



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であり、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も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)、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。「私たちはあなたの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

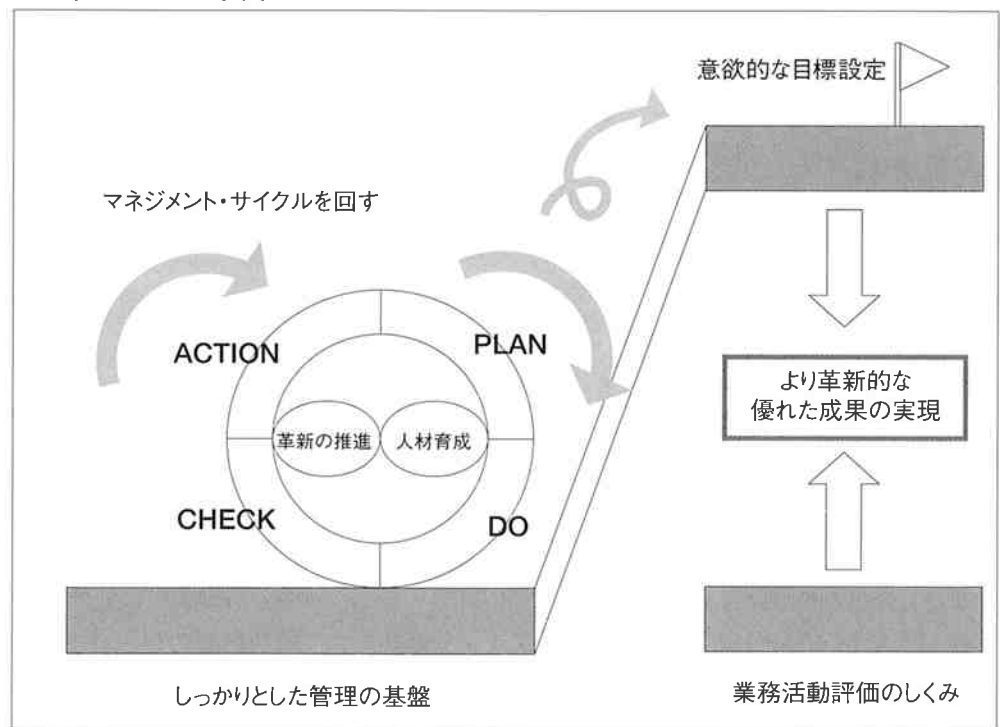
最後になりますが、パリにエノキアン協会があり、ここの会員資格は200年以上の歴史を持つ会社で、かつ、その間ずっとオーナーが経営を努める会社だけというのですが、この協会に日本の会員は3社で、石川県の旅館・法師、伏見の酒造・月桂冠、名古屋市の岡谷鋼機さんです。200年以上の長い歴史の中では当然のことながら、企業を取り巻く環境は大きく変わっているにもかかわらず、それを乗り越えて、そして継続するという事は並大抵の努力ではありません。これにはいくつかの要件があります。第1はオリジナルな品質、これは重要です。第2は国際的な活動。第3は絶えず革新の波を待ち受ける。第4は後継者の育成。第5は財務的な取組みです。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

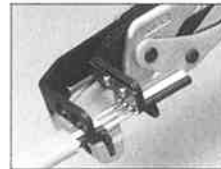
◆インタビューを終えて◆

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」大変参考になる話しを伺いました。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)トーカー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。