



2010-11



RIテーマ「地域を育み、大陸をつなぐ」会長/RayKliginsmith(米国)  
2620地区のテーマ「ロータリアン、奉仕をクラブへ地域へ」ガバナー/中山正邦  
パワー浜松ロータリークラブのテーマ「見つける明日、見つめる原点」会長/坂井光蔵

# 週報

第359回例会 8月17日(火)PM 6:30~9:00 オークラホテル3F チェルシーの間  
■司会: 田中紀春&金山土洲 ■点鐘: 坂井光蔵 ■ロータリーソング: 希望のエナジー  
■講師: 坂本光司先生

## 会長挨拶

今日、新たな企画であります講演会の第1回目を開催しました。大勢の会員の皆様にご出席を頂き、また会員企業の社員の方々にもご参加を頂き良かったと思います。

弊社の社員も参加させて頂きましたが、何か少しでも得るものがあればと思っています。

本日のお話にありましたように、経営者の仕事は、社員とその家族を幸せにする事にあり、社員が働くことを通じて喜びや成長を感じ、それを顧客に伝え、そして業績が上がっていく様にする事だと思います。

## 幹事報告

1. 中山ガバナーより平成22年8月8日の「富士山つながりの日」無事終了致しましたと報告とお礼の葉書が参りました。
2. ロータリーカード入会キャンペーンの締め切りは、今月末(入会申込書到着分まで)です。入会申込書にご記入の上、なるべく早く投函頂くもしくは24日の例会までにご持参下さい。
3. 平成22年4月25日(日)に開催されました地区協議会報告書がガバナー事務所より届きました。事務局に保管してあります。

## 委員会報告

■国際奉仕PJ・安間利広さん;ホスト家庭のアンケート結果を受けホスト家庭を決めました。第一家庭・仲秋篤志さん、第二家庭・近藤雅彦さん、第三家庭・熊谷真一さんです。ご協力に感謝します。セシルは8月23日に来日、9月第2週に例会訪問し挨拶する予定です。

■社会奉仕PJ・富田清志さん;9月4日(土)中田島清掃を実施します。例会振替です。奮ってご参加をお願い致します。軍手などは用意しますが、暑さ対策だけは各自でお願い致します。



坂井会長寄贈の泡盛

## 親睦会



## 出席報告

85名中65名76.47%  
前々回修正出席率80.00%

## スマイル

■小澤邦比呂さん;坂本先生、本日は講演有り難うございました。又、メンバーの皆様には、本日夏休み休暇の方も居られたかと思いますが講演会並びに例会に多数ご出席を頂きまして誠に有り難うございました。次回講演会も企画しておりますので、ご出席宜しくお願致します。



パワー浜松ロータリークラブ事務局/〒430-7733 静岡県浜松市中区板屋町111-2 オークラアクティビティホテル浜松4307号室  
Tel/Fax 053-452-0800 Email info@power-hamamatsurc.jp http://www.power-hamamatsurc.jp/  
創立/2002年10月22日 RI承認/2002年11月27日 認証伝達式/2003年4月29日 スポンサークラブ/浜松中ロータリークラブ



2010-11



RIテーマ「地域を育み、大陸をつなぐ」会長/RayKliginsmith(米国)  
2620地区のテーマ「ロータリアン、奉仕をクラブへ地域へ」ガバナー/中山正邦  
パワー浜松ロータリークラブのテーマ「見つける明日、見つめる原点」会長/坂井光蔵

議事  
卓話

## 講師：坂本光司 教授 「真の企業経営と社会貢献」

演題の真の企業経営と社会貢献とは、簡潔に表現すると、「弱者にやさしい会社」になることであり、後述／紹介する「社会価値」の高い企業体を目指し、リーダーが経営にあたることである。不況や大会社のコスト圧縮に翻弄されず、社会価値の高い企業になるためにも、企業活動の形として、下請けは準備期間と考え、独自の製品／商品を創っていくことが必要である。だから、私自身も唱えるだけでなく、リーダーの使命と考え本を書き続ける。書けなくなった時が、定年退職の時だと考えている。また、価値ある会社とは人を幸せにする会社ということであり、社会全体が不況だからといってリストラを行うことは、正しい事ではない。不況は個の問題であり、リーダーの「気持ち」の持ち方で、どのように対応するのかが決まる。事例として、リーマンショックの折に売り上げが9割ダウンしたが、リストラせずに業界平均の60%を超える90%まで復活した会社があった。どうしたか？ それは、平均給与を下げることを社員に納得してもらい、経費を下げて全員で乗り切ったのである。社員の高いモチベーションは、業界平均を遙かに上回る復活を実現した。モチベーションの高い会社は、業績も高い。しかし、業績がいいからといってモチベーションが高いということにはならない。こういう不況のときにリーダーも社員も「本性」がでる。リストラを行うのか？ これまで育ててくれた先輩や同僚が切り捨てられてもいいから、自分の給与が下がること＝正当な評価でないと言う社員は、ニセモノ。こういった「人」の本性をあぶり出す機会にもなるという意味では、不況もいい機会だと捉えることができる。

リストラされて幸せな人がいる訳はない。働く事ができるのは、仕事が無い事より幸せであり、人の役に立つ、頼りにされている、それが人間の幸せにもなる。

(1) 真の企業経営とは、「5人を永遠の幸せにする活動」である。その、5人とは、だれか？

- 1番目 社員とその家族
  - 2番目 下請け協力工場
  - 3番目 顧客
  - 4番目 地域住民(社会貢献の意味)
  - 5番目 株主(資本経済のシステムを否定する訳にはいかないのを最後に加えている)
- リーダーは、常に、この5人の幸せになるかを考え、判断し行動する必要がある。  
幸せでない社員が、いい製品やサービスを生み出せるはずがないし、それを支えている協力工場仕入れ先や代理店も同じである。

当然、そこから生まれた製品やサービスが顧客を幸せにできる訳がない。

そして、ボランティア活動を通じて地域住民の幸せに繋がる様な発想も生まれない。このような関連性から、5人の優先順を定義した。

(2) 真の企業は社会価値が高いとは、どういうことか？

雇用を通じて：つまり、リストラをしないこと、障害者／高齢者雇用を促進することである。障害者雇用納付金を納めて障害者を実際に雇用する事を免除している様な仕組みは間違っている。製品・サービスを通して：企業活動として、困っている人を助ける商品やサービスの提供を行い、社会に貢献する事である。

(3) 社会価値が高いと思われる企業の紹介

はらから福祉会 <http://www.harakara.jp/>

従業員400人中、障害者は300人。実に従業員の75%が障害者という構成である。

起業時は製造下請けの作業所を運営していたが、非常に低い賃金で不況にも左右されてきた。そこで、不況に強い独自商品はないかと、模索／研究し、飲食関係、その中でも「とうふ」がもっとも需要が安定している事を見つけ出した。そこで、豆腐作りを独自商品として立ち上げ、現在も増収増益を達成している。

加賀屋 記事(日経ビジネス) <http://business.nikkeibp.co.jp/article/manage/20080701/164154/>

母子家庭の雇用を促進、人(社員)を大切に、正社員として雇用してきた。

平成19年能登半島地震で半壊したにも関わらず、解雇はしなかった。

アメディア <http://www.amedia.co.jp/>

音声拡大読書機「よむべい」という製品を開発した会社で、社長の望月氏自身も全盲である。困っている人を助ける製品を創り出している代表例である。

日本理化学工業 <http://www.rikagaku.co.jp/>

障害者雇用では日本一、50年前から実践している会社であり、最低賃金免除の申請も行っていない。この企業を紹介した本(坂本先生著書)を読んだ様々な企業トップが、共感し、いろいろと協力を申し出てくれた。この企業の製品を全国の事業所で使う様にうながしたり、営業部門に販売推進を指示したり、それぞれの企業が出来る事で協力してくれた。こういった協力者から電話を頂き、励まされた事には、本当に感動した。

私たちができない正しい事をしてる人を支援すること、これも非常に大切な「人に優しい企業経営」の実例として掲げておきたい。このような「正しい企業」を正しく評価する基準をつくる活動を行っている。「日本でいちばん大切にしたい会社大賞の創設(案)」とは、正しい会社を増やす、そのための懸賞制度、その審査基準が新しい企業経営とその社会価値を評価する基準になってゆくことを目指している。

### プロフィール

1947年生れ 1970年 法政大学経営学部卒業

### 学歴・職歴

1992年浜松大学教授、2004年 静岡文化芸術大学教授、現在 法政大学大学院政策創造研究科教授

### 所属学会

日本中小企業学会、日本経営診断学会、日本経営学会、日本ベンチャー学会

### 社会的活動

静岡県地方労働審議会、経済産業省産業施設助成制度委員長 他

### アワード

中小企業研究奨励賞本賞、第4回日本新事業創出大賞支援部門最優秀賞

### 著作

日本でいちばん大切にしたい会社、なぜこの会社はモチベーションが高いのか 他65冊

