

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

6/15 2013

Earnest

Vol.01 No.2



日本型経営の強みで、 グローバル競争に勝つ

..... 2頁
技術経営人材育成と活用に関する研究委員会（坂巻資敏委員長）
[技術経営人材育成と活用に関する研究委員会(第3回～第5回)]



教育は人が人を教える 人に接触しなければ学べない

..... 4頁
松下政経塾が目指した人財育成 岡田邦彦氏講演
[技術経営人材育成セミナー(第4回)]



人間力を向上させる リーダーシップは開発できる

..... 6頁
グローバルビジネスにおける技術経営人材 阿部剛士氏講演
[技術経営人材育成セミナー(第3回)]



経営のシュミレーションをすることで、 将来の経営に備えることができる

..... 7頁
奥出阜義氏講師、小平和一郎アシスタント講師
[技術経営人材育成研修(第1回)]

OPINIONS

4月28日から5月4日まで安倍総理の訪問団の一員としてロシア、中東ミッドに訪問した。訪問先ではビジネスフォーラムや晩餐会などの公式行事が分刻みで詰まっていた。由な時間は殆どありませんでしたが、各国の首脳をはじめ要人と直接お会いすることが出来、成果の多い海外訪問でした。

ロシアでは、プーチン大統領と選挙で戦ったミハイル・プロホロフ氏と夕食を共にして、意見交換をする事が出来ました。北方領土返還交渉も重要ですが、ビジネスを通して両国間のパイプを太くすることの重要性を強く感じました。ウイン・ウインの関係があったこそ、交渉のテーブルに着いた時、有利に展開することが可能なるのではないかと思います。互いの信頼構築が必要で。

UAE訪問では、安倍総理とムハンマド皇太子が一緒に会場に入場する際に、日本側は約半数しか起立せず、表敬の意を示さない人がいた一方、UAE側の経済界は一同に起立、海外の元首に対しては、そのようなことは見られませんが、いかなる人材が集うとも、和がなければ成果は得られない。常に感謝の心を抱いて互いに協力しあってこそ、信頼が培われ、真の発展も生まれてくる(松下幸之助)という言葉を出しました。日本がグローバル社会で世界に貢献するには、日本人の和の精神を大切にし、政財界が一つになつて世界に出る必要があります。

(西河洋一)

(注1)CSK : Collective Knowledge Stationの略号



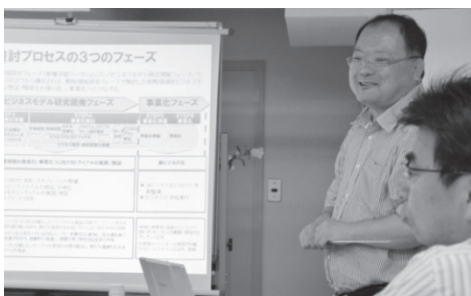
「新規事業をやるならば、研究開発から販売サービスまでの事業化を検討しないと成功はしない」と語る坂巻委員長(左)。中央は西河理事長、右端は大橋委員。



「中小企業では、組織・部署が足りない場合が多いので、六角形のハニカム型ネットワークシステムで企業間を補完するのが良い」と語る佐竹委員。



「エンジニア同士で検討すると常識的な製品になる。経営者が『こういうモノを作れ』と指導するとそれに向かって進化する」と語る西河理事長。



「6次産業への検討は進めている。富士通が通信からコンピューター事業を起こした時は新規事業の進出」と報告する山中委員(左)、右は佐竹委員。

■市場形成の進化過程の分析
 モノづくりは、最初に技術1があつて商品Aができる。(図1)そしてリードユーザである顧客を見つければ、売り上げが立つ。その顧客のもとで次の技術2を開発し、顧客に売り込む。その顧客の要求で次の技術Bを開発し商品Cを開発する。その商品Cが売れる市場を見つけ市場を形成するサイクルが考えられる。

西河 具体的な商品事例は、**小平** ベンチャーが商品を作つて、それを事業化する過程で見る事ができる。バークロードのメーカーの事例がある。

大橋 商品バージョンが上がり新しい技術が付加することで、新しい顧客ができてマーケットが広がる。**佐竹** ウォークマンは、初期の段

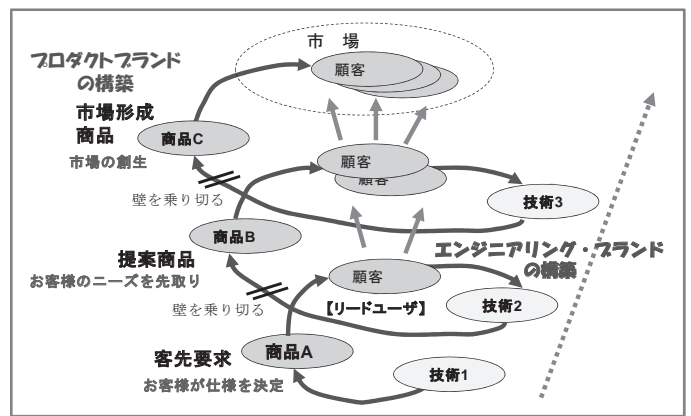


図1 売り手と買い手のフレームワーク

階では録音機能を省き、再生のみにして小型化を実現した。開発段階で機能を省くという考えも必要になる。必要最小限の機能を持たせることでヒットすることがある。

■六角形と3角形の組織を議論
 CKS(注1)モデル(図2)を見て六角形の議論をした。組織・経営を語る有用な視点だ。奥出 ハニカム(六角形)構造は、飛行機でも活用している。ミツバチの蜂の巣にも見られる。この構造が最強で組織でも活用しチャレンジに活用できるかを語れば良い。一般的にピラミッド組織。

大橋 このハニカムの考えは面白いと思う。しかし、血が通う、組織の中で、情報の流れ、流し方、関係性、力など語れないと、どう動くかが判らない。組織的な形が良いが、形の問題よりも、経営で組織がどう動くかを語らないと、CKSの本質が理解しにくい。

佐竹 成功の要因の検証は論文にしているの、後日紹介したい。

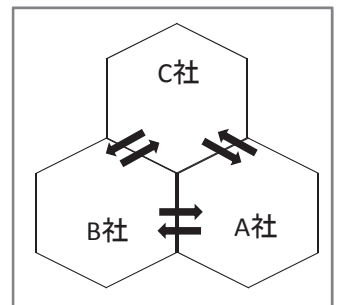
西河 私も形に拘る。ハニカムが強いのは判るが3が基だ。経営では3に拘る。偶数だと意見が割れる。3の理論はないのか。

佐竹 「一番強いのは3だよ」と恩師の近藤先生が仰っていた。私も

も3はベースだと思ふ。CKSでは、3つのコアとなるアライアンス企業を中心として奇数を重視している。3の整数倍がベースとなっているが、増殖(連結)させるとはハニカム構造が良い。

小平 戦略的には意図的にハニカム構造の真ん中に自分をおいて、プロジェクトを構成する。真ん中に置いたら3と同じだ。

西河 例えば、我々の頂上の役員が私を含めて4名いる。私以下の役員を3角形にして、その上に自分(社長)を置いて4面にしている。5名にするとうまくはいかない。本当に不思議である。



CKS(注1)モデルは、佐竹委員が提唱する企業間連携モデル。

図2 CKSモデル

■ 松下政経塾が目指した人財育成、元塾頭岡田邦彦氏講演

岡田講師から財団へのメッセージ

- ・人財育成方針を明確にする
- ・人物を良く見る
- ・自修自得、自己責任
- ・国家を意識させる
- ・目標を常に持たせる
- ・実践をさせる 等

何事にも囚われてはいけない

松下幸之助翁



講師の岡田邦彦(おかだ・くにひこ)氏は、松下政経塾の1期生で、塾頭の経験もある。松下幸之助翁は自らの経験をもとに本物の国家経営者を育成することを願っていた。松下幸之助翁から受けた薫陶と、その後長年の国内外での教育経験をもとに、人材育成のポイントと日本の現状抱えている課題について語った。

教育は人が人を教える 人に接触しなければ学べない

政経塾が無ければ、日本の政治はもっと悪くなっていた

人財を育成するとはどういうことなのか、松下政経塾は、どういうことを心がけて人財育成をしてきたのかについて話をしたい。松下政経塾(以下、政経塾と略)はまだ評価が一定しない。昨年、同期の野田君が民主党の党首になり総理となり、閣僚も政経塾出身が沢山入った。しかし政経塾は民主党の議員だけでなく、自民党の議員も沢山出している。

人間には、無限の可能性がある

毎朝唱和する松下幸之助翁(以下、幸之助と記す)が作った『塾是』がある。「真に国家と国民を愛し、新しい人間観に基づく政治・経営の理念を探求し人類の繁栄幸福と世界の平和に貢献しよう」。新しい人間観とは、特別な

言葉で「人間には、無限の可能性がある」が幸之助の考え。『塾訓』に「素直な心で衆知を集め、自修自得で事の本質を究め、日に新たな生成発展の道を求めよう」がある。素直な心とは何事にも囚われない心のこと。人間は教育や経験などを通して何かしらの偏見を持ちサンガラスを掛けている。自修自得も特別な言葉で自分で求めない限り、身に付かない。掃除が出来ない人に、何が出来るか。政経塾は、早朝に敷地を塾生が掃除する。早朝の掃除は結構つらい。幸之助は「掃除が出来ない人に、何が出来るのか」という。茶道や剣道なども含め日本の伝統文化から学びなさいといった。

上質の人に会わなければ駄目

耳学問であっても、お会いした方の経験がインプリントされる。上質の人に会わなければ駄目で、良いものを読むことも重要だが、大切なことは人と会うことだ。

【質疑】Q:質問、A:回答

Q(野口志郎):グローバル資本主義とどのように対応すれば良いか。

A:グローバル資本主義のもとでは投資、投機の量とそのインパクトがすごい。世界には流動資産として何京円もあり、地球を雲のように覆っているようだ。儲かるようになると同時に投資され、儲からないとなると引き上げられる。経営は安定しない。投資家は短期的であれば利潤を得ることが目的、会社はどうなるか関係ない。しかし、そこに人はいないが技術は人が持っていることを忘れてはいけない。

Q(坂巻資敏):岡田さんが「人を育てることが大事だ」ということは

私も企業経験からも同感である。幸之助が元気な時に教育を受けた野田さんが、どうして期待外れの総理になったのか。

A:先天性9割。表現方法を発展させるのは教育。野田元総理の場合は、自民党時代の負債もあり難しかった。(民主党は)思っていることを実現しにくい集団。

Q(寺尾謙):6年前に学会のイベントで1泊2日の体験入塾をしたことがある。28期生の5人とディスカッションをした。彼らは全ての終着点が「政治でしか日本は変えられない」と行き着く。政治家になることが目的化している印象をディスカッションから受けた。

A:「政治を変えないといけない」と幸之助は言っている。各界の人材を育成することが政経塾の目的。私の考え方は遠回りのようだが実際にはそちらの方が政治を変えられる。米國ハーバード・ケネディスクールでは、学んだ人の百人に一人しか政治家にならない。政経塾は四割から五割が政治家になる。人材には厚みが必要である。

Q(清水真人):大学時代の友人が政経塾に入塾した。将来良い方向に変えて行こうと生意気なことを言っていた仲間だ。今の若者はこういうものを身に付けなければならぬというところがあれば。

A:30年先日本は7千万人になる。人口が減れば、どんなに頑張っても経済力は衰える。どんな時代が来ても生き抜ける人間になってもいい。逞しくなって欲しい。柔軟でなければならぬ。最近の人は古典を読まない。古典は厚みのある人生を送るために大切だ。

(注2)ホームページ (http://eufd.org) の研究会/調査研究報告/『連載：企業経営と新製品開発』に詳細な報告が掲載
 (注3)CDMA：Code Division Multiple Access の略号で「符号分割多重接続方式」の意味、携帯で採用されている通信方式

人間の生き様の殆どが書いてある。
Q(平強) 「マツカーサーが日本の教育を変にした。日本の道徳教育を無くした」と聞く。政経塾に道徳とか古典の授業はあったのか。
A 中国古典を教える授業や輪読会があった。その頃は、それらの授業の意味がよく分からなかったが、今は重要だと思う。
Q(西河洋一) 幸之助は政治が良くなれば経済も良くなると言った。おそらく経済を基軸にしてやれば日本が良くなる。そういう概念をもう一度整理し政界に出ると経済を担当している我々も助かる。
A おっしゃる通りだ。政経塾が無かったら日本の政治はもっと悪くなっていた。お金が無い普通の人でも政治家になれるようになった。
Q(坂巻資敏) 政経塾の卒業生は優れた資質を持っている。同窓会で塾長さんが指導出来ないのか。卒業したら自分で勝手にやりなさいでは、和はできない。
A 小グループでは集まっている。全体というとなかなか。政経塾と同じような競合組織が無い。競争があると逆に和ができると思う。
Q(大橋克己) 30倍くらいの中で選ばれて自分の思いがあつて自主自立で3年間学ぶ。最初の思いと出るときで志が変わるか、人の成長があるか。成果をどのように把握し、評価しているか。講師陣の中にプロの政治家がいない。
A 人によって成長する人とそうでない人がいる。今は政治家が理事にいて初期のころには入ってなかった。幸之助は「今の政治家で先生といえる人は一人もいない」と言っていた。当時、自民党の政



「政経塾、日本を良くすることでなく、政治家になることが目的になっている」と話す寺尾氏(前列右)。

治家や社会党の政治家を入れても政経塾の参考にはならなかった。自分達で新しい政治を考えて欲しいと言っていた。
Q(浅野昌宏) 世界という眼で見ると社会の安定は民衆の平和に繋がる。アラブは独裁者がいないと社会の安定が保たれない。そのようなことも学んでいるのか。
A 私が学んだ頃、余り国際的なことは勉強しなかった。私が塾頭になってから、アメリカ大使館とか、イギリス大使館などから色々な人々を呼んだ。積極的に世界を見に行くように勧めた。
Q(佐竹右幾) 岡田先生の話に国家を意識させる話があった。人口が少なくなると国家危機である。政経塾では、こういうテーマで議論しているのか。政治、経済と国語を教えたなら完璧だ。
A 少子化は安全保障上もリスクがあることは良く理解している。

当財団は、日本を元気にする新しい企業家を育成支援したいという強い思いで誕生した。会社を創立し、これを維持発展させていくリーダーや中小企業の後継者を育成し支援することが活動目的。企業経営とは何か、企業を発展させてゆく経営革新等について連載する。(注2)

起業前にビジネス体験

新たに会社を興すには、実際のビジネスを経験し、自分が始めるビジネスの業界ルールや商習慣を身に着けるとともにビジネスの基本を会得する必要がある。特に取引先との人脈づくりは、事業を軌道に乗せる上で重要である。

戦前の日本には「丁稚奉公」の習慣があり、ここで商売を習い年季明けに自分のお店を持たせてもらい起業した。松下電器産業の松下幸之助氏も大阪の船場で奉公し、商売の基本を習った後、働きながら二股ソケットを發明し、事業の柱に独立。今日の大企業は、個人の担当する仕事は細分化されていて、会社のすべての部署を経験しようとするれば、定年までかかっても廻り切れないところが多い。自分が将来独立しようと思うなら、経営に必要な情報やノウハウは、中小企業に就職して学んだほうが早く身に付けられる。

事業ドメインの決定

ビジネスのコツとルールを習得したら、どのような商品、システム、サービスの企業か、川

第1回 起業の準備

研究員 坂巻 資敏

上、川中と川下のどこかで、事業プロセスのどこかを決定する。サービスも一つの製品。「研究開発」「設計」「生産準備」「生産」「物流」「販売」と「保守」プロセスを観覧車の様に回す。この全ての機能を自社で経営するか、個別のプロセスのサービスを提供する専門企業を目指すかは、重大な意思決定だ。全ての機能を所有し経営するのを垂直統合型、一部の機能に特化し専門店経営をするのを水平分業型と言う。アップルは垂直統合型企業、マイクロソフトはパソコンのOSとシステムソフトに特化した水平分業型企業。アップルは、iPodやiPhoneのハードとソフトの開発・設計、販売、サービスを自社で行っている。生産を台湾のホンハイ精密に生産委託しているが、キーパーツのメーカ決定やコスト支配はアップルが行っているから、垂直統合型企業。垂直統合型企業経営では、固定費がかかるから、それに見合う販売が安定して得られることが条件になる。

水平分業型は市場のマーケットシェアをダントツでトップに出来るような競争力が必要であり、顧客を勝馬に乗せる事が成功の秘訣である。最近水平分業型で起業して成功した企業は、米国のクワルクムである。自社のCDMA(注3)技術を第三世代携帯電話の標準にして、特許の収入とこれを搭載した半導体をほぼ全ての携帯端末に搭載させて高収益の会社を作った。

- (注4) Global
- (注5) Extraordinary
- (注6) Learn Connect Experience
- (注7) Be Rational
- (注8) Red Ocean

■ インテル(株)取締役 副社長 阿部剛士氏講演 『グローバルビジネスにおける技術経営人財』



「知識だけでなく、精神的なバックボーンを含め教育していることが分かった」と受講者からの感想。阿部講師の話に熱心聞くセミナー受講者。

当財団は、グローバルなビジネスで活躍できる技術経営人財の育成と活用に取り組んでいる。インテルの取締役・副社長の阿部剛士氏は、かねてから経営リーダーは、育成可能だという考えをもっている。2月13日(水)に財団内会議室にて『グローバルビジネスにおける技術経営人財』と題する第3回セミナーを開催した。

■国際化とグローバル化の違い
今日は『グローバルビジネスにおける技術経営人財』という演題で、グローバルとは何かを含めて参加者の皆様と考えてみたい。

グローバル(注4)のグローバルとは、もともと丸いという意味がある。グローバルとは、地球のことである。国際化とグローバル化とは、意味が違う。

国際化とは、拠点を国内において海外に出ること。グローバル企業とは、国境をなくして活動をしている企業のこと。特定の国だけでなく、どこの国でも「めっちゃすごい」(注5)を求められる。グローバルビジネスを展開する上で、どのような人財を求めているのかを考えたい。今日は21世紀型の人財について話したい。

「学んだことを使わない」と意味がないし、学んだことをすぐ使うという環境を持つことが必要だ。使った人に評価されることが重要だと(注6)と考えている。

■責任は存続し成長すること
企業の社会的責任は、利益を出して儲けることである。企業活動において存続と成長は企業のリーダーに課せられた課題。現在、日本の多くの企業の成長が止まっている。存続できても成長をしていないので、半分しかできていない。成長が止まっている会社の経営者はリーダーといえない。

■人間力を向上させること
道理をわきまよ(注7)、一緒にいと心地良い、人を引きつける、会った人が好きになる。これが人間力である。人間力を向上させるには、①嘘をつかない②勇気をもって行動する③時間を守る④他人を褒める⑤嫉妬しない⑥謝ることが出来る⑦素直な気持ちになる⑧謙虚さを忘れない⑨分からないことを分からないと言えない

⑩前向きに物事を考える。
■Win-Winの関係
米国もWin-Winの関係を重視するように変わった。戦うアメリカも今は共存共栄と言う。その背景にサブバントリーダーシップがある。コラボレーション(注8)がないとレッドオーシャン(注8)になる。それは需要が大きく伸びないとき、市場はすぐ飽和する。市場が飽和した状態で競合社同士が競いあつては値段のたき合いで採算割れを起こし共倒れとなる。アナログ時代のテレビは、半世紀を掛けて開発。パネル型の液晶テレビは寿命が短期間で10年経っていない。昔と時間軸が違う。

■サブバントリーダーシップ
部下の成功が自分の成功だと考えることは重要である。サブバントリーダーはリーダーシップがないことを理解している。メンバーのビジョン、価値観、目標に生きる手助けをするものと考ええる。決して自分が奉仕されるためではなく、相手に奉仕するために行うことを認識している。自分の部下がハッピーであつたら自分はハッピーであると言えるのである。

■リーダーシップ・パイプライン
リーダーシップ・パイプラインとは燃料がパイプラインを流れるように、組織のリーダーを体系的に階層間、世代間でとぎれることなく育成する考えである。組織のリーダーは開発できる。組織の中で、私たちは次のリーダーを開発するためのパイプラインを持っている。そういう人達を教育して

■リーダーを育成する
開発対象はマネージャーで、日本というマネージャーは係長、課長、部長クラスである。本部長クラスはリーダーでなければならぬ。課長は係長に、部長は課長に、本部長は部長に権限移譲をしているかを聞きたい。権限の委譲とは、責任は自分が取るが権限は部下に委譲することだ。権限の委譲が出来ていない人、人財の育成が出来ていない人、マルチに仕事ができない人、マネージャーとしてリーダーとしても失格である。

■管理者とリーダーの違い
WHYを言う人が少ない。質の高い結果を得るにはWHYが大切である。リーダーには洞察力が求められる。マネージャーを経験した人がなれば良いか。ノーである。ただインテルではマネージャーを経験した人がリーダーになることが望まれている。優れたリーダーが必ずしも人の管理ができるとは限らない。必ずしもマネジメントの上にリーダーがいるわけではない。その一番良い例が、アップルのスティーブ・ジョブズである。彼は史上最高のリーダーであつたが、史上最悪のマネージャーでもあつた。彼のマネジメントのやり方では人はついていかなかった。

■リーダーシップは開発できる
ITの知識、コミュニケーション力、協業力、リーダーシップ、解決力、創造力という6つの要素が必要である。ITを使いこなし世界の起こっていることをリアルタイムでつかむ必要がある。リーダーシップは開発できる。

■ 元防衛大学校教授奥出卓義氏講師、専務理事小平和一朗アシスタント講師

『技術経営に役立つ名将ハンニバルMM演習』 (1日コース)

受講者10名が参加して、5月11日の早朝9時から18時まで、1日掛けたMM(マップマヌーバー)演習が行われた。MM演習とは、図上で行う戦争ゲームのこと。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。**見劣りする日本人の戦略力**

軍事訓練を受けていない日本人が21世紀のグローバル化に対応するには座学で戦略を学習するだけでは限界がある。MM演習が戦略力向上に役立つと注目されている。講師の奥出卓義氏は、防衛大学校で教育・訓練を指導した経験に基づいて、民間バージョンの演習カリキュラムづくりへと工夫を重ねてきている。民間人を対象とした本格的なMM演習に我国で最初に取り組んだ軍事戦略家の一人。**実務的な経営モデルで初の演習**

昨年の11月にハンニバルMM演習のミニ研修をセミナーとして実施した。今回は、1日を掛けた本格的なMM演習である。

さらに今回の研修では、第4節で実務的な経営戦略モデル演習に小平和一朗が講師となり取り組んだ。提起された経営課題とそれを解決するための3種類の戦略モデルに対して参加者が経営リーダーとなって戦略の長所短所を検討し、ダイバートを展開した。経営モデルを演習テーマにした実践的経営戦略構想力向上を狙った初の試みである。

軍事力、戦術を理解し、戦略立案

戦う相手や自軍のさまざまな要素で構成される軍事力を理解しないで戦略を組み立てられないことをリーダーは知るべきである。ビジネスでは、自社の技術力や戦う相手の技術力を理解せずに経営戦略の立案はできない。

戦術を理解し、有限の時間内で創造してこそ時代の変革に対応できるイノベーション戦略となる。古代ハンニバルの戦いでは大量破壊兵器がなく、リーダーの人間力こそが戦略勝負の主体であった。ビジネス戦略の人間力に通じる。MM演習を通して体験する。

経営モデルで実践力を向上する

第4節で実施された実務的な経営戦略演習の概要を紹介する。

2008年の3月1日10時にタイムスリップ、あなたは(株)育成建設の代表取締役社長。2007年夏に米国ではサブプライム問題が起きて住宅価格の下落、住宅バブルの崩壊が起きた。やがて日本にも影響が、国内での住宅バブルの崩壊の懸念がよぎる。

社長がリーマンショック発生前に取りうる「A戦略」資産の早期現金化戦略、「B戦略」戦略なき戦略「C戦略」固定費削減戦略、という3つの戦略を4月1日から始まる2008年度の事業計画立案での人、モノ、金に関する具体的な方策を検討する。課題は、A、B、Cという3つの戦略に対する利点、欠点をチーム単位で検討し、その結果をダイバートした。

参加者から「経営戦略を実践に近い形で勉強できた」「実際にあった数字を使い、非常に分かり易かった」「本シミュレーション研修は、真の経営者育成に有用だと痛感する」「時間をもう少し長く取りたかった」などの意見が出された。さらに改善に取り組み。



多面的な戦略検討から得られる情報がリーダーの決断に生きる。報告しているのは、西河洋一氏。



チームのリーダー(報告者:清水真人氏)がハンニバルになって検討した結果を報告する。

技術経営人財育成研修(第1回)

経営のシュミレーションをすることで、将来の経営に備えることができる。

研修時間割

09:00~09:10	ガイダンス
09:10~09:30	講義:「軍事戦略の基礎」
09:30~11:00	演習1:「名将ハンニバルMM演習1」
11:10~12:40	演習2:「名将ハンニバルMM演習2」
13:40~15:20	演習3:「名将ハンニバルMM演習3」
15:30~17:00	演習4:「技術経営戦略演習」
17:00~18:00	懇親会



「大量破壊兵器がない古代での戦いは、人間力の戦いといえる」と話す、講師の奥出氏

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

今後のセミナー開催
第6回目の技術経営
人財育成セミナーは、
NPO法人技術立脚型
経営研究会の許斐義信
理事長を迎えて6月28
日に開催予定。テーマ
は『欧米大陸企業の技
術立脚型経営』。日本
経済が縮小均衡に向か
う中、企業を残しても、雇用は守
ることは出来ない。今回の講
師は早くから慶応大学のビジネス
スクールで技術立脚型経営を教え
てきた。調査研究に取り組んでき
た欧州大陸企業の競争力強化のた
めの経営モデルを学ぶ。

第7回目となるセミナーは、実
践的MOT教育を手掛けてきた松
蔭大学大学院の角忠夫教授を迎え
て9月6日に開催予定。テーマは
『日本の大学院MOTコースで経
営者が育つか・CEOが具備すべ
き知識、キャリアーと見識とは』。
今回の講師は、長年製造業で経営
者としての豊かな経験と実績を踏
まえ、現在は北陸先端科学技術大
学院大学や電気通信大学の社会人
向けMOTスクールなどで長年、
中小企業の社長や大企業の幹部候
補生の育成に取り組んできた。本
格的な製造業の復権を果たすトッ
プを育成する経営者養成教育のあ
るべき姿を学ぶ。

Africa

砂漠の風景

天空一面に、金の粉を振り撒い
た「輝く空」。こんな凄い「天の
川」は見たことが無い。1978
年8月、場所はリビア砂漠のど真
ん中、北緯二十六度三十三・五
分・東経十七度二十二・八分のジ
ガン近傍です。夜の八時になって
も、目的地(無線中継所建設現場
に到着できず遭難しかけた時、車
外に出て見上げた空でした。後ろ
に戻っても四百km、前方のオアシ
スまで三百km、東に行っても西に
行っても何百キロも文明の灯りが
無い、そんな砂漠のど真ん中で、
あるのは寂寥感と今にも落ちてき
そうな天の川だけ。最高の醍醐味
でした!

辛いプロセスがあつてのオアシス

その日は一時間程さまよつた末、
何とか建設現場にたどり着き、翌
日は打合わせを済ませ、再び摂氏
50度近い砂の海を旅します。オレ
ンジ色の粉砂漠、真っ赤な色の砂
漠、鉄分の多い黒い岩石砂漠、
白い石の礫砂漠、そんな中をラン
ドクルーザーで進み夕暮れにたど
り着いた「泉と椰子のある集落」
ホットします。心が和みます。
「オアシス」はいいねと、ロマン
チックな気分でした。
別の日に、飛行機でその町クフ
ラに飛びました。そこにあつたの
は白っぽい緑の椰子と埃っぽい泉
だけの薄汚れた町でした。オアシ
スとは、そこにたどり着くまでの、
辛い・長いプロセスがあつて初め
てオアシスなのだと思がつきまし
た。オアシスとは空間に存在する
のではなく、心の中に現れるもの
だったので。(浅野昌宏)

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。
随時受付けております。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
「起業プラン応募担当」 一般財団法人アーネスト育成財団 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の2
号をお送りします。ホーム
ページを使つての活動報告
は無数の潜在的な読者がい
るといふ点や2桁以上の情
報量を一挙に公開できる点
で大きな魅力があります。し
かし、設立初期の段階では、
当財団の存在やどのような
活動をしているのかを確実
に知らしめるには、紙ベース
の情報が有効であることに
刊しての読者の反応から実
感しました。
「誠実を伝える情報紙」とい
う本紙の名前にも反響があ
りました。誠実は、当財団
の活動理念でもあり「アー
ネスト」という言葉を創
設者西河洋一理事長の思
いで財団名称にしていま
す。誠実であるためには、
常に実力を磨く必要があ
ります。気持ちだけでは、
行動にならないからです。
日本人はもともと真面目
で誠実であると言われ
てきました。それが自然に
受け止められるように致
します。紙面には制約があ
ります。詳しい内容は、
ホームページをご覧ください。
これからの経営に役立つ
情報提供を致します。
(小平)

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6月15日 Vol.01 No.2



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