

みえ経協

JULY 2006

7

vol.5

MIE EMPLOYERS' ASSOCIATION



写真提供 上野市

目次・主な内容

■ 定時会員総会・創立60周年行事	2	■ 経協事業活動	16
■ 特別講演	5	■ 暑中見舞い	19
■ 懇親パーティー	11	■ 韓国光州広域市友好交流団参加	20
■ 日本経団連定時総会	12	■ Window事務局	21
■ 会長退任挨拶	12	■ 行事予定・業務日誌	22
● 新会長就任挨拶	13		

平成18年度定時会員総会・創立60周年行事開催される

1. 定時会員総会

去る6月16日(金)プラザ洞津にて会員会社93名の出席のもとで開催。

開会に続き会長が健康上の事情により欠席されたので江崎副会長が挨拶(代読)をされ、その後、引き続き議長を担当され議案の審議が行われました。



会長挨拶

会長

藤井賢三

本日は皆様には大変ご多忙のところ、平成18年度定時会員総会並びに経協創立60周年行事にご出席を頂きまして誠にありがとうございます。

また、平素は当協会の事業運営につきましても格別のご支援、ご協力を賜り、おかげをもちまして厳しいながらも滞りなく推移いたしておりますことに厚くお礼を申し上げます。

さて、2001年1月を谷に始まりました景気拡大の拡張期間も4月でバブル景気の51ヶ月に並び、更に10月まで続きますと戦後最長のいざなぎ景気の57ヶ月を超える状況に至って参りました。今後も消費傾向や輸出及び設備投資、IT関連の拡大基調は崩れておらず、景況感は安定的な改善が続くものと見られているのが実情です。関連します労働経済情勢につきましては事務局より報告がありますので省略をさせていただきます。本日はこの後、創立60周年行事としまして感謝状の贈呈、特別講演会、懇親パーティーを予定いたしております。中でも特別講演には創立60周年にちなみまして(株)日本経済団体連合会、労使関係委員会委員長をご担当されています富士電機ホー

ルディングス株式会社、相談役の加藤丈夫(かとうたけお)氏をお招きし「これからのモノ造り・人造り」と題しまして、大変身近なお話を伺うことになっておりますのでご期待をしている所です。

今後も経協役員、事務局共々、皆さんのお役にたてる事業活動を推進し地域経済の発展に努力をして参りたいと考えておりますので変わらませぬご支援、ご協力を重ねてお願い申し上げます。また本日、総会にお諮りします議案につきましては、どうぞ、よろしくご審議を賜りますようお願い申し上げます。

最後に私事になりますが、最近体調がすぐれず、このままでは会長職を全うする事が大変困難な状態となっております、先般の正副会長会議で辞任の申し入れを行了承を頂いたところです。また、その席で次期会長及び副会長の推薦と協議がなされ、その結果につきましては本日、この後の審議事項で皆様におはかりすることと致しておりますので、何卒よろしくご審議のほどをお願い致します。

平成14年、会長に就任以来今日まで、会長として充分にお役にたてたかどうかは、はなはだ疑問であります、皆様の温かいご支援ご協力をもちまして会長職を全うすることが出来た事に対し、ここに改めて衷心よりお礼を申し上げ、ご挨拶とさせていただきます。

ありがとうございました。

(代読、三重県経営者協会 副会長 江崎俊夫)





新会長挨拶

三重交通(株)
取締役社長
奥田卓廣

ただ今の総会におきまして、第十代目の会長に、ご選任頂きました。三重交通株式会社の奥田卓廣でございます。創立60周年という歴史ある協会の会長を仰せつかりその任の重さに身の引き締まる思いをいたしております。私としましては藤井会長さんをはじめ、歴代の会長、諸先輩で築きあげてこられました当協会の理念や実績を踏まえ、会員皆様のご支援、ご協力を頂き、全力をもって職務を全うする所存でございますので、何卒よろしく、お願い申し上げます。

すでに、ご承知のように、本会は昭和21年7月に「三重県工業協会」として発足し、その翌年に「三重県経営者協会」と改称され、その後「日経連」の地方組織として活動を行い、平成14年に「日経連」と「経団連」の統合により新たに「日本経済団体連合会」の地方組織として幅広く労働・社会・経済問題に取り組みながら、創立60周年を迎えることが、出来た訳でございます。

この間、我国の経済や社会は大きく変遷しましたが、その時々々の要請に対応しながら労使関係・人材育成・地域経済社会の発展に尽くして参りました。

これには歴代会長、役員並びに創立以来、専務理事を39年余りに亘り労働問題一筋に研鑽を深められた、故、南岩男先生、更にバブル崩壊の経済低迷時に16年間に亘り会長を務められた谷本名誉顧問をはじめ、諸先輩のご尽力と会員各社の格段のご支援、ご協力の賜物を心より感謝とお礼を申し上げる次第でございます。

さて、我が国は現在、人口減少と少子高齢化、国際競争の激化、地域経済回復のバラツキなど、多様な課題を抱えていますが、その中で私たちが先ず最初に取り組む問題として、労働人口の減少への対応であり、その最大の鍵は、一人一人の能力を高め、生産性を向上させることとあります。

創造性豊かで多様な人材を育成活用するためには、教育機関、経済界、地域が連携・協力して人材育成に取り組み、これまで十分に活かされてこなかった高齢者や女性、十分に能力を発揮できる職を得ていない若者などが、その能力を活かして働けるように

人材を活用する環境整備が急がれています。そのために、今後は当協会の最も基本となる「経営と労働力」、「人材育成と雇用の創造」などの問題に対し日本経団連はもとより、会員並びに「労務管理改善協力委員会」の協力を得て、問題解決に積極的に取り組み、当地の経済発展に一層貢献出来るようその使命を果たしていく所存です。

最後になりましたが、お忙しい中、遠路ご来賓としてお越し頂いております経団連の常務理事鈴木様、東京経協専務理事 大久保様をはじめ各地方経協役員の方々に厚くお礼申し上げますと共に、会員会社の益々のご発展をご祈念申し上げますご挨拶と致します。



前会長退任挨拶

前会長 藤井賢三

平成18年度、定時会員総会におきまして、以前から健康上の事情もございまして退任をさせて頂くこととなりましたことに、まずもって、皆様方に深くお詫びを申し上げますと共に、これまでのご厚情に厚くお礼申し上げます。平成14年6月の会員総会におきまして、会長をおおせつかり、3年という短い期間ではございましたが、会員企業の皆様を始め関係各位のご支援並びに連合三重さんとの協働事業等、多くの方々に支えて頂きましたことが、私にとりましての大きな財産です。

この度、皆さん方にご承認を頂き、新会長に就任をされました奥田卓廣さん（三重交通株、取締役社長）につきましては、私もよく存じあげており、海外経験も豊富な方で、その見識と改革への行動力につきまして、必ずや皆さん方のご期待にお応えして頂けるものと確信をしております。私も引き続き顧問として本会に関与することが決議されましたので、自らの健康には注意を払い、会長の諮問には協力して参ることを、お誓い申し上げますご挨拶をさせていただきます。ありがとうございました。

本会新役員体制が固まる

新体制は次の通りです。(平成18年6月16日現在)

会 長 奥田卓廣 (三重交通(株)取締役社長)

副 会 長 菊川靖之 (株)菊川鉄工所代表取締役会長)

副 会 長 安永雅彦 (株)安永 代表取締役社長)

〈2006年6月29日 ご逝去〉

副 会 長 久保幸夫 (神鋼電機(株)伊勢製作所
所長代理兼総務部長)

副 会 長 小林長久 (日本トランスシティ(株)
代表取締役社長)

副 会 長 戸澤周純 (株)東芝セミコンダクター社
四日市工場 工場長)

副 会 長 黒川正機 (東邦ガス(株)執行役員三重駐在)

専務理事 平松 敏 (三重県経営者協会事務局長)

永年会員企業感謝状受賞企業 25社

経協設立以来会員企業として永年にわたりご支援
ご協力をいただいております企業のみなさんです。



太平洋セメント株式会社藤原工場
株式会社山本本店
アマカン株式会社
石原産業株式会社四日市工場
日立金属株式会社桑名工場
近畿日本鉄道株式会社名古屋輸送統括部
コスモ石油株式会社四日市製油所
中部ドラム罐工業株式会社
株式会社東芝三重工場
日本板硝子株式会社四日市事業所
富士電機リテイルシステムズ株式会社三重工場
クレハエラストマー株式会社
中部電力株式会社三重支店
東邦ガス株式会社
株式会社百五銀行
株式会社松阪鉄工所

松下電工株式会社津工場
三重交通株式会社
株式会社菊川鉄工所
神鋼電機株式会社伊勢製作所
横浜ゴム株式会社三重工場
旭ダイヤモンド工業株式会社三重工場
上野ガス株式会社
株式会社タカキタ
株式会社立川ピン製作所

■特別感謝状1名

元経営者協会会長、現在名誉顧問としてご支援を
頂いております。



谷本悦造様

■職員永年勤続表彰

平松 敏 (45年) 西場 康弘 (20年)
岡田 範子 (20年) 大田 弘純 (10年)

■ロゴマークを制定

ロゴマークの意味



三重県経営者協会

- 1 三重県の「みえ」
をモチーフに図案
化
- 2 黒字に赤丸を配し、
気品を持ち、しか
もインパクトが感
じられるもの

- 3 全体の姿は経営者と従業員が手を取り合っ
て進む姿を表現し、「会社」を「人」がま
た「協会」を「会員」が押して前進させて
いる姿です。
- 4 赤丸は太陽であり、パワー、情熱を表し理
想・希望・幸せの象徴
- 5 誰が見ても明確であるよう、マークの下に
「三重県経営者協会」と記したものを基本
のスタイルとし、名刺・バッジ等、小型の
もの及び協会名が続いているものには、こ
のマークのみで使用することがある。

これからのモノ造り・人造り

～科学技術創造立国に向けた人造り～

(株)日本経済団体連合会労使関係委員会委員長
富士電機ホールディングス(株)相談役

加藤 丈夫氏

本日は三重県経営者協会の60周年の記念行事でお話をさせて頂く機会がありまして誠に光栄に思っております。今、お話がありましたように私は現在、日本経団連で労使関係委員長を務めておりますけれども、各県にあります、経営者協会というのは日本経団連よりも、もちろん古い歴史をもっております。

そういう意味で今日お話をさせていただくことは大変、私にとっては光栄な機会ではございますけれども、そんな立派な会にお役にたてるかどうか、私が日頃考えております「これからの人造り」ということについて、ざっくりばらんなお話をさせていただきたいというふうに思っております。

演題に「これからのモノ造り、人造り」というテーマを掲げさせて頂きましたが、お手元にお配りしてあります、レジメに沿ってお話をさせていただきます。



経団連では毎年、夏の始めから議論を重ね、経営労働政策委員会報告という小冊子を発行し、春の交渉にあたって経営者に取り組むべき姿勢についての提言をまとめています。私も三年ほど作成に参画し、その時の議論の中で経営者のいい事ばかりでなく反省点もしっかり入れよう。どうも、モノ造りの現場で事故や災害が多発し日本の企業いわゆる現場力というのが弱っているんじゃないか、「我々経営者としても一回現場力の見直しということに取り組もうじゃないか」という話があり、この時がたぶん日本で現場力というのが使われ最初だったと思います。

このままでは日本が誇りにしていた、いわゆる現場力というのがどんどん衰退してしまうんじゃないか。その危機感というのは今も変わらないというふうに思っております。その原因は一つ一つの事故を見ますと、原因というのは様々なんですけれども、その背景に何があるかということについて大きく整理しましたが、その背景は大きくいって3つあるんじゃないか、一つはリストラもう一つは今まさに進行中の少子高齢化という問題。それからもう一つが、今これも急速に進みつつあるIT革命。経団連では、インフォメーション&コミュニケーションテクノロジーICTといっていますけれども、IT革命の進展ということが背景にあるんじゃないかということが言われていますし、私もそのことが本当に大きな背景に

あるんだなというふうに思っています。その一つ一つについて、ごく簡単にご説明いたしますと、一つは、リストラという面ですけれども、バブル景気の崩壊の後、1990年代からもう15年たったんですけども、その間の経営の取り組みというのはやはり大規模なリストラの連続であったと思います。

そのことによって本来だったら、その人たちが次の世代に引き継ぐべき技術技能の伝承というのが十分に行われないままに引退といったことです。これは大きな問題になったと思います。私がおります、富士電機でも10年前と、10年前でもないんですが、2000年と2005年を比べた場合に、従業員総数というのが、33,000人から25,000人。これは会社として存続をかけて、背に腹はかえられない施策だったと、経営者として思っておりますけれども、その中に色んな問題が生じたことも率直に認めざるを得ないというふうに思います。これがまずリストラの問題。2番目の少子高齢化の問題ですけれど、これはむしろ今、進行中の問題であり、これから、ますます深刻になる問題というふうに思っております。

若手人口の将来見通しということで見ますと、これはかなり近い問題ですけれども、2000年の20歳から34歳までの人口が2,732万人、これが2020年には1,892万人ということで、この20年間に3割減ってしまう。という話をしましたけれども、これから



の人口構造を見ると、この技能の伝承の受け手である、若い労働者が急速に減っているという、これが今急速に進行中であるという問題が一つあるということだと思います。

よくいわれるんですけども、不況になって企業の経営者は何削るか、3Kだ。(教育費、広告費、交際費)まさに我々もそれをやってきたんですけども、その中でやはり人材の育成に一番大事な教育費というのが企業でかなり削減されてきた、これは我々として一つの反省材料として認めざるを得ないというふうに思います。

このことが技能の伝承の断絶を生むことになったのではないかと。ということが言われると思います。

もう一つの問題、最近、起こっている現場力の低下、事故、災害の原因、背景を考えた時に、システム不適用という問題がかなりあるのではないかと思います。これはICT革命の影響だということなんですけども、今我々の周りにあるIT技術、携帯を筆頭にどんどん進歩している。ところがそのシステムがどんどん発達するだけけれども、それを使いこなす人の力というのはそれについていけないということで、システムが高度化すればするほど、それに追いつかなくて、そこでのアンマッチが起こる。ということが事故災害の大きな原因になっているのではないかと、ということが言われています。これが一つの問題ですし、もう一つ一番問題なのは、インプットをして、アウトプットが出てくる。この間にどういう仕組みがあってアウトプットが出てくるのかという中間過程が全然わからない。いわゆるブラックボックスというのがどんどん拡大してくる。こんなことを抱えながら今、我々がモノ造りの現場に立ち向かっているのですけれども、それでは、そういう現場に入ってくる若者たちというのは今どんなふうになっているのか、次にお話を進めたいと思います。

昨年、埼玉県のある中学校に行って、先生たちと懇談したとき、私は今中学校で進路指導をやっております。子供たちに進路の話をするのだけれども、子供たちは、「どうしてまじめに就職しなければいけないの?」と言う。今の子どもたちというのは、「なぜ、働かなければならないの」そのところから疑問を持っている。大人世代がそれに対して、答えられない。

まさに、飽食の時代の職業観ということだと思いますが、その現象が、今ここにあります。まさに、一つの社会的な問題だと思います。ニートというのは職業にも教育にもついていない人という事で、いわゆる引きこもりの人たちということですが、統計もいろいろ問題があって、正確な数はわからないんだけれども、たぶん今、日本でニートといわれている人たちが85万人から100万人くらい存在する。これは15歳から35歳までの間の若者たち、この人たちが、学校を出て何の職業も就職できないでぶらぶらしている。しかも、年々増えつつある。これは新聞、テレビでよく言われているとおりです。それからもう一つの七・五・三現象というのは、これもよく言われることですが、学校卒業して就職して3年以内に、中卒は7割、高卒は5割、大卒でも3割の人が3年以内に辞めてしまう。そういう人たちが急速に増えている。それが、ニートになり、それからある意味ではフリーターに転換していくということになる。もう一つのフリーターですけども、これはフリーターとか、アルバイトだということである。いわゆる正規に雇用されていない従業員、これは派遣社員なんかを除くフリーター、アルバイトだとかですけども、今、日本で約230万人くらい。これもどんどん増え続けている。もう、みなさんも、ご経験あるとおりでですけども、今、会社の中で、一つの職場が10人いるとすれば6人、7人フリーターや、アルバイトで占められているというのはそんなにめずらしくなくなっている。約半々の人たちがそういう構成になっている。このことが問題になる。どういうことかといえば、まさにこれはさっき言った、こういう人たちがどんどん増えていったときに日本の製造業、日本の企業が大きな問題になっている、技能の伝承だとか、日本の強みをつなげてこうというのをこの人たちに本当にたくせるのか。という問題が今まさに起こりつつある。このことについて我々はどうしなければいけないかと真剣に考える時代がきたなというふうに思っています。

若者問題を考えるときに、我々はややもすると今の若者たちは困ったもんだというところから物事を

考えがちだと、それは確かにある。今言ったようなニートだとか、七・五・三だとか、フリーターだとかがある。若者たちのいいところも見つめ、悪い所は直す、良いところは育てるというスタンスで、経営者に対してアンケートをとった。その結果で「現在の若者が優れているところはなんだ」の質問で、第1番はITに対する感覚、ITを使いこなす。これは今の大人世代よりも圧倒的に優れているなあというのが82%でした。2番目が感性。3番目が環境適応力。4番目が国際性。5番目が協調性。6番目がプレゼンテーション能力であり、一方で、劣っているものはなんですか。いう質問に対してでてきたのは、これは、もうざっとみればなるほどそうだなと思うんですけども、1つは忍耐力、それから、2番目は問題発見能力、3番目は、市民としての自覚、4番目は課題発見能力、5番目がチャレンジ精神、次が、責任感でありこの優劣をきちっと認識し、次の世代を担う若者たちの特徴としてしっかりと育てていく。これが今経済同友会なんか提言した骨子なんですけども、そうやって見てみますと。ITをスマートにこなして国際感覚豊かで協調性に富む若者、多分これは我々が期待する次の世代の理想的な若者像だろうと思います。

マイナスイメージでいうとマナーをわきまえない、忍耐力のない無気力な若者。いまの若者の中には、そういうものが並存しているということをはっきり認識して、これからの課題に取り組む必要があるんじゃないかと思っています。そんな企業の背景あるいは若者の実態ということを考えながら、今日お話ししたい本題なんですけども、ここに人の余剰から人材不足の時代への転換期ということを最初に書いておりますけども、私は多分2005年から2007年という、このいま我々が直面している3年間というのは、バブルの崩壊から約15年経って、いろんな問題がありましたけれども、その問題を乗り越えてこそ、日本の経済社会が新しい軌道に乗る大きな転換期に差しかかっているんじゃないか、この3年間というのがものすごく大事な時期になってるんじゃないかなと思います。

この2005年、2006年、2007年の3年間に本当に我々この軌道にきちっと乗れば、多分その先の10年位に本当に安定した経済状態がでてくるんじゃないかと、そんな気がします。

今、まさに、人手不足、単純な人手不足じゃなくて、その中でも仕分けがあって、駄目な人間は採用できない。本当に大事な人材の争奪戦に入ってきた。いうふうに思います。実は私はいま、富士電機だと

か経団連だとかと一緒に、配布しました経歴の中にも書いてありますけど、企業年金連合会という民間の年金ナショナルセンターの理事長を務めておりますけども、仕事柄毎日の様に証券会社の人、投資顧問会社だとか、委員会のトップの方がお見えになっているんな話をします。「いい人がどんどんいなくなっちゃう。」どういうことになっちゃうかと言うと、学校出て、大学を出てかなり厳しい就職試験を受けて、保険会社であったり、銀行であったり、証券会社であったり投資顧問会社に入る。その人を民間企業が取り戻そうとする。これは、今の年金なんかを中心にした金融界の実情ですけども、モノ造りの世界でも、いま本当に優れた人材の争奪戦、これは新しい意味での人手余剰から人材不足時代へと変わりつつあるというふうに思っています。

そういう中で会社が何をしなきゃなんないか、言うまでも無いことですけども、改めて本当にじっくり腰を据えた人材育成。私自身も経験あるんですけども、この15年間かなりのリストラをやってきた。考えてみると、随分人を無駄遣いしちゃったな、私自身なんかそう思います。本当に置いとかなきゃいけない人までも手放しちゃった。改めてこれから、本当に必要な人間を会社に留めておくことができるかということを経営者が考えないかん時代になったと思います。

これからの人材をどう考えるかということなんですけども、国際的な大競争時代に求められる人材ということで、人間力豊かなビジネスリーダーを育成するというテーマで、いま日本の企業に人材面で一番何が足りないかと言えば、いろんな不足している人材がいるんですけども、私は一番足りないのは、いい経営者であるし、その後継者としてのビジネスリーダーというのが、いま日本の企業に本当に不足している。ここに、わざわざ人間力豊かなということを書いたんですけども、この人間力豊かなという意味が非常に大事なんではないかと。これからは実力主義だ成果主義だとそのことを言えない企業というのはこれからの国際競争に勝っていけない、生き残っていけないのが事実なんですけども、ビジネスリーダーを作っていくうえで、本当にそれだけでいいのか、ということを経営者が考えるべき問題に思います。私なんかも経験にあるんですけども、実力主義、成果主義ということで、いい点を取る人、高い評価を得る人というのは割合仕事のさばきが上手な人になるんですね、当然の事ですけども、いい評価、その積み重ねによって、その人が昇進して、組織を預かる。そういう実力主義とか成果主義の点

数主義でいい点を取った人が、本当にいいビジネスリーダーになるかという、それも一つの要素だけれども、それが全てではない。むしろビジネスリーダーに必要なのは、もう一つ別の要件がある。ここにありますが、それには何が必要なのかと、それは一言で言えば高い志。高い志とは3つあるんですけども、現状に満足しない向上心。いつも弱い者の味方にたつてものを考えられる正義感。絶対に悪いことはしない倫理観。多分、高い志を構成するのは、この3つだろうし、それに付け加えるならば、深い教養だと、これが多分人間力というのを構成している。この人間力、ここで言っていることというのは、実力主義、成果主義で売上目標100万円に対して、120万円上げた人が10点です。という積み重ねからは出てこない要素ではないかと思えます。多分これを見抜くのが経営者なんです。というふうに思う。よく行われることですけども、会社ではリーダー教育というものをよくやります。リーダーになる人に対して教育をする、リーダーになった人に対しての教育システムがある。それはそれで大事なんですけども、私なんかの経験で言いますと、リーダー教育でやることってのは、どちらかといえばリーダーとしてのノウハウを教えることの方が多い。この場合はこうやんないさい。この場合はこうやっちゃいけません。だけど、本当にリーダーであるかどうかという、そのもっと前にある資質をきちっと見抜くということが、大事なのではないかな。むしろ、そういう資質を持たない人にリーダー教育をやったマイナスの方が大きい。その事を考えるべきかなと思えます。よく私がこういった話をしますと、それはどうすればいいんだと、どうしたらそういうことが見つけられるんだと、いう話を聞きますけども、私はリーダーというのは経営のトップが個別に見つけて個別に鍛えるんじゃないかと。経営のトップがこれに後を託そうと、いうことで自分の手で教育しなかったらリーダーとしては育たない、これが一番強調したいビジネスリーダーの育成という課題だというふうに思います。

2番目に、もう一つ会社でこれから必要なのは、本当のプロフェッショナルをどう育てていくかという問題じゃないかなというふうに思います。日本が、この表題にもありましたように、本当に技術創造立国ということで、これからの国際社会に勝ち残っていく。これからの本当の専門家というのは、今まで我々が理解していた狭い分野のスペシャリストではなくて、もうちょっと大きい本当の意味でのプロフェッショナル、で、その要件とはなんだというこ

となんです、一つは豊富な実務経験。これは言うまでも無い事ですし、それから、国際レベルの深い専門知識、この専門知識についても、これからのプロに要求されるというのは、単に会社で一番ということではなくて、本当に国際的に通用するだけの深い専門知識を持っているかどうか、その深さに一つの要求水準がある。この範囲であればこれまでの我々の概念の専門家なんですけど、さらにもう一つ大事なのは、自分のやっている仕事の隣接領域、周辺領域に対してきちとした理解を持っているかどうか、この専門家が大事なんだといえます。これからの本当に国際的に活躍できるプロってというのは、むしろこの3番目の周辺領域、それから4番目のビジネスリーダーとしての説得力、その事を兼ね備える必要があるんじゃないかと。

どんな仕事でも、2人ないし3人のチームを組んで仕事をするのが普通ですし、それをまとめ上げるリーダーというのが本当のプロフェッショナルということになれば、それは従来の専門家ではなくて、本当に人をまとめ上げる、統率力、説得力というのがプロの条件になるのではないかと。ところが、日本の会社の人事制度というのが、これまでこういう人たちを育てる仕組みになってなかった。ですから、私なんかのいる富士電機もそうです。これは、我々が本当に真剣に会社の生き残りとして、人事で考えなくてはならないことです。本当にこれからの会社の人事といえば、一専門家として会社生活を全うした人が、その処遇に満足しきって力を発揮できるか。これが大事な事ではないかな。

私、5月の末から2回中国へ行ってきました、一番最近ではこの間、日曜に行って、夕べ遅くに中国から帰ってきたんですけども、上海に行って、いま日本人というのが、日本のビジネスマンがどれくらい居るんですかと聞きましたら、3万とか、4万なんだけど、毎日変わって増えていくから数えきれないというほど、どんどん増えて、これは特に中国が顕著ですけども、東南アジアでもそうだし、アメリカでも、ヨーロッパでも日本企業というのが国際的にも進出しています。

富士電機というのはそんな大きな会社でもありませんで、いま年間の売り上げが一兆弱くらい、電機メーカーとしては中堅とっていいのかも知れませんが、それでも現在、中国だけで35の拠点がある。16の工場がありまして、いま2つ建設中ですがまもなく18。事業移管して、そこで事業をやる。工場を建てて事業を始めるという事は、お金があれば出きる事ですから、それはそんなに難しい話ではな

いんですけども、一番難しいのは35の拠点なり、18の工場のトップに本当に国際的に通用するビジネスマンを貼り付けられますか。この人材をどうやって確保できますか。というのが難しい問題。これはそれぞれに日本の会社が国際競争の中で生きていく上で、その責任者としてのインターナショナルビジネスマンというのを作れるかどうか。これはお金があつて工場を作るよりはるかに難しいことに思います。これも、我々、従来インターナショナルビジネスマンを作ろうと、随分チャレンジしてきましたけれども、長く我々が描いていた国際人というのは、まず英語のできる人。それに加えて、本当に現地に入って、現地の人と一緒にやって、一緒に暮らして、そこで完全なリーダーシップをとれる人。それは単に語学ができるだけの問題じゃないということです。

ここに、ローカルフェイス、グローバルガッツという言葉は私が発明した言葉ではなくて、有名なアメリカのGE（ジェネラルエレクトリック）のウェルチという会長が言い出し、私もなんべんか会いましたけど、彼はローカルフェイスだ、地域に入ったら地域に飛び込めと。だけどグローバルガッツを持っている人間が大事だと。これが国際的なビジネスマンのキーワードなんだということをよく言いましたけれども、この人材育成というのが大きな課題だと、先ほどの困った若者の図とか、会社が直面している問題ということで考えますと、この人間力豊かなビジネスリーダー、真のプロフェッショナル、ローカルフェイス、グローバルガッツを持ったインターナショナルビジネスマン。これは本当に育成するのは大変だと思いますけども、我々が避けて通れないテーマではないかと思っています。そこで、日本企業の国際競争力ということで言うと、いろんな比較の仕方があるんですけども、国連が出している国際競争力の図表（図1）の中で、日本の競争力というのが、ここにありますように1990年代から2000年にかけて急速に低下している。強いのはインフレ率、これは日本は物価の安定という点では1番。それから外貨の準備高が1番。最近、中国が強くなってきましたから、必ずしもダントツというわけじゃないんですけども1位のレベル。それから、いま問題になっていますけども、消費税率が低い。それから義務教育の普及率。こういうものが世界各国の中では、非常に高水準にありますよ。いい条件にありますよ。それから生活費が高い。問題なのはおう盛な企業家精神。これは先進国の中で最下位になっている。それから株主重視の経営をしていない、企業人の語学力、これまた我々一つひとつ思い当たるんですけど

も、まさにさっきの人材育成のテーマと合わせてみるとこういうことについて、日本が本当に真剣に考えていかないと、この国際競争力の回復に繋がらないんじゃないかということが心配されている。

そこで、最後のテーマになりますけれども、自立した若者をどうやって作っていくのか。というテーマなんですけども、先程、人間力豊かなリーダーを作るということが一番だと話しましたがけれども、高い志、正義感だとか、向上心だとか、倫理観というものは会社に入って鍛えられるものなのかなと、もしかするとそれは、中学生とか、高校生とか頭の柔らかいうちに本当に叩き込まないと、こういう本当の資質というのは出てこないんじゃないかと、私はそんな感じがしてなりません。

ここに鉄は熱いうちに打て、ということを最初に書きましたけど、これは企業人はもちろんですけども、むしろ本当の中、高、大の学校教育の中からこのことを本当に意識して取り組まないと本当のリーダーは出てこないんじゃないかと思っています。何が求められるかと言えば、やっぱり、今の高校生なり、大学生なりに本当に基礎学力を改めて叩き込む。それと健全な常識を植え込む。これは教育界だけの問題じゃなくて、さっき経済同友会が学校へ出向いて行って経営者がものを言う。学校の話も聞く。そのことをきちっとすり合わせてこういう課題に取り組む必要があるんじゃないかと。よく言われることなんですけども、戦後の学校教育というのは、非常に高い水準で高い成果を上げて、これが日本の国際競争力をトップに押し上げる要因になったことは事実なんですけども、もう一つの欠点で言えば、やはり画一的な底上げ主義に走りすぎた。逆に言えば、あえてリーダーとかエリートという言葉に触れることを避けてきた傾向があり、やっぱり、ある一つのねらいとしてリーダーとかエリートというのをもう一回きちんと育てる必要があるんじゃないかなというふうに思います。

さっき言ったほんとのプロというのを育てる学校でもいいと思いますけど、そういうユニークな学校が出てくる。ということがこれからほんとうに大事になってくるんじゃないかと思っています。

ということで、結びの話なんですけども、学校・家庭・会社でこういう事を進めるうえで何が大事かと言えば、一言で言えば私は対話だと、対話をどれだけ深められるかということがこれからの人造りのほんとの基本の問題だなというふうに、考えてみると今、社会のあらゆる場面で対話がない家庭で子どもは一人になっちゃう。そしてお父さんお母さん働

きに出ていますから、子どもがひとりでいる時間が長い。一つの個性というカプセルの中に閉じこもっちゃっている。親子の対話がない。その子たちがそのまま学校に来る。学校でも今ご承知のように生徒同士の対話がない。それから先生と生徒の対話がない。子どもたちは授業が終わるとみんな塾へいっちゃう。今、中学や高校で一番問題になっているのは、部活がどんどん衰退していつている。昔も授業が終わって子どもたちは塾へ行ってたんだけど、わりあいこっそりいつて、今の子どもたちというのは、堂々と塾へ行っている。部活だとクラブ活動だといふといふ塾があるからでられませんといふことを平気で言う。まさに対話の欠如。それが大学に行ってそのまま社会に出る。完全にカプセルに閉じこもった大人たちができあがっている。それは結婚しても同じ事くり返し始めているんです。それでまっとうできればいいんだけど、会社で一つの仕事をしようといふときに、みんながこのカプセルかぶったまんま仲良くやりましょう。といふふうには絶対いかない。どっかでその殻をつきやぶってほんとうに心を開いて腹をわった人間関係を作らなかつたら、仕事ができない。ですから、さっき言っただけほんとうに人間力豊かなリーダーが必要になってくるといふのは、今の時代だからこそまさにそういうことが必要になってくるといふふうには思います。今の若い人達といふのは、飲み会やるといふと、そういう会のとりにしきりは非常に上手なんだけど、終わって振り返ってみたときにわれわれが若い頃に先輩達に徹底的にやられたような本当に腹を割って話し合いがあったか。そういうのが全然なくて、ただ愉快な一時を過ごただけといふことが、あまりにも多いんじゃない。胸襟を開いて話合おうよと大人世代が言っといやだなど、いふことになる。最初に言っただけ現場力の低下だとか、技能の伝承と言っただけでも、よくよく考えてみると、その元にはほんとうに人間同士の対話がなくなってきた。ほんとうの原因とい

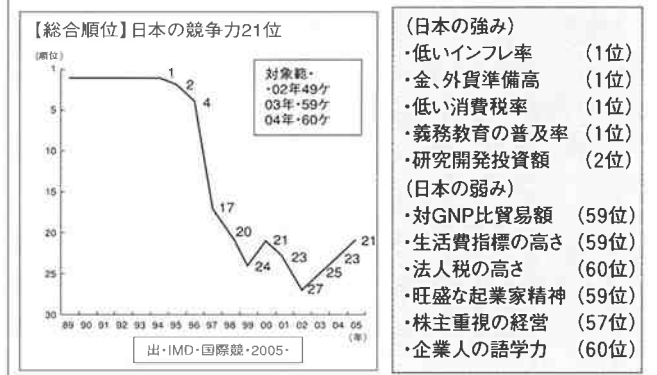
うのはもしかしたらそこにあるんじゃないかといふふうな気がします。事故が起こった場合もそんなんだけど、作業の現場では、朝朝礼をやる。リーダーが今日の手順を話す。なんか問題が起こるといふ今日の朝礼で、きちっとその事は言っただけといふけれども、言っただけの事が聞いている側に全然理解されていない。それから、災害とか事故といふのは、最初に起こった事は小さいんだけど、だんだん時間がたつにつれてとりかえしのつかないほど大きくなってしまふことが多いんだけど、問題が起こったときにそのことが報告できたかといふと起こった現場の人達は報告したつもりでいる。ただ、そのことが言っただけ聞いたつもりといふことがあまりにも多い。それは多分本当の意味での対話といふ事が、ないんじゃないか思います。ここにわざわざ大きく対話を深めるといふ言葉を書きましたけれども、その事があらゆる場面での基礎になるんじゃないかなといふふうには思います。対話を深めるといふけれども、その秘訣はなんなんだとどうしたら対話が深まるんだと話をきかれるんですけど、私は対話を成立させるキーワードは忍耐だと、どれだけ聞く耳をもてるかといふことにかかっているんじゃないか。若い人達と話したい。それで現にトップが出向いて話を聞きたいといふ。ところがよく考えてみると社長が行って対話を深めたいといふ話をするんだけど、大抵の場合は9割ぐらい社長がしゃべって、なんだ、あいつの話を聞かされただけかといふ事になっちゃう。対話といふのは、本当に腹をわってだけ我慢して人の話を聞き終えるかどうかといふことだろう。これは案外むずかしい。そのことをほんとうにこれからの経営者、リーダーといふのがきちっと意識して考えなきゃならないんじゃないかといふふうには思います。

大変雑ばくなお話になりましたけども、これからのモノづくり人づくりといふことで、お話をさせていただきました。ご静聴ありがとうございました。

(文責、事務局)

日本企業の国際競争力

図-1



経営者へのアンケート調査

現在の若者が優れているもの 現在の若者に不足しているもの

1. ITリテラシー	82%	1. 忍耐力	74%
2. 感性	48%	2. 問題発見能力	55%
3. 環境適応力	39%	3. 市民としての自覚	53%
4. 国際性	34%	4. 課題発見能力	46%
5. 協調性	26%	5. チャレンジ精神	45%
6. プレゼンテーション能力	24%	6. 責任感	44%

定時会員総会設立60周年行事・特別講演会・懇親パーティー



ロゴマーク発表



懇親パーティー開会



乾杯音頭:谷本名誉顧問



定時会員総会



新会長挨拶



来賓の方々



永年勤続職員表彰



懇親パーティー



懇親パーティー



■奥田会長退任挨拶

退任にあたり、一言ご挨拶を申し上げます。

振り返りますと、私が日本経団連の会長に就任した4年前は、日本経済が長期にわたり停滞を余儀なくされるなかで、国民の間に出口の見えない閉塞感、不安感が蔓延しておりました。

グローバル化や少子化・高齢化といった内外の環境変化に対応するために「改革を進めなければならない」といった総論のベースでの理解は得られておりましたが、「改革に着手する前に公共事業を拡大し、景気の回復を図るべきである」という声も強かったように記憶しております。とりわけ、私が民間議員として参画した経済財政諮問会議は様々な批判に晒されました。しかし私は、将来の成長につながる改革の断行が優先されるべきであると訴えとともに改革の工程表を作成し、その進捗を確認するために、民間では常識となっている「PDCA」のサイクルをまわすよう提案いたしました。大方針と具体策、その進捗を確認する手段が一体となってはじめて、これまで手つかずであった諸々の改革の歯車が回り始めたことを実感いたしました。もちろん、すべてをやり遂げたとは考えておりませんが、日本経済の将来を決するこの時期に、困難な改革を前進させながら、新しい成長への手がかりをつかむための取り組みに参画することになりましたのは、巡り合わせとはいえ、天命であったと考えております。これも、会員の皆様のご理解とご協力がなければ成し得なかったことであり、心より感謝申し上げます。

幸い日本経済は現在、回復から拡大へと、確かな足取りで成長過程を辿っております。銀行・証券会社が破綻し、事業会社も巨額の債務や設備人員を抱えてあえぎ、あたかも日本経済全体が破綻したかのように思えた厳しい状況から考えますと、現在の日本経済の姿は、まるで夢の中の出来事のようにあります。しかしながら、改革の必要性を理解し自ら血と汗を流し、その遂行に力を尽くした多くの人々の努力や忍耐の結果として、現在の日本経済があることを忘れてはなりません。

昨今、わが国では、金さえあればなんでもできるという、浮ついたバブル的な雰囲気再び始まっていますが、そうした雰囲気にまどわされることなく、改革に力を尽くし現在も続けている人々の存在を、改めて思い起こすべきではないかと存じます。

私は本日、日本経団連会長を退任いたしますが、ここにご参集の皆様方が、「失われた10年、あるいは20年」といった時代を二度と招くことのないように、自社のみならず、日本の経済社会の隅々まで気を配り、世界の社会・経済の潮流に目を向け、誤りがあれば声を大にして正していくという姿勢で臨んでいただければと存じます。

冒頭のご挨拶でも申し上げましたが、改革は、道半ばであります。今後は御手洗新会長のリーダーシップのもと、引き続き、経済界の総意として、改革の継続を強く訴え、また企業人としてもそれぞれ躊躇することなく行動していただきたいと存じます。

日本経団連は、「公」(おおよけ)を担う精神と自己規律の姿勢をあわせ持った企業人が、個別の利害を超えて、わが国経済社会の発展のために議論をし、ともに行動する場であります。今後とも、皆様方の積極的なご参加とご尽力に期待いたしたいと存じます。

「INNOVATE 日本」

日本経済団体連合 会長 御手洗 富士夫



1. 奥田会長への謝辞と新任にあたっての抱負

日本経団連に寄せられる内外の期待とその社会的使命の重さを考えますと、その責任の重大さに身の引きしめる思いであり会員の皆様のご支援、ご協力の下に職務を全うすべく全力を傾注する所存ですので、よろしく申し上げます。奥田前会長におかれましては透徹した見識と行動をもって、新生経団連の陣頭指揮に当られ改めて敬意と謝意を表する次第です。私は奥田前会長が示された「活力と魅力溢れる日本をめざして」の路線を踏襲し「INNOVATE日本」を旗印に日本を内外の人々にとって魅力あふれる「希望の国」とするために全力を挙げて取り組む決意でございます。

2. 経済情勢認識とイノベーションの促進

本年度経団連の具体的な課題は先ほど採択されました総会決議通りですので、私からは「INNOVATE日本」の目指すところについて説明いたしますと、1990年代から今世紀初頭にかけて世界の経済規模の拡大とグローバル化が進行して参りました。こうした中で日本が世界経済の重要なプレイヤーであり続けるにはコンペティティブ・エッジを不断に作り出していく必要があります。日本が新しい成長のエンジンを回転させ、世界のイノベーションセンターになることが、今までも増して互恵的な成長を実現することになり、アジアと一体となって世界を支えることが可能と言えます。

3. 社会システム国民意識の革新

日本を活力と魅力あふれる希望の国としていくためには社会システム、さらにその根底にある国民意識についても自立に向け転換していく必要があります、頑張った人が報われる公平な社会システムを実現しなければ将来に希望が持てませんので「平等」から「公平」へのパラダイムチェンジが歴史的にも必要であることは明らかです。一人ひとりが自らの責任において自らの未来を切り拓く気概を持つということは、官や国への安易な依存心を持たないということにも、つながっていくことであります。

4. 信頼と共感、愛国心

内外に開かれた挑戦にこそ、私が描く希望の国ですが、もう一つ必要なものは自立自助、積極進取の精神を縦糸に、他人を尊重し弱者を思いやる心という横糸がなければ希望の国は成り立ちません。現在、格差の拡大が問題視されておりますが、公正な競争の結果として経済的な較差が生じることは当然のことであり、格差は問題というより、むしろ経済活力の源でもあります。誰もが隣人や会社、コミュニティのために、どのような貢献が出来るか真剣に考え実行しなければなりません。こうした思いやりや公德心を私は「愛国心」と呼びたいと考えております。

5. 結語

将来を展望する時、少子化・高齢化・グローバル競争の激化ばかりを強調する悲観論がございますが、日本は勤勉な人材や優れた技術、協調的な労使関係や安定した政府、治安のよい社会など数多くのメリットに恵まれています。個人も企業と、政府も一体となって経済と社会の両面で「INNOVATE日本」を進めれば必ずや日本を希望の国とすることは可能であります。このような信念のもと諸課題の解決にひるまず責任を全うしていく覚悟ですので、皆様方のご理解とご支援を衷心よりお願い申し上げまして、私からのご挨拶とさせていただきます。

(文責事務局)

★トツフ interview★ (追悼)



当協会副会長としてご活躍いただいた(株)安永 安永雅彦社長が2006年6月29日にご逝去されました。

当インタビューは生前6月5日に行わせて頂いたものです。

故人のご功績、お人柄を偲んで掲載をさせていただきました。

ここに謹んでお悔み申し上げ、ご冥福をお祈りいたします。

一番大切なものは社員

(株)安永 代表取締役社長 安永 雅彦さん

～本日は、お忙しい所、時間を割いて頂きありがとうございます。早速ではございますが、1999年(平成11年)9月に創立50周年を迎えられてから7年近く経過しましたが、創業からの50年とそれからの7年について、社長さんが強く印象に残ることはどんなことですか～

私は幼ない頃から会社によくいたこともあり、昔のことは良く覚えています。会社設立当初からの社員も良く知っていますし、農機具の製造・修理、ミンアームベッド、航空機部品等の生産から、現在の自動車エンジン部品、工作機、エアーポンプ、ワイヤソーの生産に至るまで製品1つひとつに思い出があります。

私が社長に就任したのが1986年で、1988年には企業理念の見直し・社風の革新・企業イメージの向上と知名度アップを目的にCIを導入しました。そしてエンジンの現地生産を見据えた中で、1989年に米国に合弁会社を設立したのですが、10年間で合弁を解消いたしました。これは、現地の労働慣習をよく理解していなかったことが、失敗のひとつの要因であったと考えています。ただ、米国での10年間の経験は大きな財産となり、今日に活かされています。

また、1996年には、さらなる飛躍に向けて大阪証券取引所市場第2部に上場し、パブリックカンパニーとしての責任が求められるようになりました。

これらが、50周年までの印象深い事柄ですが、その後としては、昨年(2005年)に、自動車関連メーカーからの引合いに対応すべく、伊賀市ゆめが丘に、国内5工場目となる「ゆめぼりす工場」が竣工いたしました。社長になって現在まで色々な出来事があり、私自身も相当突っ走って来たなと思っています。

～会社の企業理念、社是、目指すべき企業ビジョン(事業領域・企業風土)、行動指針について、お聞かせください～

私が社長に就任した年の翌年(1987年)の年頭の挨拶の中で、社員の行動指針として「4つのC」の話をしました。「4つのC」とは、Competition(競争に打ち勝つ)、Challenge(時の課題に挑戦する)、Change(自分から変化する、変化させる)、Communication(自分の考えを伝える)の4つですが、メジャーへの飛躍に向け、社員への意識改革を促しました。

また、1988年のCIの導入時に、「FINE」という言葉をキーワードとし、5つのFINEを経営理念として決定しました。「FINE」とは「きれいな」

「快い」と言った意味と、産業界では「精密化」「高機能化」といった意味があります。その「FINE」をキーワードとし、

Fine Response……………時の課題を敏感に受け止め、ニーズにすばやく対応する

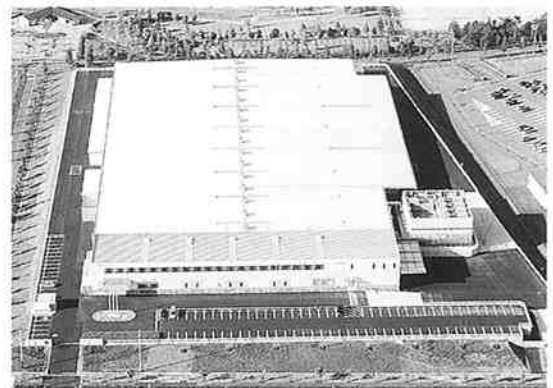
Fine Technology……………常に時代の一步先を行く独創的な技術を開発する

Fine Products……………産業界にとって人々にとって価値ある高品質な製品を提供する

Fine Communication……………対話をもとに明るく親しまれる企業を目指す

Fine Culture……………企業としてひとりの人間として社会文化の豊かさに貢献する

の5つの「FINE」を経営理念として制定しました。



ゆめぼりす工場



Yasunaga

～1923年創業以来、今日の歴史の中で産業社会の変革に伴い事業拡大戦略のもと多くの事業化を実現されてみえますが、事業化を進めるにあたり大切にしていることをお聞かせください～

それは人の育成です。時間と金をどこまで突っ込むか、どこで納得を得るか、如何にモラルとやる気を維持させていくかです。伊賀市という恵まれた自然の中で生活できるメリットを生かし、積極的な情報の収集と分析、そして工夫することにより戦略を立てスピーディーな行動を起こすことと、企業人としての厳しさを統合しその実現を図ることが絶対必要だと確信しております。そのためには、厳しさの中にも「ほっ」とする心の余裕がある社風がなくてはなりません。

現在、安永本体では5つの工場があります。また、国内子会社5社、海外子会社3社があり、それらを合わせると、約1200名の安永グループ社員がいるわけですが、「社員」を第1と考えこれからも企業活動を進めて行きたいと思っています。

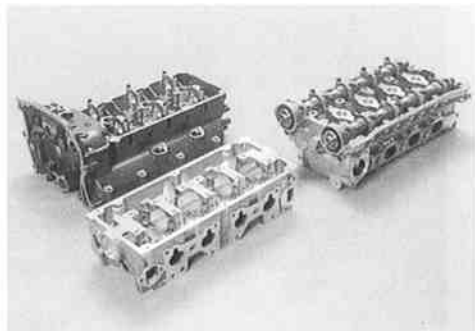
～社長さんのご趣味又は、休日の過ごし方、並びに経営者協会へのご要望、ご意見を是非お聞かせください～

最近、休日は家内とよく食事に出かけます。美味しいものを食べて、家内というんな話をするのが楽しみです。

また、経営者協会への意見・要望としましては、会員企業が求めている声をしっかり受け止めて頂き経営者協会の事業に組み入れてほしいと思います。特に三重県という地域では、管理部門関係の刺激が少ないので、そういったことも考えて個々のサービスや支援をしていってください。それが全体の底上げに繋がっていくものと思います。

～最後に今後の抱負について国内外合わせて考えておられることをお聞かせください。～

2005年は、2002年からの大変動を受けまして「事業再構築」「新たなモノづくり」さらには「新たな成長」への取り組みを実行してきました。まさにこの4年間はインパクトの大きな転換期であったと言えます。今後は、この4年間を通して得ることが出来た実績に更に磨きをかけ、慢心することなく、メーカーとしてのモノづくりの原点であるQ(品質)、C(コスト)、D(納期)をさらに向上させるべく取り組んでいくつもりです。



シリンダーヘッド Cylinder Heads



コネクティングロッド Connecting Rods



懇談会

◆インタビューを終えて◆

今回は、今年で創立57周年を迎えられる「株式会社 安永」の安永社長さんにご協力を頂きました。会社の歴史を伺いまして、その設立からの経緯につきましては幾多の変革があり、その時々への対応並びに先々を見据えての多角的戦略にはひとかたならぬ工夫と企業努力がひしひしと伝わってきました。

社長さん自身も「会社では年長になった。幼ない頃から会社にいたこともあり、社員とは長い付き合いです」と語られ、「一番大切なのは社員と違いますか」と言われたことが、今日の又これからの安永さんが躍進を続ける大きな原動力になっていくものと強く受け止めることができました。(平成18年6月5日)

◆安永社長経歴

昭和19年5月生

学歴

●昭和42年3月 慶應義塾大学商学部卒業

職歴

●昭和42年4月 (株)安永鉄工所(現(株)安永)入社

●昭和46年2月 取締役資材部長
●昭和53年3月 代表取締役専務
●昭和61年3月 代表取締役社長

経協事業活動

労務管理改善協力委員会



■労務役員会

去る、5月18日(木)、津みすぎにて出席者11名で開催。

内容とその結果は7月20日(木)に開催する労管定例総会に報告をし承認を得ることが確認されました。

1. 定例総会は7月20日 13:30～17:00に開催

2. 部会再編成及び定例会議の進め方

①部会は2部会に決定(前期は3部会)

第1部会は人事・労務管理、労使関係等の視点から「多様な人材が持つ能力を活かし、生産性の向上を目指す人事管理」…開催は年4回程度とする。

第2部会は広義の雇用管理の視点から「人口減少社会の到来と少子高齢化、女子、若年者雇用への対応」…開催は年4回程度

②定例総会の進め方として第15期最終の定例会議を行ない、第16期を迎える当たり新部会名、今後の取組みについて協議し、第16期第1回定例会議において、部会名、正副部会長名、今後の取組みと労管の新役員(会長・副会長)常任幹事が報告され承認を得ることとなりました。

3. 総会テーマ(これから2年間)

「人口減少社会の到来と少子・高齢化の進展に対応する企業のあり方」～多様な人材が持つ能力を活かし創造性と個性を発揮できる人事管理を目指して～とすることで承認

4. 新役員も協議の結果、満場一致で承認されました。

- 新会長 瀬田孝宣 (株)ホンダ・エクスプレス
人事ブロックリーダー
- 副会長 柳生邦雄 (株)エムネット四日市研修センター
メディカルセーフティコーチ
- 副会長 長田泰宏 (株)小林機械製作所
専務取締役(北勢地区支部長)
- 副会長 市川喜万 (株)トーエネック三重支店
総務部長(中勢地区支部長)

- 副会長 阿竹孝二 (株)ぎゅーとら
取締役管理部長(南勢地区支部長)
- 副会長 長谷川恵一 (株)安永 人事総務部長
(伊賀地区支部長)

以上ですが、7月20日(木)に開催される労管定例総会に提案し承認を得ることになっています。

労管三部会合同事例発表会・トップ講演会開催

1.日 時 平成18年6月9日(金)

合同部会 15:00～16:30

トップ講演会 16:30～17:30

合同懇親会 18:30～20:30

2.会 場 鳥羽シーサイドホテル

3.議 題 6月9日(金)

I. 部会(15:00～16:30)

● 事例発表

①職場に活力を生む人事管理を目指す部会

『我が社の高齢者雇用について』

美和ロック(株) 総務部長 向井悦也氏

②活力ある職場風土をめざす部会

『採用活動について』

(株)おやつカンパニー 総務人事課主任
井上真哉氏

③HRD部会

『人事制度の見直しについて』

(株)トーエネック三重支店 総務部長
市川喜万氏

II. トップ講演会(16:30～17:30)

『私の経営理念と人事労務管理者に望むこと』

三重県経営者協会副会長

東邦液化ガス三重(株) 代表取締役社長
江崎俊夫氏

III. 3部会合同懇親会(18:30～20:30)



労管 トップ講演

私の経営理念と 人事労務管理者に望むこと



東邦液化ガス三重(株)
代表取締役社長 江崎 俊夫

去る6月9日、鳥羽シーサイドホテルにて、労管三部会合同の最終部会終了後、トップ講演会において「私の経営理念」と題し、当協会副会長、東邦液化ガス三重(株)代表取締役社長 江崎俊夫氏より話を伺いました。

〈内容としましては〉

1. 温故知新（古きをたずねて、新しきを知る）

- ①ガス会社の設立 ②お客さま件数 ③ガス料金
- ④日本のエネルギーの自給率 ⑤国際情勢による原油天然ガス価格変動 ⑥電力・ガス分野の規制緩和

2. お客さまを知る

- ①持ち家率 ②世帯当りの新聞講読数、インターネット普及率 ③外国人比率・犯罪率 ④コメ生産量 ⑤観光客数 ⑥高校生就職率 ⑦全国高校野球、駅伝、国体

3. 経営理念

- ①お客さま第一主義 お客さまの信頼、地域社会からの信頼 ②保安の確保 ③人間中心の経営 ④一歩時代の前を行く ⑤企業体質の強化
- について、詳しい説明を聞かせて頂きました。

特にお客さま第一主義を基本に、お客さまからの信頼と地域社会からの信頼が大切なこと。並びに安全、安心の確保、人間中心の経営への具体的な取り組みについて、力説をされ、大変参考になりました。



厚生労働省受託インターンシップ受入開拓事業

平成18年度インターンシップ事前研修会開催

インターンシップは生徒・学生が社会や企業の実情を知ること、自らの将来のキャリアを考える絶好の機会となり、就職におけるミスマッチを防ぐ有効な方法のひとつとして、普及・拡大してきました。

去る、6月24日(土)、三重県経営者協会、三重労働局、おしごと広場みえの共催で「インターンシップ事前研修会」が三重大学、大講義室にて県内大学生約130人の参加のもとで開催されました。

内容としましては、企業側から「インターンシップを通じて学生に望むこと」、学生側から「インターンシップで得たもの」について5名の発表があり、その後で外部講師による「ビジネスマナーセミナー」が行われ、実習を終えた学生から「基本的なビジネスマナーを詳しく学べた」、「目的意識を持ってインターンシップに参加することの重要性を再確認できたこと」、「企業の人事担当者の生の話を聞けてのインターンシップ並びに今後の就職活動において大変参考になりました」等々の感想をきかせて頂き、実のある研修会を終えることができました。



経協活性化プロジェクト

当プロジェクトは平成16年6月の定時会員総会において、会員増強の目的で設置が承認され、活動を推進しているものです。ピーク時（平成11年）は会員306社でしたが現在は会社の諸事情により増減もあり、272社に至っており、会員増強に向け、具体的に努力をしているのが実情です。会員増強につきまして皆様方のご協力とご紹介のお力添えが何よりも大切ですので、何卒よろしくお祈りを申し上げます。

三重労使会議（第34回、第35回）

- 第34回は2005年9月14日(水)に開催。
知事さんから「今後の三重県政について」話を伺い、その後、知事さんとの意見交換（概要は会報17年10月号に記載）
- 第35回は2006年2月15日(水)に開催
2006年春季労使交渉について各側より取り組みについて報告があり、その後、意見交換を行ない、今回の懇談テーマについて討議し「中国経済の行方からBRICSの経済成長に広げた話を聞き、後で懇談することが確認された。（幹事は連合三重）

みえ雇用創出会議

当会議は平成9年8月に労・使・行政の三者構成で県民の雇用の安定・創出に向け幅広い見地から研究を行なう目的で設置され、みなさんにご協力を得ながら事業を進めています。2005年6月、県より委託事業として「多様な働き方を促進するための調査・研究事業」の要請があり当会議が受託したものです。意向調査事業、シンポジウムの開催を行ない、報告書を作成し配布をさせていただきました。これからも当会議の事業をよろしくお祈りいたします。

三重県地域労使就職支援機構—厚生労働省委託事業—

当支援機構は2003年12月「雇用問題に関する政労使合意」がまとめられ「労使団体は相互理解に立って経営の安定と雇用の維持・確保に一致協力して取り組む」ことが確認され、当県も2003年7月1日、労使による設立を行ない、就職支援に関する様々な取り組みを推進しています。本年度の事業としましては、地域における雇用の安定、創出。若年者に職業意識の醸成と定着。ミスマッチ解消の促進等に基づき具体的な活動項目を定め、取り組んで参りますので、よろしくお祈りいたします。

～外国人労働者の適正な雇用・労働条件の確保と不法就労の防止～

ご理解とご協力を《厚生労働省三重労働局》

[外国人雇用状況報告制度]

外国人雇用状況報告制度は外国人労働者の失業や再就職の促進、外国人労働者に係る雇用管理の改善を推進するための指導・援助に役立てるため、外国人労働者の雇用状況についてご報告いただくものです。この報告制度は職業安定法施行規則第34条に基づき、厚生労働大臣が外国人労働者の雇用の動向について把握するために提出していただくものであり、不法就労者及び事業主の摘発を目的とするものではありません。次に該当する事業主のみなさまは、平成18年6月1日現在の外国人労働者の雇用状況を管轄の公共職業安定所に平成18年6月30日(金)までにご報告ください。

- 外国人労働者を雇用している

- 労働者派遣、請負等により事業所内で外国人労働者が就労している

郵送、窓口持参による提供のほか、インターネット（厚生労働省電子申請・届出システム）、FAXによる提出も可能です。事業主のみなさま、ご理解・ご協力をお願いします。

[外国人雇用管理アドバイザー制度]

外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題についての相談に対応するため、外国人雇用管理アドバイザーを配置して、各事業所の雇用管理の実態に応じた相談・指導を行っています。

[外国人労働者相談コーナー]

下記の労働基準監督署では「外国人労働者相談コーナー」を設置し、年間を通して外国人労働者の労働条件の相談を受け付けています。

	電話番号	受付日時	言語	所在地
津労働基準監督署内	059-227-1281	毎週火・水・金曜日 10:00～16:00	ポルトガル語 スペイン語 (金曜日のみ)	〒514-0002 津市島崎町327-2 1階
四日市労働基準監督署内	059-351-1661	毎週火曜日／第2・第4金曜日 10:00～16:00	ポルトガル語 スペイン語 (火曜日のみ)	〒510-0064 四日市市新正2-5-23



三重県経営者協会

会	長	奥	田	卓	廣
副	会	菊	川	靖	之
副	会	久	保	幸	夫
副	会	長	小	林	長
副	会	長	戸	澤	周
副	会	長	黒	川	正
専	務	理	平	松	機
					敏

<p>クラギ株式会社</p> <p>代表取締役社長 竹内 秀樹</p>	<p>株式会社 中部近鉄百貨店</p> <p>取締役社長 西川 邦夫</p>
<p>株式会社 菊川鉄工所</p> <p>代表取締役会長 菊川 靖之</p>	<p>中辻医科器械株式会社</p> <p>代表取締役 三宅 克治 取締役専務 三宅 克英</p>
<p>三交旅行株式会社</p> <p>取締役社長 藪田 虔悟</p>	<p>日本トランスシティ株式会社</p> <p>代表取締役社長 小林 長久</p>
<p>新生サポート株式会社</p> <p>代表取締役 清本 健一郎</p>	<p>総合物流システムの革新にチャレンジ 株式会社 ホンダ・エクスプレス</p> <p>取締役社長 渡井 良三</p>
<p>東邦ガス株式会社</p> <p>執行役員(三重駐在) 黒川 正機</p>	<p>三重交通株式会社</p> <p>取締役社長 奥田 卓廣</p>
<p>湯めぐり海百景 鳥羽シーサイドホテル</p> <p>代表取締役社長 藤井 俊彰</p>	<p>株式会社 安永</p> <p>代表取締役社長 高崎 征輝</p>

◆韓国光州広域市友好交流団参加◆

- ◆訪問期日／2006年6月21日(水)～24日(土)
- ◆訪問先／韓国ソウル、光州広域市
- ◆訪問者／労・使・行政・通訳 計7名
- ◆報告者／東邦液化ガス三重株式会社
取締役相談役 江崎俊夫

◆訪問目的／光州広域市との交流は連合三重が平成4年、本部からの要請で韓国の労働者組織(韓国労総光州広域市地域本部)を受け入れたのが始まりで、平成9年には県議会や県行政も同市を訪問し行政レベルの交流の土台づくりが進められた。

経営者協会の参加につきましては連合三重より、従来の労組間をメインとした交流から広く、経済界をも含めた幅広い交流(文化、産業、観光、研修生等)へと発展をさせたので、是非、メンバーに参画をとの要請があり、協議の結果、成長著しい韓国の社会、労働経済、産業、労使関係等に見聞を深める必要から代表団に参加することに至り、今回は経済界の立場で私が参加をさせていただきましたが、メンバーにも恵まれ、大変有意義な内容でした。



歓迎レセプション(フィレンチェ観光ホテル)



光州広域市議会議長表敬訪問

全国ネットの人材情報で、 出向・移籍、転職をサポート!

企業間の出向・移籍のお手伝いや転職を希望する在職者の方の
職業相談・職業紹介を行っております。
ハローワークや関係団体などと連携して豊富な人材情報を提供しております。

信頼と安心

経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

全国ネット

全国47都道府県の事務所で取扱っております。

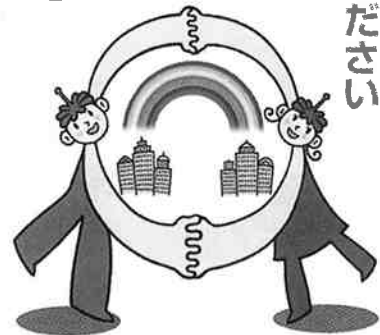
無料

情報の提供、相談、あっせん等の費用はかかりません。

出向・移籍の専門機関



財団法人 **産業雇用安定センター**
三重事務所 〒514-0009
津市羽所375 百五・明治安田ビル7F



お気軽に
ご相談ください

●お問い合わせは

☎059-225-5449(土・日・祝日休)

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

平成18年度インターンシップ受入登録事業所募集

インターンシップは、地域の産業界のみなさまのご協力があってはじめて実現できるものです。受入事業所の方々のご理解ご協力をよろしくお願い致します。

受入企業のメリット

- 1.職場に活気
 - ・従業員の意識改革や資質向上につながる
 - ・指導に当たる若手社員の成長が期待できる
- 2.企業PR
 - ・自社の魅力を積極的に理解認知してもらう絶好の機会
 - ・人材の発掘、確保に結びつく
- 3.学校とのパイプづくり

- ・経済界のニーズ、現状を教育の場に伝えることができる
- ・学校との新たなコミュニケーションを築くことができる

4.社会・地域貢献

- ・優秀な社会人を育てる一翼を担える
- ・地域に根付く人材の育成に参画できる

◎受入登録を希望されます事業所、ご不明な点がございましたら、経営者協会事務局(西場)までお問い合わせ下さい。(現在、600事業所が登録されております)

※問い合わせ先…三重県経営者協会

〒514-8691 津市丸之内養正町4-1

TEL059-228-3557・3679 FAX059-228-3710・3575



新会員の紹介

(入会順)

●大栄産業株式会社

所在地 四日市市笹川6丁目24番地13
代表者 代表取締役 大手 一 哲
電 話 059-321-8255
F A X 059-321-9489
事業内容 人材派遣業



●三重短期大学

所在地 津市一身田中野157
代表者 学長 上野 達彦
電 話 059-232-2341
F A X 059-232-9647
事業内容 公立短期大学



会員情報

～自然のチカラを電力に

小型風力発電装置の仕組みと設置～

神鋼電機(株)伊勢製作所

私たちが豊かな生活を送るために欠かせないのが電気。日本の発電量の60%を占める火力発電は大気中のCO₂を増加させる一因であり、環境負荷の少ないエネルギーの推進が求められています。自然の中のチカラを電気に変えるクリーンエネルギー、そのひとつが風力発電です。

身近な所で風力を活用できる環境作りとして、生

活環境にフィットした小型の風力発電装置のニーズにお応えするのが神鋼電機の「そよ風くん」です。

私たちの周りに吹く風を利用して、自分達に必要な電気をつくる。そんな一人一人の実行力こそ、地球環境保護への第一歩です。

〈お問い合わせは〉

神鋼電機(株)伊勢製作所 搬送システム技術部

エコ発電グループ長：佐山文雄 TEL0596-36-4125



編集後記

論理(思考)より情緒(さまざまな感情)を説いて圧倒的反響を呼び100万部をこえるベストセラーになっている「国家の品格」が目についた。著者は藤原正彦氏(現、お茶の水大学理学部教授)。大正末期から昭和の初めにかけて駐日フランス大使を務めた詩人のポール・クローデルは大東亜戦争の帰趨のハッキリした昭和15年にパリで「日本人は貧しい、しかし高貴だ、世界でどうしても生き残って欲しい民俗をあげるとしたら、それは日本人だ」と述べられた。国際化という名の論理と合理に流され国柄を失いつつある日本……

今、日本に必要なのは論理より情緒、英語よりも国語、民主主義よりも武士道精神にある惻隱の情(弱者・敗者への思いやり)が最も大事だと熱く述べており、普通の国になるのではなく孤独の日本を取り戻し世界に範をたれることが日本人が果たさなくてはならない人類への世界的貢献だと主張をされている。人それぞれの価値判断に差もありますが、見失いつつある日本を見直すきっかけになる1冊です。

(事務局)

事業名	とき	時間	ところ	内容
第55回労務管理改善協力委員会コンペ	7/5(木)	9:00～	一志カンツリークラブ	会員親睦会
三重県地域労使就職支援機構総会	7/11(火)	13:30～16:50	プラザ洞津	定時総会
三重県警察官友の会	7/13(木)	11:00～	あさあけ会館	理事会・総会
労務管理改善協力委員会例会	7/20(木)	13:30～17:00	プラザ洞津	各部会報告・連絡事項
三重県労働委員会	7/21(金)	13:30～	三重県労働委員会室	定例総会

事業名	とき	ところ	
鈴鹿労務相談	4/13(木)	鈴鹿商工会議所	経 協 関 係
労管「職場に活力を生む人事管理を目指す部会」	4/17(月)	本田技研鈴鹿	
日本経団連理事会	4/18(火)	経団連会館	
労働保険実務セミナー	4/19(水)	プラザ洞津	
経協監事会	4/27(木)	事務局	
愛知経協創立60周年記念式典	5/11(木)	ウエスティンナゴヤキャッスル	
経協会長副会長会議	5/18(木)	津都ホテル	
労務管理改善協力委員会役員会	5/18(木)	みずぎ	
中部三県経協専務理事会議	5/19(金)	愛知経協	
日本経団連定時総会、記念パーティー	5/24(水)	経団連会館	
日本経団連5月度地方団体長会、専務理事会議	5/25(木)	経団連会館	各 関 連 機 関
MVL監事会、運営委員会	5/26(金)	津リージョンプラザ	
職場の防衛、特別研修会参加	5/26(金)	愛知産業貿易会館	
平成18年度定時会員総会、創立60周年行事	6/16(金)	プラザ洞津	
日本経団連「理事会」	6/20(火)	経団連会館	
社会保険実務セミナー	6/23(金)	プラザ洞津	
三重県地域労使就職支援機構、正副委員長会議	4/6(木)	支援機構事務所	
三重短期大学入学式	4/10(月)	三重短大体育館	
「21世紀エネルギーを考える会・みえ」理事会総会	4/17(月)	ホテルグリーンパーク津	
平成18年度三重県新規学卒就職問題連絡員会議	4/18(火)	ベルセ島崎	
勤労者の安心・安全自主講座事業実行委員会設立会議	4/19(水)	三重県勤労者福祉会館	
三重県地域労使就職支援機構運営委員会	4/20(木)	支援機構事務所	
18年度三重県新規学卒就職問題検討会議	4/20(木)	ベルセ島崎	
18年度三重労働局雇用均等行政協働員会議	4/20(木)	津第2合同庁舎	
三重県労働委員会定例総会	4/21(金)	三重県労働委員会室	
第7回次世代育成企業ネットワーク会議	4/25(火)	県庁講堂	
第3回三重県環境審議会地球温暖化対策部会	4/26(水)	JA三重保健会館	
18年度第1回労働者派遣事業適性運営協力員会議	4/27(木)	雇用能力開発機構	
三重県労働委員会臨時総会	5/8(月)	県庁知事室	
平成18年度第1回三重地方最低賃金審議会	5/10(水)	ベルセ島崎	
三重県労働委員会使用者委員顔合せ	5/10(水)	プラザ洞津	
労使就職支援機構18年第1回東海ブロック会議	5/12(金)～13(土)	三谷温泉	
平成18年度子育てしやすい職場づくり推進協力員会議	5/17(水)	津第2地方合同庁舎	
三重景気問題連絡会	5/18(木)	津財務事業所	
三重県労働委員会定例総会	5/22(月)	三重県労働委員会室	
三重県労働委員会三和会歓送迎会	5/22(月)	津みやび	
三重県地域労使就職支援機構、正副委員長会議	5/23(火)	支援機構事務所	
三重県雇用開発協会総会	5/23(火)	プラザ洞津	
平成18年度三重県職業能力開発協会、通常総会	5/23(火)	三重県勤労者福祉会館	
第4回地球温暖化対策部会	5/24(水)	JA三重健康会館	
第8回次世代育成企業ネットワーク会議	5/26(金)	水産会館	
第1回労働条件確保改善推進委員会	6/6(火)	ベルセ島崎	
21世紀のエネルギーを考える会みえ、知事要請	6/7(水)	県庁	
第45回中部原子力懇談会三重支部、理事会、総会	6/8(木)	津商工会議所	
三重短期大学後援会、役員会、総会	6/8(木)	三重短大ホール	
労管三部会合同事例発表会及びトップ講演会	6/9(金)～10(土)	鳥羽シーサイドホテル	
三重県労使就職支援機構正副委員会、運営委員会	6/12(月)	支援機構事務所	
鈴鹿労務相談	6/13(火)	鈴鹿商工会議所	
みえ次世代育成企業ネットワークキックオフ大会、幹事会	6/20(火)	アスト津	
労使就職支援機構会計報告	6/21(水)	支援機構事務所	
三重県労働委員会定例総会	6/21(水)	三重県労働委員会室	
韓国広州広域市友好交流団	6/22(木)～24(土)	韓国広州市	
三重県地球温暖化対策部会	6/23(金)	JA三重保健会館	
平成18年度IS事前研修会	6/24(水)	三重県生物資源学部大講堂	
最低賃金、地賃第1回専門部会	6/26(火)	津第2合同庁舎	