

同志社大学経済学部 2014 年度秋学期特別講義「企業分析」

2014 年 11 月 7 日 「ブリヂストンの事業展開とグループの人材開発について」

講師名 竹内 昌之

学生のベスト・コメント

- [回答 11]どの企業もグローバル化という方向性を固める中、そのための取り組みとして重要なものは多様化する人種、思想の中で共通の認識を作り上げるところであることがわかった。日本は比較的他国への理解が少ない国であると言われているが、理解するだけでなく、企業という一つの塊であるからこそ新しい共通認識を作り上げ、多様性の統一化をはかることができるのだと感じた。産業の空洞化という問題との矛盾という話は私も以前考えており、民間企業は自らの利益を追うものであるから国が日本国内でのビジネスの必要性を作り出すほかないし、実質それらの均衡を取ることは難しいとかがえた。空洞化し、雇用環境が悪くなることが予想される日本において我々が生き残るためには国内においてさらなる就活競争の激化につながると考える。その弱者淘汰の社会が正しいのか間違っているのかは視点次第である。
- [回答 46]本日の講義を受けて、企業のグローバル化の難しさを感じた。特に全社員への企業理念の浸透と、アメリカの企業買収を経ての販売航路の拡大などは、理論としては理解していたが、経験の浅い私には正直現実味のない話だったので実際の声を聞いて、よりメリットを強く認識できるようになった。
- [回答 61]特に興味を持った点は、グローバルに展開する際にぶれない軸として企業理念をたてていることです。これには非常に共感しました。自分自身心当たりがあり、何か活動しようと思っただけで vision、mission をたててからのほうがはるかに効率的なものとなるためです。またお話を聞き、改めてどう日本の雇用を増やしていくのかということに問題意識を持ちました。
- [回答 6]2014 年 10 月 19 日掲載の東洋経済オンラインで、ブリヂストンはタイヤ世界首位の座を保ちながらも、海外での戦略の転換を迫られていると書かれていました。それができる人材とはどのような人材だとお考えですか。

講師からのコメント

- 当日は持参したファイルを開くことができず、短い時間の中でお話することになり、ご迷惑をおかけしました。何とか事業の説明までは終えましたが、皆さんからのご指摘通り、人材開発の方はもっと突っ込んでお話すべきところでした。人材開発については、次のような課題を皆さんに投げかける予定にしていました。グローバル展開を進めれば進めるほど、日本人がマネジメントをする価値が問われる、即ち日本の企業や組織も優秀な人なら国や地域を問わずに登用する時代に入ってきたと言えます。積極的に他地域の人達とコミュニケーションをしていかないと、より良いアイデアも入手できないし、発信もできない(させてもらえない)懸念を感じています。その点で今まで以上に、内向きにならずに皆さんが海外に積極的に出て行く(あるいは国

内にあっても海外とコミュニケーションをとる)姿勢が必要と感じています。

- [回答 11][回答 46][回答 61]企業理念を通じて「共通認識」に対する理解を戴いて良かったと思います。同じグループの組織に属する仲間同士が国や地域が異なっても一つの方向性を以て活動できるかどうかこれがこれからのポイントだと思います。特に共通認識や価値の共有を我々日本人が発信し続けることができれば、なお良いことだと思っています。古来、地域を越えた文化や様々な交流を途絶えることなく受容し、うまく取り込んできた日本だからこそ多様な人々の間に入って提言できる可能性があり、また新たなビジネスの関係も構築しうると考えています。日本の空洞化(雇用の問題)は克服の難しい課題だと思います。海外で稼いで国内に還元する仕組みの中で日本社会をいかに豊かにするか、社会貢献のあり方も今とは違った形で地域活性化の一環として企業に求められる時代になると思います。
- [回答 6]難しい問いかけですが、現状に安穩とする人では戦略展開は無理なので、簡単に言えば変革のできる人材ですね。失敗を恐れずにチャレンジできる人でしょうか。概ね最初は小さい失敗を重ねながらも経験値を上げ、ビジネスの動向を自ずと把握・予測できる人材がこの要件に該当していくように思います。

以 上