

埼経協ニュース



2・3

'11 月号

平成23年新年会員懇談会を開催

利根会長 企業が衰退する最大の原因は 変化しないこと 上をそして前を向いて進もう

平成二十三年新年会員懇談会は一月二日(水)一三時三〇分から同一七時まで、パレスホテル大宮で開催された。

当日の出席者にご来賓の方々ならびに会員あわせて三〇〇名であった。(ご来賓のご芳名は三頁参照)

当日のプログラムは次の通り。

【第一部】

挨拶・講演の部

開会挨拶

利根忠博会長(株)埼玉りそな銀行シニアアドバイザー(挨拶文は二頁参照)

来賓挨拶

さいたま市長 清水 勇人氏
経済産業省関東経済産業局地域経済部長 吉澤 雅隆氏
厚生労働省埼玉労働局長 荻谷 秀信氏
埼玉県教育委員会教育長 前島 富雄氏
日本労働組合総連合会埼玉県連合会長 宮本 重雄氏

【第二部】

懇親パーティーの部

開宴挨拶

菊池 勇副会長

(株)ボーライト代表取締役会長

来賓祝辞

埼玉県知事 上田 清司氏

乾杯

埼玉経済同友会代表幹事 藤原秀次郎氏

懇談

閉宴挨拶

藤池 誠治副会長

(株)デサン代表取締役



▲新年会員懇談会会場



▲挨拶する利根会長

皆さん新年明けましておめでとうございます。年頭に当たり、一言ご挨拶を申し上げます。

本日は、さいたま市長の清水勇人様、関東経済産業局 地域経済部長の吉澤雅隆様、埼玉労働局長 荻谷秀信様、埼玉県教育委員会 教育長 前島富雄様、連合埼玉会長の宮本重雄様をはじめ、多数のご来賓、並びに会員の皆様にご参集いただき、本会の新年会員懇談会がかくも盛大に開催できますことを、まづもって心から御礼を申し上げます。

また、この後の講演の部では、前東京大学総長で、現在三菱総合研究所理事長でいらっしゃいます小宮山宏様から「課題先進国」日本のプラチナ構想ネットワーク」というテーマで特別講演も予定しております。少子高齢化の進行、グローバル競争の激化、厳しい雇用情勢、そして環境問題等々、課題先進国ともいふべき日本の向かうべき方向について、大変示唆に富んだかつ大胆なご提言がございます。将来の日本、そして企業経営をお考えになる上でのヒント

にしていただければ幸いです。

さて、昨年を振り返りますと、経済面ではデフレの継続、円高、新興国製品の攻勢、そして巨大市場となった新興国市場を巡る競争激化等、また政治面では、中国、ロシアとの領土問題、消費税増税論議の混迷、TPP（環太平洋経済連携協定）等の将来の日本にとって不可避の「国を開く」政策を巡る混乱等々、経済・政治両面でまさに「内憂外患」の一年であったと思います。

二〇一一年度の日本経済を展望いたしますと、主要経済研究機関等の実質経済成長率予測は、内外需ともに伸びが大きく鈍化し、二〇一〇年度予測の三〇程度を下回る一〇台前半という見通しとなっています。

また、県内経済の見通しは、私がり理事長を務めている(財)埼玉りそな産業協力財団の予測では一・三〇%を見込んでおり、日本経済、県内経済ともに将来の不確実性を抱えながら低成長を続けるという姿となるのではないかと考えております。

次に、今年の企業経営を巡る課題について申し上げます。

まず、企業経営を取り巻く諸情勢について考えてみますと、人口減少・高齢化の大きな流れに、どう対応すべきか今一度真剣に考え、そして実行する必要があると考えます。決して悲観論に陥る必要はありません。成長する新興国需要を果実としてどう確保するか。今一四〇〇万人の七五歳以上人口は、二〇年後に二三〇〇万人へと九〇〇万人も増加しますが、こうした貯蓄もある後期高齢者市場の急速



な増大に対応し、「豊かな高齢」を支えるビジネスをどう組み立てていくか。また環境ビジネス等も含めて考えれば、そこに成長市場の姿を描くことができるのではないのでしょうか。

そして、こうした市場を自社成長の原動力にするためには、どうしたらいいのかを真剣に考え、そして決断・実行する時期が来ているのです。企業が衰退する最大の原因は「変化しないことにある」

といわれています。内向きの議論・経営を脱し、人材や組織を作り変える覚悟が必要なのです。そのためには、企業経営において、過去の経験、事例に捉われることなく、長期的視野に立ち、かつ積極的にリスクをとっていくべきなのです。これが企業経営を巡る最大の課題ではないかと考えます。

最後になりますが、一言申し添えさせていただきます。失われた一〇年から世界同時不況、そして現在に至るまで、厳しい時代が続いております。「希望は失われた」という言説が蔓延し、また「この国を憂う閉塞感」という言葉をしばしば耳にします。

こうした状況を打開するために、まずは心の持ち方を変えてみるということが必要ではないかと考えます。アイルランドの作家、ラングブリッジが書いた「不滅の詩」の中に、「二人の囚人が鉄格子の窓から外を眺めている。一人は足元の泥土を、他の一人は、空に輝く星を」という一節があります。

人は本当に辛い時には、その辛さをもたらししている出来事に心を捉われ、「希望」を失い、悲観的

なものを見方をしてしまいがちです。しかしながら、同じ出来事の中にあっても、なお希望を失わない人もいるのです。

つまり、今申し上げた言葉にあるように、自分の足元の泥土だけを見て、何でもこんな泥土の中にあるのかとため息をつくのか。それとも、夜空の星をみて泥土の中にあっても、空には綺麗な星があると思うかの差なのではないかと思えます。

本年、二〇一一年は、世界中で大ヒットした、故坂本九の名曲「上を向いて歩こう」がリリースされて、五〇周年を迎える年となります。

「上を向いて歩こう、涙がこぼれないように」という歌詞自体は、あまり明るイメージではありませんが、今、私たちに必要なのは、下を向いて歩くのではなく、上をそして前を向いて歩くことなのではないかと考えます。

縷々申し上げましたが、最後に引き続き会員の皆様方のご支援をお願い申し上げますとともに、皆様方のご健勝を祈念し、念頭のご挨拶とさせていただきます。

会場スナップ



▲主要来賓・役員記念撮影



▲会場

▶来賓挨拶 吉澤雅隆
経済産業省
関東経済産業局
地域経済部長



▶来賓挨拶
清水勇人
さいたま市長



◀来賓挨拶 宮本重雄
日本労働
組合総連合会
埼玉県連合会
会長



◀来賓挨拶 前島富雄
埼玉県教育
委員会
教育長



◀来賓挨拶 荻谷秀信
厚生労働
省
埼玉労働局長





▲パーティの部開宴挨拶
菊池勇副会長



▲講演風景



▲講演する小宮山宏
(株)三菱総合研究所理事長



▲パーティ風景



▲パーティの部 乾杯にあたり挨拶を
する藤原秀次郎埼玉経済同友会代表
幹事



▲パーティの部来賓祝辞
上田清司埼玉県知事



▲パーティの部閉宴挨拶 藤池誠治副会長



▲パーティ風景

○ 新年会員懇談会開催	1
○ 同利根会長挨拶	2
○ 同来賓名簿	3
○ 同写真アルバム	4
○ 青年経営者部会新春特別講演会	5
○ 外国人留学生採用等に関するセミナー・埼玉大学特別公開講座第二講	6
○ 地区協議会	7
○ ものづくり大学特別公開講座	8
○ 連載この人・会員企業紹介	10
○ 東日本電信電話(株)取締役埼玉支店長 佐藤謙一氏	11
○ 地域社会問題委員会	12
○ 日本経団連労使フォーラム	13
○ 地区会員企業のホットな話題	14
○ 企業経営動向調査・特別調査結果	15
○ 四者面談会	16
○ 就職未内定学生と企業との面接会・JAM埼玉労使会議	17
○ 埼玉大学研究者との出会いの広場	18
○ ものづくり大学へようこそ	21
○ 洪沢栄一賞、荻野吟子賞表彰	22
○ 彩の国から県政情報	23
○ 労働法ゼミ全講終わる・ワンポイント労働法	24
○ 第二九期担当者養成講座案内	25
○ 日本経団連提言・提案など	26
○ 「こんな時にこんな事を」	27
○ 告知板・会員の動き・埼玉音協	28
	29
	30
	31
	32

目次 頁

人口負荷と日本経済と題し

青年経営者部会 新春特別講演会開く

青年経営者部会主催による平成二十三年新春特別講演会が、二月十四日(月)午後、パレスホテル大宮において、来賓、一般、部会員合計百十余名が参加し開催された。

事前に行われた定例会では、最新入会者の日本自動車管理(株)の三原宏治氏の紹介、四月十五日に開催する四月例会、五月二十日に開催する定時総会、十月二十七日に岐阜で開催される全国大会、2014年に埼玉で開催する全国大会等々について、議論した。

新春特別講演会は、川本武彦副

部長(サイサン・社長)の司会・進行で執り行われた。

開会挨拶に立った松本伸一郎部会長(松本商会・社長)は、最近の経済状況、過酷な自然環境等を憂いながら、我々青年経営者部会は、しっかりとした倫理観を持ちながら、時代に即応した経営を心がけ、社会に貢献して参りたいと述べた。また、五十歳未満の事業継承予定者を入会資格に加えたので、是非とも多くの皆様に仲間に加わっていただき、ともに歩んでいただければと挨拶を結んだ。

来賓としてご出席いただいた親

会の利根忠博埼玉県経営者協会会長は、挨拶の中で親会と青年経営者部会の協力関係についてご披露いただき、本講演会を開催できる青年経営者部会の今後の活躍に大いに期待していること。そして、親会のコアとなるべく活動してほしいと話された。また、経済の今後を展望すると四一六月期にかけて足踏み状態が続くと予想されるが、その後は、好調な中国経済、並びに二次量的緩和実施や大型減税を延長した米国経済の好転等から、輸出が増加し、輸出の増加が生産の拡大や企業収益の改善を通じて、内需の持ち直しにつながるなど、景気は再び回復基調に戻るのではないかと話され、挨拶を

結ばれた。

講師をお願いした小峰隆夫氏のプロフィールは、1947年生まれ、69年東京大学経済学部卒業後、経済企画庁に入庁、長官秘書、日本経済研究センター主任研究員、経済企画庁調整局国際経済第一課長、国土庁審議官、経済企画庁審議官、経済研究所所長、経済企画庁物価局長、調査局長、国土交通省国土計画局長を経て、内閣府経済社会総合研究所顧問に就任、03年より法政大学社会学部教授、同大学院政策科学専攻教授を経て、現在、政策創造研究科教授・日本経済研究センター研究顧問。

講演は「人口オーナス(負荷)

下の日本経済―企業、そして地域経済への影響は―と題し行われた。人口予測は確かな未来であり、日本の人口構造は今後大きく変化する。そして、人口の変化は経済・社会に大きく影響を及ぼす。また、なぜ市場規模が縮小するという議論が多いのか、それは、マクロとミクロの錯覚があり、量と質の錯覚があるからである。例えば、世帯主の年齢別にみた平均価格は、世帯主が二十九歳以下の世帯が購入した平均価格を百とした場合、七十歳の世帯は食品では、百十から百五十にもなる。そこで、必ずしも人口が減少するからと言って、市場規模が縮小するとは限らないと述べ。さらに、労働力人口の減少に對しては、女性、高齢者の労働力率の引き上げ、外国人労働力の活用、労働の質の向上を図るべきとした。貯蓄率の低下に對しては、海外から日本への投資の促進、資本効率の上昇、財政赤字の削減等々を語った。今後の日本の未来は、人口オーナス(負荷)のデメリットを如何に克服するにかかっているといっても過言ではないと、講演を結ばれた。

講演後、梶原靖友副部会長(梶原工業・専務)が謝辞を述べ、第一部は終了した。

第二部の懇親会は藤池一誠副部会長(デサン・専務)の司会・進行で、小峰隆夫講師にもご参加いただき開宴した。初めに藤池誠治初代部会長(デサン・社長)の挨拶とご発声で乾杯し、続いて、親会の三国雅裕専務理事の挨拶をいただき、多くの会員の皆様とともに、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矢部利人幹事(丸和工業・社長)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、新春特別講演会は盛會裏の内にお開きとなった。



開会挨拶する松本伸一郎部会長



来賓挨拶する利根忠博会長



講演する小峰隆夫氏

外国人留学生の採用等に関する シンポジウム・セミナーを開催

本会は、埼玉大学、埼玉県国際交流協会と連携して、県内企業のグローバル戦略推進のサポートをするともに併せて外国人留学生の就職支援のために、一二月六日から一三日までを「埼玉県留学生就職支援週間」として設定し、各種イベントを開催した。

まず、六日に曙ブレイキ工業(羽生市)、七日本田技研工業埼玉製作所(狭山市)を留学生が訪問、社屋や工場内を見学し、企業概要や求める人材について説明を受けた。

一日は、さいたま市の国際交流基金日本語国際センターで、「留学生のための就職支援シンポジウム」が開催され、留学生、大学・行政関係者など、約七〇名が参加した。シンポジウムは、まず、利根会長の「企業のグローバル化の現状とグローバル人材の育成・確保に



シンポジウムで講演する利根会長

向けて」の基調講演が行われ、続いて留学生による就職活動体験事例、企業側からは留学生採用事例の発表が行われ、その後留学生の採用に関し、パネルディスカッションが行われた。

最終日の一三日は、大宮ソニックシティで「企業のグローバル戦略の推進に向けて」外国人留学生の活用等に関するセミナー」が開催され、企業関係者、大学・行政関係者など、約六〇名が参加した。セミナーは、利根会長の挨拶に始まり、続いて、埼玉大学国際交流センター教授の中本進一氏より、



シンポジウムのパネルディスカッション

「留学生三〇万人計画と留学生の就職について」の講演が行われ、その後、パネルディスカッションに移った。

パネルディスカッションでは、まず、本会会員を対象に実施された外国人採用に関するアンケート調査結果の報告が行われ、その後



セミナーのパネルディスカッション



約60名の会員等が参加したセミナー

留学生就職支援ネットNAPの田口代表から、留学生採用に関する、留学生・企業双方の問題点に関する事例を踏まえた詳細な説明が行われた。

埼玉大学との合同特別 公開講座第二講を開催

平成二二年二月九日(木)ソニック市民ホールにおいて、埼玉大学と本会との合同特別公開講座平成二二年度第二講が開催された。

第二講は、埼玉大学経済学部教授禹宗杭氏を講師として迎え、「海外の事例に学ぶ日本企業のあるべき人材・組織戦略とは」と題して講演が行われ、会員五五名が参加し、熱心に聴講した。

□講演要旨(詳細は別送の講演資料参照)。

講演は、プロローグとして、戦略と組織の関係、最近の勤労者の仕事観、人間関係論の立場からみた「コントロール」と「コミット



講演する禹宗杭埼玉大学経済学部教授

そして、討論に移り、留学生自身の就職活動体験等も交えながら、企業のグローバル戦略の推進支援並びに留学生就職支援の観点から活発な討論が行われた。

メンツの違い、成果主義、特に役員報酬の国際比較等について説明が行われ、その後①Hyundaiの示唆すること、②Samsungのユニークさ、③日本の人事、その鳥瞰を骨子とする講演が行われた。



現代、サムスンに関する禹教授の分析結果等の説明が行われた

高橋、青島両講師が講演

中部地区協議会、60名が参加

中部地区協議会（議長 片岡和久 東京電力執行役員 崎玉支店長）が、二月三日（水）パレスホテル大宮三階チェリールームにおいて六〇名が参加し開催された。

片岡議長は挨拶で現下の厳しい経済情勢を踏まえ、経営側として春季労使交渉に関する所感を述べられた。続いて根岸常務理事より事務局報告として、今後の経済見通し並びに二三年度の事業への取り組み状況について説明が行われた。

その後、講演へと移り、第一部の講演は、「春季労使交渉・協議に臨む経営側の基本姿勢」と題して日本経団連労働政策本部本部長 高橋弘行氏より、「二〇一一年版経営労働政策委員会報告」の概要を中心に講演が行われた。講演は、まず、「日本経済の現状並びに新たな成長に向けての対応」について説明が行われた。日本経済の現状については、景



講演する日本経団連高橋弘行氏

気刺激策の効果の剥落や海外経済の減速を受けて回復の勢いが弱まっていること。また行きすぎた円高が、国内での生産・投資活動を停滞させ、雇用の維持・創出も困難となる可能性があること。さらに需給ギャップは依然大きく、デフレ圧力は当面続き見込みであることなど、一段の収益悪化の懸念を拭いられない状況にあるとの現状分析報告がなされた。

そして、こうした状況を打開するためには、国際競争力を強化する上での、法人への重い税負担、労働市場の規制強化、経済連携協定締結の遅れ等の障害を早期に改善し、国際的なイコールフットディングを確保するなど、「成長」をキーワードに、雇用創出につながる企業活動活性化への取り組みが喫緊の課題であるとの説明があった。

続いて、「成長を支える人材の確保・育成」については、①グロ



講演する一橋大学イノベーション研究センター青島矢一氏

バル競争に対応しうる人材の確保・育成、②国内で活躍する、特に中小企業における人材の確保・育成、③全員参加型の雇用社会の実現、④多様な働き方を可能とする基盤の確保の四点について説明が行われた。

最後は、今次労使交渉・協議に関する経営側の基本姿勢として、まず、従来の春闘を今後課題解決型労使交渉・協議という建設的な議論の場への転換を図ることが重要であること。

また、処遇面では仕事・役割・貢献度を基軸とした人事・賃金制度への見直しを行う中で、「同一価値労働同一賃金」とバランスのとれた処遇を目指すことの必要性に言及した。

続いて、賃金決定の判断基準としては、自社の支払能力に即して判断し、一時的な業績変動は賞与・一時金に反映すべきである主張。そして最後に労働側要求の問題点について指摘し、講演を終了した。

第二部の講演は、一橋大学イノベーション研究センター准教授青島矢一氏より、「メイドインジャパンは終わるのか？日本企業に与えられた選択肢」と題して講演が行われた。

講演は、まず、長期的な視点でみた日本の製造業は、①製造業の付加価値率の低落は一九九〇年代中盤以降の長期的な傾向である、②現在の景気低迷はリーマン・ショックのせいだけではない、③低

迷の背後には付加価値を生み出せない慢性的な問題があるという三つの大きな課題を抱えているとの説明があった。

そして、特に付加価値を創出できない理由として、さらなる顧客ニーズを満たす技術的ブレークスルーがますます困難になるという「技術開発の壁」、技術力に対して顧客が価値を認めてくれないという「顧客価値の壁」、技術の平準化によって希少価値を維持できない「希少価値の壁」の三つの壁の存在を指摘し、これら三つの壁の克服が製造業復活のカギであると主張した。

まず、「技術開発の壁」を克服するためには、大きなシステムの中で自社の保有する技術を捉え、産業の壁を越えた技術融合、転用の可能性を追求するという、製品の境界という常識を変革することが重要である。

次に「顧客価値の壁」を克服するためには、まず、顧客にとって、自社製品は大きなシステムの一部（機能）を構成するにすぎず、したがって、顧客は、自社の製品を含めた、相互依存関係にある様々

な製品の統合もしくは組み合わせにより、価値を認識しているという現実を直視しなければならない。したがって、どんなに良い製品であっても顧客によっては、十分に使いこなして価値を実現できるだけの能力をもたない場合がある。こうした状況を改善し、「顧客価値の壁」を克服していくためには、顧客以上に顧客のバリエーションを理解することによって、自社製品の価値の特性、優位性を認識させることが重要である。

第三の「希少価値の壁」を克服するには、自社製品に関して、差別性の「内」への囲い込み、「外」に対する汎用性の確保、自社事業と補完的な活動の非差別性の構築、並びにこれらの組み合わせにより、付加価値の増加を図ることが必要である。

そして、最後に製造業復活のカギとしては、既存の境界にとらわれない「広い視野」、新たな機能パッケージを創造する「抽象化能力」、境界を越える経営の「意志」と覚悟が必要である延べ講演を締めくくられた。

グローバル競争に打ち勝つことを主題に講演

南部地区協議会

南部地区協議会が二月三日（水）午後、川口市の川口総合文化センター

一（リア十二階）にて四十五名が参加し開催された。

始めに、小嶋隆善南部地区議長（株小島鉄工所社長）は挨拶で日本経済の現状を分析された後、この会で経営側として、春季労使交渉に臨む姿勢をしっかりと確認して欲しいと述べられた。

次いで、本会の事業状況について根岸茂文常務理事が、生き生き職場体験交流の集いや、クラウド・コンピューティングセミナー等の開催を報告した。

続いて、日本経団連事業サービス部の人事賃金センター参事、平田武氏が「春季労使交渉・協議に臨む経営側の基本姿勢」と題し講演を行った。講演内容は別掲（氏の略歴は、1993年日本経営者団体連盟入職、04年労働政策本部労政・企画グループ副長、07年事業サービス本部 人事賃金センター



講演する日本経団連事業サービス
人事賃金センター平田武氏



あいさつする小嶋隆善南部地区議長

副長、09年日本経団連事業サービス人事賃金センター参事）

その後、外井（TOI）法律事務所 弁護士藤原宇基氏が「改正労働基準法の概要と実務対応」と題し、講演を行った。

改正労働基準法のポイントでは、主な改正内容として、一、時間外労働の限度に関する基準の見直し関係。二、法定割増賃金率の引き上げ。三、時間単位年休。を省令・告示も含めた丁寧な解説をいただき

会員二十八名が参加して丸広百貨店で開かる

西部地区協議会

西部地区協議会が二月九日（水）、川越の丸広百貨店で会員二十八名が参加して開催された。

まず、当地区協議会議長であるボッシュ（株）の押澤秀和専務取締役から開会の挨拶があり、続いて本会三国専務から事務局報告が行わ



講演する野口聖二氏

いた。続いて「労働時間の適正な把握のために、使用者が講ずべき措置に関する基準」・「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」・「管理監督者の範囲の適正化」・「育児・介護休業法の改正及び就業規則の規定例」・「埼玉の男性育児休業事例集」の解説が行われた。

講演終了後、サイボー（株）代表取締役会長飯塚博文氏の謝辞ならびに挨拶で閉会した。

その後講演会に移った。まず第一部講演として、「春季労使交渉・協議に臨む経営側の基本姿勢」と題して、一般社団法人日本経団連事業サービス人事賃金センター参事の平田武氏より、「二〇一一年版経営労働政策委員会報告の概要」と「人事賃金制度の見直しの方向について」講演が行われた。

続いて第二部講演は、「平成二三年度の日本経済の見直し」注目のべき経済指標」と題して、エコノミストの野田聖二氏から講演が行われた。

講演は最初に、二三年度の景気見直しについて次のような説明があった。まず、代表的な景気指標である

鉱工業生産指数でみると、四、六ヶ月期には在庫調整を終え回復軌道に乗る見通しであり、また景気動向指数、米国のISM製造業景況指数ともに景気回復を示唆する指標が出ていること等から、年央から回復傾向で推移するという見方が主流となってきた。

また、株価についてみると、経営者の予想では、今年の日経平均株価は年後半の一月から一二月に、一〇〇〇〇〜一三〇〇〇円の高値を付けるという見方が支配的になっていく。通常、景気の山に対して株価のピークは平均八ヶ月先行する傾向にあるので、景気は来年二四年の夏場まで好調を維持するのではないかと見込まれる。

さらに、日本経済の過去の景気パターンをみると、規則的に表れる「技術革新サイクル」がみられ、景気は現在の輸出主導型から、今後内需型に波及する可能性が高くなっており、総括すると、原油・食料等のエネルギー・食糧価格の高騰というリスク要因はあるものの、景気指標、株価、技術革新サイクルいずれの点からみても、二三年度の日本経済は回復基調で推移するものとみられるとの考え方が示された。

次に、役立つ経済指標として、「景気ウォッチャー調査」の説明があった。この調査は全国二〇五〇人の景気ウォッチャー（調査員）に景況感を尋ねた内閣府のアンケート調査で、毎月二五日〜月

末に景気ウォッチャーが回答し、翌月六営業日に内閣府からは調査結果が発表されるもの。

調査内容は三カ月前と比べて良くなっているか、悪くなっているかを尋ねた「現状判断DI」と今後二〜三カ月前の景気について尋ねた「先行き判断DI」が発表され、全体のDIの他、「家計」「企業」「雇用」の部門ごとのDIも算出される。また併せて、景気ウォッチャーが身の回りの景気について感じていることをコメントした「景気判断理由」も公表される。

この調査は景気ウォッチャーの仕事の現場で身近に接する消費者や取引先の様子などから、景気の動きをいち早く捉えることができ、ある意味ではエコノミストよりも当たる確率が高く、極めて重要かつ有用性の点で優れた調査であり、是非とも活用して欲しいとの話があった。

そして、最後に、「はやぶさ」プロジェクトの教訓を経営にいかすということで、「はやぶさ」プロジェクトのリーダーであった川口淳一郎氏の著書「はやぶさ、そうまでして君は」より引用した珠玉の言葉の説明があり、講演は終了した。

平田氏講演要旨

日本経団連事業サービスの人事賃金センター・参事 平田 武氏は「春季労使交渉・協議に臨む経

今春の労使交渉をめぐる諸情勢と経営側の対応

「営側の基本姿勢」と題し、2011年版経営労働政策委員会報告（労使一体となってグローバル競争に打ち勝つ）を基に講演を行った。

日本経済団体連合会の米倉弘昌会長は序文で、多くの日本企業は、巨大なグローバル化の潮流の真ただ中にいる。日々刻々と変化する国際競争のうねりの中で、経営者は自社の成長のみならず、日本の将来の姿をも見据え、絶えざる挑戦を続けていかねばならないとし、その中で、わが国企業の労使は、年に一度、自社の現状と組織の未来について真摯に膝詰めの議論を行うという慣行は、世界にない強みであると語っている。そして、いまこそ経営者は自信と気概をもって、攻めの経営に転じたい。

そのためには、労使一丸となった競争力向上への対応がこれまで以上に求められるとしている。

第一章 新たな成長に向けて

「成長」をキーワードに、雇用創出につながる企業活動活性化への取り組みが必要であり、法人への重い税負担、事業活動に深刻な影響を及ぼしかねない地球温暖化対策、労働市場の規制強化、経済連携協定締結の遅れなど、国際競争力を強化するうえでの早期改善が求められる。

第二章 成長を支える人材の確保・育成

企業の成長と従業員の生活向上とともに実現する、良好な企業内

労使関係など、人事労務面における日本企業の「強み」を活かし、成長への道を切り開く。また、若年者の就職機会創出のためには、持続的な経済成長が不可欠である。なお、労働者派遣法改正案は、法案提出前の労働政策審議会以降の経済・雇用情勢の変化を踏まえ、内容を精査することも一考とし、有期労働契約の規制強化の議論では、自発的に働く有期契約労働者の雇用機会の減少につながる懸念がある。

第三章 今次労使交渉・協議に對する経営側の基本姿勢

労使が一体となって、グローバル競争に打ち勝つための建設的な議論の場とすることが重要であり、非報酬的インセンティブの重要性が増しており、幅広い観点から人材への投資を考慮することが重要である。

賃金決定の判断基準は、自社の

支払能力に即して判断し、一時的な業績変動は賞与・一時金に反映すべきである。

経営側の基本スタンスは、マクロ指標に基づく賃金水準の復元ありきの主張は疑問であり、また、一部を目安とした処遇改善要求に對する考え方では、国内事業立地の維持を図ろうとすれば、賃上げより雇用を重視した交渉が重要で、とりわけ、中堅・中小企業では、雇用を最優先した交渉を継続し、賃金改善を行う企業は少ないと想定している。そして、非正規労働者の処遇改善には総合的視点が重要で、総額人件費の問題であり、非正規労働者だけの議論は現実的でない。内部留保の確保は企業の発展に不可欠であり、設備投資や研究開発投資のための資本の有効活用が、企業の成長を通じて雇用の安定等にも繋がる。

モノづくり中心に21世紀型産業モデルで講演

北部地区協議会

北部地区協議会（議長 根本清司（株）リケン顧問）の春季協議会が二月十日（木）、（株）リケン能谷事業所にて約三十名が参加し開催された。

根本議長は、「昨年までのトヨタ自動車の大規模リコール問題、米国運輸省は電子制御システムなどに不具合はなかったとの最終結



根本清司 北部地区協議会議長
（株）リケン顧問

果を発表した。私ども関連産業にとつても、トヨタの品質上の優位性にあらためて誇りを持てる。本日ご参集の企業は、品質管理体制には特に注力していると推察するが、一段と気を引き締め、責任を持つことが大切だと感じた」と、品質管理の重要性を強調した。続いて本会根岸茂文常務理事事務局長が事務局報告として、欧米およびアジア各国のGDP成長率を説明し、「二〇一二年は各国で首長選挙が行われる年。過去の例を見ると首長交代の時は景気浮上傾向にある。景気回復の一要因として期待したい」と挨拶した。

その後、講演へと移り、はじめに「今次春季労使交渉に臨む経営側の基本姿勢」と題して、日本経団連事業サービス人事賃金センター参事の平田武氏より「経営労働政策委員会報告」の概要を中心とする講演が行われた。（講演概要は別掲）。

続いて、「産業の情報化―二一世紀型モデルとは?―」と題して城西大学現代政策学部准教授の渡辺博子氏より、モノづくりを中心に、求められる二一世紀型産業モデル（システム）に関する講演が行われた。

講演の骨子は、

- 一、二〇世紀型モデル（システム）の生成と発展・アメリカ型システムの登場、大量生産/大量消費システムの功罪
- 二、戦後日本の経済発展と産業の高度化・アメリカ型の追随と日本の独自性、家電産業を事例とした産業の高度化
- 三、情報化の進展とそれがもたらす産業への影響・情報（化）社会の特徴、「情報の産業化」と「産業の情報化」
- 四、産業のIT化・ICT化・ユビキタス化・一九九〇年代後半からの情報化、情報化の国家戦略への組み込み
- 五、求められる二一世紀型モデル（システム）とは?・二〇世紀型モデルからの本当の意味での脱却、国の力と国民の幸せ両者の追求による二一世紀型モデルとは?など、まとめとして渡辺准教授は、「企業や暮らしを取り巻く社会の変化と人の『心』の変化による価値観の多様性をチャンスとして捉え、日本的なCSR経営により企業価値を高め、顧客目線に立ったイノベーションを創出していくことが必要」と主張した。

講演後は活発な質疑応答なども行われ、前半の春季労使交渉に関する講演も含め、密度の濃い春季協議会となった。



渡辺博子 城西大学現代政策学部准教授

ものづくり大学特別公開講座

現代のリーダー像とは？

各界
代表

「のぼうの城」著者と対談

ものづくり大学と本会、行田市が共催し、埼玉県、埼玉県教育委員

会、埼玉新聞社が後援した「ものづくり大学特別公開講座」が十月十七日(金)、パレスホテル大宮で開催され、一般公募の方、会員

企業、国や県の関係機関、教育関係者など、過去最多の三六〇名が参加した。この講座は、ものづくり大学が地域社会への貢献活動と

して公開しているもので、今回で七回目の共催となった。開講にあたり、まずものづくり大学の石岡慎太郎理事長、工藤正司行田市長、利根忠博本会長より主催者挨拶が行われ、その後、大ベストセラーとなった「のぼうの城」の著者である和田竜氏を招いて、「現代のあるべきリーダー像とは？」をテーマにした対談が

行われた。

対談は、埼玉新聞社丸山会長がコーディネーターとなり、まず、本会利根会長、工藤行田市長、神本武征ものづくり大学学長が、経済界、行政、教育界を代表して、それぞれの立場で考える、あるべきリーダー像についての考えが示された。(利根会長の考えるあるべきリーダー像のポイントについては後記)

そして、その後、神本学長、工藤市長、利根会長の順で、和田竜氏に、小説のぼうの城の登場人物の人物像に触れながら、現代のあるべきリーダー像について質問する形式で対談が進み、和田竜氏の回答に熱心に耳を傾ける参加者の

姿がとても印象的であった。

対談終了後、「忍城おもてなし甲冑隊」による演舞が披露され、その後、ものづくり大学技能工芸学部長飛内圭之氏より閉会の挨拶行われ、合同特別公開講座は盛会裏に終了した。

◆利根会長は現在のあるべきリーダー像に必要な要素として以下の五点を語った。

- ① 悲観主義という気分を廃して、楽観主義という強い意思をもって将来を切り拓いていく人
- ② 社員に語れる夢をしっかりと描き、それを社員に何度でも語れる人
- ③ 次代のリーダーを育てることのできる人

- ④ リスクを積極的にとり決断のできる人
- ⑤ 「ありがとう」と感謝の気持ちを、部下や周囲に素直に表せる人

忍城おもてなし甲冑隊による演舞



過去最多の三六〇名が参加した



和田竜氏



本会利根会長



工藤正明行田市長



神本武征ものづくり大学学長



この人の半生にはドラマがあり、それと真正面から向き合った生きざまは、まさしく民営化後のNTTの歴史と言っても、おかしくはない。

昭和三十二年七月二十一日、北海道生まれ。五十七年早稲田大学大学院を出て、四月に日本電信電話公社入社。六十二年二月民営化後のNTT埼玉支社施設課長、神戸支店システムの営業部長、十九年六月NTT東日本埼玉支店長を経て、二十二年六月から現職のNTT東日本取締役埼玉支店長。

高校時代、復帰直後の沖縄で得難い体験をする 三歳位で北海道から所沢市に移住したが、「雪を見るといまでも気分がわくわくする。中学、高校時代の二年間、親の仕事の関係で沖縄に住んでいたが、四十七年に日本本土に復帰した直後であり、復帰前まで使用されていたドルも使うことができ、街は英語だらけ。クルマは右側を走り、本土復帰前まではバスポートがなければ本土にも行けない、友人のほとんどは先の大戦で亡くなった親族がいる、というような非常に



得難いシヨッキングな経験をした」。

電電公社入社当時、光ファイバー開発事業に従事、電電公社入社後、最初に配属されたのが開発セクションであった。いまでこそ光ファイバーは普及したが、当時はまだどうなるのか分からない状況であったが、開発に従事することで、とても貴重な経験をした。

会社からNTTへ民営化した後は、浦和市太田窪にあった埼玉支社で二年間ネットワークの計画、工事の発注、予算の管理等を担当。当時はまさにアナログからデジタルへの移行期であり、とても多忙な日々を送った。巨額な投資を伴ったが、アナログからデジタルへ、そして光ファイバーケーブルの普及により、公社当時の東京―大阪間三分四角の電話代が、いまは全国どこでも約八円に下がったのもコスト削減の努力と日々変わる新技術の導入による。勿論、お客さまの料金削減という大きな効果をもたらしたが、最大の効果はこのネットワークインフラの構築により、様々なサービス提供を可能にしたことである。言葉を換えれば、情報化時代の社会インフラ構築といっても過言ではなく、こうした業務に従事することができ、とても充実感があったとのこと。

神戸支店に通信システム営業部長で赴任したのは、阪神淡路大震災発生の一ヶ月後。 本社で神戸地区の通信システム復興計画を策定していた途中の赴任で、しかも本社で担当していた設備計画でなく法人顧客の営業担当

東日本電信電話株式会社
取締役 佐藤謙一氏
埼玉支店長

であった。倒壊したビルの新築、その他新しい設備に関するネットワーク、IT、防災システムの提案等で、兵庫県や神戸市と一体となって復興計画作りに従事。この業務を通じて多方面のキーパーソンとの交流が図られ、自分自身の貴重な財産にもなっていると。

「僕は生まれは北海道だが、実際は関東の人間であり、関西の人と単に話をするだけでなく、一緒に仕事をするというのは、なかなか面白い。とりわけ、地元の方たちと街の復興というプロジェクトにも参加し、神戸でもいろいろと得難い経験をさせていただいた。着任当時はまだ電車も倒れたままだし、勿論水道もガスも使えなかった。従来の開発、設備などと異なり、顧客と直接の接点もでき、物事の見方が一八〇度変わった」とのこと。

ブロードバンド活用への提言が課題 「埼玉の市場は非常に巨大であり、ほぼ全てのお客様がブロードバンドサービスをご利用できるような状況になっている。しかし、実際の利用は三〜四割。料金などの課題もあるが、多くのお客様に使っていたくにはどのような課題を掘り起こしながら進めていかなければならない。パソコンでインターネット、メールを見る以外に、いまはいろんなことが出来るようになった。例えばゲーム、テレビ、動画配信、音楽配信、ブログ、ツイッター、その他さまざまなサービスが提供出来る。そのことをどう提案できるかが課題であると思う」。

そこで佐藤さんは社員とのコミュニケーションを重視。「若手・中堅のメンバー5名を一チームにして各チーム五回、毎週朝一時間程度、北浦和の喫茶店で、テーマを決めてフリーディスカッションし、最後に自分のコメントを加える、いわゆるオフサイトミーティングを三年間かかさず続けてきた。日々の業務に追われる若手・中堅のメンバーに全社的な課題を考えてもらうとともに、私にとっても彼らの発想は新鮮味があり、いろいろなヒントになっている。すでにその卒業生も100名近くになっている。

また、課長クラス、係長クラスには、私や部長クラスがチューターとなって、仕事を進めるうえで全社的な課題についての部門横断的なフリーディスカッション・ミーティングを月一回実施している。そこに参加しているメンバーは他部門の考えに触れることができ、部分最適の発想を廃し、自分達の仕事を見つめ直すのにとっても役立つ」とのこと。

最後に大宮アルディージャについて 「今はプロになっているが、元はNTT関東埼玉支店のサッカー部。今でも全社を挙げて応援している。試合もホームの時はほぼ一〇〇％、アウェイの時は、車で出かけ、時には温泉を楽しむこともある。昨年十二位だったが、今年はいい選手を補強したので大いに期待している」。

東京都内在住で、妻恵理さんと子供は男二人、女二人の六人暮らし。長男はすでに社会人で、あとは大学生が二人と中学生。「みんなサッカーが好きで、中学、高校はみんなサッカー部だった。娘も息子達も現在フットサルをやっており、家族そろってNACKSスタジアムに参戦している」
趣味は登山、サッカー、音楽等多趣味である。今も家族や埼玉の異業種交流会である「彩の国ランド研究会」のメンバーと年に何回か山に行っているそうだ。(葛)

『身近な総合ICT企業』であるために

東日本電信電話(株)
埼玉支店

『環境経営の推進と社員意識の向上』

埼玉支店はこれまで、「情報通信のリーディングカンパニーとしての責任」と「企業市民としての責任」を柱として環境経営を推進してきました。情報通信サービスの提供を通じて社会全体の環境負荷の低減に貢献すること。また、

事業活動の側面で努力と工夫を継続し、情報通信設備で消費するエネルギーの削減をはじめとする事業活動に伴って発生する環境負荷の低減に取り組むことです。さらにこれからは、社員一人ひとりが業務の内外に関わらず、常日頃から環境問題に対する意識を高めて環境負荷の低減に取り組むことが重要であると考えております。

埼玉支店やグループ会社の社員が「情報通信の責任ある担い手」を継承し続け、日々の業務に気概をもって取り組み続けることによつてはじめて、ステークホルダーの皆さまから信頼を得る企業としてあり続けられると考えています。

『情報通信のリーディングカンパニーとしての責務』

情報通信分野においては、IP化・ブロードバンド化の進展に伴うネット利用の普及と携帯電話の急速な成長に加え、通信と放送・固定電話とモバイル通信の融合等、変化が進展してきました。

そのような中、わたしたちNTT東日本 埼玉グループは、情報



東日本電信電話(株)埼玉支店

通信の責任ある担い手として、埼玉におけるICTの基盤をしっかりと築いていくため、アクセス網の光化、次世代ネットワーク(NGN)の構築に腰を据えて取り組んできました。

に合った「安心・安全で信頼性の高い」魅力的なブロードバンドサービスの普及・拡大に積極的に努めてきました。

光のフルIPネットワークであるNGNは、効率性に加え、高い

「フレッツ光」については、エリアカバー率を90%以上にまで拡大し、高速・快適なブロードバンドアクセス回線として、パソコンや電話での利用に加え、テレビ、ゲーム機、タブレット型端末などでもご利用いただくなど、お客さまの利用形態の広がりとともに幅広いお客さまからのご支持をいただき、2010年8月にはNTT東日本として、800万契約を突破いたしました。

また、自治体や地域住民の方々との連携しながら、光サービスの提供地域拡大を推進するため、地域のデジタル・デバイス解消や、豊かで魅力ある地域社会づくりに貢献してまいりました。引き続き、NGNの魅力をさらに向上させるサービスラインナップの充実に努め、豊かなコミュニケーション環境やビジネス機会の創造に向けた取り組みを推進して行きます。

また、自治体や地域住民の方々との連携しながら、光サービスの提供地域拡大を推進するため、地域のデジタル・デバイス解消や、豊かで魅力ある地域社会づくりに貢献してまいりました。引き続き、NGNの魅力をさらに向上させるサービスラインナップの充実に努め、豊かなコミュニケーション環境やビジネス機会の創造に向けた取り組みを推進して行きます。

埼玉支店は、お客さまのニーズ

『光ブロードバンドのさらなる拡大に向けて』

環境やビジネス機会の創造に向けた取り組みを推進して行きます。

環境やビジネス機会の創造に向けた取り組みを推進して行きます。

武蔵野銀行
www.musashinobank.co.jp



埼玉県のマスコット
「コバトン」

新しいクオリティへ、新しいスピードで。

埼玉りそな銀行
RESONA

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

暴力団対策と生物多様性を 主題に地域社会問題委開く

平成二十二年度の地域社会問題委員会（委員長・佐藤謙一東日本電信電話(株)取締役埼玉支店長）を二月二十三日(水)午前、ソニックスティビル六〇二会議室で開催し、七十名が参加した。

地域社会問題委員会は企業と地域社会に関わる諸問題を幅広く検討し、企業ならびに地域社会の発展に寄与することを目的に毎年開催しており、今回は、「暴力団対策」と「生物多様性」をテーマに講演を行った。

開会にあたり佐藤委員長は「ここ最近のニュースを見ていると、政治や景気、そして暴動など不安定な状況が続いている。しかし、私どもは、地域の足元もしっかりと考えなければならぬ。本日の講演は前半と後半では異質のテーマとなっているが、どちらも企業経営にとっては、直面する重要な



佐藤謙一委員長（東日本電信電話(株)取締役埼玉支店長）

課題なので、ぜひ、参考としていただきたい」と挨拶され講演の部へと移った。

はじめに、宮下敏郎 埼玉県警察本部・組織犯罪対策局・刑事部捜査第四課・課長補佐（警部）が「暴力団の現状と企業における暴力団対策」と題し講演を行い、①全国暴力団組織の現状、②資金集めの実態、③埼玉県内の実情、④企業にとって留意すべき点、⑤暴力団関係者を見抜くポイント、⑥暴力団から企業防衛するためにはなどについて説明した。全国の暴力団構成員と準構成員を合計した数は平成二十一年で八万人余り、平成一七年以降は減少傾向となっているが、まだ八万人を超えている。県内の暴力団関係者数は、一、八〇〇人程度を把握している。宮下警部は、「暴力団はお金ですべての世界。組織を維持するための資



講演1「暴力団の現状と企業における暴力団対策」宮下敏郎警部

金集めのためにはあらゆる非合法な手段を用いる。個人で係わると身を滅ぼし、企業が係わると倒産まで追い込まれるケースが多々見受けられる。企業を防衛するためには、単独による自己防衛よりは、団体を作って集団防衛する方が強固な体制となる。また、契約書などには暴力団排除条項などを盛り込み、契約相手が暴力団関係と判った際は契約解除などの手段を取ることが大切」など、具体的な対策を示した。その後、現在議会に提出・審議している「暴力団排除条例」の改定点などを説明した。

特に事業主に関連する制裁措置等では、「事業者による暴力団員等に対する利益供与行為、暴力団員等による事業者からの利益受供与行為、暴力団事務所に係る宅建業者、建設業者等の義務違反行為については、勧告、事実の公表等の措置をとること」としている。

続いて、二本目の講演として、益子晴光 (株)リコー社会環境本部環境コミュニケーション推進室室長が、「リコーの生物多様性保全



講演2「リコーの生物多様性保全活動」益子晴光室長

活動」と題し、リコーが一九九九年から取り組んでいる生物多様性に関する保全活動の事例と、生物多様性活動の意義や必要性などを紹介した。

〔講演資料の骨子〕
 ◇持続可能な社会構築のための課題―一般論及びリコーの考え方
 ◇地球の環境負荷が削減されるシナリオと企業の成長
 ◇地球環境の認識―人口増加と資源の枯渇―
 ◇環境負荷はいくらまで下げなければ
 ◇長期、中期環境負荷削減目標
 ◇エコバランス
 ◇リコーグループの事業活動が及ぼす環境影響
 ◇CO₂見える化プロジェクト活動の推進
 ◇生物多様性保全活動
 ◇森林生態系保全プロジェクト
 「絶滅危惧種を守る」という意識よりもその種を支えるための健康な自然（森林）を保全・維持するという意識の方が重要」
 ◇グループ組織の活動（環境行動計画）―海外販売会社活動事例・海外生産会社活動事例・環境行動計画の実績
 ◇社員の自主推進活動―環境ボランティア活動
 ◇環を拡げる―シンポジウム・子供むけWeb・エコプロダクツ・環境教育
 ◇生物多様性とは―恩恵、危機な

どの実態
 「生物多様性はすべての生命の存立基盤であり、暮らしの基盤。また、豊かな文化の根源であると同時に災害なども自然環境から守られている。生物は自然により生かされている」
 ○世界・日本・企業の流れ
 ◇生物多様性で企業に求められること―ドイツの宣言文、日本経団連生物多様性宣言、企業活動の評価基準案、リコーの考え方・活動の歴史・リコーグループ生物多様性方針
 ◇生物多様性への影響、事業への影響での重み付け
 ◇ライフサイクルでの生物多様性への影響および活動検討案
 ◇リコーの生物多様性課題
 ◇教育ツール 生物多様性行動ハインドブック など
 益子室長は、「地球の歴史四六億年を一年というものさしに当てはめてみると、人類誕生は十二月三十一日の夕方頃の出来事で、誕生からまだ七時間ほどしか経っていない。生物多様性は環境活動の総集編・統一理論であり、『人間が生き物にしてあげること』ではなく、『人間にとって必要なこと』人類存続の必須課題である」とまとめた。

各講演のあとには講師と出席者が名刺交換し、各企業の個別実情もふまえた情報交換をする場面なども見受けられた。

持続的成長実現目指して

日本経団連労使フォーラム開く

日本経団連は一月二〇日、二二日の両日都内で「第一一四回日本経団連労使フォーラム」を開催した。全国各地から企業経営者や人事労務担当者ら約三七〇名が参加し、「持続的な成長の実現を目指して」をテーマに、グローバル競争に打ち勝つ経営戦略や人材戦略、春季労使交渉にあたっての課題・対応策などを探った。

冒頭、米倉弘昌会長が開会挨拶と基調講演を行った。米倉会長は、賃金交渉において、分配の議論に終始するのではなく、労使が一丸となって事業の付加価値を高め、企業の競争力を強化していく視点が欠かせないと強調。また、民主導の産業競争力強化に向けた取り

組みとして、経団連が発表したサントリーズ・レポートを紹介するとともに、今後の日本企業を支えるグローバル人材の育成と活用のあるり方について語った。

続いて、野村證券金融経済研究所経済調査部長兼チーフエコノミストの木内登英氏が「二〇一二年日本経済の行方」と題して講演。木内氏は、今年の日本経済について、①引き続き緩やかな持ち直し傾向が続く、②円ドルレートの動きが回復に影響を与える、③企業における過剰債務の削減が進み、直近では余剰資金が生じている、④この資金を国内へと政策誘導できれば、内需回復の起爆剤になる――との見方を示した。

その後、経団連の川本裕康常務理事が「二〇一一年版経営労働政策委員会報告」の要点を解説したの続き、「持続的な成長の実現を目指して」をテーマに、全日本空輸の大橋洋治会長、東芝の西田厚徳会長、一橋大学大学院の一條和生教授が鼎談。「労使は一体となって企業の課題に取り組み、全員経営」が日本企業の強味であり、これを最大限に生かしていくべき「多様性を受け入れつつ、自社の価値観を伝えていくことがで

きるグローバル人材が求められる」などの考え方が示された。

一日目の最後は、石嵩信憲弁護士が、「グローバル時代の労使関係を考える」と題して講演。企業内の労使の課題解決能力の低下を指摘した上で、労使の信頼関係の重要性を強調。「雇用形態の多様化、従業員意識の多様化が進むなか、契約や約束に基づいた問題解決が信頼関係構築のカギになる」と述べた。

二日目はまず、「今次労使交渉に臨む方針」と題して、企業の労務担当役員と差別労組リーダーがそれぞれ講演を行った。大久保伸一・凸版印刷常務取締役、朝長宣光・日本電気執行役員、松本智・日本たばこ産業執行役員の企業労務担当役員三氏は、グローバル化の進展などで企業の経営環境が急速に悪化するなか、春季のみならず継続的な労使のコミュニケーションによって課題の解決を図っていることを説明した。

一方、西原浩一郎・自動車総連会長、有野正治・電機連合中央執行委員長、落合清四・UIゼンゼン同盟会長の差別労組リーダー三氏は、デフレの脱却には家計への成果配分は不可欠と主張した上で、賃金のみならずワーク・ライフ・バランスや非正規労働者の処遇についても労使交渉の対象とする意向を示した。

続いて、「成長を支える新たな

グローバル人材戦略」をテーマに、岩本保・味の素取締役常務執行役員、矢澤哲男・YKK取締役上席常務執行役員をパネリストとして、川上真央・タワーズワトソンディレクターのコーディネーターのもと、パネルディスカッションを実施。グローバル経営を支える人事・人材システムや今後の課題について、実際に基づく討議を行った。

特別講演「政局を読む」では、政治コラムニスト・共同通信社客員論説委員の後藤謙次氏が、今後の主な政治・外交日程を示しながら、通常国会と普政権をめぐる今後の動向と注目点について説明した。

米倉会長基調講演（要旨）

□今次労使交渉・協議について
厳しさを増すグローバル競争のなかで、わが国企業が勝ち抜いていくためには、労使が一丸となって事業の付加価値を高め、企業の競争力を強化していくことが不可欠である。そのためには、労使協調にもとづく粘り強い努力を積み重ねる必要がある、それが企業の成長と処遇の改善につながるという認識を労使で共有することが重要である。

□世界経済と日本企業を取り巻く状況
世界経済と日本企業の置かれている状況について、三点申し上げたい。

まず第一に、世界経済の成長の牽引役が新興国へシフトし、その動きはさらに加速している。わが国は新興国の成長力を引き出し、共に持続的な経済成長の実現を目指していく必要がある。

第二は、わが国経済は、少子高齢化の進行により労働力人口が減少しつつあり、内需拡大による成長の実現が難しい状況にある。地域経済に目を移すと、その疲弊ぶりはさらに著しい。

第三に、日本経済の復活と再生を実現していくための重要政策を着実かつ迅速に実現する観点からとりわけ、TPPをはじめとする高いレベルの経済連携を推進するとともに、農業の競争力強化を含めた抜本的な国内改革を推し進め、「平成の開国」を実現していかなければならない。

□これからの人材育成と人材活用のあり方
持続的な成長を実現するためには、人材の育成と活用が重要な課題である。ポイントは、①グローバル人材の育成、②世界で通用するプロフェッショナル人材の育成、③ものづくりのプロフェッショナルの育成、④組織と一体感の醸成、⑤多様性の尊重の五点である。

日本が明るい未来を拓くために、各社の労使交渉・協議が、企業の成長と従業員の豊かな生活の実現に向けたさらなる一歩となることを期待したい。



講演する米倉会長

西部 細田建設(株)

「売先買先如父母」理念で「信用第一」の事業展開



細田伴次郎会長

細田建設(株)は、昭和五十六年九月に現会長である細田伴次郎氏により設立された。

設立の経緯は、先に飯能資材株式会社という建材・内装・外装工事を手掛けていたことを足掛かりにし、関連業界の建設業に参入したものだ。

事業内容については、地域貢献を主体として西川材等の促進に力を入れ、木造住宅を基本に鉄筋・鉄骨工事等を手掛けており、最近では木造・



本社全景



売先買先如父母

鉄筋・鉄骨の混構造の名栗小学校の新築工事を完成しており、その他でも幅広く事業を展開している。

当社は、創業以来「安く・早く・良く」の顧客満足度を重視し、お客様が安心して住める家づくりを心掛け、名刀のように匠の技を磨いてきた。

また、経営理念である『売先買先如父母』(売先、買先父母のごとし)に基づき、お客様、取引先、地域の皆様にも永く信用していただき、未永くお付き合いいただける企業を目指しこれまで着実な取り組みを継続し、現在は、地元埼玉県はもとより、群馬県、東京都、千葉県などを主営業

DATA

会社名：細田建設(株)
所在地：〒357-0021 飯能市双柳760-14
所電：042-974-1155
FAX：042-972-7778
代表者：代表取締役会長 細田伴次郎
代表取締役社長 竹浪政志
設立：昭和56年
資本金：5,000万円
従業員数：18名
売上高：約15億円
事業内容：建設工事、土木工事、舗装工事、造園工事等

中部 (株)日本ヒューマンサポート

独自のビジネスモデルで将来を確実にフォーカス



久野義博社長

当社は、現社長久野義博氏の実父が昭和五十九年に設立された健康関連商品の販売等を事業とする会社が前身。

久野氏は当社の経営に携わる前は、船井総合研究所の関連会社である船井財産コンサルタントに勤務しており、事業承継・相続のコンサルタントとして活躍していたが、平成十二年の介護保険スタートを機に事業の社会的重要性及び将来性に着目、介護福祉事業へと当社の事業転換を図るとともに経営を引き継ぐこととなった。



ヒューマンサポート春日部



ヒューマンサポート古河

当初は、コンサルタントの経験を踏まえ、地域の資産家に対する医療・介護施設の企画立案・融資取り付け、建築・設計・監理のプランニングから相続対策に至るまでの総合的なコンサルティング事業を開始し、その後介護施設の運営受託に事業を拡大した。

そして、平成十九年四月のヒューマンサポート幸手の開設を機に、自ら事業に参入し、その後二年七月、ヒューマンサポート春日部、一三年三月ヒューマンサポート古河を開設するなど、事業を順調に拡大してきている。

られる最高の介護サービスの提供等を「信条」に経営を実践している。

そして、これらの理念、信条をベースに、以下に述べる当社のビジネススキームが構築されている。その特徴は以下の三つに集約される。

まず、第一に、「特定介護施設」「グループホーム」「居宅介護支援」「訪問介護」「デイサービス」「ショートステイ」のワンストップサービスの提供。

第二は、「メディア戦略」の推進による入居者の早期安定確保」「適切な料金設定」「サービスの質の向上等を核とした営業戦略」等を柱とした短期安定経営の確立。

第三は、「医療連携」「職員教育の充実」「各種地域・社会貢献策の推進」による安心・安全な施設運営と地域のブランド化にある。

こうした当社独自のビジネススキームにより当社は今後も成長を続けるもの想定される。

久野氏の趣味はプロ並みの写真撮影。久野氏は、趣味の写真撮影のように、当社の五年後、一〇年後を確実にフォーカスしチャーターチャンスにおさめて

DATA

会社名：(株)日本ヒューマンサポート
所在地：〒344-0033 春日部市備後西5-1-44
所電：048-731-0500
FAX：048-731-0501
代表者：代表取締役 久野義博
設立：昭和59年
資本金：9,000万円
従業員数：221名
売上高：8億2千万円
事業内容：有料老人ホームの経営、居宅介護支援事業、通所介護事業、訪問介護事業等

北部 羽生プラスチック(株)

ほんもののものづくりを目指し、感動を与える工場へ



中村隆一郎社長

羽生プラスチック(株)のホームページを開くと、まず大きな増輪の写真が表示される。利根川沿いの羽生は、早くから農耕文化が栄えたところで、古い塚や古墳から多くの増輪が出土している。羽生(はにゅう)の地名は、増輪(はにわ)から転化したものだといわれている。

羽生プラスチックの創業は大正七年(一九一八年)で、地元で九二年の業歴を有する歴史ある企業である。



本社・正面入口から事務所棟を臨む

創業当初の社名は「羽生ゴム株式会社」で主に地下足袋の製造を行っていた。時代の変遷とともに主力事業の転換期を迎え、昭和三六年には三菱樹脂(株)と業務提携を行い、塩化ビニル管の製造を開始、同社と資本提携も行い、現在は三菱樹脂のグループ企業となっている。

当社の経営方針の上位は、三菱樹脂グループ経営方針「CSR経営の完遂」(「統合シナジーの実現」であり、経営方針スローガンは、CSR経営の五本の柱(社会貢献、安全環境、コンプライアンス、リスク管理、人権尊重)を完遂し、徹底したムダロス削減を実行できるほんもののものづくり会社を目指し、魅力ある信頼できる会社になる)である。

中村隆一郎社長「写真」は、鹿児島生まれで鹿児島大学卒業後、三菱樹脂(株)に入社、平成十七年から平成二十年にかけては、三菱樹脂グループ会社三社の社長を歴任し、昨年六月に羽生プラスチックの社長として

就任した。就任挨拶で中村社長は、「製造会社が生き残るか死ぬかは現場力の向上が重要なポイントとなる。従って、私が今までに経験したものづくり概念を社員と共有化し、人材育成を常に念頭に置き、経営理念を達成・継続できる会社を目指したい」と熱い想いを語った。

そして、トヨタイズムを徹底的に学んだ社長は、「経営理念・方針を理解し、自ら率先して、あらゆる事をカイゼンでき、ものづくり会社として魅せる誉められるそして来客者に感動を与える会社となる」と自らのスローガンを掲げた。ギター演奏と海釣りが趣味の社長は、仕事以外の部分でも感性を磨いている。「感性が希薄化しがちの現代社会において、気づきから生まれる感動を大切に、感じたい」と信念を語った。

その事業内容は、一、土地・建物・アパート・マンション・事業用物件のサブリース及び賃貸管理。二、土地、建物、収益物件の売買。三、建築、リフォーム。そして、四、コインパーキング等の空間再生

株式会社アズ企画設計は、快適空間の創造と実現を経営理念に掲げ、地域密着型空間プロデュース企業を目指す不動産会社である。

DATA

社名	羽生プラスチック株式会社
所在地	羽生市上岩瀬392
社電	048-561-2251
FAX	048-561-1572
代表者	代表取締役社長 中村隆一郎
創業	大正7年
資本金	2億円
従業員数	59名
売上高	43億円
事業内容	硬質塩化ビニル管の製造・販売、建材製品等の仕入・販売
URL	http://www.hpi-ms.co.jp

南部 (株)アズ企画設計

快適な空間の創造と実現理念に地域密着型空間目指す



松本俊人社長

株式会社アズ企画設計は、快適空間の創造と実現を経営理念に掲げ、地域密着型空間プロデュース企業を目指す不動産会社である。

その事業内容は、一、土地・建物・アパート・マンション・事業用物件のサブリース及び賃貸管理。二、土地、建物、収益物件の売買。三、建築、リフォーム。そして、四、コインパーキング等の空間再生



アズ企画設計本社

事業。さらに、当社の特徴でもある 五、不動産情報システム、情報誌の発行、FCPパッケージの商品化と販売の情報事業である。

この情報事業の中の情報誌の発行こそが、松本俊人社長をして、「仕事のほとんどがこれを通してのもの」と言わしめる「ハウスクンの埼玉通信」である。

「ハウスクンの埼玉通信」は、百ページ前後の小冊子で、元気見聞録と題した川口、鳩ヶ谷、さいたま等のエリアの実際に取材したお店の紹介。不動産屋日記では、当社の賃貸・売買・活用などの営業日報。賃貸住宅における入居制限の現状、小規模宅地の特例等々の解説を行う、大家博士の不動産トレンド。さらには、コラム仲間、元気ばなし、最近の当社のプロジェクト、一話完結のかいけつハウスクンのまんが等で、構成されている。

発行は年四回で、一回当たり一万三千部を誇り、不動産オーナーだけでなく、取引先やテナント、取材先の店舗や医院、金融機関などに配布している。地域のお店や金融機関などで、自由に手に取ることができる手作りでローカルな情報誌が、想像以上に評判になり、当社のイメージアップにもなり、雑誌を手にとって来店されるお客様、不動産の悩みを抱えた大家さん、各金融機関の担当者などが来店し、仕事が増え続けてきたのである。

DATA

社名	株式会社アズ企画設計
本社	川口市戸塚東2-1-26
代表者	代表取締役社長 松本俊人
創業	平成5年
資本金	3,000万円
従業員数	30人
事業内容	不動産業
電話	048-298-1700
http	http://www.azuplan.co.jp

この一見不動産業務と関係ない情報誌が、大手不動産との差別化戦略となり、どうやって地域密着型中小企業が立ち向かうのか、という対策の回答の一つにもなっている。松本社長は、平成五年に創業してからずっと感じていることがある。それは、「株式公開した時点が真の創業」と言うことだ。そして「私が目指している会社は、いつでも業績や業務がガラス張りオープンな企業」また「同族会社ではないので、風通しの良い会社にして、どんなやる気のある人材に経営に参加してほしい」と語った。

調査レポート

会員の皆様にご協力いただきました調査の結果がまとまりましたので、以下の通りご報告させていただきます。

【本件照会先 埼玉県経営者協会 根岸・宮田・村上 TEL 048-647-4100】

企業動向調査・特別調査（11年1月実施）調査結果

調査概要

○調査対象	785社	○資本金別（未記入1社）	
有効回答数	241社	•5000万円以下	108社
回収率	30.7%	•5000万円超～1億円以下	54社
○業種内訳		•1億円超～3億円以下	27社
•内製造業	117社	•3億円超	51社
•内非製造業	124社		

企業経営動向調査結果

I. 景況判断

1. 国内景気 DI （「上昇」－「下降」）		10年10月調査	11年1月調査	
最近	全社	-31	-14	<ul style="list-style-type: none"> 国内景気の最近のDIは製造業-17、非製造業-11といずれもマイナスとなっているが、10年10月調査比では改善しており、特に非製造業では28ポイントの大幅改善となった。 先行きは10年10月調査比、大幅に改善、非製造業では+7とプラスに転じ、また最近比でも20ポイント近く改善している。
	内製造業	-24	-17	
	内非製造業	-39	-11	
先行き （6カ月先）	全社	-65	+2	
	内製造業	-67	-4	
	内非製造業	-63	+7	

2. 業界の景気 DI （「上昇」－「下降」）		10年10月調査	11年1月調査	
最近	全社	-33	-25	<ul style="list-style-type: none"> 業界景気の最近のDIは製造業-12、非製造業-36となっており、10年10月調査比では、製造業の改善幅が大きくなっている。 先行きも、10年10月調査比で、製造業、非製造業ともに大幅改善、最近比でも7～8ポイント程度の改善見込み。
	内製造業	-27	-12	
	内非製造業	-40	-36	
先行き （6カ月先）	全社	-60	-17	
	内製造業	-55	-5	
	内非製造業	-65	-29	

3. 自社の業況 DI （「上昇」－「下降」）		10年10月調査	11年1月調査	
最近	全社	-8	-8	<ul style="list-style-type: none"> 自社業況の最近のDIは、10年10月調査比で製造業が8ポイントプラスの+3とプラスに転じたのに対し、非製造業は逆に-17と7ポイントの悪化となった。 先行きのDIでは、10年10月調査比で、製造業・非製造業ともに大幅に改善、また最近比でも製造業・非製造業ともに改善傾向を示している。
	内製造業	-5	+3	
	内非製造業	-10	-17	
先行き （6カ月先）	全社	-29	+2	
	内製造業	-29	+8	
	内非製造業	-10	-4	

II-1. 経営動向 (売上高)

1. 売上高 DI (対前四半期比)	実 績		見 通 し		
	10/7-9	10/10-12	11/1-3	11/4-6	
全 社	+9	+9	-7	-1	<ul style="list-style-type: none"> 売上高 DI は、10-12月期は製造業、非製造業ともプラス。ただし、製造業では15ポイント悪化。 先行きは、11年1-3月期は悪化し、4-6月期は改善するものの、5~6ポイントと改善幅は小さい。
内 製 造 業	+21	+6	-3	+3	
内 非 製 造 業	-4	+12	-10	-4	

2. 経常利益 DI (対前四半期比)	実 績		見 通 し		
	10/7-9	10/10-12	11/1-3	11/4-6	
全 社	-3	+8	-7	+1	<ul style="list-style-type: none"> 経常利益 DI は10-12月期は製造業、非製造業ともプラス。ただし製造業は6ポイント悪化。 先行きは11年1-3月期が悪化、DIはマイナスに転じ、4-6月期は7~9ポイントの小幅改善。
内 製 造 業	+11	+5	-1	+6	
内 非 製 造 業	-17	+10	-13	-4	

III. その他

1. 製品の在庫水準 DI (「過大」-「不足」)		10年10月調査	11年1月調査	
最 近	全 社	+12	+11	
	内 製 造 業	+19	+15	
	内 非 製 造 業	+5	+5	
先 行 き (6カ月先)	全 社	+10	+3	
	内 製 造 業	+16	+6	
	内 非 製 造 業	+4	0	

2. 生産・営業用設備 DI (「過剰」-「不足」)		10年10月調査	11年1月調査	
最 近	全 社	+8	+6	
	内 製 造 業	+9	+6	
	内 非 製 造 業	+7	+7	
先 行 き (6カ月先)	全 社	+2	+1	
	内 製 造 業	+9	+2	
	内 非 製 造 業	-5	+1	

3. 雇用人員 DI (「過剰」－「不足」)		10年10月調査	11年1月調査	<ul style="list-style-type: none"> 雇用人員の最近のDI(全社)は、10年10月調査比でほぼ横ばい。ただし、製造業で過剰感が高まるのに対し、非製造業では逆に過剰感が和らぐ。 先行きは、10年10月調査並びに最近比とともに改善傾向。特に非製造業では－8と不足に転じる。
最 近	全 社	+ 8	+ 9	
	内 製 造 業	+ 8	+13	
	内非製造業	+ 8	+ 5	
先 行 き (6カ月先)	全 社	+ 8	－ 1	
	内 製 造 業	+ 8	+ 5	
	内非製造業	+ 8	－ 7	

4. 資金繰り DI (「楽」－「厳しい」)		10年10月調査	11年1月調査	<ul style="list-style-type: none"> 資金繰りの最近のDIは、10年10月調査比で、製造業が若干楽になっているのに対し、非製造業では厳しさを増している。 先行きは、10年10月調査比並びに最近比で、ほぼ横ばいのやや厳しいという状況が続く見込み。
最 近	全 社	－ 1	－ 2	
	内 製 造 業	－ 6	+ 1	
	内非製造業	+ 5	－ 5	
先 行 き (6カ月先)	全 社	－ 7	－ 3	
	内 製 造 業	－11	－ 2	
	内非製造業	－ 1	－ 4	

5. 販売価格 DI (「上昇」－「下落」)		10年10月調査	11年1月調査	<ul style="list-style-type: none"> 販売価格の最近のDIは10年10月調査比で製造業で下落傾向が高まるのに対し、非製造業では下落傾向がやや緩和する見込み。 先行きも、製造業、非製造業ともに－20台後半と、引き続き下落傾向が続くものと見込んでおり、販売価格の下落傾向に歯止めがかかっていない。
最 近	全 社	－25	－24	
	内 製 造 業	－20	－29	
	内非製造業	－30	－20	
先 行 き	全 社	－34	－26	
	内 製 造 業	－31	－27	
	内非製造業	－37	－24	

6. 仕入価格 DI (「上昇」－「下落」)		10年10月調査	11年1月調査	<ul style="list-style-type: none"> 仕入価格の最近のDIは資源・エネルギー価格の上昇を受け、10年10月調査比で大幅に上昇している。 先行きは、最近比で非製造業が横ばいにとどまるものの、製造業ではとさらに上昇すると見ている。
最 近	全 社	+ 5	+22	
	内 製 造 業	+ 4	+28	
	内非製造業	+ 5	+16	
先 行 き	全 社	+11	+30	
	内 製 造 業	+16	+44	
	内非製造業	+ 6	+17	

特別調査結果

I. 経営に役立つ又は興味のある企業支援施策（重複回答／3つ以内）

順位	役立つ又は興味のある支援策	回答比率 (%)	順位	役立つ又は興味のある支援策	回答比率 (%)
1	人材育成への支援	19.0	7	企業間連携の促進	5.4
2	販路開拓・マーケティング支援	15.3	8	国際化支援	4.6
3	経営革新（イノベーション）支援	12.5	9	金融セーフティネットの拡充	3.8
4	企業関連税制の拡充	8.7	10	まちづくり（中心市街地等）支援	3.6
5	技術開発支援	8.5	11	大企業との取引適正化	3.1
6	資金調達円滑化	7.2	12	その他	8.3

II. 営業領域で特に重視している課題（重複回答／3つ以内）

順位	営業領域で特に重視している課題	回答比率 (%)	順位	営業領域で特に重視している課題	回答比率 (%)
1	お客様のニーズの先取り対応	16.2	7	販売チャネルの開拓・営業拠点の再編成	5.9
2	高付加価値型商品・サービスの開発	13.4	8	ITを活用した効率的な営業活動	5.3
3	営業・マーケティング担当人材の獲得・育成・処遇	13.1	9	広告・販売促進策の強化・改革	4.7
4	顧客との直接（双方向）コミュニケーションの強化	11.2	10	低価格商品・サービスの開発	3.9
5	顧客情報の蓄積と活用	9.1	11	外部との連携・アウトソーシング強化	3.5
6	商品開発のスピードアップ	7.4	12	その他	6.3

県教委主催の四者面談会に 本会企業経営者が五名参加

埼玉県教育委員会が主催した「企業経営者と生徒・保護者・先生による四者面談会」が二月十二日、埼玉グランドホテル深谷を会場に開催され、本会推薦の会員企業経営者五名(別記)、学校側からは十四組・四十一名が参加した。

この四者面談会は、平成二十年度までは本会と連合埼玉を母体としていた埼玉県地域労使就職支援機構が主催していた事業で、高校生が経験豊かな産業人から職業観や企業が求める人材像などについて

この四者面談会は、産業界、労働界、県教育委員会が連携し、高校生の進路・就職を支援する取り組みとしては全国でも例がなく、モデル事例として注目を集めている。



面談風景1



面談風景2

県教育委員会はこの事業の必要性および職業観醸成に対する効果性を認識し、継承するかたちで昨年度は学校を会場として実施していたが、今年度は事業予算を組み、実施した。南部地区では本会以外の経済団体にも面談経営者の派遣

を依頼、北部地区も含め全二カ所で開催し、学校側からは合わせて五十四組が参加した。深谷会場での面談会では、赤松峰親高校教育指導課課長が、「平成十五年から開催しているこの面談会は、教育委員会としても素晴らしい取り組みと認識しており、今年度は教育委員会として予算事業事業として取り組み、就職支援事業の柱となる事業にしていきたい」と説明している。

今回から、参加高校の裾野を広げ、県北部の進学校から大学進学を控えた四名の生徒の参加もあり、大学進学後の職業観の醸成や大学における学びなどについて産業人からアドバイスするなど新しい取り組みとなった。

面談を終えた生徒および保護者は、面談前とは表情が明らかに一変し、充実感のある笑顔で経営者や教員に元気にあいさつをしていた。終了後のアンケートで生徒からは、「学校で習わないことも聞け、どんな人を企業が求めている

のか、企業の人から直接聞けてとても良かった。」や「自分の興味を持った分野だけでなく、現在、国際化になってきているので、語学力の必要性や、将来就職する際にも役立つ話しが聞け、とても参考になった。」また、「これから生きていく上で、どのような覚悟をもって生きていけばよいのか分かりました。今日の面談の話をこれからの生活に活かしていこうと思う。」などの感想が寄せられ、保護者からは、「親が言う言葉と違い、子供もきちんと話を聞いていた。次回、こんな機会がありましたら、他の企業の方の話も聴きたい。本日は来て良かった」と自分の方向性を早い時期から定めていくことが重要であることが理解でき、また、苦しい時にも対応していく知恵を聴けて大変楽しい時間でした。」さらに教員からは「採用する側の立場の方々のお考えが直接に聴けるのは、大変参考になった。また、生徒にとっても、良い刺激になったと思う。」や「社長さんの熱い思いを直接聞くことができた。会社を作るきっかけ、経営の苦労、また人生観なども聞くことができた。今後の生徒の就職活動の際に役立つと思う。」などの感想も寄せられた。このように、今年度で八年目となった「四

者面談会」は、毎年、参加者からは高い評価を得ている。

◆二月十二日・深谷商業高等学校 会場

〔産業界側面談者〕

(敬称略・面談者五十音順)

▽石塚 巧 キヤノン電子 常務

取締役人事センター所長

▽牛窪啓詞 愛工舎製作所 代表

取締役

▽鈴木 昇 サンケン電気 管理

本部総務人事グループリーダー

▽高橋福八 高橋商事 代表取締役

役(本庄商工会議所会頭)

▽藤池誠治 デサン 代表取締役

◆平成二十一年度実施一覧

実施日 会場 協力経済団体

参加組数を表示

◇第一回◇ 一月十五日

さいたま商工会議所会館

埼玉県商工会議所連合会、さい

たま商工会議所 十五組

◇第二回◇ 二月十二日午前

埼玉グランドホテル深谷

埼玉県経営者協会 十四組

◇第三回◇ 二月十二日午後

埼玉グランドホテル深谷

埼玉中小企業家同友会 二十組

就職未内定学生と企業との 面接会に本会企業など参加

学生の就職環境は厳しさを増し

ており、今春卒業予定大学生の就

職内定率は全国平均で六八・八%

(厚生労働省、文部科学省共同調

査・十二月一日現在)、一方、県内

公立高校生の就職内定率は七六・

三%(県教育委員会調査・十二月

末現在)となっている。高校生は

前年同期比でみると2%プラスし

ているものの、大学生は調査開始

以来過去最低水準となっている。

こうした状況に対応するため、

県や国(埼玉労働局)では就職未

内定者の緊急支援として、年明け

から就職面接会や相談会など様々

な緊急就職支援事業を開催してい

る。本会も協力要請を受け、採用

の可能性がある会員企業やインタ

ーンシップ登録企業などに声を掛

け、数多くの企業に合同企業面接

会などに参加していただいた。

開催日程により学生や企業の参



大学・短大・専門学校生などの面接会



高校生の面接会

加にバラつきも見られたが、正規の採用面接や試験に結び付き、採用まで至った例も聞こえてきており、今春卒業までに一人でも多くの学生が就職できればと願う。

(平成二十三年一月以降開催した

合同面接会など)

【対象】就職未内定大学・短期大

学・専門学校生

主催・埼玉県、共催・各経済団体

◇仕事発見フェア(面接会)

○一月二六日・二七日/さいたま

マスターアリーナ

○一月三一日、二月十日/大宮

ソニックシティ

○二月二五日/新都心ビジネス

交流プラザ

◇合同企業面接会

○三月一日/新

都心ビジネス

交流プラザ

◇就活ラストス

パート相談会

○一月十八日、

一月二十四日、

二月二日/

大宮ソニック

シティ

○二月九日/埼

玉会館

【対象】就職未内定高校生
主催・埼玉労働局・ハローワーク
後援・埼玉県・埼玉県教育委員会
◇就職面接会

○一月十八日、二月二五日/大

宮ソニックシティ

一月十八日の面接会には企業は八四社(六六社)、学生は四四二人(三一四人)・一一五校が参加した。()内は昨年同時期実施の参加数。

労使の主張と意見を交換

JAM埼玉労使会議開かる

春季労使交渉・協議に向けた労使の主張と意見を交換する「JAM埼玉第二二回労使会議」が一月

二七日、ソニックシティ市民ホー

ルにて八〇名を超える参加者を得

て開催され、使用者側として本会

三國専務理事が出席した。

三國専務理事は、日本経団連の

「経営労働政策委員会報告」に基

づき、今次労使協議に関する経営

側の基本姿勢について説明した。

説明のポイントは以下の通り。

①今後はこれまでの横並びで賃金

や賞与・一時金を中心に話し合う

「春闘」という交渉・協議の場か

ら、労使が一体となって国際競争

に打ち勝つための課題解決型労使

交渉・協議として、建設的な議論

の場としていきたい。

②人事・賃金制度については、年

齢・勤続基軸から、仕事・役割・

貢献度を基軸とした制度への見直

しを行う中で、「同一価値労働同

一賃金」とバランスのとれた処遇

を目指すことが必要である。

③賃金決定の判断基準は、自社の支払能力に即して判断し、一時的な業績の変動は賞与・一時金に反映すべきである。



経営側の基本姿勢について説明する三國専務理事

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第63回

今回の内容について、ご関心・興味をお持ちの方は、下記にご連絡下さい。
 埼経協 事務局長 根岸 茂文、調査部長 宮田 信久 ☎048-647-4100
 FAX048-641-0924

研究の内容

産業への展開



人間の行動計測に基づいたインタラクションシステム

理工学研究科 小林 貴訓 助教

私は、埼玉大学に着任して3年目になるが、現在まで、久野義徳教授の下で、人物行動計測技術を中心に、ヒューマンロボットインタラクションシステムの開発に携わっている。ここでは、そのうちの一つ、ロボット車椅子について紹介させて頂きたい。

高齢化社会の進行に伴い、車椅子の潜在的需要はますます増大している。大学や研究機関などでも、さまざまな知的車椅子の研究開発が行われているが、我々は、車椅子利用者が家族や友人と一緒に出かけることが多いことや、老老介護の問題が指摘されているように介護者の負担軽減も重要であることを考慮して、同伴者と一緒に移動するロボット車椅子を開発している。これは、同伴者が車椅子を押したり、車椅子利用者が車椅子を操作したりしなくても、同伴者の動きにあわせて、自動的に移動する車椅子である。特に、車椅子を後ろから押すという同伴者と車椅子利用者の位置関係は、介護する人と介護される人という役割で周囲の人から見られてしまうことや、お互いに顔を見ながら話がしにくいことから、車椅子と同伴者が横に並んで移動できるシステムを開発している。

通常、このような追従システムでは、追従対象の位置を手掛かりに、自動走行を制御するが、車椅子と同伴者が横に並んで移動する場合には、同

伴者と車椅子の間にスペースが少ないため、同伴者の位置に基づいた制御だけでは、スムーズな進路変更が難しい。そのため、同伴者がどちらに進みたいかを車椅子が察知して、その動きを妨げないように、車椅子は自身の位置を調整しなくてはならない。これに対して我々は、同伴者の身体や顔の位置や向きをレーザ測域センサとカメラを用いて観察し、同伴者の進みたい方向を身体の向きから予測して、その進路を妨げないように車椅子の位置を制御している。このように同伴者の行動を詳細に計測することで、同伴者と車椅子利用者が横に並んで会話をしながら移動できるようにした。

現在は、進路上の障害物や歩行者を、同伴者と協調しながら避ける仕組みを検討している。また、介護施設などでは、介護者の不足により、一人で複数の車椅子を移動させざるを得ない状況もある。そのような場面への応用も考えている。



人間の行動計測手法、ユーザ支援システムの開発

学歴・略歴

小林 貴訓

(こばやし よしのり)
 2000年 電気通信大学大学院情報システム学研究科修士課程修了。
 2000-2004年 三菱電機(株)。
 2007年 東京大学大学院情報理工学系研究科博士課程修了。博士(情報理工学)。
 現在 埼玉大学理工学研究科助教。コンピュータビジョン、ヒューマン・コンピュータ・インタラクションに関する研究に従事。



光で操るバイオセンサー、生物界の合金を使って

理工学研究科 鈴木 美穂 助教

来て、見て、触ってなどと書くとか何かのCMの様だが、私が開発しているバイオセンサーの特性そのものなのである。私達を取り巻く科学技術の進歩はすごい。世の中に形となって現れるには、様々な場合を想定したテストをクリアしている筈なので研究開発の成果は相当過去に達成されているだろうし、その発端となるアイデアはさらに以前に生まれているだろう。私はバイオ屋なので、疾病や環境に関係する科学技術に関わっているが、以前なら不治の病や加齢現象にも希望の持てるものが多くなっている。多くなっているとは言え未だ不治の病も、新たな問題も山積しているのが現実である。その様な状況を少しでも改善したい。生体の不具合をいち早く感知し、何らかの措置が施せるそんな技術を開発したいと日々研究している。昨今のメタボブームで核酸、糖質、タンパク質、脂質など生体成分が日常の話題にも上がるが、生物はその様な素材が寄り集まっているだけではなく、素材同士が複合体を形成して初めて働きも、構成成分としても成り立つ場合が殆どである。糖質とタンパク質、脂質と糖質、タンパク質と金属イオン、など合金の様な複合体分子が生体で様々な活動を行

っている。この活動の不具合を感知するには、現場へ来て、見て、触ってレポート、が近道で、そんなレポートが可能なバイオセンサーは生体内の分子と似た人工的な合金様分子であろうと考えている。従ってサイズも生体分子と同様、ナノサイズ。活動の正常、異常の判定を、このバイオセンサーが擬似活動対象となり、レポートするという発想である。生体内の活動は概ね化学反応で何段階もの反応を連鎖的に行いまた別の連鎖反応とも複雑に相互作用する。1つの反応をレポートするだけでは不具合の判断が難しい。複数の反応の判定、複数のバイオセンサーが同時にレポートする必要がある。それ故対象別色違いバイオセンサーを開発している。色の区別には光が必要である。光を照射するならばその光エネルギーでバイオセンサーに別のエネルギーを発生させ、レポートすると同時に対象分子にエネルギーを与えると言う役目も負わせてしまう。これが何らかの措置である。活動の低下した生体分子には活性化エネルギーを、活動が暴走した生体分子にはダメージを与えるエネルギーである。そんなバイオセンサーを世の中に形として示せる日を描きつつ研究している。

疾病診断と措置を兼ねたナノバイオセンサーの開発

学歴・略歴

鈴木 美穂

(すずき みほ)
 1986年 早稲田大学理工学部応用化学科卒業。
 1988年 東京大学大学院理学系研究科修士課程修了。
 1990年 東京大学大学院理学系研究科博士課程中退。
 1990年 日本学術振興会特別研究員。
 1990年 埼玉大学工学部環境化学工学科助手。
 1992年 博士(理学) 東京大学。
 1993年 埼玉大学工学部機能材料工学科助手。
 1999年 放送大学非常勤講師。
 2002年 マンチェスター大学訪問研究員。
 2007年 理化学研究所客員研究員。
 2009年 バリ第七大学訪問研究員。

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第44回

今回の内容について、ご関心・興味をお持ちの方は、下記にご連絡下さい。
埼経協 専務理事 三国 雅裕、調査部長 宮田 信久 ☎048-647-4100
FAX 048-641-0924



雑談から生まれた研究とその成果

製造技能工芸学科 平岡 尚文 教授

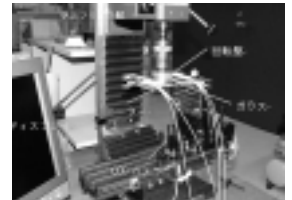
当研究室ではトライボロジー（摩擦・摩耗・潤滑工学）を研究しています。いろいろな企業と共同研究等をさせていただいていますが、その中に長年継続して当研究室をサポートいただいているロータリージョイントのメーカーがあります。今回はそのメーカーとのやりとりから生まれた研究を紹介させていただきます。

ロータリージョイントとは回転するパイプの継ぎ手のことであり、パイプ内の流体を漏らさずに回転側から静止側に通す装置です。したがってシールと軸受がキーコンポーネントとなります。まさにトライボロジーが性能を左右する製品です。あるとき、そのメーカーの技術者と雑談していると、ある客先がグリース封入型軸受のグリースを従来の鉱油系から耐熱性を期待してフッ素系に詰め替えたところ、グリースが大量に漏れるようになったという話がでました。それはおもしろい（現場で困っている技術者には悪いのですが）と思い、許可を得て卒業研究

に取り上げさせていただくことにしました。

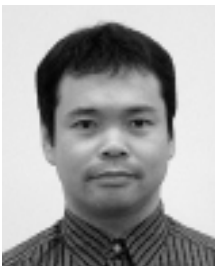
調べてみると、そのような現象自体は関係者にはよく知られていたのですが、なぜそうなるのかはほとんどわかっていませんでした。そこでシンプルな試験装置を安く製作し、一番体力のありそうな学生を選んで担当させ、忍耐のいる実験を繰り返した結果、これまで知られていなかった、単純ながら強力な漏れの機構が存在することを明らかにできました（詳しくはトライボロジー学会誌第55巻第2号をご覧ください）。

学会で発表したときには大手軸受メーカーの技術者から熱心な質問を受けるなど、結構反響がありました。まさに“現場のトラブルは研究の種の宝庫”を地でいった研究でした。



実験装置写真

平岡尚文（ひらおか なおふみ）教授、京都大学大学院修了、博士（工学）、特許5件、2003年からものづくり大学 日本機械学会、日本トライボロジー学会、砥粒加工学会所属。（連絡先：048-564-3842/hiraoka@iot.ac.jp）



つくり方のつたえ方

建設技能工芸学科 高橋 宏樹 教授

20代の時に大学に職を得て以来、床の性能評価方法の研究を行っています。私たちの研究成果によって、どんな床が良いのか悪いのかを評価することができます。しかし、本学に勤めはじめた頃から、良い床をどうやってつくるか、これも大きな課題と考えるようになりました。床をつくるための材料、木や合板や仕上げ材などの品質ももちろん大事ですが、同じ食材を使えばみな同じ味の料理ができあがるわけでないのと同様に、床のつくりかたも大事です。

このように考えると、あらゆる分野についてつくり方が大事であることにあらためて気がつきます。ところが、ものづくりの現場では後継者不足で、長年培われてきた技能、技術、つまりつくり方が継承できなくなるといわれています。したがって、つくり方をつたえることが急務となりますが、さらに問題なのは、どのようなつたえ方が良いのかわからないということです。書物に書き記すこともひとつの手です。現代風に言い換えれば、映像として残すこと、になるでしょうが、この方法は書き手、つまりつたえる側に大きな負担を強めます。一方、現場で仕事をしながらつたえる側（師匠）から受け取る側（弟子）へ少し

ずつつたえていくこともひとつの手ですが、この方法は時間がかかることが、現代では馴染みにくくなっている理由に思われます。

上記のような理由で、研究テーマとして「つくり方のつたえ方」に取り組んでいます。でんぐり返しができれば体操選手になれる、というわけではありませんが、でんぐり返しさえできないのに体操に興味など持たずがない、いやいや練習するのではなく、上手なつたえ方があるのではないかと、この思いです。



本学での実習風景の一例（足場実習）

高橋宏樹（たかはし ひろき）教授・博士（工学）順天堂大学大学院体育学研究科修了、同大学体育学部生理学研究室嘱託、東京工業大学工学部建築学科助手を経て、2004年4月よりものづくり大学講師、2008年4月より教授。1998年日本建築学会奨励賞受賞。専門は建築材料・構法。（連絡先：048-564-3867/takahashi@iot.ac.jp）

中山輝也、小松安弘両氏が渋沢栄一賞を受賞

去る二月八日、埼玉県出身の実業家、渋沢栄一の精神を受け継ぐ全国の経営者や企業に贈られる「第九回渋沢栄一賞」の表彰式がさいたま市内の大宮ソニックスホテル・国際会議室で開催され、二名の経営者が表彰を受けた。

また同時に県内産業の活性化とベンチャー企業の躍進を支援するために設けた「第六回渋沢栄一ベンチャードリム賞」の表彰式もあわせて行われた。

渋沢栄一賞は、新潟県経営者協会が推薦した株式会社キタック社長の中山輝也氏と株式会社エフピコ会長の小松安弘氏の二人が受賞



選考委員長として講評を行う本会利根会長

した。

表彰は、渋沢栄一賞選考委員長の利根忠博本会会長の講評の後、上田清司埼玉県知事から表彰状と記念品が贈呈された。そして渋沢栄一記念財団と、渋沢栄一の生地地深谷市からもそれぞれ記念品が贈呈された。

受賞理由は次のとおり。
◇中山輝也氏(株)キタック代表取締役社長・新潟県新潟市)

地形・地質調査、土木設計、環境調査などの建設コンサルタント業。防災のキタックと呼ばれ数多くの復旧・復興業務を全国展開し、地理情報システムを活用した地



受賞者を囲んで記念撮影(前列左から4人目小松安弘氏、5人目中山輝也氏)

形・地質解析技術やGPSを活用した斜面監視システム等を駆使した防災活動で貢献している。

また(財)産業地質科学研究所を設立し若手研究者に助成金による支援を行うとともに、研究成果を一般公開し社会に還元している。さらに知足美術館を設立し歌川広重の「東海道五十三次」を展示するほか、福祉活動として老人ホーム知足社を設立・運営するなどの社会貢献活動を行っており、こうした点が高く評価された。

◇小松安弘氏(株)エフピコ代表取締役会長兼最高経営責任者・広島県・福山市)

食品トレーの製造、販売の専門メーカーで、簡易食品容器(発泡スチロールトレー)製造のトップメーカー。容器の軽量化や強度を保つ新たな形状の設計などの技術革新を図るとともに、エコ(再生)トレーの生産やりサイクル等によるCO₂削減などの環境負荷低減に貢献している。

また、特例子会社(株)ダックス等を設立し、多くの障がい者に働く場を提供するなど、障がい者の自立支援に貢献している。さらに、(財)小松育英会及び(財)小松奨学財団を設立し、高校生等に資金援助するなど教育支援活動により社会貢献をしており、こうした点が高く評価された。

なお、同時に開催された「第六回渋沢栄一ベンチャードリム賞」の大賞には、一台で「パノラ

マ撮影」、「デジタル撮影」双方の診断報酬認可を受けた歯科用レントゲン装置を開発した株式会社アキシオン・ジャパン、優秀賞はインターネットを利用し小ロットやオーダー品などに注力した新たなビジネスモデルを確立した株式会社アースダンボール、このほか奨励賞はメデイカルラスト株式会社、チャレンジ賞株式会社はデジ

第六回さいたま輝き荻野吟子賞は(株)ヤオコー受賞

平成二二年度・第六回さいたま輝き荻野吟子賞の表彰式が、二月四日(金)さいたま市内のホテルで開催され、本会推薦の「株式会社ヤオコー」が事業所部門で受賞した。株式会社ヤオコーは、食品スーパーマーケットを首都圏にて、一



上田清司埼玉県知事より表彰される(株)ヤオコー川野会長(左)

タルベリー、インプラス有 limit 会社の二社が受賞した。

本会は、渋沢栄一賞、渋沢栄一ベンチャードリム賞の両賞の創設に深く関わり、近代日本を築いた渋沢翁の生き方や功績を全国に発信したいとする埼玉県の活動を全面的に支援し本賞の普及に努めている。

一〇店舗を営業。「個店経営」と「全員参加」という独自の経営戦略により、パートタイマー社員(パートナー)は正社員との区別や男女の区別なく、主体的に地域のニーズに対応しながら、商品の発注、在庫管理、収益管理など、積極的に経営参加している。

また、育児休暇制度、育児短時間勤務制度なども、正社員・パートタイマー(パートナー)共に利用されており、その利用も定着していることが評価され、表彰された。なお埼玉県では、本件出身で日本最初の公認女性医師となった「荻野吟子」にちなみ、その不屈の精神を今に伝える先駆的な活動をしているなど、男女共同参画の推進に顕著な功績のあった個人や団体、事業所を表彰し、その功績を称えており、平成一七年度から表彰制度を実施している。

今回は、厳しい雇用情勢が続く中、今後の施策の参考とするために実施した二つの調査結果の概要を報告します。

一つは、県内の労働組合と事業所を対象に、従業員や労働組合からの雇用等に関する苦情や要望等の内容や、対応状況等について調べた『労働条件等労使交渉実態調査』です。もう一つは、県内事業所で働く勤労者を対象に、労働時間やワークライフバランス等の就業環境に関する意識を男女別に調べた『県内企業で働く男女の就業環境意識調査』です。

労働条件等 労使交渉実態調査

【調査結果の概要】

労働組合調査（県内500労働組合、有効回収率55・8％）
事業所調査（県内500事業所、有効回収率59・2％）

従業員個別の労使問題に対する取組について、労働組合及び事業所とも7割以上が労使協議制度を通じて関与している。一方で、それぞれ1割弱が取り組んでいないと回答している。

過去3年間に、労働組合が組合員から及び事業所が労働組合から雇用等に関する苦情や話し合いの要望等があったとの回答がそれぞれ約5割ほどある。また、労働組合が組合員以外の従業員から及び事業所が従業員個人から雇用等に関する苦情や話し合いの要望等があったとの回答は、それぞれ2割前後となっている。

苦情や話し合いの要望等の内容について、労働組合が組合員から、労働組合が組合員以外の従業員から、事業所が労働組合からにおいては、賃金や労働時間に関する項目が上位となりおむね傾向が一致する。一方、事業所が従業員からにおいては、この傾向が異なり、「人間関係（ハラスメントを含む）」と「職場の安全衛生（メンタルヘルスを含む）」が、それぞれ第1位と第3位となっている。

苦情や話し合いの要望等に関する問題について、労働組合が組合員又は組合員以外の従業員から要望等を受けた場合、いずれも約7割が事業所内ですべて解決したと回答している。一方、事業所が労働組合又は従業員個人から要望等を受けた場合は、いずれも8割半ばが事業所内ですべて解決したと回答している。また、その場合の満足度について、労働組合では「満足」（満足できた）と「まあ満足できた」

の合計）がそれぞれ約7割である一方、事業所ではそれぞれ9割を超えており、満足度の認識に2割ほど差がある。

労使交渉で特に力を入れていることについて、労働組合は、①一時金、②賃金制度、③所定外労働時間・休日労働、④賃金改定、⑤職場の安全衛生（メンタルヘルスを含む）、一方、事業所は、①一時金、②賃金改定、③所定外労働時間・休日労働、④職場の安全衛生（メンタルヘルスを含む）、⑤賃金制度「丸数字は順位」であり、労働組合と事業所とも、回答全体の傾向がほぼ同じである。労働組合も事業所も同じ認識のもと、労使交渉に臨んでいることがうかがえる。

県内企業で働く 男女の就業環境 意識調査

【調査結果の概要】

県内500事業所から男女各3人ずつを抽出（計3,000人、有効回答率・35・3％）

今の仕事内容に対する満足度について性別で見ると、「満足している」と感じている方は男女とも約5割となった。

仕事上の裁量について性別で見ると、男性・女性とも「上司から仕事のやり方の大筋は示されるが、自分なりに工夫して具体化する」が最も多く、いずれも

6割を超えた。仕事における将来のビジョンについて性別で見ると、男性では「今の会社・団体で、管理職や役員として活躍したい」が約5割で最も多く、女性では「今の会社・団体で、管理職にはならないが、やりがいのある仕事をしたい」が約4割で最も多くなった。

仕事における将来のビジョンについて、「明確なビジョンは持てない」理由を聞いたところ、男性は「不景気で会社・団体の業績に不安があるから」が約4割で最も多く、女性は「家庭状況（結婚・育児・介護・配偶者の状況など）によって左右されるから」が約4割で最も多くなった。

転職に対しての考え方について聞いたところ、「転職を受け入れられる」は男性が約6割、女性が約2割で、女性に比べて男性の方が約4割多くなった。

職場における性別による評価の違いについて聞いたところ、「公正に評価していると思う」と感じていたのは男性が約8割、女性が約7割で、女性に比べて男性の方が多くなっている。「男性の方が評価が高い」は女性が約3割、男性が約1割で男性に比べて女性の方が多くなった。

昨年度1ヶ月あたりの平均時間外労働について聞いたところ、男性は「20時間以上45時間未満」が約3割で最も多く、女性は「10時間未満」が約3割で最も多くなった。

も多くなっている。女性に比べて男性の方が1ヶ月の平均時間外労働時間は長くなった。

ポジティブ・アクションの認知度について聞いたところ、「認知している」は男性が約2割、女性が約1割となっており、女性に比べて男性の方が多くなった。

職場でのセクシュアルハラスメントの現状について聞いたところ、男性・女性とも「セクシュアルハラスメントはほとんどない」が8割を超えて最も多くなっている。「セクシュアルハラスメントにつながる事例がある」は女性が約2割、男性が約1割となっており、男性に比べて女性の方が多くなった。

職場でのパワーハラスメントの現状について聞いたところ、男性・女性とも「パワーハラスメントはほとんどない」が7割を超えて最も多くなっている。「パワーハラスメントにつながる事例がある」は男女とも約2割となった。

経営者の皆様には、厳しい経営環境の中とは存じますが、調査結果を参考に、引き続き、勤労者の就業環境の向上に取り組んでいただきますようお願いいたします。

〈問合せ〉県勤労者福祉課（048-830-4517）
調査結果の詳細は、県ホームページで御覧になることができます。
<http://www.pref.saitama.lg.jp/soshiki/09/>

第46期労働法ゼミ全七講修了

今年度で開講満三十六周年、第四六期を迎えた本会主催の「労働法ゼミナール全七講」が一月二十日の最終講で修了した。

会場は全講ソニックスティビルで行われ、全講ご参加による修了証授与者は七名様であった。個別講を含む延べ受講者は三六社・団体から八四名の方にご参加いただいた。十月十四日に第一講が始まり、およそ三カ月間・三一時間に亘って開催された労働法ゼミ全七講は、各講師のご支援を頂きすべての課程が無事に修了した。

〔第四六期労働法ゼミナール開講概要と講師一覧〕

- ◆第一講 十月十四日・午前
労働行政／一般労働条件管理に
あたっての問題点と対策につい
て／埼玉労働局労働基準部 野
田直生監督課長
- 十月十四日・午後
企業のトラブル防止／企業のリ
スク管理からみた労働契約のボ

イントと社員の義務／安西愈弁
護士

- ◆第二講 十月二十日・午後
解雇・懲戒／出張・配転・転勤・
出向・転籍などの人事異動と退
職・解雇・懲戒などの人事をめ
ぐる実務と法律問題／渡邊岳弁
護士

- ◆第三講 十一月十九日・午後
事例研究ゼミナール／こんな場
合どうするか、社員の日常管理
上のトラブル防止と対策のゼミ
／安西愈弁護士
この講では、ゼミ終了後に安西
愈弁護士との名刺交換交流会も
行われた。

- ◆第四講 十一月二十五日・午後
派遣・請負・パート／最近の非
正規雇用・派遣、請負など、新
育児介護休業法、パート法など
をめぐる実務と法律問題／木下
潮音弁護士

- ◆第五講 十二月九日・午後
安全衛生・労災・賠償／従業員
の労働災害、職業病、過労死、
過労自殺等をめぐる実務と法律
問題／山中健児弁護士

- ◆第六講 十二月十六日・午前
労働時間・割増賃金／労働時間
フレックスタイム、外勤・出張
裁量労働、休憩、休日、休暇、
三六協定、割増賃金などの実務
と法律問題／岩本充史弁護士

- ◆第七講 一月二十日・午後
組合活動の変化・無組合、合同
労組／労働組合活動の変化と対
応について、労働組合活動の最
近の傾向と法律的対応／岡芹健
夫弁護士

とくに今期の特徴としては、変
革時代といえる企業社会の企業再
編・能力主義・法改正時代に視点
をおき、人事・労務担当者のたえ
ざる能力向上への要請をみたとす
ために、第一講・第三講ご担当の安
西愈弁護士、経営法曹界の重鎮・
高井伸夫弁護士のご指導により体
系を組み立て実施した。

困った再雇用就業規則 の問題

弁護士 安西 愈

高齢者雇用安定法の再雇用制度については、「現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者その定年後も引き続き雇用する制度」とされており、過半数代表者との労使協定が成立したときは、「継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、当該措置を講じたものとみなす。」(同法第九条第二項)とされている。事業主の努力にかかわらず、労使協定が締結されないときは就業規則で導入できるが、それは、中小企業については本年三月三十一日までの間となつている。もし、厚労大臣がこの状況について検討し、同日までに所要の措置を講じないときは、就業規則で定める基準は無効になり、以降は希望者全員の再雇用をしなければならないことになるのかという問題がある。

この点については、高齢者雇用安定法には、私法の効力がないことは確立した判例となつている平成二二・一一・二七大阪高裁判決等)ので、当該就業規則が無効となることはない。むしろ、「告示」で再雇用基準に関し、「対象となる労働者に係る基準を定める場合には、具体的かつ客観的な基準を労使協定で定める。」とされ、「①働く意思・意欲、②勤務態度、③健康、④能力・経験」に問題ない場合には、

希望者全員を再雇用するとの就業規則の定め等が行政指導されてきた。そして、「会社が必要と認められる者」とか「上司の推薦がある者」といった使用者の恣意的選択の可能なものは基準としては不適当であると行政指導され、勤務上問題のない社員は希望者全員再雇用するとの就業規則が定められている状況にある。ところが、その後の平成二〇年三月一日施行の労働契約法第七条で就業規則の内容が労働契約の内容となるとの効力が定められた。

そこで、そのような就業規則の規定のある企業で、定年退職者について、不況でリストラをしている状況の中で、従事してもらえないという理由で再雇用の基準に該当するのに再雇用しなかったという場合、問題となる。もし、再雇用をすべきであると訴えられたらどうなるのか。

この点については、「所定の要件を充たす定年退職者が再雇用を希望したにもかかわらず、同定年退職者に対して再雇用拒否の意思表示をするのは、解雇権濫用法理の類推適用によって無効になるといふべきであるから、当該定年退職者と被告との間においては、同定年退職者の再雇用契約の申込みに基づき、再雇用契約が成立したものとして取り扱われることになる」との判決(平成二二・八・二九東京地裁)が出されておられ、この見解によると再雇用義務が生じることになる。

これでは、新規学卒者を採用しないで、定年後の再雇用を優先しなければならぬという結果となり、企業の将来の人事構成や発展を阻害するという困った事態になる。そこで、至急「経営状態から再雇用に支障がある場合にはこの限りではない」といった就業規則条項を追加すべきであろう。

第29期担当者養成講座開催のご案内

—第29期人事・労務・総務・庶務・現場管理者担当者養成講座—

- ◇全6講 2011年6月～7月、毎週1回、21時間30分コース、単講受講も可能◇
 ◇毎回午後13時10分～16時45分 会場：大宮ソニックシティビル9階研修室◇

研修の主な内容

講番号	日程・会場・時間	テーマ	指導講師
第1講	6月8日(水) 901研修室 13:10～16:45 (以下同様)	〔労働法・労務管理の基礎知識Ⅰ〕 採用、労働契約、労働慣行、職場生活の基礎、賃金	弁護士 外井 浩志氏 外井(TOI)法律事務所
第2講	6月15日(水) 901研修室	〔労働法・労務管理の基礎知識Ⅱ〕 労働時間、みなし労働時間、休憩、休日、時間外・休日労働、サービス残業、適用除外 他	弁護士 外井 浩志氏 外井(TOI)法律事務所
第3講	6月22日(水) 902研修室 (注)この講のみ902が会場です	〔労働法・労務管理の基礎知識Ⅲ〕 休暇、人事異動、懲戒処分、退職、解雇	弁護士 外井 浩志氏 外井(TOI)法律事務所
第4講	6月30日(木) 901研修室	〔労働法・労務管理の基礎知識Ⅳ〕 パート・臨時・嘱託社員、就業規則、男女均等と母性保護等、個別紛争解決、労働審判制度	弁護士 新 弘江氏 外井(TOI)法律事務所
第5講	7月7日(木) 901研修室	〔社会保険(労働保険)手続の留意点と実務処理でのポイントⅠ〕 ～重要なポイントをわかりやすく解説～ 社会保険のしくみ、健康保険、厚生年金保険	社会保険労務士 御園富士夫氏 御園社労士事務所所長
第6講	7月14日(木) 901研修室	〔社会保険(労働保険)手続の留意点と実務処理でのポイントⅡ〕 ～重要なポイントをわかりやすく解説～ 労働保険のしくみ、労災保険、雇用保険	社会保険労務士 御園富士夫氏 御園社労士事務所所長

(注) 詳細の案内状は後日発送いたします

時 間	全講とも13:10～16:45 (受付はいずれも13:00頃から)
定 員	各講40名 (申込み先着順に〆切)
対 象	人事・労務・総務・庶務・現場管理担当者、その他管理者、経営者
会 費 (消費税含)	全6講：1名につき 会員 75,000円 非会員 93,000円 単 講：1名につき 会員 13,000円 非会員 16,000円 ※会費に含まれるもの 資料代、参考図書代(講によって配布)、お茶代、消費税

◆会費振込先◆

埼玉りそな銀行 大宮西支店 普通預金口座 No.372212 埼玉県経営者協会名義
 武蔵野銀行 本 店 普通預金口座 No.044419 埼玉県経営者協会名義
 ③長期講座ですので代理・交代によるご参加は認めます。但し、資料は共有をお願いします。

◆申込み・問合せ先◆

社団法人埼玉県経営者協会 担当：事務局 宮田 (E-mail: miyatan@saitamakeikyo.or.jp)
 〒330-8669 埼玉県さいたま市大宮区桜木町1-7-5 ソニックシティビル9階
 TEL 048-647-4100 FAX 048-641-0924
 ◇会場◇ 大宮ソニックシティビル9階(事務局と同じ住所です)
 大宮駅西口より徒歩約5分(会場代表電話048-647-4111)

日本経団連

提言・提案など

第54回福利厚生費調査結果 報告書を取りまとめ
—2009年度の福利厚生費、従業員1人1カ月当たり前年度比5.7%の減少に

日本経団連は第54回福利厚生費調査の集計結果概要を昨年12月21日に公表し、このたび報告書を取りまとめた。主な内容は次のとおり。
2009年度における企業の福利厚生費負担額は、従業員1人1カ月当たり9万7440円で前年度に比べ5.7%減少した。

福利厚生費のうち、社会保険料等の企業負担分である「法定福利費」は7万1480円、企業が任意に行う福祉施策に要する費用である「法定外福利費」は2万5960円となり、前年度比でそれぞれ5.5%、6.2%減少した。現金給与総額は、53万3379円で前年度比6.9%の減少である。

法定福利費の減少の主な要因としては、雇用保険料率の引き下げに加えて、世界的な景気後退の影響による現金給与総額の減少が挙げられる。ただし、厚生年金保険料率の引き上げや健康保険、介護保険の料率の上昇により、法定福利費の対現金給与総額の比率は過去最高の13.4%となった。法定福利費は企業の裁量により費用を変動させることができないことか

ら、総額人件費管理において、留意すべき要素であることに変わりがない。

法定外福利費はすべての大項目で費用が減少した。法定外福利費のおよそ半分の割合を占める「住宅関連」は、独身寮や社宅の運営費用である「住宅」と「持家援助」がともに減少し、前年度比4.2%減の1万2654円、「文化・体育・レクリエーション」は従業員対象のイベントの緊急避難的中止などにより8.5%減少し、2021円となった。

全体の費用が減少する一方で、小項目では費用が増加した施策がみられる。「医療・健康」のうち、従業員の健康診断費用の補助などである「ヘルスケアサポート」は3.3%増加し、870円、「ライフサポート」のうち、「育児関連費用」は17.2%増加し、177円となった。近年、両施策は増加傾向にあり、特に「育児関連費用」は8年連続の増加となった。

以上のことから、法定外福利費は厳しい経営環境を反映して減少したものの、各企業において、限られた費用を必要不可欠な施策に重点的に配分していることが明らかとなった。

◇ ◇ ◇
日本経団連福利厚生費調査は、1955年度から毎年実施し、今

回で54回目。同調査においては、福利厚生費の各項目について企業の年間負担総額を年間延べ従業員数で除した1人1カ月当たりの平均値（加重平均）を算出している。調査対象は日本経団連会員企業および同団体会員加盟の企業1657社で、有効回答企業数は701社（有効回答率42.3%）。回答企業の平均従業員数は4305人である。

2010年年末賞与・一時金大手企業業種別妥結結果（最終集計）発表
—165社平均77万4654円/前年末比プラス2.52%

日本経団連は12月15日、2010年年末賞与・一時金大手企業業種別妥結結果（加重平均）の最終集計を発表した。

これによると、調査対象（21業種250社）のうち81.2%に当たる203社で妥結しており、平均額がわかつている165社の平均妥結額は77万4654円（前年末比プラス2.52%）で、3年ぶりのプラスとなった。

業種別にみると、製造業の平均妥結額は75万2870円（前年末比プラス3.33%）、非製造業の平均妥結額は83万9092円（同プラス0.61%）となっている。

妥結額の分布をみると、「70万〜75万円未満」22社、16.5%が最も多く、次いで「60万〜65万

円未満」（17社、12.8%）、「75万〜80万円未満」（15社、11.3%）の順となっている。増減率の分布は、「プラス10.0%以上」となった企業が2割以上（25社、20.8%）を占める一方、前年末比でマイナスとなった企業も4割弱（46社、38.3%）に上っている。

「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート」結果を公表
—学生には外国語能力だけでなくグローバル・ビジネスの現状に関心を持つことを期待

日本経団連は18日、「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート」結果を公表した。アンケートでは、企業がグローバルに活躍する人材に求める素質、能力や、グローバル人材の育成に向けて大学や企業に求められる取り組みなどについて聞いた。

会員企業および地方別経済団体加盟企業を対象に、昨年9月15日から11月1日に実施したもので、596社から回答を得た。主な調査結果は次のとおり。

■**グローバルに活躍する日本人の人材に求められる素質、能力**
最も回答が多かったのが「既成概念に捉われず、チャレンジ精神を持ち続ける」（419社）であり、次に「外国語によるコミュニ

ケーション能力」（368社）が続いた。海外赴任者に求める外国語能力については、「客観的基準は設けていない」とする回答が多数を占め（501社）、その理由は、「語学力のみでなく、専門知識、本人の適性、経験等を総合的に勘案するから」などが多かった。

■**外国人人材の採用状況**
本社において国内大学等への留学生をはじめとする外国人の人材を「継続的に採用している」とする回答は、会員企業の間では59%（179社）で、海外売上比率50%以上に絞ると77%に達しているが、本社の採用人数に占める外国人の割合は、2%台で推移しており、まだまだ少ない。現在、採用していない企業にその理由を聞いたところ、「採用後の受入れ体制が整っていない」とする回答が最も多く（117社）、次いで「外国人人材の能力を判定するのが難しい」（54社）とする回答が続いた。

■**グローバル人材の育成に向けて大学に期待する取り組み**
最も多かったのが「専門科目を外国語で履修するカリキュラムの構築」（271社）で、現在、文部科学省の「国際化拠点整備事業」（グローバル30）参加13大学で実施されている「英語で履修可能なカリキュラム」へのニーズが高いことが示された。次いで「企業の経営幹部・実務者からグローバル・ビジネスの実態を学ぶカリ

キユラムの実施」を挙げる回答が多く(260社)、学生には、外国語能力のみでなく、グローバル・ビジネスの現状に関心を持つことを求めていることがうかがえる。

■人材育成に向けた大学との連携

回答企業の過半数に近い288社が大学生のインターンシップを受け入れており、4分の1強の163社が大学での企業幹部・実務者による講義を行っている。また特定の大学のカリキュラム開発に参加・協力していると回答した企業も45社に上り、人材育成に向けて多くの企業が積極的に大学との連携を進めていることが示された。なお、今回のアンケートに寄せられたインターンシップや大学への教育支援プログラムは優良事例は今後、経団連のホームページや機関誌で紹介していく予定。

同アンケート結果の詳細はホームページ (<http://www.keidanen.or.jp/japanese/policy/2011/005/index.html>) に掲載。

菅内閣への要望を建議 — 税・財政・社会保障制度の 一体改革や経済連携の積極的推進など

日本経団連は14日、「新内閣に望む」を取りまとめ、政府に建議した。

■新内閣に望む

わが国は、一刻も早い円高の是

正とデフレからの脱却により力強い経済を取り戻し、安全・安心な社会を構築する必要がある、正念場の年を迎えた。我々は、企業の経営革新と民間活力を生かす環境の整備により、わが国経済の持続的な成長が実現し得ると確信する。

新内閣においては、新成長戦略をはじめ、日本経済再生に向けた国民本位の政策の実現に迅速かつ大胆に取り組み、具体的な成果をあげるよう強く期待したい。

とりわけ下記の重要課題について、党派を超えて全力で取り組んでいただきたい。

記

1. 国民の将来不安解消に向けて消費税率の引き上げを含めた税・財政・社会保障制度の一体的改革を実現する。

2. 「開国元年」の認識の下、TPP(環太平洋経済連携協定)への参加、EPA・FTAの締結等を通じて高いレベルの経済連携を積極的に推進するとともに、WTOドーハ・ラウンド交渉の2011年中の妥結に向けてイニシアチブを発揮する。あわせて、競争力を備えた強い農業の確立、規制改革の断行、外国人材の受入れ拡大を実現する。

3. 自由で活力のある企業活動を促すため、適切な温暖化対策など事業環境の国際的なイノベーション・フットディングを確保する。

事業だより

一月二六日〜三月一五日

- ◆一・一二 新年会員懇談会(パレスホテル大宮)
- ◆一・二〇 第四六期労働法セミナー第七講(ソニックスシテイ)
- ◆二・二 中部地区協議会(パレスホテル大宮)
- ◆二・三 南部地区協議会(川口リア)
- ◆二・七 正・副会長会議(事務局)
- ◆二・九 西部地区協議会(丸広百貨店)
- ◆二・一〇 北部地区協議会(株リケン熊谷事業所)
- ◆二・一四 青年経営者部会新春特別講演会(パレスホテル大宮)
- ◆二・二三 地域社会問題委員会(ソニックスシテイ)
- ◆三・一 臨時理事会(ソニックスシテイ)
- ◆三・二 クラウド・コンピューティングセミナー(ソニックスシテイ市民ホール)
- ◆三・四 第二四回生き生き職場体験交流の集い打ち合わせ(事務局)



第180回

こんな時にこんな事を!

和宮英之 エッセイスト

選択や、個性を発揮できる企業選択などはしていない。

四、家庭側に問題がある

(例えば)両親と真剣に就職について話し合いなどがなされていない。親が「生きていく・働いて収入を得る」などの重要性を子供に伝えていない。

これらの四つの問題点から、最も重要なものを無理して一つに絞った「家庭⇨両親」になった。

やはり教育の原点は最小組織の家庭であって、現代はそこにコミュニケーションが存在していない。また、現代の両親が豊かな時代に育っているし、少子なので子供を我侷に甘やかして育てている。最悪なのは、母親が子供達の前で父親の悪口(収入が少ないなど)を平気で話すことだとも...

過日、北野たけしとハーバード大学サンデル教授(哲学者)がTVに出演していた。

「大相撲の八百長問題」について、許されるか、許されないかの判断から、次に「親と子が腕相撲して親が子に勝ちを譲った」ではこれは? 「八百屋の長兵衛(困碁の名人)が、顧客に商売の關係上勝ちを譲った」ではこれは? とサンデル教授の質問が参加者に次々と投げかけられる。参加者の回答が段々怪しくなり、前の回答に矛盾性が生じてくる。

我々の身近で起こる諸々の問題について議論する(考える)ことの重要性を再認識させられた。

異常気象で豪雪を伝えられていた地域でも、早くも桜の開花予測などが話題になっている。季節の変わり目は驚くほど早く、またあらためて自然の驚異を実感している。

時期的にはそろそろ卒業式や入学式、そして入社式がある。

新聞等で新卒者の採用内定率の低迷が伝えられているが、「果たしてその原因は何処にあるか?」と仲間達と議論をした。

一、企業側に問題がある

(例えば)景気低迷で正規社員雇用の余裕がない。確かに今年の新人社員研修の集客は悪いらしい。

二、学校側に問題がある

(例えば)少子化時代になり、成績を多少無視しても入学させないと学校経営が成り立たない。学力が落ちている。確かに外国人留学生を採用する企業が年々増えている。仕事への取り組み姿勢が真剣だし、技術などを身に付けて母国に戻り貢献したいと考えている。

三、学生側に問題がある

(例えば)大企業志望が余りにも強過ぎて、自分の能力以上を求めている。自分を成長させてくれる企業

告知版

★第24回生き生き職場体験交流の集い

日時 3月17日(木)9時30分～17時
会場 ソニックシティ市民ホール
内容 基調講演・事例発表・パネルディスカッション・グループプレイスカッション
基調講演 養豚経営者(第5回さいたま輝き荻野吟子賞受賞者) 白石光江氏
事例発表 ①リコユニテクノ(株)人材開発室人事総務グループ 菊地彩乃氏
②(株)パレスエンタープライズ和食堂 榎アシスタントマネージャー 渡辺実江子氏

③(株)日本レストランエンタプライブ 弁当営業部上野弁当営業支店 大宮営業所 所長 三浦由紀江氏
★新入社員研修
(五月以降に延期)
日時 4月4日(月)10時～17時
会場 ソニックシティ市民ホール
内容 基調講演・講義
講師 りそな総合研究所(株)パートナー 講師 古澤美奈子氏
ボッシュ(株)専務取締役 押澤秀和氏

会場 パレスホテル大宮
内容 理事会に付議する議題の検討、その他
★理事会
日時 4月22日(金)14時30分～18時30分
会場 パレスホテル大宮
内容 平成22年度決算・事業報告、平成23年度予算・事業計画、その他
★定時総会
日時 5月12日(木)13時30分
会場 パレスホテル大宮
内容 平成22年度決算・事業報告、平成23年度予算・事業計画、その他、懇親会

〈新入会のご案内〉

(株)井上建築工学設計事務所
代表取締役 井上 忠孝
さいたま市北区樋引町二二二六五

電話〇四八―六五三―〇九〇〇
(資)一千万円
(従)一〇名
住宅・オフィスビル・医療・福祉施設・公共建築施設・店舗等の設計及び設計監理
東陽ガス(株)
代表取締役社長 坂寄 達夫
春日部市金崎四六七
電話〇四八―七一一―五一一
(資)三千万円
(従)二名
一般貨物自動車運送業、保安調査業務
富士段ボール(株)本社・岩槻工場
取締役社長 坂本 睦子
さいたま市岩槻区大戸二三四
電話〇四八―七九二―二二一八
(資)六千万円
(従)四二名

〈社名変更〉

段ボールシート、同ケースの製造販売
(株)丸幸
代表取締役 清水 純一
坂戸市千代田五三二二二
電話〇四九―二八二―五一一
(資)一千万円
(従)三五名
ユニフォームパレル

★正・副会長会議
日時 4月22日(金)13時30分～14時20分

〈住所変更〉

(株)ホンダカーズ埼玉
(旧) (株)ホンダクリオ埼玉

大興電子通信(株)
さいたま市大宮区桜木町二三四〇
一ウノビル4F
(旧) さいたま市大宮区錦町六八二
一
(株)ティー・ケー・ケー
川口市戸塚二七一一サニーヒルズ102
(旧) 川口市西立野七八八
(株)ホンダクリオ埼玉
さいたま市中央区上落合四一四一三
(旧) さいたま市中央区上落合六一一
一
(株)ユー・エム・シー・エレクトロニクス
上尾市瓦葺七二二
(旧) さいたま市見沼区大和田町二一二六〇

会員の動き

〈代表者変更〉

キリンビール(株)埼玉支社
支社長 齊藤 尚久(旧) 松井 康隆
秩父ガス(株)
代表取締役社長 宮前 隆一(旧) 宮前 洋一
通信興業(株)川越工場
取締役工場長 急式 勇(旧) 山崎 恒夫
堀川産業(株)
代表取締役社長 堀川 雅治(旧) 堀川 勲夫
(株)ホンダクリオ埼玉
代表取締役社長 金子 繁則(旧) 七五三 昌勝

代表取締役 井上 忠孝
さいたま市北区樋引町二二二六五
電話〇四八―六五三―〇九〇〇
(資)一千万円
(従)一〇名
住宅・オフィスビル・医療・福祉施設・公共建築施設・店舗等の設計及び設計監理
東陽ガス(株)
代表取締役社長 坂寄 達夫
春日部市金崎四六七
電話〇四八―七一一―五一一
(資)三千万円
(従)二名
一般貨物自動車運送業、保安調査業務
富士段ボール(株)本社・岩槻工場
取締役社長 坂本 睦子
さいたま市岩槻区大戸二三四
電話〇四八―七九二―二二一八
(資)六千万円
(従)四二名

代表取締役 清水 純一
坂戸市千代田五三二二二
電話〇四九―二八二―五一一
(資)一千万円
(従)三五名
ユニフォームパレル

代表取締役社長 宮前 隆一(旧) 宮前 洋一
通信興業(株)川越工場
取締役工場長 急式 勇(旧) 山崎 恒夫
堀川産業(株)
代表取締役社長 堀川 雅治(旧) 堀川 勲夫
(株)ホンダクリオ埼玉
代表取締役社長 金子 繁則(旧) 七五三 昌勝

☐電話番号

	3月31日まで	4月1日から
審査調整第一担当	048-822-1691	048-830-6452
審査調整第二担当	048-822-1693	048-830-6465
FAX	048-822-1659	048-830-4935

埼玉労働委員会事務局 移転のお知らせ

埼玉県労働委員会は、県庁耐震改修工事完了に伴い、平成23年4月1日から事務局を移転いたします。移転先の住所並びに電話番号は以下の通りです。
☐移転先
埼玉県庁 第三庁舎4階
〒330-0930
さいたま市浦和区 高砂3-15-1

発行所 望月印刷株式会社
さいたま市中央区阿弥五八三六
電話〇四八―六四七―四〇〇
編集人 根岸茂文
発行人 三国雅裕
発行所 埼玉県経営者協会
ソニックシティビル九階
さいたま市大宮区桜木町一七五八
2011年3月15日発行
埼経協ニュース三六一号

宗次郎 35th Anniversary オカリナ・コンサート
古〜いにしえみち〜道
平成23年6月18日(土)
13:30開場 14:00開演
▶会場/大宮ソニックシティ 大ホール
▶会費/S席5,100円(一般5,250円を)
(税込)
*未就学児のご入場はご遠慮ください。



埼玉音協