

社団法人 埼玉県経営者協会会報



10・11  
'09 月号

第2回 トップセミナー開かる

『会社を守る』経営者・取締役の  
決断と行動』テーマに

会社法制の  
第一人者 久保利英明氏が講演

本年度で二回目を迎えた「トップセミナー・交流会」が、十月十三日、午後、パレスホテル大宮・四階ロビーで開催された。写真。



当日は、本会員企業の代表者や役員を中心に、関係者も含め約

一〇〇名が参加した。

セミナーは、開会に先立ち利根忠博本会会長の挨拶が行われた。

利根会長は、「日本経済は最悪期を脱したものの、各経済指標をみると、従来の七〇八割程度の水準にとどまっており、依然経済活動は低迷した状態が続いている。

今後を展望しても、失業の増加が個人消費を低迷させ、企業は売上確保の観点から値下げ合戦を繰り返し、更なる物価の下落を招来その結果、企業収益を悪化させ、それがまた投資や雇用の削減を生むというデフレスパイラルの悪循環に陥る可能性も懸念される状況にある。

こうした経営環境の中にあつて、業績の向上は、経営者に課せられた重要な責務である。しかし、一度、不祥事が発生し、マスコミに

大きく取り上げられると、企業ブランドが大きく傷つくばかりでなく、場合によっては会社の存亡にかかわる可能性がある。

こうした観点から、自社の内外を取り巻くリスク、コンプライアンスの状況に注視することも経営者にとって極めて重要であり、本日の講演を是非とも熱心に聴講していただき企業経営に活かして欲しい。」と挨拶を結ばれた。

続いて、三国雅裕専務理事より、事務局報告が行われ、その後、日比谷パーク法律事務所代表で大宮法科大学院大学教授の久保利英明氏より、『会社を守る』経営者・取締役の決断・行動』というテーマで講演（講演要旨は二頁以下参照）が行われた。

久保利弁護士は、一、組織の価値の源泉は信用であ

り、信用とはブランド力である。二、ブランドの源泉は経営者・役員

の行動である。三、ブランド力を失った企業も団体も滅びる。

四、業務執行の適法・適正性と財務情報の適正性を確保するための体制が機能するか否かは経営層次第である。

五、経営層の対応すべきこと

(一)コンプライアンスを正しく理解する。

(二)コーポレートガバナンスの機能を充実する。

(三)トップを護れる組織をつくれ

(四)間接部門、特に監視・監査部門を軽視するな。

(五)市場と消費者が変わった。市場の支持に常に配慮するCSRを。等をポイントに不祥事例の解説を交えながら、わかりやすいご講演をいただいた。講演終了後、本会森谷副会長より久保利弁護士への講演謝辞が行われ、セミナーは終了した。

また、セミナー終了後、交流会が開催された。交流会は本会藤池副会長の開会の挨拶で始まり、会員同士の活発な懇談が行われ、最後に、本会菊池副会長の締めめの挨拶が行われ、交流会は盛会裡に終了した。



開會挨拶をする利根会長

## 久保利氏講演要旨

### 「会社を守る」経営者・取締役の決断と行動

#### 企業不祥事例を踏まえて

- 一・組織の価値の源泉は信用であり、信用とはブランドである。
- ・ブランド力を失った企業も団体も滅びる。
- ・ブランドの源泉は経営者・役員 の行動である。
- ・業務遂行の適法・適正性と財務情報の適正性を確保するための体制（内部統制システム）が機能するか否かは経営層次第である。

(一)会社・団体としての不祥事の変遷  
一九八〇年代、企業不祥事は、リクルート事件・イトマン事件に代表されるようにトップの犯罪であった。これが一九九〇年代に入ると、倫理観の劣化したトップと自己保身に

汲々とする現場の複合犯罪となった。代表的な事例を挙げると、下水道事業団談合事件、大和銀行事件、山一証券倒産事件などがある。

二十一世紀に入ると、トップの預かり知らない現場や中間管理職の違法、不適切な行動により事件が発生し、トップが辞任に追い込まれ、会社は倒産の危機に瀕するという事例が発生するようになった。日本ハム BSE偽装詐欺、三井物産DPPEデータ捏造、野村証券インサイダーなどが代表的な事件である。

(二)わが国の判例による役員責任強化（法律は変化しなくても裁判所の判断基準は厳格に）

わが国でも会社の不正を防止するために、監査役の権限強化や会計監査人の設置など規制を強化してきたが、十分な成果を挙げられなかった。そこで判例は次々と株主代表訴訟において役員を加重してきた。具体的には以下のような点である。

- ①商法の定めた取締役の責任原則としては、法令の範囲内で会社のため



久保利氏講演

に最善を尽くすこととした。

②判例の求めた法令遵守体制確立義務としては、大和銀行事件、ヤクルト事件判決に示されたようにトップが社内発生する法令違反や不適切な行為の全てを把握できないのは当然との判断を示したものの、違法行為を未然に防止する態勢を確立することは取締役の義務とした。

③最高裁が要求した不祥事公表義務としては、無許可添加物入り肉まん販売に関するダスキン代表訴訟の最高裁判決にみられるように次の三点がポイントである。

- (イ) マイナス情報の公表義務  
「取締役会が『自ら公表しない』という方針を採用し、消費者やマスコミの反応をも視野に入れた上での積極的な損害回避の方策の検討を怠った点において善管注意義務違反のあることは明らかである。」とし取締役会でキッチリとした議論を行い、公表決定することを要求。
- (ロ) 巨額の損害賠償義務  
取締役会の議論で公表に消極的であった他部門担当取締役や非常勤監査役まで一人二億円以上の損害賠償義務の認定と形式的な職務執行をしている取締役、監査役を許さないと

の判断。  
(ハ) 社外取締役の重要性  
ただ一人、公表すべしとの意見書を提出した社外取締役の判断が裁判所の判決に影響を与えた。取締役会における社外取締役の重要性が増したといえる。  
④民事よりも厳格な論理と証明が求められる刑事事件にも内部統制構築義務違反が適用され、三菱自動車元

社長等を有罪とした横浜地裁判決  
この判決では、多発していた大型トラックのクラッシュ不具合について、元社長が欠陥を認識しなかったこと自体に、業務上の過失を認定した。改善措置を講じずに放置すれば死傷事故が発生することの予見が可能だったとして、禁固三年執行猶予五年の判決が出た。併せて他役員三人も有罪となった。

(三)会社法の要請（会社や経営者がまともでないから国が規制することとした）  
そこで遅ればせながら、コンプライアンス確保のために「会社法」が導入したのが、現場と役員の間知らないうところで出現するリスクを管理するためのプロセスづくりであった。具体的には子会社を含めたグループ全体について、①業務の有効性・効率性、②法令等の遵守が会社法の定める内部統制の範囲となった。

この結果、対応に苦慮した会社が多く出たが、この程度で慌てふためくこと自体、元来、会社・組織の体をなしていないかった証拠である。会社法ができたのでコンプライアンスが求められるのではない。コンプライアンスのない会社が多く、市場から追放され倒産する会社が多すぎたので国が規制に乗り出したというのが実態である。

(四)金融商品取引法の要請  
西武鉄道事件やカネボウ事件の反省から、金融商品取引法によって財務報告の信頼性、即ち投資家の投資判断の基本的な資料である連結を含む有価証券報告書の記載内容の適正性確保を内部統制の対象とした。

社長等を有罪とした横浜地裁判決  
この判決では、多発していた大型トラックのクラッシュ不具合について、元社長が欠陥を認識しなかったこと自体に、業務上の過失を認定した。改善措置を講じずに放置すれば死傷事故が発生することの予見が可能だったとして、禁固三年執行猶予五年の判決が出た。併せて他役員三人も有罪となった。

## 目次

○第二回トップセミナー開催	1～4
○秋の各種講習会開催	5
○連載この人・会員企業紹介、アサヒロジスティクス(株) 会長 横塚正秋氏	6～7
○第三〇次小笠原洋上研修	8～11
○埼玉県の最低賃金	12
○青年部会9月例会、ワンポイント労働法 安西 愈 弁護士	13
○連載50回地区会員企業のホットな話題 南・北・中・西	14～15
○連載50回埼玉大学研究者との出合いの広場	16
○連載36回「ものづくり大学」へようこそ	17
○彩の国から県政情報第50回	18
○21世紀職業財団広告	19
○日本経団連提言・提案など、広告二件	20～22
○事業だより、新規学校卒業業者等の採用要請、連載172回「こんな時にこんな事を！」	23
○告知版、会員の動き、埼玉労働局労働時間適正化要請、埼玉音協	24

こうした法または市場ルールの要請により、東証一部のI日Iは特設注意市場銘柄へ(二〇〇九年五月解除)移されたが、これは自ら原因究明も迅速・的確にできない内部統制能力の欠如と判断されたためであった。また、第三者を含めて作成した委員会の調査報告も他に例がないほど、お粗末なものであった。

金融商品取引法の中で内部統制と関係するのは、二十四条の四(二)社長の確認書提出義務、既に東証ルールで義務化済、二十四条の四の四(内部統制報告書の提出義務)、一九三条の二の第二項(内部統制報告書への監査証明)など数箇条に過ぎない。

特に業務プロセスの文書化の膨大さが話題に上っているが、後から検証できる文書がなければ、会計監査人も経営者も怖くて確認書にサインができないというのが現実である。プロセスの文書化も記録保存の確立も出来ない会社に不一家を喰う資格はないのである。

**(五)各種偽装事件(耐震強度偽装、食品の表示・期限偽装、再生紙偽装、性能偽装)**

各種偽装事件発生時の要因としては以下のような点が考えられる。

まずは、建築確認、安全性検査、保健所等の現行諸制度の力量不足という行政の限界という点を挙げる事ができる。

また、経営者サイドの要因としては、①虚偽表示の恐ろしさについての認識の欠如、②小さな利益と引き替えにブランド価値を失っていいのかというバランス感覚の崩壊、③利

益と適法の両方が大事であるという車の両輪主義の誤り等があげられる。

特に車の両輪主義について付言すれば、現場は経営層の思いとは異なり、個別事業部での小さな利益や小さなコストカットを重視しており、会社全体のブランド崩壊のリスクを気にしていないということに特に留意が必要である。

二. それでは経営層はどうしたらよいのか。

(一)経営層も現場もコンプライアンス(経営者による社内リスク管理体制)を正しく理解する必要がある。

まず、コンプライアンスの工学的用語としての真意は、「加えられる力に応じて変化しただわむ柔軟度のこと」である。すなわち、経営の文脈では「社会の要求・要請に対して会社に変化し、それを受容すること」である。具体的事例で説明すると、法令遵守至上主義の失敗例として貸金業者の過ちを指摘することができ。貸金業者は政省令の遵守に全力を挙げたが、最高裁平成十八年一月十三日判決は、その政省令を違法なものとして判断した結果、貸金業者は今や、自己資本の大半を過払金返還に当てざるを得ない状況にある。結果として政省令を守ることに意味がなかったのである。

この事例からわかるように、コンプライアンスとは単なる法令遵守ではない。日本語ではうまく翻訳できない。敢えて翻訳すれば「世間から後ろ指をさされる振る舞いは自家の名折れ」ということになるだろう。次にコンプライアンスと利益は、

「車の両輪論」ではなく「新幹線理論」で考えるということである。

具体的に説明すると、「使命」と「コンプライアンス」と「収益」は新幹線における「地盤」と「保線」と「高速列車」の関係である。強固な地盤と保線の完備した線路に支えられていない高速列車は脱線転覆の運命にあるのである。また使命に反する行為は如何に儲かりそうでも手を出してはいけない。

第三は、コンプライアンス経営の実行手順である。具体的に説明すると、以下の四点を挙げることができ

①社会や消費者の要求を正確に認識する

従業員全体が社会の圧力と示唆する方向性を敏感に察知する感受性を磨く必要がある。そして入手した情報は直ちに経営層と共有されなければならない。

②経営層は対応方針を明確に打ち出す義務がある

社会の要求への対応方針を迅速に提起することは、まさに経営層の仕事である

③社内各組織の連携構築―風通しの良い会社になる(トップと現場の両者を結ぶ情報の相互交換システムの構築)

この点に関し留意すべき事項を述べれば、次のような点をあげることが

・現場の情報・感覚と経営層の認識をいつも擦り合わせる必要がある  
・部門間のコミュニケーション不足は社会との接点を狭めることにつ

ながる。

隣の部門はある意味で外界であり社会である。社内部門の強烈な縦割り是非常識の温床となる。日本ハム事件でみられた精肉部門の閉鎖性はその典型である。

第四は、事前の予防的コンプライアンスと発生後の治療的コンプライアンスの実行ということである。

予防的なコンプライアンスは日常的に縦・横・斜めの情報交換がベースとなる。ハイリッヒの法則(一つの重大な事故の背景には二十九個の小さい事故があり、二十九個の小さい事故の背景には300のヒヤリ、ハッとさせるケースがあるという法則)でいわれているように、小さなヒヤリ・ハッとであっても治療的コンプライアンスを行い、ミスのないシステムへと改善していかなければならない。

(二)コーポレートガバナンス(経営者に対する牽制というリスク管理体制)の機能を充実する。これは、

トップと経営層の保険にもなることを考えるべきである。まさに「トップを裸にする」ということである。

具体的には以下のような方策が必要となる。

①米国流では、社外取締役中心の取締役会による経営の監視  
「王さまは裸だと叫んだ」澄んだ目を持った少年の役割を社外取締役に期待する。

②欧州では、経営者のステイクホルダーへの説明責任。「王様は自ら虚飾を剥ぎ取り、裸で勝負しろ」

③日本流では、社外取締役・社外監

査役と業務執行取締役の相互監視と牽制機能に期待。そのためには情報の共有と活発な議論、そして自由闊達な社風の構築が必要である。

(三)トップを護る組織をつくれ―内部統制システムの役割

①零戦はなぜヘルキャットに負けたか。

零戦が負けた理由は、操縦席の背もたれの鋼板の薄さと燃料タンクの防御装置の脆弱性にある。操縦性に目を奪われ、不可欠な装備が不十分で、結果として撃墜された米国人パイロットの生還率は四〇%、零戦のパイロットは六%と優れた零戦乗りの多数を失ってしまった。

戦闘機に乗ったことのない参謀本部には真の危険は分からない。経営層は戦闘機搭乗員、すなわち現場の話をよく聞くべきなのである。

②徳川三〇〇年の歴史は内部統制の賜(大目付、譜代・親藩・参勤交代による外様牽制・お庭番・隠密・目安箱等々)

経営層は権現様(徳川家康)を見習おう。家康は直系家系の存続ではなく、幕藩体制の存続を求めた。会社の社長も創業家のためではなく社会的公器としての永続性が大切。徳川幕藩体制は、世界最強のコンプライアンス国家といえる。ただし、行き過ぎれば組織の活力を殺ぐことに留意するべきである。

(四)間接部門、特に監査・監査部門(モニタリング)を軽視するな

全員営業・全員生産で勝ち続けた企業はない。それでは玉碎あるのみである。内部統制がなければ何処に落とし穴があるかトップも気がつか

ない。監視・監査部門を重視し、そこにヒトとカネを注入する。そして、性悪説ではなく、ヒトは弱いという性弱説の立場に立った対応を図るべきである。

**(五)市場と消費者が変わった。市場の支持に常に配慮するCSRの重要性**

コムスの親会社グッドウィルグループの株価は、〇七年六月のコムスの介護報酬不正請求発覚後五営業日で、八万円から四割下落、その後九月には二万円台へと急落した。その後、翌八年二月にはグッドウィルの違法派遣という更なる不祥事に



交流会風景

より五千円台へ暴落、遂にグッドウィルは〇八年七月末をもって廃業し、グッドウィルグループ全体が崩壊した。

この不祥事の教訓としては、企業ブランドに対する消費者あるいは市場の目が厳しさを増しており、常にこれらに配慮したCSRを実践していくということが極めて重要になったということである。

**三、コンプライアンスを忘れた会社や時代の激変を予想できなかった会社を「想定外」が襲う。**

以下の八つの不祥事例について、主な発生原因等の解説が行われた。

**(一)雪印乳業食中毒事件**

**〈事件の概要〉**  
中毒患者が一万五千名近くに及んだ戦後最大級の食中毒事件。その後発生した牛肉偽装事件の発生により、グループが実質解体

**〈主な事件発生要因〉**

①過去に発生した同種の食中毒事件の反省を踏まえた安全に対する基本認識の欠如

②食品の安全性に関する社内研修、マニュアルの形骸化

③悪い情報が経営トップに迅速に伝わらない情報共有システムの欠如

**(二)不二家の消費期限切れ牛乳使用事件**

**〈事件の概要〉**  
違法行為に当たらない消費期限切れ牛乳使用にもかかわらず、その事実を証明できず、マスコミの集中砲火等により、自立再建を断念させられた

**〈主な事件発生要因〉**

①違法行為でないことを反論するた

めの文書化並びに記録保管の不備

②間接部門を過大にリストラしたことによる文書化等も含めた品質管理部門の人材不足

③教育研修体制の不備等現場を無視したコンプライアンス経営の失敗

**(三)パロマの補修湯沸器の欠陥により発生した死亡事故**

**〈事件の概要〉**  
湯沸器の不修理に伴う一酸化炭素中毒事故が二十八件発生、二十一人が死亡。国内販売が大幅に減少するとともに、当時の代表者が業務上過失致死傷容疑で起訴。

**〈主な事件発生要因〉**

①二十五年間、生産した二千五百万台が無事故であったという経営幹部等の安全神話への過信

②不正改造が原因として一切謝罪しなかつた経営者の認識の甘さと社会的責任に対する認識の欠如

③自社の安全装置劣化を原因とする事故があつたにもかかわらず、必要な行政手続きや消費者に対する告知をしなかつた消費者軽視の経営姿勢

**(四)ダスキンの内部統制システム構築義務違反事件**

**〈事件の概要〉**  
ミスタードーナツで販売された未認可添加物混入の大肉まんについて、取締役会がその事実を知った後も公表せず、公表を主張した一人の社外取締役を除いて全取締役会メンバーが代表訴訟の対象とされ、一人約二億円の会社への損害賠償債務が、二十年二月の最高裁判決で確定。

**〈主な事件発生要因〉**

①食品産業においては、企業の損失

を最小限にとどめるため、製品の違法行為公表が取締役の法的義務であり、単なる経営責任や道義的責任に止まらず、損害賠償責任を負うものであるとの時代の変化に対する認識不足

**(五)NHKインサイダー事件**

**〈事件の概要〉**  
NHK職員が番組作成のために入手した未公開情報を個人の株取引に利用したインサイダー事件。

**〈主な事件発生要因〉**

①マスコミの公共的使命を全く考えない現場記者の存在と情報漏洩のリスクに配慮してこなかつた組織風土

②隠蔽・虚偽体質が一人ひとりの職員にまで蔓延しているという統制環境の不備

**(六)野村證券インサイダー事件**

**〈事件の概要〉**  
M&Aを担当する企業情報部に中途採用された中国人社員が株式購入禁止義務があるのにもかかわらず、それに違反し、部内の情報を利用して、巨額の利益を得たインサイダー事件。

**〈主な事件発生要因〉**

①証券会社としての使命の組織・社員への不徹底

②グローバル化に伴い、あるいは世代間の倫理格差により従来の常識が通用しない社員が入社するとい

うリスクへの対応不備。具体的には、これら社員に対する特別な配慮不足と注意義務の徹底不足。

**(七)社会保険庁標準報酬月額遡及改竄事件**

**〈事件の概要〉**  
社会保険庁の職員が社会保険料収

納率向上のため、厚生年金加入者の標準報酬月額を遡及して改竄していた事件。

**〈主な事件発生要因〉**

①社会保険料のミッションである保険料の徴収と安定した年金支給に対する義務違反

②リスクや違法性に対する組織的な認識の欠如

③将来改竄が発覚した際の社会保険庁への批判の大きさに対する想像力の欠如

**(八)プリンスホテル事件**

**〈事件の概要〉**  
集会開催のために日教組に対し一旦ホテルの会場、客室の予約を受理したものの、右翼等の街宣活動等を恐れ、使用を拒否。その後、東京高裁の使用を認める旨の仮処分が出たにもかかわらず、ホテル側はこれを無視した。

これを受け、日教組は刑事告訴し、警視庁は二十一年三月、旅館業法違反で法人であるプリンスホテルと社長をはじめ幹部社員四名を書類送検。また日教組は同月、損害賠償を求め民事訴訟を東京地裁に提起し、七月、プリンスホテル側に二億九千万円の賠償と謝罪広告を命じる判決が下った。

**〈主な事件発生要因〉**

①一旦予約を受理した以上、集会の自由を守る義務がホテル側にあるにもかかわらずこれを無視した(旅館業法違反)。

②東京高裁の仮処分を無視するという行為に対する代表取締役の責任並びに取締役の監視義務責任に対する認識の甘さ。

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

⑪

⑫

# 本会主催 秋の各種講習会開催

## 開講満35周年を迎えた 労働法ゼミナール

来年一月まで全八講開催  
第五講以降の参加者を募集

今年で開講満三四周年、第四五期を迎えた労働法ゼミナールが二月までに第一から第四講が終了し、事務局では第五講以降の個別講習参加者を募集している。

第一講は「一月一日(月)午前」一般労働条件管理にあたっての問題点と対策について」と題し、埼玉労働局労働基準部部長・樋野浩平氏より、午後は「企業のリスク管理からみた労働契約のポイントと社員の義務」と題し弁護士・安西愈氏に解説頂いた。

以降第二講は「出張・配転・転勤・出向・転籍などの人事異動と退職・解雇・懲戒などの人事をめぐる実務と法律問題」を一月二八日(水)に弁護士・渡邊岳氏に、第三講は「最近の非正規雇用・派遣、請負など、新育児介護休業法、新パート法などをめぐる実務と法律問題」を一月二九日(木)に弁護士・木下潮音氏に、第四講はケース・スタディや演習問題を中心とした事例研究を交流形式で「こんな場合どうするか、社員の日常管理上のトラブル防止と対策のゼミ(事例研究ゼミナール)」を二月二九日(木)に弁護士・安西愈氏にそれぞれご講義頂いた。

第五講「労働安全衛生と労働災害、職業病、過労死、

過労自殺をめぐる実務と法律問題」二月二日(水)三時一〇分〜弁護士・外井浩志氏

第六講「労働時間、フレックスタイム、外勤・出張、裁量労働、休憩、休日、休暇、三六協定、割増賃金などの実務と法律問題」二月五日(火)一〇時〜弁護士・岩本充史氏

第七講「今日的な人事制度改定(成果主義賃金制度の導入、残業代額払の導入、「管理職」の範囲の見直し、人件費の削減、労務リストラなど)に伴う法律問題と実務対策」一月二八日(月)一三時一〇分〜弁護士・山中健児氏

第八講「労働組合活動の変化と対応について(無組合、合同労組対策などを含む)」二月二七日(水)一三時一〇分〜弁護士・岡芹健夫氏

\*会員の参加費は二三〇〇円(第六講は一七〇〇円)。会場はソニックシティビル9階会議室。ご参加のお申込みは経協事務局(☎048-647-1100)まで。

全講及び進全講ご参加企業名・ご氏名(敬称略・順不同)

栗田工業・蒲田充、サミィ・宮坂賢一、和田貴光、サンテック・石川孝、日本地工・押田悟、日本通運・長敬子、ネクスコ・メインテナンス関東

### 第一種・第二種衛生管理者受験のための対策講座開催

二年目を迎えた表記講座を八月二五日(火)〜二六日(水)

ならびに九月九日(水)〜一〇日(木)各二日会期で二回にわたって大宮ソニックシティで開催した。これは一月一四日に埼玉大学で行われた年一回の埼玉出張試験に備えた準備講習であり、受講者がきわめて高い合格率を維持し、適切なテキストや指導により定評のある(株)ウエルネットと提携して行ったもの。

これは常時五〇人以上の労働者を使用する事業所では、労働安全衛生法第二二条により「衛生管理者」を置くことが義務付けられていることから、多くの会社では必須の課題となっている国家資格である。また従業員数とともに資格者の必要人数が増加し、業種によって一種、二種の別がある。

両講とも講師は白井一博氏。幅広い試験範囲を限られた日程で、すべてを暗記などすることは不可能に近く、同氏は要領よく法令や実務必須事項を解説するとともに、過去の出題傾向の詳細な分析から編み出された独自の勉強方法を受講者に伝授。両講とも各定員五〇名、六〇名近くの参加者では満席の盛況であった。働く人々の安全や健康管理体制への会社としての積極的取り組みは、当局の強い要請であるとともに、昨今個人個人の関心も高い。

### 安全管理者選任時研修開催

屋外産業的業種と工業的業種に属する企業が、常時五〇人以上の労働者を使用する事業所を所有する場合は、労働安全衛生法第一条により、その事業所に「安全管理者」を置くことが義務付けられている(平成一八年一〇月細部改正)。本会では前記衛生管理者講習で提携した(株)ウエルネットとともに、一月一七日(火)に本会初の同選任時研修を大宮ソニックシティで開催した。これは厚生労働省から資格付与の認定を得ている同社による法定に基づく資格認定研修である。

講師は鈴木昭氏で効果的な講義であり、専門用語や専門的内容を具体的に分かり易く解説、夜までとはいえない一日で効率的に終了。今季、本会で初めての事業だったが、定員六〇名が満席となった。

本会では引き続き来年も「衛生」「安全(安全は3月8日(月)臨時開催)」の両講座・研修を開催する予定。

### 第一期経営者・経営幹部養成講座 全二講を開催

本会では今季始めての主催事業として、表記講座を(株)MELコンサルティング代表取締役社長安田芳樹氏を講師に第一講を九月一六日(水)、第二講を一〇月一四日(水)に大宮ソニックシティで開催した。これは企業の経営者や経営幹部を対象に、予測の難しい今日、激変する環境変化に的確に対応する「戦略に強いリーダー」立案した戦略を実践する「実行できるリーダー」の育成を目指して、経営層に求められる知識やスキルを効果的に学んだもの。講義はもとより、グループ討議も含めて効果的な講習となった。

ご参加者(順不同、敬称略)

イハシ・吉澤宏之、岩堀建設工業・岩堀聡司、行電サービス・金成和則、グロリアガス・矢下義則、コンフィアンサ税理士法人・上前朝子、丸広百貨店・筒井規善、千田一、鈴木成、杉田明男、森田和浩、ティー・アイ・シー・栗原和男

### 労務管理講座「新型インフルエンザと企業の実務対策の法的留意点」開催

一月二〇日(火)午後、弁護士・山中健児氏を講師に大宮ソニックシティで約三〇名を集めて開催した。これは人事・労務管理に焦点を絞り、企業としての対応を検討したもの。講師は結果回避努力義務を問われたりすることがないよう、積極的に対応すべきで、最終的には就業規則の改定も視野に入れるべきと警鐘を鳴らされた。



労働法ゼミ第一講  
樋野浩平講師



労働法ゼミ第一講  
安西愈講師



労働法ゼミ第二講  
渡邊岳講師



労働法ゼミ第三講  
木下潮音講師



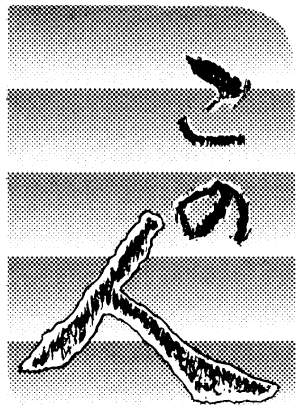
衛生管理者講座  
白井一博講師



経営幹部養成講座  
安田芳樹講師



労務管理講座  
山中健児講師



# アサヒロジステイクス株式会社

## 会長 横塚 正秋氏

この人の明日への挑戦は「笑顔と夢を共有できる会社」。その経営思想の根本に据えているのが「CS経営ⅡES経営」で、「CS」は顧客満足、ESは従業員満足であるが、私は「自分の会社に不満な社員が、お客様に満足を提供できるはずがない」と考えている。われわれの評価は、すべてお客様が決めること。ですから、CS経営を達成するためには、先ずES経営を徹底することだと思っている」と言い切る。

昭和二十三年八月二十日埼玉生まれ。四十六年日大農獣医学部を中退、現相談役の父・元吉さんが経営する旭運輸（現・アサヒロジステイクス株）に入社。三年後の四十九年四月一日、ご自身の結婚披露宴の席上、元吉さんは突然「この日をもって、経営から手を引く」と発表。その爆弾発言によって、即日二十六歳で専務取締役に就任し、いきなり実質的に社業を受け継ぐ。六十二年四月

代表取締役に就任し、平成十三年四月代表取締役となり、平成十三年（二〇〇一）年社名を「アサヒロジステイクス株」に変え、十七年四月創業五十年を機に代表取締役に就任し、他に関連会社各代



代表取締役となり、平成十三年（二〇〇一）年社名を「アサヒロジステイクス株」に変え、十七年四月創業五十年を機に代表取締役に就任し、他に関連会社各代

表取締役・会長、団体役員の日全日本トラック協会副会長、同埼玉県トラック協会会長等、数多くの役職を兼任している。

二十六歳でいきなり父の社長業を継ぐ。同社は、昭和二十年十月元吉さんが戦中勤務していた軍からトラック一台の払い下げを受け個人で運送業を始め、大手乳業メーカーを荷主に原乳輸送を開始。三十年一月まだトラック保有台数五台という時期、個人企業から旭運輸へ。会社組織にしたのは社員に誇りを、社会的にも法人の姿をアピールする気持ちからという。この考え方はこれまで懸命に推進してきた、同社独自のESの基本となっている。

「父から社業を継いだのは、ちょうど四十八年十月に始まった第一次石油危機の後に当たる。この時の年商は約一億円、車両保有台数二十五台、社員二十数人の無借金経営ということだったが、実情は稼働中の車両はガタガタ、社屋もボロボロ。従業員は殆どが高齢化し、経営資源すべてを新しくしなければならぬ時期に来ていた」。

大逆風となった第二次石油危機。第一次石油危機の影響は、日本経済の高度成長に急ブレーキをかける現象として、全国を駆けめぐり、各方面で物不足による諸物価高騰の動きが進んだが、このオイルショックは運輸業、とりわけ横塚さんには「神風」となり、さほどの営業努力もないままに、運賃が上昇、限界ぎりぎりのところで苦しんでいた経営が楽になった。

輸送業界の分野では、同時にロジステイクス・システム構築の動きが台頭、横塚さんはそんな時代背景をバネに、老朽化したトラックを保冷車に切り替え、食品チルド輸送の新分野に進出した。勿論、新車の導入、施設の整備、ドライバーの増員等、大きな投資は、殆どを借入金で賄わざるを

得なかったが、積極経営に移行して以来、社業は順調に伸びているように思えた」。

それから六年後、第二次石油危機の到来で、同社は大きな試練に見舞われる。前回とは打って変った、第二次石油危機は輸送業界にとつて全面的な逆風となつて経営を直撃。輸送量の減少に始まって、燃料費の急騰、金融引き締め、ディーラーからの矢の催促といった四面楚歌の状態で、横塚さんは手形決済を四か月もジャンプさせて貰う等、倒産寸前の状況の中で深刻な自己否定を味わった。まさに真つ暗闇の時期だったとか。

一五%ルールで対前年マイナスはゼロ

横塚さんは、「過去三十五年間、経営は順風満帆とまでは言えないが、対前年比でマイナスは一度も経験していない」という。ご自身の言によれば、「毎月々々、お客様に料金を頂き、会社からは給料を貰い、それで生活をし、昨日より悪くなるのがおかしい」というのが私の信念で、会社を特に大きくしたいと思つたことは別にない。ただ昨日より今日、今日より明日」という思いでやってきた。三位一体の経営、つまり良いお客様、良い社員に恵まれて、初めて良い会社になる。これを会社の基本にしていることで、対前年比を下回らず、結果的に三十五年間で年商は一五〇倍の一五〇億円、車両保有台数六〇〇台、社員も二〇〇〇名以上の会社に成長できた」という。因みに運送会社は全国で六万三〇〇〇社あるが、車両保有台数五〇台以上は〇・〇七%で、同社を含む五〇社以内とか。

平成十七年四月、横塚さんは会長就任に伴い、新社長にバトンを渡す際、会社が一層進化していく為の重要なキーワードとして、経営理念にプラスして「2E3S」を制定。この2E（エコロジー、エコノミー）3S（セーフティ、ソフト、シン

ブル）の具体的実践として、「ハイブリッドシステム車」を、六月に導入している。

ところで「食品は安定商品と思われている。しかし実はこれ程季節変動の激しいモノはなく、夏と冬の食べ物は結構違う。当社は一年三百六十五日、一日二十四時間のうち、三度の主食に関連する食品の物流を担っている。従つて、これを徹底してやらせて貰うとなると、季節変動を考慮し、一社への依存は一五%以下に抑え、集中させない、それが大原則である。創業当初は大手乳業メーカーに殆どを依存、中には七〇%超の荷主もあったが、そうなるかと季節によって、繁忙時、閑散時が同一時期に集中し、業務が平準化できず、結果として過大な投資を実施してしまつたケースもあった」。

そういう体験をしたことから、経営はバランスが命で、一社に対する高い依存度が、企業経営上、如何にリスクの高いものであるかということに気付き、まずは三〇%として徐々に現在の一五%ルールに切り替えた。根拠は何らかの事情で顧客との取引が解消した場合でも、最大一社一五%以内であれば、十分にカバーでき、対前年比を下回ることはないからだったという。

平成十三年五月、横塚さんは全日本トラック協会の中で最年少の五十二歳で埼玉県トラック協会会長に就任、その後全日本トラック協会副会長も兼ねているが、今後の業界について、こう展望する。

「業界はライフラン、インフラの一部に組み込まれた産業の一部だが、世間はそうした位置づけをしていない。しかし現実には、国民一〇〇人に一台の営業トラックがあり、間接的に食品、新聞、郵便、通販、宅急便、引越等、すべてを含め年間一人一〇万円の物流コストを負担している。俗にライフランと称している電気代、ガス代、水道代もこの物流コストには及ばないというのが実情である」。

従つてトラック業界はライフランの一翼を担っている重要なインフラそのものであり、そうした認識と責任の下、二十一世紀型の社会・経済構造の変化に積極的に対応していかなければならぬと考へている」。

滑川町在住で両親と妻昌枝さんとの四人暮らし。子供は長男（同社専務元樹氏）長女、次女の三人で、孫が五人。趣味はくるま、ゴルフ。（葛）

# 「生活価値商品」の物流 特化で広く食生活に貢献

アサヒロジ  
スティクス

昭和二十年、原乳の配送からスタートした当社は、会社設立以来五十年余りにわたり、食品を中心とした「生活価値商品」の物流に特化し、二十四時間三百六十五日稼働体制のもと、関東一円に十四カ所の物流センターと七カ所の営業所を配し、いつでも、どこへでも、をモットーにお客様のご要望にお応えするジャストインタイムを実現しています。

消費者の食品の安全・品質に対する選別の目が一層厳しくなる中で、昼夜を問わず新鮮なものを、新鮮なままお届けする食品物流のエキスパートとして、広く食生活に貢献しています。

当社は、この十年間で運送会社から総合食品物流企業へと変化をし、お客様に

- 一、ハイクオリティ
- 二、ロープライス

### 三、ベストサービス

を提供することを使命に、独自の総合物流システムを開発しました。商品の保管、仕分け、流通加工、配送、そして受注発注管理を中心とする物流の一部まで、物流全体を幅広くきめ細かく捉え、ロジスティクス企業として本物のサービスを追求しています。

### 当社は創業以来、「CS（顧客満足）

II ES（社員満足）」を経営のキーワードに掲げ、「会社に満足している社員のみがお客様に十分な満足感を提供できる」という考え方を経営の基本に置いています。当社の商品は、物流という目に見えないサービスあり、その商品を作り出しているのは直接お客様に接する社員一人一人になります。よって、社員が明るく気分良く活動していることが必要不

可欠となります。そんな社員のための社内イベントの一つとして毎年一月に開催される「安全初夢大会」があります。事故削減によるコストダウンを原資として最も優秀な社員一名に乗用車がプレゼントされる他、豪華賞品が盛りだくさんのイベントです。安全が何より求められる業界にあって、社員一人一人の帰属意識を高め、安全を確保する上でもESが大きなポイントとなります。

アサヒマネジメントシステムとして掲げている「2E3S」も当社の経営理念を表現したものです。「日本一安全で高品質な会社づくり」を目指し、「2E3S」のエコロジー（地球環境を考えた経営）、エコノミー（省エネルギー化、省力化）、セーフティー（安全を追求し、徹底して事故を無くす）、ソフト（社会・お客様・社員に優しく）、シンプル（仕組みを

より簡単に）を運用しています。

企業としての社会的責任を果たすという観点から、地球環境問題・交通安全には今後も積極的な取り組みを継続して参ります。本年八月には、十六拠点において、グリーン経営認証を取得。ハイブリッド車の積極導入やビデオ付ドライブレコーダー等を活用したエコドライブによる排出ガスの削減、あわせて全サービスドライバーが取得した社内免許制度「アサヒセーフティライセンス」との相乗効果により、交通事故を大幅に削減することができました。また安全運行に不可欠なアサヒ型ASV（先進安全自動車）の機能充実の為の研究をこれまで同様力を入れて参ります。

物流は国民生活を支える「ライフライン」の一翼を担い、国民百人に対し二台のトラックが必要であると言われていました。

今後も当社は、時代の変化に対応したお客様のあらゆるニーズにお応えできる総合食品物流企業として一層の研鑽を重ねて参ります。

## 【会社概要】

商号：アサヒロジスティクス株式会社

設立：一九五五（昭和三十）年一月  
本社：比企郡嵐山町花見台七一  
売上高：一五十億円（二〇〇九年三月期）

従業員数：二、二二〇名（二〇〇九年九月末）

事業種目：一般貨物自動車運送  
主たる輸送貨物：チルド・生鮮・冷凍・

- 加工の食品、住居関連商品、牛乳・鶏卵・清涼飲料水、その他食品全般

車両保有台数：六百台



本社・花見台物流センター



狭山物流センター ソーター



積極的に導入しているハイブリッド車



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/

# 小笠原くきづき・ふりかえりく洋上研修

## 30周年迎え父島で記念事業

### 名誉団長として利根会長同行



10月5日 父島出航前の記念撮影

今年で記念の三十回目を迎えた「小笠原くきづき・ふりかえりく洋上研修」の小笠原洋上・島内研修が十月一日～六日の六日間で実施され、本会利根忠博会長も名誉団長として同行、研修生三十八名、スタッフを含め五〇名で編成された研修団が往復の船内研修と小笠原村・父島での研修や記念事業などのプログラムを計画通り終了した。

竹芝棧橋からの出航前に小笠原定期船「おがさわら丸」（六七〇〇トン）を眼の前に臨む埠頭公園で行われた出航式では、まず、利根名誉団長が、「この研修は自己革新するチャンスだと捉えていただきたい。さらにネットワーキングにも役立ててほしい」とあいさつ、続いて研修団長の朝川哲一組織文化工学研究所代表、柴田隆至小笠原海運㈱常務取締役があいさつした。さらに、大久保高禎アイル・コーポレーション(株)執行役員総括本部業務部長から見送りの方を代表して激励の言葉をいただき、三国雅裕本会専務理事が、「この研修は一生に一度できるかどうかの貴重な経験。派遣企業に感謝し、この機会を有効に活用していただきたい」と見送りの言葉を述べ閉式、おがさわら丸は定刻十時に竹芝を出航した。

片道二五時間半の航海を経て、小笠原・父島には翌十月二日の正午前に到着した。往きの洋上研修では、利根名誉団長が「日本経済の展望とこれから」と題し最近の経済状況や日本の課題とマネジメントなどについて基調講演、これからのリーダーには、感受性や直感力などの感性が求められ、人に好意をもたれる秘訣としては笑顔の効用などをレクチャーした。

研修生は、六・七名で一チームとなり、六日間寝食を共にする。往路船内研修で、「チーム活動の目標設定」や「アドバイスカードの作成・交換①」、「コミュニケーション実習」などを行い、小笠原父島到着後は、三十周年記念として小笠原の環境保護活動に触れる「エコツアー体験」を小笠原村のご協力のもと実施し、自然環境保護と観光ビジネス、地域の活性化について学んだ。

また、毎年実施している「ウォークラリー」や「チームワークコンテンツ」などの体験学習プログラムでは、チームワークやリーダーシップ、コミュニケーションの必要性、問題解決能力などを体感した。

十月三日に船客待合所を会場として開催された「小笠原洋上研修三十周年記念現地交歓会」には、小笠原村役場、小笠原村議会、小笠原村商工会、小笠原村観光協会などの関係団体から幹部や職員が参加。そして、見事な踊りや太鼓を披露していただいた、フラダンス、小笠原太鼓、南洋踊り保存会などの団体を含め約一〇〇名が参加し、例年にも増して盛大な会となった。

現地交歓会の冒頭では、三十周年を記念し、森下一男小笠原村村長から感謝状が、安藤光一小笠原村商工会会長からはクジラの置き物が利根名誉団長に手渡された。会では研修団員と小笠原村の方が和やかに談笑する場面があちこちで見られ、南洋踊りでは研修団員も飛び入りで参加するなど、楽しく有意義な交流会となった。

十月五日の父島出航日には、「小笠原洋上研修三十周年記念植樹」として、村有地にレモンの苗木を植える植樹式が行われた。出航直前には研修団の記念撮影を行い、おがさわら丸は竹芝へ向け出航した。

復路の洋上船内研修では、「ふりかえり研修」、「研修での成果と反省」、「アドバイスカードの作成・交換②」、「総括」などを行い、小笠原洋上・島内研修に関する成果と反省点についてふりかえった。

二十五時間半の船旅を終え、十



月六日、午後三時三十分過ぎに竹芝棧橋に到着し、今次研修団は解散した。

後日、日本列島を縦断し、大きな被害をもたらした台風十八号の影響もあり、海上は多少のうねりはあったものの、小笠原滞在中は晴天に恵まれ、真夏のような日差しによりメンバー（参加者）は日に日に黒く日焼けし、秋雨模様の東京都内には不釣り合いな顔で降り立った。

## 小笠原洋上研修概要

この研修は、本会が「次代を担う人材育成プログラム」として職場リーダーやリーダー候補を対象に開催しているもので、グループワーク中心の体験・自己参画型研修として定着している。

全国でも稀な六カ月という長期間で実施し、マネジメントやリーダーシップの基本を事前研修で学び、さらに真のリーダーシップやコミュニケーションスキルなどを世界遺産登録申請中の「小笠原」という非日常空間で体験的に学習する。参加企業は今度も含めて過去一七〇事業所、参加者は二、〇〇〇名を数える。

実施期間：平成二十一年六月～十一月  
 研修団派遣地：東京都小笠原村・父島

三十周年の記念となった今次洋上・島内研修の六日間も無事に計画通り終了することができ、紙面をお借りしまして、支えて頂いた派遣企業、協賛団体・企業、研修スタッフに衷心より御礼申し上げます。

なお、十一月二日には、この研修の最後となるフォーアアップ研修（第四回集合研修）が行われ、ここには、派遣企業の総務人事担当者の方や、メンバーの直属上司の方にも参加いただいた。

## 研修使用船・小笠原海運(株)おがさわら丸 六、七〇〇トン

参加者：二十四社・三十八名  
 第三十次洋上研修団：五十名  
 協賛：小笠原村、小笠原村商工会、小笠原村観光協会、小笠原村ホテルウオッチング協会、産業能率



10月1日 出航式

## 第30次研修日程・プログラム等

六月～ 通信教育受講・提出  
 ◇第一回集合研修・七月二十七日

- \* 開講式
- \* オリエンテーション
- \* 個人プロフィール作成
- \* 個人プロフィール発表
- \* リーダーシップ講義「期待されるリーダー像」～グループワーク

◇第二回集合研修・八月二十四日

- \* 講義と演習
- 「マネジメントの基礎（管理行動の基本）」
- 「マネジメント講義（問題解決のすすめ方、効果的な部下指導）」
- \* 通信教育・学習のすすめ方、ポイント説明
- \* 洋上・島内ガイドダンスⅠ

◇第三回集合研修・九月十七日

- \* チームづくり
- \* グループワーク「個人目標・チーム目標の考え方」
- \* 講義
- 「ストレスマネジメント②」
- 「小笠原の自然とエコツアー」
- エコツアーガイド吉井信秋氏
- \* ウォークラリー解説①
- \* 洋上・島内ガイドダンスⅡ

◇小笠原洋上・島内研修・十月一日～六日（六日間）

- 十月一日(木)

大学、日本通運東京旅行支店、小笠原海運（順不同）

- 六月～ 通信教育受講・提出
- ◇第一回集合研修・七月二十七日
- \* 開講式
- \* オリエンテーション
- \* 個人プロフィール作成
- \* 個人プロフィール発表
- \* リーダーシップ講義「期待されるリーダー像」～グループワーク
- 十月二日(金)
- \* アドバイスカードの作成・交換①
- \* 「コミュニケーション実習」
- ～絵による伝達～
- ……父島・二見棧橋着……
- \* エコツアー、ナイトツアー体験
- 十月三日(土)
- \* 「ウォークラリー解説②」
- \* ウォークラリー
- \* 三十周年記念現地交歓会
- \* ラリー表彰式
- 十月四日(日)
- \* 課外活動
- 十月五日(月)
- \* チームワークコンテスト
- \* 三十周年記念植樹
- ……父島出航……
- \* おがさわら丸船内見学
- \* 「ウォークラリーふりかえり」
- \* 「研修での成果と反省①」チームワーク評価
- 十月六日(火)
- \* 「チームワークコンテストの

ふりかえり」

- \* 「研修での成果と反省②」チーム目標のふりかえり
- \* アドバイスカードの作成・交換②
- \* チーム目標ふりかえりの発表
- \* 「行動開発計画表」解説
- \* 「総括・まとめ」～解団式
- ……竹芝棧橋着・下船……
- ◇第四回集合研修・十一月二日
- フォーアアップ研修～職場実践へのキックオフ～
- \* ワークショップ
- \* 「ふりかえり研修」
- \* 講義
- \* 「部下を育てるリーダー行動」
- \* 講義・発表
- \* 「行動開発計画表の発表」
- \* 「まとめ・総括」
- \* 通信教育修了式
- \* 洋上研修修了式
- \* 第三十次修了パーティ



7月27日 開講式

第30次スタッフ



8月24日 「マネジメント講義」 第2回集合研修



10月1日 「チーム目標の設定」 往路洋上研修



第30次小笠原洋上研修名誉団長・スタッフ名簿

役 割	氏 名	所 属 ・ 役 職
名誉団長	利根 忠博	(社)埼玉県経営者協会 会長
講師・団長	朝川 哲一	組織文化工学研究所 代表
講 師	中川 健二	(株)オレンジファーム 専務取締役
〃	渡辺 浩子	ウェルネス コーディネーター
研修・運営	関和 愛	東京電力(株)埼玉支店
〃	阿部 雅一	日本通運(株)東京旅行支店
〃	明石 勇	日本通運(株)首都圏旅行支店
〃	相田 高志	小笠原海運(株)
通信教育	森川 泰	(学)産業能率大学 東日本事業部
事 務 局	宮田 信久	(社)埼玉県経営者協会
〃	鈴木 孝幸	(社)埼玉県経営者協会
〃	町田 恭子	(社)埼玉県経営者協会

第30次小笠原洋上研修参加者名簿 企業名50音順

企 業 名	参加者
アイル・コーポレーション(株)	湯原 義久
アイル・コーポレーション(株)	植村 敬仁
(株)朝日ラバー	佐藤 武仁
AGS(株)	岩瀬 裕暁
AGS(株)	肥後 光徳
(株)NTT 東日本一埼玉	小名木則行
関東自動車(株)	野本 真広
(株)久保田製作所	久保原辰徳
クリーンシステム(株)	磯部 慎
埼玉県信用保証協会	神山 真弥
埼玉県信用保証協会	永躰 政典
埼玉県信用保証協会	岡村 可奈
埼玉県信用保証協会	小林 紘子
(株)埼玉りそな銀行	栗原 聡美
サイデン化学(株)	鈴木 一郎
サイデン化学(株)	三輪 幸一
坂戸ガス(株)	内野 保
坂戸ガス(株)	内藤 慎吾
(株)大洋社印刷所	坂本 昌亮
(株)デサン	小谷中智史
東京電力(株)埼玉支店	小指 進一
(株)トッピンググラフィック	永井 秀一
(株)トッパンコミュニケーションプロダクツ	江越 栄
トッパンディスプレイ(株)	渡井 大介
トッパンディスプレイ(株)	藤井 裕司
中原建設(株)	星野 秀一
(株)日本キャンパック	原 武之
(株)日本キャンパック	野本 剛大
(株)日本キャンパック	田島 康晴
(株)日本キャンパック	狩野 勝
(株)日本キャンパック	須永 明
日本通運(株)埼玉支店	椎屋 博光
日本通運(株)埼玉支店	越田 隆志
初雁興業(株)	島田 博
(株)ビージーエンジニアリング	加藤 敏隆
武州ガス(株)	中田 和男
武州ガス(株)	大野 和彦
武州産業(株)	森田 一史

10月2日 エコツアーを体験



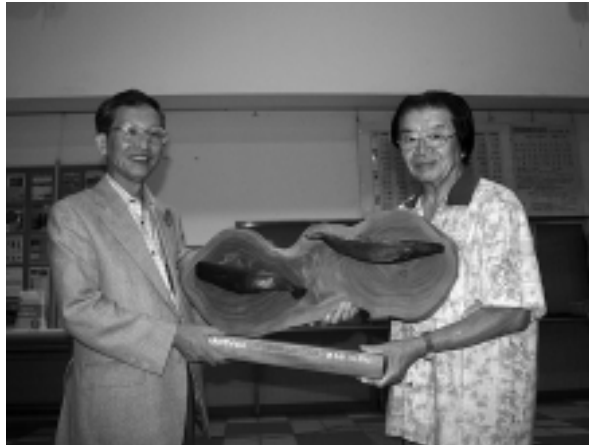
10月3日 ウォークラリーー ゴールシーン



10月3日 30周年記念現地交歓会にて  
森下村長より利根会長へ感謝状贈呈



10月3日 安藤商工会会長より  
利根会長(左)に記念品贈呈



10月5日 30周年記念植樹



10月5日 記念植樹後の記念撮影



10月5日 チームワークコンテスト



10月6日 復路洋上研修  
「チーム目標のふりかえり」



# 埼玉県最低賃金

(平成21年度)

<b>埼玉県最低賃金</b>	時間額 (円)	埼玉県内で働く全ての労働者（下記の「産業別最低賃金」が適用される人を除く。）に適用されます。	発効日
	<b>735</b>		20.10.17

特定（産業別）最低賃金	時間額 (円)	次の人達には、上記の「埼玉県最低賃金」が適用されます。	発効日
<b>非鉄金属製造業</b> (非鉄金属第1次製錬・精製業、非鉄金属素材製造業及びその他の非鉄金属製造業を除く。) <b>電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業</b> (医療用計測器製造業(心電計製造業を除く)を除く。) <b>輸送用機械器具製造業</b> (産業用運搬車両・同部分品・付属品製造業及びその他の輸送用機械器具製造業(自転車・同部分品製造業を除く)を除く。) <b>光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業</b>	<b>810</b>	1. 18歳未満又は65歳以上の者 2. 雇入れ後3月未満のものであって、技能習得中のもの 3. 清掃又は片付けの業務や手作業に主として従事する者 4. 製造業については、手作業による包装、袋詰め、箱詰め又は運搬の作業に主として従事する者	21.12.10 (予定)
<b>各種商品小売業</b> (衣・食・住にわたる各種の商品を小売する事業が該当する。) <b>自動車小売業</b> (二輪自動車小売業(原動機付自転車を含む)を除く。) (注1) 最低賃金の対象となる賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、時間外・深夜・休日手当、臨時又は1月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入されません。 (注2) 著しく労働能力が低い人などについて、埼玉労働局長の許可を受けた場合には、最低賃金の特例許可金額が適用されます。	<b>825</b>		
<b>各種商品小売業</b> (衣・食・住にわたる各種の商品を小売する事業が該当する。) <b>自動車小売業</b> (二輪自動車小売業(原動機付自転車を含む)を除く。) (注1) 最低賃金の対象となる賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、時間外・深夜・休日手当、臨時又は1月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入されません。 (注2) 著しく労働能力が低い人などについて、埼玉労働局長の許可を受けた場合には、最低賃金の特例許可金額が適用されます。	<b>822</b>		
<b>各種商品小売業</b> (衣・食・住にわたる各種の商品を小売する事業が該当する。) <b>自動車小売業</b> (二輪自動車小売業(原動機付自転車を含む)を除く。) (注1) 最低賃金の対象となる賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、時間外・深夜・休日手当、臨時又は1月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入されません。 (注2) 著しく労働能力が低い人などについて、埼玉労働局長の許可を受けた場合には、最低賃金の特例許可金額が適用されます。	<b>785</b>		
<b>各種商品小売業</b> (衣・食・住にわたる各種の商品を小売する事業が該当する。) <b>自動車小売業</b> (二輪自動車小売業(原動機付自転車を含む)を除く。) (注1) 最低賃金の対象となる賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、時間外・深夜・休日手当、臨時又は1月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入されません。 (注2) 著しく労働能力が低い人などについて、埼玉労働局長の許可を受けた場合には、最低賃金の特例許可金額が適用されます。	<b>824</b>		

## 青年部会 九月例会

# やきトンの「びびき」で開催

青年経営者部会の九月例会が九月十七日(休)午後、「黒豚劇場川口入り口店」において十九名が参加し、第三回経営研究会と懇親会の二部構成により開催された。

第一部の講演は株式会社びびきの代表取締役社長、日正好春氏により行われ、島村健副部長(島村工業・社長)の司会・進行で執り行われた。最初に古川元一部会長(川口土木建築工業・社長)が開会の挨拶を行った。

日正好春氏の経営する「(株)びびき」は、豚肉くし焼きの持ち帰り店をチェーン展開し、さらに飲食店を備えた業態も経営し、店舗数は二十店舗を数えています。また、その食材、厨房の機器も埼玉のものにこだわっています。そして、当店自慢の「秘伝みそだれ」は08年世界食品品評会モンドセレクションにて最高金

賞を受賞しています。

講演では、世界に自慢できる地元の名物をつくり、地域の活性化に助力するという事業目的を達成するために、一、正直で楽しい商いを心掛ける。二、「人に良い物」と書いて「食べ物」であることを認識する。三、私たちが傍を築く(はたらく)事を創造できる企業(集団)である。と考えるに至った激動のそして驚愕の歴史を語った。

それは、高校三年の時、祖母の告別式を父親にかけられた不当な債務を、悪質な債権取り立て業者に妨害されたことに始まる。

父親から「毎月百万円を家にいれてくれ」と言われ、そこで、個人でイベント・催事の請負やプロモーションを始め、収入は生活費を除き父親に送金する日々が続いた。ある時、物産展でブースが埋まらず、自らや

きとり・やきトンのブースを運営し好評を得、その後、テントを張って最初の店を始めた。

氏が二十歳の時に、個人から法人化したため、支払いが数カ月後となり、運転資金が枯渇し、そのため、日銭の入るサンドイッチのFCを開店したが、土壇場で融資が出ず、悪質な金融業者に接触せざるを得なかった。そのため、その後、資金調達で大変な苦労をしなければならなくなった。それを救ったのが、川越商工会議所のアドバイスと日本政策金融公庫の融資であった。その後は、資金調達も経営も軌道に乗り、堅調に推移している。

改めて、お客様を見てみると、地元の方が圧倒的に多く、名物は、地元の食材、地元の機械メーカーがつくった設備・グリルでやるべきであり、それが、地域の振興や雇用の維持につながるかと話された。

米国ではやきとりは、寿司、てんぷらに次ぐ評価があり、今後の発展の可能性を語り、講演を結ばれた。

その後、町田渉幹事(狭山モータースクール・社長)から謝辞があり第一部は終了した。

第二部の懇談会は、棚嶋英司幹事(シーエスサービス・社長)の司会・進行で執り行われ、吉野寛治特別会員(吉野電化工業・社長)の乾杯で始まり、びびきでの懇談が和気藹々と続き、松本伸一郎副会長(松本商会・社長)の閉会挨拶でお開きとなった。

## 新型インフルエンザと保健所の要請

弁護士 安西 愈

厚生労働省は、二〇〇九年九月一八日「新型インフルエンザに関連して労働者を休業させる場合の労働基準法上の問題に関するQ&A」をHP上に掲載した。それによると、労働者が新型インフルエンザに感染したために休業させる場合は、病欠欠勤であるから、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられるので、休業手当を支払う必要はない。

新型インフルエンザに感染している者の近くにおり、濃厚接触者であることなどにより休業する場合、及び労働者の家族が感染したためその労働者を休業させる場合は、会社は休業手当を支払う必要があるかについては、それが「保健所による協力要請等により労働者を休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられるので、休業手当を支払う必要はない。」とされている。

## インポート労働法

しかし、「保健所による協力要請の範囲を超えて休業させる場合や使用者の自主的判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当るとされている。

そうすると、「保健所等による協力要請等により労働者を休業させる」かどうか、使用者の労基法第二十六条による平均賃金の六〇%以上の休業手当の支給の有無を左右することになる。

ところで、「都道府県知事は、新型インフルエンザ等感染症のまん延を防止するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該感染症にかかっていると疑うに足りる正当な理由のある者に対し、同項の規定により定められた期間内において、当該者の居室又はこれに相当する場所から外出しないことその他の当該感染症の感染の防止に必要な協力を求めることができる。」「協力を求められた者は、これに応ずるよう努めなければならない。」「感染症法第四四条の三、第二項・三項」とされている。

ところで、「都道府県知事は、新型インフルエンザ等感染症のまん延を防止するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該感染症にかかっていると疑うに足りる正当な理由のある者に対し、同項の規定により定められた期間内において、当該者の居室又はこれに相当する場所から外出しないことその他の当該感染症の感染の防止に必要な協力を求めることができる。」「協力を求められた者は、これに応ずるよう努めなければならない。」「感染症法第四四条の三、第二項・三項」とされている。

そこで、新型インフルエンザ等感染症の無症状病原体保有者や疑似症患者であって当該感染症にかかっていると疑うに足りる正当な理由のあるものについては、新型インフルエンザ等感染症の患者とみなして、この法律の規定を適用することから、その判断は医師による。医師はこれらの者を最寄りの保健所長を経由して都道府県知事に届け出ることになっている。具体的にはこれらの措置の実施事務は保健所長が行うことになる。ところで、感染症法ではいわゆる濃厚接触者についての外出禁止等の直接措置の規定はなく、「感染症のまん延の防止のための施策に関する事項」についての「基本的な指針」を厚生労働大臣が定め、都道府県知事は基本指針に即して、「地域の実情の即した感染症の予防及びまん延の防止のための施策に関する事項」を行い、「予防計画」を定め、それにより対応するのでいわゆるガイドラインによる措置となる。

このような、実務上の権限は内部委託により保健所長が行うことになろう。そこで保健所長がどんな協力要請を地域の住民や企業等に行うかが、企業の労働者の賃金支給を左右するという重大なことになっている。



開会の挨拶をする古川元一部会長



講演するびびきの日正好春社長

# 南部 日本地工株式会社

## 壁面緑化コンクールで 国土交通大臣賞を受賞

日本地工株式会社といえば、わが国で初めて打込式アンカーの実用化に成功した業界のパイオニアであり、いまや全国の電力、及び通信施設の需要の大半を占めている。

その日本地工が都市緑化技術開発機構主催の第八回屋上・壁面・特殊緑化技術コンクールの壁面・特殊緑化部門において「国土交通大臣賞」を昨年の「日本経済新聞社賞」に引き続き本年十月に受賞した。緑化部門の歴史が十三年と浅いにも拘らずその連続受賞はまさに当社の技術躍進の評価の快挙と言ってよい。その壁面・屋上緑化システム（マジカルグリーン）は、建物



各種アンカー



壁面緑化のサンプル

ち土の力学的要素に着目し、その力を効果的に機能させる製品・技術を生み出している」と玄間敏社長は語る。

と美しく調和しているばかりでなく、植物が長期間安定し且つ軽量化されたカセットタイプの為、施工が容易である。さらに自動灌水装置を設置し、年間式タイマーコントローラーにて制御するため、季節ごとの入力変更が不要等、システム面でも優位性を誇っている。なお、本土壌に使われている培地は当社が直接輸入取扱している軽石と有機資材で構成されている。

創業は昭和三十一年、「当社はオリジナリティーを追求し、新製品・新工法・新サービスを開発しているが、その事業の殆どに共通しているテーマは大地です。大地が持つ強さ、すなわ

今後とも、各種アンカーの圧倒的優位を武器に、環境という新しい分野でも、各種受賞により証明された技術をもとに前進を続ける企業である。

### DATA

会社名：日本地工株式会社  
本社：川口市江戸袋2-1-2  
代表者：代表取締役社長 玄間 敏  
創業：昭和31年10月27日  
資本金：2億6,400万円  
従業員数：311人  
事業内容：アンカー、接地、鋼製基礎、緑化関連  
電話：048-283-1111  
http://www.shiko.co.jp

# 北部 社会福祉法人隼人会

## 人生延長線上フラットな位置 にある老人ホームになりたい



根岸仁司理事長

行田市白川戸の田園風景の中に特別養護老人ホーム、ケアハウス、ショートステイサービスなどを提供する「まきば園」がある。現在まきば園がある土地は、かつては牧場だった。「まきば園」の名称はここから来ている。

「まきば園」を訪問してまず驚いたのが、職員の方の明るい笑顔とあいさつ。受付からはじまり、施設内で働くすべての職員が入居者、来訪者に対し元気に



園内にて上寿(100歳)のお祝い

明るく接し、それをごく自然に振る舞っている。園内にはいたるところに花や絵画、写真などが飾られ、同園が、「笑顔満開開放感あふれる空間」をコンセプトにしていることを実感した。

根岸仁司理事長「写真」は、北海道で高校生活を過ごし、大学は東京の大学から一年間モスクワの大学に留学、帰国後は父親が経営する牧場で働いた。親戚や知人の議員から老人介護の必要性を説かれ、必死になって日本の介護実態や課題を学び、その必要性を再認識した。根岸

理事長が四十歳の時、平成五年十二月に社会福祉法人隼人会を設立、広大な牧場の土地を活かし、翌年の平成六年には特別養護老人ホームとケアハウスを併設する「まきば園」を開園した。

その後、「まきばの温泉デイサービスセンター」、岩槻まきば園を開園、平成二十年には「鴻巣まきば園」をオープンさせた。

三か所のまきば園で、特養ホームベッド数二四〇床、ケアハウス五〇床、ショートステイサービス一〇〇床と、県内でも上位の規模を誇る施設となった。現在に至るまでの十五年余り、

根岸理事長の妻であり理事の根岸節子統括施設長と二人三脚で奔走し、規模を拡大してきた。

しかし、高齢化社会の到来により要介護老人が増加し、まきば園の三施設でも特養ホームは二年以上の入居待ち状態が続いている。入居者の平均年齢は八十八歳、最高齢は一〇一歳。今後については根岸理事長は、「十年後には八〇〇万人ともいわれる団塊の世代が七十歳を超え、要介護老人が急増することが予想される。施設の不足とともに介護サービスに関わる人材不足も心配。職員に対する一層の教育・訓練、働きやすい環境の整備などが必要で、設備の充実ももとより人材の育成が重要な鍵となる」と展望し、「お客様が生きがいを感じ、人生の延長線上に当たり前の様に存在する老人ホームづくりを目指したい」と語った。

地域とのふれあいや交流、園内のイベントを活発に実施する「まきば園」は、笑顔の大切さを実践し、より明るい施設づくりに邁進していく。

### DATA

法人名：社会福祉法人 隼人会  
所在地：行田市白川戸275  
電話：048-555-2202  
FAX：048-555-2711  
代表者：理事長 根岸仁司  
設立：平成5年12月  
従業員数：職員 330名  
事業内容：高齢者介護事業  
◇特別養護老人ホーム、ケアハウス、ショートステイサービス、デイサービス、ホームヘルプサービスなど  
◇施設：まきば園（行田市）、岩槻まきば園、鴻巣まきば園、まきばの温泉、デイサービスセンター（行田市）

## 中部 (株)サンフレッセ

### 高度な経営管理体制と固いチームワークで主食ビジネスを深耕



富澤三継社長

の増強で競争力強化を図るため、本社工場を伊奈北部工業団地内に建設した。

社名の「サンフレッセ」の「サン」は、旧社名である太陽堂製パン所からとり、太陽のように真紅にほたばるエネルギーを表現し、「フレッセ」はフランス語のフレ(Frais)即ち「フレッシュ」(新しい)の意味とエッセ(Essai)即ち「試み」を結合させた造語で、「新しい試み」という意味である。「常に現状に満足することなく、新しい試みに積極的に、エネルギーに挑戦している」という願望を社名にしたものである。

平成九年には、社名を株式会社サンフレッセと変更、同時に三つの工場のパン部門を統合することによる合理化と生産能力

の増強で競争力強化を図るため、本社工場を伊奈北部工業団地内に建設した。社名の「サンフレッセ」の「サン」は、旧社名である太陽堂製パン所からとり、太陽のように真紅にほたばるエネルギーを表現し、「フレッセ」はフランス語のフレ(Frais)即ち「フレッシュ」(新しい)の意味とエッセ(Essai)即ち「試み」を結合させた造語で、「新しい試み」という意味である。「常に現状に満足することなく、新しい試みに積極的に、エネルギーに挑戦している」という願望を社名にしたものである。

現在、事業はフードシステム事業とフードサプライ事業に分かれており、フードシステム事業では、市場に適した、より高度なフードシステムの確立と情報の提供を行い、フードサプライ事業では、さらなる高品質、低コストを目指し、お客様に満足と安心をお届けするため、日々努力しており、今後も「食」を軸に様々な「おいしさ」の提供を目指している。

現社長の富澤三継氏は、昭和六十一年、二代目として社長に

本社及び本社工場



#### DATA

会社名: 株式会社サンフレッセ  
 本社: 伊奈町小針新宿1273  
 電話: 048-729-1133  
 FAX: 048-729-1137  
 代表取締役社長: 富澤三継  
 設立: 昭和27年10月  
 資本金: 3700万円  
 社員数: 320名  
 事業内容: パン類及び各種菓子類、冷凍・冷蔵食品、弁当類・惣菜類の製造、販売

## 西部 (株)アドバンス

### 障害者が主体となって運営する化粧品製造会社

企業と人、そして地域社会との共生を目指す(株)コーセーは、障害者雇用の一環として、1992年に(株)アドバンスを設立。

障害者の方々が主体となって運営する化粧品製造を目的として、コーセーの主力工場である狭山工場にも近い狭山市にアドバンス東京工場を建設。93年に、化粧品業界では始めて、全国でも25番目の特例子会社としての認可を受け(現在は全国で約250社といわれる)、活動を続けている。

アドバンスの特徴は、軽作業や補助的作業を目的とする企業ではなく、親会社であるコーセーと同じ化粧品の製造を事業内容とする独立採算企業であり、

クリームや化粧水、乳液、メイクアップ製品などの充填、包装、仕上げ加工に関する業務を行っている。

もちろん障害者だけでなく、運営することはできないので、同じ製造ラインで健常者と一緒になって業務を遂行しているが、社員数73名のうち38名が障害者で、重度障害の方も半数以上である。障害内容も聴覚・言語障害、肢体障害、知的障害と様々だが、ノーマライゼーション(障害者が健常者とともに通常に生活すること)を特別に意識することなく実践できている。

また安全作業のため、点字ブロック、段差のない工場設計、自動・半自動ドア、手すり、車

椅子使用者専用のトイレやロッカー設備、非常ランプや非常プザーの設置、機械の停止を知らせるフラッシュランプ、肢体障害者がラインで作業するための専用椅子など様々な設備を備えている。

工程管理もコーセーと同一システムで行い、生産性を中心に見据えつつ、身の丈にあった適正な管理・生産を目指しつつも、同社の生産数は年々増加し、更にISO9001(98年)、同14001(03年)も取得、レクリエーション・福利厚生、社員旅行なども一致団結している。

職場五大方針は①明るく自信のある態度で意思の通い合う職場づくり②安全で健康的な働くことに充実感を味わえる職場づくり③マナーがしっかりとしている職場づくり④よりよい品質が産みだせる職場づくり⑤創意工夫をこらして経営成果を高められる職場づくり。同社のご健闘を祈りたい。

#### DATA

会社名: (株)アドバンス  
 本社: 〒350-1315 狭山市北入曾856-4  
 工場: 電話: 04-2958-2101  
 FAX: 04-2956-4140  
 代表取締役: 小玉辰朗  
 設立: 1992年9月2日  
 資本金: 90(百万円)  
 従業員数: 73名  
 事業内容: クリーム、化粧水、乳液、メイクアップ製品の生産  
 特色: 障害者にできる限りの安全性と作業負担を軽減した機械及び作業施設など職場環境の整備に注力

狭山市の本社・工場



工場内部



# 埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ  
第56回

今回の内容について、ご関心・興味をお持ちの方は、下記にご連絡下さい。  
 埼経協 事務局長 根岸 茂文、調査部長 宮田 信久 ☎048-647-4100  
 FAX 048-641-0924

## 研究の内容

## 産業への展開



### 高速度カメラを利用した鏡面反射光の分離技術

工学部電気電子システム工学科 辻 俊明 助教

鏡面反射とは、光が一方に反射する現象です。例えばビルのガラス面に外の風景が反射したり、雨の日の路面に信号の光が反射したりするのは鏡面反射の典型的な例であり、対象物の本来の色の識別を困難とするため、しばしば問題となります(図1)。しかし汎用的に鏡面反射を除去する決定的な技術は確立されていません。そこで、本研究室では鏡面反射を除去するために高速度カメラを利用する手法を開発しています。

高速度カメラは人間や一般のカメラでは検知できない一瞬の動きや短時間の高速現象を撮影可能であり、交流電源の照明下では高速の輝度変動(ちらつき)が観測されます。例えば図2の例では蛍光灯の反射が強い画像a)と弱い画像b)が得られます。この特性に着目し、ちらつきに基づいて光源が発光していない時



図1 ガラス面に反射した蛍光灯の光

の各画素の色を推定する手法を提案しています。光源が発光していないときの画素値には鏡面反射成分が一切含まれないことから、鏡面反射のない、物質本来の色を表す画像が入手されます。実験の結果、蛍光灯の鏡面反射光は視認不可能なレベルまで除去されることが確認されました(図2c)。また、白熱灯は光の変動が小さいためにノイズが大きくなりますが、ノイズ除去の技術を実装することにより、きれいな画像が得られることが確認されました。

本技術を利用することにより、単一のカメラで光源や視点を移動することなく、鏡面反射光を除去することが可能になります。また、偏光フィルタを用いる技術と異なり、あらゆる角度で反射が除去される、全ての成分が除去可能であるという利点があります。自然光や直流光源の鏡面反射を除去できないのが課題であるため、現在その課題の克服に向けて研究を進めています。



図2 高速度カメラの画像a)、b)と反射を除去した画像c)

1. 鏡面反射による誤認識を回避した高性能マシビジョン
2. 雨天時の路面の反射を除去し、運転者に表示する安全技術
3. 人間の視覚能力を強化する知能化ゴーグル

学歴・略歴  
辻 俊明

(つじ としあき)

平成13年3月 慶應義塾大学理工学部卒業

平成15年3月 慶應義塾大学慶應義塾大学大学院理工学研究科前期博士課程修了

慶應義塾大学大学院 21世紀 COE プログラム 情報・電気・電子分野「アクセス網高度化光・電子デバイス技術」COE 研究員 (RA)

平成18年3月 慶應義塾大学理工学研究科総合デザイン工学専攻後期博士課程修了 博士 (工学)

東京理科大学工学部第一部機械工学科嘱託助手  
平成19年4月 埼玉大学工学部電気電子システム工学科助教

現在に至る



### 静電気力を利用した有機デバイスの新しい成膜技術の開発

工学部機能材料工学科 福田 武司 助教

数10nm程度の非常に薄い有機薄膜を積層化した有機デバイスは、電流注入で発光させることでディスプレイや照明、光照射時に発生した電流を利用することで太陽電池や撮像素子としての応用に用いることができる。このような幅広い産業への展開可能性を秘めているために、国内外の多くの研究機関や企業で幅広く研究が進められている。特に有機 EL (Electroluminescence) は携帯電話のメイン・サブディスプレイなどで既に製品化されている。

有機デバイスに関連する研究では新規有機材料の創出、素子構造の最適化、新しい成膜技術の確立、評価などが幅広く行われている。我々の研究グループでは将来的に低コスト化が可能であり、かつ従来技術では実現できないような高効率な有機デバイスを作製できる新しい成膜技術の実現を目指して研究を進めている。我々が試作した成膜装置を図1に示すが、従来手法との最大の相違点は有機材料を希釈した溶液に数kVの高電圧を印加するという点である。そのため、イオン化した有機溶液が大気中で分裂を繰り返し、最終的には基板上に堆積することで有機薄膜の成膜が行われ

る。このような成膜技術では任意の有機層の積層やナノ構造体を有する表面の成膜が可能であるという利点を有しており、これを用いることで高効率な有機デバイスが実現できると期待している。

上記に記載した研究を行うために、図1に示した成膜装置以外にも、真空一貫の真空蒸着機、蛍光分光光度計や分光器、蛍光量子収率測定装置などの基礎的な有機薄膜評価装置、各種有機デバイス(発光・受光)評価装置などを所有しており、有機デバイス全般に関する幅広い研究を効率的に推進できるような体制を構築している。

ここで紹介した成膜技術以外にも幅広く有機デバイスに関する我々の知見を、企業やその他の研究機関などとの共同研究を通じて社会に普及させていきたいです。その結果、少しでも我が国の産業発展に寄与できればと考えています。



図1

1. 静電塗布法を利用した有機デバイスの開発
2. 塗布法を利用した有機太陽電池・撮像素子の開発

学歴・略歴  
福田 武司

(ふくだ たけし)

1999年3月 早稲田大学理工学部 応用物理学科卒業

2001年3月 早稲田大学大学院理工学研究科物理学及応用物理学専攻博士前期課程修了

2001年4月 株式会社フジクラ

2008年4月 埼玉大学工学部機能材料工学科助教

現在に至る



# 「ものづくり大学」へようこそ

連載  
第36回

今回の内容について、ご関心・興味をお持ちの方は、下記にご連絡下さい。  
埼経協 専務理事 三国 雅裕、調査部長 宮田 信久 ☎048-647-4100  
FAX048-641-0924



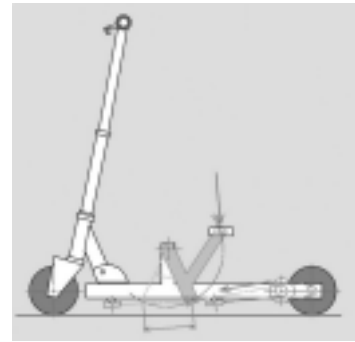
## 自転車に代わる新しい移動手段の開発

教務長・製造技能工芸学科 森山茂夫教授

最近、環境にやさしく健康にも良い近距離移動手段として自転車が見直されています。現在、世界中に普及しているペダル回転、後輪駆動方式の自転車は130年ほど前にイギリスで発明されましたが、その後変速機などの付加機能では進歩しているものの、基本的な構造はほとんど変わっていません。それだけ、実用性に優れた製品であると言えるでしょう。そんな自転車の唯一の欠点は、駐輪のために大きなスペースが必要であり、折り畳んでも気軽に電車等に持ち込めるほどの大きさにはならないことです。

そこで私の研究室では、小型軽量で電車にも持ち込めるような自転車に代わる新しい移動手段の開発に取り組んでいます。右図は、昨年の卒業生が試作した「ペダルスケータ」と称するもので、回転ペダルの代わりに、ペダルを上下に足踏みする機構として小型化をはかっています。ま

だまだ多くの課題が残っていますが、このような将来を目指した新しい乗り物にご興味がある方々と共同で実用化まで持って行きたいと考えております。



森山茂夫（もりやましげお）教授 工学博士、技術士（機械部門）、東工大工学部修士、日立製作所中央研究所を経て2001年からのものづくり大学教授。主要業績、回折格子用ルーリングエンジンの開発（大河内賞本賞、精密学会賞、全国発明表彰総理大臣賞）など。（連絡先：048-564-3848/moriyama@iot.ac.jp）



## 地域工務店は生き残れるか

建設技能工芸学科長 白井裕泰教授

ものづくり大学建設技能工芸学科の2008年度卒業生144人の就職先は、建築・住宅29.2%（木造建築系20%）、専門工事23%、総合建設15.3%、設計・不動産12.5%、その他20%となっています。木造建築コースの技術・技能教育は、伝統工具や電動工具を使用する加工技術、継手・仕口による組立技術、曲尺による規矩術、設計技術としての木割術など、伝統的木造技術を修得することを目標としています。

しかしながら現在の木造住宅は、プレカットによる仕口加工、金具による部材接合など、いわゆる在来金具工法が主流となりつつあり、在来工法や伝統工法を用いた住宅づくりを実践している工務店はとても少なく、学生が大学で学んだ技術・技能を生かすことが困難になっています。このような状況が続けば、昔ながらの大工はいなくなってしまう。ものづくり大学が伝統的技術・技能をもった学

生を育成しても、その技術・技能を生かす企業がなくなってしまうと、彼らの進むべき道は閉ざされてしまいます。これでいいのでしょうか。一方で国は200年住宅を提唱しています。そのためにはしっかりした骨組みをもつ住宅と定期的に修復できる技術が必要です。すなわち住宅を修復できる伝統的な技術・技能をもった大工が必要不可欠だといえます。そして地域工務店が生き残るためには、地域の林業家・製材所・大工職人・設計者・大学研究者そして一般市民が顔の見える関係を大切にしたい。新しい家づくりのネットワークをつくる必要があります。近くの山の木で家をつくることによって、その地域の森林を生かし、その町の環境を守っていくのです。それはやがてこの国に、自国の資源を持続して使える経済社会と再び新しい豊かな木の文化をもたらしてくれるに違いありません。

白井裕泰（しらいひろやす）教授 工学博士、早稲田大学大学院博士課程修了、東京都文化財建造物修理工事事務所、(株)空間文化研究所、共栄学園短期大学助教授を経て、2003年よりものづくり大学教授、現在に至る。専門分野：伝統的木造建築の調査研究、保存修復、設計監理（連絡先：048-564-3864）

緊急借換資金の御案内  
新しい借換資金が  
始まりました

県では、「景気の回復を実感できない」という経営者の皆さんの声を受けて、11月に「緊急借換資金」を創設しました。平成22年3月31日まで、限定的に実施します。従来の借換資金に比べて借換対象となる資金の範囲が広がるなど、より使いやすい制度となっています。

県の制度融資以外も借り換えできる

県内市町村の制度融資など、埼玉信用保証協会の保証付融資（※）が対象となります。 ※県企業パワーアップ資金など一部の融資を除く

- 月々の返済を抑制できる  
融資期間を長くすることで、月々の返済額を抑えられます。
- 追加資金を上乘せして借りられる

必要に応じ、借入金残高に当面必要な資金を追加して借り換えできます。

【対象者】

最近3か月の売上高又は利益率が過去3年間のいずれかの年の同期に比べて減少しており、複数の保証付融資を一本化する中小企業者

【限度額】

1億5千万円

【融資期間】

10年以内（据置1年以内）

【融資利率】 金融機関所定利率

【保証料率】 年0・45～1・64%以内

【担保】 金融機関及び保証協会との協議による

【保証人】 個人は不要。法人は代表者を連帯保証人とする。

申込先は地元商工会議所、商工会です。詳しくは、商工会議所・商工会又は県金融課にお問い合わせください。

※融資にあたっては、金融機関及び信用保証協会の審査があります。  
【問合せ】 県金融課（048-830-3803）

「埼玉県あったか子育て企業賞」受賞企業が決定しました

県では、子育て支援に取り組み、すぐれた成果を挙げている企業・事業所を「埼玉県あったか子育て

企業」として表彰しています。このたび、平成21年度の表彰企業7社を次のとおり決定しました。

大賞

生活協同組合さいたまコープ（さいたま市）

【受賞理由】

・ 育児休業は法定を上回る3歳まで、産前休暇は7週間前から、勤務時間短縮制度は小学校3年生まで取得できるなど、法定を上回る制度が整備されている。事業所内保育所も整備されている。

・ 店舗スペースを利用し、地域子育て応援企画（ベビーマッサージ、離乳食学習会等）を実施するなど、地域の子育て支援にも熱心に取り組んでいる。

奨励賞（6社、五十音順）  
川口信用金庫（川口市）

【受賞理由】

・ 子どもが3歳になるまで、1日1時間以内の勤務時間短縮や1時間以内の時差出勤が認められている。また、育児休業者とは月に一度連絡を取り合うことで、復帰に向けた不安解消に努めている。

・ 様々な取組の結果、平成20年度には出産・育児による退職者ゼロを達成し、取組の成果が現れてきている。

株式会社埼玉富士（秩父市）

【受賞理由】

・ 育児休業を「1歳6ヶ月まで」から「2歳まで」に、短時間勤務制度を「3歳まで」から「小学校就学まで」に改定するなど、就業環境の改善に力を入れている。

【受賞理由】

・ 育児休業者が安心して職場復帰できるように、通信教育講座受講費の一部を補助している。

株式会社システムインテグレーション（さいたま市）

【受賞理由】

・ 育児休業は、法定を上回る3歳まで取得可能であり、在宅勤務制度も整備されている。

・ 子どもが3歳になるまでの短時間勤務制度や労働日数短縮制度（週休3日選択可）があり、いずれの制度も男性の取得実績がある。

津田工業株式会社（滑川町）

【受賞理由】

・ 育児休業は理由を問わず1歳6か月まで、子の看護休暇は小学校4年生に達するまで、短時間勤務制度は9歳まで取得可能である。

・ 子育て社内アドバイザーや子育てモニター委員を任命するなど、社内の育児支援体制も整っている。

社会福祉法人殿山福祉会殿山亀寿苑（新座市）

男性の育児休業取得を積極的に推進しており、男性2名が育児休業を取得している。70歳を超える看護師や清掃員が活躍するなど、多様な働き手を受け入れる土壌がある。

【受賞理由】

・ 育児支援プロジェクトを立ち上げ、育児休業制度の改定や時間単位の有給休暇制度を設けるなど、従業員の声を活かした取組がなされている。

・ 少年サッカー大会、少年野球大会、夏休み親子工作教室等を開催し、地域の子育て支援に力を入れている点も評価できる。

ワークライフバランスの推進や子育て支援については、企業トップの役割が大変重要といわれています。すでに本県では、子育て応援宣言企業※の登録企業数が2500社を超えるなど、企業の子育て支援の取組が着実に広がっています。今後とも経営者の皆様におかれましては、従業員の仕事と家庭の両立支援や地域での子育て支援により一層の御理解と、積極的な取組をお願いいたします。

※県内の企業・事業所のトップに、従業員の子育てや地域における子育てを応援するための取組を宣言していただく制度

【問合せ】 県労働者福祉課（048-830-4513）

育児・介護休業法が改正となります！

貴社の職場づくりと従業員づくりのためにも一度考えて！

仕事と家庭の調和をもう一步前へ

21世紀職業財団では、ワーク・ライフ・バランスの推進を進めていただくために「両立支援レベルアップ助成金」の取り扱いを行っています。

1. 従業員が育児・介護サービスを利用し、その費用の補助をした！ . . .

育児・介護費用等補助コース

2. 育児休業取得者の代替要員確保！ . . .

代替要員確保コース

3. 育児・介護休業を取得した従業員の職場復帰に向けて講習を実施！ . . .

休業中能力アップコース

4. 小学校第3学年修了までの子を養育する従業員の方に短時間勤務制度を設けた！ . . .

子育て期の短時間勤務支援コース

費用支援を利用しながらワーク・ライフ・バランスを取り入れてみませんか？  
〈助成金に関する詳しいお問い合わせは、下記事務所までお問い合わせください〉

☆職場づくりのために女性活用促進や両立普及促進のためのセミナーも取り組んでおります。ホームページをご参照ください。

◎21世紀職業財団埼玉事務所では

企業間のコミュニケーションを進めるために「ハラスメント防止対策」をオーダーメイドで請け負っております。是非お気軽にご相談ください。

(今年度から実施しております)

●平成22年2月上旬、メンタルヘルスセミナー(有料)を予定しております。

子育て中、介護中社員の方のお手伝いをします  
フレイフレynetをご利用下さい

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

仕事をしながら家事や子育て、介護を頑張る方のサポートをする情報を提供します。  
全国の情報が公共のものから民間のものまで検索出来ます。

人財多様性経営を支援する  
(財)21世紀職業財団埼玉事務所

〒330-0062 さいたま市浦和区仲町1-4-10浦和商工ビル6F

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

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

# 日本経団連

## 提言・提案など

### 09年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果発表 雇用安定に向け8割強で措置

日本経団連は9月25日、「2009年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」を発表した。調査結果の概要は次のとおり。  
雇用安定に向けた措置を講じた企業は81・7%

### 雇用安定に向けた施策の実施状況

2008年9月以降の急激な景気後退を受けて、労使交渉の有無にかかわらず、雇用の安定に向けた措置を講じた企業は81・7%（製造業89・3%、非製造業73・8%）となった。具体的に実施した措置としては、「時間外労働の削減・抑制」が61・0%と最も多く、「役員報酬の減額」（54・1%）、「管理職賃金・賞与の減額」（48・3%）と続いている。なお、雇用の維持・安定に関する労使交渉を実施したと回答した企業は56・2%（製造業72・2%、非製造業38・9%）となっている。  
育児・介護のための短時間勤務制度を実施（および新たに導入を検討）している企業は83・7%

### ワーク・ライフ・バランス施策の実施状況

ワーク・ライフ・バランスを実現するために、現在実施中、および導入を検討している施策としては、「育児あるいは介護のための短時間勤務制度」が83・7%、「育児介護休業制度の充実」が71・9%と育児介護に関するものが最も多く、次いで「ノー残業デーの設定」（69・2%）、「所定外労働時

間の削減」（66・0%）と従業員の労働時間管理に関する施策が続いている。「人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」は、春季労使交渉・協議の結果や、賃金制度等に関するトップ・マネジメントの意見を取りまとめたもので、1969年から毎年実施している。09年の調査は、日本経団連の会員企業および東京経営者協会会員企業、計2025社を対象に09年6月1日から7月10日までの期間で実施。有効回答社数は497社（回答率24・5%）。

### 09年3月卒新規学卒者決定初任給調査結果発表 9割弱の企業で据え置き

日本経団連は9月29日、2009年3月卒「新規学卒者決定初任給調査結果」を発表した。この調査は、今年3月に学校を卒業して4月に入社した新規学卒者（新入社員）に対して実際に支払われた初任給（決定初任給）を調べたもの。調査結果の概要は次のとおり。

#### (1) 初任給水準

初任給水準は、大学院（修士）卒事務系22万6554円（上昇率0・16%）、大学卒事務系20万8306円（同0・09%）、短大卒事務系17万3601円（同0・13%）、高校卒事務系16万3038円（同0・15%）、高校卒現業系16万3786円（同0・11%）で、上昇率は全学歴で昨年より減少している。大学卒事務系の上昇率（0・09%）は2年連続で減少し、03年（0・1%）とほぼ同率となった。

#### (2) 規模別初任給

大学院（修士）卒事務系では「3000人以上」規模が最も高く、大学卒

事務系および短大卒事務系では「100人未満」規模が、高校卒では事務系と現業系ともに「3000〜499人」規模が最も高い。

また、大学卒事務系、短大卒事務系、高校卒事務系・現業系の「1000〜299人」「1000人未満」規模の企業で、各学歴別初任給が「3000人以上」規模の大企業を上回っている。

#### (3) 初任給の決定状況

前年の初任給を据え置いた（凍結）企業の割合は9割弱（87・0%）となり、04年以降5年間続いていた減少傾向から増加に転じた。初任給凍結企業の割合が8割を超えるのは05年（86・0%）以来4年ぶり。

「新規学卒者決定初任給調査」は、新規学卒者の初任給の実態と動向を把握し、今後の初任給対策の参考とするために、1952年から毎年実施しているもの。今回は日本経団連の会員企業および東京経営者協会会員企業1977社を対象に調査を行い、485社（製造業52・0%、非製造業48・0%）から回答を得た（有効回答率24・5%）。

### 「平成22年度税制改正に関する提言」公表 税制抜本改革、道筋明示して着実な実現を

日本経団連は、新政権および新しい税制調査会の発足を踏まえ、10月2日、「平成22年度税制改正に関する提言」を公表し、新政権をはじめ関係方面に建議した。提言の概要は次のとおり。

#### ＜税体系の抜本改革のあり方＞

少子・高齢化に対応した社会保障制度の確立、経済成長力の強化、財政の健全化といった諸問題に対応するために、今後5年間程度のスケジュールを明確に示し、着実かつ段階的に税制抜

本改革の実現を図ることが必要。

1. 持続可能な社会保障制度の確立に向けて、その安定財源を確保していくことが重要。社会保障費用の増加分は消費税によって賄うことが適切。景気回復を前提に、国民的な議論を進めていくことが必要。
2. 世界各国で法人税率引下げ競争が進むなか、国際的な整合性を踏まえた法人実効税率の引下げ（30% 目途）が重要。
3. 少子化対策等の観点から「給付付き税額控除」の導入を図るべき。
4. 社会保障給付や納税にも利用できる番号制度を確立していくことが必要。
5. 地球温暖化対策の観点から、税制のグリーン化を推進することは望ましい。環境目的の新たな負担を伴う新税の導入等には反対。

#### ＜平成22年度税制改正に関する提言＞

1. 研究開発投資は中長期的な利益の源泉であり、わが国企業の国際競争力を維持・強化するうえで、研究開発促進税制等の拡充は不可欠。不況の影響から企業が早期立ち直りを図ることができるよう、欠損金の繰越期間の延長および繰戻還付の復活・延長が必要。
2. わが国企業の円滑な国際展開を進める観点から、タックスヘイブンを対策税制などの国際課税の見直しが必要。
3. 企業グループの一体的経営が拡大・深化するなかで、連結納税制度の改善ならびにグループ経営に整合的な税制の整備を図るべき。
4. 年金税制については、企業年金に係る特別法人税の撤廃や確定拠出

1. 年金税制の拡充（マッチング拠出容認等）を図るべき。
2. 暫定税率や税目の廃止を含む自動車・燃料関係諸税の抜本的な見直しが必要。また、自動車グリーン税制、エコカー減税の延長・継続が必要。
3. 住宅・土地関連税制の各種特例の延長を図るべき。
4. 各種租税特別措置について、本来の政策目的に照らし、広く活用され有効に機能しているものについては、恒久措置として法人税法などの本則に盛り込むか、適用期限の延長を図るべき。

### 09年「昇給、ベースアップ実施状況調査結果」を発表

日本経団連は10月8日、2009年1〜6月実施分「昇給、ベースアップ実施状況調査結果」を発表した。今回の調査結果のポイントは、(1) 賃上げ率、賃上げ率ともに前年を下回る(2) 昇給率の分布は「1・5〜1・9%」が最も多く、ベースアップ率は「0・0%」が9割以上(3) 厳しい経営状況のもと、昇給（ベースアップ以外の賃金増額）を行った企業は95・8%に上る——など。調査結果の概要は次のとおり。

#### 1. 賃上げの状況

昇給とベースアップを合計した賃上げ率（5736円）、賃上げ率（1・85%）は、ともに前年を下回り、賃上げ率は2007年とほぼ同率となった。賃上げ率の内訳は、昇給が5635円（前年比マイナスイナス628円）、ベースアップが101円（同マイナスイナス298円）であった。

#### 2. 昇給、ベースアップの実施状況

昇給とベースアップの実施状況をみると、「昇給・ベースアップともに実

「施」した企業は9・5%、「昇給実施、ペーなし」とした企業は86・3%で、これらを合わせると95・8%となった。厳しい経営状況下にあっても、ほとんどの企業が昇給を実施している。

昇給とペーアップに区分して上昇率の分布状況をみると、昇給率は「1・5～1・9%」（38・9%）が最も多い。一方、ペーアップ率は「0・0%」がほとんど（91・7%）を占めている。

「昇給、ペーアップ実施状況調査」は、昇給、ペーアップの実態と動向を把握し、今後の賃金対策の参考とするために1953年から毎年実施しているもの。今回は日本経団連会員企業および東京経営者協会会員企業1977社を対象に調査を行い、483社製造業52%、非製造業48%から回答を得た（有効回答率24・4%）。

### 安心で信頼できる社会保障制度確立へ提言 ——制度改革の基本的考え方を明示

日本経団連は10月20日、提言「安心で信頼できる社会保障制度の確立に向けて」を公表した。同提言は、社会保障委員会（森田富治郎委員長、井手明彦共同委員長）において、政府と建設的な政策対話を深めていくとの観点から、改めて社会保障政策に関する基本スタンスを取りまとめたもの。

まず総論として、持続可能な社会保障制度の構築と持続的な経済成長は表裏一体であると指摘し、税・財政・社会保障の一体改革、給付と負担の両面からの改革の必要性を主張した。また、改革の全体像を制度的に示し、具体的な道筋を明らかにするよう求めた。そのうえで、政府の掲げる諸施策について、公費対応の裏付けとなる財源設

計を明確にし、早期に実現することへの期待を表明している。

次に、現行制度の綻びや人口減少社会の進行などを踏まえ、制度改革の基本的考え方を3点提示した。第一は、制度的な取組の必要性であるICT（情報通信技術）を活用した社会保障番号の導入など、社会基盤を整備したうえで、制度全体を俯瞰して、適正な給付と負担の規模や財源のあり方を横断的に見直すよう求めた。第二は、安定財源の確保に基づく制度の中長期的な持続可能性の確立である。社会保障給付に対する公費投入を高める方向で再設計するとともに、実効性ある財源論を行うよう要請している。さらに消費税を主たる財源として社会保障費用を賄う方向で歳入改革を行い、今後5年間程度の税制改革の工程を明示するよう求めた。第三は、合意形成のあり方である。制度全体の基本設計は超党派で議論を尽くすべきとしている。

続く各論では、少子化対策、医療・介護、年金の各分野について、改革の方向性を提示した。主な事項は次のとおり。

#### ＜少子化対策＞

- 政策目標の明確化とPDC Aサイクルの確立・実施
- 多様な保育サービスの拡充や経済的支援の充実など、公費対応を基本とする子育て支援の充実・強化
- 執行機関の一元化など、着実な推進体制の整備

#### ＜医療・介護＞

- 医療・介護サービスの提供体制の機能強化と効率化の同時達成
- 高齢化の進行に応じて公費投入割合を高める方向での後期高齢者医療制度の抜本的見直し
- 保険者が果たしてきた役割を検証し、医療保険制度の一元的運用を段階的

に検討

#### ＜年金＞

- 年金記録問題の早期決着
- 最低保障年金に関する具体的検討の推進
- 確定拠出年金を中心とした税制上の支援策の拡充

### 採用選考に関する企業の倫理憲章発表 ——大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等

日本経団連は10月20日、「大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関する企業の倫理憲章」（倫理憲章）を発表した。倫理憲章は、1997年の就職協定廃止以降、企業に責任と秩序ある採用活動を促すことを目的に毎年策定しているものである。今年の倫理憲章では、次の3点の改定を行った。

- (1) 倫理憲章の第5項として「広報活動であることの明示」を追加し、会社説明会などの広報活動については、その後の選考に影響しないことを学生に明示するよう努めることを求めた。

- (2) 倫理憲章のタイトルに大学院の「修士課程」の文言を追加し、大学院修士課程の修了者が対象であることを明確にした。

- (3) 「倫理憲章の理解を深めるための参考資料」を新たに作成し、倫理憲章と一体のものとして公表した。同資料では、広報活動と選考活動の区別の明確化を行うとともに、早期開始を自粛すべき「実質的な選考活動」について解説している。

今後は、これまで同様、倫理憲章の周知を行うとともに、「倫理憲章の趣旨実現をめざす共同宣言」への賛同企

業を募り、12月中旬をめどに日本経団連ホームページ上で発表する予定である。

### 大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関する企業の倫理憲章

2009年10月20日改定

(社)日本経済団体連合会

企業は、大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考にあたり、下記の点に十分配慮しつつ自己責任原則に基づいて行動する。

#### 記

1. 正常な学校教育と学習環境の確保  
在学全期間を通して知性、能力と人格を磨き、社会に貢献できる人材を育成、輩出する高等教育の趣旨を踏まえ、採用選考活動にあたっては、正常な学校教育と学習環境の確保に協力し、大学等の学事日程を尊重する。
2. 選考活動早期開始の自粛  
卒業・修了学年の学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため、選考活動の早期開始は自粛する。まして卒業・修了学年に達しない学生に対して、面接など実質的な選考活動を行うことは厳に慎む。
3. 公平・公正な採用の徹底  
公平・公正で透明な採用の徹底に努め、男女雇用機会均等法に沿った採用選考活動を行うのはもちろんのこと、学生の自由な就職活動を妨げる行為（正式内定日前の誓約書要求など）は一切しない。また大学所在地による不利が生じぬよう留意する。
4. 情報の公開  
学生の就職機会の公平・均等を期すとともに、落ち着いて就職準備に臨めるよう、企業情報ならびに採用情報（説明会日程、採用予定数、選考スケジュール等）については、可能な限り速やかに、適切な方法により詳細に公開する。
5. 広報活動であることの明示  
企業情報、採用情報等の発信を目的とした広報活動は、その後の選考に影響しないものであることを学生に明示するよう努める。
6. 採用内定日の遵守  
正式な内定日は、10月1日以降とする。
7. その他  
高校卒業予定者については教育上の配慮を最優先とし、安定的な採用の確保に努める。

### 大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関する企業の倫理憲章の理解を深めるための参考資料

2009年10月20日  
(社)日本経済団体連合会

日本経団連では、1997年に「採用選考に関する企業の倫理憲章」を定めて以降、毎年、採用選考活動の早期化の自粛を呼びかけてきた。

今般、倫理憲章の理解を一層深めていただくため、下記の内容をとりまとめたので、各社の実情に応じ、選考活動の早期開始の自粛など倫理憲章の遵守への一層のご協力をお願いしたい。

なお、日本経団連は、今後も倫理憲章のさらなる周知徹底をはかり、産業界が一体となった取り組みとなるよう努めていく。

#### 記

#### 1. 広報活動・選考活動とは

企業が行う採用選考活動は、広報活動と選考活動に大別することができる。広報活動とは、業界情報、企業情報ならびに説明会日程、採用予定数、選考スケジュール等の採用情報を、学生に

対して広く発信していくことを目的とした活動を指す。具体的には、会社説明会、インターンシップなど学生が自主的に参加または不参加を決定することが出来るものが該当すると考えられ、実施にあたっては、その後の選考活動に影響しない旨を明示するよう努めることが求められる。こうした活動については、事前に十分な時間をかけて行うことでミスマッチによる早期離職の防止が見込まれる。

一方、選考活動とは、一定の基準に達した学生を選抜することを目的とした活動を指す。

2. 早期開始を自粛すべき「実質的な選考活動」とは

選考活動については、倫理憲章の「2. 選考活動早期開始の自粛」で、「卒業・修了学年の学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため、選考活動の早期開始は自粛する。まして卒業・修了学年に達しない学生に対して、面接など実質的な選考活動を行うことは厳に慎む」としている。

ここで言う自粛すべき「実質的な選考活動」とは、活動の名称や形式等を問わず、実態で判断すべきものであり、具体的には、(1)選考の意思をもって学生の順位付けまたは選抜を行うもの、あるいは、(2)当該活動に参加しないと選考のための次のステップに進めないものを言う。

ただし、WEBテストやテストセンターの受検、エントリーシートの提出など、日程・場所等に関して学生に大幅な裁量を与えられているものについては、学事日程への影響がない場合もあるため、当該活動が早期開始を自粛すべきか否かの検討を行う際には、倫理憲章の趣旨を十分に踏まえた上で、各企業が活動の実態に合わせて適切に判断することが求められる。

# 全国ネットの人材情報で、 出向・移籍等の支援！

お気軽に  
ご相談ください

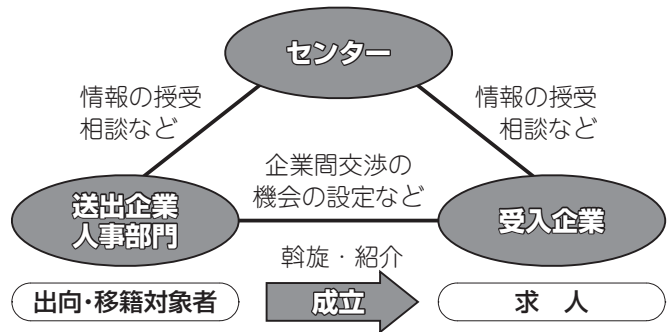
企業間の人材マッチングを  
サポートしています。

## 信頼と安心

経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

## 無料

情報の提供、相談、あっせん費用はかかりません。



出向・移籍の専門機関

産業雇用安定センター

●お問い合わせ

埼玉 事務所 電話 048-642-1121 (土・日・祝日休)  
http://www.sangyokoyo.or.jp/

## UR賃貸住宅

**コスト削減!**

礼金・仲介手数料・更新料不要なので、コスト削減をお手伝い。

**団地いろいろ!**

単身者用から、家族向けまで。首都圏で約700団地(埼玉県内約130団地)から選べます。

埼玉県内約130団地!!

# 社宅ならUR賃貸住宅

社有から借り上げへ。社宅の合理化は大きな流れ。でも、社宅の借り上げにも何かと不便や不安がつきものです。そこでご検討いただきたいのが「UR賃貸住宅」。社宅に関するさまざまな悩みをしっかりと解決します!!

社宅UR

HPからも予約できます

検索

**入居者募集中!**

まだまだありますUR賃貸住宅!物件探しはこちらへ  
UR八重洲営業センター 法人専用窓口 TEL03-3271-0610  
UR新宿営業センター 法人専用窓口 TEL03-3347-4387

街に、ルネッサンス  
 UR都市機構

埼玉地域支社 住まいサポート業務部企画チーム  
〒336-0027 さいたま市南区沼影一丁目10番1号ラムザタワーA棟  
tel.048-844-2029

# 事業だより

九月一日～十一月五日

◆九・八 労務管理講座（ソニックシテイ）

◆九・九 第一種・第二種衛生管理受験のための対策講座（二〇日まで、ソニックシテイ）

◆九・一六 第一期経営者・経営幹部養成講座第一講（ソニックシテイ）

◆九・一七 第三〇次小笠原洋上研修第三回集合研修（ソニックシテイ）

◆一〇・一 小笠原洋上研修出航（六日まで、父島往復）

◆一〇・二三 トップセミナー（ソニックシテイ）

◆一〇・一四 第一期経営者・経営幹部養成講座第二講（ソニックシテイ）

◆一〇・一九 第四五期労働法ゼミナール第一講（ソニックシテイ）

◆一〇・二八 同右第二講（ソニックシテイ）

◆一一・二 小笠原洋上研修第四回集合研修（ソニックシテイ）

◆一一・六 給与計算と年末調整セミナー（ソニックシテイ）

◆一一・一〇 労務管理講座（ソニックシテイ）

◆一一・一一 労働法ゼミナール第三講（ソニックシテイ）

◆一一・二一 北部地区協議会（曙ブレイキ工業株）

## 新規学校卒業予定者等の採用を知事ら三者連名で本会に要請

平成二十一年十月二十日、中島埼玉県産業労働部副部長、三輪埼玉労働局職業安定部長、藤井埼玉県教育局長が来局、本会に対し、埼玉県知事、埼玉労働局長、埼玉県教育委員会教育長の三者連名による「一般求職者及び新規学校卒業予定者を対象とした求人要請（詳細は下記参照）を行った。

会員各位におかれましては、厳しい経営環境の中で、人材活用に注力されていることと存じますが、公共職業安定所（ハローワーク）への求人申込みについて、特段のご協力をお願いいたします。

一般求職者及び新規学校卒業予定者を対象とした求人要請について  
貴団体におかれましては、日頃より県内雇用施策の円滑な推進に格別のご理解、ご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。また、七月には「新規学校卒業生者の採用に関する要請」を行ったところ、貴団体傘下の事業所に周知いただき重ねてお礼申し上げます。

さて、我が国の雇用情勢はさらに厳しさを増しており、平成二十一年八月の完全失業率は5・5%、有効求人倍率は0・42倍（埼玉県0・35倍）といずれもこれまでで最も厳しい状況となっています。その中身をみると、新規の離職者が増加を続ける一方で、求人数の低迷により離職者の再就職が円滑に進まず、求職者の滞留が続くなど、失業の長期化が懸念される所です。

また、来春の新規学校卒業予定者の求人受理状況についても、前年同期に比べ約五割減少しており、かつてないほどの大変厳しい状況となっております。

こうした中、埼玉労働局、埼玉県、埼玉県教育局では連携して県内における緊急雇

用対策を実施しております。

ハローワークでは緊急人材育成・就職支援基金事業により、企業ニーズにあった人材を育成して正規雇用へつなぐ実習型雇用を活用し、再就職支援に努めるとともに、積極的な求人開拓を実施しているところであります。また、県とともに一人でも多くの求職者及び新規学校卒業生者の就職が実現するよう最大限の努力をしておりますが、求人数の絶対的不足の解消には至っておりません。

ハローワークには、優秀な求職者の方々も多く登録されておりますし、また来春初めて社会の一員として第一歩を踏み出そうと、希望に燃えている卒業予定の生徒達が多くいます。

貴団体傘下の事業所におかれましては、厳しい経済状況の中で、人材育成に努力をなされていることは十分承知しておりますが、よりよい人材を確保するチャンスです。どうか、公共職業安定所（ハローワーク）への求人のお申し込みにつきまして、より一層のご協力をお願い申し上げます。

また、特に就職の厳しい高年齢者の雇用確保及び障害者向けの求人につきましてもご協力をお願い申し上げます。

貴団体におかれましては、これらの趣旨に深いご理解を賜り、傘下団体及び事業主の皆様へ趣旨を徹底していただきたく、重ねてご協力をお願い申し上げます。

平成二十一年十月二十日  
埼玉県知事 上田清司  
埼玉労働局長 荻谷秀信  
埼玉県教育委員会教育長 島村和男  
社団法人埼玉県経営者協会 会長 利根忠博



### 第172回

## こんな時にこんな事を!

和宮英之 エッセイスト

当り前かもしれないが。

〈天候不順に関すること〉では、梅雨空け宣言がないままに夏に突入し、あつという間に秋を迎えてしまった。自然現象に大きく左右される農作物には影響があり、今年の新米は地域によっては味が相当に落ちていらいらしい。また、台風18号が本土を直撃し、多大な被害を生んでしまったが、自然の脅威をまざまざと見せつけられた。

この原因の一つに地球温暖化が考えられるが、新政策が提唱するCO2 25%削減に協力しないと将来に大きな不安を残すことになる。

〈政権交代に関すること〉では、先の衆院選挙で民主党が政権をとり、長年続いた政治体制に大きな変化が生じようとしている。日本人は応々として性急で結果を求める声が多い。しかし、大きな変革を世界的に求められている今日、国民も寛大な気持でじっくりと知的好奇心で見つめる必要性もあるのではないか。

今年一年を振り返ってみると、一言で「何か崩れている」といわざるを得ない日本であった。各々の「立場と役割」を認識して、将来に「夢・希望・安定・安心」を感じられる国にしていきたいと願っている。

企業も原点に戻り、是非とも人材育成や企業風土の構築などに力を注いでもらいたい。

★平成22年度新年会員懇談会

日時 1月14日(木)13時30分～17時  
会場 パレスホテル大宮  
内容 講演「日本経済の先を読む」・懇親パーティー

講師 (社)日本経済研究センター会長 新井淳一氏

★第45期労働法セミナー第7講

日時 1月18日(月)13時10分～16時45分  
会場 ソニックシティ901研修室  
内容 今日的な人事制度改定(成果主義賃金制度の導入、残業定額払の導入、「管理職」の範囲の見直し、人件費の削減、労務リスクなど)に伴う法律問題と実務対策

講師 弁護士 山中健児氏

★同右第8講

日時 1月27日(水)13時10分～16時45分  
会場 ソニックシティ901研修室  
内容 労働組合活動の変化と対応について

講師 弁護士 岡芹健夫氏

★中部地区協議会

日時 2月3日(水)13時30分～16時30分  
会場 (株)サイサンK&Sビル

★北部地区協議会

日時 2月4日(木)13時30分～16時30分  
会場 (株)リケン熊谷事業所

★南部地区協議会

日時 2月8日(月)13時30分～16時30分  
会場 川口総合文化センター・リリア

★西部地区協議会

〈新入会のご案内〉

(株)真工社

代表取締役社長 眞子 岳志  
戸田市美木東二二一六

日時 2月10日(水)13時30分～18時  
会場 丸広百貨店

★地域社会問題委員会

日時 2月26日(金)9時30分～  
会場 ソニックシティ906研修室

★安全管理者選任時研修

日時 3月8日(月)9時30分～20時40分  
会場 ソニックシティ602研修室

★労務委員会

日時 3月16日(火)13時30分～16時30分  
会場 ソニックシティ906研修室

内容 講演①なぜこの会社はモチベーションが高いのか  
講演②わが社のES経営

講師 ①アイエヌジー生命保険(株)代理店営業企画部 三好建太郎氏  
②アサヒロジステイクス(株)代表取締役会長 横塚正秋氏

★第23回生き生き職場体験交流の集い  
日時 3月18日(木)9時30分～17時  
会場 ソニックシティ4階市民ホール  
内容 基調講演・パネルディスカッション・グループディスカッション

★新入社員研修  
日時 4月2日(金)9時30分～17時  
会場 ソニックシティ  
内容 基調講演・講義  
講師 りそな総合研究所(株)専任講師、教育コンサルタント 河合かほる氏他

電話〇四八―四二―九八三三

(資) 三千万円

(従) 四六名

樹脂めっき及び電鍍

労働時間の適正化に関する要請書(要旨)

埼玉労働局長

近年においても、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合が高い水準で推移しており、また、脳・心臓疾患に係る労災認定件数は高止まりとなるなど過重労働による健康障害も依然多い状況にあるほか、割増賃金の不払に係る労働基準法違反も後を絶たないところである。

これらの問題の解消に向けては、使用者が適正に労働時間を把握した上で、適切な対処を行うことが求められるものであり、また、使用者のみならず、労働者や労働組合、産業保健スタッフ等のすべての関係者の理解を得て、職場の実態をよく知る労使が一体となった取組を行うことが望まれます。

さらに、労働基準法も、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保する等の観点から改正され、平成22年4月1日より施行されることから、労使が共にその趣旨・内容を十分に理解し、その施行に向け就業規則等を整備していただくことが必要です。

そこで、本年度においては、長時間労働の抑制等の労働時間の適正化を図るため、11月に「労働時間適正化キャンペーン」を実施し、労使をはじめとする関係者に対して、集中的な周知啓発等を行うこととしていきます。

記

1 傘下の企業におかれては、長時間労働の抑制等の労働時間の適正化のため、次の事項に取り組んでいただくことが重要です。

①時間外労働協定の適正化等による時間外・休日労働の削減

②長時間労働者への医師による面接指導等労働者の健康管理に係る措置の徹底

③労働時間の適正な把握の徹底

労働基準法等の主な改正点の要旨は当会報に既報のとおりです。傘下の企業におかれては、労使で十分に話し合い、これに対応した就業規則の改定、労使協定の締結等の整備をしていただくことが必要です。

♪ 埼玉音協主催 地元埼玉県秩父市出身の今もっとも注目を浴びる噺家です!

林家たけの平独演会

平成22年 2月19日(金) 18:00 開場 18:30 開演

▶ 会場/ 埼玉会館 小ホール JR線「浦和駅」西口徒歩6分

▶ 会費/ 3,000円 (一般3,500円を) (全席指定・税込)

ご存じ「笑点」大喜利メンバー!



埼玉音協

♪ 埼玉音協主催

いよいよ公演間近!!

爆笑ライブ 三遊亭歌之介独演会

平成21年 12月18日(金)

18:00 開場 18:30 開演

▶ 会場/ 大宮ソニックシティ 小ホール

▶ 会費/ 2,800円 (一般3,300円を) (全席指定・税込)

\*お申込みはFAXにてお願いいたします。(埼玉音協 FAX: 048-641-0924)



埼玉経協ニュース三五三三  
2009年11月25日発行  
さいたま市大宮区桜木町一七五八七  
ソニックシティビル九階  
発行所 埼玉県経営者協会  
発行人 三国雅裕  
編集人 野口寛治  
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  
電話〇四八―六四七―四〇〇