トップの一冊

秋です。スポーツ、食欲、芸術、読書、さまざまな秋があります。さて、日頃多忙な京都のトップはどんな本がお気に入りでしょうか。愛読書、経営や人生の参考など理由はさまざま、気になる一冊を紹介してもらいました。（順不同）

◇オムロン・山田義仁社長
選択と捨象（富山和彦）
◇京都銀行・土井伸宏頭取
ザ・ラストマン（川村隆）
◇魁半導体・田口貢士社長
人を動かす人になれ！（永守重信）
◇片岡製作所・片岡宏二社長
上杉鷹山（童門冬二）
◇日進製作所・前田昌則社長
銃・病原菌・鉄（ジャレド・ダイアモンド）
◇京セラ・山口悟郎社長
京セラフィロソフィ（稲盛和夫）
◇日本写真印刷・鈴木順也社長
坂の上の雲（司馬遼太郎）
◇宝ホールディングス・柿本敏男社長
武田信玄（新田次郎）
◇NKE・中村道一社長
現代の経営（P・F・ドラッカー）
◇日新電機・小畑英明社長
ストーリーとしての競争戦略（楠木建）
◇サムコ・辻理社長
「ドイツ帝国」が世界を破滅させる（エマニュエル・トッド）
◇京都リサーチパーク・松尾一哉社長
石田梅岩のことば（寺田一清）
◇第一工業製薬・坂本隆司会長兼社長
草枕（夏目漱石）
◇岸紙工・岸勝彦社長
道をひらく（松下幸之助）
◇iPSポータル・村山昇作社長
HARD THINGS（ベン・ホロウィッツ）
◇太陽精機・堀英二郎社長
成功の実現（中村天風）
◇京セミ・中田仗祐会長兼社長
バカの壁（養老孟司）
◇ワコール・安原弘展社長
生き方（稲盛和夫）
◇コフロック・小島眞理子社長
利休にたずねよ（山本兼一）
◇不二電機工業・小西正社長
上杉鷹山（童門冬二）
◇ジーエス・ユアサコーポレーション・村尾修社長
坂の上の雲（司馬遼太郎）
◇ファーマフーズ・金武祚社長
経営者になるためのノート（柳井正）
◇日東精工・材木正己社長
経営と現場力（遠藤功）
◇中嶋金属・中嶋哲也社長
現代の経営と管理（奥田幸助ほか）
◇ローム・澤村諭社長
ビジョナリー カンパニー全4冊（ジェームズ・コリンズ）
◇リベックス・三木正之社長
草原の風（宮城谷昌光）
◇松風・根來紀行社長
坂の上の雲（司馬遼太郎）
◇スキューズ・清水三希夫社長
葉隠
◇TOWA・岡田博和社長
楊令伝（北方謙三）
◇イシダ・石田隆英社長
考えるヒント（小林秀雄）
◇SCREENホールディングス・垣内永次社長
名画を見る眼（高階秀爾）
◇KTC・宇城邦英社長
歴史とはなにか（岡田英弘）
◇ユーシン精機・小谷眞由美社長
ジェイコブズ対モーゼス：ニューヨーク都市計画をめぐる闘い（アンソニー・フリント）
◇村田機械・村田大介社長
自省録（マルクス・アウレリウス）
◇日本新薬・前川重信社長
◇坂製作所・坂栄孝社長
情熱・熱意・執念の経営（永守重信）
◇星和電機・増山晃章社長
貞観政要（呉兢）
◇ニチコン・吉田茂雄社長
帳簿の世界史（ジェイコブ・ソール）
◇島津製作所・上田輝久社長
指導者の条件（松下幸之助）

著者登場

人と企業をどう育てるか

日本電産―会長兼社長 永守 重信氏に聞く

「トップの一冊」はいかがでしたか。やはりアノ歴史小説は人気があります。さて、著者で人気といえばカリスマ経営者として常に注目される永守重信日本電産会長兼社長です。1代で1兆円企業を築いた人材育成や経営理念、創業時代の経験など豊富なエピソードで綴（つづ）った著書、「人を動かす人になれ！」「情熱・熱意・執念の経営」「奇跡の人材育成法」などベストセラーでベンチャーから大企業まで多くの経営者から支持されています。

永守会長に人材育成や経営への向き合い方、プロの経営者とは、など著書を通してうかがいました。

―「人を動かす人になれ！」など多くの著書があります。

「最初から出版を考えていたわけでなく、もとは社内研修用のテキストだった。執筆の話もあり、それをまとめて著書となった。だから自分で何回も読んでいる、愛読書だ。創業時の苦労、社員や経営への思い、夢など自らの経験をエピソードとして取り上げた。自分でもおもしろいと思う。当社で役に立つ内容だから、他の会社でも広く支持される」

―どの著書でも人について多くをさいています。仕事や会社にどう向き合えばいいのでしょうか。

「好きになることだ。仕事を好きになる、そうすれば会社が好きになる、そして経営者が好きになる。採用も成績でなく好きになる人を選ぶ。そんな人が集まってベクトルのあった、やる気ある集団を作ることができる。私は仕事が楽しくておもしろくて好きで好きで仕方がない。これが会社を成長させる原動力だ。何をしたいか迷う学生が多い。当社では技術系新入社員は『モーターカレッジ』を受講し、4カ月間みっちりとモーターを勉強してもらう。モーターの未来のポテンシャルを知れば好きになってくる。自転車の練習で後ろで支える手を放すのと同じ理屈だ」

―意識や意欲、やる気といった言葉がたくさん出てきます。

「多くの人を採用してきて思うが、能力の差は2、3倍だが、やる気や意欲、意識の差は100倍の開きがつく。企業再建は社員の意識を変えることで成功するが持論だ。創業の頃、技術的に難しい開発に直面した。そこで『出来る』を100回言おうと提案、繰り返し唱和すると意欲がわき開発できた。本当の話だ。『すぐやる、必ずやる、出来るまでやる』など当社の精神はこの頃には根付いている。今はもっと増えて1000回言行をトップの心がけにしている」

―「叱って育てる」は人間関係がポイントになります。

「コミュニケーションは雑談力が大事だ。商談でいきなりビジネスの話をしない。天気や海外、スポーツや冗談などの小話から入る。出張などで生活様式のようなちょっとした話題を仕込むようにしている」

「褒めるところがあるから、発奮して成長する見込みがあるから叱れる。会社や駅などでプライドが壊れるくらい叱ったこともある。ただし、相手の性格、長所短所などすべて知ってから叱る。叱り方もタイミングや場所など相手によって1000通り以上使い分けてきた」

―プロ経営者の育成に乗り出します。

「企業内大学校の建設を進めている。業績数値やリスク管理など経営結果に責任を持てる人、厳しい環境でももうけられる人がプロの経営者だ。以前は社外から優秀と言われる人、灘校→東大→ハーバード大のようなエリートを採用したが、実は錯覚だった。私が育てたプロパー社員の方が優秀だった。大学校ではグループ幹部を対象に、ビジネススクール教員や専門家が経営を基礎から教え込む。私もこの40年以上の経験や知識を教える。経営の神髄を伝えたい」

（ながもり・しげのぶ）67年（昭42）職業訓練大学校（現職業能力開発総合大学校）卒業。73年、28歳で日本電産を設立。積極的なM&A戦略を展開、売上高1兆1500億円（16年3月期見込み）の世界を代表する総合モーターメーカーに育てた。「夢を形にするのが経営」を信念に、最近は「30年に売上高10兆円が目標」。京都府出身、71歳。

―最後に会長の一冊は。

「まずは自分の本だな。まあ、中村天風は繰り返し読んでいる。戦記など人使いの参考になるのもいいな」