

表敬訪問

2月13日(火) 駐日EU(欧州連合)

ヴィオレル・イスティョアイア=ブドゥラ大使

＜イスティョアイア=ブドゥラ閣下からの主な発言内容＞



今後の日本－EU間における注目すべきポイントは、①日EU経済連携協定(EPA)、②Brexit、③EUの将来の3つである。

①EPAは、今年には各国にて批准された後、来春の協定発効後の7年後には自動車部品を含む全体の90%の品目が、15年後には99%の品目が関税撤廃となる。ものづくりが集積する中部圏の経済や産業に対するバイタリティをEPAに反映させたく、ご協力をお願いしたい。

②欧州共同体メンバーは増加傾向にあり、加盟各国にとりその未来に期待している証である。Brexit問題は年内に落ち着くと考えているので、今後も欧州の共同体として続くことを念頭に入れていただきたい。

③EUを取り巻く環境は不安定かつ不確実な世界である。従って、安全保障や環境、防衛、移民問題、グローバル化の対応等、集団で当たる必要がある。EUでは新同盟・協定による関係強化の動きがあり、日本にとっても有益な内容となるだろう。英国離脱後のEU(27カ国)の良い面を日本企業に再発見していただきたい。



ある。EUでは新同盟・協定による関係強化の動きがあり、日本にとっても有益な内容となるだろう。英国離脱後のEU(27カ国)の良い面を日本企業に再発見していただきたい。

2月20日(火) 駐日南アフリカ大使館

トゥラニ・ラモ大使

＜ラモ閣下からの主な発言内容＞

対南アフリカ投資には日本から多大な貢献がある。中部圏の企業を中心に141社が進出し、15万人の雇用を生み出している。今後も南アフリカの多様性のある発展のため、一層の投資をお願いしたい。南アフリカの情報を希望される中経連会員企業には協力を惜しまないので、何でも相談していただきたい。



今年にはヨハネスブルグにて「第1回日本・アフリカ経済フォーラム」を開催する予定。南アフリカは、南部アフリカの経済のハブでありゲートウェイである。南部アフリカとの結びつきを一層強くする良い機会なので、日本企業の皆様にも是非参加いただきたい。

(国際部 平山りえ)

タイ・マレーシア エアポートセールス



2月11日(日)～14日(水)、栗原中経連常務理事は廣澤名古屋市副市長等とともに、タイ・バンコクおよびマレーシア・クアラルンプールを訪れ、現地航空会社に対して中部国際空港のエアポートセールスを実施した。

タイ

タイ国際航空ではブライアン・バンストン副社長に面談し、7月からのバンコク線ダブルデイリー化決定の御礼および機材大型化を要請した。LCCであるタイ・エアアジアXおよびノックスコートに対しては、中部国際空港への新規就航を要請した。

マレーシア

エアアジアXを訪問し、バリー・クリップHead of Commercial と面談。クアラルンプールをはじめとした東南アジア各都市と中部国際空港を結ぶ直行便の開設を要請した。

(社会基盤部 和田 耕一郎)

人材育成に係る要望活動

3月2日(金)、藤原常務理事事務局長が、新妻文部科学大臣政務官を訪問し、昨年12月に公表した「中部圏の未来を支える人材の育成」の提言書を手交



した。若手社員の基礎学力や社会人基礎力の不足感に対して、初等中等教育段階における基礎能力の引き上げの必要性、多様な体験機会の創出、教育改革の確実な実行について要望を行った。

新妻大臣政務官からは、「内向き指向を打破するためには異文化交流が必要であり、海外留学とあわせ、留学生を受け入れることも重要。また、学びが自分の将来にどう結び付くか意識させることで取り組み姿勢が変わる」とのコメントをいただいた。さらに、学校教育に対する産業界の積極的な支援に感謝するとともに、「文部科学省内で提言内容を共有していきたい」と述べられた。

引き続き、関係各所を訪問し、人材育成に関する経済界の意見を訴求するとともに、提言実現に

向けた産学官の連携活動を行っていく。

(企画部 鈴木 裕彦)

働き方改革セミナー

3月5日(月)、中経連は愛知県経営者協会と共催で、「働き方改革セミナー」を名古屋市内にて開催し、約100名が参加した。セミナーではリクルートワークス研究所の大久保幸夫氏を講師に迎え、「働き方改革 個を活かすマネジメント」をテーマにご講演いただいた。

大久保氏は、今後ますます本格化する人材不足に早期に対応する必要がある、多様な人材を活用するダイバーシティ経営とこれまでの働き方を見直す働き方改革をセットで取り組む必要性を説明した。

また、多様な人材の活用には、長時間労働の是正、短時間JOBの創出、テレワークなどの柔軟な働き方の導入を推進する必要がある、そうした取り組みを有効に機能させるためには、多様な人材をありのままに活かし、そして仕事を任せ、自律的な働き方を促すマネジメント改革がマネジャーに求められると強調した。

一方で、マネジャーの業務量は増加しており、マネジメントの課題解決にはマネジャー一人ではなく、組織で取り組む体制づくりが必要であるとも述べた。

最後に、働き方改革は人事改革と業務改革をセットで取り組むものであり、社員や株主にも共感される戦略的なWin-Winのストーリーが必要だと締め括った。



(企画部 岡戸 信之)