

プロ経営者日本になじむか

企業を渡り歩きトップ長に、経営者を外部から招く際の留意点などプロの退陣が続いているを聞いた。

LIEXILグループの藤森義明社長は15日に、ベネッセホールディングス(HD)の

原田泳幸会長兼社長は25日に、不祥事に寄与する業績不振の責任を取り、退任する予定だ。人材スカウトを手がけるサーチファーム・ジャパン(東京都千代田区)の武元康明社

サーチファーム・ジャパン社長

武元康明氏



経営危機企業には有効

今後プロ経営者は増えると思いますか。トップダウン型で効率重視の米国と異なり、社員が長時間掛けてノウハウを作り上げる風土の日本企業では

難しい。大阪で民間出身の校長が多く採用されたが、うまくいかなかったのと似ている。一落千仞型でトップが就くのは、難しいということでしょうか。

「例外はある。まずフタバグループが当てはまる。もともとオーナーと親交がある例はかつての日産自動

車や日本航空だ。人間関係がそれほど密接ではない新興企業もなかったのと同じ。孫正義社長がニケシユ・アローラ氏を迎えたフタバグループが当てはまる。もともとオーナーと親交がある例はかつての日産自動

HD社長も比較的順調だと見ている」

「資生堂では前経営陣がゼネラリストではなく、マーケティングのスペシャリストを招いた。同社が長年培った文化を尊重し、社員と信頼関係を築きなが

交代が続きます。(9月にファミリ

澤田貴司氏は外部から招聘だが、上田準二会長、中山勇社長と同じ伊藤忠商事が、生え抜きの人材は身とつながりがある。ローソンの竹増貞信社長も(筆頭株主か)

強いトップになお期待

記者の目

原田ベネッセHD会長兼社長は5月の退任会見で、自らのスライダースリップと評した。セブン&アイ・HDについては、求心力があった鈴木氏の退任を心配する声は多く、強いトップへの期待は依然高い。一方で人間関係を重視する日本では、結果重視の急進的な改革に抵抗も根強く難しさもはらむ。(江上佑美子)