



通

達

平成 21 年 1 月 31 日

社長 大中勝博

年頭 1 月 14 日の定例会で発表しましたように、第 18 期下期の見通しに従って、皆さんと「休業・教育訓練協定書」を締結したいと思います。新聞発表でもご承知の通り、米国はもとより日本においても上場企業の約 75% は減益を余儀なくされており、雇用環境も一段と厳しいものになっております。会社は経済全体の枠組みの中で企業活動を行っている以上、その活動が経済変動の影響を受けることは避けられません。

顧客企業は新たな発注を抑制し経済収縮が起こっております。当社においても既に 3 名分の契約が消滅しており、4 月以降の契約も、当社のみならず業界全体においても不透明になっております。この状況に早めに対処するため、先の労使協定を当面 3 ヶ月間で締結したいと思います。（第 1 期：2009/2/21 ~ 2009/5/20 または 2009/3/1 ~ 2009/5/31 を予定）

皆さんのご協力を感謝致します。

対外業務を一時的に失ってしまった皆さんは、業務を一時的に休み（休業）、その間に会社は教育訓練の時間を提供し、皆さんにスキルアップを計って頂きます。第 1 期における給与は会社が 100% 支給しますので、どうか安心して下さい。但し、制度の性格上（休業中は残業はあり得ないため）時間外手当は支給出来ません。以上が緊急避難対策です。

最も有効な手段は会社が皆さんの契約を失わない事です。新規の契約増進は営業職者の中心的な仕事でありましょう。現契約の維持は大多数の皆さんができる最も有効な手段であり、当社のサービスの有用性を顧客に認識して頂くことであります。各現場で皆さんのが出来得る最大のサービスを提供して顧客に喜んでもらいましょう。

勤務状況はキチンとするのが基本的な前提となりますので、よく留意して下さい。現場の責任者の方や自社への勤怠連絡についても「事前連絡」と「了承を得る」ことが社会人の常識であると心得て下さい。

次に業務に關係する資格試験への取り組みについてのお願いです。実用英語検定試験であれ、基本情報処理技術者試験であれ、一定の資格水準をクリアしていない人は頑張ってトライして下さい。勉強もしない、受験申し込みもしない、申し込んでも体調不調で受験しない、ということであれば会社もその方を評価のしようがありません。

また、二ヶ月もすれば新人を迎えるに先駆けての指導を皆さんに順次担って頂くことになります。このような厳しい時代であればこそ、努力の真の意味が問われると思います。皆さんの奮起を期待しております。

#### 【制裁処分】

分部貴子 勤務状況（平成 20 年 1 ~ 12 月の遅刻・早退等）が悪く、就業規則第 47 条により訓戒処分にする。

亀井大輔 勤務状況（平成 20 年 1 ~ 12 月の遅刻・欠勤等）が悪く、就業規則第 47 条により訓戒処分にする。

#### 【報 獎】

山口健哉 平成 21 年 1 月、SJC-P 資格試験に合格したので金一封の報奨とします。  
(内定者)