

埼経協ニュース



6・7

'07 月号

新会長に利根忠博（埼玉りそな銀行会長）氏

副会長には森谷（日本ピストン）氏選任

平成一九年度定時総会は、五月一〇日(木)午後一時三〇分からパレスホテル大宮において開催された。当日のご出席者は各界のご来賓の方々、ならびに会員、なかでも多くの代表取締役自らのご出席を中心に、あわせて三二〇名様に「ご参集頂いた。今年は本会の任期満了に伴う役員改選年でもあり、議事はこれを中心として理事会をほとんど審議などが行われた。」

（金）には大宮ソニックスシティで正副会長会議、理事会が行われ、すべてこの議事は原案通り承認されている。

名誉会長に原宏氏

第一部では原宏会長（武州瓦斯代表取締役会長）の閉会挨拶（二頁参照）にはじまり、続いて来賓の岡島敦子埼玉県副知事、古曳亨司埼玉労働局長、大久保義海埼玉県商工会連合会会長、那珂通敏連合埼玉副会長から祝辞を頂いた。

（ご来賓のご芳名は八頁参照）。続いて来賓ご紹介、定数確認後、議事録署名人として常任理事の田畑清光三輪精機社長、同じく常任理事の藤池誠治テサン社長を選任し、原議長のもとで審議が進められた。

議事は事業報告、決算報告、監査報告、監事牛窪啓詞愛工舎製作所社長、事業計画、収支予算、理事の辞任並びに選任、任期満了に伴う理事・監事の改選、申し合わせ事項についての審議が行われ、原案通りに承認された。

その後、原会長より昨年度の組織拡大協力会員一一名（ご芳名は前号七頁参照）に感謝状と記念品の贈呈が行われた。ここで第一部を終了し、改選された新理事による第一回理事会が開催（議長は栗原隆副会長）され、顧問・名誉会長に原宏武州瓦斯（株）代表取締役会長（前会長）、会長に利根忠博（株）埼玉りそな銀行会長（前副会長）、副会長に森谷文昭日本ピストン（株）代表取締役会長（前常任理事）の新規就任がそれぞれ承認された。他の現副会長四名、専務理事一名、監事二名は留任となった。任期は二年（原名誉会長の退任インタビューは四頁、利根会長の就任挨拶は三頁、森谷副会長の就任挨拶は三頁を参照）。

休憩の後、総会が再開され、新体制の披露があり、利根新会長から就任挨拶、同会長から原名誉会長に記念品贈呈へと続き、原顧問・名誉会長から謝辞が述べられ、平成一〇年からの一〇年にわたった原前会長体制以来の再スタートがなされた。

第二部の講演会は、「我が国のモノづくりと日立の取り組み」と題し（株）日立製作所取締役会長・前日本経団連副会長庄山悦彦氏の講演を拝聴した（講演要旨は九頁以下参照）。（閉会挨拶は本多副会長・フジノン（株）元会長）。



平成一九年度定時総会



利根新会長と新役員

第三部懇親パーティーは栗原隆副会長（太平洋セメント（株）特別顧問）の閉会の辞で開会し、上田清司県知事も会場におみえになり、ご祝辞を頂くとともに、埼玉県商工会議所連合会川本亘彦会長の祝辞・乾杯の首頭ののち参会者全員がなごやかに交流後、森谷文昭新副会長の閉宴の辞により散会した。

原宏会長総会あいさつ



会長の原でございます。本日は県内各地からこのように大勢の会員の方々にご出席をいただき厚く御礼申し上げます。また本日は、お手元の御来賓名簿にございますように極めてご多忙中にもかかわらず岡島副知事さんをはじめ多くのご来賓の皆様にご臨席を賜わり衷心より御礼申し上げます。さて日本経済はここにきてようやく明るさを取り戻してきた感があります。無論地域や業種間には依然明暗があり手放して喜ぶことはできませんが、何よりも我々企業人の言動に力強さが戻り、顔色も大分よくなってきたことは事実であります。未曾有の厳しい状況を克服しての景気回復はまさにご同慶の至りで、願わくばまだら模様ではなく、万人が回復を実感できるように状況を一日も早く迎えたいものであります。

ところで本日は、協会の一八年度の事業結果と一九年度の事業計画について、この後皆様にご審議を頂くわけですので、ここでは詳細にわたる説明は差し控えますが、協会運営は大むね順調に推移してきたよう

に思います。これも偏に皆様方の強いご支援があればこそ高い席から恐縮ですが感謝と御礼を申し上げます。お陰様で、近年は県ご当局をはじめとして関東経済産業局や埼玉労働局といった行政機関や、ものづくり大学、埼玉大学などの研究機関、更には連合埼玉さんなどの連携も密になり、結果として、「活力と魅力に溢れる県づくり」に当協会が一役買う機会が増えるなど、当会に対する期待も従前と比べれば随分大きくなってきたように思います。

このように皆様のお力を得て活発化して参りました当協会の活動振りは、上部団体の日本経団連はもとより、近頃では永田町の自民党本部や内閣府などにも伝わり、各種の会合に出席要請が寄せられるようになって参りました。会長就任時の頃を思い出しますと、私にとりましてはこのような状況はまさに感無量の何ものでもありません。

と申しますのも今から八年前の平成一〇年、神尾前会長からバトンを受け会長に就任して以来、微力ではありますが会の活性化に注力してきたものですから、今日こうして協会が皆様のご支援により内外から評価されるまでになりましたことを素直に喜びたいと思っているからであります。

そこで私自身、一つのお役目が終わったのかなとの思いがあり本総会をもって会長職を辞したいと思っております。この件につきましては後程ご審議いただきまことになっておりますので、ご審議いただきました後にご挨拶を申し上げたいと存じます。

結びに皆様のご支援により活性化した当協会の今後益々の発展と皆様方の企業の繁栄、そして本日ご参会の皆様方のご健勝を祈念し開会にあたりましてのご挨拶とさせていただきます。

ご清聴ありがとうございました。

原宏会長退任のあいさつ

退任にあたり一言ご挨拶申し上げます。私は、昨年三月に御逝去された神尾前会長からバトンを受け平成一〇年五月に第六代目の会長に就任致しましたので、この五月で在任は九年に及びます。実は二年前の総会時に退任意向を伝えた折、一年後に創立六〇周年を迎える中での交代はいかがなものかとの声もあり今日迄努めさせていたいただいたのが実情であります。その六〇周年記念事業も皆様方のご支援により恙なく終了した今般、先程の総会で新会長に利根埼玉りそな銀行会長さんが就任され、私は現在安堵の気持ちで一杯であります。

の機関との接触、そしてものづくり大学や埼玉大学との産学連携を加速させていったのであります。そして極めつけは、戦後長い間対極の立場にありました連合埼玉さんとの間で、安定した労使関係の樹立には恒常的な意見交換の場が不可欠として「彩の国「新産業・雇用創出共同研究会」を立ち上げ、その場で、当時緊張の度を増していた雇用問題や二ト、フリーター問題について協議を重ね、県当局や世の中に数多くの提言を発信してきたのであります。

ところで在任中の九年間は、まさに日本が激動期にありましたから、協会自体も例外ではなく変化への対応を日々迫られるという緊張感漂う中にございました。逆にこうした中にありまして次々と新しいことに挑戦することができました。当協会は長い間人事・労務分野を活動領域としてきましたが、激動の時代の中にあつては、県の産業政策や人材の育成など経営が直面する諸々の課題への対応を会員が強く求めておりましたので、当協会は「早く人事・労務専管団体から総合的経済団体への道を歩み出したのであります。中央で、人事労務問題を専管する旧「日経連」と、産業政策分野を活動領域とする旧「経団連」が合体して、日本経団連が発足したのは平成一四年の五月のことですから、当協会はそれより四、五年前に活動の領域を拡大してきたので、この限りにおいては方向は間違っていないかと思っております。

その後、県の各セクションとの交流、また埼玉労働局や関東経済産業局といった国の機関との接触、そしてものづくり大学や埼玉大学との産学連携を加速させていったのであります。そして極めつけは、戦後長い間対極の立場にありました連合埼玉さんとの間で、安定した労使関係の樹立には恒常的な意見交換の場が不可欠として「彩の国「新産業・雇用創出共同研究会」を立ち上げ、その場で、当時緊張の度を増していた雇用問題や二ト、フリーター問題について協議を重ね、県当局や世の中に数多くの提言を発信してきたのであります。

また、昨年度会員の皆様にも多大なご支援をいただいた教育局主催の全国産業教育フェアは、教育局の方の話によれば大変な成果を挙げ成功裡に終了したようですし、そして教員の長期研修や、民間校長の派遣、また全国的にも珍しい高校生の進路決定時に行う「四者面談」の機会を作るなど、今教育問題が世の中で大問題となる中、当協会は実に十年も前からこうした人材育成問題に取り組んできたのであります。

只今申しましたように、この九年間の取り組みが走馬燈のように思い出されますが、こうした協会の取り組みが、幸いにして中央の日本経団連や、国の機関などにも近年知られるようにもなりました。これも偏に、副会長さんや、会員の皆様そして本日ご臨席のご来賓の皆様方のお力添えがあればこそ、このようなご評価が頂けたわけで、高い席から誠に恐縮ですが感謝と御礼を申し上げます。

結びに、利根新会長さんのもと協会がますます発展されること、また会員の皆様方の企業の更なる発展、そして会場の皆様方のご健勝を祈念し退任にあたりましてのご挨拶と致します。

本日に長い間ありがとうございました。

利根忠博新会長の横顔



利根忠博氏

去る五月一〇日の理事会におきまして埼玉県経営者協会第七代会長に選任され、原名誉会長の後任として就任致しました。

原名誉会長におかれましては、バブル崩壊後の所謂「失われた十年」の真っ只中である平成一〇年五月に経営者協会会長にご就任され、厳しい経済状況が続く中、会員増強や組織拡大に献身的にご尽力されました。平成一四年五月には、当協会の上部団体であった日経連が経団連と合流し、新たに日本経団連として発足しましたが、原名誉会長は、これを機に産労学官連携の一層の強化を図り、その卓越した識見とリーダーシップにより、正に中興の祖として埼玉県経営者協会を総合経済団体として発展に導いてくれました。

就任以来の九年間に亘るご活躍とご貢献に対しまして、あらためて心からの敬意と謝意を表する次第でございます。

さて、わが埼玉県は、人口や県内総生産が全都道府県で第五位を占めるなど、首都圏に位置する優位性もあり、全国で有数の地位にあります。県が取り組んでこられました「企業誘致大作戦」も当初目標の一〇〇件を上回る一三七件の実績を残すなど、将来的にまだまだ発展する可能性を秘めています。一方で、本年二月に

策定された埼玉県の五ヶ年計画である「ゆとりとチャンスの埼玉プラン」でも触れられているように、厳しい財政状況や、未だかつて経験したことのない人口減少・超高齢社会の到来など、我々を取り巻く環境は今後ますます厳しさを増してゆくものと考えられます。

こうした環境の下で、私どもに課せられた使命は、地域との共生に尽きると考えております。これまでも例えば「ゆとりとチャンスの埼玉プラン」の策定にあたり、各種委員会への参加や提言を通じた経済界・産業界の要望の県への伝達等の役割を果たして参りましたが、今後原名誉会長の路線を踏襲し、地域活性化対策、産学連携、環境対策、教育問題、社会保障問題など、県内産業と地域社会の発展のための諸施策に、会員の皆さんと共に積極的に取り組んで参りたいと存じます。

また、会員の皆様方におかれましては、CSRや環境問題への対応、リスクマネジメントの強化、「新会社法」をはじめとする各種法制度改正への対応等、今後取り組むべき経営課題は山積しておりますが、各々の企業がこうした課題をクリアして企業価値の向上を図ることで、埼玉県全体が活性化致します。

埼玉県経営者協会に寄せられる期待と社会的使命の重さを考えますと、会長としての責任の重大さに身が引き締まる思いが致しますが、私は、地域や会員企業が直面するこうした諸課題に果敢に挑戦し、埼玉県経営者協会会長としての職務を全うすべく

く全力を傾注する所存でございます。会員の皆様方におかれましては、原名誉会長のご在任時と同様の、ご支援、ご協力を賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

【生年月日】

昭和二〇年九月三日

【学歴及び職歴】

昭和四四年三月

早稲田大学政治経済学部卒

昭和四四年四月 埼玉銀行入行

昭和六一年一月 庄和支店長

平成一〇年六月

取締役事務・システム部門支配人

平成二二年一月 常務取締役

平成二三年一月

専務執行役員広報・IR部担当兼eビジネス部担当

平成一四年八月

埼玉りそな銀行 頭取

平成一八年六月

埼玉りそな銀行 会長（現職）

【公職及び団体歴】

平成一五年五月

財団法人埼玉りそな産業協力財団理事長

平成一六年六月

社団法人浦和法人会会長

社団法人埼玉県法人会連合会会長

財団法人全国法人会総連合副会長

平成一七年六月

社会福祉法人埼玉県共同募金会副会長

平成一八年六月

埼玉経済同友会副代表幹事

平成一八年一〇月

小さな親切運動埼玉県本部代表

平成一八年一二月

埼玉県人事委員会委員

平成一九年五月

社団法人埼玉県経営者協会会長

森谷文昭新副会長の横顔



森谷文昭氏

このたびの理事会において、副会長に選任され就任いたしました。日本ビストリングの森谷でございます。

六〇年を超える歴史を持ち、県産業界のリーダー役として、経済・産業の発展に大きな貢献をしてこられました埼玉県経営者協会の副会長を拝命し、その責任の重さを痛感しますとともに、これから果たすべき役割につき、身の引き締まる次第でございます。

さて、最近の日本経済は、見かけは好調を維持しているものの、お隣、中国の急激な発展から原材料の高騰などによる原価高を受け、企業経営においては厳しさを増してきています。また、経済の力強さを維持する最大の要因である個人消費の拡大も、年金問題の発生から、将来への不安が増大し、一頓挫を余儀なくされている状況にあります。しかし、非正規雇用から正規雇用への人材シフトの変換は確実に起きつつあり、所得の増加とともに、将来への不安を緩める方向にも作用しはじめてきています。県内経済も力強さを欠いて

いる感が否めませんが、個人消費の拡大を加速させ、活力ある県経済社会を実現していくことが、最重要課題と捉らえています。

一方、企業の社会的責任はますます強く叫ばれており、協会の使命は従来からあります県内経済・産業と地域社会の発展はもとより、環境対策・少子化対策・子育て支援等にもその重要性が日に日に増してまいりました。こうした課題に対しても、利根会長のもと甚だ微力ではありますが、精一杯取り組んでまいり所存です。何卒、会員の皆さまのご指導とご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

【生年月日】

昭和一三年七月二四日

【学歴】

昭和三七年三月

慶應義塾大学法学部卒業

【職歴】

昭和三七年四月

日本ビストリング株式会社入社

社

昭和六一年九月 総務部長

昭和六三年六月 取締役総務部長

平成六年六月

常務取締役営業部長

平成二二年六月 専務取締役

平成一四年一月 代表取締役社長

平成一八年六月 代表取締役会長

現在に至る

会長時代を振り返る

名誉会長 原 宏氏

さる五月十日の本会定時総会で六代会長・原宏氏が退任し、七代会長として利根忠博氏が選任された。「最近でこそ、日本経済に明るさが戻ってきているが、私が会長時代の十年は、まさに日本経済再生の険路の課程にあった」と語る原氏に、その難しい時期における「舵取り」や、心に残る出来事の二つ、三つを振り返って貰った。

日本一安全・安心な埼玉県に

原氏が在任中に最も力を入れ、かねがね日本経団連においても主張してきたキーワードに、氏のライフワークとも言える「安全と安心」がある。「その時期、世の中



は政治的にも、行政的にも、産業的にも、大きく変化。国内外の環境の変化に対応するためには、構造改革を伴う大変革が必要だったが、それには大変な痛みが出てくる。従って、それを断行するには大前提として、民心の安定、国家の安全と安心が担保されてこそ、はじめて成し遂げられるものと思う。しかし、それまで経済界ではとかく治安を自分たちの問題として深く考えたことがなかったような気がする」。

「口を出すなら、カネも出せ」が奥田碩・日本経団連会長の哲学であり、日本経団連では政治との距離を縮めようと、第二次小泉内閣の頃、共産党を除く各政党への政治献金の復活を決めた。

「私も全く同感だが、ただ政党評価制度の一〇項目中に、国の安全と安定をどう考えるかが欠落していた。私はその点を強く指摘、大論争を展開してきたが、日本経団連では最終的に私の意見に特に配慮。経営側の指針書、バイブルとも言つべき『経労委報告書』の中で『成長のための条件 環境問題/治安問題への対応』の項を設けて掲載、更に日本経団連国民生活委員会の下に平成十六年「安全な社会のあり方検討ワーキンググループ」を設置、一年にわたり協議・検討を重ね、その結果をまと

めた提言書『安全・安心な地域社会づくりに向けて』企業防犯への取り組みと課題』を発表した。当経協では同十七年五月、これを

基に地域の特性を踏まえた独自の要望事項も加えて作成した『日本一安全・安心な埼玉の実現に向けた産業界の対応と県政への要望』を、上田清司知事に提出した。

県公安委員長等を十八年毛務めた原氏の信条は、基本的に人間は安全で安心して、心豊かに生活するのである。それ故「ミスター治安」の異名を頂戴するほど多岐にわた

って尽力。とりわけ治安の面で決定的なマイナスイ要素とされる全国最下位の本県警察官数の増員では土屋、上田両知事の協力のもと、毎年警察庁長官、自治大臣、国家公安委員長等に陳情するなど血の

滲むような努力をされた。結果、いまや上田知事も「日本一安全・安心な埼玉の実現」を掲げ、県民を巻き込んだ防犯組織結成率では東京を抜いて日本一を誇っているが、その礎をつくったのが原氏であり、上田知事も氏への感謝の声を口にしてる。

雇用等で連合会長らとTV会談

原氏が世の中を完全に変わったというか、県全体を良くしたのが労働関係である。

「私は昭和三十四年、武州ガスに入社したが、労使関係では努力した」。従って、労使協調は会社経営の基本だと、強く考えていた

技能五輪全国大会余話

らしく、原氏は会長当時に笹森清連合会長らと雇用について幅広く意見交換し、その内容が平成十四年元旦、テレビ埼玉の「ニューイヤートーク」として放映された。意見交換には連合埼玉の吉沢邦雄会長も出席、①最適な仕事を見つめる②仕事を分ける③雇用をつくりだす取組み、の三つのテーマで意見交換が行われたが、放映後、会員企業はもとより、県など関係当局からも数多くの反響が寄せられた。

これを受け埼玉経協と連合埼玉は、「新しい時代の新しい働き方検討委員会」を設置し、二十一世紀型の雇用・労働のあり方について労使共同で検討を開始、これを契機に「産・労・学・官」の連携が一段と強まった。こうして労働時間を減らして仕事を分かち合い、雇用を維持するワークシェアリングについて検討する「ワークシェアリング検討委員会」も設置され、「緊急対応型のワークシェアリング」について労使合意し県に提言、それに呼応して県でも「県庁版ワークシェアリング」を発表、更には埼玉労働局後援による埼玉県地域労使就職支援機構主催のフォーラム「多様な生き方・働き方」のこころの豊かさを求めても例年実施するなど、すでに定着している。「私は連合埼玉との会合には極力出席するようにしている。やはりいろんな面で付き合うことによつて、労使相互の理解がより深まると思っている」。

平成十二年十一月、技能五輪全国大会が、さいたまスーパーアリーナを主会場に県内で開催された。県職業能力開発協会会長でもあった原氏は県と相談。県庁内に大会事務局を設置し、多額の予算もつけるなどして、大会は大成功裡に終了した。明けて翌正月四日、県庁知事室は年賀客で賑わっていたが、土屋知事の前に立つた原氏はいきなり二本の指をたてた。新年にあつたのVサインと思つた知事は「Vサインでこ機嫌だね」と言ったが、原氏の次の言葉に同席者は仰天したらしい。知事は大会の席上で、自ら「彩の国・ものづくり元年」を宣言したのに、二年目になつたら事務局は解散され、予算もゼロ円。ものづくりが大体一年や二年でできるものではない」と苦言を呈した。原氏の二本の指は、二年目以降もものづくりをしつかりと取組んで欲しいという意思表示だった。県はこの指摘にその後応えることになるが、私は何事にもこだわりが強い。そこで行政に對しても、思ったことは申し上げることにしてきた」と述べた。最後に、原氏は「昨今、企業の社会的責任」を問われるような事件が多発しているが、今こそ、沢栄一翁の創業の精神を忘れず、右手に算盤左手に論語、企業倫理に則つた経営者の責任ある姿勢が必須である」と、この日のインタビューを結んだ。(葛)

平成19年度 埼玉県経営者協会主要役員新体制

平成19年 5月10日

[顧問]

役職	氏名	事業所名	事業所役職名
顧問・名誉会長	原 宏	武州瓦斯(株)	代表取締役会長

[理事]

役職	氏名	事業所名	事業所役職名
会長	利根忠博	(株)埼玉りそな銀行	会長
副会長	栗原 隆	太平洋セメント(株)	特別顧問
副会長	本多康夫	フジノン(株)	元会長
副会長	増田 博	日産ディーゼル工業(株)	専務取締役
副会長	三輪克明	(株)武蔵野銀行	取締役頭取
副会長	森谷文昭	日本ピストンリング(株)	代表取締役会長

[監事]

役職	氏名	事業所名	事業所役職名
監事	牛窪啓詞	(株)愛工舎製作所	代表取締役
監事	中込秀明	富士電子(株)	代表取締役社長

理事の辞任・選任について

1. 辞任（敬称略・順不同）

役員名	辞任	会社名	役職名	事由
常任理事	大森良哉	キヤノン電子(株)	専務取締役	人事異動
常任理事	伊藤 仁	日清紡績(株)川越工場	工場長	人事異動
常任理事	小鷲照雄	本田技研工業(株)埼玉製作所	常務執行役員埼玉製作所長	人事異動
常任理事	大津 學	リズム時計工業(株)	取締役相談役	人事異動
理事	酒井正明	興和創薬(株)大宮工場	工場長	会社事由
理事	川本宜彦	(株)サイサン	取締役会長	人事異動
理事	富樫誠太郎	新日本無線(株)川越製作所	取締役人事本部長	人事異動
理事	野田喜三	(株)ゼネラルサービス	常務取締役	人事異動
理事	深澤 寛	日本鑄鉄管(株)	取締役	人事異動
理事	菊地洋久	富士重工業(株)埼玉製作所	所長	人事異動
理事	石塚理一	明治製菓(株)関東工場	工場長	人事異動

2. 選任（敬称略・順不同）

役員名	選任	会社名	役職名	事由
常任理事	池田 繁	キヤノン電子(株)	専務取締役	人事異動
常任理事	今井達男	日清紡績(株)川越工場	工場長	人事異動
常任理事	山本卓志	本田技研工業(株)埼玉製作所	執行役員埼玉製作所長	人事異動
常任理事	大川康寛	リズム時計工業(株)	代表取締役社長	人事異動
理事	川本武彦	(株)サイサン	代表取締役社長	人事異動
理事	大副和夫	新日本無線(株)川越製作所	取締役人事本部長	人事異動
理事	大野元裕	(株)ゼネラルサービス	専務取締役	人事異動
理事	宮越 勉	日本鑄鉄管(株)	取締役工場長	人事異動
理事	石井 彰	富士重工業(株)埼玉製作所	総務部長	人事異動
理事	岸田一男	明治製菓(株)関東工場	工場長	人事異動

'07年度定時総会 アルバム



利根会長から原名誉会長に記念品贈呈



新役員と原名誉会長（中央）

多数の来賓が錦上花を.....



祝辞を述べる上田知事



利根忠博会長の就任挨拶

目次 頁

○ 本会定時総会	1
○ 原会長総会挨拶、原会長退任挨拶	2
○ 利根忠博新会長の横顔、森谷文昭新副会長の横顔	3
○ 会長時代を振り返る 原 宏名誉会長	4
○ 本会新役員体制、理事の辞任・選任	5
○ 定時総会写真アルバム	6
○ 総会来賓名簿	7
○ 総会特別講演「我が国のモノづくりと日立の取組み」(休日立製作所取締役会長庄山悦彦氏)	8
○ 青年部会定時総会 埼玉音協定時総会	9
○ 連載この人・会員企業紹介 埼玉県信用保証協会会長 井立勝己氏	16
○ 暑中お見舞申し上げます、紙上名刺交換会	17
○ 関東経協協会会長議長原会長発言要旨	18
○ 視点「経営者を変えた至極の一言」- 専務理事野上武利	19
○ 日本経団連定時総会、事業計画	22
○ 雇用支援制度導入奨励金普及促進協議会、青年部会養老教授講演会	23
○ 新規中学・高校卒業者の就職、雇用保険法の改正、最低賃金、埼玉県あつたが子育て企業賞	24
○ 連載36回地区会員企業へのホットな話題 西・中・北・南	25
○ 連載42回埼玉大学研究者との出会いの広場	26
○ 連載第22回「ものづくり大学」へようこそ	27
○ 彩の国から県政情報第36回「子育て支援施策、障害者雇用サポートセンターがオープン」	28
○ 第43期労働法セミナー案内	29
○ 第25期担当者養成講座終わる	30
○ 第1回利根会長杯ゴルフ大会	31
○ 第100回日本経団連労働法フォーラム	32
○ 日本経団連からの提言・提案など	33
○ ワンポイント労働法 弁護士 安西 愈氏	34
○ 事業だより、平成19年度渋沢栄一賞	35
○ 連載158回企業存続の岐路はここに	36
○ 告知版、会員の動き、埼玉音協	37



熱心に耳を傾ける会員たち



新役員



パーティはなごやかなムードで...



組織拡大協力会員に感謝状・記念品の贈呈



利根会長と原名誉会長（パーティ会場で）



パーティ会場で上田知事、利根会長、原名誉会長(左から)



那珂通敏連合埼玉副会長



大久保義海県商工会連合会長



古曳享司埼玉労働局長



岡島敦子副知事

来賓に上田知事ら多士済済

(敬称略・順不同・役職名は総会日現在)

埼玉県知事 上田清司
埼玉県副知事 岡島敦子

株式会社日立製作所 取締役会長 庄山悦彦

〈国関係〉

厚生労働省埼玉労働局 局長 古曳享司
厚生労働省埼玉労働局 総務部長 亀田敦志
厚生労働省埼玉労働局 労働基準部長 伊津野信之
厚生労働省埼玉労働局 職業安定部長 神山哲雄
経済産業省

〈県関係〉

関東経済産業局地域経済部長 箱崎慶一
防衛省自衛隊埼玉地方協力本部 本部長 園田郁夫
防衛省自衛隊埼玉地方協力本部 援護班長 金口勢助
産業労働部 部長 飯島和夫
産業労働部 副部長 中島 滋
産業労働部 副部長 阿部芳文
産業労働部 参事 吉澤利文
産業労働政策課長 鈴木康之
産業労働部 新産業育成課長 下世古光可
産業労働部 企業誘致・経営支援課長 吉田幸夫
産業労働部 勤労者福祉課長 山岸 隆
産業労働部 雇用対策課長 岩橋 薫
職業能力開発課長 大島誠一郎
総務部 県民防犯推進室長 堀内清則
創業・ベンチャー支援センター 所長 島村道雄
教育局 県立学校部長 水野 潔
教育局

県立学校部高校教育指導課長 杉木書喜
労働委員会事務局 山中邦明
副事務局長兼審査調整課長

〈商工団体関係等〉

(社)埼玉県商工会議所連合会 会頭 川本宜彦
埼玉県商工会連合会 会長 大久保義海
(財)さいたま市産業創造財団 理事長 江田元之
埼玉県職業能力開発協会 会長 菰田勇司
(社)埼玉県商工会議所連合会 専務理事 田端直人
埼玉県商工会連合会 専務理事 磯崎秀雄
埼玉県中小企業団体中央会 専務理事 須田 彬
(財)埼玉県中小企業振興公社 専務理事 石井長一
(財)埼玉県産業文化センター 専務理事 斉藤秀雄
(社)埼玉県物産振興協会 常務理事 和田隆雄
埼玉県雇用対策協議会 総務課長 増田和子
(財)21世紀職業財団 埼玉事務所 所長 小島富男
彩の国さいたま人づくり広域連合 事務局長 渡邊三男
雇用・能力開発機構 埼玉センタ― 所長 藤村憲治
〈経済界関係〉 (株)埼玉りそな銀行

代表取締役社長 川田憲治
(株)埼玉りそな銀行 代表取締役兼常務執行役員 上條正仁
(株)埼玉りそな銀行 常務執行役員 戸所邦弘
(株)埼玉りそな銀行 執行役員 平山隆志
(株)埼玉りそな銀行 執行役員 平野秀樹
(株)埼玉りそな銀行 執行役員 北村静夫
(株)埼玉りそな銀行 執行役員 池田都史彦
(株)埼玉りそな銀行 公共法人部長 綱島邦夫
(株)埼玉りそな銀行 県庁支店支店長 寺田幸弘
(株)埼玉りそな銀行 大宮西支店支店長 塚本陽一
(株)武蔵野銀行 常務執行役員本店営業部長 清水秀美
(株)武蔵野銀行 執行役員公務渉外部長 木村健司

代表取締役社長 川田憲治
(株)埼玉りそな銀行 代表取締役兼常務執行役員 上條正仁
(株)埼玉りそな銀行 常務執行役員 戸所邦弘
(株)埼玉りそな銀行 執行役員 平山隆志
(株)埼玉りそな銀行 執行役員 平野秀樹
(株)埼玉りそな銀行 執行役員 北村静夫
(株)埼玉りそな銀行 執行役員 池田都史彦
(株)埼玉りそな銀行 公共法人部長 綱島邦夫
(株)埼玉りそな銀行 県庁支店支店長 寺田幸弘
(株)埼玉りそな銀行 大宮西支店支店長 塚本陽一
(株)武蔵野銀行 常務執行役員本店営業部長 清水秀美
(株)武蔵野銀行 執行役員公務渉外部長 木村健司

〈労働団体関係〉

日本労働組合総連合会埼玉県連合会 副会長・JAM埼玉 執行委員 那珂通敏
(社)埼玉県労働者福祉協議会 専務理事 鈴木雄一

〈報道関係〉

(株)埼玉新聞社 編集局産業経済部記者 秋谷明宣
(株)テレビ埼玉 常務取締役 杉戸雄司
(株)テレビ埼玉 報道制作局制作部次長 平野正美
時事通信社 さいたま支局支局長 嶋崎政行
日本経済新聞社 さいたま支局長 阿部直樹
日刊工業新聞社 さいたま総局長 尾崎真一郎
産経新聞社 さいたま総局長 福島 保
産経新聞社 元編集委員 野口貢一
毎日新聞社 高本耕太
(株)ぎょうせい 石川章一郎
高井伸夫法律事務所 参与 中村芳文

〈法律・会計関係〉

高井伸夫法律事務所 参与 中村芳文
(財)埼玉県剣道連盟 副会長 関口善行
(株)東京国際研究所 代表取締役 稲葉英幸

〈関係団体〉

(株)日本経済団体連合会 総務本部副本部長 松井孝眞

〈大学及び研究機関〉

ものづくり大学 名誉教授 上田惇生
埼玉県立大学 事務局長 長島 徹
埼玉大学 地域共同研究センタ― 教授 太田公廣

〈日本経団連関係〉

(社)日本経済団体連合会 総務本部副本部長 松井孝眞



開会前の役員・来賓記念写真

定時総会特別講演要旨

我が国のモノづくりと

日立の取組み

(株)日立製作所
取締役会長 庄山悦彦氏

「ご紹介をいただきました日立製作所の庄山でございます。本日はお招きを賜りまして有難うございます。只今、司会の方からご紹介がありましたように、私は昨年一月から総合科学技術会議議員というところもありまして、私も日立のモノづくりに対する取組みに加えまして、日本としてのよくなことをやっているかについても、少しくご紹介が出来ればと思っております。

初めに私も埼玉県におきましては、いくつかの事業所がございますし、また、大

勢の皆様方に日立の製品をご愛顧賜っております。高し席からですが厚くお礼申し上げます。鳩山町には一九八五年に基礎研究所を設立致しまして、先の先の研究開発をやらせているところでございます。大変お世話になっていることを、重ねてお礼申し上げます。

また先ほどご紹介ございましたけど、行田市にございます『ものづくり大学』の学校法人国際技能工芸機構の会長職をこの四月から拝命いたしまして、これにつきま

しましては、インターネット等々でも大変お世話になっております。今後とも宜しくお願い致します。

日本の競争力をとりまく現状

さて、きょうはお手元に資料をお配りさせていただきます。文字が小さくて恐縮ですが、このようなことにつきまして、お話し上げたいと思っております。

最初に日本の競争力をとりまく現状ということでございます。その一つは人口の急減、人員構成と人材の質の変容ということで、二〇〇五年には日本の人口が十分に減少に転じたという状況でございます。また、今後の労働力人口が相当減るのではないかと、最近ニート・フリーターなど、いわゆる定職につかない若い層の方々が増えてきている状況でございます。また、世の中を見ますと、大変な勢いで諸外国からの追い上げが出てきております。

最近よく言われているのが、子供たちの

理科離れ、学習離れというか、何となく学習への意欲が薄れてきているということですね。例えば国際科学オリンピックは中学・高校生を対象に、相当昔から行われておりますが、日本ではボランティア的に大学の先生方がやっておられるという形でございます。またために、ややもすると諸外国に比べると、あまり熱心ではなかったという反省もございます。しかし、中国、韓国、アメリカ等々においては、この成績向上に大変な熱の入れようでありまして、日本はせいぜい頑張っても数学が九十九国、化学が六十七力国中それぞれ七位、情報は七十六力国中二十位、生物学も四十七力国、物理も八十六力国中ともに二十七位などと、学業的にもかなり見劣りするような形になってきている。これにつきましては、今年三月、国際科学オリンピックの準備会がございました。私も参加させていただきましたが、やはりぜひ国民あげてやっていかなければならないという思いでございます。

同時に私も大人の方を見まして、科学に対する関心が少ないというデータがでておりまして、ある調査によりますと二十五力国中、後から四番目のところに日本はあるということで、大人も反省をしてもう少しモノづくりとか、科学技術の必要性、重要性をよくよく認識しなければいけないというふうな思いでございます。

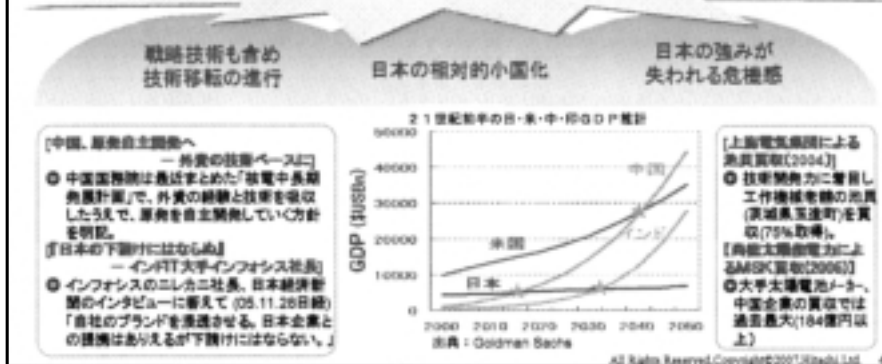
一方、グローバルな相対ポジシヨンの変化(図表1)を見てみますと、これは昨年経済産業省が報告した新経済成長戦略の冒頭でも触れられているのでございますが、現在の日本はGDPでは世界第二の国と言



グローバルな相対ポジションの変化

- GDPが世紀前半に中国次いでインドに大差をつけられるとの予測
- 分業先として期待される中国・インド等は技術移転を根子にした自主開発の動き
- 世界、アジアの中での政治的影響力・発言力にも影響
- 米国のみならず中・印などから日本企業へのM&Aの兆候

築き上げてきた分業体制や蓄積技術が崩壊していく危機の深まり



図表 1

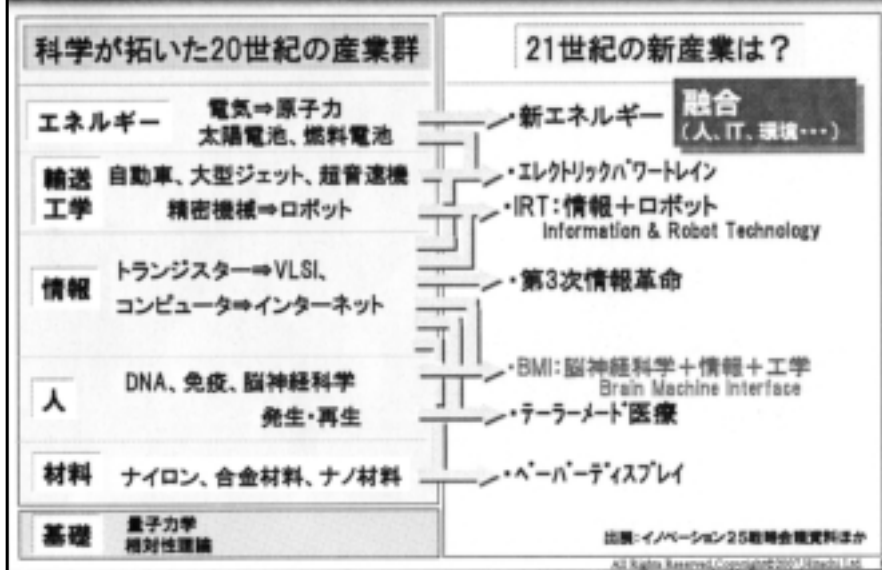
われていますが、二十一世紀前半にはこれが中国、或いはインドに抜かれてしまふ。それはかりではなく二〇五〇年位になりまふと、中国のGDPは日本の六倍か七倍、或いはインドも四倍位になるのではないかと、いふようなことまで言われているわけがあります。

こついつなかにありまして、中国やインドは着実に技術を自分のものにして単なる一部分、或いは分業的スタイルでの生産から各々が何でもつくれる、更には研究開発

にも中国は相当にいま力をいれておりまして、近々にはあちこちの国に、かなり難しい機器でも輸出を始めるという状況にございます。しかし、考えてみると、日本もそうした経過をたどってやってきたわけでありまして、非常に激しい競争がこれから広がるということでもあります。

また中国企業ばかりではありませんが、日本企業を買収するというようなことも、現実に、今、起きておりまして、そういう意味ではかなりの勢いでグローバルコンペ

科学が拓いた20世紀、そして21世紀へ



図表 2

ティションが行われているということでございます。そうした状況におきまして、日本のモノづくりの重要性でありまして、これはサービスを含めた広い意味でのモノづくりと言っているつもりですが、どういふことが必要なんだろうということになります。研究開発の強化とか、モノづくりを担う人材の育成と伝承、中小企業の振興、或いは産学官連携の推進など、いくつかの項目がございます。

いずれの課題につきましても、日本が今

後の国際分業の中で高付加価値のモノづくり企業として生き残っていくためには、重要な課題であります。私はこれらの課題を科学技術人材の育成・強化、それとイノベーション創出による日本の強みの強化というものによって、解決しなければならぬというふうには思っているわけでありまして、日本の競争力をとりまく現状を踏まえまして、新たな日本の競争力を醸成することが必要ではないかということですが、国内戦略ではまず競争力を支える人材の確保と育成であります。また日本の強みの原点である人材の育成にも注力が必要があるということでありまして、製造業が日本のGDPの二〇%位、サービス業が七〇%と言われているのですが、それぞれの生産性の向上が重要だと思っております。

また、新産業を生み出すイノベーションの創出が大切でそのためには私は融合が一つのキーワードだと思います。産学官、府省、文系理系、地方、技術分野など、いろんな形での融合がポイントになると思えます。

国際戦略も大切で、先日中東に安倍総理がお出掛けになった時に、日本経団連の百八十名位のチームが同行させていただきましたが、やはりこれからはいろんな意味で国を挙げて、産業の振興をはかっていくことが重要なのではないかと、いふ例でございます。また最先端の科学技術と豊かな人材力で環境問題をはじめとして、日本の持つ強さを、科学技術外交とまで最近は言っているわけですが、そういうことの必要性まで思っているわけでありまして。

科学技術創造立国に向けた取組み

次に我が国の科学技術創造立国の取組みについて、少しご紹介いたします。科学が拓いた二十世紀の産業群とこのを整理してみますと、二十世紀はまさに科学の時代であり、ここにいくつかの例(図表2)をあげてございます。いまある私たちの産業が、この科学の発展から成っていることが分かるわけですが、これに続く二十一世紀に足を踏み入れてすでに七年になります。この先どのような新しい産業が生まれるのだろうかということですが、やはり

融合というイメージのものがいくつかあると思っています。

例えば、ロボットと情報技術との結び付きによるものとかが、医学の世界と工学の世界の連携、或いはいろんな社会との繋がり、こういうものが新しい付加価値を創造してくるということであります。今、日本は科学技術創造立国を標榜しているわけでありますが、これが基本になるところでございます。

最近、官民ごぞつてイノベーションを謳っているのは、ご承知の通りだと思います。昨年から国として、どのようなことが行われてきたらどうかということ、整理して

みますと、昨年三月に総合科学技術会議では二〇〇六年から五年間の科学技術政策を決める第三期科学技術基本計画がスタートいたしました。五年間で二十五兆円の計画でございます、それに加えまして六月にはイノベーション創出総合戦略というのを策定いたしました。

また安倍政権になりまして、政権交代直後の十月からイノベーション25、二〇二五年にはこんな世界、こんな国にしたいというイノベーション25戦略会議がスタートし、すでに今年二月に中間取り纏めがあり、五月に最終報告に纏まりました。そして六月位には骨太の方針に、これらが組み込まれるという形に、スケジュールはなっております。総合科学技術会議で

も、具体的な橋渡し役を、今、進めているところでございます。

第三期科学技術基本計画といえますのは、五年間(二〇〇六年から二〇一〇年)の科学技術関連投資目標は極力、GDP比の1%を目指しているのではありませんが、二十五兆円という税金を使って、国の科学技術の振興を図るといって、先行投資計画でございます。特に第三期におきましては、社会、国民に支持され、その成果を還元する科学技術、即ち科学技術の成果が国民に分かりやすい形にならなければ、ダメだということ。或いは、人材育成と競争的環境の重視という、特にこのテーマを強調してやっつけていこうということ、①飛躍知の発見・発明、②科学技術の限界突破、③環境と経済の両立、④イノベーター日本、⑤生涯はつらつ生活、⑥安全が誇りとなる国」の六つの大目標と、十二項目の政策目標を決めて、今、進めているところであります。

このうち大目標で謳っている「④イノベーター日本」がきょうお話し上げておりますモノづくりの大切さを言っているわけでございますが、革新を続ける強靱な経済・産業の実現のため、政策目標の「世界を魅了するユビキタスネット社会の実現」ものづくりイノベーション国家の実現、科学技術により世界を勝ち抜く産業競争力の強化の三つを掲げています。とりわけものづくりイノベーション国家の実現は、何となくもやり遂げなければいけないと、産業界でも思っておりますし、科学技術の枠を超えて日本経済の成長戦略をリードするキーワ

ードでもあるというふうに思っております。さらに昨年十月からスタートいたしましたイノベーション25の中間取り纏めの結果によりまして、国民が目指す二〇二五年の日本の姿というのは、「生涯健康の時代」とか、「安全・安心の向上」、「人生可能性の拡大」、「地球の課題に積極貢献」、「オープンな世界」の五項目でありました。そして二十項目のイノベーション代表例として、カプセル一錠で寝ながら健康診断、一家に一台の家庭ロボットで家事からの解放、走れば走るほど空気をきれいにする車、衝突できない車等々が入っておりますが、このようなことにつきまして具体的な形で進めていこうというのが、先日の中間取り纏めでございます。

今、総合科学技術会議でも(今朝もやっけて参ったのですけれども)、毎週いろいろ議員間で相談し、月一回総理の前で種々提言するといふふうなことをやっております。科学技術立国を毎月総理と議員が話し合っているのは、諸外国へ行きましても皆びっくりするのですが、恐らく全世界でも日本だけではないでしょうか。要は、国として非常に熱心をやっているということでございます。

そのために、私たちは社会還元加速プロジェクトということを標榜しているわけがあります。やはりせつかく二〇二五年にこんな国にしたいという要望があっても、二〇二五年まで待っていたからといって、すぐに何でもできるわけではない。毎年々々きちんとやっつけていかなければ、そういう結果にはならないわけでありまして。



それを掲げたのが、「一、生涯健康な社会」・「モノづくり技術、ナノテクノロジー」、ライフサイエンスの融合によって、失われた人体機能を補助・再生する医療の実現、「二、安全・安心な社会」・「IT、社会基盤技術の融合によって、国民一人一人が「いつでも」、「どこでも」必要な情報を一元的に受け取ることが可能な災害情報通信システムの実現」・「IT、社会基盤技術の融合によって、交通事故の激減のみならず、交通流・物流の効率化による環境負荷(CO₂排出)低減、生産性向上にも寄与する高度交通システムの実現」・「三、多様な人生を送れる社会」・「ライフサイエンス、工学、ITの融合によって、高齢者・有病患者・障害者への在宅医療・介護の支援の実現」・「四、世界的課題解決に貢献する社会」・「環境・エネルギー、ナノテクノロジー、ライフサイエンスの融合によって、食糧問題への影響を回避し、環境・エネルギー問題に貢献するバイオマス資源の総合利活用の実現」・「五、世界に開かれた社会」

・「IT、人文科学の融合によって、言語の壁を乗り越える音声コミュニケーション技術の実現。これらにつきましては近々総理にもご説明して、五月十八日に総合科学技術会議を開く予定になっておりますが、やはりこういう形で具体化していこうという思いでございます。

「ここで少しモノづくりや技術開発には時間がかかるものだという言訳的なところもあるのですが、一つの事例でご紹介したいと思います。

これはHDDの例で従来と違った、いわ

ゆる垂直磁気記録方式という高密度記録技術の話で、現在HDD一枚で例えば映画六十本位記録可能ですが、この新しい方式ですと五百本位記録できる素晴らしい技術なのですが、これはやはり実際にモノになるのに、相当な年数がかかった。具体的には二十七年位かかったわけで、一九七七年に当時東北大学の岩崎教授が基本原理を発明し、日立もそうでありましたが、他の会社もその三年後位から、いわゆる産学でいろんな研究をやったわけであります。

素晴らしい技術には、それなりに大変な努力が要るわけでありまして、結果として二十七年位たった後で、ようやく実用化に至った。よく基礎研究から具体的に製品化するまでには、死の谷とか言われるんですが、このケースも確かに一時はもうダメかなというふうなこともあったわけですが、ここでは三つのチャンスに恵まれてこの技術はモノになりました。全世界でもあちこちでもはやされているわけですが、その事例でございます。

一つは何と申しても、将来のイノベーションを洞察した岩崎教授の基礎研究があったということ。二つ目はこれを何とか産学で執念深く、モノになるまでやってきたこと。そして三番目は死の谷の苦境にあった時に、イノベーションに向けた適切な国家ファンドが、結果として成果に結びついたというふうなことであります。あえて加えますと、さらに各学校でこの問題を研究しておりました学生さん達がそれぞれの企業に入り、中心になってモノづくりに励んだというふうなことでございます。やは

り科学技術の進歩におきましては、当然先を見る素晴らしい目と、或る意味のしつこさ、それからいろいろの意味におきましてファンドというものの重要性がうまくいきますと、死の谷に落ち込んだものも浅く渡れるという事例でございます。

イノベーション創出と人材の育成

次にイノベーション創出と人材の育成について、いくつかお話をさせていただきたいと思えます。

科学技術創出立国を支える最大の課題は、とどのつまりは人です。いかにそれに見合った人を育てるかということになるわけでして、冒頭少子化・高齢化の進行による労働力人口の急減、それに競争が激しくなってきたことも申しましたが、やはり加えて質的低下が非常に気になるわけでありまして。これは一朝一夕にそう直るわけではありませんが、私たちは「人材戦略ある教育大国」へ向けていろんな見方を進めておりますけれども、ぜひこれは全国民が関心をもって優秀な人材づくりということが重要なのではないかとこのように思っております。

また世界規模の「頭脳獲得競争」というのが行われております。うかうかしているとかかなり優秀な人材が海外に集められるというふうなことがあるわけでして、逆にそういう競争に勝って日本も海外の優秀な人材を集めてくる、或いは世界トップクラスの魅力ある研究拠点の設立による海外の頭脳の吸引が必要なのではないかと思ってい

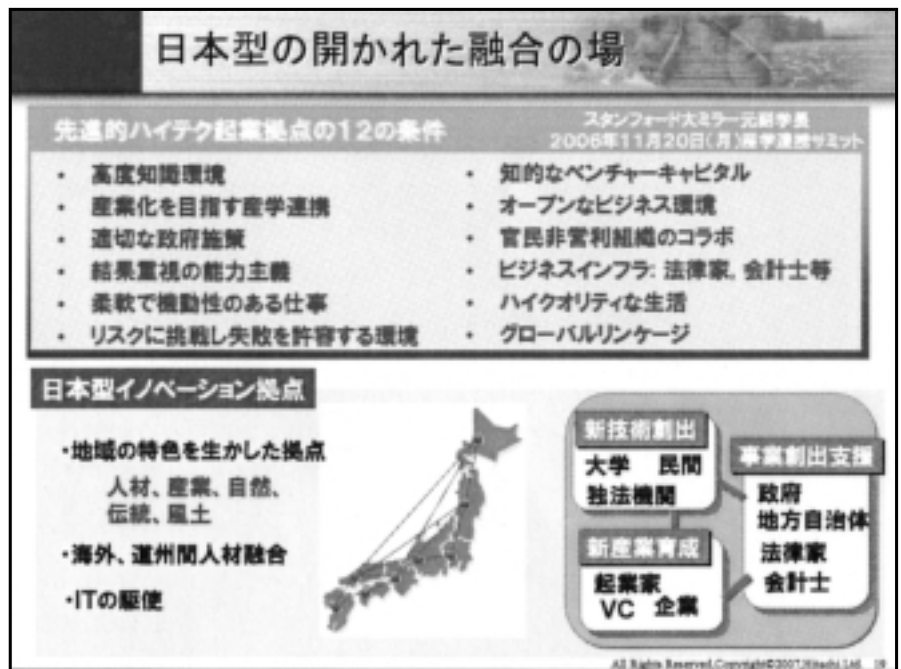
るわけでございます。

そういう意味で産学連携によるイノベーション創出人材の育成というものは、非常に重要だと思っております。従来研究開発はかなり自前主義が強かったかと思っておりますが、これからは研究開発のスピードアップのためには、いろんな形での連携を強める必要があるのではないかと思っております。

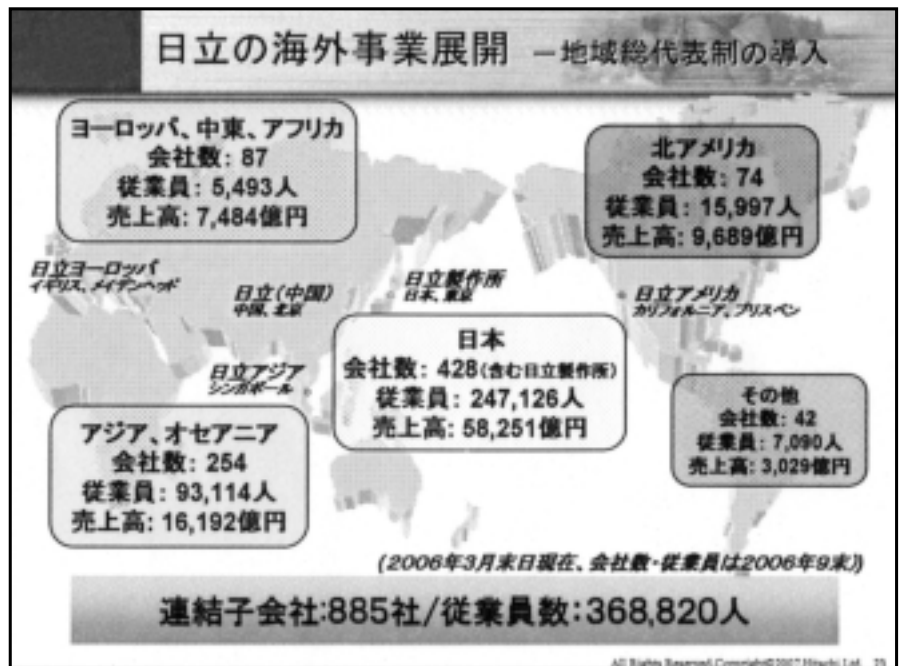
研究の早い段階からの産学連携などはかなりの効果があると思えますし、企業間同士の連携というのもあるかと思っております。やはり競争をしている相手、諸外国との競争に負けないようにやっていくということが必要で、アメリカや諸外国のレベルに、私どもは注意していかなければいけないのではないかと思っております。

また、産学が連携してイノベーションを担う人材の育成で、大学教育のあり方、特に最近博士課程の採用については、先日も日本経団連と大学の先生方とお話合いをさせていただきましたが、昨年来、産業界としてのいろんな提言をいたしております。そして産学においてお互いにあるような意見交換をすることによって、さらに優れた人材の確保、或いは育成ができるのではないかと思っているわけでありまして、

私どもの鳩山町にある日立基礎研究所について、先ほど少し触れました。ここはどちらかというと、私どもの事業の次の世代で役に立つような研究開発を中心に行っているのですが、この中にはフェロー制度というのをとっております。科学技術の分野で世界的な貢献をなした社員を専



図表 3



図表 4

門職制度における最高上位の役員待遇職位に、研究者がいつまでも仕事ができる、或いは頑張ればそれなりの処遇をされるというふうなことをやっております。他の会社でもこういうことがだんだん広まってきているのではないかと思いますが、やはり技術研究者を大切にしないと企業も立ちまさんので、そういうことの一例でございます。

日本型の開かれた融合の場(図表3)の重要性については、これは昨年十一月産学連携サミットにおきまして、日本経団

連の立場からスピーチさせていただいたのですが、その前にスタンフォード大学元学長のミラーさんがシリコンバレーのような先進的ハイテク起業拠点を実現するためには、どういうことに注意してきたかというので、十二項目挙げられた例でございます。これを見ますと、最近日本でも言われ始めていますが、例えばリスクに挑戦し失敗を許容する環境だとか、或いは知的なベンチャーキャピタル、グローバルリンケージなど、いろんなことが盛んに言われていま

すが、従来日本では余り得意でなかったものについても、参考にすべきではないかというふうについておられるわけでございます。そこで日本の各地域には、多くの人材と独特の産業、自然、伝統、風土というものがあわせて、やはりその地域の特色やDNAを活かした場が重要だと思っております。

産学連携による新技術創出、ベンチャーによる新産業育成、政府、地方自治体によ

る事業創出支援が三位一体となって、各地域の発展を促進する体制がますます重要になることを、この図は示しています。

日立のモノづくり

ここからは、私ども日立のモノづくりについてPRを含め、少し説明をさせていただきます。

私どもの事業規模でございますが、来週二〇〇六年度の決算発表になるものですが、このデータは少し古いデータであります。売上高は約九兆一〇兆円でございます。従業員数がグループ全体でいまして、従業員数がグループ全体でいまして三十七万人近く、それから連結子会社数は八八五社と言う形になっております。最近会社数の多いのはあまり自慢にならなくなりまして、もっと効率的に経営しなければいかんという思いであります。

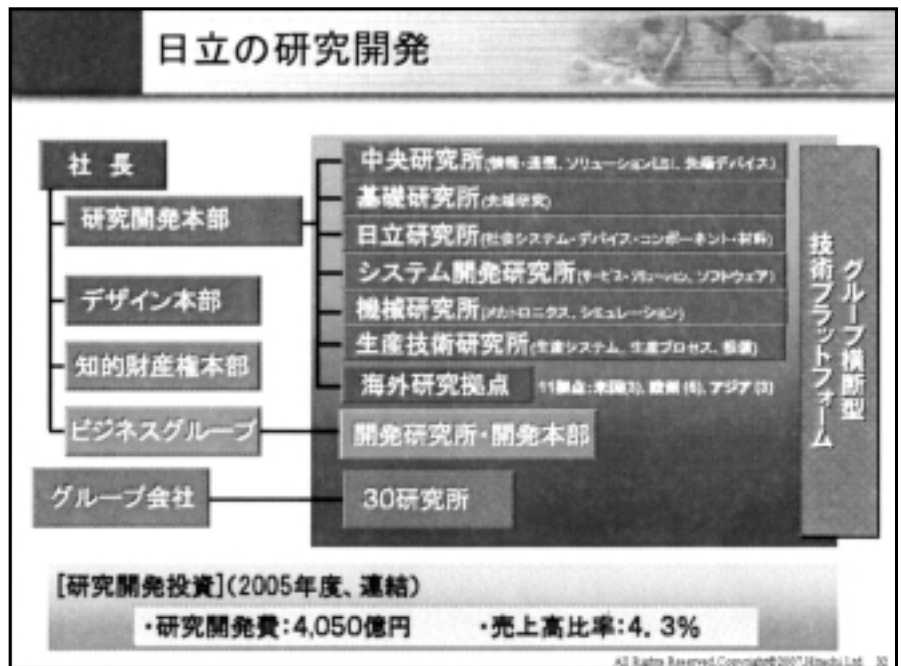
それから七つのセグメントからなっております。いろいろな製品で皆さま方にも大変お世話になっております。電力・産業システムが全体の約二五%で、次が情報通信システムの一、その他各種材料、或いは金融、物流等々非常に幅広くやらせていただいております。これが私どもの強みでもあり、いろいろさるところからご留意もいただいております。これだけ大勢が、私どもといたしましてはこれだけ大勢のお客さまからいただきましたノウハウ、技術、問題点、こういうものを如何に今後融合することによって、新しい価値を創出できるかが重要であると思っております。頑張っているところがございます。



図表 5

一方、海外の状況はどうかということになりますと、現在このような形(図表4)になっておりまして、現状四割弱の売上規模になってございます。そして数年前からアメリカ大陸、或いはヨーロッパ、中国、アジアの四拠点にそれぞれ日立グループの代表機能を持った総代表制を導入しております。かなりの規模になって参りましたものですから、それぞれにおきましての統治をしておりますというふうなことを、今、

さて、創業の理念でございますが、私どもの会社は一九一〇年、茨城県日立市にございまして日立銅鉱山のモーター修理工場から誕生した会社でございます。創業者の小平浪平は海外製品の修理からスタートしているのでございますけれども、当時の機器はほとんどが輸入されたものでございました。そこで小平は何とかして信頼性の高い国産品をつくりたいものだとして馬力誘導電動機を完成。一九三五年の新社員訓示で、こう述べておられます。「日本の機械工



図表 6

業を進展させて、さつして日本の隆々たる国運に副って行きたい、是が私の希望であります。詰り会社の仕事と言ふものは、決して単なる金儲けばかりやって居るのではないと思ふのであります。即ち、かなり現場主義的な発想からスタートした会社でございます。そういう意味におきましてはもともと科学技術創造立国に近いイメージでスタートした会社でございます。従いまして創業の精神といたしましては「和」「誠」「開拓者精神」。この三つこと

で、即ち創業の精神は「ベンチャー魂」でございます。「和」は上下の隔たりなく、喧々譁々意見交換をやるべきだ、しかし、決まったら一致団結して、何としてまやり抜くというのが、この和の精神でございます。「誠」「開拓者精神」は字の通りでございます。それを今、現在におきましても創業の精神だということで、強く教育もいたしております。私どももこの精神を忘れないうようにということをやっております次第です。もう一つ、私どもの会社の重要な心掛けには「落穂の精神」というのがございます。初代中央研究所長の馬場桑夫博士が製品不良・製品事故を起こしたとき失敗の中から経験を拾うというか、そういう思いで、これは五w(ファイブホワイ)の考え方なのですが、動機的原因をとことん追究する、そして他社・他人に対して不親切ではないか、納品のクレームに対して不信はないか、外に向かって空理空論を吐いていないかなど訓戒しています。残念ながらいろんな事故を起こし迷惑をお掛けすることになります。しかし、そういうときに隠さないということを言われて、それを徹底しているつもりです。

モノづくりにつきましては、この図(図表5)にございますように、いろんな意味の事業部間の展開を図る必要があるということ、割合早くからモノづくり事業部といたつておきまして、進めて参りました。私ども「ものづくり」というのは社内的には実はカタカナのモノを使い、「モノづくり事業部」という組織を二〇〇〇年四月からとっております。漢字の「物」はハード



図表 7

イメージが強いので、これにお客さまからサービスまで全体を通して考えるというのが、このカタカナの「モノづくり」というふうに決めておられます。このモノづくりとは何かといいますと、「開発設計力+物づくり力」。これに経営のスピードを掛けたものだと、こういってことで社内の教育を徹底し、それに副つうようにより力を入れてやっているとございます。日本発の新しい技術を開発して、日本の産業にこの新しい息吹を吹き込んでいきたいと、今、

うのを持っておりまして、中学校卒の方を採用いたしました。工業高校課程から或いはその後、大学の研究科等にも派遣しているのでございます。そういう方々が後ほどご説明します技能五輪におきまして、昨年の例でいいますと全国大会では日立グループ入賞者二十五名のうち日専校卒業生二十名ということで、これは実際に立ち会ってみて本当に精神力が強くないと、なかなか入賞できないということでありまして、私も精神力に加え、腕を磨かせること

るでございます。そして腕の方につきましては、いかに伝承するかということが非常に重要であります。現在この人材育成等伝承につきましては、eMasterという形でやっております。これはIT技術を活用し、ビデオを用いて実施しているところでございます。その結果といたしまして、超にこだわるモノづくりということで、技能五輪への取組みに力を入れており、第38回技能五輪国際大会（二〇〇五年、ヘルシンキ）金メダル二個、第43回技能五輪全国大会（二〇〇五年、山口）金メダル六個、第44回技能五輪全国大会（二〇〇六年、香川）金メダル五個という実績を持つなど、私もこういったところは活躍する人材づくりをやっているところでございます。今年には技能五輪の国際大会が静岡岡沼津市で皇太子さまを総裁として行われるわけで、埼玉県からも数名参加されるというふうに聞いているのでございますが、特にこの技能五輪国際大会では障害者の国際アピリンピックも併催されると聞いておりまして、ぜひこういうものにつきましても、国民すべてが関心を持つようにならなければと思っております。さて、日立の研究開発についていくつか説明いたしますと、この図（図表6）にあるような研究所を現在持っております。中央研究所、基礎研究所等々ございまして、米国、欧州、アジアにも合計十一の研究拠点がございまして、二〇〇五年度の研究開発費が四〇五〇億円であり、経営的には非常に苦しくなりまして、何とかして研

「Inspire the Next」を口コで使っています。すけど、その思いはやはりこういうところにあるということでございます。また小平翁は創業の時から人材の面におきましては、技能者とか技術者の育成の取組みに力を注いでおられます。従って創業と同時に明治四十三年徒弟養成所を創立、モノづくりの心構えを大切にしておられる。そして実際の精神と腕を、きちっとさせるということをやってきたのが、私どもの技能者教育でございます。現在も日立工業専修学校（日専校）とい

うのを持っておりまして、中学校卒の方を採用いたしました。工業高校課程から或いはその後、大学の研究科等にも派遣しているのでございます。そういう方々が後ほどご説明します技能五輪におきまして、昨年の例でいいますと全国大会では日立グループ入賞者二十五名のうち日専校卒業生二十名ということで、これは実際に立ち会ってみて本当に精神力が強くないと、なかなか入賞できないということでありまして、私も精神力に加え、腕を磨かせること

究開発投資を減らさないようにと思っております。次がグループ横断型技術プラットフォーム（図表7）ということで、何を言わんとしているかというと、私も先ほど申し上げた七つのセグメント、あれだけの大きなお仕事をさせていただいているというのは、大きな特徴であり、強みでもありまして、グループワイドな中核共通技術の融合・強化と人材育成によって、より新しい価値を創造していきたいという思いを示したものであります。いくつかの事例を申し上げますと、最近銀行のATMなどに用いられています「バイオメトリクス」で、私も二〇〇〇年から指静脈認証技術というのを採用することとやっているのでございますが、やはり如何に偽造を防止するか。個人の持っている指紋というのもあるかどうかと思うのですが指静脈でありますと、外から見ますと何の痕跡も残りませんが、偽造が難しいということとあります。この技術というのは別のものに使わずの技術、或いは脳の中の動きを血流で見ようとしていた技術をこいう形に應用したという例で、光計測と医用技術、それに加えて画像認識というものの組み合わせで生まれたものでございます。これにつきましては部屋への入退管理、さらに車の取っ手に使うことによつて車の盗難防止が出来るということも考えております。またグローバル市場を狙う優位技術ということでは、ストレージソリューションとか、カーナビゲーション・システム、或い

は鉄道車両・システム、これもいくつかの融合から生まれたものでございまして、その幾つかをご説明させていただきます。

Wooofワールドテレビの優位技術、これは変動激しい商品でございまして、特徴をつけるのにどこかがやると、すぐ真似られるというようなこともあります。しかし、今、必死になっているんな特徴をつけようということ而努力しているところでございます。私どもはテレビを始めまして、昨年でちょうど五十周年という形になります。現在のテレビは画質も素晴らしい、便利にもなりました。こういうものの特徴にして、今後もやっていこうということでございます。

それから自動車のエレクトリック パワートレインの優位技術ということで、カーナビゲーションもあるのですが、その他最近特に言われているのがハイブリッド・システムであります。これは環境の問題等々で統合電動制御技術が取り入れられるよう

になりました、私どももこれにつきましては元々電動応用は得意とおったところでございますから、今、自動車メーカーさんいろいろお願いしたりしているところでございます。

我が国の製造業の特徴

以下、いくつか私ども日本の産業を支えている中小企業に対しましてもファンドのようなものをやっております、その事例を少し紹介いたします。

最初は国の中小企業振興支援策の例でございます。二〇〇六年六月、中小企業のものづくり技術基盤高度化に関する法律が施行されまして、特定研究開発計画の認定三九九件の中に埼玉県が十五件ほどあるというふう聞いております。また、産業クラスター計画（第一期五年間）二〇〇六年四月（二〇一一年三月）につきまして一七プロジェクトのうち、東葛川口（T×沿線）

ネットワーク支援活動に川口地域が、それに首都圏北部ネットワーク支援活動にも埼玉県北部がご参加され、推進されているようでございます。日本の強みと申すのはやはり中小企業の強みになっていくわけでありまして、私どももいろんな形でできるだけのご支援をしたいと思っております。さらには二〇〇六年四月の「元気なモノ作り中小企業三〇〇社」の中でも、埼玉県は十三社ほど入っているようでございます。

それから中小企業ファンドの例でございますが、これは中小企業庁がいろんな形で仕掛けてやっております、一八ファンドで総額約二九〇億円（〇七年五月現在）と聞いております。私も中小企業庁の計画には参画させていただいたことがございまして、そのもとにおきまして日立グループのネクスト・ファンドというのを、私どもやらさせていただいております。これはやはりファンド運営のためネクスト・ハンズオン・パートナーズという運営会社を設立いたしました。私どもこれはトータル四〇億円の規模のものであったと思っております。現在私どものネクスト・ファンドには一八〇件の案件がございまして、すでに二社に投資をしているというような形でございます。

私どもの思いというのは、やはり単にお金の動きだけに興味があるわけではございませんで、こういうものを通じてどのようなベンチャー的要請が強いのか、将来の世の中の動向を勉強したいという思いから、ネクスト・ファンドのようなものを立ち上

げさせていただいたところでございます。最後に纏めとして、我が国の特徴というものを、もう一度整理してみますと、私は日本が世界第二の経済大国になったというのは、日本人の勤勉さとチームワークの良さだと思っております。今後それを大切にしてやっていく必要があると思っております。

やはり日本製造業の優位を支えるポイントというのは①高度な部品・材料や多様なモノづくり基盤技術・技能を有する企業が幅広い産業にわたって集積。あらゆるモノづくりの検討・テストが可能②品質や価格についての要求水準が高い消費者や産業部門ユーザーが数多く存在し、厳しい市場に採まれながら製品・サービスを洗練していくことが可能③変化する需要や技術進歩を敏感に反映し、研究開発から生産体制までを一環連携して行える高レベルな擦り合わせのネットワークが構築されているなどの強みがあるのではないかと感じております。私はより一層高いモノづくり技術というのできるのではないかと、このように思っているわけでございます。

今後世界のモデルとなるように美しく活力ある国として、私どもはイノベーションによる価値創出が大切だと思っております。ご理解いただき難かったところもあつたかと思っておりますが、ちょうど時間となりましたので、これで終わらせていただきます。ご清聴、ありがとうございます。

「講師プロフィール」

庄山悦彦（しょうやま・えつひこ）氏。昭和十一年、新潟県出身。三十四年三月東京工業大学理工学部（電気工学専攻）卒業。同四月株式会社日立製作所に入社し、平成三年六月取締役AV機器事業部長、常務取締役家電事業本部長、専務取締役家電・情報メディア事業本部長、代表取締役副社長を経て、同一年四月代表取締役社長、同一年六月代表執行役社長、同一年八月代表執行役会長、同一年四月取締役会長に就任し、現在に至る。

また、主な社外団体役員としては、平成一五年五月社団法人日本経済団体連合会副会長、同一年一月情報通信審議会会長、同一年一月総合科学技術会議議員、同一年四月学校法人国際技能工芸機構（ものづくり大学）会長。

（文責・事務局）

江利川毅前内閣府事務次官氏が講演

青年経営者部会 十九年度定時総会を開く

青年経営者部会の平成十九年度定時総会が五月十六日(水)午後大宮サンパレスで、来賓に利根忠博(株)玉泉経営者協会会長を迎え二十六名が参加して開催された。

総会には中込秀明部会長(富士電子(株)・社長)が議長となり、平成十八年度事業報告、同決算報告、続いて平成十九年度事業計画案、同事業予算案が提案されそれぞれ原案通り承認された。

昨年の定時総会で部会長に就任し、二年任期の中間を折り返した中込部会長は、「厳しい経営環境の中、常に高い目標を掲げ前進する会にしたい。また、組織拡大に力を注ぎ、会員増強を図り、企業



講演する江利川毅氏



挨拶する来賓利根忠博氏



開会挨拶する中込秀明部会長

経営に役立つ例会を企画するなど魅力ある部会にしていきたい」と抱負を述べた。そして、平成十八年度は、石井成人(昭和工業(株)・社長)、岩堀和久(岩堀建設工業(株)・社長)、田島俊(武蔵野瓦斯(株)・社長)、棚嶋英司(有シーエスサービス・社長)、日疋好春(株)ひびき・社長)、内山泰成(ウチヤマ建設・社長)、各氏六名が新に入会したことを報告した。

続いて、挨拶に立った親会の三國雅裕(株)玉泉経営者協会常務理事は、「強力な推進力・実行力は六名もの新会員入会につながり、誠に頼もしく今後も大いに期待している。又、青年経営者部会の活動のあり方や方向など、更に議論を深めてみることも、有益なのではないか」と挨拶した。

総会終了後の特別講演では、テーマを「仕事を通して学んだこと」と題し、前内閣府事務次官の江利川毅氏の講演を拝聴した。

その豊富な経験、経歴に基づき安定した経済成長と財政の健全化のためには、どのように人口問題への対応をすべきか、また、厚生省入省の動機、内閣参事官の仕事、官房課長の役割、さらに、内閣府の誕生にまで話しを進められ、大変参考となる講演を頂いた。

引き続き懇親パーティの部に移り、来賓の利根忠博(株)玉泉経営者協会会長よりご祝辞をいただいた。

新会長に利根忠博氏を選任

埼玉音協定時総会開かる

埼玉音楽文化協会(会長・原宏武州ガス(株)代表取締役会長)は六月二日(金)午前十一時より、理事会及び第四二回定時総会を、テeproニック三階スカイルームで開催した。参加者は十三名。



埼玉音協総会

会長は、「青年経営者部会の活動は多くの若手経営者の手本にもなっている。今後とも、親会と一致団結し、県産業界の発展に貢献する活動を展開して欲しい」と挨拶した。続いて、藤池誠治初代部会長の音頭で乾杯が行われ、講師の江利川氏や利根忠博親会会長を囲みながら、本来の目的である会員相互の啓発、情報交換が一層深められて、散会した。

原会長は、「当埼玉音協は、昭和四十年七月に、埼玉県経営者協会の下部組織として設立されまして、今年で四二年目となります。世の中の多様化や音協を支える企業の事業縮小や統合などによりまして、他県の音協の中には、深刻な影響がでている例もありますが、当協会は、一年間の実績をご報告できますのも、会員各社のご支援、ご高配があったればこそでございます。心より感謝を申し上げます」と挨拶、本日の総会をもって、埼玉音協の会長を辞任する旨を述べられた。その後会長が議長をつとめ議事は進行した。

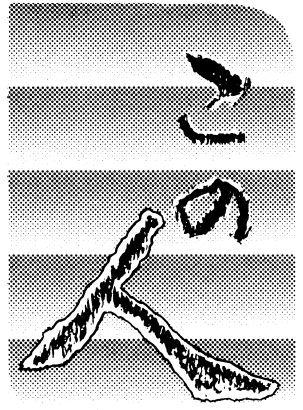
議事は、平成十八年度事業報告ならびに決算報告、平成十九年度事業計画案ならびに収支予算案が提案され、最後に役員改選案が提案

され、それぞれ原案通り承認された。役員改選では、利根忠博(株)玉泉経営者協会会長に新任され、原敏成(株)武州ガス(株)取締役社長が理事に新任された。

退任された原前会長は、「音協活動は私が常日頃から大切だと思っております。心の豊かさを醸成することに貢献していると確信し、これから必要なことだと思います。会長職を本日で退任いたしますが、これからも利根会長、藤池副会長を始め、理事の皆様を中心に埼玉音協を支えていただき、ご協力を賜りたいと思います」と挨拶された。

就任された利根新会長からは「あらためまして、原会長がこの音楽文化活動に真摯にご尽力していただきました姿を感念いたしました。私も親会と同様に、埼玉音協の会長に就任いたしますが、藤池副会長、そして、本日ご参集の理事会社や会員会社の皆様にご協力をいただきながら、音協活動を推進して参りたいと存じます」と挨拶を述べられた。

最後に藤池誠治副会長(株)デサン代表取締役)が閉会の挨拶を行ない総会は終了した。総会後の懇談会では、出席者による活発な意見交換が行われた。



埼玉県信用保証協会 会長 井立勝己氏

この人には見た目、華やかさ、烈しさはないが、一種なんとも言い難い魅力がある。結果、それは井立さんの信条、「ことばは心の使い」が醸し出している。本物の優しさ、温かさだと分かったのは、一時間余のインタビューを終えたときであった。

昭和一八年五月一日、東京に生まれ五人兄弟の末っ子。一家は戦災で家を焼かれ、被災後、埼玉県に移り住む。中央大学法学部卒。同三七年四月埼玉県庁に入り、議会議務局を皮切りに労働、企画財政、衛生、総務各部等に在籍。総務部財政課長、総合政策部地域政策局長、議会議務局長、土地開発公社理事長を経て、県出納長を最後に平成一七年三月退職。同六月から埼玉県信用保証協会会長を務めている。県庁では財政課に都合一年在籍。一〇年ぶりにプロパーで課長に戻った際、地方財政では歳入面での変動要因が多いため、



困難とされていた中期財政計画を、本県で初めて策定した。基本的内容は県債残高の抑制と国の景気対策等に基づく大規模開発事業の見直しだったが、ある県議が議会で「財政課長が変わったら、財政運営が一八〇度変わった」として、その頃の話題になっていた。

全国に先駆け「特定保証ファンド」 開口一番、この人は埼玉県信用保証協会を取り巻く環境について、こう語り出す。
平成一七年六月の「中小企業政策審議会」の意見を踏まえて、信用保証（補充）制度はこの制度創設以来、最大の改革が進行中だ。その大きな話のひとつが、昨年四月にスタートした保証料率の弾力化である。従来、全企業一律一・三五%だった保証料を、企業の財務状況によって〇・五、二・二%の九段階に細分化。保証料率の判断基準となる信用リスクの評価には、日本最大の中小企業信用リスク情報データベース（略称「CRD」）を利用してはいる。

二つ目が、これも昨年四月発足の第三者保証人の非徴求である。「当協会としては全国の信用保証協会に先駆けて、無担保で第三者保証人が不要な金融機関との提携商品『特定保証ファンド』を開発、平成一三年四月に開始していたので、これはウチの県ではかなり進んでいる。一八年度の徴求率一・七%が、今年五月の段階では〇・八%となっているわけで、ほとんど非徴求に近い。」

三つ目は「金融機関との責任共有制度」である。従来、求償権回収は一〇〇%代位弁済であったが、それが十月からは金融機関に二〇%を負担して貰うことになる。ともかく、この三つの大改革が、いま進行中である」という。

顔のみえる保証協会に 保証協会は、これまでどちらかといえば金融機関と中小企業の間に入った黒子的存在であった。しかし、近年は社会的使命の拡大に伴って経営支援・再生支援を強化。「金融よろず相談窓口」の開設を筆頭に、埼玉県創業ベンチャー支援センターに中小企業診断士の有資格職員を、週二回派遣して金融相談に乗り出したり、保証利用企業への礼状送付も始めた。礼状送付と同時に「財務情報」の提供、さらに希望者に対しては、中小企業経営診断システムを活用して現状診断と将来シミュレーションも含めた「経営診断結果」の提供等も実施している。

一方、昨年四月には「企業支援グループ」を拡充、支援長他四人の中小企業診断士の有資格者を中心にして、企業再生、創業・ベンチャー支援等の高度な経営支援サービスと、さらには再チャレンジする人に対する流動資産担保（売却債権・在庫）、再挑戦支援保証の新設など、より信頼される「顔の見える保証協会」の実現に向けて、考えられる限りの努力を傾注している。

県内金融情勢と中小企業の現況 「シンクタンクでもないのに、分からない面もあるがウチの保証業務を通してそれらの現況をみる

と、一八年度の保証承諾は三九、五二九件、金額にして五七二、四四五百万円で前年比では二六%の伸びであり、これは全国一である。勿論、理由としては本県がかなり活性化していること、第三者保証人の不必要等による利用のしやすさなど考えられるが、全業種とも資金需要は高い。

それによって保証残高も、一、二四四、三九七百万円で三%増。利用企業数は五七、六四二企業で、公式統計上での中小企業といわれている企業の約三分の一である。

問題は代位弁済で、これが意外に増加しており、二五、六七五百万円、前年比約八%増。素材価格の上昇、同業者間の競争激化等種々の要素はあるものが高水準だ。代弁率平均は二・〇六%で、業種別では小売業が三・一四%、建設業が二・九二%。これに関し、我々の仕事で一番重要なのは、やはり期中管理であると思っている。

読書・散策の大好き人間 経営哲学は「公平・公正」親切でいいねいな対応。信条好きな言葉は冒頭の「ことばは心の使い」。相手に気持ちを伝えるには言葉しかないのだが、気になるのが裏側にある、ことばの限界で、自分の言ったことが絶対一〇〇%伝わるとは思えない。よくて七割、八割をすると五割と考え、対話には心を砕く。それは「誠心誠意」にも通じると思う。

趣味は散策。日々移り変わる街中や自然の中を散策し、新たな商業施設とか古い商店街、健康づくり等に励む人々の新しい発見が楽しい。時には都内の歴史散歩なども……。読書で好きな作家は藤沢周平、遠藤周作など。藤沢作品に登場する人物の優しさ、誠実さがたまらなく好きという。

上尾市在住で妻園子さんと次男の三人暮らし。長男は結婚して独立、孫三人がいる。因みに園子さんとは職場結婚で、人も羨む「おしどり夫婦」らしい。

(葛)

地域密着のより身近な 信用保証協会をめざして

埼玉県信用保証協会

埼玉県信用保証協会は、中小企業が事業資金を円滑に調達できるように「公的な保証人」となって、中小企業と金融機関とを結び「かけ橋」の役割を果たすことを目的として、昭和24年6月25日に設立されました。全国には、各都道府県と5つの主要都市を合わせ、52の信用保証協会がありますが、当協会は、平成18年度末において、約1兆2,444億円の保証債務残高を保有し、全国で5番目の規模となっており、県内中小企業者の約3分の1にあたる、58,000の企業にご利用いただいております。

信用保証制度は、昭和初期にドイツの制度を範としてわが国に導入されましたが、第二次大戦により、残念ながら制度の発展は中断を余儀なくされました。終戦後間もなく国の経済復興政策の一環として、昭和23、24年にかけて、信用保証協会は各地に次々と設立され、以来、わが国の経済・金融情勢の変遷の中で、国、地方公共団体、金融機関、商工団体など関係諸機関の皆様方と密接な連携を図りながら、日本経済を根底から支える中小企業のために金融の円滑化をサポートすることを通じ、地域経済の発展と産業の振興に、お役に立つことをめざしてまいりました。

現在、信用保証協会は、全国挙げて創立以来最大とあってよい抜本的改革に取り組んでおります。この契機となりましたのは、平成17年6月に発表された国の中小企業政策審議会による「信用補充制度のありかたに関するとりまとめ」です。この答申には、信用保証（信用補充）制度を持続可能とし、真に中小企業者のニーズに応えるものとするため、種々の提言が盛り込まれましたが、これを受けて全国信用保証協会連合会と全国52信用保証協会では改革のための14のプロジェクトを発足させ、課題の解決に向け鋭意努力を重ねており、漸次、改革を実行に移しております。既に実現した改革といしまして、中小企業の資金調達をさらに円滑にすべく、平成18年4月より、原則的に法人代表者以外の保証人を不要としたこと、従来の一律基本保証料率から、中小企業者の経営状況に応じた9区分の保証料率の導入に踏み切り、保証料負担の軽減と、保証利用機会の拡大を図つたことなどがございます。

また、経営支援・再生支援をより充実させるために、平成17年より「企業支援グループ」を設置し、中小企業診断士の資格を持つ職員を中心として、前述の金融による相談窓口と合わせ、高度な経営支援サービスの提供に努めております。さらに、創業・ベンチャーを志す方々を対象に当協会オリジナルの創業者向けマニュアル「ビジネスナビ」を発行し、配布したところ非常に好評で、予想外の増刷を重ねております。

また、経営支援・再生支援に関する金融サービスの強化策として、体制整備や、保証手続きの簡素化、迅速化のための事務見直しなど

を実施し、課題の一つである「包括的な運用の改善による利用者の利便性向上」を着実に推進しております。当協会では、こうした取り組みを、全国の協会に先んじて実施しており、特に、全国的に波及効果の高かったものとして、平成13年より主要金融機関と提携し、無担保で第三者保証人を不要とする保証制度の創設があります。この制度を一つのビジネスモデルに、いくつかの姉妹商品と組み合わせるべく制度を開発し、保証審査時間の短縮にも努め、利用者の皆さんから大好評を博しております。また金融相談業務では、平成15年4月より、金融よろず相談窓口を本店・支店の保証課に開設し、県内中小企業の皆様を中心に、幅広いご相談を受けております。現在は、毎週火曜日と木曜日に午後7時まで受付時間を延長し、「埼玉県創業・ベンチャー支援センター」及び一部の市役所への出張による窓口の拡大も図っております。

現在、当協会は、より社会的認知度の高い信用保証協会を目指し、さらに種々の取り組みを実施しております。先の答申においては、信用保証協会は中小企業者との接点が少ないいわば「顔が見えにくい」という声も聞かれるとの指摘もあり、これに対する具体的な改善策として、まずは、信用保証をご利用いただいた中小企業者に礼状を送送し、合わせて無料の簡易経営診断のご案内を差し上げております。おかげをもち、経営診断を申し込まれる企業は着実に増加しており、いささかなりと中小企業の皆様のお役に立っていることを実感しております。

当協会は、今後も中小企業の金融円滑化という本来の使命の達成はもちろん、県内中小企業者の皆様にとってより身近な存在として、これまで培ったノウハウを生かし、金融に関する様々な相談等に対応できるような総合的なサポートセンターとなることを目指してまいります。皆様方のいっそこのご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。



これから、ずっと...
あなたの夢のサポーター
埼玉県信用保証協会

また、経営支援・再生支援に関する金融サービスの強化策として、体制整備や、保証手続きの簡素化、迅速化のための事務見直しなど

埼玉県信用保証協会所在地
本店：さいたま市大宮区桜木町1-7-5
ソニックシティビル11階
支店：熊谷市 川越市 春日部市

県民の武蔵野銀行
www.musashinobank.co.jp



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

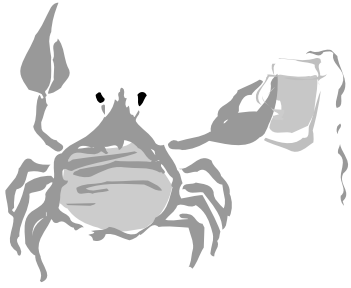
http://www.resona-gr.co.jp/saitamaresona/

平成19年

暑中お見舞い申し上げます

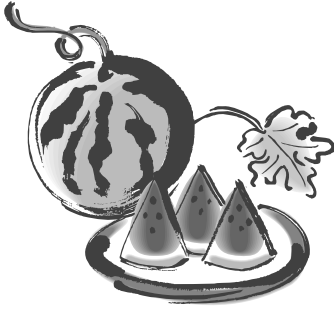
紙上名刺交換会 到着順掲載

代表取締役 株式会社 デサノン 菱池 謙治	代表取締役 日本地工株式会社 玄間 敏	代表取締役 新電元工業株式会社 小田 孝次郎	会長 株式会社 埼玉りそな銀行 利根 忠博	代表取締役 武州ガス株式会社 系 宏
代表取締役 株式会社 島村工業 島村 治作	取締役 A G S 株式会社 小川 修一	代表取締役 東京鋼鐵工業株式会社 田邊 恵一郎	代表取締役 埼玉機器株式会社 長沼 昭	代表取締役 大野建設株式会社 大野 年司
代表取締役 東洋電装株式会社 小出 潔	代表取締役 関東自動車株式会社 塩浦 綾子	代表取締役 吉野電化工業株式会社 吉野 寛治	頭取 株式会社 武蔵野銀行 三輪 克明	代表取締役 日本伸管株式会社 細沼 哲夫



紙上名刺交換会 到着順掲載

<p>社代表取締役 長</p> <p>株式会社 丸 善</p> <p>原啓康</p>	<p>代表取締役</p> <p>東日本昇降機サービス株式会社</p> <p>速藤安寿</p>	<p>代表取締役</p> <p>武蔵工業株式会社</p> <p>後田忠秀</p>	<p>社代表取締役 長</p> <p>株式会社 松本商会</p> <p>松本伸一郎</p>	<p>代表取締役</p> <p>日本自動車管理株式会社</p> <p>三原宏治</p>
<p>代表取締役</p> <p>株式会社 エアコンセンター</p> <p>田村亮夫</p>	<p>代表取締役</p> <p>武州産業株式会社</p> <p>高橋洋三</p>	<p>顧問</p> <p>日産ディーゼル工業株式会社</p> <p>増田博</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>代表取締役</p> <p>株式会社 丸広百貨店</p> <p>大久保敏三</p>
<p>社代表取締役 長</p> <p>株式会社 イハシ</p> <p>丹橋吉一</p>	<p>埼玉支店長</p> <p>東京ガス株式会社</p> <p>田中忍</p>	<p>代表取締役 会長</p> <p>日本ピストリング株式会社</p> <p>森谷文昭</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>理事長</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>



代表取締役
社長

金子常雄

金子農機株式会社

取締役
社長

原宏

坂戸ガス株式会社

常務執行役員
埼玉製作所長

山本卓志

本田技研工業株式会社埼玉製作所

代表取締役
社長

樋口武

フジノン株式会社

執行役員
埼玉支店長

片岡和久

東京電力株式会社

代表取締役

兼子睦男

有限会社 創文社印刷

代表取締役

石川卓

東京ビルサーピス株式会社

代表取締役

望月憲

望月印刷株式会社

代表取締役
社長

清水宏介

東上ガス株式会社

法人 埼玉県経営者協会
埼玉音楽文化協会

専務理事 野上 武利
職員 一同

四月度日本経団連関東経協会長会議

原宏前会長発言要旨

さる4月27日、日本経団連で四年度の関東経協会長会議が行われた。本欄で原前会長の発言要旨を紹介する。

経協の平成19年度の事業活動について

平成19年度の事業については、配布していただいております資料をご覧いただくとして、ここでは折角の機会ですので、何故ご覧いただくような事業を展開するのかが、についてお話をさせていただきます。

昨年、当協会も創立60周年を迎えましたが、10年前はどうかと言え、制度疲労を起し、団体としての存在感もはなだ小さいものでした。

そこで、各方面から、また会員から当協会に対する「生の声」を集め、分析致しました。答は単純で時代の変化、とりわけ会員が求める「産業政策、環境、産学連携、教育」など、経営が直面する課題に、協会が対応していないというもので、活動領域を拡大すべしというものでした。

原因が分かれば、行動あるのみでありましたから、ここ十年、会員企業の参画を得て日経連時代からの強みである人事・労務分野の事業を強化する一方で、経済産業省や労働局といった国の機関、また知事部局や教育局など県行政、そして、ものつくり大学や埼玉大学など、従来接点の少なかった機関との交流に力を注ぎ、提言活動や連携事業を行ってきたのであります。

具体例をお話ししますと、現在県の幹部向けのセミナー「民間企業に学ぶ」を、県と共催で実施しております。

また、ものつくり大学とは、これまた共催で一般人を対象とした公開講座をこゝろ実施しております。

そして、何よりも現在力を入れておりますのが、産業労働部と教育局、或いは福祉部と産業労働部といった行政機関同士の連携による共同事業のあっせん、橋渡しであります。とにかく行政においては、なかなか横串的な事業の展開が進展しませんので、この橋渡しをやってありますが、ここ4、5年の間に、かなりの実績を挙げております。

十年間にわたるこうした地道な活動の結果、現在県内でも有数な存在のある団体になったのではと自負しているところであります。といたしますのも現在県の5か年計画や、重要施策の検討の折、声がかかるようにもなりましたし、また永田町の自民党本部や、内閣府に設置された委員会と中央の諸国会合に出席要請があるなど活動領域が格段に拡大したからであります。

以上のような経緯から、配布させていただいた当協会の平成19年度の事業計画の基本方針の活動理念のところに、当協会は、活力に溢れ、魅力ある県経済社会の実現に向けて自ら行動する」と決意表明させていただいたのであります。

したがって、本年度も、この決意が絵に描いた餅にならないよう活動することを披露させていただき報告を終らせていただきます。

視点

総会が終つて程ない
或る日、会員の経営者
Aさんから「日立製作
所の庄山さんの話はよ
かったね」と総会に続
いて行なわれた庄山氏
の講演への感想が電話
で寄せられた。

Aさんによれば庄山氏の話で「
る霞のようにかかっていた心の中の
モヤが晴れ、眼が醒めたというのだ。
巷間名経営者の呼び声高いAさんを
これほどまでに感動させたとなれば
興味津津で私は受話器に耳を一層近
づけた。

経営者を変えた至極の一言

専務理事 野上 武利

巨大日立の原
点回顧
経営者Aさん
のその後の経営
に影響を与えた
のは世界的企業
の日立の総帥庄
山悦彦会長が語った「日立製作所の
経営は、創業者小平浪平翁が創業時
に定めた経営理念と精神にある」と
の話だった。

Aさんによれば、創業時には小平
浪平翁同様自らの手でその後の発展
を期し経営理念を定め日々の活動の
拠り所としたという。現在の業績も
こうした理念と精神があればこそ得
られたものだが、庄山氏と違い、自
分は会社の発展につれいつしかこう
したものに触れることが無かったと
話を続けた。また発展したからとい
つて途中問題が発生しなかつたわけ
ではなく塗炭の苦しみを味わつこと

も度々だったが、そうした時でも初
心に帰ることはなかつたとAさんは
受話器の向こうで述懐していた。
それが庄山氏の話を知りうちに自
分の心の未充足感、つまりモヤモヤ
の原因が創業時にしたよめた創業の
理念に立ち戻ることのなかつたこと
にあると分り愕然とし、内心忸怩
たる思いにもなつたが、反対に心の
モヤモヤは消え始めたと言つたのだ。
そしてそのモヤモヤが完全に振つ切
れる出来事が総会の翌日起きたとい
う。翌朝出社し社長室に入った途端
頭を金槌で殴られたような衝撃にか
られたとのこと。それは創業時に寝
ない。その瞬間頭の中のモヤモヤが
消え去つたというのだ。
Aさんの電話はこれで終りではな
かつた。庄山さんの話に限らず協会
が行事の都度行なつてきた斯界の権
威者による講演には学ぶことが多く
これからも継続するようにとの要望
だった。私自身講演に拘わり続けて
きた経緯がありAさんのリクエス
トは褒美をもらつたように嬉しかつた。
しかし御褒美が頂けるのは私ではな
く聴講者の心を揺り動かした講師の
話と言葉。まさに人を変える至極の
一言だ。
私はAさんにこれほどまで影響を

与えた庄山氏に感謝するとともに、
かつて協会が招請した講師の話、一
言に感銘を受けたケースがほかにも
あるのではとの思いから協会がこの
十年間に招請した講師を次に列挙し
聴講した会員各位の記憶を呼び起こ
したいと思う。
講師は多士済々—— 敬称略
()の職位は講演時
ピーター・タスカ(ストラテジスト)、
岡本行夫(外務省元北米第一課長)、
根本二郎(日経連会長・日本郵船会
長)、福川伸次(通産省元事務次官)、
石原信雄(元内閣官房副長官)、浜

田広(日経連副会長・リコー会長)、
猪口邦子(上智大学教授)、青木利
晴(NTT副社長)、鈴木忠雄(日
経連副会長・メルシャン社長)、寺
島実郎(三井物産戦略研究室室長)、
中島一郎(通産省環境立地局長)、
奥島孝康(早稲田大学総長)、梅原
猛(哲学者・ものづくり大学総長)、
上田惇生(ドラックカー研究者・もの
づくり大学教授)、笹森清(連合会
長)、坂東眞理子(内閣府男女共同
参画局長)、山路敬三(キヤノン前
会長)、名尾良泰(経済産業省関東
経済産業局長)、宗雪雅幸(富士写
真フィルム元社長)、野村東太(も
のづくり大学学長)、前田又兵衛前
田建設工業名誉会長)、草刈隆郎(日
本経団連副会長・日本郵船会長)、
中村維夫(NTTドコモ社長)、戸
茆利和(厚生労働省事務次官)、茂
木賢三郎(キッコーマン副会長)、
庄山悦彦(日立製作所会長)
ここまでお読みの会員各位には記
憶に残る一言との遭遇があつただろ
うか。

ところでこうした講演のほか本会
では折に触れ著名人を招き新聞紙上
やTVへの出演を通して会員はもと
より県民に多くのメッセージを伝え
てきた。例えば日本経団連の会長を
昨年退任したトヨタ自動車会長の奥
田碩氏は本会の要請で土屋義彦前県
知事と原宏本会前会長との新聞紙上
における鼎談に出席のため来埼した
折、土屋前知事の案内で建設中の新
都心視察後、記者団から感想を聞か
れ「驚きを通り越し驚愕の一言」と
の名言を残し、パブルの崩壊や経済
のグローバル化の影響で沈みがちな
県民を大いに勇気づけられた。
また最近では県の活性化のため上
田清司知事は企業誘致やベンチャー
企業の育成に取り組んでいるが、活
動が緒についた頃、私は日本経団連
の新産業・新事業育成委員会の委員
長であつたユニチャームの高原慶一
朗会長を新都心に招き上田知事をは
じめ県幹部との懇談の機会を設けた。
この折の話がその後の集約に大いに
反映されたことは想像に難くない。
そして高原氏はリーダーに求められ
る要諦として、強烈な意志としつこ
さ」との名言を残した。最近知事が
この時の話を話題にすることがあり
改めて言葉が持つ影響力の大きさを
知らされた。
このように世の中には人の目を醒
ませ、熱くさせ、転機を切り拓く
切っ掛けとなる話や言葉がある。A
さんにとっては庄山氏の話がその例
に違いない。私にも庄山氏の話で強
く記憶に残っていることがある。そ
れは創業時に日立の初代中央研究所
長であつた馬場桑夫博士が製品不良
製品事故の撲滅のため設けた訓戒の
話。日立はいつも創業時のこうした
精神に立ち戻ること、「品質の日
立」を標榜してきたのではないだろ
うか。
最近、世の中を騒がす企業の不祥
事が多いが、そうした企業であつて
も創業時にはきつと高潔な創業精神
のもとに経営理念を定めていたに違
いない。
そこで私は経営者に言いたい。油
断せず、いつも心に創業精神をと。

日本経団連 第6回定時総会を開催

「07年度事業計画」承認、「決議」採択

新副会長7氏らを選任

日本経団連（御手洗富士夫会長）は5月23日、東京・大手町の経団連会館で第6回定時総会を開催した。総会には日本経団連の会員代表者約600名が出席。御手洗会長の開会挨拶に続き、安倍晋三総理大臣、大田弘子・内閣府特命担当大臣（経済財政政策）より、来賓挨拶があった。その後、総会議案の審議ですべてが承認され、御手洗経団連2年目の新体制と活動方針が決定した。

開会挨拶で御手洗会長は、この1年を振り返り、構造改革を推し進めた結果、安倍内閣の掲げる「成長路線」の成果が国民の目に見えるかたちで具現化しつつあると評価するとともに、新「ジョン」希望の国、日本の策定や民間外交の推進といった日本経団連活動の成果について触れた。その上で、人口減少社会の到来、グローバル化の進展など、大きな環境変化の中で、わが国がとるべき道は、世界に目を向けた「成長路線」であると指摘。民間の活力により、引き続き、成長の持続可能性を確保しなければならないとし、道州制の導入、経済連携の推進、雇用問題、少子化対策など、わが国が直面する諸課題の解決に向け、日本経団連はさらに強力な政策集団をめざすとの決意を語った。最後に、会員各社における企業倫理の徹底を求めた。

議案の審議では、役員等の補充選任、2006年度事業報告と収支決算、07年度事業計画と収支予算、役員等の選任、有限責任中間法人の設立に関する議案が諮られ、全会一致で承認された。また、

総会決議「創造的の改革を推進し、社会と未来への責任を果たす」が満場一致で採択された。最後に、09年3月末に竣工、移転する新経団連会館の建設について報告があった。

今次総会をもつて、三木繁光・三菱東京UFJ銀行会長、宮原賢次・住友商事会長、庄山悦彦・日立製作所会長、西岡喬・三菱重工会長、出井伸之・ソニー最高顧問、武田國男・武田薬品工業会長、和田紀夫・日本電信電話社長、岡村正・東芝会長が副会長を退任し、新たに佐々木幹夫・三菱商事会長、中村邦夫・松下電器産業会長、森田富治郎・第一生命保険会長、榎田松雄・三井物産社長、榎原定征・東シ社長、前田昇伸・みずほフィナンシャルグループ社長、古川一夫・日立製作所社長が副会長に選任された。また、平島治・大成建設取締役相談役、伊藤源嗣・石川島播磨重工業会長、池田守男・資生堂相談役、佐々木幹夫・三菱商事会長、中村邦夫・松下電器産業会長、榎田松雄・三井物産社長が評議員会副議長を退任し、新たに奥田務・大丸会長、大橋洋治・全日本空輸会長、池田弘一・アサヒビール会長、畔柳信雄・三菱UFJフィナンシャルグループ社長、佃和夫・三菱重工業社長、岡素之・住友商事社長、長谷川閑史・武田薬品工業社長、中鉢良治・ソニー社長が評議員会副議長に選任された。さらに、地方団体長会議長には、和田紀夫・日本電信電話社長に代わり、江頭邦雄・味の素会長が選任された。

なお、有限責任中間法人の設立は、収益事業の効率化を図るためのものであり、6月1日の発足に向けて準備が進むこととなる。

創造的の改革を推進し、社会と未来への責任を果たす

2007年度総会決議

わが国は、グローバル化に伴う大競争の激化や地球環境問題への意識の高まり、人口減少社会の到来など、大きな変化に直面している。日本経済はたしかに足取りで回復から拡大へと向かっているが、持続的な経済成長を確保し、さらに成長力を高めるためには、民間や地域の活力を最大限に引き出す以外に選択肢はない。企業活動は付加価値の創造そのものであり、雇用の維持・創出、安全・安心で夢のある製品やサービスの提供を通じて、国民生活に豊かさをもたらす。われわれは、イノベーションによってさらなる競争力強化の主体となり、自らが成長の牽引役を担う気概をもって事業を展開する。そして、強い倫理観に基づく活動によって、積極的に社会的責任を果たす。

大競争は、各国の制度間競争の荒海でもある。「希望の国、日本」を実現するためには、大胆かつ創造的な視点をもって、経済や社会のあらゆる分野において構造改革を成し遂げることが不可欠の要件となる。

日本経団連は、この国の社会と未来への責任を強く自覚し、政策を機軸として政治との関係を強化するとともに、各界各層と透明で公正な関係を構築し、以下の諸課題の解決に向け、総力を結集することを決意する。

1. 民間活力を引き出し、持続的成長を確保なものとする

(1) 規制改革・民間開放を推進し、新産業創出や公共サービス効率化を促す。

(2) 科学技術政策の強化によるイノベーションの加速、ICTの高度利用推進や物流効率化による生産性の向上を図り、産業の競争優位を確保する。

2. 国際的な競争条件を整え、公正な市場を形成する

(1) 経済法制の見直し、法人税実効税率引き下げなどにより、国際競争基盤を整備する。

(2) ポスト京都議定書の枠組みづくりへの取り組み、民間活力を活かした温暖化対策や循環型社会の構築に向けた環境政策を推進する。また、戦略的な資源外交・技術政策を基盤とするエネルギー安全保障の強化に取り組む。

3. 財政・社会保障制度の持続可能性を確立する

(1) 歳出入両面にわたる改革を着実に進め、財政の健全化を図る。

(2) 税制抜本改革、社会保障番号ならびに個人助定の整備、年金・医療・介護の一体的改革を通じ、社会保障制度の持続可能性を確立し、国民の将来不安を払拭する。

4. 地域の活力を日本全体の成長につなげる

(1) 国・地方を通じた行財政改革に取り組み、道州制導入を推進する。

(2) 国としての明確な戦略のもとに空港・港湾等の重点整備を含め、地域経済の活力を引き出す社会インフラの効率化の整備を進める。

5. 魅力的な地域づくりや景観美化等の取り組みを通じて国際観光を振興し、交流人口の拡大をはかるとともに、国際的相互理解を深める。

(1) 創造性や国際性に加え、公德心や克己心をもつ人材の育成に向け、教育改革に取り組み。

(2) 公教育の抜本的な質的向上を図り、教育に関する機会の公平を確保する。

6. 労働力人口減少時代に向け、ワークライフバランスの実践に努める

(1) 多様な選択肢のある人事・雇用システムを構築するとともに、自律的で柔軟な働き方を促す法的基盤の整備を推進する。

(2) 少子化対策を国の将来への投資と位置づけ、働く人々に向け、保育段階からの子育て支援策を整備する。

7. 世界の平和とさらなる発展に貢献する

(1) WTOドーハララウンド交渉の推進、経済連携協定の拡大、貿易諸制度の改革、対日直接投資の拡大により、世界経済のダイナミズムを日本経済の構造改革と成長につなげる。

(2) 日米関係を基軸としつつ、アジア大洋州地域を重視した外交・安全保障政策を推進する。

8. 公正な経済社会を構築する

(1) 政策を機軸として政治との関係を強化するとともに、各界各層と透明で公正な関係を構築する。

(2) 社会的責任を重視した経営を行い、企業倫理の確立に向け精力的に取り組む。

9. 海外経済協力を戦略的に展開する

(1) 政策を機軸として政治との関係を強化するとともに、各界各層と透明で公正な関係を構築する。

(2) 社会的責任を重視した経営を行い、企業倫理の確立に向け精力的に取り組む。

10. 公正な経済社会を構築する

(1) 政策を機軸として政治との関係を強化するとともに、各界各層と透明で公正な関係を構築する。

(2) 社会的責任を重視した経営を行い、企業倫理の確立に向け精力的に取り組む。

初の雇用支援制度導入奨励金普及促進連絡協議会開催

労使就職支援機構（母体：本会と連合埼玉）は、六月二十七日（午後）浦和区のあけぼのビル会議室において「第一回 雇用支援制度導入奨励金普及促進連絡協議会（以下「協議会」）を開催した。写真、この「協議会」は今年度より創設された「雇用支援制度導入奨励金」を活用し、障害者や母子家庭の母、ニート、フリーター、高齢者など就職困難者の早期就職を支援するため、関係機関の相互連携を図ることを目的に設置されたもので、今回が第一回目の協議会となった。

「雇用支援制度導入奨励金」は、事業主が、トライアル雇用により雇うた従業員を常用雇用へ移行し、かつその者の就労を容易にするために、一定の雇用環境の改善を行った場合に三



十万円を支給することで、就職困難者の就職促進を図るもの。協議会には、国や県の関係機関と労使就職支援機構で二十名が一同に会した。（参加者は後記）

会は、三國雅裕使節コーディネーター（本会常務理事事務局）の進行で、野上武利使節代表（本会専務理事）と神山哲雄埼玉労働局職業安定部長が挨拶、その後、労使就職支援機構の十九年度事業紹介、「雇用支援制度導入奨励金」の説明、各連携機関の出席者による業務概要紹介が行われ、この制度を普及啓発するための方法や仕組みなどについての意見交換が行われた。意見交換会では、「奨励金」の支給要件や改善措置の要件、他の奨励金制度との併給などについての質疑と、障害者雇用や生活保護世帯の給付額などに関する実態や各機関の取組み状況などについて、活発で有意義な情報交換が行われた。野上代表は「障害者雇用に対する施策やメニューは充実してきた。しかし、各機関が縦割りにならないよう更に連携し、実行してほしい。障害者雇用の定着化モデルや企業が取り入れやすいメニュー事例を国や県は示してほしい」と要望、竹花康雄労働代表（連合埼玉事務局長）は「国や県が就職困難者に対し、それぞれ様々な対策を講じているのは理解できた。本日以降リーフレットを関係諸機関で配布し、企業が導入に踏み切るような環境づくりをしてもらいたい」と連携をお願いした。

本会では、この協議会終了後、六月末に全会員にリーフレットを発送、配布した。

- （当日の出席者）（敬称略）
- 埼玉労働局 神山 哲雄 職業安定部長
 - 高橋 恵子 職業対策課長
 - 内田 幸良 職業対策課長補佐
 - 篠原たい子 職業対策課職業対策係長
 - 鶴谷 陽子 職業安定課長
 - 関口 健次 八口ワーク大宮所長
 - 布施 滋好 埼玉障害者職業センター所長
 - 埼玉県産業労働部 山岸 隆 勤労者福祉課長
 - 飯塚 寛 雇用対策課副課長
 - 大島誠一郎 職業能力開発課長

- 埼玉県福祉部 山下 栄樹 障害者社会参加推進室主幹
- 齊藤 賢史 社会福祉課主幹
- 中山 晋 こども安全課主幹
- 埼玉県教育局 黒澤 一幸 特別支援教育課長
- 埼玉県労使就職支援機構 野上 武利 使節代表
- 竹花 康雄 労働代表
- 三國 雅裕 使節コーディネーター
- 木村 俊之 労働コーディネーター
- 宮田 信久 使節運営委員
- 河西 伸広 労働運営委員

講師に「バカの壁」の養老氏

青年経営者部会 新春特別講演会を開催

青年経営者部会主催による平成十九年特別講演会が、六月五日（午後）大宮サンパレスにおいて、来賓、一般、部会員合計約百五十名が参加し開催された。



講演する養老孟司氏

六月の特別講演会では中込執行部の発案により、二月の新春特別講演会に続き、親会の一般会員の皆様に大いに役立てて頂くこと、企画運営したものでした。

会は、古川元一副部会長（川口土木建築工業（株）・社長）の司会・進行で執り行われた。

開会挨拶に立った中込秀明部会長（富士電子（株）・社長）は、企業の不祥事が起きているが、我々青年経営者部会はしっかりとした倫理観を持ちながら、時代に即応した経営を心がけ、企業家として、また地域のリーダーとして、大いに脳を活性化させ、社会に貢献して参りたいと述べられた。また、講演後の懇親会にも大勢の皆様に参加して頂き、親交を図って頂ければと挨拶をした。

来賓として出席した親会の野上武利埼玉県経営者協会専務理事は、挨拶の

中で親会と青年経営者部会の協力関係について披露し、本講演会を開催できる青年経営者部会の今後の活躍に大いに期待していることや、更に親会の各種機能を大いに活用して頂ければと挨拶を結んだ。

次に、古川副部会長により本日の講師、養老孟司氏の紹介があった。氏は、人と人はなぜ分り合えないのか、ということの本質を突いた「バカの壁」を著作した。昭和十二年生まれで神奈川県鎌倉市出身、東京大学に解剖学者として任官。退官後、北里大学教授に就任した。また、「からだの見方」でサントリー学芸賞、「バカの壁」では毎日出版文化賞を受けている等々の紹介があった。

講演は、「壁を乗り越える」と題して行われた。脳関係の解剖体験や脳外科の見地から、人は何を考え、それはどう現代社会に影響しているのか、また逆に現代社会がどういったことを脳に影響を及ぼし、人は脳で何を考えるのか、ということを発端にして、人が現代に、何を考え、考えることで、どうなっていくのか、いくのか、を語った。さらに、起伏の多い田を歩く時、その変化の入りによって脳の中に新しい運動制御ソフトが作られ、様々なことに応用が可能となると述べ、違い・変化を捉える力が必要と語った。

講演後、増田政之副部会長（マスキングペーパーメント（株）・社長）が謝辞を述べ、第一部は終了した。

第二部は平沼大二郎副部会長（サイホー・社長）の司会・進行で開宴した。始めに古川元一副部会長が挨拶を述べ、続いて、藤池誠治初代会長（株）（デサン・社長）のご発声で乾杯し、会和やかな雰囲気の中懇談が続いた。最後に開会の挨拶を平沼大二郎副部会長が行い、会の活性化と魅力作りに邁進したいと述べ、特別講演会は盛会裏の内に開きとなった。

平成二〇年三月新規中学校・高等学校卒業者の就職に係る推薦及び選考開始期日等並びに文書募集開始時期等について

埼玉労働局職業安定部長

新規学校卒業者の就職につきましては、種々御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、新規中学校・高等学校卒業生に対する早期選考の防止については、貴団体をはじめ各経営者団体等の御協力により、平成一八年度においても適切な取扱いが図られました。

厚生労働省においては、今後も就職希望者の適正な職業選択を確保するとともに、求人秩序の確立を図るため、平成一九年度においても選考開始期日等の完全遵守をお願いする次第であります。

ついては、貴団体におかれましては、下記の事項に御留意のうえ、選考開始期日等及び文書募集開始時期等の遵守について会員事業所への周知徹底を図られるよう格別の御配慮をお願い申し上げます。

新規学校卒業者の採用に当たっては、本人の適性、能力等を中心としてこれを行い、定時制課程及び通信制課程の卒業者と全日制課程の卒業者との間の差別的な取扱いや同和問題に係る差別的取扱いが行われないよう、また、男女雇

用機会均等法の趣旨に沿った採用活動を行うとともに、障害者に対しては格別の考慮がなされるよう御配慮願います。

なお、新規大学等卒業者に係る採用選考が早期化しているところですが、それにより、新規中学校卒業生（中等教育学校の前期課程修了者を含む。以下同じ。）の就職機会に影響が及ばないよう配慮するとともに、その採用枠の拡大について格段の御配慮をお願いするところであります。

記

第1 新規中学校・高等学校卒業者の就職に係る推薦及び選考開始期日等

1 推薦及び選考開始期日等並びに採用内定

- (1) 新規中学校卒業生の推薦及び選考開始期日については平成二〇年一月一日以降とし、積雪地の関係からやむを得ない事情があるときは、次の地域に限り、平成一九年一月一日から行っても差し支えないこと。

北海道、青森県、岩手県、宮

城県、秋田県、山形県、福島県、新潟県、富山県、石川県、福井県、長野県（飯山公共職業安定所管内の地域に限る。）、島根県（松江公共職業安定所西郷出張所管内の地域に限る。）

- (2) 新規高等学校卒業生の推薦開始期日については、推薦文書の到着が平成一九年九月五日（沖縄県については平成一九年八月三〇日）以降となるようにすること。

- (3) 新規高等学校卒業生の選考開始期日については平成一九年九月一六日以降とすること。
- (4) 採用内定の開始については、従前と同様、選考開始と同日以降に行うことができるものであること。

2 求人申込みの手続き等

- (1) 職業安定法（昭和二十二年法律第一四一号）第二十七条又は第三三条の二の規定に基づいて、新規高等学校卒業生に係る求人申込みを受理する高等学校（中等教育学校を含む。以下同じ。）に求人申込みを行う場合においても、当面、適正な求人条件の確保、早期推薦、選考の防止及び円滑な労働力需給調整の実施等の見地から、求人申込みを行おうとする事業所は、当該事業所を管轄す

る公共職業安定所（以下「安定所」という。）に求人票を提出して選考期日、求人内容等について適正であることの安定所の確認（確認印の押印）を受けた後、当該求人票により高等学校に求人申込みを行わなければならないこととする。

したがって、この手続きによらない求人申込みのあった場合には、高等学校は、生徒の推薦を行わず、確認印の押印のある求人票の提出を求め、その提出後、推薦を行うものとする。

- (2) 求人申込みの受理の期日については、安定所の確認事務の確かな実施等適正な求人確保を図るため、次のとおりとする。

- ア 新規中学校卒業生に係る求人申込みの受理の期日等
 - イ 安定所における求人申込みの受理は、平成一九年六月二〇日から開始するものとする。
 - ロ 安定所以外の安定所への求人連絡は、平成一九年七月一日以降開始するものとする。

- イ 新規高等学校卒業生に係る求人申込みの受理の期日等

ア 安定所における求人申込みの受理及び確認のための求人票の受付は、平成一九年六月二〇日から開始するものとする。

イ 安定所が確認した求人票の求人者に対する返戻は、平成一九年七月一日から開始するものとする。

ウ 学校における求人申込みの受理は、平成一九年七月一日以降開始するものとする。

また、安定所で受理した求人者の学校への提示についても、平成一九年七月一日以降に行うものとする。

- (3) 求人活動のための学校訪問については、原則として安定所において確認を受けた求人票により学校に求人申込みを行った日以降に行うこととする。

- ア 学校の事前の了解の下に、安定所に求人申込みを行った日以降についても行うことができるものとする。

3 就業開始期日

- (1) 新規中学校卒業生の就業開始期は、労働基準法（昭和二十二年法律第四九号）第五六条の規定により平成二〇年四月一日以降とすること。

(2) 新規高等学校卒業者の就業開始時期については卒業後とする。

4 選考の通知

選考後は、採用内定取消しが生じないように十分配慮しつつ、できる限りすみやかに採否を決定し、選考を受けた生徒にその旨を通知すること。

第2 新規中学校・高等学校卒業者の文書募集の取扱い

1 新規高等学校卒業者を対象とする文書募集の取扱い

新規高等学校卒業者を対象とする文書募集の開始時期は卒業年の前年の七月一日以降とする。

なお、文書募集を行う場合は次の条件によることとする。

- (1) 安定所において確認を受けた求人であつて、当該求人の求人票記載内容と異なるものではないこと。
- (2) 広告等掲載に当たっては、事業所を管轄する安定所名及び求人番号を掲載すること。
- (3) 応募の受付は学校又は安定所を通じて行うこと。

また、求人が文書募集による応募を受け付ける場合であっても、推薦開始期日、

採用選考期日については、上記第1の(2)から(4)の取扱いと同様であること。

2 新規中学校卒業者を対象とする文書募集の取扱い

雇用保険法が変わります！

1 雇用保険の受給資格要件が変わります

これまでの週所定労働時間による被保険者区分(短時間労働被保険者以外の一般被保険者/短時間労働被保険者)をなくし、雇用保険の基本手当の受給資格要件を一本化します。

雇用保険の基本手当を受給するためには、原則一二月(各月一日以上)の被保険者期間が必要。

原則として、平成一九年一〇月一日以降に離職された方が対象となります。

する文書募集の取扱い
新規中学校卒業者を対象とする文書募集の取扱いは行わないこと。

2 育児休業給付の給付率が休業前賃金の四〇%から五〇%に上がります

平成一九年三月三十一日以降に職場復帰された方から平成二二年三月三十一日までに育児休業開始された方までが対象となります。

休業期間中三〇%+職場復帰後六ヶ月二〇%
育児休業給付の支給を受けた期間は、基本手当の算定基礎期間から除外されます。(平成一九年一〇月一日以降に育児休業を開始された方に適用)。

3 教育訓練給付の要件・内容が



変わります

本来は「三年以上」の被保険者期間が必要である受給要件を、当分の間、初回に限り、「一年以上」に緩和します。

また、これまで被保険者期間によって異なっていた給付率及び上限額を一本化します。

被保険者期間三年以上 二〇% (上限一〇万円)

いずれの措置も、平成一九年一

「埼玉県あつたか子育て企業賞」募集

埼玉県産業労働部勤労者福祉課長

県の勤労者福祉行政につきまして日頃から御協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

「埼玉県あつたか子育て企業賞」の候補企業・事業所を平成一九年七月一日から八月三十一日まで募集いたします。

埼玉県は、社会全体で子育てを支え合う気運を高めるとともに、従業員の仕事と子育て等家庭生活が両立しやすい職場環境づくりを推進するため、新たに「埼玉県あつたか子育て企業賞」を創設しました。

大賞(一社)、奨励賞(複数社)を決定し、一〇月に表彰式を行います。

・対象 埼玉県内に所在し、従業

〇月一日以降に指定講座の受講を開始された方が対象となります。

詳しくは、埼玉労働局職業安定課又はお近くの公共職業安定所(ハローワーク)にお尋ねください。

雇用保険法の改正の概要は下記をご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken05/index.html

員の仕事と子育ての両立支援や地域における子育て支援に熱心に取り組んでいる企業・事業所

自薦又は他薦。応募は八月末日必着。

応募用紙は下記のホームページからダウンロードできます。

応募先・お問合せ 埼玉県 産業労働部 勤労者福祉課

就業環境づくり担当

TEL: 048-830-4513
FAX: 048-830-4850

電子メール: 44510-02@pref.saitama.lg.jp
ホームページ: http://www.pref.saitama.lg.jp/A07BL00/kosodate/

西部 (株)コーセー

英知と感性を融合し、独自の美しい価値と文化を創造する



二研究所、六流通センターなどを有し、国内関連会社・海外現地法人とともに各一〇以上を数える東証一部上場の会社。コーポレートメッセージは「美しい知恵 人へ、地球へ。」

一九四六年小林孝三郎氏によって前身の小林合名会社を創業。四八年(株)小林コーセーとして会社設立。同時に「KOSÉ」「KOSÉE」(後に「KOSÉ」に改称)のブランド名を発表。九一年社名を現在の(株)コーセーに改称。同社は主に化粧品製造、販売を行い、本県内には狭山市富士見一〇六、一六一㎡の敷地を持つ狭山事業所(生産管理部 狭山工場)があり、国内に二工場



コーセーのブランドマーケティングを推進する上で、一番大切なことは「消費者ニーズに合った最適なブランド」を開発することとし、そのために消費者の特性を「生活意識・行動」と「化粧品意識・行動」という二つの軸によって細かく分析し、そのデータをブランド開発とマーケティング戦略の立案に生かしている。さらに魅力あるブランド価値を創造するために、感性と英知を基準として、ブランドごとの市場におけるポジショニングとマーケティングコンセプトを決定している。

DATA	
社名	コーセー
社名	〒103-8251 中央区日本橋3-6-2
社名	電話: 03-3273-1511(代)
社名	電話: 04-2957-2131(代) FAX: 04-2958-5936
社名	代表取締役社長 小林 一俊
社名	設立: 1948年(昭和23年)6月
社名	業種: 化粧品製造販売
社名	従業員数: 4,955名(連結、嘱託・パート7,845名は含まれていません)
社名	資本金: 4,848(百万円)(07年3月)
社名	売上高: 87,700(百万円)(07年3月)
社名	連結売上高: 176,390(百万円)(07年3月)
社名	主要事業内容: 化粧品の製造販売
社名	http://www.kose.co.jp

現在ではこのような企業特長や強みを背景としつつ、「ブランドマーケティングの強化」「海外市場での積極的展開」「経営効率の向上と収益力の強化」「優秀な人材の育成」という中期経営計画を推進中。

また、同社の生産部門は全工場で科学的手法による品質管理(OC)活動とISO9001を導入し、品質の作り込みを努めている。一九六〇年には化粧品業界で唯一「デミング賞(事業所表彰)」を受賞している。さらに地球環境保全のために「コーセーエコプラン」も推進中で、順法精神の浸透、社会貢献、文化支援といった中で、環境基本方針「環境行動方針」を策定し、生産拠点と全国六カ所の流通センターで、国際規格でISO14001の認証を取得している。あわせて「障害者の雇用支援とノーマライゼーション」をめざした特例子会社アドバンスも設立し、操業している。創業以来堅持し続けている化粧品への情熱を忘れることなく、企業の社会的責任をはたしたいとしている。

中部 日本信号株式会社

人材・設備・開発への重点投資で社会に貢献、企業価値向上を目指す

総会が終了した翌々日という多忙な中でのインタビューだったが、会社法改正後初めての総会であり、新たな計算書類など情報開示項目も増え、従来以上に丁寧な説明が必要になった。個人株主比率が二十五%と多い当社にとっては、正にIRそのもの」と語る長澤孝人取締役・専務執行役員(写真)。三月に利用開始となった「PASM O」に代表される駅務の自動化機器が活況を呈し、また駐車場需要も好調で増収増益だが、長年の課題であった久喜事業所を中心とした地価下落に伴う減損処理(約二十九億円)を行い、当期純利益は前期比減少したが、構造改革は今期実施できた」と一区切り成し遂げた安堵感が伝わる。今後は、能力主義を中心とした人事制度や退職金の改革など理解してくれた組合への感謝もあらわしつつ、「知識創造型企業への脱皮に向け、知の共有化」や「人材育成」に力を入



長澤孝人 取締役・専務執行役員

既述の「自啓塾」や一部本社教育部門もある。久喜事業所など埼玉県との関係が深い企業。社会貢献にも熱心で二十年前の創立六十周年のとき、社内で外に向かつて何かできないかを考え、

「新丸ビル」に移転、池袋サンシャインビルから六年振りに丸の内へ戻った。本社管理部門と営業部隊総勢二五〇人の移動だったが、いまだに賑わいが途絶えず、昼食は十二時から長蛇の列であり、他のビルを利用してはいると言ったが、従業員のモチベーションも高まっており「緊張感を感じている」と感想を語る。

具体的には、効率化を推進し、創造的で付加価値の高い業務へ重点的にリソースを割き、競争力を高めるプロジェクト「NK RIM(日本信号 ナレッジリソース マネジメント)」を進め、「知の集約」を図る。もう一つの「人材の育成」では、今年四月一日に、与野に開設した「自啓塾」。ここは、新入社員は勿論役員まで研鑽を重ねる施設であり、教育にお金をかけるところまでできたと言った。

本社も五月に竣工間もない「新丸ビル」に移転、池袋サンシャインビルから六年振りに丸の内へ戻った。本社管理部門と営業部隊総勢二五〇人の移動だったが、いまだに賑わいが途絶えず、昼食は十二時から長蛇の列であり、他のビルを利用してはいると言ったが、従業員のモチベーションも高まっており「緊張感を感じている」と感想を語る。

DATA	
社名	日本信号株式会社
設立	昭和3年12月
資本金	68億円
従業員	1335人
主要営業品目	鉄道信号、交通情報システム、駅務自動化装置、駐車管理システム他
本社	東京都千代田区丸の内1-5-1 新丸の内ビルディング13階
電話	03-3217-7200
久喜事業所	久喜市大字江面字大谷1836-1
電話	0480-28-3000

交通信号をつくっている会社として、交通事故が減っていない現状を捉え、交通違反向けの足長育英会への寄付を決めた。従業員が寄付を集め、同額を会社が補填する。本社及び埼玉事業所は埼玉県へ、宇都宮事業所は栃木県、大阪は大阪府など事業所単位で寄付してきた。「三年前からは直接、県のリハビリテーションセンターに機器を寄贈している。今年も六月に上田知事を訪ね、車椅子や歩行車などを贈った。埼玉だけで毎年百万円程度になるが、従業員ととも、会社としてもこれは継続したい。」

業務多忙の中だが、亡父から引き継いだ「盆栽」が趣味。自身が五十年前位前に父から手ほどきを得て寄せ植えした「ケヤキの盆栽」などの手入れも楽しみ。この「盆栽」と共に、休日には朝夕、各一時間の愛犬との散歩を欠かさない。「我が家に迷い込んでもう十二年になるが、心の癒しや支えになつてくれたことも多い。だから家を空けるのは四日が限度」と語る長澤さんの目じりが、少し和んだところが印象的だった。

北部 森乳業(株)

たくさんの方の「わたしとぼく」のために良質第一が必須条件



榎島廣太郎社長

森乳業は創業者・森修氏が行田忍城の近くで乳牛を一頭飼ひ、自ら搾乳し、森牛乳店を創業したことに始まる。創業は明治二十年九月なので、百二十年の歴史をもつ。森牛乳店を森乳業(株)と改組したのは昭和三十三年なので、今年で設立五十周年を迎えた。現在は、県内はもとより、全国の酪農場や全農などの協力を得て、乳製品や清涼飲料、果汁飲料などの加工・充填、



本社

販売を行っている。森乳業の商品は、小学校、中学校、定時制高校などの学校給食でも多く利用されており、県内学校給食利用生徒の約三〇%、二〇万人の生徒に愛飲されており、学校数では四四八校に納入している。WATABOKU」として親しまれている当社製品は、たくさんの方の「わたしとぼく」のために、という願いが込められているという。

当社が百二十年という歴史の中で、脈々と、そして一番大切なことと位置づけているのは「良質第一」、安心・安全でおいしい商品をお客様にお届けするための日々の努力を惜しまない。食品メーカーとして、信頼や信用を維持するための必須条件は「食の安全」、一〇〇%の安全を望む消費者ニーズに対し、常に一歩先をよむ安全・品質管理体制の実行を心掛けている。具体的にハード面では、昭和六十一年には、同業・同規模の他社に先駆けて「ロングライフ製品(常温流通可能品)」の製造販売を開始、平成十七年

には「ESLライン(限りなく無菌に近い状態のライン)」を立上げ、スタートさせた。榎島社長は「品質改善には終わり無し」と常に心に刻み経営している。お陰様で、創業以来品質に関する事故は発生していない。常に望まれる品質を確保することが使命だと思っている。」と語られた。

従業員の教育に関しては、新卒の定期採用を継続的に行い入社時から品質管理教育を徹底している。また、品質は継続的な積み重ねから維持され一人ひとりが責任を持つという意味からも、当社従業員に占める正社員は九六%と大変高い比率となっている。

榎島社長は最後に「現代人に必要な栄養が詰まっている牛乳を、ぜひ飲み続けてください。牛乳は現代人の身体の健康にも心の健康にも最適な栄養食品です。『毎日の元気を創ること』が私たちの仕事です」と話された。

DATA

会社名: 森乳業(株)
所在地: 行田市富士見132
電話: 048 554 4139
代表者: 代表取締役社長 榎島廣太郎
創業: 明治20年
事業内容: 牛乳、乳飲料、清涼飲料、果汁飲料、その他乳製品の製造販売
資本金: 5,400万円
従業員: 171名

南部 埼玉建興(株)

お客様の信頼を受け、地域に愛される会社になる

埼玉建興株式会社は昭和二十六年四月一日に、埼玉県川口の地に創業し、本年で五十六年の歴史と伝統を有している。昭和四十三年には東京支店を開設、昭和五十七年には北関東支店を開設し、地元である川口を中心に、県内、都内に営業基盤を確立している。

埼玉県に本社を置く建設会社としては、県内トップクラスの完成工事高を誇っている。

営業種目は、現在、共同住宅を中心とする民間建設工事を主体としているが、歴史的にも、官公庁舎、事務所、店舗、教育研究施設、病院、ホテル、運動娯楽施設



武井美親社長

設計施工を手がけてきている。さらに、環境整備事業としては上下水道、衛生清掃施設の実績も数多くある。

平成十一年には品質マネージメントシステム(ISO9001)、平成十二年十月には環境マネージメントシステム(ISO14001)の認証を業界の中では比較的早く取得している。このことについて武井社長は「ISOの基本方針として『お客様の信頼を受け地域に愛される会社になる』を掲げています。私たちは、仕事や家庭の生活空間を提供しています。お客様が、安らかな気持ちで居られることは、私たちが、安心して仕事の出来る環境でもあると思います。お客様の信頼を得ることこそ、最も大切なことであると思います。企業の規模や業種に関わらず、顧客の製品についての知識は年々深まり、その要求や期待も高度かつ多様な

DATA

会社名: 埼玉建興株式会社
本社: 川口市青木2510
代表者: 代表取締役社長 武井美親
創業: 昭和26年4月1日
事業内容: 総合建設業
資本金: 440,000千円
電話: 本社048 251 7170
http://www.saitamakenko.co.jp

ものになっていきます。当社がこの状況に対応するには常に優れた品質の建築物を継続的に提供していく必要があると考えております。このシステムをおとして業務を改善し、お客様のニーズにあった企業活動に役立たいと考えています。」と語った。

社長の言葉通り、埼玉建興は、創業以来、常に地域と顧客と共に成長してきている。埼玉建興が埼玉と共に更なる発展をすることを期待したい。

取材の最後に社長は「埼玉建興は建設会社です。好不況は今後も必ずあると思いますが、私たちは建設業にこだわり、その中で業務の改善を進めていきたい。これからも、建設というもののづくりの精神を忘れず邁進したい」と語った。

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第42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



SiC デバイスの高性能化と応用領域拡大へ

大学院理工学研究科 数理電子情報部門 土方 泰斗 准教授

ワイドギャップ半導体の一つである SiC (炭化ケイ素) は、絶縁破壊電圧が大きい、熱拡散係数が大きいといった物性上の特徴があり、パワーエレクトロニクス・デバイスへの応用が期待されています。また、熱酸化によって良質な絶縁膜である SiO₂ を形成できるので、Si で培われた MOS テクノロジーをそのまま流用できることも大きな魅力の一つです。例えば、ハイブリッド自動車用のパワーデバイスとして現在使われている Si-IGBT を、同耐圧の SiC-MOSFET に置き換えると、エネルギー損失の削減や温度特性の改善が見込まれ、パワー・モジュールの冷却装置が不要になるため、走行燃費が従来の 30km/ℓ から 40km/ℓ 以上に引き上げることが出来ます。また、SiC デバイスを家電製品に適用して省エネルギー化を推進することや、原子炉や人工衛星などに使われる耐環境デバイスへの応用も期待されています。

しかし、SiC デバイスはこのような優れた性能が期待されながら、これまで多くの応用領域において Si デバイスの後塵を拝してきました。その理由は、実際の SiC デバイス特性が理論性能より低かったためです。例えば、デバイスの省電力性能の指標であるオン抵抗は、実際の SiC デバイスで測定した値が SiC の物性値から予測される理論値より 1 ケタ以上も悪く、その結果 Si デバイスに対する SiC デバイスの優位性が失われ、実用化の実績や製造コストの面で優位な Si デバイスが使われてきました。

この SiC デバイスの実性能が低く留まっている大きな原因の一つが、SiC/酸化膜界面の問題です。例えば、SiC/酸化膜の界面準位密度は Si のそれに比べて 2~3 ケタも高く、その結果チャネル層における抵抗が増大してしまいます。従って、SiC の酸化メカニズムを解明することが SiC 素子開発における重要な課題の一つとなっています。

このような要求に対し、私たちは実時間・その場観察分光エリブソメトリ技術を開発しました。この技術は、高温 (900~1100) 酸素雰囲気中での SiC ウエーハ表面の酸化膜形成過程、特に酸化初期の過程を非破壊でその場観察できます。本機器を用いて、極めて初期の酸化過程 (酸化膜厚が 10nm 以下) において、酸化速度が増大する現象を初めて見出しました (図参照)。このことは、SiC の酸化初期においても Si 酸化と同様の "Si 原子放出現象" が起こっていることを示唆しています。今後、SiC の酸化機構や SiC/酸化膜界面の構造に関する更なる知見を引き出して、MOS 構造の作製プロセスを改善し、SiC デバイスの特性向上を図りたいと考えています。

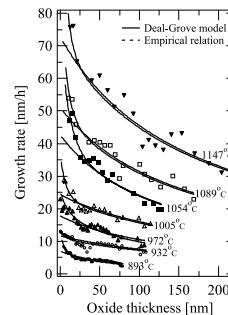


図 1: SiC 酸化速度の膜厚依存性

1. 高性能 SiC-MOSFET の開発、最適な SiC-MOS 構造作製プロセスの提案
2. 酸化またはアニーリング過程の実時間・その場観察手法の提供
3. 酸化膜/半導体界面の分析手法の提案
4. 赤外/紫外フォトルミネッセンス測定、ラマン散乱測定等の光物性評価技術の提供

土方 泰斗 (ひじかた やすと)
 1994年 成蹊大学工学部 計測数理工学科 卒業
 1996年 東京工業大学大学院総合理工学研究科 修士課程 修了
 1999年 東京工業大学大学院総合理工学研究科 博士課程 修了 (博士 (工学))
 1999年 埼玉大学工学部 電気電子システム工学科 助手
 2005年~2006年 イタリア国立研究所 客員研究員
 2006年 埼玉大学大学院理工学研究科数理電子情報部門 助教授



排熱を電気エネルギーとして回収、次世代エネルギーとしての熱電変換技術

大学院理工学研究科 環境科学・社会基盤部門 長谷川 靖洋 准教授

地球温暖化という世界共通の環境問題を解決する次世代のエネルギー源を目指し、熱電変換という研究を行っています。この熱電変換というのは、読んで字のごとく、熱を電気に変換することのできる、直感的に分かりやすい仕組みです。熱電変換ができるものを熱電変換素子と呼んでいます。通常、金属の両端の温度が同じであれば電気などは出ません。でも、この熱電変換素子、両端の温度に違いがあるとそれによって電圧 (電気) が出る、すなわち発電をします (図 1)。このような自然現象を熱電効果と呼びます。この熱電現象を使って、身の回りにあるさまざまな温度差 (熱エネルギー) から、直接発電して電気エネルギーに変換しようという発想が、熱電変換技術です。

熱電変換技術は、分かりやすく夢のある話なのですが、残念ながら発電という観点からは身の回りでは実用化されていません。というのも、熱電変換によるエネルギー変換効率 (発電エネルギー ÷ 投入熱エネルギー) が 10% にも満たないため、太陽光発電 (発電効率約 15%) などの発電設備と比較してまだまだエネルギー変換効率が低く、身の回りで使用する段階には至っていないためです。熱電変換によるエネルギー変換効率を少しでも上げるためのさまざまな研究開発が世界中で行わ

れています。私たちは、図 2 のような直径数十 μm 程度の線状にして、それを束ねる構造をとっています。私たちは、マイクロワイヤー構造熱電変換素子と呼んでいます。現在、直径をナノオーダーにし量子効果が期待できるようなナノワイヤー構造熱電変換素子の開発を開始し、さらなる変換効率向上を目指しています。

温度差があると、電圧 (電気) が発生



図 1: 熱電変換素子による発電の概念図

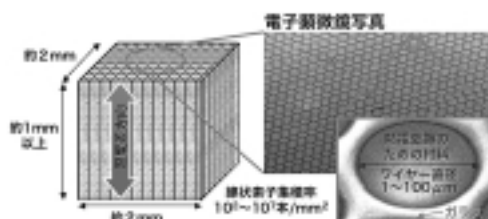


図 2: マイクロワイヤーアレイ構造熱電変換素子

従来までは全く使うことのできなかつた熱を、新たなエネルギー源としての熱源として開拓し、ナノワイヤー構造熱電変換素子をつかった局所的な高効率発電素子としての展開を図る。

長谷川 靖洋 (はせがわ やすひろ)
 平成 6 年 3 月 近畿大学理工学部原子炉工学科 卒業
 平成 8 年 3 月 名古屋大学大学院修士課程工学研究科エネルギー理工学専攻修了
 平成 11 年 3 月 総合研究大学院大学博士課程博士課程数物科学研究科核融合科学専攻修了 (博士 (工学)) の学位取得
 平成 11 年 4 月 新エネルギー・産業技術総合開発機構 (NEDO) に NEDO 産業技術研究員として採用
 平成 12 年 12 月 埼玉大学大学院理工学研究科環境制御工学専攻 (環境制御システム工学系専攻) に助手として採用
 平成 19 年 4 月 同准教授

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第22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



使い勝手の良い商品など視点の変化でユニークさが...

製造技能工芸学科 松本 宏行 准教授

研究の対象は、大きく分けて5つに集約されます。ユニバーサルデザイン、ユーザビリティが共通の研究キーワードです。一番目に「もの」のデザインに関するものでユーザーにとって使いやすいデザインとは何か、という視点からユーザーの立場でものづくりを考え、新しい設計評価方法の確立に取り組んでいます。使い勝手を重視したマーケティングが叫ばれて久しいですが、これらの取り組みが製造業にとってさらに重要になると確信しています。関連テーマとして、車椅子に注目し従来型とは異なり、レバーを引いて駆動する車椅子を試作しました。小さな力で駆動可能な点が特徴です。他にも05年度はイラスト作品における感性の定量的な評価、ヒューマンエラーを考慮し記憶機構を内包した鍵確認装置、そして06年度は文房具における新しいユーザビリティ評価法について取り組みました。二番目は人工筋肉に関する研究です。従来のモータとは異なり、人間のように柔らかな動きを実現する装置の実用化を目的

としています。曲がったり旋回する「ひも状」アクチュエータや災害救助時を考慮したハイブリッド型の変形ロボットを試作しました。三番目はインタラクティブデザインに関する研究です。人と「もの」が相互に関わり合う装置の研究です。視覚や触覚など複数の感覚同士や感性を伝達する装置例として、マイコンとLEDにより温度に敏感に反応する照明装置を製作しました。四番目はサウンドデザインに関する研究です。自動車や鉄道車両の走行時の音を解析し、不快な音は消し去り、心地良い音は残して生成する手法の実用化を目指します。最後に「折りたたみ学（仮称）」の研究があります。折りたたみ傘の中には、ワンタッチで開くものもありますが、折りたたむ際には手が濡れたり、手間がかかるため新しい折りたたみ法を提案しました。収納や運搬などにも役立つと考えます。使い勝手のよいユニークな商品を提案し、埼玉産業界との実りあるコラボレーションを希望しています。今後ともよろしく願い致します。

松本宏行（まつもと ひろゆき）准教授 博士（工学） 工学院大学大学院工学研究科博士後期課程機械工学専攻修了 東京農工大学ベンチャー・ビジネス・ラボラトリ特別研究員。2001年4月からものづくり大学専任講師、現在准教授。（連絡先：048 564 3838 / matsu@iot.ac.jp）



多様化する木製家具（感性・強度・機能）

建設技能工芸学科 赤松 明 教授

木材加工、木製品の設計、開発およびものの形を感性的な視点から評価する研究をしています。

木材加工の領域では木材と木材を接合する場合、大きく分けて二つの方法があります。一つは、ほぞ接合やだば接合に見られるように、接合部に接着剤を併用した①「接着接合」です。二つめは②「緊結接合」と呼ばれる木ねじ、ボルト、釘などの金具を用いた接合方法です。それぞれの接合方法は長所短所があります。①「接着接合」は高度な加工技術が要求され、高級感のある製品に仕上がります。一方、②「緊結接合」は、部材と部材の接合に金具を用いることにより、ロックダウンが可能になります。このロックダウン形式の家具は、輸送コストを低くすることが可能で、通販家具によく用いられています。ただ、ユーザーが組み立て金具やねじで固定するのが多く、長年使っているうちにねじや金具がゆるんでくる場合があります。私は、木製家具接合部の強度性能評価、特に②の緊結接合の強度性能評価が専門です。緊結接合といっても、材の種類（材

料の物理的特性）や金具の種類によって具体的な手法が異なってきます。こういう点についても埼玉木工業界と情報交換を密にしていきたいと考えています。

また、木製品を含めた商品の感性的評価についても研究しています。すべての商品は作り手と使い手に分れますが、作り手だけの都合で製品を製作し販売することはできません。消費者の嗜好の多様化により、製品は強度性能や機能性能が満たされればよいのではなく、形や色彩などの視覚的、手触りや肌触りなどの触覚的な要件が求められています。今後さらに、製品の差別化が求められ、こうした感性的に評価された商品が消費者から求められることと思います。埼玉県の木工、家具業界は中小企業が多いのが特徴です。小回りのきく、中小企業の利点を生かして、特別注文に応じたり、材料の調達からさらに納入面でもオリジナル性を発揮してオンリーワンとしての独自性のある商品の開発が求められます。埼玉ブランドとして独自性をさらに発揮できるような取り組みを心掛けたいと念じています。

赤松 明（あかまつ あきら）教授、農学博士。職業訓練大学木材加工科卒業、同助手、助教授を経て2006年4月よりものづくり大学教授 日本木材学会、日本デザイン学会、木材加工技術協会会員。技能五輪全国家具職種競技委員、技能五輪世界大会エキスパート。（連絡先：048 564 3853 / akamatsu@iot.ac.jp）

企業と連携した子育て支援施策のご紹介

少子化の進行は、国の将来を左右する大きな問題です。安心して子どもを産み、健やかに育てられる環境づくりに向けて社会全体で取り組む必要があります。

県では、企業の皆様のご協力を得て、子育てを応援する気運を盛り上げていきます。

1 あなたの職場で子育て応援の出張講座をいたします

人材の確保や生産性の向上を図るためには、ワークライフバランスを進めることが必須となってきました。県内企業・事業所(複数での合同も可)に講師を派遣します。

①ワークライフバランス・アドバイザーの派遣

アドバイザーを派遣し、経営者や人事担当

者に、ワークライフバランス導入の効果やポイントを説明します。個別の相談にも対応します。

②お父さん応援講座

男性従業員の子育て参加を促進するため、講義とワークショップを行います。

2 パパ・ママ応援ショップ協賛店舗・企業を募集しています

子育て家庭に対して商品の割引などの特典を提供いただける店舗・企業を募集しています。協賛店舗等の情報は、県のホームページに掲載されるなど、PRに役立ちます。ぜひ、御検討ください。平成19年7月末現在、3,800を超える店舗等に協賛いただいています。

3 子育て応援宣言企業に登録をお願いします

「子育て応援宣言」をしていただける企業・事業所を募集しています。内容は、企業等のトップ自らが宣言する「従業員の子育てや地域における子育てを応援する取組」です。県はその宣言を登録し、子育てを応援する企業として県ホームページ等で広く紹介していきます。平成19年7月末現在、816社が登録されています。

4 「あつたか子育て企業賞」を創設しました

平成19年度新たに「埼玉県あつたか子育て企業賞」を創設しました。

従業員の仕事と子育ての両立支援や、地域における子育て支援に熱心に取り組む企業・事業所を表彰します。応募は自薦・他薦を問いません。8月31日まで受け付けています。

問合せ
1, 2は県少子政策課へ(048-830-3346)
http://www.pref.saitama.lg.jp/A03/BF00/kosodate/kosodate1.htm

3, 4は、県勤労者福祉課へ(048-830-4513)
http://www.pref.saitama.lg.jp/A07/BL00/kosodate/

障害者雇用サポートセンターがオープン
企業の障害者雇用を応援します

県では、事業主の皆様が障害者雇用を進めていただくために、障害者雇用サポートセンターを開設しました。

障害者雇用に関する様々な悩みをお持ちの事業主の方は、ぜひ、障害者雇用サポートセンターまでお問い合わせください。障害者雇用の専門家が無料でご相談に応じます。

・利用時間 月～金曜日 午前8時30分～午後5時(祝日、年末年始は除く)

・所在地 さいたま市浦和区北浦和565 浦和地方庁舎別館1階

・電話番号 048-827-0540

・FAX番号 048-827-1033

障害者雇用サポートセンターでは、こんなことをやっています。
障害者雇用の基本や事例が学べるセミナー・障害者を雇用している企業の見学会の開催、障害者に適した業務内容・トライアル雇用・雇用管理などの提案、採用後の相談、特例子会社(子会社)での障害者雇用を親

会社の雇用とみなす制度)の設立支援など
専門スタッフが対応します。
7人のスタッフは、特例子会社の元経営者など、企業現場で障害者雇用に関わってきた専門家です。
事業主のみさまの相談に適切に対応させていただきます。
センター長 小野 博也
(株)西友の特例子会社西友サービス(川越市)を設立時から運営し、障害者雇用分野では、各方面の委員委嘱、講演、執筆活動などでも活躍しています。

企業の雇用とみなす制度)の設立支援など

専門スタッフが対応します。

7人のスタッフは、特例子会社の元経営者など、企業現場で障害者雇用に関わってきた専門家です。

事業主のみさまの相談に適切に対応させていただきます。

センター長 小野 博也

(株)西友の特例子会社西友サービス(川越市)を設立時から運営し、障害者雇用分野では、各方面の委員委嘱、講演、執筆活動などでも活躍しています。

企業支援 田島康治、中島益次郎、川内 勲、岩下修久

就業支援 河崎 誠司
東松山障害者就労支援センター事務局長を歴任し、就労支援サイドに立つた障害者雇用の確かなアドバイザーができます。

企業支援 岡濱 君枝
養護学校の進路指導部を経験し、特例子会社(株)障害者支援センター(さいたま市)を運営し、知的障害者の雇用管理では、優れた知識と経験をもちます。

本会からの「コメント」
少子化・高齢化が進み、労働力人口が減少していく中では、「多様な人々の就労参加」と柔軟な働き方を推進する必要があります。
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を支援することであり、また、就業形態を多角化し、人財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。
幸い埼玉県では、「子育て支援諸施策」と併せ、「団塊世代活動支援センター」、「ヤングキャリアセンター」などに続き、今般「障害者雇用サポートセンター」を創設するなど、「就業支援施策」を拡充いただいている。会員各位におかれては埼玉県の支援施策や機関を有効に活用することで、本課題への取り組みの一助としていただきたい。

実務のための変革時代の労働法ゼミナール開催のご案内 (法改正時代の体系的な労働法の研修を!!)

社団法人 埼玉県経営者協会

(全8講 34時間30分コース 2007年10月~2008年1月)

1年1期のみ開催です。この機会を逃すことなく奮ってご参加ください。今年で開講満33周年になります。

企画指導・安西 愈弁護士, 高井伸夫弁護士。

講番号	日程・会場	時間	テーマ(仮題)	ご指導講師
第1講	10月17日(水) 大宮ソニックシティビル 905研修室(9階)	10:00~ 12:30	労働行政 一般労働条件管理にあたっての問題点と対策について ~労働基準法等に沿った実務のポイント~	埼玉労働局労働基準部 部長 伊津野信之氏
		13:30~ 16:45	労働関係の 基礎と社員 の取扱いの ポイント 多様な雇用の時代の労働契約と社員の 誠実義務、守秘義務、個人情報、内部 告発などの基本的法実務	弁護士 安西 愈氏
第2講	10月30日(火) 同上 901研修室(9階)	13:10~ 16:45	人事の流動・多様化 と解雇・懲戒 の変化 出張・配転・転勤・出向・転籍などの 人事異動と退職・解雇・懲戒などの人 事をめぐる実務と法律問題	弁護士 渡邊 岳氏
第3講	11月9日(金) 同上 901研修室(9階)	13:10~ 16:45	女性、 パート の時代 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	弁護士 木下潮音氏
第4講	11月15日(木) 同上 905研修室(9階)	13:30~ 18:30 (ゼミナール)	事例研究 ゼミナール こんな場合どうするか、社員の日常管 理上のトラブル防止と対策、就業規則 の適用・ゼミ 《事例研究ゼミナール》 ~ケース・スタディを中心に交流会を 含めた研修~	弁護士 安西 愈氏
		18:45~ 20:30 (名刺交換交流会)		
第5講	12月4日(火) 同上 901会議室(9階)	13:10~ 16:45	安全配慮 時代 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	弁護士 外井浩志氏
第6講	12月20日(木) 同上 905研修室(9階)	10:00~ 16:45	労働時間 と割増 賃金問題 労働時間、フレックスタイム、外勤・出 張、裁量労働、休憩、休日、休暇、三六 協定、割増賃金などの実務と法律問題	弁護士 岩本充史氏
第7講	2008年 1月9日(水) 同上 901研修室(9階)	13:10~ 16:45	問題社員 への対応 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	弁護士 石寄信憲氏
第8講	1月24日(木) 同上 901研修室(9階)	13:10~ 16:45	組合活動 の変化 労働組合活動の変化と対応について~ 労働組合運動の最近の傾向と法律的対 応(労働組合の最近の趨勢、労働組合結 成・介入時の対応、団体交渉対応、労働 協約、労働組合活動の自由と限界等)~	弁護士 岡芹健夫氏

注) 詳細のご案内は後日お届けいたします。(本表では一部テーマなど予定もありますので多少の変更はご容赦下さい。)

会費(1)全講参加:全講一括参加 (1名に付)	会員 117,500円 非会員 142,500円
(2)特定講参加:①第2・3・5・ (1講・1名に付)7・8講	会員 13,000円 非会員 16,000円
②第1・6講	会員 17,000円 非会員 20,000円
③第4講	会員 23,000円 非会員 27,000円

お茶代、テキスト代、参考図書代(講によって配布)講座用法規集代、消費税などの費用を含みます。(但し法規集はお申込者1名に付1冊)全講参加お申込の場合、交代参加も結構です。第1・6講は昼食代を含みます。第4講は夕食兼懇親会費などを含みます。講義時間には休憩・質問時間、1・6講は昼食時間(約1時間)が含まれています。受付はいずれも開講10分前頃から。

会費振込み先: 埼玉りそな銀行 大宮西支店 埼玉県経営者協会名義 普通預金口座 No.372212、または武蔵野銀行 本店 同名義 同口座 No.044419
申込・問い合わせ先 〒330 8669 さいたま市大宮区桜木町1-7-5(ソニックシティビル9階)【会場・ソニックシティビル TEL048(647)4111(代)】
社団法人 埼玉県経営者協会 担当:法規部 会場は事務局と同じ住所(大宮駅西口正面200m)
電話 048(647)4100(代) FAX048(641)0924

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

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

定員 各講 50名(申込先着順≠切)

養成講座全六講終わる

第25期人事・労務・総務・庶務担当者の養成講座

開講満二五周年を迎えた

「第25期人事・労務・庶務・

総務・現場管理担当者養成

講座全六講」が、第一講六

月二二日講師・外井浩志弁

護士「労働法・労務管理の

基礎知識パートI」で開講

し、第二講六月一九日、第

三講六月二八日、「同パー

トIIⅢ」と続けて開催され、

第一・二・三講
弁護士・外井浩志氏



第四講七月五日是新弘江弁

護士により「パート」が

行われ、後半の二講は第五

講七月一日「社会保険」、

第六講七月一八日「労働保

険」講師・佐藤基彦社会保

険労務士で今期の全講を終

了した。

次の第26期同講座は来年

六月頃から開講の予定。

第四講
弁護士・新弘江氏



全講及びそれに準じる

ご参加者

(順不同・敬称略)

埼玉ダイハツ販売(株)藤波

竜也、幸手都市ガス(株)森一

浩、(株)太平社印刷所岡部修

二、トーエイ物流(株)横瀬宏

和、清水政志、サミー(株)谷

津健太郎、根立龍雄、武州

ガス(株)宮原敬ほか、(株)みず

ほトラスシステムズ柿原

廣、駒澤大学大澤真則ほか

第五・六講
社会保険労務士・佐藤基彦氏



お気軽に
ご相談ください

全国ネットの人材情報で、 出向・移籍、転職をサポート！

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

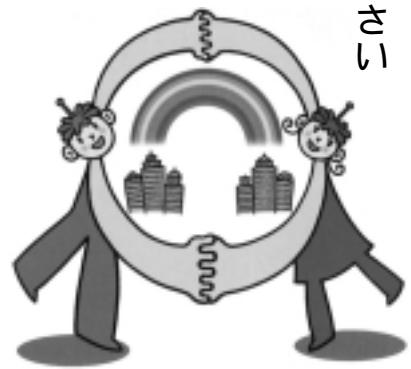
経済・産業団体と
厚生労働省の協力
で設立された公益
法人です。

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。



お問い合わせ

☎048 642 1121(土・日・祝日休)

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

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

藤倉氏(幸手都市ガス社長)が完全優勝

第1回利根 会員親睦ゴルフ大会

会員親睦ゴルフ大会が、六月六日(水)、東京ゴルフ倶楽部において十七名が参加し開催された。今回は、去る五月に新会長に就任された利根会長杯を競う第一回の記念大会。会場はいつもながら細沼競技副委員長(日本伸管・社長)のご配慮をいただいた。

当日は梅雨入りも近く、天気予報が気になるころであったが、

幸い絶好のコンディションに恵まれ開催された。朝のミーティングは、藤池誠治競技委員(デサン・代表取締役)の司会進行で始まり、

細沼副委員長が挨拶、続いて初参加の三名の方が自己紹介をされた後、ルール説明を行い、プレーはスタートした。武蔵野の面影を色濃く残す歴史を実感する林間コースで、参加者は初夏のさわやかな気候の中でプレーを満喫、自然に流れる緩やかな起伏や深く戦略的なバンカー、砲台グリーンなど正

確なショットが要求されるコースに、参加者一人ひとりが挑んだ。

第一回利根会長杯(ダブルペリアア方式)は、アウト・インとも四十できっちりまとめた、藤倉孝治氏(幸手都市ガス・社長)が、ネット七十二・八で優勝し、シニア優勝、ベスグロも併せて受賞する完全優勝を飾った。準優勝はアウト五十一、イン五十二、ネット七十四・二で細沼哲夫氏が、シニア準優勝とグラウンドシニア優勝を獲得した。

(主な成績は別表の通り)

表彰式・パーティーは、細沼副委員長の挨拶・乾杯でスタートした後、各賞を獲得された方々にカップやトロフィー、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、会員の相互交流の場となり、大いに盛り上がりを見せた。

なお、今回は、原会長杯優勝者による取りきり戦をかね、十一月十三日(火)に武蔵カントリー倶楽部笹井コースで開催することを決定した。



全員で記念撮影

第1回利根会長杯、親睦ゴルフ大会主要結果 平成19年6月6日(水) 東京ゴルフ倶楽部

1. 上位入賞者 (ダブルペリアア) 敬称略									
順位	氏名	会社名	役職名	アウト	イン	グロス	HC	ネット	各賞
優勝	藤倉 孝治	幸手都市ガス	社長	40	40	80	7.2	72.8	ベスグロ
準優勝	細沼 哲夫	日本伸管	社長	51	52	103	28.8	74.2	
3位	石川 卓	東京ビルサービス	社長	52	50	102	27.6	74.4	
4位	坂本 克己	カツミテクノ	社長	48	52	100	24.0	76.0	
5位	田中 忍	東京ガス	支店長	43	44	87	10.8	76.2	

2. シニアの部									
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					同上	
準優勝	細沼 哲夫	日本伸管	社長					同上	

3. グランドシニアの部									
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	細沼 哲夫	日本伸管	社長					同上	



右は優勝・シニア優勝・ベスグロの藤倉氏、左は準優勝・グラウンドシニア優勝の細沼氏



細沼競技副委員長による挨拶と懇親会風景

第100回記念日本経団連労働法フォーラム開催

「相次ぐ労働法改正の全体像と企業実務への影響」を総合テーマに

日本経団連主催、経営法曹会議協賛による「第100回日本経団連労働法フォーラム」が6月7、8の両日、都内のホテルで開催され、全国から経営法曹会議所属の弁護士170名、企業の担当者37名が参加した。第100回の記念大会となる今回は、山口浩一郎・上智大学名誉教授の記念講演、弁護士・学識者・企業実務家を交えたパネルディスカッション等多角的な観点から近年の労働法改正の全体像と立法動向を概観した。

さらに弁護士報告では、今国会で成立または審議中の労働関連法案のうち、改正パート労働法、労働契約法、改正労基法案を中心に検討し、立法・改正に伴う企業の留意点、対応策を探った。

「戦後労働法制の流れと現在の立法動向」山口・上智大学名誉教授が記念講演

労働法から雇用法へ

欧州各国の労働法制は、労働法から雇用法、つまり集団的労使関係から個別的労働関係の時代へと、法整備の方向性がシフトしてきている。日本では、個別・集団の区分・法体系は戦後労働三法で確立し、その後、個別的労働関係法は、労基法から労災保険法、安衛法、最賃法等の展開、均等法・判例法理等により拡充された。労働契約をめぐるのは、民法雇用」と判例法理による体系が既にある。現在、労働法に残された課題は、(1)雇用



なのか、不明点が多く非常に問題の多い法案である。

労働時間規制の今後

自己管理型労働時間制が今般の改正労基法案から削除されたが、政権与党は政治責任をもつてきちんと議論すべきである。そもそも日本の労働時間規制になじむか、対象者範囲などさまざまな懸念もある。とはいえ労働時間の短縮策と弾力化はセットで進めるべきである。現状、裁量労働制、事業場外みなし制、フレックスタイム制等の活用は不十分で、改善の余地も大きい。管理監督者の範囲も再検討が必要である。

労働契約法の問題点

前述の課題認識に立つと、今般の労働契約法には疑問がある。まず、民事関係の法律を法務省でなく厚生労働省が立案すること自体が奇妙である。さらに、民法の特別法なのか、保護法なのか、目的規定をみて判断然としない。「国の役割」として審議会答申には「法の周知」とあるが、市民法では自己責任が働くこと、また法の適用は司法の役割であり、行政官庁が関与すべき問題ではない。法案内容をもみても、信義則は強調されているが、肝心の契約当事者の基本的な権利義務が明示されていない。これでは何が権利濫用に当たるか、何のために立法する

労働関係と労働者代表制

今後、労働組合の組織率低下が進むと予測される中で、最も法整備が必要なのは、労働者代表制の問題である。労働者の多様化・個別化が進む中で、だれが従業員代表となるのか、その決定・組織・権限・認証等、論点は多いが、検討がなされておらず問題である。

立法過程の変容

従来の官僚立案の立法から民衆立法へと立法過程が変化していく中で、政治的事情が優先し専門技術性が薄れる恐れがある。弁護士・学識者が立法・法政策へ関心を持ち、専門家集団として声を上げていく必要がある。

パネル討論

「労働国会」その後の展望

パネルディスカッションでは、パネリストとして諏訪康雄・法政大学大学院教授、佐藤博樹・東京大学教授、小島典明・大阪大学大学院教授、和田一郎・弁護士

秋田進・日本経団連労働法企画部会長代理が参加、コーディネーターの中山慈夫・弁護士の進行により、活発な意見交換が行われた。

主な発言は次のとおり。

改正パート労働法の意義と格差問題

「正規・非正規の壁はなくし、仕事・貢献度で処遇し格差は縮小すべきだが、改正パート労働法は限定的。法順守のみにとられず、従業員が意欲的に働ける環境整備・人材活用の視点が重要」

「人材活用は企業によりさまざまに国が法をもって強制すべきか。法規制を課すことで活用を逆に妨げる可能性もある」

外部労働市場の活用と人材ビジネスの役割

「人材ビジネスへの批判が高まっているが社会的・経済的役割は重要」

「求職者行動の変化に対する視点が不足」

「派遣法の時代遅れの面は改善し、行き過ぎ・不足の点は議論し整備が必要」

労働契約法の行方

「内容はかなり絞られた。ただし予見可能性が高まるかは疑問」

「体系的には不十分だが、拙速に詰めるべきではない。労働審判・裁判・企業内紛争処理の解決基準としての機能、契約概念の広まり・アナウンス効果を期待」

ワークライフ・バランスと労働時間

「自己管理労働時間制の導入は社会的合意形成ができるかがカギ。冷静な議論には時間がかかる。導入のための環境整備が必要」

「効率的な働き方をめざすような人材育成、マネジメントから取り組むべき」

「ワーク・ライフ・バランスが必要。有限の時間の中で効率的に働くことが、社員にもマネジメントにも求められる」

「ワークとライフは対比すべきか。国策的押し付けが感じられる」

「企業の取り組み支援策の検討が必要」

研究報告1 弁護士・和田一郎氏

「直近の労働法改正の全体像」労働契約法・改正パート労働法等を中心に

「07年通常国会提出の労働関連法案について」

今国会では、労働関連法案が多数提出・審議されており、6月7日現在、改正雇用保険法、改正雇用対策法、改正地域雇用開発促進法、改正パート労働法が成立し、労働契約法、改正労基法・改正最賃法が衆議院厚生労働委員会審議中である。通常国会の会期末までに成立するか、継続審議の可能性も含め今後の見通しは不透明な状況である。

【労働契約法について】

仮に労働契約法が成立すれば公布から3カ月以内の施行となる。基本的には判例法理に沿った立法であるため、企業実務で即座に対応・準備が求められるわけではないが、新法の概要を把握する必要がある。労働契約の変更については、労働契約の成立(6条)、労働契約内容と就業規則との関係(7条)、労働条件変更に関わる合意原則(8条)を規定した

上で、就業規則による不利益変更法理（9・10条）が成文化されている。すなわち、変更後の就業規則の実質的周知に加え、(1)不利益の程度(2)変更の必要性(3)内容の相当性(4)労働組合等との交渉状況その他の変更に係る事項——に照らし合理的である時は、労働条件は、変更後の就業規則に定めるところによると規定している。なお、職種限定同意・勤務地限定同意等がある場合には除外されるとの趣旨の但書は、労働条件の個別化の流れを考慮した判例にはない部分である。また、労基法に沿った就業規則の意見聴取・届出手続きについての確認規定（11条）があり、これらの手続きは変更の要件ではないが、変更効力に関わる重要な考慮要素と考えられる。

【改正パート労働法について】

改正パート労働法は5月25日可決成立、6月1日に公布された。改正法ではパート労働者が4つに類型化され、(1)短時間労働者(2)職務内容同一短時間労働者(3)一定期間は職務内容や配置の変更範囲が同一と見込まれる者(4)通常の労働者と同視すべき短時間労働者——とそれぞれ定義されている。改正の主なポイントは、(1)労働条件（特定事項）の書面交付・明示（義務・6条1項）(2)通常の労働者と同視すべき短時間労働者の差別的取り扱い禁止（義務・8条1項）(3)通常の労働者への転換推進（義務・12条1項）——があり、対象者類型はそれぞれ異なる。このほか賃金決定・教育訓練・待遇決定時の考慮事項の説明等、義務および努力義務がさまざまに規定されている。対象者の4類型をよく理解し、今後明らかにな

る指針を参照しつつ、各企業の実態に当てはめて検討することが求められる。

質疑・応答

【問】改正パート労働法で差別的取り扱い禁止となる「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」とは。

【答】職務内容同一短時間労働者（業務の内容および責任の程度（職務の内容）が通常の労働者と同じの短時間労働者）のうち、期間の定めのない契約を締結し、その職務内容および配置が、通常の労働者の職務内容および配置変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれる人が対象となる。

研究報告Ⅱ 弁護士・木下潮音氏

「労基法改正と企業の労働時間管理の今後のあり方」

【改正労基法案の概要】

改正労基法案は、時間外労働の割増賃金率の引き上げ、時間単位の年次有給休暇付与（労使協定締結により年5日上限に導入可）の2点のみが改正事項である。割増賃金率引き上げについては、(1)時間外労働の限度基準に定める事項に、割増賃金に関する事項が追加（さらに法成立後の限度告示改正で、月45時間超の時間外労働の割増率引き上げが努力義務となる見込み）、(2)月80時間超の時間外労働について、50%以上の割増賃金率が義務付けられる。また、(3)は割増賃金の支払いに代えて休日付与（有給）も可能であるが、賃金の毎月払い原則から繰り越すことに制約があるなど、実務上調整が

難しい面もある。改正により給与計算の煩雑化・システムの変更等、実務上の混乱が懸念される。

【労働時間管理に関する企業の対応策】

労働時間の適正把握基準に対し、法的根拠が薄弱との問題指摘はできる。しかし、企業が労働時間の客観的記録を残すことで、記録以上の時間外労働がないとの証明に活用できる面もある。また在社時間と労働時間とは異なることから、タイムカードと自己申告を併用しその差異が説明可能な範囲を超えないよう、適正把握に努めるべきである。また時間外の事前申請手続きや在社中の任意行動が行き過ぎないように、コスト意識をもつて日常の労働管理を徹底する必要がある。管理監督者範囲について、判例動向は企業実態より厳しい判断がされる傾向にあること、労基署の指導も組織問題に踏み込んでくること等に留意し、就業規則・賃金制度等を整備するなど、対応が必要である。

質疑・応答

【問】退職した社員が、社内サークル活動で、実際には業務改善提案活動が行われていたのに、自主活動として時間外労働の割増賃金が支払われていなかったとして、労基署に相談に出向いたもよつてある。日頃どのような点に注意すべきか。

【答】社内サークル活動には、純然たるレクリエーション活動もあるが、業務に関連する活動等もあり、会社の指揮命令に基づく活動であれば、労働時間に該当する。日頃の準備として、(1)社内サークル活

動が自主的活動であることを社内規定等に明記しておくこと(2)参加・不参加について自由であること(3)不参加について不利益を課さないこと——等に留意することが必要であり、会社として発表を強制することなどは望ましくない。

研究報告Ⅲ 弁護士・山崎 隆氏

「労働者の健康確保と労働時間管理」

【長時間労働と労働者の健康障害との相関性】

長時間労働が、脳・心臓・血管等に及ぼす悪影響としては、(1)睡眠時間が不足し疲労の蓄積が生ずること(2)生活時間の中での休憩、休息ないし余暇活動の時間が制限される結果となること(3)長時間に及ぶ労働では、疲労して低下した生理的な心理機能に自らむちを入れながら、職務遂行上求められる一定水準以上の能力発揮状態を維持しなければならぬところ、それが脳、心臓ないし血管に対して直接的なストレス負荷要因となること(4)就労態様によっては物理的ないし化学的有害因子等による被曝があり、これが長時間にわたること——等が挙げられる。特に、睡眠不足は、疲労の蓄積と深く関わっているといえる。

【使用者の安全配慮義務】

使用者には事業遂行に用いる物的施設および人的組織の管理を十全に行う義務がある。安全配慮義務は、労働者にさせている仕事に通常危険が伴う場合、または危険が内在している場合に判断がなされればよいことであり、通常それほどの

肉体的、精神的に健康を害する仕事でないことと認められるものについてまで義務を問われるものではないと考える。

労働者に長時間労働をさせれば使用者の安全配慮義務が問われるリスクは高まることになる。加えて、不規則な勤務、拘束時間の長い勤務、出張の多い業務、交替制勤務、深夜勤務、精神的緊張を伴う業務等の負荷要因がある場合には、十分留意することが必要である。

質疑・応答

【問】長時間労働を続けていた管理職社員が健康不安を訴えたため、産業界の診察を受けさせた。循環器系疾患の疑いがあり、精密検査を受診させたところ、心臓に軽度の疾患があり、仕事の軽減措置が必要とのことであった。会社は産業界と協議の上、配置転換を検討したが、適当な仕事としては、同人が未経験の軽作業の仕事しかない。このような場合の配置転換が可能であるか。

【答】職種の限定特約がある場合は、安全配慮義務の要請があるとしても一方的な配置転換はできない。説得し本人の同意の上で、配置転換を行うことになる。限定特約がない場合は、使用者として業務上の必要性に応じ配置転換させることが可能になるが、権利の濫用となる場合は許されないのが注意が必要である。実務上の留意点としては、職種の特約がない場合であっても、本人と十分なコミュニケーションをとり、産業界や主治医などのアドバイス等に基づいて、会社の都合だけでないことの理解を得ながら配置転換を進めていく必要がある。

日本経団連

提言・提案など

提言「豊かな生活の実現に向けた経済政策のあり方」公表

国民全体の生活水準の向上と今後必要なセーフティネットの基本的な方向性を提示し、政府・与党等に建議

日本経団連（御手洗富士夫会長）は6月19日、提言「豊かな生活の実現に向けた経済政策のあり方」を公表し、政府・与党等関係方面に建議した。提言は、国民全体の生活水準を向上させ、経済的格差の固定化を防ぐための経済政策のあり方、今後必要とされるセーフティネットの基本的な方向性を示すものである。同提言の概要は次のとおり。

日本の所得・資産の水準および格差の状況と将来への懸念事項

日本の所得・資産の水準について、現時点で利用可能なデータはOECD諸国の平均を上回り、1人当たり保有純資産額は世界の上位に位置付けられる。また経済的格差について、所得面での不平等はOECD諸国の平均程度、資産面では国際的に最も平等な国となっている。

しかし、足元の状況や将来を見通せば、手放しでの楽観は許されず、将来への懸念事項として、(1)日本経済の成長力の低下傾向(2)就職氷河期に社会に出た若者の不安定就業・無業化の問題(3)高齢者世帯、単独世帯、母子世帯の増加等、構造的な要因による生活困窮者の拡大が一層挙げられ、これらの課題に適切に対処しなければ、将来的に格差の拡大につながりかねない。

今後の経済政策のあり方とセーフティネットの整備の方向性

より豊かな国民生活を実現し、また経済的格差の固定化を防ぐために、第1に、経済成長力の強化が求められる。そのためには、イノベーションの促進、生産性の向上、内外の需要の創出・拡大等の施策が必要である。さらに地域間格差の是正に向けて道州制の導入が重要課題である。持続的な経済成長は、失業率の改善、業種別・企業規模別・就業形態別の賃金差の縮小を通じて、所得格差の縮小に寄与する。

第2に、不安定就業化・無業化している若・中年層の就業能力を向上させ、経済的自立を図るために、労働市場における需給調整機能の強化と職業能力向上を通じた就労促進型セーフティネットの構築が必要である。また、企業としては、新卒採用に偏らない通年採用の拡大や、中途採用を容易にする仕事・役割を基軸とした賃金制度への転換を図るとともに、政府が打ち

出した「人材能力戦略(ジョブ・カード等)」に対して積極的に協力していくことが求められる。第3に、生活困窮者に対しては十分な福祉政策が準備されなければならない。特に基礎的なセーフティネットである生活保護制度は、細心の注意で運用する一方で、就労インセンティブがより一層働く仕組みとすることが不可欠である。

また、高齢化が進む中で、社会保障制度も人々の暮らしを支える重要な役割を有する。ただし、社会保障制度の維持には、多大なコストを要する。過度の所得再分配により、国民負担率の上昇を招くならば、経済の持続的な成長を損なう恐れが大きい。そのため、年金、医療、介護等の社会保障制度を一体的に改革し、社会保障制度全体を経済の身の丈に合ったものにしていくことが重要である。

夏季賞与・一時金 大手の8割強で受給
142社平均92万5380円/前年夏季比2・85%増

日本経団連が6月27日に発表した「2007年夏季賞与・一時金 大手企業受給状況(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269社)の83・6%に当たる225社が受給しており、このうち平均額がわかっており、142社の平均受給額は92万5380円であることが明らかとなった。今回の集計結果を、集計企業(142社)の06年夏季の平均受給額(89万9751円)と比べると、2万5629円増、2・85%のアップという結果となった。

製造業・非製造業別にみると、製造業123社の受給額平均は94万3711円、同一企業の06年夏季の平均受給額(91万3558円)と比べると、3万153円増、プラス3・30%。一方、非製造業19社の平均受給額は87万4574円、同一企業の06年夏季の平均受給額(86万2254円)と比べると、1万2320円増、プラス1・43%となっている。

最も分布は、90万円以上、90万円以下(24社)の2・2%が最も多く、次いで、65万円以下、70万円未満(19社、14・4%)、70万円以下、75万円未満(80万円、85万円未満)(各16社、12・1%)の順となっている。

アップ率の分布では、最も多いのは、0・0~2・0%未満(26社、19・8%)で、以下、2・0~4・0%未満(20社、15・3%)、10・0%以上(19社、14・5%)が続いて

春季労使交渉 中小の7割強で回答

53・5社平均4173円、1・66%に

日本経団連が6月27日に発表した「2007年春季労使交渉・中小企業回答状況(加重平均)」の第4回集計によると、調査対象(従業員500人未満、17業種765社)の71・2%に当たる545社で平均(受給を含む)が示され、このうち平均額がわかっており、535社(約80%)の平均額がわかっており、535社の昨年実績(3993円、1・59%)と比べると、金額で180円、率で0・07ポイントのプラスとなっている。

製造業・非製造業別にみると、製造業382社の平均は4538円、アップ率1・76%となり、同一企業の昨年実績(4351円、1・70%)と比べると、金額で187円、率で0・06ポイントのプラス。

一方、非製造業153社の平均は3246円、アップ率1・38%となり、同一企業の昨年実績(3079円、1・29%)と比べると、金額で167円、率で0・09ポイントのプラスという結果となった。

年金記録問題で協力を 御手洗会長が会員企業に要請

日本経団連の御手洗富士夫会長は6月15日、従業員から年金記録の漏れなどについて問い合わせがあった場合に、関係情報を提供するなどの対応を迅速に行うよう、会員企業に要請を送った。

国民年金・厚生年金の加入記録は、原則20歳以上の国民1人ひとりが1つずつ持っている「基礎年金番号」で統一して管理されている。ところが、同番号が導入された1997年以前は、会社が変わったり、結婚して姓が変わったりした場合に、「年金手帳記号番号」が新たに付される場合があった。このため導入前にはこの記号番号が約3億件に達し、基礎年金番号を付番された人数の約1億人を大幅に上回っていた。残りの約2億件の統合が必要とされ、その作業が続けられてきたが、現在でも約5000万件が残されている。

政府は、この未統合記録の名寄せ作業を1年内に完了することや、総務省・都道府県に置かれる年金記録の判定のための「第三者委員会」を総務省に設置して、記録が消えたと思われるケースについて調査を行うなどとした対策を発表している。

こうした動きを受けて、日本経団連では、11日に開催された会長・副会長会議で、年金記録問題の官民が協力して早期に解決すべきであるとの考えで一致し、会員に対して、民の支援の

形として、次の4点の協力を要請した。

1つは、元あるいは現従業員から自身の年金加入記録の漏れなどに関する問い合わせがあった場合、誠実かつ迅速に対応することや、必要となる場合には問い合わせ窓口を設置することを要請している。

2つは、「第三者委員会」から問い合わせがあれば、社内に残っている利用可能な資料を活用し、説明するなどの対応を求めている。

3つは、厚生年金保険制度全般について従業員へ啓蒙・周知すること。特に、従業員が退職した時に国民年金への切り換えが必要となる場合があり、手続きを迅速に行わないと加入漏れとなり得るため、企業からも情報提供などをししてほしいと呼びかけている。

4つには、子会社、関連会社をはじめとして関係する中小企業では、知識も十分にない場合があり、資料の調査の仕方や厚生年金保険制度の情報提供等に関し協力要請があれば、最大限支援してほしいとしている。

「地球温暖化防止に向けた取り組み強化のお願い」 御手洗会長が会員あてに発信

日本経団連の御手洗富士夫会長は6月1日、「地球温暖化防止に向けた取り組み強化のお願い」を会員あてに発信した。全文は次のとおり。京都議定書の約束期間(2008年・2012年)を目前に控えて、地球温暖化対策への取り組みはますます重要になっており、各々が国においても、国内目標の達成に向けて、各層が全力を挙げて対策に取り組むことが不可欠であると存じます。

日本経団連では、環境と経済の両立を実現する観点から、規制的手法によらず、民間の創意工夫を活かして貢献すべく、環境自主行動計画をはじめ積極的に取り組むを進めておりますが、会員企業・団体各位におかれましては、一層の取り組み強化にご理解、ご協力を頂きますようお願い申し上げます。

1. CO2排出削減に向けた環境自主行動計画の充実と達成

1997年に策定した環境自主行動計画(温暖化対策)は、2010年度までのCO2排出量を1990年度レベル以下に抑制することと共通目標を掲げる産業部門およびエネルギー転換部門を中心に、運輸部門、民生業務部門とあわせて多くの業種・企業が参加し、積極的に温暖化対策を展開しています。参加業種・企業におかれましては、個別目標の着実な達成に向けて、一

層の「ご尽力をお願い致します」とともに、未だご参加頂いていない業種におかれましては、是非ご参加頂きますよう改めてお願い申し上げます。

また、オフィスや店舗等業務部門や物流を含む運輸部門の温室効果ガス排出量の抑制が課題であることから、これら部門のエネルギー効率の向上に向けた対策強化におきましても、特段のご理解とご協力を頂きますようお願い致します。

2. 国民運動への協力の強化

温暖化問題への取り組みにおいては、国民一人ひとりがライフスタイルを見直し、自覚をもつことで温暖化防止につながる行動を積み重ねることが重要です。

(1)冷房温度の調整や軽装の励行

今夏も昨年に続き、トップ自らの軽装(クール・ビズ)の率先をはじめ、オフィスや店舗等における冷房温度の調整や、従業員や取引先、業界、地域等への理解促進など、国民運動の拡大、定着に繋がる取り組みにご協力下さいますようお願い致します。

日本経団連におきましては、6月から9月まで冷房温度を高めめに設定いたしますので、会社には軽装をお越しいたしますようお願い致します。

(2)省エネ性能の高い機器の利用

また、政府による国民運動「チーム・マイナース6%」では、今年上期の重点取り組み課題として、買換え時の工口製品選択の奨励を推進することとしております。省エネ性能の高い機器・製品の効果に対するご理解を頂くとともに、オフィスビルや工場、商業施設等の照明や空調等の更新に際しましては、積極的な採用を検討頂ければ幸いです。

(3)環境家計簿等への取り組み

このほか、環境・省エネルギーに関する情報の紹介や環境家計簿の提供・奨励など、従業員が個人・家庭レベルで環境問題への理解を深め、具体的な省エネ行動の実践につながる取り組みについても、国民運動への協力の一環として、検討頂くようお願い致します。

3. 環境情報の積極的な発信

環境問題への自主的な取り組みと、積極的な環境情報の開示・発信は、いわば車の両輪であり、産業界の努力を広く内外に理解頂くとともに、わが国企業の優れた環境・省エネルギー技術や製品、サービスを通じて、各地での温暖化対策に貢献していく上でも、情報の開示・発信は不可欠です。環境報告書やホームページをはじめ、さまざまな媒体を通じて、環境情報の自主的、積極的な開示をお願い致します。

地方団体長会開く 「地方経営者協会と日本経団連の連携のあり方」最終報告を承認/新議長に江頭氏就任へ

地方経営者協会と日本経団連の連携のあり方」最終報告を承認/新議長に江頭氏就任へ

日本経団連は5月22日、東京・大手町の経団連会館において都道府県別の経営者協会の会長で構成する地方団体連合会の第11回会合を開催した。会合には御手洗富士夫会長、和田紀夫議長（東京経協会長）、岡部弘嗣議長（愛知経協会長）、地方経協の会長ら29名が出席。地方経営者協会と日本経団連の連携のあり方、最終報告案や地方団体連合会会長の交代についての審議を行った。

冒頭あいさつに立った御手洗会長は、会長就任後1年を振り返り、日本経済は着実な回復を続けているものの、激しい国際競争に勝ち残っていくためには、地方が自らの意志と知恵によって発展することが不可欠であると述べ、今後一層、地方経協が地域に与える影響力を大きくしていくことの重要性を強調した。

和田議長はあいさつの中で、御手洗会長の地方経済活性化への取り組みについて、謝意を示すとともに、「希望の国、日本」の実現に向けて、地方経協と日本経団連の連携のあるべき姿を、地方団体連合会が取りまとめることの重要性を指摘した。

議事に入り、地方経営者協会と日本経団連の連携のあり方について、議論が行われ、満場一致で最終報告案を承認した。

各経協からは、各地域における活動の現状と課題について報告がなされるとともに、この最終報告の内容の実現に対する期待感が示された。最終報告には、地方経協の役割として、(1)地域を代表する団体として、日本経団連の提言への意見反映を促すとともに、各地方に提言、指針の内容の周知・浸透を図る(2)会員の声を広く集め、地域行政等への意見反映を図る(3)などが盛り込まれており、また、日本経団連については、(1)各種委員会の議論を基本としつつ、地方団体長会において提起された議論を積極的に活用する(2)提言内容の周知・浸透のため、地方経協に対する窓口体制の整備・強化を図り、人の面での支援・協力を積極的に「行う」ことが明記されている。

御手洗会長は、総括の中で、地域を代表する団体としての地方経協の強い意志を感じたと述べるとともに、今後の日本経団連の活動への積極的な参画により、地方経協が各地における役割をさらに果たしていくことへの期待を明らかにした。

和田議長はまとめとして、「地方経協と日本経団連との連携のあり方」の最終報告によって、それぞれの地域を代表する経営者団体としての地方経協の役割と、日本経団連との縦横の関係を明確にできたことと述べ、今後、地方経協がそれぞれの強みを活かしながら、地域における存在感を発揮し、日本経団連の活動を支えていくことを求めた。

最後に和田議長は、地方団体連合会会長の辞任を表明。後任議長は、江頭邦雄副会長の推挙が諮られ、満場一致でこれを承認した。

提言「規制改革の意義と今後の重点分野・課題を公表」 「官業の民間開放」など4視点から10分野・課題

日本経団連は5月15日、「規制改革の意義と今後の重点分野・課題」と題する提言を公表した。同提言は規制改革の今日的意義を改めて示すとともに、今後取り組むべき重点分野・課題を新たな視点から掲げた。政府では、今年1月に発定した「規制改革会議」が今月下旬に「第1次答申」を取りまとめる予定であり、また6月には「骨太方針2007」が策定される予定である。提言は、これらに日本経団連の意見を反映させることをねらったものである。

1. 深化する規制改革とその意義

規制改革は、これまで着実にわが国の経済社会の変革を促してきた。規制改革の意義は時代とともに変化してきたが、提言では、少子化・高齢化が進行してグローバル競争が激化する中で、規制改革の今日的意義は、(1)国民一人ひとりの生活を豊かにすること(2)地域の自立性・自主性を高めること(3)わが国の国際競争力を高めること(4)国際的な優れた取り組みを評価して奨励すること——であるとしている。

また、規制改革が格差の拡大など負の効果をもたらしたとの批判に対しては、規制改革それ自体が格差を拡大させることはなく、規制改革によって競争が促進されれば成長が高まり、資源の最適配分が行われることで格差の固定化を回避することができるとしており、セーフティネットを整備して再挑戦の機会を確保することが重要だとしている。

2. 今後の規制改革をリードする10の重点分野・課題

提言では、韓国、カナダ、エストニア等の海外の先進事例も参考に、めざすべき世界最先端の電子行政ビジョンを示している。

例えば、韓国の電子行政は、明確な目標設定と、透明性の高い実施に特長がある。業務効率化のために推し進められている「行政情報共有化」施策では、2005年までに共同利用可能な24種類の行政情報の添付書類を廃止し、年間4000万件的書類削減効果と、2484億ウォンの社会経済的費用削減を達成した。

また、民間処理オンライン公開システムを構築し、行政手続きの進捗状況をほほりリアルタイムでインターネット上に公開することで、公正

な業務処理過程の制度化と、不透明な裁量行政の排除をめざしている。

わが国が世界最先端の電子行政をめざすのであれば、電子行政の推進においても、(1)徹底的な業務改革による、世界一の効率性(2)利用者の視点に立った世界一の利便性(3)利用者自身が関する行政情報を自由に活用できる世界一の透明性——といった高い目標を掲げ、明確なビジョンを示すべきである。

企業が実施している従業員等に関する行政手続きについては、省庁の縦割りを廃し、企業がデータベースで管理している情報を、所定のデータフォーマットに沿った形で一括送付することで、手続きを完了できる行政システムを構築すべきである。このような電子行政が実現すれば、年間1兆円を超えるとも試算されている。企業の行政事務コストの大幅削減が期待できる。

提言「今後の賃金制度における基本的な考え方」公表 従業員のモチベーション高める賃金制度の構築へ

日本経団連は5月15日、今後の賃金制度における基本的な考え方「従業員のモチベーションを高める賃金制度の構築に向けて」と題する提言を取りまとめ、公表した。

同提言は、今後の賃金制度の望ましい基軸についての基本的な考え方を整理し、その方向性を示した。従業員のモチベーション向上や再チャレンジ促進の視点も入れつつ、企業が激変する経営環境に対応するためには、年功型賃金から仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金とすることが望ましいとしている。

既に多くの先進的企業では見直しを行っている一方で、年功型賃金制度や年功的な運用を行っている企業も少なくないことから、改めて問題提起を行った。

1. 賃金に関する考え方の整理

一般的に賃金は、「労働の対価」といわれているが、実際には、労働市場における「需給関係」、企業の「支払能力」、従業員の「生計費」などのほか、人材の確保と定着、従業員のモチベーションの維持・向上、労使関係といったさまざまな要素を総合的に勘案の上、決定されている。その結果、日本においては多くの企業が年功型賃金を採用してきたが、近年の著しい環境変化が生じている中で、長期雇用を維持するためにも、年功型賃金は変容を迫られている。

2. 経営環境の変化と課題

1. ビジネスモデルの変化の速さやグローバル経済化の進展などによって、企業間競争が激化する中で、企業の競争力を維持・強化し、雇用を維持・創出していくためには、担っている仕事と賃金、労働時間の関係を改めて考

えることが必要となっている。

2. 希望の国の実現には、意欲と能力のある若年者の就労を促進する必要があるが、わが国の発展に向けては、生産性の低い分野から高い分野への円滑な労働移動が求められる。中途採用者と在籍従業員との賃金の公正性が図られ、かつ、これらに対して公平にチャレンジする機会が開かれる制度の構築が必要となっている。

3. 日本では、総人口の減少と15〜64歳の生産年齢人口の減少が同時に進行しており、女性高齢者、外国人などをより一層活用することが必要となっている。多様な人材が不利とならず、モチベーションを高める公正で納得性の高い賃金制度が求められている。

4. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた社内制度整備などによって、雇用形態や就労形態の多様化が進展している。従業員間の納得性を高められるよう、将来にわたる活用の仕方、担っている仕事や役割などを軸にした公正な賃金をめざすことが重要となっている。

5. ICTの発展・普及などによって、仕事の内容や価値が大きく変化している。仕事と賃金の乖離が生じているものについては、年齢・勤続年数を軸とした賃金制度を改めることが必要となっている。

3. 今後の賃金制度で基軸とすべきもの

このような背景を踏まえると、今後の賃金制度においては、年齢や勤続年数に偏重した賃金制度から、従業員のモチベーション向上と再チャレンジ促進に資する、仕事・役割・貢献度を基軸とする賃金制度とすることが望ましい。自社に最も適した形で、仕事・役割・貢献度を基軸にした賃金制度の構築に向けた検討がなされることにより、既に導入している企業においては、よりよい制度とすべく、労使の話し合いのさらなる深化を期待したい。

「世界最先端の電子行政の実現に向けた提言」を公表 ビジョンの共有と官民パートナーシップによる電子行政推進を提案

日本経団連（御手洗富士夫会長）は、4月17日、「世界最先端の電子行政の実現に向けた提言」を公表した。「電子行政」の推進は、「IT新改革戦略」の重点分野であるが、現在の電子行政は、不便かつ非効率なため、ほとんど企業効率化には貢献していない。そこで、情報通信委員会の検討を行い、電子行政の推進体制の再構築を中心として、産業界としての考え方を取りまとめた。同提言では、わが国の電子行政をめぐる課題を分析した上で、各国の先進事例を踏まえて世界最先端の電子行政のビ

ジョンを示し、実現に向けた具体的な推進体制のあり方を提案している。同提言の概要は次のとおり。

提言の概要

1. わが国の電子行政をめぐる問題点

政府・自治体における行政の電子化は、財政改革や高コスト構造の是正といった構造改革を促し、国家の競争基盤を強化させる大きな原動力となり得る。現在、政府では、「IT新改革戦略」「電子行政推進計画」等に基づき、電子行政の実現をめざした取り組みを進めている。しかし、これまでの取り組みは、オンライン申請利用率50%達成が自己目的化するなど、「構造改革」による飛躍的「利用者・生活者重視」「国際貢献」「国際競争力強化」というIT新改革戦略に掲げる3つの理念から乖離したものと

なっている。

例えば、申請・届け出手続きのオンライン化は進んだものの、最も重要である公的部門全体の業務プロセスの見直しはほとんど行われていない。さらに、国民、企業等の視点での、イベントごとにワンストップ化した行政手続きも実現しておらず、非常に使い勝手が悪い。この結果、オンライン申請利用率は11%にとどまり、電子行政のための投資が、社会的コストの削減、国際競争力強化に結びついていない。

このような現状を招いた原因としては、第1に国家としての電子行政の将来ビジョンが共有されていないため、各府県庁・自治体が全体最適を考慮せず、バラバラの施策を推進していること、第2に、電子行政についての実効ある評価システムの欠如、実務担当者の意識不足等により、PDCAサイクルがうまく機能していないことが挙げられる。

2. 世界最先端の電子行政ビジョン

提言では、韓国、カナダ、エストニア等の海外の先進事例も参考に、めざすべき世界最先端の電子行政ビジョンを示している。

例えば、韓国の電子行政は、明確な目標設定と、透明性の高い実施に特長がある。業務効率化のために推し進められている「行政情報共有化」施策では、2005年までに共同利用可能な24種類の行政情報の添付書類を廃止し、年間4000万件的書類削減効果と、2484億ウォンの社会経済的費用削減を達成した。

また、民間処理オンライン公開システムを構築し、行政手続きの進捗状況をほほりリアルタイムでインターネット上に公開することで、公正

な業務改革による、世界一の効率性(2)利用者自身が関する行政情報を自由に活用できる世界一の透明性——といった世界一の利便性(3)利用者が自己に

関する行政情報を自由に利活用できる世界一の
「透明性」といった高い目標を掲げ、明確なジ
ジョンを示すべきである。

企業が実施している従業員等に関する行政手
続きについては、省庁の縦割りを廃し、企業が
データベースで管理している情報を、所定のテ
ィフォームに沿った形で一括送付すること
で、手続きを完了できる行政システムを構築
すべきである。このような電子行政が実現すれ
ば、年間1兆円を超えるとも試算されている。
企業の行政事務コストの大幅削減が期待できる。

このような電子行政を実現させるため、推進
体制として、07年度中に、IT戦略本部の下に
電子行政のグランドデザインを立案・推進する
ための官民参加の組織として、「電子行政推進
センター」を設置することを提案している。ま
た、PDCAサイクルの再構築として、IT戦
略本部の評価専門調査会の権限および組織強化
が不可欠である。

さらに、これらを実現させるための施策とし
て、電子行政モデル地域を創設し、そこでグラ
ンドデザインの実験を行うことを提案している。
また、これら電子行政の推進に当たっては民間
の力の活用が有効であるため、官民パートナー
シップの確立を奨励している。

第6条の社会貢献の推進においては、連結ベ
ースに対応し、グループ全体としての社会貢献
活動を把握することを追加した。
第7条の反社会的勢力との決別では、従来は
総会層対応に主眼を置いた記述であったのを、
反社会的勢力側の手口の巧妙化に対応し、日常
のビジネスにおける不当要求の拒絶や、契約書
に暴力団排除条項を盛り込むことなどを追加し
た。

日本経団連は4月17日、「企業行動憲章実行
の手引き」を改訂した。実行の手引きは、企業
行動憲章10カ条の精神を、各企業が自主的に実
践していく際に必要と思われる項目を列示した
もの。今回の改訂は、前回の改訂（2004年
6月）以降の企業経営を取り巻く社会情勢の変
化を反映し、独占禁止法、消費者基本法、個人
情報保護法など企業経営に直接影響を及ぼす法
令の制定や改正に適合させるという観点と、株
主や消費者、顧客、従業員といったステークホ
ルダーの期待に応えるという観点を重視したも
のとなっている。

第8条の国際活動における進出先への貢献で
は、従来、相手国の法令順守や文化・習慣の理
解に視点を置いていたのに対して、日本文化の
普及を付加し、双方の理解促進に改めた。
第9条の企業倫理徹底のための社内体制整備
では、会社法や金融商品取引法の制定に対応し
内部統制強化の記述を充実させるとともに、公
益通報者保護法の趣旨に従い、ヘルプラインの
構築について具体的な内容を盛り込んだ。
最後に第10条の経営トップの不祥事への対応
では、「経営トップが不祥事について知らなかつ
たという点では済まされない」として、ト
ップのリーダーシップの重要性を改めて強調し
た。

「企業行動憲章実行の手引き」を改訂 法令制定や改正に適合/ステークホル ダーの期待に応える

日本経団連（御手洗富士夫会長）は4月17日
、意欲と能力のある若年者の就労を促進し、日本
経団連のビジョン・希望の国、日本」が掲げる
全員参加型社会の実現につなげるべく、提言官
民協力による若年者雇用対策の充実について
労働市場のマッチング機能強化に向けて、「を
公表した。同提言では、企業と政府によるさま
ざまな取組みを連携させて若年者雇用対策を推
進し、失業しても労働市場を通じて新たな就労機
会を得られる、循環型の雇用のセーフティネ
ット」を構築すべきとしている。
同提言の概要は次のとおり。

第3条の株主、ステークホルダーとの関係で
さらに、子どもと教育への影響に配慮した適切
な情報提供を追加した。
第4条の労働・雇用関係については、ワーク・
ライフ・バランスの実現を強調するとともに、
その一環として、従業員が育児や学校教育に積
極的に参画する機運の醸成を図ることを盛り込
んだ。
第5条の環境問題への取り組みでは、アスベ
ストなど製品に含まれる化学物質の管理を追加
したほか、省エネルギーや環境保全技術の途上
国への移転と環境問題に関する広報といった項
目を新設した。

第6条の社会貢献の推進においては、連結ベ
ースに対応し、グループ全体としての社会貢献
活動を把握することを追加した。
第7条の反社会的勢力との決別では、従来は
総会層対応に主眼を置いた記述であったのを、
反社会的勢力側の手口の巧妙化に対応し、日常
のビジネスにおける不当要求の拒絶や、契約書
に暴力団排除条項を盛り込むことなどを追加し
た。

第8条の国際活動における進出先への貢献で
は、従来、相手国の法令順守や文化・習慣の理
解に視点を置いていたのに対して、日本文化の
普及を付加し、双方の理解促進に改めた。
第9条の企業倫理徹底のための社内体制整備
では、会社法や金融商品取引法の制定に対応し
内部統制強化の記述を充実させるとともに、公
益通報者保護法の趣旨に従い、ヘルプラインの
構築について具体的な内容を盛り込んだ。
最後に第10条の経営トップの不祥事への対応
では、「経営トップが不祥事について知らなかつ
たという点では済まされない」として、ト
ップのリーダーシップの重要性を改めて強調し
た。

日本経団連（御手洗富士夫会長）は4月17日
、意欲と能力のある若年者の就労を促進し、日本
経団連のビジョン・希望の国、日本」が掲げる
全員参加型社会の実現につなげるべく、提言官
民協力による若年者雇用対策の充実について
労働市場のマッチング機能強化に向けて、「を
公表した。同提言では、企業と政府によるさま
ざまな取組みを連携させて若年者雇用対策を推
進し、失業しても労働市場を通じて新たな就労機
会を得られる、循環型の雇用のセーフティネ
ット」を構築すべきとしている。
同提言の概要は次のとおり。

第3条の株主、ステークホルダーとの関係で
さらに、子どもと教育への影響に配慮した適切
な情報提供を追加した。
第4条の労働・雇用関係については、ワーク・
ライフ・バランスの実現を強調するとともに、
その一環として、従業員が育児や学校教育に積
極的に参画する機運の醸成を図ることを盛り込
んだ。
第5条の環境問題への取り組みでは、アスベ
ストなど製品に含まれる化学物質の管理を追加
したほか、省エネルギーや環境保全技術の途上
国への移転と環境問題に関する広報といった項
目を新設した。

第6条の社会貢献の推進においては、連結ベ
ースに対応し、グループ全体としての社会貢献
活動を把握することを追加した。
第7条の反社会的勢力との決別では、従来は
総会層対応に主眼を置いた記述であったのを、
反社会的勢力側の手口の巧妙化に対応し、日常
のビジネスにおける不当要求の拒絶や、契約書
に暴力団排除条項を盛り込むことなどを追加し
た。

第8条の国際活動における進出先への貢献で
は、従来、相手国の法令順守や文化・習慣の理
解に視点を置いていたのに対して、日本文化の
普及を付加し、双方の理解促進に改めた。
第9条の企業倫理徹底のための社内体制整備
では、会社法や金融商品取引法の制定に対応し
内部統制強化の記述を充実させるとともに、公
益通報者保護法の趣旨に従い、ヘルプラインの
構築について具体的な内容を盛り込んだ。
最後に第10条の経営トップの不祥事への対応
では、「経営トップが不祥事について知らなかつ
たという点では済まされない」として、ト
ップのリーダーシップの重要性を改めて強調し
た。

提言「官民協力による若年者雇用対策の 充実について」公表 労働市場のマッチング機能強化などを 提案

日本経団連（御手洗富士夫会長）は4月17日
、意欲と能力のある若年者の就労を促進し、日本
経団連のビジョン・希望の国、日本」が掲げる
全員参加型社会の実現につなげるべく、提言官
民協力による若年者雇用対策の充実について
労働市場のマッチング機能強化に向けて、「を
公表した。同提言では、企業と政府によるさま
ざまな取組みを連携させて若年者雇用対策を推
進し、失業しても労働市場を通じて新たな就労機
会を得られる、循環型の雇用のセーフティネ
ット」を構築すべきとしている。
同提言の概要は次のとおり。

日本経団連（御手洗富士夫会長）は4月17日
、意欲と能力のある若年者の就労を促進し、日本
経団連のビジョン・希望の国、日本」が掲げる
全員参加型社会の実現につなげるべく、提言官
民協力による若年者雇用対策の充実について
労働市場のマッチング機能強化に向けて、「を
公表した。同提言では、企業と政府によるさま
ざまな取組みを連携させて若年者雇用対策を推
進し、失業しても労働市場を通じて新たな就労機
会を得られる、循環型の雇用のセーフティネ
ット」を構築すべきとしている。
同提言の概要は次のとおり。

パートと正社員の明文区分 弁護士 安西 愈

貴社では、パートタイマーと正社員
との間で就業規則やその他の規定上に
明文による区分はありますか。正社員
の定義は何も定めず、パートは「雇用
期間の定めのある労働者」とのみか
定めていないのではありませんか。も
し、そのような区分規定がないか、あ
っても不明なためにパートタイマー
といながらも正社員と同じような業
務に同じように就かせ、通常の労働時
間の仕事をさせていませんか。そのよ
うな場合には、来年四月一日から少な
くとも賃金を同じような決め方にな
ければ違法となるという法改正が施行
されます。パートは時
間給で、正社員は月給
で欠勤しても控除しな
いといった差別を設け
ていることは違法とな
り、同じにすべき法的
義務が発生します。こ
んな「大変な法律」が
問題なく国会で成立しました。大
企業では、転勤の有無や職務権限等で
区別でき、またコース別区分も定めら
れていますから、あまり問題はないと
思われる。しかし、中小零細企業では
パートといっても名ばかりで正社員と
同じ仕事に同じ時間従事しており、そ
の一方で正社員は月給で、パートは時
間給の低い賃金として給。このよう
な差があることは、裁判例としても臨
時社員とはいえ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当に低い
賃金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

パート労働法

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）のような問題を発生
させる。

すなわち、今国会で成立したパート
労働法では「通常の労働者と同視すべ
き短時間労働者（いわゆる呼称パー
ト）」に対する差別的取扱いの禁止とし
て、「事業主は、業務内容及び当該
業務に伴う責任の程度（以下「職務の
内容」という。）が当該事業所に雇用
される通常の労働者と同じの短時間労働
者であつて、当該事業主と期間の定め
のない労働契約を締結しているもの
のうち、当該事業所における慣行その
他の事情からみて、当該事業主との雇
用関係が終了するまでの全期間におい
て、その職務の内容及び配置が当該通
常の労働者の職務の内容及び配置の変
更の範囲と同一の範囲で変更されると
見込まれるもの（以下「通常の労働者
と同視すべき短時間労働者」という。）
については、短時間労働者であること
を理由として、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
処遇について、差別的取扱いをしては
ならない。」と定められ、「前項の期間
の定めのない労働契約については、反
復して更新されることによつて期間の
定めのない労働契約と同視することが
社会通念上相当と認められる期間の定
めのある労働契約を含むものとする
る。」（同法第八条）とされた。これに
より、正社員とパートとをその職務内容
と配置を区分できなければ（中小零細
企業では区分できないことが多い）、
正社員と同一にしないと違法になつて
しまふ。

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）のような問題を発生
させる。

事業だより

五月一六日〜七月一五日

菅 埼玉音協

五・一六 青年経営者部会平成一九年度定時総会(サンパレス大宮)

六・五 人事・労務セミナー(ソニックシティ)・青年経営者部会六月定例会(サンパレス大宮)

六・六 会員親睦ゴルフ大会(武蔵カントリー倶楽部)

六・一二 第二五期担当者養成講座第一講(ソニックシティ)

六・二三 経営実務セミナー(ソニックシティ)

六・一九 同右第二講(ソニックシティ)

六・二二 菅平成一九年度定時総会(テブコソニック)

六・二八 担当者養成講座第三講(ソニックシティ)・第28次小笠原洋上研修スタッフ会議(事務局)

七・一 第三五回埼玉県実業団剣道大会(解脱練心館)

七・五 担当者養成講座第四講(ソニックシティ)

七・一一 同右第五講(ソニックシティ)・青年経営者部会ゴルフ大会(霞ヶ関カントリー倶楽部)

平成19年度 第六回 沢栄一賞募集

多くの企業の設立や育成に携わる一方で、福祉や教育などに尽力した沢栄一の生き方や功績を全国に発信するとともに、今日の企業家のあるべき姿を示すため、沢栄一の精神を今に受け継ぐ全国の企業経営者に「沢栄一賞」を贈ります。

主催：埼玉音協
共催：財団法人 記念財団・深谷市
後援：総務省・全国知事会・社団法人日本経済団体連合会・社団法人埼玉県経営者協会ほか

① 対象者

沢栄一の精神を受け継ぐような企業活動と社会貢献を行っている、地域に根ざした企業の経営者となります。

地域に根ざした企業であることが必要です。原則として、所在する都道府県に基盤を置いて企業活動を行っている企業とします。

(中小企業やいわゆる中堅企業の経営者が対象となります。)

企業経営者が対象ですので、事業所単位(支店、営業所、工場等)の代表者は対象となりません。

沢栄一の精神を受け継ぐような企業活動と社会貢献を行っていることが必要です。

当時の沢栄一は

- 企業を発展させ国を豊かにするために、「論語」を拠り所に道徳と経済の一致を常に心がける。(道徳経済二説)
- 多くの人々の知恵と資金を集め、自由で活発な企業活動を展開して、豊かな社会を実現する。
- 市場経済の中で、取り残されがちな弱者を支援する社会福祉や、社会の基盤として大切な教育にも力を入れる。
- などを一生かけて努力しました。

現代に置き換えると、企業倫理に則り健全かつ優れた経営を行い、

- 社会の新しい課題へ対応するなど、豊かな社会を実現するための先駆的な企業活動を行っている企業
- 福祉や教育、文化、まちづくり、国際交流などの社会貢献を行っている企業
- などの経営者です。

② 応募方法

関係団体や国、地方公共団体等からの推薦とします(自薦は不可)。

推薦に当たっては、沢栄一賞推薦書に記入の上、必要な書類を付けて、「4の応募先」まで郵便又はEメールで送付してください。様式は下記のアドレスからダウンロードすることができます。

http://www.pref.saitama.lg.jp/A20/Bp00/sibusaw/index.htm

関係団体の例

- ① 商工会議所、商工会などの商工関係団体
- ② 経営者協会などの経済関係団体
- ③ 社会福祉協議会などの福祉関係団体
- ④ 日本赤十字社などの医療関係団体
- ⑤ 各地のコミュニティ協議会、青年会議所
- ⑥ 教育機関、国際交流団体

推薦可能な団体かどうか不明の場合は、お問い合わせください。

③ 選考方法

沢栄一賞選考委員会での審査を経て埼玉県知事が決定します。

選考委員
委員長 利根 忠博(本会長)

④ 応募先

埼玉県総合政策部 文化振興課
沢栄一賞担当
〒330-9301
埼玉県さいたま市浦和区高砂3-15-1
TEL 048-8330-2887
FAX 048-8330-4752
E-mail a2875-01@pref.saitama.lg.jp

⑤ 応募締切

平成19年10月10日

⑥ 発表

平成20年1月に発表し、2月に表彰式を行う予定です。受賞者には、賞状と記念品を贈呈します。



第158回

最近の話題は日本の将来に大きな不安を投げかけるようなことばかりである。

老後の生活を支えてくれる柱となる「年金問題」、そしてコムスンが引き起こした「介護問題」、人材育成の教育関係では「NOVA問題」、少し前には花形産業の「ライブドア問題」に、企業買収の「村上ファンド問題」などである。

二十年前位になるが、沢栄一翁の愛弟子の方から、「先生は私達にこんな教えを授けてくれた」と聞かされた。

企業存続の岐路はここに

エッセイスト 和宮英之

現に日本では沢栄一翁の指摘通りの事件が連日のように勃発している。自分達の利益追求に没頭して「勝ち組」になることしか眼中には存在しない。完全に孔子の教えは無視して、ソロバンだけに走っている。

このような時にNHKスペシャルで「長寿企業大国につぼん」が放映された。

日本では創業一〇〇年以上の企業が四万社強あるらしいが、これらの企業の共通点は、「決して本業からはずれない」、「世の中が変わったら本業からはずれない」中で、社会のニーズに合わせていく、「危機は何十年かに一度は襲ってくるもの。そこから逃げずに企業そのものを変革する」。そして、「企業理念」を重要視する。また、不況時でも長寿企業の20%強は利益を出し、40~50%は通常時の利益を確保している。

先に述べた問題企業とは大きな相違が明白で、一時はチャヤホヤされるが決して長続きはしない。

小生の親友が定年を迎え、「企業風土問題研究室」を設立し独立することになった。彼はいくつかの企業で第一線に立ち企業風土の重要性を説き、失敗や成功を体験してきた。失敗の多くは経営者との企業理念の相違(企業は人なり)と彼の実力に対しての恐怖感である。

「自社の本業」を再度真剣に見つめ直す時期と自覚すべきである。

「これからの日本企業は、片手に孔子の教え(論語)を、もう一つの手にソロバンを持ち、バランスをきちんと保つていかねばならない。しかし、最近ではソロバンにどうもウエイトがかかり過ぎていようような気がする。この傾向が強くなると日本経済で将来必ず大きな問題が発生する」として、「日本は資源の無い国なので、部品加工国である。一生懸命に学び働かなければならないし、真剣に自給自足も農業面です」

会員の動き

第28次小笠原洋上研修第2回集合研修
 日時 8月29日(水)9時30分～18時
 会場 ソニックシティ906研修室
 内容 マネジメント講義、通信教育、ガイダンスなど
 指導 研修スタッフ

同右第3回集合研修
 日時 9月20日(水)9時30分～17時
 会場 ソニックシティ602研修室
 内容 チーム作り、ストレスマネジメント講義、ウォークラリー解説、ガイダンスなど
同右船内・島内研修
 日時 10月4日(水)9時5分～16時
 会場 おがさわら丸・父島
 内容 出航式、研修12単位、ウォークラリー、現地交歓会、課外活動ほか

新入会のご案内
(有)アンティ
 代表取締役 藤池 一誠
 さいたま市北区日進町二 四五三
 電話〇四八 六六三 六三七二
 (資)三百万円
 (従)五名
 広告代理

(株)栄光
 代表取締役社長 北山 雅史
 さいたま市南区南本町一 二二三
 電話〇四八 八三三 〇三二一
 (資)十六億九千二百七十一万円
 (従)九三名
 サービス業(学習塾)

菊池プレス工業株
 代表取締役社長 菊池 俊嗣
 羽村市神明台四 八 四一
 電話〇四二 五五二 一六一〇
 (資)十五億三千七百七十一万円
 (従)六一七名
 自動車用部品の製造・販売及び金型・治具等の製作・販売

(株)しまむら
 代表取締役社長 野中 正人
 さいたま市北区宮原町二 十九 四
 電話〇四八 六五二 二二一一
 (資)百七十億八千六百万円
 (従)一〇、八〇〇名
 小売業 衣料品の販売

(株)タカノ
 代表取締役 高野 秀雄
 入間郡三芳町竹筒沢東四 八
 電話〇四九 二五九 七三三〇
 (資)二千四百万円

指導 研修スタッフ10名
同右第4回集合研修
 日時 11月2日(金)9時30分～17時30分
 会場 ソニックシティ602研修室
 内容 フォロアアップ研修、通信教育修了式、研修修了式
 講師 研修スタッフ

労務管理講座
 日時 9月18日(火)13時30分～16時45分
 会場 ソニックシティ603研修室
 内容 派遣・請負・業務委託をめぐる問題
 講師 弁護士 安西 愈氏

労務管理セミナー
 日時 9月27日(水)13時10分～16時45分
 会場 ソニックシティビル901研修室
 内容 非正規社員の人事制度セミナー

(従)八〇名
鶏卵販売及び鶏卵加工販売
(株)ハイデイ日高
 代表取締役社長 神田 正
 さいたま市大宮区大門町三 一〇五やすなビル6F
 電話〇四八 六四四 八四四七
 (資)十四億九千九百二十七円
 (従)四八〇名
 飲食店経営(ラーメン、中華料理等)

龍前住研(株)
 代表取締役 龍前 隆
 熊谷市上之二八六八 三
 電話〇四八 五三六 二二三三
 (資)一億四千八百万円
 (従)一四名
 建設土木の設計管理、建設コンサルタント業、新工法の研究開発及びマニュアルと図面の販売

医緑光会東松山病院
 理事長 石井 良章
 東松山市大谷四二六〇 二一
 電話〇四九 三三九 〇三〇三
 (資)四百三十万円
 (従)二四〇名
 病院

代表者変更
(株)NTTドコモ埼玉支店
 支店長 永松 則行(旧 加川 亘)
(株)オカワ製作所
 代表取締役社長 中村 孝(旧 山本 輝一)
川研フラインケミカル(株)埼玉工場
 取締役埼玉工場管理 取締役埼玉工場管理

「非正規雇の人事・賃金処遇の研究」
 (株)河合コンサルティング代表
 河合克彦氏

労務管理講座
 日時 10月23日(火)13時10分～16時45分
 会場 ソニックシティ902研修室
 内容 ソニカルヘルスと企業側の責任
 講師 弁護士 清水 謙氏

給与計算と年末調整セミナー
 日時 11月6日(火)9時30分～19時
 会場 ソニックシティ601研修室
 内容 給与計算と年末調整の実務
 講師 (株)マネージメント・アドバイス・センタリー代表取締役 土屋 彰氏
 (株)YFP総合会計代表取締役 山田邦昭氏

齋藤 隆一(旧 近藤 文彦)
川口金屬工業株
 代表取締役社長 鈴木 信吉(旧 鈴木 信男)
 (株)さいたまアリーナ
 代表取締役社長 岡岸 充英(旧 土屋 徹)
ニチパンプリント(株)
 代表取締役社長 増田 健二(旧 並河 賢吾)
日産ディーゼル工業株
 代表取締役社長 竹内 寛(旧 仲村 巖)
日本信号(株)久喜事業所
 執行役員久喜事業所長 斉藤 安雄(旧 麻田 茂和)
日本通運(株)埼玉支店
 支店長 徳久 守(旧 上村 廣志)
日本ワイパブレッド(株)
 取締役社長 竹内 桂三(旧 福井 勝昭)
東日本電信電話(株)埼玉支店
 支店長 佐藤 謙一(旧 児玉 雅俊)
富士電機機器制御(株)吹上事業所
 事業所長 田口 勝彦(旧 井出 安俊)
ブリヂストンサイクル(株)
 総務・経営企画本部長 右田 雅俊(旧 桑原 利次)
住所変更
(有)シイエスサービス
 川口市東川口二 一五 六
 (旧)川口市東川口六 二二三 八二〇五

ディズニー・オールスター・パレード
 ディズニー・オン・アイス
 平成19年 9月15日(土)~17日(月・祝)
 *公演日時は日程表をご覧ください。

月日	9 / 15	16	17
時間	土	日	月・祝
11:00			
14:30			
18:00		貸切	

会場 / さいたまスーパーアリーナ
 京浜東北線、高崎線、宇都宮線「さいたま新都心駅」駅前
 会費 / S席 5,300円 (一般5,800円を) (全席指定・税込)
 *3歳以下のお子様は保護者の膝上に限り入場無料。但しお席が必要な場合は有料。

埼経協ニュース三三九号
 2007年7月31日発行
 さいたま市大宮区桜木町 七五七
 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

パンチャーズ
 JAPAN TOUR 2007
 平成19年 9月1日(土)
 15:00 開場 15:30 開演
 会場 / 大宮ソニックシティ・大ホール
 会費 / 4,800円 (一般5,000円を) (全席指定・税込)



埼玉音協