

授業科目名： **経営理念を活かす創造経営**

科目区分： 企業倫理・経営思想（発展）

必修・選択の別： 選択必修（経営人間学系）

配当年次： 1・2 年次

単位数： 1 単位（学習期間 1/2 学期）

担当教員： 井手 芳美

オフィスアワー（授業相談の受付）：

e ラーニングサイトおよびメールでの質疑応答を受け付けています。

（メールアドレスは大学院グループウェアのアドレス帳でご確認ください）

1. 授業の概要

企業・個人を取り巻く環境が大きく変化する中で、改めて、企業のあり方、個人のあり方の本質が問われています。

こうした変化の中で企業は、企業理念や存在意義まで立ち戻り、持続的企業価値の向上に向け、人材戦略を変化させる必要性が求められています。

企業の目的とは何か。それは、企業における特有のミッションを果たし社会へ貢献することであると考えます。経営理念は、経営の核心の明文化に他なりません。

経営理念とは、「会社の存在意義、目的、価値観、事業遂行の方向性、行動基準を示すもの」です。いわば経営の土台をなすものです。つまり、「会社としてあるべき姿を明らかにし、明文化等を通して社会や人々に働き生きる知恵と指針を指し示す羅針盤」であり、「立ち返るべき原点」である、と定義することができます。

経営理念は、大きな障害や経営危機に遭遇した時に、原点に立ち返る羅針盤となりますが、それだけではありません。むしろ、日々仕事に向き合う座標軸となり、反省と啓蒙を促す哲学として活かすことが大切です。それによって、人的資源の質や求心力を高め、企業のイノベーションや発展を促す触媒となり孵化器にもなるでしょう。

経営資源において最大の潜在能力を持つのは人です。経営理念は、組織の中で多様な文化や価値観を有した人材を最大限活かす価値共有の土台となるものです。

まさに、経営理念を軸に、多様な人材を活かし、地域社会と共存を図りつつ、創意的な経営戦略や人材戦略を図ること、それが、創造経営といえるでしょう。これは、国内の経営にとどまらず、グローバル展開する企業の経営においても示唆を与えてくれるものと信じてやみません。

一方で、働きがいを感じる社員の割合は、世界平均が 66%の中で、日本は 56%であり、これは先進国の中で、最下位であります。なぜ、このような結果となっているのでしょうか。様々な要因はありますが、1 つは、自らの働きが何に役立ち、何のために働いているかが見えない、すなわち、自己実現、自己成長が見出せないことにあると考えます。経営者は、人材一人ひとりと向き合い、最大限にその人材の持つ能力を活かしてきたのでしょうか。

人間らしい働き方、人を生かす経営のあり方が、根底から問われています。

本講義は、経営理念の意義を考えつつ、経営理念を明文化、具現化してきた歴史上の経営者のあり方、考え方（哲学）にフォーカスします。また、人材戦略のアプローチから経営者は、どのような姿勢（哲学）で社員一人ひとりと、どのように向き合うべきかを考察します。考察する上では、コミュニケーションやコーチングの視点も折り込みます。

自らが、あるべき経営の視点から創造的に経営を考えることで、生き方や働き方を問い直すきっかけとなり、内省が深まる授業を目指します。

2. 学習目標

本講義の目標は以下の通りです。

- 1) 経営理念を定義し、経営理念の意義と必要性を自身の言葉で説明できる。
- 2) 先駆的な経営者と理念を取り上げ、その特徴を理解したうえで、自身の経営等に活用できる。
- 3) あるべき経営の視点から、人的資源の活用におけるコミュニケーションのあり方やスキルを捉え直し、コミュニケーションリーダーとして実践できる。

3. 授業計画

第1章 なぜ、いま、経営理念なのか ―経営理念と創造経営の視座

社会背景を踏まえ、経営理念の意義、経営理念の定義、創造経営とは何かを明確にします。

第2章 先駆的な経営者と理念 ―信用重視型経営理念の源流

渋沢栄一、森村市左衛門、IBM ワトソン氏に、ジュニア父子を取り上げ、経営者の哲学と経営理念を比較し、経営者のあり方を考えます。

第3章 経営理念に見るグローバル化とイノベーション

トヨタの経営理念を紐解き、経営理念からグローバル化とイノベーションを考察します。加え、ハウス食品の中国現地法人の調査から、日系企業のグローバルでの経営理念の具現化について考察します。

第4章 歴史上の経営者に学ぶ人材戦略 ―コミュニケーション＆コーチングの視点

渋沢栄一、松下幸之助、稲盛和夫、ドラッカーは、どのような哲学で人材の一人ひとりとどう向き合ったのか、コミュニケーション、コーチングの視点で考察します。

第5章 人材を活かす視点とスキル ―「自己実現」の探究から「他者実現」の支援へ

「他者実現」（十名直喜（2022）『サステナビリティの経営哲学 -渋沢栄一に学ぶ-』社会評論社）の視点から、多様な価値を持った人材を活かすヒントを見出します。コーチングの視点や具体的スキルも解説します。

第6章 問われる経営者のセルフマネジメント

ドラッカーの『経営者の条件』やコーチングの「自己基盤」から、経営者のセルフマネジメント力の重要性和歴史上の経営者はどのようなセルフマネジメント力を有していたかを考察します。

第7章 総括

第1章～第6章までを総括し、激動する時代の中で、求められるリーダー像を展望します。

4. 受講上の留意点

大学の既定のスケジュール通りに遅延なく受講してください。

5. 成績評価基準

評価基準は、出席率 20%、各章の小テスト 30%、期末レポート 50%とします。

6. 必読書籍

なし

7. 参考書籍

井手芳美(2017)『経営理念を活かしたグローバル創造経営 ―現地に根付く日系企業の挑戦-』水曜社

十名直喜（2022）『サステナビリティの経営哲学 ―渋沢栄一に学ぶ-』社会評論社

渋沢栄一（2010）『論語と算盤』守屋淳訳、筑摩書房

P・F ドラッカー（2006）『経営者の条件』ダイヤモンド社

※この科目では対面授業を実施予定です。受講申込の際は「対面授業スケジュール」にて日程をご確認ください

経済産業省（2022.5）「人的資本経営の実現に向けた検討会報告書～人材版伊藤レポート2.0」

※本講義の参考文献は、上記以外にもたくさんあります。講義の中で随時ご紹介いたします。

8. その他

特にありません。