

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

10/15 2017

Earnest

Vol.06 No.1 (S020)



特徴ある技術で市場創生

..... 2頁

大学と寄付講座で連携し講師を養成
[西河技術経営塾（第5期生）]



スマートインフラビジネス

..... 4頁

大事なものはグローバルに人脈をもつこと
[技術経営人財育成セミナー（第22回）]
㈱日立製作所 藤井享産業・流通ビジネスユニット営業企画本部部長代理 講演



グローバルマネジメント人財の育成と管理

..... 6頁

日本的経営人財の優位論
[HRM研究会準備会合（第7回）]

OPINIONS

誠実と嘘

一般財団法人アーネスト育成財団 理事長 西河洋一

「誠実」な行動を心がけても、問題を起こしてしまうことはあります。気付いたら問題の現場に立ち、まさに「誠実」な対応を謙虚な姿勢で取り組む必要があります。問題が発生してからの対応も重要です。

往々にして、人は失敗した時や、私利私欲のために「嘘」をついてしまうことがあります。失敗した時、失敗を誤魔化す「嘘」をついてしまおうと、更に「嘘」を重ねていかなければならない状況に陥ってしまふことになり、挙句の果てに、責任を取って辞めなければ成らないことがあります。

政治家が、私利私欲のために経費の領収書を偽装しお金を詐取する、それが公になって辞任するといった事件が最近多く起こっています。ちょっとした出来心が、人を台無しにしてしまう典型例です。

失敗したら怒られるとか、失敗がばれたら給料や賞与が下がるだろうとか考えて、失敗を隠し、罪を犯してしまうのが人間の弱さだと思えます。それに打ち勝つには、常に「誠実」である行動をすること、自分に言い聞かせ心を強く持つこと、誘惑に負けないことが重要です。失敗した時は、恥であっても正直に失敗をさらけ出して、謝罪して関係者の指示を仰ぎ、出来得ることを対処して物事を収めるしか方法はないのです。

「嘘」は、泥棒の始まりという諺がありますが、「誠実」にこだわって、「嘘」をつかぬよう日々心がけていきたいものです。

特徴ある技術で市場創生

大学と寄付講座で連携し講師を養成



西河技術経営塾の塾生と講師陣、講演しているのは小平和一郎専務理事

ホテルに宿泊し、遠方から受講

西河技術経営塾(5期生)に四名の塾生が入塾し、9月6日に開塾した。今期の塾生と特徴は、38歳が3名と35歳が1名と、若い経営者が集まった。2名塾生は受講日はホテルに泊まり、翌朝、群馬まで帰る。塾が終わったあと、一時間半の懇親会が毎回開催され、熱い議論が行われる。

図1は、当塾の実践スクールの学習の流れである。この流れにそって展開され、90分の座学と90分演習を32回受講することで、修了する。

10年、20年と永続的な運営
西河洋一理事長から「講師の育成ができれば、財団の活動は途絶えてしまう」との問題提起。解決にむけ小平専務理事が中心となって検討してきた。その結果が図2に示す西河技術経営塾講師の養成手順である。

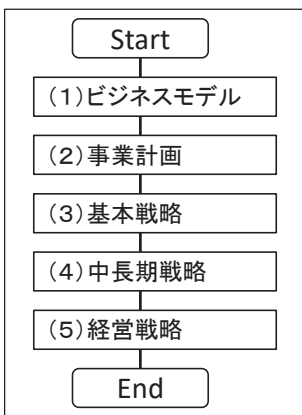


図1 塾での学習の流れ

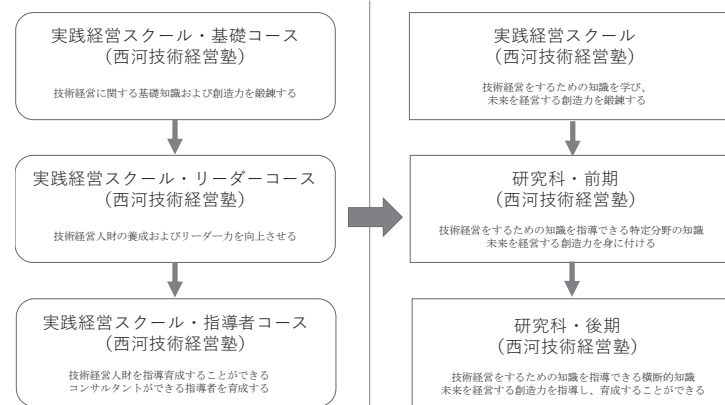


図2 西河技術経営塾の講師の育成

基礎コースを省き、「実践経営スクール」とした。

塾の上位クラスと位置付ける研究科を新設し、テーチングアシスタント(TA)制度を設け、塾講師を養成する。研究科・前期の修了要件に査読論文1本以上を書くことがなどがある。(図2)

寄付講座で大学と共同研究

大学の寄付講座の制度を使って当塾のカリキュラムの学部での講座の開設や、大学研究室との共同研究などの交渉に着手した。大学の講師経験や大学の教授との共同研究を通して、大学の教授クラスから直接研究指導を受けることで、当塾のみならず、日本の大学の教壇に立てる技術経営分野の講師を養成する。

5期生の抱負、塾への期待

古谷 規剛

売上を10倍にする大きな目標

アーネストウイングに入社し、経営の仕事をはじめて9か月。経営について無知である自分に向き合い、成長できる良い機会と考えている。塾に出席して数回であるが、講師の皆様から様々な視点でアドバイスをいただき、大きな刺激を得る場となっている。

8年で売上を十倍にするという大きな目標を掲げたので、そのためには具体的にどうするか。しっかりと目標と向き合い、達成できるような塾での貴重な経験を実際の仕事につなげていきたい。



(株)アーネストウイング 統括部長 古谷 規剛

小貫 智太郎

未来を読み取るビジネスモデル

会社を背負って立つ。先代からの会社を、発展させるためのビジネスモデルを構築する。これを目的に、授業を受けている。今までは目の前にあるものだけに全力投球であったが、事業を継続発展させていくためには、未来を読み取らなくてはならない。社



小坂建設株式会社
代表取締役 小坂哲平

小坂 哲平
売上を伸ばし雇用を創出する
私はこれまで人一倍ビジネスで成功したいという想いを強く抱いてきた。会社の代表に就任してから4年目を迎え、ビジネスそのものは順調だが、人生のほとんどを仕事中心に過ごしてきたにも関わらず、卓越した成果を出すには至っておらず、自分の凡庸さを嘆いてきた。

そんな折、全くの偶然からこのような素晴らしい塾で学ぶチャン



群馬セラミック株式会社
取締役副社長 小貫智太郎

会やマーケットの動きを的確に読み取り、計画的に行動しなければならぬことに気付いた。
前半で得た知識が後半の演習で実践でき、毎回、緊張感と刺激のある経験をしている。来年の五月まで気を抜かず、皆さんについていけるよう努力していく。



イーレックス株式会社
営業企画課 課長 牛坂光


経営塾では、これまでの既成概念を取り払い、経営という観点で一から学び、顧客に選ばれるためのオリジナルサービスを構築すべく取り組んでいく。
私自身は管理職に成りたての身ではあるが、その立場に甘えず、この機会を自分のものとして吸収し、着実に実践していきたい。

同業他社にも流用され、特色あるものではなくなつた。
経営塾では、これまでの既成概念を取り払い、経営という観点で一から学び、顧客に選ばれるためのオリジナルサービスを構築すべく取り組んでいく。
私自身は管理職に成りたての身ではあるが、その立場に甘えず、この機会を自分のものとして吸収し、着実に実践していきたい。

牛坂 光

経営を一から学び実践する


当社が事業展開している電力業界は、競争過渡期を迎えている。当社は、東日本大震災以降、地域の代理店を通じた電力販売モデルにより、利益を確保しつつ着実に顧客数を伸ばすことができた。
しかし、そのビジネスモデルは同業他社にも流用され、特色あるものではなくなつた。
経営塾では、これまでの既成概念を取り払い、経営という観点で一から学び、顧客に選ばれるためのオリジナルサービスを構築すべく取り組んでいく。
私自身は管理職に成りたての身ではあるが、その立場に甘えず、この機会を自分のものとして吸収し、着実に実践していきたい。



家造り日本一の職人集団を目指します!

会社紹介と事業コンセプト
平成22年創業の家造り日本一の職人集団を目指し事業活動を行っている会社です。
我が社は社会保障(社会保険、福利厚生など)が充実したサラリーマンと実力次第では大きな収入を得られる職人の両方のメリットを兼ね備えたサラリーマン大工の会社です。「大工事業」「左官・タイル事業」「雨樋事業」「住宅基礎鉄筋加工事業」の4部門が事業の柱です。家造りを通してお客様に快適な生活空間を創造していきます。

株式会社アーネストウイング 統括部長 古谷規剛
http://arnestwing.com/ TEL:042-461-7080



人間にやさしく自然との調和を図り地域住民の信頼を大切に思う

会社紹介と事業コンセプト
私たち小坂建設は1954年の設立以来60年以上、今日まで地域に密着した活動を続けてきました。ここ数年の土木建築業界を取り巻く環境を見ると、異常気象の影響などですでに整備されている防災インフラがまったく役に立たないような深刻な自然災害も多く発生しています。今後も私たちはさまざまなモノづくりを通して地域の安全を守り、多くの人々により良い生活環境の実現に貢献していきたいと考えます。

小坂建設株式会社 代表取締役 小坂哲平
http://www.kosaka-kensetu.co.jp TEL:0278-24-5745



セラミックス加工は群馬セラミックス(株)へ!

会社紹介と事業コンセプト
脆性材・難削材のセラミックス加工を専門に30年以上の実績があります。あらゆる材料の加工開発から量産対応可能です。5軸加工機による三次元加工から、鏡面加工まで、あらゆる形状へのセラミックス加工を行っています。
顧客の要求を常にリサーチし、他では実現出来ていない次世代の加工技術に課題を置き、実現させていきます。

群馬セラミックス株式会社 取締役副社長 小貫 智太郎
http://www.guncera.co.jp TEL:027-387-8677



「未来を切り拓く『共創』エネルギー企業」を目指して

会社紹介と事業コンセプト
弊社は、2001年以降、主に法人のお客さまを中心に電力供給を行い、2016年4月より一般家庭のお客さまに電力供給を開始しました。弊社は電力小売事業だけではなく、バイオマス発電事業にも注力し、既に高知市と佐伯市で大型のバイオマス発電所が稼働しております。
エネルギーを取り巻く環境が国内外問わず激動している中で、これまで培ってきた事業基盤をベースに、エネルギーの安定供給と事業拡大に努めます。

イーレックス株式会社 営業企画課 課長 牛坂光
https://www.erex.co.jp/ TEL:03-3243-1118

スマートインフラビジネス

大事なのはグローバルに人脈を持つこと
仕掛けているのは、営業である



「インフラであるが、電力、鉄道、道路交通、水、スマートシティとかの社会基盤に、通信機能やセンサー機能などの情報・通信技術を付加させることで、従来システムに比べより効率的に公共サービスを提供する社会基盤」と公園する藤井享講師。

平成29年9月26日財団にて(株)日立製作所産業・流通ビジネスユニット営業企画本部長代理の藤井享博士(学術)を迎えて『スマートインフラビジネスのグローバル展開』と題してセミナーを開催した。製造業は、従来の製品競争からサービス競争力へとシフトしている。脱コモディティ化に向けた戦略として、既存サービスの高付加価値化及び製品とサービスのパッケージ化によるスマートインフラビジネスでの成功が利益創出の鍵となっている。本講演では顧客視点によるサービスイノベーションによる利益創出モデルなどが、各種事例と共に紹介された。

社会インフラでの4つのサービス

本題のスマートインフラという言葉は、自分なりに思い付いた。博士論文のテーマは『サービスイノベーションによる利益創出の分類の枠組み』というタイトルである。図3が、サービスイノベーションによる利益創出モデルで、博士論文の中で報告している。サブタイトルは『総合電機メーカーの社会産業インフラシステムの事例から』とし、そのスコープで見たとときに、こういう利益モデルというのが私のテーマであった。

横軸には、資産の連携価値
モデルは、単純な図であるが、横軸には、資産の連携価値がある。資産の連携価値とは、モノの連携価値である。単体とシステムで分けている。システムという曖昧であるが、総合電機メーカーは、いろいろな事業とかグループ会社の製品を抱き合わせて売ったりする。そのような総合エンジニアリングをやする事業が、第4象限であり、第3象限は、製品を単体で納める事業である。

縦軸は、資産の所有権
縦軸は、資産の所有権で、資産の所有をお客様に切り切るモデルと、業者とか第3者が所有し、お客様にその製品から得られる解、「コトづくり」と言われているが、そのようなものを提供するというモデルがあり、社会事業インフラにおいては、4つのサービスがある、というのがこのモデルである。第3象限は、製品単体をお客様に買って頂いて、お客様の資産になったものを外からサービスするモデルである。例えば、エレベータをお客様が買い、お客様の資産になった。それを日立ビルシステムというサービス会社が、月々の保守契約とか部品供給とかを外からやっていくというサービスである。

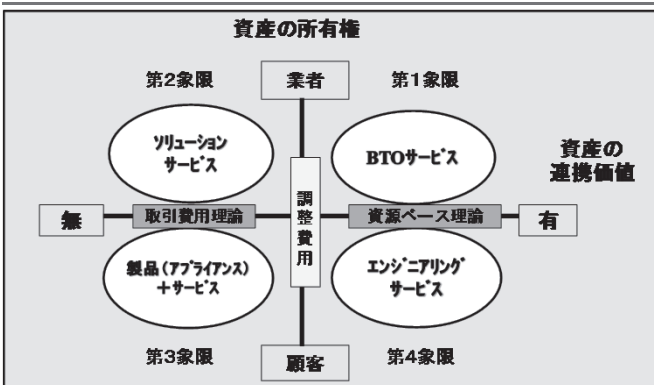


図3 サービスイノベーションによる利益創出モデル

第4象限のエンジニアリングサービスはエンジンアライングメーカーの日揮、テック、千代田などがやっている事業を、東芝、三菱電機、日立とかがやっている。自分たちでいろいろ作っているが、いろいろなものを一括で納めるときに、例えば石油化学コンビナートに収めるときに、工事とか保守メンテナンスなどをパッケージにして、お客様に切り切るモデルである。これが20世紀に行われていたエンジニアリングサービスのモデルである。総合電機メーカーは単体で勝負をすると値段が高くなってしまいうる。

(注3) HRM : Human Resource Management

グローバルマネジメント人財の育成と管理



講演する前田光幸研究員(左から3番目)

平成29年7月14日、財団にてHRM(注3)研究会準備会合(第7回)を開催した。本研究会は「グローバル研究会」の課題を引き継ぐ次の研究会として位置付けられている。日本型経営におけるグローバルマネジメント人財の育成と管理が課題である。座長の小平和朗専務理事から『グローバル人財考』との題目で、前田光幸研究員から「アジア公共交通インフラの構築における日本的経営について」の報告があり、活発な意見交換がされた。

日本的経営人財の優位論

HRM研究会準備会合(第7回)

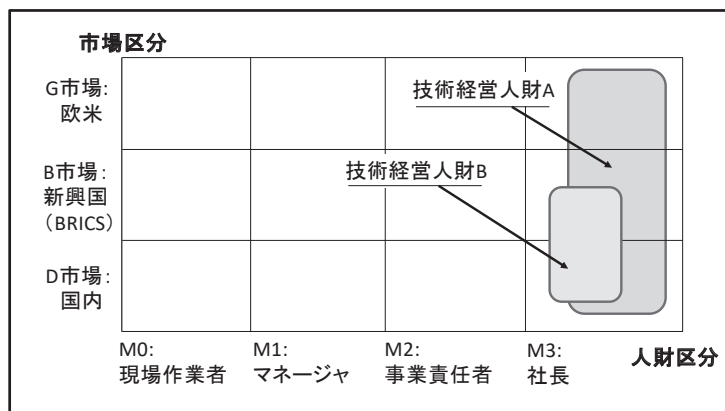


図4 グローバル人財の区分

グローバル人財考…小平専務理事
一般的なグローバル市場の区分として、欧米も含めたもの、新興市場(BRICS)だけを対象としたもの、日本だけという3分類をした。それぞれに人財は変わる人財区分として、現場作業者、マネージャ、事業責任者、社長に区分した。
当財団は経営人財を育成している事もあり、基本的には、経営人財のあるべき姿、経営の仕方が書いてある。ここにAやBと書いたが、どちらかと言うと欧米型の経営についての議論には色々な壁があつて、人財育成をどうするか議論に入っていない。(図4)
米国、専門科目は大学院の役割
小平(座長) 米国では、大学で

ベラルーアーツをしっかりとやっているが、日本の現状では難しいといふはなぜか。
下斗米秀幸(敬愛大学経済学部専任講師) 大学のカリキュラムの中で重視されているかという点、それよりはむしろ社会に出る準備に重きが置かれている。
小平…一般教養や社会人としての基本的な教養などの方が優先されているということか。
下斗米…そうである。アメリカの大学は4年間で専門科目までやらない。専門科目は、大学院の役割という意識があるが、日本の場合は3、4年生で専門科目が入っていて、駆け足でやらざるを得ない。しかも3、4年生になると殆ど就職活動で、専門もままならない。大学院に行つてもしようがないという考えが日本では根強い。
杉本晴重(理事) 日本も技術系は大学院を出ていないと、最近は大メだという声がある。昔はあまり関係なく差が無いと言っていた。
アジア公共交通インフラの構築における日本的経営・人財の優位性
講師 前田光幸研究員
今日のテーマは、アジア公共交通インフラの構築、要するに鉄道の構築である。日本企業は、グローバル展開で苦戦している。視野を世界に向けてきたが、特に15年くらいは、新興国企業にコモディティ市場で負けて、日本製品は上手く行っているものもあるが、オーバースペックで値段が高くて売れない。あるいは欧米は違う優位性を発揮して、欧米の巨大企業に力負けている。
アジア市場はモノについても、

何についても膨張している。特にインフラが不足している。エネルギー・水・都市基盤・環境・交通・通信・治安等である。この公共交通分野で日本企業は、欧米巨大企業とどう戦うか。鉄道のビッグ3は、ドイツのシーメンス、フランスのアルストム、カナダのボンバルディアで、グローバル市場を牛耳ってきた。
日本企業はここ5、6年で取り組みはじめたが、世界的なネームバリューが無い。どう戦うのか。中国には巨大な鉄道産業があり、南車、北車が2年くらい前に中車として一つになった。これは国内市場が巨大で、売上げで言えばビッグ3を足した規模である。中国は物量作戦、国策で来る。資金はある。しかも採算を無視して安値で入札する。工場はその国に作るが労働者は中国から持ってくる。終わったらそれで終わり。
日本企業、本腰が入ってない
鉄道に限らず、現地の政府はどうしても外資任せ。自分で計画作って、資金の手当てを考えて技術・人財を育てて、その後でインフラの運用をなんとかするということ意識が弱い。従つて後進国だ。それで、日本企業の反省。プレーヤーの数が多く、お互いに牽制しあつて、様子を見ながらやっている。会社トップの意思決定として、まだ腰が入っていない。日本の鉄道産業はもう伸びる余地がないので海外に行かざるを得ない。日立は英国に行ったり、ヨーロッパで色々やろうとしている。案件もあるし、アジアもあるし、インドも話だけでも知れないが、色

(注4) ホームページ (http://eufd.org) の研究会/HRM研究会/『HRM研究会準備会合(第7回)』に後日掲載

(注5) ホームページ (http://eufd.org) の研究会/調査研究報告/『連載: グローバル体験』に後日掲載

々あるがリスクを負ってどこまでやるのか。本腰が入っていないので、トップクラスの人財を送り出せていない。(注4)

同窓会組織の設立 西河塾代々木会

西河技術経営塾の修了生および講師による「西河塾代々木会」の発起人会が、8月9日に開催された。発起人の総数は22名、当日の出席発起人は18名であった。

西河技術経営塾は4期生を送り出し、現在5期生の4名に対して技術経営人財の育成に取り組んでいる。当財団の活動は、10年と20年という期間で終わって良いものではなく、持続的にかつ永遠でなければならぬ。理想的には塾OBが財団運営を支え、財団運営の中心にいるような支援組織をつくることである。

設立の目的は、一般財団法人アネスト育成財団運営の西河技術経営塾修了生と同塾の講師による親睦を図ること、および財団運営を後方から支援すること。

当会の事業は、会員新年会、会員研究会、会員交流のためのホームページの運営、財団情報誌「アネスト」への寄稿、西河技術経営塾の開塾や修了式への当会代表の参加、会員が講師になって行う公開ゼミ、西河技術経営塾への講師派遣、その他、当会の目的を達成するために必要な公益事業とした。

設立発起人準備委員は、西河洋一、鈴木義晴、渋谷加津美、瀧川淳、小平和一朗、浅野昌宏、杉本

晴重である。

発起人代表の鈴木義晴は、設立趣旨を説明し、会の発足を発起人に提案し、全員の賛成を得て決議された。

西河塾代々木会設立時総会

引き続き開催された西河塾代々木会、設立時総会が開催され、鈴木義晴を議長に選出し、会則の承認、設立時役員を選任を行った。役員の内任は、平成29年8月9日から平成30年11月である。

また、会費の提案があり満場異議なく承認された。

初代会長の選出された鈴木義晴は、同期生の横のつながりから、修了生全員の縦のつながりを加えた一枚の大きな旗を築き、財団運営を支えることができるしつかりとして組織にしたい。将来は財政的にも財団を支え、塾だけが学ぶ場ではなく、修了してからの学習や研究をする場を会の事業として取り組み、経営者の育成に向けて永続的な発展を目指すことに取り組んでいきたい。

西河塾代々木会役員

会長	鈴木 義晴	(2期生)
理事	渋谷加津美	(3期生)
理事	瀧川 淳	(3期生)
理事	小泉 厚子	(3期生)
理事	杉本 晴重	(講師)
監事	浅野 昌宏	(講師)
監事	永井 寛子	(2期生)
顧問	小平和一朗	(講師)

海外

グローバル体験 (9)

(注5)

コミュニケーションが基本

コミュニケーションは社会活動の基本であり、グローバル社会においては特に重要であることはいままでもない。入社5年目1974年、初めて米国勤務が決まった時、コミュニケーションは、英語も得意ではなく英会話もほとんどできず、仕事、生活にかなり不安を感じていた。後日、あるアメリカ人に、「アメリカでは英語を喋れなくても生きられる。しかし、自動車を運転できないと生活できない」と言われたが、コミュニケーションはビジネスの基本である。1970年代当時は、会社にも海外勤務者、特に技術者への語学研修はなく、上司に相談しても「現地に行けば、否応なしに上達するから心配するな」と言われる程だった。とにかく、英会話必須と信じていた私は、現地会社へ赴任後も、現地自治体の外人向け夜間アダルトスクール(当時から中南米などからの移民が多く、大人向けにも無料の英語教室が用意されていた)へ通学したり、会話力の向上に努力した。上司の言葉通り、一番効果があったのは外人との仕事であったが、社内の人にはジャパニーズイングリッシュに慣れており、多少いい加減な英語でも理解してくれた。その内

英会話力より、自分の意見を持つことが重要

理事 杉本 晴重

日本人の中にも、発音は今一なのに、外人と対等にコミュニケーションをし、堂々と仕事をやる人がいる事に気が付いた。筋道立てて分かりやすく述べる共通点は、①相手の話を素直に聞く誠実性、②自分の意見をもち、堂々と述べる積極性、③内容を筋道立てて分り易く述べる論理性にあることが分かった。それが分って以来、私は発音には拘らず、とにかく、この3点に注意して仕事に臨んだ。特に、お客様へのサポート、パートナーとの交渉など外部とのコミュニケーションが増えるに従い、会議や電話だけでなく、文書によるコミュニケーションが増え、益々、この3点の重要性を認識するようになった。文書作成をサポートしアドバイスしてくれた秘書さんの役割も大きかった。日本語でも、会話や文章の論旨や起承転結がはっきりしない人は、コミュニケーションによる人間関係構築が難しいが、私の乏しかったコミュニケーション能力を改善できたのは、この米国生活のお蔭だと感謝している。近年、英会話教育の義務化、拡大を言われるが、もっと重要なのはコミュニケーション能力であり、その基本にある3点に関する教育がもっと検討されるべきではないだろうか。

(注6) 敬愛大学経済学部専任講師・博士(経済学)

(注7) 岡田泰男『アメリカ経済史』慶應義塾出版会、2000年、11章

アメリカが、そして世界がトランプ大統領の言動に右往左往している。相次ぐ閣僚の辞任は安定した政権運営を阻害し、大統領の過激な発言は、北朝鮮をはじめ国際社会との緊張関係を高めている。目を疑いたくなる白人至上主義団体の活動は人種問題の根深さを示している。ミドル・クラスの分断や低所得層の貧困問題は解決の糸口すら掴めておらず、グローバル資本主義の歪みが前面に押し出された感がある。

こうした問題が山積するアメリカを考えるうえで、実にタイミングよく一冊の本が出版された。17名の中堅・ベテラン研究者が執筆した『現代アメリカ経済史―「問題大国」の出現』(有斐閣、二〇一七年)は、アメリカ経済史研究の到達点と研究射程の広がりを感じさせ、今日のアメリカが抱える問題群を再考する契機を与えてくれる。ここで本書の立ち入った解説をする余裕はないが、先日アメリカ経済史学会において書評報告の機会を得たので、その時の雑感を述べてみたい。

サブタイトルから分かる通り、本書はアメリカが「問題大国」の様相を呈するに至る背景を、ニューディール以降の歴史の展開から検証し、「現代アメリカ経済史の歴史像」を描くという野心的な試みである。ニューディールを支えた巨大企業体制は、レーガン以降の新自由主義的経済政策に

連載：アメリカ経済史に学ぶ

第2回 「問題大国」の光と影

下斗米 秀之 (注6)

よって国際競争力を低下させ崩壊の危機に瀕している。経済社会の格差構造によって生じた金融投機は、次第に「カジノ資本主義」化し「暴走」を始めた。

ではアメリカには希望はないのか。かつて経済史家の岡田泰男は、21世紀のアメリカに世界的な貧困や環境問題の解決者となることを期待した(注7)。現段階でこの期待は裏切られていると言わざるを得ない。しかし「アメリカの世紀」たらしめた市場経済の発展とそれを支えた多様な人々が、世界の直面する困難な問題に解答を与えられると岡田の主張にはいまだ説得力がある。アメリカは歴史的に「問題大国」であると同時に「問題解決大国」でもあるからだ。

IT・サービス業を始めとする新しい産業構造の中で、アメリカの存在感は衰えていない。アメリカのホワイトカラー労働者の雇用と賃金のライバルがインドの技術者と言われるように、国境を越えた人的交流はますます盛んになっている。世界最大の移民受入大国アメリカに魅力があることは、グーグルやアマゾン、テスラモーターズなど、世界を魅了する企業が世界中から人材や技術を獲得していることから明らかだ。我々はアメリカ経済の光と影の両面を正しく見定める目を養う必要があると思う。

一般財団法人 アーネスト育成財団 案内

西河塾代々木会
8月に財団の西河技術経営塾のOB会組織「西河塾代々木会」が設立された。財団を人的にも財政的にも支援する団体である。塾生の事業の成功とともに十年、二十年、三十年と永続的に、財団を支える組織となることを期待している。

講師の育成と寄付講座

塾の講師の育成を行う研究科・前期課程の活動が本格的になった。鈴木義晴(2期生)、渋谷加津美(3期生)、瀧川淳(3期生)が研究生となった。既に西河技術経営塾のティーチングアシスタントとして、講義を担当している。寄付講座を複数の大学に提案し、具現化に向けて交渉中である。「技術経営」をいかに分かりやすく経営経験の無い学部の学生に説明できるかが課題である。次世代の講師を育成するには、内なる活動だけでなく、他流試合的な外部での、多くの受講生の前で話す経験が自信につながる。

編集後記

『日本の製造業に結び』という気になる日本経済新聞の一面トップ見出しを見て、技術経営の重要性を再認識した。

経営サイドが技術を理解し、モノづくりを支えるスタッフが経営を理解する。それぞれの異分野が融合して、情報を公開し、議論し、透明性を高めれば、不正が起きる余地はないと思う。

モノづくりを支える技術は、大なり小なり、常に問題を起こす。問題を認識したとき、組織で対策し、対応することで、技術革新は日々起きる。イノベーション経営とは、問題を直視し、隠蔽せず組織で、改善や改革に取り組み経営のことだ。

平成27年『ホンダ非常事態』と題する週刊東洋経済の記事を見て、ホンダは必ず立ち直ると感じた。伊東社長が「現場の実力を把握できていない。こつちが言っても届かないし、現場が言っても届かない」と、ソフトバグが起きていたのも関わらず販売を優先してしまっていたからだ。(小平和一朗)

誠実を伝える情報紙

Earnest

アーネスト育成財団 活動報告
2017年 10月15日
Vol.06 No.1 (S020)



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>
Facebook : <https://www.facebook.com/earnestUFD>

■発行人 西河 洋一
■編集人 小平和一朗