

社長の経営哲学の構築にお役立ちする

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

社内政治を徹底否定 ロジカルに決まる社風 大野龍隆（ミスミグループ本社社長）

1. ミスミグループは1963年に部品の専門商社として設立後、時代ごとにビジネスモデルを進化させてきた。躍進の裏側には、やはり成長へのこだわりが根底にあると思う。当社は商品の性能や技術では勝負しない。創業時から一貫して、ビジネスモデルこそが心臓部だ。進化を止めれば、顧客に価値を提供できなくなる。現状に危機感を持ち、変革を望む意志が強い。だからイノベーションを起こせる。
2. イノベーションを起こせる人材育成方法は、座学と実践の組み合わせによるところが大きい。前者では経営層が講師となり、社員に戦略を伝授。私も社内フォーラムで2ヶ月に一度ほど、中堅の管理職以上300人～400人を対象に話す。後者では各組織の長に毎年、ビジネスプランを書かせる。数回の審議を経て承認されれば、予算を付与。その枠内で実行権限を委譲し、自分の裁量で運営してもらう。
3. さらに人事異動は全社員、自分で手を挙げ、部署や仕事を決めてもらう。自ら選んだのだから逃げられない。そこで挑戦心が芽生えれば、上司は背中を押す。社内政治は徹底的に否定しており、ロジカルに物事が決まる社風だ。

（参考：「週刊東洋経済」2025年3月15日号）

人事労務について

「社員の幸福度」を測定し改善（大塚商会）

1. 2024年12月決算で売上高が1兆円を超えた大塚商会。現場の強い営業力で知られており、かつては「どぶ板を歩くこともいとわない」ともいわれた。大塚裕司社長はIT（情報技術）に本格的に取り組み、科学的な視点を持って現場を牽引する管理職を育成する。大塚氏は「昭和の営業はアドバイスが属人的であり、ただ『売ってこい』も多かった。科学的な営業を取り入れたことで管理職の役割は本来の姿になった」と言う。
2. ITは管理職によるチームマネジメントをサポートするためにも活用する。同社は社員の「幸福度」を定量的にデータ化できるシステム「AIハピネス」を全社で本格的に導入。「社員の幸福度」や「社員同士のつながり」を測定し、改善につなげる。部署の幸福度が数字によって把握できるほか、AIが改善アプローチを提案する機能もあり、管理職はメンバーのやりがい高め組織の活性化に生かす。

（参考：「日経ビジネス」2025年3月10日号）

経営者のための危機管理

「上場廃止ラッシュ」は加速する

1. 東京証券取引所の経過措置が2025年3月に終了し、新たな上場維持基準が適用される。さらに政策保有株式や親子上場の解消も進み、安定株主を失った企業は同意なき買収を容赦なく突き付けられる。あらゆる上場企業が安穩としていられない、淘汰の時代が本格的に到来する。
2. 2024年の1年間、東京証券取引所で上場廃止となった企業は94社に上る。東証を傘下に持つ日本取引所グループ（JPX）が13年に発足して以来過去最多だ。大正製薬ホールディングスやアルプス物流など、そうそうたる企業がMBO（経営陣による買収）や子会社により市場を去った。
3. 「われわれが重視しているのは、上場企業の質です。質が高くならなければ、国内外の投資家から資金は集まらない」。（JPXの山道裕己CEO）。「上場廃止ラッシュ」は加速する。

（参考：「週刊ダイヤモンド」2025年3月1日・8日号）

古典に学ぶ

月日がたつのは早いものです

1. いったん船に乗り込んだら、進み方は自由です。オールで漕いでゆっくり船を進めても、エンジンを使ってハイスピードで前進しても、必ず目指す場所に行くことができます。
2. むしろ、自分のペースで丁寧に漕ぎながら進んだほうが、周りの景色を楽しめるかもしれません。月日がたつのは早いものです。仏の教えを学ぶのはもちろん、短い人生で何かを成し遂げたいのなら、人生でいちばん若い今日ほど、最適なタイミングはないでしょう。

（参考：名取芳彦監修「空海 道を照らす言葉」；河出書房新社）