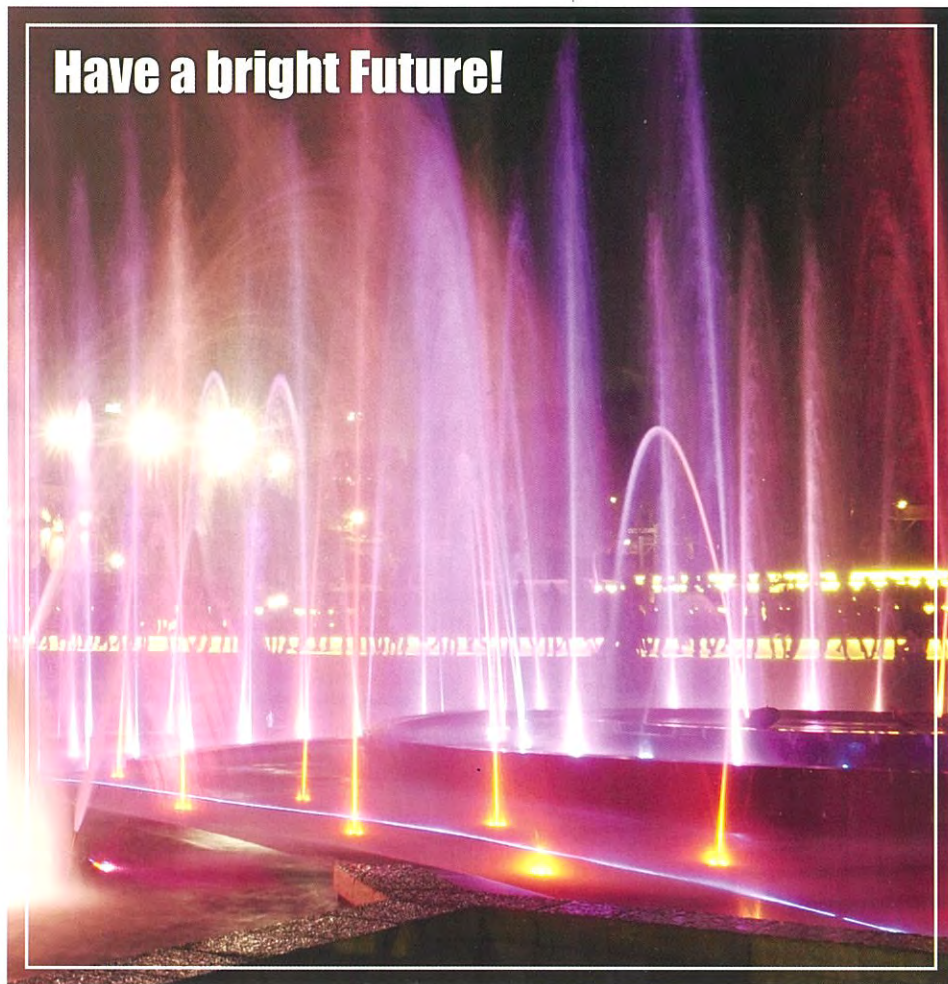


# ***PROGRAM 2018***

**Have a bright Future!**



平成30年度 — 活動案内

## Message

私が評論家として独立した1973年、日本リーダーズ協会が創立されました。

これまで45年間、私は「一期一縁」を大切に多くの方々のご縁をいただけてきましたが、日本リーダーズ協会とも長く深いお付き合いをさせていただいております。

産業労使リーダー育成を活動の柱とされ、地味ではありますが真摯にわが国の労使関係の安定と発展、そして労使リーダーの結集の場を創られ、時代の変化に即して的確に情報を発信されてきたことに、あらためて敬意を表します。

“生涯現場主義”が私のモットーですが、日本リーダーズ協会の現場に根ざしての先駆的な「人づくり」は、“人づくり革命”が言われる時代、更に強力に推進されることを期待しております。

政治評論家 **森田 康**



### 物事の真質、本質を見極める努力を

連合 顧問・連合総研 理事長 古賀 伸 明

私も連合総研は、働く者のシンクタンクとして1987年12月1日に発足し、お陰さまで昨年、設立30周年を迎えることが出来ました。これもひとえに、日本リーダーズ協会をはじめ関連組織・関連各位のご指導ご鞭撻の賜物と深く感謝申し上げます。

連合総研が結成されて30年が経過した今日、私が言うまでもなく、私たちは転換期の真只中に立っています。転換期とは、古いものと新しいものとが激しくぶつかりあう混沌の時代でもあり、変化・変革といったことが常態化する時代を、私たちは好むと好まざるに関わらず生きています。

時代の変化は激しくスピーディーですが、私たち一人ひとりが、現象面のみを目を奪われることなく、心耳を澄ませて、物事の真質、本質を見極める努力を怠らないことが、一層重要になってきています。

こんな時代だからこそ、“未来を担うリーダーの育成活動”を活動の柱の一つとする日本リーダーズ協会の役割は益々大きくなってきており、今後の発展を心より期待いたします。



### イノベーション・マネジメント ～新たな価値創造～

東京急行電鉄株式会社 取締役 副社長執行役員 今村 俊 夫

日本経済は高度成長期のいざなぎ景気を超え戦後2番目の長さとなり緩やかな回復基調が継続している。一方で労働市場においては有効求人倍率が上昇基調である反面、少子・高齢化の進行に伴い、労働力の確保が日本企業全体での喫緊の課題となりつつある。このような状況において、各企業がダイバーシティ経営や働き方改革、生産性向上に取り組む、企業競争力を高める施策を推進する必要があることは言うまでもない。

特にイノベーションを生み出す働き方改革においては、従来の発想や手法・手段にとらわれない柔軟なマネジメントを発揮する推進役が不可欠である。新たな価値創造を牽引するリーダーを育成することが急務であり、イノベーションをマネジメントできる指導者による取り組みが日本経済の持続的な成長に貢献できるものとする。日本リーダーズ協会の活動を通じて、我が国の将来を担う次世代指導者が輩出されることを期待したい。

## Message

### 積み重ねてきた建設的労使関係の歴史を次世代へ

日本労働組合総連合会 会長 神津 里 季 生



日本の労使は、労使紛争の解決や未然防止、生産性の向上とそこから得られる果実の公正な配分を実現するため、徹底した協議を重ねていく、緊張と相互信頼のもとづく関係を構築してきました。単なる労使間の利害調整を超え、働くということを通じて地域や国の課題にも取り組んできた、世界に誇る社会資本でもあります。

人口構造の変化や予測困難な技術革新の波など様々な課題を克服し、明日への展望を切り開いていくためには、建設的な労使関係を積み重ねてきた歴史を、私たちが引き継ぎ、次世代へつないでいく、時間軸を超えた連帯と進化が重要です。その意味で日本リーダーズ協会が担う役割への期待はますます高まっています。

連合も2019年の結成30周年の節目を前に、組織力、政策力、発信力にいつそう磨きをかけ、希望あふれる未来づくりへの「確かな一歩」を着実に進めていく所存です。



### 少子高齢化とアンチグローバリズムへの対応

新日鐵住金株式会社 常務執行役員 人事労政部長 右田 彰 雄

足下、世界経済・日本経済共に緩やかな成長が続いており、企業業績も上向いているものの、日本のモノづくり産業は、少子高齢化・人口減に伴う人手不足や国内需要の縮小、保護主義政策発動による輸出への影響などの構造的な課題を抱えていることを認識しておかなければならない。鉄鋼業としては、こうした課題に対処すべく、国内製造拠点においてはITやロボット技術をフル活用した労働生産性の向上に徹底して取り組むと同時に、最終の製品工程を中心に海外での生産拠点の整備を進め、海外マーケットにおいてインサイダー化する取り組みも重要である。

国内・海外を問わず活躍できる骨太の人材を将来にわたって育成し輩出していくことは、今後の日本産業界の命運を握る重要課題である。次世代リーダーの育成に向けて日本リーダーズ協会の存在意義と役割は益々重要になるものと考えており、一層のご発展を期待したい。



### 労使リーダー結集の役割は重大

日本ILO協議会 専務理事 長谷川 真 一

昨年暮れ、中国の厦門を訪れ、シェアサイクルの普及やスマホ社会の現状に目を見張りました。中国に限らず、急速に発展するアジア諸国など、世界はどんどん変わってきており、少し前の常識が通用しなくなる時代を迎えています。

グローバル化、AIやビッグデータなどの情報化、少子高齢化…。大きな環境の変化のなかで、これからのリーダーには、アンテナを広く張り、自分で考え、積極的に効果的な発信をすることが求められます。

ILOは2019年に100周年を迎えるにあたり「仕事の未来」に関する議論を進めていますが、仕事の世界でも、若者、高齢者、女性、外国人など多様化が進み、リーダーにはさまざまな異なるニーズや要求を調整し、的確にまとめていく力が必要となっています。

このために労使のリーダーは、多くの人々と積極的に交流し、意見を交換して、今後の方向を考えていかなければなりません。そういう場を作る組織として、日本リーダーズ協会の役割は大変重要で、今後ますますの活躍を期待しています。

## Message

### 真のリーダーの育成



公益財団法人 産業雇用安定センター 会長 矢野 弘典

今日の社会を見るときに、最も差し迫って重要な課題は、真のリーダーを育成することだと私は思います。

世界は今、パラダイム・チェンジのまっただ中にあります。グローバル化、ICT革命、少子高齢化、多様化、環境保護などの大潮流が、混交しながら世界を動かしているように見えます。このような時にこそ、広い視野と高い見識を持って、舵取りのできるリーダーを育てなければなりません。

人は座学の中だけでは育ちません。急に大物人材が育つわけでもありません。現場こそが人間陶冶の場であり、その重要な一つが労使関係であり、職場における人間関係です。人格識見のあるリーダーは、そのような現場から生まれ育つものと思います。

日本リーダーズ協会が、長年の経験と知見に基づき、社会の要請に応じてご活躍されますよう心から願っております。

### 多種多様な人の集まりから生まれる知恵



労働評論家 久谷 與四郎

日本リーダーズ協会は、いろんな人が集まる広場のような存在である。経営者から労組幹部、政治家から評論家、官庁幹部から外国大使館の外交官等々、その職種も肩書も様々だ。伝統となっている「産業労使秋祭り」会場には、糸魚川の市長が顔を出したこともあり、研修で日本を訪問した海外の労組幹部も毎回参加してお神輿をかつぐ。

ノーベル賞の山中伸弥教授はテレビで、ips細胞技術につながる発想が思い浮かんだのは、風呂に入っていた時だと話していた。何回もの失敗を重ねつつ思考をめぐらしていることだろう。ふとした偶然で幸運をつかむ「セレンディピティ」そのものだ。

いま時代は、第4次産業革命に突入している。あらゆるモノがインターネットにつながるIoTや人工知能(AI)は、企業の姿はもちろん働き方も大きく変えそうだ。日本リーダーズ協会での多種多様な議論から、参加者はそれぞれ、新しい時代への自分なりの「気付き」を見つけるだろう。ひょっとして、それがセレンディピティになるかもしれない。

### 「働き方改革」の前に労使がすべきこと



株式会社日本レーザー 代表取締役社長 近藤 宣之

労使関係の課題が社会の話題となるのが近年目立っています。特に「働き方改革」は、残業を減らすことをひとつの目標にしており、そのためには生産性の向上が必要だといわれています。生産性を上げるためには、ハード面では最先端の技術を導入するということもありますが、従業員の意欲、モチベーションを上げることがまず必要であり、職場の働き甲斐、生き甲斐の実現こそが優先されるべきではないでしょうか？ そのためにはよい

企業風土の醸成と社員が会社から大切にされていると実感できる仕組みが大切です。企業の存在意義が働く人たちの幸せの向上にある、と考えるところから中小企業でも大企業でも「働き方の未来」が見えてくると思います。

日本リーダーズ協会は、人を大切にするという理念をもって、「労使を支えるリーダー」の育成に大きな貢献をしてこられました。これからも、社員の満足度を高め、安定した労使関係の発展とそのためのリーダーの育成に大いに貢献されると期待しております。