



海女さん

目次・主な内容

■ 理事・役員会	2	■ 最近の労働法制改革の動き	11
■ トップインタビュー	4	■ 三重県地域労使就職支援機構	13
■ 産学就職情報交流会	6	■ Window事務局	15
■ 経協事業活動報告	8	■ 業務日誌	16

理事・役員会開催される

去る、3月21日（金）プラザ洞津〔末広〕にて開催〔参加者27名〕



奥田会長挨拶

■会長挨拶

本日は年度末のお忙しいところ、ご出席をいただきましてありがとうございます。

今年1月、太田経済財政担当相が「もはや日本は経済は一流と呼べない」と異例の発言をし、2006年の日本の一人当たりの国内総生産（GDP）が世界で18位に〔1993年は2位〕下がったと言う指摘がありました。

「人口が減る中で、日本が成長するのは並大抵のことではない。今は全体に縮み思考になっている。大事なことは内向きになることではなく、世界に向かっていく気概を取り戻すことだと思う」今なら間に合うと経済界の奮起を促しました。

また、「日本の景気は踊り場的な状態にある」と表明され、3月に入って急速に円高が進み、原油価格の高騰と合わせて企業の収益への懸念により、日本経済の先行きの不安感は強まっているとのことです。

加えて、与野党の対立による日銀総裁の不在など、政治機能の停止などは日本の信用を失墜させると大変心配なことであります。

経済の水準が国のレベルで争われる現在、国の発展の基礎をなす地域経済の発展が、これからの日本



経協事務局

経済全体にとって重要な課題であると言えます。地域経済の活性化のためには、地元経営者の知恵とノウハウを活かして、産学官連携、企業間連携など、それぞれの地域経済の担い手が協力しつつ整えていくことが、今後の地方経済の活性化施策の方向性であると考えます。

地元の経済団体である当協会におきましても、経営の要（かなめ）であります人・雇用・労使関係を通じて、本県の経済発展に努力すると共に、会員企業の一層の発展に尽して参りたいと思っております。

どうか今後とも会員の皆様方の心強いご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。

■協議事項

1. 平成19年度事業進捗状況

- (1) 「労務相談」開設のご案内
- (2) 企業と就職担当者のネットワーク
- (3) 最近の労働法制改革の動き
- (4) 賃金不払い残業と過重労働による健康障害の根絶宣言
- (5) 2007年ユニバーサル技能五輪世界大会視察
- (6) 県内地区労使懇談会

2. 平成20年度事業計画及び予算（案）について

以上につきましては大筋で承認を得ましたので5月の経協会長・副会長会議に諮り6月の定時会員総会に提案をさせていただくことになりました。



理事会風景

■経協活動報告

- (1) 第16期労務管理改善協力委員会活動報告
- (2) インターンシップ受入れ企業開拓事業報告
- (3) 第39回三重労使会議報告
- (4) みえ雇用創出会議報告
- (5) 三重県地域労使就職支援機構19年度主要事業実施状況

以上の報告があり詳細な内容につきましては後記の経協活動をご参照ください。

特別講演……「若者の意識とライフスタイルの変化への対応」

講師：三重大学人文学部准教授 石阪督規氏
三重大キャリア支援センター長

理事・役員会終了後、特別講演会として「若者の意識とライフスタイルの変化への対応」と題しまして、三重大学人文学部准教授 石阪督規氏より話を伺いました。



三重大学 石阪准教授

<講演要旨>

1. 三重県の若者たちの理想と現実・あなたは10年後に何をしていますか、事例として

- (1) 両立・仕事ポチポチ型・仕事もぼちぼち、早く家に帰る
- (2) 両立・仕事バリバリ型・仕事も家庭も楽しく約5割の若者が求めている
- (3) セレブ主婦型・ヒマな時は英会話、エステ、買い物・2～3割の女性が願っている。

昨今の大学生の就業観は『働くこと』はあくまで生活の『一部』働くことが人生のすべてでない。仕事と家庭のバランスにおいて何かのために何かを犠牲にしたくない。

2. 日本のニート、フリーター、そしてパラサイト

- (1) 雇用情勢の変化・低学歴、低年齢層のフリーター化
- (2) 若者の意識変化・夢追い型からやむを得ない型
- (3) 増加するパラサイトシングル〔1000万人〕低学歴・低収入層・子は親に依存
- (4) 非婚化・未婚化の発生・結婚、出産を回避する若者
- (5) 回復しつつある若年者の雇用・ミスマッチ継続

3. 『ポスト近代型能力』と学校教育

ポスト近代化能力＝コミュニケーション力、創造性、意欲

4. 三重県若年無業者に関する実態調査アンケート結果から

(1) 企業・採用について

仕事への意欲やコミュニケーション力を重視する企業が、過半数・技能、技術としては生活態度、一般常識マナー、基本的な社会人として

の常識を重視

(2) 離退職について・離退職の時期については2～4年未満、3年前後が突出している。若年無業者の増加＝家庭にその原因を求める企業が圧倒的に多数

5. 無業化しないための支援〔予防〕

- (1) 企業・3年目に離退職者が多い現状を踏まえ「3年目教育」の一層の充実を図る・非正規から正規への積極的登用・インターンシップ学生の積極的受入・学校との連携強化
- (2) 学校・発達段階に応じたキャリア教育の導入と内容充実・卒業後の追指導の実践・保護者、地域との関係強化

6. 三重県における若者の就職とその課題

- (1) 大企業にはしる売り手市場・個性のない人ほど大企業に
- (2) 愛知県に持っていかれる・求人票を見比べて吟味
- (3) 女性の働き口の不足・事務職が少ない



7. 若者をひきつける雇用、採用戦略とは・思いつくままに

- (1) 地域の大学、教育機関との連携・インターンシップ学生の積極的受入・共同の人材育成プログラム開発
- (2) 経営者の個性、企業の個性をアピール・経営者の人物的魅力、カリスマ性をうまくアピール
- (3) 地域でのネットワークづくり・ターゲットは母親・団塊と団塊ジュニアがターゲット、団塊の経験と技術を有効に

以上、実務に即した内容の話で、大変参考になりました。

石阪先生の専攻は社会学で現在、若者就業支援、男女共同参画、NPO支援、地域づくりなどの各種審議会、委員会の委員をはじめ、若者自立に向けた取り組みを行い、多くの自治体やまちづくり、地域再生にご活躍をされておられます。

★トップ interview★



会員企業各社、トップの素顔に迫る「トップインタビュー」。第11回目は経協理事会社であります、(株)鳥羽水族館名誉館長 中村幸昭さんにお話を伺うことができました。

～夢とロマンの実現に 向けて不断の努力を～

株式会社鳥羽水族館 名誉館長 中村幸昭さん

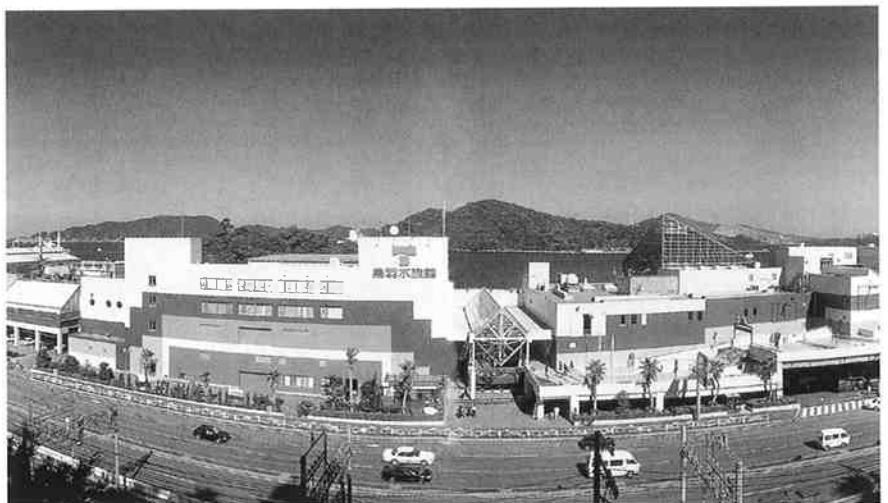
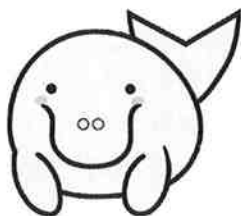
～1955年(昭和30年)設立以来、53年余にわたり多くの方々に夢とロマン、環境教育に取り組み、楽しく学べるリゾート教育文化施設として世界有数の水族館に至ってみえますが、この間、幾多のご苦勞が蓄積されてのことと思います。今でも忘れられないことについて、お聞かせください。～

わたしは、三重県鳥羽の海産物問屋4代目の長男として生まれ、祖父は漢文学者タイプで中国、モンゴル、韓国にでかけては色々なものを集めるコレクションがあり、特に漢詩を好み、子どもの頃、「これで勉強せよ」とよく言われました。当時、鳥羽も漁村のような港町で旅館も5軒に過ぎず、家の商売も破産寸前で、わたしも体が弱く幼稚園まで祖母の家にあずけられていましたが、商売の面倒を見てくれる旅館があり助けられたこと、この時の父親の苦勞は今でも脳裏に強く残っているところです。祖父の影響もあり地理や歴史、文学が得意でしたので、高校の先生にも進められて専修大学に進み、その後、朝日新聞東京本社の学芸部に入社しましたが、昭和28年志摩半島直撃の台風で実家が床上浸水し、母親も病気で寝込み、仕方なく新聞社をやめ実家に戻り家業を継ぐことに成りました。水族館の設立につきましては、鳥羽を訪れる観光客が珍しげに店の生け簀を眺めているのを見て、「魚を殺して都会へ送るよりも、活かして見せた方が良いのでは」と考え、昭和30年5月15日、日本で26番目の水族館を27歳のときに設立したことです。以来、「今は小さいけど、いつか世界一の水族館にしよう」と持ち前のハングリー精神で近隣の小学校をくまなく回り修学旅行をPRし、今日でも多くの方が足を運んで来ていただいているところです。

～水族館の基本理念並びに半世紀にわたり培われてきた、幅広い人脈についてもお聞かせください～

水族館設立以来、53年が経過しますが、オープン当時、元大蔵大臣の渋沢敬三さんから「僕も水族館が大好きだけど、民間でやる場合は、まず、がめつく稼ぎ、しかる後に利益が出たら、惜しみなく学術研究に注ぎ込みなさい」とのことであり、わたしのハングリー精神(人のまねはしたくない、独自のやり方)も相まって、行動し実践をされてこられた、また、その過程で繋がれた人脈の幅の広さと、その深さにつきましてお話を伺いまして感動をさせられました。

50th Anniversary
TOBA AQUARIUM



“超水族館”夢とロマンを盛り込んだ現在の新水族館

～生き物、全体を通して多くの学術研究も進められてみえますが、それらを支える人材の育成について、大切にされていることをお聞かせください～

学術研究につきましては、マゼラン海峡から、カムチャッカ、アフリカの奥地（シーラカンスの棲息するコモロ諸島）…世界のあちこちに派遣し調査研究をおこなっており、ジュゴンの調査だけでも1億8千万、またマナティー（ジュゴンと同じ海牛類、海や川に棲む草食の哺乳動物、西アフリカ ギニア）の調査で3ヶ月、日本へのチャーター機の費用も億単位と伺いこれらの研究投資の凄さ、真に人にできないことをやるという理念がひしひしと伝わってきました。人材育成として自らの人生訓を『アイウエオ』ア（愛してる）イ（いつまでも）ウ（嘘をつかない）エ（笑顔を忘れずに）オ（俺についてこい）最後に「わ」をつけて（私についてきて）に掲げ率先をされておられます。



開館50周年記念式典で挨拶する

～名誉館長さんご自身の趣味と休日の過ごし方はいかがですか～

現在、各団体、機関、業種、メディア、商工関係、行政関係等々で依頼をされ170種にわたっての、肩書きがあり、それらの会議、打合せ、その上、全国各地から広範囲にわたり講演の要請があり、年中無休の状況ですが、これが、わたしの趣味であり、健康の支えになっています。朝7時に起床し、食事は小食ですが、門限の夜12時は厳守しています。



アフリカマナティー

～経営者協会へのご意見、ご要望がありましたらお聞かせください～

経営者は倫理観が大切であり、利益は社会に還元する報恩奉仕でもありますので、協会におかれましても、ぜひ、社員に親しまれ、社会に貢献でき、喜んでいただける経営者へのご支援、ご協力を願いたいと思っています。

～最後にこれからの抱負について考えておられることをお聞かせください～

先般、蘇州（中国）を訪問し市長さんに水族館の話をしたら蘇州で世界一の水族館を作る話が持ち上がり、ここには従来の固定観念を超越した動物園と植物園と水族館が結合した「生態系博物館」（空、陸、海の三位一体）を創るといことです。山間地域なので、問題は魚を集めたり、飼育するノウハウは水族館が担当することになりますが、やるなら、今までになかったもの、世界一を目指さないと意味がないですからね…と話され、ぜひ、日中合同の学術研究の成果を世界に発信して頂くことを期待しています。

◆インタビューを終えて◆

日本ではじめて、ラッコ、ジュゴン、マナティー、などの珍しくも愛らしい生きものを次々と飼育、公開し常に話題をさらってきた民営の水族館、その先頭にたって、夢とロマンを追い続け、40年間で講演は3000回を超えメディア出演、新聞のコラム、雑誌の連載、著作、芸能、県内イベントの仕掛け等々のお話を伺い、自然・人を愛する高い信念とその人となりに感銘させられました。スペースの関係で内容の一部しか掲載できませんでしたが、是非、機会がございましたら、水族館で実態をご確認いただければと願っております。（事務局）



ラッコに餌をあたえ成長を実感する至福の時

第3回「新春三重県(産・学)就職情報交流会」開催される

～企業の人事・採用担当者と県内

(大学・短大・高専)就職担当者が交流～

経営者協会・三重地区学生就職連絡協議会の共催で三重労働局、三重県の後援を頂き、2月1日(金)から2日(土)にかけ鳥羽シーサイドホテルにて開催(参加者123名)



グローバル化・情報化・産業構造の変化等に伴い、雇用慣行も急速に変化しつつあります。新規学卒者の採用においては若年者の減少に加えて団塊の世代の定年退職が始まり、各企業も長期的な労働力不足に対応する積極的な採用に方向転換し、新卒採用は一段と過熱した売り手市場となっています。反面各企業とも厳選採用の姿勢を崩さずハードルの高い就職戦線となっています。各大学、短大、高専においては、これらに対応して、キャリア教育・就職相談、指導プログラムを導入し、特に職場体験を通し就職意識の向上を高めミスマッチを防ぐ有効な手段であるインターンシップに重点を置いた就職支援対策が実施されています。

このような中で、本年も昨年に引き続き産・官・学の関係者が一堂に会して就職・採用についての諸問題とその対応についての情報交換並びに相互理解をより進める場として開催いたしました。



産学パネルディスカッション

開催内容

第1日目・2月1日(金)

(第1部)「産学就職情報交換会議」

- 1.開会挨拶 三重県経営者協会専務理事 横田正典
- 2.特別講演会

「これからの人材戦略の課題と対応」
～超買い手市場から超売り手市場に～
講師 長野修三氏

(日本マネジメント・リサーチ(株))

3.「産学パネルディスカッション」

～ミスマッチ就職をなくすための企業・学校の対応～
(若年者の就業意識と企業の対応)

- ・コーディネーター 三重労働局職業安定課長

久世 潔氏

- ・パネラー 住友電装(株)人事部長 井筒隆広氏

- ・パネラー 井村屋製菓(株)総務部長 脇田元夫氏

- ・パネラー 三交旅行(株)取締役総務担当部長

小井戸長雄氏

- ・パネラー 学校側就職担当者

鈴鹿国際大学 キャリア支援センター課長

米島 久雄氏

三重大学 就職支援チームリーダー

古尾谷秀明氏

皇學館大学 文学部就職課長 加藤 正人氏

近畿大学工業高等専門学校 進路指導部

村田 圭治氏

(第2部)産学名刺交換会

企業人事採用担当者と学校就職担当者により、名刺交換会および就職情報に関する個別面談

(第3部)産学懇談会

第2日目・2月2日(土)

朝食後解散



名刺交換会

特別講演会「これからの人材戦略の課題と対応」…要旨



長野修三氏

特別講演会として「これからの人材戦略の課題と対応」～超買い手市場から超売り手市場に～について、日本マネジメントリサーチ講師 長野修三氏より話しを伺いました。

(講演内容の要旨)

90年代末期から、製造業を中心に企業の人員削減が断続的に実施され、その後、景気回復による雇用環境の改善も相まって、2000年代前半にかけては過剰雇用が急速に解消、そして、団塊世代の定年が2006年後半以降から始まり、不足雇用者数も100万人前後で推移、さらに、少子化による若年労働力が減少しており、学生にとっては明るい環境におかれている。

1. 就職、採用について企業・学生の実態について

- (1) 企業が重視する採用基準項目・・・人柄、会社への熱意、今後の可能性
- (2) 学生が重視されたい採用基準項目・・・ア

ルバイト経験、人柄、会社への熱意、所属クラブサークル

2. 企業の採用アピールと学生の就職先選択の基準

- (1) 企業の採用アピール・・・責任のある仕事を任せてもらえて社会や地域に貢献している。企業戦略やビジョンが優れている。成果を公正に評価する。
- (2) 学生の就職先選択・・・自分がやりたい仕事ができる。給与、福利厚生など待遇が良い。社会や地域に貢献している。

3. 実施している内定者フォロー

- (1) 食事会など懇親会の実施
- (2) 定期的に社内報の送付
- (3) 教材の送付（通信教育）

について詳細な説明があり、企業側採用担当、学校側就職担当には、有意義な内容であった。



講演風景

平成20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いたします。

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

第39回三重労使会議

去る、2月6日（水）三重地方自治労働文化センター会議室で開催（経協11名、会長、副会長、事務局・連合三重14名、会長、副会長、事務局が出席）



* 両会長挨拶（要旨） 「要請書」の手渡し

経協会長から日本経済も昨年までは順調でしたが、秋頃からアメリカのサブプライムローン問題の影響で先々の見通しも厳しく、さらに原油高と企業を取り巻く環境はより深刻化しており、「グローバルズムに乗ってやっている企業」と「産業構造の変化に対応している企業」については分けて考えるべきであり、労使の綿密な話合いのなかで解決策を探していくことが重要との話があり、連合会長からは、この5年間で企業は増益であるにも拘らず、労働分配率は低下しており、働く者の生活は厳しくなっているのが実情です。昨年来より企業の不祥事が続いています。企業の存続は雇用問題に発展して参りますので、労使が今まで以上に話合いを深め、監視機能の強化をお願いしているところです。賃上げにつきましても、よき労使関係があればこそそのことであり、誠意を持って話合っていただくことが産業、労働の発展につながるものと確信していますとの説明があり、あわせて先般、連合三重は、1月28日県知事に「公正な社会の実現をめざして」の政策・制度要求とその実現化について提出をしましたが、経営者協会に関係します要請事項について、本日の席



労使会議

上で千田連合会長より奥田経協会長へ「要請書」の手渡しが行われました。

* 開催内容

1. 2008年春季労使交渉について・・・各側より取り組みスタンスとその内容について説明があり、その後に意見交換を行った。
2. 労使協働事業活動報告について・・・「みえ雇用創出会議（県委託事業）」、「三重県地域労使就職支援機構」、「賃金不払い残業と過重労働による健康障害の根絶宣言」、「ユニバーサル技能五輪国際大会視察参加」について担当者より報告
3. その他
 - (1) 三重労働局職業対策課長 菊川和男氏より「障がい者雇用の現状について」の説明と労使に対する協力要請が行われた。
 - (2) 地域労使会議（仮称）の開催について、2月20日（水）に関係者で打合せを行うことになった。
 - (3) 次回開催（幹事は連合三重）
最後にこのあと、引き続き次の「労働問題研修会」が開催されました。

労働問題研修会開催

去る、2月6日（水）三重労使会議終了後、同会場（ホール）にて開催。主催は三重労使会議・三重県地域労使就職支援機構で参加者は82名。



古市労働紛争調停官

開催の趣旨はグローバル化の進展や少子高齢化を迎え企業を取り巻く環境が著しく変化するなかで、雇用の多様化がすすみ、期間従業員、パートタイマー、派遣社員など労働関係の個別化が進展する傾向をたどっており、個別労働紛争の増加、パート労働法の改正（平成20年4月1日施行）、労働契約法の新設（平成20年3月1日施行）など企業や働く人にとっては大変重要な法律が制定されるに当たり、より理解を深めていただく目的で労働局の担当官から説明を聞き、労働諸問題の改善と解決に活かしていただくことで、開催をいたしました。

* 研修会の内容

1. 県内個別労働紛争について

講師 三重労働局企画室

労働紛争調停官 古市泰久氏

(個別労働紛争解決制度の運用状況・あっせん・助言、指導事例・事業場の制度利用)

2. 労働契約法について

講師 三重労働局企画室

労働紛争調停官 古市泰久氏

(労働契約法の施行について・契約法施行による個別労働紛争への影響)

この、契約法は平成19年11月28日成立、12月5日公布、平成20年3月1日施行・・個別労働紛争が増加傾向にあることから、今までは民法で対処していましたが、いくつかの判例法理を参考にして労使紛争を未然に防止することから労働契約法が施行されることになりました。



中島室長

3. パート労働法の改正と次世代育成について

講師 三重労働局 雇用均等室

室長 中島則子氏

パートタイム労働法が変わります・・平成20年4月1日から施行、中小企業のための一般事業主行動計画策定のポイント・・次世代育成支援について、話しを伺いました。

両講師より実態と実例を踏まえ解り易く説明を頂きました。また、質問、問合せ、相談等がございましたらお尋ね下さいとのことでした。



研修風景

「労管部会」現場力向上を目指す部会

去る、2月14日(木)美和ロック(株)玉城工場にて開催(参加者19名)

工場見学と事例発表「安全対策の現状について」中部電力(株)三重支店人事課副長 見並 剛氏、「昇格・降格制度について」(株)ぎゅーとら取締役管理部長 阿竹孝二氏より話しを伺いました。



労管部会「人にやさしい雇用戦略を考える部会」

去る、3月5日〔水〕神鋼電機(株)伊勢製作所にて開催〔参加者14名〕

工場見学と事例発表『神鋼電機の再雇用制度について』所長代理兼総務部長 久保幸夫氏より実情のお話しを伺い、そのあとで質疑応答を行い有意義な内容でした。時間の関係で、ビデオ上映の予定でしたが、変更し出席者から会社の動向についての発表と意見交換が行われ大変参考になりました。



労管定例会議、労管実務セミナー「春季労使交渉について」開催

去る2月20日(水)プラザ洞津2階〔末広〕で開催
1. 労管定例会議〔参加者21名〕

柳生会長代行の挨拶があり、続いて各部会長〔2部会〕から活動報告がなされ、その後に事務局から連絡、報告事項として役員、委員、部員の変更と第59回労管コンペ、次回定例総会の説明がありました。



定例会風景

2. 労管実務セミナー「春季労使交渉について」

労管定例会議終了後、引き続き同会場で開催〔参加者38名〕。



開会挨拶に続き「2008年労使交渉に臨む連合三重の基本姿勢」について、連合三重会長、千田喜久治氏より具体的な取組み内容について話しがあり、特に最近は人事が経理部人事課に成りつつある。人事は従業員の能力を最大限に活かす環境を作り出すことであり、春闘は年に1度、労使が腹を割った話合いの時、経営側のご理解をお願いしたい。続いて、経営の立場から「労使交渉対応の考え方と具体策について」日本経団連経済第三本部、副本部長、遠藤寿行氏より「経営労働政策委員会報告」ならびに「春季労使交渉の手引き」にもとづいた経営側の具体的な考え方とその対応について、詳細な説明がありました。なかでも3つの視点として、(1) グローバ

ル競争の視点・高コスト体質の改善、(2) 総額人件費の視点・総額人件費は所定内給与の1.7倍 (3) 安定成長確保の視点・企業と家計を両輪とした経済構造の実現〔経労委報告ではじめて触れた点〕を強調されたことです。閉会ならびにまとめとして、経協横田専務理事より、生産性の裏づけ根拠と企業の将来を見据えたうえでの労使の話合いをお願いしたいとまとめられました。



インターンシップ普及促進セミナー

去る、3月13日(木)プラザ洞津(孔雀)にて開催(参加者17名)

今、産業界で聞かれるのは「期待するレベルの人材がない」「学生の学習、就業意識が全体的に低下している」など、これらを解決するひとつの人材育成教育がインターンシップです。今回は『中小企業の人材戦略・採用戦略とインターンシップ』について日本マネジメント・リサーチ講師 長野修三氏より

1. 2007年問題が中小企業の人材戦略を変える
2. 新、人手不足時代における中小企業の採用戦略
3. インターンシップの活用と新卒採用戦略
4. これからの人材戦略の課題と対応について

具体的な話しを伺い参加者からも好評を得ております。

