

# 埼経協ニュース



6・7  
'10 月号

## 提案議題を原案通り承認

### 22年度定時総会開催される

平成三二年度定時総会は、五月一三日(木)一三時三〇分からパレスホテル大宮で開催された。

当日のご出席者は各界のご来賓の方々、ならびに会員、とくに多くの企業代表者自らのご出席を含めて、あわせて三〇〇名様にご参集頂いた。

この総会に先立ち、四月二二日(木)には大宮ソニックシティビルで正副会長会議、理事会が行われ、すべての提案議題は原案通り承認されている(前号会報で既報)。

第一部では利根忠博会長(埼玉りそな銀行シニアアドバイザー)の開会挨拶(二頁参照)にはじまり、続いてご来賓の塩川修(埼玉県副知事、高原一郎経済産業省関東経済産業局局長、宮本重雄日本労働組合総連合埼玉県連合会)

長から祝辞を頂いた(ご来賓のご芳名は三頁参照)。

次にご来賓紹介、定数確認後、議事録署名人として常任理事の(株)ピックスコーポレーション荻野芳朗代表取締役、同じく常任理事のマルキュー(株)宮澤政信代表取締役を選任し、定款に基づき利根議長のもとで審議が進められた。

議事は事業報告、決算報告(監査報告は監事の富士電子(株)中込秀明代表取締役社長、事業計画(前号会報で既報)、収支予算、理事の辞任並びに選任

局報告があり、利根会長から組織拡大協力会員(前号会報で既報)に感謝状・記念品の贈呈が行われた。

第二部の講演会の部は「成熟化社会における事業戦略―長いトンネルを抜けた後の勝ち残り作戦―」と題して富士電機ホールディングス(株)特別顧問(元日本経済団体連合会労使関係委員会委員長)加藤丈夫氏の講演を拝聴した(講演要旨は六頁以降を参照)(第一部・第二部の閉会挨拶・講演の謝辞は本多康夫副会長(フジノン(株)元会長)。

第三部懇親パーティーの部は森谷文昭副会長(日本ピストンリング(株)名誉顧問)の開会の辞で開会し、菅谷秀信埼玉労働局局長からご来賓挨拶をいただき、塩川副知事の一言のち、星野進(埼玉県中小企業団体中央会会長の祝辞・乾杯の音頭から参会者全員がなごやかに交流後、菊池勇副会長(ポライイト(株)代表取締役会長)の閉会の辞により散会した。

(関連記事を含めて各ご役職名は総会当日のもの)



平成22年度定時総会(上)であいさつする利根会長

(前号会報で既報)、申し合わせ事項についての審議が行われ、いずれも原案通り承認された。

続いて三国雅裕専務理事から事務

計画的な人材確保が最重要

依然厳しい中小企業の景況感

会長の利根でございます。本日は各地よりこのように大勢の会員の皆様方にご出席を賜り、衷心より厚く御礼を申し上げます。

また、お手元のご来賓者名簿にございますように、公私とも大変ご多忙の中、埼玉県副知事の塩川 修様、経済産業省関東経済産業局局長の高原 一郎様、埼玉労働局長の荻谷 秀信様をはじめ、多くのご来賓の皆様にご臨席を賜りました。皆様のご厚誼に対しまして、深く感謝申し上げます。

さて、日本経済の現状をみますと、一部に明るさは出てきたものの、直近の鉱工業生産指数、稼働率指数等は、世界経済危機前の水準に比べ、80%半ばにとどまっているのが現状であります。依然、内需の自律的回復力は乏しく、デフレ脱却の目処も立っていないことから、本格的な回復は期待できず、22年の実質経済成長率は1%台と低成長で推移するものと見込まれます。

また、県内経済に目を転じますと、県



内中小企業の景況感は、改善傾向に転じたものの、引き続き極めて厳しい状況にあります。加えて、完全失業率、有効求人倍率等の雇用失業情勢も依然厳しい状況にあります。

こうした情勢の中、埼玉県では、「埼玉県の新たな挑戦―雇用ニューディール」と題して、雇用の創出に全力を投入中であり、雇用に関連して一言申し述べさせていただきますと、よく企業の将来を占うには、「営業力」、「商品企画・商品開発力」と「新卒採用レベ

ル」があるといわれています。具体的に申し上げますと、1年後その企業が儲かっているかどうかは、その会社の営業力を見ればわかる。5年後を占いたければ商品企画力や商品開発力を見ればよい。そして、10年後を占いたければ、現時点でのその会社の新卒採用レベルを見ればわかるといわれています。

このように、計画的な人材の確保は、いかなる経営環境下にあっても企業にとっての最重要の課題であります。是非とも雇用の拡大に向けて、もう一段のお取組みを切にお願い申し上げます。

さて、この後、平成21年度の事業のご報告と22年度の事業計画につきましてご審議いただきますが、平成21年度は厳しい経済情勢下、会員減少を最小限に食い止めつつ、会員サービスをいかに向上させるかを重点に活動を推進してまいりました。概ね当初計画通りの活動ができた

したのも、本日ご出席いただいております会員の皆様方の力強いご支援があったればこそでございます。重ねて感謝申し上げます。

また22年度は、特にこれまでの取組みを継続するとともに、企業革新の実現に向け、企業と県、国、大学などの外部との集団をつなぐ、コーディネーターとしての機能・役割を果たしていく所存です。

本日は、総会終了後、富士電機ホールディングス株式会社 特別顧問の加藤丈夫様から、「成熟化社会における事業戦略―長いトンネルを抜けた後の勝ち残り作戦」と題して、ご講演がござります。是非ともご拝聴いただき、企業革新に向けた日々の経営に生かしていただきたいと思います。

さて、先程、経済情勢についてご報告申し上げましたが、今回の世界経済危機は、21年1―3月期に前期比年率で13・7%のマイナスという戦後最悪の不況となりました。しかしながら、危機は暗く絶望的ばかりではなく、過去の歴史を振り返ってみますと、効用もあることがわかります。それは、危機をバネにして、企業変革、具体的には新しい事業構造への転換が図られるという効用です。

皆様ご高承のとおり、今回の世界経済危機以前の戦後最悪の経済危機は、昭和48年の第1次オイルショックであります。ところが、この直後の1―2年に当時は

ほんの小さなことではありましたが、その後のビジネスプロセスを大きく変革させる出来事が起こっていたのです。代表的な変革事例を2つご紹介いたします。

1つ目は、昭和49年に第1号店を東京・豊洲に出店した「セブンイレブン」です。その後、様々な困難の中で、日本型のコンビニエンスストアを作り出して、日本人の生活パターンを大きく変えるまでのインパクトを生じさせました。

2つ目は、昭和50年のことです。それまでの主力事業であった商業貨物輸送がオイルショック後にギリ貧になり、昭和50年に個人用の宅急便に乗り出したヤマト運輸です。それはあつという間に日本中に広まり、今では宅配便なしでは日本人の生活は成り立たないほどに大きなインパクトを持ったものとなりました。

コンビニと宅配便は、この30数年間で日本人の生活を極めて大きく変えた新事業展開の事例だと思います。いずれも、経済危機へのレスポンスがその後の事業発展に大きなプラスとなった事例です。私たちは今こそ、環境の厳しさを、危機感を厳粛に受け止めつつも、しかし危機に打ち負かされるのではなく、危機を効用、バネとして、自社の事業構造の変革に取組み、新たなビジネスチャンスを探らねばなりません。

また、こういう時こそ、私どもは結果し、そして危機感を共有し、地域経済を支える気概を持った行動が求められます。どうぞ会員各位におかれましては、今後ますますの事業のご発展をご祈念申し上げますとともに、今後とも、今迄以上のご支援と、併せて、協会経営基盤強化のため、新会員のご紹介を賜りますようお願い申し上げます。私のご挨拶とさせていただきます。

頂きます。

目次 頁

Table with 2 columns: Item description and Page number. Includes items like '本会定時総会', '同利根会長挨拶', '同写真アルバム', etc.

# 来賓に塩川副知事ら多士清々

(敬称略・順不同・役職名は総会日現在)

▽埼玉県副知事 塩川 修

## 《講師》

▽富士電機ホールディングス(株) 特別顧問 加藤丈夫

## 《国関係》

▽経済産業省関東経済産業局 局長 高原一郎  
 ▽経済産業省関東経済産業局 地域経済部長 吉澤雅隆  
 ▽厚生労働省埼玉労働局 局長 荻谷秀信  
 ▽厚生労働省埼玉労働局 総務部長 野口茂喜  
 ▽厚生労働省埼玉労働局 労働基準部長 安川裕久  
 ▽厚生労働省埼玉労働局 職業安定部長 三輪宗文  
 ▽厚生労働省埼玉労働局 雇用均等室長 長森 恵

## 《市関係》

▽さいたま市役所 経済局長 矢代直文

## 《商工団体関係等》

▽埼玉県中小企業団体中央会 会長 星野 進  
 ▽埼玉経済同友会 代表幹事 相川 博  
 ▽埼玉県信用保証協会 会長 都筑 信  
 ▽(財)埼玉県中小企業振興公社 理事長 山本碩徳  
 ▽埼玉県職業能力開発協会 会長 菰田勇司  
 ▽(財)さいたま市産業創造財団 理事長 江田元之  
 ▽(社)埼玉県商工会議所連合会 専務理事 石井長一

▽産業労働部 部長 松岡 進  
 ▽産業労働部 副部长 大島誠一郎  
 ▽産業労働部 産業労働政策課長 飯島 寛  
 ▽産業労働部 新産業育成課長 竹永祥久  
 ▽産業労働部 商業支援課長 星野喜治  
 ▽産業労働部 企業立地課長 小川良和  
 ▽産業労働部 金融課長 加藤和男

▽産業労働部 産業拠点整備課長 新井勝己  
 ▽産業労働部 勤労者福祉課長 齋藤修一  
 ▽産業労働部 就業支援課長 杉野勝也  
 ▽労働委員会 会長 馬橋隆紀  
 ▽労働委員会 事務局長 田中 寿  
 ▽埼玉県産業技術総合センター センター長 荒木純一  
 ▽創業・ベンチャー支援センター 所長 鈴木康之  
 ▽教育局県立学校部 部長 藤井春彦

▽埼玉県商工会連合会 参事 西島文治  
 ▽(財)埼玉県産業文化センター 専務理事 杉戸雄司  
 ▽(社)埼玉県物産観光協会 常務理事 山本忠史  
 ▽(財)産業雇用安定センター埼玉事務所 所長 神山哲雄  
 ▽埼玉県雇用対策協議会 専務理事 篠原保夫  
 ▽(財)21世紀職業財団 埼玉事務所 所長 小島富男  
 ▽(独)雇用・能力開発機構 埼玉センター 統括所長 徳留光明

▽(株)埼玉りそな銀行 代表取締役社長 上條正仁  
 ▽(株)埼玉りそな銀行 代表取締役副社長兼執行役員 戸所邦弘  
 ▽(株)埼玉りそな銀行 常務執行役員 北村静夫  
 ▽(株)埼玉りそな銀行 執行役員 吉田 豊  
 ▽(株)埼玉りそな銀行 執行役員 平岡三明  
 ▽(株)埼玉りそな銀行 執行役員 吉岡善治  
 ▽(株)埼玉りそな銀行 県庁支店長 小林義信  
 ▽(株)埼玉りそな銀行 大宮西支店長 西村浩紀  
 ▽(株)埼玉りそな銀行 公共法人部長 猪俣 章  
 ▽(株)武蔵野銀行 常務執行役員本店営業部長 飯島莊衛

## 《経済界関係》

▽(株)埼玉りそな銀行 代表取締役社長 上條正仁  
 ▽(株)埼玉りそな銀行 代表取締役副社長兼執行役員 戸所邦弘  
 ▽(株)埼玉りそな銀行 常務執行役員 北村静夫  
 ▽(株)埼玉りそな銀行 執行役員 吉田 豊  
 ▽(株)埼玉りそな銀行 執行役員 平岡三明  
 ▽(株)埼玉りそな銀行 執行役員 吉岡善治  
 ▽(株)埼玉りそな銀行 県庁支店長 小林義信  
 ▽(株)埼玉りそな銀行 大宮西支店長 西村浩紀  
 ▽(株)埼玉りそな銀行 公共法人部長 猪俣 章  
 ▽(株)武蔵野銀行 常務執行役員本店営業部長 飯島莊衛

▽埼玉大学 地域オーブンイノベーションセンター 知的財産・技術移転推進部門長 太田公廣  
 ▽埼玉大学 地域オーブンイノベーションセンター 准教授 木下裕美  
 ▽埼玉大学 事務局参事 小林裕一  
 ▽ものつくり大学 学長 神本武征  
 ▽埼玉県立大学 事務局長 井上佳一

▽日本労働組合総連合会埼玉県連合会 会長 宮本重雄  
 ▽日本労働組合総連合会埼玉県連合会 事務局長 佐藤道明  
 ▽JAM埼玉 会長 小林直哉  
 ▽全労済 埼玉県本部 理事長 片山修三  
 ▽富士電機機器制御労働組合 中央執行委員長 佐藤 宏  
 ▽(社)埼玉県労働者福祉協議会 専務理事 竹花康雄

▽(株)埼玉新聞社 代表取締役社長 丸山 晃  
 ▽(株)埼玉新聞社 編集局産業経済部記者 秋谷明宣  
 ▽(株)テレビ埼玉 代表取締役社長 岩崎勝義  
 ▽(株)テレビ埼玉 報道制作局制作部長 出井恭一  
 ▽日本放送協会 さいたま放送局長 佐野謙三  
 ▽日本経済新聞社 さいたま支局長 川合 知  
 ▽日刊工業新聞社 さいたま総局長 芦内秀郎

▽(株)武蔵野銀行 常務執行役員本店営業部長 飯島莊衛  
 ▽(株)埼玉りそな銀行 公共法人部長 猪俣 章  
 ▽(株)埼玉りそな銀行 大宮西支店長 西村浩紀  
 ▽(株)埼玉りそな銀行 県庁支店長 小林義信  
 ▽(株)埼玉りそな銀行 執行役員 吉岡善治  
 ▽(株)埼玉りそな銀行 執行役員 相川 博  
 ▽(株)埼玉りそな銀行 代表幹事 相川 博  
 ▽(株)埼玉りそな銀行 会長 都筑 信  
 ▽(財)埼玉県中小企業振興公社 理事長 山本碩徳  
 ▽(財)埼玉県職業能力開発協会 会長 菰田勇司  
 ▽(財)さいたま市産業創造財団 理事長 江田元之  
 ▽(社)埼玉県商工会議所連合会 専務理事 石井長一  
 ▽埼玉大学 副学長 渋谷治美

## 《労働団体関係》

▽日本労働組合総連合会埼玉県連合会 会長 宮本重雄  
 ▽日本労働組合総連合会埼玉県連合会 事務局長 佐藤道明  
 ▽JAM埼玉 会長 小林直哉  
 ▽全労済 埼玉県本部 理事長 片山修三  
 ▽富士電機機器制御労働組合 中央執行委員長 佐藤 宏  
 ▽(社)埼玉県労働者福祉協議会 専務理事 竹花康雄

## 《報道関係》

▽(株)埼玉新聞社 代表取締役社長 丸山 晃  
 ▽(株)埼玉新聞社 編集局産業経済部記者 秋谷明宣  
 ▽(株)テレビ埼玉 代表取締役社長 岩崎勝義  
 ▽(株)テレビ埼玉 報道制作局制作部長 出井恭一  
 ▽日本放送協会 さいたま放送局長 佐野謙三  
 ▽日本経済新聞社 さいたま支局長 川合 知  
 ▽日刊工業新聞社 さいたま総局長 芦内秀郎

▽時事通信社 さいたま支局長 久保田浩  
 ▽産経新聞社 元編集委員 野口貢一  
 ▽(株)ぎょうせい 石川章一郎



来賓の皆様



本会役員

# '10年度定時総会 アルバム

総会前控室での記念撮影



熱心に耳を傾ける会員



第一部講演会



講演会講師  
加藤丈夫富士電機ホ  
ールディングス株式会社特別顧問



来賓祝辞  
宮本重雄日本労働組合  
総連合埼玉県連合会会長



来賓祝辞  
高原一郎経済産業省関  
東経済産業局局長



来賓祝辞  
塩川修埼玉県副知事



組織拡大協力会員に  
感謝状・記念品の贈呈



組織拡大協力会員に  
感謝状・記念品の贈呈



パーティー



講演謝辞並びに  
第一部・第二部閉会挨拶



パーティー



パーティー



パーティー挨拶  
荻谷秀信埼玉労働局局长



開宴の辞  
森谷文昭副会長



※各ご役職名は総会当日のもの

閉宴の辞  
菊池勇副会長



乾杯  
星野進埼玉県中小企業団体  
中央会会長



# 成熟化社会における事業戦略

## 長いトンネルを抜けた後の

## 勝ち残り作戦

富士電機ホールディングス(株)特別顧問 加藤 丈夫氏

ご紹介をいただきました加藤でございます。今日は埼玉県の経済界のリーダーの皆さんに、お話しする機会を得まして私自身、誠に光栄に思っております。

今日の講演のテーマは、「成熟化社会における事業戦略―長いトンネルを抜けた後の勝ち残り作戦―」ということで、今の社

会経済情勢をどう見るか、そしてそうした情勢下で、われわれ経営者はどう立ち向かっていかなければならないかという点について、主として「人」の観点から、お話しさせていただきますと思います。

### 経済の現状と

### 今後の見通し

まず、今日の講演のレジュメに添いまして、今の経済情勢をどう見るべきか、ということからお話したいと思えます。

改めて、皆さんにご説明するまでありませんが、一年八か月前にリーマンショックが発生し、世界経済が大混乱に陥ったわけですが、

どうやら昨年までに全体の経済の縮小傾向は終わり、心配された二番底も切り抜けられそうです。

ここ数日、この三ヶ月決算が一斉に発表されていますが、予想よりもいい結果になっており、経済全体が緩やかに回復しているというのが、一般の見方だと思います。

しかし、経営に携わる者としてはどうもこのまま、景気が回復していくとは考えられません。

将来を見ると、懸念材料が多く、むしろ今の停滞感、閉塞感ムードから、景気は一進一退を繰り返す状況がこしばらく続くのではないかとというのが、経営者の一般的な見方だろうと思えます。

レジュメにも、「景気の先行きには懸念材料が多く、企業は引き続き当面の収益確保に注力」と書きまされたけれども、三ヶ月

決算が良くなった最大の理由は経費の圧縮、もう一つは思いのほか中国など発展途上の景気が良くなって、輸出が好調だったこと。それに国内ではエコポイント、環境対策に対する政府の補助がかなり手厚くあったこと。この三つが増益の要因であり、本来に国内の景気がしっかりとした回復基調に入ったと言っている経営者は、ほとんどいないと思えます。その原因は、先行きの懸念材料が重くのしかかっているからです。皆さんは日々の経営の中で、肌で感じていると思いますが、懸念材料としては、一つはデフレ、もう一つは円高が上げられると思えます。

まず、デフレについてですが、デフレは、学者によると今始まったことではなくて、一九九〇年代からもう二〇年位、経済全体の総供給量が総需要を上回る状態、いわゆるモノ余りが続いているということですが、現実にはモノは売れない↓値段は下がる↓雇用が縮小する↓さらにモノが売れなくなるという、いわゆるデフレスパイラルがじりじりと進行している。このことが払拭できない限り、われわれはやはり景気が回復したという実感が持てないのではないかと思います。

もう一つの懸念材料は円高の問題です。今日は対ドルの為替レートが一ドル九三円位になっていますが、新年度の経営計画をつくるにあたり、大体今の日本の会社でみている円ドルレートは、一ドル九〇円位だ



ろうと思いますが、これは九〇円で為替が推移すると、他の変動要因がないとしてですが、策定した売上・利益計画が達成できると見込んでいることになります。

これがこれからの世界の経済情勢次第で、八〇円台前半にまで円高が進むと、恐らく二〇一〇年度の利益計画は半分、或いは全部吹っ飛んでしまう。それ位の影響があると思っっています。

今申し上げたデフレと円高という二つの懸念材料が今後どうなるのか、まだはっきり見えていない。そのことが経営者に積極的な手をためらわせている、大きな原因になっているのではないかと思います。

それから、世界経済に目を転じますと、アメリカ経済の見通しが不透明なことに加えて、ここ数日ギリシャの経済不安が大きな話題になっているように、アメリカ、EUともに経済的な混乱・停滞が続くものと見込まれます。特に欧州経済はこのままユーロ圏が壊れてしまうのではないかとこの最悪の観測も出ております。EUそのものが壊れることはありませんが、ユーロが統一通貨として維持できなくなるのではないかと、言う人さえ出てきています。欧州経済はそんな状態にまで至っています。

こうした世界経済情勢の中で、日本企業の業績が回復しておりますが、これは、中国をはじめとする新興国の経済成長に大きく依存しているので、これがいつまで続くのか。上海万博が終わった後、どうなるの

か、そんなことが懸念材料でなかなか経営者は、積極的な経営に打って出られないのが現状だろうと思っっています。

そのようなことで、われわれの不況感はなかなか拭えないわけですが、このレジュームの二番目にも書きましたように、現在の日本経済はわれわれがこれまでに経験してきたような、景気循環の谷間というだけでなく、一つの新しい社会に変わる「社会構造転換の節目」に差し掛かっている、そうした状況にあるのではないかと考えます。

いまの経済界には、こうした認識で、これからの経営の舵取りをすべきであるという見方をする人が、かなり増えて参りました。

### 社会構造転換の要因

次に社会構造転換の要因についてご説明いたしますが、これは大きく分けて四つあると思っっています。

一つ目は、本格的な人口減少・少子高齢化社会時代の到来ということです。人口減少はすでに二〇〇七年から始まっています。ここにきて本当に人口が減り始めていくという実感がされつつあります。二つ目は環境重視社会の実現、三つ目はグローバルゼーションの更なる進展、そして四つ目が働く者の勤労価値観に大きな変化が起きていくということです。

これらは、今に始まったことではありませんが、この長い経済の停滞を通じて、社会構造を大きく変えつつあるのです。そして、われわれ経営者は、こうした社会構造の変化に積極的に対応していかなければならないことは言うまでもありません。

#### 一、本格的な人口減少・少子高齢化社会の到来

一番目の本格的な人口減少と少子高齢化については、表1をご覧ください。この表は何度も御覧になっていると思いますが、人口減少と少子高齢化の見通しを表に纏めてあります。

これは二〇〇九年と、二〇五五年、約五〇年後の人口動態を比較したものです。平均寿命は男性が現在の七九歳に対し、五〇年後は約八四歳になり、女性は現在八六歳が、なんと九〇歳を超えます。女性の平均寿命が九〇歳を超える社会を想像すると、少々心配になります。人口予測ではこのようになっていきます。

この予測は、合計特殊出生率、一組の夫婦が産む子供の数を一・二六人としていますが、ご承知のように人口が今の水準をキープしていくためには、合計特殊出生率が二・一ないと維持できません。一・二六で推移すれば、当然人口は減っていきませんが、

〈表1〉人口減少と少子高齢化の見通し

	2009.10	2055年
平均寿命 男子	79.29年	83.67年
平均寿命 女子	86.05年	90.34年
合計特殊出生率	1.26→1.37	1.26
総人口	1億2582万人	8993万人
	(100→70.4)	
年少 (14才以下)	13.4%	8.3%
生産年齢 (15~64才)	63.6%	51.1%
老年 (65才以上)	23.0% (2888万人)	40.6% (3646万人)
老年人口一人当たり生産人口	2.77人	1.26人

(出典：国立人口問題研究所資料)

その推計によりますと現在の総人口約一億二六〇〇万人が、五〇年後には九〇〇〇万人を切って、八九〇〇万人台になる。比率では現在を一〇〇とすれば、約七〇になり、三〇%も人口が減ることになります。問題なのは、その中の人口構成であり、十四歳以下の年少人口が現在の一三%から、五〇年後には一〇%を切って八%になる。今の一三%という年少人口自体は極めて少ないのですが、これが一〇%を切り、一五歳から六四歳までの実際に国の富をつくり出す、いわゆる生産年齢人口が現在の六四

%から人口の半分、五一%にまで減少します。そして六五歳以上の老年人口が現在の二三%から四〇%になり、総人口が三割減る中で、老年人口は逆に今の二九〇〇万人から三六〇〇万人にまで増えていくということです。ここで生産年齢人口が老年人口一人を養うのに、何人掛っているかということを見ると、現在は約三人で一人を支えているのに対して、五〇年後には一・二六人、ほぼ一対一で支える関係になってきます。

このことは、何をもたらすのか。いろいろ

なことが考えられますが、容易に想像できるのは、人口の減少によって、国の活力が低下し、GDPが下がってくる。今のGDPは約五〇〇兆円ですが、この国の富を産み出す力が減ってくるわけですから四〇〇兆円とか、それを切る事態になりかねません。

国の富が減れば、今ほとんどを海外から調達しているエネルギーと食糧は、思うように買うことができなくなるかも知れません。それから国の富が減れば、税収も減るわけで、国や地方自治体がやっている、いわゆる公共サービスが低下してくる。教育であったり、福祉であったり、介護であったり、こういう公共サービスの質や量も低下してくるが考えられます。

一番問題なのはやはり年金です。今はいわゆる賦課方式といって、世代間で負担し合い、若い働いている人たちの保険料で、

高齢者の年金を賄い、それが循環していくという形で、年金制度を運用しています。

しかし、今の三人で一人を養うという時代さえ負担が大きいのに、一人が一人を養うという関係になったら、今のシステムでは年金制度が維持できないことは確実です。

人口減少、少子高齢化の影響ということ容易に想像できるのは、今お話ししたようなことですが、ただ問題なのはこれは五〇年後に起こる話ではありません。今、既に日本の各地でこれと同じ様な現象が始まりつつあるということです。

私は今、青森県の産業活性化の仕事の手伝いをしており、年に五、六回青森に参りまして、青森県の経営者協会の皆さんや経営のトップの皆さんたちとお話をする機会があるので、例えば青森県とか、秋田県など地方の各県、各都市では今若者の人口流出が止まらない。急速に人口減少と高齢化が始まっています。人口が減って高齢化が進行すると、経済が停滞し産業が伸びない。そこでまた若者たちが外に出ていく。この人口減少、高齢化の悪循環に、地方はもうすでに陥っているのです。加えてそれぞれの地方財政がひっ迫した状態にある。今ここで五〇年後に大変ではないかといっていることが、日本の各地で既に現実の問題になっていることを直視する必要がありますだろうと思います。

私は、社会構造転換の要因としていろいろありますが、この人口減少と少子高齢化

ということにどう対応していくかということが、政治の世界でも、経済界でも一番大きい問題ではないかと考えています。これがまず第一の要因です。

## 二、環境重視社会の実現

二点目の環境重視社会の到来ということですが、ご承知のように昨年十二月、鳩山首相が国連総会で日本は二〇二〇年までに温室効果ガスを九〇年比で二五%削減するということを言って、各国の喝采を浴びました。その時は、経団連を始め経済界の人たちがカンカンになって怒りました。特に、鉄鋼、セメント、エネルギー消費型産業などのトップたちはそのようなことが定着するのなら、われわれは日本に工場をつくれない。外に出ていく。日本の雇用はますます縮小し、経済は停滞すると、今でもずっと怒っているわけです。

ただ、あの時の首相発言は日本は二五%削減するけれども、その前提として世界各国の協力が得られるならば、ということだったので、前提が理解されないまま、二五%の数字だけが独り歩きしてしまったのです。

ただ、二五%削減が実現するかしないかは別にして、世界の大きな流れとして、環境を重視し温室効果ガスを削減する。いわゆる低炭素化社会を実現するというのは、もう流れとして止めようがありません。そ

してこのことが社会のたたずまいを大きく変えるということは、否定できないだろうと思います。

これからは会社経営において、われわれが造っている製品も環境重視型に変えなければならぬし、われわれが使っているオフィス、工場も環境重視型に変えていかなければなりません。さらにわれわれの家庭生活も、そういうふうに変えていかなくてはなりません。このように環境重視ということは、間違いなく、社会構造全体に大きな変化を与えることになるだろうと思います。この点に関しては、後でも少しお話しします。

## 三、グローバル化の進展 更なる進展

三点目のグローバル化の進展については、もう当たり前のことで、あまりお話しすることもありませんが、改めて近年はITの発展に伴って世界が小さくなり、そして世界基準で物事を考えなければ、経済が動かなくなってしまうということを痛感しています。

かなり前に円高不況に襲われた時、私がいた電機産業でも、これではもう日本ではモノを造れないと考え、海外にどんどん工場をつくりました。そして、このままでは日本のモノづくりは空洞化するばかりだと心配をしました。それはもう二〇年以上前





のことでしたが、結果として日本のモノづくりは壊れませんでした。

それは何故だったかという点、当時モノづくりに取り組みはじめた中国をはじめ、新興国の賃金は日本労働者の三〇分の一とか、ちよつと地方へいくと五〇分の一くらいでした。そこで家電製品や、自転車、オートバイを造り始めたのですが、賃金で大きな

差があつても日本が揺るがなかったのは、この賃金格差を埋めるだけの品質格差があつたからです。日本の製品はその価格水準で国際的に競争ができたのです。

それから二〇年位経つてみると、今新興国でつくっている家電製品、オートバイ等、われわれがよく使う耐久消費財の品質は日本と殆ど差がなくなりました。同じになつたと云つてよいのかも知れません。賃金はだいぶ上がったけれど、それでもまだ一〇分の一とか、五分の一。

日本企業は、今はこうした状態で闘わなければならぬのです。かつてわれわれが円高で国内製造業が空洞化するの大騒ぎをしました。が、グローバルゼーションの進展により、それをはるかに上回る影響が今もたらされているのです。

ご承知のように、いま国内でブラウン管テレビはまったく造られなくなりました。テレビといえは今はいわゆる薄型・大型の高級テレビを指すようになりまして、恐らく近いうちに中国など新興国に生産が移されるでしょう。

また、白物家電は既に殆ど、日本では造られていません。製品の構造もまったく変わりました。このように、グローバルゼーションの進展により、われわれの身の周りに大きな変化が起きていることは、皆さんが毎日の経営の中で実感しておられる通りです。

もう一つグローバルゼーションに関し言っておきますと、いわゆる会社の決算、経営についてIFRS（国際会計基準）へのコンバージョン（収斂）あるいはアドプション（適用）の観点から企業会計基準が順次変更されており、現在もIFRSの導入可否について大議論となっています。これまで変更された会計基準の中には、企業経営に大きな影響を与えるものが相当あります。

例えば、その一つに退職給付会計の導入があります。これにより、企業は、退職一時金と退職年金を包括して企業の債務として認識し、退職給付債務と年金資産等との差額（積立不足）を貸借対照表に退職給付引当金として計上することが義務付けられました。こうした会計基準の変更により、これまでモノづくりで一所懸命苦労してやつとクロになったと思つたら、会計のルール変更により、大幅な赤字を計上されなければならぬというような事態が起こつてきているのです。

また、もつと身近な例で申し上げますと、業績の四半期開示のルールです。多くの日本の会社は、年度末主義でしたから、年初

は殆ど売上も立たないし、利益も真つ赤で、年度末に一挙に売上を纏めて、利益の大半を三月末に計上する。これが当たり前のこととやってきたわけですが、それを四半期単位で売上や利益を開示しなさいということになって、かなり戸惑いがありました。

それから日本の経営は、短期的な利益より、長期的な利益を大事にしてきました。それが従業員のためでもあるし、株主のためでもあるという考えでやってきたわけです。しかし、四半期単位、一年単位で利益を厳しく追及されるようになると、どうしても経営者は長期的な目で、考えられなくなつてしまふ。割合短期的なこと、物事を判断せざるを得ないようになってくること懸念されます。今もお話した国際会計基準導入に向けての様々な会計ルール変更もある意味ではグローバルゼーションの進展に伴うものといえると思います。

#### 四、働く者の勤労価値観の変化

##### — 「個」の時代

最後の四項目が、働く者の勤労価値観の変化です。これは言いだすときりがありません。後の人事管理の話でも出てきますので、簡単にお話しますが、一言で言えば、「個」の時代に入ったということです。働く

人一人ひとりが自己主張をし、自己実現ということに対して、強いこだわりを持つようになつてきた。しかも情報化の進展で、

## これからの企業の事業戦略

周りがよく見えるようになってきて、自分と周りとの比較がよく出来るようになった。それだけに一人ひとりの希望も膨らみ、希望が叶えられなかった時の挫折感、失望感も大きくなる。このことがいま働く人たちの間の勤労意識を大きく変えつつあるので

す。  
一昔前、私も人事部長などで採用活動をやってきましたが、学生に採用面接をして、君は何をやりたいと聞くと、「会社にお任せ致します」。どこに勤めたいと聞くと「会社にお任せ致します」。元気で何でもやりますという学生が、一番いい人材だった。体育会系で会社の言うことを何でも聞き、あまり自分を主張しない人が、会社にとっては都合のいい人で、それを一所懸命採用していたのです。

しかし、近年の学生は入社面接の時から私はこういうことをやりたい。こういうことをやるためにこの会社を志望した。勤務地はここでやらせて欲しい。それが出来なければ、別の会社に行くと、はっきり言うようになってきました。このことは非常にいいことだとは思いますが、会社の経営にとっては、そういうそれぞれの自己主張を持った人たちが沢山入ってくるといふことは、それを纏める管理がますます難しくなることを意味しています。このように働く者の価値観の変化は、会社をそして社会を大きく変える一つの要因だと思います。

次は、いろいろお話しした四つの大きな変化を踏まえ、今後の事業戦略はどうあるべきかという点について話を進めていきたいと思えます。その幾つかをレジュメに記載したので、これに沿ってご説明します。

まず企業経営の現状と今後の見通しですが、これは依然として厳しくかつ不透明であります。したがって、企業は当面の収益確保に注力すると同時に、今申し上げたような社会構造転換への対応という両面作戦、いわば耐えることとチャレンジすることの両方を、並行してやっていたかなければなりません。このことは、企業として今まであまり経験したことのない、難しい対応を迫られているのではないかと思います。

そういう点で、率直に言えば、企業はこれからもリストラを継続せざるを得ない。雇用問題というのは、そう簡単には解決できない。もしかすると雇用環境は、全体としては今よりも悪くなっていくかも知れません。

現在、完全失業率は5%前後で、一年前にくらべ少し良くなりましたが、私は注目すべき指標は労働力人口比率だと思います。一五歳以上人口に占める就業者人口の割合を「労働力人口比率」といいますが、最近の調査で、平成二年度の労働力人口比率が初めて六〇%を切ったということが、新

聞等で報道されました。

これは職を失った人が職を探さずに、そのまま家に籠っている人たちが四〇%を超えるようになってきたということです。そしてこの数字は年々悪化しています。

もう一つ問題なのは新卒の就職率で、今年四月に入社した大卒の就職率は約九〇%。一割近い人たちが、卒業と同時に就職出来なかった。高校生も約八五%と引き続き厳しい状況でした。就職氷河期の再来といわれていますが、この新卒の就職事情は多分、来年も急速には好転しない。そういう事態を覚悟しなければならぬと思います。

この対策については、後で少しお話ししますが、いずれにしてもこれからのわれわれの経営は当面、まずは収益確保であり、この三月期にちよつとよくなった状態を、更に増収・増益レベルに持つていくことに注力すると同時に、必ず到来する社会構造転換への対応という両面作戦の姿勢をとるといのが、これからの事業戦略を考える上の第一のポイントです。

### 一、社会構造の転換に対応した事業戦略

そして、社会構造の変化に対応した事業戦略ということですが、一言でいえば新しい事業モデルの構築です。それは企業にとって、新しいビジネスチャンスを迎えるということだと思います。

先程、鳩山首相の温暖化ガス二五%削減ということを行いました。怒る産業もあるが電機産業にとつてはビジネスチャンスが増える可能性が高い。一つは省エネ機器・省エネシステムの開発。それから石油や石炭などの化石燃料から自然エネルギーへの転換などです。むしろこれからの社会構造の転換をいかにビジネスチャンスに変えていくかが、まずわれわれが考える一つのポイントだと思います。

お手元のレジュメに、まず、「環境重視、低炭素社会への対応」ということで省エネ、新エネに関する機器・システムの開発、電気自動車、風力発電、燃料電池、太陽電池、そしていま話題のスマートグリッド等々をあげましたが、これらは今後急速に普及していくに違いないですし、環境重視、低炭素社会への対応ということはむしろ、新しいビジネスチャンスと捉えるべきだと思います。

次に「安心・安全社会への対応」ということですが、これからは安心・安全社会の実現へ向けての取組みが益々重視されるようになると思います。具体的には、水や空気の浄化設備・システムの開発、それから安全な国産農産物の生産・供給システムの充実などが新しいビジネスチャンスになると考えられます。

続いて「長寿社会への対応」ですが、このテーマも少子高齢化の進展に伴い重要な課題となると考えられます。例えば、元氣

な高齢者向けには旅行とか、教養に関するビジネス、それからアパレルに関するビジネスもチャンスが増えると思います。また、介護が必要な高齢者が急増しますことから、介護・福祉・医療サービスも市場が拡大することが予想されます。

第四は、「知を生かした産業の振興」です。日本は現在成熟化社会に向かっており、「知」の重要性、活用ということが盛んに言われています。知を生かした産業の振興ということで言えば、観光、食文化、アニメ、ポップミュージック等に、ビジネスチャンスがあると思います。

皆さんご承知のように今日本のアニメは、世界でブームを起しています。この間新しく出た本を買って読みましたら、自動車、家電に次いで日本が世界に発展する産業はアニメだと出ていました。自動車の次が漫画？。ちよつと首を傾げたくなりますが、そうみている人も多いのです。

去年の夏、タイのバンコクを訪ねた際、駐在大使に市内の高校に案内していただき、生徒たちと話をしました。日本の何が好きか？と聞くと、一斉にアニメと答え、更にアニメの中でも何が好きかと聞くと、『ドラえもん』が一番人気でした。ドラえもんは毎日テレビで放送されているそうです。

そこでちよつと意地悪をして、作者の名前を尋ねると高校生たちが一斉に藤子不二雄というのに驚きました。それ位タイでは日本のアニメが浸透しているのです。海

外旅行をされた方は、ご承知と思いますが世界殆どの国で夕方テレビをつけると、必ず日本のアニメを放映しています。

また、一昨年、中国で北京大学と清華大学の学生たちとディスカッションをする機会がありました。若者たちの間では、驚くほど日本語学習熱が高まっています。

何で日本語を勉強するのかと質問すると、日本語で漫画を読みたいとか、日本語でポップミュージックを唄いたい、日本語の小説を読みたいというのが動機となっているのです。日本の小説では、「村上春樹」「渡辺淳一」などが、中国でベストセラーになっています。

意外に、われわれがあまり気のつかないところで、日本の「知」「文化」は世界中に相当浸透しているのです。恐らくこれからもビジネスチャンスの一つになるかも知れません。

最後は「地方の活性化への対応」についてです。社会構造が大きく変化する中で、いま盛んにいわれている地方の活性化に、どう取組むかという問題です。

大切なことは、いま述べた一つひとつをどう具体化するかということです。去年の一二月に民主党が新成長戦略を発表しました。大体このレジュメと同じことが書いてあるのですが、六月には新成長戦略の具体策をまとめ、それをこれからの日本の進むべき道標にと言っています。

民主党の批判をするわけではありません

が、問題なのはその戦略を誰がやるのか。その財源はどう用意するのかということですね。

これから日本の社会構造が変わって、新しい成長ステージに向かう時に、その成長の担い手は誰なのか、それを賄う資金は、どこから持ってくるのかということが問題なのです。そのこと考えないと、こういう話は絵に描いたモチになると思います。そこでこれはやや我田引水の話になるかも知れないが、私はやはり民がやらなければダメだと思います。各地域で会社が元気にならなければダメで、会社がそれぞれの地域で新しい事業モデルを策定し、そして会社が自分の力でその事業を立ち上げる。このこと以外に地方の活性化を図る方法はないと考えます。

いま新しくできた二〇一〇年度の国家予算はご承知の通り、総額が九二兆円で税収が三七兆円しかありません。その間を埋める国債が四四兆円です。さらに足りない分は埋蔵金を使うということです。これを家計で考えてみると、三七〇万円の年収の人が子供

の教育費、老父母の介護費等で九二〇万円の支出計画を組み、うち四四〇万円を借金しました。しかも借金が一億円近くある。こうした家計状態を続けながら、この成長戦略をやれますかという話です。

答えからいうと、政府依存では無理で、私はこれこそ企業が元気を出し企業

の力、民間の力を中心にして進めていくというこ

## 二、これからの人材戦略

次にお話するのが、いわゆる人材戦略ということ、今まで申し上げてきた社会構造の転換という大きな変化の中で、人の問題についてどう考えるのかということです。それには大きく三つあると思います。

### ①人口減少・少子高齢化社会へに対応

一番目は、先程来の人口減少・少子高齢化社会への対応ということですが、結論から言えば、雇用延長をして出来るだけ長く働いて貰うシステムをつくることだと思います。

現在は六〇歳定年が定着し、再雇用や嘱託などの形で、六五歳までの雇用が何とか維持されているが、六〇―六五歳までの高齢者の雇用にはかなり不安定な面があるというのが実態です。

ただ人口減少・少子高齢化社会の到来を考えると、あと五―一〇年後は必ず労働力不足の時代になります。若者の数が減り、人口が減りますから、企業は、近い将来労働力不足という事態に直面せざるを得ないということは今から考えて置かなければなりません。

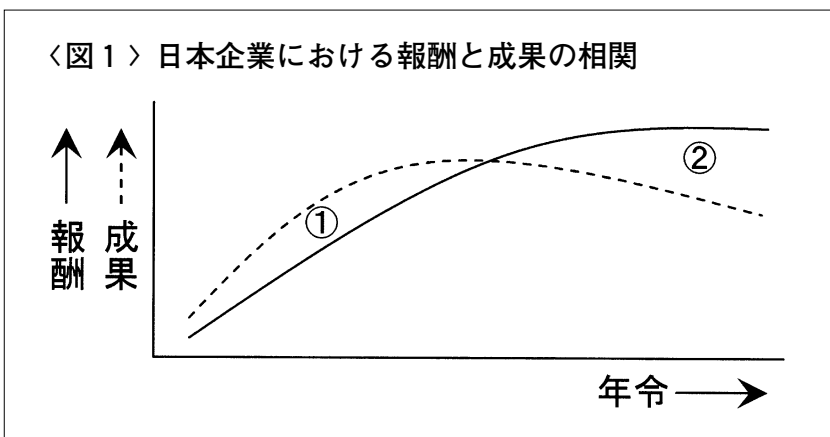
現在、国の労働政策の基本方針として、七〇歳までの雇用を確保して、その後は元

気でやる気さえあれば幾つになっても働ける社会をつくるということが公表されています。私も労働政策審議会で政策の立案に参画していたのですが、その時は「今リストラをやっているのに、幾つになっても働ける社会とこのを打ち出すのは、如何なものか。ちよつと先走り過ぎるのではないか」と主張しましたが、五年とか一〇年の単位で考えないとやはり、そういう方向に向かわざるを得ないかと考えています。そして企業はどれだけ人を長く、大事に働かせられるかという仕組みづくりを考えなければならぬ時期に来たと思っています。

ひと口に雇用の延長、長く働ける社会をつくらうといっても、現実には、企業にとって解決すべき課題はたくさんあります。

お手元の資料の図1、「日本企業における報酬と成果の相関」というグラフをご覧ください。これも皆さん、ご承知の通りですが、日本の賃金制度はこのグラフのように、横軸に年齢、縦軸に報酬と成果を記すと、若いうちは仕事の成果に比べて給料が低い。ある時点から給料が高くて仕事の成果は落ちてくる。常に仕事と報酬の間でギャップがある。それが定年まで勤め上げることによって、トータルとして成果と報酬はイーブンとなる。これが日本の賃金制度の基本であったわけですね。

近年は成果主義とか、実力主義などが入ってきて賃金制度に大きな変更が加えられています。まだ多くの企業の給与パターン



ンはこのグラフのようになってます。従って今年延長し、雇を延ばすとするとこの②のギャップ部分が更に拡大する。そして、人件費負担が増える。だから企業が踏み切れないという状態になっているのです。高齢者雇用は②のギャップをどう縮めると同時に、成人病対策や職場の照明、工場では重量物の運搬、管理の仕組み等々会社の管理の仕方、職場環境の在り方も全く変わってくるようになります。

このグラフの②の部分を一挙に点線部分

にくっ付けてしまえば、働く人にとっては若い時に我慢していたのに、クロスポイントになって急に線を合わされたら、一生損をしてしまうということになってしまいます。したがって、高齢者雇用を進めるということは、①と②のギャップの両方を埋めるといことが必要で、そこが難しいところなのです。しかも日本の場合、最後に定年退職一時金がある。月額報酬の二〇カ月一三〇カ月の一時金を支給しなければならぬという問題がある。このことを解決しないと、本当の意味での高齢者雇用は実現出来ないのです。

それからもう一つ、これは心理的問題として私なども経験があるのですが、かなり割り切っているつもりでも年長者を部下としては使い難い。職制はほとんど若返った方がいい。雇用は延長する。そうなるとうしても自分より年上の部下を多く使う職場が出てきますが、われわれの感情としてはできれば若い人によって欲しいと思う。

今公務員制度改革などで肩たたきをやめようという話がありますが、公務員も民間と同じでなかなか進まないのです。こうしたことを考えますと、日本の職場の風土から、賃金システムから、職場環境から、そういうものを全部ひくくする、雇用延長をどうするかということについて、われわれは取り組まないといけないのです。これは、本当に大きな課題だと思えます。

②多様な価値観を生かす雇用対策

二番目は、多様な価値観を生かす雇用対策ということですね。

まず、働く者のニーズを生かした雇用・就労形態の多様化の推進についてお話しします。資料

の表2、雇用形態別雇用者数をご覧ください。

全体の雇用者が約五〇〇万人。これを正規雇用と非正規雇用に分けると正規雇用が六六%で、いわゆる非正規雇用者が全就業

者の三四%と三分の一を超えています。この非正規雇用者の数はこの一〇年間で急速に伸びています。この内訳を見るとパート、アルバイト、派遣、その他ですが、これは直近の数字を取っていますから、一年前に比べ派遣の数はかなり減っています。

＜表2＞雇用形態別雇用者数

雇用者合計(万人)	正規雇用者	非正規雇用者	雇用形態			
			パート	アルバイト	派遣	その他
5102	3380	1721	821	331	108	460
100%	66%	34%	16%	6%	2%	10%

この数字をどう見るかですが、近年会社は仕事量が増えた時に、費用の面で負担の重い正規社員を採用せずに、非正規社員で埋めていき、立場の不安定な非正規社員が急増してしまった。それはひどいのではないかと言われているわけです。率直に言っても私は急速に三分の一になったというのは少しやり過ぎたという感じがしています。しかし、基本的にはこれからも雇用形態、就労形態の多様化はどんどん進むし、それをスムーズに進めることが、会社の雇用政策にとって一番大事なことはないかと思えます。

いまパート、アルバイトが一〇〇〇万人以上いるわけですが、私が承知している限りでは本当は正社員になりたいが、その道が開けず、止むを得ず非正規で留まっている人が全体の約半分、後の半分の人たちは自分から進んでいろんな働き方を選ぶ。それはご主人が働いていて自分は補助的にパートで働けばいい。それから時間もフルタイムよりは短い方が働き易い。そういう幾つかの働き方を選択しています。これからは働く人たちのニーズはどんどん多様化しますから、様々な働き方を選ぶ人たちがどんどん増えていくと思います。中にはこれからは在宅勤務にしたい。子供もいるし、出来れば家に近いところで働きたい。子供が大きくなるまで、できるだけ短時間勤務で働きたい、という人もいます。それから学校にも行きたい。自己実現のためにいろん

なこともやりたい。そういう多様な働き方に関して、経営側が出来るだけ多くの選択肢を用意していくことが大事ではないかと思えます。

問題なのは現在国会で法案の審議が行われている派遣法の改正です。登録型派遣の禁止、製造業への派遣禁止等がその柱ですが、これが施行されれば、会社は登録型派遣・製造業派遣の採用を止めるでしょうし、派遣で働きたいという人の道を閉ざすことになりはしないかという気がします。一方的な派遣切りが問題であることは事実ですが、この解決は、法規制より、企業が自分で考えていくべきだと思います。

先程、非正規雇用が急速に三分の一になったのは、やり過ぎだというお話をいたしました。ここで考えなくてはならないのは、非正規雇用者処遇の問題です。パートとか、アルバイトにつく人たちは契約の内容から、身分は不安定だし、給料が他の人に比べて低いことは承知している。しかし、会社の中で責任は軽い。自分の都合によって仕事の調整も出来る。そういうことを承知して入ってくる人が多いのです。

しかし、入社してびつくりするのは自分よりも仕事が出来ない。真面目に働かない人が正社員という名前だけで、自分の倍も給料を取っている。そのことに対して怒りを感じるのです。それから春闘など、いろんな職場の会議・会合がある。その時に正社員、組合員の人は非正規雇用の人たちに

留守番をさせて席を外してしまう。或いは社内会議の時も正社員だけが出席し、非社員はやはり机に留まっている。

そういう賃金の格差とか、職場参加とかに対する不公平感が非正規雇用の問題を大きくしている。それだけではないという意見もあります。一昨年から始まった契約社員の雇止め、派遣切りなどに対して起こった問題は、雇用形態よりも、今お話ししたようなことに対する会社の対応とか、配慮に問題があったのではないかという気がしています。非正規社員の格差問題は、まさにそういうことが本質なのではないかと思えます。

それからもう一つ、働き方で問わなければならないのは、長時間労働の問題です。全体の仕事量が減少し、リストラもやらなければならぬ中で、特定の人、特定の職場の長時間労働は、まだ余り減っていないというのが現状です。

確かにこれは是正しなければならぬのですが、よく考えて見ると単に長時間労働に罰則的な割増をつけるとかいうことでは解決できない問題を含んでいるのではないかという気がします。

これはわれわれ自身も経験があることですが、日本の職場は集団で仕事をしていまして自分だけ早く帰る、自分の都合で時間を調整するということをやりたいがらないという傾向があります。それから若い人たちはかなり変わってきていますが、自分の

都合よりもやはり会社の仕事を優先したいという気持ちがある。もう一つは日本の職場で本当のプロの養成をしなかったために、ある特定の職場、ある特定の人に負荷がかかった時に、それに代わる人がいない。そういうことの積み重ねで、長時間労働はなかなか解決しないうままではないかと思えます。

去年も今年も春闘のテーマとして、雇用確保のためにワークシェアリングをやるという話がありました。生産性本部は力を入れて日本型ワークシェアリングを定着させようと提唱しており、オランダなどでは成功したといわれていますが、日本の場合あまりうまくいっていません。

ご承知のようにワークシェアリングというのは、八時間の労働を六時間に短縮して余った二時間分、他の人の雇用を確保する。まさしく仕事を分け合うということ。ところが日本でやってみたら、八時間を六時間にしても六時間で帰る人はなく、皆が八時間分働いてしまい、本当の意味でのワークシェアリングが成り立たなかった。それは多分日本人の仕事や職場に対する考え方起因しているのだらうと思います。勿論、仕事に対する責任感重要ですが、長時間労働の問題については、われわれの働く気持ちとか、仕事に対する考え方、そこから見直していかなければならないというように思います。

### ③ワーク・ライフ・バランスの定着

次は、ワーク・ライフ・バランスの定着についてです。

ご承知のように国も二〇〇七年にワーク・ライフ・バランス憲章を制定し、一懸命取組んでいます。改めて定義を説明すると、ワーク・ライフ・バランスとは、働く人が出産・育児、介護、教育参加、更には自己実現等の時間をしっかりと確保し、人間的な充実した生活を送る。その一方で仕事に取組む際は、集中して取り組むことにより、会社の生産性も向上するというものであります。

即ち、会社と働く人と双方にとってWin-Winの関係を確認する。これがワーク・ライフ・バランスだといわれています。確かにイギリス、フランスなどでワーク・ライフ・バランスを取り入れた企業では、業績がよくなっているという調査結果もあります。

経団連が毎年発行している「経営労働政策委員会報告」では三年ほど前から、ワークライフ・バランスはこれからの労使関係の基本であり、積極的に推進すべきだと主張しています。

そして、その推進に向け、それぞれの地域の経営者協会を訪れ協力を要請して歩きました。しかし、地域の経営トップの方たちからは、「そんなこと言えるのは首都圏に本社のある、余裕のある企業のやることで、われわれにはそんなゆとりはない」と

いう答えが決まって返ってきました。恐らく今もそうだろうと思います。

それは多分、経営者としての率直な気持ちだと思いますが、あえて申し上げれば、社会構造が転換していく中で、経営がそのようにずうっと凝り固っていたら、多分その会社は存続できなくなってしまうと思います。

まず第一にいい人材が来なくなる。これから五年、一〇年経った時に、ワーク・ライフ・バランスに取組んでいない会社には人材が来なくなってしまう。そのことの損得を、考えるべきではないかということ、いま言い続けています。

その時に一番大事なものは、先程申し上げたWin-Winとはどういうことなんだ。働く側にとつてのWinはわかる。経営にはこのことをやることによって、Winとは何なんだということがわかっていないのです。どうしても会社は福利厚生サービスの一環のような感じで受け止めてしまっているのです。むしろそれは会社にとつて、生産性向上のためのコストなんだと、この問題を理解できるかどうかが大事だろうと思います。

ここで特に申し上げておきたいことは、ワーク・ライフ・バランスというのは、これを推進することにより、子供を沢山産んでもらい、人口減少に歯止めをかけようという少子化対策が目的のように誤解されているのではないかと思います。それも勿論

大事ですが、ワーク・ライフ・バランスは本来、生涯を通じた取組みなのです。若い時には出産もある、育児もある。それから自己実現もある。介護もある。また、年をとつてからの働き方や生きがい、健康などなど、生涯のライフスタイルを通じ、ワーク・ライフ・バランスということを考えていかなないと取組み方を間違えてしまうのだろうと思います。

この中で今緊急の課題としてあげられているのが、男性が育児休暇を取れという話。今女性はかなり育児休業をとるようになりましたが、男性の取得率は女性の一〇分の一にも満たない。やはり男女共同参画社会の実現という課題に取組む時に、男性がどれだけ、育児休業を取り易くなるかという仕組みをつくるということが、重要なポイントになるだろうと思います。

### 三、教育訓練の充実

最後に教育訓練の話ですが、先程、事業構造の転換は企業にとつてリスクと捉えるのではなく、ビジネスチャンスとして考えるべきだという話をいたしました。ここでの重要なポイントはその事業転換を誰が担うのかということです。

事業転換を推進するために、新しい人材を採用する。そのことも勿論必要ですが、一番大事なのは、会社で今まで働いてきた人たちを、会社が新しい事業に向かうにあ

たって、どれだけ再訓練できるかということだろうと思います。

どこの一〇年位、企業の教育費をみていると、実は私の会社もそうなんです。どんどん減りつつある。景気が悪くなると、広告費と交際費、教育費、俗に3Kと呼ぶ費目から削減する。教育についても、ちょっと手を抜いてしまうという傾向があります。こうした現状を反省し、今後の事業転換を推進していく上で、人材の再教育にどれだけ取組むか。このことがわれわれにとって喫緊かつ最重要の課題ではないかと思えます。特に、先程の非正規社員の教育という問題。これまではわれわれもそうでしたが、非正規社員について新しい事業に対応できるような教育について、殆ど目を向けていませんでした。これからは非正規社員の教育が大事だと思えます。

今までいろいろと申し上げてきましたが、これから取組む決め手は何かというと、われわれが、働く人の同一価値労働に対して、同一労働条件で報いるということではないかと思えます。年齢、勤続年数、性別、国籍などの属人的な要件を出来るだけ除いた、同一価値労働に対して同一労働条件を実現することが、大事なのではないかと思えます。

先程の正規、非正規の問題もそうですが、格差ということが何故問題になるか。それは同一価値労働に対して、同一労働条件が保障されないから格差が起ころのだと思



本会本多副会長が謝辞の講演

ます。今の就職氷河期の問題もそうだし、それから高齢者雇用の問題もそうなんです。先程ご覧いただいた図1、日本企業における報酬と成果の相関グラフの①②のギャップも、同一価値労働・同一労働条件が実現できていない矛盾なのです。

このことに対して企業が本当にしっかりと取組んで、一定の社会的なコンセンサスが得られれば、私は今起こっているさまざまな人に関する問題も全部とは言いませんが、かなりの部分が解消できるのではないかと思います。ただ問題はこの同一価値労働同一労働条件に対して、労使としてどちらの抵抗が大きいかというと、労の方が抵抗が大きいということです。

私が去年の夏から秋にかけて、いろんなところで同一価値労働・同一労働条件の実現に向けて取り組むことが重要だという話をしたのですが、こういう話をしますと真っ先に手を挙げて反論されるのは、労組の

幹部の方たちでした。使用者側は決断すれば出来るかも知れない。しかし、同一価値労働・同一労働条件の実現に向け乗り越えなくてはならない壁は、労側の方が大きいかも知れません。しかし、難題ではありますが、同一価値労働・同一労働条件の実現に向けて、労使双方が真剣に協議し、合意ができるのであれば、これまで申し上げてきた人をめぐる諸問題が解決に向けて大きく前進するものと私は確信しています。

## 官の役割、民の役割

そこで最後に、今まで申し上げてきたことを推進するにあたり、国の役割と民の役割ということについて考えてみたいと思います。

先程製造業派遣の禁止について触れましたが、私は国が少し口出し過ぎだという気が致します。今後もこれから人に纏わるいろんな施策が出てくると思いますが、要は国と民が、しっかり話し合っ分担を決めていくということが、大事ではないでしょうか。

例えば、保育所の待機児童問題。地方は子供が来なくて困っていますが、首都圏はまだ三万―四万人の待機児童を抱えたまま

なので、仕方なく企業が短時間勤務をやったり、企業内に託児所をつくったりして、かなりの負担を負いながらやろうとしています。むしろ高校授業料の無償化より、先ず待機児童をゼロにし、そして安心して子供を預けて働ける環境をつくる。そのことが私は国の役割かなと思います。そしてこうした問題を国がもっと早く解消すべきだと思います。

このような子供とか、介護とかの負担のかなりの部分を国が受け持つことができるならば、先程申し上げた同一価値労働・同一労働条件というのは、民の力でもっと実現しやすくなると思います。

それからもう一つ、教育という問題で言えば、今盛んに福祉だとか、介護とかいう分野への人のシフトということが言われていますが、もともとこの分野は付加価値の非常に小さい産業です。そうした産業に人が必要だと言われても、十分な教育ができればいいですね。従って、そこに人を

配置するまでの教育は国がしっかり受け持つ。そして雇用は民が責任を持って担うというように、国と民の役割を明確にし、各々の責任で対策を実施していくことがこれから益々重要になるのではないかと思います。以上、いろいろとお話しさせていただきましたが、いずれにしてもこれから先、特に最初に申し上げましたように人口が減少する。そして少子高齢化が進む。こうした環境の中での企業経営は多くの難題を抱えることになると思います。しかしながら、新しい知恵を出し合いながら新たな事業戦略、人材戦略を構築・推進することにより、必ずこれらの難題はクリアできるものと確信しております。

大変雑駁な話になりましたけども、時間が参りましたので、これで私の話を終わらせて頂きます。ご清聴、有難うございました。

(文責・事務局)

## 「講師プロフィール」

一九三八年一〇月、東京生まれ。一九六一年東京大学法学部卒業、同年富士電機製造(現・富士電機ホールディングス)入社。一九八九年取締役就任、一九九八年代表取締役副社長、二〇〇〇年取締役会長、二〇〇四年相談役、二〇〇九年特別顧問に就任。

また、主な社外役職は二〇〇四年(株)東洋経済新聞社監査役、二〇〇八年(株)日本経済団体連合会顧問・推薦会員、二〇〇九年一般社団法人日本取締役協会監事、同年マネックスグループ(株)取締役、二〇一〇年日本年金機構理事。その他、日本経済団体連合会・労使関係委員会委員長、中央労働委員会・使用者委員、学校法人開成学園・理事長等を歴任。著書に二〇〇二年「漫画少年」物語(都市出版)がある。

# 新部会長に松本伸一郎氏

## 青年経営者部会 22年度定時総会開く

青年経営者部会の平成二十二年

度定時総会が五月十八日(火)午後、

パレスホテル大宮で、ご来賓に利

根忠博埼玉県経営者協会会長を迎

え二十名が参加して開催された。

総会は古川元一部会長(川口土

木建築工業(株)・社長)が議長とな

り、平成二十一年度事業報告、同

決算報告。続いて平成二十二年度

事業計画案、同事業予算案が提案

され、それぞれ原案通り承認され

た。

この後、任期満了に伴う役員改

選案が提案され、原案通り別表の

役員が新役員として選任された。

挨拶に立った松本伸一郎新部会

長(株)松本商会・社長)は、「厳

しい経営環境の中、常に高い目標

を掲げ前進する会にしたい。また、

組織拡大に力を注ぎ、会員増強を

図り、企業経営に役立つ例会や勉

強会を企画するなど、魅力ある部

会にしていきたいと、さらに五年

後の全国大会埼玉開催に向け基礎

を固めるべく邁進したい」と抱負

を述べた。そして、平成二十二年

度は、桑原 崇氏(サイエンス(株)・

専務)、が新たに入会したことを

報告した。

総会終了後の特別講演では、テ

ーマを「初代 二代目 三代目」

(経営の概念)と題し、(株)デサン

の代表取締役社長であり、当会初

代部会長の藤池誠治氏の講演を拝

聴した。

その豊富な経験、経歴に基づい

た話は、今後の経営や思想、哲学

等々、大変参考となるご講演を頂

いた。

引き続き開催された懇親パーテ

ィーの部では、利根埼玉県経営者

協会会長から部会長を始め新役員

への依嘱状の授与とご祝辞をいた

だいた。

会長は「青年経営者部会の活動

は多くの若手経営者の手本にもな

っており、多くの会員を集め、大

いに活性化していただきたい。そ

して、今後とも、親会と一致団結

し、県産業界の発展に貢献する活

動を展開して欲しい」と挨拶され

た。続いて、新特別会員への記念

品贈答が行われた。その後、吉野

寛治五代部会長(吉野電化工業(株)・

社長)の音頭で乾杯が行われ、利

根親会会長を囲みながら、本来の

目的である会員相互の啓発、情報

交換が一層深められて、散会した。

部会役職名	氏名	会社役職
部会長	松本伸一郎	(株)松本商会 代表取締役社長
副部会長	川本 武彦	(株)サイサン 代表取締役社長
副部会長	梶原 靖友	梶原工業(株)東京工場 代表取締役専務
副部会長	藤池 一誠	(株)デサン 専務取締役
幹事	増田 学	友栄塗装(株) 代表取締役社長
幹事	矢部 利人	丸和工業(株) 代表取締役社長
幹事	町田 渉	狭山モータースクール(株) 代表取締役社長

部会役職名	氏名	会社役職
幹事	勝島 英司	(有)シーエスサービス 代表取締役社長
幹事	山口 浩人	守屋八潮建設(株) 代表取締役社長
幹事	飯塚 元一	埼玉不動産(株) 代表取締役専務
幹事	坂本 哲郎	カツミテクノ(株) 専務取締役
会計監事	内山 泰成	ウチヤマ建設(株) 代表取締役社長
会計監事	栗原 志功	もしもん(株) 代表取締役社長
顧問	古川 元一	川口土木建築工業(株) 代表取締役社長



松本伸一郎新部会長(右)と古川元一部会長



来賓の挨拶をする利根忠博会長



講演する藤池誠治初代部会長



# 平成22年春季労使交渉・回答状況

(社)埼玉県経営者協会

本会が平成22年5月11日現在でまとめた県内事業所の今次春季労使交渉・回答状況は、集計可能な27社の単純平均(表1)で、回答額4,067円、率では1.46%となっている。これは昨年同企業の妥結実績(3,985円、1.42%)と比べて、金額で82円、率では0.04%のプラスとなっている。

従業員規模別にみると、従業員1,000人以上の大手企業13社の平均は、金額で5,109円、率では1.69%となっており、昨年の実績(5,280円、1.75%)と比べて、金額で171円、率で0.06%のマイナスとなっている。

また、従業員1,000人未満の14社では、額で3,099円、率で1.21%となっており、昨年の実績(2,875円、1.07%)と比べて、金額で224円、率では0.14%のプラスとなっている。

なお、今回の調査では金額等未回答企業も散見され、その中には厳しい経営環境を踏まえ、定昇の見直しや諸手当の減額等を実施している企業も見られる。(これらは集計には反映されていない)

一方、各調査機関の中間集計結果(表2)では、日本経団連大手76社の単純平均は5,237円、1.73%で昨年比、金額では46円のマイナスとなった。また、日本経団連・中小132社の単純平均は3,716円、1.46%で昨年比、金額で269円、率では0.15%のプラスとなった。

また、単純比較はできないが、県産業労働部調査45社の加重平均では、金額は4,231円、率は1.42%と昨年比、金額で171円、率は0.01%のプラスとなっている。

(表1) <県内事業所> (単純平均)

— 5月11日現在集計・本会調べ —

区 分	社 数	所定内賃金	年 齢	勤 続	平成22年		平成21年	
					回答・妥結額		妥 結 額	
					金額	率	金額	率
1,000人未満計	14	257,045	38.3	15.5	3,099	1.21	2,875	1.07
999~300人	3	268,507	41.4	17.1	2,509	0.93	3,044	1.13
299~100人	10	256,039	37.0	14.5	3,353	1.31	3,111	1.18
100人未満	1	232,713	41.4	21.0	2,327	1.00	0	0.00
1,000人以上	13	302,536	38.0	15.3	5,109	1.69	5,280	1.75
<b>総 平 均</b>	<b>27</b>	<b>278,948</b>	<b>38.2</b>	<b>15.4</b>	<b>4,067</b>	<b>1.46</b>	<b>3,985</b>	<b>1.42</b>
製造業平均	23	276,134	37.9	14.9	4,032	1.46	3,834	1.31
非製造業平均	4	295,128	39.5	18.1	4,264	1.44	4,811	1.65

(注)①調査対象は、本会会員企業の中で労働組合が組織されている約130社。

②5月11日現在、回答ないし妥結の報告が届いた企業31社の内、金額集計可能な企業について集計したもの。

③昨年の妥結額は集計した企業の昨年妥結額。

(表2) <調査機関別賃金妥結状況>

— 中間集計 —

調 査 機 関		平成22年(2010年)					平成21年(2009年)	
		集計月日	社 数	集計方法	回答・妥結額	率(%)	妥結額	率(%)
日本経団連	大手企業	4月23日	76	加 重	5,838(+40)	1.81	5,798	1.76
				単 純	5,237(-46)	1.73	5,283	1.69
	中小企業	4月23日	132	加 重	4,028(+334)	1.54	3,694	1.40
				単 純	3,716(+269)	1.46	3,447	1.31
埼 玉 県	総 平 均	4月19日	45	加 重	4,231(+171)	1.42	4,060	1.41
埼玉経協	総 平 均	5月11日	27	単 純	4,067(+82)	1.46	3,985	1.42
	1000人未満計				14	3,099(+224)	1.21	2,875

( )内は対2009年

(注)①日本経団連大手は主要21業種・大手251社、中小は従業員数500人未満・17業種・752社を対象としたもの。

②埼玉県は県産業労働部調査。

# 企業動向調査・特別調査（10年4月実施）調査結果

## 企業経営動向調査結果

### I. 景況判断

1. 国内景気		上昇 (%)	変わらない (%)	下降 (%)	DI ([上昇]-[下降])
最近	全社	25.3	63.2	11.5	+13.8
	内製造業	29.6	63.6	6.8	+22.8
	内非製造業	20.9	62.8	16.3	+4.6
先行き	全社	39.3	49.5	11.2	+28.1
	内製造業	35.6	55.5	8.9	+26.7
	内非製造業	43.2	43.2	13.6	+29.6

2. 貴社の属する業界の景気		上昇 (%)	変わらない (%)	下降 (%)	DI ([上昇]-[下降])
最近	全社	23.6	50.6	25.8	-2.2
	内製造業	35.5	46.7	17.8	+17.7
	内非製造業	11.4	54.5	34.1	-22.7
先行き	全社	28.1	55.0	16.9	+11.2
	内製造業	44.4	40.0	15.6	+28.8
	内非製造業	11.4	70.4	18.2	-6.8

3. 貴社の業況		上昇 (%)	変わらない (%)	下降 (%)	DI ([上昇]-[下降])
最近	全社	28.1	55.5	16.9	+11.2
	内製造業	44.4	40.0	15.6	+28.8
	内非製造業	11.4	70.4	18.2	-6.8
先行き	全社	28.9	51.1	20.0	+8.9
	内製造業	40.0	46.7	13.3	+26.7
	内非製造業	17.8	55.5	26.7	-8.9

### 調査ご協力のお願について

本会では、本年度より調査機能の充実と会員企業への情報提供機能の強化を図る観点から「企業経営動向調査」「特別調査」を原則四半期に一度実施することといたしました。ご負担をお掛けいたしますが、何卒ご協力を賜りますようお願いいたします。

### II-1. 経営動向（売上高）

1. 売上高 (対前四半期比)		増加 (%)	変わらない (%)	減少 (%)	DI ([増加]-[減少])
■実績 10/1-3月	全社	48.9	23.3	27.8	+21.1
	内製造業	62.2	17.8	20.0	+42.2
	内非製造業	35.5	29.0	35.5	0.0
■見通し 10/4-6月	全社	32.6	33.7	33.7	-1.1
	内製造業	35.5	29.0	35.5	0.0
	内非製造業	29.6	38.6	31.8	-2.2
■見通し 10/7-9月	全社	38.2	43.8	18.0	+20.2
	内製造業	42.2	46.7	11.1	+31.1
	内非製造業	34.1	40.9	25.0	+9.1

2. 経常利益 (対前四半期比)		増加 (%)	変わらない (%)	減少 (%)	DI ([増加]-[減少])
■実績 10/1-3月	全社	54.5	23.3	22.2	+32.3
	内製造業	62.2	17.8	20.0	+42.0
	内非製造業	46.7	28.9	24.4	+22.3
■見通し 10/4-6月	全社	28.9	33.3	37.8	-8.9
	内製造業	28.9	31.1	40.0	-11.1
	内非製造業	29.0	35.5	35.5	-6.5
■見通し 10/7-9月	全社	34.4	48.9	16.7	+17.7
	内製造業	40.0	46.7	13.3	+26.7
	内非製造業	28.9	51.1	20.0	+8.9

### III. その他

1. 製品の在庫水準		過大 (%)	適正 (%)	不足 (%)	DI ([過大]-[不足])
最近	全社	15.5	79.7	4.8	+10.7
	内製造業	22.2	73.3	4.5	+17.7
	内非製造業	7.7	87.2	5.1	+2.6
先行き	全社	8.3	86.9	4.8	+3.5
	内製造業	8.9	88.9	2.2	+6.7
	内非製造業	7.7	84.6	7.7	0.0

2. 生産・営業用設備		過剰 (%)	適正 (%)	不足 (%)	DI ([過剰]-[不足])
最近	全社	16.1	78.2	5.7	+10.4
	内製造業	24.4	66.7	8.9	+15.5
	内非製造業	7.1	90.5	2.4	+4.7
先行き	全社	13.8	78.2	8.0	+5.8
	内製造業	17.8	73.3	8.9	+8.9
	内非製造業	9.5	83.3	7.2	+2.3

3. 雇用人員		過剰 (%)	適正 (%)	不足 (%)	DI ([過剰]-[不足])	4. 資金繰り		楽 (%)	普通 (%)	厳しい (%)	DI ([楽]-[厳しい])
最近	全社	25.0	68.2	6.8	+18.2	最近	全社	20.5	75.0	4.5	+16.0
	内製造業	28.9	57.8	13.3	+15.6		内製造業	20.0	77.8	2.2	+17.8
	内非製造業	20.9	79.1	0.0	+20.9		内非製造業	20.9	72.1	7.0	+13.9
先行き	全社	17.0	70.4	12.6	+4.4	先行き	全社	17.1	72.7	10.2	+6.9
	内製造業	22.2	57.8	20.0	+2.2		内製造業	17.8	73.3	8.9	+8.9
	内非製造業	11.6	83.7	4.7	+6.9		内非製造業	16.3	72.1	11.6	+4.7

5. 販売価格		上昇 (%)	もちあい (%)	下落 (%)	DI ([上昇]-[下落])	6. 仕入価格		上昇 (%)	もちあい (%)	下落 (%)	DI ([上昇]-[下落])
最近	全社	8.0	71.3	20.7	-12.7	最近	全社	20.9	72.1	7.0	+13.9
	内製造業	4.4	75.6	20.0	-15.6		内製造業	24.5	71.0	4.5	+20.0
	内非製造業	11.9	66.7	21.4	-9.5		内非製造業	17.1	73.2	9.7	+7.4
先行き	全社	6.9	62.1	31.0	-24.1	先行き	全社	26.7	62.8	10.5	+16.2
	内製造業	4.4	71.1	24.5	-20.1		内製造業	33.3	60.0	6.7	+26.6
	内非製造業	9.5	52.4	38.1	-28.6		内非製造業	19.5	65.9	14.6	+4.9

## 特別調査

### I. 貴社における経営上、特に影響のある経済社会環境の変化（重複回答／3つ以内）

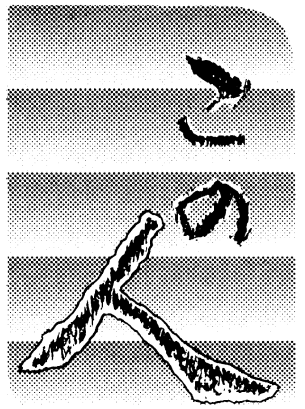
順位	経営上特に影響のある項目	回答比率 (%)	順位	経営上特に影響のある項目	回答比率 (%)	順位	経営上特に影響のある項目	回答比率 (%)
1	市場の変化（拡大・縮小）	21.3	4	金融環境	6.5	9	産業空洞化	4.2
2	原油・素材価格	14.8	6	為替レート	5.7	9	税制・財政構造改革	4.2
3	少子高齢化	8.7	7	グローバル化	5.3	11	取引構造・流通システム	3.8
4	地球環境	6.5	8	デフレ	4.6	12	その他	14.4

### II. 貴社が直面している経営上の問題点（重複回答／3つ以内）

順位	経営上の問題点	回答比率 (%)	順位	経営上の問題点	回答比率 (%)	順位	経営上の問題点	回答比率 (%)
1	競争激化	17.3	5	現場の強化(技術伝承・安全)	6.7	9	人件費の増加	3.9
2	売上・受注の低迷	16.9	6	設備の老朽・不足	5.9	10	従業員満足度の向上	3.5
3	販売価格の低下	11.0	7	品質向上	5.1	11	新規参入業者の増加	2.7
4	原材料不足・原材料価格の上昇	9.0	8	顧客満足度の向上	4.7	12	その他	13.3

### III. 貴社が今後重視する経営課題

順位	今後重視する経営課題	回答比率 (%)	順位	今後重視する経営課題	回答比率 (%)	順位	今後重視する経営課題	回答比率 (%)
1	人材の確保・育成	16.0	5	製品・ブランド力の強化	8.6	8	事業の再編・再構築	5.8
2	マーケティング・販売開拓	10.5	6	新技術(製商品)の研究開発	7.8	10	経営組織の見直し	5.4
3	新分野への進出	10.1	7	社内設備への投資	6.2	11	グローバル化への対応	4.7
3	品質管理の強化	10.1	8	後継者の育成	5.8	12	その他	9.0



# 三井物産・コロラボトリング株式会社 社長 椎名 幹 芳 氏

この人は、名実ともに国際派経営者であつて、さすがに視野が広く、よく通る声のユーモアを交えた語り口はスマートである。が、先ず何よりも印象的なのは、やはり自らの経験と重ね「一人ひとりが自分の魅力を発揮し、楽しんで仕事をするのが一番」と語る、経営者のロマン溢れる顔であつた。

昭和二十四年八月十二日、東京都生まれ。四十八年三月慶応義塾大学商学部を出て、四月三井物産(株)に入社。平成十一年五月同社繊維本部繊維第一部長、十五年三月イタリア三井物産(株)社長、十七年十月三井物産(株)ライフスタイル事業本部副本部長、十八年四月同社食糧・リテール本部副本部長、十九年三月三井物産(株)コーラボトリング(株)非常勤取締役、二十年四月同社常務執行役員総務広報環境担当を経て、二十一年三月同社代表取締役社長に就任(現任)。



**始まった新中期経営構想** この人は、昨年三月、同社十代目社長に就任したが、就任当時の心境を「リーマンショックで経営環境が極めて厳しかったが、こうした状況下でも、真っ先に思い浮かんだの

が、ザ・コカ・コーラカンパニー会長のムーター・ケント氏の『どんなに強い逆風の時でも、それと同じだけの追い風がどこかで吹いているはずだ』という言葉だつた。今の厳しい情勢の中、消極的になることなく、常に視野を広く保ち、どうやったら追い風が掴めるかというように、全従業員がポジティブな思考に変革することが必要と思ひ、焦らずに工夫しながら進むことに決意した」と披露する。

二〇一三年に創立五〇周年を控え、新中期経営構想スタートの今年は、「夢に向かって進化するNo.1ポトラー」というビジョンを掲げ、その実現に向けたスローガンを『CHANGE!』(チェンジ・チェンジ・チェンジ)と定めた。私たちがサステイナブルな成長を遂げるためには、常に過去の実績に慢心せず、自ら変革し続けることが重要だと思つている。

しかし、それを実行するのは従業員一人ひとりが、自ら建設的な疑問を持ち、改善への行動を起こすことが変革の第一歩である。現場で生まれた沢山の芽を育てながら、俯瞰的に検証と改善を行う仕組みを構築。ビジョンの実現を全社一丸となつて目指したいと思つている。

**海外への憧れと三井物産** 椎名さんは中学校の時、何となく世界に縁がありそうな商社に憧れていた。その頃、海外はまだ遠い存在であり、毎週日曜日朝のテレビ番組「兼高かほる世界の旅」を楽しんで見ていた。世界を駆け巡つて各国の政・財界人を筆頭に各界著名人と英語でインタビューする彼女の姿と、「日本で生まれて、世界で育つた」という番組スポンサーだつた三井物産のコ

ピーが椎名少年の心を強く捉えて、その頃海外への憧れと三井物産という会社への興味は生まれた。

そんな思いを持つて高校、大学に進んだ椎名さんは昭和四十八年、夢であつた三井物産へ入社。

そして繊維部時代の昭和五十七年には、念願の海外勤務も決まりイタリアで五年半を過ごす。ヴァレンティノやヴェルサーチなど、一流デザイナーとの出会いはとても刺激的だつたし、ルネサンス時代から培われた、芸術を育む文化や風土を実感できたのは、大きな収穫だつたと、振り返る。

また、五十歳を過ぎた頃、三井物産の繊維第一部長時代に自ら希望してハーバード大学のAMPコースに短期留学している。「海外と言えはやはりアメリカであり、アメリカ留学で少しリフレッシュしたい。そう思い試験にパスするべく、短期間の勉強でTOEICのスコアをアップ、希望を叶えることが出来た」という。

「留学中はアメリカ、フランス、インド、韓国など、いろいろな国、いろいろな職業の人との交流があり、貴重な自分の糧になつた。しかし、一番学んだのは最後の修了式で、担当教授から『ここで学んだことを会社に持ち帰つて、仕事に活かせると思ふな。ここで学んだことは、明日になればもう古くなる。死ぬまで勉強だ。周囲の環境は常に変化している。それにどう対応していくかが重要であるが、あなた達自身、新たに学び続けなければ対応は不可能である』と言われた時は、まさに目からウロコで、深い感銘を受けた」と当時を述懐する。

**地域社会から愛される企業市民に** 同社は地域に密着した企業市民として、「スポーツ・文化」環

境「社会福祉」など、各分野でさまざまな活動を実施。その一つとして今、環境教育で小学生を対象に「森に学ぼう コカ・コーラ エコロジースクール」を、埼玉・群馬・新潟各県で開催し、実際に森林内で「間伐」「枝打ち」体験のほか、社員による「ネイチャーゲーム」を通じて、森林保護の大切さを訴えていたが、昨年にはこれに加え、新たな取り組みとして、埼玉県内の小学校を訪問。児童に「水の涵養性」と「水を育む森」の理解と、その大切さを伝える「出前授業」を実施。こうした取り組みが評価され、昨年十一月には、埼玉県より「社会貢献活動実践企業表彰」、「社会福祉事業共助者表彰」を、更に本年三月には、「さいたま環境賞」をそれぞれ受賞している。

また、新中期経営構想のスローガン『CHANGE!』を実現するために、「全従業員に対し、自分が何をチェンジするかを考え提案して貰い、提案通りチェンジが実現しているかを評価し、『CHANGE!』大賞」として、なるべく多くの従業員を表彰したい」と目を輝かせる。

要は従業員一人ひとりがビジョンを持ち「建設的な不満」をバネに、自分のCHANGE、仕事のCHANGE、会社のCHANGEをテーマである。

**父を尊敬し日々努力** 椎名さんに最も尊敬する人物を訊ねると、亡き父親・孝一さんという。「尋常高等小学校卒業で学歴はないが、こつこつ勉強して上場企業の製薬会社の部長にまで昇進。私が三井物産に入つてからも、さりげなくいろいろなアドバイスをくれたりした。

家庭も裕福ではなかったが、男ばかりの三人の子供を大学(いずれも私立)まで出しており、さぞ学費の捻出に苦しめたはずだが、愚痴も言わず私達には好きなようにさせてくれた。そんな父に感謝もするし、学歴もなくサラリーマンの世界を立派に生き抜いた父を尊敬している。

私は遣り甲斐、生き甲斐を感じる仕事に日々挑戦しているが、これも父の姿を見ていて、そんな気持ちになつたと思ふ。

家族は東京在住で、妻文美恵さん、長女、それに義母。ご自身は現在、単身赴任でさいたま市に住み、土・日は自宅に帰り、高尾山などの散策を楽しんでいる。長男は結婚して、独立している。(意)

# 顧客満足とともに期待に応える 信頼の企業であり続けたい

三国コカ・コーラ  
ボトリング

当社は、一九六三年にザ・

コカ・コーラカンパニーからコカ・コーラ社製品の製造・販売の権利の許諾を受けた、ボトラー（現在日本で十二社）として設立され、現在は、埼玉・群馬・新潟三県に三十六カ所の営業拠点、約一〇万軒のお得意さま、九万九千台の販売機器によるネットワークを形成し、地域に密着した事業活動を行っています。また、グループ会社七社と連携し、コカ・コーラビジネスで蓄積したノウハウを活かし、ソフトドリンク以外の分野にも積極的に進出しています。

レストラン・喫茶店の経営、輸

入ワインを中心としたアルコール製品にいたるまで、幅広い領域で事業を展開し、グループの総合力を発揮しています。さらに、グループ効果を活かした保険代理業やリース業、環境保全をテーマにした事業への取り組みなど多彩なサービスを提供し、地域の皆さまの健康的で心豊かな生活の実現に貢献しています。

ます。

当社では、こうした事業活動に加え、様々な社会貢献活動に積極的に取り組んできておりますので、その一部をご紹介させていただきます。

まず、清涼飲料水の製造・販売

会社である当社の事業は、水なくしては成り立ちません。したがって、大量の水を扱う企業の責任として、水を大切に使うとともに、「森にかくれている水をさがそう」というテーマのもと、小学校等を訪問して「森の大切さ」と「森の保水性」を理解してもらうために行う出前授業、水源涵養機能の高い森林を守り育てる「植林ボランティア活動」など、日本の水資源を守る様々な取り組みを続けています。

また、地域に密着した企業市民として、地元の小学校、各種団体さまを対象に、「森に学ぼう、コカ・コーラエコロジースクール」を埼玉・群馬・新潟の各県で開催するとともに、食育支援活動、環境セミナー、社会福祉施設へのプレゼント、「コカ・コーラ教育・環境財団」及び「三国コカ・コーラ育成会」による奨学金支給、さらには全日本少年サッカー選手権大会、高円宮杯全日本中学校英語弁論大会など、永年にわたり、「環境」「社会福祉」「スポーツ・文化」などにかかわる幅広い活動を推進しています。

当社グループは、「創造 (Creation)」「協調 (Cooperation)」「挑戦 (Challenge)」の「3C」を社是として、社会環境・経済環境の変化に的確に対応し、お客さまのご支援とご理解をいただきながら成長・発展してまいりました。そして、当社は、二〇一三年に創立五〇周年、「半世紀」を迎えます。

これからも、お客さまに満足していただける商品やサービスを提供し続けていくとともに、スポーツ・文化・教育・福祉・環境への支援活動を通じて、お客さまや地域の皆さまから「常に期待され、その期待に応えられる企業」を目指していききたいと考えています。



本社全景



「森にかくれている水をさがそう」をテーマに開催された出前授業



コカ・コーラエコロジースクール


**武蔵野銀行**  
 www.musashinobank.co.jp


 埼玉県のマスコット  
 「コバトン」  
 新しいオリティへ、新しいスピードで。  

**埼玉りそな銀行**  
 RESONA  
<http://www.resona-gr.co.jp/saitamaresona/>

平成22年

# 暑中お見舞いの申し上げます



紙上名刺交換会 到着順掲載

<p>代表取締役 会長</p> <p>細沼哲夫</p> <p>日本伸管株式会社</p>	<p>代表取締役</p> <p>吉野寛治</p> <p>吉野電化工業株式会社</p>	<p>社長</p> <p>上條正仁</p> <p>株式会社 埼玉りそな銀行</p>	<p>理事長</p> <p>利根忠博</p> <p>財団法人 埼玉りそな産業協力財団</p>	<p>代表取締役 会長</p> <p>系宏</p> <p>武州ガス株式会社</p>
<p>会長</p> <p>大久保政一</p> <p>吉見商事株式会社</p>	<p>代表取締役 社長</p> <p>原啓康</p> <p>株式会社 丸善</p>	<p>代表取締役 社長</p> <p>平沼一幸</p> <p>埼玉トヨペット株式会社</p>	<p>代表取締役</p> <p>達藤安寿</p> <p>東日本昇降機サービス株式会社</p>	<p>代表取締役 社長</p> <p>岡村裕</p> <p>りそな総合研究所株式会社</p>
<p>代表取締役 社長</p> <p>小川修一</p> <p>AGS株式会社</p>	<p>会長</p> <p>島村治作</p> <p>株式会社 島村工業</p>	<p>代表取締役 社長</p> <p>日野勝義</p> <p>埼玉機器株式会社</p>	<p>代表取締役</p> <p>梅田忠秀</p> <p>武蔵工業株式会社</p>	<p>名誉顧問</p> <p>森谷文昭</p> <p>日本ピストリング株式会社</p>



紙上名刺交換会 到着順掲載

代表取締役  
三原 宏 治  
日本自動車管理株式会社

代表取締役  
松本伸一郎  
株式会社 松本商会

代表取締役  
八木橋 宏純  
株式会社 八木橋

代表取締役  
大野年司  
大野建設株式会社

代表取締役  
清水宏介  
東上ガス株式会社

執行役員  
埼玉製作所所長  
片山 行  
本田技研工業株式会社

代表取締役  
狐田勇司  
株式会社 こもだ建総

理事長  
小川 逸 樹  
埼玉県中古自動車販売協会  
埼玉県中古自動車販売商工組合

頭取  
加藤喜久雄  
株式会社 武蔵野銀行

取締役  
高橋洋三  
武州産業株式会社

代表取締役  
田柁亮夫  
株式会社エアコンセンター

代表取締役  
塩浦綾子  
関東自動車株式会社

取締役  
坂戸ガス株式会社  
坂戸 系 宏

代表取締役  
松澤博三  
株式会社 ショーモン

代表取締役  
大久保敏三  
株式会社 丸広百貨店



執行役員  
埼玉支店長

片岡和久

東京電力株式会社

埼玉支社長

齋藤尚久

キリンビール株式会社

代表取締役

志賀司

株式会社 セレモニ

代表取締役  
社長

森川雅人

新電元工業株式会社

代表取締役  
社長

玄間敏

日本地工株式会社

代表取締役

兼子睦男

有限会社 創文社印刷

代表取締役  
社長

高田純一

望月印刷株式会社

法人埼玉県経営者協会  
埼玉音楽文化協会

専務理事 三国 雅裕  
職員 一 同

より良い事業の方向性探る

埼玉音協定時総会開かる

埼玉音楽文化協会（会長・利根忠博（株）埼玉りそな銀行 シニアアドバイザー）は六月十日（休）午前十一時より、理事会及び第四五回定時総会を、大宮パレスホテルで開催した。参加者は十名。

利根会長は「埼玉音協は埼玉県経営者協会の下部組織として設立され間もなく四五年になるが、本年五月には全国文化団体連盟（全文連）

※

の解散や、東京音協の法人化など、音協を取り巻く環境は大きく変化している。これからの音協のあり方、事業のあり方などについて皆さんの忌憚のないご意見を拝聴したい。」と挨拶、その後会長が議長をつとめ議事は進行した。

議事は、平成二十一年度事業報告ならびに決算報告、平成二十二年事業計画案ならびに収支予算案が提案され、それぞれ原案通りに承認された。

二十二年度の事業としては、十二月十七日に恒例となった「三遊亭歌之介独演会」の主催、その他特別事業として、昨年に引き続き「第二回埼玉県障害者アートフェスティバル」への協賛を予定している。

その後、三国専務理事から事務局報告を行い、全国文化団体連盟（全文連）及び、東京音協の動向や、全国音協の活動状況などについて説明した。

最後に藤池誠治副会長（株）デサン 代表取締役（役）が「音協を取り巻く環境は厳しさが増しているが、親会である経営者協会との連携を密にし、より良い事

業の方向性を探っていただきたい」と挨拶し閉会した。

総会後の懇談会では、出席者による活発な意見交換が行われた。



平成二十二年埼玉音協定時総会



# 平成22年度第一回トップセミナー開催

## 『日本の近代化の軌跡』 氏が講演

### 『日本の近代化の軌跡』 テーマに

平成二十二年度の第一回トップ

セミナーが、六月十四日、午後、

パレスホテル大宮・四階ローズル

ームで開催された。当日は、本会

会員企業の代表者や役員を中心に、

関係者も含め約一三〇名が出席し

た。

セミナーは、開会に先立ち、利

根忠博本会会長の挨拶が行われた。

利根会長は、「日本経済の現状

は、二〇一〇年一―三月期の経済

成長率が、対前期比年率で、五・

〇%と高い伸びを示し、世

界金融危機の震源地である

米国の同時期の成長率三・

〇%を上回っている。また、

こうした景気回復を受け、

今年度の成長率も、二%前

半から半ばを予測する声か

主流となりつつある。しか

しながら、成長率ではなく、

実質GDPの水準で見ると、

米国は既に、ほぼリーマン・

ショック前の水準にまで回

復しているのに対し、我が

国は、二年前の二〇〇八年

一―三月期のGDPに対し、

二七兆円も下回っており、

景気が回復傾向にあるとは

いうものの、その水準は依

然二年前を大幅に下回って

いるのが現状である。

こうした経済情勢の中にあつて、

経営者の方々は、今期の業績目標

の必達に向け、日々奮闘のこと

と思います。しかしながら、私た

ちの拠つて立つ日本経済は、少子

高齢化の進行、人口減少社会の到

来等、大きな構造変革の時を迎え

ている。

こうした状況下では、時には、

長期的な視点、そして幅広い視点

から自らの事業構造を見つめ直し

てみる必要があるのではないかと

考える。本会としても、本トップ

セミナーを通じて、経営者の皆様

に対し自ら変革していくための視

点を引き続き提供していきたい」

と挨拶を結ばれた。

続いて、三國雅裕専務理事より、

事務局報告があり、その後、財団法

人洪沢栄一記念財団・理事長 洪

沢雅英氏より、『日本の近代化の

軌跡』と題し、講演が行われた(講

演録は別冊にて配布)。

洪沢氏は、洪沢栄一と岩崎弥太

郎両氏の足跡を振り返りながら、明治維新以降の日本の近代化の歩みをわかりやすくお話しされた。そして、結びに、洪沢栄一、岩崎弥太郎と同世代に生まれ、米国を

世界最大の産業国家へと発展させた、ロックフェラー、カーネギー、モルガンなどに触れながら、米国の企業文化の違いについて語られ、講演を終了した。

## 平成22年度のトップセミナーの運営について

トップセミナーは平成20年度にスタートし、本年度で3年目を迎えますが、経営者の皆様方に幅広い視点をご提供する場として位置づけ、本年度より内容等を充実させ、原則年3回の開催といたします。

なお、第2回目のトップセミナーは以下の内容で開催いたします。多くの経営者の皆様のご参加をよろしくお願い致します。

1. 日 時 平成22年10月18日(月)

■トップセミナー 15時30分～17時10分

演題 「CSR 経営の確立に向けて 経営者はどう行動すべきか

―企業不祥事例を踏まえて―」

講師 中島茂弁護士・弁理士 (中島経営法律事務所代表)

■交流会 17時20分～18時20分

2. 会 場 パレスホテル大宮 4階ローズルーム

3. 定 員 150名 (会費無料)

なお、第3回目の開催は、23年2月頃の開催を目指して、現在企画検討中です。



# インターンシップ事業 ガイダンスと情報交換会開く

今年度より県が事業化し、本会が実施団体として活動を展開している「埼玉県大学生インターンシップ推進事業」のガイダンスと情報交換会を五月二十八日(金)午後、上尾市の聖学院大学を会場に開催した。当日は、受入することが決定しているまたは受入を前向きに検討している企業・団体、送出し側の県内および首都圏大学関係者、この事業を所管するヤングキャリアセンター埼玉、事務局の本会も含め七十名が参加した。

まず、三國雅裕本会専務理事が「本会は若年者の人材育成には約

十年前から特に注力しており、インターンシップもその一つ。就職環境が厳しい時代だからこそ、就業観を養うこの事業が真価を發揮する。ぜひ、こういう機会に日頃のお考えや要望を率直に論議していただきたい」と開会挨拶を行い、その後、宮田信久本会インターンシップ事務局統括が「大学生インターンシップ推進事業」の特徴と

効果、実施の流れなどを説明し、「より質の高いインターンシップの実施には、実習した学生がその後の学生生活や就職、そして社会生活に活かせるよう、家庭、教育界、行政、産業界が連携しながら支えていくべき」とまとめた。

続いて、鈴木隆聖学院大学広報企画部キャリアサポート課課長が「より良いインターンシップの実現に向けて」と題し、講演を行った。鈴木課長は受入側に対し、①インターンシップに対する理解度は向上し、受入先による温度差がなくなってきたのはありがた

い。②採用とは違うので、志望動機を重視した選考はしないでいただきたい。③幅広い学生に実習のチャンスを与えてほしいと要望、実習した学生の感想を紹介し、「学生はインターンシップを通して、働くことの喜びや仕事での達成感などを体験し、その経験は就職活動へのモチベーションを高めるなどの効果ある。また、学生と社会人の違いや積極性や自主性なども学び、学生が成長するきっかけとなっている」と、インターンシップの有効性を強調した。

講演後は、聖学院大学が誇る約一〇〇〇名収容できるチャペルを見学させていただき、そのスケールと音響効果の良さに参加者からも感嘆の声があがった。

その後、第二部として約一時間にわたり情報交換会を開催した。この会は、単なる名刺交換会ではなく、企業・団体側と大学側に分かれ、双方がテーブルを巡回しながらあいさつ、マッチング率の向上や、より質の高いインターンシップの実現に向けて今年度の状況や今後の見通し、それぞれの留意事項や要望事項などを忌憚なく出し合うことが目的で、会場では積極的にかつ熱心に情報交換する姿が見てとられた。

情報交換会後、今橋幸夫ヤングキャリアセンター埼玉センター長がこの事業への積極参加をお願いするあいさつを行い、閉会した。

なお、六月末日現在の「大学生インターンシップ推進事業」への登録状況は、受入側の企業・団体が七十二社・団体で一六部署、大学は県内および関東近県から六〇の大学に登録をいただいている。

この事業は、七月中旬から九月初旬にかけての夏季インターンシップ実施に向け、本格化する。詳しい事業内容や実施方法などは専用ホームページをご覧ください。

「大学生インターンシップ推進事業」で検索するか、または、  
<http://www.saitama-internship.jp>  
を直接入力してください。

◆大学生インターンシップ推進事業ガイダンス・情報交換会 参加大学、企業・団体 (五十音順)

◇大学◇  
跡見学園女子大学、浦和大学、群馬大学、埼玉学園大学、埼玉県立大学、埼玉工業大学、埼玉大学、十文字学園女子大学、城西大学、尚美学園大学、女子栄養大学、聖学院大学、成蹊大学、西武文理大学、大東文化大学、東京家政大学、東京経済大学、東京国際大学、東京電機大学、東洋大学、獨協大学、日本大学、日本薬科大学、法政大学、武蔵大学、明星大学、ものつくり大学、立正大学

◇企業・団体◇  
青木信用金庫、アズ企画設計、ウム・ヴェルト、エイリイ・エンジニアリング、オガワ製作所、カルソニックカンセイ、共同土木、サイエンス、埼玉県産業技術総合センター、埼玉県産業労働部就業支援課、埼玉りそな銀行、サンケン電気、ステップワン、生活協同組合さいたまコープ、セントラル自動車技研、東彩ガス、東洋クオリティワン、ハナカツ、隼人会まきば園、武蔵野銀行、ユニックス



会場の様子 聖学院大学内



開会挨拶する本会三國雅裕専務理事



講演「より良いインターンシップの実現に向けて」聖学院大学広報企画部キャリアサポート課課長 鈴木 隆氏

講演後は、聖学院大学

講演後は、聖学院大学

# 民間企業派遣制度三カ月

県立浦和  
商高教頭 峰稔浩氏、業務精力的に消化

平成二十二年年度の民間企業等派遣研修（先生版インターンシップ）として教員を事務局で研修員として受け入れ三ヶ月が過ぎた。峰 稔浩研修員（県立浦和商業高等学校教頭）は、この三ヶ月本会の業務に携わり、理事会・総会の準備・実施や各種セミナーへの参加、また教育局との連絡調整などの本会業務を精力的にこなしている。また、高校生の求人数が大幅に減少している非常に厳しい就職状況に対応するため埼玉県教育委員会が非常勤職員の求人開拓員として採用した五名の「リクルートマスター」を統括し、本会会員企業を中心に、企業訪問計画を企画・立案し、五月より求人開拓を行っている。六月末までに四八〇社を訪問し、一三九社から高校生の求人がある旨回答を得ており、求人数は延べ八〇〇名となっている状況である。この求人情報については県教育委員会と連携をとりながら、随時学校へ情報を提供する。

また、「第一回就職支援特別対策会議」を五月十四日に埼玉会館にて開催し、本会からは宮田調査部長が出席し、他の経済団体や企業、進路指導担当教員、教育委員会担当者も顔をそろえ、学校からの就職状況、企業側からの求人情報、また、リクルートマスターからの企業訪問状況

など、就職に関する情報を交換し、様々な意見交換を行った。そして、続く「第二回就職支援特別対策会議」は七月二日に大宮ソニックシティにて開催し、本会からは根岸常務理事が出席し、本会から推薦した（株）ヤオコー中村 健取締役人事部長も参加し、リクルートマスターからの情報も加えて、就職状況を分析し、

効果的に求人開拓を進めていくための対策を検討したところである。企業訪問における情報なども含め、様々なデータを提供し、学校における就職指導に活用してもらおう。このように、本会は、県教育委員会と連携を強化して、高校生の就職状況の改善の取組に協力しているところであり、本会においても、この取組により、より多くの求人が出されるよう期待するものである。今後リクルートマスターが本会会員企業を訪問し、人事担当者へ高校生の求人状況についてご意見を伺うことがありと思いますが御協力をお願いします。

## 21年度産業教育功労者に本会推薦の埼玉りそな銀行が決定

埼玉県産業教育振興会主催の「平成二十一年度産業教育功労者」の表



彰企業が決定した。

この表彰は、本県産業教育の振興に特に功労のある企業・事業所等に贈られるもので、今回は本会が推薦した株式会社埼玉りそな銀行が受賞した。表彰式写真Ⅱは六月九日（水）、さいたま市のプリムローズ有朋にて開催され、埼玉りそな銀行上條 正仁社長に大野 松茂埼玉県産業教育振興会長から表彰状、副賞が贈呈された。当日は、他に十四名の受賞者が参加され、厳かに表彰式が行われた。株式会社埼玉りそな銀行は、地域・社会貢献活動の一環並びに産業教育振興の観点から、平成一七年から金融や経済の知識を楽しみながら身に

付ける子供向け金融経済教育「りそなキッズマネーアカデミー」を開催するとともに、平成二〇年に開催された高校生への金融知力普及を目的とした第三回全国高校生金融経済クイズ選手権「エコノミクス甲子園」

## ハイブリッドカー（ホンダ インサイト）部品の内覧会

ハイブリッドカー（ホンダインサイト）分解部品展示内覧会の本会会員企業向け特別展示が五月二七日（木）に埼玉県産業技術総合センター（SAITEC）にて開催し写真Ⅱされ、会員企業十一社、二十八名が参加した。

内覧会ではまず、SAITEC技術革新支援室 棚橋綱男室長よりSAITECの事業説明や分解展示をするに至った経緯などの説明を受け、一階の展示室に移動し、見学がおこなわれた。展示室ではSAITEC荒木純一センター長より分解部品についての細部にわたる説明があり、展示されたインサイトは本田技研工業のご好意で提供されたもので、さいたまの「ものづくり」に役立てていただきたいとの趣旨の説明があった。部品はブルーカラーのインサイト本体を中心にエンジン部分、ハイブリッドモーター部分、バッテリー関係、CVT関係、足回り関係と細部に渡って分解されており見学された会員企業にとっては今後の製品開発に役立つ部分が多く、時間いっぱいまで熱心に見学し、大いに参考に

（埼玉大会の共催、さらには、平成一三年度から高校生のインターンシップ受入を行うなど、様々な取組を積極的に展開しており、これらの取組みが高く評価されたものである。

なったようである。

見学終了後、全員集合してセンターより展示内覧会アンケートと、県産業労働部の企業支援施策についての意見・要望調査が行われ、終了となった。

SAITECでは今後このインサイトの常設展示を行い、関連技術分野の研究会を設置する予定であり、関係会員企業の研究会への参加をお願いいたします。



# 県産業支援諸施設説明会に 会員企業四〇社六五名参加

埼玉県産業支援諸施設説明会が、四月二十七日(火)九時三〇分から大宮ソニックシティビル六階六〇四会議室で開催され、埼玉県産業労働部松岡進部長をはじめ、産業労働部の幹部四名と本会員企業四〇社六五名の参加で会場はほぼ満席となった。

説明会は埼玉県経営者協会利根忠博会長の開会挨拶に始まり、その中で「経営を取り巻く厳しい現状を受け止め、自社の事業領域を再構築し、イノベーションを進め、

新たなビジネスチャンスを探らねばならない。会員の皆様において、普段考え、悩んでいることを、この場を大いに活用して、県の方々にぶつけていただきたい」というこの説明会の趣旨を説明した。続いて、挨拶並びに埼玉県の産業支援諸施設全体説明を埼玉県産業労働部部長松岡進氏が行った。平成二十二年度当初予算について

は「埼玉県雇用ニューデューラー雇用を軸とした政策の展開」に基づいて一般会計が一兆六千七百六十四億一千万円で前年度比マイナス一・二%となっているが、公共事業費は二、三割カットされており、緊急雇用基金関係が大きく増えている状況である。県内雇用情勢は依然として厳しい状況ではあるが、「当面の経済対策」「未来への投資」「暮らしの安全保障」を三本の政策の柱として、あらゆる政策の横軸に雇用の創出・確保を位置づけ、官民連携で三年間で七万人の雇用創出を推進することとしている。しかし、雇用創出も民間企業の活性化があつてこそで、今後は制度融資を中心とした「短期的産業振興」、経営革新・技術支援・企業誘致などを中心とした「中期的産業振興」、創業支援・次世代産業支援などを中心とした「長期的産業振興」を産業・労働施策の体系に位置づける

として、特に、中小企業イノベーション支援事業の中で「チャレンジ経営宣言」を目標一〇〇〇件として五月から県職員が八千社を訪問し、意見を聞いて様々な対応を行い、企業ニーズに応える支援を展開していく方針を示した。休憩の後、支援諸施設個別説明を行い、まず最初に「中小企業イノベーション支援事業」「チャレンジ経営宣言」制度に基づく総合支援について」と題して、埼玉県産業労働部産業支援課課長吉田幸夫氏より説明があった。「中小企業イノベーション支援事業」については経営向上へ意欲的な企業を「チャレンジ経営宣言」企業として、県職員の支援チームがとことん支援することを説明した。

氏より中国取引の支援について説明があり、厳しい経営環境を乗り切るための活路の一つとして、中小企業の中国マーケットへの参入を支援するため、上海に「上海ビジネスサポートセンター」を開設し、中国ビジネス専門の経営コンサルタント会社に業務委託を行い、民間のノウハウを活用した取組について説明があった。その後は質問・意見交換が行われ、友栄塗装(株)代表取締役社長増田学氏から技術開発連携への支援についての質問、(株)ウィズネット代表取締役社長高橋行憲氏から中国大連におけるセミナー開催に関する質問、坂戸ガス(株)常務取締役筋野正美氏から圏央道周辺の企業立地の有効性についての意見、(株)ティー・ケー・ケー代表取締役高橋保史氏から次世代キャラバン隊のスタート時期についての質問など、様々な質問・意見が出され産業労働部の担当者が対応した。

その後、一時五〇分に埼玉県経営者協会根岸常務理事の閉会挨拶にて閉会となったが、終了後も埼玉県産業労働部の幹部と本会員企業とで活発な情報交換が行なわれるなど盛会であった。



県産業支援諸施設説明会



利根会長挨拶



松岡進県産業労働部長

# 正社員の若者と若い人材 求める企業の出会いの場

本会は県(ヤングキャリアセン  
ター埼玉)と共催し、今年度で三  
回目となる「仕事出会いフェア」  
を五月二六日(水)、午後よりソニッ  
クシティビルにて開催した。

このフェアは、正社員としての  
就職を希望する若者と、若い人材  
を必要とする企業の出会いの機会  
をつくり、若者と企業のベストマ  
ッチングを目指すもの。二二年度  
の仕事出会いフェアは、県が県内  
経済団体や業界専門団体と共催し



企業の自社PR

て行い、六回の開催を予定してお  
り本会は第一回目を共催した。

当日は本会が呼びかけた会員企  
業や県に参加希望があった企業の  
経営者や人事・採用担当者、三十  
九歳以下の求職者三四名ほか関係  
者も含めて約五十名が参加した。

フェアでは、企業ごとにブース  
をつくり、若者がそれぞれのブー  
スを順番に訪れ、自己紹介や意見  
交換、企業PRを受けたあと、興  
味のあるブースに再訪し、フリー  
に意見交換や情報交換を行う。後  
日さらに詳しい説明や面接を希望  
する場合は、企業と若年求職者そ  
れぞれがコンタクト希望シートを  
提出し、企業見学や面接を経て採  
用へと繋げる。

企業のブースでは厳しい雇用情  
勢を反映してか、例年にも増して  
求職者が真剣に説明を聞く姿勢が  
見られ、企業担当者もそれに呼応  
するように熱心にアドバイスして  
いた。

いた。

フェア実施後のアンケートで、  
就職希望の若者は、「仕事の関心  
が広がった」や「採用する側の視  
点が理解できた」などの感想で、  
参加企業からは、「若者とざっく  
ばらんに話しができて良かった」  
や「参加者の中には自社の採用ゾ  
ーンに近い方が多くいた」などの  
感想が寄せられた。

若年者の人材不足に悩む企業に  
とってこのような機会は、採用に  
繋げるといふことだけではなく若  
者の考え方や意見などを直接聞く  
ことにより採用活動への参考とな  
るとともに、参加者同士の情報交  
換により、それぞれが視野と選択  
肢を広げる上でも有意義な会とな  
っている。

## 【就職希望者の属性】

### ◆参加者計 三四名

☆男性…二二名、女性…十二名  
☆年齢層別人数

- 十代 … 一名
- 二十～二四歳… 九名
- 二五～二九歳… 九名
- 三十代 … 十五名



第176回

例年より二週間遅れで関東地方も  
入梅を迎えた。この遅れが米作など  
の自然生態にどのような影響を及ぼ  
すか心配である。

政権交代から八ヶ月で総  
理交代劇もあり、相変わらず  
景気も低迷しているが、  
約六十億キロの長旅を七年  
も続けてきた探査機「はや  
ぶさ」が無事に帰還し、科  
学技術の高さを世界にまざ  
まざと見せつけた。しかし、  
「はやぶさ二世」の予算が  
今回の「事業仕分け」では  
二千万円減額されている。

ワールドカップの開催も  
話題を呼んでいるが、果た  
してどこまで善戦できだろ  
うか?世界の壁は厚すぎる  
ような気がする。

さて、話題は変わるが、  
最近「分析思考力」の養成  
を訴える講座などを開催している。経  
団連も重要視しているが、これから  
日本人が国際社会で活躍するには、  
「コミュニケーション能力・チーム  
で働く力」と共に、「発信力・敬聴  
力・柔軟性」が必須であると。  
分析思考力の養成には、学校・家  
庭・地域でも出会うチャンスが非常  
に少ない。企業の一部では研修制度  
で多少用いられているようだが、な

## こんな時にこんな事を!

エッセイスト 和宮英之

かなか育ってはいない。

その最大原因は、日本人の国民性  
に根強く関係しており、本来ならば  
戦後の学校教育(ゆとり教育)で取  
り込まれているべきであった。

マークシート方式の各種試験では、  
問題に対しての分析思考力はまった  
く求められていない。直ぐに五枝択  
一で、問題定義、直ぐに「正解」を  
求める事が多く、「気付き・考  
える」という分析思考要素や、「自  
分の考えを相手に伝え、相手の意見  
も聴く」、そして「自分の  
考えなどに誤りを感じた時  
は素直に認める」などが出  
来ずに、自分の主義主張が  
強く表面に出て柔軟性が欠  
如しているといわれる。最  
も悪いのは、面と向っては  
何も言わず、陰でイジメや  
悪口を行なったり言ってい  
る。

問題に対して十分な分析  
思考して、解決に結びつけ  
る「議論」が絶対に必要な  
要素と考えている。某私立  
高校では「校則」が存在し  
ないと聞いたことがある。  
「学生は学生らしく」だけ  
で、ルールが必要ならば、  
生徒会で決めさせているら  
しい。時間は相当かかるが、分析思  
考能力を養成するためには是非とも  
必要なことであり、授業も殆どが討  
議方式で行なわれているとの事で、  
この高校には留学生も多く国際人養  
成がメインらしい。

人材育成には、幼児時から教育方  
法を原点から変えることの必要を今  
後は考えるべきかもしれない。

南部 (株)フジナミ

新商品は国内唯一の水溶性溶解中子使用



藤田 巨弘 会長

設、フルモールド模型、樹脂製の製作に傾注する。

株式会社フジナミは平成十八年に創業五十年を迎え、半世紀を越える経験、実績から裏付けられた確かな品質、顧客要求に基づいた納期対応は最大の強みである。

取材に応じていただいた藤田巨弘会長は「写真」は当社の原点は型造りであると語り、それは昭和十一年藤田浪六初代社長が東京・大森に藤浪木型製作所を開設したことに始まる。同年十月には荏原製造(株)の荏原ポンプ、羽根模型等を作成。三十五年にプリンス



国内唯一の「水溶性溶解中子」

自動車(株)の受注を受け、試作プレス型木型の製作に入る。さらに、四十二年吉川町に第二工場を建

量製作が容易になる。また、

のを型に注型すると三十分から六十分で硬化する。硬化後は型より脱型し、熱処理を行い中子は完成する。その後、離型処理を施し従来通りの複合材による成形を行い、成形後は中子を水で溶かし完成となるものである。その優れたところは、従来の中子では出来なかつた異形状の一体成型が可能であり、上下型・分離型を用いての注型が可能などにより、同一形状を必要数量製作が容易になる。また、

DATA	
会社名	株式会社フジナミ
本社	吉川市川藤3601
代表者	取締役会長 藤田巨弘
創業	昭和11年
資本金	5,000万円
従業員数	46人
事業内容	モデル全般、治具全般、射出成型 FRP型、真空成型型等
電話	048-981-1121
http	://www.fujinami-co.jp/

のを型に注型すると三十分から六十分で硬化する。硬化後は型より脱型し、熱処理を行い中子は完成する。その後、離型処理を施し従来通りの複合材による成形を行い、成形後は中子を水で溶かし完成となるものである。その優れたところは、従来の中子では出来なかつた異形状の一体成型が可能であり、上下型・分離型を用いての注型が可能などにより、同一形状を必要数量製作が容易になる。また、

北部 日本オイルポンプ(株)

主力製品は工作機械から船舶までの心臓部とし幅広く使用

東京都港区白金に雲下鉄工所として創業した日本オイルポンプ(株)は、今年で創業九一年の伝統を持つ産業機器メーカー。

当社の主力製品「トロコイドポンプ」は、各種産業用機械の心臓部で、目立たないが縁の下の力持ち。トロコイド曲線(一つの円が直線上を滑ることなく転がる時、中心を通る直線上の定点の描く曲線)からなる内接ギアを使用

幅広く使用されている。具体的には潤滑油などを移送・循環させる用途が主で、特に工作機械の温度調節用のポンプではシェア世界一を誇っている。



中尾 真人 代表取締役社長



トロコイドポンプの製品見本

DATA	
会社名	日本オイルポンプ(株)
本社	熊谷市久保島634
電話	048-578-8011
代表者	代表取締役会長 佐藤正雄 代表取締役社長 中尾真人
創業	大正8年3月
設立	昭和35年12月
資本金	1億円
従業員数	約200名
事業内容	ポンプ、油圧機器の製造・販売

徹底した品質管理と開発及び生産性の高きで業界トップの信頼を築きあげた。さらに、「一個流し」の生産管理体制で、多品種少量、短納期のビジネスモデルを実現。長年培った製品の設計開発力だけではなく「QCD」品質・価格・納期すべてナンバーワンをキープすることを中期経営計画の一つに掲げている。

今年二月、社長に就任した中尾真人氏「写真」は、昭和三十七年生まれの若き経営者。大手電力会社での技術開発、米系コンサルティング会社での戦略企画、機械部品メーカーでの海外事業展開などの経験を活かし、社長という重責を担いながらも、新しい視点と発想で経営に注力している。

## 中部 (株)ウイズネット

### 地域社会に密着した総合的福祉事業を幅広く展開



高橋行憲  
代表取締役社長

高橋社長「写真」が、株式会社ウイズネットを設立したのは、平成一〇年一月。第二の人生へのチャレンジを決意し、それまで勤務した大手損保会社退職を機に当社を設立した。



2棟の本社オフィス

当時将来性が期待された、IT、環境、福祉の三事業の中から、事業環境、競争環境等を踏まえ、福祉事業を選択・起業したとのこと。社名、「ウイズネット(wisnet)」は、福祉に関する情報のネットワーク化(Wellfare Information Service Network)を図り、「街の中に福祉の街をつくる」という当社の経営理念からきている。

その後、「介護サービス事業」を核に、「健康増進施設事業」、「教育事業」、「保育事業」、「介護事業コンサルタント事業」、「シニアセラピー事業」など、次々と事業を拡大。現在では、グループ全体で、一五三事業所、資本金三四七百万円、売上高一〇八億円、職員二七〇名を擁する、首都圏を代表する総合福祉事業者の一角にまで成長した。

現在も必要な人に、必要なサービスの提供ができる環境作りに向けて、業界のリーダー企業として様々な取り組みを展開している。

その代表的な取り組みの一部を紹介すると、まずは「**ういず協同仕入れシステム**」があげられる。このシステムは、大量一括発注により医療・福

DATA	
会社名	株式会社ウイズネット
本社	さいたま市大宮区三橋2-795
電話	048-631-3690
FAX	048-631-2110
設立	平成10年1月
代表者	代表取締役社長 高橋行憲
資本金	347百万円
従業員	2740名 ※H22年5月1日現在
事業内容	総合福祉事業
http	://www.wis-net.co.jp

祉関係事業者の方々の大幅な経費削減を図る日用品、衛生用品、福祉器具などの共同購入システムであり、現在、医療法人、社会福祉法人、民間会社など約五〇社が参加している。

もう一つは、福祉事業者ならびにそこで働く職員の将来を考えた「確定拠出年金制度(日本版401K)」の導入推進である。高橋社長は「退職金は人事政策の一つであり、経営から職員への重要なメッセージである」との考えの下、導入推進に向け、現在各方面に精力的な働きかけを行っている。

また、当社事業としては、近い将来急速に高齢化が進行すると見込まれている中国福祉市場への進出を実現するとともに、数年後の株式公開を視野に入れ、様々な社内体制整備も推進している。

こうした取り組みが続いている、ウイズネットは、総合福祉事業会社の雄として、今後ますます成長し続けていくものと確信している。

## 西部 (有)野火止製作所

### レーザー&製密板金加工と先端技術を複合・融合したトータル技術のVE提案企業



川上順久社長

有限会社野火止製作所は昭和三五年、現新座市野火止に創立。当時はオートバイ部品・チェーン部品の生産やチェーン組立・生産、治具・工具の生産、プレス金型の製作を行っていたが、同五二年からワイヤーカット加工・放電加工を開始、五九年からはレーザー光線加工を開始し、以後逐次レーザー光線の各種加工機などを導入し、関連の製品を次々開発・製品化、平成一五年には埼玉県指定「彩の国工



新座市野火止の本社・工場



2年前にオープンした「三井アウトレットパーク入間」の看板を製作(出店200店舗のうち120店舗分の看板を製作した)

DATA	
会社名	(有)野火止製作所
本社・工場	〒352-0011 新座市野火止3-2-48
電話	048-481-2300(代)
FAX	048-481-2304
代表者	代表取締役社長 川上順久
設立	1980年(昭和35)8月
資本金	30百万円
従業員数	30名
主要生産品	精密板金、試作品、部品、ロボット部品、機械開発製作、モニュメント、看板の切り抜き文字、模型、医療器部品 etc
http	://www.nobidome.co.jp

場」に認定され、同一八年には埼玉産業人クラブ「西海記念賞(ホッパーチーム)」を受賞している(見出しのVEとはパリエュー・エンジニアリングの略)。

同社はまもなく半世紀の創立五〇周年の節目を迎えるが、独自の技術と先端技術を複合・融合することにより「速い・キレイ・安心価格」との評価で、加工分野での固有技術の確立を遂げている。これは板金の高精度加工ホッパーをはじめ、最近では今話題の小惑星探査機「はやぶさ」のカプセル回収ボックスをてがけるなど、野火止製作所の名を上げるべく頑張っている。さらに、各種裝飾品などのデザインングズも好評で、看板サインなどの注文も増大し、売上げにかなり寄与している。加工する素材は金属ではステンレス、アルミなど多様、金属以外ではアクリル、ペット、人工大理石などで、「多品種」「少量」「短納期」の製品が多いにもかかわらず、その対応力によりユーザーの期待に答えている。

最近では県の「ものづくり教育フェア」にも参加し、幅広く色々なグッズを製作している。川上順久(かわかみのぶひさ)社長「写真」は「お客様のご要望に当方から提案し、需要を掘り起こすVE提案営業を展開して、新技術、新素材など先端技術とつなぎ、新しい価値を持つ製品加工技術を生み出しています」と抱負を語られた。これは、技術力で顧客の要望に応え、提案し、顧客とともに育ち、高付加価値製品を生み出していく姿勢が読み取れることと感じた。

工場には「感謝の心をもって前向きに、明るく」とあり、そして独自の8Sとして、親切に対応し、信頼と信用を得るという3Sと、整理、整頓、清掃、清潔、しつけの5Sの標語が掲げられている。

# 埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ  
第60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 事務局 根岸 茂文、調査部長 宮田 信久 ☎048-647-4100  
 FAX 048-641-0924

## 研究の内容

## 産業への展開

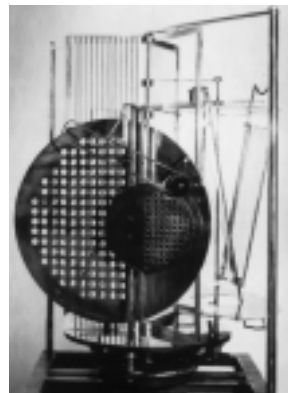


### 越境するデザイン思想とモホイ=ナジ：アメリカの1940年代

アメリカを代表するデザイン教育機関のイリノイ工科大学は、1949年にシカゴ・インスティテュート・オブ・デザイン (ID) を編入し、そのデザイン教育の理念を現在でも継承している。その ID は、もとは第2次世界大戦の難を逃れて移住したドイツの芸術学校バウハウスの教師 L. モホイ=ナジが1937年に開校したニュー・バウハウスを前身としている。バウハウスラー (バウハウス人) のアメリカへの亡命・移住者たちは、建築家の W. グロピウス (ハーバード大学) をはじめ、G. ケペシュ (MIT 高等視覚研究所)、J. アルバース (ブラック・マウンテン・カレッジ、イェール大学) らがいた。彼らはその他の多数の亡命知識人と同じく、ヨーロッパのモダニズム思想をアメリカへ移植し、戦後のアメリカ現代芸術の基礎を築いたのであった。なかでもニュー・バウハウスの学長モホイ=ナジは、近代科学とデザイン哲学をアメリカの産業界へ導入すべく努力した重要な人物である。モホイ=ナジによれば、デザイナーは「技術上、社会上、経済上の要求と生物学的必要性、そして素材や形、色彩、量感、空間による精神物理学的效果を統合し、関係性のなかで思考すること」が求められる。有機的な文明を導く「基準」を目指すことこそ、デザイナーの目標であり責任であり義務

### 埼玉大学教養学部 井口 壽乃 教授

でもある。デザイナーは同時代の芸術、科学、社会と経済が求めているものに精通し、さらに工業の過程とある事柄にかかわる基本的な機械の原理にも通じていなければならない。なぜなら、「デザインすることは職業ではなく態度である」からだと述べる。1940年代におけるアメリカの産業界のきびしい利潤追求の体制が、より豊かな社会生物学的経済へとむかおうとする時代の可能性と対立するなかで、モホイ=ナジは、ID の教育を通じて統合された人間のヴィジョンを提示する。そして、このような彼のデザイン思想と方法論は、戦後の日本にも若い芸術家たちによってもたらされたのであった。



L. Moholy-Nagy,  
(Light-Space Modulator)  
1922-1930

近代デザイン哲学に基づくデザイン製品の生産とデザイナー育成

### 学歴・略歴

- 井口 壽乃  
(いぐち としの)
- 1993~95年 ハンガリー政府給付金留学生として、ハンガリー科学アカデミー美術史研究所留学
  - 1996年 筑波大学大学院芸術学研究科博士課程修了 博士 (芸術学) 取得
  - 1997年 東京工業大学、岐阜県立国際情報科学芸術アカデミー 非常勤講師
  - 1998年 北九州市立大学文学部 助教授
  - 2004年 埼玉大学教養学部 助教授
  - 2007年 埼玉大学教養学部 教授



### リアルワールドの IT によるシステム創成情報学 ~モビリティの高度化と経済活性化~

### 埼玉大学大学院理工学研究科 長谷川 孝明 教授

私は今リアルワールドの IT (情報技術) によるシステム創成情報学 (Systems Innovation Informatics) を進めている。システム創成は、「人間社会の価値観やライフスタイル」と「数理物理の基本」の両面から進められる分野である。20世紀の IT は、時空を超えるサイバー空間中心にその研究開発が展開されてきた。21世紀に入り、リアルワールドの IT が重要になってきている。人も物もリアルワールドの存在だから。人や国には三段階のイノベーションがある。この場合イノベーションは進化と言っても良い。第一段階は「先人の創ったソリューション (解答) を学んで改善する。」第二段階は、「先人の創った問題に対しソリューションを創る。」そして先頭を走る人と国にはもう一つ大事な役目がある。それが進化の第三段階、すなわち、「混沌とした自然現象や社会現象の本質を整理し、解くべき問題をきれいに定式化する。」我が国では幕末以来150年間、大きくやり方を変えていないことに今日の閉塞感の根本原因があると私は考えている。今の激動の社会が維新に例えられることがあるが、本質的に異なる。我が国は維新で確かに大きく変わった。しかしながら、150年前は西欧が確実に先に進み、その文化を、高く上げたアンテナで急速に取り入れることが成功の早道だった。つまり手本があった。この150年間の最初の八割はこの構図で進み、一部を除き粗方はこの進み方にどっぷりと浸かっていたのではなからうか。手本がないことが先頭の国の特

徴である。イノベーションの第一段階は1970年頃までに、第二段階は1985年頃までに概ねクリアしてきた。しかしながら、この第三段階を明確に進めていると言えるだろうか。きたない問題の定式化は難しいことではない。しかしながら、本質を射貫くきれいな問題の定式化には、お金も労力も洞察力も要る。モノづくりも大事だが、ニッチ市場では多数の日本人が食べることは難しい。つくるのはモノだけではない。他に先駆けて人類が未体験の新しい考え方を創り、何を作るか整理し、メジャーな市場に耐えるビジネスを創出することが重要である。話を戻そう。モビリティ、また、モノやサービスの購買は人間の根源的な活動である。したがって、モビリティ環境や生産企画を含む購買環境の IT による高度化は、自然な流れである。そのためのシステム創成を私は日々進めている。電子コンシェルジュが組み込むように直感的な道案内環境を実現し、商品・サービスの案内・無駄な生産を防ぐバーチャル企画室機能を提供するユビキタス店員さんシステムを創る。また、これまでになかった交通信号制御による快適な都市を実現し、環境負荷を抑えながら思いのままに動くパーソナル移動システムを創る。リアルワールドの IT はサイバー空間の IT と異なる技術を多く必要とするし、それらの実現する世界ではこれまでと異なる広告媒体も発生する。このように種々の可能性のあるリアルワールドの IT を楽しく進めている。

### 学歴・略歴

- 長谷川孝明  
(はせがわたかあき)
- 1981年慶應義塾大学工学部電気工学科卒業。1986年慶應義塾大学大学院博士課程修了、工学博士。同年、埼玉大学工学部電気工学科助手、1991年助教授、2006年埼玉大学大学院理工学研究科教授、現在に至る。1995~6年カナダ・ピクトリア大学客員研究員。現在の専門はリアルワールドの IT によるシステム創成情報学。



# 「ものづくり大学」へようこそ

連載  
第40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 三国 雅裕、調査部長 宮田 信久 ☎048-647-4100  
FAX 048-641-0924



## 3次元 CAD を用いたものづくり

製造技能工芸学科 高橋 正明 教授

CAD/CAM、精密加工および測定などの分野を専門としています。これらはものづくりの基本で、大企業、中堅企業での精密技術畑に勤務した経験をもとに、学理と実務を融合させた研究・開発・教育活動を行っています。

製造技能工芸学科には、2次元CADとしてAutoCAD等が、3次元CADとしてはCatia、Pro-E、SolidWorks等が導入されています。これらは、それぞれ教育用ライセンスとして安価で、しかも比較的最新の状態で学生の授業用に提供されています。学生の授業以外では、離職者等の社会人の再教育等にも積極的に活用されています。

数種類のソフトを導入することによって、その時々状況に応じて必要なソフトを使用できる応用力が身に付き、教科書やマニュアルがあれば自主的に作業が進められる力を養うことができます。

3次元CADを有機的に活用するため、3次元スキャナ、3次元プリンタ、CAMソフト、小型3次元加工機、および小型マシニングセンタ等にまで拡張させたシステムを構築

しています。

粘土などを用いた模型(モック)を手作りし、3Dスキャナで形状データをPCに取り込み、3次元CADで形状データを修正・削除・追加などを行い、3次元プリンタで形状を確認し、CAMソフトでNCデータを出力し、マシニングセンタで加工・製作するというデジタルモックアップの工程が実習できるようになっています。

当研究室では、これらのCAD/CAMシステム開発の他に、機械計測・形状計測に関する研究にも取り組んでいます。加工されたものを高精度・高能率で形状評価できるシステムの構築も研究テーマの1つです。



3Dプリンタ

高橋正明 (たかはしまさあき) 教授 博士(工学)、東京都立大学修士修了、日本ビクター、都立航空工業高等専門学校、東京工大、ものづくり大学助教授を経て、2005年よりものづくり大学教授、現在に至る。専門分野：形状計測、知的センシング、超精密加工機械の開発 (連絡先：048-564-3837)



## タコ 凧写真 / Kite Aerial Photography

建設技能工芸学科 八代 克彦 教授

前回の埼経協ニュース(2006年4・5号)で、世界中の住居や街並み研究のツールとして大凧を使った空撮写真のことを述べましたが、今回はその凧写真/Kite Aerial Photographyについて紹介します。

もともとは今から約30前、中国の窑洞と呼ばれる地下住居の研究に取り入れた手法でした。写真1のように、黄土高原には四角い穴がいくつもぽっかり穿たれています。この四角い穴、実は一つ一つが各戸の中庭で大きさは1辺10m前後、深さが約6m。地上から降って中庭に出ると、その四方に2~3穴ずつ、居室や倉庫などの横穴が掘られています。ですから地上を歩いているといわゆる人家らしきものはまったく見当たらず、時折地下から立ち上る煮炊きの煙によってはじめて人の存在に気づくといったなんとも奇妙な光景です。当初はこうした地域は外国人の立ち入りが制限され、現地でききなりひとつの中庭に案内され、懐中電灯片手に地下の横穴の実測に数時間を費やすことが多々あり、まさに暗中模索の研究でした。そうしたことから村の全貌を知る手段としてこの凧写真の導入に至った次第です。

中国の地下住居の研究は今も継続中ですが、その間撮影技術もずいぶん改良され、カメラの角度を地上からラジオコントロールできるようになり、また数年前まではスライドフィルムを使用していたので36枚ごとに凧をいちいち下ろしていたのが、デジカメのおかげでその手間が省けるようになりました。

昨今はパソコン上で世界中の衛星写真が手軽に入手できるようになりましたが、それでも凧写真の臨場感とユニークなアングルの魅力は別格で、これはという建築があると凧紐を手走り続けています。



写真1 中国の地下住居集落



写真2 北京オリンピック会場

八代克彦 (やしらかつひこ) 教授・工学博士 東京工業大学、大学院卒業、2005年4月からものづくり大学。住宅建築の設計手法、人体—建築—都市に関する共時的研究、中国・東アジアの伝統的住居、至近距離からの空撮、デザイン教育の歴史と方法が専門で支援可能分野。(連絡先：048-564-3859)

# 彩の国から

# 県政情報

第54回

## 「埼玉県チャレンジ経営宣言！企業登録制度」のご案内

県内中小企業の皆様から、経営や技術を上向きさせる意欲的な「チャレンジ経営宣言！」を大募集します！  
手続きは簡単です。たくさんのご応募をお待ちしています！

### 1 「埼玉県チャレンジ経営宣言！企業登録制度」とは…

県では、厳しい経済環境下でも意欲的な取り組みに果敢に挑戦する県内中小企業を、「チャレンジ経営宣言企業」として登録する制度をスタートしました。  
登録していただくと、登録証書の交付や県ホームページでの企業紹介などの特典のほか、宣言した取組内容の具体化に向けて、県担当者がワンストップ相談窓口となってサポートさせていただきます。

### 2 対象は…

本店所在地が県内にある中小企業者・組合等です（詳細はお問い合わせください）。

※過去3年間において、企業経営上の関係法令に違反する重大な事実がある場合など、登録できないことがあります。

### 3 募集する宣言内容は…

- 5年以内の中期的な数値目標を設定して、
- ①経営や技術等を向上させる意欲的な取組
- ②埼玉県知事に承認された経営革新計画（計画期間内に限る）
- ③既存の経営計画等による意欲的な取組

のいずれかに果敢にチャレンジし、経営の向上と社会への貢献を目指す宣言内容を募集します。

### 4 登録の審査は…

ご応募いただいた企業には、訪問・電話等により、宣言する取組内容等を確認させていただきます。登録基準に適合すると認められるときは、登録証書を交付します。

※登録後には、宣言内容の進捗状況や成果を確認させていただくことがあります。

### 5 登録のメリットは…

登録企業にとって最大のメリットは、この「チャレンジ経営宣言！」を契機に、今後の方向性を整理・明確化し、社内における目標の共有化を図ることができる点です。

また、次の特典をご用意しています。  
①宣言内容の具体化に向けて、県担当者がワンストップ相談窓口となってサポートします。

②中小企業診断士等の専門家を派遣し、助言・アドバイスを実施します。

③県ホームページで紹介します。登録企業のホームページへリンクもできます。

④登録証書を交付します。広報等に活用すれば会社のイメージアップにつながります。さらに、登録企業ステッカー

も交付します。



登録企業ステッカー

⑤一定の企業価値向上を図る登録企業は、県制度融資（産業創造資金）の対象になります（融資申込時には、別途金融機関や信用保証協会による審査があります）。

その他、経営革新計画の申請や産学連携、知的財産に関する相談など、登録企業の取組をサポートします。

### 6 応募するには…

応募用紙（様式第1号）と「質問票（様式第2号）」に必要事項を記入し、ファックスや電子メール、郵送等にて、県産業支援課へご応募ください。

なお、応募用紙等は、次のホームページからダウンロードできます。

URL  
<http://www.pref.saitama.lg.jp/page/challenge.html>

問合せ 県産業支援課  
(048-830-3910)

## 平成22年度「彩の国産業技術大賞」を募集します！

埼玉県では、革新的な技術・製品開発に取り組み県内中小企業及びグループを表彰する「産業技術大賞」を募集します。たくさんのご応募お待ちしております。

### 1 応募資格

県内に事業活動拠点を置く、中小企業またはそのグループ

### 2 募集対象（次の5項目全てを満たすことが条件です）

- ①環境、福祉、IT・映像、バイオテクノロジー、ものづくり基盤技術のいずれかの技術分野であるもの
- ②平成22年9月10日時点で、国内で販売または提供されている技術・製品で、販売・提供後7年を経過していないもの
- ③国内で特許登録済み、または実用新案技術評価書で評価6を取得済みもの
- ④技術・製品開発等について訴訟などにより争っていないもの
- ⑤既に全国規模または類似の表彰を受けていないもの

### 3 スケジュール

- 応募受付期間  
平成22年7月1日～9月10日
- 審査期間  
平成22年9月下旬～11月下旬
- 大賞決定  
平成23年1月
- 表彰式

### 4 募集方法

応募用紙に必要事項を記入の上、募集期間内に郵送または持参してください。詳細は、ホームページをご覧ください。様式等をダウンロードできます。

URL  
<http://www.pref.saitama.lg.jp/page/a31.html>

### 5 賞

- 大賞 1企業・グループ 副賞 50万円
- 奨励賞 1企業・グループ 副賞 10万円

問合せ 県産業支援課  
(048-830-3777)



昨年度表彰式  
(さいたまスーパーアリーナにて)

## 県内に工場等の建設を計画されている企業の皆様へ

埼玉県では、県内に工場等を建設し、操業する場合に、当該土地・建物に係る不動産取得税に相当する額の補助金を交付しています。

補助要件、手続き等の詳細についてはホームページを御覧ください。

○ホームページアドレス  
埼玉県産業立地補助金 検索

埼玉県産業立地促進補助金  
<http://www.pref.saitama.lg.jp/page/subsidy.html>  
県内市町村の企業立地優遇制度  
<http://www.pref.saitama.lg.jp/page/shichouson-ricchi-incentive.html>  
埼玉県産業労働部企業立地課立地総合窓口担当  
(048-830-3800)

# 養成講座全六講終わる

## 第28期人事・労務・総務・庶務担当者の養成講座

開講満二八周年を迎えた「第28期人事・労務・庶務・総務・現場管理担当者養成講座全六講」が、

第一講六月一日講師・渡邊岳弁護士「労働法・労務管理の基礎知識パートI」で開講し、第二講六月一日、講師・藤原宇基弁護士

第三講六月二日、講師・岩本充史弁護士「同パートII、III」と開

催され、第四講六月九日は講師・新弘江弁護士により「パートIV」

が行われ、後半の二講は第五講七月六日「社会保険」、第六講七月

一三日「労働保険」講師・御園富

士夫社会保険労務士で今期の全講を終了した。

全講及びそれに準じるご参加者

(順不同・敬称略)

石塚化学産業(株)石塚有希子、エーザイ(株)美里工場占部賢、(財)さいたま住宅検査センター島本義雄・小泉玲子、新報国製鉄(株)大和田真

広、(株)ティー・ケー・ケー清野芳之、山本正光、望月印刷(株)岡部弘

雄、(株)山三電業梅澤浩之、武州ガス(株)金子栄一、NECネットエス

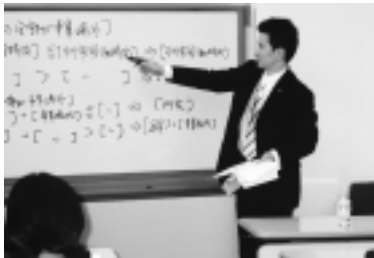
アイ(株)井芹由起子、全日本空輸(株)岡崎雄一郎・内藤恒、日本通運(株)埼玉支店長敬子、富国生命保険(株)鎌野健介

第五・六講  
社会保険労務士・御園富士夫氏

第五・六講  
社会保険労務士・御園富士夫氏



第一講  
弁護士・渡邊 岳氏



第二講  
弁護士・藤原宇基氏



第三講  
弁護士・岩本充史氏



第四講  
弁護士・新弘江氏

### 正社員の就業規則しかない会社

弁護士 安西 愈

今日の企業では、正社員のみでなくパートタイマー・アルバイト・嘱託・臨時・期間社員・契約社員・日雇社員といった非正社員を多様な雇用形態をもって雇用して業務を営んでいる。

しかし、当該企業には就業規則としては、正社員の就業規則しかないといった中小企業の例はよくある。そこで問題になるのが、労働契約と就業規則との関係について定めた労働契約法第十二条の「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となつた部分は、就業規則で定める基準による。」という規定との関係である。

これは、労働契約の内容であるから、当事者の合意によることとなる(同法第六条)。その場合、明らかに雇用形態や雇用の性質が正社員と異なるものであり、職務内容、職務権限、配置・異動、企業内の処遇、その他が全く異なる正社員と同視できない労働者については、右の就業規則の直接規律効力は及ばず、当事者の合意によることとなる。

これは、あくまでも民事上の契約であり、当事者の合意が最大限に重視されるからである。この場合、前記第七条の「合理的な労働条件」とは、正規・非正規労働者の社会通念上の差異の点も含むもので、正社員就業規則を非社員に直接強制力をもって適用するのは、かえって「合理的でない」当事者の意思に反することになる。このような拡大適用を本条は定めているのではなく、従って当然その効力は及ばないと解すべきであろう。

とはいえ、このような問題があるので、非正社員についても雇用形態別の就業規則を作成することが肝要なのである。

### 労働法

約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第二条に該当する場合を除き、この限りではない。」とされ、採用時に正社員の就業規則しかないときは、非正社員との労働契約の内容は、正社員就業規則の内容と異なるから第二条の規定によって正社員の就業規則が労働契約の内容になるのではないかと問題と関係する。

# 日本経団連 提言・提案など

## 「新卒採用に関するアンケート調査」集計結果を公表 「コミュニケーション能力」選考時重視要素で7年連続1位

日本経団連は4月14日、「新卒（2010年3月卒業者）採用に関するアンケート調査」の集計結果を公表した。この調査は、企業の大学等新卒者採用活動の動向を把握するために1997年度から実施しているもので、今年2月から3月にかけて、会員企業1283社を対象に行い、425社から回答を得た（回答率33・1％）。アンケート結果の概要は次のとおり。

### 採用実績・計画

2010年卒採用の実施企業割合は91・1％（前年度95・8％）となり、調査開始以来初となる2年連続の減少となった。

前年度と比べ採用人数の増減では、「増加」が14・2％（同34・9％）に対し、「減少」が68・7％（同21・9％）であった。採用人数を減らした理由としては、「経営環境の悪化」が60・5％でトップとなり、その他「昨年度に例年以上の採用をしたため、今年度は適正水準に戻した」という声もあった。

一方で、11年卒採用を実施する計画の企業割合は87・5％（同86・4％）となり、前回の急落から若干改善した。

### 就職採用市場の評価

就職採用市場に関する見方については、04年度調査（05年卒）から5年間続いていた「売り手市場」評価が逆転し、64・1％の企業が「買い手市場」であったと回答、「売り手市場」と回答した企業は28％にとどまった。

### 選考時に重視する要素

企業が選考にあたって重視した点を25項目から5つ回答する設問では、「コミュニケーション能力」が7年連続で1位となり、選択した企業割合は81・6％と前年度（76・6％）に比べさらに高まった。続く2位には「主体性」が入り、「協調性」を逆転した。

また、「専門性」が前年度に比べ急上昇し14位から9位へ浮上した。

### 既卒者の受け付け

11年卒の採用活動における既卒者への対応を聞いたところ、「従来から受け付けている」と「今回、受け付ける予定がある」を合わせた39・3％であった。そのうち、新卒採用と同様

の扱いで受け付けると回答した企業は76・0％あり、企業側の配慮がうかがえる。

一方、受け付ける予定がない企業は58・8％であり、「新卒者で充足している」が主な理由であった。

### 採用選考に関する企業の倫理憲章の見直しについて

09年10月改定の倫理憲章では、新たに「広報活動であることの明示」の項目を設け、企業情報発信を目的とした会社説明会などの広報活動を実施する際には、その後の選考に影響しないものであることを明示するよう努めることとしている。この追加項目については、賛同した企業が83・8％となり、「学生が学事日程を優先のうえ、参加・不参加を判断できる」といった声が寄せられた。また、10年卒採用において「広報活動であることの明示」を実施した企業は50・6％、11年卒採用において実施している企業は60・2％であった。

### 09年夏季・冬季賞与・一時金調査結果を発表 非管理職・管理職ともに前年比マイナス/考課査定幅は管理職で広く設定

日本経団連は4月15日、「2009年夏季・冬季賞与・一時金調査結果」の概要を発表した。今回の調査は、日本経団連企業会員および東京経営者協会会員企業1928社を対象に実施し、341社から回答を得た（このうち集計可能な321社について集計、有効回答率16・6％）。調査結果の概要は次のとおり。

#### 1. 賞与の水準

賞与・一時金支給額を非管理職・管理職別にみると、非管理職は夏季66万9121円、冬季66万4239円で、対前年増減率は夏季がマイナス14・6％、冬季がマイナス12・6％となった。管理職は夏季129万78750円、冬季124万8211円で、対前年増減率は夏季がマイナス16・6％、冬季がマイナス13・2％であった。対前年増減率は、夏季・冬季、非管理職・管理職ともに、1953年の調査開始以来最大のマイナス幅となった。

#### 2. 産業別の状況

支給額（非管理職）を産業別にみると、製造業では夏季69万4921円、冬季69万1850

円、非製造業では夏季63万4381円、冬季62万7333円となっている。

対前年増減率は、製造業では夏季がマイナス16・8％、冬季がマイナス14・4％、非製造業では夏季がマイナス11・0％、冬季がマイナス9.9％であり、製造業の落ち込みが大きくなっている。

集計対象16業種（製造業10、非製造業6）のうち、14業種（製造業8、非製造業6）で夏季・冬季ともに増減率がマイナスとなった。このうち、2年連続でマイナスとなった業種が6業種（製造業3、非製造業3）、3年連続でマイナスとなった業種が2業種（製造業2）であった。

#### 3. 配分割合

非管理職では「定率分」（49・4％）が最も多く、「考課査定分」（31・7％）、「定額分」（17・8％）と統一的である。管理職では「考課査定分」（50・8％）、「定率分」（30・0％）、「定額分」（16・2％）の順になっている。

非管理職・管理職ともに「考課査定分」の割合が増加傾向にある。非管理職では、1990年代前半には「定率分」が約7割、「考課査定分」約2割であったが、近年では「定率分」が約5割、「考課査定分」が約3割に増加している。管理職においても同様の傾向がみられ、90年代前半には「定率分」が約6割、「考課査定分」が約3割であったものが、近年では「定率分」が約3割、「考課査定分」が約5割となっている。

#### 4. 考課査定の幅

「最高と最低の幅が同じ場合」と「最高と最低の幅が異なる場合」の査定幅は、いずれにおいても、非管理職よりも管理職で広く設定する企業が多くなっている。

査定幅を30％以上としている企業の割合は、「最高と最低の幅が同じ場合」では、非管理職で18・9％、管理職で23・6％となった。「最高と最低の幅が異なる場合」では、最高幅を30％以上としている企業の割合は非管理職43・0％、管理職49・9％、最低幅を30％以上としている企業の割合は非管理職41・5％、管理職49・0％となっている。

### 提言「豊かで活力ある国民生活を目指して」経団連成長戦略2010公表 環境・エネルギー、健康や地域活性化など6分野で

日本経団連は4月13日、提言「豊かで活力ある国民生活を目指して」経団連成長戦略2010を取りまとめ、公表した。同提言は、政府が掲げる名目3％、実質2％の経済成長を達成

するために必要な成長戦略や税・財政・社会保障の一体改革のあり方について、取りまとめたものである。概要は次のとおり。

#### 4つの視点と3つの柱

成長戦略を講じるうえで留意すべき点として、4つの視点（1）企業の国際競争力の強化を通じた雇用創出（2）需要と供給面、大企業と中小企業を一体的にとらえることの重要性（3）税・財政・社会保障の一体改革の必要性（4）パブリック・イノベーションの推進）を掲げた。また、これを踏まえた政策としては、（1）企業の国際競争力の維持とさらなる強化（2）新しい内需の創出と成長力強化（3）柔軟性とセーフティネットを兼ね備えた労働市場の構築——の3つの柱が重要であるとしている。

さらに、成長戦略の実現を担保するため、工程表を策定することや成長戦略特別格の設定による優先的な予算の確保を行うことを提案している。

#### 成長の実現に向けた6つの戦略と規制改革

成長の実現に向けた具体的な措置事項は政府の方針にあわせ、6つの分野に整理した。まず、わが国の強みを活かす環境・エネルギー、健康分野では、エコカー、エコ家電など環境負荷の小さい耐久財などの初期需要を喚起するため、税・補助金といったインセンティブの付与や、医療・介護分野の産業化に関連して、保険診療と保険外診療の併用制度のさらなる拡大を提言した。

また、経済フロンティアの拡大に資するアジア、地域活性化分野では、官民トップ外交の推進による海外の大規模国家的プロジェクトの受注促進や、観光振興、道州制の導入等を求めた。さらに、成長を促す基盤である科学・技術・雇用・人材分野では、対GDP比1％を目標とした政府研究開発投資の増額、柔軟な動き方を可能とする環境整備や労働市場におけるセーフティネット機能の強化・充実等が必要であるとしている。あわせてこれら6分野における成長戦略の推進に必要な個別の規制改革事項について言及した。

#### 税・財政・社会保障の一体改革

税・財政・社会保障の一体改革については、まず、わが国の危機的な財政状況に対する強い懸念を表明。このままでは、2011年度予算編成も極めて困難であり、国債に対する内外の信託を棄損しかねないため、経済成長と両立した財政健全化目標の設定が欠かせないとした。また、国民の将来不安を解消することが成長を促すとの観点から、制度横断的な社会保障制度の再構築の必要性を指摘。規制技術改革を通じて、消費税の社会保障目的の税化を確立し、自

助・世助のバランスを念頭におきつつ、現役世代の保険料に過度に依存しない改革の推進を求めた。

規制技術改革については、消費・所得・資産のバランスの取れた税体系の構築を目指すことを前提に、社会保障給付をはじめとする中長期的な歳出の増大に耐え得るよう、一刻も早い消費税率の引き上げ、所得税の基幹税としての機能回復、法人実効税率の早期引き下げなどを一体的に講じることを要請。あわせて、社会保障・税共通番号の早期導入が必要であるとされた。

### 「経営環境の変化にもなう企業と従業員」のあり方」発表 職場の課題解決へ対応策提示

日本経団連は5月18日、報告書「経営環境の変化にもなう企業と従業員」のあり方」を公表した。同報告書は、経営環境の変化にもなう職場に生じている5つの課題の解決に向けた基本的な考え方や対応策のポイントをとりまとめたものである。ヒアリングした22社の企業事例も紹介している。概要は次のとおり。

#### 経営環境の変化にもなう経営・組織および職場における変化と課題

グローバル化の進展にもなう国際競争の激化など、経営環境の変化を受け、企業は、経営のスピードやグローバル経営の強化、少子・高齢化社会を見据えた各種戦略の策定・見直しなどほか、従業員一人ひとりの能力や就労ニーズを踏まえた人事労務管理を推進している。こうしたなか、職場では、（1）従業員・組織間の一体感の醸成（2）技術・技能、ナレッジの伝承（3）ドルマネジャールをめぐるとの問題の解決（4）多様な就労ニーズへの対応（5）海外人事労務マネジメントの強化——の5つの課題に直面している。

#### 企業と従業員のあり方に関する基本的な視点

雇用形態の違いにかかわらず、すべての従業員が自社にとって最も重要な経営資源であり、「人材力」を高めることが、自社の競争力の強化につながるという人材重視の理念は、普遍的なものとして堅持することが企業には求められる。そこで、非正規労働者を含めたすべての従業員が意欲を持って働き、持てる能力を最大限に発揮できる職場環境を整備するために、雇用形態の違いや働き方に応じた公正処遇と、有期従業員モチベーションを高めるような活性化施策をあわせ実施していくことが重要となる。

#### 職場における5つの課題解決に向けた基本的な考え方と具体策

職場における5つの課題解決に向けた基本的な考え方と具体策

(1)職場における一体感の醸成に向けた取り組み  
わが国企業は、従業員の多様な価値観や発想を尊重し、その能力を引き出すことが重要となる。そこで、育児支援制度の充実や短時間勤務制度、再雇用制度の導入による女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの実践など、働きやすい職場づくりに多くの企業が取り組んでいる。また、「予防」と「早期発見」に重きを置いたメンタルヘルス対策の重要性が高まっている。

(2)教育訓練体制の強化  
企業組織の中長期的な維持・発展のためには、安定的な採用による人員構成の維持と、適切な教育訓練による従業員の成長の促進が不可欠である。そこで、メンタリング制度によるOJTの制度的支援や、従業員の主体的なキャリア形成支援、卓越技能認定制度の導入など、円滑な技能伝承に向けた取り組みが重要となる。

(3)組織の中核を担うミドルマネジャーの支援・育成  
組織の司令塔であるミドルマネジャーの強化にあたっては、求められる役割や心構え、スキル、リーダーシップに関する考え方を身につける研修の効果的な実施に向けた工夫(自社事例がベースの研修等)や、部下への権限移譲などによる業務効率化、業務内容や役割・責任に見合った権限付与と賃金水準の検討、モチベーションを高めるための取り組みなどが求められる。

(4)従業員個々人の意思を踏まえた人事施策の実施  
新しいニーズに対応した商品やサービスを提供していくためには、従業員の多様な価値観や発想を尊重し、その能力を引き出すことが重要となる。そこで、育児支援制度の充実や短時間勤務制度、再雇用制度の導入による女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの実践など、働きやすい職場づくりに多くの企業が取り組んでいる。また、「予防」と「早期発見」に重きを置いたメンタルヘルス対策の重要性が高まっている。

(5)海外拠点および外国人労働者のマネジメントの充実  
海外人事労務において最も重要なことは、現地の文化や慣習を踏まえた対応を行うことである。そのため、現地法人の経営幹部や駐在員を対象とした現地の労働法と労働慣行に関する知識の付与や、文化や習慣などの違いにより負担が増える駐在員とその家族への身体・心の健康管理の充実に向けた取り組みが求められる。

**日本経団連が定時総会を開催、米倉新会長を選任**  
「新体制の下で『決議』を採択/2010年度事業計画承認

日本経団連(米倉弘昌会長)は5月27日、東京・大手町の経団連会館で定時総会を開催した。総会には経団連の会員代表者約550名が出席。2期4年にわたって会長を務めた御手洗富士夫・キヤノン会長が退任し、新会長に米倉弘昌・住友化学会長が選任された。また、役員改選、2009年度事業報告や2010年度事業計画・収支計算書・財務諸表・収支予算書、総会決議「民間活力で経済を再生し世界に貢献する」などの議事がすべて承認され、新たな体制と活動方針が決定した。

当日は、鳩山由紀夫総理大臣が来賓として出席し、「御手洗前会長は、リーマン・ショックなど世界経済が大揺れに揺れるなかで高い指導力を発揮した。その結果、日本経済も厳しい状況から、明るさが見える状況になってきた」と指摘。また、米倉新会長には、「世界、アジアにおいて、まさに日本ありという存在感を示し、日本経済を牽引してほしい」との期待を示した。

開会あいさつで御手洗前会長は、就任以来の4年間を振り返り、07年1月のビジョン「希望の国・日本」に基づいて優先課題の実現に取り組んできたことを紹介。主な成果として、研究開発投資促進税制の拡充によるイノベーション加速の環境整備、アジア諸国とのEPA(経済連携協定)の締結、少子化対策・雇用対策の推進を挙げた。

国内の当面の課題としては、デフレを克服し、日本経済を自律的な成長軌道に乗せることを挙げ、(1)成長戦略の実施(2)企業の国際競争力強化を通じた雇用の創出(3)税・財政・社会保障の一体改革の推進の重要性を改めて強調した。

■米倉新会長就任あいさつ  
あいさつに立った米倉新会長は、経団連が取り組むべき課題のなかで、とりわけ重要なものとして、(1)日本企業の国際競争力の向上を通じた「企業活力による成長の実現」(2)各国の民間経済界とのネットワークの強化や、グローバルな高度人材の育成による「世界への貢献」(3)政府、政党、国民など、企業を取り巻くさまざまなステークホルダーとのコミュニケーションを深める「政治や社会との対話」――の3つを挙げた。

また、今こそ、経営者は自信を持とうと訴え、民間企業・団体を代表する、国民とともに歩む経団連として、新しい日本経済の構築に向け、リ

**民間活力で経済を再生し世界に貢献する**  
2010年度総会決議

世界経済は、アジア諸国をはじめとする新興市場が牽引役となり、不況の波を乗り越えて成長経路へと帰帰しつつある。一方、わが国は、時代の変化に十分対応できず、デフレ傾向と低成長のもとで厳しい雇用情勢に直面している。さらに、少子高齢化による人口減少、危機的状況にある財政赤字、社会保険制度に対する国民の信頼の揺らぎなどから、経済社会の将来展望が描けていない。

今こそ、目前の困難に懸することなく、世界の潮流を見据えたスピード感とダイナミズムをもって以下の課題に果敢に取り組む、一刻も早く日本経済を再生し、自律的な成長の達成と雇用の創出、安心・安全な社会の実現を図る必要がある。特に、わが国の輝く未来を築くためには、産業の国際競争力を強化し、アジアとともに成長路線を築くことが急務である。

我々経済界としては、豊かで活力ある国民生活を実現するとの基本理念のもと、企業倫理の徹底とCSRの推進を図りつつ、各界各層の協力を得ながら、自ら成長分野を切り拓く気概をもって、民間活力による経済再生およびグローバル化への対応に英知を結集して取り組み覚悟である。

1. デフレ克服、自律的な成長回復および新たな成長に向けた挑戦  
(1)実質成長を上回る名目成長の実現  
(2)経済のグローバル化の実態を踏まえた法人実効税率の引き下げと競争政策の見直しによる競争力強化、海外からの投資誘致  
(3)創意工夫・活力発揮を促す規制・制度改革の断行  
(4)低炭素社会に向けた環境・エネルギー技術の開発・普及と海外展開  
(5)知的財産制度の整備を含めた科学・技術・イノベーション戦略の推進  
(6)産官学・広域連携を通じたインフラ整備・コンテンツの拡充や人材育成などによる観光立国の実現  
(7)国際競争力を備えた空港・港湾と首都圏三環状道路などの戦略的整備、貿易手続改革による物流の円滑化・ネットワーク強化  
(8)農政改革の推進および農商工連携による農業の活性化

2. 豊かな国民生活の実現に向けた基盤強化  
(1)税制抜本改革と社会保険の安定財源確保、社会保険・税共通の番号制度の導入、財政健全化目標の設定などによる歳出入一体改革と行政改革の徹底  
(2)安心・安全な社会に向けた社会保障制度の機能強化と少子化対策の拡充  
(3)道州制導入に向けた分権改革の推進と広域連合による地域活性化、電子行政の推進を含む総合的なICT戦略の策定・推進  
(4)PPPの積極的活用による、公共投資・公共サービスの充実・活性化、都市機能の高度化と地域活性化・需要創出、住宅投資の活性化と質の高いストック形成  
(5)国際的公平性、国民負担の妥当性、実現可能性を踏まえた温室効果ガス削減の中期目標の設定  
(6)人的・文化的交流の推進やエンターテインメント・コンテンツ産業の振興などによる多文化共生社会の構築、大学改革による留学生を含む高度人材の育成  
(7)労使の一致協力した取り組みによる雇用の安定と創出、働き方の多様性や仕事と生活の調和を推進する全員参加型社会の構築  
(8)企業倫理の徹底とCSRの推進

3. 世界との連携強化と国際貢献  
(1)WTOドohaラウンド交渉の早期妥結による世界経済の一層の活性化  
(2)経済連携協定の面的・質的拡充と地域経済統合の拡大  
(3)アジア・ビジネス・サミットの決議を踏まえたアジア成長戦略の展開  
(4)資源国との重層的関係の構築とエネルギー安全保障体制の強化  
(5)機動的な国際協力の推進とODAの抜本的見直し  
(6)アジア域内の金融・資本市場整備  
(7)官民連携による海外インフラ整備の推進

**2010年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果(最終集計)**  
113社平均5886円、賃上げ率1.86%

日本経団連は6月10日、2010年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果(加重平均)の最終集計を発表した。  
それによると、調査対象(21業種、大手251社)のうち202社(80.5%)で回答(了承・妥結を含む)が示され、このうち平均額が

わかつている113社の総平均は5886円、賃上げ率1.86%で、昨年の最終集計結果(09年6月19日発表、110社5758円、1.81%)と比較すると、額で128円、率で0.05ポイントのプラスとなった。  
業種別にみると、製造業106社の総平均は5840円、賃上げ率1.86%(09年の最終集計5693円、1.80%)、非製造業7社の総平均は6167円、賃上げ率1.85%(同6139円、1.84%)となっている。  
回答・妥結額をみると、「5500円(6000円未満)と「6000円が最も多く、以下「4500円」5000円未満(13社、15.9%)、「5000円」5500円未満(11社、13.4%)の順となっている。  
賃上げ率の分布で最も多いのは「1.90~2.00%未満」(13社、15.9%)で、次いで「1.50~1.60%未満」(1.80~1.90%未満)2.20%以上」(いずれも10社、12.2%)が続いている。

**提言「アジア太平洋地域の持続的成長を目指す」公表**  
「持続的成長を実現するための地域経済統合への道筋」を示す

日本経団連は6月15日、「アジア太平洋地域の持続的成長を目指す」2010年APPEC議長国日本の責任」を公表した。  
提言の概要は次のとおり。  
■アジア太平洋地域の現状  
世界のGDP、貿易額の約5割、人口の約4割を占める一大経済圏であるAPPEC(アジア太平洋経済協力)参加国・地域の持続的成長は、わが国経済と世界経済が金融・経済危機から脱却し、持続的成長を遂げるうえで不可欠である。また同地域は、経済水準・経済規模の点多様性に富み、貿易の相互補完性が高い。同地域の重要性が高まり、協力促進への期待が増える。昨年発足20年を迎えたAPECには、次の20年を見据えた活動の将来ビジョンが求められる。

■わが国企業にとってのアジア太平洋地域  
わが国企業のグローバル・サプライチェーンが、アジアにとどまることなく欧米まで伸びていることに鑑み、とりわけ、世界一の経済大国の米国を含めたコネクティビティー確保が極めて重要である。にもかかわらず、わが国のFTA(自由貿易協定)・EPA(経済連携協定)のネットワークは基本的にはアジアにとどまっております。米国を含めた枠組みづくりは進んでい

わが国企業は、従業員の多様な価値観や発想を尊重し、その能力を引き出すことが重要となる。そこで、育児支援制度の充実や短時間勤務制度、再雇用制度の導入による女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの実践など、働きやすい職場づくりに多くの企業が取り組んでいる。また、「予防」と「早期発見」に重きを置いたメンタルヘルス対策の重要性が高まっている。

ない。その一方で米国は、環太平洋経済連携協定（TPP）をアジア太平洋自由貿易圏（FTAAP）を実現するための重要な布石と位置付け、今年から交渉に参加している。

■持続的成長を実現するための戦略 2010年FTAAP構築の道筋

多様性、相互補完性といった地域の強みなどを活かした経済統合の推進を、この地域の持続的成長を実現するための戦略の中核に位置付けるべきである。

第一に、ASEAN自由貿易地域（AFTA）の完成時期である2015年をめぐりに地域経済統合の核を完成させることにより、FTAAPのような広域経済統合につなげていく必要がある。

具体的には、日中韓FTAを遅くとも2015年までに妥結するとともに、日韓EPA交渉をできる限り早期に妥結することによって、ASEAN+3の完成を視野に入れる必要がある。また、日印、日豪EPAの妥結により、ASEAN+6への道筋をつけ、2015年までに完成すべきである。さらに、米国の橋渡しとなる経済連携の枠組みとして、日米EPA締結のほか、わが国としてTPP（環太平洋経済連携協定）に参加し、FTAAPの実現に向け、ASEAN+3、ASEAN+6と並ぶ経済統合の一つの大きな核を形成すべきである。

第二に、経済活動の広範な分野において高水準の自由化を目指す枠組みづくりに貢献すべく、わが国としても、国境措置、国内措置を問わず、聖域を設けることなく、制度・ルールを大胆に見直す必要がある。

■地域経済統合の実現に向けた協力

地域経済統合の実現に向け、ビト（査証取得・更新手続き等出入国の簡素化・迅速化など）、モノ（関税・非関税措置の撤廃など）、資本（投資保護・自由化・円滑化など）、サービス（規制の現状維持・緩和、透明性確保、恣意性の排除など）、知識・情報（ネットワークを通じたICTサービスのルール整備など）等の分野における協力を進めるべきである。

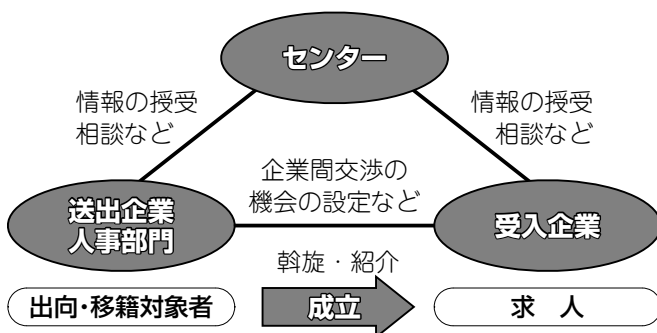
■協力の場としてのAPEC

地域経済統合を中核とする成長戦略を推進する場としては、20年の実績を有するAPECが最も適当である。その際、地域経済統合の推進という観点から活動全体をとり直し、より一体的・戦略的に取り組む必要がある。また、制度・ルールの調和を軸とする経済統合の推進に加え、その非拘束性を活かして、多国間での合意が困難な課題の解決に貢献することも期待される。さらに、組織の拡充・参加国の拡大なども必要である。

# 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 電話 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 住まいサポート業務部企画チーム  
〒338-0027 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.048-844-2029

# 田口氏(関電工埼玉支店)が初V

## 第7回利根会長杯争奪 会員親睦ゴルフ大会

第七回利根会長杯争奪親睦ゴルフ大会は、六月二日(水)武蔵カントリークラブ笹井コースにおいて、二四名が参加して開催された。

朝のミーティングは、藤池誠治競技副委員長(本会副会長・デサン代表取締役社長)の司会進行で始まり、細沼哲夫競技委員長(日本伸管代表取締役会長)の開会挨拶、ルール説明が行われた。

当日は、絶好の好天に恵まれプレーはアウト・イン同時にスター

トし、日頃の腕前を競った。利根会長杯(ダブルペリアア式)は、アウト四三、イン四〇、グロス八三、ネット七二・二で田口米太郎氏(関電工埼玉支店営業部部長)が初の優勝を飾った。

準優勝は、アウト四五、イン四八、グロス九三、ネット七二・六

で吉野寛治氏(吉野電化工業社長)が受賞した。また、シニア優勝は田口氏が、グランドシニアは植田耕作氏(日本メタルガスケット会長)がアウト四三、イン四〇、グロス八三、ネット七三・四で優勝するとともに、バスグロ賞も獲得した。(主な成績は別表の通り)

表彰式は、細沼競技委員長の開会挨拶の後、表彰式に移り、会長杯、準優勝杯、その他の優勝杯・準優勝杯が、細沼競技委員長より、授与された。

その後、懇親会は、各賞を獲得された方々のスピーチ等で盛り上がり、当初目的の懇親が図られた。なお、次回は、十一月二十六日(金)武蔵カントリークラブ笹井コースで開催を予定している。

表裏は別表の通り)

懇親会風景

全員で記念撮影



### 第7回利根会長杯 親睦ゴルフ大会主要結果 平成22年6月2日(水) 武蔵カントリークラブ 豊岡コース

#### 1. 上位入賞者 (ダブルペリアア/敬称略)

順位	氏名	会社名	役職名	アウト	イン	グロス	HC	ネット	各賞
優勝	田口米太郎	関電工	埼玉支店営業部部長	43	40	83	10.8	72.2	
準優勝	吉野寛治	吉野電化工業	社長	45	48	93	20.4	72.6	
3位	植田耕作	日本メタルガスケット	会長	43	40	83	9.6	73.4	バスグロ
4位	細野博隆	川口鋳物工業協同組合	専務理事	41	42	83	8.4	74.6	
5位	杉田圭三	CWM総合経営研究所	社長	47	47	94	19.2	74.8	

#### 2. シニアの部

優勝	田口米太郎	関電工	埼玉支店営業部部長	43	40	83	10.8	72.2	
準優勝	植田耕作	日本メタルガスケット	会長	43	40	83	9.6	73.4	

#### 3. グランドシニア

優勝	植田耕作	日本メタルガスケット	会長	43	40	83	9.6	73.4	
----	------	------------	----	----	----	----	-----	------	--

会長杯を授与される田口氏(左)



その後、懇親会は、各賞を獲得

準優勝杯を授与される吉野氏(左) (授与者(右)はいずれも細沼競技委員長)



懇親会風景

# 第104回日本経団連労働法フォーラム開催

## 「複雑化する労働法制への対応策」テーマに

日本経団連・日本経団連事業サービス主催、経営法曹会議協賛による「第104回日本経団連労働法フォーラム」が6月10、11日の両日、都内で開催され、全国の企業から208名、経営法曹会議所属弁護士154名の計362名が参加した。

今回は、度重なる法改正により労働法制が複雑化したことを受け、最新判例の研究によって企業が取り組むべき実務の指針を示すという趣旨から、「複雑化する労働法制への対応策」を総合テーマに掲

げた。

冒頭あいさつした三浦惺日本経団連副会長・労働法規委員長は、「改正労働基準法、改正育児・介護休業法の施行や、国会への改正労働者派遣法案の提出など、労働法関係の改正が続いている状況を説明。また、「経営側として、改正内容を十分に理解して適切な対応を行うことが、コンプライアンスという観点からも、健全な労使関係の維持という観点からも重要である」と述べた。



第104回日本経団連労働法フォーラム

個別テーマでは、(1)国会に提出されている改正労働者派遣法案の内容を踏まえた「労働者派遣制度の見直しが実務に与える影響」(2)直近の改正法に係る裁判例や実務課題を取り上げる「労働時間管理のあり方と労務管理に関する裁判例の最新動向」——の2つについて、弁護士が詳細に報告。また、これらの報告を受け、フォーラム参加企業が直面上の課題に関する質問を受け付け、約30名の弁護士により、実務的な対応策について多角的な討論が行われた。最後に、6月30日から施行される改正育児・介護休業法についても、厚生労働省の担

当官から説明を聞いた。

### 報告1 弁護士・今津幸子氏

#### 「労働者派遣制度の見直し が実務に与える影響」

1日目は、今津幸子弁護士が「労働者派遣制度の見直しが実務に与える影響」と題し、第174回通常国会に提出され、現在は継続審議扱いとなっている改正労働者派遣法案の概要と、実務上の対応について報告した。今回の改正労働者派遣法案の概要は、(1)事業規制の強化(2)派遣労働者の待遇改善・情報公開等(3)派遣労働者の無期雇用のための措置(4)違法派遣に対する迅速・的確な対処(5)その他の5つに分類されるとして、特に法改正により企業に影響を及ぼすおそれのある事業規制の強化と、違法派遣に対する迅速・的確な対処について詳細な報告があった。

#### ■事業規制の強化

(1)登録型派遣の禁止  
登録型派遣のうち「常時雇用する労働者でない者」の派遣を禁止するものである。

常時雇用する労働者の定義は法的には定められていないが、「労働者派遣事業関係係業務取扱要領」によれば、(1)期間の定めなく雇用されている者(2)雇用契約が反復継続されて、事実上(1)と同等と認められる者。すなわち、過去1年を超えて期間について引き続き雇用されている者、または、採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者とされている。

#### (2)製造業務派遣の原則禁止

登録型派遣の禁止と同様に、常時雇用する労働者であれば製造業への派遣は引き続き可能である。

登録型派遣、製造業務派遣の原則禁止への実務上の対応としては、請負や直接雇用への切り替えを検討することであるが、請負に切り替えた場合は、偽装請負とならないよう留意が必要である。

#### (3)日雇派遣の原則禁止

日雇派遣の定義は、日々または2カ月以内の期間を定めて雇用する労働者の派遣となっているが、これは派遣元での雇用期間の問題であり、派遣先への派遣期間の問題ではない。

スポーツ派遣への実務上の対応としては、2カ月上回る期間を定めて雇用契約を締結した労働者による日々派遣などが挙げられる。(4)グループ企業内派遣の8割規制  
派遣元による派遣就業に係る総労働時間(1事業年度)における関係派遣先への派遣就業に係る総労働時間(1事業年度)の割合を80%以下に抑える規制であり、関係派遣先とは連結子会社を念頭に置いてい。実務上の対応としては、連結から外すことや直接雇用への切り替えなどが挙げられる。

(5)離職した労働者を離職後1年以内派遣労働者として受け入れることの禁止  
本規定はグループ企業内派遣か否かにかかわらず適用される。実務上の対応としては、派遣元では当該労働者の過去1年間の職歴を確認することであり、派遣先では派遣労働者の氏名の通知を受けた時点で速やかに過去1年間に自社で雇用していたか否かの確認を行

うことである。

#### ■違法派遣に対する迅速・的確な 対処

派遣先が改正法案第40条の6第1項および登録型派遣の禁止に違反し、違法派遣を行った場合、派遣先は派遣労働者に対し、違法派遣時点の当該労働者に係る労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約を申し込んだものとみなされる。ただし、派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ知らなかったことについて過失がなかった場合を除くとしている。

違法派遣時点の当該労働者に係る労働条件とは、派遣元での労働条件を指し、労働条件に含まれるものとしては、賃金、手当、労働時間、雇用期間、休暇等々が挙げられる。派遣先の労働条件が派遣元の労働条件を上回っている場合には、労働契約法第12条により派遣先の労働条件を適用することとなる。

また、直接雇用後の雇用契約期間については、法律上の規定がないことから、派遣元での雇用期間が有期であれば当該雇用期間となる。この場合、当該期間の期間満了をもって雇止めをすることは可能であると解される。

なお、派遣先は違法派遣行為が終了した日から1年間は申込みなしとされた労働契約を撤回することはできないとされている。実務上の対応としては、合理的な期間を定めて労働契約の申し込みに対する可否の意思表示を行うよう、積極的に催告することが賢明である。



「労働時間管理のあり方と労務管理に関する裁判例の最新動向」

2日目は、「労働時間管理のあり方と労務管理に関する裁判例の最新動向」と題し、労働時間概念についてさまざまな側面からの解説と労務管理問題に関する最新動向について報告があった。

■現下の動向

昨今の総労働時間短縮に向けた動きのなかで、今年3月には「労働時間等設定改善指針」が改正され、政府は年休の取得促進とともに年間の総労働時間を短縮する方向にある。厚生労働省が発表した今年度における労働基準行政の重点施策においては、今年4月の改正労働基準法の施行を受けて、その遵守・徹底による長時間労働の抑制も挙げられ、労働基準監督署による監督行政が強化される方針であることから、労働時間管理の重要性は今後ますます高まることになる。

■改正労働基準法施行に係る留意点

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられたことにより、「法定休日」と「所定休日」の区別というものが非常に重要となった。フレックスタイム制の導入の有無などによっても、時間外労働時間の算出方法が複雑となるため、対応には細心の注意を払う必要がある。

時間外労働の取り扱いについて、限度基準の年間上限(360時間)への対応が十分でない企業が多

いように感じられる。いつ、どの時点で限度時間の超過が見込まれるのかについて、企業は常に把握しておくことが必要であり、特に年度末に繁忙期が集中するような企業はより注意が必要と言える。

■労働時間の認定

労働時間の適切な管理が求められるなかで、タイムカードに記録された時間どおりに賃金を支払うことを命じる裁判例が増えているが、裁判所は「何によって労働時間を認定することがより合理的か」という観点から判断しているのであって、必ずしもタイムカードによる労働時間管理を推奨しているわけではない。タイムカードの是非については議論があるが、記録された時刻によって少なくとも労働者の在社時間がわかり、「これ以上の労働時間の請求はない」ということが立証できる点や、使用者が労働実態を把握して過重労働になっていないかを確認するための客観的資料になり得るとして安全配慮義務の観点からも有益であると考えられる。

■管理監督者性の判断

これまでの行政実務、裁判例における管理監督者性の判断要素としては、(1)事業主の経営に関する決定に参画し、労務管理に関する指揮監督権限が認められること(2)労働時間についての裁量権があること(3)その地位と権限にふさわしい待遇があること——とされてきたが、なかでも(1)については非常に高いハードルが示されている。

例えば、日本マクドナルド事件(東京地裁判決平成20年1月28日)では、「店長は企業全体の経営方針

等の決定過程に関与しているとは評価できない」として、裁判所は店長の管理監督者性を否定している。

しかし、企業の実態からみると、企業が配置する管理監督者というのは、その「組織」を委ねられた者であって、企業全体の経営を委ねられた者ではない。したがって、その組織における長としての実態があればよく、企業全体の経営の意思決定に参画することを判断要件にすることは、企業の取締役や本部長クラスでない管理監督者ではないと言いうに等しく、企業実態とかけ離れている。実務に近い考え方としては、「職務内容が少なくともある部門全体の統括的な立場にあること」をもって判断する方が適切である。

そもそも管理監督者性が争われて賃金不払い請求の事件等に発展するのは、「長時間労働はやめてほしい」という主張や、待遇面に対する不満によるものであることから、(1)長時間労働が発生していないかの配慮(2)管理職手当として相当程度の支払いをしているかの検証——が、企業実務における紛争予防の観点からは必要といえる。

■パワハラ対策

2009年度において、全国の総合労働相談コーナーに持ち込まれた民事上の個別労働紛争相談件数は、過去最多の24万7302件に上った。その内訳をみると、解雇(24・5%)、労働条件の引き下げ(13・5%)、いじめ・嫌がらせ(12・7%)と続き、特にいじめ・嫌がらせについてはここ数年で増加している。

問題となった行為が業務指導として許されるものなのか、パワハラとして違法なものなのかについて、裁判の場で判断される際にポイントとなるのは、「社会通念上許容される業務上の指導・教育の

職場の戦力として実力アップを図る 新入社員フォローアップ研修

入社後半年を迎えた新入社員は、職場や仕事にも慣れ、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り、そこで今年度からの新たな事業として、新入社員を対象(※後記参照)に職場の戦力として実力アップを図って頂けるよう、フォローアップ研修を下記内容で開催致します。

範囲を超えているか否か」という点であり、(1)指導の対応(2)指導の程度(3)目的の正当性(4)注意・指導の時間や場所——といった点から判断されることになる。

めの方やスキルを学び、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

内容 ①入社後の職場生活を振り返って「グループワーク・討議」  
②職場で期待される心構えと役割の再確認【教育ゲーム】  
③仕事を円滑にするためのコミュニケーションの取り方【グループ実習・討議】  
④職場でのビジネスマナーを振り返って【実習】  
⑤今後の挑戦課題と目標設定を考える【講義】

講師 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  
対象 平成22年度新卒採用者 ※平成21年度新卒採用者や中途採用者(平成21年度以降)の方も対象と致します  
定員 50名(申込先着順/メ切)  
会費 13,000円(テキスト、昼食代、消費税等を含む)  
お問い合わせ 電話〇四八―一六四七―四一〇〇 担当 町田

採用された貴重な人材の実力アップのために、グループワークや討議・実習を取り入れました本研修をぜひご活用下さい。  
日時 平成22年10月21日(木) 10時00分～16時45分  
会場 ソニックスティイ6階604研修室  
目的 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

## 実務のための変革時代の労働法ゼミナール開催のご案内

(法改正時代の体系的な労働関係法の研修を!!)

社団法人 埼玉県経営者協会  
日本経団連 埼玉

(全7講 31時間コース 2010年10月～2011年1月)

1年1期のみ開催です。この機会を逃すことなく奮ってご参加ください。今年で開講満36周年になります。

企画指導・安西 愈弁護士、高井伸夫弁護士

講番号	日程・会場	時間	テーマ(仮題)	ご指導講師
第1講	2010年10月14日(木) 大宮ソニックシティビル 905研修室(9階)	10:00～ 12:30	労働行政 一般労働条件管理にあたっての問題点と対策について～労働基準法等に沿った実務のポイント～	埼玉労働局労働基準部 監督課長 野田直生氏
		13:30～ 16:45	企業の トラブル防止 企業のリスク管理からみた労働契約のポイントと社員の義務	弁護士 安西 愈氏
第2講	10月20日(水) 同上 901研修室(9階)	13:10～ 16:45	解雇・懲戒 出張・配転・転勤・出向・転籍などの人事異動と退職・解雇・懲戒などの人事をめぐる実務と法律問題	弁護士 渡邊 岳氏
第3講	11月19日(金) 同上 905研修室(9階)	13:30～ 18:30 (ゼミナール)	事例研究 ゼミナール こんな場合どうするか、社員の日常管理上のトラブル防止と対策のゼミ 《事例研究ゼミナール》 ～ケース・スタディを中心に交流会を含めた研修～	弁護士 安西 愈氏
		18:45～ 20:30 (名刺交換交流会)		
第4講	11月25日(木) 同上 901研修室(9階)	13:10～ 16:45	派遣・ 請負・ パート 最近の非正規雇用・派遣、請負など、新育児介護休業法、パート法などをめぐる実務と法律問題	弁護士 木下潮音氏
第5講	12月9日(木) 同上 901研修室(9階)	13:10～ 16:45	安全衛生・ 労災・賠償 従業員の労働災害、職業病、過労死、過労自殺等をめぐる実務と法律問題	弁護士 山中健児氏
第6講	12月16日(木) 同上 905研修室(9階)	10:00～ 16:45	労働時間・ 割増賃金 労働時間、フレックスタイム、外勤・出張、裁量労働、休憩、休日、休暇、三六協定、割増賃金などの実務と法律問題	弁護士 岩本充史氏
第7講	2011年1月20日(木) 同上 901研修室(9階)	13:10～ 16:45	組合活動 の変化、 無組合、 合同労組 労働組合活動の変化と対応について～労働組合運動の最近の傾向と法律的対応(労働組合の最近の趨勢、労働組合結成・介入時の対応、合同労組、団体交渉対応、労働協約、労働組合活動の自由と限界、無組合問題等)～	弁護士 岡芹健夫氏

会費(1)全講参加：全講一括参加 (1名に付)	会員 99,500円 非会員 123,000円
(2)特定講参加：①第2・4・ (1講・1名に付) 5・7講	会員 13,000円 非会員 16,000円
②第1・6講	会員 17,000円 非会員 20,000円
③第3講	会員 22,000円 非会員 26,000円

お茶代、テキスト代、参考図書代(講によって配布)、講座  
用法規集代、消費税などの費用を含みます。(但し法規集は  
お申込者1名に付1冊)、全講参加お申込の場合、交代参加  
も結構です。  
第1・6講は昼食代を含みます。第3講は夕食兼懇親会費な  
どを含みます。講義時間には休憩・質問時間、第1・6講は  
昼食時間(約1時間)が含まれています。  
受付はいずれも開講10分前頃から。

◎会費振込み先：埼玉りそな銀行 大宮西支店 埼玉県経営者協会名義 普通預金口座 No.372212、  
または武蔵野銀行 本店 同名義 同口座 No.044419

申込・問い合わせ先 〒330-8669 さいたま市大宮区桜木町1-7-5 ソニックシティビル9階

社団法人 埼玉県経営者協会 担当：法規部 会場は事務局と同じ住所(大宮駅西口正面200m)

TEL048(647)4100(代) FAX048(641)0924 【会場・ソニックシティビル TEL048(647)4111(代)】

※参加お申込はFAXでも可能です。後程参加費をお振込み下さい。または、申込書に参加費を添えて現金書留でお送り下さい。

※全講一括ご参加(その場合は交代出席も可能です)はもとより、ご希望の個別講分割参加も可能です。

◎定員 各講 40名(申込先着順メ切)

# 事業だより

五月一日～七月一日  
 (株) 埼玉音協

◆五・一八 青年経営者部会平成二二年度定時総会(パレスホテル大宮)

◆六・二 会員親睦ゴルフ大会(武蔵カントリー倶楽部)

◆六・三 人事賃金管理セミナー(ソニックスシテイ)

◆六・八 第二期担当者養成講座第一講(ソニックスシテイ)

◆六・一〇 (当平成二二年度定時総会)(パレスホテル大宮)

◆六・一四 第一回トップセミナー(パレスホテル大宮)

◆六・一六 担当者養成講座第二講(ソニックスシテイ)

◆六・二二 同右第三講(ソニックスシテイ)

◆六・二八 第二次小笠原洋上研修スタッフ会議(事務局会議室)

◆六・二九 担当者養成講座第四講(ソニックスシテイ)

◆七・四 第三八回埼玉県実業団剣道大会(解脱剣心館)

◆七・六 担当者養成講座第五講(ソニックスシテイ)

◆六・九 小笠原洋上研修下見(六・一四)

◆七・一三 担当者養成講座第六講(ソニックスシテイ)

◆七・一五 危険物取扱者乙種第四類受験対策講座(ソニックスシテイ)

◆新入会のご案内

## 会員の動き

代表取締役 大野 祐肇  
 越谷市宮本町一〇一八八  
 電話〇四九一六四一五三二  
 (資) 一千万円  
 (従) 一〇〇名  
 一般貨物自動車運送業  
 (株) アジア通商  
 代表取締役 倉林 修司  
 本庄市尾玉町金屋一八三二  
 電話〇四九五七二一六七九〇  
 (資) 一千万円  
 (従) 四三名  
 輸入業  
 (株) アシスト  
 代表取締役社長 内藤 清司  
 鶴ヶ島市大字附野一八三二  
 電話〇四九二七一一六八七七  
 (資) 一千万円  
 (従) 一六名  
 工作機械製造販売 精密部品加工  
 アロハガス(株)  
 代表取締役 田邊 正一  
 羽生市小須賀五〇〇  
 電話〇四八五三三〇〇二二  
 (資) 二千万円  
 (従) 一〇〇名  
 L.P.ガス、住宅設備機器、ミネラルウォーター販売 ガス・水道工事  
 ウナテック(株)  
 代表取締役 長島 範明  
 東松山市新郷八八八〇  
 電話〇四九三三三三六九九一  
 (資) 六千万円  
 (従) 二三名  
 製造業(エアゾール製品の製造、販売)  
 エービーイーダイヤモンド(株)  
 代表取締役 阿部 隆義  
 所沢市小手指町五一三三六九  
 電話〇四二九三三三三二二〇  
 (資) 一千万円

(従) 三六名  
 ダイヤモンド工具製造販売  
 (株) N.T.F.シリテイズ  
 代表取締役 藤田 博之  
 埼玉県市中央区新郷心五二二  
 電話〇四八七四一四三〇〇三  
 (資) 一億二千四百円  
 (従) 五五〇名  
 建築物・電力設備のコンサルティング、企画、設計、保守、維持管理など  
 (株) MID  
 代表取締役 相川 政二  
 南埼玉郡白岡町西八五一一五  
 電話〇四八〇九二一六二一  
 (資) 三千万円  
 (従) 八五名  
 外国車(ドイツその他)販売ディーラー、アウディ車、フォルクスワーゲン車、ボルボ車  
 M.M.G.理士法人  
 代表社員 本塚 雄一郎  
 熊谷市本石一六三三  
 電話〇四八五二二一八五七  
 (資) 三百万円  
 (従) 二五名  
 税理士業  
 (株) 大塚  
 代表取締役 宮内 廣介  
 行田市大字須加三二二  
 電話〇四八五五七二二九二  
 (資) 一千万円  
 (従) 一七名  
 靴製造業  
 大森機械工業(株)  
 代表取締役 大森 利夫  
 越谷市四方二七六  
 電話〇四八八八八二二二二  
 (資) 一億四千八百万円  
 (従) 四六八名  
 包装機械製造販売業  
 (株) オリケイ  
 代表取締役 鶴巻 秀男  
 深谷市稲荷町二一一四一  
 電話〇四八五三三二二八八  
 (資) 一千万円  
 (従) 四四名  
 包装資材卸売業  
 (株) 開成コーポレーション  
 代表取締役 武田 宏  
 ふじみ野市清見二一一二

電話〇四九二六四一一六一  
 (資) 二億四千二百万円  
 (従) 一三〇名  
 建築工事請負、設計、監理、施工  
 かつみ不動産(株)  
 代表取締役 橋本 克己  
 朝霞市西原一四九一  
 電話〇四八四七三三〇〇一  
 (資) 二千万円  
 (従) 七〇名  
 不動産業(売買・建築・管理)  
 (株) 関東エレベーターシステム埼玉支店  
 代表取締役 高橋 道憲  
 熊谷市筑波一三三八和ビル3F  
 電話〇四八五二九一〇三三三  
 (資) 二千万円  
 (従) 二〇名  
 各種エレベーター製造販売、保守、修繕工事  
 (株) 本屋製作所  
 代表取締役 橋本 孝雄  
 川越市新道町一〇〇一  
 電話〇四九二四一三三三三  
 (資) 一千万円  
 (従) 六四名  
 輸送用機械器具製造業  
 (株) 工務  
 代表取締役 成田 正史  
 川口市本町三二二二  
 電話〇四八二二七二二二二  
 (資) 一億四千三百万円  
 (従) 八五名  
 コンピュータシステム開発・販売  
 建築業  
 コーワ(株)  
 代表取締役 松村 俊也  
 狹山市上奥富三六一  
 電話〇四二九五二二七二二二  
 (資) 八千万円  
 (従) 三三名  
 建築資材(合板・建築材住宅機器等)  
 (株) 国分商会  
 代表取締役 椎名 仁郎  
 熊谷市万吉一六四三二  
 電話〇四八五三三二二八八  
 (資) 四千九百九十五万円  
 (従) 一〇六名  
 廃棄物処分業・タイヤ卸売業・タイヤ輸出入業  
 (株) コタニ  
 代表取締役 小谷 善吉

練馬区早宮一三四一三  
 電話〇三三三九三二八一一  
 (資) 一億円  
 (従) 三三名  
 フォーム印刷、情報処理業務  
 埼玉相互住宅(株)  
 代表取締役 齋藤 寿一  
 越谷市浦生本町一五二二  
 電話〇四八八八八五〇七二二  
 (資) 四千万円  
 (従) 四〇名  
 建築、不動産業  
 齋藤工業(株)  
 代表取締役 齋藤 恵介  
 さいたま市浦和区北浦和三六一五  
 電話〇四八八三三一一五五五  
 (資) 一億二千万円  
 (従) 一六八名  
 総合建設業  
 (株) 三興プレス工場  
 代表取締役社長 富重 秀三  
 春日部市豊野町一五四  
 電話〇四八七三三一一八八八  
 (資) 三千万円  
 (従) 四三名  
 金属プレス加工・レーザー切断・板金加工等  
 (株) シイエスエム  
 代表取締役 田中 悦子  
 川越市久下戸字前田三〇九五  
 電話〇四九一三三三〇七二〇  
 (資) 二千万円  
 (従) 一五名  
 機械器具設置業、セメントサイロの製造およびレンタル・リース  
 (株) シエイ・コネク  
 代表取締役 結城 和俊  
 さいたま市大宮区東町一三三二二  
 電話〇四八四六五七二六八〇〇  
 (資) 五百万円  
 (従) 一〇〇名  
 通信系商材取次代理店業務  
 (株) シバキ製作所  
 代表取締役 柴崎 猛  
 大里郡寄居町大字桜沢二二二六  
 電話〇四八八八八一一三〇〇一  
 (資) 三百六十万円  
 (従) 七八名  
 自動車部品製造  
 西武通商(株)  
 代表取締役 林 輝幸

豊島区南池袋一三〇一一  
 電話〇三三九九九二七五二  
 (資) 三億六千万円  
 (従) 二〇五名  
 建設業  
 新日本建設工業(株)  
 代表取締役 保 正昭  
 草加市氷川町二七九二  
 電話〇四八八八八八八八八  
 (資) 九千万円  
 (従) 二三名  
 一般土木建築工事業、土木・舗装工事  
 (株) スラッシュ  
 代表取締役 沖山 正人  
 鶴ヶ島市町屋一七三三三六  
 電話〇四九一七三三三三六〇  
 (資) 九千九百万円  
 (従) 三名  
 自動車部品・同用品小売業  
 (株) セウス  
 代表取締役 駒澤 一郎  
 児玉郡上里町大字嘉美八三二一  
 電話〇四九五一三三三二七五  
 (資) 二千万円  
 (従) 四八名  
 通信機器の製造  
 (株) セレモニー  
 代表取締役 志賀 司  
 さいたま市浦和区常盤九四一三  
 電話〇四八八三三三六四四六  
 (資) 八〇名  
 冠婚葬祭 互助会業  
 (株) 第一住宅  
 代表取締役会長 河野 経夫  
 川越市協田本町一四二二  
 電話〇四九二四七二六二二  
 (資) 五千円  
 (従) 一六〇名  
 建築、不動産、遊技場、ビジネスホテル、カルチャーセンター  
 (株) シバキ製作所  
 代表取締役 森川 泰明  
 坂戸市石井二〇九九一五  
 電話〇四九二四八二〇三〇〇  
 (資) 八百万円  
 (従) 六名  
 土木建築工事業  
 (株) ダイセン  
 代表取締役 栗原 健一

※次頁一段目に続く

## 告知版

★安全管理者選任研修  
 日時 8月26日(水)9時30分～20時40分  
 会場 ソニックスシテイビル906研修室  
 内容 安全管理 安全教育・危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる処置等・関係法令  
 (株) ウェルネット専任講師 鈴木 昭氏

★小笠原洋上研修第2回集合研修  
 日時 8月30日(月)9時30分～17時  
 会場 ソニックスシテイビル906研修室  
 内容 マネジメント講義、洋上・島内ガイダンスなど  
 指導 研修スタッフ

★労務管理講座  
 日時 9月14日(火)13時30分～16時45分

ソニックスシテイビル903研修室  
 内容 人事担当者の知っておくべき労働基準法のポイントと企業の対応  
 講師 弁護士 安西 愈氏  
 ★第2期経営幹部・管理職養成講座第1講  
 日時 9月15日(水)10時～16時45分

電話〇四九二六四一一六一  
 (資) 二億四千二百万円  
 (従) 一三〇名  
 建築工事請負、設計、監理、施工  
 かつみ不動産(株)  
 代表取締役 橋本 克己  
 朝霞市西原一四九一  
 電話〇四八四七三三〇〇一  
 (資) 二千万円  
 (従) 七〇名  
 不動産業(売買・建築・管理)  
 (株) 関東エレベーターシステム埼玉支店  
 代表取締役 高橋 道憲  
 熊谷市筑波一三三八和ビル3F  
 電話〇四八五二九一〇三三三  
 (資) 二千万円  
 (従) 二〇名  
 各種エレベーター製造販売、保守、修繕工事  
 (株) 本屋製作所  
 代表取締役 橋本 孝雄  
 川越市新道町一〇〇一  
 電話〇四九二四一三三三三  
 (資) 一千万円  
 (従) 六四名  
 輸送用機械器具製造業  
 (株) 工務  
 代表取締役 成田 正史  
 川口市本町三二二二  
 電話〇四八二二七二二二二  
 (資) 一億四千三百万円  
 (従) 八五名  
 コンピュータシステム開発・販売  
 建築業  
 コーワ(株)  
 代表取締役 松村 俊也  
 狹山市上奥富三六一  
 電話〇四二九五二二七二二二  
 (資) 八千万円  
 (従) 三三名  
 建築資材(合板・建築材住宅機器等)  
 (株) 国分商会  
 代表取締役 椎名 仁郎  
 熊谷市万吉一六四三二  
 電話〇四八五三三二二八八  
 (資) 四千九百九十五万円  
 (従) 一〇六名  
 廃棄物処分業・タイヤ卸売業・タイヤ輸出入業  
 (株) コタニ  
 代表取締役 小谷 善吉

練馬区早宮一三四一三  
 電話〇三三三九三二八一一  
 (資) 一億円  
 (従) 三三名  
 フォーム印刷、情報処理業務  
 埼玉相互住宅(株)  
 代表取締役 齋藤 寿一  
 越谷市浦生本町一五二二  
 電話〇四八八八八五〇七二二  
 (資) 四千万円  
 (従) 四〇名  
 建築、不動産業  
 齋藤工業(株)  
 代表取締役 齋藤 恵介  
 さいたま市浦和区北浦和三六一五  
 電話〇四八八三三一一五五五  
 (資) 一億二千万円  
 (従) 一六八名  
 総合建設業  
 (株) 三興プレス工場  
 代表取締役社長 富重 秀三  
 春日部市豊野町一五四  
 電話〇四八七三三一一八八八  
 (資) 三千万円  
 (従) 四三名  
 金属プレス加工・レーザー切断・板金加工等  
 (株) シイエスエム  
 代表取締役 田中 悦子  
 川越市久下戸字前田三〇九五  
 電話〇四九一三三三〇七二〇  
 (資) 二千万円  
 (従) 一五名  
 機械器具設置業、セメントサイロの製造およびレンタル・リース  
 (株) シエイ・コネク  
 代表取締役 結城 和俊  
 さいたま市大宮区東町一三三二二  
 電話〇四八四六五七二六八〇〇  
 (資) 五百万円  
 (従) 一〇〇名  
 通信系商材取次代理店業務  
 (株) シバキ製作所  
 代表取締役 柴崎 猛  
 大里郡寄居町大字桜沢二二二六  
 電話〇四八八八八一一三〇〇一  
 (資) 三百六十万円  
 (従) 七八名  
 自動車部品製造  
 西武通商(株)  
 代表取締役 林 輝幸

豊島区南池袋一三〇一一  
 電話〇三三九九九二七五二  
 (資) 三億六千万円  
 (従) 二〇五名  
 建設業  
 新日本建設工業(株)  
 代表取締役 保 正昭  
 草加市氷川町二七九二  
 電話〇四八八八八八八八八  
 (資) 九千万円  
 (従) 二三名  
 一般土木建築工事業、土木・舗装工事  
 (株) スラッシュ  
 代表取締役 沖山 正人  
 鶴ヶ島市町屋一七三三三六  
 電話〇四九一七三三三三六〇  
 (資) 九千九百万円  
 (従) 三名  
 自動車部品・同用品小売業  
 (株) セウス  
 代表取締役 駒澤 一郎  
 児玉郡上里町大字嘉美八三二一  
 電話〇四九五一三三三二七五  
 (資) 二千万円  
 (従) 四八名  
 通信機器の製造  
 (株) セレモニー  
 代表取締役 志賀 司  
 さいたま市浦和区常盤九四一三  
 電話〇四八八三三三六四四六  
 (資) 八〇名  
 冠婚葬祭 互助会業  
 (株) 第一住宅  
 代表取締役会長 河野 経夫  
 川越市協田本町一四二二  
 電話〇四九二四七二六二二  
 (資) 五千円  
 (従) 一六〇名  
 建築、不動産、遊技場、ビジネスホテル、カルチャーセンター  
 (株) シバキ製作所  
 代表取締役 森川 泰明  
 坂戸市石井二〇九九一五  
 電話〇四九二四八二〇三〇〇  
 (資) 八百万円  
 (従) 六名  
 土木建築工事業  
 (株) ダイセン  
 代表取締役 栗原 健一

豊島区南池袋一三〇一一  
 電話〇三三九九九二七五二  
 (資) 三億六千万円  
 (従) 二〇五名  
 建設業  
 新日本建設工業(株)  
 代表取締役 保 正昭  
 草加市氷川町二七九二  
 電話〇四八八八八八八八八  
 (資) 九千万円  
 (従) 二三名  
 一般土木建築工事業、土木・舗装工事  
 (株) スラッシュ  
 代表取締役 沖山 正人  
 鶴ヶ島市町屋一七三三三六  
 電話〇四九一七三三三三六〇  
 (資) 九千九百万円  
 (従) 三名  
 自動車部品・同用品小売業  
 (株) セウス  
 代表取締役 駒澤 一郎  
 児玉郡上里町大字嘉美八三二一  
 電話〇四九五一三三三二七五  
 (資) 二千万円  
 (従) 四八名  
 通信機器の製造  
 (株) セレモニー  
 代表取締役 志賀 司  
 さいたま市浦和区常盤九四一三  
 電話〇四八八三三三六四四六  
 (資) 八〇名  
 冠婚葬祭 互助会業  
 (株) 第一住宅  
 代表取締役会長 河野 経夫  
 川越市協田本町一四二二  
 電話〇四九二四七二六二二  
 (資) 五千円  
 (従) 一六〇名  
 建築、不動産、遊技場、ビジネスホテル、カルチャーセンター  
 (株) シバキ製作所  
 代表取締役 森川 泰明  
 坂戸市石井二〇九九一五  
 電話〇四九二四八二〇三〇〇  
 (資) 八百万円  
 (従) 六名  
 土木建築工事業  
 (株) ダイセン  
 代表取締役 栗原 健一

豊島区南池袋一三〇一一  
 電話〇三三九九九二七五二  
 (資) 三億六千万円  
 (従) 二〇五名  
 建設業  
 新日本建設工業(株)  
 代表取締役 保 正昭  
 草加市氷川町二七九二  
 電話〇四八八八八八八八八  
 (資) 九千万円  
 (従) 二三名  
 一般土木建築工事業、土木・舗装工事  
 (株) スラッシュ  
 代表取締役 沖山 正人  
 鶴ヶ島市町屋一七三三三六  
 電話〇四九一七三三三三六〇  
 (資) 九千九百万円  
 (従) 三名  
 自動車部品・同用品小売業  
 (株) セウス  
 代表取締役 駒澤 一郎  
 児玉郡上里町大字嘉美八三二一  
 電話〇四九五一三三三二七五  
 (資) 二千万円  
 (従) 四八名  
 通信機器の製造  
 (株) セレモニー  
 代表取締役 志賀 司  
 さいたま市浦和区常盤九四一三  
 電話〇四八八三三三六四四六  
 (資) 八〇名  
 冠婚葬祭 互助会業  
 (株) 第一住宅  
 代表取締役会長 河野 経夫  
 川越市協田本町一四二二  
 電話〇四九二四七二六二二  
 (資) 五千円  
 (従) 一六〇名  
 建築、不動産、遊技場、ビジネスホテル、カルチャーセンター  
 (株) シバキ製作所  
 代表取締役 森川 泰明  
 坂戸市石井二〇九九一五  
 電話〇四九二四八二〇三〇〇  
 (資) 八百万円  
 (従) 六名  
 土木建築工事業  
 (株) ダイセン  
 代表取締役 栗原 健一

※次頁一段目に続く

# 会員の動き

- 戸田市笹目八十二 電話〇四八二二九一一七七 (資) 一千万円 (従) 五名  
冠婚葬祭向けギフト商品卸売 大東ハウス(株)  
代表取締役社長 島 慶雄  
朝霞市田島一〇一 電話〇四八四五六〇〇〇四七 (資) 三千万円 (従) 五〇名  
ハウスマネジメント・販売 高砂食品(株)  
代表取締役 高丹 秀篤  
深谷市榛沢二七三 電話〇四八五八五二二九二二 (資) 九千七百七十五万円 (従) 一四〇名  
めん類製造業 株式会社東玉ダイス製作所  
代表取締役 中島 和彦  
草加市苗塚町四三六 電話〇四八四九二五二二二二 (資) 一千万円 (従) 四四名  
金型製造業 トヨコ産業(株)  
代表取締役社長 竹井 克則  
八潮市浮雲三六六一 電話〇四八四九七三二二二 (資) 四千万円 (従) 三九名  
工業用ゴムの製造・販売・建築(土木) 資材の製造・販売、工事、リース 西武倉庫(株)  
代表取締役 西川 武重郎  
志木市本町一〇一四 電話〇四八四七二〇〇一七 (資) 一千万円 (従) 六名  
不動産管理 西本産業(株)  
代表取締役 西本 東司  
草加市瀬崎一六二 電話〇四八四九三一九二二二 (資) 三千万円 (従) 五〇名  
サビレス業、テーマパーク、ホテル、店舗の装飾及びテーマパーク・ビルのメンテナンス (株)ニッソウ  
代表取締役 佐野 敏彦  
北葛飾郡松伏町大川戸四〇五一 電話〇四八四九九一〇七三七 (資) 一千万円 (従) 二三名  
橋梁架設機械製作 日本興新(株)  
代表取締役 星 昭二
- さいたま市北区益裁町六七二 電話〇四八六六三五四三三三 (資) 一千万円 (従) 五名  
不動産業 日本ステップ工業(株)  
代表取締役 高橋 英明  
草加市住吉一〇一六〇 電話〇四八四九二七七八八八八 (資) 四千三百二十万円 (従) 一五〇名  
卸売業、上下水道資材・可とう性継手サンタックケイップ(株) (株)日本ヒューマンサポート  
代表取締役 久野 義博  
春日部市備後四五一一四四 電話〇四八七三三〇五〇〇 (資) 九千万円 (従) 一七〇名  
介護付有料老人ホームの経営、通所介護事業所、訪問介護事業所、居宅介護支援事業所 浜野電設(株)  
代表取締役 浜野 信雄  
さいたま市北区別所町五四一九 電話〇四八四六八二二〇〇一 (資) 二千万円 (従) 四五名  
電気設備工事 (株)原田製作所  
取締役会長 原田 政雄  
和光市新倉七一九一三七 電話〇四八四六一四四九一 (資) 一千万円 (従) 三三名  
精密機械部品製造業 東日本メテコム(株)  
代表取締役 松本 運造  
行田市舟倉二八 電話〇四八四五七三三三三三 (資) 三千二百六十万円 (従) 一五三名  
コンピュータ販売、太陽光発電システムの販売 (株)富士建設工業  
代表取締役 井上 宏一  
所沢市久米五五四二 電話〇四八二九三三〇〇〇一 (資) 三億六千万円 (従) 四〇名  
建設・不動産業 F.U.I.S.T.A 木造3階建共同住宅 (株)フジナビ  
代表取締役 藤田 巨弘  
吉川市藤三六〇一 電話〇四八四八一一二二二 (資) 五千万円 (従) 四三名  
木製 樹脂型、F.M型、成形用樹脂型、成形品及び治具類の製造 (株)富士見テレビ  
代表取締役 渡辺 力  
富士見市ふじみ野東三十四一三 電話〇四八二六六〇三三三三 (資) 一千万円 (従) 一四名  
電波受信調査 代表取締役 田舎 貴弥  
富士見市東みずほ台二一四一五クラシヤリオ202 電話〇四九二五三三七七七七 (資) 三千五百万円 (従) 一五〇名  
旅客運送業 細田建設(株)  
代表取締役 細田 伴次郎  
飯能市双柳七六〇一四 電話〇四二一九七四二二五五 (資) 五千万円 (従) 一八名  
建設工事 (株)マッセイ  
代表取締役 増田 清治  
加須市古川一〇一 電話〇四八四六八六六六一 (資) 三千二百万円 (従) 八五名  
鉄鉄物製造業・印刷機械、工作機械 武蔵コーポレーション(株)  
代表取締役 大谷 義武  
さいたま市大宮区桜木町一七五 電話〇四八四六四九〇三三三 (資) 五千万円 (従) 七名  
不動産業 (株)武蔵野香料化学研究所  
代表取締役 伊藤 有正  
所沢市下安松九六七 電話〇四九四四一七五四一 (資) 九千万円 (従) 九〇名  
食品香料製造販売 (株)ムトーセーフ  
代表取締役社長 武藤 正  
熊谷市問屋町二五一八 電話〇四八四一五三三五六二 (資) 一千万円 (従) 二九名  
オフィス家具卸売業 山大物産(株)  
代表取締役 山下 逸郎  
新座市菅沢一丁四二二九 電話〇四八四四一三三四五 (資) 一千万円 (従) 九四名  
衛生設備保守管理、産業廃棄物収集運搬、各種清掃業、空調設備保守管理、建設工事業、保安警備業 ユニオンエンジニアリング(株)  
代表取締役 岩間 幸雄  
三郷市鷹野五一三五三 電話〇四八四九五六八二二二 (資) 九千七百万円 (従) 五〇名  
食品他のアッセンブリ、流通加工 湯本内装(株)  
代表取締役 湯本 茂作  
行田市大字埼玉三三三三 電話〇四八四一五五九四六一 (資) 二千万円 (従) 四二名  
内装工事業、温泉経営 (株)ヨシカワ  
代表取締役 吉川 武  
比企郡鳩山町今宿五二二二四 電話〇四九二九六一二二二〇 (資) 一千万円 (従) 一〇名  
建築鉄骨工事 (株)アルビオン熊谷工場  
工場長 千塚 等(旧 佐久間 昇)  
副さいたま住宅検査センター 理事 長  
強瀬 良雄(旧 鳥羽山 伸夫)  
埼玉タイハツ販売(株)  
代表取締役社長 矢部 正信(旧 松川 輝義)  
(株)埼玉りそな銀行上福岡支店 支店長  
増田 力(旧 尾形 朋昭)  
(株)埼玉りそな銀行久喜支店 支店長  
古橋 和男(旧 田中 清貴)  
シズンマイク(株)  
代表取締役社長 小倉 守(旧 吉田 勝)
- 東京セキスイハイム工業(株)  
(旧 東京セキスイ工業(株))  
むさし証券(株)  
(旧 そしあす証券(株))  
キャノン電子(株)  
児玉郡美里町甘粕一六一一  
(旧 秩父市下影森二四八)  
(株)CWM総合経営研究所  
さいたま市大宮区吉敷町一〇三三五  
アライ吉敷1丁目ビル9F  
(旧 東松山市筋町二八一三四)  
(株)シグマテック  
富士見市ふじみ野西一〇二二四斉藤ビル213  
(旧 富士見市勝瀬三二一六)

♪ 埼玉音協主催

爆笑ライブ

# 三遊亭歌之介独演会

平成22年 12月17日(金)

18:30開場 19:00開演



予告

埼玉音協

▶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)

4回目の主催公演となりました「三遊亭歌之介独演会」は、毎回ご来場のお客様より「とにかく笑った」「また聴きたい」とご好評を頂いております。師匠である「三遊亭円歌」譲りの「漫談調の高座」はお腹がひっくりほどの笑いの連続です！是非お楽しみください。

\*発売は9月上旬を予定しております。

埼玉経協ニュース三五七号  
2010年7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 三國雅裕  
編集人 野口寛治  
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/>