

編集後記 A POSTSCRIPT by the Editor

「非正規労働者」を許す労働法が日本をダメにした

1990年から始まる低成長を「失われた30年」という。この原因は明確である。国民の所得が伸びないからである。後進国日本、政治家が衆議院選挙の方針に「分配」を取り上げて、やっと当たり前の議論が始まった。所得が伸びない原因の一つに「消費税」があり、もう一つに「非正規労働者」の存在がある。1989年4月に消費税は導入され、失われた30年と合わせてみると、その間の可処分所得の伸びを10%の税金で吸い上げられ、日本は消費が伸びない負のサイクルに入った。

「非正規」という響きは単一民族日本人の感性を狂らし、敗者復活のできない日本社会の成長を阻害している。非正規労働者が低所得者の代名詞となった。結婚できない、子供を持たないとまでマスコミがいう。日本の中に差別を許す労働法がある。この制度に甘えた日本の製造業は、企業モラルが低下し、国際競争力も無くなり、中国などに後塵を拝する。中国、韓国の賃金が高いと言われてしまっただけでは、日本の企業の競争力はどうなったのか。**遅れの根幹原因は日本企業の経営者のマインドにある**

最近話題のDX研究に取組んで気付くのが、日本企業の取り組みの遅れである。その原因に社内教育の遅れがある。最近は現場教育をおろそかにしているのか、日本の現場力に陰りが出ている。「IT部門の教育には取組んではいないが、ITに深く関わっていない社員のITリテラシーレベルの向上に取組んでいない」「組織レベルで社員が情報通信を理解できていない現状では、企業変革に取組んでいない」と本稿の連載『中小企業経営者に対するデジタル教育』の中で筆者は報告した。

80年代、日本がモノづくりで世界をリードできたのは、現場作業者を品質管理(QC)教育で「現場力」を醸成したからである。今の日本の現場には、3年で転職をしてしまう「非正規労働者」が多く働いていると聞く。日本企業の経営者に驕りがあるとしか見えない。世界をリードした日本の工場の品質管理も不正だらけで恥ずかしい。DXの遅れに現場教育を怠ってきた日本の哀れな姿が見える。そのことは、日本の現場力が生かされていない原因の一つともいえる。

「開発工学」研究で日本の企業を成長軌道に乗せる

色々と気になることを報告したが、そろそろ日本人の特性を生かした「ものごと」を創生して、国際社会をリードする時期に来ている。当学会には、多くの経営者が会員となっている。IT教育といっても難しいことをするわけではない。デジタル化のメリットを理解し、デジタル化に取組むことである。

遅れてはならぬと、社員全員に対するデジタル教育を日立やキヤノンや三井住友ファイナンスグループなどで取り組みを開始したと日本経済新聞が報じている。

経営トップのマインドチェンジが求められている。特に中小企業の遅れが顕著である。生産性を向上させるための学び直しが必要である。日本のリーダーは、自らがITリテラシーの向上に取組むことだ。コスト削減の範囲での投資でも競争力の強化は出来る。改革が起きる。

中小企業の経営者教育で筆者は「可能な範囲で高い賃金を払えば、良き人財は集まる」「大手より高く払える質の高い仕事を先頭に立って取組む」と力説する。

特集：研究発表大会に寄稿された論文を掲載している

本誌の特集は『After コロナ時代を見据えた新たな挑戦と創造』と題して取り組んだ、研究発表大会に寄稿された論文を掲載した。多彩な開発工学論文が集まった。

黄日華、内平直志は『「資源動員の創造的正当化」における「根回し」の役割と新たな機能』と題する査読論文が投稿、受理された。黄らは、日本企業に良く見られる集団主義的な組織での意思決定で行われている「根回し」がイノベーション・プロセスにどのように影響するかを明らかにするための分析に取組んでいる。

連載は『サービスイノベーション・ニューパラダイム：第5回(中村他)』と『エンジニアリング・ブランド概論：第9回(小平)』と『中小企業のためのグローバル経営戦略論：第2回(山中)』と『中小企業経営者に対するデジタル教育：第2回(小平)』の4シリーズである。

泉陽介から『製造ラインの能率評価法の可視化』と題する研究ノートの投稿があった。

実学情報がミニコラムに掲載

新たにミニコラムに『中小企業のブランド構築戦略』と題する連載を小坂哲平が担当する。「沼田地区で経営塾を取組む中で、中小企業のブランド構築の必要性を感じた」という。経営塾での体験を整理し報告してくれる。

8つの実学情報が、ミニコラムとして連載されている。既成の枠にとらわれない「開発工学」として、新しい学問領域の新鮮な情報を会員に提供することがコラムの狙いである。堀内議司男が『茶道の世界に学ぶ③』、余田幸雄が『技術系中小企業の中堅企業への成長と事業深化に必要な課題を探る④』、土山真由美が『組織間ゲートキーパー⑦』、木下智雄が『技術経営：保険を活用したリスクマネジメント⑦』、森下あや子が『IOTイノベーション⑨』、倉田洋が『イノベーションと企業財務⑩』、浅野昌宏が『若者の大陸・アフリカの今②』を担当。

中小は大手より高い賃金を払い優秀な人財を集める

中小企業の経営者に対し『技術経営研修』を半年間実施するとマインドチェンジが起こる。中長期計画で、2倍、3倍に成長し、優秀な正規社員を雇用する。大手より高い賃金を払う。企業モラルを高め、良い仲間を作り日本を良くする。経営学を学び研究し、それを実践する。

理事・編集委員長 小平 和一郎 (K.Kodaira)