的目的與手段

1.扶輪的目的(見扶輪宗旨前言)：

扶輪的目的在於培養及鼓勵每一扶輪社員的扶輪

精神(寬容、友誼、服務)造就扶輪社員的人格。然後由扶輪社員影響公司企業、社區乃至外國人。

2.扶輪的手段(為達到目的之手段)：

國際扶輪、地區、扶輪社、程序手冊、國際扶輪章程、扶輪社章程乃至扶輪基金、地區總監及各社之社長等均為達到扶輪之目的之手段。

手段愈單純，目的愈明瞭，手段愈複雜、目的愈模糊。甚至於手段過於複雜之結果，分不清什麼是手段什麼是目的。更危險是將手段誤為目的。

很不幸的，目前扶輪已陷入分不清什麼是手段什麼是目的，甚至將手段認為目的。國際扶輪如此，地區如此，扶輪社如此，扶輪社員亦如此。扶輪的目的迷失了，原有的扶輪之所以為扶輪沒有了，扶輪變質，失去了扶輪的本質而與一般國際服務團體相同。國際扶輪、地區、扶輪社、扶輪社員應警惕及深思。

(10) 23-34號決議與根除小兒麻痺的省思

扶輪的成長由於原始的扶輪精神產生了有名的23-34號決議。而後確立了「扶輪宗旨」，「扶輪宗

旨」至今仍然適用，並奉為扶輪的寶典。23-34號決議的重點有二：

其一是確立了各扶輪社與國際扶輪的法定關係，即各扶輪社對於服務事項有自主權，國際扶輪無命令權，只能提出建議給各扶輪社。因為各扶輪社均有自己的地理區域(扶輪社於成立時，必須決定其所在地及地理區域呈報國際扶輪認證)。如台中市為台中扶輪社的地理區域，此地理區域即為台中扶輪社最原始的社區服務範圍。全世界的扶輪社的社區有各自不同的文化、環境、習俗及生活方式，各不相同，所需求之服務項目、內容及方法亦不全然相同。只有在地的扶輪社最瞭解自己社區的需求，非國際扶輪所能統一決定及命令(見23-34號決議5)。此即為扶輪社的草根性。扶輪社散在世界各角落，幾乎遍及全世界，如果全世界每一個扶輪社，都把自己的社區照顧好，即全世界之社區均同時提升生活品質及改善環境，全世界將變成安和樂利的社會。此為扶輪與其他社團所以不同的地方，也是扶輪的基本功能及特色，也是扶輪社的草根性。

其二是扶輪社所舉辦的各種服務是為訓練、培養及鼓勵扶輪社員的服務精神，亦即培養及造就扶輪社員的人格，各種服務應由每一扶輪社員親自參與(集體的服務)，不能只出錢。才能達到培養扶輪社員服務精神的效果(見23-34號決議6.g)。扶輪社員加入扶

輪社的目的是經過社友間互相鼓勵彼此教育及透過參與各種服務活動學習及培養扶輪精神(寬容、友誼、服務)、職業道德、四大考驗、超我的服務等，具有服務精神的扶輪社員，名醫變為良醫、名律師變為良律師、名企業家變為良企業家。扶輪的目的(扶輪宗旨)在於培養及造就扶輪社員的人格，就是要每一扶輪社員變為有服務精神，有寬容心，處處為別人設想，對每一個人都友善的人。此為扶輪社員進入扶輪社最重要的目的(見扶輪宗旨前言)。如果全世界的每一個扶輪社員都具有職業道德、扶輪精神、四大考驗(尤其誠實)、又會關心別人站在別人的立場設想，成為社會的模範(扶輪社的各種活動包括例會及各種服務活動為人生的道場)。再以扶輪社員在社會上的地位及影響力，影響扶輪以外的人(包括同業及社區居民等)，如果社會上人人都具有扶輪精神、職業道德、誠實做人、誠實做生意，即交易安全，和睦相處，豈不成為一股強有力安定社會的力量嗎？不就變成和諧、美麗的人間天堂嗎？外界對於扶輪社員及扶輪社之肯定及尊敬其原因亦在此。扶輪社的各種服務僅為培養扶輪社員人格之手段而已。以上是23-34號決議及扶輪宗旨的內涵。尤其是23-34號決議是扶輪的原理及價值，也是扶輪的原點。

在日本的扶輪界被受尊重的資深扶輪社員曾擔任過總監的佐藤千壽呼籲扶輪要回到原點。他說：「扶輪的原點就是於23-34號決議。23-34號決議形

成的精神主體是所有扶輪社員應反覆背誦的聖訓」(見佐藤千壽著林信平譯「在扶輪的大乘之道和小乘之道」P8)。2009-10年度國際扶輪社長約翰·肯尼(John Kenny)說：「每個扶輪社必須有自主權」又說：「扶輪的未來在於每一位扶輪社員手中」。他在國際講習會(總監訓練會)時對於全體總監當選人說：「你們每一個將成為地區總監，但最重要的是你們都是『扶輪社員』。每個扶輪年度的扶輪職位來來去去，但我們『依舊是扶輪社員』」。佐藤千壽擔任國際扶輪社長代表於2004年出席台灣中部3460地區年會演講時更堅定的說：「每一個扶輪社擁有絕對的自主權來選擇自己的服務活動」(見佐藤千壽演講稿「知行合一」P13)。國際扶輪很多前社長如陳裕財(Bhichai Rattakul 2002-03社長)說：「做扶輪工作是扶輪社員及扶輪社，不是地區總監、國際扶輪理事或國際扶輪社長」又說：「基層的扶輪社員最知道符合扶輪社與社區的利益。聽聽基層的心跳。」。艾思悌士(Glenn Estess 2004-05年度扶輪100週年國際扶輪社長)也說：「我的角色不是做決策。我要認識基層的扶輪社員，看看他們的計劃，回應他們的需求」。賴唯捨(Carlo Ravizza 1999-2000年度國際扶輪社長)也說：「為了使扶輪能在下一世紀蓬勃發展，我的責任在於改變扶輪社員為真正的扶輪人」。佐藤千壽在其著作「渾沌」一書P61提到：「請特別注意扶輪宗旨(Object of Rotary)的原文“----dignifying of each Rotarian's occupation----”

“----ideal of aervice in each Rotarian's business and professional peraons----” 』並特別在Rotarian's下面劃橫線，進一步的說：「扶輪宗旨(Object of Rotary)只提到扶輪社員，沒有一個地方提到扶輪社或地區」。亦即扶輪宗旨(Object of Rotary)是為鼓勵及培養扶輪社員的人格及服務精神。扶輪宗旨(Object of Rotary)每一條都是要由扶輪社員去做。以上在在堅守23-34號決議的原則。

在日本很多的資深社員，很多的國際扶輪前理事如千宗室、藏並定男、重田政信、2006-08年度理事小澤一彥及2007-09年度理事渡邊好政均執着於23-34號決議。可見23-34號決議的重要性。扶輪一百年來廣受外界的肯定及扶輪社員、扶輪社之為外人肯定及尊重，23-34號決議實為其關鍵。亦是扶輪之所以之為扶輪。如不堅守23-34號決議即扶輪變質，失去扶輪的特色而與一般社團相同。

但最近看到國際扶輪2006-08年度理事小澤一彥2007-09年度理事共同為文「對於23-34號決議的執念」，其中提到前國際扶輪秘書長畢克曼(Herbert A. Pigman)出版「打勝小兒麻痺」一書內提到：「23-34號決議是根除小兒麻痺的障礙」，極力反對23-34號決議，並主張廢止23-34號決議，令我非常驚訝及震驚。23-34號決議怎麼會與根除小兒麻痺發生衝突呢？(按畢克曼於秘書長任內曾將23-34號決

議從1984年版程序手冊中刪除，經多方之反應及反對，以後復刊)。

我們首先來回想發動根除小兒麻痺捐獻運動如何產生的。先前聯合國為慶祝聯合國成立40週年，由聯合國兒童基金會(UNICEF)召集世界衛生組織(WHO)及美國疾病防疫中心等展開消滅小兒麻痺、破傷風、百日咳、結核病等小兒病運動，作為慶祝聯合國成立40週年的紀念事業。本來聯合國各種活動主要由會員國之各國政府負責實行，而小兒麻痺等疾病應由世界衛生組織(WHO)為中心負全責。而此事業計劃需募集購買疫苗及免疫接種的資金，自應由聯合國各會員國之政府負責。但當時擔任國際扶輪秘書長的畢克曼也出席。畢克曼一口答應由國際扶輪負責根除小兒麻痺等疾病並答應捐獻美金1億2千萬元作為購買小兒麻痺疫苗資金。畢克曼回來後於1986年國際扶輪立法會議由理事會提出86-203號決議案以團體服務代替23-34號決議，並廢止23-34號決議的議案。當時出席立法會議之代表極力反對，致該案原排定於第三天討論，臨時延期改至第四天。最後為換取86-203號「實施小兒麻痺免疫接種至2005年(國際扶輪100週年)」決議案之通過，才撤回86-203號決議案。(按原定於2005年國際扶輪100週年根除小兒麻痺等疾病，至今已逾10年仍無法根除)。其後以國際扶輪為領導中心之團體服務議案，一再於1988年理事會及1991年理事會提案，但參與之理事極力反對，故仍

能保持23-34號決議。即使1992年立法會議所提出之92-286號決議案「社區服務新聲明」案，亦不敢違背23-34號決議，仍然保留23-34號決議的精神，並與23-34號決議並存。然而從國際扶輪事務當局(以秘書長為主體)歷年來的動向，有扶輪事務當局替代理事會決策之趨勢。此種情形令人擔憂。此從歷次「程序手冊」的編輯修改及理事會的開會提案資料，乃至立法會議之提案可以窺見。

「23-34號決議」與「國際扶輪的基本方針」明示各扶輪社有自主權，為扶輪的基本原則及傳統，歷次「程序手冊」均有登載。但至1984年版「程序手冊」，當時之國際扶輪秘書長畢克曼(Herbert A. Pigman)未經國際扶輪理事會之同意，自行刪除「23-34號決議」與「國際扶輪的基本方針」，並異於往例的具名國際扶輪秘書長畢克曼(Herbert A. Pigman)。但遭多方反對聲音，於1992年版「程序手冊」又回復刊載「23-34號決議」及「國際扶輪的基本方針」。

先前美國549地區Arizona、New Jersey、Connecticut數扶輪社(其中包含數位前國際扶輪社長)曾憂慮國際扶輪事務當局越權行為，曾在立法會議提出83-12號決議案，防止國際扶輪事務當局、秘書長越權行為。

國際扶輪事務局及秘書長是受國際扶輪社長及理事會之監督，受命行事。但國際扶輪社長任期只有一年，理事會理事任期亦只有二年，經常更換，很多事務均依賴國際扶輪事務局處理。但國際扶輪事務局如要越權，如理事會未用心審議，亦無可奈何。

事隔多年國際扶輪秘書長更換數人。至2004年版「程序手冊」又將歷年「程序手冊」所刊載之「尊重扶輪社自主權」文句刪除。前國際扶輪秘書長畢克曼(Herbert A. Pigman)又出書「打勝小兒麻痺」謂：「23-34號決議是根除小兒麻痺運動的障礙」極力反對「23-34號決議」。而現任國際扶輪秘書長布田(Ed Futa)互相呼應，於2007年理事會異於往例，竟由國際扶輪秘書長布田(Ed Futa)提案謂：「23-34號決議不符合社區服務的理念，應從『程序手冊』及『扶輪法典』刪除」。會中經數位理事之反對，但因國際扶輪根除小兒麻痺委員會名譽委員長比爾等人之強勢運作，最後折衷改為歷史記錄保留。

與保羅哈理斯一起奮鬥建立扶輪架構的功勞者查士萊·貝利Chesley·Perry (擔任國際扶輪秘書長長達32年之久)強調「扶輪不可為獨裁之組織，應堅固信念尊重扶輪社的自主權」「扶輪是一個偉大的民主組織，由其構成分子提出建設性的思考。扶輪社是國際扶輪的構成分子，扶輪社員是扶輪社構成分子，由構成分子提出的構想(Idea)支持了今日的扶輪」。又

說：「扶輪社員比扶輪社更重要，改造世界最好的方法是要改造人自己，個人的進步才是最重要的，提升個人對他人的服務精神，才能保證扶輪的永續發展」(以上引用宮協富著「忘れ得ぬロータリアン(難忘的扶輪社員)」)。

扶輪月刊2009年3月號刊載翌2009-10年度國際扶輪社長約翰·肯尼John Kenny「扶輪還給扶輪社員」一文，堅守23-34號決議扶輪的原理及價值，令人興奮。問題在於各級領導人及扶輪社員有否此共識及實踐。

省思現今扶輪熱衷於根除小兒麻痺獻金運動，如前國際扶輪秘書長畢克曼(Herbert A. Pigman)所說：「23-34號決議是根除小兒麻痺運動的障礙，極力反對「23-34號決議」。拙者想到兩者可否同時存在？

主張廢除23-34號決議的人的訴求是由國際扶輪決定服務事項後由扶輪社執行。亦即典型的類似獅子會的團體服務，由領導人決定服務事項，會員只要出錢即可。畢克曼說：「23-34號決議是根除小兒麻痺運動的障礙」，真的是這樣嗎？瞭解「23-34號決議」它包含「扶輪社員個人服務」及「扶輪社員集體的服務(非團體服務)」，兩者並存。

國際扶輪之使命在於支援及協助扶輪社及扶輪社

員實踐扶輪宗旨(程序手冊國際扶輪之使命)。由此拙者認為兩者是可以並存的。雖然國際扶輪提倡根除小兒麻痺，但應非如現在一昧要求扶輪社員出錢的方法，而可以用23-34號決議的方法實行。即國際扶輪於：

第一步：向全世界各扶輪社發出資訊，建議全世界的扶輪社員參與根除小兒麻痺運動。

第二步：鼓勵全世界各扶輪社先消滅自己社區內的小兒麻痺疾病。

第三步：扶輪社接到國際扶輪資訊，有的扶輪社無法消滅自己社區內的小兒麻痺疾病，有的扶輪社可以消滅自己社區內的小兒麻痺疾病且有餘力援助其他扶輪社社區。此時，無法消滅自己社區內的小兒麻痺疾病的扶輪社(需求社)及尚有餘力援助其他扶輪社社區的扶輪社(提供社)可分別將其所需要援助之資源項目及可提供援助其他扶輪社社區之資源項目分別提報國際扶輪。

第四步：國際扶輪接到需求社所需要援助之資源項目及提供社可供援助之資源項目後，分別製成一覽表公佈全世界扶輪社。

第五步：此時需求社由一覽表得知某扶輪社可提供本社區所需求援助之項目，或提供社得知自己社可提供某需求社社區所需求援助之項目，可直接由各需求社與提供社互相連絡，由扶輪社員直接到外國社區服務，共同消滅小兒麻痺疾病。由於扶輪社員透過當地之扶輪社及當地社區居民一起消滅小兒麻痺疾病，非但可以消滅小兒麻痺疾病，且與當地之扶輪社員及社區居民打成一片，可加深兩國人民間的友誼及互相瞭解，亦有助於世界和平。

這就是23-34號決議的方法也是其精神所在。

至於沒有扶輪社的地方，國際扶輪可配合聯合國兒童基金會(UNICEF)及世界衛生組織(WHO)之需求，鼓勵全世界扶輪社具有醫療專業技能之扶輪社員參與聯合國消滅小兒麻痺疾病工作。國際扶輪及扶輪社可將上述扶輪社及扶輪社員在自己社區及外國社區消滅小兒麻痺疾病工作努力情形及成果，隨時對外發佈消息。外界必肯定扶輪，扶輪的聲譽必定提升，並引起外界加入扶輪社的興趣。

(11) 扶輪的本質、功能、手段

扶輪的本質

關心別人。(扶輪精神)

扶輪的功能

扶輪的功能在於造就扶輪社員的人格(如何做人)，將各行各業的有名的、有影響力的職業人變為良的職業人(非惡的職業人)。亦即變為會關心別人、有服務理念的職業人。將扶輪精神、關心別人成為自己的生活方式。再「個別」的、「集體」的服務他人、並影響週遭的人(職業分類功能之一)(扶輪宗旨前言及第三條、23-34決議)

扶輪的手段(扶輪的架構)

國際扶輪、地區、扶輪社、扶輪基金、程序手冊等均為手段、為實現扶輪的本質及功能而存在。國際扶輪及扶輪社的扶輪宗旨完全相同(見國際扶輪章程第4章及扶輪社章程第4章)

扶輪的方法

由下而上。以扶輪社員為主體由「個人服務」至

「集體服務」(非團體服務由上而下、團體服務、服務事項由上面決定，社員只出錢，不參與服務)。

沒有扶輪社員參與的服務不是扶輪的服務。不可只出錢不參與服務(23-34決議)

扶輪領導人之責任：扶輪是互相鼓勵彼此教育的團體，扶輪領導人之責任在於營造良好的環境及氣氛，鼓勵每一社員去發現服務的機會。

(12) 邀請加入扶輪社、非申請加入扶輪社

邀請入社

扶輪社員非申請入社，而係邀請入社。亦即由扶輪尋找各行各業具有誠信及信譽的職業人邀請其加入扶輪社。

新社員的入社條件。1916年扶輪世界年會通過邀請入社的對象必需：

- 1.在其業界有影響力(舉足輕重)的人。
- 2.在其行業有相當成就(該行業之中堅)的人。
- 3.他是個合群的人。

4.他的信用沒有問題。

5.他的品德無可非議。

國際扶輪章程第五章、扶輪社章程第六章亦規定邀請的對象必需「有聲譽，有信譽的人」。

各扶輪社邀請新社員入社，宜在審查表上列舉上述各項目，派人確實查訪，將結果載明報告理事會。

- (1)邀請各行各業有名的職業人加入扶輪社。
- (2)名企業家變為有服務理念、關心別人、會站在別人設想的良企業家，名醫變為良醫，名律師變為良律師。各行各業有名之職業人變為有服務理念，良的職業人。
- (3)然後社員個別的、集體的關心別人，服務他人。
- (4)再影響週遭的人—自己的家庭，企業，員工，同業，社會，國家，國外(職業分類功能之一)。

扶輪將每一社友變為隨時隨地會關心別人，站在別人立場設想，將服務理念生活化，變成生活的一部份(23-34號決議、扶輪宗旨)。

如果社會上各行各業之職業人均為良的職業人，具有職業道德，敬業精神，會站在別人的立場設想，即交易安全信用可靠，變為安和樂利的社會。

過去有名的扶輪社員，在政界有美國11位總統(包括甘迺迪，雷根，卡特，羅斯福及布希)，超過半世紀以上的時間由扶輪社員當美國總統。韓國有4位總統、台灣3位總統、比利斯國王Baudouin、英國首相邱吉爾、軍事將領麥克阿瑟均為扶輪社員。日本商界松下幸之助(松下電氣)，服部禮次郎(SEIKOSHA)、台灣林挺生，顏春安，高玉樹，蔣緯國，羅萬俔，杜聰明，嚴慶齡，辜振甫，游彌堅，周聯華，董大成均為扶輪社員。科學家愛迪生、馬可尼，以及多位太空人、諾貝爾得獎人、各國大臣、最高法院院長均為扶輪社員。

他們初加入扶輪社時並非總統或名商或名人，而是經過扶輪種種的薰陶具備扶輪精神並實踐，造就了自己做人的人格，最後才獲得的成就。

(13) 扶輪社是人生的道場。陳裕財(Bhichai Rattakul 泰國副總理、部長 2002-03RI社長)的扶輪經驗故事。

日本東京扶輪社第一屆社長米山梅吉說：「扶輪社是人生的道場」。

扶輪培育每一扶輪社員的人格發揮良能。

扶輪的功能(目的)在於將各行各業有名的、有影響力的職業人培育變為會關心別人、有服務理念的職業人。扶輪使各行各業有名的職業人發揮良能。將企業家變為會發揮良能的企業家。(非惡德商人)。將名醫名律師等各行各業有名的職業人變為會發揮良能的醫師律師等職業人。(非惡德醫生、或惡德律師)。使每一個社員隨時隨地、隨緣盡份、關心別人、服務他人。將服務理念生活化。亦即將服務理念變為每一扶輪社員的生活的一部份。扶輪之一切活動(包括各種集會及服務活動)均為訓練培養扶輪社員的服務精神，使每一社員變為會關心別人的真正的扶輪人。(以上見扶輪宗旨前言，扶輪國際年會23-34決議)。

扶輪應以社員為主體由下而上，變成風氣。則每一扶輪社必定能發揮其特色、變為有活力、真正能造就扶輪社員的人格品味，同時對社區、國家社會、及國際社會發揮切實有效果的貢獻，此有待於社長，地區總監等扶輪領導人及扶輪社員共同的努力，時時鼓勵每一社員發現服務機會發揮良能。

以下是陳裕財(Bhichai Rattakul 泰國副總理、部長2002-03RI社長)的扶輪經驗。

「1985年我加入泰國曼谷吞府(Dhonburi)扶輪社時、並不瞭解扶輪的使命及意義，雖然我維持優良的出席率並準時交社費，可是我不會自願從事扶輪真

正的工作——扶輪服務活動。簡單來說，我只有在形式上是一個扶輪社員，精神上卻不是。一直到有一次吞府(Dhonburi)扶輪社一項社區服務活動，需要有人帶領一群沒有父親的孩子到海邊。有一名義工缺席，需要有人替代，臨時要求陳裕財(Bhichai Rattakul)充任。他只覺職責所在，並不是想去，但一夕之間，一切都改變了。有一個男孩纏著陳裕財時，情況變得更令人不舒服，他說：「起初我不太高興，可是過了一段時間，我瞭解到這個孩子需要我。等到我們回家時，我們已經捨不得道再見，當其他孩子下車後，這個小男孩一直坐在我旁邊。外面天已經黑了他突然抱著我低聲說：『我希望你是我爸爸』時，沒有人看見我流下眼淚」。就在這個時候，陳裕財瞭解到扶輪深刻的影響力。他說：「只需要一個小男孩便可喚醒一個自私的男人的心，我當時瞭解到成為一個真正扶輪社員的意義」。

陳裕財(Bhichai Rattakul)堅信社員積極參與服務活動，是讓社員投入並留住他、由表面的扶輪社員變為真正的扶輪社員。社員積極的、自動的、參與扶輪各種服務活動、不但造就自我的品德、且產生對扶輪社及社區的歸屬感、成就感及使命感。以上是一位有名的扶輪社員參與扶輪活動(扶輪社——人生的道場)，變為會關心別人發揮良能的故事。

(14) 社員的個別服務----扶輪最重要功能之一

扶輪將各行各業有名的職業人變為會發揮良能具有扶輪精神的職業人，將服務理念生活化變成自己生活的一部份，然後個別的關心別人、服務他人(包括自己的企業、社區乃至外國社區)。

以下舉實例

(一)扶輪社員解決國際紛爭

1941年，當時南美洲秘魯與厄瓜多爾二國間，為了國境已紛爭了一百五十年，兩國同意由秘魯與厄瓜多爾各派出一名扶輪社員，另由第三國烏拉圭派出扶輪社員施卑爾斯(JOQUIN S. CIBILES 後來於1953年擔任R.I.社長)此三人晤談僅費了四天半解決了紛爭。扶輪社員只要透過友誼，促進瞭解及溝通協調，並以扶輪精神關心別人，彼此利益是否兼顧，沒有解決不了的問題。以上故事就是扶輪社員實踐扶輪宗旨第四條最好的實例。

(二) 1994年國際年會在台北舉行時、在年會扶輪友誼廣場有一日本社員貼的告示「マラリアの撲滅に参加しませんか、登記して下さい」(要參加撲滅瘧疾嗎?請你登記)。是扶輪社員個人服務的典例。如果你對於此告

示有興趣參加登記，可透過服務互相認識增進友誼，這就是實踐扶輪宗旨第四條結合具有服務理念的人士，以世界性的聯誼從事國際社區服務，增進國際間之瞭解，親善與和平的最好的例子。

(三) 以前有很多外國的基督徒在台灣照顧不幸的孤兒及家庭變故的小孩。但70年代台灣經濟開始富裕，外國的基督徒認為台灣人自己可以照顧，乃轉移到其他更需要照顧的菲律賓等國。此時台中扶輪社的社員Bus郭頂順毅然接下重擔。這就是現在的「向上育幼院」及「向上育嬰院」。Bus又與Derma、Green、Harvest、Steel等人亦從德國人手中接下「惠明盲童學校、育幼院」收養孤兒及不幸家庭之小孩。我們應把服務理念生活化。才是真正的扶輪社員。

(四) 其他有不勝枚舉、令人感動的扶輪社員的更多故事，如台中中州社Medico林遠宏多年來對於慈生仁愛院之奉獻，台中南屯社Sam張朝帆多年來關心台中大坑小黑蚊的危害，提供獎勵金從事小黑蚊的研究等等扶輪社員，默默的在社會上發揮扶輪精神服務他人不計其數，無法一一列舉。(扶輪社員個人服務時，應注意用扶輪精神不是用扶輪名義。扶

輪社員個人服務時不能用扶輪名義)。

- (五) 具有服務精神的扶輪社員日久受社會的肯定在事業上都有很大的成就，如美國有11個總統是扶輪社員。

(15) 社員的集體服務-----扶輪重要功能之二

將扶輪精神生活化的社員，如前所述隨時隨地、隨緣盡份個別的關心別人、服務他人外、更結合更多的社員集體的關心別人，服務他人。

在此應特別注意社員個人服務及社員集體服務不經理事會通過、不得使用扶輪名義，未經理事會通過以前僅屬社員個人之服務事項。個人以生活化之扶輪精神為個別的集體的服務，照樣提升扶輪形像。

經理事會通過及不經理事會通過的扶輪社員自動集體的服務不勝枚舉，以下舉幾個例子。

(一) 墨爾本扶輪社員發起的集體服務

墨爾本扶輪社員見及血癌病者束手無策，眼看好好一個人即將結束生命，如欲治好血癌

很難，必須在幾萬對(幾萬人)骨髓中找出一個適合的換髓。需經常保持骨髓庫。墨爾本扶輪社員乃向外呼籲捐獻骨髓，終於收集十餘萬例骨髓資料，成立了「墨爾本皇家醫院扶輪骨髓研究中心」救血癌病患並與台灣慈濟合作。

(二) 倫敦·聖龐克拉扶輪社社員發起的集體服務

聖龐克拉扶輪社在一次例會節目中圍繞主講人醫生社員，討論當時英皇重病以最新醫療醫治康復，引起社員金巴的構想，推動成立坎鄧市醫院，專為貧窮的兒童治病。

(三) 扶輪社員個別的或集體的默默無聞在社會上發揮扶輪精神服務他人不計其數，無法一一列舉。再舉幾個例子。這些應該作為例會節目，可激發社員服務的理念及意欲。

- (1) 基督教盲人福利基金會為德國教會系統，早期在台灣專門照顧盲人孤兒、貧窮盲童及智障兒童。在台中大雅設有育幼院及私立惠明學校，由德國人韓弗理(台中扶輪社社員)主持。至70年代台灣經濟開始富裕。外國的基督徒認為台灣人自己可以照顧。乃轉移到其他更需要照顧的國家。韓弗理是扶輪社

員，因此有很多扶輪社員集體承擔在臺灣照顧不幸的盲人孤兒及家庭變故的智障小孩。如台北西區社Prof董大成、台中社Bus郭頂順、台中西北社Doctor林肇基夫人陳淑靜、台中西南社Art謝文昌、台中社Derma廖泉生、Harvest楊天發、Steel楊朝輝、Green林靜雄、News余如季等毅然接下重擔組織董事會。大家出錢出力，至今已40多年。尤其是台中西北社Doctor林肇基夫人陳淑靜擔任私立惠明學校校長30多年未領分文薪水、勞心勞力，將小規模的惠明學校帶大成長為全國最優秀最受肯定的社會救助機構。這就是扶輪精神無私的奉獻、為扶輪社員的本色。

- (2) 台中社Green林靜雄擔任地區總監代表，與同屆各社社長秘書依俗例組織社長秘書聯誼會，每三個月舉行聯誼聚餐，鑒及扶輪不止於聯誼，又見及一般學校均表揚學業優秀品德良好的學生，乃發想大家何不來表揚偶爾做好事情的壞學生。經與台中市光復國小等校長、輔導組長、老師等溝通，壞學生只要做一次好事，每學期通報一次，由社長秘書聯誼會致送獎狀記載該學生在何時何處做了什麼好事並贈送文具獎品。該壞學生受肯定而引起自信，家長亦受到鼓勵及安慰。實施多年風評良好。(後由家長會接辦)。

(16)扶輪社員個人影響週遭(公司、員工、同業、社區、國家及國外)---職業分類功能之一。

扶輪邀請入社的社員非但在其行業有相當成就(該行業之中堅)，且在其業界有影響力(舉足輕重)的人(見1916年扶輪世界年會決議)。而真正的扶輪人已將扶輪精神(1.尊重別人、寬容、2.對任何人都親切友善、3.隨時關心別人)生活化，應用於日常生活，由自己的行為及職業開始影響週遭的人、自己的企業、員工、同業、社會、國家及國外。

此為扶輪職業分類功能之一(見扶輪宗旨第三條)，亦與其他國際社團不同的地方。有很多實例不勝枚舉，茲舉數例。

(一)扶輪影響個人企業。

扶輪社員應用四大考驗救公司

四大考驗是檢驗商業交易的公平性、扶輪社員的商業交易建立在職業道德與敬業精神正當的行為與公平的手段基礎上。芝加哥扶輪社的社員泰勒(Herbert J. Taylor)於1932年世界景氣大恐慌時，接辦已臨破產的一家鋁製品販賣公司，應用四大考驗使公司所有員工，包括主管適用在自己的言行，公司的廣告，文書、企劃等。結果建立公司的信

譽，獲得大眾及同業的信任及友誼，業務蒸蒸日上，反虧為盈，以後廣為社友的企業所應用，均有良好的效果。現代的企業管理顧問公司亦多應用四大考驗原則。

(二)扶輪影響同業及社會。

多年來扶輪社員應用「扶輪道德規範」(1915年舊金山年會通過)推展至同業及社會，結果很多同業職業公會採用作為公約，如美國全國飯店協會的商業道德規範、及至少有145個全國性的職業協會商業行為規範採用，美國的廣告真實法、消費者保護法、勞資關係委員會化解顧主及員工之間的衝突、工人的福利、雇主對員工的服務等均為扶輪社員實踐「扶輪精神」、「四大考驗」、「扶輪道德規範」影響至同業及整個社會之結果。

(三)扶輪影響聯合國

扶輪與聯合國之教科文組織(UNESCO)

1942年第二次世界大戰時，英愛國際扶輪(RIBI)十三地區舉行地區年會，邀請亡命於倫敦的二十一個國家政府之文教部長參加地區

年會的研討會，廣泛討論教育及文化交流問題。此項構想後來促使聯合國成立教科文組織(UNESCO)，此組織至今對世界之貢獻及影響甚大。

扶輪應利用各種集會，鼓勵及培養扶輪社員實踐扶輪宗旨，進而影響國家、社會乃至全世界。英愛國際扶輪十三地區舉行的地區年會，就是實踐扶輪宗旨第四條結合具有服務理念的人士，以世界性的聯誼研討教育及文化的交流以增進國際間之瞭解，親善與和平的最好的例子。

扶輪的地區年會，應重實質不重形式，多舉辦實踐扶輪宗旨為話題的研討會，不要流於大拜拜，把節省的經費做更有意義的事。

2.扶輪精神

(17) 什麼是扶輪精神

扶輪精神包含1.寬容 2.親善 3.服務。

保羅哈理斯在「我的扶輪生涯」最後結論說：「扶輪是由寬容、親善與服務的精神中誕生的」（見保羅哈理斯著「我的扶輪生涯選集」P58）。沒有寬容，沒有親善，沒有服務就不是扶輪。每一扶輪社員必須具備寬容，親善，服務此三項精神，成為生活的一部份，否則不是扶輪社員。扶輪社員進來扶輪就是要學習此三項精神，並實踐應用於日常生活包括扶輪活動等一切事項，並影響周遭的人，是一輩子要學習的事。

寬容

(18) 什麼是寬容

寬容是尊重別人，原諒別人，凡事要善解，不執着，如果兩個人意見不同，應多瞭解對方，心平氣和，多溝通，在未獲得共識以前，兩個意見同時存在，互相尊重。以扶輪社員的智慧，不傷和氣的解決問題。

在扶輪精神三項中，「寬容」最重要，在人際關係中沒有寬容心，無法容納別人，看什麼人都不順眼，對什麼人都不滿，友誼則無從產生，更談不上享受友誼。沒有寬容心，心胸狹窄，只顧自己，不關心別人，就不可能產生服務的理念，我們說友誼與服務由「寬容」產生也不以為過。做為一個扶輪社員應多參加扶輪各種集會及服務活動，多擔任扶輪各種不同的職務，以學習、體驗及實踐寬容的精神，並應用於家庭生活及社會生活。如果能做到天下沒有我不原諒的人，就真正達到標準的扶輪社員。

友 誼

(19) 什麼是扶輪的友誼

1. 扶輪的友誼，沒有心機、沒有利害關係，對人親切、友善、出於誠懇。扶輪交朋友目的是為朋友服務，不是利用朋友，不可存有利用朋友之心。只有付出，沒有收入，時時心存隨緣盡份為朋友服務(見扶輪宗旨第一條)。每一扶輪社員不但在扶輪圈內實踐，亦應落實於社會生活。扶輪之所以有價值及聲譽亦在於此。
2. 扶輪的友誼，沒有分別心。對每一位社員都要

親切、友善，不能有階級、地位、企業大小、資深資淺、舊社員新社員之分，都要一樣看待。只要踏入扶輪圈內，就不能有分別心及階級觀念，沒有大小之分，才能享受到真正的扶輪友誼。

3.扶輪的友誼，不只限於自己社內的社友，對他社的社友乃至外國社友都要與自己社內的社友一樣看待。與他社社友及國外社友增進友誼，沒有分別。尤其對國外社員，不可有姊妹社與非姊妹社之分。

4.在例會時，每一社員都要學習扶輪友誼，多與不同之社員相處，體驗及實踐扶輪友誼。扶輪社員應多參加各種扶輪集會及活動(包括：地區年會、國際年會)多與不同之社員相處，體驗及實踐扶輪友誼。在例會時，每一社員(不限於聯誼委員)，對於來訪之外社社員或社會人士都要與自己社內的社員一樣對待，親切、友善，以學習及體驗友誼，不可有分別心。亦即每一位社員都是聯誼委員，實踐及發揚扶輪友誼的精神(見扶輪宗旨第一條)。

5.扶輪社員在扶輪圈內學習及體驗友誼後，應再應用於自己的家庭，左右鄰居、社區、職業場所、社會生活及外國人。亦即對非扶輪社員，

亦要實踐扶輪友誼的精神(見扶輪旨第一條、前國際扶輪社長比爾的文告Be a Friend、四大考驗第三條)。

- 6.扶輪無階級、地位觀念及特權意識。保羅哈理斯渴望「友情」而創立扶輪社。扶輪的基本原理是「友誼」。這項理念遍及全世界、不分人種膚色、宗教、給人人幸福及滿足。給互相間之情感，在沒有寬容及理解的地方種植了美德。(哈羅德·湯瑪斯(1959-60年國際扶輪社長)著：「扶輪拼圖」P38.)

保羅哈理斯說：「扶輪的集會與其他社團不同，他們比較親切且更為友善，拋開一切累贅與無意義的拘束，嚴禁使用任何頭銜或尊稱，一度回到童年時代的情景」。

7.友誼與服務的關係

由友誼中產生服務，由服務中產生友誼才是完美的扶輪友誼及完美的扶輪服務，扶輪鼓勵與「服務對象」作朋友，扶輪的服務不是施捨而是要尊重被服務的人，(見Be A Friend---1994年度RI社長Bill Huntley口號)。

參加例會及各種服務活動是分享美好的，無心

機的友誼及實踐扶輪友誼的第一步並得以引發服務。

(20) 扶輪的倫理--建立在無心機、無分別心的友誼

1. 扶輪不得有階級、地位觀念及特權意識。扶輪與其他社團不同。扶輪不可有階級觀念，是一百年來扶輪前輩保羅哈理斯、佩利·查斯萊、施卑爾斯等許許多多扶輪社員的智慧及風範。

保羅哈理斯在『我的扶輪生涯選集』其中一再叮嚀：

- (1) 「扶輪的集會與其他一般社團不同，他們是比較親切，而是更為友善。拋開一切累贅與無意義拘束，嚴禁使用任何頭銜或尊榮的稱呼，社員又一度回到少年時代的情景。」-P.21
- (2) 『扶輪注重培養友誼的氣氛，而不重視形式與人為的。人不分階級與地位，共同平等相處。一般習慣上社員均以名字互相稱呼，不冠以任何尊稱。』-P.48

- (3) 『當所有拘束與教條被拋棄時，友誼便趨於興盛。』-P.53

保羅哈理斯說「嚴禁使用任何頭銜或尊榮的稱呼」。我們好不容易不叫某某董事長、院長等尊稱，而直接叫社友綽號(小名)多貼心多親密。今反而在扶輪圈內稱呼某某前社長、某某前總監，相互間拘束而有距離，已失去回到少年時代的情景。直接叫社友綽號(小名)多貼心多親密。

- (4) 『曾有一位澳洲重要公民，他是一位扶輪社員，曾受國王封為高級武士，因此被尊稱為喬治爵士，社友們問他現在應對他如何稱呼，他回答說：「還是叫我喬治吧。」』-P.48)

2. 「扶輪的倫理」不是建立在階級上下，地位高低及權力大小或擔任過扶輪職務或未擔任過扶輪職務之倫理，也不是資深，資淺之倫理。如果有分別心，區分階級即無法享受真正的扶輪的友誼。

3. 扶輪的倫理建立在以下三項

(1) 扶輪的友誼

互相要1)親切 2)友善 3)善意 4)無心機 5)無利害關係 6)誠懇 7)猶如童時玩伴 8)交朋友之目的是為朋友服務及與朋友一起關心他人(扶輪宗旨第一條)

(2)無分別心

扶輪的友誼，沒有分別心。對每一位社員都要親切、友善，不分階級，地位之高低，不分資深資淺，舊社員新社員年長年小，企業大小，財富大小，都要一樣看待(同等)。

只要踏入扶輪圈內，就不能有分別心，沒有大小之分，才能享受到真正的扶輪友誼。

(3)扶輪的倫理對於年長或行動不方便或有病的社友特別關心及照顧。

4.扶輪對於現任職務的人最尊重。對現任社長、地區總監、RI社長均應予尊重。但卸任後即為普通扶輪社員。不再有分別心。

5.擔任扶輪職務是職責非地位也非權力，其職責是將自己過去的扶輪經驗及智慧告知社員一起工作(即Lead the way「率先工作」--翻譯為領導易受誤會)。扶輪職務是由社員輪流擔任。無論

擔任任何扶輪職務，其領導方法是(1)多連絡 (2)多招呼 (3)多溝通 (4)多協調 (5)多鼓勵 (6)多聽各方意見 (7)多提供訊息 (8)整合資源以解決需要解決之事項。扶輪社員來自各行各業的精英，各有不同之資源及豐富的經驗及知慧。領導人經由平時的友誼，自然知道如何尋找資源。

6. 「扶輪的倫理」不是形式的虛偽的禮貌，而實質的出於誠懇的無心機的親切及友善。

服 務

(21) 什麼是扶輪的服務

扶輪的服務是關心別人，站在別人的立場設想，隨緣盡份，隨時隨地以平常心，無心機的幫助別人，不想回報。

扶輪的中心思想是關心別人，站在別人的立場設想，亦即如何去幫助別人。扶輪就是關心別人為別人服務。

扶輪社員的服務範圍很廣，無所不包。扶輪宗旨

特別提出五個方向，鼓勵及培養每一扶輪社員實踐服務的理念。

扶輪社員應將服務的理念生活化，隨緣盡份，隨時隨地關心別人，站在別人的立場設想，幫助別人，以平常心服務他人。

扶輪俱樂部乃至整個扶輪的組織及架構、扶輪社、地區及國際扶輪(R.I)都是為扶輪社員而存在。其存在之目的在於鼓勵及培養每一扶輪社員使其能養成關心別人、為別人服務之樂趣(見國際扶輪章程第四章扶輪宗旨及扶輪社章程第四章扶輪宗旨前言)。

扶輪社員應多參加扶輪各種集會及活動，以學習、培養及實踐關心別人、幫助別人，進而應用於日常生活乃至事業及社會生活及國際社會。

扶輪社員個人的服務與集體的服務並重。(集體的服務非團體的服務。集體的服務由下而上，團體的服務則由上面決定後要求下面配合)(參看23-34號決議案及職業服務的新方向)。

沒有扶輪社員參加的服務不是扶輪的服務。

五大服務(社務、職業、社區、國際、新世代)只存在於扶輪社員及扶輪社。地區及國際扶輪(R.I)沒有

五大服務。地區及國際扶輪只能建議及鼓勵、協助、提供訊息及資源，使每一扶輪社員及扶輪社個別的或集體的參與服務(見程序手冊第三章國際扶輪之任務)。只出錢不親自參與不是最好的扶輪服務。扶輪不是救濟機構，其理由在此。

(22) 日本一位地區總監公式訪問的故事

扶輪的服務要確實有意義及價值

扶輪的服務是確實的，每一分錢都用在刀口上，不做錦上添花、沽名釣譽之事。

以下是錦上添花、沽名釣譽的實例。值得我們反省。

日本的一位地區總監在公式訪問中，晚上在旅社召來一位按摩師，在按摩中問瞎眼的按摩師：「你知不知道扶輪社？」他說：「知道啊、好像是社會賢達的集會。上一次贈我們白色的盲人拐杖。」。這位總監聽了頗覺受用、接着再問他：「你對扶輪有什麼想法？」。下面的答話就相當尷尬：「我從各方面都獲贈不少白色拐杖、已經有五支了」「但在十字路口親手帶我們過斑馬線的小朋友似乎更實際」。

服務活動主要出於善意，不一定花錢，亦同樣可以培養關心別人的品格。

在富足的年代，給與人家物質金錢不見得受歡迎，甚而引起對方被侮蔑的反感，問題出在有沒有站在對方的立場設想，有無體貼心。問題在於你給予的錢財當中含有多少善意。到老人院或獨居老人，與其贈與彩色電視，不如親自訪問獨居老人或老人院，陪老人們講話同樂來得有意義，也是更好的社會服務。

以上見前原勝樹著、吳明修譯「扶輪入門」P23

3.扶輪宗旨

(23)扶輪宗旨

扶輪宗旨就是扶輪的目的。扶輪的目的在國際扶輪章程及扶輪社章程之前言很清楚的記載：「扶輪的目的在於培養及鼓勵每一社員的服務精神，亦即造就扶輪社員做人的品格」（見國際扶輪章程第四章前言及扶輪社章程第四章前言）。因此扶輪的各種集會、活動尤其服務活動及國際扶輪、地區、扶輪社均為扶輪宗旨(扶輪的目的)而存在，即為培養及鼓勵每一社員的服務精神做人的品格並生活化變成社員生活的一部分而存在。扶輪前輩及幾位國際扶輪社長一再強調扶輪社員是扶輪的核心，扶輪的靈魂。其理由在此。

佐藤千壽在其著作「渾沌」一書P61提到：「請特別注意扶輪宗旨(Object of Rotary)的原文“----dignifying of each Rotarian's occupation----”“----ideal of service in each Rotarian's business and professional peraons----”」並特別在Rotarian's下面劃橫線，進一步的說：「扶輪宗旨(Object of Rotary)只提到扶輪社員，沒有一個地方提到扶輪社或地區」。亦即扶輪宗旨(Object of Rotary)是為鼓勵及培養扶輪社員的人格及服務精神。扶輪宗旨(Object of Rotary)每一條都是要由扶輪社員去做。

陳裕財(Bhichai Rattakul 2002-03社長)說：「做扶輪工作是扶輪社員，不是地區總監、國際扶輪理事或國際扶輪社長」又說：「基層的扶輪社員最知道符合扶輪社與社區的利益。聽聽基層的心跳。」。艾思悌士(Glenn Estess 2004-05年度扶輪100週年國際扶輪社長)也說：「我的角色不是做決策。我要認識基層的扶輪社員，看看他們的計劃，回應他們的需求」。賴唯捨(Carlo Ravizza 1999-2000年度國際扶輪社長)也說：「為了使扶輪能在下一世紀蓬勃發展，我的責任在於改變扶輪社員為真正的扶輪人」。以上在在堅守23-34號決議的原則。

因此國際扶輪、地區、扶輪社的各種集會、活動(包括服務活動)應以扶輪社員為主體，為培養扶輪社員服務理念關心別人的做人的人格，否則即違反扶輪宗旨。

(24)扶輪宗旨與23-34號決議之關係

- 1.扶輪宗旨是扶輪前輩積多年的實際經驗及智慧而形成，乃於1923年經國際年會立法而作成23-34號決議。扶輪宗旨是以23-34號決議為基礎。扶輪的目的不單單為社區或國際服務，更重要的目的是從社區或國際服務過程中培養及鼓勵每一社員的服務精神。扶輪各種集會及活

動，其重點在於培養及鼓勵每一社員的服務精神。換言之、由於扶輪的社區或國際服務，一方面改善及有益社會(包括國際社會)，同時也造就扶輪社員個人的人格及品格。此即為扶輪與其他社團專為服務社會不同之點。而扶輪由扶輪社員每一個人散發的品格及氣質，個人在事業、日常生活及社會生活所實踐及推動的服務精神，對於社會的影響力巨大。扶輪所以能延續及吸引外人參加扶輪社以及受外界的肯定其原因亦在此。

2.23-34號決議為扶輪宗旨之最高指導原則。23-34號決議對各扶輪社只有建議權無命令權外，亦界定各扶輪社之各種服務活動之目的在於培養扶輪社員之服務理念(亦即扶輪社之服務活動為用來訓練扶輪社員服務的實驗---見23-34號決議6、g)，故扶輪宗旨前言總括扶輪的目的謂「扶輪宗旨在於鼓勵及培養服務之理念」，並列舉五個方向，每一方向的主體均為扶輪社員，因此扶輪前輩及幾位國際扶輪社長均強調扶輪社員是扶輪的核心、扶輪的靈魂。

(25) 國際扶輪的扶輪宗旨與扶輪社的扶輪宗旨相同， 為同一目標

扶輪宗旨在於培養及鼓勵扶輪社員的服務理念及實踐(關心別人)(見扶輪宗旨前言、23-34號決議6g)。

國際扶輪的扶輪宗旨與扶輪社的扶輪宗旨相同(見國際扶輪章程及扶輪社章程)，國際扶輪及扶輪社其目標均在培養扶輪社員的服務理念及實踐。

扶輪一切規章(包含程序手冊)及架構組織(包括國際扶輪、扶輪基金、地區、扶輪社)均為手段、其目的皆為實現扶輪宗旨而存在。

哈羅德·湯瑪斯(1959-60年國際扶輪社長)的格言；「扶輪有四大服務，但其目的只有一個，扶輪真正的目的在於培養健全的扶輪社員」(four-square Rotarian)。

什麼是「健全的扶輪社員」(four-square Rotarian)？「健全的扶輪社員」是具有「扶輪精神」並能實踐「扶輪宗旨四大服務」的社員。

白義德國際扶輪社長在2006年2月國際講習會上引用1959-60年國際扶輪社長哈羅德·湯瑪斯(Harold. T. Thomas)的名言勉勵大家。白義德說「今

天我們抱着半世紀前哈羅德·湯瑪斯所抱的目的相同的目的在這裡集會，就是今昔不變的要更好的扶輪社員」。

(26)扶輪宗旨對於扶輪社員之影響

扶輪社是邀請各行各業有名的有影響力的職業人加入扶輪社。1917年世界年會通過的新社員入社條件1)在其業界有影響力(舉足輕重)的人；2)在其行業有相當成就(該行業之中堅)的人。則國際扶輪章程第五章、扶輪社章程第七章所定有聲譽，有信譽的人。

如依扶輪宗旨將各行各業有名的有影響力的職業人培養變為有服務理念、會關心別人、以及具有職業道德的職業人並影響其週遭，將家庭、社會、全世界的人都變為有服務理念會互相關心別人(扶輪精神)的人，即家庭完滿、事業成功、社會和諧、世界和平。這才是扶輪真正的目的及方法。

扶輪領導人應明確瞭解扶輪的宗旨，扶輪的目的在於扶輪社員，才不會產生領導偏差。

2002-03國際扶輪社長陳裕財(Bhichai Rattakul)的故事：

1985年我加入泰國曼谷吞府(Dhonburi)扶輪社時、並不瞭解扶輪的使命及意義，雖然我維持優良的出席率並準時交社費，可是我不會自願從事扶輪真正的工作(扶輪服務活動)。簡單來說，我只有在形式上是一個扶輪社員，精神上卻不是。

一直到有一次吞府(Dhonburi)扶輪社一項社區服務活動，需要有人帶領一群沒有父親的孩子到海邊。有一名義工缺席，需要有人替代，臨時要求陳裕財(Bhichai Rattakul)充任。他只覺職責所在，並不是想去，但一夕之間，一切都改變了。

有一個男孩纏著陳裕財時，情況變得更令人不舒服，他說：「起初我不太高興，可是過了一段時間，我瞭解到這個孩子需要我。等到我們回家時，我們已經捨不得道再見」。當其他孩子下車後，這個小男孩一直坐在我旁邊。外面天已經黑了他突然抱著我低聲說：『我希望你是我爸爸』時，沒有人看見我流下眼淚」。就在這個時候，陳裕財瞭解到扶輪深刻的影響力。

(27)扶輪社員如何實踐扶輪宗旨

扶輪社員實踐扶輪宗旨、必須時時想到自己作為

扶輪社員的榮譽及責任。必須出席例會、社友間才能在互相認識中逐漸地加深彼此的友誼。當出席例會愈來愈踴躍愈快樂時，在你心中湧沸起服務的理念和熱誠。又應積極出席自己所屬委員會之會議，並積極參與各種服務活動。如此大家在互相鼓勵、彼此教育、腦力激盪之中，可培養如何去關心別人。「扶輪並無觀眾席」，在扶輪社的一些小服務將致使你果敢地對更大的服務事業跨出一大步。

社員積極的、自動的、參與各種服務活動、不但造就自我的品德，且產生對扶輪社及社區的歸屬感、成就感及使命感。

更重要的，扶輪社員應將扶輪宗旨、扶輪精神生活化，在日常生活中時時刻刻表現扶輪精神及實踐扶輪宗旨。

(28)扶輪宗旨的五個方向

扶輪最基本就是訓練及培養每一社員關心別人(服務的理想)，扶輪就此指出五個關心別人的方向要每一個社員去實踐，這就是我們所謂的扶輪宗旨。

第一個方向是先從培養無心機、無利害關係、

無分別心的友誼開始，以鞏固服務的基礎(扶輪宗旨第一條)，就此要求每一社員先從擔任扶輪社內各種職務開始學習及培養無心機、無利害關係、無分別心的友誼及關心別人(服務的理想)，這就是「社務服務」。

第二個方向是要求每一社員培養職業道德，以扶輪的方法從事自己的職業，並以職業用扶輪的理念服務社會，這就是「職業服務」(扶輪宗旨第二條)。

第三個方向是要求每一社員將服務的理念應用於日常生活及社會生活這就是「社會服務」(扶輪宗旨第三條)。

第四個方向是要求每一社員致力於各國人民間的瞭解及增進友誼，進而服務外國社區，這就是「國際服務」(扶輪宗旨第四條)。

第五個方向是要求每一社員關心青少年，協助其解決問題，並培養成為優秀的公民。這就是「新世代服務」(扶輪宗旨第五條)。

透過這五個方向的服務方法：

- 1.一方面培養扶輪社員服務理念及實踐扶輪精神。

2.同時健全社務之運作。提升職業場所。改善社區生活。促進國際及外國人間之友誼與瞭解，以達世界和平。

扶輪宗旨雖然有五項，但實際只有一項即鼓勵及培養扶輪社員的服務理念(見扶輪宗旨前言)。因此英文原文The Object of Rotary的Object(宗旨)為單數不是複數(Objects)。

(29)扶輪宗旨的第一個方向

扶輪宗旨第一條告訴我們如何以扶輪的方法交朋友。

扶輪宗旨第一條規定「藉增廣相識為擴張服務的機會」。

扶輪宗旨第一條明白告訴我們，多交朋友，交朋友的目的是為朋友服務，及共同為他人服務。扶輪社員交朋友的方法是：1.無心機2.無利害關係3.親切友善4.無分別心，目的只有一個----為朋友服務、不想回報。

扶輪宗旨第一條也是扶輪宗旨的第一個方向是先

從培養扶輪社員無心機、無利害關係的友誼開始，以鞏固服務的基礎(扶輪宗旨第一條)，就此要求每一社員先從擔任扶輪社內各種職務開始學習及培養無心機、無利害關係的友誼及關心別人(服務的理念)，這就是「社務服務」。扶輪有一不成文的規矩，「無推辭」，即受命擔任職務無推辭，其道理也在此。

為了達到前述目的，每一扶輪社員都要擔任社內各項職務(Active Member)，因此扶輪社每一年度都要公佈「社員職務分配表」，每一社員(包括新進社員)都被編入職務，實際參加社務服務，每一單位(包括各種委員會)使每一社員有機會學習寬容、友誼、服務的扶輪精神。

「五大服務」由「社務服務」開始學習。「社務服務」為扶輪社內的功能，以保持扶輪社的健全與強壯。如缺少活潑功能的扶輪社，便不可能在其他四大項服務會有良好的表現，這有賴於全體社員每一個人積極的參與活動。

(30)扶輪宗旨的第二個方向

扶輪宗旨第二條告訴我們如何以扶輪的方法做生意(從事職業)。「職業服務」。

扶輪宗旨第二條規定「在各種事業中提高道德之標準，認識一切有益社會的業務之價值，及每一扶輪社員應尊重其本身之業務藉以服務社會」。

扶輪社員做生意要有：

職業道德。職業道德為扶輪社員之生命，沒有職業道德就不是扶輪社員。

敬業精神。尊重本人之職業也就是敬業精神，要做到完美的境界沒有缺失。敬業精神使自己滿意亦使顧客滿意。

認識一切有益社會之職業的價值。亦即職業無貴賤之分，每一種正當之職業對社會都有助益(包括同業)。

每一扶輪社員要透過自己的職業關心及服務社會。

扶輪社員從事於自己的職業，要賺錢也要服務。沒有服務的賺錢不做，亦即「服務最好獲益最大」。具有服務精神之扶輪社員，名醫變為良醫、名律師變為良律師、名企業變為良企業家。扶輪的目的，就是要每一個人變為有服務精神的職業人。此為扶輪社員進入扶輪社最重要的目的。扶輪社員將自己修養成爲

社會的模範(扶輪的例會是人生的道場)，外界對於扶輪社員及扶輪之肯定及尊敬其原因亦在此。扶輪社員再以自己在社會上之地位及影響力，影響其他行業的人，如果人人都能具有扶輪精神、職業道德、誠實做生意，豈不成為一股強而有力穩定社會的力量嗎？此為扶輪重要之功效。

(31)扶輪社員的職業服務的三個層次

扶輪社員的職業服務有三個層次。

第一個層次是要賺錢也要服務，沒有服務的賺錢不做(服務最好、獲益最大)，這是做為一個扶輪社員起碼要遵守的原則。

第二個層次是服務第一、賺錢第二，這是扶輪社員從服務當中所得到的樂趣及成就感不是金錢可以買得到的。

第三個層次是只有服務，不想回報(超我的服務)。超我的服務完全在精神面，其樂趣及成就感是無價的。扶輪社員以平常心，隨緣盡份，隨時隨地去關心別人，不一定等到有相當財富才做，縱令如計程車司機，在路上看到老人病倒路邊，急將其送醫，這

就是不想回報的超我的服務。故應隨緣盡分為超我的服務。

做為一個扶輪社員對於上面三個層次應一個一個去實現，也可以隨緣盡份同時做，扶輪對於扶輪社員之要求是隨緣盡份隨時隨地要付出。

扶輪社員此種透過自己的職業隨緣盡份，隨時隨地去關心別人，深感有必要將這種善意擴展到職業以外的生活，也就是把它帶到各種職業場所乃至社區，且透過職業對社會的服務以至國際的服務。至今扶輪的職業服務已發展到個人的職業服務與集體的職業服務並重，由扶輪社協調集體的透過職業針對社會之需要做職業服務。(見彙編8.030.1.職業服務聲明)。

(32)扶輪宗旨的第三個方向

扶輪宗旨第三條告訴我們如何以扶輪方法應用於日常生活尤其是社區「社區服務」。

扶輪宗旨第三條規定：「每一扶輪社員能以服務理想應用於其個人、事業及社會之生活」。每一社員在家庭，夫關心妻、妻關心夫，子女關心父母、父母關心子女即家庭圓滿。又在事業上關心顧客、關心員

工，即事業成功。又關心左右鄰居即鄰居和睦，關心社區及社會，則社會祥和。總而言之，扶輪的服務，依扶輪宗旨，要由扶輪社員本身做起，將服務的理念、關心別人變成生活的一部份，應用於日常生活、家庭、職業場所、左右鄰居、社區。這就是扶輪社員的社區服務。扶輪的服務理念亦可由多位扶輪社員去關心社區(集體服務)，但扶輪社員個人的社區服務及多位扶輪社員集體的社區服務不能用扶輪名義(是用扶輪精神)。如經扶輪社理事會通過，由全體社員實踐(由全體社員實踐叫做集體服務而非為團體服務。集體服務是由下而上、團體服務是由上而下)則得用扶輪社名義，亦即為扶輪社的社區服務。

(33)扶輪宗旨的第四個方向

扶輪宗旨第四條告訴我們如何用扶輪的方法去關心外國人「國際服務」。

扶輪宗旨第四條規定「透過結合具有服務之理想之各種事業及專業人士，以世界性之聯誼，增進國際間之瞭解、親善與和平」。

扶輪社員做國際服務要有：

- 1.隨時隨地，隨緣盡份，關心外國人及其社區(包含在本國之外國人社區)。
- 2.對外國人親切友善(增進友誼)。
- 3.瞭解外國人的生活方式、習俗、文化及國情(國際間之瞭解)。

每一社員要有國際觀，先透過外國社員或扶輪社與外國人做朋友，瞭解其人民生活方式、文化、習俗、成就、困難及期望，增進互相間之親善及瞭解。如果全世界的扶輪社員，每一個人都能關心外國人，為外國人服務，並以扶輪社員自己在社會上之地位及影響力，帶動全國的人，都能以扶輪方法關心外國人、為外國人服務，並增進互相間之親善及瞭解，則世界和平矣。

(34)扶輪宗旨的 第五個方向

「新世代服務」

扶輪宗旨第五條告訴我們如何用扶輪的方法去關心青少年「新世代服務」。

扶輪宗旨第五條規定「青少年透過參加指導力養成活動、社區服務、國際服務、瞭解世界和平不同文化之交換計劃，使青少年有美好的未來。」。

所謂新世代是指30歲以下的青少年，每個扶輪社員都有責任培養青少年的生活技能使其有美好的未來。同時瞭解青少年需求的多樣性，實施能滿足新世代基本需求，例如保健、人類價值、教育以及自我發展。

扶輪社員、扶輪社員之配偶、父母大家一起與其他義工應極盡所能維護所接觸之兒童及青少年的安全、並預防他們在身體、性及感情方面所遭受侵害，以及如何培養他們的完全人格，以適應及發展未來。

4.四大考驗

(35)四大考驗及其意義

一、四大考驗(The 4-Way Test)

我們所想、所說、所做的事，應事先捫心自問(The 4-Way Test of things we think, say, or do is as follows)：

1. 是否一切屬於真實？(Is it the TRUTH?)
2. 是否各方得到公平？(Is it FAIR to all concerned?)
3. 能否促進善意友誼？(Will it build GOODWILL and BETTER FRIENDSHIPS?)
4. 能否兼顧彼此利益？(Will it be BENEFICIAL to all concerned?)

- 二、第一條是指要誠實、不虛偽。(誠實、不虛偽)
第二條是指不可有分別心。(無分別心、公平)
第三條即對於所接觸的一切人，都要出於善意，並能交為朋友。
第四條彼此的利益都要兼顧、不可只顧自己不顧別人。

三、四大考驗包涵五個關鍵語：

- (1)真實(Truth誠實)
- (2)公正(Fair)
- (3)善意(Goodwill)
- (4)更好的友情(Better Friendahip)
- (5)有益(Beneficial)

(36)四大考驗之由來及故事

1.四大考驗是芝加哥扶輪社的社員泰勒（Herbert J. Taylor）於1932年世界景氣大恐慌時，為挽救已臨破產的一家鋁製品販賣公司所想出來的辦法，使公司所有員工，包括主管自己適用在自己的言行、公司的廣告、文書、企劃、顧客、同業等。結果建立公司的信譽，獲得大眾及同業的信任及友誼，業務蒸蒸日上，反虧為盈，由開始時負債40萬美金，向銀行貸款6.100美元作週轉金，5年後還清銀行的借款，15年後配給股東高額的紅利。四大考驗非常實用超越理想主義。以後廣為社友的企業所應用，均得到良好的效果。

2.泰勒（Herbert J. Taylor）在自己的公司使用四大考驗獲得很大效果後，在一次聚會中談及

此事，其中有二個扶輪社員在場，他們聽到泰勒使用四大考驗公司反虧為盈，業務蒸蒸日上的故事非常興奮，回到扶輪例會中轉述。又經具有影響力的泰勒（Herbert J. Taylor）向社友認真的敘述：「四大考驗經我調查亦適用於社會、政治的問題及一般的生活，均有驚人的效果」。他的講述內容感染了社友擴及全社。又24個字的四大考驗的印刷品亦給扶輪社以外的人。人人印刷在便箋上，掛在公司事務所，並帶回家給妻子小孩看。其他社亦認同。四大考驗乃廣為使用。它沒有排他、亦非特權，如文字所示，是給自己本身乃至對於所有每一個人的考驗。

1943年國際扶輪理事會承認了四大考驗。

(37)四大考驗之應用

1. 做為一個扶輪社員必需時時應用四大考驗，否則不是扶輪社員。
2. 四大考驗為考驗自己，不是考驗別人，更不是批評別人。

- 3.四大考驗不是命令，也不是對你的忠告。要你自己去找答案。四大考驗只出問答，沒有答案，答案由考驗的人（考驗自己）自己做出。
- 4.四大考驗要自己問自己，對於一切的人與事，我的言行（所想、所說、所做的事）a.是否真實？b.是否對每一個人都公平、無分別心？c.對待人能否加深友情及善意？d.有沒有兼顧彼此的利益？
- 5.在職業場所應用四大考驗，可確立公司的信譽及同業的友誼，且員工個人的人格，信用及服務精神均可提升。
- 6.四大考驗不但可應用於職業場所，亦可應用到日常生活及社會生活。其結果每個人在家庭成為好父母，在人際關係成為好朋友，在社區成為好鄰居及好市民。
- 7.例會的節目，可由社員發表應用四大考驗及扶輪精神的心得與經驗與大家分享，可激發社友精進，或以「四大考驗為生活方式的一種」等類似題目做為例會節目由全體社友參與研討（一次例會節目做不完，可連續第二次）。
- 8.各扶輪社個別的或聯合的推行四大考驗運動。

9.四大考驗不只要念還要實行。

(38) 四大考驗實際效果實例

四大考驗現已流行全世界，它曾受勞工聯盟之支持，被雕刻在花崗岩上，曾經無數中等學校用為作文競賽及碩士論文題目。其原文曾被製成廣告牌樹立於大路旁，被縮小製成銅牌，被複印於包裝紙上，教科書封面上，被漆在卡車上，播放於戲院銀幕、收音機、電視上，被曾被用以激發安全駕駛計劃、防火運動、減少罪犯與及戒毒等活動。四大考驗被譯成100種以上語文。以下為實際效果：

1. 「水門事件(導致尼克森辭去總統職位)」與「四大考驗」尼克森白宮顧問狄恩說：「尼克森白宮裡我們這些參與的人曾稍稍停下來運用四大考驗來思考的話，水門事件便不會發生.四大考驗真的有用」。
2. 「大陸製造的水餃及肉包，在日本引起之問題」與「扶輪的職業服務(扶輪宗旨第2條及四大考驗)」大陸的水餃及肉包廣受日本人的愛好，但一再發生中毒及身體不適事件。

經查驗結果含有毒性的殺蟲劑ホレート1.2PPM。
。如運用四大考驗及實踐扶輪宗旨第2條(職業服務)絕不會發生。

3.美國佛羅利達州戴特那比芝扶輪社將四大考驗運動推行到學校及社區，一年後交通事故減少5%，交通事故死傷減少20%，少年犯罪由375人減為184人。

4.職業分類為法律之社員某甲，其職業為律師，住在大甲的當事人乙，因訴訟案件纏身，曾聘請多位律師，一個單純的案件變成很多複雜的案件，始終無法解決，花了很多費用，不堪負荷。後來當事人乙找到律師甲，律師甲發現當事人乙以前所做的法律途徑錯誤，走了很多冤枉路，律師甲基於四大考驗第一條是否一切屬於真實？亦即以誠實分析案件，將法律研究的結果據實告訴當事人乙，又因當事人乙已花費很多，無力負擔費用，律師甲又基於四大考驗第四條能否兼顧彼此利益及關心別人的扶輪精神，以便宜的費用接辦案件，並達到當事人伸張正義的目的。當事人乙感激之餘，每年過年過節都贈送律師甲土產品，如一箱鴨蛋、梧棲新鮮的魚、大甲名產肉角等，十多年來未曾間斷。當事人乙自動為律師甲宣傳，當地很多當事人都找律師甲幫忙，律師甲之信譽及與當地

人之友誼增進，律師甲業務昌隆。

5.又當事人丙聘請律師甲辦案。律師甲分析案件後，認為該案必定敗訴不能辦，乃據實告知當事人丙，未予接案。律師甲雖然沒有賺錢，但因其誠實、信用可告。當事人丙自動到處宣揚。結果律師甲業務昌隆。此為律師甲堅守四大考驗所致。

6.你使用四大考驗的故事可否與大家分享？

5.扶輪社員事業及專業宣言

(39) 扶輪社員事業及專業宣言

身為扶輪社員，從事業及專業上，我將：

視個人之職業為另一服務之機會：

遵守個人之職業道德及國家的法律，在形式上及精神上遵守社會上的道德標準：

盡己所能光大個人的職業，並在個人的工作崗位上推廣最高的道德標準：

以公平的態度對待雇主、同事、競爭者(同業)、顧客大眾以及所有在事業上或專業上來往的人：

尊敬所有有益於社會之職業：

貢獻個人之職業專長以提供青年人機會，幫助其他人解決特殊需求，增進個人所在社區的生活品質：

在廣告及大眾做有關個人之事業或專業的介紹時，遵守誠信原則：

不向社友要求一些一般人在事業或專業上不能獲得的特權或利益，反之亦不提供給社友。

(40) 扶輪社員事業及專業宣言之由來

扶輪原本已有「道德規範」。但受部分社員批判認為條文含有些宗教氣味。國際扶輪初期雖有刊載此文在各種文獻，後來覺得不宜而不再刊登，只對有索求的社員才給予此「道德規範」。嗣後各地扶輪社對於「道德規範」之消失紛紛要求制定新的道德標準，乃由國際扶輪理事會提案於1989年新加坡立法會議通過89-148號「扶輪社員事業及專業宣言」決議。是替代已消失的「道德規範」。

「扶輪社員事業及專業宣言」與「23-34號決議」、「四大考驗」、「服務愈多獲益愈大」及「超我的服務」，可稱為扶輪社員服務哲學上的金字塔。

6.扶輪二個標語

(41) 扶輪二個標語----「服務最多、獲益最大」及「超我的服務」

一、「服務最多、獲益最大」

「服務最多、獲益最大」為芝加哥扶輪社社員Arthur Frederick Sheldon於1908年在其社中提出，經大家認同實踐。影響至他社社員乃至全體扶輪。嗣1911年在波特蘭舉行之國際年會採用。至1950年底特律國際年會採用為正式扶輪標語。

二、「超我的服務」

「超我的服務」為明尼亞波利扶輪社第一屆社長Frank Collins於1909年在其社提起，因其簡單扼要充分表示扶輪運動之中心觀念(服務)大受歡迎。國際扶輪於1950年底特律國際年會正式通過為扶輪標語。1989年新加坡立法會議通過為第一標語。

(42) 二個扶輪標語(「服務最多獲益最大」及「超我的服務」)的矛盾與調和。

矛盾：「超我的服務」指犧牲自己為他人做事，而「服務最多獲益最大」是指良心的遂行業務，未犧牲自己。扶輪社員均為職業人，扶輪承認且鼓勵其正當的利潤。另一方面又要求其「超我的服務」。此二個標語一見似甚矛盾。考其原因，乃將此二個標語提在同一層次思考所引起的錯誤。故應以不同層次來思考。

調和：扶輪社員於從事自己職業可實踐「服務最多獲益最大」，亦可實踐「超我的服務」。僅層次的問題而已。扶輪社員的職業服務有三個層次。第一個層次是要賺錢也要服務，沒有服務的賺錢不做（服務最多、獲益最大），這是做為一個扶輪社員起碼要遵守的事情；第二個層次是服務第一、賺錢第二，這是已有相當成就的扶輪社員一定要做的事情，就是沒有相當成就的扶輪社員也照樣可以做，因為從服務當中所得到的樂趣及成就感不是金錢可以買得到的；第三個層次是只有服務，不想回報（超我的服務），超我的服務之利益完全在精神面，其樂趣及成就感是無價的。做為一個扶輪社員對於上面三個層次應一個一個去實現，也可以隨緣盡份同時做，扶輪對於扶輪社員之要求是隨緣盡份隨時隨地要付出。例如計程車司機在路中見病人倒在路中，急將其送至醫院不受分文，

即為「超我的服務」。此計程車司機看似吃虧，但在精神上做一件好事，心中必甚快樂。做善事必受大家讚譽及歡迎，久而久之，其生意必興旺。

第二部

扶輪的文化

(43)扶輪文化(扶輪社一般原則及慣例)

扶輪運動一百年來經扶輪前輩不斷的摸索及經驗，聚集了各人的智慧，形成了扶輪文化，成為扶輪社一般原則及慣例，有以下幾項：

(44)一職業一會員制(職業分類)

一職業一會員制出於保羅·哈理斯於1904年的構想，後來才產生了各種職業人結交友誼的場所(扶輪俱樂部)。不同職業的人在一起可避免同業競爭及磨擦，可以毫無顧忌的談論及檢討自己的職業，而能和樂相處結交成為好朋友。此為扶輪最大的魅力。社員的行業種類越多，不但可以顯示社區的橫斷面，每一社員代表其行業，不僅將其具有服務精神之職業人表現在社內，尤其表現在社會上，進而影響同業。更重要的本社可擁有各種不同職業種類的資源，有利於回應各種需求之服務。一職業一會員制之原則為扶輪所有原則之第一個原則，亦為今日扶輪之最重要之支柱(參照「服務探奇(Adventure in service)」扶輪出版委員會主編、張運權譯P2，P41及小掘憲助著「ロータリークラブの理論と實態と批判」P20)。

一職業一會員制最近有微小修改，但大原則仍然不變。

(45)禁止政治及宗教之爭論

扶輪社不是宗教團體也不是政治團體。扶輪社員每個人有自己的宗教信仰及政治主張，各不相同。如果扶輪社爭論政治理念及宗教信仰，必破壞友誼，本來以親睦為目的的扶輪社，必由於政治及宗教的對立形成派系鬥爭而瓦解。扶輪社是由有信譽的各行各業的人所組成，每個人的政治理念及宗教信仰不一定相同，重視友誼的扶輪社禁止政治及宗教之爭論，自然為當然的事。扶輪社有扶輪社自己之目的(扶輪宗旨)。但扶輪社很尊重社員每個人私人的政治理念及宗教信仰。扶輪不但未禁止、且更鼓勵社員個人以扶輪精神(非扶輪名義)從事政治及宗教的活動。如果所有從事政治之人都具有扶輪精神、四大考驗，政治必定清明。

(46)社友間互相以綽號(Nick name)叫名

以綽號(nick name)互相叫名，有助於回到童心，可以天真、無心機的對談。由於友誼的增進並想如何使對方高興。扶輪運動的核心思想「站在別人的立場設想」也由此而產生。

(47)在例會合唱的慣例

為營造和諧的氣氛，扶輪社產生合唱的慣例。在例會合唱是由芝加哥扶輪社印刷業的社員Harry Ruggles提議。由Harry Ruggles指揮。合唱使社員放鬆，心情愉快，有助於社員的親睦、快樂、凝聚力及歸屬感。芝加哥扶輪社發起在集會中合唱，由於合唱有助大家的親睦、快樂、凝聚力及歸屬感，後來影響了其他團體、甚至軍隊以及芝加哥市及全國，非常轟動。芝加哥扶輪社第一次流行的合唱是「還有什麼好顧忌？」，歌詞為「喂！喂！大家在這裡。究竟在顧忌什麼、究竟在顧忌什麼。喂！喂！大家在這裡。還有什麼好顧忌」。現在公式的扶輪歌曲有144首，其中扶輪自有的歌曲只有46首，因此可見只要有助於營造和諧的氣氛，什麼歌曲都可以。

(48)擔任職務互讓及禁止競選活動之慣例

扶輪社的創立者保羅哈理斯，於1905年創立扶輪社時並未擔任社長，第一屆社長由煤炭商人施維斯特·席勒(Silvester Schiele)擔任。保羅哈理斯遲至1907年才擔任社長。

又任何層級之扶輪職務，均不可有競選或助選之

活動。扶輪社員不得為國際扶輪選舉職位進行競選、拉票，或允許他人代表本人進行此類活動。扶輪社員或其代表人不得向任何扶輪社或扶輪社員，分發或傳閱小冊子、文獻，書信或其他資料。如候選人發現有人替他從事違規之活動，他應立即向彼等表示反對，並令其停止該活動(國際扶輪細則第十章10.060.)。

(49)每週(早期為每二週)定期集會及例會桌話(話題 Table Speech)之慣例

扶輪之目的，原始為社員相互間職業上之互助，故早期的扶輪為瞭解及協助社員之企業，互相討論職業上之各種問題，每二週輪流在社員企業場所定期集會，如討論以誠實、職業道德、勤勞、理性、友愛經營企業，金融問題、提升生產問題、勞資協調問題、產業立法等問題等成為例會之話題桌話(Table Speech、台灣稱為演講與原義稍有不同)。現今全世界扶輪社定期集會及例會之話題桌話(Table Speech)成為一般之慣例。

(50)連續四次缺席例會則喪失會員資格之原則。

為增進社友間之友誼，出席例會成為社員的基本

義務。如果連續四次缺席例會則喪失會員資格，為今日全世界扶輪社之共通原則。

(51)嚴守時間之慣例。

扶輪社員都是忙碌的人，對於時間的分配都有一定的計劃。故集會準時開始準時終結。嚴守時間成為扶輪及扶輪社員的特色。因此提升了扶輪社員在社會上的信用。有的社對於遲到的社員科以罰金。

(52)社員名簿登載相片之慣例。

在社員名簿登載相片為芝加哥扶輪社所開發。扶輪的生命是永遠的，但社員的生命有限。將相片登載於社員名簿，也是友愛的表現。現成為全世界扶輪社之慣例。

(53)在例會用餐之慣例

在例會用餐之慣例為芝加哥扶輪社1905年初期時所產生。芝加哥扶輪社成立當時例會並未用餐，因經營保險業的社員牛頓於例會遲到被其他社員所指

責，牛頓說因用餐致遲到。經大家商議決定在例會用餐。由於共同用餐，心情解放，氣氛良好，友誼大大的增進。

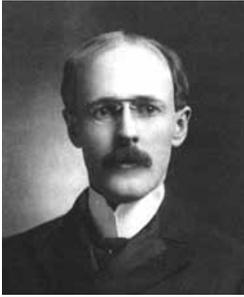
(54)擔任職務或被派命工作時無推辭之慣例

社員擔任職務或被派命工作時皆不推辭，是扶輪社之不文律，也是良好的傳統習慣。此不文律擴大沿用到國際扶輪或地區總監委派工作乃至地區內友社或他地區邀請演講時，除不克分身外，皆不推辭之習慣。

第三部

扶輪的歷史

(55)扶輪的誕生



保羅哈理斯
(Paul Harris)



左起 施維斯特·席勒(Silvester Schiele) 保羅哈理斯(Paul Harris) 海勒姆·蕭理(Hiram Schiele) 格斯大威斯·洛爾(Gustavus Loehr)

20世紀初，保羅哈理斯(Paul Harris)在美國芝加哥執業律師，都市雖然繁華，但人情淡薄，保羅哈理斯感到孤獨寂寞，又資本主義社會，社會風氣敗壞，你欺我詐，商業道德淪喪，毫無情義。有一天保羅哈理斯在市郊探訪職業上的朋友，飯後在小街散步，看到兩旁店鋪的朋友不冠任何尊稱直接以本名互相招呼，讓人感到倍加親切，忽然有一個小店員向他的朋友打招呼問：「伯父你到那兒去啊？」看到這情景，他想到很希望回到那樣的童心。又偶然看到不同職業的朋友一起講話，他們毫無牽掛，縱情高談闊論的樣子，他感到為何不能在芝加哥城裏成立一種聯誼團體，由不同行業的人組成，不受任何政治宗教的限制，彼此容納他人，有了這種友誼，加以有職業道德、信用可靠的人，豈不是更可以促

進互相間的幫助？他於1905年2月23日邀約了三位年輕商人在礦業工程師格斯大威斯·洛爾(Gustavus Loehr)的事務所，芝加哥市第波恩街127號聯合大樓71Dearborn Street 127 Unity Building711) 相聚。他們是律師保羅哈理斯(Paul Harris)、煤炭商人施維斯特·席勒(Silvester Schiele)、礦業工程師格斯大威斯·洛爾(Gustavus Loehr)及服裝商人海勒姆·蕭理(Hiram Schiele)。保羅哈理斯將他的構想，經常定期集會一定可以成為真心的朋友，及當時同業競爭、互不信任，如由不同職業的人在一起，可避免這種情形以成為真心的朋友，不致影響友誼。因此在第一次集會時確立了(1)定期集會及(2)一職業一會員之制度。

第二次集會於二個禮拜後的3月9日在保羅哈理斯的事務所舉行。另有印刷商人哈利·魯格斯(Harry Ruggls)及不動產業威爾·詹森(Will Jensen)二人加入共六人。在此集會中，大家共識「集會的目的」除了(1)增進友誼享受少年時代一樣的友誼外，(2)社員間職業上的互助，討論職業上之問題，為瞭解各人的職業情況，(3)集會輪流在各人職業場所舉行，並相約勸誘更多的會員加入。

第三次集會再過二個禮拜後的3月23日在煤炭商人施維斯特·席勒的職業場所舉行。此時大家商議結果，同意保羅哈理斯的提議，正式訂名為「Rotary Club」(扶輪俱樂部)，我國翻譯為「扶輪社」。因為

輪流在各社員的職業場所集會的關係，並訂定章程及選舉職員。選舉結果，煤炭商施維斯特·席勒為第一屆社長，房地產業威爾·詹森為秘書，印刷商人哈利·魯格斯為財務，牙醫師威爾·尼夫(Will Neef)為接待員(聯誼)。第一個扶輪社正式誕生。1905年芝加哥扶輪社的社員名冊一共有30名。

第二任社長為風琴製造商阿爾·懷特(AL. White)。

第三任社長為保羅哈理斯

以後組織扶輪社大致以同樣理念，招募志同道合的 (1)無心機的朋友 (2)信用可靠的職業互助 (3)不同職業人士組織扶輪社。後來大家的共識除友誼及提倡職業道德外擴及社區服務。以上是草創時期的扶輪社。

(56)扶輪的擴展

(一)1908年第二個扶輪社成立，為美國的舊金山扶輪社。

1909年成立第三個扶輪社，為美國的加州奧克蘭扶輪社。

1909年第四個扶輪社成立，為美國西雅圖扶輪社。

1909年第五個扶輪社成立，為美國洛山磯扶輪社。

以後在紐約、波士頓及其他各城市相繼成立扶輪社。

(二)「扶輪社全國協會」

1910年在美國境內已成立16個扶輪社，社員人數約1,500人。這一年在芝加哥初次舉行年會，由16個扶輪社聯合成立，保羅哈理斯被推選為會長，芝加哥社社員翟斯理·佩利(Chesley R·Perry)被選為秘書(他在這個職務上一直服務到1942年)，艾爾馬·瑞齊(Elmer A·Rich)任司庫(1912年由魯福斯·柴彬Rufus Chapin繼任司庫至1945年)。此後扶輪社繼續發展。

(三)扶輪的國際化

「國際扶輪社協會」

1913年由「扶輪社全國協會」改名為「國際扶輪社協會」。

美國境外加拿大溫尼伯Winnipeg扶輪社於1911年成立後，英國亦陸續成立扶輪社，至1913年改名為「國際扶輪社協會」。

1. 扶輪在加拿大

1911年第一個在美國境外成立扶輪社，為加拿大溫尼伯Winnipeg扶輪社(加拿大曼尼托巴省)，扶輪開始進入國際化。

加拿大其他城市相繼成立扶輪社。

2. 扶輪在英國

1911年第一個在英國成立扶輪社為倫敦扶輪社。

以後曼徹斯特(Manchester)，都柏林(Dublin)，貝爾發斯特(Belfast)，愛丁堡(Edinburgh)，格拉斯高(Grasgow)，百明漢(Birmingham)，利物浦(Liverpool)等扶輪社相繼成立。

扶輪社在英國及愛爾蘭發展迅速，成為扶輪運動的堡壘。

截止1991年12月31日在大不列顛及愛爾蘭等七個國家及地域有1,743個扶輪社，英格蘭扶輪社最多，有1,382個扶輪社，社員52,540人。

3.扶輪在南美

1916年第一個在非英語國家內成立扶輪社，為古巴首都的哈瓦那(Havana)扶輪社。由美國佛羅里達州丹帕(Rotary Club of Tampa))扶輪社的社員安琪·古斯大(Angel Cuesta)及約翰丹納(John Turner)輔導成立。

1918年第一個在南美洲成立扶輪社，為烏拉圭的蒙持維的亞扶輪社。

以後扶輪社在南美洲各地發展。

4.扶輪在歐洲

1920年第一個在歐洲成立扶輪社，為西班牙馬德里扶輪社(Rotary club of Madrid)。由美國佛羅里達州丹帕(Rotary Club of Tampa))扶輪社的社員安琪·古斯大(Angel Cuesta)輔導成立。

嗣後在法國、荷蘭、丹麥、瑞士及其他國家陸續成立扶輪社。

5. 扶輪在紐澳

1921年第一個在澳洲成立的扶輪社，為墨爾本扶輪社，及第一個在紐西蘭成立的扶輪社，為威靈頓扶輪社。由加拿大凱格禮扶輪社輔導成立。

以後繼續發展。

6. 扶輪在蘇聯

1990年3月間國際扶輪社長艾企和(Hugu M Arher) 由前國際扶輪社長芬蘭籍的魯爾夫克拉列陪同再次訪問蘇聯於3月24日與蘇聯副外長彼特洛六斯基(Vlandimir Petrovsky) 會晤、獲得同意在莫斯科成立扶輪社。

7. 扶輪在亞洲

1919年第一個在亞洲成立的扶輪社，為中國上海扶輪社。

1920年第一個在日本成立的扶輪社，為東京扶輪社。

(1) 扶輪在大陸(國民政府遷台以前)

1919年第一個扶輪社上海扶輪社成立後，1923年成立了天津扶輪社。

1924年成立北京扶輪社。(1928年編為79地區)。1929年成立奉天扶輪社。

至1948年12月14日共有28社(華北7社、華中13社、華南8社)社員人數890人。1949年大陸各地扶輪社已停止一切活動，國際扶輪不再接到正式的報告。

(2) 大陸開放後成立扶輪社之成功：

2006年5月21日上午11時30分舉行慶祝北京臨時扶輪社正式授證為北京扶輪社。

2006年5月21日下午5時30分舉行慶祝上海臨時扶輪社正式授證為上海扶輪社。

8.全世界扶輪截至2011年10月31日止

- (1) 扶輪社數34,216社、社員人數1,214,714人
- (2) 扶輪青年服務團8,874團、團員人數204,102人(截至2011年9月30日止)
- (3) 扶輪少年服務團13,732團、團員人數315,836人(截至2011年9月30日止)
- (4) 扶輪社區服務團7,209團、團員人數165,807人(截至2011年9月30日止)

(57)扶輪在台灣



扶輪之拓荒者禮密臣
J · W · Davidson



禮密臣J · W · Davidson著「台灣島史」
之插圖

1.日據時期

1926年8月大阪扶輪社社員田村省藏、平生三郎等到台北，於8月14日在台灣日日新聞社(新生報前身)講堂舉行演講會，此次扶輪開拓之旅雖未竟功，但已將扶輪之理念播種於台灣。



東京扶輪社第一屆社長米山梅吉

1931年1月21日國際扶輪70地區行政管理顧問(地區總監)東京扶輪社第一屆社長與國際扶輪擴展委員禮密臣James W·Davidson(曾任美國駐台領事8年，著有「台灣島史」)到台灣，夜宿台北鐵路飯店(表町，館前路之舊名，現台北希爾頓飯店西側，新光三越現址)。第2天1月22日參加台灣日日新聞社社長河村徹等舉行籌組扶輪社之扶輪說明會，並邀禮密臣主持。出席28人，大部分成為創社社員。

1931年3月27日台北扶輪社正式成立。輔導社東京扶輪社，米山梅吉、芝染太郎參加，地點台北鐵路飯店。第一任社長為幣原坦(台北帝國大學總長)，社員28人，本島籍社員有林熊光(大成保險會社社長)、林柏壽(林本源柏記會社社長)及許丙(星商事副社長，貴族院議員)三人。

一生貢獻嘉南大圳有名的八田與一亦於1932年加入會員。

1934年2月27日高雄扶輪社成立。輔導社台北扶輪社。第一任社長為西澤義徵(高雄州知事)。社員27人。

1937年3月17日基隆扶輪社成立。輔導社台北扶輪社。第一任社長為松本晃吉(近海郵船支店長)。社員22人。

三社共社員77人，初編入70地區，1939年70地區分為70、71、72地區，台灣三社編入71地區。

1941年12月日本對英美宣戰，第二次世界大戰爆發，日本扶輪社全面解散，台灣三社亦隨之停止集會解散。



2. 戰後時期

(1)1948年台北扶輪社成立，為第一個扶輪社。當時大陸撤退台灣的人士邀集台北區人士及國外駐台人士組織

台北社第一屆社長嚴家淦(總統，當時為台灣省財政廳長)

扶輪社。成立台北扶輪社。成立時並無輔導社，僅於申請文件上註明由昆明扶輪社協助成立。第一屆社長為嚴家淦(總統，當時為台灣省財政廳長)、秘書李保羅(前昆明扶輪社社員、台北賓館主任)。1948年10月9日舉行授證典禮時，大陸情勢告急，社長嚴家淦因公事在南京，未克分身主持典禮。

- (2)1953年12月18日第二個成立的扶輪社為基隆扶輪社(輔導社台北社)。
- (3)1954年1月11日第三個成立的扶輪社為台南扶輪社(輔導社台北社)。
- (4)1954年7月28日第四個成立的扶輪社為高雄扶輪社(輔導社台北社)。
- (5)1954年12月14日第五個成立的扶輪社為新竹扶輪社(輔導社台北社)。
- (6)1955年2月26日第六個成立的扶輪社為屏東扶輪社(輔導社台南社)。
- (7)1955年3月18日第七個成立的扶輪社為台北西區扶輪社。

(8)1955年3月23日第八個成立的扶輪社為嘉義扶輪社。

(9)1955年5月16日第九個成立的扶輪社為宜蘭扶輪社。

(10)1955年5月21日第十個成立的扶輪社為台中扶輪社。

(11)1956年3月31日第十一個成立的扶輪社為彰化扶輪社。

此後各縣市：鳳山扶輪社於1960年11月15日成立、花蓮扶輪社於1961年5月14日成立、桃園扶輪社於1961年6月17日成立、南投扶輪社於1963年4月9日成立、台東扶輪社於1964年12月12日成立，以後扶輪在台灣繼續成長。

最初與香港、澳門同屬345地區，1978年分為345地區(台灣北部、香港、澳門)及346地區(台灣中南部)二地區。346地區於1984年又分為346地區(台灣中部)及347地區(台灣南部)。1987年台灣北部由345地區與香港、澳門分離成立348地區。台灣至1998年已有7個地區。

至2011年11月底台灣扶輪社社數591社、社員

人數21,952人。

其中3460地區社數93社、社員人數3,802人。

3470地區社數55社、社員人數1,718人。

3480地區社數100社、社員人數3,694人。

3490地區社數71社、社員人數2,710人。

3500地區社數96社、社員人數3,469人。

3510地區社數70社、社員人數2,258人。

3520地區社數106社、社員人數4,301人。

第四部

扶輪社員

社員之權利義務

(58)扶輪社員三大義務及特權

甲.三大義務

一、出席例會

扶輪前輩經常說：「扶輪是從例會開始」。社員有出席本社例會之義務

扶輪社章程第9章第1條規定：「本社每位社員應出席本社例會」。如不出席例會可能喪失社籍。

二、繳納會費

社員有按時繳納會費之義務。扶輪社章程第11章規定：「本社每位社員均應依照本社細則規定之金額繳納入社費及常年社費」。如不繳納會費可能喪失社籍。

三、購讀扶輪公式雜誌

購讀扶輪公式雜誌為社員之義務(扶輪社章程

第14章)。此與出席例會、繳納會費同為扶輪社員的三大義務。

扶輪社員如未購讀扶輪公式雜誌，所屬扶輪社可能被國際扶輪除藉。

乙.特權

- 一、無需事先預告隨時可參加國內及國外任何扶輪社例會之權利。
- 二、有權參加扶輪社所舉辦之各種活動及集會。
- 三、隨緣盡份、盡量付出，可獲得心靈上的喜悅及成就感。
- 四、有權在衣胸前配帶扶輪徽及在自己私用之食器用具上複印扶輪徽(其他對外均不能使用扶輪徽，尤其是不得做為商業用途)。

(59)加入扶輪社有什麼好處

扶輪社的魅力很多，是扶輪社員的特點。主要在於下列各點：

一、社友間無心機、無利害關係、無分別心的友誼。互相以綽號叫名，猶如小時候的玩伴。交朋友的目的為朋友服務(扶輪宗旨第一條)。參加扶輪社的例會是最愉快的。每位社員在社會上奔波，受氣，碰到不如意，鬱悶等等，此時參加例會碰到知心的朋友，在短短一個小時的例會，忘記一切，猶如沙漠中的綠州，可洗滌心情。之後更有鬥志面對現實的社會。

二、扶輪造就扶輪社員的品德及人格。

扶輪是以扶輪社員為主體。扶輪是互相鼓勵彼此教育的團體。扶輪前輩一百年來留下來、從經驗中得到的智慧，有很多萬古不易的原理及價值。如寬容、友誼、服務的扶輪精神、關心別人、站在別人的立場設想、職業道德、敬業精神、誠實、信用、無分別心、對人親切友善、彼此利益兼顧等的四大考驗(考驗自己、不是考驗別人)等等，做人做事的道理。加入扶輪社後由於互相鼓勵彼此教育透過各種活動(尤其服務活動)一直培養及提升自己的品德及人格，然後實際應用於做人做事，腳踏實地實踐，經年累月後不但做人成功、事業也成功。美國有11位總統(包括甘迺迪、雷根、卡特、羅斯福及布希等)、日

本商界鉅子，松下幸之助(マツシタ電氣)，服部禮次郎(セイコーシヤ)以及很多太空人、諾貝爾得獎人、大臣、最高法院院長等等都是扶輪社員。他們並不是做總統時加入扶輪社。他們加入扶輪社時，沒有那麼出名，甚至默默無聞。扶輪能造就扶輪社員的品德及人格也是魅力之一。

三、扶輪重視職業道德、敬業精神、誠實及信用。由於社友間互相鼓勵彼此教育，應用於自己的事業上，社友在社會上各行各業均能成功。

四、扶輪是「愛」的團體，社員可以個人的及集體的付出「愛」。關心社區，共同做社區最需求、有意義的服務。

五、扶輪是世界性的組織，由各行各業的人所組成。扶輪社員可透過扶輪的組織，與外國人做朋友、關心外國人，與外國人一起在各地做社區等各種服務，養成國際觀。

(60)扶輪社員與其他社團之會員有何不同

- 1.扶輪社(其原文為扶輪俱樂部)是具有共同興趣(即對於扶輪精神及扶輪宗旨學習做人造就自己的人格而後去關心別人有共同的興趣)的人士的集會，其主體為扶輪社員，不是社長。他們沒有階級的分別，互相鼓勵彼此教育、培養學習做人並去關心別人(此即為扶輪社員的共同的興趣)。此為扶輪社員與其他社團會員不同之一。
- 2.扶輪社員與其他社團之會員不同的是，扶輪社員可以發揮其他社團的成員所不能發揮的力量，扶輪社的貢獻是透過扶輪社員對於社會(包括國際社會)踏實的、更深遠的影響及貢獻。(由扶輪社員私人或集體的服務，非其他社團的團體服務由上面決定、會員僅協助)。
- 3.扶輪社與其他社團最大不同之點為「入社資格」及「職業分類」，社員是扶輪社邀請其入社，非申請入社。入社資格依據1917年扶輪國際年會通過除了「事業主」及「品德信譽」良好之人士外，必需(1)在其業界有相當成就(中堅人士)及(2)對其業界有影響力之人士(舉足輕重之人士)。其主要目的在於這些中堅及對於其業界舉足輕重之人士加入扶輪社，在扶輪社體驗、學習、培養及實踐扶輪精神及扶輪宗旨造就自

己人格，由名醫變為良醫、名律師變為良律師、名企業家變為良企業家後，有義務將扶輪精神及扶輪宗旨，帶進自己的職業場所及日常生活(包括家庭、社區、外國)，並影響其業界及社區(不是用扶輪的名義而是用扶輪的方法)。

- 4.扶輪社員也有義務將扶輪精神在自己的職業場所，及日常生活實踐扶輪宗旨之情形向扶輪社全體社員報告，其經驗及心得乃至所獲得之智慧(此即為例會之節目TABLE SPEECH，以此做引言由全體社員參與互相鼓勵、彼此教育。現在已被誤會為演講者，多邀請外人演講)。扶輪的服務很廣，贈送救護車興建公共設施等僅其一小部份而已(其他社團均可以做)。扶輪最大的貢獻是透過具有影響力之扶輪社員將扶輪精神及扶輪宗旨帶進其業界、社會乃至國外，僅就扶輪宗旨第二條「職業服務」之職業道德及敬業精神一項為例。如現在台灣媒體及國會之亂像，都由於欠缺職業道德及敬業精神所致，如果我們的扶輪回歸扶輪原點，踏實的按照國際扶輪年會之決議，邀請具有影響力之媒體主管(如董事長或總經理)加入扶輪社。即可舉辦全國扶輪媒體社員會議，研究如何以扶輪精神及扶輪宗旨端正媒體的亂象，鼓勵及培養媒體具有職業道德及敬業精神。國會議員之亂象亦可以同樣處理。如果回歸扶輪原點，確實依扶輪

的原理行事，即可維護扶輪本身的尊嚴。扶輪理應發揮影響社會更大、更深遠、更有貢獻的功能，否則與一般社團全然相同，只做團體服務，而失去扶輪的特質。

(61)扶輪社員的性質及定位

- 1.扶輪社員是扶輪的核心、扶輪的靈魂（見扶輪基礎叢書第一冊扶輪概論第一頁）。
- 2.Ches Perry曾說：「與扶輪社相比，扶輪社員個人更為重要。改造世界最好的方法，必須先改造人。增大個人的能力，讓才能提高，就能提升對世界上服務的精神。扶輪是人類社會生存群體其中一種」。他堅信這股群體勢力必將成為追求幸福及和平，繁榮人類的指標。如果人人具有扶輪精神(寬容，服務，友誼，誠實，信用)，即家庭完滿、事業成功、鄰居和睦、社會安祥、國家平安、世界和平，變成安和樂利的社會世界。
- 3.扶輪宗旨亦即扶輪的目的在扶輪宗旨前言開宗明義說的很清楚，扶輪的目的在於培養扶輪社員的做人(人品)、關心別人、站在別人設想的服

務精神，國際扶輪的扶輪宗旨與扶輪社的扶輪宗旨全然想同（見國際扶輪章程第四章扶輪宗旨及扶輪社章程第四章）。扶輪社所舉辦的各種服務是為訓練、培養及鼓勵扶輪社員的服務精神，亦即培養及造就扶輪社員如何做人(人格)。

- 4.扶輪社員原文ACTIVE MEMBER為積極活動的會員，為獨立之服務體。係依據自己之責任，獨立判斷積極從事於實踐扶輪宗旨及扶輪精神。
- 5.扶輪宗旨及扶輪精神是由扶輪社員私人或集體的身體力行，非由扶輪社、地區或國際扶輪實踐。扶輪社、地區及國際扶輪僅為手段居於協助、鼓勵及培養之地位（見國際扶輪章程第四章扶輪宗旨及扶輪社章程第四章。2001年程序手冊第三章國際扶輪，扶輪基本特質）。
- 6.每一扶輪社員應隨時隨地隨緣盡份，自動的、積極的實踐扶輪精神（友誼、寬容、服務。）亦即自動自發積極實踐寬容心，積極的以扶輪方法（無心機、無利害關係，目的為朋友服務）交朋友，積極的以扶輪的方法關心別人、為他人服務。
- 7.扶輪社員服務的範圍很廣，扶輪要求每一社員

去關心別人。扶輪特別在扶輪宗旨提出五個方向鼓勵及培養每一社員以扶輪的方法交朋友（社務服務）、以扶輪的方法做生意（職業服務）、以扶輪的方法區關心左右鄰居及社區（社區服務）、以扶輪方法去關心外國人（國際服務）、以扶輪方法去關心青少年人（新世代服務）。並生活化變成生活的一部份（見扶輪宗旨第三條）。

8. 扶輪社員不實踐扶輪精神及扶輪宗旨就不是真正的扶輪社員，整個扶輪亦失去意義（2001年程序手冊，第三章國際扶輪，扶輪基本特質）。
9. 扶輪社員最大成就在於實踐多少扶輪精神及扶輪宗旨，不在於擔任多少扶輪職務。擔任扶輪職務是手段，不是目的。目的是使每一社員能實踐扶輪精神及扶輪宗旨。
10. 扶輪社員應積極參與扶輪各種集會及活動以實踐扶輪精神及扶輪宗旨。
11. 扶輪社員應擔任各種扶輪職務，被指定任務時不得推辭。擔任各種不同之扶輪職務是學習寬容心，交更多朋友，及學習關心別人，為別人服務最好的機會，應很快樂的接受。

12. 扶輪一切的組織包括扶輪社及委員會、地區及國際扶輪均為手段係為扶輪社員而存在，其目的及任務在於鼓勵、培養及協助每一社員能個別的或集體的實踐扶輪精神及扶輪宗旨，以發揮扶輪最大之功能。
13. 扶輪社員有義務將自己實踐扶輪宗旨及扶輪精神之情形，及經驗與智慧報告其他扶輪社員及扶輪社，扶輪應以此為重要節目，利用各種集會（包括例會），做社友間之經驗分享。
14. 每一社員有義務將扶輪精神及扶輪宗旨帶給其業界，影響其業界及帶動其業界，使其業界亦變成能發揮良能之職業人，此時不是用扶輪之名義而係用扶輪的精神及行動影響其業界(職業分類之意義在此，又1916年國際年會通過之社員資格必需在其業界有影響力之原因亦在此)。
15. 扶輪的各種集會(包括例會等)及活動，其內容及節目應能給每一扶輪社員獲得鼓勵及培養實踐扶輪宗旨及扶輪精神之機會。各級扶輪領導人於計劃及設計各種扶輪集會及各種扶輪活動時，應以此為內容，用心設計以引起每一扶輪社員參與之興趣及樂趣（見社長工作手冊，扶輪社章程細則第八章委員會之任務，國際扶輪

章程第四章扶輪宗旨及扶輪精神(第四章扶輪宗旨)。

16. 扶輪服務沒有團體的服務(由上而下)，只有社員集體的服務。扶輪的服務是由扶輪社員個別的或集體的參與(由下而上)，沒有扶輪社員參與的服務就不是扶輪的服務。團體的服務是由上面決定下面配合，為一般社團的服務方法，而扶輪是由下而上，先由下面獲得共識共同企劃及決定後全體社員集體參與服務。
17. 扶輪最大的功能是將名醫、名律師、名企業家等，變為良醫、良律師、良企業家等能發揮良能的職業人。
18. 扶輪社員應以做一個普通扶輪社員為榮，時時刻刻發揮扶輪的光輝。
19. 扶輪社員不是靠扶輪社提高自己的聲望，而是扶輪社靠扶輪社員提高扶輪社的聲望。
20. 扶輪社員不是用扶輪的名義，而是用扶輪的精神做事(從事商業、政治等活動)。

(62)扶輪社員的活動

扶輪是以扶輪社員為主體，由下而上。扶輪社員原文為ACTIVE MEMBER意為積極活動的會員，係依據自己之責任，獨立判斷、積極從事於實踐扶輪精神。

一、扶輪社員的個人活動。

建議扶輪社員的第一個活動是個人活動。

扶輪社員應從個人活動開始。扶輪社員應在自己的事業或職業上，及日常生活力行扶輪精神、職業道德、誠實、信用、站在別人的立場設想、關心別人、誠懇友善、彼此利益兼顧等之扶輪宗旨及四大考驗等等。

二、社內活動。

建議扶輪社員的第二個活動是在社內的活動。

扶輪社之扶輪運動的貢獻如何，與積極參與社內的集會(包括例會、委員會等)及研討會的人數有密切關係。社員應在各種集會(包括例會委員會等)及研討會積極參與所有議題的討

論，並有機會讓他們介紹自己的事業，及職業應用扶輪精神的經驗，及所得智慧或作其業界的職業分類演講。

在用餐時間或例會前可做私下的意見溝通，這類溝通經常可以給棘手的問題帶來一線曙光，或者從各行業社員身上獲得一些第一手資料。

三、工商業公會或職業團體的活動。

建議扶輪社員的第三個活動是把職業道德、商業倫理、誠實信用以及服務觀念，推展到自己的同業。

每一種商業或職業在各地方甚至全國都有他們自己的團體。扶輪社員應出席這些組織的會議，並且做一個扶輪派在該組織的工商或事業界的真正扶輪大使。扶輪社員可以從參與這些組織會議的討論中，尋找到許多可以引導或支持那些出席者朝更高的有道德、有信用及誠實的商業行為邁進的念頭。扶輪社員參與這些組織及團體係以該組織及團體的一份子的身分，而非以扶輪社員的身份，非以扶輪的名義而用扶輪的精神，實際貢獻該組織及團體。

四、個人的公益及慈善服務活動

建議扶輪社員的第四個活動是個人的公益及慈善服務活動。

因為扶輪社以訓練社員為更優秀的公(國)民，各個工商業及職業團體的更優秀的成員，必須在地方的公益及慈善等扮演積極的角色。

五、積極參與扶輪社所規劃的公益及慈善服務的研討及實踐。

建議扶輪社員的第五個活動是積極參與扶輪社所規劃的公益及慈善服務的研討及實踐。

此時社員應以每年度被派之職務及委員會任務(對內的社務服務)做為開始認真實踐及參與。同時參與其他如職業服務、社區服務、國際服務及新世代服務等活動。

六、積極參與國際扶輪(包括地區)所建議的公益及慈善服務的實踐。

建議扶輪社員的第六個活動是積極參與國際扶輪(包括地區)所建議的公益及慈善服務的實踐。

七、扶輪社員如依扶輪的方法，物質上所獲利益可能甚微、甚至毫無利益。

他所獲利益是使自己更優秀、更偉大，以及更多服務扶輪社社友及世人的機會。服務非為私利。予人最多服務者獲益最大。服務的結果非但在心靈上獲益，更因由於自己的做人、信用及品格，時間一久，事業成功，社會地位提高，甚至成為大家傾仰的偉人。以上例子比比皆是。

以上參看「扶輪通解」P12以下

(63)扶輪社員之服務活動從職業服務開始擴展

扶輪社員從自己的職業開始產生服務的理念。從事自己之職業時，重視職業道德及敬業精神。為此在扶輪宗旨第二條規定，「在各種事業及專業中提高道德標準，每一社員應尊重其本身之業務，藉以服務社會」。而後再及於其他服務。就此扶輪宗旨指明五個服務方向(2011年開始增加為五個方向)要求扶輪社員實踐。即1.增進友誼之社務服務、2.具有職業道德之職業服務、3.關心別人之社區服務、4.關心外國人之國際服務及5.關心青少年人之新世代服務。

整個扶輪的組織及架構是為扶輪社員而存在的手段，其目的不外在於鼓勵及培養扶輪社員，使扶輪社員獲得更多的服務樂趣。因此扶輪社員應積極的自動參與扶輪各種集會及活動。個別的或集體的發揮服務的力量，沒有扶輪社員參與的服務，就不是扶輪的服務。扶輪的哲學無他，只有實踐。學中做，做中學。

(64) 「親手服務」與「錢包服務」

每一扶輪社員都要「親手服務」。扶輪的服務是「親手服務」不是「錢包服務」。

扶輪社員必須親手參與。扶輪社員親手參與才能學到扶輪精神(如何去關心別人)，只出錢而不參加服務學不到扶輪精神。扶輪精神是從人與人的接觸當中才可以學到。從人與人的接觸當中去關心別人，才可以學到如何站在別人立場設想，才可以學到無心機、無利害關係的友誼，才可以學到如何寬容、諒解別人及善解。如只出錢不親自參與是學不到的，此則為23-34號決議的精神。

日本的一位地區總監在公式訪問中，晚上在旅社召來一位按摩師、在按摩中問瞎眼的按摩師：「你知不知道扶輪社？」他說：「知道啊、好像是社會賢達

的集會。上一次贈我們白色的盲人拐杖。」。這位總監聽了頗覺受用、接着再問他：「你對扶輪有什麼想法？」。下面的答話就相當尷尬：「我從各方面都獲贈不少白色拐杖、已經有五支了」「但在十字路口親手帶我們過斑馬線的小朋友似乎更實際」。

例如到老人院或獨居老人處，非只贈與彩色電視等物質。老人是寂寞的。不如全體社員親自訪問獨居老人或老人院，陪老人們講話同樂來得有意義，也是更好的社會服務。

(65) 「學中做」、 「做中學」

每一扶輪社員要學習扶輪精神必需先從社務服務開始學習。故對於受命之社務職務，不但不退辭更應積極的以歡喜心參與，是學習扶輪精神、四大考驗的大好機會。從事社務工作，由於職務關係必定與很多扶輪社友接觸，從中學習無心機、無利害關係的友誼及如何寬容、尊重別人以及站在別人的立場設想、去關心別人為他人服務，乃至學習到四大考驗。由社務服務開始學習，再透過社區服務、職業服務、國際服務學習扶輪精神及四大考驗。不斷的參與及學習才能變成具有扶輪精神、四大考驗的真正的扶輪社員。

(66)社員的歸屬感、成就感及使命感。

社員積極的、自動的、參與扶輪各種服務活動，不但(1)造就自我的品德、(2)同時改善社區(包括外國社區)，(3)且產生對扶輪社及社區的歸屬感、使命感及成就感。

時時鼓勵每一社員發現服務機會發揮良能，以社員為主體由下而上，變成風氣。

則每一扶輪社必定能發揮其特色、變為有活力、真正能造就扶輪社員的人格品位。同時對社區、國家社會、及國際社會發揮切實有效的貢獻。

有待於扶輪領導人及扶輪社員共同的努力。

(67) 扶輪社員職業服務的三個層次

第一個層次：要賺錢也要服務，沒有服務的賺錢不做。即「服務最多，獲益最大(應該翻譯為服務最好，獲益最大)。

這是做為一個扶輪社員起碼要遵守的事情。每一社員從事於自己之職

業時，時時刻刻要想到服務他人。

第二個層次：服務第一、賺錢第二。至此已提升到另一個境界。已有相當成就的扶輪社員一定要做的事情。就是沒有相當成就的扶輪社員也照樣可以做（可隨緣盡份，按自己的能力）。因為從服務當中所得到的樂趣及成就感不是金錢可以買得到的。

第三個層次：只有服務，不想回報，即「超我的服務」，到這個境界所獲得的回報（利益），是精神上的、心靈上的快樂，其樂趣及成就感是無價的。

做為一個扶輪社員對於上面三個層次應一個一個去實現。也可以隨緣盡份同時做。扶輪對於扶輪社員之要求是隨緣盡份隨時隨地要付出。就是尚未有相當成就時，隨緣盡份仍可以做到只有服務、不想回報的「超我的服務」。例如計程車司機看到路邊老人病痛，將其急送醫院，未收分文即屬一例。我在台北碰到一位計程車司機黃石判先生，他對殘障朋友及80歲以上老人乘車均免費並印有記載免費的名片。他拒收我的車資，我強付車資，請他轉救助需要的人。

(68) 表面的扶輪社員變為真正的扶輪社員(2002-03 RI 社長陳裕財的故事)

陳裕財(Bhichai Rattakul泰國副總理 部長2002-03RI社長)的扶輪經驗：

1985年我加入泰國曼谷吞府(Dhonburi)扶輪社時、並不瞭解扶輪的使命及意義，雖然我維持優良的出席率並準時交社費，可是我不會自願從事扶輪真正的工作---扶輪服務活動。簡單來說，我只有在形式上是一個扶輪社員，精神上卻不是。

一直到有一次吞府(Dhonburi)扶輪社一項社區服務活動，需要有人帶領一群沒有父親的孩子到海邊。有一名義工缺席，需要有人替代，臨時要求陳裕財(Bhichai Rattakul)充任。他只覺職責所在，並不是想去。但一夕之間，一切都改變了。

有一個男孩纏著陳裕財時，情況變得更令人不舒服，他說：「起初我不太高興，可是過了一段時間，我瞭解到這個孩子需要我。等到我們回家時，我們已經捨不得道再見」。當其他孩子下車後，這個小男孩一直坐在我旁邊。外面天已經黑了他突然抱著我低聲說：『我希望你是我爸爸』時，沒有人看見我流下眼淚」。就在這個時候，陳裕財瞭解到扶輪深刻的影響力。他說：「只需要一個小男孩便可喚醒一個自私的

男人的心。我當時瞭解到成為一個真正扶輪社員的意義」。陳裕財(Bhichai Rattakul)堅信社員積極參與服務活動、是讓社員投入並留住他們、由表面的扶輪社員變為真正的扶輪社員。

(69) 「扶輪社員之最大成就」與「扶輪領導人之最大成就」

扶輪領導人由扶輪社員輪流擔任，每一社員都有機會擔任扶輪領導人。

加入扶輪社，做為一個扶輪社員，最大的成就在於「實踐了多少扶輪宗旨及扶輪精神。不在於擔任了多少扶輪職務」。而做為一個扶輪領導人最大的成就，在於他的任內「造就了多少能實踐扶輪宗旨及扶輪精神的真正的扶輪社員」。扶輪領導人(包括扶輪社、地區及國際扶輪)設計各種扶輪集會及扶輪活動以培養及鼓勵扶輪社員體驗及實踐扶輪宗旨及扶輪精神(見國際扶輪章程第四章宗旨前言，扶輪社章程第四章宗旨前言，扶輪社細則第八章五大服務：「五大服務為哲學和實踐架構」)，而扶輪社員應積極參與各種扶輪集會及扶輪活動，以體驗、學習及實踐扶輪宗旨及扶輪精神，並應用於日常生活，職業場所及社會生活。國際扶輪前社長季愛雅說：「創造扶輪的未

來，在於每一社員變為真正的扶輪社員」。所謂真正的扶輪社員就是能實踐扶輪宗旨，及扶輪精神並能應用於個人、事業及社會生活的社員，乃至影響外界。扶輪社員原文為「ACTIVE MEMBER」是積極活動的社員。國際扶輪出版的扶輪基礎叢書第一冊扶輪概論第一頁開宗明義說：「扶輪社員是扶輪的核心、扶輪的靈魂」。我們應以做一個扶輪社員為榮，不在乎扶輪職務，並時刻反省警惕、修養自我成長。扶輪職務是一時的，扶輪社員是永久的。

(70) 「所有社員之參與」：新架構(五大委員會)運作四原則之一

所有社員應參與(1)服務活動(2)聯誼活動及(3)研習會，為扶輪社新架構五大委員會運作四原則之一。

為了所有的社員參與活動：

- (1)服務----「服務計劃委員會」應研擬方法鼓勵並使每一社員參與服務計劃、五大服務研討會(扶輪論壇)及參與服務實際活動。
- (2)聯誼----「聯誼委員會」應研擬溫馨、有意義的聯誼的方法及活動，鼓勵每一社員參與聯誼活

動，以增進無心機、無利害關係、無分別心之友誼。

(3)研習----「扶輪知識委員會」應研擬方法鼓勵每一社員參與研習會獲得扶輪知識及最新有關本社服務活動方面之資訊並研討。

無推辭

(71) 無推辭

社長、理事會或委員會派工作時，皆不得推辭。扶輪社員入社時只有一次可以“Say No”（拒絕加入扶輪社）。入社以後就不能“Say No”。“無推辭”是扶輪的不成文律，也是扶輪一百年來扶輪前輩遺留下來良好的傳統習慣。哈羅德·湯瑪斯Harold·T. Thomas(1959-60年國際扶輪社長)於1923年剛加入紐西蘭·奧克蘭扶輪社時即被告知「扶輪無推辭」為扶輪的傳統。(見哈羅德·湯瑪斯著“扶輪拼圖(Rotary Mosaic)” P92)。此不成文律現在擴大沿用到國際扶輪及地區之委派工作，乃至地區內之友社或至友地區，除不充分身外皆不推辭的習慣。

(72) 被指派任務不是捧場社長、不是為社長，是為社、也是為自己

被指派任務不是捧場社長、不是為社長，是為社、也是為自己(此觀念必需建立、被指派時不可有分別心)。為何被指派任務是為自己？因為被指派任務可擴大接觸面，是與其他社友增進友誼、加深認

識、服務他人、關心他人、學習扶輪精神的大好機會。這才是指派任務最主要之目的。每一社員無論那一個社長指派都應該很高興的積極參與社務服務。學習扶輪的包容精神才有多認識朋友、加深友誼的機會，也是每一社友實踐扶輪宗旨第一條：增廣相識為別人服務的開始。是每一社友必需履行的義務也是權利。

(73) 年度社員職務分配表--「學中做」.「做中學」

每一個扶輪社，每年年度開始時，都有新的「社員職務分配表」。所有全社的社員都被指派工作，無論資深資淺即使新加入的社員亦不例外，均派在各種委員會工作(每一個人都是志工)，其目的不外「做中學」。在從事於扶輪職務當中，學習扶輪精神：寬容、友善及關心別人(服務)。扶輪社每年度的「社員職務分配表」，使每一社員積極實踐服務活動。每一社員都是志工要動起來，要自動自發。由下而上，不可將責任全部推給社長或委員會主委，變成由社長或各委員會主委唱獨角戲。而失去扶輪宗旨前言及23-34號決議之意義。

不可利用扶輪名義為商業活動

(74) 例會中不可從事推銷或廣告等商業活動

不可在例會或扶輪集會及活動從事推銷或廣告等商業活動。某廠商曾利用扶輪社例會，美其名為演講而實際做按摩器之推銷，並在例會中接受訂購，類此節目應予禁止。

(75) 扶輪社員個人間不可利用扶輪名義為推銷或廣告之行為。

1. 社友曾以電話向其他社友推銷茶葉，此項行為有違反扶輪之原則及規定。其所屬之扶輪社或地區總監應予制止。
2. 某社邀請某公司負責人加入扶輪社。該公司負責人第一次參加例會，即遭其他社友推銷保險、汽車等，不勝其煩，而拒絕加入扶輪社。此項行為應予禁止。
3. 某社友曾利用社友關係，邀請社友參加標會或借款，結果倒閉不但退社且引起訴訟告到法院嚴重損害友誼及扶輪形象。

(76) 社友間生意來往是靠誠實及信用

扶輪社友間生意來往不是靠推銷、廣告或宣傳，而是由於社友間長時間的相處，確知該社友「信用」、「可靠」，具有「職業道德」及「敬業精神」，平時又熱誠服務，會站在他人的立場設想的結果，可以放心與之交易，而非只因扶輪社友的關係。

(見1916年國際年會審查通過「扶輪通解」P21尹彤譯)。

(77) 商業名片上不可印扶輪徽章及有關扶輪名稱職務，作為商業利益。

- 1.不得在商業名片上印扶輪徽章及有關扶輪名稱職務，作為商業利益。
- 2.不可在扶輪社員商業建築物門窗上貼附扶輪徽章。
- 3.公司行號(公用)之信紙、信封、領帶、商品商標、不可使用扶輪。
- 4.不得在商業廣告印扶輪徽及自稱為扶輪社員。

錯誤之實例(1)：在商業廣告上印扶輪徽，並自稱為扶輪社某社友，推銷其產品。並美其名為職業服務、而作為推銷及宣傳之實。

錯誤之實例(2)：在商業廣告上自稱為20年資深社友，為某地區某扶輪社之社友。

5.不得利用扶輪社名簿作商業廣告。

(78) 扶輪名片之印法及使用方法

扶輪名片之印法

扶輪名片：僅印有關扶輪之名片，如自己姓名，扶輪綽號(小名)，所屬扶輪社、職業分類、住址、電話等(不涉及商業)。

扶輪名片之使用方法

- 1.扶輪名片僅限於扶輪圈內、扶輪集會及扶輪活動使用、對外不得使用，但如代表扶輪對外接洽事務時不在此限。
- 2.扶輪名片與商業名片合併印在一起，僅能在扶

輪圈內使用，不得對外使用。

(79) 用扶輪精神(非用扶輪名義)從事商業活動

扶輪社員是用扶輪精神從事商業活動，不是用扶輪名義做商業活動。

(80) 扶輪社員不是靠扶輪社提高自己的聲望

扶輪社員不是靠扶輪社提高自己的聲望，而是扶輪社靠扶輪社員提高扶輪的聲望。真正的扶輪社員必定具有扶輪精神、職業道德、敬業精神、四大考驗、處處站在顧客的立場設想，顧客發現是扶輪社員信用可靠，服務親切，因而對於扶輪肯定。所有具有「扶輪精神，職業道德」的扶輪社員經常佩掛「扶輪領章」，它代表可靠及服務。扶輪社因而提高了扶輪的聲望。

不可利用扶輪名義從事政治活動

(81) 禁止利用扶輪聯誼及扶輪社員身份為政治利益

1. 禁止利用扶輪聯誼為政治利益手段

利用扶輪的聯誼，作為獲取政治利益的手段，不符合扶輪精神。(彙編33.020.1程序手冊2004年版P145)。

2. 禁止以扶輪社員身份取得政治利益

任何利用扶輪社員身份，作為獲得政治利益之手段，皆違反扶輪精神。(1982年國際扶輪理事會決議—程序手冊1992年版P205)

(82) 扶輪社不得支持或推薦公職候選人，及對爭論中之公共問題不表示意見

1. 扶輪社不得支持或推薦公職候選人，並不得於集會時，評論此類競選人之優劣。(扶輪社章程第13章第2條)

2. 爭論中之公共問題—扶輪社不表示意見。

對於正在爭論中之公共問題，扶輪社不應表示任何意見。(扶輪社章程第13章第1條)

- 3.各扶輪社不應以集體的努力影響政府、國家政策或世界事務。但是將盡力使每位扶輪社員明瞭這些重要事務。使他們在思想上，有更為廣博、且更富有建設性的立場。據於自己的責任、獨立判斷、採取個人的立場。(扶輪社尊重扶輪社員個人的政治態度及立場。不予干涉)。(扶輪社章程第13章第1條)
- 4.扶輪社處理具政治性之世界問題或國際政策時不得通過或宣佈決議或意見，並不得採取團體行動。有關政治性之特殊國際問題，本社不得直接籲請其他扶輪社、人民或政府支持，並不得散發書信、演講或建議解決方案。

以上見扶輪社章程第13章第1、3條。

- 5.國際扶輪及其會員社不得發佈黨派傾向的政治聲明。扶輪社員不准採納旨在對政府或政治當局施予共同壓力之聲明(程序手冊2004年版P19)。

(83) 邀請政治人士來社演講

- 1.在選舉期間不宜邀請政治人士來社演講，以免變調成為政治活動。
- 2.在平時歡迎政治人士來社演講。其內容限於公共政策或福利之探討，站在國民的立場，以公正理性的態度集思廣益，不可藉機從事政治宣傳及涉及選舉支持活動。
- 3.政治人士來社演講，可共同探討公共政策、社區及國家之福祉，以增進社員有關政治方面之認識。社員可依據自己之責任，獨立判斷，有助於形成成熟之政治觀點。但不可藉機從事政治宣傳及支持活動。

(84) 在例會中作政治研討

凡牽涉社區、國家及國際的一般福利等公共問題，均為本社社員關懷的對象，得於本社例會時提出，以公平理智之態度作集思廣益之研討，以期增進社員對各項問題之瞭解，俾作個人參考。但對於正在爭論中之公共問題，本社不應表示任何意見(扶輪社章程第13章第1條)

討論時應發表積極性之意見，必需尊重他人意見。不可有不理性的批評，尤其不可為惡意攻訐(可使用「扶輪社論壇」方式)。

(85) 用扶輪精神從事政治活動

扶輪社員從事政治活動，係用扶輪精神從事政治活動，不是利用扶輪名義從事政治活動。

(86) 政治活動正確及錯誤之實例

正確實例

台中市市長林柏榕(School)及張子源(Spring)均為台中扶輪社社員，於競選市長時，未曾在例會中請求社員支持，亦未以台中扶輪社名義推薦，未利用任何扶輪集會或名義從事政治競選活動。社長亦未於任何扶輪集會要求社員支持。由於其平時做人做事均符合扶輪精神及扶輪原則，受肯定而當選。

錯誤實例

某社輔導特別代表在某社授證典禮中，在台上呼籲在場社員支持某候選人，因在場數位社友亦有不同黨派之兄弟及親戚候選人，亦紛紛要求支持。場面混亂，很尷尬。

不可利用扶輪從事政治活動，係一百年來扶輪前輩們堅守扶輪宗旨的智慧。每一社員，尤其領導者應明察遵守。

扶輪職務不得有競選或助選行為

(87) 扶輪職務不得有競選或助選行為

- 1.担任任何扶輪職務(包括RI社長、理事及地區總監)均不得有競選或助選行為。如有違反，將遭受失格之處分。
- 2.候選人不得從事任何以推介及支持自己，或其他候選人為目的或結果之活動。此等活動違反章程細則及其精神及扶輪之原則，可導致候選人被取消資格。(程序手冊1992年版p.86)

(88) 扶輪職務競選活動錯誤實例

錯誤實例

- (1)我國某期扶輪月刊刊載一則消息，其內容為「我在幾天前收到某國知名扶輪社員寄來R.I.社長推薦表格，希望台灣的某扶輪社推薦他為某年度R.I.社長人選，作為台灣的某扶輪社一則特別的扶輪歷史。」。如此競選及助選活動行為，顯然違反國際扶輪細則之規定，依規定將受失格處分。

每一扶輪社均得向國際扶輪社長提名委員會提出國際扶輪社長提名人人選。各扶輪社應以負責的態度，獨立判斷，不受任何影響。並以平常心處之。被提名之人選，亦即候選人，亦應遵守國際扶輪細則，有關禁止競選及助選之活動。

- (2) 中部的扶輪地區及北部的扶輪地區，曾發生總監候選人競選及助選之活動，如頻繁到各社例會拜訪，拜訪私人，甚至送洋酒等，均違反國際扶輪細則及其精神。
- (3) 禁止候選人在自己扶輪社以外的扶輪社集會中談話，及不必要密集出席他社例會，使用金錢、娛樂、贈禮、宣傳或其他的方式，以獲取競選之利益。(程序手冊1992年版p.87)

不可有階級觀念

(89) 社長是扶輪社員兼社長。卸任社長之後，就是普通社員。

社長是扶輪社員兼社長。卸任社長之後，就是普通社員，總監也是扶輪社員兼總監，卸任總監後，就是普通社員。國際扶輪社長也是相同，也是扶輪社員兼國際扶輪社長。卸任國際扶輪社長後就是普通社員。

一切制度規章(包括所有之行政系統，社長、總監、國際扶輪社長)均為手段，均為培養扶輪社員的扶輪精神(友誼，服務，寬容)而存在(見國際扶輪章程第4章、扶輪社章程第4章)。扶輪係以扶輪社員為中心，擔任扶輪職務僅為手段而已，由社員輪流擔任。擔任職務是職責不是階級或權力，應以平常心處之。他的本分是扶輪社員。做為一個扶輪社員無論擔任過任何職務(包括社長、總監、國際扶輪社長等)時時要培養及實踐扶輪精神。無論担任任何扶輪職務，仍然是扶輪社員。以扶輪俱樂部的成員，(扶輪社員)的身份，不斷的提升及學習扶輪精神才能獲得俱樂部的共同興趣---美好的無分別心的扶輪友誼及關心別人的喜悅。「以做一個普通的扶輪社員」為榮，(扶輪大學永遠沒有畢業的一天)不可有階級觀念，才符合扶輪宗旨。

(90) 警惕--老大心態---指導階級

值得大家警惕者，切勿在社友中出現「老大」左右整個扶輪社動態。扶輪社內，無論年資或資歷深高，大家都同等。每位社友必須擔任任何扶輪職務，及親自參與每次服務活動。絕不容許有「指導階級」的存在，只想「管」而不「做」，這是服務活動最大的絆腳石。力求社內團結和氣，消滅「特權指導」人物存在，正是推展社務服務最基本原則。這有賴於資深社友及擔任過社長、總監等扶輪職務之社友之反省及修養。

(91) 社員同等互相鼓勵、彼此教育

- 1.扶輪社是以職業分類(各行各業之專家)為基礎，所有的社員完全基於同等立場。會員相互間處得非常融洽，因此從其創立以來，扶輪社便獲得了很高的評價。(前原勝樹著.吳明修譯「扶輪入門」p.6)
- 2.扶輪社員在其行業各有豐富之專業知識、豐富的經驗及智慧。全部都是老師，同時也是學生。例會是教育自己與修養的場所。國際講習會會場入口匾額寫著「Enter to Learn and Go

Forth to Service」亦即「進來學習，出去服務」。(台北西北區扶輪社1987-88年社員手冊 P 1)。

- 3.各會員在例會中，交換服務活動的構想。互相激發、互相切磋。而產生更好的構想。不單演講節目，即所有的活動，以及擔任社長、理事、秘書、各種委員會委員等各種職務相互的接觸及互談中，自己的想法與其他社員的想法交流，而激發達到高層次的構想。(小堀憲助著。「ロータリー、クラブその理論と實態と批判」。p149)。
- 4.扶輪社有一個地方與眾不同，主要是它的教育性。它加諸社員提昇各技能及職業，達到更高標準的義務。(Guy Gundaker著。「A Talking Knowledge of Rotary」。尹彤譯「扶輪通解」p.10)。
- 5.扶輪社拜託新社員加入扶輪。其目的之一，為扶輪社肯定他在職業上及社會上的經驗。第二、與他交往可提升大家服務及做人的品質。(佐藤千壽著。「ようこそロータリーへ」p6。)

(92) 新社加盟國際扶輪後，輔導社與新成立之社均同等

1. 新社加盟國際扶輪後，輔導社與新成立之社（被輔導之社）均同等，大家都是Active Member扶輪社員。不可有上下之分。稱呼母社是違反扶輪原則。
2. 輔導特別代表輔導新社是職責、是扶輪經驗的分享，不是階級。不可有指導階級，權力及地位之觀念。輔導僅屬歷史事實，輔導完畢後，了無痕跡，輔導社與新社之關係回歸原來普通扶輪社員之交往。扶輪的倫理不分階級，只有互相親切、友善、無心機、關心對方之友誼而已，在此原則下大家都是同等的。
3. 輔導完畢後，輔導特別代表與輔導社即為普通扶輪社員，與被輔導成立之新社之社員完全同等。以平常心，不可以指導階級自居，不可稱呼母社、爸爸社、阿公社、女兒社等，如此稱呼製造上下階級，有違扶輪原則，應禁止上述不正確觀念之稱呼，始可回歸扶輪真正之友誼及精神。誠如保羅哈理斯一再告誡我們，扶輪圈內必須拋開一切累贅及無意義之拘束，嚴禁使用任何尊稱，所有的拘束及教條被拋棄時，友誼才能趨於旺盛。

(以上參看台北西北扶輪社1994~95年度社員手冊P.96及保羅哈理斯「我的扶輪生涯選集」P.21、P.53。)

**(93) 保羅哈理斯嘉言-----嚴禁使用任何頭銜及尊稱。
扶輪小名(Nike Name綽號)的由來。**

保羅·哈理斯說：

1. 「扶輪的集會與其他社團不同。他們比較親切，而且更為友善。拋棄一切累贅與無意義的拘束，嚴禁使用任何頭銜或尊稱，社員一度回到少年時代的情景。對我而言，出席扶輪社的例會，好像是回到我山谷中我那可愛的家」（保羅哈理斯著，「我的扶輪生涯選集」P 21）。
2. 「社友間互相直接叫小名(Nike Name綽號)，不使用任何頭銜或尊稱的慣例，可使社員與社員互相交流接觸時，大家還歸童心，有助於產生關懷、毫無保留地談心的氣氛。由於童心的交流，進而互相使對方喜歡。深具意義」（參看保羅哈理斯著，「我的扶輪生涯選集」P 48）。

3. 「扶輪注重培養友誼的氣氛，而不重視形式與人為的。人不分階級與地位，共同平等相處。一般習慣上社員均以名字互相稱呼，不冠以任何尊稱。」-P.48
4. 「當所有拘束與教條被拋棄時，友誼便趨於興盛。」-P.53
5. 「曾有一位澳洲重要公民，他是一位扶輪社員，曾受國王封為高級武士，因此被尊稱為喬治爵士，社友們問他現在應對他如何稱呼，他回答說：『還是叫我喬治吧。』」-P.48

(94) RI秘書長查士萊之故事。(拒絕名譽秘書長階級頭銜，做為一個普通社員)

1954年西雅圖年會時，53國8,015名扶輪社員參加。於六月六日起舉行五天。此年會之最高潮，是對聖保羅R.C.所提案：「給予擔任R.I.秘書32年的查士萊(Chesley R.Perry)為R.I.的終身名譽秘書長之榮銜」。全場一致贊同拍手通過。

突然間查士萊站起來說：「這不對，本人以後仍為一社員服務到底不讓」。其後有發言說，不應再

擾亂其本人之意願。最後，施卑爾斯社長下壇與查士萊感動的握手。八千名的會眾又站起來拍手才撤回提案，於此施卑爾斯社長向會場強調的說，「扶輪社員常有三個敵人：第一是急功，第二過於自信，第三是特權意識。像查士萊秘書長是三絕上述敵人的社員。」

(95) 艾思悌士RI社長(2004-05扶輪100週年)記者訪談

從RI社長艾思悌士看到扶輪的原點--保羅哈理斯的影子

1. 國際扶輪社長的角色。艾思悌士不想有貴賓的待遇，他喜歡「只當一般的扶輪社員」。「我的角色不是做決策，我想要認識基層的扶輪社員。看看他們的計劃，回應他們的需求」。
2. 艾思悌士在最近前往所屬扶輪社時，社員包圍着他，向他道賀獲選為扶輪百週年社長。他婉拒坐在主桌，以便「和眾人打成一片」。
3. 一位社員熱切地說「我剛剛握過一位國際扶輪社長的手」時，艾思悌士臉紅了，俏皮地說；「我只是不夠聰明，不會拒絕而已」。

4.艾思悌士希望大家如何記得他這個人？「就當我是一個平凡的扶輪社員，在不平凡的時刻服務」。

5.艾思悌士說；「我們搬到一個新城市，不用多久便覺得很自在。我能夠認識頂尖的商業領袖，他們直接用名字稱呼彼此。扶輪最好的部份是聯誼」。

(96) 「扶輪的倫理」不是階級上下、權力大小、資深，資淺。

扶輪無階級，地位觀念及特權意識。

「扶輪的倫理」不是階級上下，地位高低及權力大小之倫理，也不是資深、資淺之倫理。

1.扶輪的倫理建立在扶輪的「友誼」

(1)親切 (2)友善 (3)善意 (4)無心機 (5)無利害關係 (6)誠懇 (7)猶如童時玩伴 (8)交朋友之目的為朋友服務，並與朋友一起關心別人(扶輪宗旨第一條)。

2.扶輪的倫理，建立在「無分別心」。

扶輪的友誼沒有分別心，不分企業大小、財富大小。不分資深、資淺、舊社員、新社員、年長、年少。不分階級、地位之高低，都要一樣看待(同等)，對每一位社員都要親切、友善。只要踏入扶輪圈內，就不能有分別心，沒有大小之分，才能享受到真正的扶輪友誼。

3.扶輪的倫理，對於年長或行動不方便或有病的社友應特別關心及照顧。

4.擔任任何扶輪職務、包括社長、地區總監、甚至R.I.社長，卸任後就是普通社員。社長是扶輪社員兼社長。地區總監、R.I.社長都是扶輪社員兼任。卸任後就是普通的扶輪社員。

2009-10年度國際扶輪社長約翰·肯尼(John Kenny)，他在國際講習會(總監訓練會)時對於全體總監當選人說：「你們每一個將成為地區總監，但最重要的是你們都是『扶輪社員』。每個扶輪年度的扶輪職位來來去去，但我們『依舊是扶輪社員』。」。地區總監是扶輪社員兼任。卸任後就是普通的扶輪社員。

5.擔任扶輪職務是職責，非地位、也非權力，其

職責是將自己過去的扶輪經驗及智慧告知社員一起工作(即Lead the way「率先工作」——翻譯為領導易受誤會)。扶輪職務是由社員輪流擔任。無論擔任任何扶輪職務，其領導方法是(1)多連絡 (2)多招呼 (3)多溝通 (4)多協調 (5)多鼓勵 (6)多聽各方意見 (7)多提供訊息 (8)整合資源以解決需要解決之事項。扶輪社員來自各行各業的精英，各有不同之資源及豐富的經驗及智慧。領導人經由平時的友誼，自然知道如何尋找資源。

6. 扶輪對於現任職務的人最尊重。對現任社長、地區總監、R.I.社長均應予尊重。
7. 「扶輪的倫理」不是形式的虛偽的禮貌，而是實質的出於誠懇的親切及友善。

扶輪與其他社團不同。扶輪不可有階級觀念，是一百年來扶輪前輩保羅哈理斯，佩利、查斯萊，施卑爾斯等許許多多扶輪社員的智慧及風範。「當所有的拘束與教條被拋棄時，友誼便趨於興盛」。(保羅哈理斯著：「我的扶輪生涯 P53」)。

擔任扶輪職務是職責，非地位也非權力，扶輪職務是由社員輪流擔任。

擔任任何扶輪職務、包括社長、地區總監、甚至 RI 社長，卸任後就是普通社員。社長是扶輪社員兼社長。地區總監、RI 社長都是扶輪社員兼任。卸任後就是普通的扶輪社員。

(97)不可有階級觀念錯誤之實例

錯誤之實例-(1)

輔導特別代表之例

新成立之社，社刊每期封面均印有「輔導特別代表某某」字樣，數年來均如此。後來社刊不再刊印，該輔導特別代表社員，竟指責被輔導社未尊重其階級地位。並發出存證信函，且向法院地檢署提出刑事背信告訴。地檢署傳訊輔導成立時之地區總監到法庭做證。雖不起訴，但已傷害友誼。我們為要獲得友誼加入扶輪社，今竟為扶輪而傷害友誼，不如不加入扶輪社。這都是未了解扶輪的倫理文化及遊戲規則，未能享受真正的扶輪友誼，反而破壞友誼最典型之例。

錯誤之實例-(2)

家庭懇談會前社長之例

某社家庭懇談會，參與的社友有新入社之社友，因事必需先離席，向大家告辭。離席時，被某前

社長叫住，指責其未向上級之前社長招呼就離席，沒有禮貌，該新社友非常難堪，隔日退社。該前社長錯認扶輪倫理，非保羅哈理斯的信徒。

連續四次未出席例會會喪失社籍

(98) 為何連續四次未出席例會會喪失社籍？

扶輪社(Rotary Club扶輪俱樂部)的性質；

俱樂部是具有共同興趣的人的集會，如果大家的興趣是愛好音樂，就組成音樂俱樂部。如果大家的共同興趣是喝茶就組成飲茶俱樂部，如果大家的共同興趣是品酒，就組成品酒俱樂部。俱樂部的主體是會員，不是會長。因此會員一定要參加俱樂部的活動。例如網球俱樂部，一定要由會員去打網球。如果是品酒俱樂部，一定要由會員品酒。換言之，俱樂部的主體為會員，不是會長或領導人，俱樂部的會員一定要經常參與俱樂部的活動。如果未參與俱樂部的活動就失去意義，就不是會員而喪失會員的資格。例如品酒俱樂部，今天提供白蘭地，你不去品嚐，下次提供威士忌，你也不去參加品酒，再下一次你又不參加。如此做為一個品酒俱樂部的會員而不參加品酒，當然喪失會員的資格。扶輪俱樂部大家的共同興趣是無心機的聯誼，及關心別人的服務，及提升職業道德水準，互相鼓勵、彼此教育，才組織扶輪俱樂部。在扶輪社不參加例會，即失去互相鼓勵、彼此教育，增進無心機的聯誼，及關心別人的機會。連續四次不參加例會就喪失社員資格。其道理在此。（扶輪社章程第十二章第四條(b)）。

(99) 出席例會對自己之重要性

例會是給每一社友增進溫馨無心機的友誼、培育關心別人、提升職業道德及互相鼓勵彼此教育的場所(扶輪俱樂部的共同興趣)。社員本身就是例會的主角，應由每一社員自動參與，因此應按時出席例會否則喪失社員資格。

每週舉行例會一次，扶輪社章程所以如此規定，其主要理由為每月集會一次或每隔二週集會一次，雖然仍可發展聯誼，但其發展的程度必定遠不如每週集會。

每週集會較一年二十六次，或十二次集會能使社員更為親近、更有親密感、更能分享大家都感興趣的關心社區的服務活動，並能更結合一起從事於扶輪目標之達成。每年集會五十二次，並不需任何社員花費太多時間。且更能增進社友間的親密感。此點已由實際經驗證明。(程序手冊1992年版P73)。

(100)出席注意事項

1. 簽到即離開不算出席。

出席例會時間應達百分之六十以上。否則不算出席(扶輪社章程第9章第1條)。

2. 缺席例會之前或之後14天內任何時間到他社補出席。
3. 上半年及下半年各至少出席本社例會百分之三十。
4. 上半年及下半年各至少出席或補出席本社例會百分之五十。

(扶輪社章程第12章第4條)。

(101)免計出席

- (1) 年齡65歲以上之社員與社齡合計85年，並以書面向秘書表達。(扶輪社章程第9章第3條b)
- (2) 特別事故，經理事會認為正當理由決議准予免出席例會，但不得超過12個月。(扶輪社章程第9章第3條a)
- (3) 免計出席之社員仍應繳納社費及RI會費。

補出席

(102)補出席之正確觀念

- (1)無需預告、有權參加全世界任何扶輪社之例會。
- (2)補出席的社友不是來賓，該社的例會就是自己的例會，本社社友也不可把補出席的社友當做來賓，而應該與自己社的社友一樣看待。不可有本社社友他社社友之分別心。

扶輪的例會是增進友誼及培養服務理念互相鼓勵彼此教育(扶輪俱樂部的共同興趣)的場所。如果缺席例會，就失去享受友誼培養服務理念的機遇。補出席(MAKE-UP)是在自己社缺席，沒有辦法享受友誼及培養服務理念，乃到他社補出席彌補享受及增進友誼，及分享與培養扶輪服務的理念。補出席不是單單為了成績。因此到他社補出席，他社的例會就是自己的例會。而受補出席的社應把補出席的社友當做自己社的社友一樣看待，打成一片讓他享受及增進友誼。因此補出席的社友不是來賓，其道理在此。

每一社友均有補出席享受增進友誼的權利。我

們應該把MAKE-UP（補出席）改為MAKE-FRIEND（做朋友）。

(103)補出席應注意事項

- (1)簽到即離開不算補出席，出席他社例會時間應達百分之六十以上。
- (2)補出席簽到時，如不相識應出示扶輪社員證。
- (3)補出席時，應繳納餐費，但無需樂捐。

(104)補出席之方法

- (1)缺席之例會前後二個星期內到他社補出席。
- (2)出席理事會。
- (3)參加社所舉辦之服務活動。
- (4)參加地區或分區所舉辦之集會。

- (5) 參加地區年會，地區講習會及國際年會。
- (6) 參加扶輪青年服務團，扶輪少年服務團例會。
- (7) 參加臨時社例會。
- (8) 出國超過14天，不受例會前後二個星期時間限制，可集中時間多次到當地扶輪社補出席，每次出席即計為出國期間缺席例會之補出席。
- (9) 他社例會舉行之時間及地點，補出席，適該社未在上述時間，地點舉行例會。
- (10) 透過網路扶輪社參與平均30分鐘的互動活動。

扶輪社章程第9章第1條

(105) 無需預告或預約、隨時參加全世界各扶輪社之例會之權利

扶輪社員無需預告或預約，有隨時參加全世界各扶輪社之例會之權利。他社的例會就是自己的例會，自己社的例會就是他社社友的例會，應把他社的社友

當作自己社的社友看待，而不是來賓。扶輪的例會是增進無心機的友誼，及培養關心別人服務理念，互相鼓勵彼此教育(扶輪俱樂部的共同興趣)的場所，全世界的扶輪社例會沒有兩樣，只要是扶輪社員沒有國籍或他社本社之分。出席他社(包括外國)例會，必要時應出示扶輪社每年度由秘書簽發之最新的「扶輪社員身份證明卡」。出席他社例會時間應達百分之六十以上。簽到馬上離開，不算出席。應繳納餐費，但無需 F I N E (樂捐)。

本社的例會不單是本社社友的例會，同時也是全世界扶輪社員的例會，因此例會時間及地點不可隨便變更。

按時繳納費用

(106)按時繳納費用

1.扶輪社員應按時繳納社費，及國際扶輪年費(扶輪社章程第11章，國際扶輪章程第11章，國際扶輪章程細則第17章17.030.1)。

2.未按時繳納，終止社籍

(1)社員未按時繳納時，扶輪社員將被終止社籍(扶輪社章程第12章第3條)。

(2)扶輪社於社員未按時繳納國際扶輪年費時，將被終止會籍(國際扶輪章程細則第三章3.030.1扶輪政策彙編2.0 I 1)。

3.應繳納之費用

(1)社費

(2)扶輪月刊訂閱費

(3)國際扶輪年費

(4)地區分攤金(依據地區年會決議或出席地區講習會下屆社長四分之三同意)

每一社員必須訂閱公式的扶輪雜誌

(107)每一社員必須訂閱公式的扶輪雜誌

- 1.每一社員必須訂閱公式的扶輪雜誌(扶輪社章程第14章第1條).

扶輪社員及扶輪社必需不斷的獲取扶輪經驗及智慧，及最新扶輪資訊。唯有訂閱每月的扶輪雜誌才能達到此目的。扶輪的公式雜誌是扶輪世界之窗。不但可以獲得最新扶輪資訊，並可分享他人(包括本國及外國的扶輪社員及扶輪社)的扶輪經驗及智慧。有助於扶輪社員及扶輪社啟發，及實踐扶輪宗旨及扶輪之管理營運。

- 2.扶輪社內的每一社員未訂閱國際扶輪發行的「THE ROTARIAN」，或國際扶輪指定之地域扶輪雜誌，該扶輪社將被國際扶輪終止會籍。(扶輪政策彙編2.011國際扶輪理事會2001年11月決議.扶輪月刊2003年4月號P 21)。

- 3.國際扶輪之公式雜誌：

(1)THE ROTARIAN 英文扶輪月刊

(2)由國際扶輪指定之扶輪地域雜誌

- 4.公式的扶輪雜誌之訂費由本社每半年事先向社員收款後，匯繳國際扶輪秘書處(向國際扶輪秘書處訂閱「THE ROTARIAN」者)或經國際扶輪理事會所指定之地域性出版物辦事處(扶輪社章程第14章第2條)。

- 5.我國刊行之「扶輪月刊」很多社員未訂閱，缺乏興趣。除應加強宣導鼓勵社員訂閱外，更重要的是其內容如何符合扶輪之原則，及能引起扶輪社員之興趣，有待主事者省思。

每一社員有在例會、各種集會報告（分享）實踐扶輪精神、扶輪宗旨、四大考驗之經驗及事業上之社會上經驗、知識、智慧及影響業界之義務（職業分類之重要功能）

(108) 每一社員應實踐「四大考驗」、「扶輪精神」、「扶輪宗旨」及「扶輪社員事業及專業宣言」，變成日常生活及經營事業的一部份。

「四大考驗」、「扶輪精神」、「扶輪宗旨」及「扶輪社員事業及專業宣言」不是口號而是要切實實踐。扶輪的目的(扶輪宗旨前言及23-34號決議)在造就扶輪社員的人格(做人)。

實踐方法

第一步：先瞭解「四大考驗」、「扶輪精神」、「扶輪宗旨」及「扶輪社員事業及專業宣言」的含義。含義見扶輪知識集錦第一部「扶輪的原理及價值」「四大考驗」、「扶輪精神」、「扶輪宗旨」、「扶輪社員事業及專業宣言」。做為一個扶輪社員瞭解「四大考驗」、「扶輪精神」、「扶

輪宗旨」及「扶輪社員事業及專業宣言」的含義，是自己的本分。

第二步：社長應特別用心利用例會、STAR會議、家庭懇談會、扶輪知識研討會，探討「四大考驗」、「扶輪精神」、「扶輪宗旨」及「扶輪社員事業及專業宣言」。

第三步：在日常生活及經營事業時時應用及實踐「四大考驗」、「扶輪精神」、「扶輪宗旨」及「扶輪社員事業及專業宣言」。

第四步：與其他社友互相鼓勵、彼此教育，分享應用及實踐「四大考驗」、「扶輪精神」、「扶輪宗旨」及「扶輪社員事業及專業宣言」的經驗及效益。此時多利用例會、STAR會議、家庭懇談會、扶輪知識研討會，分享應用及實踐的經驗，互相鼓勵彼此教育，腦筋激盪，可產生更好的實踐方法。

(109) 每一社友有向其他社友報告(分享)實踐扶輪精神、扶輪宗旨、四大考驗之經驗及智慧及報告事業上之知識、經驗及智慧之義務(職業分類功能之一)。

- 1.扶輪與其他社團最大不同點之一為，扶輪不只是對外之服務，更重要的是要培養及造就社員的人格，並激發社員服務的意願。係以社員為主體，互相鼓勵、彼此教育的團體。每一社員應時時警惕，自己是否具備扶輪精神，職業道德，有無個別的、集體的實踐扶輪精神、扶輪宗旨及四大考驗等。
- 2.在扶輪的各種集會，通常在例會中各社員報告自己體驗扶輪精神，職業服務的心得，及發現服務的機會，並交換經驗及服務的構想，互相激發，互相切磋琢磨，而產生更好的構想。在相互的接觸及互談中，自己的想法與其他社員的想法交流，而激揚達到高層次的構想，不但提升自己的品位，且激發每一社員關心別人、服務他人之意欲，此為例會(包括其他扶輪各種大小型集會)的主要功能。也是扶輪各種集會存在之意義所在。
- 3.扶輪社員來自各行各業均為各行業之專家，有其專長及豐富的經驗。在專業上每個人都是老師，同時也是學生，大家同等。各社員在例會中交換經驗及服務的構想，互相激發，提升技能，及職業水準達到更高標準；提升職業道德與敬業精神及關心他人。

扶輪有一個地方與眾不同，主要是它的教育性。它加諸社員提升技能及職業到更高標準的義務，職業道德與敬業精神。（Guy Gundaker 著「A Talking Knowledge of Rotary」尹彤譯「扶輪通解」P10）。

4.例會是教育自己與修養的場所。日本東京扶輪社第一任社長米山梅吉說；「扶輪社的例會是人生的道場」。

(110) 在例會及各種集會討論中激發社員智慧分享--- 薛爾敦，哥林斯，泰勒之名言之實例

在例會及各種集會中討論實際問題，社員間互相交換意見時，可獲益處。

過去扶輪的名言，都是扶輪社員在例會中共同分享面臨真實問題時所得之靈感，都是從事於職業，萬古不易之法則，為扶輪社員奮鬥之實際經驗。

薛爾敦.哥林斯.泰勒之名言--萬古不易之法則，都是扶輪社員在例會中共同分享面臨真實問題時所獲得之靈感：

1. 「服務最好，獲益最大」（扶輪標語之一）是芝加哥扶輪社的社員薛爾敦(Arthur Frederick Sheldon)在扶輪社例會中談話所提出之事業上經驗之智慧。
2. 「服務至上」（扶輪標語之一）是明尼亞玻利扶輪社社員哥林斯(Frank Collins)在例會談話中提出。
3. 「四大考驗」是芝加哥扶輪社社員赫伯特、泰勒(Herbert J. Taylor)在扶輪社例會中談話所提出經營公司成功之經驗及智慧，向扶輪社員發起的一種考驗。

(111) 每一扶輪社員以扶輪精神、服務理念、四大考驗、職業倫理等影響自己之公司及業界(職業分類功能之二)

1. 每一扶輪社員來自各行各業之專家，為職業分類之代表，應將職業倫理標準及扶輪精神(職業道德、敬業精神、四大考驗等)以及更廣泛的服務觀念(扶輪精神、站在別人的立場設想)推展至自己的公司及業界，影響週遭的人。

2.扶輪社員應把崇高的商業倫理標準，以及更廣泛的服務觀念推展到自己的同業。每一種商業及職業在各社區、縣市、全國都有他們自己的團體。扶輪社員應出席這些組織的集會，並且做出使該組織代表的商業界的真正扶輪大使。扶輪社希望他們能朝更嚴謹的良心，更高的倫理標準而努力。扶輪社員可以從與這些組織會議的討論，尋找到許多可以引導，或支持那些出席者朝更高的商業行為的理想邁進的理念。

3.安定社會及繁榮社會的力量

(1)如果各行各業有相當成就及有影響力的人士，包括媒體的主管(如董事長、總經理)甚至政治人物等均為扶輪社員，具有扶輪精神以扶輪的方法做人做事，做各種的服務，並影響他人，帶動社會。如果社會上每個人都以扶輪精神做人做事，這不就是一股強而有力，安定社會及繁榮社會的力量嗎？

(2)如果具有影響力之扶輪社員確實實踐職業道德四大考驗等：

- a.減少各行業之欺詐，增進交易之安全。
- b.減少社會亂像(如媒體亂像、政治亂像)。為社會、國家安和樂利、繁榮的一股力量。

以上為扶輪的原點也是扶輪的真正功能及價值。全世界的扶輪社都用此種作法，比一般服務影響更深遠，更能真正解決社會根本問題，社會安和樂利，乃至世界和平。

(112)影響業界實例

從歷史證明，許多扶輪社員曾經參與所屬事業與職業公會提倡崇高的行為標準，不勝枚舉。如「美國餐飲業公會」、「英國汽車貿易研究會」採用公平之商業倫理規範，均為扶輪社員以扶輪精神、服務理念、四大考驗等職業倫理標準促成，頗具影響力。此為扶輪社員稱為其行業的扶輪大使之所在。亦為扶輪功能之一，為一般社團做不到的。

(113)四大考驗推展至自己的公司成功之例

梅花鋁製品公司虧損負債超過資產四十萬美元。赫伯特·泰勒(Herbert Taylor)接任經營，向銀行貸款六千一百美元為週轉金。將四大考驗應用於公司營運。經過數年努力，轉虧為盈。20年後不但將債務還清，股東分紅達100萬美元以上並

使資產高至200萬美元。

(114) 扶輪重視扶輪社員個人實踐五大服務(社務、職業、社區、國際、新世代服務)

1. 白義德國際扶輪社長在2006年2月國際講習會上引用1959-60年國際扶輪社長哈羅德.湯瑪斯(Harold. T. Thomas)的名言勉勵大家。白義德說「今天我們抱着半世紀前哈羅德.湯瑪斯所抱的目的相同的目的在這裡集會，就是今昔不變的要更好的扶輪社員」。哈羅德.湯瑪斯的格言「扶輪有四大服務但其目的只有一個，扶輪真正的目的在於培養健全的扶輪社員(four-square Rotarian)」、「扶輪不是用團體行動改善世界」、「我是一個平凡的人，我沒有辦法做所有的事情，我只會做一點事情，我只想做我能做的事情」。
2. 扶輪宗旨明示扶輪的目的在於鼓勵及培養扶輪社員的服務理念，並指出五個服務方向要求每一社員實踐。扶輪的五個服務誠如哈羅德·湯瑪斯所說，是由扶輪社員隨緣盡份按照自己的力量去做。

- 3.扶輪領導人應明確瞭解扶輪的宗旨，扶輪的目的在於扶輪社員，才不會產生領導偏差。
- 4.扶輪的目的，在於培養及教育扶輪社員服務的理念(見扶輪宗旨前言)。扶輪所舉辦的各種服務活動具有教育性，教育扶輪社員如何關心別人。因此必需由扶輪社員親自參與(見23-34號決議)。沒有扶輪社員參與的服務不是扶輪的服務。只出錢不親自參加服務不符合23-34號決議的精神。扶輪社員個人自己隨時隨地，隨緣盡份關心別人，實踐扶輪宗旨、扶輪精神、才能變為真正的扶輪社員。國際扶輪RI個人五大服務獎及超我服務獎，其獎勵目的在此。
- 5.扶輪社是邀請各行各業有名的有影響力的職業人加入扶輪社。1916年世界年會通過的新社員入社條件：(1)在其業界有影響力(舉足輕重)的人。(2)在其行業有相當成就(該行業之中堅)的人。國際扶輪章程第五章、扶輪社章程第六章。(3)有聲譽，有信譽的人。如依扶輪宗旨將各行各業有名的、有影響力的職業人培養變為有服務理念、會關心別人、有職業道德的職業人，並影響其週遭，將家庭、社會、全世界的人都變為有服務理念會互相關心別人(扶輪精神)的人，即人人家庭完滿、事業成功、社會和諧、世界和平。這才是扶輪真正的目的及方法。

(115) 扶輪社員的個人服務實例

1.1941年，當時南美洲秘魯與厄瓜多爾二國間，為了國境已紛爭了一百五十年，兩國總統同意由秘魯與厄瓜多爾各派出一名扶輪社員，另由第三國烏拉圭派出扶輪社員施卑爾斯(JOQUIN S. CIBILES 1953年擔任R.I.社長)此三人晤談僅費了四天半解決了紛爭。

扶輪社員只要透過友誼，促進瞭解及溝通協調，並以扶輪精神關心別人，是否兼顧彼此利益，沒有解決不了的問題。以上故事就是扶輪社員實踐扶宗旨第四條最好的實例。

2.1994年6月國際年會在台北舉行，在友誼廣場看到日本扶輪社員張貼「マラリヤの撲滅に参加しませんか？登記して下さい(要參加撲滅瘧疾嗎？，請登記)」是日本扶輪社員發起的個人服務。

3.台中社Bus一生從事個人服務未間斷。如收養棄兒、孤兒、智障小孩，以Bus為主體與台中社Derma、Green等人接辦向上兒童基金會(育幼院、育嬰院)。又與Derma、Hervest、Steel、Green等人接辦惠明盲人福利基金會(惠明學校、育幼院)及紅十字會。並設立台中兒童合唱團，造就國際級的音樂人材。

- 4.台中北區社 Peter 每年舉辦國際親善活動。促進在台中之外國人間之友誼及國際瞭解，效果甚佳。
- 5.台中南屯社Sam為消滅台中市大坑小黑蚊，多年持續提供小黑蚊研究論文獎學金，以尋找消滅小黑蚊的方法。

以上僅一小部分舉例而已。尚有很多社友個人做更多更好的服務及奉獻不勝枚舉。如領導者能策劃在例會或各種研討會由社友提出其服務及奉獻之實例經驗及問題，並由社友參與研討，必能更能激發社友服務及奉獻的意願。

(116) 扶輪社員的個人或數人共同服務不能用扶輪名義

- 1.每一社友都是一個服務體，有時一個人從事服務，有時數個人從事服務(集體服務)。
- 2.扶輪社員個人實踐扶輪宗旨時，不能用扶輪的名義（見Guy Gundaker著「A Talking Knowledge of Rotary 尹彤譯 扶輪通解P 9」）。

- 3.扶輪社員個人實踐扶輪宗旨時，係用扶輪精神，不是用扶輪的名義。
- 4.扶輪社員集體的實踐扶輪宗旨，如經理事會通過正式列為扶輪社的服務計劃，使全體社員參與時，才能用扶輪社的名義。

扶輪徽之專用權

(117)扶輪徽之專用權

- (1) 國際扶輪已就扶輪徽為智慧標誌之登記，為國際扶輪之智慧財產權，不得任意使用。
- (2) 依據國際扶輪章程第十三章之規定，扶輪社員授予佩帶扶輪徽章之權，在其個人所使用之物品，均可使用扶輪徽，但不得做為任何商業目的之使用。
- (3) 扶輪社員佩帶扶輪徽，說是對外表示自己是扶輪社員，毋寧說是對於自己之警惕。亦即自己所作所為應符合職業道德、扶輪精神及四大考驗等扶輪的原則。
- (4) 扶輪社員所做所為一方面要求自己達到扶輪之標準，一方面不可做出傷害扶輪的行為。例如做生意不誠實，或自家用車貼扶輪徽，違反交通規則，闖紅燈或被拖吊車拖吊，一路看到被拖吊的是扶輪社員的車子，有損扶輪形象。
- (5) 扶輪社員不是靠扶輪社提高自己的聲望，而是扶輪社靠扶輪社員提高扶輪社的聲望。

(6)扶輪社員應互相鼓勵彼此教育，主要乃靠自己的修養。要達到每一社員都具有扶輪精神以扶輪的方法做人做事，扶輪的目的也在此（見國際扶輪章程第四章扶輪宗旨前言及扶輪社章程第四章扶輪宗旨前言）。

第五部

扶輪社

扶輪社的原理及功能

(118)扶輪俱樂部之真義

扶輪社原文為「Rotary Club」。直譯為「扶輪俱樂部」(日本即直譯為ロータリークラブ)。本質上為俱樂部(club)的性質。所謂俱樂部(club)係一群朋友具有共同興趣及理念的集體。原為宮庭及高級貴族之集會，為很高尚的團體。後來隨時代之演變普遍化及平民化。一般民間只要有共同興趣，如音樂、書法、高爾夫有共同興趣的人在一起活動均稱為俱樂部。共同興趣為飲酒則成為飲酒(或品酒)俱樂部，甚至演變為一般所謂的沙龍，致一般對於俱樂部有所誤會竟至歧視。我國將Rotary Club未翻譯為扶輪俱樂部其原因可能在此。扶輪俱樂部與一般俱樂部不同在於扶輪俱樂部的共同興趣是無心機、無利害關係、無分別心的「友誼」，關心別人、站在別人立場設想的「服務」精神及職業道德等之扶輪精神。扶輪俱樂部原係以俱樂部輕鬆有意義活潑的方式之原理運作。近來因誤會為「社」，乃用一般社團的方式運作。致成呆板、形式化的團體。值得我們深思。

俱樂部的主體為會員，非會長。會長由會員輪流擔任，其任務在於以各種方式使會員能享受到共同的興趣。扶輪社雖為俱樂部，但與一般飲酒作樂之俱樂部

部(沙龍)不同。但原理相同。俱樂部之自主性在於每一成員。以沙龍為例，參加沙龍的每一成員，其目的及興趣在於品嚐酒。如這一位成員今天不去品酒，下次集會又不去品嚐，下下次集會又不去參加，即不知法國酒、英國酒為何物，即非品嚐酒的同好者，自然失去會員的資格。扶輪俱樂部的道理亦相同。扶輪社的例會係提供扶輪社員享受溫馨的友誼、激發及培養關心別人的服務精神的人格情操。如果今天不參加例會品嚐溫馨的友誼、吸收關心別人的服務精神的人格情操，下次例會又不去參加，下下次也不參加，即其會員資格自然喪失。扶輪社規定社員連續四次不出席例會即喪失社員資格，其道理在此。

(119)扶輪社的功能及目的

扶輪社為扶輪最核心的單位。扶輪社的功能及目的，在於實踐扶輪宗旨。扶輪社是手段，實踐扶輪宗旨是目的。扶輪宗旨(扶輪的目的)在於培養及鼓勵每一社員的服務理念(見扶輪宗旨前言)。扶輪社設各種單位及舉辦各種活動如各種委員會，每週例會及各種服務活動均為手段，其目的是透過這些單位及活動培養及鼓勵每一社員的服務理念。扶輪領導人最大的成就在於其任內透過各種集會及活動，培養了多少會關心別人、有服務理念的扶輪人。一個扶輪社員最大

的成就不在於擔任多少扶輪職務，而在於關心了多少人，做了多少服務的活動，而能將在扶輪社所學到的扶輪精神(服務、友誼、寬容)、職業道德及四大考驗落實於日常生活、職業場所及社會生活，這也就是扶輪的目的(扶輪宗旨)。

(120)扶輪社對於社員之義務與責任

使每一社員變為有扶輪精神的真正的扶輪社員。

扶輪社是一俱樂部，以扶輪社員為主體。社員及扶輪社通常把建立友誼及堅強的友誼視為扶輪的大部份的目標。良好的友誼是必須的，但非扶輪的全部目的。挪出一部分的集會作為娛樂活動也是很恰當。例如郊遊、滑稽的歌唱表演、女賓夕等等。

但扶輪社對於社員最大之義務與責任在於實行扶輪宗旨。扶輪宗旨(扶輪的目的)就是要培養及激發扶輪社員如何以扶輪的方法交朋友、如何以扶輪的方法做生意從事於職業及事業、如何以扶輪的方法關心社區、如何以扶輪的方法關心外國人、如何以扶輪的方法關心青少年。

扶輪社必須把娛樂活動的重要性排在教育活動之

後。扶輪社有責任強調扶輪的教育性。社友間互相鼓勵彼此教育，從社友實例中或其他方法吸取經驗及智慧。扶輪社有義務提供各種機會、設計及安排良好的環境及方法，尤其各委員會應發揮富有的心智，以激勵培養及如何提升扶輪社員個人的人格(將扶輪精神、誠實信用、職業道德等成為日常生活的一部份及事業的一部份)及增進友誼，此為扶輪社的責任。各理事、各委員會的懈怠並不足以構成社長推諉責任的理由。

例會的成功必須由負責促進認識友誼的聯誼委員會，及相關的服務委員會等單位共同參與及規劃。

擬定節目時，應考慮時間如何分配，尤其應將事務分為「主要」、「次要」、「可有可無」等級，而考慮較重要的活動所需的時間。記住：參加的人數愈多，愈對社員個人有好處。

節目委員會擬定年度的節目活動行事曆後，應該送交社長及理事會。理事會應專門開一次會討論這件大事。

扶輪社應提供各種機會，鼓勵每一位社員積極參與各種委員會，共同參與研討如何發揮及達到委員會的功能與目的。例如出席委員會，共同研討以富有心智的方法做出鼓勵引起社員重視出席為目的的各種活

動。其他各種委員會(尤其職業、社區、國際服務委員會)亦要用同樣道理及方法。

扶輪社有義務將扶輪前輩一百年來留下來的經驗及智慧、萬古不易的原理及價值，告知及傳授社員並實踐及應用。不但社員事業發展成功，更重要的可造就社員的人格、家庭完滿、鄰居和睦、社會祥和、國家安泰、世界和平。

扶輪社尤其社長、理事及各委員會等擔任職務的社員有義務提供良好的環境及機會，製作各種方法、如以活動或集會等，以鼓勵每一社員參與。尤其寓教於樂，使每一社員變為有扶輪精神的真正的扶輪社員。

以上參考「扶輪通解」P17及扶輪宗旨。

扶輪的典範者曾擔任國際扶輪秘書長32年之久、卸任後拒絕接受「名譽秘書長」頭銜，卸任後自認與大家同樣為一普通扶輪社員的Ches Perry曾說：「與扶輪社相比，扶輪社員個人更為重要。改造世界最好的方法，必須先改造人。正因為人類個人的進步是最重要的事情。增大個人的能力，讓才能提高，就能提升對世界上服務的精神，這樣就是扶輪永續發展的基礎。扶輪是一個偉大的民主的組織，由組織的構成份子提出建設性的思考，這就是在扶輪裡建立了

民主。扶輪社是國際扶輪的組成份子，扶輪社員是扶輪社的組成份子。從扶輪社裡把好的想法提案出來，那就是現在一直持續支持著扶輪的東西，這樣的事情未來還會持續存在。扶輪是人類社會生存群體其中一種。他堅信這股群體勢力必將成為追求幸福及和平、繁榮人類的指標」。(引用宮脇 富著『難忘的扶輪社員』一書)。

(121)扶輪組織之功能及領導方法

扶輪社及國際扶輪存在之目的，在於使每一扶輪社員能發揮扶輪精神及實踐扶輪宗旨，其主體在扶輪社員（見國際扶輪章程第四章宗旨，扶輪社章程第四章宗旨、扶輪社細則第八章服務計畫委員會，第九章五大服務）。扶輪之功能在於使每一位扶輪社員從名醫、名律師、名企業家各行各業之人士，變為良醫、良律師、良企業家。藉著扶輪各項活動及各種集會包括例會、地區集會、國際集會等，培養及激發扶輪社員寬容、友善、服務的精神，使每一扶輪社員有機會以扶輪的方法交朋友、有機會以扶輪的方法做生意、有機會以扶輪的方法關心左右鄰居及社區、有機會以扶輪的方法關心外國人。扶輪各種組織之最重要之功能，在於使每一扶輪社員不管做任何事都會設想他人及幫助他人，發揮服務的力量，變為真正的扶輪社

員。扶輪社之功能如此，國際扶輪之功能亦如此，地區更為如此。前國際扶輪社長季愛說：「創造扶輪的未來在於使社員變為真正的扶輪社員」。另一國際扶輪前社長賴唯捨也說：「為了使扶輪能在下一個世紀蓬勃發展，我們不能只要求增加繳費的社員，我們需要更多的扶輪人，我們的責任在於改變社員為真正的扶輪人」。扶輪之組織應能發揮此項功能，才有可能創造扶輪的未來，沒有扶輪社員參與的服務不是扶輪的服務。國際扶輪及地區均在支援、協助及鼓勵各扶輪社及扶輪社員變為會關心別人的扶輪精神，國際扶輪沒有五大服務，地區也沒有五大服務。包括地區，乃至扶輪社之功能在於支援、協調、鼓勵及提供各種訊息，使每一社員能個別的或集體的發揮扶輪精神及實踐扶輪宗旨。扶輪領導人能使每一社員動起來，能使扶輪社各委員會動起來。想盡辦法引起社員服務的興趣，才是傑出的領導人。領導人之成就在於造就多少個真正的扶輪社員。扶輪的服務是由下而上，以扶輪社員為主體。不是由上而下，扶輪各種組織係居於協調及協助之地位。

(122) 扶輪社與一般社團有何不同

一般社團	扶輪社
1.以會長為中心。	以扶輪社員為中心。
2.會長之領導方法為集權，有地位及權力之觀念。會長決定、下面配合。	社長(包括各級領導人)不得有階級及權力之觀念，其領導方法有8種：(1)多聯絡 (2)多招呼 (3)多溝通 (4)多協調 (5)多鼓勵 (6)多聽各方意見 (7)多提供訊息 (8)整合資源以解決需要解決之事項。扶輪社員來自各行各業的精英，各有不同之資源及豐富的經驗及智慧。領導人經由平時的友誼，自然知道如何尋找資源。
3.會長卸任後居於指導階級，有特權觀念，不再擔任任何職務。	扶輪各級領導人(包括社長、地區總監、R.I.社長)卸任後即為普通社員，仍然參與各種服務活動、仍然學習做人(扶輪大學沒有畢業的一天)、以提升自己更好的品格。擔任任何職務，只有扶輪經驗之分享，而不得有指導階級及特權意識。但扶輪最尊重現任職務的人(包括社長)。

一般社團	扶輪社
4.服務方法，由上而下由會長集權，一切活動以會長為主體。	服務方法由下而上，以扶輪社員為主體，沒有扶輪社員參與的服務，不是扶輪的服務。
5.開會的方式為會議，有提案有表決。	扶輪的例會為聚會(猶如茶會)，不是開會，不能提案，也不能表決，乃為增進友誼及激發扶輪社員服務意欲之場所。

(123)各扶輪社運作有不同特色

全世界之扶輪社之組織相同，但每一社之運作如增進友誼之方法、培養及鼓勵發揮扶輪精神(服務精神等)之方法，千變萬化，每一社之運作方式及內容不必相同。例如例會之運作方式不必相同，增進友誼之運作方式不必相同，四大服務(已增新世代服務為五大服務)之內容及運作方法亦不必相同。各社有各社之特色及風格。每一屆之社長亦有每一屆社長之特色及風格，不必相同。每一屆社長可盡情發揮其才能及構想力，活潑運作，使社有新的活力。而全體社友可期待及驚喜每一屆社長之特色及風格。

(124)扶輪社組織之基本功能

- 1.扶輪社基本功能，其目的在於運作透過各種扶輪集會（包括例會）及各種扶輪活動(包括服務活動)，使每一位扶輪社員能個別的或集體的發揮扶輪精神（寬容、友善、服務）及實踐扶輪宗旨（a.以扶輪的方法交朋友。b.以扶輪的方法從事自己之職業。c.以扶輪的方法關心社區。d.以扶輪的方法關心外國人）。以提升社員個人做人的品格並生活化變成社員生活的一部份。
- 2.為了發揮前述目的，每一扶輪社員都要動起來（扶輪社員原文為Active Member含有積極活動之意涵），每一委員會都要動起來，因此扶輪社每一年度都要公佈「社員職務分配表」，每一社員（包括新進社員）都被編入職務，實際參加各項服務，每一單位（包括各種委員會）都由各領導人帶領每一社員積極發揮力量。
- 3.每一社員被編入職務，沒有推辭，應認為認識朋友、增進友誼、學習寬容及服務付出的良好機會，每一社員每年輪流擔任不同之職務，學習各種不同的服務方法。
- 4.每一社員被編入職務後應即熟讀扶輪社各委員會活頁資料，以瞭解自己的職責、應做事項及

工作要領，並以委員會為單位經常舉行座談及研討（最好利用家庭懇談會編組）以熟悉運作。

- 5.各委員會之領導人(社長亦同)以扶輪的領導方法，與成員(1)多連絡 (2)多招呼 (3)多溝通 (4)多協調 (5)多鼓勵 (6)多提供資訊及信息 (7)整合社員之各種不同的資源、發揮其效能，以遂行任務。成員亦應積極參與委員會之活動。換言之，每一社員都要動起來，由下而上，不可由領導人一人唱獨腳戲。

(125)扶輪社論壇(CLUB FORUM)

扶輪社例會及其他各種集會宜多用扶輪論壇方式舉行，以增加社友之參與感，且可加深社友間之認識及友誼。

1.舉行方式：

- (1)一人擔任主持人，通常由社長擔任，亦可指定委員會的主委或社員擔任。其任務為控制及掌握進度並誘引社員發言及參與之興趣。

(2)一人或數人(視時間長短及不同專業而定)為引言人，其任務為說明討論主題之背景及實際情形及問題所在。

(3)最後由全體社員發表建設性的看法及參加討論，或由社員對引言人之說明未瞭解的部份或進一步要瞭解的部份發問，由引言人回答。

2.應遵守的規則：

(1)不得攻擊他人或批評他人，對他人之言論及意見應尊重。

(2)陳述自己的想法及看法，並提出建設性之意見。

(3)不得做決議，亦無需結論(但可獲共識)。

3.效果：

(1)經過大家對主題之討論可獲彼此意見之溝通及共識。

(2)在討論中可加深對他人之印象及認識，可增進友誼。

(3)腦力激盪，可引發更好的構想，並可形成扶輪社年度或下年度的服務計劃，及社員個人服務之意願，進而採取行動。

(126)扶輪社加盟國際扶輪之意義

- 1.各個扶輪社直接加盟國際扶輪為國際扶輪的成員，中間沒有任何組織，因此也沒有國家問題或政治問題，也沒有所謂「中華民國總會」的問題。目前設置「國際扶輪中華民國總會」乃為適應我國國情，不得已之權宜之便，在國際扶輪不承認有這樣的組織。扶輪社係加盟於國際扶輪，因此沒有隸屬關係，國際扶輪對於各扶輪社沒有命令權，各個扶輪社對於如何實現扶輪宗旨有自主權（見1923年國際年會決議，亦即很有名的23-34號決議案）。
- 2.世界各個扶輪社直接加盟國際扶輪，其意義為加盟之扶輪社願意按照扶輪之規定(扶輪政策彙編2.010.3即立法會議通過之規定及原則)運作，如未依扶輪政策彙編2.010.3之規定及原則運作，則將遭受除名。扶輪社與國際扶輪是「契約關係」，「非隸屬關係」。扶輪社猶如麥當勞的連鎖店，所製造及販賣的均需符合麥當勞

的做法，要有麥當勞的味道。扶輪社亦同，要有扶輪的味道。扶輪的味道是扶輪宗旨、扶輪精神、職業道德、四大考驗及扶輪文化。如不具備此項味道，就不成為扶輪社。因此每一扶輪社員，尤其是扶輪領導人，均應瞭解扶輪宗旨、扶輪精神及扶輪文化。並每一社員應身體力行，才有辦法製造出有味道的扶輪產品。走向才不會偏差而能發揮扶輪的最大功能。鞋帶沒有綁好就要跑路是很辛苦的。

(127) 扶輪社與國際扶輪(RI)之關係，為「契約關係」非「隸屬關係」。

扶輪社與國際扶輪(RI)之關係，為「契約關係」非「隸屬關係」。互負有權利義務。

國際扶輪對於扶輪社之權利義務

1. 義務

- (1) 協助及支援各扶輪社、扶輪社員實踐扶輪宗旨(即培養扶輪社員之人格、發揮各種良能--見扶輪宗旨前言)

(2)提供各種資訊及各種資源及機會給各扶輪社應用。

2.權利

有權監督各扶輪社有無按照扶輪的規定(扶輪政策彙編2.010.3。立法會議決議及國際扶輪理事會決議)運作，如有違反嚴重者有權將該扶輪社除籍。

扶輪社對於國際扶輪之權利義務

1.權利

依規定要求國際扶輪提供各種資源、機會及資訊，協助支援各扶輪社及扶輪社員實踐扶輪宗旨(培養扶輪社員人格)。

2.義務

依據國際扶輪理事會2001年11月理事會158號決議及扶輪政策彙編2.010.3規定國際扶輪之監督事項亦即各扶輪社應遵守之最低標準如下，如有違反將被除名。

(1)繳納國際扶輪會費。

- (2) 定期舉行例會。
- (3) 每一社員訂閱扶輪雜誌(台灣及香港地區為扶輪月刊或THE ROTARIAN)。
- (4) 在當地或其他國家的社區辦理解決社區需求的服務計畫。
- (5) 接受總監、助理總監或任何其他國際扶輪職員的訪問。
- (6) 依照扶輪政策彙編 71.080 條規定持續投保一般責任保險(美國及加拿大)。

以上每年由助理總監訪問各社結果填寫「扶輪社訪問報告書(Memo of Club Visit)」透過地區總監繳交國際扶輪秘書處。依據國際扶輪理事會2001年11月理事會158號決議及扶輪政策彙編2.010.3規定

(128)國際扶輪對於扶輪社無命令權

23-34號決議確定了國際扶輪與各扶輪社之法定關係。

依23-34號決議，扶輪社對於服務事項有自主權。國際扶輪對各扶輪社無命令權，但得提出建議，唯不可作指示(見23-34號決議第五項)。

為什麼國際扶輪對於扶輪社之服務事項沒有命令權，及扶輪社對於服務事項有自主權？

1.扶輪形成的歷史原因。

先有扶輪社，後才有國際扶輪。扶輪是以扶輪社為主體。(扶輪社的草根性)。

2.各扶輪社均有自己的地理區域(扶輪社於成立時，必須決定其地理區域記載於章程報請國際扶輪認證--見扶輪社章程第三章)。如台中市為台中社的地理區域，此地理區域即為台中扶輪社社區服務之範圍。

全世界的扶輪社的社區有各自的文化、環境習俗及生活方式，各不相同。所需求之服務項目、內容及方法，亦不全然相同。只有在地的扶輪社最瞭解自己社區的需求，非國際扶輪所能統一決定及命令。

(129) 扶輪社參與地區的服務活動須經扶輪社理事會同意

地區舉辦的服務活動僅屬鼓勵性，扶輪社可自行決定參與地區層次的服務活動。但扶輪社參與地區的服務活動尤其金錢支援必須經扶輪社理事會之同意。其方法必須由下而上(扶輪社對於服務事項有自主權見23-34決議第5條---扶輪社的草根性)。非由上而下。不能由地區或國際扶輪決定服務事項後命令各扶輪社執行(見23-34決議第5條)。反之，由下而上所形成的服務事項才能使扶輪社員及扶輪社衷心樂於參與，才是扶輪的服務方法。

(130) 扶輪社名稱僅為地理區域 (Territory) 沒有國家的問題

1. 先有扶輪社之存在 (臨時社)，再由扶輪社直接加盟國際扶輪為會員社。扶輪社與國際扶輪中間沒有任何機構或組織，更沒有國家機構之存在。(見國際扶輪章程第二章、扶輪社章程第二章、第三章)。
2. 國際扶輪是全世界各扶輪社之聯盟，其主體為各扶輪社，非國家。

- 3.扶輪只有地理區域（Territory）問題，沒有國家的問題（見國際扶輪細則第二章、扶輪社章程第二章、第三章）。
- 4.扶輪社是以地理區域（Territory）命名，例如在台中成立的扶輪社就叫做台中扶輪社。每一扶輪社都有一定的地理區域，於成立時必須報送國際扶輪（見程序手冊2001年版P16、P249）。
- 5.扶輪是純民間組織，不涉及國家，國際扶輪只有地理區域觀念，沒有國家的問題。
- 6.國際扶輪對全世界各扶輪社僅直接稱為某某扶輪社（例如台中扶輪社），至於某某地區（例如3460地區）或某某國家（例如日本、法蘭西、德意志）非扶輪社之名稱，僅為國際扶輪辨識及管理方便的區域名稱而已，亦即分辨「來自那一個地方」的扶輪社而已。
- 7.在台灣成立的扶輪社，對於正名之爭議實屬多餘，只要讓全世界明確的知道台灣的扶輪社來自那一個地方即可，不涉及國家。
- 8.國際扶輪理事會於1998年6月以384號決議確定「在台灣的扶輪社，為來自台灣」。單純稱為

來自台灣（TAIWAN ONLY）以免誤會。不涉及國家及政治問題。並於1999年2月決議列入扶輪法典政策（ROTARY CODE OF POLICIES）第三章第十條第三項。

- 9.有關在台灣成立的扶輪社來自那一個區域純屬事實問題，不必有政治及情緒化的爭執。而政治問題或國家認同問題留給有智慧的政治人物，不要在扶輪內有所爭論。

(131) 「台中國際扶輪社」為錯誤的社名

「國際扶輪」是專指各扶輪社之聯合會，僅在此意義之下才能使用。因此台中扶輪社不能稱為「台中國際扶輪社」。扶輪社員亦不能稱為「國際扶輪社員」。稱為「台中國際扶輪社」或扶輪社員稱為「國際扶輪社員」是錯誤的。

扶輪社的各種集會

例會

(132) 扶輪社的例會

扶輪社的例會不是開會，既無議案、亦無決議，純粹是俱樂部的聚會，為扶輪社員享受、學習、研究、培養扶輪精神的場所，因此每次例會應與五大服務(社區、職業、國際、社務、新世代服務)有關(見國際扶輪三十九號小冊，社長工作手冊)。扶輪的例會猶如日本話的「井戶端イドバタ會議」，「井戶」是水井，「端」是旁邊，以前沒有自來水，太太們都拿衣服到水井傍邊洗，大家圍著水井無拘束的談論，非常輕鬆自在。但是扶輪社的例會與「井戶端會議」不同的有兩點：第一點，扶輪社的例會有秩序，而「井戶端會議」沒有秩序。扶輪社例會的秩序由社長維持，社長就是司儀，他要控制時間及進度並激發及誘導各社員講話發言。社長只是維持秩序，不是由社長講話，而是由社員講話，扶輪的集會與其他社團不同也在此；第二點是扶輪社的例會有主題，「井戶端會議」沒有主題。扶輪社的例會，每次的主題其內容都要與扶輪宗旨有關，亦即每次例會的主題其內容應能培養及激發每一扶輪社員如何實現扶輪精神(扶輪宗旨)。亦即鼓勵及培養扶輪社員如何以扶輪的方法交

朋友、如何以扶輪的方法做生意、如何以扶輪的方法關心社區及青少年、如何以扶輪的方法關心外國人。每一社員必須對於例會的基本觀念有共識，才能有輕鬆、愉快又溫馨又有意義的內容的例會，而不流於形式、嚴肅、枯燥無味，或無秩序的、娛樂的兩極端的例會。

- 1.扶輪社之例會為聚會（meeting）不是開會，不可以開會或會議之方式為之。
- 2.在例會中不可提案也不可表決。
- 3.在例會中不可做政治活動。
- 4.在例會中不可做商業活動。
- 5.例會之內容為使每一社員體驗友誼、培養及激發社員發揮關心別人、服務精神的功能。
- 6.例會不可隨便變更地點及時間。本社之例會也是他社社員之例會，也是外國社員之例會。他社社員及外國社員有權利參加本社例會。
- 7.例會不可與喜事合併舉行。

(133)扶輪社的例會是聚會(集會)非會議(開會)

- 1.扶輪社的例會與一般社團不同，不可用一般社團之開會方式及方法運作。
- 2.扶輪社原文為Rotary Club，為扶輪俱樂部。(我國翻譯為扶輪「社」容易與其他社團混同)。
- 3.扶輪社的例會原文為Meeting，是聚會(集會)。猶如茶會。
- 4.保羅哈理斯說：「扶輪的集會與其他社團不同。他們比較親切，而且更為友善。拋棄一切累贅與無意義的拘束，嚴禁使用任何頭銜或尊稱。社員一度回到少年時代的情景。」

(134)自己家裡的中餐(或晚餐)帶到扶輪社與好朋友一起用餐

扶輪社的例會每週舉行一次。用餐簡單、不喝酒、不抽煙(有的社只用咖啡或茶點，不用餐。社員只當做把自己家裡的中餐(或晚餐)的時間帶到扶輪社與好朋友一起用餐，一起享受每週一次的例會，就覺得輕鬆。如果這個時間遇到客戶或朋友來訪，無妨邀

請一起來扶輪社用餐，以來賓的身份參加例會，不必在外應酬(此時按規定應繳納餐費，通常由邀請人支付)。

(135) 例會是扶輪社員的特權

- 1.每週的例會是扶輪社員的特權，乃與社員及來訪不曾會面的客人見面，分享溫馨的友誼，互相鼓勵彼此教育，關心別人造就自我的人格的好時刻。
- 2.扶輪社的例會是扶輪社員的共修會，是學習扶輪精神(友誼、服務、寬容)的場所。亦即扶輪社員享受友誼、分享經驗、學習付出關心別人培養服務理念的場所。
- 3.扶輪社員在全世界的扶輪社無需預告隨時得參加其例會。

(136) 不可任意變更例會及補出席之意義

- 1.本社的例會也是全世界所有的扶輪社員的例

會，是開放給全世界所有的扶輪社員參加，只要是扶輪社員隨時可以參加。因此不可任意變更例會的時間及地點。

- 2.扶輪社員不能參加本社的例會，享受溫馨的友誼及分享關心別人的經驗培養扶輪精神時，則有權利到他社參加例會以彌補分享友誼及培養自我的人格。全世界所有的扶輪社的例會都開放每一扶輪社員。因此到他社補出席為扶輪社員的義務也是權利。
- 3.本社的例會也是補出席之他社社員的例會，他社社員不是來賓。故對於補出席之他社社員應視同本社的社員一樣看待，打成一片，一起享受友誼及參與節目。此為補出席之真正意義。除補出席外，平時亦盡可能參加友社的例會，非僅為補出席(Make-up)，更應為Make-Friend(交朋友)。

(137) 如何做好例會

- 1.例會由社長主持，社長是司儀。由社長控制時間、掌握進度，並引誘社員發言及參與之興趣。

- 2.社長僅報告最近有關扶輪之資訊。不必準備講話（盡量不佔時間）。社長主持例會單純為例會之司儀，應盡量使社員對節目主題發言。
- 3.例會全部時間以扶輪宗旨（如何以扶輪方法交朋友、如何以扶輪方法做生意、如何以扶輪方法關心別人關心社區、如何以扶輪方法關心外國人、如何以扶輪方法關心青少人）有關之話題為重心，由扶輪社員參與發言分享經驗，少請外賓演講。事前將例會節目主題及內容分發全體社員，使其進入情況以便發言提供建設性的意見。
- 4.秘書報告、各委員會報告原則上以書面送給各社員，不必佔例會時間。而報告內容於必要時，在例會以外之時間由負責單位，與社員多連絡及多招呼。
- 5.四大服務委員會（現已增加新世代服務為五大服務委員會）與節目委員會應相結合，製作與扶輪宗旨有關之節目及話題，使每一社員發言交換情報及分享經驗。
- 6.包括新世代服務之五大服務委員會負責製作例會之話題，為達到此目的，應事前用心搜集有關話題之資料（例如可從公視、大愛、好消息

等公益節目中關心他人的溫馨故事錄影），以做社員討論之話題。

- 7.例會之話題(節目)應能激發社員關心別人之意欲或使社員能感到溫馨及興趣，並能分享經驗才是成功的節目。
- 8.例會節目多使用錄影帶、幻燈片等，可使節目活潑生動，易增加社員參與討論之興趣。
- 9.例會宜多用扶輪社論壇之方式舉行，以增加社員之參與感。
- 10.例會之引言人可由包括新世代服務之五大服務委會或社員擔任，引言人應說明話題（討論主題）之背景，實際情況及問題之所在，以誘發社員參與發言之興趣。引言人之時間以不超過20分鐘為宜。
- 11.你的扶輪社，可能由於在例會中討論實際問題而更顯得生氣勃勃，在社員間互相交換意見時，可獲友誼及益處。過去扶輪的名言「服務最多，獲益最大」、「服務至上」、「四大考驗」等，都是扶輪社員在例會中共同分享面臨真實問題時所獲之靈感，都是從事於各種職業，萬古不易之法則，都是扶輪社員從事於自

己之事業，奮鬥之實際經驗（見扶輪17號小冊「實例研究方法之應用」P2）。

12. 每週例會的節目應在扶輪宗旨(如何以扶輪方法交朋友、如何以扶輪方法做生意、如何以扶輪方法關心社區、關心青少人、關心外國人)範圍內，配合各社本身需求、節目之特性，使社員能夠參加討論或分組發言。例會節目不由於外鑠，而由於社員之自發（見服務探索 Adventure in Service P40）。
13. 每次例會節目應與包括新世代服務之五大服務有關（見社長工作手冊P12）。

(138) 例會的禁忌

一、在例會中不可表決

1. 在例會中不能表決。但有例外，即選舉理事、職員、推薦地區總監候選人修改章程細則、對理事會之決議有不同意見提出異議，及成立新社分割地理區域等，可於理事會指定之例會表決。

2. 關於任何事件之決議或提議，凡對本社有約束性者，非先經理事會審議，不得逕於本社討論。如有此類決議或提議於本社例會中提出時，應即不予討論，交付理事會處理。
3. 扶輪社員如有意見可在家庭懇談會或社務會議表示意見，如有提案均應交理事會決議。
4. 例會是聯誼的場所，不可為議案爭論而傷及友誼及和睦的氣氛。

二、在例會不可為政治活動

扶輪社不得參加政治活動，尤其不得表態支持某候選人。至於社員個人以私人身份參加政治活動並未禁止，但不能利用扶輪社或扶輪名義，或社員關係從事政治活動。社員參加政治活動是以扶輪精神，而非利用扶輪名義參加。在敏感時刻最好避免政治人物到社演講。

三、在例會不可為生意活動

社員不得利用例會、扶輪集會或社員關係做

商業活動。亦不可讓外人到扶輪社做生意活動。社員係以扶輪精神從事做商業活動，而非利用扶輪名義做商業活動。至於社員間之商業交易，並非不可，仍係經長期觀察，該社員確實具有職業道德、誠實、公道、會站在別人的立場設想，而與之交易向其購買。絕不可用推銷方式(如打電話推銷)做生意。

(139) 成功的例會三要素

- 一、參與感：設一有意義的主題，多舉行討論會或座談會，使每一社員有參與感，及設計活潑友誼的節目。
- 二、輕鬆：例會是茶會的一種，是俱樂部的聚會。大家都是好朋友，不要太形式化。尤其避免用一般社團開會的方式舉行。不要太嚴肅致影響例會的氣氛。尤其在例會中不做募捐活動。對來訪的社員不接受捐款(但應繳餐費)。募捐不是糾察的任務，糾察不可做募捐的工作。糾察之Fine(紅箱)是為營造輕鬆的氣氛及增加友誼，由社員任意在最短時間(半分鐘左右)將自己近況或有趣的事陳述後，將微少的金額投入紅箱，不發表金額，確實做

到快樂的氣氛，且可加深彼此認識及增進友誼。

三、有秩序：輕鬆中有秩序，不可因輕鬆而擾亂秩序。大家應遵守遊戲規則，尤其有人正在講話或報告時，應肅靜，不可私語，致影響他人聽講。秩序通常由糾察執行。每一社員應自己約束自己，尊重別人，即可顯出扶輪社員的氣質。

(140)例會節目之內容及任務

任務一、幫助社員發揮他們潛在的可能性及力量。

由社員或聘請的專家所作的演講。

許多社員認為能聽其他社員談論他們本身事業經驗及智慧是加入扶輪社的特別好處之一。演講的社員可以無所顧忌的暢談。他可以毫無保留的說實話。由社員談論本身的事業經驗及智慧，在你的面前他就是老師。

任務二、每六個星期至少有一次特別作為以扶輪知識為主題的精神講話的例會。

闡揚扶輪信條可以產生令人意外的效果。

有關扶輪社辦事方法的課程。這個課程通常由一特設的委員會準備，有時稱之為扶輪哲學委員會，不過最好叫做扶輪圓桌會。

任務三、節目有下列目的的任務。

1. 讓社員內心更充滿最高尚的職業倫理。
2. 培養社員關心別人的服務能力。

扶輪社所講的服務是一種精神的過程。它是一種用行動使人及物產生關聯的態度。扶輪人應當有系統的把服務的種子播到同仁或員工的身上，連接電話的小職員也不可放過，然後小心栽培直到確定種子已生根發芽為止。

任務四、藉社員所提供的機會，幫助社員發展事業。

商業界一切講究信用。信用愈可靠，生意的接觸就會愈廣。

以促進堅強的友誼，而對於彼此的可靠性、人格的信心為基礎為目的的組織，必然為開拓事業的根據地。

扶輪社員間的生意來往，是信用、信心及友誼的結果，非靠推銷、是服務的結果，而非宣傳。

老資格的扶輪社員從來沒有人會認為，因為大家都是扶輪社員，社員就應該互相照顧生意。

以上見「扶輪通解」P17以下。

任務五、以富有心智的方法製作節目、做出鼓勵引起社員重視如何以扶輪的方法交朋友、如何以扶輪的方法做生意從事於職業及事業、如何以扶輪的方法關心社區、如何以扶輪的方法關心外國人、如何以扶輪的方法關心青少年。

以上參看「扶輪宗旨」。

(141)例會的內容。

例會由社長主持。社長即為司儀，不另設司儀。由社長控制時間與例會進度及指揮各單位及委員會報告及節目之進行。(見扶輪社細則第三章第1條)。

例會應按時開始、按時結束。嚴守時間是扶輪的特質。一方面教育社員準時的觀念應用於日常生活，一方面社員個人事業繁忙，嚴守時間才不會影響社員的事業(養成時間管理的習慣)。

例會內容可分三部分：

一、聯誼時間---通常在例會開始前，設咖啡時間及歌唱時間或說笑話、講短故事時間等等。(包括聚餐時間)。由糾察及親睦委員營造輕鬆有趣的氣氛、使社員產生活氣以加深聯誼。在用餐時間及例會前喝咖啡時間，一方面聯誼、一方面交換智慧及經驗，或由糾察帶動唱歌等等類似活動，拉近大家的距離。

二、社務時間

1.由社長鳴鐘開始例會。各社應建立「鳴鐘」的權威，每位社友聽到鳴鐘，無論有任何重要事情，或講不完的話均應馬上閉

嘴，保持肅靜，以顯示扶輪社員的氣質(參加外國的例會感受很深)。

2. 介紹來訪之扶輪社友或外賓。先介紹非扶輪社員之外賓、再介紹來訪之扶輪社友，從遠地的扶輪社友開始介紹。介紹時，務使來訪社友與外賓有賓至如歸的感覺。扶輪社友或外賓來訪時，最好即由第一次見面時之社友招呼接待及由他介紹，經陪同一起用餐，聊天深入瞭解來訪之社友及外賓，一方面使來訪者猶如回到自己社的感覺增進友誼，一方面於介紹來訪之社友或外賓時，由陪同之社友介紹(外國甚多例子可參考)。比目前由專人點名禮貌式的介紹較為生動，大家打成一片，使來訪之社友及外賓有參與感。
3. 3-5分鐘講解或說明扶輪知識。
4. 社長報告最新扶輪資訊及重要信息及其他如鼓勵事項等。
5. 社長指揮秘書轉述函件及宣佈事項。一般事務性報告，盡量改用書面或週刊分發各社員，如需報告僅摘要重點宣佈，簡單重點，盡量不佔例會時間。

6. 社長指揮各委員會報告。未完社務及新案社務報告。

三、演講或其他節目時間。

節目及演講內容應能激發及培養扶輪社員關心別人、服務他人等，與扶輪宗旨有關及能培養扶輪社員之素養及氣質、扶輪精神(寬容、友善、幫助別人)、提升職業道德、敬業精神、四大考驗等經驗分享及智慧為內容之節目及演講。設一與扶輪有關之主題，以扶輪社論壇方式(Club Forum)，如舉辦社區服務論壇、職業服務論壇、國際服務論壇、新世代服務論壇、社務服務論壇，或以扶輪月刊有意義的內容做主題。以其唱獨角戲的演講，不如用扶輪社論壇可使社友對例會有參與感且可加深友誼。

為增加社員之參與感及興趣，節目及演講宜多樣，採「扶輪論壇(Club Forum)」、「PANEL討論會」、「問答節目」、「圓桌討論會」等方式。

四、社長鳴鐘閉會。

(142) 在例會中合唱之慣例

在例會中合唱，主要目的在於營造例會和諧及輕鬆的氣氛。為和諧氣氛的出發點，產生了大家合唱的慣例。芝加哥扶輪社的創社社員哈利·魯格斯（Harry Ruggles），由於例會僵硬，為調和例會的氣氛，他建議每次例會唱歌。例會開始時的合唱，成為社員放鬆心情，製造和好的氣氛的原動力，成為扶輪交誼的獨特風格。許多社團在開會前，從不利用短暫時間唱歌。魯格斯是開始在扶輪社領導團體歌唱的第一人，一直到現在仍然應用在許多扶輪集會上，芝加哥社直到今日仍覺得昔日魯格斯揮動指揮棒是一件光榮的事。今日仍公式之扶輪歌曲有144首，其中實際屬於扶輪社獨自之歌有46首，所以能夠促使會場之氣氛趨於輕鬆和諧的歌，何種歌都可以（以上見「服務探奇」Adventure in Service P20。「扶輪基礎叢書」第一冊扶輪概論P7。台北西北區扶輪社「1989社員手冊」P33。小堀憲助「ローターリークラブその理論と實態と批判」P22）。

(143) 扶輪節目(包括例會及各種研討會)的各種方法

為討論(1)有關服務之事項如社務服務、職業服務、社區服務、國際服務、社員對於扶輪社之責任及

任務、扶輪社對社區之責任及任務等、(2)實踐扶輪宗旨之方法、(3)扶輪運動之發展、(4)事業上之道德水準、(5)世界上之親睦、(6)其他扶輪問題及一般節目等事項，扶輪例會節目及各種聚會為達到更好的效果，RI建議除演講外有下列幾種方式：

1.PANEL 討論會

由一人為主持人，3至5人為討論人，就一個或數個問題互相對談、闡述及探討主題。通常由扶輪資訊主委主持。

2.圓桌討論會

討論有關服務及各種扶輪事項。通常由社務服務、職業服務、社區服務、國際服務等各委員會主委主持。

3.問答節目

問答節目很受社員之歡迎。可從扶輪ABC、扶輪入門(RI CD3-038-EN)、扶輪月刊內刊載之「扶輪診所」、扶輪Q&A180、扶輪詞彙(程序手冊符錄)等取得資料。

4.短篇講解

每週指定一社員就某一扶輪主題準備3至5分鐘解說。

5. 家庭聚會

此種聚會按扶輪社大小規模，將社員分成8至10人為一小組，在社友自宅召開。指定一扶輪資訊豐富的社員為討論主持人。

6. 扶輪社社務講習會

為了確使扶輪社內幹部及各委員充分瞭解自己之職責及如何運作與扶輪資訊，應考慮召開扶輪社社務講習會，鼓勵利用扶輪文獻及視聽節目，尤其應強調「程序手冊」與「扶輪基礎叢書」的重要性。

7. 埠際聯合論壇IGF(Intercity General Forum)(分區聯合研討會)

提供扶輪資訊及扶輪教育最實際及有效的方法是埠際聯合論壇簡稱IGF。由數個扶輪社討論事業上之道德水準，及世界上之親睦等扶輪一般節目事項。由有經驗及富於扶輪資訊之社員主持。

8.扶輪論壇(另專章說明)

9.STAR聚會(另專章說明)

(144)扶輪社員在例會節目中獲得之啟示

扶輪社的例會是讓扶輪社員圍繞主題，互相談論以分享、體驗、學習、研究、啟發、實踐共同的興趣(關心別人尤其是扶輪宗旨的五個方法)，其實例不勝枚舉，茲舉數例：

- 1.扶輪社員薛爾敦 (Arthur. F. Sheldon) 在芝加哥扶輪社一次例會節目職業座談會中提到：「對同伴做最好服務的人，獲益最多」，經過互相談論，成為有名的座右銘「Who Profits Most, Who Serves Best。服務最好，獲益最大」。
- 2.明尼亞坡利斯扶輪社員哥林斯 (Frank Collins) 在一次例會節目經驗分享、互相對談中提到：「服務不是為自己。Service Not Self」，廣受社員認同，成為有名的扶輪座右銘「Service Above Self。超我的服務」。
- 3.芝加哥扶輪社員泰勒 (Herbert J. Taylor) 在例

會節目經驗分享時，第一次提到在其公司實行的四大考驗救了瀕臨破產的公司，轉虧為盈，以後廣受全世界扶輪社員的企業所應用。

4. 倫敦·聖龐克拉扶輪社，在一次例會節目中圍繞主講人醫生社員，討論當時英皇重病以最新醫療醫治康復，引起社員金巴的構想，推動成立坎鄧市醫院，專為貧窮的兒童治病。
5. 墨爾本的扶輪社經由大家互相討論及參與，建立了「皇家醫院扶輪骨髓研究中心」集十餘萬例的骨髓庫，救活血病人。（台灣慈濟功德會的骨髓資料庫與墨爾本皇家醫院扶輪骨髓研究中心合作，拯救世界上很多患血病的人。）
6. 例會節目應與五大服務有關即社區、職業、國際、社務及青少年服務（見社長手冊P9，各委員會活頁資料·節目NO CD3-211-EN），激發每一社員如何關心社務？如何關心職業？如何關心社會及青少年？如何關心外國人？就此國際扶輪發行第三十九號小冊子「改進每週例會節目——善用社員節目資源的構想」，列出全年度每週例會節目的實例，各社扶輪領導人何不善加利用？善用社員資源，不必邀請外人演講，如果邀請外人演講，也應盡量製作成與五大服務有關（可參考三十九號小冊子）。

(145)例會與例會場所

- 1.扶輪初期之例會均在社員之職業場所輪流舉行，每兩星期舉行一次。
- 2.在社員的職業場所舉行例會，主要目的為社員間之職業互助，就地舉行職業座談，瞭解其職業場所及運作並解決問題。(現在之職業參觀應為該社員舉行，至少應互相研討如何以扶輪精神經營企業)。
- 3.芝加哥扶輪社第一次聚會(例會)於1905年2月23日在格斯大威斯.洛爾(礦業技師)的辦公室。第二次3月9日在保羅.哈理斯(律師)的事務所。第三次3月23日在施維斯特.席勒(煤炭商)的煤炭貯藏所。第四次4月6日在海勒姆.蕭理(服裝商)的店。第五次4月20日在威爾.詹森(房地產經紀人)的事務所。第六次5月4日在哈利.魯格斯(印刷商)的印刷行。第七次5月18日原預定在亞爾.惠特(樂器商)的風琴工廠舉行。因第六次例會時，社員查爾士.牛頓為了用餐遲到，使大家覺得例會時應備餐才能順利聚會。由於在社員職業場所備餐不方便，乃變更在PALMER HOUSE飯店舉行，後來成立之扶輪社多在餐廳舉行例會，世界上現在仍有少數扶輪社在社員職業場所輪流舉行。

- 4.扶輪對例會應否備餐及例會的地點無硬性規定。
- 5.例會地點及時間最好固定，不可隨便臨時變更以便社員出席及他社社員補出席。
- 6.早期成立的扶輪社均兩星期舉行一次例會，至1922年洛杉磯年會通過章程規定每星期舉行一次，但在1922年以前成立之扶輪社不受拘束，可自由選擇，目前世界仍有少數早期成立之扶輪社每兩星期舉行一次例會。

(146) 如何營造輕鬆愉快而有秩序的例會氣氛

- 1.每一位講話或發言的人，少一點客套，多一點幽默。(包括社長)。說話要輕鬆如話家常。不要以嚴肅的口氣使例會氣氛僵硬。(要記得例會是茶會聚會的性質，猶如話家常不是開會)。
- 2.扶輪的例會有事情要報告或要講話的社友，不必先稱呼「社長，前社長，前總監」等，不用客套，不拘形式，直接以話家常的方式報告內容，有助輕鬆的例會氣氛。如要回歸扶輪原點，重溫保羅哈理斯時代輕鬆愉快，無拘無束

的例會，可經大家共識如在例會中開口稱呼「社長，前社長，前總監」等客套的社友，由糾察執行歡喜Fine。誠如保羅哈理斯所說：「扶輪的例會每一社友嚴禁使用任何頭銜及尊稱，拋棄一切累贅及無意義的拘束，一度回到童年時代的情景」（見保羅哈理斯「我的扶輪生涯選集」P21）。「當所有的拘束與教條被拋棄時，友誼便趨於興盛」（見保羅哈理斯著：「我的扶輪生涯選集」P53）。

- 3.對每一個人(包括來訪之非扶輪社員)都要親切友善、無心機，猶如親兄弟姊妹般對待，更不可有階級觀念。無論擔任過任何扶輪職務(包括社長、總監、RI社長)卸任後就是普通社友。扶輪職務是職責，不是權力或階級，是由社友輪流擔任，奉獻時間，將扶輪經驗及智慧與社友分享，每一項扶輪職務(包括社長、總監、RI社長)之功能及其任務在於鼓勵、協助及促使每一扶輪社友能實踐扶輪宗旨、關懷別人、增進友誼。扶輪最大功能在於每一社員自我人格的成長(見扶輪宗旨、23-34決議)，任何扶輪職務卸任後就是普通社友。

- 4.值得大家警惕者。切勿在社友中出現「老大」左右整個扶輪社動態。扶輪社裡，無論年資或資歷深高，大家都同樣。每位社友必須親自參

與每次服務活動(包括社務)。絕不容許有「指導階級」的存在，只想「管」而不「做」，這是服務活動最大的絆腳石。力求社內團結和氣，消滅「特權指導」人物存在，正是推展社務服務最基本原則。

5.對來訪者(包括外賓及友社社友)每一社友都是聯誼委員。

每一社友不但對內要營造良好氣氛，對來訪者也要使他們對例會有良好的印象。每一社友都有責任接待來訪者(扶輪宗旨第一條)，親切接待，安排座位，簡單介紹給同座的人，使來訪者有賓至如歸的感覺。(接待來訪者不限於糾察及聯誼委員，是每一社友的責任)。於例會介紹來賓時，由同座接待的社友介紹友社社友及來賓，風趣幽默，與友社社友及來賓打成一片，使友社社友及來賓有賓至如歸，一家親的感覺。鼓勵每一社友參與才能營造輕鬆愉快而有秩序的例會氣氛。

6.利用糾察的活動

糾察為例會的重要人物，是例會的潤滑劑。糾察負責營造例會的氣氛。例會輕鬆愉快的氣氛及秩序之維護，例會進行順利與否，有賴糾察

之靈活運作。在大的活動，經常看到由擔任過總監的社友擔任糾察。可見糾察之重要性。

糾察之職責有三：

(1)營造例會輕鬆愉快的氣氛。

(2)營造社友有參與感的氣氛。

(3)使例會順利進行。

a.如何營造例會輕鬆愉快的氣氛，以下舉幾個例子。

1)糾察應利用例會前數分鐘以播放音樂、大家一起歌唱，或講笑話(要文雅，不可低俗)，簡單的運動，或女(男)高音獨唱，或其他短短的輕鬆節目等各種方式帶動例會輕鬆和諧的氣氛。

2)例會開始前販賣歡喜彩券(每張50元)，為營造社員歡樂氣氛，目的不在金錢。抽中的人分配一半，餘歸社。

b.如何營造社友有參與感的氣氛，以下舉例。

善用糾察活動：

鼓勵社友自動說出「歡喜」、「快樂」的事情或「特別」的事情(每人時間數秒鐘，最好不超過30秒)。糾察持「歡喜箱」在例會走動，社友說完後自動隨意放進「歡喜箱」歡喜錢。歡喜錢金額宜微小。為和氣糾察不宜勉強執行。(最好不超過100元、其目的不在捐款，而在於營造社友輕鬆參與、增加例會氣氛)。由此一方面可讓社友互相知道最近的狀況增進友誼，一方面讓社友有參與感。

c.如何使例會順利進行，舉以下幾個例子。

1)例會前

為使例會順利進行，糾察應提前於例會前到場，確認事事準備妥當。如麥克風，節目所需用具是否準備好，桌椅、鐘槌、社旗等會場佈置是否妥善，負責演講者之茶水、銀幕燈光之控制，麥克風之高度是否適當，麥克風運作是否正常，避免故障，運作不佳，致影響例會之進行。

2)例會中

協助麥克風、銀幕投影設備、燈光等之操作，以免影響例會之進行。並注意演講者之茶水。

d.維持例會秩序

1)例會開始前請大家關閉手機。如欲講電話請在場外，不可干擾會場。

2)在例會中私語影響社友聽講及演講人之演講、擾亂例會秩序時，應婉勸，用不傷害友誼之任何方式勸止，例如遞小條給私語的社友「請你聲音小一點」。

3)建立社長敲鐘的權威。

社長一敲鐘，社友馬上肅靜，即使有重要的事情亦要馬上閉嘴就坐，以顯示扶輪社員的氣質。

e.為完成上述任務，可多設幾位助理糾察，協助及分工執行糾察任務。

f.糾察之職責不在募捐(在例會中禁止募捐)。

7.優質的例會節目。

(1)節目內容----能培養及激發社員服務理念的節目。

1)每次例會節目應與扶輪宗旨有關，尤其要與五大服務有關(見扶輪社社長工作手冊P14，P17.1996年版、扶輪社各委員會手冊P15)，選擇大家有興趣、溫馨而有價值有意義、能使人感動的服務故事、經驗及尋找服務機會為主題的節目。

2)儘可能讓節目與扶輪社目前的計劃、活動、與關心的問題息息相關，以引起社員之興趣及參與(見扶輪社社長工作手冊P17.2003年版)。

(2)節目能讓社員有參與感。

由一位或二位為引言人使大家一起研討或座談。宜避免單調的演講才能使例會輕鬆愉快。

(3)扶輪的例會是人生的道場，能培養扶輪社員寬容、謙卑、熱心助人的氣質及人格的節目才是優質的節目。

8. 結論

- (1) 應設法營造例會氣氛，使每一社友享受「無精神上負擔，無利害關係，天真無邪的童年般生活」。保羅哈理斯說：「扶輪社的集會與其他社團不同。他們比較親切，更為友善」，此項親切及友善，非但對本社社友，對他社社友及外賓以及任何人亦應親切及友善(扶輪宗旨第一條)。

- (2) 不可有階級及特權觀念，嚴禁使用任何頭銜，包括前社長、前總監等之稱呼。保羅哈理斯說：「嚴禁使用任何頭銜或尊榮的稱呼。拋開一切累贅及無意義的拘束，親暱與不拘禮節的聯誼仍然是構成扶輪的一項重要因素。」。在扶輪不可有階級及特權觀念，亦不可有扶輪官的觀念，更不可存指導階級之存在，扶輪的任何職務包括社長、總監、RI社長等等都是職責，非階級，是由扶輪社員輪流擔任，卸任後就是普通社員，應以平常心處之，絕對不可有上下的觀念。扶輪社員每一個人都是各行各業優秀的代表，是互相鼓勵，彼此教育的團體。扶輪係以友愛及關心代替階級觀念，以友愛及關心代替扶輪官。扶輪基本之出發點在於關心別人及親善友愛，此點對每一社員都是同等的。

- (3)營造例會氣氛，無論硬體(會場之佈置如桌子的排法等)、軟體(如增進友誼的方法、節目內容之設計等)，都要設法拉近社友的距離，應予活性化，以達到每一社友真正享受扶輪的氣息。
- (4)例會的功能，除營造友愛的氣氛使社友享受友誼外，更應設計一些培養及激發社員服務意願的節目，尤其與四大服務有關之溫馨感動的故事的節目，可激發社員討論及內心的共鳴。如何使例會節目活性化，避免呆板，不單是節目委員會的責任，也是四大服務委員會的責任(依社長工作手冊每次節目應與四大服務有關)由四大服務委員會平均分配製作提供節目。同時每一社友亦要去發現優質的節目。
- (5)例會的主體是扶輪社員，不是社長，例會是為扶輪社員的聚會，應讓每一位社友都有參與感。以扶輪社員為中心的節目才是成功的例會。在國外有的扶輪社每個月節目至少安排一次全體社員懇談會。
- (6)全世界之扶輪社之組織相同，但每一社之運作，如增進友誼之方法，培養及激發服務理念之方法，千變萬化，每一社之方式及內容

不盡相同，例如例會之方式不盡相同，增進友誼之方式不盡相同，四大服務之內容及運作方法亦不盡相同，各社有各社之特色，就是同一個社，每一屆社長亦有每一屆社長之特色，亦不盡相同。只要不離開扶輪原則，每一屆社長可盡情發揮其才能及構想力，活潑運作，使社有活力。

(147) 聖龐克拉扶輪社(英國、倫敦)的例會

—激勵及培養社員關心別人

1928年冬季，英皇喬治第五接受新的電療，日光燈醫治嚴重疾病。體力康復。自從他復原之後，倫敦聖龐克拉扶輪社即邀請一位醫師講解治療方法。一位社員喬治金巴，平日對於社務活動並不十分積極，這三件事的連鎖，產生一種扶輪行動。金巴社友意外的要求社長准許他出席下次理事會。金巴提出報告，他對於英皇的治療及日光燈的運用曾作若干思考，他因平日業務過忙，無暇顧及其他活動，現在他很想做點關於業務以外的事情。他說：「我想如果聖龐克拉斯的貧苦孩子們，在必要時，能夠獲得英皇同樣治療，將是一件大事，我們應該使聖龐克拉斯市有同樣的治療設備，以應兒童之需，本社應對此事做點工

作」。這就是坎鄧市醫院的開始，喬治金巴在財力上做了很多貢獻，同時並對推動和完成這一計劃作更多的努力。這種事例在扶輪史鑑上可以一再看到。這也是例會激勵及培養社員關心別人最重要功能之一。也是扶輪運動碩建壯大的理由之一。(摘自台北西北區社1989-90社員手冊附錄P33)

(148)在奧斯陸看到扶輪的原點

羅雅扶輪社一例（奧斯陸市郊）

一位日本扶輪社員去羅雅扶輪社補出席，回來後在「ローターリの友（日本扶輪公式雜誌）」發表他的感想說：『日本的扶輪社已逐漸變得浮華奢靡，成為上流社會人士的社交場所，而遠離保羅哈理斯等先進所提倡「互相談談，幫忙他人」的扶輪本來的精神，這是可嘆可悲的問題。我在1989年六月去北歐旅行，在奧斯陸市郊的羅雅扶輪社補出席，與當地的扶輪社員暢談，而發現他們的想法與日本的想法相差太遠而驚訝，知道他們仍秉持著扶輪的原點而不禁感動。透過這次奧斯陸的補出席，我感覺我瞭解了扶輪的原點，「日本的扶輪請回歸原點」我想這樣大聲呼喚。

他說首先讓我驚訝的是他們說不要繳費，他們都在家吃了晚餐後才來出席。因此例會才選定下午六時卅分為開會時間。

社長準時鳴鐘宣佈開會，可是沒有唱歌、也沒有用餐，只有想喝咖啡的社友，放進盤子十克郎（五十元台幣），自己斟咖啡、嚼餅乾，大家在談笑，氣氛愉快。我也把十克郎（五十元台幣）放進盤子裡，喝咖啡，透過譯員的翻譯，很愉快的和他們暢談。他們都穿開領的襯衣或者沒有打領帶的衣服。穿西裝打領帶的人只有社長及其他二三人而已。其服裝實在輕鬆而自由。他們都在家吃了晚餐才參加例會，但一年中有二至三次供應餐點或酒類的例會。他們例會開始至閉會止之時間沒有固定。每當例會時就圍着主講人盡量的討論主題，而每次例會都需約二小時。當天的例會主題是醫師社員主持，討論社區醫療問題。在此之前，要先請遙遠從日本來的朋友說話，我就講了約五分鐘。他們的會費一年約一千克郎（五千元台幣）。會場費幾乎免費(使用市營的集會所)，剩下的費用全部都用在社區服務的項目。我聽到這些話以後感覺他們的做法及想法和日本的相差太多了。透過這次奧斯陸的補出席，我瞭解了扶輪原點，「日本扶輪，請回歸扶輪原點」我想這樣的大聲喊叫」。(見日本口一夕一りの友1989年9月號。我國扶輪雙月刊(扶輪月刊前身)1990年3月版P26)。他們會費很少，更多的費用用於社區服務。他們關心自己的社區，使

自己的社區更適於居住，更美好。我們台灣的扶輪社員是不是也有同感？固然扶輪社員有責任，但扶輪的領導人尤其擔任過扶輪領導人的社員更應負責任。只有腳踏實地，身體力行而已。

理事會

(149)理事會之成員，產生方法及出缺。

一、理事會之成員為：

社長、直前社長、社長當選人、副社長、秘書、財務、糾察、理事數人(理事名額由各社自行訂定於扶輪社細則第2章)。

二、理事之產生方法：

1. 選舉時間

每年12月31日以前。

2. 選舉方法及步驟：

(1) 提名

舉行選舉之年會前一個月之例會中，社長請各社員提名下屆理事之候選人，提名不限人數。出席之社員均可提名。亦可推舉一提名委員會辦理提名。亦可二者同時提名由社員票選。

(2) 選票

被提名者之姓名應印在選票上，在年會

中舉行圈選。社長、社長當選人及直前社長均為當然理事無需印在理事選票上。(但我國法律與扶輪社章程有出入。扶輪社章程除社長、社長當選人及直前社長均為當然理事無需票選為理事外、亦無監事。為符合我國法律，於呈報主管官署時、將社長、社長當選人及直前社長三人列為理事，及將當選之理事一名或數名列為監事)。

(3) 當選

選舉結果以得票最多之社員當選為理事(理事名額由各社自行訂定於扶輪社細則第2章)。

(4) 理事之任期為一年。

(5) 扶輪社的最佳利益在於能圓滿地遵守輪流當任職務的原則，以免這些職務無限期連任。

三、理事出缺

1. 理事出缺時、應由其餘理事遴選社員補充。
2. 下屆理事當選人出缺時，應由其餘理事當選人遴選社員補充。

(150)理事會之職責

- 1.理事會為扶輪社的管理主體(扶輪社章程第10章第1條)。
- 2.理事會對於一切社務事項之決定為最後的決定。

惟有異議時，理事會接到異議後應指定列會，由三分之一以上出席之社員及出席社員三分之二之同意方得推翻理事會之決定。秘書應於理事會指定之例會前至少五日通知各社員(扶輪社章程第10章第3條)。

- 3.關於任何事件之決議或提議，凡對本社有拘束性者，應先經理事會審議。如有此類決議案或提議案於本社例會中提出時，應即不予討論交付理事會處理(扶輪社細則第14章)。
- 4.理事會對各職員及各委員會有總支配權核准各委員會計劃。
- 5.理事會於有充分理由時，得宣佈任何一職位出缺。
- 6.審查全年收支預算。經理事會通過後不得超

過預算之限額。但經理事會之特別決議不在此限。

7. 指定本社款項存寄之銀行。
8. 理事會應每年一次聘請會計師或其他合格之人士稽核本社全部帳目。
9. 入社之審查及決定。
10. 終止社員社籍之決定。
11. 選舉糾察之權利(以前之程序手冊間接選舉與直接選舉並列由各社自由選擇。間接選舉係由理事會選出社長、副社長、秘書、會計、糾察。近年來之程序手冊「建議扶輪社細則」僅規定由社員直接選舉社長、副社長、秘書、會計。按「建議扶輪社細則」僅屬建議性。如原已選擇間接選舉之社似非必須修改)。
12. 名譽社員之推薦。理事會推薦，本社社員決定(扶輪社細則第13章第7條)。
13. 例會之取消及變更
 - (1) 例會之變更
 - a. 遇有緊急事故或正當原因時，理事會得將

例會變更於前次例會之次日，至下次例會之前一日期間中任何日期。

- b.將例會改於例會日期中之其他時間或地點。
- c.例會非僅為本社社友之例會，亦為他社及外國社友補出席之例會。且為考慮高齡之社友最好不要隨便變更例會地點。

(2)例會之取消

a.法定取消例會原因

國定假日、一般公認假日、社員逝世、當地發生疫癘或災難，影響整個社區或社區發生武裝衝突危及社員生命。

b.任意取消例會

理事會各年度可自由取消例會四次。但不得連續停止例會三次。

(151)理事會之召開及會議之目的

甲、理事會之召開

1.第一次理事會

當選後一星期內

當選之理事應於當選後一星期內開會，推選糾

察一人。糾察可由理事中選出，亦可由社員中選出。如由社員中選出依扶輪社細則第2章規定為當然理事。

2. 理事會常會

每月舉行一次。

3. 臨時理事會

(1) 社長認為必要時。

(2) 經理事二人之請求時。

(以上見2010年程序手冊扶輪社細則第5章第4條)

4. 召開方法

(1) 事前將會議事項通知各理事。

(2) 法定人數

全體理事過半數之出席(2010年程序手冊扶輪社細則第5章第5條)。

(3) 決議方法

a. 普通決議

出席理事過半數為可決

b. 特別決議

終止社員社籍

以出席理事三分之二以上投票同意，始可終止社員社籍(2010年程序手冊扶輪社章程

第12章第5條)。

乙、理事會會議之目的

理事會應善用經常集會處理一般業務，並得舉行特別會議有效運用成為一個策劃群。

檢討本社計劃及政策，並評估有效實施範圍。

探討實現扶輪宗旨方法及手段。

評估時代的趨勢，依據這些趨勢檢討扶輪社如何發揮其功能。

社務行政會議

(152)社務行政會議

一、參加人員：全體社員包括職員(扶輪社社長、直前社長、社長當選人、副社長、秘書、會計、糾察)、理事及各委員會主委。

二、主持人：社長或指派之職員。

三、目的：

1. 討論扶輪社的計劃、活動及社員教育。
2. 以各領導人的報告為討論重點，並可包含不同委員會的擇要報告。
3. 應以攸關全社的議題為重，及有關各委員會面臨之問題。

四、討論相關議題

1. 服務計劃與活動。
2. 社員教育。
3. 社員成長與保留社員策略。
4. 扶輪計劃。
5. 公開論壇。

五、召開時機

1. 地區講習會後7月1日就任前。由社長當選人主持。

(1) 檢討與討論講習會之建議及國際扶輪主題。

(2) 討論與通過全年之活動。

2. 公式訪問前2個星期。

為公式訪問做好準備。準備提出之疑議或問題，及需要協助及解決之事項。

3. 公式訪問期間。

與地區總監討論扶輪社狀況，及提出之疑議或問題，及需要協助及解決之事項。

4. 扶輪年度的中點(1月-2月)。

檢討扶輪社達成目標的進度，決定尚待完成的計劃。

5. 地區年會後。

地區年會中所獲得的構想與建議，充實及完成扶輪社計劃。

扶輪社年會

(153) 扶輪社年會

召開時間：每年12月31日以前召開。

召開目的：選舉下一年度之職員(1.社長 2.副社長1人或數人 3.秘書 4.財務)及理事。

註：國際扶輪理事會已於2004年開始實施扶輪社領導計劃，強化指導者間之繼續性及一貫性。最新國際扶輪理事會的「建議扶輪社細則」第9章亦規定，為負責執行實現長期策略目標，社長當選人、社長及甫卸任前社長應一起合作，以確保領導及繼任規劃的連續性，並指派委員會委員於同一委員會服務3年以確保連貫性。亦即一社同時有三個社長為一團隊，為確保3年的連貫性，必需提早選出繼任之2個以上的社長，以便提早共同協商規劃長期策略目標。並三位連續擔任的社長可提早共同決定委員會委員(三年度各年度之主任委員，由下年度之主任委員擔任副主任委員)，以確保領導及繼任規劃的連續性。因此亦可同時選舉下一年度、下下年度甚至下下下年度的社長。

STAR訓練會(扶輪行動特別訓練會Special Training For Action in Rotary)(簡稱STAR訓練會)

(154)STAR訓練會(扶輪行動特別訓練會Special Training For Action in Rotary)(簡稱STAR訓練會)

扶輪行動特別訓練會是EL Paso扶輪社(美國德州)於1976年研擬出來的。此方式使社員(包括新社員、舊社員更加認識扶輪，並可使社員準備好擔任社長等各項職務。國際扶輪理事會推薦各扶輪社實施。這個訓練計劃已被證明為培育新社友及舊社友扶輪知識及領導能力非常有績效的工具。每一扶輪社應採取類似STAR的訓練課程，以提升更多的社友(包括新社友及舊社友)願意參與服務並學習扶輪知識。

- 1.由於各扶輪社每年都有新社員進來，這個訓練活動每年都可以重覆。
- 2.STAR訓練計劃除做教育扶輪知識(不聚餐)以外，也可以舉辦STAR早(晚)餐會，使新社員彼此認識並與一些老社友有相識機會。這種只有少數社友參加的聚會，因氣氛較輕鬆親密，較能導致新社友及舊社員發問及提出意見。在大型扶輪社，這種小型聚會對促進友誼很有幫助。

3.下面列述STAR訓練之指南，供各扶輪社採用：

- (1)每位新社員應編入STAR委員會內。
- (2)填寫問卷。
- (3)提供相片及履歷資料刊登於社刊。
- (4)為使新社友易被辨別，宜將其名牌貼一個紅星及紅色絲帶。
- (5)例會中經常安排一位資深社友與新社友坐旁邊照顧新社友。
- (6)新社友入社以後兩週內，STAR委員會主委或副主委訪問其職業場所。
- (7)所有扶輪社友(舊社友)都被邀請參加STAR教育訓練，以便更新扶輪知識並與新社員接觸。
- (8)他社的社友參加，亦予歡迎。
- (9)扶輪社須每月安排STAR早(晚)餐會，時間約一個鐘頭，所有新社員應參加早(晚)餐會一年。

(10)STAR委員會設主委(前社長)、副主委(直前社長)各一人、委員3至4人(前社長、社長當選人)。

(11)STAR委員會之新委員有義務於十二月安排一次假期午餐會。

(12)STAR委員會主委須在社刊中報導每月活動的內容。

(13)STAR聚會節目內容：

1)歡迎第一次參加者。

2)表揚完成一年的新社友。

3)報告即將舉辦的本社或地區的活動。

4)闡述扶輪

a. 由一位扶輪知識豐富之社友或理事或相關的委員會主委擔任。

b. 主題包括：

甲、扶輪的歷史及傳統：

1. 扶輪的起源、成長與成就。

2. 本社歷史及成就。

3. 扶輪徽之使用方法。

4. 不可利用扶輪名義做生意、政治活動及宗教活動的傳統。

- 5.扶輪的傳統及文化---尤其扶輪社員應有之素養及氣質，如嚴守時間以及扶輪精神(寬容的氣度、無心機之友誼、友善親切的態度、服務的精神)、職業道德、四大考驗等之培養及實踐。
- 6.扶輪宗旨與扶輪標語。
- 7.扶輪道德律。

以上有關扶輪知識資料可使用中華扶輪教育基金會出版之「扶輪知識集錦」向張秘書長索取。地址：台中市西區大隆路20號5樓之1 電話：(04)2328-2971

乙、扶輪各項政策與程序：

- a.新社員入社的條件、推薦程序及應注意事項。
- b.職業分類之原則及意義與社會的關係。
- c.出席之重要性(有出席才有聯誼、有聯誼才有服務)其規定及補出席。
- d.扶輪社的聯誼及其活動。
- e.扶輪之架構及功能。
- f.扶輪社例會及其性質。
- g.糾察及其功能
- h.扶輪社之集會(委員會會議、理事會會議、扶輪社年會、社務行政會議、家庭懇談會、STAR訓練會等)。

- i. 地區講習會、地區年會、國際年會、立法會議。

丙、服務的機會：

下列各種服務之內容及如何參與這些計劃及活動：

- a. 社務服務---社內各種職務及如何參與服務。
- b. 職業服務---特別強調職業道德、敬業精神及四大考驗之培養及傳授。
- c. 社區服務---狹義的社區與廣義的社區(包括外地社區及外國社區)。如何在社區發現服務機會及實踐經驗。
- d. 國際服務---如何參與及實踐國際聯誼、國際瞭解及國際社區服務。
- h. 青少年服務(包括社區青少年服務、扶輪青年服務團、國際少年服務團、青少年交換)。
- i. 扶輪基金(包括扶輪友誼交換、配合獎助金(Matching grant)、GSE、文化大使獎學金、大學獎學金及地區簡易獎助金等)。

5)座談(發問與答覆)。

家庭懇談會 (Informal Meeting)

(155) 家庭懇談會

- 1.家庭懇談會(Informal Meeting)原稱為爐邊會談 (Fireside Meeting)1989年以後改稱為Informal Meeting(家庭懇談會)。
- 2.為分享扶輪知識，在例會之外的一種特別集會。
- 3.家庭懇談會主要目的在懇談不在吃。
- 4.通常用餐後夜間在某一社員的家，或適當的地方以茶會的方式進行輕鬆的討論，因此亦稱為「家庭聚會」(參看「扶輪用語與詞彙的解說」P.59)。
- 5.爐邊會談是1925年加拿大紐芬蘭省會聖約翰扶輪社所舉行，當時舉行這種會談之目的，由於社員認為在家中舉行之會談較為輕鬆愉快，不拘形式，與會者得以暢所欲言，使會談易於進行(見扶輪月刊第二卷第一期P.27)。

6. 爐邊會談顧名思義，明白指出社友散坐壁爐旁邊，無所不談，藉短時間的聚會促進知識交流，增加認知深度，培養真誠友誼。亞熱帶的台灣很少看到使用壁爐，取其精神社友們在自己住家，輪流主辦舉行，並取名為家庭懇談會(扶輪雙月刊第五卷第三期P.51)。
7. 懇談會按委員會或合併幾個委員會為一小組各別舉辦，由精通扶輪之社友(通常由委員會之主委)主持，參加社友每個人要發言(見口一夕リ一用語字典P.86)。
8. 家庭懇談會是結合扶輪知識和聯誼的一個簡單且有效的方法，把社員分為幾個小組，在某一位社友家中集會，準備一些題目或問題給每一小組討論(見認識扶輪P.6)。
9. 家庭懇談會最要緊莫過於會前選擇主題，主題皆應與扶輪有關，討論各種有關本社社區、事業甚至國際間之有關問題，家庭懇談會談論內容應在例會提出報告或刊登社刊。

(156) 家庭懇談會談些什麼

1. 設定一個主題研討扶輪知識。輪值社友(爐主)為主持人，由一社友引言解說，每一社友都要發言。(扶輪知識資料來源可向中華扶輪教育基金會索取該基金會出版的「扶輪知識集錦」、地址：台中市西區大隆路20號5樓之1電話：04-2328-2971)
2. 社友自由談、談社務、談扶輪事、話家常、有意義的事或最近發生之事。
3. 輪值社友(爐主)記錄並在例會及社刊發表。

注意：各社友在家用餐後，找一適當場所以喝茶或簡單茶點(不可豐富，家庭懇談會在談、不在吃)聚集，輕鬆友談。

實例：

一、設定一個主題研討扶輪知識。

設定主題：「例會節目如何回到扶輪原點」

扶輪原點的例會節目是利用例會節目、社友互相鼓勵彼此教育、培養社友的人格及事業之發展(萬古不移之名言「服務最多、獲益最

大」、「服務至上」「四大考驗」都是由例會節目討論提出來的)。

1. 例會節目應使每一社友互相交換自己職業上之經驗、智慧及情報(知識)並討論。
2. 設定一個主題，研討重視職業道德、促進與顧客、雇主與員工、上游與下游之信賴關係並交換意見。
3. 應用及實踐四大考驗及扶輪精神之方法及經驗。
4. 利用有價值之實例，激發及鼓勵並培養服務精神的節目(來源：社會新聞、慈善機構、扶輪月刊或國際扶輪消息)。

- (1)對社區之服務。
- (2)對職業之服務。
- (3)對社務之服務。
- (4)對外國人之服務。

二、社友自由談：談社務、談扶輪事、話家常、有意義的事或最近發生之事。

1. 「水門事件(導致尼克森辭去總統職位)」

與「四大考驗」。

尼克森白宮顧問狄恩說：「尼克森白宮裡我們這些參與的人曾稍稍停下來，運用四大考驗來思考的話，水門事件便不會發生，四大考驗真的有用」。

2. 「大陸製造的水餃及肉包、最近在日本引起之問題」與「扶輪的職業服務(扶輪宗旨第2條及四大考驗)」

大陸的水餃及肉包廣受日本人的愛好。最近一再發生中毒及身體不適事件。經查驗結果含有毒性的殺蟲劑ホレト1.2PPM。如運用四大考驗及實踐扶輪宗旨第2條(職業服務)絕不會發生。

扶輪社論壇(CLUB FORUM)

(157) 扶輪社論壇

扶輪社例會及各種集會宜多用扶輪論壇方式舉行，圍繞主題、互聽各方的意見、經驗及看法，可增

加社友之參與感，且可加深社友間之認識及友誼。

1. 舉行方式：

- (1) 一人擔任主持人，通常由社長擔任，亦可指定委員會的主委或社員擔任。其任務為控制及掌握進度並誘引社員發言及參與之興趣。
- (2) 一人或數人(視時間長短及不同專業而定)為引言人，其任務為說明討論主題之背景及實際情形及問題所在。
- (3) 最後由全體社員發表建設性的看法及參加討論，或由社員對引言人之說明未瞭解的部份或進一步要瞭解的部份發問，由引言人回答。

2. 應遵守的規則：

- (1) 不得攻擊他人或批評他人，對他人之言論及意見應尊重。
- (2) 陳述自己的想法及看法，並提出建設性之意見。
- (3) 不得做決議，亦無需結論(但可獲共識)。

3. 效果：

- (1) 經過大家對主題之討論可獲彼此意見之溝通及共識。
- (2) 在討論中可加深對他人之印象及認識，可增進友誼。

(3)腦力激盪，可引發更好的構想，並可形成扶輪社年度或下年度的服務計劃，及社員個人服務之意願，進而採取行動。

扶輪社的組織

扶輪社的組織概說

(158) 「扶輪社細則」之性質

1. 「扶輪社細則」之訂定及修改權在各扶輪社，不在國際扶輪。但不能違背扶輪原則。
2. 世界各地扶輪社均採用國際扶輪建議的「扶輪社細則」。此項細則非強制性，僅為建議性而已。
3. 世界各扶輪社有各自不同的文化、環境及生活方式，各不相同，所需求之項目、內容及方法，亦不全然相同。只有在地的扶輪社最瞭解自己的需求，各扶輪社可為適應自己情況予以修改(見程序手冊「扶輪社細則」第一頁下之〔註〕)。
4. 修改以社員3分之1之出席，出席社員3分之2同意票通過(扶輪社細則第5章集會第3條、第16章修改)。但不得違反模範扶輪社章程、國際扶輪章程、國際扶輪細則及扶輪政策彙編。

5.目前世界各地扶輪社所採用之扶輪社組織架構有「四大服務委員會」及「五大委員會」二種架構，但為實踐扶輪宗旨即扶輪的目的培養及鼓勵每一社員的服務理念二者並無不同。

6.「五大委員會」僅加強「增加社員」、「捐獻扶輪基金」及「對外宣傳」而已。

(159)「五大委員會」與原有「四大服務委員會」之差別

台灣地區各扶輪社目前均採用「五大委員會」架構(在外國有很多社仍保有原來「四大服務委員會(社務、職業、國際服務委員會」之架構)。

在外表上：

「五大委員會」在外表上僅調整提升原來「四大服務委員會」架構內之社務服務委員會中原有的「社員委員會」、「公共關係委員會」及國際服務委員會中原有的「扶輪基金委員會」提升為大委員會而已。

在實質上：

依據國際扶輪之說明，「五大委員會」架構要：
(1)簡化組職。取消「四大服務委員會」原有之各小

委員會，依各社特色重點選擇重要目的之委員會，各社應依據實際需要設小委員會，先有工作目標再設立委員會，不必每一小委員會都要設。(2) 集中資源，不再分散資源每一項都做，亦即將所有的資源人力物力集中於某一小委員會的工作內容即可。(3) 持續性。服務規劃之持續性，選擇了重要服務項目後，持續若干年，彰顯效果，加深外界之印象及肯定。

(160) 各扶輪社如何設置及調整委員會種類

五大委員會的四大運用原則的第一原則告訴我們「簡化組織」，不必什麼委員會都要設，而要依各社之需求及特色(大社有大社的特色、小社有小社的特色，各社區【扶輪社所在地的社區】亦有各社區不同的需求及特色)，依據需求先有服務目標再設立適合的委員會，委員會的名稱各社亦不必統一，各社可依服務內容命名(台中社早期對社區的商店推動四大考驗是否真實的理念，推行不二價運動，而設立「不二價委員會」)，最重要是不可虛設空位或有名無實的委員會。五大委員會的四大運用原則的第二原則是告訴我們「集中力量」，廢除小委員會，集中所有之資源人力物力，依各社特色重點選擇服務項目，只做某一、二項服務項目(不做零碎的服務事項)。故亦不必設太多委員會，而分散力量。

扶輪社之職員

(161) 扶輪社之職員

本社之職員為1.社長 2.甫卸任前社長 3.社長當選人 4.副社長1人或數人 5.秘書 6.財務 7.糾察。

- (1) 以上社長、甫卸任前社長、社長當選人、副社長1人或數人均由理事兼任。秘書、財務、糾察依本社細則規定得由理事兼任，或由其他社員充任(以上見扶輪社章程第10章第4條)。
- (2) 社長、副社長、秘書、財務 應經社員大會選出。(建議扶輪社細則第3章第1條)

社長

(162) 社長基本觀念

1. 社長係職責，非階級亦非地位及權力。社長係扶輪社員兼社長。社長卸任後即為普通社員。仍應依23-23號決議6g參與各種活動，學習做人，關心別人等扶輪精神，一再提升自己的品德。扶輪大學沒有畢業的一天。

無論任何階級之扶輪領導人卸任後即為普通社員。2009-10年度國際扶輪社長約翰·肯尼(John Kenny)，他在國際講習會(總監訓練會)時對於全體總監當選人說：「你們每一個將成為地區總監，但最重要的是你們都是『扶輪社員』。每個扶輪年度的扶輪職位來來去去，但我們『依舊是扶輪社員』。」。總監係扶輪社員兼總監。總監卸任後即為普通社員。社長卸任後亦為普通社員。

2. 扶輪最尊重現任社長。每一社員包括曾任社長或曾任總監及曾任RI社長仍然應接受現任社長的領導。
3. 接受社長的指派或參與社的各種活動，不是捧

場社長。而是社員由於擔任職務及參加活動，有良好的機會可接觸各種事物，學習做人，加深友誼、培養關心別人等扶輪精神，造就自我的人格。每一社員均應高興的接受社長指派的職務並積極參與社的各種活動，才有利於提升自己的人品(見扶輪宗旨前言及23-34號6g)。

4.被選任社長，是輪流擔任，應以平常心處之。要腳踏實地，不要有「我一輩子只擔任一次社長，要風光、排場」浪費金錢、浮華不實的觀念。

5.社長不得有拜票等競選活動。其他社員也不得為其競選活動。

6.社長的領導方法

其領導方法有8種(1)多連絡 (2)多招呼 (3)多溝通 (4)多協調 (5)多鼓勵 (6)多聽各方意見 (7)多提供訊息 (8)凝聚共識及整合資源以解決需要解決之事項。扶輪社員來自各行各業的精英，各有不同之資源及豐富的經驗及智慧。領導人經由平時的友誼，自然知道如何尋找資源。

7.扶輪的制度係以扶輪社員為主體，由下而上，非由上而下。社長應以民主方式凝聚共識。由家庭懇談會開始，由社員表達各人之經驗及意見，凝聚初步共識，再交由相關之委員會研討

並擬定方法及目標，再交由理事會決議。由下而上形成社的活動項目及目標，由下而上所形成的項目，社員自然樂於積極參加，效果大。

8. 社長最大的成就，在於其任內造就了多少扶輪社員變為真正的扶輪社員。亦即在於其任內透過各種活動及方式激發及培養、造就了扶輪社員的人格，即會關心別人、無心機的友誼、會站在別人立場設想，具有扶輪精神、職業道德、四大考驗等，並應用於日常生活的扶輪人。雖然任內有很多的服務項目，但如沒有扶輪社友參與或參與的社友少，即不是有成就的社長，不如服務項目少，但參與的社友多來得成功。
9. 社長為職員之一，同時為當然理事，亦為各委員會之當然委員。
10. 每一社長均有每一社長的作風、各不相同(如保守踏實或開朗或進取或點子多等)，擔任社長可盡情發揮自己的作風及特色(只要不違背扶輪的原則)。每年大家都有新的期待及新鮮感。社長盡情發揮自己的作風及特色，使扶輪更有趣，更有活力。全世界每一扶輪社架構相同，但運作方法如例會之方式，增進友誼的方法或服務活動，內容及方法千變萬化，由社長及全體社員盡量發揮。

11. 社員來自不同行業，生活及環境背景不同、個性不同、作風及對事之看法亦不相同。扶輪社猶如一交響樂團，社員猶如各種不同之樂器，社長即為樂團的指揮。如何演奏出和諧美妙的樂曲，讓人欣賞，有賴於社長及全體社員之合作。
12. 擔任社長已犧牲時間及心神，感謝都來不及，不應再要求其捐獻更多的金錢或要求其請客。所出金錢應與一般社員相同(但社長隨意自動願意捐獻即不在此限)。台中社採取此原則，因此大家都樂意擔任社長。

(163)社長資格

1. 恪守本社社章之現職社員。
2. 曾任本社理事、秘書或主要委員會之主委或委員。
3. 具有領導本社之能力並在社員間深受尊敬與信任。
4. 具有本社章程及細則及扶輪宗旨之實務及知識。
5. 有充分時間且準備提供所必須之時間與精力以領導及推行本社社務。

- 6.須能出席地區社長當選人訓練會議及地區講習會議。
- 7.曾出席一次或數次地區年會及國際年會。
(2010年程序手冊第4頁)

(164)社長、社長當選人、社長提名人之產生

社長應於就任之日算起前二年以內選出(至少十八個月前選出)，並且當選後即擔任社長提名人(扶輪社章程第10章第5條(b)前段)。

社長提名人於就任社長之前一年7月1日起即稱為社長當選人，不需再選社長提名人為社長當選人(扶輪社章程第10章第5條(b)後段)。

因社長可於年度七月一日前二年以內選出，故可一次同時選出下年度的社長及下下年度的社長。下年度的社長稱為社長當選人、下下年度的社長稱為社長提名人。例如2006年12月同時選出2007年7月就任之社長及2008年7月就任之社長，此時2007年7月就任之社長稱為社長當選人，2008年7月就任之社長稱為社長提名人。如果2007年12月再選出2009年7月就任之社長時即稱為社長提名人，而原已選出2008年7月社長提名人即自動稱為社長當選人。

至於副社長之產生在扶輪社細則第3章第1條(細則為建議性)雖規定副社長另獨立產生，但依我國國情及實際需要似可由社長當選人兼任第一副社長，由社長提名人兼任第二副社長，如此社長當選人及提名人有學習社長的機會，運作上較為順利。

(165)社長之選舉方法

在舉行選舉社長的會員大會前一個月之一次例會中，由各社員提名社長之候選人。此項提名得由提名委員會辦理，或由出席社員自由提名，或由二者協同進行，由本社決定之。如經決定採用提名委員會、委員由本社決定，被提名之姓名應依字母順序分列職務下，印在選票上，在會員大會中舉行圈選。以得票過半數者為當選。(扶輪社細則第3章第1條)

(166)社長年度重要事項

1. 主持每週例會。
2. 主持理事會。
3. 社務行政會議。
4. 各委員會會議。

5. 社長與秘書之密切連繫為年度成功的重要關鍵。與社長同樣地，秘書亦屬扶輪社職員中的一員，故秘書是社的秘書非社長的秘書。但扶輪運作之原則，他們間的互相尊重與合作，互相交換資訊及研擬各種事項與進行非常重要。
6. 視察及督導本社常設之事務單位(如幹事。尤其會計帳目、保管物件及工作情形)。
7. 分區社長秘書聯誼會(目的為分享經驗、互相觀摩、溝通共識。但不能作成決議)。
8. 本社或地區之扶輪知識研討會。
9. 注意家庭懇談會。
10. 注意於7月及1月向國際扶輪按社員人數匯繳分攤金。
11. 注意於7月及1月向國際扶輪報告社員人數。又如社員有增減應隨時報告。
12. 注意訂閱扶輪月刊(社員全數應訂閱)。
13. 注意向地區繳納地區分攤金。
14. 注意向中華扶輪教育基金會繳納社員固定捐獻金。
15. 注意每月最後一次例會二星期後向地區總監報告該月份社員出席例會統計。
16. 地區總監及分區總監之公式訪問。
17. 選舉新職員及理事(最遲於12月31日前)。
18. 選出新職員及理事後最遲於1月15日以前向國際扶輪、地區總監及總監當選人、總監提名人寄送國際扶輪名錄資料表。

19. 推薦扶輪基金大使獎學生、團體研究交換 (GSE) 團員。申請配合獎助金、地區簡化獎助金。
20. 推薦中華扶輪教育基金會獎學生。
21. 推薦總監候選人並送報地區。
22. 本社女賓夕。
23. 參加地區講習會及社長當選人訓練會。
24. 地區年會(注意事先選派並簽證投票代表，每社至少有權投1票、每超過25名之半數以上有權增投1票。依此類推)。
25. 國際年會(注意事先選派並簽證投票代表，每社至少有權投1票、每超過50名之半數以上有權增投1票。依此類推)。
26. 向國際扶輪提出扶輪事功報告。
27. 與地區總監及分區總監合作推行各種社、地區及RI的扶輪事務並迅速處理來往文件。
28. 將國際扶輪(RI News)消息，地區總監月報、扶輪月刊等刊物及其他有價值的扶論信息轉知全體社員。所寄來有關扶輪文件及資料應轉交有關之社員、委員會、職員。如有輔導扶輪青年服務團、國際少年服務團，務必將有關之訊息交給該團長。

(167)社長主要工作

1.主持例會。理事會，社務行政會議等。

(1) 主持例會要領：

(a)社長就是司儀，指揮各項之進行並控制時間。

嚴格控制時間。準時鳴鐘宣佈「例會開始」(非開會)。準時鳴鐘宣佈「閉會」。

(b)例會中應將一些重要資訊如理事會決議重點及最近有關扶輪國際扶輪、地區、扶輪世界及扶輪月刊及值得介紹之他社(包括外國及姊妹社)活動及經驗等重要資訊告訴社員。

(c)安排3-5分鐘扶輪知識解說時間。

(d)指揮各委員會報告最近運作狀況。

(e)例會節目盡量採取扶輪論譚方式，使每一社員有參與感。

例會節目盡量符合扶輪宗旨，亦即製作能激發、鼓勵及培養每一社員服務理念及結成無心機的溫馨的友誼的節目。

(f)在例會中禁止募捐。糾察之Fine應回歸原點，Fine是為要增加例會輕鬆快樂的氣氛，不應由糾察一手報告，而宜由各社友自動發言近況或有趣的經驗，每人時間半分鐘至一分鐘，以增加社友之樂趣與參與感。

(2) 主持理事會。

理事會至少每個月一次。就任前之年度應預先召開新理事會，通過新年度預算及工作計劃，並就任前督促各委員會召開會議，擬定工作計劃及預算。

(3) 主持社務行政會議

定期舉行社務會議使社長能對委員會之活動獲得協調和指導，明瞭已決定之計劃之執行情形及進度，並且可經由非正式之小組研討激發新的思想及活動。

2. 遴派各委員會召集人及委員。社長為所有委員會之當然委員，享有委員之權利。

3. 督促及鼓勵各委員會之運作。

4. 所有扶輪的集會及活動均為鼓勵及激發每一社員變成有服務理念及增進無心機的友誼(以社員為主體實踐扶輪宗旨)。

5. 出席地區年會。

6. 來自地區總監、國際扶輪或其他有關扶輪之重要消息，應確實傳達本社社員。

- 7.迅速處理地區總監及其他有關扶輪函件。
- 8.提醒本社要不要推薦總監候選人。
- 9.於立法會議開會(每三年一次)前一年之地區年會開會前，提醒社員有無制定案或決議案向地區提出。

(168)社長7月1日就任前之主要工作

7月1日就任前

- 1.提醒現任社長選出下年度新社長、秘書及新職員後，應最遲於1月15日以前填寫國際扶輪名錄資料表(Official Directory Data Form) 三份。分送國際扶輪中央辦事處、地區總監、地區總監當選人各一分。
- 2.要你的理事會及其他職員一起檢討本社章程及細則尤其五大委員會運作的四大原則 (1)簡化組職 (2)集中資源 (3)持續性 (4)每一社員之參與使彼此對於這些基本文件有共同的瞭解。
- 3.熟讀社長手冊、秘書手冊、各委員會手冊、扶

輪社章程及細則、程序手冊等。

4. 重估本社職業分類及社員成長的原則。
5. 討論國際扶輪理事會最新決定的影響及立法會議的決議案實施時對本社發生的影響。
6. 以社長當選人身份參加地區講習會及社長訓練會議。
7. 與下屆及下下屆社長當選人共同為一團隊遴派各委員會召集人(主委、副主委)及委員。遴派委員時，每年遴派三分之一委員，任期三年。(為作業之延續，應與社長當選人、社長提名人共同研擬)。製作職務分配表(遴派全體社員參與職務。下年度委員會之主委擔任本年度之副主委，下下年度委員會之主委擔任本年度之委員於下年度擔任副主委)。
8. 檢討本社現年度工作計劃並探討其對於你新年度計劃發展的關係。
9. 檢討本社扶輪服務現況，尤其由下而上，依各社員提出的期望及建議以確定工作目標。
10. 督促各委員會擬定工作計劃及所需預算。

11. 編列新年度預算及工作計劃，並提出新任理事會通過。

12. 於上任前之年度終，由現任社長安排新舊任理事聯席會議，辦理實質交接。如會計帳目簿冊、財產之點交(國際扶輪發給之授證證書等)以及交代未了事務。不另於例會舉行交接儀式。現任社長於下年度以直前社長之身份協助社長各種事務之銜接。直前社長僅為扶輪經驗之分享，決定權乃社長。

(169) 社長就任前之主要工作檢查表

社長七月一日就任前工作檢查表

- 1. 確認新年度社長、秘書及新職員選出後，已於1月15日以前填寫國際扶輪名錄資料表(Official Directory Data Form) 三分。分送國際扶輪中央辦事處、地區總監、地區總監當選人各一分。
- 2. 是否已研讀社長工作手冊及秘書手冊。
- 3. 是否已研讀各委員會手冊。
- 4. 是否已熟悉五大委員會運作的四個原則，及如何應用。

- 5. 是否已研讀扶輪社章程及細則？有無需要修改？除扶輪社章程隨立法會議之修改自動修改外，細則如需要修改，應由理事會指定某次例會，以社員出席三分之一人數，並以出席社員三分之二之同意票通過。但修改案應至少10天前寄達全體社員。
- 6. 各社員有無發現優質、有意義的服務事項，獲得共識以作為本社重點服務項目。
- 7. 社長、社長當選人、社長提名人共同為一團隊，互相連繫商議延續優質、有意義的服務事項，及各委員會召集人及委員名單之安排。
- 8. 各委員會已否分別召開研討各該委員會之年度工作計劃及所需預算。(由各委員會召集人召集並主持。社長秘書參與)。
- 9. 本社年度工作計劃是否已擬就。
- 10. 本社年度預算是否已擬就。
- 11. 各職員、各委員會及社員職務分配表是否製作完成。
- 12. 是否已決定第一次社務行政會議時間以研討年度工作計劃及預算。
- 13. 是否已決定第一次理事會時間以審查年度工作計劃及預算。
- 14. 年度(或半年度)例會節目是否已安排好。
- 15. 是否已決定社務行政會議之次數及時間。
- 16. 年度家庭懇談會已否編組。

- 17. 已填充未填充職業分類表已否擬就。
- 18. 已否計劃增加社員，增加幅度多少(每年一定要吸收社員數人)。
- 19. 有無擬就社員(包括新社員)扶輪知識教育計劃。
- 20. 扶輪基金捐獻計劃如何。
- 21. 有無計劃輔導新社。
- 22. 有無計劃輔導成立扶輪青年服務團或國際少年服務團。
- 23. 有無計劃推薦扶輪基金大使獎學生。
- 24. 有無計劃申領地區簡易獎助金以辦理社區服務。
- 25. 有無計劃結合外國的扶輪社共同舉辦，向扶輪基金會申領配合獎助金辦理社區服務(本國社區或外國社區)。

(170)社長就任後之主要工作

7月1日就任後

1. 主持年度第一次例會(不發生交接問題、年度第一次例會即由新任社長主持。(見扶輪社章程第10章第5條(b)後段)。
年度第一次例會節目包含：

(1)介紹新年度職員(Officer Introductions)

介紹新年度職員各人特質及優點，激勵其服務意願。

(2)以國際扶輪社長新年度口號為討論內容之節目。

2.主持每週例會。

3.定期舉行並主持理事會。

4.注意每一社員應訂閱國際扶輪公式雜誌(扶輪社章程第14章第1條)。

5.注意7月及1月每半年向國際扶輪按社員人數繳滙分擔金。

6.注意並督促各委員會運作發揮功效。如有軟弱之委員會，應予支援及鼓勵。

7.參加社長秘書聯誼會(互相觀摩、交換經驗、溝通共識，但不能作成決議)。利用社長秘書聯誼會互相交換資訊，學習優質扶輪經驗，作為本社運作之參考，或邀請他社社長來社談談該社運作情況及經驗作為例會節目。

8.重視社員(包括新社員)之扶輪知識教育。在每週

例會前應有3-5分鐘之扶輪知識講解及介紹，並應每六個星期至少有一次特別作為以扶輪知識為主題的精神講話的例會。可利用中華扶輪基金會及扶輪資訊推廣中心所編之「扶輪知識集錦」「扶輪資訊集錦」「扶輪資訊園地」「各項扶輪資訊投影片(包括扶輪的本質、架構及功能等)」以及各種扶輪知識文獻。

- 9.借重助理總監、曾擔任社長或扶輪職務之社友之扶輪經驗，多連絡並請益。
- 10.將國際扶輪消息(如扶輪世界等)、總監月報、扶輪月刊及其他扶輪刊物以及國際扶輪秘書處、地區總監寄來之各種文件等重要資料及資訊轉交給有關委員會及傳達各社員。如有輔導扶輪青年服務團或國際少年服務團，務必將有關扶輪青年服務團或國際少年服務團之訊息交給該團長。
- 11.注意按月向地區總監報告該月份社員例會出席記錄。
- 12.注意社員有變動時，應隨時向國際扶輪提出「新社員報告表」及「社員退社報告表」。
- 13.督促各委員會準備地區總監公式訪問本社時應

提出之書面工作報告及提出疑問及研討問題。

14. 填寫「扶輪社計劃及目標摘要」報表。最遲於地區總監公式訪問前14天送達地區總監。
15. 在12月份之一次例會中，選舉理事及新職員（社長提名人、秘書、財務）。但應於一個月前之一次例會中辦理提名。
16. 年度新社長、秘書及新職員選出後，應最遲於1月15日以前填寫國際扶輪名錄資料表(Official Directory Data Form) 三份。分送國際扶輪中央辦事處、地區總監、地區總監當選人各一份。
17. 半年度舉行一次社務行政會議，切實檢討半年來各委員會之活動及工作目標。
18. 注意有關人員參加地區講習會及社長訓練會議。
19. 在六月份卸職以前向國際扶輪提出年度事功報告(尤其可供全世界其他扶輪社參考價值者)。
20. 在卸職之前，與社長當選人會商，將自己任內之經驗，優缺點、應注意事項或改進事項告知社長當選人。

21. 年度終，召集新舊任理事、職員聯席會議，辦理會計、財產、各種資料等之實質移交，俾使新任者可以順利開始工作，並維持社務行政之持續性。
22. 卸任社長後，在下一年度期間，隨時提醒社長應辦事項及提供必要之資訊，並可提供建言給社長參考，但決定權仍在社長。

秘書

(171) 秘書主要工作

1. 秘書與社長同樣地均屬扶輪社職員中的一員，故秘書是社的秘書，非社長的秘書。但扶輪運作之原則，他們間的互相尊重與合作，互相交換資訊及研擬各種事項與進行非常重要。秘書與社長之密切連繫為年度成功的重要關鍵。
2. 凡是屬於事務性的工作，多為秘書的工作。秘書是社的秘書，不是社長的秘書。亦不可代越社長的工作。

- 3.秘書在例會中之報告僅為來往公函等一般事務性，應重點、簡要。尤其不可代越報告應由其他委員會報告之事項(例如屬於聯誼委員會或高爾夫球委員會報告之事項，應由社長指揮各該委員會報告)。又社長或其他單位已提到之事項亦不必再報告。為節省例會時間秘書報告宜以書面或社刊分發各社員。
- 4.發送各項通知(包括各項集會及各項活動---包括例會、理事會、各委員會等之集會及服務活動之通知)。
- 5.各項來往文件應提送社長及告知各社員及有關人員。有必要時並刊登社刊。
- 6.編印並保管社員名簿及製作社籍簿。
- 7.記錄並保管各種集會及會議，包括社員出席記錄及例會、理事會、各委員會等之集會之記錄。
- 8.各項文書、印信、備品、檔案之保管(包括來往函件、各種會議記錄、社刊、財務報表、其他如授證證書、圖書、例會用品等等)。
- 9.各項簽證(如每年度發給社員的社員證、簽發補出席證明給補出席之友社社友等)。

10.按社員人數代訂閱國際扶輪公式雜誌(扶輪月刊)。

11.年度新社長、秘書及新職員選出後，應最遲於1月15日以前填寫國際扶輪名錄資料表(Official Directory Data Form)三份。分送國際扶輪中央辦事處、地區總監、地區總監當選人各一份。

12.協助社長：

(1)與社長多連絡，互通訊息。

(2)在例會中：

a.協助社長準備進度項目。

b.分發及收回名牌

c.為來訪友社社友及來賓備妥名牌

d.為補出席之友社社友簽發補出席證明。

e.秘書報告僅屬事務性報告，應簡單扼要，不佔例會時間，儘量刊登於社刊，而不在例會中報告。注意不可代越報告應由其他委員會報告之事項。

f.記錄社員之出席。

(3)協助召開理事會、各委員會、社務行政會議及各種集會。

(4)來往文件與社長聯繫處理。

13.與各委員會合作：

(1)各委員會開會之通知。

(2)幫助準備會議之議程及報告。

以上應尊重各委員會召集人，避免越俎代庖。

14.社史

一年終了協助社長或指定之特別委員會(社史委員會)預備社史資料。此項資料包括一年來活動簡述、職員、各委員會特別活動及照片，新社員資料及照片、顯著成就、會議等等。

15.參加社長秘書聯誼會(互相觀摩、交換經驗、溝通共識，但不能作成決議)。

16.向地區總監：

(1)每月提出本社社員出席報告，並刊登社刊。

(2)報告社中任何特殊活動或計劃，並刊登社刊。

17.向國際扶輪提出：

(1)填寄社員半年報告表。社員入社退社時填寄社員變動報告表。

(2)按社員人數繳交會費。

(3)年度新社長、秘書及新職員選出後，應最遲於1月15日以前填寫國際扶輪名錄資料表(Official Directory Data Form)三份。分送國際扶輪中央辦事處、地區總監、地區總監當選人各一份。

(172) 秘書於7月1日就任前準備事項

- 1.與新社長共同提醒現任社長選出下年度新社長、秘書及新職員後，應最遲於1月15日以前填寫國際扶輪名錄資料表(Official Directory Data Form) 三份。分送國際扶輪中央辦事處、地區總監、地區總監當選人各一份。
- 2.協助社長與理事會及其他職員一起檢討本社章程及細則，尤其五大委員會運作的四大原則 (1)簡化組職 (2)集中資源 (3)持續性 (4)每一社員之參與等等，使彼此對於這些基本文件有共同的瞭解。
- 3.熟讀秘書手冊、各委員會手冊、扶輪社章程及細則、程序手冊等。扶輪社章程及細則。
- 4.檢討有無需要修改扶輪社細則。除扶輪社章程不能修改，隨立法會議之修改自動修改外，細則如需要修改，應由理事會指定某次例會，以社員出席三分之一人數，並以出席社員三分之二之同意票通過。但修改案應至少10天前寄達全體社員。
- 5.以秘書當選人身份參加地區講習會及社長訓練會議。

- 6.協助社長及早遴派各委員會召集人及委員。
遴派委員時，每年遴派三分之一委員，任期三年。(為作業之延續，應與社長當選人、社長提名人共同研擬)。製作職務分配表(遴派全體社員參與職務)。
- 7.協助各委員會擬定工作計劃及所需預算。
- 8.協助編列新年度預算及工作計劃，並提出理事會通過。
- 9.注意於年度終，協助現任社長召開新舊任理事聯席會議，辦理實質交接。如會計帳目簿冊、財產之點交(國際扶輪發給之授證證書等)以及交代未了事務。不另於例會舉行交接儀式。現任社長於下年度以直前社長之身份協助社長各種事務之銜接。
- 10.製作社員名簿及社籍簿。
- 11.簽發社員證給各社員。
- 12.向國際扶輪每半年按社員人數繳滙分擔金。
- 13.按社員人數訂閱國際扶輪公式雜誌(扶輪月刊)。

財務

(173) 財務

甲、財務的任務

- 一、監督並保管社內所有經費之帳目。
- 二、收取並撥付經費。
- 三、協助擬定預算。
- 四、定期向全體社員及理事會報告並於年度為總決算報告。
- 五、年度終之移交。

乙、財務的工作內容

- 一、編製預算，預估收入項目及支出項目。
協助社長、秘書編製年度預算及決算。服務計劃之經費(如捐款)與行政管理費用分開編製。經理事會通過後，即應遵守，作為各項支出之限制，除非理事會另有決定。

1.收入項目：

如會費、入社費、捐款、代收費等。

2.支出項目：

如(1)行政管理辦公費(印刷、文具、郵電、名牌、辦公設備等費。社刊、聯誼、節目等費用，列入社務行政委員會預算)。

(2)決定本社授權各委員會可動支之金額，並將該金額通知各委員會。

(3)代收費，如扶輪月刊等。

二、備妥各種帳簿，如(1)流水帳簿(按日記載收入及支出)、(2)分類帳簿(按收支項目類別記帳)、(3)收入傳票、(4)支出傳票等。

三、服務計劃之經費(如捐款)應與行政管理費用分開。

四、本社所有經費應存入理事會所指定之金融機關。

五、所有應付款應由財務根據其他兩位職員所簽發憑單開立支票支付。

六、本社財務收支報告每年應由合法的會計師，或其他有資格的人士審核。

- 七、經費帳目定期向理事會及全體社員報告，並於年度為總決算報告。
- 八、年度結束時，應將所有經費、帳簿與所保管之現金及財產一併移交其繼任者或社長。
- 九、收取會費。寄發社費帳單(每月、每季、或半年)、其他項目如餐費、扶輪雜誌等代收款。如社員遲遲未付款，再寄一次帳單，並以電話催收。如果無意繳納社費，應向理事會報告，以便根據扶輪社章程及細則採取必要之行動。

糾察

(174)糾察之職責

1.糾察之職責有二：

- (1)維持一個有秩序、有尊嚴（品質）及有效率之扶輪社例會（包括各種扶輪集會）。
- (2)製造輕鬆愉快活潑的氣氛，使例會順利進行及使賓客與來訪之社友猶如回到自己家的感覺。—見社長手冊P10，扶輪社各委員會活頁資料No.CD3-216-CH。

2.募捐非糾察之工作，在模範扶輪社章程、章程細則、社長手冊、扶輪社各委員會活頁資料並無糾察募捐之規定。

3.Fine（罰款）、Smile Box（歡喜箱）均為糾察製造輕鬆愉快之氣氛，如何以幽默運用Fine、Smile Box有賴糾察之智慧。透過Smile Box（歡喜箱）由每一社友參與可營造輕鬆氣氛，且可知道各社員近況及加深彼此的認識，使各社員有參與感。Fine（罰款）不應由糾察唱獨角戲，應由Fine的社友講話(每人最多不超過30秒)。

4.糾察之職責，不在募捐(在例會中禁止募捐)。而

以營造輕鬆愉快之氣氛及維持秩序為重點。

5. 為完成上述任務，可多設幾位助理糾察，協助及分工執行糾察職務。
6. 糾察不但對內要營造良好氣氛，對來訪者也要使他們對例會有良好的印象。例會前，在門口親切接待來訪者，並交給聯誼委員或其他社員帶領安排座位，簡單介紹同座的人，使來訪者有賓至如歸的感覺。
7. 糾察應利用例會前數分鐘以大家歌唱，或講笑話（要高雅，不可低俗），簡單的運動，或女(男)高音獨唱等各種方式帶動例會輕鬆和諧的氣氛。
8. 為使例會順利進行，糾察應於例會前到場，確認事事準備妥當。會場的佈置、麥克風運作是否正常，節目所需用具是否準備好，桌椅、鐘槌、社旗等佈置是否妥善，演講者之茶水、麥克風之高度是否適當…等等，避免故障，運作不佳，致影響例會之進行。
9. 在例會中有人私語，致影響聽講及演講人之演講時，應婉勸，用不傷害友誼之任何方式勸止。如有手機請其關機或改為無聲振動，以免打擾別人聽講。

(175)糾察的工作內容--例會前

糾察宜設置數人(其中一人為正糾察、其餘為副糾察)。

例會前

1. 事先與節目委員會主委連繫，查詢有無特別需要的東西，如投影設備、燈光效果、如為身矮的演講人準備腳墊，或節目中可能使用之任何其他東西。
2. 每週與聯誼委員會主委商談，他時常也可提供有助於增進例會中友情交流的意見。
3. 每週你與社長亦應做一聯絡，將你工作情形告訴社長，或聽聽社長的意見。
4. 你必須在每次例會前至少15分鐘或20分鐘到達會場，查看：
 - (1) 是否佈置就緒(如社旗等)、桌椅是否已妥為排列(桌椅之排列影響例會氣氛、例如茶會話家常的方式安排面對面營造輕鬆氣氛，不宜設置主席台，避免造成雙方之距離感)、
 - (2) 社長使用之木槌、鐘是否準備妥當。
 - (3) 麥克風、擴音系統、銀幕、電腦等是否可以

正常使用，音量是否適當？操作是否無問題？如未事先做好影響例會之進行及氣氛。

(4)通風、光線是否適當？

(5)用餐是否順利、舒適？

5.每次例會開始前，提早立於會場入口處，招呼社友進入會場，並對外來賓客及友社社友親切友善接待。

6.例會前播放輕音樂(聲音小，不要太大)營造會場氣氛。

7.「照料歌本」：注意歌本或歌詞已否分配。

8.鳴鐘開始例會前3-5分鐘，帶動大家歌唱，營造輕鬆快樂的氣氛，所選之歌曲輕鬆愉快為宜。

(176)糾察的工作內容---例會中

1.「檢點名牌」：注意社友是否佩戴名牌。

2.「留心坐位」：注意社友入座應迅速而井然有序。相熟的社友不應經常坐在一起，又不要冷落外來賓客，使其坐在適當位置。

3. 「注意餐點」：注意餐點送上應迅速而無耽延。
4. 「提醒遲到」：你應以幽默不傷害感情的方式提醒遲到的社友，使他們下次可準時到會。
5. 「維持秩序」：注意社友們是否留意社長的鳴鐘，建立社長敲鐘的權威。社長一敲鐘、社友馬上肅靜，即使有重要的事情亦要馬上閉嘴就座。(在國外，社長一敲鐘，所有的社友，無論有緊要的話未談完，都馬上閉嘴寂靜，迅速就座，會場馬上靜下來，很有氣質及表現社友守法的氣度)。

在例會私語影響社友聽講或例會秩序時，遞小條給私語的社友「請你聲音小一點」。

6. 注意演講者的茶水。
7. 留心「簽到就走」的社友，應以不傷害友誼、婉轉的方式促其注意改正此一習慣。
8. 「告別來賓」：散會時要注意：社友應踴躍與來賓親切友善話別，特別對參加例會節目的來賓致謝。

9.如有不符合上述各項情事應檢討，並於下次例會時提出報告，使全體社友注意並改善。

(177) Fine (罰款) · Smile Box (歡喜箱) 的意義--扶輪的文化

- 1.Fine (罰款) 是扶輪特有的文化，英文原義為罰款，並非真正處罰的意思，其含義是糾察為製造輕鬆愉快的氣氛，以幽默的口吻，不損害被罰的人的尊嚴，讓大家哈哈一笑。
- 2.在例會不宜募捐。
- 3.募捐非糾察之工作，在扶輪社章程、細則、社長手冊，扶輪社各委員會活頁資料，並無糾察募捐之規定。
- 4.Fine (罰款)、Smile Box (歡喜箱) 之目的為糾察製造輕鬆愉快之氣氛。如何以幽默運用 Fine、Smile Box 有賴糾察之智慧。
- 5.Fine (罰款) 不是真正的處罰，而是帶有戲謔幽默的意思。糾察不可強制社友作不樂之捐，不可使其不愉快或傷害友誼，為使大家輕鬆愉快

樂捐 (Fine) Fine (罰款) 金額非常小。在國外通常為一塊美金 (合新台幣不到五十元) 既輕鬆又愉快，其目的不在錢之數目，而純粹為增加例會之樂趣，不可使社友有絲毫精神上的負擔。再則樂捐 (Fine) 之數目亦不必宣佈。

6. 在例會之樂捐係由本社社友樂捐。他社社友包括總監、助理總監及他社社長及非本社社友等不必樂捐。其原因有二：一、為在例會之樂捐 (Fine) 歸入本社服務之用，為本社之事務，與外社社友無關；二、例會之樂捐純粹為糾察製造例會輕鬆愉快之手段，不以樂捐為目的，故他社社友不必樂捐。

7. 方式：

糾察可持「歡喜箱」在例會走動，由社友自動說出「歡喜」的事情、「快樂」的事情、「最近狀況」或「特別」的事情。每人時間不超過10秒，愈短愈好。社友隨意放進「歡喜箱」歡喜錢。(最好不超過100元，在外國只有1元美金) 目的不在捐款而在於使社友輕鬆參與、增加例會氣氛。社友間透過此項活動，亦可互相知道社友的情形及近況，增加社友間的親密關係。

(捐款不宜宣佈金額，亦不在社刊刊登。會後糾察會同財務作成記錄，金額交由財務入帳保管)。

8.扶輪社對各項服務費用所支出之金額，不宜依靠在例會中之樂捐，而應在例會中製作溫馨感人、激發服務理念的節目，形成社員的服務理念，而由全體社員參與對於特定之服務計劃事項，隨緣盡份、積極付出自己的資源(時間、金錢及其他資源)。至於捐款應由社員自動自發出於自願，服務計劃所需費用在未獲得社員的共識以前為過渡時期。以台中社為例，在年度開始時由社友自由簽認每月固定捐款(通常每一社員每月一千元左右，社長與社員同等，未要求社長捐更多的金錢)與會費一併收取。此種方式於扶輪年度容易掌握財務，決定各種服務計劃。

五大委員會

(178) 五大委員會概說

1. 扶輪社為扶輪最核心的單位。扶輪社的功能及目的，在於實踐扶輪宗旨。扶輪社是手段，實踐扶輪宗旨是目的。扶輪宗旨(扶輪的目的)在於培養及鼓勵每一社員的服務理念、職業道德等。亦即培養扶輪社員的人格。扶輪社舉辦各種活動(如每週例會及各種服務活動)，此僅為手段，其目的是透過這些各種委員會活動，培養及鼓勵每一社員的服務理念、職業道德等(人格)。扶輪領導人最大的成就在於其任內透過各種集會及活動培養了多少會關心別人，有服務理念、職業道德等的扶輪人。一個扶輪社員最大的成就不在於擔任多少扶輪職務，而在於關心了多少人，做了多少服務的活動，而能將在扶輪社所學到的扶輪精神(服務、友誼、寬容)、職業道德及四大考驗落實於日常生活、職業場所及社會生活(包括國內國外)，並影響公司同仁、業界及社區。這也就是扶輪的目的(扶輪宗旨、23-34號決議)。
2. 世界各地扶輪社均採用國際扶輪建議的「扶輪社細則」。此項細則僅是建議性，世界各扶輪

社有各自不同的文化、環境及生活方式，各不相同，所需求之項目、內容及方法，亦不全然相同。只有在地的扶輪社最瞭解自己的需求，各扶輪社可為適應自己情況予以修改——見程序手冊「扶輪社細則」【註】。修改以社員3分之1之出席，出席社員3分之2同意票通過，見扶輪社細則第5章集會第3條、第16章修改。但不得違反模範扶輪社章程、國際扶輪章程、國際扶輪細則及扶輪政策彙編。目前世界各地扶輪社所採用之扶輪社組織架構有「四大服務委員會」及「五大委員會」二種架構，但為實踐扶輪宗旨(扶輪的目的培養及鼓勵每一社員的服務理念、職業道德等)二者並無不同。

3.台灣地區各扶輪社目前均採用「五大委員會」架構。

外表上：

「五大委員會」在外表上僅調整提升原來「四大服務委員會」架構中之「社務服務委員會」內原有的「社員委員會」、「公共關係委員會」，及「國際服務委員會」內原有的「扶輪基金委員會」提升為大委員會而已，「四大服務委員會」與「五大委員會」外表上並無不同。「五大委員會」不是「五大服務委員會」。

實質上：

依據國際扶輪「疑義問答」及「影片」(RI網站)之說明，「五大委員會」為提高效率必需做到下列各項才能發生實效：

(1)簡化組織。

取消「四大服務委員會」原有之各小委員會，依各社特色重點選擇服務項目，各社應依據實際需要設小委員會，先有工作項目再設立委員會，不必每一小委員會都要設。

(2)集中資源。

不再分散資源。簡化組織之結果，不必什麼委員會都要設，即不必每一項都要做，將所有的資源人力物力集中於某一小委員會的工作內容，依各社特色重點選擇服務項目，只做某一、二項服務項目，不做零碎的服務事項。

(3)持續性。

服務規劃之持續性，選擇了重要服務項目後，持續若干年以彰顯效果，加深外界之印象及肯定。

(4)所有社員之參與(23-34號決議之精神)。由下而上、非由少數人決定及參與。

(a)所有社員應參與服務計劃及活動。

(b)所有社員應參與聯誼活動。

(c)所有社員應參與研習會(扶輪知識及服務事項研討會)。

(179) 五大委員會與扶輪宗旨

五大委員會為手段不是目的：

五大委員會是為實現四大服務(社務、職業、社區、國際服務、最近立法會議又增加新世代服務，變成五大服務)的手段。五大委員會的手段係以簡化組織、集中力量、持續性及所有社員的參與地培養及鼓勵每一社員實踐關心別人的服務理念(即扶輪宗旨)。原來的社務、職業、社區、國際四大服務委員會係依據扶輪宗旨四個條文分別成立的(最近立法會議增加新世代一條變成五個條文)。五大委員會的目的仍然以扶輪宗旨為本。擔任五大委員會職務的社員必須確立此項觀念，而以五大委員會的四大運用原則(1.簡化組織 2.集中力量 3.持續性 4.所有社員的參與)致力於各委員會的會務，始能發揮扶輪的功力。

(180) 五大委員會之運作四原則

依國際扶輪「疑義問答」及影片說明，運作五大委員會有四個原則：

- 1.簡化組織----不必什麼委員會都要設。依各社需求之目的及特色，先有工作計劃再設立委員會。依各社特色重點選擇服務項目，各社應依

據本社大小、特質及社區(包括本社所屬之社區、其他社區及國外社區)實際之需要設小委員會，先有工作目標再設立委員會，不必每一小委員會都要設，尤其避免虛設空位或未有實際活動之委員會。

- 2.集中力量----廢除小委員會，集中所有之資源人力物力，依各社特色及目的重點選擇服務項目，集中於某一項服務項目不做零碎的服務事項。不再分散資源。簡化組織之結果，不必什麼委員會都要設，即不必每一項都要做，將所有的資源人力物力集中於某一小委員會的工作內容，依各社特色重點選擇服務項目，只做某一、二項服務項目，不做零碎的服務事項。
- 3.服務規劃之持續性----選擇重要服務項目後，持續若干年，彰顯效果，加深外界之印象及肯定。服務規劃之持續性，可加深外界對扶輪社之印象及肯定。此有賴現任社長、社長當選人、社長提名人合作結成一團隊，共同規劃一持續性之服務事項。
- 4.所有社員應參與下列各項(23-34號精神--非由少數人決定及參與)。
 - (1)服務計劃及活動。
 - (2)聯誼活動。

(3)研習會：扶輪知識及四大服務(現再增加新世代服務變成五大服務)具體事項等。

(181) 如何做到持續性(五大委員會運作原則)

1.社長部分：一社同時有社長、社長當選人、社長提名人三人，三人為一團隊，同時決定各社長任內三年度之各委員會主委人選，為一團隊，並共同商議五大委員會運作的四原則，依社之實際需求1.如何簡化組織2.如何集中資源及力量3.如何做到服務規劃之持續性4.如何使所有社員參與(1)服務計劃及活動(2)聯誼活動及(3)研習會(扶輪知識及四大服務具體事項等)。

2.各委員會部份(包括大主委與小主委)

(1)每一委員會委員任期為三年，第一次任命時三分之一委員任期三年、三分之一委員任期為二年、三分之一委員任期為一年，以後每年新任社長任命三分之一任期三年之委員。

(見新範本建議扶輪社細則第3章第1條第9章)

(2)任命委員時，由三位社長(社長、社長當選人、社長提名人)共同商議決定，社長當選人就任時之主委為現任社長之副主委，任期二年，社長提名人就任時之主委為現任社長之

第二副主委，任期三年，以後照此延續，工作必更為順利。

(182) 如何做到所有社員參與服務計劃研習及活動(五大委員會運作原則)

1. 服務計劃委員會應研擬方法鼓勵每一社員參與服務計劃及研習會。

社長及各委員會應以社員為中心，由下而上透過研習會形成服務項目及計劃才能凝集向心力，因此必須每一社員參與服務計劃及活動。

依照扶輪宗旨，扶輪社各種集會及活動(包括服務活動)，係為培養、鼓勵及激發每一社員的服務精神，因此每一社員必須參與各種服務活動(不要只出錢)，又扶輪社之服務活動視為訓練培養扶輪社員服務精神之實驗(見23-34決議第六條g)。沒有扶輪社員參與的服務就不是扶輪的服務。只出錢不參與服務活動不是扶輪的服務。扶輪與其他社團之所以不同，在於扶輪的主體為扶輪社員，扶輪社員是扶輪的核心，扶輪的靈魂，(見國際

扶輪扶輪基礎叢書第一冊扶輪概論第一頁)。
扶輪社員在扶輪的大家庭造就自己的人格。
因此扶輪前輩說「扶輪是人生的道場」。扶
輪的功能在於將各行各業有名的、有影響力的
職業人變為良的職業人。亦即變為關心別人，
有服務理念的職業人(生意人、事業及專業
的人)，名醫變為良醫、名律師變為良律師、
名企業家變為良企業家，並且將扶輪精神(關
心別人、站在別人的立場設想、隨時隨地服
務他人)及職業道德、四大考驗、變成扶輪社
員個人的生活方式。再個別的、集體的服務
他人，並影響週遭的人、家庭、自己公司、
行業、社區及國外(職業分類功能之一)
(扶輪宗旨第三條、23-34決議)，此亦與其
他社團不同的地方。

由於參與服務活動，一方面改善社區環境
品質(包括外國社區)、一方面造就社員的人
格(參看已刊載陳裕財Bhichai Rattakul(2002-03
年度RI社長加入泰國的扶輪社初次參加單
身家庭社區服務所得自我成長實例)，如何
誘導及鼓勵每一社員參與服務計劃及活動，
以社員為主體由下而上，如能變成風氣，
則每一扶輪社必定能發揮其特色，變為有
活力、真正能造就扶輪社員的人格品位，
同時對社區、國家社會、及國際社會有效
的貢獻，且

對於本社有歸屬感。此有待於扶輪領導人及扶輪社員共同的努力。如何做到所有社員參與服務計劃及研習，有賴於全體社員之共識，及社長、各委員會主委之鼓勵及溝通，使每一社員瞭解社區服務、職業服務、國際服務之重要性，並用各種鼓勵辦法激發每一社員參與之意願。

2. 為取得每一社員的共識，應定期舉辦社區服務、職業服務、國際服務研討會。

以扶輪社論壇方式(見3460地區扶輪資訊推廣中心2005年6月出版之「扶輪資訊集錦」p35)舉辦下列研習會：

- (1)對社區、職業、國際做廣泛的討論以發現服務的機會及經驗分享並使每一社員認識社區、職業、國際服務之重要性。
- (2)對所發現的服務項目利用各種集會(包括例會、家庭懇談會)做五個步驟的研討：a.瞭解及調查b.評估、溝通及共識c.訂定計劃d.如何執行e.驗證--(a)過程中檢討修正、(b)完成後之檢討。

(183) 如何做到所有社員參與扶輪知識研習會會(五大委員會運作原則)

應依國際扶輪理事會決議如下之建議：

1. 地區總監應強調更多扶輪知識教育，由地區舉辦扶輪知識研討會。
2. 建議各社扶輪知識委員會負責持續不斷向全體社員提供扶輪知識的責任。
3. 建議各扶輪社於每次例會之始，以3-5分鐘的時間告訴社員扶輪的重要思想，擴展扶輪知識與瞭解。
4. 各扶輪社例會每月舉辦一次扶輪知識的節目。
(以上見2001年程序手冊P.19，2007年程序手冊P.15。)
5. 另利用家庭懇談會(以一委員會或數委員會為小組)告訴社員扶輪的重要思想，扶輪知識與瞭解，及舉行委員會工作研討等。

(184) 扶輪社如何受外界肯定(運用五大委員會運作簡化組織原則)

應用五大委員會的原則雖然可提升扶輪社的效能，依其簡化組織原則，各社可按各社社區之需求簡化設置委員會。但要變成有魅力的扶輪社，國際扶輪理事重田政信(研擬國際扶輪新架構五大委員會之成員)呼籲各扶輪社應加強下列對外的魅力及對內的魅力二項工作：

1. 對外的魅力：

加強「社區服務」。扶輪前輩一再說：「社區服務是扶輪的皇冠上的寶石」。扶輪社欲被肯定必需從社區服務開始，集中力量關心你的社區，改善你的社區，再關心其他社區、有餘力再關心外國社區。扶輪社遍及全世界，如果全世界的扶輪社各把自己的社區照顧好，則全世界變成安和樂利的社會。

2. 對內的魅力：

加強「職業服務」。扶輪前輩一再說：「職業服務是扶輪的金字招牌」。扶輪要求每一扶輪社員從本身做起要具備職業道德、敬業精神、四大考驗(見扶輪宗旨第二條)，再影響週遭的人，扶輪才會被肯定，社會才會安和樂利。如果社會上每個人都做到具備職業道德、敬業精神及四大考

驗，金融風暴，社會亂象不會發生。

再為維護扶輪之尊嚴及氣質，必須加強扶輪資訊(知識)教育(類似「靈修」要從扶輪社員及扶輪社做起)。先綁緊鞋帶充實自己，才能跑路，則每一社員必須學習一百年來扶輪前輩之智慧及經驗，成為對外、對內都有魅力及有尊嚴、有氣質的扶輪社。扶輪社是靠扶輪社員提高聲望的。參照五大委員會運作原則中之簡化組織原則及23-34號決議及扶輪宗旨，最起碼設立下列委員會：

社區服務委員會
職業服務委員會
增進友誼委員會
鼓勵參加服務活動委員會
扶論知識(研習)委員會

(185) 五大委員會非五大服務委員會

五大委員會為 1.社務行政委員會 2.社員委員會 3.服務計劃委員會 4.扶輪基金委員會 5.公共關係委員會。

五大服務委員會為依據扶輪宗旨五個條文成立即：1.社務服務委員會 2.職業服務委員會 3.社區服務委員會 4.國際服務委員會 5.新世代服務委員會

兩者功能全然不同。前者為手段，後者為目的。扶輪的目的在於扶輪宗旨。後者則為實現扶輪宗旨而存在。因此不可偏重於手段的五大委員會而忘了目的的五大服務。

(186)有魅力及有尊嚴、有氣質的扶輪社的組織

為變成對外、對內都有魅力及有尊嚴、有氣質的扶輪社，參照五大委員會之運作原則(簡化組織)及依23-34號決議、扶輪宗旨及研擬國際扶輪新架構五大委員會之成員的國際扶輪理事重田政信之呼籲，最起碼設立下列委員會：

社區(包括外國)服務委員會
職業服務委員會
增進友誼委員會
鼓勵參加服務活動委員會
扶論知識(研習)委員會

(187)五大委員會各委員會名稱

- 1.社務行政委員會(Club Administration Committee)
- 2.社員委員會(Membership Committee)
- 3.服務計劃委員會(Service Projects Committee)
- 4.扶輪基金委員會(The Rotary Foundation Committee)
- 5.公共關係委員會(Club Public Relations Committee)

(188)擔任各委員會職務之基本觀念

- 1.扶輪是以每一扶輪社員為主體，扶輪社之組織及其功能，其目的在於使每一社友擔任各種扶輪職務(沒有一個社友例外)以實踐及學習並培養「扶輪精神 (a.親切友善待人 b.服務關心他人 c.寬容諒解別人)。是「做中學」「學中做」。
- 2.擔任扶輪職務是義務也是權利。是實踐、學習及培養自己的服務理念的大好機會，也是擴大認識朋友及增進友誼的大好機會。因此擔任各種扶輪職務，是為自己也為社，不是捧場社長，無論什麼人擔任社長，無論你喜歡不喜歡都要擔任扶輪職務不得推辭，對社長不可有分別心。

3.擔任扶輪職務不得推辭，不熟悉的職務是你最好的挑戰，也是你學習的大好機會。

(189) 有效率的委員會的主要關鍵

- 1.開會前預先分發議程給委員。
- 2.開會前與將在會中報告的委員個別接觸。
- 3.開會時間儘量縮短、議事要中肯。
- 4.避免不必要的紙上作業。
- 5.使每一與會者都有發表意見的機會。
- 6.隨時檢討工作進度，並進行追綜。
- 7.遇有委員退職時，應立即遞補。
- 8.對於完成任務的委員應予道賀、讚美及鼓勵。

社務行政委員會(Club Administration Committee)

(190) 社務行政委員會之功能

1. 社務行政委員會為扶輪組織最重要部分，為扶輪社內的功能，以保持扶輪社的健全與強壯。如缺少活潑功能的扶輪社，便不可能在其他服務會有良好的表現，這有賴於全體社員每一個人積極的參與活動。
2. 社務第一要務在於「友誼」，由增進友誼而團結付出服務，有良好的友誼才能發揮力量，每週例會及經常參加扶輪活動是增進友誼最好的方法。友誼是扶輪的原動力，而扶輪的友誼無分別心對待任何人都要親切、友善、無心機，扶輪的媚力亦在此。故扶輪之社務服務以加強友誼為第一要務，扶輪社的運作能不能成功及順利亦在此。

(191) 社務行政委員會之職責

此委員會應研擬及執行發揮本社運作效果的各項活動。

- 1.如鼓勵社員參加例會及各種集會(出席)。
- 2.鼓勵社員之聯誼活動以增進社員間之友誼(聯誼)。
- 3.在例會安排與扶輪有關的溫馨的節目或可增加社員與扶輪精神、職業道德及四大考驗有關之知識、智慧的節目(節目)
- 4.為使例會順利進行，由糾察執行任務並營造「輕鬆」、有「秩序」、有「參與感」的例會等等(糾察)。
- 5.為傳遞各種訊息，印製社刊、定期分發(社刊)。

此委員會之目的，除了社務順利運作外，並兼有使擔任職務之社員透過職務自我訓練，及實踐扶輪精神。

節目委員會

(192) 扶輪年度的第一次例會及其節目

1. 扶輪年度的第一次例會，自始應由新任社長主持（見扶輪社細則第三章第一條、第一章第一條末段）。
2. 扶輪社社長於年度的七月一日上午零時起就任，於年度之末六月三十日午夜十二時卸任，自動就任、自動卸任。沒有所謂的交接典禮（見扶輪社細則第一章第一條末段）。
3. 扶輪社正式交接在上年度末舉行之新舊任理事聯席會議，在此會議做好各種交接，俾新任者可以順利開始工作，且做到社務行政的持續性（見程序手冊第一章扶輪社行政管理－社長之任務P18）。
4. 各職員雖然在新舊任理事聯席會議已為交接，但只有直前社長於新任社長之年度，仍繼續移交，隨時隨地，適時將自己舊任內之事務，告知社長，做到社務行政之持續性。
5. 扶輪年度的第一次例會與平常例會一樣，既無所謂的交接典禮，自無需特別邀請外人參加，

但為慶祝新社長就任，宜以簡單隆重的方式，對於新任社長表示尊重。例如於新任社長進入會場時，大家起立鼓掌；或在普通餐會時多加每一人杯雞尾酒，由卸任社長帶頭舉杯祝賀，節約開支，移作社會服務費用。

- 6.扶輪年度第一次例會之節目，扶輪年度之第一次例會與平常之普通例會相同，但其節目依程序手冊及社長工作手冊有二項節目。第一項為「介紹新職員就職（Officer Inductions）」，介紹新職員時，宜活潑生動，介紹新職員之特性、優點或生活小故事，使全體社友對其更深刻的認識，藉以鼓勵新職員對於自己新職之責任感及服務之意欲；第二項以R.I.社長年度文告為內容舉行研討會，由全體社員參與研討，為使研討會成功，應在第一次例會一個禮拜以前將R.I.社長文告，事先印發給每一社員，俾事先作準備，研討會宜以扶輪社論壇方式舉行。

(193)節目之任務

- 1.讓社員內心更充滿職業倫理(職業道德、敬業精神、四大考驗之應用)。將自己變為真正的扶輪社員再影響公司員工及業界。

2. 培養社員的服務能力。

扶輪社所講的服務是一種精神過程。他是用行動使人及物產生關聯的態度。扶輪人應該有系統的把服務的種子播撒到同仁或員工的身上，連接電話的小職員也不可放過，然後小心栽培直到確定種子已生根發芽為止。

3. 幫助社員發揮他們潛在的可能性及力量。

方法：

(1) 由社員或聘請專家所作的演講。

由社員談論自己的事業經驗及智慧，在你的面前就是老師。

(2) 每六個星期至少有一次特別作為扶輪知識為主題的精神談話的例會。闡揚扶輪的信條、扶輪的原理及價值(功能)、23-34號決議、扶輪精神、扶輪宗旨、職業倫理、四大考驗等之應用。

扶輪社辦理的課程、通常由特設的一個委員會準備。有時稱之為扶輪哲學委員會(現在稱為扶輪知識委員會)、不過最好叫做扶輪圓卓會。

以上參看「扶輪通解」P17以下

(194) 節目的目的

例會節目目的為激發服務理念，加深瞭解社區與世界。

例會節目應以有關扶輪精神、職業道德、四大考驗及扶輪各種問題，尤其尋找符合目前需求之五大服務各種問題為節目的內容，以活潑有趣的方式，使每一社員都有參與表示意見及體驗的機會。

例會除了重視增進友誼外，更重要的是社員共修的場所，鼓勵及激發關心他人服務他人的理念。如何透過友誼引發社員的扶輪精神、職業道德及四大考驗，例會是服務情報的交換場所。互相鼓勵、彼此教育，提升社員的品位。因此例會節目不宜流於娛樂本位的節目(32-33國際扶輪理事會決議)。

(195) 節目內容

如何激發及實踐服務理念及增進友誼以及關於五大服務(即服務計劃委員會內之五大服務)的節目。

1. 關心社務的節目。

如何使各職員(社長、理事、秘書、糾察、會計)

各委員會之工作項目之運作更好，不使其離開扶輪原點的節目。

2.關心社區、如何提升及改善居民的生活之節目。

(1)對人：關心兒童、青少年、老人、殘障、社會邊緣人等的節目。

(2)對事：提升及改善文化、醫療、環境保護、社會問題等的節目。

3.關心職業場所、同業關係，上下游關係及透過職業奉獻社會的節目。

(1)如何激發及實踐a.職業道德、b.四大考驗、c.扶輪精神等的節目。

(2)如何關心顧客的節目。

(3)如何關心員工、同事的節目。

(4)如何改善同業關係及上下游關係的節目。

(5)認識各行各業的價值的節目。

(6)如何透過職業奉獻社會(乃至外國社區)的節目。

4.關心外國人的節目。

(1)關心國內之外國人及其社區的節目。

(2)關心國外之外國人及其社區的節目。

(3)如何促進國際友誼及瞭解外國人民、地理、人文、風俗及習慣的節目。

5.扶輪知識、扶輪教育的節目。

每個月有一週的整個例會時間，用於向社員講解扶輪知識、扶輪教育及訓練領導能力的節目。

6.如何增進友誼的節目。

(196) 例會節目之安排及製作

例會節目：加深瞭解社區與世界，激發及培養社員服務理念。

- 1.節目委員會召集人應於年度前召集各委員研討規劃並確定年度工作計劃。
- 2.每週之例會節目預先由各委員會主委，尤其五大服務委員會主委(召集人)輪流負責或由全體社員輪流負責。(由節目主委密切連繫)配合製作節目，尤其各委員會召集人應提供有關該委員會的節目。
- 3.上述一、二項可作為例會節目討論或家庭懇談會議題，或隨時以泡茶談天的方式為之。
- 4.備用節目之準備(已預定之節目無法進行時，隨時備用)。

- 5.節目內容應保持扶輪的品格。
- 6.節目不可被利用推銷產品或流於政治或宗教活動。
- 7.大眾爭論問題，不宜作為節目(除非以客觀立場、提供正反意見，有價值可供社員參考及判斷者)。
- 8.預先安排節目，最好預先安排3-4個月節目，甚至安排全年度節目。
- 9.經常向曾有節目經驗的社員諮商，使節目有現代化的表現。
- 10.共同推薦可能的主講人，包括當地值得敬仰的人物，與扶輪服務理念相同有親身體驗的人士。
- 11.預先告知演講人(引言人)演講時間多少(嚴守時間)，演講後贈送演講人(引言人)照片(立即拍)、社旗或小小紀念品。並將演講內容刊載社刊，事後贈送演講人(引言人)社刊並道謝。
- 12.節目宜保存記錄，尤其好節目，並刊載於社刊。

(197) 節目的方式

不使節目枯燥無味，除選擇引起社友興趣之題目外，更重要的是節目的方式。

節目的方式，應使每一位社友有參與的機會。為使節目生動，應有使社友表示其構想及意見的機會。為引起每一位社友的興趣及參與感，節目宜採取下列各種方式。

1. Panel 討論會(座談小組討論會)

訂一題目，由三人左右的人各表示意見及互相討論。由一主持人主持，控制時間或中間提出問題，務使不冷場，並能使聽眾充分瞭解。

2. Forum(論壇)

扶輪社例會宜多用扶輪論壇方式舉行，以增加社友之參與感。

(1) 舉行方式：

- a. 一人擔任主持人，通常由社長擔任，亦可指定委員會的主委或社員擔任，其任務為控制及掌握進度並誘引社員發言及參與之興趣。
- b. 訂一題目，由一人或數人(視時間長短及不同專業而定)為引言人，其任務為說明討論題目之背景及實際情形及問題所在。

- c. 最後由全體社員參加討論，表示社員自己的構想或意見或對引言人之說明未瞭解的部份或進一步要瞭解的部份發問，由引言人回答。

(2) 應遵守的規則：

- a. 不得攻擊他人或批評他人，對他人之言論及意見應尊重。
- b. 陳述自己的想法、構想及看法，並提出建設性之意見。
- c. 不得做決議，亦無需結論(但可獲共識)。

(3) 效果：

- a. 經過大家對主題之討論可獲彼此意見之溝通及共識。
- b. 在討論中可加深對他人之印象及認識，可增進友誼。
- c. 腦力激盪，可引發更好的構想，並可形成扶輪社年度或下年度的服務計劃，及社員個人服務之意慾，進而採取行動。

(198) 扶輪節目(包括例會及各種研討會)的各種方法

為討論(1)有關服務之事項如社務服務、職業服務、社區服務、國際服務、社員對於扶輪社之責任及

任務、扶輪社對社區之責任及任務等、(2)實踐扶輪宗旨之方法、(3)扶輪運動之發展、(4)事業上之道德水準、(5)世界上之親睦、(6)其他扶輪問題及一般節目等事項，扶輪例會節目及各種聚會為達到更好的效果RI建議除演講外有下列幾種方式：

1. PANEL 討論會

由一人為主持人，3至5人為討論人就一個或數個問題互相對談闡述及探討主題。通常由扶輪資訊主委主持。

2. 圓桌討論會

討論有關服務及各種扶輪事項。通常由社務服務、職業服務、社區服務、國際服務等各委員會主委主持。

3. 問答節目

問答節目很受社員之歡迎。可從扶輪ABC、扶輪入門(RI CD3-038-EN)、扶輪月刊內刊載之「扶輪診所」、扶輪Q&A180、扶輪詞彙(程序手冊符錄)等取得資料。

4. 短篇講解

每週指定一社員就某一扶輪主題準備3至5分鐘解說。

5. 家庭聚會

此種聚會按扶輪社大小規模將社員分成8至10人為一小組在社友自宅召開。指定一扶輪資訊豐富的社員為討論主持人。

6. 扶輪社社務講習會

為了確使扶輪社內幹部及各委員充分瞭解自己之職責及如何運作與扶輪資訊，應考慮召開扶輪社社務講習會，鼓勵利用扶輪文獻及視聽節目，尤其應強調「程序手冊」與「扶輪基礎叢書」的重要性。

7. 埠際聯合論壇IGF(Intercity General Forum)(分區聯合研討會)

提供扶輪資訊及扶輪教育最實際及有效的方法是埠際聯合論壇簡稱IGF。由數個扶輪社討論事業上之道德水準及世界上之親睦等扶輪一般節目事項。由有經驗及富於扶輪資訊之社員主持。

8. 扶輪論壇 見本書(157)扶輪就論壇。

9. STAR聚會 見本書(154)STAR訓練會。

(199) 扶輪特別月(Special Months in Rotary)

國際扶輪理事會特別指定之月份、目的在強調每一扶輪社員參加扶輪活動，而非僅扶輪社（見程序手冊2010年版P.286）：

八月	社員及擴展月
九月	新世代月
十月	職業服務月
十月三十一日至十一月六日	世界扶輪少年服務團週
十一月	扶輪基金月
十二月	家庭月
一月	扶輪理解(扶輪知識)推行月
二月	世界瞭解月
二月二十三日	世界瞭解及和平日
三月	識字月
三月十二日至十八日	世界扶輪青年服務團週
四月	扶輪雜誌月
六月	扶輪聯誼月

聯誼委員會

(200) 聯誼委員會的基本觀念

1. 扶輪哲學是「聯誼」及「服務」。聯誼是帶動服務的力量。服務中所產生的友誼，才是真正的友誼。
2. 聯誼是「活力的表現」。聯誼是組織扶輪的原動力。扶輪有句老話說：「空椅子上沒有友誼」。如欲增進社員之聯誼，應多出席各種集會(尤其例會)及各種活動(尤其服務活動)。保羅·哈理斯說：「聯誼的確是奇妙！它照亮生命的途徑，散佈歡樂，值得很高的價錢」。
3. 聯誼是由每一個社友實踐，是每一社友之責任也是權利。非只聯誼委員會。聯誼委員會之責任在於如何帶動全體社員參與聯誼活動，使每一社友有機會學習以扶輪的方法交朋友(即無心機、無利害關係、無分別心、對任何人無論對本社社友、友社社友、外國社友乃至來賓均應親切友善對待)。交朋友之目的是為朋友服務、不是利用朋友(參看扶輪宗旨第一條)，再擔任聯誼委員會內的職務亦為學習扶輪精神中之無心機、無利害關係、無分別心之友誼之大好機會。

(201) 聯誼委員會之職責

聯誼委員會應研擬各種方法及機會、鼓勵社員參加扶輪服務及聯誼活動，使每一社友能用扶輪的方法交朋友、彼此認識增進友誼。熱誠的友誼不應只及於社內社員，亦應及於來訪社員及外賓，更重要的能影響社員將扶輪精神的親切、友善、無心機的友誼落實於日常生活，並應用於人際關係。

(202) 聯誼委員會之工作要領

1. 聯誼委員會召集人應於年度前召集各委員研討規劃並確定年度工作計劃及預算(包括工作分配)。
2. 全體社員為實際參與聯誼及學習聯誼，應配合聯誼委員會運作(其實亦為自己實踐及學習扶輪精神中之「友誼」---對任何人均應親切友善)。故每一社友對內應增進社友間友誼，對外應親切友善對待來訪友社社友及外客。
3. 上述一、二項可作為例會節目討論或家庭懇談會議題，或隨時以泡茶談天的方式為之，以凝集共識及向心力。

4.如何激發社友增進友誼：

(1)照顧新社員：安排新社員到你的委員會，請他負責分發名牌，以便很快的彼此認識，在頭幾週在新社員的名牌上貼一顆小星星，使大家多予照顧。

(2)舉行增進友誼的節目。

舉辦簡單又隆重、有意義、活潑、溫馨的慶祝社友及夫人生日及結婚週年活動。如唱歌慶祝等，或較為活潑有創意及意義的活動。

以聯誼為主題製作例會節目。

如何加強互相認識社友，例如舉行認識社友比賽等等。

郊遊、旅遊、野餐、運動娛樂：如舉行登山、圍棋、羽毛球、桌球、保齡球、網球、高爾夫球比賽等。

(3)家庭懇談會之編組可按委員會性質編排，以便商議、規劃、檢討及改進有關委員會工作內容等，或其他扶輪議題、扶輪知識或話家常。

(4)利用社刊：刊載聯誼活動，社員消息，特別是新社員小傳。設「認識社友園地」、「友誼廣場」專欄。

- (5) 配偶之夜及特別聚會：通常多采多姿，為增進聯誼活動，並有助於配偶參與扶輪活動。欣賞戲劇、音樂及文化活動。
- (6) 與其他扶輪社接觸：邀請臨近扶輪社的社員參加例會，或參加他社例會，或舉行上述的友誼賽。

(203) 聯誼委員會在例會中之增進友誼

1. 指定二位至三位社友(佩帶聯誼彩帶)提早於例會前10分鐘站在例會入口處，招呼參加例會之本社社友及來訪友社社友及外客。由一位社友招呼來訪外客到簽到處簽到(注意務請其同時填寫職業分類，以供介紹之用)，並帶至與其職業分類相同之社友座位，並為介紹同桌之社友。
2. 新社員應被指派為聯誼委員會委員參與聯誼工作，為每一社員檢出名牌代為佩帶，是讓他認識所有社員最有效的辦法。
3. 確認出席例會的人都佩帶名牌(包括社友、友社社友及來賓)。

- 4.例會座位不宜固定，採輪調式，勸導社友每次例會坐不同坐位。或以抽籤、或按十二生肖、或按年次安排座位，以打散小團體。
- 5.指派桌長負責促進大家互相認識及找話題。
- 6.每一社友尤其聯誼委員應經常留意把新社員介紹與舊社員，並特別提及其共同興趣或其他談話資料。
- 7.每一社友於例會前、例會中、例會後，均應時時刻刻招呼及親切友善對待來訪者。不致使其零落。
- 8.例會前將來訪友社社友及外客名單交給社長，由社長於例會中介紹，介紹時應介紹其Nick Name(綽號)、所屬扶輪社、現任職務、職業分類及其特徵等。
- 10.鼓勵來自國外的來訪社友簡短介紹其扶輪社及他們國內的扶輪活動情形。事前由社長告知多少時間(通常1-3分鐘)。並交換社旗。
- 11.有時社長可不由自己介紹而請由來訪者自行介紹，可增加來訪者的參與感，易與大家打成一片。

12. 社長介紹友社社友及外客要領：

介紹時

- (1) 務須自然、幽默、活潑、簡短(10秒左右，不超過20秒)。
- (2) 由非扶輪社員之外客先介紹，再介紹扶輪社員。
- (3) 由遠方介紹至近方。
- (4) 非扶輪社員介紹其職業性質及職位，或其特徵。
- (5) 扶輪社員介紹其Nick Naim(扶輪綽號)、所屬扶輪社、現任扶輪職務、職業分類，或其特徵。

13. 介紹後歡迎歌。由糾察帶動唱。

14. 每一社友例會前、例會後均應時時刻刻招呼及親切友善對待來訪者、不致其受冷落。

善用名牌：確定出席例會之社友都佩帶名牌，或故意拿錯的名牌給社友，要求他把該名牌親自拿給它的主人。

座次安排：採輪調式，以打散小團體的界限，指派桌長負責促進大家互相認識及聯誼。

社內合唱：可營造友善氣氛，可使用扶輪歌選。

(204) 聯誼是世界性的

除了促進社內及地區內扶輪社為中心的聯誼外，亦不應忽略國際性的聯誼。保羅哈理斯說「聯誼無界限，它超越了所有的障礙，它通行五湖四海」。

1. 扶輪聯誼會(Rotary Fellowships)---世界聯誼：

由扶輪社員們為發展共同職業或休閒興趣以促進友誼及聯誼而組成經國際扶輪理事會承認之世界性聯誼會。有「業餘無線電」、「古董汽車」、「騎腳踏車」、「飛行」、「西洋象棋」、「電腦使用者」、「打獵與釣魚」、「遊艇」等數十個團體。

2. 友誼交換計劃。

由扶輪社員及其家屬至其他國家社員的家中作客。方式有二、社對社及地區對地區之交換。

3. 國際年會前或後家庭訪問。

參加國際年會的社員及家屬在主辦國的社員家中停留數天。

出席委員會

(205) 出席委員會之任務

- 1.使社員熟悉出席規則，(可利用社刊及在例會中說明)。
- 2.研究出席不踴躍之原因並改善。
- 3.鼓勵社員出席例會及補出席及執行。
- 4.鼓勵社員出席埠際或分區集會，地區年會及國際年會。

(206) 出席之重要性

- 1.出席每週例會為扶輪社員條件之一，出席是每一扶輪社員必需要做的事。
- 2.扶輪強調出席，是因每一社員必須藉著參加每週例會培養社友間之友誼，社友間互相鼓勵，彼此教育，吸收他人不同之經驗及智慧，激發服務理念。

3.有出席就有友誼、有友誼就能參與社務的推動及各種計劃。

(207) 出席委員會之運作

- 1.出席委員會召集人應於年度前召集各委員研討規劃並確定年度工作計劃及預算。
- 2.上述研討規劃及年度工作計劃可作為例會節目討論，或家庭懇談會議題或隨時以泡茶談天方式為之。
- 3.在例會中報告並刊載社刊
 - (1)社員最近出席狀況，對出席良好的社友予以鼓勵，對出席不良之社友予以加油。
 - (2)上個月本社出席率之統計及報告。
- 4.按月作成每一社員出席率統計表，在社刊公報，並交給秘書。秘書應統計本社出席率按月報告地區總監。
- 5.每週例會後即刻清查未出席社友，安排補出席事宜，乃至陪同出席或補出席。並探明未出席原因後轉報社長，及聯誼委員會召集人。

- 6.舉辦出席競賽，獎勵出席率100%之社友，編組(家庭懇談會小組)互相招呼提醒出席或補出席。

(208) 出席注意事項

- 1.簽到即離開不算出席。
出席例會時間應達百分之六十以上，否則不算出席。
- 2.出席例會之前或之後14天內任何時間到他社補出席。
- 3.上半年及下半年各至少出席本社例會百分之三十。
- 4.上半年及下半年各至少出席或補出席本社例會百分之五十。

(209) 免計出席

- 1.社員年齡65歲以上與社齡合計85年，並以書面向秘書表達。

- 2.特別事故，經理事會認為正當理由決議准予免出席例會。
- 3.免計出席之社員仍應繳納社費及RI會費。

(210) 補出席應注意事項及方法

1. 補出席應注意事項

- (1)出席他社例會時間應達百分之六十以上。簽到即離開不算補出席。
- (2)補出席簽到時，如不相識應出示扶輪社員證。
- (3)補出席時，應繳納餐費，但無需樂捐。

2. 補出席之方法

- (1)缺席之例會前後二個星期內到他社補出席。
- (2)出席理事會。
- (3)參加社所舉辦之服務活動。
- (4)參加地區或分區所舉辦之集會。
- (5)參加地區年會，地區講習會及國際年會。
- (6)參加扶輪青年服務團，扶輪少年服務團例會。
- (7)參加臨時社例會。
- (8)出國超過14天，不受例會前後二個星期時間限制，可集中時間多次到當地扶輪社補出席，每次出席即計為出國期間缺席例會之補出席。

社刊委員會

(211) 社刊委員會之任務

1. 確使社刊正常的出版---通常每星期一次。
2. 消息之收集來源：
社長、理事會、各職員、各委員會主委、各社員、扶輪月刊、總監月報、國際扶輪發行之刊物資料。
3. 設計版式及內容--段落及句子務求簡潔。社刊應迅速不拘形式的正確的傳遞訊息。
4. 編列年度工作計劃及預算。
5. 每期分送 (1)各社友 (2)地區總監 (3)分區助理總監 (4)來訪外賓 (5)演講者 (6)年度結束將全年份合訂本分送各社員。

(212) 社刊之主要目的

社刊是扶輪社的報紙。社刊之主要目的在於：

1. 激發社員參與扶輪社各種活動。
2. 節目委員會需要社刊代為宣傳節目以引起社員之興趣及參與。
3. 聯誼委員會需要社刊刊登社員消息(尤其新社員)及家庭懇談會主題懇談內容記要以增進聯誼及參與感。
4. 出席委員會需要社刊鼓勵社員出席及出席率好壞之報告。
5. 社員委員會利用社刊促進該社之擴展。
6. 扶輪知識委員會需要社刊灌輸新舊社員扶輪知識及資訊。
7. 告知有關本社、地區、國際扶輪之各種扶輪活動及消息。
8. 職業、社會、國際、扶輪基金、公共關係委員會更需要社刊合作報導各有關活動以增加社員之興趣、支持及參與活動。

(213) 社刊之內容

應能激發社員之興趣以鼓勵出席參與各種活動及增進友誼與獲知有關本社之各種消息。

1. 刊載本次例會節目、預告下次例會節目並作簡單介紹以吸引社員興趣。
2. 刊載上次例會概要(包括演講節目內容)。
3. 來訪友社社友及外賓。
4. 出席率。
5. 各委員會活動及訊息。
6. 理事會決議。
7. 財務報告。
8. 扶輪知識。
9. 社員(尤其新社員)之資訊或活動相片以增進聯誼及參與感。
10. 家庭懇談會懇談之主題內容及記要與大家分

享，並可增進聯誼及參與感。

11. 社員結婚紀念日及生日。

12. 刊登每一社員的姓名及其資訊，如在年度內都能上社刊，可吸引社員的興趣、尤其新社員介紹。刊登以促進聯誼。

13. 有關地區、國際扶輪或他社之訊息。

社員委員會(Membership Committee)

(214) 社員委員會之任務

研擬及執行：

1. 吸收新社員，防止社員流失之全面計劃(社員發展委員會)。
2. 新社員及原有社員之教育(扶輪知識委員會)。
3. 職業分類之掌控(職業分類委員會)。

社員發展委員會

(215) 社員發展委員會之任務

- 1.時時注意社內社員變動情形，尤其近5年。尋找新社員，為防止社員流失，每年均應增加社員1~2人，但不宜一年內增加太多社員。
- 2.使每一社員瞭解推薦新社員入社時應注意事項，如入社資格及入社程序。利用例會節目及家庭懇談會，務使每一社員均能瞭解。
- 3.依理事會開放之職業分類及入社資格，鼓勵社員推薦新社員。量重要，質更重要。
- 4.負責調查被推薦入社之人士的品性，如：是否誠實，信用可靠，服務熱誠，是否合群的人等等，及評估其個人條件，事業和社區地位信譽及影響力，並將調查之結果向理事會報告。
- 5.評估社區內有無組織新社之可能及如何輔導新社(尤其初期之扶輪教育)。

(216)增加社員

- 1.扶輪社每年都要增加社員，不可一年沒有增加社員，因為一個扶輪社如果不增加社員，即社員年紀越來越大，及種種的原因，發生自然流失，扶輪社一年一年老化，終歸消失。
- 2.增加社員應每年平均的增加，不可一下子增加很多，而在其他年度全然不增加，如此會發生斷層。
- 3.根據國際扶輪1916年年會決議，加入扶輪社必須具備之資格為：a.有相當成就，在其業界舉足輕重有影響力的人；b.其事業為該業界之中堅；c.為事業主或主管；d.是合群的人；e.操守及品德無可非議；f.信用沒有問題。
- 4.增加社員質量並重，更應重視品質，因為一個品質優良的社員，可抵十個以上的力量。
- 5.每一社員都有義務推薦新社員，推薦時必須確實觀察該人士是否符合上述國際年會決議之各項事項，並將該事項各點將觀察之結果，一一記載於「新社員推薦卡」送交秘書。
- 6.為使全體社員瞭解增加社員之重要性，可在例

會節目，以增加社員為主題，舉行研討會（用扶輪社論壇方式）。

7.他社社員不能向本社推薦新社員，但遷入本社所在地方之扶輪社員或其他扶輪社之前社員可經由其前屬扶輪社推薦為本社現職社員。不受職業分類人數之限制(國際扶輪細則第4章4.030.)

(217) 社員入社資格

- 1.事業主、負責人、合夥人、經理或擔任重要職位有行政權力就其業務有決定權者。
- 2.上列人士之退休人員。
- 3.其職業、事業地點或住所在該社所在地方或鄰近地區。
- 4.具有良好之職業，其所從事之事業為公認之正當事業。
- 5.在事業上或社區上有聲譽之成年人。
- 6.操守、信用及品行無可非議。

7.具有服務熱誠。

8.合群的人。

以上參看國際扶輪章程第五章第2條、扶輪社章程第7章第1條。

(218) 扶輪社員之種類

1.現職社員

凡具備入社各項資格者(見本書(217)社員入社之資格)被選為現職社員。

2.名譽社員

(1)推行扶輪之精神及理念有傑出服務者及長期支持扶輪運動被視為扶輪友人者。

(2)名譽社員不限一扶輪社。

(3)名譽社員(a)免繳納入社費及常年會費(b)無選舉權(c)不擔任社內任何職務(d)參加扶輪社各種集會(e)可訪問他社。

(4)名譽社員之任期及其他權利義務由理事會決定。

以上見國際扶輪細則第四章4.050.

3. 雙重社員

- (1) 一人不能同時為多社之現職社員。
- (2) 一人在同一扶輪社不能同時為現職社員及名譽社員。
- (3) 一人不能同時為現職社員及扶輪青年服務團團員。

4. 附記

扶輪社員之種類自2001年7月1日起由原來五種改為現職社員及名譽社員二種(2001年立法會議01-148號制定案)。

- (1) 原有之資深現職社員，增額現職社員及退職社員一律稱為現職社員。
- (2) 每一社之社員數50人以下者，每一種職業分類可有五位現職社員。50人以上者可有百分之十之同類現職社員。
- (3) 社員之組成，應保持均衡，俾能代表整個社區各行各業。
- (4) 社員退休者，不計入職業分類人數。
- (5) 任何原有社員，不因此制定案新規定之生效而喪失社員資格。

(219) 推薦新社員入社應注意事項

1. 推薦新社友入社之社友應切實瞭解被推薦人確實符合入社資格之條件，選擇優質人士。
2. 被推薦人之事業或住家處所必須在該扶輪社所在地或近鄰區域。
3. 多推薦不同行業之人士，以顯職業分類之多樣性。
4. 先邀請有望被推薦之人以朋友的身份參加例會數次。此時暫時保密。未經理事會最後通過(包括社員提出異議期間)以前不可告知擬推薦其入社，亦不得稱呼為準社員。
5. 理事會通過後，未經全體社員無人異議以前，應保密為宜。
6. 未經理事會最後通過(包括社員提出異議期間)以前保密，以免社員有人反對入社，理事會最後階段未通過時，發生困擾、糾紛、傷感情(某扶輪社曾發生)。
7. 扶輪知識講解，應於理事會通過，在全體社員無人異議後舉行為宜。

(220) 社員入社程序

- 1.由推薦之社友填寫「新社員推薦卡」提出秘書轉交理事會。
- 2.理事會交由職業分類委員及社員委員會預審是否符合條件。
- 3.理事會參酌職業分類委員及社員委員會預審結果於30日內決定核准或予拒絕。
- 4.如經理事會通過後，向本社社員公佈其姓名及擬貸與之職業分類，同時發給社員蓋有社印之空白紙，以便有異議之社員使用。
- 5.公佈及發給社員蓋有社印之空白紙後7日內無社友使用由社發給社員蓋有社印之空白紙、無記名列舉反對理由向理事會異議時，被推薦人於繳清入社費後即為正式社員。
- 6.如有任何社員以書面(使用由社發給社員蓋有社印之空白紙、無記名記載反對理由)向理事會反對該被推薦人入社時，理事會應召開會議以無記名投票表決。如投反對票○票時(反對票幾票各社規定不同，台中社採一票。)，則允許被推薦人入社。被推薦人於繳清入社費後即為正式社員。

7.理事會最後階段通過後，將其決定經由秘書通知推薦之社友。

理事會未於最後階段通過(包括全體社員異議期間)以前，最好保密。亦不可稱呼準社友，以免最後階段未通過時，產生困擾、糾紛及傷感情(某扶輪社曾發生)。

8.如經理事會最後階段通過後，推薦人應陪同扶輪知識委員會告知被推薦人扶輪基礎理論，扶輪之宗旨及社員之權利與義務。

註：國際扶輪理事會頒發之「扶輪社細則」屬建議性，各社可依實情不違背原義下，配合國情及文化自行訂定。

(221) 新社員推薦卡

1. 基本資料

姓名:	年齡:
服務單位:	
業務種類性質:	職稱:
辦公地址:	

自宅地址:	
電話:辦公處所:	自宅:
手機:	
學歷:	
經歷:	

2.入社資格

是否事業主、經理或擔任重要職位有行政權力就其業務有決定權者。或上述退休人士？
其所從事之事業是否為公認之正當事業？
在事業上或社區上是否有聲譽之人士？
其操守、信用及品行是否無可非議？

是否具有服務熱誠？
是否合群的人？
其事業或住家處所是否在本扶輪社所在地或近鄰區域？

3.推薦緣由、社會活動、經濟基礎、個性、家庭狀況、其他。

推薦人簽名:

日期: 年 月 日

4. 審查及推薦記錄表

秘書收到新社員推薦卡日期	年 月 日
交付理事會日期	年 月 日
交付社員委員會預審日期	年 月 日
預審結果：	
社員委員會預審結果報告理事會日期	年 月 日
交付職業分類委員會預審日期	年 月 日
預審結果：	
職業分類委員會預審結果報告理事會日期	年 月 日
理事會審核結果日期	年 月 日
審核結果：	
交還秘書推薦卡日期	年 月 日
通知推薦人理事會審核結果日期	年 月 日
被推薦人資料公佈全體社員日期	年 月 日
完成說明扶輪概要及社員權利義務日期	年 月 日
繳納入會費日期	年 月 日

5. 推薦人應注意事項：

- (1) 推薦新社友入社之社友應確實瞭解被推薦人確實具有上述2.入社資格條件之優質人士。
- (2) 被推薦人之事業或住家處所必須在該扶輪社所在地或近鄰區域。
- (3) 多推薦不同行業之人士，以顯職業分類之多樣性。
- (4) 先邀請有望被推薦之人參加例會數次。此時暫時保密。未經理事會通過及全體會員無異議以前不可告知擬推薦其入社。亦不得稱呼為準社員。

6. 社員入社程序

- (1) 由推薦之社友填寫「新社員推薦卡」提出秘書轉交理事會。
- (2) 理事會交由職業分類委員及社員委員會預審是否符合條件。
- (3) 理事會參酌職業分類委員及社員委員會預審結果於30日內決定核准或予拒絕。
- (4) 如經理事會通過後，向本社社員公佈其姓名及擬貸與之職業分類，同時發給社員蓋有社印之空白紙，以便有異議之社員使用。
- (5) 公佈及發給社員蓋有社印之空白紙後7日內無社友使用由社發給社員蓋有社印之空白紙，無記名列舉反對理由向理事會異議時，被推薦人於繳清入社費後即為正式社員。

(6)如有任何社員以書面(使用由社發給社員蓋有社印之空白紙、無記名記載反對理由)向理事會反對該被推薦人入社時，理事會應召開會議以無記名投票表決。如投反對票○票時(反對票幾票各社規定不同、台中社採一票。)，則允許被推薦人入社。被推薦人於繳清入社費後即為正式社員。

(7)理事會最後階段通過後，將其決定經由秘書通知推薦之社友。

理事會未於最後階段通過(包括全體社員異議期間)以前，最好保密。亦不可稱呼準社友，以免最後階段未通過時，產生困擾、糾紛及傷感情(某扶輪社曾發生)。

(8)如經理事會最後階段通過後，推薦人應陪同扶輪知識委員會告知被推薦人扶輪基礎理論，扶輪之宗旨及社員之權利與義務。

註：國際扶輪理事會頒發之「扶輪社細則」屬建議性，各社可依實情不違背原義下配合國情及文化可自行訂定。

(222)照顧社員(Mentor)

新社員入社時，社長應指定一位「照顧社員(Mentor)」。對於新入社社友必須有一位服務熱心及

熟悉於扶輪的舊社友予以照顧一年至二年，在扶輪聯誼活動及服務他人方面給予很多的協助，在此期間要與新社員多連絡、多招呼、多鼓勵、多介紹與舊社友認識，及參與各種集會及活動(包括例會及到他社出席例會)。新社友能否留住變為真正的扶輪人，與照顧社員的熱心關係很大。被指定為「照顧社員(Mentor)」的社友應善盡其責。照顧社員(Mentor)應追蹤及每月檢討一次「新社友訓練進度追蹤表」。

1917年扶輪世界年會通過Guy Gundaker「扶輪通解」中說「人面巨石(Mentor)」培養「志誠(Ernest)」的人格的故事，含有照顧社員培養新社員的扶輪人格之意義，因此稱照顧社員為Mentor。

(223) 新社友入社佈達式

1. 扶輪對新社友入社視為重大事項，故很隆重，充分表示對新社友之重視及隆重的歡迎。
2. 有的社將例會全部改安排為歡迎新社友之節目(扶輪知識論壇)。
3. 新社友宜帶家眷參加讓家屬感到扶輪對於新社友之尊重及重視。

4.RI將全世界扶輪社不同的新社友入社儀式選出三個模式，簡單、隆重且非常有意義。使新入社的社友瞭解加入扶輪社之意義及其使命，既隆重又溫馨。

茲介紹其中較適合台灣民俗之入社佈達式：

- (1)佈達式會場宜懸「歡迎某某(新社員扶輪小名)入社佈達式」布條，與歡迎區總監一樣為本社的重要事項，既歡喜又隆重。
- (2)對新社友應尊重不可視為菜鳥，因為他在其行業有豐富的經驗及智慧，且有相當的成就及舉足輕重的人，為舊社友應向其吸收學習。一旦入社大家同等，不可有新舊社友之分別心。
- (3)入社無需「宣誓」亦無所謂「監誓」。
「宣誓」為威權時代的殘留，重視民主互相尊重的扶輪，均出於社員自願。「宣誓」及「監誓」為多餘。

佈達式注意事項：

- (1)佈達式由社長主持。
- (2)懸掛「歡迎新社員○○○(正名及扶輪小名)入社」布條。
- (3)新社友宜帶家眷參加，讓家屬感到扶輪對於新社友之尊重及重視。
- (4)預先指定一服務熱心具有扶輪知識之社員為照

顧社員(Mentor)。一年至二年間與新社員多連絡，多招呼參與各種集會及活動(包括例會及到他社出席例會)。

- (5)扶輪徽章由照顧社員(Mentor)為新社員佩帶。
「1917年扶輪世界年會通過Guy Gundaker「扶輪通解」中說「人面巨石(Mentor)」培養「志誠(Ernest)」的人格的故事。含有照顧社員培養新社員的扶輪人格之意義，因此稱照顧社員為Mentor。
- (6)事先準備好由秘書簽發之「社員證」(RI統一格式。可向地區總監辦事處接洽索取)以便於佈達式時，由社長交付新社員。
- (7)被分配服務之委員會主委應出列，由社長慎重介紹該主委與新社友認識並握手。
- (8)事先準備「扶輪宗旨」，「四大考驗」匾額、「社旗」等，贈送之書籍其中「扶輪知識集錦」事先向中華扶輪教育基金會附設扶輪圖書資料館(地址台中市大隆路20號5樓之1 Tel(04)2328-2971 Fax(04)2328-2972)以傳真或電話索取無償提供。

以下介紹歡迎入社佈達式，台中社實行數年效果甚佳，甚至最近一位入社社友感動得流淚。

歡迎入社佈達式

(1) 社長代表全體社員歡迎新社友入社：

社長：

「現在我們歡迎新社友○○○。請新社友○○○及眷屬到前面。」

「我代表○○扶輪社全體社友歡迎○○○(新社員扶輪小名)加入本社為社員。我們不單單是歡迎你與我們分享美好的聯誼，同時我們更歡迎你鼎力協助我們實施許多關心別人的計劃，使我們的社區，我們的鄉土台灣，我們的國家，及世界成為更美好的生活空間。我們非常歡迎你成為○○扶輪社的伙伴」。

(2) 佈達新社員任務(做為一個扶輪社員的任務)

a. 社長：「請全體社員起立」。請新社員面向社長。

b. 社長：「○○○(新社員扶輪小名)你被推選為○○扶輪社社員。我們肯定你是你的業界的領袖，亦肯定你所表現的才華，熱心及素養最適合擔當扶輪的使命。在本社你是你的職業界的代表，你必須將你的行業之智慧及經驗，凡具有意義及教育價值者與本社及全體社員分享。同時你也應將扶輪所力行的服務理念與原則，帶給你自已

及同業分享。社區的人將從你的品格與關心社區的具體表現去認識與評斷扶輪。而由此你能使我們的扶輪被肯定，組織更加健全。」。

(3)為新社員佩帶扶輪徽章

- a.社長：「請照顧社員○○○到前面來」
- b.社長：「為了你成為我們扶輪的伙伴。我現在請要照顧你的社員○○○給你佩帶扶輪徽章。他在未來一年內，在扶輪聯誼，活動及服務他人方面將給你很多的協助」。
- c.社員(Mentor)○○○為新社員佩帶扶輪徽章。

(4)交付新社友「社員證」：

- a.社長：「你的社員證可表明你是○○扶輪社社員。到全世界其他扶輪社訪問時，它是最好的證明。」。
- b.社長交付新社員「社員證」。

以上程序完畢後，社長請全體社員坐下。

(5)贈送新社友「扶輪宗旨」等物品。

社長贈送新社友「扶輪宗旨」、「四大考驗」、「社旗」、「扶輪知識集錦」等。

(6) 社長宣佈新社友在委員會的任務：

a. 社長：「請○○○委員會主委○○○到前面來」

b. 社長：「○○○(新社員扶輪小名)在本年度結束前，被分配在○○○委員會服務。該委員會主委是○○○」(社長介紹主委社員給新社員、並互相握手)。

(7) 佈達完畢。

社長：「請各位社友多照顧新社友○○○，盡快把你們的扶輪小名告訴新社員，對新社友作自我介紹」。

(8) 新社員發表感言及自我介紹。

(9) 請新社友○○○及眷屬入座。

(224) 新社友訓練進度追蹤表

歡迎加入扶輪社

姓名 _____

扶輪小名(Nick Name) _____

〇〇扶輪社全體社友非常歡迎您加入本社，並願意幫忙您瞭解與研究扶輪。本社指定〇〇〇社友為您的照顧社友，他將答覆您有關各項活動的程序與日期，並協助您達成服務他人的願望。

您若能於六個月內完成下列各項，必能展開您的扶輪服務之願景。

項 目	完成日期
1.接受社長給你分派的社內委員會	年 月 日
2.參加本社或地區規劃之新社員訓練或STAR聚會。	年 月 日
3.讀完兩種或兩種以上的下面冊子。 a.我的扶輪生涯 b.扶輪通解 c.扶輪入門 d.扶輪ABC e.服務探奇 f.扶輪知識集錦	年 月 日
4.在你的職業場所展示「扶輪宗旨」及「四大考驗」標語	年 月 日
5.至少參加過一個以上下列本社活動 a.聯誼活動(晚會 旅遊 家庭懇談會)	年 月 日

<ul style="list-style-type: none"> b.理事會會議 c.委員會會議 d.服務活動 e.其他活動 	
<p>6.完成了下面一項工作</p> <ul style="list-style-type: none"> a.例會中擔任接待 b.在例會中介紹自己之職業分類演講 c.參加社務服務活動 	<p>年 月 日</p>
<p>7.參加他社例會補出席</p>	<p>年 月 日</p>
<p>8.參與下面擴展扶輪工作(至少一項)</p> <ul style="list-style-type: none"> a.邀請來賓參加扶輪例會 b.推薦新社友 	<p>年 月 日</p>
<p>9.曾參與過國際服務活動(至少一項)</p> <ul style="list-style-type: none"> a.招待青少年交換學生用餐或其他活動 b.招待扶輪基金獎學金學生用餐或其他活動 c.招待GSE(團體研究交換)團員用餐或其他活動 d.在住宅招待外國扶輪社友 e.推薦GSE(團體研究交換)團員 f.推薦扶輪基金獎學金學生 	<p>年 月 日</p>

10.參加一次或更多下列聚會 a.地區年會 b.地區講習會 c.地區或分區舉辦之各種 研習會或會議。	年 月 日
--	-------

本追蹤表完成後一份交與秘書本社辦公室永久保管，一份做為新社友自己之紀念。

備註：「我的扶輪生涯」、「扶輪通解」、「扶輪入門」、「扶輪ABC」、「服務探奇」「扶輪知識集錦」等書籍，其中「我的扶輪生涯」、「扶輪通解」、「服務探奇」為扶輪出版委員會出版。「扶輪入門」為台北西門扶輪社發行。其餘「扶輪ABC」、「扶輪知識集錦」可向中華扶輪教育基金會附設扶輪圖書資料館(地址台中市大隆路20號5樓之1 Tel(04)2328-2971 Fax(04)2328-2972)以傳真或電話索取。

(225) 如何使新社員早日融入扶輪及成為真正的扶輪人

- 1.指定一位熟悉扶輪之社友照顧及招呼陪同新社員參與各種集會及活動(包括服務活動)一年(Mentor)

2.協助新社友訓練進度及填寫追蹤表。

3.成立「STAR委員會」講解扶輪知識訓練新社友。

(STAR—Special Training for Action in Rotary
認識扶輪行動特別訓練)

(226) 新社員之扶輪知識教育

新社員入社後應指派一個任務(委員會委員)使其與舊社友(尤其是照顧社員Mentor)一起參與工作(社務或服務計劃)，並應利用例會節目、STAR聚會、扶輪論譚、家庭聚會、圓桌會議、研討會等方式使其認識及參與實踐扶輪。亦鼓勵新社員夫人一起參加。其內容包括：

1.扶輪的歷史及傳統：

(1)扶輪的起源、成長與成就。

(2)本社歷史及成就。

(3)扶輪徽之使用方法。

(4)不可利用扶輪名義做生意、政治活動及宗教活動的傳統。

(5)扶輪的傳統——扶輪社員應有之素養及氣質，

扶輪精神(寬容的氣度、友善的態度、服務的精神)、職業道德、四大考驗。

(6)扶輪宗旨與扶輪標語。

(7)扶輪道德律。

2.扶輪各項政策與程序：

(1)新社員入社的條件、推薦程序及應注意事項。

(2)職業分類之原則及意義與社會的關係。

(3)出席之重要性(有出席才有聯誼、有聯誼才有服務)其規定及補出席。

(4)扶輪社的聯誼及其活動。

(5)扶輪之架構及功能。

(6)扶輪社例會及其性質。

(7)糾察及其功能

(8)扶輪社各種集會(理事會、社務行政會議、扶輪社年會、家庭懇談會等)。

(9)地區講習會、地區年會、國際年會、立法會議。

3.服務的機會：下列各種服務之內容及如何參與這些計劃及活動

(1)社務服務---社內各種職務及如何參與服務。

(2)職業服務---特別強調職業道德、敬業精神及四大考驗之培養及傳授。

(3)社區服務---狹義的社區與廣義的社區。如何

在社區發現服務機會，使社區更美好。

- (4) 國際服務---如何參與及實踐國際聯誼、國際瞭解及國際社區服務。
- (5) 青少年服務(包括社區青少年服務、扶輪青年服務團、國際少年服務團、青少年交換)。
- (6) 扶輪基金(包括扶輪友誼交換、配合獎助金(Matching grant)、GSE、文化大使獎學金、大學獎學金及地區簡易獎助金等)。

以上資料來源可參考「扶輪知識集錦」。此書可向中華扶輪教育基金會附設扶輪圖書資料館(地址台中市大隆路20號5樓之1 Tel(04)2328-2971 Fax(04)2328-2972)以傳真或電話索取。

(227) 輔導新社之準備及成立臨時扶輪社

1. 準備

- (1) 調查社區內職業種類要有25種類以上(從電話簿或各職業公會查尋)。
- (2) 邀請符合「扶輪社入社資格」之人士組織臨時扶輪社。
- (3) 應有相當多的社員之事業處所或居所位於該社所在地方(2010程序手冊P21)。

- (4)人數25人以上(2010程序手冊P21)。
- (5)推薦一資深社員為新社之輔導特別代表(輔導特別代表由地區總監任命)及輔導員數人。
- (6)新社社名應以足以識別所在地方的名稱亦即該社所在地方作為社名。社名應該在該區域的地圖上容易辨認，使人一看就知道該社位於何處至少使不熟悉該區域者能判斷該社大致地點。典型的扶輪社社名為市、鄉、鎮名字或周圍區域。此區域則為其原始的社區服務。

2. 成立臨時扶輪社

- (1)新社人數已達25人以上時，由輔導特別代表召開成立臨時扶輪社。
- (2)訂定扶輪社章程及細則、訂定社名、例會地點及時間。
- (3)選舉職員(社長、社長當選人、副社長、秘書、財務、及糾察)及理事。
- (4)扶輪知識教育之加強(詳見本書新社員入社扶輪知識教育各項資料)。

(228) 輔導特別代表與輔導員之任務

- 1.輔導特別代表與輔導員之主要任務應將扶輪宗

旨、扶輪精神、扶輪遊戲規則、四大考驗、職業道德、扶輪社之性質及功能充分告知新社社員，尤其使新社社員充分瞭解扶輪友誼及扶輪服務之運作原則，使其能早日獨立運作。(資料來源可參考「扶輪知識集錦」。此書可向中華扶輪教育基金會(地址台中市大隆路20號5樓之1 Tel(04)2328-2971 Fax(04)2328-2972)以傳真或電話索取無償提供。

- 2.扶輪很重視成立新社，其目的不是為了成績，而是為了增加朋友，朋友越增加，服務的機會越增加，使更多的人分享扶輪親切友善的友誼，及關心別人服務他人之喜悅。

(229) 扶輪社之授證

- 1.臨時扶輪社於國際扶輪(RI)理事會准許加盟之日起，即成為國際扶輪(RI)的正式扶輪社(見國際扶輪細則第2章2.010.)。與收到證書之日期無關(見程序手冊2010年版P45)，亦非舉辦授證儀式之日起始為正式扶輪社。舉辦授證儀式，非取得扶輪社之資格之必要條件。但舉辦授證儀式因由大家一起工作，接觸機會多，從工作中大大的增進了社友間之友誼及團隊與歸屬感。授

證儀式無一定模式，但不可鋪張浪費流於形式而要有意義及溫馨的內涵。亦不一定以儀式，只要有意義可自由發揮想像空間。

2. 加盟證書由地區總監或輔導特別代表授予該社（見程序手冊2010年版P45）。

3. 地區總監應將新社成立通告地區內及附近之扶輪社，並建議前往訪問，這對新社是很大的鼓勵。（見程序手冊2004年版P38）。

4. 授證儀式之思考

第一個模式 不舉行任何儀式。於普通例會，做活潑有意義及溫馨的節目，由總監或輔導特別代表授予該社加盟證書。無需花費。適合於新世代扶輪社。

第二個模式 不舉行任何儀式。在地區年會由RI社長代表授予加盟證書。因全地區各社的社友均參與，在大家見證下可增加各社對新社之認識。

第三個模式 授證酒會(Charter Party)

1. 不用餐，以雞尾酒會方式(準備雞尾酒及點心，如新春團拜)

- 2.時間上午9點至10點或下午3點至4點約1小時，不用餐)。
- 3.儀式原則如授證晚會(Charter Party)

第四個模式 授證晚會(Charter Night)

- 1.以扶輪社友為主體(配偶參加)。
- 2.輕鬆愉快、溫馨、活潑不呆板，時間不要過長。
- 3.儀式簡單、隆重、溫馨，有意義
 - (1)頒發加盟證書
 - (2)佩帶扶輪徽
 - (3)交付ID卡(社員證)
 - (4)贈送扶輪宗旨、四大考驗及扶輪知識書籍
- 4.總監勉勵的話。
- 5.轉導社社長勉勵的話。
- 6.社友加入扶輪社感言(2-3人 每人3分鐘)。
- 7.不設司儀。授證晚會鳴鐘開始至佩帶扶輪徽，ID卡等之程序由輔導特別代表主持，以後之程序至鳴鐘閉會由社長主持。
- 8.在隆重中不失輕鬆愉快。為營造氣氛避免呆板，會場佈置不設主席台，僅設講台。坐位最好用圓

桌，新社社友分散各桌以便與他社社友增進友誼及招呼，並向同桌者做自我介紹。(全體社友參與)如以鷄尾酒會方式則不設桌椅(如新年團拜方式)。

(230) 輔導特別代表之任期

1. 成立新社原由地區總監親自輔導，地區總監因事務繁雜通常特別委派一位扶輪社員為其代表，專事輔導新社，特別代表所屬之扶輪社即為輔導社。
2. 新社之輔導特別代表係受該年度之地區總監之委任，代表總監執行組織新社之任務，故其任期於地區總監任期屆滿時，自然終止，但總監當選人於必要時，得於就職後三十日內予以重新委任，否則其特別代表之資格自然消失(見2004年程序手冊P36)。

(231) 新成立後與輔導社同等

1. 新社加盟國際扶輪後，輔導社與新成立之社（被輔導之社）均同等，無上下之分。輔導新社僅屬扶輪經驗及智慧之分享，不可有階級觀念，以指導階級自居。
2. 輔導完畢後，輔導特別代表、輔導委員與輔導社即為普通扶輪社員，與被輔導成立之新社之社員完全同等，不可以指導階級自居，不可稱呼母社、爸爸社、阿公社、女兒社等，如此稱呼製造上下階級，有違扶輪原則，應禁止上述不正確觀念之稱呼，以平常心，無分別心始可回歸扶輪真正之友誼及精神。誠如保羅·哈理斯一再告誡我們，扶輪圈內必須拋開一切累贅及無意義之拘束，嚴禁使用任何尊稱，所有的拘束及教條被拋棄時，友誼才能趨於旺盛。

（以上見台北西北扶輪社1994-95年度社員手冊 P.96及保羅哈理斯「我的扶輪生涯選集」P.21、P.53。）

(232) 輔導特別代表是職責非階級及權力

輔導特別代表與新社會的關係是職責、是將扶輪的原理、目的及運作與新社會分享。以扶輪一百年來的前輩之經驗及智慧，協助新社會運作。輔導特別代表卸任後即為普通社員，與大家同等。輔導特別代表不是階級，是職責。不可有指導階級、權力及地位之觀念。輔導僅屬歷史事實，輔導完畢後，了無痕跡。輔導社與新社會之關係回歸原來普通扶輪社員之交往。扶輪的倫理不分階級，只有互相鼓勵彼此教育，親切、友善、無心機、關心對方之友誼而已，在此原則下大家都是同等的。

下面為實際發生錯誤之實例：

某新成立之社，社刊每期封面均印有「輔導特別代表某某」字樣，數年來均如此。後來社刊不再刊印，該曾任輔導特別代表之社員，竟指責被輔導社未尊重其階級及地位，並發出存證信函，且向法院地檢署提出刑事背信告訴，地檢署傳訊輔導成立時之地區總監到法庭做證，雖不起訴，但已傷害友誼。我們為要獲得友誼加入扶輪社，今竟為扶輪而傷害友誼，不如不加入扶輪社，這都是未瞭解扶輪的倫理文化及遊戲規則，未能享受真正的扶輪友誼，反而破壞友誼最典型之例。

職業分類委員會

(233) 職業分類委員會特別注意事項

1. 職業分類委員會各委員應確實瞭解什麼叫做「職業分類」。職業分類係指社員或其公司從事之職業種類及性質(例如「建築」「銀行」)，非社員之職稱或職位(例如「律師」「會計師」「銀行經理」非職業分類)。職業分類盡量簡化為宜。
2. 製作本社現在社員之職業分類表交給秘書，社辦公室保管，以掌握社員之職業分類現況，作為吸收不同行業(不同之職業分類)之新社員之依據。
3. 每年年度前製作社區內各行各業之職業分類表交給秘書，社辦公室保管。可由電話簿、商業公會名冊工業公會名冊等獲得資料。最遲於每年8月31日以前完成職業分類表，並提出理事會以決定吸收何種行業之新社員。
4. 每年年度前檢查社區內之職業分類表，有無因社區之變遷新增行業或變動，如有新增或變動，應更正原有社區內之職業分類表，務要保持最新的資料。

- 5.職業分類表係反應社區內現有實際存在之行業，隨社區之變遷而變更。故全世界扶輪社無統一之職業分類表。
- 6.每年定期檢查現在社員職業有無變動？如有變動應更正其職業分類，重新製作社員職業分類表。
- 7.新社員入社時，切實審查其職業分類，並建議理事會給與新社員之職業分類。
- 8.各扶輪社應有各行各業之社員，俾能反映社區內全部職業生活。同一相關職業分類不可超過全社員人數10%，社員數50人以下之扶輪社，同一職業分類得增至5名。
- 9.職業分類委員會召集人應於年度前召集各委員研討規劃並確定年度工作計劃。
- 10.全體社員應協助提供職業分類資料。
- 11.以上各項可作為例會節目討論或家庭懇談會議題，或隨時以泡茶談天的方式為之。

(234) 扶輪年度第一要務：增加社員之準備，職業分類表之製作及調整

1. 職業分類之調查

職業分類委員會應在年度開始之前即著手，最遲在年度後八月卅一日以前，調查本社社區內的職業分類狀況，可利用電話簿調查及瞭解本社社區內各行業。本社原有職業分類表，如有不適合時代或本社區不存在的行業應予刪除，並增加本社社區內新興之行業。職業分類係隨時代而演變，各地方之職業分類亦不相同，因此扶輪社應於年度開始前檢討本社之職業分類表，以作為增加社員之依據。

2. 製作職業分類表

職業分類委員會依據上述調查結果修正本社職業分類表，在本社社員之職業分類有變動時，亦應予更正，並將本社社員現已佔有之職業分類列記於職業分類表，然後送交理事會。

3. 理事會之審查及公佈

理事會應將職業分類委員會送交之職業分類表審查其所列職業分類是否適當，是否確能反應本社社區內之各行業實情，及各社員之職業分類是否正確無誤。然後將本社之職業分類表及本社社員已佔有之職業分類情形向全體社員公

佈，並決議開放之職業分類，促使社員依開放之職業分類推薦新社員。

4.職業分類例會之節目

職業分類委員會於調查及製作職業分類表時，以扶輪社論壇之方式（節目名稱可為「職業分類論壇」）在例會舉行研討會，由職業分類委員會為引言人，報告調查社區內各行業情形及製作經過，由全體社員參與討論，以獲大家的共識。並適時以機會教育，以介紹職業分類之意義及職業分類委員會之任務。

(235) 何謂職業分類及其功能

- 1.職業分類為該社員在其機構中所擔任的主要職業活動項目，而不是該社員所持有之頭銜或職位。例如醫師為頭銜，不是職業分類，內科、外科才是其職業分類。又律師是頭銜不是職業分類，法律民法、刑法才是他的職業分類。又董事長為頭銜不是職業分類，百貨、營造才是職業分類。
- 2.扶輪社由不同職業分類的社員所組成。

3. 為何需要職業分類？

- (1) 使扶輪社更具包容性，而無排斥性，能包括社會的各行各業。
- (2) 將有關行業之知識及具有教育價值者與社員分享，俾擴大社員的視野，使每一社員能瞭解其他行業的成就及問題，且可借鏡改善及提升自己的行業。
- (3) 使社員的交友更多樣化，而不只是侷限於興趣相同者。
- (4) 防止事業上的衝突。
- (5) 促進彼此合作協助。
- (6) 使社員以其職業為榮。
- (7) 將扶輪服務的理念與扶輪精神、職業道德、敬業精神、四大考驗帶給其職業場所及業界。此為扶輪社之責任亦為扶輪社員之責任。如果每一行業都有職業道德、敬業精神及四大考驗，即交易安全、社會安和美好、生活品質提升。此為23-34號決議之精神。

(236) 例會節目安排社友職業分類演講(回到扶輪原點)

1. 過去有名的扶輪格言如「服務愈好、獲益愈大」「四大考驗」等均由在例會中職業分類演講及職業分類論壇所形成。

2. 每個月例會節目一次安排社友輪流職業分類演講。每一社友均由各行業優秀人士邀請其加入扶輪社，有豐富之職業經驗及智慧。宜每個月一次由社友輪流做職業分類演講，以增進全體社友對該行業之認識及知識。
3. 職業分類演講不是介紹自己的公司或職業，而係介紹該行業。說明該行業在社會過去及現在的情形及將來之演變及趨勢。
4. 職業分類演講內容應包括該行業之特性、優點、社會功能，及個人及社會大眾如何利用該行業之正確知識。
5. 職業分類演講應能激發提升職業道德及實踐四大考驗，最好列出實例及實際經驗與社友分享。
6. 職業分類演講應講述自己的職業如何使其在社會上有意義，藉以服務社會及對於將來之抱負。
7. 如一社有數位職業分類相同之社友，可同時舉行職業分類論壇或PANEL討論會(見本書扶輪社各種集會扶輪社論壇)。

扶輪知識委員會

(237) 扶輪知識委員會之任務

此委員會之任務——告訴社員，尤其新社員：

1. 扶輪是做什麼的(扶輪的本質及功能)
2. 社員的權利義務(扶輪的遊戲規則)
3. 扶輪的歷史及其背景與文化
4. 扶輪精神、四大考驗、扶輪宗旨及如何實踐
5. 扶輪的組織及其運作
6. 扶輪最新資訊，將國際扶輪、地區的行政措施提供全體社員
7. 新社員之輔導(見社員委員會新社員入社各項目)
8. 把參加扶輪社的好處告訴將被推薦入社之人士

扶輪知識不是說教的，是扶輪經驗的分享。是分享一百年來扶輪前輩所留下來的經驗及智慧。使每一社友變為快樂的真正扶輪人。

(238) 從何處、何種方法獲得扶輪知識資料

許多扶輪社的扶輪知識宣導是扶輪工作最弱的一

環。扶輪知識委員會的成功之道在於暢通溝通的管道。而首要之務乃在獲知應從何處，用何種方法得到所需之扶輪知識，以達成本委員會教育社員尤其新社員，大家打成一片(見國際扶輪CD3-213-EN)。

扶輪知識資料來源：

1. 「扶輪ABC」、「扶輪知識集錦」可向中華扶輪教育基金會附設扶輪圖書館(地址台中市大隆路20號5樓之1 Tel(04)2328-2971 Fax(04)2328-2972)以傳真或電話索取提供。
2. 「扶輪入門」為台北西門扶輪社發行。
3. 「這是扶輪」、「程序手冊」、「扶輪月刊」、「我的扶輪生涯」、「扶輪通解」、「服務探奇」為扶輪出版委員會出版(地址：104台北市吉林路14巷18-1號4樓)。
4. 本社或他社優質的服務活動等。
5. 有關扶輪知識及資訊「扶輪世界」、「扶輪入門」、「扶輪知識問答」(38-EN)等資料可由國際扶輪(地址：Rotary International World Headquarters 1560 Sherman Avenue Evanston, IL 60201, USA 辦公時間：美國中央時間上

午8時30分-下午4時45分 TEL：1-847-866-3000 Fax：1-847-328-8554及1-847-328-8281)或國際扶輪網站rotary.org取得。

6.地區總監及「3460地區網站rotary3460.rog.tw」亦可取得扶輪知識及資訊。

(239)扶輪知識委員會工作要領

- 1.扶輪知識委員會成員至少3人。第一次任命時其中三分之一任期一年，擔任召集人(主委)。三分之一任期二年，擔任下一年度召集人(主委)。三分之一任期三年，擔任下下年度召集人(主委)。以後每年補任命三分之一任期三年之委員。延續累積工作經驗，不致中斷。故社長，社長當選人。社長提名人形成一團隊，協調如何任命成員及如何推行。
- 2.扶輪知識委員會成一團隊，先熟讀有關扶輪知識委員會運作資料，由召集人於年度前召集各委員研討規劃並確定年度工作計劃。

以上研討可作為例會節目討論或家庭懇談會議題，或隨時以泡茶談天的方式為之。

3.經常與社長及節目委員會連繫，以便在例會中安排由社友輪流作3-5分鐘之扶輪知識時間或扶輪知識問答，並要求節目委員會每個月舉行一次之扶輪知識論壇節目。

(240) 扶輪知識委員會之活動

於每次例會設「扶輪知識時間」指定一社員，就某一扶輪主題說明3-5分鐘。

「扶輪座談會」或「扶輪社論壇」

討論內容包括扶輪社的社會責任，社員對扶輪社的義務，如何實踐扶輪宗旨，扶輪運動的發展等。

「服務座談會」或「扶輪社服務論壇」

社務行政，服務計劃(包括職業，社區與國際服務)等之運作由扶輪知識主委(召集人)主持，各委員會主委為引言人。

「問答節目」

有關扶輪知識的問答常受許多扶輪社的歡迎。節目的構想可從：「扶輪知識集錦」、「3460地區網站」、「扶輪ABC」、「扶輪入門」、「扶輪知識問答」、「扶輪月刊」、「國際扶輪網站」等。

「STAR座談會」

例會時間以外定期舉行全體社員(新舊社員、尤其是新社員必定參加)之扶輪知識教育、扶輪最新資訊，及各種扶輪活動之分享及研討會。

服務計劃委員會(Service Projects Committee)

(241) 服務計劃委員會(Service Projects Committee) 之 職責

此委員會之任務為研擬及執行解決自己社區及其他國家社區需求的人道、教育以及關心職業之計劃。應規劃選擇具體對象或事件，使每一社員參與及實踐，如何去關心職業場所、關心社區、關心外國人的活動。亦即所謂的「職業服務」、「社區服務」、「國際服務」。

社區服務委員會

(242) 狹義的社區服務與廣義的社區服務

狹義的社區服務：

扶輪社自己的地理區域內之服務。

廣義的社區服務：

1. 扶輪社自己的地理區域以外的其他社區之服務。
2. 外國社區之服務。
 - (1) 先把自己地理區域的社區服務照顧好，再為其他社區服務，再隨緣盡份為外國社區服務。
 - (2) 為其他社區服務時，可與在地之扶輪社共同合作。為外國社區服務時，亦可與該外國社區之扶輪社共同合作。不但可增進相互間之友誼，同時解決社會問題及需求。

(243) 扶輪欲被肯定，必須從社區服務開始

社區的人經常看到扶輪社及扶輪社員熱心及無私的奉獻，扶輪必受社區的人的肯定，扶輪的聲譽也因

此而提升，只要受肯定，不怕沒有人加入扶輪社。

扶輪社及扶輪社員不斷的關心自己的社區，與社區居民互動，社區的人經常看到扶輪社及扶輪社員，曝光率大，大家自然知道扶輪。行動就是最好的宣傳。

(244) 社區服務是扶輪皇冠上的寶石

社區服務是「扶輪皇冠上的寶石」，是一百年來扶輪前輩所說的真言。

扶輪如果沒有社區服務就失去光彩。

社區服務是關心你的社區，改善社區，使社區更美好，變成更適合於居住的環境。

(245) 每一社員參與「社區服務」之重要性(五大委員會運作原則)

利用各種集會及研習會使每一社員獲得下列的共識：

1.各扶輪社均有自己的地理區域(扶輪社於成立時，必須決定其地理區域記載於章程報請國際扶輪認證----見扶輪社章程第三章)。此地理區域即為該扶輪社社區服務之範圍。全世界的扶輪社的社區有各自的文化、環境習俗及生活方式，各不相同。所需求之服務項目、內容及方法，亦不全然相同。只有在地的扶輪社最瞭解自己社區的需求，非國際扶輪所能統一決定。陳裕財Bhichai Rattakul(2002-03年度RI社長)說：「基層的扶輪社員知道什麼東西符合其扶輪社與社區的利益。要聽聽基層的心跳。」。艾思悌士Glenn Estess(2004-05年度RI社長)說：「我的角色不是做決策，我要認識基層的扶輪社員，看看他們的計劃，回應他們的需求」。

2.扶輪社散在世界各角落，幾乎遍及全世界，如果全世界每一個扶輪社都把自己的社區照顧好，即全世界之社區均同時提升生活品質及改善環境，全世界將變為安和樂利的社會。此為扶輪與其他社團所以不同的地方，也是扶輪的基本功能及特色。扶輪社及扶輪社員持續的照顧自己的社區，改善社區的品質，經常與社區的人互動，社區的人經常看到扶輪社及扶輪社員熱心及無私的奉獻，扶輪必能獲得社區的人及外界的人的肯定及尊敬，扶輪的聲譽也因此而提升，只要受肯定，不怕沒有人加入扶輪社，因此扶輪

前輩稱「社區服務」為扶輪皇冠上的寶石。由於扶輪的「社區服務」，社區的人經常看到扶輪社及扶輪社員，曝光率大、大家自然知道扶輪。行動就是最好的宣傳。但自1998年7月起有超過40萬名扶輪社員退社，佔全總社員人數的三分之一，扶輪是否已失去媚力？在此時刻扶輪社及扶輪社員應該反省，是否因未持續性的，腳踏實地做受人肯定的服務、未回到扶輪23-34號決議的原點，導致扶輪的流失？為增加社員，對外廣做扶輪的宣傳，宣傳不是不好，但只靠宣傳是不夠的，只熱衷於宣傳不一定會受人肯定及尊敬。各扶輪社先照顧好自己的社區，再照顧其他的社區，有餘力再照顧外國的社區(國際服務)，如此隨緣盡份，腳踏實地，量力發揮最佳的效果，由社區到國家到國外，腳踏實地的服務，這樣扶輪才能永續發展，此即為23-34決議的精神。

3. 以往的實例可以證明，一個由50名或100名社員所組成的扶輪社，足以影響一個市鎮的品質，尤其在較小的社區中最為顯著。在很多萎靡不振的小鎮開始振興，充滿生氣與活力，在一個缺少公共觀念的市鎮上，居民生性自私，頑固難馴，講人是非，散播謠言，致使生活品質不佳。但由於扶輪的到來，每一社員以寬容的心情，親切友善的態度去關心居民及社區事務，而發生了重大變化，一般居民的爭端及心胸狹小的嫉妒，全為居

民自覺與熱心合作所代替。居民精神煥發，在這樣的社區中生活是美滿的。

大城市中扶輪仍有很大的影響力，凡是在大城市生活的人都能瞭解扶輪聯誼對於教會、商會、社交社團、高爾夫俱樂部、職業公會及各級學校——等均有相當的影響力。每一位具有扶輪精神的扶輪社員都是一位優秀的公民，對於他所居留的當地社區良有價值。社員可依照自己的特別興趣及才能，選擇自己願意參加之活動。

4. 扶輪對於社區的影響力經常透過其所舉辦的「城市間會議」，由相鄰社區或城市的事業界各行各業人士代表，彼此會商議城市與城市間的關係及共同問題，終能化解過去痛苦的敵對形勢，而成為共同合作的精神。「城市間會議」多年來已成為扶輪社區服務項目之一，不論是大或小的城市。在地區年會有數以百計的不同市鎮參加，在國際年會上更有更多不同國家代表參加。

扶輪對於如何調停紛爭有特別研究，並已有良好成就，其方法簡單而方便，只要把互相敵對雙方邀集在一起，在友善氣氛之下，重修和好。在有仇恨之火燃燒或冒煙的地方是扶輪展開服務工作的機會。例如在農場工作的人對於當地商人失却信心，此時這些商業人士邀請

這些農民集會，在會中又唱歌，又款待，並針對有關問題彼此坦誠相見，結果必定可以獲得諒解。

(246)扶輪的社區服務主體(扶輪社員)

1.個人服務I Serve(不能用扶輪名義)

社員個人將扶輪精神生活化，隨時隨地關心別人。名企業家變為良企業家、名醫變為良醫、名律師變為良律師。扶輪的目的是培養扶輪社員之做人，將每一扶輪社員變為有服務理念的人(見扶輪宗旨前言)。扶輪社員個人的服務就是扶輪宗旨理念的實踐。

2.集體服務We Serve(不能用扶輪名義)

私自結合數扶輪社員為集體的服務。

3.扶輪社理事會通過之服務(可用扶輪名義)

- (1)本社
- (2)結合他社
- (3)結合外國扶輪社

(247) 扶輪的社區服務與其他社團有何不同

1. 每一扶輪社各有其地理區域(扶輪社成立時必須向國際扶輪呈報地理區域)，此區域為其原來應關心的社區服務區域。先做好改善自己的社區，然後再及於其他社區。全世界均有扶輪社，每一扶輪社各自致力於服務其地理區域內之社區，改善自己的社區為適於居住的美好的社區(無論物質、心靈)，即全世界社會安和樂利。
2. 扶輪的社區服務除提升及改善社區增進居民之福祉外，扶輪社之服務活動視為訓練培養扶輪社員服務精神之實驗。將各行各業的職業人變為會關心別人的職業人(23-34決議第六條g)。
3. 扶輪的服務為「集體服務」，與一般社團之「團體服務」不同。

「集體服務」----以社員為中心，由下而上每一社員尋找服務機會。先由各行各業的社員在各人不同的生活圈、親自發現服務事項。扶輪社員最知道自己居住的社區內何者為必要，及有價值的服務事項。然後要透過家庭懇談會、例會節目及服務委員會凝集共識，最後提出理事會定案，實施有價值及有需要的服務事項。是由下而上。由各扶輪社員參與規劃並親自參與

服務活動。亦即扶輪社員集體服務。各扶輪社員應隨緣盡份、盡量付出。各人付出之資源不同，但只出錢不參與服務不是扶輪的服務。

「團體服務」----服務項目由上面即會長決定，會員配合出錢，社員只出錢不參與服務。團體的服務是由上而下。

(248) 扶輪社及社員應務實，不可粉飾表面浮華之事

扶輪社之各種活動，不要錦上添花、虛榮、沽名釣譽，而要雪中送炭。

每一社員應加緊努力。每一社應摒棄粉飾表面，從事更多實務。（ADVENTURE IN SERVICE 服務探奇 P 4）。

(249) 節省平時費用，多解決社區之需求

扶輪社及社員之一切活動應腳踏實地，不可浮華不實。金錢必須用在刀口上，扶輪的各種集會（包括授證，交接等尤其地區年會）應簡單、隆重、注重實

質的意義，不可流於大拜拜。所節省的費用多用在關心別人，多解決社區需求之服務事項。

(250) 社區服務的二個原則

扶輪的服務方法有二個原則：

第一個原則：

不做錦上添花、沽名釣譽、浮華不實之事。而係腳踏實地，每一分錢都用在刀口上。

第二個原則：

要由全體或多數的扶輪社員實際參與，給予關心。

以下引用前原勝樹著：「ロ－タリ－入門書」
P23的二個例子：

1. 日本的一位地區總監在公式訪問，晚上在飯店召來一位按摩師，在按摩中問這位瞎眼的按摩師：「你知道不知道扶輪社？」。他說：「知道啊！好像是社會賢達的集會，上一次也贈給我們一些白色的盲人拐杖」。這位總監聽了心裏頗覺受用，接著再問他：「那麼你對扶輪社

有什麼想法？」下面的話就尷尬「事實上我從各方面都獲贈不少白色拐杖已有五隻了，當然給我們拐杖也很感激啦，但在十字路口親手帶我們過斑馬線的小朋友似乎更實際點」。

2. 富足的年代給與人家錢財並不見得受歡迎，甚而引起對方一種侮蔑的反感，問題是在你給予的錢財當中含有多少善意。到老人院與其贈給電視機，還不如全體社員親自訪問老人院陪那些老人們話家常同樂一堂來的有意義，也將是更好的社會服務。

(251) 社區服務不是施捨

扶輪的社區服務與其是舉辦團體的服務事業，不如喚起每一社員個別的服務為使命，起碼透過社區服務的實際活動來引起對於社區的善意（關心別人），讓他們體驗到服務的可貴，而萌發服務的熱誠。從而社長或各委員會，從社裡預算做某些施捨的贈金或贈物，都不能算是扶輪的服務。社區服務如沒有全體的或者多數的社員積極的參加，則毫無意義。社長或各委員會只單純的做施捨的贈金或贈物根本就無法讓全體社員有參與服務的真實感。為了昂揚善意（關心別人），讓社員獲得服務的真實感，應該是每次依照服

務事業的性質，共同認捐其經費，並由社員參加實際活動才是正途。

「施捨」，這是富裕階級為讓外人知道自己也在做善事（沽名釣譽），而對於貧困者惠予財物，這種行為並不全出於善意（真正關心別人）或可說是一種自我防衛，利己心的偽裝，扶輪社的社區服務絕不容許是這種情形。（以上摘自前原勝樹著「ロ－タリ－入門書」P41）（參看23-34號決議6g）

(252) 社區服務之對象

如何使每一社員或集體的實踐，改善本社所在社區內居民之生活品質。使社區更美好、更適於居住。有時與他人攜手採取各種關心社區、應社區需求之服務活動，服務之對象，包括對於：

- 1.人--青少年，兒童，老人，殘障人士，外國人（包括外勞及外籍配偶）等。
- 2.事--生活品質（包括文化、休閒、健康、環保、教育、交通、市容、治安、貧窮問題，家庭變故等）。
- 3.物--設施，物品等。

(253) 社區內關心事項三個層次

不致浪費資源

第一層次：最需要關心及照顧事項。

第二層次：次需要關心及照顧事項。

第三層次：可有可無。可關心照顧，亦可不關心不照顧事項。

(254) 社區服務五步驟

1. 瞭解及調查：

鼓勵社員平時發現服務機會。

鼓勵各社員，平時在其週遭發現社區需求，及家庭懇談會談話，討論社區需求事項。社區服務委員會應搜集各社員，及家庭懇談會發現之社區需求，並對社區特殊狀況深入調查。

2. 評估、溝通及共識：

利用家庭懇談會、例會、STAR早餐會等各種集會，與每一社員討論評估、溝通形成服務計劃。

3. 訂定計劃：

經委員會分析、評估，最後訂定計劃，提出理事會定案。

4.執行：

發動全體社友參與。

5.檢證：

(1)過程中檢討修正。

(2)完成後之檢討。

(255)社區服務之資源

1.社員---專門技能、金錢、物資、時間、智慧、經驗等。不要集中於一個社員，分散於愈多的社員，參與的社員愈多愈好。

2.社員之家屬及朋友。

3.志工---學生、社會人士及社區組織人士。

4.地區---地區簡易獎助金(District Simplified Grant)。

5.扶輪基金會---配合獎助金(Matching Grants)
WCS。

6.其他組織---(1) 扶輪青年服務團、扶輪少年服務團。
(2) 其他社團。

- (3) 他社。
- (4) 外國扶輪社。
- (5) 政府相關機構。

(256) 扶輪社區服務之父卡特Carter(社區服務之萌芽)

保羅·哈理斯於1905年發起成立芝加哥扶輪社時，他們的共同興趣(扶輪宗旨)只有兩項1.如孩童般天真的「友誼」及 2.協助社友間之「生意往來」增加利益(邀請入社之社友必須誠實、信用可靠的職業人)。到第二年(1906年)芝加哥扶輪社社友玻璃飾品製造商推德(Frederik Tweed)邀請一位律師卡特(Donald Carter)加入扶輪社。此時卡特問推德，你們扶輪社是做什麼的，推德很驕傲的告訴他，加入扶輪社的都是信用可靠的職業人，可增進友誼及增加生意來往及利益。卡特說這樣狹隘的動機，我不願加入，應該更積極做有益社區大眾的事才對。推德將這些話在例會(聚會)時向大家報告。大家認為很有意義，經修改章程增加第三條有益社區後，卡特才加入扶輪社。今日稱卡特為扶輪社區服務之父。

卡特的觀念加入了1906年的扶輪社章程後，獲得所有未來的扶輪社採用，並且永遠改變扶輪運動的焦點。

(257) 初期芝加哥扶輪社之社區服務

1. 1906年扶輪社章程增加第三項宗旨，社區服務：「促進芝加哥的最大利益，並將城市榮譽及忠誠的精神擴散及於全體市民」。之後幾個月，並沒有實際行動。至1907年社員克拉克·霍利在例會上講到，住在伊利諾州喬利葉附近的一位傳教士(離芝加事48公里)說：這一位傳教士個人的馬已經死了，因為他窮買不起馬，無法到鄉下巡視各教堂及拜訪區內的信徒。扶輪社友迅速回應，二週內就買了一匹新馬給傳教士。這項簡單、自發的慷慨行動是扶輪的第一個社區服務。扶輪社幾位領導人都注意到社員們如何受到激勵而出來協助，於是就開始尋找其他類似的機會。

2. 幾週後，保羅·哈理斯出席商會會議時，聽到人家討論芝加哥市中心缺少公共廁所(當時稱為舒適站)。婦女要上洗手間必須到百貨公司裡，男人也必須到旅館才有洗手間，顧客通常還得消費才能使用洗手間。

芝加哥正在薩爾街及華盛頓街轉角興建新市政廳。保羅·哈理斯提議：芝加哥扶輪社在新建築物外面蓋男女公廁。此項構想，很快演變成可怕的對立。芝加哥啤酒釀造商協會堅稱該協

會所屬六千家酒館已提供足夠的男廁所，百貨公司協會支持酒吧業者的立場，宣稱女人只要到他們的店就能使用廁所。芝加哥扶輪社一些有影響力的社員與可怕的對手進行第二年對抗中，爭取其他組織的支持。社友中一位郡委員會委員弗雷德·霸希協助該社取得2萬美元的獎助金以完成該計劃。

公廁存留在那裡幾十年，社區服務也就成為扶輪的精神。當舊金山、奧克蘭及其他數十個及後來的數千個城市都成立扶輪社時，社區服務便成為他們皇冠上的寶石。它是那些大小城市的扶輪的特徵。

職業服務委員會

(258) 職業服務委員會之任務

1. 規劃以實例培養及鼓勵：

(1) 社員在自己身上、事業上、專業上力行實踐職業道德、敬業精神、四大考驗(包括對僱主、員工、同事)及用正當的態度對待競爭者，以及職業上來往的人等。

(2) 發展有助於社員發揮職業專長及事業之成長。

2. 使每一社員認識一切有益於社會的職業之價值(包括社員個人)。

3. 整合社員職業專長以貢獻解決問題並滿足社會需求。

(259) 扶輪的職業服務

扶輪初創時期是完全以親睦為目的的團體，沒有絲毫服務的想法，由於全部是職業人的集會，所談的話題主要都是經營的問題。由於職業的不同彼此能夠

輕鬆的相互輔助，而相互之間變成毫無保留地獻出善意的朋友，進一步想到，如果將社員間孕育出的「善意」擴散到社會每個角落。而在個個職業的場所實現這個「善意」，最實際也最容易著手，站在買者的立場去賣，以使用者的立場去做東西，以被服務的人的立場去從事服務結果，確實獲得很大的收穫。第一是體驗到為人服務的喜悅，第二也確認了自己職業的社會意義，由於「從善意出發」的職業服務果然帶來扶輪社員繁榮事業，每一個人都在他各自的事業上獲得了很大的成功(例如美國有11位總統是扶輪社員、日本經營之神松下幸之助亦扶輪社員等，不勝枚舉，他們並不是當總統才進來扶輪社)這種體驗就產生了「服務愈多，獲益愈大」，及四大考驗的由來，以致有了今天隆盛的扶輪世界。在職業服務的成功中，扶輪社員確認「善意」的意義與力量，深感有必要將這種「善意」擴展到職業以外的生活，也就是把它帶到家庭、各種職業場所，乃至社區，且透過職業對社會的服務以至國際的服務。至今扶輪的職業服務已發展到個人的職業服務，與集體的職業服務並重，由扶輪社協調集體的、透過職業，針對社會之需要做職業服務，並提升職業道德等。

(260) 每一社員參與「職業服務」之重要性(五大委員會運作原則)

扶輪之會受外界之肯定及尊敬，除了扶輪社及社員不斷的改善社區外，另一原因為扶輪社及扶輪社員本身一再提倡職業道德、敬業精神及誠實信用、四大考驗。扶輪社員個人表現出來的職業道德、誠實、信用可靠、熱心服務的氣質，(扶輪前輩謂「職業服務」扶輪的金字招牌)。由扶輪社員本人做起，扶輪社之各種活動使每一扶輪社員變為有服務理念的職業人，再去推動及影響業界，成為風氣。如果社會上所有的行業都受影響，都有職業道德、誠實、信用可靠，即交易安全，成為安和樂利的社會。扶輪如果失去職業道德及敬業精神，扶輪就不存在。職業道德是扶輪社員的生命，扶輪社員沒有職業道德就不是扶輪社員，此為扶輪的功能及特質，亦為與其他社團不同的地方。如扶輪不重視職業道德及敬業精神，將此扶輪的金字招牌捨棄，又與其他社團有何不同？

(261) 職業參觀及其涵義

職業參觀為扶輪社員實踐扶輪宗旨第二條之方法之一。扶輪宗旨第二條要求扶輪社員用扶輪的方法做生意，亦即要用職業道德、敬業精神，並以服務社會

之理念做生意，並認識有益於社會之職業。扶輪社員除了有義務用扶輪的方法(即職業道德、敬業精神、站在顧客及使用者之立場設想、四大考驗等)做生意外，並應將其在職業場所應用扶輪的方法之情形，向扶輪社全體社員報告。早期的扶輪社輪流在各社員的職業場所集會(例會)，主要在於就近實際瞭解社員的職業場所。大家以座談會(扶輪社論壇)瞭解各種情形，並以協助社員經營事業，因此現在的扶輪之職業參觀有兩種目的：其一為認識社員的職業對於社會之價值亦即對於社會有何功能，對於社會有何利益；第二為聽取社員如何在其職業場所用扶輪的方法的情形，有無困難、有無效果，並由全體社員參與討論，腦力激盪，非但對於被參觀之社員發展其事業有益，對於參觀之社員亦有啟發之作用。

職業服務委員會應安排扶輪社論壇節目，在參觀之社員之職業場所舉辦職業座談會，以職業場所之社員為引言人，由社長主持，全體社員參與之扶輪社論壇研討。大家如何以扶輪的方法做生意，進而影響其業界(職業分類功能之一)，使整個社會大家都變成有職業道德，有敬業精神及有服務社會之理念之生意人。

(262) 社友間生意往來問題

- 1.老資格的扶輪社員從來沒有人會認為因為大家都是扶輪社員，社員就應該互相照顧生意、金錢借貸或投資。
- 2.商業界一切講究信用。信用愈可靠，生意的接觸就會愈廣。在扶輪社以促進堅強的友誼，而對於彼此的可靠性、人格的信心為基礎、為目的的組織，必然為開拓事業的根據地。故互相鼓勵、彼此教育，藉社員所提供的機會，可幫助社員發展事業。
- 3.扶輪社員間的生意來往，是誠實、信用、有真正的扶輪精神、職業道德、敬業精神、四大考驗的真正扶輪人，加上深厚的友誼的結果。非靠推銷。是日常實踐服務的結果，而非宣傳。

以上見「扶輪通解」P17以下

國際服務委員會

(263)國際服務委員會之任務

規劃及實施，如何使每一社員實踐推行國際間之瞭解、親善及和平，社員所做關心外國人及外國社區的服務活動。此項活動之推行，是透過社員與外國人之來往聯誼及接觸、通訊、書刊，以及參與本社幫助外國人之服務活動，以培養認識他國人民、文化、習俗、成就、期望及困難。

(264)扶輪的國際服務

扶輪的國際服務是在很自然的情形下發生的，並不是有計劃的產生。從扶輪的發展史看，在各國各地產生了許多扶輪社，因有了關心別人的共同理念，很自然的手牽手聯合起來而產生了國際服務。扶輪社的國際服務必須每一個社員昂揚並推心置腹、毫無心機的互相關懷對方（外國人）才能達成，而這正是必須從扶輪社員您開始。第一次世界大戰後，國際聯盟締結了重重的條約動用了眾多的經濟援助，但仍難免爆發第二次世界大戰。第二次世界大戰後成立了聯合國，也締結了各種條約，並積極提供人道援助，但仍難免發生地域戰爭，及九一一恐怖事件，這

都是由於國家及政治人物之利益，及種族的偏見而忽視了善意及道義。戰後，聯合國由於扶輪社的推動設立了文教組織(UNESCO--教育、科學、文化機構。1942年第二次世界大戰時，英愛國際扶輪(RIBI)十三地區舉行地區年會，邀請亡命於倫敦的二十一個國家政府之文教部長參加地區年會的研討會，廣泛討論教育及文化交流問題。此項構想後來促使聯合國成立文教組織(UNESCO)，此組織至今對世界之貢獻及影響甚大)，此組織無非是努力在每一個人心中建立和平的城堡，人類心中和平的城堡有賴於人人善意及關心別人的累積才能建成。扶輪的國際服務、青少年的交換、海外留學生的遣送，其主要的目的是希望每一個青少年能成為親善的大使而有所建樹。扶輪的國際服務僅給予物質或金錢的援助是不夠的，仍需由每一扶輪社員實際的付出善意及關心別人，才能在每一個人心中建立和平的城堡。例如，有一次日本的扶輪社員率領十五位青少年到500地區（夏威夷）作研習旅行。為了加強相互瞭解及增進國際親善，採取最好的方法，與當地的扶輪社商量，讓每位青少年住進各扶輪社員的家，雖然僅僅一個晚上，但在一夜之間完全融洽在一起，感情與態度都非常親熱，幾乎像兄弟一樣無所不談。從這一點上確信唯有扶輪社的國際服務才能確保，並促成未來世界的和平。每一扶輪社員正是具有擔當維護世界和平的資格。路途再遙遠，我們都應該不辭披露我們的善意，及關懷外國人積極從事國際服務。

(265) 每一社員參與國際服務之重要性(五大委員會運作原則)

扶輪宗旨鼓勵每一扶輪社員關心外國人及外國社區，進而與外國人結交朋友、增進親善及友誼，多瞭解他國文化習俗，避免誤解與衝突，以達到世界和平。

扶輪為世界性的各行各業人士的聯誼組織，有很多資源及管道提供扶輪社員去關心外國人及外國社區，以及結交朋友、瞭解他國文化習俗。國際服務依扶輪宗旨及23-34決議，由下而上、由每一扶輪社員做起，以個別的力量、集體的力量、隨緣盡份，腳踏實地，才能真正發揮扶輪國際服務的功能及力量。

扶輪社散在各地遍及全世界，如果每一扶輪社都鼓勵每一社員個別的、集體的關心外國人及外國社區，以及結交外國朋友，瞭解他國文化習俗，改善外國社區，減少誤會與衝突，則世界和平。此為扶輪的方法，亦與其他社團不同的地方。國際扶輪存在與目的，在於支援、協助及鼓勵各扶輪社及扶輪社員發揮服務的力量，實踐扶輪宗旨。此乃23-34決議的原則。

社員個人國際服務實例

1.1994年6月國際年會在台北舉行友誼廣場張貼「マラリヤの撲滅に参加しませんか？登記して下さい(要參加撲滅瘧疾工作嗎？請登記)」。此為日本扶輪社員從個人發起國際服務之實例

2.扶輪社員解決國際紛爭

1941年，當時南美洲秘魯與厄瓜多爾二國間，為了國境已紛爭了一百五十年，兩國同意由秘魯與厄瓜多爾各派出一名扶輪社員，另由第三國烏拉圭派出扶輪社員施卑爾斯(JOAQUIN S. CIBILES 1953年擔任R.I.社長)此三人晤談僅費了四天半解決了紛爭。

扶輪社員只要透過友誼，促進瞭解及溝通協調，並以扶輪精神關心別人，彼此利益是否兼顧，沒有解決不了的問題，以上故事就是扶輪社員實踐扶輪宗旨第四條最好的實例。

國際扶輪有很多資源可供扶輪社員及扶輪社為國際服務。扶輪社員及扶輪社可參與扶輪社、地區、國際扶輪層次的服務活動。

但扶輪社(指扶輪社非指扶輪社員個人)參與地區、國際扶輪層次的服務活動必須經理事會之同意，其方法必須由下而上、非由上而下。不能由地區或國際扶輪決定服務事項後命令各扶輪社執行。反之，由

下而上所形成的服務事項才能使扶輪社員，及扶輪社衷心樂於參與，才是扶輪的服務方法。

國際扶輪對於各扶輪社服務事項雖然沒有命令權（見23-34決議第5條），但經常搜集全世界各扶輪社有成效的服務事項及服務方法，作成原則及範例提供各扶輪社及扶輪社員參考，從事各種服務活動。（見程序手冊2004年版p65、建構性計劃有「扶輪少年服務團」等九項。服務機會選項有「瀕臨危險兒童」等九項）。

地區之功能與國際扶輪同，對於各扶輪社服務事項沒有命令權。地區總監之職責為，支援及以地區之資源協助及鼓勵各扶輪社，及扶輪社員發揮服務力量，實踐扶輪宗旨。由下而上凝集成為扶輪社的共識、地區的共識乃至國際扶輪的共識才是扶輪的方法，才符合扶輪宗旨及23-34號決議的精神。

(266) 根除小兒麻痺不宜只捐款而應用23-34號之方法更能達到扶輪的目的

國際扶輪之使命在於協助及支援扶輪社及扶輪社員實踐扶輪宗旨（程序手冊國際扶輪之使命）。國際扶輪提倡根除小兒麻痺。根除小兒麻痺是好事，但國際

扶輪僅一再要求扶輪社員捐助，忘記了國際扶輪之使命。根除小兒麻痺應依23-34號決議的方法實行。才是國際扶輪的使命。其方法如下：

第一步：國際扶輪向全世界各扶輪社發出資訊，建議全世界的扶輪社員參與根除小兒麻痺運動。

第二步：鼓勵全世界各扶輪社先消滅自己社區內的小兒麻痺疾病。

第三步：扶輪社接到國際扶輪資訊後，有的扶輪社無法消滅自己社區內的小兒麻痺疾病，有的扶輪社可以消滅自己社區內的小兒麻痺疾病，且有餘力援助其他扶輪社社區。此時，無法消滅自己社區內的小兒麻痺疾病的扶輪社(需求社)，及尚有餘力援助其他扶輪社社區的扶輪社(提供社)，可分別將其所需要援助之資源項目，及可提供援助其他扶輪社社區之資源項目，分別提報國際扶輪。

第四步：國際扶輪接到需求社所需要援助之資源項目，及提供社可供援助之資源項目後，分別製成一覽表公佈全世界扶輪社。

第五步：此時需求社由一覽表得知某扶輪社可提供本社區所需求援助之項目，或提供社得知自己社可提供某需求社社區所需求援助之項目，可直接由各需求社與提供社互相連絡，由扶輪社員直接到外國社區服務，共同消滅小兒麻痺疾病。由於扶輪社員透過當地之扶輪社及當地社區居民一起消滅小兒麻痺疾病，非但可以消滅小兒麻痺疾病，且與當地之扶輪社員及社區居民打成一片，可加深兩國人民間的友誼及互相瞭解，亦有助於世界和平。

這就是23-34號決議的方法也是其精神所在。

至於沒有扶輪社的地方，國際扶輪可配合聯合國兒童基金會(UNICEF)，及世界衛生組織(WHO)之需求，鼓勵全世界扶輪社具有醫療專業技能之扶輪社員參與聯合國消滅小兒麻痺疾病工作。國際扶輪及扶輪社可將上述扶輪社及扶輪社員在自己社區，及外國社區消滅小兒麻痺疾病工作努力情形及成果，隨時對外發佈消息。外界必肯定扶輪，扶輪的聲譽必定提升，並引起外界加入扶輪社的興趣。

扶輪基金會委員會(The Rotary Foundation Committee)

(267) 扶輪基金會委員會(The Rotary Foundation Committee)之職責

此委員會之任務為研擬及執行：

1. 捐獻支援扶輪基金會。
2. 如何利用扶輪基金資源，參與計劃及使社員參與服務活動。

(268) 扶輪基金會的目標及計劃項目

扶輪基金會的目標為教育與慈善的計劃、促進友誼及世界瞭解與和平。

目前有六項計劃可供採用(見2010年程序手冊P123)。扶輪基金會計劃項目時有變動、減少及增加。

1. 大使獎學金(Rotary Foundation Ambassadorial Scholarships)

專為獎助攻讀大學課程而設。獎助到本國以外

的扶輪國家進修或訓練一學年。在進修期間必須擔任親善大使，訪問地主國家、出席扶輪社例會或活動。

申請者必須為扶輪國家的公民，在獎學金使用時，已完成至少2學年的大專課程，或完成中等教育且在公認的專業任職2年。

扶輪社員、名譽社員及其配偶、直系血親不得申請。

2. 扶輪和平中心 (扶輪和平及解決衝突國際研究中心 Rotary Centers For International Studies in Peace and Conflict resolution)

扶輪基金會已和七所世界著名大學合夥設立六個扶輪和平中心。

受獎學生在六個扶輪和平中心進修1-2年碩士班課程，或三個月的證書課程，研究國際和平及解決衝突。

3. 團體研究交換 (Group Study Exchange)

促進文化及職業之交流，由非扶輪社員之男女職業人士組團到不同國家的配對扶輪地區互相交換訪問 (Out Bound 及 In Bound)。期間4-6週。25-40歲職業生涯早期階段之職業男女。通常5個團員、另團長扶輪社員一人領隊。

4. 地區簡化獎助金 (District Simplified Grant)

由地區舉辦，在地區指定用途基金(DDF)中百分之二十作為獎助金，獎助地區內各扶輪社社區服務活動經費致力於改善其社區。此項獎助金應於使用經費前一年，7月1日至3月31日提出申請。

5. 配合獎助金(Matching Grant)

配合扶輪社和地區，與其他國家的扶輪社合作為社區慈善活動。除本國及外國扶輪社共同之捐款外，對於地區捐出地區指定用途其金(DDF)內之配合款，扶輪基金會對每一美元之經費配合提供0.5元美金。

6. 根除小兒麻痺等疾病。

公共關係委員會(Club Public Relations Committee)

(269) 公共關係委員會(Club Public Relations Committee)之任務

此委員會之職責為研擬及執行：

使扶輪圈外界之人認識扶輪，及廣傳扶輪社、地區、國際扶輪之有意義、被肯定之服務計劃與活動。

(270) 公共關係委員會之運作

1. 對象：

媒體公關

社區公關

社團公關

學校公關

個人公關(社員個人朋友及人際關係)

2. 方法：

(1) 結合社區或學校等外界人士所做最有價值之服務活動，就是最好的宣傳。

- (2) 向外界分送國際扶輪的公共關係處有關扶輪活動實況的小冊子、扶輪月刊及社刊。
- (3) 鼓勵每位社員於參與各種場合、如公會、社團、社區等機會，將有關扶輪有價值的訊息(如成功的服務活動)告訴他們的朋友。
- (4) 密切與各委員會及單位連繫，將其值得宣傳之事蹟傳達給媒體、社區、社團及學校。
- (5) 有關公共關係問題可作家庭懇談會談話主題，及例會節目扶輪論壇的主題。
- (6) 利用國際扶輪的公共關係處Public Relations Division(電子郵件pr@rotaryint.org 電話：1-847-866-3000 傳真：1-847-866-8237)
 - a. 請求提供一般的公共關係指導、扶輪歷史、主要計劃、服務活動實況字單及圖表。
 - b. 幫助你將當地社區的消息傳播至全國及全世界。
- (7) 利用國際扶輪發行之「271-EN在網路宣傳扶輪(Promoting Rotary on Web)。

第六部

國際扶輪

(271) 國際扶輪是什麼

1. 國際扶輪為全世界各扶輪社之聯合會(國際扶輪章程第2章)。
2. 國際扶輪由各扶輪社直接加盟國際扶輪，為全世界各扶輪社之聯合體，類似聯合國。各扶輪社與國際扶輪為加盟關係(契約關係)，非隸屬關係。
3. 國際扶輪、地區、扶輪社、各委員會等一切扶輪之組織僅為手段，其目的在於實踐扶輪宗旨(扶輪的目的)，而扶輪宗旨前言明示，扶輪的目的在於培養及鼓勵扶輪社員的服務精神及做人，並指出五個方向由扶輪社員實踐。實踐的人不是國際扶輪、地區或扶輪社，故扶輪之一切組織均為扶輪社員而存在(見程序手冊2001年版P.49第三章國際扶輪，扶輪基本特質、23-34號決議5.6g.)。
4. 因此扶輪的主體為扶輪社，又扶輪社之主體為扶輪社員，國際扶輪及地區不是扶輪的主體(見程序手冊2001年版P.49第三章國際扶輪之行政管理，扶輪基本特質。國際扶輪第四章扶輪宗旨前言，扶輪社章程第四章扶輪宗旨前言。台北西北區扶輪社1992-93年度社員手冊P.55)。

(272) 「國際扶輪」非「國際扶輪社」

先有扶輪社之存在（臨時社），再由扶輪社直接加盟國際扶輪為會員社。扶輪社與國際扶輪中間沒有任何機構或組織，更與國家無關。（見國際扶輪章程第二章）

國際扶輪是全世界各扶輪社之聯盟，其主體為各扶輪社，亦即扶輪之主體為扶輪社，非國際扶輪，更非地區。國際扶輪不是一個獨立的組織，因此國際扶輪(RI)稱為「國際扶輪」，而不稱為「國際扶輪社」。反之扶輪社是一個獨立的組織，故稱為扶輪社。

(273) 「國際扶輪」為專有名稱不能濫用

1. 「國際扶輪」專指全世界扶輪社的聯合體。如非全世界扶輪社的聯合體，即「國際扶輪」本身以外之任何單位及機構均不能冠「國際扶輪」四字。
2. 「扶輪」亦為世界性的名稱。如「台中扶輪社」含有「扶輪」二字，即通行全世界。不能稱為「台中國際扶輪社」。「扶輪社員」亦含有

「扶輪」二字，亦通行全世界，故亦不能稱為「國際扶輪社員」。

- 3.再「地區」係「國際扶輪」為易於管理，將全世界的扶輪社劃分數百個地理區域，派出職員(即地區總監)管理。此地理區域即為「扶輪地區」，為單純的地理區域，非組織體，故「地區」正式名稱應為「3460扶輪地區」，而非「國際扶輪3460地區」。
- 4.«國際扶輪»、「台中扶輪社»、「3460扶輪地區»均為固有名詞，均通行全世界。故「3460扶輪地區»前冠「國際扶輪»稱為「國際扶輪3460地區»及「台中扶輪社»前冠「國際扶輪»稱為「國際扶輪3460地區台中扶輪社»均非正式、而濫用「國際扶輪»。

(274) 國際扶輪之任務與功能

- 1.Ches Perry說：「在擴大扶輪社方面，不同於牧師傳道福音，也不會有強迫入社的事情。而以扶輪運動的成果當作實例，讓對扶輪有正確認識的人入社。如果一個人在心中沒有浮現服務的精神” Ideal of Service”的話，就不考慮

要讓這個人入社。再加上扶輪絕不是獨裁的組織，他一直堅定信守必須尊重各社的自主性的信念。Ches Perry並且認為與扶輪社相比，扶輪社員個人的方面更為重要。改造世界最好的方法，必須先改造人。正因為人類個人的進步是最重要的事情。增大個人的能力，讓才能提高，就能提升對世界上服務的精神，這樣就是扶輪永續發展的基礎」。「扶輪是一個偉大的民主的組織，由組織的構成份子提出建設性的思考，這就是在扶輪裡建立了民主。扶輪社是國際扶輪的組成份子，扶輪社員是扶輪社的組成份子。從扶輪社裡把好的想法提案出來，那就是現在一直持續支持著扶輪的東西，這樣的事情未來還會持續存在。扶輪是人類社會生存群體其中一種。他堅信這股群體勢力必將成為追求幸福，及和平、繁榮人類的指標」。(引用宮脇 富的著作『難忘的扶輪社員』一書)。

2.如Ches Perry所說：「扶輪絕不是獨裁的組織，扶輪是一個偉大的民主的組織。堅定信守必須尊重各社的自主性」。

國際扶輪之主要任務為各扶輪社服務，協助及支援各扶輪社及扶輪社員實踐扶輪宗旨(扶輪的目的)(見國際扶輪章程第3章a)。扶輪宗旨(扶輪的目的)之「前言」明確指示，扶輪宗旨(扶輪

的目的)在於培養每一扶輪社員的人格、服務精神。並列出五個方向，鼓勵扶輪社員實踐。國際扶輪章程第4章「扶輪宗旨」與扶輪社章程第4章「扶輪宗旨」完全相同，其內容均以扶輪社員為主體，由扶輪社員實踐。

3. 國際扶輪(RI)及地區之任務，為支援及協助各扶輪社及扶輪社員之行政顧問。國際扶輪(RI)及地區本身無五大服務，其任務僅支援、協助及整合各扶輪社及扶輪社員實踐扶輪宗旨。扶輪宗旨是由扶輪社員實踐(見扶輪宗旨前言及五個條文內容)，非由國際扶輪及地區實踐。沒有扶輪社員參與的服務不是扶輪的服務。國際扶輪(RI)及地區應善盡責任支援、協助，並提供各種資源、方法及機會，俾各扶輪社及扶輪社員實踐扶輪宗旨。

佐藤千壽在其著作「渾沌」一書P61提到：
「請特別注意扶輪宗旨(Object of Rotary)的原文 “-----dignifying of each Rotarian's occupation-----” “-----ideal of service in each Rotarian's business and professional peraons----” 」，並特別在Rotarian's下面劃橫線，進一步的說：「扶輪宗旨(Object of Rotary)只提到扶輪社員，沒有一個地方提到扶輪社或地區」。亦即扶輪宗旨(Object of Rotary)是為鼓

勵及培養扶輪社員的人格及服務精神。扶輪宗旨(Object of Rotary)每一條都是要由扶輪社員去做。

2009-10年度國際扶輪社長約翰·肯尼(John Kenny)說：「每個扶輪社必須有自主權」。

艾思悌士Glenn Estess(2004-05年度RI社長)說：「我的角色不是做決策，我要認識基層的扶輪社員，看看他們的計劃，回應他們的需求」。

陳裕財Bhichai Rattakul(2002-03年度RI社長)說「基層的扶輪社員知道什麼東西最符合其扶輪社與社區的利益。要聽聽基層的心跳。」。

賴唯捨(Carlo Ravizza)(1999-2000年度RI社長)說「為了使扶輪能在下一個世紀蓬勃發展，我們不能只要求增加繳費的社員，我們要更多的扶輪人，我們的責任在於改變社員為真正的扶輪人(亦即能實踐扶輪宗旨及扶輪精神，親身參加熱心服務之扶輪人)。

(275) 國際扶輪(RI)提供各扶輪社之資源

國際扶輪協助及支援各扶輪社及扶輪社員以下之資源，供各扶輪社及扶輪社員參考應用，以實踐扶輪宗旨。

1. 提供資訊

- (1) 出版物---各種圖書、手冊、小冊子如扶輪基礎叢書(包括四大服務、青少年活動、扶輪基金)、社員教育策略、新社員追蹤表、STAR委員會、防止社員退社、社員擴展、社長工作手冊、各委員會活頁資料、程序手冊等)、刊物如The Rotarian月刊、扶輪世界--每年五期使用八種語言贈送各社社長及各地區總監。
- (2) 視聽教材---錄音帶、錄影帶、影片、幻燈片等。
- (3) 網站(www.rotary.org)。

2. 提供資源

- (1) 扶輪基金(提供金錢資源)

扶輪基金之目的在於支援及協助扶輪社及扶輪社員實踐扶輪宗旨(程序手冊2001年版P149、2004年版P119)。

扶輪基金提供之資源時常變更，依2004年版程序手冊共十一項。台灣地區比較熟悉的有大使獎學金、配合獎助金、團體研究交換(GSE)、地區簡化獎助金。

(2)國際社區服務計劃交換(W.C.S.Project Excheng)(提供資訊)

國際扶輪居間使不同國家之扶輪社及扶輪社員為國際社區服務。分為需求社及提供社。

1)需求社

- a. 每年由需求社填寫「計劃資料表」經本社社長、地區總監及地區世界社區服務主委簽名後送RI。
- b. RI登載WCS「計劃交換一覽表」。每年分發二次給全世界地區總監、總監提名人及地區世界社區服務主委。

2)提供社

- a. 由WCS「計劃交換一覽表」或RI網路(www.rotary.org下載選擇可提供需求社

之資源)。

b. 與需求社接洽。

透過以上之國際社區服務計劃交換，不但達到國際社區服務之效果，且增進國際間扶輪社員及當地社區居民之友誼及瞭解，而達到扶輪宗旨第四條之目的。

3) 過去成功而有效果之實例甚多，茲舉例；

a. 泰國的扶輪社透過國際社區服務計劃交換經RI向全世界的扶輪社發出其社區需求耕耘機的資訊，適澳州的扶輪社有中古的耕耘機，經雙方扶輪社接洽，由澳州的扶輪社提供給泰國的扶輪社社區中古的耕耘機，不但滿足泰國的社區的需求，也加深了兩國間的扶輪社員及人民的友誼及國際瞭解，有助於世界和平。

b. 加拿大的扶輪社也透過國際社區服務計劃交換贈送印度的扶輪社社區注射針。

(276) 國際扶輪(RI) 無命令權但有建議權

國際扶輪對於各扶輪社服務事項雖然沒有命令權(見23-34決議第5條)，但經常從各扶輪社、地區搜集全世界各扶輪社有成效的服務事項及服務方法，作成

原則及範例，提供各扶輪社及扶輪社員參考，從事各種服務活動(見23-34決議第5條、程序手冊2004年版p65)。依此國際扶輪向各扶輪社及扶輪社員提出之建議，除根除小兒麻痺計劃外(消滅小兒麻痺為特別計劃，原為菲律賓的扶輪社的社區服務，以後國際扶輪擴大鼓勵全世界扶輪社員捐獻，透過國際扶輪支援聯合國根除小兒麻痺計劃)。

有二大項：

1. 建構性計劃--國際扶輪理事會建議之架構及指導方針有九項：「扶輪少年服務團」、「扶輪青年服務團」、「扶輪社區服務團」、「扶輪聯誼」、「扶輪友誼交換」、「扶輪義工」、「扶輪青少年領袖獎」、「世界社區服務」及「青少年交換」。
2. 服務機會選項--國際扶輪理事會建議之服務機會選項有九項：「瀕臨危險兒童」、「殘障者」、「保健」、「國際瞭解及親善」、「識字及數字能力」、「人口問題」、「貧窮及飢餓」、「保護行星地球」及「都市問題」。

以上均未超過扶輪宗旨的五大服務。由各扶輪社及扶輪社員依情形及社區之需求參考決定。

(277)國際扶輪(RI)之監督查察權

- 一、國際扶輪依據與各扶輪社之契約關係，其主要義務及權利為：(一)提供各種資源及機會，協助、支援各扶輪社及扶輪社員實踐扶輪宗旨(國際扶輪章程第3章a)。(二)查察各扶輪社有無遵守扶輪的規定運作(立法會議決議及國際扶輪理事會決議)。如有違反嚴重者將被除名(亦即終止契約關係)(國際扶輪章程第3章b、)。

- 二、依據國際扶輪理事會2001年11月理事會158號決議及扶輪政策彙編2.010.3規定國際扶輪最起碼之監督查察事項亦即各扶輪社應遵守之最低標準如下，如有違反將被除名(亦即終止契約關係)。
 1. 繳納國際扶輪會費。
 2. 定期舉行例會。
 3. 每一社員訂閱扶輪雜誌(台灣及香港地區為扶輪月刊或THE ROTARIAN)。
 4. 在當地或其他國家的社區辦理解決社區需求的服務計畫。
 5. 接受總監、助理總監或任何其他國際扶輪職員的訪問。
 6. 依照扶輪政策彙編 71.080條規定持續投保

一般責任保險(美國及加拿大)。

以上地區每年由助理總監訪問查察各社結果填寫「扶輪社訪問報告書(Memo of Club Visit)」透過地區總監繳交國際扶輪秘書處。

三、國際扶輪對各扶輪社之行政管理查察工作(國際扶輪章程第8章第2條)：

1. 由國際扶輪理事會直接監督查察。
2. 由地區總監直接監督查察地區內各扶輪社。
3. 理事會認為合適且經立法會議通過之監督查察。
4. 大不列顛、愛爾蘭、海峽群島及曼島內的各扶輪社，直接受英愛國際扶輪之監督查察。

(278)國際扶輪之職員

1. 社長
2. 社長當選人
3. 副社長

- 4.理事
- 5.秘書長
- 6.財務長
- 7.各地區總監
- 8.英國、愛爾蘭內之(1)國際扶輪社長 (2)直前社長
(3)副社長 (4)名譽財務長

(279) 英愛國際扶輪RIBI (Rotary International in Great Britain and Ireland)

在英國Great Britain、愛爾蘭Ireland、遷乃爾群島the Channel Islands及曼島the Isle of Man組織的扶輪社另構成國際扶輪之一個區域管理單位，稱為英愛國際扶輪RIBI。其權限、目的及職務依立法會議、國際年會所承認之英愛內國際扶輪的章程及依國際扶輪章程及細則內之規定。

(280) 國際扶輪社長之資格、提名及選舉與任期。

一、資格

- 1.完備的扶輪社員(國際扶輪細則第10章10.030.)。

2. 曾任國際扶輪理事且任滿一期者。
3. 國際扶輪理事未任滿一期者，由理事會決定是否符合本條規定之立意。

以上見國際扶輪細則第6章6.050.2.

4. 前國際扶輪社長或理事會之現任理事，均不得提名為社長(國際扶輪細則第11章11.010.)。

二、提名

1. 國際扶輪社長由社長提名委員會提名(國際扶輪細則第10章.020.)。
2. 扶輪社亦得提名符合上述社長資格之扶輪社員。依國際扶輪細則第11章070.1.之規定，提出國際扶輪社長提名人，與社長提名委員會提名之社長提名人，並列提出國際年會表決(國際扶輪細則第10章.020.第11章070.1.)。

三、選舉

國際年會之表決

1. 如無扶輪社依前述規定提名社長提名人時，社長提名委員會提名之社長提名人經國際年會表決通過後為社長當選人。
2. 如扶輪社依前述規定提名社長提名人，即與社長提名委員會提名之社長提名人並列由國際年會表決決定社長當選人。

四、任期

社長提名人經國際年會表決，於當選後之下一年度擔任社長當選人及理事，並於擔任社長當選人之下一年度擔任社長。任期一年。
(國際扶輪細則第6章6.060.1.2.)

(281) 國際扶輪社長之權限及任務

國際扶輪社長為扶輪最高職員。

1. 權限

- (1) 國際扶輪之第一發言人。
- (2) 主持國際年會及理事會會議。
- (3) 對秘書長提供建議。
- (4) 依據理事會所採用之策略計畫，執行屬於社長之與他任務。

2. 任務

- (1) 原則上在國際扶輪本部執行職務(Rotary International World Headquarters 1560 Sherman Avenue Evanston, IL 60201 USA)。
- (2) 執行職務內容眾多。每月都有定期舉行的會議。社長負主持會議的重責。
- (3) 另審查扶輪所設各種獎賞並參加表彰儀式。

- (4) 會面來自各國的扶輪社員。
- (5) 在國際扶輪本部辦公之日以外之時間，大都訪問各國，與各國現任或卸任元首會面。亦出席扶輪社在全世界任何地方舉行的例會、集會或地區年會。直接與扶輪社員見面瞭解其活動狀況並鼓勵實踐扶輪計劃。

(282)社長提名委員會

一、委員資格

社長提名委員會之委員其資格必須具備：

1. 該地帶之扶輪社之社員(國際扶輪細則第11章11.020.3)。
2. 國際扶輪之前理事(國際扶輪細則第11章11.020.5)。
3. 前總監。但必須擔任過國際扶輪理事會設立之各種委員會委員，或扶輪基金會保管委員至少1年(國際扶輪細則第11章11.020.5)。
4. 社長、社長當選人及任何前社長均不得為社長提名委員會之委員(國際扶輪細則第11章11.020.4)。

二、任務

提名國際扶輪社長人選。

三、組成

由34個地帶中的17個地帶的委員構成。社長提名委員會委員共17人。

雙數年，每一單數地帶選出1位委員。在單數年，每一雙數地帶選出1位委員。每年17名委員(國際扶輪細則第11章11.020.1)。

(283) 國際扶輪社長之口號(TARGET)

(TARGET)並非扶輪一開始就有，而遲至1953年施卑爾斯(JOQUIN S. CIBILES)就任社長時，才開始正式有。R.I.社長的口號是依當年之指導理念所做，理解口號所指目標就能明瞭此時扶輪的動向。R.I.社長的口號雖然年年改變，但離不開扶輪精神及扶輪宗旨。扶輪的基礎是一貫不變的，自有口號開始至今，可分為三段時期，各有其獨特之傾向。第一段是1953年至1969年為教育期，如「增加社數是增加友人，越增加友人，越增加服務機會」、「扶輪社員是青少年的模範」、「優秀社員而且善良的市民」及「大膽的面對現在」等多包含教育性的語句。第二段是1970~1977年是反省期，如「溫故與知新」、「新觀念，新作風」、「重振扶輪精神」等語句，雖短卻能扣扶輪社員之心弦。第三段是1977年以後是扶輪之實踐期，如「為結合全人類而服務」、「推己

及人」、「及時行動」等，有相當積極之內容。以上 R.I. 社長年度之口號無論如何改變都離不開以扶輪精神為基礎，以扶輪社員為核心。

(284) 國際扶輪理事會之構成

一、構成

理事會由理事19人構成。

1. 理事17人

2. 當然理事2人

a. 國際扶輪社長(兼理事會主席)

b. 國際扶輪社長當選人

(國際扶輪章程第6章第1條)。

二、理事由全世界分成之34個地帶提名(國際扶輪細則第12章.12.010.)。

地帶依據國際扶輪理事會決定之時程，每4年提名該地帶各扶輪社之扶輪社員1人為理事(國際扶輪細則第12章.12.010.2.)。

三、理事資格

1. 資格完備的扶輪社員

2. 曾任地區總監且任滿一期

3. 已卸任總監至少3年

- 4.被提名之前 36個月內至少出席研習會 2次
及國際年會一次
(國際扶輪細則第6章6.050.1.3.)。

四、任期

二年。自當選後次二年度之7月1日開始(國際扶輪細則第6章6.060.3)。

五、理事之提名

理事由理事提名委員會提名(國際扶輪細則第12章.12.020.16.)。

六、理事提名委員會

1.理事提名委員會之組成

地帶內每一地區，各選一名社員組成。每一委員有一票之投票權。

2.委員之資格條件：

- (1) 該地帶內扶輪社之社員。
- (2) 曾任地區總監。
- (3) 擔任理事提名委員會委員前3年內曾出席該地帶的研習會2次及國際年會1次。
- (4) 國際扶輪社長、社長當選人、理事及所有前國際扶輪社長、理事均不能為理事提名委員會委員。

以上見國際扶輪細則第12章12.020.3。

七、選舉

國際年會之表決：理事提名人經國際年會表決，於當選後之下一年度擔任理事當選人(國際扶輪細則第6章.6.010.)。

(285) 國際扶輪理事會之任務及權力

一、任務

(一)以下各項所必要的一切事宜：

- 1.負責推進扶輪目的，達成扶輪宗旨。
- 2.研究並教導扶輪之基本原則。
- 3.保存扶輪理想、道義及組織特色。
- 4.擴展扶輪於全世界。

(二)為達成國際扶輪章程第三章：「國際扶輪之目的」應採行策略計劃，並在每次立法會議時報告策略之進展。

以上見國際扶輪細則第5章5.010.

二、權力

(一)指揮及掌管國際扶輪事務：

1. 制定組織之政策。
2. 評估秘書長執行政策之績效。
3. 執行章程、細則。
4. 指揮及管理國際扶輪資金。核定預算。舉債不得超過國際扶輪當時之淨資產。

(二) 掌管及督導職員及委員會：

1. 指揮監督國際扶輪所有之職員、職員當選人、職員提名人及各委員會。
2. 如有正當理由得開除任何職員。
3. 秘書長出缺時，選出一位扶輪社員遞補。任期最長5年，自決定之日起算。

以上見國際扶輪細則第5章5.040.

(286) 地帶(Zone)

(一) 地帶之構成

1. 全世界分成34個地帶，每一地帶之扶輪社員數目大約相等。
2. 各地帶最初的界限由立法會議決通過。
3. 國際扶輪理事會應至少每8年全面檢討地帶組成一次，以維持各地帶之扶輪社員數目大約相等。如有必要理事會亦得為相同

目的進行期中檢討。

4.理事會得重新調整地帶。

國際扶輪細則第12章12.010.1.3.4.5.

(二)地帶之目的

1.選舉社長提名委員會委員(國際扶輪細則第11章11.020.1.)。

2.提名理事(國際扶輪細則第12章12.010.)。

3.扶輪研習會之籌辦通常依據地帶之劃分(2010年程序手冊P292)。

(287) 立法會議

(一)立法會議之沿革

1.早期各國扶輪社社員人數不多。國際年會同時為立法機構，按各扶輪社社員人數分配投票權，全數直接在國際年會行使投票。

2.至1934年各國扶輪社社員人數大增。提案亦增多，乃在國際年會內另設立法會議。先由地區總監、理事會理事、特別議員、RIBI社長、地域諮詢顧問委員會委員長審議提案後，將意見向大會報告再交由立法代表投票決定。

3.1970年亞特蘭達國際年會大變革，將立法會議與國際年會分開。立法會議每三年舉行一次。

(二)立法會議之成員(RI細則8.010.)

1.立法會議代表。

(1) 每屆立法會議年度前之扶輪年度，由全世界每一地區由地區內所有扶輪社選出一名代表出席立法會議(RI細則8.010.1.)。

(2) 資格

a.每一代表於當選時必須已擔過一完整任期之國際扶輪職員(RI細則8.020.2.)。

b.為他所代表之地區內扶輪社之社員(RI細則8.020.1.)。

(3) 遴選

a.時期：立法會議二年前的年度(RI細則8.050)。

b.方法：(a)透過地區提名委員會遴選一代表及一候補代表(RI細則8.050.1)。(b)如地區不採提名委員會遴選，即應於地區年會選舉其一代表及一候補代表(RI細則8.060.)。

2.立法會議主席、副主席、法規專家各一名。

- (1) 由立法會議年度在職之國扶輪社社長指派。
 - (2) 立法會議主席、副主席、法規專家無投票權。但主席、副主席於主持會議遇贊成票與反對票數相同時，投決定性之一票。
- 3.國扶輪章程及細則委員會。
無投票權。
- 4.扶輪基金保管委員一人。
(1) 由扶輪基金保管委員會選出。
(2) 無投票權。
- 5.不分區代表。
(1) 國扶輪社社長指派，不超過3名。
(2) 無投票權。
- 6.國扶輪社社長、社長當選人、理事及秘書長。
無投票權。
- 7.前國扶輪社社長(最近之5名)。
無投票權。
- 以上見RI細則8.010.

(三)表決

- 1.法定人數：有投票權成員2分之1之出席。
不得委任(RI細則8.110.)。
- 2.表決：有投票權成員出席人數過半數之贊成(RI細則7.050.7.)，但國際扶輪章程之修

改需3分之2之贊成(RI章程第16章)。

(四)制定案與決議案(RI細則7.010. 2010年度程序手冊P142)

1.制定案

修訂國際扶輪章程、細則、扶輪社章程之立法案。

2.決議案

不屬於修定上述章程文件之提案。

(五)提案者(RI細則7.020.)

1.扶輪社。但應經地區年會(或通信投票)通過後，附總監該案已交付地區年會(或通信投票)通過之證明書提出(RI細則7.030.)。

2.地區年會。

3.國際扶輪理事會，但未先獲保管委員會之同意，不得提出關於扶輪基金會之立法案。

以上提案必須於立法會議前一年度之12月31日以前提出RI秘書長(RI細則 7.035.)。「提案格式」見2010年度程序手冊P143，144。

(六)生效

1.立法會議所決議之立法案於立法會議休會後之7月1日生效(除全世界扶輪社應投票數百分之五反對立法會議之決議外)(RI細

則8.140.8.)。

2.秘書長應於立法會議休會後二個月內將立法會議所通過之決議寄給各扶輪社秘書(RI細則8.140.2.)。

3.各扶輪社對於立法會議之決議有反對時應在秘書長報告所指定截止日期前，由社長簽字（使用國際扶輪寄送之表決票）寄達秘書長(RI細則8.140.3.)。

如全世界扶輪社應投票數百分之五反對立法會議之決議時，該決議暫停生效(RI細則8.140.4.)。

4.秘書長應於暫停生效後一個月內印製是否對於暫停生效之立法案維持立法會議之決議之選票分送每一扶輪社之秘書。每社一票，但每超過25名或其半數以上有權增投一票。反對立法會議決議超過半數時，該項立法案之決議自暫停生效之日起失效。否則暫停生效之立法案視同未發生暫停生效，而予以正式生效(RI細則8.140.5.7.)。

(288)國際年會

一、舉行時期

每一年度最後3個月內舉行。由RI理事會決定日期及地點。同一國家不得連續舉行3次。每一社員都有權出席。年會時間約4天。

二、國際年會之內容

1. 扶輪家庭之世界性聚會

參加之社友與各國不同文化習俗之社友交誼。會場設有「友愛之家House of Friendship」。常會遇到被不認識的外國社友打招呼，會讓你吃驚。雖然語言不同，因為都是扶輪社友，想法相同，只要用微笑或握手就可以親密。準備一些有國家特色的小禮品贈送，很有用。百聞不如一見。參加一次年會可更深瞭解扶輪，世界更開闊。

2. 節目

(1) 數場全體會議。

激勵扶輪社員及給予資訊，尤其下屆扶輪社社長、總監當選人及其他下屆職員受到激勵後能在各社、各地區更進一步發展扶輪。

- (2) 著名人的演講。
- (3) 分組討論或特別討論集會
討論有關扶輪事項。理事會及年會亦可隨時決定某國或某些國的扶輪社員舉行特別討論會。只有共識沒有決議。
- (4) 餘興節目：富有在地文化的豪華表演等。
- (5) 有時在地的扶輪社員邀請住宿或導遊(事先登記)。

3.選舉

- (1) 選舉國際扶輪社長、理事、地區總監、英愛國際扶輪社長及其副社長及名譽財務長。
- (2) 國際年會法定人數為全世界十分之一的扶輪社數之代表及代表代理。
- (3) 代表、代表代理、候補代表。
 - a. 每一扶輪社均可派遣代表一人。但社員人數 50人以上者，每逾50或其大半數，即可增派1人。以召開年會前之12月31日之社員人數為準。一社有數代表權者得授權由一位代表投票。
 - b. 任何扶輪社無代表或候補代表出席時，得指定同一地區內任何扶輪社之一位社員為代表代理。

c. 各社除代表外，得派遣候補代表一人及第二候補代表一人。候補代表於正式代表出缺時始有投票權。

(4) 代表資格證書

a. 代表、代表代理、候補代表應由本社社長及秘書簽發證書以證明其資格。

b. 證書於國際年會繳交資格審查委員會後，才有權投票。

(289) 國際講習會(International Assembly)

一、目的

提供扶輪教育、行政知識給地區總監當選人，激勵且啟發他們，並提供他們及其他出席人員機會，討論及計劃在下一年度如何實行扶輪計劃及活動。

二、日期

每年2月15日以前。

三、負責人

社長當選人應負責講習會節目，並督導講習會籌備之各委員會主委。

四、出席人員

1. 地區總監當選人。
2. 國際扶輪社長、理事、社長當選人、社長提名人、理事當選人、理事提名人、秘書長、英愛國際扶輪職員提名人及其他指定正式參加人員。
3. 出席者僅限於參加人員及配偶。

五、社長當選人發表下年度「扶輪主題(口號)」並說明如何實施其計劃，及勉勵各扶輪社達成目標。

(290) 扶輪與聯合國之文教組織(UNESCO)

1942年第二次世界大戰時，鑑於扶輪誕生以來五十年間發生了兩次世界大戰，遭受悲慘的巨大衝擊，很多的扶輪指導人大家思考找出如何不以流血來解決國際問題的方法。乃於英愛國際扶輪(RIBI)十三地區舉行地區年會，邀請亡命於倫敦的二十一個國家政府教育部長參加地區年會的研討會，廣泛討論教育及文化交流問題。這些人終於在同年起草了UNESCO(聯合國之文教組織)的創設。這就是聯合國成立之文教組織(UNESCO)，此組織至今對世界之貢獻及影響甚大。

扶輪應利用各種集會，鼓勵及培養扶輪社員實踐扶輪宗旨，進而影響國家、社會乃至全世界。英愛國際扶輪十三地區舉行的地區年會，就是實踐扶輪宗旨第四條結合具有服務理念的人士，以世界性的聯誼研討教育及文化的交流以增進國際間之瞭解，親善與和平的最好的例子。

扶輪的地區年會，應重實質不重形式，多舉辦實踐扶輪宗旨為話題的研討會，不要流於大拜拜，把節省的經費做更有意義的事。

(291) 扶輪與聯合國

(1) 國際扶輪為聯合國顧問

1945年在舊金山召開聯合國成立大會。美國代表團要求任命國際扶輪為顧問，由11名著名的扶輪社員擔任顧問。對於起草聯合國憲章影響很大。其中憲章第71條即為一例。該條規定：「經濟社會理事會就其權限內之事項得安排與有關之民間團體協議」。

(2) 最初起草聯合國憲章時，很多扶輪社員為各種代表團的份子，在很多的討論會中均扮演了領導人的角色。影響深鉅。

1945年在舊金山召開46國參加的成立大會，有49名扶輪社員成為代表者或顧問參加。

- (3)聯合國乃聘國際扶輪為顧問。由國際扶輪指派很多著名的扶輪社員擔任聯合國各種重要集會之顧問。

第七部

扶輪地區(The District)

(292) 扶輪地區(The District)之性質及功能

- 一、世界各扶輪社直接加盟國際扶輪，中間無任何機構。扶輪創草時期，由國際扶輪社長直接訪問各扶輪社(現在的國際扶輪社長亦偶而會訪問扶輪社)，各扶輪社直接由國際扶輪支援、協助及監督。嗣因扶輪社不斷增加，國際扶輪社長無法一一到各扶輪社協助及照顧，乃將全世界分為幾個區域，每一區域指派一扶輪社員代理國際扶輪社長就近照顧及協助各扶輪社實踐扶輪宗旨。早期稱為行政顧問，以後稱為地區總監。目前全世界劃分區域共350扶輪地區(仍在增加中)。地區總監是國際扶輪的職員，是國際扶輪與各扶輪社之橋樑，不是代表地區內的各扶輪社。
- 二、地區為地理區域，地區之前所冠阿拉伯數字，非表示地區之順序。本地區稱「3460地區」，非「第3460地區」，在地區之前冠「第幾」是錯誤的。
- 三、地區總監為國際扶輪的職員，非地區之首長，有人稱呼地區總監為地區的大家長是錯誤的。他是各扶輪社與國際扶輪的橋樑，他有責任代理國際扶輪照顧、協助，及提供地區內各扶輪社各種方法及訊息，及是否按照

扶輪的規定行事，以協助使各扶輪社及扶輪社員順利實踐扶輪宗旨的五大服務。

地區總監出缺時，由國際扶輪理事會決議人選遞補，非由地區內之各扶輪社選舉（見國際扶輪細則6.120）。由此亦可以瞭解地區總監係由國際扶輪派在該地區之職員。

- 四、2009-10年度國際扶輪社長約翰.肯尼(John Kenny)說：「每個扶輪社必須有自主權」又說：「扶輪的未來在於每一位扶輪社員手中」。他在國際講習會(總監訓練會)時對於全體總監當選人說：「你們每一個將成為地區總監，但最重要的是你們都是『扶輪社員』。每個扶輪年度的扶輪職位來來去去，但我們『依舊是扶輪社員』。」。

(293) 地區設置各種委員會，其性質及目的

地區為國際扶輪之橋樑，只協助地區內各扶輪社實踐五大服務(扶輪宗旨)，而不能代替扶輪社。地區設置各種委員會，其性質及目的為支援及協助各扶輪社及扶輪社員實踐扶輪宗旨的五大服務，為地區內各扶輪社之行政顧問，非由地區實踐五大服務，因此

地區沒有五大服務。地區層級也好，國際扶輪也好，服務的主體為扶輪社(或扶輪社員)。陳裕財(Bhichai Rattakul)在2007年國際講習會演講強調扶輪社的自主權及扶輪社員的職業道德、他提到扶輪值得稱許的地方就是各社的自主權。各扶輪社最知道自己的社區需求什麼樣的服務(扶輪的草根性)。再無論何種服務計劃均應經扶輪社理事會之通過。非總監或社長一人所能單獨決定。

實踐扶輪宗旨五大服務，由下而上凝聚成為「扶輪社的共識」、「地區的共識」乃至「國際扶輪的共識」才是扶輪的方法。非由上而下，才符合扶輪宗旨及23-34號決議的精神。

(294) 地區總監之資格及產生

地區總監為國際扶輪派在地區之職員，以鼓勵、協助及支援各扶輪社實踐扶輪宗旨的五大服務。

一、資格

1. 在該地區內資格完備之扶輪社員(以前之程序手冊、地區總監之資格需為7年以上之扶輪社員，最近之程序手冊則未記載)。
2. 擔任過一年任期之扶輪社長

二、產生方法

1. 「總監候選人」 (Governor Candidate)
由扶輪社於指定之例會中表決通過提名總監候選人，再由該社秘書呈報地區。此時稱為「總監候選人」 (Governor Candidate)。
2. 「總監提名人」 (Governor Nominee)
經地區年會表決通過，再由地區送國際扶輪。經地區年會通過稱為「總監提名人」 (Governor Nominee)。
3. 「總監當選人」 (Governor Elect)
經過國際年會通過稱為「總監當選人」 (Governor Elect)。
4. 「地區總監」 (District Governor)
年度之七月一日起始正式稱為「地區總監」 (District Governor)。任期一年。
5. 地區總監出缺時，由國際扶輪理事會決議人選遞補，非由地區內之各扶輪社選舉（見國際扶輪細則6.120.）。由此亦可以瞭解地區總監係由國際扶輪派在該地區之職員，非該地區之首長。

(295)地區總監之任務

甲、地區總監之基本觀念：

- 一、陳裕財(Bhichai Rattakul 2002-03社長)說：「做扶輪工作是扶輪社員及扶輪社，不是地區總監、國際扶輪理事或國際扶輪社長」。又說：「基層的扶輪社員最知道符合扶輪社與社區的利益。聽聽基層的心跳。」
- 二、2009-10年度國際扶輪社長約翰·肯尼(John Kenny)說：「每個扶輪社必須有自主權」。
- 三、佐藤千壽擔任國際扶輪社長代表於2004年出席台灣中部3460地區年會演講時更堅定的說：「每一個扶輪社擁有絕對的自主權來選擇自己的服務活動」(見佐藤千壽演講稿「知行合一」P13)。
- 四、艾思悌士(Glenn Estess 2004-05年度扶輪100週年國際扶輪社長)也說：「我的角色不是做決策。我要認識基層的扶輪社員，看看他們的計劃，回應他們的需求」。

五、佐藤千壽在其著作「渾沌」一書P61提到：「請特別注意扶輪宗旨(Object of Rotary)的原文 “-----dignifying of each Rotarian's occupation-----” “-----ideal of Service in each Rotarian's business and professional persons-----” 」並特別在Rotarian's下面劃橫線，進一步的說：「扶輪宗旨(Object of Rotary)只提到扶輪社員，沒有一個地方提到扶輪社或地區」。亦即扶輪宗旨(Object of Rotary)是為鼓勵及培養扶輪社員的人格及服務精神。扶輪宗旨(Object of Rotary)每一條都是要由扶輪社員去做。以上在在堅守23-34號決議的原則。

六、地區總監為國際扶輪派在地區之職員。其任務與國際扶輪全然相同，僅為行政上支援各扶輪社。

乙、地區總監之任務：

一、協助及支援各扶輪社

- 1.加強各社社務(尤其找出積弱不振的扶輪社。依目前的程序手冊，重視社員之增加、組織新社及扶輪基金捐獻)。

- 2.公式訪問(瞭解各社現狀，鼓勵、表彰、如何解決問題及支援與協助)。
- 3.主持地區年會。
- 4.協助總監當選人計劃及籌備社長當選人訓練會、地區講習會及地區團隊訓練會。
- 5.每月寄發各社社長及秘書總監月報。
- 6.任內5月15日前向國際扶輪秘書長報送總監報告一份。
- 7.寄送國際扶輪社長及理事會所需之報告。
- 8.促進地區內各社之間的親切關係。
- 9.促進各社與國際扶輪之間的親切關係。

二、監督

依據國際扶輪理事會2001年11月理事會158號決議，及扶輪政策彙編2.010.3規定，國際扶輪最起碼之監督查察事項，亦即各扶輪社應遵守之最低標準如下，如有

違反將被除名(亦即終止契約關係)。

- (1) 繳納國際扶輪會費。
- (2) 定期舉行例會。
- (3) 每一社員訂閱扶輪雜誌(台灣及香港地區為扶輪月刊或THE ROTARIAN)。
- (4) 在當地或其他國家的社區辦理解決社區需求的服務計劃。
- (5) 接受總監、助理總監或任何其他國際扶輪職員的訪問。
- (6) 依照扶輪政策彙編 71.080 條規定持續投保一般責任保險(美國及加拿大)。

以上事項地區每年由助理總監訪問查察各社結果填寫「扶輪社訪問報告書(Memo of Club Visit)」經地區總監繳交國際扶輪秘書處。

(296) 地區總監之領導方法

1. 地區總監任期僅一年，時間很短，做不了事。其最大的成就，在於其任期內造就了多少真正能實踐扶輪宗旨及扶輪精神的扶輪社員。

扶輪社員是扶輪的核心與靈魂(見 國際扶輪扶輪基礎叢書第一冊第一頁)

扶輪的典範者、曾擔任國際扶輪秘書長32年之久的Ches Perry曾說：「與扶輪社相比、扶輪社員個人更為重要。改造世界最好的方法，必須先改造人。正因為人類個人的進步是最重要的事情。增大個人的能力，讓才能提高，就能提升對世界上服務的精神，這樣就是扶輪永續發展的基礎」。

「扶輪是一個偉大的民主的組織，由組織的構成份子提出建設性的思考，這就是在扶輪裡建立了民主」。

「扶輪社是國際扶輪的組成份子，扶輪社員是扶輪社的組成份子。從扶輪社裡把好的想法提案出來，那就是現在一直持續支持著扶輪的東西，這樣的事情未來還會持續存在。扶輪是人類社會生存群體其中一種」。

他堅信這股群體勢力必將成為追求幸福及和平、繁榮人類的指標。(引用宮脇 富著『難忘的扶輪社員』一書)

如果人人具有扶輪精神(寬容，服務，友誼，誠

實，信用)，即家庭完滿，事業成功，鄰居和睦，社會安祥，國家平安，世界和平。變成安和樂利的社會世界。

- 2.扶輪的制度沒有團體服務(如獅子會由上面決定，下面配合)，只有扶輪社員及扶輪社參與的集體服務。地區本身沒有五大服務(扶輪宗旨內之五個條文)。一切服務事項均必需經扶輪社理事會通過。扶輪的服務活動主要在培養扶輪社員的服務精神及做人的道理，以發揮更廣更大的服務(見23-34號決議6g及扶輪宗旨前言)。
- 3.地區總監不可存有一般社團地位及權力之觀念，更不可有特權意識及集中權力。而其領導方法是(1)多連絡(2)多招呼(3)多溝通(4)多協調(5)多鼓勵(6)多提供訊息(7)支援資源(如D.D.F)(8)協助及支援各社，使各扶輪社員及扶輪社能實踐扶輪宗旨及扶輪精神。
- 4.總監是職責，不是權力，也不是地位，更不可有特權意識，大家都是扶輪社員、都是好朋友，是由扶輪社員輪流擔任。總監卸任後就是普通社員，總監只是歷史的記錄，應以平常心處之。卸任後不可有階級觀念及分別心。扶輪的主體是扶輪社員，總監卸任後仍然是普通社員，以做一個普通的扶輪社員繼續實踐扶輪精

神及扶輪宗旨為榮(見前國際扶輪社長施卑爾 Joaquins. Cibiles及前國際輪秘書長查士萊 Chesley R. Perry在1954年國際扶輪年會、Chesley R. Perry談話中卸任後拒絕接受「名譽秘書長」頭銜，在卸任時絲毫沒有一點階級觀念及分別心，自認與大家同樣為一普通扶輪社員)。

(297) 助理總監之遴選標準及角色

一、遴選標準

1. 地區內年資至少3年之資格完備之扶輪社員。
2. 任滿一任之扶輪社社長。

二、角色

1. 由總監指派。
2. 助理總監由總監指派，非國際扶輪職員。任期1年、不得超過三任。
3. 襄助總監，支援、協助及監督所指定之各扶輪社。

三、任務

1. 出席總監公式訪問之扶輪社的社務行政會議。並協助扶輪社安排總監公式訪問之時

程及規劃。

2. 定期訪問各扶輪社，討論社務、有那些資源可使用及有效管理該社經費。
3. 隨時告知總監各社之進展，及建議各種方式如何加強扶輪發展及解決問題。
4. 應邀請出席扶輪社例會、社務行政會議或活動。
5. 參加地區團隊訓練會、地區社長當選人訓練會及地區講習會。
6. 協助總監訪問查察各社結果填寫「扶輪社訪問報告書(Memo of Club Visit)」交由總監繳送交國際扶輪秘書處。

(298)地區年會舉行之時期與地點

1. 每年舉行一次。

2. 時期與地點

- (1) 由地區總監徵得全地區過半數社長之同意擇定。
- (2) 地區總監提名人選出並呈報國際扶輪秘書長後，地區總監提名人得提前與地區現任社長過半數之同意擇定。
- (3) 地區徵得國際扶輪理事會同意後，地區總監

提名人得與舉行地區年會時擔任社長過半數之同意擇定。尚未選出社長當選人之扶輪社由現任社長投票。

- 3.地區年會不得與扶輪研習會、地區講習會、國際講習會、或國際年會所定之日期相衝突。
- 4.在能促成最多人數參加且限制不當財務負擔之地點舉辦地區年會。

(299) 地區年會秘書

- 1.地區總監經與地主社社長洽商後，指派社員一人為地區年會秘書。
- 2.地區年會秘書之職務
 - (1)與地區總監合作策劃年會事宜。
 - (2)編撰地區年會會議記錄。
 - (3)於地區年會閉幕後30日內與地區總監撰寫地區年會書面報告三份寄送國際扶輪秘書長及分寄地區內各扶輪社之秘書一份。

(國際扶輪細則15.040.4.)

(300) 地區年會之目的

地區年會不是大拜拜、不可浪費金錢。應以扶輪社員參與會議、討論會及聯誼為主要目的。場所及設備宜簡單、樸素、優雅、實用，限制不當財務負擔，費用要盡量讓人人付得起。娛樂節目係因在開會及討論會後，避免過於疲倦，才適當插串安排餘興節目，不可重於娛樂節目，而忽視重要之討論會。籌備時多研討、設計會議，及討論會議議題及內容。

地區年會是聚集地區內之扶輪社員，其目的為：

- (1) 增進聯誼、認識新朋友、分享難忘的友誼經驗。
- (2) 聽取扶輪最新資訊分享扶輪願景。
- (3) 聽取有意義令人感動的演講。
- (4) 激勵扶輪社員擴大參與服務。
- (5) 表彰並分享地區傑出的服務計劃及活動
- (6) 參與有關扶輪等各種有意義之事項之研討會。

(301)地區年會之內容

- 1.舉行2-3個全天。
- 2.安排國際扶輪社長代表發表2次演講(1次為國際扶輪現況、1次為激勵扶輪社員之演講)。
- 3.特別歡迎新扶輪社員。
- 4.為新扶輪社員提供特別輔導活動節目或「分組討論」。
- 5.均衡的節目包括有意義、令人感動的演講。一半以上為針對扶輪的題目。
- 6.設置「友誼之家」包括扶輪社計劃展覽等。
- 7.«分組討論»,與扶輪有關或目前社會上所發生之問題之研討。又例如「職業別分組討論»,或類似「海外投資組」等之討論會。
- 8.藉一國際扶輪社長代表帶給年會之經驗,根據其經驗參加分組討論。
- 9.在「分組討論」時間可另安排社友配偶之節目。
- 10.審議地區決議案。
- 11.討論並通過前一扶輪年度經稽核通過的財務報表。
- 12.選舉總監提名人。亦可選擇推出提名委員會遴選。
- 13.選舉立法會議代表。於立法會議之二年前之扶輪年度選舉之,亦可選擇提名委員會遴選推出。
- 14.選舉國際扶輪理事提名委員會委員。

(302) 地區年會之投票

一、投票代表

1. 地區內每一扶輪社遴選一名投票代表。
2. 一扶輪社1票、但社員人數每超過25人或其半數以上增加1票。
3. 社員人數以投票日前最近一次半年繳款日期之社員人數為準。
4. 投票代表應為該社之社員，投票代表必須出席地區年會。

二、投票代表代理人

1. 扶輪社得指定投票代表代理人，但應經地區總監之准許。投票代表代理人於投票代表不能行使投票時代理投票。
2. 投票代表代理人得為本社之社員或地區內他社之社員，但必須經該社之社長及秘書簽發證書。

第八部

扶輪少年服務團(Interact)
與
扶輪青年服務團(Rotaract)

(303) 扶輪少年服務團(Interact) 與扶輪青年服務團(Rotaract)

一、扶輪少年服務團與扶輪青年服務團均由扶輪社輔導成立，為扶輪社第五大服務新世代服務(原屬第三大服務社區服務)的一部份。

二、扶輪少年服務團(Interact)

1. 年齡12歲至18歲之少年。
2. 扶輪少年服務團之目的在於培養服務的理念，使其有一起服務的機會，藉世界性的聯誼共同服務，並增進國際間文化、習俗、國情等之瞭解。

三、扶輪青年服務團(Rotaract)

1. 年齡18歲至30歲之青年。
2. 扶輪青年服務團之目的在於 (1)培養職業及領導技巧。(2)培養尊重他人。(3) 培養職業道德、敬業精神並尊重每一行業。(4)提供其解決社區、國外及世界之需求及問題之機會。(5)提供與輔導之扶輪社合作之機會。(6)激勵其將來加入扶輪社為社員。

3. 扶輪青年服務團章程第7條第1項.第4項及國際扶輪扶輪青年服務團方針聲明第27條d.e.：

「扶輪青年服務團之經費及服務活動經費由團自力籌集。不得向輔導之扶輪社要求補助」。

扶輪青年服務團之費用--例如授證，不應由輔導社補助。服務活動可與輔導社合辦，費用由輔導社補助是錯誤。

4. 扶輪青年服務團之各種費用自行負擔及籌募，其目的為鍛練自己服務的精神，及獨立的人格，不在花錢，重精神不重物質。

團費-- 事務費用、每人負擔降低至最小限度，止於必要開支。

餐費-- 平時在家用餐費用移至例會大家一起用餐。

例會場所-- 盡量利用費用最低的場所，最好免費。

授證、交接、年會--- 應(1)簡單(2)隆重(3)有意義。不可鋪張。

日本的地區年會借用學校活動中心，僅支出食費、洗被單等最低費用。節目有研習、爬山、烤肉，會後自己清潔。

5. 服務活動費用由扶青團自己籌募實例：

義賣、代工、慈善舞會、音樂會等。

例如：

台中團----義賣馬克杯、過年時賣花。

法 國----保姆工作。

日 本----慈善舞會。

紐西蘭----週末販賣石油製品。

南 非----販賣麵包。

每一分錢都用在刀口上，不做錦上添花，
沽名釣譽之事。

編著者簡介 林靜雄 台中社 Green

職業分類：法律-民法

現職：律師

扶輪經歷：

- 1.入社：1970.05.28
- 2.四十三年連續出席率100%
- 3.保羅哈理斯之友四次
- 4.台中扶輪社社長(1980-81)
- 5.地區總監代表(1986-87)
- 6.地區講習會主任委員(1988-89)
- 7.地區年會主任委員(1995-96)
- 8.多次擔任地區講習會、社長訓練會專題演講、分組討論主講人
- 9.地區扶輪資訊推廣中心召集人

社會經歷：

- 1.國立台灣大學法律系畢業(民國43年)
- 2.法官訓練所第二期結業(民國46年)
- 3.法院法官7年
- 4.最高法院律師懲戒複審委員會委員
- 5.律師(民國52年至今49年)
- 6.第一屆全國十大傑出專門職業人員
- 7.中央選舉委員會巡迴監察委員
- 8.東海大學講師
- 9.中華民國太極拳總會國家級教練(民國81年)
- 10.台中市養生會太極拳總教練25年
- 11.台中市紅十字會副會長
- 12.私立惠明(盲校)學校常務董事
- 13.向上兒童福利基金會(育幼院、育嬰院)常務董事
- 14.台中市私立明德高級中學董事
- 15.哈林股份有限公司常務監察人

國家圖書館出版品預行編目(CIP)資料

扶輪知識集錦／林靜雄編著；--臺中市：中華扶輪教育基金會，2012.08

面：21.0×29.7公分

ISBN：978-986-84733-7-9（精裝）

1.國際扶輪社 2.工作規範

061.51

101015909

扶輪知識集錦

出版者：財團法人中華扶輪教育基金會

發行人：黃慶淵（P.D.G.Kent 3470地區佳里社）

著作者：林靜雄（PP.Green 3460地區台中扶輪社）

地址：台中市西區大隆路20號(台灣商務中心)
5樓之1

電話：04-2328-2971

傳真：04-2328-2972

網址：<http://www.cref.org.tw>

E-MAIL：cref@ms29.hinet.net

承印：信義美術印刷(股)公司

出版日期：2012年8月15日

ISBN 978-986-84733-7-9



9 789868 473379

非賣品

