

みえ経協

JULY 2005

7

vol. 1

MIE EMPLOYERS' ASSOCIATION



「空港アクセス港・津なぎさまち」

— 高速船で40分 —

2005年2月17日運行開始

目次・内容

■ 2005年5月26日(木)日本経団連定時総会 会長あいさつ……………	2	4. 新会員の紹介……………	13
■ 三重経協平成17年度定時会員総会 会長あいさつ 特別講演……………	4	5. 三重労使会議……………	14
■ 労働情勢……………	8	6. みえ雇用創出会議……………	14
■ 協会事業活動……………		7. 三重県地域労使就職支援機構……………	14
1. 労務管理改善協力委員会活動……………	11	8. 協会創立60周年(平成18年7月25日)記念行事……………	15
2. インターンシップ受入企業開拓事業……………	12	■ Window事務局……………	15
3. 経協活性化プロジェクト活動……………	12	■ 主要労働経済指数……………	17
		■ 行事予定……………	18

日本経団連第4回定時総会

～奥田会長あいさつ～

「民主導・民自立型経済社会」実現へ 「新しい成長」へ「新しい戦略」を

会員の皆様には、ご多忙のなか、日本経済団体連合会の「第4回定時総会」にご出席いただき、誠にありがとうございました。

また平素より、当会の活動に対し、ひとかたならぬご支援、ご協力を賜り、改めて厚く御礼申し上げます。

積極果敢な経営革新を

さて、わが国の景気は、昨年来、足踏みを続けている状況でございます。しかしながら今後、世界経済が再び拡大し、また、IT関連分野の在庫調整も進展することが見込まれることから、本年後半より回復力を取り戻すものと考えております。

企業による攻めの経営戦略や小泉内閣による構造改革が実を結びつつあるなかで、わが国は、さらに内需を喚起することを通じて安定成長を目指し、海外の景気や為替、原油・天然資源の価格動向といった情勢変化に対応できる経済をつくりあげなければならないと思っております。

私ども経済人は、足もとの景気という短期的問題のみならず、地球環境問題や人口減少社会の到来などの中長期的な課題も踏まえ、変化を先取りして積極果敢に経営革新に取り組んでいくことが必要であります。

日本経団連も、政策提言力をさらに高め、「民主導・民自立型の経済社会」の実現に向けて、改革の動きをリードするとともに、「新しい成長」を実現する「新しい戦略」を打ち出していくことが重要であります。

わが国は、欧米へのキャッチアップをし、高度成長を実現いたしました。その結果、日本企業は世界のフロントランナーとなり、それぞれが未踏の地を切り拓いていかなければならない存在になっております。

例えば、地球温暖化問題ひとつをとりましても、

環境税や国の規制的な施策ではなく、「環境自主行動計画」や省エネ技術の革新など、企業の活力を最大限に活かしながら、自ら解決の道を見出していかなければなりません。

また、国民にゆとりや心の豊かさをもたらす観点から、良質でゆとりある住宅、安心・安全で美しい街づくりを推進することや、また、広域的な観光戦略を展開することなども、民主導により進めていくべきであります。そうした取り組みこそが、安定成長の実現に不可欠であると考えております。

国際的な面に目を転じますと、今日、BRICsや東南アジア諸国、さらには中東欧諸国の急速な台頭に伴いまして、経済のグローバル化はさらに加速し、また深みを増しております。わが国がこれらの国々との連携を強化していけるかどうかは、わが国の将来を決する重要なテーマであるとは私と考えております。

世界から尊敬される国家へ

日本経団連では、昨年度新設した「国の基本問題検討委員会」におきまして、安全保障や外交の分野にまで踏み込んだ検討を行い、報告書を取りまとめましたが、そのなかでは、わが国が目指すべき姿として、「国際社会から信頼・尊敬される国家」を掲げました。私は、わが国がそうした国家を目指して、タブーを恐れず真摯に改革に取り組み、世界からの信頼を得ることによって初めて、平和主義を基本とした「通商立国」が実現するものと考えております。私どもが考える以上に、世界では日本企業のプレゼンスが増大しております。このことに留意しつつ、グローバル競争に臨んでいく姿勢が必要であると存じます。

日本にとって重要な日米関係につきましても、現在の比較的良好な関係に安住することなく、米国の経済、産業の動向を常に把握し、政府間、あるいは

企業間の関係を強固にして、相互に情報を共有する必要があります。

また、中国、韓国など東アジア諸国との関係につきましては、いろいろな問題を抱えつつも、それらをつつと乗り越えて、友好関係を長期的に発展させるという大局を見失わないようにすることが肝要であります。投資協定や経済連携協定の終結に向けた話し合いを着実に進めるなど、経済面での結びつきをより緊密にすべきであると存じます。

現在、「愛・地球博」が開催されておりますが、これをきっかけといたしまして、世界の国々と、文化面、市民レベルでの交流を深めていくことも重要なことではないかと考えております。

申し上げるまでもなく、企業は、国民に豊かなくらしをもたらす責務がございます。新たな付加価値の創造と雇用の維持・拡大に取り組むことが期待されております。しかしながら、高度成長を支えた「団塊の世代」が定年退職を目前に控え、超高齢社会が迫っていること、さらには少子化の進行に歯止めがかからなくなっていることなどの状況が生じており、それらへの対応を急ぐ必要がございます。

高齢化への対応につきましては、社会保障制度の担い手である現役世代と高齢者がそれぞれ納得し、その双方から信頼される新しい仕組みをつくりあげることが重要であります。そのためには、これまで個々に制度の見直しが行われてまいりました、年金、医療、介護、雇用保険などの社会保障制度を一体的に改革することが求められるわけであります。

その際、必要な歳入の確保は、国民すべてが負担をする消費税の拡充によって対応すべきであると存じます。当然、消費税の拡充を国民に求めるからには、国・地方を通じた行政改革の断行や、歳出の削減・合理化の徹底が大前提となります。

少子化への対応につきましては、労働力確保や社会保障制度の維持といった観点から、早急に取り組むことが求められます。官民、さらには地域社会をあげて、考えられる、あらゆる対策を検討し、実施していくことが必要であります。日本経団連といたしましても、今年度、「少子化対策委員会」を新設し、考え方をとりまとめることにしております。

以上申し上げました課題の実現のために、日本経団連は総力をあげて取り組むとともに、政治への働きかけをより一層強めてまいります。このため政治と透明な関係を築きながら、政策評価に基づき会員の皆様が自主的に政治寄付を行う新しい仕組みをより一層、機能させてまいりたいと考えております。

私どもが促進する政治寄付は、政策本位の政治を

実現するためのものであり、企業の重要な社会貢献の一環でございます。昨年は、会員企業の皆様のご協力によりまして、政治寄付の減少傾向に歯止めをかけることができました。本年も、さらに積極的に政治寄付を実施していただきますよう宜しくお願いいたします。

企業倫理の取り組み徹底

この機会に、企業倫理の徹底についてお願いをいたしたいと存じます。企業にとって社会の信頼を得ることは、企業活動の基本であります。しかしながら、この一年を振り返りましても、いくつもの企業不祥事や事故などが起きており、誠に遺憾であります。

一連の企業不祥事や事故は、個々の企業の存立が危うくなるばかりか、経済界全体に対する社会の信頼を根底から覆しかねません。企業への不信が強まれば、無用な規制強化につながることも懸念されます。

会員企業におかれましては、不祥事や事故などが自社でも起こりうる問題であると認識していただいた上で、改めて「企業行動憲章」をお読み願ひ、各社の指針としていただければ幸いです。そして、経営のトップのリーダーシップのもと、社内の行動を総点検するとともに、風通しの良い組織づくりを進めていただきたいと思います。

冒頭、私はこれからの日本は、「世界から尊敬される国家」を目指すべきであると申し上げました。世界第二位の経済大国となりながら、国として、いまだに世界の範たる存在にはなっておりません。なぜそうした存在になれないのかを、私は自問自答しておりますが、かつてわが国には、武士道精神というものがございました。日本人の立ち居振る舞い、あるいは生き方、死生観に、それは色濃く反映されておりました。

新しい国のかたちを模索するとき、そうした精神を基盤として、その上に新しい価値観を積み上げていくことが、いま求められているように思います。各界のリーダーには、そうした高い志をもって事に処することが求められるのではないのでしょうか。

最後になりましたが、日本経団連が、ただ今申し上げてまいりましたような幅広いテーマに深く取り組むことができますのも、会員企業の皆様方のご理解とご協力の賜物でございます。あらためて御礼を申し上げますとともに、引き続きご支援をお願いいたします。私からのご挨拶とさせていただきます。

ご清聴ありがとうございました。

本会17年度 定時会員総会開かれる

本会は去る6月17日（金）プラザ洞津にて定時総会を開催、会員66名が出席、平成16年度事業報告、17年度の事業活動計画、同収支予算などが承認されました。

開会宣言に続き、藤井会長が挨拶に立ちその後、会長が議長となり、

第1号議案 平成16年度事業報告の件

第2号議案 平成16年度収支決算(案)承認の件
平成16年度会計監査報告の件

第3号議案 平成17年度事業計画(案)審議の件

第4号議案 平成17年度収支予算書(案)審議の件

第5号議案 役員人事に関する件

副会長、監事交替、理事増員について

第6号議案 その他（報告、連絡事項）

について審議がなされ満場一致で承認可決された。

その後、特別講演に移り「中小企業の企業経営について」と題して社団法人日本経済団体連合会 専務理事 矢野弘典氏から講演がありました。



たことが実情です。

また、政府の基調判断も6月は「景気は弱さを脱する動きがみられ緩やかな回復をしている」と前月より上方修正をしながらも踊り場的な状況にあるという認識は変更していないところでありますが、地方経済や地域の中小企業におかれた状況をみますとなかなか景気回復を実感出来るどころか、依然として厳しい状況が続いていると言わざるを得ません。

中央と地方、大手と中小製造業の格差はむしろ一層拡大しているのではないかと思います。

幸にして当東海地域は二大プロジェクト（中部国際空港、2月27日開港、日本国際博覧会「愛・地球博」3月25日開幕）によりまず経済波及並びに当地域の強みであります自動車、情報通信、一般機械等が「ものづくり」復活の追い風に乗り、全国的には回復基調にありますが、他地域の「やや弱含み」をみますと、その較差が広がっていることは明らかです。

また、当県におきましても（東海財務局津事務所によりますと）、消費は持ち直しの動きが見られ、生産活動も高水準で横バイを推移しており、雇用につきましても改善がなされつつあり、総括判断として緩やかな回復が続いていると発表がなされている状況ではあります先々のことを考えますと予断を許さないと言えるのではないかと思います。

三重経協役員、事務局共々、会員の皆様に少しでもお役に立てる活動を展開し、地域経済の発展に寄与して参りたいと意を新たにしておりますので皆様方の変わりませぬご支援とご協力をお願い申し上げます。ご挨拶とさせていただきます。

ありがとうございました。

会長挨拶要旨

会長 藤井 賢三



開会に当たりまして、一言、挨拶申し上げます。

本日は時節柄何かとご多用のなか、三重県経営者協会平成17年度定時会員総会に多数ご出席を頂きまして誠にありがとうございます。

平素は三重経協の事業運営につきまして、格別のご支援、ご協力を賜わりおかげをもちまして厳しいながらも推移致しておりますことに厚くお礼申し上げます。

さて、当面の景気動向でございますが、強気の見方が増えております。米国景気も弱含みが和らぐ一方で、国内の景気も6月13日、内閣府が発表しました1～3月期国内総生産改定値は物価変動の影響を除いた実質で前期比プラス1.2%、年率換算でプラス4.9%となり2期連続のプラス成長は維持しておりますが速報値の1.3%増、年率換算5.3%増は民間企業による在庫が減ったことにより、下方修正がなされ

特別講演要旨

中小企業の企業経営について

(社)日本経済団体連合会
専務理事 矢野 弘典氏

総会終了後、講師の豊富な経験と体験をもとに、貴重なデータや事例などを上げられ、大変有意義なお話を伺うことができました。

本来であれば、講演内容の全部を本紙に掲載するところですが、誌面の都合上、全部の掲載は割愛させていただき、ここでは、全体の構成と要点項目を記載させていただくことにいたしました。

尚、全体（内容）につきましては、当協会ホームページに掲載しておりますので、是非、ご覧ください。



全体の構成

1. 中小企業をめぐる経済状況
2. 中小企業と大企業との経営力の格差
3. これからの中小企業経営の方向性
4. 中小企業の人材の確保・育成
5. まとめ—これからの中小企業のあり方

1. 中小企業をめぐる経済状況

中小企業の景気動向

2004年 前半まで

日本経済全体の回復の動きが中小企業にも徐々に波及し、製造業を中心に緩やかな回復傾向。

「3つの過剰」の解消も背景に。

今回(2002年初頭から)の景気回復は 輸出主導型

- 輸出比率の低い産業／地域に存在する中小企業は景気回復の恩恵を被りにくい。
- 中小企業と大企業の景況感／収益力の格差も拡大している

2. 中小企業と大企業との経営力の格差

下記の経営指標を用いて、経営力の格差を説明。

- 1人あたり経常利益
- 1人あたり人件費
- 損益分岐点比率
- 労働装備率
- 自己資本比率
- 1人あたり付加価値額(付加価値生産性)
- 労働分配率

3. これからの中小企業経営の方向性

これからの中小企業経営の方向性

- ①グローバル化の進展
- ②中小企業における連携の必要性
- ③リーダーシップとコミュニケーション
- ④少子・高齢化／人材の多様化
- ⑤中小企業の資金調達
- ⑥事例紹介－頑張る中小企業－

①グローバル化の進展

- 取引先企業の海外移転
- 海外製品との競合による販売量の減少
- 世界経済は、日本を除く中国を主としたアジア諸国を中心に成長

⇒グローバル競争は、大企業・中小企業、製造業・非製造業にかかわらず、全ての企業の課題であり、対策が必要

②中小企業における連携の必要性

- 競争力強化に向けた様々な連携

⇒中小企業と大企業の両者が、共に業績を向上させていく連携が重要

⇒中小企業自ら積極的に大学や研究機関との協働を模索し、産官学の連携を促進

三重県における連携事例①

クリスタルバレー構想

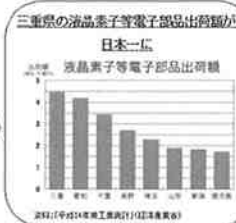
フラットパネルディスプレイ産業の集積による、多様で強靱な産業構造の形成
EX. シャープ亀山工場、凸版印刷新工場等の誘致

<集積のメリット>

- 物流コストの低減
- 情報入手が容易
- 部材・部品調達容易
- 技術・サービスの補完
- 地域ブランドの確立
- 向上心の促進

これらにより、個々の企業が持つ力の総和以上の力を発揮

資料：三重県庁HPより作成



③リーダーシップとコミュニケーション

- 経営革新のための組織力強化

⇒経営革新の成功には経営者のリーダーシップと円滑な社内コミュニケーションが重要。

⇒IT化は、人間同士の直接的な意思の疎通を基本としたうえでの活用が重要。

⇒従業員の力を高めつつ、組織の生産性を高めるためには中間管理職が重要な役割を果たす。

⇒管理職の能力伸張が、現代の企業における最大の経営課題

④少子・高齢化／人材の多様化

- ・ 経済成長を制約する、少子化に伴う人口減少と人口の高齢化
- ・ 高齢者、女性の就業意識の高まり
- ・ 若年者雇用問題には、家庭、学校、企業、本人が一体となった取り組みが必要
- ・ 獲得した多様で能力の高い人材の十分な活用が必要

- ・ トライアル雇用やインターンシップ等を活用して、人材の確保をはかることもできる
- ・ 紹介予定派遣を活用した人材の確保も、一つの手法である
- ・ 女性や高齢者の一層の活用が、これからの中小企業の人材戦略の重要な柱になる
- ・ フリーターなどの若年層も、潜在的な能力として位置付け、自社で基幹労働力として育成することも考慮すべき

⑥事例紹介－頑張る中小企業－

これからの中小企業のあり方①

- ・ 変革期においては、国、産業、企業、社会を問わず、「高い志」をもったすぐれたリーダーが求められる
- ・ そのことが、わが国と地域を活力と魅力ある国と地域につくりあげていくことにつながっていく

1. 製菓業M社

◇対策（個別企業）

- ・ パートへの積極的な情報提供（経営情報を含む）
- ・ パートと正社員の均衡処遇（委員会活動、改善活動、福利厚生等全てを含む）
- ・ 企業風土を理解した上での対応
- ・ 企業理念への一致を重視し、普通のレベルの人材でも理念に一致した者を採用し育成
- ・ 自主性を重んじた「改善活動」「委員会活動」等の展開（賞金は僅か）
- ・ 教育や研修の充実（経営塾、経営研究会）
- ・ 従業員満足度調査の実施（年2回）
- ・ 個人面談の実施
- ・ 従業員同士の投票による月間優秀社員の選出

- ・ 中途採用や新規学卒採用といった採用活動により、人材確保をしている。
- ・ 社内の既存の人材を、教育・配置転換することでも、人材確保をしている。
- ・ 派遣社員の活用がそれほど進んでいない。

最後に自らの体験談として倒産しかかった会社再建の話を伺うことが出き、大変、身近なことで感動いたしましたと、多くの参加者から大きな反響が伝わってきました。

その内容を整理しますと「事業縮小」による指名解雇で労使紛争が激化、四六時中、赤旗が並び、昭和47年に解散するか、再建かの重大な時期に、「対応について、お前が立案しろ」と言われ、その報告書を作成、結論として「再建すべき」を提出。これが、社長の目にとまり決断をされ、社長付で現地に担当者として出向、その時、社長から「青い草も燃えるんだ、自分の火力が弱いんだ」、と励まされ、労使交渉（2つの組合）に誠意をもって徹底した話し合いを行い、70名を職場に復帰させ、和解条件も協定し街中のピラはがし（1ヶ月をかけ）を実施し、1年後、本社に戻る時、組合三役が送別会までしてくれたとのことでした。この再建を通して特に強調されたことは、人はレッテル（あいつはダメだ）をはって観てはいけない。話せば、聞けば、理解できることは多くある。「コミュニケーションが土台なんだ」とのことでした。

（※記載の社長はみなさんもよくご存知の故土光敏夫氏です）

労働情勢

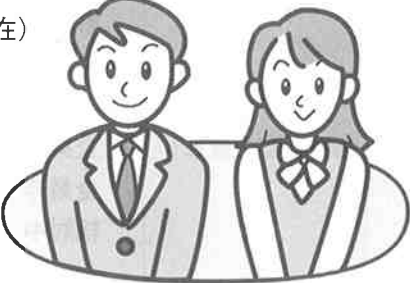
要点のみを記載しましたので詳細は事務局にお問い合わせをお願いします。

(社)日本経済団体連合会
労働政策・国民生活・労働法制本部(7月1日現在作成)

区 分	内 容 / 動 向 な ど	備 考
●労働時間法制	○ホワイトカラー・エグゼンプション(例外)等の検討開始 ○時短促進法の見直しの検討	平成17年6月22日 提言発表予定
●労働規約法制	○厚労省「今後の労働契約法制のあり方に関する研究会」(座長:菅野和夫/明治大学法科大学院教授)が中間取りまとめを発表 ○研究会からは労使団体に対するヒアリング要請が日本経団連に寄せられ労働法規委員会では経営法曹会議の弁護士からなる「労働契約法制研究プロジェクト」(座長:中山滋夫弁護士)にこの問題の検討を依頼、平成16年12月11日に報告があり、同報告に基づき労働法専門部会が意見を取りまとめ、ヒアリングで発表、今後も本問題に関しては同委員会・部会で対応を検討。	秋に研究会、最終報告を発表
●労働審判法	○労働審判法(平成18年4月1日施行) 労働審判制度とは民事調停と裁判と中間形態のような制度 ○労働審判員は労使各側500人、各都道府県別の人数も確定。 最高裁より正式な審判員推薦依頼状が9月3日に送付 ○3月に審判員候補者名簿の集約を終え、審判員候補者宛に推薦内定および研修案内を送付	
●投資ファンド等により買収された企業の労使関係に関する研究会	○「研究会」(座長:西村健一郎/京都大学大学院法学研究科教授)が発足し5月27日に初会合が開かれ、研究会から労使団体に対するヒアリング要請(7月5日)が日本経団連にあり、労働法規委員会では下部の労働法専門部会で意見を取りまとめ、対応を予定。	
●次世代育成支援対策推進法省令の改正	○平成16年3月31日、次世代育成支援対策推進法の改正省令が公布された。 ○次世代法の内容(一般事業主〔民間企業〕にかかわる部会) 《一般事業主行動計画》 事業主は従業員の仕事と家庭の両立等に関し、行動計画策定指針に即した目標とそのため措置内容等を記載した行動計画を策定し届出する。 301人以上規模の企業……策定・届出の義務 300人以下規模の企業……策定・届出の努力義務 ※届出様式は厚生労働省ホームページを参照のこと http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/nintei/betu.html	



区 分	内 容 / 動 向 な ど	備 考
●男女雇用機会均等対策(男女雇用機会均等法の見直し)	○労働政策審議会「雇用均等分科会」で検討中 論点項目 1.男女雇用機会均等の促進。 2.実効性の確保。 3.女性保護、母性保護について労務管理問題検討部会で検討をする。	当面、月1回のペースで労政審「雇用均等分科会」を開催
●高齢者雇用対策	○高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律 定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等による高齢者の安定した雇用の確保 ①定年(65歳未満のものに限る)の定めをしている事業主について65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)の義務化。ただし、継続雇用制度の対象となる高齢者に関する基準を労使協定により定めるときは、希望者全員を対象としない制度も可能とする。なお、施行により政令で定める日までの間(当面大企業は3年間、中小企業は5年間)は、労使協定ではなく、就業規則等に当該基準を定めることを可能とする。 ②高齢者雇用確保措置に係る年齢(65歳)については2013年度までに段階的に引き上げる。	平成18年4月1日施行
●障害者雇用対策	○障害者雇用促進法改正案については雇用委員会および同委員会雇用政策検討部会で対応	
●少子化への対応を推進する国民会議	○少子化への対応を社会全体で行っていくために、99年に設置された会議。小泉首相が主宰し、国民各層が参加、日本経団連からは奥田会長が委員就任。 ○2003年7月に発表した提言「子育て環境整備に向けて」の内容に沿って、少子化への対応、次世代育成支援に取り組む予定。	平成17年9月決定
●社会保障全般	○経済財政諮問会議 「基本方針2005」に社会保障給付費の伸び率管理の考え方をどのように盛り込むかで意見が対立している状況 ○社会保障の在り方に関する懇談会 社会保障における税と社会保険料の役割など基礎的な論議を実施 ○社会保険庁改革 事業内容の改善を検討する「社会保険事業運営評議会」を継続して開催	
●年金制度改革	○企業年金関連 企業年金に関する基本的な考え方と企業年金制度検討WG委員中心に検討中	

区 分	内 容 / 動 向 な ど	備 考
●年金制度改革	○社会保障審議会年金資金運用分科会 今後の対応として、 ①公的年金制度を社会保障制度全般で捉えた上で財政や税制と一体的に改革し国民にわかりやすく持続可能な制度とすべく「社会保障の在り方に関する懇談会」を通じて働きかける。 ②「運営評議会」や人材協力などを通じて民間主導で社会保険庁改革を実現することで年金制度の信頼回復を支援する。	
●最低賃金制度	○労働政策審議会最低賃金部会（新設） 労働条件分科会において最低賃金に関する専門の事項を審議することを目的に分科会の下に最低賃金部会が新設された。	6月16日第1回開催
●労災保険法改正 （通勤災害保護制度の拡充）	○改正内容 ①複数就業者の事業場間の移動、単身赴任者の赴任先住居と帰省先住居間の移動と通勤災害保護制度の対象に加える。 ②有期事業（建設の事業）のメリット増減幅を拡大する（現行±35→±40%）	施行は平成18年4月
●労災保険料率の改定	○基本方針は2005年3月25日に公表され4月以降は基本方針に基づき、全業種の労災保険料率の改定作業が進められる。秋口以降。徴収法施行規制（省令）の改正案要綱について諮問。答申の予定。 ○労災保険料率の改定の対応は平成16年6月以降、労働安全衛生部会を随時開催、16年11月に実施したアンケート調査結果等を踏まえて検討会員と連携をしながら対応をする。	施行は平成18年4月末日
●労働安全衛生法改正	○改正内容 ①危険性・有害性の低減に向けた事業者の措置の充実、製造業等で頻発した労働災害を防止するための措置を講じる。 ②過重労働・メンタルヘルス対策の充実。事業者は一定以上の時間外労働を行った労働者を対象とした医師による面接指導等を行う。（但し50人未満の小規模事業場については2008年4月1日施行） ○労働安全衛生部会を随時開催、各業種・企業の意見等を踏まえて厚労省と意見を重ね審議会、使用者側委員と連携しながら対応する。	平成17年度4月1日施行
●就職内定状況等について〈参考〉	○高校新卒者の就職状況（文部科学省調査、平成17年3月末現在） 就職率 91.2%（△2.2%） 男子:93.4（△1.9%） 女子:88.4%（△2.5%） ○大学卒業者の就職状況 就職率 93.5%（△0.4%） 男子:93.3%（△0.3%） 女子:93.8%（△0.6%） ※（ ）内は前年同期比	

協会事業活動

労務管理改善協力委員会活動

1. 定例会議

開催月日	内 容
平成16年6月16日 プラザ洞津 39名	<ul style="list-style-type: none"> ・第15期労管発足 ・新役員決定 ・各部会名決定
平成16年11月24日 プラザ洞津 定例会議27名 セミナー47名	<ul style="list-style-type: none"> ・定例会議(各部会報告、役員・委員・部員変更連絡等) 第15期労管発足 ・労管実務セミナー『交通事故と通勤災害の企業対応』……………弁護士 青木 孝氏
平成17年2月16日 プラザ洞津 定例会議22名 セミナー39名	<ul style="list-style-type: none"> ・定例会議(各部会報告、役員・委員・部員変更連絡等) ・労管実務セミナー『春季労使交渉セミナー』 ……………連合三重 千田喜久治氏、日本経団連 川本裕康氏
7月14日 プラザ洞津 定例会議30名 セミナー70名	<ul style="list-style-type: none"> ・定例会議(各部会報告、役員・委員・部員変更連絡等) ・労管実務セミナー『職場の防災対策セミナー』……………講師 山根義信氏

2. 親睦会等

平成16年7月8日 一志GC 25名	・第51回労管コンペ	平成16年11月18日 松阪CC 15名	・第52回労管コンペ	平成17年6月2日 一志GC 22名	・第53回労管コンペ
-----------------------	------------	-------------------------	------------	-----------------------	------------

3. 部会活動

① 職場に活力を生む人事管理を目指す部会

開催月日	内 容
平成16年6月16日 プラザ洞津 13名	<ul style="list-style-type: none"> ・部会発足 ・正副部会長決定 ・部会名決定
9月28日 プラザ洞津 24名	<ul style="list-style-type: none"> ・今後のテーマ、取り組み、方針等について協議 ・発表『技能修得制度について』……………トヨタ車体(株) 『人事諸制度について』……………松下電工(株)津工場
平成17年1月21日 松下電工津工場 13名	<ul style="list-style-type: none"> ・松下電工津工場見学 ・発表『契約社員の雇用管理について』……………御木本製薬(株)
4月7日 三交不動産 14名	<ul style="list-style-type: none"> ・三交不動産マンションモデルルーム見学 ・発表『人事処遇制度について』……………三交不動産(株) 『人事処遇制度と能力開発体系について』……………富士電機リテイルシステムズ(株)
(予定)7月29日 横浜ゴム三重工場	<ul style="list-style-type: none"> ・横浜ゴム三重工場工場見学 ・発表『人事管理について』……………(株)赤福 『労務管理について』……………三菱化学(株)四日市事業所

② 活力ある職場風土をめざす部会

平成16年6月16日 プラザ洞津 14名	<ul style="list-style-type: none"> ・部会発足 ・正副部会長決定 ・部会名決定
9月17日 中部電力津クラブハウス 15名	<ul style="list-style-type: none"> ・今後のテーマ、取り組み、方針等について協議 ・発表『わが社の安全衛生対策について』 ・懇親会
11月24日 プラザ洞津 13名	<ul style="list-style-type: none"> ・発表『快適職場にむけた取り組みについて』……………上野キヤノンマテリアル(株) 『職場活性化対策について』……………日本トランスシティ(株) 『当社における健康づくり活動について』……………中部電力(株)三重支店
平成17年2月23日 プラザ洞津 18名	<ul style="list-style-type: none"> ・発表『女性の幅広い活躍のための機会整備について』……………(株)第三銀行 『安全衛生と健康管理』……………近畿日本鉄道(株) ・講演『個人情報保護法とISMSについて』……………(有)トーカイマネジメントアソシエイツ
5月10日 八千代工業四日市製作所 13名	<ul style="list-style-type: none"> ・八千代工業四日市製作所見学 ・発表『社員のメンタルサポートについて』……………(株)パンピア
(予定)7月27日 プラザ洞津	<ul style="list-style-type: none"> ・発表『福利厚生制度について』……………(株)赤福 『雇用管理について』……………(株)ぎゅーとら ・ビデオ上映『社員の「やる気」を引き出すには』～効果的コーチング活用～

③HRD部会

開催月日	内 容
平成16年6月16日 プラザ洞津 12名	・ 部会発足 ・ 正副部会長決定 ・ 部会名決定
11月5日 はあとふる千代崎 19名	・ 今後のテーマ、取り組み、方針等について協議 ・ 発表『わが社の教育制度について』……………(株)ホンダ・エクスプレス 『エムネットの教育研修の概要』……………(株)エムネット ・ 懇親会
平成17年3月11日 プラザ洞津 19名	・ 発表『人材育成に対する取り組み』……………NTT西日本(株)三重支店 『教育研修制度について』……………日本トランスシティ(株) 『教育体系について』……………井村屋製菓(株) ・ ビデオ上映『伸びる中小企業の人材戦略』
7月20日 近畿日本鉄道教習所 19名	・ 近畿日本鉄道教習所見学 ・ 発表『専門教育の概要について』……………近畿日本鉄道(株) 『CS推進について』……………(株)近畿ステーションサービス

インターンシップ受入企業開拓事業

平成16年1月～	受入募集案内(対象：県内事業所) 受入事業所数(460：5月6日現在、含む非公開事業所110事業所) ※ハイパーキャンパスシステムには111事業所が登録 (ハイパーキャンパスシステム…企業、大学・学生がお互いに納得した上でインターンシップを成立させるデータシステム)
3月29日	平成16年度三重経協『産・官・学インターンシップ懇談会及びハイパーキャンパスシステムについての取り扱い説明会』開催(参加人員：37名 事業所17名 学校11名 オブザーバー15名)
4月～7月	各学校にてインターンシップガイダンス及びマッチング作業
6月20日	『インターンシップ事前研修会』(参加人員：148名 学生126名 学校関係者7名 オブザーバー15名) マッチング作業(上期)
	↓ マッチング267名(大学院3名、大学88名、高専130名、専修学校46名) (9月末日現在) 受入事業所数 154
6月～9月	インターンシップ開始(上期)
10月～3月	マッチング作業(下期)及びインターンシップ開始(下期) マッチング3名(大学)、事業所数3社
12月2日	平成16年度インターンシップ成果報告会(参加人員：40名)
12月	17年度募集準備(おしごと広場みえ、経協)
平成17年1月～	受入募集案内(対象：県内事業所) 受入事業所数(約450：6月6日現在、含む非公開事業所110事業所) ハイパーキャンパスシステムには80事業所が登録
3月25日	平成16年度三重経協『産・官・学インターンシップ懇談会及びハイパーキャンパスシステムについての取り扱い説明会』開催(参加人員：37名 事業所17名 学校11名 オブザーバー9名)
4月～7月	各学校にてインターンシップガイダンス及びマッチング作業
6月18日	『インターンシップ事前研修会』(参加人員：208名 学生179名 学校関係者15名 その他14名)
(今後の予定)	
7月～9月	・ インターンシップ開始
11月	・ 平成17年度インターンシップ成果報告会
10月～3月	・ マッチング作業(下期)及びインターンシップ開始(下期)



経協活性化プロジェクト活動

当プロジェクトは会員会社の減少傾向の事態から一刻も早く根本的な対策を立てなければ経営者協会の将来を揺るがすことでもあり、今期がその最も重要な時期ととらえ更なる取り組みを推進させること

で、当プロジェクトを設置することが平成16年6月8日の定時会員総会において承認がされ次頁のメンバーにご支援を頂きながら活動を行っております。

経協活性化プロジェクトメンバー表

	会社名	役職名	氏名
1	合同液化ガス(株)	取締役社長 (委員長)	江崎俊夫
2	(株)中部近鉄百貨店	常務取締役 (副委員長)	谷口欽衛
3	三重交通(株)	人事部長 (副委員長)	川村則之
4	(株)第三銀行	主任調査役	遠中敏治
5	神鋼電機(株)伊勢事業所	製作所長代理兼総務部長	久保幸夫
6	井村屋製菓(株)	執行役員外製購買統括部長 (労務管理改善協力委員会会長)	大西邦雄
7	太平洋セメント(株)藤原工場	業務部長	吉田道夫
8	日本トランスシティ(株)	人事部部長補佐	川瀬五博
9	(株)ホンダ・エクスプレス	総務部長	天野三雄
10	(株)安永	人事総務室長	長谷川恵一
11	三重県経営者協会(事務局)	理事・業務部長	大田弘純
12	〃	理事・会員サービス部長	西場康弘
13	〃		岡田範子

新会員の紹介

掲載入会順

●ピープルスタッフ(株)津支店

所在地 津市羽所375 百五明治安田ビル3F
 代表者 支店長 西嶋美千代
 電話 059-213-3336
 F A X 059-213-7807
 事業内容 人材総合サービス

●学校法人 皇學館

所在地 伊勢市神田久志本町1704
 代表者 理事長 上杉千郷
 電話 0596-22-0201
 F A X 0596-27-1704
 事業内容 学校教育(大学、高等学校、中学校)

●味の素ゼネラルフーズ(株)鈴鹿事業所

所在地 鈴鹿市南玉垣町6410
 代表者 取締役鈴鹿事業所長 久保博嗣
 電話 0593-82-3181
 F A X 0593-82-3899
 事業内容 コーヒー、インスタントティ製造包装

●株式会社 山口商会

所在地 津市岩田2番8号
 代表者 代表取締役社長 山口久彦
 電話 059-226-4885
 F A X 059-225-1892
 事業内容 消防、防災機械販売、消防設備点検、
 消防設備工事

●四日市大学

所在地 四日市市萱生町1200
 代表者 学長 宗村南男
 電話 0593-65-6588
 F A X 0593-65-6630
 事業内容 大学

●近畿大学工業高等専門学校

所在地 熊野市有馬町2800
 代表者 校長 神野 稔
 電話 0597-89-2011
 F A X 0597-89-1018
 事業内容 高等専門学校