

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

世界に役に立つものをつくり、見返りはきちんと日本へ

吉野彰（旭化成名誉フェロー、令和元年ノーベル化学賞受賞）

- 私は日本の産業構造が変わったと申しましたけど、すべての産業が衰退したかということ、そうではないのです。川下の産業、例えばスマホは日本ではほとんどつくっていません。でもその元になる材料や原料、それこそ半導体のような基幹部品といった川上の産業では、いまでも日本が優位を握っています。事実、スマホの中に入っている部品の相当数が日本製です。そういう伝統的な強みがあります。
- Googleはスマホの基幹システムとしてAndroidを開発し、他社に無償提供することで、世界の約75%の端末に搭載され、手中に収めました。Googleは最近スマホ端末もつくっていますが、あれだけ強い企業になったのは川上にそういう強い技術を持ち、うまく他社に提供して、川下とつなぎ合わせたからです。だから、川上を押さえて結果的に大きな見返りを得る、という発想が大事です。
- 日本の科学技術産業が、これから栄えていくための一つの道は、まずいまの川上の産業で健全な力を蓄えながら、次にプラスアルファ、新しい産業の芽を探していくことです。日本が科学技術で立国を果たすには、第一には個人の立志が不可欠です。ただしその立志は、グローバルでないといけない。志をどこに向けるかと言えば、世界です。世界に役に立つものをつくることを願い、その見返りはきちんと日本に返ってくるようにする。それが現代流の立志立国ではないでしょうか。
(参考：「致知」2024年2月号)

人事・労務について

障害を能力に変える異能に注目する IT 業界

- 発達障害（神経発達症）などの精神疾患を脳の特性の違いと受け止め、尊重する考え方が注目され始めた。ニューロダイバシティとも呼ばれ、独創性や集中力など発達障害特有の能力に着目し、活用する。イノベーション人材としての期待が高まるが、パフォーマンスの最大化に向けた受け入れ体制は道半ばだ。
- 欧米ではすべてこうした考え方が普及しており、独SAPや米マイクロソフトなど、発達障害の特性を生かしやすいIT（情報技術）業界を中心に、高度人材として雇用している。日本では、2022年にオムロンが始めたのが、コミュニケーションよりも技術力を採用時に優先して、人工知能や機械学習などの分野でとがった能力（異能）を持った人を採用する「異能人材採用プロジェクト」がある。

(参考：「日経ビジネス」2023年11月27日号)

経営者のための危機管理

従業員の心の声を聞いていますか

- 転職を考える従業員が増えていることと関係のありそうなデータがある。米ギャラップ社の「グローバル職場環境調査」によると、熱意を持って仕事と職場にエンゲージしている社員の比率は日本ではわずか5%。145カ国中、イタリアと並んで最も低い数値である。
- 日本でも転職はもはや当たり前になっている。しかし、1人の従業員が退職の決断に至るまでには、長時間にわたる葛藤や感情の浮き沈みがあったはずだ。退職の本当の理由を知るには、従業員の感情の推移まで洞察する必要がある。企業は感情を伴う人間が交差する場所である。従業員の「喜び」「誇り」「不安」「イライラ」が何に起因するかを知ることは、退職防止に役立つだけでなく、職場の活力を引き出すことにつながる。

(参考：「週刊東洋経済」2023年12月9日号)

古典に学ぶ

「自心を知る」とは自分の心の奥底を知ること

- 自心を知る、とは、自分の心の奥底を知ること。つまり、ぶっしょう仏性（仏心）に気づくことです。それが「しゅじょう衆生の心」を知ることになると、空海は説いています。
- 平たくいえば、自身の仏性に気づけば、他人も皆、自分と同じであると気づけるということです。確かに、自分の心をよく見て学んでいけば、誰もが自分と同じように、心に仏性を持ちながら、悩みや苦しみに振り回されているということに思い至るでしょう。

(参考：名取芳彦監修「空海 道を照らす言葉」：河出書房新社)