

■□要旨■□

1. 渡辺氏の履歴

大学卒業後、広告代理店等の内定を断り、大塚製薬に入社。営業職を中心に各営業所で大きな実績を上げた後、大塚製薬の人事・法務を統括する。

2. 大塚らしさとは？

大塚らしさとは自由であるということ。白紙の大きな紙に自由に絵を描ける企業風土があり、担当者に大胆に権限を委譲する文化がある。過去の失敗を教訓に本業が何かを定義し、他社がやっていないことに取組み、大塚でしか出来ないものを作ることによって徹している。

3. 渡辺氏が見る現在の大塚は？

渡辺氏が入社した頃(1970年後半)は、(渡辺氏曰く)会社や社員は三流が多い一方で、会社や社員は外向きであった。売上規模が大きくなるにつれ、会社も社員も一流化した。会社や社員は内向き傾向になっている。内向きな企業は会社の成長にとって危険なシグナルである。現場のリーダーもトップと同様に外に目を向けるよう努力する必要がある。

4. 本質を見究め、辛い方を選択(出来ない100の理由より、やるべき1つの理由)

優秀な人材は、つい先入観に囚われ、「出来ない理由」を考えてしまう。自分自身の可能性を信じ、「やるべき1つの理由」を持って、一歩踏み出せば環境は大きく変わる。

「成功」の逆は、「成功しない」であり、「失敗」の逆は、「失敗しない」である。成功に向けて絶えず挑戦することが大切である。

5. 渡辺氏が考えるリーダーシップとは？

渡辺氏が考えるリーダーシップとは以下の三点である。

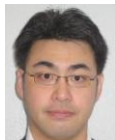
- ①ビジョンを明確に発信する
- ②社員のモチベーションをあげる
- ③変えられるものにエネルギーを集中する

「変えられるもの」とは、自分自身の思考や行動、未来である。他人を変えることと比較すれば、自分自身を変えることは簡単なことである。今すぐ行動し、積極的に変わることによって大きな成果を生む。

■□今回の学び ひとつでいうと■□

大塚製薬の本当の強みは、ベンチャー精神を絶えず持ち続けていることである。

ベンチャー精神に富んだ大塚製薬の自由な企業風土は、現場に権限移譲させる企業文化を生む。渡辺氏が歩んだリーダーとしての心構えがまさしく大塚製薬そのものであると感じた。



■□感想■□

「出来ない100の理由よりもやるべき1つの理由」を選ぶという渡辺氏のコメントを聞いた時、まさしくベンチャー企業が志向する姿だと思いました。大塚製薬は大企業でありながら、ベンチャー企業のように社員に大胆に権限移譲する風土があり、それは創業時から変わらない文化なのだと感じました。