

実例&人事&専門家からリサーチ!

企業が欲しがると3

経営者の視点 徹底解剖

経営者の視点がない人材はいらない!——。勝ち組になるべく、生き残りをかける企業が声をそろえるこのセリフ。じゃあ、その「経営者の視点」って何なのか。具体的な要素とその身に付け方など、人事がノドから手が出るほど欲しがるとなる人材になるためのヒントをじっくりと探ってみた



求人特集

[カラー特別企画]

地元の成長企業をピックアップ

21世紀型躍進企業特集

スキルにモノを言わせろ!技術者転職

注目の技術系企業特集

[技術系特集]

先端技術を支えるテクノロジーカンパニー

[営業・事務系特集]

営業職・月25万円以上の会社

[エリア特集]

京滋版

滋賀エリア

兵庫版

阪神間エリア

キャリアデザインのためのサポート講座
資格・ビジネススクールで「変わる!」

『「ファイナンシャルプランナー」取得の値打ち&活かし方』

Regular Edition

今週のインタビュー

八嶋智人 — 2

人生はRPGみたいなものですよ。未熟な人が旅をして、いろいろな人に話を聞きながら成長していく...

あの人も転職者だった!

転職列伝 — 8

株式会社アイ・ピー・イー
代表取締役社長 菅原 仁さん

見たい!知りた!

面接の現場「キャンシステム」 — 9

転職の疑問・不安を直ちに解決!!

転職の謎 — 9

Q.「仕事内容に納得がいかず、3ヶ月で退職。
「辛抱が足りない」と判断される?」

転職&ビジネスの役立ち情報がいっぱい!

DODA Info Clip — 10

PRESENT & INFORMATION — 12

Switching Careers Manual

あなたのキャリアメイキングをしっかりサポート

転職実践マニュアル <保存版>

今週のテーマ「自己分析編」 — 13

さらに巻末の「知っておきたいもうひとつの転職ガイド」で
保険・年金の手続き、入退社のポイントなどもぎっちり紹介

DODA

デュ-ダ

No.34
2001年9月12日号

Cover & Interview

撮影: 宅間國博 スタイリスト: 野村昌司
ヘア&メイク: 芳本敬子 TEXT: 東郷美紀
モデル: 八嶋智人 デザイン: 津村正二

Art Direction

津村正二

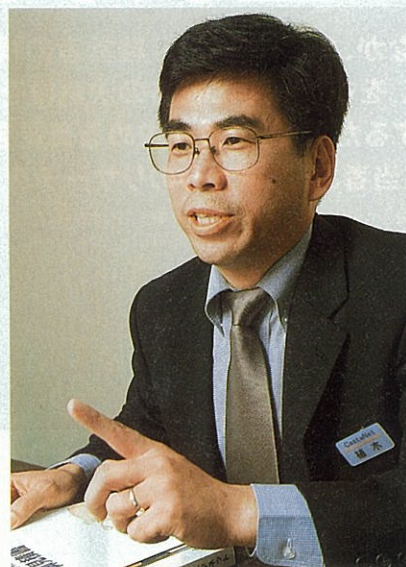
起業家がもつ「経営者の視点」

20代、30代で起業した4人の経営者の話を聞いた。彼らの起業時のエピソードから「経営者の視点」で考え、行動することができたからこそ、起業に成功したのだということが分かる。

社内のベンチャー支援制度に応募、一社員から独立して経営者となった植木力さん。社員時代の彼は、まさに「経営者の視点」をもった社員の好例だ。起業の原点は業務改善意識。「販売管理ネットワークシステムを立ち上げたとき

も、まず業務改善チームを発足させ、システムを構築していきまし。そこで気づいたのが文具業界の効率の悪さです」

受注、納期確認、納品に常に社員が介入する文具会社の業務は、改善すれば大きなビジネスチャンスとなる。そう考えて、インターネット活用の文房具販売というビジネスモデルを考案した。ただし彼がめざしたのは、合理化一辺倒のシステムではなく「顔の見える通販」だった。「IT化が進んでも、最初の突破口となるのは人であり、最後の決断をするのは人。ネットはあくまで道具にすぎません」



株式会社 カスタネット
代表取締役社長
植木 力さん

京都に本社をおく、半導体製造装置メーカー・大日本スクリーン製造株式会社が導入している社内ベンチャー支援制度の第1号として、株式会社カスタネットを設立。社名には「打ては響くサービスを」という思いが込められている。
<http://www.castanet.co.jp>

Case 1 業務改善意識が発想の源。 広い「人脈」を礎に、 ビジネスプランを構築。

1982年4月
大日本スクリーン製造株式会社に入社。業務管理部門で世界規模の販売管理ネットワークを構築、大幅な業務改善を実現する。

1998年4月
開発管理部門二課課長。翌年、社内ベンチャー支援制度が設けられたのを機に、ビジネスプランを作成し、応募。採用される。

2000年12月
大日本スクリーン製造株式会社退社。翌年、オフィス用品販売の「カスタネット」設立。

「事業に必要な人間をいかに集めるか。そういう能力が重要だと思います。自分一人でベンチャーなんて絶対に起こせませんから」

自分は何が得意で何が不得意かを冷静に判断し、自分にはない能力は他の人に求める。そのための人を見る目、自分を見る目が経営者に問われる。さらに自己評価に向ける冷静な目は事業にも注がれる。「文具業界の市場性、競合他社との価格差、大日本スクリーンとい

う大看板の力：すべて考え抜いた上で、これならうまくいくという確信を持って起業しました」

間接部門から会社の動態を冷静に見続けた視点が、事業化判断に役立ったといえる。大日本スクリーン製造を離れる際、植木さんは社員にお礼メールを打っていった。その数500人以上。多くの人々と自らを結ぶ力が経営者・植木さんの原点だ。

植木さんの心の支え 人と人のつながり

高校を卒業するまでに同級生全員の名前を覚えたという「実績」のある植木さん。会社を起こす上で最も重要なものは「お金ではなく、人の縁」だと語る。営業での新規開拓、顧客の真のニーズの把握、勝てる組織づくり、それらすべての基本は人と人のつながりにある。それが植木さんの拠り所にする信条なのだ。

部下の中の「経営者の視点」 上司の視点から



大日本スクリーン製造株式会社
開発本部開発管理部長
島田 睦さん

植木さんとは開発管理部で1年あまり上司と部下の関係にあった島田部長に一问一答。

Q.もともと一社員であった植木さんの中で、「経営者の視点」がどのようにしてつくられたと思いますか？

A.当社の管理部門で、カネ・モノ・ヒトのマネジメントを経験したことで経営的な視点を得たのでしょうか。世界規模の販売管理ネットワークシステムを構築したときも、社内の各部署と連携したり、交渉したりする過程で経営的な資質が磨かれたと思います。また彼の場合、一つの事業所を任されていたので、総務や労務なども含めて、小規模ながら会社経営のすべての要素を学べたのだと思います。

Q.植木さんの事業の見通しは？

A.私もいろいろ質問しましたが、仕入れ、在庫、資金繰り、値付けなど、すべて細かく調べ上げて裏付けを得ています。全部「成る話」だから起業に踏み切ったのですね。

Q.一言で植木さんを語ると？

A.チャレンジ精神あふれるアイデアマン。人脈の広さもすごいですね。

社員に求める「経営者の視点」 大日本スクリーンの 人事部からひとこと

Q.社員に「経営者の視点」を求める理由は何か？

A.与えられた仕事を全うするだけで社員の責任が果たせた時代は終わりました。より範囲の広い事業家的な考え方で、自分や周囲の仕事に携わってもらいたいからです。

Q.「経営者の視点」の有無をどこで判断されるのでしょうか？

A.当社のベンチャー支援制度では、事業提案してきた社員について、会社全体の中で自分の仕事をどう位置づけているか、利益確保、社会的貢献についてをどう考えるか、などがポイントです。