すぐに役立つ楽しい経営学

大学講義「企業経営とトップマネジメント」

 $2019.04 \sim 2019.07$

学習院大学 経済学部経営学科 特別客員教授 斉藤 徹

オリエンテーション

こんにちは 客員教授の斉藤徹です。

■ 斉藤 徹 プロフィール

- 1961年 神奈川県川崎市にて生まれる
- 1985年 慶應義塾大学理工学部を卒業、日本IBM株式会社に入社
- 1991年 株式会社フレックスファームを創業。代表取締役に就任
- 2000年 インテル・メリルリンチ・住友商事・三菱商事等から30億円超の資金調達(第三者割当)
- 2001年 携帯コンテンツ変換エンジン「x-Servlet」が、日経産業製品賞と日経産業広告賞を受賞
- 2005年 株式会社ループス・コミュニケーションズを創業。代表取締役に就任
- 2011年 書籍「ソーシャルシフト」(日経新聞出版社)を上梓。講演活動は年100回を超える
- 2011年 第九回Webクリエーション・アワードにて「Web人賞」を受賞
- 2015年 公益社団法人助けあいジャパン 理事に就任
- 2016年 学習院経済学部経営学科特別客員教授に就任



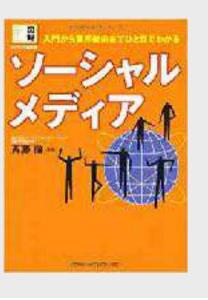








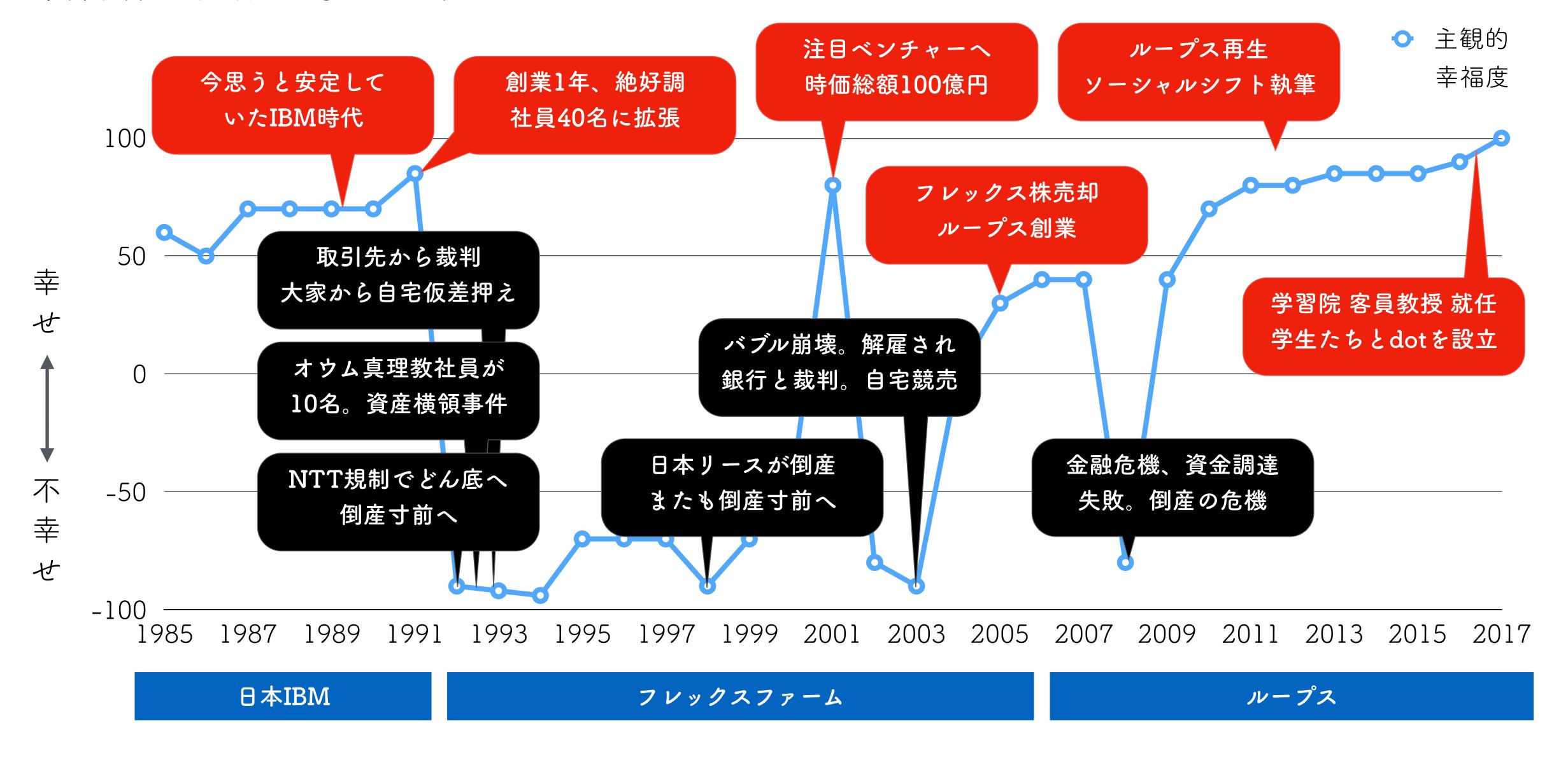




「再起動 リブート」(ダイヤモンド社)、「BEソーシャル!」(日経出版)、「ソーシャルシフト」(日経出版)「新ソーシャルメディア完全読本」(アスキー)、「図解ビジネス情報源ソーシャルメディア」(アスキー)「ソーシャルシフト ~ 新しい顧客戦略の教科書」(中経出版)

「ソーシャルメディア・ダイナミクス」(KADOKAWA)、「iPadで現場を変える」(日経出版)
「Twitterマーケティング」(インプレス)、「Webコミュニティでいちばん大切なこと」(インプレス)
「SNSビジネスガイド」(インプレス)、「ひとつ上のFacebookマネジメント術」(技術評論社)
「Facebookブランディング」(翔泳社)、「Facebook活用術」(ソフトバンク・クリエイティブ)他

斉藤徹 失敗と学びの半生



5



EN Q



教員紹介 斉藤 徹 特別客員教授

TOP > 経済学部の教育>教刊紹介>教刊紹介資源 徹 特別審目教授



斉藤 徹 (サイトウトオル) 特別客員教授

担当科目一覧

略歷

■ 1985年: 慶應義塾大学理工学部を卒業後。日本IBM株式会社に入社

经营学科

- 1991年:株式会社フレックスファームを産業。代表取締役に就任
- 2004年:株式会社フレックスファームの全株式を上場企業に売却。
- 2005年:株式会社ループス・コミュニケーションズを創業。代表取締役に就任
- 2014年:公益社団法人「助けあいジャパン」理事に就任
- 2015年:學習院大学経済学部経営学科特別名員教授に就任
- 2016年:一般社団法人ソーシャルシフトラポ代表理事に就任

連絡先

■ E-mail: spito1212@gmail.com

主要業績

- 2016年 「百起動 リブート」(ダイヤモンド社)
- 2015年 「ソーシャルシフト ~ 新しい礦を戦略の教科書」(中経出版)
- 2012年 「BEソーシャル!」 (日経新開出版社)
- 2011年 「ソーシャルシフト」(日経新聞出版社)
- 2011年 「新ソーシャルメディア完全流木」(アスキーメディアワークス)
- 2011年 「ソーシャルメディア・ダイナミクス」 (KADOKAWA)

■ 201AG 「FINMS シーシェルメディア」(マフネーメディアの一カラ)

- 2011年 「iPadで現場を変える」(日経新聞出版社)

特別客員教授就任にあたって

教授就任にあたり、僕はひとつの志を持っています。それは、学習院大学から「人を奉せにする起業家」を輩出すること。若い仲間とともに「世界を より使しいところにする」ことです。起業は最高に楽しく、エキサイティングです。そして経営は人の幸せを削りだします。その背景には「経営の目 的は、人を幸せにすることである」という僕の信念があります。

「人を幸せにする経営」について

僕は二十九歳の時に大企業を飛び出して経営者になりました。野心満々だった僕は、長先端の経営学を学び、現実の場で実践し、数多くの成功と失敗。 - を繰り返してきました。製品市場マトリクス、競争の戦略。遊択と集中、成果主義、時価総額の最大化。もちろん成功ほかりではありません。何度も ・ 倒産の危機に遭い込まれ、そのたびに大いなる学びを得てきました。幾多の欠数経験を乗り越えた今、僕は中小企業の社長であり、大企業トップを補 佐する経営コンサルタントであり、新たにスタートアップをたちあげた起業家でもあります。

経営の本質とはなんでしょうか。

これは僕のライフワークといってもよいテーマです。

経営とは、与えられた経営資源を最大限に活かし、すべてのステークホルダー(企業に関わるすべての人たち)の幸せを創りだすことだと僕は考え、 ています。因果関係ではありますが、経営資源を最大限に活用することを経営の必要な条件。ステークホルダーの幸せを経営の十分な条件として考え ることもできそうです。両方を満たした時に、企業は持続可能な成長ができます。この二つを満たせない経営は片手落ちで、いつしか社会から離脱し ていきます。生活者の整視が厳しくなるなかで、その傾向に日に日に強まってきました。

そもそも経営資源であるヒト・モノ・カネ・情報は発列に考えるべきものではありません。今や小ロットのカネで起業できます。モノはカネで賞える し、情報はグーグルで一発検索です。そしてカネもモノも情報もヒトが創りだすものです。つまりヒトこそ根葉的な経営資源なのです。さらにはステ ークホルダーもヒトなのです。シンブルに言えば、経営とは「ヒトを活かし、ヒトを幸せにする」ことでしょう。

では、ヒトの原型力とは何か。それは心です。心を無視してヒトを機械化する科学的管理法は直年前の産物です。外部からコントロールできないヒト の心と真摯に向き合うこと。これが現代経営の課題だと考えています。 人の心が求めているものは何でしょうか。たとえば高や成果、他人の評価など の飲水を刺激すればヒトに動きますが、それが幸せにつながるかどうかは別問題です。そこから得られる満足は刹那的なもので、むしろ満たされない。 「気持ち、他人をうらやむ気持ちを助長してしまいます。アメとムチ、社内競争、成果主義。そのような外発的な動機づけは、結果として社員の嫉妬心 - をあおり、社内の信頼関係を削ぎ、探割り組織の弊害を生みだしてゆきます。 人が幸せになるとはどういうことか。それを深く考え、その実現に真摯 に尚きあうことこそ経営者の責務ではないでしょうか。僕は人間の事せはふたつから成り立つと思っています。それは「心のやすらぎ」と「心の喜 び」です。それらが満たされた時、社員は率先して協力しあい、顧客の事前期待を上回ることに喜びを感じ、株主に長期的な利益をもたらす原動力と なってくれるのです。

幸まの基礎となる「心のやすらぎ」を提供できるのは、社員間の競争ではなく、社員同士の共和を目指す組織です。信頼で結ばれた社員が助けあい、 すばらしい題名経験を共創する組織。それを実現するには、予算ではなく価値観、結果ではなくプロセス、規律ではなく自律を優先する社風を、経営 者自らがリードしていく。一つひとつの意思決定や制度設計において、矛盾なく「社員の心のやすらぎ」を大切にする覚悟が必要となります。

がえて「心の喜び」を提供するためには、社員の自己実現を本気で支援することです。顧客の実際に無上の喜びを感じる社員もいれば、好きな仕事に 没頭したい社員もいる。家族の幸せに自己実現を見出す社員もいれば、記義を書す社員もいる。社員一人ひとりに向きあい、それぞれの自己実現を本 - 気で係機すること。経営者の決策が制度となり、経典に伝わってゆきます。彼に将来、会社を卒業しても、彼ら彼女らはきっと騒がく支え続けてくれ るでしょう。

これらは経営者として四半世紀にわたる実体験からきた僕の信念です。小さな会社ではもちろんのこと、実業を通じて、一万人を超す大組織でも大い。 なる成果が得られることを確信しました。社員の「心のやすらぎと喜び」を追求すること。それが顧客満足やイノベーションを生みだし、持続可能な 事業成果となってゆく。限りない利益主義や拡大志向では決して得ることのできない、経営者の「心のやすらざと喜び」がそこにはあります。僕は心 からそう思って生きています。

メッセージ

学習院大学における僕の役割は、多彩な経験をもとに、学生諸君に起業や経営の規吏を提供体験してももうこと。そのうえで経営字の面白さを肌身で 知ってももうことだと考えています。経営学は人の生き方に通じる学問です。債の講義がみなさんの輝ける人生の一動になれば、それが何よりの平せ

小山 朋宏 教授 Prev >

白田 由香利 教授 Next >

僕は二十九歳の時に大企業を飛び出して経営者になりました。

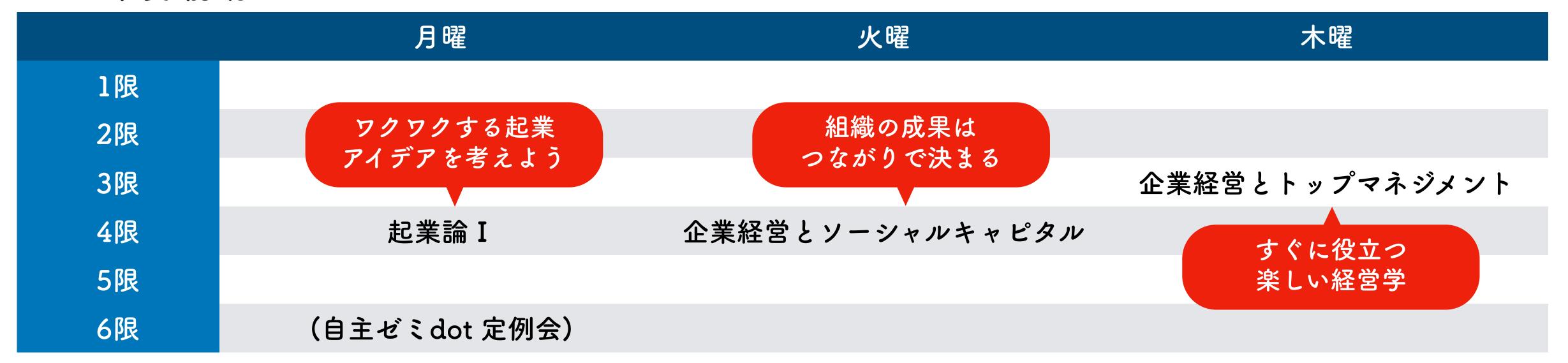
野心満々だった僕は、その時々で最先端の経営学を学び、現実の場で実践し、数多くの成功と失敗を繰り返してきました。何度も倒産の危機に追い込まれ、そのたびに貴重な学びを実体験してきたのです。

そこで学んだこと。それは「経営とは、与えられた経営資源を最大限に活かし、企 業に関わるすべての人たちの幸せを創りだすこと」だということです。

経営資源とは何か。少ないカネで起業でき、モノはカネで買え、情報はググれる時代。今、根源的な経営資源は「ヒト」と「ヒトのつながり」です。シンプルに言えば「経営とは、ヒトを活かし、ヒトを幸せにする」ことと言えるでしょう。

ではヒトの原動力は何か。それは**心**です。**人の心と正面から向き合う**こと。**どうすれば人が幸せになるのかを深く考え、その実現に真摯に向きあうこと**。僕がこの講義を通じてみんなに伝えたいテーマはひとつ。「**人を幸せにする経営**」です。

2019年度 前期



2019年度 後期



「企業経営とトップマネジメント」について

経営には 「ハードスキル」と「ソフトスキル」 がある

10

経営学には「ハードスキル」と「ソフトスキル」がある

ハードスキル	ソフトスキル
体系化された知識	ヒューマンスキル
理論・手法・ツール	自己および対人関係のスキル
組織論 マーケティング 会計ファイナンス	コミニケーション リーダーシップ スタートアップ
戦略論	企業倫理

「ソフトスキル」こそ、AI時代において人間が担う役割となる

ハーバードビジネススクール入学一年目の必修科目(2013年)

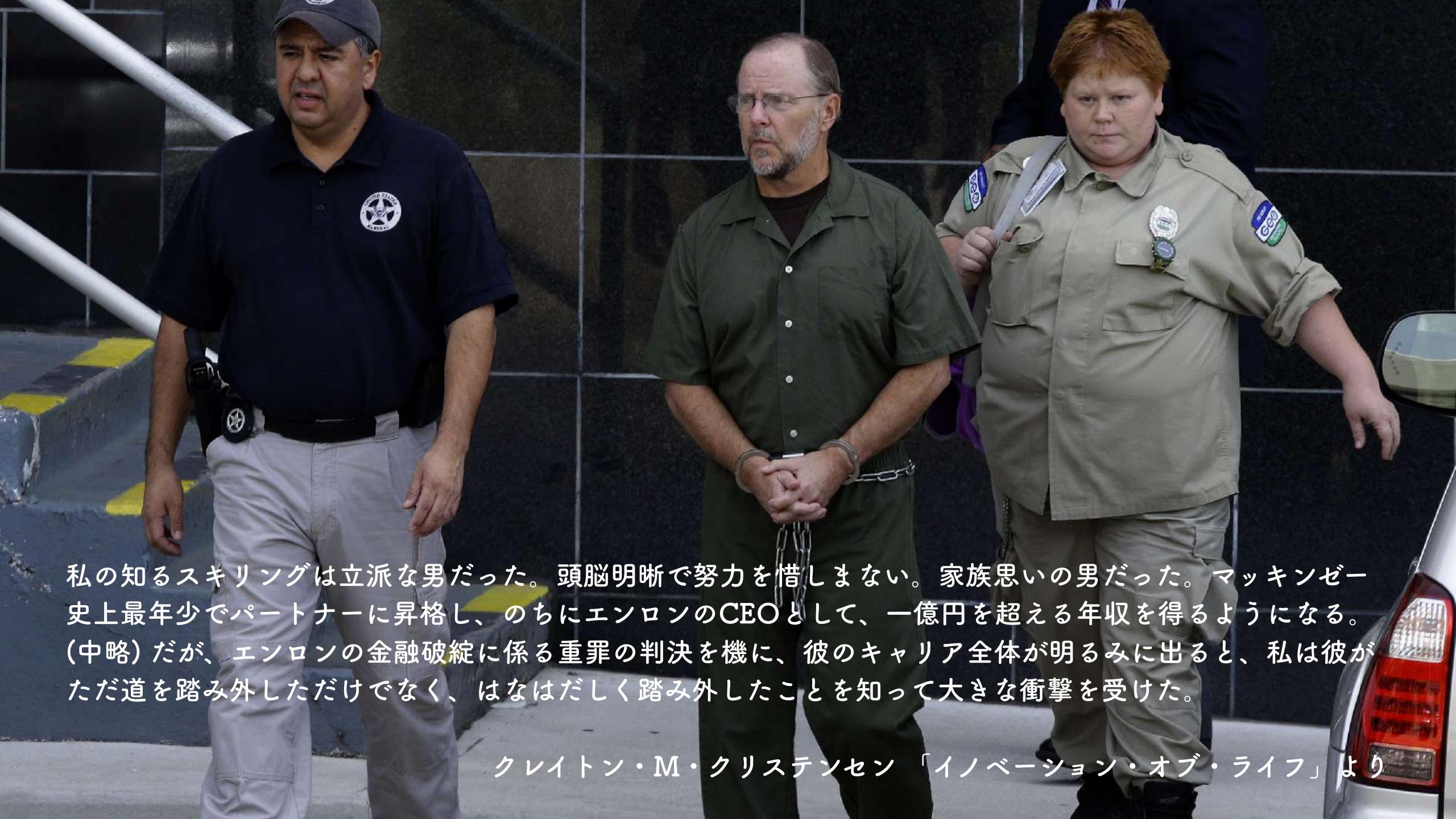
前期	後期
ファイナンス Ι	ビジネス・政府・国際経済
会計報告と監査	戦略立案
リーダーシップと組織行動	起業家精神とリーダーシップ
マーケティング	ファイナンス II
テクノロジーとオペレーションマネジメント	リーダーシップと企業の倫理
新興国実習I	新興国実習III
新興国実習II	

ハードスキル ソフトスキル/実習

なぜ、ハーバード大学は 「経営のソフトスキル」を 重視しているのか?

13

エンロン社 ジェフリー・スキリングCEO "ENRON – The Smartest Guys in the Room"



スキリングの逮捕により「ハーバードビジネススクールは どんな教育をしてきたのか?」とメディアから非難が殺到。 選択科目だった「ソフトスキル」に力点 がシフトした。

① 経営のハードスキル (体系化された専門知識) 組織論、マーケティング、会計ファイナンス、戦略論…

② 経営のソフトスキル (体系化が困難な実践ノウハウ) リーダーシップ、コミュニケーション、組織行動、企業倫理… このトップマネジメント講義でも 後期は「経営のソフトスキル」に フォーカスします

17

前期は「経営学」総まとめこれまでの経営学

今の経営学

未来の経営学

経営学のエッセンスの凝縮

18

2019「企業経営とトップマネジメント」前期アジェンダ(木曜3限)

- 1. オリエンテーション
- 2. 経営学の源流を知ろう
- 3. 数字を見るか、人を見るか I (経営学の楽しい歴史)
- 4. 数字を見るか、人を見るかII(経営学の楽しい歴史)
- 5. 数字を見るか、人を見るかIII(経営学の楽しい歴史)
- 6. ソーシャルシフト
- 7. SDGs と CSV 演習
- 8. 学習する組織 I ~ システム思考、メンタルモデル、対話・共創
- 9. 学習する組織 II ~ 自己マスタリー、共有ビジョン
- 10. 未来の組織 I ~ 世界的な自律型企業
- 11. 未来の組織 II ~ ホラクラシー とDAO
- 12. 未来の組織III ~ ティール組織 I
- 13. 未来の組織IV ~ ティール組織 II
- 14. 後期オリエンテーション



彼女は主人公のターニャ。 手編みが得意な女性です。

> 友人からよく、 声をかけられます。

「ねえ、お願い。 私のセーター、 つくってくれない?」

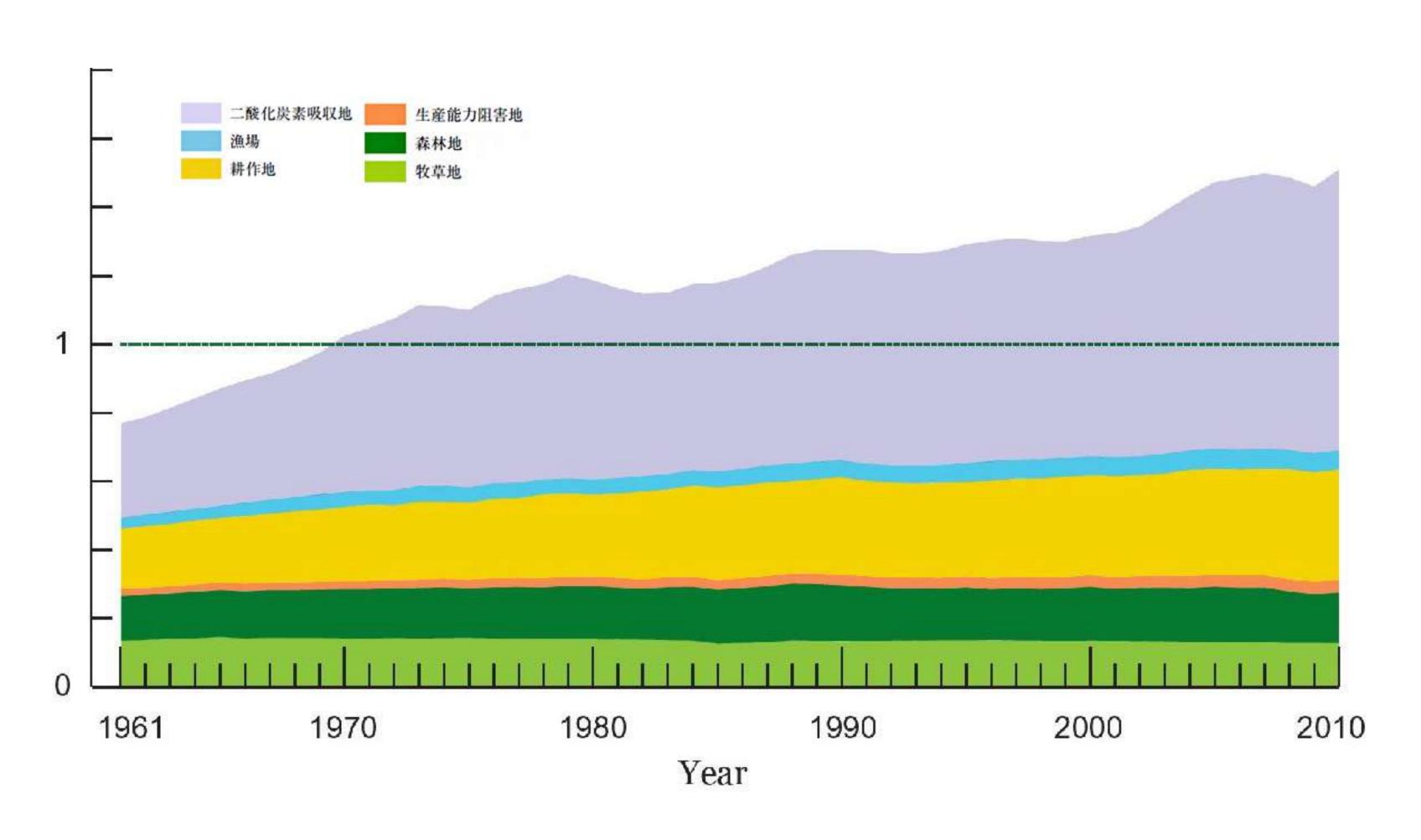
東京中央電気は、家電製造を本業とする老舗メーカーだ。

1930年当時、また中規模だった工場 ヘベルトコンベアによる流れ作業を 導入したのが創業者、大和田暁社長 だった。



画像出典: TBSドラマ「半沢直樹」

地球の環境容量(エコロジカル・フットプリント)



「エコロジカル・フットプリント」 とは、人類が消費する物を生むため に必要な生産性のある土地の面積。

中でも最大なのは、人間が生産で発生させる二酸化炭素を吸収するために必要な「森林の面積」である。

この考えをもとに、現在の人類による消費をまかなうためには地球1.5個分の供給が必要となる。

発展途上国の成長により、2030年 には地球2個、2050年には地球3個 分の供給が必要と計算されている。

自己マスタリーと 共有ビジョン

個人と組織が、自分たちが本当に 望むことを思い描き、それを実現 するための意識と能力

システム思考

多様なつながりで形成されている システムの全体像と、その作用を 理解する意識と能力

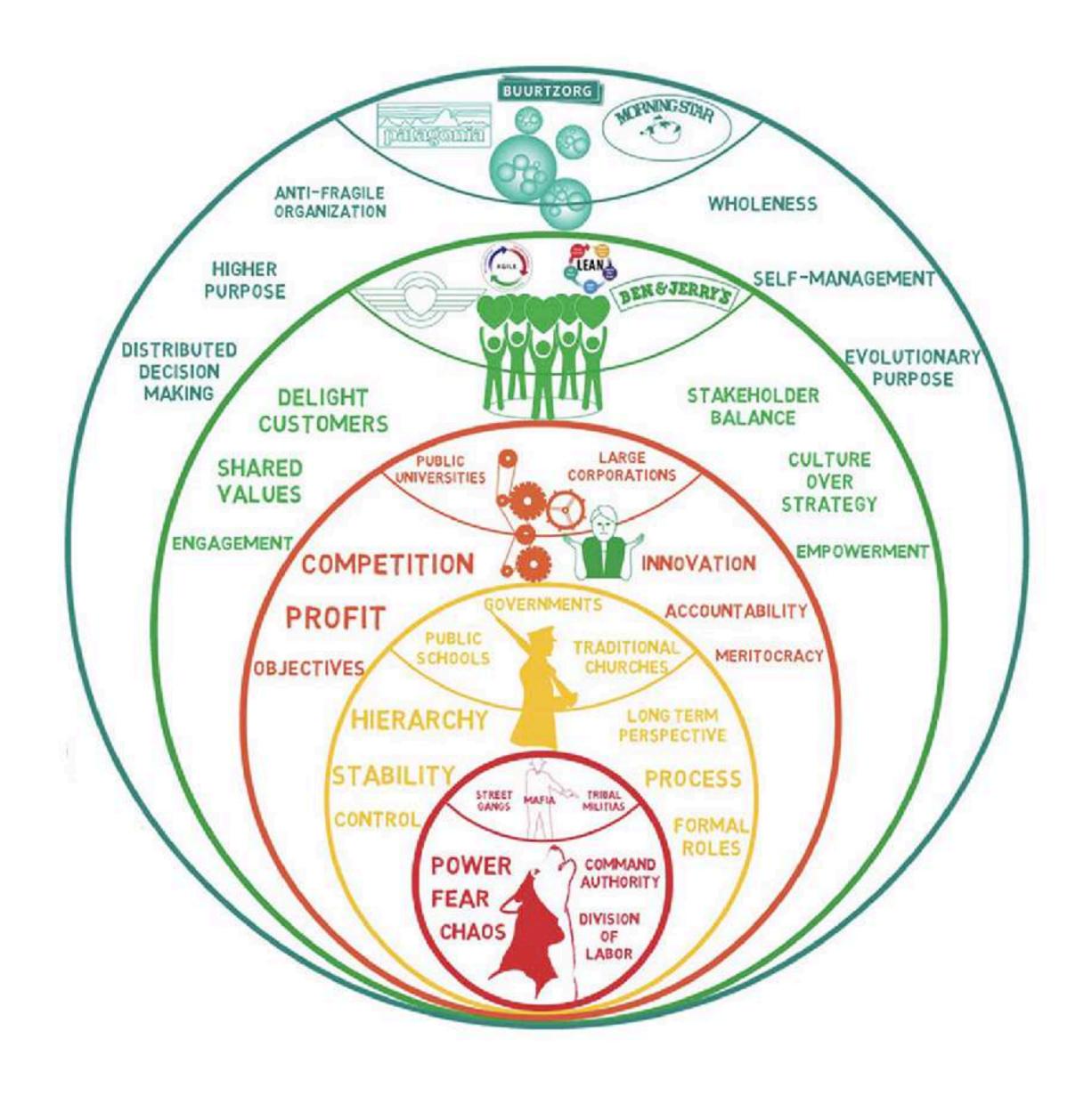
対話から共創する力

チーム学習

メンタルモデル

個人や組織がもつ無意識の思い込みを自覚 し、議論し、共感し、共創するための意識と 能力

23



- ・ティール ~ 進化形組織 (次世代型組織) 生命体のように進化し続ける組織 セルフマネジメントと全体性を特徴として併せ持つ
- ・グリーン ~ 多元型組織 (文化重視の非上場企業など) 家族的で、価値観や文化を大切にする組織 成果より人間関係を重視する
- ・オレンジ ~ 達成型組織 (上場する大企業など) 利益と拡大のために、実力主義をとる組織 アメとムチにより統制する
- ・アンバー ~ 順応型組織 (軍隊、行政機関など) 階級とルールが極めて厳格なピラミッド組織 定形業務の繰り返しを得意とする
- ・レッド ~ 衝動型組織 (マフィア、部族の民兵など) ボスが野望を実現するためにつくった組織 暴力を使って、恐怖で支配する

後期の講義は「経営のソフトスキル」

「組織の悩み」を募集

毎回、学生が悩みを発表

300名超えの知恵を結集して

「新時代のリーダー像」を一緒に考える講義

25

2018「企業経営とトップマネジメント」後期アジェンダ

- 1. 共感される目標を設定したい(学習院部活)
- 2. 自由と規律のジレンマに悩む(飲食店バイト)
- 3. 不平不満や陰口がつらい(学習院サークル)
- 4. 組織内の温度差を解消したい(学習院サークル)
- 5. トップダウンから、ボトムアップへ(学習院部活)
- 6. 教育する時間がなく引き継げない(飲食店バイト)
- 7. 無関心層や問題層に悩む(学習院サークル)
- 8. 対話が苦手、でも積極的になりたい(学習院部活)
- 9. 新人がすぐにやめてしまう(飲食店バイト)
- 10. 上下からの板挟みに悩む (メーカーキャンペーンバイト)
- 11. チャレンジのフィードバックDay I
- 12. チャレンジのフィードバックDay II
- 13. 映画上映会「Happy」

こんな悩みはありませんか?

- 1. どんな目標を設定すれば、組織やメンバーの意欲は高まるんだろう?
- 2. どういう行動が望ましいか、組織の中で意見が分かれている。どうしよう?
- 3. どこまで規則で縛るのがいいのか、自由と規律のバランスをどうしよう?
- 4. どのような**動機づけ**が、組織のパフォーマンスを生むんだろう?
- 5. プロセスや成果、個人の力量など、何で評価すればみんな納得するんだろう?
- 6. 組織内の人間関係でトラブルがあり、改善のきざしがない。どうしよう?
- 7. 組織が成熟するにつれて同調圧力が強くなった。どうすればいいのだろう?
- 8. 競争を促すことで効率は高まったが、対立が生まれてしまった。どうしよう?
- 9. 上部からの要求がきつくて。中間管理層の悩みをどう解決すればいいんだろう?
- 10. 教育が大切なのはわかるが、教えられる熟達者ほど忙しい。どちらを優先する?
- 11. 安定は心地よく、革新は大きな反発を伴う。それでも変革に踏みだすべきか?
- 12. 利益を追求すると倫理的な問題が発生する。利益と倫理の優先度をどうしよう?

④現実の課題に適用

当事者が解決策を実行

そこで起きた新たな現実を 全員で共有する



③解決策を議論

各チームが**主体的な アクションプランを提案** クラス全体で討論する

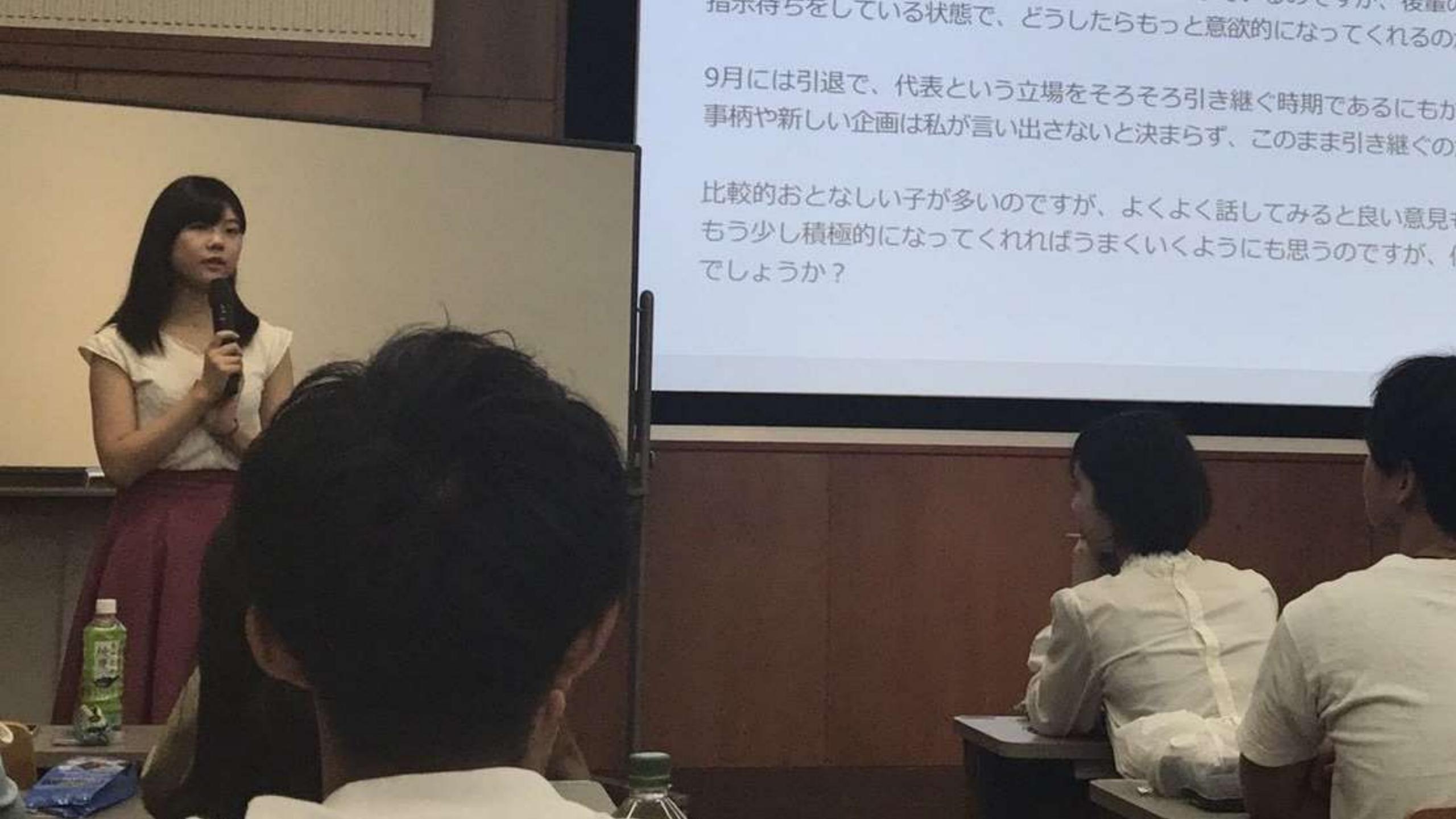
①現実への共感

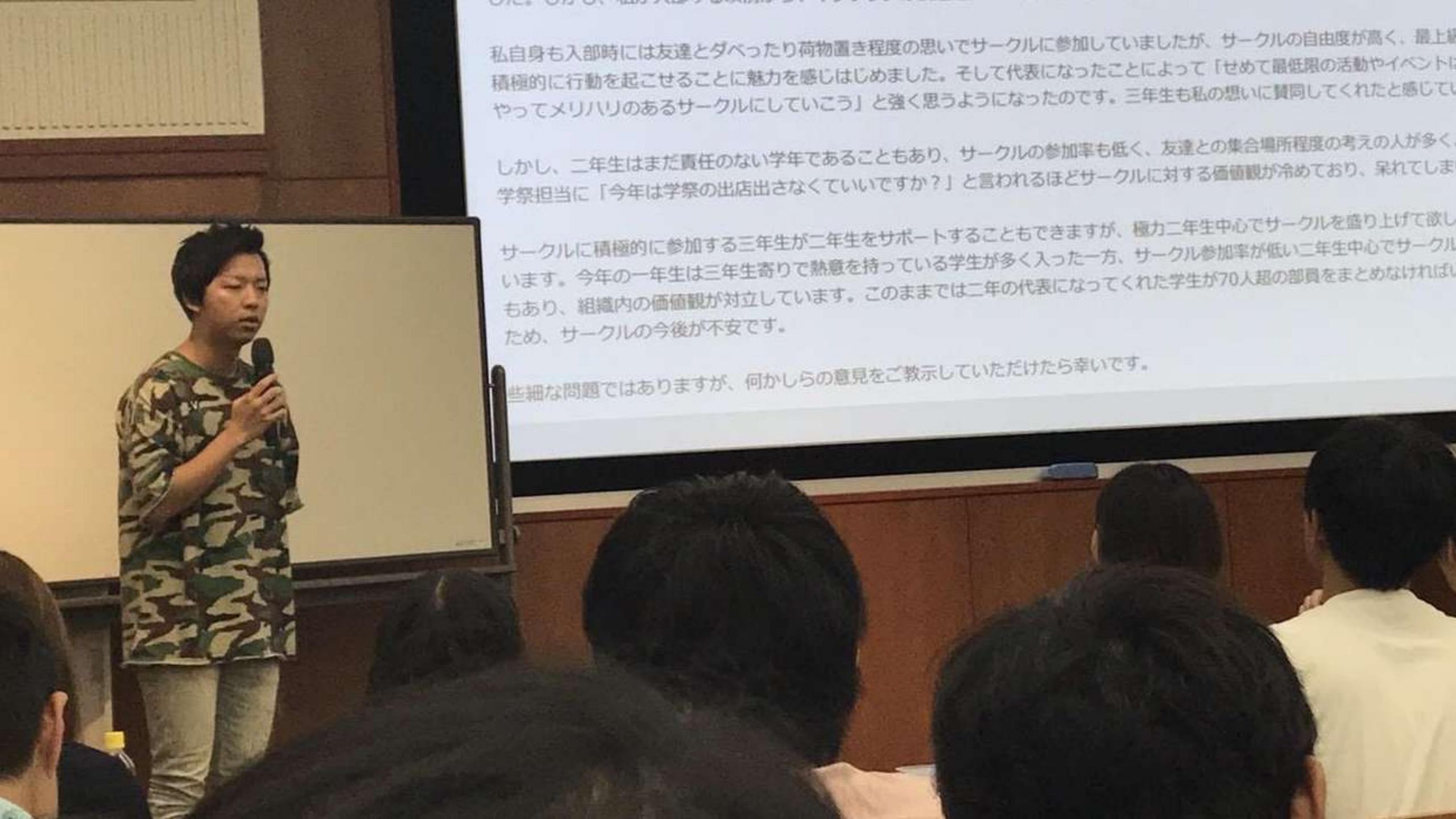
部活、バイト、ゼミなど いま起きている現実から **リーダーのジレンマ**を体験

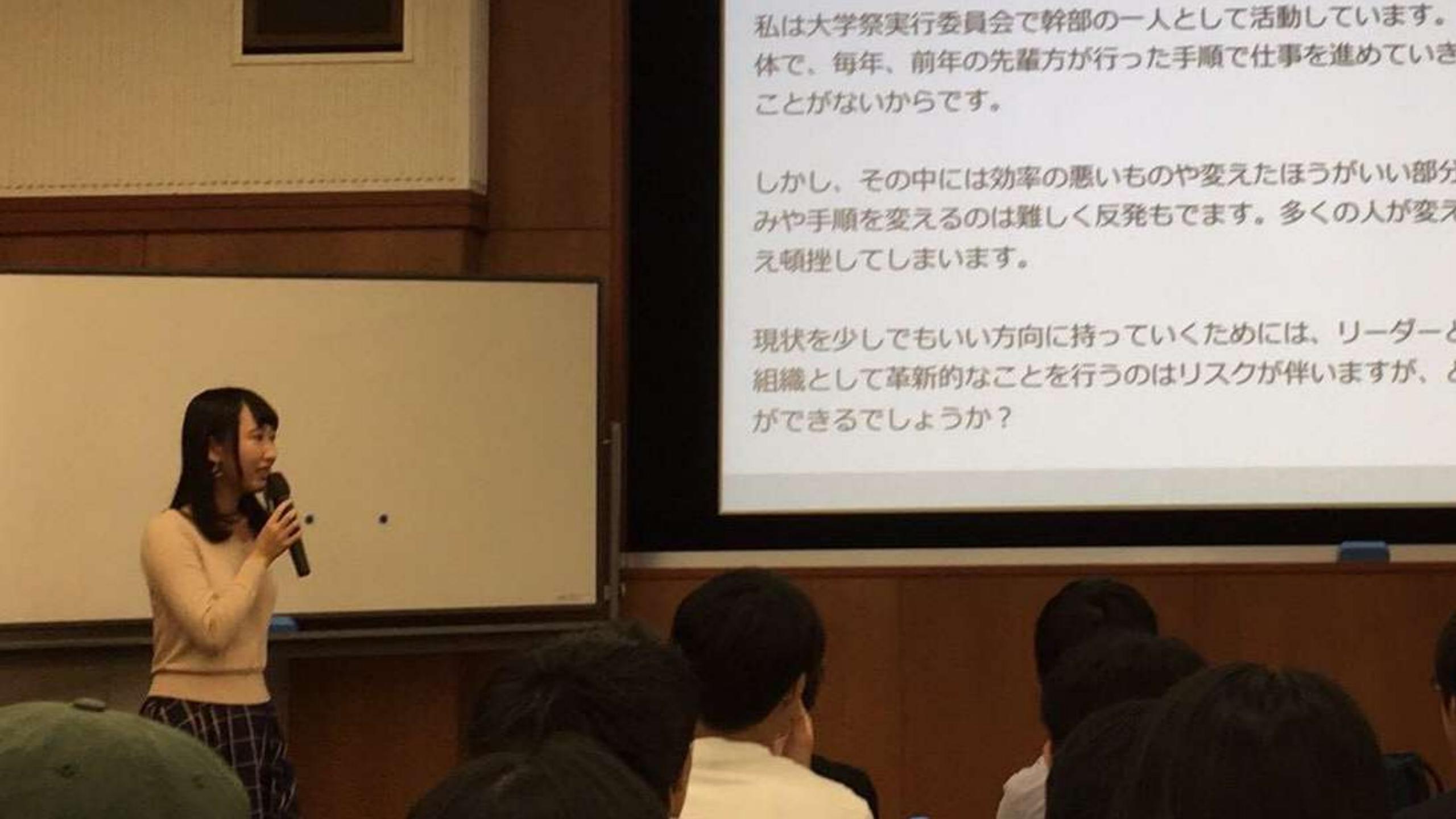


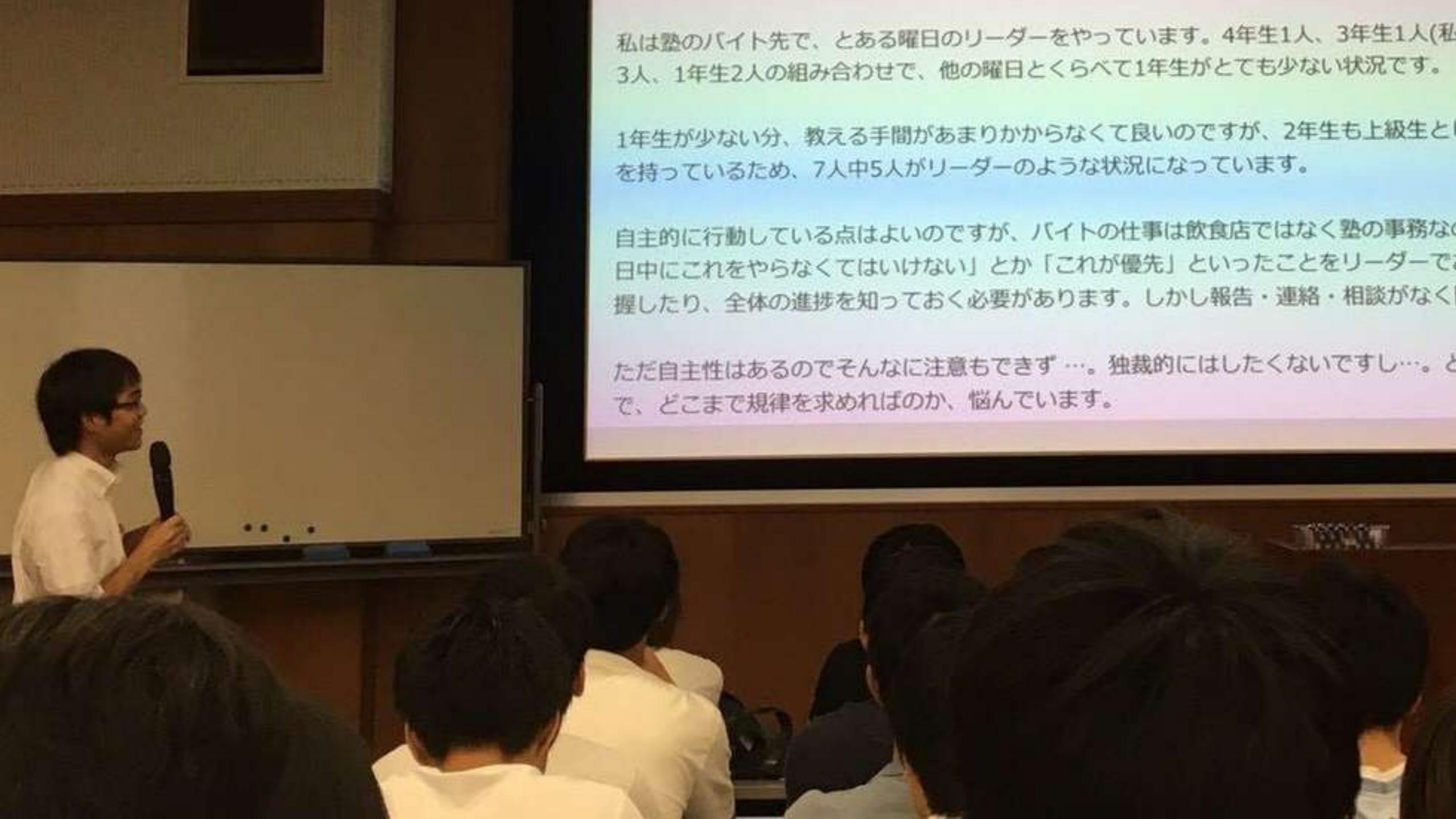
② ワークショップ

友人の多様な意見を傾聴 **多角的に意見交換**を行い 最善の解決策を考える



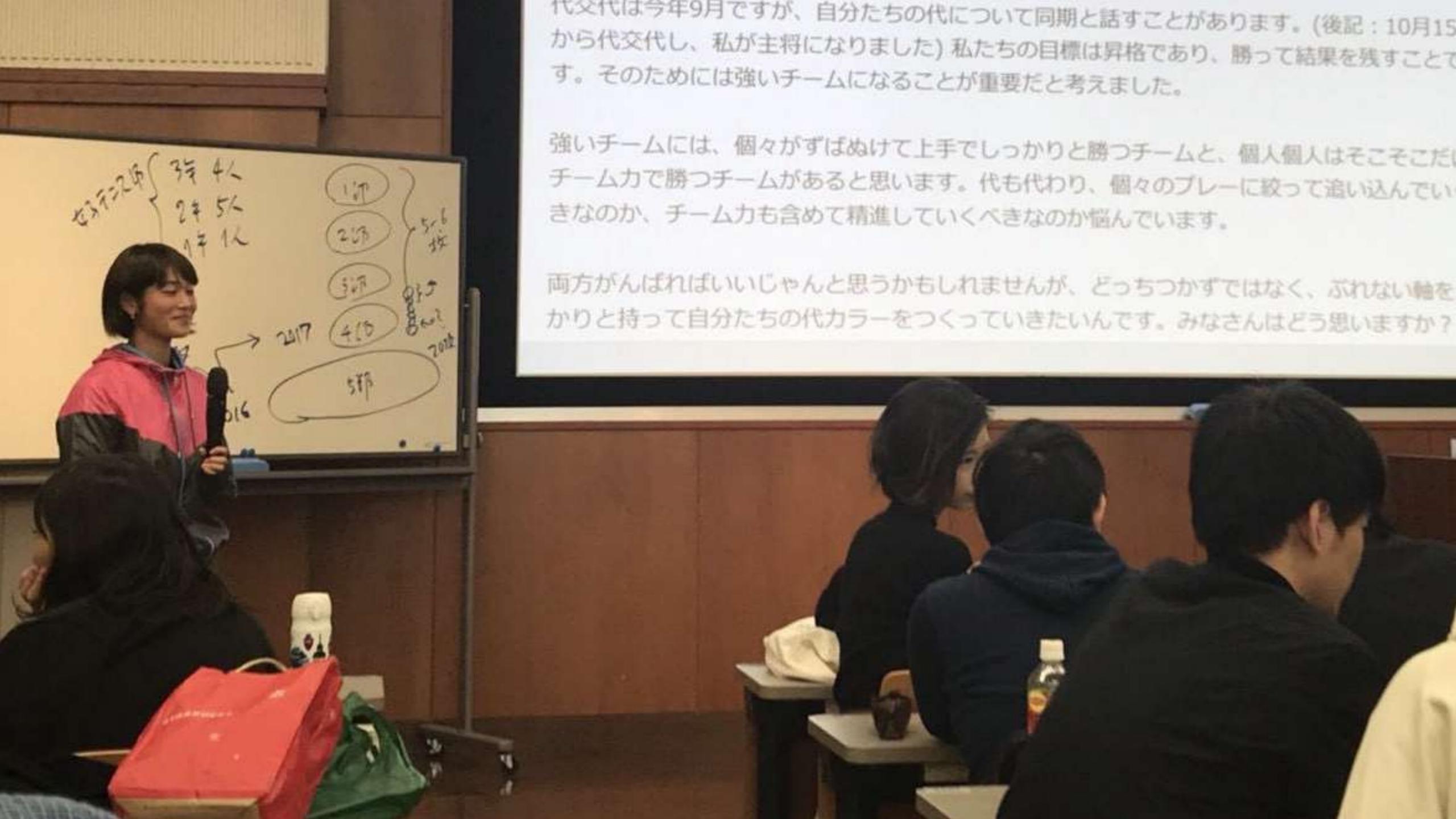




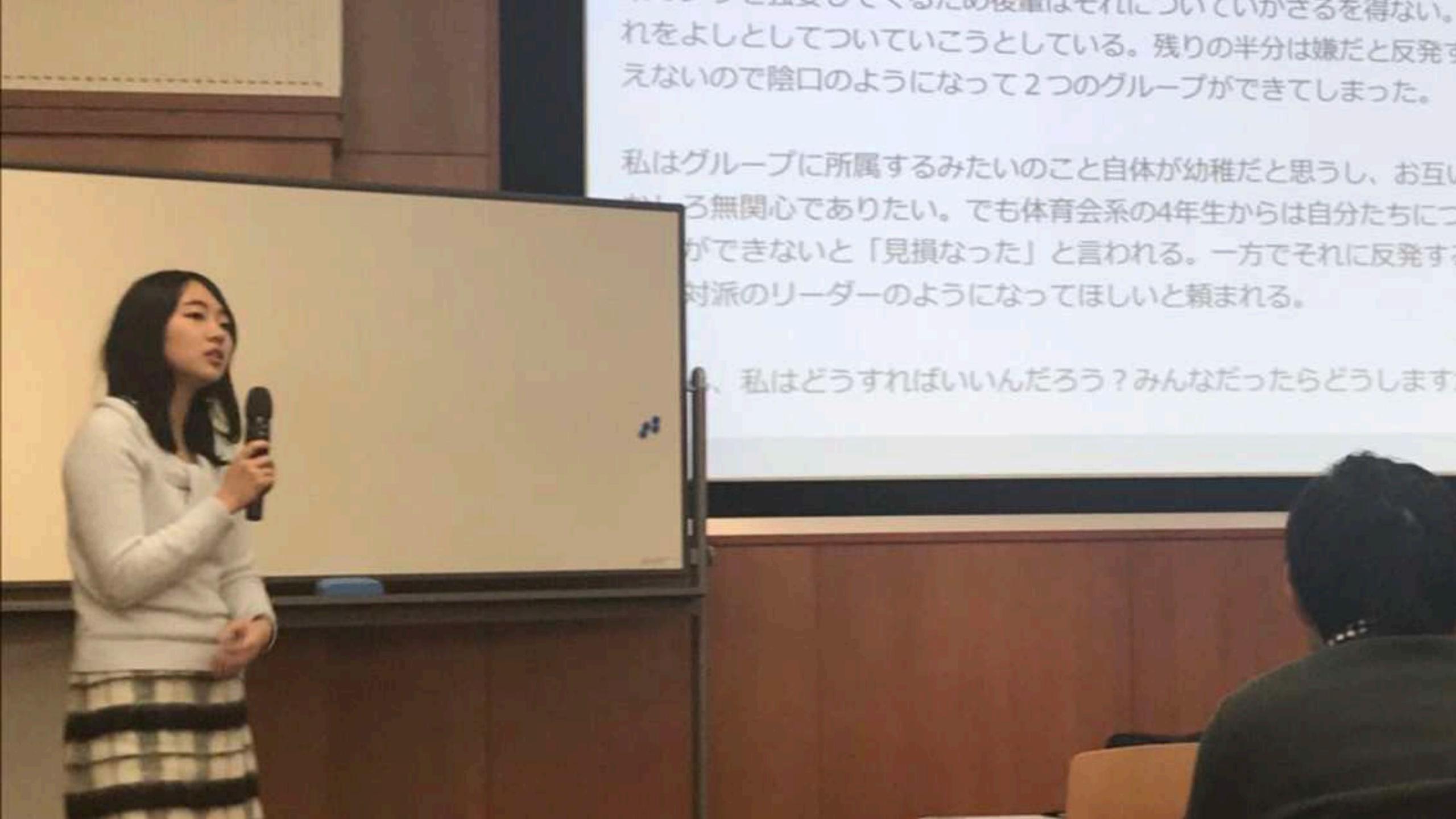


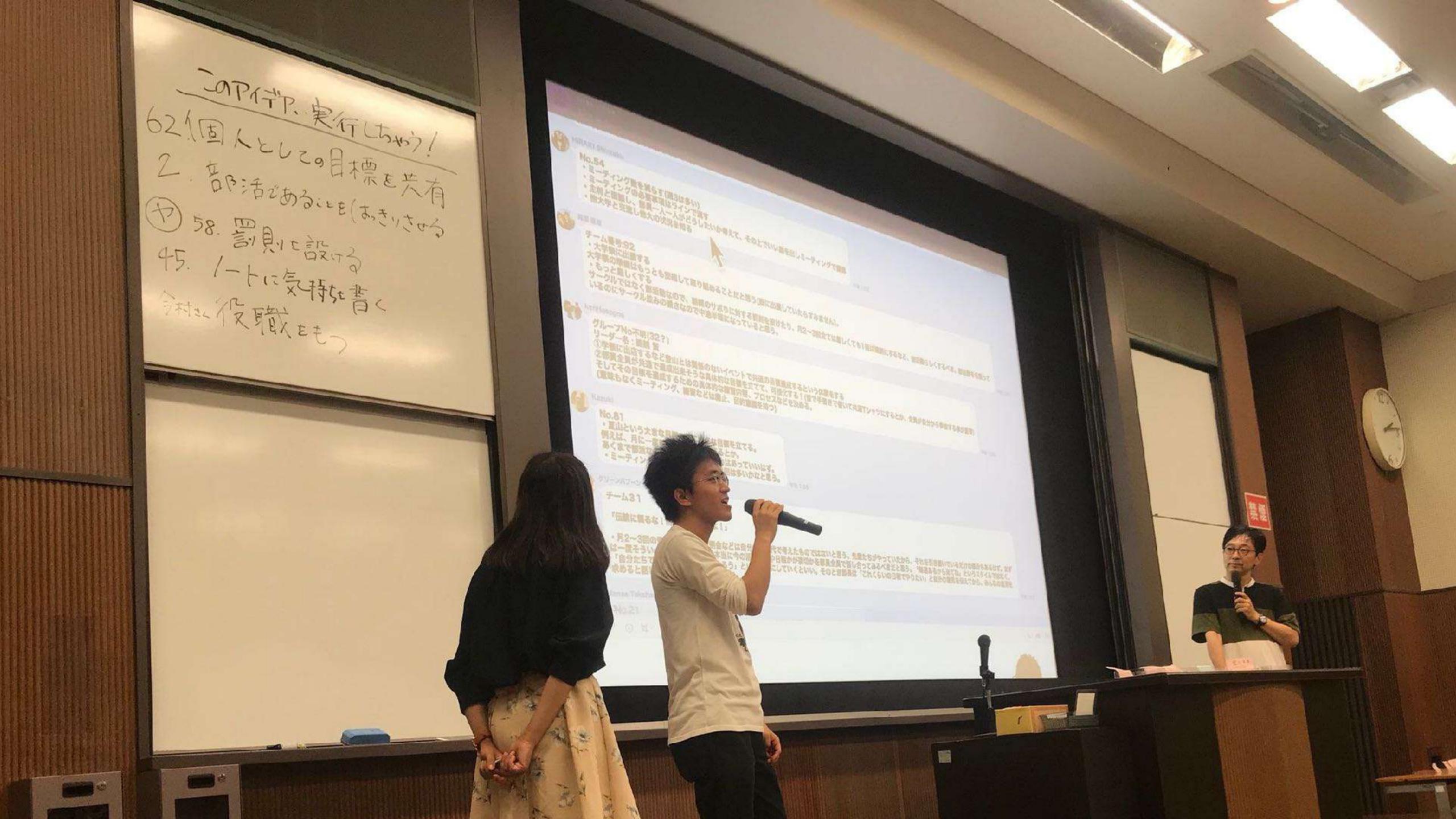


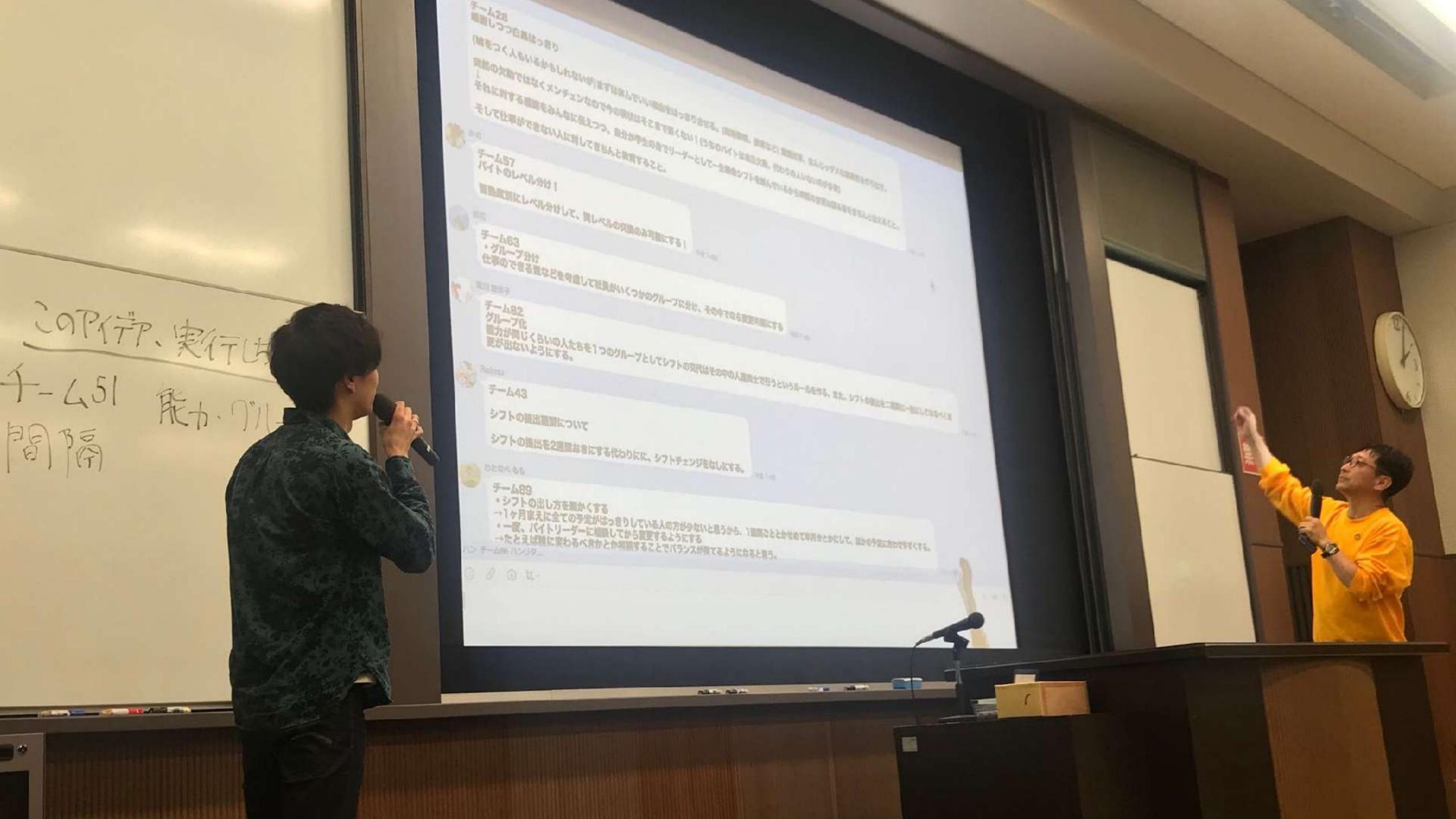


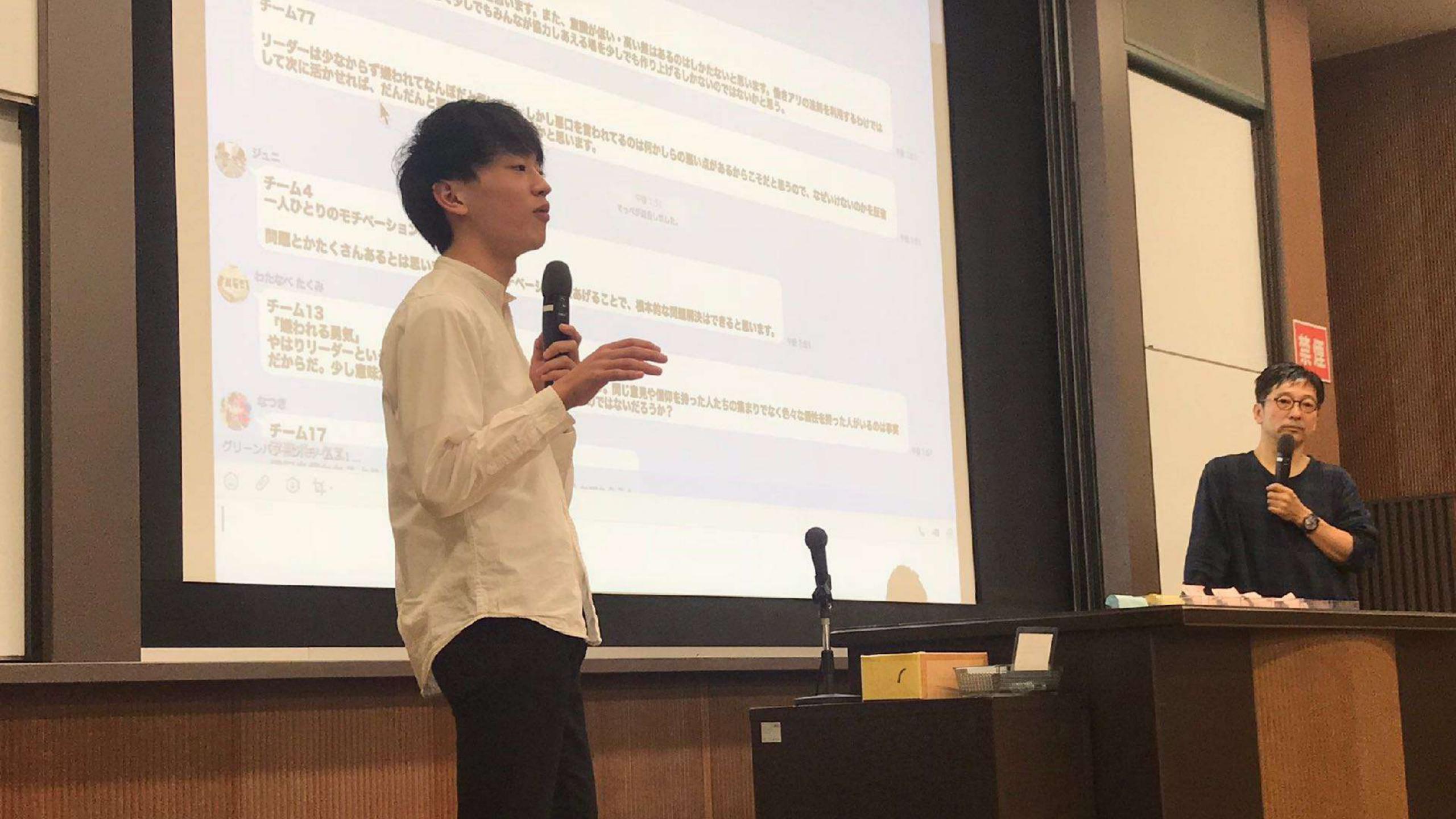










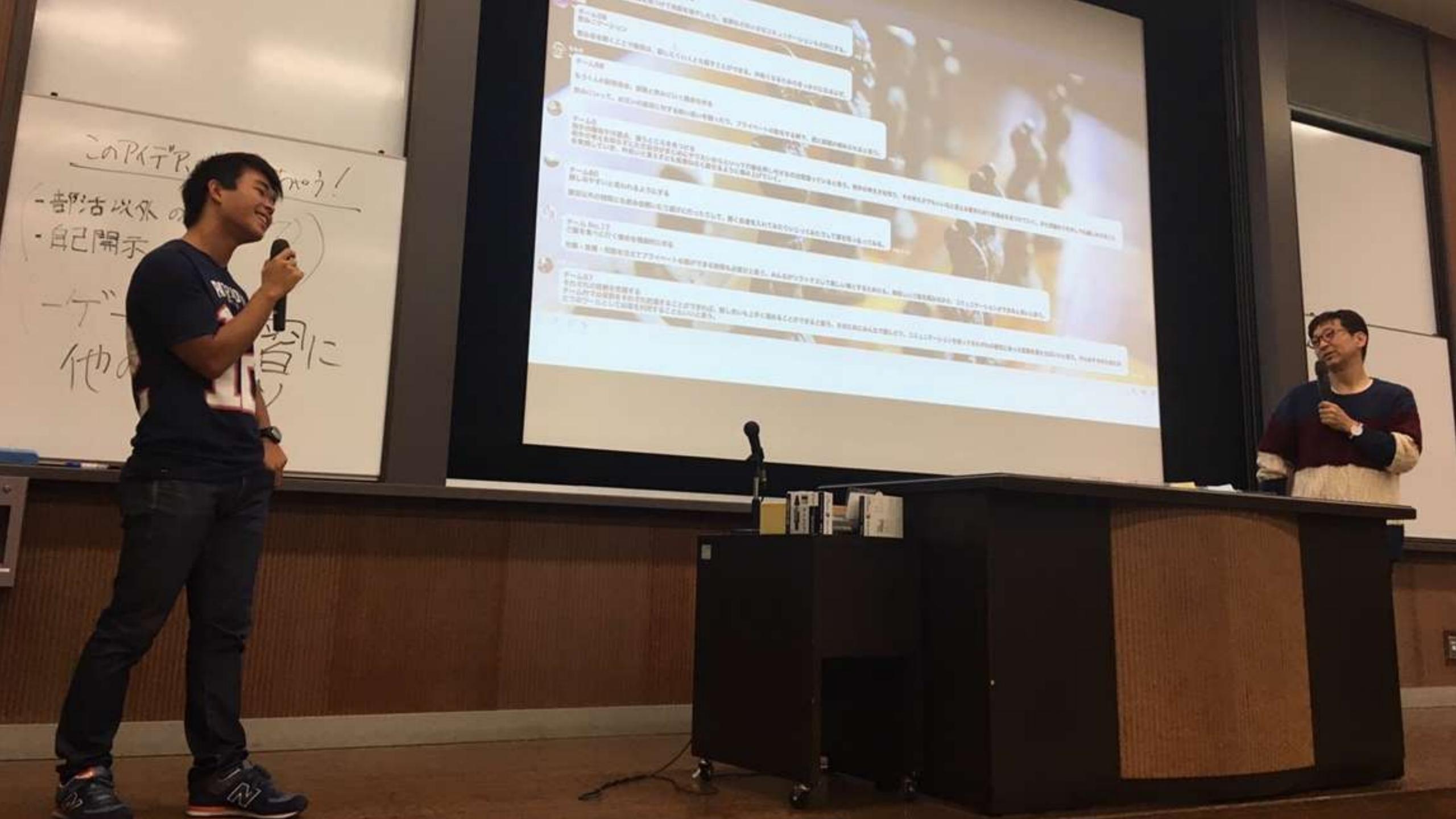




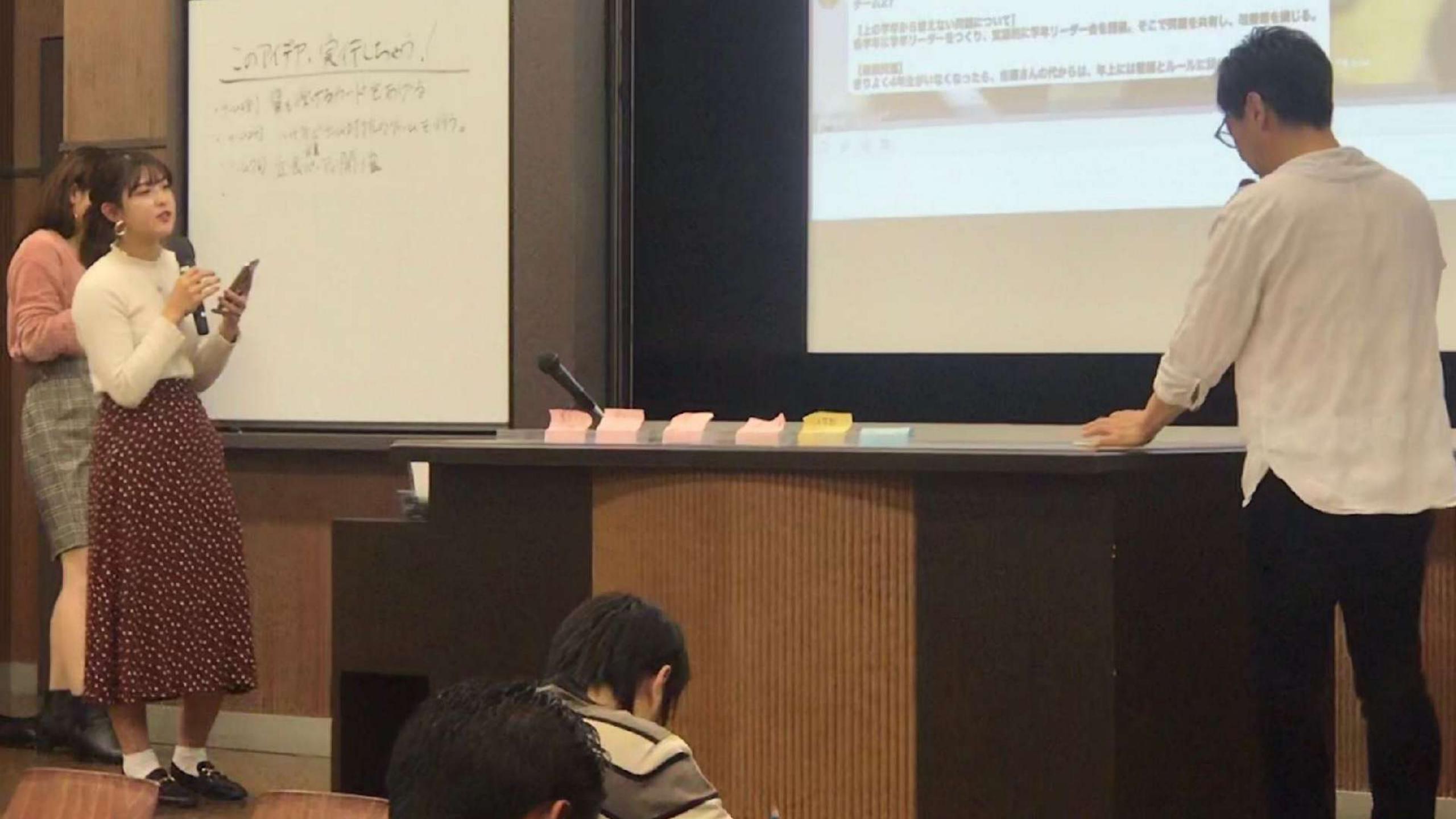












みんなで創る新しいリーダーシップ 2018



講義の進め方について

■講義サマリー

ソーシャルメディアで生活者が緊密につながり、企業経営を取り巻く環境は大きく変化しました。企業の評判はたちどころに広まり、不誠実な企業は退場を余儀なくされる時代。**ソーシャルシフトした世界において、企業はいかに立ち振る舞うべきか**。この講義では、みなさんが**経営学の本質**を学び、新しい時代にふさわしいリーダーのあり方を身につけることがテーマです。特に後期は、学生自身の組織の悩みをテーマに組織のあり方をみんなで考えてゆく、他に類をみない実践的な講義となっています。

■到達目標

与えられた経営資源を最大限に活かし、事業を通じて社会に貢献し、**すべてのステークホルダーの幸せ**を創りだす。共感な時代における経営の本質を、学生のみなさんが自分ごととして理解することを到達目標としています。

■成績評価

平常点(コメントシートおよびアクティブラーニングへの積極的な参画) 100%

みんなの気になる「成績評価」は 採点基準をオープンにします

53

コメントシートの評価方法(対象講義は初回をのぞく26回)

特別な貢献 10pt 深い考察 5pt 自分の言葉 3pt 出席のため 1.5pt 公欠的な休み 1pt 遅刻 -0.5pt 不正の発覚 -50pt

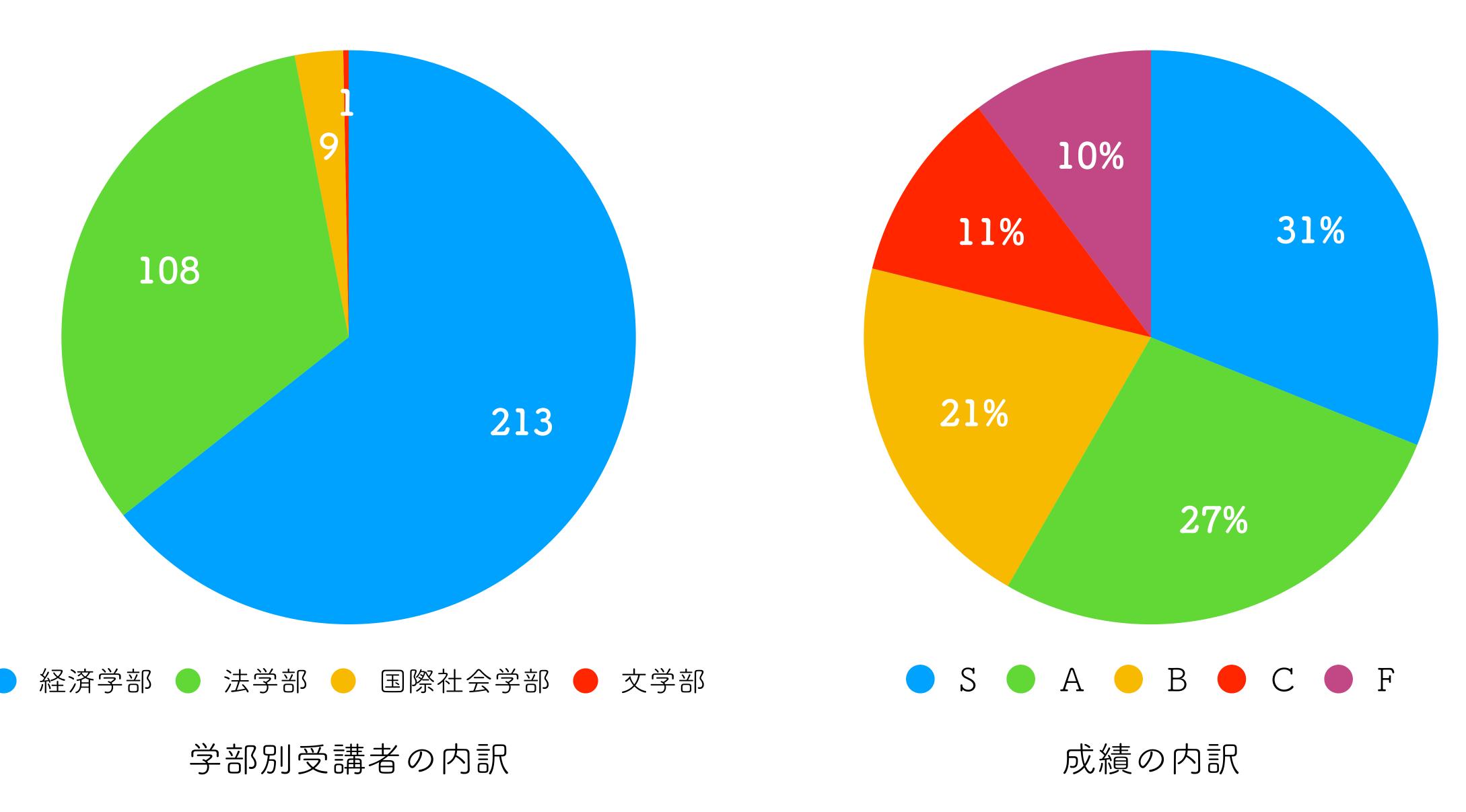
課題発表など、クラスに特別な貢献があった場合。事前に告知する 講義を咀嚼して自分ごと化、新たな気づきや独自の着眼点がある 講義の内容を理解し「自分の言葉」で書いている(普通の内容) とりあえず適当にコメントした。出席狙い(講義に参加していない) 事前連絡有(忌引、就職活動、内定先行事、公式試合、交通遅延等) 目安として5分以上の遅刻(コメントシートにマークが入る) 代返の発覚、迷惑投稿など(過去にあります。注意してね)

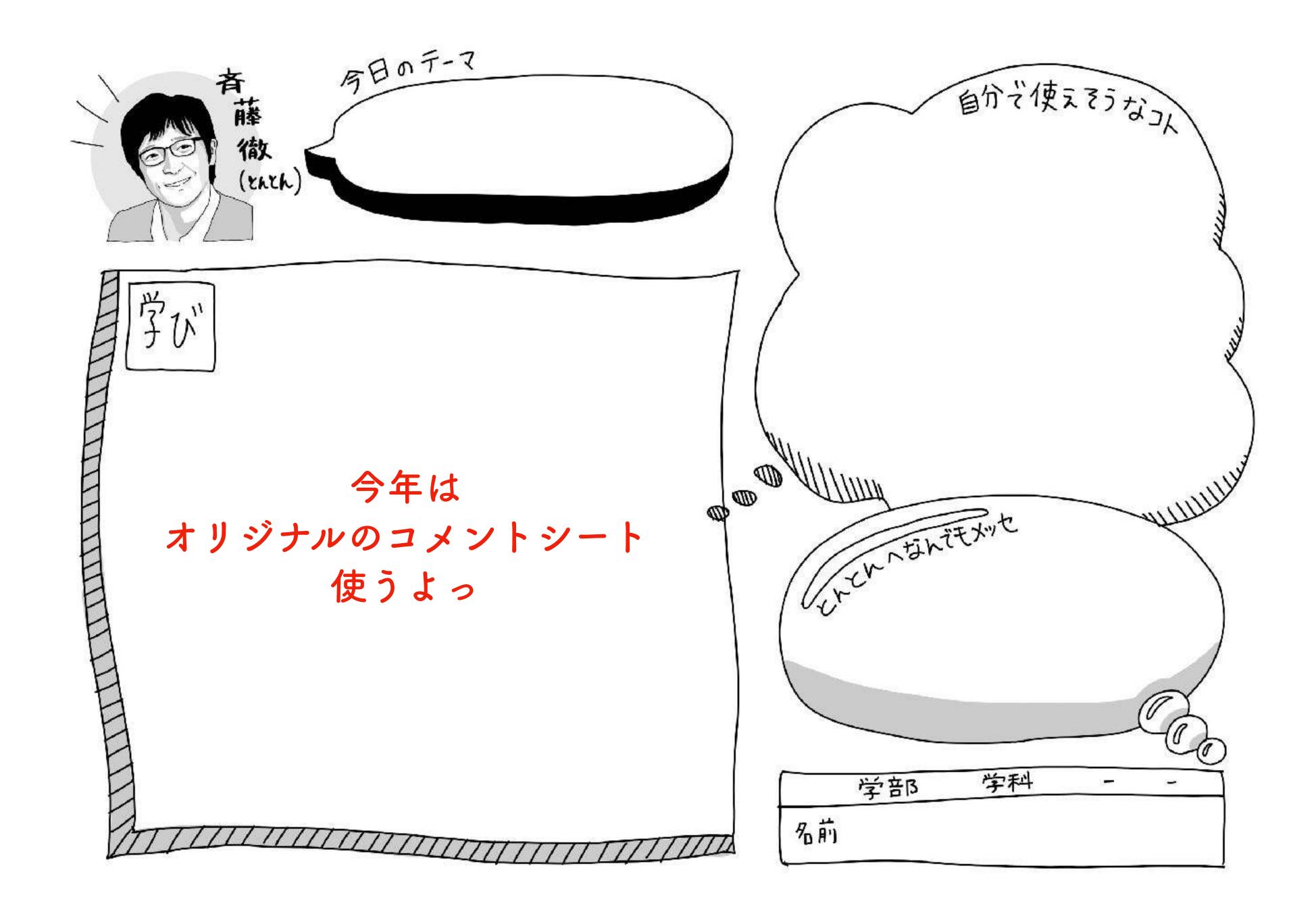
(コメントの分量、正解不正解は評価対象ではなく、自分の頭で考えているかがポイント)

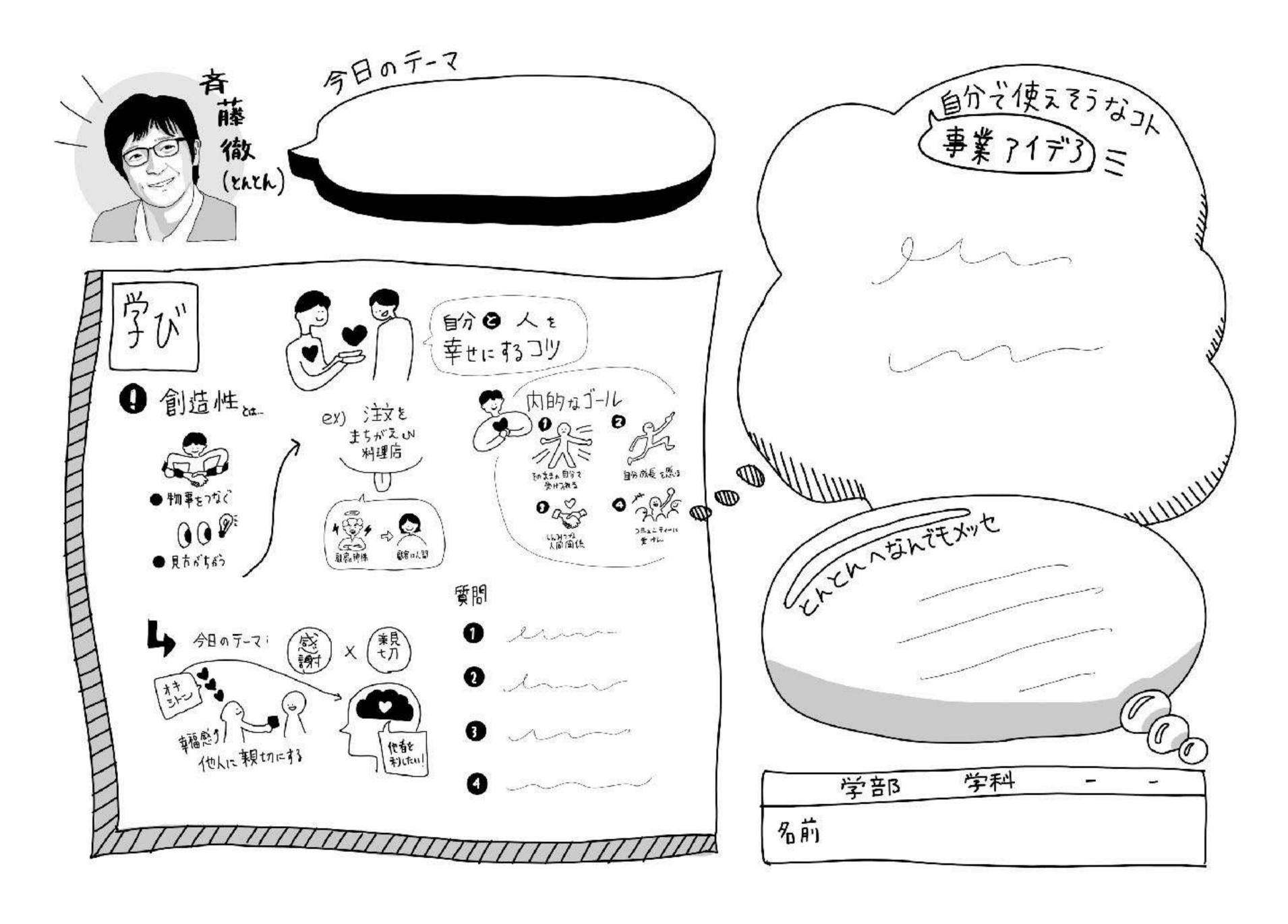
講義の成績 (学習院標準)

- ·S評価 90pt~
- •A評価 80pt~
- ·B評価 70pt~
- ・C評価 60pt~(休みは9回まで)
- 1. **めちゃ優等生**:学びを生かして自分の日常に応用するようなコメントを毎回書いた。お休みもなし … 130pt (S)
- 2. **就活以外参加**:就活で3回休み、1回遅刻した。でもまじめに取り組み、半分は自分ごとで考えた … 85pt (A)
- 3. 普通に参加 :1回病欠。講義を聞いてコメント書いた。自分の経験に照らしあわせてはない … 72pt (B)
- 4. **わりと休んだ**:体調悪くて3回休んじゃった。コメントしたけど、自分ごととして考えてはない … 60pt (C)
- 5. 出席しただけ:テストないから楽単だと思って。講義聞かずにゲームしてた。でも全出席したぜ … 39pt (D)

2018年度 履修者 331名について







コメントシートは斉藤がすべて目を通します。 質問や相談等も遠慮なくどうぞ。

印象的なコメントや質問は、次の講義で(名前は伏せて)スライドにしてみんなに紹介します。

また、個人的な悩みや相談は、LINEで個別に答えるようにしています。

58

この講義にむいている人は・・・

- ・アクティブな講義に、積極的に参加したい!
- ・講義のLINEグループに入ってもいいよ!
- ・隣席に座った人と積極的に話して学びを深めたい!
- ・学びを机上で留めず、自分の人生に活かしたい!

(この4項目に当てはまらない人に履修はおすすめしません)

この講義で得られるものは・・・

- ・大学で「これを学んだ!」という自己成長の実感
- ・経営学の歴史から学ぶ、企業経営の本質
- ・世界の先進事例から、あるべき組織に対する確信
- ・自らの組織をよりよくする具体的で実践的な方法
- 4単位

楽しく熱中できる90分にするために 講義ではLINE 使います!



え、まじ?講義でLINE使うの?

まじ



え一、そんなこと、したことないぞ汗



あー、LINEグループに入るってこと?



おけ、講義を履修する人は、次回から必ずそのグループに入るってことかな?

もうLINEグループつくってあるんだ

だよ。今日はオリエンだから入りたい 人だけで大丈夫だよー

うん。このグループ使って、投票したり 質問受けたり、情報流したりするからね

2019 Toru Saito

LINEグループ名は 「2019トップマネ」

もうすでにグループ入ってる人がいっぱいいます。 履修者は全員入ってもらうグループなので 履修予定の人は、友人から招待してもらって さらに友人を招待してあげてね!

63

履修する人でこの教室に友人がいる人、招待してもらってね



LINE-IDは toru.saito

もしくは斉藤あてにメッセージください。あとで招待するね

じゃあ、ちょっと試してみよう。

65

投票する

君は何学部?

作成者: Toru Saito | 匿名投票

	0人が参加中
経済学部経営学科	0
経済学部経済学科	0
法学部	0
文学部	0
国際社会学部	0
理学部	Ο

講義の準備は以上です。

67

今日は、経営を学ぶための第一歩 「会社とはなにか」を みんなで考えていきたいと思います。

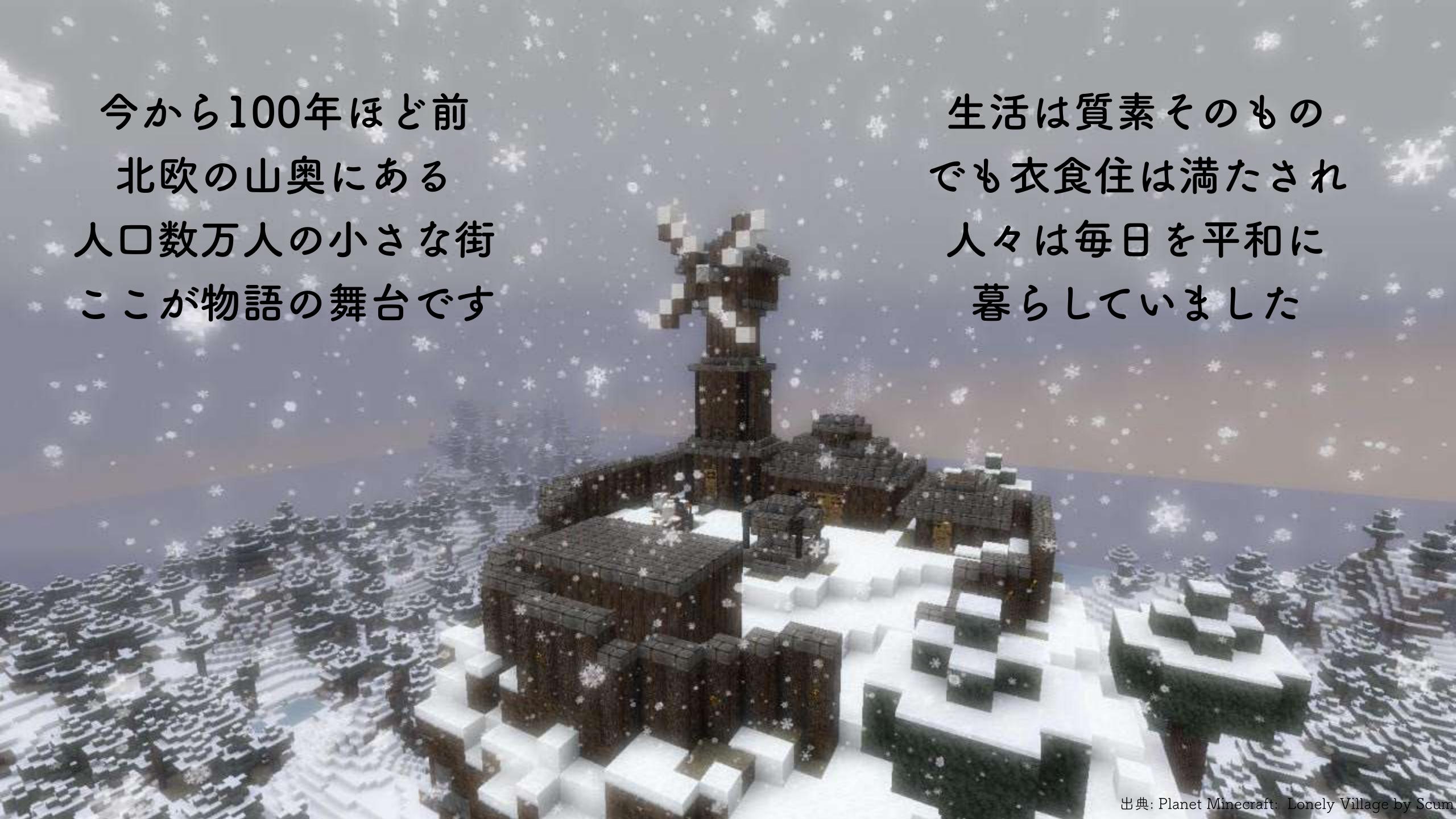
68

「企業経営」ってなんだろう

会社ってなに? 株式ってなに? わかってるようで 社会人もあまり答えられない

「経営の基礎中の基礎」である 「会社」と「株式」について、まず学ぼう

71





彼女は主人公のターニャ。 手編みが得意な女性です。

> 友人からよく、 声をかけられます。

「ねえ、お願い。 私のセーター、 つくってくれない?」







ここでみんなに質問です。 「株式会社」の「株式」ってなに?

- 1. 見たことある?
- 2. どこかで買える?
- 3. 株価ってなんで変動するの?



10:02



投票する



進行中

どうして株価って業績がよくなると高く なるの?

作成者: Toru Saito | 匿名投票

0人が参加中

知名度が高まるから

0

人気が出て品薄になるから

0

株は会社の所有権だから

C

なんとなく。流れで

株式とは

会社がお金を集めるために発行する有価証券

有価証券とは

その所持者の財産権を証明する証書

(手形·小切手·商品券·株券…)

資本金100万円で会社を設立

A社

会社の(実質的な)所有権を1/10に分割

A社株式

株式10万円 × 10株



これが株券(現在は不発行)。額面は自由に決めることができる。 資本金100万円で、10万円分の株券を持てば、 その会社の10%の(実質的な)所有権を持つことになる。



進行中

ところで、会社ってなんで作るの?

作成者: Toru Saito | 匿名投票

0人が参加中

- 人聞きがいいから。社長と かまじモテそう
- 0

チームの印として

- 0
- 経済的メリットがあるから
- なんとなく。流れで

さあ、ここで この講義のもうひとつの特徴

となりの人とのダイアローグを体験しよう。



え、まじ?知らない人と話す?

まじ



え一、そんなこと、したことないぞ汗



恥ずいんですけど…



う~ん、じゃあ、声かけてもようかな まず自己紹介したほうがいいよね 日本の大学では、あんまりしないよね

経営は「人のつながり」がキモだから、 そこをなんとかがんばってみない?

はじめての人だったらね。先輩から講義 で友だちできた♥って声もらってるよ

ということで となりの人に話しかけて 1分ずつ自己紹介してみよう (名前とか、学科とか、部活とか)



会社をつくる。個人事業とくらべて メリットとデメリットはなんだろう?

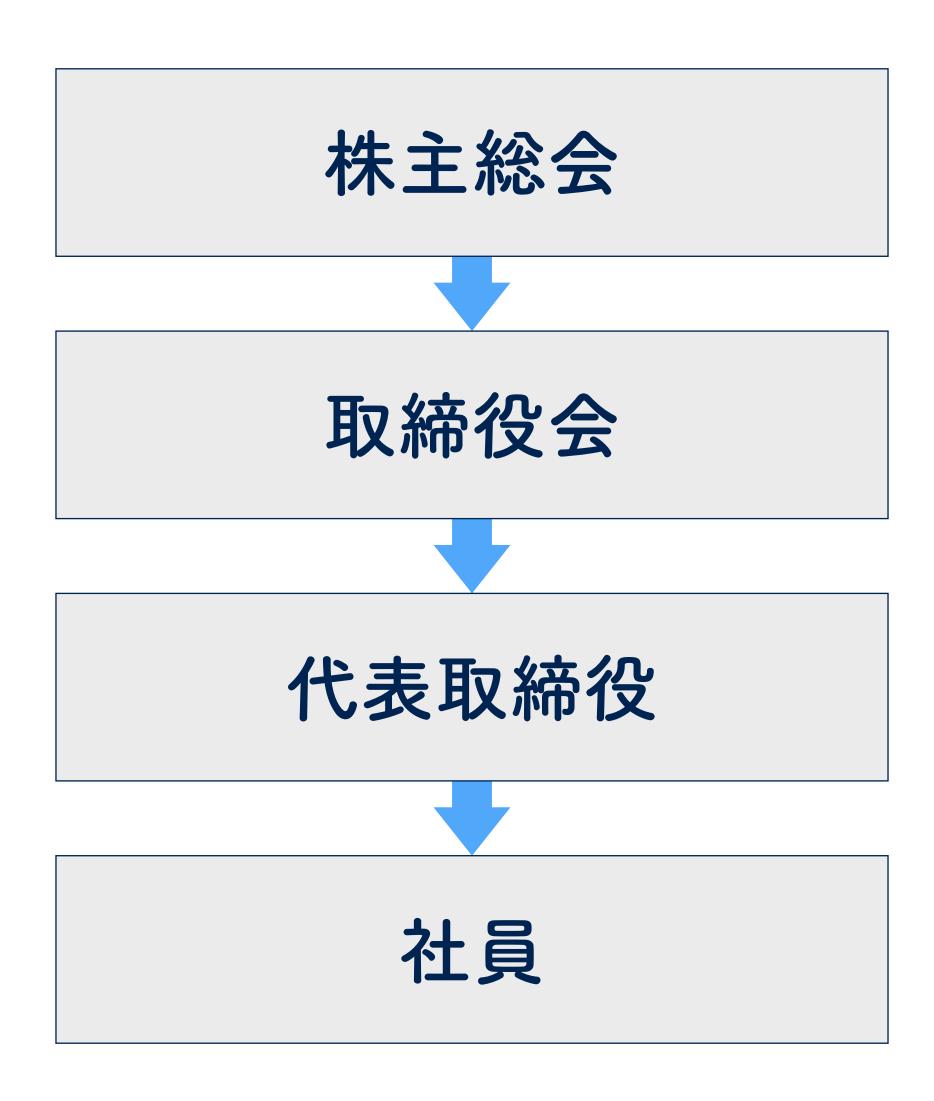
ペアトークしてみよう。

株式会社の特徴は、 ? と ? が分離されていること。

会社の(実質的な)所有権を ? により分割して、株主に持ってもらう。

会社が負債を背負って倒産しても、 **?** 以上の責任を 負わない。(負債を完済する義務を負わない)

経営者は、株主から出資してもらった資本を元手に、事業を継続的 に成長させる任務を負う。



株式会社のメリット	株式会社のデメリット
社内外への信用が高まる ・融資や資金調達の幅が広がる ・企業との取引が容易になる ・社員の採用もしやすくなる	コスト負担が増える ・会社設立の経費がかかる ・社会保険への加入が義務となる
利益に対する税率が低い	赤字でも固定で税金がかかる
失敗した時の金銭的な責任が 有限である	失敗した時には創業者でも解雇 される可能性がある





10:33



<

投票する

彼はなんで株主にな ろうと思うの?

作成者: Toru Saito | 匿名投票

0人が参加中

- 経済の仕組みに興味あった
- 0

ボランティア精神

- 0
- ターニャのこと好きだから
- 経済的メリットがあるから
- なんとなく。流れで



なんで彼は株主になるの? 株主になるとどんなメリットがあるの?

株主は会社の所有者である。総株100株のうち30株を持てば、会社の30%を所有していることになる。

株主は利益を ? として分配される権利を得る。

また株式は、マンションと同じように、買い手がつけば売却できる。 株価は、収益、成長期待、投資環境、買収メリットなどで変動する。

良い会社に投資すれば資産が増え、悪い会社に投資すると資産が減る。会社が上場すると、 ? で株式を売買できるようになる。

93



どのくらいの金額を出資してもらう? 何を基準に考えればいい?

難問

必要な出資額は事業計画を作成して見積もる必要がある。 例えば、初期投資が500万円、固定費が月50万円、粗利率が50%

(単位: 千円)	1910年上期	1910年下期	1911年上期	1911年下期
売上高	3,000	5,000	6,000	7,000
変動費用	1 ,500	\$\Delta\$2,500	A 3,000	A 3,500
固定費用	A 3,000	A 3,000	A 3,000	\$\Delta\$ 3,000
設備費用	\$\Delta\$5,000			
資金収支	\$\lambda\$6,500	▲ 500	0	500
累積収支	\$\Delta\$6,500	1 7,000	1 7,000	\$\Delta\$6,500

固定費用の6ヶ月を余裕資金として持つとすると 1000万円(700万円+300万円)の資金を調達する必要がある。

調達金額を1000万円、1株を5万円の額面とすると、200株の株式を発行することになる。

投資家が200株を持つと、取締役選任や会社売却など、会社の重要事項に関する決定権をすべて譲渡することになってしまう。

そこでターニャは投資家と話しあい、自らも100株分(500万円)を出資することにした。

(注) 創業者と投資家の間で株価を変える、ないしストックオプションを 創業者に発行することで、創業者がより多い比率を持つことも可能

直接金融の特徴	間接金融の特徴	
お金を返済する必要がない。	返済する必要がある。特に日本では、 一般的に代表者が連帯保証しなくては ならず、代表個人の無限責任となる。	
配当を支払う場合がある。	金利を支払う。(今は超低金利)	
会社の重要な意思決定に介入される。 その権利は株主比率によって異なる。	法律上、会社の経営に関与する権利 はない。	

(参考) 新規株式公開(IPO) と仮想通貨による資金調達(ICO) の比較

		IPO (Initial Public Offering)	ICO (Initial Coin Offering)
仕組み	説明資料	目論見書	ホワイトペーパー
	発行物	株式	トークン(デジタル権利書)
	払い込み手段	現金	仮想通貨
	発行物の売買市場	証券取引所	仮想通貨取引所
特徴	資金調達の迅速さ	×(準備~審査~上場)	○(複雑な手順なし)
	投資家の経営関与	〇(議決権保有)	×
	投資家の保護	○(法制度あり)	×(ルール未整備)
	倒産時の権利	○(残余財産の分配権)	×
	投資家の匿名性	X	

ICOはクラウドファンディングに類似。違いはICOの場合、発行企業が成長する場合はトークンが値上がりするので継続的なメリットがある点





2019「企業経営とトップマネジメント」前期アジェンダ

- 1. オリエンテーション
- 2. 経営学の源流を知ろう
- 3. 数字を見るか、人を見るか I(経営学の楽しい歴史)
- 4. 数字を見るか、人を見るか II (経営学の楽しい歴史)
- 5. 数字を見るか、人を見るかIII(経営学の楽しい歴史)
- 6. ソーシャルシフト
- 7. SDGs と CSV演習
- 8. 学習する組織 I ~ システム思考、メンタルモデル、対話・共創
- 9. 学習する組織 II ~ 自己マスタリー、共有ビジョン
- 10. 未来の組織 I ~ 世界的な自律型企業
- 11. 未来の組織 II ~ ホラクラシー とDAO
- 12. 未来の組織III ~ ティール組織 I
- 13. 未来の組織IV ~ ティール組織II
- 14. 後期オリエンテーション(後期は「学生の悩みをクラスで考えるワークショップ」)

大学講義のスライド、すべてオープンにシェアしてます。

"JOIN THE DOTS"

102



こんにちは。学習院大学経済学部経営学科 客員教授の斉藤徹です。

2018年度から、このブログ "JOIN THE DOTS" で、僕の講義スライドをオープンにしています。ソーシャルキャピタル、イノベーションからマネジメントまで、先人の知恵に自らの体験を加味し、経営学を広くカバーしています。

なお、講義のスライドは商用・非商用を問わず、ご自由にお使いくださって結構です。 その際には出所を明示していただけるとうれしいです。



学習院大学 客員教授 斉藤 徹

主要な記事の新着情報

- 2019/04/03 「2019年度 学習院大学 講義サマリーをつくりました」を投稿しました
- 2019/03/22 ブログをリニューアル。出張する教室「ソーシャルシフトラボ」をはじめます
- 2019/03/22 国連幸福度調査2019を反映した最新版「幸せについて考えてみよう」を投稿しました
- 2019/03/18 「チームdot物語 ~ 自走する「学びの場」はどうやって生まれたのか」を投稿しました
- 2019/03/15 未来の組織 ~ ティール、ホラクラシー、DAO 最新資料の総まとめ」を投稿しました