

埼経協ニュース



8・9

'15 月号

科学の甲子園(埼玉県大会・全国大会)を応援しよう!

『第5回科学の甲子園埼玉県大会』は、埼玉県内国立、公立、私立の高等学校の生徒を対象として科学技術・理科・数学等における競技を実施します。埼玉県大会優勝校は全国大会に出場します。

科学の甲子園は全国の科学好きな高校生が集い、競い合い活躍できる場の構築を通じ、科学好きの裾野を広げるとともにトップ層を伸ばすことを目的として毎年開催しております。是非とも本趣旨にご賛同を賜り、第5回全国科学の甲子園埼玉県大会および全国大会に協賛いただける企業を募集いたしております。



協賛企業を募集!

第5回科学の甲子園大会協賛金

協賛金10万円/一社



協賛内容

●全国大会の協力企業として

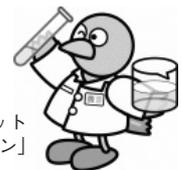
- ・全国大会参加生徒向け記念品の制作費等
- ・JST（国立研究開発法人科学技術振興機構）のホームページ上での紹介
- ・全国大会記者説明会（28年2月予定）での企業名のご紹介
- ・全国大会会場のサイン（ロゴ）の掲出
- ・全国大会会場配布資料への企業名記載

●県大会の応援企業として

- ・県大会の当日表彰プレゼンターとして登壇いただきます
- ・県大会開会式および閉会式会場にサイン（ロゴ）掲出いたします
- ・県大会広報資料に企業名記載
- ・サイン（ロゴ）の提供

ご案内

- 埼玉県大会と全国大会の詳細は、次ページをご覧ください。
「第5回科学の甲子園全国大会 参加校一覧および協賛企業一覧」を掲載!



埼玉県のマスコット
「コバトン」

申し込み方法

■協賛申込先 (一社) 埼玉県経営者協会

次ページの参加申込書に必要事項をご記入の上、(一社) 埼玉県経営者協会宛に FAX で
10月15日(木)までにお申し込みください。

■協 賛 先 国立研究開発法人科学技術振興機構 科学の甲子園全国大会 事務局

協賛金の振込等の諸手続きは、申し込み後別途本会よりご連絡いたします。

第5回 科学の甲子園 埼玉県大会

『第5回科学の甲子園埼玉県大会』は、埼玉県内国立、公立、私立の高等学校の生徒が科学技術・理科・数学の力を競う競技会です。埼玉県大会の優勝校は全国大会に出場します。科学の甲子園は、日本中から科学好きな高校生が一堂に集い、競い合います。第1回大会の優勝校は埼玉県立浦和高等学校です。



■期日 平成27年10月31日(土)
 ■場所 埼玉県立総合教育センター 10:00より

開催案内

特別講演

科学好き高校生のための「宇宙研究最前線」

講師紹介

東京大学宇宙線研究所
 准教授 大内正己 氏



●プロフィール

1976年生まれ。東京大学大学院理学系研究科博士課程修了。理学博士。アメリカ宇宙望遠鏡科学研究所ハッブル・フェロー、カーネギー天文台カーネギー・フェローを経て、現在、東京大学宇宙線研究所准教授。東京大学カブリ数物連携宇宙研究機構の科学研究員を併任。平成19年度日本天文学会研究奨励賞、平成26年度文部科学大臣表彰若手科学者賞などを受賞。平成25年に Beatrice M. Tinsley Scholar に選出。著書に『宇宙の果てはどうなっているのか?～謎の古代天体「ヒミコ」に挑む』(宝島社)や『宇宙』(小学館の図鑑 NEO) などがある。

●研究分野

宇宙史初期、銀河形成、宇宙の大規模構造、観測的宇宙論。

主催 彩の国 埼玉県教育委員会

問い合わせ 埼玉県 教育局県立学校部 高校教育指導課
 理科教育担当 TEL: 048-830-6625

『科学の甲子園埼玉県大会』概要

1. 開催日程

平成27年10月31日(土)

集合・点呼 9:30~10:00
 開会行事 10:00~10:30
 筆記競技 10:40~11:40
 休憩・昼食 11:50~12:40
 説明・点呼 12:40~12:50
 総合競技 12:50~14:50
 講演 15:00~16:10
 結果・表彰 16:20~16:40

2. 県予選出場チーム

1校単位で編成された6名で構成

3. 競技の種類

筆記競技と総合競技からなる。

①筆記競技(60分)

数学・物理・科学・生物・地学・
 情報より出題

②総合競技(120分)

↓
 総合得点1位のチームは、茨城県つくば市で開催される全国大会に出場。
 (平成28年3月18日(金)~21日(月))



埼玉県のマスコット
 「コバトン」



平成26年度県大会の様子

(一社) 埼玉県経営者協会 宛 (FAX 048-641-0924)

『第5回科学の甲子園』協賛参加申込書

会社名	
住所	
ご担当者所属・氏名・TEL	
連絡先メールアドレス	@

目次

科学の甲子園を応援しよう! 一〇三

第七回・第八回トップセミナー 一〇三

第四回・第五回特別セミナー 四

第一回ウーマノミクス推進委員 五

第一〇回埼玉アジアフォーラム 六

第一回・第二回グローバル委員 六

第一回人事労務委員会 七

第一回農業ビジネス研究会 八

第一回地域社会問題委員会 九

第一回CSR委員会 九

平成二七年度働く女性応援講座 一〇

第二講・第三講 一〇

青年経営者部会七月例会・八月 一〇

例会 一一

埼玉大学研究者との出会いの広 一二

場の 一二

ものづくり大学へようこそ 一二

埼玉県の最低賃金改定 十三

企業経営動向調査 十五~十七

低成長時代の就業規則見直し 十八

ワンポイント労働法 二〇

埼玉県からのお知らせ 二一

日本経団連の動き 二二

事業だより、自分の中の他人、 二二

広告 二三

告知版、会員の動き 二四

「第5回科学の甲子園全国大会」の協力企業としても登録となります。

『科学の甲子園 全国大会』(in つくば)



協働パートナー一覧〈参考〉

第5回全国大会 (平成27年度)

日時：平成28年3月18日(金)～21日(月)

場所：つくば国際会議場、つくばカピオ (茨城県つくば市)

主催 国立研究開発法人科学技術振興機構



「科学の甲子園」とは、科学・数学好きな高校生が集う全国規模の科学コンテストで、今年度で5回目となります。

野球の甲子園のように、全国47都道府県で選ばれた高等学校(相当)の代表生徒6～8名(高校1、2年生)がチームとなって、全国大会に臨みます。都道府県での選考は各教育委員会の実施となります。

全国大会では、学校対抗で、科学技術・理科・数学等の複数分野における筆記・実技競技を行い、チームでの総合点を競います。

優勝チームには、文部科学大臣賞と米国サイエンスオリンピックへの特別参加権が与えられます。

No	協賛企業・団体
1	旭化成株式会社
2	インテル株式会社
3	株式会社内田洋行
4	株式会社学研ホールディングス
5	ケニス株式会社
6	株式会社講談社 (Rikejo)
7	一般社団法人埼玉県経営者協会
8	CIEE (ETS TOEFL)
9	株式会社島津製作所/株式会社島津理化
10	株式会社常陽銀行
11	株式会社筑波銀行
12	帝人株式会社
13	トヨタ自動車株式会社
14	株式会社ナリカ
15	公益社団法人日本理科教育振興協会
16	パナソニック株式会社
17	株式会社日立製作所
18	株式会社 UL Japan

↑ 平成27年7月8日時点 (50音順)

一覧に協力企業として企業名掲出いたします

第4回全国大会 (平成26年度)

日時：平成27年3月20日(金)～23日(月)

場所：つくば国際会議場、つくばカピオ (茨城県つくば市)

参加：47校、370名 報道件数：502件 (都道府県選考関連含む)

- 優勝 渋谷教育学園幕張高等学校チーム (千葉県代表)
- 第2位 白陵高等学校チーム (兵庫県代表)
- 第3位 静岡県立清水東高等学校チーム (静岡県代表)

実施競技



実技競技①「つくばの名水」



実技競技②「THE 地学」



実技競技③「登れ！筑波山」

実技競技③「登れ！筑波山」

回生ブレーキによるエネルギーをコンデンサに蓄える充電カーと、そのエネルギーにより空中ロープを登るロープウェイを製作し、タイムレースを行う。



平成26年度第4回全国大会の様子

第4回全国大会出場校一覧

番号	都道府県	出場チーム	番号	都道府県	出場チーム
1	北海道	北海道札幌西高等学校	25	滋賀県	滋賀県立膳所高等学校
2	青森県	青森県立八戸高等学校	26	京都府	洛星高等学校
3	岩手県	岩手県立盛岡第一高等学校	27	大阪府	大阪教育大学附属高等学校 天王寺校舎
4	宮城県	宮城県仙台第三高等学校	28	兵庫県	白陵高等学校
5	秋田県	秋田県立秋田高等学校	29	奈良県	奈良県立奈良高等学校
6	山形県	山形県立米沢興譲館高等学校	30	和歌山県	智辯学園和歌山高等学校
7	福島県	福島県立福島高等学校	31	鳥取県	鳥取県立鳥取西高等学校
8	茨城県	茨城県立水戸第一高等学校	32	島根県	島根県立益田高等学校
9	栃木県	栃木県立宇都宮高等学校	33	岡山県	岡山白陵高等学校
10	群馬県	群馬県立前橋女子高等学校	34	広島県	広島学院高等学校
11	埼玉県	埼玉県立大宮高等学校	35	山口県	山口県立徳山高等学校
12	千葉県	渋谷教育学園幕張高等学校	36	徳島県	徳島県立城南高等学校
13	東京都	筑波大学附属駒場高等学校	37	香川県	香川県立高松桜井高等学校
14	神奈川県	栄光学園高等学校	38	愛媛県	愛媛県立松山西中等教育学校
15	新潟県	新潟県立新潟高等学校	39	高知県	高知学芸高等学校
16	富山県	富山県立富山中部高等学校	40	福岡県	久留米大学附設高等学校
17	石川県	石川県立金沢泉丘高等学校	41	佐賀県	佐賀県立唐津東高等学校
18	福井県	福井県立藤島高等学校	42	長崎県	長崎県立長崎西高等学校
19	山梨県	山梨県立吉田高等学校	43	熊本県	真和高等学校
20	長野県	長野県松本深志高等学校	44	大分県	大分県立大分上野丘高等学校
21	岐阜県	岐阜県立岐阜高等学校	45	宮崎県	宮崎県立宮崎西高等学校
22	静岡県	静岡県立清水東高等学校	46	鹿児島県	ラ・サール高等学校
23	愛知県	愛知県立岡崎高等学校	47	沖縄県	昭和薬科大学附属高等学校
24	三重県	三重県立四日市高等学校	48	茨城県	茨城県立並木中等教育学校

【各都道府県の代表選考】約1,050チーム・7,650名が参加

平成二七年度第七回トップセミナー

『日本のものづくりの未来を問う〜インダストリー4.0時代の到来を踏まえて』と題して、日本経済新聞編集委員 関口和一氏が講演

ドイツのハノーバーで本年3月欧州最大のIT見本市「CeBIT」が開催され、デジタル経済を表す「デエコノミー」が今年のテーマでITによる製造業の革新を促す「インダストリー4.0」の技術に大きな関心が集まった。「第4次産業革命」ともいえるこの動きは、産官学で産業競争力を高めようというドイツの一大プロジェクトで、センサーや通信技術を使い、製造装置や工場を結んで生産管理や受発注などを完全自動化する試みで、生産効率を高め、グローバルな工場の仮想化を目指している。

また、米国でもドイツと似た構想である「インダストリアル・インタ



講演する関口和一氏



第7回トップセミナー



積極的に質問も出された

・「インダストリー4.0」の背景には、ドイツが直面する複雑な経済環境がある。すなわちそれはドイツが誇る製造業の存在感の低下と、クラウドを駆使して得られたビッグデータを活用し、サービスの付加価値創出を目指す米国への危機感が大きい。
・米国で代表的なのは、GEが提唱する「インダストリアル・インターネット」。自

社製品に取り付けたセンサーから得られるビッグデータを活用し、機器制御の効率化や搭載機器の最適な保守管理を提案する、新しいサービスモデルが一例。例えば世界中で運行する航空機から得られた飛行データをもとに、GEが最適な燃費効率の飛行ルートを航空会社へ提案し、それによって大幅な経費削減につながった事例もある。インダストリー4.0は、消費者の多様なニーズに応じた製品供給を可能とした生産システムを実現する。製品の開発設計情報、生産プロセス、さらにはマーケティングにまで応じたサプライチェーン管理をデジタル化・データ化することによって、多品種少量生産から変種変量生産が可能となる。例えば、一本の製造ラインで、発注を受けた全車種を製造することができれば、在庫減少や高稼働率実現などにつながる。ドイツにはこうしたインダストリー4.0仕様の工場を新興国に輸出し、世界標準を目指す戦略がある。日本でもIT活用によるオートメーション化により生産性はトップレベルだが、あくまで大量生産の発想から抜け切れていない。自立的な変種変量生産が可能となるには機械間、企業間をデータでつなぐことが前提。今後の課題として、①閉じられた自社システムのオープン化(標準化)、②データ解析のスペシャリスト育成③サイバーセキュリティへの対応、などがあり、産学官共通の危機感のもと、国家プロジェクトで取り組む必要がある。

平成二八年度第八回トップセミナー

『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』と題して、慶應義塾大学大学院経営管理研究科 准教授 小幡 績氏が講演

二〇一四年十一月二日、安倍首相は衆議院を解散した。記者会見で安倍首相は高らかに宣言しました。「この解散はアベノミクス解散ではありません」「野党は、アベノミクスは失敗したと批判ばかりを繰り返しています」「私たちの経済政策が間違っているのか。正しいのか。本当に他に選択肢はあるのか。国民の皆様に向いたいと思います」
結果は自民党の大勝。アベノミクスは信任されたと多くのマスコミが報じた。

確かにアベノミクスにより、企業収益は過去最高レベルまで回復してきたことは事実といえる。しかし、



講演する小幡績氏



第8回トップセミナー

一方、日本国内の純資産を「国富」は、2013年末に3,048兆円となつていますが、世界の基軸通貨であるドルベースに比べて、円は、為替相場における円売りドル買いによって、円安が進んだ。これにより株式市場ではミニバブルが発生し、その置き換えると、1ドル80円時代では38・1兆ドルであつたものが、1ドル120円では、25・4兆ドルと12・7兆ドル(円換算1,524兆円)と天文学的な数値で日本の純資産が失われていることがわかる。またGDPでも、家計金融資産でも同じような状況がみられる。
本場にアベノミクス礼賛だけではないのか。今立ち止まって、反リフレ派といわれるアベノミクスに批判的な経済学者の主張にも真摯に耳を傾けてみる必要があるのではないだろうか。
こうした観点から、七月二十八日(火)の第八回トップセミナーでは、反リフレ派を代表する経済学者で行動派経済学者としても知られ、TV、雑誌等のメディアのほか、自身のブログ等でも積極的に発言している、慶應義塾大学大学院経営管理研究科 准教授 小幡 績 氏を講師としてお迎えした。当日は大宮ソニックシティビル四階にて実施し、五十八名の方々に参加した。

◆講演概要

・日銀による「異次元金融緩和」で円の通貨価値が下がり、為替相場における円売りドル買いによって、円安が進んだ。これにより株式市場ではミニバブルが発生し、その

意味ではアベノミクスは成功したといえる。

しかし、そもそも日本経済の実力はアベノミクスと無関係に、十分な実力を持っていた。日本経済の実力を示す潜在成長率はほぼ0%であるが、失業率が最低水準であるうえ、経済成長率も0%程度と、潜在成長率どおりの成長率を維持していることがその理由である。それにもかかわらず、アベノミクスは短期的な成長率ばかりに目が向き、過大な財政支出、金融緩和施策によって、一時的なGDPのかさ上げを行っている。この結果、

平成二七年度第四回特別セミナー

『人事・総務のためのマイナンバー制度』企業に求められるマイナンバーの厳格情報管理対策をテーマに石寄・山中総合法律事務所 鈴木宗紹弁護士と田中朋斉社会保険労務士が講演

過度な円安が、ガソリンや食料価格の上昇を招き、主に低所得者層の生活を直撃している。また、公共工事など、一時的な経済対策の仕事は、高付加価値産業の成長機会を奪うことを意味し、日本経済の長期成長力を阻害することにつながる。

日本経済の問題の本質は「不景気」ではなく、「潜在成長力の低下」だ。真の成長を実現するには、国債発行に頼った短期的な景気刺激策ではなく、民間資金による成長産業への投資、人的投資による労働価値の向上が重要といえる。



第4回特別セミナー



講演する 鈴木宗紹弁護士



講演する 田中朋斉 社会保険労務士



説明する AGS 営業統括部長 長野澤幸治氏

講演終了後「AGSマイナンバーソリューション」について、AGS株式会社 事業推進本部 営業統括部長 長野澤幸治氏による説明も行われた。

マイナンバー制度が二〇一六年からいよいよ施行され、本年十月より各個人に各自自治体経由で個人番号が記載された「通知カード」が送られてきます。施行後は、「税・社会保障分野」における行政上の手続きの際

に、個人の氏名や住所等のみならず、個人番号の記載が必要となります。

したがって企業としては、特に従業員の税や社会保障関係の行政への手続きの際に、番号の記載が必要となることから、給与厚生業務を行う人事・総務担当者の業務が増大するとともに、各種システム等の見直しも必要となります。しかしながら、マイナンバー制度で特に注意する必要があるのは、単に業務量の負荷の問題だけでなく、マイナンバーを含む個人情報情報は全従業員が対象になることから、番号の取得、管理等に多数の社員が関わることも予想され、取扱い関係者には厳格管理に対する十分な事前教育が求められます。もし管理に問題があれば「特定個人情報保護委員会」より指導・監督を受けるのみならず、情報漏洩等の法違反があった場合には、法律上、懲役や罰金等の厳しい罰則を受けることとなります。

そこで、八月六日(木)開催の第四回特別セミナーでは、昨年の秋以降に示されたガイドラインの内容をもと

平成二七年度第五回特別セミナー

「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」と題して帝国データバンク 大宮支店 支店長 上西伴浩氏、同調査第一部 部長補佐 廣田智也氏の両氏が講演

人口減少社会の到来により、各産業の国内市場は縮小傾向にあるが、企業業績を向上させていくためには、積極的に新規取引先の開拓を行っていくことが不可欠で、そのためには、

に、マイナンバー制度の概要と人事総務担当者求められる役割・業務内容を解説するとともに、企業に求められるマイナンバーの情報管理対策について、人事労務問題を中心に取り扱う、日本を代表する法律事務所である「石寄・山中総合法律事務所」の鈴木宗紹弁護士と田中朋斉社会保険労務士に

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り組むべき課題について詳細に解説いただいた。

- ◆主な解説内容
 - ・従業員からのナンバー取得と本人確認方法
 - ・マイナンバー利用
 - ・取得ナンバーの安全管理対策
 - ・情報漏洩・不正取得等の違法行為があった場合の罰則
 - ・想定実務対応 ほか
- なお、講演終了後「AGSマイナンバーソリューション」について、AGS株式会社 事業推進本部 営業統括部長 長野澤幸治氏による説明も行われた。

今後成長が期待できる良い会社を見分け、アプローチすることが重要となる。

(株)帝国データバンクの集計によると、金融緩和や財政出動により

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。





第5回特別セミナー



講演する廣田智也氏



講演する上西伴浩氏

前後の倒産が発生しており、加えて資材価格・人件費等の高騰など、中小企業の経営環境には不安要素が多いことから、与信管理は企業経営にとって引き続き重要テーマといえる。

こうした状況を踏まえ、平成二七年度第五回特別セミナーは、八月二十六日大宮ソニックスシティビル四階において、株式会社帝國データバンク 大宮支店 支店長 上西 伴浩氏、同支店調査第一部部長補佐 廣田智也氏を講師としてお迎えし、「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」と題して実施し、講演では、実際に同社の扱う個別データを確認しながら、与信管理のイメージを定着させることに主眼が置かれた。当日は八十名の方々

企業に資金調達が改善したこと等を主要因として、二〇一四年度の倒産件数は八年ぶりの一万件割れ、負債総額も六年連続の減少に

なっている。しかし、減少傾向にあるといっても、毎月八百件

に御参加いただいた。

◆講演概要

例えば、営業利益率5%の会社があるとして、営業利益率5%の会社が、有している売掛債権五千万円が、相手方の倒産により回収不能になったとする。この不良債権をカバーするには、新たに十億円の売上げが必要となることを意味し、こうしたリスクを回避するため、「与信管理」が重要となる。

「与信管理」とは売掛債権が損失とならないよう、取引先の倒産リスクに応じて取引規模や取引内容を管理する手法。安全な会社であれば、債権残高の信用枠を大きく取ることになり、危ない会社に対しては

してはその逆の対応となる。信用枠をオーバーした債権が存在している場合には、早急に当該債権を回収する必要がある。

新規に取引を始めると、後から危ない会社だと分かっても、なかなか関係を解消することは難しい。新規開拓に当たっては、必ず事前に、取引先の商業登記のほか、資本金・業種・業歴・従業員数・取引銀行・取引先・系列・売上・利益などを情報分析する必要がある。また、取引先が多岐にわたる場合には与信管理基準などを策定するなどして、効率的な営業活動が求められる。

平成二七年度第一回ウーマノミクス推進委員会

『女性のための自己改革』ポジティブな人間関係を築き、ステイジを上げる』をテーマに合同会社オモテナシズム代表・マネージングダイレクター 川邊彌生氏が講演

コーチングの神様、マシーナル・ドスミス博士

リーダーは男性より有能であることが多いと話している。しかしながら、周囲のためにという気持ちが強くと有能でマルチタスクを引き受けることが出来てしまうがゆえに、キャリアの半ばで躓いてしまう傾向もあるとしている。



講演する川邊彌生氏



第1回ウーマノミクス推進委員会



講演する川邊彌生氏

まず、最初是自己紹介・名刺交換

自分のミッションは何か、人生において成し遂げたいことは何か。全てを引き受けて完璧であろうとする前に、自分の使命を認識し、進むべき道を周囲に明確に示すことが、女性リーダーが存在感が高めるために必要な



グループワーク



意見を発表する参加者

◆講義の概要

①自分自身を知る
「女性はリーダー」と言われる。女性は一度に多くのことに気づき、周囲の細かなシグナルを拾い上げることが出来る。このような女性特有の能力を自分自身の中に見出すことが、今後の新たな能力開発につながる。

②おもてなし力を身につける
おもてなしとは、顧客の満足感を自分の最高の喜びと感ずること。会社では、上司は顧客で自分はサービス提供者といえる。相手がどのような上司であっても、この現実を受け入れる事が、組織力向上の一步となる。

③リーダーに必要なコーチングスキルとは
人には誰も達成したい目標があるが、リーダーには部下の目標達成をサポートするため、効果的に引き出す能力「コーチングスキル」が求められる。成長するうえで最も重要なことは部下が自分自身で気付くこと。コーチングをする上では、「気付き」を促すため①傾聴、②承認、③承認、などのスキルを身につける必要がある。

第一〇回埼玉アジアフォーラム

『次代を担うネクストイレブン 最後の新・新興国 バングラデシュ』をテーマに開催

七月十三日(月)一三時三〇分より、浦和駅前のコロンホールにおいて、



第10回埼玉アジアフォーラム
～160名を超える参加者があった～



主催者挨拶をする
上田清司埼玉県知事

本会、埼玉県、ジェトロ、埼玉りそな銀行との四者共催で「第十回埼玉アジアフォーラム」として、次代を担うネクストイレブン最後の新・新興国バンングラデシユをテーマに開催され、一六三名が参加した。
今回のフォーラムでは、まず上田清司埼玉県知事の主催者挨拶で始まり、続いて、マスード・ビン・モメン閣下駐日バンングラデシユ特命全権大使の基調講演、その後「バンングラデシユの経済・ビジネス環境」と題して、独立行政法人 日本貿易振興機構（ジェトロ）企画部 海外地域戦略主幹 鈴木隆史氏より講演が行われた。
休憩の後、パネルディスカッションに移り、「バンングラデシユでの事業展開の可能性と課題」をテーマにモデレーター鈴木隆史氏、パネリストとして、グラミンユニークレナCEO 佐竹右行氏、丸久代表取締役社長 平石雅浩氏、バンングラデシユパートナーズ代表 岡崎透氏、(株)パドマ代表取締役 バダル・



講演するジェトロ
鈴木隆史氏



基調講演をするマスード・ビン・モメン
閣下駐日バンングラデシユ特命全権大使



パネリストの方々

チャクラダグール氏の四氏により活発なディスカッションが行われ、盛会裏に終了した。

◇フォーラム講演概要

・バンングラデシユの面積は日本の約4割と狭いが、約1億6千万人の人口を擁しており、世界で最も人口密度が高い国である。
・規律正しく真面目な国民性でアジア

平成二十七年第一回グローバル委員会

『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』をテーマに開催

少子高齢化や経済のグローバル化が進行する中で、わが国の経済活力

と潜在成長力を高めるためには、国内人材の最大限の活用はもとより、



第1回グローバル委員会



講演する金蓮玉氏 講演する田口芳弘氏



質問する参加者

高度外国人材の多彩な価値観、経験、ノウハウ、技術を活用していくことが重要です。このような観点から、高度

な専門的知識や技術を有する高度外国人材の日本企業での就業を国家戦略として進めています。
しかしながら、現状において、わが国企業における高度外国人材の受入れ、活用、定着は十分に進んでいないと、難しい状況です。多くの企業が、外国人材のモチベーションアップや定着率の向上、異文化コミュニケーション等への対応に苦慮しており、企業における高度外国人材の受入環境に課題があることが指摘されています。

こうした状況を踏まえ、八月二十四日に開催した平成二十七年第一回グローバル委員会では、グローバル人材育成センター埼玉副センター長 田口 芳弘氏から「外国人留学生の採用に向けて」と題して、また日本で二〇年以上ビジネス経験を積んだ韓国女性起業家株式会社 WOO RI (ウリ) 代表取締役 金 蓮玉(キム ヨノク)氏から「外国人社員の能力を発揮するために日本企業が取

平成二十七年第二回グローバル委員会

「JICAセミナー」開催

独立行政法人国際協力機構(JICA: Japan Overseas Cooperation Agency)は日本の政府開発援助(ODA)を一元的に行う実施機関として開発途上国への国際協力を行うとともに、途上国の社会経済の課題解決につながる製品・技術をお持ちの中小企業の海外展開に向けた、「基礎調査」、「案件化調査」、「普及・実証活動」を支援している。

九月一日開催の平成二十七年第二回のグローバル委員会では、新た

り組むべきこと』と題して講演を行っていた。当日は大宮ソニックスシティビル四階市民ホールで開催され、三十一名の方々に参加した。
グローバル人材センター長 田口芳弘氏からは、外国人留学生数の動向や就職状況の紹介があった。また、留学生を取り巻く就職活動の実情や職場定着を巡る問題に触れ、課題解決に向けて企業がどのような取組ができるのか、考察する内容となった。

次に、株式会社WOORI 代表取締役 金 蓮玉 氏からはまず、日本留学中の苦労話や日本に寄せる熱い思いなどについて紹介があった。その後、自身の経験を踏まえつつ、海外進出など、国際的な成長を求めるとすれば、外国人社員(グローバル人材)の活用が重要であると指摘した。またグローバル人材の採用効果としては、単に円滑な事業展開だけでなく、日本人社員の育成やそれ以外の業務改善にもつながるとした。

に成長が期待される開発途上国への事業展開を既に実施または検討中の会員も多しことを踏まえ、JICAの全面的な協力をいただき、本会との共催で第一回JICAセミナー「JICAの海外展開支援事業を活用しよう」をテーマとし、講演「ODAを通してみるインド経済の成長性」と説明「JICA中小企業支援メニューの紹介」、本会会員(株)ユーパーツ様、(株)和幸製作所様からの「JICA支援活用事例報告」という盛



第2回グローバル委員会

りだくさ
んの内容
で実施し
た。当日
は、大宮
ソニック
シティビ
ル四階に
おいて開
催し、四

◇講演概要

十名の方々が参加した。
まず、JICA南アジア部南アジ
ア第一課 課長 田中 耕太郎 氏
からは、「ODAを通してみるイン
ド経済の成長性」について御講演い
ただいた。田中氏によれば、インド



(株)和幸製作所
小川暁取締役副社長



(株)ユーパーツ
清水利憲専務取締役



佐々木十一郎JICA
東京国際センター所長



田中耕太郎
南アジア第一課長

は二〇〇
〇年代で
平均八パ
ーセント
の経済成
長を実現
しており
、今後も高
い経済成
長が期待
されるも
の、イン
フラ整
備の遅れ
や貧困・
保健衛生
などに依
然課題が
あるとし
て、引き
続きODA
A支援の
必要性を



講演する松本あずみ氏



第1回人事労務委員会

「働きがいのある会社」の
GPTW(Great Place to Work)
の二〇一五年版「日本における働き
がいのあ
る会社調
査」に参
加する企
業が今年
も過去最
高を更新
いたしました。
なぜ、
働きがい
のある会
社を目指
す企業が
増加して
いるので
しょう

か？それは、従業員が「働きがい」
を感じ活性化している職場では、健
全な企業文化が土台となり、従業員
の自発的かつ生産的な活動が日常的
に行われているからです。経営者に
とって、従業員の働きがいを高める
取り組みは、「事業目標を達成する」
ために、一見遠回りのようであるが、
実は「近道」であるからに他なりま
せん。
こうした状況を踏まえ、七月十五
日開催の平成二七年度第一回人事労
務委員会は、「働きがいのある会社
のつくり方を学ぶ」と題して、GH
PTWが二〇年以上かけた研究から
編み出した「働きがいのある職場」
づくりに重要なコミュニケーション
手法を習得することを目的とした。
当日は大宮ソニックシティ四階で実

平成二七年度第一回人事労務委員会
『働きがいのある会社のつくり方を学ぶ』開催
GPTWトレーナー松本あずみ氏が講演

指摘した。また、多岐にわたるJICAの支援事例についても、地域別・分野別に紹介いただいた。
続いて、JICA東京国際センター所長 佐々木十一郎 氏による「JICA中小企業支援メニューの紹介」では、ODAの意義に触れた後、開発途上国における中小企業の製品・技術の活用促進を目的とするJICA海外展開支援事業についての事業説明があった。
最後に、事例報告として、(株)ユーパーツ 専務取締役 清水 利憲 氏から「ペルーの自動車用バッテリーの再生販売事業調査」、また(株)和幸

製作所 取締役副社長 小川 暁 氏からは「ミャンマーの交通信号機設置による交通環境改善普及・実証事業」と題し報告があった。清水氏からは、ペルーにおける中古車バッテリー販売において、高技術とJICAや日本人に対する厚い信頼を背景にペルー市場を開拓した事例について紹介があった。また、小川氏からは、軍事政権下にあるミャンマー進出について、有望市場である一方で、資本主義への認識不足、財閥・軍閥の存在など、ビジネス環境の特殊性についても考慮する必要があるとの指摘があった。



第1回農業ビジネス研究会



講演する原誠氏



講演する小柳豊恵氏

日本経団連では、昨年五月に経済界と農業界の連携強化プランを発表し、JAグループと共同で分科会を設置し、「生産イノベーション(生産コストの低減、企業ノウハウ活用型の農

平成二七年度第一回農業ビジネス研究会
『農業界と経済界の連携を積極的に推進しよう！』をテーマに講演会・交流会を開催

「ギフトワーク」とは、従業員と経営者・管理者がお互いに当初の
・「ギフトワーク」は、従業員と経営者・管理者との「信頼関係」を構築するための取組として、「ギフトワーク」を頻繁に実践する取組がある。
・従業員と、経営者・管理者との「信頼関係」を構築するための取組として、「ギフトワーク」を頻繁に実践する取組がある。

例えば、経営者側・管理者側からのギフトワークでは、良いパフォーマンスをした従業員に対して賞状と社長からの手紙を渡すといった取組がある。また、従業員間のギフトワークでは、同僚のプレゼンテーションに対し良かった点、改善点をフィードバックするなどがある。
「ギフトワーク」の実践で必要なことは、まずは相手をよく観察すること。相手の性格や行動パターンを日ごろからよく観察し、相手に応じたかわり方を選択する。



意見交換する参加者



ホワイトボードを使用しわかりやすい説明が行われた

期待や要求を上回るものを提供することで、組織全体や人間関係の向上に寄与できる相互交流のことである。



豊崎 義典 氏 講演する



交流会



挨拶会開会交流会
会長 正仁 上條 本会



参加者 意見交換する

について検討を進めている。
一方、農林水産省では、意欲ある農業法人と先端技術を有する経済界の企業等が連携して行う、低コスト生産技術体系の確立やICTを活用した効率的生産体系の構築、低コスト農業機械の開発、農業経営におけ

業生産法人の育成、生産現場のICTの活用「物流の効率化、乾燥や濃縮による加工品開発」「国産農畜産物需要拡大(地産地消と輸出の拡大)の三つの重点戦略分野

新しいビジネスモデルの開発などの先端モデル農業の確立に向けた取り組みを支援する「農業界と経済界の連携による先端モデル農業確立実証事業を推進しており、農業法人と企業等から構成されるコンソーシアムによる多様なプロジェクトが、二六年度は十六件、二七年度は十四件が採択され、実証事業をスタートさせている。また、埼玉県においても農業の六次産業化や農商工連携に関する様々な取り組みを実施している。こうした状況のなか、七月二十二日(水)大宮ソニックスティイ四階市民ホールにおいて、平成二七年度第一回農業ビジネス研究会を開催し、「農業界と経済界の連携推進しよう!」をテーマとして講演会、企業関係者・農業関係者・行政関係者との交流会を実施、三十七名の方々が参加した。

◇当日のプログラム
・講演一の「農業界と経済界の連携による先端モデル農業確立実証事業・事例紹介」では、農林水産省経営局経営政策課 経営広報企画官 小柳 豊憲 氏、先端農業連携推進機構 代表 原 誠 氏を講師としてお迎えした。小柳氏からは平成二七年度の農林水産省所管事業である「農業界と経済界の連携による先端モデル農業確立実証事業」の概要説明を中心に、制度の有効活用のポイントなど、分かりやすくご説明頂いた。また、原氏からは、制度の活用事例をいくつかもご紹介いただき、先進事例研究に大いに役立つ内容であった。

講演二の「埼玉県農業界と経済界連携の取り組み」では、講師 埼玉県農林部副部長 篠崎 豊 氏

から、埼玉県内の農林業の概況や、県における農商工連携の取組事例など、要点を絞った説明があった。

講演会終了、講師、各関係者を交えた懇親会が開かれ、活発な意見交換、情報交換が行われた。

行政の対策にとどまらず、地域の住民、企業も積極的にその役割を果たしていくことが求められている。

『認知症サポーター養成講座』を養成し認知症サポーター企業へ積極的に登録しよう!』を開催

超高齢社会にある日本では、今後認知症を患う人の数が急増し、厚生労働省の予測では、二〇二五年に七〇〇万人、六五歳以上の高齢者のうち、実に五人に一人が認知症に罹患すると驚愕の数字が示されている。

埼玉県でも今後認知症患者の増加が予想されることから、県は、認知症の方とご家族を地域で一体となつて支えていく社会を実現するために、認知症サポーターの養成を推進するとともに、社員を対象に認知症サポーター養成などの取組を行う企業を「認知症サポーター企業」として登録し、県のホームページを通じて広く紹介するなどの取り組みを実施している。

埼玉県福祉部地域包括ケア課 平田 美智代氏に御講演いただき、認知症の種類や症状、患者との関わり方など、認知症サポーターとして必要とされる基本知識に関し解説があった。

平成二七年度第一回CSR委員会

『発達障害者支援・雇用促進セミナー』を開催

発達障害者の支援・雇用促進については、今後、企業の社会的責任を果たしていく上での重要なテーマとなつている。そこで八月四日の平成二七年度第一回CSR委員会では、埼玉県発達障害者支援・雇用促進センター「まほろば」との共催により、『発達障害者支援・雇用促進セミナー』を開催した。このセミナーは今回で四回目だが、参加者は100名を超え、企業関係者の関心の高さが伺えた。

【講義のポイント】

発達障害は生まれつきの脳の特性で乳幼児期に発現し、医師によって診断される障害である。脳機能の一部に障害が生じるため、他の機能は正常である。複数の症状が発現することもあり、障害の程度に軽重が見られる。(例)自閉症、アスペルガー症候群、ADHD、



講演する 西村 美智代 氏



第1回地域社会問題委員会



認知症サポーター企業について説明する 平田 美智代 氏

①まず、埼玉県発達障害者支援セン



第1回CSR委員会



講演する
藤平敏幸氏

学習障害(LD)、トゥレット症候群、吃音

・発達障害の症状によってはコミュニケーション障害や、対人関係のトラブルが生じるケースも多い。しかし、適職を見つけ周囲の理解を得て働くことができれば、高い集中力や、専門知識を武器に高いパフォーマンスを発揮することが多い。

・職場定着には本人に対する周囲の気付き、理解も重要だが、受け入れ部署だけが全ての責任を負うのではなく、社長以下組織全体で取り組む姿勢が重要。

②次のテーマ、「障害者雇用の取り組みとサポート機関との協力関係」では、企業の取組事例として、(株)BML人事部 木村卓示氏、坪川和広氏による報告があった。ここでは、対人関係が苦手な人には閉じられた空間で仕事をしてもらう、物を忘れがちな人には業務手順を



報告する
小林菜摘氏



事例報告をする(株)BML人事部の
木村卓示氏(左)と坪川和広氏

平成二七年度働く女性応援講座

第二講・第三講開催

・第二講
平成二七年度働く女性応援講座第二講が平成二十七年七月四日(土)時から、埼玉県女性キャリアアセンター



働く女性応援講座第2講



働く女性応援講座第3講

視覚的・明示的に示す、などの工夫をしつつ、障害者雇用の職員が検体検査業務で大きな戦力となつている状況について報告があった。

③最後に、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 小林菜摘氏より、「事例を通じて発達障害者の就労支援・定着支援」をテーマに発達障害者の就労支援プログラムと雇用定着支援の実践報告があった。ここでは発達障害者が社会で必要な生活力、仕事力を身につけるためのプログラム内容や、具体的な支援の様子が報告された。支援担当者と利用者との信頼関係が、紆余曲折を経ながら次第に強くなつていく過程などが、とても印象的であった。

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十一名が参加した。今回は「ワークライフ・バランス」

・第三講
平成二七年度働く女性応援講座第三講が平成二十七年七月十五日(水)十時から、埼玉県女性キャリア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四十三名が参加した。

今回は「ビジネスコミュニケーション」をテーマに、キャリアコンサルタントCD A 河崎理恵子氏を前回に引き続き講師としてお招きした。

・第三講
平成二七年度働く女性応援講座第三講が平成二十七年七月十五日(水)十時から、埼玉県女性キャリア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四十三名が参加した。

をテーマに、キャリアコンサルタントCD A 河崎理恵子氏を前回に引き続き講師としてお招きした。

まず最初に、ワークライフ・バランスがもたらすやりがい向上や充実感、経済的意義など、ワークライフ・バランスについての基本的な考え方やメリットなどについて学んだ。次に、それを踏まえて、各自、今までの時間の使い方をグラフ化しながら振り返りを行い、より充実した生活を送るための最適な時間配分について、考察した。その後、そのような生活スタイルを実現するためには、仕事の効率化をどのように進めたらよいか、ケーススタディを交えながら参加者全員で情報共有した。

今回は土曜日に開講したこともあり、比較的参加者は少数であった。しかしその分コミュニケーション回数も増え、予定に無かつたワークも加わるなど、各グループで活発な議論が行われた。

内容として、まず図形を言葉だけで伝達する実習「図形伝達」を行った。この実習では言葉による説明だけでは、受け取る個人により多様な解釈が生まれることを体験し、良好なコミュニケーションには話し手・聞き手双方が複数回のキャッチボールが必要なことを学習した。また、そのためには「聞き上手」になる必要があるが、「聞き上手」には、聞く姿勢や態度などの環境づくりが重要であることも併せて理解した。最後に、相手が受け取りやすい情報伝達方法については「SDS法」を効果的に使うなど、より実践的なスキルを学んだ。

最後のまとめでは、参加者から「コミュニケーション力向上に役立った」「まだまだ改善の余地があることに気づけて良かった」など、多くの声寄せられた。

人も、会社も、もっと元気に!

中退共 職金共済制度

◆掛金の一部を国が助成
◆掛金は全額非課税。手数料も不要
◆外部積立型なので管理が簡単
◆パートさんの加入もOK

詳しくはホームページへ
中退共 検索

(独) 勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部
TEL.03-6907-1234 FAX.03-5955-8211

青年経営者部会七月例会開催

講演会「シゴトの渋滞とゆとり」

東京大学教授 西成活裕氏

青年経営者部会の七月例会が四月一四日(火)午後、ソニックシティにて開催され一五名が参加した。プログラムは、東京大学先端科学技術研究センター教授 西成活裕氏の講演と懇親会の二部構成。

講師の西成氏は、様々な渋滞を分野横断的に研究する『渋滞学』を提唱し、渋滞のメカニズムを数学的に解明。あらゆる渋滞に関心の領域を広げて行き、国際学会誌に多数の論文を発表するなど「渋滞」の専門家として世界的な権威でもある。

講演は「渋滞はなぜ起こるか、原因を辿ると2つの要因『外的要因(外からのジャマ)』『内的要因(内からのジャマ)』がある」とスタート。インとアウトのバランスの崩壊である『外的要因』はす



講演する西成活裕氏



西成氏から「仕事のゆとりの大切さ」を

ぐに発見でき対策が立てやすいが、『内的要因』は見落としやすく、

解決は一筋縄ではいかないという。

西野氏は、分野横断的な研究がこの『内的要因』の発見に繋がったと話す。例えばアリの生態(決して渋滞せず隊列を崩さない)の調査や、高速道路の交通量といった膨大なデータの分析等の研究の結果「渋滞を起こさないためには『間(ゆとり)』が重要」という答えを導き出した。

これは氏の言う「仕事の渋滞」にもあてはまり、「仕事の渋滞(単位時間当たりの仕事量と、期間当たりに完了した仕事の量や負荷の密度で量る)にも法則があり、科学的に『ゆとりの大切さ』を実証することができる。無理な計画でギリギリの仕事をするれば、ゆとりのない状態で『ムリ↓ムラ↓ムダ』を生んでしまう」と話す。

西成氏はまとめとして「仕事の渋滞を防ぎ『戦略的ゆとり』を生むためには、損をして得をとる、つまり目的ありきであえてマイナスをとること。将来プラスになる計算をしたマイナスを『科学的ゆとり』として捉え、一時損をしても後で

勝てると思うと心に余裕ができる。科学的ゆとりを身につけるためには『三戒①今さえよければ(短期的)②ここさえよければ(部分最適)③自分さえ良ければ(利己)』を意識して戒め『みんなの幸せ』を

青年経営者部会八月例会開催

富士総合火力演習観覧

青年部会では、わが国を取り巻く安全保障環境に関してあらためて考える機会として、八月一九日(水)・二〇日(木)泊二日の行程で、八月例会「富士総合火力演習観覧」を開催した。同伴された部会員、ご家族も含めて一五名が参加。

二〇日早朝からのプログラムとなる火力演習観覧に備えて一九日夕刻に大宮を出発し、御殿場に宿泊。ご家族を交えた懇親会では、翌日の演習観覧への期待を語り合



会場の様子

願った企業は生き残る」と語った。第二部の懇親会は会場を移し、西成講師もご同席頂く中、講演の内容を更に深めた様々なお話しを伺いながら、活発な意見交換の場ともなった。

は陸上自衛隊が行う演習の一つで、年に一度、静岡県御殿場市の東富士火力演習場で実施され、最新鋭の装備を駆使して行われる陸上自衛隊国内最大の実弾射撃演習で、昭和四一年から一般公開されている。行われた演習プログラムは二部構成で、陸上自衛隊の主要装備を紹介する前段演習では、遠距離、近距離、ヘリ、対空、戦車火力と、実弾射撃を交えながら主要装備が紹介された。後段演習では、具体的に「島嶼(しよ)部に対する攻撃への対応」をテーマに「部隊配置」「機動展開」「奪回」と三段階の設定で、各部隊が連携して作戦を遂行していく様子が紹介された。

間近で観覧した実弾演習は、想像を遙かに超えた轟音と衝撃波で、その威力を体感したと同時に「各種事態等に際して迅速かつ段階的な機動展開を行い、即応機動する陸上防衛力を構築して、実効的な抑止・対処を行う」という陸上自衛隊の国防としての役割に関して、

いつつ交流を深めた。明けて迎えた火力演習は、早朝から雨が降り続く中で観覧となった。この演習



富士総合火力演習の様子

あらためて認識する貴重な機会となった。終了後はオートキャンプ場に場所を移し、バーベキューの昼食会を賑やかに実施。演習観覧を通じて国防を考えるという貴重な経験を共有にし、またご家族同伴の賑やかな懇親会等を通して、部会員同士の連帯感を深める貴重な機会となった。



同伴されたご家族も一緒に記念撮影

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第90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



レジリエントな社会構築のための減災研究

埼玉大学大学院理工学研究科・研究機構レジリエント社会研究センター センター長 田中規夫 教授

地震・津波や気候変動に伴う災害が世界的に増加しています。ある保険会社のレポートでは、日本（特に東京・横浜）の災害リスクは世界の主要都市の数10倍から数100倍高い数値が示されています。社会システムのもつ脆弱性を防災によって高めることは極めて重要なのですが、近年の大災害（インド洋大津波、東日本大震災）はハード対策の限界を露呈しています。適切な危機管理、「自助、共助、公助」の役割分担の再構築、街づくり等で減災機能を強化していく必要があります。また、災害前の備えと災害時の対応および災害後の復旧をあらかじめ想定した「レジリエントな社会」の構築が求められています。

私は都市周辺部を「環境と共生する居住空間を有し、かつ氾濫流制御という視点での高度な流域対策や自然地域を備えた次世代都市域として整備・保全すべき地域である」と定義し、洪水・高潮・津波等の自然災害に対する緩衝・防御機能を持つ湿地・ラグーン・樹林帯（バイオシールド）の整備効果を定量評価する手法の開発と持続可能な運用方法を提案しています。こうした研究は、開発途上の東南・南アジアでのニーズが高かった

のですが、東日本大震災以降、減災の重要性が再認識され、自然地形を基盤とした防災・減災(Eco-DRR)が国連の施策としても期待されています。日本でも多重防御の考え方に沿う研究領域となっています。

海岸工学では、海岸植生の津波減災効果を活用した設計・維持管理手法、潟湖環境に与える人為的影響の緩和方法を研究しています。河川工学では、河道内樹木と洪水の関係、自然再生事業における波や流れの影響解明と水辺管理のあり方、ダム下流における生態系の再生に必要な土砂還元手法などを研究しています。現象の解明にもとづく対策の立案などを通して、水圏環境と人間の相互のあり方を追求するとともに、日本だけではなく海外でも活用される技術や指針を提供することを目指しています。



海岸林の維持管理、粘り強い堤防設計、海岸に近い地域の家屋の構造、河川の自然再生

学歴・略歴

田中規夫

(たなか のりお)

1963年生まれ。1991年東京大学大学院工学系研究科博士課程修了。工学博士。民間企業を経て、2000年より埼玉大学。2007年埼玉大学教授。2014年からレジリエント社会研究センター長。専門は水圏防災・減災工学、環境工学。



EUにおけるデモクラシーに関する研究

埼玉大学 教育機構 基盤教育研究センター 細井優子 准教授

1952年の欧州石炭鉄鋼共同体設立以来、順調に統合を深化拡大させている欧州連合(EU)は、まるでひとつの国家のようにも見えます。しかし、それに伴い「民主主義の赤字」問題が顕在化しています。市民生活に関わる重要なことがますますEUによって決定されるにも関わらず、市民による民主的統制が効かないという問題です。さらにEUの東方拡大により、新旧加盟国市民間の利害対立も生じています。国家でもなく単なる国際機関でもない独特な政体であるEUにおいて、デモクラシーとはどのように考えるべきなのでしょうか。

私の研究ではこの難問へのひとつのアプローチとして、参加民主主義や熟議民主主義という理論に基づいたEUの取り組みに注目しています。たとえば2004年6月に欧州理事会は「欧州憲法条約草案」を採択しましたが、翌年、フランスとオランダが国民投票によって相次いで批准を拒否するなどし、未発効に終わりました。これに危機感を

持ったEUは「熟考の時」を設け、「ヨーロッパの将来に関するビジョンは市民のニーズと期待に基づくべき」との認識を示し、デモクラシーの活性化を試みました。その一環として、将来のEU像について市民による熟議プロジェクトが数多く実施され、市民は自分たちの意見をEUに提出しています。

国家であれば政府と市民社会は選挙を通じた責任関係がありますが、EUの最高意思決定機関である欧州理事会とヨーロッパ市民にはそのような関係は当てはまりません。さらに多様性を重視するEUでは市民同士が疎遠になり、対立も生まれやすくなります。参加民主主義、熟議民主主義を通じて他者の視点を考慮に入れて行動し、公的な問題を巡るこうした競争や対立を協力で代えていくことが求められています。私は、ヨーロッパがこのような能動的な市民性(シティズンシップ)をいかに涵養しているのかにも注目しながらヨーロッパのデモクラシーを研究しています。

今後ますます多様化する日本社会における合意形成について、ヨーロッパの経験から学ぶことがあると考えております。

学歴・略歴

細井 優子

(ほそい ゆうこ)

マンチェスター大学

修士課程修了

MA(国際関係論)

法政大学大学院博士課程

修了 博士(政治学)

法政大学講師、現代文化

研究所主事研究員を経て

2012年4月より現職、20

14年よりジャン・モネ

EU研究センター(慶應

義塾大学)研究員を兼務

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第7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



もの大生の技術(知)と技能(行)を地域社会へ 上尾シラコバト住宅(団地)改修プロジェクト：中間報告

建設学科 八代 克彦 教授

◆上尾シラコバト団地は、1967年に開催された埼玉国体選手村として建設され、国体終了後は県の特別県営住宅(団地)に転用されました。1970年代高度経済成長期には団塊世代を中心に一世を風靡したものの、現在は34棟810戸の約1/4が空き家で、しかも居住者のうち65歳以上の高齢者が4割を占め、こうした「高齢+独居化」の進行とともに昨今は自治会活動にも支障をきたしているとのことです。

◆埼玉県はこうした窮状を打開すべく若者の入居促進に乗り出し、一昨年、ものづくり大学への協力打診がありました。八代研究室では2013年度卒業研究の一環として建物の詳細な実測調査を行い、2つの住戸タイプ、すなわち「大学生向けシェアルーム」と「子育て世帯向け」の改修案を提案しました。翌2014年7月、団地の活性化を目的とした連携協定を県と大学との間で正式に締結し、昨年度は3戸の「子育て世帯向け」改修に取り組みました。

◆改修対象は、団地全体の半数以上を占める3DKタイプ48㎡で、改修前後の間取りの変更を図示します。

基本設計はものづくり大学と埼玉県都市整備部住宅課および埼玉県住宅供給公社の3者で行い、このうち学生たちの手で設計から施工まで担当したのが、①リビングのキッチンカウンターと②寝室のオープンクローゼットです。両者のディテールは、日本で団地のプロトタイプが確立した1950年代と同時代の世界の名作住宅を参考にしました。参加学生は6名、全員1年生(現2年生)ですが技能五輪U20版ともいえる「2014年 若年者ものづくり競技大会」の優勝・準優勝者を含む若きテクノロジストたちで、今年も改修プロジェクトに意欲を燃やしています。



八代 克彦(やしろ かつひこ)教授 博士(工学)東京工業大学在学中に中国の洞穴住宅ヤオトン研究のため西安冶金建築学院(現西安建築科技大学)に中国政府給費留学。札幌市立高等専門学校(現札幌市立大学)助教授を経て、2005年ものづくり大学着任、現在に至る。(連絡先: 048-564-3862/yashiro@iot.ac.jp)



環境に優しい低酸素濃度雰囲気づくり

製造学科 香村 誠 准教授

産業界では熱交換機のロウ付け工程など、様々な局面で低酸素濃度雰囲気が要求されています。多くの場合、必要とされる酸素濃度はだいたい数十ppmであり、この程度の雰囲気であればちょっと工夫することによって、これまでにない環境に優しい方法によって実現可能であると考えています。

最初は空気で満たされている雰囲気を、まず若干の真空排気によって少しだけ酸素濃度を下げます。真空と言っても頑丈な容器を必要とするよう状態までは引きません。この後にはアルゴンなどの不活性ガスを充填して雰囲気をいったん1気圧に戻します。そして次に2回目の真空排気を行い一気に目標濃度まで下げ、再度不活性ガスを充填する方式を考えました。この方式によればガスの使用量も容器の2倍程度で済みますし、比較的圧力が高い状態で排気をとりますから1回目の排気に要する時間はわずかです。2回目の排気もすでに雰囲気は不活性ガスである程度希釈されているので、目標濃度に到達するトータル時間(と同時に消費電力)も大幅に短縮されます。この様子は

グラフを見れば明らかです。

これまでの研究成果によれば、例えば不活性ガス連続噴射による雰囲気確保に比べて目標酸素濃度までの到達時間は最短で20%に、不活性ガス使用量は30%にまで低減できる可能性が示唆されています。

†香村誠・他2名、日本機械学会論文集B編、Vol.79(2013)No.803、pp.1188-1195.

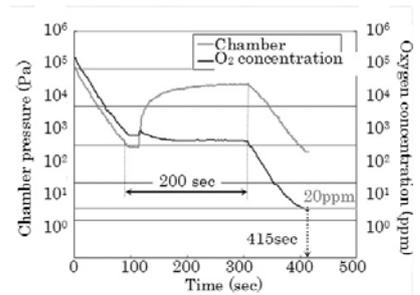


Fig.6 Chamber pressure and O₂ concentration (N₂ Charged between vacuum suction)

香村 誠(こうむら まこと)准教授 博士(工学)、慶應義塾大学博士課程中退、都内エンジニアリング企業を経て2002年ものづくり大学着任、現在に至る。明治大学兼任講師、東京海洋大学非常勤講師、専門分野: 流体力学・伝熱工学(連絡先 048-564-3846)

埼玉県の最低賃金の改定

10月1日以降、820円

埼玉県最低賃金は、10月1日以降820円となります。

最低賃金額は、労働者の賃金、通常の事業の賃金支払能力等を総合的に勘案した上で決定されるもので、平成27年度は徹底した調査・審議を重ねた結果、820円となり、平成26年度と比較しますと18円の引き上げとなりました。

時間額 820円 引上額 18円 引上率 2.24%

〈注意していただくこと〉

1. 適用する地域…埼玉県の区域
2. 適用する使用者…前号の地域内で事業を営む使用者
3. 適用する労働者…前号の使用者に使用される労働者
4. この最低賃金において賃金に算入しないもの…精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
5. 「非鉄金属製造業」、「電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業」、「輸送用機械器具製造業」、「光学機械器具・レンズ・時計・同部分品製造業」、「各種商品小売業」及び「自動車小売業」については、別途特定（産業別）最低賃金が適用されます。

詳しくは、埼玉労働局賃金室（電話048-600-6205）または最寄の労働基準監督署へお問い合わせください。

平成27年度地域別最低賃金額（時間額）の状況

都道府県名	最低賃金額 時間額	引上額 時間額	都道府県名	最低賃金額 時間額	引上額 時間額	都道府県名	最低賃金額 時間額	引上額 時間額
北海道	764	16	石川	735	17	岡山	735	16
青森	695	16	福井	732	16	広島	769	19
岩手	695	17	山梨	737	16	山口	731	16
宮城	674	12	長野	746	18	徳島	695	16
秋田	726	16	岐阜	754	16	香川	719	17
山形	696	16	静岡	783	18	愛媛	696	16
福島	705	16	愛知	820	20	高知	693	16
茨城	748	18	三重	771	18	福岡	743	16
栃木	751	18	滋賀	765	18	佐賀	694	16
群馬	737	16	京都	807	18	長崎	694	17
埼玉	820	18	大阪	858	20	熊本	694	17
千葉	817	19	兵庫	794	18	大分	694	17
東京	907	19	奈良	740	16	宮崎	693	16
神奈川	905	18	和歌山	731	16	鹿児島	694	16
新潟	731	16	鳥取	693	16	沖縄	693	16
富山	746	18	島根	696	17	全国平均	798	18

過去5年間の最低賃金額の状況

年度	23	24	25	26	27
最低賃金・時間額	759円	771円	785円	802円	820円
引上額・引上率	9円・1.20%	12円・1.58%	14円・1.82%	17円・2.17%	18円・2.24%

企業経営動向調査（2015年度第2回〈15年7月調査〉）結果

調査概要

○調査対象	560社	○資本金別	
有効回答数	159社	●5000万円以下	68社
回収率	28.4%	●5000万円超～1億円以下	45社
○業種内訳		●1億円超～3億円以下	10社
●内製造業	77社	●3億円超	35社
●内非製造業	82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4月	15年7月	
最近	全社	15	1	○最近の景況判断は、15年4月比、製造業で15ポイント悪化、非製造業でも13ポイント悪化し、全社でも1と14ポイント悪化し、厳しい見方が増加している。 ○先行きはさら悪化すると見ており、景気回復傾向という基調判断の修正の可能性もうかがわれる。
	内製造業	10	-5	
	内非製造業	20	7	
先行き (6カ月先)	全社	18	-5	
	内製造業	16	-8	
	内非製造業	20	-1	

2. 業界の景気 DI		15年4月	15年7月	
最近	全社	-8	-13	○最近の業界景気は、15年4月比、製造業、非製造業ともに悪化しており、厳しいとみる企業は増加している。 ○先行きは、15年4月比で製造業、非製造業とも悪化し、特に製造業は-25ポイントと急速に悪化している。
	内製造業	-13	-18	
	内非製造業	-3	-7	
先行き (6カ月先)	全社	-4	-18	
	内製造業	-1	-25	
	内非製造業	-7	-11	

3. 自社の業況 DI		15年4月	15年7月	
最近	全社	-2	-5	○最近の自社業況は15年4月比、製造業、非製造業ともに悪化し、厳しさを増してきている。 ○先行きも、最近比ほぼ横ばいで推移し、自社業況の回復は見込めないとの見方がおおくなっている。
	内製造業	-2	-8	
	内非製造業	-1	-3	
先行き (6カ月先)	全社	10	-1	
	内製造業	10	-8	
	内非製造業	9	5	

II-1. 経営動向（売上高）

（注）15/4-6月期、7-9月期の上段の（ ）内の数値は15年4月調査時の見通し

1. 売上高 DI （対前四半期比）	実 績		見 通 し		
	15/1-3	4-6	7-9	10-12	
全 社	3	(-1) -6	(23) 7	25	<ul style="list-style-type: none"> ○ 4-6月期実績は、製造業、非製造業ともにDIはマイナスに転じ前回調査時の見通しを下回る悪化となった。 ○ 今後の見通しについては、前期比で特に非製造業での好転が目立つ。10-12月期は製造業も大幅に好転。売上高は堅調に推移する見込み。
内 製 造 業	-4	(-7) -7	(28) -4	22	
内 非 製 造 業	9	(-4) -6	(18) 17	27	

2. 経常利益 DI （対前四半期比）	実 績		見 通 し		
	15/1-3	4-6	7-9	10-12	
全 社	8	(-8) -11	(18) -3	17	<ul style="list-style-type: none"> ○ 4-6月期は製造業は前回見通し通りとなっているものの非製造業は前回見通しを下回った。 ○ 今後の見通しについては、7-9月期は、製造業、非製造業ともに改善するものの依然DIはマイナスにとどまる。しかし10-12月期は製造業、非製造業ともに大幅な改善を見込む。
内 製 造 業	-2	(-10) -8	(27) -1	12	
内 非 製 造 業	17	(-6) -15	(9) -5	22	

III. その他

1. 製品の在庫水準 DI （「過大」 - 「不足」）		15年4月	15年7月	
最 近	全 社	12	7	
	内 製 造 業	16	10	
	内 非 製 造 業	9	4	
先 行 き （6カ月先）	全 社	6	-3	
	内 製 造 業	11	-1	
	内 非 製 造 業	1	-6	

2. 生産・営業用設備 DI （「過剰」 - 「不足」）		15年4月	15年7月	
最 近	全 社	-1	2	
	内 製 造 業	2	4	
	内 非 製 造 業	-4	0	
先 行 き （6カ月先）	全 社	-5	-1	
	内 製 造 業	-2	3	
	内 非 製 造 業	-7	-4	

3. 雇用人員 DI (「過剰」－「不足」)		15年4月	15年7月	<p>○15年7月の最近のDIは15年4月比で非製造業は大幅不足、製造業も－7と不足感が拡大している。</p> <p>○先行きDIは15年7月の最近比で製造業1ポイント、非製造業で11ポイント不足感がさらに高まり、人材確保が難しい状況が続くものと見込まれる。</p>
最 近	全 社	－17	－20	
	内 製 造 業	－1	－7	
	内非製造業	－31	－33	
先 行 き (6カ月先)	全 社	－21	－26	
	内 製 造 業	－7	－8	
	内非製造業	－35	－44	

4. 資金繰り DI (「楽」－「厳しい」)		15年4月	15年7月	<p>○15年7月の最近のDIは15年4月比でほぼ横ばいで推移し、資金繰り繁忙感はでていない。</p> <p>○15年7月の先行きDIは、15年7月の最近比で、ほぼ横ばいで推移。依然として資金繰り繁忙感はみられない。</p>
最 近	全 社	11	8	
	内 製 造 業	10	5	
	内非製造業	13	11	
先 行 き (6カ月先)	全 社	1	5	
	内 製 造 業	0	1	
	内非製造業	2	9	

5. 販売価格 DI (「上昇」－「下落」)		15年4月	15年7月	<p>○15年7月の最近のDIは、15年4月比横ばいで推移。製造業は－16と下落するとの見方が多くなっているのに対し、非製造業は＋4と上昇するとの回答が多くなっており、製造業、非製造業で販売価格動向に対する見方が分かれている。</p> <p>○15年7月の先行きのDIは15年7月最近比で製造業、非製造業ともに下落するとの見方が増加している。</p>
最 近	全 社	－4	－6	
	内 製 造 業	－15	－16	
	内非製造業	6	4	
先 行 き	全 社	－9	－11	
	内 製 造 業	－24	－22	
	内非製造業	6	0	

6. 仕入価格 DI (「上昇」－「下落」)		15年4月	15年7月	<p>○15年7月の最近並び先行きのDIは15年4月比、ともに横ばいで推移。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	26	
	内 製 造 業	30	30	
	内非製造業	23	22	
先 行 き	全 社	30	23	
	内 製 造 業	32	29	
	内非製造業	28	18	



低成長時代の就業規則の

見直し・改訂のポイント

— 第一〇九回 —

労働契約法の企業実務上の 対応について(その23)

弁護士 安西 愈

八 兼業禁止義務を

めぐって

(第2回)

前回から「就業規則」の問題として、従業員の「兼業禁止義務」について検討している。この兼業禁止義務は、雇用された会社と別の会社・団体その他と雇用契約を結び、あるいは独立自営業を営む等、いわば二重就業状態を発生させるものである。これは、在職中の「完全な労務提供義務と抵触」する形態となるため、従業員の義務違反となるのである。そこで、これを「会社の承諾を得ずに他社に雇われ、またはみずから事業を営むこと」を禁止し、これに対応

- ① 精神的・肉体的疲労を生ずること(安全や能率の阻害)
- ② 完全な労務提供に支障を来し、誠実勤務義務に反すること(二重就職)
- ③ 社内秩序を乱し、生産性高揚意識を害し、信頼関係に反すること
- ④ 兼職業務が対外的信用や社員の風紀体面を害すること
- ⑤ 守秘義務・競業禁止違反となる

する懲戒処分等措置をとる理由となる。

会社が就業規則において、このような禁止の定めを置くことにより、兼業ないし二重就職一般を禁止し、懲戒事由としているのは次の理由からである。

- (一) 就業規則所定の懲戒解雇事由である「会社の承諾を得ないで在籍のまま他に雇い入れられたとき」との規定は、従業員が就業時間中はもちろんのこと就業時間外においても他と継続的な雇関係ないしこれに準ずる関係に入るときは、会社に対する誠実かつ完全な労務の給付が困難となり、経営上支障をきたすこととなるから、使用者において企業秩序を維持するため、一律にこれを禁ずる趣旨のものと解すべきであるとされた事例

本件事案は、タクシー会社において、二つの労働組合の間で対立抗争となり、強いて就労させれば、第二組合員との間で傷害事件の発生等の大事に至る虞があり、また、右控訴人らを就労させることによつて会社と第二組合との間には紛議を生ずる可能性があることを考慮し、待期扱としていたところ、その期間について他社で就労したことが問題となったケースである。これに対して裁判所は次のように判示して、労働者側の主張を排斥して認めず、兼業禁止義務に違反するとした。

「就業規則三一条一〇号が懲戒解雇事由の一として『会社の承諾を得ないで在籍のまま他に雇入れられたとき』と定めるのは、従業員が就業時間中は勿論のこと就業時間外においても他と継続的な雇関係ないしこれに準ずる関係に入るときは、その者の会社に対する誠実かつ完全な労務の給付が困難となり、経営上支障を来すことから、使用者において企業秩序を維持するため、一律にこれを禁ずる趣旨のものであると解するのを相当とするから、被控訴人らが、右認定のようにOシヨールーム及びMタクシーに雇われて働いたことは、右就業規則条項に該当するものと認めなければならない。被控訴人らは、右の稼働は臨時のいわばアルバイトに過ぎないと主張するけれども、その然らざることには既に認定したところから明らかである。なお、被控訴人らが待期扱とされたことは当事者間に争いがなく、前掲各疎明によれば、会社は同人らに対しては、会社の構内ではなく神自交本部で待期することを認めるなど通常の待期扱の場合と異なつた取扱をしていることが認められるけれども、そのことから直ちに、同人らの前記所為が右条項に該当しないものとはいえない。」として、本件行為が懲戒処分に該当することは認められた。

した被控訴人らの前記所為を就業規則条項に該当するとしてこれを懲戒解雇したことは、徒らに同人らの非を責めるにのみ急なものであつて、酷に失するといわざるを得ない。」(昭四四・一二・二四東京高裁判決、労民集二〇卷六号一七五〇頁)

用され、会社勤務時間の終了に引き続き概ね午前八時ないし九時から午後五時ないし六時まで、遅いときは九時までも勤務し、グリーン捲き及び雑役業務に従事していたものである。

一日のうち一定の限られた時間のみ業務に服し、その就業時間外は一般に労働者の自由とされている。かかる労働時間の制限短縮は、労働者の労働力の早期消耗を防ぎ労働者が人たるに値する、健康にして文化的な生活を営むための必要を充たすためであるから、労働者はその自由なる時間を労働力の再生産として休養のため将又種々の社会的経済的文化的需要を充たすために使用することができるものといわなければならない。従つて、例えば従業員は低賃金による家計の苦しさを補助するためにその自由なる時間を利用して家庭内である程度の内職仕事に携わることもできるであろう。この意味において、労働者の自由なる時間は第一義的には労働者のためにある。しかし乍ら、労働者がその自由なる時間を精神的肉体的疲労回復のため適度な休養に用いることは、次の労働日における誠実な労務提供並びに安全衛生に関する事故防止のための基礎的条件をなすものであるから、使用者としても労働者の自由な時間の利用について利害

関心をもたざるをえないのである。すでに従業員たる地位にある者がその自由なる時間を利用の自由性に任せて他と継続的雇用関係に入り、例えば一日八時間ないしそれ以上の拘束労働に服することになると、その疲労度は加速度的に累積し、従業員たる地位において要請される誠実な労務の提供は遂には殆んど不可能となるであろうし、安全衛生上の事故の発生、これに伴う使用者側の損害並に各種補償義務負担等の危険性が著しく増大することが当然に予想される。従つて、労働者がすでに従業員である以上、その自由なる時間において他と継続的な雇用関係に入ることとは、それ自体従業員たる地位と相容れない結果を伴うものといふことができる。前記就業規則はこのような理由から設けられているものと解せられるのであつて、就業時間外における『会社以外の業務』とは、家計補助のためになされる内職程度の仕事をも含むものではなく、他と継続的な雇用関係に入ることを指す趣旨に解するのが相当であると同時に、就業時間

外の他への就業が企業経営に及ぼす叙上の如き影響を考慮すれば、使用者が企業経営秩序の維持上、就業規則において従業員に対しかかる行為を禁止しこれに違反するものを懲戒処分の対象となしうるものといわなければならない。申請人の見解のうち以上に反する点は当裁判所の採用しないところである。」と判示した。

(三)就業規則所定の懲戒解雇事由たる「許可なく会社以外の業務についたとき」とは、主として就業時間外の場合を規制するものであつて、従業員が他と継続的な雇用関係に入ることをさす趣旨と解するが相当であり、また、従業員の就業時間外への就業は、誠実な労務の提供の不能、安全衛生上の事故発生等企業経営に大きな影響を及ぼすから、使用者は、企業経営秩序の維持上、かかる行為を懲戒事由として就業規則に定めうるものと解すべきであるとされた事例

「被申請人会社の就業規則にいう『許可なく会社以外の業務についたとき』とは、労働日における就業時間内は勿論、その就業時間外の場合をも規制の対象とするものであるが、就業時間内の場合には、欠勤、遅刻、早退又は職務怠慢等の面から規律しうるし、又その面からの規律によつて殆んど事態に対処しうるから、右就業規則は寧ろ主として就業時間外の場合を規制する点に重点がおかれてい

ると思われる。

そこで、就業時間外に亘つてかかる就業規則を設ける根拠並びにその効力について検討してみよう。元来使用者が労働基準法の定める一日八時間一週四十八時間の標準労働時間制に従い労働契約を結ぶ場合、従業員は労働契約を通じて

は、会社の職場秩序に影響し、

その効力について検討してみよう。元来使用者が労働基準法の定める一日八時間一週四十八時間の標準労働時間制に従い労働契約を結ぶ場合、従業員は労働契約を通じて

は、会社の職場秩序に影響し、

かつ被告従業員の地位と両立することのできない程度・態様のものであると認められることから、原告の本件オートバイ店経営・就労は、就業規則所定の懲戒解雇事由である、「会社の承認を得ないで在籍のまま、他の定職についたとき」に当たり、原告には、就業規則上の懲戒事由が認められるとされた事例

本件事案は、「原告は、体調不良による休職中であるとして被告から本給の六割の金額を支給されていたのであるから、早期に被告に復帰できるよう療養に専念すべきであるにもかかわらず」、原告の名義で、一六〇〇万円もの大金を借り入れ、オートバイ販売店のホームページを開設した」というものである。

本件について裁判所は、次のとおり判示した。

「被告は、原告に対し、原告が本件オートバイ店を開店したことが、就業規則五三条三項八号の懲戒解雇事由である『会社の承認を得ないで在籍のまま、他の定職についたとき』にあたる」として、退

職金が支払われない懲戒解雇処分としている。このように就業規則において二重就職を禁止し、その違反を懲戒事由としている場合、労働者には私生活上の自由があることから、二重就職が、会社の職場秩序に影響し、かつ会社に対する労務の提供に支障を生ぜしめる程度・態様のものに限って懲戒処分の対象としてと解するのが相当である。そこで、まず、原告に、上記懲戒解雇事由が認められるか否かについて検討する。」と前提の法的要件を述べた後、結論として次の事実を認定した。

「以上のとおり、原告が本件オートバイ店開店に至る動機、申請等の名義、開店にあつた原告のリスク、営業状況等の諸事情を併せ考慮すると、本件オートバイ店は、原告が、家族の生活を維持するために、自ら開店、経営し、原告の労働力なしではその営業が成り立たないものであり、原告には、長期にわたる経営意思があつて、もはや、今後、被告において就労する意思はなかったものと認めるのが相当である。そうすると、

原告が、被告から給与を一部支給されたまま本件オートバイ店開店・営業していた行為は、会社の職場秩序に影響し、かつ被告従業員の地位と両立することのできない程度・態様のものであると認められるのが相当である。」とし、「以上によれば、原告の本件オートバイ店経営・就労は、就業規則五三条三項八号の懲戒解雇事由である、会社の承認を得ないで在籍のまま、他の定職についたとき」にあたり、原告には、就業規則上の懲戒解雇事由が認められる。」とした。

そして、「懲戒解雇の相当性」についても、「原告が被告から休職給を受けながら自営業を営むことは、他の従業員から見れば奇異であり、職場秩序を乱すものであつて、本件懲戒解雇事由である本件オートバイ店の営業行為の服務規律違反の程度は、原告被告間の雇用契約における信頼関係を損なう程度のもつと認められるのが相当である。」とし有効とした(平一七・三・一七東京地裁八王子支部判決、ジャムコ立川工場事件、労判八九三号六五頁)。

キャリア権をめぐる

弁護士 安西 愈

「キャリア権」とは、あまり聞き慣れない言葉であるが、最近次第に法律や企業の人事実務の中に浸透し始めている。

キャリア形成が話題となっているのが、今回の改正労働者派遣法の中で、わが国で初めて非正規労働者についてのキャリア形成が規定されていることである。すなわち、同法の国会提出にあたり法案の趣旨説明の中で塩崎厚労大臣は、「派遣就業は臨時的かつ一時的なものであることを原則とするの考えのもとに新たな期間制限を設けることとするが、労働者派遣事業の質の向上を図り、派遣労働者の正社員化を含むキャリア形成を支援する等の仕組みを設けることで、派遣労働者のより一層の雇用の安定、保護等を図ることとし、この法律案を提出致した。」と述べている。

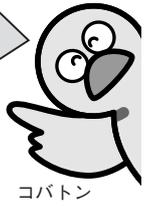
ところで、職業上のキャリアというのは、「職業能力・技能・資格・経験等を総合して形成される労働力」をいい、これを権利として構成するのは、労働権(憲法第二七条に定める勤労の権利として国民に保障され、国民が生活を維持するため働く機会確保とその保障を受ける権利)の一つとして職業のキャリア形成を保障し、さらに発展させることによつて労働者が主体的に生存と自己実現を図る積極的な権利として、位置づけようとするものである。わが国では、従来から一般的に終身雇用形態がとられており、新卒者を会社が採用して、企業内で教育訓練により育成して、会社内で必要なキャリア形成とキャリアアップを図り、それらの労働力を会社で活用して企業の発展を通じて、労働者の生活の確保と安定を図るというものであった。

労働法

すなわち、新卒者一括採用による包括契約の下、企業内育成制度に従つて、企業の人事権に基づくキャリア形成であった。したがって、労働者のキャリア権とか自己のキャリア形成といったことについては、労働者自身無関心であったといえる。

しかし、企業のみ为依托しての職業や雇用の保障が、今日の企業社会では困難となりつつあり、企業外への転職、再雇用も多くなつてきた時代背景から、企業内で育成されてきたキャリアでは急速に変化した労働には対応できず、企業外労働市場では通用しなくなつてきた。そこで、本来の労働権の一つとしてのキャリア権という立場に立つて、「キャリアは財産(Career is Property)」との労働能力の活用・展開がどうしても必要となり、労働者一人一人が自分で、キャリアの形成と展開を主体的に考えざるを得ない時代になってきた。

そして、職業能力開発促進法も改正され、「職業能力開発促進の基本理念」として、「労働者とその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるようにすることが、職業の安定及び労働者の地位の向上のために不可欠である」とし、「労働者の職業生活設計に配慮しつづつ、その職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われることを基本理念とする。」(第3条)としたものである。



コバトン

埼玉県からのお知らせ

技術の困りごとはありませんか？ 技術アドバイザー制度を御利用ください！

県では、豊富な経験と知識を持つ技術者を技術アドバイザーとして登録しており、県内中小企業様からの様々な技術相談等に応じ派遣いたしますので、是非御利用ください。

○制度の概要

対象：県内に事業所のある中小企業者と創業予定者

費用：一日六千円

指導日数：年間八日以内

○詳細は埼玉県産業技術総合センターHPを御覧ください。

http://www.satec.pref.saitama.jp/consult/info/techadv.html

○問い合わせ・申込み先

県産業技術総合センター
(048-1265-1311)

埼玉県制度融資の御案内

県では、中小企業の皆様は事業資金を円滑に調達していただくため、融資制度を設けています。

この制度は、県の定める条件で金

融機関（県内の本支店）から融資を受けることができるもので、地元の商工会議所又は商工会等でお申込みいただけます。

今年度は、経営革新計画を策定して、積極的に経営革新に取り組み中小企業を資金面から支援するため、「経営革新計画促進融資」を創設しました。融資利率を汎用資金である事業資金・一般貸付より0.4%優遇しておりますので、計画実施のための資金をお考えの方は、是非、御活用ください。

※融資にあたっては金融機関及び信用保証協会の審査があります。

http://www.pref.saitama.lg.jp/a0805/seidyushu/

○問い合わせ先

地元の商工会議所又は商工会
県金融課
(048-830-3801)

ちよこたび埼玉酒蔵めぐりを深谷市で開催します

深谷市内の3酒造（滝澤酒造、藤橋藤三郎商店、丸山酒造）と連携した酒蔵イベントを10月31日に開催します。

2回目となる今回も、酒蔵での地酒のショット売りや物販が予定されており、各蔵のお酒を呑み比べることができます。また、滝澤酒造では酒蔵見学も予定されています。

さらに、同時開催されている深谷市産業祭では、深谷市の名産品も購入することができます。

○日時 10月31日(日) 10時～16時

○場所 滝澤酒造、藤橋藤三郎商店
(丸山酒造は隣接地への出張出店)

※参加費無料、事前申込不要
ちよこたび埼玉酒蔵めぐりURL
http://www.sainokuni-kankei.jp/?page_id=1778

○問い合わせ先
県観光課
(048-830-3957)



第1回開催時の様子

「多様な働き方実践企業」認定制度を御活用ください

県では、従業員の仕事と子育て等の両立を支援し、女性がいきいきと働ける職場環境づくりをしている企業を「多様な働き方実践企業」として認定しています。認定項目は「短時間勤務などを採り入れ、多様な働き方を選べる」、「出産した女性が現に働き続けている」などの6つです。認定企業には、認定証と楯、ステッカーを交付し、企業のイメージアップや求人の際に御活用いただけます。また、県建設工事の入札参加資格申請時に加点を受けることができます。

申請があった企業等を県職員が訪問し、取組を確認させていただきます。



認定シンボルマーク

平成27年度後期技能検定試験のお知らせ

働く人々の有する技能を検定する技能検定試験（国家検定）のお知らせです。

○受検資格 製造業や建設業など、該当する検定職種に関する実務経験がある人

○試験日程 平成27年12月～28年2月（検定職種により異なる）

○申請書配布場所 県職業能力開発協会（さいたま市浦和区北浦和5-1-6） 埼玉県浦和合同庁舎5F

○申請期間等 10月5日(月)～16日(金)に同協会へ提出

※技能検定制度の概要については、県産業人材育成課HPを御覧ください。

https://www.pref.saitama.lg.jp/a0811/kentei/index.html

○問い合わせ先 県職業能力開発協会
(048-8229-2802)

県産業人材育成課
(048-830-4602)

スキルアップ講習 10月募集講座のお知らせ

県では、働いている方を対象に実務に役立つ短期間の技能講習を実施しています。仕事のスキルを高めた方や資格取得を目指す方、社員の方のスキルアップをお考えの方は是非御活用ください。

○講習内容 介護福祉士試験準備講習、介護スキルアップ、第一種・第二種電気工事士技能試験準備講習、AutoCAD（建築系）、広報資料作成 など多数

○実施場所 県立高等技術専門校・職業能力開発センター（講座により異なります）

○受講料 2千円～6千7百円（別途テキスト代がかかります）

○講習日程 11～12月中の2～6日間（講座により異なります）

○問い合わせ先 県産業人材育成課
(048-830-4598)

労働セミナーの受講者を募集しています

県では、労働法の基礎知識やメンタルヘルスなど労働関係の身近な問題等をテーマに、よりよい職場づくりに役立つセミナーを県内各地で開催しています。

現在、次の会場の受講者を募集中です。御関心をお持ちの皆様は是非御参加ください。

○日程

(1)熊谷会場 9月25日(金)、28日(月)

(2)所沢会場 10月9日(金)、19日(月)

(3)戸田会場 10月21日(水)、23日(金)

(4)草加会場 28日(水)、30日(金)

○開催時間 11月5日(木)、9日(月)

18時30分～20時

○詳細はHPを御覧ください。
http://www.pref.saitama.lg.jp/a0808/rodoseminar/

今後開催のセミナーについては、順次HPに掲載します。
○問い合わせ先 県勤労者福祉課
(048-830-4518)

日本経団連

提言・提案など

講演「人口回復に向けて」
岩田一政・日本経済研究センター理事長
—夏季フォーラム2015第1セッション—

経団連（神原定征会長）は7月23、24の両日、長野県軽井沢町のホテルで「夏季フォーラム2015」（議長＝岩田伍副会長）を開催した（前号既報）。今号では第1セッション、第3セッションおよび第4セッションの概要を紹介する。

第1セッションでは、岩田一政日本経済研究センター代表理事・理事長から、「人口回復に向けて」をテーマに講演を聞くとともに意見交換を行った。講演の主なポイントは次のとおり。

■出生率引き上げには13兆円の追加財源

わが国の人口は、現状を放置すれば今後急速に減少することになり、潜在成長率の大幅な低下が懸念される。潜在成長率は、労働投入と資本蓄積、全要素生産性の3つの要素の伸び率から成ると考えられている。わが国の人口減少は急速な高齢化と並行して進展するため、労働投入の減少だけでなく、貯蓄率の低下を通じて、資本蓄積の伸びにも低下圧力がかかる。

労働投入については、現状を放置すると2050年までに労働力人口が2000万人減少するとされており、相当なインパクトがある。1つの対策は、女性や高齢者、外国人の活躍推進である。性別や年齢、国籍で差別することなく、働きやすい柔軟な労働市場を構築すべきだ。当センターの試算では、女性・高齢者・外国人の活躍推進によって、2050年時点で650万人の労働力を確保できると見込んでいる。しかし、2000万人のマイナスを相殺するには十分ではない。

人口問題の根本解決には、出生率の向上が不可欠である。しかし、そのためには相当な財源が必要になる。当センターでは、合計特殊出生率を足もとの1・4から2・1にまで引き上げるためには、13兆円の財源が必要になると試算した。仮に消費税率10%以上への引き上げを行わないのであれば、13兆円の財源を確保するためには、社会保障の負担構造を抜本的に見直さなければならぬ。当センターは、具体的な財源捻出策として、医療と介護に投じられていた公費負担をすべて自己負担と保険料負担にすることで22兆円、所得税制における控除縮小・税率引き上げで5兆円、あわせて27兆円を確保

2015年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果(加重平均)

2015年8月7日
【最終集計】 (一社) 日本経済団体連合会

業種	2015年			2014年		
	社数	妥結額	アップ率	社数	妥結額	アップ率
製造業	18 ^{注1)}	5,242 ^円	2.02%	13 ^{注1)}	5,451 ^円	2.16%
鉄鋼・非鉄金属	110	4,970	1.92	116	4,592	1.79
機械金属	23	6,223	2.35	27	4,862	1.94
電気機器	11	4,842	2.01	13	4,790	1.93
輸送用機器	28	5,072	1.98	40	5,139	1.93
化学	15	3,755	1.58	15	3,955	1.60
紙・パルプ	19	4,653	1.83	17	4,230	1.68
窯業	20	4,415	1.92	20	3,689	1.62
繊維	12	4,957	1.78	8	5,374	1.85
印刷・出版	22	4,417	1.74	29	4,465	1.80
食品	23	5,569	1.99	29	4,947	1.85
その他製造業	301	5,013	1.95	327	4,704	1.84
製造業平均		(4,670)	(1.86)		(4,561)	(1.81)
非製造業	51	4,434	1.80	44	3,993	1.65
商業	3	4,439	1.64	3	4,605	1.96
金融	47	3,021	1.35	45	2,744	1.22
運輸・通信	15	5,410	2.13	14	5,047	1.98
土木・建設	14	5,022	1.82	13	4,250	1.60
ガス・電気	30	4,751	1.92	31	4,048	1.65
その他非製造業	160	4,164	1.72	150	3,725	1.56
非製造業平均		(4,018)	(1.67)		(3,809)	(1.60)
総平均	461	4,702	1.87	477	4,416	1.76
		(4,444)	(1.79)		(4,324)	(1.75)

規模別	2015年			2014年		
	社数	妥結額	アップ率	社数	妥結額	アップ率
100人未満	143	4,067	1.69	148	4,232	1.76
		(3,985)	(1.65)		(4,190)	(1.72)
100~300人未満	229	4,591	1.84	237	4,455	1.78
		(4,517)	(1.81)		(4,378)	(1.77)
300~500人未満	89	4,989	1.94	92	4,409	1.73
		(4,991)	(1.96)		(4,404)	(1.75)

(注) 1) 本調査は、地方別経済団体の協力により、従業員数500人未満の17業種741社を対象に実施
2) 463社(62.5%)で妥結しているが、このうち2社は平均金額不明等の為、集計より除外
3) 上記妥結額は、定期昇給(賃金体系維持分)等を含む
4) ()内の数値は、単純平均
5) 2014年の数値は、2014年7月31日付最終集計結果

することを提案した。財源は、子育て支援に13兆円充当するほか、基礎年金の全額国庫負担化に14兆円充てる。提案が実現すれば、子育て世帯の所得が30万~70万円程度プラスになる一方、高齢者などは所得が減少することになる。

社会保障の改革は、国民の反発が大きいと思うが、今の社会保障制度には大きな世代間格差があり、持続可能なものとはいえない。制度を抜本的に見直し、世代間の不平等を是正すべきである。

「イノベーションで生産性の向上を」
人口減少のマイナス影響を軽減するうえで、生産性の向上も重要な課題である。日本の労働生産性は他の先進国より劣るとされており、米国の7割以下との分析もある。ただ、その分だけキヤッチアップする余力が残されているとも考えられる。2015年を他の先進国に追いつくジャンプスタートの年として位置づけ、新たな成長経路へ移行すべきである。

生産性向上のカギはイノベーション。これまで肉体労働の機械化が進んできたが、今は「第二の機械化時代」であり、人工知能が高度に発達し、頭脳労働の機械化が進んでいる。「第二の機械化時代」には、それに見合った産業構造に移行することが求められる。

今後の取り組みを考えるうえで、ICT普及時の対応は反省材料にならなければならない。ICTが普及し始めたときから、米国では労働生産性の伸び率が大きく高まったが、日本ではそうした傾向がみられなかった。米国ではICTを企業戦略の中核に位置づけるなど、積極的に活用してきた。他方、日本ではICTをコスト削減などの合理化のみに用いてきたため、画期的なイノベーションが生まれなかったのではないかと懸念されている。

新たなイノベーションの創出には、産業界のイニシアティブが不可欠だ。今後の経団連の活動に期待したい。

講演後、子育て支援の財源捻出策や、外国人材の受け入れなどについて、活発な意見交換が行われた。

事業だより

七月二十八日～九月二十八日

◆七・二八 第八回トップセミナー
(ソニックシティ)

◆七・三一 第一回地域社会問題
委員会(ソニックシティ)

◆八・四 第一回CSR委員会
(ソニックシティ)

◆八・六 第四回特別セミナー
(ソニックシティ)

◆八・二四 第一回グローバル委
員会(ソニックシティ)

◆八・二六 第五回特別セミナー
(ソニックシティ)

◆九・一 第二回グローバル委員
会(ソニックシティ)

◆九・四～一二 平成二七年度社
会経済視察団(イタリア・ギリ
シヤ)

◆九・一五 第一回少子高齢化対
策委員会(ソニックシティ)

◆九・一八 第六回特別セミナー
(ソニックシティ)

◆九・二八 第七回特別セミナー
(ソニックシティ)

告知版

★第二回地域社会問題委員会

日時 一〇月一日(木)一三時三〇
分～一六時三〇分

会場 東京電力柏崎刈羽原子力
発電所

内容 同右視察会へ安全性対策
の進捗状況を確認

★第二回人事労務委員会

日時 一〇月一九日(月)一三時三
〇分～一六時三〇分

会場 ソニックシティ
内容 働き方改革セミナー「働
き方改革先進事例に学ぶ
」「ストレスチェック制



第206回

▼最近若いビジネスマンたちを前に、「戦略」と「戦術」の講話を行つてい
る。たまたまTVで「世界水泳ロシア
大会」が開催されており、スタートは
シンクロナイズドスイミングだ
った。

団体競技ではここ八年間メダ
ルを取得出来ず、井村コーチを
中国から呼び戻し指導を願つて
四競技で銅メダルをとれた。こ
れはメダルをとらせることによ
り自信をもたせたいことが必要
と感じてのことでもある。この
競技が終了し井村コーチから
「戦略」という言葉が出てきた。

▼一般企業での業務遂行でも、
シンクロナイズドスイミングで
も全く同様な事を再確認した一
瞬の出来事だった。「戦略」と
はご存知の通り「戦いに勝つた
めの大局的な方策」である。「戦
術」とは「戦いの具体的な術策」
戦略に対してより実際の・部分
的なもの」と辞書などには記してある。

最近この戦略・戦術の著しい低下が
企業の業務遂行でも見受けられ、講話
している事が多くなつているのである。
▼今回のシンクロナイズドスイミング
のプール、会場は非常に大きく競技審
判員の採点に通常会場との相違点を井
村コーチは気付き、メンバーに変更を

示唆した。これが「戦略の変更」であ
り「洞察力」の鋭さである。では、選
手達はこの変更を「戦略」に採り入れ
ていく事が果たして可能だったか？
井村コーチはそれらを見越して練習
訓練を日常行つていたのである。名コ
ーチたる所以でもある。通常は水飛沫
を余り上げずに泳ぐが今回は会場が広
くて審判員から見えづらいため、思い
きつて元氣よく水飛沫を上げることに
させた。それなりの体力も付けさせて
いたし、変更が生じて「良くある事」
と対応能力も磨かせてあ
つたらしい。

こんな時にこんな事を！

エッセイスト 和宮英之

▼また、井村コーチは面
白い話をしていた。各国
選手を指導したり見たり
していると国民性を痛切
に感じるらしい。日本選
手は競技の前に何も指示
せず、叱咤激励しないと
真の実力が発揮出来な
らしい。怒鳴りつけ「や
つてこい！」というたや
れるらしい。中国人は練
習時間通りにスタートし、
練習が終わらないとプ
ーリングだとの事。スペ
イン選手は普段の練習など
ではサボタージュしたり、
練習時間もない加減さが
多いらしい。しかし、いざ本番とな
ると実力を何も言わずとも発揮するら
しい。

この話を聞いて「パワハラ」を思い
出した。この方法を用いないと日本人
の国民性から考えると一般業務遂行で
も思うように動いてくれないのではな
いかと？

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

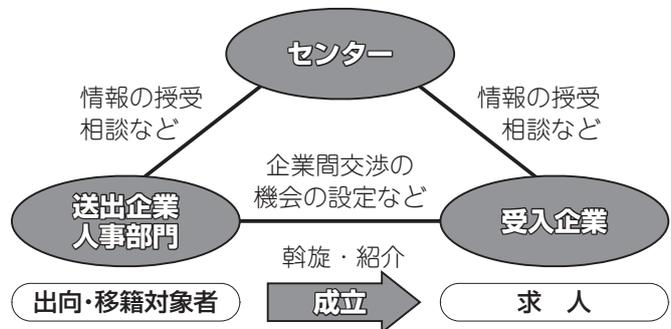
企業間の人材マッチングを
サポートしています。

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

度」その他「最近の労働行政施策の動向等」についても説明
 埼玉県労働局労働基準部監督課 長 子安成人氏
 同右健康安全課長 布施雄雄氏
 同右職業安定部需給調整事業課長 菅沼敬一氏
 同右職業対策課雇用開発係長 宮崎廣志氏
 AGS(株)営業統括部 坂口博美氏

六時一〇分
 会場 ソニックスティ
 内容 女性活躍推進セミナー
 株式会社佐々木常夫マネージメント・リサーチ代表取締役・元東レ経営研究所社長東レ経営研究所研究部長 佐々木常夫氏

★第二回産業教育委員会
 日時 一月六日(金)一三時～一六時
 会場 埼玉県立川越工業高校
 内容 教育現場の視察と意見交換会

★ものづくり大学産学連携セミナー
 日時 一月二十四日(火)一五時～一八時
 会場 池原賢二氏
 表取締役 阿部博人氏
 (株)埼玉りそな銀行公共法人部公共施設マネジメント支援室室長

★第一回上條会長杯争奪戦会員親睦ゴルフ大会
 日時 一月二七日(金)九時一〇分スタート
 会場 武蔵カントリー倶楽部笹井コース
 ★第一〇回トップセミナー
 日時 一月二日(火)一四時～一六時
 会場 ソニックスティ
 内容 リスク・オン経済の衝撃！日本再生の方程式
 (株)第一生命経済研究所特別顧問・前内閣府事務次官 松元 崇氏

★理事會・臨時總會
 日時 一月二日(火)一四時～一八時
 会場 パレスホテル大宮
 内容 議案、講演会、懇親会
 講師 東京理科大学大学院イノベーション研究科教授・一橋大学名誉教授 伊丹敬之氏

★秋季西部地区協議會
 日時 一月五日(木)一五時～一九時三〇分
 会場 セコム本社
 内容 セコムが考える「日本の未来」を体験する「ALLSECCECOMシヨールームMIRRAI視察会」、同社伊藤博社長プレゼンテーション、セコム幹部社員との懇親會
 講師 セコム(株)代表取締役社長 伊藤博氏

★第三回産業教育委員会
 日時 一月一日(水)一三時～一六時
 会場 埼玉県立浦和商業高校
 内容 教育現場の視察と意見交換會

★第二回CSR委員会
 日時 一月二六日(水)一三時三〇分～一六時三〇分
 会場 ソニックスティ
 内容 埼玉県障害者雇用促進セミナー
 厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課
 埼玉県障害者雇用サポートセンターセンター長 笹川俊雄氏
 (株)埼玉富士経営企画本部総務部長 中 光敏氏
 SAP HANA(株)代表取締役 林 善宏氏

★第一二回トップセミナー
 日時 一月二七日(月)一四時～一六時
 会場 ソニックスティ
 内容 戦国武将の選択、いま決めなければ生き残れない！通説から最新研究まで気鋭の歴史家が徹底解説
 講師 東京大学史料編纂所教授 本郷和人氏

★新入社員フォローアップ研修
 日時 一月二二日(木)九時三〇分～一六時四五分
 会場 ソニックスティ
 内容 入社後の仕事を振り返り、より良い仕事を遂行するための考え方やスキルを学び、今まで以上に積極的に仕事に取り組めるよう、意欲の向上を計る
 講師 りそな総合研究所(株)パートナー 講師 古澤美奈子氏

★第二回ウーマノミクス推進委員会
 日時 一月二九日(木)一三時三〇分～一六時三〇分
 会場 セコム本社
 内容 セコムが考える「日本の未来」を体験する「ALLSECCECOMシヨールームMIRRAI視察会」、同社伊藤博社長プレゼンテーション、セコム幹部社員との懇親會
 講師 セコム(株)代表取締役社長 伊藤博氏

★第二回企業戦略研究会
 日時 一月一八日(水)一四時～一六時
 会場 ソニックスティ
 内容 民間ノウハウによる公共施設マネジメントの推進！公共施設の代替・更新、運営・維持管理に関するビジネスチャンスを獲得を通じ企業成長につなげる！
 講師 (株)公共ファイナンス研究所 代表取締役 阿部博人氏

★第一回企業戦略研究会
 日時 一月一八日(水)一四時～一六時
 会場 ソニックスティ
 内容 民間ノウハウによる公共施設マネジメントの推進！公共施設の代替・更新、運営・維持管理に関するビジネスチャンスを獲得を通じ企業成長につなげる！
 講師 (株)公共ファイナンス研究所 代表取締役 阿部博人氏

★第一回企業戦略研究会
 日時 一月一八日(水)一四時～一六時
 会場 ソニックスティ
 内容 民間ノウハウによる公共施設マネジメントの推進！公共施設の代替・更新、運営・維持管理に関するビジネスチャンスを獲得を通じ企業成長につなげる！
 講師 (株)公共ファイナンス研究所 代表取締役 阿部博人氏

〈新入会のご案内〉

社会福祉法人安誠福祉社会
 副理事長 今井 俊行
 桶川市川田谷四九四八一
 電話〇四八七七八六―五五五〇
 (資)一千万円
 (従)七〇〇名
 介護施設事業(介護老人福祉施設)、介護老人保健施設、通所介護事業、通所リハビリ事業、訪問介護事業、訪問リハビリ事業

ヒガノ(株)

代表取締役 日向野吉一
 草加市青柳三二二四一七
 電話〇四八一九三一―三三三二一
 (資)二千万円
 (従)五〇〇名
 金属製品製造業・倉庫業

〈代表者変更〉

(株)ウエルリンク
 代表取締役 高橋 行憲 (旧 儀賀 一郎)
 サイエンス(株)
 代表取締役 桑原 崇 (旧 桑原 克己)

一般財団法人さいたま住宅検査センター

理事長 柳澤 一正 (旧 成田 武志)
 ニチバンプリント(株)
 代表取締役社長 高橋 健征 (旧 竹中 勇雄)
 (株)ブラコー
 代表取締役社長 黒澤 秀男 (旧 権田 和睦)
 本庄ガス(株)
 代表取締役社長 林 光俊 (旧 山口 松郎)

(株)ライフサポート・エガワ

代表取締役社長 佐藤 宏造 (旧 江川 哲生)
 (株)社名変更
 司法書士法人えん道グループ
 (旧) 司法書士遠藤事務所
 東和アークス(株)
 (旧) 東和産業(株)
 (株)住所変更
 アサヒロジスティクス(株)
 さいたま市大宮区桜木町一〇一
 一七シノ大宮サウスウイング16F
 (旧) 比企郡嵐山町花見台七二

埼経協ニュース三八八号
 2015年9月28日発行
 さいたま市大宮区桜木町一七五―八七
 ソニックスティビル九階
 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 根岸茂文
 電話〇四八七―四〇〇
 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