



Weekly Bulletin

The Magic of Rotary
ロータリーのマジック

国際ロータリー会長 ステファニー A. アーチック

静岡ロータリークラブ

●例会日/毎週月曜日12:30~13:30 ●例会場/グランディエール ブケトーカイ TEL.273-5225
●会長/川辺 哲 ●副会長/児玉 俊明 ●幹事/横山 泰久 ●副幹事/川崎 裕司

2024-2025 6月9日 ☁️ 第3740回例会

会員卓話「BEYOND AUTOBACS ~7番目を探し続ける経営~」



●ロータリーソング●



ソングリーダー
宮部 理香さん

●ゲスト紹介●

株式会社ヒノデ 営業渉外部長 嶋崎 泰久さん
米山奨学生 トラン・スアン・ヒエウさん

●会長挨拶●

会長 川辺 哲さん



先々週の会長挨拶でジャズの紹介をした際に、ジャズは先進国の社会で新しい行動理念として提唱されている「DEI」と共通する要素が多いと申し上げました。ジャズはクラシック音楽には及びませんが、幅と奥行きが広く、

柔軟性と発展性を持っている稀有な音楽芸術であると思うからです。ジャズは、①アメリカ人が黒人のブルースにクラシック音楽の要素を注入し、融合させて大化けさせた。②リズム、コード進行、ハーモニーに制約が無く、即興演奏を重んじるので変幻自在である。③あらゆる楽器で演奏され、人間の声も楽器のひとつとして扱われる。④世界中に普及している。⑤演奏者の演奏技術が問われる。⑥オーディオ的な楽しみがある。⑦世界のあらゆる音楽を飲み込んで生き残る柔軟性と発展性を持っている。⑧それ故、時代を超えて生き延びることが出来る。私の独断と偏見に満ちた結論ですが、ジャズの特長はロータリークラブをはじめ、先進国での組織活動の新しい行動理念として提唱されているDEIの概念であるDiversity(多様性)、Equity(公平さ)、Inclusion(包容力・包摂力)と非常に近いのではないかと思います次第です。その後、このような意見を独断と偏見で言ってしまったことに責任を感じ、自分なりにDEIを調べてみました。DEIは比較的新しい概念ですが、遡るとアメリカでは「アファーマティブ・アクション(積極的格差是正措置)」という言葉で、ジョン・F・ケネディ米大統領(民主党)が1961年の大統領令で初めて使用したものが原型で、連邦政府との契約業務請負行書の選定において「応募者が人種や肌の色、宗教、性別、国籍に関係なく平等に扱われるように」と定めたのが始まりと言われております。それが時間を経て、現在のDEIに繋がっているとされており、DEIは、特に歴史的に過小評価されてきたグループや、アイデンティティや障がいに基づいて差別を受けてきたグループに対して、フェアな扱いと完全な

参加を促進するための概念です。①「多様性(Diversity)」とは、組織的な職場の中にジェンダー、民族性、性的志向、障がい、年齢、文化、社会階級、宗教、意見などにおいて、様々な種類の人が存在することを意味します。②「公平性(Equity)」とは、公平な報酬や実質的な平等など、公平性と正義の概念を意味します。その人固有の状況を考慮して、最終的な結果が平等になるようにするため、個人に応じて扱いを調整することです。③「包括性(Inclusion)」とは、帰属意識と一体感という意味で「すべての組織人が自分の声を聴いてもらっていると感じる」組織文化を構築することを意味します。現在、DEIという言葉は、企業、行政組織、学術団体、学校、病院などさまざまな種類の組織内でも導入されています。ロータリークラブも例外ではなく、「ロータリークラブの行動規範」の中で積極的に扱われてきました。ところが近年、DEIの取り組みや政策が、言論の自由や学問の自由への影響、さらには政治的または哲学的な理由により批判を受けています。2024年以降、アメリカ大統領選挙にてDEIに批判的なドナルド・トランプが当選したことやDEIそのものが逆差別だとして、一部の保守系活動家がDEIを推進している企業の不買運動を行っていることなどを受けて、メタやアマゾン、マクドナルド、ウォルマート、フォードモーターなどがDEIの施策を縮小または取りやめを行っています。日本企業でもトヨタ自動車や日産自動車が同様の見直しを行っていることが報じられています。一方でコストコホールセールやアップルのようにDEIの施策を継続することを表明している企業も存在します。これまで企業間で広がっていたDEIという枠組みは急速に見直さ

れており、多くの企業が「公平性（エクイティ）」を削除し、従来の「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」に回帰しつつあるようです。しかし、この流れは単にトランプ政権の影響によるものではありません。企業の経営者たちは、むしろDEI撤廃を歓迎しているようにも見えます。それは何故なのか？もともとは、多様性を尊重し、組織の競争力を高めるためにひろうがったのは、「D&I」という考え方だったようです。しかし、D&Iの取り組みが進むにつれ「多様性を確保するだけでは機械の平等は保証されない」という課題が浮上したのです。例えば、企業が女性やマイノリティの採用枠を拡大しても、彼らが職場で公平に評価されるとは限らない。家庭環境や教育機会、社会的格差によって、一部の人々は既に不利な立場に置かれています。この課題を解決するために、D&Iに加わったのが「公平性（エクイティ）」という考え方でした。エクイティの概念は、すべての人に一律の機会を提供するのではなく、個々の状況に応じた異なる支援を提供することで、実質的な公平を確保することを目的としています。この概念を象徴するのが、平等と公平性の違いを説明するこの図です。（スライドを表示）左が「平等（Equality）」、右が「公平性（Equity）」である。すべての人に同じ支援を提供するのではなく「異なるスタートラインに立つ人々に対して、それぞれに適切なサポートを提供する」ことが公平性の本質である」現在、グーグルやメタ、アマゾンなどの企業がDEI方針を撤廃している背景には、単なる政治的圧力だけでなく、法的リスクが存在することも関係しているようです。また、企業の経営者たちは、単にトランプの意向に従っているの

はなく、むしろ「DEIを撤廃できることを喜んでいる」ようにも見えます。その理由は、公平性という名のもとに、マイノリティの声が大きくなりすぎ、結果的に主流派が虐げられる事態が発生しているのです。但し、日本においてはアメリカほどには公平性（エクイティ）が「行き過ぎた」とされる事例はあまりない。そのため、日本の企業がDEI政策を全面的に撤廃することは考えにくい。日本企業においては、多様性の確保よりも組織文化の統一性を重視する傾向が強いといった理由もあります。ということでDEIの撤廃は単なるトランプ政策の影響ではなく、社会全体の意識変化によるものと考えられます。公平性を過剰に追及しすぎた結果、「果たして、ここまでやる必要があったのだろうか？」と多くの人が疑問を抱き始めたのです。その空気がトランプの再選を後押しし、DEI撤廃をさらに加速させたとも言えるのです。今後、企業が多様性をどう扱うのか、新しいバランスを見出す動きが求められるだろうと思います。最後になりますが、企業活動においては、エクイティの追求は時間やコストを非常に多く消費することが予想され、建前としてのエクイティの追求は分かるが、経済活動とは相容れない負担や負債を抱えることになり、勘弁して欲しいというのが本音なのでしょう。一方、ロータリークラブのように奉仕を究極の目的として組織された集団は、エクイティの追求に背を向けるべきではないと思います。ここに、一般企業の活動とロータリークラブの活動の本質的な違いがあると思います。我々は、その違いを認識しつつ、エクイティの必要性を理解したうえで、経済合理性の向上を目指しながらより良い社会を作るために、バランスの取れた企業活動をすべ

きであると考えます。そして、経済合理性と非合理性を両立させるためには「心と時間に余裕を持てる」ことが常に求められるのだと思います。堅い話になってしまって恐縮です。今週もエンジョイ・ミュージック、エンジョイ・ロータリーで充実した一週間をお過ごしください。

●幹事報告●

幹事 横山 泰久さん

第10回定例理事会が本例会後に開催されますので次回開催メンバーの方はプレリユードにお集まり下さい。

●おめでとう●

【誕生祝い】

- 月●日 谷本 宏太郎さん
- 月●日 西村 やす子さん
- 月●日 塩原 太一郎さん
- 月●日 後長 伸太郎さん

●スマイル●

牧田 晃子さん

牧田静二の葬儀にあたり、たくさんのお志を頂戴致しまして、ありがとうございました。また、お手伝い頂いた方もありがとうございます。父は2025年●月●●日(●)、あちらの例会に間に合うよう、11:00ころに旅立っていきました。今頃、楽しくやっているといます。無事49日を終えましたのでスマイルさせていただきます。生前のご厚情に感謝致します。

坂上 康さん

山本次年度副幹事、初司会お疲れ様です。応援団多数おります。頑張ってください。

内田 健さん

本日、卓話させていただきます。がんばります。よろしくお願ひします。

小野瀬 雅久さん

先週は出張で欠席させていただきましたが、誕生日のお祝いありがとうございました。

谷本 宏太郎さん

誕生日祝い誠にありがとうございます。

後長 伸太郎さん

誕生日のお祝いありがとうございました。ついに●●リーチとなりました。1年間精進して来年の誕生日は、よい自摸であがりたと思います。皆さんまた1年よろしくお願ひ致します。

満席スマイル

11番 牧田さんテーブル、13番 浅原さんテーブル

●出席報告●

例会日	全会員数 (出席計算人数*)	出席 会員数	欠席 会員数	暫定 出席率
6/9	104名	77名	27名	74.04%

※出席免除会員を引いた会員数。

出席免除会員は欠席しても出席扱いになるため。

欠席した方は年度内にメイクアップしましょう！

●細則の変更について●

細則3条1節に従い、川辺会長に議長をお願いする。横山幹事より説明。2点あり。第5条の第1節について「米山学友会員、元ロータリーアクト会員等」を「学友会員等」に改定する。第2節について「学友会員については理事会において会費を決定することが出来る。」を追記。また、「本クラブ定款第10条第5節(a)項の規定に基づき」の部分に「(介護を含む)」を

追記。質疑なく、細則16条に則り会員数3分の1以上の賛成を得たことにより細則の変更は承認されました。

● 会 員 卓 話 ●

株式会社ヒノデ 代表取締役社長 内田 健さん



演題「BEYOND AUTOBACS
～7番目を探し続ける経営～」

株式会社ヒノデは、オートバックスのフランチャイズ店として

オートバックスに加盟して50周年となる。まずは自己紹介をさせていただきます。生まれも育ちも静岡市で私自身はヒノデの創業家の婿養子である。元々ヒノデで働いていたのではなく、前職は静岡県立小山高校の教師をしていました。2005年に社長に就任して現在に至っています。皆様にはヒノデの紹介をさせて頂ければと思います。ヒノデはオートバックスのフランチャイズ店として、静岡県内及び栃木県に店舗を有しています。群馬県は分社したコバヤシが店舗を構えています。オートバックスは、本部とフランチャイズ店が対等な関係性を保っていて、お互いがリスペクトするような関係であり、これは他のフランチャイズ店も同様です。オートバックス本部の正式名はオートバックスセブンといい、社名は、「アピール、ユニーク、タイヤ、オイル、バッテリー、アクセサリー、カーエレクトロニクス、サービス」の頭文字から取っており、セブンの由来は、6つの取り扱い製品サービス（タイヤからサービスまで）の他に、7つ目の製品サービスを常に探そうといった発想が由来となっています。日頃から7つ目の製品サービスを探すための「改革」や「革新」などはやって当たり前の風土が浸透しているので敢えて改革、革新などと言った言葉を意識

的に使うことは無いのが実態です。私の結婚式の際にオートバックスセブンの方から貰った色紙に「変身」「万事勝意」と書かれていたことを今でも肝に銘じている。「変わらないとダメだ!」「やるからには絶対に勝たなければならない!」ここから本題でヒノデの業績についてお話させていただきます。まずは業績ですが、創業時はクーラーの取り付けが業績を大きく伸ばしましたが、徐々に基本装備になったので安定収益が見込めるタイヤ販売に注力しました。その後、カーナビゲーション、ETC、ドライブレコーダーの特需があったが全体的には厳しい状況が続いています。今後は車内Wi-Fiを狙っているが、車検や車販売にも注力していきたいと思っています。その中の車販売については、日産プリンスの代理店となったが、他の代理店からは良く思われずに厳しい環境下でのスタートとなりました。代理店での集まりの場で、他の代理店の方々への気遣いが認められ、販売台数も伸びたことから数年後には賞を貰えるまでに成長することができました。その後、日産以外のメーカーの代理店にもなり車販売も軌道に乗ってきた状況となります。これからは、AIの活用についても考えています。店舗内カメラにお客様が映ったらAIが判断して適切な接客ができるような仕組みを導入しています。更にはピットでのAI活用、例えば、ピットでの作業をお客様スマホに配信したり、複雑な作業の手順にAIを活用したりすることなどが考えられます。最後になりますが、BEYOND AUTOBACSは、モビリティライフのインフラになることを目指しています。お客様と車の間に入り、お客様に適切なアドバイスができるような企業を目指して今後も頑張りたいと思います。

