

お忙しくても、約2分間で読めます

山内公認会計士事務所

# ハートフル・ワード (心からの言葉)

TEL 098-868-6895  
FAX 098-863-1495

## 経営者への活きた言葉

### まだまだチャレンジする、止まったら死んでしまう 三部 敏宏（本田技研工業社長）

1. 私が入社したときは、久米是志社長（ホンダ3代目社長）だった。久米さんは入社式で首にタオルを巻いて出てきて、「何だ？あのおっさん」という感じだった。もう少し大きな会社かなと思っていたが、いい意味で中小企業だったので驚いた。ルールがなくて、何でもありだった。今のホンダは、明日会社がなくなってもお客さんは困らない。そういう立ち位置ではダメだ。
2. われわれはチャレンジャーだ。休んで止まると死んでしまう。決まったルールの上でたんとと作業するのではなく、毎日が場外乱闘だったあのようなときに、挑戦する雰囲気醸成したい。ホンダでよくいわれる独創性や考え抜いた価値のためにも、そうしたことは重要だと思っている。大きな会社にはルールがあって、そこに沿ってやるといい結果が出るといった仕組みがある。
3. だが、時代が変わると逆に足かせになりかねない。100年に一度の変革でいま一度、何をすべきか捉えていく。大企業の雰囲気でも乗り切るのは無理です。今、保守的な風潮に陥る大企業病のようなところを感じている。部分的にはそうしたものが出来ているので、壊していかないと新しいものは生まれない。感情論ではなく、理詰めですべてやっているつもりだ。

（参考：「週刊東洋経済」2021年8月7・14日号）

## 人事・労務について

### 希少性高まる高専生（知られざる実力）

1. 産業界ではDX（デジタルトランスフォーメーション）など新潮流が押し寄せ、不確実性が高まる。2022年以降に大学卒業者が減り始める流れもあって、高等専門学校生が引っ張りだこだ。持ち味は「走りながら考える力」「技術の吸収力の高さ」「まず手を動かしてみる行動力」を評価する企業は多い。
2. 全国の国立高専を束ねる独立行政法人の国立高等専門学校機構が力を入れているのが2つのプログラム。AI（人工知能）やサイバーセキュリティなど次世代の技術に強みを持つ人材の専門教育と社会課題解決のための実践教育だ。国立高専生の2020年の就職先上位は、サントリーグループ82人、NTT東日本グループ69人、旭化成64人、ENEOS60人、JR東海59人、花王57人等だ。

（参考：「日経ビジネス」：2021年8月9日号）

## 経営者のための危機管理

### 社外取締役の限界

#### 藤田勉（一橋大学大学院特任教授）

1. コーポレートガバナンスは、その国の歴史、文化、伝統などの社会基盤の上に成り立つものである。それらを軽視して、部分的かつ表面的に欧米の制度を移入しても、実効的なガバナンス改革は実現できない。東芝と三菱電機の事例が示すように、ガバナンス改革において社外取締役の役割が過大評価されていると感じる。
2. 検査不正は日産自動車、スズキ、マツダなどでも発生した。日本企業は年功序列、終身雇用制であるため、企業ファミリーで長く生きていくためには、不正だと分かっている「村のおきて」に背くのは難しい。日本郵政では検事総長と東京地検特捜部長の経験者を含む社外取締役が多くいたのに不正を見抜けなかった。社外取締役は華やかな肩書で選ぶべきではない。

（参考：「週刊ダイヤモンド」2021年7月31日号）

## 古典に学ぶ

### 経営は道理に合<sup>が</sup>すること

（解説）自分は常に事業の経営に任じては、その仕事が国家に必要であって、また道理に合するようにして行きたいと心掛けて来た。たとえその事業が微々たるものであろうとも、自分の利益は小額であるとしても、国家必要の事業を合理的に経営すれば、心は常に楽しんで事に任じられる。ゆえに余は論語をもって商売上の「バイブル」となし、孔子の道以外には一歩も出まいと努めてきた。

（参考：渋沢栄一「論語と算盤」：国書刊行会）