

お忙しくても、約 2 分間で読めます

山内公認会計士事務所

ハートフル・ワード (心からの言葉)

TEL 098-868-6895
FAX 098-863-1495

経営者への活きた言葉

生産性が伸びない 4 つの理由

1. 技術は、日進月歩だが、統計上の生産性は伸びていない。多くの経済学者がその理由を分析している。なぜ生産性は伸びていないのか。考えられている第 1 の理由は、統計の取り方が適切でないというものだ。新技術の影響を測ることは、昔も今も難しい。特に、多くのサービスが無料で、しかも気づかないうちに米国外から提供されている現状において、正確に把握するのは難しい。
2. 第 2 の考え得る理由は、企業間の競争で減少し、一部の企業が実質的に業界を牛耳ることで大きな利益を得ているため、潜在的にあったはずの伸びしろがなくなっているというものだ。技術革新と巨大な富に限られた層に占有される一方、経済が低迷していると考えられている。第 3 のあり得る理由は、単純に、新しい技術が言われているほど大したものではないというものだ。
3. 特に、19 世紀後半から 20 世紀前半にかけて発展した水道、電気、内燃機関、飛行機、石油、化学工業などといった革新的技術に比べれば、今日の新技術は重要さで劣るかもしれない。そして第 4 の理由として、現在の停滞が嵐の前の静けさであるというものである。今日の AI はまだ初期段階にある。しかしまもなく、すべてを変えると言われている。

(参考:「日経ビジネス」2018 年 6 月 25 日号)

人事・労務について

人手不足による定年延長

1. 定年を延長する企業が少しずつ増えている。それと同時に人材育成や働き方そのものを改めようとするケースもあり、日本企業の雇用と賃金、人材育成が大きく変わろうとしている。
2. (1) 大和ハウス工業…65 歳定年 (全社員)・賃金約 2/3・定年後継続雇用あり
(2) ホンダ…65 歳定年 (全社員)・賃金約 8 割・定年後継続雇用なし
(3) ヤマト運輸…65 歳定年 (一般職)・賃金約 6 割・定年後継続雇用なし
(4) オリックス…65 歳定年 (全社員)・賃金約 6 割・定年後継続雇用なし
3. 各社の現場では、「まだ現役バリバリのかつての上司を部下に持つことになった若いリーダーが、彼らをどう扱えばいいか戸惑っている」という声が多く聞かれる。

(参考:「週刊ダイヤモンド」:2018 年 7 月 14 日号)

経営者のための営業学

次の「産業のコメ」は半導体と電池

富山 和彦 (経営共創基盤 CEO)

1. 米国のゴールドラッシュの時代、一攫千金を夢見て多くの人々がカリフォルニアに殺到した、だが最も確実に、かつ大きく儲け、現在も続いている米国企業はどこか。それは金鉱を掘る人にジーンズを提供したリーバイス、金融機能を提供したウェルズ・ファーゴ、金鉱従事者・物資・金を運んだ大陸横断鉄道。要は、金を追い求めた人たちよりも彼らに必須の物資やインフラを提供する側が成功を享受した。
2. IOT (モノのインターネット)、AI (人工知能)、BD (ビッグデータ)、革命が進みつつある現在に置き換えると、こうした技術を使ってロボットや自動運転、などを開発しようとする人々が、いわば「金鉱掘り」に当たる。対して IOT・AI・BD に使われる物資を提供する側は、リーバイスらに相当する。すなわち、半導体、電池は必須物資ということができる。これらこそが確実に利益を上げられるビジネス領域だ。

(参考:「週刊東洋経済」2018 年 6 月 30 日号)

古典に学ぶ

若いうちは不平を言わない

(解説) 誰が仕事を与えるにしても、経験の少ない若い人に、初めから重い仕事を授けるものではない。藤吉郎の大人物をもってしても、初めて信長に仕えた時は、草履取というつまらぬ仕事をさせられた。おれは高等の教育を受けたのに、小僧同様に算盤をはじかせたり、帳面をつけさせたりするのは馬鹿馬鹿しい。先輩なんていうものは人物経済を知らぬものなどと、不平をいう人もあるが、これはすこぶるもつともでない。

(参考: 渋沢栄一「論語と算盤」: 国書刊行会)