

# 経営者への活きた言葉

税理士法人 優和

TEL 03-3455-6666  
FAX 03-3455-7777

## 経営者への活きた言葉

### 中堅・中小企業の役割（その2）

#### オンリーワンよりナンバーワンを目指せ 松田 修一（早稲田大学名誉教授）

1. オーナー・ファミリー中堅・中小企業の経営者は、どのようなビジネスモデルを構築すべきなのか。そのためには、いったん自らの会社の強みや優位性を棚卸しし、技術軸と顧客軸をミックスして考えていくことが重要です。例えば、交通機関が馬車から鉄道へ移行したとき、馬車屋から鉄道屋に転身した経営者はいたでしょうか。言葉を変えれば、技術軸で考えるのではなく、早く移動したいという顧客軸で考える必要がある。技術軸と顧客軸の2軸をミックスして考えることで、イノベーションは生まれるのです。
2. 日本はもともと産業構造が厚く、世界トップクラスに数えられる経営資源は、全て備わっていると言っても過言ではありません。いずれにしても、ベンチャー・ファミリー企業が狙う市場はニッチで、そこでナンバーワンの存在であり続けることです。それも圧倒的な1位になることが必要です。オンリーワンはまねされるが、ナンバーワンは他を圧倒して優位性を保ち続けられるからです。
3. まずは、自社の既存経営資源の棚卸しをして、優位性を拡大できるビジネスモデルを確立すること。大学や政府、自治体などのインフラを活用することも推奨される。ニュービジネスを生み出す活力組織を形成するのは、ベテランと若者の組み合わせ。発想と経験値を融合することで、新しい価値が生まれるのです。

(参考:「週刊ダイヤモンド」2016年4月2日号)

### 人事・労務について

#### 定年が延びたら、寄り道もいい

##### 川村 隆（日立製作所相談役）

1. 経営層を目指す幹部だけでなく、もっと若い人材をどうするか、の問題ですが、60歳定年が65歳になった場合を考えると、例えば、化学分野の学科を出た人が会社に入ってから、また大学に入り直して哲学を学ぶとか、これからは大事なことだと思います。大学でまた勉強するのが嫌だったら、別の会社に3年くらい行って、また元の会社に戻ってくるのでもいい。日立でも、外資系など別の会社に転職して、何年か経過したら日立に戻ってくる社員が出てきました。
2. やる気があるのかどうかも含めて、みんな平等では通用しなくなっている。ある程度のエリート教育は大事。日本は本当に、ミドル教育に長けた国です。平均値を上げる、あるいは底辺を引き上げる、という教育をずっとやってきた。その辺はもうだいぶ行き渡ったのですから、そろそろ、エリート教育に力を入れるべき時なのです。個性を重視して、伸ばすべき人をさらに伸ばすという考えが必要でしょう。

(参考:「日経ビジネス」:2016年4月11日号)

### 経営者のための理念・哲学

#### 勝海舟の至誠の境地

##### 石川 真理子（作家）

1. 勝海舟の至誠の真骨頂ともいえるべき歌があります。  
「世の中は浮べる雲のあともなく消ゆるのみこそまことなりける」  
何か事をなそうとする時、「こういう功績を残したい」「あの人に評価してもらいたい」といった気持ちをすべて捨ててしまえと海舟は言うのです。
2. 「反対者には、どしどし反対させておこうがよい。わが行うところが是であるなら、彼らもいつか悟るときがあるだろう」  
つまり、極限まで自分を見極めていく中で、「名誉もいらない。お金もいらない」と無駄なことは全部削ぎ落として、もうこれしかないという境地まで自分をもっていく。海舟が辿り着いた至誠の境地なのです。

(参考:「致知」2016年6月号)

### 古典に学ぶ

#### 王陽明の体系

(解説) 彼は観念論において、バークリー(1685-1753、イギリスの哲学者、存在するとは知覚されることがモットー)やフィヒテ(1762-1814、ドイツの哲学者、カントを継承)以上ではなくても、同じくらいまで論を進めており、人間の知識の圏外には事物の存在を否定したのである。王陽明の体系には、独我論(真に存在するのは自我とその意識だけで、世界は客観的に存在しない、意識の所産にすぎないとの説)が非難される論理的誤りがすっかりそなわっている。

(参考:佐藤全弘訳新渡戸稲造著「武士道」:教文館)