

持続可能な元気な製造業であるために
～社員の成長が、会社の力～

2011.04.22

エイベックス株式会社

代表取締役会長 加藤明彦

<http://www.avex-inc.co.jp>

1. 会社概要紹介

◇自動車部品製造業 高精度切削・研削加工

・ A/T 油圧制御スプールバルブ年間6000万個生産

◇社会からの認知

申請する目的：社員が、家族に自信を持って会社の話ができる、「誇り」を持つ！

・ 経済産業省「元気なモノ作り中小企業300社」に選定(2006)

【世界シェア8%の実績が認知される・地域の中小企業が世界に貢献】

・ 経済産業省『IT経営実践企業』に認定(2008)

・ 愛知県『愛知ブランド』に選定(2008)

・ 名古屋市『親学推進協力企業』に認定(2008)

・ 名古屋市『女性の活躍推進企業』に認定・優秀賞受賞(2010)

2. 2008 年リーマンショックの対応

・ 権限を社長に集中〔社長がすべての責任を取る〕

◎【不況時の雇用を守る⇒経営者としての覚悟】（不安の解消・信頼確保）

◎その代わり、私の言うことに対して素直に行動をして欲しい。（ベクトルの統括）

【「ムダ・ロス＝機会損失」の排除】・【将来の体質強化のために、「鍛冶屋」改善活動】

・ クビきりせず、また人件費にも手をつけなかった〔今こそ、潜在能力を引き出すチャンス〕

◎人件費に目を向けると、やるべきことが鈍る一人件費以外のすべての費用に着眼・改善〔給与・賞与カットせず〕

【人件費は、金融機関からの借入でまかなう覚悟】（銀行への信頼構築＝社長の責任）

教訓 1. 幹部社員との賞与の議論から見たもの（借入金＝損益？）

教訓 2. 会社の都合だけで考えない（家族があつての社員＝賞与満額支給）

・ ぶれない経営＝本当の覚悟の深さ〔経営理念の重要性・経営者の覚悟〕

《いざという時のための普遍的行動がベースにあれば、アクシデントの時の対応ができる》

3. 一人ひとりの成長が、会社発展の原動力

①愛知中小企業家同友会の共同求人での新卒採用

・ 事務局員（定点観測）から、「会社の弱み」の指摘（自社に大卒なんか・・・）

・ 新卒第一期生が35才で執行役員就任（新社長を支える＝後継者継承）

②人を大切にする経営【人間尊重の経営】

・ 会社経営の目的 《会社＝人生》「人づくり」

一人ひとりの社員が成長した分、会社は発展する。

＝会社の発展は、社員の成長とイコール＝

一度しかない人生の中で、どれ位の力を発揮できるか

誰もわからない潜在能力を発揮することで、〔未知の可能性〕

やりがい・生きがい、誇りと喜びを感じ、

「豊かな人生」が送れる風土づくり

この一人ひとりの成長が、会社発展の原動力【経営者の責任】

③「人」が、最大の資源

経営資源は、「人・物・金」というが対等ではない

人を人として認める⇒相対評価から絶対評価へ《うさぎとかめ一目標管理のあり方》

〔その人の人生〕 「機関車型経営」から「電車型経営」

●「人」は、資産

決算上は、人件費（損益計算書 P/L）と言って、費用扱いするが、

資産（貸借対照表 B/S）の自己資本に相当するものとの認識

●「経営の基本」は、貸借対照表 B/S 経営（創業からの積み上げ・歴史）

損益計算書 P/L は、あくまでも単年度評価・課題発見に活用

4. まとめ

■黒字経営＝維持・発展（永久的な企業の継続）

■納税・雇用＝企業の社会的責任と使命（地域の活性化）

■地域における経済循環＝企業の「存在価値」認知（地域と企業の連携関係強化）

■「中小企業憲章」の具現化促進＝中小企業活性化条例制定運動

※利益追求は、あくまでも企業が継続・発展するための「経営手段」

経営目的は、「生きる・暮らしを守る・人間らしく生きる」

＝関わる人々の「人生における成長」

◇生きる＝命の尊厳性

生物が固体として尊重される〔人格を認める〕【民主】

◎他人の心の痛みを感じる心

◎他人を思いやる心

◇人間らしく生きる＝個人の尊厳性

その人の持つすべての資質をベストで開花させる

〔主体的能力発揮による自己実現〕【自主】

◎無限の可能性 潜在能力を引き出す風土づくり

◇暮らしを守る＝人間の社会性

一人では生きられない「あてにする」感謝の念

「あてにされる」ことの喜び、誇り、更に磨き上げていく充実感

〔自分自身で感じる存在価値〕【連帯】

◎「かけがえのない人生」

人は一生しかない

自己の人生の生きがいを感じ「豊かな人生」を送る

《 感謝！ 感謝！ 》