

日本の持続的な成長と活性化を目指す

誠実を伝える情報紙

4/15 2013

創刊

# Earnest

Vol.01 No.1



### 日本の危機、外国人を育てるのではなく、 日本の中で日本人を育てる

.....

2頁

技術経営人材育成と活用に関する研究委員会

[技術経営人材育成と活用に関する研究委員会(第1回、第2回)]



### 教育の違い、アメリカの起業家は 大きな目標を持ってチャレンジ

.....

4頁

エンジェル投資家に求められる能力要素 平強氏講演

[技術経営人材育成セミナー(第2回)]



### 軍事戦略を経営に生かす

.....

6頁

軍事戦略家、元防衛大学校教授 奥出卓義氏講演

[技術経営人材育成セミナー(第1回)]

## OPINIONS

本財団は、私こと西河洋一(株式会社アーネストワン代表取締役社長)が、私財を投じて設立した一般財団法人です。日本の持続的な成長と活性化を目指し、起業家や事業家の支援に取り組んでまいります。

事業をするための、技術経営人材の育成と活用、起業家を支援するエンジェル人材の育成、世界経済の動向調査、事業資金の提供などについて、討論、研究をする研究会、研修会、シンポジウム、調査研究活動、各種事業などの時代の要請に応える事業活動に取り組みたいです。皆様のご指導、ご鞭撻とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

財団を作ろうと思いましたが「起業が少ない」そのためには「経営ができる人財を育成しよう」「経営ができる人財を育成する機関が日本には見当たらない」という問題に気付いたからです。と目録でも教育機関を作ることが目的ではありません。基本は「財団で学んだ人財が会社を作る」という事象が生まれることにあります。少子化・高齢化問題もありますが、働く職場がない現状は、日本の危機であります。

我々は、パワフルな人達を探し出して、その人達に教えたいのです。外国人を育てるのではなく、日本の中で日本人を育てることを目的とします。

委員会を始めセミナーにも素晴らしいメンバーが集まってきます。凄いことが出来そうだといい予感を感じています。(西河)

## 技術経営人材を育成するための教材をつくる

第一回目の技術経営人材育成と活用に関する研究委員会（委員長 坂巻資敏元リコー常務執行役員）を1月8日に開催した。会場には、8名の委員の他、西河洋一理事長も参加した。「目標とする人材育成の人物像や人材の活用の狙いと目的は、変革の時代であるためか変化をしている。より具体的に検討するため委員会を設立した」と小平和朗専務理事から説明。

## 若者たちの起業を支援する

西河理事長から「日本の企業の将来に対して危機感を持ち、AI・ネスト育成財団を立ち上げた。委員の経歴を見ると素晴らしい方達が集まっている。活発な活動を展開して欲しい。若い人をこの中に巻き込んで立ち上げてもらい、財団が育てた誰々ということの中で世の中に通用する人材ができればありがたい。委員会も人を増やし、日本の若者たちの起業を支援して欲しい」と説明。

## 委員長に坂巻資敏、

## 書記に佐竹右幾を選出

坂巻委員長から委員会の3つの課題の説明がされた。

## (1) 定年で辞めた人材の活用

経験とノウハウを持っている人達の資産を現在日本では、新たな経営に生かされていない。活用する仕組みを作りたい。

## (2) 経営人材評価システムの構築

いろいろなどところでMOTセミナーを行っている。大学でもMOT講座をやっている、企業の人も参加して卒業して知識を持って帰るが会社は変わらないのが現状。それは教育がおかしい。技術経営

人材を評価し、試験に合格した人は実績を出せる制度にしたい。

## (3) 技術経営人材の養成機関

人材育成の養成機関として教育サービスができれば良い。どのような養成カリキュラムで新しい経営人材を育てたら良いのか。

## 大橋克己：持っている経営資源を

開花させるべき。現在持っている経営資源や考え方を、世の中に出すことは重要。60歳過ぎよりも、若くてMOTを学んでいる人たちが一つのターゲットに考えるべき。

## 西河理事長：企業で経営経験され

た方で20歳位年上の方で大学の先生を含め今の団塊の方々には魅力を感じている。自分はMOT大学院で学んだことは、すぐ会社で活かすことが出来たのでプラスになった。大企業にいと発揮できる立場に無いから浸透しない。会社を送り込んだなら、その成果を社長がどう実践できるかをやらせる。経営者とMOTを学んだ人とのコミュニケーションに問題。

## 柴田智宏：シルバールの中には経営

をやった人達もいる。その人達が若い人を使う、指導する、育成すると捉えるべきである。

## 浅野昌宏：最初、シルバールを育成

するかと思った。シルバールの力を使った人材育成と理解すれば良いのか。

## 日本の大学、実学を経験した65歳

## 以降の経営者の活用ができてない

小平：日本ではオーナー会社でない限り65歳位で経営の一線からリタイアする。アメリカに比較し日本には技術経営のノウハウがあるが、知識が生かされていない。

日本の危機、  
外国人を育てるのではなく、  
日本の中で日本人を育てる

中小企業の二世教育をこの財団でやるのが良い、  
第2創業しないと生き残れない



「人材育成には実践的な場が与えられる必要がある」と語る元クラレの常務の大橋委員、右は元防衛大学校教授の奥出委員。



「大企業に私もいたが、大企業の中では、個々に学んだ経営学を使うことは難しい」と語る委員の柴田理事。



本研究委員会は、経営経験のある委員を中心に8名で構成されている。1年間を任期として、毎月開催される。

第3回の委員会は3月19日(火)に開催致しました。委員会の内容は次回、報告致します。

西河：9名程度の会社をつくり、実践に取り組みたいとも考えられる。大橋：組織全体をマネジメントした経験がないとダメだ。組織を学び成長をする。大企業では10年以上経たないと全体が見えない。中小企業を対象にすべき

柴田：シルバークラスの中から教えることができる人を選択することに組みたいが教えるも組織に埋没することが多い。日本の雇用を増やすという観点からは、中小企業を対象にした方が効果が上がる。

坂巻委員長：山中さん財団の人材育成対象を大企業を外す議論になっているがいかか。



「この委員会には素晴らしいメンバーが集まっていて、凄いいことが出来そうだという予感を感じている」と西河理事長

山中隆敏：大企業を対象にやるべきではない。大企業では潰される。大企業では必要性を理解できない。

第二回委員会(2月19日)で今後の進め方を議論

坂巻委員長：技術経営人財の育成と活用に関して検討して行くが、実際どのように技術経営人財を育てるかの課題に皆さんから意見を頂いた。テキストを作り、それに基づいて教育・訓練をし、人財育成をすることが現実的だ。小平提出の『技術経営人財に求められる知見(討議資料)』をベースに技術経営人財の育成のテキストを考えようか。

知っておいたほうが良いを抽出

小平：技術経営人財に求められる要素、経営者としてこれだけ知っておいたほうが良いを抽出した。毎回少しずつ報告するので、皆さんの経験に基づく議論をしたい。



「オーケストラの指揮者のように全体のストーリーを組み立てて、会社を運用することの学問化が遅れている」と語る小平専務理事。

経営人財を育てるための教材を作る

坂巻委員長：自身は膨大なもので、全部を理解して議論することはできない。小平の提案の趣旨は、技術経営人財を育てるのであれば、何らかの教材がなければならぬという提案。賛同いただければ、このテキストを分担し各項目を肉付けして欲しい。

単独の学問だけで経営はできない

小平：我々が求める経営学は、複合学だ。スポーツや芸術のような一面がある。どういう分類が良いかは本研究討議が終わった時に決めたい。経済学だけ分かってても経営はできないし、リーダーシップ論だけでも経営はできない。芸術家は勉強してもだめだという話もある。経営者も同じだという考えもある。しかし、経営に関する学問はあったほうが良い。

奥出：「守破離」の「守」は学問。会社を運営できる人財の育成

西河理事長：日本の危機である。外国人を育てるのではなく、日本人を育てるのである。日本の中で、日本人を育てるのである。小平：この財団の狙いは会社を作ってもらいたいということ。必要があれば投資をする。研究所の所長の養成ではない。CEOの養成だ。山中：会社経営をしたい人を伸ばす教材にしたいということか。

大橋：起業家がかつ経営者として技術経営的な手法を学んだ人達を助け技術経営ができる人を育成する。落ちこぼれは、落ちこぼれだ

西河理事長：パワフルな人達を探し出して、その人達に教えたい。

小平：組織が大きかろうが、小さかろうが同じだ。落ちこぼれは、落ちこぼれだ。自分の考え方を変えないとどこへ行っても同じ。

大橋：組織を変革する仕事が大企業の人達にも使命としてある。破壊するやり方が分らないからそのままになる。松下でも不況でユニット単位でリストラする。大企業の中で学んでいないからスピニングアウトして起業できない。二世を育成するのは良いと思う。第2創業しないと企業は生き残れない。30年たてば陳腐化する。

浅野：私もまさにそれをやりたいし、やるべきだと思う。そういう例が無いわけだから、たつき台のこの討議資料をもとに、フリーに議論し出てきたものをまとめ進めていくというのが形になる。

坂巻委員長：小平が言ったことがたたき台として最初から委員の間で合致できないから、委員会をやりながら作り上げれば良い。

小平：芸術と似ている。芸術はプレイして聴衆に受けないとどうにもならない。ただし知識面は教材がないとスタートできない。

浅野：これを議論していくと、いろいろと出てくるのではないか。

実践時に形式知を批判

小平：形式知がないと実践をした時に批判ができない。MOT教育が形式知として現実の経営の世界から離れている。

佐竹：継続的な発展をするには、起業家や二世を育成すると同時に、常に現役の経営者を参加させると同時に、この中でも育成していかなくてはならない。継続的に若い人を育てることを行って欲しい。

西河理事長：ここで勉強した人が先生になることに期待したい。当委員会の活動を期待する。

## ■ 米国、シリコンバレーのエンジェル投資家平強氏講演

技術経営人材育成セミナー(第2回)



「投資を決めるためには、人物を見ることが重要である。お金はついてくる。目が燃えているかが重要だ」と語る講師の平強氏。

### 教育の違い、 アメリカの起業家は 大きな目標を持ってチャレンジ

エンジェル投資家に求められる能力要素

当財団のベンチャー投資のモデルに考えているのが米国カリフォルニア・シリコンバレー在住のエンジェル投資家の平強氏である。「日本でベンチャーがなぜ育たないのか」という疑問もあり設立前からアドバイスを頂くとともに設立後に講演をお願いしていた。日本滞在中の平氏と日程調整ができ昨年11月14日に当財団内の会議室でセミナーを開催した。

「日本でもベンチャーを育てることは可能だ」と話す。エンジェルになる人を見付けるのはどうしたら良いか」というのが小平和一郎専務理事からの質問だが、それは無理な話でエンジェルになる人を見付ける事が大事で、例えば西河洋一理事長(㈱アーネストワン代表取締役社長)のような人をたくさん集めてきて、投資家と一緒に考えて、良い人を育て上げることを考えれば良い。

このスタッフが1社か2社のメンターになって経営を指導すれば、必ず成功する。シリコンバレーが、どういう形で動いているか。ベンチャーキャピタルが、どう動いているか。エンジェルとして、どういふのに投資をして、なぜだめだったかの事例を話したい。

「桃太郎」に日本のベンチャー精神  
童話の桃太郎、おばあさんが黍団子(きびだんご)を作ってくれて、黍団子を資金として雉と犬と猿を雇った。雉は空から偵察にいき、犬は地上から敵を嗅ぎ付け、猿は木の上から奇襲にいく。これが日本のベンチャーの原点である。桃太郎は鬼退治して、宝物を沢山持って帰ってくる。資金は、おばあさんの黍団子であった。日本にはベンチャー精神があった。井深大とか本田宗一郎の起業家精神は素晴らしい。素晴らしいアイデアで次々新しい商品を開発した。豊田佐吉を含めて日本のベンチャー精神は素晴らしい。

ベンチャーキャピタルのお金がある。これがシリコンバレーだけでも年間1兆2千億円位が投資されている。ベンチャーキャピタルの投資は保証もいらないし、潰れたら仕方ないと言うリスクマネー。次に人財。スタンフォードやUCバークレーなどの大学があつて、その学生などが起業する。米国は人種のるつぼである。起業する人達の30%がインド人で大きな力になっている。成功したインド人が次の人を育てるための「Tai O-Go-Nai-Zai-Shon」という組織があり、次の若い人のために経営指導をしている。そして、その内の何名かがメンターとして経営を指導してくれる。場合によっては、数名がシードマネーを出したりする。互助組織があることが起業が多い理由でもある。

日本のために日本の技術が世界に採用されていくところで、今後は頑張りたいと思う。皆さんの企画に積極的に参加したい。(平氏)

日本のベンチャー投資1社5千万円は、1桁以上少ない

と問われて、豚さんはたと困って「私は身を切ってパソコンを提供します」と答えた。

「熊が何か言っていたが何と言っていた」と聞いた。「友達を置いて逃げるやつと、商売しては絶対駄目だ。白状なやつとスタートアップしたら絶対に成功しないから、仕事するのは辞める」と熊が言ったといった。

■世の中の進歩を良く見る  
テクノロジーがある時、急に上がることもある。DECのミニコンピュータは一台百万ドルしたが半導体製造のプロセスコントロールで使われていた。ある時、インテルのCPUのスピードが出るようになるとDECと置き換えが出来るようになった。しかも値段は百分の一。DECが潰れる。イノベーションのジレンマ、世の中の進歩を良く見なければならぬ。

【質疑】Q:質問、A:回答  
Q:先生がアメリカをベースにやるうとしたのは、なぜか。  
A:アメリカの人たちの公平さ、あるいは良いものは良いと評価してくれて、商品を買ってくれる。またそしてフロンティア精神に富んでいること、チャレンジャーを続けること。そんな気風が良くして結局アメリカに落ち着いてしまった。

■鮫のステーキで人を見分ける  
チャレンジする人かどうかの見分方の話。アメリカは鮫のステーキを食べさせる。日本からエンジニアが来ると「鮫を食べに行こう」と連れていく。内々で相談しておいて「鮫を食べよう」と言う。「どうする」と聞くと「鮫なんか食いません」が一つ、「それはおもしろいね、食べてみましょう」という人もいる。鮫を食べた人は日本に帰ってから一生懸命喜んでアメリカの仕事をやってくれる。鮫のステーキを食べるかどうかで判断をしている。

Q:技術は社会の流れがあつてその評価は何とも言えないが、人の評価が重要であるように思える。

■お前のパートナーは大丈夫か  
スタートアップの会社をつくるので、パートナーと山に行つて将来どうしようかと話しをしようと思つた。そこに熊が出てきた。「ヤバイ、一緒に死んだまねをしよう」と言ったが、彼は一人逃げたまねをした。しかたないので死んだまねをしていたら熊が来てゴソゴソと何か喋って帰つていった。その後、逃げた彼が戻つて来て

Q:アメリカの場合、エンジェルでもVCでも十分な金を入れる。ICを開発しようかと思えば10億円ぐらいの金がかかるので、そこまで集めて商品の開発を行う。そこで開発したものが売れないか、或いは競争相手が優れたモノを開発してしまえば方向転換を図らなければならぬ。その時、また資金を集めなければいけない。

その後、逃げた彼が戻つて来て



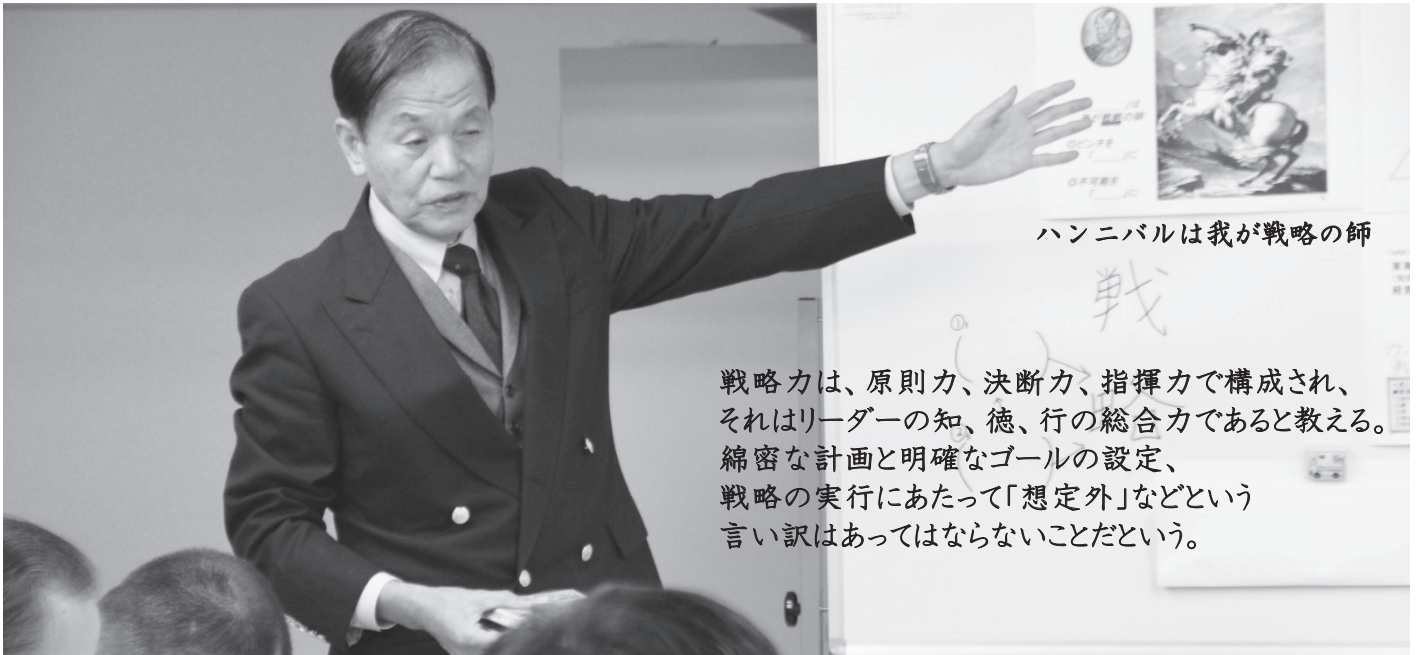
「今の日本人、チャレンジするという気持ちが少ない」と語る講師の平強氏。

A:人が一番で、金は製品が良ければ後からついてくるものだ。  
Q:日本ではエンジェルの定義が違つて捉えられている。米国におけるVCとエンジェルの違いは。  
A:アメリカの証券取引委員会のルールでエンジェルには資格が必要。それは年間250万ドルの収入があることか或いは百万ドルの資産があることが条件。資格のない人から投資を受けると違反になる。僕は投資先を手伝うが皆が手伝うわけではない。失敗してもお金が返ることを求めない。エンジェルは個人でVCは組織である。  
Q:会社をつぶすのは経営を諦めた時だ、先生は投資家の立場で99%がダメでも一つ成功すれば良いというが、僕は経営者だから、どこもつぶしてはならないと思う。  
A:アメリカの場合、エンジェルでもVCでも十分な金を入れる。ICを開発しようかと思えば10億円ぐらいの金がかかるので、そこまで集めて商品の開発を行う。そこで開発したものが売れないか、或いは競争相手が優れたモノを開発してしまえば方向転換を図らなければならぬ。その時、また資金を集めなければいけない。

特に新しい商品の開発は、市場に出して見ないと分からない。ICの開発、通信機器の開発等、市場の様子で必ず売れるとは限らない。この時何が大事かはチームの夢が一つになつていくことだ。それがしつかりしていれば、色々な手を使って持ち堪える対策をする。この場合、社長の考え方というよりも、夢を共有したグループの総合の考えである。夢を共有したグループでどこまで頑張るかだ。しかし、経営と資金は別で、もし追加の投資を受け入れられない場合は、最後の手立てをする。日本のメンタリテイとして会社は潰してはいけないというのとはよく分かる。また一度失敗すると、二度とたががれないというのが日本のメンタリテイの底にある。失敗すると後は誰も信用しない。アメリカでは失敗も経験の内でのんきな失敗をしたかが履歴になり、評価の対象。失敗をした人達は、また次の起業を考える。  
Q:日本では投資資金を手にする、事務所を豪華にするとか、良い車に乗るとかという話が多い。シリコンバレーではどうなのか。  
A:やらせない。やり始めたら、げんこつを食わせにいく。原則的には寝袋を持つて会社で寝泊まりして頑張ると言うのがスタートアップのメンタリテイ。金をどう使っているかはボードメンバーが絶えず監視している。贅沢し始めたなら徹底的に言う。事業は金が無いと、どうしようもない。  
Q:米国がアグレッシブで、日本が体たらくなのは何か。  
A:チャレンジするという気持ちが少ない。シリコンバレー中で比較的人がチャレンジする人が多い。大きな目標を持つてチャレンジしてくる。テクノロジーの方向を全て理解してやってくる。3年、4年位先のものに飛びつく。米国では、小さい時からそういうショウ・アンド・テル、自分で資料を持って来て皆に喋るといふ訓練がされている。

■ 軍事戦略家、元防衛大学校教授 奥出阜義氏講演

技術経営人材育成セミナー(第1回)



# 軍事戦略を経営に生かす

軍事戦略を学ぶ機会がない日本の経営者。いつのまにか国際社会で通用しない甘い考えの戦略作りに陥っている。MM(マップマヌーバー) (注1)演習は、戦略決断力を向上させる方法としてグローバルに用いられている。

今日の研修で学ぶ先生は、私ではなくてハンニバルである。学ぶというより、自分がハンニバルになりきって、自分がこのピンチの状態、どうやって工夫したり、決断したり、部下に命令したりするかを、疑似体験してもらおう。一人で出来ることと、切磋しなれないことと二つあるが、この教育法は切磋させて、ぶつかり合いながら、お互いの知恵を出し合って、それぞれの能力をグリードアップさせる。本来6時間程度必要なMM演習を今日はトータル90分のミニMM(注1)演習に縮小して疑似体験してもらおう。ビジネスは知的戦争として捉えることができる。ここにナポレオンの肖像画がある。これは当時絵描きに描かせたものである。ナポレオンは「ハンニバルは我が戦略の師」ということを絵の中に記入させている。アルプスを越えてナポレオンはハンニバルを超えたと考えた。日本ではハンニバルについてあまり知られていないがハンニバルは「戦略の父」と呼ばれナポレオンの時代から知られていた。戦略とは何か。「略」の語源は、区切るという意味もあるが、奪うという意味である。謀略、戦いではあらゆる手段で戦うと思っただけが良い。ビジネスでも同じだ。謀略から策略まで使ってやるのが、戦いの原則中の原則である。その中で生き残ったものだけが生き残れている。今後も謀略から策略の中で生き残った人物と、国家と、会社だけが生き残ることができる。それをどのように学ぶかという、MMが一番実践的な訓練法だ

と捉えている。欧米各国では、取り組んでいる教育法である。**21世紀「リーダー戦略力」の実践的向上を目的とする**

ビジネスリーダー向けの戦略ノウハウ教育が氾濫しているが、そのようなノウハウだけで実際のビジネスでの戦略が成功するわけではない。なぜならば、実際のビジネスで発生する問題へのリーダー戦略力を強化する訓練がされていないためか、実践的・創造的に対応できないことが多い。

**(1) 想定外の事態の発生**  
自ら考えられる全ての状況を想定して戦略を立てたにも関わらず、全く想定しなかった事態が起こると、自ら組み立てた戦略がふいになってしまうことがある。

**(2) 相手との競争**  
こちらが戦略を策定して実行する間にも、相手は独自に戦略を思考して、行動していることがある。

**(3) 戦機・時期の戦い**  
IT化の進展などで、意思決定に求められるスピードは速くなっている。状況を完全に把握しきれない中で決断が迫られ、戦機・時期を失ってしまうことがある。

**(4) 人を動かす**  
戦略の実行にあたってリーダーは、異なる感情や特色を持つ人々の心を掌握し、一つの方向に向かって動かすことが必要であるが、実践的には容易ではない。このような問題に直面した場合に、どう対応し、どのように戦略を創造し、実践すれば良いのだろうか。古来、このような要素を含んでいる孫子、戦争論(クラウゼビッツ)等の軍事戦略があり、そ

(注1)MM: マップ・マヌーバー(Map maneuver)



各チームでの検討の時間は20分。「決めるのはリーダーであっても戦略はグループで討議するもの」と教えてくれた。経験だけで決めるものではない。

の集約的エキスが戦略の原則である。それが戦略創造の知的基盤であり、戦略力向上の基盤となる。

**戦略MM演習の目的**

(1) 戦略原則を理解する  
ハンニバルの戦略創造の軌跡をMMによる追体験的に展開することで、ビジネス等に応用可能。

(2) リーダー戦略力向上を狙う  
カンネーの戦いにおける倍強の無敵ローマ軍を迎えた極限のピンチ下で、その勝利のための創造的戦略決断を行う。デイベートをを行うことで創造的戦略決断で実践しうるリーダー戦略力を向上。

(3) 戦友的仲間との出合いの場  
知的切磋を通じての戦友的仲間との真剣で楽しみな出合い。

(4) 国際的なビジネスの場で活躍できるリーダーの育成  
リーダー戦闘力の向上と戦略推進力を身に付けることができる。21世紀のグローバルビジネスの場で大いに活躍できるリーダーの育成



チーム内で報告者を決めて全体会議で報告した。

成に役立つ。

**日本における知的武装の必要性**

- ・日本では国家としての戦略教育をしていない。土台である戦略力が欠落しているからグローバル競争で勝てないのは当然だ。
- ・米国では、海兵隊に入って戦略力を身に付け、ビジネスマンの場で活躍している。
- ・日本の経営者教育の幼稚化。受講者に考えさせることはほとんどないビジネス教育。自ら考えることなく答えを与えられてきた者、周囲から迎合ばかりされてきた者には、激変する環境に即応できる戦略を打ち出せない等。

**MM講座の進め方**

戦略は個人の能力というよりも、リーダーとしての判断能力を付ける。4名なり5名のチームのチームリーダーになって、ある状況でチーム合戦をしてデイベートをして、その中で自分の活性能力、決断をする訓練をする。



チーム間で熱のこもった意見交換と議論が活発に行われた。

90分間のミニMM演習である。

**MM演習の課題**

皆さんがハンニバルである。ハンニバルが想像したローマ軍であればこうするを3つ整理した。

1つ目、ローマ軍は川を渡って、右に回って攻撃する。

2つ目は真ん中から行く。

3つ目が、右の山沿いから行く。兵力の7割を戦力の主軸とする。後の3割は横に使ったり、予備に使ったりする。主力の主軸方向を攻撃方向とする。針を横にして刺さらないと同じで、全面で攻撃することはしない。

**3つのチームに分ける**

軍事戦略に想定外は許されない。ハンニバルから見たローマ軍の立場に指揮官がなりきって3つの想定をする。ここには想定外があってはならない。

**報告とデイベート**

各チームからの報告を受け、その報告に対してデイベートを行う。



事前の検討段階で、いかにチーム構成メンバーの意見を効率的に吸い上げるかが重要である。

**セミナー参加者の感想**

- ・実践的かつ受講者参加型のセミナーで受講者の頭を刺激し活性化
- ・最終的には、リーダーは自己判断を強いられ、チームとはいえ他人に頼ることから自分を切り離すことになる。最終判断は自分。
- ・技術経営での戦略と戦術そして後方支援の明確化と、偉そうなことを唱えている私としては、これを機会に「ハンニバル」をさらにしっかり勉強したい。
- ・市場の分析とマーケットのセグメント化、競合と自社の強みと弱みを分析し、どこでトップシェアを獲得するか企業の戦略の立て方は、今回のMM演習と類似した戦略シミュレーション。
- ・相手の技術力や販売力を分析し、彼らの取りうる戦法を分析し、自社の勝つ確率の高い企業戦略を検討するMM演習は、企業戦略として有効であると感じた。

豊かで明るい持続的な成長をする日本づくりに寄与する

一般財団法人  
アーネスト育成財団  
案内

財団活動の目的

本財団は事業をするための、技術経営、人財の育成・活用、起業家を支援するエンジニア人材の育成、世界経済の動向調査、事業資金の提供などについて、討論、研究をする研究会、研修会、シンポジウム、調査研究活動、各種事業等などの時代の要請に応える事業活動に取り組むことで、豊かで明るい持続的な成長をする日本づくりに寄与することを目的とする。

財団の事業

本財団は、財団活動の目的を達成するために次の事業を行う。  
(1) 情報の収集、調査及び研究  
(2) 研究会、研修会、講習会等の開催及び成果の公表、(3) 必要な啓発及び広報活動、(4) 関係する機関及び団体との連携や交流、(5) 事業投資、事業資金の提供及び研究資金の提供、(6) その他、本財団の目的を達成するために必要な事業

財団の組織

- (1) 設立者 西河洋一、
- (2) 拠出財産 3百万円、
- (3) 役員 理事長 西河洋一  
(株)アーネストワン代表取締役社長、専務理事 小平和一郎 (株)イーブランド21代表取締役)、  
理事 柴田智宏 (JXホールディングス(株)新日鉱社友)、監事 田中千穂(税理士)、評議員 大橋克己(株)クラレ社友)、角忠夫(松蔭大学大学院教授)、吉久保信一(弁護士)

18名募集しております

技術経営戦略研修(第1回)

技術経営に役立つ名将ハンニバルMM演習

— 軍事戦略演習で学ぶリーダーの実践力 —

講師 奥出 卓義 (軍事戦略家、元防衛大学校 教授)  
アシスタント講師 小平 和一郎 (当財団専務理事・博士(学術))

- 日時: 2013年5月11日(土) 9:00~17:00 (講義、演習など)
- 場所: 一般財団法人アーネスト育成財団事務所内 東京都渋谷区代々木1-57-2
- 参加費: 12,000円(税込)(終了後に懇親会を開きます)
- 申し込み: 電子メールにてoffice@eufd.org 宛に氏名、所属、住所、電話番号、Eメールを明記して、お申込みください。

研究委員

- (4) 顧問 吉久保誠一 (元TOTO専務取締役)、平強 (タザンインターナショナルCEO)
- (5) 2012年 10月1日設立
- 浅野昌宏 (元JCNコアラ代表取締役社長)、大橋克己 (元クラレ常務取締役)、奥出卓義 (元防衛大学校教授)、坂巻資敏 (元リコー常務執行役員)、佐竹 隆敏 (富士通研究所)

誠実を伝える情報紙

Earnest

アーネスト育成財団 活動報告  
2013年4月15日 Vol.01 No.1



一般財団法人 アーネスト育成財団  
(Earnest Upbringing Foundation)

〒151-0053  
東京都渋谷区代々木1-57-2  
ドルミ代々木 704号

TEL: 03-6276-6260  
FAX: 03-6276-2424

Home page : http://www.eufd.org

■ 発行人 西河 洋一  
■ 編集人 小平和一郎

具体的起業プラン: 募集中

- 当財団は起業を目指す人を資金や経営の面から支援致します。 -

【応募要項】

- [書類の提出] 事業の内容をA3用紙1枚にまとめ、弊財団宛てに郵送下さい。併せて、応募責任者の今までの経歴、業績をA4用紙にまとめご同封下さい。随時受付ております。受領致しました書類は、返却致しませんが、本目的以外の開示はいたしません。
- [郵送先] 〒151-0053 東京都渋谷区代々木 1-57-2 ドルミ代々木704号 「起業プラン応募係」 担当 柴田智宏 行き
- [問い合わせ] 電子メールにて office@eufd.org 宛お問い合わせ下さい。

編集後記

誠実を伝える情報紙を創刊できたこと、皆様のご支援の賜物です。当財団の事業の大きな一歩を踏み出すことが出来ました。財団の経営者、学会、官界、政治家からのご意見は、活動への期待ばかりです。その期待に応えるべく、研究活動、セミナー、事業投資という財団の3本柱の事業が動き出しました。すでに人財育成を研究する委員会は3回の会合を終えました。本紙では2回分の要約を掲載しました。またセミナーは既に4回開催しており、本紙では2回分を掲載しました。第1回は軍事戦略を学ぶ目的で奥出元防衛大学校教授から、第2回はシリコンバレーのベンチャー投資に関し米国で活躍中のエンジェル投資家の平氏から講演をして頂き参加者との間で活発な意見交換ができました。紙面では制約があります。詳しい内容は、ホームページをご覧下さい。本紙は縦書きに致しました。速読が可能です。読みやすさはいかがでしょうか。経営に役立つ情報提供を心がけます。(小平)