



## 地域を育み 大陸をつなぐ

国際ロータリー第2660地区

# 吹田西ロータリークラブ ウィークリー 2010-2011

■創立 1980.6.12

事務所 ☎564-0051 吹田市豊津町9番40号 江坂東急ビル1F  
☎(06)6338-0832 FAX(06)6338-0020  
URL <http://www.suita-west-rc.org>

例会場 新大阪江坂東急イン  
☎564-0051 吹田市豊津町9番6号 ☎(06)6338-0109

例会日 毎月曜日 18:00~19:00  
役員 会長：村井正雄 幹事：渋谷清明 会報委員長：佐藤洋一

4

つのテスト

●真実かどうか

●みんなに公平か

●好意と友情を深めるか

●みんなのためになるかどうか

第1396回例会 平成22年12月6日

卓話 「最近の登記事情」 大藤会員  
今週の歌「君が代」「奉仕の理想」

### 先週内容

会長挨拶

村井会長



11月も終わり、早や12月になります。12月13日は年次総会になります。御出席宜敷く御願います。

昨日はガバナー杯の野球の決勝戦がありました。後で清水キャプテンから報告が有ると思いますが、チームが負けている時も、声を出して、ジョークを言いながら、笑いながら、石崎カントクを初め、全員が一つになって戦っているのを見て、今年のテーマの“愛と笑いと感動”を感じました。チーム愛、そして負けている時ははげましの言葉と余裕の笑い、そして逆転の感動をいただきました。全員で一つの目標に向かって力を合わせる事の素晴らしさを知りました。皆さんも参加して下さい。

### 家族月間

次週 第1397回 例会予告 平成22年12月13日

卓話 「年次総会」

Weekly No. 1396は吉田委員が担当しました。

Weekly No. 1397は橋本(芳)委員が担当の予定です。

(本日の原稿をお渡し下さい)

そして世界では人と人がいまでも殺し合う中、国でもなく、政治家でもなく、世界のロータリーで何か出来る事はないのでしょうか？

“人の道”忘れてならぬものは 恩義  
捨ててならぬものは 義理

今日の一句

俳句同好会  
仲社員 (あきら)

平成22年12月6日

何もかも知ってをるなり 竈猫

富安 風生

幹事報告

渋谷幹事



1.前回訪問のCCRCの受け入れ対応に付いて、多くの会員のご協力を頂きありがとうございました。皆さん大変感謝して帰国されました。バナーと記念品を頂いておりますので回覧致します。

2.本日例会終了後、第7回理事会開催致します。

**出席報告** 高木委員長

- 会員数 48名 ● 来客 0名
- 出席会員数 40名 ● 本日の出席率 95.24%
- 11月1日の出席率(メーキャップを含む) 100%

**社会奉仕委員会** 木田副委員長

- ・ 12月1日(水) 江坂企業協議会担当のクリーンデーです。サニーストンホテル前7:30集合です。大勢の会員参加をお待ちしております。
- ・ 12月8日(水) ビケンテクノ様に於いて、献血をお願いします。多くの参加ご協力をお願いします。

**ロータリー財団委員会** 荻田委員長

本日は、中堀会員から特別寄付をいただきました。ロータリー財団月間は本日で終了ですが、まだの方は来月以降もよろしくお願いします。

**野球同好会** 清水会員

**ガバナー杯野球大会**

11月28日ガバナー杯決勝戦が清滝スポーツヒルズ(緑の文化園内)で行われ、大阪うつぼRCと対戦致しました。村井会長も全試合に参加頂き、10人ギリギリで臨んだ決勝戦。3回まで岡投手の好投と堅い守りで、0対0の緊迫した展開で進んだ4回表、前の試合より4番にすわった橋本(徹)会員を中心とした打線が爆発し、一気5点を先制!5回表にも猛攻で8点を奪い、投げたは岡投手の2失点完投の13対2で快勝し、ガバナー杯2度目の優勝を飾りました!

来年の全国大会は予選結果が関係のない親睦大会(トーナメントではなく各クラブ1試合のみ行う大会)なので、優勝すれば出場申請をする事に決めておりましたので、出場申し込みをしたいと思います。

皆様、長い間の応援、本当にありがとうございました。

チーム名	一	二	三	四	五	計
吹田西	0	0	0	5	8	13
大阪うつぼ	0	0	0	1	1	2

**ニコニコ箱** 勝副SAA

- ◆ 村井会長  
野球部の皆さん、昨日は本当に御苦労さんでした。
- ◆ 元田会員  
11月27日で野村證券江坂支店は支店開設4周年となりました。
- ◆ 石崎会員  
本年度RI2660地区ガバナー杯野球大会優勝を祝して!  
結婚記念日お花のお礼。
- ◆ 清水会員  
ガバナー杯野球大会優勝を祝して!!  
ふがいないキャプテンでしたが、チームワークで勝てました。皆様、応援ありがとうございました。
- ◆ 阿部会員  
野球同好会2660地区がバナー杯優勝おめでとう。私は欠席でした。
- ◆ 長屋会員  
野球同好会のみなさま、お疲れさまでした。
- ◆ 瀧川会員  
ロータリー野球大会優勝おめでとう。
- ◆ 田中(孝)会員  
結婚記念のお花ありがとうございました。
- ◆ 仲辻会員  
結婚記念日のお花ありがとうございました。
- ◆ 佐藤会員  
先週8日間、叔母・従兄弟に会いに、シドニー、ケアンズへ行ってまいりました。天気も良く楽しい一週間でした。

本日のニコニコ箱 39,000円  
累計のニコニコ箱 458,336円

本日の1コインニコニコ箱 217円  
累計の1コインニコニコ箱 26,263円

**吹田くわい焼酎「芽吹」のあっせん**

吹田にぎわい観光協会理事長  
瀧川紀征

吹田の土地で古くから栽培されていた「吹田くわい」が滅亡の危機となり、これを保存させるために保存運動が吹田ロータリークラブの皆さんが展開し、やっと販売できる量を確認する事が出来ました。

昨年からの「くわい」を原料として焼酎を醸造し「芽吹」と名付けて販売する事になりました。

今回、皆様にもやっとお披露目できるようになりましたので、1本1,980円でご提供させていただきます。貴重な芽出たい焼酎ですので、お正月やご進物にお使いいただけたらと思います。



1. 真実かどうか、
2. みんなに公平か、
3. 好意と友情を深めるか、
4. みんなのためになるかどうか、

### ■はじめに

職業奉仕委員会の長屋委員長から職業奉仕について、特に四つのテストをキーワードとして卓話をするように指示を受けていますのでそれにあわせて話を進めさせていただきます。まずは私共の会社について説明いたします。

### ■現況

現在、二つの商事会社と三つの製造会社、又それに関連する三つの子会社を運営しています。一つの商事会社は化学薬品の販売会社でロータリーにはこの職業分類で登録しています。この会社は親父が大正時代に創業し、私は三代目で約30年間社長をしています。創業90年を目前に息子に四代目を引き継がせるべく準備中です。

もう一つの商事会社は私の時代から手がけた会社ですが、産業機械に使用する工業用ゴム製品の販売会社で、本社が大阪で東京・名古屋・広島に支店があります。

次に製造会社ですが、自動車のオイルシールと言う製品の製造と販売を行っています。工場は大阪府の助成を得まして岸和田市のテクノセンター工場団地にあります。

後の二つの製造会社は中国のシンセンにあります。その内の一つは1997年創業でもう15年ほどになりますが、自動車関係と複写機の部品を生産して、従業員は1000人ほどになりました。

また、2年ほど前に自動車のクーラーや空気清浄機や掃除機のフィルターの生産をしている会社の経営を引き受けまして、日産やシャープやパナソニックに納入しています。又、ダスキンさんにも大阪ガスを經由して販売しています。その他アメリカ・ヨーロッパへの輸出も行っている会社で従業員は500人程度です。

### ■四つのテスト

それでは私共の会社の説明はこれくらいにして、四つのテストに基づいて話を進めさせていただきます。まず、最初の「真実かどうか」について、これを実践するに至った経緯についてお話をいたします。

### ■真実かどうか

先ほども紹介しましたように、現在は主に五つの会社を運営していますが、仕事をする上で一番大切なことは、うそをつかない事、ごまかさない事、だまさない事です。40歳ごろ、新たに異業種の商事会社を運営するようになって困ったことは、二つの会社の色々な物事が頭の中で混線することです。

例えば得意先名前とかキーマンとの関係や銀行との折衝内容、そして社員との労務問題など、複雑な事が多々あります。たまには、今、自分がどちらの会社にいるのか、混乱することさえありました。しかもその当時にロータリーの幹事を引き受けましたので尚のこと頭の中は混乱のしばなしでした。

このようなときにいい加減なごまかしを銀行や社員に言う、言った事をきっちり覚えておかなければ後でつじつまが合わなくなります。ですから多少問題のあることでも本当の事しか言わないことにしました。本当のことを言っておれば後で忘れても問題ありません。もう一度真実を確認して話せば済む事です。

その結果皆さんから信頼され、仕事もはかどりますので、以来これをモットーに、ロータリーの4つのテストの「真実かどうか」を実践しております。今も企業経営の基本は「常に本当の事しか言わないことである」と信じています。お陰で人にうそをつくことや、騙す事のストレスを感じる事も無く、皆様からも信頼されて順調に企業活動が来ています。これが私の「真実かどうか」を実践するに至った経緯です。

### ■みんなに公平か

次に「みんなに公平か」について一例を挙げて話をします。

五つの会社を運営していると、各社で業績が違います。上手く利益の上げている会社もあれば利益の少ない会社もあります。また、同じ会社内でも利益の上げている部門と利益の上がらない部門があります。社員は仕事のやりがいも求めますが本音は給与が高いか安いか、その配分が公平であるかどうかを一番気にしています。

他のグループ会社との間は業態が異なるので、多少の給与の額が有っても理解を示しますが、同じ社内で同じ部門の同僚との給与が自分の思いと違ったときには大変気にします。自分の思いと違うときには不満となってやる気をなくしたり、これが積み重なると会社を辞めることすらあります。まずは同じ会社の同じ部門の社員間の給与に対する不満を取り除く事が大事です。

以前の私共の給与体系は年功序列式賃金表に基づき、それに業績配分をプラスする方式をとっておりました。その比率を6:4程度で実施していましたが、よく仕事をして成績を上げるものからは年功序列比率が多すぎると苦情が出ます。

そこで10年ほど前に年功序列式賃金表はすべて廃止して各社の部門長や管理職、そして

三年以上勤務した営業職はすべて年俸制にしました。それは「半期半期に成績を計算して前年同期の成績より業績を上げたものはその差額の10%が加算される。反対に成績を下げたものはその分が減算される」としました。勿論最低保証として下限も決めてありますが、上限の金額も決めてあります。そして職責によりその上限と下限を大きくして上席者は大きく取れる代わりに下限も大きくハイリスクハイリターンとしています。

例えば前期比2000万円利益を上げたものには200万円年俸が増えるのです。反対に減らした場合はそれだけ減額されます。年俸の多いものは良いですが、少ない社員はたまりません。そこで下限を設定しています。役員は別として、部長クラスは上限150万円程度、下限は70万円程度、主任クラスですと上限は50万円程度で下限は20万円程度にしています。

社員にとって一番大事な給与査定が明々白々なので頑張れば給与が上がり、少し手を抜いて頑張りが足らないと給与が上がらないが、これは自分の力の無さと、辛抱してもらいます。勿論その他の補助部門も同じような方式を行い、皆に公平を期しています。

私は「みんなに公平なシステムにしているので自分で頑張らなさい」といっています。勿論このシステムも完全なものではありませんので常に改善に努めて、あまった利益を翌期の計算に持ち越すなどして、より公平になるように努めています。

このように社員に対して公平であることが社員にやる気を出させ、社員も理解しながら業績向上に努めてくれています。この事は「みんなに公平か」の一例ですが、企業活動にとって、社員にとっての「みんなに公平か」は大事な事です。

### ■ 好意と友情を深めるか

商売はお客様あってのものですから、販売先とは上手く付き合わなければなりません。勿論媚へつらうと言う事ではなくお互いに取引している事でメリットのあるウィンウィンの関係であることが大事です。また仕入先も大事な取引先ですから、モノを買っているからといって傲慢な態度ではなく、物を売っていただいているという謙虚さが必要だと、会社に入った時に大先輩から教えられました。

販売先とも仕入先ともお互いにウィンウィンの互恵的関係を作る事がお互いのビジネスの発展に繋がります。ウィンウィンとは両社にとってお互いに利益がある関係だけでなく、社会にもそのことで貢献できるのがベストで、三方得が理想です。このような思いでお取引先と付き合い、それらのキーマンと人間関係を築く事でビジネスフレンドとして仲良くなり、お互いに好意と友情が生まれてきます。

これが積み重なって、「好意と友情を深めながら」新しいビジネスが生まれてくるので

す。その結果、お互いに良いところを出し合った合併事業の話が起こり、今も海外でインドを始め三箇所から合併事業の話が進んでいます。

### ■ みんなのために成るかどうか

みんなのためとは社員や取引先のことだけでなく、社会全般に対する事と考えています。自分の職業が社会に役立っているかということですが、従来はこの様な事をそんなに真剣に考えていないのが実状でした。しかし、現在はコンプライアンス遵守とかCSRが企業に要求されています。

CSR(Corporate Social Responsibility)は社会貢献活動と呼ばれ、企業がその活動を通じて社会にどれだけ貢献しているか、を問われています。勿論、日本ではこれを度外して企業活動が出来ないぐらいに色々規制されたり、色々要求されているので、現在は各企業とも充分その役目を果たしています。

しかし、中国の人たちは今までは生きるのに精一杯で、自分の事を考えるだけで人に対する思いやりの余裕が無いのが実状でしたので、企業もお金を儲ける事が第一で、社会に還元することなどは国のすることで、企業は金儲けのために何でもありという考えがありました。

しかし、北京オリンピックや上海万博、広州アジア大会を通じて国際基準を知るようになり、少しずつ変化が見られます。我々から見るとまだまだ不十分ですが、これからどんどん変わっていくと思います。そして、自分のためばかりではなく、次には人のために、「みんなのために成るかどうか」を考える時代が直ぐ来ると思います。私はそのためにも中国の二つの会社を通じて、社員にそのことが浸透させられるようにがんばっています。

### ■ みんなのために成るかどうか(2)

具体的な一例として私共の工場は街の真ん中にあり、夜になると廻りに屋台が出まして、朝になると表の道路はごみだらけです。そこで順番に当番を決めて、周りの道路のごみ拾いを毎朝させて、街を綺麗にすることをさせています。

そのことにより、自分たちの行為が街をきれいにして、周りの人たちの気持ちを良くさせている実感を感じています。中国で公共精神を植えつけるのはなかなか難しいですが、このように工場の回りの清掃する事を通じて、自分たちの行動が町の皆さんのためになる事を実感させて、「みんなのために成るかどうか」の実践をしています。

以上、四つのテストをキーワードとして私の職業を通じた卓話を終わらせてもらいます。ご清聴ありがとうございました。