

日本の持続的な成長と活性化を目指す

誠実を伝える情報紙

4/15 2017

Earnest

Vol.05 No3 (S018)



創生力に磨きがかかる

..... 2頁

金銭管理、ビジネスモデル、事業計画、
技術経営戦略、中長期戦略、人財育成、
エンジニアリング・ブランドなど

〔西河技術経営塾（第4期生）〕



若者のニーズを理解

..... 4頁

—低成長経済に甘んじてきた日本の原因—

〔HRM研究会準備会合（第5回）〕



数値で実態を評価

..... 6頁

—原価管理は技術経営の基礎—

〔技術経営人財育成セミナー（第21回）〕

原田伸銅所 谷口守哉仙台工場副工場長 講演

OPINIONS

総論として、少子高齢化により市場が小さくなると嘆き、採用を抑制し新規投資をしないような企業の経営者の方がいます。日本の総人口が、急激に減っていくわけではなく、新たに労働者として働きたす若い人

4月は、新卒社員が入社し、多くの社員が新年度としてスタートし、とても活気に満ちた時期であります。日本の労働市場を見ますと、就職氷河期から一変し、労働者が売り手市場となりつつあります。特に日本経済が回復したわけではありませんが、総人口の減少に減少していることが急激に減少していることが主な原因です。数年前は、若年層の就職先がなく、ひきこもりやニートといった言葉も頻繁に聞かれましたが、今は、全くそのような言葉が聞こえない状況です。

飲食業は、人手不足から24時間営業を断念。宅配事業者はインターネット通販の増加をこなし、値上げによる労働者の確保。建築業も、人手不足に悩まされ、海外の技能実習生の受け入れにより、かろうじて、生産体制を維持しています。団塊の世代の方々も、数年前には完全に引退する時を迎え、人手不足は益々深刻になっていくことでしょう。

生産性向上に投資をした企業が成長

より、現役を引退する人が遥かに多くいるということがこれからの問題です。引退した方々は、貯蓄をとり崩し、将来に向け亡くなるまで消費し続けます。ですから、経済のパイ自体は急激に減ることがありません。一方、生産年齢人口が大きく減っていきまますので、過去の高度成長期のように、労働生産性を上げていかなければ、労働者と市場の需要をバランスさせることができなくなり、極度な人手不足となります。企業は、将来に向けた生産年齢人口の予測を理解し、生産性の向上に向けた投資を今、積極的に始めなければなりません。

デフレの終焉、インフレの時代の始まりとなることでしょう。金利の上昇や、物資の不足等、今まで考えられなかった変化も、今後起きてくると思われます。これから先は、生産性の高い企業が大きく成長できる時代だと思えます。おそらく、労働者は、人手不足から賃金が上昇していくこととなりまます。賃金が将来に向けて安定して上がり続けるようになって安心感が持てるようになれば、やがて出生率も上がっていくものと思えます。

今が正に転換点でありま

（西河洋一）

創生力に磨きがかかる



塾の講座は、学習講座(座学)90分と演習90分で構成されている。4枚とも演習の場面。演習を繰り返すことで実力が向上する。左上が演習を司会する小平和朗専務理事と相見祥真塾生、右上が小平と中野祝塾生、左下が小平と下井秀文塾生、右下が小平と砂永晃塾生。

金銭管理、ビジネスモデル、事業計画、
技術経営戦略、中長期戦略、人財育成、
エンジニアリング・ブランドなど

(塾で何を学ぶのか)

表1 大企業病の症状例 (「マネジメントとリーダーシップ」(第26回)の講義から)

大企業病の症状	症状例	具体例
1. 管理仕事の目的化	管理手順を決めるだけが仕事と勘違い	内容よりも手順・フォーマットが大切
2. 金銭感覚マヒ	どうせ会社の金だから使わないと損とばかりに使う	請求だけは詳細に、使い方はラフに
3. 時間感覚マヒ	就業時間を過ぎれば、賃金は降ってくると思える	結論の出ない会議で、時間を浪費
4. 評論家・リスク回避	問題点の指摘に終始、リスクが自分にあることは言わない	他人の仕事のあら探し、リスクは部下に押し付け
5. 責任転換・言い訳	まずは予防線と言いつから入る	うまくいかなかったら人のせい、うまくいったら全部自分のお陰
6. 他人依存症状	自分でできる仕事も人にやらす	コピー1枚、切符手配ひとつ自分でしない

(参考) 出川通著「技術経営の考え方」光文社新書、光文社(2004)

座学で大企業病の症状を学ぶ
中小企業でも結構大企業病にかかっている会社がある。早いうちから症状を見つけ、社長自らが先頭に立って病原を見つけ、治療に当てる必要がある。
この病氣、すぐ社内各部署に伝染してしまう。早期発見、早期治療である。表1は、第26回の講座『マネジメントとリーダーシップ(講師小平)』の中で使用した

経営者としての実力をつけてきた4期生
塾生に「西河技術経営塾で学んだこと」と題して、コメントを300字でまとめる課題を出した。内容をみて、塾の成果が見えてくる。塾生の下井が言うように「経営を分かつに、経営をしていく」という正直な気持ちが大切である。社会に役立ついい仕事をしてくれると期待が持てる。

資料である。

あの会社と思うような大手の会社が、10年も経たないうちに業績が悪化していく。安定志向が、減点主義になり、評論家が会社を支配するようになる。間違いや、失敗情報が仕事を観戦している社員によって流され、組織を支配するようになる。大手企業の経営企画室スタッフが、社長の人事権まで持つて支配するようになる。組織は終焉を迎える。
リーダーシップでは、大企業病を断ち切る能力と指導力を学ぶ。

【塾生のコメント】
実践で使えるアイデアを生む

塾生 中野 祝

日々仕事に追われ、走り続けてきた自分。西河塾という学びの場を得ることができ、会社経営を多方面から見る大切さを改めて感じることができた。
経営の基本である会計数値、仕入と売価の差だけではなく、数値に表れている資金の回転、投資効率の大切さを実感した。
また、ビジネスモデルの構築に関して、イノベーションやブランドの考え方や作り方など、先輩の経営者の方々のレクチャーやアドバイスが「あっ」と思わせ、実践に使うことのできるアイデアが生まれ、役立っている。



「介護タクシーとリサイクル事業の融合」に取り組む砂永晃 HISCO社長。

事業推進のヒントを得た
塾生 砂永 晃
 自社のビジネスモデルを考える所から始まり、どう他社と差別化をするかの分析方法を理解した。エンジニアリング・ブランドを勉強した事により、自分のビジネスコンセプトを見直す事ができ、現状の問題と課題が見えて来た。人力からロボットに変革する事により、自社のビジネスも大きく変わる事が予想される。介護ビジネスは、主に介護者の体への負担が大きく、今後ロボットの導入により、飛躍的に楽に介護ができるようになる。中長期計画を考える



「会社を多方面から見る」必要性を学んだと語る中野祝エイ・ワンプラス社長。

まずは大枠をとらえ、細部に切り込む。分かっているが、なかなかの付けられない事業改善や、社内改革に手を付け始めるキッカケになったことは確かである。



「いかにして顧客を惹きつける企業になる」を学んだと語る相見祥真朝焼け統括部長。

ブランド構築力が身に付いた
塾生 相見 祥真
 私が塾で学んだことは、分かることは「分かる」ので、分かったつもりになる。分からないことは「分からないこと」が分からない。講師の方々の授業や演習では、質疑応答により「分からないこと」が浮き彫りになっていく。何度も繰り返し勉強したことは、市場、自社および他社の強みと弱み、自社の役割、人財、適正な価格、損益、生産性、サービス品質、顧客のニーズなどで、何度も質問を受けて次第に自分の中でイメージが具現化してきた。どの講師の先生方も、伝えて下さることは共通して「誰に何を訴えたいのか」「どうしたら自社が他社よりも顧客を惹きつける企業になるのか」という根本は同じで、社外および社内に対するブランド構築する力が身に付いた。

ことにより、世の中の変化に対応できるビジネスモデルを構築していく必要性に気付いた。サービスイノベーション戦略として、介護タクシーとリサイクル事業の融合を考え、より具体的にどう事業を推進していくべきかのヒントを学んだ。

アーネスト育成財団のホームページへの訪問数
 (平成29年1月1日~3月31日)

表2 ページ毎の訪問数

項番	ページ名	訪問数(件)	日本以外の訪問国
1	概要	109	米:5
2	西河経営塾	216	米:7
3	セミナー	809	米:28、中:3、独:1、露:1、sin:1
4	研究会	102	米:8
5	アクセス	31	

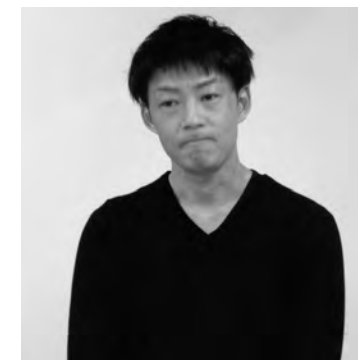
米:米、中:中国、独:ドイツ、露:ロシア、sin:シンガポール

表3 技術経営人材育成セミナーへのアクセス上位5位

順位	セミナー名	訪問数(件)
1	(第12回) 企業事件・事故の事例に学ぶ対応策	95
2	(第3回) グローバルビジネスにおける技術経営人財	79
3	(第16回) グローバル時代における知的財産戦略	78
4	(第11回) 今、CEOに求められるマーケティング構造的な理解力	70
5	(第7回) 日本の大学院MOTコースで経営者が育つか	57

(記) 表2は、平成29年1月1日から3か月間に当財団のホームページへの訪問数を集計したものである。表3は、訪問数の多かったセミナー上位5位を抽出した。【当財団のHP: <http://eufd.org/>】

メインの課題が見えた
塾生 下井 秀文
 まず第一に「経営とは何か」という問いを自己に一度も投げかけないまま、事業運営に当たっていたということである。つまり経営というものを全く分かっていなかったのだ。数字で語ることが前提となるのは、いうまでもない。自社のビジネスモデルについては、自分なりに都度考え、語ってきたつもりであったが、そもそもポイントがずれていたという思いだ。ブランドというワード自体は、良く耳にし、漠然とは思っていたところがあったが、塾を通じて明確に意識し始めたし、



「経営が分かってきた」と語る下井秀文ミッドランド社長。

イノベーションの重要性がメインの課題となった。塾は、大いなる可能性を与えてくれる存在であり、ビジネスを遂行しつつ学びを継続する中で、常に立ち返るべき原点だと、今は確信している。

低成長経済に甘んじてきた日本の原因

— グローバルな視点でHRM研究に取り組む — (注1)



第5回HRM研究会準備会合(3.10)で報告の座長の小平。

『日本のグローバル化経営実践のすすめ』の中に「グローバル化とは何か」というタイトルの章があるので、まずそこを分析した。そこで「グローバルの進展に伴って起きている問題、課題」を指摘しているの、それを再考してみようということである。ほかの本を見ても、結局はグローバルなものというよりも、グローバルにおける色々な問題とか課題とかが

平成29年3月10日、HRM(注2)研究会準備会合(第5回)を財団にて開催した。準備会合を重ねるなかでグローバルとは何かという基本的な疑問が湧いてきた。そこで今回の準備会合では、座長の小平和朗専務理事から『グローバルの定義の再考』という題目で問題提起がされた。本を書くときは、ある意味夢中で書いたが、改めて読み直した結果の気付きを含めて問題や課題が提起され、参加の委員相互で活発な意見交換がされた。

若者のニーズを理解

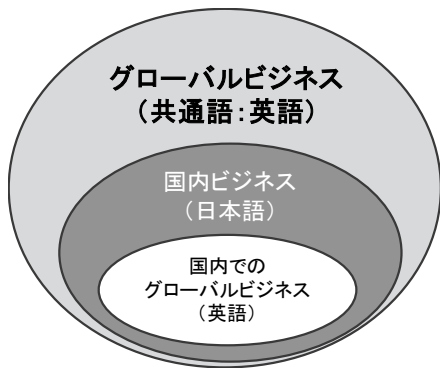


図1 言葉でのグローバルビジネス区分

整理されているだけである。**グローバルという言葉の定義** 著書の中で扱っているグローバルは、ビジネスにおけるグローバル問題であり、扱っている領域は地球規模でのビジネスということ、グローバルを日本語にすると地球規模となる。**海外ビジネスと国内ビジネス** 言葉の世界でいえば、日本の国内にもグローバルビジネスの環境はある。付き合いのあったNTTコミュニケーションの公用語は、英語である。半分以上の社員が英語しかしゃべれないからだ。最近では、授業を英語でやる大学

も結構増えてきている。言葉だけでいうと、日本の中にもその様なグローバル環境が出来上がっている。**グローバル化の背景を整理する** 経済で成長が止まっている原因は「企業がグローバルな市場で活躍し、国民生活が向上しない限り、日本も企業も経済数値が改善することは無い」が私のコメント。実質経済が成長していないことが原因である。その根元までは掘っていないが、それが成長を止めている。中国が時給で追いついた。**海外への技術流失が問題** 海外への技術流失は、日本は雇用契約であまり縛っていないからなので、そうなったと思う。大規模なリストラの結果、知的財産が海外に流出するとともに、海外で働くことが出来ている。

紙で契約しないとダメである。私が知っている限りでは、00年以降のリストラで、特に品質管理の人が海外企業から呼ばれて、仕事を求めて行って、現地指導をした。開発部門ではない工場の品質管理者の技術流出は結構甘かった気がする。5年くらい中国に行くと、「中国の工場の品質を私が良くしました」という方が良くいた。**小林守(産創コラボレーション社長)**海外の会社に出張で行き、名刺をもらって驚く。技術のトップは日本人だ。

小林守 技術の流出は、人材そのもの、スキルやノウハウやいろいろなものを蓄積した人自身が韓国に行っている訳で、技術指導をラインでやっている。その前は韓国がそうだったが、そのあと中国が追いかけてそうなった。**小平**韓国に土日に出張した。**小林**いました。**小平**あれは違法だが、お金で釣られて土日に行った。マザー工場を日本に残すという発想が無いとダメなのではないかというの、一つの話題になって、最近では多種少量品、納期・賞味期限の短い商品や知財価値が高く機密性を保持しなければならぬ商品は、海外に持ち出さない方が良くなった。海外進出で中小企業が遅れ



日本の大手企業では「イノベーションが起きるような大きな提案は、10個の印鑑が必要で、稟議を通すには時間の壁と決済の壁がある」と語る小林守研究員(左)、中央は杉本晴重理事、右が浅野昌宏理事。

中小企業でもけっこう海外販路を独自開発してやっているケースはある。中小は人材がいないとやっていると、海外へ飛んで行ってやっていると。海外進出で中小企業が遅れ

(注1) ホームページ (<http://eufd.org>) の研究会/調査研究報告』に後日議事録が掲載
(注2) HRM: Human Resource Management

特徴のある技術を保有しておれば、その技術に特化したグローバルな展開は容易となる。世界に通用する様な技術を持つている会社は、実績をあげている。

日本の雇用環境の変化

雇用環境の変化が起きている。皮肉にも日本の優秀な技術者を日本で雇用する中国企業ということが新聞に載っていた。外資系が横浜の閉じた工場を買ったという。リストラした人ごと持つて行ってしまう。

非正規労働者の不安定な雇用が、日本を弱体化。非正規雇用は転職も多く、人材が育成できず、膨大な損失が生じているという指摘だ。非正規社員になると、低賃金労働者から抜けて正規社員にはなれない制度になっていくのが実態。企業リストラの繰り返しでは、国として負のサイクルに入っている。クローバル人材の受け入れと教育の現状の問題として「外国人の採用を考えた人事制度、キャリアパスが出来ていない」という指摘。終身雇用を原則とした組織構成である。現地法人では、職務給、実力主義、契約に基づく勤務を採用せざるを得ないが、国内本社での処遇には困難が伴う。グローバル人材が定着し、かつそれを見て他のグローバル人材が集まるシステムにできてない。人事制度以外にも、人事評価と給与制度の違い。日本の企業の多くは、単一民族による組織構成を前提としているのでグローバル企業にするための課題はたくさんある。

海外の大学院やMBAを出て留学から帰ってきてても、留学体験を

活かせる会社が少ない。日本の大学、世界の最先端と評される科学技術を教える大学が少なく、日本の大学のレベルは低いや、グローバルな知識を持っていないことも問題。

若者を取り巻く環境と意識調査

馬場康志(朝日新聞社)・今日の話は、デマンドサイドの視点だ。つまり企業を取り巻く環境と企業が求める人材である。視点が企業側だ。もう一つの視点がサプラサイドで今の若者はグローバル人材になりたいと思っているのかという視点だ。若者を取り巻く環境に違いがある。

日本のインフラは整っているし、電車は速いし、宅配便は直ぐに来るし、水は直に飲めるし、とても快適で、これは社会心理学の世界でコンサーマトリーというが、将来に絶望している。つまり若者を取り巻く環境のもう一つとして社会保障があつて、年金は崩壊すると思つているし、自分の将来には全く希望を持っていない。

従つて、この瞬間が楽しければ良いという価値観が非常に蔓延している。商品もクルマや家など自



「若者の意識を調査する必要がある」と語る馬場氏。

分の人生設計や長期的な自分に対する投資、自分が暮らすインフラへの投資をしなくなっている。若者の消費が減っているという統計がズレているのは、昔の計り方をしているからで「家を買っているか」「クルマを買っているか」「で計っているからだ。ところが、彼らを買っているものは、音楽を買ったり、イベントへの参加を買ったり、そういう方向に向かつている。彼らの消費金額や可処分所得を比較すると、昔と変わっていない。グローバルを志向する若者も出る。消費行動が変わつてなく、それが非常に利他的な商品へ動いてい

ない。つまり、彼らからすれば、なぜ、自分がグローバル人材にならなければならないのかという視点があつて、でもこれを放っておくと彼らの給与はどんどん減つていって、将来に絶望しているわけなので、本当に終戦直後に戻つてくる。ここままで行くと大変なことになる。

中国に行つた方が、給料がいいといったことになる可能性があるかもしれない。企業を取り巻く条件と企業の求める人材という観点の他に、若者を取り巻く環境と若者の将来から見ると、近未来に企業側のデマンドと若者側のサプライがクロスする部分があるのか、ではないか。そこに基点を置くとグローバルを志向する若者を国内で調達する解が一つ見えるような気がする。



西河技術経営塾・5期生募集

実践経営スクール(平成29年9月開塾)

豊かな社会づくりに取り組む経営者を輩出する

グローバル時代の日本型技術経営を学び、創生力を鍛錬し、会計数値で戦略を構築し、市場と対話して市場を自ら創出する。

経営者のための経営塾、西河塾長をはじめ講師が経営ノウハウを個別指導

塾長挨拶 塾長として、塾生との意見交換に取り組む
財団を作ろうと思ったのは「経営ができる人材を育成する機関が日本には見当たらない」という問題に気付いたからです。日本の持続的な成長と活性化を目指し、起業家や事業家の支援に取り組んでいます。

『西河技術経営塾・実践経営スクール』は、中小企業の経営者を主たる対象としたスクールで、日本の産業の基盤を支える経営者を育成します。塾生との意見交換に取り組めます。

募集の詳細は当財団ホームページ(<http://www.eufd.org>)でご確認ください。電話(03-6276-6260)での問い合わせも、受け付けております。



一般財団法人アーネスト育成財団

塾長 西河洋一 (理事長)
(飯田グループホールディングス代表取締役社長)

〒151-0053
東京都渋谷区代々木1-57-2 ドルミ代々木704号

TEL:(03)6276-6260 FAX:(03)6276-2424
E-mail: office@eufd.org

セミナー(第21回)

(注3) 後日、本講演の詳細内容が財団ホームページ (<http://eufd.org>) に掲載されます。

(注4) CVP分析：損益分岐点分析 (Cost、Volume、Profit)、(注5) BEP：Break Even Point (損益分岐点)

数値で実態を評価



機密情報である原価情報に関して、参加者相互で熱い意見交換があった。情報開示を課長までやるかの方針や考えが、大手と中小で違うことや、海外企業とも違うことが明らかになった。中央は、講師の谷口守哉氏。

原価管理は技術経営の基礎

平成29年3月3日財団にて、原田伸銅所仙台工場副工場長兼新用途開発部長の谷口守哉氏を迎えて『原価管理は技術経営基礎である』と題して、セミナー(注3)を開催した。谷口氏は前職ではJFEのスチール部長として活躍した。現在は、原田伸銅所で新事業の立ち上げを先頭にたって指導をしている。

前職在職中に工学と商学を学び、商学博士と政策研究博士を取得するとともに芝浦工業大学大学院工学マネジメント研究科で技術経営を学んでいる。まさに文理融合を実践するとともに、文系理系の多彩な学問を学んでいる。セミナーでは、原価計算・原価管理をいかに技術経営に生かすかを伺った。

原価計算の基礎、CVP分析

原価は、コストである。費用と言う人がいるが、原価と費用は違う。事業化を目指すのであれば、原価意識が無ければ失敗をする。

CVP(注4)分析が分からないと、やろうとしている事業の原価は分からない。損益分岐点BEP(注5)を算出できるようにする。

知識・認識・意識

原価3知識は、私が作った言葉である。知識、認識、意識である。知識は大学の先生なら誰でも教える。コスト認識は、コンサルである。コスト意識になると、自分の会社となる。

原価を理解しない人たちが何人集まろうと、アイデアは生まれない。原価を無視して事業はできない。原価が分らない営業マンに、権限は与えられない。原価が分らないエンジニアも、使い物にならない。マーケティングなしで、売れるという。

事務屋は高い壁を乗り越えない

挑戦という文字が無いのは、事務屋である。高い壁を越えるとか、突き破るといふ事をしない。登ることもしない。

経営者の苦勞に、資金集めと人の問題がある。若い人は割りと「なんとかして会社に役立ちたい」という気持ちを持っていると言う人が多いが、何をして良いか分からない上の班長、作業長や課長などが指導してやれば上手く育つ。

歩留りの改善

歩留まりの悪化が止まらない。某鉄鋼会社は、97%くらいだっ

たが、54%くらいの会社もある。これではいけない。何とかしようとして一所懸命で改善に取り組む。

歩留りが怖いのは、モノとして見えないからである。製品が出来上がってきても、「おお、良いものを作ったじゃないか」と社長は褒めてくれるが、歩留は見えない。会計諸表を見ないと分からない。

工業簿記とは

工場管理に数値を利用する。今までの「がんばれや」とか「お前一所懸命やれよ」とかいうものではなくて、定量的に「君が作ったのは27トンだよ。よくやったね」と数値で表すものだ。

工業簿記のインプットは、原材料、労働力、機械設備の3つしかない。それに対する、アウトプットがある。

モノづくりの工程

モノづくりの工程を知らない人が技術屋にいたので吃驚する。最初に原材料・材料、そして中間であるが、仕掛品。それから製品である。仕掛品と半製品とは違う。仕掛品は製品になるための途上にある。工程途中で売れる物を半製品という。

直接原価計算が一番良い

実際原価計算、標準原価計算、全部原価計算と直接原価計算がある。歴史的には個別原価計算が一番先にあった。町工場が、顧客から仕様書を貰って来て、その通りに作る。自分の所ではこうやって作るという製造指図書を、工場長が係員やワーカーに出す。

米国では、標準原価計算が先にあった。日本では総合原価計算が先である。そして標準原価計算に移って、いまは素材メーカーでは

(注6) ホームページ (http://eufd.org) の研究会/調査研究報告/『連載：グローバル体験』に後日掲載



提出されたCVPの問題が出された。計算に取り組むセミナー受講生

直接原価計算が一番良いとされている。ただし、直接原価計算は、財務報告として、そのまま出すことは認められていない。工場と工場を比較する時に直接原価計算で何を工場長がやっているかが分かるA、B、C工場で工場長を競わせるためには直接原価計算が一番良い。作ったものではなく、売れたものには間接費が全部かかるので工場長の裁量が効かない。

【質疑】Q：質問、A：回答

コスト、どのレベルまで開示する
Q (大橋克己研究員) 会社の中のコストはどのレベルまで把握したら良いのか分からない。社長が持つ、会計担当者が持つ、営業部長

が持つ、工場長が持つ。
A (谷口講師) 原価情報を教えなければ原価管理はできない。しかし、漏洩する心配もある。それだけの会社で決めたら良い。少なくとも課長には知らせるべきだ。課長には見せて、こういう状態だよ。これを改善するためには、君の力が必要だと。係長まで落とすとして良いかというと難しいと。
司会 (小平和一郎専務理事) 原価はどの会社でも機密だ。製造会社の原価は、売価に対し20〜30%だ。従って社員に伝えない。
大手企業では原価を開示しない
意見 (大手メーカー営業部長) 営業企画をやっているが、常に売上げと予算を管理しているのだから原価を知りたい。原価を知らないで競合したときに、幾らまで下げてどこまでやれるのか。その権限を欲しいと社内につづけるが、工場側からは回答が出ない。
中小は原価を開示して勝負回答
A (谷口講師) 米国は全部見せる。そうしないと辞めさせる事ができない。レイオフ時「うちのコストはこうだ」とはつきり言う。
意見 (大手メーカー営業部長) 外資系は権限を持って交渉に臨むから注文を取れて、日本企業には権限が無いから、負けているのが実態のように思える。
意見 (小林守産創コラボレーション社長) 中小企業ばかり見ている。いまの話は、大手の仕組みかと思う。中小は、営業も末端の担当者までコストを把握して、利益を見込んだコストテーブルをもっていて、顧客要求に対応してどこまで戦略的に価格を決めるか、それを常にやっている。

海外

グローバル体験 (7)

(注6)

好景気のシリコンバレー

1998年末からは、米国西海岸のシリコンバレーに駐在した。当時、注目されたFTH (光アクセス)、IP電話製品の市場開拓とベンチャー企業との協業探索が、主たるミッションだった。当時、シリコンバレーは、情報通信分野で第二、第三のシスコを目指して、高速データ通信やIP電話、セキュリティ関係のベンチャー企業が多数起業し、株価も上昇を続けた。

理事 杉本 晴重

街から景気を読む (ITバブル崩壊)

店頻度がいつきに下がる」と言っていた。
ベンチャー企業だけでなく、大企業の中にもレイオフする会社が増え、あれだけ混雑していたハイウェイ101も空いてスムーズに流れた。
街にも空き家、空きオフィスが増え、「SALE」の看板も目立ち始めた。アパートの家賃も値下がりしたが、それでも空き室は、埋まらなかつた。全米でもシリコンバレーの生活費や住宅費は特に高いので、人々は失業すると住めなくなり、他の地域へ引っ越さざるを得ないからだと聞いた。
景気の影響を受ける資産
アメリカ人は資産を預貯金よりも株や投資信託、不動産として所有する事が多いので、景気の影響を大きく受けることも背景にある。
アメリカ景気の先行指標
しかし、シリコンバレーが駄目でも、西海岸にはサンディエゴ、シアトル等にもIT企業は多く、アメリカ人も他地域へ移動する事をいとわれない。日本でも似たような景気の影響は出るが、シリコンバレーの街の動きは、アメリカ景気の先行指標のようにも見えて興味深かった。
そして、このITバブルの崩壊が契機となって、私も帰国となった。

当財団は豊かで明るい持続的な成長をする日本づくりに寄与する

(注7) ホームページ(<http://eufd.org>)の研究会/調査研究報告『連載:エネルギー・パラダイム』に掲載していきます。

4 下水を完全に遮断した上で、地
く(数十メートル)囲み、深
の周囲をコンクリート壁で
のたけを取り出すのか。原
かのためには、何十年か
この分けるから、何十年か
浴びれば1週間以内に死ぬ。
たり650シーベルト。1分
りの線量は、なんと1時間当
汚染水は未だ抑制できず、
廃炉計画さえ描けない。デ
る。線量は、なんと1時間当

ではないか。
署の拠点をこの地域に移設す
政府、政府機関の原発関連部
電、原発メーカーの原発本部、
募らせるだけだ。ここは「東
上」意識では、住民の不信を
解除との相変わらずの「お
監督者たる政府にある。避難
有の事故の責任は、東電と
大量の放射能汚染という未曾
全電源喪失による水素爆発と

避難解除
三月末をもって、福島第一
原発周辺四町の避難指示区域
は、帰還困難区域を除き解除
された。
事故後、線量の目処は年間
20ミリシーベルトとされてき
たが、科学的根拠は未だに曖
昧だ。子供の場合は、5ミリ
以下、できれば1〜2ミリが
安心水準だろう。だから、政
府や自治体がいくら帰還を促
しても、帰るのは先祖からの
土地に愛着が強い高齢者中心
で、20年も経てば、無住の地
と化する。

連載：エネルギー・パラダイム

第5回 福島第一以後のビッグ・イシュー

(注7)

研究者 前田 光幸

世界中にも責任は大きい。
限となる。日本は、世界5社
米原子力協定が、30年目の期
うするかが問題だ。来年は日
が、大量のプルトニウムをど
世論は、原発廃止論が多い
きた。再処理は、考え直すべ
生むだけの英仏、および六ヶ
所での再処理は、考え直すべ
きだ。

ブルトニウム問題
40 数年、使用済み燃料の再
処理を続けた結果、現在、日
本が内外に保有するプルトニ
ウムは、約40数トン。何と長
崎級原発5千発分に当たる。
これを燃やすはずの高速増殖
炉は完全に失敗し、あとはプ
ルトニウムで燃やすしかない
使用道のないプルトニウムを
生むだけの英仏、および六ヶ
所での再処理は、考え直すべ
きだ。

原発コスト
再稼働申請中の全国の原発
も、追加の設備投資がかさみ
再稼働しても火力より高くな
る模様だ。必要追加投資が大
きく、廃炉を決めた原発も多
い。今般、東芝・WHの巨額
赤字が明らかとなったことも
あり、原発の発電コストが安
いとは、電力会社も政府も言
わなくなった。
原発運営主体の変更
電力自由化の中で高コスト
の原発をどう活かして行くの
か。再稼働基数を絞込み、電
力会社から切り離し、国が運
営主体にならざるを得ないの
ではないか。

誠実を伝える情報紙
Earnest
アーネスト育成財団 活動報告
2017年 4月15日
Vol.05 No.3 (S018)

一般財団法人 アーネスト育成財団
(Earnest Upbringing Foundation)

〒151-0053
東京都渋谷区代々木1-57-2
ドルミ代々木 704号
TEL : 03-6276-6260
FAX : 03-6276-2424
Home page : <http://www.eufd.org>
Facebook :
<https://www.facebook.com/earnestUFD>
■発行人 西河 洋一
■編集人 小平和一朗

西河技術経営塾5期生の募集
4月1日から、9月開講の西河
技術経営塾を募集を開始した。今
回から財団の活動の広報も兼ねて
日刊工業新聞に企画広告を掲載。
また塾3期生の小泉厚子あつま
る不動産社長は、3月6日の日本
テレビの『ヒルナンデス!』に出
演、女性のための絶対知ってお
きたい物件選びのコツを解説した。
2期生の小泉賢貴朝焼け社長は、
障害者の施設である社会福祉法人
年輪(理事長西河洋一、東京・青
梅市)を立上げ常務理事に就任し
た。年輪は障害者が農作業を通し
て就労できる施設である。

一般財団法人
アーネスト育成財団
案内
塾生の活躍が目立つ
塾3期生の瀧川淳エ
ヴィクサー社長が開発
・販売する音響通信に
よるデバイス制御ソリ
ューション「Another
Track」が第29回「中
小企業優秀新技術・新
製品賞(主催:公益財
団法人りそな中小企業
振興財団と日刊工業新聞社)」の
フトウエア部門で優秀賞を受賞し
ました。

編集後記
情報通信技術が高度化し
米国ではホームワークと称
して、職場外で作業するこ
とを認めている。通勤が時
間的にもエネルギー消費の
面からも無駄という考えで
ある。日本の最近の規制、それに
逆行している。
一つは電通のような企画・開発
を考える社員に対して、労働時間
で健康管理をするという考えだ。
頭脳労働者は、残業しなくても仕
事が進まなくなれば、精神的に追
い込まれる。仕事を任せて壁を乗
り越えさせることは必要だが、適
切な時期に相談に乗る上司の役割
も重要である。難問を解決するに
は、寝ても覚めても考えるしか
ない。家においても労働をしている。
時間管理だけでは解決しない。
二つ目が情報漏洩を気にする余
り、社外からの情報アクセスを規
制することである。自宅での作業
や米国の空港外で待ち時間での
PC作業など職場外で仕事をす
る環境づくりで、新しい仕事のや
り方の障害になっっている。
本質を見失わずにビジネスを改
革して欲しい。(小平和一朗)