

2021.5.20.2022

ハウス食品グループ月に持株会社体制に移では2012年から、次世代経営人材育成を図る「ハウス経営塾」を開催し写真、今期が打ち出された。そう(2021年8月〜2022年3月)で10期を迎えた。

ハウス食品グループ本社の上博史代表取締役社長が「塾長」としてフルコミットしているほか、役員陣が折々で経営塾全般に関与しており、グループを挙げた次世代経営人材育成の場と位置付けている。

経営塾は2012年の10月にスタートしたが、その年の4月から第4次中期計画で、次の成長に向け、持株会社体制を目指すこと(2013年の10と多岐だ。

経営塾、人材育成へ収穫の10年

常務取締役)という。カリキュラムは、毎年見直しながら運営されているが、経営理念、環境理解、リーダーの精神軸(胆力)、経営戦略と戦略思考、意思決定、組織・人材マネジメント、財務会計、ゲスト経営者講話と対話、リーダー研究、事業計画提案会(個人発表)、経営者としての所信表明(個人発表)こと(2013年の10と多岐だ。

「胆力」どう養うかがカギ

米山茂美・学習院大学経済学部教授の話



「ハウス経営塾」では、塾生の発表の場がとて多いが、発表の際には、必ず塾長である浦上社長が参加し、役員も必ず複数名が参加する。塾生には、非常にやりがいがある。同時に、非常に緊張を強いられる場でもある。経営塾では、事業のトップを育成するうえ

「ハウス経営塾」では、塾生の発表の場がとて多いが、発表の際には、必ず塾長である浦上社長が参加し、役員も必ず複数名が参加する。塾生には、非常にやりがいがある。同時に、非常に緊張を強いられる場でもある。経営塾では、事業のトップを育成するうえ

「ハウス経営塾」では、塾生の発表の場がとて多いが、発表の際には、必ず塾長である浦上社長が参加し、役員も必ず複数名が参加する。塾生には、非常にやりがいがある。同時に、非常に緊張を強いられる場でもある。経営塾では、事業のトップを育成するうえ

「ハウス経営塾」では、塾生の発表の場がとて多いが、発表の際には、必ず塾長である浦上社長が参加し、役員も必ず複数名が参加する。塾生には、非常にやりがいがある。同時に、非常に緊張を強いられる場でもある。経営塾では、事業のトップを育成するうえ

「ハウス経営塾」では、塾生の発表の場がとて多いが、発表の際には、必ず塾長である浦上社長が参加し、役員も必ず複数名が参加する。塾生には、非常にやりがいがある。同時に、非常に緊張を強いられる場でもある。経営塾では、事業のトップを育成するうえ

「ハウス経営塾」では、塾生の発表の場がとて多いが、発表の際には、必ず塾長である浦上社長が参加し、役員も必ず複数名が参加する。塾生には、非常にやりがいがある。同時に、非常に緊張を強いられる場でもある。経営塾では、事業のトップを育成するうえ

「ハウス経営塾」では、塾生の発表の場がとて多いが、発表の際には、必ず塾長である浦上社長が参加し、役員も必ず複数名が参加する。塾生には、非常にやりがいがある。同時に、非常に緊張を強いられる場でもある。経営塾では、事業のトップを育成するうえ



業が認めら 営幹部の育成に実績とされたとして表れ始めたと思っ て、実際に「(大澤氏)と 事業がスタートする初 経営塾がスタートし 日に社員に 10年が経ち、当初に 向けて、社 比べて今では、商社の ヴォークス・トレーデ 長としての インクやカレー専門店 所信表明を チェーンの吉番屋など 行う内容が も含め、川上から川下 最終プレゼンまで多くの事業会社が 行なわれてい ます。事業計画の発表 単位の検討・発表する で終わらせず、事業を 行 実行する社長としての 「事業計画提案」を行

「胆力」をとても重視している。事業会社の トップとして、丸ごと事業を動かしていく には様々な困難に直面する。その困難を乗り越 えてやり抜く胆力をどう育成していくのか がこの経営塾の難しいところだが、携わる者 としては醍醐味でもある。 「創造的な非同調(クリエーティブ・ノン・ コンフォーミティ)」という概念があるが、創 造のためには時にはぶつかり合いが大切だ。 タブーを恐れずに侃々諤々と議論することで 新たな価値が生まれることを期待している。 3月の所信表明は、極めて特徴的なものだ。 考え方、心構え、社員 社員が企業の個性をお ことを肌で感じてい 互いにつけ合う中 記の問い合わせは 今後も、グループ 日本生産性本部コンサ の共創の場として 経営塾で切磋琢磨 営塾をよりいっそう充 ルティンク部、電話03 とを通じ、グループシ 実させていきたい(大 (3511) 4060 ナジーが起こっている 澤氏)としている。 まで。



大澤善行・ハウス食品グループ本 社常務取締役の話 「ハウス経 一つに「胆力」を位置付けている。 営塾」のプロ 胆力とは、スキル・能力や技術論 グラムは毎年 を超えた「なにか」であり、胆力 見直しを加え とはなにかを探求し、いかに身 に つけしていくかも経営塾の大きなテ ーマとなっている。

「胆力」の追求の部分は毎回苦 心するが、修羅場をくぐり抜けて きた外部の経営者の講演や、歴史 や哲学といったリベラルアーツか らの学び、歴史上の人物や現代の 経営者など、各種リーダーの人物 研究など、様々なプログラムを取 り入れている。 社長自らが塾長としてフルコミ ットしており、各役員も折々で経 営塾に関与している。グループが 直面する経営課題を経営トップか ら直接聞き、それをもとに議論を 展開していくので、塾生は、経営 幹部育成が重要な経営課題だとい う会社の本気度をリアルに感じ取 れると思っ

「様々なグループの 我々はその問いかけを中心に置 かれると思っ

これまで私は、多くの企業の次世代経営幹部 育成プログラムに関与してきたが、所信表明 まで行う会社は見ることがない。自らがリー ドする事業会社の社員の心を動かし、いかに やる気にか火をつけていくか。きれいな言葉を 並べるのではなく、経営者としてのビジョン やパッション(情熱)が問われる。

「ハウス経営塾」では、「侃々諤々」「切 磋琢磨」を掲げ、大いに語り合うことを奨励 している。コーディネーターとしては、その コンセプトに沿って、できる限り塾生同士で 率直に意見が言い合えるような雰囲気づく

や場づくりに留意している。 一般に、企業の次世代経営幹部育成プログ ラムが成功するには、やはり何よりもトップ のコミットメントが最も重要だろう。 また、研修の指導講師の側で重要なことは、 単に経営戦略の概念や知識を伝えるのではなく、「戦略思考」や「戦略の裏にあるロジック」を参加者に考えてもらうことではないか。 企業の実務家がそれらの概念や知識をどう使 った方がいいのか、それらはどういう意味合い があるのかを参加者に理解してもらえよう に伝えることが大事だと思っ

に伝えることが大事だと思っ