



たけもと・やす
あき 航空業界、
大手商社系人材ビ
ジネス会社を経て
サーチファーム・
ジャパンの設立に
参画。2007年1月
から現職。石川県
出身。

サーチファーム・ジャパン社長

武元 康明さん(48)

日本型経営の独自性 再考が必要

トップは語る

—米国と異なり日本は、企業を渡り歩きトップを務める「プロ経営者」がなじみにくい風土のようだ

「米国はトップダウン型。全ての知識は数字や記号などに形式化でき、経営者は指示が正確に末端へ伝わっていくものだ」と認識している。人を人として思わず、機械として捉えるのが、典型的なマネジメント手法だ。これに対して日本の企業は和の文化で、現場の声を踏まえたアイデアや提案を大切にボトムアップ型。その違いを認識しないままに安易に西洋の文化・文明を取り入れてしまって、アレルギー反応を起こした結果、プロ経営者の相次ぐ降板劇につながったのではないか」

—それでも米国式経営を求める企業は少なくない

「株式至上主義で短期利益を求めるのが米国企業の傾向だが、日本企業を見習い、中長期的な観点の経営手法を取り入れている事例が顕在化している。米国のビジネススクールも、エンロンの粉飾事件やリーマン・ショックを踏まえ『どういった人材を輩出したのだ』と強く批判されたのを受け、日本型経営の授業を強化している。これだけ注目されているのに、完全な周回遅れで株主至上主義を目指そうとしている。日本には独自のスタンスがあることを、しっかりと考え直すことが必要。日本と西洋の仕組みの違いを学び、西洋追随型を『うまくいくはずがない』と理解している賢い経営者は少なくない」

—日本の中小企業の事業承継問題も、外部アレルギーによって進まないようだ

「当社の業務は人材サービスで、ある企業の経営者から『子供に継がせたくない』との相談があり、次のトップ候補となる人材を紹介した。取締役に就任して実績を積み上げたが、最終的に『やっぱり株式は譲渡できない』となってしまう、後継者問題はさまざま。外部からの招聘が難しいのは上場企業だけではない」