

埼経協ニュース



10・11
'07 月号

新副会長に加藤(武蔵野銀行)氏選任

正・副会長会議、理事会開かる

秋の正・副会長会議が10月2

六日(金)12時から、理事会が同日13時30分よりパレスホテル大宮において開催された。

まず、正・副会長会議では利根会長の挨拶に続き、理事会に諮る議事案件などについて事務局より説明、その内容などについてご協

などを頂戴した。

理事会では、まず冒頭先般逝去された三輪克明副会長のご冥福を祈り全員で黙祷をささげた。

次に利根会長が挨拶「総合経済団体としておおむね順調に事業が推移していると思う。いろいろや

拡大基調にはあるものの懸念すべ

きこともあり、今後の動向は厳しくなりそうで、ことに、個々にはさまざまながあり、予断は許

さない。人事・労務の専管事項の役割発揮も必要であり、相互に勉強などをして皆様とともに進んでいきたい」などと所感を述べられた。

議事は利根会長が議長となって進行。まず、議事録署名人に(株)サン藤池誠治社長、NSKマシナリー(株)殿岡勝久社長を選任。第一

号から第六号議案までを審議した。一九年度主要事業報告、同事業計画、理事の辞任・選任(七頁参照)に引き続き第四号議案、副会長の選任については前記三輪副会長のご逝去に伴い、(株)武蔵野銀行取締役頭取の加藤喜久雄氏が副会長に選任された。更に、新会員の承認、

会計処理規定の制定(公益法人会計の処理方法変更などに対応)などが審議され、いずれも満場一致で原案通り承認・可決された。その後野上専務理事から事務局報告などがあつた。

休憩のあとは「埼玉県の食品産業」と題し、埼玉県副知事岡島敦子氏から示唆にとむ講演を頂き、栗原副会長の閉会の辞により散会した。



正・副会長会議(上)につづき理事会が開催された



理事会であいさつする利根会長



講演する岡島副知事

講師二人迎え講演拝聴

60余名参加、労務委員会開く

労務委員会（委員長 本多康夫
フジノン(株)元会長）が十月十一日

（木）ソニックシティビル六階会議室で、六十名を超える方々のご参加をいただき開催された。開会にあたり本多委員長は「経営を取り巻く環境について、少子高齢化や労働力人口の減少をあげた上で、中長期的課題として、団塊世代や障害者、そして女性などを区切らず、



小野博也講師



挨拶する本多委員長



吉田純一講師

働ける人に活躍してもらおう諸施策が必要である。今日の講演を活用していただきたい」と挨拶した。

その後、当会野上武利専務理事が協会の活動状況についての事務局報告を行なった。

一つ目の講演は埼玉県障害者雇用サポートセンターの小野博也センター長をお迎えし、企業への障害者就労支援について、今年五月のオープン以降の活動状況

などを中心に講演をいただいた。

小野氏は西友の特例子会社である西友サービスの設立から携わり、

障害者雇用では各方面の委員や講演活動などで活躍されている。講演では、障害者雇用の変遷と現状、

「障害者雇用サポートセンター」の活動と事例紹介など、自身の体験を踏まえたお話を聴取した。

続いて、二つ目の講演は、日本経団連事業サービスの吉田純一人

事賃金センター主幹をお招きし、「雇用形態多様化の中のパート

タイマーの人事・賃金処遇のあり方」と題し、

一、改正「パート労働法」の概要

①労働条件の文書交付・説明義務

②均衡のとれた待遇の確保の促進

③通常の労働者への転換の推進

二、雇用システムの変化の方向

①雇用システムの多元化

②仕事・役割・貢献度に応じた処遇制度の導入

③ライフステージに応じて多様な

働き方の間を行き来できる制度の構築

三、先進事例についてご講演いただいた。

特に「処遇制度」では、働く人の意識の変化もあり、運命共同体であった勤続年数を基軸とした

賃金制度から、仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度への移行

の必要性についてまで言及した。

また、ワークライフバランスの実現のためにも、ライフステージに応じた多様な働き方の制度構築を

訴えた。

その後、流通系の人事・賃金・評価・教育・コース転換制度等々

について、いわゆる非正規社員のみ対応ではなく、全社員を対象とした制度改革を行なった先進事例を基に、具体的な解説を頂戴し、

戦力として更に活躍してもらうための人事・賃金処遇の確立を強調した。

以上の内容は、参加者の関心も高く質問が続いた。最後に三国雅裕事務局長が、「就職困難者（若

年者・母子家庭の母・中高年齢者・障害者）の雇用実態アンケート調査」への協力の御礼を述べつつ、

サマリーの報告を行なった上で労務委員会は盛会裏に閉会した。

目次 頁

○ 正副会長会議、理事会 1

○ 労務委員会 2

○ インターシッピング成果報告会 3

○ 連載この人・会員企業紹介、クラリオン(株) 社長 泉 龍彦氏 4

○ 視点「追憶」専務理事野上武利 5

○ 理事の辞任・選任、副会長の選任 6

○ 青年部会全国大会、同十月例会 7

○ 埼玉県最低賃金 8

○ 第28次小笠原洋上研修 10

○ 連載38回地区会員企業のホットな話題 南・北・中・西 14

○ 連載44回埼玉大学研究者との出会いの広場 15

○ 連載第24回「ものづくり大学」へようこそ 16

○ 彩の国から県政情報第38回「第一回子育て企業賞、障害者社会復帰・訓練支援センター」 17

○ 第43期労働法ゼミ開講、ワンポイント労働法 弁護士安西愈氏 18

○ ものづくり大学野村学長お別れの会、県内経営者と日銀との懇談会、第一回あったか子育て企業賞 19

○ 雇用対策法の改正、パート法の改正ほか 埼玉労働局 20

○ 二一世紀職業財団 21

○ 日本経団連からの提言・提案など 22

○ 事業だより、安西弁護士著「採用から退職までの法律実務」改訂、連載160回企業存続の岐路はここに 23

○ 告知版、会員の動き、埼玉音協 24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

三都県関係者が参加

インターンシップ成果報告会

埼玉、東京、神奈川の三都県経営者協会共催「平成十九年度インターンシップ成果報告会」を十月十八日(木)午後、東京駅直結のサピアタワーにて開催した。当日はインターンシップ受入企業・登録企業、大学・短大等の学校関係者ら約一八〇名が参加し、会場は満席の状態となった。埼玉からは企業、大学関係者など約四十名が参加した。

報告、参加学生の体験発表を通じて、今夏インターンシップを評価するとともに、今後さらに望ましい活動にするための諸施策を考へることを目的に開催した。

三都県共催という成果報告会は昨年引き続き二回目となる。次代を担う人材を産学協同で育成するインターンシップ事業の啓発と、受入企業や大学関係者による活動

会は利根忠博本会会長(株)埼玉りそな銀行取締役会長)が開会挨拶を行い、「大学・学生にとって受入企業の拡大は大きな課題で、インターンシップの必須化などを進めるうえで、日本のインターンシップへの取り組みは、現状満足する水準には至っていない。また、中小企業を中心に受入表明をした企業に対し、学生の応募ゼロという状況がまだまだ見られ、マ

ツチン率の面でも課題が残る」と現状のインターンシップ制度の問題点を指摘した。

続いて、インターンシップ事業を委託している各都県の労働局を代表して藤井剛東京労働局職業安定部職業安定課長が来賓挨拶、その後、成果報告へと進んだ。

企業報告の部で埼玉からは小原哲司小原歯車工業(株)総務課長がインターンシップ実施状況について発表された。小原歯車工業は、今夏、大学生三名、高等専門学校生一名の計四名を受入れ、八月下旬から九月中旬の間で約二週間のインターンシップを実施した。小原

課長は、「学生の世話を専任で置き、相談相手として話を聞かせたことにより、学生からのインターンシップに対する要望や社員では気づかなかつたものの見方も知ることができ、受入側としても参考になった」と今夏のインター

ンシップを振り返った。その後、神奈川、東京の受入企業が発表され、さらに大学関係者、インターンシップを体験した学生が発表し、埼玉は埼玉大学工学部応用化学科三年の糸井裕亮さんが発表した。糸井さんは今夏に二週間、本会会員企業でもある(株)東洋クオリティワンでインターンシップを体験した。糸井さんは体験後の感想として、「研究部門と製造部門は一体であることがわかった。また、企業では常に生産技術の質を上げることが大切だということを実感した」と学校と社会の違いを述べた。

また、神奈川の学生は、「インターンシップ体験により、自分がやりたい仕事の方向性や自分では気づかなかつた能力を発見することができ、今後の就職活動への大きな手掛かりとなった」との感想を語った。

会は最後に大久保力東京経営者

協会専務理事が、「体験する学生は受入側の受入態勢などについての努力や苦労を感じる事。社会の温もりを感じとり、知識として得られる事と同時に人としての対応力も学んでほしい。今後はより長期的かつ実践的な米国型のインターンシップが必須となる時代もくると思われるので、受入企業、大学とも、さらなるご協力をお願いしたい」と挨拶され、閉会した。

成果報告者(報告順)

〔企業〕

①小原歯車工業(株) (埼玉)

総務課長 小原哲司氏

②社会福祉法人みどり会 さらら保育園(神奈川)

主任保育士 溝脇しのぶ氏

③スガツネ工業(株) (東京)

人事部係長 志田昭雄氏

〔大学〕

①立正大学

キャリアサポートセンター主事 草川文博氏

〔学生〕

①埼玉大学(埼玉)

工学部応用化学科 糸井裕亮氏

(株)東洋クオリティワンで体験

②宇都宮大学大学院(東京)

農学研究科 柏崎剛也氏

(マルハ(株)で体験)

③明星大学(神奈川)

人文学部心理・教育学科 石山真理恵氏

(マンパワー・ジャパン(株)で体験)



インターンシップ成果報告会



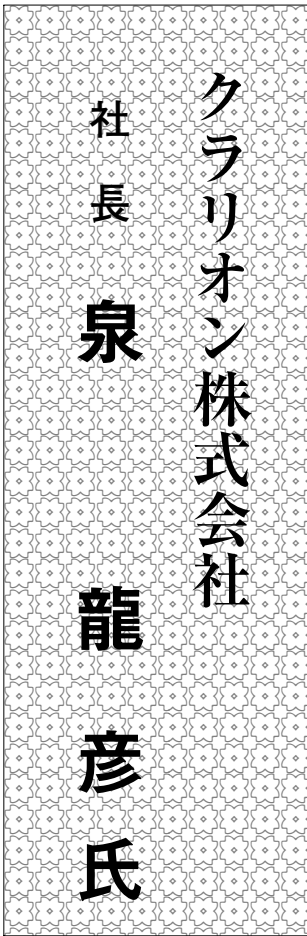
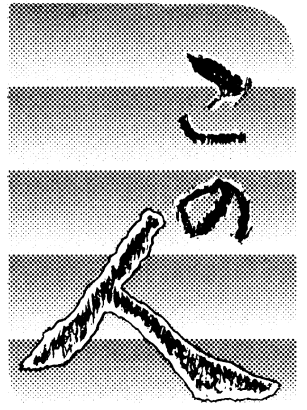
利根会長



小原歯車工業・小原哲司総務課長



埼玉大学工学部応用化学科三年 糸井裕亮さん



この人は、音楽とクルマを愛する国際感覚あふれる経営者。その泉さんが全世界的に新グローバルブランド「Clarion」統一

を実施、さらにマーケティングから技術開発までの業務を集結し、世界へ発信するオフィスを目指して、今年八月さいたま新都心で稼働開始したのが、クラリオングループの新拠点「本社事務所・技術センター」である。

昭和二十七年四月十四日東京生まれで、姉と二人きょうだい。五十年三月成城大学経済学部を卒業、四月から一年間米国に留学後、五十一年四月クラリオン(株)に入社。五十三年から二度に亘ってクラリオン・コーポレーション・オブ・アメリカに勤務、平成三年十一月海外OEM営業課長、七年八月PD営業部長、十年三月PD事業本部長を務め、十一年六月取締役就任。十二年六月OEM営業本



部長、そして翌十三年五月代表取締役社長に就任し、現在に至る。

嵐の中の船出 泉さんが入社した昭和五十一年といえば、史上最大の疑獄といわれたロッキード事件が発覚。摘発の手は田中角栄前首相逮捕にまで及び、日本中が祝福した五つ子の誕生も、かすんでしまうほどロッキード一色に明け暮れた年。「大学を出た年、日本経済はオイルショックにより、戦後最大規模の倒産に見舞われ、就職難が喧伝された。候補会社は他にもあったが倒産、音楽とクルマが好きだったので、この会社を選んだ。浪人はしなかったが、大変な就職難であり、英語を勉強しようと思いついて一年間、アメリカに留学した」。

海外駐在のまま結婚 「私は海外が好きだったので、会社では二度に亘ってアメリカに勤務した。一回目は五十三年〜五十九年、二回目が六十二年〜平成三年で、計十年間を海外で過ごしてきた。入社して三年目での海外駐在は極めて異例らしかった。当時独身であり、会社の規定では海外勤務は既婚者が条件など、いろいろあったので…」

最初の勤務地はロサンゼルスからアトランタ、タンパ等の駐在。ロサンゼルスは別だが、ほかは米国の合弁会社に一人で勤務していたので、営業だけではなく、資金繰りなどすべて見てき

た。規模は違うが経営者と内容は同じで、今、思うと当時の体験が貴重な財産となっている。

二度目の勤務はデトロイトだったが、この時にビッグ3といわれている自動車メーカー、GM、フォード、クライスラーに純正製品を供給する商権を獲得。勢いを駆ってその後、アメリカ市場に参入している多くの自動車メーカーの商権も一気に獲得してきたことが、仕事面で最も印象が濃い」。

過酷な条件の車載機器に挑戦 「クルマの中の使用環境は非常に過酷で、家庭で使われるものを、車内でも使いたいと言っても、温度や振動の問題で、基本的には使えない。われわれの品質基準は、マイナス四十度からプラス八五度(この様な状況下に人間がいたら現実生命に影響がでる)だが、笑い話に暑い所に放置された自動車のボンネットの上ではタマゴの目玉焼きが出来るという。そういう厳しい環境条件の中で使用ができ、エンジンのノイズ問題をどう解決するか。これが車載機器専門メーカーのノウハウの生命線だが、当社は日本初のカーラジオ、カーステレオの発売など、車載機器の黎明期より数々の難題を乗り越えて、業界のフロントランナーとして常に時代をリードし続けている」。

将来的な事業展望と具体的取組み クルマを中心とした市場分野は、技術革新の流れの中で社会的ニーズが大きく変化。同社もそれらを背景に「昨年末、日立製作所と経営統合

し、統一した事業戦略によるシナジー効果で、より広範な事業展開が可能となった。従って、将来的にはこれまで当社の企業規模では成し得なかった事業を、日立グループという大きな企業体の中で実現していきたい。

当社には、大きな二つの方向性がある。一つはエンターテインメント領域の強化であり、お客様が自宅やオフィスや車中というように、どこでもシームレスにエンターテインメントを楽しむことが出来る製品と環境をいち早く提供していくこと。もう一つはITを利用しての輸送効率の向上による環境への配慮と安全な走行技術領域への取組みである。これはわれわれの強みであるカメラ技術の進化に一段と注力。クルマの後方、周囲の安全確認にとどまらず、カーナビゲーション等の車載情報機器と、クルマの走る、曲がる、止まる、機能が連携することで、より安全で安心な運転システムを提供、商品を通じてお客様に多くの夢をお届けすることだ」。

企業文化の育成にCSR意識 「世の中が自動車関連企業に求める期待度も高く幅広くなっている。特に安全・安心と環境保全は重要な問題で、当社では企業が社会的責任を果たす上でのコンプライアンス・プログラムに取組み、誠実かつ透明性ある企業を目指している。世界各国にある拠点でも本社の指針をベースに展開している。また環境の保全は全世界の最重要課題の一つとの考えから、環境配慮型製品の開発を推進している。CSR活動を推進するためには社員一人ひとりの意識レベルを高く保つことが重要になる。今後もCSRを意識した企業文化を育むべく努力していきたい」。

経営哲学 ①世の中から必要とされる企業になる。②良い時もあれば悪い時もあるが、常に平常心を保つ。好きな言葉が、融通無碍。妻・浄さんと東京に在住、趣味はゴルフ、京都・奈良などの名刹で庭の鑑賞。(葛)

世界を見つめ、未来を創る、 時代を超えて挑戦し続ける

クラリオン

企業理念

「クラリオンは、音と情報と人間のより良きつながりを追求し、価値ある商品を生み出すことにより、豊かな社会づくりに寄与します。」

クラリオンは開業以来、自動車の歴史と共に歩んできました。日本初のカーラジオ（1951年）、日本初のカーステレオ（1963年）、日本初のハイブリッドナビゲーション（1993年）、そして世界初の車載コンピュータ（1998年）等、他に先駆けて斬新な製品を投入してきました。

車載音響機器の黎明期より現在の車載情報端末機に至るまで業界のフロントランナーとして、常に時代をリードし続けてきました。

その企業スタンスは、ドライバーのニーズをしつかり受け止め、それを確かな技術で応へ、さらに豊かな創造力で常にユニークな製品を実現することにあります。

2006年に「Human Mobile Music Media Interface (Clarion H.MI)」構想を想定し、その思想をさらに発展、強化いたしました。

カーラジオからカーAV、カーナビゲーション、そして未来に向かって加速度的に進化し続ける車載情報機器の環境の中で、クラリオンはクルマを中心とした移動空間全

てにおいて「音楽と情報のインターフェース」を実現すべく「Clarion HMI構想」を追求してまいります。

日立製作所グループとなり新生クラリオンとして発展へ

クルマを中心とした市場分野は、

今後の高齢化による社会環境の変化や情報通信技術の進化等の技術革新の流れの中で、「安心・安全」「環境・効率」「快適・利便性」へと社会ニーズが大きくシフトしつつあります。世の中が自動車関連企業に求める期待度も高く幅広くなっており、事業における利益追求はもろろんのこと、グローバル社会の一員として環境保全活動への取り組みやコンプライアンス遵守などの、総合的でバランスのとれた企業活動が求められています。

このような事業環境を背景に、クラリオンは2006年12月に株式会社日立製作所のグループ企業として新たな出発をしました。経営統合によって、クラリオングループは統一した事業戦略のもと、グループ各社の強みを活かしてシナジー効果を発揮することで、より広範でトータルな視点での事業展開が可能になりました。特に前述

したようなクラリオンが車載機器分野で培ってきた実績は、自動車関連市場へのアドバンテージとして日立グループのなかでも大きな期待が寄せられています。将来的には、これまで当社の企業規模では成しえなかった事業を、日立グループという大きな企業体の中で実現していきたいと考えています。

新本社事務所・開発センター誕生

2007年8月に世界のクラリオングループの新たな拠点としてさいたま市に本社事務所・技術センターをオープンしました。「創造するオフィス」として技術センターの機能を持ち、マーケティングから技術開発までの業務を集約させることで、ビジネススピードの向上と円滑なコミュニケーションを実現しました。

会社概要

設立年月日 1940年12月18日
資本金 26,100百万円
売上高 連結 181,041百万円
(2007年3月)

従業員数 連結 10,744名
単独 1,086名
主要製品 カーオーディオ、カーナビゲーション、

車載PC、映像機器、バス機器、通信機器

クラリオン本社屋



県民の武蔵野銀行

www.musashinobank.co.jp



埼玉県のマスコット「コバト」

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

前号の埼経協ニュースの視点で野村東本ものつくり大学学長の逝去（平成19年8月21日）をお伝えしたが、月日の経過とは対照的に募る記憶がある。

故野村学長は、平成16年9月21日、東京・大手町の経団連会館で開催された日本経済団体連合会（本会の上部団体）の理事会に招かれ、若者の働くことへの意識やものつくり大学が取り組む人材育成について講演を行なった。

最近の状況と異なり回復基調にあつたとはいえ景気の足腰は弱く、また雇用面もニート・フリーターなど若者の就職難や、2007年問題がクローズアップされていた中で、奥田碩前日本経済団体連合会会長はじめ経済界の重鎮は、野村学長の話を真剣に聴いていた。不肖私も会場の片隅で聴いていたが、聴き手の多くに感動を与えたこの時の話は今尚私の脳裏に鮮明に残り、9月28日ものつくり大学で行なわれたお別れの会で弔辞を読む間にもその折の話と会場の光景が追想された。

そこで今回の視点は、日本経団連の理事会における講演要旨を掲載し、野村学長の遺訓をお伝えしたい。

故野村学長の講演要旨は次のとおり。

『今の若者は、われわれ大人の目には「無気力・無関心・無感動」な存在に見える。』

追憶

専務理事 野上 武利

抱いて働くことができないでいるものと思われる。

言い換えれば、今の若者は、これまで当たり前と思われてきた「学校で必死に勉強し、会社に就職して出世をめざす、そして結婚して次世代の子どもを育てる」という今までの人生や社会のあり方そのものに疑問を抱いているのである。

また職場での仕事の進め方にして、昔に比べて分業体制が徹底しているため、一人ひとりの目に仕事の全体像が見えない。そのため

に、自分のつくったものが何に使われているのかもわからず、自らの仕事の使命感や達成感を得ることが難しい。こうしたことも若者がものづくり離れを起こす原因となっている。

そこで、ものつくり大学における教育は、まず、ものに触れて感動するという、ものづくりの原点からスタートすることになっている。現場で、現実に、現物に触れ、ものの命を感じ取ることから始めて、ものづくりの全体の流れを感動を持って体験する。こうして磨かれた「ものづくり魂」を通して新しい発見や発明を可能にする「感性」や「倫理観」を学生は具えることになる。そこには創り手の命と責任が吹き込まれている。さらに、科学技術知識教育とマネジメント能力教育を加えることで明日の日本のものでづくりを担う総合テクノロジストが養成される。これがものつくり大学のめざす人材育成である。』（講演要旨については

9月28日、ものつくり大学で行われた故野村東大学長のお別れの会（関連記事は20頁参照）



日本経団連の協力をいただいた）

私は、平成12年以来、ものづくりと人づくりにこうした熱き思いを持ち、行動する野村学長に接し多くの薫陶を受けてきたが、会員各位は野村学長の考えと、生きざまにどのような感想をお持ちになっただろうか。おそらく多くの方々が故学長の考え方に共感、共鳴されたに違いない。協会としても従来以上に大学との連携を深め、故学長が目指した人材の育成に連帯感を持って努めていきたい。

理事の辞任・選任、副会長の選任について

1. 辞任（敬称略・順不同）

（10月26日理事会決定）

役員	辞任	会社名	役職名	事由
副会長	三輪 克明	(株)武蔵野銀行	取締役頭取	人事異動
常任理事	清水 夏樹	入間川ゴム(株)	代表取締役会長	人事異動
常任理事	鈴木 信男	川口金属工業(株)	代表取締役社長	人事異動
常任理事	新井 是男	東京電力(株)	執行役員埼玉支店長	人事異動
常任理事	上村 廣志	日本通運(株)埼玉支店	支店長	人事異動
常任理事	玄間 燦治	日本地工(株)	代表取締役会長	人事異動
常任理事	児玉 雅俊	東日本電信電話(株)埼玉支店	取締役埼玉支店長	人事異動
理事	大坪 重紀	国際チャート(株)	代表取締役社長	人事異動
理事	下条 隆幸	サンウェーブ工業(株)深谷製作所	製作所長	人事異動
理事	北原 征哉	ダイニック(株)	工場長	人事異動
理事	今井 広	太平化学製品(株)	常務取締役	人事異動
理事	坂東 弘理	秩父石灰工業(株)	代表取締役	人事異動
理事	麻田 茂和	日本信号(株)久喜事業所	執行役員久喜事業所長	人事異動
理事	勝又 基夫	ネットヨタ埼玉(株)	取締役社長	人事異動
理事	川本 清文	富士電機機器制御(株)吹上事業所	総務部長	人事異動
理事	桑原 利次	ブリヂストンサイクル(株)	管理本部長	人事異動

2. 選任（敬称略・順不同）

役員	選任	会社名	役職名	事由
副会長	加藤喜久雄	(株)武蔵野銀行	取締役頭取	人事異動
常任理事	清水 秀樹	入間川ゴム(株)	代表取締役社長	人事異動
常任理事	鈴木 信吉	川口金属工業(株)	代表取締役社長	人事異動
常任理事	片岡 和久	東京電力(株)	執行役員埼玉支店長	人事異動
常任理事	徳久 守	日本通運(株)埼玉支店	支店長	人事異動
常任理事	玄間 敏	日本地工(株)	代表取締役社長	人事異動
常任理事	佐藤 謙一	東日本電信電話(株)埼玉支店	埼玉支店長	人事異動
理事	勝部 泰弘	国際チャート(株)	代表取締役社長	人事異動
理事	山本 一郎	サンウェーブ工業(株)深谷製作所	製作所長	人事異動
理事	市川 仁司	ダイニック(株)	工場長	人事異動
理事	瀬戸口照弘	太平化学製品(株)	代表取締役社長	人事異動
理事	坂東 秀隆	秩父石灰工業(株)	代表取締役	人事異動
理事	斉藤 安雄	日本信号(株)久喜事業所	執行役員久喜事業所長	人事異動
理事	勝又 康夫	ネットヨタ埼玉(株)	取締役社長	人事異動
理事	仙水 崇也	富士電機機器制御(株)吹上事業所	総務部長	人事異動
理事	右田 雅俊	ブリヂストンサイクル(株)	総務・経営企画本部長	人事異動

一六〇名が参加、京都で開く

第32回 経営者協会青年部会全国大会

第三十二回経営者協会青年部会全国大会が、十月十二日(金)・十三日(土)の両日、京都経営者協会青年経営者部会が主管となり、ザ・ガーデンオリエンタル京都で開催された。同大会には、全国から若手経営者を中心に約百六十名が参加した。

当埼玉からは、中込秀明部会長(富士電子社長)、増田政之(マスキングデベロップメント社長)、古川元一(川口土木建築工業社長)、の副部会長並びに、藤本孝雄(フジオックス社長)、町田渉(狭山モーターズ社長)、川本武彦(サイサン社長)、臼田和弘(フラインモーターズ社長)の幹事と特別会員の田中徳尚(セントラル自動車技研

社長)と事務局の計九名が参加した。

第一日は午後一時半から、正副部会長会議が開催され、京都経営者協会青年経営者部会部会長矢木淳史氏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。その中で、今年は青年部会の全国統一のバッチ及びシンボルマークの選定についての議論が活発に行われた。午後三時からは式典が始まり、高台寺執事、圓徳院住職後藤典生氏による法話を頂き、続いて、読み聞かせ能楽、観世流能楽シテ方、片山清司氏の能舞を堪能した。懇親会は、京都経営者協会会長大宮久氏(宝ホールディングス社長)

の挨拶で始まり、歌と音楽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、今回の三十三回開催は茨城県において、三十四回は石川県、三十五回は奈良県で開催されること等が発表された。

その後、京都経営者協会青年経営

者部会主催による二次会は、祇園の榊梅に会場を移し、舞妓さんによる京都の風情を満喫した。翌日のエクスカッションは城陽カントリー倶楽部西コースに置いてゴルフが行われ、相互の親睦と交流を深め、全国大会は幕を閉じた。

高柳貞夫会長が講演

青年部会 十月例会 富士薬品本社で開催

青年経営者部会の十月例会が十月一日(月)午後、富士薬品本社において、高柳貞夫会長の講演会と懇親会の二部構成により開催された。

株式会社富士薬品は1930年に富山市で配置薬業を創業し、54年に有限会社高柳薬品商會を設立し、北から南まで全国主要都市に営業所を設置し、配置薬業界ナンバーワンの

販売ネットワークを構築した。その07年の売上高は一、二八六億円、経常利益は八二億円、三一九の営業所、三七七の店舗、従業員三、二二四名の大宮区桜木町に本社を置く企業です。高柳会長は「夢を見て行動する」の著書の中で、「松下電器も四・五畳からあれだけになった。製造と販売の違いこそあれ、大きくなりたいたい、

また、したいと思いつけ、行動していけば必ずや大きな会社になっていくと私は信じる。十歩先を夢みて、三歩先の行動が必ず実を結ぶのである、また、大きな会社になることは、だれが得かを考えて、行動していただきたい。俺もやったという気持ちで心を晴々とさせ、仕事を通じての生き甲斐、人間として、男として、生きてきた価値があるのである。どうか。」と述べています。

第一部の講演は、高柳薬品商會へ入店した当時の話から始まった。当時は「勘と経験」に頼る経営であり、科学的なマネジメントの必要性を痛感し、「東京経営管理学校」へ入学し、簿記・会計の勉強に熱中したこと。さらに一人のゼミの講師の「企業の考え方を文章に書いて示すことが必要だ」との教えから次のようなスローガンを打ち出した。「配置販売業から出た会社で日本一になろう」、「業界で最高の給料を支払う会社になろう」等々、そして、書いたことを必ず実行する執念を持つことが重要と話された。

また、全国の社員とのコミュニケーションを図るため、各地で社員面接を重ね、自分の意思、例えば「小さな会社を大きな会社にした」ということなどを伝えてきたと続けた。「将来を夢見て行動、努力している人と、そうでない人ととの差は将来必ず出るものと信じている」とさらに「当然のことをしっかりとやるのが成功の条件だ」と講演を結ばれた。

第二部の懇親会は場所をソニックシテイビル三十一階のスカイルームに移して行われた。高柳会長を囲んでの懇親と交流は、自社の薬の効用にまで及び、大いに盛り上がり、盛會裏の内にお開きとなった。



全国大会で挨拶する大宮久宝ホールディングス社長



全国大会に出席した正副部会長



開会の挨拶をする中込部会長



講演する富士薬品高柳貞夫会長

埼玉県最低賃金の最低賃金

(平成19年度)

埼玉県最低賃金	時間額(円)	
	702	発効日 19.10.20
産業別最低賃金	時間額(円)	発効日
非鉄金属製造業 (非鉄金属第1次製錬・精製業、非鉄金属素材製造業及びその他の非鉄金属製造業を除く。)	799	<ol style="list-style-type: none"> 18歳未満又は65歳以上の者 雇入れ後3月未満の者であつて、技能習得中のもの 手作業による包装、袋詰め、箱詰め又は運搬の業務に主として従事する者 清掃又は片付けの業務に主として従事する者
電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、電子部品・デバイス製造業 (医療用計測器製造業(心電計製造業を除く。)を除く。)	801	<ol style="list-style-type: none"> 18歳未満又は65歳以上の者 雇入れ後3月未満の者であつて、技能習得中のもの 手作業による包装、袋詰め、箱詰め又は運搬の業務に主として従事する者 清掃又は片付けの業務に主として従事する者
輸送用機械器具製造業 (産業用運搬車両・同部品・附属品製造業及びその他の輸送用機械器具製造業(自動車・同部品製造業を除く。)を除く。)	814	<ol style="list-style-type: none"> 18歳未満又は65歳以上の者 雇入れ後3月未満の者であつて、技能習得中のもの 清掃又は片付けの業務に主として従事する者
光学機械器具・レンズ、時計・同部品製造業	810	<ol style="list-style-type: none"> 18歳未満又は65歳以上の者 雇入れ後3月未満の者であつて、技能習得中のもの 清掃又は片付けの業務に主として従事する者
各種商品小売業 (衣・食・住にわたる各種の商品を小売する事業が該当する。)	778	<ol style="list-style-type: none"> 18歳未満又は65歳以上の者 雇入れ後3月未満の者であつて、技能習得中のもの 清掃又は片付けの業務に主として従事する者
自動車小売業 (二輪自動車小売業(原動機付自転車を含む。)を除く。)	816	<ol style="list-style-type: none"> 18歳未満又は65歳以上の者 雇入れ後3月未満の者であつて、技能習得中のもの 清掃又は片付けの業務に主として従事する者

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

2 著しく労働能力が低い人などについて、埼玉労働局長の許可を受けた場合には、最低賃金の適用が除外されます。

期待され信頼される

リーダーを目指して

第28次小笠原洋上研修

予定の全プログラム終了



10/8 父島出航前 集合写真

今年で二十八回目を迎えた「小笠原きづき・ふりかえり」洋上研修が十一月二日の第四回集合研修をもって全日程を終了した。昨年は台風による影響で小笠原洋上・島内研修を約三週間延期したが、今年は予定通り十月四日～九日の六日間で東京湾から約一、〇〇〇km離れた小笠原諸島の父島を往復する洋上・島内研修が行われ、予定した全てのプログラムが終了した。

★実施期間：平成十九年六月～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：二十五社・四十三名

★スタッフ：十二名 (洋上研修：十名) 名簿は後記

★第二十八次洋上研修団五十三名

★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、日本通運さいたま旅行センター、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、今年で二十八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一六〇社、参加者は一、九〇〇名

第二十八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・八月二十九日

*講義と演習「マネジメントの基礎」

「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、

以上を数えている。

第二十八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布

七月二十五日 開講式、

第一回集合研修

八月二十九日 第二回集合研修

九月二十日 第三回集合研修

◇洋上・島内研修

十月四日 出航式、船内研修

十月五日 船内研修、島内見学

十月六日 ウォークラリー、

交流行事

十月七日 課外活動

十月八日 船内研修

十月九日 船内研修、下船

◇フォーロー研修

十一月二日 第四回集合研修、

修了式

ポイント説明

*洋上・島内ガイダンスI

◇第三回集合研修・九月二十日

*チームづくり

*講義「ストレスマネジメント」

「ここからからだのウェルネス」

*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・十月四日～九日(六日間)

十月四日(木)

*出航式～竹芝桟橋出航

*オリエンテーション

*研修①「チーム活動の目標設定①」約束宣言／発表

*研修②「チーム活動の目標設定②」発表／アドバイスカードの作成・交換①

*役割担当者別ミーティング
十月五日(金)

*研修③「チーム活動の実際」(リーダーシップスタイル診断)

*研修④「コミュニケーション実習」

……父島・二見桟橋着……

*島内見学
*スタライイトヒーリング
十月六日(土)

*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
十月七日(日)

*課外活動

十月八日(月・祝)
*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」チーム別討議

十月九日(火)

*研修⑨「研修での成果と反省②」発表、アドバイスカードの作成・交換②

*研修⑩「行動開発計画表の解説」

*研修⑪「集団ディスカッション」テーマ…これからの職場実践に向けて

*研修⑫「総括・まとめ」
……竹芝桟橋着・下船……

十月四日の出航式は、長かった残暑も一段落し、やっと秋めいた気候の中で行われ、当日は派遣企業の方やOBの方々も見送りに来て頂き、自社の参加者やスタッフを激励する姿も見られた。昨年は台風の影響で延期を余儀なくされたが、今回は沖縄方面に向かった台風のうねりが多少あったものの、洋上研修プログラムは予定通り行われた。

竹芝桟橋を十時に出航し、片道約二十六時間の航海を経て、小笠原・父島には十月五日の正午過ぎに到着した。小笠原では天候にも恵まれ、真夏のような日差しの下、非日常空間の中でウォークラリーをはじめとする体験学習を行い、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、

六〇七名で編成したチームもコミュニケーションがとれるようになり、様々な体験実習を通じて、メンバーシップやリーダーシップを

実感するきっかけが提供できたと考える。十月六日に開催された小笠原村、商工団体との現地交歓会では、小笠原太鼓や南洋踊りなど地元の郷土芸能も披露され、毎年村をあげての歓迎行事となるが、今年には村への感謝としてメンバー全員で歌と踊りを披露し、大いに盛り上がった。また、往復の洋上研修では、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、個人のきつぎ・ふりかえり研修も行った。

◆第四回集合研修・十一月二日
フォロアアップ研修／職場実践へのキックオフ



10 / 4 出航式

第1回集合研修 朝川哲一講師

第28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	奈良 和哉	インサイドアンドリサーチ 代表
〃	渡辺 浩子	ウェルネス コーディネーター
〃	加藤 京子	コンサルタント、社会保険労務士
研修・運営	久米原 実	東京電力(株)埼玉支店 志木支社
〃	油原 信	日本通運(株)さいたま旅行センター
〃	富永 良子	日本通運(株)さいたま旅行センター
〃	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

*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」

*「まとめ・総括」

*通信教育修了式

*洋上研修修了式

*第二十八次修了パーティ

洋上研修修了式後、三国雅裕本会常務理事事務局長は、「今年の小笠原洋上研修は、本日で全日程

を終了したが、本当のスタートはこれから、この研修で学んだことを職場で実践し、仕事に活かしていただきたい。」と挨拶した。次代を担う「人材」の育成は、企業が抱える共通の課題とともに必要不可欠な要素だと考えます。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。

第28次 小笠原洋上研修参加者名簿

第28次小笠原洋上研修開講式



第1回集合研修
の発表
個人プロフィール



第1回集合研修
グループワーク
リーダーシップ
加藤京子講師



第3回集合研修
奈良和哉講師



第3回集合研修
チームづくり



チーム名	参加者	企 業 名
楽我 ～RAKUGA～	小野寺日良	日本伸管(株)
	杉山 直志	久保田商事(株)
	瀬尾 匡之	サイデン化学(株)
	伊藤 智基	(株)日本キャンパック
	富井 信夫	トッパンプレシジョンボード(株)
	池田 望	凸版印刷(株)半導体ソリューション事業本部
	府川 勝史	坂戸ガス(株)
NANTONA～KU	稲山 幸伸	凸版印刷(株)東京金融・証券事業部
	浅見 隆一	武州産業(株)
	前 宏	久保田商事(株)
	藤巻 将輝	トッパングディスプレイ(株)
	奥野 修永	(株)日本キャンパック
	畑 信行	日本鋳鉄管(株)
マイペース	松本 純明	狭山モータースクール(株)
	森田 孝治	(株)日本キャンパック
	越阪部和宏	関東自動車(株)
	後藤 修治	(株)久保田製作所
	斉藤 泰央	トッパングディスプレイ(株)
	岡村 素彦	武州ガス(株)
パッションズ 6	酒井 宏治	東京電力(株)埼玉支店
	足立 邦彦	関東自動車(株)
	北島 利昭	(株)資生堂 久喜工場
	斎藤 浩徳	(株)松田製作所
	渡邊 貴史	大東ガス(株)
	金子 栄一	武州ガス(株)
ゴルフ ハンダース	麦居 直人	(株)トッパングプリンティング東京
	生越 昇	武州ガス(株)
	林 直樹	羽生プラスチック(株)
	中村 勝利	(株)松田製作所
	須藤 保貴	大宮通運(株)
	加藤 久則	(株)日本キャンパック
陸・海・空	室 太心	久保田商事(株)
	井出 誠	武州ガス(株)
	矢島 竜一	武州ガス(株)
	斉藤 裕太	(株)日本キャンパック
	伊藤 浩樹	(株)松田製作所
	小池 護	クリーンシステム(株)
コミュニケーションズ	鈴木 和人	サイデン化学(株)
	岩井 正夫	杉田電線(株)
	大木 輝夫	日本伸管(株)
	松井 孝	羽生プラスチック(株)
	大嶋 洋一	武州ガス(株)
	吉田 清貴	アイル・コーポレーション(株)

第3回集合研修
ストレスマネジメント
渡辺浩子講師



10/6
ウォークラリースタート前
父島にて



第28次スタッフ



洋上(船内)研修 朝川哲一団長

現地交歓会にて...小笠原太鼓の演奏



洋上(船内)研修 奈良和哉講師



洋上(船内)研修
チーム目標の作成と発表



第4回集合研修 通信教育修了式

第4回集合研修
部下を育てるリーダー行動



第4回集合研修
第28次小笠原洋上研修 修了式
閉講あいさつ



南部 (株)エイゾー

経営姿勢は職人魂から生じたりリスクなくして利益なし



松村栄三社長

八潮市の株式会社エイゾーの本社を訪ねると、本社社屋の正面外壁の「赤いパンプス」の絵が訪問者を出迎える。「これは単なる婦人靴メーカーとしての看板ではなく、私達夫婦が力を合わせ、精魂を傾けて、初めてつくったパンプスに対する想いが込められている」と松村栄三社長は看板の意味を創造の喜びを込めて語った。

当社の沿革は昭和三十年、松村社長が墨田区において靴



工場内全景

メーカーを創業。そして、埼玉県との関わりは昭和三十三年、草加市に移転したことに始まる。昭和五十八年、(株)エイゾーコレクションを設立、卸業務を開始し、エイゾーブランドを立ち上げる。昭和六十三年、製造部門の強化を図るため、(株)エイゾーコレクションを設立。平成三年、松村製靴(株)より(株)エイゾーへ社名変更した。

エイゾーの事業内容は、婦人靴の企画、製造、卸で、プライベートブランドは「エイゾー」を筆頭に、大人のカジュアルを表現した「ビュー」、快適さの中にもシェイプされたシルエットをとり入れた「m・エイゾー」、細やかな美意識を大切にしたカジュアルブランド「シユシヨテ」を持ち、製造の約三十パーセントを占めている。また、OEM生産ブランドは、メダ、ブルークラセ、トラサルディ、ダイアナ、卑弥呼等々有名ブランドであり、多品種少量生産を行っている。

そして、当社にとって今年のトップニュースは、ベトナムに工場を設立したことである。松村社長は「靴製造にと

つて製甲は生命線だが、国内で行うのが難しく、生産を保持するために設立した」また「中国はコスト的に高くなってきており、人の面でも管理しやすい」と、さらに、「今、海外に生産拠点を築かないと靴メーカーとしての存立が危うくなる」とその理由を語る。

「よく決断しましたね」との間に、「成り行きですから、それに七十七歳の年だしね」と事も無げに言う。しかし、二十五歳の若さで、夫人の反対を押し切り独立し、昭和六十三年春、福島県に製甲工場を創立、その秋には八潮第二工場を建設等々、大きな決断を続けてきた。それは、「いい靴を作りたい」という職人の魂と、リスクなくして利益なしとの経営姿勢、また、多くのお客様と従業員を抱える経営者の責任がそうさせたものと感じた。

最後に、工場を見学させていただき、帰りには、社長と「赤いパンプス」の絵の見送りを受け本社を後にした。

DATA

会社名：(株)エイゾー
本社：八潮市南後谷669-1
代表者：代表取締役社長 松村栄三
創業：昭和30年
事業内容：婦人靴の企画、製造、卸
資本金：5,000万円
電話：本社048-997-1701
http://www.eizo-co.co.jp

北部 秩父鉄道(株)

人間的な郷愁を後世に継ぎ 動態保存でSL運行20余年

大宮の鉄道博物館が十月十四日にオープンし、鉄道ブームが再燃している中、秩父鉄道(株)では熊谷と秩父の三峰口を蒸気機関車で往復する「パレオエクスプレス」を運行させており、今年でSL運行二十周年を迎えた。

秩父鉄道は、明治三十二年に上武鉄道として鉄道事業を設立、明治三十四年には熊谷⇨寄居間が開業し、現在では羽生⇨三峰口路線のほか貨物専用線も含み、全営業キロは七十九・三kmと、地方民鉄では全国でも有数の営業キロをもち、開業から百年以上の歴史ある鉄道会社である。

輸送は旅客輸送と秩父からのセメント原料用石灰石等の貨物輸送を行っており、運行収入の

比率は旅客六割弱、貨物四割強となっている。旅客利用者は年間九百万人弱では横這いで推移しているが、貨物輸送量については、セメント業界の全体需要の減少やトラック輸送への転換などにより、最盛期と比べると減少している。

観光事業では、年間約一千万人が訪れ、埼玉県を代表する観光スポット「秩父路」を中心に事業展開させ、その中でも数多くの観光客が訪れる「長瀨」では同社の運営する「長瀨ライン下り」と様々な施設やスポット、行事などをセットにした商品に注力している。また、秩父札所巡りや十二月三日に行われる秩父夜祭と記念乗車券をセットし

た企画商品などを発売している。鉄道事業者としては「安全・正確・迅速」を最大の使命としているが、一方、人間的な郷愁を後世に残し、鉄道会社としてのこだわりという意味からもSLの運行や京浜東北線や中央線などで使用されていた一〇〇系(旧国鉄一〇一系)のうち、三編成に旧国電を模したカラーリング(オレンジパーミリアン、スカイブルー、カナリアイエロー)を施し、九月一日より通常ダイヤの中で順次の運用を開始した。一〇〇系は鉄道博物館では動態保存展示しているが、秩父鉄道では動態保存を続けていることになる。さらにSL機関士の高齢化に伴い、今年からSL機関士免許取得に二名の社員を養成し、社をあげてSL運行を存続させるためのシステムを整備している。

今後も常に安全快適な輸送サービスを提供するためのハイテク設備の導入や社員教育、そして古き良き郷愁への誘いをうまくマッチングさせながら、魅力ある鉄道会社をめざしている。



一〇〇系(旧国鉄一〇一系)



パレオエクスプレスを走る

DATA

会社名：秩父鉄道株式会社
本社：熊谷市曙町1丁目1番地
電話：048-523-3311
代表者：代表取締役社長 荒船重敏
設立：明治32年11月
資本金：7億5千万円
事業内容：鉄道事業、不動産事業、観光事業
従業員数：329名
営業キロ：79.3km
在籍車両数：電車57両、客車4両、電気機関車19両、貨車144両、蒸気機関車1両

中部 (株)ハイデイ日高

財産は人。ラーメン日本一を目指して首都圏で勝負へ

「十五歳で社会に出、色々経験したが、最初に始めた岩槻では、失敗したんですよ」と語る日高屋の神田正社長（写真）。聞けば、ラーメン屋は良かったのだが、その後併営したスナックが軌道に乗らず、結果は共倒れ、失敗からのスタートだったと言う。

その後、大宮にカウンター席だけの小さなラーメン屋をオープンしたのが三十二歳の時、「出前と深夜営業に力を入れ、毎日明け方近くまでがむしやりに働いた」。一人でスタートし、仲間を募った。いざれ大宮から赤羽まで店を出そうと夢を抱きつつ。「このチャレンジ精神が無ければ今でもチャーハンを作っているのでは？」と語る。成功の秘訣は、ロードサイドへの憧れや魅力があったが、これには初期投資が莫大。アルコールによる相乗効果からすると「駅前」だろうと信念をもったこと。そしてセントラルキッチンとローコストオペレーションにより、収益性を高めること。



神田正社長

ラーメン日本一を目指す。「利益面ではすでにトップクラス。今後は直営四百店体制を整えたい。これからも首都圏の一等地で勝負する。出店余力は十分にある。ハンバーガーと牛丼の間に売出し、相乗効果で集客を図る。うちの強みはこの三店ではアルコールを持つこと。売り上げの比率は平均十三%だが、店舗立地によっては二十五%と、居酒屋チェーン並みの売り上げが期待できる」と自信を示す。「時価総額百三十億円、財産はいえ、不動産は賃貸、厨房機器はリース、全ては人。感謝しても感謝しきれない。」

それだけに人材の確保が課題となるが「新卒はなかなか厳しい雇用情勢となってきたているが、中途採用は同業他社

からの応募が増加している。人が全てのこの業界だから、従業員にとって魅力ある企業へ磨きかけたい」。だから「この仕事は、歳をとるとだんだん苦しくなる。独立したいひとには今後『社内独立制度』を確立し、モチベーションの維持・向上を応援しよう」と計画している。

DATA	
社名	株式会社ハイデイ日高
設立	昭和53年3月
投資金	15億2200万円
本社	員 495人
本店	舗：「日高屋」「来軒」「焼鳥日高」など 埼玉・東京・千葉・神奈川駅前中心に181店舗（10月現在）を展開
本社	社：埼玉県さいたま市大宮区 大門町3-105 やすなビル6階
電話	048-644-8030



本社屋上緑化ルーフガーデン

西部 昭和工業株

ライフライン事業をとおして地域社会の発展に貢献



石井成人社長

同社は一九六七年にガスの配管工事会社として初代の故石井要氏により設立された。地域社会とともに成長してきた。二〇〇一年には石井成人氏が社長に就任。その前年ISO9001認証取得、今年の一〇七年には同14001の認証を取得している。

営業種目は主に①ガスの管工事、②上下水道・給排水・衛生・空気調和・土木工事の設計施工③環境関連の太陽光発電・屋上緑化システムの販売、工事施行など。要は多くのライフライン関連を手がけ、これらの専門技術を生かして、阪神淡路大震災以来大きな地震災害の折には毎回社員を復興支援に派遣し、被災者などから感謝されている。

このように同社は昨年創立四〇周年を迎え、石井社長は「創業以来の社是である『和』『熟慮断行』『安全』」

「和」は横に倒すと無限マーク「∞」の意を込め、頭のヘルメットは地球をモチーフに、環境変化に敏感な働き者の必需品、足の長い長靴をはいてどこにでもと

「確認」を三本柱として、お客様のあらゆるニーズにこたえられるように心がけ、前向きな姿勢でコミュニケーションをはかり、安全・確実な仕事をモットーに、日々研鑽に努めています」と語られ、「心地よい環境の提供と、地球にやさしい企業」を目指して地域社会に貢献していきたいとしている。

同社マスコットキャラクター「サニー」は蜂。その意味は、「ハ」は末広がりが、「8」は横に倒すと無限マーク「∞」の意を込め、頭のヘルメットは地球をモチーフに、環境変化に敏感な働き者の必需品、足の長い長靴をはいてどこにでもと



DATA	
社名	昭和工業株
本社	〒350-0824 川越市石原町2-58-16
電話	049-224-6149(代) FAX: 049-224-6664
代表者	代表取締役社長 石井 成人
設立	1967年(昭和42年)9月
従業員数	87名
資本金	36(百万円)
主な事業内容	都市ガス・プロパンガス設備工事、給排水衛生設備工事、上下水道施設工事、空調設備工事、一般土木工事、舗装工事、環境設備工事(太陽光発電・屋上緑化システム)
URL	http://www.swkg.co.jp/summary.html

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第44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、事務局長 三国 雅裕 ☎048-647-4100
 FAX048-641-0924

研究の内容

産業への展開



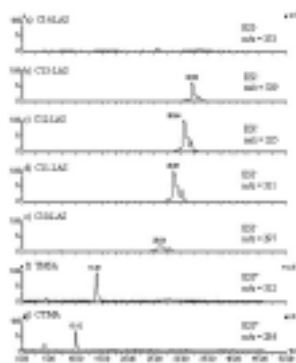
分離場と反応場の結合による新規化学分離計測システムの創出

大学院理工学研究科 物質科学部門 茨川 雅美 教授

私の専門分野を一言で言うと「分離分析化学」ということになりかと思ひます。多くの分離分析法が開発されていますが、世の中で行われているありとあらゆる分析の約半数を担っているといわれる液体クロマトグラフィー(HPLC)を研究の主軸に据えてきました。最初は無機化合物の保持機構の解明と、それに関連して固定相表面の構造解析に関する基礎的な研究からスタートしましたが、その後HPLCを反応解析の手段として用いる方法の開発、さらにはHPLCカラムを分離場だけでなく、反応場として利用する新規分離システムの開発を着想し、研究範囲を広げてきました。最近では、水の高度利用による新規分離分析法の開発を進めており、水溶性高分子・無機塩・水とで構成される水性二相抽出法の高機能化や、100℃の水である超高温水を利用した分離システム(超高温水クロマトグラフィー、超高温水水性二相抽出)の開発を進め、環境にやさしく、かつ新しい分離機能を持つ分離分析法の開発を目指しています。これらの研究により得られた成果は、水性二相抽出を用いた環境水中の微量重金属の簡易比色分析法の開発やLC/MSによるppb-pptレベルの極低濃度の界面活性剤の測定法の開発など、民間企業や地方公共団体の環境分析部門との共同研究により、実用的な分析法としての応用に展開しています。その成

果の一つとして、河川水中の陰陽イオン性界面活性剤を同時に、しかも構造異性体別に定量したLC/MSのクロマトグラムを図に示します。

本年4月に埼玉大学に着任しましたが、今後は、これまでの研究成果に基づいて、従来の分析法では成し得ない新しい分離機能をもつ分離分析法の開発、ならびにクロマトグラフィーを主体とする分離分析法を用いて、分子やイオンをプローブとした分離場界面を構成する分子集合体の構造解析を進めていきたいと思います。多種多様な化合物が共存する試料中の微量目的成分を正確に分析することに對する要求は年々高くなっており、これらの研究成果はこのような社会の要請に應えるものであると考えています。



LC/MSによる河川水中の陽イオン界面活性剤(CTMA, TMSA)と陰イオン界面活性剤(LAS)の同時分析
 試料水: 船橋市海老川より採取

1. 化学種変換HPLCによる環境水中の微量環境汚染物質の高感度・高選択的分析法の開発
2. 水性二相抽出を用いた重金属イオンの簡易比色定量法の開発
3. 化学種変換HPLCによる環境試料中の金属イオンのスペシエーション
4. 分離媒体および反応媒体としての超高温水を利用した分離分析法の開発

茨川 雅美 (しぶかわ まさみ)
 1976年 東北大学理学部化学科卒業
 1978年 千葉大学大学院理学研究科修士課程修了
 1981年 東京大学大学院理学研究科博士課程修了(理学博士)
 1981-1992年 聖マリヤナ医科大学化学教室勤務(助手、講師、助教授)
 1989-1990年 エジンバラ大学客員研究員
 1992-1998年 千葉大学工学部勤務(助教授)
 1998-2007年 日本大学生産工学部勤務(助教授、教授)
 2007年- 埼玉大学大学院理工学研究科物質科学部門(教授)



金属イオンの超高感度分離分析システムの開発

大学院理工学研究科 物質科学部門 齋藤 伸吾 准教授

高速液体クロマトグラフィー(HPLC)や電気泳動法に代表される分離分析法は、その簡易さやマトリクス耐性、ランニングコストの低さから、研究室だけでなく品質管理の現場などでも利用される有用な方法です。しかし、金属イオンの分析においては、その感度は一般的に機器分析法に敵わないとされています。しかし、分離分析系に対し、高度に構築された化学システムを設計することで、簡易性、マトリクス耐性の長所に加えて、機器分析法を凌駕する感度を付与することができるのではないかと考え、新たな分析法の開発をおこなっております。まず、高感度を達成するために試料中の金属イオンを発光性配位子と結合させ、蛍光検出するシステムを設計しました。従来の分離検出システムでは、重金属イオンは消光作用があるため、一般に蛍光検出が不可能とされてきましたが、消光作用を抑制する新規蛍光プローブ(特許出願中)を設計・合成することで、この問題を解決し、濃度感度 10^{-11} Mレベル(絶対感度 10^{-19} モルレベル)を有するキャピラリー電気泳動法の開発に成功しました。また、このシステムでは、金属イオン-蛍光プローブ結合は弱い配位結合であるため、分離場で金属イオンと配位子が分解しない解離不活

性錯体の設計が必要です。近年では、解離不活性となる要因の幾つかを明らかにしています。

また、安定した超微量検出を達成するために、汚染金属イオンの化学的封鎖法を開発しています。バックグラウンド汚染がある場合、目的のシグナルは汚染シグナルの上に重なるため、汚染レベルの揺らぎが検出限界を決定してしまいます。一般には汚染は試薬の精製などで解決しますが、超微量検出では精製だけでは、この問題は解決しません。そこで、汚染金属と非常に安定な錯体を作り、かつ錯形成速度が非常に小さい試薬を汚染封鎖剤として系に添加するだけで、汚染レベルを低減できるシステムを提案しています(特開2004-347582号)。封鎖試薬と蛍光プローブの間には、幾つかの速度論的および熱力学的な必要条件があり、これを満たすものであれば汚染封鎖をし、汚染金属と試料金属の識別ができることを理論的にも示しています。

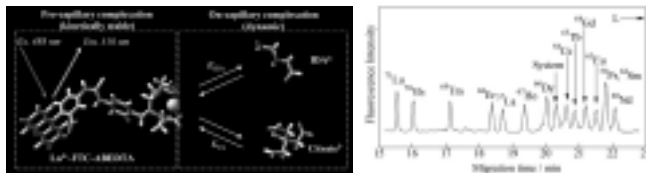


図1. 新規金属蛍光プローブと得られた電気泳動図

1. 生体試料中の微量元素計測法の開発
2. 分離分析系における金属イオン蛍光プローブの開発

齋藤 伸吾 (さいとう しんご)
 平成8年 東北大学工学部分子化学工学科 卒業
 平成10年 東北大学大学院工学研究科応用化学専攻 博士前期課程 修了
 平成13年 東北大学大学院工学研究科応用化学専攻 博士後期課程 修了(工学博士)
 平成13年 北見工業大学工学部化学システム工学科 助手
 平成17年~ 理化学研究所 客員研究員(兼任)
 平成19年 埼玉大学大学院理工学研究科 准教授

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第24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



コスト削減のために生産設備の最適化、リードタイムの短縮が大切

製造技能工芸学科 河内 眞 作 准教授

生産設備の最適化、リードタイム短縮をねらった物流と生産情報システム、さらに目標管理の進め方が専門分野です。この経営システムは、トヨタ自動車経営の根幹でもあります。この経営システムの研究と実践に従事してきました。

生産設備の最適化とは、設備を稼働させたい時にいつでも使える状態にしておくということ、これを「可動率」(べきどうりつ)と呼びます。また、多品種生産が要求される現在は一台の生産設備で実に多くの種類の製品を売れる順番に、売れる速度で生産しなければなりません。このためには、設備に異なる製品生産のための可変の付属設備機器が必要となります。こうした多品種生産をスムーズに行うため標準作業の整備が大切です。リードタイム短縮をねらった物流と生産情報システムとは、一言でいうと必要な物を必要な時に必要な量だけ取りにいくということです。ここでは、かんばんをうまく運用することによって、仕入れ先と生産工場の負荷の変動を最小することが大切です。

このためにも生産する製品の種類と量の平準化という思想が極めて重要になります。

リードタイム問題は比喩的に言うと材料―生産加工―出荷の各プロセスを一本の鎖で結び、出荷部分で一単位が動くにつれて生産加工、材料の各セクションの鎖も一単位ずつ進むというシステムの構築が望ましい。ところが余分な中間在庫があると、鎖でなく伸縮するゴム紐で結ばれている状態で、出荷部分で一単位動いてもその変化が生産加工、材料の部分に直に伝わらない恐れがあります。問題が発生しても全体の中で埋没してしまい改善が進まずコストを引き上げることになります。さらに仕掛品、中間材や在庫品は貸借対照表上、資産として評価されるが、キャッシュフローの面から言うと資金が寝ることになるため、余分な中間在庫は禁物であり、生産現場における目標管理の進め方が重要となるのです。

こうした点で県下の企業からご質問があれば私の経験、研究からノウハウを述べたいと考えています。

河内眞作(かわち しんさく) 准教授、学士 武蔵工大工学部卒、トヨタ自動車、関東自動車工業を経て2007年4月から准教授。トヨタ車の多品種大量生産可能な生産ラインの開発、トヨタ車のプレス金型製作工法の開発、トヨタ生産方式の実践指導などに実績(連絡先: 048-564-3841/kawachi@iot.ac.jp)



工務店とのコラボで伝統的建造物の修復、保存に関心

建設技能工芸学科 佐々木 昌 孝 助教

専門は建築史の中でも近世、現代を中心とした時代史とともに建築物、大工棟梁史を研究しています。

これまで国内外の寺社、仏閣、宮殿、一般住宅の調査、修理、保全作業に参加してきました。埼玉県下の建築事情にはまだ詳しくはありませんが、東京都では目黒区や新宿区の教育委員会などと協力し、「住民と文化財」という形で地域それぞれの文化がどのような形で建造物に反映されているか、など文化財と親しむ企画に参画していました。文化財保護は行政の力を必要とする場面が少なからずあり、その見地から教育委員会など公的な組織との協力が大切になってきます。古い寺社、古民家あるいは洋風建築物を文化財保護と言う見地から調査し、それぞれの文化的特性を引き出していききたいと日々考えています。

昨今、極端に言う古い寺社などを修復する場合、木造

部分をコンクリートにしようというような、古くからの文化を否定するに近しい風潮がみられます。これは歴史の否定であり、伝統をないがしろにするものです。古くからの建造物は、地域のなにもものにも変えがたい歴史を秘めています。これらの修復、保存ということになるとそれが持つ歴史、文化の集積を前提に補強につとめねばなりません。そのためには建造物の仕組み、木工技術の解明を必要とします。そうした面でのお手伝いを是非実現したい、と考えています。具体的には各教育委員会と提携し、地区の古い建造物の歴史、仕組みを調査しつつ、工務店とのコラボによって文化の継承に役立ちたいと願っています。また神社などに古くから伝わる神楽、山車なども歴史を秘めていることから、こうした修復、保全にも役立ちたい。これらは、専門が十分に生かせる分野です。

佐々木昌孝(ささき まさたか) 助教、三重大卒、早稲田大学大学院理工学研究科建設工学博士後期課程単位取得、工学修士、早稲田大学理工学部建築学科専任助手を経て2006年9月からものづくり大学助手、現在助教。日本建築学会所属。(連絡先: 048-564-3846/sasaki@iot.ac.jp)

第1回埼玉県あつたか子育て企業賞
子育て企業賞
受賞企業が
決定しました

「埼玉県あつたか子育て企業賞」とは、従業員の仕事と家庭の両立支援や地域における子育て支援に積極的に取り組む、優れた成果を上げている企業・事業所を表彰するものです。このたび10月22日に表彰式を行い、受賞企業・事業所の方に上田知事から賞状、副賞を贈呈いたしました。

- 受賞された企業・事業所は次のとおりです。
- 大賞：武州瓦斯株式会社 [川越市]
- 奨励賞：朝日航洋株式会社 [川越市]
- 協和界面科学株式会社 [新座市]
- サンケン電気株式会社 [新座市]
- 医療法人社団心司会介護老人保健施設 しょうわ [春日部市]
- (株)モテギ [深谷市]

また、当日は「企業・事業所のための子育て応援推進フォーラ

ム」を開催し、企業経営者や人事労務担当の方など多くの方に参加いただきました。

基調講演では「ワークライフバランスで会社も社員も元気になる」と題し、(株)ワークライフバランス代表取締役の小室淑恵氏から次のようなお話を伺いました。

○今後は労働力確保の面からも、また消費者ニーズを踏まえた商品やサービスを提供していくためにも、女性労働力の活用が重要になる。また、将来は親の介護に直面する中堅男性社員の介護休業が増えることが確実であり、従業員の育児休業や介護休業に対応できる体制づくりを進めていく必要がある。

○マネジメント層の意識を改革し、経営戦略として、個別の社員のニーズに対応したマネジメントが必要である。「中小企業だからできない」ではなく、中小企業だからこそやらないと勝てないという覚悟が必要である。

また、「企業におけるワークライフバランスの取組について」をテーマにパネルディスカッション

を行い、各パネリストの方が積極的な討論を行いました。

働く女性が増えている中で、仕事と子育てを両立できる環境づくりが求められています。出産・育児を理由として離職する女性が多く、また子育て期に当たる男性の就業時間も長いなど、子育てしやすい環境が十分とはいえません。経営者の皆様には、ぜひ従業員の仕事と家庭の両立支援や地域における子育て支援にご理解をいただき、積極的な取組をお願いいたします。

〈問合せ〉
県勤労者福祉課
(048-830-4513)

障害者社会復帰・訓練支援センターのご案内

民間障害者福祉施設の「就労移行支援事業」への転換を応援しています

○障害者自立支援法に「就労移行支援事業」が創設されました。

平成18年10月から、障害者の一般企業への就労を促進するための事業がスタートしました。

障害者社会復帰・訓練支援センターは平成19年4月に県総合リハビリテーションセンター内に設置され、民間障害者福祉施設が就労

移行支援事業を実施するために様々な応援をしています。

○就労移行支援事業とは一般企業への就労を希望する障害者の就職活動全般を支援する事業です。

この事業を実施する施設は、職業指導員や就労支援員を配置し、各種の訓練を通じて原則2年以内で就労を目指します。

基礎訓練期では基礎体力の向上、集中力・持続力の習得、適性や課題の把握を行います。実践的訓練期では施設外の授産活動や職場実習等により、職業習慣の確立やマナー、挨拶、身なりなどの習得を行います。さらにマッチング期では職場開拓、求職活動、トライアル雇用などを行い就職を目指します。また、就職後の6か月間は報酬はありませんが継続支援を行います。

○障害者社会復帰・訓練支援センター

本会からのコメント

経済のグローバル化と少子化・高齢化が進行する中で、経済活動を維持・拡大していくためには、すべての人々の力を結集する全員参加型の社会を構築していく必要がある。

言い換えれば、若年者や女性、高齢者、そして障害者など多様な就業態を多角化し、人材を最大限活用することである。こういった課題は、国・県・企業・国民が連携したものでなければならぬ。

ターは平成23年度に年間500人の障害者が福祉施設から一般就労できるように応援します。

埼玉県には身体・知的・精神の三障害合わせて約580の施設や小規模作業所があります。利用者の障害状況により、全ての施設が一度に就労移行支援事業を実施するとは限りません。そのため、施設への個別訪問や就労移行支援セミナー、特例子会社等への見学研修会や保護者セミナー等の実施により、平成19年度は当面実施を希望する55施設が年度末までに就労移行支援事業に転換できるよう応援していきます。

企業の皆様も障害者の就労に是非ご協力をお願いいたします。
〈問合せ〉
県総合リハビリテーションセンター代表
(048-781-2222)

でなければならぬ。今回の「埼玉県あつたか子育て企業賞」は子育てを社会全体で支える環境づくりを目指したものであり、本会からも2社をご推薦しました。また「障害者の就労移行支援事業」についても、以前本稿でも取り上げられた「障害者雇用サポートセンター」ともに、その名の通り障害者の就労を支援する事業である。会員各位におかれては埼玉県の支援施策を有効活用することで、こういった課題への取り組みの一助としていただきたいと思います。

来年一月まで全八講開催

第六講以降の参加者を募集

今年で開講満三三周年、第四三期を迎えた労働法ゼミナールが一月までに第一〜第四講が終了し、事務局では第六講以降の個別講ご参加者を募集している。

第一講は一〇月一七日(水)午前「一般労働条件管理にあたっての問題点と対策について」と題し、埼玉労働局労働基準部部長・伊津野信之氏より、午後は採用前後までの人事労務諸問題を「多様な雇用の時代の労働契約のポイントと社員の義務」と題し、弁護士・安西愈氏に解説頂いた。以降第二講は「出張・配転・転勤・出向・転籍など企業内・企業間人事異動と退職・解雇・懲戒などの人事をめぐる実務と法律問題」を一〇月三〇日(火)に弁護士・渡邊岳氏に、第三講は「最近の女性労働(男女雇用

均等、セクハラ、育児・介護、派遣、次世代法を含めて)、パートなどをめぐる実務と法律問題」を一月九日(金)に弁護士・木下潮音氏に、第四講はケース・スタディや演習問題を中心とした事例研究を交流形式で「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)」を一月一日(木)に弁護士・安西愈氏にそれぞれ講義頂き、第五講は「労働安全衛生と労働災害、職業病、過労死、過労自殺等をめぐる実務と法律問題」を二月四日(火)に弁護士・外井浩志氏にご講義頂いた。

第六講以降の予定

第六講「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」一二月二〇日(木)一〇時〜弁護士・岩本充史氏。

第七講「問題社員の懲戒・賃下げ・降格・配転・転勤・解雇などをめぐる実務と法律問題」一月九日(水)一三時一〇分〜弁護士・石冨信憲氏。

第八講「労働組合活動の変化と対応について」一月二四日(木)一三時一〇分〜弁護士・岡芹健夫氏。

*会員の参加会費は一三〇〇〇円(第六講は一七〇〇〇円)。会場はソニクシティビル9階会議室。ご参加のお申し込みは経協事務局(☎〇四八・六四七・四一〇〇)まで。

全講及び準全講ご参加企業名・ご氏名(敬称略・準不同)

埼玉ゴム工業・金子忠正、坂戸ガス・山本猛、サミー・都築稔、田島大慈郎、三光ソフラン・長谷川峰雄、多賀製作所・近藤篤人、東和産業・加藤明男、ピツクルスコポーレ・シヨン・影山直司、労務プランニング井下事務所・井下英誉

パソコン入力力の八〇%が労働時間

弁護士 安西 愈

最近のサービス残業問題で、労働基準監督官が事業場に臨検監督で立ち入った際、企業の勤務記録簿等と照合するのは、パソコンの起動入力時間、ビルや工場等への入退館記録等のデータである。しかしながら、労働基準法の労働時間は拘束時間ではなく、使用者の具体的指揮命令下にあつて、労務を提供していると評価される実労働時間であり、会社構内やビル内に入場した時間、パソコンを起動しても新聞を読んだり、喫茶や喫煙をして休息したりしている時間などは、実労働時間には該当しない。

インポイント労働法

そこで、これらの拘束時間等から実労働時間をどう推定して算定するかについては、必ずしも公的な算定方法があるわけではない。

そんなとき、地裁段階の判決ではあるが、いわゆるホワイトカラー従業員の実労働時間の算定について、パソコンに入力された出退勤時間の八割とする旨の判示がなされたことは注目される。

すなわち、「被告会社においては、従業員の出退勤時刻の管理を、以前はタイムカードにより行っていたが、平成一三年ころからコンピュータソフトにより行うようになり、従業員が出勤及び退勤の都度パソコン上の画面をクリックすることにより出勤時刻及び退勤時刻が入力され記録されるようにな

っていること、このうち平成一五年及び平成一六年における原告の出退勤時刻を出力されたものは、「出社時間」及び「退社時間」欄記載のとおりであったことが認められる。これらは、いづれも毎日の出退勤の都度入力されるものであること、入力結果はその後被告会社において目を通していたことが推認されることから原告の出退勤の時刻を正確に反映したものと認めるのが相当である。」

「したがって、原告の出退勤時刻については、同記載のとおりと認めるのが相当であるが、出勤時刻から退勤時刻までの間の時間すべてを労働時間と認めてよいかについては疑問が残る。本来、時間外勤務については、当該時間ごとにどのような勤務をしたかについて原告が個別に主張立証すべきものであるところ、本件ではそれはなく、他方、出退勤時刻については明確になつており、出勤後退勤までの間は、基本的に労働していると認めるべきであることからすれば、少なくともそのうちの八割については実労働時間とみてこれに基づく金額を被告が支払うべきものとするのが相当である。」(東京地裁、平成一八年二月八日判決、ネットブレーション事件、労判九四一七七頁)と判示された。

一般に、労働基準監督官の臨検監督においても、労基法違反として是正勧告で指摘されるのは、行政取締法という立場からの確実性をみて勤務記録と二時間以上の差のものとすることが多いようである。しかし、一般的に自主調査を求められるいわゆるサービス残業時間の把握問題についてはルールがないので、この判決は今後の参考となる。

第一講 伊津野信之講師



第一講 安西愈講師



第二講 渡邊岳講師



第三講 木下潮音講師



ものづくり大学で故野村東 太学長お別れの会開かれる

平成十九年八月二十一日に逝去されたものづくり大学の故野村東太学長のお別れの会が九月二十八日ものづくり大学体育館で執り行われた。写真。



式にはご遺族のほか同大学法人国際技能工芸機構の前会長で日本経済団体連合会（日本経団連）の名譽会長豊田章一郎氏（トヨタ自動車名誉会長）、現会長の庄山悦彦氏（日立製作所会長）、本会会長の利根忠博氏（埼玉りそな銀行会長）、埼玉県副知事の岡島敦子

氏、行田市市長の工藤正司氏をはじめ多数の関係者が参列、また夥しい数の学生が授業中心ではあったが参列した。

式は黙祷の後、学長が生前好んだクワイ河マーチが献奏され、次

地域の景気情勢判断に

日銀と県経済懇談会開かれる

さる九月十日（月）、日本銀行調査統計局主催「埼玉県経済懇談会」が、大宮パレスホテルで開催された。会では日本銀行が地域の景気情勢判断の参考とするため開催するもので、今回のメインテーマは「県内企業の立地動向や拠点戦略、県外企業の誘致状況」。当会との意見交換会形式で進められ、今回で三回目の開催。まずはじめに日本銀行の関根淳調査統計局審議役より今回テーマの問題意識の背景、趣旨説明などのご挨拶があり、これを受け、利根忠博当会会長が参加者を代表して謝辞を述べつつ、本会の活動状況や県内企業の動向、企業誘致の現状などについて所感

いで次の五人が弔辞を述べた。庄山悦彦氏、中村隆夫氏（ものづくり大学学長代行）、岡島敦子氏、工藤正司氏、野上武利（本会専務理事）。その後三人の教え子が大学内外での在りし日の学長の想い出を語った。これを受け遺族の挨拶があり、次いで豊田章一郎氏をはじめ参列者全員が献花ししめやかな中にも厳かな式は終了した。

を披瀝した。続いて関根審議役から「中小企



懇談会風景

業の収益動向、技術力・大企業との関係・産学連携・販路拡大・商品やサービスの高付加価値化・新規事業進出・事業転換・海外展開など「特徴的な収益強化策」、「高

額消費市場の特徴」などについて解説があった。その後、審議役のコーディネーターで参加者からの報告へと移り、日本ピストンリングの森谷会長は「自社の拠点戦略、とりわけ電力や水・労働力、そして製品を送るインフラ面が、選定のポイント」と強調した。次にサンケン電気の秋山常務は「設備投資の動向や拠点戦略」について資料に基づき説明をいただくとも、最近の地域の賃金情勢について所見を述べた、また、埼玉県の吉澤参事からは「企業誘致大作戦の活動実績や経済効果」について、補助金で競う誘致施策ではなく、

【当日の参加者】
（日本銀行調査統計局）
関根 淳 審議役
天野 徹 企画役
公平 周次郎 氏
（当 会）
日本ピストンリング
森谷文昭代表取締役会長
サンケン電気株
秋山秀次郎常務執行役員
埼玉県
吉澤利文産業労働部参事
当会
利根忠博会長
野上武利専務理事
三国雅裕常務理事事務局長

大賞に武州瓦斯選ばれる

第一回あったか子育て企業賞

埼玉県が主催し、本会をはじめとする県内経済団体が協賛している「第一回埼玉県あったか子育て企業賞」の受賞企業が決定した。この賞は、従業員の仕事と家庭の両立支援や地域における子育て支援に積極的に取り組み、優れた成

果を上げている企業・事業所を表彰するもので、今回は大賞一社、奨励賞五社が決定し、大賞には本会が推薦した武州瓦斯株が、奨励賞にはサンケン電気株がそれぞれ受賞した。あったか子育て企業賞の表彰式



は十月二十二日(月)、さいたま市の埼玉県民健康センターにて開催された「企業・事業所のための子育て応援推進フォーラム」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。受賞者を代表して大賞を受賞した原宏武州瓦斯(株)取締役会長(本会名誉会長)は、「仕事と家庭の両立は会社と従業員の双方にとって大切な課題で、職場内での理解と雰囲気づくりが必要だと思う。埼玉の出生率は全国的にも低い水準なので、子育てしやすい環境をさらに整備し、今後社会的の役に立てる企業を目指す」と挨拶した。武州瓦斯(株)の取組内容を紹介します。

- 一、有給休暇取得促進と仕事と子育てで両立支援のための取得無制限半日有給休暇制度
- 二、子の養育のための時差出勤制
- 三、子の看護のための保存休暇優先取得(年五日上限、最高五十日)
- 四、「子育て、家庭の記念日」用の休暇届け
- 五、扶養手当とは別に教育手当を支給

- 一、法令を上回る育児支援制度の実施(出産した女性のほぼ全員が育児休業を取得している)
- 二、育児休業等育児支援制度を利用しやすい職場環境づくり(ワークライフバランス推進員の設置など)
- 三、半日単位の年休取得の実施(年間十二日分まで)
- 四、ノー残業デーの実施

ライフバランス代表取締役社長が「ワークライフバランスで会社も社員も元気になろう」というテーマで基調講演を行い、さらに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、武右恵美子法政大学キャリアデザイン学部教授、池田由季子(株)太陽商工代表取締役、北風良雄ボッシュ(株)執行役員人事部門長(本会常任理事企業)、上田清司埼玉県知事がパネリストとなり、「企業におけるワークライフバランスの取組について」というテーマでパネルディスカッションが行われた。

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二〇〇名が参加し、ワークライフバランスの取組み実例などを熱心に聴講した。

なお、「埼玉県あつたか子育て企業賞」の内容は、県政情報(一八頁)でも紹介しております。

- 「埼玉県あつたか子育て企業賞受賞企業・事業所」
- 大賞：武州瓦斯(株) (川越市)
 - 奨励賞：朝日航洋(株) (川越市)
 - 協和界面科学(株) (新座市)
 - サンケン電気(株) (新座市)
 - 医療法人社団心司会介護老人保健施設しようわ (春日部市)
 - (株)モチギ (深谷市)

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

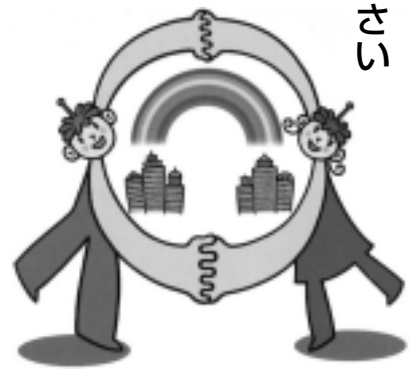
経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

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、あっせん等の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/

雇用対策法の改正

外国人労働者に 関する主な部分

平成19年10月1日から事業主に
対して

1. 外国人雇用状況の届出が義務 化されました。

○すべての事業主は外国人労働者
(特別永住者及び在留資格「外
交」・「公用」の者を除く)の雇入
れ又は離職の際に、当該外国人労働
者について氏名、在留資格等を
確認し、ハローワークに届け出て
いただくことになりました。

イ 雇用保険の被保険者である外
国人の場合

・雇用保険の被保険者資格の取得
届又は喪失届の備考欄に、在留
資格在留期限、国籍等を記載し
て届け出ることができます。

・届出期限・取得届又は喪失届の
提出期限と同様(雇入れの場合
は翌月10日までに、離職の場合
は翌日から起算して10日以内)。
ロ 雇用保険の被保険者ではない
外国人の場合

・届出様式(ハローワークの窓口
でお配りしているほか、ホーム
ページでダウンロードすること
もできます。)に、氏名、在留
資格、在留期限、生年月日、性
別、国籍等を記載して届け出て
ください。

ハ 平成19年10月1日時点で現に

雇い入れている外国人の場合
届出様式(ハローワークの窓口
でお配りしているほか、ホーム
ページでダウンロードすること
もできます。)に、氏名、在留
資格、在留期限、生年月日、性
別、国籍を記載して届け出てく
ださい。

・届出期限・平成20年10月1日
(ただし、この間に離職した場
合は、イ又はロに従い届出)。
●確認方法

〈氏名、在留資格、在留期限、
生年月日、性別、国籍等〉を
「外国人登録証明書」等
〈資格外活動許可の有無〉を
「資格外活動許可書」または
「就労資格証明書」

2. 外国人労働者の雇用管理の改 善及び再就職支援が事業主の 努力義務になりました。

イ 外国人を「安い労働力」とし
て処遇しているとの実態が、一
部で指摘されています。しかし
ながら、労働基準法や健康保険
法などの労働関係法令及び社会
保険関係法令は、国籍を問わず
外国人にも日本人と等しく適用
されます。また、労働条件面で
の国籍による差別も禁止されて
います。

ロ 留学生をはじめ「専門的・技
術分野」の外国人労働者は、企
業の人事管理等の改善を図るこ
とで、その就業を促進し、我が
国企業の活性化・国際化を担う
人材となることが期待されてい
ます。

等、「外国人労働者の雇用管理の

改善等に関して事業主が適切に対
処するための指針(抄)で定めら
れました。

*全文についてはホームページを
「ご参照ください」。
(厚生労働省HPトップページ↓
行政分野ごとの情報「雇用」↓分
野別施策紹介「外国人雇用対策」
<http://www.mhlw.go.jp/bunrya/koyou/gaikokujin.html>)

*詳細につきましては各ハローワ
ークへお問い合わせください。

改正パートタイム 労働法のポイント

平成20年4月1日施行
「パートタイム労働者」とは

パートタイム労働法の対象であ
る「短時間労働者(パートタイム
労働者)」は、「1週間の所定労働
時間が同一の事業所に雇用される
通常の労働者の1週間の所定労働
時間に比べて短い労働者」とされ
ています。

例えば、「パートタイム」「ア
ルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨
時社員」「準社員」など、呼び方
は異なっても、この条件に当ては
まる労働者であれば、「パートタ
イム労働者」としてパートタイム
労働法の対象となります。

* * *
パートタイム労働者を1人でも雇
っている事業主の方は、
①雇入れの際、労働条件を文書

などで明示してください
②雇入れ後、待遇の決定に当た
って考慮した事項を説明してく
ださい

③パートタイム労働者から通常の
労働者へ転換するチャンスをと
とのえてください
パートタイム労働者と通常の労働
者の均衡(バランス)のとれた待
遇のために、

④賃金(基本給、賞与、役付手当
等)は、パートタイム労働者の
職務の内容、成果、意欲、能力、
経験などを勘案して決定するよ
う努めてください
⑤教育訓練は、職務の内容、成果、
意欲、能力、経験などに応じて
実施するよう努めてください

⑥福利厚生施設(給食施設、休憩
室、更衣室)の利用の機会をパ
ートタイム労働者に対しても与
えるよう配慮してください
さらに、パートタイム労働者の職
務の内容(業務の内容と責任の程
度)が通常の労働者と同じ場合は、

⑦人材活用の仕組みや運用などが
通常の労働者と一定期間同じ場
合、その期間の賃金は通常の労働
者と同じ方法で決定するよう
努めてください
⑧職務の遂行に必要な能力を付与
する教育訓練は、通常の労働者
と同様に実施してください

さらに、退職までの長期にわたる
働き方が通常の労働者と同じ状態
のパートタイム労働者については、
⑨すべての待遇についてパートタ
イム労働者であることを理由に
差別的に取り扱ったことが禁止さ
れます

* * *
パートタイム労働者と事業主の間
に苦情や紛争が発生した場合は、
⑩事業主の方はパートタイム労働
者から苦情の申出を受けたとき
は自主的に解決するよう努めて
ください
パートタイム労働者と事業主の間
の紛争の解決を援助するため「都
道府県労働局長による紛争解決
助」と「調停」が整備されます
※お問い合わせは埼玉労働局雇用
均等室まで

紛争自主解決支援セミナー

「企業内トラブル解決のために」
日時：1月17日(木)14時～16時
会場：さいたま市文化センター
(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
講演：「解雇・雇止め等企業内トラ
ブル防止に向けて」
埼玉労働局労働関係紛争担当
参与 弁護士 町田知啓氏
費用：無料

申込：埼玉労働局総務部企画室に
1月10日までに、任意の用紙
にセミナー申込とご記入の上、
会社名、所在地、電話番号、
参加者職・氏名をファックス
してお申し込みください。

ファックス：048-600-6221
電話：048-600-6201

21世紀職業財団 埼玉事務所 事業案内

両立支援

急速に少子化が進む中、誰もが働きやすい職場、子育て社員に優しい会社は、これからの社会に求められています。仕事と家庭が両立でき、社員が充実した生活を送れるような取組みを進める**企業を支援するための施策**です。

育児・介護安定等助成金

- ①事業所内託児施設設置・運営コース
- ②ベビーシッター費用等補助コース
- ③育児休業代替要員確保コース
- ④子育て期の柔軟な働き方支援コース
- ⑤休業中能力アップコース

ネットで検索

◆ファミリー・フレンドリーサイト

➔ <http://www.familyfriendly.jp>

- ・自社の仕事と家庭の両立のしやすさを点検したいとき
- ・今後の取組へのアドバイス等を得たいとき

下記のような利用の仕方ができます。

- ①両立対策の取組みや、制度の利用状況をみるチェックリストとして
- ②時系列で取組の進捗状況をみる、目標を設定して達成度を測る
- ③カテゴリーごとのバランスをみて、どの分野の取組が進んでいないかを把握する
- ④対外的な企業アピールに使用する

◆フリーフリーネット

➔ <http://www.2020net.jp>

保育所、ベビーシッターなど育児に関する情報はじめ、介護や家事代行のサービスに関する情報を提供します。

パートタイマー均衡待遇推進助成金のご案内(事業主向け)

支給の申請が出来る事業主

労働保険適用事業主(規模は問いません)

支給対象メニュー

- ①正社員と共通の処遇制度の導入
- ②パートタイマーの能力・職務に応じた処遇制度の導入
- ③正社員への転換制度の導入
- ④短時間正社員制度の導入
- ⑤教育訓練制度の導入
- ⑥健康診断制度の導入

今後のセミナー予定

- 女性活用で業績アップ!「ポジティブアクション推進セミナー」 平成20年1月予定
- 「パワハラ・セクハラセミナー」(有料) 平成20年2月上旬予定

※詳細が決まり次第、財団ホームページ、チラシ等でご案内致します。 21世紀職業財団 HP <http://www.jiwe.or.jp>

お問い合わせ先 (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

日本経団連

提言・提案など

「国・地方を通じた財政改革に向けた」を公表

財政改革のあり方を提案／セーフティネットの持続的確保と地方の自立的發展へ

日本経団連 御手洗富士夫会長 は9月18日、提言「国・地方を通じた財政改革に向けた」を公表した。同提言は、日本経団連の新ビジョンで掲げた政策課題である税・財政一体改革について、同日公表した「今後のわが国税制のあり方と平成20年度税制改正に関する提言」とあわせて、経済界の考え方を明らかにするものである。同提言の概要は、次のとおり。

財政の現状と課題

現在、政府・与党は当面の財政健全化目標として2011年度までの国と地方を合わせた基礎的財政収支の黒字化を掲げている。まずは、これを確実に実現する必要がある。その上で、財政の中長期的な持続可能性を確保する観点からは、基礎的財政収支黒字化を第一として、その後にめざすべき健全化目標を設定する必要がある。

また、グローバル化や少子・高齢化の進行といった経済社会の変化に対応し、日本経済の活力を引き続き維持していくためには、国・地方を通じて小さく効率的な政府を実現し、国民負担率の上昇を可能な限り抑制していくことが不可欠である。

さらに、日本経団連は、豊かで自立的な地方を実現する観点から「究極の構造改革」としての「道州制」を提案している。国と地方の役割分担の見直しを含めて、道州制を見据えた国と地方の税・財政関係のあり方を議論していく必要がある。

今後の財政健全化目標のあり方

財政健全化に向けては、継続的な取り組みが求められることから、明確な目標や健全化ルールを設定して、着実に改革を進めることが有効である。この点、欧米諸国においては、1990年代に中期的な財政健全化目標と財政ルールを設定することを通じて、財政再建に成功してきた国も多くみられる。そこで、わが国も、こうした事例を参考にしつつ、新たな財政健全目標を設定・共有することが重要である。財政の持続可能性を確保する観点からは、債務残高の対GDP比の安定的引き下げが必要となる。そこで、例え国の長期債務残高対GDP比を100%以下にまで低下させることをめざし、予算編成上の基準を設定して歳出入面を見直しを進めるべきである。

財政健全化に向けた当面の課題

財政の健全化に向けて、まずは歳出入面の改革に取り組む必要がある。当面、政府が閣議決定したいわゆる「基本方針2006」および「同2007」に掲げられた、社会保障、公務員人件費、公共事業など主要分野における2011年度までの歳出削減プログラムを着実に実行していくとともに、その後も、着実に取り組みが求められる。

歳出削減に最大限に取り組んだ上で、なお必要となる社会保障負担の増大に対しては、消費税を中心とする歳入面の見直しにより対応していく必要があると考える。地方財政改革

国民生活全体の豊かさを向上させるためには、地域経済が自立して発展・成長していくことが求められる。この観点から、日本経団連の新ビジョンでは、道州制の導入によって、経済的に自立可能な「広域経済圏」を確立し、地域の雇用・所得の創出・拡大につなげていくことを主張している。そのためには、国と地方の役割分担を抜本的に見直し、地方の税・財政関係も、それを踏まえて改革する必要がある。基本的には、地域における受益と負担の関係を明確にしていく方向で、地方が提供する行政サービスに対する財政的責任と税源との整合性を確保していく必要がある。

今後のわが国税制のあり方と平成20年度税制改正で提言

「継続的成長の促進などを強調

日本経団連は9月18日、今後のわが国税制のあり方と平成20年度税制改正に関する提言」を取りまとめ公表した。

わが国経済は比較的安定した状況にあるものの、資源価格の高騰や株価動向、地球環境問題など予断を許さない。また、国内における急速な少子高齢化、人口減少とともに、企業活動や資金移動のグローバル化が一層進展しており、わが国は、これまで経験したことのない激しい環境変化の中で、財政健全化と持続的な成長を両立していかなければならない。今後のわが国税制のあり方

国を形づくる基本的枠組みである税制は、長期にわたって持続可能で、わが国の持続的な成長を促進する制度でなければならない。

(1) 今後、年1兆円のペースで増大する社会保障費用や少子化対策の財源を賄い、かつ、債務残高対GDP比を着実に減少させていくために、国・地方を通じて徹底した歳出削減を前提として、消費税を引き上げ、今後のわが国における基幹的税目として役割を拡大していくことが不可欠。

(2) 地方税の基本は、受益者である住民自らがサービ

スと負担を選択することにある。このような観点から、地方税は、選挙権を持つ個人の住民税や土地・家屋への固定資産税などに法人が受けた自治体のサービスの見合う簡素な課税を基本とすべき。

(3) 地方法人二税（法人住民税、法人事業税）は、地域偏在性が高い。景気に左右されやすいため、住民に対する安定的なサービスを賄う財源としては不適切であるため、国税である法人税へ一本化していくべき。

(4) 世界各国では、企業活動の活性化のために法人税率の引き下げが相次いでいる。先進諸外国との10%程度の格差は、企業の国際競争力の維持強化や対内直接投資促進の上でも無視できない水準となっている。法人実効税率を英独仏並みの30%をめぐりに引き下げるべき。

平成20年度税制改正に関する提言

平成20年度の改正では、税制抜本改革の第一歩として、経済成長の維持、さらなる成長への基盤整備という視点を重視して取り組む必要がある。

(1) わが国が科学技術創出立国として持続的な発展を遂げていくためには、産業競争力の持続的な向上を民間の研究開発を促進する税制措置が不可欠。現行の研究開発促進税制の控除限度額・控除率の拡充や限度超過額の繰り越し期間の延長を図るべき。また、ITの活用による企業の生産性向上が急務であり、情報基盤強化制や人材投資促進税制の拡充も必要。

(2) 減価償却制度については、今年の課題として残されている減価償却資産の区分や耐用年数の大括り化は、昨年同様、企業の国際競争力を高めるといえる観点から進めるべき。

(3) 貿易と税とのわが国産業界にとって、国際税制の整備は重要なインフラであり、外国税額控除の仕組みや移転価格税制およびタックスヘイブンの見直し、租税条約ネットワークの拡大が必要。

(4) 民間の公益活動を社会において積極的に位置付けるため、新たな公益法人制度と整合的な公益法人税制ならびに寄附金税制の抜本的拡充が必要。

(5) 企業年金の運用資産に対する特別法人税については廃止すべき。さらに、企業型確定拠出年金における個人拠出の容認や、拠出限度額のさらなる引き上げが必要。

(6) 金融・証券税制に関しては、貯蓄から投資への流れを加速させる観点から、上場株式等の譲渡益、配当にかかる10%の軽減税率の適用期限を延長すべき。同時に、金融所得の一元化に向け、譲渡損益と配当など、可能な限り損益通算の範囲を拡大すべき。

(7) 環境税については、価格による消費抑制効果はますます期待できない。むしろ、環境税がないエネルギー消費の増加につながる懸念がある。

(8) 省エネルギー対策と新エネルギーの導入を後押しするエネルギー需要改革投資促進税制について、対象設備の拡大など充実を図るべき。また、CO₂排出削減が強く求められる民生部門への対策の一環として、省エネルギーの新築や改修を促進する税額控除制度を創設すべき。

世界各国では法人税制や消費税をはじめとする税制の抜本改革を終え、新たな成長を加速させている。中国、インドをはじめとするアジア諸国の経済発展も目覚ましい。日本の将来に向け、今行すべき改革のあり方については、与野党の枠組みを超えて、透明で真知灼見の議論を重ね、国民的議論を喚起すべきである。

日本経団連では、年末に向けた来年度税制改正で産業界の意見が反映されるよう、引き続き積極的な働き掛けを行っていく予定である。

「外国人研修・技能実習制度の見直しに関する提言」公表

「研修生保護」で考え方を示す／再技能実習制度化も

日本経団連は9月18日、「外国人研修・技能実習制度の見直しに関する提言」を取りまとめ公表した。外国人研修・技能実習制度は、外国人材への技能移転と国内産業の人材確保という点で、途上国の経済発展ならびにわが国の産業、地域経済の維持に貢献しており、同制度自体は基本的に今後とも維持すべきである。他方、受入れ機関等による不正行為や研修・技能実習生の失踪等の問題が発生しており、内外から批判があるのも事実である。

こうした中、同制度を安定的に運用していくためには、不正行為に、同制度の強化等により是正し、受入れ機関の適正化を図ると同時に、優良な受入れ機関や研修・技能実習生に対しては優遇措置を講じるなど、メリハリのある対応が求められている。このような観点から、今般、日本経団連は、厚生労働省および経済産業省それぞれの研究会が2007年10月に取りまとめた提言を評価しつつ、同制度の見直しに関する産業界の見解を改めて明らかにした。具体的には、研修・技能実習の流れに沿って、各段階における改革案を示している。

これらのうち、厚労省と経産省の提案で明確に異なる点に対する日本経団連の考えを示したものが、研修生に対する保護のあり方である。厚労省案は、現行の研修を廃止し来日当初から雇用関係の下で3年間技能実習をすることにより、労働関係法を適用し、法的保護を強化することを提案している。これに対し、経産省案は、現行制度の1年間の研修を継続し、学卒の義務付け、申告・相談窓口の充実等により研修生の保護を図ることを提案している。日本経団連では、技能移転を有効に行うためには、技能レベルを評価しながら学卒、実務研修、技能実習を段階的かつ柔軟に実施すべきであると考えている。

提言「官民連携による健全なインターネット社会の発展に向けて」を公表

第2回IGFでの5議論テーマ、日本産業界の意見を取りまとめ

日本経団連は、9月18日、提言「官民連携による健全なインターネット社会の発展に向けて」第2回IGFへの日本の経験の発信」を発表した。同提言は、11月中旬にブラジルのリオデジャネイロで開催される、国連主催の第2回インターネット・ガバナンス・フォーラム（以下、IGF）に向けて、インターネットのあり方に関する日本産業界の意見を取りまとめたものである。

インターネットは今や、情報社会におけるインフラとして不可欠となっている。一方、サイバー犯罪の増加、先進国と途上国の間のデジタル・デバイドの拡大といった負の課題が深刻化している。このような課題については、一国家・企業のみによる対応では十分な成果を上げられないことから、国際連携による解決に向けて、2003年、2005年に世界情報社会サミットが開催された。そして、現在の民間主導のインターネット管理の枠組みの有効性を確認するとともに、政府・企業・市民社会等あらゆるステークホルダーによる議論継続の場として、I

例えば来日前に日本語学習や日本企業での研修・勤務等の経験がある場合は、既に修得した日本語能力・職務知識等に応じ座学を短縮して実務研修に充て、さらに技能検定基礎2級相当の試験に合格した時点で、1年を待たず技能実習への移行を認めるべきであると考えている。これにより、研修生は早期に技能実習に移行でき、法的保護が強化される。もう1点、産業界がかねて要望している再技能実習の制度化に関しても、両省の案は異なっている。厚労省案は企業単独に限り、帰国後例えば3年を経過した後に2年間の再実習を認めるのに対し、経産省案は企業単独型・団体監理型を問わず優良認定を受けた受入れ機関について、帰国後半年から1年後に再実習の受入れを認めるとしている。日本経団連では、団体監理型でも地道に適正な受入れを行っている例は多く、制度の適正な利用へのインセンティブを高めるためにも、経産省案のように優良認定による再技能実習の制度化を図るべきであると考えている。さらに、経産省案で「将来的な課題」とされている再技能実習修了後の就労についても、早急に検討すべきである。

GFの設置が決された。昨年、アテネで開催された第1回IGFでは、日本経団連もミッションを派遣し、産業界の立場から、インターネット・ガバナンスについての考え方や、携帯電話のスパムメール撲滅等、日本の先進的な取り組み事例を発信した。

提言では、第1章「はじめに」において、提言への導入部として、前述のような経緯について述べた上で、第2章で、第2回IGFへの期待を2点述べている。1点目は、IGFの議論を通じて、具体的な国際協力のアクションが昨年以上に多く生まれることへの期待であり、2点目は、世界各国でインターネット・ガバナンスに関する議論を促進する役割への期待である。日本経団連は、今年5月にクマー

国連IGF事務局長をはじめとする主要関係者を招き、IGF東京会議を開催した(6月24日号既報)。日本経団連としては、東京会議のように、さまざまな国や地域で同様の議論の場が設定されるよう、インターネット・ガバナンスに関する啓蒙活動の促進に貢献したい、考えた。

第3章では、IGFで議論される五つのテーマについて日本経団連の基本的見解を述べている。第一に、IPアドレスやドメインネーム等の重要なインターネット資源については、技術革新や環境変化に柔軟に対応できる管理体制を維持するためにも、現行の民間主導の枠組みを継続すべきであると主張している。第二に、アクセスについては、デジタル・デ

バイド解消に向けた国際的な協力・支援の継続が重要であると述べている。第三に、開放性については、表現・言論の自由と著作権やプライバシーの保護のバランスがかねて課題となっていたが、適正なバランスを保つためには、政府主導の規制に頼るばかりではなく、民間の自主規制を中心とした取り組みが効果的であると強調している。第四に、セキュリティ

については、特に途上国を対象として、アクセスの改善と同時並行で支援していくことが重要であるとし、国際的なセキュリティの枠組みとして、インターネットに係るセキユリティーの枠組みとして、組織であるNATIONAL CSIRTの普及促進を提案している。第五に、多様性については、多言語化や高齢者、身体障害者等のアバド解消に向けた取り組みの継続が必要であると述べている。

第4章「おわりに」では、産業界の見解として、民間主導のガバナンスがインターネットの健全な発展につながるという見解を改めて示し、締めくくっている。

また、提言本文に加え最後に、日本における官民連携の取り組み事例を二つ紹介している。一つ目は、違法コンテンツ等を排除することを目的として政府が施行したプロバイダ責任制限法と民間協力の事例である。これは、政府が法整備を行い、民間がガイドラインを作成するという官民連携により、表現・言論の自由と権利保護のバランスを確保している好例である。

二つ目の事例として、サイバークリンセンターを紹介している。これは、コンピュータウイルスの一種であるボットの対策で、これも政府がプロジェクトの枠組みを作り、実際の運用は民間が行っているという官民協力の事例である。

日本経団連では、加藤幹之・情報通信委員会国際問題部会長を団長とするミッションを第2回IGFに派遣し、この提言による意見表明や官民連携の取組み事例紹介のほか、二つのワークショップを関係団体と共同開催し、インターネット・ガバナンスにおける日本産業界のプレゼンスを高めることにも具体的な問題の解決に向けた取り組みを強化する予定である。

道州制シンポジウムを開催 —道州制で日本がどう変わるか議論—

日本経団連(御手洗富士夫会長)と経済広報センター(同)は9月18日、東京・大手町の経団連会館で、シンポジウム「道州制で日本を変える」を開催した。日本経団連は、今年3月に発表した提言「道州制の導入に向けた第1次提言」において、道州制導入に対する国民的な気運を高める活動を各地で展開していくことを表明しており、今回のシンポジウムは、その第1弾として開催された。シンポジウムでは、中村邦夫副会長・道州制推進委員長が開会あいさつを行い、御手洗会長の基調講演、林宜嗣・関西学院大学教授の特別講演に続いて、パネルディスカッションが行われた。会場には、日本経団連会長や経済広報センターの社会公聴会委員、地方自治関係者など、400名以上が集まった。

開会あいさつで中村副会長は、「道州制の意義や目的などについて言及し、道州制は地方分権改革や、地方を通じた行政改革を含む『究極の構造改革』を実現するものだ」と説明した。

続く基調講演で御手洗会長は、今の日本が活力を取り戻すことが最重要課題であると述べた上で、地域の人々の力を引き出すために、各地域が権限と責任を持つて自らの地域を経営するという意識を持つことが重要だと指摘。自立した広域経済圏の創出をめざすために道州制の導入が必要であり、各道州がそれぞれの特長を生かして産学連携や産業政策を進めることで、各地域に世界的に通用する大企業が生まれて雇用も増え、日本全体が元気になる」と説明した。

林教授特別講演、パネルディスカッション
次に、林宜嗣・関西学院大学教授が特別講演を行っている。「産業は福祉の種」といって考えを紹介し、地域間格差を埋めるためには公共投資や交付金による事後のな再分配ではなく、各地域の魅力を高めて地域経済を活性化させることが重要だと述べた。続いて林教授は、戦略的に地域の中核都市を育成したり、

中核都市と後背地域がともに発展するための広域的な交通・情報ネットワークを構築したりするために、現在、都道府県単位では不十分だと指摘。広域的な経済再生戦略の必要性について言及するとともに、PFIなどの手法を用いて「国から地方へ」の分権ととも、「官から民へ」の分権を進めることの重要性を強調した。

続いて行われたパネルディスカッションでは、杉浦正健・自由民主党道州制調査会会長がこれまでの中央集権体制の限界を指摘し、政治の主導により日本を変えようとするべく取り組むと発言した。福田富一・栃木県知事は、道州制に対する全国知事会の意見がまとまっていらないことと言及した上で、現行制度では抜本的な改革は困難だとの見解を示した。一方、西田睦美・日本経済新聞社社説委員は、政治主導と地方分権という二つの改革がある中で、道州制は地方分権の最終形だとしてメディアも情報提供を進めたいと述べた。池田弘一・日本経団連評議員会副議長・道州制推進委員会委員は、自身の経験から地方の疲弊について言及し、地域がそれぞれ自立した上で自らの地域を活性化させることが重要であると指摘した。また、シンポジウム参加者のうち、上野賢一郎・衆議院議員・自民党道州制調査会事務局長から、公務員制度改革が一つの突破口になるとの発言が、松浪健太・衆議院議員・自民党道州制調査会事務局長から、道州制は政治改革・行政改革・日本人の考え方の改革という三つの改革を実現するものだとの発言がそれぞれあった。

最後に、中村副会長がシンポジウムの内容を総括し、閉会した。日本経団連では、このシンポジウムでの議論も踏まえながら、今後の道州制導入の具体化に向けてさらに検討を進めるとともに、名古屋や大分など、全国各地でシンポジウムを開催する予定である。

「企業倫理徹底のお願い」を公表 —御手洗会長、企業倫理の確立を求め—

日本経団連は、毎年10月を「企業倫理月間」と定め、会員企業に企業倫理の確立を呼び掛けている。この一環として御手洗会長は9月25日、今年の企業倫理月間を前に「企業倫理徹底のお願い」(全文別掲)を公表し、会員企業に対し改めて企業倫理の確立を求めた。

企業倫理徹底のお願い

2007年9月25日
(社)日本経団連体連合会 会長 御手洗富士夫
日本経団連では、毎年10月を企業倫理月間と定め、会員各位に企業倫理の一層の徹底をお願いしております。企業活動は、社会の信頼と共感なくしては成り立ちません。社会的に有用で安心・安全な製品及

びサービスの提供は、企業に求められる当然の責務であります。法令の遵守、企業倫理の確立、CSRへの積極的な取り組み、社会からの批判に対する真摯な対応が、組織存続と企業価値向上の基本であり、経営トップが率先してその任に当たることが求められております。

この一環として、本年4月、企業行動憲章実行の手引きを3年ぶりに改訂いたしました。実行の手引きには、会員各社・団体が企業行動憲章を自主的に実践する上で必要と思われる基本的な構えと具体的なアクションプランを例示しております。今回の改訂は、会社法、独占禁止法、金融商品取引法等の諸法令の改正・制定に伴い、消費者保護への対応、内部統制の強化、反社会的勢力との決別等へのさらなる取り組みを念頭に置いております。

会員代表者各位におかれましては、社会の要請に応える観点から、この手引きを参考に、いま一度、事業活動を含む企業行動全般の総点検に取り組みいただきたく存じます。また、行動指針の整備・充実、全社的な取組み体制の整備等を通じて、企業倫理のさらなる徹底とCSRの一層の推進を図るべく、特に下記の7点に於いて、取り組みを強化して下さるようお願い申し上げます。

【「コンプライアンス体制の整備と見直し」】
1. 各社独自の行動指針の整備・充実
2. 企業倫理担当役員や担当部署の設置等、全社的な取組み体制の整備
3. 企業倫理ヘルプライン(相談窓口)の整備
4. 経営トップの内部統制強化に向けた基本姿勢の社内内外への表明と具体的な取組みに関する情報開示
5. 役員を含む階層別・職種別の教育・研修の実施、充実
6. 企業倫理の浸透・徹底状況のチェックと評価
7. 適時的な情報開示、原因の究明、再発防止策の実施、ならびにトップ自らを含めた関係者の厳正な処分

【「企業行動憲章関連」ホームページ掲載情報】
http://www.keidanen.or.jp/
japanese/policy/cecb/character.html
http://www.keidanen.or.jp/
japanese/policy/cecb/tebiki.pdf
http://www.keidanen.or.jp/
japanese/policy/cecb/kaitai.pdf

大学・大学院新規卒業者等の採用選考へ、08年度企業倫理憲章発表
—今年度12月12日—
日本経団連は10月16日、2008年度の「大学・大学院新規卒業者等の採用選考に関する企業倫理憲章」(倫理憲章)を発表した。

倫理憲章は、1997年の就職協定廃止以降、企業に責任と秩序ある採用活動を促すことを目的に毎年策定しているものであり、今年度12月12日、今回発表された倫理憲章は、09年の春に卒業する新規卒業者等の採用活動に対して、(1)正常な学校教育や学習環境の確保(2)採用選考活動早期開始の自覚(3)公平・公正な採用の徹底(4)情報の公開(5)採用内定日の順守(6)高校卒業者への配慮——を企業に求めている。

2008年度大学・大学院新規卒業者等の採用選考に関する企業倫理憲章
2007年10月16日 (社)日本経団連体連合会

企業は、自己責任原則に基づいて自主的に行う、2008年度大学・大学院新規卒業者等の採用選考にあたり、下記の点を十分配慮して行動する。

1. 正常な学校教育と学習環境の確保
採用選考活動にあたっては、正常な学校教育と学習環境の確保に協力し、大学等の学事日程を尊重する。

2. 採用選考活動早期開始の自覚
在学期間を通して知性、能力と人格を磨き、社会に貢献できる人材を育成、輩出する高等教育の趣旨を踏まえ、学生が本分で受ける十分な時間を確保するため、採用選考活動の早期開始は自覚する。まして卒業・修了学年に達しない学生に対して、面接など実質的な選考活動を行うことは厳に慎む。

3. 公平・公正な採用の徹底
公平・公正で透明な採用の徹底に努め、男女雇用機会均等法に沿った採用選考活動を行うのはもちろんのこと、学生の自由な就職活動を妨げる行為「正式内定日前の誓約書要求」などは一切しない。また大学所在地による不利が生じぬよう留意する。

4. 情報の公開
学生の就職機会の均等を期し、落ち着いて就職準備に臨めるよう、企業情報ならびに採用情報、説明会日程、採用予定数、選考スケジュール等については、可能な限り速やかに、適切な方法により詳細に公開する。

5. 採用内定日の遵守
正式な内定日は、10月1日以降とする。

6. その他
高校卒業者については教育上の配慮を最優先とし、安定的な採用の確保に努める。

報告書「ものづくり中小企業のイノベーションと現場力の強化」を発表
— 今後の課題、対応策など提示

中小製造業の特徴把握

日本経団連は10月16日、報告書「ものづくり中小企業のイノベーションと現場力の強化」を発表した。報告書は、日本のものづくり産業の競争力を支えている中小製造業の特徴を把握し、それを多くの企業に示すことで、中小製造業の今後の企業経営の参考に資することを目的としている。同報告書の概要は次のとおり。

日本の競争力と源泉としての中小製造業

これまで日本経済の基盤を支え、同時に、雇用を創出し、社会を支える安定帯として日本社会に寄与してきた中小製造業だが、景況感の停滞、事業所数の減少など厳しい状況に置かれている。このような厳しい状況を打開していくためには、イノベーションと現場力の強化が不可欠である。中小製造業におけるイノベーションの源泉は、「現場」そのものである。現場での日々の努力が「現場力」を高め、その積み重ねが大きなイノベーションを生み出していくことになる。

多様な日本の中小製造業

中小製造業は多様であり、その特徴を一律にくることが難しい。ヒアリング調査や資料等の分析により、中小製造業を便宜的に、(1)グローバル・ニッチ型(2)高職人技術(3)ローカル・ニッチ型(4)新世代型(5)協業・サポート型—の5類型に分類し、それぞれの特徴と課題を整理した。

その上で、優れた企業・経営者が持つ考え方や姿勢についての共通点を抽出した。その共通点とは、(1)高度な現場でのオペレーション能力(2)高い志・進取の姿勢(3)経営と従業員の間の強い信頼関係—の三つであり、これらが中小製造業にとってのイノベーションの推進と現場力強化を推進していくためのエンジンであるとしている。

中小製造業の今後の課題と対応策

中小製造業が共通する今後の課題を四つ挙げ、その対応策について言及している。

(1)ものづくり産業に対するさらなる関心の喚起

現在、製造現場でのものづくりの世界に入る若者が減少している。中小企業は自社の社風に適応できる人材を採用し、中小企業は自社の社風に適応できない人材を採用しない。自社に合う人材に来てもらうことが求められる。

(2)人材確保・育成の強化

製造業、非製造業問わず、中小企業では概して人材不足に悩んでいる。中小企業は自社の社風に適応できる人材を採用し、中小企業は自社の社風に適応できない人材を採用しない。自社に合う人材に来てもらうことが求められる。

らうためには、インターネットなどさまざまな媒体を通じて、自社の魅力などを発信し、人々を引き付けていくための地道な努力が求められる。

(3)政府支援の自発的な取捨選択

中小企業支援策については使い勝手が悪いなど、さまざまな批判が寄せられているが、有効に活用している企業もある。経営者の自助努力で使える支援策を自ら探すこと、中小企業を支援するための国や都道府県の機関を積極的に活用し、自社に合った支援策を探していく姿勢が必要である。

(4)地域経済(産業集積・研究機関との連携)

競争激化が進む今において、多くの企業が単独で生き残ることは難しい。地域経済との結び付きの中で、産学官、地元企業間の連携、さらには地元に進出している大企業との連携を進め、産業集積を活用していく必要がある。

「ポスト京都議定書における地球温暖化防止のための国際枠組に関する提言」取りまとめ

日本経団連(御手洗富士夫会長)は10月16日、「ポスト京都議定書における地球温暖化防止のための国際枠組に関する提言」を取りまとめ、同提言では、6月のハイリゲンダム・サミット等において、ポスト京都議定書の国際枠組について2008年中に主要国で合意を行う方針が示され、今後、来年7月の洞爺湖サミット等に向けて、検討が進められていく見通しであることを受け、従来の日本経団連の考え方についてより具体的な提言を行っている。

「全主要排出国参加」「技術活用」で温室効果ガス排出量増加に対応

提言では、「全ての主要排出国の参加」と「技術の活用」によって、世界の温室効果ガス排出量増加に対応すべきであるとしている。すなわち、中期では、(1)環境と経済が両立できる柔軟で多様性のある仕組みを用意することにより、全ての主要排出国の参加と地球温暖化対策の進展を促し、同時に、(2)温室効果ガス排出量の削減ポテンシャルの高い途上国を支援し、わが国をはじめとする先進国の技術を移転するとともに、長期では、(3)革新的技術の開発・普及を図るとしている。

具体的な仕組みとしては、Plan-Do-Check-Action (PDCA)の手法に倣い、各国が温暖化防止対策や目標を自ら決定の上、国際的に公約し、その実施状況を一定期間ごとに国連の場等でチェックし前進させていく手法(Commitment & Progress方式)を提案している。

各国の公約に盛り込まれる内容として、(1)自国のエネルギー効率とこれを達成するための措置(2)セクター・アプローチに関する措置(3)志の高い途上国への資金・技術支援(4)革新的技術開発に関する措置—があると述べている。

の措置としては、エネルギー効率改善目標ならびにこれを達成するための法制・税制上の措置等のほか、環境負荷が少ない製品が市場で正当に評価されるよう、省エネラベリング制度、グリーン購入促進制度等が考えられるとしている。

(2)のセクター・アプローチとは、複数の国・地域が参加し、セクターごとにノウハウを共有の上、共通のエネルギー効率目標を設定し、これを達成するために共同で取り組むものであり、これに関する措置が公約の対象となり得ると述べている。

(3)の志の高い途上国への資金技術支援については、現在、対途上国投資について、知的財産が適切に保護されない、カントリーリスクがあるといった指摘を踏まえ、各国が政府開発援助等を活用し、途上国における投資・知的財産法の整備、人材育成等を行い、投資環境を整備する必要があると述べている。

(4)の革新的技術開発に関する措置については、現在の技術の延長線では2050年に世界全体の温室効果ガスを半減することは不可能であり、革新的技術の開発が必要であると述べ、官民が協力して取り組むことが重要であるとしている。

また、提言は、わが国産業界の取り組みとして、ポスト京都議定書の枠組においても、自主行動計画を強化しつつ、途上国への技術移転や革新的技術開発に取り組むことを表明している。さらに、排出量取引制度については、公平な排出枠の設定は困難、官僚統制につながるといった問題点がある一方、エネルギー効率の悪い途上国への生産移転により地球温暖化にも逆行する恐れがあることから、その導入に反対している。

日本経団連では今後、この提言を踏まえ、政府と民間関係者に働き掛けを行うとともに、国際会議の場で自ら日本の経団連の立場を主張していく考えである。

年末賞与・一時金、大手の7割で安結
— 127社平均90万1031円

日本経団連が10月24日に発表した「2007年年末賞与・一時金 大手企業安結状況(加重平均)の第1回集計によると、調査対象(従業員500人以上、21業種・268社)の73.9%に当たる198社で安結しており、このうち、平均額がわかって127社の安結額平均は90万1031円、前年年末比0.69%増であることが明らかとなった。

今回の集計結果を、同一企業の前年年末安結額(89万4851円)と比べると、6180円増となり、第1回集計としては3年連続で最高額を更新した。

製造業、非製造業別にみると、製造業116社の安結額平均は91万1295円、同一企業の前年年末安結額(90万4677円)と比べると、額で6618円増、アップ率は0.73%。一方、非製造業11社の安結額平均は84万2687円、同一企業の前年年末安結額(84万3966円)と比べると、額で2291円増、アップ率は0.27%となっている。

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!!

街に、ルネッサンス

資料請求・空室検索はこちら

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

http://www.ur-net.go.jp/shataku/

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

九月一六日～一二月一五日

◆九二七 労務管理セミナー(ソニックシティ)

◆一〇・四 第二八次小笠原洋上研修出航(九日まで、父島往復)

◆一〇・一一 労務委員会(ソニックシティ)

◆一〇・一七 第四三期労働法ゼミナール第一講(ソニックシティ)

◆一〇・二二 西部地区協議会(武州ガス(株)坂戸製造所)

◆一〇・二三 労務管理講座(ソニックシティ)

◆一〇・二六 正・副会長会議、理事会(パレスホテル大宮)

◆一〇・三〇 労働法ゼミナール第二講(ソニックシティ)

◆一一・二 小笠原洋上研修第四回集合研修(ソニックシティ)

◆一一・六 給与計算と年末調整セミナー(ソニックシティ)

◆一一・八 中部地区協議会(クラリオン本社)

◆一一・九 地域社会問題委員会(ソニックシティ)・労働法ゼミナール第三講(ソニックシティ)

◆一一・一三 会員親睦ゴルフ大会(武蔵カントリー倶楽部)

◆一一・一五 南部地区協議会ものつくり大学・労働法ゼミナール第四講(ソニックシティ)

元第一東京弁護士会副会長・元労働基準監督官・元労働省基準局監督課勤務の経歴を持つ著者が、各種の新たな法施行、法改正に基づいて全面改訂。労働諸条件等の取扱いをハンディにまとめた担当者座右の書……**弁護士(元最高裁判所司法研修所教官、東京最低賃金審議会会長、中央大学法学部兼任講師、中央大学法科大学院客員教授)安西 愈(あんどい まさる)** 著

人事・労務・総務担当者必携資料 A5版 本文368頁 限定版 埼玉経協編

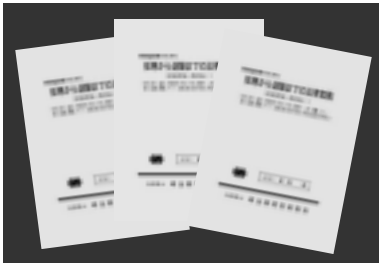
管理・監督者のための

採用から退職までの法律実務

改訂
発行

《増頁、表追加》

平成19年10月1日付改訂＝改訂新版、新規発行＝頒布中



平成19年10月1日付、男女雇用均等法、パート法改正などに対応し、刷新改訂。60余の図表掲載。

◆主な内容◆

採用	時間外・休日労働の適用除外
契約と条件の決定	休暇
労働慣行	人事異動
職場生活の基礎	懲戒処分
賃金	退職
労働時間	解雇
外勤・みなし	パート・臨時・嘱託
裁量労働	就業規則
休憩・休日	男女均等と母性保護
時間外・休日労働	個別紛争解決手続
いわゆるサービス残業	労働審判制度

全23章 ページ追加

お申し込みはファックスで直接右記へ

頒価 一冊に付1100円 (送料
1冊220円、2冊300円、3冊
500円、4～5冊600円、6～
10冊900円、11～100冊 1200
円、101冊以上2200円)

〒330-8669
さいたま市大宮区桜木町1-7-5-87
ソニックシティビル9階

社団法人 埼玉県経営者協会

電話 048-647-4100(代)
FAX 048-641-0924



第160回

企業存続の岐路はここに

エッセイスト 和宮英之

年末を間近にガソリン・タクシーなどを始め食品関係でも値上がり傾向が広がっている。併せて、老舗での偽装事件も連日報道され、身内間での殺傷事件などと一体日本はどうなるのと考えたくもなる。

金融関係では、アメリカのサブプライムローン問題が間違いなく日本も影響を受けると思われるし、現に円高や株価にそれを及ぼしている。また、原油の高騰が生活面で与える影響も実に大きい。

国民一人ひとりが真剣に将来を考える時代に突入したと言わざるを得ない。即ち、社会人基礎力を先ず身に付けることであろう。

調査によれば、日本人に欠けている能力は、「読解力」と「思考力」といわれる。

これは文明の利器使用による「見読力」と、学校での「覚える教育」の弊害の産物といっても過言ではない。社会人基礎力の調査を行なってみて感じることは、自己評価の甘い人の多いことである。自己評価の高い人に限って「自己評価点数」が高い。それでも「自分は能力がある」と堂々

と自己主張を述べてくる。

これでは、一般社会も企業でも困り果てることは十分に理解できるし、おかしな社会が生まれてきても不思議はない。

さて、企業にターゲットを絞って考えてみると、やはり「企業はトップなり」と「企業は人なり」の重要性を痛感せざるを得ない。偽装事件に共通する特徴は、オーナー企業・ワンマン社長・社員の意見の無視である。

企業には、「企業理念」がある。

何の目的で企業経営を行なうのかを原点に戻って考えるべきであろう。

最近の社員採用についても、企業理念を間違いないく遂行してくれるであろうとの観点で採用基準を設けるべきである。生涯賃金では数億円を支払うことになるから、余りいい加減な採用は慎むべきである。

また、最近大手企業では大量採用を行なっているが、僅か2～3年で篩い落としかけていく傾向が強くなっている。

この判断基準に社会人基礎力が応用されている。

「山椒は小粒だがピリリと辛い」との言葉が好きだが、企業造りも企業規模などではなく、魅力ある企業造りをすれば必ず優秀な人材が集まってくることを決して忘れてはならない。

トップも社員も一致団結して「魅力ある企業造り」を、大切な顧客や株主のためにも、企業理念に添って邁進して欲しいものである。

★新会員企業さんとの交流会
日時 12月12日(水)16時～19時
会場 浦和ロイヤルパインズホテル
内容 講演会・懇親会
講師 ものづくり大学名誉教授・立命館大学客員教授・ドラッカー学会代表 上田惇生氏

★第43期労働法セミナー第6講
日時 12月20日(水)10時～16時45分
会場 ソニックシティ901研修室
内容 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
講師 弁護士 岩本充史氏

★同右第7講
日時 平成20年1月9日(水)13時10分～16時45分
会場 ソニックシティ901研修室

内容 問題社員の懲戒・賃下げ・降格・配転・解雇などをめぐる実務と法律問題
講師 弁護士 石寄信憲氏
★同右第8講
日時 1月24日(水)13時10分～16時45分
会場 ソニックシティ901研修室
内容 労働組合活動の変化と対応について

講師 弁護士 岡岸健夫氏
★平成20年度新年会懇談会
日時 1月18日(金)13時30分～16時
会場 パレスホテル大宮
内容 講演・懇親パーティー

★西部地区協議会
日時 2月4日(月)13時30分～17時
会場 丸広百貨店
★北部地区協議会
日時 2月5日(火)13時30分～16時45分

会場 (株)リケン熊谷事業所
★中部地区協議会
日時 2月6日(水)13時30分～16時30分
会場 ソニックシティ603研修室
★南部地区協議会
日時 2月7日(木)13時30分～16時30分
会場 川口リリア

★第21回生き生き職場体験交流の集い
日時 3月19日(水)9時30分～17時
会場 ソニックシティ4階市民ホール
内容 基調講演・パネルディスカッション・グループ体験交流

★新入社員研修
日時 4月2日(水)9時30分～17時
会場 ソニックシティ4階市民ホール
内容 基調講演・講義
講師 りそな総合研究所(株)研修事業部部長代理教育コンサルタント 河合かほる氏

＜新入会のご案内＞

(医)健仁会益子病院

理事長 益子 博
川口市芝中田二一四八―六
電話〇四八―二六七―二二二一
(資) 二千万円
(従) 四〇〇名

医療業
財さいたま住宅検査センター

理事長 廣田 頌二
さいたま市浦和区仲町三一―二二一〇
埼玉県住宅供給公社ビル1F
電話〇四八―八二三―二二五二
(資) 二億五千万円
(従) 一三〇名

建築確認業務
建築シエリエ

代表取締役 高橋 博
本庄市児玉町秋山二六八三一―一
電話〇四九五―七二一〇六三三
(資) 三千万円
(従) 二九七名

菓子製造業
ポラス(株)

代表取締役 柳下 長治

代表取締役 柳下 長治

松本米穀精麦(株)

代表取締役会長 松本 光弘
熊谷市末広一―七九
電話〇四八―五二三―二二〇一
(資) 一千万円
(従) 一〇〇名

配合飼料、米穀、鶏卵、小麦粉等卸及び小売業
び小売業
株式会社ヤオコー

代表取締役会長 川野 幸夫
川越市脇田本町一―一五
電話〇四九―二四六―七〇〇二
(資) 四十一億九千九百九十九万円
(従) 八五〇〇名

小売業(食品スーパーマーケット)
有柳下商事

代表取締役 柳下 長治

代表取締役 柳下 長治

和光市中央二―二二―二六
電話〇四八―四六六―三八三六
(資) 三百万円
(従) 二名

不動産賃貸
代表者変更
池上金型工業(株)

代表取締役 池上 正信(旧 池上 恵蔵)
池上 正信(旧 池上 恵蔵)
(株)埼玉りそな銀行越谷支店
支店長 井垣 雅文(旧 関川 朋史)

鈴木石油(株)

代表取締役社長 鈴木 俊明(旧 鈴木 文俊)

日本地工(株)

代表取締役社長 玄間 敏(旧 玄間 燦治)

住所変更
住所変更
株式会社シエココア

川口市青木二―五―一三
(旧)さいたま市大宮区天沼町一―四四(一)

代表取締役 柳下 長治



埼玉音協

♪ 埼玉音協主催

爆笑ライブ 三遊亭歌之介独演会

平成19年 12月20日(木)

18:00開場 18:30開演

▶会場/大宮ソニックシティ 小ホール

▶会費/2,800円(一般3,300円を)(全席指定・税込)

とにかく面白い! 出身地の鹿児島では“大スター”の歌之介師匠。彼の落語には、古典、新作とも独自の芸“歌之介の落語世界”の魅力がある。吸引力のある芸の世界がしっかりと展開されながら、熱っぽい演じ方、地の語りの説得性と共感を招くエピソードの数々が面白い。加えて師匠の“三遊亭圓歌”譲りの“漫談調の高座”は笑いの連続で、笑いの満足度100%!!

埼玉経協ニュース三四一
2007年11月30日発行
さいたま市大宮区桜木町一―七―五八七
ソニックシティビル九階
発行所 埼玉県経営者協会
発行人 野上武利
編集人 野口寛治
電話〇四八―六四七―四〇〇
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/