



浜島町(伊勢海老)

目次・主な内容

■ 定時会員総会	2	■ 暑中見舞い	13
■ 特別講演会	3	(中央の労働情勢)	
■ 日本経団連定時総会	6	■ 2008年春季労使交渉・中小企業業種別回答一覧	17
■ トップインタビュー	8	■ リレー随想 ●最近の若者は	24
■ 協会事業活動報告	10	■ Window事務局	25
		■ 業務日誌	26

平成20年度定時会員総会開かれる

去る、6月4日(水)三重県総合文化センター(男女共同参画センターフレんてみえ セミナーC室)で開催、会員65名、出席のもとで、平成19年度事業報告、20年度事業活動計画、同収支予算案・役員人事等に審議が行われ満場一致で承認されました。

開会に続き、会長から挨拶があり、引き続き議長として、下記の通り議案の審議が行われました。

- * 第1号議案 平成19年度事業報告
- * 第2号議案 平成19年度収支決算書承認及び会計監査報告
- * 第3号議案 平成20年度事業計画(案)審議に関する件
- * 第4号議案 平成20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
- * 第6号議案 その他(報告、連絡事項)資料について
 - (1) 労務管理改善協力委員会活動
 - (2) 厚生労働省受託インターンシップ受け入れ開拓事業
 - (3) 第39回三重労使会議
 - (4) みえ雇用創出会議
 - (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
 - (6) 連絡事項以上につきましては、経協事業活動をご参照下さい。



会長挨拶

会長
奥田卓廣

本日は皆様には大変ご多忙のところ、平成20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。また、平素は当協会の活動に対しまして格別のご支援、ご協力を賜り厚くお礼を申し上げます。

さて、昨今は温暖化に代表されるように地球規模でのいろいろな出来事が起こっております。異常気象による自然災害、食糧危機やエネルギー等の各国社会問題に加え、世界経済においても米国によるサブプライムローン問題や円高、石油の異常な高騰が



総会風景(三重県総合文化センターセミナー室)

グローバル化のさらなる加速と相まって、わが国経済にも大きな影響を起こして参りました。

さらに、最近では3K(金融商品取引法・後期高齢者医療制度法・改正建築基準法)が混乱を起こし、国内景気に大きな影響を及ぼしていることも事実であり、地域の企業では景気がよいという実感がなかなか湧いてこないことでもあります。今までも、このような厳しい状況下におきまして、日本の企業は歯を食いしばり乗り越えてきましたが、特に今日の様な状況下におきまして、経営に携わる我々は自社の「強み」と「最適化」を見極め、その分野の育成に総合力を結集しなければならない状況にあるものと考えております。

いつの時代でも企業発展の原動力は社員の力にあります。そして如何にして、その力を引き出すかは経営者、管理者の重要なミッション(使命)であり、キーマンであるリーダーの育成は喫緊の課題であるといえます。

本日は総会のあと、(株)デンソー相談役 岡部弘様より「クオリティ経営～リーダーの役割～」について、お話しをいただくことになっておりますが、長年にわたり企業のトップとして多くの経営実績を残されておられ、その経験から大変、参考になる話しをして頂けるものと確信をしております。会員の皆様にとりまして今後の経営や人材育成のヒントをいただけるものと思っております。

当協会といたしましても、新しい時代への適合とその変化に対応し得る活動を今後も積極的に実行して参りますので、引き続き、会員みなさまのご支援、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。

「クオリティ経営～リーダーの役割～」



特別講演会風景

株式会社デンソー

相談役 岡部 弘 氏

名古屋大学経済学部卒業後、1960年日本電装株式会社(現株式会社デンソー)入社。89年取締役就任後、常務取締役を経て96年取締役社長に就任。2003年取締役副会長、04年取締役会長、07年に相談役となり現在に至る。2000年11月 藍綬褒章受章。
主な団体役職:05年(社)日本経済団体連合会地方団体長会議副議長

1. はじめに

少し最近、気になっていることは、企業の不祥事頻発と金儲け主義の蔓延です。昨年の世相を漢字1文字で表わされたのが「偽」であり、こうした字が選ばれたのは実に嘆かわしいことです。

企業は本来、何のために存在するのですが、1つはお客さまの信頼を得てこそ成り立つものであり、とにかく儲けることが先走ると今の社会では持続しないので、今一度、企業のコンプライアンス(法令順守)を見直して頂きたいことです。2つ目は人を育て、人の能力を高めつつ企業が成長することを通して社会に貢献することが企業の役割であると思います。

最近の若者の傾向として、一流大学の卒業生が楽しんで儲けようと起業なり、外資系企業への就職などに走りつつありますが問題は努力をすることに欠けており、どっかでルールをはずさないと仕事ができなくなっていることです。この背景には、(1)人間形成(倫理・道徳的に)されていない人が大人になっている(欧米には、このことについてキリストの規範があります)、(2)巨大な金融資本(余剰資金)がいろんなところで投機的な行動をしている(ギャンブルに負けないことは、無限にお金を持っていることで、今日の金融資本はそんなところですが)、2006年の余剰資金は、430兆ドルで、とてつもない額となっています。

また、サブプライムローンの原因は2001～2002年にITバブルが崩壊した時、大量の資金の投資対象

がなくなり、そこで金を貸し付けて住宅を買わせたことではありますが、これとて、いつかは崩壊することが解っていたにもかかわらず、FRB(米国連邦準備銀行)が黙認していた事によるものといえる。実態では430兆ドルの90%は債権として売られていることであり、要は貸してはいけない相手に金融機関が貸し込んだ「詐欺」的金融に行きつくことであり、結局このツケを払うのは実体経済の悪化に伴う失業とドル安と表裏一体の原油高・食料高による生活へのしわ寄せです。

金持ちの金融資本が悪いことをやり、膨大な資本を持っている人は儲けていることでもあります。

2. 経済のグローバル化が意味するもの

グローバルスタンダード経営とは一体どういうことなのかですが、日本人は非常にナイーブですから、今日、不祥事に関して企業理念が非常に問題になっていることからコンプライアンスのことだと捉まえてしまっていますが、ところが実際はそうではなくて、もともとは海外の大手ファンドが投資手段に窮して企業を金儲けの手段にしたいがために、企業の会計基準がバラバラでは内容がよく解らないから、統一しようと言い出した。ですから、私は本来経営があるべき姿ではないと思っています。

日本でもM&Aというのが盛んになってきましたが、日本企業では、そんなことをしていると本来的に長期持続する企業経営ができなくなるから、何とかして、これを阻止するためにいろいろな手段を講じますが、そうすると相手は「日本は開かれていな

い」「これだから日本には海外の資本が入ってこないのだ」「もっと開かれた社会にしよう」と言われますが、開かれた社会というのは、要するに大手のファンド・投機家の人たちが、もっとビジネスをしやすくしようということで、何故か、最初に要求されることは配当の拡大ですよ。ところが、日本は物づくりが1番得意な分野ですし、製造業というのは短期でビジネスを行っているわけではありませんので、将来的に長い目でみて人を育て、経営を存続させていかななくてはなりません。

だからこそ、余分なお金が入ったら一部は必ず将来のために蓄えるということをやります。私が社長になってから、決算のたびにIR説明会を行いました。彼らは「デンソーは研究・開発費が高すぎる」と言われますが、デンソーはだいたい単独の売上高の10%を研究・開発費に使いますし、このレベルはずっと継続しており、大きくは変わっていません。でも、彼らの言い分は「そんなところに多額に資金を使っても経営の効率化にはならない。半分に減らせば利益が5%余分に出ますよ」と言うことです。私は何を言っているのかと思いました。「私たちはあなた方のために経営をやっているんじゃないんだ」と、企業経営と言うのは「まず、永続をさせて、それから社会に貢献する」それが第1番目です。「そのための手段として人を育て、そして、いい製品をつくる、そういう努力をする」これが2番目。これが本来の経営の原点と私は思っております。

わが国の経営においては、少ない資源で豊かな社会をつくるのが本来の姿であり、そのために何をなすべきかであります。現状は企業経営にとっても大きな曲がり角を迎えておりますが、経営は必ずどこかで反転し循環するものですので、もう一度、経営のあり方を見直すことは1つのチャンスと私は観ているところです。

片側で市場経済が発展し、片側で飢餓状態にある人が増加している、このままでグローバル化が進めば地球は崩壊することにもなる。私にはグローバルスタンダードといわれるような経営のあり方は、決していい経営であるとは思えない。日本は、人を育てて社会に貢献する、日本のこういう心、日本の経営のスタイルというものを、きちっと守っていくべきと考えているところです。いずれ10年、20年後にはこういうことをしっかりやっていく国は世界のなかできっと成功する国になると確信しています。

もう一度、経営のありかたを見直すことは一つのチャンスとみていますので、グローバルスタンダー



岡部講師

ドについても、ご破算にして、当たり前スタンダードにしないといけないと考えているところです。

3. 企業経営におけるリーダーの役割について

企業経営は安定的で永続的な存在でなくてはなりません、そのためにも人を育てるマネジメントが大事であり、当社も国内で6万人の社員がみえますが、トップの声が現場の第一線まで正確に伝わっているかということが、これからの企業経営に大切なこととなって参りました。

私はマネジメントには定石というものがあると思います。一口で言えばPDCAのマネジメント・サイクルを回すことであります。そして、マネジメントを行うためのリーダーの役割ですが、一番大切なことはミッション（旗印）を作ることです。企業が永続するには10年、20年先はどういう企業にあるのが望ましいか、それをつくるためにはバックグラウンドとして、特に哲学が大事であり組織が企業がこれからあるべき姿を実現して行くための責任感、信念がなくてはなりません。そのための長期計画、長期構想をつくり、それをもう一歩具体的にしていくための年度計画を作り、PDCAのマネジメント・サイクルを回しながら目標を達成させて行くこととなります。

デンソーでは10年後の長期計画を立て、5年先の中間地点では見直しを行い、実現に向けた議論をさらに深めることとしています。

企業経営は世の中の変化に対応して、変革が必要になりますが大切なことは、トップが変革を主導しないといけないことです。かつて、私がビジネススクールで学んだことで、企業衰退の法則がありました。それは古い組織が衰退していく場合の基本的な要因は(1)過去に極めて成功した体験を持っている。(2)世の中の変化、事業環境の変化に気がつかない。(3)そのために基本的な改革を怠って、将来に対し

てはバラ色の夢を抱いている。というものです。企業変革のためにはアンテナを高くし、問題意識を持ち「選択」と「集中」をどううまくやるかという事で、育てるものと捨てるものをハッキリ選別し、そこに経営資源を投入していく。これができるのは経営者であります。

経済はモノづくりを中心に発展してきましたが、現状はいろいろの不祥事が目立ち、すこし、ゆるくなってきたのではと懸念していますが、モノづくりは高等な技術の積み重ねでもありますので、ぜひ、立て直す気風とその自信を持っていただくことが重要なことと思っています。

みなさん、企業教育という言葉が耳にされると思いますが、よく、目先の効率を上げるためのものだ、と受け取られますが、1番のポイントは人を育てて社会に貢献する、そういう場を提供するという事で、これが企業の人材育成ということです。

日本では江戸時代の大きな商家でも、行われてきたことで現在でも通用する立派なミッションですし、人間のやらなくてはいけない基本的行動は変わらないということです。

よく企業業績が悪化すると、教育訓練をやめられますが、デンソーは、いいものづくりのために人材が必要との方針の基に、ここだけは貫いているところです。

私は日本ほどモノづくりに適した国はなく、モノづくりほど裾野が広く、そこには伝統的な文化、工芸といった高等技術があり、いい製品を作り社会に貢献することができます。今、デンソーは32カ国で90以上の生産拠点をもち、事業を展開していますが、レベルの高い中小企業の皆さんの支えがあるということ、これが非常に大きいことです。そして、忘れてならないのは、組合との良好な関係です。世界40カ国を回りましたが、基本的に労・使が会社の将来については話合える国は日本が一番と確信をしております。

4. 永続する企業について

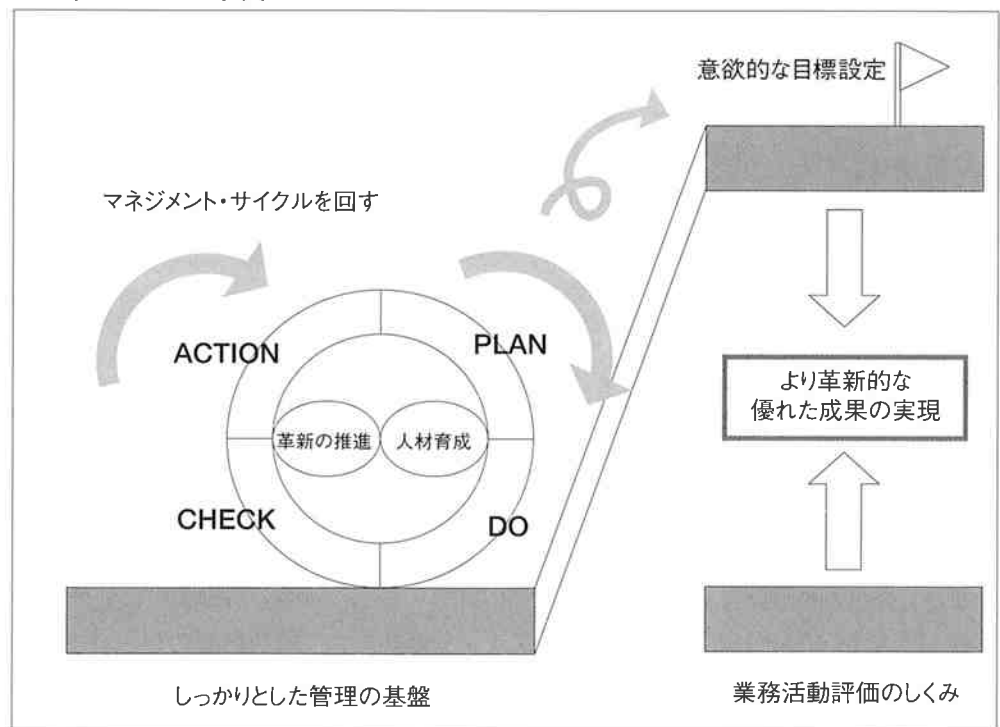
最後になりますが、パリにエノキアン協会があり、ここの会員資格は200年以上の歴史を持つ会社で、かつ、その間ずっとオーナーが経営を努める会社だけというのですが、この協会に日本の会員は3社で、石川県の旅館・法師、伏見の酒造・月桂冠、名古屋市の岡谷鋼機さんです。200年以上の長い歴史の中では当然のことながら、企業を取り巻く環境は大きく変わっているにもかかわらず、それを乗り越えて、そして継続するという事は並大抵の努力ではありません。これにはいくつかの要件があります。第1はオリジナルな品質、これは重要です。第2は国際的な活動。第3は絶えず革新の波を待ち受ける。第4は後継者の育成。第5は財務的な取組みです。そして、私が1番大切だと思っておりますのは、第6の過度な成長を望まないということです。

今の世の中は結果を急ぎ過ぎます。組織にはそれぞれの風土、習慣があり、そういうものの枠を外れて過度の成長をすれば、必ずそこから破綻をする。大切なことは少しずつ、少しずつ適正な成長を、続けていただくことですので、このことをよろしくお願い申し上げます。

どうも、ご清聴ありがとうございました。

(文責事務局)

マネジメントの本質 — 良いマネジメントを行うためのポイント —



- ①高い目標をかかげ努力をしているか
- ・分担業務の明確な役割認識(より広く、より深く)
- ・長期の業務計画(長期的視野)
- ・意欲的な目標設定



日本経団連総会会長挨拶

明確な目標を国民と共有しつつ 経済界自らが行動して改革を牽引

(社) 日本経済団体連合会会長 御手洗 富士夫

活動への「ポリシー」確立

私自身も、本日の定時総会をもちまして、会長に就任いたしましたから、ちょうど2年になりました。

これからの日本に思いをいたしますとき、この国は、まさに「改革実現」の時期にあるということを実感しております。民間の活力を最大限に引き出し、生み出された付加価値を、国民生活の豊かさとして実感していただけるようにしなければなりません。

そのためにも、この国の未来について、明確な目標を国民と共有しつつ、自らが行動して改革の牽引役となるという気概を持って、経団連活動を展開する必要があります。会員の皆様方には、なお一層のご理解とご協力をいただきたいと存じます。

さて、2年間で振り返りますと、非常に短く感じたというのが率直なところでありますが、この間、大変多くの出来事がありました。日本経済にとりましても、経団連にとりましても、大きな動きのあった2年間であったと思います。

2006年に会長に就任いたしましたときは、バブル崩壊後から続いた不良債権などの処理が一段落したところであり、将来に向けて、構造改革を通じた新しい経済社会の創造が求められておりました。

そこで私は、翌年1月に、この国の輝かしい未来に向けたビジョンを発表いたしました。経営計画の手法を取り入れ、10年後のあるべき姿を目標として示し、その実現に向けた方策を、5分野19項目の優先課題に整理し、さらにアクションプログラム2011として114の具体的な取組み課題を提言したところでもあります。

成長創造～躍動の10年～

また、今年の初めにも、「成長創造～躍動の10年～」と題した新年メッセージを発表し、ビジョンを踏襲する形で政策のアップデートを行いました。

この中では特に、全体の改革を加速度的に進めることを期待して、大きな波及効果を有する3つの先

行プロジェクトの実施を提起いたしました。すなわち、(1)世界最先端の電子政府・電子社会の構築、(2)低炭素社会確立に向けたイニシアティブの発揮、(3)道州制につながる広域経済圏の形成、であります。

このように、ビジョンや新年メッセージで掲げた重要課題を軸に、各界との透明で公正な関係の構築に努めながら、精力的に活動を行ってまいりました。これまでの活動を総じて申し上げますと、経団連としての活動を行うに当たっての「ポリシー」を確立し、改革に着手した期間であったと思います。

皆様方のご協力により、いくつかの具体的な成果を得ることもできました。

例えば、減価償却制度については40年振りの大改正が行われましたし、研究開発税制も拡充され、イノベーションの加速に向けた環境の整備が進んでおります。

また、アジア諸国を主な対象とする経済連携協定(EPA)の締結の輪も広がってまいりました。

加えて、国内各地で、究極の行政改革である道州制の導入に向けた気運が高まってまいりました。

持続的な経済成長確保へ

ワークライフバランスの改善への取組みでも、従業員の人材設計に応じたさまざまな働き方の仕組みを導入したり、企業内保育所を設置したりする企業が増えつつあるなど、自主的な少子化対策も図られております。

さらには、ジョブカードの導入や直接雇用・均衡待遇の促進、生産性向上の成果の適切な分配などについても、自主的な取組みを促進してまいりました。

こうした一方で、深刻な財政赤字や社会保障制度に対する不信を背景として、国民の間に広がる将来への不安感が払拭されていないのも事実であります。国会情勢の難しさもあって、税制や社会保障制度の抜本的な改革は手付かずの状態であり、多くの課題が積み残しのままになっていることは、極めて残念というしかありません。

現在、わが国は大きな変化の渦中にあります。グローバル化の加速に伴って、資源・エネルギー価格の高騰や地球温暖化問題への対応、国際金融不安と米国経済の減速など、企業の経営環境は一層厳しさを増してきております。

政治の混乱に起因する改革の停滞により、スピード感が必要とされる様々な重要課題について、議論を店晒しにしたり、改革の流れを逆行させたりするのは許されないことだということを、強く認識しなければなりません。

改革の遅れは、将来に対する悲観的な見方につながります。われわれは、未来の世代に対する責任を果たさなければなりません。閉塞感を打破し、すべての人が将来の安心・安全を確保できるよう、民間や地域の活力を最大限に引き出して、持続的な経済成長を確保することが不可欠であります。改革のスピードを上げなければなりません。立ち止まる余裕など、ないのであります。

「改革実績」へ5つの施策

冒頭申し上げましたとおり、現在、この国は「改革実現」の時期にあります。経済界も、明確な目標を国民と共有しつつ、自らが行動して改革を牽引してゆかなければなりません。

そのためにも、まずは、5つの施策に取り組みたいと考えております。

10年以内に世界最高の所得水準を達成できるよう、第一にイノベーションを加速して成長力を強化する、第二にEPA・FTAの締結を通じ世界経済のダイナミズムを日本に取り込む、第三に道州制を導入して日本全体の豊かさを向上させる、第四に事業環境の整備を進めることで企業の活力を高める、そして第五に、公的部門の改革によって国民の安心・安全を確保する。

こうした施策によって、改革を着実に実現させたいと考えております。

技術で夢を語れるような世界を作り上げることが第一歩となります。世界最先端の電子政府・電子社会の構築を皮切りに、国際的な産学連携などの巨大プロジェクトを立ち上げ、最新技術の連携を進めてイノベーションを加速することも一案であると思っております。

また、アメリカやEUなど主要国とのEPA締結を進めることで、人・モノ・資金という、資源の自由な移動や市場の拡大を確保することが可能となり、

グローバル化のメリットを存分に活かすことができます。

さらには、省エネルギー、原子力、再生可能エネルギー等における日本の強みを活かして低炭素社会を自ら実現することで、洞爺湖サミットの議長国として、国際的な枠組み作りの議論をリードしていくことも必要であります。

加えて、法制度などの事業環境を整備することで、潜在力を最大限に引き出し、国際競争力を強化することも考えられます。

国民の安心と安全が明確な目標設定

政治情勢などを背景にして、社会保障制度改革も念頭においた税制抜本改革が先延ばしになっていることは、極めて大きな問題であります。社会保障費の増大に対応する財源の確保は、国の命運を左右する一大課題であります。それだけに、国民が安心と安全を確保できるよう、消費税の拡充を含め、計画的かつ中長期的な改革プログラムを設定した上で、国民に対して真摯な態度で丁寧な説明を行い、理解を求めていくことが必要であります。

明確な目標を各界各層が共有することが大事であり、その上で初めて、社会全体が大きな動きを始めるのであります。

企業倫理、社会的責任の徹底を

経団連としても、各種の委員会活動をより一層活性化することで、改革の牽引役として強力な政策集団であり続けたいと考えます。そのためにも、経団連の政策提言は、経済界のみならず、広く国民や政治の理解と共感を得るものでなければなりません。そうでなければ、真の改革を実現することができないからであります。

また、周囲に要望するだけでなく、自らが率先して行動し、模範となるような取り組みが必要となります。われわれ自身も、企業倫理の一層の確立だけでなく、社会的責任を十分に果たし、さまざまなステークホルダーにフレンドリーな存在となるよう努めなければなりません。

日本と、この国の国民一人ひとりの将来のために、今後とも、経団連の総力を結集して諸課題に取り組みたいと思っております。会員の皆様に、重ねてのご理解とご協力をお願い申し上げます、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。



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12回目は経協理事会社であります、(株)松阪鉄工所 代表取締役社長 安西秀一さんにお話を伺うことができました。

～ものづくりの原点を 常に見つめています～

株式会社松阪鉄工所 代表取締役社長 安西 秀一さん

～1916年(大正5年)初代社長安西友吉氏が安西鑄造所を創設され、1926年(大正15年)7月に松阪鑄鋼所に改称、1928年(昭和3年)、パイプレンチ・ボルトクリップの生産に着手され、1931年(昭和6年)3月に多くの方に親しまれているMCCの商標ができ、1952年(昭和27年)11月には現在の(株)松阪鉄工所に組織変更され、以来92年、約1世紀にわたり事業を展開されていますが、この間、多くの出来事とご苦労に遭遇されたことと思いますが、いまま、強く印象に残ることをお聞かせください～

私が入社した1977年(昭和52年)以降のことになってしまいますが、ひとつは、バブル経済の時代、早くから時短を進めていた事もあり、旺盛な需要に供給が全く追いつかなくて、お得意先に「配給制」のようなことをお願いしました。そんなことが許されるのかと内心いぶかったものですが、不公平にならないようにという営業政策上の考え方からのやむを得ない措置でした。次に、全くお恥ずかしい話ですが、1996年(平成8年)社長に就任した2年後から、金融システム不安・平成デフレ不況の中、約5年の長きに亘って生産調整を余儀なくされたことです。バブル崩壊以降、溜まりにたまっていった流通段階の過剰在庫を削減するのが目的でしたが、末端需要の縮小スピードの方が速かったということです。第1次、第2次オイルショック後に大きな不況を経験して来ましたが、今回に比べれば右肩上がりの中の変動で景気が減速しただけのことと言えるように思います。戦前にディーゼル自動車の生産に参入しようとして危機に陥ったことに次ぐ未曾有の出来事でしたが、雇用調整に至らなかったことは、伝統的な経営理念や企業風土がこれを支えてくれたことによるものです。最後に、歴史的には色々試みながらも事業分野が建築関連に偏っていたので、1985年から細々と営んでいた工作機械関連の事業(精機部門)が、グローバル化と新興国発展の波に乗って大きな柱に育ってくれたのは嬉しい出来事です。

～創設以来、永年にわたり会社の根底を支えてきました経営理念並びに伝統的なことについて、お聞かせください～

創業者は松阪の呉服屋で番頭をしてから、鑄物職人を集めて鑄造業を起業しました。今も松阪可鍛(株)として鑄物事業を営んでいます。当時は農機具をはじめ、様々なものを造りながら、やがて作業工具メーカーとなるのですが、創業者のベンチャースピリット(自由・自主を尊び、型にはめることを避け、新しいもの／ことに挑戦する)が伝統として受け継がれており、その精神は社訓「創造・実践・品格」として30年以上に亘って継承されているところです。

～鍛造技術・製品を通じて、多くの産業界に貢献をされてみえますが、一般の製造業に比べ、一貫生産をしておられ、各工程においては幾種かの高度な生産技術が求められますが、これらを支える人材とその育成について、大切にされていることをお聞かせください～

何も特別なことはしておりませんが、基本は自己啓発とOJTだと考えています。基本的なことは教育しま



松阪鉄工所工場(正面)

すが、一貫生産ですので幅広く色々な仕事をこなせる様に、ローテーションも含めて場を与え、夫々が切磋琢磨して技術・技能を高めるように奨励しています。特に幅広い仕事をこなしながらも、器用貧乏になるのではなく、一人ひとりがこれだけは誰にも負けない、世間にも十分通用する技術・技能を身につけた逆T字型人間になるように、機会を与えつつ叱咤激励しています。やはり「人があっての会社」であり、「人が育つての会社」だと考えるからです。

～社長さんご自身の趣味、また、大切にされていることと休日の過ごし方はいかがですか～

社長になってからは、出張も増え、何かと忙しいので、やはり健康第一と日々心がけています。特に趣味といえるものはありませんが、本を読むこと、音楽や絵画の鑑賞も好きです。在米中やその帰途に、欧米の著名な美術館をいくつか訪問したのは楽しい思い出となっています。

～経営者協会へのご意見、ご要望がございましたらお聞かせください～

時代の流れとともに、若者をはじめ働く人たちの意識が随分変わってきており、そのキーワードは「多様化」です。企業経営においても、働く人々をマスとして捉えるのではなく、「多様化」のマネジメントのノウハウを身に付けていくことが大きな課題となっています。この点で、制度設計やその運営など、色々なアドバイス、ご支援をお願いしたいと思っています。

～最後にこれからの目標、抱負について思ってみえることを、お聞かせください～

当社が造っている作業工具や電動工具は超成熟産業で国内市場の縮小が不可避ですが、海外市場の再開拓、工法の変化への対応や周辺への拡大、顧客・ユーザーのニーズにきめ細かく応えるモノ造りをする事でまだまだ発展する可能性はあると思っています。また精機部門はグローバル化の中で成長を続けていけるものと期待しています。更に新しい分野の模索を始めることも必要でしょう。そうすることで、次の30年、120周年に向けての基盤づくりをやって行きたいと考えています。

◆インタビューを終えて◆

今回は理事会社「(株)松阪鉄工所」代表取締役社長 安西秀一さんにご協力を頂きました。製品開発から生産、販売にわたり一貫した総合作業工具メーカーとして、またMCCの工具名で全国の多くの方々に親しまれています会社の事情についてお話を聞かせていただき、作業工具への深い想いと永年にわたり受け継がれてきたモノづくりの気風と技術の伝承が、製品の一つ一つに組み込まれていることに再認識をさせられました。

さらに、30年以前から掲げられています社訓に現在、注目をされています「品格」が明記されており、永きにわたって、その思想が人格形成に継続されていることが、これからのさらなる躍進に繋がっていくことと強く受け止めることができました。(事務局)



■使用例



VA線ストップスベシャル



プロ用配管工具セットミスター便利くんⅢ

◆安西社長経歴

昭和23年9月29日生

学歴

- 昭和47年3月 京都大学工学部電子工学科卒
- 昭和52年8月 ボストン大学経営大学院卒 (修士課程)

職歴

- 昭和47年 4月 富士通株式会社入社 (海外事業部企画調査部)
- 昭和50年 7月 富士通株式会社退職
- 昭和52年10月 株式会社松阪鉄工所入社
- 昭和58年10月 同社取締役就任
- 平成元年10月 同社専務取締役就任
- 平成8年 8月 同社代表取締役社長就任

労管部会「現場力向上を目指す部会」

去る、4月24日(木)(株)デンソー大安製作所(いなべ市大安町)で開催。(参加者16名)



開催内容は(株)デンソー 人事課長 齋田 薫さんより会社概要の説明を伺い、そのあとで工場見学をさせていただき、会議室に戻ってから事例発表として、昭和四日市石油(株)四日市製油所 労務課リーダー 杉野 薫氏より「人事制度について」大変参考になる話を伺いました。また、デンソーさんの工場を見学させていただき、場内の広さ、美しさ、最新設備、はつらつとした社員に目をうばわれ、いつも夢を持てる工場と受け止めることができました。

労務管理改善協力委員会合同部会

去る、6月26日(木)横浜ゴム(株)三重工場で「現場力向上を目指す部会」・「人に優しい雇用戦略を考える部会」の合同部会が開催され、そのあとで懇親会(伊勢市大喜)が行われました。参加者は25名。

合同部会では横浜ゴム(株)三重工場、工場長のあいさつと見学・事例発表として「安全衛生と健康管理について」(株)安永 人事部長、長谷川恵一氏より話しを伺い、講演では(有)トイカイマネジメントアソシエイツの林 勝昭氏(中小企業診断士・日本生産管理学会理事)より「適正人員のための業務分析について」大変、有意義で実務に即した内容の話がありました。



労務管理改善協力委員会

■労管役員会

去る、5月27日(火)、津みすぎにて開催、参加者(9名)内容とその結果は8月4日(月)に開催される労管定例会議に提案し承認を得ることが確認されその内容は

1. 定例会議は8月4日(月)14:30~19:00

プラザ洞津で開催

2. 部会再編成及び定例会議の進め方として

(1)部会は2部会に決定(前期は2部会)

第1部会では、経営環境の変化と人事諸制度の課題と対応を研究し労使関係の安定を図ることをテーマに人事・賃金管理、労働時間・休日休暇、労使関係について情報交換、勉強会を行います。

第2部会では、これからの能力開発、セクハラ、パワハラ対策について情報交換、勉強会を行います。

(2)定例会議の進め方として第16期最終の定例会議を行い、17期を迎えるに当たり、今後の取組みについて協議し、第17期第1回定例会議において、労管の新役員(会長・副会長・常任幹事)、正副部会長が報告され承認を得ることになっております。

3. 総合テーマ(これから2年間)

「グローバル化のさらなる進展と少子・高齢時代に対応する人事労務管理」

～雇用の多様化に伴う人材戦略の構築～

4. 新役員も協議の結果、役員会において満場一致で承認されましたので、労管定例会議に提案をさせていただきますこととなります。

以上が役員会において決議され、8月4日に開催されます労管定例会議に提案し承認を得ることになっています。

第59回三重経協会長杯争奪「労管コンペ」

去る、6月11日(水)、一志ゴルフ倶楽部で開催し、参加者16名。



当日、天気予報では雨天とのことでしたが、ゴルフ日和に恵まれ、楽しい有意義な交流でした。優勝は神鋼電機(株)伊勢製作所所長代理兼総務部長久保幸夫さん、準優勝は(株)三重カンツリークラブ取締役社長 堀内 治さんでした。

労働保険実務講座

去る、4月22日(火)プラザ洞津(紅葉)にて開催(参加者23名)



「すぐに、役立つ労働保険実務(労災保険・雇用保険)」について、日本マネジメント・リサーチ講師・社会保険労務士 佐藤基彦氏からわかり易い実践に即した手続き資料の説明と参加者が抱えている諸問題についての質疑応答も行われ大変有意義な内容でした。

インターンシップ懇談会及び説明会

去る、5月30日(金)、プラザ洞津にて開催。参加者61名。懇談会の内容は大学、企業側による事例発表と講演では「インターンシップとキャリア教育について」三重大学共通教育センター特任教授 宮崎冴子氏より話を伺い、その後に産官学の活発な意見交換がなされ、参加者からも、勉強になったと好評を得ることができました。

中勢地区労使懇談会を開催

第37回三重労使会議において、当会議の地域版として、各地域の労使が一堂に会して、労使を取り巻く環境や今後の展望について共通の認識を持ち、健全で円滑な労使関係の構築と地域の経済、労働、産業などの活性化を図ることを目的に県下を4地区(北勢地区・中勢地区・南勢地区・伊賀地区)で、各地区2年に1回開催をすることになりました。今回第



1回目として5月15日(木)、中勢地区の労使懇談会がサンワーク津で開催されました。(参加者 連合三重:9名 経協:9名)

<懇談会の内容>

1. 地区労使懇談会趣旨説明 2. 労使の代表挨拶
3. 労働局より情報提供 4. 労使による懇談会
について行われ、忌憚のない意見交換が進み、各側の事情もよく理解でき、有意義な内容でした。

次回の開催地域につきましては両事務局・地協と調整を図り、事前にご案内をさせていただきます。

インターンシップ事前研修会

去る、6月21日(土)津都ホテル「伊勢の間」にて開催。参加者90名。

研修内容は受入企業2社から学生に望むこと、また、先輩学生からはインターンシップでの体験談の交流が行われ、その後に研修会として外部講師による「インターンシップとビジネスマナー」について実務を取り入れた指導が行われ有意義な内容でした。



みえ雇用創出会議・作業部会

去る、6月11日(水)連合三重会議室で開催。(参加者7名 県、連合三重、経協)

部会の内容につきましては平成19年度県委託事業終了報告、協議事項として本会議・作業部会委員の確認、平成20年度委託事業「仕事と生活の調和を推進するための環境整備促進事業」の対応と具体的な取組みについて意見交換がなされ、昨年に引き続き受諾することが大筋で確認され、実務的な取組みにつきましては今後も三者(県・経協、連合)で協議をし推進をしていくことになりました。事業の内容につきましては、皆様には事前にご案内をさせていただきますので、その節はよろしくお願いたします。

社会保険(健康保険・厚生年金保険)実務講座

去る、6月20日(金)プラザ洞津(明日香の間)で開催、参加者26名。



社会保険はその給付内容の拡充、医療費の増大、被保険者の高齢化等に伴い、保険料がアップし、会社、従業員の負担料が急速に高まってまいり、その仕組みと内容について複雑な手続きが多くありますが、今回は社会保険制度の実務ポイントについて具体例もとりいれ、解り易く解説をしていただくことで、講師として、その道に詳しい佐藤基彦氏(日本マネージメント・リサーチ講師)から実務に即した説明と参加者からの実務相談も行われ、大変有意義な実務講座でした。

(テキストは「すぐに役立つ社会保険実務、健康保険・厚生年金」と「資料編」で日常業務に活用ができるものです)

三重県地域労使就職支援機構「第7回総会」開催



去る、6月18日(水)プラザ洞津にて開催。(参加者20名)

総会では代表の奥田卓廣三重県経営者協会会長から挨拶があり、続いて来賓の三重労働局長 村上竹男氏並びに三重県生活・勤労分野統括室長 大西春暢氏よりご祝辞をいただいた後、連合三重の千田喜久治会長が議長となり以下の審議が行われ、全会一致で承認されました。

- (1)平成19年度事業報告及び決算報告承認の件
- (2)平成20年度事業計画及び予算承認の件
- (3)平成20年度役員選任の件

20年度の事業計画として

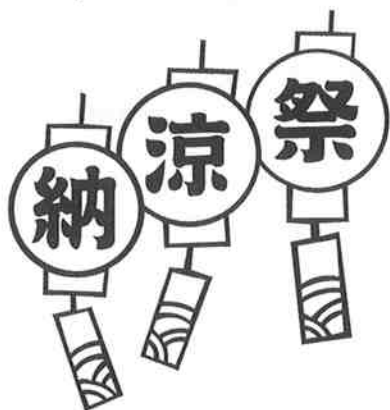
- (1)雇用支援制度導入奨励金の普及啓発事業
- (2)事業主団体と労働組合の連携による求人確保、早期再就職実現に向けた啓発事業及び求人情報の積極的提供
- (3)若年者に対し、労使の連携により職業意識の醸成及び就業意識の定着に向けた各種事業の実施
- (4)離職予定者を含めた求職者と求人のミスマッチの解消を促進する事業
- (5)総会、運営委員会、正副委員長会議、その他の会議

具体的な取組みにつきましては、事前にご案内をさせていただきますので、よろしくお願いたします。

*お問合せにつきましては

516-0073 伊勢市吹上1-11-31
伊勢志摩労福協会館 302号室
三重県地域労使就職支援機構
TEL0596-63-5755
です、よろしくお願いたします。

暑中お見舞い 申し上げます



三重県経営者協会

会 長	奥 田 卓 廣
副 会 長	菊 川 靖 之
副 会 長	久 保 幸 夫
副 会 長	戸 澤 周 純
副 会 長	小 林 長 久
副 会 長	高 崎 征 輝
副 会 長	黒 川 正 機
専 務 理 事	横 田 正 典

(50音順)

<p>フィッシング遊・アサヒ  </p> <p>アサヒレジャー株式会社</p> <p>代表取締役社長 上 野 精 一</p>	<p>今村会計事務所</p> <p>所長・税理士 今 村 元 宣</p>
<p>ISO27001認証取得工場</p> <p>株式会社 伊勢出版</p> <p>代表取締役 玉 井 信 吾</p>	<p>人を取り巻く全ての予防衛生を支援します</p> <p>株式会社 イムテス</p> <p>代表取締役社長 小 林 眞一郎</p>
<p>株式会社 一号館</p> <p>代表取締役社長 佐 藤 純</p>	<p>Canon</p> <p>上野キヤノンマテリアル株式会社</p> <p>代表取締役社長 淺 岡 信 行</p>
<p>RESOL RESORT SOLUTION</p> <p>一志ゴルフ倶楽部</p> <p>支配人 渡 部 義 弘</p>	<p>CS(顧客満足)の向上と人材育成</p> <p>有限会社 エム・アール・シー</p> <p>代表取締役 足 坂 三 長 取 締 役 井ノ口 美津子</p>
<p>ISO27001情報管理国際認証取得</p> <p> 総合印刷・出版 伊藤印刷株式会社</p> <p>代表取締役 伊 藤 孝 行</p>	<p>三菱ケミカルホールディングスグループ</p> <p>MINET 明日を創る人材育成会社</p> <p>株式会社 エムネット 四日市研修センター 社 長 大 平 教 義</p>

<p>有限会社 オーピーエス 岡島パソコンスクール</p> <p>代表取締役 岡 島 久美子</p>	<p>GOZAISHO ROPEWAY 50 御在所ロープウェイ開通50年 ふもとから山頂までみんなを乗せて半世紀</p> <p>取締役社長 池 田 信 政</p>
<p>製造・物流のアウトソーシングは OUSES オーユーセス株式会社</p> <p>代表取締役社長 大市 元</p>	<p>超硬及びハイス工具研削専用機(設計・製作) —当社は専用工作機械及び金型部品のメーカーです—</p> <p>株式会社 小林機械製作所</p>
<p>創業100周年 おぼろタオル株式会社</p> <p>取締役会長 吉 川 晴</p>	<p>三交興業株式会社 名阪関ドライブイン 名阪上野ドライブイン</p> <p>取締役社長 横 山 等</p>
<p> たっぷり、たのしい。 監製 おやつカンパニー</p>	<p>まかせて安心プロの車検 三交自動車サービス株式会社</p> <p>取締役社長 森 川 正 治</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>株式会社 三交タクシー</p> <p>代表取締役社長 宮 田 準</p>
<p> ふれあい・たいせつに きゅうどら</p> <p>代表取締役 清 水 秀 隆</p>	<p>株式会社三交ドライビングスクール 四日市自動車学校 名四自動車学校</p> <p>取締役社長 河 戸 義 男</p>
<p> 農業屋 クラギ株式会社</p> <p>代表取締役社長 竹 内 秀 樹</p>	<p>三交不動産株式会社</p> <p>取締役社長 中 山 良 徳</p>
<p>学校法人 皇學館</p> <p>理事長 上 杉 千 郷</p>	<p>三交旅行株式会社</p> <p>取締役社長 森 口 昭 好</p>

<p>神鋼電機株式会社伊勢製作所</p> <p>取締役製作所長 古谷 浩三</p>	<p>東邦液化ガス株式会社三重支店</p> <p>取締役三重支店長 黒川 正機</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>株式会社トーエネック三重支店</p> <p>執行役員支店長 岡本 章</p>
<p>本年4月薬学部開設</p> <p>学校法人 鈴鹿医療科学大学</p> <p>理事長 高木 純一</p>	<p>有限会社トーカイマネジメント アソシエイツ</p> <p>代表取締役 吉井 清二</p>
<p>学校法人 享栄学園</p> <p>鈴鹿国際大学</p> <p>学長 堀 敬史</p>	<p>湯めぐり海百景</p> <p>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 ZTV</p> <p>取締役社長 田中 進</p>	<p>中辻医科器械株式会社</p> <p>代表取締役 三宅 克治</p>
<p>セキュリティーコスト削減 お任せください</p> <p>(株)セフティージャパン</p> <p>代表取締役社長 加藤 智</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>株式会社 中部近鉄百貨店</p> <p>取締役社長 長谷川 俊彦</p>	<p>人と企業を誠意で結びます</p> <p>株式会社 パソピア</p> <p>代表取締役 味岡 康弘</p>
<p>TOSHIBA Leading Innovation >>></p> <p>株式会社 東芝 セミコンダクター社 四日市工場 工場長 戸澤 周純 TEL 059-330-1001</p>	<p>総合人材サービス</p> <p>ピープルスタッフ株式会社</p> <p>取締役社長 日比野 三吉彦</p>

<p>廣瀬精工株式会社</p> <p>代表取締役社長 廣 瀬 壽</p>	<p>三重交通株式会社</p> <p>取締役会長 奥 田 卓 廣</p>
<p> 松阪カントリークラブ</p> <p>取締役社長 柳 生 利 勝 専務取締役支配人 藤 本 輝 秋 TEL0598-29-2911</p>	<p>三重交通商事株式会社</p> <p>代表取締役社長 南 正 就</p>
<p> 有限会社松田産業</p> <p>代表取締役 松 田 一 夫 TEL 059-256-5321 http://www.sp-matsuda.jp</p>	<p>地域に根ざし世界に誇れる 国立大学法人 三重大学</p> <p>学 長 豊 田 長 康</p>
<p>三重いすゞ自動車株式会社</p> <p>取締役社長 種 戸 茂 一</p>	<p>セキュリティのトップメーカー 美和ロックは「安全」と「安心」を創造しお届けしています。</p> <p> MIWA 美和ロック株式会社</p>
<p>株式会社 三重カントリークラブ</p> <p>代表取締役 堀 内 治</p>	<p> 株式会社 安永</p> <p><i>Yasunaga</i> 代表取締役社長 高 崎 征 輝</p>
<p>三重近鉄タクシー株式会社</p> <p>取締役社長 大 西 克 己</p>	<p>消防防災で安全安心を創る 株式会社 山 口 商 会</p> <p>代表取締役社長 山 口 久 彦</p>
<p>三重県観光開発株式会社</p> <p>取締役社長 小 林 哲 也 専務取締役 岡 橋 宣 孝</p>	<p>三重県経営者協会</p> <p>職 員 一 同</p>
<p>事業資金が必要な時、強力にバックアップ!</p> <p>三重県信用保証協会</p> <p>お客様のニーズに応じた制度をご用意しています。 ホームページアドレス http://www.cgc-mie.or.jp</p>	

2008年春季労使交渉・中小企業業種別回答一覧〔了承・妥結含〕(加重平均)

2008年6月25日

[第4回集計]

(社)日本経済団体連合会

業 種		2008年			2007年		
		社数	回答額(了承・妥結含)	アップ率	社数	回答額(了承・妥結含)	アップ率
		社	円	%	社	円	%
製 造 業	鉄鋼・非鉄金属	26	4,826	1.88	24	4,640	1.82
	機 械 金 属	91	4,940	1.86	112	4,999	1.89
	電 気 機 器	20	4,045	1.60	29	4,171	1.69
	輸 送 用 機 器	13	4,782	1.94	22	4,387	1.83
	化 学	38	4,878	1.79	55	4,889	1.81
	紙 ・ パ ル プ	13	4,593	1.86	20	4,046	1.62
	窯 業	19	2,884	1.17	24	3,574	1.41
	織 維	19	4,016	1.59	29	3,260	1.33
	印 刷 ・ 出 版	8	4,746	1.93	9	4,909	1.80
	食 品	31	4,223	1.72	41	4,056	1.69
	そ の 他 製 造 業	12	5,380	1.83	17	4,402	1.69
製 造 業 平 均		290	4,658	1.78	382	4,538	1.76
			(4,443)	(1.74)		(4,309)	(1.71)
非 製 造 業	商 業	41	4,008	1.63	46	3,743	1.59
	金 融	—	—	—	2	2,008	1.03
	運 輸 ・ 通 信	36	1,324	0.62	54	1,746	0.76
	土 木 ・ 建 設	11	3,634	1.45	14	4,223	1.69
	ガ ス ・ 電 気	12	5,309	1.89	15	5,209	1.99
	そ の 他 非 製 造 業	16	2,111	0.93	22	3,410	1.50
非 製 造 業 平 均		116	3,237	1.36	153	3,246	1.38
			(3,013)	(1.29)		(3,094)	(1.30)
総 平 均		407	4,236	1.66	535	4,173	1.66
			(4,032)	(1.62)		(3,962)	(1.60)

- (注) ①調査対象は、原則として従業員数500人未満、17業種761社
 ②429社(56.4%)で回答が出ているが、このうち23社は平均金額不明等の為、集計より除外
 ③上記回答・妥結額は、定期昇給(賃金体系維持分)等を含む
 ④製造業平均、非製造業平均、総平均欄の()内の数値は、単純平均
 ⑤集計社数が2社に満たない場合など数字を伏せた業種があるが、平均には含まれる
 ⑥2007年の数値は、2007年6月27日付第4回集計結果

2008年夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結状況(加重平均)

2008年5月22日

(社)日本経済団体連合会

[第1回集計]

業 種	2008年 夏 季			2007年 夏 季		
	社数	妥 結 額	アップ率	社数	妥 結 額	アップ率
	社	円	%	社	円	%
非 鉄 金 属	6	—	—	6	—	—
食 品	1	—	—	0	—	—
紙 ・ パ ル プ	6	741,917	△ 0.85	16	711,995	△ 2.23
印 刷	3	599,093	3.31	3	579,906	△ 7.11
化 学	5	880,215	2.11	10	820,668	3.52
ゴ ム	6	777,146	2.88	6	755,264	△ 0.62
セ メ ン ト	5	677,783	△ 2.46	5	694,870	2.93
鉄 鋼	10	1,036,826	△ 2.48	11	1,107,424	△ 2.37
機 械 金 属	3	608,015	1.33	2	647,588	9.09
電 機	7	837,497	4.16	8	793,605	2.07
自 動 車	7	1,166,247	△ 0.02	7	1,166,490	5.33
車 輛	3	631,279	4.10	0	—	—
造 船	10	845,641	5.47	10	798,755	4.66
商 業	2	(従) —	—	1	(従) —	—
私 鉄 [J R]	1	(従) —	—	3	(従) —	—
通 運	1	—	—	1	—	—
電 力	10	—	—	10	—	—
総 平 均	86	930,329 (776,770)	0.59 (1.79)	99	938,555 (763,275)	2.77 (1.76)
製 造 業 平 均	72	968,353 (775,259)	1.16 (2.49)	84	961,300 (752,200)	3.17 (1.92)
非 製 造 業 平 均	14	793,810 (784,540)	△ 2.18 (△ 1.61)	15	881,579 (825,299)	1.59 (1.10)

- (注) ①調査対象は、主要21業種・大手263社。東証一部上場、従業員数500人以上が原則
 ②19業種105社(39.9%)で妥結が出ているが、このうち19社は平均金額不明などのため集計より除外
 ③数値は組合員一人当たりの加重平均(一部従業員平均含む)。但し、「平均」欄の()内は、一社当たりの単純平均
 ④(従)は従業員平均(一部組合員平均含む)
 ⑤対比率の△印はマイナスを示す
 ⑥集計社数が2社に満たない場合など数字を伏せた業種があるが、平均には含まれる
 ⑦2007年夏季数値は、昨年5月の第1回集計結果

仕事と生活の調和の実現を目指して

「労働時間等見直しガイドライン」が改正されました

～施行 平成20年4月1日～

(基本的な考え方)

- 〈1〉労働時間の見直しを含めた仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、
 - ・少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとするために必要な取組であるとともに、
 - ・企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものです。
- 〈2〉経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要です。
- 〈3〉「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要です。

- (社会全体の目標値) ○「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を10年後に半減」
○「年次有給休暇取得率を10年後に完全取得」 など

〈仕事と生活の調和の実現には、次のような取組などが重要です。〉

1 労使間の話し合いの機会の整備をしましょう。

(具体例) ○ 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会を整備すること など

2 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備をしましょう。

(具体例) ○ 取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくり
○ 計画的な年次有給休暇の取得を など

3 所定外労働の削減をしましょう。

(具体例) ○ 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
○ 長時間労働の抑制(長時間労働が恒常的なものにならないようにする等) など

4 労働者各人の健康と生活に配慮をしましょう。

(特に配慮が必要な労働者の例) ○ 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
○ 育児・介護を行っている労働者
○ 単身赴任中の労働者
○ 自発的な職業能力開発を行う労働者 など

新しくなった「労働時間等見直しガイドライン」を参考に、
働き方を改革し、仕事と生活の調和を実現しましょう!!

労働時間等見直しガイドライン <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/jikan/index.html>

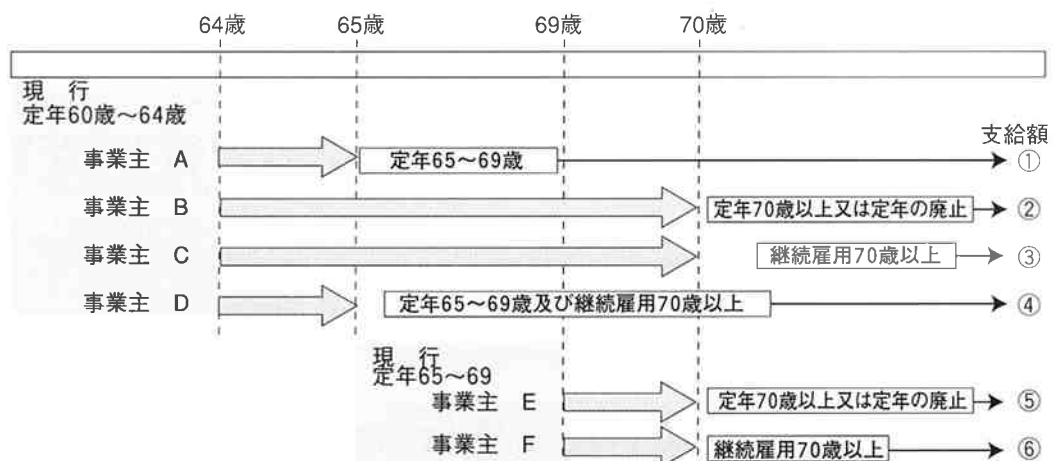
意欲と能力に応じて年齢に関わりなく働ける環境整備に!

～中小企業定年引上げ等奨励金制度ご案内～

我が国の少子高齢化が現実のものとなるなかで、意欲と能力のある高齢者が年齢に関わりなく働けることが大変重要となってきています。本年4月から、70歳まで働くことのできる中小企業を支援するため制度が拡充され、65歳以上への定年引上げや定年の定め廃止、さらに希望者全員を対象として70歳以上までの継続雇用制度を導入した事業主に対して支給されます。

支給対象事業主

- ①雇用保険の適用事業主であること。定年や継続雇用制度の年齢引上げを実施した日において中小企業事業主であること。
- ②実施日から起算して1年前の日から当該実施日までの期間に高齢法第8条及び9条を遵守していること。
- ③事業主が、平成20年4月1日以降、就業規則等により、65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のいずれかを実施したこと。
- ④当該助成金の支給申請日の前日において、1年以上継続して雇用されている60歳以上の常用被保険者が、1人以上いること。



支給額

1 65歳以上70歳未満の定年を定めている事業主の場合(事業所 ABCD)

企業規模	支給額(万円)			
	①65歳以上70歳未満までの定年の引上げ	②70歳以上までの定年の引上げ又は定年の定め廃止	③希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度	④65歳以上70歳未満までの定年の引上げと70歳以上までの継続雇用制度を併せて実施
1～9人	40	80	40(20)	60
10～99人	60	120	60(30)	90
100～300人	80	160	80(40)	120

※ ③の()数は既に65歳以上70歳未満の継続雇用制度の導入があった場合の額を表す。

2 65歳以上70歳未満の定年を定めている事業主の場合(事業所DE)

企業規模	支給額(万円)	
	⑤70歳以上までの定年の引上げ又は定年の定め廃止	⑥希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度
1～9人	40	80
10～99人	60	120
100～300人	80	160

提出期限

申請期限は、制度を導入した日の翌日から起算して1年を経過する日までに、都道府県雇用開発協会に提出してください。

この奨励金の詳細については、下記までお問い合わせください。

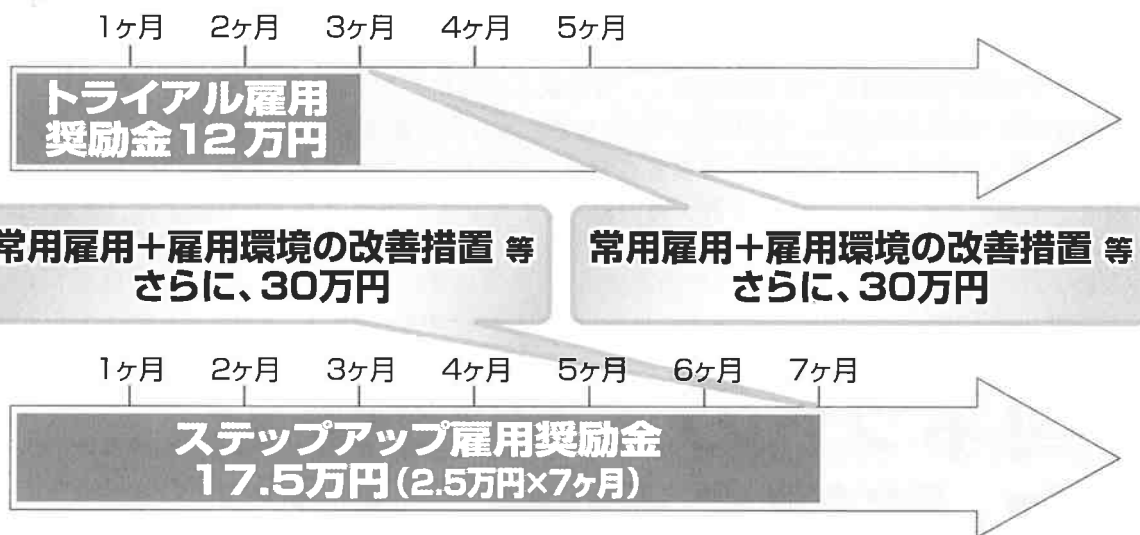
社団法人 三重県雇用開発協会
津市島崎町137-122 電話059-227-8030

事業主の
みなさまへ

雇用支援制度導入奨励金

雇用支援制度導入奨励金とは…

事業主が、トライアル雇用やステップアップ雇用により雇用した従業員を常用雇用へ移行し、かつ、その者の就労を容易にするために、一定の雇用環境の改善措置等を行った場合に30万円を支給し、要支援者や就職困難者の就職を促進することを目的とするものです。



トライアル雇用奨励金について

【トライアル雇用とは】

ハローワークが紹介する対象労働者を事業主が一定期間(原則3ヶ月)試行的に雇用することにより、事業主と対象労働者の双方が業務遂行に当たっての適正や能力などを見極めるとともに、相互に理解を深めていただくことを通じて、対象労働者の常用雇用への移行や雇用機会の創出を図るものです。なお、トライアル雇用を実施する事業主には一定の要件を満たした場合にトライアル雇用奨励金が支給されます。

【受給できる事業主の主な支給要件等】

- 以下のいずれかの対象者のうち、その職業経験、技能、知識等から判断して、トライアル雇用を経ることが適当であると公共職業安定所長が認める者を、ハローワークの紹介によりトライアル雇用として雇い入れた事業主であること。

〈対象者〉

- 中高齢者 ●若年者等 ●長期若年無業者等
 - 母子家庭の母等 ●季節労働者 ●中国残留邦人等永住帰国者 ●障害者 ●日雇労働者 ●住居喪失不安定労働者 ●ホームレス
- 雇用保険の適用事業の事業主であること。
 - トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6ヶ月前の日からトライアル雇用を終了するまでの間に雇用保険被保険者を事業主の都合により解雇等(退職勧奨を含む)をしたことがない事業主であること、など、この他にもいくつかの条件があります。

【受給できる額等】

- トライアル雇用労働者1人につき月額4万円です。
- 支給対象期間は最長3ヶ月間です。

精神障害者ステップアップ雇用奨励金について

【ステップアップ雇用とは】

ハローワークが紹介する精神障害者を事業主が、相互理解を促進するために、当該事業所における常用雇用への移行を前提とせず、20時間未満の就業から始め、一定期間(原則6ヶ月以上12ヶ月以下)をかけながら週20時間以上の就業を目指す試行雇用(ステップアップ雇用)を実施する事業主に対し、精神障害者ステップアップ雇用奨励金が支給されます。

【受給できる事業主の主な支給要件等】

以下のいずれにも該当する事業主であること。

- ハローワークの紹介により精神障害者をステップアップ雇用として雇い入れた事業主。
- ハローワークからステップアップ雇用に係る職業紹介を受ける以前に、当該紹介に係る精神障害者を雇用することを約していない事業主であること。
- 雇用保険の適用事業の事業主であること。
- ステップアップ雇用を開始した日の前日から起算して6ヶ月前の日からステップアップ雇用を終了するまでの間に雇用保険被保険者を事業主の都合により解雇等(退職勧奨を含む)をしたことがない事業主であること。
- ステップアップ雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間において、当該ステップアップ雇用に係る対象者を雇用したことがない事業主であること、など、この他にもいくつかの条件があります。

【受給できる額等】

- ステップアップ雇用に係る対象者1人当たり月額2万5千円です。
- 支給対象期間は最長1年間です。

厚生労働省委託事業 三重県地域労使就職支援機構

詳細は三重労働局職業対策課(TEL059-226-2306)またはハローワークへお問合せください

裁判員制度 5月21日施行を閣議決定(2008年4月15日)

政府は4月15日、裁判員制度の施行日を来年5月21日とする政令を閣議決定し、4月18日に公布。一般市民が職業裁判官とともに、殺人など重大事件の刑事裁判の審理に参加する新しい司法制度が本格的に始ることになりました。

裁判員制度は全国の50地裁と10支部の計60箇所です。市民から、くじ引きで選ばれた6人の裁判員が裁判官3人と一緒に、有罪・無罪や有罪の場合は刑の重さを決めることになります。

今後のスケジュールとして、7月15日から今秋までに市区町村選挙管理委員会が有権者から、くじで抽出して翌年の裁判員候補者リストを作成し、各地裁・支部はこれを基に候補者名簿を作成し、今年末までに名簿に載った人に通知し、辞退理由の有無などを尋ねる調査表を送ることになっています。

15日閣議決定されたことについて、最高裁長官は「立法の趣旨を踏まえ、国民の理解と協力を得て制度を円滑に実施できるよう、引き続き最大限の努力をしていく」とコメントを発表され、実施に向けた本格的な動きが始まりました。

全国ネットの人材情報で、 出向・移籍をサポート!

企業間の出向・移籍のお手伝いを行っております。
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

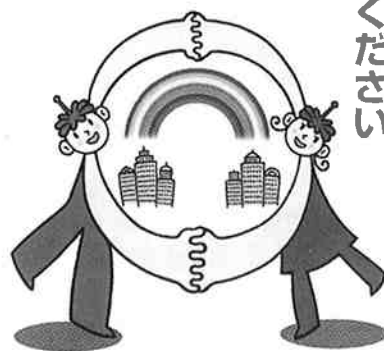
経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

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。



お気軽に
ご相談ください

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

●お問い合わせは

☎059-225-5449 (土・日・祝日休)

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

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

企業と学校の就職担当者を結ぶウェブラインを開設

企業の採用担当者としては

各大学へ当社の求人アピールが定期的にできないかな。とか、
まだ決まっていない学生の就職情報がもらえないかな。とか、

学校の就職担当者としては

この企業の求人情報って更新されているのかな。など……

いろんなチャンネルを通じて、情報を受信したいのが現状ではないでしょうか。

この度、三重県経営者協会では、そんな皆さんの要望に少しでも、お役に立てればと、会員企業の採用担当者と学校就職担当者を結ぶ「就職ウェブライン」を開設し、三重地区学生就職連絡協議会（三重学就連）の各就職担当者を通じて学生の就職情報を会員企業のみなさまに提供し、また会員企業の求人情報、企業アピール等を三重学就連の各就職担当者に情報を提供する。双方の橋渡しについて当協会がお手伝いをさせていただくシステムです。*「就職ウェブライン」の登録は無料です。



ご利用のメリット 1.定期的な情報収集の確保 2.互いのミスマッチ防止。

3.各担当者間の具体的な情報交換による迅速できめ細かな就職活動の推進へ

お問い合わせ 三重県経営者協会によるしくお願いします。

～厚生労働省委託事業～

「地域団塊世代雇用支援事業」に取り組みます

わが国は急速に少子高齢化が進行し、約600万人といわれる団塊世代が60歳を迎えるなかで、経済社会の活力を維持、発展していくためには、高齢者の意欲と能力がある限り、年齢にかかわらず働ける雇用の機会を確保していくことが大きな課題となっております。

また、高齢者等の雇用の安定に関する法律に基づき、雇用確保措置が定着しつつある一方で、確保措置の対象にならず退職される高齢者も見られます。

このような現状を踏まえ、意欲と能力を有する高齢者等に対して再就職の支援及び会員企業をはじめ地域の企業におけます人材の確保に貢献するため、三重県経営者協会は三重労働局の委託を受け「平成20年度地域団塊世代雇用支援事業」に取り組むことになりました。

本事業は各企業の定年退職者のうち、各社が取り決めている「高齢者雇用確保措置」等の対象にならない方、および「45歳から60歳までの定年前退職者（退職予定者も含む）」で他企業に再就職を希望する方を対象とした就職支援、並びに他企業で高齢退職者等の人材を求めている企業に対して情報提供等を行い、雇用支援を実施するものです。

これらのバックアップのために、以下の事業を推進させていただきますので、よろしくお願いいたします。

1. 各社の退職者に関する実態調査の実施
2. セミナー・新分野チャレンジ交流会の開催
3. 企業と再就職希望者を対象とした就職面接会の開催
4. 事業主に義務付けられている「求職活動支援書」の作成、活用に関する説明会やセミナーの開催

お問合せにつきましては三重県経営者協会、委託事業担当（綿谷・川村）までよろしくお願いいたします。

“最近の若者は”



中部電力(株)三重支店

人事課長

秋葉 覚氏

「最近の若者は」、こんな言葉を聞くと、「オジサンのぼやきが始まったな」と思ってしまいます。

やれ、気が利かないだの、つきあいが悪いだの、「若者は～」の後に続く言葉は批判的なものが多いような気がします。

この言葉を最初に使い始めたのは、古代ギリシャの哲学者プラトンだそうです。

プラトンは次のように言っています。「最近の若者は目上の者を尊敬せず、親に反抗、法律は無視、妄想にふけて道徳心のかけらもない、このままだとどうなる？」

今も昔もそれほど変わらないような気がします。おそらく私も、20数年前新入社員ころ、先輩達からそう思われていたに違いありません。(今でもそうかもしれません…)

ところがこんな自分も、最近の若い人達をみて、ついそう思うことがあります。

いつの時代も、オジサンからみた若者は、頼りなく、常識もなく、言葉遣いもなってない、などと映るものです。

しかし「最近の若者」は、学校の先生からはもちろんのこと、親からも叱られる機会がほとんどないため、職場で少きつい口調で「指導」すると、途端に落ち込んでしまい、中には「思考停止」してしまう者もいます。

この4月1日、弊社では509名の新入社員を迎え入社式を行いました。その後、配属先の支店毎に分かれ、三重支店には33名のフレッシュな仲間を迎え2週間の研修を行いました。

「社会生産性本部」が発表した、今年の新入社員の特長を表すキーワードは「カーリング型」だそうです。

です。

カーリングの「石」と同様に、「ブラシで氷をこするのをやめると、減速や停止しかねない」。「磨きすぎると目標地点を越えたり、はみだしてしまう」こともあり、上司には微妙なブラシさばきが求められるとのことです。

そんな「カーリング型」の新入社員33名。2週間の集団生活を始めると、最初は緊張感から「お行儀良く」していますが、徐々に「自」が出てきます。仕切屋タイプ、人の話を聞かないタイプ、自分のことを棚に上げて相手を批判するタイプ、などなど。

しかし、一つのテーマを与え、共同作業をやらせてみると、意外な一面を垣間見ることができました。

ドミノ倒しを各班毎にやらせてみましたところ、始めは自分勝手な行動をしまとまりもなくどうなることと思いましたが、徐々に共通の目標達成に向け仲間意識が芽生え、誤ってドミノを倒してしまい泣き出している仲間を励まし助け合おうとする動きも出てきました。「最近の若者」も捨てたものではないな、と正直うれしく思いました。

そして、2週間の研修を経て、いざ、職場に配属される段になると不安で一杯になり、前の晩は眠れない新入社員もいたようです。「お客さまからの電話、うまく対応できるだろうか。叱られたらどうしよう」などなど。

いざ本番となると、言葉遣いもマナーも、研修どおりにはいかず、自己嫌悪に陥り、落ち込む毎日のようです。「それを乗り越え一人前になるんだよ。お客さまや先輩から叱られるのも仕事のうち。」と励ましています。

20数年前に自分が辿った道を、彼ら彼女らも、歩み始めました。どんなに成功している人にも、はじめの一步はあつたはずです。だから「みんなも歯を食いしばってがんばれ」、と思わずエールを送りたくになります。

そして、何年か経ったら、上司のブラシに頼らず自分で判断し、自らの「意志」で動く「石」になって欲しいものです。



新会員の紹介

●中部エコテクノロジー株式会社

所在地 四日市市川尻町1000
 代表者 代表取締役 力 石 国 寿
 電 話 059-345-7243
 F A X 059-345-7564
 事業内容 家電リサイクル業



●株式会社赤塚植物園

所在地 津市高野尾町1868-3
 代表者 代表取締役 赤 塚 充 良
 電 話 059-230-1234
 F A X 059-230-7126
 事業内容 花木生産卸販売



春の叙勲・褒賞受賞者

春の叙勲・褒賞受賞者が発表され、三重県経営者協会関係者として、次の方がその荣誉に輝きました。

会員一同、心からお祝い申し上げますとともに、今後のますますのご発展とご指導をお願い申し上げます。

旭日小綬章 西 村 憲 一氏
 (光精工(株) 取締役社長)
 旭日双光章 西 井 武 彦氏
 (松阪ハム(株) 取締役会長)

日本環境経営大賞を受賞

第6回日本環境経営大賞に東芝セミコンダクター社四日市工場が6月4日に「環境経営パール大賞」を受賞。

フラッシュメモリーを生産する同工場は廃熱や排水を回収・再利用する設備の導入などによりエネルギー使用量を従来の半分まで削減、埋め立て処分する廃棄物量を原材料使用の0.2%まで抑えることに成功、この実績が認められ全国で145件の応募の中から、学識経験者による審査の結果、県内で唯一選ばれました。

事務局に新しい仲間ができました。



中 村 宏 行

今般、新しく事務局職員として仲間入りさせていただきました中村です。よろしくお願ひします。

以前はパソコンスクールで講師を担当していました。協会の業務内容は広範囲にわたり、日々変化の連続でもありますので、みなさんのご期待に添えますよう、より一層、努力をいたしてまいりますので、何卒、ご指導の程よろしくお願ひいたします。



第17期「第1回労管定例総会」開催

- ◆日時 平成20年8月4日(月) 14:30~19:00
- ◆場所 プラザ洞津
- ◆内容 定例会議14:30~17:20
交流懇親パーティー 17:30~19:00
(役員改選と新部会の編成及び正副部会長の選出交流懇親パーティー)

第40回三重労使会議

- ◆日時 平成20年9月17日(水)
- ◆場所 津市内
- ◆内容 労使懇談会

第9回三重経協海外労働経済事情視察

- ◆日時 平成20年10月5日(日)~10日(金)
- ◆場所 アラブ首長国連邦(ドバイ首長国)
トルコ共和国(イスタンブール)

経協シンポジウム中部2008

- ◆日時 平成20年10月29日(水) 13:00~17:00
- ◆場所 キャッスルプラザ4階「鳳凰の間」
- ◆内容 シンポジウム
・テーマ「チームワークの復活」
主催 中部経営者協会
(愛知・岐阜・三重経協)

業務日誌
2008.4.16

事業名	とき	ところ	
日本経団連理事会・臨時ブロック代表者会議	4/15(火)	経団連会館	経協関係
経営者協会シンポジウム中部2008打合せ	4/16(水)	愛知経協	
労働保険実務講座	4/22(火)	プラザ洞津	
経協監事会	4/23(水)	当会事務局	
労管部会「現場力向上を目指す部会」	4/24(木)	デンソー大安製作所	
中部三県専務理事会議	5/9(金)	愛知経協	
中勢地域労使懇談会	5/15(木)	サンワーク津	
第1回三重地方最低賃金審議会	5/16(金)	津第二地方合同庁舎	
日本経団連ブロック代表者会議、理事会・地方専務理事会	5/20(火)	経団連会館	
経協会長・副会長会議	5/22(水)	津都ホテル	
労務管理改善協力委員会役員会	5/27(火)	津みすぎ	
日本経団連定時総会	5/28(水)	経団連会館	
平成20年度MVL監事会及び運営委員会	5/29(木)	当会事務局・津リージョンプラザ	
平成20年度産・官・学インターンシップ懇談会及び説明会	5/30(金)	プラザ洞津	
平成20年度経協定時会員総会・特別講演会	6/4(水)	三重県総合文化センター	
第59回三重経協会長杯争奪「労管コンペ」	6/11(水)	一志ゴルフ倶楽部	
日本経団連理事会	6/17(火)	経団連会館	
社会保険実務セミナー	6/20(金)	プラザ洞津	
平成20年度インターンシップ事前研修会	6/21(土)	津都ホテル	
労管合同部会、懇親会	6/26(木)	横浜ゴム三重工場・大喜(伊勢)	

～大地の女神の反逆～

編集後記

幼いころ、祖父母から地震など大きな自然災害が起こると、よく「世直し 世直し くわばら くわばら」と聞かされた。自然災害は「神のたたり」であり、人間のごう慢さを正すために神が下した罰、という思いを表現したものであろう。昔の人は自然を畏怖し、自然との共生を重んじてきました。

不気味なほどの成長を続ける今の世界にそんな思いは希薄になった。過去50年で世界の人口は2.4倍、人類が消費する米、小麦などの食料や鉄は4倍、石油は7倍、電力は21倍と地球にかかる負担は重くなっており、あわせて環境破壊や地球温暖化は世界各地で進んでいます。そんななかで、アジアで立て続けに大災害が襲った。ミャンマーのサイクロン被害と中国、四川の大地震である。ふたつの大災害で亡くなられた方々には深くお悔やみを申し上げたい。

実はこのふたつの災害も人間の所業とかかわりあいを持つ面がある。現在、世界各地でサイクロンやハリケーンが大型化し、進路が変更しているのは地球温暖化と関係があるとされており、さらに今、石油、鉄鉱石などの資源がすさまじい勢いで世界中から運び込まれている。それが地球にかかる負担はどれほどのことになるのか、地球と生物が巨大なひとつの生命体を織りなすという「ガイア」の発想に立てば人間と動植物の共生の意識をアジアが率先して高めなくてはならないのでは。

(ガイア・ギリシャ神話の大地の女神)



三重県経営者協会

〒514-8691 津市丸之内養正町4-1 森永三重ビル3F

TEL 059-228-3557

FAX 059-228-3710

ホームページ

<http://miekeikyو.jp>

E-mail

info@miekeikyو.jp

平成20年7月25日 発行
発行人/三重県経営者協会