

社団法人 埼玉県経営者協会会報



12・1

'08~'09 月号

新春所感

博 忠 根 利 会 長

初春を迎え、会員の皆様に謹んで新年のご挨拶を申し上げます。

さて、昨年の正月を思い起こしますと、2日には、原油先物相場の急騰から、ニューヨークでは、一時1バレル当たり100ドルを記録し、初めての大台のせに正月気分も吹き飛んだ記憶が蘇ります。この後も原油価格は断続的に上昇を続け、7月11日には147.27ドルを記録することとなりました。それまでは、戦後最長の「好景気」

を享受しており、またし、世界全体でも、好況はまだまだ続くであろうと楽観しすぎたと思えます。

特に、もともと懸念をしていた北京オリンピック以降について、9月には「リーマンショック」が一瞬にしてグローバルに駆け巡り、世界的な金融危機、株価急落、急激な円高、そしてついには、世界同時不況の様相まで呈しております。アメリカビツク3は勿論、トヨタでさえ連結ベースの営業損益が、販売不振と円高で下期赤字との報道もありますように、激震が今なお拡大を続けております。

県内経済に目を転じますと、牽引役の輸出が停滞し、大打撃を受ける企業も多く、更に企業倒産件数は前年比を大きく上回る見込みであり、業種も全

般にわたるなど、不況型倒産が増加しております。また、有効求人倍率も1を割り込んでおります。

このように、経済全般に低調な動きが続いており、後退色を強めている状況から、08年の県内実質総生産成長率は、▲0.6%と予想しております。

政治の面では、今年も首相が交代する事態となりました。因みに平成になつて14人目の首相です。何としても、政治の安定が望まれます。

一方、オリンピックでの日本選手の活躍や日本人のノーベル賞受賞など、一条の光も見えた一年でした。



今年の景気を展望しますと、日米欧そして新興国での実体経済の一段の落ち込みを予想する向きが多く、各国の連帯による景気刺激策が奏功することを期待せずにはいられません。

しかしながら、消費の低迷は顕著になってきており、大型車を中心に高額品の販売不振が目立ち、企業の設備投資も落ち込むなど、引き続き厳しい状況が予想されます。

また、私が理事長をしている埼玉りそな産業協力財団が行った調査では、県内企業の景況感も一段と悪化しており、経営上の問題点については、昨年4月以降「仕入原価上昇」が一番で

ありましたが、昨年10月の時点では、「売上受注の減少」と回答する企業が61%と最も多くなるなど、当面厳しい景気情勢が続くと見ております。そして、09年度の県内実質総生産成長率は、これらを勘案して▲0.5%と予想しており、2年連続のマイナス成長を見込んでおります。

次に、今年の課題と会運営について申し上げますと、かつてないほど危機的な状況の中、この難局を乗り越えるためには、まずは**労使が一丸**となることが大切です。労使が自社の経営課題や目標を共有し、一体感を持つて変化に対応していかなければなりません。

本会は、連合埼玉との緊密な関係の堅持に努めます。個別企業においては安定的な労使関係を深化し、雇用の維持、そして余裕のある企業・業種にあつては雇用の拡大に努力していただきたいと思ひます。

その上で、新たな技術・価値を見出す人材育成や社内コミュニケーションの重視は勿論、ワーク・ライフ・バランスの推進など、将来を見据えた攻めの経営にも取り組む必要があります。

本会としても、基本となる人事労務関連事業はもとより、新しい企画にも取り組んでいます。例えば、昨年は「内部統制と企業倫理」というテーマで「トップセミナー」を開催致しました。これからも会員の皆様のニーズに合った事業と交流の機会を継続して参ります。

最後に、われわれは今、「百年に一度」といわれる未曾有の経済危機に遭遇しております。

百年前といえば明治の頃ですが、ここで思い起こすのは、明治維新間もない1871年(明治4年)、わが国のお金である「円」が誕生した際、守旧派の主張に対して、大隈重信公が「沿襲(古い慣わしに従う)の弊を除かなくては富国の基は立たない」と断固押し切つたと伝わるその言葉です。今風に言うと、「NO CHANGE NO CHANGE」でしょうか。

昨年の世相を表す漢字は「変」が選ばれました。アメリカでは、「CHANGE」を訴え、YES WE CANをスローガンとした「オバマ大統領」も、この20日に誕生します。新大統領の「経済再生計画」に大いなる期待を抱いております。

回復に時間はかかっても、出口のない不況はありません。ここはたじろぐことなく覚悟を決めましょう。過去2度にわたるオイルショックやバブル崩壊後の長期不況時には、労使が一体となつて知恵をしぼり、企業体質の強化に取り組んできた実績がございます。

重大な岐路にある今、私たちは、新たな挑戦に向け、「公」を第一義に、「沿襲の弊」を除き、ピンチをチャンスに転じなければなりません。労使関係をベースに、埼玉県を始め、埼玉労働局や関東経済産業局、地元大学など、関係諸機関と一丸となつて様々な課題に取り組む、埼玉の新たな飛躍に向けて、「チャレンジ」していく所存です。

皆様のご健闘を祈念し、年頭の挨拶といたします。

「こころ豊かな生き方・働き方フォーラム」

未来を担う人づくり

本会と連合埼玉を母体とする埼玉県地域労使就職支援機構は「こころ豊かな生き方・働き方」フォーラム「未来を担う人づくり」(後援・厚生労働省埼玉労働局、埼玉県、埼玉県教育局)を十二月九日(火)、さいたま市の大宮法科大学院大学二階講堂で開催した。フォーラムには三〇〇名以上が参加し、会場は立錐の余地も無いほどの満席状態となった。

このフォーラムは、未来を担う子どもたちを、夢を持ち、自立した社会人に育成するため、子どもたちを取り巻く課題や教育界と産業界のキャリア教育をはじめとする多様な連携などを探るため開催した。「こころ豊かな生き方・働き方フォーラム」はシリーズで開催して

り、今年度で五回目となる。これまでは、若年者の雇用促進、ワーク・ライフ・バランス、団塊世代対策、障害者の雇用促進など緊急性ある課題をテーマとして取り上げてきた。今回は、未来を担う子どもたちに焦点をあて、創造性豊かな自立心に富む人材に育成するには、どうしたら良いか、どのような取り組みが必要かを関係者が一堂に会し考える場とした。

フォーラムプログラム

- ◆開会挨拶
野上武利埼玉県地域労使就職支援機構代表(本会専務理事)
◆来賓挨拶
利根忠博本会会長

- ・片山修三連合埼玉会長
- ・荻谷秀信埼玉労働局長
- ・前島富雄県立浦和高等学校校長
- ◆基調講演
茂木賢三郎キッコーマン(株)取締役副会長・日本経団連少子化対策委員会元共同委員長

- ◆パネルディスカッション
・パネリスト
茂木賢三郎キッコーマン(株)取締役副会長
守本憲弘日立キャピタル(株)企画室部長・前経済産業省産業人材政策担当参事官
藤井春彦埼玉県立総合教育センター所長

- ・宮地勘司(株)教育と探求社社長
・コーディネーター
野上武利埼玉県地域労使就職支援機構代表・本会専務理事
- ◆閉会挨拶
竹花康雄埼玉県地域労使就職支援機構代表(連合埼玉事務局長)

- ・司会
小田正実テレエアナウンサー

基調講演で茂木賢三郎キッコーマン(株)取締役副会長は、戦後教育の変遷や課題などを説明し、「人づくりには教育が鍵を握る。特にしつけや道徳教育などの質的教育や基礎教育に力を入れることが大切。子どもたちと共にみんなで将来を考え、大人には責任ある行動を求めたい」と指摘した。パネルディスカッションでは、未来を担う子どもたちが、夢を持ち、自立した社会人になるためには、どのような取り組みを進めていけばいいのかをテーマに討論した。産業界の立場から茂木副会長は①質的教育、②バランスのとれた正しい現代史教育、③基礎教育、④社会の中で生きる教育(キャリア教育)の重要性を訴え、「お金があれば何でも買えるという思想は危険。物ができるまでの工程も含めて理解することが必要」と語り、守本憲弘日立

キャピタル(株)企画室部長は、「IT革命により、企業は一層のスピード化と情報の選別・判断が必要となっている。そのような社会に飛び立つ若者には、前に進む力とともに考え抜く力などを養う能力開発のしくみが重要」と指摘、藤井春彦埼玉県総合教育センター所長は、「学校では、基礎・基本だけではなく、自分でしっかり考える力や他人との協調性も指導すべき。そして、不思議に思うから知りたくなるように子どもたちの創造性を伸ばすような教育が必要」と強調した。宮地勘司(株)教育と探求社社長は、「子どもたちには学校と社会のルールの違いを教え、社会とは自分の力で生き抜く場所、生き抜くためには本気の根気を覚える必要があることを認識させるべき」と発言した。

コーディネーターを務めた野上武利労使就職支援機構副代表(本会専務理事)は、「本日のパネルを一言で言えば、『考える力』、『考え抜く力』を次代を担う若者につけてもらおう、つけていこうということ。埼玉では今年四月に『埼玉県産業人材育成プラットフォーム』が県の肝入りで設置され未来を担う若者の育成に注力しており、教育界をはじめ、産業界、大学、研究機関等の横串的な連携を図っている。この組織を機能させることが焦眉の課題で、かけがえない若者を二十一世紀を切り拓く人材にしていくことが私たちの大人の役割」とまとめた。

最後に、竹花康夫労使就職支援機構副代表(連合埼玉事務局長)が挨拶し、閉会した。

なお、このフォーラムは、テレビ埼玉の特別報道番組として一月一日午後六時から放映された。



基調講演 茂木賢三郎キッコーマン(株)取締役副会長



パネルディスカッション



会場の様子①



会場の様子②

環境フォーラム開催

地球温暖化対策強化へ公開討論

本会と埼玉県、財団法人埼玉りそな産業協力財団が共催した環境フォーラム「全員参加型の低炭素社会の実現に向けて in埼玉」が十月三十一日(金)午後、浦和ロイヤルバインズホテルにて開催され、本会会員企業、県内企業を中心に関係者も含め四〇〇名を超える参加者により、会場は満席となった。

このフォーラムは、地球温暖化が「待ったなし」といわれている今日、一人一人がどんな行動を起こしていくか、また、事業所もこれまでの取組を踏まえて、どのような役割を果たしていくべきかなど、地域を挙げて温暖化対策を進めていくことを一緒に考えようという趣旨のもと、本会の働きかけで実現したものだ。

県では地球温暖化対策の強化に向けて、地球温暖化対策実行計画の策定や、

新たな条例の制定を検討している最中で、この計画や条例のたたき台について、県民コメントの意見を募集中で、この期間中に、低炭素社会の実現に向けた企業の考え方、環境と経済のあり方などについて意見を交わす公開討論という形で行われた。

フォーラムの第一部では、上田清司埼玉県知事と利根忠博本会会長(埼玉りそな産業協力財団理事長)が対談。

上田知事は、「産業と環境は調和できると考えている。二酸化炭素(CO₂)削減に向け、産業界とともに取り組んでいきたい」と述べ、二〇五〇年までに五〇%削減目標の長期計画「ストップ温暖化埼玉ナビゲーション二〇五〇」や、一定規模以上の事業者自らが目標を立て、実施・評価する等の環境管理を実践する「環境負荷低減

計画(彩の国エコアップ宣言)」、家庭からのCO₂削減を目指すため、広く県民にエコライフを経験していただく「エコライフDAY」、自動車税の一部をプールし、失った緑を回復するための基金「彩の国緑の基金」など、様々な県の環境対策をわかりやすく説明した。利根会長は、「日本経団連でも環境自主行動計画をはじめ、低炭素社会の実現に向けて、取り組みを強化している。日本は世界に誇る省エネ国家だが、一人一人が自分の役割を認識し、次代に何を残していくのかを考え、全員参加型で取り組むことが大切。埼玉県は九十九%が中小企業で、環境対策に対する設備投資をしなくても出来ない事情もある。税財政面の措置など、配慮が必要」と要望した。

対談の最後に上田知事は、「山も川も海も繋がっている。どれか一つでもバランスが崩れると、環境に対して大きな影響が出る。日本の縮図である埼玉では、すべての川を清流にできれば嬉し。埼玉の成功事例を日本、そして世界へと繋げていきたい。これからは産業界と連携・協力しながら、低炭素社会の実現に向け取り組んでいきたい」とまとめた。

第二部では、坂本和彦埼玉大学大学院教授がコーディネーター、甲斐沼美紀子国立環境研究所地球環境研究室「タリ温暖化対策評価研究室長、影山嘉宏東京電力(株)環境部長、崎田裕子環境ジャーナリスト、池田達雄埼玉県環境部長をパネラーとしてパネルディスカッションが行われた。

パネルの冒頭、坂本教授は「地球温暖化対策の現状と課題」と題して、地球温暖化の影響や日本の二酸化炭素排出量、環境に関する世界の動きなどを基調報告。

池田県環境部長は、県の地球温暖化対策を説明したうえで、「それぞれの人がそれぞれの立場で温暖化対策に取り組むことが必要。先行き不透明な経済状況だが、小さな事でも出来ることから実施してほしい。県はそれに対しバックアップする」と強調し、東京電力の影山環境部長は、低炭素社会の実現に向けた電気事業の取り組みを説明。

オフェイスや家庭で出来る省エネ策などを紹介し、「省エネは出来ることから一歩ずつ進めることが大切、消費者と一緒にCO₂を削減したい」と語った。

甲斐沼室長は、「環境対策に市民が積極的に参加できる体制を行政が応援することが必要」、ジャーナリストの崎田氏は、「環境配慮企業には、住民行政・金融がきちんと評価すべき。また、全員参加できる場面をつくることも必要」などと指摘した。

坂本教授は、「市民、事業者、行政がそれぞれの立場で連携することが重要。取り組み結果を公表し、評価することが事業を進める働きかけにもなる。自治体同士の連携も必要で、人材の横断的な活用も含めて検討すべき」とまとめた。

参加者からは、「市町村の取り組みに対する温度差の解決策は」や「電気自動車普及した場合の燃料供給の担保は」など活発な質問も出された。

県民コメントの募集期間中に開催されたこのフォーラムには、様々な分野から貴重な意見や声寄せられた。

目次

○新春所感 会長 利根忠博	1
○ころ豊かな生き方・働き方フォーラム「未来を担う人づくり」	2
○環境フォーラム	3
○連載この人・会員企業紹介、(株)栄光 近藤好紀社長	4
○視点「若者こそチャレンジ(恋)の担い手」専務理事 野上武利	6
○新年紙上名刺交換会	7
○第29次小笠原洋上研修	10
○上期四地区協議会	14
○青年部会全国大会	16
○連載45回地区会員企業のホットな話題 北・西・中・南	18
○連載51回埼玉大学研究者との出会いの広場	19
○連載第31回「ものづくり大学」へようこそ	20
○彩の国から県政情報第45回「県の緊急経済対策、ディーゼル車への補助」	21
○連載第89回低成長時代の就業規則の見直し改訂「労働契約法の企業実務上の対応について(その3)」ワンポイント労働法 安西 愈	22
○弁護士	23
○会員親睦ゴルフ大会	25
○(田)労働法フォーラム	26
○労働局・雇員維持確保要請、本経団連提言・提案など	27
○二一世紀職業財団広告	28
○県子育て企業賞	29
○事業だより、大学・高専卒者の就職・採用活動の取扱等、連載167回こんな時にこんな事を!	30
○告知版、会員の動き、経労委報告、埼玉音協	31
	32



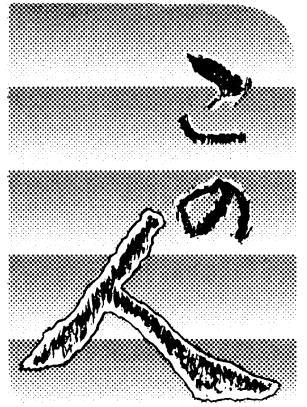
第1部 上田知事と利根会長の対談



第2部 パネルディスカッション



満席となった会場



株式会社 栄光

社長 近藤好紀氏



この人は、(株)栄光の二代目社長。昨年六月の株主総会を経て就任したばかりだが、創業者・北山雅史さんとの縁は「子供たちや女房よりも古く、四十三年ほど前、高校入試を控えて、北山が経営する個人塾に入塾した時から」という。以来、北山さんの人間的魅力に惚れ込み、ともに栄光グループを業界ナンバーワンに成長させた一人でもある。因みに、この人の好きな言葉が「不可能は通過点。即ち「不可能を通過点と捉えれば、可能性が見えてくる。それを塾生たちに伝え、頑張ることによる達成感を体感させたい」と目を輝かす。昭和二十八年九月十一日、岩槻市(現・さいたま市岩槻区)生まれ。五十三年三月獨協大学経済学部を卒業し、五十五年七月(株)栄光入社。五十七年六月取締役、平成五年四月常

務取締役、十八年十月取締役副社長を経て、二十年六月代表取締役社長に就任、現職。
人生を創り、未来を拓く。 この人は社長就任から約半年経つが、現在の心境について「創業者が創った会社の継承と考えている。従って、栄光の経営理念、DNAを尊重。中期三カ年計画(EIKOH Group New Plan)の二年目にあたるので、立場は変わったがその推進においては変更はない。計画は、持続成長する栄光グループへの基盤強化がテーマであり、教育と経営の質を高めるのが狙いだ。今、その二年目のプランに着手している。具体的には社内でのコミュニケーションの活性化とか、社員・生徒・保護者の方たちが実感できるような教育を行っていくというもの。栄光の基本理念「人生を創り、未来を拓く。」に基づき、事業領域を教育分野に特化、人生のさまざまな場で、教育のライフナビゲーションをすることにある。私の社長としての第二の使命は、それを守りながら、さらなる栄光の基盤強化によって、グループのシナジーを活性化させることと考えている」。

日本一から、日本初へ 全社員に対して、近藤さんが最も望んでいるのが「塾にこだわり、塾に縛られず、そして塾を超えよう」という願い。「私た

ちのライフナビゲーションプログラムには、幼児から社会人、シニアの方々にまで学びの場を提供、学びの喜びと大切さを伝えていくという、一つの目標がある。現在は小・中・高校生中心の塾が原点となっているが、今後対象を広げ既存既成の常識やしがらみに縛られず、日本初の民間総合教育ブランドで、塾を超えようということだ。栄光は従来、日本一を目指してきたが、それは規模の追求になりがちだったので、中期計画で、日本一から日本初へへに変更、質の向上とともに、新しいもの、求められるものの提供に重点を置くことにした。東京・千代田区の構造改革特区を活用、平成十八年四月開学した日本初の教職専門職大学院「日本教育大学院大学」が、その一例で一期生三十七人が今春卒業し、九割が教育の現場に立っている」。

社会に生きる企業として 栄光グループ事業の中心は、やはり栄光ゼミナールなどの塾部門。首都圏を中心に札幌、仙台、栃木、京都地区等に三六〇余の教室を有し、生徒数約七万人。スタッフも非常勤講師を含め九〇〇〇人にのぼるといわれるが、成長の要因について、近藤さんは「近年だと、埼玉から東京都内など、首都圏エリアで重点的に地域密着型の教室を増設し、加えて少人数制による丁寧な授業が大きく評価されたと思う。そのほか①グループ会社に(株)エデュケーションナルネ

ットワークがあり、教室で使う教材なども、自分たちでカリキュラムを作っているので、子供たちの状況に合わせた教材の開発が可能である②講師などはすべて採用センターが一括して担当しているので、優れた人材を集め易い。③学力診断で一人一人面談し、学力を一定のレベルに揃え、責任を持ちきる指導が出来ている」などをあげている。

少子化の中での塾の競争は?の質問には「客観的にみると、大手塾同士の競争が激化しているという見方はできる。ただ、栄光は保護者の方にオンリーワンの存在と認知され、「栄光らしさ」ということで、私どもを選んでくれている。従って、今後の課題としては塾生の募集というよりは、塾の先生・スタッフの育成というか、質をどう高めていくかなど、内部充実にあると思う。しかし、経営を取り巻く法律も厳しくなってきたので、コンプライアンス、コーポレートガバナンスなどへの対応も含め、社会に生きる会社としての責任、誇り、貢献を大切にしたいと思っている」。

都内第一号校舎の責任者 この人にとって忘れられない思い出の一つが「(株)栄光が創業するよりも以前に、三十五歳だった北山が、東京都内で初めて田無市にオープンした校舎の責任者を任せてくれたこと。それ以前も北山は埼玉県で三本の指に入る大きな塾を経営していたが、この校舎に対する思い入れは格別だったようだ。建物は一、二階が教室で、二階の一部が住居になっていた。私は住み込みで勤務していたが、塾生の保護者も気楽に立ち寄られたりして、その頃のことを非常に懐かしい」。

東京・杉並区在住で家族は妻幸子さんと、一男、一女の四人。趣味はスポーツジムで汗を流すこととゴルフとか。(葛)

努力はかっこいい。

毎月掲出されるJR ドア上広告では教育に関するメッセージを発信

「ビザビ」を合わせて全国に361校、7万名近くのお子様に通塾いただく規模となりました。さらに乳幼児の保育施設や社会人を対象とする英語試験対策ス



明るく清潔な雰囲気、健康に配慮したシックハウス対策など、お子様の視点に立った快適性を随所に織り込んだ栄光ゼミナールの教室



昨年から、栄光ゼミナールに主に幼児から小学生対象の科学実験教室「栄光サイエンスラボ」とカルチャースクール「栄光キッズカレッジ」を組み合わせた「栄光i」の展開も開始



日本教育大学院大学で開催された研究大会の様子。同大学院では、2009年度からの教員免許更新制度の導入を睨み、エデュケーショナルネットワークと共同で教員研修プログラムを開発中

1980年に当時の浦和市で産声を上げた栄光。教育サービスは「ライフナビゲーション」すなわち個々人の人生づくりをナビゲートする事業であるとの企業理念に基づき、常に社会とお客様（お客様とご家庭）のニーズに合った、よりよい学習指導を追求し続けてまいりました。中核の「栄光ゼミナール」は、多人数のクラス設定、大規模校舎での授業が学習塾の一般的なスタイルであった時代に、いち早く少人数制授業の導入と中規模教室の細やかな展開に挑戦。現在では、高等部「ナビオ」と個別指導教室

「ビザビ」を合わせて全国に361校、7万名近くのお子様に通塾いただく規模となりました。さらに乳幼児の保育施設や社会人を対象とする英語試験対策ス

クールも運営。2006年には、東京都千代田区の「キャリア教育推進特区」を活用して、日本で初めて教員養成のための専門職大学院「日本教育大学院大学」を開学し、人材育成の面からも教育の質の向上を追求しています。こうした指導と事業活動の充実を目指す過程で培った教材の開発・販売、教員の派遣・紹介、募集広告、備品類の供給などのサービス群は、他に類を見ない「教育ソリューション事業」に結集。同事業を担うグループ会社のエデュケーショナルネットワークは、教育をトータルに支援する企業とし

【会社概要】

本社 さいたま市南区
売上高 40,984百万円(2008年3月期・連結)
経常利益 2,471百万円(2008年3月期・連結)
従業員数 1,311名(2008年3月末現在・単体)

また、教材印刷からスタートしたエデュプレスも、印刷に加えて編集代行や展示会の企画・運営、ウェブサイトの制作など、活動の領域を大きく拡大。栄光はこれら2社とスクラムを組み、今後も教育サービスのさらなる質の向上にまい進してまいります。

生徒数 69,741名(2008年3月期・期中平均)
グループ会社 (株)エデュケーショナルネットワーク(教材販売、教員派遣・紹介、募集広告等の教育ソリューション事業)、(株)エデュプレス(教材印刷、一般印刷ほか)

会員企業紹介

ハイレベルな教育サービスを追求し続けて

栄光

て、私立学校や学習塾等の教育機関から厚いご信頼をいただいています

年3月末現在・単体
事業内容 学習塾「栄光ゼミナール」の運営を始めとする各種教育サービス
教室数 首都圏、札幌地区、仙台地区、京都地区に合計361校、このうち埼玉県内には73校(2008年9月末現在)

県民の武蔵野銀行

www.musashinobank.co.jp



埼玉県のマスコット「コバトン」

新しいクオリティへ、新しいスピードで。



埼玉りそな銀行

RESONA

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

視点

この一年、実にいろいろのことがあった。平成十九年をイメージした漢字が「偽ギ・いつわる・にせ」であっただけに、平成二十年は明るい年へのチェンジが期待された。

しかし、結果はまったく逆で二年連続で暗さが際立つ年となってしまった。諸悪の根源は勿論景気。これまでであれば不景気という名の嵐が過ぎ去るのを頭を低くして待てばよかつたし、仮に国内が不振でも世界を見渡せば明るい国が存在したり、また同一業界にあっては好、不調企業があるなど景気にまだら模様があったが、今回ばかりは世界中どこを見廻しても好い地域、好い企業が見当たらない。とにかく暗さが一様なのだ。

チェンジ、変化が不可欠

世界中を奈落の底に突き落した原因は無論アメリカに端を発した金融危機だが、この未曾有の危機を引きおこした背景には経済至上主義を第一義とする人間の傲慢さがあつたと思う。

この一年間の原油や、資材の動きを見たとき、実体を伴わない金の流れ、現物なき投機資金の動きのどれを取ってもビジネスの尊厳や倫理観が伝わってこない。モラル無きお金の動きはまるでゲームの世界のようだ。物事には何事も真摯さと倫理観が必要だが、こ、数年一部のビジネスの世界ではこ

の大原則がどうやら忘れ去られていたようだ。不幸なことだが世界中がこのバーチャルな世界の金に取り憑かれてしまった。これを人為的災害、人災と言わず何と言えよう。

人災というからには犯人探しをしなければならぬが、人間の業で仕方ないがゲームに参加した人全てがそうであり、また酷な話だが事態を看過してきた私達社会の一人ひとりに責任の一端があつたと思つている。

そこで新たに迎えた今年には額に

若者こそそそチェンジ (変)の担い手

専務理事 野上 武利

汗した行為が報われる年にスイッチ、変えていかねばと思つた。昨年暮れに漢字「変」が選ばれたのも過去の悪い流れを断ち切り、明るい社会に変えて欲しいとの願いもあつたのではと思つた。

しかし、変化を現実のものにするには国民一人、ひとりが己も当事者だとの認識を持たねばならないが最近の風潮を見るにつけ国のリーダーや企業のリーダーの中には絵空事の言動の御仁がおり誠に淋しいかぎり。

これでは次なる時代の担い手た

る子ども達の手本にならない。だからといってこのまま放置しては百年に一度の危機を克服することが出来ないばかりか、継続的發展も望めない。この弛緩したリーダーたちの矯正や意識改革も大切だが国際間の競争が激化する中ではそうした時間も無い。となればこ、は何としても次代を担う若者の力を借りねばならない。

社会総がかりで若者の育成を

ところが期待する子ども達はといえれば近年学ぶ意欲や学力・体力

という。しかし、果してそうだろうかと思ふ。今でこそ忘れられがちだが日本にはかつて地域や家庭を巻き込んだ世界に冠たる人材育成の仕組があつた。寺子屋や各地に存在した私塾がそれだ。我が国はこのシステムがあつたればこそ明治以降の近代化が図られたのではと思つている。

彩の国では仕組みづくりが稼働

幸いなことに、彩の国埼玉では若者の育成の重要さを一早く認識し既に具体的な取り組みが始まつている。昨年4月、県によって設置された「埼玉県産業人材育成プラットフォーム」や、これまた県教育局と知事部局が中心となつて県内四地区で展開する「クラフトマン21」がその取組だ。この事業には県内所在の大学や理化学研究所など教育関連機関は勿論のこと、産業労働部を筆頭に知事部局の各部、そして我々経済団体、更には地域社会の企業や団塊世代に代表されるOB人材など実に多くの関係者が参加し、将来を担う人

材の育成に当つている。この仕組みでは主が誰れで、従が誰などという関係ではなく、それぞれが対等の立場で横串的につながつている。当協会は当然のことながら設置段階から積極的に参画し取り組んできた。

そして今一つ、こうした取組みの象徴的な事業が当協会が深く関わる中、昨年暮れ実施された。当協会と連合埼玉が母体となつて設置した「埼玉県地域労働使就職支援機構」が県教育局や厚生労働省埼玉労働局と共催し若者の育成を目的に「未来を担う人づくり」をテーマに去る十二月九日フォーラムを開催した。この催事には年末で多忙な中にもかかわらず県立高校の校長や教員、保護者、大学関係者、企業人など三百を優に越える人達が会場に立錐の余地もないほど集つた。これなども本県が「人こそすべて」を標榜し取り組んでいる証しだと思つている。

とにかく今取り組むべきは未来を切り拓き、担つていく人材の育成に県社会を挙げて対応することが重要で、このことを一年が始まるこの時期確認することだと思つている。

世の中を変え、活力に溢れた未来社会の担い手となる若者の育成は焦眉の課題であり、その取り組みは、

「只今がその時で、
その時が只今」
と思つている。

謹賀新年



2009

紙上名刺交換会 到着順掲載

<p>社 代表取締役 長</p> <p>松本伸一郎</p> <p>株式会社 松本商会</p>	<p>社 取締役 長</p> <p>坂戸ガス株式会社</p> <p>系 宏</p>	<p>代 代表取締役 表</p> <p>東日本昇降機サービス株式会社</p> <p>連藤 安寿</p>	<p>会 長</p> <p>利根忠博</p> <p>株式会社 埼玉りそな銀行</p>	<p>会 代表取締役 長</p> <p>武州ガス株式会社</p> <p>系 宏</p>
<p>社 代表取締役 長</p> <p>AGS株式会社</p> <p>小川修一</p>	<p>理 会 事 長</p> <p>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</p> <p>小川 逸樹</p>	<p>社 代表取締役 長</p> <p>埼玉機器株式会社</p> <p>長沼 昭</p>	<p>社 代表取締役 長</p> <p>埼玉トヨペット株式会社</p> <p>平沼一幸</p>	<p>代 代表取締役 表</p> <p>株式会社 島村工業</p> <p>島村 治作</p>
<p>頭 取</p> <p>株式会社 武蔵野銀行</p> <p>加藤喜久雄</p>	<p>社 取締役 長</p> <p>武州産業株式会社</p> <p>高橋洋三</p>	<p>代 代表取締役 表</p> <p>日本自動車管理株式会社</p> <p>三原 宏 治</p>	<p>特別顧問</p> <p>太平洋セメント株式会社</p> <p>栗原 隆</p>	<p>社 代表取締役 長</p> <p>りそな総合研究所株式会社</p> <p>岡村 裕</p>



紙上名刺交換会 到着順掲載

代表取締役
大野建設株式会社
大野年司

代表取締役社長
株式会社 イマギイレ
今給黎 幸二

執行役員
埼玉支店長
東京電力株式会社
片岡和久

代表取締役社長
株式会社 丸善
原啓康

会長
吉見商事株式会社
大久保政一

代表取締役社長
新電元工業株式会社
小田孝次郎

代表取締役
株式会社 デサン
釜池謙治

代表取締役
株式会社 イビサ
吉田博英

代表取締役社長
日本地工株式会社
玄間 敏

代表取締役
牛山電工株式会社
吉田 弘

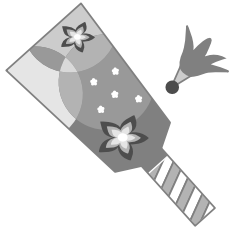
代表取締役社長
フジノン株式会社
松木繁和

代表取締役
武蔵工業株式会社
坂田忠秀

常務執行役員
埼玉製作所長
本田技研工業株式会社
山本卓志

代表取締役
吉野電化工業株式会社
吉野寛治

代表取締役社長
東京鋼鐵工業株式会社
田邊恵一郎



代表取締役
社長
株式会社 八木橋
八木橋 宏純

代表取締役
株式会社 丸広百貨店
大久保敏三

代表取締役
関東自動車株式会社
塩浦綾子

代表取締役
株式会社 エアコンセンター
田村亮夫

名誉顧問
日本ビストンリング株式会社
森谷文昭

埼玉支店 長
東京ガス株式会社
高嶋英一

代表取締役
社長
株式会社 イハシ
丹橋 吉一

代表取締役
社長
東洋電装株式会社
小出 潔

代表取締役
社長
東上ガス株式会社
清水宏之介

代表取締役
東京ビルサービス株式会社
石川 卓

紛争自主解決支援セミナー
「企業内トラブルの解決のために」
日時…1月21日(水)14時～16時
会場…さいたま市文化センター 小ホール(さいたま市南区根岸1-7-1)
JR南浦和駅西口より徒歩7分
内容…「裁判事例にみるパワーハラスメントの発現形態と企業の法的責任」
講師 埼玉紛争調整委員会委員 中村孝雄 氏
費用…無料
申込…埼玉労働局総務部企画室に1月16日までに、任意の用紙にセミナー申込と御記入の上、会社名、所在地、電話番号、参加者役職・氏名をファックスしてお申し込みください。
ファックス…048-6000-6221
電話…048-6000-6201
詳しくは、埼玉労働局ホームページをご覧ください。

法人 埼玉県経営者協会
埼玉音楽文化協会
専務理事 野上 武利
職員 一同

代表取締役
望月印刷株式会社
望月 憲

代表取締役
有限会社 創文社印刷
兼子 睦男

第29次小笠原洋上研修 予定の全プログラム終了

次代を担う人材の自己開発プログラム



10月12日 父島出航前 おがさわら丸前にて

- ★今年で二十九回目を迎えた「小笠原くまづき・ふりかえり」洋上研修」が十一月七日の第四回集合研修をもって全日程を終了した。
- 十月八日～十三日の六日間東京湾から約一、〇〇〇km離れた小笠原諸島の父島を往復する洋上・島内研修をはじめ、通信教育、事前研修三回、事後研修など約半年間に亘る全てのプログラムが終了した。
- ★実施期間：平成二十年六月～十一月
- ★研修団派遣地：東京都小笠原村・父島
- ★研修使用船：小笠原海運(株)おがさわら丸 六、七〇〇トン
- ★参加者：二十二社・三十六名
- ★スタッフ：十一名(洋上研修：十名) 名簿は後記
- ★第二十九次洋上研修団四十七名
- ★協賛：小笠原村、小笠原村商工会、小笠原村観光協会、小笠原村ホエールウォッチング協会、産業能率大学、日本通運東京支店、小笠原海運(順不同)

研修のコンセプト、特徴

この研修は、本会が「次代を担う人材育成プログラム」として開催しているもので、今年で二十九回目という歴史ある研修。

◇一貫して職場リーダー育成というコンセプトで人材育成プログラムを構築しており、グループワーク中心の体験・自己参画型研修。

◇全国でも稀な六カ月という長期間で実施し、マネジメントやリーダーシップの基本を事前研修で学び、さらに真のリーダーシップやコミュニケーションスキルなどを世界遺産登録申請中の「小笠原」という非日常空間で体験的に学習する。

◇参加企業は今度も含めて過去一六五社、参加者は約二、〇〇〇名となる。

第二十九次研修のふりかえり

〔研修日程・プログラム概要〕

◇事前研修
六月～ 通信教育テキスト配本
七月二十五日 開講式、第一回集合研修

八月二十七日 第二回集合研修
九月二十二日 第三回集合研修
◇洋上・島内研修

十月八日 出航式、船内研修

十月九日 船内研修、島内見学
十月十日 ウォークラリー、村との交流行事

十月十一日 課外活動
十月十二日 父島出航、船内研修

十月十三日 船内研修、下船
◇フォロー研修

十一月七日 第四回集合研修、修了式

第二十九次小笠原洋上研修の主な研修内容

◇第一回集合研修・七月二十五日

*開講式
*オリエンテーション

*個人プロフィール作成
*個人プロフィール発表

*リーダーシップ講義「期待されるリーダー像」グループワーク

◇第二回集合研修・八月二十七日

*講義と演習
「マネジメントの基礎」
「マネジメント講義」

〔問題解決のすすめ方(効果的な部下指導)〕
*通信教育・学習のすすめ方、ポイント説明

*洋上・島内ガイダンス
*グループワーク「個人目標・チーム目標の考え方」

◇第三回集合研修・九月二十二日
*チームづくり
*グループワーク「個人目標・チーム目標の考え方」

*講義「ストレスマネジメント」～リラクゼーション&コミュニケーション～

＊ウォークラリー解説①
＊洋上・島内ガイダンスⅡ

◇小笠原洋上・島内研修・十月八日～十三日（六日間）

十月八日(水)

＊出航式～十時・竹芝棧橋出航
＊オリエンテーション

＊研修①「チーム活動の目標設定①」個人目標・チーム目標設定～約束宣言

＊アドバイスカードの説明

＊役割担当者別ミーティング
十月九日(木)

＊研修②「チーム活動の目標設定②」発表～ふりかえり

＊研修④「コミュニケーション実習」講義～絵による伝達

……父島・二見棧橋着……

＊島内見学
＊スタライイトヒーリング

十月十日(金)

＊研修③「アドバイスカードの交換」～他人から見た自分

＊研修⑤「ウォークラリー解説②」

＊研修⑥「ウォークラリー」
＊現地交歓会・ラリー表彰式

十月十一日(土)

＊課外活動

十月十二日(日)

＊チームワークコンテスト
……父島出航……

＊おがさわら丸船内見学

＊研修⑦「ウォークラリーふりかえり」

＊研修⑧「研修での成果と反省

①「チームワーク評価
十月十三日(月・祝)

＊研修⑨「チームワークコンテストのふりかえり」

＊研修⑩「研修での成果と反省②」チーム目標のふりかえり

＊研修⑪「アドバイスカードの作成・交換②」

＊チーム目標ふりかえりの発表

＊「行動開発計画表」解説
＊研修⑫「総括・まとめ」

……竹芝棧橋着・下船……

十月八日の出航式は、あいにくの小雨模様となり、残暑も終わわり少し肌寒い気候の中で行われた。

野上武利本会専務理事は、「この研修で自らのきづき・ふりかえりをするとともに、個と個の結びつきを感じつつ、ネットワークづく

りにも役立ててほしい。また、派遣企業への感謝も忘れずに」と主

催者挨拶、続いて、今度も団長を

お願した朝川哲一組織工学研究所代表、柴田隆至小笠原海運(株)常務取締役より挨拶をいただき、見送りの方を代表して、トッパンデ

イスプレイ(株)の波田野総務部長より激励の言葉をいただいた。

竹芝棧橋を定刻十時に出航し、片道二十五時間半の航海を経て、小笠原・父島には翌十月九日の正午前に到着した。秋の気配だった

竹芝棧橋とは一転し、小笠原での三日半は天候にも恵まれ、真夏のような日差しの下、非日常空間での島内研修が予定通り行われた。

ウォークラリー、チームワークコンテストなどの体験学習、課外活動などでメンバー(参加者)は日に日に黒く日焼けし、逞しくなると共に、五～六名で編成したチームも徐々に本音で語り合えるようになり、様々な体験実習を通じて、チームワークやリーダーシップ、コミュニケーションの必要性

などを実感した。十月十日に開催された現地交歓会で森下一男小笠原村村長は、「今年是小笠原村返還四十周年の記念すべき年、小笠原洋上研修も来年で三十周年を迎える歴史ある研修。この研修団の功績に感謝し、今後も最大限の協力をしていく」と挨拶された。また、役場の幹部の方をはじめ、商工団体の役員や職員の方にも臨席

いただき、フラダンスや小笠原太鼓、南洋踊りなど地元の郷土芸能



10月8日 出航式

も披露された。現地交歓会は毎年村をあげての歓迎行事となってお

り、小笠原の郷土芸能にはじめて触れた研修メンバーは、その迫力と、村の方のこころ温まる歓迎ぶりに感激していた。

船内で行う往復の洋上研修では、低気圧を通過する際の波浪などに

より、一部プログラムを変更せざるを得ない状況もあったが、チーム目標の設定や成果、反省などを

チーム別に発表、さらにアドバイスカードの交換では、他者評価による強み、弱みなどの指摘を受け、

チームだけではなく、個人のきづき・ふりかえり研修も行い自己革新をするきっかけを提供した。

◇第四次集合研修・十一月七日

フクロアアップ研修～職場実践へのキックオフ

＊ワークショップ「ふりかえり研修」

＊講義「行動開発計画表の発表」

＊講義「部下を育てるリーダー行動」

＊通信教育修了式

＊「まとめ・総括」

＊洋上研修修了式

＊第二十九次修了パーティ

総括として朝川哲一洋上研修団

長は、「リーダーシップとは、自分を

知り、相手を知ること。自分も他人も知らない未知の部分を広げることができれば、今までは

違う関係性が生まれてくる」とま

とめ、三国雅裕本会常務理事事務局長は、「世界経済は激変してい

る。チェンジをチャンスと捉えるとともに、この研修で学んだ成果

を職場で実践するため、本日をスタートとして仕事に活かしていた

だいたい」と挨拶した。

来年度で記念すべき第三十次

を迎えるこの研修は、「次代を担う人材の育成」を基本コンセプトとしつつ、毎年リニューアルを続けてきました。第三十次では、時代

の変化と派遣企業のニーズも考慮しながら、より良い研修のあり方を提案したいと考えます。ぜひ、

本研修の趣旨をご理解のうえ、ご活用をお願いいたします。

なお、紙面をお借りしまして、

今次小笠原洋上研修を支えて頂いた派遣企業、協賛団体・企業、研修スタッフに衷心より御礼申し上げます。

……

……

……

……

……

……

……



7月25日 第1回集合研修

第29次 小笠原洋上研修参加者名簿

第29次
洋上スタッフ



10月8日
洋上研修風景



「洋上研修
チーム目標の発表」



企 業 名	参加者
アイル・コーポレーション(株)	田口 智之
AGS(株)	吉満 紀夫
AGS(株)	小高 修一
(株)久保田製作所	本田 栄三
クリーンシステム(株)	甲斐 徹也
(株)埼玉りそな銀行	高木 邦江
サイデン化学(株)	松尾 彰
サイデン化学(株)	塩野 泰幸
坂戸ガス(株)	浅見 隆史
坂戸ガス(株)	島村 晃
大東ガス(株)	鷹野 智
(株)太洋社印刷所	猪野塚貴之
東京電力(株)埼玉支店	吉田 健二
(株)日本キャンパック	櫻井 史久
(株)日本キャンパック	金子 哲也
(株)日本キャンパック	中川 博司
(株)日本キャンパック	永井 康隆
(株)日本キャンパック	岩崎 康彦
凸版印刷(株)朝霞証券工場	鈴木 将平
凸版印刷(株)半導体ソリューション事業部	小城 弘史
トッパンディスプレイ(株)	更科 大介
トッパンディスプレイ(株)	村上 浩史
トッパン・プレジジョンボード(株)	池上 浩
(株)トッパンプリンティング東京	荒深 睦
日本伸管(株)	深谷 孝幸
日本伸管(株)	岩田 一郎
日本鋳鉄管(株)	山村 直
初雁興業(株)	川崎 裕一
(株)ビージーエンジニアリング	田村 隆光
武州産業(株)	槻木沢 崇
武州ガス(株)	安田 尚生
武州ガス(株)	黒見 康春
武州ガス(株)	森 啓行
武州ガス(株)	長田 学
武州ガス(株)	新井 憲一
武州ガス(株)	大谷 智子

第29次小笠原洋上研修スタッフ名簿

役 割	氏 名	所 属 ・ 役 職
講師・団長	朝川 哲一	組織文化工学研究所代表
講 師	中川 健二	(株)オレンヂファーム専務取締役
〃	渡辺 浩子	ウェルネスコーディネーター
研修・運営	鈴木 清司	東京電力(株)埼玉支店
〃	卯木 敏昭	日本通運(株)東京旅行支店
〃	明石 勇	日本通運(株)東京旅行支店
〃	相田 高志	小笠原海運(株)
通信教育	鈴木 隆雄	(学)産業能率大学東日本事業部
事 務 局	宮田 信久	(社)埼玉県経営者協会
〃	鈴木 孝幸	(社)埼玉県経営者協会
〃	町田 恭子	(社)埼玉県経営者協会

9月22日 第3回集合研修
トリオづくり〜チームづくり



洋上研修
「チーム活動の成果と反省発表」



11月7日 第4回集合研修
「行動開発計画表」の発表



10月10日
ウォークラリースタート前の集合写真



第4回 集合研修 11月7日
朝川哲一講師「総括」



10月10日
森下一男 現地交歓会にて
小笠原村村長



11月7日
修了式・修了証授与



10月10日 現地交歓会にて
南洋踊り保存会の皆さんと



西部地区協議会

オリックス資源環境など三社を見学

西部地区協議会の本年度上期の集会在一月二〇日(木)午後埼玉環境整備センター(彩の国資源環境工場)(大里郡寄居町三ヶ山三六八)で二四名の参加者を得て開かれた。

開会にあたり齊藤俊雄議長(本会常任理事、ボッシュ(株)取締役副社長)は「経営状況が大変厳しく

なってきたとはいえ、環境問題は国際レベルでも京都議定書などを通じ大変重要な課題であり、今日の視察を通して参考になれば」と挨拶。事務局からは野上武利専務理事が事務局報告をかねて挨拶。センター側からは大久保伸一所長の挨拶に続き吉田浩士担当部長からビデオをまじえて施設の概要説明を頂いた。

次に「彩の国資源環境工場」として独立採算型PFIと借地方式の併用による民間活力を活用した資源環境工場が八施設あり、緑地公園、防災調整池などで全体が構成されている。今回は同センターのバスで処理地や三か所の環境工場などを見学した。

(株)アイル・クリンテックは食品リサイクル法に定める登録再処利用事業者の認可もうけている。一般廃棄物の食品残渣などから産業廃棄物なども取扱い、特徴としては①パレット毎に原料の履歴管理を行う「パレット式自動管理システム」を全国で初めて導入②「STEP工程(減容目的)」と「堆肥化工程(生産目的)」の二つのラインが稼働③臭気を発生場所から漏らさない最適設計などがその特徴。(株)ウム・ヴェルト・ジャパンは蛍光管のリサイクル工場で、まず口金を取り除き、ガラスをくだい

て水銀を回収、口金のアルミ部分はアルミ製品に、鉄は鉄製品に、プラスチックは焼却燃料に、ガラスはガラス工房でガラス製品に生まれ変わるといった具合に処理が進められている。

オリックス資源循環(株)は廃棄物の完全リサイクルを行うゼロエミッション施設、普通は埋立てや焼却処分しかできない廃棄物を熱分解ガス化改質方式により一〇〇%再資源化し、無臭で焼却灰や飛灰などが一切発生しない最先端システムを有し、埋立て処分物はなく、排ガスも洗浄・精製され燃料用ガスとして発電に利用されている。

ものづくりの基本学ぶ

南部地区協議会 吉野電化工業で開催

南部地区協議会(議長・小嶋隆善(株)小島鉄工所社長)が十一月二十一日(金)、吉野電化工業株式会社(東埼玉テクノポリスにある新設工場において、関係者を含め三十余名が参加して開催された。会は事務局の司会で進行し、開

会では、野上武利専務理事が事務局報告をし、このような状況の時



ウム・ヴェルト・ジャパンを見学

同センターは全国唯一の県営最終処分場として平成元年にオープンし、九七・七ヘクタールという広大な敷地を有し、厳しい受入れ基準と最高度の浸出水処理施設を持つ管理型処分場で、住民の監視活動を積極的に受け入れるなど、徹底した安全管理と透明度の高い運営につとめている。敷地内は約二百七十一万トンの埋立てが可能な廃棄物処理地がある。



挨拶する齊藤俊雄議長



挨拶する小嶋南部地区協議会議長



吉野社長による工場見学

こそ、大いに当会を利用していた
だきたいと、組合対策等々の各種
事業を説明した。

歓迎挨拶と社の概要説明の中で、
吉野寛治社長は、創業七十年を越
す表面処理加工メーカーで、ノー
ト型パソコンなどの精密且つ高性
能な電子機器の部品づくりに欠か
せない高精密薄膜処理等々の独自
技術を核に、業界内で確固たる地
位を築いていること。また、世界
に冠たる日本の製造業のものづく
り魂を根本から問い返すとともに、
これまでの経験をもとに製造業の
経営、技術開発などを語って、上

田知事絶賛の「ものづくり屋の
魂」(ナンバーワン経営のススメ)
を著したことなどを話された。

続いての工場見学では、吉野社
長の案内により懇切丁寧な、あら
ゆる所をご案内、ご解説いただいた。
その後の講演では、創業時の祖
父、父、兄の貴重な話に始まり、
自身の理念、ナンバーワン経営を
目指すことが重要だとされ、巷で
今もてはやされているオンリーワ
ン経営は、よほどの努力と強運が
ないと実現できないものであり、
様々な分野、レベルに応じたナン
バーワン経営のほうがり易く、
努力の甲斐もあ



講演する吉野電化学(株)吉野社長

るとした。また、
経営、ものづく
りにおいては、
当社には前例が
ない、時期尚早
との概念はない
とした。さらに、
社員満足度が重
要であり、社員
の自分の子供を
この会社に入れ
たいと思えるよ
うな企業にした
いと話された。
最後に、(株)愛
工舎製作所の牛
窪啓詞社長によ
り、謝辞と閉会
の挨拶が行われ、
南部地区協議会
は盛会裏の内に
終了した。

カルソニックカンセイに学ぶ

中部地区 協議会 研究開発センター等視察

中部地区協議会(議長 片岡和
久東京電力(株)執行役員埼玉支店
長)が十一月二十八日(金)、今年五
月にさいたま市に本社を移転され
たカルソニックカンセイ(株)で、利
根忠博会長にもご臨席いただくな
ど、総勢六十名が参加し開催され
た。会は事務局の司会で進行し、
片岡議長が所用のためにご欠席さ

れたことから、急遽開会にあたり
利根会長が挨拶した。会長は挨拶
で、「カルソニックカンセイさん
の本社移転は、県・市をあげて待
ち望んでいたもの。その上、快く
私どもの会員になっていただき、
更に今回の協議会開催をお引き受
けいただくなど感謝に耐えない」
と述べた上で、「混迷を深める経



榎本専務の歓迎挨拶

済の状況につい
て、回復は早け
れば来秋以降と
の見方も一部に
あるが、デカッ
プリンクも厳し



利根会長挨拶

く、すべては一月に就任するオバ
マアメリカ大統領の施策次第。い
ずれにせよ相当な期間がかかる」
との見解を示した。その後、当会
の三国雅裕常務理事が協会の活動
状況について報告した。
続いて、カルソニックカンセイ
の榎本治専務執行役員から歓迎の
ご挨拶をいただいた。榎本専務は
同社の概要を説明しつつ、「分散
していた本社や研究開発部門を、
ここさいたま市に集中した。旧カ
ンセイの実質跡地でもあり、八年
ぶりの里帰り。グローバルと地域
という、一種矛盾する部分もある
が、ベースとなる地域社会に貢献
したい」と述べた。
その後、毛塚康弘渉外室室長か
ら、企業概要から始まり、企業理念、
沿革、グローバルなものづくり機
能の役割、新本社設立の狙いなど、
詳細にご説明
いただいた。
特に、「それ
ぞれが一時間
以内で移動で
きる『本社・
研究開発セン
ターのさいた
ま』と『主力
工場の吉見』
そして『テス
トセンターの
佐野』、この
トライアング
ル機能がグロ
ーバルの核」
と強調した。
次に、金子

範義環境管理グループ主担から「環境技術のベストミックス」について、年間CO₂を一、二〇八T削減している、窓際や吹き抜けの工夫、自動照度補正システム、高効率変圧器、等々詳細な説明があった。講演の後は三班に分かれ、いよいよ本社及び研究開発センターの視

障害者雇用をテーマに取り組み、課題などを講演

北部地区協議会

サンウェーブ工業深谷製作所で

北部地区協議会（議長 根本清司（株）リケン顧問）が十一月十一日（火）、深谷市のサンウェーブ工業（株）深谷製作所にて約三十名が参加し開催された。

開会にあたり根本議長は、「日本、そして世界の経済状況は先行き不透明で厳しい状態となっている。このような時こそ、人材をはじめとする経営資源を経営力として発揮・活用し、難局を乗り越えることが大切」と挨拶された。

続いて、山本一郎サンウェーブ工業（株）深谷製作所所長より概要説明をいただき、紹介DVDを視聴後、製作所を視察した。

サンウェーブ工業（株）深谷製作所は、深谷市幡羅町の工業団地に、敷地面積約一五五、四〇〇㎡を有し、システムキッチンの主力生産工場として操業しており、販売と生産が連携して生産計画を実施する生産革新システム『お届け日確定生産方式』を導入し、お客様の

察へと移った。最新の環境対応型オフィスや最新技術に基づく商品群とその歴史から、当社の研究開発や効率的生産ラインが想像できた。視察終了後、全員が再び集合し、質問を受けた後、最後に埼玉県信用保証協会の都筑信会長が同社への視察の御礼を申し上げ閉会した。

施工日が確定してから生産を開始し、全国一律に受注後九日目にお客様お手元に商品をお届けしている。このシステムの導入が、仕掛り在庫の削減や、生産性の向上に大きく寄与したという。



根本清司北部地区協議会（株）リケン顧問挨拶

深谷製作所視察後は、「障害者雇用」をテーマに講演を二本行った。はじめに、「当社の障がい者雇用の取り組み」と題して、遠藤勝己サンウェーブ工業（株）深谷製作所次長から講演をいただいた。サンウェーブ工業は平成二十一年までに全社での法定雇用率達成を目標に掲げ取り組み、深谷製作所が集中雇用事業所となり、推進員や特定職域職場の設置などにより、同製作所で二十一名、全社で三十名を超える障害者を雇用し、法定雇用率一、八％をクリアした。遠藤次長は、「企業の社会的責任として雇用機会を拡大し、雇用了障害者は社会人としての自立を醸成するための教育指導を行いたい。そして、特例子会社も視野に入れながら取り組んでいきたい」と今後の展開を話された。



山本一郎サンウェーブ工業（株）深谷製作所所長概要説明

続いて、「障害者雇用の現状と課題」と題し、小野博也埼玉県障害者サポートセンターセンター長が講演され、サポートセンターの役割や事業内容、障害者雇用の歴史的背景、労働行政が指向する指導・支援法・支援教育、今後の動向などを解りやすくお話いただいた。小野センター長は、「企業の仕事は多種多様、障害者も千差万別で、その中のマツチンクが重要。企業リスクを抑えられ、障害者も生きがいを持って就労できるような環境を模索し、支援していきたい」と語られた。



小野博也埼玉県障害者サポートセンター長の講演

「派遣労働二〇〇九年問題」で外弁護士が講演

本会では11月12日（水）午後二時三十分シテイ905号室で労務管理講座を開催し、外弁護士事務所が「派遣労働2009年問題・改正派遣法や偽装請負の実務対応」をテーマに講演した。会員企業の担当者約50人が出席。

外弁護士は、派遣労働における2009年問題の対応策として、①業務請負に切り替える、②直接雇用する（正社員だけではなく期間従業員および契約社員でも可）、③派遣そのものを止めるの3つの方法しかないとした。派遣社員を全て直接雇用する、あるいは全て請負に切り替えるよりも、直接雇用と請負のミックスで対応するのが良いとアドバイス。とくに請負への切替えに関しては、労働省告示第37号に適合することが必要条件で、施設および機械などにおける有償貸借契約を業務発注会社と請負会社で結ぶことが求められると指摘された。



江崎玲於奈氏が講演

茨城で青年部会全国大会開く

第三十三回経営者協会青年部会全国大会が、十一月五日(水)・六日(木)の両日、茨城県経営者協会青年経営研究会が主管となり、オークラフロンティアホテルつくばで開催された。同大会には、全国から若手経営者を中心に約百三十六名が参加した。

当埼玉からは、古川元一部会長(川口土木建築工業社長)をはじめ、島村健(島村工業社長)、松本伸一郎(松本商會社長)、川本武彦(サイサン社長)の副部会長並びに、藤本孝雄(フジオックス社長)、矢部利人(丸和工業社長)、町田渉(狭山モーターズスクール社長)の幹事、中込秀明顧問(富士電子社長)、白田和弘(フアインモーターズスクール社長)、栗原志功(もしもん社長)、藤池一誠(アソティニーヌ社長)、飯塚元一(埼



挨拶する橋本茨城県知事

栄不動産専務)の部会員と、藤田義治特別会員(埼京運輸社長)及び、事務局の計十四名が参加した。第一日目は午後十二時二十分から秋葉原のダイビルで正副部会長会議が開催され、青年経営研究会会長幡谷史朗氏(茨城トヨタ自動車)が開会の挨拶をおこなった。続いて、全国十三の青年部会長から各地の活動状況の報告が行われた。午後三時からは、つくばにおいて式典が始まり、主催者挨拶を幡谷史朗青年経営研究会会長が行い、橋本茨城県知事、市原健一(つくば市長)の挨拶をいただき、経営者協会挨拶として、関正夫会長(関彰商事)が行った。



講演する江崎玲於奈氏

江崎氏は「サイエンスの心」に代表される理性的なマインドと、二千年以上前から日本人が持っている「やまと心」のハート。これら「二つの心」の知性と感情のバランスを保ち続けることができれば、私たちが何事においても必要な想像力の源が湧き出でると話された。懇親会では、参加青年部の紹介と全国統一パッチ披露のセレモニーに始まり、歌と音楽と「アントキの猪木」の物まねのアトラクションがあり、会場は大いに盛り上がった。最後に、次の三十四回は石川県、三十五回は奈良県、三十六回は岐阜県、三十七回は高知県で開催されること等が発表された。その後、青年経営研究会主催による二次会は、全員でクラブ善に集まり、つくばの風情を満喫した。翌日のエクスカージョンは筑波カントリークラブにおいてのゴルフと、宇宙センター、国土地理院等の見学が行われ、相互の親睦と交流を深めて、全国大会は幕を閉じ、つくばエキスポプレスを茨城で後にした。



報告する古川元一部会長

全国ネットの人材情報で、 出向・移籍、転職をサポート！

お気軽に
ご相談ください

企業間の出向・移籍のお手伝いや転職を希望する在職者の方の
職業相談・職業紹介を行っております。
経験豊かで優秀な人材を紹介いたします。

信頼と安心

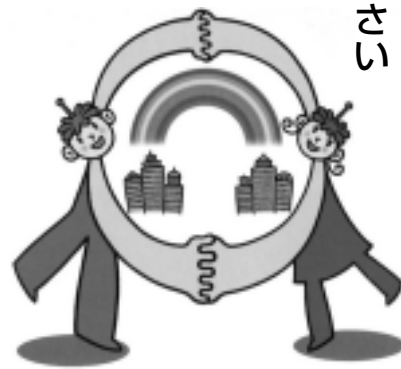
経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

全国ネット

全国47都道府県の事務所の情報を提供します。

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

埼玉
事務所

●お問い合わせ

☎048-642-1121(土・日・祝日休)

http://www.sangyokoyo.or.jp/

北部 (株) 松家住宅

地元密着を貫き、100年愛される家づくり



黒須新治郎 代表取締役社長

松(ひのき)の香のする一軒家に住みたい。日本人なら一生の夢として抱く方が多いと思う。松家住宅は、憧れの高級素材「ひのき」にこだわり、「100年、愛される家づくり」をスローガンに、木造注文住宅業界では独自の路線を歩んできた。「人と同じことをやってもダメ。悪い時こそチャンスと捉え、発想を転換しながら時代の変化に対応しつつ、本物の家づくり

にこだわってきた」と語る黒須新治郎社長 写真 II。

間もなく平成を迎えようとしていた昭和六三年、黒須社長は四十四歳で独立し、現松家住宅の基礎となる東日本ニューハウスを設立した。安定収入のあったサラリーマンから全財産をつぎ込んで独立し、寝食を惜しんで走り続け、以来二十年余り、平成十九年十一月には名古屋証券取引所市場第二部に上場。現在では六社のグループ企業と、埼玉を中心とする関東近県に五十六箇所の営業拠点を持つ企業に成長し、さらに営業エリアの拡充を進めている。

松家グループの経営の基本理

念は、「最高品質の住宅を最低価格で提供して、社会的使命を果たそう」。積算技術に基盤を置き、資材購入と工事発注を価格指定して工務店を介さず外部施工会社に直接発注することで、コストパフォーマンスに優れた高品質な住宅を提供している。注文住宅業界の厳しい市場環境の中にあつて



100年愛される家づくりを支える施工技術

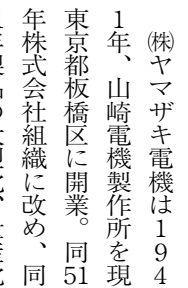
毎年売上を伸ばし、今期の連結予想売上は二〇〇億円を超える。いかなる環境下においても地道に地元密着を貫き、戸建住宅事業に特化した事業展開を続けてきた実績の積み重ねが好業績につながっている。ダイヤモンド社が〇八年九月に発表した全国上場建設業二〇五社の経営危険度(健全度)ランキングで、松家住宅は健全度で二位となっているのも頷ける。

〇八年十月には、黒須社長が生まれ育った久喜市の「JR久喜駅前」にある空きビル「サリア」を取得し、テナントを集めて再生し、〇九年五月には松家住宅の本社を移転し、同時期にテナントも含めて全面開業する予定。同ビルは〇二年のダイエー撤退後は、大部分に明かりのともらないゴーストビルとなっていた。移転後は、地域活性化と駅前のにぎわいを創出する役割を担っている。松家住宅の新たなスタートが注目される。

DATA	
会社名	(株)松家住宅
本社	加須市南小浜509-1
電話	0480-65-8565
設立	昭和63年10月
代表者	代表取締役社長 黒須新治郎
資本金	3億8990万円
従業員数	連結439名(平成20年6月30日現在)
事業内容	木造注文住宅建築事業、リフォーム事業、パートナーズサポートシステム事業

西部 (株) ヤマザキ電機

「熱」との対話で明日を拓く、各種電気炉の専門メーカーとして社会に貢献



YDLME型メッシュユベルト式焼結炉

「熱」との対話で明日を拓く、各種電気炉の専門メーカーとして社会に貢献

焼鈍等の熱処理を行うもの

山本敏雄取締役は「今後力を入れた分野は太陽電池用製造装置」と指摘され、更に「住金物産の一員として一体となってグループ全体で環境や安全衛生にも力を注ぎ、あわせて今後とも時代のニーズにあつた炉を製造し、社会に貢献していきたい」と抱負を語られた。

DATA	
会社名	(株)ヤマザキ電機
本社	〒350-0257 坂戸市小山123
電話	049-283-3511(代)
FAX	049-283-3520
代表者	代表取締役 山下 昇
設立	1941年10月
資本金	90(百万円)
従業員数	64名
主な事業内容	抵抗式電気炉製造販売
http	://www.yamazaki-denki.co.jp/_prof.html

DATA	
会社名	(株)ヤマザキ電機
本社	〒350-0257 坂戸市小山123
電話	049-283-3511(代)
FAX	049-283-3520
代表者	代表取締役 山下 昇
設立	1941年10月
資本金	90(百万円)
従業員数	64名
主な事業内容	抵抗式電気炉製造販売
http	://www.yamazaki-denki.co.jp/_prof.html

南部 川口鑄物工業協同組合

百三年の歴史と伝統に磨きを掛け、技術革新等に邁進



伊藤光男 理事長

川口鑄物工業協同組合は明治三十八年八月十一日「川口鑄物業組合」を組織したのにはじまり、今年百三年の歴史と伝統を誇る。

そして、今般、十二年ぶりに理事長が交代した。新理事長の伊藤光男氏(写真)は、児玉前理事長在任十二年の中で、専務理事として十年に亘り理事長を補佐し、キャストイ建設、創立百周年記念等の事業を推進した。



川口駅東口前のキャストイ

また、経営する伊藤鉄工(株)は、鑄造部門を有する排水システム・建設器材・景観鑄物等のメーカーであり、薄肉軽量化に取り組んでおり、究極まで取り組む中での商品開発として、海外でも通用するJAPANブランドの軽くて強いダグタイル鑄鉄製ホットパン鍋等も製造を始めている。

組合の主な事業は一、購入事業 二、分析・材料試験事業 三、廃砂再利用事業 四、共同受注事業 五、会館事業 その他である。

購入事業は、鑄物工業に必要な銑鉄、コークス、その他の資材の共同購入を行っており、小口で購入していた企業にとつて、大幅なコスト削減につながり、これを機に組合に入った企業もある。

DATA	
会社名	川口鑄物工業協同組合
本社	川口市元郷2-1-3
代表者	理事長 伊藤光男
創立	明治38年8月11日
出資金	1億4千300万円
組合員数	144社
電話	048-224-6200
http	://www.kawaguchi-imo.jp

最後に伊藤光男新理事長は、鑄物のこれからについて「価格面で通常のものとは中国等でも生産しているが、良いものは、日本とドイツでしかできない」産業の米であり、基礎、基盤となる鑄物は、ものづくりの基本として、さらに歴史と伝統に磨きを掛け、技術革新を続け、各種事業に邁進したい」と話された。

また、経営する伊藤鉄工(株)は、鑄造部門を有する排水システム・建設器材・景観鑄物等のメーカーであり、薄肉軽量化に取り組んでおり、究極まで取り組む中での商品開発として、海外でも通用するJAPANブランドの軽くて強いダグタイル鑄鉄製ホットパン鍋等も製造を始めている。



中部 (株)ユニテック

ピンチをチャンスに活かし 永世継続・百年企業目指す



遠藤巨良 社長

「今下半期は上半期と比較すると四割程度は落ち込みそうですが、振り返れば昨年七月は、過去最高クラスの売上でしたので隔世の感があります」と語る遠藤巨良社長(写真)。当社は昭和九年創業の各種歯車、減速機、変速機・電導機的设计製造で、売上の約四分の三はトラック向け。アメリカ発金融危機の影響をもろに受けた自動車関連企業であり、国によっては輸出が完

全に止まっているという。見通しを尋ねると、「回復期は、今は見通せない状況です。もう一段の下げも、腹の中では覚悟をしている。そのためには仕事量を増やすこと、つまり、営業に力を入れ、一方で出を制する効果経営に努める。従来より営業力を強化し、結果としてトラックの比率を引き下げる経営方針で来たので、新たなステージに向かつて、全員で乗り切りたい」。

当社は実父が茨城の農家を出、遠縁の鉄工所を経て、東京王子に設立した会社。昭和十六年頃からは戦車や戦闘機といった軍の仕事も手掛けていたが、戦争が激しくなり、疎開した先の浦和に工場を移転した。その後平成二年には、現在の桶川に本社・工場を移転したことを契機に、社名を「ユニテック」に変更した。この社名は、歯車以外への事業拡大・イメージチェンジや採用時のイメージアップを目指し、「ユニバーサル テクノロジー」を振り命名した。とは申せ「昨年から会社案内には、社名の下に『旧遠藤歯車製作所』と入れるようにした。やはり旧社名五十年の歴史は重い」と語る。

DATA	
会社名	(株)ユニテック
設立	旧遠藤歯車製作所
事業内容	1934年12月
住所	自動車用・建設機械用各種歯車及び減速機・変速機等の設計・製造
電話	埼玉県桶川市本堀2-7
本業	048-728-8411
従業員	5000万円
資本金	120人
従業員	

最後に夢を伺うと「創業者である父は死ぬまで会長だった。今年には創業七十五周年だが、当社の永世継続を目標に、生涯現役で、百年史を作れる会社になりたい」。

毎日五時前に起床し、六時半には家を出て、七時二十分には会社に入る、規則正しい生活ぶり、趣味は読書。月五、六冊は読む。明治維新あたりの人物伝が特に好みで、枕もとには十冊以上の本を積んであるとの由。休日は愛犬との散歩に忙しい。その他ゴルフや年数回のスキーを、七十六歳の今も、楽しみにしている。

新年の抱負を伺うと「動くものには歯車が付いている。歯車は何より品質と精度の確かさが命。当社の最新技術と熟練の技で培われた、信頼と実績を基に、今は過去に経験のない非常時だが、このピンチをチャンスと捉え、生産設備も単なる更新ではなく、他の業種の仕事にも対応できる設備へと整え、スピード感を持って、新たな伸びる産業領域に挑戦していきたい」。

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第51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 事務局長 三国 雅裕、調査部長 宮田 信久 ☎048-647-4100
 FAX048-641-0924

研究の内容

産業への展開



ヒト、車、モノなどの移動体の動きのモニタリングとそのデータベース化に関する研究

大学院理工学研究科数理電子情報部門 大沢 裕 教授

当研究室では、情報科学に基礎を置き、時空間情報データベース、高度交通システム、地理情報システムなど、実世界自身やその上での動きのデータベース化に関する研究を行っています。

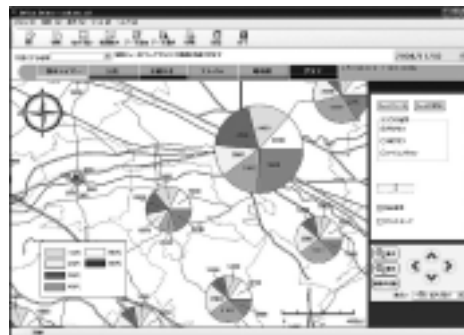
移動体の動きのモニタリングの中で、省エネや環境問題、快適性の観点から、車の動きを捉えて、効率良い移動計画を立てる技術がITS分野で活発に研究されています。そのためにVICSが稼動し、更に精緻な動きの把握のためにプローブカーなどの実証実験も行われています。

当研究室では、個々の車の動きをデータマイニングすることにより、「よく通るルート」を把握し、個々の車の動きを従来のVICSやプローブカーよりも精緻に実時間モニタリングできる技術の研究を行っています。この研究の成果により、例えば日常生活の中での車での移動では、目的地を設定しなくても、過去の行動パターンから行き先を予測し、適切な経路を教えてくれるようなカーナビが実現できると考えています。更に、この技術は物流における車や、タクシーなどの位置を正確に予測し、モノの輸送や配車などを効率化でき、また携帯電話への適用でヒトの動きの把握にも役立つものと考えております。

一方、道路や建物なども、新しいものが建設され、古いものが壊され、全体的には常に動いています。そ

のような地物の動きを、時間軸を含めてデータベース化しておくことにより、過去から現在までの世界で様々な地理演算や検索ができるような時空間情報システム(STIMS)を長年開発してきました。このシステムは企業との共同研究により実用化され、多数の自治体などで実際に使われてきました。図は当研究室で開発されたSTIMSの画面例を示しています。

当研究室は、情報科学を背景に現実世界のデータベース化に関する研究しており、プログラムやシステムを独自に開発できる力を有している点が、この分野における強みになっています。



当研究室で開発した地理情報システムソフトウェアの1例

1. 現実世界のデータベース化に関する開発
2. 高度交通システムと移動体の動きに関する研究・開発

大沢 裕

(おおさわ ゆたか)

1978年 信州大学大学院工学研究科電子工学専攻修了

1982年 東京大学生産技術研究所助手

1989年 埼玉大学工学部情報工学科助手

1990年 埼玉大学工学部情報工学科助教授

1990年～1991年 米国カーネギーメロン大学客員研究員

1998年 埼玉大学工学部情報システム工学科教授

現在 埼玉大学大学院理工学研究科教授



磁性薄膜の電子デバイス応用

埼玉大学大学院理工学研究科 物質科学部門 柿崎 浩一 准教授

電子機器を構成する電子デバイスには様々なものがありますが、その中でも磁性材料を使ったデバイスの研究・開発を行っています。私たちが普段目にする“磁性材料”と言えば“永久磁石”が一般的ですが、これ以外にも磁性材料には様々な性質を持つものが存在します。これらを適材適所に使用することで各種の電子デバイスが作られてきました。近年ではノートパソコンや携帯電話、携帯音楽プレーヤーなどを見てもわかるように、市場からの要求は小型・高性能かつ省エネルギー化が求められています。これを実現するためには電子機器に使用される電子デバイスの小型化は避けられません。そこで重要になるのが磁性材料を薄膜化するプロセス技術です。当研究室では薄膜作製法としてスパッタリング法を採用しています。この方法は真空中において薄膜にしたい物質(ターゲット)にプラズマ化したアルゴンイオンを高速で衝突させることで原子を叩き出し、基板の上に付着させて薄膜を得る方法です。スパッタリング法は産業界でも広く用いられており、例えば、パソコンに搭載され、膨大なデジタルデータを蓄積することのできるハードディスクドライブ(HDD)などはこの方法で製造されています。HDDにおいては、私たちの目に見えないような微小磁石をディスク上にた

くさん並べることで情報を記録しています。その磁石のサイズは数十nmのオーダーです。従って、HDDのディスクに使われる磁性材料は必然的に薄膜にならざるを得ないのですが、薄くすると磁力が弱まってしまいう問題が生じます。そこで薄膜の構造をナノスケールでコントロールし、薄くても強い磁力を保つことのできる磁性薄膜を実現しようと研究を行っています。また、プラズマ重合反応を応用し、スパッタリング中に有機物の原料ガスを導入することでポリマーと金属の複合材料の開発も行っています。この複合材料はポリマーが“つなぎ”の役割を果たすことで柔軟性に富み、小型電子機器のフレキシブル基板から輻射されるノイズを抑制したり、RFID(ICタグ)のノイズ低減、感度向上を目的とした電磁波吸収シートとしての応用も期待できます。



対向ターゲット式RFマグネトロンスパッタリング装置

薄膜化プロセス、金属-ポリマー複合薄膜の作製、磁性薄膜の電子デバイスへの応用、磁性材料の特性評価など

柿崎 浩一

(かきざき こういち)

略歴

平成4年3月 埼玉大学工学部 電子工学科卒業

平成6年3月 埼玉大学大学院 理工学研究科 博士前期課程 電子工学専攻 修了

平成6年7月 埼玉大学工学部 機能材料工学科 助手

平成14年4月 埼玉大学工学部 機能材料工学科 助教授

平成18年4月 埼玉大学大学院 理工学研究科 物質科学部門 助教授

平成19年4月 埼玉大学大学院 理工学研究科 物質科学部門 准教授
 現在に至る。博士(学術)
 (埼玉大学、平成13年)

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第31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 野上 武利、調査部長 宮田 信久 ☎048-647-4100
FAX 048-641-0924



自ら学び、考え、行動する若者に育てよう

製造技能工芸学科 細田 保弘 教授

ものづくり大学のカリキュラムは、ものづくり現場で直ぐに役立つ製造技術や生産技能などの実学を重視しています。「2007年問題」や若者の「ものづくり離れ」により技能・技術の継承など問題になっている中、私の担当する技能実習授業の役割は、今後ますます重要になってくると考えています。

1年次の機械加工実習では、旋盤加工の基本である超硬・サーメットバイトによる段付け仕上げやハールバイトによるネジ切り加工など切削の基本を指導しています。技能は「暗黙知」と言われるように、理屈や経験知を教えただけでは身に付きません。まず基本技能を理解し、実際に加工してみて、お互いに切磋琢磨しながら自分で自分の能力を開発することが大切です。授業では同じ機です。指導は学

生の個性や人間性を見ながら授業を進め（センス）によって、出来上がってくる製品は千差万別で、同じ刃物で、同じ加工方法でも人それぞれの感性をよう心掛けています。

旋盤作業を更に学びたい人には、夏休みに「国家検定2級旋盤作業」の実技試験を受験させています。今までの5年間に33名が受験し全員が高得点で実技合格しています。平成20年度は女学生2名を含む12名が挑戦しました。練習時間が2～3週間の僅かな期間ですが、今までに11人が埼玉県「成績優秀賞」を受賞しています。

何事にも興味を持ち、いつも目標や目的を常に意識させるとともに、言われた事しかやらない若者から自分から学び、考え、行動する若者が育つよう、これからも技能教育を通して指導いきたいと思っています。

細田保弘（ほそだやすひろ）教授・技能五輪国際大会金メダリスト（旋盤職種）（株）日立製作所中央研究所メカニクス加工センター長を経て、2001年よりものづくり大学教授 専門分野：除去加工学（連絡先：048-564-3831）



三人寄れば文殊の知恵

建設技能工芸学科 学科長 坂口 昇 教授

私の専門分野は建築構造です。安全な構造物を経済的につくる方法を研究しています。扱う材料は、主に木材とコンクリートと鉄です。しかし、これらにはこだわりません。安くて建築に使える材料はなんでも研究対象です。レンガやパーティクルボード、紙の建物の耐震性を研究したこともあります。

資源の乏しい我が国は、多くの資源や資材を輸入に頼っています。限られた資源を有効に活用するには材料を適材適所に使い、それぞれ長所を上手に活用することが必要です。

「鉄筋コンクリートの柱」と「鉄骨の梁」を組み合わせる構造を開発したことがあります。鉄筋コンクリートは押す力によく耐えるので「柱」に適しています。一方、鉄骨は軽量で、かつ、折り曲げる力によく耐えるので「長い梁」

に適しています。分かりやすい話ですが、それまで異質な構造部材を組み合わせることが殆どなかったのです。やってみると、低コストで丈夫な構造ができました現在は、川口の工務店さんと共同で「鉄筋木造」の研究・開発に取り組んでいます。大きい部材が取れない間伐材を積層に張り合わせ、中に補強の鉄筋を入れます。間伐材でも鉄筋で補強すれば強くて大きい部材が出来ます。この鉄筋木造で学内に長さ約30mのアーチを建設しました。これから鉄筋木造の用途が広がることを期待しています。

「三人寄れば文殊の知恵」と言います。ひとつも建築構造も同じだと思えます。異質な物を組み合わせると素晴らしいものが生まれることがあります。面白い組み合わせの提案をお待ちしています。

坂口 昇（さかぐち のぼる）教授・博士（工学） 京都大学大学院修士課程終了 清水建設技術研究所 同・建築本部を経て2003年より「ものづくり大学」教授。現在に至る。

専門分野：鉄骨構造、鉄筋コンクリート構造、ハイブリッド構造、耐震構造、新材料・新構法（連絡先：048-564-3863）

○業種から全業種に拡大し(平成20年9月)、10月には対象者要件の緩和も実施。

○企業が実施する省エネルギー対策の支援(9月)

県職員による企業訪問、専門家による相談指導を実施するとともに、省エネルギーセミナーなども開催。

○社会福祉施設への燃料費助成・補助予算(9月)

社会福祉施設に対する冬期暖房用燃料費及び送迎用車両燃料費の助成。○県発注工事における「単品スライド条項」の適用

鋼材類及び燃料油を対象品目として、契約後の個別資材の急激な価格変動分を請負金額に反映させる「単品スライド条項」を適用(6月)。その後、全ての工事材料に対象品目を拡大(9月)。

○工事発注量の増加
用地費から工事費への振り替えなどによる工事発注量の増加。

○中間前金払い制度の活用促進
県発注工事において、施工の中間時期に請負金額の2割を追加して支払う「中間前金払い」制度の活用を促進。

○事業効果の高い公共事業の実施・補正予算(12月)

国の補正予算への対応として道路・街路事業、治山事業の実施。

相談窓口のご案内

県では県民向け、事業者向けの各

種相談窓口を設置しています。

○県民相談(多重債務、民事トラブルなど)

○消費生活相談(契約トラブル、悪質商法など)

○労働相談(賃金、労働条件、解雇など)

○中小企業の経営に関する相談

○中小企業融資制度の相談

○企業の省エネルギー対策の相談

・省エネ相談、省エネセミナーの開催など

・技術アドバイザーの派遣など

・経営や技術のアドバイスなど

○建築・土木工事の相談(中間前金払い制度の活用など)

※詳細は埼玉県ホームページ、「埼玉県の緊急経済対策」を御覧下さい。

URL <http://www.pref.saitama.lg.jp/A02/B100/kaisaku/head.html>

〈問合せ〉県計画調整課(048-830-2141)

ディーゼル車への粒子状物質減少装置装着に対する補助

埼玉県の大気環境は、全体として改善傾向にあるものの、依然として楽観できる状況ではありません。

特に、大気汚染物質である浮遊粒子状物質(SPM)の濃度は全国的に見ると高い状況にあり、これにはディーゼル車の排出ガスが大きく影響しています。

そこで、埼玉県では、平成15年10月からディーゼル車の運行規制を実施し、特に平成18年4月からはより厳しい二段階目の規制を行ってまいります。

埼玉県では、この規制に対応して粒子状物質減少装置を装着する方に対し補助を行っていますが、平成20年度の申請受付は平成21年1月30日(金)で終了します。

また、初度登録が平成15年3月までの車両に対する補助は20年度で終了となりますので、ぜひ期間内に御申請ください。

1 対象

次の(1)~(4)の条件をすべて満たす車

(1)平成20年4月1日現在の県内登録車(使用の本拠がさいたま市の車両はさいたま市へ申請)

(2)車両総重量が3.5t超のディーゼル車(貨物・乗合・特種自動車)

(3)長期規制適合車(型式がKKI、KLI等)

(4)初度登録が平成14年4月以降である車

(注)初度登録が平成14年4月~平成15年3月までの車両に対する補助は、本年度で終了します。

2 補助金額

粒子状物質減少装置装着費用の1/4以内(上限額:車両1台当たり10万円、1申請者当たり200万円)

3 受付期間

平成21年1月30日(金)まで

4 受付時間

午前9時30分~11時30分、午後1時~4時(土・日・祝日を除く)

※ただし、予算額に達し次第終了します。

5 受付場所

県青空再生課(県庁第3庁舎3F)〈問合せ〉県青空再生課(048-830-3063)

※ただし、さいたま市内の登録車は、さいたま市環境対策課(048-829-1329)へ。

本会からのコメント

日本経済は世界的な金融危機の煽りを受けかつてないほどの厳しい状況に直面している。

特に中小企業は昨年来の資源価格の高騰に加え、秋口からの金融危機により資金繰りに支障をきたすなど日増しに経営状況が悪化している。

県は、金融危機が表面化した初期段階から知事自ら金融界首脳と面談したり、銀行協会トップに支援要請

するなど迅速に対策を実施してきた。そして今般知事を本部長とする緊急経済対策本部を設置し、キメ細かい支援メニューを示したことは時宜を得た対応策であり高く評価している。

ご一覽いただき積極的に御活用していただきたい。またディーゼル車に対する補助施策についても環境対策とは勿論のこと資金面においても有効施策であり積極的に利用していただきたい。

県民生活の安定と県経済の活性化に全庁を挙げて取り組んでいます！

埼玉県

県ではこれまで、原油・原材料価格高騰などの影響による厳しい経済環境から県民の安心・安全を守るため、中小企業の資金繰り対策などの各種対策をスピーディに実施してきました。

しかし、国際的な金融資本市場の混乱を背景に経済情勢は厳しさを増しています。こうした状況に各部署が連携して全庁を挙げて対応するため、平成20年11月25日に知事を本部長とする緊急経済対策本部を設置しました。県民生活の安定と経済の活性化に向けて必要な対策に取り組んでいます。

■現在までの主な取組

○低金利の制度融資「経営安定資金」の対象業種の拡大など

中小企業の資金繰りを支援するため、知事指定業種をこれまでの一七

低成長時代の就業規則の

見直し・改訂のポイント

— 第八十九回 —

労働契約法の企業実務上の

対応について(その3)



弁護士 安西 愈

二 「同視パート」差別は直ちに公序良俗違反となるか

(一) パート労働法と男女均等法の差異

今回制定の労働契約法においては、「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」(第三条第二項)とされ、労働条件についての「均衡考慮義務」が定められている。この点に関して、特に問題となるのはパート労働法との関係である。

平成二〇年四月一日施行の改正パート労働法では、同法第八条で、職務内容、人材活用の仕組み・運用等の就業の実態が、通常の労働者と同一の短時間労働者で期間の

れているからである。

すなわち、同判決は、「社員の募集、採用に関する条件は、労基法三条の定める労働条件ではなく、また、前記のような形態の男女のコース別の採用、処遇が労基法四条に直接違反するともいえないこと、原告らの入社当時、募集、採用、配置、昇進についての男女の差別的取扱いをしないことを使用者の努力義務とする旧均等法のよ

うな法律もなかったこと、企業には労働者の採用について広範な採用の自由があることからすれば、会社が、原告らの入社当時、社員の募集、採用について男女に均等の機会を与えなかったからといって、それが直ちに不合理であるとはいえず、公序に反するものとははいえない。」とし、「会社の人事制度の改定は、昭和六〇年に旧均等法が制定され、昭和六一年四月から施行されることから、これに対処し、男女のコース別の処遇を引き続き維持するため、総合職一般職の区別を設けたにすぎないと認めるのが相当である。」と認定した。そして、「しかしながら、旧均等法は、男女で差別的取扱いをしないことを努力義務に止めているのであり、前記で述べたところを併せ考えると、旧均等法が制定、施行されたからといって、会社の男女のコース別の処遇が公序

に反して違法であるとまでいうことはできない。」「その後平成九年四月一日から施行されているところ、同法が定めた男女の差別的取扱い禁止は使用者の法的義務であるから、この時点以降において、会社が、それ以前に会社に入社した社員について、男女のコース別の処遇を維持し、男女を総合職掌に位置づけ、女性のほとんどを一般職掌に位置づけていることは、配置及び昇進について、女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをするものであり、均等法六条に違反するとともに、公序に反して違法であるというべきである。」とした。その結果、「以上

によれば、前記の男女間の格差は、会社が、男性社員については、主に処理の困難度の高い職務を担当し、将来幹部社員に昇進することが予定され、勤務地に限定しない者として、他方、女性社員については、主に処理の困難度の低い業務に従事することが予定され、勤務地に限定のある者として、男女のコース別に採用、処遇してきたことによるものであるが、原告らが入社した当時において、男性は前者に、女性は後者に属するものとしたことには一定の合理性があり、それが公序に反するものとははいえないものの、均等法の施

行された平成一一年四月一日以降は、原告らと会社との労働契約中、前記の処遇部分は、同法六条に違反するとともに、不合理な差別として公序に反することになったというべきである。」として、均等法上は平成一一年四月一日施行の男女均等法が「差別的取扱いをしてはならない」と強行法規になったときから、加害者は公序良俗違反になるとした。

しかしながら、今回問題となっているパート労働法の場合は、男女均等法のような性別を理由とする人権的な差別禁止規定ではなく、国の政策実現型の法律によるものである。そこで、本質的、天来的な差別禁止ではなく、国の政策目的のためのものであるから、それが直ちに民事上の公序良俗を形成するものとはならない。そのためには、行政指導の実施により企業社会への浸透と定着に基づく私法上の一般的な規範化が必要なのである。そこで、差別是正のための「賃金体系の見直しは経営状況にも大きく制約されるほか、労使合意を得て進めるべきものであることから、即座にそのような措置をすべての企業が一律に講ずることは難しく、当分の間は、個々の企業の実情に応じて支給基準、査定や考課の基準等を合わせるといった現実的に取り得る措置の段階を

第7図 均等と均衡の根拠法理

均等	①性別による雇用管理上の差別禁止 (男女雇用機会均等法第5条、6条) ②性別以外の雇用上の処遇についての間接差別の禁止(同法第7条)	絶対禁止
	通常の労働者と同視すべき期間の定めのない短時間労働者(更新の反復による同視パートを含む)についての雇用上の賃金その他の待遇に関する通常労働者との差別禁止(パート労働法第8条)	立法政策上の強制
均衡	短時間労働者の雇用管理(同第3条、第9条~11条)について通常労働者との雇用上の賃金(退職手当等を除く)その他の待遇に関する均等又は均衡処遇の努力義務	雇用政策(努力義務)
	所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者については、上記法令の短時間労働者に該当しないが、同法に基づく趣旨が考慮されるべきであること(指針)。	

取っていくこと」といった同法第九条二項の通達の趣旨は、同法第八条でも妥当するものと解される。すなわち、パートタイマーというものは、雇用形態の一種であって生来的な社会的な身分ではなく、雇用形態に関する差別禁止の法規はない(第七図参照)。この点については、裁判例として製造ラインにおいてはほとんどフルタイムで基幹的業務に従事しながら、同一業務に従事する正社員に比して相対的に低い金額が支払われてきた女性「臨時社員」について、賃金額が同じ勤続年数の女性正社員の八割以下となるときは同一(価値)

労働同一賃金原則の根底にある均等待遇の理念に反し、公序良俗違反として違法となるとの判示(丸子警報器事件、平成八・三・一五、長野地裁上田支部判決、労判六九〇号三二頁)等の考えもあり、労働関係における格差是正の国の政策として今回「同視パートタイマー」についての均等待遇を定めたものである。しかしながら、その民事法上の効力に関しては性別による差別といった人権上の差別には該当せず、国の政策としてどう対応するかの問題であるため、直ちに私法上無効となる公序良俗は形成しないのである。

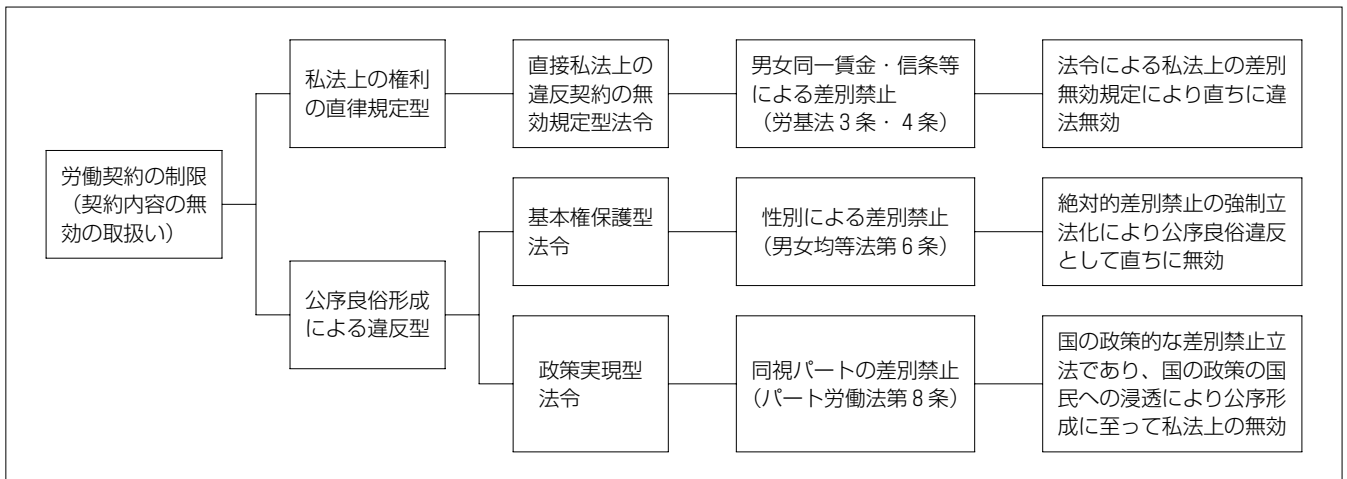
(二)改正パート労働法は国の政策立法で直ちに民事上の公序とならない

前述のとおり、平成二〇年四月一日から施行とされている、いわゆるパート労働法の改正によって、通常労働者と同視される「短時間労働者」について、事業主は処遇上、「差別的取扱をしてはならない」との強行規定が現在、適用されている。これは、前述のとおり施行日の同年四月一日以降、「差別的取扱いをしてはならない」と定められたものであるから、差別があった場合に、直ちにその労働契約は違法無効となつて、通常の社員と同一処遇をしないと同法の違反となつてしまうのではないかと誤解が生じている。そのため、現在の行政指導や企業の対応についても緊急は正の強い指導は行われていない。

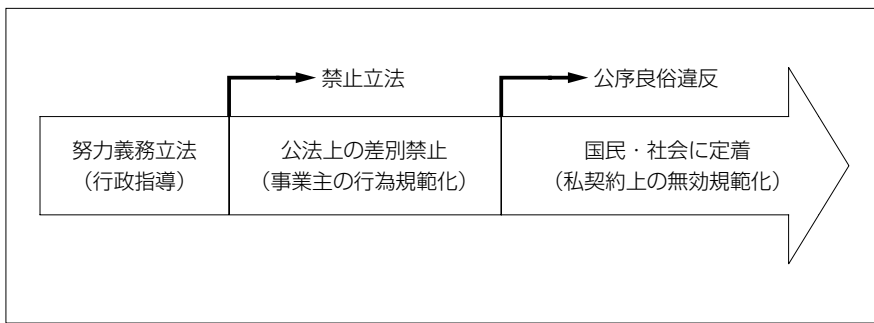
それは、パート労働法第八条によつて、①職務の内容と責任、②人材活用の仕組みと運用、③その事業所に雇用されている通常の労働者と同一で、実質的に期間の定めのない契約と評価されるパートタイマーについては、「賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならないこと」とされているが、同法八条に該当する「通常労働者と同視すべ

きパート」への差別的取扱いの禁止の法的意義は、この法律の規定を根拠にして労働契約上の債権として直接事業主に對し、この要件に該当するパートタイマーは、自己の待遇について均等扱いとすべき労働契約上の請求権である「私法上の権利」を有することになつたものである。この改正パート労働法は、該当パートに對し、直接的に均等待遇を事業主に請求する私法上の権利を与えた法律ではなく、同法八条は、「事業主」に對し、国が通常労働者と同視されるパートについて賃金の決定、その他の待遇において差別的取扱いをしてはならないと命じ義務づけた行政法(公法)上のものなのである。

第8図 「労働契約の自由」の制限と効力



第9図 政策実現型法令による公序形成



その義務は国に対して事業主が負っている義務なのであり、同条のパート労働者が均等（差別禁止）の取扱いを受けるのは、国の事業主に對する前記の差別的取扱いはならないとの義務づけの反射的な効力によるものなのである。

同法による均等待遇は、男女雇用機会均等法に定めるような男女差別の禁止という憲法上の平等要請に基づく絶対的なものではなく、

前述のとおり国の政策上の立法によるものである。ということは、「パートタイム労働者の賃金に関する立法政策や法規制は、労働市場の構造と、その規制に関する社会の基本的考え方とに依存する相対的なもので、男女の機会均等のような絶対的原理というわけではない。」（菅野和夫「労働法七訂補正二版」一七九頁）とされているところからも明かといえよう。したがって、直ちに私法上の公序良俗違反を構成するものではないのである。

このような行政立法による事業主への義務づけ規定が、民法上の公序良俗を形成するか否かの検討にあたっては、それが基本権保護型法令による場合と政策実現型法令による場合とに区分しなければならぬ。例えば男女雇用均等法第六条による基本的人権にもとづく性別による差別的取扱いの禁止は、男女差別という絶対的禁止を立法化したものであるから、これは禁止立法の施行と同時に公序良俗違反となる。

ところがパート労働法第八条の「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の通常労働者との賃金の決定等の差別的取扱いの禁止の場合には、その内容は相対的なものであり、絶対的な基本的人権の保護に基づくものではない。国の

政策としての差別是正、均等取扱いという国策実現のための立法であるから、法律の施行と同時に公序良俗としての私契約上の無効規範が形成されるものではない。その施行は国民や事業主への国が定める「行為規範としての要求」のスタートであり、その行為規範が国民や企業社会の中に浸透していつてそれを妥当とすべき社会的規範が形成され定着して、はじめて私法上の「無効規範」としての公序良俗を形成するようになる（第八図、第九図参照）。

したがって、厚労省の雇用均等担当部長も国会で、「今回、この法律が成立してある程度普及した状態を考えますと、いろんな事業所でいろんな処遇というものがあり、それからいろんな事例というのが蓄積していくと思われまます。そうしますと、その中でまた事業主の判断というものも言わば熟していくということがあると思えますので、そういった流れの中でご理解賜りたい」と答弁しているところである。

このように、パート労働法は、国の政策実現型の法律であるから行政指導の実施により企業社会への浸透定着に基づく私法上の規範化が必要なのであり、現在のところこのような規範化がなされていないと思われ。

企業の上司と

部下の調整責任
弁護士 安西 愈

最近、職場の問題として上司と部下の人間関係上のトラブルが増えてきているように思われる。これは昔からあった永遠のテーマであり、増えたというよりは、それが外部へ法的問題として持ち出されるようになったというのが正解なのかもしれない。

いわゆるパワーハラスメントに起因して、労災が認定されたはじめての判例（東京地裁判決、平成一九年一〇月一五日、静岡労働基署長事件）の上司と部下の関係は次のように認定されている。

インポータ労働法

上司は、「単純で一途な性格であり、相手の言うことを最後まで聞かず、大きな声で一方向的に、しかも相手の性格や言い方等に気を配ることなく上司にも

部下にも傍若無人（部下からすれば威圧的に）しゃべることから、癖が強いという印象を持たれ、損をしている。仕事でも一生懸命であり、営業職としての業績は順調であるが、一つのことのめり込んでしまう傾向もある。ただし、害意をもって、人をいじめたりするような性格ではない。

部下との間では、もの言い方から口論になる等、衝突することが多かった。言い返すような性格の部下であればともかく、そうでない者にとってはきつく感じ、傷つく可能性がある。また、前後を考えないで決めつけたようなものの言い方をし、個人攻撃にわた

ることもあった。自分の仕事はよくできるものの、部下に対する指導の面において、どうすれば解決できるかという建設的な方向性ではなく、直截なもの言い方で単に状況だけをとりえて否定的な発言をするとも受け取られる面があるため、相談を持ちかけにくく、部下や若い人からは、人気がなかった。

一方部下は、「営業活動は、基本的な事項自体が全くできておらず、仕事をする心構えができていないと感じられ、身なりに無頓着で、営業担当者でありながら、背広に汗がにじんでいるのに替えないこと、喫煙による口臭がしていること、喫煙による口臭がしていることを見かねて注意したが、何度注意しても改めないため、上司は家の者がなぜ気が付かないのかと言ったこともあった。また、毎日同じ靴しか履いていないこと、季節に関わりなく一年中ほぼ同じ背広を着続け、夏などズボンに汗がにじんでもそのままにしていることも注意した。生活習慣に問題がある」と上司は考えた。このようなことから、上司は任務上、厳しい指導が必要と考え実行した。

このようなケースで、部下は「上司の側から人格、存在自体を否定するような表現の厳しさに加え、一定の悪感情を混ぜた発言を何らの遠慮なく受けるのであるから、通常想定されるような「上司とのトラブル」を大きく超える心理的負荷があるといえる。」とし、「業務に内在する危険が現実化」としたもので、本件部下の精神障害の発症・自殺には業務起因性があると判示されたものである。

このような場合、会社としては両者の異常に気付き、これを察知して勤務形態、管理体制を変える等する職場環境整備義務がある。

第102回日本経団連労働法フォーラム、大阪で開催

「労働時間の適正な管理と今後のあり方」をテーマに

日本経団連、関西経営者協会、関西地方各地経営者協会主催、経営法曹会議協賛による「第102回日本経団連労働法フォーラム大阪大会」Ⅱ写真Ⅱが10月30日、大阪市

内のホテルで開催され、全国から経営法曹会議所属弁護士108名、企業の人事担当者456名の計564名が参加した。

第102回となる今回は、近年労働時間をめぐるトラブルが増加していること、また時間外労働に対する

る割増賃金が適正に支払われるよう監督指導が強化されていることなどを踏まえて、「労働時間の適正な管理と今後のあり方」が総合テーマ。

冒頭の辻井昭雄・日本経団連地方団体長会副議長・関西経協会長のあいさつに続き、勝井良光弁護士が「労働時間をめぐる法的諸問題」をテーマに報告した。

続いて、同テーマに関する質疑・行われ、実務上の留意点について検討を行った。

最後のパネルディスカッションでは、パネリストとして勝井弁護士のほか、大内伸哉・神戸大学大学院教授、庄司哲也・西日本電信電話取締役が参加、「企業に求められる労働時間管理と今後のあり方」をテーマに、コーディネーターの中川克己弁護士との進行により、活発な議論が行われた。フォーラムの報告、質疑・討議、パネルディスカッションの概要は以下のとおり。

質疑やパネル討論展開／労働時間をめぐる法的諸問題で報告

■報告 弁護士・勝井良光氏

「労働時間をめぐる法的諸問題」

冒頭、労働時間の概念について説明。明示的指示がある場合だけでなく、黙示の指示があると認められる場合にも労働時間性は肯定できるとした。

次に、使用者の労働時間を適切に管理する責務については、労働基準法や今年3月1日に施行された労働契約法から導かれるとし、裁判例を参考に時間外労働の立証責任、付加金への影響などを検討、使用者の労働時間管理の必要性を説いた。

また、高度専門職労働者などの割増賃金の本給組み入れおよび定額払いについて説明。時間外割増賃金の定額払いは、当該手当が時間外割増賃金の趣旨で支給されたものであることの立証が困難な場合が多く、さらなる割増賃金および付加金の支払いによるトリプルパンチのリスクがあるとした。

一方、少数ながら本給組み入れが認められた裁判例として、モルガン・スタンレー・ジャパン事件（東京地裁平成17・10・19判決）などを挙げた。

続いて、みなし時間制度の概要を説明。事業場外労働のみなし制は、携帯電話の発着などにより「労働時間の算定が困難であること」という要件の達成が困難になってきていると指摘した。また、専門

業務型および企画業務型裁量労働制について、対象業務、健康福祉確保措置などの観点から裁判例を交えて解説した。

最後に管理監督者について、ま

ず9月9日に出された通達「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」を踏まえて判断基準を説明。通達では、重要要素と補強要素に分けた否定要素を示しており、肯定要素の記載がないことを強調した。その後いくつもの裁判例を挙げ、管理監督者性については、賃金が判決に大きな影響を与えているとの見解を示した。

〈主な質疑・討議〉

【問】当社では、残業の際は残業申請書を作成して上司の承認を得ることとなっているが、その手続きをせずに残業をしている職員からの残業代請求には応じなければならないか。

【答】残業管理方法に違法性はないが、管理職が職員の残業を把握し中止させなかった場合に、黙示の残業命令と解されること

が多く、支払いには応じなければならない。裁判例として、就業規則所定の事前承認手続きがとられていなかったことをもって労働時間であることを否定すべきでないとし、時間外労働時間を認定した、かんでんエンジニアリング事件（大阪地裁平成16・10・22判決）などがある。

■パネルディスカッション 「企業に求められる労働時間管理と今後のあり方」

はじめに日本マクドナルド事件判決の影響について議論を行った。店長の処遇を賃金の単純比較で済ませている点については問題であるなどの意見があったが、労働時間の規制のあり方を見直すよい機会であるとの意見で一致した。

労働時間の「適正管理」については、労使慣行の下で企業は労働の需給調整は難しく、労務管理のコンプライアンスは徹底されていない状況にあること、労働時間の自己申告に頼らない工夫として業務指示の徹底、管理監督者の現認の必要性が確認され、そのためには日常的なコミュニケーションが重要であるとの指摘があった。

次に、裁量労働制の活用について議論が行われた。活用している企業が少ないことから、一定の基準を決めてその中で労使が業務を決められるようにするなど、業務範囲の緩和によって制度を利用しやすくすべきであるなどの意見が挙げられた。

続いて、割増賃金率の引き上げなどの法改正の動きについて、割増賃金は労働者の負担に対する賃金という考えから、法律で定めるのではなく労使の裁量に委ねるべきであるとの意見や、割増賃金率の引き上げが本当に長時間労働の抑制につながるのかとの懸念が示された。



藤倉孝治氏 (幸手都市) 優勝

(カス社長)

第4回利根 会長杯争奪 会員親睦ゴルフ大会

第四回利根会長杯争奪会員親睦ゴルフ大会が、十一月五日(水)に武蔵カントリー倶楽部笹井コースにおいて、十八名が参加し開催された。当日は、藤池誠治競技副委員長(デサン・代表取締役)の司会進行で朝のミーティングが始まり、細沼哲夫競技委員長(日本伸管・会長)のご挨拶の後、初参加の四名の方が自己紹介をし、続いてルール説明等が行なわれた。

プレーは雲一つないさわやかな秋晴れの中、半そででプレーされる方もいるなど絶好のゴルフ日和に恵まれた。競技はオールノータッチ、グリーン上も完全ホールアウトという厳格なルールの下、参加者全員は日頃の腕前を競ったが、ホールは厳しいところに切っており、3・4パットの方が相次ぐなどグリーン上で手こずったとの感想が続いた。

利根会長杯(ダブルペリア方式)

は、アウト四一・イン四六グロス八七、ネット七二・六のスコアーで、実力者の藤倉孝治氏(幸手都市カス・社長)がシニア優勝とあわせ手中に収めた。準優勝はアウト四七・イン四三、ネット七五・六の遠藤謙吾氏(トーエイ物流・社長)が、シニア準優勝とともに獲得した。第三位は、アウト二九・イン四三、ネット七六の植田耕作氏(日本メタルガスケツト・社長)が、グランドシニア優勝、そしてベスグロ(八二)と共に受賞した。

表彰式・パーティーは、細沼委員長の挨拶・乾杯でスタートした後、各賞を獲得された方々にカッ

ブヤトロワイ、記念品などが授与された。表彰式後は、各賞受賞者によるスピーチや自己紹介、ゴルフへの取組姿勢やプレーの感想、事業の紹介などが続いた。特に、ベスグロなど三賞を獲得した七〇歳の植田氏は「体力の減退を防止するためのトレーニング道具を考案し、日々鍛錬している。この用具はプロにも認められ、販売も手掛けている」との話が披露された。この用具には関心が集まり、参加者の半数が申し込んでいた。初参加者四名はもちろん、全員が和気藹々とした雰囲気の中、懇親会が進み、本来の目的である会員相互の啓発・交流は一層深められた。

なお、今回は、来年六月四日(水)、日本オープンが予定されている中、既にフェアウエーを狭めるなど、

更にタフなコースに改造中の武蔵カントリー倶楽部豊岡コースで開催の予定です。奮ってご参加ください。



全員で記念撮影

第4回利根会長杯、親睦ゴルフ大会主要結果

平成20年11月5日(水) 武蔵カントリー倶楽部 笹井コース

1. 上位入賞者 (ダブルペリア) <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	藤倉 孝治	幸手都市ガス	社長	41	46	87	14.4	72.6	
準優勝	遠藤 謙吾	トーエー物流	社長	47	43	90	14.4	75.6	
3位	植田 耕作	日本メタルガスケツト	社長	39	43	82	6.0	76.0	ベスグロ
4位	荻野 芳朗	ピックスポーツジョン	社長	52	54	106	28.8	77.2	
5位	高口 邦輔	日本リハビリティ	会長	50	50	100	21.6	78.4	

2. シニアの部

優勝	藤倉 孝治	幸手都市ガス	社長	同上
準優勝	遠藤 謙吾	トーエー物流	社長	同上

3. グランドシニアの部

優勝	植田 耕作	日本メタルガスケツト	社長	同上
----	-------	------------	----	----



細沼委員長から利根会長杯を授与された藤倉氏(左)



準優勝の遠藤氏

第3位、グランドシニア優勝、ベスグロの植田氏(左)



労働局 雇用維持確保等に関する要請

12月22日来局

埼玉労働局の芋谷秀信局長、岡島敦子埼玉県副知事、内田徹埼玉県教育局県立学校部副部長が十二月二十二日、当会に利根忠博会長を訪ね「雇用維持確保等に関する要請」があった。

米国の金融不安に端を発した世界的な景気の悪化により、製造業の減産計画等が発表されるなど厳しさを増しているが、個別企業においては労使一丸となり、この難局に立ち向かい、雇用の維持、そして余裕のある企業・業種にあっては雇用の拡大に努力していただきたいとしている。

なお、要請文は次の通りです。

現下の経済情勢下における雇用維持確保等に関する要請

貴団体におかれましては、日頃より県内雇用施策の円滑な推進に格別のご理解、ご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、我が国の経済情勢は、米国の金融不安に端を発した世界的な景気の悪化によ



利根会長に要望書を手渡す
右から内田副部長、岡島副知事、芋谷局長

り、製造業の減産計画等が発表されるなど、厳しさが増しております。

県内におきましても自動車関係のみならず、あらゆる分野に減産等の影響が出ているところ です。

特に雇用面では、昨年十一月に有効求人倍率が一倍を割つて以来、新規求人は一年以上にわたり前年同月比で減少し、新規求職者は五ヶ月連続で増加するなど厳しくなつてきておりましたが、十月には〇・八一倍と前月を〇・四ポイント下回るなど一段と厳しさを加えております。

さらに、減産に伴う非正規労働者の契約打ち切り等が連日報道されるなど、一層の雇用の悪化が懸念される所です。

こうした状況の中で、埼玉県では十一月二十五日に「緊急経済対策本部」を立ち上げ、資金繰り支援をはじめとする中小企業支援対策や県民の暮らしの安心・安全対策などを積極的に行っていくこととしております。雇用の受け皿である企業を支援するとともに、雇用の創出にも最大限の努力をしております。

また本日、埼玉労働局及び埼玉県では「埼玉緊急雇用対策本部」を立ち上げ、両者が連携して、より効果的な雇用対策を実施することといたしました。

貴団体傘下の事業所におかれましては、厳しい経済状況の中で、ぎりぎりの経営努力をなされていることは十分承知しておりますが、今後、雇用の維持、新規学校卒業予定者への採用内定取消しの回避、公共職業安定所（ハローワーク）への求人のお申し込みにつきまして、ご協力をお願い申し上げます。

雇用の維持につきましては、雇用調整助成金などを活用され、雇用契約の解消を避ける努力をお願いいたします。

人手不足や雇用の拡大が可能な事業所におかれましては、ぜひこの機会に正規労働者を雇用され、事業の発展を図られるようお願いいたします。

やむを得ず解雇、雇止め、派遣契約の中途解約などを行う場合については労働基準法、労働契約法や労働省告示などにより、事前にさまざまな努力をされる事が定められております。

その際、労働者が社宅等に同居している場合には、離職後も一定期間の入居を認めるなどの配慮をお願いいたします。

また、新規学校卒業予定者が採用内定を受けてこれから社会に踏み出していくという希望に満ちている中、採用内定取消しという事態は、本人のみでなく家族にも計り知れない打撃と失望を与え、社会にも大きな不安を与えます。

企業は、採用内定により労働契約が成立している場合には、解雇と同様に事前にさまざまな努力をすることが求められています。特にこれから社会に出て行く学生、生徒ということからも、採用内定取消しを行わないよう最大限の経営努力をお願いいたします。

今は苦しいときではありますが、ここを堪え忍んで社会全体の底支えをしながら明るい未来のために、持続可能な社会作りに向けて取り組んでいくべき時であると信じております。

つきましては、貴職におかれましても、こうした趣旨をご理解いただき、貴団体傘下の企業に対する周知、啓発、助言等につきまして特段のご配慮のほどよろしくお願い申し上げます。

平成二十年十二月二十二日

埼玉県知事 上田清司
埼玉労働局長 芋谷秀信
埼玉県教育委員会教育長 島村和男

社団法人埼玉県経営者協会会長 利根忠博 殿

日本経団連 提言・提案など

08年年末賞与・一時金大手企業業種別妥結状況
— 113社平均90万1953円 / 前年年末比マイナス0・07%

日本経団連が11月21日に発表した「2008年年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結状況（加重平均）」の第2回集計によると、調査対象（従業員500人以上、21業種・263社）の63・5%に当たる167社で妥結しており、このうち、平均額がわかつている113社の妥結額平均は90万1953円、前年年末比マイナス0・07%であることが明らかとなった。

製造業・非製造業別にみると、製造業101社の妥結額平均は91万8207円で、アップ率は0・31%。一方、非製造業12社の妥結額平均は81万4631円で、アップ率はマイナス2・65%となっている。

妥結額の分布をみると、「90万円以上」23社、25・3%が最も多く、次いで「75万円～80万円未満」17社、18・7%、「70万円～75万円未満」15社、16・5%の順となっている。また、アップ率の分布では、最も多いのは「0・0～2・0%未満」（20社、22・2%）で、以下「マイナス2・0～0・0%未満」16社、17・8%、「2・0～4・0%未満」12社、13・3%が続いている。

日本経団連ひな型（改訂版）公表 事業報告 計算書類等に関して

日本経団連の経済法規委員会企画部会（八丁地隆部会長）は11月25日、「会社法施行規則及び会社計算規則による株式会社各種書類のひな型（以下、「ひな型」という）の改訂版を公表した。

日本経団連では、旧商法の時代からひな型を公表し、関係各位の参考に供してきたが、直近では、2006年5月1日の会社法施行を機に全面的に刷新し、新しい会社

法に基づくひな型を07年2月9日に公表している。今般の改訂版は、それ以降に施行あるいは改正された関係法令等を踏まえて、08年4月1日以後に事業年度の末日を迎える場合の事業年度に関する事業報告等を念頭において、必要最小限の修正をしたものである。

今般のひな型改訂の主な修正点は、事業報告における「4. 会社役員に関する事項」に関する箇所である。

事業報告において記載の対象となる会社役員（範囲）について、08年4月1日の法務省令改正前は、一律に「直前の定時総会の翌日以降に在任していたものであって、当該事業年度の末日までに退任したものを含む」ものであり、事業報告の対象となる事業年度中に在任していた会社役員であっても、事業年度中に開催された定時総会の終結のときをもって退任した者などは、事業報告の記載対象とはならない、とされていた。改正後は、記載事項によりその範囲を異にするものとされたことを踏まえ、対象期間の限定のあるものとそうでないものとに分けて取り扱いを明確にすることとした。

特に従前と取り扱いが大きく変わったのは、会社役員報酬等の記載であり、事業報告の対象となる事業年度に存在していない会社役員についての記載が必要となる可能性のある点に留意する必要がある。

具体的には、当該事業年度において受け、または受ける見込みの額が明らかとなった会社役員報酬等については、事業報告の対象となる事業年度において全く在任していない会社役員であることが会社法施行規則第121条第5号。例えば、事業報告の対象となる事業年度の開始前に退任した会社役員に対して、当該事業年度になって退職慰労金を支給した場合や、退職慰労金の支給見込額が明らかとなった場合においても、当該退職慰労金について、事業報告への記載が必要となる場合がある。

明けましておめでとうございます 本年も宜しくお願い申し上げます

21世紀職業財団は今年も皆様のお役にたてる事業を展開して参ります

あなたの企業に活かせる助成金をご案内します

両立支援レベルアップ助成金のご案内

1. 代替要員確保コース・・・育児休業者の代替要員を確保した場合。
2. 休業中能力アップコース・・・育児・介護休業者が、容易に職場復帰出来るような講習をした場合。
3. 子育て期の短時間勤務支援コース・・・子を養育するため、労働者に短時間勤務の制度を設けた場合。
4. 事業所内託児施設設置・運営コース・・・事業所内に託児施設を設置した場合。
5. ベビーシッター費用等補助コース・・・育児・介護サービスを利用する従業員に費用の補助をした場合。

中小企業子育て支援助成金

労働者100人以下の企業に、初めて育児休業取得者、又は短時間勤務利用者が発生した場合。

セミナー開催のご案内

【職場のパワーハラスメント防止&メンタルヘルス・ケア対策】(有料)

- ・事実認定と判例、法的な問題、グレーゾーンとレッドゾーン、起こさない職場対策
- ・被害者対応の基本・・・話の聴き方、配慮、多くみられる症状・タイプ など

○平成21年2月6日(金) ○埼玉会館「くぬぎ」
講 師：①弁護士 中重克巳氏
②心理士・産業カウンセラー 涌井美和子氏
参加費：一人 7,000円(賛助会員は5,600円)

子育て中、介護中の社員の方をお手伝いをします フレフレネットをご利用下さい

<http://www.2020net.jp>

仕事をしながら家事や子育て、介護を頑張る方をサポートするために当財団が運営するwebサイトです。
全国の情報が公共のものから民間のものまで検索出来ます。

(財)21世紀職業財団埼玉事務所

〒330-0062 さいたま市浦和区仲町1-4-10浦和商ビル6F

TEL. 048-824-7001 FAX. 048-824-7009

<http://www.jiwe.or.jp/>

大賞に曙ブレーキ工業

第二回 子育てであったか企業賞

埼玉県主催の「第二回埼玉県子育てであったか企業賞」の受賞企業が決定した。

この賞は、仕事と子育てが両立できる働きやすい職場環境づくりなどに取り組み、優れた成果を上げている企業・事業所におくられる。今回は大賞一社、奨励賞五社が決定し、大賞には曙ブレーキ工業(株)が、奨励賞には埼玉りそな銀行をはじめ本会が推薦した富士重工(株)産業機器カンパニーが受賞した。

あつたか子育て企業賞の表彰式は一月二三日(木)、さいたま市の埼玉県県民健康センターにて開催された「企業のための子育て応援推進セミナー」の中で行われ、受賞企業・事業所に上田清司埼玉県知事から表彰状、副賞が贈呈された。

大賞を受賞した曙ブレーキ工業(株)の取組内容を紹介すると、
①法定を上回る(最長三歳一ヶ月)育児休業制度



子育て企業賞を受賞した6企業・事業所の皆さん

②小学校六年生までの育児短時間勤務制度を設ける

③ベビーシッター補助

④育児施設利用補助、などに加えて

⑤小中学校の会社見学

⑥社内のブレーキ博物館の開放

⑦地域清掃活動など、地域における子育て支援にも熱心に取り組んでいる。

また、奨励賞を受賞した富士重工(株)産業機器カンパニーの取組内容は、

①法定を上回る満二歳経過後の四月までの育児休業制度

②カフェテリアプランによるポイントで育児サービス費用の助成を行う

③妊娠、育児中社員が希望した場合、一時的な配置変更を行うなどの配慮

④中学生の就業体験学習

⑤高校生のインターンシップ

⑥障害者の体験受入れなどで、その他近隣小学校登校時の交通指導を日常的に実施し、小学校から感謝状も送られている。

企業のための子育て応援推進セミナーでは表彰式その他、今回の選考委員会座長でもある法政大学教授の武石恵美子氏ゼミの法政大学キャリアデザイン部の学生により「埼玉県の企業におけるワークライフバランスの取組について」と題して調査報告が行われ、さらに選考委員会委員でもある、渥美由喜富士通総研経済研究所主任研究員をコーディネーターに、前上亮子曙ブレーキ工業(株)ダイバーシティ推進室室長、

榎原宏悦(株)埼玉りそな銀行人材サービス部グループリーダー、谷口侯人(株)十萬石ふくさや常務取締役、中村菜摘富士重工(株)産業機器カンパニー総務部

人事課人事係係長がパネリストとなり、「ワークライフバランス、わが社の場合、お陰さまで社員も会社も元気がつらつ」というテーマでパネルディスカッションが行われた。

冒頭で渥美氏は「ワークライフバランスの三効果」として、

①いい人を惹きつける(良質な人材の確保)

②頑張る気持ちになる(やる気を引き出す)

③効率的な組織になる(ワークフローにメスが入りムダをなくせる)

を挙げ、ワークライフバランスは企業にとってハイリターン投資であると述べた。

またパネリストからは「今後一人ひとりに見合った人事制度が必要」「以前とは違い、時間を分け合ってお互いに協力して仕事を進めるといふ風土が出来つつある」「ワークライフバランスを導入したことで、会社と社員の一体感が生まれた」「性別に関係なく、短時間で効率よく、いかに付加価値の高い仕事をアウトプットしていくかが問題」「ワークライフバランスのキーワードは制度と風土」といった意見が出た。

当日は企業経営者や企業の人事労務担当者、関係者なども含め約百名が参加し、ワークライフバランスの取組事例や、その実情や工夫に関して熱心に聴講した。

『第二回埼玉県あつたか子育て企業賞受賞企業・事業所』

大賞：曙ブレーキ工業(株)(羽生市) 奨励賞：(株)埼玉りそな銀行(さいたま市)

(株)十萬石ふくさや(行田市) 東彩ガス(株)(越谷市)

(株)七星科学研究所(狭山市) 富士重工(株)産業機器カンパニー(北本市)

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110団地)から選べます。

埼玉県内110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池袋営業センター 上福岡分室

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
〒336-0027 さいたま市南区沼影一丁目10番1号ラムザタワーA棟
tel.048-844-2029

上記URLから資料請求して下さったお客様で、ご意見欄に「埼経協を見た」とご記入された方に粗品を進呈致します!

事業だより

一月一日～一月十五日

(音) 埼玉音協

◆一・二二 西部地区協議会埼玉資源循環工場

◆一・二二 南部地区協議会吉野電化工業(株)

◆一・二八 中部地区協議会カルソニックカンセイ(株)

◆一・二二 第四期労働法ゼミナール第五講(ソニックシティ)

◆一・二九 フォーラム「こころ豊かな生き方・働き方・未来を担う人づくり」(大宮法科大学院大学ビル)

◆一・一八 労働法ゼミナール第六講(ソニックシティ)

◆一・一九 (音)三遊亭歌之介独演会(ソニックシティ小ホール)

◆一・一四 新年会員懇談会(パレスホテル大宮)

◆一・一五 労働法ゼミナール第七講(ソニックシティ)

平成21年度の大学、短期大学及び高等専門学校卒業予定者の就職・採用活動に係る取扱等について

埼玉労働局長 芋谷 秀信

新規学校卒業予定者の求人・求職秩序の維持については、日頃から御理解と御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、平成21年度の大学、短期大学及び高等専門学校(以下「大学等」という。卒業予定者の採用選考開始期日、採用内定開始期日等につきましても、平成20年度と同様に企業側は「大学卒業予定者・大学院修了予定者等の採用選考に関する企業倫理憲章(以下「倫理憲章」という。)を、大学側は「平成21年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業予定者に係る就職について(申合せ)」(以下「申合せ」という。)をそれぞれ定め、これらを双方が尊重することで合意したところでありました。

これを受けて、公共職業安定機関においては、大学等卒業予定者の適性な就職・採用活動が行えるよう、求人求職の秩序の維持、公平・公正な採用の確保、採用内定取消しの防止等に努めるとともに、この倫理憲章及び申合せを踏まえ、下記のとおり取り扱うことといたしました。

つきましては、この趣旨につきましてご理解いただき、大学等卒業予定者の就職・採用活動が円滑に行われるよう格段の御協力をお願い申し上げます。

1 **公共職業安定機関における取扱い**
倫理憲章及び申合せを踏まえ、平成21年度の公共職業安定機関における取扱いは次のとおりとする。

(1)求人票等の展示・公開の取扱については、平成21年度大学等卒業予定者(以下「大学等新卒者」という。)に係る求人票、求人要項等は、平成21年4月1日以降に展示・公開する。
なお、平成21年4月1日前に求人を

受理する場合においても、当該求人者に求人票展示・公開日について説明をし、了解を求めておく。

(2)公共職業安定機関が作成する求人情報、ガイドブック等について
大学等新卒者を対象とした求人要項記載のある求人情報、ガイドブック等の発行は、平成21年4月1日以降とする。

(3)公共職業安定機関が主催する学生対象の就職面接会について
公共職業安定機関が主催する大学等新卒者を対象とした就職面接会は、求人への展示・公開開始以降、大学等の学事日程等にも配慮しつつ、求人状況等地域の実情に応じて開催する。

(4)専修学校の取扱いについて
倫理憲章及び申合せは、平成21年度専修学校卒業予定者、公共職業能力開発施設等長期訓練課程修了予定者を対象とするものではないが、公共職業安定機関においては、これも大学等卒業予定者と同様の取扱とする。

2 **公平・公正な採用の確保等**
公共職業安定機関としては、事業主に対し、公平・公正な採用が確保されるよう、次の点について理解の促進を図る。

(1)高校卒業予定者等の安定的な採用の確保を図ること。
(2)男女雇用機会均等法の趣旨に沿った採用活動を行うこと。
(3)学生の自由な就職活動を妨げないようすること。
(4)募集の中止及び募集人員の削減、採用内定取消し並びに入職時期繰り下げが生じないよう、的確な採用計画に基づいて採用内定を行うこと。

(5)新規学卒者以外にも多くの若年者が応募できるよう、応募機会の確保に努めること。



第167回

謹んで新春のお慶びを申し上げますとともに皆さまのご多幸をお祈り申し上げます。

本年もご愛読下さいますようお願い申し上げます。

さて、昨年は「変」の文字に代表されるように、一月の中国製餃子で中毒が発生したことは始まり「食の偽装事件」が、「後期高齢者医療制度」のスタートと共に「年金記録の改ざん」、それらを担当する官僚達の「居酒屋タクシ」など、秋葉原や土浦での「無差別殺傷事件」、岩手・宮城での「地震の発生」に中国の四川でも。そして夏には「ゲリラ豪雨」と天

こんな時にこんな事を!

之宮英和 エッセイスト

昨年来にはわが国でも、政局と政策が大混乱し、自動車・弱電・不動産業界などの非正規社員の大量リストラや採用内定取り消し問題が発生している。

しかし、こんな情勢下でも「ピンチはチャンス」とすることは可能でもある。

先ずは「企業風土の構築」である。どんな企業でも内部の風通しが悪いと、組織自体が機能しなくなり、情報も開示されず、共有できない敗組みになってしまう。併せて、「人材育成」にも力を入れて欲しい。

新鮮な発想や変革が浮かび実行されない企業では、ピンチをチャンスとすることは不可能である。円高をどう生かすか、安心や安全なPB商品の開発、環境問題にどう取り組みか、国内消費や自給率を高める施策と自社との関連、高齢者の備蓄財産の安全な有効投資策、廃

棄物の再生産利用、太陽光熱の活用などが考えられる。

これらはすべて、人材が真剣に企業の業務内容などと照らして「考える」ことに他ならない。

今年、全社員が「一団となってマ」イナス要因のみに屈することなく、是非ともプラス志向でチャレンジすることを願ってやまない。

★西部地区協議会

日時 2月4日(水)13時30分～18時
会場 ㈱丸広百貨店
内容 講演①「今春の労使交渉をめぐる諸情勢と経営側の対応」
講演②「経営戦略としてのワークライフバランス」・交流会

★中部地区協議会

日時 2月5日(木)13時30分～16時35分
会場 ㈱サイオン
内容 講演①「春季労使交渉・協議に臨む経営側の基本姿勢」
講演②「中国経済の現状と展望」

★北部地区協議会

日時 2月6日(金)13時30分～16時30分
会場 ㈱リケン熊谷事業所
内容 講演①「春季労使交渉・協議に臨む経営側の基本姿勢」
講演②「改正パートタイム労働法と新労働契約法の概要、実務対応」

★地域社会問題委員会

日時 2月25日(水)13時30分～16時45分
会場 ソニックシティ906会議室
内容 ソニックシティ906会議室
日時 3月11日(水)10時～16時30分
会場 ソニックシティ901会議室
内容 簿記・経理の基本実務とキーポイント
中小企業診断士・CSチャレンジサポート所長 小坂雄二氏

★新入社員研修

日時 4月2日(木)10時～17時
会場 ソニックシティ市民ホール
内容 ①㈱パレスエントラプライズ(パレスホテル大宮・パレスホテル立川)業務支配人兼総務人事支配人 小坂良二氏
②りそな総合研究所(㈱専任講師) 教育コンサルタント 河合はる氏

★22期生き生き職場体験交流の集い

日時 3月18日(水)9時30分～17時
会場 ソニックシティ市民ホール
内容 基調講演、体験事例発表、パネルディスカッション、グループで体験交流
基調講演 中井広恵氏(第3期さいたま輝き荻野吟子賞受賞者)発表者
東彩ガス(㈱お客様部越谷サービスセンター) 二木綾子氏
前澤化成工業(㈱資材部資材担当係長 木山光子氏
富士重工工業(㈱産業機器カンパニー総務部 総務課人事係長 中村素摘氏

★新入会のご案内

㈱中小企業災害補償共済福祉財団埼玉支局
支局長 白鳥 正和
さいたま市大宮区宮町四一二九大栄ツインビルN館3F
電話〇四八二八四七六五八一
(従)四二七名
災害補償共済事業、災害防止事業、福利厚生事業

鶴見製紙㈱

代表取締役社長 里和 永一
鳩ヶ谷市南八一一〇
電話〇四八二八三三三六二〇
(資)一千五百万円
(従)九六名
製紙業、再生紙トレットペーパー

代表者変更

㈱どん
代表取締役社長 南 慎一郎(旧 初山 昌也)
代表取締役社長 新堀 寛(旧 新堀 義二)

代表取締役社長

新堀 寛(旧 新堀 義二)

代表取締役社長

新堀 寛(旧 新堀 義二)

★南部地区協議会

日時 2月9日(月)13時30分～16時35分
会場 川口総合文化センター・リリア
内容 講演①「春季労使交渉・協議に臨む経営側の基本姿勢」
講演②「改正パートタイム労働法と新労働契約法の概要、実務対応」

★労務委員会

日時 3月13日(金)13時30分～16時40分
会場 ソニックシティ906会議室
内容 ソニックシティ906会議室
日時 3月13日(金)13時30分～16時40分
会場 ソニックシティ906会議室
内容 ソニックシティ906会議室
日時 3月13日(金)13時30分～16時40分
会場 ソニックシティ906会議室
内容 ソニックシティ906会議室

★労務委員会

日時 3月13日(金)13時30分～16時40分
会場 ソニックシティ906会議室
内容 ソニックシティ906会議室
日時 3月13日(金)13時30分～16時40分
会場 ソニックシティ906会議室
内容 ソニックシティ906会議室

★労務委員会

日時 3月13日(金)13時30分～16時40分
会場 ソニックシティ906会議室
内容 ソニックシティ906会議室
日時 3月13日(金)13時30分～16時40分
会場 ソニックシティ906会議室
内容 ソニックシティ906会議室

★労務委員会

日時 3月13日(金)13時30分～16時40分
会場 ソニックシティ906会議室
内容 ソニックシティ906会議室
日時 3月13日(金)13時30分～16時40分
会場 ソニックシティ906会議室
内容 ソニックシティ906会議室

★労務委員会

日時 3月13日(金)13時30分～16時40分
会場 ソニックシティ906会議室
内容 ソニックシティ906会議室
日時 3月13日(金)13時30分～16時40分
会場 ソニックシティ906会議室
内容 ソニックシティ906会議室

★労務委員会

日時 3月13日(金)13時30分～16時40分
会場 ソニックシティ906会議室
内容 ソニックシティ906会議室
日時 3月13日(金)13時30分～16時40分
会場 ソニックシティ906会議室
内容 ソニックシティ906会議室

★労務委員会

日時 3月13日(金)13時30分～16時40分
会場 ソニックシティ906会議室
内容 ソニックシティ906会議室
日時 3月13日(金)13時30分～16時40分
会場 ソニックシティ906会議室
内容 ソニックシティ906会議室

★労務委員会

日時 3月13日(金)13時30分～16時40分
会場 ソニックシティ906会議室
内容 ソニックシティ906会議室
日時 3月13日(金)13時30分～16時40分
会場 ソニックシティ906会議室
内容 ソニックシティ906会議室

★労務委員会

日時 3月13日(金)13時30分～16時40分
会場 ソニックシティ906会議室
内容 ソニックシティ906会議室
日時 3月13日(金)13時30分～16時40分
会場 ソニックシティ906会議室
内容 ソニックシティ906会議室

★労務委員会

日時 3月13日(金)13時30分～16時40分
会場 ソニックシティ906会議室
内容 ソニックシティ906会議室
日時 3月13日(金)13時30分～16時40分
会場 ソニックシティ906会議室
内容 ソニックシティ906会議室

★新入会のご案内

㈱中小企業災害補償共済福祉財団埼玉支局
支局長 白鳥 正和
さいたま市大宮区宮町四一二九大栄ツインビルN館3F
電話〇四八二八四七六五八一
(従)四二七名
災害補償共済事業、災害防止事業、福利厚生事業

鶴見製紙㈱

代表取締役社長 里和 永一
鳩ヶ谷市南八一一〇
電話〇四八二八三三三六二〇
(資)一千五百万円
(従)九六名
製紙業、再生紙トレットペーパー

代表者変更

㈱どん
代表取締役社長 南 慎一郎(旧 初山 昌也)
代表取締役社長 新堀 寛(旧 新堀 義二)

代表取締役社長

新堀 寛(旧 新堀 義二)

代表取締役社長

新堀 寛(旧 新堀 義二)

代表取締役社長

新堀 寛(旧 新堀 義二)

代表取締役社長

新堀 寛(旧 新堀 義二)

代表取締役社長

新堀 寛(旧 新堀 義二)

代表取締役社長

新堀 寛(旧 新堀 義二)

代表取締役社長

新堀 寛(旧 新堀 義二)

代表取締役社長

新堀 寛(旧 新堀 義二)



埼玉音協

笑点メンバーでおなじみ
林家ホウ久扇・春風亭昇太
二人会

平成21年 2月8日(日)

15:30開場 16:00開演

▶会場/本庄市民文化会館

JR「本庄早稲田駅」下車徒歩10分

▶会費/3,300円(一般3,500円を)(全席指定・税込)

*未就学児のご入場はご遠慮ください。



埼経協ニュース三四八号
2009年1月14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 埼玉音協
発行人 野上武利
編集人 野口寛治
電話〇四八二八四七六五八一
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/>