

藤森 義明氏

日本ゼネラル・エレクトリック 取締役会長

#126



紹介者



森 正勝氏
アクセンチュア 最高顧問

先日開催された同友会の会員懇談会で、「リーダーにとって最も大切な使命とは？」という問いに対し、GEのCEOジェフ・イメルトは、「Drive change (変革の推進) と、Develop leaders (次世代リーダーの育成)」を挙げた。「Change (変革) は、前CEOのジャック・ウェルチも、絶えず唱えてきた言葉である。以前、ウェルチの送別会で、次は何をするのかと尋ねた時、「アメリカのリーダー数十名から個人的なアドバイスを頼まれたら、全員の依頼には応えられないだろうか。5〜6人に絞る」と言うので、どんな基準で選ぶのかと聞くと、「変革に対する熱意が最も強い人たちを選ぶ」という答えが返ってきた。

過去10年、世界情勢は大きく変わった。中国・インドの台頭、エネルギー価格の高騰、環境問題の深刻化、先進国の高齢化、デジタル化、資金の流動性など、それらの変化は目まぐるしい。環境の変化への対応はまちまちである。変化を予知してビジネスモデルの変革を起こすリーダーもいれば、昔と全くやり方を変えないリーダーたちもいる。しかし、国家や企業の発展、ひいては個人の成長にも変革は必要ではないか。イノベーションは変革のプロセスなしにはあり得ないし、変革にはリーダーの強い信念と文化とプロセスが必要である。人から学ぶ、常に自分よりも優れたものを探す、リスクを取れる文化は変革のプラットフォームになる。プロセスは工場に生産ラインを作るのと同じである。GEにはCAP (Change Acceleration Process) というプロセスがあり、従業員にはトレーニングの機会が与えられている。つまり「How」を

次回

大歳 卓麻氏

(日本アイ・ピー・エム 取締役社長執行役員)

にご登場いただきます。

大変革時代のリーダーの使命

身に付けるわけである。このような文化やプロセスは日本人の得意とするところだと思いが。変革が起きないとすればそれは過去の成功へのこだわりでしかないのかもしれない。今後10〜20年、世界は過去よりもっと速いテンポで変わっていくだろう。その中で企業が持続的に成長・繁栄していくためには、現在のトップが変革に取り組むだけでなく、変革を起こしやすい文化とプロセスを作り、変革を起こせるような人材育成や後継者リーダーの抜擢をすることが重要だと思ふ。