

埼経協ニュース



2・3

'07 月号

平成19年新年会員懇談会開催される

原会長 国からも高く評価された 本会の若者対策や教育問題等

平成一九年新年会員懇談会は一月一九日(金)午後一時三〇分から同五時まで、パレスホテル大宮で開催された。

当日の出席者にご来賓の方々ならびに会員の方々あわせて三〇〇

名であった(ご来賓のご芳名は三頁参照)。

プログラムは次の通り。

〔第一部 挨拶・講演の部〕

開会挨拶

原 宏会長

(武州ガス(株)代表取締役会長)

締役会長)

(挨拶全文は二頁参照)

照)

来賓挨拶

埼玉原副知事

岡島 敦子氏
埼玉労働局長

古曳 享司氏

ものつくり大学学長

野村 東太氏
埼玉原中小企業団体中央会会長

大久保政一氏
日本労働組合総連合会埼玉県連合会(連合埼玉)会長

片山 修三氏
衆議院議員、外務常任委員長

山口 泰明氏

来賓ご紹介

事務局報告専務理事 野上 武利

講演
演題「日本社会の再構築に向けて」

原宏会長

乾杯

埼玉県商工会議所連合会会頭 川本 宜彦氏

閉宴挨拶

中部地区協議会議長 新井 是男氏
(東京電力(株)執行役員)

懇談

閉宴挨拶

中部地区協議会議長

新井 是男氏

閉宴挨拶

中部地区協議会議長

新井 是男氏

閉宴挨拶



▲あいさつする原宏会長



▲平成19年新年会員懇談会が盛大に開催された

原宏会長挨拶（全文）

新年を迎えてから大分日が経ちますが、会として皆様とこうして一堂に会するのは始めてでございますので、新年のご挨拶を申し上げます。明けておめでとございます。

本日は、年始の大変お忙しい中、県内各地から、多勢の会員の皆様にご出席をいただき厚く御礼申し上げます。

またお手元のご来賓名簿にございますように、岡島副知事さんをはじめ県・国そして各界から、かくも大勢のご来賓のご臨席を賜わり、衷心より御礼申し上げます。さて、景気の方はここにきて、ようやく回復を実感できるようになりましたが、それでも県内津浦浦とまではいきませんので油断は禁物ですし、改善傾向にある雇用状況にしてもニート、フリーター問題が解決されたわけではあり

ませんので、決して手放して喜べるまでには至ってないのであります。

更に今年は人口減少社会の到来が現実化した中で、2007年問題が本番を迎えるなど、今後の日本の行方を左右する年になるのである。

改革の手綱緩めず人口減少社会や二〇〇七年問題に対応を

はとさえ思います。従って、景気が多少上向いたからといって、これまでの経営改革の手綱を、ここで緩めてはならないと思うのであります。まさに油断してはならないのであります。

こうしたことは、経済界のみならず県社会全体に言えることですが、幸いにして、ここ彩の国埼玉では上田知事の強いリーダーシップの下で企業誘致やベンチャー企業の育成などが着実に成果を挙げ

ておりますし、また昨年末には当協会をはじめとする県内の5つの経済団体との間で少子化対策のための子育て支援策が打ち出されるなど、先に、先にと取り組みがなされています。

こうした状況の中、当協会は、県社会が抱える問題に会員の皆様の強いご支援と、本日ご臨席いただいておりますご来賓の皆様方に

ご指導をいただきながら積極的に対応しているところではありますが、おかげさまで取り組みました多くの事業が内外から評価をいただくなど高い成果を治めているところでもあります。特に、県の次代を担う若者対策、並びに教育問題には力を入れて参りましたが、今般安倍内閣の発足と同時に、安倍首相自らが本部長に就任している「青少年育成推進本部」に設置された「キャリア教育等推進会議」にお

ける高市内閣府特命担当大臣との十回余に及ぶ会議には、当協会のこれまでの実績が評価され現在野上専務理事が出席しているところでもあります。これも会員の皆様方そして教育局など県当局や関係者との連携があればこそでありまして重ねて御礼申し上げます。

何れに致しましても当協会は、県内の中心的にして、中核的な企業がメンバーであることから会員企業の発展は勿論のこと、県経済社会の発展にも貢献することが期待されるとともに、求められる使命かと存じます。そこで、県の発展に高い実績を挙げる上田知事には今後とも引き続き強いリーダーシップを発揮していただき活力に溢れる県づくりに注力していただくことを期待するとともに、当協会と携して取り組んで参りたいと思っておりますので会員の皆様の一層のお力添えをお願いし新年のご挨拶とさせていただきます。

何れに致しましても当協会は、県内の中心的にして、中核的な企業がメンバーであることから会員企業の発展は勿論のこと、県経済社会の発展にも貢献することが期待されるとともに、求められる使命かと存じます。そこで、県の発展に高い実績を挙げる上田知事には今後とも引き続き強いリーダーシップを発揮していただき活力に溢れる県づくりに注力していただくことを期待するとともに、当協会と携して取り組んで参りたいと思っておりますので会員の皆様の一層のお力添えをお願いし新年のご挨拶とさせていただきます。

目次 頁

○ 新年会員懇談会	1
○ 同原会長挨拶、目次	2
○ 同来賓名簿	3
○ 同写真アルバム	4
○ 同講演要旨「日本社会の構築に向けて」キッコーマン(株)取締役副会長 茂木賢三郎氏	5
○ 連載この人 会員企業紹介 ポッシュ(株)専務取締役 齊藤俊雄氏	14
○ 青年部会新春特別講演会	15
○ 視点「渋沢栄一賞が意味するもの」専務理事 野上武利	16
○ ものづくり大学特別公開講座「人づくりものづくり地域づくり」	17
○ 同講演要旨「さいたまゴールド・シアターの挑戦」埼玉県芸術文化振興財団芸術監督 蛭川幸雄氏	18
○ 四地区下期地区協議会、西・南・中・北各地区	19
○ 日本経団連「労使フォーラム」	24
○ 就職支援機構「四者面談」、インターネットシップ学生受入れのお願い	27
○ 渋沢栄一賞などを表彰	28
○ 連載34回地区会員企業のホットな話題 南・北・中・西	29
○ 連載40回埼玉大学研究者との出会いの広場	30
○ 連載第20回「ものづくり大学」へようこそ	31
○ 彩の国から県政情報第34回、「埼玉県産業元気・雇用アップ戦略」	32
○ さいたま輝き萩野吟子賞	33
○ 第42期労働法ゼミ終わる、ワンポイント労働法 弁護士安西愈氏	35
○ 日本経団連からの提言・提案など	36
○ 第25期担当者養成講座案内	37
○ 事業だより、埼玉労働局からのお知らせなど、連載15回企業存続の岐路はここに	38
○ 告知版、会員の動き、埼玉首協	39
	40

来賓に各界から多士済済

(敬称略・順不同・役職名は同日現在)

衆議院議員、外務常任委員長
山口 泰明
キックマン(株) 取締役副会長、
日本経団連 少子化対策委員会共
同委員長 茂木賢三郎

埼玉県知事 上田 清司	埼玉県副知事 岡島 敦子	経済産業省関東経済産業局 局長 脇本 眞也	経済産業省関東経済産業局 地域 箱崎 慶一	経済産業省関東経済産業局 総務 企画部総務課調整係長	厚生労働省埼玉労働局 局長 麻生 浩司	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 職業安定 部長 神山 哲雄	防衛省自衛隊埼玉地方協力本部 本部長 園田 郁夫	県産業労働部 部長 飯島 和夫	県産業労働部 参事 小暮 謙一	県産業労働部 若年者就業支援室 長 鈴木 享	県産業労働部 産業労働政策課長 阿部 芳文	県産業労働部 新産業育成課長 星野 弘志		
県産業労働部 創業・企業支援課 長 吉田 幸夫	県産業労働部 雇用対策課長 岩橋 薫	県産業労働部 職業能力開発課長 中山 典明	県産業労働部 勤労者福祉課長 山岸 隆	埼玉県創業・ベンチャー支援セン ター 所長 島村 道雄	県教育局 県立学校部長 水野 潔	県労働委員会 事務局長 関根 清司	(社)埼玉県商工会議所連合会 会頭 川本 宜彦	(社)埼玉県商工会議所連合会 専務 理事 田端 直人	埼玉県中小企業団体中央会 会長 大久保政一	埼玉県中小企業団体中央会 事務 局長 柏木 昭寿	(財)埼玉県中小企業振興公社 理事 長 赤石沢寿彦	埼玉県職業能力開発協会 会長 菰田 勇司	(財)埼玉県産業文化センター 理事 長職務執行者 専務理事 吉田久二男	(社)埼玉県産物産振興協会 常務理事 和田 隆雄	埼玉県雇用対策協議会 専務理事 秋本 一幸	
(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 常務執行委員 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 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 県庁支店長 寺田 幸弘	(株)埼玉りそな銀行 大宮西支店長 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 執行役員公務涉外 部長 木村 健司	ものづくり大学 学長 野村 東太	ものづくり大学 学長 野村 東太	ものづくり大学 名誉教授 上田 惇生	埼玉大学 学長 田隅 三生	埼玉大学 理事・副学長 貝山 道博	埼玉大学 副学長 中山 重蔵
埼玉大学 地域共同研究センター 教授 太田 公廣	早稲田大学 黒澤 雄一	(社)日本経済団体連合会 専務理事 紀陸 孝	(社)日本経済団体連合会 常務理事 鈴木 正人	日本労働組合総連合会埼玉県連合 会 会長 片山 修三	日本労働組合総連合会埼玉県連合 会 事務局長 竹花 康雄	(社)埼玉県労働者福祉協議会 専務 理事 鈴木 雄一	埼玉新聞社 代表取締役社長 丸山 晃	(株)テレビ埼玉 代表取締役社長 岩崎 勝義	(株)テレビ埼玉 報道制作局制作部 次長 平野 正美	日本経済新聞社 さいたま支局長 平田 喜裕	日刊工業新聞社 さいたま総局長 尾崎真一郎	産経新聞社 編集局さいたま総局 総局長 福島 保	元産経新聞 編集委員 野口 貢一	(株)ぎょうせい 石川章一郎	(財)埼玉県剣道連盟 副会長 関口 善行	



▶ 本会役員



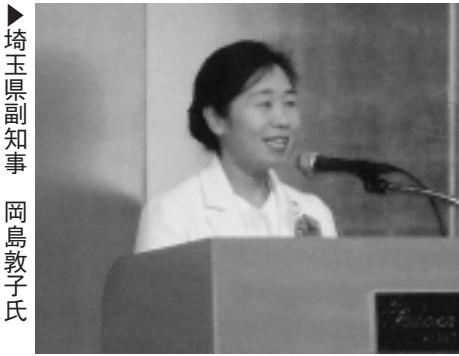
◀ 来賓の方々



▲パーティはなごやかな雰囲気



▲開会前、控室で記念撮影



▶埼玉県副知事 岡島敦子氏



▶埼玉県知事 上田清司氏



▶埼玉労働局局長 古曳享司氏



▶関東経済産業局局長 脇本眞也氏



▶衆議院議員 山口泰明氏



▶連合埼玉会長 片山修三氏



▶県中小企業団体中央会会長 大久保政一氏



▶ものつくり大学学長 野村東太氏



▶本会中部地区協議会議長 新井是男氏



▶県商工会議所連合会会頭 川本宜彦氏



▶本会副会長 利根忠博氏

日本社会の再構築に向けて

「日本はこれぞよいのか？」

キッコーマン(株)取締役副会長

日本経団連少子化対策委員会共同委員長

茂木賢三郎氏

大変ご丁寧なご紹介をいただきまして、恐縮しております。茂木賢三郎でございます。本日は、お招きを賜りまして誠に有難うございます。埼玉県経営者協会さんにおかれましては、昨年めでたく創立六〇周年をお迎えになられまして、心よりお祝い申

し上げます。また目下、わが国にとりまして最重要課題の一つでございます少子化に歯止めをかけるために、県ご当局並びに他の経済団体等と一緒に「子育て応援共同宣言」に署名をなさっておられると伺っております。上田知事さん、原会長さんのリーダーシップに心からの敬意を表させていただきます。

さて本日は、お手元にレジユメをお配りいただいておりますが、『日本社会の再構築に向けて』という、大変なテーマを掲げさせていただいております。私は特段の研究をしているわけでもございませんし、またさほどの勉強もしておらないものでございますので、甚だ僭越に存じております。改めてこの壇上で恐縮をいたしております。ただ一つ、私は自ら言うのも変ですが、世の中で一般的に言われています通説、多数

日本社会の現状をどう思うか？
最近の社会風潮を見て

最近の社会風潮をみますと、学力低下、学級崩壊、躰の欠如、マナー・エチケットの乱れ、傍若無人、自己中心的メンタリテイ、道徳の退廃、規範意識・遵法精神の希薄化、十七歳シンドロームとも呼ぶべき現象、犯罪の増加等々、このところ毎日新聞やテレビを見ておりまして、信じられないような事件、事故の類が繰発しているわけございまして、果たして「これぞいいのか」という思いを、私は持っているのございまして。恐らく皆さま方におかれまして、同じようなお気持ちではないかと推察しております。

「国づくり」の基は

「人づくり」＝「教育」

国の状態を良くするための、国づくりの基本は何かと言うと人づくり、即ち教育でございます。日本の教育は、その本質的な目的を達成しているのかどうか？ それを問わなければならないのではないかと思っております。

私は、この人づくりという点につきましては、二つ要素があるだろうと思っております。文部科学省のパンフレットにも載っておりますが、第一点は「生き抜く力」を身につける、社会の中で一人の人間として自立



して、生き抜く力ということでございます。

もう一つあるのですが、戦後六〇年の間、日本社会の中では、この一人で自立して生き抜く力ということは強調されるのですけれども、私と同じように重要だと考えております第二点については、あまり

言われません。第二点は「社会に貢献し、その秩序の中で生きる力を身につける」ということでありますが、これがあまり強調されて来なかったことが、今日のいろいろな問題の基本的な原因ではないか思うのでございます。

教育の社会背景としての

日本社会の現状と問題点、

その教育への影響

それでは教育の社会背景として、日本社会の現状がどういふものか、その問題点は奈辺にあるのか。そしてそれが教育にどう影響しているかを、具体的に見て行きたいと思えます。

私は三つ大きな問題点があると思うのです。一つは、昭和二〇年八月一五日以来生じた「振り子の振れすぎ現象」です。私が勝手にそう呼んでいるわけですが、そういう現象が起きてしまっているのではないかと。その現象に対して無為無策のままに六〇年、少なくとも五〇年は過ぎてしまいました。ここ一〇年位は少しく反省の動きが出ていると感じておりますが、まだまだ偏りがある

るように思います。

昔はどちらかといえば、右振れしていたという反省をした方がいいかも知れませんが、今はあるべきところから逆に左に振れすぎてしまっているのではないかと感じて

いるわけでございます。第二点は、徹底した論理的検討をしないままに、何か目新しい、或いは耳新しいキヤッチフレーズ、コンセプトに、日本の社会が付和雷同現象を起こすことと、誰かが何か耳馴れないことを言うこと、一斉にそちらにいつてしまう。ゆとり教育など、その典型だと思えます。

第三点は、長期的・全体的展望というものが欠如しておりまして、短期的・部分的な対症療法に終始してきているのではないかと。この三点だろうと思うのでございます。

第一点から、少しく具体例を交えて申し上げたいと思えます。いわゆる終戦後、民主主義が導入されました。そして、それまでの社会的価値観というものが否定されたのでありますが、問題はそこで殆ど全否定が行われたということだろうと思えます。それまでの日本の社会にもいいところはたくさんあったわけですが、それらをひっきりめめてすべて否定されてしまったのです。どうしてそういうことが起こったかと言いますと、実はこれはご存知の方もおられるだろうと思えますが、占領軍による「日本弱体化計画」ともいふべきものが、強力

に実行されたわけですね。この計画には「ウォー・ギルト・インフォメーション・プログラム」という正式の名前がついております。日本語では「戦争犯罪周知計画」と訳せると思うのですが、それがGHQ（連合軍国軍総司令部）によって強力に展開をされたのです。

そして講和条約締結までの間、完全な言論統制が行われ、あらゆる新聞、雑誌、それから当時の電波メディアはNHKのラジオしかなかったわけですが、完全に連合軍のコントロールのもとで、いかに日本帝国主義が悪いことをしたかという報道が行われました。その一方で、例えば原子爆弾投下とか、ソ連軍が満州で行った蛮行に対する批判は愚か、報道さえも厳しく制限されたという時期があったわけですね。事実が捻じ曲げられたことは幾つもありました。その中でも最も典型的なもの、これを私は「歴史認識のリトマス試験紙」と名づけて、こういう機会を利用して、皆さま方にご質問をさせていただきたく思います。きょうも是非そうさせていただきます。昭和二〇年八月に、日本はポツダム宣言を受諾して無条件降伏した、こう我々は教えられて参りました。中学校の社会科の教科書、高校の歴史教科書の殆ど全部にそう書いてありますし、我々が普通目にする新聞や雑誌にも無条件降伏ということを前提にした報道

記事が載せられているわけですね。

さて、「これに異議あり、そうではない」と、お思いの方は恐縮ですがご遠慮なく挙手していただきたい。お一人だけいらっしゃいますね。二年前まで私もきちんと読んでいなかったのですが、ポツダム宣言をお読みになつた方はいらっしゃいますか？ おられませんか。

私は、県単位、或いは市町村単位の先生方の研修会にもお招きをいただくことがありますが、そこには大抵何人かの社会科の先生がいらっしゃいます。社会科の先生に伺つてもポツダム宣言をお読みになつた方は、まずおられません。安倍総理が官房長官時代に時々東京のホテルで昼食会をやつておられました。いつも五〇〇人の方が集まるのですが、或るとき質問に立つた機会に会場にお集まりの方々にこの質問をしてみました。大体私位の年配の経済人が多かったのですが、「異議あり」は1%位だったでしょうか。

ポツダム宣言は僅か一三項目の短い文章です。インターネットで簡単に検索できますから、是非ご覧になつて下さい。一項目目四項目は大義名分論で、五項目に至りまして「我らの条件以下の如し」と記されている。そしてなんと六・一三の八項目に、降伏の条件が具体的に書いてあります。その中に▽言論の自由は回復せられなければならない▽日本軍の将兵は武装解除後、速



やかに帰国して平和で生産的な活動に、従事することを許されるべし、と書いてある。そして、最後に「日本の軍隊は即時無条件に降伏して、武装解除しなければならぬ」とあります。つまり軍隊は、無条件降伏して武装解除しなければならぬのです。それが国家としての八つの降伏条件のうちの一つに過ぎない。言うまでもなく、国家の降伏と軍隊の降伏、これは全く別でございますね。

ですから、これで日本が無条件降伏というのは変ではないかと思ったのです。そこをいろいろ調べてみると、これは日本が武

装解除して、どうにも抵抗ができなくなった時点で、マッカーサー元帥に対して「無条件降伏であることを、前提として占領統治をせよ」という訓令がワシントンから出たのだそうです。そこで「無条件降伏ではない」と報道した同盟通信社には二四時間だか、四八時間だかの業務停止命令が出ました。その業務停止命令にあたって、マッカーサー元帥が出した声明に驚いた当時外務省の萩原さんという条約局長が、「いや、ポツダム宣言には、ちゃんと条件がついている」と抗議したところ、マッカーサー元帥の逆鱗に触れて左遷させられてしまったそうです。

こういう無茶苦茶なことが、行われていたわけでございます。当時、唯一の電波であったNHKラジオで「真相はこうだ」という番組があったのを、ご記憶の方はいらつしやいませうか。私も当時小学校二、三年でしたが、毎週一回ゴールデンタイムに、日本帝国は如何に悪逆非道なことをしたか、日本軍隊は外国に対してどんなひどいことをして迷惑をかけたか、そして戦争の第一線では日本の大勢の将兵が、どれほど悲惨な境遇の中で、嘆き悲しみながら死んでいったかなどを繰り返し、繰り返し放送し、学校からは反戦映画の鑑賞に連れて行かれました。

新聞もそういう報道一色でした。勿論、

日本の軍隊は外国の領土に行つて、明らかに現地の人に迷惑をかけている。殺人、略奪、暴行もあつたかも知れない。レイプもあつたかも知れません。迷惑をかけたことは事実でありますから、私たちは被害者感情を重く受け止めて、きちんとお詫言をしなければいけないと思います。そういう意味で、私は村山談話を踏襲することは、必要だろうと考えております。ただ、その際に極めて大事なことは、日本だけが悪逆非道の国であつたのかという点でございます。考えてみれば人類の長い歴史の中で、昔から戦争というものは、数限りなく起きています。昔は力づくで領土を拡張したり、物資を掠め取ったり、支配をしたり、労働力に被占領国の人間を使つたりというのは、当然のことだつたわけです。決していいことではございませんが、そういう長い歴史の最後の方で、日本は植民地主義、帝国主義という名のバスのステップに足をかけたのです。そして、戦争に敗れて降伏したわけです。

しかし、その後、よくよく考えてみると、日本を罰した国々の大半は、植民地主義、帝国主義の先輩国でございます。しかも、日本が昭和二〇年八月に降伏した後、全部の植民地が解放されたかというところ、そんなことはありません。インド、パキスタンが解放されたのは、その二年後の一九四七年です。インドネシア、印度支那半島は、さ

らに後です。アフリカ諸国に至つては、なんと独立を許されたのは一九六〇（昭和三五）年でした。

日本は平和に対する罪を犯した、帝国主義、軍国主義、植民地主義を展開したというので、A級戦犯七人が死刑になりました。ではその時に、多くの植民地主義先輩国の女王陛下や大統領、首相などの指導者が、植民地主義展開を理由に刑罰を受けたかというところ、誰も受けてはいない。大体当時は、まだそういうことは法律になっていませんでしたし、正確に言いますと、いまでも法律にはなっていないそうです。

今、こういう行為を罰するプロセスは、国連の安全保障理事会で決議がなされてはじまるのです。それで国連軍が出動する、或いは多国籍軍が結成されて、侵略者を追いつ出す。こういう言うならば、政治プロセスがようやく確立してきたというだけなのです。法律的には、いまでも厳密にいうと犯罪というふうには、なかなか認定できないというのが、国際法の専門家の意見であり、これは非常に論理的に納得できる説明です。私はそれがいいということを、言っているわけでは決してございません。一九二八年、パリ不戦条約というのが成立しまして、それ以来、侵攻戦争が悪であるという価値観が、段々世界中に広まってきておりますから、私はそれがいずれの日にか、法律的にもきちんと制定されることが必要だろう

と思っております。しかし、いずれにしても、一九四五年の時点でそういうことはなかった。しかも、日本をけしからんと裁いた国々が、とうの昔から植民地主義をやり、日本が謝ってやめた後も、それを続けたという事実。これはお互いに認識をしておかなければ、いけないのではないのでしょうか。それにも拘らず、日本だけがさも悪逆非道な国家であったかのような占領政策によって行われた教え方を、独立後も日本はずっと続けてきたのです。

先に触れたように、ポツダム宣言には条件が幾つか付いております。驚いたことに、独立を回復してからすでに五五年目ですけれども、現在の文部科学省検定の中学校、高校の教科書の九九%といっても宜しいのですが、日本はポツダム宣言を受諾、無条件で降伏をしたと書いてあるのです。つまり、占領下でアメリカを主とする占領軍に押し付けられた、事実とは違う教え方がいまだに行われている。この不思議なことは、そろそろきちんと考え直しても、宜しいのではないのでしょうか。

安倍総理が戦後レジームからの脱却ということを掲げておられます。これは決して昔の帝国主義、軍国主義の時代に戻るということではなくて、日本民族の誇り、そして日本国の独立を守るためには、きちんと冷静、客観的な事実に基づいて、日本が国際社会の中でどう生きるかということ、

考えていかなければならないということではないか。これをいまもってしていないことが、私は戦後の価値観がゆがんだままであることの、一番の根本ではないかと思うわけでございます。

例えば、犯罪者の人権ばかりを大事にして、被害者の人権をあまり顧まないというような傾向があります。確か、一〇年ほど前でしたか、長距離トラックの運転手が運転台でウイスキーをラップ飲みながら東名高速道路を運転し、ファミリードライブの乗用車に追突事故を起こしました。この事故で乗用車が炎上し、後部座席に乗っていた幼い女兒二人が焼死、前部座席の両親も大やけどをしたのです。

この時の罪名は業務上過失致死罪で、当時、最高刑は五年でございます。しかも、判決は一審、二審とも懲役四年。なぜかといいますが、日本は判例主義をとっており、従来ケースの最高刑に倣ったからです。ところが、その後の世論の高まりによって、危険運転致死傷罪ができ、今は最高刑が二〇年になりました。罪を重くすると民主主義に反する。個人的人権を侵害することになる、そういう妙な人権意識・感覚、これが戦後教育の中で、我々に植え付けられてしまっているように思います。いま、世論が段々変わりつつあるようですが、後ほど申し上げますように、私は罰則を強化すべきであると考えています。

さて、徹底した論理的検討の欠如と、付和雷同的メンタリティーの話に、移らせていただきます。

レジュメでは▽教育に関する基本的理念の「ゆれ」▽ミレニウム・ブームの誤り▽IT革命とニュー・エコノミー論▽コーポレート・ガバナンス論の偏りの四点を掲げましたが、時間の関係もありますので、最も典型的な例であるミレニウム・ブームのことだけを申し上げます。

一九九九年の半ば頃から、世界中がミレニウム・ブームになりました。二〇〇〇年という年が、新しいミレニアムの始まりであるとされたのです。皆さまご存知のように、センチュリーが世紀であるのに対して、ミレニウムは千年紀と日本語に訳されています。つまり、暦を一〇〇〇年に区切った期間でございます。それで二〇〇〇年がミレニウムであると、大騒ぎをしてみました。結論から申し上げますと、これは一年早まったのです。

私は、その二、三年前まではミレニアムという単語を、知りませんでした。ある時、その単語に出会って、知らないもですからウェブスターのデスク版を引いて調べまして、X〇〇一年から始まって、Y〇〇〇年までと、ちゃんと解説が出ていたのを記憶していました。ですからあの騒ぎのときにおかしいと思います、もう一度辞書を見て、世の中の騒ぎが間違いだと再確認しました。

どうして、そんな間違いが起きたのでしょうか。誰かが目新しいこと、耳新しいことを言って、世の中が付和雷同をしてしまったわけですが、多分、コンピュータ二〇〇〇年問題等の特殊な年であったこと、それにキリスト教では、二〇〇〇年のことを大聖年というそうです。それからもう一つは、四桁の数字の頭が一から二に変わる。こういう単純なことで、まるで新しい時代が始まるのだという感覚を、最初に誰かが持ち、勘違いでミレニアムだと言いだしたのを、みんなが付和雷同的に追いかけたということだったろうと思います。私だけが異論を唱えるのではなく、ウェブスターにそう書いてあると言え、信じていただけでしようね。生意気なようですが、私は会社の若い連中にも「噂や伝聞は情報と違うな。ちゃんと原典・根拠を確かめて、その上でそれを鵜呑みにするのではなく、論理的に考えて納得するまで、突き詰めることを心掛ける」ように申しております。

ウェブスターに、書いてあるからいいではなくて、理由を考えましょう。実は簡単な話です。人間はオギャアと生まれたら、ゼロ歳でしょう。温度計も一度になるまでの間に、ゼロ点、何度のゼロ度帯の幅がございませぬ。

暦には、ゼロ年という年がありますか。ありませんでしょう。西暦もゼロ・ポイントはありませんね。紀元前一年一月二三日



の真夜中の一二時。時計の針が真上を指す瞬間です。即ち、西暦一年一月一日の午前〇時です。この瞬間だけがゼロ・ポイントですが、その前はゼロ年ではなくて紀元前一年です。その後は西暦ゼロ年ではなく、一年です。一から始まるのですから一〇まで数え終わって、ちょうど一〇年でございましょう。次の一〇年は一一年から始まる。これは一〇〇年でも、一〇〇〇年でも構造は同じです。暦にゼロ年はないのですから、ミレニアムの区切りは一年から一〇〇〇年まで、一〇〇一年から二〇〇〇年まで、そして第三ミレニアムは二〇〇一年から三〇〇〇年までとなるわけです。

暦の間違い位なら、目くじら立てなくて

も…と思われるかも知れませんが、これを永遠に間違っていますと、第一ミレニアムが一〇〇〇年で第二ミレニアムが九九九年、それから後は一〇〇〇年ずつになるのか、どこかで修正されて一〇〇一年のミレニアムが出るのか分かりませんが、こういうことで人類史を纏めるのは、如何なものかと思っただけでございます。

しかし、国の外交政策、或いは会社の長期経営戦略とか、より重要な問題を考える時に、噂や伝聞などを正しい情報と信じ込んで、よく確かめもせずに、原典にも遡らずに、そしてよく考えれば論理的にも納得できないことを、誰かが言っていたとか、テレビで著名人がしゃべっていたから、そういうのだらうということをやったら、これは大変なことになります。

ミレニアム騒ぎの時に、非常に心外だったのは、今でも署名入り論説を某新聞にお書きになる有名なジャーナリストの方に「あれ、違いますよね」と言いましたら、「今頃、ミレニアムだってセンチュリーだって、二〇〇一年からだなんて言っているのは、日本だけじゃないですか。二〇〇〇年でもいいですよ」と言うのです。もう一人、有名な政治評論家は「あれは確か二説あってね」と言うのです。二説はないのです。著名なジャーナリストで新聞やテレビに、いつも出てくる方々でもそういうことで、確かめもせずに署名記事を書いたり、

テレビで堂々と論陣を張ったりする。我々としては、是非気を付けたいと思うのであります。

コーポレート・ガバナンスについても、全く同じようなことが言えるのでありまして、我こそは株主であり、株主でありと言った人たちが、よくよく見ると、法律的にはともかく、道義的に問題がありそうな方法で、大量の株を取得し、いきなり株主だと名乗りを上げ、我こそは大勢の株主の代弁者であると称して、社長室に乗り込み声高にいろいろな要求をする人がいるわけでございます。その人たちは株価が上がった時、どうするかと言うと、ある日突然売り抜けます。サヤ取りゲームだけをやるわけです。後に残されたのは、必要な設備投資もメンテナンスもせずに、一生懸命利益を上げて株価を上げ、配当を増やして体質の弱くなった会社です。その会社の将来を楽しみに、長期的株主でありたいと願っているような、本当の意味の株主が残される、ということになりがちなのです。最近、株主権論というのが流行っています。個人が一〇〇%株を持っている会社は、完全な株主の持ち物であると考えて宜しいと思いますが、少なくとも上場会社の場合は、声高に株価を上げさせて売り抜けるような株主が持ち主であって宜しいのでしょうか。

三つ目の長期的・全体的展望の欠如ですが、とかく我々は目先のことに気を取られ

やすいのです。今のコーポレート・ガバナンスとも関連しますが、昔、日本の経営者はアメリカの経営者に対して、彼らは短期的な利益ばかり追って、長期的経営をしていないと批判しておりました。残念ながら最近の日本の経営は、ほとんどアメリカ的になっていっているのではないかと気がしてなりません。

ここにも▽社会環境の変化(男女共同参画型社会への変化など)▽「激動の時代」と「微動の集積」▽過去延長型/前例踏襲型/現状肯定型vs環境変化適応型発想▽短期的な最適の積み重ねが長期的最適を実現するか?▽「事勿れ その場のぎで送り」等、いろいろ列記しましたが、一つ重要なことは、今、世界の人口は何人おりましたでしょうか? インターネットで調べますと、きのう午後の時点で、なんと六五億六六〇〇万人です。一分間に全世界で一五〇人、一日二〇万人、一年間で八〇〇〇万人ずつ人間が増えています。過去四〇年間で人口がほぼ倍増しているわけです。

日本はエネルギーの海外依存率が約九〇%です。食糧の海外依存率が約六〇%、逆に言えば、自給率がカロリーベースで四〇%です。これからこうしてどんどん人間が増えていって、日本の自給率をこれ以上、下げていいのか。そうしたことを、経済学者はあまり問題にしません。目の前のGNP成長率ばかりが、もっぱら議論の対象に

なっています。そういう短期的な最適の積み重ねが、長期的最適を実現するかというと、これは絶対により得ないわけですが、もう少し長期的観点に立つて、日本の将来を考えなければいけないのではないかと思います。思いで、いっぱいなのでございます。

安全保障についてもそうです。最近では、かなり改善がなされて参りましたが、まだまだ不十分です。私の感覚では、もし海外から攻められた時、どう対応するかを検討しておかなければ、これこそ防衛省の怠慢だと思います。しばらく前までは、それを検討しただけで責任をとって辞めさせられた、というような、時代もございました。その当時、非武装中立を主張し、隣の將軍さまは平和主義者で、その国は地上の楽園だ、拉致などというものは、動機がないから存在しないと、一部の政治家が大声を上げて言っておりましたね。果たして、その通りだったのでしょうか。

ご存知の方もいらっしゃるかと思います。非武装中立などというのは、国際法上あり得ない概念なのだそうです。これも過去一、二年の間に、俄か勉強したことです。第二次世界大戦中、スイスは中立を守りました。ところが、戦時国際法の上で中立国の義務とされているのは、いずれの戦争当事国に対しても、有利な行為をしてはならないということです。したがって、当事国の一方が中立国の領土を利用して戦お

うとするような時は、断固武力で排除しなければならぬ、となっております。非武装だったなら、排除できないのです。

ここに驚くべき事実があります。第二次大戦中、スイスは何機も外国軍隊の航空機を撃墜している。なんと連合軍の航空機は一九〇機、ドイツの航空機も六〇機を撃墜しているのだそうです。つまり、双方ともスイスの領土を侵犯してはならない、例えば連合軍の航空機が、スイスの上空を経てドイツを攻撃しようとしたら、まずスイス軍が出動し、これを撃退しなければならぬというのが、中立国の義務なのだそうです。日本の新聞では、非武装中立という言葉が、あたかも正義を表す用語であるかのようにな長年扱われてきたわけでございますが、実はとんでもないことなのです。知らないというのは、本当に恐ろしいことです。

社会的価値観の大転換を 実現するための教育・社会改革

こういう歪んだ価値観が、まだまだ日本の中には残っております。これを大転換して、教育・社会改革を実行することが、私は国づくりの根本だろうと思います。

幼児期からの躾・道徳教育、これが、まず第一歩です。小さい頃から「人間は自分で勝手に生きてはいけないのだ。自分も大事にしなければならないが、自分以外の他人のことも大事にしなければならない。そう

いう個々人が集まって、社会になり、国になる。一人一人の人間が自分を大事にすると同時に、社会の、或いは国の一員であり、国に対する責任を果たしながら、みんなを支えあって生きていくのが、世の中なのだ」ということを教えないといけない。

これは、本当は家庭教育でやるべきなのですが、残念ながらいまの子育て世代のご両親方は、戦後教育の産物ですから、ほとんど期待ができません。そういう事例はいろいろなところで、皆さま方も目にされると思います。

私は、この問題をきちんとするためには、幼稚園、保育園で躾・道徳教育をもっともつとやっていたいただくことが必要だと思います。幼稚園はこのところ、かなり進んで参りました。保育園の場合は、まだまだ「生理的・肉体的保育」と申しますか、栄養とか、休養とか、そういうことが主でございます。勿論、保育士さんたちも、躾はやっておられると思いますが、これを保育士さんたちの正式の仕事として、きちんと制度化すべきであるということを、私は提案したいのです。

初等・中等教育段階では、基礎教育をきちつと徹底することが肝要です。それも現代版のヨミ・カキ・ソロバンの、徹底習得ということですが、特に、私が強調したいのは国語教育、これをきちんとやらないとだめです。小学校から英語教育をという話が

出ています。私は余裕があればそれも宜しいと思いますが、どちらか中途半端な教え方では困る。まず国語をきちんと教えて、日本人としてのアイデンティティ、日本語での論理的発想力・思考力を確立した上で、それから外国語を習っても、決して遅くはないというのが、私の考えでございます。

特に、いまの子供さんたちは、ほとんど本を読みません。私たちが子供の頃、大きな楽しみの一つは読書でした。冒険小説、剣豪ものの時代小説、空想科学小説、探偵小説。粗末な印刷のものでしたが、友達と貸し借りしたり、巡回図書館で借りたり、小遣いをもらうと本屋に走って、そういうものを買って来て、夢中で読んだものではないは楽しいものが多過ぎます。大体平均三時間はテレビに費やしているようですね。たまに本を読んでいると思うとそれが漫画です。しかも最近の漫画は「ギャツ」、「ぐさツ」等の言葉が主で、文字が少ない。皆さま方はご存知かどうか、暴力やセックスに関する刺激的な絵と間投詞の羅列で、ストーリーが展開するものが多いようです。

それを小学校低学年の子供たちが、表現出版の自由という美名のもとに読んでいっているわけで、これも大変困ったことです。そして、それに飽きると次は、黙って携帯メールかなにかを始めている。これでは文字は覚えません。

昨年、お盆の頃の夜中に放映された番組



ですが、NHK教育テレビで国語教育に関するシンポジウムがありました。たまたま私はお招きをいただいたのですが、その時先生方に「宿題を出して下さい」と強調したのです。国語の教科書を読むことは当然でございます。しかし、それだけでは不十分なので、副読本を宿題として与え、意味や読み方の分からないものはノートに書き出して、それを自分で調べるようにさせたらどうか。親御さんたちも先生に協力して、宿題が終るまではテレビを見てはいけないとか、漫画や携帯を止めなさいとか、厳しく言ったらどうですか、と提案したのです。もつともあまり厳しくやり過ぎると、なにかや事件が多いようですから、気を

つけないといけません、そういうことでもしないと、今の若い人たちの国語力は、向上しないと思います。その辺の問題を、特に中等教育ではやって欲しいと思っております。

それから近現代史の学習を、重点的に行うこと。これは先ほどポツダム宣言のところで触れましたから、あまり詳しく申しあげませんけれども、要するに明治維新・開国以来の日本が、どういうプロセスを通じて今日に至っているかと言うことを、きちんと教えるべきです。大体の学校が学期末時間切れで、その辺は触らないようですね。あるいは、触らぬ神に祟りなしということかも知れません。とかく攻撃され易いようなことになるわけですから、先生方も億劫になるのかも知れない。しかも、先生方がお使いになる教科書は、占領下で押し付けられた物の見方を、そのまま踏襲しているわけです。

これではどうにもなりません。大体開国した時に、日本が見たものは世界中吹き荒れる植民地主義の嵐でした。大航海時代頃から始まっているわけですから…。ラテンアメリカなどは、ポルトガルとスペインが全部占領してしまっただけです。そういう嵐の中に日本は開国をしたのです。当時、日本自身が植民地主義のターゲットになりかかっていました。それを先輩たちは富国強兵策で、日本の独立を守るために、

一生懸命努力をしたのです。富国強兵などと言うと、とんでもない考え方のように攻撃をする人が結構多いのですが、しかし、日本が当時富国強兵策をとらなかつたら、間違いなく日本はどこかの国の植民地になっていたでしょう。

あらゆる戦争は、悪であると言いますが、しかし、もし日露戦争で東郷艦隊の奮戦がなくて、あの時バルチック艦隊に敗れていたら、多分我々が真つ先に習う外国語は英語ではなくて、ロシア語だったのではないのでしょうか。本当にそれでよかつたのか、ということを考えなければなりません。そして先に述べましたように、日本もそういう列強の植民地主義の嵐の中で、あのマツカサー元帥でさえも、後になって昭和二年五月三日の米国上院軍事外交合同委員会において、日本が戦争に訴えたのはほとんど自衛が目的だった、ということを証言しているのです。相手が言ってくれたからといって、全て日本のやったことは正しいと主張したら、これまた行き過ぎだと思えます。しかし、要するに日本は、日露戦争にしても第二次世界大戦にしても、自衛の側面もかなりあったという歴史的事実を隠蔽して、あたかも日本だけが極悪非道な帝國主義国家だったとの教え方を、ずつとつけてきているわけです。

日本とドイツを並べて議論する人が、ジャーナリストや保守系の政治家の中にもい

ます。いわく、ドイツは十分に謝罪したが、日本は謝り足りないのではないかと。私は、真つ向から反論しました。日本も悪いところは謝罪しなければならぬが、日本とドイツを並べるのはおかしい。確かに、三国同盟の同盟国ではあつたし、それぞれ戦争に敗れて戦争裁判で裁かれた。そういう共通点があります。

しかし、絶対に共通していない重要な点が、一つございます。それは日本も第一線の軍隊がいろいろな不法行為をした、これはあつたと思います。しかし、日本がいつ国策として、ナチス・ドイツがやったユダヤ人の大量虐殺のようなことをやりましたでしょうか。これは絶対にやってないということ、胸を張って堂々と言うべきだと思います。ある講演会で講師に、あなたが日本を並べるのはドイツではなくて、フランス、スペイン、ポルトガル、アメリカ、イギリス等々ではないですか、ということ、を言ったのです。日本はドイツと同じようなことをやったというのは全くの誤解、曲解でございます。

まだまだいろいろ申し上げたいことがございます。サンフランシスコ平和条約第一条で日本は東京裁判を受け入れたと、多くの政治家が間違つて信じ込んでいます。これは裁判を受け入れたのではなくて、判決を受け入れて刑の執行を停止しないことを約束したに過ぎません。ですから、その後

も巢鴨を始めとする刑務所に、戦犯が繋がっていたわけです。

それではあまりにも気の毒だし、国際法の慣習に反するからということで、講和条約発効後、国会で四回にわたって戦犯の全員赦免を求める決議が行われました。その結果、全員赦免が実現し、A級戦犯の中から国会議員になり、閣僚になり、お一人は確か辞退なさったが勲一等をお受けになった方がいらっしやいます。重光葵さんです。敗戦時の外務大臣で巢鴨から出て、後に外務大臣に返り咲かれて、勲一等を受けておられます。もうお一人は、賀屋興宣さんで法務大臣になり、完全に名誉を回復しているのです。

では、なぜ命を差し出して罪を償った人たちが、仮に罪があつたとしても、いつまでも悪人だ、悪人だとバッシングを受けることが、果たして人権上の観点からも、許されてよいのでありましようか。この辺のことを我々は、きちんと考えなければいけないと思います。恐らく自民党の政治家の中でこの辺に一番お詳しいのは、安倍総理ご本人だろうと思うのです。安倍さんは総理になられるまで、そういう発言をずっと続けておられました。総理就任後はやや政治的にその辺は曖昧にしておられますが、私は曖昧戦略というのは究極のところでは、維持し得ないと思うのです。やはり歴史的事実に基づいて、国際法の観点からきちんと

とした主張をすることが、長期的な日中友好を確立するためには絶対必要なことだろうと感じております。

いま申し上げました「裁判」と「判決」というのは、ややこしいとお思になるかも知れませんが、要するに東京裁判を全部受け入れたわけではないのです。実はサンフランシスコ平和条約というのは、四つの言語が正文として採用されています。英語、フランス語、スペイン語、日本語です。

英語とフランス語では、ジャパン・アクセプト・ジャジメンツ・オブ・トウキョウ・インタナショナル・ミリタリーライビュールナル、即ち極東国際軍事裁判のジャジメンツを日本はアクセプトするとある。judgments (ジャジメンツ) は、辞書を引きますと、判決という意味が主体でございますけども、裁判という意味もございます。日本語は、これを外務省が「裁判」と訳してしまつたのです。その間違つた訳を、ずっと踏襲しているものですから、どこまでたつても矛盾が解消しない。それでは、スペイン語はどうか。スペイン語の発音は自信ありませんが、ローマ字式で読むとエルハボン、：ジャパンですね。アクセプタ・ラス・センチシアスと書いてある。英語でいうとセンチシアス。センチシアスには判決という意味だけで、裁判という意味はありません。そのほかにいろいろ論証出来ることとがたくさんあるのでございますが、日本

は東京裁判を全面的に受け入れたということとは、これは全くの誤解、曲解だということとを、皆さま方には是非ご認識いただきたい。いずれにしましても、そういう近現代史の正確な教育を日本の中で行うべきだと、私は思います。

高等学校では、学ぶ場所であるという自覚を持つて貰う。それからもう一つはキャリア教育です。社会に出て働くとは、どういうことか。これは中学校時代から教えるべきだろうと思いますが、特に高校以上については社会の一員として、親のすねを齧つてぶらぶらしていることは許されない、それならどこか行つて、ボランティアでもしろと言う位の厳しさがなければ、私はいけないと思います。そういう教育をきちんとやるべきです。

それからもう一つ大事なことがあります。大人社会の道徳率向上、これをやらなければいけません。よく大人の背中を見て子供は育つと言います。我々大人社会の現状は、果たして自信を持つて子供に背中を見せられますか。これを直さなければいけない。大人に対して今から教育と言っても大変なので、取敢えず罰則強化、これでやるべきだと思います。ある高校の先生方の集まりで、このことを申し上げた時でしたが、若い女性教諭から、「あなたのおっしゃることは間違いです」と迫力をもって叱られたことがあります。「世の中を正すのは

罰則ではない、愛情と教育です」と。「それで良くなれば理想ですが、現実には良くならないから私はこう主張しているのです」と申し上げましたが、結局平行線でございます。

あと一つは、公共の秩序維持にあたる人たちの立場を強化し、権限を与えるということです。公共の秩序維持が仕事であるのは警察官が典型でございますが、これはかなり立場を強化し、権限を与えられています。ピストルを携行していますし、警察官の職務を妨害すれば、公務執行妨害罪という罪が科せられる。気の毒なのは駅員や乗り物の乗務員、劇場・野球場等の場内整理員、こういう方々でございます。この人たちは、殴られたら殴られ損です。しかし、そういう方々が身体を張つて、公共の場の秩序維持を一生懸命やっていただかなければならない局面は、あらゆるところにあるのです。

広く考えれば国民一人ひとりがその責任を持つているのですが、うっかり手や口を出すと、いろいろなことが起きますから迂闊な行動はできません。しかし、携帯電話で警察に通報する、駅員さんや場内整理員にすぐ知らせる、大勢の人を集めてみんなで大声を出すなど、お互いに連帯感をもって、何らかの形で犯罪防止に努力するべきです。こういう連帯意識が、日本の社会からなくなりました。昔は、そういうことは

当たり前だったのです。連帯感、責任感、使命感、そういったことが、日本社会から極めて希薄になってしまった。これは先ほどこら申し上げている戦後教育の結果ではないかと考え、残念でならないわけでございます。

少子化問題への対応

少子化問題への対応については、ひと言で申し上げれば、男性としての懺悔ではございませんが、日本の社会システムは、昔、女性の極めて大きな犠牲の上に成り立っていたと言えるのではないのでしょうか。子供をたくさん産み、家事を全部引き受け、何一つ文句も言わずに、お姑さん勤めをしてきた。そういう女性の努力、犠牲の上に日本の社会システムは成り立ち、子供もたくさん生まれてきた、という状況ではなかったかと思っています。その社会背景が全く変わってしまったわけですから、これはよほど考えなければなりません。

ただし、私は行過ぎた男女共同参画推進論者に、与するものでは決してありません。子供を産むことは女性でしか出来ません。男には子供は産めません。のみならず母乳で育てるプロセスでは、女性の役割は男性には真似できません。しかし、授乳期が過ぎたならば、男性であっても人工栄養を与えることくらいのは、当然でなければなりません。

ですから、私はある一定の時期を過ぎたら、男性が育児休業を取ることを、大いに推奨したいと思います。また、女性が育児休業を少なくとも最初の六、七ヶ月の授乳期に取っている間に、出来れば二週間に一度でいいですから、夫が会社を休んで、家で子守をすることにしたらいかがでしょうか。そして、その日は女性が休業中の会社に出て行って、同僚の説明を聞きながら新しく開発された新製品などを、実際に自分でいじってみる。そうすれば休業明けに会社に出ていった時、浦島花子さんにならずにすむというようなこともあると思いますし、気分転換にもなるでしょう。こういうやり方が制度化されたらよいと思いますが、取り敢えずは有給休暇を活用してでもやったらどうでしょう。

最近、児童虐待のケースが増えているそうです。密室に親子二人だけでこもっていますと、慣れない子育てで育児ノイローゼになりがちでしょうから、「親子揃って保育園」に行くことを提唱したいと思います。そこは子育ての博物館みたいなものです。自分のゼロ歳児以外に他所さまの一歳児、二歳児、三歳児と揃っています。そういうところで保育士さんの手伝いをしながら、子育ての勉強をするということ制度化すればよい。こうすれば、育児ノイローゼなどはなくなります。

いずれにいたしましても、少子化対策は

単に「量」の問題だけではありません。

「質」が大事です。育児ノイローゼのお母さんやお父さんのもとで、極端な場合は虐待を受けて育つたような子が、将来の日本を支える人材になり得るかどうかが、私は、それは非常に危ういと思います。小田晋先生という心理学者の方が、犯罪者の履歴を調べてみますと、幼児期に授乳を通じてのスキンシップが不足している者は、とかく長じて犯罪者になり勝ちであると、本に書いておられます。子供は本当に豊かな愛情を持って、主体的には親が、そして周囲の人も、社会も、温かく情操豊かな人間に育てねばなりません。それによって、日本の次代を背負う若者が育つのだろうと思います。そういう子育てを可能にするような少子化対策を強力に推進することが日本の将来にとって必要なのであり、単にあたまた数だけの問題ではないというのが、私の考え

方でございます。

日本社会の将来を展望して

最後の「日本社会の将来を展望して」の項に、三点掲げさせていただきました。

一つ目は、日本社会の長期ビジョンを確立し、社会的価値観の大転換をはかること。二つ目は、ビジョンに基づき「長期的最適」を実現する信念を持つこと。

そして、三つ目が事なかれを排し、それぞれの立場で責任ある行動をとること。皆で力を合わせて、こういう努力をしたいと存じております。

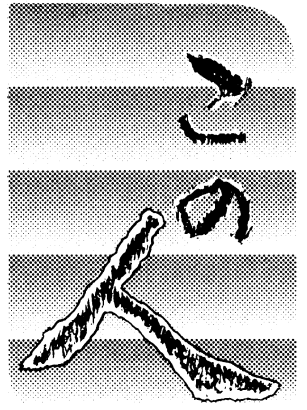
時間の関係で話を端折って大変恐縮でございますが、これで私の拙い話を終らせていただきます。ご清聴、ありがとうございました。

(文責・事務局)

【講師プロフィール】

茂木賢三郎（もぎ・けんざぶろう） 昭和十三年千葉県出身。三十五年一橋大学経済学部を卒業、三十七年キッコーマン(株)入社。四十六年から四十八年までハーバード大学経営大学院へ留学、MBAを取得。五十八年取締役就任、常務、専務、副社長を経て、平成十六年六月取締役副会長に就任、現在に至る。

社外関係では、現在、日本経済団体連合会少子化対策委員会共同委員長、学校と企業・経営者の交流活動推進委員会副委員長、文部科学省大学設置・学校法人審議会委員等を務める。他に一橋大学非常勤講師、厚生労働省中央児童福祉審議会委員等を歴任。訳書に「ハーバード・ビジネス・スクールの経営教育」。日本社会の現状と将来等の長期的課題に関する講演や論文執筆を行っている。



この人の語り口は、淡々としてさりげないが、『人生は一冊の書物に似ている』という言葉の飾りもなく、それだけにただ一度だけしか読めない書物にも似たズシリとした重みを感じさせる。

昭和二十二年十月三十日、川越市生まれ。四十五年三月法政大学を卒業し、同四月ヂェル機器(株)に入社。五十七年六月ゼクセル・アメリカ副社長、平成元年七月海外事業部長、四年四月ゼクセル・オーストラリア社長、六年八月ゼクセル・アメリカ社長、十一年十月経営企画副本部長、十二年四月空調合併事業準備室長、同七月(株)ゼクセル空調執行役員、同八月同社が(株)ゼクセルヴァレオ・クライメイトコントロールに社名変更、十三年六月常務執行役員、十五年三月専務取締役、十六年十二月同社退任、十七年一月ボツシユ(株)(旧ボツシユオートモティブシステム)常務執



行役員、同四月専務取締役に就任、現在に至る。

土壇場で軌道修正 この人は開口一番「実は入社するまで、ウチの会社は知らなかった」という。理由は最初大学に残るつもりだったが、土壇場で軌道修正したために、就職のタイミングを逸してしまい、「遠縁にヂェル機器を知っている人がいるという、叔父の紹介でこっそり入社した」。従って、会社のことは全く何も知らないままに入社したという。

「たいていの人が入社して三年経つと、会社を辞めようと思うそうです。私も大学の時から専門的なことを、充実してやりたい心もあって悩みに悩んだが、結局、ずるずると」。在職年数の半分は海外暮らし。入社時のポジションは販売だったが、「その後は子会社ができるので、そこに移ったり、また販売に戻ったり、アメリカへ行ったりで、何だかだと会社を出たり入ったり十三回も繰り返して、一ヶ所で長く同じ仕事をしたことはない」。その間に会社の社名もいろいろ変わったが、若い頃から海外で、かなり経営の仕事させて貰った感じという。因みに在職三十六年間の約半分、十六、七年が海外暮らしだったとか。

異名は「リストラの齊藤」 元来、ゼクセルは燃料噴射ポンプがメインで、もう一つの柱は空調事業。一九九九年の売上で六割がヂェル、四割がエアコンだったが、空調を切り離して売却することになった。その時のリーダー

が齊藤さんであり、そのままゼクセル空調の執行役員に転出する。

この人が「リストラの齊藤」と呼ばれるようになったのは、ゼクセル・オーストラリア社長時代だった。当時、齊藤さんは同社初の海外リストラのケースとして、エアコンの製造販売をしていた同社の工場閉鎖を担当。その見事な成功手腕によるものらしい。「そこから、私は企業の整理屋となった」といい、齊藤さんはその足でアメリカに直行。経営的に危機的状況に陥り、撤退も憂慮されていたゼクセル・アメリカ社長として、大リストラを実施し、四年かけて収益的にも立ち直らせることに成功した。

一九九九年、今度はバブル崩壊によるゼクセル本体のリストラが始まった。その最重点が空調事業で、当然の如く齊藤さんに白羽の矢が立てられ、急遽経営企画副本部長として呼び戻される。そして従業員も六対四の割合で分割され、齊藤さんは空調合併事業準備室長として活躍することになる。

「ここ二十年ほどで、私は四回もリストラに巻き込まれた。しかし、それは大きな一つの事業戦略だ。当然痛みは伴うがやらねばならない外科手術なので、肅々とやった。最後は人になるが、基本的にはコミュニケーションであり、ネガティブな印象で執行していたら、きっとダメだったと思う」。

過去の経営者は批判ではなく尊敬 新しい経営者になると、「大体過去の経営者を批判する人が多いが、それは私は絶対にしない。結果としては間違っていたかも知れない。し

かし、その当時の経営者は、それなりに最大の努力をしていて、結果としては悪かったのか、良かったのかという話であって、過去に対しては最大の尊敬をするというのが、まず根底にないと信頼は取れないのかなと思う。過去を批判するのでなく、今をどうするかであり、要は現状は冷たく厳しい目で分析し、最適なことを考えていくことに、目を向けるべきであろう。

もう一つ。将来に対しては、明るい側面を見ようというか必ず夢を見る。夢がないと動けないし、夢を語れないとダメだ。夢があればひとかけらのパンでも、付いて来る人は多い」という。

厳しければ厳しいほど 同社は、今期売上、利益ともに史上最高。環境・安全が一つのキーワードといい、「ウチの主力製品は燃料噴射ポンプとブレーキだ。環境では次世代のクリーンディーゼル車のマーケット市場到来の可能性が期待でき、安全のブレーキでは、横滑り防止」装置の開発に成功している。すでにアメリカではこの装置が法制化され、世界的な流れになるなど、先を見ると相当強い追い風が吹いている。

一方、自動車産業の世界では、勝ち組は日本だけだ。われわれは日本に拠点を置き、勝ち組の中でどう飛躍するかが、厳しければ厳しいほど勝てるチャンスは多い。

家族の絆 「私は幸か不幸か、海外駐在にずっと家族を同伴している。海外では、本家に家族が大事というのか絆が強くなる。従って、離婚しそうな人は海外駐在に出すと大体治まる。離婚の理由は、だんなの浮気、お金の問題、親兄弟との関係、教育くらいである。まず浮気が出るほど、日本人は魅力、語学力がない。教育問題は海外へ行ったら、諦めざるを得ないし、お金の問題も、駐在はそれなりに貰える。あと親兄弟がいなくなれば離婚のネタはない」。

現在、川崎市在住で家族は、妻悦子さんと長男、その下に十二歳違いの長女。趣味は、ゴルフ、テニスなど。(葛)

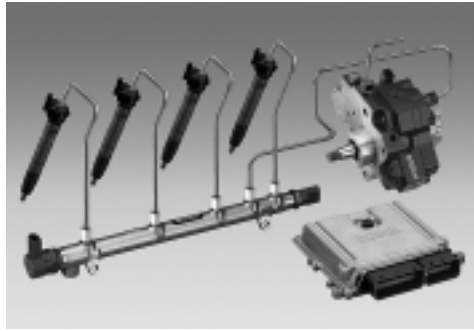
一歩先へ。日本のお客さまのもっと近くに。

ボッシュ



東松山第一工場

ボッシュ(株)の歴史は、その前身であるデーゼル機器(株)の設立にまでさかのぼります。第二次大戦前、石油資源の乏しいわが国にとってデーゼルエンジンの心臓部にあたる燃料噴射装置の国産化は国家的な課題でした。ドイツの Robert Bosch GmbHとの交渉の末、ボッシュ式デーゼル噴射装置のライセンスを取得、東京自動車工業、三菱重工業など当時の代表的な大型車両用エンジンメーカーからの出資により、1939年7月デーゼル機器(株)が誕生、埼玉玉県比企郡松山町(現・東松山市)で創業を開始しました。



コモンレールシステム ESC

創業当時は、軍需工場として軍用トラックや戦車向けの燃料噴射装置を製造していましたが、戦後は民生用に転換、デーゼルエンジン用燃料噴射装置メーカーとしての地位を確立していきました。また、ブレーキ事業(1955年8月自動車機器(株)として分離)や車輛用空調機器事業にも参入し、当社は自動車産業の成長とともに順調に発展していきました。1990年には、創立51周年を期にコーポレートアイデンティティを導入し、社名も(株)ゼクセルに変更しました。

ドイツの Robert Bosch GmbHとは1939年の設立以来かわらぬ協同関係を築き、1973年にはガンリン噴射技術のライセンス契約を締結して日本電子機器(株)(現・日立ユニシアオートモティブ)を、1992年にはエアバッグ制御ECU製造販売の合弁会社としてアスコ(株)(2000年にボッシュエレクトロニクス(株)に改称)を設立するなどしました。1990年代半ばに入り、当社主力製品であるデーゼルエンジン用燃料噴射ポンプをとりまく環境や望まれる技術が変化し、時代のニーズに応えるためには従来の技術に加えて新たに電子制御技術の取り入れが不可欠な状況となっていました。

一方、Robert Bosch GmbHも、電子制御技術を主体とする製品事業の拡大とアジア市場への参入を強く望んでいました。そのため当社は Robert Bosch GmbHと共同で、1996年にコモンレール、ユニットインジェクタなど次世代のデーゼルエンジン噴射システムの販売・開発会社を設立しました。さらに両社の協力関係をゆるぎないものにするため、1997年8月、Robert Bosch GmbHが当社への出資比率を引き上げ筆頭株主(出資比率30・1%)となりました。1999年4月には Robert Bosch GmbHが当社の株式の過半を取得し、当社は名実ともにボッシュ・グループの一員となったのです。

2000年7月に社名を(株)ボッシュオートモティブシステムに変更した当社は、2002年7月、ボッシュブレーキシステム(株)(自動車機器など3社が合併)とボッシュエレクトロニクス(株)(旧社名アスコ)を吸収合併、新社長には当社史上はじめての外国人社長ステファン・ストッカー(スイス人・現53歳)が就任しました。2005年7月には(株)ボッシュ オートモティブ システムとボッシュ(株)が合併(株)ボッシュ オートモティブ システムを存続会社とする吸収合併方式)、同時に社名をボッシュ(株)に変更しました。

ボッシュ(株)はお客さまの声を確実にキヤッチし、ますます高度化する顧客ニーズに、迅速かつ的確にお応えしていきたく考えています。地球規模で展開するボッシュ・グループの開発・生産・販売・サービスのネットワークの有効活用、機能部品のグローバル・スタンダード化、そして開発スピードの迅速化と生産の効

率化によって、コスト競争力のある製品を提供していきます。さらに、世界のボッシュ・グループ全体で品質の一層の向上とプロセスの改革を目指す中で、ボッシュ(株)がその牽引役を果たし、継続的な改善に取り組んでいく所存です。

ドイツ生まれのボッシュは、多くの文化が集う組織でもあります。この強力なインターナショナル・チームワークを、ボッシュならではの有効資源として活用し、企業価値の増大を図っていきます。独自の価値をもつ企業市民であるボッシュは、先進のテクノロジーの提供を通して、世界中の人々が生き生きと暮らし、私たちが将来にわたって持続的に発展していくための循環型環境社会の創出に寄与していきます。

◆会社概要◆

- ◆会社名◆ ボッシュ(株)
- ◆代表者◆ 代表取締役社長 ステファン・ストッカー
- 所在地◆ 東京都渋谷区渋谷3-16-7 東松山第一工場◆ 埼玉県東松山市 箭弓町3-13-26
- 東松山第二工場◆ 埼玉県東松山市 神明町2-11-6
- むさし工場◆ 埼玉県比企郡滑川町 月輪1464-4
- 寄居工場◆ 埼玉県大里郡寄居町 大字折原1744-1
- 総工場数◆ 10
- 資本金◆ 36,800百万円
- 売上高◆ 338,875百万円
- 従業員数◆ 7,273名 (連結・平成18年12月期)
- 事業内容◆ デーゼル・ガンリン用エンジンマネジメントシステム・コンポーネント、乗用車向けブレーキシステム、トランスミッション制御部品、エアバック用コントロールユニット、自動車用セントラルロックの開発・製造・販売、自動車機器アフターマーケット製品、自動車整備機器、電動工具の輸入販売・サービスなど
- (連結・平成18年12月31日現在)

県民の武蔵野銀行
www.musashinobank.co.jp

埼玉県のマスコット「コバトン」
新しいクオリティへ、新しいスピードで。
埼玉りそな銀行
RESONA
http://www.resona-gr.co.jp/saitamaresona/

青年経営者部会が新春特別講演会

ラグビーに学ぶリーダーシップと強い組織作り

平尾 誠二 (元W杯日本代表監督) 講師が熱弁

青年経営者部会主催による平成

十九年新春特別講演会が、二月二十六日(月)午後、大宮サンパレスにおいて、来賓、一般、部会員合計百十余名が参加し開催された。

新春特別講演会は、増田政之副部会長(マスキンデベロップメント・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・社長)は、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、社会に貢献して参りたいと述べ、本日の講演が皆様の仕事にお役に立てばと挨拶した。

来賓としてご出席いただいた親

会の利根忠博埼玉県経営者協会副会長は、挨拶の中で親会と青年経営者部会の協力関係についてご披露いただき、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。そして、上部団体日本経団連の御手洗会長が提唱している絶えざるイノベーションが我々にも必要であること等々を話され挨拶を結ばれた。



講演する平尾誠二氏



挨拶する中込秀明部会長



挨拶する利根忠博
経営者協会副会長

講師平尾誠二氏のプロフィールは、六十三年、京都生まれの四十四歳。京都市立陶化中学校入学と同時にラグビーを始める。伏見工業高校三年時、全国大会で優勝。同志社大学入学後、十九歳で日本代表入りを果たし、在学中、大学選手権三連覇に貢献する。八十六年神戸製鋼所に入社、三年目よりチームを七年連続

日本一に導く。八十七年、九十一年、九十五年のワールドカップに三大会連続出場。九十一年時はキヤプテンを務め、代表初勝利を飾る。九十七年二月から二千年十一月まで日本代表監督を務め、九十九年のワールドカップにチームを導く。神戸製鋼ラグビー部では、ゼネラルマネージャーとしてチームの運営に当たる。「スポーツに関心を寄せる全ての人々のコミュニケーションの健全な発展に寄与する」事を目的に、特定非営利活動法人スポーツ・コミュニケーション・アシンド・インテリジェンス機構を設立し、理事長に就任、現在に至る。

講演は「ラグビーに学ぶリーダーシップと強い組織作り」と題して行われた。今は野球でもサッカーでも、勿論ラグビーでも外国人監督が多いが、日本人監督との違いは、評価は厳しいが愚痴とほやきは言わず、良いところを引き立て、済んだことより次の話をする。

「愚痴より希望が大切」との話から始まり、今はコーチの仕方が変わってきた。それは、個人が変わってきたからとのこと。過去において「なにを、負けるものか」という「反発係数」が高かったから「突き放し」教育が機能したが、現在ではラグビーをやめてしまえば、辞め、練習に来るなど言えば、来ない等々「反発

係数」が下がっており「突き放し」教育ができない。そこで、自分と相手の距離を半歩縮める「手練り寄せ」が必要と説く。昨日と今日の変化を見逃さないコーチング、それは、タツクルでも、また、髪型でも良い。変化を的確に捉え、良くなっていることを褒め、やる気を起こさせる。

「手練り寄せ」を行うには、自分自身の殻を破る勇気とキャパシティが必要になる。「手練り寄せ」によりモチベーションを上げ、成果をあげさせ、自信をつけさせる。ただし、寄り過ぎは良くない、誰でもできることが、できない時は確りと叱ることも必要と説いた。

その他、情報化時代のカリスマ性のあるリーダー、浦和レッズの事等、沢山のヒントをいただいた。

講演後、平沼大二郎副部会長(サイホー・社長)が謝辞を述べ、第一部は終了した。

第二部の懇親会は古川元一副部会長(川口土木建築工業・社長)の司会・進行で開宴した。始めに中込部会長が挨拶を述べ、牛窪啓詞(愛工舎製作所・社長)のご発声で乾杯し、会は和やかな雰囲気の中懇談が続いた。最後に閉会の挨拶を平沼副部会長が行い、会の活性化と魅力作りに邁進したいと述べ、新春特別講演会は盛会裏の内にお開きとなった。

視点

恒例となった洪沢栄一賞の表彰式が去る二月五日、さいたま市内で開かれた。関係者の一人として参加していた私にとって、今回の式典ほど印象深いものはなかった。今年には三人の企業家を受賞した。この受賞した三人の企業家に共通していた点は、洪沢栄一翁の精神である算盤と論語に裏打ちされた経営の実践者であったこと。表彰に先き立ちそれぞれの業績が紹介されたが何れも翁の道徳経済合一の精神に叶うものばかり。翁の教えの真骨頂を今に受け継ぐ経営者の存在に感動していた私の脳裏にはこの時洪沢翁とも二人の人物が去来していた。

《洪沢栄一、安岡正篤、P・F・ドラッカー》

表彰式の進行につれ私の頭の中をこの三人が駆け巡っていた。これまで三人を同時に思い出すことなど全くなかったが、この日はやはり点ではなく線で繋った。

誕生は洪沢、安岡、ドラッカーの順。洪沢が一八四〇年(天保十一年)、安岡が一八九八年(明治三十一年)、しんがりのドラッカーは一九〇九年の生まれ。何れも長命だったが現在はこの世にはいない。

私にとって三人が同時に繋がることは過去無かったが洪沢翁とドラッカーに纏わる話を耳にしたことがあった。不思議な縁だが私にそうした話をしてくれたのは洪沢栄一賞の審査委員の上田惇生氏。ドラッカーといえは数多くの著作を通して多くの企業経営者が影響を受けた。その著作の殆んどを翻訳したのが上田氏。上田氏は翻訳家であ

ると同時に世界的なドラッカー研究者で、一昨年は日本にドラッカー学会を立ち上げ代表を務めている。また上田氏はものつくり大学の名誉教授だが、ドラッカーは上田氏との縁で同大学の英文名 Institute of Technologists の名付け親でもある。この上田氏から何度となくドラッカーと洪沢翁の話を書く機会があった。

氏によれば日本最きとなったドラッカーが洪沢栄一に興味と関心を持ったということだ。洪沢翁が日本を近代国家とするため次々と企業を興す一方、教育や社会事業そして国際親善など社会基盤づくりに心血を注いだことに加

洪沢栄一賞が意味するもの

専務理事 野上 武利

え、生涯を通して国民の道徳心の教化と普及に尽くしたことにドラッカーは共感し、感動したというのだ。

こうしてみればドラッカーが生涯をかけて取り組んだ領域が洪沢翁に類似し広汎にわたっているのもうなずける。ドラッカーは経済、経営分野に止まらず社会、政治、行政、NPO、技術、哲学、教育、文学など、その活動領域は極めて広いものだった。

したがって二人の巨星は軸足を経済経営におきながらも経済至上主義に陥ることなく、思考の根底に「人」を据えていたことが一連の活動を通して見えてくる。

特にドラッカーは失われた十年、二十年と言われる以前の日本に自身の理想とする脱経済至上主義社会の形を見出すとともに、人間尊重を旨とした日本の経営の基礎を築いた洪沢翁に強い関心を寄せたのではないだろうか。こうしてみれば二人の偉人の共通項もすっかりと見えてくる。残るは安岡正篤翁だが、前出の二人に極めて酷似している。

私が同翁に関心を持つ切っ掛けは、今から二十四年も前の昭和五十八年に遡る。当時私は埼玉銀行(現埼玉りそな銀行)の研修課長の職にあったが業務の関係で銀行トップの大木恒四郎会

長に警咳した折に安岡翁の話を何度となく聴いていた。大木会長が語った視学安岡正篤は大要次のようなものだったと記憶している。同翁は生涯在野にいて人間としての基本を陽明学を拠り所として説き続けたようだ。当時耳にした話は数多くあるが特に印象にあるのは安岡翁の六中観の話。六中観とは「死中有活」「苦中有楽」「忙中有閑」「壺中有天」「意中有人」「腹中有書」の六つの人生訓。要約すれば、人間誰れしも生きていくかぎりいろいろの目に遭遇する。その困難を克服するためには、安易な道を通ってはだめで苦しんで、苦しみに耐えて解決の道・活路を

見いさなければならぬというもの。特に時のリーダー、指導者たちに対しては心と行動の一致、つまり知行合一の精神の持ち主だと説いたというから、洪沢翁の経済も道徳も合一でなければならぬとした教えにあい通ずるものがあるなど表彰式が続くなか考えたりもしていた。三人の巨星がバラバラの点でなく線で繋ったこの瞬間、あらためて三人の共通項を探らうと探してたキーワードは「高潔な人格、卓越した学識と識見の持ち主」で思考の中心に「人」があるというものだった。

《幾星霜、色褪せない啓示》

三人が三人共、時の世に大きな影響を与えたことは歴史が如実に物語っている。洪沢翁であれば西郷隆盛、木戸孝允、三条実美といった明治維新の大立て者が国家の一大事の度に年下の洪沢翁を訪ねたというのだからその偉大さが分かるというもの。つづく安岡翁にしてみても深遠な思想と哲学の持ち主に加え壮大な宇宙観、鋭い人間観察力を有していたために歴代の首相や経済界の重鎮、そして文人の吉川英治といった斯界のリーダー達がこぞ啓示と警世の言を求め訪ねたことからもその巨星振りが十分に窺える。残るドラッカーにしても一九四三年、昭和十八年当時世界最大のメーカーであったGM(ゼネラルモーター)を一年半にわたって経営調査し、その調査結果をもとに出版した「企業とは何か」が評判をよび、その後フォードが再建の教科書としたり、GE(ゼネラルエレクトリック)が組織改革の handbook としてでも氏の秀逸振りが分かる。また英国の首相チャーチルが氏の「経済人の終り」を読んで絶賛したというし、そ

して近年同じ英国の首相で鉄の女の異名を持つサッチャーがドラッカーの言を拠り所として国営企業を民営化し、凋落した英国経済を建て直したことは余りにも有名な話であるばかりか、その後の世界の民営化ブームに火をつける切っ掛けともなった。更に氏の影響はこれだけに止まらない。我が国には年代を問わずドラッカー信奉者が多い。特に経営者には熱烈な信者がいる。彼らが信者になるにはそれなりの理由がある。氏の書である「現代の経営」の冒頭部分に「経営管理者は事業に命を吹き込むダイナミックな存在である。彼らのリーダーシップなくしては、生産資源は資源にとどまり、生産はなされない」というくどいがあり、読んだ多くの経営者が皆勇気百倍になるということから氏の影響力の偉大さが分かる。

こうしたことに加え、私達が日頃何気なく口にして「目標管理」「コアコンピタンス」「ナレッジマネジメント」といった経営上の理念や手法の多くが氏によって世に出たことを考えれば氏が果たした貢献は余りにも大きい。かくのごとく三人の巨星が残したものは大きく計り知れないものがある。そしてそれらの啓示は幾年経っても少しも色褪せない。それどころか啓示の言葉一つ一つが凡人の私達を戒める警世の句に聞こえてならないかがであらうか。しかし幸いにしてここ埼玉には安岡正篤、ピーター・ドラッカーに相い通ずる洪沢栄一翁の精神に触れる機会が毎年こうしてあることから向うべき方向に狂いは生じないと確信している。何はともあれ受賞者に敬意を、洪沢翁に敬意を、そして洪沢栄一を生んだ埼玉県に拍手喝采を送りたい。

人づくりりものづくり地域づくり

それぞれの挑戦

本会共催 ものづくり大学特別公開講座

本会は一月三十日(火)ものづくり大学

特別公開講座をものづくり大学との共催(後援:埼玉県、ものづくり大学地

域連絡協議会)により開催した。

同講座は、地域社会貢献活動の一つとして、広く一般市民を対象に定期的

に開催しているもので埼玉経協が共催

してから今年で三回目を迎えた。

第一回目はプロスキーヤーの三浦雄一郎氏を迎えての講演、二回目はものづくり大学の総長でもある梅原猛氏の講演、そして今回は、さいたま市の彩の国さいたま芸術劇場(埼玉県芸術振興財団)を会場に、第一



上田知事と野村学長(右)の対談、司会は本会野上専務理事(左)



原宏本会会長あいさつ

部では演出家の蜷川幸雄氏の講演Ⅱ別掲、第二部では上田清司埼玉県知事と野村東太のものづくり大学学長の対談が行われた。

当日は、一般公募の方や本会会員企業、県の職員、大学関係者など約三〇〇名が参加した。

今回のテーマは「人づくり ものづくり 地域づくり」それぞれの挑戦「出演者がそれぞれの立場から自らの挑戦や体験を熱く語り、当日参加した大勢の聴衆も熱心に耳を傾けた。

講座は、中野知美テレビ埼玉アナウンサーが司会進行し、まず野村東太のものづくり大学学長と原宏本会会長が主催者として開講あいさつ、その後、蜷川幸雄氏が「さいたまゴールド・シアターの挑戦」と題して第一部の講演を行った。(蜷川幸雄監督の講演内容は別掲)

第二部の上田知事と野村学長の対談は、野上武利埼玉県経営者協会専務理事が司会を務め、変化の時代に自らが先頭に立ち、変革の担い手としてチャレンジしてきた二人にその精神がどのように培われたのかを問い、また、それぞれの立場から今後のめざすべき姿について問いかけた。上田知事は「人間の幸せは、チャンスがありそうだという期待値があれば、それに向かつて進み、課題を克服しようとするところから見い出されると思う。一方、自然との共生から子供たちも生命の営みを学び、心のゆとりや精神の広がりを感じる。そこで、田園と都市の調和を大切にし、ゆとりとチャンスに恵まれた県にしていきたい」と語り、野村学長は「ものを単につくるだけではなく新しいものを創造する能力は、知識よりも感性だと思う。人間としての道徳を大切にするとともに、いいものと、悪いものを判断させた上で、ものをつくるということを改めて考え直す教育をいていきたい。ものづくりとは、ものを創ることなり。ものづくりとは、事に依りてものを創らぬことなり」という言葉でしめ、最後に、神谷聖志のものづくり大学技能工学部学部長が閉講あいさつを行い、閉会した。

特別公開講座講演（要旨）

さいたまゴールド・シアターの挑戦

埼玉県芸術文化
振興財団芸術監督

蜷川幸雄氏

皆さん、蜷川です。今、（劇場の）

一つは舞台の公演をやっており、もう一つは稽古をしています。どういう格好で稽古をしているかというと、こういう格好です。何故、黒いものを着ているか？ それはいろいろ演じて見せる時に、床に坐ったり、寝転んだりしなければいけない。その時に白いものを着ていると、汚れが気になる。自由に動けるためには、少々汚れが目立たぬものがよい、というわけです。

演劇人が皆さんの前に現れることは、そう多いことではないと思うので、今日は敢えてこういう格好で登場させていただきます。一種の労働着です。われわれ演劇に携わる者は、別に単なる芸能をやっているだけではなくて、この彩の国さいたま芸術劇場の稽古場、或いは劇場で労働しているんだというふうに、僕は思っています。

僕は、先ほどの紹介にもありましたように、川口市の出身です。キューポラの街です。本町公団アパート四〇六号室というところに、四十歳までおりました。ですから、大体の自分の基礎的感性というものは、川口市、或いは埼玉県によって養われた。

僕は灰皿を投げるとか、暴力的だとか、横暴だとか、権力的演出家だとか、そういう風評がたくさんありました。しかし、最近では、モノは投げませんし、穏やかな比較的円熟した演出家になり

つつあるのではないかと、自惚れております。短い時間ではありますが率直に、いろんなことをお話ししたいと思います。

最初に大変失礼ですが、彩の国さいたま芸術劇場でお芝居をご覧になったことのある方は、手を上げてみてください。思ったより、少ないですね。これがイギリスですと、八割は手が上がります。経済関係の方、金融関係の方、その他、さまざまな職業をお持ちの方ですが、ほとんどの方が芝居を見る。そのことがまず食事、或いはその前の酒を飲む間、パーティーの間の立ち話の時に、必ず話題になるのは演劇のこと、或いは芸術的なことです。皆さん

も是非、ご覧になってください。

そうやって一人一人のお客さまに支えられることで、私たちは自分たちの実績、或いは批判を受けるべきところ、自分たちで自負すべきところが発見できるわけです。どうぞ、ご覧になって、「公共の劇場でお前らは、何してるか」、或いは「ほんとうに良かったな」と、そういう声援を是非いただきたいと思っております。どうぞ、宜しく願います。

埼玉で仕事をするということは、かなりのハンデを持っております。東京に近いために非日常的な芸能、或いは芸術の環境に浸ろうというときには、みんな東京に行ってしまう。そのために、私が初めてここに来たとき、一〇〇メートル先のそば屋の店員でさえ、芸術劇場の在り処は分かりませんでした。僕が聞いたとき、「分からない」といいました。そういうふうに、まず地元の人に認知されていない劇場、ましてや東京からは誰も来てくれない劇場。そこで東京とは違う作品を作りながら、どのようにして、劇場を認知してもらおうのか。或いは、経済的な採算を含めて、文化をどのようにして、埼玉

玉県の人たちに支持していただくのが、大きな問題でした。

そのために、私たちは東京とは、違うことをやらざるを得ませんでした。今は唐沢寿明さんが出演してくださいますが、そういう個人的ツテをたどりながら、個々の芸能人に口説いて、こへ来てもらいました。それは並大抵な努力ではありませんでした。東京の劇場なら出るけど、なぜ埼玉ではないのかーと。そういう中で、私たちが考えたのは差別化ということでした。東京に無いものを、埼玉にすれば見ることが出来る。そうすれば東京から、わざわざやって来てもらえるわけです。そのためにも、優れたものを作らなければいけない。これが絶対的な条件



でした。そのためには、勿論、モノは飛びますし、廊下を端から端まで走り回って、厳しい稽古をやりました。そういうことの結果の一つ一つが、積み重なって芸術劇場で、今、私たちがさまざまな実験を含めて、いろいろなことをやらせてもらえる、基礎的なものが出来たのではないかと思っています。

そこで地域の方に、それを見ていただくと思つて、稽古場を開放しました。一回の公演で地元の方、約三十人を抽選で招待し、公共の劇場を使ってわれわれが何をしているのかを見ていただき、われわれが何に苦勞をし、何と戦っているのか。そしてどういう恩恵を、芸術劇場から受けているかを分かっていたきたい。或いは、支持し

ていたきたいと思ひ、稽古場開放の日を設けたわけです。イギリスかぶれをして、外国を例に取るわけではありませんが、外国では個々のプレッシャー、或いはプライバシーを守るために、稽古場というところは、当事者以外は絶対に入れない。私の女房がロンドンに来たとしても、稽古場には全員の許可が

無い限り入れない。

マネージャーもいません。付き人もイギリス人は、つけませんから絶対にない。だから当事者だけしか入らない。そういう場である劇場を、日本でこの劇場では俳優たちに説明して、地域でやっているということは開かれた態度を、きちつと地域に示し続けることが必要なんだ。だから、理解して欲しいといつて、俳優たちの協力を取り付けまして、公開させてもらっています。

その中で、私たちは民間の劇場では出来ない、公共の劇場でなければ出来ない作品、それはシェイクスピアのように有名ではなくても、優れた作品があるわけです。そういう作品に日の目を当て、文学としての持続だけではなく、それをどのようにして、きちつと優れた作品に演劇化し、皆さんの前にお届けするか。そういうことについて、われわれは公共のお金で仕事をさせていただいている責任において、今、優れたものを、われわれにある能力のぎりぎりの限界まで振り絞りながら、仕事をやっていると思つております。ぜひ劇場へ、足を運んでください。

民間の劇場では出来ない、差別化と

いうことも含めて、私は埼玉県の行政に携わる人たちに、本当に感謝したいと思つております。こんなに、われわれの実験を許容してくれ、われわれが自由に使える劇場を持つというのは、本当に世界的にも例がないくらい、われわれは自由に使わせていただいております。芸術を結果だけではなくて、プロセスにおいて支持してください。そういう長い目で見てくださるといふことが、われわれ現場の人間にとつて、どれほど力になっているか。そういう意味で、上田知事さんをはじめ県行政に携わる人たちに、われわれは守られているんだということを実感して、改めてこういう場で、皆さんにお礼を申し上げたいと思つております。

そういう責任の中で、いろんなことを考えました。私が芸術監督として、ここで働かせていただけるようになって意味を考え、思つたのは、まずお年寄りの劇団をつくることは出来ないだろうか、ということ。私自身は現在七十一歳なんです、七十一歳だとは思つていないわけです。そこで、お年寄りの劇団をつくらなければならぬ。それまでの職業的俳優が、ある年齢を

重ねたのと違って、それまでの演劇の経験のない人が、演劇をつくったらどういうことが起きるのか。それから、高齢化社会になって、時間をたくさん持っている方たちが何を発想し、どういうことに情熱を注ごうとするのかということをも、もう一回、考えて見ようと思いました。

その時に、五十五歳以上ということ、上限は決めませんでした。五十五歳という年齢は、本当は六十歳以上にしかったのですが、お年寄りの演劇に関するデータがないんです。例えば、せりふは何日間で覚えられるか。何メートル走ったら、息切れがするのか。何人くらい辞めてしまうのか。また、何人病気になるか。そういう一切の演劇的データがない。そのため、少し年齢を下げ余裕を持って、幅広く募集してみようと思いました。

イストラリア、ハワイ、それから国内でいうと、北海道、九州、四国など、さまざまなどころから、大勢の方が集まりました。そのことは予想を、はるかに超えていたわけです。そのために、自分の用意していたスケジュールを、大幅に変えました。

それは何故かという、一人一人の応募動機を読んだら、凄く真面目で誠実だったんですね。それで応募者全員、大雑把にいつてしまうと、約一二〇〇人全員に会おう。そのことは、自分に言い聞かせた最低の倫理である。人と人が出会う時に、書類審査は止めよう。そのために、僕は実質十五日間、間も空けて二十日間くらいの日時を用意しまして、朝から晩まで会い続けました。一人一人、ちゃんと演じてもらって、会話をし、本当にもう疲れ果てました。しかし、そのことは大事なことであったと思います。グループ化をしたり、書類だけではなくて、必ず人と人が出会いながら、選ばせていただく。選ぶといつても、基準なんてないわけです。後々、いろんなジャーナリストの方から言われたんですけど、普通の社会というものは、定年になって再就職、

或いは仕事を探そうとする時に、いままでのあなたはどんな経歴ですか。どういうお仕事に携わっていましたか。聞く。そのことが、大事な次の雇用、仕事を選ぶ時の条件になる。しかし、ゴールド・シアターに関していうと、それはない。ないほうがいい。経歴とは関係がない。年齢には上限がないということ、本当に優れた組織論だといふふうに褒められました。これは結果としてなんですが、そのことは、実は大事なことだったかと、今でも思っています。勿論、その中から何人を取るかということも、決まりませんでした。それは分からないからです。

そして、どこに可能性があるかということは、演劇的なプロフェッショナルな人たちを見ると違って、新しい人にどんな可能性があるのか、ということが分からなかったために、約五十人弱の人たち、女性の方がちょっと多かったんですが、一緒に仕事をやることにして選びました。そうすると、当然、受からなかった人も出てくるわけです。ところが、それらの人たちとあちこちでお会いすると、皆さんが会ってくれてよかったと

いうんです。そういうことが、私にはすごく気持ちがよかった。何人かの方には、落とされても何とも思わないから、気にしないでいいんですよと、声をかけていただいたり、お手紙をいただきました。

このことは高齢者社会を迎えていく時に、普遍化して語ってはいけません。勿論、普遍化して語るべきことはあるけれども、必ずデータは個々のものと考えるべきである。同じ八十歳でも、Aさんという八十歳と、Bさんという八十歳では、せりふの覚えが違うわけです。勿論、性格が違います。そういう個々のケースによって、対応を変えていかなければいけない。同じ七十一歳でも僕の七十一歳と、他の方の七十一歳は同じかというと、決してそうではない。僕が優れている、優れていないということではなくて、個々によって違う。それから、せりふを覚える速度も、全く違う。そうすると年齢によって、一般論で測ることはできない。必ずケース・バイ・ケースで考えざるを得ないといふことは、始めに必ず面接をするといふことと同じく、必ず個々の問



題として、われわれはそのことを担おう。それから、予め決められたコースというものはまずない。そう考えて、大まかな設定はしますけども…。そのことは、財団に理解していただきました。

ともかくデータがないので、やりながら考えていくから、少しゆるやかに埼玉県が文化行政の一部として、応援してもらえないだろうか。何月何日発表といっても、それは発表できないか

も知れない。僕はときどき「頑張れよ」といって、若い俳優の頭を叩く。例えば、僕よりお年寄りの七十五歳で、きのうまで元気な男性に、「蜷川さん、私にも頭を叩いて欲しい」といわれました。「いやだよ」といったけど、叩

けというので、ちよつとやったら病気になるってしまった。(笑) いけなかったかなと思つたが、この間までは元気だったのに、病気で入院してしまつた。そうすると、明日はどうなるか分からない。何人の方が入院なさるかも分からない。また、明日が本番というときに、出演の近親者が集中治療室に入ることになつた。その場合、われわれは舞台稽古とどっちをとるべきかを考えます。近親者を優先した場合、その穴埋めをいつたいどうするか。既成の職業的俳優だったら、きつと舞台を選んで稽古に出てくれるでしょう。

けれども、まだそうではなくてプロセスのときに、われわれはその問題をどうするかを考える。或る出演者の場合は、家族に介護を必要とする方がいて、

それから舞台稽古に出ていらつしやつている。その人から「稽古が終つて家に帰つてからも、夜十時過ぎに一時間かけて体を洗つて上げるんですよ」という話を聞くと、僕は本当に頭が下がるような思いです。たつた一つ、稽古に来るといふことが、どれほど多くの問題を含んでいるか。そういう現実には直面しながら、その都度、私たちは立ち止まって考え、「じゃ、稽古にこなくていいよ。なんとかして穴は埋めるから…」という、その出演者は家に帰つて家族と相談して、「やはり芝居をやることにした」として、結論を出していく。そうした立ち止まりながら、いろんな問題を合わせて、私たちは走っているわけです。

そのことは、実は大事な問題を含んでいる。未知の領域、或いは個々の人間が六十歳から、実はそれほど自由ではなくて、生活の上でのさまざまな問題を抱えており、また地方から出てきて、アパートに一人で住んでいる女性は、郷里に残してきた夫や孫たちなど、家族のことをどうするのか。そういった問題をすべて抱えながら、それでもなおかつ、今、自分の表現の意欲、世

界につながる方法の演劇、或いは身体的な表現を通して、それにつながりたと思つている人間たちが、何に直面して、何に足踏みをして、何を抱えているのかという、そういうものを併せて考える契機というものを、『さいたまゴールド・シアター』はつくつて

る。そして、みんなですべてをよたよたと考えながら走っている。そこでは、たくさん矛盾があります。でも、これは本当に埼玉県の人たちに支えられて、私たちは許容されて、スケジュールもない、例えば芝居の形態でも、今日はいまぐせりふが言えたが、明日うまく言えるとは限らない。今日言えたものが、明日は言えなくなる。そうすると、プロンプター(せりふをつける人)が必ず客席の前にいる、という劇の作り方をする。

そして、詰まつたときにはその人が言う。そうするといままでの劇の枠組みが壊れてしまう。だけでも、壊したために自由に安心してモノを言えることが出来る。そうすると、いままでには見たことのない演劇が、そこに表れてくるわけで、それによって劇の領域

が広がりながら、私たちは老いというものの不確実性、つまり今日は大丈夫だ、明日はどうなるか分からない。そういうものを、どうやってクリアできるかという知恵を、みんなで考えてプロンプターをやっていく。劇の構図をくずしながら新しい出来事に、みんな対処していく。そういう契機を『さいたまゴールド・シアター』は、われわれにもたらししてくれた。

ゴールド・シアターのゴールドは、「シルバートか、シニアで嫌だな」と、僕は思った。初めて映画館でシニアのチケット買うのが、すごく恥ずかしかった。なぜ、見栄張るのか分からないのですが、二回目によくやっと「シニア」と、チケットを買えた。一〇〇〇円でした。そういうシルバートでは嫌だな。じゃ、関係なくゴールドにしよう。それで『さいたまゴールド・シアター』になったんですが、これは良かったかなとささやかな見栄を張りながら、みんなまで走っている。僕自身はシルバートに、絶対座らないで頑張る、他のところにくっついて立っています。

そういうつまらない見栄も含めて

『さいたまゴールド・シアター』なわけです。そのようにして、私たちは行政に守られ、地域の方の友情に守られて、例えば僕が雨の日、コンビニへ昼飯を買いに走って行ったら、交差点で近所の方が傘をさして「蜷川さん、劇場まで送りますよか」と、言ってもらえる。そうすると、昔、おそば屋さんの若者に聞いたなら知らなかった芸術劇場も、少しは有名になったか。僕も傘に入れてもらえるようになった。そういう地域のひととの結びつきや、作品、或いはそういうものの波及力等を通して、われわれはようやくと、少し場所が確保できたな、と思っております。

僕はゴールド・シアターの皆さんを連れて、外国のツアーに行けたらいいと思っていたんですが、もう止めました。そんなリスクの大きいことは、やっつけられないですね。いつ、どこで、誰が病気になるっちゃうか分からない。それよりか、埼玉へ来ていただくこと。シンガポール、台湾、中国、イギリス、ドイツ、アメリカ、そういう人たちが『さいたまゴールド・シアター』を見て世界から、この劇場に来てもらう。そういう発想の転換をすれば、いいの

ではないかと、今、考えているのです。ですからツアーなんかに行くものか。ツアーで来い！ そう居直れば、じじ・ばばパワーもすごいもんで…。

そういうふうな発想を転換して、ここに来てもらう。それからこの間の芝居では、若者の集団といっしょに組んでやった。そうすると、高齢者・おじいさん、おばあさんと、孫の世代が一つの稽古場にいることで、これが奇妙な友情を生む。つまり、二つの世代が一つの稽古場にいると、タテの歴史のある世代が仲良くご飯をたべたり、若者のために煮染をつくってきたりしながら、交流が生まれていく。これはいい。外国なんか、絶対行くもんか。こっちへ来い、来いと、今はそう思っています。

大雑把で荒っぽい論理と、口調でしゃべりましたが、これが私が公共の劇場でさせていたでいる一つの例です。多くは『さいたまゴールド・シアター』について語りましたが、その他の仕事でも本当に大変お世話になっております。どうぞ、今後ともご批判、それから気づいたことがありましたら、教えてください。そして、何よりもど

う劇場に来てください。どうも有難うございました。

(文責・事務局)

〔講師略歴〕

川口市出身。シェイクスピアはもとより、ギリシャ悲劇から日本の古典・現代劇まで幅広く手がけ、数々の名舞台を世界に送り出している。活動のフィールドも国内に留まらず、イギリス、アメリカなどでも活躍、二〇〇五年も『近代音楽集』ニューヨーク公演、歌舞伎『NINAGA WA 十二夜』、『メディア』、『天保十二年のシェイクスピア』など多数の演出を手掛け、昨年四月には五十五歳以上を対象にした「さいたまゴールド・シアター」の活動を彩の国さいたま劇場を拠点として開始、新風を吹き込んでいる。六月にはイギリスでのRSC主催ザ・コンプリートワークスに日本で唯一招待され『タ イタス・アンドロニカス』を上演し、絶賛を浴びた。まさに世界を舞台上に疾走し続ける名演出家である。二〇〇五年菊池寛賞受賞。二〇〇六年朝日舞台芸術賞特別大賞、読売演劇大賞、最優秀演出家賞などを受賞している。現在埼玉県芸術文化振興財団芸術監督を務めている。

諸情勢と経営側の対応

西部地区協議会で松井(日本経団連)野村(ものづくり)の両氏が講演

西部地区協議会の本年度下期の集会が二月一日午後、川越の丸広百貨店で会員四〇名が参加して開催された。

まず、当地区議長のボツシユ(株)齊藤俊雄専務取締役の開会挨拶、本会野上武利専務理事の挨拶・事務局報告で開会。



齊藤俊雄議長

第一部は講演①として「今春の

労使交渉をめぐる諸情勢と経営側の対応—日本経団連経労委報告を中心として—と題して、同報告書の解説を中心に、日本経団連党政第二本部本部長・松井博志氏が講演。まず企業を取り巻く各種の社会環境の分析後、適正賃金のあり方としては、一律賃上げの時代ではない、企業の支払い能力が前提で、生産性をこえた賃上げはやるべきでない。これを前提にポイントとして①付加価値生産性を高める②公平な評価を前提に仕事内容や役割による賃金制度とし、定昇は見直す③賃金の見直しではなく、賃金制度の見直しを④技術・技能の継承を⑤退職金や企業年金



丸広百貨店での西部地区協議会



松井博志氏



野村東太氏

の見直しを、と訴えた。講演②は「ものづくり人づくり—その原点へ帰ろう—」と題して、ものづくり大学学長(横浜国立大学元学長)野村東太氏の講演を拝聴。「もの観」を激変させた根源は社会的な価値観の大変化であり、地球環境がものづくりの基盤を変えているので、発想を変えるべきと分析。今、若者たちに何がおこっているか分析し、現代の若者たちをどのように捉えるかが課題で、時代の背景と大人の反省も必要とされた。若者がものづくりから離れたのは社会構造と人づくりの欠陥にあり、①見えないものづくり②他人社会③自己実現否定の体制④経済優先の風潮⑤旧来型技能の減価と所得減⑥生産拠点の海外流出⑦徒弟制度の崩壊の原因にあ

潮田道夫(毎日新聞 論説委員長)氏が講演

南部地区協議会開かれる

南部地区協議会が二月六日(火)午後、川口市の川口総合文化センター(リリア十二階)にて三十八名が参加し開催された。

始めに、小嶋隆善南部地区議長(株)小島鉄工所社長)は挨拶で日本経済の現状を分析された後、この会で経営側として、春季労使交渉に臨む姿勢をしっかりと確認して

げられた。残るべきものとしては①保存すること自体に意義あるもの②芸術・文化的なもの③経済的技術であり、明日の技能は①創造的なもの②飛躍をするもの③無形の技能④魂の伝承が今後伸びていくであろうし、情報時代の落とし穴にも留意しつつ、二二世紀は創造的ものづくりであり、中小企業の時代になるであろうし、産学共同の改善も必要としめくられた。第二部の交流懇親会は当地区唯一のもので、齊藤議長の開会挨拶とともに、原宏本会会長(武州ガス(株)代表取締役会長)も同席され、挨拶ののち両講師もまじえて懇談・交流後、地区幹事の日本伸管(株)荻原正臣取締役総務部長のしめで散会した。

欲しいと述べられた。次いで、本会の事業状況について野上武利専務理事が報告し、続



挨拶する小嶋隆善議長

いて、毎日新聞社論説委員長の潮田道夫氏による「内外諸情勢と今年の見直し」と題した講演が行われた。(講演内容は別掲)その後、日本経団連地方経協専務理事会議長の久保力氏が「春季労使交渉・協議に臨む経営側の基本姿勢」と題し講演をおこなった。(講演内容は別掲) (氏の略歴は、昭和三十九年、日経連入局。組織部、労働経済研究室、労政部調査部勤務の後、理事・組織協力部長を歴任。平成十年、オムロン(株)入社、理事・顧問就任。平成十四年、東京経営者協会・専務理事に就任。平成十五年、日本経団連・地方経協専務理事会・議長に就任)講演終了後、小原齒車工業(株)代表取締役社長の小原敏治氏の謝辞ならびに挨拶で閉会した。



潮田道夫氏

労使交渉に臨む経営側 スタンスについて所見

中部地区協議会

中部地区協議会（議長 新井是男
男東京電力執行役員埼玉支店長）



新井是男議長

が、二月十五日(木)ソニックシティ
ビル会議室で開催され、参加者は
五〇名を超えた。会は事務局の司
会で行い、新井議長は挨拶で、
わが国経済の状況や雇用情勢など
に触れた後、今次春季労使交渉に
臨む経営側のスタンスについて所
見を述べられた。続いて事務局か

ら野上武利専務理事が「経営労働
政策委員会報告」の位置づけや、
会務とりわけ今後予定されている
各種事業と経営との係わりなどの
報告と参加を呼びかけた。

続いて講演へと移り、はじめに
毎日新聞社の潮田道夫論説委員長
をお迎えし、「安倍政権と日本経
済の今後」をテーマに、講演をい
ただいた。（講演内容は別掲）。講
演日以降、連日報道された政治や
経済に関するニュースが、極めて
身近に感ずるようなホットな話題

冒頭安倍政権の現状について、
官邸独自の世論調査では、順調
に推移している結果がでており、
それが支えであったが、ここで
いろいろと問題も吹きでてきて
おり、閣内・官邸内の体制など、
その建て直しが急務であると指
摘した。続いて天王山の参議院
選挙やその前哨戦となる東京都
知事選挙の動向につ

潮田論説委員長講演概要

いて触れた後、安倍
首相の「美しい国」

や「憲法改正」更に、「新保守
本流」の考え方などについて解
説した。次に、主張する外交に
ついては、中韓関係の改善が見
られたものの、世界に向けたプ
レゼンスにおける日本と中国と
の違い、具体的には、アフリカ
に対する中国の積極的な外交活
動やアフリカ諸国における大使

館の数の違いなどを例に、抱え
ている課題を挙げた。
一方、経済政策面では、「成
長なくして改革なし」へ転換し
ているが、この楽観主義も気分
としては良いのではとの認識を
示し、日本経済の現状について
は、軽いリセッションもあると
の見通しや、個人消費の拡大が

見込めない回復感のない中では
あるが、通年では大丈夫である
うと展望した。
続いて日経平均とダウ三〇種
平均の一九八六年以降の推移の
比較や、日米主要企業の時価総
額の違い、利益率の違いを示し
わが国の国際化の遅れを指摘、
「正に新しいビジネスモデルの

を提供いただいた。

続いての講演は、「春季労使交
渉・協議に臨む経営側の基本姿
勢」と題し、日本経団連 地方経
協専務理事会議長の久保力氏を
迎え、考えを聴取した。（講演内
容は別掲）長年の経験と実績に基

森本頼子氏ら三人が講演 熊谷で北部地区協議会開く

北部地区協議会（議長 根本清
司(株)リケン特別顧問）が二月九日
（金）、(株)リケン 熊谷事業所で約三
十名が参加し開催された。

開会にあたり、根本議長は、「景
気回復基調ということもあり今年
の春季労使交渉はベア要求が増え
ている。しかし、一般論として、
月例賃金は日本は世界でもトップ

づく迫力に満ち溢れる熱弁に、参
加者は熱心にメモを取り、課題を
確認するなど講演内容に聞き入っ
ていた。
最後に、リズム時計工業の大川
康寛社長から閉会にあたるご挨拶
をいただき協議会は終了した。



森本頼子埼玉労働局雇用均等室長

クラス、企業の成果配分は賞与で
支給するというのが一般的だと思
う」と挨拶。

続いて、事務局の野上武利専務
理事が事務局の会務などを報告、
その後、講演を三本行った。

講演Ⅰは「改正男女雇用機会均
等法について」という演題で、森
本頼子埼玉労働局雇用均等室長よ
り講演をいただいた。改正男女雇



講演する大久保力氏



島村隆埼玉労働局職業安定部
需給調整事業室需給調整指導官



根本清司北部地区協議会議長

用機会均等法は四月一日よりスタートし、◆性別による差別禁止の拡大、◆妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止等が主な改正点。森本室長は、①改正のポイント、②改正男女雇用機会均等法のポイント、③職場のセクシャルハララスメント対策、④ポジティブ・アクション推進企業の募集、などを資料を用いて説明、参加企業に呼びかけた。

講演Ⅱは「労働者派遣・請負関係（偽装請負）」という演題で、島村隆埼玉労働局職業安定部需給調整事業室需給調整指導官より講演いただいた。労働者派遣と請負に關しては、区分の必要性と区分基準の具体化・明確化が問われてお

り、特に偽装請負は社会問題となつてゐる。島村指導官は、①労働者派遣・請負を適正に行うために、②派遣と請負の注意点及び派遣先が講ずるべき措置について、③派遣に關するフローチャート、モデル例について、④製造業への派遣

ルール、⑤派遣労働者を受け入れるにあつてのルール、⑥請負事業についてなどについて資料説明し、島村指導官が企業査察した際の実態などを紹介した。三本目の講演として、「春季労働交渉・協議に臨む経営側の基本

姿勢」と題して、大久保力日本経済連地方経協事務理事会議長より講演をいただいた。（内容別掲）最後に佐藤良明地区幹事（岩崎電気総務グループ長）が謝辞および閉会挨拶を行い、協議会は終了した。

大久保力氏の講演概要

大久保力氏は冒頭、オムロン(株)の理事に就任した経験から「今年是我慢のできる従業員育成をはかりたい。それは、企業は良い時も、悪い時もある。良い時はボーナスで、悪い時は我慢をする。従業員も経営者も共に」と述べ、講演に入った。

はじめに、経営環境の変化と企業経営は、ITC（情報通信技術）時代が到来し、ユビキタス経済社会の進展の中、グローバルゼーションの激的な展開がおこる。また、大手と中小企業の情報格差の解消が図られる。少子・高齢時代が到来し、団塊世代の退職による〇七年問題が発生するが、これは問題ではなく、課題であるとした。さらに、成熟経済社会が到来する。消費の観点から見れば、五百億円の新しい消費が増加しても、片方では、同額の消費が減少し、消費の総額は変化しないと述べた。

続いて、大久保氏は以下の項目で講演を進められた。
一、今後の景気の見方と企業の取らまえ方
経済実質成長率は来年も二%から二・五%

成長とし、経済指標の見方・考え方では、四半期別GDP速報の中では民間企業設備、財貨・サービスの輸出に注目すべきで、民間最終消費支出と政府最終消費支出は経済への影響面では小さいとした。さらに、日経新聞毎週月曜日の国内景気指標の国内総生産、日銀短観、景気動向指数、鉱工業指数、集積回路、粗鋼生産高、機械受注、マシ

ンション契約率、公共工事請負金額、消費支出、上場株時価総額の具体的見方を説明した。
二、企業経営の現状と課題
企業は三つの過剩（人、借金、設備）を克服した。しかし、今は、不足になってゐる企業もある。損益分岐点を低下させ、低成長でも業績の上げやすいスリムな体質を構築することが重要と話された。

三、今後の企業経営のあり方
八十二年までは、コスト＋利益Ⅱ価格であったが、今は、コストⅡ価格Ⅱ利益、重要なポイントには付加価値重視の経営であり、企業は付加価値製造工場であり、企業・国の発展は付加価値の増加にある。また、人件費の適切な管理は企業経営そのものと説いた。

四、今次春季労働交渉・協議に対する基本的

な考え方
本件については、日本経団連「経営労働政策委員会報告」を中心に話された。日本は「希望の国」をめざす。それは、挑戦の機会が与えられた社会、リターンマツチの可能な社会、セーフガードが張られた社会である。希望の国を実現するには、絶えざるイノベーション（革新）が必須である。イノベーションは、新たな市場と新たな価値を創造し、その源は、科学技術とそれを担う人材にあると「序文」を解説した。また、今後のあるべき労使関係は、協力すべきは協力し、討議すべきは十分討議し、是非々々の対応が求められる。

五、労使の賃上げ要求と労使交渉、協議の焦点
①格差問題 ②労働配分率 ③ワーク・ライフ・バランス ④賃金決定 が焦点になる。

六、自社の賃金決定をどう考えるか
最大のポイントは支払能力である。先ず、自社の過去五年間の実績分析及び総額人件費の分析を行い、付加価値生産性、自己資本比率を念頭に、三年、五年後の経営の姿を考える。これにより、支払能力を求める。そのためにも中期経営計画による支払能力を自社で決定することが重要となる。

今春の労使交渉をめぐる諸情勢と経営側の対応

企業価値向上への挑戦で論議

日本経団連 労使フォーラムを開催

日本経団連は一月十一日、十二日の二日間にわたり、都内で「第一〇九回日本経団連労使フォーラム」を開催し、全国の経営トップや人事・労務担当者など約四七〇名が参加した。今回のフォーラムでは、「企業価値向上への挑戦」と人と組織のあり方を見直す」を総合テーマに、「新たな人事戦略や今次の春季労使交渉における課題や対応策などを議論した。

一日目は、はじめに御手洗富士夫日本経団連会長が、開会あいさつと基調講演「要旨別掲」を行った。続いて湯元健治日本総合研究所調査部長・チーフエコノミストが「新たな成長に挑戦する日本経済」

と題して講演し、①アメリカ、中国の経済情勢や、原油価格の見通し②個人消費の動向③小泉構造改革路線を引き継いだ安倍政権の成長戦略・政策は有効に機能するか——など様々な視点から今年の日本経済の動向を予測し、「基本的には日本経済の着実な成長は十分見込めるのではないか」との見方を示した。

次に、紀陸孝日本経団連専務理事が「二〇〇七年版『経営労働政策委員会報告』のポイント」について解説し、続いて「企業の未来像を描く」をテーマに、岡村正東芝会長（日本経団連副会長・経営労働政策委員長）、加藤丈夫富士電機ホールディングス相談役（日本経団連労使関係委員長）、伊丹敬一橋大学大学院商学研究科教授が鼎談、イノベーションを推進し、グローバル化に対応するためには企業とそこで働く個人はどうあるべきかなどについて議論した。岡村氏は「人材の育成に励みつつ科学技術立国を目指す必要がある。二十一世紀は心の豊かさの追求を目標とすべき」と主張し、加藤氏は「企業の国際競争力を回復させるための、積極的な研究開発投資の必要性」を力説した。伊丹氏は「原動力はイノベーション。日本

は技術者を重んじ、技術者自身も専門領域に閉じこもる傾向から脱却することが必要」と述べた。

一日目の最後は、高木剛日本労働組合総連合会会長が「二〇〇七年・労働組合の役割と課題」と題して講演を行った。高木会長は「二〇〇七年春季生活闘争」の課題や「ワークルール」などについての連合の考え方を説明した。

二日目は「二〇〇七年への展望——世界の潮流と日本の進路を考えろ」をテーマに、寺島実郎三井物産常務執行役員・戦略研究所所長が特別講演を行った。この中で寺島氏は、世界の潮流について、世界経済においてはかつてなかった「高成長の同時化」が持続する状

況にあることや、「脱九・一一」へのパラダイム転換が進んでいることを指摘。また日本は「マネーゲーム資本主義」でなく、ものづくりと産業技術力を重視する「育てる資本主義」を選択すべきだと主張した。

続いて行われたパネル討論では、パネリストとして山崎啓二郎キャノン取締役人事本部長、大矢和子資生堂執行役員企業文化部長、福島伸一松下電器産業常務取締役が参加。法政大学大学院教授の藤村博之氏をコーディネーターに「多様な働き方をめぐって」をテーマに、現場における多様性への対応や、ワーク・ライフ・バランスのあり方などについて話し合った。

山崎氏は「緊張感と信頼感の均衡を図る」、大矢氏は「男女共同参画の仕組みの形成」、福島氏は「組織構成する人材の多様化」について強調した。

産別労組リーダーによる講演では、加藤裕治自動車総連会長、落合清四UIゼンセン同盟会長が「今次労使交渉に臨む方針」を説明。続く企業労務担当役員による講演では、小澤哲トヨタ自動車常務役員、河西晋二郎日立製作所執行役常務が経営側としての「今次労使交渉に臨む方針」を明らかにした。小澤氏は、「競争力強化に向けた話し合い」、河西氏は「労使で人をテーマに議論」することを強調した。

基調講演要旨

冒頭、これからの十年を視野に置いた「御手洗ビジョン」として元旦に公表した「希望の国日本」について触れ、われわれが目指す「希望の国」とは、誰もが、今日より明日が、明日より明後日がより良くなるという希望のもとに、気概をもって挑戦していく国であるとし、この「希望の国」の実現に向けためざす国のかたちとして「精神面を含めた豊かな生活」、「開かれた機会、公正な競争に支えられた社会」、「世界から尊敬される親しみを持たれる国」と述べ、

そして「希望の国」の実現に向けた優先課題としては、「イノベーションの推進」や「高度人材の育成」、「生産性の向上」など、「新しい成長エンジンに点火する」ことが柱の一つであり、以下「アジアとともに世界を支える」、「政府の役割を再定義する」、「道州制、労働市場改革により暮らしを変える」、「教育を再生し、社会の絆を固くする」といった項目について解説した。

続いて経営と労働の課題へと話を進め、「活かすべきもの」と「変えるべきもの」について、帰属意識の高さと組織内のコミユニケーションの良さを今後も

活かすべきものとして挙げた。一方変えるべきものとしては、年功序列賃金であり、競争力強化の観点から従来型の人事・賃金制度の見直しの必要性を指摘した。

春季労使交渉に臨むにあたっては、「個別企業レベルの賃金決定は、自社の支払能力を基本とし、個別労使で決定すべきである」とし、続いて、「イノベーションを切り拓く新しい働き方」について話を進め、「ワーク・ライフ・バランス」の実践を力説、最後に、「経営者が持つべき『高い志』の継承・発展」を強調した。



基調講演の御手洗富士夫氏

全国のモデル取組みと評価

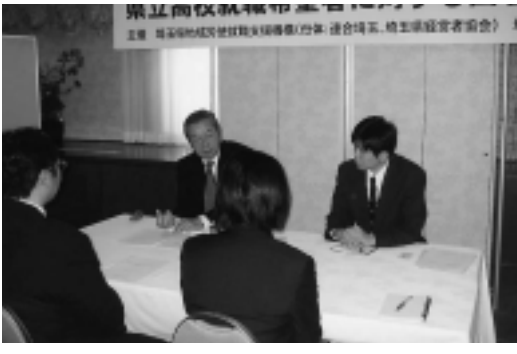
県立高校就職希望の四者面談

埼玉県地域労務就職支援機構（母体…本会、連合埼玉）は、県教育委員会と共催で「県立高校就職希望者に対する四者面談会」を開催した。この面談会は生徒、保護者、教員による三者に産業人（企業経営者）を加えた四者が一組となつて、個別に面談を行うもの。一月十三日（土）は埼玉グランドホテル深谷、一月二十七日（土）は浦和東武ホテルを会場とし、合計四十三組の面談を実施した。

本年度で四年目を迎えた四者面談は、年々参加校が増え、県立高校での認知度も高まり、日本経団連も「全国のモデル的な取組み」と評価、大きな関心を寄せている。この面談会は、生徒、保護者、教員が産業界経営者と直接向き合い、一時間に亘り面談し、産業人としての役割や経験談、そして理念などについて面談を終えた保護者は「企業が求める人材像や企業内での職種などが聴けて、大変参考になる」との感想を語った。

面談経営者は、我が子のように真剣に向き合い「志を持つこと、チャレンジすることの必要性」「進路選択の考えかた」などについてアドバイスし、自らの経験談や失敗談なども語った。ある経営者からは「面談会に参加し、自分自身も勉強になる。アドバイスすることで生徒にとっての選択の幅が広がればやりがいもある」との感想もいただいた。

四者面談会は、本会と県教育局との長年に亘る様々な連携を活用して実施しているもので、産業界、労働界、県教育委員会が連携し高校生の進路・就職を支援している。



1/27(土)浦和会場
（株）愛工舎製作所 牛窪社長

◆一月十三日（土）深谷会場

▽産業界側面談者（敬称略・順不同）
▽藤池 誠治（株）デサン 代表取締役社長

▽桑原 克己 サイエンス（株） 代表取締役社長

▽鳥羽山伸夫 フジノン（株） 取締役

▽五藤 高司（株）リケン 熊谷事業所長

▽石塚 巧 キヤノン電子（株） 取締役管理本部人事部長

▽安倍 勝 ボッシュ（株）東松山工場 人事グループセクションマネージャー

▽深谷商業高等学校、寄居高等学校、進修館高等学校、本庄北高等学校、皆野高等学校、熊谷農業高等学校、熊谷商業高等学校、川本高等学校、小鹿野高等学校、妻沼高等学校、山高等学校、児玉白楊高等学校

以上十二校から二十三組

◆一月二十七日（土）浦和会場

▽産業界側面談者（敬称略・順不同）
▽齊之平伸一 三州製菓（株） 代表取締役社長

▽牛窪 啓詞（株）愛工舎製作所 代表取締役社長

▽井橋 吉一（株）イハシ 代表取締役社長

▽吉野 寛治 吉野電化工業（株） 代表取締役社長

▽小川 鉄雄 日産ディーゼル工業（株） 総務部人事サービス担当部長

〔面談会参加高校〕（順不同）
▽狭山清陵高等学校、川口清陵高等学校、岩槻商業高等学校、浦和工業高等学校、上尾橋高等学校、八潮南高等学校、大宮工業高等学校、岩槻北高等学校、いずみ高等学校、吉川辺高等学校、浦和商業高等学校、北川高等学校、日高等学校、松伏高等高等学校、越谷総合技術高等学校、玉川高等学校、川口工業高等学校

以上十八校から二十一組

インターンシップ学生受入れのお願い

さて、当会では、次代を担う意識・意欲の高い人材を育てるインターンシップ（在学中に実社会で就業体験を行う）の普及・拡大に向けての活動を展開しております。当会では、まもなく開学6年目を迎える行田市のものづくり大学が行っているデュアル版とも言うべき在学中に半年間必須という長期型インターンシップと、一般に行われているインターンシップの普及・拡大を県などと連携しながら、並行して強力に推進しております。

インターンシップは、学生が社会や企業の実情を知ることにより、職業観・就労意識を醸成させ、就職時のミスマッチを防ぎ、また、就職後の定着化を高める上でも大きな効果があります。

つきましては、インターンシップの趣旨にご賛同いただき、学生の受入に是非ご協力を賜りたく、よろしくお願い申し上げます。

3. 受入企業登録実績（平成18年度ものづくり大学…44社（会員企業））

その他大学・短大…48社（会員企業ほか）

4. 受入登録方法

(1)ものづくり大学

「ものづくり大学2007年度インターンシップ受入先調査票」に必要事項をご記入の上、ものづくり大学学生課に直接ファクシミリにてご返送願います。

「受入先調査表」は、左記のものづくり大学および本会にごまいすので、お問合せください。

◆ものづくり大学 学生課

就職・インターンシップ係

〒361-0038

行田市前谷333番地

TEL04815643818

FAX04815643201

(2)その他の大学・短大等

詳しい資料請求、説明、登録その他のお問合せは下記、当会インターンシップ事務局までご連絡をお願いいたします。

＜お問合せ先＞

（株）埼玉県経営者協会

インターンシップ事務局

宮田、白倉、山本

〒330-8669

さいたま市大宮区

桜木町1-7-15

ソニックシティビル9階

TEL04816474100

FAX048164110924

1. 対象学生 大学、短大、専門学校、高等専門学校

2. 期間

ものづくり大学インターンシップ…正味2カ月程度

学科は製造技能工芸学科・建設技能工芸学科

一般的なインターンシップ…1～2週間程度

平成18年度登録大学・短大は37校

記

1. 対象学生 大学、短大、専門学校、高等専門学校

2. 期間

ものづくり大学インターンシップ…正味2カ月程度

学科は製造技能工芸学科・建設技能工芸学科

一般的なインターンシップ…1～2週間程度

平成18年度登録大学・短大は37校

記

1. 対象学生 大学、短大、専門学校、高等専門学校

2. 期間

ものづくり大学インターンシップ…正味2カ月程度

学科は製造技能工芸学科・建設技能工芸学科

一般的なインターンシップ…1～2週間程度

平成18年度登録大学・短大は37校

記

1. 対象学生 大学、短大、専門学校、高等専門学校

2. 期間

ものづくり大学インターンシップ…正味2カ月程度

学科は製造技能工芸学科・建設技能工芸学科

一般的なインターンシップ…1～2週間程度

平成18年度登録大学・短大は37校

記

渋沢栄一賞などを表彰

平沼康彦氏ら三氏が受賞

去る二月五日、地域に根ざした企業活動と社会貢献に取り組む経営者を表彰する「第五回渋沢栄一賞」（県など主催）、日本経団連並びに本会など後援）と、渋沢栄一翁の起業家精神にちなみ県内産業の活性化とベンチャー企業の躍進を支援するために昨年から設けられた「渋沢栄一ベンチャードリム賞」の第二回表彰式が浦和の埼玉会館で受賞者をはじめ県や経済界の関係者ら約五百名が出席し開催された。

渋沢栄一賞は、本会推薦の埼玉トヨペット株式会社 代表取締役会長の平沼康彦氏（本会の理事会員）、株式会社埼玉種畜牧場代表取締役会長の笹崎龍雄氏、そして滋賀県の山本徳次氏の三氏が受賞した。



上田知事（右）と埼玉トヨペット（株）平沼康彦代表取締役会長

受賞理由は、次のとおり。

○平沼 康彦氏

「地域社会に信頼され貢献する」を経営理念に、「企業は人なり」との信念のもと、県内トップクラスのカーディーラーとして安定した業績を挙げる一方、長年にわたって障害者や高齢者の就労や子育てサークルなどの支援を行な



渋沢栄一記念財団の渋沢理事長から記念品を授与される

表彰は、渋沢栄一賞選考委員長原宏氏（本会会長）の講評の後、上田清司埼玉県知事から表彰状と記念品が贈呈された。そして渋沢栄一記念財団と翁の生誕の地深谷市からもそれぞれ記念品が贈呈された。

受賞理由は、次のとおり。

うほか、三十年間継続して苗木を寄贈、植樹活動を展開してきたことなどが高く評価された。

著書の中で、社会貢献について「会社というものはただ利益を上げるだけではダメ。社会の役に立つ存在でなければならぬ。特にわれわれのように車の販売を仕事にしている会社は、車の排ガスによる大気汚染に少なからずかかわっているのだから、他業種以上に環境を守ることに気を配ることが必要だ。……」と述べている。まさにこれは渋沢栄一翁の「右手に算盤、左手に論語」の精神を今に受け継ぐもので大いに賞賛したい。

「緑の牧場から食卓へ」をスローガンに、本物の食と健康を志向した生産、加工、販売の一貫経営を行ない好業績を挙げている。一方、海外を含め延二千人以上の研修生を受入れるなど教育、国際貢献が評価された。

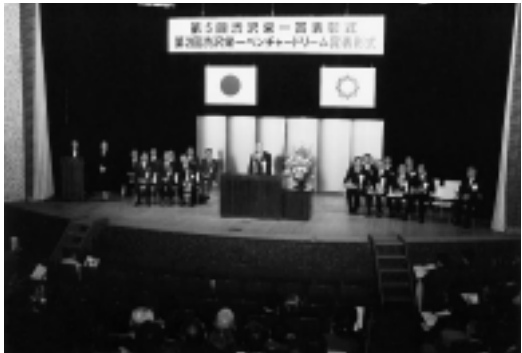
○山本 徳次氏

「先義・後利」を経営理念として、自社農場において食の安心・安全、美味しさを追求した経営を行ない、安定した業績を挙げている。同時に社内に菓子職業訓練校を設立し、多数の菓子職人を輩出するなど人材育成に長年努めてきたことが高く評価された。

受賞者のうち平沼康彦氏が代表取締役を務める埼玉トヨペット株式会社は、本協会の理事企業であり会を挙げて祝意を表したい。

平沼康彦氏は、昨年六月「私の人生ノート」を著述、発刊したが、

審査講評をする原会長



表彰式終了後、二十一世紀政策研究所理事長田中直毅氏が「日本近代資本主義の父渋沢栄一から学ぶもの」と題する講演を行ない表彰式を盛り上げた。

南部 (株)山崎鐵工所

醤油もろみ圧搾機シエア90%、世界ナンバー1の企業



増井正樹社長

ある。

山崎幾造氏は静岡県森町の醸造家に生まれ、自家用の道具類を次々に発明し、この業界では醸造機械の始祖と言われている。その歴史と伝統は、常々他社に先駆けて新製品を開発する技術力に表れ、現在に至るまで脈々と受け継がれている。

株式会社山崎鐵工所の醤油もろみ圧搾機は九十パーセントのシェアを持ち、この分野では世界ナンバーワンの企業である。増井正樹社長は語る。その歩みは創立者山崎幾造氏が明治二十四年、日本橋に創業し、本年で百十一年の歴史を誇る醸造機械メーカーで



山崎鐵工所本社

製造する醸造機械の種類は多種多様で、醤油醸造に例をとれば、大豆や小麦の貯蔵・供給を行う機器。大豆を蒸し、小麦を炒って砕く原料処理機械。熟成させる発酵タンクや貯蔵タンク。そして圧搾的シエアのあるもろみから醤油を搾る圧搾機である。言い換えれば、醤油製造の瓶詰め以外の機械・装置の全てである。具体的には、NK式蒸着缶、連続蒸着缶装置、自動製麹装置、もろみ整形装置、Y-1、2、3、圧搾装置等、そして、近年はこれと併行して全自動パッチ式丸大豆高圧蒸着装置、種麹培養装置、高性能膜濾過装置、省エネ型小麦焙煎装置等も研究・開発・販売している。

主な機器納入先は、醤油・

味噌工場では、キッコーマン、ヤマサ醤油、ヒガシマル醤油、ヒゲタ醤油等の大手から中小醤油メーカー、各県の醤油協同組合まで、その数、数百社。酒・飲料関係では、日本デルモンテ、菊正宗酒造、白鶴酒造、月桂冠等々、これまた数百社に及び、さらに、各種油

圧プレス等の産業機械関係では、ブリヂストン、三菱電機、日立製作所等である。また、海外では、アメリカ、シンガポール、ヨーロッパ、台湾、韓国に輸出している。

圧搾機は醸造以外にも、漬物の塩抜き、食品会社の香料搾り等にも利用され販路は広がっている。また、香りと味が勝負の吟醸酒では、現代の装置ではなく、当社の圧搾機でないとうまい酒ができないとのこと。

最後に当社の基本は、との問いに、増井社長も門井常務も退職金制度等々の福利厚生充実をはじめ、仕事を遂行する上でも、「社員を大切にすることを温かい会社」と話された。

DATA

会社名：(株)山崎鐵工所
本社：川口市西川口6-9-18
代表者：代表取締役社長 増井正樹
創立：明治24年
事業内容：醸造機械等製造
資本金：60,000千円
電話：本社048-252-6170
http://www.yamazaki-bm.com/

北部 (株)アルビオン 熊谷工場

伝統と権威の白をイメージ 独自の企業価値創造に挑戦



アルビオン工場長 佐久間昇

アルビオンは「世界一の高級化粧品メーカーになる」という夢を持って誕生し、昨年で創立五十周年を迎えた。社名の「アルビオン (ALBION)」は、英国 (グレートブリテン島) の古名で、原義は「White Land (白亜の国、白い国)」である。英国の伝統・権威と「白」をイメージして創業者小林英夫氏が命名した。

熊谷工場は平成十四年、上尾

から移転し、緑豊かな化粧品工場として、アルビオングループの生産拠点となっている。工場では、安心・安全・信頼のものがづくりを心がけ、徹底した品質管理と衛生管理により、本物志向に徹した「最高の品質」を維持し高める様々な工夫を実践している。一例として、基礎製造室は業界に先駆け、ステンレス床を採用し完全ドライフロアを実現し、検査工程では先進の機械検査とともに作業者の目視と触覚により厳しいチェック体制がとられている。工場の品質方針は、「本物志向意識の共有化をはかり、常に誠意をもって、お客様一人ひとりに、最高の品質を提供する」ということ。品質

女性従業員が約七割を占める工場では、県が推進する「子育て応援宣言企業」として、仕事と家庭の両立に向けてのしくみや制度を確立する活動も展開している。

アルビオンは創業以来一貫して高品質の化粧品開発とTV等のマスマーケティングに依存しない専門店流通政策を展開しており、そのための人材育成に人間性の育成に注力している。そして一時的な流行に惑わされず、独自の企業価値の創造に挑んでいる。

質方針を達成するため、徹底した管理体制の継続改善に努めている。

昨年、工場長に就任された佐久間昇工場長 (写真) は、製造現場一筋で四十年以上、「ものづくりは手順が大切で、現場、現実を肌身で知るために毎日必ず現場に足を運び、従業員との会話を心掛けている。また、安全・衛生に関しては繰り返しの教育しかない。とにかく基本を守ることを徹底して呼びかけている」と熱く語った。

佐久間昇工場長 (写真) は、製造現場一筋で四十年以上、「ものづくりは手順が大切で、現場、現実を肌身で知るために毎日必ず現場に足を運び、従業員との会話を心掛けている。また、安全・衛生に関しては繰り返しの教育しかない。とにかく基本を守ることを徹底して呼びかけている」と熱く語った。

佐久間昇工場長 (写真) は、製造現場一筋で四十年以上、「ものづくりは手順が大切で、現場、現実を肌身で知るために毎日必ず現場に足を運び、従業員との会話を心掛けている。また、安全・衛生に関しては繰り返しの教育しかない。とにかく基本を守ることを徹底して呼びかけている」と熱く語った。

DATA

会社名：(株)アルビオン 熊谷工場
所在地：熊谷市船木台4-1-1
電話：0493-36-1311
事業内容：高級化粧品の開発・製造および百貨店・化粧品専門店を通じての販売
従業員数：熊谷工場 290名 (男性90名、女性200名)
本社所在地：中央区銀座1-7-10
代表者：代表取締役社長 小林章一
資本金：7億6098万円
売上高：420億円 (2006年3月期)
創立：昭和31年3月



アルビオン熊谷工場



当社商品の一例

中部 新日本監査法人 さいたま事務所

企業経営の支援で地域活性化へ貢献がライフスタイル

「会計の世界では、二〇〇八年問題があり、会計基準の国際化、内部統制の構築義務化、新リース会計基準の導入等企業経営にとってインパクトのある対応が求められる。これは大企業だけの問題ではなく、そういった企業と取引する中堅・中小企業にあって、その影響は避けて通れない」と強調する寺山昌文所長（写真）。内部統制整備の指針となる「財務報告に係る内部統制の評価及び監査に関する実施基準」が一月末に公表されたが、「監査の現場ですらに実施してきたことであり違和感はない」と言う。



寺山昌文所長

内部統制ルールはガイドラインによれば、企業の管理体制を幅広くチェックする仕組みで、企業経営者が年一回、一例をあげれば在庫や売掛金の処理に関し、きつちりとチェック機能が働いており財務諸表の信頼性が確保されていることを確認し、投資家向けに「評価報告書」を公表、更に「誤りがない」という「宣誓書」を提出、その上で、監査法人が再点検し国に提出するもの。万一、虚偽記載があれば監査法人は不適注意見を出し、経営者は刑事罰の対象となる。金融庁は、今夏施行される予定の金融商品取引法の政省令案に、この内部統制ルールを盛り込む予定で準備が進んでいる。そうなるに確かに、大企業以外でも、担当部署の設置や社内規定の整備、新たなシステム作りなどの検討が必要となる。

カネボウの粉飾決算事件や日興コーディアルグループ事件など企業不祥事も発生している折、それだけに、監査法人の監査体制や監査水準の高度化も求められている。「監査リスクの問題から監査契約を断るケースもある」と言う。

もうひとつ、寺山所長が力を入れているのが、監査法人の社会貢献活動の一環として地域経済の活性化を図るべく、中堅・中小企業の再生を支援している、NPO法人の「埼玉事業活性化支援機構」。こちらの特徴は、公認会計士はもちろん税理士・弁護士・弁理士・不動産鑑定士などのいわゆる「士業」を結集し、専門的知識集団により企業再生や健全経営を支援するもの。事ほど左様に繁忙を極めていくが、息抜きは数少ない休日の「山登り」や「居見物」、そして家族との旅行。まだまだ先のことだが、今後の夢を伺うと、「若い頃、過日逝去された秩父セメントの諸井慶さんに影響を受けた。実父も地域社会で活躍したが、熊谷で生まれ、浦和に居住している私にとって、とにかく、さいたまの産業の活性化・地域社会の発展に役立つ活動を続けたい」。『地域経済の活性化』そのものがライフスタイルだった。

DATA

会社名：新日本監査法人さいたま事務所
開設：平成7年11月
事業内容：上場企業の監査、株式公開支援業務、その他コンサルティング等
住所：さいたま市大宮区桜木町1-7-5
ソニックシティビル26階
電話：048-649-8461
社員：公認会計士7名、会計士補4名

西部 初雁興業(株)

技術・環境・安全に配慮し、「社会にあつてなくてはならない会社」にしよう



代表取締役社長 関根賢一氏

初雁興業(株)は明治三〇年間根組として土木建築請負業を創業、昭和一六年株式会社組織改正、二三年に現商号に変更、その後資本金も五回にわたり増資、私募債は平成一八年の二億円まで六回発行している。この間一貫して土木、建設工事の設計・施行、宅地建物取引などに携わり、県内同業界の中核的存在として存在感を示している。

民間、伝統文化関係、建設部門(同前)、ビジネスサポート(リーシング、マンション、医療福祉事業、リニューアール事業、一般住宅事業、環境事業生活環境保全事業、自然環境保全事業)など多岐にわたっている。コンセプトは主に三つある、まず「品質管理」、高い技術力とその向上に裏付けられたISO9001を平成一一年認証取得(日本建築センター)。次に「環境」は積極的に環境優先の施工を実施し、同一四年ISO14001を認証取得(同)。更に「安全」面では「安全第一」を基本に同一八年建設業労働安全マネジメントシステム「COHSSMS(コスモス)」の評価証

も取得している。とくにその得意分野は建築では特養ホーム、病院など、土木では河川、下水道などで、インフラ関連事業が多い。表彰事例も数多くあり、業界では埼玉のランクでマルAに評価されている。社員にも「入財」を大切に、月一回の自己革新の日(インプルービングサタデー)を会社費用で研修日とするなど、教育と社員のスキルアップには格別力を入れている。また、少子化時代のなか、最大第四子まで累計一〇〇万円の出産祝い金制度(結婚祝は五万から二〇万円にアップ)、環境面ではエコカー購入者には最大三〇万円を補助している。

関根賢一社長は「この業界はイメージが今ひとつだが、談合根絶など変わらなければならない。発注者も変わってほしいが、当方もお客様に信頼して頂けるよう倫理感をもって仕事に臨むためマニュアルも制定した。業界は厳しいが社員を大切に、少子化の折から雇用対策にも配慮し、特徴ある事業を展開していきたい」と抱負を語られた。



川越市の本社



施工例・川越市立霞ヶ関北小学校


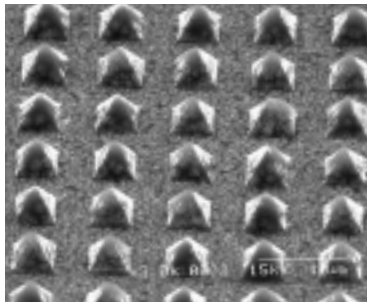
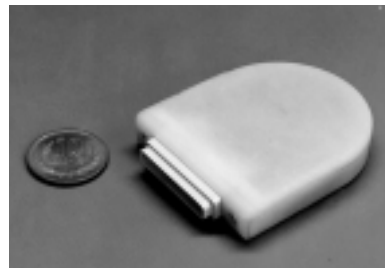

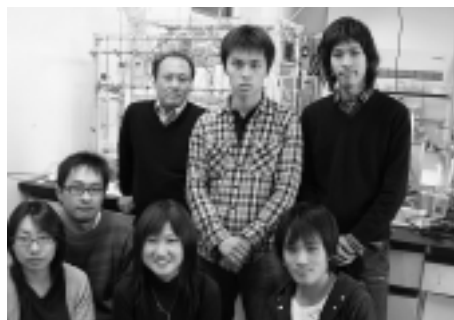
DATA

会社名：初雁興業(株)
本社：川越市鯨井1705-2 〒350-0815
社 話：049-231-0800
F A X：049-232-7068
関連企業：営業所：3社、県内6営業所
代表者：代表取締役社長 関根 賢一
設立：1941(昭和16年)4月
従業員数：135名
資本金：1億1,200万円
主な事業内容：土木、建設工事の施工・宅地建物取引業ほか
<http://www.hazakari.co.jp/profile/summary.html>

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第40回

今回の内容について、ご関心・興味をお持ちの方は、下記にご連絡下さい。
 埼経協 専務理事 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
<div data-bbox="121 376 263 544">  </div> <div data-bbox="293 418 1150 463"> <h2>半導体微細加工技術を用いたマイクロ電子デバイスの開発</h2> </div> <div data-bbox="416 468 1169 504"> <p>大学院理工学研究科 数理電子情報部門 高橋 幸郎 教授</p> </div> <div data-bbox="121 519 628 757"> <p>半導体微細加工技術を用いた、マイクロ電子デバイスの研究・開発を行っている。具体的には、マイクロ圧力センサ、超小型酸素センサ、神経活動電位誘導用多重微小電極、や真空マイクロデバイスとして、ダイヤモンドおよびカーボンナノチューブフィールドエミッション電極、マイクロチャネルプレート(MCP)などが挙げられる。</p> </div> <div data-bbox="121 754 628 1200"> <p>近年の成果として、光ファイバーを用いた圧力センサでは、シリコンのドライエッチング技術を用いて作成した感圧ダイヤモンドを直径125μmの光ファイバー先端に装着する製法を実現した。またマイクロ波によるダイヤモンド成長において、ダイヤモンドパウダーを用いたスピコートシーディング法を適用し、3極管型のダイヤモンドフィールドエミッション源のエミッション開始電圧を僅か0.5Vに低下させることに成功している。</p> </div> <div data-bbox="394 873 761 1173">  </div> <div data-bbox="403 1176 750 1202"> <p>ダイヤモンドフィールドエミッタアレイ</p> </div> <div data-bbox="783 907 1169 1173">  </div> <div data-bbox="821 1176 1134 1202"> <p>完全埋め込み型機能的電気刺激装置</p> </div> <div data-bbox="667 519 1187 846"> <p>また医用電子計測・制御に関する研究では、完全埋め込み型機能的電気刺激(FES)システムの開発を実施している。このシステムは、病気や事故で手足の運動機能を失った患者に対し、神経・筋に電極を刺入して、体外からこの電極に刺激波形を伝送し、目的とする動作の再建を行うものであり、スムーズな動作を得るために最大16チャンネルの同時刺激が可能である。このシステムは、心臓ペースメカと異なり、刺激に多くの電力を必要とするため、体外から経皮的に電磁結合を使って、電力と情報を取り入れる方式を採用している。</p> </div>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 微細加工技術によるマイクロセンサの開発 2. センサを用いた計測システムの構築 3. 新規材料、プロセスを用いた電子デバイス開発 <p>高橋 幸郎 (たかはし こうろう)</p> <p>1977年 東北大学院博士課程電子専攻修了</p> <p>1977年 東北大学工学部 助手</p> <p>1988年 電子工学科助教</p> <p>1996年 埼玉大学工学部 教授</p>
<div data-bbox="121 1256 263 1424">  </div> <div data-bbox="293 1296 873 1341"> <h2>環境調和型高機能固体触媒の開発</h2> </div> <div data-bbox="584 1348 1169 1384"> <p>科学分析支援センター 黒川 秀樹 助教授</p> </div> <div data-bbox="121 1397 628 1724"> <p>私は学内共同利用施設の一つである科学分析支援センターの専任教員として分析装置の維持管理、依頼分析等を行いながら、出身学科である旧工学部応用化学科の一員として研究・教育を行っており、理工学研究科三浦教授の研究室と一緒に活動しています。我々の研究室では、水素化反応、脱水素反応、酸・塩基反応、付加重合などの多彩な反応に関して、より高性能な触媒の開発を進めており、これらの研究を通じて、資源の有効利用や化学プロセスの省エネルギー化を目指しています。</p> </div> <div data-bbox="121 1724 638 2020"> <p>その中で現在、特に私が力を入れているのは、ポリエチレン、ポリプロピレンなどの製造に用いられているオレフィン重合触媒に関する研究です。ポリエチレン、ポリプロピレンなどのポリオレフィン類は、自動車部品、家電製品から日用品に至るまで多彩な用途に用いられています。当研究室では、ポリオレフィン製造の効率を左右する重合触媒の性能向上、新しい機能を持つポリオレフィン材料を製造可能な新規触媒の開発等を目指して、日々、学生と共に研究を進めております。</p> </div> <div data-bbox="121 2018 628 2080"> <p>一方で触媒化学以外の研究として、長く民間の化学会社に勤務していた経験を生かして、化学反</p> </div> <div data-bbox="667 1397 1187 1724"> <p>応プロセス、特に少量多品種生産を目的とした化学プロセスの開発も手がけています。特に近年は、温室効果ガスの削減に向けた取り組みの一つとして注目されているバイオディーゼル燃料の製造に関して、製造プロセスの設計や品質分析なども手がけています。さらに本テーマでは、実用レベルの研究を民間企業と共同で進めながら、平成17年度より理工学研究科坂本教授、王助教授、関口助手と連携して文部科学省「都市エリア産学官連携推進事業」に参画し、より斬新なバイオディーゼル燃料製造プロセスの開発を目指しています。</p> </div> <div data-bbox="692 1738 1147 2056">  </div> <div data-bbox="841 2056 1000 2083"> <p>研究室のメンバー</p> </div>	<ol style="list-style-type: none"> 1. バイオディーゼル燃料製造プロセスの開発 2. 水素化反応、酸・塩基反応に用いるカスタム触媒の開発 3. 高分解能走査型電子顕微鏡を使った工業材料の形態観察 <p>黒川 秀樹 (くろかわ ひでき)</p> <p>1989年、東京工業大学総合理工学研究科化学環境工学専攻博士課程修了</p> <p>1989—1997年、三菱油化(株)(現、三菱化学(株))四日市総合研究所</p> <p>1997—現在、埼玉大学工学部助手を経て、現在、埼玉大学科学分析支援センター助教授</p> <p>現在の専門：触媒化学</p>

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第20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



摩擦、磨耗、潤滑の面で多い改善の余地

製造技能工芸学科 平岡 尚文 助教授

摩擦や磨耗、潤滑技術を総称してトライボロジーといいますが、この分野における研究開発が専門です。

具体的には軸受、電気接点、工具などの磨耗低減、真空、高温など特殊環境中での潤滑、表面処理などに関する技術です。産業界からの依頼で、機械部品等の磨耗原因を現地に向向いて調査することもあり、材料や潤滑法あるいは基本的な設計の面からアドバイスしています。

トライボロジーの最先端理論は世界各国がしのぎを削っていますが、実用的技術面では我が国の水準は国際的にもトップクラスにあると思います。最近では技術の熟成が進み、トライボロジーに関する技術不足ゆえに製品が成立しないというようなことは少なくなったようですが、解決されるべき問題、課題はまだ山積しており、時には人命に関わるような重大事故の原因になったりもしています。

せっかく技術が存在するのに、その最良の技術が実地では適用されず、効率が低いまま運用されていることも多い

ようです。特に中小の企業において、「磨耗がひどくなれば取り替えればよい」、「だましまし使えば何とかなる」、「部品の磨耗なんてこんなものだ」という意識のもと、低効率のまま設備稼働を続けるケースが多い。トライボロジーの専門家を抱えているような大企業の場合でも、末端の現場では同じような状況にあることがあります。

本学のトライボロジー研究室には摩擦磨耗試験機が2台設置されており、簡単な形状の試験片で材料の基本的な摩擦磨耗特性を調べることができます。その他、ミリグラムオーダーの低荷重での摩擦も調査できる装置も備えています。これらに加え、磨耗の進行形状を予測するシミュレータ等による理論解析や各種の計測によって、種々のトライボロジー現象の理解をサポートします。

企業が現在の技術を実務的に改善したい時、技術を基礎から見直したい時、機器を新規に開発したい時など、あらゆる場面でお手伝いできると考えています。

平岡尚文（ひらおか なおふみ）助教授 京大、大学院修了、博士（工学）、特許5件、2003年からものづくり大学 日本機械学会、日本トライボロジー学会、砥粒加工学会所属。（連絡先：048-564-3842/hiraoka@iot.ac.jp）



歴史的建造物保存のキーワードは資産の有効活用

建設技能工芸学科 横山 晋一 助教授

歴史的建造物と称される、建築の修復及び保存再生に関する研究を専門としています。

広義での歴史的建造物には、国指定の文化財建造物や地方公共団体指定の文化財建造物も含まれますが、無指定であっても郷土に根差し、歴史を今に伝える重要な遺構は各地に数多く点在しています。

例えば深谷市に一昨年まで操業していた「七ツ梅」という造り酒屋があり、歴史的な蔵が残っています。埼玉県内では最も古い酒屋でした。それぞれ個々の蔵が有する様相や建築技法、更に樫を柱等の主材としてふんだんに使用する豪華さは、歴史を知るうえでも貴重です。

埼玉県出身で明治の財界人・渋沢栄一も、敷地内にある煉瓦蔵の建設に協力しており、群域としても単体として郷土に残る貴重な遺産であることは間違いありません。

将来的にこれら歴史的建造物を地域活性化の有効資源と位置付け、その地域ならではの活用施策が展開されれば、より良い形で保存されていくことになるのです。

我国の高度経済成長期或いはバブル期においては、都市形成はスクラップ&ビルドの建築行為がスタンダードとされ、所謂一級品扱いの歴史的建造物枠から外れる建物は、容赦なく解体されていったのが現状です。

歴史を葬り去ることは簡単ですが、これを築くことは容易ではありません。勿論、全てを往時の姿で保存することは、現代生活環境のなかでは厳しいものがあることも事実です。このため、近代歴史的建造物を現代社会の有効資産として活用するために、コンバージョン（用途変更）と言う保存再生法が、一つの手段として考えられるようになりました。具体的には、外観意匠は往時の姿を変えないように努め、内部は現代の生活機能を満たす内容で整備改修を行う、動態保存法です。

現代に生きる我々の責務として、歴史を次の世代に正しく引き継ぐ必要性がありますが、その地域の方々と共に、未だ潜む歴史的建造物の発掘と保存活動を、精力的に行って参りたいと考えております。

横山晋一（よこやま しんいち）助教授 東亜大学大学院総合学術研究科デザイン専攻。修士（芸術）。（財）文化財建造物保存技術協会、（学）立教大学を経て、2005年4月からものづくり大学講師、現在助教授。日本建築学会、日本建築家協会などに所属。（連絡先：048-564-3861/yokoyama@iot.ac.jp）

特徴

- ① 埼玉県中小企業振興基本条例を具現化する戦略
- ② 社会経済情勢の変化に的確に対応する戦略
- ③ 中小企業と勤労者をとことん支援する戦略
- ④ 産業施策と労働施策の連携を目指した戦略

「埼玉県産業元気・雇用アップ戦略」を策定 ～「ゆとりとチャンス」の実現に向けて～

人口減少・少子高齢化の進展、また、経済のグローバル化や雇用形態の多様化など、本県経済を取りまく環境は大きく変化してきており、経済規模の縮小懸念や事業所数の減少、競争の激化、労働力人口の減少などに対応していくことが課題となっています。

これらの課題に対応し本県経済のさらなる活性化を図っていくため、産業労働施策の方向性や施策プログラムを示した「埼玉県産業元気・雇用アップ戦略」を策定しました。「ゆとりとチャンス」の埼玉の実現に向け、3つの基本方向に沿って施策を展開するとともに、6つの緊急課題プロジェクトを推進していきます。

- 基本方向1 埼玉県経済を支えている産業の力を高める**
- 産業競争力の強化
 - オプト、バイオ、環境、医療、福祉の4分野における産業創造ネットワークの構築や知的財産を活用した新製品の開発、映像関連産業の集積等を進めます。
- 基本方向2 新たな企業を育成・導入する**
- 創業・ベンチャーの支援
 - 創業にかかる経営相談、資金調達、人材育成など支援体制の充実、ベンチャー企業の製品PR、販路拡大支援等を進めます。
- 基本方向3 豊かな就業機会と働きやすい環境をつくる**
- 産業を支える人材の能力開発と就業支援
 - 若者、女性、中高年齢者、障害者の職業能力開発、就業支援や学校教育と連携した人材育成を進めます。
 - ゆとりをもっていきたいと働ける環境づくり
 - 子育てしやすい就業環境づくり、働き方の多様化など労働環境の改善の支援等を進めます。

緊急課題プロジェクトの推進

社会経済状況の変化に対応して、当面、力を入れるべき事項を緊急課題プロジェクトと位置づけて推進します。

企業育成とことん支援プロジェクト

創業支援及びそのフォローアップ、経営革新支援、新規立地企業へのフォローアップ、産学連携等の各種施策を効果的に連携させ、中小企業をとことん支援します。

埼玉のキラリと光る産業育成プロジェクト

多様な業種の中から埼玉らしい産業をさらに伸ばし、地域のイノベーションや産業の高度化を促進します。

産業の担い手育成プロジェクト

中小企業のニーズに対応した人材の育成を各種施策を連携させて総合的に実施します。

仕事と子育て両立応援プロジェクト

「子育てするなら埼玉県」の実現を目指し、子育て支援に関連する産業労働施策を充実させます。

元気な中高年応援プロジェクト

団塊の世代を含む中高年齢者を対象に、その能力やキャリアを活用した活動を総合的に支援します。

障害者の就労支援プロジェクト

企業に対して雇用の場を出を積極的に支援するとともに、関係機関と連携して障害者への就労支援を強化します。

戦略の推進にあたって

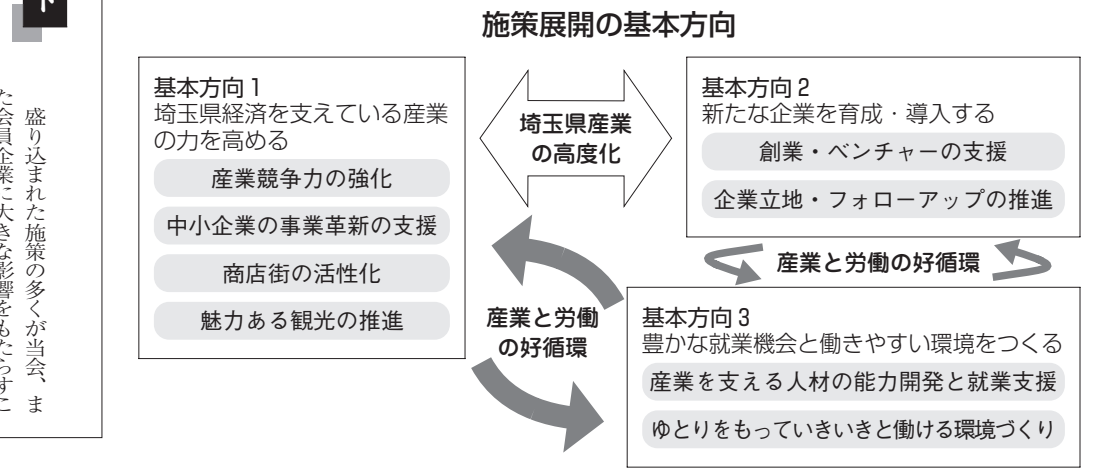
この戦略の推進に当たっては、県内経済団体をはじめとする関係機関との協働を図ってまいりたいと考えておりますので、皆様の御理解と御協力をいただきますよう、よろしくお願いいたします。

〈問い合わせ先〉県産業労働政策課 (048-830-3727)

本会からのコメント

県は先に19年度からの5年間の県政の方向を示した「新5か年計画」を発表したが、今度産業労働部は「埼玉県産業元気・雇用アップ戦略」を策定し、新5か年計画が目指す「ゆとりとチャンス」の埼玉の実現に向けた施策を展開することになった。

盛り込まれた施策の多くが当会、また会員企業に大きな影響をもたらすことは必定であり高い関心を寄せられた。また意見等ある場合には事務局に一報していただきたい。戦略の成否は県と産業界の一体化、連帯にかかっていると一言でも決して過言でなく是非施策の動向に強い関心を寄せていただきたい。



さいたま輝き荻野吟子賞

日本ピストンリング受賞

男女共同参画社会づくりの推進に功績があった個人や団体を表彰する「第二回さいたま輝き荻野吟子賞」を、本会推薦の「日本ピストンリング」が事業所の部で受賞した。

この表彰は、埼玉県出身で日本最初の公認医師になった「荻野吟子」にちなみ、女性と男性が個性と能力を發揮し、あらゆる分野に對等に参画することができる男女共同参画社会づくりを推進するとともに、郷土の偉人である荻野吟子を顕彰するため、平成十七年度

に創設された。

日本ピストンリングは女性社員と比較的少ない製造業において、「男女の均等な職場づくりを目指して、DO！ポジティブアクション！」を策定し、グループ各社も含めて強気に推進。女性の採用率や育児休業を支援する専門スタッフの育成など具体的な目標を設定し、女性の登用や仕事と家庭の両立支援などの取組が評価された。二月二日(金)ホテルプリランテ武蔵野で行なわれた表彰式には、吉永汎社長が出席し、上田清司埼玉県知事から表彰状が授与された。各部門の受賞者と主な功績は以下通りです。

【個人の部】

○宇津木 妙子氏

・ソフトボール女子日本代表チーム監督として、チームをシドニー五輪で銀メダル、アテネ五輪で銅メダルへと導いた。平成十七年には日本人指導者としては初めて国際ソフトボール連盟の殿堂入りを果たした。

○長島 房江氏

・「鴻巣雛」づくりに携わり、平

成十一年、女性で初めて埼玉県伝統工芸士に認定された。

○矢内 理絵子氏

・中学二年で、最年少女流二級プロ棋士となり、平成十八年、女流棋士界で最も権威ある「女流名人位」を獲得。

【団体の部】

○特定非営利活動法人新座子育てネットワーク

・企業と連携して全国各地で子育てしている母親のITスキルアップを図る講座を開催、再就職を支援。

○特定非営利活動法人みんなのまち草の根ネットの会

・平成八年発足で、全国でも先駆けの男女共生、子育て支援ネットワーク活動に取り組む。

【事業所の部】

○医療法人社団誠弘会池袋病院

・女性の管理職登用やスキルアップに注力、院内保育室など家庭と仕事の両立を支援。

○生活協同組合さいたまコープリリブ北本

・女性パートの管理職登用や職域拡大を推進。男性向け子育てセミナーなども開催。

○日本ピストンリング株式会社

・詳細既報

上田清司県知事から表彰を受ける吉永汎社長



全国ネットの人材情報で、出向・移籍、転職をサポート！

お気軽にご相談ください

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

信頼と安心

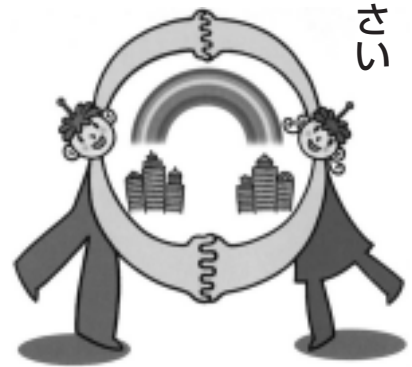
経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

全国ネット

全国47都道府県の事務所の情報を提供します。

無料

情報の提供、相談、あっせん等の費用はかかりません。



出向・移籍の専門機関

財団法人 産業雇用安定センター

埼玉事務所

●お問い合わせ

☎048-642-1121(土・日・祝日休)

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

第42期労働法ゼミ全八講終わる

開講満三周年を迎えて、昨年一〇月に開講した本会主催の「第二期労働法ゼミナール全八講」が一月三日の最終講で終了した。

会場は全講ソニックシティビルで行われ、全講（及び準全講）ご参加による修了証授与者は一二名様であった。個別講ご参加を含むのべ受講者は一六〇名様となり、今期は最近の期のうちでは多くの

ご参加を頂き、各講師のご支援を頂きつつすべての課程が修了した（第三講までは本誌一〇・十一月号で既報）。

第四講（写真①）は一月二六日、安西愈弁護士のご担当で「こんな場合どうするか、社員の日常管理上のトラブル防止と対策、就業規則の適用・ゼミ」を、あらかじめ講師から提示されたケースス

タデイを中心に研修後、名刺交換交流会を開催。

第五講（写真②）は二月五日、

外井浩志弁護士のご担当で、「労働安全衛生、労災、職業病など」。

第六講（写真③）は二月二一日、岩本充史弁護士のご担当で、「労働時間・休日・休暇・裁量・割増など」。

第七講（写真④）は年が明けた一月一〇日、石寄信憲弁護士のご担当で「問題社員の懲戒・賃下げ・解雇など」。

最終の第八講（写真⑤）は一月二三日、岡芹健夫弁護士のご担当で「労働組合活動の変化と対応など」を、それぞれ半日または一日かけて研修した。最終講では修了証も授与され、のべ四カ月にわたる当期のゼミのすべてが終わった。

次期の当第四三期ゼミは改めて本年秋頃より開講の予定。



コース別雇用の留意点

弁護士 安西 愈

男女均等法の改正により、いわゆる間接差別となるおそれのある措置が禁止され、その一つとして「労働者の募集又は採用に関する措置（事業主が、その雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる雇用管理を行う場合において、当該複数のコースのうち当該事業主の事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う労働者が属するコースについて行うものに限る。）であって、労働者が住居の移転を伴う配置転換に際して行うことができることを要件とするもの」及び「労働者の昇進に関する措置であって、労働者が勤務する事業場と異なる事業場に配置転換された経験があることを要件とするもの」が定められた（同規則第二条）。

インポート労働法

条。

そして、改正された「指針」において、「コース別雇用管理における総合職の労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転換に際して行うことができることを要件とする」と及び、「労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とする」とについて、「その合理的な理由の有無については、個別具体的な事実ごとに総合的に判断が行われるものであるが、①広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合、②広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間

にわたり、家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転換の実態がほとんどない場合、③広域にわたり展開する支店、支社等があるが、異なる地域の支店、支社等で管理者としての経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特長を経験すること等が幹部としての能力の育成・確保に特に必要であるとは認められず、かつ、組織運営上、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であると認められない場合」とされている。逆にいうと、「異なる地域の支店、支社における勤務経験が特に必要であり、かつ、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であると認められる場合に、転居を伴う転換の経験があることを要件とする場合」は、合理的理由がありコース別雇用の要件とするとは認められる。

そこで、「総合職」全国的に転勤ができる者、一般職「全国的転勤はせず当該地域内のみで勤務する者」という転勤要件のみで両者を区分するコース別雇用は是正を求められることになる。そこで、総合職の包括的社員には全国的転勤を要求するの、合理的な理由がなければならぬ。そのため、なぜ総合職社員には「転換要件」が必要かを明示するようにはしなければならない。また、両者間の転換制度を設けるなど、適当な時点で労働者が自らの所属するコース等の区分の見直しをすることができるよう制度を整備することが必要で、転換制度を設ける場合においても、「転換のチャンスが広く、転換の可否の決定、転換時の格付けが適正な基準で行われること」等に考慮した制度設計を行うことが望まれる。

日本経団連

提言

提案など

福利厚生費、7年連続で過去最高更新 —3年連続10万円台— 日本経団連福利厚生費調査

日本経団連は1月16日、第50回福利厚生費調査(2005年度)の集計結果の概要を発表した。これによると、法定福利費、法定外福利費ともに増加し、企業が負担した福利厚生費が7年連続で過去最高を更新したことが明らかとなった。同調査結果の概要は次のとおり。

企業が負担した福利厚生費は、従業員1人1カ月平均10万3722円(前年度比1.3%増)と3年連続で10万円台となった。そのうち、社会保険料等の企業拠出分である「法定福利費」は7万5435円(同1.8%増)、企業が任意に行う福祉施策に要する費用である「法定外福利費」は2万8286円(同0.1%増)となった。

法定福利費の増加は、月例給与と賞与・一時金を含めた現金給与総額(58万3386円)の伸び(前年度比0.9%増)と厚生年金保険料率、雇用保険料率の改定に伴うものである。なお、法定福利費も過去最高額となっている。

現金給与総額に対する比率は、福利厚生費全体で17.8%前年度比0.1ポイント増となり、そのうち法定福利費は12.9%(同0.1ポイント増)、法定外福利費は4.8%(同0.1ポイント減)である。法定外福利費は全体では微増となっているが、項目別にみると、「医療・健康」共済金が増加し、「住宅関連」(ライフサポート)・慶弔関係「文化・体育」

レク「福利厚生代行サービス」では減少した。法定外福利費のおよそ半分を占める住宅関連費用の減少を医療・健康費用の伸びが相殺する形となった。

退職金(退職一時金と退職年金の合計額)は、従業員1人1カ月平均8万855円、前年度比1.5%増となった。現金給与総額に対する退職金の比率も14.0%(前年度13.9%)と、その割合は上昇した。

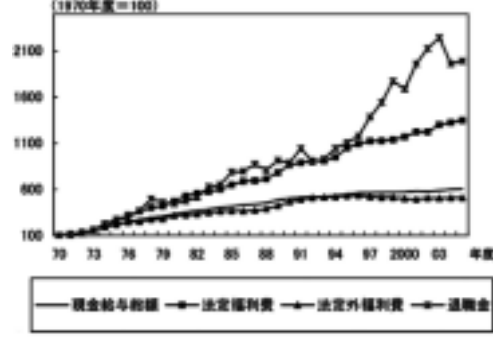
図表は1970年度の現金給与総額、法定福利費、法定外福利費、退職金それぞれの額を100としたときの推移を表している。法定外福利費は現金給与総額とは同じ伸びを示しているものの、法定福利費と退職金は、現金給与総額の伸びを大幅に上回っており、総額人件費の観点から、企業にとって重要な要素となっていることがわかる。

日本経団連福利厚生費調査は、1955年度から毎年実施し、今回で50回目。半世紀にわたる企業の福利厚生費の動向を把握できる日本において唯一、毎年実施している福利厚生費の調査である。同調査は、法定福利費、法定外福利費の各項目について企業の年間負担総額を年間延べ従業員数で除した1人1カ月あたりの平均値(加重平均)を産業別、規模別に算出したものである。回答企業数は65社。

提言 「日本型成長モデルの確立に向けて」公表
—わが国の持続的成長達成へ
具体的方策取りまとめ—
新ビジョンの最優先課題に

日本経団連は1月16日、わが国が持続的成長を果たすための具体的方策を取りまとめた提言「日本型成長モデルの確立に向けて」を公表し、関係各方面に建議した。その内容は、1月1日に公表したビジョン「希望の国、日本」に最優先課題のひとつとして盛り込まれている。提言の概要は次のとおり。

1. **中長期的な成長目標に係るコンセンサスの形成**
持続的成長なくして生活水準の向上、雇用機会の確保、財政や社会保障制度の維持・存続は困難である。官民で中長期的な成長目標のコンセンサスを形成した上で、わが国経済の潜在力を最大限発揮するための総合的な政策を展開する必要がある。
2. **潜在成長力の強化**
持続的成長の実現に向けては、潜在成長力の強化が不可欠である。いかに高い成長目標を掲げようとも、十分な潜在成長力が確保されない限り、供給面の制約に直面し、その達成は困難となる。具体的な方策としては、(1)研究開発の促進、研究開発の推進を産業化、知的財産政策の強化、国際標準化の推進を通じたイノベーションの創出(2)人材の質の改善、資本設備率の引き上げなどによる生産性の上昇(3)潜在的労働力の



顕在化、海外からの人材の受け入れなどを通じた労働力人口減少の影響の緩和)に取り組みねばならない。

3. **需要の創出・拡大**
潜在的な成長力が高い経済成長に結実させるためには、十分な水準の有効需要が必要となる。このため、まずEPA(経済連携協定)の締結促進を通じて、アジアを中心とする海外需要の拡大に取り組まねばならない。国では、(1)高付加価値商品の市場投入による既存分野の深化、(2)官製商品の推進、(3)コンテナ市場の拡大、(4)観光市場の振興、(5)家事労働の市場化、(6)製品化などによる成長のポテンシャルが高い分野の需要の拡大が求められる。

4. **安定的な貯蓄・投資の上昇**
デフレは、実質金利の上昇や実質債務負担の増大など、経済に多岐にわたる弊害をもたらす。そのため、経済ならびに物価に細心の注意を払いつつ、デフレ回避の金融政策を実施することが求められる。

5. **2005年度の経済・産業構造の展望**
マクロ経済モデルによる検証を行った結果、以上の諸改革を着実に実行することで、わが国経済は2006年から2015年までの間、実質で年平均2.2%、名目で3.3%の成長を実現することが可能と考えられる。この間の1人当たり国民所得は、2005年時点では2005年比で3割程度増大する。また、潜在国民負担の国民所得比は、2005年でも45.9%と、めざましく目標とする50%以下の水準で推移する。今後の産業構造について、2003年から2015年までの消費支出の年平均伸び率は、産業全体で2.0%程度、内訳別では、製造業が2.0%強、サービス業(注)が2.4%程度と、わが国経済の成長を力強く牽引し、非製造業がしっかりと支える。注1)サービス業とは、狭義のサービス業に運輸業、通信業を加えたもの。

成長と財政健全化の両立(2)小さくして効率的な政府の実現(3)継続的かつ着実に取り組みの重要性としての3点を掲げた上で、わが国がそれぞれ財政赤字高対GDP比を10年後までに、国と地方それぞれが債務残高対GDP比を安定的に低下させるために必要とするプライマリバランスの黒字幅を確保することを目標としている。

「共同宣言」財社が賛同を表明
「倫理憲章」の趣旨徹底めざす

日本経団連は1997年の就労法廃止以降、企業に責任と秩序ある採用活動を促すため、「新規卒業者の採用選考に関する企業倫理憲章(倫理憲章)」を毎年発表している。

昨年10月に発表した2007年度の倫理憲章では、(1)正常な学校教育と学習環境の確保(2)採用選考活動早期開始の自粛(3)公平・公正な採用の徹底(4)情報の公開(5)採用内定日の順守(6)大学院修課程修了者や高校生業者への配慮(企業に呼ばれた)。

07年度の倫理憲章を発表後実施した「倫理憲章の趣旨実現をめざす共同宣言」共同宣言では、87社が賛同の意向を表明している。

「共同宣言」財社が賛同を表明
「倫理憲章」の趣旨徹底めざす

日本経団連は1997年の就労法廃止以降、企業に責任と秩序ある採用活動を促すため、「新規卒業者の採用選考に関する企業倫理憲章(倫理憲章)」を毎年発表している。

昨年10月に発表した2007年度の倫理憲章では、(1)正常な学校教育と学習環境の確保(2)採用選考活動早期開始の自粛(3)公平・公正な採用の徹底(4)情報の公開(5)採用内定日の順守(6)大学院修課程修了者や高校生業者への配慮(企業に呼ばれた)。

07年度の倫理憲章を発表後実施した「倫理憲章の趣旨実現をめざす共同宣言」共同宣言では、87社が賛同の意向を表明している。

「共同宣言」財社が賛同を表明
「倫理憲章」の趣旨徹底めざす

日本経団連は1997年の就労法廃止以降、企業に責任と秩序ある採用活動を促すため、「新規卒業者の採用選考に関する企業倫理憲章(倫理憲章)」を毎年発表している。

昨年10月に発表した2007年度の倫理憲章では、(1)正常な学校教育と学習環境の確保(2)採用選考活動早期開始の自粛(3)公平・公正な採用の徹底(4)情報の公開(5)採用内定日の順守(6)大学院修課程修了者や高校生業者への配慮(企業に呼ばれた)。

07年度の倫理憲章を発表後実施した「倫理憲章の趣旨実現をめざす共同宣言」共同宣言では、87社が賛同の意向を表明している。

共同宣言は、倫理憲章の趣旨の周知徹底と有効性を高めることを目的として04年度の倫理憲章から実施された。05年度は84社、06年度は88社が賛同を表明した。

公平・公正で秩序ある採用活動の実現に向け、倫理憲章の趣旨徹底を望む声は大学側、企業側ともに強いものがある。日本経団連では、今後も望ましい就職・採用活動の実現に向けて、関係者に対して一層の理解と実践を呼びかけたいと考えている。

「2005年度 社会貢献活動実績調査結果」要約

日本経団連では、1991年から会員企業と1%クラブ法人会員を対象に、「社会貢献活動実績調査」を行っている。今年は9年毎の大規模調査6回目(年にあたり、毎年実施している支出と活動事例の調査)に加え、意識調査も実施した。質問事項が多岐にわたる調査であるにもかかわらず、回答社数は47社となり、前回の大規模調査から10社以上増えた。

今回の調査結果では、社会貢献活動支出額は総額1,444億円と前年度比で4.2%減少したが、1社平均は3億5,400万円と0.9%増加した。このうち、1%クラブ法人、会員企業の平均支出額は8億1,000万円となり、1社平均の1991年度支出額は3,900万円に比べ、歴代2番目の額となった。支出額の対経常利益比は1.38%と前年度に比べて0.37ポイント下がったが、これは、経常利益額の1社平均が調査開始以来最高となったことだけでなく、金額1.5年間の増減を考慮した上で企業が増加したことも影響している。1990年以降、厳しい経営環境の中でも一定規模の社会貢献活動を維持してきた企業の実績と経験が、制度にも反映されつつある。

意識・制度調査結果には、企業の社会的責任(CSR)の一環として社会貢献活動を位置づけ、積極的に展開しようとする企業の姿勢が色濃く表れている。CSR元年と呼ばれている2003年からの3年間に、半数以上の企業が社会貢献の取り組みを強化しており、「基本方針の明文化」「専門部署や専任担当者の設置」「社内横断的組織の設置」など社内体制の整備も大きく前進した。社会貢献活動の情報開示も進んでおり、「広く一般向けに開示している」と回答した企業は、1993年度には3割だったが、今回の調査では7割に達している。インターネット上の情報提供、CSR報告書等への掲載も進んでおり、ステークホルダーから意見を聞く機会も増えてきている。

今後、各社が企業活動の中で社会貢献活動を戦略的に位置づけ、ステークホルダーと連携しながら、さらに大きな社会的成果を生み出すことを期待したい。各社が説明責任を果たしながら、知恵と工夫を凝らして独自性ある活動を果敢に展開していく上で、この調査結果が一助となることを願っている。

(12月6日発表)

「共同宣言」財社が賛同を表明
「倫理憲章」の趣旨徹底めざす

日本経団連は1997年の就労法廃止以降、企業に責任と秩序ある採用活動を促すため、「新規卒業者の採用選考に関する企業倫理憲章(倫理憲章)」を毎年発表している。

昨年10月に発表した2007年度の倫理憲章では、(1)正常な学校教育と学習環境の確保(2)採用選考活動早期開始の自粛(3)公平・公正な採用の徹底(4)情報の公開(5)採用内定日の順守(6)大学院修課程修了者や高校生業者への配慮(企業に呼ばれた)。

07年度の倫理憲章を発表後実施した「倫理憲章の趣旨実現をめざす共同宣言」共同宣言では、87社が賛同の意向を表明している。

「共同宣言」財社が賛同を表明
「倫理憲章」の趣旨徹底めざす

日本経団連は1997年の就労法廃止以降、企業に責任と秩序ある採用活動を促すため、「新規卒業者の採用選考に関する企業倫理憲章(倫理憲章)」を毎年発表している。

昨年10月に発表した2007年度の倫理憲章では、(1)正常な学校教育と学習環境の確保(2)採用選考活動早期開始の自粛(3)公平・公正な採用の徹底(4)情報の公開(5)採用内定日の順守(6)大学院修課程修了者や高校生業者への配慮(企業に呼ばれた)。

07年度の倫理憲章を発表後実施した「倫理憲章の趣旨実現をめざす共同宣言」共同宣言では、87社が賛同の意向を表明している。

「共同宣言」財社が賛同を表明
「倫理憲章」の趣旨徹底めざす

日本経団連は1997年の就労法廃止以降、企業に責任と秩序ある採用活動を促すため、「新規卒業者の採用選考に関する企業倫理憲章(倫理憲章)」を毎年発表している。

昨年10月に発表した2007年度の倫理憲章では、(1)正常な学校教育と学習環境の確保(2)採用選考活動早期開始の自粛(3)公平・公正な採用の徹底(4)情報の公開(5)採用内定日の順守(6)大学院修課程修了者や高校生業者への配慮(企業に呼ばれた)。

07年度の倫理憲章を発表後実施した「倫理憲章の趣旨実現をめざす共同宣言」共同宣言では、87社が賛同の意向を表明している。

第25期 人事・労務・総務・庶務・現場管理担当者養成講座 全6講

＝開講満25周年＝ 2007年6月～7月、毎週午後開講、21時間30分コース

—— 本会主催ご案内 ——

講番号	日程・会場	時間	テ ー マ	ご指導講師
第1講	6月12日(火) ソニックシティ 804研修室(8F)	13:10 ～16:45	人事・労務・総務・庶務・現場管理部門に必要な労働法・労務管理の基本知識 パートⅠ ～担当者の人事・労務管理能力パワーアップコース (採用、労働契約、労働慣行、職場生活の基礎、賃金)～	弁護士 外井 浩志 氏
第2講	6月19日(火) 同上 901研修室(9F)	13:10 ～16:45	人事・労務・総務・庶務・現場管理部門に必要な労働法・労務管理の基本知識 パートⅡ ～担当者の人事・労務管理能力パワーアップコース(労働時間、外勤・裁量のみなし労働時間、休憩・休日、時間外・休日労働、サービス残業)～	弁護士 外井 浩志 氏
第3講	6月28日(木) 同上 901研修室(9F)	13:10 ～16:45	人事・労務・総務・庶務・現場管理部門に必要な労働法・労務管理の基本知識 パートⅢ ～担当者の人事・労務管理能力パワーアップコース (休暇、企業内・外人事異動、懲戒、退職、解雇)～	弁護士 外井 浩志 氏
第4講	7月5日(木) 同上 901研修室(9F)	13:10 ～16:45	人事・労務・総務・庶務・現場管理部門に必要な労働法・労務管理の基本知識 パートⅣ ～担当者の人事・労務管理能力パワーアップコース(改正法に対応:パート・臨時・嘱託、就業規則、男女均等と母性保護、セクハラ、個別紛争解決手続、労働審判制度)～	弁護士 新 弘江 氏
第5講	7月11日(水) 同上 901研修室(9F)	13:10 ～16:45	すぐ役立つ社会保険の実務 パートⅠ ～社会保険実務コース (健康保険・厚生年金保険、改正点を含めて)～	社会保険労務士 佐藤 基彦 氏
第6講	7月18日(水) 同上 901研修室(9F)	13:10 ～16:45	すぐ役立つ労働保険の実務 パートⅡ ～労働保険実務コース (労災保険・雇用保険、改正点を含めて)～	社会保険労務士 佐藤 基彦 氏

注) 詳細のご案内状は後日お届けいたします。

会 費 (1)全講参加: 全講一括参加 会 員 75,000円
(1名に付) 非会員 93,000円
(2)特定講参加: 個別の希望講 会 員 13,000円
(1講・1名に付) ご参加 非会員 16,000円

お茶代、資料代、参考図書代(講によって配布)、消費税などの費用を含みます。全講参加お申込の場合、交代でのご参加もけっこうです。会場は、すべて大宮ソニックシティビル8階または9階、講義時間には、休憩・質問時間が含まれています。受付はいずれも開講10分前から(13時頃)。

◎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9F
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)
TEL 048-647-4100(代) FAX 048-641-0924(主会場・ソニックシティビル TEL 048-647-4111(代))

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

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

◎定 員 各講 40名(申込先着順メ切)

事業だより

一月六日～三月一日

(管) 埼玉音協

- ◆一・一九 新年会員懇談会 (パレスホテル大宮)
- ◆一・二三 第四二期労働法ゼミナール第八講(ソニックシテイ)
- ◆二・一 西部地区協議会 (株丸広百貨店)
- ◆二・六 南部地区協議会 (川口リリア)
- ◆二・九 北部地区協議会 (株リケン熊谷事業所)
- ◆二・一五 中部地区協議会 (ソニックシテイ)、第二〇回生き生き職場体験交流の集い打ち合わせ (事務局)
- ◆二・二六 青年経営者部会新春特別講演会 (サンパレス)
- ◆三・八 第二〇回生き生き職場体験交流の集い (ソニックシテイ)
- ◆三・一四 地域社会問題委員会 (Withyouさいたま)
- ◆三・一五 (管) 立川談春独演会 (埼玉会館)

事業主のみなさまへ

労働保険の年度更新手続き並びに

一般拠出金の申告・納付について

(平成19年4月1日～5月21日)

労働保険の平成18年度確定保険料と平成19年度概算保険料の申告・納付手続きを行っていただく時期となりました。

申告書・納付書は、4月初めに郵送されますので、パンフレット(申告書等の記入方法の説明書も同封されています)などの説明に従って作成し、保険料を添えて5月21日までに銀行、郵便局などの金融機関窓口へ提出してください。

なお、申告説明会を封筒裏面に掲載されている日程で行いますので、ご利用ください。また、平成19年度年度更新等から「石綿による健康被害の救済に関する法律」により、石綿(アスベスト)健康被害者の救済費用に充てるため平成18年度の確定保険料に併せて「一般拠出金」を申告・納付していただくことになりましたのでご注意ください。

詳しくは、埼玉労働局労働保険徴収課または最寄りの労働基準監督署にお尋ねください。

埼玉労働局労働保険徴収課

TEL 048-6000-6203
FAX 048-6000-6223

道路貨物運送業における労働条件の改善等のための協力要請について

埼玉労働局より左記について会員各位に周知の要請がありましたのでおしらせいたします。

※

- トラック運転者の拘束時間や運転時間については、「改善基準告示」でその限度が定められていること。
- 運送の発注を行うに当たっては、「改善基準告示」等法令を遵守した安全な運行等を確保する観点から、次の事項に配慮していただくこと。
 - トラック運送事業者が適切な運行計画を立てることができるよう、発注条件をあらかじめ明確にするとともに、急な条件変更を行わないこと。
 - 適正な運行時間等を考慮した配送時刻等を設定すること。
 - 手待ち時間を少なくすることができるよう、荷受、荷卸の時間帯の設定等について考慮すること。また、荷受、荷卸時の安全の確保についても配慮すること。
 - 運送契約においては、運送事業者の法令順守のため適正な運賃の設定に配慮すること。
- 同封した「トラック運送発注に当たっての自主点検」を傘下事業場に配布の上、右記1、2の取組みを行っていただくこと。

なお、自主点検の結果について貴団体でとりまとめられた場合は、当局あてご報告願いたいこと。

平成19年3月28日 埼玉労働局長



第156回

間もなく新年度を迎える。新年度からは、所謂「団塊の世代」が60歳を迎え、2007年問題を企業は否応なしに直面することになる。

日本の雇用面における新旧交代の大きな過渡期が到来するわけである。キヤノンの「実力終身雇用制度」は、この時期を如実にあらわしているといえる。

この過渡期は良否両面が企業経営に顕著に出て、企業経営者にとっては企業存続の苦慮の時期到来ともいえる。

団塊世代が第一線を退き、今後は企業の良き古い伝統は継承し、新しい感覚での経営戦略も導入しないと若者達は付いてきてはくれない。相当に柔軟な頭の切り替えが要求されることは間違いない。

先ずは、しっかりと企業理念を確立して、その精神を末端社員まで十分に浸透させることである。

抽象的な表現ではなく、より具体性を持たせ、それに基づいた社員の言動を求めることである。これが企業成長の大原則との自覚

企業存続の岐路はここに

和宮英之 エッセイスト

である。これがきちんと出来ないことには、企業の組織力は発揮出来ない。社長自らが率先垂範して行うことが、企業の存続と比例し、生きる道はここにしか残されていないといっても過言ではない。

仕事の関係上、企業トップから諸々の相談を受けるが、共通している欠陥はすべてここに存在している。わかり易く一言で表現するならば、社員にも顧客にも取引先にも地域の人にも「魅力企業」の評価を受けているかどうかである。

「企業に魅力がなければ、優秀な人材は絶対に集まってはこない」

こんな算式を見せられたことがある。

$$Y = A^2 \times (B + C)$$

Yとは企業成長力、Aとは幹部社員の能力、Bとは一般社員の成熟度、Cとは職場環境。

これを見てお気づきであるろうが、Aのところは二乗になっていることを。

あなたの企業の幹部にこんな人はいらっしゃいますか？

「あのひと一緒にどうしても仕事が行きたい」

「私も将来はあんな人になりたい」

「あの人になら何処までも付いて行きたい」

「あの人に付いて行けば心配が一切ない」

〈新入会のご案内〉
 (学)国際学院
 理事長 大野 誠
 さいたま市大宮区吉敷町二一五
 電話〇四八―六四一―七四六八
 (従)五七名
 学校教育
〈代表者変更〉
 コスモ・クリーン

代表取締役社長
 鷲巢 實(旧 川崎 道賢)
 (株)徳田練磨工作室
 代表取締役社長
 奥村 幸正(旧 蘆田 昭雄)
 明治製菓(株)関東工場
 工場長
 岸田 一男(旧 石塚 理二)

代表取締役社長
 (株)ダブリュ・アイ・システム
 豊島区池袋二一四三一池袋青
 柳ビル5F
 (旧 豊島区東池袋三一―一
 サンシャイン60 48F)
 (株)東武ニューハウス
 加須市下三俣三七二
 (旧 加須市大門町一八―三四)

★正・副会長会議
 日時 4月20日(金)12時～13時20分
 会場 ソニックシティスカイル1
 ム

★第25期人事・労務・総務・庶務・現場管理担当者養成講座第1講
 日時 6月12日(火)13時10分～16時
 45分
 会場 ソニックシティ804会議室
 内容 人事・労務・総務・庶務・現場管理部門に必要な労働法・労務管理の基本知識パ
 ートI～担当者の人事・労
 務管理能力パワーアップコ
 ース(採用、労働契約、労働慣行、職場生活の基礎、賃金)～

★理事會
 日時 4月20日(金)13時30分～15時
 30分
 会場 ソニックシティ906会議室
 内容 平成18年度決算・事業報告、平成19年度予算・事業計画、その他、講演
 講師 埼玉県産業労働部

★同日2講
 日時 6月19日(火)13時10分～16時
 45分
 会場 ソニックシティ901研修室
 内容 人事・労務・総務・庶務・現場管理部門に必要な労働法・労務管理の基本知識パ
 ートII～担当者の人事・労
 務管理能力パワーアップコ
 ース(採用、労働契約、労働慣行、職場生活の基礎、賃金)～
 講師 弁護士 外井浩志氏

★同日3講
 日時 6月28日(木)13時10分～16時
 45分
 会場 ソニックシティ901研修室
 内容 人事・労務・総務・庶務・現場管理部門に必要な労働法・労務管理の基本知識パ
 ートIII～担当者の人事・労
 務管理能力パワーアップコ
 ース(休暇、企業内・外人事異動、懲戒、退職、解雇)～
 講師 弁護士 外井浩志氏

JAYWALK CONCERT TOUR 2007

= GOOD FELLOWS =

平成19年 5月26日(土)

17:00 開場 17:30 開演

▶会場/大宮ソニックシティ・大ホール

▶会費/6,000円(一般6,300円を)(全席指定・税込)



埼玉音協

リチャード・クレイダーマン

Dream Concert 2007 With Strings Trio

平成19年 5月27日(日)

14:30 開場 15:00 開演

▶会場/大宮ソニックシティ・大ホール

▶会費/S席6,000円(一般6,500円を)(全席指定・税込)



埼経協ニュース三三七号
 2007年3月30日発行
 さいたま市大宮区桜木町一七五八七
 ソニックシティビル九階
 発行所 埼玉県経営者協会
 発行人 野上武利
 編集人 野口寛治
 電話〇四八―六四七―四〇〇
 印刷所 望月印刷株式会社
 さいたま市中央区西阿弥五八―三六