

社団法人 埼玉県経営者協会会報

埼経協ニュース



4・5
'13 月号

会長に西村和義氏（日本信号株）取締役会長）再任 新任副会長に

山本 彰氏（日本ピストンリング株）取締役）、 斉藤 実氏（AGS株）代表取締役副社長）、 川本武彦氏（株）サイサン代表取締役社長） の三氏の就任を内定

平成二五年度第一回理事会



幹事会で開会挨拶をする西村会長

四月二二日(月)十三時三〇分から理事会が十九名の理事と二名の監事が出席し、パレスホテル大宮で開催された。

西村会長の開会挨拶の後、議案の審議に入り、以下の議案について事務局より説明が行われ、その後の審議の結果、すべての議案について満場一致で承認・可決され、第一号議案から第四号議案は五月九日(木)の定時総会に付議することとなった。

この結果、西村和義氏の会長再

任と新任副会長に山本彰氏（日本ピストンリング株）取締役、斉藤実氏（AGS株）代表取締役副社長、川本武彦氏（株）サイサン代表取締役社長）の三氏の就任が内定した。なお、菊池勇氏（ポライト株）代表取締役会長）が定時総会を持って退任することとなった。（内定した役員は次頁参照）

- 一、平成二四年度事業報告
 - 二、平成二四年度決算報告
 - 三、理事・監事の選任
 - 四、役員を選任
 - 五、名誉会長の委嘱
 - 六、顧問の委嘱
 - 七、常任幹事・幹事の委嘱
- 他に報告事項として事務局報告、組織拡大協力会員への感謝状贈呈



全議案を満場一致で可決した理事会



幹事会



講演に対し謝辞を述べる藤池副会長



講演する深尾京司氏

の件などがあった。

なお、理事会終了後、幹事会が開催され、理事会議案の説明が行われた。

また、幹事会終了後、日本を代表する経済学者である一橋大学経済研究所教授深尾京司氏（後記プロフィール参照）より「失われた二〇年と日本経済の構造的要因と再生への原動力」と題して講演が行われた（詳細は本会HPの会員ページに収録した講演資料をご参照ください）。

【講師プロフィール】

深尾京司(ふかお きょうじ)氏

■一九七九年三月 東京大学経済学部卒業 一九八四年三月 東京大学大学院経済学研究科博士課程単位取得 一九八四年四月 成蹊大学経済学部専任講師 一九八六年四月 一橋大学経済研究所専任講師 一九八九年四月 一橋大学経済研究所助教授 一九九一年一月 一橋大学経済研究所教授

上記の他、エール大学経済学部客員研究員、ボストン大学経済学部客員研究員、日本銀行金融研究所客員研究員、通商産業省通商産業研究所特別研究員、内閣府経済社会総合研究所客員主任研究員、東京大学社会科学研究所教授(併任)、(独)経済産業研究所プログラマー・ディレクター(現任)、文部科学省科学技術政策研究所客員総括主任研究員(現任)、日本学術会議連携会員(現任)等を歴任

■専門分野 国際経済学、マクロ経済学

■ご著書等 「失われた20年と日本経済 構造的な原因と再生への原動力の解明」(日本経済新聞社)「対日直接投資と日本経済」(日本経済新聞社 共著)「マクロ経済と産業構造 バブル/デフレ期の日本経済と経済政策、第1巻」(慶應義塾大学出版会 編著)「合理的予想形成におけるインフレ為替分析」(有斐閣 共編著) その他論文多数

役員の選任(平成25年5月9日開催の定時総会を経て正式に就任予定) ※が新任役員

■会長

代表理事 西村 和義
(日本信号(株)代表取締役会長)

■副会長

理事 加藤喜久雄
(株武蔵野銀行 取締役頭取)

〃 藤池 誠治
(株デサン 代表取締役会長)

〃 吉野 寛治
(吉野電化工業(株) 代表取締役社長)

〃 椎名 幹芳
(三国コカ・コーラボトリング(株) 相談役)

〃 発田 聡
(UDトラックス(株)バイスプレジデント)

〃 上條 正仁
(株埼玉りそな銀行 代表取締役社長)

※ 〃 山本 彰
(日本ピストンリング(株) 取締役)

〃 橋元 健
(キヤノン電子(株) 取締役副社長)

〃 斉之平伸一
(三州製菓(株) 代表取締役)

〃 牧 毅
(東京ガス(株) 埼玉支社長)

〃 光山 由一
(東日本電信電話(株) 埼玉支店長)

理事

原 敏成
(武州瓦斯(株) 代表取締役社長)

〃 織田 秀明
(ボッシュ(株) 取締役会長)

〃 宮澤 政信
(マルキュー(株) 代表取締役社長)

※ 〃 斉藤 実
(AGS(株) 代表取締役副社長)

〃 神田 正
(株ハイデイ日高 代表取締役会長)

〃 栗田 敏寿
(東日本旅客鉄道(株) 執行役員大宮支社長)

〃 牛窪 啓詞
(株愛工舎製作所 代表取締役)

〃 横塚 正秋
(アサヒロジスティクス (株)代表取締役会長)

〃 増田 文治
(株マスダック 代表取締役社長)

※ 〃 川本 武彦
(株サイサン 代表取締役社長)

■専務理事

理事(業務執行理事) 根岸 茂文

■監事

中込 秀明(富士電子(株) 代表取締役社長)
松本伸一郎(株松本商会 代表取締役社長)

第1回理事会で委嘱が承認(委嘱日 平成25年5月9日)

■名誉会長の委嘱

原 宏(武州瓦斯(株) 代表取締役会長)
利根 忠博(公立大学法人 埼玉県立大学 理事長)

■常任幹事26名・幹事71名の委嘱

■顧問の委嘱

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

目次 頁

○平成二五年四月理事会・幹事会開催

○平成二五年三月理事会・正副会長会議開催

○平成二四年度第一三回・第一四回・第一五回トップセミナー、平成二五年第一回トップセミナー、平成二四年度第七回特別セミナー、平成二四年度第七回ウーマノミクス推進委員会、第七回グローバル委員会、第三回少子高齢化対策研究会

○青年経営者部会・特別講演会

○第二六回生き生き職場体験交流の集い

○埼玉クイズ王決定戦・決勝

○新入社員研修開催

○第三四次小笠原洋上研修参加者募集

○「この人」むさし証券・小高社長、企業紹介

○埼玉大学研究者との出会いの広場

○連載「ものづくり大学へようこそ」

○低成長時代の就業規則の見直し・ワ

ンポイント労働法

○埼玉県労働委員会の審査状況

○埼玉県からのお知らせ

○大学生インターシップ推進事業・学生受入のお願い、こんなときにこんなことを!

○事業だより、労働保険年度更新の広報、広告

○告知板、埼玉音協

32

31

30

28

25

29

27

22

24

21

20

18

19

17

16

14

15

13

12

8

3

7

1

2

平成二五年度事業計画・収支予算、満場一致で承認 （平成二四年度第四回理事会）

―本年五月の定時総会で全役員を改選し、正副会長会議で決定

三月二日(金)十三時三〇分から正副会長会議が、そして十四時三〇分から理事会がパレスホテル大宮で開催された。

まず、正副会長会議では役員改選時期について協議が行われた。

まず、昨年役員の大増員を行ったことから、本年五月の定時総会に改選期を迎える役員と来年の定時総会まで任期を有する役員に分かれることとなり、改選期を統一する観点から、来年改選期を迎える役員も含め、本年五月の定時総会を改選期とすることが決定した。

また、五月の定時総会以降、役員が異動等によりその職を離れた場合は、原則十月に臨時総会を開催し、その後任者を役員に選出することも決定した。

その後、平成二五年度事業計画・収支予算等についてご協議いただいた。

続いて開催された、理事会では、西村会長の開会挨拶に続き、議案の審議に入り、事務局より、平成二五年度事業計画・収支予算等の五議案について

説明が行われ、その後の審議の結果、すべての議案について満場一致で承認・可決された。

なお、出席者は、正副会長会議がオプザバーを含め十六名、理事会が三名（委任状出席八三名）であった。

また、理事会の議事録署名人は、理事の(株)フルブラ代表取締役社長の古澤正弘氏、同じく理事の望月印刷(株)代表取締役社長望月諭氏に務めていただいた。

理事会の議案は次の通り。

- ① 平成二五年度事業計画
- ② 平成二五年度収支予算
- ③ 理事の辞任並びに選任
- ④ 新会員の承認
- ⑤ 常勤理事の平成二五年度報酬額（年九百万円）の決定

理事会終了後、政策研究大学院大学准教授の道下徳成氏より「日本のある



理事会開会挨拶をする西村会長



正副会長会議



理事会

べき安全保障政策とは、中国の軍事大国化と日米同盟の将来像を踏めて」と題して講演が行われた。

講演では、以下の三点について詳細な説明が行われた。

- ① 中国の台頭と軍事戦略の変化
- ② 日本の防衛戦略と今後の課題
- ③ 尖閣問題をめぐる今後中国の動向と安倍政権の取るべき防衛政策



講演する道下徳成氏

平成25年度事業計画

基本方針

平成25年度の日本経済は、海外経済の回復による輸出の持ち直し、円相場下落を背景とする輸出環境の改善、復興事業の執行に伴う公的需要の増加さらには政府の経済対策を好感した消費者マインドの改善を通じ個人消費が緩やかに拡大することにより、実質経済成長率は2%台前半、名目経済成長率も2%程度と順調に推移するものと見込まれる。

しかしながら、企業を取り巻く経営環境を展望すると、日本経済再生に向けた成長戦略の重要な柱であるPPPへの安倍首相の交渉参加表明など一部に期待感が感じられるものの、高い法人税率、労働規制、電力不足と値上げ、経済のグローバル化に伴う新興国の台頭、人口減少社会の到来に伴う内需の縮小など諸課題が山積しており、先行きには依然厳しいものがある。

こうした状況下、埼玉県では上田知事のもと、最優先課題である「経済の再生」に向け、企業の海外進出支援、女性の働きやすい環境整備など産業・雇用分野に重点を置き、埼玉エコタウン、埼玉版ウーマノミクス、健康長寿埼玉の三大プロジェクトをはじめとする安心・成長・自律自尊の埼玉の実現に向けた各種施策が策定・推進されている。

ここで、今後の企業経営に目を転じると、シエール革命・3D生産革命の進行、生産・販売・開発等に関わるビッグデータの活用、さらにはネットと

リアルを融合したオムニチャネルコマース手法の導入など、経営環境はハイスピードで変化を遂げており、新たに企業が取り組むべき課題は益々高度化かつ広範多岐にわたってきている。

こうしたなか、持続的に企業を成長させていくためには、この環境を危機ととらえるのではなくむしろチャンスととらえ、間断なく事業構造を見直すとともに、グローバル化への積極的な対応と産業構造の変革を踏まえた、技術革新、ビジネスプロセスの革新など、まさに「イノベーション」の実現を通じて、新たな成長戦略を策定、実行することが極めて重要である。

かかる観点から、25年度は、会員企業と県、国、大学等々多方面の「外部の知」の集団をつなぐ、オープン・イノベーションやコー・クリエーション（共創・協業）ネットワークのコーディネートとしての機能・役割をさらに強化・拡充していくとともに、あわせてキャリア教育支援、CSR・ウーマノミクス推進、グローバル化への対応等についても、従来以上の積極的な取り組みを進めていきたい。

活動理念

本会は、活力に溢れ、魅力ある県経済社会の実現に向けて自ら行動するとともに県政・諸機関・諸団体・諸大学そして連合埼玉などと調和と連携を図り、県経済社会の健全な発展に寄与する。

事業活動のポイント

1. 産学官連携の強化

県経済の継続的發展には、企業のグローバル化への対応強化とイノベーション実現へ向けた不断の取り組みが不可欠であり、これらをサポートすべく、会員企業同士の情報交換機会の充実と産業界と県・国の機関や埼玉大学・ものつくり大学など教育界との連携強化に取組む。

2. 各種セミナー・委員会活動等を通じた情報提供機能の強化・拡充

企業の取り組みべき課題が高度化かつ広範多岐にわたっていることを踏まえ、これらの課題解決に資するために、埼玉県、国、各種研究機関等との連携を強化し、各種セミナー、委員会活動の充実を通じ、各種情報提供機能を強化・拡充していく。

3. 安定した組織・経営基盤の構築

一般社団法人への移行を踏まえ、会員増強等を通じてより安定した組織・経営基盤を構築していく。

4. 会員・経済界のニーズの集約とその実現

会員そして県内経済界が直面する諸課題についての意見・ニーズを収集・集約し、その解決に努める。

5. 提言活動の展開

知事と経済人との懇談会などをはじめ多種多様な県・国の機関等の公設委員会会議などを通じ、提言や意見陳述に努めていく。

6. 雇用の維持・拡大

雇用の維持・拡大とセーフティネットの拡充のため、ベースとなる人事労務問題への取り組みの充実は勿論、埼玉県・埼玉労働局・連合埼玉との連

携の下、大学生インターシップ事業、高校生の就職支援等の各種プロジェクトを積極的に推進する。

事業計画

I. 主要会議等

1. 主要会議の開催

- (1) 定時総会
- (2) 理事会
- (3) 幹事会
- (4) 新年会員懇談会

2. 委員会・研究会・地区協議会等の開催

- (1) 企業戦略研究会
- (2) 産業教育委員会
- (3) グローバル委員会
- (4) CSR委員会
- (5) 少子高齢化対策研究会
- (6) ウーマノミクス推進委員会
- (7) 人事労務委員会
- (8) 地域社会問題委員会
- (9) 会員増強委員会
- (10) 地区協議会（4地区）
- (11) 地区協議会幹事会（4地区）
- (12) その他

3. セミナー・講演会・説明会等の開催

- (1) トップセミナー
- (2) 特別セミナー
- (3) 講演会・説明会
- (4) その他
4. 産学連携事業の推進
 - (1) 埼玉大学特別公開講座
 - (2) ものつくり大学特別公開講座
 - (3) 埼玉大学産学官連携推進協議会
 - (4) ものつくり大学地域連絡協議会
 - (5) 本庄国際リサーチパーク研究推進機構連携拠点推進委員会

5. 日本経団連関連

- (1) 幹事会
- (2) 地方団体長会
- (3) 地方団体連絡協議会
- (4) 経済政策・中小企業・社会保障・環境・資源エネルギー関連等
- (5) 最低賃金対策専門委員会
- (6) 労働法フォーラム
- (7) 労使フォーラム
6. 県関連
 - (1) 知事との政策懇談会
 - (2) 県産業労働部首脳との懇談会
 - (3) 人材交流事業
 - (4) 労働委員会
 - (5) 埼玉県地方産業教育審議会
 - (6) その他

7. 関東経済産業局関連

- (1) 情報交換会
- (2) 関東財務局関連
- (3) 情報交換会
- (4) 埼玉労働局関連
- (5) 埼玉地方労働委員会
- (6) 埼玉最低賃金審議会
- (7) その他

8. 関東財務局関連

- (1) 情報交換会
- (2) 埼玉労働局関連
- (3) 埼玉地方労働委員会
- (4) 埼玉最低賃金審議会
- (5) その他

9. 埼玉労働局関連

- (1) 埼玉地方労働委員会
- (2) 埼玉最低賃金審議会
- (3) その他
10. 連合埼玉関連
 - (1) 意見交換会

II. 講座・講習事業等

1. 研究会、講座講習
 - (1) 経営管理講座
 - (2) 労務管理講座
 - (3) 第31期人事・労務・総務・庶務・現場管理担当者養成講座
 - (4) 労働法・労務関係・法規講座
 - (5) 賃金・経営セミナー・中堅リーダー研修
1. 教育啓発活動
 - (1) 人材育成セミナー
 - (2) 新入社員研修・フォローアップ

研修

2. 洋上研修、啓発集会

- (1) 第34次小笠原洋上研修（事前通信教育、集合研修4回、洋上・島内研修）
- (2) 第27回生き生き職場体験交流の集い

IV. 一般対策活動

1. 文化体育
 - (1) 会員親睦ゴルフ大会
 - (2) 第41回埼玉県実業団剣道大会
2. 知事部局・教育局等の研修への民間講師派遣

V. 県との共同事業

1. 教員の長期派遣受託事業 1年
2. 知事部局・教育局等の研修への民間講師派遣

VII. 調査活動

1. 賃金関係
 - (1) 春季賃金交渉
 - (2) 夏季賞与・一時金
 - (3) 年末賞与・一時金
 - (4) 労働経済一般の情報
2. 労働情報
 - (1) 春季賃金交渉速報・結果
 - (2) 夏季賞与・一時金交渉状況
 - (3) 年末賞与・一時金交渉状況
 - (4) 労働経済一般の情報
3. 企業経営動向調査
4. 「埼玉県における働きがいのある会社」調査
5. その他
 - (1) 緊急テーマについての特別調査
 - (2) 審議会等の資料作成

VIII. 広報活動

1. 会報の発行
 - (1) 経経協ニュース
2. 会員名簿の発行
3. 参考図書、資料の発行
 - (1) 安西 愈 著・当会編「採用から退職までの法律実務」
- (2) 労務関係実務資料、情報

IX. 調査活動

1. 緊急テーマについての特別調査
2. 審議会等の資料作成

X. 調査活動

1. 会報の発行
 - (1) 経経協ニュース
2. 会員名簿の発行
3. 参考図書、資料の発行
 - (1) 安西 愈 著・当会編「採用から退職までの法律実務」
- (2) 労務関係実務資料、情報

XI. 調査活動

1. 緊急テーマについての特別調査
2. 審議会等の資料作成

4. 日本経団連発行図書、資料の紹介、普及
 - (1) 経営・人事・労務関係図書、資料
 - (2) 経営労働政策委員会報告
 - (3) その他の資料、情報

IX. 協力サービス活動

1. 労務相談
 2. 講師の派遣斡旋、弁護士など資格者の紹介等
 3. 人材の紹介
 4. 参考図書、資料の紹介、斡旋、貸出し
 5. 各種情報の提供
 6. 行政並びに関係団体の事業への協力
 7. その他必要な協力サービス

X. 組織活動

1. 未入会企業の入会促進
2. 地区協議会の活性化
3. 組織運営並びに事業活動の活性化と会員参加の促進

XI. 連絡活動

1. 日本経団連との連絡提携の強化、情報交換
2. 関東ブロック並びに他県経協との連絡提携、情報交換
3. 公設委員会使用者側委員の推薦と連絡、情報交換
4. 他経済団体並びに労働団体との連絡、情報交換
5. 報道機関との連絡、情報交換
6. その他必要な連絡、調整活動

XII. インターシップ事業

1. 受入企業の開拓、マッチングの推進
2. セミナーの開催
3. 成果報告会の開催

平成25年度の新規事業の概要について

1. 企業の産業教育支援策の策定・推進（埼玉県教育委員会との連携事業）～産業教育委員会活動の充実・強化

(1) キャリア教育支援宣言企業・埼玉版キャリア教育アワードの新設

企業の産業教育支援への取組強化を図るため、「キャリア教育支援宣言企業」、「埼玉版キャリア教育アワード」を新設、埼玉県教育委員会と連携しつつ企業の登録・応募促進を図る。

企業の産業教育支援策の概要

□ キャリア教育支援宣言企業の新設

- 「キャリア教育支援宣言企業」を新設し、キャリア教育に積極的な企業をキャリア教育支援宣言企業として登録促進を図る。

□ 埼玉版キャリア教育アワードの新設

- 「埼玉版キャリア教育アワード」を新設し、埼玉県内における企業の優れた教育支援活動の取組を表彰する。

□ 推進計画

- 教育支援の対象は当面高校に限定し、将来的に中学校・小学校への対象拡大を検討する。
- 25年度上期は高校に対する企業の教育支援実績調査並びに「キャリア教育支援宣言企業」「埼玉版キャリア教育アワード」の対象要件等の検討等を行い、「キャリア教育支援宣言企業」「埼玉版キャリア教育アワード」企業の登録・応募は下期開始を目処とする。

(2) 会員企業経営者等の高校生向け講演会への講師派遣

高校生の働き続ける意欲育成推進等を目的とする埼玉県教育委員会の事業に協力し、希望する高校へ講師として会員企業経営者等を派遣する。（講演会開催回数最大30回）

2. 労働セミナーの新設（埼玉県勤労者福祉課・連合埼玉との共催事業）～人事労務委員会活動の充実・強化

職場における様々な問題の発生を未然に防止するとともに、問題発生時に自主的に解決できるような労使関係の確立を目指し新設し、埼玉県内各地で開催。使用者向けセミナーは年間6回程度開催予定。

使用者向けセミナー開催計画概要

□ 決定済スケジュール

- 会場はいずれも新都心ビジネス交流プラザ
- 開催時間 13:30～16:30（3時間）
- 7月5日(金)テーマ「労働法基礎セミナー」
- 7月12日(金)テーマ「就業規則整備・見直しのポイント」
- 7月19日(金)テーマ「労働時間管理の実務対応」

3. 女性のキャリア継続支援策の推進（埼玉県ウーマノミクス課等との連携）～ウーマノミクス推進委員会活動の充実・強化

埼玉県ウーマノミクス課等との連携を強化し、24年度の推進テーマであった「ポジティブ・アクション」に、女性のキャリア継続のためのトレーニング、メンターの共有等の視点も加え、ウーマノミクス推進委員会プログラムの充実を図る。

4. 「グローバル人材育成センター埼玉（仮称）」への積極的な参画（埼玉県国際課との連携事業）

～グローバル委員会活動の充実・強化

県内の外国人留学生と海外留学を経験した日本人学生をワンストップで支援するとともに就職支援を行う組織として「グローバル人材育成センター埼玉」（仮称）が7月に設立する予定である。本センターの設立・運営に参画し、海外展開済並びに今後展開予定の企業のグローバル人材採用ニーズに積極的に対応していく。

以上

理事の辞任・選任について

1. 辞任（敬称略・順不同）

役員名	辞任	会社名	役職名	事由
常任理事	清水 秀樹	入間川ゴム(株)	代表取締役社長	人事異動
常任理事	和田 有二	日本通運(株)埼玉支店	支店長	人事異動
理事	岡崎 正喜	日本電波工業(株)狭山事業所	取締役副社長狭山事業所長	会社事由
理事	平野 賢一	(株)平野製作所	代表取締役社長	会社事由

2. 選任（敬称略・順不同）

役員名	選任	会社名	役職名	事由
常任理事	細井 達男	入間川ゴム(株)	代表取締役社長	人事異動
常任理事	小泉 芳久	日本通運(株)埼玉支店	支店長	人事異動

平成25年度事業 実施計画表

項目	事業名	(平成25年) 4月			5月			6月			7月			8月		
		上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬
会	会議等の開催	定時総会			⑨											
		理事会			⑳											
		新年会員懇談会														
	委員会、研究会地区協議会の開催	企業戦略研究会					⑮								②	
		産業教育委員会														
		グローバル委員会						㉒								
		CSR委員会						㉔								㉗
		少子高齢化対策研究会							③							
		ウーマノミクス推進委員会	⑩		㉔											
		人事労務委員会							④				⑮			
		地域社会問題委員会								⑫						
	セミナー・講演会等の開催	トップセミナー	③					㉗				②				㉑
		特別セミナー						㉙				⑮	㉓㉔			
		講演会・説明会		⑮								⑤	⑫⑲			
	産学連携事業	埼玉大学公開講座・フォーラム										⑧				
ものづくり大学特別公開講座																
日本経済団体連合会関連	幹事会		⑮			⑭		総会④	⑮			⑮				
	地方団体連絡協議会・会長会議					⑭										
	関東経営者協会専務理事会等		⑮								④					
	県関連	県首脳との懇談(随時)														
県関連	新任校長研修等県職員向け研修													⑲		
	人材交流事業・会議(随時)															
	教員の長期派遣事業															
	埼玉県大学生インターシップ推進事業	インターシップ説明会・成果報告会							説明会⑳							
事	海外視察	社会経済視察団														
	講座・講習等	衛生管理者・安全管理者												衛生⑥⑦	安全⑳	
		人事・労務・総務・庶務担当者養成講座														
		中堅リーダー研修・賃金セミナー等														
		労働法関係講座														
		各種セミナー														
	教育啓発活動	小笠原洋上研修											第1回⑳		第2回㉒	
		生き生き職場体験交流の集い														
		新入社員研修・フォローアップ研修	新入社員⑥													
	文化・体育活動	剣道大会・ゴルフ大会							ゴルフ⑦			剣道⑦				

平成二四年度第一三回トップセミナー

『わが国の経済、財政、金融の現状と課題』
と題して関東財務局長菅野良三氏が講演

平成二四年度第一三回トップセミナーは、三月四日(月)一四時より、ソニックシティビル四階市民ホールにおいて、関東財務局長菅野良三氏を講師としてお迎えし、「わが国の経済、財政、金融の現状と課題」と題して開催され、七二名の方々が参加した。

菅野局長は、まず、最近の市場動向、これまでのデフレ状況の長期推移について触れられた後、「大胆な金融政策」「機動的な財政政策」「民間投資を喚起する成長戦略」の三本の矢で、長引く円高・デフレ不況から脱却し、雇用や所得の拡大を目指す、安倍政権の経済財政政策の内容について詳細にわたる説明をされ、最後に日本経済の現状と今後の動向(概要は後記参照)に言及され講演を終了した。

□日本経済の現状と今後の動向

◆二四年度の日本経済は、復興需要等を背景として、夏場にかけて回復に向けた動きがみられたものの、世界経済の減速等を背景として輸出や生産が減少するなど、景気は弱い動きとなった。ただし、足もとでは、下げ止まりの兆しも見ら



講演風景

れる。

◆二五年度の日本経済は、世界経済の緩やかな回復が期待される中で、「日本経済再生に向けた緊急経済対策」(二五年度一月閣議決定)の推進等により、着実な需要の発現と雇用創出が見込まれ、国内需要主導で回復が進む。

◆内需の高まりを受けて、需給ギャップが縮小することから、日銀の金融緩和と相まって、消費者物価は緩やかに上昇し、GDPデフレ率は一六年前にプラスに転化することが見込まれるなど、デフレ不況からの脱却に向かうことが期待される。

◆先行きのリスクとしては、欧州の政府債務問題等、海外経済を巡る不確実性、為替市場の動向、電力供給の制約等があることに留意する必要がある。

講演する菅野良三関東財務局長



講演する加地照子氏

『エグゼクティブ・コーチングについて学ぶ』
をテーマ開催

平成二四年度第一四回トップセミナー

平成二四年度第一四回トップセミナーは、三月七日(木)一三時三〇分より、ソニックシティビル四階市民ホールにおいて、ビジネスコーチ(株)代表取締役細川馨氏と同社パートナービジネスコーチの加地照子を講師としてお迎えし、「エグゼクティブ・コーチングについて学ぶ」をテーマに講演等が行われ、四三名が参加した。

講演等の概要は以下の通り。
◆エグゼクティブ・コーチングの定義

企業のトップ及び経営幹部クラスがより一層優れたリーダーとして周囲に肯定的な影響を及ぼせるようになるために意識改革・行動変革を行うためのプログラム。

◆リーダーとは、そしてリーダーの成功とは
リーダーとは、他の人とともに目的達成に向けて進む人。そして、成功とは、リーダーになる前は自分自身が成長すること、しかしリーダーになった途端、成功とは他人を成長させることになる。

- ◆あなたをトップの座から遠ざける「二〇の悪癖」とは
1. 極度の負けず嫌い(何を犠牲にしても、どんな状況でも、まったく重要でない場合でも、勝ちたいと思う気持ち)
 2. 何かひとこと価値を付け加えようとすると(どんなことにもちよつと口出ししたいという強い気持ち)
 3. 善し悪しの判断を下す(他人を評価して自分の基準を他人に押し付けようとする気持ち)
 4. 人を傷つける破壊的なコメントをする(不要な皮肉や痛烈なコメントをする)
 5. 「いや」「しかし」「でも」で文章を始める(これらの否定的・限定的な言葉を使いすぎる)
 6. 自分がいかに賢いかを話す(他人が考える以上に私は賢いんだと見せたい欲望)
 7. 腹を立てているときに話す(感情的な興奮を経営ツールとして利用する)
 8. 否定、もしくは「うまくいくわけないよ。その理由はね」と言う(頼まれもしないのに否定的な考えを吹き込む)
 9. 情報を教えない(優位な立場を保つために情報を他人と共有しない)
 10. きちんと他人を認めない(賞賛し褒章を与えることができない)
 11. 他人の手がらを横取りする(成功に対する自分の貢献度を過大評価する)

12. 言い訳をする(不愉快な行動を、変えることのできない生まれつきのものとして片づけ、他人がしかたないと思うようにさせる)
13. 過去にしがみつく(自分の過去の出来事や人のせいにする。自分以外のすべてのせいにする)
14. えこひいきする(誰かを不公平に扱っていることに気がつかない)



ワークも行われた



15. すまなかったという気持ちを表さない(自分の行動に責任を取らない、間違いを認めない)
16. 人の話を聞かない(職場の人に對して敬意を払わない、もつと受動攻撃的な形)
17. 感謝の気持ちを表さない(非常に基本的な悪いマナー)
18. 八つ当たりする(罪のない人を攻撃したいという誤った欲望)
19. 責任回避する(自分以外のみんなを責める)
20. 「私はこうなんだ」と言い過ぎる(欠点をまるで長所のようにほめそやす。それが自分なんだと主張する)
- ◆人を味方につけるためのセルフチェック・ポイント
 1. 部下に仕事を任せる時、その仕事をどうやって欲しいか、時間をかけてきちんと説明していますか?
 2. あなたとあなたのチームがつくり出した成功という大切なギフトを詰めた宝箱を美しいリボンで(「心から「ありがとう」で飾っていますか?)
 3. 称賛を大盤振る舞いしていますか?
4. あなたのアイデアは、会議の席にいた誰かがよく考えたコメントをして刺激されたからではありませんか?
5. なぜ家族よりも犬があなたの関心を引き知っていますか?
6. 謝罪することで、戦いに負けたと思っていないですか?
7. 他人に対して頼りにしていると言っていますか?
8. 相手の姓と名前を会話の中でふだんに使っていますか?
9. 「君が何を言おうとしているんだかわからない」と言う代わりに「ありがとう。その点は考えていなかった」と言っていますか?
10. 提出されたレポートに「すばらしい!」とメモをつけて返していますか?

11. あなたとあなたのチームがつくり出した成功という大切なギフトを詰めた宝箱を美しいリボンで(「心から「ありがとう」で飾っていますか?)
12. 称賛を大盤振る舞いしていますか?

平成二四年度第一五回トップセミナー

『習近平政権下の中国政治経済情勢と』 と題してキヤノングローバル戦略研究所 研究主幹瀬口清之氏が講演

平成二四年度第一五回トップセミナーは、三月二日(火)一四時より、ソニックスティール四階市民ホール



講演する細川馨氏

において、「習近平政権下の中国政治経済情勢と日本経済、日本企業への影響について」をテーマに開催さ

れた。
今回のセミナーは、習近平をトップとする中国の新指導部スタートを機に、今後、新政権が打ち出す経済・外交政策如何によつては日本経済・日本企業の今後に大きな影響を及ぼすことも想定されるということを踏まえ、中国経済・日中外交研究の日本の第一人者であるキヤノングローバル戦略研究所・研究主幹瀬口清之氏を講師として迎え、開催したもので、七九名の方々が参加した。

■中国経済の現状

◆生産・輸出・投資・消費の推移をみると、中国経済は、二〇一二年八月をボトムに向いている。景気押し上げの要因としては、「金融緩和を背景とするインフラ建設の増加」「住宅投資の拡大」「雇用の拡大、賃金上昇による所得環境の良好さを背景とする消費の堅調」「輸出の若干の回復」の四点である。

◆中国経済の成長率をスローダウンさせる要因として取り上げられる生産性の低い農業部門から生産性の高い非農業部門への労働移動が進み非農業部門の余剰労働力がなくなるといういわゆる「ルイスの転換点」到達問題については、中国経済のサービス化進行に伴い、都市・農村の雇用労働者が順調に増加しており、現状大きな懸念となっていない。

◆ただ、今後の景気拡大を考えると、鉄鋼、セメント、ガラス、自動車等の産業を中心とする「過剰設備の調整」、「輸出の伸び悩み」、沿海部の主要大都市を中心とする「住宅取引規制の継続」等が足枷要因となる。



講演する瀬口清之氏

◆二〇一三年の中国経済見通しとしては、実質GDP成長率は八・二%〜八・五%、消費者物価上昇率は三・〇%程度、貿易黒字は、二一〇〇億ドルというのが基本シナリオと考えられる。

◆習近平政権の課題

◆国有企業改革
中国では、現状国有企業が優遇政策により保護されている。非効率で競争力のない企業は本来市場競争の中で淘汰され、倒産することにより経済全体の効率が向上するはずであるが、国有企業、政府が保護する民営企業等が不採算となつても、中国の中央・地方政府は雇用等への影響を考慮し、倒産させずに、行政手段による延命措置を取ったり、もしくは体力のある優良企業による吸収合併で救済するという事例が目立っている。これは中国の産業競争力の低下を通じて、経済全体の効率低下を招来させる。

◆過剰設備の調整

◆国有企業、民営企業を問わず、中央・地方政府の税金優遇政策、補助金等により特定産業が保護され、結果的に過剰設備を抱えている。企業自身が需給バランスが崩れることに気づいて減産を進めようとしても、地方政府は減産により地元の関連企業に悪影響が及ぶのを恐れ、減産を認めないというのが実情である。しかし、この状態はいずれ限界を迎える。

◆金融自由化の推進
二〇一三年は金融自由化が加速し始める可能性が高いとみられている。金融自由化により金融機関相互間の競争が促進され、金融機関の収益は圧迫される。この結果、多くの金融機関の高収益水準は是正され、一部の競争力のない金融機関は経営が悪化する懸念がある。金融機関の経営状態を踏まえながら、政府が金融自由化を推進できるかどうかは課題である。

◆所得格差の是正

◆中国の最大の課題である所得格差是正のためには、所得再分配を更に進める必要がある。そのために必要な政策は、①所得税の税率の引き上げ、②相続税・贈与税の導入、③不動産保有税の全国化(現在は上海と重慶のみ)などの税制改革であるが、いずれも富裕層の抵抗が強く、実施は難しいとみられる。

◆環境問題の改善

◆中国の環境問題は深刻な問題となっており、PM二・五等の測定指標導入を通じて大気汚染の実態把握強化、CO₂排出規制の強化、都市の汚水処理能力の増強等が大きな課題となっている。

◆これらの課題解決に当たっては、行政機関と国有企業は抵抗勢力となる可能性が高い。これらの抵抗を克服して改革を実施するには、習近平政権の政治力が不可欠であるが、今までのところ、習近平、李克強は言葉の上では、決然とした姿勢を表明しているが、具体策は示されていない。期待通りに改革が実行できるかどうかは未知数である。

めには、まず組織の目的が明確に共有され、個人の一人ひとりの役割がはっきり認識され、その役割が全力で果たされなくてはならない。さらに気をつけなくてはならないのは、「個人個人に明確に役割が分担され、その役割が果たされること」イコール組織力が高いということには必ずしもならないことである。

◆組織力は「分担」された個人の役割が、組織として「統合」されて初めて発揮できるものであるにもかかわらず、組織においては「分業」「専門」という話はよく聞か、「結びつける」「統合」という点については十分な注意がはられていない。役割分担や組織図を変えても問題が解決しないのは、結局組織力とは「部門間の統合」をどうするかにかぎがあるからである。

◆組織力を高めるといことは、組織の中で役割が分担され、きちんと果たされ、さらに役割の隙間やあるいは時に対立する役割間の利害が統合されて、組織の目的を総合的に達成する態勢をつくることである。

◆トップの給料が会社の中で誰よりも高いのは、「誰もがしたくない仕事」をしなくてはならないからである。つまり、社長の仕事の本質は、「難しい判断」「人に嫌われる判断」をすることにある。「先送り」をするトップとは、実は全く判断していかないのではなく、「判断をしないという判断」「時間を浪費するという判断」「手遅れになってもかまわないという判断」をしていることに気が付いていないのである。

◆組織を守るトップの使命は、「みんなと同じように痛みを感じる」などという楽なものではなく、不確実な状態でかつトレードオフを伴った決断をすることにある。何と言われようと、優先順位をつけ資源を不公平に配分しなくてはならない。それが競争に勝ち残り、組織を幸せにする唯一の道なのである。

◆コミュニケーションとは、お互いの考え方の違いを明確にし、創造力を発揮して合意に達する協力のプロセスである。つまり、意見が対立するのは当たり前であり、対立から創造が始まるというよりも、対立があるから創造があるのである。組織における信頼とは、無条件に相手の言うことに合意することでは決してなく、相手の意見に反対したり、あるいは相手が嫌がる意見を言っても相手はわかってくれようと信じることである。

第七回特別セミナー

『改正労働法説明会』開催

平成二四年度第七回特別セミナーは、三月十一日(月)一三時三〇分より、



茂野和信氏

われる原因の一つは、対立を避けたいという思いがある。そもそも、対立することはエネルギーを必要とする。さらに、対立を対立で終わらせないためには、お互いの話を意見をじっくり聞き、その前提と自分の前提をよく見比べ、より高次の、組織の方向性を探る不断の努力が必要となる。ある意味、対立、異なった意見は「改善」の機会であり、手遅れになって「あの時やっておけば」と後悔する前に対応すべきである。

◆仲間意識とか和とか、さらに言えば、他人の気持ちを慮るという姿勢は、日本人の美德である。震災の時もその美德は最大限に生かされた気がする。ただ、往々にして強みと弱みは紙一重。ある局面では強みだったものが、別の局面では弱みになることは珍しくない。その意味で、今の日本の全ての組織にも求められているのは、「目的を共有した上での対立」ではないかと考える。

ソニックシティビル四階市民ホールにおいて、四月一日施行の労働契約



森常夫氏

法、高齢者雇用安定法等の説明会が開催され、七八名の方々が参加した。説明者は、「労働契約法」が労働基準部監督課特別司法監督官の茂野和信氏、「高齢者雇用安定法」は、職業安定部職業対策課高齢者対策担当官の森常夫氏、「労働者派遣法」は、職業安定部需給調整事業室需給調整指導官の佐藤浩二氏の三氏に務めていただいた。

第七回ウーマノミクス推進委員会

『企業を成長に導く女性活躍促進セミナー』開催

平成二四年度第六回ウーマノミクス推進委員会は、三月八日(金)一三時三〇分より、ソニックシティビル四階市民ホールにおいて(独)国立女性教育会館で行われた。



講演をする内海房子国立女性教育会館理事長



佐藤浩二氏

育会館との共催で「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」として基調講演とパネルディスカッションが行われ、五五名の方々が参加した。セミナーは、まず内海房子(独)国立女性教育会館理事長より「これからの国立女性教育会館の役割」と題して基調講演が行われた。

内海氏からは、まず、国立女性教育会館がわが国唯一の男女共同参画・女性教育のナショナルセンターとして女性教育の振興を通じ、男女共同参画社会の形成促進をミッションとしている中で、今後は企業を対象とした研修も強化していく旨説明



コーディネーターのパク・スックチャ氏



井手明子氏

が行われた。その後、大学を卒業してからNECへの入社、その後前職であるNECラーニングの社長となるまでの体験を語りつつ、企業における女性活躍の促進のためには、中間管理職が鍵を握ること、そして女性自身も自分の力を信じ未知の世界に挑戦することが必要であるとのメッセージで講演を締めくくられた。

続いてパネルディスカッションでは、世界経済フォーラムが発表する二〇一二年のジェンダーギャップ指数に



板垣千恵子氏



中野洋恵氏

第七回グローバル委員会

『ASEANセミナー』を開催

平成二四年度第七回グローバル委員会は、三月一五日(金)一三時三〇分より、ソニックシティビル四階市民ホールにおいて「ASEANセミナー」として開催され、①ミャンマー

の経済・投資環境と進出に当たっての留意事項、②新興国における不正リスクマネジメントの実務上のポイント、③ASEAN諸国への進出後の留意事項、④税務調査への対応の三

部構成で講演が行われ、六二名の方々が参加した。

セミナーはまず、KPMGのASEAN統括兼ミャンマー事務所長の藤井康秀氏より、「ミャンマーの経済・投資環境と進出に当たっての留意事項」をテーマに、①ミャンマーの概要、②同国の新外国投資法の概要、③拠点設立手続き、④現在注目を集めているティワラ経済特別区の概要、⑤税制の概要、⑥KPMGの日系企業サービス体制について説明が行われた。

第二講は、KPMGディレクターの藤田大介氏より、「新興国における不正リスクマネジメントの実務上のポイント」をテーマに、①不正の基礎、②不正の徴候への気づき、③企業内不正の類型、④海外の不正に多く見られる手口と徴候、⑤不正の徴候発覚時の調査手続き・留意点、⑥調査を円滑に進めるための事前準備等に関して詳細な説明が行われた。

第三回少子高齢化対策研究会

『シニア消費の現状と将来』と題して(株)三菱総合研究所主席研究員 高橋寿夫氏が講演開催

平成二四年度第三回少子高齢化対策研究会は、三月二五日(月)一四時よ

り、ソニックシティビル四階市民ホールにおいて、少子高齢化の急速な



筆野力氏

最後の第三講は、再び藤井康秀氏より、「ASEAN諸国への進出後の留意事項、税務調査への対応」をテーマに、①ASEAN諸国の法人税調査とペナルティ、②税務調査における指摘内容の見極め、③移転価格税制を中心とする主な指摘事項、④関税調査への対応等について説明が行われ、最後に有責任あらず監査法人北関東事務所所長筆野力氏より閉会挨拶が行われた。

進行、人口減少社会の到来により、個人消費の将来について悲観的な見通しが主流となっている中において、個人金融資産の六割以上を保有しているシニア層の消費力が脚光を浴びてきていることを踏まえ、「シニア消費の現状と将来」と題して、(株)三菱総合研究所・事業予測情報センター主席研究員高橋寿夫氏より講演が行われ、三八名の方々が参加した。

研究会は、まず本研究会の委員長であり、本会栗田敏寿副会長より開会の挨拶が行われ、その後講演に移り、高橋氏からは、「シニア市場は本当に有望か」「シニアが変える国内消費市場」「シニア市場を難しくしている三つのポイント」「三、一で変わるシニアの生活価値観」「シニア消費の実態」「シニアが抱える不安」等について、三万人を対象にした、二〇〇〇設問による国内最大規模の生活定点調査結果も踏まえながら、大変興味深い講演が行われた。



藤井康秀氏



藤田大介氏



開会挨拶をする栗田敏寿委員長



講演する高橋寿夫氏



質問する参加者

『どうする日本企業、今改めて経営戦略を問う』と題して 神戸大学大学院教授・ 三品和広氏が講演

三品和広氏が講演

青年経営者部会主催による平成二十五年特別講演会が、三月十八日(月)一六時より、パレスホテル大宮四階ロビールームにおいて、来賓、一般部会員合計七六名が参加し開催された。

講演会は、矢部利人副部会長(丸和工業・社長)の司会・進行により進められた。

まず、開会に当たり、挨拶に立った川本武彦部会長(サイサン・社長)は、企業を取り巻く経営環境に触れた後、我々青年経営者部会は、しっかりと倫理観を持ちながら、時代に即応した経営を心がけ、社会に貢献していきたいとの決意を表明するとともに、来年、埼玉で開催される全国大会に是非とも多くの皆様に参加いただきたいの要請を行い挨拶



開会挨拶する川本武彦部会長

を結んだ。

続いて、来賓として出席した西村和義埼玉県経営者協会会長の挨拶が行われ、その後、神戸大学大学院経営学研究科教授三品和広氏による、「どうする日本企業」今、改めて経営戦略を問いなおす」と題する講演に移った。講演は企業経営者にとってとても示唆に富む講演であり、大好評であった。(講演の骨子は以下の通り)

■講演の骨子

◆日本にはイノベーション信仰が深く根をおろしている。技術の力でイノベーションさえ成し遂げれば、利益は後からついてくる。逆に、イノベーションで遅れをとると、手も足もでない。トップから現場まで、そう強く信じられている。

講演する三品和広氏



しかし海外に目を向けるとどうやら違うことに気づかされる。日本企業の収益力は、技術志向を謳わない海外企業に比べると比較にならないほど低く、イノベーションの後に利益がついてきている気配はない。日本企業が重視するイノベーションの普遍的効力には疑義を挟まざるをえない。

◆海外の企業は平気で異次元の競争をしかけてくる。そのため、製品次元やオペレーション次元の競争にどっぷり浸っていた日本企業はグローバルゼーションが鬼門となった。いったん「立地」を崩されてしまおうといくらイノベーションで対抗しても体力を消耗するだけである。

◆日本企業の得意戦法は、実行部隊を意思決定に関与させ、計画の推進力で勝負するというものであった。しかし、この戦法が機能するために重要な必要条件がある。その条件とは、推進力を発揮する「場」を定める指揮官の存在に他ならない。ところが今は日本企業から指揮官が消え失せるといふ事態が発生している。

◆経営者に関しては、創業経営者と

操業経営者(組織の管理を得意とし社内で昇進を重ね、巨大企業の経営を継承した経営者)の区別が決定的に重要である。日本も競争力に欠ける操業経営者に代えて、新規事業の創業経験を有する指揮官を立てない限り、再興など望めない。

◆やりたいことが先にあり、それに邁進した結果として成長を遂げるのが正常な企業の姿である。戦後のトヨタ自動車やソニーは、そのような姿を代表する企業だった。現在なら、アップルがその好例である。ところが今や多くの企業はやりたいことはそっちのけで、成長目標の実現に邁進している。しかし、成長を目標に掲げるとろくなことにはならない。現在の日本企業の低迷をみれば明らかである。

◆成長は結果として実現するもので、目標は「事業活動を通して世の中にもたらす変化」という言語で語るべきである。自社の「やりたい仕事」を精密に定めることこそ、経営戦略の第一歩となる。それは、集団が合議で決めることではない。卓説した個人の心の叫びに従うものなのである。

講演終了後、眞子・岳志副部会長(真工社・社長)が謝辞を述べ、第一部は終了した。

なお、講演会に先立ち開催された役員会では、四月例会(フランスワインとチーズの基礎知識)、五月に開催する定時総会、七月例会(第三回経営者のためのヨガ教室)、八月例会(家族会の開催・東京湾クルー

ズ)、十月十八日(金)、十九日(土)に神戸で開催される全国大会、また、二〇一四年、十一月十三日(木)・十四日(金)の両日に埼玉で開催する全国大会等々について、議論が行われた。第二部の懇親会は三原宏治幹事(日本自動車管理・社長)の司会・進行で開宴した。

初めに、初代部会長であり、また、埼玉県経営者協会副会長でもある藤池誠治氏より挨拶をいただいた。続いて、第五代部会長であり、埼玉県経営者協会副会長でもある吉野寛治氏に乾杯の音頭を執っていただき、多くの会員のとともに、会は和やかな雰囲気の中懇談が続いた。

最後に閉会の挨拶を内藤 岳幹事(内藤環境管理・常務)が行い、会の活性化と魅力作りに邁進し、会員を増強したいと述べ、特別講演会は盛会裏の内にお開きとなった。



講演の様子

生き生き働くために これからの働き方のヒントを探る

第二六回「生き生き職場体験交流の集い」が三月一四日、大宮ソニックシティにおいて参加者・関係者を合わせ合計五一名が参加して開催された。

「生き生き」という言葉をキーワードに「働くことをあらためて見つめ直し、今後のキャリア形成を考える」場として、事例発表やディスカッションなどのプログラムに取り組み、これからの働き方のヒントを探った。

午前中は「基調講演」、三人の発表者による「事例発表」、午後からは「パネルディスカッション」「グループディスカッション」と続く四部構成。

第一部の基調講演では、(株)NHKエンタープライズ制作本部エグゼクティブ・プロデューサーの小松昌代氏より「ピンチはチャンス」朝ドラ『おひさま』はつ恋』ドラマ制作の現場から」と題して講演を頂いた。

小松さんは、フリーを経て、一



プロデューサーとしてド ラマ制作に一関るご経験と共貴重なメッセを発信して頂いた小松昌代氏による基調講演

九九九年(株)NHKエンタープライズに入社、二〇〇九年より三年間は(株)NHKドラマ番組部チーフプロデューサーとして連続ドラマ等を作成され、「大地の子」「少年たち」シリーズなど、多数の作品を制作。講演では、ドラマが出来るまでの現場では何が起きているか『おひさま』秘話と共に話された。冒頭、小松さんは「プロデューサー」という仕事に就いて、「それぞれの立場で力を発揮してもらおう環境を作るのが私の役割。全員の作業で思わぬ相乗効果が生まれることがある」と触れた後、具体的な経験談として、「各シーンの展開を売りにするドラマではなく登場人物の語りで構成していくドラマでは、タイトな制作スケジュールの中でギリギリまでキャストインクにこだわる。こだわる理由は、ドラマは全員作業の成果物でありこれまで周囲と協力してものごとをつくりあげた経験をどれだけ有するかという点を最も重視してキャストインクを決めてきた。その結果、想像もできなかった脚本やドラマをプロデュースすることができた」と語った。

また、朝のドラマ小説『おひさま』ではそんな経験が特にたくさんあったと話し、制作を通して感じた「人の縁」に関して、制作中に起きた震災を受けての葛藤なども交えて語った。

特に印象に残っていることとして震災後の、色々と制限のある環境の中でも「何とかしたい」と思う皆の気持ちの相互作用で、思いがけない効果が生まれ良いシーンが撮れた時、ヒロインを演じる女優の井上真央さんが思わず「ピンチはチャンスですね」と語った事例に言及し、「正解のない世界ではあるが、その時ベストだと思ふことを選択していくこと、そしてその選択を信じていくことが大切」と語った。

そして、ご自身が携わる『テレビ』の仕事に関して、「瞬間瞬間で流行りが移っていく世界ではあるが、その瞬間、テレビを見てる方に何か届けばいいなと思つてこの仕事をしている。何気なく聞かえてくれた言葉がずっと心に残るかもできない、それがテレビの強み。何気なく見てくれた方にも何か引っかけたなら、「何か」のきっかけになれたら」と語った。

そして最後に「向かう先に向かっているのは『人』。限られた人の中での縁を結んでいくか、その縁の中でピンチをチャンスにしていくことが大切」と講演を締めくくられた。

第二部の事例発表では、三名の女性リーダーが、様々な立場から自身の経験談を交えて発表した。

大宮アルティージャの相澤敦子さんは、入社九年目の「経験を、人の為に働くのだから」と題して、プロサッカーリーグの運営に携わる日々の取組みや、仕事のやりがいと家庭との両立という悩みと向き合う姿を、等身大の言葉で語った。

スポーツを通じてより魅力的で活気ある街づくりに貢献するために、『社会』『街』『子供』『企業』

を繋ぐための日々の取組みは、仕事としてやりがいがあるとした上で、仕事と家庭を両立させる中で、「いつも『なんのために働くのだから?』という悩みに直面している」と触れ、考えを整理する中で気づいたこととして、以下のように語った。

「ベストな選択ができるように、色々な準備をしておくことが重要。そして多くのことをなす遂げようとするのであれば、努力と工夫をするとともにやるべきことの優先順位をつけることが大切」と語った。

そして最後に「焦らず遠回りでもいいので、目標を持っていることが大切。持つていないと、自分を成長させることができない」と話し事例発表を終了させた。

エーザイ(株)の茂木美代子さんは、入社から一九年間の医薬品製造という命に関わる仕事で携わる日々の取組みや、プロジェクト活動への参画を通して学んだことを「愛する人に褒められる医薬品づくりすべては患者様、そのご家族の笑顔のために」と題して発表した。

発表タイトルにある、愛する人に褒められる医薬品づくりの実現のためには、

- ①技術と真心を込めた生産活動とチームワークによる『高品質製品の安定供給』
- ②患者の方との交流・座談から得た気づきをもとに、生産現場視点と使用者視点の両面からの製品改良に取組み、患者の方の『想いをカタチ(製品)にするモノ作り』
- ③様々な価値観を生かして、あらゆる角度から患者の方への貢献

「患者の方との交流・座談から得た気づきをもとに、生産現場視点と使用者視点の両面からの製品改良に取組み、患者の方の『想いをカタチ(製品)にするモノ作り』」

そして最後に「患者の方の喜ぶ笑顔が見たい」という想いを原動力に、心がぶれないように取り組んでいきたい」とまとめた。

埼玉縣信用金庫の山口和子さんは、今年二月に当金庫初の女性支店長に就任、これまでのキャリアアップに関するご経験と、二回の産休・育休を取得されながらの仕事と家庭の両立のご経験を「なでしこ管理職・私を支えてくれるも

を果たす『ダイバーシティの推進と浸透』が必要と語った。

そして自身の「生き生き働く秘訣」として

- ①楽しく働き、やりがいを感じるためには、別の価値観を持つて仕事ができるかどうか。なぜやる必要があるのかを考え、ぶれない自分を持つ。
- ②仕事は楽しみながら、苦しみなから。楽しむためには『準備をする』。苦しみに耐えるためには、逃げ出すのではなく、試行錯誤しながら一人で抱え込まずに周囲の協力を仰ぐ。
- ③人との絆、結びつきを大切に、感謝の気持ちを忘れずに、積極的なコミュニケーションによって人的ネットワークを拡充していく、と発表した。

そして最後に「患者の方の喜ぶ笑顔が見たい」という想いを原動力に、心がぶれないように取り組んでいきたい」とまとめた。

埼玉縣信用金庫の山口和子さんは、今年二月に当金庫初の女性支店長に就任、これまでのキャリアアップに関するご経験と、二回の産休・育休を取得されながらの仕事と家庭の両立のご経験を「なでしこ管理職・私を支えてくれるも



生き生き働くことに関する体験談を披露した事例発表



「生き生き働くためには?」「仕事とプライベートの調和に関するディスカッション」

の」と題して発表。
キャリアアップするごとに、その後の自身の管理職としての仕事のスタイルに繋がった体験例として、

①支店長代理時代、「一人でチームを引っ張っていくのではなく、みんなの意見を取り入れながらも、最後の意思決定は自分でする」と考えるようになったこと。

②人事考課の際に学んだ「みんな頑張っているからと公平な評価をするのではなく、頑張った人にはきちんとした評価を、数字のあがらない部下には、数字を取れるように指導してあげることが上席者としての役割」と、公平ではなく公正な人事考課の必要性を学んだことなどを話された。

最後にまとめとして「全力で走った『独身時代』、ウォーキングに換えて一息入れる形になった『結婚・出産』そしてまた走り出して『管理職』としてまた走りアップし、そこからまた新しい景色が見えてきた。人生色々なことが起こるが、そこから逃げないで全部受け止め、その時出来るベストな状態で対応していきたい。人

生をフルコースで楽しんでみたい」と語り事例発表を終了した。

第三部のパネルディスカッションでは、事例発表者三名をパネリストに迎え、「生き生き働くためには、どうしたらよいか」「仕事と個人の生活をどう調和させていくか」をテーマにディスカッションが行われた。

ディスカッションでは思い通りにいかずに苦労した時の乗り越え方

周囲とのコミュニケーションの取り方

チームとして質の高い仕事を生み出すための仕組み

目標の定め方やモチベーション維持の秘訣

これらについての目指す姿などについても討議し、参加者にとつても身近なリフレッシュ方法などについても意見が出された。

そして最後に、参加者に向けたメッセージとして、まず相澤さんからは「何のために働くのかという問いは、人によっても、時期や立場によっても変化する。私自身、『今大切なこと』と『この先五〜一〇年後を見据えて考えていきたい。何でも『一生懸命』『楽しく』『やる』ことが大切だと思う」との意見が述べられた。

続いて茂木さんからは「今日の自分を支えているのは昨日の自分を創っていく。未来の自分は、毎日という点と点を結んだ延長線上なのだと思う。そういった意味ではキャリアデザインを描き、どんな人生が自分らしいのか、ある程度プランを立てることが大切」とのお話があった。

そして最後に山口さんから「働

くということの大きな目的の一つに生活の糧(収入)を得ることがあるが、働くとは決してそれだけではない。仕事に前向きに、イキイキと取り組むことで、感謝し感謝される喜びや学び、仲間、社会的使命、成長等、金銭には代えがたい『心の糧』を得ることが出来る。私も皆さんと共に自分に与えられた職務・職責を果たしながら心の糧を増やし育てていきたい」と述べ、メッセージを締めくくられた。

最後の第四部は、「生き生き働いていくために」をテーマに七、八人のグループに分かれて「自身自身を取り組んでいく身近な目標」に関してディスカッションを行った。各グループから生き生き働くためのキーワードとして

「次に繋げるために、その時ベストと思う選択をする」「仕事に対する柔軟性を持つ」「コミュニケーションをとることが大事」とりあえずやってみようという姿勢「一人で抱え込まず、人に頼ることも大切」などの意見が出された。

終了後のアンケートでは参加者からは以下のような意見が出された。

●仕事とプライベート、家庭の両立について、今後どう向き合っていくかが自分自身の不安材料だったが、色々な話を聞いて仕事を継続していく自信が少しついたように思う

●同じ働く女性として色々な悩み、不安に対して、乗り越えてきた経験談は参考になります。生き生き働くためのキーワードが色々あった

●今後もずっと働いていく上で、メンタルの支えになるようなお話を聞くことができた。また、働く以外の人生でもプラスになるような言葉を得ることができて、とても貴重な機会だった

●色々な職種・立場の方がいて、違う視点からの色々な話を聞くことができて、とても参考になった

●こういった交流の場はなかなかないので、とても貴重な体験になった

●不安を抱えているのはみんな同じなんだと知ることができて、安心したし、前向きな気持ちになれた」などの意見が出された。参加者にとつて、働き方・暮らし方の身近なヒント、また将来役立つヒントをそれぞれに感じ取り、明日から取組んでいく目標と、チャレンジへの意欲、また、生き生き働くための活力を得る場となったようだ。

□プログラムの内容

「ピンチはチャンス」朝ドラ『おひさま』は「つ恋」ドラマ制作の現場から

株式会社エンタープライズ制作本部 エグゼクティブ・プロデューサー 小松 昌代 氏

「生き生き働くこと」をテーマに、明日からの自身の取組みに関するディスカッションを行った

事例と発表者

①「なんの為に働くのだろうか?」
大宮アルディージャ 事業本部 営業グループリーダー 相澤 敦子 氏

②「愛する人に契められる医薬品づくり」すべては患者様、そのご家族の笑顔のために」
エーザイ(株) エーザイ・デマンド・チェイン・システムズ ステイブルブランドDCU 美里SB 注射剤製造室 茂木 美代子 氏

③「なでしこ管理職・私を支えてくれるもの」
埼玉県信用金庫 南古谷支店 支店長 山口 和子 氏

集会スタッフ
《コーディネーター》
埼玉県経営者協会 町田 恭子

埼玉県経営者協会 宮田 信久
新井 秀明
星崎恵美子

《参加会社・組織》
アイジヤパン(株)②、アイル・コーポレーション(株)①、インタコスメ(株)①、インタコスメ(株)②、群馬工場①、AGS(株)③、(株)NTT東日本①、埼玉③、(株)NTTファイナリティーズ中央埼玉支店③、(株)亀屋②、川口信用金庫②、クリンシステム(株)①、クノールプレムゼ商用車システムジャパン(株)①、独立行政法人国立女性教育会館①、(株)コーシー狭山事業所④、埼玉県信用金庫②、サイボー(株)③、三協食品工業(株)②、三州製菓(株)①、大東ガス(株)①、(株)大洋社印刷所①、東彩ガス(株)③、日本メタルガセット(株)①、(株)パレスエンタープライズ①、飯能ケーブルテレビ(株)①、北辰図書(株)②、社会福祉法人単人会まきば園①、フジオックス(株)②、(株)松本商会②、八千代紡織(株)①

○内は参加人数。合計四八名。



埼玉クイズ王決定戦決勝開催 (25.3.20.ソニックシティ)



3月20日(祝)、ソニックシティ・イベント広場において、埼玉クイズ王決定戦決勝が開催され、秩父市役所職員で構成されたチーム「くろちゃん」が見事優勝し、初代埼玉クイズ王の栄誉に輝きました。



エンディング



優勝決定の瞬間 (右側、優勝チーム「くろちゃん」)



大人優勝チームへの賞品贈呈



子ども優勝チームへの賞品贈呈



決勝戦開始



子ども参加チーム



クイズ会場全景

埼玉クイズ王決定戦にご協賛いただきました会員企業の皆様

誠にありがとうございました

～ご協賛企業の皆様～

(株)どん様、(株)埼玉りそな銀行様、(株)武蔵野銀行様、(株)ヤオコー様、(株)ハイデイ日高様、(株)テレビ埼玉様、三国コカ・コーラボトリング(株)様、(株)小山本家酒造様、ブリヂストンサイクル(株)様、日本信号(株)様、埼玉縣信用金庫様、(株)井口一世様、AGS(株)様、(株)デサン様、(株)松本商会様、(株)マスダック様、アサヒロジスティクス(株)様、望月印刷(株)様、マルキュー(株)様、東日本旅客鉄道(株)大宮支社様、東京ガス(株)埼玉支社様、大栄不動産(株)様、松本米穀精麦(株)、(株)カンノ様、三州製菓(株)様、(株)かにや様、(株)パレスホテルエンタープライズ様、(株)サイサン様、(株)亀屋様、(株)JTB 関東法人営業埼玉支店様、ウエルシア関東(株)様

新入社員研修開催

新入社員研修が四月二日、大宮ソニックシティで六〇名が参加して開催された。

基調講演では、「乗り越えられない壁はない」と題して、日本電鍮工業(株)代表取締役の伊藤麻美氏による講演が行われた。

講演の骨子は以下の通り。
 ・ご自身の会社経営のご経験から「嫌な思いや悔しい経験は、なににこしたことはないが、それを経験することにより自分が強くなる。嫌なことが起きてても、ポジティブに考えることが大切」

・「色々な人と出会い、色々な経験をして、色々な価値観を自分の中に取り込んでほしい」といったメッセージを送った。
 そして、「乗り越えられない壁はない」という講演タイトルを受け、

・「今できないことも、明日はできるようになるかもしれない。『できない』ではなく、『どうやったらできるか』、まずやってみることが大切」とまとめた。



基調講演をする伊藤麻美氏

参加者からは「これから社会人として生活していく上で大切な意識の持ち方や、粘り強く何事もこなしていく重要性を知ることが出来た」「どんな困難でも諦めずに頑張ろうと思った」といった感想が聞こえた。

続いては、りそな総合研究所(株)パートナー講師、古澤美奈子氏による講義「ビジネススマナー」。

主な五つのテーマは「学生から社会人へ」「効率的な仕事をするために」「職場でのコミュニケーションとチームワーク」「ビジネススマナーの基本」「自己啓発と自己管理」。

速やかに職場に適応し、また、一日も早く職場の活力となるよう社会人として必要な、基本的な心構えやビジネススマナーを学んだ。参加者からは「職場ですぐに役立つ知識を身につけることができた」「社会人としての基礎知識やビジネススマナーに自信がなかった



コミュニケーション実習



講義をする古澤美奈子氏

ため、不安もあったが、セミナーに参加して実践することで不安が解消した」という感想が出た。

【参加会社・組織】

牛山電工(株)⑤、エヌ・ティ・エイ・スポーツコミュニケーション(株)①、(株)エンプラス⑭、関東自動車(株)①、共和真空技術(株)③、(財)埼玉県生糸系保護協会③、太陽管財(株)⑧、東京インキ(株)⑨、ハナコメディアカル(株)②、(株)ブラコー②、もしもん(株)⑪、(学)ものつくり大学①
 ○内は、参加者数。合計六〇名。



訪問のマナーを学ぶ

世界自然遺産「小笠原」でリーダーシップ研修を！

第34次小笠原「きづき・ふりかえり」

洋上研修参加者募集

☆全研修日程

二〇一三年七月～十一月

◆事前研修

第一回…七月三十一日(水)
 第二回…八月二十二日(木)
 第三回…九月十九日(木)

◆洋上・島内研修(予定)

十月三日(水)～八日(火)

◆フォロー研修

十一月初旬(予定)

◆通信教育

六月～九月

☆定員

五十名

☆対象

職場リーダー、リーダー候補

☆使用客船

おがさわら丸
 (六、七〇〇トン)

☆参加費

一九三、〇〇〇円

洋上研修の主な狙い

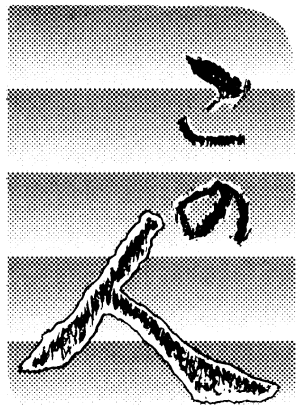
- ◇真のリーダーシップを体験的に学ぶ
- ◇実践的なコミュニケーションスキルを高める
- ◇自己革新を始動するきっかけを提供する

第三十四次 小笠原「きづき・ふりかえり」洋上研修の参加者を募集いたします。

募集いたします。

今度で三十四回目を迎えた歴史あるこの研修は、一貫して職場リーダー育成というコンセプトで人材育成プログラムを構築しており、グループワーク中心の体験・自己参画型の研修です。
 東京竹芝から約一、〇〇〇km離れた小笠原を往復する六日間航路での船内洋上研修や島内での体験型研修をメインに、マネジメントやリーダーシップの基本を通信教育や事前研修で学び、さらにフォロー研修で成果や課題をふりかえることで、職場での実践に活かせるヒントをつかんでいただきます。様々な環境の変化が激しい今だからこそ、企業にも個人にも変化が求められます。この研修は、リーダーとしての基本をしっかり学びつつ、「きづき・ふりかえり」を通して、次の一歩につながるためのきっかけを提供いたします。本研修の趣旨をご理解のうえ、参加者のご派遣をお願いいたします。洋上研修に関するお問合せは、左記にお願いします。

☆問合せ先
 電話〇四八―六四七―四一〇〇
 担当 宮田、町田



むさし証券株 取締役社長 小高富士夫氏

この人は、ご自身の性格を「寂しがり屋」と自己分析した。人と接し、人が喜ぶことを考え行動に移すことが大好きだという。

むさし証券株式会社の小高富士夫社長は、栃木県那須塩原市百村の出身。兄と双子の弟、妹の四人兄弟の次男として生まれ、幼い頃は上と下の狭間で目立たない存在だった。社長は、「幼心にとにかく人から注目され、兄にも負けたくなかった」と振り返る。自分と比べ優秀だった兄は憧れの存在でもあったが、逆に反発もした。

周りから注目されたいがために、ガキ大将になり、やんちゃなことや悪戯などもし、よく怒られた。また、野山を駆け回り、果樹を摘んだり、川を堰き止めて魚なども獲ったりした。

そんなガキ大将に転機が訪れた。小学校高学年になると親や親戚から土木作業や農作業などを手伝うように言われ、作業すると誉められ、

注目された。その内、近所でも人手が必要な時には積極的に手伝うようになり、評判となった。「人のために何かをすることによって得られる喜びを感じ始めた瞬間だった」と懐かしそうに語った。

寂しさの裏返しで悪戯をしていた自分が、人の喜ぶことをすれば注目もされるし、感謝もされると気づいた。そして、成長するとともに、人のために何かをすることによって、自分のモチベーションも上がり、気持ちもよくなるようになった。

社長の好きな言葉の一つは、「受けた恩は石に刻み、与えた情けは水に流す」。要するに、「感謝の気持ちを忘れない」ということである。また、「若いうちは年上に好かれ、年取ったら若い人に好かれるようになる」。自分はどうすればそれが実現できるかをずっと考えて行動してきた。

「自分で言うのもおかしいが、根っからのサービスマンで、とにかく人が喜ぶことを常にしたいと考えている。現職の証券マンは、お客様のライフプランに合ったアドバイスをお客様の最適な商品を提供することにより、お客様の喜びを与えることが使命なので、自分には天職だった」と微笑んだ。

さらに、入社後のきつかけを振り返り、大学時代にやっていたコンピュータ会社でのアルバイトで、証券会社にもよく出入りした関係

でこの業界に興味を持ち、就職活動した証券会社の人事担当から熱心に勧誘されたこともあり入社した。それが山文証券（現 むさし証券の前身）だった。

天性の感やデータ分析など、総合的な判断で相場読みにも自信を持ち、また、お客様との関係性も築きながら証券マンとしての頭角を現した。配属された各支店で実力を発揮し、支店売上の半分以上を稼ぐカリスマ証券マンとなった。

三四歳で高円寺支店の支店長となり、その後久米川支店では八期連続支店売り上げ一位を継続した。平成十三年、四四歳の時に執行役員として浦和支店長に着任、平成十六年には取締役に就任、平成二十年六月に取締役に就任し、現在に至っている。

様々な支店を経験するうちに、埼玉県の地域性に魅力を感じ、また、色々な人に助けられこともあり、豊かな営業基盤を持つ埼玉県を地元として、店舗数やお客様満足度でも証券業界の県内ナンバー1をめざす「埼玉証券構想」をビジネスモデルとした。社長は、「地域貢献を通じて、お客様や地域とともに成長する地域密着型の証券会社をめざす」と抱負を語った。そして、「県内の地盤をより強固なものとし、地域貢献とともに県内の雇用確保にも貢献したい」と目を輝かせた。

度とない合併・統合を経験した。合併による企業間トラブルにも遭遇し、風土やカルチャーに違いのある企業同士がどうすれば親睦が図れ、人間関係づくりができるかを模索し、奔走した。この中でも小高社長の「人の喜ぶことをしたい」というサービス精神が活きた。社員同士の交流を深めるため、ハイキングや花見、ゴルフコンペ、箱根駅伝観戦会などを企画し、参加を積極的に働きかけている。

今後の目標についてお尋ねすると、「毎年実施している福祉車両の寄付は今後も続けていきたい。さらに、介護士の労働条件や介護施設などの受入態勢を改善・整備するうえでも、支援ファンド」を設立したい。また、廃校になった学校の再利用なども含め、地域のための様々なファンドを立ち上げていきたい。そして、埼玉に徹底的に好かれ、必要とされる会社にしていきたい」と力強く語った。

社長の趣味は、ゴルフ、海釣り、住まいは三鷹市で、妻、長女と同居しており、二十九歳の長男は大阪で独立している。

〔略歴〕

- 昭和三十一年四月一日、栃木県生まれ
- 昭和五四年三月 駒澤大学法学部卒業
- 昭和五四年四月 山文証券株（現 むさし証券）入社
- 平成一三年四月 当社 執行役員浦和支店長
- 平成一五年六月 当社 執行役員営業統括部担当兼営業統括部長
- 平成一六年三月 当社 取締役執行役員法人営業部・顧客営業室・営業統括部担当兼営業統括部長
- 平成二〇年六月 当社 代表取締役社長
- 現在に至る



むさし証券株 小高富士夫社長

お客様から真に 信頼される証券会社へ

むさし証券
株式会社

むさし証券は大正8年創業。平成22年に本社を日本橋からさいたま市へ移転、同年そしあす証券と武蔵証券との合併により、新生「むさし証券」として埼玉県を中心に20の店舗ネットワークを持つ証券会社となりました。豊かな営業基盤を持つ埼玉県を地元として、お客様満足度において県内ナンバーワンの証券会社を目指しています。

としました。

弊社では毎年、埼玉県社会福祉協議会に福祉巡回車を寄付するなど、少しずつ地域社会への貢献実績を積み上げています。お客様や地域と共に成長する、地域密着型の証券会社であり続けることこそが弊社が今後目指す道と捉えています。

S・K・Y 澄み切った大空のごとく

当社の経営理念は「S・K・Y 澄み切った大空のごとく」に表現されています。

[S] 我々は顧客第一主義を徹底し、常に**笑顔(Smile)**を絶やさず、社会規範及び法令・諸規則を遵守しつつ、高度な専門知識に基づく**誠心・誠意**のサービス提供という信頼の種を蒔き続ける証券会社を目指します。

[K] 我々は働くことへの**感謝**の気持ちを持ち、社員全員**結束**して、健全な事業展開を通じて安定的な利益の確保により、株主の期待に応えます。

そして、更なる成長への挑戦を続け、企業価値の向上を通じて、より豊かな地域社会の創造に貢献します。

[Y] 我々は会社として**人的融和**に努め、社員全員が会社の将来に夢を持ち続け、常に働きがいを感じる事ができる職場環境の整備により、社員とその家族の幸福が実現される会社を目指します。

地域特化・ライフプラン提案

埼玉県は人口動向・経済規模などの市場環境と、その将来性において大変恵まれ、そして魅力的な地域です。そうした地域において、多様化する個人投資家のニーズにお応えするべく国内外の株式をはじめ、債券・投資信託・保険など様々な資産運用商品をご用意させていただいております。またお客様のライフプランに沿った最適なアドバイスに努め、お客様と「孫の代までお付き合い

きる信頼関係」構築を第一に考えていきたいと思っています。

また弊社では企業の事業継承や相続アドバイス、有望な新興企業の発掘、県内上場企業のIR、法人に営業ニーズをつなげるビジネスマッチングなど法人顧客のお手伝いも積極的にこなしています。

「トレジャーネット」ブランドでお馴染みのインターネット取引も備えており、効率的な取引を希望されるお客様へも十分対応できる態勢を整えています。

ゆとりある未来を応援します

弊社は、商品品揃えの豊富さと質の高いコンサルティング機能のご提供を常々心掛けています。県内最多数の店舗網を持つ弊社にお立ち寄りいただき、資産運用についてご相談ください。

皆様の「ゆとりある未来を応援する」資産運用のパートナーとして、是非とも弊社をご利用いただきたいと願っています。



日本橋大栄ビル



さいたまOLSビル

地域で最も信頼される
ワンランク上の
銀行を目指します。

武蔵野銀行は地域共栄と顧客尊重を理念として
彩の国さいたまと共に歩み続けてまいりました。
今、私たちは営業態勢の改革、人材育成や内部管理体制強化を通じて
「新しい領域を勝ち取る」、「存在感のある」、「信頼される」銀行を追求しています。
たゆまぬ努力と強い使命感で、地域におけるワンランク上の銀行を目指します。
これからの武蔵野銀行にぜひご期待ください。

www.musashinobank.co.jp

武蔵野銀行



埼玉県のマスコット
「コバトン」

新しいクオリティへ、新しいスピードで。



RESONA

埼玉りそな銀行

http://www.resona-gr.co.jp/saitamaresona/

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第76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、事務局次長 宮田 信久 ☎048-647-4100
 FAX 048-641-0924

研究の内容

産業への展開



燃料電池自動車用水素複合圧力容器の耐久性

埼玉大学大学院理工学研究科 人間支援・生産科学部門 荒居 善雄 教授

私は燃料電池自動車に使う水素を高圧で貯蔵する容器（圧力容器）の疲労破壊を防止するために研究を行っています。燃料電池自動車は水素と酸素を燃料として発電し、排気ガスは水蒸気であり、究極のエコカーと言えます。燃料電池自動車の普及を促すためには、航続距離が、従来の自動車と同程度であることが期待されますが、その為には大量の水素を自動車に積んで走る必要があります。燃料電池自動車では70MPa(約700気圧)という大変高い圧力が想定されています。一方、自動車に乗せて走るためには、容器はなるべく軽量で小型であることが望まれます。アルミニウム合金やプラスチックで内張りをし、外側を炭素繊維強化樹脂で覆って、気密性が高く、軽量で高強度な圧力容器が開発されつつあります。燃料電池自動車では、水素の消費と補給に伴い、容器の圧力は低下と上昇を繰り返すことになります。圧力容器にはこの圧力の繰り返しの耐える耐久性が備わっている必要があります。金属は力を繰り返し受けると、たとえその力が、一回ではその金属を壊すことがないような小さな力であっても、

ある時、突然破断することがあります。これを金属疲労と言ひ、繰り返しにより小さな割れが出来て、それが少しずつ成長する現象です。写真は金属疲労で壊れた面に生じる筋状模様の電子顕微鏡写真です。筋と筋の間隔が力の繰り返しの一回に対応しており、割れが2ミクロン程度づつ大きくなっていくことを表しています。燃料電池自動車用の圧力容器も、内張りのアルミニウム合金が、圧力の繰り返しによって金属疲労を起こし、割れが内張りを貫通する程大きくなります。割れが内張りを貫通し、内部に蓄えられた水素が外に漏れて引火すると危険ですので、燃料電池自動車を使用している間に圧力容器に漏れが生じないように、金属疲労による割れの成長を予測する方法を開発しています。



燃料電池自動車用水素複合容器の軽量化・小型化につながることを期待しています。

学歴・略歴

荒居 善雄

(あらい よしお)

1984年3月東京工業大学大学院修了。工学博士。東京工業大学助手、埼玉大学工学部講師、助教授を経て、2005年10月から現職。1996年マサチューセッツ工科大学客員研究員。

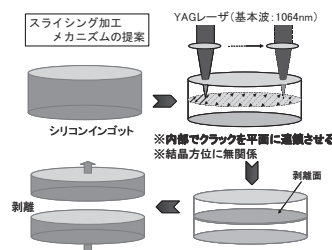


材料内部から切断していく新レーザー加工法

埼玉大学大学院理工学研究科 人間支援・生産科学部門 池野 順一 教授

シリコンや炭化ケイ素、サファイアなど固くて脆い基板材料は、太陽光発電やパワーデバイス、LEDなど重要な産業分野で活躍する材料として知られている。これらの材料は、まずインゴットと呼ばれる大変高価な結晶の固まりを注意深く製造することから始まる。その後、ピアノ線と「砥粒」と呼ばれる固い粒とを数時間インゴットに擦りつけて、お煎餅のような薄板状の「ウエハ基板」を切り出す。切断は泥臭い工程であり、改善がなかなか進まないが、この切断工程を調べてみると、高価なインゴットの半分は切りくずになっていることがわかった。太陽光発電パネルの値段が下がらず、普及が伸び悩んでいる一因は、このような加工現場の事情によるのである。ではどうすれば切りくずを減らすことができるのだろうか。まずピアノ線を細くしていくことが思いつくが、すでに0.1mmの細さである。これ以上細くすればすぐに切れて役に立たなくなってしまう。そこで埼玉大学では、埼玉県内に工場のある信越ポリマーと協力し、レーザー光線で基板を切断する新しい「レーザースライシング法」を開発した。この加工原理を説明する。目には不透明でも材料は、ある光をある程度透過するものである。

したがって、レーザー光線が材料内部に侵入して焦点を結べば、内部に小さな亀裂を作ることができる。これは、お土産屋さんでよく目にするガラスの中に白い立体模様があるオブジェの製作方法と同じである。ガラスの場合、小さな亀裂の集まりが散乱によって人の目には白く見えているのである。一方、シリコンの場合は人の目には灰色の不透明な金属としか見えない。しかし、赤外線を透過する材料として知られており、人の目が赤外線を感知できるのであればシリコンはガラスのように透明物体に見えるはずである。したがって、図に示すように赤外線を発振するレーザーを用いれば、シリコン内部に焦点を絞って小さな亀裂を無数に作り、それらの亀裂を一枚の面状につなげれば薄板の切断が可能になるのである。この成果は今年3月に日本経済新聞に掲載され大きな反響を呼んだ。



Si、SiC、GaN、ガラス、水晶、サファイアなど基板材料のスライシング

学歴・略歴

池野 順一

(いけの じゅんいち)

1986年埼玉大学大学院工学研究科修士課程修了、1993年博士(工学)東京大学/1986年東京大学助手、1994年豊橋技術科学大学助教授、2010年埼玉大学大学院教授。専門分野：超精密/微細加工学

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第57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、事務局次長 宮田 信久 ☎048-647-4100
FAX 048-641-0924



精密研削加工の最適化技術

製造学科 東江 真一 教授

はめ合わせや摺動部品、金型や工具などの重要部位の多くは、研削作業によって仕上げられます。そのために、工作機械は研削機能を含む複合化されたシステムとして扱われつつあり、切削技術者であっても、研削技術を良く理解して対処する必要があります。しかしながら、研削は切削と異なって加工研削現が複雑で最適化することが困難です。砥粒先端がどのような形状で、切り屑をどのように排出しているかなど、加工のメカニズムを把握することが困難です。今や普通砥石に代わって、ダイヤモンドやCBNを使った超耐摩耗性をもった砥石が主流になりつつあり、研削の最適化をどのように捉えたら良いのか余計に分からなくなっています。

研削加工は、年々、加工精度の向上が求められていますが、現場ではそれに対応してきていないと言って良いでしょう。それは、厳しい精度になればなるほど、熱膨張や砥石作業面の状態などの外乱の影響が相対的に大きくなるからです。

当研究室は、外乱の影響をできるだけ小さくし、安定した実

験環境のもとで研削加工の最適化を詰めています。例えば、超砥粒砥石ドレッシングのためのロータリドレッサの開発、砥石回転数減少量から研削抵抗を求める手法、極微量の研削液でも砥石に付着させることができるノズルの開発、圧力一定で研削することができる定圧研削機構の採用、工作物にファイバーを埋め込んで研削点を温度測定する技術などを開発し、研削加工の最適化に取り組んでいます。特に、研削液に関する実験では液交換が容易にできるようにしてあるために、研削液を含む研削加工条件の最適化に貢献しています。



立形ロータリドレッサ

東江真一（とうえしんいち）教授 工学博士、工学院大工学部修士、職業能力開発総合大学校助教授を経て2001年からものづくり大学教授。主要業績、CBN ホイールの総線成形に関する研究（砥粒加工学会熊谷賞）取得特許2件。

（連絡先：048-564-3832/toe@iot.ac.jp）



埋もれている社会基盤施設を見なおそう

建設学科 増 渕 文 男 教授

大学での授業は社会基盤施設の大規模構造物について計画、設計そして施工を、大学院では古い施設の文化財的価値の評価とその活用を担当しています。私は東京で生まれ、神奈川県にある大学に就職した後、ものづくり大学に移ると同時に埼玉県へ移住してきました。

この地を県外から、そして私の専門である社会基盤施設整備の面から、どのように見えるか述べてみたいと思います。

川越は小江戸などと呼ばれ、近年は多くの観光客が集まり賑わいを呈しています。この街を貫く一本の幹線道路の整備が、街の将来を大きく変えました。道路拡幅よりも商店街の古いファサードを残すことを選択したので、自動車の渋滞、歩道の安全性はそれほど改善されませんでした。街おこしの成功例として観光資源を生み出した点で注目される存在になっています。

このように社会基盤施設整備は慎重に検討する必要があります。県内には利根川の東遷から始まり、JR 高崎線はシルク鉄道と呼ばれるほどに上州の生糸を横浜港へ送り、近代日本の財政を救った重要な鉄道施設であり、またその沿線には洪沢栄一のレンガ工場で有名な深谷があり、この一帯は古いレンガ遺構が大量に残る国内有数の地域です。大都市東京の生命線となっている見沼代用水はかつて米増産で江戸に貢献し、武蔵水路は東京オリンピック以降に貴重な生活水を供給してきました。学生のエコロジカルな現代的スポーツの聖地として君臨している戸田のボートレース場や妻沼のグライダー滑空場もあります。これらの施設を再評価し、適切な整備を行い、県の文化財として県民に深く認識してもらいたいと願うものです。さらに川越の街のような社会資本から観光資源になることを期待しています。

増渕文男（ますぶちふみお）教授 工学博士 関東学院大学工学部土木工学科を卒業後、同大学の橋梁工学研究室に勤務し、ものづくり大学へ開校時に移り、現在に至る。学内には人道橋4橋（鉄筋コンクリート橋、最新のGFRP橋）を実習授業で建設している。（連絡先：048-564-3862/masubuchi@iot.ac.jp）

低成長時代の就業規則の

見直し・改訂のポイント

— 第一〇二回 —



労働契約法の企業実務上の 対応について(その16)

弁護士 安西 愈

七 労働者の損害

賠償すべき

金額をめぐる

7 従業員の交通事故による 会社の損害と従業員への 求償・賠償(3)

労働契約法により、従業員も労働義務を負うことが明白となり(第三条第四項)、当然従業員が労働義務に反したり、業務上の注意義務を怠って使用者に損害を発生させた場合には、その賠償義務も認められることになる。特に交通事故の場合には、従業員が注意義務に反して事故を発生させた場合、使用者は民法第七一五条の「使用者責任」の法理によって被害者に

対して損害賠償すべき義務を負う。そして、使用者が損害賠償をしたとき、「使用者又は監督者から被害者に対する求償権の行使を妨げない。」(民法第七一五条第三項)と定められているため、「求償権」を行使しうる。しかし、労働者は使用者の指揮監督の下に義務を遂行するのであるから、使用者側にも必要な指導・教育・監督・指示や損害の予防等の義務を負っている。そこで、「使用者が、その事業の執行につきされた被用者の加害行為により、直接損害を被り、又は第三者に対する使用者としての損害賠償義務を履行したことによつて損害を被つたことを理由として、被用者に対してするその賠償又は求償の請求については、使

用者の事業の性格、規模、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、制限を加えることができる」と解すべきものである。」(昭和五一年七月八日最高裁第一小判決、民集三〇巻七号六八九頁、茨城石炭商事事件)との原則がある。これを前提にして、本稿ではどのようなケースについて、どこまで使用者は労働者に求償をできるかを検討しており、今回はその三回目である。

(七)使用者の賠償および求償について

て、高価な車に對物賠償保険、車両保険をかけていなかったこと、労務に比して給料が恵まれていなかったことなどの事情があったとして、本人と身元保証人に對し、損害額の二〇%の賠償に留めた事例

本件は、被用者が運送業を営む使用者の業務に従事中、誤つて使用者所有の業務用車両を横転させ

た事故につき、使用者の保険加入状況、被用者の労働条件、勤務成績、従前の事故処理の先例、被用者の過失の程度などの事情に照らして、使用者が直接被つた損害及び第三者に損害賠償を支払つたことにより被つた損害のうち、被用者に賠償及び求償請求しうる範囲は二〇%に留まるとしたものである。また、被用者が業務中に起こした事故について、被用者が使用者に負担している損害賠償債務の、身元保証人に対する身元保証契約に基づく連帯保証債務の請求、身元保証人の死亡による法定相続人三名についての損害の責任を認めたとする点も注目される事例でもある。

たものと認められるから、同被告には、重過失とはいえないが、右の点に過失があつたと認められる。従つて、一応は、同被告は、本件事故により原告が直接被り又は使用者として第三者に対して損害賠償責任を負担したことにより被つた損害につき、賠償又は求償に應ずる義務があるものということが「できる」とした。この点について、控訴があり、高裁ではこれが重過失か否かとして争われた。

本件について、控訴審判決は、「積荷のアスファルト(液体)が車が傾くと共にますます右後輪に比重がかかるように移動するといふ相乗作用によつて、もはや通常の運転操作では回復できず、遂に転倒するに至つたものと認められること、そうでなくてもタンクローリーを運転してカーブを曲るような場合、前部のけん引車はカーブを曲つても後部のタンク部分は真つすぐ進むとするためいびつな力が加わつたり、遠心力の作用等のため内部の液体が片側に寄つて車のバランスが崩れることがあつるなど路面の状態や積荷の多寡、ハンドルの切り角度や速度などと

も関係して車体が不安定な状態になることがあることが一般に知られていることなどを考慮すると、被控訴人の過失は通常の過失の域を出るものではなく、控訴人の主張するような重過失とはとうてい評しえないものである。」とした。

次に損害賠償の点については、「そして、右に加うるに、控訴人が本件車両の如き高価な車両を保有しながらこれに任意の対物賠償責任保険、車両保険をかけていなかったことや被控訴人Sの支給されていた給料がその労務に比して必ずしも恵まれたものでなかったことなど原判決挙示の諸事情に、更に、被控訴人本人の供述によれば、被控訴人Sは本件事故後『事故を起こしたことを反省し、向う五年間退職せずに真面目に勤務する』旨の始末書を控訴人に提出しながら昭和五四年三月始めころ控訴会社を退職してしまつたことが認められるが、これは控訴人が同被控訴人に事故の弁償について話し合いを求め、同年二月分の給料を支払わなかつたりしたためと認められることなどを総合して考えるときは、控訴人の同被控訴人に

対する本件損害賠償請求権及び求償権の行使は、損害額の二割である四八万〇四〇八円をこえる限度においては信義則に反し、許されないものと解するのが相当である。」(昭六一・一二・二四名古屋高裁判決、富隆運送事件、交民集一九卷六号一五五六頁)と判示された。

であり、速度規制として毎時五〇キロメートルに制限されており、右道路の前記左側車線には、片側に寄せて進行方向からみて、先頭から撒水車、ダンプカー、黄色に塗られ、車上には回転等の設置された被災車(清掃車、車幅約二メートル)が順次縦に並んで停車して清掃作業中であり、本件事故当時はいまだ早朝にて走行する車両もそれ程多くはなかつた。被告車の運転席からは左側車線の前方は十分に見とおしがよいとはいえず、したがって、被告が左側車線に進路を変更するにあたっては、徐々に車を左に寄せ、進入しようとする車線の前方及び後方の車両の有無を確認したうえで進路変更するよう、安全な運転が要求される

と判示された。この事故について、会社で損害賠償した上、従業員である被告に對し、会社は民法第七一五条第三項に基づいて損害額について求償した。これに對し、被告従業員側では、原告会社は被告に苛酷な労働条件のもとで労務を課していたためであると主張したが、裁判所はこれを認めなかつた。また、本件求償は被告が労働組合を結成しようとしたことに対する嫌がらせの求償であり、不当労働行為であると主張したが、これについても裁判所は否定した。

わゆる初歩的ミスともいふべきであり、しかも被告本人尋問の結果によれば、被告は長年の経験をもつ職業運転手であることが認められ、これらの事実を照らして、本件事實は被告の軽微な過失により惹起されたものといふことはできないので、その余の点につき判断するまでもなく、被告の前記主張は採用することができない。」と

「本件事故は、片側三車線中、中央車線を新車両運搬のため、A車、B車が縦に並んで走行中、被告車が左にハンドルを切つたため、左側車線に停車中の被害車の右側に衝突したものである。本件道路は、片側三車線で平面交差する箇所がなく、本件事故現場付近の進行方向左側にはガードレールが設置してあり、一車線の車道幅員はおよそ三ないし三・五メートル

あり、速度規制として毎時五〇キロメートルに制限されており、右道路の前記左側車線には、片側に寄せて進行方向からみて、先頭から撒水車、ダンプカー、黄色に塗られ、車上には回転等の設置された被災車(清掃車、車幅約二メートル)が順次縦に並んで停車して清掃作業中であり、本件事故当時はいまだ早朝にて走行する車両もそれ程多くはなかつた。被告車の運転席からは左側車線の前方は十分に見とおしがよいとはいえず、したがって、被告が左側車線に進路を変更するにあたっては、徐々に車を左に寄せ、進入しようとする車線の前方及び後方の車両の有無を確認したうえで進路変更するよう、安全な運転が要求される

と判示された。この事故について、会社で損害賠償した上、従業員である被告に對し、会社は民法第七一五条第三項に基づいて損害額について求償した。これに對し、被告従業員側では、原告会社は被告に苛酷な労働条件のもとで労務を課していたためであると主張したが、裁判所はこれを認めなかつた。また、本件求償は被告が労働組合を結成しようとしたことに対する嫌がらせの求償であり、不当労働行為であると主張したが、これについても裁判所は否定した。

さらに、被告は本件事故は軽微なる過失により生じたものであり、しかも原告会社における就業規則の定めるところによると、被告に重大なる過失がある場合にのみ始めて求償権を行使することができることになるのであるが、本件事故は軽微な過失によつて生じたものであるから、求償権の行使は失当であると主張した。

この点について、裁判所は「本件主張は運転手として当然順守すべき注意義務を尽くさなかつた

「本件事故は、片側三車線中、中央車線を新車両運搬のため、A車、B車が縦に並んで走行中、被告車が左にハンドルを切つたため、左側車線に停車中の被害車の右側に衝突したものである。本件道路は、片側三車線で平面交差する箇所がなく、本件事故現場付近の進行方向左側にはガードレールが設置してあり、一車線の車道幅員はおよそ三ないし三・五メートル

あり、速度規制として毎時五〇キロメートルに制限されており、右道路の前記左側車線には、片側に寄せて進行方向からみて、先頭から撒水車、ダンプカー、黄色に塗られ、車上には回転等の設置された被災車(清掃車、車幅約二メートル)が順次縦に並んで停車して清掃作業中であり、本件事故当時はいまだ早朝にて走行する車両もそれ程多くはなかつた。被告車の運転席からは左側車線の前方は十分に見とおしがよいとはいえず、したがって、被告が左側車線に進路を変更するにあたっては、徐々に車を左に寄せ、進入しようとする車線の前方及び後方の車両の有無を確認したうえで進路変更するよう、安全な運転が要求される

と判示された。この事故について、会社で損害賠償した上、従業員である被告に對し、会社は民法第七一五条第三項に基づいて損害額について求償した。これに對し、被告従業員側では、原告会社は被告に苛酷な労働条件のもとで労務を課していたためであると主張したが、裁判所はこれを認めなかつた。また、本件求償は被告が労働組合を結成しようとしたことに対する嫌がらせの求償であり、不当労働行為であると主張したが、これについても裁判所は否定した。

さらに、被告は本件事故は軽微なる過失により生じたものであり、しかも原告会社における就業規則の定めるところによると、被告に重大なる過失がある場合にのみ始めて求償権を行使することができることになるのであるが、本件事故は軽微な過失によつて生じたものであるから、求償権の行使は失当であると主張した。

この点について、裁判所は「本件主張は運転手として当然順守すべき注意義務を尽くさなかつた

害賠償義務の履行によつて被つた損害のうち被告に対し求償を請求しうる額は、信義則上前記損害額の四分の一を限度とするのが相当である。」と判示した(昭和五五・一・三〇名古屋地裁判決、東海車両事件、交民集一三卷一号一二四頁)。

(九)会社所有のクレーン車を運転中にクレーンのブームを歩道橋に衝突させるといふ交通事故を起こした労働者に対し、労働者に重過失があったとは認めがたいこと、会社が適切なリスク管理を怠つてしたこと、零細企業でも保険加入等損害分散措置を講ずべきであるとし、すでに損害額の四分の一に当たる金額を弁済していたことから、それ以上の支払義務はないとされた例

本件事故は、荷台にスーパーハウス(移動式の事務所等)を積載して会社所有のクレーン車を運転して走行中、クレーンのブームを縮め、フックをブームの先端の所定の位置に収納する義務があるのにこれを怠つたため、クレーンのブームを歩道橋に衝突させるとい

う交通事故を起こしたものである。本件は、会社が当該クレーン車を運転していた従業員Kに対し、民法七〇九条および七一五条三項に基づき、本件事故によつて生じた損害の賠償を求めて提訴し、それが控訴審で争われたものである。本件について、裁判所は、「本件事故につき被控訴人(被告)が責任を負うべきことは当事者間に争いがない事実であるところ、前記認定の本件事故に至る経緯、殊に、同人が受けた指示やその変更の内容、時刻、実際にした作業の内容等に照らすと、被告が本件自動車(の円滑な転回のためにいったん伏せたクレーンのブームを斜めにした)を元に戻す措置を怠つたこと、および、同人が重大な過失があったとまでは言い難い。」とした。

また、「被告には業務中の事故歴があつて、原告(会社)代表者は被告(従業員)の業務遂行能力等を問題視していたのであるから、原告において被告が再度交通事故を起こす危険があることを予測できたといふべきであるが、そうで

あるにもかかわらず、原告は、損害保険契約の内容を見直すなどの適切なリスク管理を怠つたばかりか、被告に補助者をあてがわずに大型のスーパーハウスを積載・運搬させるなど、本件事故に対する万全の予防策も講じなかつた。そして、本件事故が起きるや、被告の同意を得たとはいへ、給料から毎月三万円を終期も決めずに継続して差し引いたため、被告の手取り額は一三万円程度となつていたのであつて、このことが被告に退社を決定させる遠因となつたとも考えられるところである。

これらの点のほかに、本件事故当時の被控訴人の給与額等をも総合考慮すると、原告が、本件事故により生じた総損害額(一六九万六二〇一円)の約二四・七パーセントに当たる四二万円を弁済した被告に対し、さらに損害賠償金の支払いを求めたり求償権の行使をするのは、損害の公平な分担の見地から、許されないとすべきである。」と判示した(平成一三・三・二一福岡高裁那覇支部判決、合資会社M運輸事件、労判八二五号七二頁)。

紛争リスクの高い有期契約の不合理な労働条件問題

弁護士 安西 愈

この四月一日から適用の改正労働契約法第二〇条の「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」は、紛争リスクが高く、あつせんや労働審判等の申立てが予想される。

同条の「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約の内容である労働条件と相違する場合において、当該業務に伴う責任の程度、配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、「不合理」と認められるものであつてはならない」という規定については、わが国の企業の間に変な困惑が広がっている。

ポイント労働法

第一は、この「労働条件」には、賃金や労働時間等の狭義の労働条件のみならず、労働契約の内容となつている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等労働者に対する一切の待遇を包含するものであることである。

第二は、「不合理」と認められるものであつてはならない」との条文の解釈である。

通達では、「とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して特段の理由がない限り

合理的とは認められないと解されるものであること。」としている。しかし、条文上は、「合理的であること」とは規定しておらず、本条は民事法であり、行政当局に有権的な解釈権はなく、すべては裁判所の判決を待つことになる。本条の「不合理」と認められるものであつてはならない」との解釈について、菅野和夫東大名誉教授は、本条の「不合理」と認められるものであつてはならない」とは、有期契約労働者に対する不利益な取扱いが「合理的なもの」と認められる必要はないが、「不合理」とまで認められるものであつてはならない、ということである。…(中略)

有期契約労働者の労働条件が無期契約労働者の労働条件に比して単に低いばかりではなく、法的に否認すべき程度に不公正に低いものであつてはならないとの趣旨を表現したものと解される。したがつて、有期契約労働者の労働条件の相対的な低さについては、低さの程度の分析・評価が必要であり、しかも低さの程度は社会的に不公平といえるか否かが問題とされるべきこととなる。(「労働法」(第一〇版)一三三・一三六頁)と述べられている。

したがつて、通勤手当についても、「無期契約労働者については徒歩ないし自転車では通勤困難な事業所への異動があり得るので、『職務の内容及び配置の変更の範囲』を考慮して、通勤手当の支給の有無という相違は、一般的には、法第二〇条の不合理性の判断において、不合理とは認められずと解されよう。」といった趣旨の厚労省説明会で当局の回答があつたと聞くが、この場合には差異はあつても、「社会的にみて不合理なもの」とはいえないためである。

最近における埼玉県労働委員会の審査状況

平成24年度 不当労働行為事件の一覧

(平成25年3月31日現在)

No.	事件番号	事件名	申立年月日	主な請求内容	該当号	申立人	申立人別	加盟上部団体	被申立人	業種	企業規模	第1回調査期日(第1回調査期日までの日数)	審査現況[終結状況](経過日数)	審査実施回数(24年度)			
														調査	審問	和解	計
1	23-4	A	23.9.20	利益取扱撤回 団体交渉応諾 支配介入禁止	1,2,3	全日本建設交通一般労働組合千葉県本部千葉合同本部A分会 全日本建設交通一般労働組合千葉県本部千葉合同本部	組合	全労連	A株式会社	道路貨物運送業	42人	23.10.27 (38日)	一部救済命令 (25.3.27) 【処理日数 555日】	1 (5)	3 (3)	1 (1)	5 (9)
2	24-1	B	24.3.14	不利益取扱撤回 団体交渉応諾	1,2	埼玉県私立学校教職員組合連合	組合	全労連	学校法人B	教育	70人	24.4.20 (38日)	審問中 次回③審問 (383日)	7 (7)	2 (2)	—	9 (9)
3	24-2	C	24.8.8	文書手交・ 掲示	2	C(個人)	個人	全労連	社会福祉法人C	福祉	90人		自主和解 (24.9.4) 【処理日数 28日】	—	—	—	—
4	24-3	D	24.9.10	誠実団交	2	全日本金属情報機器労働組合 全日本金属情報機器労働組合埼玉地方本部 全日本金属情報機器労働組合D支部	組合	全労連	D株式会社	製造業	290人	24.10.31 (51日)	関与和解 (24.12.18) 【処理日数 100日】	1 (1)	—	2 (2)	3 (3)
5	24-4	E	24.9.21	団交応諾	2	全国一般埼京ユニオン	組合	無所属	E	飲食サービス業	3人	24.11.5 (46日)	取下げ (25.1.22) 【処理日数 124日】	2 (2)	—	—	2 (2)
6	25-1	F	25.1.23	団体交渉 応諾	2	F教職員組合 埼玉県私立学校教職員組合連合 東京公務公共一般労働組合	組合	全労連	学校法人F	教育	408人	25.2.26 (35日)	調査中 次回③調査 (68日)	2 (2)	— (-)	— (-)	2 (2)
7	25-2	G	25.1.30	団体交渉 応諾	2	全労連・埼玉ユニオン	組合	全労連	有限会社G	自動車修理業	14人	25.3.13 (43日)	調査中 次回①和解 (61日)	1 (-)	—	—	1 (-)
													年度計	14	5	3	22

(注) 審査実施回数の上段は平成24年度、下段()内は、前年度の実施回数を含む通算実施回数である。
なお、事件名が反転しているものは終結した事件である。

平成24年度 調整事件の概要

(平成25年3月31日現在)

No.	事件番号	調整区分	所在地	業種	組合員数	社内組合員数	従業員数	申請者区分	加盟上部団体	申請年月日	調整事項	終結年月日	所要日数	調整回数	終結区分
1	24-04	あっせん	さいたま市	教育	330	11	129	労	無所属	24.4.24	1 非常勤講師の雇い止め 解雇の解決及び団交の促進	24.5.24	31日	1回	解決 合意書締結
2	24-05	あっせん	三郷市	地方公務	4	4	923	労	全労連	24.6.12	1 権限のある管理職の出席 2 合意内容の遵守 3 誠実団交 4 労働委員会あっせん案の提示	24.12.27	199日	4回	解決 合意書締結
3	24-06	あっせん	さいたま市	教育	13	11	323	労	全労連	24.6.29	1 団交促進	24.7.6	8日	0回	打切り あっせん拒否
4	24-07	あっせん	行田市	塗装・印刷業	1	1	28	労	全労連	24.7.9	1 解雇の撤回 2 退職強要への謝罪 3 雇用契約書等の撤回	24.7.26	18日	1回	解決 合意書締結

平成24年度 調整事件の概要

(平成25年3月31日現在)

No.	事件番号	調整区分	所在地	業種	組合員数	社内組合員数	従業員数	申請者区分	加盟上部団体	申請年月日	調整事項	終結年月日	所要日数	調整回数	終結区分
5	24-08	あっせん	東松山市	医療	2	2	250	労	無所属	24.7.17	1 夏季一時金の解決 2 未払退職金の支払 3 関連会社の財務内容の開示	23.9.14	60日	2回	打切り 主張対立
6	24-09	あっせん	越谷市	郵便事業	36	3	—	労	全労連	24.7.19	1 誠実団交 2 説明不足による損害に対する補償 3 事務手続き不備による損害に対する補償	24.8.20	33日	1回	解決 合意書締結
7	24-10	あっせん	川越市	教育	5	5	300	労	無所属	24.8.29	1 団体交渉の開催 2 字内での組合活動の保障	24.11.22	86日	2回	取下げ
8	24-11	あっせん	朝霞市	製造業	38	38	40	労	連合	24.10.9	1 団交時における上部団体排除の撤回 2 団交促進	24.12.28	81日	2回	解決 取下書提出
9	24-12	あっせん	越谷市	物品賃貸業	3	3	17	労	連合	24.11.21	1 賃下げの撤回 2 勤務停止の解除 3 団交促進	24.12.27	37日	2回	解決 合意書締結
10	24-13	あっせん	さいたま市	その他のサービス業	330	1	8	労	無所属	24.11.26	1 パワハラ 2 謝罪 3 慰謝料の支払				(係属中)
11	24-14	あっせん	戸田市	製造業	830	1	90	労	全労連	24.11.28	1 団交促進 2 退職金、過去の有給休暇分の賃金、未払い残業代、クリーニング代、長靴代、パワハラ慰謝料等の支払 3 3月及び4月分給料明細、会社都合の離職票発行 4 社会保険料未加入期間の補填				(係属中)
12	24-15	あっせん	深谷市	教育	12	12	275	労	全労連	24.11.30	1 組合員の現職復帰 2 団交促進	24.12.14	15日	0回	打切り あっせん拒否
13	25-01	あっせん	さいたま市	タクシー業	42	42	50	労	連合	25.1.21	1 退職金規程に則った退職金の支払	25.3.4	43日	2回	解決 合意書締結
14	25-02	あっせん	入間市	地方公務	123	123	1,621	労	全労連	25.2.21	1 労使交渉・労使合意を基本とする良好な労使関係の修復 2 高齢期雇用制の交渉促進				(係属中)
15	25-03	あっせん	さいたま市	保険業	28	1	2,606	労	無所属	25.2.22	1 契約更新	25.3.13	20日	0回	打切り あっせん拒否

表1 不当労働行為事件 取扱状況

区分		年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
取扱件数	前年度繰越		1	1	3	3	2
	新規申立て		7	4	4	2	5
	計		8	5	7	5	7
最終件数	取下・和解	取下げ	3	1	0	0	1
		自主和解	2	0	1	0	1
		関与和解	1	0	0	2	1
	命令・決定	全部救済	0	0	1	0	0
		一部救済	0	0	0	1	1
		棄却	1	1	0	0	0
		却下	0	0	2	0	0
計		7	2	4	3	4	
次年度繰越(係属中)			1	3	3	2	3

平成24年度の新規申立件数は5件と、前年度に比べて増加した。
これら5件はいずれも労働組合法第7条第2号の不当労働行為(団体交渉拒否・不誠実な団体交渉)があったとして申し立てられた事件である。

調整事件取扱状況総括表 (平成25年3月31日現在) 単位:件

表2 当該年度の取扱件数(前年度繰越+新規申請)

項目		22年度	23年度	24年度
取扱件数	前年度繰越	9	2	3
	新規申請	15	13	15
	計	24	15	18

・23年度は減少したが、24年度には増加に転じた。

表3 組合の上部団体別件数

区分	22年度	23年度	24年度
連合	5(4)	3(3)	3(3)
全労連	7(5)	6(5)	9(7)
全労協	1(0)	0(0)	0(0)
無所属	11(6)	6(5)	6(5)
計	24(15)	15(13)	18(15)

・合同労組(無所属)の割合が各年度とも大きな割合を占めている。

当該年度における最終件数(前年度繰越分を含む)

項目		22年度	23年度	24年度
最終件数	解決	13	6	8
	打切り・不調	4	6	5
	不開始	0	0	0
	取下げ	5	0	2
	計	22	12	15
解決率(%)		76.5	50.0	61.5
次年度繰越		2	3	3

※解決率=解決件数/(解決件数+打切り・不調件数)×100
・23年度解決率は減少したが、24年度には増加に転じている。

【()内は新規申請事件に係る件数で、内数。以下同じ。】

表4 業種別件数

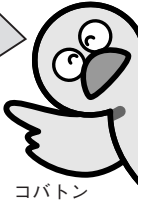
区分	22年度	23年度	24年度
建設業	0(0)	2(2)	0(0)
製造業	9(5)	4(3)	4(3)
電気・ガス・水道業	0(0)	0(0)	0(0)
運輸・通信業	5(3)	3(2)	1(0)
道路旅客運送業	2(2)	1(0)	1(1)
道路貨物運送業	2(1)	2(2)	0(0)
その他	1(0)	0(0)	0(0)
卸売・小売業	1(1)	0(0)	0(0)
金融・保険業	0(0)	0(0)	1(1)
医療・福祉	0(0)	1(1)	1(1)
サービス業	7(4)	3(2)	9(8)
教育	2(1)	2(1)	6(5)
上記以外のサービス業	5(3)	2(1)	2(2)
公務	2(2)	2(1)	2(2)
計	24(15)	15(11)	18(15)

・教育をはじめとするサービス業及び製造業の占める割合が高い。

表5 調整事項別件数

区分	22年度	23年度	24年度	
経済的事項	a 賃上げ	2(1)	2(2)	0(0)
	b 賃金減額	2(2)	2(2)	1(1)
	c 一時金	0(0)	2(2)	1(1)
	d 退職金	0(0)	1(1)	3(3)
	e 労働時間・休日休暇	4(3)	6(5)	0(0)
	f その他	0(0)	11(11)	3(2)
	小計	8(6)	24(23)	8(7)
非経済的事項	g 組合活動	4(1)	1(1)	1(1)
	h 労働協約	2(2)	2(2)	2(1)
	i 解雇・雇止め	7(5)	3(2)	7(6)
	j その他の経営・人事	2(1)	1(1)	2(2)
	k 団交促進	11(6)	7(6)	13(10)
	l その他	13(8)	4(4)	8(8)
	小計	39(23)	18(16)	33(28)
計	47(29)	42(39)	41(35)	

※一つの事件で複数の調整項目があるため、取扱件数とは一致しない。
・団体交渉促進をはじめとする非経済的事項の割合が高い。



埼玉県からのお知らせ

コバトン

平成25年度 産業労働部主要施策

平成25年度は「通商産業政策の地方分権化」を進めることで、産業を興し、雇用拡大を図り、最優先課題である「経済の再生」につなげていく。

中小企業の海外展開を支援するとともに企業誘致を推進する。

また、研究開発支援等により中小企業の次世代産業への参入を促進する。おもてなし実践企業等の表彰や食・ア

産業労働部一般会計予算 *県の一般会計予算に占める部の事業予算の割合

区分	平成25年度	平成24年度	伸び率
予算総額	31,077,726千円	28,078,240千円	10.7%
一般会計構成比*	1.9%	1.7%	—

ニメなどの地域資源を活用した観光づくりを進める。さらに、中小企業のイノベーションを支援するとともに、セーフティネット関連資金の充実を図るほか、「エネルギー対策強化融資」を創設するなど中小企業の資金需要に万全を期す。

「埼玉版ウーマノミクスプロジェクト」では、企業内保育所の整備促進や女性のキャリア継続支援、再就職支援、創業支援を進める。

「埼玉エコタウンプロジェクト」では、エコタウンモデル地域内(本庄

市・東松山市)の工業団地等の省エネ化を集中的に支援しエコ・ファクトリー化を促進する。
雇用対策としては、ハローワーク特区を活用して設置した「ハローワーク浦和・就業支援サテライト」に新たに若者・女性の相談窓口を設置し、相談から職業紹介までワンストップで支援を行う。また、企業における障害者雇体験や障害者の職業適性の評価などの実施により、障害者の雇用拡大と職場定着を促進する。さらに、ものづくりや環境・エネルギー、介護分野など時代のニーズに対応した人材育成を図る。

主な新規事業及び重点施策

(一)内は平成25年度の予算額 (単位:千円)

1 新エネルギー埼玉モデルの構築 (埼玉エコタウンプロジェクトの推進)

①エコ・ファクトリー化推進事業 (八二、三一八)

エコタウンモデル地域内(本庄市・東松山市)の工場について省エネ化を進めるための生産設備や空調設備等の更新・改修を集中的に支援

2 女性がいきいきと輝く社会の構築 (埼玉版ウーマノミクスプロジェクトの推進)

①企業内保育所の整備促進 (七一、七五五)

企業内保育所の設置や共同利用型企業内保育所の運営経費の助成、企業内保育所の設置を検討している企業等へのアドバイザー派遣等

②女性のキャリア継続支援事業 (三二、二〇五)

女性のキャリア継続を支援するため、ロールモデルを紹介するなど女性・男性・大学生の3方向への情報発信と意識改革の実施

③ウーマノミクスサイト事業 (二、四五〇)

仕事と子育ての両立を支援する企業や女性が活躍する企業の成功事例、女性向け商品・サービスの情報などをまとめた総合サイトの開設

④女性の再就職支援事業費 (四二、五七三)

介護や保育の有資格者や就職活動に不安を感じている主婦の再就職を促進するための実習・体験型研修の実施(千百人)

⑤女性の創業を支援 (七、九四五)

COCO(女性起業支援ルーム)の設置・運営、商店街の空き店舗を活用した女性起業家のためのインキュベーションショップの開設支援等

⑥SATAMA Smile Women フェスタ開催事業 (九、八七八)

女性のための商品・サービスや働きたい女性のためのワークショップ、創業・就業相談などのフェスタの開催

3 世界水準の中小企業育成

①中小企業の海外ビジネス展開支援 (一六五、六六〇)

埼玉国際ビジネスサポートセンター・上海ビジネスサポートセンター、アセアンビジネスサポートデスクの運営アセアンビジネス進出支援のための現地日系企業とのネットワーク構築、医療機器や次世代自動車部品など成長産業分野の海外販路開拓支援等

②次世代産業参入支援 (二二五、六三六)

新エネルギーや医療・福祉など次世代産業分野の研究開発プロジェクトの実施 先進的な技術・製品開発に対する助成(補助率:1/2、上限額:一千万円)、さいたま市と連携した医療系ものづくり産業埼玉プロジェクトの実施等

③新産業研究開発プロジェクト推進事業 (七五、七五〇)

県内中小企業の研究開発ニーズと大学の先端シーズを組み合わせた産

学連携等による研究開発プロジェクトの公募による選定 新技術の開発・実用化

④がんばる中小企業の支援 (二、八八〇、三八五)

商工会議所、商工会が行う小規模事業者に対する経営改善普及事業への助成、商工会議所、商工会が自らの発案により、地域経済を活性化するため行う広域的な事業に対する補助の創設

②中小企業イノベーション支援事業 (二五、三二九)

中小企業のイノベーションを支援するため、意欲のある企業の掘り起こしから経営革新計画の策定支援、計画承認後のフォローアップまで一貫した支援を実施

③中小企業制度融資事業費 (三、四一九、五八八)

経営あんしん資金や企業パワーアップ資金の対象要件の緩和などにより金融円滑化法失効後の中小企業の資金繰りを支援、工場の省エネ設備等の導入を促進するエネルギー対策強化融資を創設(融資枠百億円)等

④地域商業活性化促進事業 (三二四、六一九)

次世代を担う若手事業者の育成、商店街等を支援する団体のネットワーク化と地域ニーズとのマッチングなど地域活動の支援、環境配慮型施設整備に要する経費の助成等

⑤生活サポート産業成長支援事業 (六、一五五)

埼玉県産業振興公社にコーディネーターを配置し、県内機関と連携して新たなサービスの創出・成長を目指す企業の支援を実施

①企業誘致の推進 (一、五八二、七九八)

市町村と連携した企業立地の促進及び立地企業のビジネスチャンスの拡大、関西地区企業との交流会の開

催、県内に立地する企業に対する不動産取得税相当額の助成

②西部地域振興ふれあい拠点施設整備事業費 (九、二四、六七)

産業の振興と地域住民の活動・交流を促進するための複合拠点施設を川越市と共同で整備(工期平成24年12月~27年1月)

6 魅力ある観光の推進

①日本一のおもてなし県推進事業 (二、三九四)

おもてなし実践企業等の表彰、おもてなし力向上に取り組み事業所の支援・PR等

②「食」の観光推進事業 (三八、〇六〇)

「埼玉S級グルメ」を発掘し、周辺の観光スポットとともにPR

③日本一のアニメの聖地事業 (五、四六八)

「埼玉アニメ・マンガフェスティバル(仮称)」の開催

④産業観光テーマパーク事業 (五、〇七六)

多彩で豊富な工場のある埼玉の特色を生かした魅力ある周遊モデルコースの設定・PR

⑤埼玉観光物産プロモーション事業 (五四、九八六)

雑誌、テレビ等の広告メディアやソーシャルネットワークを活用し、内外へのプロモーションを推進

7 雇用の安心

①埼玉版ハローワークによる就業支援 (二二八、八六四)

ハローワーク特区を活用し、JRW武蔵浦和駅前のラムザタワービルにおいてハローワークの職業紹介と県が行う若者、女性、中高年向けカウンセリングやセミナーなどのサービスを一体的に実施しワンストップで支援

②障害者の就労支援の強化 (二三五、四六六)

障害者雇用開拓員による障害者雇用企業の開拓、企業の障害者雇体

③ 学生や若年求職者に対する就業支援
 ④ 職業訓練の充実
 ⑤ ものづくりの担い手育成支援事業
 ⑥ グローバル人材の育成

⑦ 県内中小企業に対し若手社員の海外企業等への派遣研修費用の助成
 ⑧ 時代に応え未来を拓く人材育成

フリーターや求職者を対象に、ものづくりセミナーや現場体験等の機会を提供し、後継者不足に悩むものづくり分野への就職を誘導

県内中小企業に対し若手社員の海外企業等への派遣研修費用の助成(20社)、県内企業の海外拠点でのインターンシップに要する費用の助成(20人)

お問い合わせ先
 県産業労働政策課
 (048-8330-3715)

中小企業若手社員の海外研修を支援します！

埼玉県では、県内企業における海外展開に対応できる人材育成を支援するため、「中小企業若手社員海外研修支

援事業」を実施しています。県内の中小企業に対し、若手社員を海外に派遣して行う研修費用を助成します。ぜひご利用ください。

対象：県内に主たる事業所を有する中小企業
 対象年齢：44歳以下の若手社員を海外の企業・大学等に派遣して行うおむね1年以内の研修(年度をまたぐ研修も対象)
 補助率：対象経費(渡航費、滞在費、研修費など)の1/2以内
 (上限額：百万円)
 募集期間：平成25年4月1日(月)から随時
 ・詳細は次のHPを御覧ください。
<http://www.pref.saitama.lg.jp/page/haken.html>

お問い合わせ先
 県産業労働政策課
 産業・雇用企画調査担当
 (048-8330-3723)



中国の労働事情を学ぶ若手社員

「女性の力で企業を元気に！」ウーマノミクスシンポジウム参加者募集

今産業界が注目している「女性の力」果たして、女性を戦略的に活用することとで本当に企業が元気になるのか? 「ウーマノミクス」の提唱者であるゴールドマンサックス証券のキャシー

松井氏にお話を伺います。また、「女性の力で企業を元気にする秘訣」について、企業等のトップによるパネルディスカッションを行います
 日時：平成25年6月4日(火)
 午後1時～3時15分
 (12時30分から受付開始)

場所：さいたま市民会館うらわホール
 対象：企業経営者、管理職、人事労務担当者、女性活用やダイバーシティなどに関心のある方など。
 定員：500名
 申込：県ウーマノミクス課まで、氏名、電話番号、所属(企業名)、役職名、担当名を記載の上、ファックス(048-8330-4821)で。
 お問い合わせ先
 県ウーマノミクス課
 (048-8330-3965)

県では、職場におけるステップアップや業務スキルの向上を支援するための講座を開催します。ぜひキャリアアップや育休からの復帰を目指す女性従業員等の職場研修の一環としても御活用ください。

○アサティフ・コミュニケーション
 日時：7月6日(土) 午後1時～4時
 内容：自分も相手も大切に作るコミュニケーション方法を学ぶ
 ○仕事と家庭を両立しながらキャリアを継続するコツ
 日時：7月31日(水)
 午前10時～午後5時
 内容：家庭も充実させながら、納得のいくキャリアを目指すノウハウを学ぶ

場所：いずれも女性キャリアセンター
 申込：問い合わせ先(女性キャリアセンター)まで電話(048-601-5810)で。

右記のほか、短時間で業務をこなすコツやグループリーダーとしてのスキルの習得など、年間を通じて講座を開

中小企業勤労者福祉サービスセンターの御案内

従業員が充実します。中小企業勤労者福祉サービスセンターは、地域の自治体を中心となって設立し、中小企業が単独では実施しがたい総合的な勤労者福祉事業を行う団体です。
 ※事業内容・入会資格等は各サービスセンターにより異なりますので、直接お問い合わせください。
 県内では次の9団体が活動しています。

- 川口市勤労福祉サービスセンター ☎048-257-5551
- 川越市勤労者福祉サービスセンター ☎049-227-7301
- 上尾市勤労者福祉サービスセンター ☎048-771-5700
- 狭山市勤労者福祉サービスセンター ☎049-295-7811
- 大里地域勤労者福祉サービスセンター ☎048-524-5530
- さいたま市産業創造財団・勤労者福祉サービスセンター ☎048-840-1133
- 所沢市中小企業勤労者福祉サービスセンター ☎049-294-0180
- 入間市勤労者福祉サービスセンター ☎049-296-4639
- ふじみ野市勤労者福祉共済会 ☎049-293-8835

お問い合わせ先
 県勤労者福祉課 労働福祉担当
 (048-8330-4518)

労働相談センターを御利用ください！

埼玉県では、様々な労働問題の相談について、労使双方からの相談をお受けしています。

また、社員の人間関係など、職場の悩みについて専門家がお話を聞きアドバイスをしています。職場のメンタルヘルスについて使用者からの相談も受け付けています。
 お気軽に御利用ください。

○労働相談
 ・電話相談
 月～金 午前9時～午後5時
 ・面接相談
 月～金 午前9時～午後4時
 (いずれも祝日・年末年始を除く)
 ○働く人のメンタルヘルス相談
 毎週水曜日 午後1時半～3時
 (祝日・年末年始を除く)
 ※予約が必要(前日の午前中まで)
 ・詳細はHPを御覧ください。
<http://www.pref.saitama.lg.jp/site/rodosodan/>
 ○相談・予約先
 県労働相談センター
 (048-830-4522)

魅力ある地元企業を就職活動中の学生等へ広くPRするため、県内中小企業の製造・販売現場やインターンシップ実習場面等を動画に撮影し、職業訓練やキャリア教育に関する情報サイト「彩の国はたらく情報館」などの県公式サイトに掲載しています。
 この度、これらのサイトに自社の動画を掲載する企業を募集します。
 この機会に、県公式サイト上で会社の魅力やPRされた企業の方々の積極的な応募をお待ちしています。
 44社先着順で、費用は1万円です。



県のマスコットコバトン

「彩の国はたらく情報館」動画掲載企業募集！
 ネット上で会社の魅力をPRしてみませんか?
 魅力ある地元企業を就職活動中の学生等へ広くPRするため、県内中小企業の製造・販売現場やインターンシップ実習場面等を動画に撮影し、職業訓練やキャリア教育に関する情報サイト「彩の国はたらく情報館」などの県公式サイトに掲載しています。
 この度、これらのサイトに自社の動画を掲載する企業を募集します。
 この機会に、県公式サイト上で会社の魅力やPRされた企業の方々の積極的な応募をお待ちしています。
 44社先着順で、費用は1万円です。

お問い合わせ先
 県産業人材育成課
 (048-8330-4607)

大学生インターンシップ推進事業 学生受入のお願い

学生が在学中に実社会で就業体験を行うインターンシップ。

平成二十五年度も埼玉県の事業

「埼玉県大学生インターンシップ推進事業」の推進団体として本会はその普及・拡大に向けての活動を展開することとなりました。平成二十四年度は夏季を中心に約二、三名の学生がインターンシップを実施しており、これも、会員企業をはじめ学生を受入いただいた企業・団体等のご協力によるもので、感謝いたします。

平成二十五年度も引き続き大学生インターンシップの普及・拡大活動を進めてまいりますので、次代を担う人材の育成に資するこの「大学生インターンシップ推進事業」における学生の受入に是非ご協力をお願い申し上げます。

平成二十五年度 「大学生インターンシップ 推進事業」について

□埼玉県（産業労働部産業人材育成課）委託事業

□実施推進団体：埼玉県経営者協会
会

□対象学生：大学、短期大学、大学院

□実施日数：夏休みを中心に二週間～二週間程度

■インターンシップの効果
学生が社会や企業などの実情を知ることにより、

- ①就業意識を高める
- ②職業選択を促進する
- ③就職時のミスマッチを防ぐ
- ④就職後の定着化を高めるなどの効果があります。

■受入先にとってのメリット

- ①自社の魅力をアピールする機会となり、広く社会に開かれた企業姿勢が認められます
- ②受入により、学生の感性、視点、専門能力などを活用でき、職場を活性化するヒントが生まれる可能性があります
- ③学生を指導する若手社員や職員が成長が期待できます
- ④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も期待できます

◇平成二十四年度登録大学 九三校

県内大学 二六校

県外大学 六七校

〔参考〕県内登録大学一覧（五十音順）

埼玉学園大学、埼玉県立大学、埼玉工業大学、埼玉大学、十文字学園女子大学、淑徳大学、城西大学、尚美学園大学、女子栄養大学、聖学院大学、西武文理大学、大東文化大学、東京国際大学、東京電機大学、東京理科大学、東洋大学、獨協大学、日本工業大学、日本薬科大学、人間総合科学大学、文京学院大学、文教大学、平成国際大学、ものづくり大学、山村学園短期大学、立正大学

□問い合わせ

参加登録方法、実施方法などの詳細につきましては専用ホームページをご覧ください。
<http://www.saitama-internship.jp>

埼玉県経営者協会 インターンシップ事務局（宮田、天沼、古瀬、藤川）

電話：〇四八―六四七―四一〇〇



第193回

こんな時にこんな事を!

和宮英之 エッセイスト

るには環境整備（職場のフォローや丁寧な育成）が必要、との事。（以上：社会経済生産性本部資料）
▼新卒新入社員を採用した企業にあっては、育成のための研修プログラムを工夫する、組織として最初からプレッシャーを与えずコミュニケーションに配慮する、新入社員を孤立させないなど、職場として受け入れ環境を整え新人を育成していつて欲しい、とも。

ちなみに、平成24年度（2012年）の新入社員のタイプは、「奇跡の一本松型」であった。（以上：社会経済生産性本部資料）

▼日本の企業も社員も悩みに悩んでいるのは、景気動向と自然現象であろう。今年も某社の新入社員歓迎会にご招待を受けたが、残念な事に当日は雨天で、既に桜は葉桜の状態。急遽社内での開催に変更となった。アベノミクスで株価も高騰し円安もすすんでいるが、先が鮮明に見えてこない不安があり、企業の投資意欲にも「？」がありありとみえる。一方で、北朝鮮の動きも懸念材料であるし、エネルギー問題から日常生活などに大きな負担を強いられる影響が、今後は十分考えられそう。

▼願うのは、給与が上がって欲しい!という事だが、大手企業と零細企業、輸入産業と輸出産業とで大きな差異がみえはじめています。就活の学生連も今年も悩み多き年になりそう。

事業だより

四月一日～五月九日

- ◆四・二 新入社員研修(ソニックシティ)
- ◆四・三 第一回トップセミナー(ソニックシティ)
- ◆四・一〇 第一回ウーマノミクス推進委員会(ソニックシティ)
- ◆四・一六 埼玉県産業労働部主要施策説明会(ソニックシティ)
- ◆四・二二 理事会、幹事会(パレスホテル大宮)
- ◆四・二四 第二回ウーマノミクス推進委員会(ソニックシティ)
- ◆五・九 定時総会(パレスホテル)

■埼玉労働局からのお知らせ

◆事業主のみなさまへ

労働保険の年度更新手続き並びに一般拠出金の申告・納付について(平成二五年六月三日～七月一日)

労働保険(労災保険・雇用保険)の平成二四年度確定保険料と平成二五年度概算保険料及び石綿健康被害救済法の一般拠出金の申告・納付手続を行っていた時期となりました。
申告書・納付書は、五月末に発送します。同封のパンフレット(申告書等の記入方法)などの説明に従って作成し、七月一日までに提出してください。

【問合せ先】

埼玉県労働局労働保険徴取課
TEL 〇四八―六〇〇―六二〇三
FAX 〇四八―六〇〇―六二二三

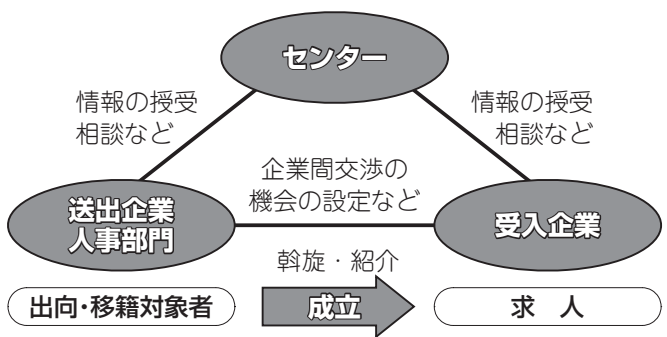
全国ネットの人材情報で、 出向・移籍等の支援！

お気軽に
ご相談ください

企業間の人材マッチングを
サポートしています。

信頼と安心
経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

無料
情報の提供、相談、あっせん費用はかかりません。



●お問い合わせ

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**

☎048-642-1121(土・日・祝日休)
<http://www.sangyokoyo.or.jp/>

UR賃貸住宅

コスト削減!
礼金・仲介手数料・更新料不要なので、コスト削減をお手伝い。

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

埼玉県内約130団地!!

社宅ならUR賃貸住宅

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

社宅UR
HPからも予約できます

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

街に、ルネッサンス
UR 都市機構
埼玉地域支社 住宅経営部営業推進チーム
〒336-0027 さいたま市南区沼影一丁目10番1号ラムザタワーA棟
tel.048-844-2238

- ★平成25年度第1回企業戦略研究会
日時 5月15日(水)14時～16時
会場 ソニックシティ401
内容 最新のM&A動向と第二創業のためのM&A活用方法について
講師 M&Aキャピタルパートナーズ (株) 営業第一部長 櫻井哲博氏
- ★平成25年度第1回クローバル委員会
日時 5月22日(水)13時30分～16時30分
会場 ソニックシティ403・404
内容 これからの中国と現地法人のリスクマネジメントについて
講師 一般財団法人アジアビジネス再生支援機構代表理事 川村忠隆氏
同右理事 賈 曉海氏
- ★平成25年度第1回CSR委員会
日時 5月24日(金)13時30分～16時40分
会場 ソニックシティ403・404
内容 発達障害者支援・雇用促進セミナー
講師 埼玉県発達障害者支援センター「まほろば」センター長 藤平俊幸氏
テスコ・プレミアムサーチ(株)代表取締役 石井京子氏
社会福祉事務所ひびき代表 NPO法人えじそんくらぶ所属 芹澤忠行氏
- ★第2回トップセミナー
日時 5月27日(月)14時～16時
会場 ソニックシティ403・404
内容 日本の事業再生のバイオニアが語る、経営者のあるべき姿、JAL等様々な事業再生の経験を踏まえて
講師 プライスウオーターハウスカーパス(株)パートナー 田作朋雄氏
- ★大学生インターンシップ推進事業 説明会・情報交換会
日時 5月28日(火)14時～16時30分
会場 聖学院大学エルビスホール
- ★平成25年度第1回地域社会問題委員会
日時 6月12日(水)13時30分～16時10分
会場 ソニックシティ403・404
内容 暴力団の現状と企業における暴力団対策
講師 埼玉県警察本部刑事部組織犯罪対策局捜査第四課課長補佐 埼玉県警部 松本栄氏
- ★第3回トップセミナー
日時 7月2日(火)14時～16時
会場 ソニックシティ404
内容 モバイルパワーの衝撃～スマートフォン時代の実業モデル革命ドコモエンジニアリング(株)代表
- ★平成25年度第1回少子高齢化対策研究会
日時 6月3日(月)14時～16時
会場 ソニックシティ403・404
内容 少子高齢化・高度情報化の進行を踏まえ今後のマーケティング戦略を考える
講師 ニッセイ基礎研究所生活研究部門研究員 久我尚子氏
- ★平成25年度第1回人事労務委員会
日時 6月4日(火)13時30分～16時30分
会場 ソニックシティ403・404
内容 働きがいのある会社を目指して～事例発表・パネルディスカッション等を開催
講師 Great Place to Work® Institute Japan 代表 和田彰氏
- ★平成25年度第1回埼玉県実業団剣道大会
日時 7月7日(日)9時～15時
会場 北本市解脫練心館
内容 個人戦(男女別)、団体戦審判
公益財団法人埼玉県剣道連盟及び同北部支部
- ★平成25年度埼玉大学・埼玉県経営者協会合同研究開発フォーラム「研究開発の最前線について学ぶ」
日時 7月8日(月)13時30分～16時35分
会場 ソニックシティ403・404
□研究発表1 『振動発生メカニズムとその防止対策』
発表者 埼玉大学大学院理工学研究科 研究科長・教授 佐藤勇一氏
□研究発表2 『磁気浮上の新しい試み』
発表者 埼玉大学大学院理工学研究科 教授 水野 毅氏
□研究発表3 『人に優しい機器開発のためのヒューマンインターフェース技術』
発表者 埼玉大学大学院理工学研究科 教授 綿貫啓一氏
- ★第2回特別セミナー
日時 7月16日(火)14時～16時30分
会場 ソニックシティ401・402
内容 経営に貢献する内部監査とは？
講師 KPMGビジネスアドバイザリ(株)ディレクター 米国公認会計士 林 拱矢氏
- ★第2回人事労務委員会
日時 7月18日(木)14時～16時30分
会場 ソニックシティ401・402
内容 企業への警鐘～セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント防止研修
講師 公益財団法人21世紀職業財団 エリア講師 真下りか氏

埼玉音協主催公演 **鼓童**
「ワン・アース・ツアー2013～伝説」
平成25年 **6月2日(日)**
17:00開場 17:30開演
▶会場/大宮ソニックシティ 大ホール
▶価格/5,500円(全席指定・税込) ※未就学児のご入場はご遠慮ください。

【ご購入は下記プレイガイドにてお願い致します】

- チケットぴあ (Pコード: 193-900) 0570-02-9999
- ローソンチケット (Lコード: 35950) 0570-084-003
- ソニックシティちけっととぼーと 048-647-4001
- 埼玉新聞社チケットセンター 048-653-9022
- 浦和観光案内所 048-824-0333
- さいたま新都心観光案内所 048-600-0070

お問い合わせ 埼玉音協 (埼玉県経営者協会内) 048-647-4100

埼玉音協