

ネット ワーク 通信

2014
No.59
夏号

社会広聴アンケート.....	1
「女性の活躍推進に関するアンケート」調査結果	
企業と生活者懇談会.....	11
IHI(広島)	
日本取引所グループ(東京)	
生活者の企業施設見学会.....	19
東芝未来科学館	
シンポジウム.....	20
「グローバル人材育成と異文化コミュニケーション」	
未来都市モデルプロジェクト見学会..	24
「豊田次世代エネルギー・モビリティ都市」	
経済広報センターニュース.....	26
ご意見・ご感想.....	29



一般財団法人

経済広報センター

「女性の活躍推進に関するアンケート」 調査結果

女性の活躍推進に必要なのは 「経営層・管理職層の意識改革」

女性の活躍推進は、日本経済が直面している2つの状況を打開するものとして、社会全体で早急に取り組んでいかなければならない課題となっています。1つは、わが国の少子高齢化が挙げられます。少子高齢化が進む中で企業が持続的な発展をするためには、諸外国に比べて未だ十分に活用されていない女性の労働力を生かし、優秀な人材の確保・定着を図ることが重要な責務となっています。出産・育児などで女性の就労が継続困難となる状況は、企業にとっても経験を積んだ貴重な人材を失うことにつながり、是正の必要性が叫ばれています。

もう1つは、社会の多様化・グローバル化に伴う新たな価値の創造という質的な側面です。女性の労働の障壁が取り除かれることで、多様な経験や価値観を生かした商品・サービスの開発により、新たな市場が開拓されることが期待されます。企業にとってもグローバル競争に勝ち抜くためにプラスに働くことが期待されます。

そこで、経済広報センターは、企業における「女性の活躍推進」について調査いたしました。

今回の調査からは、3人に2人が、女性の活躍を推進する企業の取り組みは「進んでいる」と認識していることが確認できました。一方で、女性の経営層・管理職が少ないことが指摘されました。また、企業で男性に比べ、女性が不利と思う点を8割の生活者が「家事・育児・介護の負担」と考えています。

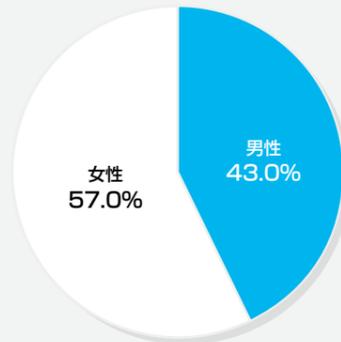
ワーク・ライフ・バランスを促進するための取り組み、男性の育児休暇取得、高校・大学教育における女子学生への理系専攻の積極推進などを通じた女性の活躍推進が、わが国が今日直面している課題の解決に貢献する可能性は大きいと期待されます。

調査の概要

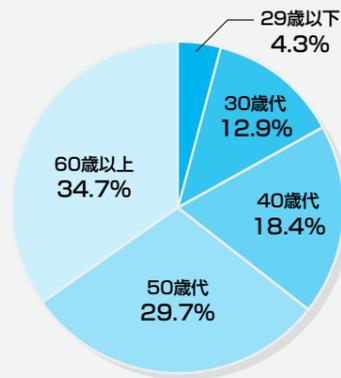
- 調査名称 : 女性の活躍推進に関するアンケート
- 調査対象 : eネット社会広聴会員 3123人
- 調査方法 : インターネットによる回答選択方式および自由記述方式
- 調査期間 : 2014年1月23日～2月3日
- 有効回答 : 1828人(58.5%)

回答者の属性

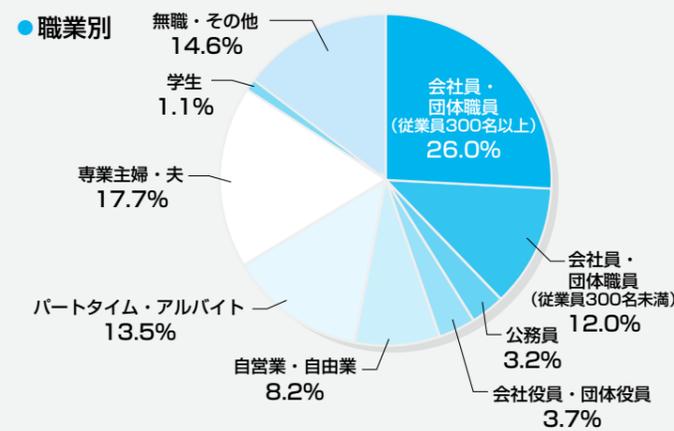
性別



世代別



職業別



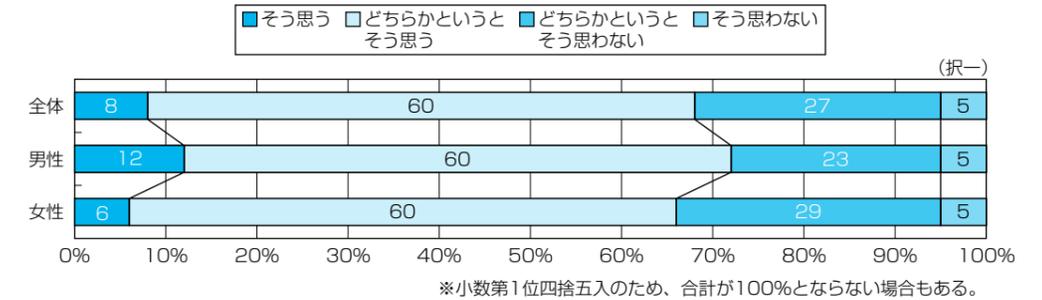
1

企業の女性活躍推進への取り組み

Point

3人に2人が、女性の活躍を推進する企業の取り組みは「進んでいる」と認識

全体・男女別



女性の活躍を推進する企業の取り組みが進んでいると思うかについて、「そう思う（そう思う／どちらかという）」が68%（「そう思う」8%、「どちらかというそう思う」60%）となっている。

男女別で見ると、「そう思う（そう思う／どちらかという）」（男性72%、女性66%）は、女性が男性に比べ6ポイント低くなっており、女性の方が、企業の女性活躍推進への取り組みについて、慎重に見る傾向となっている。

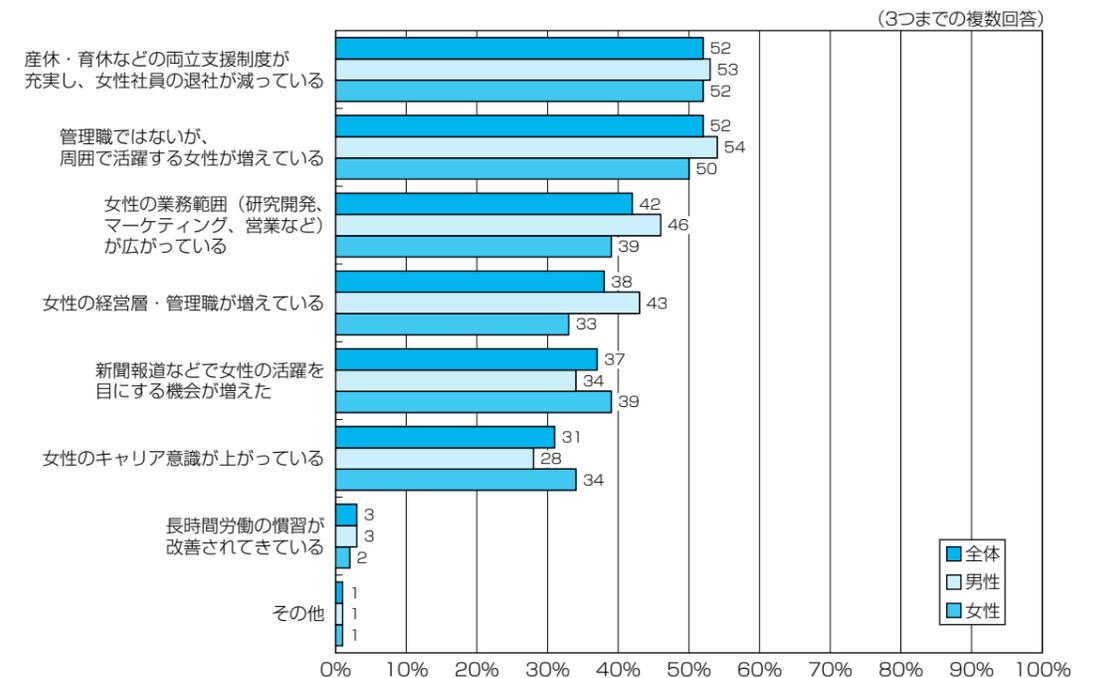
2

取り組みが進んでいると感じる理由

Point

「産休・育休などの両立支援制度が充実し、女性社員の退社が減っている」（52%）、
「管理職ではないが、周囲で活躍する女性が増えている」（52%）が第1位

全体・男女別

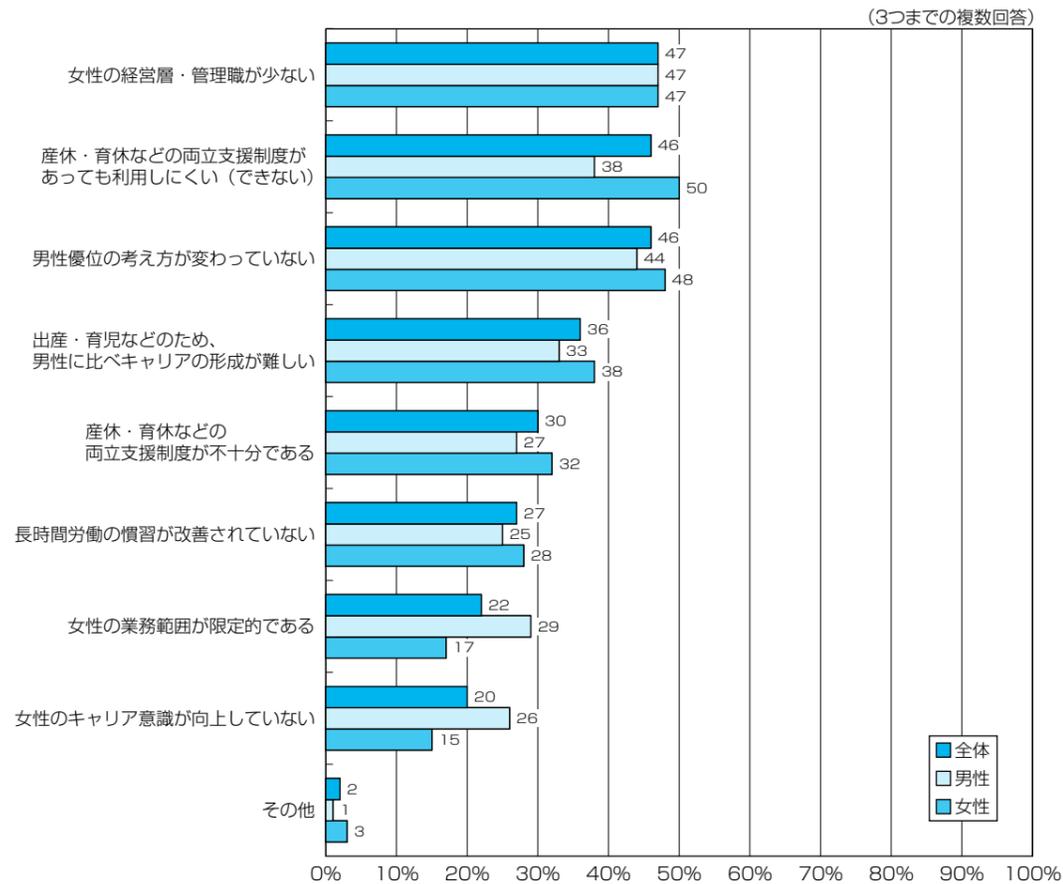


1 企業の女性活躍推進への取り組みで「そう思う（そう思う／どちらかというと）」と回答した人に進んできていると感じる理由を聞いたところ、「産休・育休などの両立支援制度が充実し、女性社員の退社が減っている」（52%）、「管理職ではないが、周囲で活躍する女性が増えている」（52%）が共に第1位である。次いで、「女性の業務範囲（研究開発、マーケティング、営業など）が広がっている」（42%）、「女性の経営層・管理職が増えている」（38%）、「新聞報道などで女性の活躍を目にする機会が増えた」（37%）となっている。

3 取り組みが進んでいないと感じる理由

Point 「女性の経営層・管理職が少ない」が第1位

全体・男女別

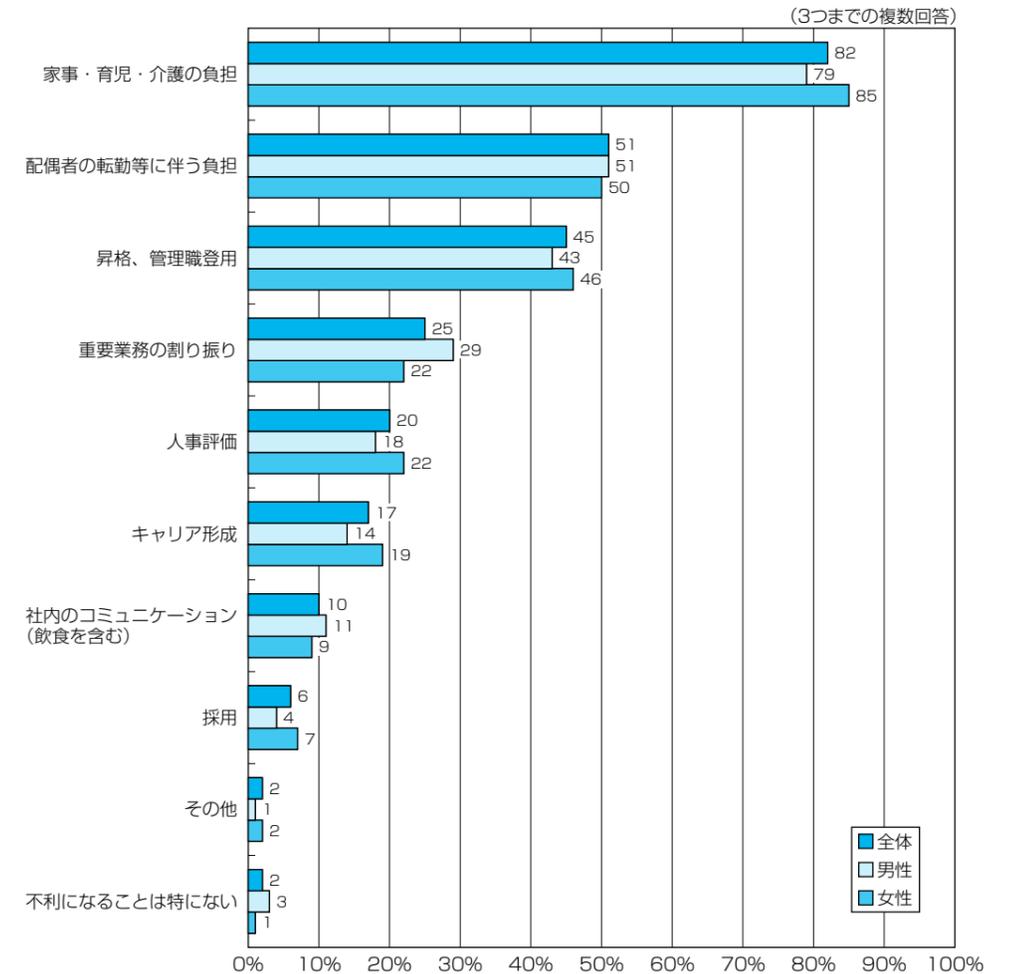


1 企業の女性活躍推進への取り組みで「そう思わない（どちらかというと／そう思わない）」と回答した人に進んでいないと感じる理由を聞いたところ、「女性の経営層・管理職が少ない」が最も高く（47%）、第2位以下は「産休・育休などの両立支援制度があっても利用しにくい（できない）」（46%）、「男性優位の考え方が変わっていない」（46%）、「出産・育児などのため、男性に比べキャリアの形成が難しい」（36%）、「産休・育休などの両立支援制度が不十分である」（30%）と続く。

4 企業で女性が不利と思う点

Point 8割が「家事・育児・介護の負担」と回答

全体・男女別

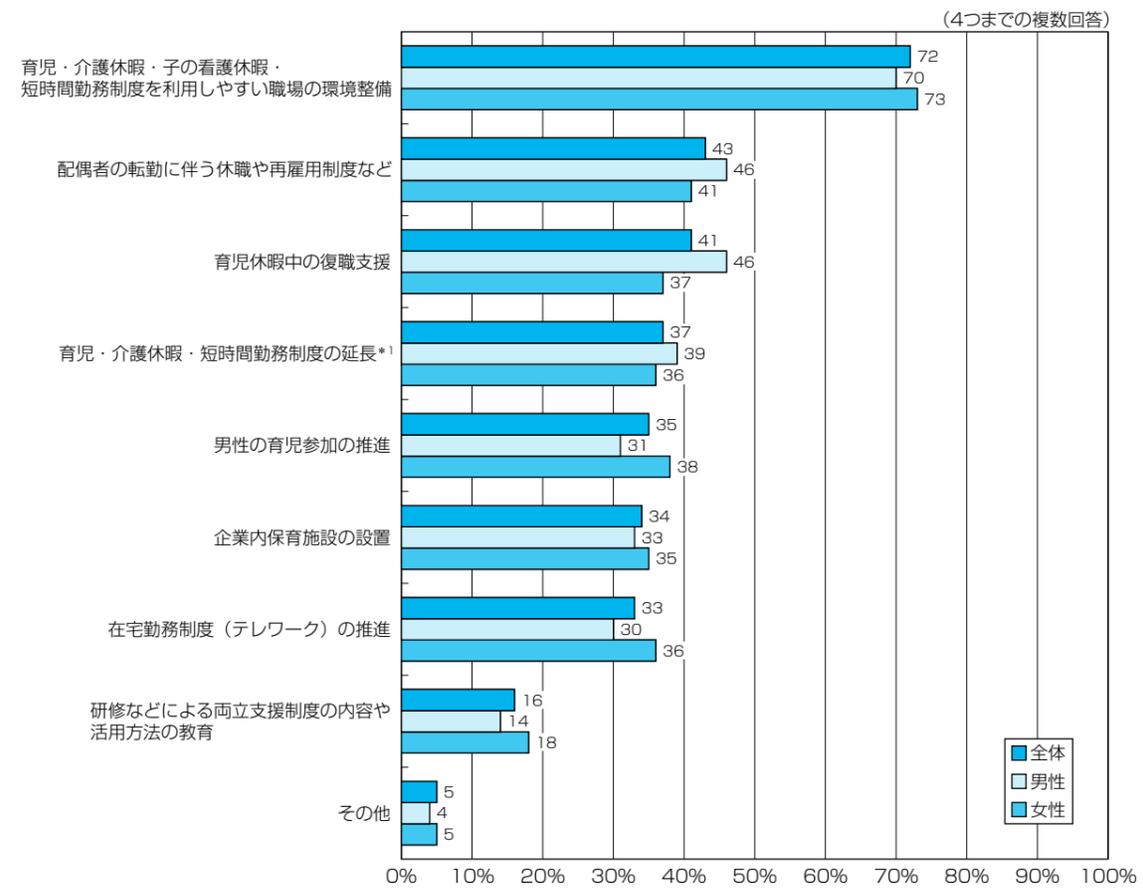


企業で男性に比べ、女性が不利となると思う点については、「家事・育児・介護の負担」が82%で圧倒的に多く、続いて「配偶者の転勤等に伴う負担」（51%）、「昇格、管理職登用」（45%）、「重要業務の割り振り」（25%）、「人事評価」（20%）、「キャリア形成」（17%）の順となっている。

5 女性社員のワーク・ライフ・バランス促進に効果的な取り組み

Point 7割が「育児・介護休暇・子の看護休暇・短時間勤務制度を利用しやすい職場の環境整備」と回答

全体・男女別



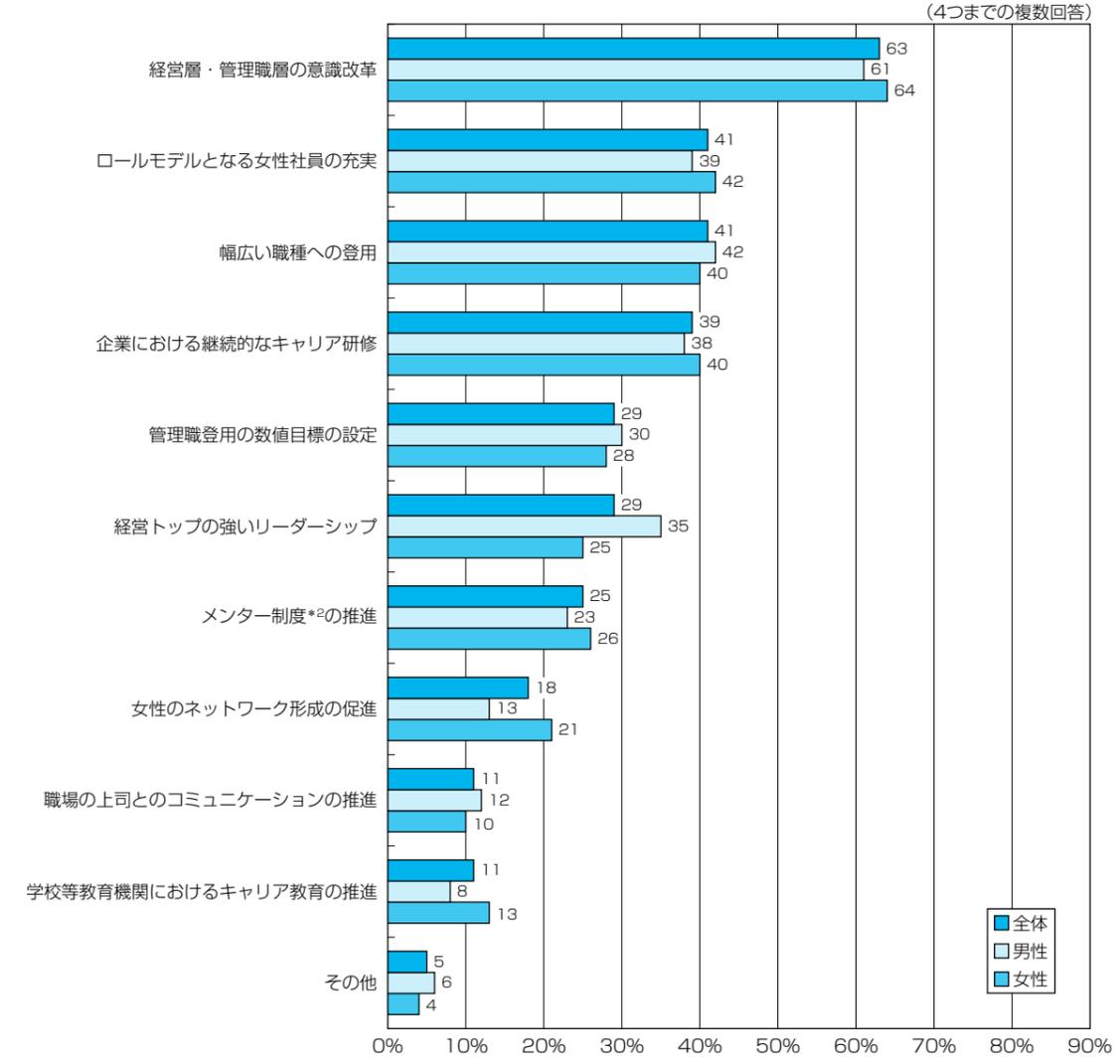
*1：法定期間は、育児休業は子どもが1歳になるまで、介護休業は常時介護を必要とする状態ごとに1回（期間は通算して93日まで）、短時間勤務は子どもが3歳になるまで。

女性社員のワーク・ライフ・バランス促進に効果的な取り組みについて聞いたところ、「育児・介護休暇・子の看護休暇・短時間勤務制度を利用しやすい職場の環境整備」が72%で最も多く、「配偶者の転勤に伴う退職や再雇用制度など」(43%)、「育児休暇中の復職支援」(41%)と続く。
男女別では、「育児休暇中の復職支援」が男性46%、女性37%で男性が9ポイント高い。

6 女性の管理職登用に効果的な取り組み

Point 「経営層・管理職層の意識改革」がトップ

全体・男女別



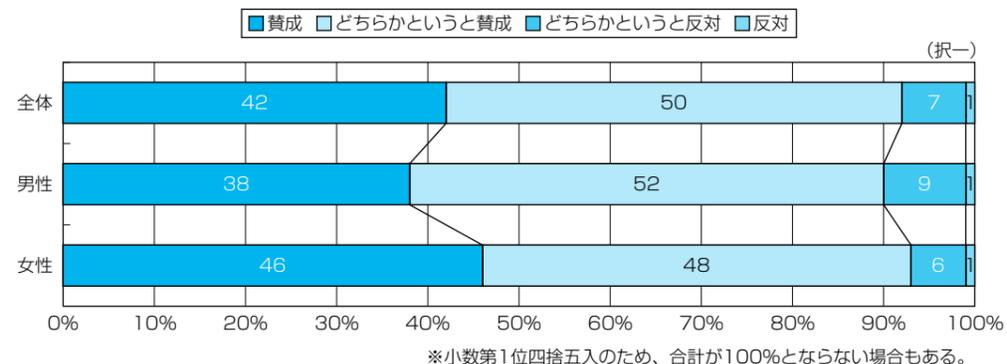
*2：メンター制度とは、豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して行う個別支援活動。

女性の管理職登用を増やすためには、今後、どのような取り組みが効果的かを聞いたところ、「経営層・管理職層の意識改革」(63%)が第1位である。第2位以下は、「ロールモデルとなる女性社員の充実」(41%)、「幅広い職種への登用」(41%)、「企業における継続的なキャリア研修」(39%)と続く。
男女別では、「経営トップの強いリーダーシップ」(男性35%、女性25%)で、男性が10ポイント高い。他方、「女性のネットワーク形成の促進」(男性13%、女性21%)では、女性が8ポイント上回っている。

7 男性の育児休暇取得

Point 男性の育児休暇取得に9割が「賛成」

全体・男女別

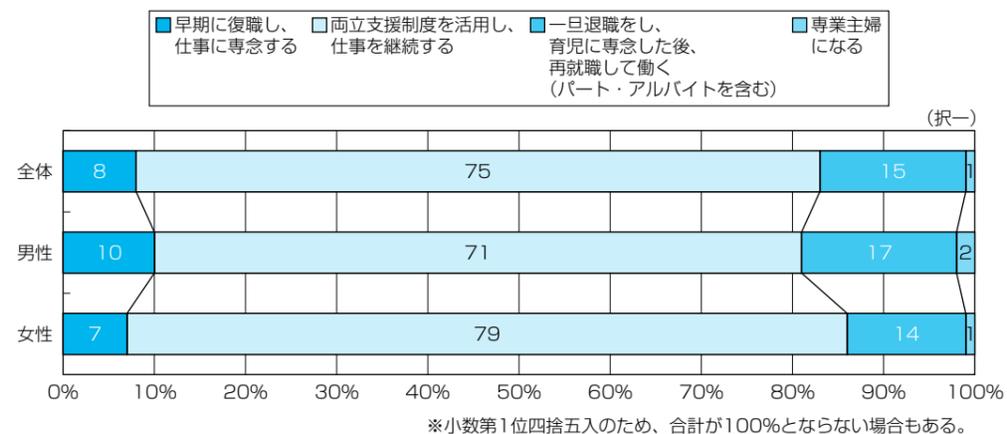


男性の育児休暇取得について、「賛成」が42%、「どちらかという賛成」が50%と、合わせて92%が「賛成」と回答している。

8 働く女性の出産・育児の際の選択

Point 7割が「両立支援制度を活用し、仕事を継続する」と回答

全体・男女別

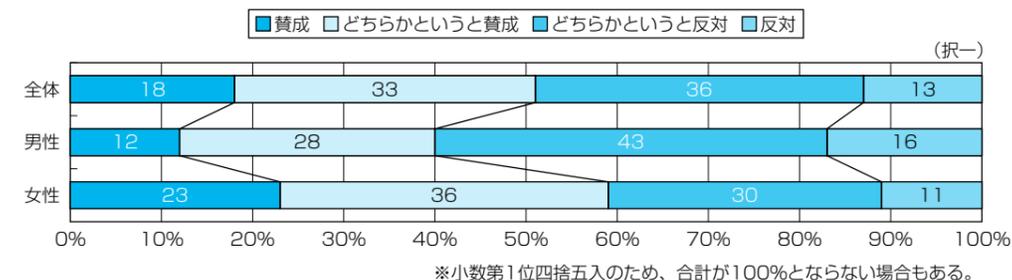


働く女性が今後、出産・育児の際にどのような選択をするのが望ましいかを聞いたところ、最も多いのは「両立支援制度を活用し、仕事を継続する」(75%)であり、続いて「一旦退職をし、育児に専念した後、再就職して働く(パート・アルバイトを含む)」(15%)、「早期に復職し、仕事に専念する」(8%)、「専業主婦になる」(1%)の順である。
男女別で見ると、「両立支援制度を活用し、仕事を継続する」は、男性71%、女性79%と、女性が8ポイント上回る。

9 専業主婦の年金、税制優遇措置の縮小方向への見直し

Point 専業主婦の年金、税制優遇措置の縮小方向への見直しは「賛成」が51%、「反対」が49%で、ほぼ同数

全体・男女別



専業主婦に対する年金、税制上の優遇措置を見直し、縮小していくことについて聞いたところ、「賛成」が18%、「どちらかという賛成」は33%と、合わせて51%が「賛成」と回答している。

男女別で見ると、「賛成(賛成/どちらかというと)」(男性40%、女性59%)は男性が19ポイント下回り、見直しについて慎重な見方が高い。

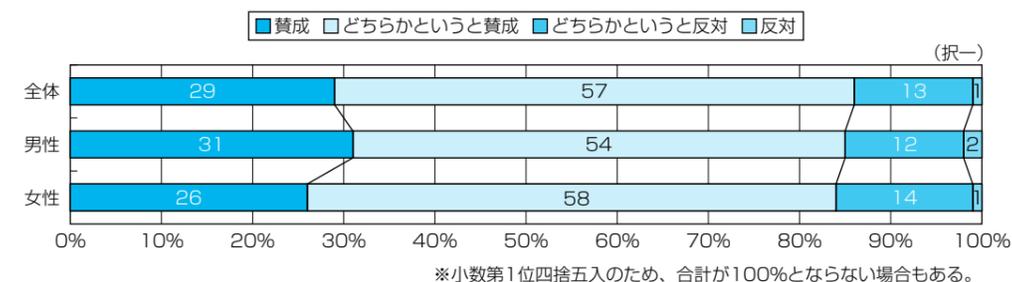
「賛成(賛成/どちらかというと)」と回答した51%にその理由を聞いたところ、「財政問題や少子高齢化社会を支えるために見直しが必要」「優遇措置を受けるために仕事がセーブされる」といった意見が目立つ。

他方、「反対(どちらかというと/反対)」と回答した49%にその理由を聞いたところ、「専業主婦が子育て・介護・地域社会などへ貢献している」「家族の在り方を制度で変えようとしている」といった意見が多い。

10 高校・大学教育での理系女子学生の積極推進

Point 9割近くが、高校・大学教育での理系女子学生の積極推進について「賛成」

全体・男女別



女性の活躍を推進するうえで、特に製造業では、企業で働く理系の技術職が少ない(大学時点で、理系の女子学生が少ない)点が指摘されている。そこで、高校・大学教育において、女子学生への理系専攻を積極推進することについて聞いたところ、「賛成」29%、「どちらかという賛成」57%で、合わせて86%が「賛成」と回答している。

回答理由では、賛成、反対で意見が分かれているのは、女性が理系に興味を持つきっかけの必要性、適性の考え方、企業への就職・その後の働き方と関連して、その評価や展望が異なっているためと思われる。

Point 資生堂が第1位

女性の活躍推進に積極的だと感じる企業（2社まで）を挙げてもらったところ、上位15社は次のとおりである。
第1位 資生堂、第2位 ベネッセホールディングス、第3位 花王、リクルートホールディングス、第5位 プロクター・アンド・ギャンブル（P&G）、第6位 日本IBM、第7位 ワコールホールディングス、第8位 サントリーホールディングス、第9位 再春館製薬所、第10位 日産自動車、第11位 パナソニック、ヤクルト本社、第13位 ソニー、高島屋、第15位 しまむら

企業の女性活躍推進への取り組みに関する意見・感想

29歳以下の意見・感想

- ◆男女どちらもワーク・ライフ・バランスを徹底することが前提として必要です。その上で女性の管理職登用の議論をすべきと考えます。（男性）
- ◆ロールモデルになるような女性が積極的にメディアに取り上げられて、若い女性たちのキャリアプランの参考になればよいと思います。（女性）
- ◆無意識に女性を抑圧するものの考え方をしている社会の徹底的な意識改革が必要です。海外などで活躍している女性に、大きな権限と年俵を保証して改革に乗り出してもらおうなど、急進的な改革が必要だと思います。（男性）
- ◆女性が活躍できる職場は少なく、就職活動の時点で女性であるというだけで不利になる現状を打開しなければ、女性の社会進出はいつまでたっても進まないと思います。（女性）
- ◆女性が働く上で、結婚・離婚など、名字の変更によるキャリアの断絶や、風評も大きな問題の1つです。そういった根本的な問題にも取り組んでほしいと思います。（女性）
- ◆育児休暇の推進は良いことですが、休業中の人員の手当てがきちんとされることが必要です。人員の補充がなかなかされず、周囲の社員にしわ寄せがくる人が多いです。（女性）
- ◆出産後に働くのであれば、周りの協力も必要ですが、本人の意識も大事です。周りが納得できない仕事ぶり、平気で休まれたりすることも困ります。（女性）
- ◆活躍できる環境は整っているのに、むしろ女性が活躍をあきらめているように感じます。もっと頑張してほしいと思います。（男性）

30歳代の意見・感想

- ◆昔に比べて女性も活躍しやすくなってきているとは思いますが、中小企業ではまだまだ厳しいのが現実だと思います。すべての職場で女性が活躍できる日が来てほしいと思います。（女性）
- ◆まずは男性の家事・育児・介護への参加が必要です。男性が家事を「手伝う」感覚では、いつまでたっても女性の働く環境が進みません。育児休暇の半分は父親が取得しなければ、女性の採用・昇進に不利な状態は変わりません。（女性）
- ◆世の中の半分は女性なので、その持てる潜在能力を可能な限り活用し、将来の日本の発展につなげていくべきだと思います。（男性）
- ◆日本は古い体制を維持している企業が多いため、性別だけでなく、学歴や年齢、国籍などを問わず、適材適所に有能な人が活躍できる仕組みが早急に必要と考えます。（男性）
- ◆女性に限らず、高齢者も生き生きと活躍できる社会になれば、日本中が元気になると思います。誰もが個性を積極的に伸ばすことができる社会をつくるのが必要だと思います。（女性）
- ◆育児休暇の制度を充実することも必要ですが、配偶者の転勤に伴い退職する例もあるので、再雇用制度や一定期間パートタイマーに転換できる制度などもつくってほしいと思います。（女性）
- ◆育児中は突発的なトラブルが多数発生します。それを勤務先だけでなく社会全体で支えられるような仕組みの構築が望まれます。（男性）
- ◆高校に勤務していますが、生徒・保護者共に女子は進学しなくてよいと考える人や、家庭科の授業は男子に不要であると考えの人が多く驚かされます。小・中・高校の学校教育から意識を改革していく必要性を感じます。（女性）

40歳代の意見・感想

- ◆家事・育児が足かせになっています。子どもの迎えがあるため残業もできず、仕事を持ち帰って子どもを寝かせてから残った仕事をするのが現状です。仕事の面では、男性や独身女性をうらやましく思うことがよくあります。（女性）
- ◆2人の子どもを育てながらフルタイムで働いていますが、一番の問題は「時間外労働が当たり前」の企業風土だと感じます。制度の充実や女性登用の数値目標などでは問題は解決しないと思います。（女性）
- ◆まだまだ活躍できる力があるのに、出産・子育てによりやむを得ず退職する知人をたくさん見てきました。男性と同様に多くの知識を吸収してきた女性たちを活用できない日本の社会は、本当に「もったいない」ことをしていると思います。（女性）
- ◆なぜこのような問題が日本では根強いのか、オープンに議論される場が増えるとよいと思います。出産・育児以外にも、何となくの意識、保身、既得権益などが、いつまでも公正な人材活用の妨げになっていると考えます。（女性）
- ◆多様な働き方・生き方を認める社会の実現に向けて、第1ステップとして女性の活躍に焦点が当たっているのだと思います。それを取っ掛かりに、社会全体の働き方、役割分担を見直していければよいと思います。（男性）
- ◆このような議論やマスコミの報道を見聞きするたびに、男性の女性に対する「上から目線」の議論になっているのが残念です。私の職場では、逆に、男性をいかに頑張らせるかを女性管理職たちと考えています。小難しい議論は不要で、登用すればよいだけです。（男性）
- ◆「女性だから」という理由だけで、能力や実力のない女性までが優遇されるような「女性活躍推進」はやめてほしいです。実力で判断してほしいです。（女性）

50歳代の意見・感想

- ◆一昔前に比べれば、女性が活躍できる場は広がってきていると感じます。しかし、トップまで上り詰めるのは困難です。一部上場企業のトップとなって業績を伸ばし、名経営者といわれる女性経営者が増えてほしいと思います。（女性）
- ◆今の女性は、学校教育では男女の差はなく勉強をきています。こんなはずではなかったと感じるのが、就職をするときと会社に入ってからです。女性たちは活躍することを特別望んではいないと思います。ただ、女性だからといって受け入れてもらえなかったり、女性を理由に能力を否定されたくないだけです。（女性）
- ◆現状は、昇格・昇進においてあまりにも男女差が大きいです。今後は優秀な女性は積極的に登用しなければ、企業や社会が活性化していかないと考えます。（男性）

- ◆女性の活用を考える上で、育児だけでなく介護についても考える必要があります。女性は男性より家庭内の労働力になりがちです。トータルで家庭の諸事情に対応できる柔軟さを企業も持たないといけないと思います。（女性）
- ◆高齢化や人口減少社会への対策は、待ったなしの状況です。女性が活躍し、重要ポストに登用されるという日本版モデルを世界中に示し、この分野での世界の最先端を目指すべきであると思います。（男性）
- ◆まずは企業の役職者が率先して日本を、世界を大きな目で見てほしいです。生活者の半分は女性であり、彼女たちの要望を取り入れようとするならば、必然的に女性の視点が必要になります。そして女性側も、甘えを捨てて、社会を担う一員として覚悟を持ってほしいと思います。（女性）
- ◆企業で活躍したい女性と、昔ながらに家族の中で親せきや近所とのネットワークを大事にして生きていくことを選ぶ女性がいると思います。個々人の考えを尊重すべきだと思います。（女性）

60歳以上の意見・感想

- ◆育児や介護を家庭に押し付けようとする傾向がまだまだ強いと思います。女性が社会の担い手として活躍するためには、公的な支援制度が不可欠です。充実した社会保障制度があれば、応分の税負担も受け入れられると思います。（女性）
- ◆女性は男性と違う能力を持っていると思います。両性の持ち味を発揮させる人事をすべきだと思います。（男性）
- ◆男性と女性は身体の仕組みが違うのでひとくくりにはできませんが、仕事ができるかできないか、組織の中でうまくやっていたいけるか、どのくらいビジネスに貢献できるかは、男も女もありません。（男性）
- ◆多くの女性にとって、仕事は生活の一部ということが自然な形で受け入れられればと思います。女性が働かなければ、家計から見ても経済的に成り立たない社会になっていますので、育児をしながら働ける環境整備を期待したいです。（女性）
- ◆共働きによる安定した収入のもとで、家族数の増加、可処分所得の増大、消費の増大が可能になると考えます。（男性）
- ◆女性の一番の敵は女性、ということを知ったことがあります。女性は自分ができなかったことを、次の世代の女性ができるように考えていかなければならないと思います。（女性）

（文責 主任研究員 杉山佳子）

企業と生活者懇談会

第184回【広島 2014年1月24日】

株式会社IHI 呉第二工場 ジャパン マリンユナイテッド 呉事業所

戦艦『大和』から先端航空機ジェットエンジンの部品製作まで～技術への挑戦

1月24日、IHI呉事業所（広島県呉市）で「企業と生活者懇談会」を開催し、生活者10名が参加しました。会社概要の説明を受けた後、呉第二工場およびジャパン マリンユナイテッド（JMU）呉事業所を見学し、質疑懇談を行いました。

IHIからは、野口裕司理事・呉事業所長、高柳俊一理事 広報・IR室長、呉第二工場の中野裕二生産管理部長、呉事業所の加勢田喜代繁総務部長、広報・IR室の児玉豊史課長、また、JMUからは、呉事業所の高田利英管理部長が出席しました。

● IHIからの説明

■ IHIグループの概要

IHIは、昨年2013年（平成25年）に創業160周年を迎えました。黒船が来航した1853年（嘉永6年）、前身となる石川島造船所が誕生し、近代日本の夜明けとともにその歴史が始まりました。以来、造船から陸上機械、プラント、さらには航空・宇宙へと事業分野を拡張してきました。

現在、IHIグループでは「資源・エネルギー・環境」「社会基盤・海洋」「産業システム・汎用機械」「航空・宇宙・防衛」の4つの領域で事業を展開しており、幅広い製品・システムを提供しています。また、これらの事業領域でお客様の課題解決と価値創造を図るために、絶えず研究開発を追究しています。企業理念「技術をもって社会の発展に貢献する」のもと、「Realize your dreams」をコーポレート・メッセージに掲げ、

卓越した“ものづくり力”で世界中の人々の夢の実現に向けて取り組んでいます。

■ “造船の町”と呉事業所

1889年（明治22年）、旧日本海軍の呉鎮守府が開庁しました。同時に造船部が設置され、呉は“造船の町”として124年間の歴史を歩んできました。昭和初期には戦艦『大和』など多くの名艦が建造され、“大和のふるさと”としても広く知られています。

呉におけるIHIの事業は、戦後に播磨造船所が旧海軍工廠の施設を借用して呉船渠を開設したことに始まります。当初は軍艦の解体作業を手掛けていましたが、一定期間を経て新造船も認められるようになり、造船事業を中心に発展してきました。1980年（昭和55年）には、呉第二工場が航空宇宙事業本部の所属となり、ジェットエンジン部品の生産を開始しました。2013年1月、ユニバーサル造船との経営統合によってジャパン マリンユナイテッド（JMU）が誕生し、造船・船舶事業はIHIの連結対象外となりました。

呉事業所は現在、IHI呉第二工場とJMU呉事業所（昭和地区および新宮工作部）で構成されています。総敷地面積は約58万平方メートルで、その多くをJMU呉事業所の造船工場が占めています。従業員数は、事業所全体で約2000名です。

● 見学の様子

■ 呉第二工場

IHIでは、瑞穂工場（東京都西多摩郡）、相馬第一、第二工場（福島県相馬市）、そして呉第二工場の4つの工場、ジェットエンジンの部品の生産や修理、組み立て、整備を行っています。国内では防衛省が使用する航空機の大半のエンジン生産を担うほか、民間航空機用エンジンでは世界の主要エンジンメーカーに部品を供給しています。

今回訪れた呉第二工場では、ディスク、シャフト、フレーム・ケーシングといった大型部品を中心に生産

（加工）するほか、ジェットエンジンを転用したガスタービンの組立運転も行っています。規模の小さな工場ですが、もともと機械加工を専門としていた工場であり、技術的なノウハウが息づいています。

■ 高精細なジェットエンジン部品

工場の正面入口には、ジェットエンジンの実機が展示されています。工場で生産されているという民間エンジンのファンケースやフレームは、いずれも大きな部品ですが、チタン合金を使用することで軽量化を図っているそうです。チタンの比重は鉄の半分で、実際に鉄とチタン合金でできた板を持ち比べてみると、その重量の違いが実感できます。



大きなエンジン部品を寸分違わず加工しています

工場内部には大型機械が並び、シャフトやディスク、フレームなど加工前後の様々な部品を目にすることができます。シャフトはタービンの回転動力をファンに伝える筒状の回転体です。長いものは3メートルにもなりますが、中空構造の内径・外径の中心をそろえてまっすぐに削ります。この工場では年間4000本以上のシャフトを生産しており、シャフト全体で約4割、3メートルクラスでは7割を超える世界シェアを持つそうです。

ディスクは、ブレードを保持する皿状の回転体で、耐熱性の高いニッケル合金が多く使用されています。硬い素材ですが、直径が1000ミリを超え薄肉な部品は、ちょっと手で持ち上げただけでも0.2～3ミリ程度のたわみが生じてしまい、正確に削るのは非常に難しいそうです。この素材を変形させることなく、複雑かつ高い精度で加工するのがIHIの技術力です。

ディスク加工エリアの周辺には、取付具がたくさん見られます。ディスクを直接機械ではさむと変形やキズが生じるため、形状や工程ごとに治具が必要となります。工場では約200種類を超えるディスク類を生産

しており、使用する治具は実に4000個にも上るそうです。エンジン生産にはコストも手間もかかりますが、事業の持続的成長にはこのような設備投資も欠かせません。

工場の一角では、「非破壊検査」が行われています。蛍光塗料を使って金属表面にキズが無いかわかる検査で、工場から出荷する約1万4000個の部品全数で実施しています。また、工場のあちこちで加工した部品の「寸法検査」も行われています。こうした徹底した検査が、高い品質を支えています。

ふと目をやると、柱に「呉海軍造兵廠製」の文字が刻まれています。実は建物の骨格は当時のままで、白く塗られた壁にも赤レンガの面影が残ります。呉第二工場でジェットエンジン部品を生産していることは地元でもあまり知られておらず、今も“クレゾウ”（＝呉造船所）と呼ばれることが多いそうです。

■ ガスタービンへの転用展開

さらに奥に進むと、護衛艦用ガスタービンが組み立てられています。スクリュウ駆動に用いられる「LM2500」というタイプで、同じものを4基搭載して10万馬力の出力があります。近くには実艦の使用環境をほぼそのまま再現した設備があり、ここで実際に2基ずつ運転して性能確認をしています。

「LM6000」という発電用ガスタービンもあります。このタイプは出力が4万キロワットで、1基で1万戸分もの電力を賄えるそうです。例えばオーストラリアでは、鉄鉱石の採掘エリアへの電力供給源として採用されています。

■ JMU呉事業所

JMU呉事業所は、3本のドックを有する昭和地区と、ブロックや大型艦装品を製作する対岸の新宮工作部からなります。コンテナ船や石油タンカー、ばら積み貨物船など、様々な船を建造できるのが呉の特徴です。ほかに艦船修理や海洋浮体構造物なども手掛けています。昭和地区の敷地面積は約39万平方メートルと、造船所としては比較的狭いため、できるだけ生産性を向上させるよう、機械化にも力を入れています。

■ 壮大なスケールの建造ドック

最初に、昭和地区最大の第三建造ドックを見学しま

した。ドックは長さ510メートル、幅80メートルと、そのスケールの大きさに圧倒されます。

近くの棧橋には、全長330メートルの大型原油タンカー（VLCC）の姿があります。ちょうど見学当日の朝、ドックから引き出されたばかりだそうです。一見、既に完成しているように思えますが、実際はまだようやく浮かぶ状態とのこと。最終的に海に出るまでに、さらに2カ月近くの内部工事が必要となります。



進水したばかりの大型タンカーが目前に現われます

ドックでは、建造中のVLCCを間近に見ることができます。棧橋のVLCCと同時に建造されていたもので、船の後ろ半分が出来上がった状態です。これは「セミタンDEM工法」と呼ばれ、第三建造ドックでは常に同時進行で1.5隻ずつ建造しています。

ドックの向こう側には、船底に使われるブロックが何段にも積み重ねられ、次の作業に向けた準備が進んでいる様子が見えます。ここから約60日間で、残りの前半分を一気に組み立てていきます。

「大和のふるさと」に残る大屋根

続いて向かったのは、かの有名な戦艦『大和』の建造ドック跡です。大屋根の骨組みが当時の姿のまま残され、壁には「大和のふるさと」と書かれています。この大屋根は、山から建造中の『大和』の姿が見えないよう、いわば目隠しとして設置されたそうです。ドックは1993年（平成5年）に埋め立てられ、現在は最新鋭の溶接ロボットを導入した平板工場へと生まれ変わっています。

隣にある第二建造ドックには、真



歴史を感じる「大和」の大屋根

ん中に中間ゲートという仕切りが設けられています。これは、限られた敷地を有効活用する工夫の1つで、海側のスペースで小型船を建造している間に、残りのスペースでブロックを製作しています。

さらに奥に見える第四修理ドックでは、艦船修理を手掛けています。

懇談会の概要

Q 呉第二工場では、どのような安全・環境活動に取り組んでいますか。

A 安全面では、現場の安全パトロールのほか、従業員からのヒヤリハット提案を実施しています。提案件数は年間3000件にも上りますが、ささいなことでもすべて改善することで、現場から根本的に災害要因をなくす本質安全に取り組んでいます。

環境面では、省エネタイプの機械や設備を導入することで、消費電力量の削減に努めています。工場における最大のエコは、「オシャカ」（不良品）をつくらないことです。オシャカをつくれば材料やエネルギーが無駄になることを、常に意識するように心掛けています。

Q 船の省エネ技術の開発状況を教えてください。

A JMUの技術研究所（津・横浜）では、次世代船の研究開発を行っています。津には全長240メートルの船型試験水槽があり、大型のモデルシップを使って高性能な新型船型を研究しています。また、推進効率を向上する省エネデバイスや低燃費機関プラントの構築、最も燃費効率の良い航路を示す運行支援システム「Sea Navi」の開発にも取り組み、従来船に比べて25%以上の環境負荷および燃費低減を実現しています。

今後は、太陽光発電や風力利用推進といった将来技術の研究開発を進め、長期的には温室効果ガス50%削減を目指しています。

Q 海外の造船会社に対して、日本はどうやって優位性を保っていくのでしょうか。

A 1つには、この省エネ技術を磨くことです。船の燃料価格は10年前の約6倍に跳ね上がり、今や運航コストの5割を占めます。お客さまの間では燃費低

減に対するニーズが強く、そのための省エネ技術は大きな武器となります。

もう1つの方策が、2013年1月の経営統合（JMU設立）による会社規模の拡大です。造船技術者の増加による開発力強化や、生産能力増強といったメリットが生まれ、規模で上回る韓国・中国勢に対抗することができます。

JMUは社名に“Japan”を冠していますが、将来的にはさらに多くの日本企業が参加して、一層拡大する可能性もあると思っています。



懇談会の様子

Q 技術者の育成にどう取り組んでいますか。

A JMUでは、数年前から「技能師範制度」を設け、第一線の超ベテランを「技能師範」に指名して、「匠の技」を確実に後任者に伝承する工夫をしています。また、ベテランを技能指導員とする若手教育にも取り組んでいます。

IHIでは、若手社員に自らの技術レベル向上のため、国家技能検定の受検を推奨しています。また、およそ20年ごとに国産エンジンを自社で設計製作するタイミングがあるため、設計技術者の育成にも力を入れています。

Q 人材育成の方針、求める人材像とは。

A 人材＝人財であり、人を宝のように育てることを基本方針としています。求める人材像としては、元気な人、そしてものづくりが好きなお人であってほしいと思います。造船所は屋外作業も多く大変な職場ですが、自分が建造した船が形になり、大海原を走るのを実際に見ることができるというロマンも感じられると思います。

Q 「イプシロン」の今後の展望をお聞かせください。

A 「イプシロン」は、JAXA（宇宙航空研究開発機構）とIHIグループが開発した固体燃料ロケットです。人工知能を駆使し、手軽かつ高頻度に打ち上げることができます。

日本での次回打ち上げ予定は2年後ですが、今後さらなるコストダウンを図るには、もっと打ち上げ回数を増やす必要があります。そのため、JAXAと協力しながら、小型衛星の需要が高まっている東南アジアの新興国などに積極的に売り込んでいきたいと考えています。

参加者からの感想

▶これまで『大和』が建造された場所という認識でしたが、船からジェットエンジンまで、トップレベルの技術を誇る総合エンジニアリング会社に成長している姿を目の当たりにして驚きました。

▶世界で高いシェアを持つシャフトの製造現場を実際に見学して、本当にすごい技術を持った会社だと力強く感じました。

▶進水したばかりの巨大タンカーを間近に見て、あんなに大きな船をコツコツと造っていくのを想像すると気が遠くなる思いでした。

▶工場内のいたるところに安全に対する啓発や標語が掲げられ、安全面に注意を促している様子がよく分かり、企業姿勢が感じられました。



● IHI ご担当者より ●

参加者の皆さまには、IHI 呉第二工場およびJMU 呉事業所という通常では足を踏み入れる機会のない造船現場とジェットエンジンの部品の製造現場をご見学いただきありがとうございました。様々な視点から貴重なご意見をいただき、160年にわたり伝承し続けてきた製造技術を、今後も後世に伝えていく責任をあらためて強く受け止める機会とさせていただきます。

また、応援の言葉も頂戴し勇気もいただきました。今後もものづくりを通じ、地域に根差した事業活動を行ってまいります。

（文責 前主任研究員 森田真樹子）

株式会社日本取引所グループ 東京証券取引所

証券取引所ビジネスの最前線

2月28日、日本取引所グループ 東京証券取引所（東京都中央区）で、「企業と生活者懇談会」を開催し、社会広聴会員28名が参加しました。同社の概要について説明を受けた後、株式模擬売買を体験、東証アローズや証券史料ホールなどを見学。その後、質疑懇談を行いました。

日本取引所グループからは、宮原幸一郎常務執行役員、広報・IR部の多賀谷彰部長、菊地晶子課長、大門豪調査役、飯田一弘調査役、荒田伊都氏が出席しました。

● 日本取引所グループからの説明

日本取引所グループの誕生

昨年2013年（平成25年）1月1日、東京証券取引所グループ（以下、東証）と大阪証券取引所（大証）が経営統合し、持株会社「日本取引所グループ」が誕生しました。長年、ある意味ライバルとして競い合ってきた東証と大証が経営統合することになった大きな目的は、それぞれに上場していた商品を1つのプラットフォームに集約することによって、投資家の利便性向上につなげること、上場会社や証券会社のコスト削減につなげること、といった点にあります。

日本取引所グループ全体で、金融商品市場の開設・運営に係る事業を行っています。具体的には、傘下の会社において、東証は株式などのいわゆる現物商品の市場運営、大証はデリバティブ商品の市場運営、上場を希望する会社の審査・上場会社の管理などの自主規制業務は東京証券取引所自主規制法人（2014年4月に日本取引所自主規制法人に名称変更）、清算業務は日本証券クリアリング機構がそれぞれ担っています。昨年7月に現物商品を東証に集約した後、今年2014年（平成26年）3月24日にはデリバティブ取引を大証に集約し、統合作業は一区切りを迎えます。

日本取引所グループの重点戦略

日本取引所グループは「アジアで最も選ばれる取引所」を目指しています。現在、アジアの国々は経済成長を続けており、例えば香港やシンガポールなどは金融市場としても確立されてきています。このような状況の中で、大きく分けて3つの重点戦略に取り組んでいます。



宮原常務執行役員から歓迎のあいさつ

1つ目は新しい日本株市場の創造、2つ目はデリバティブ市場の拡大、3つ目は取引ビジネス領域の拡大です。

新しい日本株市場の創造のため、日本株の魅力向上を目指した様々な取り組みを行っています。その1つが、新しい株価指数の開発です。今年1月から「JPX日経インデックス400」という新たな指数の算出を始めました。資本の効率的な活用や、投資家を意識した経営観点などの要件を満たした魅力的な銘柄で構成されています。この指数をベンチマークとすべく様々な普及活動を行っています。また、特に海外投資家から日本はコーポレート・ガバナンスが弱いのではと指摘を受けていることを踏まえ、上場会社に対して、社外取締役導入の促進活動を行っています。

デリバティブ市場の拡大では、超長期国債先物（20年国債を対象）の取引を今年4月に再開し、海外指数デリバティブを導入することなどを通じて、商品ラインナップの拡充を図っていきます。

取引所ビジネス領域の拡大としては、清算ビジネスの拡大や、新たな商品プラットフォームの整備等を進めています。例えば、民間の資金をインフラ整備に活用できるよう、上場インフラ市場の実現を計画しています。

個人投資家層の裾野拡大に向けた取り組み

多様な投資家が参加する厚みのあるマーケットを形成するためには、個人投資家層の裾野拡大が極めて重要です。日本の個人金融資産約1600兆円のうち、証券投資は15%程度にすぎません。これは、米国（約

53%）、欧州（約30%）に比べて低く、まだまだ日本では伸びる余地があると考えています。

このため、2012年度（平成24年度）から、我々が行っている日本経済応援プロジェクト「+YOU」の一環として、「投資の意義」や「証券市場と経済のつながり」等を投資未経験者の方にも分かりやすく伝えるプロモーション活動を実施しています。長期投資をテーマにした経済講演会「ニッポン応援全国キャラバン」を全国各地で開催したり、テーマ銘柄として、女性の活躍に力を入れている「なでしこ銘柄」や、特許価値をテーマとした銘柄を選出するなど、分かりやすく魅力ある銘柄を紹介したりしています。

● 見学の様子

株式模擬売買の体験

マーケットエクスペリエンスコーナーでは、株式模擬売買を体験しました。架空の株式市場で、架空の銘柄（3銘柄）を対象に、当初の資産1千万円をできるだけ増やしていくゲームです。一通り説明を受けた後、参加者1人ずつがパソコンに向かい、売買を体験しました。経済指標などのニュース、個別の会社情報が時折入り、株価変動の要因となります。160万円以上の利益を上げた参加者が1位となりました。参加者からは、「面白くなり、あっという間に時間が過ぎた」「思っていたよりも難しかった」といった声が上がりました。



株式模擬売買に挑戦

東証アローズ

直径17メートルの巨大なガラスシリンダーがそびえ立つ施設、東証アローズを見学しました。1999年（平成11年）4月まで株券売買立会場として、多いときは

2000名以上の証券会社の社員が手のサインや専用電話回線を通じて活気ある取引を行っている場所でした。2000年（平成12年）5月に現在の新しい立会場に生まれ変わり、取引はすべてコンピューターで行われています。東証の取引参加者資格を有する証券会社（約100社）が、専用回線を通じて取引所に注文を出します。シリンダーの中では東証の社員が、リアルタイムで売買を監視しています。ガラスシリンダー上部で回っているのは、チッカーというものです。取引が成立するたびに、銘柄名、現在の株価などが表示されます。回る速度は8段階あり、取引が活発になると速くなります。

ガラスシリンダーに隣接して、メディアセンターという2階建てのブースがあります。国内のキー局や日米合併の情報配信会社である日経CNBCなどのサテライトスタジオがあり、日本全国や世界に向けて、東京の株式市況が発信されています。



様々な株価が表示されるチッカー

また、上場会社の社長をはじめ役員一同が鐘を鳴らす上場セレモニーが行われており、その様子を見学することができました。五穀豊穡の縁起をかついで、5回鐘を鳴らすと決まっています。この鐘は昭和初期までは取引の開始と終わりを告げるためのものでしたが、現在はセレモニーで鳴らされています。昨年の大納会では、安倍首相とパラリンピック陸上の佐藤真海選手がこの鐘を鳴らしました。

証券史料ホール

証券史料ホールでは、株式取引が電子化される以前に発行された数々の株券や、明治・大正・昭和の順に並んだ、証券取引に関する古い品々の展示を見学しました。

日本初の発行となった「第一国立銀行」（現：みずほフィナンシャルグループ）の株券もあり、証券にまつわる歴史の一片を知ることができました。



証券にまつわるレトロな品々が並ぶ証券史料ホール

懇談会の概要

Q 取引所はどのような仕事をして、私たちの生活にどう役立っているのでしょうか。

A 取引所は社会的には3つの役割があります。1つ目は株式やデリバティブ市場のマーケットを開き、いつでも投資家に売買をしてもらい、資産運用ニーズに応えることです。2つ目は、株式市場があることで、会社にとっては会社の成長のための資金が必要になったときに資金を調達できること。国民経済的には、皆さんのお金が株式市場を通じて企業に流れ、それを会社の成長のために使っていく、そのためのお金を集める役割が取引所の一番大きな役割だと思えます。3つ目は、社会全体に価値尺度（経済の体温計）を提供することです。

Q どのような基準で市場の区分があるのでしょうか。

A 市場には、東証一部・二部、マザーズ、JASDAQがあります。まず、東証一部と二部については、端的には会社の大きさや株式の流通量が違います。時価総額、株主の数、上場株式数などの基準が一部の方が多く、必然的に大きな会社が多いということになります。マザーズは、1990年代に、東証が、一部・二部市場とは別に、ベンチャー企業向けに新しくつくりました。利益を出す、情報開示をしっかりと行うという上場会社としての基本

的なところは確認した上で、会社の規模・株主数などについてはもう少し下げた基準を設け、若いベンチャー企業が機動的に株式市場を通じた資金調達ができるようにしたのです。

JASDAQは、昔は店頭登録と呼ばれていました。まだ上場はできないが、将来有望な会社であることから、証券会社の店頭で注文をお預かりして売買し、実質的に店頭登録市場が形成されてきました。それを1990年代に取引所市場として構成し、JASDAQ市場ができたのです。その後、JASDAQ取引所が大証に買収され、最終的に日本取引所グループとなり、現在は東証で市場の一区分となっています。

Q 取引所自体が東証に上場していますが、株式市場を運営しながら、どのように公正性を保っているのでしょうか。

A 市場自体は、金融商品取引法に基づいて運営をしています。また同法に基づいて上場審査や上場会社の管理をしています。取引所自身の上場に関しても通常の上場審査基準に基づいて審査し、さらに金融庁の審査を経て上場しています。その後も、金融商品取引法および東証の上場規則に従う形でファイヤーウォールを敷いています。上場審査や上場管理は、別組織の自主規制法人で行い、自らに対して甘いということがないよう、しっかりとやっています。

Q 国際競争力を高めることと、経営統合の関係は。

A 我々のライバルはやはり海外のマーケットです。その中で、東京と大阪の2つの市場を1つにし、投資家の皆さんがアクセスしやすくし、システムの利便性を向上することで、世界中のマネーをできるだけ日本に集めることに経営統合の意味があります。そして、その成果がだんだん現れつつあります。例えば、東証より大証での売買高が多かった銘柄では、統合により売買高が2倍程度になったものもあります。東証市場のみに目を向けていた海外投資家が、大証で売買をされていた銘柄にも目を向けるようになったためです。

Q システムの処理速度が速くなってきているのは、なぜですか。

A 現在の処理速度は1000分の1秒になっています。これは瞬きをするよりも速い時間です。1990年代のパソコンの普及に伴い、東証は立会場を廃止し、証券会社のシステムもすべてコンピューター化されるようになりました。すると、機関投資家を中心に、取引所からの売買情報をもとに、売買の判断をコンピューターが行い、自動的に発注する形態が増加しました。現在、注文量は1990年代に比べて100倍近くになっています。このため、取引所の処理速度が大変重要になりました。コンピューターの性能は上がっており、今後も注文量はますます増えることが予想されます。我々の使命は安定した市場の提供です。トラブルのないよう、注文をしっかりと処理できるシステムをつくるのが大切です。

Q システムのセキュリティ対策は。

A 社会インフラとしての責務を果たすため、災害など様々なリスクが顕在化した場合も、可能な限り取引機会を提供することが必要です。我々の持っているシステムは震度6強の地震にも耐え得る堅固なつくりになっています。しかし、万が一、テロや火災に遭った場合に備え、しかも同時に大地震が起こったような場合にも、その影響を受けないような距離にセカンダリーのシステムを構築しています。



質疑懇談の様子

参加者からの感想

▶ ニュース番組でよく見るシリンダーやチッカーを目の当たりにして、実際の大きさや取引所の方が働いている様子を見ると、まさに未来のオフィスという感じでした。上場の鐘を生で聞けたのは貴重な体験でした。

▶ 株式模擬売買の体験は、短時間で株のグラフをぱっと見て判断しなければいけないので、大変でしたが良い体験ができました。企業の概要説明を伺い、統合による変化もよく分かりました。

▶ 静寂の中で、電子の働きで取引が粛々と処理されていくのを見せていただき、強く感動しました。今後ますます取引システムを発展向上させてシステムの信頼性を高め、国際競争力を向上してほしいと思います。

▶ 取引所と個人としての接点はあまり感じていませんでしたが、今回参加をして非常に身近に感じることができました。様々な一般人向けの広報活動もされていることが分かり、今後セミナーやホームページなども活用したいと思います。

▶ 日本取引所グループが日本の経済の中核の位置付けにあることを実感しました。グローバル化の時代、今後のさらなる発展を期待しています。



●日本取引所グループご担当者より●

社会広聴会員の皆さま、このたびはご来訪ありがとうございました。日本取引所グループの業務や証券投資を少しでも身近に感じていただけたら幸いです。

日本取引所グループは、これからも公平で信頼性のある証券市場を提供し、経済の発展、豊かな社会の実現のため、全力で取り組んでまいります。

今後ともご支援のほどよろしくお願いいたします。

(文責 主任研究員 杉山佳子)

東芝未来科学館



2014年4月11日、東芝未来科学館（神奈川県川崎市）で、「生活者の企業施設見学会」を開催し、社会広聴会員42名が参加しました。

東芝からの説明（東芝、東芝未来科学館の概要）

東芝は、1875年（明治8年）に創業し、来年創業140周年を迎える、日本で最も歴史のある電機メーカーです。東芝グループは、「電力・社会インフラ」「コミュニティ・ソリューション」「ヘルスケア」「電子デバイス」「ライフスタイル」の5つの分野で事業を展開しており、様々な製品・サービスをグローバルに提供しています。

東芝未来科学館は、1961年（昭和36年）に開館した東芝科学館が、今年1月31日にリニューアルオープンしたものです。産業技術遺産の展示・保存、最先端技術の体験、子どもたちへの科学技術教育の支援を目的に、館内には多くの展示や体験コーナーがあります。これらを通して、地域に密着し、東芝が目指す近未来や快適な暮らしを実感いただけるような未来科学館を目指しています。

見学の様子

東芝未来科学館は、大きく分けて歴史ゾーン、フューチャーゾーン、サイエンスゾーンの3つで構成されています。

歴史ゾーンでは、東芝の創業者である田中久重が生み出したからくり人形や、国の重要文化財である万年時計のレプリカ、もう一人の創業者である藤岡市助が開発した日本初の白熱電球などの展示を見学しました。冷蔵庫や洗濯機など、私たちの生活を支える家電製品の国産第1号も展示されてお



「万年時計」を見学する参加者

り、参加者は、東芝の歩みを振り返りながら、家電製品の発展の歴史を学びました。



展示の説明を受ける様子

フューチャーゾーンでは、画像認識技術や太陽光発電、家庭用エネルギー管理システム、最新の家電製品など、最先端技術や製品についての展示を見学しました。参加者自身が体験できるアミューズメント展示も多くあり、ハンドルを回して電気をつくる体験や、冷蔵庫の中身を確認できるタブレットの操作体験をしながら、東芝の最先端技術や製品について理解を深めました。

サイエンスゾーンでは、超電導の仕組みの実演が行われました。マイナス196℃の液体窒素によ



液体窒素を使った超電導実演

って冷やされた超電導体が宙に浮く様子に、参加者は熱心に見入っていました。

参加者からの感想

「丁寧な解説をしていただきながらの館内見学を通じて、東芝の科学技術が日本の生活者の暮らしの豊かさをけん引していることをあらためて感じました」「実演を交えての熱心な説明に、大変勉強になりました」「からくり人形にびっくりしました」「科学技術の進歩に合わせ、定期的な展示のリニューアルを希望します」

（文責 主任研究員 大野祥子）

J R川崎駅西口より徒歩1分、京浜急行線川崎駅下車徒歩7分（専用駐車場はありません）

●住所：神奈川県川崎市幸区堀川町72番地34 スマートコミュニティセンター（ラゾーナ川崎東芝ビル）2F

●TEL：044-549-2200

●開館時間：火～金曜日 10:00～18:00、土・日・祝 10:00～19:00

●休館日：月曜日・東芝未来科学館の定める日（詳細は東芝未来科学館のホームページにてご確認ください） ●入場料：無料

「グローバル化モデル」共有と世界共通理解の座標軸導入を

シンポジウム「グローバル人材育成と異文化コミュニケーション」を開催

経済広報センターは、2013年12月9日に経団連会館でシンポジウム「グローバル人材育成と異文化コミュニケーション」をIABCジャパンチャプターとの共催で開催し、経団連・経済広報センターの会員企業・団体、社会広聴会員、IABCジャパンチャプター会員企業など約80名が参加しました。

講演

グローバル化の本質と日本人の可能性

あつみ いুকこ
渥美育子

（株）グローバル教育 社長

正しいモデルの共有



1991年に冷戦体制が崩壊する以前の国際シオナルの時代は、日本対外国といった、2つの異なる価値のどちらかを選べれば、自分の立ち位置がはっきりするような二元的な発想による「国際化モデル」でした。その後、共産主義諸国が市場原理の下に自由主義諸国と共にビジネスするようになり、世界はグローバル時代に突入しました。グローバル時代に重要なのは、ルールと多様性の軸、時間軸と空間軸といった2つの異なる価値で全体最適を図る、「グローバル化モデル」の思考方法です。

世界共通理解の座標軸

「グローバル化モデル」の実践には、世界の人が共通に理解する2つの座標軸（ルールの軸と多様性の軸）を設定し、全体最適を図っていくことが重要です。

「国際化モデル」の時代は、ビジネスをしていくためには、その地域で長年続いている慣習に従わざるを得ないというのが共通認識でしたが、グローバル時代になって世界のルールが一元化されました。需要と供給の自然なバランスによってフェアな競争

が重要視され、それを妨げる行為を行った会社や社員は厳罰に処せられる時代になりました。

多様性の軸は、複雑で分かりにくかったため、私が「文化の世界地図」を作成しました。「文化の世界地図」では、世界の人々の態度や問題を解決する時に取る行動などのベースになる価値観を4つの文化コードに分類しています。1つ目の「リーガルコード」は、価値の中心をルールとノウハウに置いており、グローバル競争力に富み、キリスト教プロテスタントの人口が多い米国やケベック以外のカナダ、イギリス、北欧諸国などの国々が属します。2つ目の「モラルコード」は、人間関係に価値の中心を置いた階層社会を指し、回教国を除くアジア諸国やラテンアメリカ諸国、南ヨーロッパ諸国など、儒教やキリスト教カトリックの国々が属します。3つ目の「レリジヤスコード」は、神の教えに価値の中心を置いているイスラム圏です。4つ目の「ミックスコード」は、これら3つの文化コードの、2つないしそれ以上が併存または共存している国々です。3つの文化コードの背後には何百年、何千年の時間軸が続いています。グローバル時代には、「超の視点」を持ち、今までの人間の営みの総体を理解し、そこに法則を見いだすことにより、未来を予測することも可能となります。

グローバル人材になる方程式

世界共通理解の2つの座標軸は、グローバル人材になる方程式であり、21世紀の教育のグランドデザインです。X軸にルールの軸（法による支配やフェアな競争といった自由主義圏共通の価値観）、Y軸に多様性の軸（民族のアイデンティティーや文化のDNA）を置き、これらが交わったところで、地球

規模の発想で全体最適を図り、世界共通の問題を解消する方向に導くことができるプロフェッショナルがグローバル人材です。専門知識、経験と業績、倫理性を兼ね備えていることがプロフェッショナルの条件です。

正しいグローバル化のモデルを共有し、世界共通理解の座標軸を持って世界への理解を深めることのできるグローバル人材を育成するためには、子どものころからの一貫した教育が必要です。世界共通理解の座標軸を持つことができれば、日本人は日本語を使って思考を深めながら、英語を使って異文化とコミュニケーションを図ることが自然にできるようになります。これからの日本の教育の根幹におくべき考え方ではないでしょうか。

パネルディスカッション グローバル人材マネジメントと 企業コミュニケーションの連携

■パネリスト

渥美 育子

(株)グローバル教育 社長

中村 清

早稲田大学 国際教養学部 教授・博士

東風 晴雄

ダイキン工業(株) 東京支社人事本部採用グループ担当部長

長谷川 知子

(一社)日本経済団体連合会 社会広報本部 主幹

■モデレーター兼コメンテーター

雨宮 和弘

IABCジャパンチャプター 代表



長谷川知子氏

雨宮 まずは、渥美先生のご講演の感想をお伺いします。

長谷川 先生は異なる2つの価値観の軸を持つことの重要性を指摘されていますが、以前、経団連で企業にヒアリングした時の各社共通の課題意識も同様であったことを思い返し、その重

要性を再認識しました。

東風 当社は世界145カ国以上で事業を展開しており、連結従業員数の8割が外国人です。いかに多様な人材の力を引き出し、グローバルに事業の拡大を加速させるかは重要な経営テーマの1つになっています。社員同士が、共通理解の座標軸を持った上でそれぞれの文化を尊重しつつも妥協せずに議論を戦わすことの重要性をあらためて感じました。

中村 早稲田大学は、2004年に国際教養学部を新設しました。この学部の特徴は、世界中から学生を集め早稲田で3年間勉強させ、1年間の留学を義務付けており、すべての科目を英語で教育することです。実験的な試みですが、先生のお話に合わせて、空間軸としては世界から学生を集め、時間軸としては、我々の実験を高校から幼稚園までの教育につながるシステムとして位置付けていく必要があると考えています。大学自ら変化することが、その出発点であるという認識を新たにしました。

雨宮 抱えている困難や課題に対する具体的な取り組みは。

長谷川 私が担当している経団連の教育問題委員会では、グローバル人材の育成に向けた提言を行っています。初等中等教育段階では、英語教育の抜本的拡充や、国際バカロレア (IB) 課程の普及と、国内のIB認定校の増加、小中一貫校または中高一貫校の増設による多様な教育カリキュラムの普及の必要性などを訴えています。高等教育段階においては、高大接続の改善と入試改革の実現や、教養教育 (リベラル・アーツ教育) の拡充、大学生の国際化の加速、多様な体験活動の推進などを提言しています。企業に求められる取り組みとしては、人事・評価制度のグローバル共通化を促進し、グローバル人材が活躍しやすい制度に変えていくことを訴えています。

経団連では大学などと連携して、①日本人学生の海外留学推進に向けた奨学金制度「グローバル人材育成スカラーシップ」、②海外留学帰国生を対象に合同就職説明会・面接会を開催する「グローバルキャリア・ミーティング」、③海外で活躍している企業人が大学で講義する「グローバル人材育成モデル・カリキュラム」、④高校生の留学を支援する事業を実施しています。

雨宮 取り組みを推進する上での問題点は。

長谷川 例えば入試制度変更の場合、学生に不利益が生じることを避ける意味で、文部科学省では長い年月をかけて審議します。日本の教育では、公平性・平等性が重視されることから、全国の学校で一律に導入できないと実現しないという課題もあります。グローバル化の時代には変化のスピードが要求されます。現在の拠点校での改革的・先駆的な取り組みを、全国的に横に広げていくのも今後の課題です。

●ブリッジパーソン的重要性



東風晴雄氏

東風 空調事業の特性として、気候や建築様式など地域特性に対応した製品が求められる点があり、当社では経営トップの強いリーダーシップの下、各地域できめ細かなマーケティングや製品開発を推進しています。同様に、グローバル事業拡大を加速する中、海外

子会社は現地のことが分かっている人に経営を任せしていく「経営の現地化」を積極的に推進しています。その際、現地に経営理念を浸透させ、本社の意向を踏まえたビジネスの方向性を示すことで本社と現地法人の間に生じる求心力と遠心力とのバランスをいかに取るかが大きな課題となっています。

当社では、経営理念やビジネスの手法を現地に浸透させる人材を“ブリッジパーソン”と呼んでおり、そのような人材を意識的に採用し、育成しています。“ブリッジパーソン”には高い専門性と、現地の経営陣やスタッフに対して、ノウハウや経営の理念を浸透させる能力が必要とされます。全体最適の視点で戦略を考え、それを論理的に、また豊富な知識や専門性をベースにして、堂々と異文化の人たちに発言できる能力が要求されます。“ブリッジパーソン”育成のため、若手社員を海外に実践研修で送り出す制度を1999年から実施しています。これは、研修生に具体的な課題を持たせ、1年間各国の拠点で働いて各自に与えたテーマに沿った提言を本社にさせるという内容で、毎年30人前後を送り出しています。また、長谷川さんから紹介のあった経団連のグローバル人材モデル・カリキュラムにも会員企業として

積極的に参画し講師を派遣しています。

中村 今後の課題は主に2つあります。1点目は、インターナショナルスクールや海外で教育を受けたことのない日本人学生が、英語で自分の意見や主張を自由に述べられないことです。そのような学生が国際教養学部の約3分の1を占めています。日本全国から大変難しい英語の入学試験を突破した優秀な学生ですが、人に自分の意見を述べる教育を子どものころからほとんど受けていないので、授業の中で中国や韓国の留学生が話を始めると、取り残されてしまいます。英語で主張することを教える教育を子どものころからする必要があると現場で強く感じています。2点目は、海外で学位を取得しても、双方向の英語による講義は非常な負担となります。次世代を担う若い教員に「ファカルティ・ディベロプメント」(大学教員の英語による教育能力を高めるための再教育)の機会が必要です。

渥美 先ほどグローバル視点の重要性を強調しましたが、これにはスピードと優先順位がかかわります。世界共通の教育を実施しないと、宗教や民族が違うだけで殺し合いになってしまうという状況を変えることはできません。世界共通の教育という基盤を持って、日本人が何らかの形で貢献する必要があります。

また、企業の人事担当者には、新入社員研修において世界共通の座標軸を導入してほしいです。米国の司法省の発表によると、2011～2012年に摘発された独禁法違反の5割を日本が占めており、罰金額の4割は日本の企業が支払っています。世界のルールの軸を共有し、至急改善する必要があります。

教育関係者にもぜひお願いしたいことがあります。グローバル教育は今までの教育と根本的に異なります。例えば世界史の授業と違ってグローバル教育では、教師は世界空間を理解し、5000年の歴史と子どもの未来を背負って教えます。経団連には、今の知識断片教育に横串を刺す教育として、グローバル教育に取り組んでもらいたいです。

雨宮 今の渥美先生のお話についてどのようにお考えですか。

長谷川 渥美先生のグローバル教育には非常に関心があります。国際バカロレア課程を軸に、経団連もグローバル教育に必要な世界共通のカリキュラムの

内容について検討する必要性を感じています。

渥美 経団連が取り組んでいる国際バカロレア課程の普及は、教育の国際標準化や底上げの観点からは賛成ですが、日本が本当にトップクラスのプレーヤーになるためには、もっと日本の魂を持ったグローバル人材を育成しなければなりません。

●入試用の英語教育はやめるべき



中村 清氏

中村 今の英語教育は、日本にとって大きな課題です。入試のための英語教育はやめるべきです。社会や理科といった科目と並列にせず、「コミュニケーション」といった特別な科目にして成績はつけないようにする。恐怖心を日本人から取り去らない限り克服できません。

大胆な改革ですが、大学や高校の入試から外すべきです。

東風 コミュニケーションスキルやグローバル視点での知識を身に付けても、頭でっかちではダメで、まず仕事の中身をしっかり理解し、現地の人から見て尊敬されるような真のグローバル人材にならないと、通用しないと実感しています。グローバル人材育成のために新入社員全員を海外で研修させる企業もあります。素晴らしい取り組みである一方で、海外に行きたいという気持ちが先行してしまうリスクもあります。

当社人事本部では、若手社員の海外実践研修の前に行う研修で、出向く先の国の語学や文化について教えています。それぞれの人材に、どのようなタイミングでどのような内容の教育をしていくのかをしっかりと見極めていく必要があります。

雨宮 グローバル人材の育成に向けて、我々は与えられた機会をどのように生かすべきでしょうか。

中村 将来、中国語が世界の共通語になるといわれていますが、逆に中国で英語を話す人の方が米国よりもはるかに多くなるだろうという指摘があります。誰かが言ったように青の世界に住んでいると、青という色は分かりませんが、赤色に出会って、初めて青の存在を知ることになります。日本でもマルチな

教育を子どものころから始める必要があるということです。その意味で大学の責任は重く、入試改革も含めて今までとは異なる“柔らかなシステム”が必要です。

東風 当社のマネジメント・スタイルは国内外の第一線の課題に対して、リーダーが第一線に入り込み、役職、部署、国籍にかかわらず関係者全員が侃々諤々の議論を重ねた上でリーダーが決断し、実行に移します。この方法は、欧米式のトップダウンと日本式のボトムアップの両方の長所を兼ね備えているスタイルと感じています。

グローバル化に際して、欧米の文化や経営スタイルに必ずしも迎合する必要はなく、中村先生のおっしゃる柔らかなシステムという言葉にも共通する部分があると思います。

長谷川 理数系教育に特化した、横浜市立横浜サイエンスフロンティア高等学校では、プレゼンテーションやレポート作成をすべて英語で実施しています。「国際数学オリンピック」や「地学オリンピック」など、世界レベルの高校生の大会には英語力が必要だからです。中村先生がおっしゃったように、英語は内容を伝えるためのツールという観点で、特色ある教育を拡大していかなければなりません。

また、渥美先生から、国際バカロレア課程などの世界標準化されたプログラムの上をいく日本特有の文化や価値観を捉えたグローバル教育を考えていく必要があるとご指摘がありましたが、日本の場合、国際的な標準教育をすること自体、課題が多いのが現状です。英語で教育を行っている高校や中学も少なく、それができる教員もこれから養成しなければいけません。

渥美 日本人にとって重要なことは、地球上に住む人を横並びにして、対等、平等に見ていく姿勢です。つまり、相手によって態度を変えず、本質的なことで評価する。価値の共有がコミュニケーションの土台であり、英語はその手段として必要になります。

(文責 前主任研究員 塩澤 聡)

～未来都市モデルプロジェクト見学会～ 「豊田次世代エネルギー・モビリティ都市」 ー とよたエコフルタウン ー

経団連は、全国の11都市・地域に、日本企業が有する、医療、農業、環境・エネルギーなどの分野の最先端の技術を結集し、革新的な製品、技術、システムを開発、世界に先駆け社会的課題の解決を目指す「未来都市モデルプロジェクト」を実施しています。経済広報センターは、同プロジェクトの理解促進を図るため、各地で、その見学会を開催していますが、2014年2月28日、「第4回 未来都市モデルプロジェクト見学会」を、「とよたEcoful Town (エコフルタウン)」(愛知県豊田市)で開催しました。社会広聴会員など生活者17名が参加しました。

当日は、豊田市役所企画政策部環境モデル都市推進課の石川要一課長から概要説明を受け、「パビリオン」「スマートモビリティパーク」「水素ステーション」「スマートハウス」を見学しました。

■豊田市の環境への取り組み

豊田市は、産業都市と中山間地の過疎地域が共存している愛知県北部に位置する中核市であり、トヨタ自動車本社を置いていることでも知られています。人口は県下で2番目に多い約42万人。面積(918km²)は県内で最も広くなります。

同市は、“クルマのまち”として急速に発展してきました。市民生活に車が普及するのに伴い、道路の整備と郊外の開発が進みましたが、市民の足となる公共交通の衰退と、大気汚染をはじめとする自然環境への影響を招く結果となり、全国でもいち早く環境対策に取り組むこととなりました。これまでに、最先端の環境技術開発に取り組む企業や市民と連携し、活力ある低炭素社会に向けた多面的なまちづくりを推進してきています。

豊田市は2009年(平成21年)、国から「環境モデル都市*1」に選定されたことを受け、二酸化炭素(CO₂)を削減する低炭素社会の実現に向けて先駆的な取り組みにチャレンジすることになりました。同市の特徴と強みである「交通」「産業」「森林」の3つの分野に、情報発信の場としての「都心」、各分野の支えとして「民生」を加えた5つを重点的な取り組み分野と位置付け、これらを融合させることで新たな価値を創出しようとしています。

*1 地球温暖化問題に対して高い目標を掲げ、低炭素社会の実現に向けて先駆的な取り組みにチャレンジする都市として国が認定した都市。

「交通」分野における代表的な取り組みとしては、環境負荷の低減などを目指した公共交通の利便性の向上があります。「基幹バス」と呼ばれる走行距離が長いバスと、その先の地域内を走るタクシーなどによる「地域バス」に鉄道を組み合わせた全市的な公共交通のネットワークを整備するもので、昨年度(2012年度)のバス利用者は、約233万人です。利用者は、毎年5～7%伸びています。

また、次世代自動車の普及に向けた取り組みも実施し、「とよたエコフルタウン」内にある、「スマートモビリティパーク」や「水素ステーション」の各施設で紹介されています。

一方、「民生」分野における代表的な取り組みとしては、暮らしにおける創エネ・省エネの取り組みがあります。太陽光発電システムの普及促進はその1つで、2000年(平成12年)より、住宅用太陽光発電の設置に対して設置補助金を設けており、現在、全世帯の約5%(全国平均の約2倍)に太陽光発電システムが導入されています。さらに、市独自のエコポイント制度も実施しています。市民に「豊田市エコファミリーカード」と呼ばれるICカードを配布し、環境配慮製品の購入や基幹バスの乗車など、環境に配慮した行動を取るとICカードに電子マネーが貯まる仕組みです。貯まった電子マネーは、環境に配慮した製品と交換することができるほか、植樹への寄付に使うことができます。

■スマートモビリティパーク

低炭素社会モデル地区「とよたエコフルタウン」は、低炭素社会実現に向けた豊田市の様々な取り組みを国内外に分かりやすく紹介する情報発信拠点として、2012年（平成25年）5月に開設されました。低炭素なまち・暮らしや最新のITS・環境技術が体験できる設備が整っており、誰でも楽しく豊田市の取り組みを学ぶことができます。すでに世界約70の国・地域から視察や取材を受け入れています。

タウン内にある「スマートモビリティパーク」は、超小型電気自動車、電動アシスト自転車の無人貸出拠点です。現在、このような貸出拠点が豊田市内に25カ所あり、近距離移動の際の会員制シェアリングサービスとして、1000名を超える会員が利用しています。利用者は事前にスマートフォンで予約し、ICカードをタッチすることで貸出・返却ができます。これらの乗り物に供給する電力は、壁掛け式の太陽光パネルで発電し、蓄電池に貯めて使用しています。



「スマートモビリティパーク」を見学する参加者

■水素ステーション

水素と酸素を反応させて電気をおこし、その電気でモーターを回して走るのが燃料電池自動車です。排気ガスやCO₂を一切排出せず、従来の自動車に比べてエネルギー効率が倍以上高くなります。燃料電池自動車に水素を供給するガソリンスタンドのような施設が水素ステーションです。

国内外の自動車メーカー各社は、2015年に本格的に燃料電池自動車の販売を始める予定で、それに先立ち、水素供給事業者は水素ステーションの整備を進めており、2015年までに四大

都市圏を中心に約100カ所を設置する予定です。長年の安全検証の成果で規制緩和が進み、従来のガソリンスタンドと併設できるようになってきていることから、今後、設置のスピードが加速することが予測されています。水素を満タンにする時間は約3分で、500km以上走行することが可能です。水素は石油や都市ガスなど様々な原料からつくることができるという利点があり、将来的には太陽光や風力などの自然エネルギーを使って水から水素をつくることも検討されています。今回見学した水素ステーションは、都市ガスから水素をつくる設備も併設しています。



「水素ステーション」の説明を受ける参加者

■スマートハウス

スマートハウスとは、家庭内で使用するエネルギーをつくり、蓄え、節約し、環境面・コスト面などで常に最適な状態にコントロールする次世代型の“かしこい家”のことです。屋根には、太陽光発電パネルが設置され、車庫にはEV*2やPHV*3のための充電設備が備えられています。また、家の外側には、家庭内の電力の効率的な利用を促す蓄電池やガスで発電・給湯する創エネシステムなども設置されています。

スマートハウスには、家の中でエネルギーを一元管理する「HEMS（ヘムス）」と呼ばれるシステムが導入されています。「HEMS」は、エネルギーをより効率的に使う暮らしを実現するため、太陽光パネル、蓄電池、家電などをつなぎ、発電や蓄電、電力消費を最適にコントロールするとともに、家庭内のエネルギーの状況を“見える化（視覚化）”しています。住人は、今

*2 electric vehicle（電気自動車）

*3 plug-in hybrid vehicle（プラグインハイブリッド自動車）

どの部屋で、どこからの電気が何にどのくらい使われているのかを把握することができると同時に、一番効率の良いエネルギーを選択することも可能です。スマートハウスには、最新のテクノロジーだけでなく、日本家屋の伝統的な匠

の技術も生かされており、これが大きな特徴となっています。参加者は、「HEMS」の操作を実際に体験することができました。

（文責 前主任研究員 塩澤 聡）

経済広報センターニュース

日本経済新聞に意見広告を掲載

経済広報センターでは、経済界の主張・考え方について社会の理解促進を図るため、また、当センターの活動を知っていただくため、新聞を活用した広報活動を行っています。3月～5月のタイトルをご紹介します。内容は当センターのホームページ（<http://www.kkc.or.jp/>）でご覧いただけます。

- 3月13日 育て！優れた理工系人材
- 4月11日 ビッグデータ時代に向けて
- 5月9日 「企業人派遣講座」がスタート

「企業人派遣講座」がスタート
企業人が大学生に最新の経済動向や産業の実態を講義
経済広報センターは、大学生に最新の経済動向や産業の実態などについて理解して頂くことを目的に、企業経営者や経営幹部、技術者を講師として大学に派遣する「企業人派遣講座」を開催しています。
1986年に早稲田大学国際部（現・国際教養学部）で開始して以来、延べ10大学で講座を開講してきました。様々な業種や分野から派遣される講師は、年間約100名。企業の特色ある事業や直面する経営課題、技術開発について、わかりやすく学生たちに語りかけています。
詳しくは → 経済広報センター 企業人 検索
一般財団法人
経済広報センター <http://www.kkc.or.jp/>

2014年5月9日 日本経済新聞掲載

アンケート結果の掲載記事・報道

「社会広聴アンケート」の結果が新聞・テレビなどで取り上げられました。

○女性の活躍推進に関するアンケート（2014年3月調査結果発表）

- 3月28日 フジサンケイビジネスアイ 6面 「企業の女性支援『進んできている』68%」
- 3月28日 日刊工業新聞 13版 3面
「女性活用のイメージ企業 トップに資生堂 経済広報センター意識調査」
- 4月3日 経団連タイムス 第3172号 7面
「女性の管理職登用に効果的な取り組み 経営層・管理職層の意識改革 『女性の活躍推進に関する意識調査結果』公表」
- 6月号 『広報会議』（宣伝会議発行）116頁 「女性の活躍推進に必要な『経営層・管理職層の意識改革』」
- 6月号 『月刊グローバル経営』（日本在外企業協会発行）4～7頁
「特集 女性の活用と活躍 男女共同参画による女性の活躍推進」

○第17回 生活者の“企業観”に関するアンケート（2014年3月調査結果発表）

- 3月6日 共同通信ニュース 「『新聞が情報源』84%と最多 —— 企業評価で経団連系調査」
- 3月7日 毎日新聞 2面 「きょうの数字 84%」
- 3月7日 静岡新聞 7面 「企業評価の情報源は…『新聞』最多84% 経団連系団体調べ」
- 3月7日 中部経済新聞 15面 「84%『新聞が情報源』／経済広報センター調べ／生活者の企業評価」
- 3月7日 神奈川新聞 12面 「企業評価、84%が『新聞が情報源』」
- 3月7日 下野新聞 13面 「『新聞が情報源』84% 企業評価で経団連系調査」
- 3月7日 上毛新聞 10面 「企業評価の情報源『新聞』が84% 『ネット』37% 経済広報センター調べ」
- 3月7日 新潟日報 7面 「企業評価の情報源 『新聞』84% ネットは37% 経団連系団体調査」
- 3月7日 茨城新聞 11面 「企業評価情報84%が『新聞』経団連系調査」

- 3月7日 千葉日報 4面 「84%『新聞が情報源』企業評価で経団連系調査」
- 3月7日 福島民友 9面 「84%が『新聞』企業評価時の情報源」
- 3月7日 福島民報 11面 「企業評価の情報源『新聞』84% 経済広報センター調べ」
- 3月7日 京都新聞 8面 「企業評価の情報源 新聞84%、テレビは62% 経済広報センター調査」
- 3月7日 神戸新聞 9面 「84%が『新聞が情報源』」
- 3月7日 愛媛新聞 17面 「企業評価 情報源は？ 1位新聞84% 経済広報センター調査」
- 3月7日 沖縄タイムス 8面 「企業評価84%『新聞』情報源で経団連系調査」
- 3月7日 琉球新報 4面 「新聞84% ネット37% 企業評価の情報源 ニュース信用度80%」
- 3月7日 北海道新聞 12面 「企業評価の情報源『新聞84%』」
- 3月7日 東奥日報 5面 「経団連系企業観調査 『新聞が情報源』84%」
- 3月7日 秋田魁新報 5面 「企業評価情報源 新聞84%で最多 経団連系が調査」
- 3月7日 北国新聞 13面 「84%が『新聞が情報源』」
- 3月7日 富山新聞 13面 「84%が『新聞が情報源』」
- 3月7日 福井新聞 8面 「企業評価の情報源 新聞84%トップ 経団連系調査」
- 3月7日 北日本新聞 4面 「企業評価の情報源『新聞から』84% テレビ62% ネット37%」
- 3月7日 奈良新聞 3面 「企業評価84%が『新聞が情報源』」
- 3月7日 大阪日日新聞 6面 「84%『新聞が情報源』企業評価で経団連系調査」
- 3月7日 山陽新聞 8面 「企業評価 情報源84%が新聞 経団連系調査」
- 3月7日 高知新聞 5面 「企業評価情報源 新聞84%で最多 経団連系調査」
- 3月7日 日本海新聞 6面 「84%『新聞が情報源』企業評価で経団連系調査」
- 3月7日 山陰中央新報 6面 「84%『新聞が情報源』企業評価で経団連系調査」
- 3月7日 四国新聞 11面 「企業の評価は — 84%が『新聞が情報源』経済広報センター調査」
- 3月7日 大分合同新聞 4面 「生活者アンケート 企業を評価する際の情報源『新聞』最多の84%」
- 3月7日 佐賀新聞 9面 「『新聞が頼り』84% 企業評価の情報源 経団連系センター調査」
- 3月7日 南日本新聞 9面 「84%が『新聞が情報源』」
- 3月7日 熊本日日新聞 9面 「84%『新聞が情報源』生活者の企業観調査」
- 3月7日 長崎新聞 8面 「企業評価『新聞で』84% 経団連系調査」
- 3月7日 岩手日報 26面 「企業評価の情報源は…『新聞』が84% 経団連系調査」
- 3月7日 信濃毎日新聞 33面 「企業評価の情報源、新聞トップ84% 経団連系団体が調査」
- 3月7日 中国新聞 35面 「企業評価情報源 最多84%『新聞』経団連系が調査」
- 3月7日 宮崎日日新聞 2面 「企業評価情報源 新聞最多の84% 経団連系調査」
- 3月10日 電気新聞 1面 「焦点」
- 3月13日 経団連タイムス 第3169号 5面 「企業に対する生活者の信頼感は3年連続で低下 経済広報センターが『生活者の“企業観”に関する調査』結果公表」
- 4月1日 京都新聞 別刷 2面 「創刊135年記念座談会 メディアのあり方」
- 5月号 『広報会議』（宣伝会議発行）116頁
「企業への信頼感は3年連続で低下～生活者の“企業観”に関する調査結果～」

○グローバル人材の育成に関するアンケート（2013年11月調査結果発表）

- 4月4日 NHK Eテレ 23:00～24:00
「ETV特集『和僑～アジアで見つけるボクらの生き方～』」

○高齢社会に関するアンケート（2012年5月調査結果発表）

- 3月20日 『情報社会のユニバーサルデザイン』（放送大学教育振興会発行）83頁

神戸で道州制講演会を開催

2014年3月28日、青山学院大学経済学部の西川雅史教授を講師に迎え、神戸において道州制講演会を開催し、社会広聴会員など、29名が参加しました。

西川教授は、社会経済が変化している中で、道州制や都道府県合併を推進することは、経済的な論理からも必然的要請であり、その推進にあたっては、地域格差を是正する気概と忍耐、国際競争に打ち勝つための広域的な戦略性が必要不可欠であると述べました。

また、財政が制約されている中、選択と集中を図り、競争に打ち勝つことのできる実力を持った強い地域を道州内に育成する一方で、選択されなかった弱い地域を支える仕組みが必要であり、今後、日本の人口の半分を占める都市部の住民が、都市の論理で主張を強めることが予想されることから、この仕組みの導入が急がれると主張しました。さらに、地方への財源移譲は、国が財政力の脆弱な地域を支える力を弱めてしまうことにつながりかねないとの見解を示しました。その後、活発な意見交換が行なわれました。

なお、本講演会の模様は、3月31日神戸新聞に掲載されました。

シンポジウム「女性の指導的地位での活躍推進 一日独の状況と課題」を開催

2014年5月20日、東京でシンポジウム「女性の指導的地位での活躍推進 一日独の状況と課題」を開催し（共催：ベルリン日独センター、ドイツ経済研究所、協賛：ドイツ対外文化交流研究所、後援：ドイツ連邦共和国大使館、毎日新聞社）、社会広聴会員や企業・団体関係者など274名が来場しました。

はじめに、デュイスブルク・エッセン大学のウテ・クラマー副総長、板東久美子文部科学審議官より基調講演、続いて、経団連 企業行動委員会女性の活躍推進部会の中川順子部会長、ドイツ経済研究所のエルケ・ホルスト ジェンダー研究部長より講演がありました。また、全日本空輸の河本宏子常務取締役執行役員、大成建設の塩入徹弥管理本部人事部人材いきいき推進室室長、ベニング&カンパニー社のエルケ・ベニング-ローンケ マネージング・パートナー、ヘンケルジャパンのマルクス・ドレッセル 人事ダイレクターより、各社の事例について報告がありました。その後、毎日新聞社の澤圭一郎社会部編集委員をモデレーターにパネルディスカッションが行われました。



「生活者の企業施設見学会」を始めました

本年度より、従来の「企業と生活者懇談会」に加えて、新たな試みとして「生活者の企業施設見学会」をスタートしました。

「企業と生活者懇談会」では、懇談できる人数として参加者を20名程度と限定させていただいているため、多数の応募をいただいている地域の皆さまには、抽選の結果、残念ながらご参加いただけない状況が続いています。

このため、より多くの社会広聴会員の方々に参加し、企業活動の一端をご理解いただく機会として、「生活者の企業施設見学会」を新たに実施することにいたしました。今後、随時、開催をしていきます。社会広聴会員の皆さまの多数のご参加をお待ちしています。

社会広聴活動 お問い合わせ先

- 経済広報センター
国内広報部 社会広聴グループ
電話：03-6741-0021
- 経済広報センターホームページ
<http://www.kkc.or.jp/>
- 社会広聴活動のページ 入会・変更のページ
<http://www.kkc.or.jp/society/index.php>

「社会広聴会員」からの ご意見・ご感想

「第17回 生活者の“企業観”に関するアンケート」について

- 企業の役割は、優良な商品を適正な価格で提供することに意義があるということを確認できました。(30代・男性・神奈川県)
- トップの志の高さが、企業を支えると思います。これからの日本を担う若者を育てる企業が、信頼されると考えます。(70代・女性・長崎県)
- 情報手段は様々に増えていることを踏まえながら、情報の質、価値、位置付けやきめ細やかな対応など、情報発信に留意が必要だと思います。(70代・男性・東京都)
- 企業評価の情報源としての新聞やテレビの信用度が、非常に高いものの、若年層からの評価が相対的に低いことが印象的でした。(30代・男性・兵庫県)
- 情報化の進んだ現在、情報が氾らんし過ぎてどこまでが信頼できる情報なのかを見極めるのが難しく、ストレートに信頼できなくなってきたことも、企業に対する信頼度が低下している理由の1つのように思います。(60代・女性・香川県)
- 企業に対する信頼度が3年連続で低下している実態は大変残念です。企業倫理の確立をしなければ、経済発展は大変厳しいと思います。(40代・女性・北海道)
- 企業が信頼を築くのは時間がかかりますが、失うのは一瞬です。不祥事の発生に対して、日ごろからマニュアルに沿ったシミュレーションが必要だと思います。(60代・男性・新潟県)
- 日本の企業は、真面目に取り組んでいると思います。ただ、人材育成をする余裕がなくなってきたようにも見え、残念です。それが、不測の事態に的確な対応ができないことにつながるような気がします。(60代・女性・兵庫県)
- 能力のある女性が出産や育児で、能力を生かすことなく、パートで働いている場合も多く、問題点

も多くあると思います。(30代・女性・埼玉県)

- 企業については分からない点も多いので、このアンケートは自分の勉強にもなりました。女性が頑張るって戦力として働ける社会になってほしいと思います。(60代・女性・愛知県)

「企業と生活者懇談会」について

〈住友化学〉

- 煙害対策が、結局収益の元になる技術を生み出したことを知りました。(50代・女性・千葉県)
- 化学会社の製品に対して理解が浅いため、メタクリル樹脂が沖縄美ら海水族館の水槽に使われていることが記憶に残りました。(80代・女性・新潟県)
- 住化ファームおおいだが、単に肥料実験のための農業ではなく、地域に密着し出荷までしていることに驚きました。(40代・男性・東京都)
- おいしいトマトに住友化学がかかわっていたことは、大変興味深いものがあります。何気なく口にしている農産物に様々な人々の隠れた努力があるということを肝に銘じて、大切に味わいたいと思います。(50代・女性・東京都)
- 肥料・農薬製造などを通じて農業と深くかかわっていることに新鮮な驚きを覚えました。今後、各県に1つは住化ファームを設立していく計画とのことで、地域によってどのような特色のあるファームができるのか、期待しています。(50代・女性・東京都)

〈宇部興産〉

- 多方面で事業を展開し、私たちの暮らしに必要なものづくりをされていて、将来的にもレベルの高い事業展開をしている会社だということを知りました。(60代・女性・京都府)
- セメントのイメージの会社でしたが、幅広い分野の事業を展開されていることを知ることができました。(50代・女性・兵庫県)
- アンモニア生産の過程で発生した副産物は無駄な

く有効に利用されているとのこと、素晴らしい成果だと思います。(70代・男性・神奈川県)

- 色々な素材を提供されて、私たちの生活に身近なものをつくっている会社なのだと思えました。(70代・女性・千葉県)
- 中国地方に住む者にとっては大変よく知っている企業ですが、今回あらためて、様々な製品をつくっていることに驚きました。(50代・女性・広島県)

未来都市モデルプロジェクト・シンポジウムについて

- 伊藤先生の「地域で成功事例をまずつくり、それを横展開する」ということはもっともだと思います。積極的に取り組む必要があると思います。(80代・男性・新潟県)
- 基調講演の中で、「被災地での試み」が取り上げられていました。今、どんな支援ができるのか、また、実際行われているのか知ることができるのがうれしいです。まずは知りたいです。(50代・女性・三重県)
- 若い農業人材を育成していくことが非常に重要とのこと、その通りだと思います。プロジェクトの将来的な展望が、実現に向かって躍動していくことを祈っています。(60代・女性・神奈川県)
- 県や市で取り組む事業は素晴らしいと思いました。ヤマト運輸の国際クール宅急便で、今後、日本各地の農畜産物が海外にスピーディーに配送され、売り上げが増えることを期待します。(30代・女性・神奈川県)
- 沖縄から見ると、巨大なアジアマーケットがすぐそばにあるわけで、東京中心の従来の考え方から、地方が元気になることの重要性を知りました。(50代・女性・茨城県)
- 福島医療ケアサービス都市のプレゼンには感心しました。日本における高齢化問題は、過疎化問題と切り離して考えることはできません。ITを活用した取り組みは、先駆的な取り組みとして世界にも発信できると期待しています。(50代・男性・北海道)
- 福島の復興は、これからの日本のモデルでもあると思います。未来都市が、私たちの生活に根差したものであるように願っています。(60代・女性・三重県)

講演会「少子高齢化時代の社会保障と成長戦略～多様な力を生かす～」について

- 年金制度が苦しくなった要因は長寿にあるとあったので、複雑な気持ちになりました。これからの高齢者は、自分で運動をし、食事に気を付け、少しでも医療費を減らすことに貢献できるくらいの自立の精神を持つことが大事だと思います。(60代・女性・福岡県)
- 高齢者も、老後を考えてコツコツ貯金をしていた人と、収入を目一杯使って無一文の人との兼ね合いには矛盾を感じますが、若い人たちが安心して暮らせる世の中をつくっていかねば、本当に手遅れになると思います。(60代・女性・大阪府)
- 私も70代ですが、「高齢者でも所得に余裕がある人は、支える側に回る仕組みが必要」に賛成です。このままでは、若い人の労働意欲がなくなってしまうと思います。(70代・男性・埼玉県)
- 団塊の世代の子(今の30代から40代)の力を、どう活用すべきかが大きな問題だと思います。(60代・男性・静岡県)
- 少子化が解消できて、雇用が増えるような対策があるとよいと思います。託児所もその1つですが、数を増やすだけでは駄目だと思います。(30代・女性・茨城県)
- 宮島氏の「若い世代の経済基盤の弱体化」が「少子高齢化」をつくり出すことにつながっているという意見はもっともだと思います。やはり対策を取るべきだと考えます。(50代・女性・栃木県)
- 女性の社会進出は配偶者控除よりも、女性が安心して育児ができて、職場復帰ができて、キャリアにつながる制度を実現する方が先だと思います。(60代・男性・群馬県)

ご意見・ご感想

- 世代の異なる方々からの色々な意見を読んで、今まで気付かなかったことにも気付かせてもらっています。これからも社会の情報に関心を持って、意見を発していきたいと思います。(60代・女性・広島県)
- 引き続き、優れた日本企業の活動・事業を紹介してください。(60代・男性・茨城県)

表紙のことば

様々な分野で、女性が活躍する姿が見られるようになってきました。しかしその一方で、結婚や出産を迎えたり、高齢の家族を抱える女性は、家事や育児、介護の負担が避けられないのも現状です。企業や周囲、そして社会全体はどのように対処していけばよいのでしょうか。「多様化」がキーワードの現在、様々な価値観やそれらの価値観に基づく解決方法が、きっと存在するのでしょうか。少子高齢化社会を迎え、働くための障壁が取り除かれ、女性にとどまらず働く意欲を持つすべての人が活躍できることが、ひいては日本の豊かな未来を築くことにつながることを願いたいものです。



大野 祥子(前列中央)

今年度より経済広報センターの一員として、事務局を担当させていただくこととなりました。生活者の皆さまの率直なご意見を聴く機会をいただいたことに感謝しながら業務にまい進し、皆さまに有意義となる情報をお届けしたいと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。

杉山 佳子(後列中央左)

日本を代表する火山の1つ、「桜島」を訪れました。モクモクと煙が上る様子は大迫力。火口に近い「有村溶岩展望所」では更に濃厚な噴煙に包まれ、ハードコンタクトレンズ装着の私は、火山灰が次々目に入り、涙が止まりませんでした。降灰は生活に様々な被害をもたらしますが、一方で豊かな土壌の恵みも。桜島大根の大きさに驚き、おいしい桜島小みかんを堪能しました。

鈴木 恵理(後列中央右)

万年運動不足でしたが、最近はジムに通ったり、自宅の2駅手前で電車を降りて歩いたり、体を動かすようにしています。心なしか疲れにくくなった気がするだけでなく、精神的にもストレス解消になり、仕事での集中力が上がったり、良いことづくしです。「運」を「動かす」と書いて「運動」、これからも続けていきたいと思えます。

磯部 勤(前列左)

4月に経済広報センターに着任いたしました。これまでメーカーにいたため、商品や技術などをアピールする広報活動に従事してまいりました。これからは、懇談会やシンポジウムを通じて多くの方に接し、企業と社会のよりよきコミュニケーションに少しでも貢献できるよう努めてまいります。皆さまからのご指導ご助言のほどよろしくお願い致します。

高橋 美香(後列左端)

本号に掲載の新企画「生活者の企業施設見学会」で、東芝未来科学館に行きました。展示はとても興味深く、個人的にも企業活動の一端に触れることができた見学会でした。また、参加者の方々から「久しぶりに抽選に当たり、参加できて喜んでます」「企業に私たちの声を伝えたいし企業の声も聞きたいので、活動を続けてください」など、皆さまの「思い」も伺うことができた貴重な機会となりました。

伊藤 貴範(前列右)

はじめまして。4月に経済広報センターに着任し、当事務局に加入いたしました。これまで報道関係や株主の方々や接する業務が多かったのですが、生活者の皆さまの生の声を伺える機会を与えられ、期待感と緊張感を覚えております。個人的ですが、小学生の息子2人にも何かを伝えられるよう、勉強してまいりたいと思っています。どうぞよろしくお願い致します。

佐藤 亜矢子(後列右端)

最近、写真はデータだけで……という方も多いと思いますが、私は、紙焼きも欠かせません。旅行の写真を一枚ずつアルバムに貼り、見学施設の入場券や手書きでコメントを加えたりしていると、再びその地を訪れた気分。手作業のアルバム整理はちょっと手間がかかりますが、これも旅の時間。至福のひとつです。

社会広聴活動レポート

ネットワーク通信 2014 No.59 夏号



ネットワーク通信は再生紙を使用しております。

発行／ 一般財団法人 経済広報センター
〒100-0004 東京都千代田区大手町1-3-2 経団連会館19階
TEL:03-6741-0021 FAX:03-6741-0022

発行日／ 2014年6月26日

<http://www.kkc.or.jp/>