

「全鍍連」 2019年 6月号 巻頭言

全鍍連 会長 山田 登三雄 (株)九州電化 代表取締役社長)

「会長就任のご挨拶

－ 持続可能な団体 (Sustainable Union) を目指して －」



令和元年度通常総会にて、森脇前会長の後を受け第 31 代会長に選任いただきました、山田でございます。

長い歴史と輝かしい伝統をもつ全鍍連の会長職を務めさせていただくことは私にとって大変光栄なことではありますが、時代が移り変わる只中で舵操りを行うということに、責任の重さを痛感しております。

「令和」の典拠は、当時太宰府政庁長官であった大伴旅人の邸宅で催された「梅花の宴」の序文だそうです。「不幸な時代を越え『好い和』という穏やかな時代になって欲しい」という願いが込められていると言われています。

期せずして、太宰府は私の地元であり、菅原道真公がお祀りされています。道真公が天皇家に誠心(まことごころ)を捧げられた忠臣であったことは有名な話であり、改元の年に会長職をいただくことに浅からぬ縁を感じています。



写真：「梅花の宴」イメージ

業界の諸先輩方をはじめ、理事・監事の皆様方、また事務局職員の皆様の協力を得て全力を尽くす決意でありますので、会員及び賛助会員の皆様からもご支援をいただけますよう心からお願い申し上げます。

約 30 年間続いた平成の時代も幕を下ろしました。

平成元年(1989 年)12 月、日経平均株価は史上最高値を記録。まさに、平成はバブル景気の絶頂期から始まりました。地価は高騰し、世間はディスコやスキーブームに沸きました。

同じくして、平成の初頭にはもう一つの象徴的な時代の変化がありました。インターネットの台頭です。

しかし、数年後の 1990 年代初頭にはバブルが崩壊。1997 年には山一証券が破綻。深刻化する不良債権問題は小泉政権により処理され、“いざなぎ景気”が 6 年間続きましたが、その後、リーマンショックと東日本大震災が発生。2008 年～2012 年の「(平成で)最も失われた 5 年」を経た後、金融の異次元緩和を起爆剤とした“アベノミクス景気”により景気拡大が続いてきましたが、2019 年の幕開け早々、米国の利上げや欧州の量的緩和終了に伴い、適温相場や過剰流動性相場が終焉を迎えました。

世界経済は、保護主義的な動きを背景にした米中貿易戦争、英国の EU 離脱などの火種を抱えながら、不透明感を増してきています。

世界経済の動向次第では“アベノミクス景気”が潮目を向かえ、景気が後退局面入りする可能性は払拭できません。原油相場に潜む波乱要因や好調ムードが一転した視界不良の半導体業界、邦銀の異次元緩和の長期化や消費税の増税など、国内経済も景気後退の不安要素を抱えています。

また、日本製造業の屋台骨である自動車産業界では、保護主義の台頭に加え、自動運転・電動化・シェアリングなど、かつてない嵐が吹き荒れています。

第二次世界大戦に敗れた日本人は、敗戦レジームの中でも必死に働き奇跡的な経済復興を遂げました。

私が 30 代であった 1980 年代には、「24 時間戦えますか」と勇壮な CM が流行し、海外からは「エコノミックアニマル」と揶揄されながらも労働時間の長さを競いました。

働いた分だけ残業代が支給され、業績や売上という数字で見える成長がカンフル剤となり、時間も心も企業に捧げたビジネスマン達こそが、幾多の経済危機を乗り越え経済成長を築いてきたと思います。

ところが、今年の 4 月から働き方関連法が施行され、従来の働き方が通用しなくなりました。

管理職の中には、部下の労働時間を管理しながら生産性も上げていかなければならないプレッシャーから、今まで以上に負担が増えるのではないかと心配されている方がいるかもしれません。

また、これに追い討ちをかけているのが、人口減少に伴う人材不足と、経営者の高齢化による事業承継問題です。全銀連におきましても、平成 20 年には 1,721 社もあった事業者が、昨年度にはついに 1,300 社を下回りました。建設業などと比較すると廃業率は著しく低いのですが、団塊の世代が 75 歳に達する 2025 年までには、更なる事業者の減少が懸念されます。

IMF によると、日本の生産性は先進国 39 カ国のうち 23 位です。それでも GDP 総額が 2 位でいられたのは人口が他国より多かったためです。

このような状況下で表面的に働き方改革をうたい、従来どおりの右肩上がりの事業を目指すのは、無理があると思います。

今、企業が本当に見直さなければいけないのは、働き方ではなく、本質的な中長期的成長の中身ではないでしょうか。

労働時間の延長の結果ようやく実現できる成長ではなく、従業員と事業主双方にとって豊かで持続可能な成長を実現する方法を、本気で考える時期に直面していると思います。

そのため、これから先は、小規模事業者の事業継承や経営強化を支援できる新たなアイデアやシステムの構築が不可欠だと考えます。情報・技術・国際化・マーケティング等に関する新たな知識やアイデアが必要となり、青年部(若い力)の時代に沿った発想やエネルギーが欠かせません。先輩経営者の青年部へのニーズと青年部の能力向上が合致して、初

めて達成されると感じます。

しかし、自社内で若手や後継者を育てようと考えても、どうしても内部の仕事だけに偏ってしまう傾向があります。現場の作業をこなすメンバーとして一人前に育てるのではなく、10年、20年先に向けて解決すべき経営課題に取り組んで、会社を将来も存続・発展させるスキルを身に付けさせることが必要です。他社の経営者を見習うとか、外の風にあてることが重要だと思います。

グループ化(組合)の強みは、何よりも知識やメンタル面が大きいと思います。経営者や後継者の悩みも共有できます。その意味でも、先輩経営者との意見交換会や青年部交流会は、非常によい事業だと感じています。

そこで、これをよりカスタマイズし、企業属性の異なる経営者が同じテーブルにつき、「ななめの間関係」と「本音の対話」ができる“語り場”の機会を増やしたり、事業分野別の「学習交流会」などの新設も検討しつつ、若手経営者のキャリア形成支援策をより充実していければと考えます。

同じ志や悩みを持った組合員が集まる場を増やすことで刺激や学びが多くなり、組合員同士によるビジネスの相乗効果が得られます。また、企業間の垣根を越えて先輩経営者が支援や応援する体制が更に充実することは、経験の浅い若手経営者にとって、経営課題のヒントや注力すべきことを整理する貴重な機会となります

めっきは、特定ものづくり技術分野の一つであり、我が国製造業の国際競争力の強化や新たな事業の創出に今後も欠かせない技術です。決して衰退させてはいけない事業分野です。

「共助」の精神で組合員全体の経営強化を図り、取引先や地域からも認められ発展していける組合連合会にしていきましょう。

末筆になりましたが、会員各位の益々のご清祥とご発展をお祈り申し上げまして、就任のご挨拶とさせていただきます。