



# 碧南ロータリークラブ週報

第2854回例会 平成30年1月24日(水)

- 会長 木村 徳雄
- 幹事 角谷 信二
- 会場監督(SAA) 長田 和徳

2017-2018 年度 国際ロータリーのテーマ

- 例会日 毎週水曜日 12:30
- 事務局 碧南商工会議所内  
TEL<0566>41-1100  
ホームページ: <http://www.hekinan-rc.jp>  
E-mail: info@hekinan-rc.jp
- 例会場 碧南商工会議所ホール  
〒447-8501 愛知県碧南市源氏神明町 90  
FAX<0566>48-1100



ロータリー:  
変化をもたらす

- 会報委員 貝田隆彦・黒田泰弘・岡島晋一

## ●斉 唱

ロータリーソング「今日も楽し」

## ●本日のお弁当

小伴天

## ●本日のお客様

京セラコミュニケーションシステム(株)コンサルティング事業本部  
コンサルティング事業本部室 室長 堀 直樹様  
経営戦略課責任者 土屋貴生様

## ●本日の卓上花

ダイアンサス、ヒペリカム、チューリップ

## 会 長 挨拶

皆さん、こんにちは。先週、お休みをいただきまして2週間ぶりでございますけども、代理で平岩辰之さんに挨拶をしていただきましてありがとうございました。

今日は、ビジターに京セラの堀さんと土屋さんにお越しいただきました。卓話を楽しみにしておりますので、よろしく願い致します。

2月9日からいよいよ冬季のオリンピックが韓国の平昌で行われます。オリンピックの5色の輪のデザインは、地球上の5大大陸を表しております。古代ギリシャの遺跡にも描かれているデザインをモチーフにオリンピックの基礎を築いた創立者であるクーベルタン男爵が考案し、第7回大会から使われております。

そこで今日の雑学のお題は、「日本では、オリンピックの事を五輪という漢字で表すように



木村徳雄会長

なったのはなぜでしょうか？」になります。この言葉を生み出したのは、スポーツ評論家の川本信正さんで、彼は読売新聞の記者時代に「オリンピック」という名称は記述するのに長いということから、5つの輪のマークと宮本武蔵の五輪書を掛けて「五輪」という言葉を作り出したそうです。この言葉が使われたのが1936年頃と言われておりますので、第11回のオリンピックでは、既に「五輪」という言葉が添えられたそうでございます。

今日は、これで終わりにさせていただきます。ありがとうございました。

## 幹 事 報 告

幹事報告をさせていただきます。

- ・ 安城RCより創立60周年記念ゴルフ大会開催のご案内が届いております。詳細につきましては、幹事報告書をご確認ください。
- ・ 次週の例会は、職場例会となります。会場がセレモニーホール碧雲になりますので、お間違いのないようによろしくお願い致します。尚、食事を取ったからの例会となりますので、その旨も含め、よろしくお願い致します。



角谷信二幹事

## 委 員 会 報 告

### <出席奨励委員会>

総会員数 68名 (内出席免除者 16名の内出席者 12名)出席者 55名	
出席対象者 55/64名	出席率 85.94%
欠席者 13名(病欠者 0名)	前々回修正出席率 100%

※十週連続出席率 100%の場合は記念品を差し上げます。

### <ニコボックス委員会>

- 木村 徳雄君 3月まで、大好きなゴルフは今年はやれずにスキーをします。1月26日より碧南市民スキー大会が初競技でケガをしないようにして、ロータリー活動もガンバります。
- 角谷 信二君 1月21日(日)伊勢神宮への安全祈願、行き帰りの交通渋滞無く行ってまいりました。びっくりです。
- 黒田 泰弘君 真心を感じる、楽しい新年会に参加させて頂きました。
- 荻谷 賢治君 本日卓話講師、堀 直樹様を御紹介させていただきます。

## 卓 話

### 「経営力を高めるアメーバ経営」

京セラコミュニケーションシステム(株)コンサルティング事業  
本部

コンサルティング事業本部室 室長 堀 直樹様



堀 直樹様

皆さん、こんにちは。本日はこういう場を設けていただきまして、誠にありがとうございます。また、こういう高い場からご説明させていただくということで、大変僣越ではございますけども、よろしくお願い致します。

本日、「経営力を高めるアメーバ経営」というお題にさせていただきましたけども、稲盛和夫さんという京セラを創業した方がやってきた経営管理の手法のエッセンスをお伝えしようということで、お話しをさせていただきたいと思います。

ご存知の通りベンチャー企業であります京セラの成長を支えた経営管理の仕組みであり、また、KDDI、日本航空の再生の際にも使われました。そう申し上げますと非常に大きな企業向けの仕組みのように思われるかもしれませんが、実はこの京セラアメーバ経営の原形が生まれましたのは、京セラを創業して5年目になります。稲盛さんが32歳の時に経営者としてもがき苦しむ中から生まれてきたのがこのアメーバ経営だと考えていただければ結構だと思っております。

それでは、本題に入りたいと思います。まずは、京セラの経営理念が生まれてきた背景についてご説明させていただきます。ご存知の方も多いかと思いますが、元々京セラというのは、創業者である稲盛さんのファインセラミックスの技術を世に問うことを目的に会社を設立され、前の会社の仲間7名と新規採用して計28名でスタートされました。創業したばかりでございますので、なかなか注文が貰えないということが当然ある訳でございます。ですから、一生懸命注文を取りに行きますが、なかなか取れないという状況でしたが、他の会社がやらないような注文を取ってきては、一生懸命にそれを作って納めるということをやっておりました。しかしながら、創業してすぐの時に社員の方々が反乱を起こし、稲盛さんに毎年賃上げをすること、必ずボーナスを出すように保証することを要求してきました。会社の状況からとてもそんなことを約束することはできないということで、稲盛さんは彼らと3日3晩話し合いをしました。その過程の中で色々と感じるところがあったのだと思いますが、最後に稲盛さんは彼らに「この京セラという会社を私利私欲のために会社にしない。皆がこの会社に入って良かったと思えるような会社にするから俺を信じてついてきてくれ」と言って彼らを説得した訳でございます。この過程の中で稲盛さんは、企業を経営するということは、従業員とその家族の生活を守っていくことに尽きることを悟りました。そういう経験からその気持ちを素直に京セラの経営理念「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」にしました。その経営基盤となるものが、思想・考え方では、「京セラフィロソフィ」、経営システムでは、「アメーバ経営」でございます。

アメーバ経営の特徴は、

1. 非常に小さな組織に分ける
2. 独自の経営指標「時間当り採算」
3. タイムリーな経営情報

でございます。

アメーバ経営の目指すものは、

1. 全員参加の経営の実現
2. 採算で部門の貢献度を測り、目標意識を持たせる
3. 良く見える経営の実現
4. 「トップダウン」と「ボトムアップ」の調和
5. リーダーの育成

でございます。

アメーバ経営により、全社員に「採算意識」と「コミュニケーション」に変化が起こります。経営数字のオープン化により、全社的に採算に対する意識が高まります。また、会社の経営に直接影響を与える立場になることによって、組織の上下・左右のコミュニケーションが活発になります。経営トップにとっては、考え方が伝わりやすくなり、理解されやすくなります。また、会社・各組織の課題点が具体的に数字で見えることによって、経営判断が明確になります。

最後にアメーバ経営についてまとめますと、

- 「利益」を全社員の共通の目標とすることができる
  - 「適正な利益を継続的に上げ、従業員の生活を守る」ことを実現すること
- 数字をオープンにし、自部門の成果を明確な数字で捉えることができる
  - 一つの目標に向かってメンバーの力を結集できる
- 若い時から「利益」を向上させることを考え行動することができる
  - 経営者意識を持つ人材の育成が可能

になります。

ご清聴ありがとうございました。

## 次回例会案内

平成30年2月7日（水） クラブフォーラム 地区国際奉仕委員会