

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

悪い情報から報告する 坂根正弘 (コマツ 9 代目社長・現相談役)

1. コマツは社長の任期は「原則 6 年」がほぼ内規になっている。上限がないとあと、1 年、あと 1 年と先延ばししがちになる。そのうちに「取り巻き」が生まれ、「社長がこう言っているから」という論理で組織が動くようになる。それでは、トップが現場と遊離してしまう。後継者との年齢が離れすぎると、役員クラスでもどのような人物かが見えにくくなることも弊害になるだろう。
2. 社長になってから後継者を考え始めるようでは遅い。コマツでは、上級の部長クラスから自分の「次の次」まで後継者候補を挙げ、社長に提出している。次の次になると直属の部下などではなく、周りの評判が良い人物を探すことになる。そうした人物はあちこちで候補に挙がるので、自然といい人材が浮かび上がる。
3. 優れた人材でも専門性や性格による属人的な要素は残る。よくあるのが、「自分が改革してやろう」という意識が強い人物がトップに立ち、前任者否定に走ることで、本当に危機的な時を除き、会社が混乱することが多い。全ての経営層、社員が継承すべき価値観と行動様式を「コマツウェイ」としてまとめたのも、真の企業価値を追求する体質を作り成果を出すためだ。だから「コマツウェイ」では、「取締役会や月例の事業報告書では必ず悪い情報から報告する」となっている。それなくして「代を重ねるごとに強くなる会社」を目指すことは難しい。

(参考:「日経ビジネス」2016 年 12 月 26 日～2017 年 1 月 2 日号)

経営者のための経済学

非正規労働者と白人ブルーカラー

水野 和夫 (法政大学法学部教授)

1. グローバルゼーションとは、富を周辺から中心に集めるイデオロギーです。自由貿易主義とは、米国を孤立させた方が英国に富が集まるとの発想です。19 世紀から 20 世紀初頭にかけて英仏で広がった植民地主義は、インドやアルジェリアの富を英仏に集めました。さらに冷戦後のグローバルゼーションは、米英に富を集める仕組みでした。それなのに今では、英国が EU 離脱を決め、米国でも TPP が撤退に動いているのは、両国に人やモノやカネ、つまり富が集まらないと、自覚したということなのです。
2. 資本主義は中心と周辺との関係で成り立ちます。日本は日本の中で、米国は米国の中で周辺が生まれます。日本では既に、非正規労働者という周辺ができました。米国はトランプ支持者の白人ブルーカラーが周辺に追いやられました。

(参考:「週刊ダイヤモンド」: 2016 年 12 月 31 日～

2017 年 1 月 7 日号)

海外事情(米国)

モノづくりは 1 歩ずつ前進するもの

藤田浩之 (クオリティー・エレクトロダイナミクス社長兼 CEO、2012 年オバマ大統領の一般教書演説に招待)

1. 上場企業の経営者の多くは、短期的な視点でいかに株価を上げるかに執心しています。不採算部門を閉めて業績を改善して、数十億円もの高額報酬を得ていますが、おかしいですよ。米国に製造業を残すためには、オーナー企業が増えていかななくてはいけません。短期・中期・長期の目標を決め、毎日 100% の力を出し切って一歩ずつ前進するだけです。
2. 金儲けのために起業して、株式上場や会社売却を果たせばよし、とする今の風潮は否定はしませんが、私の目指すものではありません。米国では早ければ中学校からアントレプレナー (起業家) 教育が始まります。でも働いたことも、稼いだこともない子どもに、会社の起こし方を安易に教えるより、働くことの意義を考えさせるような、もっと本質的な教育があるはずですよ。

(参考:「W E d g e」2007 年 2 月号)

古典に学ぶ

ヨーロッパ人と日本人の礼

(解説) ヨーロッパ人が、日本人の礼の入念な規律を見くびって言う批判を耳にしたことがある。そんなものを厳格に守ることは、私たちの思考を余りにも多く奪い、そのかぎりにおいて、ばかげたことだと批評されてきたのである。礼儀作法の中に不必要な細かい点があることは、私もみとめる。

(参考: 佐藤全弘 (訳) 新渡戸稲造著「武士道」: 教文館)