

社団法人 埼玉県経営者協会会報



6・7  
'09 月号

# 新副会長に藤池、菊池氏選任

## 21年度定時総会を開催 利根忠博会長は再任

平成二二年度定時総会は、五月一二日(火)一三時三〇分からパレスホテル大宮で開催された。

当日のご出席者は各界のご来賓の方々、ならびに会員、とくに多くの企業代表者自らのご出席を中心に、あわせて二八〇名様にご参集頂いた。今年には本会の任期満了に伴う役員改選年でもあり、議事はこの件と、副会長増員などの定款の一部変更を中心として理事会

をはじめで審議などが行われた。この総会に先立ち、四月二四日(金)には大宮ソニックシティビルで正副会長会議、理事会が行われ、すべての提案議題は原案通り承認されている。

第一部では利根忠博会長(埼玉りそな銀行会長)の開会挨拶(二頁参照)にはじまり、続いてご来賓の浅賀康夫埼玉県産業労働部長、茅谷秀信埼玉労働局長、上井喜彦埼玉大学学長から祝辞を頂いた(ご来賓のご芳名は七頁参照)。

ボー代表取締役会長、理事の松谷勝関電工埼玉支店執行役員埼玉支店長を選任し、利根議長のもとで審議が進められた。

議事は事業報告、決算報告(監査報告は監事の中込秀明富士電子社長)、事業計画、収支予算、理事の辞任並びに選任、定款の変更(副会長の定員を五人から五人以上八人以内とする、六頁参照)、申合せ事項、任期満了に伴う理事監事の改選(理事の異動は五頁参照)についての審議が行われ、原案通り承認された。

次にご来賓紹介、定足数確認後、議事録署名人として常任理事の飯塚博文サイ

ここで、改選された新理事による第一回理事会が開催され、現原宏名誉会長、利根忠博会長、本多康夫・森谷文昭・加藤喜久雄・坂上優介副会長を再選。



平成21年度総会(上)であいさつする利根会長



新たに副会長として藤池誠治(株)デサン代表取締役社長、菊池勇ボーライト(株)代表取締役会長を選任(坂上・藤池・菊池各副会長の就任挨拶は三頁

四頁参照)。栗原隆副会長(太平洋セメント(株)名誉顧問)は退任し、理事・顧問に就任。野上武利専務理事は退任し、顧問に就任。後任の専務理事には三国雅裕常務理事が就任した(常務理事には根岸茂文が就任)。監事二名は再任でそれぞれ任期は二年(主要役員名簿は六頁参照)。  
続いて総会では事務局報告があり、組織拡大協力会員二二名(ご芳名は前号会報二頁参照)に感謝状と記念品の贈呈が行われた。  
次に利根会長の挨拶とともに新体制の披露があり、退任した栗原前副会長、野上前専務理事に感謝状が贈呈されるとともに退任挨拶があった。  
第二部の講演会は「大不況後の世界経済と日本」と題して日本経済新聞社代表取締役会長杉田亮毅氏の講演を拝聴した(講演要旨は一〇頁以下参照)(第一・二部閉会挨拶は本多副会長)。  
第三部懇親パーティーは森谷副会長の開会の辞で開会し、上田清司県知事も会場におみえになり、「高い見地から埼玉県の発展に取り組まれることを期待したい」などと祝辞を頂き、連合埼玉片山修三会長の祝辞、関東経済産業局諸岡秀行産業部長の祝辞・乾杯の音頭ののうち参会者全員がなごやかに交流後、藤池新副会長の閉宴の辞により散会した。  
(役職名は九頁まで総会当日のもの)

# 利根会長

## 諸機関と連携し、「埼玉版ニューデイル」の推進を

会長の利根でございます。本日は県内各地からこのように大勢の会員の皆様方にご出席をいただきまして有難く、厚く御礼申し上げます。

さて、お手元のご来賓名簿にございますように、大変お忙しい中、埼玉県の浅賀康夫産業労働部長さん、荻谷秀信埼玉労働局長さん、上井嘉彦埼玉大学学長さんをはじめ、多くのご来賓の方々にご臨席を賜わりました。皆様のご厚誼に對しまして、深く感謝申し上げます。

また、上田知事には、懇親会にお越しいただき、皆様との交流を深めていただくこととなっております。

ところで、一昨年5月に会長を引き受けましてから、早いもので1期2年が経過いたしました。この間、皆様方から多くのご支援、ご協力をいただきましたこと、高い席から恐縮ですが、心から御礼申し上げます。

振り返って見ますと、就任当初は、実感が乏しいとはいえ、それまでの戦後最長であった「いざなぎ景気」を上回る景気拡大にありましたが、昨年からこれを追い討ちするかのような原油や原材料価格の高騰、そして何よりもサブプライムローン問題の

顕在化により、この2年の間に、世界経済は一変してしまいました。

さきだって、関東財務局が1-3月の県内経済情勢を発表しておりましたが、7段階ある天気マークの中で、最悪の「雨」との表現が、初めてつきましたように、個人消費・企業の生産活動、雇用情勢など各種の指標が、その厳しさを裏付けております。

3月に本会では、「緊急雇用アンケート」を実施しましたが、各社のご苦勞が伝わって参ります。会員の皆様の雇用を維持するご努力には、心から感謝を申し上げる次第です。

そこで今後の景気の見通しですが、過日も私が理事長をしております「埼玉りそな産業協力財団」で「埼玉景気フォーラム」を開催いたしました。参加されたパネリストの見方は、「今後後半は良くなる」という観測から「今後10年間は厳しい状況が続く」といったご意見など、さまざまでございますが、私は底は見えつつあると見ております。

理由は①国際協調体制が確立されたこと、②わが国でも大型の補正予算など財政出動の効果も期待できること、③製造業の在庫調整が一巡したこと、④中国の大規模な需要拡大策、こういったことを勘案しますと、やっと底が見え始めたのではないかと期待しております。

このあたりを見通しについては、先週発表されました日銀の「経済・物価情勢の展望」でも「下げ止まりに向けた動きが見られ始めている」との表現がなされておるところです。

ただし急激に落ち込んだものがここで止まり、やや上がった程度だと思えます。輸

出の回復は暫く期待できませんので、まさに「L字型」の回復であろうと見ております。

経済の状況などにつきましては、総会後の講演で、日本経済新聞社の杉田亮毅会長をお招きしておりますので、これ以上は申し上げませんが、私たちは、明るさが見えてきたとしても、ここは手綱を緩めることなく、自社の事業領域を再構築し、イノベーションを進め、新たなビジネスチャンスを探らねばなりません。

このような情勢の中で、この後、平成20年度の事業のご報告と21年度の事業計画につきましてご審議いただきますが、私の感想を申し上げますと、県トップをはじめ、産業労働部は勿論、関係各部や教育局、そして埼玉労働局や他の経済団体・地元大学との連携事業や各種のご要請など、皆様から高い信頼をいただいております。私どもが橋渡し役を果たすといった機会が増えるなど、当会に対する期待は益々高まっているように思っています。

そこで今年の会運営の基本ですが、今年が景気の転換期となることを期待しつつも、私どもは危機感を共有し、埼玉県をはじめとする関係諸機関と連携を更に強化し、県が進める「埼玉版ニューデイル」を協同して推進していくことです。

埼玉県にあっては、上田知事のもと、環境ビジネス支援を中心としたプロジェクトに始まり、中小企業の資金繰り支援や就職困難者の就労支援、更には雇用の創出など、緊急経済対策に予算の重点配分がなされております。

また、圏央道周辺では将来を期待させる産業基盤整備が進みつつあり、僅かながら

も光明が垣間見えるのも事実であります。県内の中核的企業800社を超える会員が結集する私たちは、地域経済を支える気概をもつた行動が一層肝要となります。そういうことから、先月20日には県主催の「政策セミナー」で、上田知事以下県幹部約400人が参加する中、日本経団連から講師を招き、「日本の社会経済再生戦略」と題し、経済界が考えていることを講演していただきました。これは課題を共有するという一種の提言活動でもございます。

また、「緊急雇用対策」として、県・埼玉労働局・連合埼玉そして経済6団体が、「雇用の維持確保に最大限の努力を行う」などの合意文書に関係者が署名したところでもございます。

2つ目は、環境ビジネスに代表されますように实体经济をイノベーションするとともに、新しい働き方への挑戦である、ワーク・ライフ・バランスを、業務の見直し、生産性の向上を図る観点から進化させ、もって、心の豊かさを更に実感できるように社会を構築していくことが必要であります。本会はこのように社会の実現に向け積極的に取り組んで参ります。

3つ目は懸念事項とも言えますが、こうした景気情勢の中、本会からの退会の申し出もここに来て急増しており、事務局では、来年度の予算策定に苦慮していたやうであります。

そこで、組織と財政基盤の強化・拡充に努めて参ります。

どうぞ会員各位におかれましては、今後とも、協会の経営基盤強化のため、新会員のご紹介を賜りますようお願い申し上げます。

只今申し上げます3つの基本方針を進めていく上で、協会の基盤を更に拡充するため、この後副会長さんを増員する定款の変更についてもご審議いただきます。結びに、重ねて皆様方のご支援をお願いするとともに、各企業のご繁栄と、そして本日ご参会の方々のご健勝をご祈念申し上げます。閉会にあたりましてのご挨拶とさせていただきます。

### 目次

頁

○ 本会定時総会	1
○ 同利根会長挨拶	2
○ 新副会長三氏就任挨拶・プロフィール	3
○ 理事の異動	4
○ 本会新主要役員、定款の変更	5
○ 総会来賓名簿	6
○ 同写真アルバム	7
○ 同講演要旨「大不況後の世界経済と日本」日本経済新聞社杉田亮毅代表取締役会長	8
○ 青年部会総会	9
○ 春季労使交渉結果	10
○ 連載この人、会員企業紹介、(株)ビジュアルコーポレーション代表取締役社長荻野芳朗氏	17
○ 暑中見舞い紙上名刺交換	20
○ 雇用の維持アンケート調査結果	22
○ ワーク・ライフ・バランス調査結果	25
○ 知事との意見交換会、吉野電化工業吉野社長表彰	28
○ 仕事出合いフェア開かる	29
○ インターネット情報交換会	31
○ 県教育長採用に関する要請、韓国から視察来訪	32
○ 連載48回地区会員企業のホットな話題 西・中・北・南	33
○ 連載54回埼玉大学研究者との出会いの広場	34
○ 連載第34回「ものづくり大学」へようこそ	35
○ 彩の国から県政情報第48回	36
○ 27期担当者養成講座終了、ワンポイント労働法 安西 愈 弁護士	37
○ 第103回日本経団連労働法フォーラム	38
○ 経営法曹会議創立40周年	39
○ 日本経団連提言・提案など、広告	40
○ 第20回会長杯親睦ゴルフ大会	41
○ 第45期労働法セミナー案内	42
○ 事業だより、トップセミナー開催案内、連載17回「こんな時にこんな事を！」	43
○ 告知版、会員の動き、埼玉音協	44

# 坂上優介新副会長の横顔



坂上優介氏

するには程遠いのが現状と思われ  
ます。まだまだ厳しい戦いを余儀  
なくされており、経済回復の先行  
き不透明感は強いといわざるを得  
ません。

この度、副会長に選任されまし  
た日産ディーゼル工業の坂上でご  
ざいます。当協会は、六十年を超  
える歴史を持ち、県産業のリーダ  
ーとして、経済・産業の発展に大  
きな貢献をしてこられた訳ですが、  
こうした長い伝統と輝かしい実績  
を誇る当協会の副会長を拝命し、  
その責任の重さを痛感しておりま  
す。

さて、現在、会員の皆様の最大  
の課題は、昨年のアメリカのサブ  
プライムローン問題を起因とした、  
百年に一度と言われる未曾有の不  
況をいかに克服するかだと思いま  
す。製造業を中心に多くの企業で  
は、在庫削減を目的とした生産調  
整を行なわざるを得なくなり、こ  
の結果、売上げの減少や雇用情勢  
の厳しさが生じるなど、多くの企  
業にとって厳しい経済環境はまだ  
まだ続くことが予想され、懸念さ  
れるところであります。

このような厳しい環境下におい  
て、政府においては、大規模な緊急  
経済対策を策定いただき、埼玉県  
においても、県内の経済対策のた  
めの補正予算を策定いただくなど  
景気回復に向け積極的に取り組ん  
でいただいております。是非、政  
府や県のこれらの経済対策の効果  
が、早期に顕在化することを大い  
に期待するものであります。また、  
埼玉県では、本田技研工業(株)殿が  
新規工場の立ち上げを今年以降予  
定されており、県内中西部を中心  
に県内景気が大いに押し上げられ  
ることが期待されます。平成二四  
年度には圏央道が延伸される予定  
となっており、交通の便がさらに  
良くなることから、さらなる企業  
誘致が期待されております。この  
ように、県内経済への効果が期待  
できる案件も多々あります。我々  
企業としては、足下の経済環境は  
厳しいですが、次の飛躍への雌伏  
の時期と前向きに捉え、企業体質  
の強化を図ることが大切と考えま  
す。

多々あります。我々企業が健全に  
発展していくためには、これらの  
諸問題に対しても積極的に取り組  
み、解決していかねばなりません。  
せん。それぞれの課題のハードル  
は高いですが、この度副会長とし  
て選任されましたからには、当協  
会及び会員各位の皆様の発展のた  
め、精一杯取り組んでいきたいと  
考えております。何卒、会員の皆  
様の一層のご支援とご鞭撻、ご協  
力をよろしくお願い申し上げます。

## 【生年月日】

昭和二十六年八月二四日

## 【学歴】

昭和四九年三月  
東京大学経済学部卒業

## 【職歴】

昭和四九年四月  
株式会社日本興業銀行入行

平成五年七月  
興銀証券株式会社資本市場グル  
ープ第一部長

平成六年九月



藤池誠治氏

# 藤池誠治新副会長の横顔

この度の総会におきまして、当  
会の副会長に選任されました株式  
会社デサン 社長 藤池誠治でご  
ざいます。  
私が埼経協に入会させていただ

株式会社日本興業銀行国際業務  
部参事役

平成七年二月 スイス興銀副社長

平成七年六月 スイス興銀社長

平成一一年三月  
株式会社日本興業銀行人事部参  
事役

平成一二年四月  
興銀証券株式会社常務取締役  
兼 執行役員

平成一二年六月  
同社資本市場グループ常務取締  
役員 兼 執行役員

平成一二年一〇月  
みずほ証券株式会社常務執行役  
員 資本市場グループ副グル  
ープ長

平成一六年四月  
日産ディーゼル工業株式会社顧  
問

平成一六年六月 同社専務取締役

平成一九年六月  
同社取締役副社長

現在に至る

きましてから、三十数年が経ちま  
した。  
当時は、企業の組合活動も大変  
活発な時期で、大小の企業を問わ  
ず赤旗の揚がらない日が無いと言  
っても過言ではなかったと思いま  
す。三十代こそこの若僧で、何  
で間違えて入ってしまったのかと  
いう戸惑いの内にあって、こんな  
私を温かくお仲間に入れて下さっ  
た会員の皆様に感謝しています。

私は大手企業の課長さんが多  
い会だったような気がします。そ  
の中で、本当に零細な企業が、大  
手企業の言行を見聞きしながら、  
大変勉強になりました。今日ある  
自分が、大きな大きな影響を受け  
た唯一の団体であります。当然大  
手の方々には、数年あるいは十数年  
で交代がありますので、大変多勢  
の人達のご指導とご鞭撻を受ける  
機会を得ながら育てていただいた  
と存じます。

私が埼経協の初代青年部会を、  
当時の専務理事森正木様のご指導  
の下、立ち上げた頃から、係わり  
が大変密になったように思います。  
他の青年部会の初代部長を数年前  
に経験し、集まりの悪さ、連絡、  
返事の不徹底等、会合を持つ度  
に集める事の大変さを身に沁みる  
程感じていましたので、この青年  
部会だけは、直ぐその場で判断の  
出来る責任のある方を集めていた  
だく事で、代表取締役に固執しま  
した。  
又、青年部会長の職は大勢の会  
員に、会社だけでは経験の出来な  
い団体のトップとしての経験をし  
てもらおう為に、二年で次に譲る事  
を条件としました。  
どこにでもある講演会を聞く団  
体でなく、経協の名を借りて、有  
名な会社の社長、会長の下に、こ  
ちらから出向いていく事を心掛け  
ました。その方が、手土産だけ  
でお金が掛からなく、一番のメリッ  
トは講師役の偉い方も、一〇二時  
間の手間で済むので、すぐ受けて



# 理事の辞任・選任

平成20年10月24日 理事会  
 平成21年4月24日 理事会  
 平成21年5月12日 理事会

## 1. 辞任（敬称略・順不同）

役員名	辞任	会社名	役職名	事由
副会長	増田 博	日産ディーゼル工業(株)	顧問	人事異動
常任理事	白田正次郎	サイデン化学(株)浦和工場	常務取締役研究生産本部長	人事異動
常任理事	藤森 亮	日清紡績(株)川越事業所	事業所長	人事異動
常任理事	徳久 守	日本通運(株)	支店長	人事異動
常任理事	山本 卓志	本田技研工業(株)埼玉製作所	常務執行役員埼玉製作所所長	人事異動
理事	上田 英敏	王子電機(株)	代表取締役	人事異動
理事	鹿島 幹司	(株)関電工埼玉支店	執行役員埼玉支店長	人事異動
理事	野崎 征彦	大正製薬(株)大宮工場	執行役員生産本部長	人事異動
理事	安達 典孝	(株)栃木ミツカン東京工場	工場長	会社事由
理事	橋本 敦史	凸版印刷(株)朝霞工場	総務部長	人事異動
理事	斉藤 安雄	日本信号(株)久喜事業所	執行役員久喜事業所長	人事異動
理事	原 晶彦	富士ゼロックス(株)岩槻事業所	事業所長	人事異動
理事	仙水 崇也	富士電機機器制御(株)吹上事業所	総務部長	人事異動
理事	右田 雅俊	ブリヂストンサイクル(株)	管理本部長	人事異動
理事	佐藤 範夫	三国コカ・コーラボトリング(株)	取締役人事部長	人事異動
理事	日高 俊朗	三菱マテリアル(株)横瀬工場	工場長	人事異動
理事	岸田 一男	明治製菓(株)関東工場	工場長	人事異動
理事	望月 憲	望月印刷(株)	代表取締役社長	人事異動
理事	窪田 実	八木アンテナ(株)大宮工場	取締役大宮工場長	人事異動
理事	大岩 弘一	リンテック(株)	常務取締役工場長	会社事由

## 2. 選任（敬称略・順不同）

役員名	辞任	会社名	役職名	事由
副会長	坂上 優介	日産ディーゼル工業(株)	取締役副社長	人事異動
常任理事	伊藤 巖	(株)朝日ラバー	取締役会長	新任
常任理事	小原 敏治	小原歯車工業(株)	取締役社長	新任
常任理事	籠島 嘉隆	サイデン化学(株)浦和工場	代表取締役社長	人事異動
常任理事	斉之平伸一	三州製菓(株)	代表取締役	新任
常任理事	住田 正利	(株)住田光学ガラス	代表取締役	新任
常任理事	大武 寛明	日清紡ペーパープロダクツ(株)川越事業所	事業所長	人事異動
常任理事	細沼 哲夫	日本伸管(株)	代表取締役会長	新任
常任理事	佐久間文彦	日本通運(株)	支店長	人事異動
常任理事	荻野 芳朗	(株)ピクルスコーポレーション	代表取締役社長	新任
常任理事	原 敏成	武州瓦斯(株)	代表取締役社長	新任
常任理事	片山 行	本田技研工業(株)埼玉製作所	執行役員埼玉製作所所長	人事異動
常任理事	宮澤 政信	マルキユー(株)	代表取締役社長	新任
常任理事	川野 幸夫	(株)ヤオコー	代表取締役会長	新任
常任理事	横田 隆	リコエユニテクノ(株)	取締役社長	新任
理事	西田 三好	王子電機(株)	代表取締役	人事異動
理事	古川 元一	川口土木建築工業(株)	代表取締役	新任
理事	松谷 勝	(株)関電工埼玉支店	執行役員埼玉支店長	人事異動
理事	小山 景一	(株)小山本家酒造	代表取締役社長	新任
理事	笹崎 静雄	(株)埼玉種畜牧場	代表取締役社長	新任
理事	牧 亨	大正製薬(株)大宮工場	理事生産本部長	人事異動
理事	加藤 博信	凸版印刷(株)朝霞工場	総務部長	人事異動
理事	高野 利男	日本信号(株)久喜事業所	執行役員久喜事業所長	人事異動
理事	神田 正	(株)ハイデイ日高	代表取締役社長	新任
理事	横山 裕司	東日本旅客鉄道(株)大宮支社	支社長	新任
理事	黒須新治郎	(株)松家住宅	代表取締役会長	新任
理事	萩原 明彦	富士ゼロックス(株)岩槻事業所	事業所長	人事異動
理事	松井 洋明	富士電機機器制御(株)吹上事業所	総務部長	人事異動
理事	西村 裕夫	ブリヂストンサイクル(株)	管理本部長	人事異動
理事	池嶋 勝治	前澤化成工業(株)	常務取締役上席執行役員	新任
理事	岡芹 泰治	三国コカ・コーラボトリング(株)	執行役員人事部長	人事異動
理事	安在 宏明	三菱マテリアル(株)横瀬工場	工場長	人事異動
理事	五十嵐 進	明治製菓(株)関東工場	工場長	人事異動
理事	高田 純一	望月印刷(株)	代表取締役社長	人事異動
理事	樋口 博文	八木アンテナ(株)大宮工場	取締役大宮工場長	人事異動

※主要役員は次ページを参照下さい

# 平成21年度 主要役員

## [顧問]

平成21年5月12日

役職	氏名	事業所名	事業所役職名
顧問・名誉会長	原 宏	武州瓦斯(株)	代表取締役会長
理事・顧問	栗原 隆	太平洋セメント(株)	名誉顧問
顧問	野上 武利	(社)埼玉県経営者協会	

## [理事]

会長	利根 忠博	(株)埼玉りそな銀行	会長
副会長	本多 康夫	フジノン(株)	元会長
副会長	森谷 文昭	日本ピストンリング(株)	名誉顧問
副会長	加藤 喜久雄	(株)武蔵野銀行	取締役頭取
副会長	坂上 優介	日産ディーゼル工業(株)	取締役副社長
副会長	藤池 誠治	(株)デサン	代表取締役
副会長	菊池 勇	ポーライト(株)	代表取締役会長
専務理事	三国 雅裕	(社)埼玉県経営者協会	
常務理事	根岸 茂文	(社)埼玉県経営者協会	

## [監事]

監事	牛窪 啓詞	(株)愛工舎製作所	代表取締役
監事	中込 秀明	富士電子(株)	代表取締役社長

# 定款の変更について

### 変更内容

定款第3章（役員及び職員） 第12条（役員の種類）のうち、副会長の定款を現行の「5名」を「5名以上8名以内」へ、埼玉県知事の認可を前提に変更する。

### 変更理由

1. 公益法人制度改革に対応すべく体制を強化する。
2. 副会長の増員により、環境やエネルギー分野等での取組を強化する。

### 変更日

埼玉県知事の認可日（平成21年6月4日）

### 参考（現行定款と変更案）

現 行	変 更 案
第3章 役員及び職員 （役員の種類） 第12条 この会に次の役員を置く 会 長 1名 副会長 5名 理 事 若干名（内、専務理事1名、常任 理事若干名とする） 監 事 2名 会長、副会長及び専務理事を以て民法上の 理事とする	第3章 役員及び職員 （役員の種類） 第12条 この会に次の役員を置く 会 長 1名 副会長 <b>5名以上8名以内</b> 理 事 若干名（内、専務理事1名、常任 理事若干名とする） 監 事 2名 会長、副会長及び専務理事を以て民法上の 理事とする

# 来賓に上田知事ら多士済々

(敬称略・順不同・役職名は総会日現在)

▽埼玉県知事 上田清司

## 《講師》

▽日本経済新聞社

代表取締役会長 杉田亮毅

## 《国関係》

▽厚生労働省埼玉労働局

局長 荻谷秀信

▽厚生労働省埼玉労働局

総務部長 野口茂喜

▽厚生労働省埼玉労働局

労働基準部長 樋野浩平

▽厚生労働省埼玉労働局

職業安定部長 三輪宗文

▽厚生労働省埼玉労働局

雇用均等室長 齋田三枝子

▽経済産業省関東経済産業局

産業部長 諸岡秀行

▽経済産業省関東経済産業局

地域経済部次長 太細敏夫

▽防衛省自衛隊埼玉地方協力本部

援護課長 澤田慎二

## 《県関係》

▽産業労働部 部長 浅賀康夫

▽産業労働部 副部長 中島 滋

▽産業労働部 産業労働政策課長 滝上秀人

▽産業労働部 新産業育成課長 下世古光可

▽産業労働部 産業支援課長 星野喜治

▽産業労働部

産業支援課長 吉田幸夫

▽産業労働部

企業立地課長 小川良和

▽産業労働部

勤労者福祉課長 齋藤修一

▽産業労働部

就業支援課長 針山 崇

▽産業労働部 産業人材育成課長 山崎仁枝

▽労働委員会

事務局長 山本三郎

▽創業・ベンチャー支援センター

所長 鈴木康之

▽教育局 県立学校部

副部長 永松靖典

## 《商工団体関係》

▽(社)埼玉県商工会議所連合会

会頭 川本宣彦

▽埼玉経済同友会

代表幹事 相川 博

▽埼玉県信用保証協会

会長 都筑 信

▽(社)埼玉県商工会議所連合会

専務理事 石井長一

▽埼玉県商工会連合会

専務理事 島村道雄

▽埼玉県中小企業団体中央会

専務理事 野口高一

▽埼玉県職業能力開発協会

専務理事 福田陽充

▽(財)埼玉県中小企業振興公社

専務理事 阿部芳文

▽(財)埼玉県産業文化センター

専務理事 斉藤秀雄

▽(財)産業雇用安定センター 埼玉

事務所 所長 神山哲雄

▽(社)埼玉県物産観光協会

常務理事 和田隆雄

▽埼玉県雇用対策協議会

専務理事 篠原保夫

▽(財)21世紀職業財団 埼玉事務所

所長 小島富男

▽(独)雇用・能力開発機構 埼玉センター

統括所長 上笹郁夫

▽(財)さいたま市産業創造財団

常務理事 小池 昇

## 《経済界関係》

▽(株)埼玉りそな銀行

代表取締役兼専務執行役員 戸所邦弘

▽(株)埼玉りそな銀行

常務執行役員 北村静夫

▽(株)埼玉りそな銀行

執行役員 吉田 豊

▽(株)埼玉りそな銀行

執行役員 平岡三明

▽(株)埼玉りそな銀行

執行役員 土金日出雄

▽(株)埼玉りそな銀行

公共法人部長 木村広規

▽(株)武蔵野銀行

専務執行役員本店営業部長 清水秀美

▽(株)武蔵野銀行

常務執行役員公務渉外部長 木村健司

## 《大学及び研究機関》

▽埼玉大学 学長 上井喜彦

▽埼玉大学 理事・副学長 川橋正昭

▽ものづくり大学 専務理事 北尾美成

▽ものづくり大学 専務理事 上田惇生

▽埼玉県立大学 名誉教授 井上佳一

▽埼玉県立大学 事務局長 井上佳一

▽日本経団連関係

▽東京経営者協会 専務理事 紀陸 孝

▽日本労働組合総連合会埼玉県連

会長 片山修三

▽日本労働組合総連合会埼玉県連

会長 竹花康雄

▽日本労働組合総連合会埼玉県連

事務局長 竹花康雄

▽(株)埼玉新聞社

代表取締役社長 丸山 晃

▽(株)埼玉新聞社

編集局産業経済部記者 秋谷明宣

▽(株)テレビ埼玉

代表取締役社長 岩崎勝義

▽日本経済新聞社

さいたま支局長 川合 知

▽日刊工業新聞社

さいたま総局長 芦内秀郎

▽産経新聞社

元編集委員 野口貢一

▽時事通信社

さいたま支局長 久保田浩

▽(株)ぎょうせい

石川章一郎

《会計関係》  
▽税理士法人優和・埼玉本部 飯野雪男  
代表 飯野雪男



来賓の皆様



本会役員

# 09年度定時総会 アルバム



新役員体制披露・紹介



前役員に会長から感謝状贈呈



熱心に耳を傾ける会員



パーティー



上田知事と「まなびピア埼玉2009」のマスコット、マナビィ



栗原隆前副会長退任挨拶



組織拡大協力会員に会長から感謝状・記念品の贈呈



総会前控室での記念撮影



パーティーであいさつする  
上田清司県知事

講演謝辞、一部一部閉会挨拶  
本多康夫副会長



上井喜彦埼玉大学学長



荻谷秀信埼玉労働局局長



浅賀康夫産業労働部部長



パーティー閉会挨拶  
藤池誠治副会長



乾杯 諸岡秀行経済産業省関東経  
済産業局産業部長



パーティー 片山修三日本労働組  
合総連合会埼玉県連合会会長



パーティー閉会挨拶  
森谷文昭副会長



# 大不況後の世界経済と日本

日本経済新聞社  
代表取締役会長

杉田亮毅氏

ご紹介いただきました日本経済新聞社の杉田でございます。大きなテーマですので、どこまで纏められるかわかりませんが、お話をさせていただきますと思います。

## 中国が日本を抜き、世界第二位の経済大国へ躍進

世界経済を中心にお話を申し上げますが、やはり戦争とか、今回のような百年に一回とかという経済の大危機が発生しますと、その後の「世界の景色」が変わってくるのです。

一九二九年の大恐慌の後がどうなったかという、それまではイギリスが世界経済の主導権を握っていたわけです。その主導権がアメリカにだんだん移ろうとしていた時に大恐慌が起きて、アメリカは一旦沈み

ますが、そこから第二次世界大戦を経て再び復活し、戦後はアメリカと社会主義国のソ連による二強時代となったわけでありませぬ。

その後、ベルリンの壁の崩壊による東西冷戦の終結とともにアメリカ一極時代を迎えたのです。このアメリカの軍事力、経済力等のスーパーパーワーはかつてのローマ帝国を

凌ぐほど強大だと言われたのも、つい最近でございますが、それが今回大危機にぶつかってしまったのです。

その大危機がいつ終わるかというのは、後で私のスペキュレーションを申し上げますが、こういう大きな危機を経た後の世界の情勢というのは、危機前と大きく変わらざるを得ないのではないかと思います。

それは結論から申しますと、ちょうど川端康成が小説『雪国』の冒頭で、「トンネルを抜けるとそこは雪国だった」と、トンネルを抜けたら真白い雪国の世界になっていたことを、こういう表現をしています。まったくそれと同じでございます。トンネルを抜けると大分景色が変わってくる。どういうふうに変わってくるか。結論から先に申し上げますと、日米の比重が低下して、新興国の力がぐんと上がってくるという世界の景色になると思います。とりわけ中国がこれまでも力を蓄えてきていますが、

このトンネルを抜けた後の地位というのが大きく浮上していくことになるのだろうと思います。

経済規模で見ますと、アメリカのGDP一位は変わりません。ところが、続く第二位がどうも変わりそうです。日本のGDP成長率は、今年度自然体では、マイナス五〜六%にまでなりそうですが、麻生さんは十五兆円という過去最大の追加景気対策により、マイナス三%前後のところを持っていくだろうと言っているわけです。

一方の中国は今年も七〜八%位の成長が可能な状況になりつつあります。ですから中国の七〜八%の成長と、日本のマイナス三%とを比較すると、一〇%程度の開きが出てくるわけです。これが二年続くと現在日本と中国のGDPの差は、現在の為替レートで数十兆円の差になってきておられるので、一気にその差が縮ってしまうわけです。私の手元の計算では早ければ来年の



第4四半期、遅くとも二〇一一年中にはGDPの規模で確実に順位が逆転します。つまり中国は、二年後には経済規模で世界第二位になり、日本は残念ながら第三位に転落すると思います。

二位と三位なら、たいして変わらんという見方も当然ございますし、中国の人口は十三億人で、日本の一〇倍以上ですから、GDPが同規模であれば、一人当たりのGDPは、日本の方が一〇倍になり、日本の方がはるかに豊かだという見方も当然でございます。

しかし、グロスが世界第二位になる、ちよと日本が世界第二位のGDP大国になった後の躍進を考えますと、やはり、世界の見目が違ってくるのです。しかも勢いがあるとなると、そこへ人やモノやお金が集まってくるということもございます。逆に低落する国には集まり難いと、残念ながらそういう問題が出て参ります。さらには、経済面だけでなく政治の力にも影響してきます。

ここで、この大危機の後の世界の姿を整理いたしますと、アメリカはまだ第一位の地位はキープしていますが、いままでのような力は無くなっています。そして、中国が世界第二位の経済大国となり、それに相応しい地位を占めることとなります。日本は僅差で第三位でございますが、年々引き離されていくというような形に、どうもなるのではないかと考えています。

そう致しますと、今まで日米、EUという二つの軸を柱にして、世界の政治、外交が展開されてきたわけでありますが、このように中国の地位が高まると、アメリカも中国を軽視するということは出来なくなってくるわけです。ですから、中国との関係を強化しようという考え方が、特にオバマ政権になって急速に台頭しているというのは、アメリカ側から見れば必然的と言いますか、止むを得ない状況だと思えます。

## 日・米・中、三国首脳会談 常設化構想で厳しいやり取りが

私は毎年暮れにCSIS（戦略・国際問題研究センター）というワシントンにある有名なシンクタンクの所長以下五人位を、アメリカから呼び会合を持ちます。所長のハムレさんは、クリントン政権で国防副官を務めた方です。このシンクタンクは共和党・民主党相乗りなのです。民主党側からはジョセフ・ナイさんという、同じくクリントン政権で国防次官補を務め、二〇〇〇年に対日外交の指針となった「アーミテージ・レポート」を中心となって作成した方です。現在は、ハーバード大学の教授で、皆さんもお名前がご存じだと思います。このジョセフ・ナイさんも参加されます。

私は、日経ホールでの講演会の後、夕食会に必ず日米双方の著名な政治家、役人、

学者をお招きし、非公開の会合を持っておりまして、お互いにディスカッションをしていただく。全くこれは新聞にも報道致しません。私の司会でオフ・ザ・レコードでやるというわけなのですが、昨年暮れの会合の中でジョセフ・ナイさんは日本側に対して、今まで、アメリカは日本と中国の間で、日米首脳会談、それから米中首脳会談という二国間での首脳外交をやってきたが、今後オバマ政権下では、日・米・中、この三カ国首脳会談を常設化したいという構想を表明したのです。

日本はこれまで、日中、日米、そして日韓と二国間での首脳外交を展開してきたわけですので、このジョセフ・ナイさんの発言には、日本側はびっくり仰天したわけですね。この、日・米・中の三カ国でやろうという構想は、一見悪くはないのですが、日本の政治家の皆さんから見れば、米国とともに世界のトップランクを走っていた日本が、中国のランクまで下げられるというような感じになるのです。

この会には、元総理の安倍晋三さんが出て来ておられて、ナイさんの発言の直後に、真つ赤な顔をして「それは無いよ。アメリカの裏切りだよ」と、こう反論したのです。安倍さんの表現があんまりきついたので、私はびっくりしたんですが、「それはアメリカの日本に対する裏切りである」と話されて、ナイさんをこう追及されたのです。「我々はアメリカと軍事同盟を結んでいる。

その日米と軍事同盟のない、場合によっては敵対関係もまだあり得る中国を日本と同列に並べて三角形の一角とし、議論するなんてとんでもない。米中は軍事同盟があるのですか。日米は軍事同盟があるでしょう、堅い絆があるでしょう。それと中国をいっしょくたにするなんてことは、アメリカの日本に対する裏切りである」と主張されたのです。

これにはさすがにアメリカ側も一瞬、ぐつと空気が緊張するような場面となりました。日本の政界の大部分とは申しませんが、どちらかというところの意見を代表する安倍さんの意見であり、それも率直かつ感情的な表現だったと思うのですが、これに対し、ナイさんは「いやいや、これは二等辺三角形ではありません。日米は太くて非常に近い。米中は細くて長い。だからこれは不等辺三角形である」と、ナイさんは説明されました。私は思わず「頭がいいな」と感じ入りました。

ついでに申し上げますと、安倍総理の就任時、靖国問題が非常に大きな問題だったわけですが、安倍さんの思想・信条から言えば本来は、総理といえども参拜に行きたい立場です。それを抑えて中国の北京に飛んでいった。そして胡錦濤国家主席と会談して、日中首脳外交を復活させた総理だと評価された訳ですが、その安倍さんに中国との外交戦略を教授したのが、実はジョセフ・ナイさんだったのです。



ナイさんが日本に来られた時に、まだ安倍さんが総理になる前で自民党の総裁に立候補しようと考えていた頃、私どもの会議に来られたナイさんと安倍さんが会談されました、その席でナイさんは「日本にとって一番いいやり方は、靖国に行く権利は持っている。しかし、行使しない。つまり、これは内政問題であるから、中国に干渉さ

れることはない。したがって、日本国総理は行く権利は持っているが、ただ行使しないだけだ、ということと中国と和解しなさい」ということを、ジョセフ・ナイさんは安倍さんにアドバイスしたのです。そして、安倍さんは実際に首相になられて、その通りに実行された。ですから、靖国に行くか行かないかについては一切答えず、それで

中国との関係を改善された。ナイさんと安倍さんは、そういう関係なので、決定的な喧嘩にはならなかったのですが、そういう関係の中でも、先ほどお話ししたような厳しいやり取りがあったのです。さらにその会議で、ジョセフ・ナイさんは「これからは、外交、経済、環境等に係る諸問題を解決するときに、われわれは中国の力を借りなければならない。そういう現実を日本もよく理解して欲しい。」と仰っていました。これは本音だと思います。

そして、これはオバマ政権全体の本音だと、私は感じました。

### 世界経済危機への対応として、中国は、アメリカと歩調を合わせ、内需拡大に向けた大規模財政出動を実施

現にIMFの今年の経済の展望を見ますと、世界経済が今年〇・五%位しか成長をしない。そのなかでこの世界経済を引っ張っているのは、実は中国だけなのです。中国が八%成長するという約束をしています。あとアメリカも日本も、ヨーロッパも皆マイナスで世界経済の足を引っ張っています。その世界経済がかるうじて〇・五%、水面上にちよつと顔を出しているのは、中国が世界経済を牽引しているからで、今世界経済の機関車は中国一国になっているわけです。それだけにアメリカから見れば、中国はよくやってくれている、という気持ちになるわけです。中国の積極的な財政出動による景気拡大策により、日本もアメリカも回復のきっかけを掴み易いと、こういう状況になっていると思います。今回の経済危機は一九二九年とよく比較されますが、私は規模から言うと本当にどちらが大きいと一概に比較できない位の危険だと思えます。しかし、決定的に違うのは、当時はなかった中国、インド、ブラ

ジル、という新興国の存在であり、こういう新興国の力が上昇していて、先進国の落ち込みを下支えしているのです。この図式が一九二九年の時はなかったのです。皆で足を引っ張り合って保護貿易主義に走って、とうとう第二次世界大戦に突入していったわけです。まずは、この点が違います。それからOECD、IMF、WTOとか、

こういう国際機関の協力体制が当時とは全く違うという点です。私は今回の経済危機について深刻だとは思っていますけれども、国際機関の協力体制の構築により、とてつもなく底に落ちていくというようなことは、ないだろうと思っています。

次に今回の世界経済危機の克服に向け、中国が具体的にどう取り組んでいるかという点についてお話しします。

中国の昨秋からの行動を見ますと、アメリカ経済が非常に落ち込んでおり、そのアメリカに対して、徹底的に協力していくという姿勢で、積極的な財政支出による内需拡大に取り組んでいます。財政支出の規模は四兆元、これは日本円で五十六兆円位の規模で、中国のGDPの十四〜十五%の規模に達する超大型の財政出動策を策定し、それを着実に実行しております。

具体的には、消費者の自動車、家電製品等の購入等に際し、購入金額の十数%の補助金を支給する等の支援を積極的に実施しています。この効果で、中国の鉱工業生産は、今年に入って減少から増加に転じ、加

えて、商品市況、株価も反転しています。世界経済は皆右肩下がりになっているのに対して、中国の指標だけは、今年に入ってから右肩上がりになっているのが特徴的であります。

この中国経済がまた落ち込むのではないかとという見方もございますが、私はこの二週間ほど前に一週間かけて、韓国、中国を急いで回ってきましたが、その中でも中国の閣僚たちは皆、一―三ヶ月が六〇程度の数字だったのに対して、四―六ヶ月は必ずこれを上回るという見通しを示し、自国の経済の将来に対して自信を持っておりました。

現に中国で活動されている企業のホンダさん、キャノンさんなどの話を聞きまして、中国だけはフル操業状態になっているというお話を伺います。また、先般キャノンの御手洗会長に中国市場の動向について伺ったところ、今年に入って中国の大連を中心に展開しているキャノンの工場に対してはフル操業の指示が出ており現実に製品も売れている、世界中で、今、フル操業しているのは中国だけとおっしゃっていました。このように、中国はアメリカの財政出動策に呼应しながら、内需拡大に全力を投入しているのです。

それからもう一つは、アメリカのドル債を律儀に買っています。とにかく今、中国は二位である日本の二倍の約二兆ドルを保有する世界最大の外貨準備保有国です。日

本が現状、経常収支の赤字国に転落しようとしていますので、今、大量に米国債を購入できるのは、中国位なのです。その中国が大胆に米ドルを買っています。もちろん中長期的には、どこかでこれに対する修正をしなければと考えていると思いますが、当面はドルの暴落、ドル危機が発生しないように買い支えているという状態だと思います。

私は、こうした中国のアメリカに対する協力姿勢というのは、一体どこから出てきているのだろうかということを、いろいろ取材してみました。その結果、こういうことが分かりました。

まず一点目は、昨年十月時点で、経済危機がだんだん深まりつつある頃、中国は胡锦涛国家主席を中心にトップ会合を開催いたしました。もともと政治局と中央委員会の幹部合同で、毎月勉強会をやっているらしいのですが、特にこの時の勉強会が重要だったらしいのです。つまり、アメリカの経済危機、世界の経済危機克服に向け、中国がどう対応するかをテーマに、専門の学者を何人も呼んで報告をさせました。その結果、中国はこうした世界経済危機の克服に向け、ホワイトハウスと連絡をとりながら、アメリカの要請に応じていくということ、先程ご説明した四兆元という財政支出の方針を決めたということです。

それから、二点目はドルに代わる基軸通貨が見当たらず、中国の人民元が今すぐそ

れにかわるわけでもありません。こうした状況下で、ドルが暴落すると、自分たちが持っている膨大な外貨準備もあつという間に消えてしまい、中国の国益を損なうということになります。むしろ、ドル危機を防ぐことが、中国にとつても当面の国益にかなう。ただし、中長期的にはこの外貨準備の運用については、米国債以外の運用も引き続き検討していくという結論が出たのであります。

中国は、こうした二つの方針を決めて、実行しているという情報を取材の過程で、中国側から入手しました。その後、ずうつと状況を見てみますと、なるほどその情報通りに推移しているように感じます。

中国側のこうした対応等から見ますと、アメリカは、軍事的にはかつては朝鮮半島で対決した国ではありませんが、今の中国にしてみればやはり、アメリカとの平和といえますか、喧嘩をしない関係を維持していくことが、中国の経済を発展させ、さらには経済発展を通じて中国の軍事力強化につながるかと考えています。

この経済発展と軍事力強化という二つの目的を達成するためには、アメリカとの友好的な関係を継続していくことが非常に重要であるということが、中国側の各政策の根幹となっているのです。

ですからひと頃、キナ臭かった台湾問題にいたしましたが、中国は一方的に台湾の占拠はしない。ただ、独立を宣言すると占

拠するという構えだけは見せているわけですが、現在ではむしろ交流を深めて、長い時間をかけて中国のなかに同和させていくという方向を目指すという路線をとっているように思います。

これはアメリカにとつても非常に歓迎すべきことです。もし台湾海峡で戦争がはじまると、アメリカは台湾を応援するという条約を結んでいますので、戦争に巻き込まれ、沖縄、あるいは Guam から出動しなければなりません。これはアメリカにとつても大変な問題でありますので、中国の台湾との和平路線は大歓迎でありますし、また台湾に独立すると宣言させないことも大事なことであります。したがって、アメリカは台湾政権があまり独立、独立と過激に言わないよう誘導する台湾外交を展開しているように見受けられます。

## オバマ新政権の今後の課題 は日米関係の再構築と、 中国を含むアジアとの友好

次は、このような状況の中で日本がどういうことを考えていかなければならないかという点についてお話しします。まずは、外交の問題になります。これは今度来るべき国政選挙で民主党が勝つか、今度新しい代表を選出した民主党が勝つか、全く分からない状態になっておりますが、どちらが政権をとるにせよ、日本の外交を誤りますと、

私は経済政策が良くて、日本は大きな変動、場合によっては孤立して小国に転がりこんでいくという危険性があると考えています。この危険性を回避するために私は二つのことが、大事ではないかと思っております。

まず第一は、何と云っても日米関係を、きちっと再構築することだと思います。これはどんな政権になっても、私どもはきち

っと申し上げていきますが、アメリカから見放された場合、日本は世界の中での地位及び外交力が低下してしまいます。そしてそれは同時に中国との関係並びにアジア諸国との関係も弱い立場になり、アジアからも見放されることを意味します。ですから

ここは日米関係をしっかりと押さえる必要があります。最近では人脈的に日米のつながりが大変希薄になっておりますので、近い将来

誕生する日本の新政権がオバマ政権との関係をきちっと確立していく必要があります。

になると思います。アメリカから離れた根なし草の日本は中国からみれば、あまり利用価値がないかもしれません。ましてアセアンを含むアジア諸国は、日本が日米安保条約を維持していくことを望んでいるので

す。私は、これまで十五年にわたって、毎年「アジアの未来」という国際交流会議をやっております。今年も、五月二十一、二十二日の両日にわたって開催されますが、韓国首相の韓昇洙（ハン・スンス）さん、ベトナム首相のグエン・タン・ズンさん、シンガポールから元首相のリ・クアンユーさん、マレーシアから元首相のマハテルさんなど、今回も五人の首相並び首相経験者をお迎えして開催しますが、アジアのトップたちと十五年間にわたって話し合ってきた、彼らは日本外交についてなんと言っているかといいますと、「決して日本はアメリカから離れないで欲しい。アメリカと

きちっとした関係を構築した上で、アジア

さちっとした関係を構築した上で、アジア



講演する日本経済新聞社代表取締役会長 杉田亮毅氏

第二はアジアとの関係です。中国を含めやはりアジア諸国との関係を日米関係の再構築と同時に、きちっとした関係にしていくなことが重要です。それは可能かという点、もちろん可能です。中国はむしろ日米関係をきちっと構築した上で、日本が日中関係を強化してくれることを望んでおり、こうした日本の外交姿勢を中国は重視するよう

に入ってくるという点、やはり我々はまだ安心できない。アメリカは歴史上領土的野心がないということは分かっている。したがって、アメリカの安全保障政策は信頼に足るものである。日本はそのアメリカと手を組んでアジアに入ってきて欲しい。そうでないと、日本だけで来られたら不安であ

るし、逆にまったく関与してこないと中国が介入してくる。中国は我々にとって大事だけれども、非常に怖い。本当に中国に呑み込まれてしまう危険性がある。したがって中国を牽制する意味からも、日米がきちっと手を組んでアジアに入ってくる。そして、我々は中国と両方と付き合っていく。こういう形でアジアを安定させて欲しい。」とこうした声がある。アセアンの皆さんのほとんど総意と言っているのです。こうした現状を認識もせず、アメリカと親しくなると反アジア、アジアと親しくすると反米と、こういうふうに関係化する学者もいますが、全くこれは現実的ではありません。私は親米入米といっていますが、アメリカと親しくしながら、アジアに入っていく。入米といくと、私が中国、アジアに頻繁に行っているものだから、私を反米主義者だと思っている人もいます。それはほんでもない誤解です。私ほど親米主義者はいないくらいでして、こうした批判は、先程の私の考え方を理解出来ないからです。今夜も経団連を含め財界の首脳の方々と、現在、米国の対日外交を取り仕切っております。駐日代理大使のズムワルトさんを招き、私の司会でミーティングを行います。こうした会合をシーファー前駐日大使が在任中も定期的に行っております。このように、私はアメリカとの関係強化には非常に力を注いでいるわけですので、それに加えて、アジア諸国とも、中国とも親しくして

いるのです。親米、親アジアは全く両立可能なわけです。

ところで、こうした会合の中での米国側の意見は、アメリカも自身で出来ないアジア外交を、日本にやって欲しいというものですし、もし日本がアジアや中国から孤立するということになれば、アメリカにとつて、日本は親しいけれども、頼りにならない存在になってしまふだろうと、皆さんおっしゃっていました。アジアをしっかりと掌握して欲しいというのが、アメリカの日本に対するメッセージなのです。

この前、小沢一郎さんが日米安保条約について、「第七艦隊がいれば、もう陸上兵力なんていらぬ」と発言されました。私はこの発言は、必ずしも適切ではないと思いました。何故かといいますと、今のアメリカの軍事力というのは陸海空一体で展開しており、海軍だけの展開というのはあり得ないのです。したがって海軍だけでいいということも、もうアメリカ軍は要らない。つまり日米安保条約は停止の状態ではないというメッセージに、アメリカには聞こえます。そういう意味から、小沢さんのあの発言はいろんな言い分があるのでしようが、私からみれば大変不適切な発言のように思いました。

## 経済面では新しい成長政策、科学技術革新など、六つの柱で対応を

外交面の次は経済面についてお話しします。今までお話ししたように外交面で、アメリカとの関係をしっかりと構築し直した上で、私は次のような経済面の政策が必要だと思っています。

先ず第一には、「新しい成長政策」です。成長のないところに安定はなく、成長のないところに外国は、誰も目を向けてくれないというのが現実です。短期的には政府がいま過去最大の追加補正予算十五兆円を投入して景気対策を実行しようとしています。この大規模な財政出動による景気刺激策については、私たちも早期に実行すべきと主張してきています。

しかし、この大不況を克服した後は、民間主導の経済成長を図っていくかといけません。官主導の経済対策に頼った状態では、思い切った政策が立案・実行できず、また徐々にゼロ成長またはマイナス成長に戻ってしまうだろうと考えています。また、こうした過程で、再び現状より重大な格差問題が出てくる可能性がありますので、この対策として、セーフティーネットといいますが、最低限の保障といえますか、「生活保障」、「年金」、「医療・介護」のこの三つの面での安定政策を実行しつつ、経済成

長政策を展開していくことが重要です。

今申し上げた政策を実施していくためには、やはり官から民という流れが不可欠であり、民から官という流れは、絶対に間違いです。官主導ということはある場面が必要であることは事実であります。アメリカも、今、それをやっていますが、しかしこれはごく短期的な政策というふうに、理解しておかなければいけないと思います。

第二は、「技術革新」についてです。日本は資源がない国ですから、日本が成長していく場合に頼りになるのは、やはり頭と手、つまり技術です。この科学技術をもとにした技術革新、これが日本の成長を支える全てだというふうに思います。そういう意味では技術革新をどう進めるのかという点からいろんな制度を作り、また教育制度もそういう形に持っていく必要があります。具体的には理工系の大学、学科に進学していく学生が減少していく傾向を、逆転させていくような教育制度を打ち立てていかなければいけないと思います。

また技術革新について少し具体的にお話ししますと、日本は、最近ソフト分野での優位性構築に向け注力しておりますが、なんとといってもモノづくりが日本の根幹でありますから、中国やインド、ブラジル、ロシアが出来ないようなモノづくりの高度な技術を次々に開発・発展させていくことが最も重要なポイントだと思います。

つい最近、私のところの新聞に麻生総理

が土曜日に、千葉県柏市あたりを視察したという小さな記事が載っていました。短い記事なので正確なことはよく分からなかったのですが、いろいろと話を聞いてみると、麻生さんは、農業・工業・漁業、この三つの協力関係を非常に重視しており、柏市で何を見て来たかといえますと、四〇カ国で急速冷凍技術の特許を持っているベンチャー企業を視察してきたのだそうです。即ち、その技術を使うと、海産物、農産物を細胞を壊さないで冷凍保存でき、長距離輸送でも味覚・品質等の劣化を防止できるようになるのだそうです。

この技術を活用すると、いわゆる豊作貧乏をなくすため、ある程度の出荷調整を実施することで価額を維持し、農業者とか漁業者が安定した収入を確保することが可能となるそうです。しかもこの技術は世界中に輸出できます。麻生総理はどうもそういう技術を持った企業を見学にいかれたらしいのです。

それからもう一つ出ていた記事は植物工場ということで、蛍光灯で栽培する農業だそうです。これを経済産業省が推薦しているらしくて望月次官が総理を案内したらしいのです。私は内容が分からないので望月さんに電話で聞きますと、実は蛍光灯で栽培することによって二十四期作が可能になるのだそうです。ちよつと私には想像ができませんが、二十四期作というのは、つまり生産量を二十四倍に増やせるわけ

す。そういうベンチャー技術を総理自らが視察されたのです。大企業が展開する技術だけではなくて、今お話したように日本の中小企業は世界にない画期的な技術をたくさん作れる可能性・開発力を持っているわけでありまして、私たちはそういう技術ができるだけ育てて、日本らしい技術革新の展開をしていく必要があると思います。

第三は、「モノづくり」についてです。モノづくりは大量生産するには、コストの面などからどうしても中国とか新興国で生産せざるを得なくなります。そうなりますと日本国内での雇用の吸収力が減ります。もちろん先ほどご説明したベンチャー企業だけでは吸収出来ません。そうなることやサービス産業を育て、活性化しなければならず、具体的にはサービス産業と農業の効率化、近代化が必要になってくるのだらうと思います。特に

農業は私たちからみても輸出産業に転換できるチャンスが出てきています。

特に新興国では、都市部を中心に上流・中流所得層人口が大幅に増加してきています。この人たちは、日本の食品に対して美味しさ・品質に加え、公害も発生せず、農業にも汚染されていないクリーンな食品というイメージを持っておりま

す。香港の企業経営者とか最近お会いしましたら、香港の食料の三分の一は日本からきていて、米も自分たちは日本米を食べていると言っていました。なぜ中国米を食べないのかと聞くと、中国米は何が入っているかわからずとか、中国米への不信感を募らせていました。中国に支配されている香港の皆さんが、そうおっしゃるのであるから、日本米の価値をあと二〜三割安くすることによって、この販路は大幅に拡大できると思います。しかも北海道とか沖縄とか日本のブランドのイメージはアジアで非常に強いものがありますから、日本の農業をアジアに売り込むチャンスだと思います。そのためには、大規模化、効率化、農地利用の自由化等、今の農業政策の抜本的改革が必要となります。この改革によって、農業所得者の皆さんの生活を豊かにすることも出来ますし、日本の食料自給率を高めることにもつながると思います。

それから第四は、「環境」についてです。環境技術で日本は世界をリードできると思っています。特に太陽光とバイオ、これを利用していくということで、自動車もいずれ電池で走らせる。その電池は太陽光から蓄電してもよろしいし、いろんなやり方があると思います。電気自動車もそうかも知れませんが、そういう多様なエコ技術を駆使した新製品を開発・販売するとともに、さらなる環境技術の開発・強化に注力し、環境分野で世界をリードしていくことが日本の経済・産業の将来において極めて重要だと思っています。

政府の皆さんに私はいつも、オフィスと家庭の消費電力、これを十年計画で自然エネルギーで賄うようにしていきましようと言っています。そして工場の消費電力だけは、使用量が大きいので、これは原子力です。使用量が小さいので、これは原子力です。このように工場は原子力、オフィスと家庭は太陽光を中心とした自然エネルギーで賄うということがもし実現した場合は、重油、石油等の使用量が大幅に減少しその結果、日本の原油輸入量は何分の一かに激減します。本当に原油は要らなくなります。

日本はいま貿易黒字がぐんと縮小してきているのでエネルギーの購入代金が何分の一かになってくれれば、これはもう大変大きなメリットになってくるわけです。ただし、原子力に対しては国民に非常なアレルギーがあります。今度、柏崎原子力発電所が稼働いたしますが、原子力は安全性さえきちっと確保されればCO<sub>2</sub>がゼロであり、環境にとっては本当にこの上ないエネルギーになるわけです。したがって、どうやったらもつと安全度が高められるか。それに関連する技術等をもつとつと官・民が協力・連携して開発をする。加えて、何か小さな事故が起きてもきちつと公開して国民を安心させる。隠すことによって変な不安を招かない。こういう体制を作っていけば、国民も原子力発電に理解を示す人が増えてくると思います。

海外は今や、原子力中心になってきてお



日本経済新聞・杉田会長(左)に講演の謝辞を述べる  
本会本多副会長



# 日下千帆(元テレビ朝日アナ)氏が講演

青年経営者部会 21年度定時総会開く

青年経営者部会の平成二十一年度定時総会が五月二十五日(月)午後、パレスホテル大宮で、ご来賓に利根忠博埼玉県経営者協会会長を迎え三十名が参加して開催された。

総会は古川元一部会長(川口土木建築工業(株)・社長)が議長となり、平成二十年度事業報告、同決算報告。続いて平成二十一年度事業計画案、同事業予算案が提案され、それぞれ原案通り承認された。

この後、特別会員への移行に伴う役員改選案が提案され、原案通り新幹事に藤池一誠氏(デサン)、棚嶋英司氏(シーエスサービス)が新役員として選任された。



来賓の挨拶をする利根会長



挨拶する古川部会長

同様「深めよう経営者の資質 広げよう経営者の輪」とし「厳しい経営環境の中、事業継承予定者にもご参加いただき、常に高い目標を掲げ前進する会にしたい。また、組織拡大に力を注ぎ、会員増強を図り、企業経営に役立つ例会を企画するなど、魅力ある部会にしていきたい」と。さらに今年度の創設二十周年記念事業に向け邁進したい」と抱負を述べた。その後、折角の機会でもあるので、新会員の籠島嘉隆氏(サイデン化学)、望月諭氏(望月印刷)の自己紹介と挨拶があった。

総会終了後の特別講演では、テーマを「セルフプロデュース講座」と題し、元テレビ朝日のアナウンサー日下千帆氏の講演を拝聴した。

氏は九十一年テレビ朝日に入社し、アナウンサーとして報道、情



講演する日下千帆氏

報、スポーツ、バラエティとすべてのジャンルの番組を担当。九十七年退社し、その後、フリーアナウンサーとして、番組のキャスターや、伊藤忠、ソニー、第一生命等での企業研修講師としても活躍している。今回は経営者としての魅力的な話し方や、プレゼンテーション能力の向上等の講演をいただき、さらに、実際に発声方法なども体験し、斬新な講演であった。

引き続き開催された懇親パーティーの部では、利根埼玉県経営者協会会長から新幹事への役員依頼状の授与、ご祝辞をいただいた。会長は「青年経営者部会の活動は多くの若手経営者の手本にもな

## 県と連携、文化事業協力

### 埼玉音協定時総会開かる

埼玉音楽文化協会(会長・利根



音協総会

忠博(株)埼玉りそな銀行 取締役会長 現シニアアドバイザー)は、五月二十九日(金)理事会及び第四十四回定時総会を、パレスホテル大宮にて開催した。参加者は十二名。

利根会長は「当埼玉音協は、埼玉県経営者協会の下部組織として設立され、間もなく四十四年目となるが、世の中の多様化やライフスタイルの変化、音協を支える企業環境変化などもあり、音協活動は大きく様変わりをしている。埼玉音協としては、県などと連携

つており、多くの会員を集め、大いに活性化していただきたい。そして、今後とも、親会と一致団結し、県産業界の発展に貢献する活動を展開して欲しい」と挨拶された。

続いて、今般新特別会員に選ばれた増田政之氏、藤本孝雄氏、高橋保史氏、石井成人氏、岩堀和久氏への記念品贈答が行われた。

その後、藤池誠治初代会長の音頭で乾杯が行われ、親会新役員の三国雅裕専務理事、根岸茂文常務理事、そして、野上武利顧問の挨拶もあり、講師の日下千帆氏や利根親会会長を囲みながら、本来の目的である会員相互の啓発、情報交換が一層深められて、散会した。

し、伝統芸能を含む様々な文化事業にも協力していく。今後も会員各社のご支援をお願い申し上げます」と挨拶、その後会長が議長をつとめ議事は進行した。

議事は、平成二十年度事業報告ならびに決算報告、平成二十一年度事業計画案、ならびに収支予算案が提案され、最後に役員改選案が提案され、それぞれ原案通り承認された。

今年度の主催事業では、十二月十八日には恒例となった「三遊亭歌之介独演会」、来年二月十九日には初主催となる「林家たい平独演会」の公演を予定している。

役員改選では、事務局の体制として野上武利専務理事が退任し、三国雅裕理事事務局が専務理事に就任、宮田信久事務局担当が理事事務局長に就任した。

野上前理事から退任の挨拶があり、続いて三国専務理事が就任のあいさつ後に事務局報告を行い、今年度県との連携事業として予定をしている、埼玉県障害者芸術・文化祭(仮称)の協賛内容などについて説明した。

最後に藤池誠治副会長(株)デサン 代表取締役)が「県との連携事業への協賛は音協活動を県民に啓発する上でもプラスになる」と挨拶し、閉会した。

総会後の懇談会では、出席者による活発な意見交換が行われた。

# 平成21年春季労使交渉状況

(社)埼玉県経営者協会

本会が平成21年5月15日現在でまとめた県内事業所の今次春季労使交渉の状況は、集計可能な30社の単純平均(表1)で、回答額4,249円、率では1.44%となっている。これは昨年同時期の妥結実績(5,184円、1.75%)と比べて、金額で935円、率では0.31%のマイナスとなっている。

従業員規模別にみると、従業員1,000人以上の大手企業14社の平均は、金額で4,432円、率では1.44%となっており、昨年の実績(5,251円、1.71%)と比べて、金額で819円、率で0.27%のマイナスとなっている。

また、従業員1,000人未満の16社では、額で4,089円、率で1.43%となっており、昨年の実績(5,121円、1.79%)と比べて、金額で1,032円、率では0.36%のマイナスとなっている。

なお、本会の集計では金額等未回答企業も増加し、その中には厳しい経営環境を踏まえ、賃金カット、ベースダウン、諸手当の減額等を実施している企業も見られることから、最終的には昨年実績をさらに下回ることも十分に予想される。

一方、各調査機関の中間集計結果(表2)では、日本経団連大手66社の単純平均は5,283円、1.69%で昨年比、金額で233円、率は0.10%のマイナス、また、日本経団連・中小110社の単純平均は3,447円、1.31%で昨年比、金額で635円、率では0.28%のマイナスとなっている。昨年比較の減額幅では日本経団連調査よりも本会調査の方が大きくなっている。

また、単純比較はできないが、県産業労働部調査37社の加重平均では、金額は4,060円、率は1.41%と昨年比、金額で1,255円、率は0.44%のマイナスとなっている。

(表1) <県内事業所> (単純平均)

— 5月15日現在集計・当協会調べ —

区分	社数	所定内賃金	年齢	勤続	要 求		回答・妥結		昨年妥結	
					金額	率	金額	率	金額	率
1,000人未満計	16	285,846	40.2	16.9	8,886	3.18	4,089	1.43	5,121	1.79
999~300人	2	267,126	39.2	18.3	8,700	3.26	3,696	1.38	4,350	1.63
299~100人	12	286,407	39.7	16.1	8,913	3.11	3,898	1.36	5,079	1.77
100人未満	2	301,203	44.0	20.2	9,000	2.99	5,625	1.87	6,125	2.03
1,000人以上	14	307,156	38.3	16.2	5,222	1.70	4,432	1.44	5,251	1.71
<b>総 平 均</b>	<b>30</b>	<b>295,399</b>	<b>39.3</b>	<b>16.6</b>	<b>7,604</b>	<b>2.57</b>	<b>4,249</b>	<b>1.44</b>	<b>5,184</b>	<b>1.75</b>
製造業平均	26	293,155	39.3	16.2	7,495	2.56	4,186	1.43	5,229	1.85
非製造業平均	4	309,425	39.4	18.8	8,588	2.78	4,657	1.50	4,797	1.55

(注)①調査対象は、本会会員企業の中で労働組合が組織されている約140社。

②5月15日現在、回答ないし妥結の報告が届いた企業40社の内、金額集計可能な企業について集計したもの。

③昨年の妥結額は集計した企業の昨年妥結額。

(表2) <調査機関別賃金交渉状況>

— 中間集計 —

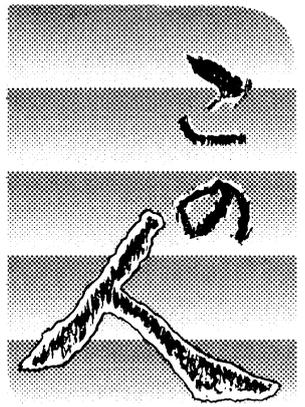
調査機関		2009年(平成21年)					2008年(平成20年)	
		集計月日	社数	集計方法	回答(了承・妥結含)額	アップ率(%)	妥結額	アップ率(%)
日本経団連	大手企業	4月21日	66	加重	5,798(－367)	1.76	6,165	1.89
				単純	5,283(－233)	1.69	5,516	1.79
	中小企業	4月21日	110	加重	3,694(－718)	1.40	4,412	1.68
				単純	3,447(－635)	1.31	4,082	1.59
埼玉県	総平均	4月17日	37	加重	4,060(－1,255)	1.41	5,315	1.85
埼玉経協	総平均	5月15日	30	単純	4,249(－935)	1.44	5,184	1.75
	1000人未満計				16	4,089(－1,032)	1.43	5,121

( )内は対2008年

(注)①日本経団連大手は主要21業種・253社、中小は従業員数500人未満・17業種・764社を対象としたもの。

②埼玉県は県産業労働部調査。

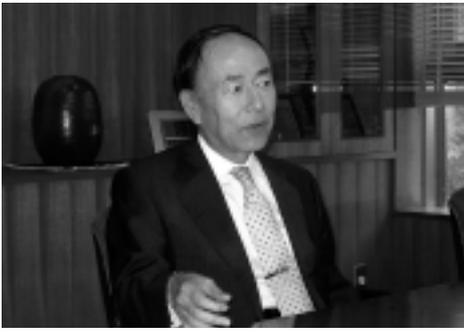
③2008年の数値は2008年同時期の集計結果。



# 株式会社ピクルスコーポレーション 社長 荻野芳朗氏

この人とのインタビュは、雄大な夢と男のロマンを掻き立てる語り口にわくわくさせられた。が、好きな言葉が「常に人生は冒険とロマン」「失敗を恐れない」と知り、然も「ありなん」と納得した。

昭和十八年五月一日、愛知県生まれ。三十七年東海漬物(株)入社、約十五年間営業を担当した後、五十二年二月親会社一〇〇%出資の旧(株)東海デイリー(資本金一〇〇〇万円)が設立され、支配人として出向。五十八年東海デイリー取締役、六十三年常務取締役、平成五年五月専務取締役、同九月社名を株式会社ピクルスコーポレーションに変更。八年代表取締役副社長を経て、十二年五月代表取締役社長に就任(現職)した。



社員三人とパート七七八人でスタート  
支配人を出向したこの人は、昭和五十二年三月、志木市内で八〇坪ほどの工場を賃借、自らを含めて社員三人、地元パート七七八人で東海デイリーを稼働。同

十月逸早く(株)セブン・イレブン・ジャパンと取引を開始、その先見の明が同社を成長軌道に乗せた。初年度売上が一億円に届かなかった過去を振り、荻野さんはこう語る。

「あの頃、セブンイレブンの店舗数は、まだ三〇〇弱で、現在の姿など想像さえも出来なかった。しかし、その後のセブンイレブンの伸びは、凄まじかった。ウチもそれについていく形で、各地に工場をつくるということ、全国的に広がっていった」。

## 初のテレビCM「感動の出会い編」放映

会社発展の歴史ということでは、「セブンイレブンさんから始まった。二十年前前は一〇〇%という時代があり、その後工場増設等に伴って、生産にも余力が生まれたので、セブンイレブンのグルーブ企業、イトーヨーカ堂さんやデニーズジャパンさん等との取引を開始。さらにその五、六年後には新鮮かつ安全・安心な「信頼のピクルスブランド」の製品提供が、全国的に可能となり、首都圏を主に各地元スーパーマーケット、外食チェーン向け浅漬を製造するなど取引先も増大し、最近では今後成長が見込まれる物業製品の製造・販売にも注力している。主力製品はサラダ感覚で食べられる浅漬を筆頭に、叙々苑キムチ、ピリツ辛ゴマ白菜、いか昆布白菜等々だ」。

この間、平成十二年二月、初のテレビCM「感動の出会い編」を日本テレビ、TBS、フジテレビ、テレビ朝日の4局で放映。翌十

三年十二月ジャスタック上場(資本金を七億四千九十万円に増資)。「親会社の出資比率を四九%に引き下げ、上場を果たしたが、上場には物凄いエネルギーを費やした」とこの人は当時を述懐する。

## 安全・安心な製品づくりを徹底 同業他社との優位性については、製造工場における品質・衛生管理を最優先課題として取り組んでいる。最新鋭設備の導入とともに厳しい鮮度管理・温度管理の実施。社内外のスタッフによる各種点検も定期的に行っているほか、5S(整理・整頓・清掃・清潔・習慣)活動の推進、取引先との勉強会、外部講習会、教育ビデオなどを活用し、従業員一人々々を啓発することにより、全社をあげて品質・衛生管理体制の構築・推進に注力した。また仕入商品などは、工場視察とか現地調査を定期的に行い、品質管理の徹底に努めている。

とりわけ、HACCP(食品の安全・衛生管理システム)への対応は「HACCP推進委員会」を組織し、浅漬製造におけるHACCPプランを作成。野菜洗浄方法や、漬け込み中の温度推移などの製造現場におけるデータ管理、法令等の情報収集を行い、安全で合理的な浅漬製造の管理方法を検討。毎月工場を視察し、二五〇項目からなるチェック表により、評価指導を実施している。なお、ISO9001の認証も平成十九年に取得している。

地球環境に配慮した企業経営 環境への配慮も積極的に実施。平成十一年に食品業界初

となる全事業所一括でのISO14001の認証を取得。その後も子会社・合弁会社での認証取得を推進中だ。例えば、深夜電力で製氷、そのエネルギーを利用して空調を運転する「氷蓄熱システム」を導入し、電力使用量ピークの平準化およびCO<sub>2</sub>の削減に貢献。食品リサイクル法対応では、従来より生ゴミ減量化プラントや破碎脱水機等の導入を進め、同社から出る野菜くずの減量化などに取り組んでいる。また取引先への納入時には通い箱を使用し、環境負荷の軽減に努めている。

一方、従業員の教育については、設備投資以上に重要と位置づけ、全従業員対象に、継続的に環境教育を行っている。即ち、社員、パート、アルバイト採用時の品質・衛生管理に関する教育とともに、環境教育を取り入れるほか、環境への自覚を促す教育を全従業員向けに実施し、意識を啓発し、具体的には環境方針、環境目的などが記載された「環境手帳」を全従業員に配布。環境方針や各事業所の環境保全活動を指導、さらに職場訓練の形で実務を通じての手順・基準などを徹底しているのである。

## CSR・未来のために私たちが出来ること

インタビュの最後に、荻野社長はこう結んだ。「今、食品業界は産地偽装をはじめ食の安全を脅かす多種多様な問題が続発している。漬物業界では絶対にあつてはならない。業界のリーダーシップである私たちが、未来のためにできることは、一言でいえばCSR(企業の社会的責任)経営の徹底であり、具体的には有益な製品・サービスの提供、法令遵守、株主利益の保護、地域社会への貢献、環境保全活動等を徹底して推進していくことだと思ふ」。

経営哲学は「清く、正しく、美しく」で、尊敬する人物は織田信長、諸葛孔明。

所沢市在住で妻孝子さんと二人住まい。長女は結婚、昨年初孫誕生。長男は東京都内に趣味はゴルフ。(葛)

# 野菜のある食習慣づくりの実践に貢献

ピクルスコーポレーション

当社は、野菜が不足しがちな現代の食卓に、サラダ感覚で食べられるあさづけ、キムチ及び惣菜などを提供し、野菜のある食習慣づくりの実践に貢献したいと考えています。

製品は、契約栽培によるトレーサビリティーの確保された国産減農薬野菜を中心に使用し、保存料・合成着色料を使用せずに生産しております。

契約栽培については、全国の契約農家から野菜を調達しております。本年三月には、当社の契約栽培の取り組みが評価され、野菜の生産流通に先進的に取り組む企業等を表彰する「第二回国産野菜の生産・利用拡大優良事業者」の「生産局長賞」及び「独農畜産業振興

機構理事長賞」を受賞いたしました。

主な製品は、あさづけ、キムチ、惣菜などですが、代表的な商品としては「ピリッ辛ごま白菜」、高級焼肉専門店の叙々苑と協同開発した「叙々苑キムチ」「叙々苑ミックスキムチ」などがあります。

そのほか、ヤフーブログ内のランキング上位の常連で、「こうちゃん」の簡単料理レシピ「シリーズなどの著者である幸せ料理研究家相田幸二さんと協同開発した「こうちゃんの幸せキムチ」「熟成生キムチ」を発売しております。惣菜製品については、「ナムルセット」や「ふろふき大根」などがあります。

食の安全・安心確保について、

経営の重要課題として認識しており、品質・衛生管理の徹底を図るため、HACCP認定、ISO9001認証取得、従業員教育などに常に改善を図り、取引先、消費者の皆様へ信頼される製品づくりを行っております。

経営方針の一つとして捉えております。環境保全につきましては、一九九九年に全事業所一括でISO14001の認証を取得。経営者によって策定された環境方針のもと、省資源・省エネルギーへの取り組みをはじめ、廃棄物の削減等の取り組み等を通じて、より環境に優しい企業グループとなれるよう努めています。

当社は、上場企業として、コンプライアンスを重要課題ととらえ、

さまざまな法令、ルールを遵守することはもちろん、アカウンタビリティを果たすために、情報開示やIR活動に積極的に努めております。最近では、個人投資家向け会社説明会を積極的に開催しております。

今後も当社は、健全な食生活の実践に貢献することが、食品メーカーの社会的責務と考え、みなさまの食卓に野菜の元気とおいしさをお届けしてまいります。

## 【会社概要】

- 商号 (株)ピクルスコーポレーション
- 設立 一九七七年二月
- 本社 所沢市くすのき台三丁目十八番地の三
- 公開市場 ジャスダック(2925)
- 売上高 一五、七〇四百万円(二〇〇九年二月期)
- 従業員数 一九七名(二〇〇九年二月末)
- 事業内容 浅漬、惣菜等の製造及び販売、青果物、漬物等の仕入れ及び販売
- 子会社 (株)ピクルスコーポレーション 札幌(北海道)、(株)彩旬館(大阪府)、(株)八幡屋(東京都)



熟成生キムチ



こうちゃんの幸せキムチ



叙々苑キムチ



叙々苑ミックスキムチ



ナムルセット



ふろふき大根

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/

平成21年



# 暑中お見舞い申し上げます

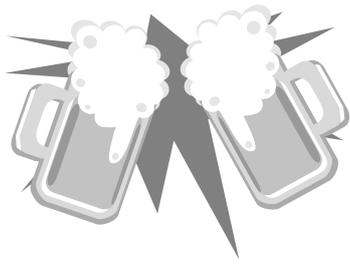
紙上名刺交換会 到着順掲載

<p>社 取締役 長</p> <p>武州産業株式会社</p> <p><b>高橋洋三</b></p>	<p>社 代表取締役 長</p> <p>新電元工業株式会社</p> <p><b>小田孝次郎</b></p>	<p>社 長</p> <p>株式会社 埼玉りそな銀行</p> <p><b>上條正仁</b></p>	<p>理事長</p> <p>財団法人 埼玉りそな産業協力財団</p> <p><b>利根忠博</b></p>	<p>社 代表取締役 長</p> <p>武州ガス株式会社</p> <p><b>系宏</b></p>
<p>会 長</p> <p>吉見商事株式会社</p> <p><b>大久保政一</b></p>	<p>社 代表取締役</p> <p>吉野電化工業株式会社</p> <p><b>吉野寛治</b></p>	<p>社 代表取締役 長</p> <p>東上ガス株式会社</p> <p><b>清水宏之介</b></p>	<p>社 代表取締役 長</p> <p>埼玉トヨペット株式会社</p> <p><b>平沼一幸</b></p>	<p>社 代表取締役 長</p> <p>東京鋼鐵工業株式会社</p> <p><b>田邊恵一郎</b></p>
<p>社 代表取締役 長</p> <p>株式会社 丸善</p> <p><b>原啓康</b></p>	<p>社 代表取締役 長</p> <p>日本伸管株式会社</p> <p><b>細沼哲夫</b></p>	<p>社 代表取締役</p> <p>株式会社 丸広百貨店</p> <p><b>大久保敏三</b></p>	<p>社 代表取締役</p> <p>関東自動車株式会社</p> <p><b>塩浦綾子</b></p>	<p>社 代表取締役</p> <p>株式会社 エアコンセンター</p> <p><b>田村亮夫</b></p>



紙上名刺交換会 到着順掲載

<p>社代表取締役 長</p> <p>松本伸一郎</p> <p>株式会社 松本商会</p>	<p>代表取締役</p> <p>菱池謙治</p> <p>株式会社 デサン</p>	<p>代表取締役</p> <p>大野年司</p> <p>大野建設株式会社</p>	<p>代表取締役</p> <p>連藤 安寿</p> <p>東日本昇降機サービス株式会社</p>	<p>社代表取締役 長</p> <p>小川修一</p> <p>AGS株式会社</p>
<p>代表取締役</p> <p>吉田 弘</p> <p>牛山電工株式会社</p>	<p>頭取</p> <p>加藤喜久雄</p> <p>株式会社 武蔵野銀行</p>	<p>社代表取締役 長</p> <p>原 宏</p> <p>坂戸ガス株式会社</p>	<p>社代表取締役 長</p> <p>長沼 昭</p> <p>埼玉機器株式会社</p>	<p>代表取締役</p> <p>福田忠秀</p> <p>武蔵工業株式会社</p>
<p>社代表取締役 長</p> <p>吉田博英</p> <p>株式会社 イビサ</p>	<p>代表取締役</p> <p>三原 宏治</p> <p>日本自動車管理株式会社</p>	<p>社代表取締役 長</p> <p>岡村 裕</p> <p>りそな総合研究所株式会社</p>	<p>理事長</p> <p>小川 逸樹</p> <p>埼玉県中古自動車販売協会 埼玉県中古自動車販売商工組合</p>	<p>代表取締役</p> <p>島村治作</p> <p>株式会社 島村工業</p>



<p>支店長 玉</p> <p>高嶋 英一</p> <p>東京ガス株式会社</p>	<p>取締役</p> <p>菰田 勇司</p> <p>株式会社 こもだ建総</p>	<p>名誉顧問</p> <p>森谷 文昭</p> <p>日本ビストンリング株式会社</p>	<p>代表取締役 長</p> <p>丹橋 吉一</p> <p>株式会社 イハシ</p>	<p>名誉顧問</p> <p>栗原 隆</p> <p>太平洋セメント株式会社</p>
<p>代表取締役</p> <p>兼子 睦男</p> <p>有限会社 創文社印刷</p>	<p>執行役員 埼玉支店長</p> <p>片岡 和久</p> <p>東京電力株式会社</p>	<p>代表取締役 長</p> <p>松木 繁和</p> <p>フジノン株式会社</p>	<p>執行役員 埼玉製作所所長</p> <p>片山 行</p> <p>本田技研工業株式会社</p>	<p>代表取締役 長</p> <p>今給 梨 幸二</p> <p>株式会社 イマギイレ</p>
 <p>定の法理としては、始期付解約権留保付労働契約の成立となるので留意されたい、などと警鐘を鳴らされた。</p> <p>*関連記事を本紙25〜27頁に掲載。</p>	<p>人事・労務リストラ策について労務管理講座開催</p> <p>※</p>	<p>社団法人 埼玉県経営者協会</p> <p>埼玉音楽文化協会</p> <p>専務理事 三國 雅裕</p> <p>職員 一同</p>	<p>代表取締役 長</p> <p>高田 純一</p> <p>望月印刷株式会社</p>	

# 雇用の維持・安定への取り組みに関するアンケート調査結果概要

## 本会調査

### 調査概要

平成二十一年二月末時点の会員

各社の雇用の維持・安定への取り組み状況等を調査

回収率 一七・二% (回答企業)

### 調査結果概要

数 一三四社 内製造業七〇社、非製造業六四社

・調査結果(第一表参照)  
前年同期比「二〇%超の減少」  
企業の割合が製造業で六三%、非製造業で一%と、特に製造業で大きな減収等の影響が出ている。

### 質問項目一

現在(〇九年一〜三月期)の受注・売上見込と前年同期との比較

### 質問項目二

生産調整の検討実施状況

### 質問項目三

配置転換等の検討・実施状況

◇第1表「現在の受注・売上状況」

回答内容	全先	内製造業	内非製造業
1. 50%超の減少	17( 12.7)	17( 24.3)	0( 0.0)
2. 20%超〜50%以内の減少	34( 25.4)	27( 38.6)	7( 10.9)
3. 0%〜20%以内の減少	43( 32.1)	14( 20.0)	29( 45.3)
4. 横這いで推移	32( 23.9)	10( 14.3)	22( 34.4)
5. 増加している	6( 4.5)	2( 2.9)	4( 6.3)
未回答	2( 1.5)	0( 0.0)	2( 3.1)
合計	134(100.0)	70(100.0)	64(100.0)

(注)回答数、構成比%、小数点第2位を四捨五入、合計は必ずしも100にならない

◇第2表「生産調整の検討・実施状況」

回答内容	製造業
1. 稼働日の1/3以上の生産調整を実施している	11( 15.3)
2. 月に数日の稼働停止を設定済	17( 23.6)
3. 年末年始の休業期間を例年の2倍以上に延長した	1( 1.4)
4. 生産調整は実施していないが生産調整の検討をしている	18( 25.0)
5. 生産調整は実施しておらず、生産調整の検討もしていない	22( 30.6)
未回答	3( 4.2)
合計	72(100.0)

(注)生産調整に関する質問項目であり製造業のみ集計

◇第3表「配置転換等の検討・実施状況」

回答内容	全先	内製造業	内非製造業
1. 工場等の一部を閉鎖し他の工場や部門へ配置転換している	8( 5.8)	7( 9.6)	1( 1.5)
2. 間接部門の従業員の販売部門への配置転換を実施済	10( 7.2)	6( 8.2)	4( 6.1)
3. 他業種のグループ企業への応援出向を実施済	6( 4.3)	3( 4.1)	3( 4.5)
4. 他のグループ企業への転籍募集を実施済	2( 1.4)	1( 1.4)	1( 1.5)
5. 上記1〜4を検討中	7( 5.0)	5( 6.8)	2( 3.0)
6. 配置転換等の予定なし	87( 62.6)	45( 61.6)	42( 63.6)
未回答	19( 13.7)	6( 8.2)	13( 19.7)
合計	139(100.0)	73(100.0)	66(100.0)

(注)回答数、構成比%、小数点第2位を四捨五入、合計は必ずしも100にならない

◇第4表「教育訓練の検討・実施状況」

回答内容	全先	内製造業	内非製造業
1. 稼働率が低下した工場等の余剰時間を活用し教育訓練を実施済	23( 17.2)	19( 26.8)	4( 6.3)
2. 稼働率が低下した工場等の余剰時間を活用した教育訓練を検討中	29( 21.6)	26( 36.6)	3( 4.8)
未回答	82( 61.2)	26( 36.6)	56( 88.9)
合計	134(100.0)	71(100.0)	63(100.0)

(注)回答数、構成比%、小数点第2位を四捨五入、合計は必ずしも100にならない

○質問項目四  
教育訓練の検討・実施状況  
・調査結果(第四表参照)  
製造業で実施済企業が二七%、検討中の企業が三七%となっているのに対し、非製造業では実施済企業が六%、

何らかの対策を検討実施している企業は四〇%、検討中の企業が二五%と、全体の三分の二の企業で生産調整を実施または検討している。

非製造業で一四%、検討中の企業が製造業で七%、非製造業で三%となっており、製造業・非製造業ともに過半の企業が調査時点で、配置転換等の予定はないと回答している。

検討中の企業が5%にとどまっている。

○質問項目五

兼業の容認状況

・調査結果（第五表参照）

製造業では容認済十九%、検討中十九%となっており、依然六〇%程度の企業が容認していない。また、非製造業では容認済・検討中の企業は皆無となっている。

○質問項目六

役員報酬・管理職賃金の削減等の検討・実施状況

・調査結果（第六表参照）

削減実施・検討中の企業は、製造業で役員報酬が七一%、管理職賃金が五九%となっているのに対し、非製造業では役員報酬三九%、管理職賃金十八%となっている。また、収益減少等の経営責任などを反映して、役員報酬の削減実施・検討中の割合が、管理職賃金の削減実施・検討中の割合を、製造業で十二ポイント、非製造業で二一ポイ

◇第5表「生産調整に伴う兼業の容認状況」

回答内容	全先	内製造業	内非製造業
1. 生産調整に伴いアルバイトなどの兼業を容認している	10( 7.5)	10( 14.3)	0( 0.0)
2. 生産調整に伴い今後アルバイトなどの兼業の容認を検討中	13( 9.7)	13( 18.6)	0( 0.0)
3. 生産調整の実施に関係なくアルバイトなどの兼業を容認している	3( 2.2)	3( 4.3)	0( 0.0)
4. 生産調整の実施に関係なくアルバイトなどの兼業は容認していない	71( 53.0)	42( 60.0)	29( 45.3)
未回答	37( 27.6)	2( 2.9)	35( 54.7)
合計	134(100.0)	70(100.0)	64(100.0)

(注)回答数、構成比%、小数点第2位を四捨五入、合計は必ずしも100にならない

ント上回っている。

○質問項目七

休業、賃金減額等の検討・実施状況

・調査結果（第七表参照）

検討・実施状況は、製造業で実施済企業の割合が七〇%で、検討中の企業を含めると八〇%に達し

◇第6表「役員報酬・管理職賃金の削減などの検討・実施状況」（複数回答）

回答内容	全先	内製造業	内非製造業
1. 役員報酬、役員賞与、監査役報酬の減額・返上を実施済	51( 42.9)	36( 55.4)	15( 27.8)
2. 役員報酬、役員賞与、監査役報酬の減額・返上を検討中	16( 13.4)	10( 15.4)	6( 11.1)
3. 役員報酬、役員賞与、監査役報酬の減額・返上を実施する予定はない	52( 43.7)	19( 29.2)	33( 61.1)
小計	119(100.0)	65(100.0)	54(100.0)
4. 管理職の賃金減額等を実施済	29( 24.2)	24( 38.1)	5( 8.8)
5. 管理職の賃金減額等を検討中	18( 15.0)	13( 20.6)	5( 8.8)
6. 管理職の賃金減額等の予定はない	73( 60.8)	26( 41.3)	47( 82.5)
小計	120(100.0)	63(100.0)	57(100.0)
未回答	4	1	3
合計	243	129	114

(注)回答数、構成比%、小数点第2位を四捨五入、合計は必ずしも100にならない

ている。これに対し、非製造業では実施済企業が十三%、検討中の企業を含めると二二%にとどまり、製造業の業況の厳しさが窺われる。

○質問項目八

人員削減等の検討・実施状況

・調査結果（第八表参照）

製造業では、「派遣社員の契約解除」等の人員削減を実施している企業は六九%に達しているが、「希望退職者の募集」を実施している企業は二社にとどまり、正社員雇用は堅持するという姿勢が強く出ていることが窺われる。一方、非製造業では、製造業ほど景況感が厳しくないことから、「人員削減等の予定はない」という回答

◇第7表「休業、賃金減額等の検討・実施状況」（複数回答）

回答内容	全先	内製造業	内非製造業
1. 各種手当の削減を実施済（時間外労働の削減、交代制勤務シフトの変更等）	36( 18.8)	34( 27.9)	2( 2.9)
2. 一時帰休、休業日の設定により、所定内賃金を一部削減済	29( 15.2)	29( 23.8)	0( 0.0)
3. 労働時間を減らし賃金の一部を削減済	8( 4.2)	7( 5.7)	1( 1.4)
4. 全従業員の賞与の減額、所定内賃金の削減を実施済	21( 11.0)	15( 12.3)	6( 8.7)
5. 休業、賃金減額等を検討中	18( 9.4)	12( 9.8)	6( 8.7)
6. 休業、賃金減額等の予定はない	72( 37.7)	22( 18.0)	50( 72.5)
未回答	7( 3.7)	3( 2.5)	4( 5.8)
合計	191(100.0)	122(100.0)	69(100.0)

(注)回答数、構成比%、小数点第2位を四捨五入、合計は必ずしも100にならない

が、七九%と大半を占め、「派遣社員の契約解除」等の何らかの人員削減策を実施している企業は、十四%にとどまっている。

○質問項目九

雇用確保・安定のための対策の検討・実施状況

・調査結果（第九表参照）

◇第8表「人員削減等の検討・実施状況」(複数回答)

回答内容	全先	内製造業	内非製造業
1. 定年後再雇用を抑制している	8( 4.8)	6( 6.1)	2( 3.0)
2. パート社員の雇用契約を解除している	15( 9.1)	13( 13.1)	2( 3.0)
3. 派遣社員の契約を解除している	40( 24.2)	36( 36.4)	4( 6.1)
4. 契約社員の雇用契約を解除している	11( 6.7)	11( 11.1)	0( 0.0)
5. 希望退職者の募集を実施済	3( 1.8)	2( 2.0)	1( 1.5)
6. 上記1～5の人員削減策を検討中	3( 1.8)	3( 3.0)	0( 0.0)
7. 上記1～5以外の人員削減策を検討・実施済み	5( 3.0)	3( 3.0)	2( 3.0)
8. 人員削減等の予定はない	76( 46.1)	24( 24.2)	52( 78.8)
未回答	4( 2.4)	1( 1.0)	3( 4.5)
合計	165(100.0)	99(100.0)	66(100.0)

(注)回答数、構成比%、小数点第2位を四捨五入、合計は必ずしも100にならない

◇第9表「雇用確保・安定のための対策の検討実施状況」(複数回答)

回答内容	全先	内製造業	内非製造業
1. 今回の経済危機到来に伴い、失業者、内定を取り消された学生を正社員、臨時雇いとして採用済	16( 8.7)	8( 8.3)	8( 9.1)
2. 今回の経済危機到来に伴い、失業者、内定を取り消された学生を正社員、臨時雇いとして採用を検討中	10( 5.4)	4( 4.2)	6( 6.8)
3. 今回の経済危機到来に伴い、失業者、内定を取り消された学生を正社員、臨時雇いとして採用する予定はない	57( 31.0)	30( 31.3)	27( 30.7)
4. パート、派遣社員、契約社員を正社員として採用済	8( 4.4)	2( 2.1)	6( 6.8)
5. パート、派遣社員、契約社員を正社員として採用することを検討中	10( 5.4)	5( 5.2)	5( 5.7)
6. パート、派遣社員、契約社員を正社員として採用する予定はない	56( 30.4)	33( 34.4)	23( 26.1)
7. 当初内定した新卒採用者に加え新卒者を追加採用済	3( 1.6)	2( 2.1)	1( 1.1)
8. 当初内定した新卒採用者に加え新卒者の追加採用を検討中	4( 2.2)	2( 2.1)	2( 2.3)
未回答	20( 10.9)	10( 10.4)	10( 11.4)
合計	184(100.0)	96(100.0)	88(100.0)

(注)回答数、構成比%、小数点第2位を四捨五入、合計は必ずしも100にならない

◇第10表「20年度採用実績並びに21年度採用計画」

採用人数		0名	1～5名	6～10名	11～30名	30名超	未回答・未定
1. 20年度採用総数(実績)	製	8(11.4)	26(37.1)	18(25.7)	10(14.3)	6( 8.6)	2( 2.9)
	非	5( 7.8)	30(46.9)	5( 7.8)	9(14.1)	10(15.6)	5( 7.8)
2. 20年度新卒採用数(実績)	製	20(28.2)	29(40.8)	9(12.7)	5( 7.0)	3( 4.2)	5( 7.0)
	非	19(29.7)	21(32.8)	2( 3.1)	5( 7.8)	9(14.1)	8(12.5)
3. 21年度採用総数(計画)	製	23(32.9)	24(34.3)	6( 8.6)	3( 4.3)	1( 1.4)	13(18.6)
	非	15(23.4)	14(21.9)	6( 9.4)	8(12.5)	5( 7.8)	16(25.0)
4. 21年度新卒採用数(計画)	製	19(27.1)	26(37.1)	3( 4.3)	2( 2.9)	2( 2.9)	18(25.7)
	非	17(26.6)	15(23.4)	3( 4.7)	7(10.9)	4( 6.3)	18(28.1)

(注1)製：製造業、非：非製造業

(注2)年度採用総数は中途採用者数と新卒採用者数の合計

(注3)回答数、構成比% (合計100%は表示省略)、小数点第2位を四捨五入、合計は必ずしも100にならない

(注4)20年度新卒者は21年4月新卒者採用数を、21年度新卒者は22年4月新卒者採用数を表す

「パート、派遣社員、契約社員を正社員として確保する予定はない」、「今回の経済危機到来に伴い、失業者、内定を取り消された学生を正社員、臨時雇いとして採用する予定はない」の二項目の回答が製造業、非製造業とも三〇%前後を占めている。一方、現下の厳しい経営環境にありながらも、「失業

者、内定取消を受けた学生を採用済」、「非正規社員を正社員として採用済」、「採用を検討中」等の雇用確保・安定に積極的な対策を実施・検討している企業もみられる。

○質問項目一〇  
採用実績・計画  
・調査結果(第一〇表参照)

二〇年度の採用実績をみると、製造業・非製造業ともに、「一〇五名」が最も多く、続いて、製造業では、「六〇名」が、非製造業では、「三〇名超」が続いている。なお、製造業、非製造業ともに三割程度の企業で新卒者の採用実績がない。また、二一年度の採用計画をみると、景況感の厳しさ

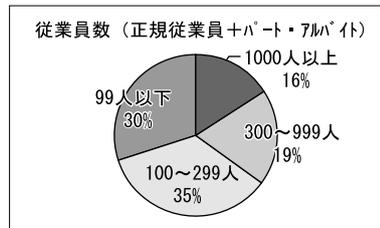
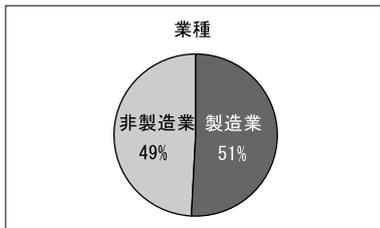
から採用を計画していない企業の割合が、製造業、非製造業ともに増加している中、新卒採用を計画している企業の割合が僅かながら増加している。

# 「ワーク・ライフ・バランス調査」概要版

本会調査

- 調査名：「ワーク・ライフ・バランス調査」
- 調査の目的：会員企業のワーク・ライフ・バランス推進に関する取り組み状況を調査し、推進施策の導入状況や企業の考え方の現状を把握し、今後のワーク・ライフ・バランスを推進する上での基礎資料を得る
- 調査方法：アンケート調査表を用いた郵送法
- 調査対象：会員企業 約750社
- 調査期間：平成21年1月15日～3月15日
- 回答社数：57事業所

## ◆回答事業所の業種・企業規模内訳◆



\*業種：製造業29事業所（51%）  
非製造業28事業所（49%）

\*従業員数：1,000人以上＝9事業所  
300～999人＝11事業所  
100～299人＝20事業所  
99人以下＝17事業所

## 質問項目

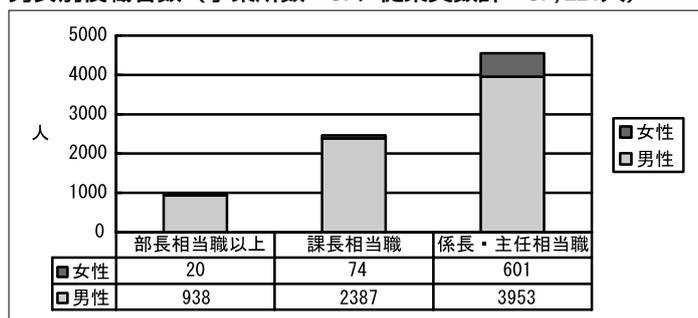
1. 従業員数等（正規従業員、パート・アルバイト別）
2. 役職者数等（男性、女性別）
3. 採用者数等（平成20年度採用実績及び平成21年度採用予定）
4. 育児休業制度、その他の両立支援制度について
  - (1)育児休業制度の内容（法定通りか法定以上か）
  - (2)育児休業の過去3年の取得実績（男性、女性別）
  - (3)育児短時間勤務制度の内容
  - (4)介護休業制度の内容（法定通りか法定以上か、過去3年の取得実績）
5. 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」項目指針と導入状況
6. ワーク・ライフ・バランスに取り組む理由および効果について
7. ワーク・ライフ・バランスに関する登録状況と登録内容について
  - (1)一般事業主行動計画の策定（有・無、登録内容）
  - (2)ワーク・ライフ・バランス推進員の登録（有・無、登録内容）
  - (3)子育て応援宣言企業の登録（有・無、登録内容）
  - (4)あったか子育て企業賞に対する応募・推薦（有・無、登録内容）
8. ワーク・ライフ・バランスを推進する上での効果と課題、特徴的な取り組みについて（自由記述）

## ■回答概要■ ※回答内容の抜粋を表またはグラフで表示したもの

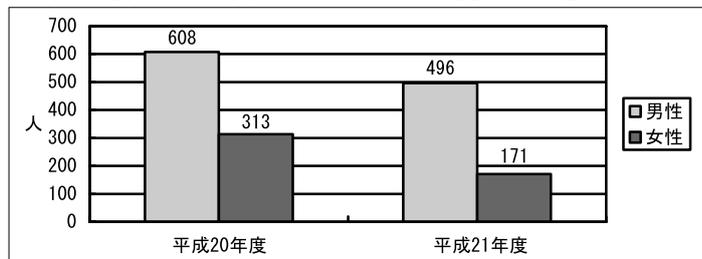
### 1. 従業員数内訳（回答事業所57社の平均値）

区分	人数	平均年齢	平均勤続年数	既婚者割合	小学生以下の子ども有りの割合
正規従業員	513人	40.7歳	14.6年	62%	31%
うち男性	432人	42.0歳	16.1年	67%	33%
うち女性	99人	38.1歳	12.4年	46%	20%
パート・アルバイト	140人	50.0歳	7.3年	82%	22%
うち男性	32人	52.2歳	6.8年	71%	6%
うち女性	108人	48.8歳	7.3年	83%	23%

### 2. 男女別役職者数（事業所数：57、従業員数計：37,221人）



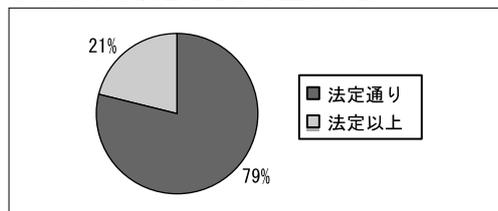
### 3. 平成20年度新卒採用実績および平成21年度採用予定数



### 4. 育児休業制度、その他の両立支援制度について

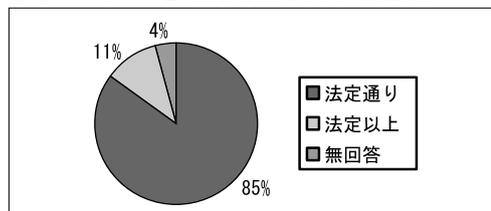
#### (1) 育児休業制度の内容

##### ① 制度の対象となる子の上限年齢



法定通り：45、法定以上：12

##### ② 子一人につき取得可能な休業の回数



法定通り：49、法定以上：6、無回答：2

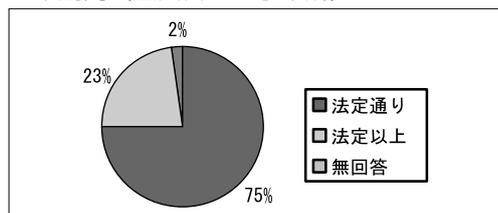
#### (2) 育児休業の過去3年の取得実績（回答事業所合計数）\*有効回答55事業所

女性	本人出産	408人	育休取得 403人	取得率 98.8%
男性	配偶者が出産	1,072人	育休取得 13人	取得率 1.2%

#### (3) 省略

#### (4) 介護休業制度の内容（回答事業所合計数）

##### ① 要介護状態の対象家族1人に対する介護休業期間（無回答：1事業所）



法定通り：43、法定以上：13、無回答：1

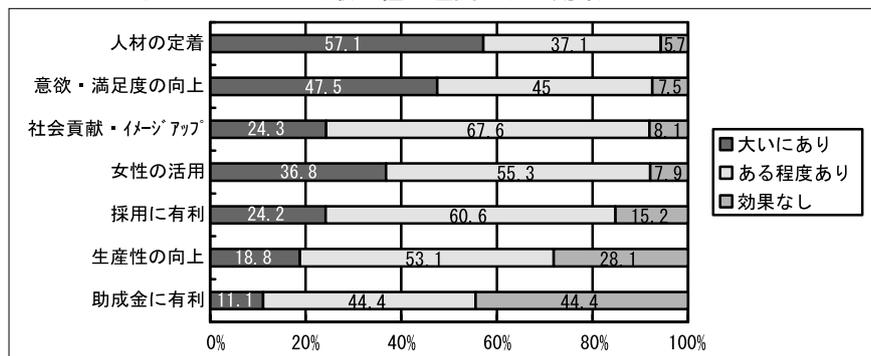
##### ② 介護休業の過去3年の取得実績

（回答事業所合計数および平均、取得実績の内訳）

取得実績	46人	取得実績あり	12事業所、21.1%
1事業所当たり平均	0.8人	取得人数内訳	1～4人：8事業所 5～9人：3事業所 10人以上：1事業所

### 5. 省略

### 6. ワーク・ライフ・バランスに取り組む理由および効果



### 7. ワーク・ライフ・バランスに関する登録状況と登録内容について

\*複数回答可、回答数は有無の項目に回答のあった事業所数の合計

登録状況	回答数	有り		無し	
		回答	率	回答	率
(1)一般事業主行動計画の策定	49	20	40.8	29	59.2
(2)ワーク・ライフ・バランス推進員の登録	49	18	36.7	31	63.3
(3)子育て応援宣言企業の登録	50	23	46.0	27	54.0
(4)あったか子育て企業賞に対する応募・推薦	49	8	16.3	41	83.7

(注) 有り、無しの率は回答数に対する割合 ◆4項目すべてに「有り」と回答した事業所：5事業所

# 上田知事との意見交換会

## 県と共同で開催 県内経営者の声を聴取

埼玉県と本会は、産業政策の新たな支援の方向を見出していくため、県内経営者からの声を広く聴取することを目的とした意見交換会を、六月五日(金)に、ラフレさいたまで、共同開催した。開会にあたり上田清司知事は、「昨春秋以降の景気悪化を受け、金融面や雇用面など、取り急ぎの支援策を講じてきた。本日は、今後の産業労働施策づくりを進めていくための、



意見交換会の状況

いわば他流試合であり、是非、皆様方の意見を伺い、何かのヒントを得、新たな施策に打ち込んでみたいと考えている」と述べた。その後県産業労働部の福島亮副部長が産業労働施策の「新たな展開」と「緊急・重点事業」について概要を説明した。

続いて本会参加の経営者から自社や業界の現状と課題、県への要望等について報告をいただいた。

曙ブレーキ工業の信元久隆社長(日本自動車部品工業会会長)は、危機下における自社の仕事のやり方の徹底的な見直しについて触れた後「自動車部品工業会全体では、年内はマイナス幅が縮小しつつも、プラスに転ずるのは来年一―三月」との見通しを示した。県への要望としては「産業インフラの整備と人材の育成・アンマッチの解消」を強調した。

次に伊藤鉄工の伊藤光男社長(川口鋳物工業協同組合理事長)

は、雇用調整助成金を活用し業界全体がしのいでいる状況を説明しつつ、「新しい仕事や製品開発面では、マーケットが地続きのところでないに進めにくいのが現状」と訴えた。ヤオコーの川野幸夫会長は、「安いだけでは顧客の満足は得られない。提案型の商いで楽しさ、豊かさを実現するため、付加価値を高める工夫が必要」と成長のヒントを語った。リズム時計工業の大川康寛社長は、自社の現

況や埼玉県の活性化策として「豊かな緑」との考えを示した。

報告の最後は当会の利根忠博会長で、「国や県の施策で、セーフティネットは効いてきているが、売上が戻ってきていない中で、返済計画に狂いが生じる事例が始まっており、倒産件数の増加も危惧される」と現状を分析された後、「技術力ある企業は試作品の話が次から次へきており、県としても例えばマッチング会を開催するの一手法」との提案を示した。

最後に意見交換へと移り、製造のグローバル化が進む中で、日本は今後とも、技術開発や製品開発などの中核機能を担うこ

ととなる。そのためには産業の高度人材の育成に力を入れ、人材のアンマッチを解消すべき

○大企業のグローバル化の進展は、県内工場の移転という問題も孕んでいる。県としては企業誘致を進めつつ一方で、企業を県内

## 県の産業教育功労者表彰

### 吉野電化工業 地道な活動を評価

埼玉県産業教育振興会(本年六月より大野松茂会長)は、平成二十年度の産業教育功労者の民間を対象とした部門で、当会理事の吉

野電化工業(株)〔吉野寛治代表取締役〕を表彰した。

これは当社が長年にわたり子供たちの理科離れへの歯止めをかけるため、「めつきや科学の出前実験」の実施(累計参加者は二千人超)をはじめ、当会が県教育委員会に全面的な支援をしてきた「県立高校教員の長期派遣受け入れ事業」や「四者面談会」への協力など、当社の地道な産業教育活動が評価されたもの。

去る六月九日には表彰式が執り行われ、県立高校校長をはじめ教育関係者二八名とともに、宮田会長(当時)より表彰状と記念品が授与された。



宮田会長より表彰を受ける吉野社長

# 正社員希望の若者と企業

## 本会な 仕事出合いフェア開かる

本会は県（ヤングキャリアセンター埼玉）と共催し「仕事出合いフェア」を五月二十日（水）、午後よりソニックシティビル九〇六会議室において開催した。

当日は本会が呼びかけた会員企業十事業所（後記）の経営者や人事・採用担当者、三十四歳以下の求職者三十七名ほか関係者も含めて約六十名が参加した。

このフェアは、正社員としての就職を希望する若者と、若い人材を必要とする企業の出会いの機会をつくり、若者と企業のベストマッチングを目指すもの。本会は昨年度から共催しており、今回で二回目。二一年度は、県が県内経済団体や業界専門団体と共催し、十回の開催を予定している。

フェアでは、企業ごとにブースをつくり、若者がそれぞれのブースを順番に訪れ、自己紹介や意見交換、企業PRを受けたあと、興味のあるブースに再訪し、フリーに意見交換や情報交換を行う。後日さらに詳しい説明や面接を希望する場合は、企業と若年求職者それぞれがコンタクト希望シートを

提出し、企業見学や面接を経て採用へと繋げる。

企業のブースには平均で十四名が訪れ、企業担当者は、自社PRとともに具体的な仕事内容などを説明し、企業が求める人材像や、面接において気をつける点なども含め、熱心にアドバイスした。

フェア実施後のアンケートで、企業側から参加者の印象については、「熱心に聴く態度の方が多かった」や、「昨年も参加した企業からは、「前回より真剣な人が多かった」などの感想が寄せられた。また、就職希望の参加者からの感想では、「自分がこの会に参加するまで、知らなかった業種などを

知ることができた」や、「通常の面接会などでは聴くことができない内容も聴けた」。参加動機としては、「就職活動のきっかけとしたかった」や、「様々な業種・職種など一社でも多く知りたかった」などの意見が多かった。

さらに、就職希望者の募集期間が短期間だったにも関わらず、昨年度よりも参加者が増加し、当日の出席率も高かったことを考えると、厳しい就職情勢を若者も肌身に感じ、このようなフェアに真剣に臨んでいる姿が特徴的だった。

開催一カ月後に動向調査を行ったところ、参加者の中から十一名が面接を実施、三名の採用が決定し、一名が保留となっている。

若年者の人材不足に悩む企業や若者の可能性に期待している企業にとつてこのような機会は、採用に繋げるということだけではなく就職希望者の考え方や要望、意見などを直接聞き、今後の採用活動への参考とすることができ、さらに、参加者同士の情報交換により、それぞれが視野と選択肢を広げる上でも意義深い会となっている。

平成二十一年度仕事出  
会いフェア 開催日程

☆男性：二二名、女性：十六名  
☆年齢層別人数  
二十歳 ～ 二十四歳：九名  
二十五歳～二十九歳：十二名  
三十歳 ～ 三十四歳：十五名  
不明：一名

※会場はすべて大宮ソニックシティ、時間は十二時～十六時  
▼平成二十二年四月二十八日（火）  
▼平成二十二年五月二十日（水）

### 【参加企業】（五十音順）

- ◆ 企業名・本社所在地
- ◆ アイルグループ・さいたま市
- ◆ (株)イハシ・越谷市
- ◆ (株)ウイズネット・さいたま市
- ◆ 高橋商事(株)・本庄市
- ◆ 東彩ガス(株)・越谷市
- ◆ (株)遠山鐵工所・菖蒲町
- ◆ (株)ハイデイ日高・さいたま市
- ◆ 社会福祉法人隼人会・行田市
- ◆ (株)ピアット・戸田市
- ◆ (株)ピックルスコアポレシヨ  
ン・所沢市

### 【就職希望者の属性】

◆ 参加者計 三十七名

【参加申込、お問い合わせ】  
ヤングキャリアセンター埼玉  
☎ 〇四八―八五〇―三三四〇  
☎ 〇四八―六四一―六五四六



企業説明、PRの様子



就職希望の若者が各企業ブースを訪問

# 首都圏インターンシップ 情報交換会を開催

本会、東京、神奈川の各経営者協会と千葉県経営者協会を中心とする千葉県インターンシップ推進協議会の首都圏インターンシップ実施四団体が共催し、六月一日(月)、大手町のサンケイホールにて「首都圏インターンシップ産学情報交換会」を開催した。

昨年度までは、首都圏経営者協会が共催し秋に「成果報告会」という形で開催していたが、今年度は夏休み中にインターンシップを希望する学生と、その受入企業・団体とのマッチングが円滑に進むように、大学側と受入側の担当者が事前に情報交換し、産学間の連携・協力関係を構築することを目的に開催した。

会には、首都圏の大学八六校から一〇〇名、六六の受入企業・団体から七九名のほか、厚生労働省や各労働局の関係者ら二二五名が参加、埼玉からは大学側が十四校十五名、企業・団体側からは十六先二〇名、関係者を含み四一名が参加した。

冒頭、大塚弘千葉県インターンシップ推進協議会会長・千葉県経営者協会会長は、経済不況による厳しい就職環境を説明したあと、「インターンシップは就業意識を持ち、適職を考える重要な機会であり、産学官の共同

認識させることにより、入社後のミスマッチを防ぐことができることなどを紹介した。

交流会では、大学側、受入側が決められた時間内に相手方を巡回し、双方が実績大学、実績企業・団体と情報交換を行うとともに、新たな実施希望先を積極的に訪問していた。今年度は受入人員の縮小が懸念されることなどから、大学側の姿勢が一層活発であった。

また、会場内には、コーディネート、ハイパーキャンパス、留学生生・障害を持つ学生の実施を促進する各相談コーナーが設置され、三〇件を超える相談が寄せられた。

閉会時には、和栗安広東京経営者協会事務局長(現常務理事事務局長)が、「景気判断は『最悪期を脱した』との見方があるが、まだまだ採用側は厳しい状況にある。しかし、中長期的には人手不足が予測される中で、関係者が一同に会し直接話をする本日のような機会には、相互の信頼関係を築く上で重要で、経済団体としては、微力ながらこうした機会を提供していきたい」と挨拶した。

対し、大学側、受入企業・団体側ともに昨年並みと昨年より増加と回答した数は九〇%をはるかに上回り、厳しい雇用情勢の中でもインターンシップの必要性は認識されているものと思われる。

◆当日の参加企業・団体、  
大学(本会の登録企業・  
団体、大学) [五十音順]

【企業・団体】

(株)アズ企画設計、(株)アルビオン、(株)ウエルディングアロイズ・ジャパン、(株)エイレイ・エンジニアリング、(株)共同土木、埼玉県(ヤングキャリアセンター)埼玉)、埼玉県信用金庫、サンケン電気(株)、セントラル自動車技研(株)、そしあず証券(株)、(株)電硝エンジニアリング、東彩ガス(株)、(株)ハナカツ、社会福祉法人隼人会、ポラス(株)、リングアンドリンク(株)

【大学・短大】

浦和大学、埼玉学園大学、埼玉県立大学、埼玉工業大学、尚美学園大学、大東文化大学、東京国際大学、東京電機大学、東洋大学、獨協大学、日本薬科大学、平成国際大学、山村学園短期大学、立正大学



大塚弘千葉県インターンシップ推進協議会会長・千葉県経営者協会会長の冒頭あいさつ



大学側と受入企業・団体側との情報交換の様子

その後、魚田勝弘阪神阪急ホテルズ人材開発課長が、「インターンシップわが社の実践」と題して講演し、ホテルという実践の場面で、インターンシップを通じて現実をしっかりと

# 高校新卒者の積極的採用

## 県教育委員長が本会に協力要請

去る五月二十一日、本会事務局において、埼玉県教育委員会の島村教育長より新規高等学校卒業予定者の積極的な採用について下記の要請を受けた。

県公立高等学校の就職内定状況みると、昨秋より、急激に悪化した景気の影響で二〇年度の県公立

高等学校の就職内定率は前年度を大きく下回る一方、従来に比較し、地元企業への就職希望者は増加傾向にあるとのこと。

こうした状況を踏まえ、要請内容は、厳しい経済情勢の中にあっても、企業の将来を担う若い人材確保の観点からより多くの採用を要請するというものであった。

### 高校生の就職支援に関する要請

貴職におかれましては、日ごろより、本県の教育行政の推進に当たり、格別の御理解、ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、未曾有の経済危機といわれる中、県内の高校生の就職状況

にも大きな影響が出ております。

平成二十一年三月末の県内公立高校生の就職内定率は八九・八％であり、昨年同期と比較して三・五ポイント下回りました。また、採用内定取り消しも六件発生するなど、非常に厳しい状況でございます。

今年度も高校生の就職状況は厳しいことが見込まれることを踏まえ、県教育委員会として、御支援賜りますようお願いにまいります。

貴団体所属の事業者におかれましては、大変な経営努力をされていることと存じますが、新規高校卒業予定者の採用につきまして、引き続き御協力くださいますようお願いいたします。

最後に、貴職におかれましても、今回の要請の趣旨をご理解いただき、貴団体所属の事業所への御協力につきまして、特段の御配慮をいただきましたようお願い申し上げます。

平成二十一年五月二十一日

埼玉県教育委員会委員長

島村和男

埼玉県経営者協会会長

利根忠博様

## 緊密な労使関係等に着目

### 韓国合同埼玉県視察団が来局

去る五月二十八日(木)、韓国の大邱広域市、全羅南道合同の労・使・官埼玉県視察団総勢十三名が本会事務局に来局した。

視察団は、大邱広域市、全羅南道の労働庁、経済政策課、商工会議所、経営者協会、労働組合、大学、新聞社等で構成されており、

本会と連合埼玉との緊密な労使連携関係等に着目、具体的な関係構築の内容、取組等に関する情報収集のため来局したものを。

まず、本会・三国専務理事より、埼玉県の概要、本会の具体的な活動内容等に関するプレゼンテーションを行い、その後、埼玉県経済の現状、一般の経済危機下における労使問題等の現状、連合との労使関係構築に向けての具体的な取り組み等に関する活発な質疑応答が行われた。



埼玉県の概要、本会の具体的活動内容等についてのプレゼンテーション



質問に答える三国専務理事

# 西部 (株)フカワビジネス

## オフィススペースを企画・販売するソリューションカンパニー



小谷野和博社長

(株)フカワビジネス(小谷野和博社長)は明治四〇年の創業以来県西部地区や中央部を主たる活動エリアとして、当初は墨硯筆の小売・卸だったが、三代目となる現社長が昭和六〇年に事務機部門・小売部門を分離し、古くからの屋号「深和」から現社名で設立し、業容を整えた。

小谷野氏は本業のみならず、川越商工会議所の常議



川越市問屋町の本社

員・商業部会部会長、国際ロータリー第2570地区川越ロータリークラブ会長(社)小江戸川越観光協会副会長、同市問屋町地区卸売工業団地の(協)川越バンテアン理事長なども勤められ地域の商工振興活動にもきわめて造詣が深く、日々多忙な社会活動をすすめられている。

同社は業務用卸を中心として、文房具、事務用品、OA機器、オフィス家具を販売、オフィス環境構築、IT環境構築、パソコン教室などの事業を展開している。特に最近では地球環境に優しいオフィス消耗品、オフィス家具、OA機器を提案、また、パソコン弱者のために配慮された学習システムをもつ「わかるとできる」パソコン教室二校を開設するなど「世の中のお役に立つ」ことを第一の目的としている。更に、川越駅東口アトレには若い女性用文具店「ステーションナリシヨ

ン」を語られた。

ップアーゼット」も開設するなど、時代のニーズもユニークに先取りしている。

仕入先も一流企業が多く、販売先も主に県内の官公庁や民間企業に幅広くオフィスで使うものすべてを扱っている。小谷野社長は「オフィスで困ったことがあつたらフカワに電話するといったソリューションカンパニーを目指したい、地域密着・顧客密着を心がけ、お客様のニーズにあつたご提案をして、豊富な品揃えと社内ネットワークの構築のお手伝いによって、地域でなくてはならないオンライン企業になりたい」と抱負を語られた。

その三つの柱(創業の心)は①事業を通じて社会に奉仕したい②永遠の仕事として一生を貫く職場にしたい③社員の皆の俸せを目標に努力したい、とある。

# 中部 (株)ハーベス

## 先鋭的な専門技術集団さらに次代を目指す



前田知憲 代表取締役

前田社長は佐賀県の出身。企業に就職後、当該企業の取引先であった、模型のトップブランドとして、日本のみならず世界に数多くのファンを持つ株式会社タミヤより、特殊潤滑剤に関する調達ニーズを聴取、このニーズの事業化を図るため、一九八八年に株式会社「ハーベス」を設立、社名は英語で取巻を意味する「ハーベスト」に由来する。

設立同年には、「ハイループ(グリース)」を発売した。設立直後は、工場設備も乏しく、受注をこなすために、知人の夜



当社主力製品である「ドライサーフ」

間使用しない工場設備を借用して、夫人とともに夜間作業で製造に従事したこともあり、「苦しくもとても充実した日々であった」と、前田社長は当時を述懐する。

その後、一九九二年に速乾性ドライ潤滑剤「ドライサーフ」を開発・販売し、一九九八年には「ハイループ」のラインナップにフッ素グリースシリーズを追加、さらには、二〇〇三年に工業用フッ素系コーティング剤「デュラサーフ」の製造販売を開始するなど、品質向上とともに製品のラインナップを充実させてきた。

ここで当社の主力製品である特殊潤滑剤について説明する。車載用部品(機構部品・電装部品等)、OA機器(パソコン・プリンター・複写機等)、AV機器(CD・DVD・ビデオカメラ等)及びデジカメや携帯電話などの光学機器やモバイル電子機器等には、多くの可動部位が存在し、摺動(しゅうどう)している。同機器の小型化に伴い、その動きは複雑になると同時に、高い精度が必要になってくる。当社の主力製品である「ハイループ」及び「ドライサーフ」は、このような技術の進歩に対応し、機構部の摩擦、摩耗及び劣化を防ぎ、微細な動作や品位の保持に不可欠な潤滑剤として精密機器の伸張とともに成長してきた。

現在では、精密機器等を中心とする特殊潤滑剤市場の一〇%を占めるトップレベルの市場シェアを確保し、国内外の電子機器メーカー等を主力取引先としている。

当社は、二〇〇三年にISO九〇〇一の認証を受けたが、商品設計や品質保証だけでなく、環境への優しさも率先して取り入れ、二〇〇五年にISO一四〇〇一を取得する一方、お客様からは「グリーン・パートナー」や「グリーン・アクティビティ」の認定を受けている。

当社は、二〇〇八年十一月に、さいたま市「テクニカルブランド」企業の認証を取得するとともに、二〇〇九年四月には、前田社長が第五回埼玉「ちゃれんじ」企業経営者表彰の特別賞を受賞するなど、当社並びに前田社長の取り組みに対する周囲の評価には極めて大きいものがある。

株式会社ハーベスは、社員の一〇〇%を開発要員に投じる先鋭的な専門技術集団であり、この卓越した技術力・開発力と、「清く正しく美しく」の経営理念の下、全社員一丸となり次世代を担う商品を探求し続けている。株式会社ハーベスは、次代の新製品市場という「ハーベスト」を確実につかみつつあるような気がする。

DATA	
会社名	株式会社ハーベス
本社	さいたま市浦和区常盤9-21-14パークサイドガクヤビル6階
電話	048-824-2821
FAX	048-824-2826
設立	1988年4月
代表者	代表取締役 前田知憲
資本金	5000万円
従業員	80名
事業内容	特殊潤滑剤・フッ素関連製品等の製造販売、天然炭酸水の製造販売等
http	www.harves.co.jp

## 北部 電元オートメーション(株)

### 確かな技術で「快適時空間 創造企業」として事業を拡大



森岡 章  
代表取締役社長

開発・製品化し、順調に売り上げを伸ばしたが、バブル崩壊後の不況に見舞われ、また、中国進出の失敗などから事業縮小を余儀なくされ、苦難の時代を迎えた。

しかし、どんな状況下にあっても創業以来貫いているのは「品質第一」お客様の目線に立ち、揺るぎない信頼性を最大の目標としている。また、社長の言葉として掲げているのは「快適時空間創造企業」、この言葉の「時」は省力化を表し、「空間」は環境改善を意味している。

設立から半世紀以上の歴史を刻む電元オートメーションは、創業当初複写機の高圧電源装置や工場オートメーションシステムなどを手がけ、下請企業としてOEM製品を製造していた。これらの製品の中から自社の核となる技術を育成し、高電圧技術とメカトロニクス技術を中核として確立し、下請からの脱却を図った。

森岡章社長は、「今後は空気清浄機、除菌装置、脱臭装置などの環境関連事業に力を入れ、事業を拡大していきたい。人に害のない環境にやさしい機械の開発、提案で社会貢献していきたい」と語る。森岡社長は当社が開発したほとんどの製品のソフト開発に携わり、取締役技術



本社工場の写真



製品の一部…室内除菌・脱臭装置 弱酸性次亜塩素酸ミスト発生器

部長を経て、昨年十一月、社長に就任した。根っからの技術屋で、長年培ったノウハウと新しい発想からアイデアが湧いてくるという。

当社が開発・製品化した環境関連商品の一部を紹介すると、有害な揮発性有機化合物（VOC）などを取り除く空気清浄機、光触媒と銀のパワーで浮遊感染原因菌や不快なニオイ成分を除菌・脱臭する業務用除菌・脱臭装置、また、除菌・脱臭に効果のある弱酸性次亜鉛酸水ミストを発生するコンパクトな装置などである。これらの装置は、病院をはじめとする各種医療機関、介護施設、企業、パチンコパーラーなどのレジャー施設などに納入され、その効果は高い評価を得ている。また、当社製品は新型インフルエンザ対策としても注目され、七月上旬に東京ビッグサイトで開催された第四回オフィスセキュリティEXPOでも、新型インフルエンザ対策フェアのブースに出展した。自社のコア技術を見極めて大事に育て、環境ビジネスに注力する電元オートメーションの今後の展開が期待される。

DATA	
会社名	電元オートメーション(株)
所在地	行田市富士見町1-14
電話	048-556-5281
FAX	048-555-1986
代表者	代表取締役社長 森岡 章
設立	1957年(昭和32年)10月
資本金	3000万円
事業内容	環境関連機器、レジャー産業機器、業務用メカトロ機器
http	://www.dengen-auto.co.jp/

## 南部 (株)富田商店

### 石油・塗料販売の二本柱で常に半歩先を行く経営哲学



富田國昭社長

「挨拶は先手を打て」の標語は応接室の壁に掲げてあり、株式会社富田商店の社は、明るく、活気溢れる挨拶の響く本店ガソリンスタンドの奥にある。

当社は富田将英氏が川口栄町において塗料・油脂の販売をする富田将英商店を昭和十年に創立したことに始まる。その後、川口市飯塚町(現在地)に移転し、



本店ガソリンスタンド

調色工場では専業調色員二名で日本ペイントの建築・外用塗料を主に、フタル酸樹脂塗装・焼付塗料等の自社調色を行い、顧客のありとあらゆるニーズに応えている。このような対応ができるのは、県内では二社あるかないかとのこと。百年に一度といわれる金融危機に端を発したこの景気の減退で、石油販売事業はなかなか厳しいが、中古車販売、車検事業、レンタカーの取扱等新たな事業展開により、困難な状況を乗り越えるべく対応を図っている。

昭和二十四年に株式会社富田商店を設立し、三菱石油と代理店契約を締結した。当時は地上にポータブルタンクを並べガソリンを販売していたとのことで、自動車はあまり走っていないかつたとのこと。その後ガソリンの需要の増加に伴い、昭和三十五年に地下タンクを設置し、昭和四十二年に中央道路店、四十七年に朝日町店、平成七年に南前川店を新設し、ガソリンスタンドは合計四店舗となった。当社は石油販売事業と、また特徴でもあり、創業から始めている経営の二本柱の一つ塗料販売事業がある。

塗料事業は創立時よりはじめており、昭和四十四年飯塚に塗料倉庫を新設、二年後には川口営業所を新設そして、昭和五十六年に伊奈町に調色工場、塗料倉庫シンナー倉庫を有する上尾塗料センターを新設し、さらに、平成十五年には、一般建設業(塗装)の埼玉県知事認可を取得している。

DATA	
会社名	株式会社 富田商店
本社	川口市飯塚2-15-14
代表者	代表取締役社長 富田國昭
創立	昭和10年2月
設立	昭和24年4月
資本金	3700万円
事業内容	塗料製品の販売、石油製品の販売
電話	048-254-2020
http	://www.tomitasyouten.com

# 埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ  
第54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
<div data-bbox="122 376 263 548" data-label="Image"> </div> <div data-bbox="292 376 1042 465" data-label="Section-Header"> <h2>生物進化から学ぶ「創薬」と「汎(あらゆる)生物同定・分類技術」の開発</h2> </div> <div data-bbox="547 470 1168 504" data-label="Text"> <p>大学院理工学研究科物質科学部門 西垣 功一 教授</p> </div> <div data-bbox="122 519 628 918" data-label="Text"> <p>太古の化石から生物進化の道筋に思いを馳せるなど、進化はそれ自体、ロマン溢れる話題です。一方、生物進化は「情報の生産・蓄積過程」と捉えることもできます。今日、私たちが目にするような超高級な情報体系(=生物)を生産してきた“技術”に着目して、進化化学が開拓されてきました。私の仕事の右半分は、分子レベルでの進化学(「進化分子工学」)であり、最近、埼玉県産学官連携事業「埼玉バイオ」で‘高速分子進化技術’(J. Mol. Biol. 2009)を開拓しました〔1〕。片や、左半分は、生物進化で蓄積した情報(=ゲノム)の解析・応用で、最近、1990年に発明したゲノムプロファイリング(GP)法の展開が中心です〔2〕。</p> </div> <div data-bbox="122 916 264 947" data-label="Section-Header"> <h3>産業への展開</h3> </div> <div data-bbox="122 945 628 1001" data-label="Section-Header"> <h4>〔1〕強力な創薬技術としての‘高速分子進化技術’の展開</h4> </div> <div data-bbox="122 1001 628 1202" data-label="Text"> <p>医療で特効薬の発明ほど待望されるものはありません。これまで創薬は天然物や合成有機低分子によって実現してきました。数万という分子を1つ1つ篩にかけて発見された薬もあります。高速分子進化技術は、創薬の素材を、生物進化を実現してきた分子“ペプチド(小型のタンパク質)”にすることで、兆(10<sup>12</sup>)という膨大な数の分子</p> </div> <div data-bbox="667 519 1176 663" data-label="Text"> <p>から優れた分子を高速に選り上げる‘兆選’を可能にします。既に、我々はガン治療効果期待分子カテプシンEの働きを調整する高機能ペプチドを取得した実績があり、種々な創薬への展開を開始しています。</p> </div> <div data-bbox="667 660 1176 716" data-label="Section-Header"> <h4>〔2〕あらゆる生物を同定・分類する技術(=「GP法」)の展開</h4> </div> <div data-bbox="667 716 1176 1202" data-label="Text"> <p>2003年に人類が10数年の歳月をかけて完成したヒトゲノム塩基配列決定を、今や数日でやり遂げるほどに高速化した‘ギガシーケンサー’が出現しています。しかし、ウイルスからヒトまでのあらゆる生物を同一の方法でゲノム距離(生物のゲノムの相違度)を測定しうる方法としては、現在GP法が唯一です。この方法で、生物の同定や分類、変異原物質の検出、伝染性感染源特定の疫学調査、バイオーム解析、DNA鑑定など広く応用可能です。</p> </div> <div data-bbox="914 855 1168 1151" data-label="Image"> </div> <div data-bbox="914 1153 1171 1202" data-label="Caption"> <p>古典的分類とゲノムによる分類(GP法)の見事な一致</p> </div>	<div data-bbox="1228 376 1339 405" data-label="Section-Header"> <h3>学歴・略歴</h3> </div> <div data-bbox="1228 403 1484 1191" data-label="Text"> <p>西垣 功一          (にしがき こういち)          1972年東京大学理学部生物化学科卒業、1976年同、博士課程中退し、1976年埼玉大学工学部環境科学工学科助手、1986年同助教授、1993年工学部機能材料工学科(学科改組)助教授、2004年教授、2006年理工学研究科(物質科学部門)教授、現在に至る。1985年理学博士(東京大学)。          1991年から1年間、イギリス医学研究協議会(MRC; ケンブリッジ)の客員研究員。2003~2007年 JST 地域結集型共同研究事業「埼玉バイオ」テーマリーダー(兼第二副研究統括)、2007-2009年 文科省都市エリア(埼玉圏央)事業 研究代表(テーマ2)          専門は、生物物理学、ゲノム解析、進化分子工学、バイオインフォマティクス。          (生物情報の解読とそれに基づく新規分子やシステムの創生に関心を持っている。)</p> </div>
<div data-bbox="122 1258 263 1431" data-label="Image"> </div> <div data-bbox="292 1296 948 1344" data-label="Section-Header"> <h2>数学教育学における表現と思考の問題</h2> </div> <div data-bbox="571 1348 1168 1382" data-label="Text"> <p>教育学部 数学教育講座 二宮 裕之 准教授</p> </div> <div data-bbox="122 1397 628 1666" data-label="Text"> <p>数学における記号(表現)は、学習の対象であり、学習の方法であり、学習の目標でもあるとされています。それは、学習の対象である数学が記号で表されたものであること(学習の対象)、記号を使って我々は数学を学んでいるということ(学習の方法)、更には適切な記号を用いて表現できることが数学を理解したものとされること(学習の目標)、という事実からうかがうことができます。</p> </div> <div data-bbox="122 1666 628 1962" data-label="Text"> <p>算数・数学教育に関わる科学的研究成果の集積を、私たちは数学教育学と呼んでいます。単なる授業のノウハウや受験指導のテクニックなどではなく、人類がその歴史の中で営々と築き上げてきた「数学」という文化に対して、その内容である数・図形・数量関係などを私たちがどのように認識・理解するのか、ということ科学的に究明しようとするものです。言い換えるなら、「数学教育(学習)」という我々の営みを科学する『学』であると言えます。</p> </div> <div data-bbox="122 1962 628 2083" data-label="Text"> <p>さて、算数・数学の学習における「思考」の重要性は、昔も今も変わりません。ところで、「思考」とはどのような営みなのでしょう。私たちは学習者の様々な表現を介して、学習者の思考を</p> </div> <div data-bbox="667 1397 1176 1576" data-label="Text"> <p>推測します。このような意味では、表現は思考の所産です。一方、授業中の説明や教科書・黒板の記述などの表現をもとに、学習者は思考を進めます。この場合、思考が表現の所産です。このように表現と思考とは、表裏一体的な本性(相互構成性)を有しています。</p> </div> <div data-bbox="667 1576 1185 2083" data-label="Text"> <p>相互構成性という知見を実際の学習指導に適用したものとして、次のような指導事例があります。ワークシートを工夫して学習者の思考の過程を表現させる。学習の振り返り・まとめの活動(表現活動)を行い、それを次の学習へ活用する。自分の学習の成果を、自分の中に想定した他者の視点から客観的に描写することで、より深い理解を促す。自己評価としての学習の振り返りを記述にまとめ、それを評価の俎上にあげることによって自らの学習の成果を客観的に捉えさせる。</p> </div> <div data-bbox="946 1682 1168 1986" data-label="Image"> </div> <div data-bbox="946 1986 1168 2103" data-label="Caption"> <p>キャラクターを用いて複数の視点から自分の学習を振り返り記述している学習活動の事例(小学4年生)</p> </div>	<div data-bbox="1228 1267 1484 1601" data-label="List-Group"> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 学習の成果を表現することを通して、その成果(理解)をより深める指導・支援の方法</li> <li>2. 学習の成果を評価すると同時に、学習そのものを促す方法としての表現活動の活用</li> </ol> <p>学校教育のみならず、社会教育や社員研修など幅広い場面において、このような方法論を活用することが可能と考えられます。</p> </div> <div data-bbox="1228 1624 1339 1653" data-label="Section-Header"> <h3>学歴・略歴</h3> </div> <div data-bbox="1228 1650 1484 2083" data-label="Text"> <p>二宮 裕之          (のみや ひろゆき)          1990年 埼玉大学工学部機械工学科卒業          1994年 埼玉大学大学院教育学研究科修士課程修了          1997年 アメリカ・ミネソタ大学客員研究員          2000年 広島大学大学院教育学研究科博士課程単位取得退学          2001年 博士(教育学)、愛媛大学教育学部講師          2003年 愛媛大学教育学部助教授          2006年 埼玉大学教育学部助教授</p> </div>

# 「ものづくり大学」へようこそ

連載  
第34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  
FAX 048-641-0924



## 企業で活用されることが「研究」の終着点

製造技能工芸学科 藤澤 政 泰 教授

CMPや微細穴等の微細精密加工技術の開発を進めています。半導体の高集積化とともにCMPの精度は益々高くなっており、研磨パッドのコンディショニング技術のさらなる高度化に迫られています。CMPは半導体という巨大産業を背景に多くの技術開発と論文が報告されています。しかしながら実用化された技術の発表例が少なく、本質的な研磨メカニズムの解明が不十分だと感じられます。研磨をナノメートルオーダーで制御できず、究極の精度を達成していません。当ラボでは、工夫を重ねた特殊な実験によって、化学的効果、機械的効果、幾何学的効果等の複合効果として捉えた研磨メカニズムの本質的な理解が進み、実用化への段階に進もうとしています。微細穴加工はドリル径が数十ミクロンと細く、振動しやすい。しかも、切り屑の排出が難しいにもかかわらず、ドリルや加工装置、加工方

法において通常の穴加工と本質的な差がありません。このため微細穴加工特有の技術はほとんど存在せず、技能で支えられている状況です。微細穴であるが故の特徴を有する技術は未だ発表されていませんが、当ラボでは微細穴に適したドリル形状や加工機、加工方法の開発を進め、多くの知見と結果を得つつあります。

上記以外にも、独自の研磨パッド軌跡制御技術に基づく非球面の創成研磨技術や研磨定盤が摩耗しても常に円筒にフィットする円筒面創成研磨技術を開発しました。さらに超微小ギャップのユニークな小型空気軸受けの開発にも目途をつけました。

研究は企業で活用されて初めて技術として完成に近づき、社会に貢献します。上記研究に興味ある企業と是非共同研究を進めたいと考えています。

藤澤政泰（ふじさわまさやす）教授・工学博士 大阪大学修士修了、(株)日立製作所生産技術研究所室長、主管研究員を経て、2001年より【ものづくり大学】教授、現在に至る。半導体やコンピュータ用部品の超精密加工の研究。専門分野：微細精密加工 精密機械要素（連絡先：048-564-3833）



## 先端材料の利用技術と構造物の診断技術の開発

建設技能工芸学科 北 條 哲 男 教授

ものづくり大学は、ものづくりの基本となる技能・技術を総合的に学び、高度に専門化された新しい科学や技術に対応できる人材の育成を目指して設立された工科系の大学です。ものづくりに直結する実習・演習など実技教育を重視し、更に現場での統率力や起業力を養うマネジメント教育にも力を注いでいます。このような高度な技能・技術とマネジメント能力を兼ね備えた「テクノロジスト」の育成を通して、これからの幅広いものづくりの発展、ひいては広範なものづくり産業の発展に貢献すること目指しています。建設業を取り巻く厳しい環境下において、本大学の果たす役割は極めて大きいものと考えています。

建設分野においては、社会資本の有効的利用が求められており、建設構造物の適切な維持管理法や耐久性の評価に

関わる新たな診断技術が不可欠となっています。既存の構造物を再生利用する場合は、高機能な先端材料を用いて補強・補修する方法は大変有効な対応策です。このような観点から、炭素繊維を用いた補強法や炭素繊維材で補強された部材の耐久性の評価等についての研究に取り組んでいます。また、非破壊・非接触で部材内部状態の計測が可能になれば材料の使用状況を正確に把握でき、様々な管理・監視や補修・補強に役立つデータを提供することができます。このような目的に適した測定機器を開発し、測定方法を含め新たな診断技術を構築したいと考えています。

埼玉県には先端技術に関わる企業が多く、特に測定・計測技術において高いレベルにあります。これらの領域での産学連携を期待しております。

北條哲男（ほうじょうてつお）教授・博士（工学）・技術士（建設部門） 北海道大卒、新日本製鐵(株)エンジニアリング事業部 建設技術部を経て、2002年より【ものづくり大学】教授、現在に至る。専門分野：鋼構造、先端材料（連絡先：048-564-3851）

社員の定着や人材確保に  
お悩みの事業主の皆様  
専門家が無料で  
ご相談に応じます！

「人」は企業の財産です。埼玉  
県は、人材の確保・定着を目的に  
労働環境の改善に取り組む事業主  
の皆様を応援します。

○こんなご相談はありませんか。

- ・人を雇っても定着しない
- ・専門業務に対応できる社員を確保したい
- ・重要業務を任せられる社員を育てたい

○人材定着コンサルタントがあなたの企業に伺います。

経験豊富なコンサルタントが御社に伺い、御社のご相談に応じます。費用は無料ですので、お気軽にご利用ください。

なお、コンサルタントは、埼玉県社会保険労務士会に所属している社会保険労務士、または(社)中小企業診断協会埼玉県支部に所属している中小企業診断士です。

### ○応募条件

次の①及び②のいずれにも該当する中小企業等です。

①ア、イのいずれかに該当する埼玉県内に本社または主たる事務所を置く中小企業等

ア 中小企業基本法に定める中小企業者

イ 従業員300人以下の社団法人・財団法人等

②ア、イのいずれかに該当する人材の確保、定着を図るため労働環境の改善に取り組む意欲がある中小企業者等

ア 勤務時間制度、休暇制度、人事制度等の労働条件や職場環境を改善するための計画や規則等を策定し、実施しようとする中小企業者等

イ 改善計画等またはこれに準ずるものを既に策定し、実施中の中小企業等

### ○応募方法

県勤労者福祉課に、申請書を送りください。申請書はホームページからダウンロードできます

http://www.pref.saitama.lg.jp/A07/BL00/teichaku/op.html

### ○派遣までの流れ

#### ①申込み

▲

②会社訪問 県の職員が、会社の概要や希望するアドバイスの内容等について伺います。

③派遣決定 派遣の費用は無料です。

④コンサルタント訪問 コンサルタントが御社に伺い助言、提案を行います。派遣は原則1回4時間以内、1社5回までです。

⑤派遣終了 アンケートにご協力ください。

〈問合せ〉県勤労者福祉課(048-830-4513)

E-mail: a4510-02@pref.saitama.lg.jp

http://www.pref.saitama.lg.jp/A07/BL00/kankyou/adviser.html

非正規労働者の労働環境改善のためのアドバイザー派遣制度もご利用ください。

詳しくはこちらをご覧ください。

http://www.pref.saitama.lg.jp/A07/BL00/kankyou/adviser.html

## 「経営者の声、とことん反映作戦」スタート

「経済危機からの新たな発展を支えるために」

現下の景気・雇用情勢は、一部に明るい兆しが見られるものの依然として厳しい状況にあります。

しかし、企業は、厳しい今こそ新たな成長産業へのチャレンジなど生き残りをかけたビジネス・イノベーション(経営革新)を進めなければなりません。

そこで、県では、知事を先頭に、県内の経営者の声を広くお伺いし、産業振興施策に反映させる「経営者の声、とことん反映作戦」を展開しています。お伺いした声は、産業振興施策にスピーディーに反映させ、企業の進めるビジネス・イノベーションを支援します。

### 《行動スケジュール》

1 知事と経営者との意見交換会  
6月5日(金)  
ラフレさいたま

協力：(社)埼玉県経営者協会

6月19日(金)  
パレスホテル大宮

協力：埼玉経済同友会

2 とことん企業訪問  
産業労働部長をはじめ  
県職員による企業訪問等を集中的に行い、  
現下の厳しい経営状況を把握するとともに、  
経営者の目線に立った  
支援策の立案に反映させます。

実施時期  
6月～9月

訪問件数500社(目標)  
3 商工団体等への積極的訪問  
県内商工会議所や商工会、事業協同組合などが主催する会合に、  
産業労働部の職員が積極的に参加し、会員企業や組合員企業との意見交換を行います。

実施時期 6月～9月  
会合参加20回(目標)

4 産業振興施策への反映  
企業経営者の生の声を産業振興施策に反映させ、できるところからスピーディーに支援策を実施します。

〈問合せ〉県産業労働政策課(048-830-3727)



埼玉県経営者協会会員企業と意見交換する知事

# 養成講座全六講終わる

## 第27期人事・労務・総務・庶務担当者の養成講座

開講満二七周年を迎えた「第27期人事・労務・庶務・総務・現場管理担当者養成講座全六講」が、第一講六月一日講師・外井浩志弁護士「労働法・労務管理の基礎知識パートI」で開講し、第二講六月十七日、第三講六月二十四日、「同パートII、III」と続けて開催され、第四講七月一日は新弘江弁護士により「パートIV」が行われ、

第一・二・三講  
弁護士・外井浩志氏



後半の二講は第五講七月八日「社会保険」、第六講七月十五日「労働保険」講師・鈴木早苗社会保険労務士で今期の全講を終了した。次の第28期同講座は来年六月頃から開催の予定。

第四講  
弁護士・新弘江氏



（株）朝日ラバー 小野美奈、積田麻耶、岩堀建設工業（株）樋口秀斉、（株）小山本家酒造 小田島聡、昭和管工（株）濱田茂、日本通運（株）埼玉支店 諏訪木高志、森乳業（株）田沼栄一、（株）NTT東日本 埼玉、サミー（株）稲垣智己、山栄化学（株）後藤和男、（株）鈴木商店 常木美和、全日本空輸（株）大西豊

第五・六講  
社会保険労務士・鈴木早苗氏



### 新型インフルエンザによる休業と休業手当

弁護士 安西 愈

新型インフルエンザの蔓延に伴う感染防止等に関連して、店舗や営業所等を休業し、自宅待機させた場合の賃金に関しては、労基法第二六条の「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合」には、休業期間中「平均賃金の百分の六〇以上の手当を支払わなければならない」との規定に該当するか否かがある。

### インポート労働法

この「使用者の責に帰すべき事由」とは、一般には、いわゆる経営上の資金難、原材料入手難、生産調整等といった事由に基づくものとされているが、労基法二六条による「使用者の責に帰すべき事由」とは、右のような民法に定めるものよりも広く、企業の経営者として不可抗力を主張し得ないすべての場合を含むと解されている。

今回の新型インフルエンザは、季節的なインフルエンザの流行と類似したものであり、一般に企業に対し蔓延防止のため、事業の休業や休止が求められるものではない。従って、例え企業内で従業員に感染者が出ても、店舗の休業や営業中止といった経営上の措置が要請されているわけではない（この面で強毒型の新型インフルエンザの場合とは異なる）。

そこで、今回程度の新型インフルエンザによる休業に関しては次のようになると解される。

①従業員自身が罹患した場合（疑いのある者、無症状保菌者を含む）については、感染症法やガイドラインによる要請措置として、休業、入院や自宅待機による治

療・療養が求められており、一般的流行のインフルエンザの罹患の場合と同様にこれらの休業は通常の病欠欠動となる。

②当該罹患従業員の二メートル以内のいわゆる濃厚接触者についても、感染症法及びガイドラインに基づく感染防止上の要請として一般公衆への蔓延防止のため、自宅待機措置が求められている。そこで、この場合は公益上の措置であり、使用者の帰責とはいえないので休業手当は不要となる。

③前記以外の健康な従業員を、例え従業員の中に感染者が出たことによる感染防止という立場からであっても、店舗等を休業や休止にして従業員を自宅待機等させることは、前記の「不可抗力」には該当せず、企業の経営責任に基づく自主的判断による休業となるので、休業手当の支払が必要となる。

ところで、例えば学校が新型インフルエンザのガイドラインにより休校したとき、学校給食を請け負ったり、受託・運営している企業の従業員、あるいはそこに労働者派遣している派遣元が、休校により仕事がなくなることから休業や自宅待機させた場合は、注文の中止という経営上の事由となるので使用者の責に帰すべき休業に該当し、労基法第二六条に定める六〇%以上の休業手当の支払いが必要となる。

しかし、注文契約は民事上の取引契約であるから、新型インフルエンザの流行によるやむを得ない休校による給食の注文中止は、「当事者双方の責に帰することのできない事由」となり、民法第五三六条一項の危険負担の原則により、「反対給付を受ける権利を有しない」と定められているため、給食の請負代金や派遣料金を支払ってもらえないことになる。

今後は、このようなケースについて注文者は請負代金の六〇%は負担するといった民事上の特約も考えるべきであろう。

# 第103回日本経団連労働法フォーラム開催

## 総合テーマ「経済危機における労働関係法令の遵守」

日本経団連主催、経営法曹会議協賛による「第103回日本経団連労働法フォーラム」が7月2、3日の両日、都内のホテルで開催され、全国から経営法曹会議所属弁護士166名、企業から171名の計337名が参加した。

今回は、企業が雇用の安定を図りつつ、未曾有の難局を乗り切るという趣旨から「経済危機における労働関係法令の遵守」という総合テーマを掲げている。

冒頭あいさつした三浦惺労働法



第103回日本経団連労働法フォーラム

規委員長は「労働法フォーラムは、経営側の弁護士組織である経営法曹会議の協賛を得て、弁護士、企業の経営者・人事労務担当者がかかわる諸課題を法律面から研究して対応策を見いだす場として、毎年開催されてきた」と説明。また、地方での開催も含め、昭和25年以降59年間続いてきた歴史ある会合であることを紹介した。

個別テーマとしては、(1)内定取り消し、一時帰休、有期労働者の中途解約・雇止め等「適正な人事管理のための法的留意点と実務対応」(2)派遣労働者や請負労働者の適正な労務管理、派遣・請負契約の解約、団体交渉申し入れへの対応等「外部労働力の活用における法的留意点と実務対応」——の2つについて、弁護士から過去の裁判例などを織り交ぜながら詳細な報告を受けた。さらに、これらの報告を受け、フォーラム参加企業が直面している人事労務管理上の課題に関する質問を受け付け、30名の弁護士により、実務的な対応策について多角的な討論が行われた。

### 報告1 弁護士・鈴木里士氏

#### 「適正な人事管理のための法的留意点と実務対応」

##### 【内定取り消し】

新規卒業者の採用内定取り消し件数の推移を見ると、2009年3月卒の内定取り消し件数が前年3月卒の94件から2083件に激増した。

判例上、採用内定は、解約権を留保した労働契約の成立と解される。採用内定の取り消し事由は、内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として内定を取り消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当と認めることができるものに限られる。

##### 【入社時期の繰り下げ・労働条件の変更】

入社時期の繰り下げについては、採用内定者に自宅待機を命じた場合、使用者が一方的に休業させる場合と同様に考えられ、労働基準法26条の休業手当の支払いが必要となる。また、入社日を延期する場合も、使用者が契約内容であるところの入社日を一方的に変更することはできないため、休業手当の支払いが必要になる。

##### 【休業（一時帰休）】

休業とは、労働契約上労働義務のある時間について労働をなし得なくなることを定義され、同じく雇用維持を目的とする緊急避難型のワークシェアリングとは、休日や労働時間などの労働条件に変更を来さない点で異なる。

休業期間中の兼業については、当該期間中も就業規則の服務規程の適用があり、兼業が禁止されていれば、会社の許可なく兼業することは認められない。兼業を認める場合は、兼業における労働時間の把握が困難となるため、労働者の健康管理に注意を要する。

##### 【整理解雇】

整理解雇の4要素(1)人員削減の必要性(2)解雇回避の努力(3)人選の合理性(4)手続きの妥当性)は、あくまでも解雇権濫用に当たるかどうかを判断するための類型的な判断要素にすぎないため、その一つ一つを分断せずに全体的・総合的にとらえるべきである。

近時の裁判例によれば、人員削減の必要性については、企業の経営実態に立ち入った審査をすることを控え、基本的に使用者の経営判断を尊重する傾向にある。

また、整理解雇を回避するための具体的な措置としては、企業規模、従業員の構成、経営内容など事案ごとの事情を踏まえ、解雇回避の可能性や回避努力の有無などが判断される。解雇回避努力についての裁判例の傾向として、配転任意退職の募集などの他の手段を試みず、いきなり整理解雇の手段に出た場合は、ほとんど例外なくその解雇は解雇権の濫用とされている。

##### 【有期労働者の中途解約・雇止め】

08年10月から今年6月までの間に非正規労働者のうち解雇・雇止めの対象となっているのは約21万6千人である。契約期間途中の解雇については、労働契約法17条1項により、期間

の定めのない者の解雇よりも厳格な判断がなされる。

雇止めについては、有期労働契約は民法上、契約期間の満了により契約関係は当然に終了するが、実際には解雇権濫用法理が類推適用される場合がある。ただし、有期労働者に正社員の厳格な解雇の判断基準がそのまま適用されるわけではなく、また、雇止めの有効性の判断要素の充足度合いにより、求められる整理解雇の4要素の程度も異なってくる。

##### 【高齢者雇用制度の見直し】

高齢者雇用安定法の改正によって企業は、(1)定年の引き上げ(2)継続雇用制度の導入(3)定年の定め

の廃止——のいずれかの措置を講じなければならない。継続雇用制度における雇止めについては解雇権濫用法理が類推適用される。正社員と比較した場合、正社員と同様の厳格な解雇権濫用法理が適用されると考えるべきではない。また、他の非正規社員との比較では雇用の実態に応じて優劣の判断がなされるべきである。

##### 【希望・早期退職の募集】

希望・早期退職の募集は、正社員の雇用調整として、解雇を回避するための大きな役割を担っている。

退職勧奨は、雇用関係のある者に対し、雇用契約の合意解約の申し入れ、あるいは誘引という法律行為の性格を併せ持つ場合があるが、基本的には説得という事実行為になる。そのため、退職勧奨という行為のみで法律効果は生じない。

実務上の留意点としては、希望

退職を募集するにあたり、募集人数、対象者、割増退職金などのインセンティブの総額・配分の検討といった事前準備や、不要なトラブルを回避するための正確な情報提供などが必要である。

## 報告2 弁護士・浅井 隆氏

「外部労働力の活用における法的留意点と実務対応」

「派遣と請負の基本的な枠組みの違い」

派遣の基本的枠組みについては、派遣先は派遣労働者に対し指揮命令権を有しながらも雇用責任はなく、使用者としての責任も原則としてはないと解釈される。

一方、請負の基本的枠組みについては、発注企業は派遣契約と異なり、雇用責任や使用者責任が原則ないばかりか指揮命令権さえないと解釈される。

このように、外部労働力の活用にあたっては指揮命令権の所在について十分留意する必要がある。

### 【偽装請負問題とは】

本来、請負契約であれば発注企業は直接の指揮命令権を有しないにもかかわらず直接、請負労働者を指揮命令するなどの、労働者派遣事業に該当するものを指す。偽装請負問題に対して、厚生労働省は06年に労働基準局長および職業安定局長名の通達により、その防止・解消強化に乗り出した。この通達はいわば、偽装請負問題に対する摘発の強化を宣言したものである。

### 【偽装請負への法的留意点】

偽装請負として摘発された場合、

請負企業、発注企業ともに派遣法違反として責任追及されるほか、最近では発注企業と社外労働者との間に直接、黙示の労働契約の成立を認め、発注企業に雇用責任を負わせるという裁判例（松下プラズマディスプレイ（バスコ）事件・大阪高裁判決）も出ている。この中で、黙示の労働契約の成立要件として、(1)発注企業による指揮命令(2)賃金の決定にあたり発注企業が実質的に関与——という点が挙げられた。

【外部労働者の適正な労務管理における留意点】

1. 派遣先による派遣労働者の適正な労務管理

(1)労働保護法規の適用  
派遣先と派遣労働者との間には労働契約関係はないものの、派遣労働者を保護する観点から、一定の条文（派遣中の労働者に関する派遣元・派遣先の責任分担Ⅱ厚労省作成）の適用がある。

(2)派遣労働者の不正行為に対する派遣先の責任  
不正行為の発生が派遣先において予見できたか、また、予防措置・管理を講じていたかにより責任を負う場合がある。

(3)派遣期間の管理  
政令で定められた26業務については派遣期間に制限はない。その他自由化業務については原則1年、例外として派遣先の労働者代表の意見を聞く手続きをとった場合は3年としている。

また、期間が経過し、同一職場に新たな労働者を雇い入れる場合には直接雇用するように努める義務が発生する。

(4)派遣先と派遣労働者との間の黙示の労働契約の成立の可能性

「派遣元の独立性」「派遣元による募集・採用手続き」「派遣元による派遣労働者の労務管理」「派遣元による賃金の決定」「派遣元による終了通告」——が具備されていれば黙示の労働契約は成立しない。

2. 請負発注者における留意点

(1)請負労働者の労務管理

発注者は請負労働者に対する労務管理については関与しない。

(2)発注企業と請負労働者との間の黙示の労働契約の成立の可能性

「請負会社の独立性」「請負会社による採用・人選の独自性」「請負会社の労務管理（指揮命令・出勤・教育等）」「請負会社による賃金の決定」——が具備されていれば黙示の労働契約は成立しない。

【外部労働者に対する派遣先・請負発注者の安全配慮義務・不法行為責任】

派遣先や請負発注者の管理する設備や工具等を用い、事実上の指揮命令下にあり、作業内容が他の従業員とほとんど同じ場合、つまり人的・物的に関与があれば特別な社会的接触関係があると認められ、安全配慮義務や不法行為責任が生ずる。

【派遣契約や請負契約の解約】

「派遣先、派遣元指針」（厚労省告示）の改正によって、派遣契約の中途解約にあたっては、派遣契約の締結段階で派遣先による中途解約が発生した場合に生ずる損害賠償について条項を設けることとされた。

期間満了の場合は派遣労働契約

も終了となるため解約（雇止め）は有効となる。

請負契約の解約における請負のために採用された労働者との労働

## 経営法曹会議が

## 創立40周年記念パーティーを開催

### —御手洗日本経団連会長が祝辞

経営法曹会議（倉地康孝代表幹事）は7月2日、都内のホテルで第103回日本経団連労働法フォーラムの開催に合わせ、創立40周年記念パーティーを開催した。パーティーには日本経団連の御手洗富士夫会長をはじめ、経営法曹会議賛助会社・団体の関係者や経営法曹会議所属弁護士ら約130人が出席した。

主催者を代表してあいさつした経営法曹会議の倉地代表幹事は、「現在は100年に一度といわれる経済危機の中、企業の経営者は、この難局を切り抜けるため大変な苦勞をしている。しかし将来的には、少子化・高齢化が進む中で、国として労働力人口を確保していく必要があるから、ワーク・ライフ・バランスを促進するための施策が進められていくことは必定であり、企業もこれに対応できる公正にして良好な労使関係を形成していくことが要請される。そのためには正しい法律の解釈が必要不可欠となる。われわれは法律家として、次々と制定・改正される労働法規等の法律の研鑽に努め、企業のため、労使関係正常化のため、鋭意努力していく」と述べた。

関係については、業務請負とその労働契約がリンクしている場合は、労働契約を終了してもやむを得ないと解釈される。

続いて来賓の御手洗会長があいさつ、これまでの日本経団連および会員企業への経営法曹会議の支援、協力に謝辞を述べた上で、「各企業においては、雇用の安定を重要な社会的責任、国際競争力の源泉と考え、労働関係法制を順守しつつ、安定した労使関係を構築してきたが、度重なる改正により労働法制は複雑化し、これまで以上に多くの法令に目を配らなければならなくなっている。また、世界に先駆けて少子化・高齢化、人口減少社会に対応した成長モデルの確立をめざしていくためには、企業状況に応じた最適な仕組みづくりへの取り組みが必要である。こうした中、労使関係の問題を時代環境に即したかたちで適切に解決する上で、経営法曹会議が果たす役割への期待はますます大きくなっていく」と述べた。

経営法曹会議は1969年、経営法曹の連携協力を図り、労使関係の健全正常な発展に寄与することを目的として設立。今年創立40周年を迎えたのを機に、記念シンポジウムを開催や会報「経営法曹」の特別号の発行など、記念行事を開催してきた。

# 日本経団連

## 提言・提案など

### 提言「よりよいコーポレート・ガバナンスをめざして」公表 — 6項目で考え方を示す

日本経団連は4月14日、提言「よりよいコーポレート・ガバナンスをめざして（主要論点の中間整理）」を取りまとめ公表した。

コーポレート・ガバナンスとは、企業の不正行為の防止と競争力・収益力の向上という2つの観点から、長期的な企業価値の増大に向けた企業経営の仕組みをいかに構築するかという問題であり、最適とされる型は存在しない。コーポレート・ガバナンスの向上については、さまざまなステークホルダーの声を踏まえて各企業が多様かつ自主的な取り組みを実施できるような柔軟性の高い枠組みが必要であり、形式ではなく、実質に着目し、実効性のある取り組みが求められる。そうした基本的考え方に基つき、提言では次の6項目についての考え方を示した。

#### 1. 社外取締役の設置

社外取締役がいさえすれば、ガバナンスとして優れているという形式論は無意味である。ガバナンスのあり方は、各企業の自主的な選択が認められるものとすべきである。適正な監督を行う識見や能力を備えた取締役がいくらかどうか（取締役の質）については、開示情報に基づいて判断されるものであるべきである。

#### 2. 社外要件の独立性要件への見直し

社外要件のあり方については、形式的要件を厳格化するのではなく、多様性が認められるべきであり、充実した開示によって、株主の判断に委ねるべきである。

#### 3. 監査役の役割と権限

現行法制上、監査役には十分な権限が与えられている。監査役が既に与えられている権限を十分に発揮できるようにするために、体制整備や社内連携の強化等に取締役会と監査役会が協調して取り組むなどの、一層の企業努力が必要である。

#### 4. いわゆる「インセンティブのねじれ」

監査役に会計監査人の選任議案や報酬を決定するという業務執行権限を与えることとなれば、監査役は経営陣から独立の存在として監督機能を果たすという制度趣旨に反し、業務執行の意思決定の二元化をもたらしかねない。

#### 5. 株主総会の議決権行使の結果公表

企業が自主的に取り組んでいることは評価する。ただし、実際の対応としては、個別の実態に即した各企業の判断に委ねるべきである。

#### 6. 第三者割当増資

発行会社としてのアカウンタビリティを充実させ、既存株主の権利が不当に毀損されないよう、配慮する必要がある。

### 「新卒者採用に関するアンケート調査」結果発表 — 採用活動実施企業の割合は6年ぶりで前年下回る

日本経団連は4月10日、「新卒者採用に関するアンケート調査」の集計結果を発表した。この調査は、大学等の新卒者採用活動の実態を把握するため、今年1月から2月にかけて、会員企業1309社を対象に行い、455社から回答を得た（有効回答率34・8％）。アンケート結果の概要は以下のとおり。

#### ■採用実績 計画

2008年度に採用活動を実施した企業の割合は95・8％（前年度97・2％）となり、6年ぶりに前年を下回った。前年と比較して採用人数が増加した企業は34・9％（同49・9％）と減少する一方で、前年とおりだった企業が43・2％（同28・8％）となった。

09年度については、採用活動実施予定の企業の割合が86・4％と、前年度（93・9％）に比べ減少した。また、採用実施予定ありと回答した企業のうち、採用予定人数を減少させる企業は46・6％（前年度5・9％）と、前年に比べ大幅に増加した。

#### ■選考形態・手法の多様化

説明会・選考会を複数回実施している企業（96・2％）や、オープンエントリー（公募制）を行った企業（89・6％）、大学名不問採用を行った企業（56・8％）の割合がいずれも過去最高となるなど、さまざまな選考形態・手法を導入する企業が1層増加した。

また、新規採用者に占める中途（経験者）採用者の割合が30％を超える企業は32・9％と、5年前（21・5％）に比べて大きく増加したほか、海外大学卒業者の採用を行った企業の割合は31・8％と、6年前（14・6％）の2倍以上になるなど、多様な価値観・能力を有した人物を採用したいという企業のニーズがうかがえる。他方、就職機会の均等を期し、学生が落ち着いて就職活動に臨めるよう、選考プロセスを「予め開示した」企業は93・8％（同88・7％）となった。そのうち、半数を超える51・5％の企業がその効果を認めている。

#### 「コミュニケーション能力」選考時の重視要素、6年連続で1位に

#### ■選考時に重視する要素

企業が採用選考時に重視する要素（複数回答）は、「コミュニケーション能力」が76・6％（前年度79・5％）で、6年連続して第1位となった。以下、「協調性」56・1％（同53・0％）、「主体性」55・2％（同51・6％）、「チャレンジ精神」51・5％（同49・4％）、「誠実性」40・0％（同42・4％）が続いており、昨年と同順位となっている。

#### ■定着するインターンシップ

インターンシップ制度を「評価する」と回答した企業は52・5％（前年度56・0％）であった。インターンシップへの協力要請に対しては、「学生を既に受け入れられている」とした企業が58・9％（同60・6％）、「今後受け入れる方向で検討したい」とした企業が16・2％（同18・0％）となった。いずれも前年より減少したものの、多くの企業がインターンシップ制度に対して前向きに取り組んでいることがうかがえる。

### 新ICT戦略の策定へ提言 — 国民が成果を実感できるICT戦略の策定を求める

日本経団連は5月19日、「新ICT戦略の策定に向けて」と題する提言を公表。その実現を政府・与党ほか関係各方面に働きかけていく。政府のICT戦略本部は現在、2015年に向けた新たな中長期ICT戦略を6月末に取りまとめるべく検討を重ねている。今回の政府のICT戦略の見直しは、わが国産業が現下の経済危機を乗り越え、競争力を維持強化し、世界最先端のICT活用国家になるために、極めて重要なタイミングで行われるもので、提言はこれに合わせて取りまとめたもの。同提言の概要は以下のとおり。

#### ■現在のICT戦略の評価

06年から始まった現在のICT新改革戦略は、(1)既存の制度や法律がボトルネックとなり、ICT導入効果が表れていない(2)国民目線で戦略策定・評価指標が設定されていない(3)戦略を推進する上での横断的・統一的なマネジメントが不十分である(4)国と地方自治体との連携が不十分である——などの問題点が指摘されている。

#### ■2015年のICT社会将来像

新たなICT戦略では、ICT社会の理想像を具体的に示し、国民がそれを共有することが必要である。そこで、提言では、産業界が想定する2015年のICT社会将来像として、さまざまな問題を解決するためにICTが十分に活用され、少子・高齢化の下でも安心で利便性の高い国民生活、省エネ・低炭素社会、無駄のない透明な行政サービスが実現することを示している。

#### ■新たなICT戦略の方針

提言では、こうした社会を実現するために、新たな戦略で踏まえるべき方針として、(1)戦略の重点分野を絞り込み、予算を集中投入すること(2)電子行政に関する最高責任者を行政CIOとして任命し、府省庁横断的かつ地方自治体にも権限を持つトップダウンの推進体制を構築すること(3)関連する既存の規制、慣行等を見直すこと(4)国民がメリットを実感できる数値目標を設定すること——などを示した。

いずれの施策も、2015年を待たずに、前半の3年間ですべての目標を達成するという覚悟が必要であることに加え、PDCAを着実に回すための評価専門調査会の機能強化や国民への情報開示の重要性も強調している。

#### ■具体的戦略の提案

具体的戦略としては、(1)電子政府の実現(2)融合型の高度ICT人材育成(3)医療分野におけるIT利活用(4)わが国が強みを持つ産業のさらなる活性化——の4つの分野ごとに、成果目標、施策などを示している。

同提言の中心となる電子政府の実現については、昨年11月の日本経団連提言「実効的な電子行政の実現に向けた推進体制と法制度のあり方について」で主張した内容を再度盛り込んで実現を促している。特に、電子行政を推進するための包括的な内容を盛り込んだ法律の策定や行政CIOの任命など、電子行政を強力に推進する体制と法制の整備が不可欠である。また、企業ID、国民IDの導入は、今後電子行政を進める上で必須である。個人情報の運用を監督・管理する第三者機関を設置するとともに、官民合同のプロジェクトチームを早急に立ち上げ、国民IDの導入に向け、国民の合意形成プロセスに着手する必要がある。現在13種類以上といわれる企業コードを相互運用する仕組みを構築することも必要である。

### 日本経団連第10回総会（定時総会）開催 — 「09年度事業計画」承認、「決議」を採択／新副会長3氏らを選任

日本経団連（御手洗富士夫会長）は5月28日、東京・大手町の経団連会館で第10回総会（定時総会）を開催した。総会には日本経団連の会員代表者約500名が出席。御手洗会長の開会あいさつに続き、麻生太郎総理大臣からのビデオによるメッセージ披露、二階俊博経済産業大臣からの来賓あいさつがあった。総会の議案はすべてが承認され、御手洗経団連4年目の体制と活動方針が決定した。

#### ■御手洗会長あいさつ

開会あいさつで御手洗会長は、就任以来の3年間を振り返り、2007年10月のビジョン「希望の国・日本」、08年1月の新年メッセージ「成長創造・躍動の10年へ」に基づき、優先課題の実現に精力的に取り組んだ結果、多くの具体的な成果を得たと指摘。主なものとして研究開発・投資促進税制の拡充によるイノベーション加速に向けた環境の整備や、アジア諸国を中心とする経済連携協定（EPA）の締結のほか、ジョブ・カード創設や事業所内保育所の拡充などを挙げた。

その上で、サブプライムローン問題を受け経済情勢が激変する中、日本経団連がこれに柔軟に対応し、迅速かつ的確な提言を行った結果、政府が失態を早く打ち出した需要や雇用の創出につながる政策の多くにこれらの意見が反映されたことと強調。課題は山積しているものの、この

ような難局にひるむことなく、将来を見据えた大胆な経済政策を速やかに実行するとともに、不転の決意で経済社会の構造改革を推進しなければならぬと決意を述べた。そのためにはあらゆる政策を総動員して、経済を持続的な成長軌道に回帰させることが最も重要と指摘、特に雇用の安定と創出に向けて、政労使一体の取り組みを進める一方で、世界に先駆け少子・高齢化、人口減少社会に対応した成長モデルの確立をめざすことが重要との考えを示した。

また地球温暖化問題に関して、経済界として引き続き自主行動計画を着実に推進し、CO<sub>2</sub>削減に積極的に貢献していくと述べた上で、新たな枠組みづくりにおいては、環境と経済の両立、すべての主要排出国の参加の基本原則の下、削減負担の国際的公平性、実現可能性、国民負担の妥当性を踏まえた実効ある仕組みとすべきと強調した。

さらに税制や社会保障制度の抜本改革については、中長期的な日本のあるべき姿を明確に打ち出し、消費税のあり方を含め具体的に改革の道筋を示すことが、責任ある政治の役目であると述べた。

### ■議案の審議

議案の審議では、役員等の補充選任、08年度事業報告と収支決算、09年度事業計画と収支予算、役員等の選任に関する議案が諮られ、全会一致で承認された。また、総会決議「政策を総動員して成長軌道に回帰する」が満場一致で採択された。

今次総会をもって、張富士夫・トヨタ自動車会長、三村明夫・新日本製鐵会長、古川一夫・日立製作所副会長が副会長を退任し、新たに渡辺捷昭・トヨタ自動車社長、西田厚聰・東芝社長、宗岡正一・新日本製鐵社長が副会長に選任された。また評議員会副議長には新たに大久保尚武・積水化学工業会長、大塚陸毅・東日本旅客鉄道会長が選任された。さらに地方団体会長会議長には、氏家純一・野村ホールディングス会長に代わり、三浦惺・日本電信電話社長が選任され、地方団体会長副議長には、辻井昭雄・近畿日本鉄道相談役、岡部弘・デンソー相談役に代わり、山田隆哉・ジェイテクト会長、幕田圭一・東北電力会長が選任された。

## 政策を総動員して成長軌道に回帰する —2009年度総会決議—

2009年5月28日  
(社)日本経済団体連合会

今、世界は未曾有の危機に直面している。国際的な金融システム不安は、まだ収束する様相を見せず、世界中のあらゆる地域で実体経済に深刻な影響を及ぼしている。各国ともに過去に類例をみない大規模な経済対策を矢継ぎ早に打ち出し、国際的な連携を通じて金融の機能強化、安定化策も採られているが、いまだに立ち直りへ明確な道筋はみえない。

日本もまた、世界不況という荒波の直撃を受けている。雇用への不安に加えて、急速な少子化・高齢化、深刻な財政赤字、そして社会保障制度に対する不信が相俟って、国民は将来への展望を失いかけている。

かかる難局に怯むことなく、こういう時こそ前例に囚われず、将来を見据えた大胆な経済政策を速やかに実行するとともに、不転の決意で経済社会の構造改革を推進しなければならない。待ち受ける道は険しいが、日本の潜在力を引き出し、希望の国を造り上げるべきである。

経済界は持続可能で活力ある経済社会を目指し、総力を結集して以下の諸課題に取り組み、この国の再生に向け、各界各層の協力を得つつ、われわれは改革の先頭に立つ覚悟である。

### 記

#### 1. 当面の困難を克服する

- (1) 日本版ニューディールを推進して成長力強化に資する国家的プロジェクトを迅速に実施し、需要を喚起する
- (2) 経済の底割れを回避するための危機管理として経済社会のセーフティネットを充実強化する
- (3) 政労使の一致協力した取り組みにより雇用の安定と創出を図る
- (4) 国際金融市場の機能強化・安定化と東京市場の活性化を図る
- (5) 規制改革・民間開放を徹底する
- (6) 政策を軸にした政党支援を通じて、政治改革の実現を働きかける

#### 2. 成長の種となる堅固な基盤を整備する

- (1) 実効ある少子化対策に取り組むとともに、世界に先駆けて少子化・高齢化・人口減少社会

にも対応した成長モデルの確立を目指す

- (2) 持続可能な社会保障制度を確立し、消費税を含む税制技術改革と財政健全化を一體的に進める

- (3) 法人税制や経済法制の見直し、国際標準化政策などを戦略的に推進するとともに、規制緩和等を通じて対日直接投資の促進を図る
- (4) 人材育成や教育の充実、有能な外国人材の活用、産学官連携を通じてイノベーションを加速化し、産業競争力強化を図るとともに、新規事業や起業を促進する
- (5) 総合的な交通インフラなどの社会資本を効率的かつ戦略的に整備するとともに、積極的な観光振興を通じて地域経済の活性化につなげる
- (6) 知的財産政策を推進して、国際競争力を強化する
- (7) 戦略的な資源外交でエネルギーの安全保障を図る
- (8) 農業の活性化・競争力強化等に取り組み、食料の安定供給確保を図る
- (9) ICT、宇宙、海洋、医療などの先端分野の科学技術開発と利活用を推進する
- (10) ODA等を通じて機動的な国際協力の推進や経済連携協定の拡大・深化を図るとともに、WTOドーハラウンド交渉の早期妥結によって断固として保護主義を回避する

#### 3. 希望の国を目指して前進する

- (1) 総合的な地域経済の確立を図って東京一極集中を是正するとともに、道州制の推進を図る
- (2) 電子行政・電子社会を実現し、共通コードの導入等の効率的な行政システムを構築する
- (3) 低炭素社会の実現に向けて、革新的な環境・エネルギー技術の開発・普及を促進するとともに、公平で実効ある地球温暖化防止の枠組みを構築する
- (4) 東アジア経済統合の推進と域内の有効需要創出に資する戦略的な国際協力を展開する
- (5) 全員参加型・多文化共生型社会の構築、快適な住環境づくり、働き方の多様性や仕事と生活の調和を推進する
- (6) 企業倫理の確立、社会的責任の遂行に全力を傾注する

## 110社平均5758円 —09年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果(最終集計) / アップ率は1・81%に

日本経団連は6月19日、「2009年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果」(最終集計)を発表した。調査対象である主要21業種253社(東証一部上場、従業員500人以上が原則)の79・8%に当たる202社で回答・妥結しており、このうち平均額がわかつている110社の平均額は5758円、アップ率は1・81%となった。今回の集計結果を、昨年の最終集計結果(08年6月13日発表、119社、6271円、1・95%)と比較すると、総平均額・アップ率ともに減少した。

製造業・非製造業別にみると、製造業102社の平均額は5693円、アップ率は1・80%で、昨年の最終集計結果(111社6194円、1・94%)と比較すると、金額で501円、率で0・14ポイントのマイナス。一方、非製造業8社の平均額は6139円、アップ率は1・84%で、昨年の最終集計結果(8社6715円、2・00%)と比較すると、金額で576円、率は0・16ポイントのマイナスとなった。

妥結額の分布をみると、「5000～5500円未満」(17社、19・5%)が最も多く、次いで「4500～5000円未満」(14社、16・1%)、「6000～6500円未満」(13社、14・9%)の順となっている。アップ率の分布で最も多いのは「1・90～2・00%未満」(14社、16・1%)で、以下、「1・60～1・70%未満」(13社、14・9%)、「1・70～1・80%未満」(10社、11・5%)が続いている。

## 374社平均3637円、アップ率1・42% —09年春季労使交渉・中小企業業種別回答状況(第3回集計)

日本経団連が6月19日に発表した、2009年春季労使交渉・中小企業業種別回答状況の第3回集計によると、調査対象である17業種764社(従業員500人未満が原則)の50・4%に当たる385社で回答(了承・妥結を含む)

が示され、このうち平均額がわかつている374社の総平均額は3637円、アップ率1・42%であることがわかった。これを、昨年の第3回集計結果(08年6月13日発表、378社、4199円、1・65%)と比較すると、金額で562円、率で0・23ポイントのマイナスとなっている。

製造業・非製造業別にみると、製造業268社の平均額は3821円、アップ率1・47%となり、昨年の第3回集計結果(271社、4670円、1・79%)と比較すると、金額で849円、率で0・32ポイントのマイナス。

一方、非製造業106社の平均額は3208円、アップ率1・30%となり、昨年の第3回集計結果(107社、3022円、1・27%)と比較すると、金額で186円、率で0・03ポイントのプラスという結果となった。

## 09年度日本経団連規制改革要望を公表 —経済危機克服し成長実現へ／規制改革の一層の推進を求め

日本経団連(御手洗富士夫会長)は6月16日、「2009年度日本経団連規制改革要望」を取りまとめ、公表した。同要望は、政府が6月に実施している「規制改革集中受付月間」(あじさい月間)に合わせたものであり、総論に当たる提言部分と個別要望の2部構成になっている。提言部分では、現在、わが国が直面している厳しい経済危機を克服し、次の時代に向けて力強く成長するためには、国民・企業の潜在能力を最大限に発揮する必要があると指摘、そのための環境整備として、政府・与党に対し、政治の強力なリーダーシップの下での規制改革の大胆かつ集中的な推進、および経済社会環境や民間の経済活動の実態に合わせて規制のあり方を不断に見直すための制度整備を行うよう求めている。

そのための具体的な方策として、規制改革の推進体制の強化の面では、政府の規制改革会議(議長11草刈隆郎日本郵船相談役)が2010年3月末に設置期限を迎えることから、引き続き民間有識者を主体とする機関を設置するよう強く求めている。

また、規制を不断に見直すための制度の充実として、民間の活動が規制対象になるかどうかを事前に所管の省庁に確認できる法令適用事前確認手続の充実、規制の制定から一定期間経過後に見直しを行うことの法令中の明文化などを求めている。

個別要望では、今年2月から3月にかけて会員企業・団体を対象に実施した調査をもとに、合計14分野162項目の具体的要望をまとめていく。

日本経団連では、これら要望の実現に向け、6月22日に前田晃伸副会長・行政改革推進委員長が甘利明規制改革担当大臣に建議を行ったほか、今後、規制改革会議等とも連携しながら、さらに政府・与党への働きかけを行うこととしている。

### 改正育児・介護休業法が成立

第171回通常国会に提出されていた育児・介護休業法の改正法案は、6月24日、参議院本会議で可決、成立した。

施行日は、基本的には公布日である7月1日より1年以内となっている。ただし、1,000人以下規模の企業については、公布日から3年間、一部の適用が猶予される。

また、衆議院の審議過程において、与・野党共同で一部修正がなされ、紛争解決援助、勧告に従わない場合の企業名公表制度や虚偽報告等に対する過料の創設は公布後3カ月以内、調停制度の創設は2010年4月1日施行となった。同改正の主なポイントとしては、(1)3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度を設けることを事業主の義務とする(2)同じく、3歳までの子を養育する労働者について、労働者から請求があった場合の所定時間外労働免除を義務化する(3)両親とも育児休業を取得した場合、同休業の取得期間を子どもが1歳2カ月になるまで延長できるようにする(4)配偶者が専業主婦(夫)であれば育児休業の取得を不可とすることができない制度を廃止する(5)子の看護休暇制度について、小学校就学前の子が、1人であれば現行どおり年5日であるが、2人以上であれば年に10日取得できるようにする(6)要介護状態にある家族を介護するための短期の休暇制度を創設する――などとなっている。

# 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

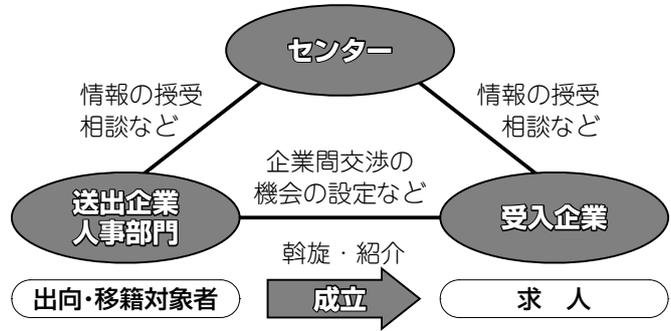
企業間の人材マッチングを  
サポートしています。

## 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。



●お問い合わせ

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

出向・移籍の専門機関

産業雇用安定センター

## 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130団地)から選べます。

埼玉県内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池袋営業センター 上福岡分室

街に、ルネッサンス



UR都市機構

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

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

# 藤倉氏(幸手都市ガス会長)が二連覇

## 第5回利根 会長杯争奪 会員親睦ゴルフ大会

第五回利根会長杯争奪親睦ゴルフ大会が六月四日(木)、武蔵カントリークラブ豊岡コースにおいて、利根会長をはじめ一〇名の初参加者を含む二十四名が参加し開催された。

朝のミーティングは、藤池誠治競技副委員長(本会副会長・デサン代表取締役)の司会進行で始まり、細沼哲夫競技委員長(日本仲管代表取締役会長)の開会挨拶、ルール説明が行われた。

当日は、曇りがちながらも、風のない好条件の中、プレーはアウト・

イン同時にスタートした。

武蔵カントリークラブ豊岡コースは、日本一バンカーが多いといわれているところに加え、本年十月に日本のゴルフ会最大の大会である日本

オープンゴルフ選手権の二度目の開催を控え、フェアウエーを狭めるなどコースの難易度をより高めており、参加者の多くの方々が手こずる場面も見られた。

利根会長杯(ダブルペリア方式)は、アウト三十九、イン四十、グロス七十九、ネット七十三・〇で藤倉孝治氏(幸手都市ガス・代表取締役会長)が、前回に引き続き連覇を達成した。なお、藤倉氏は、同時にグランドシニアの部、ベスグロ賞も制

した。  
準優勝は、アウト四十八、イン五十二、グロス一〇〇、ネット七十四・八で吉田守氏(シリコニット代表取締役)が受賞した。

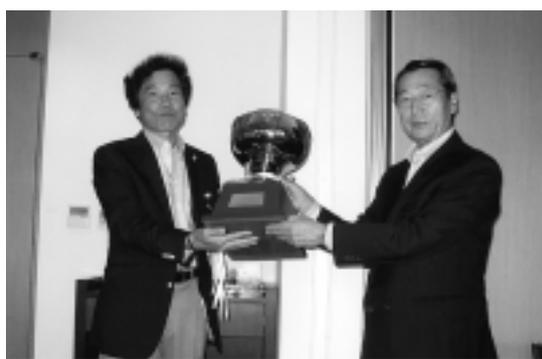
また、シニア優勝も、本来なら藤倉氏(前掲)であったが、三賞を獲得していることから辞退、競技委員協議の結果、六十歳以上七十歳未満で最高のスコアをマークした徳武敏通氏(ビージーサービス・取締役社長)が獲得した。

(主な成績は別表の通り)

表彰式は、細沼競技委員長の開会挨拶の後、表彰式に移り、会長杯は利根会長より、準優勝杯、その他の優勝杯・準優勝杯は、細沼競技委員長より、授与された。

その後、懇親会は、各賞を獲得された方々のスピーチ等で盛り上がり、当初の目的の懇親が図られた。

なお、今回は、十一月十一日(水)武蔵カントリークラブ笹井コースで開催を予定している。



細沼委員長から準優勝杯を授与された吉田氏(左)



全員で記念撮影

### 第5回利根会長杯 親睦ゴルフ大会主要結果

平成21年6月4日(木) 武蔵カントリークラブ 豊岡コース

#### 1. 上位入賞者

(ダブルペリア/敬称略)

順位	氏名	会社名	役職名	アウト	イン	グロス	HC	ネット	各賞
優勝	藤倉 孝治	幸手都市ガス	会長	39	40	79	6.0	73.0	ベスグロ、 グランドシニア
準優勝	吉田 守	シリコニット	社長	48	52	100	25.2	74.8	
3位	及川 隆数	東京電力	埼玉支店 副支店長	50	50	100	25.2	74.8	
4位	高口 邦輔	日本リハビリ	会長	48	50	98	22.8	75.2	
5位	植田 耕作	日本メタル ガセット	会長	38	42	80	4.8	75.2	

#### 2. シニアの部

優勝	徳武 敏通	ビージーサービス	社長	50	53	103	27.6	75.4	
準優勝	町田 肇	リード	社長	45	45	90	13.2	76.8	



利根会長より会長杯を授与された藤倉氏(左)



入賞された方々 左から吉田氏、藤倉氏、利根会長、シニア優勝・徳武氏、シニア準優勝・町田氏

# 実務のための変革時代の労働法ゼミナール開催のご案内

(法改正時代の体系的な労働関係法の研修を!!)

社団法人 埼玉県経営者協会  
日本経団連 埼玉

(全8講 34時間30分コース 2009年10月～2010年1月)

1年1期のみ開催です。この機会を逃すことなく奮ってご参加ください。今年で開講満35周年になります。

企画指導・安西 愈弁護士、高井伸夫弁護士

講番号	日程・会場	時間	テーマ(仮題)	ご指導講師
第1講	2009年10月19日(月) 大宮ソニックシティビル 905研修室(9階)	10:00～ 12:30	労働行政 一般労働条件管理にあたっての問題点と対策について～労働基準法等に沿った実務のポイント～	埼玉労働局労働基準部 部長 樋野浩平氏
		13:30～ 16:45	労働関係の基礎と企業リスク 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	弁護士 安西 愈氏
第2講	10月28日(水) 同上 901研修室(9階)	13:10～ 16:45	人事、退職・解雇・懲戒 出張・配転・転勤・出向・転籍などの人事異動と退職・解雇・懲戒などの人事をめぐる実務と法律問題	弁護士 渡邊 岳氏
第3講	11月11日(水) 同上 901研修室(9階)	13:10～ 16:45	派遣・請負・パート 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	弁護士 木下潮音氏
第4講	11月19日(木) 同上 905研修室(9階)	13:30～ 18:30 (ゼミナール)	事例研究ゼミナール こんな場合どうするか、社員の日常管理上のトラブル防止と対策のゼミ《事例研究ゼミナール》～ケース・スタディを中心に交流会を含めた研修～	弁護士 安西 愈氏
		18:45～ 20:30 (名刺交換交流会)		
第5講	12月2日(水) 同上 901研修室(9階)	13:10～ 16:45	安全衛生・労災・賠償 労働安全衛生と労働災害、職業病、過労死、過労自殺等をめぐる実務と法律問題	弁護士 外井浩志氏
第6講	12月15日(火) 同上 905研修室(9階)	10:00～ 16:45	労働時間・時間外対策 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～22年4月施行の改正労基法を中心に～	弁護士 岩本充史氏
第7講	2010年1月18日(月) 同上 901研修室(9階)	13:10～ 16:45	リストラ 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、労務リストラなど)に伴う法律問題と実務対策	弁護士 山中健児氏
第8講	1月22日(木) 同上 901研修室(9階)	13:10～ 16:45	組合活動の変化 無組合、合同労組 労働組合活動の変化と対応について～労働組合運動の最近の傾向と法的対応(労働組合の最近の趨勢、労働組合結成・介入時の対応、合同労組、団体交渉対応、労働協約、労働組合活動の自由と限界、無組合問題等)～	弁護士 岡芹健夫氏

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

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

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

◎会費振込み先：埼玉りそな銀行 大宮西支店 埼玉県経営者協会名義 普通預金口座 No.372212、または武蔵野銀行 本店 同名義 同口座 No.044419  
申込・問い合わせ先 〒330-8669 さいたま市大宮区桜木町1-7-5 ソニックシティビル9階

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)

TEL048(647)4100(代) FAX048(641)0924 【会場・ソニックシティビル TEL048(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。

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

◎定員 各講 40名(申込先着順メ切)

# 事業だより

五月一六日～七月一五日

(管) 埼玉音協

- ◆五・二五 青年経営者部会平成二一年度定時総会(パレスホテル大宮)
- ◆五・二九 (管)平成二一年度定時総会(パレスホテル大宮)
- ◆六・四 会員親睦ゴルフ大会(武蔵カントリー倶楽部)
- ◆六・一〇 第二七期担当者養成講座第一講(ソニックスシテイ)
- ◆六・一二 第三〇次小笠原洋上研修下見(六・一七)
- ◆六・一七 担当者養成講座第二講(ソニックスシテイ)
- ◆六・二四 同右第三講(ソニックスシテイ)
- ◆六・二九 労務管理講座(ソニックスシテイ)
- ◆七・一 担当者養成講座第四講(ソニックスシテイ)
- ◆七・五 第三七回埼玉県実業団剣道大会(解脱錬心館)
- ◆七・八 担当者養成講座第五講(ソニックスシテイ)
- ◆七・九 危機管理講座(ソニックスシテイ)
- ◆七・一〇 第三〇次小笠原洋上研修スタッフ会議(事務局会議室)
- ◆七・一五 担当者養成講座第六講(ソニックスシテイ)

## トップセミナー開催(会費無料・定員一〇〇名)

演題「『会社を守る』経営者・取締役の決断・行動とは？」

——企業不祥事例を踏まえて——

会社法制の日本の権威 久保利英明弁護士が講演

トップセミナー・交流会  
開催要領

一、日時

平成二十一年十月十三日(火)

【トップセミナー】

十五時～十六時三十分

演題

『会社を守る』経営者・取締役の決断・行動とは？——企業不祥事例を踏まえて——

【交流会】

十六時四十五分～十八時

二、場所

パレスホテル大宮 四階

【ローズルーム】

三、定員

一社二名まで可

四、申込先

対象者は原則として役員。

（対象者は原則として役員。）

なお、定員は先着順で一〇〇名とさせていただきますので、お早めにお申し込みください。

四、申込先

本会・事務局



## 第170回

最近はいろいろなことで不安や不信、そして恐怖などを感じる事が多くなっている。

経済面では、昨年から続いている不況で国民総生産(約500兆円)がマイナス14・2%になると予測されているが、通常な状態での成長率が2%位といわれているので、この数字は日本にとっては実に大きな恐怖と言わざるを得ない。これは金融機関などの貸し流りで「金が流動しない状態」になっている訳で、この状態が続くと企業の業績も低迷して給与も増えず、消費も伸びずに不況にますます拍車をかけることにもなりかねない。

## こんな時にこんな事を!

### 之英宮 和 之 英 宮

エネルギー面では、原油価格がじわじわと高騰してきている。資源を持たないわが国にとってはこれまた大きな恐怖である。中東のオイルマネーの動向にも注意する必要がある。ソーラパネルの普及や電気自動車開発などにより、地球にも優しい低価格車の早期発売を大いに期待していきたい。

最後に不信面では政治である。衆議院議員の総選挙が8月にと騒がれているが、相も変わらず政治献金などが話題にあがっている。このような時期だからこそ政治家や官僚が国民の目線に立って、「国民が今も将来も安心して暮らせる国づくり」の構築を真剣に考えて欲しいと願うのは決して小生だけではない。

健康面では、新型インフルエンザが流行しマスク着用者が数多く見られたがようやく落ち着きをみせてきた。このウイルスは暑さと湿気に弱いといわれているので問題は今年の冬季に再度流行することの不安である。1918年に流行しわが国でも約40万人の死者を出したスペイン風

