

Denki Rengo NAVI

電機連合NAVI

労働組合活動を支援する政策・研究情報誌

2016年夏号

(2016年9月7日発行 通巻59号)

CONTENTS

論 点

リオから東京へ

電機連合 中央執行委員長 野中 孝泰

特 集 電機総研20年を振り返って

2

1 電機総研の歴史・変遷

電機連合総合研究企画室 事務局長 内田 文子

18

2 <座談会> 「電機総研20年を振り返って」

32

記念寄稿

いつの時代でも誤りのない先駆者たれ～電機総研設立の理念～

名誉顧問（元電機連合中央執行委員長） 鈴木 勝利

33

祝 辞

お祝いメッセージ 「これからの電機総研に望むこと」

連合総研/電経連/厚生労働省
労働政策研究・研修機構
労働調査協議会/東京大学

37

報 告

電機総研「暮らしと働き方に関する調査」

の調査結果のポイント

電機連合 総合研究企画室（電機総研）

56

先読み情報

人工知能は人間復活を促す

ジャーナリスト 森 一夫



ISSN 1342-3924

リオから東京へ

電機連合 中央執行委員長 野中 孝泰

リオデジャネイロオリンピック

オリンピックの歴史を見ると1896年アテネで開催されて以降、初めて南米で開催されたリオデジャネイロは31回目を数える。本オリンピック(8/5～8/21)には205の国と地域から約11,000人の選手が、パラリンピック(9/7～9/18)には178カ国から約4,400名の選手が参加し連日熱戦を繰り広げ、記憶に残る大会となった。日本人選手はもとより、全ての選手にこれまで積み重ねてきた努力や勝負に臨む思いがあり、感動し涙した方々も多くいらしたのではないだろうか？

またこの平和の祭典は違った角度から私達に課題を投げかけてくるものだと感じた。その1つが難民選手団の存在だろう。シリアから2名が水泳に、コンゴから2名が柔道に、エチオピアから1名がマラソンに、そして南スーダンから5名が陸上に合計10名の選手が参加していた。これまでの体験や現状を聞き相当な覚悟を秘めての参加ということが伝わってきた。日本にしているとすることが出来ない問題だけにショックに近い驚きを受けた。国連難民高等弁務官事務所の推計によると全世界に約6,530万人もの難民がいるとのことであった。

日本人選手の活躍

柔道、体操、卓球、テニス、バトミントン、水泳、陸上、レスリングなど日本人選手の活躍に勇気付けられた。原稿締め切り日の関係で全ての競技が終わっていないので、戦績については触れないでおくが、日の丸を背負っての闘いのプレッシャーはいかばかりか想像もつかない。これまで積み重ねてきた想像を絶する練習と選手を支えてこられた全ての関係者の方々のご苦労に改めて敬意を払いたい。そして全ての選手の皆さんが、胸を張って日本に帰ってきてほしいと願う。本当にご苦労さまでした。そしてありがとう。

オリンピックを支える日本の技術

一方リオデジャネイロオリンピックを支える

日本の技術が多数あったことをご存知だろうか？

バレーボールが汗ですべらないように加工する技術、選手の希望通りに張りの強さやバランスを調整するガット張りの技術、風を受けた時のヨット帆の膨らみを規定の範囲内に収める技術、開会式を盛り上げた映像技術、パラリンピックを支える技術など挙げればきりが無い。そして熱戦が続いた卓球会場で、ひときわ存在感を放っていた卓球台。特に目を引いたのはエックスの形状をした木製の重厚な脚部だ。ブナを薄くスライスした単板を58枚重ね、曲げてからカットし成形。幅最大約2.3メートル、高さ約0.6メートルの二つの部品をパイプでつないで脚部にしたそう。ブナは東日本大震災からの復興の意味を込めて、岩手県宮古市産を使用。先にオリンピック出場選手の練習用に4台納め、今年5月にリオオリンピック・パラリンピック用に10台を出荷したそう。

世界にリスペクトされる国に

4年後には東京オリンピック(7/24～8/9)、パラリンピック(8/25～9/7)が開催される。東京への招致に向けて、世界が感動した佐藤真海さんのスピーチを思い出す。「スポーツの真の力として、希望を持つ力と人を結びつける力」「東日本大震災からの復興と日本が再び成長する力」を訴えていた。

1964年の東京オリンピックは、「科学のオリンピック」と言われていた。人工衛星による同時中継が可能となり、現地の観戦者と感動を共有できるようになった。また、電気計時の導入で記録や着順のトラブルも皆無となった。

世界の国々から多くの選手と応援の皆さんが日本に来られる。ご支援を頂いた東日本大震災、熊本地震からの復興を果たし生き生きとした姿を見て頂きたい。最先端の技術を駆使し安全で環境に優しい社会を見て頂きたい。そしてスポーツの真の力に感動し、共感し合えるようチームジャパンでおもてなしをしたいものである。

特

集

電機総研20年を振り返って



電機総研は今年（2016年）9月に20周年を迎えた。この20年間多くの研究・調査活動を行っている。

「歴史や経験」、「成功や失敗」、「先輩や後輩」など、様々な事や人から学ぶことは多い。今回、電機総研が20周年を迎えたことを機に、電機総研20年の活動の歴史を振り返り、そこから学び次の活動に活かせればと思い本特集を企画した。

本特集では、「電機総研20年を振り返って」と題し、電機総研の20年間の研究・調査活動や刊行物などの紹介をするとともに、大先輩との座談会を行い、資料では分からない電機総研の活動への思いや当時のエピソードなどを語っていただいた。

あわせて、昨年実施した「暮らしと働き方に関する調査」について、報告書の発行に先立ち、組合員対象の共通項目に絞って調査結果の概要を報告している。今後の活動の一助になれば幸いである。

電機総研の歴史・変遷

電機連合総合研究企画室 事務局長 内田 文子

電機総研は1996年9月に発足し、今年で20周年を迎えます。この20年の電機総研の軌跡を振り返りたいと思います。

1. 電機総研の黎明期

電機総研は、1990年の第38回定期大会で機関決定した中期運動方針において「電機産業労使の出費で、政府関係機関の助力をうる方式」の研究機関を設立する、との構想からスタートし、その後、以下のような変遷を経て、設立に至りました。

- 1990年7月：第38回定期大会
：中期運動方針にて基本構想が提起される
- 1991年11月：電機総研検討本部プロジェクト
：始動
- 1994年7月：第42回定期大会
：電機総研準備室を発足
- 1995年7月：第43回定期大会
：電機総研トライアル
- 1996年7月：第44回定期大会
：電機総研発足の機関決定
- 1996年9月：電機総研発足（9月2日@池之端文化センター）

※連合傘下の産別シンクタンクとしては、自治労の自治総研、日教組の教育総研に次いで3番目の設立でした。

2. 電機総研の設立

電機総研は、第44回定期大会（1996年）において、電機連合をめぐる諸課題を中心に、内外の経済・産業・労働問題について、調査・研究し、情報の発信を行い、電機連合の基本理念、基本目標の実現に寄与することを目的に、同年9月に「電機連合総合研究センター」として正式に発足することが確認されました。

〔第44回定期大会議案書第3号議案より抜粋〕

【名称】

電機連合 総合研究センター（略称：電機総研）

【位置づけと性格】

電機総研は、電機連合「本部機構規程」に根拠をおいた電機連合の直轄組織とし、「ミニ・シンクタンク」的な機能を持つものとします。なお、将来的な発展を視野に法人格の取得を中期的な目標とします。

【組織体制】

電機総研は、事業および業務を円滑に推進するため理事会を設置し、所長（電機連合三役が兼務）以下、副所長、主管研究員、主任研究員、研究員等で構成するものとします。副所長以下の数名についても、当面、電機連合本部役員が兼務するものとします。（概ね専従4名、兼務2名程度）

【発足時の業務】

- ① 構成組織の参加を得て、各担当グループ間の

横断的なテーマ、産業政策に関連するものからテーマを選択しての研究

- ② 外部研究機関との連携やアドバイザー・ブレイングループ組織化の準備
 - ③ 理事会および研究会の事務局および運営
 - ④ 政策資料情報、情報ホットラインの発行、情報の収集・蓄積
 - ⑤ 資料室の管理
 - ⑥ 関係する工業会、企業との連携強化
- 機関誌・研究誌等の定期購読を模索します。また、工業会の会員および研究会のメンバー等への加入や、産業政策課題についての「共同研究」を検討します。

【中期的な目標となる業務】

- ① アドバイザー・ブレイングループの組織化および定期的な意見交換
- ② 関係工業会との共同研究、外部研究機関との連携による調査・研究
- ③ 傘下組合からの委託調査・研究の受託
- ④ 省庁、関係機関からの受託研究についての検討

3. 電機総研の役割・組織の変更

電機総研は1996年9月に設立されて以降、電機産業にかかわる電機連合の運動領域に起こるさまざまな課題について調査・研究を進めてきました。しかし、組合員の大幅な減少など時代の激しい変化の中で、より産別運動に密着した活動を展開するため、2004年の第52回定期大会にて、その役割と機構、名称を次のように変更することを確認しました。

[第52回定期大会議案書より抜粋]

【名称】

電機連合 総合研究企画室（略称：電機総研）

【役割】

- ① 電機連合の中期的な運動のあり方を企画する
- ② 本部スタッフ部門として、ライン部門である電機連合各部門との連携・横通しを行い、運動の総合的な実現を図る
- ③ 電機連合本部の三役の総合企画室的な役割を担う
- ④ 電機産業・電機連合を取り巻く先進的な事象に対する調査・研究を行う
- ⑤ マクロ経済情報、産業情報、企業業績など電機連合から発信する情報センター機能を担う
- ⑥ 電機連合としての調査活動を総括する（定例的な調査活動は当該調査結果を運動に展開する本部各部門に移行する）

【機構】

- ① 本部三役直轄機構とする
- ② 1996年の「電機連合総合研究センター」設置に関する運営内規を廃止し、理事長以下の役員及びこれまで設置してきた電機総研理事会は廃止する

4. 電機総研の主な研究・調査活動の歴史

電機総研は、この20年間多くの研究・調査活動を実施してきました。ここでは4つの研究会を紹介します。

(1) 「新しい企業評価基準」研究会

（奥村宏 中央大学教授）

本研究会は、1996年、電機総研設立時に第一研究会として実施されました。本研究会では各種の文献や統計分析、また「望ましい企業のあ

り方についてのアンケート調査」から、定量的な業績だけではなく、経営革新を推進する経営者の役割、企業活動を担う従業員の処遇と能力開発、社風に支持される会社（社会責任）などの視点で様々な項目を点数化し企業の評価を行いました。「従業員が働きやすい会社ランキング」や「情報公開を行っている企業ランキング」「環境対策優良会社ランキング」など各領域で評価し、さらに総合ランキングを発表しました。

本研究会の成果として、「良い会社 悪い会社」（東洋経済）を出版しました。

(2) 「経営診断ツールの開発」研究会

（主査：板橋正博 経済経営分析センター代表）

本研究会は、1998年に実施されました。本研究会では労働組合の経営チェック機能強化の一環として、産業政策部・中小政策部と連携して、主として中小企業を対象とした、パソコンによる経営診断ツールの研究・開発を行いました。開発したツールは「The危ない会社」として1999年6月に正式にリリース（内部頒布）し、その後も定期的にバージョンアップを行いました。本ツールは①経営指標各種データのビジュアル化と経営状況判定機能、②定性情報分析（複数年比較）とシミュレーションによる予測、③データチェック機能とヘルプ機能などを備えています。

(3) 「人生80年時代のライフデザイン研究会」

（主査：香川正弘 上智大学教授）

本研究会は2000年の労働協約改定闘争において60歳以降の雇用延長制度（定年65歳制）を実現するため、サラリーマンの定年以降の仕事と暮らしの問題点を把握するとともに、活き活きとした老後を過ごすための課題を提起することを目的に、設置されました。

1999年4月に「定年を間近にひかえているサラリーマンのニーズと定年後の生活設計状況の把握」と「第二の人生における多様なライフデザインを描く」ため、中高年組合員（50代）とその配偶者・OB（とその配偶者）を対象に「人生80年時代のライフデザインに関するアンケート」を行いました。

その結果については、調査時報（No. 309）で報告し、さらに「人生80年時代のライフデザイン」（日本評論社）を出版しました。

(4) 「電機産業の現場力調査」

（主査：新宅純二郎 東京大学教授）

1990年代～2000年代にかけて、国際競争の激化や日本の社会・経済など、電機産業を取り巻く環境が大きく変化する中、しばしば電機産業・企業の競争力の低下が指摘されていました。しかし一方で高い収益やシェアを維持・拡大させている企業もあることから、そのような企業の「強さ」の源泉と、それらが維持・強化されるための課題を明らかにするため、本研究会を設置しました。

本研究会では、電機連合加盟組織内の元気な工場を8社選抜し、ヒアリング調査を行い、元気な工場の通点を抽出しました。さらに、「事業場・工場調査」、「職場リーダー調査」、「作業者調査」の一気通貫でのアンケート調査を行い、強い現場の「現場力」を構成する要素などを明らかにすることができました。

本研究会の成果として電機総研研究報告書シリーズNo. 15「電機産業の現場力調査研究会報告」を刊行しました。

20年間の研究・調査活動については、以下の一覧に示します。

表1 研究・調査活動一覧

	研究会名/目的	発足時期/ 主査	調査方法	研究成果報告
1	「新しい企業評価基準」研究会 電機連合第5次産業政策で提起した「新しい企業評価基準」を具体化。ミクロ（企業）レベルで21世紀へ向けた企業像への政策提起	1996年11月 奥村宏 (中央大)	(1) 文献調査、統計分析 (会社四季報、就職四季報、財務カルテ、有価証券報告者など) (2) アンケート調査	【1999年3月】 「良い会社悪い会社」－新しい企業評価基準を求めて－(東洋経済新報社)
2	「日系電機企業の海外進出と国内産業・雇用への影響」研究会 海外展開の事例を業種別に収集し分析	1996年11月 神代和俊 (放送大)	(1) ヒアリング調査：7事業所	【1998年6月】 研究報告書シリーズNo.1
3	「経営診断ツールの開発」研究会 労働組合の経営チェック機能強化の一環として、主として中小企業を対象とした、パソコンによる経営診断ツールの研究・開発	1998年8月 板橋正博 (経済経営分析センター代表)	※ツールの開発	【1999年6月】 「中小企業経営診断ツール」リリース(The「危ない会社」)
4	人生80年時代のライフデザイン研究会 60歳以降の職業継続意欲と職業能力、ニーズなど「雇用」だけでなく、生活基盤、ボランティアなどの多様なライフデザインを描く	1998年8月 香川正弘 (上智大)	(1) アンケート： ①現役50代在職者調査：1,463枚 ②現役50代の配偶者：775枚 ③OB調査(OBとその配偶者)：622枚	【1999年11月】 調査時報No.310 【2000年1月】 「人生80年次代のライフデザイン」(日本評論社)
5	電機産業雇用構造研究会 企業がいかなる業務や雇用をアウトソーシングしているのか、非正規労働者がどのような形で入り込んでいるのかを把握	2000年1月 佐藤博樹 (東京大)	(1) ヒアリング：工場7 (2) アンケート：480支部	【2001年5月】 調査時報No.323 【2001年12月】 「IT時代の雇用システム」(日本評論社)
6	競争力とビジネス・コスト研究会 高いビジネス・コストのもとでも高い競争力を有する企業の競争力の要因を分析し、日本の産業・企業の復権の条件を探る	2000年4月 山本昌弘 (明治大)	文献調査、統計分析	【2001年8月】 研究報告書シリーズNo.3
7	グローバル経営時代における厚生年金・企業年金・退職金等企業内福祉のあり方に関する調査研究会 日本の公的年金、企業年金及びそれに関連する日本型401Kなどの課題整理を通じ、将来の年金のあり方を示す	1999年9月 久保田 副委員長	文献調査、統計分析	【1999年3月】 中央執行委員会に最終案を報告
8	情報サービス産業における中堅技術者の雇用と移動に関する実証的調査研究会 情報サービス産業に働く技術者の仕事や不満、移動や転職意識、転職経験の実態を明らかにする	1999年 稲垣武晴(国際産業労働研究センター主任)	(1) アンケート：2,000枚	【1999年10月】 研究報告書シリーズNo.2
9	「小さな大労組」研究会 「小さな大労組」とそのリーダーが、日頃何を考えどのような活動を進めているのか、それを描き出すと共に、小さな大労組をめざす労働組合が学べるような素材を提供	2001年9月 廣末康二 (電機総研所長)	(1) アンケート：直加盟231、他産別組合110(エオリーガー調査含む) (2) ヒアリング：直加盟15、他産別組合8	【2002年7月】 研究報告書シリーズNo.4
10	「サラリーマン税制」に関する研究会 国際比較を通して日本のサラリーマンの税負担の実態を具体的に分析	2000年11月 大福真由美 (電機連合書記長)	文献調査、統計分析	【2002年7月】 第50回定期大会総合資料
11	働く女性の21世紀研究会 女性のキャリア形成、職域の拡大、働くことの意識、職場の制度や雰囲気についての評価などについて女性自身の見方や考え方を明らかにする	2001年2月 脇坂明 (学習院大)	(1) ヒアリング：2事業所 (2) アンケート：政策委員組合、女性2,023枚、男性931枚	【2002年5月】 調査時報No.331 【2002年9月】 「働く女性の21世紀」(第一書林)

12	デジタル化経済における事業領域の選択・集中と企業組織の再編に関する研究会（産業政策部主管）	2002年 4 月	(1) アンケート 企業127枚、組合127枚	【2003年 4 月】 調査時報No.339
	事業構造改革が進展する中で、いかなる事態が進行しどのような方向に動いているかを把握	都留康 (一橋大)		【2003年 7 月】 第51回定期大会総合資料 【2004年 7 月】 選択と集中（有斐閣）
13	組合員の参加意識・満足度の日米比較調査委員会	2002年 9 月	(1) アンケート 有組合企業組合員3,000枚 無組合企業従業員2,275枚	【2004年 6 月】 電機総研レポート第295号
	参加型雇用制度の成立要件や有効性を探ることを目的に、NBER、一橋大の共同PJの調査に参画	加藤隆夫 (米コルゲート大)		
14	「若年者の勤労観」研究会	2002年 9 月	(1) アンケート 新卒採用者6,000枚、中途採用者600枚	【2004年 3 月】 研究報告書シリーズNo. 6
	若年層が活き活きと職業生活を送るために何が重要であるかを明らかにする	玄田有史 (東京大)		
15	組合員の組織活動に関する意識調査研究会—組合組織の健康診断アンケート—	2002年10月	(1) アンケート 中堅中小労組組合員38,890枚 (2) ヒアリング 中堅中小労組 7組合	【2003年 7 月】 調査時報No.340
	組合員は労働組合組織の活動についてどう考えているのかを明らかにする	—		【2004年 9 月】 調査時報No.348
16	「日本のエレクトロニクス製品の競争力」研究会	2002年10月	(1) ヒアリング 国内電機メーカー 8 社 中国（北京、天津、青島）	【2003年10月】 研究報告書シリーズNo. 5
	エレクトロニクス製品のアーキテクチャーであるモジュール化に着目し、モジュールを構成するいくつかのデバイス・基幹部品がなぜ「強い」のかを調べる	三上喜貴 (長岡技術科学大)		
17	「構造改革・連結経営下の労使関係」研究会	2002年10月	(1) アンケート：直加盟515、企業515 (2) ヒアリング：12社	【2004年 6 月】 調査時報No.346
	電機産業における構造改革、連結経営における労使関係の変化を明らかにする	久本憲夫 (京都大)		【2005年 7 月】 「企業が割れる！電機産業に何がおこったか」（日本評論社）
18	製造業務請負業とその活用実態に関する調査研究委員会	2003年 9 月	(1) 活用実態調査（アンケート）：事業所593枚、職場800枚超 (2) フォローアップ調査（アンケート）：事業所303枚	【2004年 7 月】 研究報告書シリーズNo. 7
	請負の適正化と派遣法への対応の課題を明らかにする	佐藤博樹 (東京大)		
19	中堅・中小企業の事業再生戦略に関する研究会	2003年 9 月	(1) ヒアリング：10社	【2005年10月】 研究報告書シリーズNo. 8
	企業再生・事業活性化の取り組みが行われているエレクトロニクス産業の中堅・中小企業に焦点を当て、それぞれの施策が、どのような条件のもとで成果をあげ、また問題解決がはかられているかを明らかにする	今野浩一郎 (学習院大)		
20	「東アジア電機産業の人的コストと競争力」調査委員会	2004年11月	文献調査、統計分析、ヒアリング	【2006年 2 月】 研究報告書シリーズNo. 9
	競争力を左右する要素のうち人件費コストに焦点を当てて、東アジアを中心に電機・電子産業における「総額人件費管理と国際競争力」に関する論点整理を行い、実証的調査分析を行う	早見均 (慶応大)		
21	21世紀ビジョンに関する研究会	2005年10月	(1) アンケート ①企業133枚、②組合員5,000枚、③制度利用者、管理職 各600枚 (2) ヒアリング 9組合の制度利用者、上司、人事部又は組合	【2007年 4 月】 研究報告書シリーズNo.10
	ワーク・ライフ・バランスに関わる諸領域の現状や課題、および組合員のニーズを明らかにする	脇坂明 (学習院大)		【2007年 4 月】 調査時報No.366
22	製造現場監督者の人材育成に関する研究会	2005年11月	(1) アンケート： ①監督者4,000枚、②監督者補佐1,000枚、③事業所418枚 (2) ヒアリング：8事業所、16職場	【2007年 5 月】 研究報告書シリーズNo.11
	ものづくりの中核を担う現場監督者にまつわる現状・課題を明らかにする	小池和男 (法政大)		

23	高付加価値技術者のキャリア開発に関する研究会	2007年 8 月	(1) アンケート ① 組合員 4,500 枚、② 管理職 1,000枚、③ 企業80枚 (2) ヒアリング 企業本社人事部門、技術部門計 7 社	【2008年10月】 調査時報No.374 【2009年12月】 「高付加価値エンジニアが育つ ―技術者の能力開発とキャリア形成―」 (日本評論社)
	技術者一人ひとりがもつ潜在的な力が如何なく発揮され、それを価値創造につなげるための要因・環境が如何なるものなのかを明らかにする	中田喜文 (同志社大)		
24	電機産業アウトソーシングのあり方に関する調査検討委員会	2009年11月	(1) アンケート：人材ビジネス企業 84社 (2) ヒアリング：製造企業総務・人事担当、現場担当、人材ビジネス企業経営担当等計 7 社	【2010年10月】 研究報告書シリーズNo.12
	製造業務への派遣・請負業務を行う人材ビジネス企業を対象に処遇、料金制度、能力開発等の仕組みや、リーマン・ショック前後の状況から雇用を維持する仕組みを明らかにする	大木栄一 (職業能力開発総合大)		
25	2020年のワーク・ライフ・バランスの実現研究会	2011年 1 月	(1) ヒアリング ①働き方改革… 5 事例 ②短時間正社員キャリア考察… 育児短勤利用者とその上司、育児短勤利用の管理職、自己啓発のための短時間勤務 ③育児休職を利用した男性社員とその上司	【2011年11月】 研究報告書シリーズNo.13
	内閣府「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に定められている2020年の目標数値を実現するために必要な方策について、電機連合内外の取り組み事例をヒアリングし、加盟組合の諸施策の支援につなげる	脇坂明 (学習院大)		
26	若年層からみた電機産業の魅力研究会	2011年 2 月	(1) アンケート ①若年層（電機連合6,000枚、自動車総連、情報労連各400枚） ②採用担当529枚 ③上司1,815枚 (2) ヒアリング ①高校進路指導教諭 6 名 ②大学の理工系学部教授と進路指導担当者 4 校 ③電機メーカーの採用担当者・日本と韓国から各 2 社	【2012年 7 月】 研究報告書シリーズNo.14 【2012年 7 月】 調査時報No.397 【2013年 3 月】 「伸びるエンジニアを育てる」(エイデル研究所)
	理工系離れの実態を探るとともに、若年層からみた日本の電機産業の採用から入社後に至るまでの人材育成の課題を探る	豊田義博 (リクルートワークス研究所)		
27	「電機産業の現場力」調査研究委員会	2013年 7 月	(1) ヒアリング：8 社 (2) アンケート A票：事業場・工場調査 (163枚) B票：職場リーダー調査 (446枚) C票：作業員調査 (3,990枚)	【2016年 3 月】 研究報告書シリーズNo.15
	高収益・シェアを誇る企業（電機産業）の製造現場を調査し、日本国内に残って好調を維持できるパターンとそこに通底しているものを明らかにする。これにより競争力の源泉でありながら失われるリスクの高い製造現場の維持・強化をめざす	新宅純二郎 (東京大学大学院)		
28	「私たちの暮らしと働き方」研究会	2015年 9 月	(1) アンケート A票：技術者調査 (3,000枚) B票：技術者上司調査 (600枚) C票：技能職調査 (2,000枚) D票：事務・企画・営業系調査 (2,000枚)	【2016年10月（予定）】 研究報告書シリーズNo.16
	労働人口減、超高齢化社会の到来など私たちを取り巻く環境は大きく変化し続けており、「私たちの暮らしと働き方」がどのような変化を迎えるのかを分析・研究し、その中での労働運動の課題・実行への礎（いしずえ）を提言する	(※プレ研究会のため主査はなし)		

5. 電機総研の研究以外の主な活動

電機総研では、研究・調査活動以外にも様々な活動を行っています。主な活動やトピックスを以下に紹介します。

1996年度	・中期運動方針を担当 ・情報担当より引き継いだ「政策資料情報」を、「電機総研レポート」に改題（1996年9月11日発行のNo.219号以降） ・「情報ホットライン」をYou・Iネットに一本化 ・情報担当より資料室を引き継いだ
1999年6月	企業経営診断ツール「The危ない会社」をリリース
1999年10月	第1回労働関係シンクタンク交流フォーラムに参加し、「企業経営診断ツール-The危ない会社」を発表
2000年7月	「中期運動方針2001年～2010年 新しい豊かさへの挑戦」を提案（第48回定期大会 大会総合資料）
2000年10月	第2回労働関係シンクタンク交流フォーラムに参加し、「雇用管理や解雇規制のルールのある方と労働組合の雇用戦略」を発表
2001年度	資料室準備委員会を設置（仮移転先、会館リニューアル後の資料室運営基準の確認）
2002年3月	経営診断ツール「The危ない会社」にキャッシュフロー計算書を組み込んで、Ver. 5. 1. 1をリリース
2002年度	2002年度資料室整備委員会を設置（新資料室の運営に関する検討を実施）
2002年7月	第3回労働関係シンクタンク交流フォーラムに参加し、「育児休暇を取得した男たち-働く女性の21世紀アンケート調査から」を発表
2002年11月	経営診断ツール「The危ない会社」活用アンケートの実施 利用状況：145組合（160組合中）、使用人数平均2.4人、年間使用日数平均7.6日
2002年1月	「電機総研レポート」巻末の統計データをYOU・Iネット掲載に変更
2002年12月	No.385をもって「情報ホットライン」（毎週水曜発行）を終了
2003年1月	・「情報ホットライン」に代えて、「One Sheet Study」を開始 ・電機総研レポート No. 282（2003年1月）より全体をリニューアル
2003年11月	第4回労働関係シンクタンク交流フォーラムにて、「組合組織の健康診断アンケート」結果を発表。優秀賞を受賞。
2004年7月	第52回定期大会：電機連合総合研究企画室（電機総研）へ名称変更
2004年10月	「電機総研メールマガジン」を発行（毎月第1・3木曜日） ※「One Sheet Study」を含む。
2004年11月	第5回労働関係シンクタンク交流フォーラムにて、「電機産業における業務請負適正化と改正派遣法への課題」を発表。優秀賞を受賞。
2005年7月	中期運動方針の補強を提案（第53回定期大会 大会総合資料）
2005年11月	・経営診断ツール「The 危ない会社」に代えて、Excel版「経営診断ツールEX」をリリース ・第6回労働関係シンクタンク交流フォーラムにて、「電機連合の中期的な運動のあり方に関するアンケート調査」について発表。
2005年12月	「電機総研メールマガジン」に「労働問題Q&Aコーナー」を新設
2006年1月	新聞クリッピングの配信を地協事務局長まで拡大
2006年4月	経営診断ツール「The危ない会社」（Ver. 5. 1. 1）のサポート終了に関するコーナーを設置
2006年9月	「電機総研レポート」を「電機連合NAVI」へ衣替え
2006年11月	第7回労働関係シンクタンク交流フォーラムにて、「21世紀の働き方～ワーク・ライフ・バランスの確立に向けて」を発表。最優秀賞を受賞。
2006年12月	第1回研究成果報告ワークショップ開催（東京、大阪（1月））
2007年11月	第8回労働関係シンクタンク交流フォーラムにて、「製造現場を取り巻く環境変化と監督者の育成」を発表。最優秀賞を受賞。
2008年1月	「電機連合NAVI」を隔月発行に変更

2008年 2 月	「経営診断ツールEX 2」リリース
2008年11月	第 9 回労働関係シンクタンク交流フォーラムにて、「高付加価値技術者を生み出す要因について」を発表。最優秀賞を受賞。
2008年12月	第 2 回研究成果報告ワークショップ開催（東京、京都）
2009年11月	・「学び塾@電機～いまこそ労働組合がんばれ」を 7 回開催（～2010年 5 月） ・第10回労働関係シンクタンク交流フォーラムに参加（討論会形式）
2010年 7 月	・新たな中期運動方針を策定（第58回定期大会 大会総合資料） ・「電機総研メールマガジン」の配信終了。 ※「広報メールマガジン」と統合し、「電機連合メールマガジン」へ。コーナーの 1 つ（調査・研究）への記事提供については引き続き電機総研が担当。
2010年11月	第11回労働関係シンクタンク交流フォーラムにて、「電機産業の製造現場におけるアウトソーシングの実態調査報告」を発表
2011年 1 月	第 3 回研究成果報告ワークショップ開催（東京、大阪）
2011年11月	第12回労働関係シンクタンク交流フォーラムに参加（討論会形式）
2011年12月	第 4 回研究成果報告ワークショップ開催（東京）
2012年 夏	「電機連合NAVI」を季刊発行に変更
2012年11月	第 5 回研究成果報告ワークショップ開催（東京、京都（12月））
2013年 1 月	「経営診断ツールEX 2」を、産業政策部「電機連合 経営分析情報」と統合
2013年 2 月	第13回労働関係シンクタンク交流フォーラムにて、「若年層からみた電機産業の魅力」研究の成果を発表。優秀賞を受賞。
2013年11月	第14回労働関係シンクタンク交流フォーラムに参加（討論会形式）。討論テーマとして、「若者を取り巻く雇用の状況」を報告。
2014年 6 月	・第 6 回研究成果報告ワークショップ開催（東京、京都） ・統計データに関する情報をYOU・Iネットに掲載（Excel表）
2014年10月	統計データに「情報サービス業」のデータを追加
2014年12月	第15回労働関係シンクタンク交流フォーラムにて、「電機産業の現場力調査」の結果を発表。（表彰制度は廃止）
2015年 7 月	中期運動方針の補強案を提案（第63回定期大会 大会総合資料）
2015年 9 月	「電機連合メールマガジン」を全て広報戦略部の担当へ変更
2016年 2 月	第16回労働関係シンクタンク交流フォーラムに、他シンクタンク報告のコメンテーターとして参加

6. 電機総研の発行物一覧

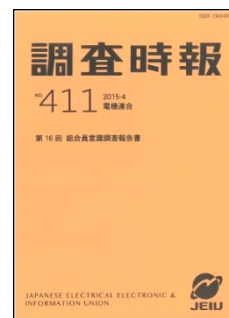
電機総研では、数多くの研究・調査活動を行っており、その結果を「調査時報」や「電機総研研究会報告書」などで報告しています。また 8 冊の一般書書籍を刊行しました。この他に会報誌として「電機連合NAVI」（旧総研レポート）を季刊発行しています。それぞれの発行物を一覧で示します。

(1) 調査時報

号数	タイトル	発行時期
No.303	1997年度年間実労働時間実態調査結果	1998年 7 月
No.304	1998年度労働時間・休日・休暇制度調査結果	1998年11月
No.305	1999年春季生活闘争 図表でみる電機労働者の生活白書	1998年12月
No.306	電機労働者の生活と家計（1998年実施）	1999年 2 月
No.309	2000年春季生活闘争 図表でみる電機労働者の生活白書	1999年12月
No.310	人生80年時代のライフデザインに関するアンケート結果	1999年11月

No.311	電機労働者の生活と家計（1999年実施）	2000年 3 月
No.312	1999年度組織実態調査	2000年 3 月
No.313	第13回 組合員意識調査結果報告	2000年 4 月
No.315	14カ国電機労働者の意識調査（第 3 回国際意識調査）	2000年12月
No.316	派遣労働者の実態調査結果	2000年12月
No.317	2001年春季生活闘争 図表でみる電機労働者の生活白書	2000年12月
No.318	2000年度労働時間・休日・休暇制度調査結果	2000年12月
No.319	電機連合政治アンケート調査結果報告	2001年 1 月
No.320	電機産業における交替・変則勤務に関する深夜労働の労使ガイドライン	2001年 2 月
No.321	第 3 回電機労働者の意識と各国労使関係に関する国際シンポジウム会議報告	2001年 4 月
No.322	電機労働者の生活と家計（2000年実施）	2001年 5 月
No.323	電機産業の雇用構造に関する調査	2001年 5 月
No.324	2000年度年間実労働時間実態調査結果	2001年 7 月
No.325	生活時間調査結果（2001年 4 月）	2001年12月
No.326	2002年春季生活闘争 図表でみる電機労働者の生活白書	2001年12月
No.327	第19回参議院選挙に関する緊急アンケート 調査報告書	2001年12月
No.328	2001年度労働時間・休日・休暇制度調査結果	2001年12月
No.329	企業内福利厚生に関する調査結果	2002年 1 月
No.330	電機労働者の生活と家計（2001年実施）	2002年 3 月
No.331	働く女性の21世紀に関する調査	2002年 5 月
No.332	諸手当調査（政策委員組合）－2001年10月実施－	2002年 6 月
No.333	第 2 回「次代のユニオンリーダー調査」報告書－2001年10月実施－	2002年 6 月
No.334	2001年度年間実労働時間実態調査結果	2002年 7 月
No.335	電機企業の海外現地法人調査	2002年 7 月
No.336	2003年春季生活闘争 図表でみる電機労働者の生活白書	2002年12月
No.337	2002年度労働時間・休日・休暇制度調査結果	2002年12月
No.338	電機労働者の生活と家計（2002年実施）	2003年 3 月
No.339	デジタル化経済における事業領域の選択・集中と企業組織の再編に関する調査	2003年 4 月
No.340	組合員の組合組織に関する意識調査結果 ＜組合組織の健康診断アンケート結果＞	2003年 7 月
No.341	2002年度年間実労働時間実態調査結果	2003年 7 月
No.342	2004年春季生活闘争 図表でみる電機労働者の生活白書	2003年12月
No.343	2003年度労働時間・休日・休暇制度調査結果	2003年12月

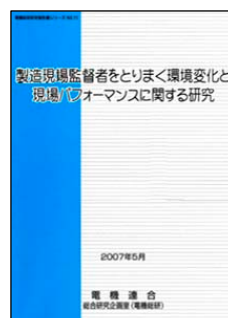
No.344	電機労働者の生活と家計（2003年実施）	2004年 2 月
No.345	「第43回衆議院選挙の投票行動に関するアンケート」調査報告	2004年 2 月
No.346	電機総研「構造改革・連結経営下の労使関係研究会」報告	2004年 6 月
No.348	労働組合活動に関するヒアリング調査 ー組合員の組合組織活動に関する意識調査フォローアップー	2004年 9 月
No.352	電機連合の中期的な運動のあり方に関するアンケート調査報告	2005年 7 月
No.360	第14回 組合員意識調査結果報告	2006年 4 月
No.366	仕事と生活の調和に関する調査結果	2007年 4 月
No.374	高付加価値技術者のキャリア開発に関する調査結果	2008年10月
No.384	第15回 組合員意識調査結果報告	2010年 4 月
No.397	「若年層からみた電機産業の魅力」研究会報告	2012年 7 月
No.411	第16回 組合員意識調査結果報告	2015年 4 月



(2) 電機総研研究報告書シリーズ

号数	タイトル	発行時期
No.1	日系電機企業の海外進出と国内産業・雇用への影響	1998年 6 月
No.2	情報サービス産業における中堅技の雇用と異動に関する実証的研究	1999年10月
No.3	ビジネスコストと企業の競争力ー電機産業を中心にした競争力の研究ー	2001年 8 月
No.4-1	「小さな大労組」研究報告書	2002年 7 月
No.4-2	「小さな大労組」研究報告資料編	
No.5	日本のエレクトロニクス製品の競争力	2003年10月
No.6	若年層における仕事への意欲とキャリアに関する調査	2004年 3 月
No.7	電機産業における業務請負適正化と改正派遣法への対応の課題	2004年 7 月
No.8	中堅・中小企業の事業再生戦略に関する研究	2005年10月
No.9	東アジア電機産業の人件費コストと競争力	2006年 2 月
No.10	電機連合 21世紀生活ビジョン研究会報告	2007年 4 月
No.11	製造現場監督者をとりまく環境変化と現場パフォーマンスに関する研究	2007年 5 月

No.12	電機産業の製造現場におけるアウトソーシングの実態調査」報告	2010年10月
No.13	電機連合 2020年のワーク・ライフ・バランスの実現研究会報告	2011年11月
No.14	電機連合 若年層からみた電機産業の魅力研究会報告	2012年 7 月
No.15	電機産業の現場力調査研究会報告	2016年 3 月
No.16	私たちの暮らしと働き方研究会報告（仮）	2016年10月 （予定）



(3) 一般書籍

①『良い会社 悪い会社—新しい企業評価基準を求めて—』

（東洋経済新報社 1999年発行）

電機連合総合研究センター 編

従業員の働きやすさ、経営者の役割、株主重視、情報公開、社会的責任など、多様な指標で日本を代表する394社をランキング。本物のコーポレートガバナンスを提起。



②『人生80年時代のライフデザイン』（日本評論社 2000年発行）

香川正弘 監修

電機連合総合研究センター 編

人生80年時代の現在、定年後も生き生きと暮らすためには、早くからライフデザインを考えておかねばならない。電機産業に働く現役・OBの意識調査をふまえ、活力ある超高齢社会を実現するための処方箋を提起する。



③『IT時代の雇用システム』（日本評論社 2001年発行）

佐藤博樹 監修

電機連合総合研究センター 編

現在、企業では正規雇用を削減する、業務と雇用のアウトソーシングが急速に広がっている。グローバル化の最前線にある電機産業での調査にもとづき、変化の日本の特徴を明らかにし、雇用創出の戦略を提言する。



④『働く女性の21世紀—いま、働く女性に労働組合は応えられるか—』

(第一書林 2002年発行)

脇坂明・電機連合総合研究センター 編

激しい国際競争のなかでしのぎをけずる電機業界で働く女性たち。その意識とキャリア形成、とりまく職場の問題、理想のライフスタイルなどを精査したケーススタディ。本書は、男性の育児休業、オランダモデル、ファミフレ職場の考え方など最新のトピックも盛り込んで、電機連合から21世紀に働く女性たちに、男女均等社会の実現をアピールするものである。



⑤『選択と集中—日本の電機・情報関連企業における実態分析』

(有斐閣 2004年発行)

都留 康・電機連合総合研究センター 編

長期不況からの脱却方策として、「選択と集中」が注目され試行錯誤的实践が行われている。選択と集中とは何か、現実にはどのような形で行われ、いかなる効果をもたらしているのか。膨大なデータ収集と精緻な実証・理論分析によってはじめてその実態を解明した貴重な研究。



⑥『企業が割れる！電機産業に何がおこったか—事業再編と労使関係』

(日本評論社 2005年発行)

久本憲夫、電機総研 編

「選択と集中」とは、企業からみれば事業ユニットの再編成を意味している。電機産業における事業再編の実態を明らかにするとともに、事業再編が労働条件や従業員意識、さらに労使関係にどのような変化をもたらしたか、そして労働組合はどのように対応したのかを明らかにする。

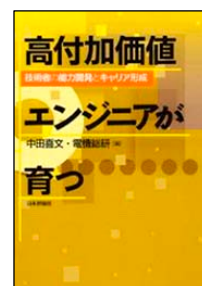


⑦『高付加価値エンジニアが育つ—技術者の能力開発とキャリア形成』

(日本評論社 2009年発行)

中田喜文、電機総研 編

日本人の生活の在り様とこの国の豊かさが、技術者が携わる研究開発活動の成果である「イノベーション」にますます大きく依存していく一方で、技術者の研究開発を取り巻く活動環境、労働環境は近年劣化している。本著では特に後者の原因と影響を解き明かし、21世紀の技術立国日本に向けて経営者・労働組合・技術者自身がすべきことについて提言する。



⑧『伸びるエンジニアを育てる』 (エイデル研究所 2013年発行)

豊田義博、電機総研 編

理工系離れの実態、学びとキャリアの接続、若手社員が担当する仕事・職場環境・組織構造の変容という視点から、電機産業の魅力とは何か、電機産業の魅力の維持・向上のために必要なこととは何かを明らかにするとともに、電機産業の労使が取り組むべき課題について提起する。



(4) 電機連合NAVI

2006年9月より「電機総研レポート」を「電機連合NAVI」として衣替えして発行しています。

以下は、「電機連合NAVI」で取り上げたテーマの一覧です。

号数	発行時期	テーマ
通巻1号	2006年9月	職種別賃金
通巻2号	2006年10月	みんなでつくろう健康と安全
通巻3号	2006年11月	組織の輪を広げるために
通巻4号	2006年12月	総実労働時間短縮の実現に向けて
通巻5号	2007年1・2月	私たちのまちの政治を語ろう
通巻6号	2007年3月	電機産業の請負問題
通巻7号	2007年4月	電機総研研究報告特集号
通巻8号	2007年5月	人材こそが最大の資源
通巻9号	2007年6月	労働組合とNPO
通巻10号	2007年7・8月	みんなで止めよう温暖化
通巻11号	2007年9月	格差是正と労働組合
通巻12号	2007年10月	労働組合の経営対策
通巻13号	2007年11月	モチベーション向上に向けて
通巻14号	2007年12月	中小企業を元気にする
通巻15号	2008年1・2月	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて
通巻16号	2008年3月	非正規労働者の公正処遇
通巻17号	2008年4月	若年者の職場定着
通巻18号	2008年5月	職場のコミュニケーション能力の向上
通巻19号	2008年6月	男女平等参画社会の実現
通巻20号	2008年7・8月	エイジレス社会をめざして
通巻21号	2008年9・10月	ノーマライゼーションと障がい者雇用
通巻22号	2008年11・12月	中長期の安心・安定へ向けた取り組み
通巻23号	2009年1・2月	豊かさへの第一歩 ―電機総研からの提言―
通巻24号	2009年3・4月	不況に立ち向かう
通巻25号	2009年5・6月	自分と家族の健康を守る
通巻26号	2009年7・8月	暮らしと環境
通巻27号	2009年9・10月	日本のものづくり
通巻28号	2009年11・12月	労働組合と組織化
通巻29号	2010年1・2月	労働組合と政治
通巻30号	2010年3・4月	若年層へのアプローチ
通巻31号	2010年5・6月	労働組合と社会貢献
通巻32号	2010年7・8月	今世界で何がおこっているか
通巻33号	2010年9・10月	労働組合は従業員を代表しているか
通巻34号	2010年11・12月	労働者への企業利益の配分について考える
通巻35号	2011年1・2月	2011年を展望する
通巻36号	2011年3・4月	M&Aに労組はどう対応すべきか
通巻37号	2011年5・6月	国際標準・国際基準をめぐる動向
通巻38号	2011年7・8月	エイジフリー社会の実現
通巻39号	2011年9・10月	これからのエネルギー政策について考える
通巻40号	2011年11・12月	電力不足回避～2011年夏の節電対応と課題～
通巻41号	2012年1・2月	2012年を展望する
通巻42号	2012年3・4月	新たなセーフティネットの構築に向けて

通巻43号	2012 年 5 ・ 6 月	震災からの復興・再生～電機産業が果たす役割～
通巻44号	2012 年夏	若年雇用について考える
通巻45号	2012 年秋	労働運動の現代的意義
通巻46号	2013 年冬	2013 年を展望する
通巻47号	2013 年春	人材育成の課題
通巻48号	2013 年夏	共生社会について考える
通巻49号	2013 年秋	日本社会と労働組合に期待すること
通巻50号	2013 年別冊	労働経済分析講座成果報告
通巻51号	2014 年冬	2014 年を展望する
通巻52号	2014 年春	世界の技術者（上）
通巻53号	2014 年夏	電機産業の現場力調査研究委員会 成果報告
通巻54号	2015 年冬	これからの日本
通巻55号	2015 年春	地域から考える社会のあり方
通巻56号	2015 年夏	ミレニアム開発目標とポスト 2015 年開発アジェンダ
通巻57号	2015 年秋冬合併	これからのモノづくり
通巻58号	2016 年春	エイジフリー社会を考える
通巻59号	2016 年夏	電機総研 20 年を振り返って

※電機総研リポートは No.219 号から No.316 まで発行（1996 年 9 月～2006 年 7 月）



7. 電機総研の歴代役職員

電機総研設立時からの役職員は以下です。

	理事長（担当三役）／所長（室長） ／副所長		事務局長	メンバー
1996 年 9 月発足	鈴木勝利（委員長） 若林秀樹（中執）	所長 副所長	梅原志郎 （中執）	中尾和彦（書記）[副部長] 安達聖子（書記）
1997 年度	鈴木勝利（委員長） 若林秀樹（中執）	所長 副所長	小林良暢 （専門部長）	稲葉一男（専門部長） 中尾和彦（専門部長） 安達聖子（書記） 安達真希（書記）
1998 年度	鈴木勝利（委員長） 若林秀樹（中執）	所長 副所長	小林良暢 （専門部長）	矢木孝幸（専門部長） 中尾和彦（専門部長） 石本秀彦（書記）[副部長] 安達聖子（書記） 安達真希（書記）

1999 年度	鈴木勝利（委員長） 若林秀樹（中執）	所長 副所長	小林良暢 （専門部長）	矢木孝幸（専門部長） 中尾和彦（専門部長） 石本秀彦（書記）〔副部長〕 安達聖子（書記） 申真希（書記）
2000 年度 〔総合政策研究部〕	久保田泰雄（副委員長） 廣末康二（書記次長） 若林秀樹（中執）	理事長 所長 副所長	茂呂成夫 （中執）	矢木孝幸（専門部長） 崎岡利克（主任専門職） 小林良暢（特別嘱託） 安達聖子（書記）
2001 年度 〔総合政策研究部〕	鈴木勝利（委員長） 廣末康二（書記次長）	理事長 所長	茂呂成夫 （中執）	崎岡利克（主任専門職） 小林良暢（特別嘱託） 村上求（書記）
2002 年度	古賀伸明（委員長） 大福真由美（書記長） 片岡武夫（中執）	理事長 所長 副所長	新谷信幸 （専門部長）	崎岡利克（特別嘱託） 小林良暢（非常勤嘱託） 中尾和彦（主任専門職） 岩崎香織（書記） 村上求（書記）
2003 年度	古賀伸明（委員長） 大福真由美（書記長） 片岡武夫（中執）	理事長 所長 副所長	新谷信幸 （専門部長）	崎岡利克（特別嘱託） 中尾和彦（主任専門職） 岩崎香織（書記） 村上求（書記）
2004 年度	大福真由美（書記長）	所長	新谷信幸 （専門部長）	中尾和彦（主任専門職） 梅井千妙子（書記） 村上求（書記）
2005 年度	大福真由美（書記長）	所長	新谷信幸 （専門部長）	梅井千妙子（書記） 村上求（書記） 弓場孝紀（書記）
2006 年度	大福真由美（書記長） 新谷信幸（中執）	所長 室長	川口健一 （専門部長）	梅井千妙子（書記） 村上求（書記） 弓場孝紀（書記）
2007 年度	大福真由美（書記長） 新谷信幸（中執）	所長 室長	川口健一 （専門部長）	梅井千妙子（書記） 内藤直人（書記） 宮崎由佳（書記）
2008 年度	長村泰彦（副委員長） 新谷信幸（書記次長）	担当三役 室長	矢木孝幸 （中執）	伊東雅代（専門部長） 安達聖子（書記） 内藤直人（書記） 宮崎由佳（書記）※
2009 年度	長村泰彦（副委員長）	担当三役	矢木孝幸 （中執）	伊東雅代（専門部長） 安達聖子（書記） 内藤直人（書記） 宮崎由佳（書記）※
2010 年度	野中孝泰（副委員長） 岡本昌史（書記次長）	担当三役 室長	斉藤千秋 （中執）	小原成朗（専門部長） 内藤直人（書記） 宮崎由佳（書記）※ 原口博靖（書記）
2011 年度	野中孝泰（副委員長） 岡本昌史（書記次長）	担当三役 室長	斉藤千秋 （中執）	小原成朗（専門部長） 内藤直人（書記）※ 宮崎由佳（書記） 原口博靖（書記）

2012 年度	野中孝泰（副委員長） 矢木孝幸（書記次長）	担当三役 室長	伊東雅代 （専門部長）	内藤直人（書記）※ 宮崎由佳（書記） 原口博靖（書記）
2013 年度	野中孝泰（副委員長） 矢木孝幸（書記次長）	担当三役 室長	伊東雅代 （専門部長）	内藤直人（書記）※ 宮崎由佳（書記） 原口博靖（書記）
2014 年度	野中孝泰（書記長） 矢木孝幸（書記次長）	担当三役 室長	内田文子 （専門部長）	梅井千妙子（書記） 宮崎由佳（書記）
2015 年度	野中孝泰（書記長） 矢木孝幸（書記次長）	担当三役 室長	内田文子 （専門部長）	梅井千妙子（書記） （2015. 10. 1 退社）
2016 年度	神保政史（書記長） 萩原文隆（中執）	担当三役 室長	内田文子 （専門部長）	

※連合総研出向

以上

＜座談会＞「電機総研20年を振り返って」

「電機総研20年を振り返って」と題し、以下のメンバーで座談会を実施致しました。

実施日時：2016年6月18日（月）15:30～17:30

実施場所：電機連合本部 6階応接室

座談会参加者：

廣末 康二（所長 歴任）

矢木 孝幸（室長）

小林 良暢（事務局長 歴任）

内田 文子（事務局長）

宮崎 由佳（書記 歴任）

1. はじめにー自己紹介ー



矢木室長

矢木：本日はお集まり頂きましてありがとうございます。まずは自己紹介からしていきましょう。室長の矢木です。経歴を振り返ってみると、私の場合は、「ひよっこ」の電機総研専門部長からお育ていただきまして、その後、在外公館勤務を経て、東芝労働組合中執から東芝グループ連合の事務局長を経由し、電機連合中執から産業社会政策、総合組織部門を経て、現在は総務総研担当の書記次長・電機

総研室長をさせていただいております。

宮崎：宮崎と申します。私は2007年度に電機総研に在籍、その後、2008年度から連合総研に出向しました。その期間も含めると2007年度から2014年度まで、電機総研を担当しておりました。この度、大先輩方のお話が伺えるということで、このチャンスを逃してはいけないと思い、参加させていただくことになりました。2時間という短い時間ではございますが、どうぞよろしくお願いいたします。



宮崎由佳さん



内田事務局長

内田：事務局長の内田です。私は2014年度に電機連合に派遣されました。それまでは富士通労組の支部の非専従執行委員をしていました。電機連合に来て、「電機総研って何？」というところからスタートして、今ちょうど2年が過ぎようとしているところです。この中では一番経験年数も短く、なかなか皆さんのような立派なことはできてはいないのですが、幸いにも電機総研の20周年という節目に電機総研を担当させていただいているので、過去のさまざまな活動や出来事、その当時の思いなどをお伺いし勉強させて頂こうと思い、この座談会の企画をさせていただきました。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

廣末：廣末と申します。電機連合を退任したのが2002年でしたので、退任して14年経ちまし



廣末康二さん

た。当時、私は電機連合の仕事として、産業政策と国際部と電機総研と3部門を所管しており、こんな言い方すると大変申し訳ないが、一番力が入っていなかったのが電機総研でした。今日は少しでも昔のことも思い出しながらお話をさせていただければと思います。

なお私事になって恐縮ですが、この3月で60歳になり、NECを定年退職いたしました。4月から大学で勉強していますが、同時に7月1日から山口県の東京事務所の仕事で、キャリアコンサルタントとして山口県にUターンやIターン、Jターンを希望する人の就労支援をさせていただくことになりました。本日はよろしくお願いします。

小林：小林でございます。今、どの会議に行っても最年長になることが多くなっています。私と電機総研との関わりは1997年からです。電機総研事務局長を務め、定年後に特別嘱託になりまして、最後は非常勤嘱託となり、2002年度に退任いたしました。



小林良暢さん

当時は、今のように高齢者雇用確保という法律はなく、1998年に、電機連合は労協闘争で65歳への定年延長を要求しました。それは空振りに終わったのですが、次の年に60歳定年を迎えまして、その時に当時の鈴木委員長

に「必要な人材だから特別嘱託で続けてください」と言われて、電機連合雇用延長者の第1号になりました。恐らく、日本でも最先端の第1号に近いと思います。そうやって、電機総研の仕事を都合6年間続けたという略歴です。その後も電機総研レポートと電機連合NAVIに寄稿させて頂き、電機総研とはずっとお付き合いを続けてきており、お世話になってまいりました。

2. 電機総研の過去と現在－思い出に残っていること－

矢木: それでは、電機総研の歴史を振り返って、思い出に残っていることなどをお話いただけますか？（歴史は特集1を参照）

廣末: 私は日本電気労働組合の副委員長だった時、中央委員会で「電機総研は必要なのか」という発言をさせてもらったことがあります。その思いをちょっと申し上げると、当時、小林さん達が汗をかいて、派遣法の問題などに取り組んでおられましたが、そのような「政策関係の活動を強化しなければいけない」という考え方には賛同していました。しかし、どうして産業政策や労働政策では駄目なのか、既存の組織でさらに充実した運動を進めればよく、なぜ新たな組織が必要なのかという思いの発言でした。当時は電機産業各社の業績が良かったので、毎年のように組合員数も増えるし、組合数も増えていました。財政もそれほどひっ迫していませんでしたので、単組にいた私から見ると、電機連合は放っておくと膨張しかねないとの危惧がありました。そういう時に、たまたま電機総研構想が出てきたので、膨張懸念のシンボルとして、それで

いいのかということもあって提起をさせていただきました。もちろん、産業共通の課題、組織の壁を越えた課題を日常の運動とは異なる時間軸で考えること自体は重要だと考えていました。その後、電機総研が実績を上げてきたことを思うと、電機総研を作ってよかったと思っています。また、私自身電機総研を担当したときは、他部門との連携、重複の回避には、特に留意して運営してきたつもりです。

その後、私が電機連合にきた1996年は、電機総研が立ちあがり始めた時でしたが、走り出しは非常に良かったと思っています。もっとも象徴的なのは「The危ない会社」というソフトウェアです。これは矢木さんが本当に一生懸命作られた。

これまで電機連合は、「〇〇対策指針」や「〇〇方針」など、そういうものをたくさん作ってレポートにまとめるのですが、加盟組合に行ってみると、委員長室の書棚に飾ってあることが多かった。せっかくいい知恵を出して政策を作っても、それは神棚に祭り上げられているみたいな。それをどうやって実践に結び付けるかが電機連合にとって課題でした。そういった中で矢木さんが作られた「The危ない会社」はまさに現場で使われる電機連合が自ら作り上げたソフトウェアでした。その後ずっと、こんなに長く「The危ない会社」が続いているとは実は知らなかったのですが、そういった意味では、電機総研という組織を身近に感じてもらえるいい機会になったと思っています。

それからもう一つその評判を高めることとなったのは、「良い会社・悪い会社」というレ

ポートだったと思います。あれは小林さんがやられたんでしたっけ？今でこそ、会社、企業を評価する指標として、例えば女性の登用率が高い企業だとか、環境問題に熱心な企業だとか、そういうものを高く評価しようという機運になっていますが、当時はまだまだ売上高と利益率みたいなところでやっていた。そこに、労働組合が今までとは違う評価軸を持ち込んだということで、「良い会社・悪い会社」は社会的にも高い評価を受けたと思います。加盟組合の人から見ても、「そういう経営チェックの仕方、ツールもあるんだ」という新しい視点を提供したという意味で、この2つのアウトプットはその後の活動につながる良いスタートダッシュになったと思います。

小林：「良い会社・悪い会社」は、中尾さんの提案で企業評価基準を作ろうというプロジェクトで、企業論のオーソリティーである中央大学の奥村宏先生にお願いしました。企業評価の基準として、いくつかの指標の柱のなかで労働者・サラリーマンにとって、どういう切り口から企業評価をすべきかということ进行研究していきました。アウトプットを出すときには奥村先生のレポートをメインに据えれば研究報告書として恰好はつくのですが、それだと普通なので、もうちょっと面白く、世間にアピールするものを考えたほうがいいんじゃないかと、私は考えたわけです。加えて発足間もない電機総研が労組系シンクタンクとして、ちょっと世間に名前を広めなければなりません。

そこで、企業の評価基準を労働者サイドから点数化したものを一般書の単行本として出版したいと提案しました。すると奥村先生が

面白いじゃないかと、賛成してくれ出版社を紹介してくれました。ここから奥村理論から離れていって、「サラリーマンにとって評価基準、良い会社、悪い会社とは何であるか」という刊行本になりました。電機連合の打ち出したものとしては非常に内容的にも面白いものでした。特に、労働者の視点から使っているデータが、いわゆる日経その他がやっている経営指標ではなく、賃金や労働時間、会社での働き方に関わるような有休取得や育児支援等を評価基準に入れたという、非常に斬新で新しい視点だったと思います。

廣末：あとはこれを電機連合の中だけで止めないで、連合だとか、そういったところへ展開できれば良かったですね。電機連合は結構「尖った（とがった）活動」はいろいろやっていたのですが、「それは電機連合の言うとおりだと」、そう言ってくれる仲間づくりというのは当時、私も含めて、あまり得意じゃなかったような気がします。産業の枠を越えた課題提起ができる組織として、もう少し上手に電機総研を使えなかったか、というのは、私にとって心残りの一つです。

矢木：ちょうど現代総合研究集団（現代総研）が徐々に規模を縮小する中でした。電機総研では他のシンクタンクが数値解析というものにまだ思いが至らなかった時代に、先駆けとして、日本経済新聞社が後日開発する「多角的企業評価システム」であるプリズムのような指標の中に、労働指標を織り込んだというのはやはり「たいへんな先見の明」があったと思います。それを、他の業界に展化していくという動きにまでは至らなかったのは確かに残念でしたが・・・。

小林：10年不況がさらに20年不況に入っていた時代でしたから、これは極めて象徴的な研究だったと思います。「良い会社・悪い会社」が明らかにしたのは、労働者・サラリーマン・キャリアウーマンにとって「良い会社はどういう会社なのか」ということが全体を貫く基本的な考えでした。これが1回で終わって、経営分析ツール「The危ない会社」に結びついて、その後ずっと続いたのは、長期不況のお陰だと思います。

矢木：まさに、そのような時代だったんでしょうね。発想の根幹にあった、各種の指標の中にいろいろなものを混ぜて数値解析の感覚で企業を極めてフラットに分析しようという考え方は、その後、短いけれど、「ビジネス・コストと競争力研究会」が引き継ぎ、山本先生はその後関係のご本を執筆されておられます。その後、パソコンの性能が格段に良くなってきたことと、圧倒的にデータ収集ができるようになりましたが、まだなかなかデータも集まらなかった時代にそれだけのことを集積していたというのはやはりすごかったと思います。また、タイトルも良かったと思います。「良い会社・悪い会社」もそうですが、ソフトウェアに「The危ない会社」との命名をされたのも小林良暢さんでしたね。



小林：私は名前を付けただけです。中身を作ったのは矢木さんであり、中尾さんや板橋先生が作ったわけです。実際に使う人が「簡単に」パソコンで企業の財務分析・企業比較ができるということは、それだけ作る際に労力がかかっているということですね。

矢木：そうですね。徹夜、徹夜の連続でソフトを作っては更新を繰り返す作業していました。なにせ若かったですから。内田さんや宮崎さんは何かありますか？

内田：私が電機総研で担当した最初の仕事は、私が着任する前に調査されていた「電機産業の現場力調査」の報告活動でした。いろいろなところから「電機の現場力調査の講演をして欲しい」というお話をいただいて、ご報告をさせていただきました。電機連合の加盟組織以外の方からも参考にしたいとお話などもあり、研究成果を活用いただけたことをうれしく思いました。

その後、私が立ち上げから携わったのは「私たちの暮らしと働き方研究会」で、現在報告書の作成作業をしているところです。今回電機総研の20年間の研究会や活動などをまとめて見て、改めて諸先輩方はものすごく多岐にわたることを考え、いろいろな視点で研究されていたのだということを知り、とても勉強になりました。またタイトルのつけ方も大切だということも学ばせていただきました。今、お話を伺い、本当に深く多様なものがあったということを改めて感じました。現段階では、なかなかそこまでには至っておらず、引き継いでいないところがあることが残念ですが、これを機に、次に展開できるものを作ればということ新たに思ったところです。

宮崎：私は2007年度からですが、しばらく連合総研におりました。私が本格的に電機総研の研究に携わったのは「若年層から見た電機産業の魅力研究会」と「電機産業の現場力研究会」の2つです。「若年層から見た電機産業の魅力研究会」では、若年層の意識を調査することを中心としつつ、彼・彼女らを育成している上司や採用担当者に対する調査を一気通貫して実施することができて、たいへん面白かったです。また、ヒアリング調査では高校や大学の先生方にお話を伺って、教育における課題や教育現場から見た電機産業など多方向から電機産業の課題にアプローチすることができました。

「電機産業の現場力調査」では、国際競争力が激化する中で、日本の現場は大丈夫なのかと。他方で、やはり電機産業に現場力があるという信念の下で、その「強さの源泉」を確認するために開催した研究会でした。本研究会では、現場の方々、その上司・リーダの方、事業所という3層を対象に調査を実施しました。

この研究会でやってよかったと思ったことは、調査の結果から電機産業の平均像を描き、それをある加盟組織の研修会にお持ちしたのです。研修会では、平均と比較することで見えてくる当該組織の「強みと課題」等を数値的に明らかにした後、現場感覚とその数値に基づいて皆さんが課題解決に向けて議論されていました。調査研究の成果を、各現場で活用できるツールとして提供出来たというのも本研究の意義だったと思います。ただし、その後の展開にはまだ課題があるのかなと思った記憶があります。そういった経験をつない

で、次の研究会になっていくわけです。

小林：私がこの20年間で記憶に残っているものが2つあります。

1つは「電機産業雇用構造研究会」。これは製造派遣・請負の調査です。

我が国では1992・93年ごろから日本型雇用と賃金に変革期を迎えるわけです。その頃、富士通が成果型賃金を導入して、大きな話題となっていました。その後、雇用が大きな変革期を迎えて、派遣労働者が増え、まだこれからも増えるという状況で、私は連合総研で新聞に取り上げられるヒット調査を連発しました。

電機総研に戻ってヒットの種はないかと、それが98年頃だったか、電機の地協から講演を頼まれて地方に行った懇親会の席で、「小林さん、うちの会社の工場で、会社の人間でない人が増えているんです」と言われました。

「パートが増えているのですか」と聞き返したら、「いや、パートは違う」と。「じゃあ、どういう人たちですか」と言ったら、「若い20代、30代の男性も女性もたくさん入っている」、「あまりよく分からないんだが、会社が電話で頼むとそういう労働者がすぐ来て、便利ですよ」と。

他の地協に行った時にそういうことがあるのかと聞くと、「ありますよ」と言う。派遣法では製造業務は禁止されているので、派遣ではない。これは何だろうと思って、東大の佐藤博樹先生のところを訪ねて、「こういうのがあるのですが、先生、ちょっと調べてみませんか」と言ったら、「面白い」ということになりまして、電機産業雇用構造研究会を立ち上げて、まずはよく分からないから、ヒアリングさせてくださいと、現場に入って組合と会

社に状況を聞きました。

いろいろ話を聞いていくと、「請負」の契約になっているということが分かってきて、「製造業委託」だということです。これを調べて調査を発表しました。これは本邦初の調査だと思います。その後、朝日新聞に偽装請負だという「7.31ショック」（2006年）の時にも、私のところに取材に来ました。電機総研にも取材にやって来て、調査結果を借りてちょっと説明しました。

まさにシンクタンクというのは、一つの新しい事実を発見して、一步先に世に知らしめるということが重要だということです。変化は既に現場で起こっていますから、それをどうやってつかむかということに成功したプロジェクトだったと思います。

以降、それに対する派遣法の対応がずっと遅れてくるわけです。さらに請負の法規制が厳しくなって、いろいろな問題が出てくるわけです。いずれにしろ、派遣に関わるさまざまな法律が施行され、同一労働同一賃金に関する論議は最後になってしまい、やっと昨今、論議が始まることになりました。シンクタンクとして流れを先に見つけだすことは大変面白かった。新しい事実を発見させてもらったということは民間研究者としては非常にありがたいことだと思っています。

廣末：その後だと思いますが鈴木委員長（当時）に呼ばれて、「派遣法の問題について、もう一つ手を入れないといけないと思うが、なかなか進まない。いったい何が問題だと思うか」と問われました。私からは、「派遣労働者は、日本の製造業の一翼を担っている主要な労働者です。不安定雇用だから認められないとか、

削減すべきだという意見もあるが、多様な働き方の一つとして、その価値をきちんと認めて、その人たちの労働条件、働き方をより良いものにしていくにはどうするかというように、まず発想の転換をしなければならない。派遣はマイナーな働き方だから改善していかなければならないということだけでは、前に進めることは難しいのではないか。」といったことを申し上げました。今、同一労働同一賃金が言われていますが、賃金は仕事の内容だけで決まるものではありませんから、働き方や雇用のあり方による労働条件の違いはあってよいと思います。ただ、そのためには、労働者としてベースで同じにしなければいけないものと、働き方や雇用のあり方で労働条件が違っていいものと、労働条件の整理が必要です。これはその後、「IT時代の雇用システム」というレポートを出したり、EMS（注：Electronics Manufacturing Service：電子機器の受託生産サービス）など製造請負に対する考え方を整理するなど、労働政策や産業政策の日常の運動に引き継がれていきました。

小林さんたち、電機総研がそういう新事実を見つけられても、それで終わっちゃうと、他の民間研究機関と一緒にです。労働組合のシンクタンクとして意味があるためには、次の運動にどうつなげるかということが大事だと思います。

小林：加えてもう一つ。これも廣末さんのリードのもとでの「もう一步先の話」が出てくるわけです。派遣というのはいわゆる日本型正規雇用でない形で派遣流動化を取り込んでいったために「派遣」という形が日本ではずっと広がっていったわけです。その理由は、やはり1990年代から2000年代にかけてアジアに

追いかけられたことですね。その対応で出てきたわけです。

あの時、一体、海外の電機産業では何が起きているのかということを、海外や世界のなかで捉えて分析しようと、これは廣末さんがやられたのですよね。

廣末：当時、電機連合の組織人員は80万人でした。一方、電機産業加盟組合の会社が海外でどのくらい雇用しているのかというのを数えてみたら、やはり80万人。もう一つ海外に電機連合があるようなもので、電機連合として国際的な視野を持つとすれば、海外の労働組合とのソリダリティーだけではなく、日本の電機メーカーの海外進出が国内雇用にどんな影響を与えているのか、国内産業はこれからどう変わってくるとか、そういうことをもっと勉強しないといけないのではないかと思います。

例えば、当時、マスコミではステレオタイプみたいに「円高で賃金の安い国への海外シフトが進む」という報道が盛んにされました。当時、EMSの活用など東南アジアへの製造シフトが続いていたのは事実ですが、当のEMSは東南アジアばかりに工場を展開しているかというと、実際は違って、ちゃんとアメリカでも、ヨーロッパでも工場を運営していました。調べてみると、日本が「円高だ、低コストだ」とばかり言っている間に、マーケットのそばで物を作る、マーケットのそばで開発をすることが世界では、トレンドになりつつあることが分かりました。

その意味では、日本の電機産業には「日本という巨大なマーケット」があるわけです。それを忘れちゃって、コストだけで海外に出

てしまって本当にいいのかと。あるいはアメリカという巨大マーケットは一体どうするのかと。日本のマザー工場で技術開発して、それをアメリカに持っていくというだけでは、やはりうまくないのではないのかと。そうしたことを組織内でも、経営側とも、もっと議論していかなければいけないと思ったのを覚えています。

矢木：そういう意味では昔からごくごく初期の現象が起きた時に、それをしっかりキャッチアップしていたのは「働く女性の21世紀研究会」で脇坂先生と一緒にやった研究も、今でこそ女性の活躍を支援する話は随分ありますが、それこそ今から十何年も前にこのレポートが出たことは結構、先駆的なことでした。キャリア形成であるとか、職域の拡大であるとか、働くことであるとか、女性自身の見地から働き方を考えるという極めて画期的な研究だったと思います。

小林：その脇坂先生には2005年の「21世紀ビジョンに関する研究会」でワーク・ライフ・バランスについても研究をしていただきました。私は委員としてこの研究会に参加していました。今でも覚えているのですが、アンケート調査の結論として、休息時間の提案をしましたが、これは今で言うインターバル時間です。

この調査項目の中には、生活時間調査が入っていて、ポイントだけ押さえれば働き方と生活の時間配分が分かるようになっていました。私はそれを使って、日本の労働者の働き方とはとにかく会社にいる時間が長すぎる、在社時間が圧倒的に長い、特に男はものすごく長い、これを改めなければ駄目だと提言し

ました。

ではどうするかというと、並大抵ではこの問題は改まりません。報告書で私が担当した章で、「ヨーロッパ並みの休息時間を導入しよう」という提案しました。実は、憲法27条の第2項に賃金、終業時間、休息に関しては別に定めると書いてあります。ところが、労働基準法では「休息」はなくなってしまって、昼休みと10分とかの「休憩」に化けちゃったわけです。だから、憲法にも書いてあるから入れなさいと、EU並みの労働時間を入れなさいということを言ったんです。でも、研究委員会に提案したら、ぼかんとされました。「何を言っているのだ？」ということだったのです。

矢木：今ほどワーク・ライフ・バランスということがさほど言われていなかった時代に、たいへん先駆的な研究であり、休息時間をちゃんと定義付けた極めて初期の研究提言レポートだったと思います。

小林：そのつもりで書いたんです。全体としては何となく雲をつかむような話でした。でも、2、3年前から電機連合もインターバル時間に取り組んで、今年の1月の安倍首相の施政方針演説でやっと目の目を見ました。

矢木：昔、小林さんからお伺いした、「研究作業が実際に物になるまでには時間がかかって、それは相当時間を経ないと分かってくれない部分もある」という話は今でもはっきり覚えています。

廣末：私は、電機総研がやってきたレポートを

課題提起だけで終わらせてはいけない、そして電機総研を身近に感じてもらうには、どうしたらよいかと思っていました。その中で印象に残っているのは、「小さな大労組」という研究会です。

この研究は茂呂さんが提案をして始めたんです。電機総研のレポートは結構難しい部分が多くて、加盟組合の皆さんには、ある意味では馴染みにくいと思われたこともあったかなど。電機総研を身近に感じてもらうため中小労組の皆さんにスポットを当てることはできないだろうかと考えたのがきっかけでした。

当初は、先進的な活動をしている事例を集めて、中小労組の手引きみたいなものにするつもりだったのですが、終わってみると、中小労組だけでなく、大労組にとっても大いに役立つ事例が多く集まりました。中小労組というのは大労組と違って、専従の役員もいない、会社のトップも組合活動にあまり理解がない、財政的にも厳しい、そんな中で非常に努力をして知恵を出していろいろな活動をやっていたらんです。そうした活動に取り組む執行委員からは、私たちの先輩たちが一生懸命労働組合を作ろうと頑張っておられた時代の熱意のようなものを感じました。そういうことがあって、報告書のタイトルを「小さな大労組」という名前にしました。

現場で苦勞して、あるいは知恵を出している人たちにスポットを当てて、現場の組合員から見て、「うちの委員長、組合はすごいんだ」とか、社長も「え、そうだったのか」みたいな、そういうことをすることによって中小組合の交渉力の強化につながっていく。そういうことも電機連合の大事な役割だと気づかさ

せてくれたという意味で、私にとっては非常に面白かった研究会でした。

3. 労組系シンクタンクの役割

矢木：それでは、労組系シンクタンクの役割みたいなものもあると思うのですが、宮崎さんどうですか？

宮崎：私が電機総研にいたときに意識していたのは、数多くのシンクタンクがある中、労組系シンクタンクの「強みは何だろう」ということでした。現場を持ち、現場レベルの変化や課題を早いタイミングで捉えることができるということと、それを政策へと展開できるということは、やはり最大の強みなんだろうと思います。政策へ展開する、それを各加盟組織の実践へ繋げていくという流れができれば、とてもよい役割を果たせるのではないかと思います。実践のところについては悔いが残っており、もうちょっとそういうことができればよかったなと思っている今日このごろです。

内田：私が担当した最初の仕事の「電機産業の現場力調査」の報告活動では、調査にご協力いただいたところに調査結果をご報告に伺ったり、講演依頼をいただいたところで、「強い現場で共通していること、アンケート調査で見てきたこと」などをご報告しました。そして、その報告を聞いた方が自らの組織に持ち帰って、自分たちの組織にどう生かせるのかということを考えていただけるというのは、研究の成果をちゃんと活用していただけるといふ部分では、たいへん良い研究だったと感じています。労組系シンクタンクとして、役

割を少し果たせたかなと思っています。

また今回、私が携わった「私たちの暮らしと働き方研究会」は、少し取り組み期間が短かったということもあってアンケート調査のみになってしまいましたが、いろいろと見えてきたものもあります。このアンケート調査は、「高付加価値技術者のキャリア開発に関する調査」の継続調査も含んだ形の「キャリア編」と次の研究会につなげるための項目の「暮らし編」という形で実施しました。

その「キャリア編」では、過去の調査との比較に加え、いくつかの項目については海外との比較もできるということで、また違った視点の研究報告を出したいと思っていますが、皆さんのお話を伺って、研究会で得られた結果を現場で活用できるように、報告の仕方を少し工夫しなければいけないと、すごく考えさせられていたところです。

そして、来期は「エイジフリー社会に向けて（仮）」というテーマで、研究会を立ち上げるのですが、これも過去の研究会で「人生80年時代のライフデザイン研究会」（1998年）があって、ここで得られた結果も活用した形で進めることができないかと、漠然とですが思っています。少しまだ構想がまとまっていないのですが、せっかく実施してきた研究なので、皆さんに活用いただける形で展開したいということがこの2年間電機総研の活動を実施してきた中で感じているところです。

矢木：小林さんの一番初期の雇用延長の話にもちらっとありましたが、「人生80年時代のライフデザイン研究会」の香川先生は独特なキャラクターの先生でしたから、たいへん鮮明に

記憶に残っています。本当に画期的な研究でしたが、その中心に非常に特徴的な主査の先生がおられて、ちょうど60歳以降をどう考えるかというのと雇用と就業というもの、就業能力がそこで絶えてしまうのは社会的損失だということもあって、いろいろなことを考えようと言って始まった研究でした。人生観が違う人が何人も集まっているので、ぶつかり合ったことが、シンクタンクでの研究会としては見本のような研究会でした。参加者それぞれの人生観が違うので話していたいへん楽しかった記憶があります。廣末さんはいかがですか？



廣末：労組系シンクタンクと言われてもよく分からないのですが、大事なことは、研究課題の選び方とその成果をどう日常の運動に活かしていくかということだと思います。先ほど、宮崎さんもお話しされましたが、出てきた知恵をどう実際の運動・政策に伝え・反映させるかという、そういう機能強化をきちっと果たしていけば、引き続き電機連合内で電機総研という組織を維持していく意味は、大いにあると思います。

私は会社に戻ってから、日本経団連の活動に関わっていました。その際に、経団連の限

界の一つとして、常々思っていたのは、経団連にはいろいろな人がいて、いろいろな発言をするわけです。そうすると、まとまる意見というのは、最大公約数的なものならざるを得ないということ、様々な産業・企業の集まりだけに冒険すぎる意見は発表しにくいということでした。

電機産業と自動車産業は違うし、電機産業と鉄鋼産業も違う。産業間の利害対立みたいなものもあります。産業にとって大事な問題に取り組もうとすれば、経団連よりも業界団体活動をもっと強化していかなければならないと思います。

労働運動でも同じことがいえると思います。まず、電機連合が電機産業全体の発展をどう考えているかということが大事で、産別固有の問題からスタートして、政策提言をしていく。それを連合の場に持ち出し、日本全体に有益な政策としてどうまとめ上げていくかということだと思います。そういうことを考えると、電機総研が担っている役割は非常に大事ではないかと感じます。

それから、もう一つは「人をどう育てるか」ということです。人材育成は、組合活動にとって従来以上に大事なことになっています。私も現役当時は若い人を引っ張り出してくる時に、組合役員をやると役に立つからとよく言ってきたんですが、組合役員を降りてみると間違いなく組合活動は私の役に立っています。労働運動を経験することは、個人の成長にとっても、会社の発展にとっても、とても有益なことだと自信を持って言えます。

人材育成の見地からは、個別の政策にとらわれすぎず、広い視野で考えることのできる電機総研のような場がとても大切だと思います。

す。シンクタンクであると同時に、人材形成の場として執行委員が自らの知見をより深め、振り返れば、「あの時に修練させてもらったことが、役に立った」と思われるような「場」になるよう期待しています。

矢木：電機産業は、その産業特性が、EMSや派遣、先ほど話のあった定年延長をはじめとして「何かと足が速い産業」ですね。高付加価値・高生産性をどこで実現するのか、コストはどうなんだということを強く問われて、それが時代の表面にすぐに表れるという特徴があるような気がします。例えばアル・ゴアがスーパーハイウェイと言った時に、今のインターネットを予測した人はいないわけで、今、一生懸命ビッグデータだ、AIだ、さらに言うところからどうなるんだという話をしているときに、電機産業が真ん中にあることは確かだけれど、どういうふうに変化して世の中が変わっていくかはまだ分からない部分がたくさんあると思います。

小林：私は50歳で電機連合から連合総研へ出向しました。それから64歳まで、連合総研をやり、現代総研に携わり、それから電機総研ということで、15年近く労働系シンクタンクというところにずっと関わってきました。今では、グローバル総研と一人名乗っているのですが。やはりシンクタンクというのは、一つの見方力ということが必要だと思います。あらゆる組織は現場を抱えていて、日々を追いかけて対応しなきゃならない。そこから離れて物を考えても何も出てこないわけですから、その現場の中に寄り添うような形の位置に立ちながら、一歩先を見ることがをやっていくことです。

現場から見ると何をそんな、空理空論だと言われることは多々あるわけですが、それでも一歩先を見ようじゃないかというものが必要だろうと思います。ただ、その一歩先を見るのに、先を見過ぎると現場から離れていきます。やはり現場に基づいた先見性じゃないと意味がないと思います。うまくいった調査というのは、やはり現場をベースにした先見性ということで、それが現実に運動になり、事業になってくるのはさらに何年か先になるでしょうが、そこで生きてくればいいというものだろうと思います。

今度のテーマの「エイジフリー社会に向けて」というのはまさに時機を得ていると思います。高齢化が進む一方で、若年層が何を考えているか分からない。現代の若者は「ゆとり世代」、高齢者は「悟り世代」と言われていますが、その真ん中にちゃんと現役世代がいるという環境で、「年齢に関わらず、やりがいを持って働く」ということをテーマに掲げていろいろな視点で研究を進めてください。

4. これからの電機総研に期待すること

矢木：それでは、最後にお二人から電機総研に期待することなどお願いします。

廣末：ぜひ電機連合の運動を引っ張っていただきたいと思います。経団連活動で感じていたのは、経団連だけ、経済界だけが日本を支えているわけではないということです。労働組合もあればNPO法人もあります。経団連の活動というのは、やはり仲間内の活動なんです。大企業が集まって、必ず日本全体の役に立つはずだという確信を持ってやっ

ているのですが、じゃあ、経団連と意見を異にする人の意見はちゃんと聞き得ているかという、必ずしもそうでもない。電機連合にも違う意見の方もいらっしゃると思います。しかし、経団連ほど壁は高くしていないはずなので、さまざまな人の意見も多様に取り入れやすい組織だと思います。

組織の強さの源泉というのは、やはりダイバーシティ、多様性です。異なる意見の人がいても議論をしていって、それを少しずつ埋めていって前に進めていくこと、それが組織力だと思います。そういう役割をうまく果たせるのはやはり労働組合かなという感じがしています。ぜひ、そういった意味で頑張っていたいただければうれしいし、またお手伝いをさせていただければと思います。

小林：私は電機総研の現場にいた者から言わせると…今、内田さんのところで電機総研は何名ですか。

内田：今は極めて小さくて、矢木室長と私プラス派遣の方です。

小林：なるほど。やはり会話が重要だと思います。電機総研にはそれぞれ論客がいっぱいいましたから。やはりアイデアとヒント、これだと思うアイデアは、普段の会話の中から生まれることが多いんです。1人で考えて生まれたものは次の朝、「なんだ、あれは」ということが多くて。だから、そこを工夫してください。今度エイジフリーをやるそうですが、エイジフリーに絡まる電機本部内の人たちのプロジェクトを立ち上げ、その中で闊達に議論をするという場を作って、内田さんにいろいろなことをつぎ込む。やはりお互いのフェ

イス・トウ・フェイスでの意見交換が一番価値が大きく、それは日常的に必要なだと思うので、体制・場面を整えて、プロジェクトを成功させてもらいたいと思います。

矢木：ありがとうございます。お話は尽きませんが、お時間となりました。それでは、内田さん総括をお願いします。

内田：大変お忙しい中、お時間を作っていただきまして誠にありがとうございました。大変貴重なお話を伺うことができ、資料では知ることのできない当時の状況や思いなど多くのことを学ばせて頂きました。お二人のお話にもありましたが、私も仕事を進める上で「会話・対話」が大切だと日頃から感じていたところです。いろいろな方のご意見を頂きながら、次の研究会も何とか形にし、皆さんに活用いただけるものにしていきたいと思いを強く致しました。また、皆さまにご協力いただくことがあると思いますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。本日は誠にありがとうございました。



左から 矢木室長、小林さん、廣末さん、内田事務局長、宮崎さん

【撮影：広報情報戦略部 中西賢治】

いつの時代でも誤りのない先駆者たれ

～電機総研設立の理念～

名誉顧問（元電機連合中央執行委員長） 鈴木 勝利

私が委員長に就任した1996年、IT時代の技術革新のスピードは予想を上回る速さで変化している最中で、世はこれを「ドッグイヤー」と呼んでいました。犬の年齢の1年は人間にすると7年に相当し、7倍のスピードで成長するとして「速さ」の喩えとして使われたものですが、これらの変化は社会や職場を問わずのみこんでいくことになります。

労働組合にとって、この変化にどのように対応していくのか、だれしもが思い悩んでいた時期でしたが、労働組合の経営対策活動においても、また雇用確保や処遇制度においても、それまでの延長線上ではとても対応できないのは火を見るよりも明らかでした。

その一方で、一人の人間としての生き方や働き方についても、他人任せの集団主義が限界を迎え、一人の自立した「個」としてその存在を社会的にも確立する必要に迫られてもいた時期でもありました。

多くの企業別組合が参加する電機連合が、そうした新しい時代に対応した新しい運動が求められている中で、誤りのない運動を構築するために、産別が時代の後追いではなく、先を見通した問題提起を行い、加盟組合はそれを参考に個別組合の運動に生かす。そのシステムの一環として「産業別組合のシンクタンク」を設立すべきという結論

に達したものです。

幸いにも翌97年には、電機総研関係者の洞察力や加盟組合の協力をもって、組合員の意識の上からも行き詰っていた従来型の年功序列処遇に代わる、「新しい日本型雇用システム」の構想を提案する成果を上げることができたものです。

今までの組合運動ではどうしても会社の提案が先にあり、それに対して組合として修正を迫って合意を図るのがせいぜいでしたが、産別が客観的な背景と分析をもとに組合としての理念を先に示すことで、労使の合意を図る方向を明確に示すことにつながったと自負したものです。

時代は変化のスピードを速め、少し大げさと思えるもののドッグイヤーから、犬の7年をしのぐネズミを例に、「マウスイヤー」（人間1年に対しマウスは18倍のスピード）とも呼ばれる時代に入ったともいわれます。それだけに、電機連合の運動にとって、的確な分析と研究に資するシンクタンク・電機総研の役割はますます大きく、期待されるものになっています。その活動は単に担当者だけではなく、傘下組合全体の努力のもとに成し遂げられるといえるでしょう。

新しい時代の幕開けのために今後の発展を願ってやみません。

祝 辞

お祝いメッセージ

「これからの電機総研に望むこと」

「電機総研」創設20周年に寄せて

電機総研創設20周年、誠におめでとうございます。

20年の歴史を築いてこられた関連各位に、心より敬意を表します。私自身も2002年から3年間という短い期間でしたが、電機連合・中央執行委員長としてともに活動したことを思い出しています。

さて、この20年、私たちを取り巻く環境は大きく変化し、私たちの働き方や暮らしに大きな影響を及ぼしています。新自由主義の席卷とその帰結である世界金融危機、未曾有の被害をもたらした東日本大震災、そして2度の政権交代。社会・経済の成熟化、超少子高齢・人口減少社会の進行など、以前から続く課題とともに、多くの難しい課題を私たちに突き付けています。

しかし、このような時代だからこそ、私たちには時代の先駆けとして課題に立ち向かう社会的な責任が求められています。ただ単なる「変化への対応」から、「新たな創造」を目指していかなければなりません。その意味で、電機連合のシンクタンクである、電機総研が今後とも従来以上に時代を先取りした調査・研究を推進され、私たちに対して絶えず新しい英知を示していただくことを期待します。

電機総研の今後益々の発展を心より祈念し、お祝いのメッセージとさせていただきます。

連合顧問・連合総研理事長

古賀 伸明



「電機総研」創設20年、おめでとうございます

「電機総研」創設20年、誠におめでとうございます。心からお祝いを申し上げます。

私は2012年に電経連に専務理事として着任いたしました。電機の経営者連盟としての活動を進める中で、電機連合が発信される産業・労働政策に関する提言等を具に拝見し、労働条件に関する豊富なデータや人事・労務管理に役立つ調査データ等広範囲に亘る活動と比類なき情報集積力・発信力に感心するとともに、それが電機産業の労働組合であることを、内心誇らしくさえ感じております。

これを力強く支えているのが「電機総研」であり、現在は電機連合において、「総合研究企画室」となっていますが、発足は「多様化」が言われ始めた1996年で、連合傘下の産別シンクタンクとしては、自治労、日教組に次いで三番目

の設立であり、金属労協内では電機連合のみと伺っております。今でこそ、「低成長」「少子・高齢化」「多様化」等がクローズアップされておりますが、そもそも提起されたのがバブル期の1990年の定期大会での「中期運動方針」とのことですので、その先見性には大変感服いたしております。

電機連合の運動と連動した、より質の高い調査研究、情報の発信は、益々その重要性を増していくものと確信いたしております。「美しい地球・幸せな暮らし」を標榜する電機連合にあつて、今後の「電機総研」の更なるご発展を衷心よりご祈念申し上げ、祝辞とさせていただきます。

電機・電子・情報通信産業経営者連盟（電経連）

専務理事 赤木恭夫

電機連合総合研究企画室創設 20周年記念に寄せて

電機連合総合研究企画室が設立から20周年を迎えられましたことに心からお祝い申し上げます。設立から20年の間には、総合研究企画室の運営に当たりまして、幾多の課題もあったことと拝察しますが、その課題を乗り越えて電機連合の発展に寄与してこられましたのも、ひとえに野中委員長を始め歴代委員長及び皆様方のご尽力の賜物であると深く敬意を表する次第です。

さて、総合研究企画室におかれましては、電機連合のシンクタンクとして、電機産業で働く方々の労働条件の維持向上や生活の安定、さらには電機産業の持続的な発展に資する調査研究、情報発信等の取り組みを積極的に推進されております。

そして、こうした取り組みを通じて、労使関係と雇用の安定に大きく貢献されておられます。今後とも、20年にわたる経験を糧とした調査研究等を通じて、労使関係の安定に向け、ご活躍されますようご期待申し上げます。

最後に、電機連合及び総合研究企画室の益々のご発展を祈念いたしまして、お祝いの言葉いたします。

厚生労働省 政策統括官（総合政策担当）

労使関係担当参事官 原口 剛

「電機総研」 設立20周年に寄せて

このたび、電機総研が設立20周年を迎えられましたこと、心からお喜び申し上げます。

電機連合のシンクタンクとしてだけでなく、電機産業に関連した経済・労働問題など幅広い分野の調査・研究を積み重ねられてきたことに心から敬意を表します。

電機労連時代の1970年代から定期的を実施してきた組合員意識調査、生活実態調査など、電機連合は緻密な調査から運動方針を立案する「調査に強い産別」として広く知られてきたところです。電機総研が設立されたことで、その機能は一層、強化されることとなりました。

総研設立以降、電機産業の国際競争は熾烈さを増し、2001年のITバブル崩壊後、雇用問題が重い課題として突きつけられました。こうした

状況を踏まえて実施された派遣・請負問題の調査、また電機産業の海外進出の加速による国内雇用への影響に関する研究などは、いま生起している課題に正面から取り組んだもので、これらの先駆的な調査・研究の成果は各界から大きな注目を集めました。

グローバル経済下で電機産業をめぐる競争環境は複雑化し、ますます先行きが見通しにくい状況となっています。こうした中であって、電機総研の役割もこれまで以上に高まると考えられます。設立20年を経て、更なる発展を遂げられることを心から祈念いたします。

独立行政法人労働政策研究・研修機構

理事長 菅野 和夫

「電機総研」 創設20周年によせて

このたびは、「電機総研」（電機連合総合研究企画室）が創設20周年を迎えられたことを、心よりお祝い申し上げます。

貴組織におかれましては、1996年の創設以来、電機連合運動の発展に寄与されるとともに、多領域にわたる調査研究活動に積極的に取り組み、産別シンクタンクとしての特性を活かした事業を展開されておりますことに、心より敬意を表します。さらに、創設当初より常に一歩先を見据え、産別という枠を超えて社会や産業、労働などに関する問題の調査研究に取り組み、数多くの成果を発信されてきました。

労働調査協議会におきましても、貴組織が取り組まれるアンケート調査の実施に際しては、調査協力あるいはオブザーバーとして積極的に参加し、電機連合運動の一端を担わせていただ

いております。今後も、労働組合のためのシンクタンクとして、貴組織とともに様々な調査研究活動を通じて、組合員の声を拾い上げ、その実態と背景を探り、労働組合運動の礎とするべく成果を導き出す所存です。調査研究活動こそ“継続は力なり”です。

この節目の20周年を契機に、「電機総研」が活力ある産別運動はもとより、単組の組合運動の原動力として、なお一層のご貢献をされることを期待いたしますとともに、今後ますますのご発展と役員の皆さまのご健勝とご活躍を祈念いたしまして、お祝いの言葉に代えさせていただきます。

労働調査協議会 専務理事

小倉 義和

今後も実態に即した提言を続けていくことを大いに期待

電機総研の設立20周年おめでとうございます。我々は、日ごろから製造現場のフィールド調査をしておりませんが、現場で働く方々、経営者、研究者といった多角的な視点から現場の問題を現実に沿ってとらえ、その解決策を探っていくことが重要であると認識しております。そういった中で、電機産業における現場で働く方々の視点からの調査という意味で、重要な使命を担っているのが電機総研だと思います。我々は2013～14年に「電機産業の現場力調査」を電機総研と実施しましたが、アンケート調査では100事業所、300人の職場リーダー、3,000人の現場

ワーカーからの回答をいただきました。同じ現場の各階層から、これだけの回答を同時に集めることは、通常の調査ではほとんど不可能で、電機総研のプロジェクトであり、かつ電機総研のスタッフが中心になって尽力したからこそその成果であると感謝しております。このような地に足の着いた調査、実態をもとに、日本の製造業の現場の強さと問題を明らかにしていくことが、不確実な時代であるからこそ重要であると考えます。電機総研が、今後も実態に即した提言を続けていくことを大いに期待しております。

東京大学教授・新宅純二郎

電機総研「暮らしと働き方に関する調査」 の調査結果のポイント

電機連合 総合研究企画室（電機総研）

電機総研では、人口構造・職場の年齢構造などの急激な変化の中、電機産業に働く組合員が「年齢にかかわらず、いきいきとやりがいを持って働き続けることができる」ための課題を検討するため、2015年9月に「私たちの暮らしと働き方研究会」を設置した。

本研究会では、「暮らし」や「働き方・キャリア」に関する現状の把握、およびその課題を明らかにすることを目的とし、その検討資料とするためアンケート調査を実施した。

本稿では、報告書の発行に先立ち、A票、C票、D票の組合員（定年後再雇用者含む）対象調査の共通項目に絞って調査結果の概要を報告する。B票を含む詳細については、「電機総研研究報告書シリーズNo.16「私たちの仕事と働き方研究会報

告」（2016年10月発刊予定）をご参照いただきたい。

1. 調査の実施概要

本調査は、技術系の組合委員および定年後再雇用者を対象とした技術者調査（A票）、技術者上司調査（B票）、技能系の組合委員および定年後再雇用者を対象とした技能系調査（C票）、企画・営業・事務系の組合委員および定年後再雇用者を対象とした企画・営業・事務系調査（D票）の4調査を行った。2015年11月に調査票を配布し、12月に回収した。調査票の配布・回収状況は以下の通りである。（第1－1図）

第1－1図 調査票配布対象者および回収状況

調査票名	調査対象	配布数	回収数
A票 技術者調査	25歳以上の技術者（研究、商品開発、設計、製造技術、SEなど）の組合員および定年後再雇用者	3,000枚	2,541票(84.7%)
B票 技術者上司調査	A票調査対象者の上司（管理職）	500枚	490票(81.3%)
C票 技能系調査	25歳以上の技能系組合員および定年後再雇用者	2,000枚	1,694票(84.7%)
D票 企画・営業・事務系調査	25歳以上の企画・営業・事務系組合員および定年後再雇用者	2,000枚	1,705票(85.3%)

2. 基本属性

① 性別

組合員の性別については、どの職種も「男性」

が多数を占めている。「女性」は技術系と技能系では1割前後だが、企画・営業・事務系では3割とやや多い。

② 年齢

組合員の平均年齢は38.9歳である。

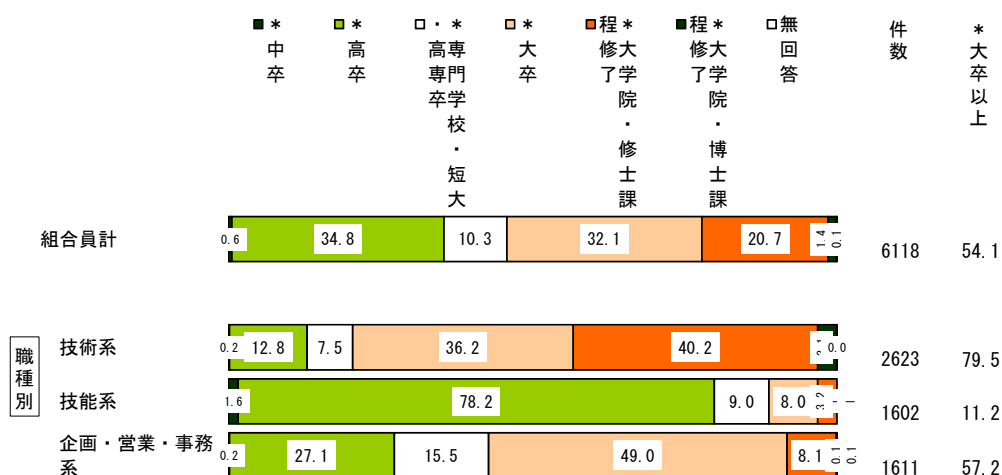
職種別にみると、技術系は平均37.1歳とやや若く、20代後半から30代後半層が多数を占めるのに対して、技能系は平均41.4歳と高く、30代後半から40代後半層が6割を占めている。企画・営業・事務系は、技術系と技能系よりも年齢構成の偏りが少なく、平均年齢は39.1歳である。

③ 最終学歴

最終学歴について、組合員全体では<大卒以上>が54.1%、「高卒」が34.8%となっているが、職種による違いが大きい。技術系では<大卒以上>が8割と多く、その中でも大学院以上が4割を超える。技能系では「高卒」が8割と多数を占めている。企画・営業・事務系では、「大卒」が半数を占めるほか、「高卒」も3割弱と少なくない。

(第2-1図)

第2-1図 最終学歴



④ 勤続年数

組合員全体の平均勤続年数は16.2年である。

平均年数を職種別にみると、技能系が20.7年、次いで企画・営業・事務系が16.2年となり、技術系は13.3年と短い。

⑤ 現在の役割・職責レベル

現在の役割・職責レベルについて、組合員全体では「担当者レベル」(58.9%)が6割と多数であるが、「主任・係長・チームリーダー相当」(40.3%)も4割にのぼる。

職種別にみると、「担当者レベル」は技能系でやや多く、技術系ではやや少ない。

⑥ 組合役員経験

組合役員の経験について、組合員全体では「組合役員をやったことはない」が38.4%と最も多く、「現在職場委員・専門部委員など」が25.4%、「現在単組本部・支部・分会執行委員」が18.0%、「過去に組合役員をやったことがある」が17.7%である。

職種別にみると、「組合役員をやったことはない」はいずれも4割近くを占める。技能系では「現在単組本部・支部・分会執行委員」(12.0%)が少なく、「過去に組合役員をやったことがある」(21.8%)がやや多くなっている。

3. 暮らしと働き方

1. 家族と生活

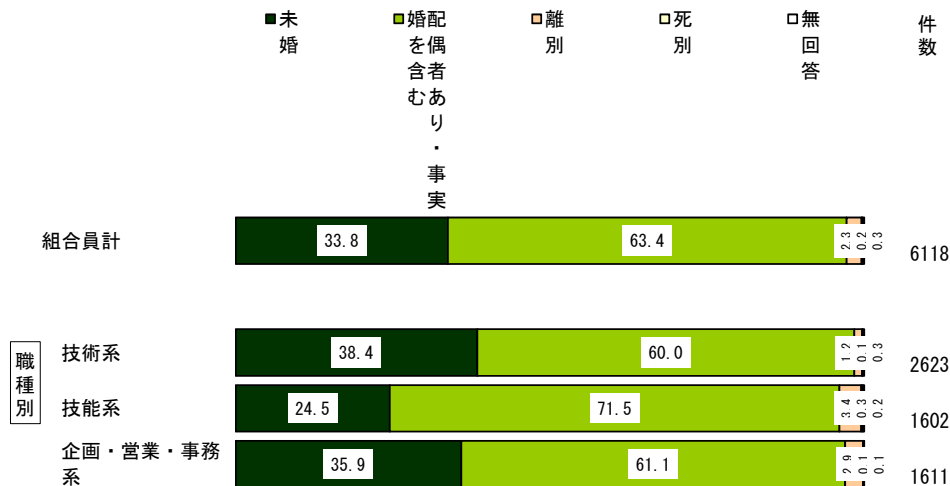
(1) 配偶者の有無

配偶者の有無について、組合員全体では「配偶

者あり・事実婚を含む」(63.4%)が3分の2、「未婚」(33.8%)が3分の1となっている。

職種別にみると、技能系では他の職種より「配偶者あり・事実婚を含む」(71.5%)が多く、「未婚」(24.5%)が少ない。(第3-1図)

第3-1図 配偶者の有無

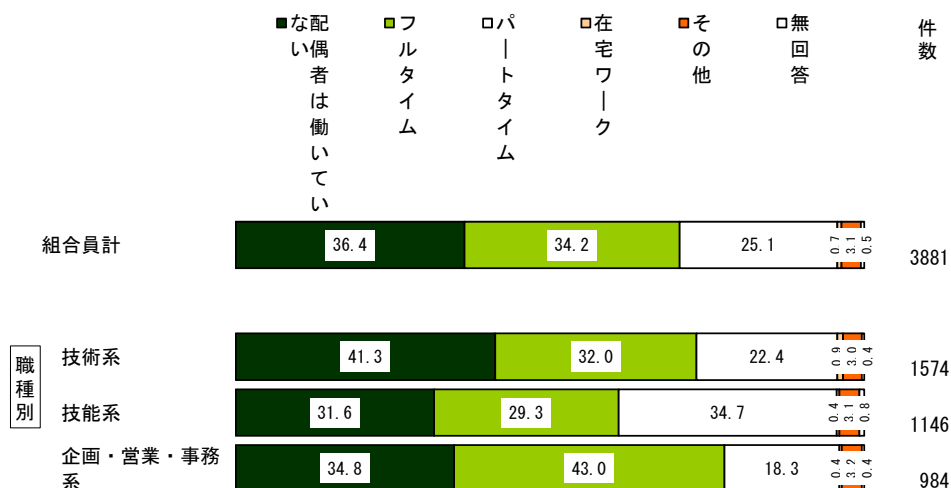


(2) 配偶者の就業状態

配偶者がいる組合員について、配偶者の就業状態をみると、「配偶者は働いていない」は36.4%で、「フルタイム」(34.2%)や「パートタイム」(25.1%)などをあわせると、配偶者が働いている割合は6割にのぼる。

職種別にみると、技術系では「配偶者は働いていない」(41.3%)、技能系では「パートタイム」(34.7%)、企画・営業・事務系では「フルタイム」(43.0%)が他の職種よりそれぞれ多い。(第3-2図)

第3-2図 配偶者の就業状態（配偶者ありの方）



(3) 同一生計を営む家族

同一生計を営む家族について、組合員全体では「本人のみ」が26.4%、＜本人・配偶者のみ＞が15.6%、＜子どもあり＞は45.5%である。

職種別にみると、技術系と企画・営業・事務系に比べ、技能系では「本人のみ」(15.8%)が少なく、＜子どもあり＞(55.3%)と「親」(21.2%)が多い。(第3-1表)

第3-1表 同一生計を営む家族（複数選択）

	本人のみ	配偶者	子ども・未就学	子ども・小中学校	子ども・高校	門下生・大学・専門学校など	子ども・社会人	親	その他	無回答	件数	本人・配偶者のみ	子どもあり
組合員計	26.4	59.2	21.8	21.6	8.2	5.5	4.1	12.9	2.0	4.2	6118	15.6	45.5
職種別													
技術系	32.2	56.2	24.7	18.3	5.9	3.8	1.8	8.0	1.4	4.1	2623	15.6	42.3
技能系	15.8	66.5	20.5	29.5	12.0	8.1	8.2	21.2	3.0	4.4	1602	13.2	55.3
企画・営業・事務系	28.1	57.0	18.4	19.2	7.6	5.4	3.6	12.5	2.1	4.0	1611	18.1	41.0

※下線数字は「組合員計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「組合員計」より5ポイント以上多いことを示す

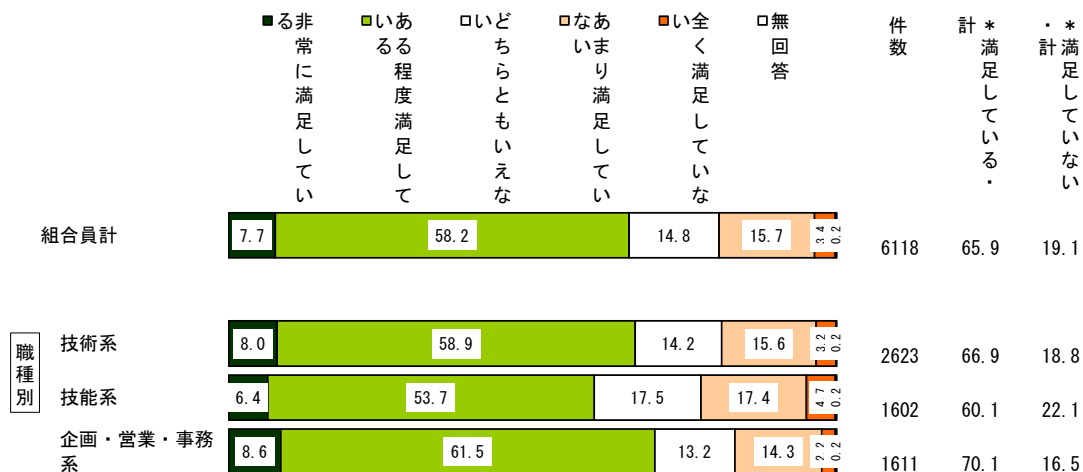
2. 生活上の悩み・不安と健康

(1) 生活満足度

組合員の生活満足度について、全体では＜満足している＞(65.9%)が、＜満足していない＞(19.1%)を大きく上回っている。

職種別に＜満足している＞の比率をみると、企画・営業・事務系(70.1%)と技術系(66.9%)に比べて、技能系(60.1%)でやや少ない。(第3-3図)

第3-3図 現在の生活への満足度



(2) 日常生活での悩みや不安

① 悩みや不安を感じるものの有無

日頃の生活の中での悩みや不安について、全体

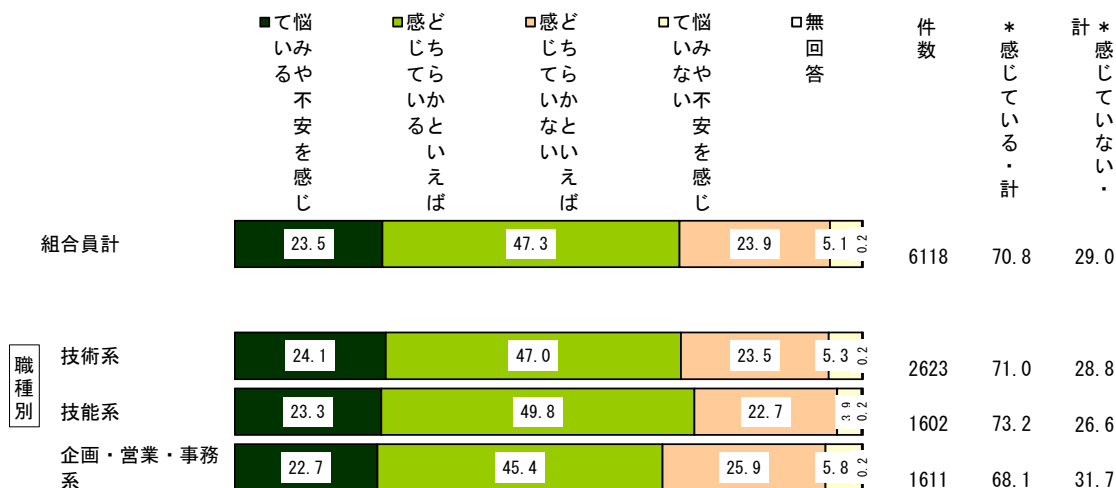
では「悩みや不安を感じている」が23.5%と2割強を占め、これに「どちらかといえば感じている」(47.3%)をあわせた＜感じている＞(70.8%)

は7割に及ぶ。一方、＜感じていない＞は29.0%である。

職種別にみると、技能系で＜感じている＞がや

や多く、企画・営業・事務系でやや少ないものの、あまり大きな差ではない。（第3－4図）

第3－4図 日頃の生活で悩みや不安を感じるものの有無

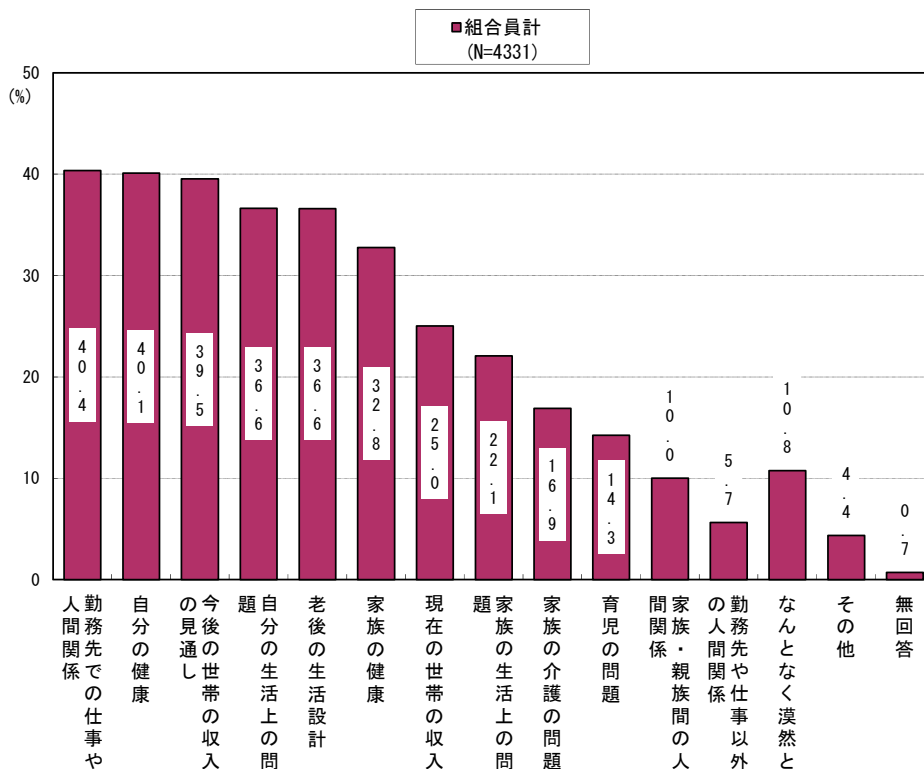


② 感じている悩みや不安

悩みや不安を＜感じている＞と回答した組合員に、その悩みや不安について複数選択でたずねた。全体では、「勤務先での仕事や人間関係」

（40.4%）、「自分の健康」（40.1%）、「今後の世帯の収入の見通し」（39.5%）、「自分の生活上の問題」（36.6%）、「老後の生活設計」（36.6%）が4割前後と上位にあげられている。（第3－5図）

第3－5図 日頃の生活で感じている悩みや不安（悩みや不安を感じている方・複数選択）



職種別にみると、技能系では「現在の世帯の収入」（42.6%）などが他の職種よりやや多いなどはあるが、傾向は概ね共通している。（第3－2表）

第3－2表 日頃の生活で感じている悩みや不安（悩みや不安を感じている方・複数選択）

		自分の健康	家族の健康	題 自分の生活上の問題	題 家族の生活上の問題	家族の介護の問題	育児の問題	現在の世帯の収入	今後の世帯の収入の見通し	老後の生活設計	人間関係 家族・親族間の人間関係	勤務先での仕事や人間関係	勤務先や仕事以外の人間関係	なんとなく漠然と	その他	無回答	件数	回答累計
組合員計		40.1 ②	32.8 ⑥	36.6 ④	22.1	16.9	14.3	25.0	39.5 ③	36.6 ⑤	10.0	40.4 ①	5.7	10.8	4.4	0.7	4331	335.1
職種別	技術系	39.7 ②	29.3 ⑥	39.6 ③	20.5	14.7	14.7	22.5	38.2 ④	33.9 ⑤	9.5	42.6 ①	5.8	12.3	5.2	0.6	1863	328.4
	技能系	40.1 ②	35.5 ⑤	30.5 ⑥	24.3	17.8	12.5	28.4	42.6 ①	39.1 ④	10.5	39.2 ③	6.3	8.3	3.8	1.2	1172	338.8
	企画・営業・事務系	40.4 ①	35.2 ⑥	39.1 ④	22.2	19.5	15.3	25.3	38.7 ⑤	39.2 ③	10.3	39.4 ②	4.4	11.2	3.2	0.3	1097	343.5

※下線数字は「組合員計」より5ポイント以上少ないことを示す

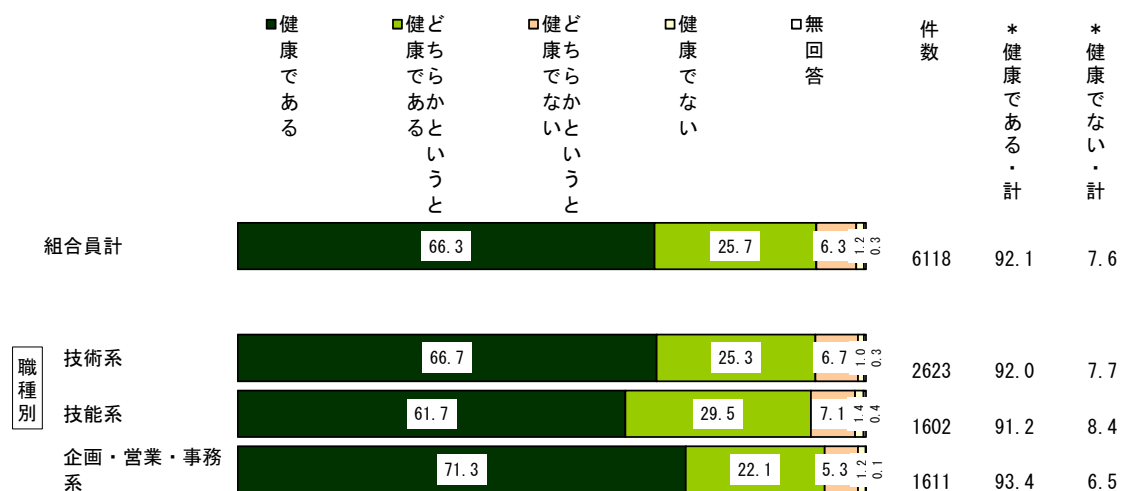
※丸数字は比率の順位（第6位まで表示）

(3) 健康状態

現在の健康状態についてたずねたところ、組合員全体では「健康である」（66.3%）と「どちらかという健康である」（25.7%）をあわせたく健康である＞（92.1%）が大多数を占めるものの、＜健康でない＞（7.6%）も1割弱いる。

職種別にみると、＜健康である＞はいずれも9割を超えるが、明確に「健康である」と回答した割合は、企画・営業・事務系（71.3%）でやや多く、技能系（61.7%）でやや少ない。（第3－6図）

第3－6図 現在の健康状態



(4) 体調や心の状態

体調や心の状態について10項目をあげ、「いつもある」から「まったくない」の4段階でたずね

た。全体について、まずポジティブな項目の「いつもある」と「時々ある」をあわせたくある＞の割合をみると、「いつもと変わらずなく仕事がやれ

る」は8割と多数を占めるものの、「自分の人生は充実していると感じる」や「自分は役に立つ人間だと思う」は6割程度、「気持ちが晴ればれている」は半数、「将来に希望を感じる」は3分の1にとどまる。また、ネガティブな項目についてみると、「なんとなく疲れる」は7割、「気分が沈んでゆううつになる」と「気分がいつもに比べてイライラする」は半数弱を占めており、「夜よ

く眠れない」(30.4%)や「食欲がないと感じる」(14.8%)も少なくない。

職種別では、技能系では他の職種に比べて、「気持ちが晴ればれている」、「将来に希望を感じる」、「自分は役に立つ人間だと思う」、「自分の人生は充実していると感じる」といったポジティブな項目で比率がやや少ない。(第3-3表)

第3-3表 最近の状況くある・計>

	気分が沈んでゆううつになる	夜よく眠れない	食欲がないと感じる	なんとなく疲れる	気持ち晴ればれている	く仕事が変わりない	将来に希望を感じる	気分がいつもに比べてイライラする	間だと思う	自分には役に立つ人	自分の人生は充実していると感じる	件数
組合員計	48.7	30.4	14.8	70.6	49.9	80.5	33.5	45.8	58.8	61.4		6118
職種別	技術系	50.1	29.7	14.6	70.8	51.5	80.3	34.7	45.3	60.4	62.1	2623
	技能系	49.1	32.6	15.6	70.6	46.0	79.3	27.8	48.9	53.2	55.3	1602
	企画・営業・事務系	46.2	29.2	14.2	70.4	51.7	81.8	36.7	43.8	62.1	66.7	1611

※下線数字は「組合員計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「組合員計」より5ポイント以上多いことを示す

3. ワークライフバランス

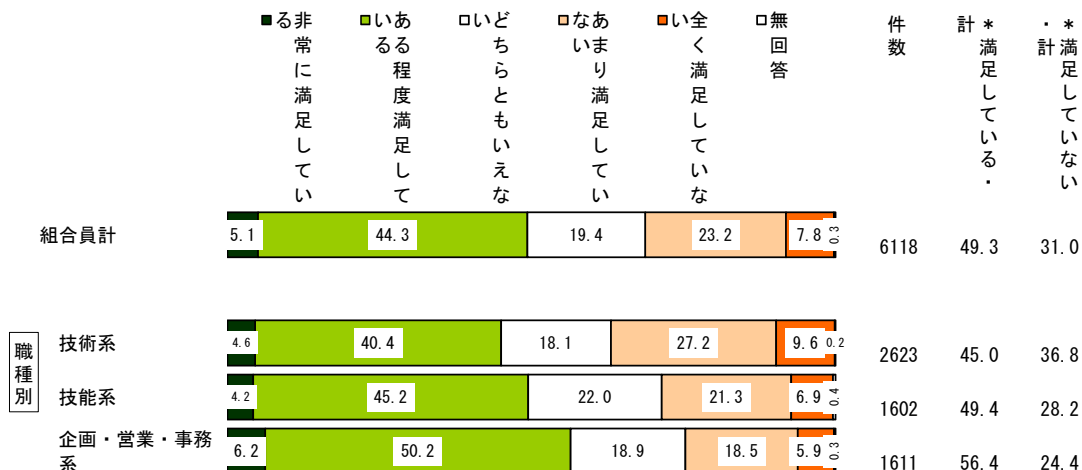
(1) 仕事と生活のバランスへの満足度

今の仕事と生活のバランス(時間配分)について、「非常に満足している」から「全く満足していない」の5段階でたずねた。組合員全体では「非常に満足している」と「ある程度満足している」

をあわせて<満足している>が49.3%と半数近くを占めるものの、<満足していない>も31.0%と少なくない。

職種別にみると、<満足している>の割合は、企画・営業・事務系(56.4%)で多く、技術系(45.0%)で少ない。(第3-7図)

第3-7図 今の仕事と生活のバランス(時間配分)への満足度



(2) 現在の働き方と理想の働き方

① 現在の働き方

現在の働き方について、7つの選択肢をあげ、2つ以内選択でたずねた。組合員全体では、「フルタイム勤務で残業がある」(81.2%)が多数を占め、以下、比率は大きく下がるが、「フルタイム勤務だが残業がない」(14.5%)、「勤務地限定で転居を伴う転勤がない」(11.6%)、「出勤や退勤時間が自由に決められる」(11.6%)がそれぞれ

1割強となっている。

職種別にみると、「フルタイム勤務で残業がある」が多数を占める点は共通しているが、技術系で「出勤や退勤時間が自由に決められる」(16.4%)、技能系では「フルタイム勤務だが残業がない」(22.4%)と「勤務地限定で転居を伴う転勤がない」(15.4%)が、他の職種より多くなっている。(第3－4表)

第3－4表 現在の働き方（2つ以内選択）

	残 業 が あ る フ ル タ イ ム 勤 務 で	フ ル タ イ ム 勤 務 だ が 残 業 が な い	自 由 に 決 め ら れ る 勤 務 地 限 定 で 転 居 を 伴 う 転 勤 が な い	間 が 短 い 所 定 の 勤 務 時 間	1 日 少 な い の 勤 務 日 数	を 勤 務 地 で 転 居 を 伴 う 転 勤 が な い	自 宅 で も 仕 事 を し る こ と が で き る	無 回 答	件 数	回 答 累 計
組合員計	81.2 ①	14.5 ②	11.6	1.5	0.6	11.6 ③	1.4	0.5	6118	122.4
職種別										
技術系	85.7 ①	7.8 ②	16.4 ①	1.0	0.2	10.0 ③	1.5	0.3	2623	122.7
技能系	76.5 ①	22.4 ②	5.9 ②	1.2	1.6	15.4 ③	0.2	1.0	1602	123.2
企画・営業・事務系	78.8 ①	17.8 ②	9.1 ②	2.6	0.4	10.4 ③	2.5	0.3	1611	121.4

※下線数字は「組合員計」より5ポイント以上少ないことを示す
※薄い網かけ数字は「組合員計」より5ポイント以上多いことを示す
※丸数字は比率の順位（第3位まで表示）

② 理想の働き方

同様に、理想とする働き方をたずねたところ、組合員全体では「フルタイム勤務で残業がある」は26.0%と、現在の働き方(81.2%)を大きく下回っている。そのほか、「フルタイム勤務だが残業がない」(34.8%)と「出勤や退勤時間が自由に決められる」(31.9%)が3割台、「勤務地限定で転居を伴う転勤がない」(25.4%)と「自宅でも仕事をする事ができる」(22.0%)が2割台

となっており、組合員の理想とする働き方は多様であることがわかる。

職種別にみると、技術系では「出勤や退勤時間が自由に決められる」(36.4%)、技能系では「勤務地限定で転居を伴う転勤がない」(30.6%)、企画・営業・事務系では「自宅でも仕事をする事ができる」(27.3%)が、他の職種よりそれぞれ多い。(第3－5表)

第3－5表 理想とする働き方（2つ以内選択）

	残 業 が あ る フ ル タ イ ム 勤 務 で	フ ル タ イ ム 勤 務 だ が 残 業 が な い	自 由 に 決 め ら れ る 勤 務 地 限 定 で 転 居 を 伴 う 転 勤 が な い	間 が 短 い 所 定 の 勤 務 時 間	1 日 少 な い の 勤 務 日 数	を 勤 務 地 で 転 居 を 伴 う 転 勤 が な い	自 宅 で も 仕 事 を し る こ と が で き る	無 回 答	件 数	回 答 累 計
組合員計	26.0 ③	34.8 ①	31.9 ②	3.8	4.5	25.4 ②	22.0 ③	1.2	6118	148.3
職種別										
技術系	26.1 ③	35.5 ②	36.4 ①	2.6	3.2	23.9 ③	23.3 ③	0.6	2623	150.9
技能系	30.7 ②	33.0 ①	25.0 ②	5.6	5.3	30.6 ③	15.3 ③	2.3	1602	145.5
企画・営業・事務系	21.5 ③	36.0 ①	31.0 ②	4.0	5.6	22.3 ③	27.3 ③	0.9	1611	147.6

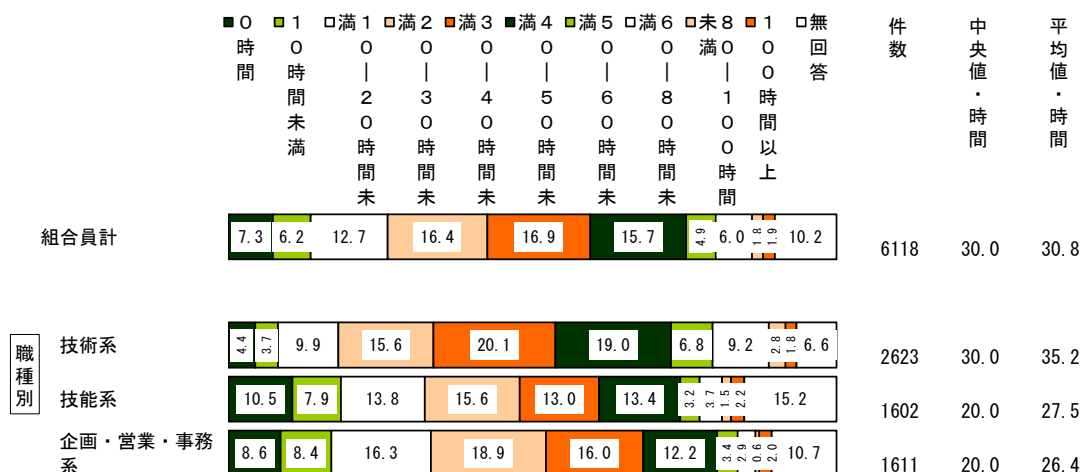
※下線数字は「組合員計」より5ポイント以上少ないことを示す
※薄い網かけ数字は「組合員計」より5ポイント以上多いことを示す
※丸数字は比率の順位（第3位まで表示）

(3) 1カ月の時間外労働時間

1カ月の時間外労働時間についてたずねた。組合員全体では、10時間から50時間の間に6割が分布しており、平均は30.8時間である。なお、「0時間」は1割に満たない。

職種別にみると、技能系（平均27.5時間）と企画・営業・事務系（平均26.4時間）に比べて、技術系は平均35.2時間と長い。なお、技能系と企画・営業・事務系では「無回答」が1割を超えている点に留意する必要がある。（第3－8図）

第3－8図 1カ月の時間外労働時間

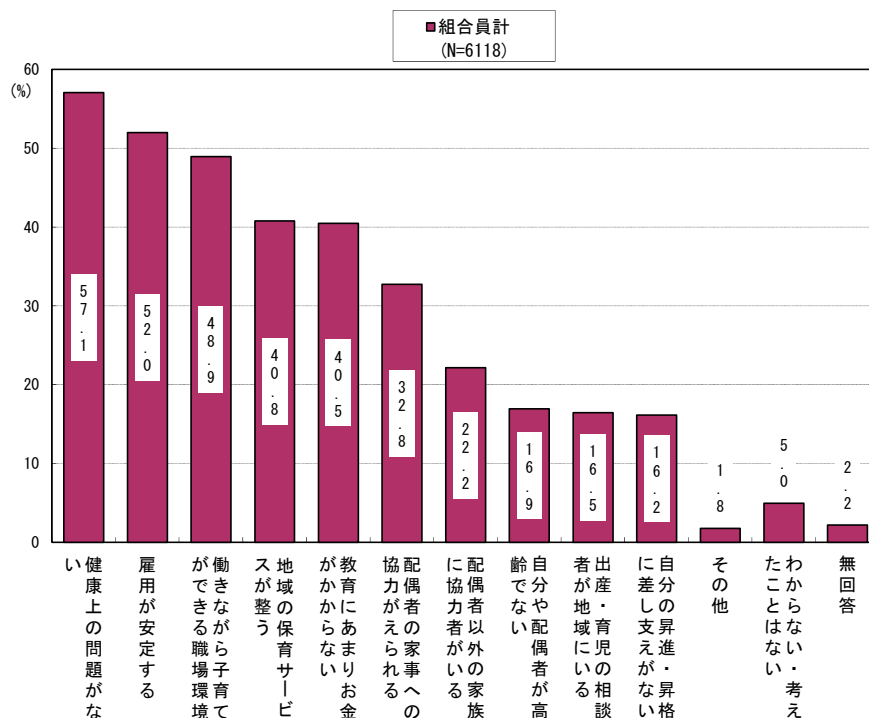


(4) 子どもを持つ場合、重要視すること

今後、子どもを持つ場合に重要視すると思うことを複数選択でたずねた。全体では、「健康上の問題がない」が57.1%と最も多く、「雇用が安定

する」(52.0%)と「働きながら子育てができる職場環境」(48.9%)が半数前後、「地域の保育サービスが整う」(40.8%)と「教育にあまりお金がかからない」(40.5%)が4割と続く。（第3－9図）

第3－9図 今後、子どもを持つ場合、重要視すること（複数選択）



職種別にみると、技能系では「雇用が安定する」(57.7%)と「教育にあまりお金がかからない」(49.3%)、企画・営業・事務系では「働きながら子育てができる職場環境」(53.8%)、「配偶者

の家事への協力がえられる」(38.5%)、「配偶者以外の家族に協力者がいる」(26.8%)が、他の職種より多くあげられている。(第3-6表)

第3-6表 今後、子どもを持つ場合、重要視すること(複数選択)

	が教育にあまりお金	ス域の保育サービスが整う	地域・育児の相談	出産・育児の相談	雇用が安定する	働けるが職場環境	に自分の進み格	年齢で高い配偶者が	健康上の問題が	協力がえられる	配偶者以外の家族	その他	たわこはなない・考え	無回答	件数	回答累計
組合員計	40.5 ⑤	40.8 ④	16.5	52.0 ②	48.9 ③	16.2	16.9	57.1 ①	32.8	22.2	1.8	5.0	2.2	6118	350.5	
職種別	技術系	36.7 ⑤	42.6 ④	17.2	49.2 ③	49.3 ②	16.9	18.1	57.6 ①	32.9	21.7	1.5	5.5	1.4	2623	349.4
	技能系	49.3 ③	33.8 ⑤	13.0	57.7 ①	43.9 ④	12.4	15.2	57.3 ②	27.0	18.2	2.1	4.4	3.2	1602	334.5
	企画・営業・事務系	37.5	44.6 ④	19.0	50.2 ③	53.8 ②	18.4	16.9	55.7 ①	38.5 ⑤	26.8	1.9	4.9	2.2	1611	368.2

※下線数字は「組合員計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「組合員計」より5ポイント以上多いことを示す

※丸数字は比率の順位(第5位まで表示)

4. 介護

(1) 要介護家族の有無

日常的に介護が必要な家族について、全体では「いない」が90.6%と大多数に及ぶ。「いる・同居」(2.9%)と「いる・別居」(6.1%)をあわせた、要介護家族が<いる>(9.0%)割合は1割程度を占め、この割合は職種別にみてもほとんど変わらない。

(2) 就労継続の可否

現在すでに介護を必要とする家族がいたり、現在はいなくても介護を必要とする家族が出てきたときに、今の仕事を続けられると思うかについてたずねた。組合員全体では、「わからない」(49.1%)が半数を占めるが、「続けられないと

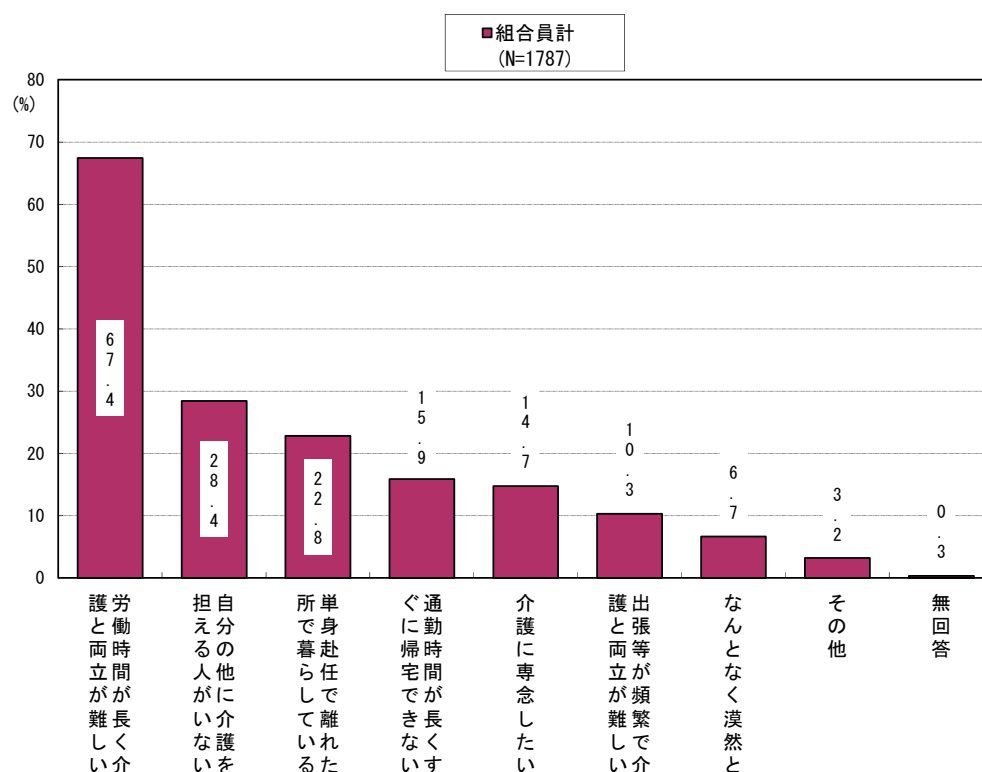
思う」(29.2%)が「続けられると思う」(21.4%)を上回っている。

職種別にみても大きな違いはない。

(3) 就労できない理由

「要介護家族がいる場合、仕事が続けられないと思う」と回答した組合員に、仕事を続けられない理由を2つ以内選択でたずねた。全体では、「労働時間が長く介護と両立が難しい」が67.4%と突出しており、以下、「自分の他に介護を担える人がいない」(28.4%)、「単身赴任で離れた所で暮らしている」(22.8%)、「通勤時間が長くすぐに帰宅できない」(15.9%)、「介護に専念したい」(14.7%)などが続いている。(第3-10図)

第3-10図 要介護者の家族がいる場合、仕事を続けられない理由
(続けられないと思う方・2つ以内選択)



職種別にみると、技術系では「労働時間が長く介護と両立が難しい」(72.1%)、技能系では「自分の他に介護を担える人がいない」(34.0%)と「介護に専念したい」(24.1%)が他の職種より多い。(第3-7表)

第3-7表 要介護者の家族がいる場合、仕事を続けられない理由
(続けられないと思う方・2つ以内選択)

	介護と両立が難しい	労働時間が長い	出張等が頻繁で介護と両立が難しい	通勤時間が長くない	単身赴任で離れた	自分の他に介護を担える人がいない	介護に専念したい	なんとなく漠然と	その他	無回答	件数	回答累計
組合員計	67.4 ①	10.3	15.9 ④	22.8 ③	28.4 ②	14.7	6.7	3.2	0.3	1787	169.4	
職種別	技術系	72.1 ①	11.7 ④	15.3 ④	25.0 ②	24.2 ③	10.6	5.7	2.4	0.2	823	167.0
	技能系	63.6 ①	6.4	13.2 ④	17.7 ④	34.0 ②	24.1 ③	7.3	4.0	0.4	453	170.2
	企画・営業・事務系	62.8 ①	11.1 ④	18.5 ④	25.3 ③	31.6 ②	13.5	7.2	3.6	...	443	173.6

※下線数字は「組合員計」より5ポイント以上少ないことを示す
※薄い網かけ数字は「組合員計」より5ポイント以上多いことを示す
※丸数字は比率の順位（第4位まで表示）

5. エイジフリー

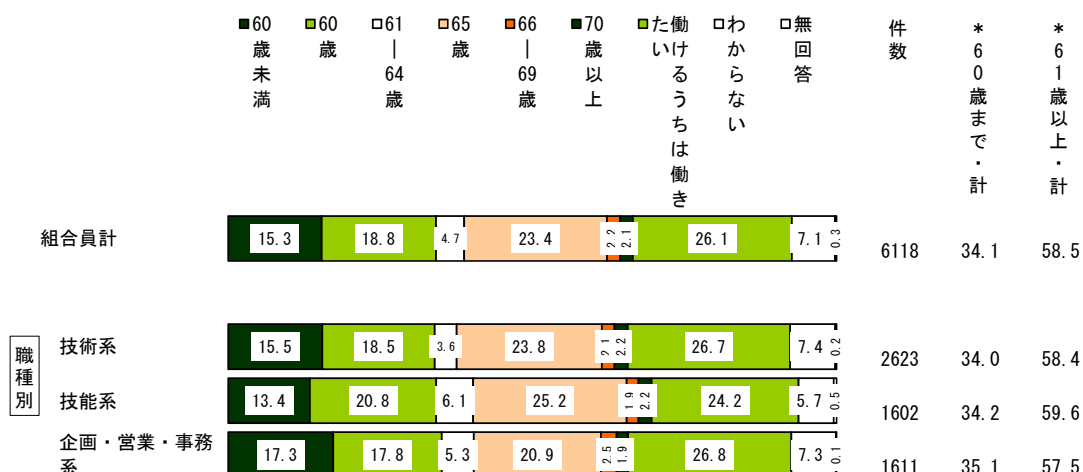
(1) 就労希望年齢

組合員に、何歳まで働きたいと考えているかについてたずねた。全体では、＜61歳以上＞（58.5%）が＜60歳まで＞（34.1%）を大きく上

回っている。また、＜61歳以上＞のなかでも「65歳」（23.4%）や「働けるうちは働きたい」（26.1%）が多くなっている。

このような傾向は、職種別にみてもほぼ同じである。（第3-11図）

第3-11図 何歳まで働きたいか



(2) 定年制

① 定年制について

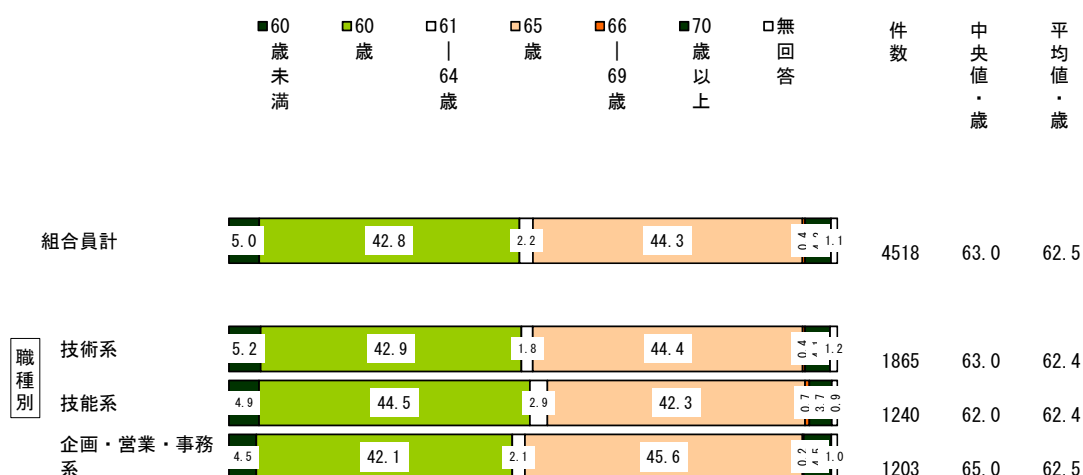
定年制についての考え方をたずねた結果、組合員全体では、「あった方がいいと思う」が73.8%と多数を占めており、「ない方がいいと思う」は25.1%である。

職種別にみると、技能系で「あった方がいいと思う」（77.4%）がやや多い。

② 望ましい定年年齢

「定年制はあった方がよいと思う」と回答した組合員に、望ましい定年年齢をたずねた結果、「65歳」（44.3%）と「60歳」（42.8%）に二分されており、こうした結果は、職種別でもあまり変わらない。（第3-12図）

第3-12図 望ましい定年年齢（定年制はあった方がいいと思う方）



6. 仕事に関する考え方

(1) 自由時間と収入

自由時間と収入の関係について、全体では<自由時間より収入が欲しい>（51.5%）と<収入が減っても自由時間を増やしたい>（47.4%）に二分されている。

職種別にみると、技能系では<自由時間より収入が欲しい>（57.9%）が6割近くと多いのに対し、技術系では<収入が減っても自由時間を増やしたい>（52.4%）が半数をやや上回る。

(2) 仕事

仕事について、全体では<仕事は生活充実のための手段>（63.0%）が<仕事を通して生きがいを実現する>（35.9%）を大きく上回っている。

職種別では、技能系で<仕事は生活充実のための手段>（71.7%）という意見が多い。

(3) 労働条件と仕事内容

雇用の安定や労働条件と仕事内容の関係について、全体では<労働条件よりも仕事の内容を重視>（37.6%）よりも<仕事の内容よりも労働条件を重視>（61.2%）が多い。

職種別にみると、技能系では<仕事の内容より

も労働条件を重視>（67.9%）がやや多くなっている。

(4) やりがいと転職

やりがいと転職の関係について、全体では<やりがいがなくとも現在の会社で働く>（59.2%）が<やりがいなければ新しい仕事を探す>（39.7%）を上回っている。

職種別にみると、技能系では<やりがいなくとも現在の会社で働く>（70.5%）が多くあげられているのに対し、技術系では<やりがいなければ新しい仕事を探す>（45.5%）が半数近くを占める。

(5) 定年後の生活

定年後の生活について、全体では<定年後も仕事中心の生活をしたい>（32.3%）は3人に1人にとどまり、<定年後は趣味中心の生活をしたい>（66.6%）が3分の2を占める。

職種別では目立った違いは見られないが、技能系で<定年後も仕事中心の生活をしたい>（36.0%）が他の職種に比べてやや多くあげられている。（第3-10表）

第3-10表 働き方について

	a. 自由時間と収入		b. 仕事の目的		c. 労働条件と仕事内容		d. やりがいと転職		e. 定年後の生活		件数
	が自由時間より収入を増やしたい	収入が減っても自由時間を増やしたい	ため手間は生かす	仕事の実現する	労働条件を重視	仕事の内容を重視	現在が会社で働く	新しい仕事を探さず	定年後も仕事中心	定年後も趣味中心	
組合員計	51.5	47.4	63.0	35.9	37.6	61.2	59.2	39.7	32.3	66.6	6118
職種別											
技術系	46.6	52.4	59.0	40.0	42.2	56.8	53.5	45.5	30.6	68.4	2623
技能系	57.9	40.8	71.7	26.7	30.6	67.9	70.5	27.8	36.0	62.5	1602
企画・営業・事務系	53.2	45.9	60.4	38.9	37.1	62.0	56.9	42.5	30.9	68.5	1611

※下線数字は「組合員計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「組合員計」より5ポイント以上多いことを示す

4. 職業能力とキャリア

1. 職業生活の将来展望

今後の進みたい道や働き方について6項目をあげ、「あてはまる」から「あてはまらない」までの4段階でたずねた。「あてはまる」と「ややあてはまる」をあわせた＜あてはまる＞の割合をみると、「専門性を発揮して腕をふるいたい」（71.7%）、「管理職への昇進にはこだわらない」（70.9%）、「専門性を深め現在の仕事を続けたい」（57.8%）が6～7割と多く、「管理職として

会社運営に携わりたい」（40.4%）が4割にとどまっていることから、昇進志向よりも専門職志向が強いことが分かる。

職種別にみると、技術系では他の職種に比べて「専門性を発揮して腕をふるいたい」（78.7%）が多い。また、技術系は「専門性発揮できる会社にかわりたい」（53.1%）、「やりたい仕事ならば転職してもよい」（41.8%）もやや多く、転職に関して他の職種より肯定的である。技能系では「管理職として会社運営に携わりたい」（30.8%）がやや少ない。（第4－1表）

第4－1表 今後の進みたい道や働き方＜あてはまる・計＞

	運管 営理 に職 携わ りて た会 い社	腕 を ふる いた し	専門 性を 発揮 した き	会社 に性 を か わ ら ない	管理 職に 関心 あり たい	専門 性を 深め たい	件 数
組合員計	40.4	71.7	48.2	70.9	38.1	57.8	6118
職種別							
技術系	43.8	78.7	53.1	73.6	41.8	59.4	2623
技能系	30.8	64.2	42.5	70.7	35.0	57.9	1602
企画・営業・事務系	44.6	67.3	46.1	67.5	36.3	54.8	1611

※下線数字は「組合員計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「組合員計」より5ポイント以上多いことを示す

2. 能力通用度

能力やスキルがどの程度通用すると思うかを、「第一人者として通用する」から「通用するか不安がある」の4段階でたずねた。「第一人者として通用する」と「十分通用する」をあわせた＜通用する＞をみると、全体では「職場」（48.3%）、「社内」（36.4%）、「社外」（17.1%）の順で比率が低くなっており、回答者本人から遠くなるほど能力やスキルの通用度が低いと認識していることが分かる。

職種別にみても概ね同様の傾向である。（第4－2表）

第4－2表 能力やスキルの通用度

＜第一人者として、または十分通用する・計＞

	職 場	社 内	社 外	件 数
組合員計	48.3	36.4	17.1	6118
職種別				
技術系	50.5	38.1	17.5	2623
技能系	47.1	32.3	14.7	1602
企画・営業・事務系	46.6	37.6	18.5	1611

※下線数字は「組合員計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「組合員計」より5ポイント以上多いことを示す

3. 自己啓発

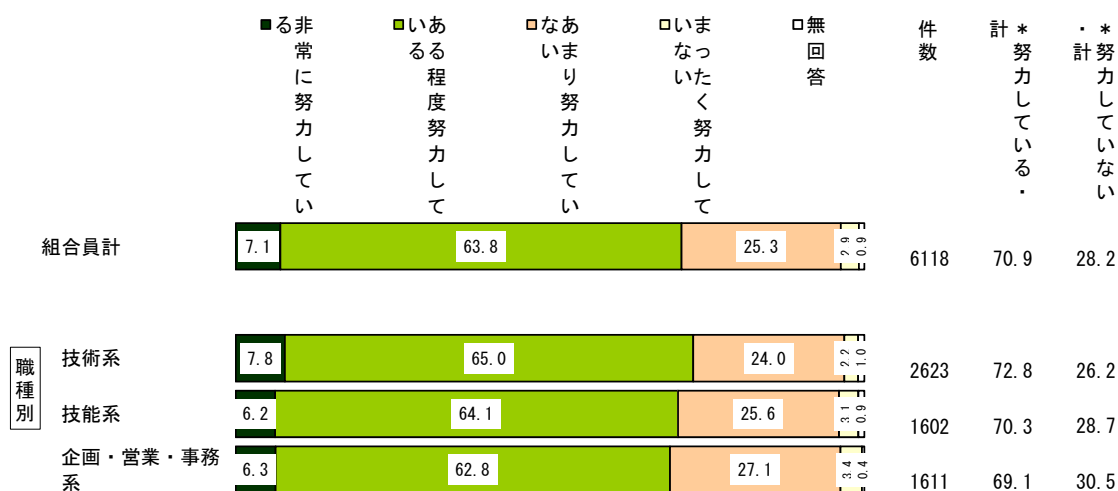
(1) 能力やスキル向上させる努力の有無

今の仕事に必要な能力やスキルを向上させる具体的な努力について、「非常に努力している」から「全く努力していない」の4段階でたずねた。全体では、「非常に努力している」と「ある程度

努力している」をあわせた＜努力している＞が70.9%と多数だが、＜努力していない＞（28.2%）も3割近くを占める。

職種別にみてもあまり大きな違いはない。（第4－1図）

第4－1図 仕事に必要な能力やスキル向上の具体的努力の有無



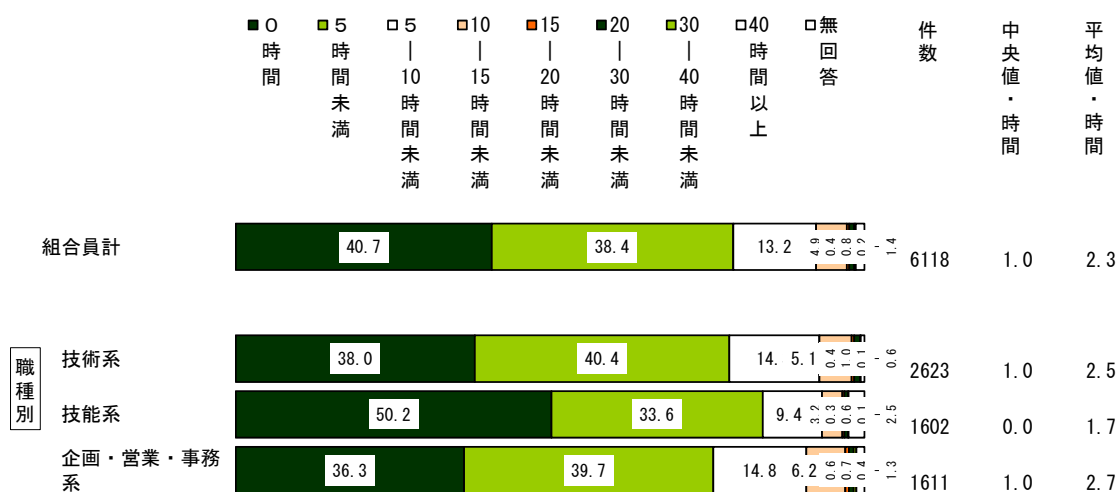
(2) 自己啓発時間

1週間のうち、自己啓発に振り向けている時間についてたずねた。全体では、「0時間」（40.7%）や「5時間未満」（38.4%）がそれぞれ4割前後

を占め、平均は2.3時間である。

職種別にみると、技能系では「0時間」（50.2%）が半数にのぼる。（第4－2図）

第4－2図 週平均自己啓発時間



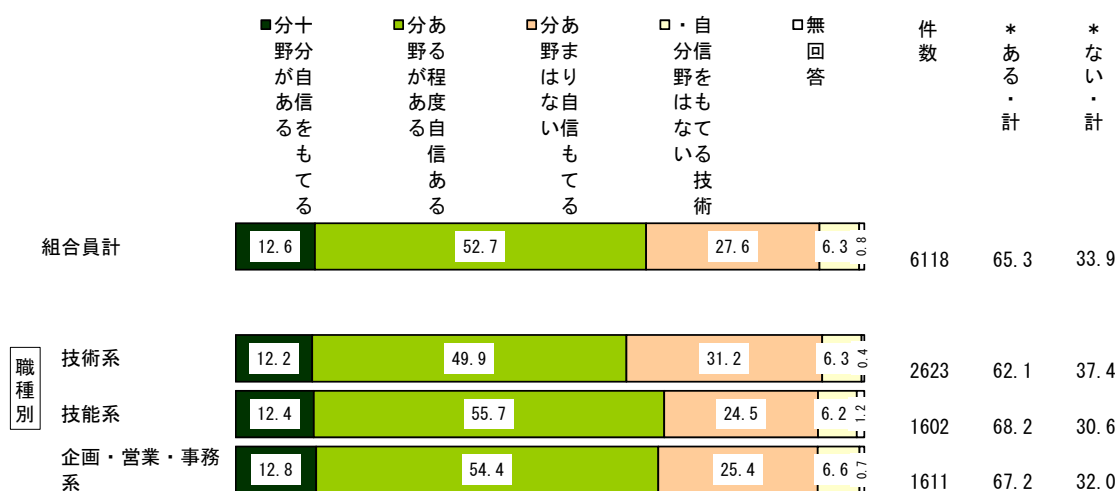
4. 自信をもって取り組める技術・分野

今後10年間、自信をもって取り組める技術・分野があるかをたずねた。組合員全体では、「十分自信をもって取り組める技術・分野がある」(12.6%)と「ある程度自信をもって取り組める技術・分野がある」(52.7%)をあわせた＜ある＞(65.3%)が3分の2を占めるものの、「あま

り自信をもって取り組める技術・分野はない」(27.6%)と「自信をもって取り組める技術・分野はない」(6.3%)をあわせた＜ない＞(33.9%)も3人に1人となっている。

職種別にみると、技術系で＜ある＞(62.1%)がやや少ない。(第4-3図)

第4-3図 今後10年間、自信をもって取り組める分野の有無



5. 仕事に関する意識と環境

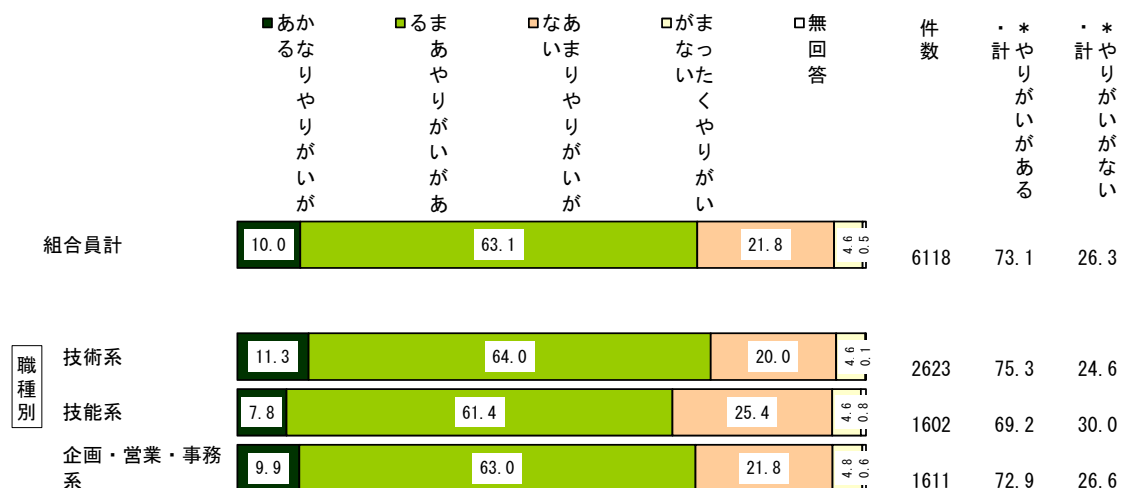
1. 仕事のやりがい

仕事のやりがい感については、「かなりやりがいがある」(10.0%)と「まあやりがいがある」

(63.1%)をあわせた＜やりがいがある＞が73.1%と多数を占める。一方、＜やりがいがない＞は26.3%である。

職種別にみると、技能系で＜やりがいがある＞(69.2%)がやや少ない。(第5-1図)

第5-1図 仕事のやりがい感



2. 会社観

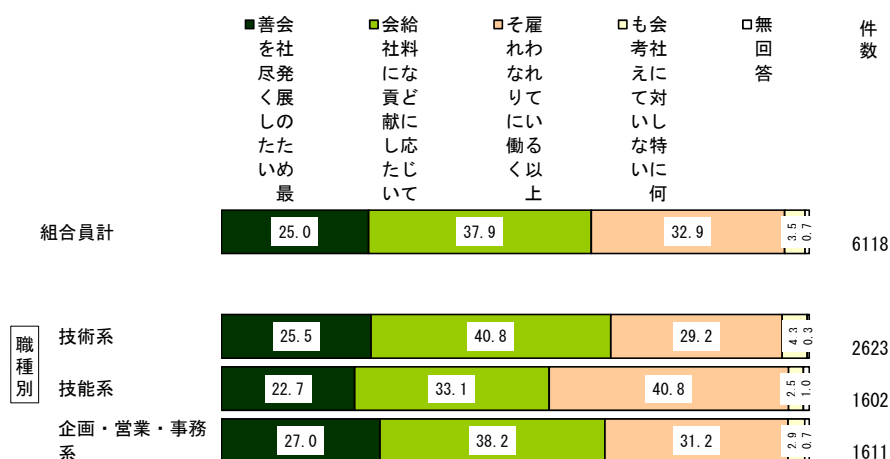
会社についてどのように考えているかをたずねた。組合員全体では、「会社発展のため最善を尽くしたい」は25.0%にとどまり、「給料などに応じて会社に貢献したい」(37.9%)と「雇われ

ている以上それなりに働く」(32.9%)がそれぞれ3割台を占めている。

職種別にみると、技能系では「雇われている以上それなりに働く」(40.8%)が4割とやや多い。

(第5-2図)

第5-2図 会社観



3. 今の仕事への見方

今の仕事へ見方として、仕事に対する意識や現在担当している仕事の特徴を示す12項目をあげ、「あてはまる」から「あてはまらない」の4段階でたずねた。「あてはまる」と「ややあてはまる」をあわせて＜あてはまる＞の割合をみると、「一緒に仕事する仲間に恵まれている」が81.8%と際立って多くなっている。他の項目もほとんどが5～7割と肯定的な見方が多いものの、「能力が活かせず職場をかわりたい」も22.5%と少なくない。

職種別にみると、技能系では「今の仕事は面白い」(56.1%)、「自分の能力を発揮できる」(63.1%)、「自分に期待される成果を出せている」(55.2%)、「納得できる報酬や地位を得ている」(47.1%)などのほとんどの項目で他の職種を下回る。また、技術系では「納得できる報酬や地位を得ている」(62.0%)や「今の仕事には独創性が必要だ」(55.9%)が多くあげられている。

(第5-1表)

第5-1表 今の仕事への見方＜あてはまる・計＞

	間 一 緒 に 恵 ま れ て い る 仲	今 の 仕 事 は 面 白 い	く こ の が べ で き る で 働	自 分 の 能 力 を 発 揮	成 果 を 出 せ て い る	自 分 に 期 待 さ れ る	地 位 を 得 て い る	納 得 で き る 報 酬 や	今 の 仕 事 に 満 足 し て い る	に 貢 献 し て い る	自 分 の 仕 事 は 自 分 に 合 つ て い る	今 の 仕 事 に は 独 創 性 が 必 要 だ	重 要 な 仕 事 を 任 さ れ て い る	場 を か わ り た い せ ず	能 力 が 活 か せ ず 職	件 数
組合員計	81.8	61.9	59.5	68.4	60.8	56.4	53.4	62.0	63.7	50.5	66.5	22.5				6118
職 種 別	技術系	83.9	65.1	58.7	71.4	63.9	62.0	54.4	64.5	65.2	55.9	70.5	23.1			2623
	技能系	79.6	56.1	56.3	63.1	55.2	47.1	49.5	60.9	60.2	46.1	62.2	21.9			1602
	企画・営業・事務系	80.8	61.5	64.6	68.2	61.0	56.8	55.1	57.9	64.1	44.7	63.4	22.7			1611

※下線数字は「組合員計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「組合員計」より5ポイント以上多いことを示す

4. 能力開発の状況

能力開発の状況について7項目をあげ、「あてはまる」から「あてはまらない」の4段階でたずねた。「あてはまる」と「ややあてはまる」をあわせてくあてはまる＞が割合の多い順にみると、「指導者が多忙で指導を受けられない」(66.9%)、「能力開発を指導する人がいない」(64.0%)、「自分が多忙で指導を受けられない」(61.7%)が6割台、「会社は能力開発に積極的である」(55.5%)、

「職場に人を育成する雰囲気がない」(53.4%)が5割台を占める。そのほか、「会社は社内の交流に積極的」は44.0%、「仕事がよく変わり能力が深められない」は25.6%である。

職種別にみると、技術系では「指導者が多忙で指導を受けられない」(71.0%)や「自分が多忙で指導を受けられない」(68.3%)といった仕事の忙しさに起因する項目がやや多い。(第5-2表)

第5-2表 能力開発の状況＜あてはまる・計＞

	積極的 な能力 開発に	会社 に人 を育 成す	会社 に人 を育 成す	会社 に人 を育 成す	指導 者が 多忙 で指 導す	指導 者が 多忙 で指 導す	指導 者が 多忙 で指 導す	指導 者が 多忙 で指 導す	指導 者が 多忙 で指 導す	件 数
組合員計	55.5	53.4	44.0	64.0	66.9	61.7	25.6			6118
職種別										
技術系	56.0	52.9	41.3	64.3	71.0	68.3	26.1			2623
技能系	52.8	56.6	43.6	62.7	65.9	58.9	27.4			1602
企画・営業・事務系	56.9	52.0	48.3	65.8	61.9	55.9	23.8			1611

※下線数字は「組合員計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「組合員計」より5ポイント以上多いことを示す

人工知能は人間復活を促す

ジャーナリスト 森 一夫

人工知能（AI）は、人間に何をもたらすのか。よいことばかりではない。AIは人から仕事を奪うのか。所得格差を広げるのか。あるいは戦争を起こしやすくするのではないかなど、不安な点もいろいろある。

ソフトバンクグループの孫正義社長が今年、株主総会で株主に「シンギュラリティをご存知ですか」と問いかけた。「特異点」と訳される英語で、AIが自ら能力を高めるようになり、人類を超えて自己増殖的に進化し始める時点を意味する。

いずれ到来するとの研究者の予測がある。もしそうなれば人間よりはるかに高い知能を持ったロボットができるかもしれない。それを予感させる出来事が起きている。

AIが人間に勝つのは当分先だろうと思われていた囲碁で今春、世界で最も強いといわれたイ・セルド9段をAIの囲碁プログラムが破った。8月には東京大学とIBMが開発したがん診断のAIが、白血病の特殊なタイプを特定して、適切に治療できるように支援したというニュースが報じられた。

がん診断の件は朗報だが、AIの応用があちこちで広がれば、どうなるのだろうか。仕事の能率が上がる半面、職種によってはAIに取って代わられる可能性も否めない。連合の神津里季生会長に記者会見で質問したら、こう答えた。

「両方の可能性があると思う。ロボットが人と単純に置き換わることもある一方、人工知能の導入によって今までにない仕事も相当程度生まれるだろう。やはり人間でなくては駄目だねという質の向上が雇用に求められる。それをきちんと取り込んで行けば、我々労働側にとっていい話ではないか。もしそれがうまくいかないと、雇用社会はすさんだ状況になる」

AIによって職がどのくらい代替されるのか。よく引用されるのは、英国オックスフォード大学の研究者であるオズボーン、フレイ両氏が2013年に発表した論文である。米国では47%の雇用がAIやロボットで代替される可能性があるとの予測した。

この両氏と日本について共同研究した野村総合研究所は、その結果を15年末に発表した。それによる

と我が国の労働人口の49%が代替可能という。代替可能性が高い職業は、例えば一般事務員、自動車組立工、電車運転士、スーパー店員などだ。逆に代替可能性の低い職業には、観光バスガイド、外科医、小中学校教員、美容師などを挙げている。

野村総研の研究は「10～20年後」の推計で、明日ただちにこうなるわけではない。またこの通りになるというものでないだろう。歴史を振り返れば、過去にも多くの職業が技術進歩によって消えている。例えば、自動化の進んだ旅客機の操縦室に「航空機関士」はいない。

インターネットイニシアティブの島上純一取締役CTO（最高技術責任者）は「AIで銀行の窓口から人がいなくなるというのは違う。人と接するところは残る。無くなるとすれば後方の審査関係だ」と言う。なぜなら「こういう企業に貸してよいかどうかは過去のデータを基に分析すれば答えを出せる。AIの得意な仕事だから」というわけである。

AIは所詮、コンピューターである。言葉で説明できて数式であらわせる仕事にはめっぽう強い。しかし数式化できないものはハードルが高い。将来はわからないが、当面、人間本来の自我、感情、意志、感性、理性、第六感、本能、さらに常識といったものはAIには無い。

帝人の上村孝帝人グループ執行役員技術開発部門長補佐の話はわかりやすい。「季語やたくさんの言葉をインプットしてやればAIでも俳句を作れるだろうが、どれがいい句かは人間でなければ選べない」

今後、AIの進歩は速まり、応用分野はますます広がる。そこでの適者は、前述の神津連合会長の言葉を借りれば「人間でなければ駄目だね」という仕事なり生き方なりをしている人だろう。

人間らしく自らの意志で行動を決められる人ならば、変化に対応できる。組織に埋没しては、ついていけない。AIは人間にとって脅威にもなり得るが、見方を変えれば人間復興を促しているともいえる。まずは「機械的」「お役所的」な仕事の進め方から見直してはどうか。