

# 埼経協ニュース



10・11

'12 月号

## 織田、栗田両氏を副会長に選任

### 二四年度主要事業報告・今後の

### 主要事業予定等全議案承認される

#### ～正副会長会議、平成二四年度第二回理事会開催

十月十二日(金)十三時三〇分より正副会長会議を、引き続き十四時三〇分より理事会をパレスホテル大宮で開催した。

まず、正副会長会議では理事会に諮る議事案件等をご協議いただき、貴重なご意見、ご提案などを頂戴した。また、本年度より大幅な拡充を図った委員会・研究会の委員長の選任について協議を行い、九名の委員長が決定した。

その後開催された理事会では、

冒頭、西村会長の挨拶があった。会長は、現下の経済情勢に触れた後、トップセミナー、特別セミナー、委員会・研究会活動等、二四年度事業が計画通り進捗している旨を報告するとともに、基盤強化のための会員増強への理事各位の取り組みについて協力を要請した。

正副会長会議



開会挨拶をする西村会長



理事会風景



就任挨拶をする織田新副会長



就任挨拶をする栗田新副会長



講演する水野和夫氏



その後、議事に入り、まず、議事録署名人に、常任理事の埼玉日産自動車(株)の橋本宏太郎代表取締役会長、理事の望月印刷(株)の代表取締役社長望月諭の両氏を選任。

続いて、議事に入り、事務局説明の後に、以下の議案すべてが満場一致で承認された。

- 一、平成二四年度主要事業報告
- 二、平成二四年度今後の主要事業予定
- 三、理事の辞任並びに選任
- 四、新会員の承認

なお、第三号議案では、織田秀明ボッシュ(株)取締役会長、栗田敏寿東日本旅客鉄道(株)執行役員大宮支社長の二名が、新たに副会長に選任された。

また、理事会終了後、内閣官房内閣審議官・国家戦略室担当で埼玉大学大学院経済科学研究科客員教授の水野和夫氏より「世界経済の大潮流と経済学の常識を覆す資本主義の大転換」と題し、講演が行われ、続いて、会場を移し懇親会を開催、しばし和やかな懇談の後、散会した。

## 地区協議会議長



北部地区協議会議長  
橋元健副会長



南部地区協議会議長  
牛窪啓詞副会長



西部地区協議会議長  
織田秀明副会長



中部地区協議会議長  
宮澤政信副会長

## 委員会・研究会委員長



グローバル委員会委員長  
増田文治副会長



産業教育委員会委員長  
齊之平伸一副会長



企業戦略研究会委員長  
上條正仁副会長



会員増強委員会委員長  
西村和義副会長



地域社会問題委員会  
委員長 光山由一副会長



人事労務委員会委員長  
発田聡副会長



ウーマノミクス推進委員会  
委員長 牧毅副会長



少子高齢化対策研究会  
委員長 栗田敏寿副会長



CSR 委員会委員長  
原敏成副会長

## 理事の辞任・選任について

### 1. 辞任（敬称略・順不同）

役員名	辞任	会社名	役職名	事由
副会長	押澤 秀和	ボッシュ(株)東松山工場	専務取締役	人事異動
副会長	田邊 昭治	東日本旅客鉄道(株)大宮支社	執行役員大宮支社長	人事異動
常任理事	深井 孝敏	エーザイ(株)美里工場	執行役員	人事異動
常任理事	片山 仁	(株)東京軽合金製作所	代表取締役社長	人事異動
常任理事	根本 清司	(株)リケン	顧問	人事異動
理事	殿岡 勝久	NSK マシナリー(株)	代表取締役社長	人事異動
理事	鈴木 美孝	東上通運(株)	代表取締役社長	会社事由

### 2. 選任（敬称略・順不同）

役員名	選任	会社名	役職名	事由
副会長	織田 秀明	ボッシュ(株)東松山工場	取締役会長	人事異動
副会長	栗田 敏寿	東日本旅客鉄道(株)大宮支社	執行役員大宮支社長	人事異動
常任理事	藤生 康彦	エーザイ(株)美里工場	美里工場長	人事異動
常任理事	小山 博	(株)東京軽合金製作所	代表取締役社長	人事異動
常任理事	鈴木 信	(株)リケン熊谷事業所	熊谷事業所長	人事異動
理事	篠本 正美	NSK マシナリー(株)	代表取締役社長	人事異動

# 平成二四年度第七回トップセミナー開催

## 『二〇五〇年シミュレーションと総合戦略』と題して元財務事務次官(現読売新聞グループ本社監査役)丹呉泰健氏が講演

平成二四年度第七回トップセミナーは、九月十二日(水)三時三十分より、ソニックシティビル四階市民ホールにおいて、元財務事務次官(現読売新聞グループ本社監査役)丹呉泰健氏を講師としてお迎えし、日本経団連・二一世紀政策研究所が設置したグローバル特別委員会(主査丹呉泰健氏)が本年四月に取りまとめた報告書「二〇五〇年 シミュレーションと総合戦略」の概要について講演が行われ、六二名の方々が参加した。

◇先進国から転落の危機に立つ日本

二〇年前の水準に止まるといって「成長なき経済」に陥っている。政府債務はGDP比で約二〇〇%に達し、財政や社会保障が危機に瀕している。二〇一一年三月には、未曾有の東日本大震災に見舞われ、長期的なエネルギー制約の問題も浮上してきた。さらに、わが国が位置する東アジア地域には、安全保障上の緊張も存在する。

このような状況下、わが国は今後、本格的な人口減少社会に突入する。世界最速での少子高齢化・人口減少の進行は、経済社会全体に甚大な影響を及ぼす。このままでは先進国としての地位から転落し、極東の一小国に逆戻りしかねない恐れすらある。

社会への対応、成長力強化、財政・社会保障改革などの多くの国が抱える課題に直面する「課題先進国」と言える。

◇危機克服のチャンスは目の前にある

二一世紀はアジア太平洋の世紀と言われる。新興国が成長し、多くの人々が生活水準を向上させるとりわけ、巨大な人口を有する中国は、リスクはあるものの今後高い成長を続ける。米国も、先進国としては異例の人口増と経済社会のダイナミズムを維持し続ける。こうした中、わが国はいかにして、経済社会の活力を維持し、豊かな国民生活を実現していくかが問われている。人口減少の影響を跳ねのけて経済成長を続けることは、並大抵の努力では困難である。しかし、わが国が、世界の成長センターであるアジア太平洋地域の中心という絶対的ポジションにあることも確かである。

まずはわが国がおかれた状況を虚心坦懐に直視した上で、山積す

る諸課題の解決に国をあげて取り組む必要がある。デフレからの脱却は当面の課題であるが、中長期的には改革を進めることで経済の潜在成長率を引き上げてゆくことが本質的な課題である。国民一人ひとりが「がんばる」ことのできる環境をつくるとともに、躍動するアジア太平洋地域の活力を取り込むことは不可欠である。

これらにより、子孫に課題を先送りせず、豊かで魅力ある日本を引き継いでゆかなければならない。振り返れば、われわれの先人は明治以降幾多の危機に直面し、これを乗り越えてきた。

### ◇二〇五〇年に向けた総合戦略

- このような問題意識に立ち、二一世紀研究所では、二〇五〇年の世界経済・日本財政のシミュレーションを行うとともに、わが国が取り組まねばならない課題を明らかにし、広く問題提起を行うこととした。二〇一一年一月より、学会、経済界、官界の英知を結集し、経済・産業・雇用、税・財政・社会保障、外交・安全保障の各分野において、各界の有識者との議論や、海外経済調査等を精力的に行い、報告書としてまとめたのが「二〇五〇年 シミュレーションと総合戦略」である。

### □報告書の概要(詳細は本会ページ「会員専用ページ」に本報告書全文を掲載しておりますのでご確認ください)

- 一、二〇五〇年世界経済・日本財政シミュレーション
- (一) 世界経済シミュレーション
  - (二) 日本経済シミュレーション
  - 二、二〇五〇年の世界に影響を与える基本的変化と日本の課題
    - (一) 世界の人口増、日本の人口減・高齢者人口の大幅増
    - (二) グローバリゼーションとITのさらなる深化
    - (三) 中国を含むアジアの世紀の到来
- 三、論点と提言
- ◆ 四資源需給の逼迫
  - ◆ 人材
    - ① 女性と高齢者の労働参加、生涯を通じた人材力強化を促進せよ
    - ② 環境変化に対応した新たな人材を育成せよ
  - ③ 教育現場の創意工夫を公的支援強化で抜本的な教育改革を実施せよ
  - ◆ 経済・産業
    - ④ 中国などアジア新興国の成長を取り込め
    - ⑤ 日本の強みを活かした成長フロンティアを開拓せよ
    - ⑥ 「ポスト三・一一」のエネルギー制約を総合的に解決せよ
    - ◆ 税・財政・社会保障
      - ⑦ 財政健全化は先送りせず、政府方針を守れ
      - ⑧ 若者の信頼を回復し、安心で持続可能な社会保障制度を確立せよ
      - ⑨ 高齢社会に対応した社会システムに地域主体で変革せよ
      - ⑩ 所得格差・貧困問題は就業促進と所得再分配で緩和せよ
      - ⑪ 国と地方の役割分担を見直せ



講演する丹呉泰健氏



講演会風景



熱心に説明を聞く参加者



質問する  
本会西村和義会長



◆外交・安全保障  
 ⑫グローバル・ガバナンス―「ルールに基づいた開かれた国際秩序」を維持せよ  
 ⑬リージョナル・ガバナンス―安

定し、反映するアジア」を強化せよ  
 ⑭ナショナル・ガバナンス―日本は「自助」と「共助」で安全保障を確保せよ

## 平成二四年度第八回トップセミナー開催

# 『公共事業が日本を救う〜列島強靱化でGDP九〇〇兆円の日本が生まれる』と題して京都大学大学院教授藤井聡氏が講演

平成二四年度第八回トップセミナーは、一〇月一六日(火)一四時より、ソニックスティール四階市民ホールにおいて、現在各方面において大きな注目を浴びている研究者、京都大学大学院工学研究科教授藤井聡氏を講師としてお迎えし、「公共事業が日本を救う〜列島強靱化でGDP九〇〇兆円の日本が生まれる」と題して開催され、六〇名の方々が参加した。講演の概要は以下の通り。

### □講演の概要

わが国は自然災害の多い国であることを改めて認識されるような事態が続いている。東日本大震災以降、政府機関や大学などが次々と、首都直下型地震や東海・東南海・南海の三連動、さらに日向灘等を加えた南海トラフの巨大地震の危険性について警鐘を鳴らしている。わが国は災害対策のために公共投資を抜本的に強化しなければならないのである。



講演する藤井聡氏

藤井氏の熱のこもった講演

こうした危機意識から政治も動き始めている。自民党は六月初めに「国土強靱化基本法案」を国会に提出。災害に強い国土整備のために、一〇年間で二〇〇兆円規模の投資が必要であると主張している。

この法案提出まで、そしてその後も、私はあらゆる機会を捉え、国土強靱化とともにデフレ脱却に向けた、公共事業の必要性を主張し続けてきた。

ところが、こうした動きに対して、「ばらまき」「土建国家への回帰」「選挙対策」といった批判がマスコミ等から沸き起こっている。これは現実を直視しない的外れの批判である。

そもそも、ばらまきとは、使途を特定しない無駄な予算を言う。しかし、防災や減災を目的とする公共投資は使途が特定されており、絶大な経済効果があるのである。

また、日本のGDPに占める公共投資額は三〇程度と欧米諸国並みであり、国際比較でも見ても土建国家とはいえない。

日本は欧米に比べ自然災害がはるかに多く、インフラ整備費が余計にかかるのは当然であり、欧米並みであることは少なすぎるのである。にもかかわらず、一九九六年以降、英国は公共投資額を三倍、米国は二倍にまで増やしているが、日本は半分以下に削減しているという事実から目を背けてはいけな

い。現在の日本は深刻なデフレという病理に長期間悩まされている。この間にGDPも税収も減少し、失業者が増え、国民は貧しくなっているのである。

物価の下落↓民間企業の投資抑制↓需要のさらなる縮小↓物価のさらなる下落というデフレ・スパ



活発な意見・質問が出された

イラルは日本の経済力を衰退させ、実にこの一五年間で二〇〇兆円から四〇〇兆円もの経済損失を日本にもたらしているのである。では、デフレ脱却のためにどうすればいいのか。答えは明らかである。「政府による需要拡大」、平成のニューディール政策の実行が不可欠なのである。豊かで「強い日本」をつくるためには、次の二つがどうしても必要なのである。

## 目次

○第二回 正・副会長会議、理事会開催	1
○第七回、第八回トップセミナー開催	2
○第二回企業戦略研究会、第二回CSR委員会、第二回少子高齢化対策研究会、第二回人事労務委員会、第二回地域社会問題委員会開催	3
○第三回、第四回ウーマノミクス推進委員会開催	4
○第一回特別セミナー開催	9
○第一講 埼玉大学特別公開講座、第一回 埼玉大学研究開発フォーラム	10
○連載この人・会員企業紹介 日本電鍍工業(株)・伊藤麻美社長・企業紹介・広告	11
○第三三次小笠原洋上研修開催	12
○新人社員フォローアップ研修、青年部会十月例会	14
○埼玉大学研究者との出会いの広場	16
○「ものづくり大学」へようこそ	17
○地区会員企業ホットな話題	18
○一都五県連携就職・採用担当者のための産学交流会開催	20
○埼玉県からのお知らせ	21
○埼玉県の最低賃金(特定最低賃金)	22
○日本経団連 提言・提案	23
○ワンポイント労働法「こんな時にこんな事を」	24
○事業だより、広告	25
○告知版、会員の動き、埼玉音協	26
	28

# 『わが国サービス産業の海外進出』 についてジェトロ・北川浩伸氏が 講演

## — 第二回企業戦略研究会

平成二四年度第二回企業戦略研究会は、九月三日(月)一四時より、ソニックシティビル四階市民ホールにおいて、(独)日本貿易振興機構(ジェトロ)生活文化・サービス産業部サービス産業課課長北川浩伸氏を講師としてお迎えし、『わが国サービス産業の海外市場進出について』をテーマに講演が行われ、三二名の方々が参加した。

講演のポイントは以下の通り

◆「国内型(内需型産業)」とされたきた小売業・サービス業は、これまでグローバル化をする難易度は極めて高い業種であるといった認識が強かったが、近年の国内市場縮小見通し及び新興市場の発展によりグローバル展開を一層志向するようになってきている。

◆そして、その要因としては以下の点をあげることができる。

① ASEANは、これからの消費需

要の拡大が期待できる、また若年層の多さという点も市場として大きな魅力である。

②アジア新興国ではサービス需要が拡大すると同時に、求められるサービスの質も向上すると考えられる。

③サービス産業は製造業と比して雇用吸収力が高いとされており、サービス産業の発展に伴い、従業者数が増えれば、消費市場をより拡大することに繋がる。

④アジアのサービス産業における成長率の高さと、その成長余力の大きさを考慮すると日本企業のグローバル販売戦略はアジアのサービス市場に向かわざるを得ない。

⑤大きな商機が眠るアジアのサービス市場において、日本のサービス産業の海外展開は製造業あるいは他国と比較して出遅れ感が否めない。しかし、サービス産業の中でも、対個人サービスは所得水準の向上とともに、市場規模の拡大のみならず、高度化、多様化が見込まれるだけに、日本企業にとっても参入余地が大きいと考えられる。

◆具体的な日本企業の海外進出事例

①百貨店関連

・三越伊勢丹ホールディングス  
アジアでの売り上げ拡大が今後の成長の柱。二〇一四年「新光三越」として中国・成都に最大級の百貨店を出店予定。二〇一二年秋には「伊勢丹」の天津二号店を開業、二〇一

四年に同国での店舗網を一〇店体制にする計画

・高島屋

成長著しい中国・ASEAN諸国を二軸としてアジア事業の拡大を目指し、二〇一二年二月にアジア開発室を設置。二〇一二年秋に、地下一階から地上七階の大型フルライン百貨店を中国第一号店として上海に出店予定。ASEANでは、シンガポールに続きベトナム・ホーチミンに二〇一五年に出店予定。

②スーパーマーケット関連  
・イトーヨーカ堂  
中国で総合スーパーを十五店舗出店。内五店舗は内陸部の四川省・イオン

ASEAN地域や中国での飛躍的な成長を目指す「アジアシフト」を掲げ、グローバルな経営視点と地域に根ざした経営を両立させた「グローバル経営」を実践。二〇一二年二月には「イオングループ中国本社」を始動。

③コンビニエンスストア関連  
・ファミリーマート  
将来ビジョンである「パン・パシフィック構想(対象国・地域は日本)とアジア(台湾、韓国、タイ、中国)、アメリカにおいて二〇一五年のグローバル二五〇〇店体制を目指す。また、ベトナムでの展開も進め、二〇一〇年にホーチミンへ一号店を出店

・ローソン  
上海を中心に三〇〇店舗超を展開。重慶市の招聘を受けて、日本のコンビニエンスストアとして初めて進出。二〇一〇年七月に重慶で一号店を開店。五年間で二〇〇店体制を予定。

④専門小売関連

・紀伊国屋書店

米国、シンガポール、インドネシア、マレーシア、タイ、オーストラリア、台湾、ドバイに出店。  
・ブックオフ  
韓国、フランス、米国などに出品

・アパレル  
ユニクロは世界各地で出店攻勢。ミキハウスは、中国、香港、台湾、韓国、米国、フランス等に出店。ハニーズは中国出身社員を積極活用し、上海中心に出店。ポイントは中国、台湾、香港、シンガポールに出店。

⑤外食関連  
・モスフードサービス  
「モスバーガー」ブランドの海外への拡大を主要な経営課題と位置付け、出店を加速。台湾、シンガポール、香港、タイ、インドネシア、中国、オーストラリア、韓国と八つの国と地域に展開。二〇一二年六月時点で、海外店舗三〇〇店を達成。

・吉番屋  
海外は、中国、台湾、韓国、香港、タイ、ハワイ、ロスアンゼルス、シンガポールに出店。二〇一二年七月現在、海外店舗数は八五店舗。  
・大戸屋  
二〇一二年七月末現在、タイに三六店、台湾に一四店、シンガポールに四店、香港に五店、インドネシアに四店出店。ニューヨークは二〇一二年四月、上海は二〇一二年六月にオープン。今後はベトナムに出店予定。

⑥地方発の出店事例  
このほかに、東京、大阪等の国内大都市圏への出店をせずに、直接海外出店という地方発の出店事例も増

加してきた。

元気寿司(回転寿司・宇都宮)は米国、台湾、クウェート、香港。三宝(ラーメン・新潟)は上海、シンガポール。メープルカフェ(ケーキカフェ・金沢)は中国・蘇州。ハチバン(ラーメン・金沢)はタイ、香港、大連。中村茶舗(日本茶・松江)は既に教店舗をバンコクに出店。国虎屋(うどん・高知)はパリ。アリーズ(ネイルサロン/スクール・熊本)は上海、ニューヨークに出店。  
また、対面型サービス等の海外展開も急増している。

ヤマハは音楽教室をアジア各国に多数出店、既に海外進出四〇年を経過。ベネッセは中国、台湾、韓国。QBハウスはシンガポール、香港、台湾。ワタナベウエディングは中国、オセアニア、ハワイ。セコムは中国、台湾、韓国、タイに加え欧州にも。  
◆サービス産業グローバル化の課題  
海外で働きたいという日本人が少なく、その一方、外国人留学生のサービス産業への就職も低迷して



講演する北川浩伸氏



サービス産業の海外進出について多数の事例紹介も行われた



おり、グローバル化を担う人材の育成が大きな課題となっている。

また、ローカルスタッフの育成も課題であり、育成に向けては、当該海外拠点に配置した日本人の責任者が、異国、異文化の現場で生活し、現地語も活用しつつ、我慢強く、そして繰り返し伝え続けることが必要である。

### ◆サービス産業の海外進出成功のための企業戦略のポイント

まず、「日本企業」の「良さ」を活かし、海外志向を持つ人材を採用し、社内で日本のサービス産業ならではのノウハウをじっくり伝授させる。こうして育成した社内の人材資源は必ず、競争優位の源泉となる。

二点目は、柔軟な発想と行動力、経営者の「カン」が成功の秘訣である。

三点目は過去の経験を活かすということである。戦後からの経済発展に伴うサービスの進化状況を現在の進出先候補国・地域に当てはめながら、海外現地の「一歩先」の手を打つことが重要である。

なお、進出にあたっての具体的な戦略のポイントとしては以下の六点をあげることができる。

①海外の市場に自ら「限定性」をかける。

②市場は自分の足で歩く。地場に馴染む。

③商材の現地適応については経営者が判断する。

④店舗は最大の広告。クチコミの重要性も認識。

⑤各国・地域の「親日度」に注目する。

⑥現地パートナーは経営者自らの目と感覚で確かめる。

## 『もうやめよう！その法令遵守』

## 本当に尊敬されて胸を張って利益を出せる会社を創る方法』と題して、

## 増田英次弁護士が講演

### —第二回CSR委員会

平成二四年度第二回CSR委員会は、一〇月一日(月)一四時より、ソニックスティビル四階市民ホールにおいて、増田パートナーズ法律事務所弁護士(パートナー)の増田英次氏を講師としてお迎えし、『もうやめよう！その法令遵守』本当に尊敬されて胸を張って利益を出せる会社を創る方法』をテーマに講演が行われ、五四名の方々が参加した。

講演のポイントは以下の通り

◆企業不祥事を防ぐためにはルールを変えるのではなく、変えるべきは「自分」であり、かつ「自分の「マインド」である。したがって、「正しいことを行うためには、まず自分のマインドを変えることが必要」との認識が重要となる。

◆「正しいことを行うためには、まず自分のマインドを変えることが必要」との認識が重要となる。

◆不祥事の解決策は個々人の「無意識のレベル」に届かない表面上意識レベル」の解決策(典型的には、コンプライアンスマニュアル、プログラムの策定、法令に関する研修や誠実さや倫理的行動を求めること等)で留まっている限り、「何を言っても」「誰が言っても」「何度繰り返しても」変わらない。すなわち、現状維持の状態(不祥事を起こす心理マインド)を打破できないのである。

◆コンプライアンスを法規等の遵守と捉え、「してはならない」という側面に重点を置き過ぎる場合には以下のような根本的な問題・課題が生じ、結局部分的な解決に過ぎず、真の解決に至らない。

①表面上の解決とその背後にある問題点の未解決。

②認識しているからといって理解しているとは限らないこと

③検査マニュアル・監督指針の消し込みがなぜ役に立たないのかという心理的見地からの考察の必要性

④監視監督機能の強化が、必要以上のコストの増大、実効性の欠如、考える力・創造力を阻害する危険をもたらす

⑤楽しくない、つまらない

◆コンプライアンスに楽しく取り組み

むべき原点は、「正しいこと」をして人に喜ばれることにある。会社法や金融商品取引法にあるのではない。

◆合法か違法か白黒がはっきりしない中で法規を最終的に遵守するには「してはならない」という法令遵守以外の別の指針が必要であり、その指針の一つが企業倫理であり、企業理念である。

◆ここで大切なことは、「倫理」を固定された結果と捉えるのではなく、むしろ正しい結果を導くために、議論や熟慮を重ねながら様々な利害の衝突や葛藤を乗り越えていくプロセスを重視するということである。したがって、コンプライアンスにおいても、「してはならない」という結果のみに神経を集中させるのではなく、進んで「誰のために」「何をすべきか」「何をしたいか」を自らの頭で考え実践すること、もしくはそのプロセスを重視すべきである。

◆こうしたプロセスを重視することを通じて、提供するサービスに新たな価値が創造され、そして第三者との新たな相互関係も創造されることにより、結果的に法規の遵守も達成しやすくなるのである。

すなわち、「顧客に最良の商品・サービスを提供することにより正しく収益をあげる上で必要なガイド」、これがコンプライアンスなのである。

◆社員に感動を与え、ゴールやビジョンと法令遵守を切り離さない真のコンプライアンスを達成するためには、人生や会社への満足度によって正しいことを自然に行える環境やマインドをつくる必要がある。



参加者への質問を交えながら講演が進行した

## 『教育現場の視察と意見交換会』

## 埼玉県立大宮工業高校

### —第二回産業教育委員会

本会では、企業における教育支援活動を強化・充実させていくことを目的として、産業教育委員会を新設し

ました。今回は第二回目として、教育現場の視察と学校長等の意見交換を目的

講演する増田英次氏



に、一〇月五日(金)一三時より、埼玉県立大宮工業高校において、二二名の会員が参加し開催された。  
各科の授業内容・施設・設備等の



各科の授業内容・施設・設備等の視察風景



学校長の説明に聞き入る参加者

見学の後、学校長の教育現場の現状説明があり、その後活発な意見交換が行われた。

## 『二一〇〇年、人口三分の一の日本（衝撃の未来予想図）』と題して、上智大学教授鬼頭宏氏が講演

### 第二回少子高齢化対策研究会

平成二四年度第二回少子高齢化対策研究会は、一〇月二六日(金)一四時より、ソニックシティビル四階市民ホールにおいて、歴史人口学者で上



講演する鬼頭宏氏

智大学経済学部教授の鬼頭宏氏を講師としてお迎えし、『二一〇〇年、人口三分の一の日本（衝撃の未来予想図）』と題して講演が行われ、六〇名の方々が参加した。

講演のポイントは以下の通り

◆日本は既に人口減少に転じ、合計特殊出生率（現在一・三九）が人口を維持するといわれる人口置換基準（二・〇八）を超えたとしても人口減少は止まらず、二一世紀中は日本の人口は減少し続けることが確実である。その理由は、出産適齢期人口（女性十五歳～四九

歳人口）が今後二五年間で2,700万人から1,400万人弱に半減することが要因である。

◆少子高齢化の進行により、二一世紀は「支えられる側（六五歳以上の高齢者層と十五歳未満の年少人口）」が「支える側（十五歳以上六五歳未満の生産年齢人口）」を上回る人口オーナスの時代が続く見通しである。したがって、高齢者、女性、外国人がもっと活躍する社会を構築していく必要がある。

◆少子化の要因として「非婚化」「晩婚化」が挙げられるが、合計特殊出生率を「有配偶率（結婚している比率）」と「有配偶出生率（結婚した女性が生涯で生んだ子供の数）」に分解する（日本では婚外子の割合が少なくこうした要因分析が可能となる）と、有配偶出生率は四〇年前と変わっていない。したがって、少子化の要因は「非婚化」であることが明らかである。今後は、積極的な結婚支援と家族形成への意欲向上につながる施策が特に重要である。

◆今後、寿命の進展と世帯数の変化により、一人暮らしの老人が爆発的に増加する。この老後期間の長期化により、社会保障負担が大幅に増加することが見込まれ、新しい老人観と家族に替わるコミュニケーションの重要性が益々高まってくる。

◆日本は将来、大幅な労働力不足が予想される。これを回避する手段として、移民の必要性が叫ばれるが、二〇五〇年の労働力人口を現状程度に維持するためには、労働力人口の三分の一を移民に頼らざるを得ず、非現実的である。労働

力人口の減少対策としては、高齢者、女性の労働力率の大幅向上に加え、諸外国との分業的な連携が必要になる。

◆労働力人口の減少は、潜在成長力の低下に作用するだけではなく、結果的に消費者層の減少を招き、デフレ経済からの脱却を益々困難なものにしていく。したがって、日本経済を成長させるといふ視点では、アジア市場を中心とした海外市場の取り込みと新しい付加価値を創出していくことが不可欠である。

◆地域への影響をみると、今後、地方では、農山漁村の過疎化と都市部では、スプロール化が進行すると考えられる。地方並びに都市環境を維持するためには、地方では、周辺地域からの計画的な撤退、都市部ではコンパクト・シティ化、加えて、首都機能分散を通じた災害回避等による快適な居住環境の実現が必要である。



講演風景

## 『いい会社とは何か（社員一人ひとりと向き合う会社が業績を伸ばす）』と題して組織行動研究の権威 古野庸一氏が講演

### 第二回人事労務委員会

平成二四年度第二回人事労務委員会は、一〇月二九日(月)一四時より、ソニックシティビル九階研修室において、組織行動研究の権威であるリクルートマネジメントソリューションズ・組織行動研究所所長古野庸一

氏を講師としてお迎えし、『いい会社とは何か（社員一人ひとりと向き合う会社が業績を伸ばす）』と題して、一部参加者同士の議論もプログラムに組み込んだ講演が行われ、五三名の方々が参加した。



講演のポイントは以下の通り

■日本企業の従業員に関する各種意識調査結果をみると、「経営者に対する信頼感」は長期低落傾向にあり、また、「従業員の仕事のやりがい」も長期低落傾向を示している。これは、会社が、従業員の「内発的動機づけ」への配慮が足りないことに起因していると考えられている。

■現代は、人の知識、知恵、工夫、創造性が差がつく時代であり、働く人の「やりがいの源泉」を見極め、うまく意味づけた企業が競争に勝利する時代となっている。

■「いい会社」は以下の三つの側面をもっている。

- ①「財務的に成長している」…資本主義社会に属している以上、企業は売上、利益、株価を上げる必要がある。
- ②「働きがいがある」…企業に属している従業員が働きがいを持っている。
- ③「長期間継続している」…長寿であることが価値そのもの。日本の企業のあり方の一つであり、今後を示唆する。

■リクルートワークスの「人材マネ



講演する古野庸一氏



参加者同士の意見交換も行われた

ジメント研究」(企業を持つ人材観と業績の関係を調査)によると、業績との相関度が高かった項目は、①「共有化された価値観・ビジョン」、②意思決定のスピード重視」、③「活発な縦／横／斜めのコミュニケーション」、④「長期的な視点で人材を尊重する企業風土」の四点であった。

■リクルートマネジメントソリューションズの「DNAサーベイ」(企業が持っているDNAと業績との関係を探る調査)によると、業績上位企業の特徴として、①「高いレベルでの仕事の完璧、着実な実行」、②「『あなたか』だけでなく、シビアな仕事環境でチャレンジする風土」、③「『専門性』を追求し、個の尊重がある場」の三つがあげられる。

■業績を高める組織・人材マネジメント調査二〇〇九によると、高業績の企業は以下の特徴を有する

との結果が出ている。

- ① 社会的使命を重視し、企業理念と人事制度、人材採用の一貫性を保持し、長期的視野のもと、人材採用・開発に対する質的・量的投資を継続している。
- ② 行動力があるだけでなく、結果に対するシビアさを持っており、また、プロ人材、多様な人材を動機づけ、生かす仕組みを保有。加えて、社会的責任を重視する傾向がある。
- ③ 長期的志向と変化対応への俊敏さの両方を追求しており、新しい挑戦や変革を奨励する風土や仕組みを有しているとともに、また結果とプロセスの両方を評価する風土や仕組みも保有している。

■各種調査結果等を総合すると、「いい会社」の条件は以下の四つのキーワードに集約できる。

- ①「変革」…時代の変化に適應するために自らを変革させている。
- ②「長期的な視点」…長期的な視点で経営を行っている。
- ③「人と向き合う」…人を尊重し、人の能力を十分に活かすような経営を行っている。
- ④「社会的存在意義」…社会の中で存在意義を意識し、社会への貢献を行っている。

■この四つのキーワードを実現していくためには、経営として以下のような取り組みを行うべきである。

- ◇「変革」
  - ①現場での改善を奨励
  - ②小さな実験や試行錯誤を奨励
  - ③自らの強みを明確化
  - ④強みを磨くことを奨励
  - ⑤個人の暗黙知を形式知にする機会

の増加

- ⑥個人の知を組織の知にするための場、コミュニケーションづくり
- ⑦組織全体で顧客の創造を意識
- ⑧組織全体で顧客の存在を意識
- ⑨課題や組織に対して、役職や年齢に関係なく対等に行う本質的な議論
- ⑩やることを決め、やりきり、反省し、次の計画に生かすマネジメント

◇「人と向き合う」

- ①個人を丸ごとの人間として扱う
- ②一人ひとりの持ち味、個性を配慮した仕組み、会話、風土づくり
- ③人に対する信頼、尊敬を奨励
- ④その人のことを考えて、しっかりと叱る、しっかりと褒める風土・マネジメント
- ⑤ファクトとロジックだけではなく、モチベーション、感情にも配慮したマネジメント
- ⑥個人の帰属欲求、承認欲求、自己



意見を発表する参加者

実現欲求に配慮した仕掛け

- ⑦個人の成長を心から喜ぶ風土
- ◇「長期的な視点」
- ①長期間にわたって人材を育成している
- ②長期的な展望、計画、シナリオ
- ③長期的に考えるための仕掛け
- ④長期的な取り組みを奨励
- ⑤長期的なプロジェクトに対する評価を工夫する
- ⑥結果だけではなく、プロセスも評価
- ⑦将来有望と思われる事業に対して、赤字でも長期的に取り組む
- ⑧長期間にわたり、継続的な投資を継続する
- ⑨基礎研究に理解を示し、長期間の研究を継続する

◇「社会的意義」

- ①自らの存在意義、使命を明確にする
- ②存在意義、使命、理念を組織で共有する
- ③経営理念と自社の強みを繋げる
- ④従業員が経営理念を受け入れる土壌をつくる
- ⑤経営者、従業員がワクワクする事業を創造する

■一方、この四つのキーワードの実現と、企業の持続的な成長を阻む次の四つの壁が存在している。成長を阻む四つの壁は具体的には次の通りである。

- ◇「変革を阻む壁」…効率性重視、無駄の排除、マニュアル化、成功の呪縛、そもそも変化嫌い
- ◇「長期的視点を阻む壁」…短期業績の追求、四半期ごとの株主説明、説明責任の連鎖
- ◇「人と向きあうを阻む壁」…人と



向き合うための時間とコスト、成果主義・目標管理制度の誤用  
 ◇「社会的存在意義を阻む壁」…創業の精神の希薄化、理念継承のつまり、存在意義を考えるための時間とコスト  
 言葉を変えると、これらの壁は、

効率主義、短期主義、業績至上主義、コスト圧縮主義、ロジック主義、現実主義であり、これらとの戦いに勝利しない限り、社員一人ひとり向き合い、業績を伸ばす、いい会社の実現は不可能なのである。

## 『認知症を学び地域で支えよう』 認知症サポーター養成講座開催

### 第二回地域社会問題委員会

平成二四年度第二回地域社会問題委員会は、一〇月三〇日(火)一四時より、ソニックシティビル四階市民ホールにおいて、公益社団法人 認知症の人と家族の会埼玉支部事務局 長安藤幸男氏を講師としてお迎えし、埼玉県福祉部高齢介護課との共催で、『認知症を学び地域で支えよう』認知症サポーター養成講座』として開催、二五名の方々が参加した。



委員長挨拶をする光山由一副会長



講演する安藤幸男氏

委員会は、まず本会委員長である光山由一副会長より開会の挨拶が行われ、続いて埼玉県福祉部高齢介護課主幹瀧本治氏より、認知症高齢者の現状及び将来推計の説明並びに認知症サポーター企業の登録促進など、

埼玉県の取り組みについて説明があり、続いて講演に移った。  
 講演は冒頭「認知症サポーターキヤラバン」のビデオ視聴を行い、その後、安藤氏から「認知症を学び地域で支えよう」という認知症サポーター養成講座標準教材に基づき、様々な事例を踏まえ、以下の項目を中心に講演が行われた。(詳細は別途送付済の「認知症を学び地域で支えよう」という認知症サポーター養成講座標準教材をご参照)

- ① 認知症とはどういうものか？
- ② 認知症の症状
- ③ 中核症状(記憶障害、見当識障害、理解・判断力の障害、実行機能障害等)
- ④ 行動・心理症状
  - ・元気がなくなり、引込み思案になることがある
  - ・身の回りのことに支障が起こってくる
  - ・周辺の人が疲弊する精神症状
  - ・行動障害への理解
- ⑤ 認知症の診断・治療
  - ・早期診断、早期治療が大事な訳
  - ・認知症の治療
  - ・認知症の経過と専門家との関係
  - ・成年後見制度、日常生活自律支援事業
- ⑥ 認知症の予防についての考え方
- ⑦ 認知症の人を接するときの心構え
- ⑧ 認知症介護をしている家族の気持ちを理解する
- 認知症サポーターとは？認知症サポーターのできること
  - 認知症サポーターは「なにか」特別なことをやる人ではありません。まず、認知症について正しく理解し、偏見をもたず、認知症の人や家族に対して温かい目で見守るのがスタートです。認知症サポーターは「なにか」特別なことをやる人ではありません。認知症を理解した認知症の人への「応援者」です。
  - 認知症の人への対応ガイドライン
    - なお、認知症ガイドラインの概要は以下の通りです。
    - ◇ 認知症の人への対応の心得「三つの「ない」」
      - ① 「驚かせない」
      - ② 「急がせない」
      - ③ 「自尊心を傷つけない」
    - ◇ 具体的な対応の七つのポイント
      - ① まずは見守る

認知症と思われる人に気づいたら、本人や他の人に気づかれないように、一定の距離を保ち、さりげなく様子を見守ります。近づきすぎたり、ジロジロ見たりするのは禁物です。  
 ② 余裕をもって対応する  
 こちらが困惑や焦りを感じていると、相手にも伝わって動揺させてしまいます。自然な笑顔で応じましょう。  
 ③ 声をかけるときは一人で複数で取り囲むと恐怖心をあおりやすいので、できるだけ一人で声をかけます。  
 ④ 後ろから声をかけない  
 一定の距離で相手の視野に入ったところで声をかけます。唐突な声だけは禁物。「何かお困りですか」「お手伝いしましょうか」「どうなさいましたか?」「こちらでございようぞ」など



講義する加地照子氏

平成二四年度第三回ウーマノミクス推進委員会は、九月二〇日(木)、九時三〇分より、ソニックシティ四階

## 『活躍する女性リーダーのための実践コーチング』開催

### 第三回ウーマノミクス推進委員会

市民ホールで「活躍する女性リーダーのための実践コーチング」マネジメント、ビジネススキル、部下指導等について学ぶ」をテーマに、開催され、四五名の方々が参加した。

委員会は、財団法人二一世紀職業財団特任講師でBCS認定プロフェッショナルビジネスコーチの加地照子氏による、コーチングに関する講義と実践を織り交ぜたプログラムで、「人材育成としてのコーチングの有効性」「組織で働くリーダーとして」「リーダーとして活躍するためのス

キル」「事例研究と具体的なパーソ  
ンコーチングの練習」を主な柱とし  
て行われた。

参加者からは「参加者同士で実際  
にコーチングの具体的事例を体験す  
ることで、コーチングの必要性や魅  
力を感じる事が出来た」「職場に  
戻り実践してみると共に、コーチン  
グに関してさらに学びたくなった」  
といった感想が出された。

また、他企業で働く女性リーダー  
同士の活発な交流も随所に見られ、  
活発な委員会となった。

参加者同士によるコーチング実践  
風景



## 平成二四年度均等両立推進企業表彰 式並びにポジティブ・アクション推 進セミナー開催

### — 第四回ウーマノミクス推進委員会

第四回ウーマノミクス推進委員会  
は、一〇月一八日(木)一三時三〇分よ  
り、ソニックシティ市民ホールにお  
いて埼玉労働局との共催で開催され、  
一五〇名方々が参加した。

委員会は、まず安藤よし子埼玉労  
働局の開会挨拶に始まり、続いて平  
成二四年度「均等・両立推進企業表



開会挨拶をする  
安藤よし子埼玉労働局長

彰」表彰状授与式に移り、「ファミ  
リー・フレンドリー企業部門埼玉労  
働局長優良賞」に入賞された、協和  
界面化学株式会社代表取締役亀井信  
一氏と西武鉄道株式会社代表取締役  
社長若林久氏に埼玉労働局長より表  
彰状が授与された。

その後、受賞企業一社から「わが社



講演する今野浩一郎氏

の均等・両立推進の取組について」  
事例発表が行われ表彰式は終了した。  
休憩をはさんだ後は、ポジティブ・  
アクション推進セミナーに移り、中  
央最低賃金審議会会長や労働政策審  
議会会長代理をお務めであり、企業  
の人的資源管理、社員の多様化と人  
事政策等の分野の日本を代表する研  
究者である、学習院大学経済学部経  
営学科教授今野浩一郎氏を講師とし  
てお迎えし、「女性の活躍促進と企  
業の活性化推進について」と題し講  
演が行われました。

そして、最後に埼玉労働局雇用均  
等室長渡辺桂子氏より「ポジティブ・  
アクション推進セミナー」

## 『経営者のための日本経済入門』景 気循環、人口・産業構造の変化、デ フレ問題、為替相場、貿易収支等に ついて』首都大学東京大学院教授村 田啓子氏が講演

### — 平成二四年度第一回特別セミナー

平成二四年度第一回特別セミナー  
は、一〇月一日(木)一四時より、ソニ



講演する村田啓子氏

アクションの推進のための支援策等  
について」の説明があり、本委員会  
は終了した。



受賞企業2社の代表者

ックシティ市民ホールにおいて、日  
本を代表するエコノミストの一人  
である、首都大学東京大学院社会科  
学研究科教授村田啓子氏を講師とし  
て迎え、「経営者のための日本経済  
入門」景気循環、人口・産業構造の  
変化、デフレ問題、為替相場、貿易  
収支等について学ぶ」と題して講演  
が行われ、五七名の方々が参加した。  
第一回の特別セミナーは、日々の  
マスコミ報道等でよく目にし耳にす  
る、日本経済に関する様々な事象や

各種統計・調査。分かっているつも  
りでも、実は基礎的な知識が不足し  
ており、本当は経済事象を十分に理  
解できていないという方もいらっしゃる  
ことを想定し、経営者のため  
の日本経済入門」と題し、そうした  
方々に可能な限り客観的かつ最新の  
データに基づいて、日本経済の諸課  
題等についてやさしく解説すること  
を目的に開催した。

村田教授からは、以下のテーマに  
ついてデータ等に基づき具体的な説  
明が行われた。(講演資料は会員専  
用ページに掲載しておりますのでご  
覧ください)

- ① 日本経済の基本的考え方
- ② 日本経済の全体像
- ③ 景気循環とGDPギャップ
- ④ 雇用の変動と日本的雇用慣行の行方
- ⑤ 經常収支と為替レート
- ⑥ 設備投資と消費
- ⑦ 物価とデフレーション
- ⑧ 増加する財政赤字と社会保障
- ⑨ 経済のカギを握る金融
- ⑩ 人口構造の変化と人口オナーナス



講演風景



# 埼玉大学との合同特別公開講座

## 「なぜ経営戦略は現場に理解されないのか」について経済学部長・薄井和夫教授が講演

### 平成二四年度第一講開催

平成二四年度九月一九日(水)一四時からソニックシティビル市民ホールにおいて、埼玉大学と本会との合同特別公開講座平成二四年度第一講が開催された。

第一講は、埼玉大学経済学部長・薄井和夫教授を講師として迎え、「なぜ経営戦略は現場に理解されないのか」と題して講演が行われ、会員など四八名が参加した。

現在、企業組織による知識創造が日本企業の国際競争力の最も重要な源泉であるといわれている。しかしながら、企業現場の実態をみると、本部でつくられた戦略が現場では、現場特有の文脈によってずれた解釈がなされたり、逆に現場からの報告が本部の文脈で理解されて、顧客の声として伝えられた重要な内容が理解されなかったりする事例が依然として多い。



講演する薄井和夫氏

今回の講座では、マーケティング論、知識経営論が専門の薄井和夫経済学部長がこうした企業の隘路を打開する方策として、経営戦略をそれぞれの現場で実践的に理解し、その過程で新たな知の創造が創発されるという実践知の経営について実例を踏まえて語っていただいた。

講演要旨は以下の通り。  
◆会社と職場の間には、「本部でつくられたマニュアルや戦略が、営業現場において独自の解釈がなされ、本部の強調しなかったことが十分に理解されない」「営業現場からの顧客の声として伝えられた報告



講演風景

が時事業本部で十分な位置付けがなされず、戦略に反映されない」といった齟齬が発生するケースが見られる。

◆言葉によるコミュニケーションの性格として以下のような点をあげることができる。

- ①人間は言葉(テキスト)に出会うと言葉自体の意味を認識するだけでなく、文脈(コンテキスト)から意味の推測を瞬時に行う。
- ②同じ言葉でも、文脈が異なれば、異なる意味として推測される。
- ③すべての暗黙知が言葉になるわけではない。
- ④意味の伝達はしばしば失敗する。最良のコミュニケーションでも常に誤解を生じ得る。

◆言葉の伝達の仕組みを説明すると以下ようになる。

- ①コンテキストの全ての要素が「言葉」にされるわけではない。
- ②「言葉」を選ぶことは、コンテキストのなかに残存する言葉にされない「意味を喪失する」過程でもある。
- ③受容された言葉は別のコンテキストの下でその意味が解釈される。
- ④相手方のコンテキストはみることにある。

ができず、テキストは受け手の独自のコンテキストに照らして認識される。

◆戦略や計画が現場でどのように実践されるかという最近のヨーロッパの実践としての戦略研究、実践としてのマーケティング研究においては、「現場での実践を、個人の人ばらばらな動きとして捉えるのではなく、実践コミュニケーション(組織のメンバーが、相互に話し合い、共同の企画を継続し行っていく)ば、相互に共有される領域」という集団の動きとしてとられる研究が進んでいる。

◆実践コミュニケーションは以下のような特徴を有し、活発な実践コミュニケーションの存在が経営を活性化させるとともに、これを活用する能力を有する企業家(アントレプレナー)が新たなイノベーションをつくりだすと考えられる。

- ①実践コミュニケーションは暗黙知を含むある種のコンテキストを共有し、現場における戦略の実践を主導する。
- ②実践コミュニケーション自体は、自律的な動きをするものであり、完全に管理しつくすことはできない。

## 『研究開発の最前線を知る』

### 第一回埼玉大学・本会合同研究開発フォーラム開催

本会では、企業経営者等に研究開発の最前線を知っていただくことを目的に埼玉大学と連携し、本年度より埼玉大学・本会合同の『研究開発フォーラム』を新設。その第一回を九月二六日(水)一三時三〇分より、ソ

ニックシティビル四階市民ホールにおいて開催し、三〇名の方々が参加した。

当日は、以下の三つの研究開発の事例発表が行われた。  
□研究発表一「イノベーションを



研究発表する綿貫啓一氏

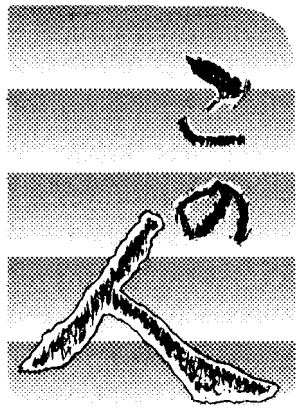


研究発表する孤田文男氏

目指したもののづくり  
技能伝承と人材育成  
発表者 埼玉大学大学院  
理工学研究科  
教授 綿貫 啓一氏

□研究発表二「特許データの分析  
による日本企業の技術戦略」  
発表者 埼玉大学経済学部  
教授 孤田 文男氏

□研究発表三「次世代自動車や医療・福祉機器における人に優しいヒューマン・インターフェース技術へ安全・安心・快適を実現する研究・技術開発動向」  
発表者 埼玉大学大学院  
理工学研究科  
教授 綿貫 啓一氏

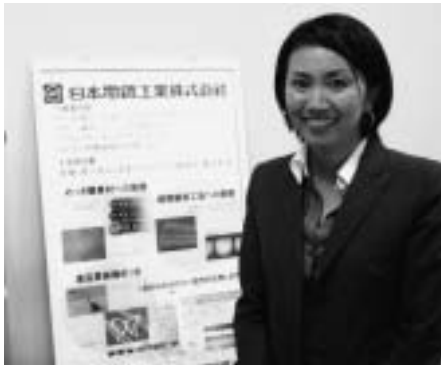


# 日本電鍍工業株 伊藤麻美社長

この人の人生は波乱万丈。しかし、とにかくポジティブな生き方をしており、この人の笑顔は人を魅了するパワーを持っている。

父が創建した日本電鍍工業の社長に三二歳という若さで就任、それから十年余り、がむしゃらに走り続けた。「自分の行動を信じるしかない」、会社の経営など全く分からなかった社長が自分の行動を判断する基準は多くの人と交流すること。様々な人との会話の中で自分の価値観を判断し、分からないことは恥ずかしがらずにどんどん「聴く」ことを心掛けた。

一九六七年、港区六本木生れ、幼稚園から清泉インターナショナルスクールで学び、一



日本電鍍工業株 伊藤麻美社長

九九〇年、上智大学外国語学部卒業。大学卒業後は、母親の影響で小さい頃から洋楽に興味を持っていてこともあり、洋楽に触れる機会が多いラジオのDJへの道を選択する。オーディションに合格し晴

れてFM局のパーソナリティとして活躍。八年間DJを務めたが、自分の理想と現実のギャップに悩み、次のライフワークとして宝石鑑定・鑑別士を目指し渡米、宝石の学校GIAで資格を取得した。伊藤家の一人娘として大事に育てられた社長だったが、大学生だった二十歳の時に母を、二三歳の時には父を病気で亡くしている。

父が起業して順調に経営していた会社だったが、父の死後約十年で優良企業だった会社は赤字に転落。社長が米国留学中に会社が倒産寸前だと連絡が入った時は、十億円以上の借金を背負うほどとなっていた。DJの次は宝石関係の職に就きたいと思い資格まで取った社長にとって寝耳に水だった。会社の危機を知り、一九九九年、急遽帰国。「父がつくった会社を潰すわけにはいかない」と腹を決めた。最初は監査役、さらに役員に就任し、二〇〇〇年三月、三三歳の時に社長に就任。その後は資金調達のため知人経営者や金融機関を走り回った。生まれ育った自宅も売却、借家生活が始まる。

社業では「この会社を立て直したい」という社長の強い思いを理解してくれた社員とともに、ホームページの大修整や新規顧客開拓、新規部門への参入など一大改革に踏み切り、借金十億円の会社を三年で黒字化した。経営

に開始と素人だった社長にとってその間の苦労は並大抵のことではなかった。改革の一部を紹介すると、長年蓄積されたメッキ技術とノウハウを武器に、医療分野からの引き合いに挑戦、見事メーカーの要望を短期間でクリアした。その後、ジュエリーや楽器、筆記具、特殊精密部品などにも挑戦し、シェアを伸ばした。さらに不採算部門の縮小やコスト削減、社員に対する経理情報のオープン化による経営陣と従業員の情報の共有化、そして身の丈に合った少量多品種生産へのこだわりなどを実行、黒字化のさらに三年後には財務の正常化を実現した。

伊藤社長はとにかくポジティブ思考の人である。「自分の性格や生き方を表現すると？」との質問には、「頑固（いい意味で信念がずれない）。負けず嫌い。どんな状況でも楽しみたい。気持ちの切り替えが早い。ネガティブエナジーのような無駄なエネルギーを使いたくなく、少しでもプラスに考えたい」と答えて、「そして、早くに亡くなった両親だったが、こんな私を生んでくれたことに感謝している。また、生命の大切さや強く生きること、を教えてくれたような気がする」と、早くに旅立った両親への想いを語った。

社長就任五年後の三七歳の時、米国留学中に知り合ったご主人と結婚、翌三八歳で出産、

運命のいたずらか、企業として財務正常化できたのは出産の直前だった。一人っ子として生まれ、伊藤家のルーツは絶やしたくなかったとの思いもあったとのこと。白馬五竜でスキー場を経営する夫。お互い経営者のため社業が大切なことも理解している。そのため、東京と長野（白馬村）の別居生活を続けている。家族一緒になるのは月に二〜三回だという。だからこそ、三人で一緒に過ごす時間はとても大切にしている。

スポーツが大好きで、テニス、スキー、バスケ、水泳と続けてきた社長だったが、今一番自分のモチベーションアップに大きく影響しているのは子育て。六歳になった長男のため、毎朝四時過ぎには起床、手作り弁当と朝食、夕食の準備まで済ませてから出社している。「子育てを通して時間の使い方や日々のオン/オフの切り替えの大切さに気づき、また、忍耐強くなったと思う。出産前よりは時間に追われているが、段取りも上手くなったと思うし、何よりも人間の潜在能力にはまだまだ可能性があることも感じ、仕事の上でも成長に繋がっていると思う」とポジティブ思考社長の本領を発揮した。

伊藤社長の今後の目標は、五〇年続いた企業を「一〇〇年企業」に育てたい。そのためには自分として何をすればいいのか？そして、これからの世の中で中小企業がどうすれば生き残ることができるのかを常に考えているという。「日本全体の問題として、人材の育成、教育が課題。日本人の潜在能力を引き出す工夫や日本人が足りない部分をおぎなうとともに個性を伸ばす教育が必要」と人づくりの大切さを強調した。

自社の課題だけではなく、大きな視野を持っている伊藤麻美社長と会話していると、こちらもパワーをいただける。



# 社員と共に成長し続けながら 一〇〇年企業を目指す

日本電鍍工業(株)

1958年の会社設立以来埼玉  
県で表面処理加工を行っておりま  
す。

スタート当時は腕時計部品への  
貴金属めっき加工を行っており、  
SEIKO、Citizen、Orient、カシオ  
等の日本を代表する時計メーカー  
さんの指定工場として業績を伸ば  
し続けてまいりました。

時計は正確に時を刻む精密部品

でありながら人の腕に常にふれて  
いる製品の為、品質的にも高いレ  
ベルを要求される分野です。アレ  
ルギー物質は含まれていないか、  
摩耗しないか、色は合っているか、  
厚さはどうか等、お客様の厳しい  
スペックにお応えすることによっ  
て技術力を伸ばしてきました。  
そのお蔭もありまして当社保有  
のめっき液の多くが自社で開発し  
たものです。

その後国内の空洞化が進  
み、時計部品の生産も例外  
ではなくほとんどが海外で  
行われております。

厳しい経営環境の中での  
当社のターニングポイント  
は2000年でした。

既存の設備、人材、技術  
を活用しながらの生き残り  
策…それは一業種に依存し  
ないフレキシブルな体制づ  
くりを注ぐことでした。  
新たな動きから3年後に  
は9割近くあった時計部品

のシェアが3割ほどになるまで少  
量多品種生産に移行できました。  
今ではまったく主力製品が無い  
のが当社の特徴です。

時計部品、医療機器部品、精密  
部品、管楽器、宝飾品、装  
飾品、更には開発案件も多  
く頂く為、試作品等を含め1  
点からの受注をお受けして  
おります。めっき作業は全  
てハンドラインで行ってい  
るので、きめ細やかな対応  
ができるのも当社の強みで  
す。

現在個人のお客様を含め  
お取引先は2,000社ほ  
どにのぼり提案営業にも力  
を注いでおります。

貴金属めっき以外にも無  
電解めっき、イオンプレー  
ティング、スパッタリング  
装置がありウエットだけで  
はなくドライプロセスの表  
面処理加工を行っておりま  
す。

めっきしづらい難素材へのめ  
き加工、大学との共同開発も含め  
常に新たなことにチャレンジして  
おります。  
国内生産に拘り続けたい当社に  
とってはこれからです競争力  
が必要です。  
創意工夫をしながら社員と共に  
成長し続けながらこの地で100  
年企業を目指して行きたいと思っ  
ております。



メッキ製品の一例



メッキ製品の一例「サックス」



日本電鍍工業 社屋

More For You  
もっと、街・暮らし・笑顔のために

60<sup>th</sup>  
Anniversary

武蔵野銀行は、おかげさまで創業60周年。

武蔵野銀行



埼玉県のマスコット  
「コバトン」

新しいクオリティへ、新しいスピードで。



RESONA

埼玉りそな銀行

<http://www.resona-gr.co.jp/saitamaresona/>

# 小笠原きづき・ふりかえり洋上研修

## 世界自然遺産「小笠原」で 三三回目の洋上・島内研修



第33次小笠原洋上研修団

今年で三三回目を迎えた「小笠原きづき・ふりかえり洋上研修」は、七月、八月、九月の事前集合研修および通信教育受講を終え、十月四日、九日の六日間で小笠原洋上・島内研修を実施した。

研修団は研修生三七名、スタッフを含め合計四六名で編成され、小笠原往復の船内研修と小笠原村・父島での島内研修などのプログラムを終了した。

今次の研修は、台風十九号の影響で、出航日の変更もしくは大幅な遅延も予想されたが、幸いに定刻十時から二時間遅れで出航することができた。

出航日の十月四日当日は、台風一過で陽射しもあり、初秋の心地よい気候となった。竹芝桟橋からの出航を前に小笠原定期船「おがさわら丸（六七〇〇トン）」を眼の前に臨む埠頭公園で結団式が行われた。まず、今次団長をお願いした朝川哲一講師（組織文化工学研究所代表）のあいさつに続き、柴田隆至小笠原海運株式会社常務取締役から激励のあいさつを頂戴し、さらに、この研修の一期生として参加された凸版印刷の方から派遣企業見送りの方を代表しての言葉をいただいた。

船は二時間遅れの十二時出航となったが、研修団は早めの乗船を許可され、竹芝に着岸している船内において研修

プログラムをスタートさせた。

小笠原へ向かう海上は台風が去ったあとのうねりも残り、東京湾を出たあたりで波が高くなり、当日の午後には波高四、五mの海上状態となったが、プログラムを前倒して実施したこともあり、初日のプログラム（目標設定）は、ほぼ予定通り終了し、また、当日午後からは船揺れにより研修団の半数以上が酔いとなったが、初日と翌日のプログラムの順番や時間帯を変更することにより、往きの研修では全てのカリキュラムが終了できた。

出航が遅れたことと海上状態の影響により、予定時間よりは二時間以上遅れの翌十月五日の十三時四〇分、片道約二六時間の航海を経て、小笠原・父島に到着した。現地では気温が三十度近くあり、台風の影響か湿度も高いため、平年よりは蒸し暑さを感じる小笠原へと降り立った。

今洋上研修は、往復の海上状態では波高に悩まされたが、父島の島内研修では時折スコールに見舞われたものの、天候に恵まれ屋外研修も含め、ほぼ予定通りプログラムが実施できた。

この研修は、六、七名でチーム編成船内で六日間寝食を共にする。そして、グループワーク中心のプログラムを体験することにより、目標設定と達成度、リーダーシップ、チームワーク、コミニ

### 往路船内研修の主なプログラム

十月四日（水）～五日（金）

- ① オリエンテーション、スタッフよりメッセージ
- ② チーム活動の目標設定
  - a. チーム運営目標とコミットメント（約束宣言）
  - b. チーム目標、個人目標の発表・
- ③ 役割担当者別ミーティング
- ④ コミュニケーション実習  
ノンバーバルコミュニケーション  
「絵による伝達」
- ⑤ アドバイスカードの作成・交換（自己理解、他者理解、相互理解）



# 小笠原・父島・母島での主なプログラム

十月五日(金)～八日(月・祝)

- ① 島内見学
- ② スターライトヒーリング(星空見学会)
- ③ ウォークラリー(チーム対抗野外

## 復路船内研修の主なプログラム

十月八日(月)～九日(火)

- ① おがさわら丸 船内見学
- ② ウォークラリーふりかえり
- ③ ウォークラリーでのチームワーク評価
- ④ チームワークコンテストふりかえり
- ⑤ アドバイスカードの作成・交換(自己理解、他者理解、相互理解)
- ⑥ 研修での成果と反省
  - a. チーム目標、個人目標のふりかえり
  - b. 達成度と課題の発表
- ⑦ 「行動開発計画表」の解説
- ⑧ 研修の総括・まとめ など

帰りの洋上も前線の影響で海上状態が悪く、特に最終日の九日は研修時間を一部短縮するなどの措置も取った。



竹芝での結団式

験学習)

- ④ 現地交歓会・ラリー表彰式
- ⑤ 課外活動
- ⑥ チームワークコンテスト
- ⑦ 研修団記念撮影 など

しかし、研修生の頑張りもあり、予定プログラムは全て終了することができた。船は定刻より三〇分遅れの十六時に竹芝桟橋に到着し、下船時には研修生とスタッフが固い握手をかわし、今次研修団は解散した。

小笠原往復六日間という非日常空間を過ごした研修生は、日焼けのせいで遅くも見たが、それ以上に六日間で体験した様々な研修や課題をやり切ったという達成感からか、事前研修や往きの船での態度・姿勢・表情などがあきらかに変わったように見え、同じチーム内、そして、研修団全体でも一



第33次スタッフ

なお、十一月二十二日には、この研修の最後となるフォローアップ研修(第四回集合研修)が行われ、ここには、派遣企業の総務人事担当者の方やメンバーの直属上司の方にも聴講していただき、自分の強み、弱み、職場で実践すべきこれからの行動目標などをまとめた「行動開発計画表」の個人発表が行なわれた。また、ふりかえりの研修や、研修全体の総括、修了式なども行われた。

リーダーおよびリーダー養成研修とともに、異業種交流という意味合いももつこの小笠原洋上研修を他企業との新たなネットワーキングづくりや人脈の構築にもぜひ活用していただきたい。

### 小笠原洋上研修概要

この研修は、本会が「次代を担う人材育成プログラム」として職場リーダーやリーダー候補を対象に開催しているもので、グループワーク中心の体験・自己参画型研修として定着しており、今年で三十三年目を迎えた。

マネジメントやリーダーシップの基本を事前研修で学び、さらに真のリーダーシップやコミュニケーションスキルなどを世界自然遺産となった「小笠原」という非日常空間で体験的に学習する。参加者は今度も含めて過去一、一四〇名を超える実績がある。

- 実施期間…平成二十四年七月～十一月
- 研修団派遣地…東京都小笠原村・父島
- 研修使用船…小笠原海運(株)おがさわら丸 六、七〇〇トン
- 参加者…二四社・三七名
- 第三十三次洋上研修団…四六名
- 協賛(順不同)…小笠原村、小笠原村

商工会、小笠原村観光協会、小笠原村ホエールウォッチング協会、産業能率大学、日通旅行(旧日本通運東京旅行支店)、小笠原海運

### 第三十三次研修日程・プログラム概要

六月～ 通信教育受講・提出

テキスト「マネジメントの基本知識 I・II」

#### ◆第一回集合研修・七月三〇日

- \* 開講式
- \* オリエンテーション

研修のねらいと目標  
研修概要の説明  
基本コンセプトの確認

- \* 個人プロフィール発表
- \* リーダーシップ講義

①「リーダーシップとは」  
演習とまとめ

②「リーダーシップの定義」  
目標設定、演習とまとめ

- \* 通信教育 学習のすすめ方
- \* 洋上・島内ガイダンス①

#### ◆第二回集合研修・八月二七日

- \* マネジメント講義と演習
- 「管理監督者の基本的役割」
- 「職場活性化診断」(演習)
- 「管理監督行動の再確認①」
- 「管理監督行動の再確認②」
- 「組織と管理に関する考え方の変遷」
- 「管理プロセスの実践」
- 「部下指導」
- 「問題解決」
- 「メンタルヘルス・マネジメント①」

～身体から、ここを変えよう～

- \* 通信教育の提出状況
- \* 洋上・島内ガイダンス②

#### ◆第三回集合研修・九月二四日

- \* チームづくり
- \* 講義

「個人目標・チーム目標の考え方」  
\* 講義と演習  
「メンタルヘルス・マネジメント②」  
～思考から、ここを変えよう～

- \* ウォークラリー解説①
- \* 基本ルールと注意事項など
- \* 洋上・島内ガイダンス③

#### ◆小笠原洋上・島内研修

十月四日～九日(六日間)  
(概要は前述)

#### ◆第四回集合研修・十一月二日

- フォローアップ研修「職場実践へのキックオフ」
- \* ワークシヨップ
- \* 「ふりかえり研修」
- \* 講義
- 「メンタルヘルス・マネジメント③」
- ～言動から、ここを変えよう～
- \* 講義・発表
- 「行動開発計画表の発表」とまとめ
- 「これからのリーダー像」
- \* 「まとめ・総括」
- \* 通信教育修了式
- \* 洋上研修修了式
- \* 第三十三次修了パーティ



10/9(火)復路洋上研修  
チーム成果の発表

## 第33次 小笠原洋上研修 参加者およびスタッフ名簿

〔参加者〕 企業名50音順

〔スタッフ(洋上・島内研修スタッフ)〕

企業名	参加者	企業名	参加者	役割	氏名	所属・役職
アイル・コーポレーション(株)	片柳 清郷	(株)日本キャンパック	大友 雅博	団長・講師	朝川 哲一	組織文化工学 研究所 代表
牛山電工(株)	吉田 康弘	〃	石川 哲也			
AGS(株)	森田 剛央	〃	吉田 大地	講 師	中川 健二	〃 チーフコンサル タント
NTTスポーツコミュニティ(株)(大宮アルディージャ)	金田 紳也	〃	塩竈 貴司			
クリーンシステム(株)	管野 一由	日本信号(株)久喜事業所	春日 良友	〃	渡辺 浩子	紫音代表ウェ ルネス コー ディネーター
〃	斉藤 寛明	〃	小澤 真一			
(株)コーセー 狭山事業所	福士 紘子	日本畜産興業(株)	浦谷 一基	研修・運営	阿部 雅一	日通旅行(株)
〃	中園 実季	日本通運(株)埼玉支店	村田 孝之			
〃	宮原 慎吾	初雁興業(株)	藤田 浩一	〃	相田 高志	小笠原海運(株)
サイデン化学(株)	大嶋 康夫	(株)ハーベス	浅井 志朗			
〃	山口 茂樹	(株)ビージーエンジニアリング	大舘 剛	事 務 局	宮田 信久	(社)埼玉県経営 者協会
〃	大崎 裕行	武州ガス(株)	種延 優			
坂戸ガス(株)	古川 祐一	〃	大河原宏真	〃	新井 秀明	〃
(株)第一住宅	小森 進次	武州産業(株)	中村 英晃			
凸版印刷(株)エレクトロニクス事業本部	篠 英和	社会福祉法人隼人会 まきば園	出雲 秀章	〃	町田 恭子	〃
(株)トッパンエレクトロニクスプロダクツ	山本 博嗣	社会福祉法人隼人会 岩槻まきば園	川邊 貴充			
(株)トッパンコミュニケーションプロダクツ	高須 悠介	社会福祉法人隼人会 鴻巣まきば園	中村 正明	〃	新井 秀明	〃
〃	五十嵐 彰	三国アセプティック(株)	小川 毅			
(株)トッパン・テクニカル・デザインセンター	東間 一泰					

10/6(土)ウォークラリー  
選手宣誓



10/5(金)往路洋上研修  
オリエンテーション



7/30(月)第1回集合研修  
リーダーシッププログラムワーク



10/6(土)ウォークラリー  
ゴールシーン



10/5(金)往路洋上研修  
チーム目標・個人目標の設定



8/27(月)第2回集合研修  
マネジメント講義



10/9(火)復路洋上研修  
アドバイスカードの交換



10/5(金)往路洋上研修  
目標の発表



9/24(月)第3回集合研修  
チーム結成とチーム紹介





# 新入社員 フォロワーアップ研修を開催

新入社員フォローアップ研修を  
一〇月二三日、大宮ソニックス  
で開催した。

入社後半年が経ち、職場や仕事  
にも少しずつ慣れ、戦力として大  
きく期待される半面、色々な疑問  
や不安を抱くようになるこの時期  
に「入社後の仕事を振り返り、よ  
り良い仕事を遂行するための考え  
方やスキルを学び、今まで以上に  
積極的に仕事に取り組めるよう意  
欲の向上を図る」ことを目的に開  
催、参加した三二名が様々な課題  
に取り組んだ。

まず、りそな総合研究所(株)パー  
トナー講師・古澤美奈子人材教育  
研究所代表古澤美奈子氏による講  
義は、主に以下の五つのテーマに  
よって進められた。「入社後の職  
場生活を振り返って」「職場で期待  
される心構えと役割の再確認」「仕  
事を円滑にするためのコミュニケーション  
の取り方」「職場でのビ



報告・連絡・相談の仕方  
とその重要性を再確認す  
るための教育ゲーム



グループワークを通して  
気づいたことを話し合い  
「気づき」として発表

ジネスマナーを振り返って「今後  
の挑戦課題と目標設定を考える」。  
また講義だけでなく、グループ  
ワークとグループ討議をプログラ  
ムとして組み入れ、「体験と振り返り」  
を重ねることで気づいたこと  
とを、職場での具体的な実践に繋  
げるような内容となった。

参加者からは「自分自身に必要な  
改善点を見直すことができた。  
明日からはもっと積極的に行動を  
起こしたい」「同時期に入社した  
他社の人から、普段気づけないよ  
うな色々な意見を聞くことが出来  
て参考になった」「新しい視点や  
知識を持つことが出来た」といっ  
た感想が出されるなど、貴重な「振  
り返りの場」となったようだ。

〔参加会社・組織〕  
アイル・コーポレーション(株)②、  
株エンプラス③、一般財団法人さ  
いたま住宅検査センター①、サイ  
パス工業(株)①、シチズンマイクロ  
株②、(株)真工社①、  
太陽管財(株)①、(株)  
デサン②、東京イ  
ンキ(株)③、中原建  
設(株)③、(株)プラ  
コ①③、ブリヂスト  
ンBRM(株)①、(株)  
平成エンタープラ  
イズ④、ホッカイ  
エムアイシー(株)②、  
(株)ヤマトフーズ①、  
(株)ユニテック①  
○内は、参加者数。  
合計三二名。

# 渋沢栄一の五代子孫 渋澤健氏の講演

## 青年経営者部会十月例会

青年経営者部会の十月例会が十  
月十五日(月)午後、大宮パレスホテ  
ルにおいて、二十二名が参加し、  
講演会と懇親会の二部構成で開催  
された。

第一部の講演会は、コモンズ投  
信株式会社社長渋澤 健(しぶざ  
わ けん)氏により行われ、矢部  
利人副部長(丸和工業の司会・  
進行で執り行われた。

開会で川本武彦部会長(サイサ  
ン)は「この混迷する社会で、ど  
う経営し、どう生きるのか等につ  
いて悩みも多いと思います。本日  
の講師の渋澤 健氏は、日本の資  
本主義の父と言われる渋沢栄一の  
子孫であり、アメリカ育ちのグロ



挨拶する川本部会長



講演する渋澤健氏

ーバルな感覚をお持ちの方です。  
金融危機の到来で、近年の資本主  
義には限界があるという実態が浮  
かびあがってきました。今までの  
常識が非常識になり、非常識が常  
識になる時代において、渋沢栄一  
翁の言葉等を大いに参考にし、学  
びたい」と、挨拶を行った。

ご講演をいただく渋澤 健氏の  
プロフィールは、1961年、渋  
沢栄一の五代子孫として生まれる。  
69年、父の転勤で渡米。83年、テ  
キサス大学卒業。84年、(財)日本国  
際交流センター入社。87年、US  
LA大学MBA経営大学院卒業、  
ファースト・ボストン証券会社(N  
Y)入社。88年、JPMオルガン銀

行(東京)入社。92年、JPMオル  
ガン証券会社(東京)入社。94年、  
ゴールドマン・サックス証券会社  
(東京)入社。96年、ムーア・キ  
ャピタル・マネジメント(NY)  
入社。97年、同社東京駐在員事務  
所設立。01年、シブサワ・アンド・  
カンパニー(株)創業。08年コモンズ  
投信(株)創業、現在に至る。

講演では、尊王攘夷に影響され  
た若き渋沢栄一が、その後、幕臣  
明治新政府の役人を経て、三十三  
歳で民間人へと転身して功績を遂  
げたことは、常に認知限界を超え  
ようとする「パッション」の持ち  
主であったからとのこと。常に愛  
国心を抱き、国家を民間力で強化  
することをライフワークとして掲  
げた。また、徳なき、内側の事情  
に留まって孤立するようでは、世  
界の平和と日本企業の繁栄に伴う  
日本の国力を強化できるわけがな  
いとも話された。

「パッション」とは、未来を拓  
く源で、現実的な限界を溶びせて  
冷やすだけではなく、その清い炎  
が絶えないよう燃料を加えること  
が、今の日本社会では不可欠であ  
ると講演を結ばれた。

その後、髯嶋英司幹事(シーエ  
スサービス)の謝辞をいただき、  
第一部は終了した。

第二部の懇親会は、矢部利人(丸  
和工業)の司会進行で始まり、増  
田 学幹事(友栄塗装)の乾杯で  
幕を開け、本日の講師渋澤 健会  
長を囲みながら和気藹々の懇親が  
続き、中込秀明特別会員(富士電  
子)の閉会挨拶でお開きとなった。

# 埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ  
第73回

今回の内容について、ご関心・興味をお持ちの方は、下記にご連絡下さい。  
埼経協 専務理事 根岸 茂文、事務局次長 宮田 信久 ☎048-647-4100  
FAX 048-641-0924

## 研究の内容

## 産業への展開



### 蛍光分子センサーの開発と神経回路研究への応用

埼玉大学脳科学融合研究センター 大倉 正道 准教授

蛍光測定は高感度な測定手法であり、生命科学研究で汎用されています。私たちは下村脩先生（2008年ノーベル化学賞受賞）がクラゲから単離した緑色蛍光蛋白質（green fluorescent protein, GFP）を用いて、主に生体内で機能する分子センサーの開発を行っています。具体的に私たちが開発しているものは、カルシウムイオンに反応する蛋白質でできた蛍光センサーです。カルシウムイオンは細胞内の重要な情報伝達物質であり、動物においては筋肉（骨格筋、心筋、平滑筋）の収縮、ホルモンの分泌、神経系の細胞の活動、細胞の増殖、分化などのほとんどすべての細胞の主要な機能に関わっています。従って細胞内カルシウムイオン濃度変化は細胞活動の指標となり、その濃度変化を知ることは細胞機能を理解する上で重要です。私たちが開発している蛍光カルシウムセンサーは蛋白質でできているので、センサー蛋白質の設計図である遺伝子 DNA を細胞

に導入すると、細胞が DNA からセンサーの蛋白質を作り出し、細胞でセンサーが働くようになります。またセンサーの DNA を特定の細胞に組み込んだ遺伝子改変動物を作出することにより、その動物の特定の細胞の長期的な活動を可視化できるようになります。私たちの研究室でも開発した蛍光カルシウムセンサーを用いて神経回路がどのように働いているのかを研究しています。私たちが開発した GFP を用いた蛍光カルシウムセンサー G-CaMP（ジーキャンブと読む）は世界中の多くの研究室で利用されています。最近では赤色の蛍光カルシウムセンサー R-CaMP（アールキャンブと読む）の開発にも成功しています。近年、チャネルロドプシンなどの光感受性機能分子が飛躍的な発展を見せ、カルシウムイメージングと組み合わせることにより脳研究のさらなる発展が期待できるようになってきました。

プローブを組み込んだ細胞を用いたシード化合物探索が可能

#### 学歴・略歴

大倉 正道

（おおくら まさみち）  
1992年東北大学薬学部卒業。1997年同大学大学院薬学研究科博士課程修了、博士（薬学）。ノースカロライナ大学医学部（海外学振 PD）、生理学研究所（学振 PD）、九州保健福祉大学薬学部（講師）、山形大学医学部（講師）を経て、2009年より現職。現在の専門は分子神経薬理学。



### マイコンを活用した組み込み技術教材の開発

埼玉大学教育学部技術教育講座 荻窪 光慈 准教授

私は、マイコンを活用した実用的な機器を題材とした、組み込み技術教育のための教材開発に取り組んでいます。では、組み込み技術とは、一体何でしょうか。「あなたの家にはコンピュータがいくつありますか？」と学生に尋ねると、皆1つか2つだと答えます。これは各家庭にあるパソコンの台数でしょう。ですが、実際にはもっと多くのコンピュータが各家庭にあります。洗濯機、炊飯器、テレビ、デジタルカメラ、プリンタ等々、身の回りにある様々な家電製品は、ほとんど全てがその内部に組み込まれたマイコン（マイクロコンピュータ）によって電子的に制御されています。

マイコンとは、コンピュータとしての機能が1個のIC（半導体集積回路）パッケージ内に収められた小さなコンピュータです。このようなマイコンを機器の内部に組み込んで電子的制御に利用する技術を、組み込み技術と呼んでいます。近年では、一般家庭内で150個程度、また自動車1台当たり50個~100個程度のマイコンが利用されていると言われています。このように、現代の私たちの産業や生活にとって、マイコンを活用した組み込み技術は必要不可欠になっています。

しかしながら、電気機器・機械装置・自動車な

ど、日本のものづくり産業のほとんど全ての分野に渡ってマイコンを用いた組み込み技術が活用されているにも関わらず、マイコンや組み込み技術の存在や働きは、学校教育を始めたとして学術的に重視されておらず、一般的にもほとんど認知されていない状態です。そのため組み込み技術産業界では、国内総生産（GDP）に占める産業規模が大きいにも関わらず、技術者が数万人単位で慢性的に不足している状態です。国際社会の中で日本のものづくり産業が飛躍し続けるためにも、組み込み技術者の育成が喫緊の課題となっています。

そのため私は、学習リモコン装置、環境計測システム、ネットワーク接続型見守りシステムなど、マイコンを活用した生活に役立つ実用的な機器を題材とした組み込み技術教材の開発に取り組む、組み込み技術教育の更なる発展に貢献していきたいと考えています。



開発例：環境計測システム

組み込み技術者の育成に資するための教材開発及びその技術教育への応用

#### 学歴・略歴

荻窪 光慈

（おぎくぼ こうじ）  
1994年 小山工業高等専門学校電子制御工学科卒業  
1997年 東京大学工学部システム量子工学科卒業  
1999年 東京大学大学院工学系研究科修士課程修了  
2002年 東京大学大学院工学系研究科博士課程修了（博士（工学））  
2002年~2006年 沖電気工業(株)勤務  
2006年 埼玉大学教育学部 助教授  
2007年 埼玉大学教育学部 准教授



# 「ものづくり大学」へようこそ

連載  
第54回

今回の内容について、ご関心・興味をお持ちの方は、下記にご連絡下さい。  
埼経協 専務理事 根岸 茂文、事務局次長 宮田 信久 ☎048-647-4100  
FAX 048-641-0924



## ゼロエミッション・ケアハウスの開発

建設学科 白井 裕 泰 教授

現在ものづくり大学は、他大学との大学間連携を模索しています。その目的は、ものづくり大学が、高齢者に優しい木造住宅の設計・施工に従事する人材を養成するために、また他大学が、高齢者の在宅医療・介護に従事する人材を養成するために、教育内容の相互補完によって、教育の質的向上をめざすものです。現代日本社会が抱える高齢化・エネルギー・環境問題という課題に対して、ものづくり大学は住環境技術の側面から、他大学は住環境マネジメントの側面から相互に補完し合って対応することができると思っています。

また高齢化・エネルギー・環境問題をまちづくりの主要課題として取り組んでいる自治体と共同して、ゼロエミッション・ケアハウスの開発を考えています。ものづくり大学がゼロエミッション・ケアハウスを建設し、他大学が在宅医療・介護サー

ビスを提供し、自治体がこれを在宅医療・介護の拠点としてネットワークを構築すれば、その運営に地域の医療機関、福祉施設および様々な民間事業者が関与することになり、地域の産業・雇用を創出することにもなります。その結果、高齢者および在宅療養者とその家族が安心して暮らし続けることのできるまちづくりを推進することができます。

さらにゼロエミッション・ケアハウスは、自治体が推進するスマートシティ構想実現のための有効な手段ともなります。すなわち、エネルギー・環境問題を解決して持続可能な社会を実現するためには、「低炭素社会に向けた住まいと住まい方」のモデルであるゼロエミッション・ケアハウスの開発を目指すべきです。

白井裕泰（しらい ひろやす）ものづくり大学教授・工学博士。早稲田大学理工学部、同大学院博士課程単位取得満期退学。東京都文化財修理事工事務所工事主任、(株)空間文化研究所代表取締役、共栄学園短期大学助教授をへて現職。建築史学・保存修復学・木造建築学。



## 時代のニーズに配慮したものづくりを

製造学科 三橋 眞 成 教授

日本では近年、省エネ、省資源、安全健康などの時代のニーズに配慮したものづくりが求められております。省エネの例として、LED電球は白熱電球と比較して消費電力が小さく、長寿命であり、次世代の照明として期待されております。

弊研究室ではLED電球および白熱電球について、人間が感じる明るさを示す照度の分布を測定し、比較検討を行っております。白熱小丸電球は寝室、廊下などを夜間、全方位を微かに明るく照らすのに用いられております。これらにLED小丸電球を用いるためには、照度分布を全方位照らすように改善していく課題があります。

そこで、光学の法則より検討して、LED小丸電球面に部分反射膜を設け、照度分布の測定実験を行っております。比較のために、天井灯(Φ600mm)にそれぞれ小丸電球を装着した時、白熱小丸電球(5w)、LED小丸電球(0.5W)、LED小丸電球+部分反射膜の場合の天井灯写真を図1に示します。LED小丸電球では、白熱小丸電球に比べ、照明の明るい輪が小さいが、

LED小丸電球+部分反射膜の場合、大きく改善され白熱小丸電球に近づいております。まだ途中ですが着実な1歩です。

省資源の例では、需要が見込まれるLED基板用サファイアウェハの精密ラッピング加工装置に研磨液リサイクル技術を組み込み、埼玉にある精密機械メーカーと共同で装置開発を進めております。

私共、ものづくりの教育研究に携わる者は省エネ、省資源、安全健康などの時代のニーズに配慮した課題にチャレンジし、その過程で次世代を担う人材を育成していきたいものです。



白熱小丸電球

LED小丸電球

LED小丸電球+部分反射膜

図1 天井灯(Φ600mm)での比較

三橋眞成（みつはし まさしげ）教授・工学博士 山梨大学大学院修士修了、日本電気(株)を経て、2002年4月よりものづくり大学教授、現在に至る。専門分野：超精密加工、マイクロシステム

# 北部 ガクヤ株式会社

## 伝統的な技から未来の美へ 足元文化を創造する



小池俊輔社長



ガクヤの足袋

十一月に公開された映画「のぼうの城」、その舞台となった行田・忍城址の至近に足袋のガクヤ本社がある。もともと行田周辺は綿布の産地であり、江戸時代中期に忍城の藩主が足袋製造を奨励したことも後押しし、行田の足袋生産は日本一となり、第二次世界大戦前は全国生産のおよそ八割を占めていた。

十一月に公開された映画「のぼうの城」、その舞台となった行田・忍城址の至近に足袋のガクヤ本社がある。もともと行田周辺は綿布の産地であり、江戸時代中期に忍城の藩主が足袋製造を奨励したことも後押しし、行田の足袋生産は日本一となり、第二次世界大戦前は全国生産のおよそ八割を占めていた。

海外生産も視野に入れ事業展開していくが、足袋は国内生産にこだわりたい。足袋に対する日本の伝統技術を活かした熟練の職人が一つひとつ手作りする良さは、海外生産や大量生産では出せない品質や味わいとなっている。国内でのものづくりにこだわりたい。

と力説した。ガクヤ足袋の特長は、足首を深くして素肌を見えにくく、底の中を細くする型にあるという。そしてこだわりは縫製、足袋をスマートでキレイに、シワの少ないピタリとしたものにするため、型と縫製には長年培った技術や工夫を凝縮している。

映画「のぼうの城」の舞台や古代蓮、古墳、旧市街地の街並みなどで脚光を浴びている行田市だが、社長は、「もう一度行田の活気を取り戻したい。街並みも寂しくなってしまうので、本業を再度見直し、新しい商品開発も視野に入れながら『行田の足袋』を復活させたい。そして、自分ができる地域貢献活動で行田市全体を活性化させたい」と意気込みを語る。

「主張しない主張」という言い回しがびびりくる足袋の存在。日本伝統文化を維持・継承するという思いで挑戦を続ける。

# 南部 石川金属機工株式会社

## 「独自の先端技術で時代のニーズに応える」



防衛省補給艦向抑鎖器

石川金属機工株式会社は、創業以来非鉄合金鋳造メーカーである。事業内容は、金属事業部と機械事業部に大別され、主力製品の一つでもある鋳物製品は、全国的に同業他社でもまれな、遠心鋳造法によって生み出されている。当社の遠心鋳造法は、従来の砂型鋳造法に比べて非金属材料の遠心鋳造法に比べて非金属材料が皆無で、密度の高い優れた機械的性質の製品を作ることができる独自開発による鋳造法である。その製品は、防衛省向けスリーブ、プロペラ軸スリーブ、護衛艦舵軸スリーブなど、絶対の信頼と耐久性を必要とするものである。また、日本最大のアンローダーセンターポスト向軸受、南極観測船「しらせ」向水濾



石川義明社長

し本体等を製造できる砂型鋳造技術、波力発電用翼、トンネルファン用羽根など、小型軽量化に貢献するアルミ鋳造技術、製紙機械向ロータリーボディ、シェルリッパ等のステンレス鋳造及び特殊鋳鋼技術さらに、動力伝達機構に不可欠な歯車増減速機を、八十年の経験と実績を活かし、大は六十tのマンモス減速機（浚漉船カッター用）から、小は1kgのミニ減速機（セルシン用）まで、他機種を各業界に納入している。その沿革は、昭和二十一年、石川昇前社長が川口市で(有)石川合金鋳造所を設立、銅合金鋳物の製造を開始。昭和四十八年、石川金属機工に社名を

改称し、機械加工分野に進出、素材から加工までをモットーに一貫体制を確立。昭和四十九年、新郷工業団地の誕生とともに新郷工場を新設し、設備の近代化による品質向上とコスト低減をはかり、増産体制を整える。昭和六十年、(株)佐々木精機と合併し、減速機事業部として、増減速機の製造と販売を開始。平成七年、新社長に石川義明就任。平成十五年、三菱重工よりローラミルの委託生産を開始。平成十九年、三菱CEレイモンドローラミル全面移管され、石川CEレイモンドローラミル製造販売を開始した。

ところで、収益の方はいかがですか、との不躰な質問に「製品が壊れず、長持ちするので、困ったものだ」と石川義明社長は、技術力の優秀さと信頼性を、微笑みながらこのような言葉で表現した。また、この信頼は、社長個人にも表れ、川口新郷工業団地協同組合の理事長に就任していることから明らかである。

改称し、機械加工分野に進出、素材から加工までをモットーに一貫体制を確立。昭和四十九年、新郷工業団地の誕生とともに新郷工場を新設し、設備の近代化による品質向上とコスト低減をはかり、増産体制を整える。昭和六十年、(株)佐々木精機と合併し、減速機事業部として、増減速機の製造と販売を開始。平成七年、新社長に石川義明就任。平成十五年、三菱重工よりローラミルの委託生産を開始。平成十九年、三菱CEレイモンドローラミル全面移管され、石川CEレイモンドローラミル製造販売を開始した。

### DATA

社名：石川金属機工株式会社  
所在地：川口市江戸袋2-2-18  
代表者：代表取締役社長 石川義明  
創業：昭和21年10月1日  
資本金：350万円  
事業内容：(金属事業部) スリーブ、トオラニオンブッシュ、ケーシング、プロペラ軸  
(機械事業部) 歯車増減速機、石川CEレイモンドローラミル

### DATA

社名：ガクヤ株式会社  
所在地：行田市向町14-20  
電話：048-556-3121  
F ax：048-554-9624  
代表者：代表取締役社長 小池俊輔  
創業：大正11年2月  
資本金：7,000万円  
従業員数：50名  
事業内容：足袋、靴下の製造・販売、不動産賃貸業  
URL：http://gakuya.co.jp



## 西部 株式会社井口一世

### 「製造現場の主役は女性・金型要らずの金属製品で躍進」

株式会社井口一世の所沢工場に取材でお伺いするために、新所沢駅で下車し、タクシーで向かったが、どうやら間違った所に来てしまったように感じた。

それは、「工場」とはほど遠い、無音・無臭・無振動であり、研究室といった方が良いものであったからだ。

当社は、塑性加工の常識を変えますと宣言し、一、高い金型はいりません。「金型レス加工」二、単価が二分の一〜三分の一になります。「切削レス加工」三、適正価格を簡単・即座に算出できます。「これいくら」(板金部品の見積・査定ソフトウェア)をコンセプトにしている。

当社は、2001年金型プレス業の業を廃業し、同年、家業を否定することにもなる金型を使わない180度発想転換した新興の製造業者である。それは、量産品の生産は、

井口一世社長



所沢事務所



中国等にシフトしており、今後日本に残る産業は、試作品開発品、生産準備品、サービスペーパー、修理部品等であり、金型を使わずにベンディングとパンチによる低コストの加工で、素早く「変種変量」に対応できる企業であると考えるからである。

そこで、日本にはない欧州の高性能レーザーパンチ複合機とベンディングマシンを導入し、金型によるプレス加工や切削による機械加工で作っていた部品を、パンチとベンディングを主体とする板金加工に切り替え、一品しか作らない試作品や、金型を作るほ

どの数量が見込めない少量生産品を中心に、大手メーカーからの受注を獲得した。

それでは、「高性能なマシンを導入すれば、誰でもこの事業は可能ですか」との質問に、「それは不可能です。実は我社はIT企業でもある」として、「優れたプログラムなくして、機械は稼動しない。そのプログラム・情報こそが、

我が社の基本であり、企業秘密でもある」と井口一世社長は話された。製造の実績データをパソコンで蓄積・分析し、高性能機械の微妙なずれを修正し、加工精度を向上させ、また、重要で不可欠なメンテナンス時にも活用する。さらに、これら等により、特別な技能がなくても、精度の高い加工が可能になり、製造現場の主役は、新人女性でも可能となる。因みに現場では、軍手禁止とのこと。

技術の優秀さは、「第一回沢栄一ベンチャービジネス賞奨励賞」「第六回ビジネスプラウド賞」「TAMA環境ものづくり大賞」「元気なモノ作り中小企業三社賞」「しんさんものづくり大賞」等受賞にも表れている。

#### DATA

会社名：株式会社井口一世  
 本社：千代田区飯田橋4-10-1  
 事業所：所沢市所沢新町2553-3  
 代表取締役：井口一世  
 創業：2001年4月26日  
 資本金：95百万円  
 事業内容：金属加工金型の設計・制作、金属プレス加工、板金加工各種表面処理、各種熱処理、各種アッセンブリー

## 中部 (株)久喜菖蒲工業団地 管理センター

### 近接工業団地との接点を見出しながら活性化策を探る

久喜菖蒲工業団地は、埼玉県企業局の事業として、昭和四三年から造成され、総面積一六五万㎡の規模を有す。埼玉県モデル工業団地として注目され、八七社の工場が立地進出した。(現在は八四社が立地)

久喜菖蒲工業団地管理センターは、立地企業からその分譲面積に応じて出資された基金をもって本館が建設された。昭和四八年には株式会社として設立、立地企業の共存共栄と、ここに働く従業員の福祉向上をはかる事を主眼に、地域住民との融和や地域社会の発展に寄与し、名実ともに環境豊かな工業団地の基盤を確立することを目的としている。

もともとこの地は、河原井

木村吉男社長



管理センター本館



沼と呼ばれた沼地であり、一七二八年(享保一三年)には堀り上げ田として開発された。昭和中期から後期には作業効率のあまり良くない堀り上げ田において耕作放棄地も点在するようになり、県の施策として工業団地の造成計画が持ち上がり、久喜菖蒲工業団地として整備・開発された。

自然豊かだったこの地の条件を有効に活用、中央に県立久喜菖蒲公園を配し、さらにその中央の昭和沼には野鳥や魚類が繁殖し、周辺緑地とあわせて県民の憩いの場となっている。管理センターでは昭和沼の水を浄水場にて洗浄し、工業用水として立地企業に供給している。管理センターの中で工業用水事業はセンター

「売上五〇%以上を占めている。」

木村吉男社長は久喜菖蒲工業団地に本社のある(株)エフテックの元社長で、平成二十二年十二月から管理センターの社長に就任している。福島県の中通り出身で、会話の中にも時々お国訛りが出て、とても親しみやすい方。趣味はスポーツ、特にテニスとゴルフ。山登り、旅行、マジシャン、そして陶芸と幅広い。とにかくじっとしているのは嫌いだという。古稀(七十歳)目前だが元気がいっぱい。社長。団地内企業にいかにも貢献できるか画策中。セミナーの充実や福利厚生面での貢献策について企業ニーズを探りながら実行していきたい。そして、近接工業団地ともさらに接点を持ち、団地同志の情報交換や交流などを通じお互いの活性化策を模索していきたい」と課題と抱負を語った。すぐに実行していきたい事業として、企業従業員参加型のイベント(駅伝大会の拡充やお見合いパーティなど)、そして、ウーマノミクス推進の観点から女性が働きやすい工業団地の実現を検討している。

#### DATA

会社名：(株)久喜菖蒲工業団地管理センター  
 所在地：久喜市河原井町一九番地  
 電話：0480-22-8911  
 FAX：0480-23-5300  
 代表取締役：木村吉男  
 設立：昭和48年12月  
 資本金：569,100千円  
 従業員数：11名  
 事業内容：工業用水事業、貸事務所(テナント)、各種研修、宿泊、貸室、娯楽施設など運営

# 「都五県連携で産学交流会を開催」

東京、千葉、埼玉、神奈川、茨城、栃木の各経営者協会が連携した「就職・採用担当者のための産学交流会」が十月二十二日(月)午後、経団連会館二階の国際会議場で開催され、一都五県経営者協会の会員企業一七社・一五六名、大学側は九九校・一二〇名が参加し、関係者も含め約三〇〇名が一同に会した。

この交流会は、大学の就職担当者として、企業の採用担当者が一堂に会し、新規大学等卒業予定者をめぐる円滑な就職・採用活動を支援することを目的に情報・名刺交換会を行うもので、従来より東京経営者協会が主催し、毎年開催しており今年で一八回目を迎えた。今年、県域を横断した大学と企業

との就職・採用活動を見据え、首都圏で連携しながら裾野を広げる意味からも、五県がそれぞれの所在大学および会員企業への参加を募る形で協力・連携した。本会(埼玉)からは企業八社、大学は十校が参加した。

会は、深澤祐二東京経営者協会副会長(東日本旅客鉄道(株)代表取締役副社長)が開会あいさつ、引き続き、寺澤康介H R Pロ(株)代表取締役社長が「新卒採用の最新動向・産学連携が新しい新卒採用の潮流となる」というテーマで講演を行った。寺澤氏は二〇一三年度の新卒採用状況について、「日本経団連が三月に『倫理憲章』を改定、広報活動開始が一二月以降になり、期間が短縮したことなど

を紹介。その影響もあり、企業はターゲットにする大学を設定し、その特定層から採用する傾向が強まっている。結果、大手企業は採用計画数をほぼ達成できているのに対し、中堅・中小企業はまだ半数程度が達成できていない状況。また、今年の内定者の特徴として企業理解、仕事理解が浅いまま選考に臨む学生が多い」と指摘。

二〇一四年度の採用に向けての変化は、重視するメディアが、昨年の就職ナビから学内企業セミナーや、自社セミナー・説明会に移ってきている。インターンシップについて、「企業も大学も選考・内定に直結するインターンシップを望む傾向があり、学生からも直結するインターンシップに参加したいという要望が多い」さらに今後の就職・採用活動については、「就職ナビでは、学生はすべての企業が採用を平等に行っていると感じてしまい、膨大な時間を就職活動に費やしてしまい、学業圧迫になっている。これを、企業も大学も採用・就職実績を情報公開すること、大学ごとの求人票の活用、採用につながるインターンシップの実施などを進め、情報のデータベースに依存するだけではなく、人と人が触れ合う機会を増やすことが望ましい」と提言した。

講演後、約一時間半にわたり、参加者による情報・名刺交換会が行われた。会場内の一七テーブルに、企業採用担当者、大学就職担



寺澤康介 H R Pロ(株) 代表取締役社長 講演



会場の様子



名刺・情報交換会

たところもあったが、実施後のアンケートによると平均で三〇先の方と情報・名刺交換ができ、「ほかの交流会よりも参加者が多く、交流時間も長いため、有意義な情報交換ができた」との声が多かった。埼玉で参加していたいた企業の方も、「普段は大学との接点がありません、事業所付近の大学数校と稀に情報交換をしている程度。今回は東京を含め首都圏の多くの大学が参加したので、色々な大学との交流ができ、当社の名前だけでも知ってもらう良い機会となった」と語っていた。

## ◇埼玉県扱いでの参加企業・大学◇

- 〔企業(五十音順)〕
- (株)アズ企画設計
- (株)エクセル エクセルトラベル
- 関東食糧(株)
- セントラル自動車技研(株)
- (株)タムロン
- (社)福 隼人会 まきは園
- (株)ファイブイズホーム
- リングアンドリンク(株)
- 〔大学(五十音順)〕
- 淑徳大学
- 城西大学
- 聖学院大学
- 大東文化大学
- 東京国際大学
- 獨協大学
- 日本工業大学
- 文教大学
- ものつくり大学
- 立正大学





コバトン

# 埼玉県からののお知らせ

## 埼玉のハローワーク特区

・ハローワーク浦和・就業支援サテライトを開設しました

県では、ハローワーク特区を活用し、「ハローワーク浦和・就業支援サテライト」を武蔵浦和駅前に開設しました。ハローワークと県のサービスを一体化し、相談から就職までワンストップでスピーディーな就業支援を実施します。求職中の生活資金や住居の確保などの相談にも対応。子供連れでも相談できるマザーズコーナー、介護など福祉の仕事を紹介する福祉人材就職コーナーなど、あらゆるニーズに対応できるサービスを提供します。

・ハローワーク浦和・就業支援サテライト

時間 月～金曜 10時～19時

土曜 10時～17時

※土曜は中高年コーナーのみ

場所 ラムザタワー3階

交通 武蔵浦和駅下車徒歩3分

電話 048-8226-5601

お問い合わせ先

県就業支援課

(048-830-4530)

## 知事が米国を訪問

去る9月15日(土)～20日(木)、知事がアメリカ中西部にあるミネソタ州ミネアポリスを訪れました。

・日米中西部会において県の優位性をアピール

知事は、日米経済界を代表する企業経営者や自治体トップが集う日本・米中西部会・第44回日米合同会議に出席し、参加者約350名を前に本県の先進的な施策や優れたビジネス環境をアピールしました。また、会議に出席した米国中西部の州知事や日本の有力企業の幹部との個別会談を精力的に行いました。



44TH ANNUAL JOINT MEETING  
日本・米国中西部会 第44回日米合同会議

・米医療機器市場向けトップセールスを実施

米国有数の医療機器産業の集積地であるミネソタ州において、市場参入を目指す県内中小企業と米医療機器メーカーとの技術交流会を開催しました。

知事は技術交流会に出席したほかミネソタ州の医療機器産業の首脳陣との会

談にも臨み、「埼玉とミネソタの技術が結びつくことでより多くの患者さんが救われ、アメリカと埼玉双方の企業が発展する『三方良し』の関係を築きたい」と述べるとともに、県内企業の技術力や熱意をアピールするなど、積極的なトップセールスを行いました。

お問い合わせ先

県企業立地課 国際経済担当

(048-830-3779)

## 職業訓練やキャリア教育に関する情報サイト 「彩の国はたらく情報館」がオープン!

在職者、求職者向けに県内各機関の研修・職業訓練、インターンシップ、魅力ある企業等の情報を一元的に提供する人材育成サイト「彩の国はたらく情報館」を十月からオープンしました。サイト上の「中小企業の魅力紹介」では、企業概要の紹介とともに、「働くおもしろさ」や「先輩からのメッセージ」、動画等によるインターンシップの取組などの情報も提供し、県内企業のPRを行っています。サイトへの掲載希望は、随時受け付けています。是非、ご活用ください。

彩の国はたらく情報館のURL

http://www.ecity.ne.jp/haraku/

お問い合わせ先

県産業人材育成課

(048-830-4607)

## 年末の資金需要に対応した 県制度融資の御案内

・事業資金(短期貸付)

賞与支払いや仕入れ等のための資金として御利用いただけます。

利率は年1.1%以内(信用保証なし融資は年1.5%以内)で、限度額は2千万

円です。

・経営安定資金(特定業種関連)

最近3か月の売上高が、前年同期より5%以上減少している場合に御利用いただけます。

国のセーフティネット保証(5号)に対応した低利の資金で、利率は年1.2%以内、限度額は5千万円です。

・経営あんしん資金

売上高や利益率が減少している、または、今後減少する見込みの場合に、減少率に関わらず御利用いただけます。利率は年1.7%以内、限度額は5千万円です。

・借換資金

平成二十二年度以前に借り入れた県制度融資を借り換えることにより、毎月の返済負担を軽減することができ、(新規運転資金も追加可能)。

利率は金融機関所定利率、限度額は1億円(既往借入金、新規運転資金及び借換え時に支払う信用保証料相当額の合計)です。

※融資にあたっては金融機関及び信用保証協会の審査があります。

※短期貸付を信用保証なしで御利用いただく場合は、別途、信用保証料が必要です。

お問い合わせ先

県金融課 企画・制度融資担当

(048-830-3801)

## 経営者をサポートする シニア人材マッチングの 御案内

県と(勤)埼玉県産業振興公社は、経営や技術に関する高度な知識や経験を持ったシニア(企業OB)の御協力をいただき、県内中小企業の課題解決につなげていく取組を進めています。

すでに150人以上の方がシニアサ

ポーターとして登録しています。企業の皆様からの依頼に応じて様々な支援を行っています。営業、技術、海外展開などの課題解決に取り組み企業の皆様におかれましては、是非、御利用ください。(支援申込の際の相談とマッチングは無料です)

詳細はHPを御覧ください。

http://www.saitama-jor.jp/kakaku/senior/index.html

お問い合わせ先

(勤)埼玉県産業振興公社

経営支援部 企業支援グループ

(048-647-4085)

## ウーマノミクスフェア 出展企業募集

県では、子育て世代(20～40代)の女性があこがれるような商品、サービスを集め、女性の消費意欲を活性化するためのイベントを初めて開催します。現在、出展企業を募集しています。一般消費者に向けて商品の販売や企業PR、アンケート調査等の場として、ぜひ御活用ください。なお、当日は、子育て団体のイベントも同時開催の予定です。

開催概要

開催日：平成25年1月30日(水)、31日

(木)

場所：さいたまスーパーアリーナ

出展料：1小間分 7万5千円

内容：・家事や育児の負担を軽減するもの

・美容や健康、リラクゼーションに関するもの

・新たなライフスタイルを提案するもの

お問い合わせ先

県ウーマノミクス課

(048-830-3960)

# 埼玉県最低賃金の最

(平成24年度)

<b>埼玉県最低賃金</b>	時間額 (円)	発効日
	<b>771</b>	24.10.1

埼玉県内で働く全ての労働者（下記の「産業別最低賃金」が適用される人を除く。）に適用されます。

特定（産業別）最低賃金	時間額 (円)	発効日
<b>非鉄金属製造業</b> (非鉄金属第1次製錬・精製業、非鉄金属素材製造業及びその他の非鉄金属製造業を除く。)	<b>832</b>	次の人達には、上記の「埼玉県最低賃金」が適用されず。  1. 18歳未満又は65歳以上の者  2. 雇入れ後3月未満のものであって、技能習得中のもの  3. 清掃又は片付けの業務や手作業に主として従事する者  4. 製造業については、手作業による包装、袋詰め、箱詰め又は運搬の作業に主として従事する者
<b>電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業</b> (医療用計測器製造業(心電計製造業を除く)を除く。)	<b>836</b>	
<b>輸送用機械器具製造業</b> (産業用運搬車両・同部分品・付属品製造業及びその他の輸送用機械器具製造業(自転車・同部分品製造業を除く)を除く。)	<b>847</b>	
<b>光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業</b>	<b>845</b>	
<b>各種商品小売業</b> (衣・食・住にわたる各種の商品を小売する事業が該当する。)	<b>802</b>	24.12.1
<b>自動車小売業</b> (二輪自動車小売業(原動機付自転車を含む)を除く。)	<b>847</b>	

(注1) 最低賃金の対象となる賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、時間外・深夜・休日手当、臨時又は1月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入されません。

(注2) 著しく労働能力が低い人などについて、埼玉労働局長の許可を受けた場合には、最低賃金の特例許可金額が適用されます。



# 日本経団連 提言・提案など

## 日メコン地域協力の強化に向けた提言公表 — 広域経済圏形成へ連携性強化など協力要望

経団連は10月16日、「日メコン地域協力に関する提言」を公表し、関係各方面に建議した。わが国の成長戦略上、アジア諸国の成長とわが国の成長の好循環を形成していくことが重要となるなか、2015年に予定されるASEANの経済統合、ミャンマーの民主化の進展、新興国の労働コストの高騰等を受け、優良な労働力の供給地や将来性のある消費市場としてのメコン地域に対する関心がわかに高まっている。現在、政府においては、メコン地域の広域インフラ整備のためのODA予算の配分も検討しているところであり、11月18・20日の日程でカンボジアにおいて東アジアサミットが開催される機をとらえ、メコン地域協力に関する政府への要望を取りまとめた。

提言は、域内の均衡ある発展を促進し、広域経済圏を形成していく観点から、ハード・インフラの整備、ソフト・インフラの整備、産業政策面での協力を主要な柱として掲げている。主な内容は次のとおり。

### 1. ハード・インフラの整備

東西経済回廊や南部経済回廊をはじめとする輸送インフラと、電力や上下水道、情報通信等の基本インフラの整備に官民挙げて協力していくことが不可欠である。資金調達面では、国際協力機構（JICA）や日本貿易保険（NEXI）、国際協力銀行（JBIC）等の機能を活用して民間金融機関のリスクテイクを補完しながら、今年4月の日メコン首脳会議で政府が提案した57件にわたる主要インフラ案件を、優先度の高いものから早期に具体化していくことを求める。

### 2. ソフト・インフラの充実

貿易円滑化のため、わが国で活用されている輸出入・港湾関連情報処理システム（NACS）等を域内で早期に導入するなど、税関手続きを改善するほか、輸送インフラの整備にあわせて、越境交通協定の適用範囲を拡大することを求める。また、安定的なビジネス基盤を整備すべく、JICA等のスキームを活用した法制度の整備や、わが国と整合性のある規格や基準の導入、さらには、民間の活力を活用してインフラ整備を促進するため、PPP（官民パートナーシップ）法制の早期導入が不可欠である。加えて、貿易投資を促進する観点から、11月の東アジアサミットにおいて、東アジア包括的経済連携協定（RCEP）の年内交渉開始を確実に合意することに加え、再協議を迎えている日タイEPAの高度化、日ミャンマー投資協定の早期締結を求める。

### 3. 産業政策面での協力

各国の多様性を活かした安定的な経済発展を実現する観点から、ベトナムの工業化戦略策定や、官民合同による日越共同インシアティブの協事例を参考に、カンボジア、ラオス、ミャンマーにおいても二国間の官民政策対話の枠組みを設け、成長戦略策定やビジネス環境の整備に協力すべきである。さらに、各国の産業集積を促進すべく、関連インフラの整備に加え、必要な規制緩和や税制優遇措置等に関する助言を行うなど、経済特区の開発にも積極的に関与することを求める。また、各国で不足している産業政策に精通した政府人材や即戦力となる企業人材の育成に向け、政府間の交流の活発化や専門家の派遣、JICAや海外産業人材育成協会（HIDA）のプログラムの拡充等が不可欠である。

### 4. 関係機関の連携強化

メコン地域の開発は複数の国にまたがる

だけでなく、多様な機関が関係することから、関係国政府やASEAN、アジア開発銀行（ADB）、東アジア・ASEAN経済研究センター（ERIA）等が連携を強化し、開発戦略の一貫性を確保していくことが重要である。経団連としても、メコン地域の政府首脳や政策担当者、現地経済界等との政策対話を強化していく。

## 「COP18に向けた提言」を公表 — 公平で実効ある国際枠組構築へ

地球温暖化の防止に向け、経団連ではすべての主要排出国が責任あるかたちで参加する、公平かつ真に実効ある国際枠組の構築を求めている。昨年の国連気候変動枠組条約第17回締約国会議（COP17）では、すべての国に適用される法的効力を有する新たな枠組を2020年に発効させることが合意されており、高く評価できる。

今年11月末から12月初旬にかけて、カタール・ドーハでCOP18が開催されるのを前に、経団連は10月16日、「COP18に向けた提言」を取りまとめ、公表した。概要は次のとおり。

### ■地球規模の温室効果ガスの削減に向けて

世界全体のエネルギー需要がさらに増加するなか、温室効果ガスの排出を抑制しつつ、持続可能な発展を実現するためには、先進国、新興国、途上国を問わず、省エネを進めることが有効かつ不可欠である。わが国のGDP当たりのエネルギー使用量・二酸化炭素排出量は主要国のなかで最小であり、持続的な発展に向けた一つのモデルになり得る。今後とも、世界最高峰のエネルギー効率を堅持・強化していくことが必要である。

### ■早期の具体化が求められる仕組み

世界最高水準のエネルギー効率を誇るわが国産業界の技術・ノウハウ・製品が海外に広く普及・活用されれば、地球規模での温暖化防止に大きく貢献することができる。

そこで政府には、産業界のポテンシャルが十分に発揮されるとともに、わが国の国際的な貢献が適切に評価されるよう、技術移転、資金協力に関して多様な仕組みづくりを通じた支援を期待したい。

特に、現行の国連クリーン開発メカニズム（CDM）の手続き面等における問題の改善に取り組みと同時に、日本政府が各国と協議を進めている二国間オフセットメカニズム<sup>(注)</sup>で簡便性、客観性、実用性を確保することが求められる。

なお、実際の排出削減に資する仕組みづくりのためには、個別の削減プロジェクトの実行主体である産業界の意見を十分に反映させることが不可欠である。

（注）二国間オフセットメカニズムは二国間協議のもとで途上国側のニーズを勘案しつつ省エネ・低炭素化プロジェクトを形成し、技術移転の結果として実現した排出削減の一部をわが国の貢献分として評価する仕組み。

## 人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果を発表 — 査定昇給重視の意向強まる

経団連は10月25日、「2012年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」を発表した。この調査は、各企業における春季労使交渉・協議の結果や人事・労務に関するトップ・マネジメントの意見を取りまとめ、今後の政策立案に活用していくことを目的に1969年から毎年実施している。2012年の調査は、経団連会員企業と東京経営者協会会員企業を対象に6月29日から8月31日までの期間で実施した。有効回答社数は578社（回答率30・6%）。

調査結果の概要は次のとおり。

多くの企業が「査定昇給の割合を増やすべき」と認識

定期昇給制度があると回答した企業のうち、「年功的な昇給割合を減らし、貢献や能力を評価する査定昇給の割合を増やす必要がある」とした企業は58・0%に上った。企業が厳しい経営環境のなか、従業員が生み出す付加価値と賃金水準との整合性を図るため、個々人の貢献度や能力評価をより重視しようとしていることがわかる。

特に重視するのは「新たな課題にチャレンジできる」中核人材

近年特に重視する中核人材として、61・3%の企業が「新たな課題にチャレンジできる」と回答した。中核人材育成のために重点的に実施している事項としては、「優秀な従業員を早期に選抜し、次世代経営層として育成している」（49・2%）、「グローバルな視点を身に付けさせるために、海外の駐在やトレイニー等として海外派遣を経験させている」（46・2%）企業が多い。

海外事業拡大に向けた人材面での競争力強化のため「従業員の海外拠点への積極派遣」を実施

海外事業拡大に向けた人材面での取り組みとして最も多かったのは、「人材育成を目的とした、従業員の海外拠点への積極派遣」（57・8%）となった。今後については、「グローバルな戦略人材の早期選抜、育成施策の実施」（45・2%）を予定・検討している企業が最も多く、グローバル人材の早期育成を急ぐところが多い。

高齢従業員について「業務内容や貢献度に応じた処遇」を検討

高齢者雇用安定法の改正に伴い、2013年4月から、希望者全員の65歳までの雇用確保措置が企業に求められる。この対応として、「高齢従業員の貢献度を定期的に評価し、処遇へ反映する」と回答した企業が44・2%に上ったほか、「スキル・経験を活用できる業務には限りがあるため、提供可能な社内業務に従事させる」（43・6%）、「半日勤務や週2〜3日勤務などによる高齢従業員のワークシェアリングを実施する」（41・0%）などの対応を検討している企業が多い。



# 第190回

いまの日本では「悔しい」という言葉が、死語になっっているような気がしてならない。その最たる理由は余りにも「思考能力が浅くなっているからであろう」

これは戦後の学校教育が偏差値などの導入により、考えることを疎かにし、「覚える」ことに没頭したためでもあろう。

少し強い口調で叱ればすぐバワハラになり、身嗜みを注意すればセクハラになっってしまう。

「大学を卒業しているのにこんな事も分らないのか？」と言えば、「学校でも家庭でも教わっていません」と平気で反論(?)してくる。

「失敗を恐れずにチャレンジしろ！」と教えれば、何も考えずに行動して失敗し、「叱られないことを良いことに、この程度なら降級も降給もない」と、一杯甘えを優先させる。

「本当に悔しい」とも何とも思っていないのか？」と真剣に疑う現状である。  
▼これでは個人も企業も国も現状からの脱出は不可能といっても過言ではない。

## こんな時にこんな事を!

### 之英宮 和宮

そんな中、ノーベル賞を受賞した京大・山中教授の下で地味な研究を続ける多くの研究員は、非正規職員で低賃金、これから先の雇用状況も確定せずに頑張っている。素晴らしい能力を駆使して、この諸々の面で日本が現状から脱皮する大きなキツカケにもなってもらいたいと切に望んでいる。

コンビニで協力した東日本大震災の義援金の使途がはつきりしない今、京大の研究所に寄付してもらえたらなどと思っただけ。

▼話は変わるが、猛暑続きの夏から一気に秋、そして冬を迎えそうな気候である。この様な異常気候は子供の頃には無かった。何故と疑問を感じている。以前に京都議定書などで騒がれたCO<sub>2</sub>問題は、原発廃止優先で今は全く触れられていない。

自然の驚異は人力では防ぐ術を知らないが、人間社会との共生を真剣に考えていかねばならない。政治の世界も、政策論ではなく政局で保身のために右往左往している状態で、主権国民は忘れられている様な気がしてならない。

▼一言でいうならば、「今の日本はどこか狂っている」としか思われたい。果たして、これで良いのだろうか? 近いうちに衆院・参院議員選挙が行われそうだが、日本の将来を真剣に見据えて『本当の政治家』を見出して投票したいと考えている。

### 日雇派遣禁止の誤解と波紋

弁護士 安西 愈

平成二四年一〇月一日から施行された改正労働者派遣法で、日雇派遣禁止が大々的にPRされたため、企業社会では、「日雇派遣そのものが禁止」されたとの誤解が広がっている。しかし、禁止されるのは、派遣元の日雇い雇用、すなわち、日々雇用や三一日未満の雇用の禁止であって、派遣元からの日雇派遣そのものの禁止ではない。

すなわち、「派遣元事業主は、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者(日々又は三〇日以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。以下この項において同じ。)に従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として政令で定める業務について労働者派遣をする場合又は雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合その他の場合で政令で定める場合を除き、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行ってはならない。」(法三五条の三第一項)とされたのである。

### 労働法

ここで例外的に許されるのは、「専門業務」としてのいわゆる政令二六

業務のうち、一七. 五業務、「雇用機会の確保が特に困難な場合等」としては、①六〇歳以上の高齢者、②昼間学生、③副業(五百万円以上の生業)としての派遣、④主たる生計者でない者、とされている。これは、前述のとおり「派遣」そのものの禁止ではなく、右条文の定める派遣元の日雇雇用の禁止なのである。したがって、禁止されるのは、派遣元に日々又は三〇日以内の期間雇用されて、派遣される労働者である。そこで、いわゆる日雇派遣については、派遣元が三一日以上雇用契約をして、その雇用契約に基づいて日々その他短期派遣する(派遣先は複数になろう)。ことになる。また、派遣先が派遣ではなく、自ら日々雇用や三〇日以内の期間を定めた直接雇用をして使用することは自由であり、このような日雇雇用自体を禁止するものではない。

そして、これらの日雇雇用のため、有料職業紹介事業者からの紹介を利用することもできる。そして、その紹介事業者は、労働者紹介に加えて、採用手続事務、雇用管理、労働時間管理や賃金計算サービス、賃金台帳の作成や、明細書の交付等の事務を日雇紹介に付随して委託をすることも、何ら禁止されておらず、営業の自由として許されている。

わが国の産業社会に置いては、このような日雇労働形態を希望して働く労働者も多く、これを禁止することにより、結局、働けなくなる人も多くなるのが懸念されているが、直接雇用や日雇紹介によれば、可能なのである。

### 事業だより

九月一六日〜一三〇日

- ◆九・一九 平成二四年度埼玉大学特別講座第一講(ソニックスシティ)
- ◆九・二〇 平成二四年度第三回ウーマノミクス推進委員会(ソニックスシティ)
- ◆九・二四 第三回小笠原洋上研修第三回集合研修(ソニックスシティ)
- ◆九・二六 埼玉大学研究開発フォーラム(ソニックスシティ)
- ◆一〇・一 平成二四年度第二回CSR委員会(ソニックスシティ)
- ◆一〇・四 平成二四年度第一回特別セミナー(ソニックスシティ)
- ◆一〇・四 小笠原洋上研修出航(九日まで、父島往復)
- ◆一〇・五 平成二四年度第二回産業教育委員会(ソニックスシティ)
- ◆一〇・一二 正・副会長会議、理事会(パレスホテル大宮)
- ◆一〇・一六 平成二四年度第八回トップセミナー(ソニックスシティ)
- ◆一〇・一八 第四回ウーマノミクス推進委員会(ソニックスシティ)
- ◆一〇・二三 新入社員フォローアップ研修(ソニックスシティ)
- ◆一〇・二六 平成二四年度第二回少子高齢化対策研究会(ソニックスシティ)



- ◆一〇・二九 平成二四年度第二回 人事労務委員会(ソニックシテイ)
- ◆一〇・三〇 平成二四年度第二回 地域社会問題委員会(ソニックシテイ)
- ◆一一・二二 第二回埼玉大学特別公開講座(ソニックシテイ)
- ◆一一・二六 西部地区協議会(女子栄養大学)
- ◆一一・二七 要員・総額人件費マネジメントセミナー(ソニックシテイ)
- ◆一一・二九 第一回西村会長争奪戦 会員親睦ゴルフ大会(武蔵カントリー倶楽部)
- ◆一一・一〇 第三回産業教育委員会(産業教育フェア)(ソニックシテイ)
- ◆一一・一二 第三回CSR委員会(ソニックシテイ)
- ◆一一・一三 北部地区協議会(本庄早稲田リサーチパーク)
- ◆一一・一九 第九回トップセミナー(ソニックシテイ)
- ◆一一・二九 第四回CSR委員会(ソニックシテイ)
- ◆一一・三〇 第二回グローバル委員会(ソニックシテイ)

# 全国ネットの人材情報で、 出向・移籍等の支援！

お気軽に  
ご相談ください

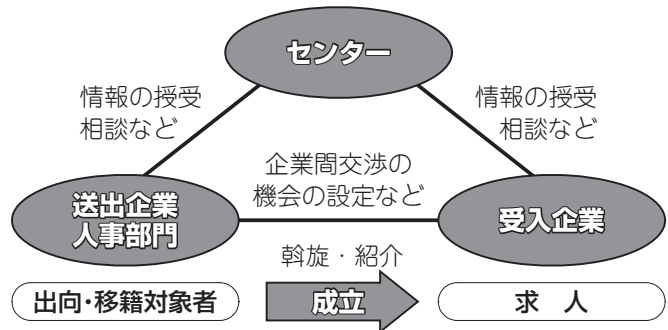
企業間の人材マッチングを  
サポートしています。

## 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。

## 無 料

情報の提供、相談、あっせん費用はかかりません。



出向・移籍の専門機関

**財団法人 産業雇用安定センター**

●お問い合わせ

埼玉 事務所 ☎048-642-1121(土・日・祝日休)  
http://www.sangyokoyo.or.jp/

UR賃貸住宅

**コスト削減!**

礼金・仲介手数料・更新料不要なので、コスト削減をお手伝い。

**団地いろいろ!**

単身者用から、家族向けまで。首都圏で約700団地(埼玉県内約130団地)から選べます。

埼玉県内約130団地!!

# 社宅ならUR賃貸住宅

社有から借り上げへ。社宅の合理化は大きな流れ。でも、社宅の借り上げにも何かと不便や不安がつきものです。そこでご検討いただきたいのが「UR賃貸住宅」。社宅に関するさまざまな悩みをしっかりと解決します!!

社宅UR

HPからも予約できます

検索

**入居者募集中!**

まだまだありますUR賃貸住宅物件探しはこちらへ  
UR八重洲営業センター 法人専用窓口 TEL03-3271-0610  
UR新宿営業センター 法人専用窓口 TEL03-3347-4387

街に、ルネッサンス

**UR 都市機構**

埼玉地域支社 住宅経営部営業推進チーム  
〒336-0027 さいたま市南区沼影一丁目10番1号ラムザタワーA棟  
tel.048-844-2238

★平成24年度第3回企業戦略研究会  
日時 12月4日(火)13時30分～16時30分  
会場 ソニックシティ401・402  
内容 ソニックシティ401・402機能する戦略、経営戦略、フレームワークの正しい使い方  
講師 信州大学大学院 准教授 牧田幸裕氏

★平成24年度第5回ウーマノミクス推進委員会  
日時 12月6日(木)14時～15時40分  
会場 パレスホテル大宮  
内容 経営戦略としてのダイバーシティマネジメントにより企業を活性化する  
講師 長 資生堂顧問 岩田喜美代氏

★平成24年度第2回特別セミナー  
日時 12月14日(金)13時30分～16時30分  
会場 ソニックシティ401・402  
内容 BOPビジネスの推進に向けてアジア・アフリカ諸国の成長機会をどうビジネスに結びつけるか  
講師 経済産業省 貿易協力局 通商金融・協力課 係長 中村亮太氏

★第3回特別セミナー  
日時 12月17日(月)14時～16時30分  
会場 ソニックシティ403・404  
内容 事例から考える不正防止のための視点、内部監査の活用を中心に  
講師 KPMG ビジネスアドバイザー シニアアドバイザー 林 拓矢氏

★第10回トップセミナー  
日時 12月20日(木)14時～16時  
会場 ソニックシティ403・404  
内容 2013年の世界経済、日本経済を展望する  
講師 ㈱三菱総合研究所 主任研究員 チーフエコノミスト 武田洋子氏

★第4回グローバル委員会  
日時 12月21日(金)14時～17時30分  
会場 ソニックシティ市民ホール  
内容 グローバル人材向け県内企業説明会  
講師 埼玉国際ビジネスサポートセンター チーフアドバイザー 宮川邦夫氏

★平成25年1月10日(木)13時30分～17時  
会場 パレスホテル大宮  
内容 講演・懇親パーティー  
講師 政策研究大学院大学教授 国際長 北

★第11回トップセミナー  
日時 1月16日(水)14時～16時  
会場 ソニックシティ403・404  
内容 2020年の貯蓄率ゼロ経済の世界で何が起ころのか  
講師 ニッセイ基礎研究所 専務理事 樋口 浩一氏

★第4回特別セミナー  
日時 1月21日(月)13時30分～16時30分  
会場 ソニックシティ403・404  
内容 企業経営における知的財産管理・活用の重要性について学ぶ  
講師 ①埼玉大学オーブンイノベーションセンター ノベリイ知財センター イネーター 弁理士 北島恒之氏  
②埼玉大学非常勤講師 工学博士 角田敦氏

〈新入会のご案内〉

伊藤電機製作所  
代表取締役 伊藤 博之  
さいたま市西区三橋五一一四八二  
電話〇四八―六三三―三三三二  
(資) 三百万円  
(従) 九十九万円  
電子機器組立配線、コイル巻線加工

大内製作所  
代表取締役 大内 次郎  
東松山市新郷八八四〇  
電話〇四九三―三二二―三三三二  
(資) 五千万円  
(従) 九十八万円  
自動車部品用金属プレス部品加工

関東グリーコ(株)  
代表取締役 金子 春義  
北本市中丸九一五五  
電話〇四八―五九三―八二〇〇  
(資) 八千万円  
(従) 一三〇〇名  
菓子製造

共栄製作所  
代表取締役 永倉 英和  
上尾市本町四一六―一六六  
電話〇四八―一六五〇―二二二六六

農薬用薬品卸  
代表取締役 佐原 雅史  
さいたま市大宮区桜木町一〇九―一八タナカビル5F  
電話〇四八―一六五〇―二二二六六

彩都総合特許事務所  
代表取締役 飯塚 素久  
川口市芝一―三八―一

弁理士、権利化手続  
サン電子工業(株)  
代表取締役 朝香 純男  
秩父市下吉田七七九六一  
電話〇四九四―七七七一―七〇七〇  
(資) 九千八百万円  
(従) 六十一万円  
アミューズメント機器開発  
発・製造・販売  
白川舞台機構(株)  
代表取締役 白川 宏一  
さいたま市桜区道場七〇九一  
電話〇四八―八五六―〇八六五  
(資) 二千万円  
(従) 二二名  
建設業、機械器具設置業、舞台設備工事  
ダイヤモンド交通(有)  
代表取締役 三上 秀樹  
ふじみ野市苗間三五三三四  
電話〇四九―二四八―二二二三三  
(資) 三百七十五万円  
(従) 一六〇名  
タクシー業  
ネットトヨタ東埼玉(株)  
代表取締役 飯塚 素久  
川口市芝一―三八―一

電話〇四八―二六八―一四一四  
(資) 八千二百万円  
(従) 四〇〇名  
国産車小売業  
飯能ケーブルテレビ(株)  
代表取締役 和泉 由起夫  
飯能市小久保一九一  
電話〇四二―九七四―一三六一  
(資) 四億五千二百五十万円  
(従) 三七名  
有線放送事業、電気通信事業  
㈱ホンカワコーポレーション  
代表取締役社長 細川 恵多  
さいたま市桜区栄和四一  
電話〇四八―八五一―四四一  
(資) 一千万円  
(従) 七〇名  
輸入車販売  
MIKAMI  
代表取締役 三上 誠  
所沢市林一―二九九―七  
電話〇四―二九九―九九四  
(資) 一千万円  
(従) 四二名

金属切削加工及び組立、半導体保護ヒューズ開発・販売  
武蔵野物流(株)  
取締役社長 千代田 利光  
三郷市茂田井二二〇  
電話〇四八―九五三―二二〇一  
(資) 九千六百万円  
(従) 四四名  
倉庫業  
㈱森田エンタープライズ  
代表取締役 森田 勝  
さいたま市見沼区大谷七五  
電話〇四八―六八三―三三三二  
(資) 五千万円  
(従) 四七名  
ポリエチレン製品製造業(手袋、エプロン、バルーン等)  
寄居建設(株)  
代表取締役 高田 徹  
大里郡寄居町大字寄居二六六一  
電話〇四八―五八―一一二  
(資) 九千五百万円  
(従) 五〇名  
総合建設業、不動産賃貸業

埼玉音協主催

爆笑ライブ 三遊亭歌之介独演会



埼玉音協

平成25年2月8日(金)

18:30開場 19:00開演

会場/大宮ソニックシティ 小ホール

会費/2,800円 (一般3,300円を)(全席指定・税込)

\*未就学児のご入場はご遠慮ください。  
\*埼玉県経営者協会会員様も上記会費にてご購入いただけます。

埼玉音協ニュース三七一号  
2012年11月30日発行  
さいたま市大宮区桜木町一七五八七  
ソニックシティビル九階  
発行所 埼玉県経営者協会  
発行人 根岸茂文  
編集人 宮田信久  
電話〇四八―六四七―四〇〇〇  
印刷所 望月印刷株式会社  
さいたま市中央区阿弥五八三六

埼玉県経営者協会のホームページアドレス (URL)  
<http://www.saitamakeikyo.or.jp/>