



碧南ロータリークラブ週報

第2456回例会 平成21年5月20日(水)

- 会長 平岩統一郎 ● 幹事 長田 豊治 ● 会場監督 (SAA) 木村 徳雄 2008-2009年度 国際ロータリーのテーマ
- 例会日 毎週水曜日 12:30 ■ 例会場 碧南商工会議所ホール
- 事務局 碧南商工会議所内 〒447-8501 愛知県碧南市源氏神明町90
TEL<0566>41-1100 FAX<0566>48-1100
ホームページ: [http:// www.hekinan-rc.jp/](http://www.hekinan-rc.jp/)
E-mail: info@hekinan-rc.jp
- 会報委員 長田和徳・岡本明弘・角谷 修・黒田泰弘



**Make
Dreams
Real**

● 齊 唱

ロータリーソング「今日も楽し」

● 本日のお客様

トヨタ自動車(株)衣浦工場 工務部長 吉貴 寛良氏

● 退会挨拶

市川 裕介君

● 本日のメニュー

うなぎ弁当 大正館



会 長 挨 拶

皆さんこんにちは。新型インフルエンザが広がりつつあるとマスコミ等で報道されております。愛知県にいますとピンと来ませんが、先日出張で新幹線に乗ったところ大阪からの上り車両は驚くほどマスクをしていました。面白いことに咳をしている人がマスクをしていないことです。



平岩統一郎会長

景気低迷もひどくGDPがマイナス15%と過去最悪となりました。いま春の総会があちこちで開催されますが、その時の話の中で、今回の不況は自動車産業が直撃しています。過去において自動車産業は順調に成長を続けておりこんなひどい状況は初めてであります。工作機械や産業機械の業界は、何年に一度は不況を経験しており、今回も免疫があるのか、ジタバタしておりません。インフルエンザのマスクも繊維産業の一部が貢献しているようで、その分野は大変忙しいようです。

こういった中で、元経団連会長の平岩外四さんが東京電力の社長に就任された時に、安岡正篤先生から"清の曾國藩の「四耐四不訣」をいただきました。これを毎朝読みなさいといわれたそうです。私も部屋に掛けてあります。

「冷に耐え、苦に耐え、煩に耐え、閑に耐え、激せず、躁がず、競わず、随わず、もって大事を成すべし」

冷遇や苦しさ、わずらわしさ、さびしさに耐え、つまらないことで腹をたてず、はしゃがず、言い争いをせず、かといって言いなりにならず自分の心の強さを持つ。この8つの心を養うことにより大きな目標を成し遂げることができると説かれています。

まさに今の時代、色々心して対応して行かなければ成らないなと思います。

幹事報告

- 他クラブの例会変更等は別紙幹事報告の通りです。
棚田副幹事より
- 次年度の第3回理事会ですが6月17日午後6時より大正館で開催しますので出席をよろしくお願ひします。
- 5月27日に例会終了後次年度のクラブ協議会を開催します。



長田豊治幹事

委員会報告

〈出席奨励委員会〉

総会員数78名(内出席免除者14名の内出席者10名)出席者64名

出席対象者 64/78名 出席率 82.05%

欠席者14名(病欠者1名) 前々回修正出席率 97.22%

※三週連続出席率100%の場合は記念品を差し上げます。

〈ニコボックス委員会〉

- 平岩統一郎君 本日の講師の吉貴寛良さんをご紹介します。
「地区大会記録誌」の中に、50周年記念表彰の写真が載りました。
- 小笠原良治君 勝手に言いますが、もう少し、あと少し時間を下さい。臨海公園にてAM 9 : 30、PM 4 : 30より各60分、リハビリり歩行しています。皆様も健康管理の為に散歩というのはどうですか？ よろしければ歩行指導しますよ？ 雨天の場合は中止です。是非参加下さい。がんばりましょう！
- 長田 豊治君 棚屋商店街の定期総会が無事に済みました。
- 清澤 聡之君 先日、杉浦健次さんにお世話になりました。
- 竹中 誠君 久しぶりに例会出席となりました。先週、結婚祝いを頂き、ありがとうございました。
- 市川 裕介君 お世話になりました。大変ありがとうございました。

卓 話

「日米ビジネス文化の違い」

トヨタ自動車(株)衣浦工場 工務部長 吉貴寛良 氏

この資料は北米に赴任するトヨタ社員の教育用で作成しました。現在毎年トヨタ社員の200名が赴任していくそうです。



日米ビジネス文化の違い
 ■アメリカ人は日本の基本的ビジネスパートナー
 一ビジネス成功に結び付けるには日本と異なる文化、価値観の違いを理解すること。
 北米からリーダーを招聘しよう！

1. 価値観の違いを理解する(価値観の相違と、他業の成功一助にできる点を理解する必要があります。日本のやりかたをそのまま押し付けはけません。
2. 日本人と異なるコミュニケーション、価値観がわからない。日本では許されても北米では許されない。両者の違いを認識し、調整する必要があります。

日米ビジネス文化の違い
 価値観は容易に起こる
 "Cover" means "to" by a hand cover.
 手の覆い(カバ)は「手」を「覆う」こと。
 Know the box and follow practice!
 Fight one forward corner without danger. — Sun Tzu
 戦を制し、必ず勝つ。危険を冒して勝つ。孫子

- Without honor, you cannot see yourself
 高立の立場に自分を認めるのがまず第一
- Communication Rule 調整のルール
 → Do not say "This is America" or "This is the way of business in Japan"
 1. 文化や価値観、これらは本能的に異なる

Business Organization
 会社組織とは

- Members provide money with the management to manage asset, labor and knowledge for return.
 投資家が利益に投資。労働力、知識を管理して利益を得るもの。
- The investors sell and buy companies for higher price.
 投資家はより高い利益を得るために企業を買収する。
- Investors control asset and employees to the management with knowledge of business.
 投資家が資産と従業員を管理し、経営知識を得た結果、利益を得るもの。
- The investor's return system will reach automation and systematic for the business to run smoothly.

For whom is an organization?
 誰のための組織か？

1. Shareholder 株主	1. Employee 従業員
2. MBO Director 取締役	2. Management 経営幹部
3. Management 経営幹部	3. BOD member 取締役
4. Employee 従業員	4. Shareholder 株主

BOD(Mgmt. head) only
 経営幹部は従業員を管理する。経営者は従業員を管理する。

MBO vs. Hoshin Management
 目標管理と方針管理

- MBO
 - Result oriented 結果重視
 - Quantitative target 量的目標
 - Clear structure 明確
 - Top-down 上から下へ
 - POC (Plan-Check) 結果のみチェック
- Hoshin
 - Direction based 方向性重視
 - Qualitative target 質的目標
 - Win in long term 長期
 - Top-down & bottom-up 上下の意思疎通
 - POCA (Plan-Check) 過程もチェック

Decision making
 意思決定とは

- Clear of command 目標中心
- Consensus building コンセンサスの形成

Meetings in Decision Making 意思決定における会議

- Clear agenda
明確な議題
- Only concerned parties to attend
当事者のみ出席
- Good sponsor exchange
実用交換をする場
- Threat produce a decision
脅威を生ずる
- A chairperson should have a role
議長は規定を守らずに
- Understand agenda, to avoid any sharing or misunderstanding of the agenda
議程を理解し、共有と誤解を避ける
- The more attendees the better
出席者が多ければいい
- Real agenda exchange
実用交換は会議だけで終了
- A chairperson confers the pre-meeting decision
議長は会議の議題
- Good for some
議長は

Character of the decision making 意思決定の特徴

- Quick 迅速
- Flexible 機動
- Know where you're going
道が決定できる
- Top down
上から下へ
- Jump into a conclusion
結論から始める
- Need constant direction
指示が不可欠
- Good for some
議長は
- Slow 遅い
- Deep 深い
- Not know where to go
道も決めていない
- Bottom up
下から上へ
- Cautious & elaborate
慎重かつ詳細な
- Engagement
決まれば迅速
- Good for village
議員は

Roll of the decision maker 意思決定者の役割

- Convey better will
意思の明確化
- Have a call after debate before conflict
議論後の妥協の場の準備
- Make simple, or going to court, or reporting to police
内部審判がなければ裁判官が行う
- Keep harmony
調和を維持
- Work on issues to avoid conflict
合意を促し争いを防ぐ
- Handle hostility to avoid harmful internal disputes
内部の衝突を有害でない方向に導く

Communication 意思伝達

- Warily written 慎重な文書
- The leader, the better to be heard
リーダーはよく聞かれるべき
- Private office 個室
- Open, straightforward
率直で隠し事がない
- Speaking or light is not yours
言われたものはあなたのもの
- Negotiation 交渉
- Homogenous society
同質社会
- Warily oral 慎重な口頭
- The leader, the better to be heard
リーダーはよく聞かれるべき
- Open office 大部屋
- Official vs. real intent
表面と本意
- Silence is golden
沈黙は金
- Negotiation 交渉
- Heterogeneous society
多質社会
- Hesitantly oral
慎重な口頭

Responsibility 責任と責任

- Clear 明確
- BYOB, even if boilerplate job
BYOB、たとえ定型業務でも
- Responsibility Assignment
責任の委任
- Clear 明確
- Clear top is clear
責任は明確
- Just responsibility for work
仕事に対する責任
- Team
チーム
- 責任の中での行動

Individual vs. Team 個人か集団か

- Value: Individual 個人重視
"Personality" 個性
"Superior" 独断
"Superior" 優越
自分の意見
- Self-responsibility
個人責任
- "Not my fault" for explanation
私の正解を説明した
- American dream
アメリカンドリーム
- Value: Team 集団重視
"A member of a group" 集団の一員
"Teamwork" 協働
"Thinking" 思いやり
Joint responsibility
連帯責任
- "Sorry" for substitution
ごめん、代わります
- Social interaction 相互関係

Working for WHOM? 誰のために働くか

- Working for Boss
上司に働く
- I am an opportunist, reporting to him
私は機会主義者で、彼に報告しています
- Individual Professional
個人の専門家
- Every boss is a good boss
上司は皆いい人
- Working for Company
会社に働く
- I am working for Toyota
私はトヨタのために働いています
- A member of a organization
組織の一員
- A good thing for the company is good for me
会社にとっていいことは私にとってもいいことです

Employment 雇用関係とは

- Contract of will
自由意志による契約
- Clear job and responsibility contract
明確な仕事と責任の契約
- Clear job description
明確な職務説明
- Major for the responsible persons
責任者が大部分
- Enter into a company
入社する
- To be developed trade
技術習得
- General employment contract only
一般的な雇約契約
- e.g. Law degree to ASB
例、法律家としての資格
- Majority are new grad
多くは新卒

Pay 何が報酬か

- Job oriented 職務志向
- Job market & performance driven
市場と業績志向
- Impacted by a job change
転職によって影響を受ける
- Major represent of individual value
個人の価値を代表する
- Significant difference
大きな差
- Company attached to grade oriented 職務志向
- Experience & ability in a company driven
社内での経験と能力志向
- Relates to work ability
仕事能力に関連
- Majority also represent an individual value
多くは個人の価値を代表する
- Insignificant difference
小さな差

Transfer / New assignment 転任

- Transfer is a request for a new opportunity by an employee
転任は従業員の希望
- No more opportunity
社内無き限り
- Job posting is common
公募が普通
- Random is true
ランダムは本当
- Transfer is a new assignment by Company
転任は会社命令
- Rejection may lead to termination
拒否は解雇につながる
- Job posting is rare
公募は稀
- Random is common
ランダムは普通

Development 人を育てるとは

- An individual responsibility, may be by a system or not
個人の責任、システムによるか否かは別
- COI, a practice session of the job
COIは実践的な仕事の練習
- Work job over the shoulder
上司の仕事を見て学ぶ
- If failed, the teacher should be replaced
失敗したら先生を替える
- Company Supervisor's responsibility, but a system oriented
会社上司の責任、システム志向
- COI is both means of development
COIは両方の開発手段
- Check work process of a staff
スタッフの仕事プロセスを確認
- 部下の仕事はチェックする
- If failed, develop again
失敗したら再教育

Job security 雇用の安定

- At will 雇止め
- COI, ACA, PM, protect against discrimination
COI, ACA, PM、差別防止
- Fear of a pink slip
解雇通知の恐怖
- Subject to a boss's decision
上司の決定による
- Deal for value in a company
会社で価値を創出
- Largely at will
ほぼ雇止め
- Could be combined with with due cause
正当な理由があれば
- Stable employment
安定した雇用
- Subject to higher boss's decision
上司の決定による
- Transfer knowledge to a member
知識の伝達

次回例会案内 平成21年6月3日(水)
卓話「私の履歴書」
会員 坂本利彦君、阿部信行君