

一般社団法人 埼玉県経営者協会会報

埼経協ニュース



6・7
'15 月号

上條新体制スタート

新会長に上條正仁氏(株)埼玉りそな銀行シニアアドバイザー)、新副会長に徳淵良孝氏(日本信号(株)取締役専務執行役員)、高橋行憲氏(株)ウイズネット代表取締役)、栗田美和子氏(株)クリタエイムデリカ代表取締役社長)、伊藤麻美氏(日本電鍍工業(株)代表取締役)の四氏を選任、二六年度決算報告、一七年度事業計画等全議案を承認

平成二七年度定時総会

特別講演 教育改革実践家藤原和博氏が「未来を生き抜く〜自ら機会を創り出し、機会によって自らを変えよ」と題して講演

平成二七年度定時総会は、五月十三日(水)一三時三〇分からパレスホテル大宮にて開催された。

当日は各界のご来賓の方々並びに会員を合わせて三三〇名の方々に参加いただいた。

第一部は、西村会長の開会挨拶にはじまり、続いて、ご来賓を代表して、安藤久佳経済産業省関東経済産業局長、細田隆財務省関東財務局長、阿部充労働省埼玉労働局長、小林直哉連合埼玉会長の四氏から祝辞を頂戴した。

次に来賓紹介、定足数確認後、西村会長が議長となり、審議が進められ、平成二六年度事業報告・決算報告、平成二七年度事業計画・収支予算、会長・副会長の選任など、以下の議案すべてが原案通り承認された。

【議案】

- 一、平成二六年度事業報告
- 二、平成二六年度決算報告
- 三、平成二七年度事業計画
- 四、平成二七年度収支予算
- 五、理事・監事の選任
- 六、会長・副会長・専務理事の選任
- 七、常勤理事報酬規程の改定

続いて、上條新会長から以下の七名の新規会員をご紹介いただいた方々に對し、感謝状の贈呈が行われた。

- ・加藤喜久雄氏(株)武蔵野銀行取締役頭取)
- ・池田一義氏(株)埼玉りそな銀行代表取締役社長)
- ・藤池一誠氏(株)デサン代表取締役社長)
- ・西村一義氏(日本)

信号(株)相談役

・吉野寛治氏(吉野電化工業(株)代表取締役社長)

・近藤栄治氏(株)NTTファシリティーズ北関東・信越支店長)

なお、所用により表彰式前に退席された高橋行憲氏(株)ウイズネット代表取締役)と総会を欠席された栗林茂氏(株)光エンジニアリング代表取締役)にも後日、感謝状をご送付いたしました。

その後事務局報告が行われ第一部を終了した。

第二部の講演会では、教育改革実践家として著名な世田谷区立和田中学校元校長 元リクルート社フェロ

ー藤原和博氏より「未来を生き抜く〜自ら機会を創り出し、機会によって自らを変えよ」と題して講演が行われた。講演はユーモアの溢れる中に



講事を進行する西村会長 講演する藤原和博氏



も、これからの日本人にとっても必要な考え方を学ぶことのできた、とても有意義な講演であった。

講演終了後、上田清司埼玉県知事にご登壇いただき、上條正仁新会長から、来る八月の知事選挙への出馬要請書を手交した。

その後、休憩を挟んで第三部の懇親会に移った。

懇親会は藤池誠治副会長の開会挨拶に始まり、続いて上田清司埼玉県知事、清水勇人さいたま市長よりご挨拶を頂戴し、その後山口宏樹埼玉大学学長の乾杯の音頭で懇親の宴がスタートした。そして、会員同士の懇親が大いに図られ、吉野寛治副会長の閉宴の挨拶で懇親会は終了した。



上條新体制スタート



上條正仁会長



徳淵良孝副会長



高橋行憲副会長



栗田美和子副会長



伊藤麻美副会長

西村会長開会挨拶(要旨)

会長の西村でございます。本日は会員の皆様におかれましては、業務ご多忙の中、このように大勢の方々にご出席を賜り、誠にありがとうございます。

また、お手元のご来賓者名簿にございますように、公私とも大変ご多忙の中、官界、経済界、労働界、そして教育界より多数のご来賓の皆様にご臨席を賜りました。皆様方のご厚誼に對しまして、深く感謝申し上げます。

さて、私は、平成二四年五月の定時総会で選任され、以降三年間、会長を務めさせていただきました。本日の総会で会長を退任することとなりますが、ここでこの三年間を振り返りますと、何と言っても、政権交代により安倍政権が誕生、異次元と称された大胆な金融政策、そして財政政策、それに成長戦略の三本を柱とする、いわゆるアベノミクスによりデフレからの脱却を図るとともに、日本経済の好循環実現への道筋をつけたということが最も印象に残っております。

しかしながら、安心は出来ません。今後を展望いたしますと、「課題先進国」日本の最大の課題である、超高齢社会・人口減少社会の到来に伴う労働力人口の減少に加え、消費税一〇%への引上げ、グローバル競争の激化、そして米国

金利引上げ、中国経済の減速など、諸課題が山積しております。

こうした課題を解決し、日本が「課題先進国」から、「課題解決先進国」に脱皮・成長していくためには、政府の経済財政政策に加え、今後は企業セクターの取り組みが大きなカギを握るといっても過言ではありません。

バブル崩壊以降、企業は長きにわたり、リスクを重視しすぎ、企業価値の最大化ではなく、存続確率の最大化を目指してきたと批判されてきました。

現代は「変化が常態化した」時代に突入したといわれております。こうした変化の激しい状況下では、今後、企業経営者は前例踏襲主義から脱し、意思決定のスピードを速め、そして、環境変化に対応した組織変革を図ることを通じ、真に企業価値の最大化を目指すべき

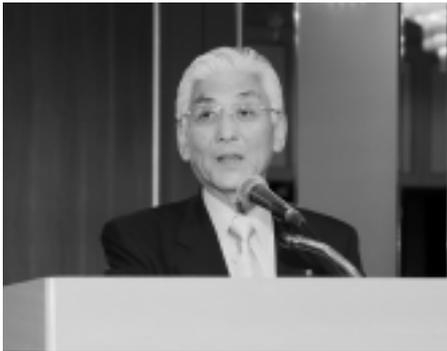
です。こうした観点から、今後の企業経営について、二点ほど、私の所感を述べさせていただきます。まず、一点目は、意思決定のスピードを速めるということです。

日本企業の経営の特徴として、意思決定のスピードの遅さがよく指摘されます。ある著名なコンサルタントによると、起案者から取締役会まで、意思決定レイヤーだけで一〇段階、関係者数が一〇〇人を超えるケースもあったそうです。皆さんの会社の意思決定のスピードはいかがでしょうか。

意思決定の失敗事例として、「拙速」な意思決定が取り上げられますが、意思決定には、「拙速」の反意語である、巧みに遅いと書く、「巧遅(こうち)」という意思決定はありません。あるのは、拙劣にして遅い意思決定か、迅速で巧みな意思決定のどちらかです。

意思決定に関与させる人数が多すぎると、間違いなく意思決定の質が落ち、「拙(ます)くて遅い」意思決定となるものです。

昔から「三人よれば文殊の知恵」言われていますが、意思決定に関与させる人数を言い当てているような気がしてなりません。「三人よれば文殊の知恵」という言葉の中には、意思決定においては、「文殊の知恵も三人まで」との解釈が凝縮されているような気がいたします。



開会挨拶する西村和義会長

目次 頁

○平成二七年度定時総会	一〜七
○埼玉県キャリア教育実践アワード	八
○第一回〜第六回トップセミナー	九
○第一回〜第三回特別セミナー	十二
○第一回企業戦略研究会	十四
○埼玉県産業労働部主要施策説明会	十五
○平成二七年度労働法実務講座	十五
○平成二七年度働く女性応援講座 第一講	十五
○青年経営者部会四月例会・平成二七年度総会	十六
○平成二七年度インターシッPGAイダンス	十七
○埼玉大学研究者との出会いの広場	十八
○ものつくり大学へようこそ	十九
○暑中お見舞い申し上げます	二〇〜二二
○企業経営動向調査・特別調査	二二〜二六
○会員親睦ゴルフ	二七
○新規高等学校卒業予定者の積極的な採用について要請	二八
○ワンポイント労働法	二八
○埼玉県からのお知らせ	二九
○日本経団連の動き	三〇
○事業だより、自分の中の他人、広告	三一
○告知版、会員の動き	三二

ます。この古人の教えを是非とも今後の意思決定に活かしてください。

二点目は、「組織変革」についてです。

組織の変革や改革の必要性を説く経営者が多くありますが、なかなか組織は変わりません。なぜ変わらないのかといえば、「組織が変わる」の主語が間違いで、主語は組織でなく、社員、とりわけ経営者自身であるからです。

変革に向けて、「変わるのは社員の皆さん一人ひとりだ」と強いメッセージを出す経営者がいますが、正直、社員には抵抗感を持つ人もかなりいるのではないのでしょうか。今までのやり方では変化に対応できない、もっと柔軟に社員の意見を取り入れながら新たなチャレンジをする、そうした姿勢を経営者自らが示し、そして具体的な行動で示すことが必要です。是非とも組織変革に向けて、経営者自らの行動を変えていってください。

以上、私の企業経営に関する所感の一端を述べさせていただきましたが、

冒頭申し上げましたとおり、本日の総会で会長を退任することとなります。この3年間、会長の職責を全うすることができましたのも、ここにいらつしやいます、副会長をはじめとする、会員の皆様のご支援・ご協力の賜物と深く感

謝申し上げる次第であります。

本会の将来を展望いたしますと、経営基盤の拡充、機能サービスのさらなる充実など、経営課題が山積しております。これら課題解決のため、新役員体制、そして事務局に対し、引き続きのご支援、ご協力を切にお願い申し上げます。

結びに、会員の皆様の事業のご繁栄と、本日にご臨席の皆様方の益々のご健勝をご祈念申し上げます、開会のご挨拶とさせていただきます。

上條会長就任挨拶

会長にご選任いただきました、上條でございます。

新体制となったことから役員を代表し、一言ご挨拶を申し上げます。

まずは、振り返りますと日本経済の潮目の時期となった変化の激しい三年間、本会運営に全力でお取組みいただき、本日をもってご退任されました、西村名誉会長様の数々のお取り組みに対し敬意を表し、心より御礼を申し上げます。私も、後任の会長として、この場に立ち、その責任の重大さに身の引き締まる思いでございます。

皆様ご高承の通り、本会は一九四六年六月創立以来、間もなく七〇年を迎えることとなります。改めて本会の歴史と伝統の重み、本

会に寄せられる各界からの期待、そして社会的使命の重大さを痛感しているところです。

さて、企業を取り巻く経営環境に目を転じますと、マクロな外部環境的には、国内では、人口は減り続け、労働力も消費需要も厳しさを増しています。海外では中東、欧州など先の見えない地政学リスクが顕在化し、そんなグローバル経済の変化が埼玉の中小企業にまで影響する世界になっています。IT革命以降の急速な情報通信技術の進歩が経営へ直接影響する時代になり、ビッグデータ、オムニチャネル、インダストリー4.0

時代の到来などの言葉が氾濫し、実際に製造業、サービス業などほとんど全ての業態で急速に経営環境の変化が進んでいます。

一方、それぞれの企業内部を見ても、円安のネガティブ効果で原材料費は上昇し、女性の活躍推進やシルバリー人材の登用など従業員の高齢性を生かして雇用不足を補いながらも、ベースアップ圧力が大きくなるなどモノとヒトのコストアップに頭を悩ませられるわけ

で、まさに働き方改革と労働生産性向上を両立など、解決を迫られる経営課題は難しくなる一方です。そのような中で、副会長の方々が始めとした役員の皆様方のご協力をいただき、難題に取り組む会員企業の経営者の皆様、企業の成

長を支える従業員の皆様にとって価値のある経営者協会でありたいと考えています。

そのためにも、これまでに築き上げられたネットワークを最大限に生かし、企業、地方自治体、国、大学など多方面の「外部の知」を取り込むコーディネーターとしての役割をさらに強化し、企業の課題解決に貢献するとともに、教育、障害者支援など地域の様々な課題解決にも積極的に取り組んでいく所存です。

どうか、会員の皆様方におかれましては、引き続き、ご支援、ご協力を切にお願い申し上げます。

結びに、会員の皆様方の事業の今後益々のご繁栄とご健勝を心よりご祈念申し上げます、簡単ではございますが、私からのご挨拶とさせていただきます。



就任挨拶する上條正仁新会長

More For You
もっと、街・暮らし・笑顔のために

武蔵野銀行



埼玉りそな銀行

RESONA

りそなソーシャルメディアネットワーク

りそなグループのソーシャルメディア
公式アカウントをご紹介します。

りそなグループでは、Facebook、
Twitter、YouTube、LINEの
ソーシャルメディアを通じて、
情報発信を行っています。



新 役 員 体 制

【名誉会長】

名 誉 会 長	利根 忠博	(株)埼玉りそな銀行元会長
名 誉 会 長	西村 和義	日本信号(株)相談役

【顧問】

顧 問	栗原 隆	太平洋セメント(株)名誉顧問
顧 問	森谷 文昭	日本ピストンリング(株)元会長

【理事】

協会の役職名	氏 名	事 業 所 名	事業所役職名
会 長	上條 正仁	(株)埼玉りそな銀行	シニアアドバイザー
副 会 長	加藤喜久雄	(株)武蔵野銀行	取締役頭取
副 会 長	藤池 誠治	(株)デサン	代表取締役会長
副 会 長	吉野 寛治	吉野電化工業(株)	代表取締役社長
副 会 長	発田 聡	UDトラック(株)	バイスプレジデント
副 会 長	池田 一義	(株)埼玉りそな銀行	代表取締役社長
副 会 長	山本 彰	日本ピストンリング(株)	代表取締役社長
副 会 長	橋元 健	キャノン電子(株)	取締役副社長
副 会 長	斉之平伸一	三州製菓(株)	代表取締役社長
副 会 長	笠井 澄人	東日本電信電話(株)埼玉事業部	取締役埼玉事業部長
副 会 長	原 敏成	武州瓦斯(株)	代表取締役社長
副 会 長	満岡 隆一	ボッシュ(株)むさし工場	専務取締役
副 会 長	宮澤 政信	マルキュー(株)	代表取締役社長
副 会 長	斉藤 実	AGS (株)	顧問
副 会 長	神田 正	(株)ハイデイ日高	代表取締役会長
副 会 長	牛窪 啓詞	(株)愛工舎製作所	代表取締役社長
副 会 長	増田 文治	(株)マスダック	代表取締役社長
副 会 長	川本 武彦	(株)サイサン	代表取締役社長
副 会 長	山内 真輝	東京ガス(株)埼玉支社	埼玉支社長
副 会 長	赤地 文夫	コカ・コーライーストジャパン(株)	取締役常務執行役員
副 会 長	浅見 郁樹	東日本旅客鉄道(株)大宮支社	執行役員大宮支社長
副 会 長	徳淵 良孝	日本信号(株)久喜事業所	取締役専務執行役員
副 会 長	高橋 行憲	(株)ウイズネット	代表取締役社長
副 会 長	栗田美和子	(株)クリタエイムデリカ	代表取締役社長
副 会 長	伊藤 麻美	日本電鍍工業(株)	代表取締役
業務執行理事・ 専務理事	根岸 茂文	(一社)埼玉県経営者協会	専務理事

【監事】

協会の役職名	氏 名	事 業 所 名	事業所役職名
監 事	中込 秀明	富士電子(株)	代表取締役社長
監 事	松本伸一郎	(株)松本商会	代表取締役社長

27年度定時総会 アルバム

定時総会会場



来賓祝辞
細田隆関東財務局長



来賓祝辞
安藤久佳関東経済産業局長



来賓祝辞
小林直哉連合埼玉会長



来賓祝辞
阿部充埼玉労働局長



定時総会の冒頭
4月9日ご逝去されました
原宏名誉会長の御霊に全員で黙祷



組織拡大協力会員として
感謝状を贈呈される
藤池一誠氏(左)



組織拡大協力会員として
感謝状を贈呈される
池田一義氏(左)



組織拡大協力会員として
感謝状を贈呈される
加藤喜久雄氏(左)



組織拡大協力会員として
感謝状を贈呈される
近藤栄治氏(左)



組織拡大協力会員として
感謝状を贈呈される
吉野寛治氏(左)



組織拡大協力会員として
感謝状を贈呈される
西村和義氏(左)



懇親会 開宴挨拶
藤池誠治副会長



懇親会 来賓祝辞
上田清司埼玉県知事



懇親会 来賓祝辞
清水勇人さいたま市長



懇親会 乾杯挨拶
山口宏樹埼玉大学学長



懇親会 閉宴挨拶
吉野寛治副会長



講演会



講演する藤原和博氏



上田清司埼玉県知事に
知事選出馬要請書を手交



懇談風景

埼玉県キャリア教育実践アワード



キャリア教育 支援宣言企業の募集



キャリア教育 実践表彰エントリーの募集



……… キャリア教育支援宣言企業の募集概要 ………

今日、若者一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てるキャリア教育の充実が強く求められています。一方、産業界においてもキャリア教育に対する支援を含めCSR（企業の社会的責任）活動の推進に関する社会的な要請が益々高まっています。

そこで、昨年度に引き続き埼玉県教育委員会と（一社）埼玉県経営者協会は、連携を図りながら、県立高校の生徒を対象としたキャリア教育に取り組む意思のある企業の募集及び登録を行います。さらに、この登録情報を全ての県立高校に提供することにより、企業からの支援を希望する学校と企業とのマッチングを行います。

(1) 募集期間

平成27年5月1日(金)～平成28年3月25日(金)

(2) 募集対象

- ・県立高校の生徒を対象としたキャリア教育に、取り組む意思のある企業
- ・県立高校の生徒を対象としたキャリア教育に、既に取り組んでいる企業

(3) 応募書類

- 埼玉県キャリア教育支援宣言企業 応募シート（別紙1）
県教育委員会のホームページ上に掲載している「平成27年度埼玉県キャリア教育実践アワード募集要項」から応募シートをダウンロードして、必要事項を記載してください。
<http://www.pref.saitama.lg.jp/f2208/award/>
- 応募いただいた情報については、全ての県立高校に提供することにより、各高校と企業の連携及びマッチングを進めます。

(4) 応募方法

下記応募先まで電子メール又はファクスにてご送付ください。
※送付いただく際には、必ずお電話で御一報ください。
体験活動・キャリア教育推進担当
(048-830-6772)

【応募先・問い合わせ先】

〒330-9301
埼玉県さいたま市浦和区高砂3-15-1
埼玉県教育局県立学校部高校教育指導課
体験活動・キャリア教育推進担当
Tel 048-830-6772
Fax 048-830-4959
E-mail a6760-16@pref.saitama.lg.jp

【企業の方の問い合わせ先】

一般社団法人
埼玉県経営者協会
埼玉県キャリア教育
実践アワード担当
Tel 048-647-4100
Fax 048-641-0924

……… 埼玉県キャリア教育実践表彰の概要 ………

今日、若者一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てるキャリア教育の充実が強く求められています。一方、産業界においてもキャリア教育に対する支援を含めCSR（企業の社会的責任）活動の推進に対する社会的な要請が益々高まっています。

そこで、昨年度に引き続き埼玉県教育委員会と（一社）埼玉県経営者協会は、連携を図りながら、県立高校におけるキャリア教育の優れた実践事例に対して、企業と学校を表彰する「キャリア教育実践表彰」を行います。

(1) 募集期間

平成27年5月1日(金)～平成27年11月27日(金)

(2) 募集対象

キャリア教育に連携して取り組んだ県立高校及び企業
※県教育委員会の事業への取組および公的機関で就職支援を主業務としている場合は対象外となります。

(3) 審査基準

県立高校と企業の連携によるキャリア教育の取組を、教育効果、企画性、継続性などの基準により評価します。審査基準の詳細については、「埼玉県キャリア教育実践アワード募集要項」（県教育委員会 HP 掲載）を御覧ください。

(4) 応募書類

- 埼玉県キャリア教育実践表彰 エントリーシート（別紙2）
県教育委員会のホームページ上に掲載している「平成27年度埼玉県キャリア教育実践アワード募集要項」からエントリーシートをダウンロードして、必要事項を記載してください。
<http://www.pref.saitama.lg.jp/f2208/award/>
- 応募にあたっては、県立高校及び企業の合意に基づき連名で提出してください。なお、シートの記載については、いずれか一方で可としますが、その場合は必ず相手方の承諾を得てください。

(5) 応募方法

・応募書類を下記応募先まで持参又は郵送してください。FAXや電子メールは不可とします。
※提出いただく際には、必ずお電話で御一報ください。

(6) 表彰式

平成28年1月下旬を予定

【応募先・問い合わせ先】

〒330-9301
埼玉県さいたま市浦和区高砂3-15-1
埼玉県教育局県立学校部高校教育指導課
体験活動・キャリア教育推進担当
Tel 048-830-6772

【企業の方の問い合わせ先】

一般社団法人
埼玉県経営者協会
埼玉県キャリア教育
実践アワード担当
Tel 048-647-4100

※詳細は埼玉県ホームページ（<http://www.pref.saitama.lg.jp/f2208/award/>）に掲載されている募集要項をご覧ください。



最優秀賞を受賞された三組、左から岩槻商業高校と(有)藤宮製菓佐藤代表取締役、さいたま桜高等学園と(株)エム・エル・エス宮腰常務取締役、小鹿野高校と共和電気(株)山根代表取締役。その他、昨年度は優秀賞二組、奨励賞五組の実践が受賞しました。

平成二七年度第一回トップセミナー

『企業成長の秘訣』中堅企業学ミッション コア経営のすすめ』と題して慶應義塾大学 大学院教授磯辺剛彦氏が講演

大企業の世界では世界的大企業
番付の「フォーチュン五〇〇」に
名を連ねる日本のビッグ・ビジネ
スは過去二〇年で一四九社から五
七社に大幅に減少するなど、日本
勢の相対的劣勢には目を覆いたく
なるものがある。

しかし、グローバルの視点から
みると、一定の規模があり事業基
盤のしっかりした日本の中堅企業
への注目度はますます高まってい
ることが、GEキャピタルの中堅
企業調査により裏づけられている。
こうした状況を踏まえ、五月十
八日(月)午後二時から大宮ソニッ
クシティ四階市民ホールにおいて開
催された第一回トップセミナーで
は、「中堅企業研究会」を立ち上
げ、キラリと光る中堅企業の成功



第1回トップセミナー

の秘訣を調査研究している 慶應
義塾大学大学院経営管理研究科教
授 磯辺剛彦氏を講師としてお迎
えし、『企業成長の秘訣』中堅企
業学ミッションコア経営のすず
め』と題して開催され、六六名の
方々が参加した。

◇講演概要

・年間売上高一〇億円から一〇〇
〇億円の企業を「中堅企業」と
定義。日本の中堅企業は経済発
展や地域経済の牽引に大きな役
割を果たしてきたが、これまで
十分な研究がなされてこなかっ
た。そこで様々な業界で活躍し
ている強い中堅企業を取り上げ、
事例研究を行った。
・強い中堅企業の本質は、輸入さ
れた戦略理論だけでは説明つか
ない。そこには、経済的合理性
(利益追求)に基づいた戦略理
論を包摂する上位概念として、
会社のカタチを明確にした「経
営理念」ミッションコアが存
在する。



講演する磯辺剛彦氏



質問する参加者

平成二七年度第二回トップセミナー

『稲盛経営の神髄』人を動かす哲学とは』と題し て岡山商科大学教授で神戸大学経済経営研究所 リサーチフェロー長田 貴仁氏が講演

京セラの創業者、稲盛和夫氏に
関係するいわゆる「稲盛本」が書
店に多く並んでいる。そのライ
ンアップを見ると、「経営」につ
いてだけでなく、「稲盛哲学」につ
いて記されているものが多く、し
かも時を経るにしたがって後者の
比率が高まってきている。これは

・ミッションコア経営では、単に
「世のため、人のため」といつ
た漠然とした目的ではなく、社
会や地域が抱える具体的課題の
解決に向けた創業者・経営者理
念が多い。さらに経営者の仕事
の大半は、そのミッションを社
員との共有に費やされており、
結果としてそれが会社を一つの
方向に一体的に向かわせしめて
いる。

いわゆる実利的、合理的な「経営」
だけでなく、稲盛和男という人間
に世の中の関心が寄せられている
ことの証左ともいえる。

五月二十五日(月)午後二時から大
宮ソニックシティ四階市民ホール
において開催された第二回トップ
セミナーでは、この「稲盛哲学」
をテーマに岡山商科大学教授で神
戸大学経済経営研究所リサーチフ
エローの 長田 貴仁 氏を講師
としてお迎えし、九九名の方々が
参加した。

講師の長田氏は、『ビジネス誌』
「プレジデント」の編集責任者、そし
て大学教授として、日本を代表す
る多くの企業経営者にインタビュー
し、経営学とジャーナリズムの

両方法論により、執筆した多くの
論考を著書や新聞、ビジネス誌等
で発表してきている。
◇講演概要
・稲盛経営の集大成が「アメリ
バ経営」。アメリカ経営とは、組
織を小集団(アメリバ)に分け
市場に直結した独立採算制によ
り運営し、経営者意識を持った
リーダーを育成するとともに、
全従業員が経営に参画する「全



質問に答える長田氏



質問も出された



講演する長田貴仁氏

員参加経営」を実現する分権的経営システム。

・このアメーバ経営の導入により、①小さな単位の経営課題が明確になる、②細部にわたり透明性が確保され責任の所在が明確になる、③各アメーバが協調、競争することで、継続的に創意工夫やリーダー育成を促し、経営環境の変化に即応できる態勢が構築される、などの成果が生ま

平成二七年度第三回トップセミナー

『不祥事は誰が起すのか』多くの事例を踏まえ不祥事の仕組みと予防策を徹底解剖』と題して、リスク管理研究の第一人者である 大分県立芸術文化短期大学教授 植村 修一氏が講演

談合やカルテル、データの捏造や改ざん、毒物混入、偽装表示、反社会的勢力、情報漏洩、政務活動費不正支出：国際的な大企業から公的機関に至るまで、「不祥事」の問題は収まることを知らない。そのたびに起こる「またか」の



第3回トップセミナー

れる。

優れたビジネスシステム（アメーバ経営）の導入が、必ずしも業績改善につながるわけではない。重要なのは、ビジネスシステムと経営理念の相性。その意味でアメーバ経営の土壌となっているのが、稲盛が自問自答しながら得た人生哲学であり、これが基本思想「京セラフィロソフィ」に通じている。

植村 修一氏が講演

思い、バブル崩壊後、散々言われ続けてきた、コンプライアンス、コーポレートガバナンス、リスク管理とは一体何だったのか。こうした課題、問題に対する予防策を検討するため、六月二日(火)午後二時から大宮ソニックシティ四階市民ホールにおいて開催された第三回トップセミナーが開催され、日本銀行金融機構局審議役等のキャリアを有するリスク管理研究の第一人者である 大分県立芸



講演する植村修一氏

術文化短期大学 教授 植村 修一 氏を講師としてお迎えし『不祥事は誰が起すのか』多くの事例を踏まえ不祥事の仕組みと予防策を徹底解剖』と題して開催、八七名の方々が参加した。

◇講演概要

・人間は完全ではない。であるからこそ、社会的に考えれば問題があることでも、人間関係や社内ルール、業界の慣行など、社会的な関係の中で、誰しも不祥事に荷担してしまう可能性がある。

・不祥事が生まれる土壌はどの組織でも抱えており、不祥事の種はいたるところにばらまかれていく。しかもそれは様々な要因が複雑に絡み合い、それが連鎖することによって、事態がより深刻化する。

・不祥事防止に「これさえやれば」は存在しない。自社でもいつかは同じことが起きるかもしれない、そうした危機感を持ち続けることが不祥事防止の第一歩といえる。



ホワイトボードを使用しわかりやすい講演であった

平成二七年度第四回トップセミナー

『東大物理学者が教える『考える力』の鍛え方』想定外の時代を生き抜くためのヒント』と題して東京大学教授・理論物理学者 上田 正仁 氏が講演

現在、経済情勢、政治情勢、国際関係など、日本を取り巻くあらゆる状況が劇的に変化しつつある。このような想定外の時代の変化に適応するためには、大学受験や学校教育で重視される「マニュアル力」Ⅱ答えが決まった問題を与えられた時間内にできるだけ早く能力Ⅱだけが優れているだけでは難しく、自ら課題を見つけ解決方法を生み出すことのできる思考力をいかに鍛えていくことが極めて重要となっている。

こうした観点から、六月十五日(月)午後二時から午後四時まで大宮ソニックシティ四階市民ホールにおいて開催された四回トップセミナーでは、東京大学大学院理学系研究科(物理学専攻)教授 上田正仁 氏を講師としてお迎えし、『東大物理学者が教える『考える力』の鍛え方』Ⅱ想定外の時代を生き抜くためのヒント』と題して講演が行われ、六六名の方々が参加した。

上田教授はこれまで、考えるうえでの指針は何か、思考力を増強するために日頃からどんな工夫を

すればよいのか、独自のアイデアを思いつくためのシステムテクニックな方法はないのか等々、物理学者として、また教育に携わる者として、「考える」とはどういうことなのか、物事は本来どうあるべきかについて考え続けてこられた。

◇講演概要

・マニュアル力は大学入試までは唯一の評価基準であるため、これまで学業優秀だった人が、社会に出たあとで、評価基準が変わることに戸惑うケースは少



第4回トップセミナー



講演する上田正仁氏



日本の今後の教育に
関する質問も出された

なくない。一方でマニュアル力は物事を考えるための「型」であり、これをおろそかにすると、考えに基礎のない「型なし」となってしまう。

平成二七年度第五回トップセミナー

『競争戦略の考え方』基本原則と鳥瞰図から読み解く』と題して一橋大学大学院商学研究科 教授 加藤 俊彦氏が講演

事業を取り巻く環境は刻々と変化しています。しかし、いかに環境が変わろうとも、現象の背景にある基本的な原理は変わりません。そこで、目の前の動きに翻弄されることなく、長期的な視点から効



第5回トップセミナー

「考える力」は時間をかけ根気強く考え、物事の本質を見抜く力である。「考える力」を鍛えるには、単に「分からない」を「ここが分からない」に変えるステップが重要である。「創造力」とは自ら課題を見つけて、独自の解決策をみだす力。「ここが分からない」が明確となったあとは、課題に立ち向かう強い信念と勇気を持って取り組む姿勢が、創造力の源泉となる。



講演する加藤俊彦氏

果的な経営戦略を組み立てる上で、基本的な原理や考え方を深く確実に理解することが、大きな意味を持ちます。こうした認識を踏まえ、六月十八日(木)午後三時から大宮ソニックシティ四階市民ホールにおいて開催された五回トップセミナーでは、経営戦略の中でも個々の事業に焦点を当てる「競争戦略」をテーマに、競争戦略研究の第一人者である

一橋大学大学院商学研究科 教授 加藤 俊彦 氏を講師としてお迎えし、『競争戦略の考え方』基本原則と鳥瞰図から読み解く』と題して開催、六二名の方々が参加した。

加藤教授からは、競争戦略を考える際に重要となる、事業の収益性を左右する基本的な原理を説明した上で、一歩退いた視点から自社を取り巻く状況をいかにして読み解き、自社の競争戦略をどのように変革すべきかについて、「なぜ得意客の声に常に応えてはならないのか」、「なぜ積極的な攻め手が破滅的な状況をもたらす場合があるのか」といった具体的な問題にも触れながら、わかりやすく解説していただいた。

◆講演概要

・日本企業を取り巻く環境が刻々と変化し、事業を取り巻く環境が多角化・複雑化する中では、既存の経営戦略論を一般的なロジックだけで捉えてしまうと、大局を見誤ることになりかねない。
例えば、売上を増やすには、販売価格を下げて販売個数を増やすことが有効とされている。しかし、コスト削減を実現した競合企業が同様に販売価格を下げてしまえば、単にその商品の価格が下がるだけ。結果的には業界全体の利益が失われ、利益の大半は顧客が享受することにな



第6回トップセミナー



講演する
高橋輝行氏

「企業にとつての『コミュニケーション力』と何か？」
「成熟経済、少子高齢化時代に必須の仕事コミュニケーションの『型』を考える」と題して KANDDO(カンド)株式会社 代表取締役 高橋 輝行 氏が講演
日本経団連の新卒採用アンケートで一〇年連続一位が「コミュニケーション能力」。多くの経営者からコミュニケーション力の高い人材を求める声は多いものの、「あ

る。
・企業の利益配分は、取引関係者とのパワー関係で決まる。したがって継続的に儲かる企業は、取引相手との間で、相対的に高い優位性を有している。
・パワー関係を定める要因はいくつかあるが、簡単に言えば買主にとつて、①その商品が欲しければ欲しいほど(必要性)、②他に調達手段が無ければ無いほど(代替性)、買主としての立場が弱くなり、売主に利益を奪

われる関係にある。
・競争戦略を具体的に考えるときには、産業構造全体のバリューチェーンを見渡すことでそれぞれのパワー関係を分析し、自社のパワー向上、パワー関係の改善を目指すべきである。
・重要なのは、①広い視点からどのような企業が自社の事業と関係しているのか把握すること、②その中で、誰が利益を享受するのかじっくり考察することである。

平成二七年度第六回トップセミナー

『企業にとつての『コミュニケーション力』と何か？』成熟経済、少子高齢化時代に必須の仕事コミュニケーションの『型』を考える』と題して KANDDO(カンド)株式会社 代表取締役 高橋 輝行 氏が講演

なたの会社にとつて必要なコミュニケーション力とは？」と問われると、ほとんどの経営者が明確に答えられない。
目指す姿の無いままに、読み聞きた「成功事例」に飛びつき、形骸化したコミュニケーションを守り、コンサルティング会社や研修会社に丸投げし、結果はモレ・

ムダ・ムリなコミュニケーションが組織全体で繰り返されているというのが実情ではないだろうか。こうした現状を踏まえ、六月二十四日(水)午後二時から大宮ソニックシティ四階市民ホールにおいて開催された第六回トップセミナーでは、KANDUO(カンド)株式会社代表取締役 高橋 輝行氏をお迎えし、「企業にとっての『コミュニケーション力』と何か？」成熟経済、少子高齢化時代に必須の仕事コミュニケーションの「型」を考える」と題して講演が行われ、五〇名が参加した。

高橋氏からは、様々な事例紹介を通じて、私たちが仕事を行う上で本当に必要なコミュニケーションとは何かについて事例を踏まえ解説いただいた。

◇講演骨子
企業業績改善や新規事業開拓などの経営課題に取り組むには、さまざまな問題が待ち受けている。これらを克服するためにはコミュニケーション力が不可欠だが、必要な要素は以下のとおり。

①ゼロ発想
目の前にある現実(多額の負債、疲弊しモチベーションが低下した社員)を前にするとそこだけに捉われてしまう。一度冷静になって今まで捉われていた認識を一度リセットして考える。

②未来志向
将来の前向きな業績目標を設定

し、全員で共有することで組織に推進力が生まれる。

③和の心
関係者全員が納得性を得られる
ような発想を常に持つ。
これらを組み合わせることで周囲を巻き込み協力を得ながら、将来の理想に近づけることができる。

平成二七年度第一回特別セミナー

『チームを活かし組織を活性化できる真のリーダーになる！』『自己の内省と奉仕型リーダーシップを学ぶ』をテーマにビジネスコーチ(株)パートナーエグゼクティブコーチBCS認定プロフェッショナルビジネスコーチ加地照子氏が講演

四月十五日(水)、一三時三〇分よりソニックシティビル市民ホールにおいて、二七年度第一回特別セミナーが開催された。今回は、過去3年間「ホスピタリティ」と「コミュニケーション」を軸として、リーダーシップ強化・向上等をテーマにご講演をいただいている、ビジネス



講演する加地照子氏



第1回特別セミナー

◇講演の概要

一 結創力を高める「リーダーシップ」とホスピタリティの相関性と相乗効果を再確認する
企業の環境変化が急激な昨今にあつては、現場レベルで迅速に対応する必要がある。そこで今、部下が状況に応じて自ら適切に判断する環境をサポートする、「奉仕型リーダー」が求められる。
「奉仕型リーダー」には部下からの信頼感が伴うが、これには議論や説得、思いやり、共感などの要素が必要となる。

二 組織活性化に不可欠のビジネスコーチングモデル構築の考え方を学ぶ
組織の価値観が明確でも、構成員の価値観にまとまりがないと、組織として機能しない。逆に組織の価値観が不明確でも、構成員の価値観が統一されていれば、組織は活性化する。
大きな夢(ビジョン)を掲げ、志を構成員に熱く訴えることで、



グループワーク

三 「承認力(感謝する・褒める)」を強化する。
戦略・戦術がより明確となる。



きめ細かな指導が行われた

上司と頻繁にやり取りしている部下でも、「上司に信頼されている」と考える人は意外と少ない。
マズローの欲求5段階説では、
①生理的欲求 ↓ ②安全欲求 ↓ ③社会的欲求 ↓ ④承認欲求 ↓ ⑤自己実現欲求、となり、部下を⑤の次元に高める必要がある。
上司が部下の④承認欲求を満たす(上手に褒める)ことによって、
⑤自己実現欲求が高まり、仕事へのモチベーションにもつながる。

平成二七年度第二回特別セミナー

チームを活かし組織を活性化できる真のリーダーになる！』のシリーズ第2弾。組織推進力の秘訣であるシナジー効果をプロジェクトシミュレーションで学ぶ』をテーマにビジネスコーチ(株)パートナーエグゼクティブコーチ/BCS認定プロフェッショナルビジネスコーチ/H S I 認証コンサルタント 加地照子氏が講演

四月二十日(月)、九時三〇分より

ソニックシティビル市民ホールに



グループ発表

可を得た教材を活用して、交流的演習を中心に以下のようなプログラムで行われた。会社経営者や管理職の方、今後のリーダー候補者など、男女を問わず幅広い層四名が参加し、グループワークを通じて、組織推進力の秘訣である「シナジー効果」を体感しました。その後グループとして建設的な議論がなされたか、効果的なチームワークとは何かなど、他グループとの比較も交えながら、活発な議論が交わされました。



グループ作業

権威であるHSI社 (Inter-energetics, INTERNATIONAL) から使用許可を得た教材を活用して、交流的演習を中心に以下のようなプログラムで行われた。会社経営者や管理職の方、今後のリーダー候補者など、男女を問わず幅広い層四名が参加し、グループワークを通じて、組織推進力の秘訣である「シナジー効果」を体感しました。その後グループとして建設的な議論がなされたか、効果的なチームワークとは何かなど、他グループとの比較も交えながら、活発な議論が交わされました。



第2回特別セミナー

において、二七年度第二回特別セミナーが開催された。今回は、四月十五日(水)に開催された第一回特別セミナー「チームを活かし組織を活性化できる真のリーダーになる!」のシリーズ第2弾。今回のプログラムは、「組織推進力の秘訣であるシナジー効果をプロジェクトシミュレーションで学ぶ」をテーマに、ビジネスコーチ(株)パートナーエグゼクティブコーチ/BCS認定プロフェッショナルビジネスコーチ/HSI認証コンサルタント加地照子氏を講師としてお迎えし、講演研修・人材開発の世界的権威であるHSI社 (Inter-energetics, INTERNATIONAL) から使用許可を得た教材を活用して、交流的演習を中心に以下のようなプログラムで行われた。会社経営者や管理職の方、今後のリーダー候補者など、男女を問わず幅広い層四名が参加し、グループワークを通じて、組織推進力の秘訣である「シナジー効果」を体感しました。その後グループとして建設的な議論がなされたか、効果的なチームワークとは何かなど、他グループとの比較も交えながら、活発な議論が交わされました。



150名近い多数の参加者があった第3回特別セミナー

平成二五年五月二四日、国会において「行政手続における特定の個人番号を識別するための番号の利用等に関する法律」をはじめとする関連4法案が成立し、「社会

平成二七年度第三回特別セミナー 『人事・総務のためのマイナンバー制度』と題して (株)野村総合研究所 未来創発センター 梅屋真一郎 氏が講演

- ◆当日のプログラム
- 一. 組織推進力の秘訣であるシナジー効果をプロジェクトシミュレーションで学ぶ〜三人寄れば文殊の知恵
 - ・事例「プロジェクトの計画状況」における、20の行動の順位を決定する
 - ・効果的なチームワークがなされていたかを振り返り検証する
 - ・シナジー的意思決定が生み出す効果を知る
 - 二. 個人の行動特性を知り、シナジー効果を生み出すチーム力を分析する
 - ・良いチームワークが生まれた背景を調べる
 - ・三つの行動スタイルを知る (建設的・受身的・攻撃的)
 - ・チームワークにおける行動スタイルを分析する
 - ・各グループに存在した行動特性を知る
 - 三. 組織が建設的運営に至るには?

この法律により、平成二七年十月からすべての住民に個人番号(マイナンバー)が、すべての法人には法人番号という個々に正確に識別できる番号が通知され、平成二八年一月からマイナンバー制度の運用が開始される。これに伴い、従業員を抱えるすべての企



関心の高いテーマであったため多くの質問が出された

保障・税番号制度(以下マイナンバー)が正式に決定した。この法律により、平成二七年十月からすべての住民に個人番号(マイナンバー)が、すべての法人には法人番号という個々に正確に識別できる番号が通知され、平成二八年一月からマイナンバー制度の運用が開始される。これに伴い、従業員を抱えるすべての企業が当事者として、制度開始までのわずかな期間で、それぞれ必要な準備・対策を講じる必要性が生じることになる。こうした状況を踏まえ、五月十五日(金)午後二時から大宮ソニックシティ四階市民ホールにおいて開催された第三回特別セミナーでは、マイナンバー制度に関して関係省庁や関連団体等との共同検討を多数実施し、制度の詳細情報などを「金融財政事情」等各種専門誌で多数情報発信されておられる(株)野村総合研究所 未来創発センター



講演する梅屋真一郎氏

制度戦略研究室長 梅屋 真一郎
氏を講師としてお迎えし、「人事・総務のためのマイナンバー制度」と題して開催し、人事・総務・経理・教育・内部統制・ITなど、企業実務への影響と取組むべき課題について詳細に解説いただいた。企業にとつて極めて関心の高いテーマであったことから、一四三名という多数の参加者があった。

平成二七年度第一回企業戦略研究会

『世界最先端の科学技術を視察そして産学官連携の機会につなげる』をテーマに産業技術総合研究所を視察し、研究ユニット視察と産学官連携活動について学ぶ

日本経済が力強い発展を続けるためには、世界をリードする科学技術イノベーションを促進し、企業をはじめ日本全体の国際競争力を向上が必要不可欠といえる。

政府は、豊かで活力ある国民生活の実現のため、科学技術イノベーション政策を推進しており、新産業の創出、新たなビジネスモデルの構築等を図り、単なる技術革新でない経済社会の変革をもたらす革新的なイノベーション創出に取り組んでいる。

その一環として、国立研究開発法人 産業技術総合研究所は、我が国最大級の公的研究機関であり、環境・エネルギー、ライフサイエンス、情報通信・エレクトロニクス、ナノテクノロジー・材料・製造、計測・計量標準、地質の6分野において、新成長戦略に示されているグリーン・イノベーション、ライフ・イノベーション等の研究開発を行い、多くの成果をあげている。

研究ユニット（研究室）の視察会を開催し、十九名の方々が参加した。

当日は一日から、根岸茂文専務理事による開会挨拶が行われた。



産総研の研究実績を展示するサイエンススクエア



癒し系ロボットパロに触れる参加者

後、産総研永山 隆久氏より、施設の概要を御説明いただいた。その後、一〇時三〇分からは、二グループに分かれて研究室の見学を行った。午後は一時三〇分から産総研 黒澤 茂氏より、産学官連携の取組事例や企業の新事業展開のヒントとなるような研究成果等についてご紹介いただき、その後、産総研の方々と名刺交換を行った。

【視察のポイント】
◇人間情報研究部門
この部門では、人間機能を計測し、その仕組みを知りモデル化することで、生活の質（QOL）の向上に役立てる研究が行われている。例えば紹介された「ASPR技術」では従業員行動計測のデータを可視化し、各従業員の行動パターンを検証し、接客時間の向上、追加注文数の増加などの改善に役立てる研究をしていた。また、カメラ画像と距離画像により人の流れを計測する「PGBOARDセン

サ」では、一日単位、年単位の人々の流れを手軽に可視化し、マーケティング支援、誘導支援に利用可能となるような研究が行われていた。

◇ロボットイノベーション研究センター
ここでは、ロボット単体の開発だけでなく、企業側のロボット導入による投資効率や運用効果を検証するためのデータ取得、解析技術の確立にも力点を置いている。

視察では、まるで生きている人間のようなリアルな人型アンドロイドが、見学者に向かって挨拶したり、相手の目を見てうなずく様子を見学した。認知症高齢者の話し相手になることや、発達障害児のコミュニケーションスキル向上に役立てることが想定されている。また、介護用のベッドがスイッチ一つで車椅子に変身する様子は、介護現場における即戦力としての可能性を感じた。



産総研産学官連携スタッフ(右)と名刺交換する参加者



産学官連携活動の紹介



アンドロイド



サービス工学によるサービス産業イノベーションへの取組についての説明(サービス工学センター)



サービスロボティクス研究グループ(知能システム研究部門)



サービスロボティクス研究グループ(知能システム研究部門)

平成二七年度

埼玉県産業労働部主要施策説明会開催

埼玉県産業労働部主要施策に関する説明会が、平成二七年四月二十四日一四時より、ソニックシティイビル四階市民ホールにおいて開催され、五〇名の方が出席した。最初に産業労働部副部長の加藤和男氏より、「通商産業政策の地方分権化」「次世代産業・先端産業の支援」「県内企業の海外展開支援」がらぶる中小企業の応援「産業集積の推進」「魅力ある観



講演する渡辺雇用労働局長



講演する加藤副部長



平成27年度埼玉県産業労働部主要施策説明会

光の推進」をテーマに説明があった。まず県が掲げる「通商産業施策の地方分権化」の必要性について触れた後、各種事業のポイントや支援制度の概要に関して説明があった。

平成二七年度労働法講座開催

人事・労務・総務・庶務の担当者や現場管理・監督者を対象に労務管理に必要な労働法の実務知識などをわかりやすく解説することを目的に労働法実務講座を四講にわたり開催した。

なお、本年度はより多くの方々に参加していただくことを狙いに、参加費無料で開催、各講とも定員



平成27年度労働法講座～4講ともに定員60名をオーバー 昨年の10倍の参加者を集めた

続いて雇用労働局長の渡辺充氏より「女性がいきいき輝く社会の構築（埼玉版ウーマノミクスプロジェクト）」「雇用の安心」について、施策の背景となる埼玉県の雇用情勢や労働環境に係る統計・分析を紹介したあと、県が推進するウーマノミクスプロジェクトの具体的な事業内容や、その他主要施策について説明が行われた。

の六〇名をオーバーし、昨年の十倍の参加者があった。

なお、各講の開催概要は以下の通り。

◇第一講
六月一日(月)六〇三研修室



第4講講師 浦辺英明弁護士



第3講講師 草開文緒弁護士



第1講・第2講講師 外井浩志弁護士

テーマ「労働法の基礎、労働時間と時間外管理、休日、休暇の法律実務」
講師 外井浩志 弁護士
参加者七三名

◇第二講
六月八日(月)六〇三研修室
テーマ「人事異動と出向・転籍の法律実務、懲戒処分、セクハラ・パワハラ」
講師 外井浩志 弁護士
参加者六二名

◇第三講
六月二日(月)六〇三研修室
テーマ「退職・休職・解雇・懲戒の法律実務、労働法改正のポイント」
講師 草開文緒 弁護士
参加者六六名

◇第四講
六月二日(月)六〇二研修室
テーマ「パートタイマー、有期労働者、派遣労働者の管理と法律実務、就業規則」
講師 浦辺英明 弁護士
参加者六九名

平成二七年度働く女性応援講座第一講「ビジネス基礎力の向上」をテーマに開催

平成二七年度働く女性応援講座第一講が六月一七日(水)十時から、埼玉県女性キャリアセンターと本会との共催で、With Youさいたまで開催され、県内在勤の若手女性三十名が参加した。

今回は、「ビジネス基礎力の向上」をテーマに、キャリアコンサルタントCD A 河崎理恵子氏を講師としてお招きした。グループワークでは、段取りよく仕事をするためのコツや、ビジネスで必要なコミュニケーション等について、具体的な事例をもとに、各グループで議論を深めた。

研修の最後には、「自分に不足している部分に気づいた」「組織の一員として自分の役割を認識することの大切さが分かった」など

の意見が出された。

自社内にいるだけでは認識できなかったことが、同じ目的意識を持つ女性同士が踏み込んだ議論を重ねることで、新たな気付きが生まれ、明日からの仕事のモチベーションアップにつながる様子が印象的だった。



働く女性応援講座第1講

「青年経営者部会」

四月例会開催

青年経営者部会の四月例会が四月二二日(水)午後、ソニックシティにて二〇名が参加し開催された。

例会は、(株)Clearwoods 代表取締役 森 透匡氏の講演と懇親会の二部構成。

講演タイトルは「元刑事が教える人を見抜くテクニク」。講師の森氏は、警察の元警部で主に知能・経済犯担当の刑事を約二〇年経験され、刑事課長、県警本部課長補佐、警察庁課長補佐などを歴任。刑事経験の中で、政治家・詐欺師・横領犯など多種多様な人物の取調べや事情聴取を行い、人間心理やウソの見抜き方を体得された。現在は培った知識やスキルをビジネスで役立ててほしいと「刑

事塾」という学びの場を開講され、講演活動を行っている。

講演は「ウソや人間心理の見抜き方」「怪しい取引先の見抜き方」に関して、時に部会員同士ペアとなって様々なシチュエーションを想定しながら「ウソを見抜くためのコツ」を考える形で進められた。

森氏はそのコツとして、
①「ウソのサインを見つけるためには、顔や体を見る」、そして会話を「聴いて」相手の言葉の中にウソのサインを見つける、また『質問』して相手の反応を見る、最後に『証拠を使って』最終的な判断をする」
②「詐欺話には必ずエサがある。エサは目くらましにもなり、冷静

な判断をさせないための材料。儲かる話、自分にメリットがある話には冷静になって対応することが極めて重要」といったアドバイスを披露した。

第二部の懇親会は居酒屋に会場を移し、森講師もご同席頂く中、講演会の内容をさらに深める様々なお話を伺いながら、活発な意見交換の場ともなった。

「青年経営者部会総会開催」

青年経営者部会の平成二十七年定時総会が五月二十二日(金)午後、パレスホテル大宮で、ご来賓に藤池誠治埼玉県経営者協会副会長を迎え二十三名が参加して開催された。

総会は藤池一誠部会長(株)デサン・社長)が議長となり、平成二十六年事業報告、同決算報告、平成二十七年事業計画案、同事業予算案が提案され、それぞれ原案通り承認された。

なお、二七年度事業計画の概要は以下の通り。

- ① 四月例会(開催済)
- ② 全国正副部会長会議(京都)
- ③ 六月例会
- ④ 七月例会
- ⑤ 八月例会・その後の各例会
- ⑥ 全国大会(京都)
- ⑦ 奈良青年経営者部会創立五〇周年記念祝賀会
- ⑧ 新春特別講演会
- ⑨ 千葉との合同例会

総会後の懇親パーティーの部は、栗原副部会長の進行によって進められ、藤池部会長の開宴挨拶後、藤池親会副会長(株)デサン・会長)からご祝辞を頂き、引き続き新特別会員への記念品贈答として藤池部会長より志村廣幸部会員(株)グラ

ンデ・社長)に記念品が贈られた。その後、藤池部会長の音頭で乾杯が行われ賑やかな雰囲気の中、会員相互の啓発、情報交換が一層

定時総会風景



深められた。最後に坂本哲朗幹事(カツミテクノ(株)専務取締役)の閉会挨拶で懇親会はお開きとなった。

※青年経営者部会の事務局は鈴木孝幸の退職に伴い、今後は町田恭子が担当いたします。引き続きよろしくお願いいたします。



定時総会にて挨拶する藤池一誠部会長



懇親パーティーにて藤池部会長(右)と特別会員になられた志村氏(左)



開会挨拶する藤池一誠部会長



講演する森 透匡氏

平成二十七年 度埼玉県大学生インターンシップガイダンスを開催

「埼玉県大学生インターンシップ推進事業」では、次代を担う学生の夢の実現に資するインターンシップの普及・拡大に向けて、これまで多くの大学や受入先である事業所、自治体等の皆様にご協力を頂戴し、着実に成果を上げてきました。本年度も引き続き、本会が事業受託団体として事業を推進していくこととなった。



バージョンアップした埼玉県大学生インターンシップシステム

両日のガイダンスでは、埼玉県産業労働部産業人材育成課委託訓練・連携推進担当 主幹 塚原高志氏より、「学生、大学に埼玉県内企業に関心をもってほしい」とのご挨拶をいただいた。次にシステムの

埼玉県産業労働部産業人材育成課 主幹 塚原高志氏



本会 研究主幹 出井孝一



(株)ウイズ・ワン ソリューション部長 澤谷和孝氏



本年度は、これまでのシステムをバージョンアップした新たな「埼玉県大学生インターンシップシステム」を開発することを決定、六月一日稼働に向けてシステム開発を行なった。このシステムのガイダンスを大学関係者向けに六月一日(月)十四時より、企業関係者（埼玉県に営業拠点のある）向けに六月八日(月)九時より開催した。

また、新システムの受入先企業にとつてのメリットは、①自社の魅力を広く自主的にアピールする機会となる。②開かれた企業姿勢が広く社会に認められる。③学生の受入により、学生の感性・視点・専門能力などを活用でき、職場を

活性化する一助となる。④学生を指導する若手社員や職員の成長が期待できる。⑤実施学生を採用する可能性や大学との交流機会の増加などにより、優秀な人材の確保へとつながることが期待できることが挙げられる。続いてインターンシップシステムの操作方法についてシステムを開発した(株)ウイズ・ワン ソリューション部長 澤谷和孝氏より詳細な説明が行われた。その後、活発な質疑応答が行われた。

新規登録は当サイトから簡単に登録でき、一度登録すれば、継続使用できるので、是非、会員企業のインターンシップに本システムをご活用していただきたい。埼玉県大学生インターンシップシステムのURLは以下の通り。
<https://www.saitama-internship.jp/>

ガイダンスに移り、まず、本会研究主幹 出井孝一より、平成二十七年「埼玉県大学生インターンシップ推進事業」並びに新システムの概要について説明が行われた。リニューアルした新システムの特徴は、①通年でのインターンシップ受入れを可能にする「マッチング機能」、②インターンシップ受入可否の即時連絡調整を可能にするメールによる「クイックレスポンス機能」、③管理範囲権限を限定した対象ごとの「情報管理機能」、④新着情報や企業からのPRなど新たな「情報発信機能」などである。

また、このシステムのベースは文部科学省直轄 大学共同利用機関法人 国立情報学研究所（NII）が開発・保守を行なっているオープンソースのソフトウェアNetCommons（ネットコモンズ）で開発され、同研究所による継続的にメンテナンスを通じて、ソフトウェアの品質が担保されているので安全に利用できるシステムとなっている。



ガイダンスの様子

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第89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 根岸 茂文 ☎048-647-4100
FAX048-641-0924

研究の内容

産業への展開



地域のソーシャル・キャピタルに関する研究

埼玉大学大学院人文社会科学部 政治学研究領域 齋藤友之 教授

日常的に住む地域における住民間の支え合いや助け合いといった共助システムは、都市的地域では一見すると煩わしいものに映り、その必要性に対する意識は低い傾向にあります。一方、農村的地域では、煩わしいとは思いつつも、その重要性については都市的地域よりも高い傾向にあります。

地域の共助システムは、都市であれ農村であれ今後は不可欠な地域の問題解決装置として期待されています。例えば、高齢者介護の充実や長寿、地域の安全安心の確保などは、共助システムを支えるソーシャル・キャピタルが強く影響していると言われていて、ソーシャル・キャピタルとは、主に地域の規範や慣習、信頼という社会制度です。

ソーシャル・キャピタルのうち、私の研究では信頼に注目して、その信頼がどのように形成され、どのような働きをするのかを実証的に研究しています。信頼は人々の協調行動を促すことから、社会関係資本や人間関係資本などとも呼ばれています。生活の場である既存の町内会や自治会レベルでの信頼は、普段の近所付き合いが多ければ多い

ほど、高まります。新築の集合マンションや歴史の浅い住宅地では、住民にある程度共通した問題の発生が、関係者の信頼を高めることも明らかです。信頼度が高い地域では、それが低い地域に比べて長生きをする人の割合が高いことや犯罪件数が少ないことがはっきりと現れます。

このような効果の発現は、地域の中に問題解決機能が存在することを意味します。問題解決には、人々の自己関与、犠牲許容、負担受容が必要ですが、それを違和感なく受け入れさせているのが信頼なのです。信頼は特定の人に抱く個別の信頼と、漠然と抱く一般的信頼とに分けることができますが、地域において重要となるのが一般的信頼です。この信頼が、コミュニティ意識や共同体意識の一体化と親和性が高いことも明らかになってきています。人の集合性が高いが公共性の意識が低い都市、集合性は低いが公共性が高い農村、相反する状況にある地域の中で、それぞれにどのような形で一般的信頼を構築・向上させるかが今後の研究課題です。

内部組織の活性化への応用、企業の社会性の向上、営業戦略への活用、宅地開発やマンション設計・管理への応用

学歴・略歴

齋藤 友之

(さいとう ともゆき)
日本大学法学部卒業、財団法人地方自治研究機構調査研究部主任研究員、日本福祉大学経済学部助教授、2007年に埼玉大学経済学部准教授を経て、2014年より現職。専門は地方自治論、行政学。



地球はひとりぼっち? 宇宙は永久に不変不滅? ~古来の謎に最新の技術を駆使した観測から迫る~

埼玉大学教育学部 自然科学講座(理科学分野) 大朝 由美子 准教授

「地球のほかにも、宇宙のどこかに生命は存在するのでしょうか?」望遠鏡を手にした人類が描く現代の宇宙観では、地球は太陽の周りを回る八惑星のひとつであり、太陽は銀河系に数千億あるごく普通の恒星のひとつに過ぎません。では、この広大な宇宙に、私たちの住まう地球は唯一無二の特別な存在なのでしょうか?

「宇宙は、そして地球はどのように誕生したのでしょうか? 未来永劫かわらず存在するのでしょうか?」神が創造した聖なる静かな宇宙…400年ほど前まで、多くの人はそう認識していました。しかし、科学的な観測を重ねるにつれて、星はあるときに誕生し進化して死に、また次代の星が誕生…と輪廻転生が繰り返されていること、宇宙が誕生以来広がっていることがわかってきました。では、太陽や地球は、どこからどのようにして誕生し、どのようになってゆくののでしょうか?

私は、この根源的な問いに答えるべく、太陽以外の恒星を廻る惑星(太陽系外惑星)や星・惑星の形成進化について、すばる望遠鏡など国内外の様々な望遠鏡を使った観測をもとに研究を進めています。これまで、太陽のような親星をもたないが惑星の質量を持つ新しい種類の天体(惑星質量天体)を初めて発見し、太陽の20倍~1/200倍ほどの多種多様な星が集団で生まれている様子など

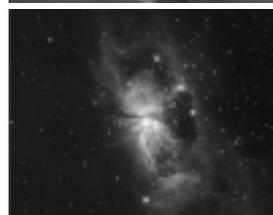
を明らかにしてきました(図)。

さらに、埼玉大学に新しく天文学の研究室をつくり、望遠鏡などの観測環境を整備しています。

埼玉県は、実は日本で最も快晴率の高い県です。実際には光害や多湿等の影響はありますが、天体観測に適した場所とも言えます。現在、多波長で同時に天体の光度と偏光の測定ができる装置や小型の中分散分光装置を、光学設計・筐体設計…と一から開発・製作し、試験観測までたどり着きました。

数百年、はたまた数十億年前に放たれた天体からの微かな光を多彩な波長で受け取り、天体からの暗号を読み解く…実生活に直接役立つ研究ではありませんが、おそらく人類が星空を認識したときから抱く謎の解明に向けて、日々星空と向き合っています。

次のコペルニクスの転回はどこに?



埼玉県内には、望遠鏡/光学機器/検出器等に関連する会社が多いため、この環境を生かした中小口径望遠鏡を対象とした観測装置などを共同開発できると良いと願っております。

また、教育学部で、教員養成の大学生だけでなく小中高生及び現職教員も対象とした天文教育に携わっているため、利便性のある天文教材を共同開発できれば良いと期待しております。

ほかにも、微力ながら科学と産業を結ぶなにかの架け橋になれば幸いです。

学歴・略歴

大朝 由美子

(おおあさ ゆみこ)
現職: 埼玉大学教育学部自然科学専修/大学院理工学研究科 准教授
学歴: 東京大学理学部天文学科卒業
東京大学大学院理学系研究科天文学専攻博士課程修了(博士(理学))
職歴: 宇宙航空研究開発機構(宇宙開発事業団)地球観測利用研究センター、神戸大学大学院理学研究科、国立台湾師範大学理学院を経て現職

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第70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 根岸 茂文 ☎048-647-4100
FAX 048-641-0924

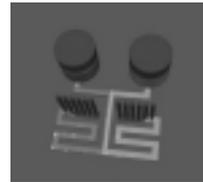
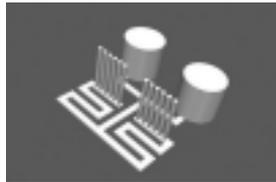
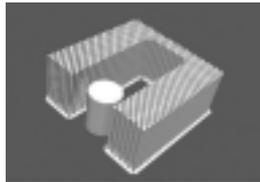
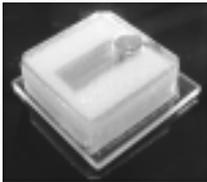


ディスプレイザブルバイオセンサの研究

製造学科 堀内 勉 教授

環境汚染や食の安全、医療・ヘルスケアなど私達をとりまく多くの領域で、化学物質、生体物質を簡単に検出できるセンサは、高い需要が見込まれます。検出したい目的物質は多種多様な物質にあわせてさまざまなセンサの研究開発をおこなわねばなりません。目的物質は、検出の邪魔になる妨害物質の中に微量に低濃度に存在する場合があります。センサには高い選択性と高い感度が要求されます。一滴の水、一滴の血液を滴下するだけで多くの情報が得られるセンサを研究しています。

このようなセンサでは試料間の交差汚染による測定の実験を避けるため、試料液体の接触する部分はディスプレイザブルであることが望まれます。このためポンプ機能を低コストでセンサ内に組み込む必要があります。多数の毛細管を組み合わせた構造にすることでダイアフラムも電力も不要で、



しかも定量分析に適したポンプ機能を実現しました(写真)。この毛細管ポンプはレーザー加工機を使用して簡単に作製することができます。患者一人一人にチューニングしたセンサも作製可能になります。研究室ではプログラミングを中心とした方法で3Dモデルを大量生成する環境を整えています(図左、中)。生成した3Dモデルを用いて流体シミュレーション(図右)を行いセンサ開発のコスト・時間の低減に役立てています。

これからのものづくりは、多くの分野で、3Dプリンタやレーザー加工機などのパーソナルファブリケーションツールを用いた多品種少量のオーダーメイド品の比率が増加します。大量の3Dデータが必要な社会が訪れます。

学生には研究室での経験を活かし、これからのものづくりの現場で大いに活躍してもらいたいと思います。

堀内 勉 (ほりうち つとむ) 教授・博士(理学) 早稲田大学大学院理工学研究科修士課程修了。日本電信電話株式会社研究所を経て、2014年4月より現職。(連絡先: 048-564-3831/horiuchi@iot.ac.jp)



失われつつあるベトナムの木造建築の伝統

建設学科 林 英昭 講師

2003年よりベトナムのフエ地域にて文化遺産の調査を継続しています。フエはその昔ベトナム最期の王朝である阮朝の都が置かれた古都でありました。阮朝の王宮を中心とした宮殿建築群は「フエの建造物群 (Complex of Hue Monuments)」として1993年にユネスコ世界文化遺産リストに登録されています。かつての王都の面影が残る一方で、長期に渡った戦禍の影響で木造を主とする王宮の建築群は荒廃が進み、王宮内に限っても半数を優に超える宮殿建築が失われました。これらの国宝級の建造物群は、ユネスコ世界文化遺産登録から20年を経過し、日本を含む諸外国の技術支援を受けながらも、今日ではようやくベトナム政府が主導して修復、再建を進められる段階となっています。

ところで今日のベトナム国内の住宅建設においては木造はほ

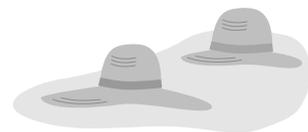


んど例が無く、ほぼ全てRC造です。そのため民間においては木造の建築大工の仕事はほとんど無く、技術の継承が難しい状況にあります。かつての王都の周域には今日も良質の木造住宅が点在しています。これらは登り梁を丸柱へ落とし込んで接合する世界的にも非常に希有な架構形式を持っています。独特の木造建築技術を見れば、この地域が長い歴史の中で木造建築の文化を育んできたのは間違いのないのですが、民間での需要の低迷から、残念ながらその文化が急速に失われつつあります。

一方にはベトナムで木造建築の伝統が失われようとしている状況があり、一方には圧倒的な木造住宅の建設需要に支えられた日本の建築大工の高い技術力があり、その双方を見てきた私としては何かできることはないものかと思索しておるところです。みなさまのお知恵を拝借できればと思います。

林 英昭 (はやし ひであき) 講師 博士(工学) 早稲田大学大学院博士後期課程修了。同大学助手、客員講師を経て、2010年4月よりものづくり大学講師。建築設計技術の歴史、東南アジア・ベトナムの伝統木造建築、文化遺産と国際協力に関する研究(連絡先: 048-564-3860)

平成27年



暑中お見舞いの申し上げます

紙上名刺交換会 到着順掲載

<p>代表取締役 吉野電化工業株式会社</p> <p>代表取締役 吉野寛治</p>	<p>代表取締役 株式会社 デサン</p> <p>代表取締役 岩池謙治</p>	<p>頭取 株式会社 武蔵野銀行</p> <p>頭取 加藤喜久雄</p>	<p>社長 株式会社 埼玉りそな銀行</p> <p>社長 池田一義</p>	<p>相談役 執行役員 日本信号株式会社</p> <p>相談役 西村和義 徳淵良孝</p>
<p>代表取締役 日本自動車管理株式会社</p> <p>代表取締役 三原宏治</p>	<p>代表取締役 日本伸管株式会社</p> <p>代表取締役 細沼哲夫</p>	<p>代表取締役 埼玉トヨペット株式会社</p> <p>代表取締役 平沼一幸</p>	<p>代表取締役 株式会社 松本商会</p> <p>代表取締役 松本伸一郎</p>	<p>取締役 武州瓦斯株式会社</p> <p>取締役 原敏成</p>
<p>代表取締役 大野建設株式会社</p> <p>代表取締役 大野年司</p>	<p>代表取締役 株式会社サイニチホールディングス</p> <p>代表取締役 橋本宏太郎</p>	<p>代表取締役 株式会社 丸善</p> <p>代表取締役 原啓康</p>	<p>代表取締役 サーマル化工株式会社</p> <p>代表取締役 石井孝徳</p>	<p>代表取締役 株式会社ビックスコーポレーション</p> <p>代表取締役 荻野芳朗</p>



紙上名刺交換会 到着順掲載

社 代表取締役
長
大西義典
埼玉機器株式会社

代 表 取 締 役
牛窪啓詞
株式会社愛工舎製作所

社 代表取締役
長
川本武彦
株式会社サイサン

社 代表取締役
長
斉之平伸一
三州製菓株式会社

社 代表取締役
長
高橋洋三
武州産業株式会社

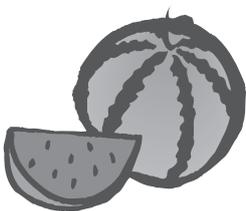
社 代表取締役
長
出牛洋行
日本イスイード株式会社

社 代表取締役
長
亀井寿之
亀井産業株式会社

社 取 締 役
長
茂木通則
坂戸ガス株式会社

C H O 代表取締役
楽原志功
株式会社 あなたの幸せが私の幸せ！

取 締 役
木村和男
株式会社中央デパート



社 一 般 法 人
埼玉県経営者協会
専務理事 根岸 茂文
職 員 一 同

社 代表取締役
長
望月 諭
望月印刷株式会社

企業経営動向調査（2015年度第1回〈15年4月調査〉）結果

調査概要

○調査対象	560社	○資本金別	
有効回答数	171社	●5000万円以下	96社
回収率	30.5%	●5000万円超～1億円以下	38社
○業種内訳		●1億円超～3億円以下	10社
●内製造業	84社	●3億円超	32社
●内非製造業	87社		

企業経営動向調査結果

I. 景況判断 (DI=「上昇」－「下降」)

1. 国内景気 DI		15年1月	15年4月	
最近	全社	7	15	○最近の景況判断は、15年1月調査比、製造業で+10と4ポイント改善、非製造業で+20と12ポイント改善し、引続き景気は拡大するとの見方が多くなっている。 ○先行きはさらに改善すると見ているものの、DIは15年1月調査並みにとどまっている。
	内製造業	6	10	
	内非製造業	8	20	
先行き (6カ月先)	全社	20	18	
	内製造業	15	16	
	内非製造業	25	20	

2. 業界の景気 DI		15年1月	15年4月	
最近	全社	-10	-8	○最近の業界景気は、15年1月調査比、製造業で横ばい、非製造業で若干改善するものの、DI水準は依然「マイナス」にとどまり、引続き厳しい見方が多い。 ○先行きは最近比で製造業で12ポイント改善するものの、非製造業では4ポイント悪化するとみえており15年1月調査の先行き比でも特に非製造業の悪化幅が大きい。
	内製造業	-12	-13	
	内非製造業	-7	-3	
先行き (6カ月先)	全社	1	-4	
	内製造業	-4	-1	
	内非製造業	5	-7	

3. 自社の業況 DI		15年1月	15年4月	
最近	全社	-3	-2	○15年4月の最近の自社業況DIは、製造業で-2、非製造業で-1と前回調査比ほぼ横ばいで推移。 ○先行きのDIについては、製造業、非製造業ともに+10前後と10ポイント程度の改善を見ており自社業況には改善傾向がみられる。
	内製造業	-6	-2	
	内非製造業	0	-1	
先行き (6カ月先)	全社	5	10	
	内製造業	-1	10	
	内非製造業	11	9	

II-1. 経営動向（売上高）

（注）15/1-3月期、4-6月期の上段の（ ）内の数値は15年1月調査時の見通し

1. 売上高 DI （対前四半期比）	実 績		見 通 し		
	14/10-12	15/1-3	15/4-6	15/7-9	
全 社	19	(-12) 3	(-1) -6	23	<ul style="list-style-type: none"> ○1-3月期実績は前期比悪化したものの、前回の同期間見通しほど悪化せず。 ○今後の見通しについては、4-6月期はさらに悪化するものの、7-9月期は大幅な改善を見込んでいる。
内 製 造 業	10	(-13) -4	(-7) -13	28	
内 非 製 造 業	27	(-12) 9	(-4) 1	18	

2. 経常利益 DI （対前四半期比）	実 績		見 通 し		
	14/10-12	15/1-3	15/4-6	15/7-9	
全 社	8	(-12) 3	(-8) -10	18	<ul style="list-style-type: none"> ○売上高 DI と同じ動きをしている。まず、1-3月期実績は前期比悪化したものの、前回の同期間見通しほど悪化せず。 ○今後の見通しについては、4-6月期はさらに悪化するものの、7-9月期は大幅な改善を見込んでいる。
内 製 造 業	-2	(-16) -5	(-10) -20	27	
内 非 製 造 業	17	(-10) 10	(-6) 0	9	

III. その他

1. 製品の在庫水準 DI （「過大」 - 「不足」）		15年1月	15年4月	
最 近	全 社	6	12	
	内 製 造 業	10	16	
	内 非 製 造 業	2	9	
先 行 き （6カ月前）	全 社	-1	6	
	内 製 造 業	3	11	
	内 非 製 造 業	-4	1	

2. 生産・営業用設備 DI （「過剰」 - 「不足」）		15年1月	15年4月	
最 近	全 社	-3	-1	
	内 製 造 業	-1	2	
	内 非 製 造 業	-4	-4	
先 行 き （6カ月前）	全 社	-6	-5	
	内 製 造 業	-10	-2	
	内 非 製 造 業	-3	-7	

3. 雇用人員 DI (「過剰」 - 「不足」)		15年1月	15年4月	<p>○15年4月の最近のDIは15年1月調査比で不足感が少し和らいできている。業種別にみると非製造業は依然大幅な不足状況を示しているもの、製造業ではほぼ適正水準まで低下してきている。</p> <p>○15年4月の先行きDIは15年4月の最近比で不足感が高まるものの、15年1月調査の先行きより、少し不足感が低下している。</p>
最 近	全 社	-23	-17	
	内 製 造 業	-8	-1	
	内非製造業	-37	-31	
先 行 き (6カ月先)	全 社	-28	-21	
	内 製 造 業	-16	-7	
	内非製造業	-39	-35	

4. 資金繰り DI (「楽」 - 「厳しい」)		15年1月	15年4月	<p>○15年4月の最近のDIは15年1月調査比で製造業が9ポイント好転し、非製造業は横ばい。</p> <p>○15年4月の先行きDIは、15年1月調査先行き並びに15年4月の最近比とともに、「厳しい」という回答が増加し、ほぼDIは0となり、先行きを厳しいとする見方が増えている。</p>
最 近	全 社	8	11	
	内 製 造 業	1	10	
	内非製造業	14	13	
先 行 き (6カ月先)	全 社	6	1	
	内 製 造 業	0	0	
	内非製造業	11	2	

5. 販売価格 DI (「上昇」 - 「下落」)		15年1月	15年4月	<p>○15年4月の最近のDIは製造業が6ポイント下落するのに対し、非製造業では5ポイント上昇しており、製造業、非製造業で販売価格の動向が分かれている。</p> <p>○15年4月の先行きのDIも最近と同様の傾向にあり、製造業で下落するとの回答が増加しているのに対し、非製造業で上昇するとの回答が増加している。</p>
最 近	全 社	-4	-4	
	内 製 造 業	-9	-15	
	内非製造業	1	6	
先 行 き	全 社	-7	-9	
	内 製 造 業	-14	-24	
	内非製造業	-1	6	

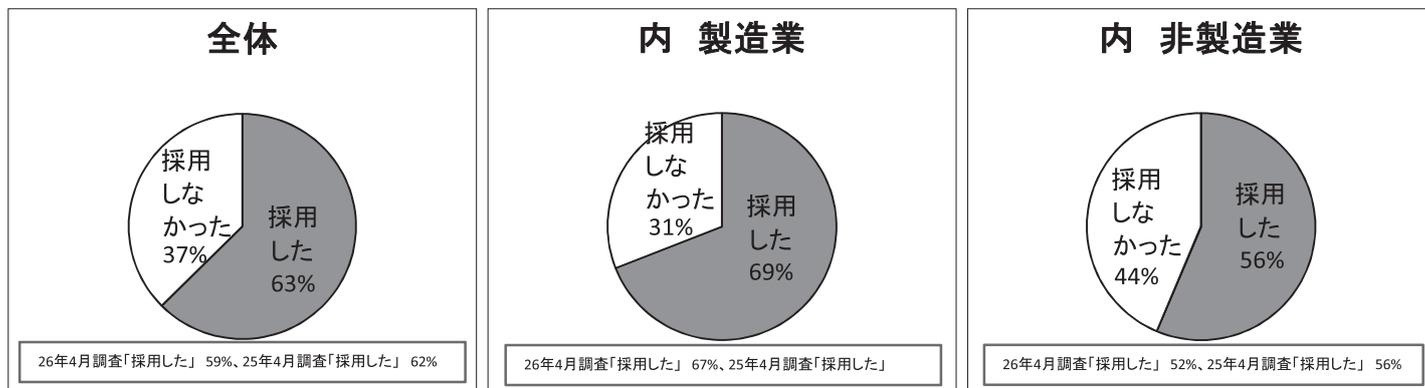
6. 仕入価格 DI (「上昇」 - 「下落」)		15年1月	15年4月	<p>○15年4月の最近並び先行きのDIは15年1月調査比横ばいで推移。製造業、非製造業ともに、仕入価格は上昇するとの見方が圧倒的に多くなっている。</p>
最 近	全 社	27	27	
	内 製 造 業	32	30	
	内非製造業	21	23	
先 行 き	全 社	31	30	
	内 製 造 業	34	32	
	内非製造業	28	28	

特別調査「新卒採用動向、外国人留学生採用状況及び賃金改定に関する調査」

1. 平成27年度（平成27年4月採用）の新卒者採用の有無及び平成28年度（平成28年度4月採用）計画について

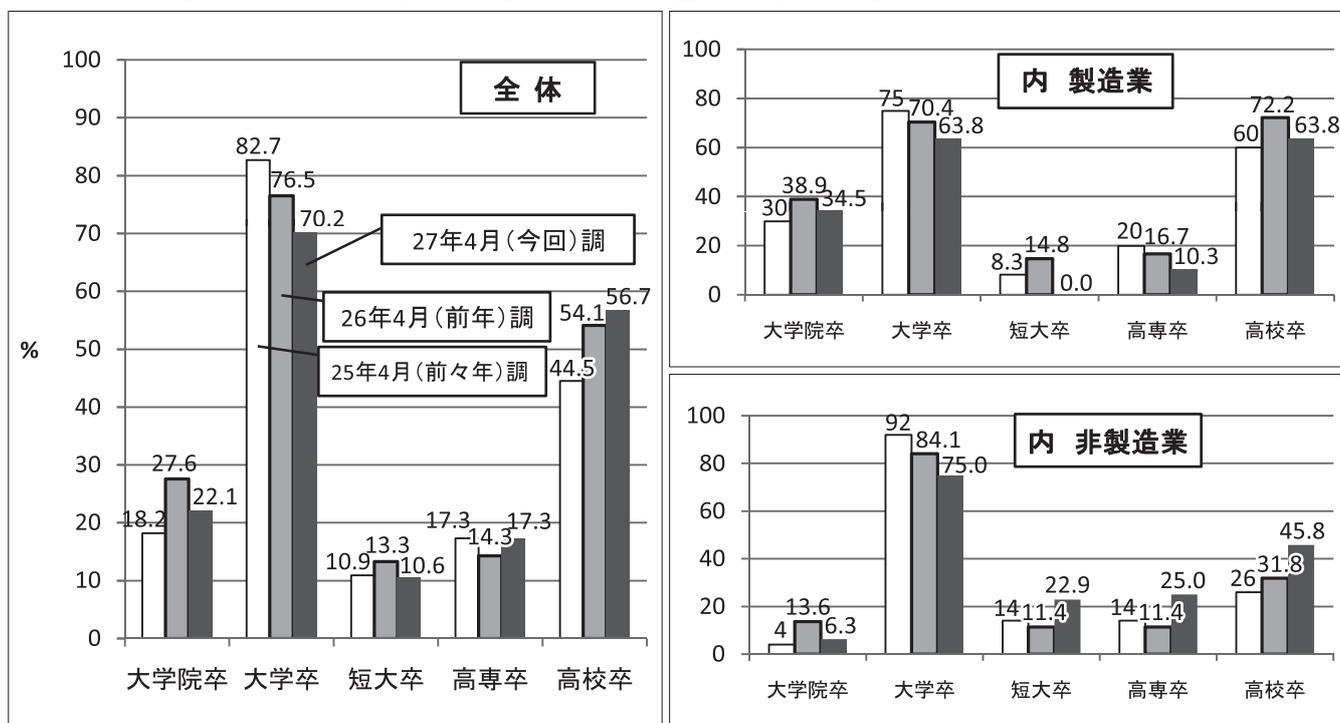
(1) 平成27年4月新卒採用を行いましたか。

回答数：全体171（内製造業84、内非製造業87）



◇全体的に新卒採用について増加しており、一昨年度と比べても数パーセント増と改善の兆しが見える。

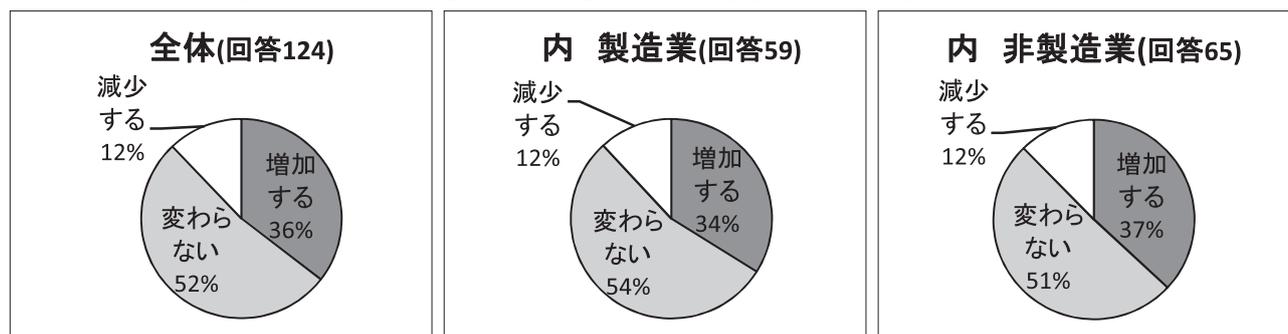
(2) (1)で採用したと回答した先に…採用した新卒の学歴は（複数回答可）。



◇学歴別採用状況は、大卒採用率が最も多く、次に高校卒となっている。

◇前年度との比較では、高校卒と高専卒を採用した企業が増加しており、特に非製造業で高専卒の採用は25%に、高校卒の採用は約45.8%と大きく増加している。

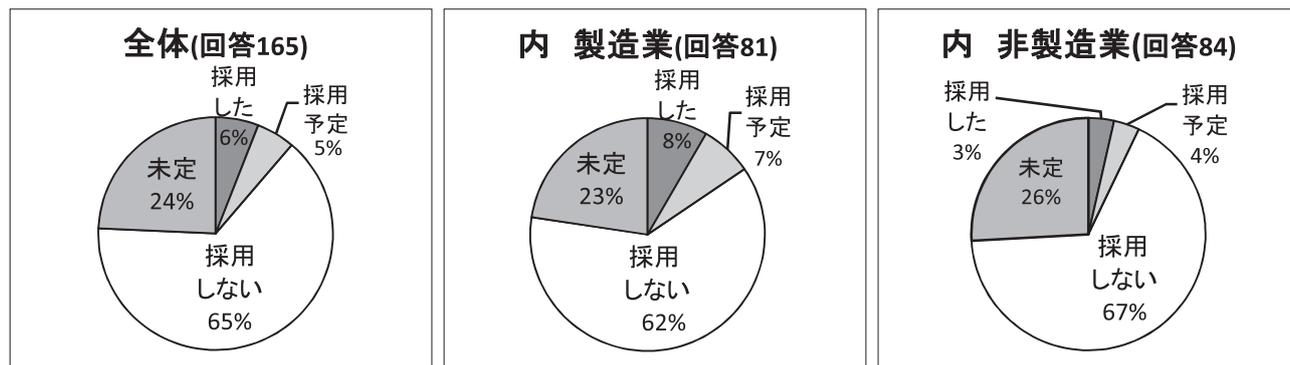
(3) すべての回答先に…平成28年4月の採用予定は平成27年度採用実績に比べどのようになりますか。



◇平成27年度の採用予定については、「変わらない」が半数以上となっているが、製造業、非製造業とも「増加する」の割合が昨年度の数を上回っており、新卒の採用は今年度よりは増加傾向とみられる。

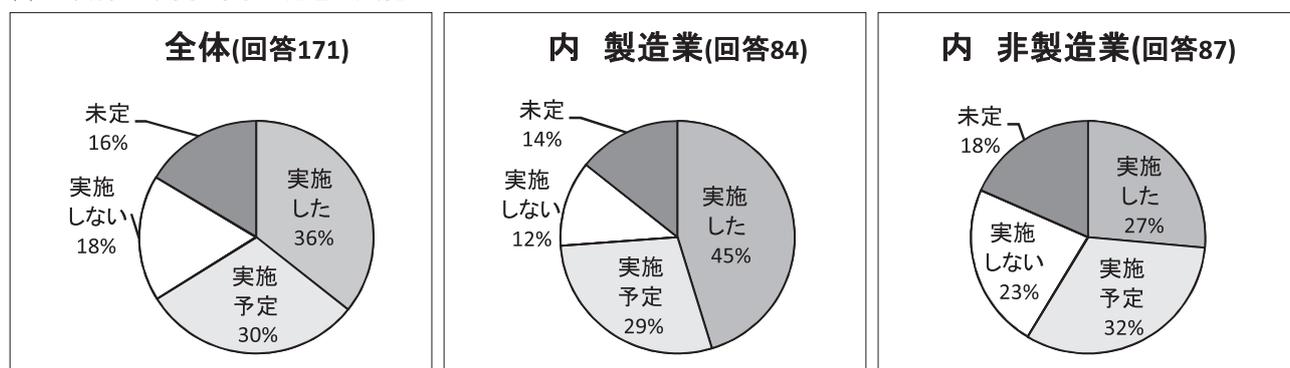
2. 外国人留学生の採用について

(1) 平成27年度中（27年4月～28年3月）に外国人留学生を採用した、または採用する予定がありますか？



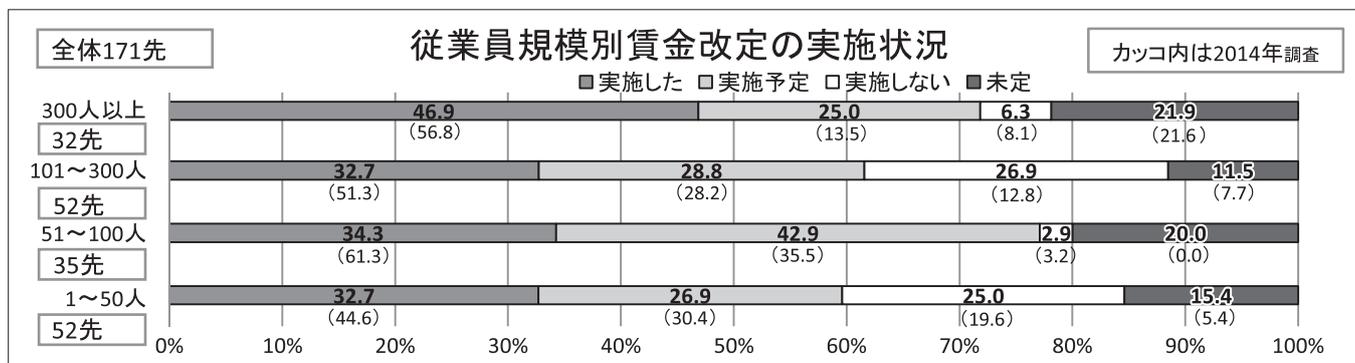
3. 平成27年度の賃金改定結果（見込み）について

(1) 平成27年度は賃金改定を実施しましたか？



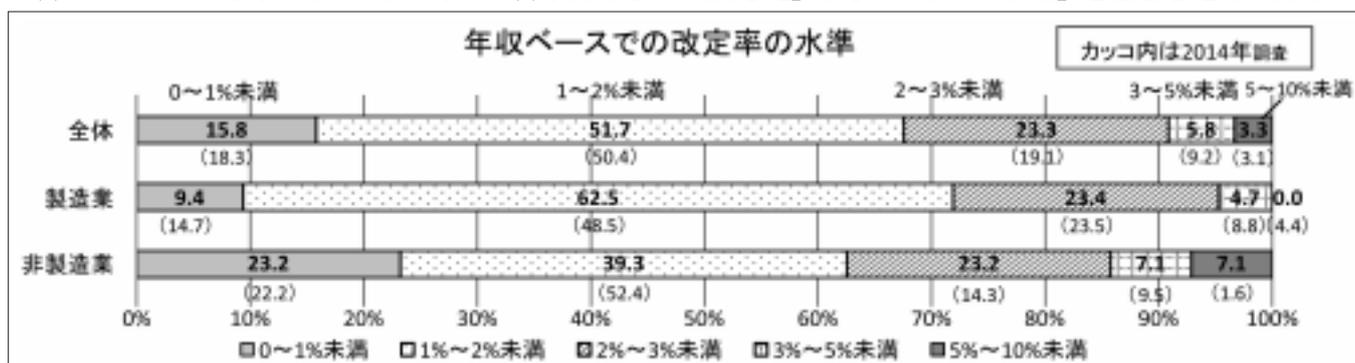
◇賃金改定を「実施した」または「実施予定」の合計で比較すると、昨年度は約80%の企業が回答したが、今回の調査では全体で66%、製造業は回答84先の中で62先・74%、非製造業は回答87先の中で51先・59%と昨年度からの反動なのか減少傾向である。

* 従業員数別賃金改定の実施状況



◇従業員規模別の賃金改定の実施状況（実施済・実施予定）について、従業員300人以上の規模以外で減少傾向となっており、依然として中小企業の経営状況の厳しさがうかがえる。

(2) 年収ベースでの改定率の水準は？ (1)の質問で、「実施した」及び「実施する予定」と回答した先に質問



◇年収ベースの改定率の水準は、全体的に「1～2%未満」の改定が最も多く占めており、昨年比で大きな変動はない。但し、非製造業の「1～2%未満」では昨年度52%から約13ポイント減となり、「2～3%未満」が8.9ポイント増となっているが特徴的である。

第六回 西村会長杯争奪 会員親睦ゴルフ大会開催

細野博隆氏（川口鋳物工業協同組合専務理事）がベスグロで総合・シニアの部 優勝、西村会長杯を獲得

第六回西村会長杯争奪親睦ゴルフ大会は、五月二十九日(金)武蔵カントリークラブ豊岡コースにおいて、二六名が参加して開催された。

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

当日は、天候にも恵まれ、プレーはアウト・イン同時にスタートし、日頃の腕前を競った。

西村会長杯(ダブルペリア方式)は、アウト三九、イン三七、グロス七六、ネット七一・二で細野博隆氏(川口鋳物工業協同組合専務理事)がベスグロで、総合・シニアの両部門で優勝、西村会長杯を獲得した。

準優勝は、アウト四八、イン四三、グロス九一、ネット七一・八で杉田圭三氏(CWM総合経営研究所社長)が受賞した。

また、グラウンドシニアは石川卓氏(東京ビルサービス社長)がアウト五一、イン四四、グロス九五、ネット七四・六で優勝した。

(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、準優勝杯、その他の優勝杯・準優勝杯が、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、当初目的の懇親が図られた。

なお、次回は、十一月二十七日(金)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。



スタート前の集合写真



初参加
上條正仁 本会会長



初参加
A G S 齋藤実氏



初参加
大樹会 井上直樹氏



初参加
藤電設 須田隆文氏



総合・シニア優勝、ベスグロの3冠達成の細野博隆氏(左)
右: プレゼンター細沼哲夫競技委員長(日本伸管会長)



総合・シニア準優勝のCWM総合経営研究所 杉田圭三社長(左)

第6回西村会長杯 親睦ゴルフ大会主要結果

〈平成27年5月29日(金) 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
優勝	細野 博隆	川口鋳物工業協同組合	専務理事	39	37	76	4.8	71.2
準優勝	杉田 圭三	CWM総合経営研究所	社長	48	43	91	19.2	71.8
3位	齋藤 実	A G S	顧問	46	47	93	20.4	72.6
4位	桑原 克己	サイエンス	相談役	45	45	90	15.6	74.4
5位	上條 正仁	埼玉りそな銀行	シニアアドバイザー	47	42	89	14.4	74.6
ベスグロ	細野 博隆	川口鋳物工業協同組合	専務理事	39	37	76	4.8	71.2

2. シニアの部

優勝	細野 博隆	川口鋳物工業協同組合	専務理事	39	37	76	4.8	71.2
準優勝	杉田 圭三	CWM総合経営研究所	社長	48	43	91	19.2	71.8

3. グランドシニア

優勝	石川 卓	東京ビルサービス	社長	51	44	95	20.4	74.6
----	------	----------	----	----	----	----	------	------

関根教育長より新規高等学校 卒業予定者の積極的な採用に ついて要請を受ける

本会は、去る五月十四日、県教育委員会関根教育長の訪問を受け、新規高等学校卒業予定者の積極的な採用について要請を受けました。その内容は、経済状況に回復の兆しが見えつつある中で、より多くの採用枠の確保を本会に求めたものであります。

□要請内容

平成二六年度の高校生の就職については、景気回復の兆しの影響を受けた明るさの見えた年でした。三月末の内定率は、各企業の御協力をもちまして、過去一〇年間で最高の内定率を記録した前年度と



埼玉県教育委員会関根教育長(右)より要請を受ける上條会長

同じ内定率となりました。しかしながら、今後の経済状況は予断を許さない状況です。

こうした中、高校生の就職希望先は、県内に求める比率が高くなってきているとともに、地元企業への就職希望が増えております。各企業においては、新規高等学校卒業予定者等の採用に慎重になることは当然のことと思います。

しかし、長い目で見れば、企業の将来を担う若い人材の確保も肝要かと存じます。

つきましては、21世紀の地元「彩の国さいたま」を担う新規高等学校卒業予定者を一人でも多く採用いただきますようお願いいたします。

なお、新規高等学校卒業予定者の求人につきましては、最寄りのハローワーク(公共職業安定所)にお申し込みくださいますようお願いいたします。

また、9月16日の選考開始日より前に高校生が企業見学等をする際に、選考に係る書類の持参を求めないこととされており、周知をお願いします。

無期契約転換制への 対応を早めよう

弁護士 安西 愈

平成二五(二〇一三)年四月一日から施行された改正労働契約法によって、起算日を施行当日以降の有期労働契約の締結日とし(従前からの継続契約は、当日以降の更新日を初日)、その後の有期労働契約の反復更新によって、通算五年を超える労働契約を締結したときは、締結日以降当該労働者の

申込みにより期間の定めのない労働契約(無期労働契約)への転換を使用者は承諾したものとみなすという制度が開始された。

スタートからすでに二年を経過し、三年目に入り、五年目が迫ってきたこの無期転換制に企業はどう対応するかについて、日本労働政策研究・研修機構が行ったアンケート調査では、企業として、①「対応方針は未定」が三九%、②「無期契約への切り替え」が二八%、③有期契約が通算五年を超えないように運

用が一五%となっている。

このように、現在、対応未定の企業が多く、実際に企業としてどう対応するかについては不透明であり、大量の雇止めが発生する可能性など、無期契約への切り替えが円滑に進むとはいえない(八代尚宏教授)とも指摘されている。

三年後のこの制度への対応をどうするかについて、経済界全体の動向としては、他社はどうするかといった模様眺めが現状のようである。

しかし、景気変動による雇用調整を目的とした有期雇用者について、仮に通算五年を超えないように運用するとした場合、もし「五年目の期間終了時をもって雇用は終了する」との合意を四年目の更新に当たって労働者との間で真意で結んだとしても、雇用終了後六ヶ月のクーリング期間を置かなければ、再度有期労働者として雇用することはできない。例え雇用終了時に再雇用を約束していたとしても、他社に再就職することも充分考えられる。労働力不足時代に至った今日の企業にとって、これは有用な対応とはいえないので

はないか。やはり、このような労働者については労働力確保のため無期転換をもって対応すべきと考える。

企業の懸念としては、有期雇用を無期雇用に転換した場合、再びリーマンショックのような景気変動が生じたとき、容易に解雇できず、「客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が必要」(労契法一六条)で、法的トラブルを発生させることになるとの点であろう。

しかし、無期転換イコール正社員化を意味するわけではなく、同法上は別段の定めのない限り、「現に締結している有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件」とすると定められており、この規定は、無期雇用に転換した労働者の賃金・労働条件は、有期雇用時と同じでよいということである。したがって、これは無期雇用という保障はあるものの、年功昇進・賃金の保障はない「第三の働き方」を目指したもの(八代尚宏教授)とされている。これをジョブ型雇用(限定社員)への移行として、内閣の規制改革会議が提唱しているところである。



コバトン

埼玉県からのお知らせ

生活サポート産業成長支援事業支援対象企業を募集します

県と埼玉県産業振興公社では、県民の生活に直結する「介護・福祉・健康」「子育て」「食」の分野を生活サポート分野と位置付け、この分野で新サービスの創出を目指す企業や団体を応援する「生活サポート産業成長支援事業」を実施しています。コーディネーターや専門家の派遣を中心としたサポートを通じて、ビジネスプランづくりや新サービスのPRなどを総合的に支援します。意欲ある事業者の皆様、是非御応募ください。

- 募集企業 30社程度
- 募集期間等 随時受付、毎月選定支援対象企業が予定数に達した場合は、募集終了。
- 支援期間 おおむね一年間
- 問い合わせ先 埼玉県産業振興公社
(048-647-4085)
県商業・サービス産業支援課
(048-830-3754)

サイトマスマイル ウーマンフェスタ

2015を開催します

輝きたいすべての女性を応援するイベント、「サイトマスマイルウーマン フェスタ2015」を平成27年9月12日(土)、13日(日)の2日間さいたまスーパーアリーナで開催いたします。

女性の「キレイ」や「くらし」を応援する企業ブース、働き方のヒントがいっぱいの「おしごとモール」、家族で楽しめるダンスステージや人気キャラクターの登場、豪華賞品が当たる抽選会など、今年も盛りだくさんの内容です。

多くの皆様の御来場をお待ちしております。

フェスタ公式HP

<http://smile-women-festa.com>

問い合わせ先

県産業支援課

(048-830-3908)



昨年度の様子

経営革新計画承認制度の御案内

県では、挑戦する企業を応援する

ため、経営革新計画承認制度を推進しています。

これは、中小企業の皆様が、経営の向上を目指して行う新たな取組を県が承認する制度です。承認されると、承認書の交付や様々な支援策が用意されています。また、計画作成や実行時には専門家からのアドバイスも受けることができます。

是非この機会に、会社の夢や想いを形にし、経営の革新に取り組んでみませんか。詳しくは、次のサイトを御覧ください。

<http://www.pref.saitama.lg.jp/a0803/a38.html>

問い合わせ先

県産業支援課

(048-830-3910)

採用担当者様 中高年向け ミニ企業説明会 参加企業募集

ハローワーク浦和・就業支援サテライトでは、就活中の四十歳以上の方と求人企業の皆様との出会いの場として、ミニ企業説明会を開催しています。複数の企業が会する合同説明会と違い、一社単独で求職者に魅力を伝えていただける説明会です。まず、参加求職者全員に概要説明をしていただいた後、希望者と一対一でより詳しい説明や質疑応答をしていただきます。

「真剣に話を聞いてもらえる」「ミスマッチが減る」「コミュニケーションがとりやすい」など企業様にご好評です。詳しくは「ハローワーク浦和・就業支援サテライト ミニ企業説明会」で検索してください。

○問い合わせ先
ハローワーク浦和・就業支援サテ

ライト 中高年コーナー
(048-826-5611)

応援する企業の輪を広げていきます

「輝く女性応援団」募集
ウーマノミクスを更に進めるため、女性の活躍を応援する企業を「輝く女性応援団」として募集します。

「応援団」の取組として、県が作成する「女性の活躍を応援する名刺」を企業トップから配布いただいたり、店舗の販売員にロゴマークのバッジを付けていただくなど、様々な場面で情報発信していただき、ウーマノミクスの気運を盛り上げていきます。

また、企業それぞれの活動を通じて女性の活躍を応援する取組も大歓迎です。例えば、女性視点の商品やサービスの開発、会社のホームページやSNS等を通じてウーマノミクス情報の継続的な発信など、どんなことでも結構です。御応募をお待ちしております。

問い合わせ先・応募先

県ウーマノミクス課

(048-830-3960)

<http://www.saitama-womenomi.cs.info/campaign02/>

女性活躍推進のためのワークショップを開催します

県では、経営者・管理職などを対象に、女性活躍推進のためのワークショップを開催します。

4回運動型の内容ですが、各回単位での参加も可能です。

開催日程 平成27年8月24日、10月6日、11月17日、1月19日、平成28年1月26日(いずれも13時30分

(16時30分)
場所 大宮ソニックシティ
費用 無料
その他詳細は、左記HPを御覧ください。

<http://www.pref.saitama.lg.jp/0810/workshop.html>

お問い合わせ先
埼玉新聞社(企業における女性の活躍推進業務)受託者

(048-795-9932)

県ウーマノミクス課

(048-830-3960)

従業員のスキルアップをサポートします

県では、中小企業等を対象とした、オーダーメイド型技能講習を実施しています。各企業の個別要望に応じた講習を設定できますので、社員のスキルアップや資格取得の準備講習として、是非御活用ください。

講習内容(例) 介護スキルアップ、電気工事士試験対策、汎用フライス盤操作、CAD、LAN構築など

定員 3人以上でお申込みください。

実施場所 県内高等技術専門学校・職業能力開発センター(企業等への講師派遣も可能)

受講料 1人当たり、学科167円 / 1時間+実技375円 / 1時間(テキスト代等、別途負担あり)

講習時間・日程 1講習当たり12時間 / 30時間(年間20日間まで。企業ごとの要望に応じた日程・時間を設定可能)

お問い合わせ先
県産業人材育成課

(048-830-4598)

日本経団連

提言・提案など

ダイバーシティ時代の働き方やマネジメントのあり方 テーマに意見交換 ―女性の活躍推進委員会

経団連の女性の活躍推進委員会（伊藤一郎委員長、吉田晴乃委員長）は6月16日、都内で会合を開催し、中央大学大学院の佐藤博樹教授から、女性の活躍推進ならびに働き方の改革について説明を聞くとともに、意見交換を行った。

講演の概要は次のとおり。
女性の活躍推進が政府の成長戦略の中核に位置づけられ、企業も女性の活躍推進に力を入れている。また、女性活躍推進法が今国会で成立することが確実視されるなか、ますます注目が集まることが予想される。しかし、推進の手法を間違えている企業も多い。女性の活躍推進は、女性だけの問題ではない。男性も含めた「働き方」を見直すべきである。

少子高齢化の進行に伴い、日本の労働力人口が減少するなか、従来型の人材を大量に確保することに限界が見えている。今後の企業経営には、必要な「適材」を多様な人材のなかから選択し、その人

材が活躍できる組織・風土を構築することが求められている。適材の範囲を広げることが「ダイバーシティ経営」であり、日本人だけではなく外国人も、男性だけでなく女性も、フルタイム勤務がでない時間制約のある人も、この適材の範囲に入れていくことが重要である。ダイバーシティ経営は、女性の活躍推進につながることも、時間制約のある社員を活かすという意味でワーク・ライフ・バランスにもつながる。

これからは、時間資源を有限な経営資源ととらえ、その時間資源の範囲内で実現可能な仕事の付加価値の最大化を目指す働き方を目標としたい。無駄な仕事の排除、仕事の優先順位づけ、仕事の効率化、職場成員のレベルアップによる能力向上などにより、時間資源を合理的・効率的に活用すべきである。これにより、日本が諸外国に比べ低いとされるホワイトカラーの生産性の向上も期待できる。

また、女性活躍（雇用機会均等度）とワーク・ライフ・バランスの関係性を照らし合わせてみると、企業は両立支援制度の拡充に邁進しがちだが、それが女性の活躍推

進に寄与していないことに気づいていない。企業の持続的成長の観点から両立支援制度は法定どおりで問題はなく、それ以上に男女ともに、フルタイムで無理なく働けるような環境の整備や支援が必要なのである。

さらに現在、企業は女性管理職が増えないという課題に直面しているが、この原因を「女性の意欲の低さ」に結びつけることは間違っている。初期キャリアにおいて能力開発の機会を男女で均等に創出できておらず、その結果、女性のモチベーションが削がれていることに目を向けるべきである。能力開発機会の創出は上司のマネジメントに依存するため、配属先の上司の役割が極めて重要である。今後の部下の属性や価値観の多様化を踏まえると、部下の役割を理解し、期待される役割を実現するための能力を持ち、社員の仕事意欲を高い水準で維持することができる「ワーク・ライフ・バランス管理職」が望まれる。

ワーク・ライフ・バランス管理職が評価され、増えている企業では組織成果が高いというデータもある。このような働き方を実現するために、企業は自社の実態を把握し、課題を乗り越えるためどのように働き方を変えていくべきか、

主体的に考え取り組むべきである。

2015年春季労使交渉・
大手企業業種別妥結結果
(最終集計)
―116社平均8235円、
アップ率2・52%

経団連は6月19日、2015年春季労使交渉における月例賃金引き上げの大手企業業種別妥結結果（加重平均）の最終集計を発表した。

調査対象（21業種249社）のうち、20業種189社（75・9%）で妥結しており、このうち平均額がわかっている16業種116社の総平均は8235円、アップ率2・52%であった。前年の最終集計結果（7370円、2・28%）と比べ、額で865円、率で0・24%

ポイントのプラスであった。妥結額は1998年以来17年ぶりに8000円を超え、アップ率は98年と99年以外の2年連続の2%超となった。

妥結額の分布をみると、「8000～9000円未満」（16・7%）が最も多く、「9000～10000円未満」（5・2%）と「10000円以上」（7・3%）を合わせると、「8000円以上」が3割近く（29・2%）を占めている。

アップ率の分布は、「2・00～2・50%未満」が3割超（32・3%）で最も多く、「2・50～3・00%未満」が2割強（21・9%）、「3・00%以上」で妥結した企業も1割弱（9・4%）に上っている。

大手企業業種別妥結結果(加重平均)

業種	社数	総額 円	アップ率 %
非鉄・金属	7	6,876	2.18
食品	5	7,663	2.45
繊維	17	7,823	2.56
紙・パルプ	6	5,413	1.77
印刷	1	-	-
化学(硫安含む)	22	7,224	2.20
[化学]	[19]	[7,268]	[2.19]
[硫安]	[3]	[6,820]	[2.22]
ゴム	4	7,231	2.56
鉄鋼	10	4,834	1.58
機械金属	2	8,641	2.95
電機	1	-	-
自動車	19	9,507	2.90
造船	14	5,064	1.68
建設	3	-	-
商業	2	(注) 7,660	1.98
私鉄	2	-	-
通運	1	-	-
ホテル	0	-	-
総平均	116	8,235	2.52
製造業平均	108	8,075	2.53
非製造業平均	8	9,135	2.49

(注) 括弧は従業員平均、一部組合員平均を含む

事業だより

五月一四日～七月二三日

- ◆五・一五 第三回特別セミナー(ソニックシテイ)
- ◆五・一八 第一回トップセミナー(ソニックシテイ)
- ◆五・二〇 第一回企業戦略研究会(国立研究開発法人産業技術総合研究所)
- ◆五・二二 青年経営者部会平成二七年度定時総会(パレスホテル大宮)
- ◆五・二五 第二回トップセミナー(ソニックシテイ)
- ◆六・一 労働法講座第一講(ソニックシテイ)、インターンシップ説明会(ソニックシテイ)
- ◆六・二 第三回トップセミナー(ソニックシテイ)
- ◆六・八 労働法第二講(ソニックシテイ)、インターンシップ説明会(ソニックシテイ)
- ◆六・一五 第四回トップセミナー(ソニックシテイ)
- ◆六・一七 青年経営者部会六月例会(ソニックシテイ・東天紅)
- ◆六・一八 第五回トップセミナー(ソニックシテイ)
- ◆六・二二 労働法第三講(ソニックシテイ)
- ◆六・二四 第六回トップセミナー(ソニックシテイ)
- ◆六・二九 労働法講座第四講(ソニックシテイ)
- ◆七・二 第一回ウーマノミクス推進委員会(ソニックシテイ)
- ◆七・一〇 第七回トップセミナー(ソニックシテイ)
- ◆七・一四 青年経営者部会七月例会(ソニックシテイ)
- ◆七・一五 第一回人事労務委員会(ソニックシテイ)
- ◆七・二二 第一回農業ビジネス研究会(ソニックシテイ)



第206回

▼原因は定かではないが、地球温暖化のためか(?)上空の寒気と地上との気温差が大きくなり、「ゲリラ」が冠に付いた落雷・突風・豪雨が頻繁に各地で発生し被害を出している。

日本だけが気を付けても仕方の無い事かも知れないが、国際的な大きな課題として考えていかないと大変な事になってしまう。

また、気圧の急激な異常変化で体調を崩す病弱者や老人が多いとの話も聞いている。話は私事になるが、都心のマンションのベランダで八月に咲く芙蓉の花が、九月に咲く萩の花がプランターで既に観られるという現象は如何と考えさせられる。

▼アベノミクスで回復してきた(?)景気、衆参両院での圧倒的な多数を誇る与党が、一方的な判断で提案法律を今国会で押しきろうとしている。確かに国民の過半数の支持を受けているとは言え強引過ぎるといってもいいだろう。

企業にとっても関連する内容が数多く含まれている。思い出す内容を列記すれば、マイナンバー制度、厚生労働委員会での騒動を興した労働者派遣改正法、残業代ゼロ法案、勿論多くの憲法学者から違憲を唱えられている安全保障関

こんな時にこんな事を!

エッセイスト 和宮英之

連法案などである。安倍政権の支持率が50%を維持している間に、法案改正などを今国会で可決させ、一気に衆院解散との目論見は与党側にあるのではないかと考えてみたくもなってしまう。読者諸氏は如何であろうか?

▼「夫が外で働き、妻が家を守ることを家庭の理想と思う人の割合が高い地域で、男性の長時間労働が多く、働く女性が少ない傾向のあることが内閣府の調査で分かった。各都道府県別に行われたもので、「自分の

家庭の理想は、夫が外で働き、妻が家を守ること」という考え方について「そう思う」「ややそう思う」と答えた割合である。全国平均は44.2%で都道府県別では半数を超えたのは50.4%の奈良県のみ。次いで宮城、山口、兵庫、福岡が高く、最も低かったのは富山の37.2%で、東京は43.8%となった。白書は「女性が希望に応じた就業を実現できるような、男性の家事や育児への参加意識を高め、男性の長時間労働の是正することが重要」と指摘したが、果たしてこれが実現されているかどうかは定かではない。もともと根本的な事から考えは正していかないと、表面すらだけ取り繕っても解決しないのではないか。本当の国民の姿を今政治家も官僚も真剣にみるべき時期がきたのではないだろうか?

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

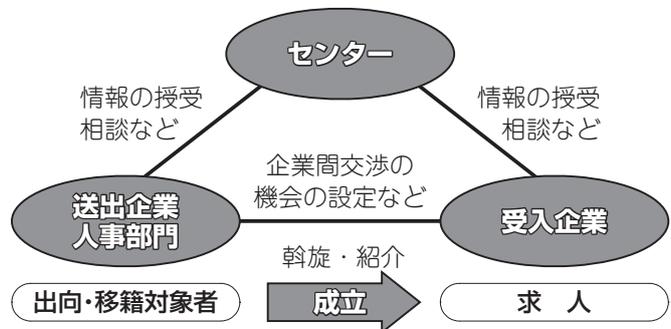
企業間の人材マッチングをサポートしています。

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、あっせんの費用はかかりません。



●お問い合わせ

☎048-642-1121(土・日・祝日休)

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

出向・移籍の
専門機関



公益財団法人
産業雇用安定センター

埼玉
事務所

★第八回トップセミナー
 日時 七月二十八日(火)一四時～一六時
 会場 ソニックシテイ四〇三・四〇四
 内容 円高・デフレが日本を救う? アベノミクスという経済政策の誤りを論じ、アベノミクスに代わる選択肢を示す
 講師 慶応義塾大学大学院経営管理研究科准教授 小幡 續氏

★第一回地域社会問題委員会
 日時 七月三十一日(金)一四時～一六時
 会場 ソニックシテイ四〇三・四〇四
 内容 認知症サポーター養成講座へ認知症サポーターを養成し認知症サポーター企業へ積極的に登録しよう
 講師 ①社会福祉法人サン理事 長・NPO法人生活介護 ネットワーク代表 西村 美千代氏

★第一回CSR委員会
 日時 八月四日(火)一三時三〇分～一六時三〇分
 会場 ソニックシテイ四〇三・四〇四
 内容 発達障害者支援・雇用促進セミナー
 講師 ①埼玉県発達障害者支援センター長 藤平俊幸氏
 ②(株)ビー・エム・エル人事部 木村卓示氏、坪川 和広氏
 ③国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局発達障害支援室 小林菜摘氏

★第四回特別セミナー
 日時 八月六日(木)一三時三〇分～一六時三〇分
 会場 ソニックシテイ四〇一・四〇二
 内容 人事・総務のためのマイナンバー制度へ企業に求められるマイナンバーの厳格情報管理対策
 講師 石寄・山中総合法律事務所 本宗紹氏、同特定社会保険労務士 田中朋斉氏

★第二回グローバル委員会
 日時 八月二十四日(月)一四時～一六時三〇分
 会場 ソニックシテイ四〇三・四〇四
 内容 外国人採用と定着・活用に向け今日日本企業が取り組むべきこと
 講師 ①グローバル人材育成センター長 田口芳弘氏
 ②(株)WORLD代表取締役 金 蓮玉氏

★第五回トップセミナー
 日時 八月二十六日(水)一四時～一六時三〇分
 会場 ソニックシテイ四〇三・四〇四
 内容 経営者、営業責任者のための良い会社、危ない会社の見分け方
 講師 (株)帝国データバンク大宮支店支店長 上西伴浩氏・同情報部部長 長谷川 徹氏

★第二回グローバル委員会
 日時 九月一日(火)一三時三〇分～一六時三〇分
 会場 ソニックシテイ四〇三・四〇四
 内容 JICAセミナー「JICAの海外展開支援事業を活用しよう」
 講師 JICA東京国際センター 所長 佐々木十一郎氏 他

★第一回少子高齢化対策研究会
 日時 九月一日(火)一四時～一六時
 会場 ソニックシテイ四〇一・四〇二
 内容 超高齢社会「ニッポン」で稼ぐ消費と流通の先を読む
 講師 拓殖大学商学部教授 根本重之氏

★第六回特別セミナー
 日時 九月十八日(金)一三時三〇分～一六時三〇分
 会場 ソニックシテイ四〇三・四〇四
 内容 株式公開のすすめさらなる成長のために
 講師 シュッピン(株)代表取締役 社長 鈴木 慶氏、東京証券取引所、あずさ監査法人

★第七回特別セミナー
 日時 九月二十八日(月)一三時三〇分～一六時三〇分
 会場 ソニックシテイ四〇三・四〇四
 内容 ①消費財流通ビジネスにおける次代の競争原理②「Collaborative BCP」がもたらす新たな可能性
 講師 (株)NTTデータ経営研究所 事業戦略コンサルタント 長 野田 加藤賢哉氏 他

〈新入会のご案内〉

(株)ジャスト
 代表取締役社長 本多 均
 さいたま市大宮区桜木町四一四六三
 電話〇四八―六四八―六六六八
 (資) 五千万円
 (従) 七〇四名
 サービス業(ポトルウォータ販売、ウォータリストランドレンタル(浄水機能付きウォーターサーバー)、清掃用品レンタル、オフィス用品販売)

(株)礎

代表取締役 大塚 洋幸
 越谷市東越谷二一七―七六〇
 電話〇四八―九九二―七八〇〇
 (資) 四百万円
 (従) 四六名
 介護保険事業

昌和輸送機(株)
 代表取締役 九里 順子
 川口市青木四一―八一五
 電話〇四八―二五五―六一〇四
 (資) 二千四百万円
 (従) 六二名
 建設業、荷物用エレベーター

富士見工業団地工業会
 会長 沼尾 幸一
 川越市竹野一四―一七
 電話〇四九―二二二―一七八一
 (従) 四名

〈代表者変更〉

(株)関電工北関東・北信越営業本部埼玉支社
 執行役員埼玉支社長 及川 佳久(旧 上席執行役員埼玉支社長 仲摩 俊男)
 代表取締役 関東グロコ(株)

埼玉県信用金庫
 土持 幹雄(旧 松下 明信) 理事長

埼玉県中古自動車販売商工組合
 橋本 義昭(旧 安田 格) 理事長

(株)鈴木鶏卵GPセンター
 代表取締役 薄 辰美(旧 沼尾 幸一)

(有)野火止製作所
 代表取締役 河野 秀樹(旧 高橋 扶明)
 取締役社長 川上 博史(旧 川上 順久)

東日本旅客鉄道(株)大宮支社

執行役員大宮支社長 阪本 未来子(旧 浅見 郁樹)
(株)富士建設工業
 代表取締役 井上 純子(旧 井上 宏二)
マメトラ農機(株)
 代表取締役社長 細田 康(旧 細田 昇)
三好化成(株)
 代表取締役社長 白井 仁(旧 岸田 茂)
学校法人ものつくり大学
 理事長 長谷川 真一(旧 石岡 慎太郎)

りそなカード(株)
 代表取締役社長 西東 久(旧 山口 伸淑)

〈社名変更〉

(株)日本鶏卵
 (旧 (株)鈴木鶏卵GPセンター)
 東武トップアーズ(株)
 (旧 東武トラベル(株))

埼経協ニュース三八七号
 2015年7月23日発行
 さいたま市大宮区桜木町一七五―八七
 ソニックシテイビル九階
 発行所 一般社団法人埼玉県経営者協会
 発行人 根岸茂文
 編集人 編集人
 電話〇四八―六四七―四〇〇〇
 印刷所 望月印刷株式会社
 さいたま市中央区阿弥五―八三六