

大手電力の9月中間決算は東京電力が過去最高の経常利益を上げるなど、黒字基調の定着が鮮明になった。ただ東電福島第1原発事故後の料金値上げを甘受してきた家庭や企業から、値下げ圧力は高まりそうだ。2016年4月の電力小売りの全面自由化では、家庭の電力販売に異業種が参入する。経営陣は難しいかじ取りを迫られる。

事故後に各社の原発が停止し、代わりに動かす火力発電の燃料費が経営を圧迫した。大手電力の財務基盤は大きく傷つき、電力の安定供給を理由とした料金値上げに相次いで踏み切った。

しかし、今年に入ると新興国の経済成長減速とともに、原油や液化天然ガス(LNG)

黒字定着鮮明 大手電力 9月中間決算 値下げ圧力に

の価格は大幅に下落した。大手電力の恩恵は大きく、9月中間の連結経常利益は10社合計で9800億円を超えた。

また九州電力川内原発1、2号機が再稼働し、四国電力伊方原発3号機も年明け以降の再稼働が予想されている。九電や四電は燃料費が一段と減少しそうだ。

ただ、多くの会社が値上げを実施したまま巨額の利益を上げており、企業や家庭の反発を招く可能性がある。電力小売り全面自由化に合わせ、石油元売りやガスなどから参入した電力会社は割安な料金を打ち出すとみられる。

大手電力の幹部は「電力市場は成長しているわけではなく、自由化は限られたパイの取り合いになる」と指摘。「利益を削った安値競争に陥るリスクがある」と語っている。

スズキのミニバン「エアトライサー」



▲スマホと連携 ▼映画やゲーム映写



日産自動車の軽電気自動車「テアトロ for ディズ」の車内

東京ビッグサイト(東京都江東区)で30日に一般公開が始まった東京モーターショーでは、スマートフォンとの連携を打ち出すなど、車離れが進む若い世代に照準を合わせた試作モデルが相次いで。機械の魅力を再発見してもらおうという車もあり、自動運転などの「次世代カー」に負けない人気を集めている。

東京モーターショー

スズキのミニバン「エアトライサー」は車内の天井などに大きな画面があり、スマホをつなぐと家族や友達同士で写真、音楽を楽しめる。「カフェのようにリラックスできる空間をイメージした」(同社)という。

日産自動車が開発した軽の電気自動車(EV)「テアトロ for ディズ」は、白で統一された座席や座席前のパネルなどに映画やゲームを映せる。速度計などの計器類は、自分好みの色やデザインに設定できる。

一方、トヨタ自動車は、排気管や燃料タンクなどをあえてむき出しにした「KIRARI(キカイ)」を出展。デジタル機器に慣れ親しんだ若者に、精巧さや素材さを感じてもらおうのが狙いだ。友人と記念写真を撮っていた東京都内の女子大学生(21)は「デザインがとてもかわいい」とほしゃいでいた。

脱「車離れ」へ 若者に照準

バブル組

バブル期の1990年前後に大企業が大量採用した社員が50代にさしかかり、処遇や人材活用が課題になってきた。「第2の団塊」とも呼ばれるこの世代はポストも限られ、人数が多いだけに、意欲の低下が業績に影響しかねない。自らビジネス塾に通って学んだり、企業がこの世代を対象にした研修を始めたりと、取り組みが本格化しつつある。

東京都港区にある中高年の気付きがある。得意の語学でロシアの現地法人に転職した元銀行員、ものづくりにという共通点で電機メーカーから商品広告の世界に入った人もいる」と野田稔塾長。塾生の会社員(52)は「このまま会社には入れられぬが物足りない。能力を生かしてみたい」と話した。

9月の講座では、「特技や好きなこと」「仕事で身に付けた能力」を思いっきり限り付箋に書き出し、ホワイトボードに張り出した。講師がそれらを組み合わせて、仕事を引っつけていく。

「中小企業診断士」「企業分析力」「旅行」「釣り」「自然」……。キャンパス企画会社の経営はどうですか」と提案された男性(46)はまんざらでもない様子だ。「単純なようだが、多くは難しい。「負け組」など

45歳以上に研修 / 塾で能力再開発

活用策は



「特技」や「能力」から新たな仕事を見つける「知命塾」の講座 (9月、東京都港区)

と同じ。活躍し続けてもらわなければ人事担当も東京海上日動火災保険も47歳の社員を対象に、役職や給料とは別の角度から自分の強みを再認識するための研修をしている。社員からは「前向きな気持ちになった」といった声が聞かれる。

トヨタファイナンスは部下のいない管理職を対象に、心の「壁」に向き合ってもらい、会社の期待を伝える研修を実施。システム開発の富士通ミッションクリティカルシステムズも、昔のビジネスモデルで働いてきた世代が最新の技術を身に付けられるよう、社員が講師になって教える仕組みをつくっている。

と考えるマイナスイノベーションをやる。いかに仕事の成果を出してもらうかが課題となっている。

こうした中、大和証券は今年、45歳以上の社員向け期間、入社して45歳まで

に、投資関係の資格取得や研修でスキルを高める制度をつくった。一定の条件を満たせば処遇にも反映させる。「45歳から65歳までの期間、入社して45歳まで

中小企業が求める人材は結構いる」と評価。企業の対策としては「中高年活用という発想より、年を取っても現場で活躍できる体力勝負ではない仕事のモデル作りが必要だ」と指摘している。