

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

アメリカンドリームは、決して真実ではない **マイケル・サンデル** (米ハーバード大学教授)

- 1980年代以降の新自由主義政策やグローバル資本主義の拡大が所得格差と地域格差を広げました。成功者は、その成功が家庭環境や運に大きく依存している事実を忘れ、「自分の努力だけで成功した」と勘違いしがちです。この傲慢さが社会の分断を深めています。
- 成功の中に占める「運の役割」と「努力の役割」を測定する客観的な方法はなかなかありませんが、間接的測定はできます。一つは、裕福な家庭からトップの大学に入る学生の割合です。東京大学やアイビーリーグの学生の大多数が裕福な家庭出身であるという事実が、成功における運の役割を示す間接的な測定方法です。
- そして、これこそが実力主義のパラドックスなのです。能力主義は元々、世襲貴族制の代わりとして平等を約束してきましたが、現在では裕福な家庭が早期教育などに投資することで、実質的に世襲特権が継承されるメカニズムとして機能し、格差を正当化するものとなっています。低収入の家庭に生まれても、頑張れば成功は可能である、という主張もあり、それが当てはまる人もいますが、卑しい生まれでも成功できるというアメリカンドリームは、決して真実ではありません。
(参考:「週刊ダイヤモンド」2025年12月13日・20日号)

人事労務について

新卒5年目の部長級、定年後70歳のマイスター

- 富士通では、ITサービス事業を軸とした業態変化を支えているのが人事制度改革だ。20代で部長級になったり、定年後に給与がアップしたりする例もある。経営戦略と人事戦略を連動させ、変化のスピードをさらに上げる考えだ。浅間康太郎シニアマネジャーは29歳。2025年4月、入社5年目にして部長級に昇格した。今は20人強のチームを率いている。24年、ポスティング(手挙げ)制度によって自ら現部署に異動した。他にも様々な施策を打つ。例えば、21年に設けた「卓越社会人博士制度」。大学院進学と共に富士通に入社し、働きながら博士号取得を目指す。
- 事業ポートフォリオの変革に合わせた人材登用は若い世代だけが対象ではない。定年後もそれ以前と変わらない給与水準で活躍するベテラン世代も生まれている。24年、富士通は「モダナイマイスター」と呼ばれる社内認定資格制度を導入した。ポスティング制度で希望者を募り、書類選考や面接などで厳密に審査する。マイスターの平均年齢は58歳。現状100人ほどいる。60歳定年退職後も同水準の給与や賞与が支給される。最高年齢は70歳がいる。

(参考:「日経ビジネス」2025年12月1日号)

ワンポイント経営アドバイス

ジャスト・イン・タイムを見直す

新村直弘 (マーケット・リスク・アドバイザー)

- レアアースの調達不安に、企業はどういう姿勢で臨むべきかについて、中長期的にはサプライチェーンの脱中国を進めるしかないが、すぐにできることではない。各国の動きを見ながら、在庫を厚めに持てる企業は持つておくのが賢明だ。
- これまでは、必要なものを、必要なときに、必要なだけ生産・供給するジャスト・イン・タイムのような筋肉質の企業体質が評価されてきた。ただ今後、中肉中背で少しぜい肉がついたバッファーを持つ体質に変わる必要がある。野放図に在庫を持てばいいというわけではない。在庫を積むと時価変動のリスクを抱え込むからだ。
- 投資家やアナリストも、リスク対応にコストをかける企業を正当に評価する視点が必要だ。リスクに備えている分コストがかかり平時に利益が減っているかもしれないが、いざというときに生産が停滞するほうがよほど大きな損失がでることを念頭に置いて企業を評価すべきだ。

(参考:「週刊東洋経済」2025年11月15日号)

古典に学ぶ

先を歩む人

- 一步先を歩む人がいる。時折後ろを振り向きながら、ついてくる私たちを気にしながらも、前をまっすぐに向いて、歩みを進めていく。
- 君たちとは違うんだ、そんな上から視線ではなく。どうせ僕らは凡人さ、そんな世をすねた様子でもなく。

(参考:加藤朝胤修「超訳 般若心経」:リベラル文庫)