

社長の経営哲学の構築にお役立ちする

経営者への活きた言葉

税理士法人 優和

TEL 03-3455-6666

FAX 03-3455-7777

経営者への活きた言葉

月100時間残業で伸びる中国EVメーカーへの対応策

1. 日本をはじめとするアジアでシェアを拡大している中国EVメーカー。実は強さの秘訣は残業文化にあった。中国EVメーカーの強みは低価格だけではない、新モデルの投入スピードが速いのも特徴だ。中国EVメーカーは、1年半ほどで新車を開発する。片や、日系自動車メーカーや米テスラは5年程度かけて新車を開発している。その差は「モーレツ残業」（平均70~100時間）にある。
2. 働き方改革の浸透で長時間労働が是正された日系メーカーは、どうしたら中国メーカーに対抗できるのか。対抗策は大きく二つある。一つ目は、EV専用のブランドや法人を立ち上げることだ。EVに特化した少数の開発チームをつくることで、人件費を含めた労務費を抑制する他、自由な発想で開発に集中できるようになる。
3. 二つ目の対抗策は、グローバルでの研究開発だ。次世代EVの競争軸は、ハードウェアからソフトウェアに移っている。日本→欧州→米国のように国をリレー方式で、24時間体制で作業を進めれば、クルマの乗り味を決めるソフト開発において中国勢に差をつけることも可能だ。コア部分の開発は日本で進め、難易度の低いものは、人件費の安いインドなどに委託すれば、労務費抑制にもつながる。

(参考:「週刊ダイヤモンド」2024年7月27日号)

人事・労務について

増加する「静かな退職」をどう防ぐ

1. SNS(交流サイト)発の「Quiet Quitting」(「静かな退職」という言葉がある。退職するわけでも働かないわけでもない。仕事は仕事と割り切り、キャリアアップへの関心は薄く、企業の目標より自分の幸福を優先する。仕事や職場と距離を置く働き方だ。米ギャラップ社の「グローバル職場環境調査」(2024年)によると、「静かな退職」の割合は世界の労働者の約6割に及ぶ。日本は他国を上回る7割だ。
2. 「静かな退職」者を生み出す原因として、上司と部下の信頼関係を構築できていないことが指摘される。企業と働く人の対話が改善につながる。「静かな退職」の増加を防ぐには早期の対応が必要だ。入社後3年未満の「静かな退職」者の比率は9%、3年以上は15%を超える。

(参考:「週刊東洋経済」2024年7月13日号)

経営者のための危機管理

日本企業は「平時の対話」の質向上を

ジュレミー・フィールディング

(米独 KeKst CNC 共同 CEO)

1. 米国で同意なき買収の提案が増えた結果、全ての企業は平時から自社の成長戦略を練り、投資家やメディア、他のステークホルダーと対話する必要性が高まった。これを怠ると、自社の本来的な価値より株価が下回る可能性があり、買収の打診を受けやすくなる。実際に提案を受けたとき、準備不足で無為に時間を失うことになる。
2. 日本でも同意なき買収が増えれば、企業はよりコミュニケーションの質を高めなければならない。株主や従業員、取引先、政府当局、メディアに「何が企業の強みなのか」をナラティブ(物語性)に、継続的に伝えることが鍵になる。専門的な知識と経験が物を言う分野だ。

(参考:「日経ビジネス」2024年7月1日号)

古典に学ぶ

誰もが、問題を解決する力を持っている

1. では、煩惱を取り除くにはどうすればいいのでしょうか。答えは、明快です。苦しみを生む今の考え方をやめる。それだけでいいのです。
2. もちろん、それは一朝一夕にできることではありません。しかし、決して不可能なことではないはずです。仏性があるとは、誰もが、自分の中に、問題を解決する力を持っているということだからです。

(参考:名取芳彦監修「空海 道を照らす言葉」:河出書房新社)