

社団法人 埼玉県経営者協会会報



4・5

'10 月号

正副会長会議、理事会開かれる
二二年度各報告、二二年度各計画を承認
経協の組織拡大・基盤強化にご協力を

正副会長会議



四月二日(木)一三時三〇分からソニックシティビル七〇一号室で正副会長会議を、引き続き一四時三〇分から六〇三号室で理事会を開催し、その後同ビル三二階「ペイサージュ」で理事懇親会を開催した。

理事会・挨拶する利根忠博会長



容の検証と二二年度の基本方針、活動理念、行動原理を含む事業・予算計画の策定などについて説明し、協会の各種運営について貴重なご提案ご意見を頂戴した。

理事会講演・埼玉副知事塩川修氏



申し上げます」などと挨拶があった。その後定時総会にお諮りする八議案について審議を頂き、すべて原案通り満場一致で承認・可決された。



理事会講演・経済産業省関東経済産業局局長高原一郎氏

- 理事会の議事は次の通り。
- ①平成二二年度事業報告
 - ②平成二二年度決算報告
 - ③平成二二年度事業計画(二)～三頁参照
 - ④平成二二年度収支予算
 - ⑤理事の辞任並びに選任(二頁参照)
 - ⑥新会員の承認(三二頁及び既報の会報参照)
 - ⑦申し合わせ事項に関する件
 - ⑧その他
- ほかに報告事項は事務局報告、組織拡大協力会員(二頁参照)への感謝状贈呈の件などがあった。
- 理事会終了後「埼玉県と国の主要施策について」と題して二講演を拝聴した。講師は埼玉副知事塩川 修氏(左写真)、経済産業省関東経済産業局局長高原一郎氏(右写真)。
- その後会場を移し、理事懇親会を開催した。

理事の辞任・選任について

(平成22年4月22日理事会)

1. 辞任 (敬称略・順不同)

役員名	辞任	会社名	役職名	事由
理事	渡邊 文也	岩崎電気(株)埼玉製作所	常務取締役埼玉製作所長	人事異動
理事	藤田 宏司	レンゴー(株)東京工場	工場長	人事異動

2. 選任 (敬称略・順不同)

役員名	選任	会社名	役職名	事由
理事	佐々木俊一	岩崎電気(株)埼玉製作所	取締役埼玉製作所長	人事異動
理事	結田 康弘	レンゴー(株)東京工場	工場長	人事異動

組織拡大表彰者ご芳名 (敬称略・順不同)

原 宏 武州瓦斯株式会社
代表取締役会長
利根 忠博 株式会社埼玉りそな
銀行
シニアアドバイザー
藤池 誠治 株式会社デサン
代表取締役
寺田 幸弘 株式会社埼玉りそな
銀行
オペレーション改革部長

平成22年度事業計画

基本方針

平成22年度の日本経済は一部に明るさは出てきたものの、内需の自律的回復力は乏しく、デフレ脱却の目処も立っていないことから、本格的な景気回復は期待できず、実質経済成長率も1%台と低成長で推移するものと見込まれる。

また、県内経済も、企業の景況感、雇用情勢ともに改善傾向に転じたものの、依然として極めて厳しい情勢が続いている。

こうした状況を踏まえ、埼玉県では、上田知事のもと、地域産業(県内企業)の持続的成長・競争力強化、雇用の創出・確保、未来への投資等の観点から埼玉版グリーンニューディールの推進、次世代産業の育成、地球温暖化対策の推進等の積極的な施策を立案・推進中である。本会も800社を超える会員を擁する総合経済団体として、地域経済の発展、活性化に向け、埼玉県を始め、関東経済産業局、埼玉県労働局などの国の機関、埼玉大学、

ものづくり大学などの大学や研究機関、更には連合埼玉との連携等を通じて、様々な取り組みを実施してきている。

今後の日本経済、県内経済を展望すると、経済のグローバル化、少子高齢化の進展、内需の低迷、新興国の台頭等の要因から、産業構造の革新、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に取り組みることが、最重要かつ喫緊の課題となつてきている。かかる観点から、今年度は、これまで

の取組みを継続するとともに、イノベーションの実現に向け、企業と県、国、大学等々多方面の外部の知の集団をつなぐ、まさにオープン・イノベーション・ネットワークのコーディネートとしての機能・役割を果たしていきたい。併せて、チャレンジ精神旺盛な人材育成にも注力していきたい。

活動理念

本会は、活力に溢れ、魅力ある

中村 敏幸 株式会社埼玉りそな
銀行
浦和中央支店長
小出 暢宏 株式会社埼玉りそな
銀行
熊谷支店長

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。

行動原理

1. 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、意見・ニーズを収集・集約し、その実現に努める。
2. 産学官連携の強化とオープン・イノベーション・ネットワーク機能の強化
県経済の継続的発展には、科学技術の裏打ちある県産業社会の構築が欠かせない。その実現のため、産業界と国・県機関や埼玉大学・ものづくり大学など教育界との連携強化に取組む。併せて、県内人財力の向上・育成に努める。
3. 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이스となる人事労務問題への

目次 頁

○ 正副会長会議、理事会	1
○ 理事の辞任、選任	2
○ 組織拡大表彰者、平成22年度事業計画	2
○ 平成22年度主要会議、講座等予定表	3
○ 労務委員会、栄光アースの障害者雇用例	4
○ 連載この人・会員企業紹介、(株)屋住宅 会長 黒須進治郎氏	5
○ 連載23回生き生き職場体験交流の集い、新入社員研修	6
○ 連載53回地区会員企業へのホットな話題 南・西・北・中	7
○ 連載59回埼玉大学研究者との出会いの広場	8
○ 連載39回「ものづくり大学」へようこそ	9
○ 彩の国から県政情報第53回	10
○ 連載第93回低成長時代の就業規則の見直し・改訂「労働契約法その7」ワンポイント労働法	11
○ 埼玉県労働委員会の審査状況	12
○ 平成22年度労働行政のあらまし	13
○ 埼玉労働局	14
○ 日本経団連提言・提案など	15
○ 労働時間等見直しガイドライン	16
○ 第31回小笠原洋上研修募集案内、インターンシップのお願い、本会に教員民間企業派遣研修、緊急雇用対策で知事などが要請、本会海外視察案内、本会欧州視察同期会	17
○ 事業日より、本会発行安西弁護士著「採用から退職までの法律実務」改訂、連載10回「こんな時にこんな事を！」	18
○ 告知版、会員の動き、埼玉音協	19

取り組みの充実は勿論、「ふるさと雇用再生基金・緊急雇用創出基金」の活用など、埼玉県・埼玉労働局・連合埼玉との連携を深化させる。

4. 啓蒙活動の拡充

個別の緊急課題はもとより、長期的視点で取り組むべき諸課題について、会員や産業社会に対し情報を発信していく。

5. 提言活動の展開

知事と経済人との「政策懇談会」をはじめ多種多様な県・国家機関等の公設委員会などを通じ、提言や意見陳述に努めていく。

これら実現のためにも、組織と財政基盤の強化・拡充に努める。

事業計画

I. 主要会議等

1. 政策・組織関係
(1) 定時総会
(2) 正・副会長会議
(3) 理事会
2. 事業・委員会関係
(1) 新年会員懇談会
(2) 地区協議会(4地区)
(3) 地区協議会幹事会(4地区)
(4) 地域社会問題委員会
(5) 労務委員会
(6) トップセミナー
(7) 商工団体連絡会
(8) その他
3. 日本経団連関連
(1) 理事会
(2) 地方団团长会

- (3) 地方経営者協会専務理事会
- (4) 経営・環境・社会保障・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

4. 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・会議

5. 関東経済産業局関連

6. 埼玉労働局関連
7. 連合埼玉関連
- (1) 定期首脳懇談会
- (2) 産業・雇用に関する共同研究会

II. 経営・労務管理・労働対策活動

1. 研究会、講座講習
(1) 経営者・経営幹部養成講座
(2) 労務管理講座
(3) 労務法規関係講座
(4) 第28期人事・労務・総務・庶務・現場管理担当者養成講座(全6講)
(5) 第46期労働法ゼミナール(全7～8講)
(6) 給与計算・年末調整セミナー
2. 労組との情報・意見交換
3. 教育啓発活動
(1) 人材育成セミナー
(2) 新入社員研修

2. 洋上研修、啓発集会

- (1) 第31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24回生き生き職場体験交流の集い

3. 通信教育の普及、教育相談

- (1) 能力開発通信教育の紹介普及
- (2) 教育相談

IV. 一般対策活動

1. 文化体育

- (1) 会員親睦ゴルフ大会
- (2) 第38回埼玉県実業団剣道大会

V. 海外視察

(1) 社会経済視察団の編成

VI. 県との共同事業

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

VII. 産学連携事業

- (1) 埼玉大学・ものづくり大学を中心とした、産学連携の推進

VIII. 調査活動

1. 賃金関係

- (1) 春季賃金交渉
- (2) 新規学卒者の初任給
- (3) 夏季賞与・一時金
- (4) 賃金水準
- (5) 諸手当
- (6) 年末賞与・一時金

2. 労務関係

- (1) 労働時間、休日・休暇
- (2) 退職金・年金
- (3) 定年制、勤務延長

3. 労使交渉資料

- (1) 賞与・一時金交渉のための参考指標
- (2) 春季賃金交渉のための参考指標

4. 労働情報

- (1) 春季賃金交渉速報
- (2) 夏季賞与・一時金交渉速報
- (3) 年末賞与・一時金交渉速報
- (4) 労働経済一般の情報

5. 経営動向調査・会員意識調査

6. その他

- (1) 緊急テーマについての特別調査
- (2) 部会・諸会合の資料作成
- (3) 諸規定の収集と整備

IX. 広報活動

1. 会報の発行
(1) 埼経協ニュース
2. 会員名簿の発行
3. 参考図書、資料の発行

(1) 安西 愈著「立会編」採用から退職までの法律実務」平成22年3月改訂第15版発行

- (2) 安西 愈著「本会創立60周年記念出版「個人情報保護法と雇用管理情報の取扱」平成17年発行
- (3) 労務関係実務資料、情報の紹介、普及
- (4) 日本経団連発行図書、資料

2. 講師の派遣・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、幹旋、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. 埼玉音協に対する協力
8. その他必要な協力サービス

XI. 青年経営者部会活動に対する協力

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

XII. 組織活動

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

XIII. インターネット事業

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

労務委員会 『社員のモチベーションを高める』テーマに 近年最多の90名が参加

労務委員会（委員長 本多康夫 本会副会長 フジノン(株)元会長）

が三月十六日(火)ソニックシティビル九階会議室で、九十名という近年最多の参加者を得て開催された。

委員会は、本多委員長の開会挨拶、根岸常務理事の事務局報告の後、「社員のモチベーションを高める」をメインテーマとした二つの講演が行われた。

まず第一部の講演は、世界四十カ国以上で、銀行、資産運用、生

命保険及び年金事業を展開する世界的総合金融機関INGグループの一員であるアイエヌジー生命保険株式会社営業戦略部の三好建太郎氏より、「事例から学ぶ、中小企業社員のやる気について」中堅・中小企業の社員のモチベーションを高める調査研究」と題して講演が行われた。

本調査研究は、法政大学大学院・中小企業経営革新研究所との産学

連携共同研究として実施されたものであり、三好氏より、

①社員がやる気を高める要因
②やる気を高める効果的な施策とは？

についての説明の後、社員の高いモチベーションを引き出している三社の事例報告が行われた。

なお、本調査研究報告の一部は「なぜこの会社社員モチベーションが高いのか」というタイトルで商業界より出版されている。

第二部の講演は、(社)全日本トラック協会副会長、(社)埼玉県トラック協会会長で、本会会員でもあるアサヒロジステイクス(株)代表取締役会長横塚正秋氏より、「わが社のES経営」と題して講演が行われた。

横塚氏は、自社の成長の軌跡を振り返りながら、

- ①経営の原点はCS（顧客満足）⇨ES（社員満足）⇨CS（会社満足）である
- ②経営資源の優先順位は、「人↓物↓金」であり、「金↓物↓人」では絶対にならない
- ③リーダーの絶対条件は、「世間の常識と倫理観が共通していること」と「いかに部下をやる気にするこ



講演する横塚正秋氏



講演する三好建太郎氏

とができるか」である等の経営哲学を具体的事例を交えながら熱く語られた。

加者の熱心に聴講する姿が印象的であり、改めて経営者の社員のモチベーションに対する意識・関心の高さがうかがわれた。

（株）栄光アースが特例子会社の認定受ける 教育支援業では全国で初めて

学習塾の栄光ゼミナールなどを全国展開している本会会員の（株）栄光の子会社「（株）栄光アース」が、

ている障害者を親会社に雇用されているものとみなす制度。障害者の職域を広げるのに効果があると期待されている。

障害者雇用促進法による「特例子会社」に認定された。埼玉県内で認定された企業は十六社目で、教育支援業では全国で初めてのケース。

（株）栄光アースは昨年一月、ハンディを持つ人々の雇用機会を広げ、自立支援を行うことなどを目的に設立。今後は、栄光ゼミナールの全教室の観葉植物の設置とメンテナンスなどを行っていく予定。環境保護支援事業等の他の事業への拡大も検討している。

特例子会社制度は、事業主が障害者の雇用に特別に配慮した子会社を設立し、厚生労働大臣の認定を受けた場合、子会社に雇用され

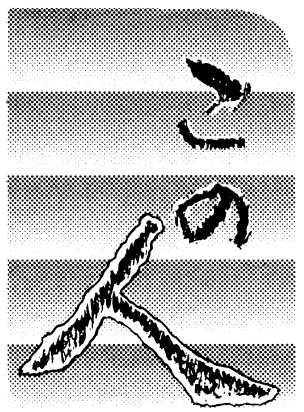


（株）栄光アースの全景



丹精を込めて手入れをしている観葉植物

90名という過去最多の会員が参加した 労務委員会



株式会社 松家住宅

会長 黒須 新治郎氏

この人は言ったら、必ずそのとおり実行する『有言実行』の経営者である。「人の二倍働いて、ようやく人並み。三倍働き辛うじて半歩出る」(豊臣秀吉の格言)が、働き者の入り口という考え方だ。「若い時分、私は一日三時間しか寝なかつた。寝るのは好きではないが、さすがに六十六歳になり、いまは平均四時間。長くて五時間であり、休日は正月元旦と盆の八月十五日くらいである。私はたいたことはないが、世に出た人たちはほとんど睡眠しないで働いていた」。

昭和十九年二月二十一日、久喜市生まれ。四十年三月中央工学校建築科を出て(株)大和工務店に入社。四十七年三月同社を退社し、同四月から六十二年十二月まで(株)黒須建設専務取締役。そして昭和六十三年十月十三日、(株)松家住宅(旧・東日本ニューハウスを設立。ビルダーとしての長年の経験から「三階建て木造住宅」「原価公開」「パートナーズシステ



ム(PSS)などの画期的アイデアで急成長を遂げて、業界の風雲児の名を恣にし、平成十五年、業界に新風を吹き込んだことを評価され、「第十四回ニュービジネス大賞特別賞」を受賞する。他にグループ会社である日本アクアの代表も務める。著書に「後悔しない家づくり」がある。

最初のヒットは木造三階建て住宅。「私は四十五歳で独立するまで、兄が経営する黒須建設に勤務、弟もいて黒須三兄弟が同じ会社で持ち場を分担、仲良くやり仕事もうまくいっていた。

当時、私の仕事は「積算」が専門で、兄は経営者、弟は営業だった。しかしいずれ子供世代になれば、後継者が問題になってくるということ、私と弟は円満に退社して、それぞれが独立して、現在に至っている。

事業が大きく展開したキッカケはいくつかある。最初に私が飛び込んだのが、独立直前の昭和六十二年、建築基準法改正で可能となった木造三階建て住宅の分野。当時、やはり何かあると恐いということもあり、同業他社があまり木造三階建てには手を出さなかつたが、私は兄の会社でずっと積算をやってきたので、住宅建築で一番高くつくのは平屋部分で、あとは二階も三階も手間は一緒とわかつていた。そこで、ここぞとばかり全国的にも最も早く三階建てに力を注ぎ、六倍も八倍も売上げが急上昇、業績は順調に伸び続けている

た。

「消費税は弊社でお立て替え」を。しかし平成九年四月一日、消費税が三%から五%に増税され、同十年になるとはつきりその影響が出てきた。展示場に客足がばったり途絶えたのである。そこで、この人は「またしても奇策を打ち出す。顧客が家を建てるのを躊躇するのは、消費税が上がったからだ。つまり、消費者の反応を見誤っていたことを反省。即座に指定専門業者を招集して、窮地からの脱却方法を話し合い、「消費税は頂きません。弊社でお立て替えいたします」とアドバランをぶち上げ、これがまた大当たりした。

絶えず消費者が何を考えているのかを捉えて先手を打つ。或いは打開策を講じる。それが大事だと言うが、言うは易し、行うは難し。で、それが世の常である。「だから私は、有言実行なのだ」と、事も無げに言う。

常識覆した「原価公開住宅」の底力 家を建てる際、顧客が最も不安がるのは最終的に支払う金額がどれくらいになるかである。総合住宅展示場に行けば、自由設計、フリープランの文字が氾濫。注文住宅は減少傾向にあるものの、やはり潜在願望は自らの好みの設計がいいに決まっている。しかし、フリープランには、通常予め価格が決まっていることはずないが、掛け値なしの自由設計、フリープランを謳い、しかも設備はフル装備、価

格も固定しているのが、松家住宅のフリープラン・原価公開住宅「すこやか二〇〇一シリーズ」で、売り出しが平成十三年二月であった。それによると三〇、六〇坪まで坪単価は、一坪増すごとに二十円ずつ下がっていく。

平成十二年の受注実績三六〇棟は、同十三年二月のこの「すこやか」シリーズ発売により、一気に六〇〇棟に達した。棟数で対前年度比六六%増、売上でも同四四%増であった。「不景気の影響もあまりなく、また消費税の件も落ち着いたが、じわじわと伸び悩んでいく気配を感じ、フリープラン・原価公開住宅『すこやか二〇〇一シリーズ』を打ち出し、工事費と販売管理費などの経費を分けて表示し、価格基準の透明化を図った」という。舞台裏をさらけ出すから、インパクトも強い。これが大きく事業が拡大した三つ目のキッカケであった。

すべてを集約する経営理念 松家住宅の経営理念は、「最高品質の住宅を最低価格で提供して、社会的使命を果たそう」で、経営五カ条が、①約束手形は切らない。②主要取引銀行を変えない。③仕入先(専門業者)を大事にする。④一件の顧客より年商一〇%を超える仕事または契約をしない。⑤下請け(他人の引け受けた)仕事をしない。これはすべて、いまでもきちんと守っている。絶対に崩せない。

この五カ条は、この人のアイデンティティそのものであり、「だから毎朝引き出しを開けて反復・復唱する。自信を持って言えるが、この五つさえ守っていれば成功は間違いない。あとは人の二倍、三倍働けばいい。そうすればサクセスストーリーは描ける」と言い切る。

久喜市在住で家族は、恵久子夫人と二人住まい。子供は当社社長近藤昭氏夫人ら女性二人。趣味は将棋で有段者。

(葛)

「高品質・低価格」の進化系 私たちの使命は、「二〇〇〇年、 愛される家づくり」

桧家住宅

「最高品質の住宅を最低価格で提供して、社会的使命を果たそう」――
当社はこの創業以来の経営理念を、
商品開発や建築技術の研鑽により徹
底的に追求してきました。

当社の木造注文住宅は、資材や建
築工法に独自のこだわりを保持する
ことで耐震性・耐久性・居住性等に
優れています。また下請工務店を介
さない直接施工により高いコストパ
フォーマンスを実現して、お客様に
ご満足いただける適正価格を実現し
ています。

当社が長年にわたり多くのお客様
から支持されているのは、こうした
他社に優位なバランスのとれた品質
と価格を有し、自由設計が可能な注
文住宅でありながら、わかりやすい

価格体系が高く評価されているから
です。

創立から二〇年を経て、当社は今、

「一〇〇年、愛される家づくり」を
新たな使命としています。住宅を注
文されたお客様のみなならず、ご家族
とその先の世代の方々が長い年月に
わたって暮らし続けられ、また地域
住民の方々からも愛される、家づく
り。快適な居住性に加えて環境貢
献も果たす「省エネECOハウス」
は、この使命に基づいて当社が現在、
最も力を入れている商品です。

すべてのお客様が、資産価値の高
い「自分らしい家づくり」を実現す
るために、当社は今後も弛まぬ努力
を続けていきます。

当社グループは、高性能な省エネ

住宅を低価格で提供することに努め
ており、全ての注文住宅、分譲住宅
に高い断熱性と気密性を誇る「アク
アフォーム」を標準装備し、「全棟
ecoハウス宣言」を実施しました。

「アクアフォーム」は、木造住宅の
省エネルギー性能を高め、光熱費の
削減に大きく貢献しました。一切フ
ロンガスを使用しない地球環境にや
さしい素材であることからお客様の
関心が高く、商品の訴求力向上に大
きく貢献しています。分譲住宅にお
いても「アクアフォーム」を標準装
備していることで、他社の分譲住宅
との差別化につながっており、引き
続き当社の優位性を発揮できるもの
とみております。また、高性能であ
りながら低価格を実現した「スマー
ト・ワン
ト・ワン
ソーラー」
の体験宿泊
用モデルハ
ウスを実験
的に導入し、
大きな反響
をいただい
ています。

「スマー
ト・ワン
ト・ワン
ソーラー」
は、(財)日本
地域開発セ

ンターが主催する省エネルギー性能
に優れたオール電化住宅を対象にし
た表彰制度「ハウス・オブ・ザ・イ
ヤー・イン・エレクトリック二〇〇
九」において優秀賞を受賞するなど、
高い評価をいただいております。

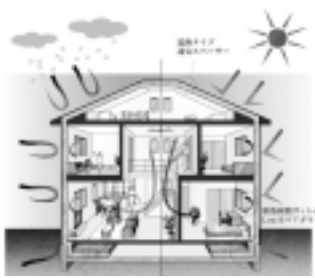
住宅業界の市場環境は引き続き厳
しい状況が予測されますが、「住宅版
エコポイント」といった政策支援の
実施などから、エコ住宅に対するお
客様の関心は非常に高まっており、当
社にとって強力な追い風といえます。

創業当初より注文住宅のみを扱っ
てきましたが、二〇〇七年一月の
株式上場以降、M&Aにて数社を子
会社化し、事業領域を拡大しました。

幅広く住宅関連事業を展開するとい
う新たな経営戦略に基づき、グル
ープ体制の再構築を図っております。
主力の注文住宅事業、第2の収益の
柱である不動産事業に加え、積極的
なM&Aにより断熱材製造販売事業、
賃貸住宅建築事業へ参入したほか、
住宅リフォーム事業の強化、住宅F
C事業による桧家ブランドの知名度
向上を目指しております。

お客様へ提供できる商品の品揃え
が充実したことで、住宅展示場での
営業効率が飛躍的に向上するという
効果が生まれ、注文住宅のみでなく、
不動産や戸建賃貸という新たな商品
を提案することが可能になり、お客
様にとって選択の幅が広がったとい
えます。

今後は、新たな周辺事業として、
当社がこれまで提供してきた高性能
で耐久性に優れた「一〇〇年、愛さ
れる住宅」を、中古物件として再生
し販売する中古住宅事業の展開も視
野に入れております。



省エネECOハウス



足利展示場



上尾北展示場

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/

第23回 生き生き職場体験交流の集い

自己啓発に取り組み、 これからの働き方のヒントを探る

第三回「生き生き職場体験交流の集い」が三月一八日、大宮ソニックシティで、参加者・関係者を合わせ合計五〇名が出席して開かれた。

「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、職場体験の事例発表や意見交換など、自己啓発に取り組み、これからの働き方のヒントを探った。

午前中は「基調講演」、三人の女性による「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、曙ブレーキ工業(株)の前上亮子さんより「仕事を楽しむ

ために」と題して講演を頂いた。

ダイバーシティの立ち上げなど、人事の仕事を通して人材育成・組織マネジメントに取組まれたご経験と、ご自身のワーク・ライフ・バランスに關したご経験等を講演頂いた。

冒頭、日本の労働市場や少子高齢化社会などに關してご説明され、その後「ワーク・ライフ・バランスは自分のためにあるもの」や「曙にとつてのワーク・ライフ・バランスと制度の紹介」「自分をj知る」「目標を持つ」といった内容を軸に、仕事人生を楽しむためのヒントとなる様々なメッセージを頂いた。そして最後に「大切にしていること」として「家族とその健康」「大変だと思わずに楽しむマインドを持つ」「信頼する上司を得る、そのために自分も信頼されるように努力する」「常に自己啓発の機会を作る」「協力体制を作る」「社外ネットワークを持つ」等をあげ、「自分のために、一つでも違うことを一歩一歩チャレンジしていく。女性だということをお忘れずに人生を楽しみましょう」と語った。

第二部の事例発表では、三名の女性が、様々な立場から自身の体験談を交えて発表された。

ポラス(株)の加知方さんは注文住宅の設計や営業をサポートするお仕事を経て、現在は人事部にて採用や教育をご担当されご活躍中で、そのご経験を「自分らしく働く」と題して発表。日々の仕事を

ご自身もワークライフバランスを実践されながらご活躍されている、曙ブレーキ工業の前上亮子氏による基調講演



らしく働くために工夫していること、また、仕事と家庭の両立の秘訣等を披露された。自分らしく働くために必要なこととして「迷ったら目的や最終的にあるべき姿を想定する」「自ら社内外の協力体制を築く」「即断すること(後回しにしない)」といったキーワードを上げた。そして、最後に「仕事をしながらつまずくことはたくさんあるが、その度に周囲に助けられてきた。これからは自分が携わることとで「ここが変わった」と言ってもらえるような仕事をしていきたい」と語った。

川口信用金庫の島村涼子さんは、2度の育児休暇を取得されながら仕事と家庭を両立され、現在は東大宮支店にて係長としてご活躍中で、これまでのご経験を「信用金庫」という仕事「子育てと共に」と題して発表。

リレーションシップバンキング(地域密着型金融)としての信用金庫の在り方を模索しながら業務に励まれる中、子育てをしながら正社員で働く中で生じる葛藤などにも触れ「職場での居場所づくりをして、必要とされる存在になる」ことをキーワードとして挙げた。そしてそのためには「日々の仕事への取組み方」「幅広い業務知識の取得」が重要で「女性ならではの、主婦ならではの視点を活かすこと」も大切、と述べた。そして最後に「自分の経験談が子育てをしながら働くことに対しての希望や自信につながれば嬉しい。これからも周りの全ての人に感謝する気持ちを忘れずにいたい」とまとめた。

フジノン(株)の大成ちか子さんは、「中国一の工場をめざして」と題して発表。携帯電話のカメラレンズを製造する中国工場での品質管理に携わられ、顧客の信頼を得るために現地スタッフの方々と取り組まれてきたご経験を披露。

重要な環境の中で、現地のオペレーターは女性が多いため、ケアには同じ女性の視点が必要なこと、また、その教育の中でオペレーターとの繋がりを大切にコミュニケーションを図ることが品質の向上に繋がり、さらに品質管理を徹底することで顧客の信頼を得て、新規受注にも繋がっていることなどを挙げた。そして最後に「知識や能力があっても熱意がなければ『成果』はゼロ。熱意を持って前向きに向かえば必ずいいことがある」と語った。

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」をテーマに意見を伺った。

共通の質問として「思い通りにいかずに苦労した時、どう乗り越えたか」「周囲とのコミュニケーションの取り方」「目標の定め方やモチベーション維持の秘訣」「仕事とプライベートのバランスの秘訣」「タイムマネジメントの秘訣」「これからの自分の目指す姿などについて討議し、参加者にとつても身近なリフレッシュ方法なども合わせて披露した。そして最後に、参加者に向けたメッセージとして「日々失敗の連続だったが、育ててもらったと実感している。結果と成果は違う。自分の努力や熱意や意志が入ってやっとな『成果』になる。日々、自分の仕事の『成果』を出せるように頑張りましょう(加知方さん)」「一人で抱え込まずに周囲に協力を仰ぐ、という『勇気』が大切。自分には仕事もあるし家庭もあると生き生き取り組むことで周りも協力してくれると思うので、働き続けることをあきらめないでほしい(島村さん)」「女性だからこそ出来ることを仕事に活かす。そして周囲の支えに対して日々感謝しながら、一日一日を大切に

に過ぎません(大成さん)と述べた。最後の第四部は、「生き生き働いていくために」をテーマに参加者が七、八人のグループに分かれて、「自分自身がこれから取り組んでいく身近な目標」「取り組みを活かしている舞台として」職場や家庭、地域などといった、私たちを取り巻く環境に望むこと」に関してディスカッションをした。各グループからは「生き生き働くためのキーワードとして」「信頼関係を築くこと」「周りに変化を求めるとは自分が変わることが大切」「目標に向かってポリシーを持ち、前向きに進み成果を得る」などの意見が出た。

日から取り組んでいく目標と、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。

基調講演

「仕事を楽しくするために」

曙ブレーキ工業(株)人事総務部門人事企画室室長 前上 亮子氏

事例と発表者

①「自分らしく働く」

ポラス(株) 人事部人材開発課主任 加知方 真美子氏

②「信用金庫」という仕事「子育てと共に」

川口信用金庫 東大宮支店係長 島村 涼子氏

③「中国一の工場をめざせ」

フジノン(株) レンズ商品部品質保証課 担当課長 大成 ちか子氏

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
《スタッフ》
埼玉県経営者協会 宮田 信久
(敬称略)

参加会社・組織

(株)アイルクリンテック①、アイル・コーポレーション(株)①、曙ブレーキ工業(株)①、(株)飯野製作所②、エーザイ(株)美里工場②、AGS(株)①、(株)NTT東日本埼玉支店③、大宮アルディージャ②、(株)亀屋②、川口信用金庫②、キヤノン電子(株)①、独立行政法人国立女性教育会館①、(株)コーセー狭山事業所①、(株)埼玉りそな銀行①、サイボー(株)②、坂戸ガス(株)①、三協食品工業(株)①、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)②、(株)東芝深谷工場①、日本電波工業(株)②、(株)パレスエンタープライズ①、飯能信用金庫②、(株)ビックスコーポレーション②、フジオックス(株)②、(株)富士薬品②、武州ガス(株)②、北辰図書(株)②、前澤化成工業(株)①
○内は、参加者数。合計四十七名。

長沼氏(埼玉機)が基調講演

新入社員研修に41名が参加

新入社員研修が四月二日、大宮ソニックシティで、四十一名が参加して開催された。

開講にあたり、三国雅裕専務理事より挨拶。続いて「企業で働くということ」と題して埼玉機器(株)代表取締役社長長沼昭氏より基調講演を頂いた。

長沼氏からは「学校と社会の違い」「働くことの意味」「職業人としての心構え」「社会人としての心構え」といった内容のお話を頂いた。そしてその中で、「一生懸命やっていけばいく程スキルアップしてプロに近づいていく」「出来ない理由を探さないで、とにかく挑戦してみる」というこれからの社会人生活の指針となる貴重なメッセージを頂いた。

続いては、りそな総合研究所(株)専任講師教育コンサルタント河合かほる氏による

る講義「ビジネスマナー」。

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」「ビジネスマナーの基本」「自己啓発と自己管理」。

速やかに職場に対応し、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マナーを学んだ。

参加会社・組織

(株)エフエムナックファイブ①、MCプロデューズ(株)①、(株)木屋製作所埼玉工場①、共和真空技術(株)③、(助)埼玉県生態系保護協会②、サイデン化学(株)⑥、東京インキ(株)⑫、日本電波工業(株)②、(株)ピージーエンジニアリング④、(株)ひびき①、武州ガス(株)⑧
○内は、参加者数。合計四一名。



生き生き働くことに関する様々な体験談をご披露頂いた事例発表



「生き生き働くために」「仕事とプライベートの調和に関して」をテーマに、日々の取組みに関して掘り下げたパネルディスカッション



「生き生き働き、生き生き暮らすこと」をテーマに、明日からの自身の取り組みに関してグループごとに行ったディスカッション



「企業で働くということ」と題して基調講演を頂いた埼玉機器(株)の長沼昭氏



「ビジネスマナー」では訪問のマナーなどを学んだ

北部 (株) 埼玉富士

「自然と共生するものづくり」を基本に事業活動



堤 繁 代表取締役社長

秩父市山田の市街地を一望できる高台に立地する株式会社埼玉富士は、FA設備・制御機器の専門メーカーで、秩父という自然豊かな地域で「自然と共生するものづくり」という考えのもと事業活動を展開している。具体的には、環境保全に努め、環境にやさしい地域社会の創出を目指し、環境負荷の低減と汚染予防などに取り組んでいる。そして環境に貢献できる施策の一環として、「ちよい乗



FA製品工場内

りEV」という名称で軽自動車エンジンを電気自動車(EV)に改造、普及の可能性を探っている。試作一号車は県内では初めてとなる公道走行ナンバーも取得し、一回八時間の充電で四〇〇程度の走行が可能。今後は走行距離の伸長を目指すとともに改造費用の低減化を図り、大手企業では出来ない隙間を狙った販路の確保と普及を探っていく。埼玉富士は、富士電機(現富士電機機器制御)の分工場としてスタートした。創業者の堤朗現会長は、秩父地域の若者に雇用場をを広げ、地域の活性化を図りたいという強い思いがあり、堤繁社長(写真)もそのDNAを受け継ぎ、地域貢献や人材の育成に力点を置く経営を展開している。

社長就任後は、さらに社内教育に力を入れ、現有人材のパワーアップを図り、世の中の標準に近づくための様々な施策を講じている。

その一例として、現場の六S(五S+一S)即実行)運動やVM(Visual Management)経営の見える化)活動を中心とした生産革新・改善活動に取り組んでいる。事務所棟および工場棟を訪

DATA

会社名	株式会社埼玉富士
本社・工場	秩父市山田783
電話	0494-24-1111
代表者	代表取締役社長 堤 繁
設立	昭和45年9月
資本金	1,000万円
従業員数	180名
事業内容	ファクトリーオートメーション化(FA)、マシンング加工・機械加工(MP)、機器アセンブリ(ASSY)等 製品設計・製造・出荷・設置

れた第一印象は、とにかくスッキリと整理・整頓されている。また、VMに関しては、主な経営管理指標のすべてをオープンにし、営業成績や生産の進捗管理などをグラフや図表を駆使してわかりやすく揭示し、社員はいつでも一瞥できる。VMの最大の狙いは、社員全員が課題や問題点を認識し、同じ目標や共通認識を共有することで現場力を高めることにある。

堤社長「写真」は、「中小企業が厳しい経営環境を乗り切るには、他社が真似できない突出した競争力をつけるか、他社が持っている独自技術やノウハウの確保が必要。そのためにも社員の教育が一番大切であり、それに尽きる」と語り、「今後の目標としては、EV自動車事業やレーザ装置事業などの新規事業による事業発展を目指し、基幹事業に関しては、FA装置も含め、品質・コストには自信を持っており、さらに信頼性が高くトップレベルの製品を提供したい」と力説した。

西部 (株) 新堀製作所

自動車・金属製品の試作開発および、金型・治具製作から量産までの一貫加工

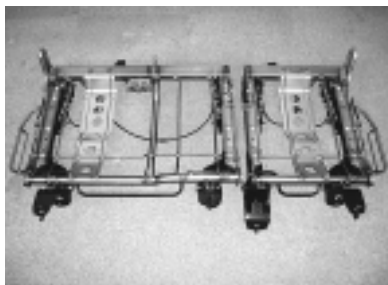


新堀寛社長

株式会社新堀製作所(にいほりせいさくしよ)は昭和二十三年五月創業。最初は蛍光灯器具、耕運機部品、ゴルフシヤフトなどを製造販売していたが、三十七年五月、業務拡張に伴い、現在地(現日高市)に工場を移転、株式会社として創立となった。この頃はストープ部品、自転車用ブレー



日高市の本社工場



製品の一部

ム、エンジン部品、電気制御BOXなどを作りつつ金型製作・プレス加工・溶接加工の技術をみがき、最近では自動車部品メーカーの協力メーカーとしてシートフレームや金属製品の製造が中心となっている。

この間各種プレス機、各種パイプベンダー、溶接機、ロボットなどの設備を整え、工場設備を充実するとともに、ISO9001も平成一〇年一月に認証取得し更新している。

重視しているのは、「安全」「品質」「コスト」「納期」で、長

DATA

会社名	(株)新堀製作所
本社・工場	〒350-1243 日高市新堀301-1
電話	042-989-1381
FAX	042-985-3187
代表者	代表取締役社長 新堀 寛
創業	昭和23年5月
資本金	20(百万円)
従業員数	175名
事業内容	自動車用シートフレーム・金属製品製造販売
http	更新準備中

年培ったノウハウと独自の技術開発により、製品の試作開発から金型・治具の設計製作、量産までの一貫加工が特徴。

同社は創業以来一社一工場の特徴を活かし、家族的な雰囲気の中で人の和をモットーに、各活動を展開している。

また、モンゴルからの研修生を二名受け入れたり、ベトナム人を採用したりするともに次世代対応として、厳しい現況にもかかわらず、今年も高卒と大卒の新卒者各三名を採用している。

新堀 寛社長「写真」は、「工場体制とはいえ、グローバルな視野も必要と思っている。更にここ何年か生産性アップの活動にプロジェクトをくみ取り組んでいるが、今後とも注力し、若い人の人材育成の場にしていきたい」と抱負を語られた。経営理念は「私たちは、知恵と技術を最大限に発揮し、企業の躍進を図りながら、人の豊かさを追求します」とある。

南部 (株)真工社

プラスチックスメッキの世界を演出し、社会に貢献



眞子岳志社長

品は、自動車部品や水洗金具、パチンコ、パチスロ機部品等であり、中でもサイズの大きなパチスロのメッキ加工のシェアは国内トップクラスである。

株式会社真工社は電気メッキの分野で伝統に最先端テクノロジを融合させ、オリジナリティ溢れるプラスチックスメッキの世界を演出し、さまざまな産業分野、そして社会に貢献している。当社は1966年にABS樹脂(プラスチック)上の装飾メッキ加工へ全面転換を遂げ、89年からは新しい可能性を求めて電鍍加工も行っている。具体的な製



各種メッキ製品

には化学ニッケルメッキを用いない環境負荷の少ない新工法ダイレクトプロセスを埼玉初で導入した。また、07年には顧客満足の提供、改善活動の継続を実施すること、社会的信用の維持と共に競争力の向上を図るためにも、ISO9001を全工場での認証を取得した。また、眞子岳志社長Ⅱ写

DATA

会社名: 株式会社真工社
本社: 戸田市美女木東2-2-6
代表者: 代表取締役社長 眞子岳志
創業: 大正11年5月
資本金: 3,000万円
従業員数: 99人
事業内容: 樹脂上の各種メッキ加工、電鍍加工
電話: 048-421-9833
http://www.shinkosya.co.jp

眞Ⅱは、従業員ひとり一人が経営を支える存在と考える、教育、特に新入社員の研修を強化している。当初は五部門(製造、品質管理、生産管理、生産技術、総務)で研修したが、現在は営業と経理を加え七部門で研修をしている。これにより、主力のメッキの仕事の流れや、部門間の連携を理解し、その上で、多能工化に向けた人づくりをも目指している。09年には大宮工場にあらゆる材料のメッキ試作に対応するカスタムラインを新設した。それは、今後、水洗金具、自動車部品、遊戯機器等に次ぐ、メッキ事業の「第四の柱」を独自のメッキ技術を駆使して構築していく計画でもある。

松澤社長Ⅱ写真Ⅱは、二〇歳の頃、実家の前餅屋を継いだものの、その将来に疑問を感じ昭和四八年に会社を設立して運送業を始めた。その後運送業での限界を感じ、昭和四七年に産業廃棄物処理法が施行されたことを踏まえ、環境ビジネスの将来性に着目、昭和五一年に産業廃棄物処理事業に進出。昭和五九年に株式会社を改組し社名も現在のショームオンとなった。称号は松澤家の家紋である「松紋」が由来。



松澤博三社長

資源再生への果敢な挑戦—常に時代を先取りする環境ビジネス

中部 (株)ショームオン

当初は廃棄物の収集と運搬だけであったが、その後中間処理、最終処分まで手掛けるようになり、現在では、「物流システム」「感染性廃棄物中間処理システム」「安定型処分場の運営」「資源リサイクルの運営」「廃プラを燃料に再資源化するサーマルリサイクルシステム」「機密書類リサイクルシステム」等を事業分野としている。また、関連会社五社を有するとともに、松澤社長が社団法人埼玉県産業廃棄物協会(会員数約四八〇社)の会長を務めるなど、埼玉県内を代表する環境ビジネス企業である。

松澤社長は、「企業というものは常に前を向いて時代に対応していかなければ生き残れない」との信念を持ち、「創業以来、毎年、情勢の変化に対応して常に何か新しいものを肉付けしていくということを経営の方針とし、新しい顧客、新しい仕事を生み出していくことに常に工夫をしてきた。」とこれまでの経営の軌跡を振り返る。

また、会社経営の傍ら、見沼田んぼ周辺のゴミ清掃活動に全社を挙げて取り組むとともに、小・中・高校の環境学習を支援する「環境学習応援隊」の組成、さらにはさいたま市の盆栽文化振興のための寄付等、長年にわたって地域貢献活動にも積極的に取り組んできている。

こうした功績により、松澤社長は二〇〇五年に、環境省の環境保全功労者・地球環境美化功績者に贈呈される「地球環境保全功労者賞」を受賞している。当社は、現在久喜工業団地内に将来を見据えた大規模な設備投資を計画中であり、今後も環境ビジネス、地域貢献両面でのリーダー企業であり続けるものと確信している。

DATA

会社名: (株)ショームオン
本社: さいたま市見沼区片柳1045-1
代表者: 代表取締役社長 松澤博三
設立: 昭和48年7月17日
資本金: 1,000万円
従業員数: 90名
事業内容: 産業廃棄物収集運搬処理業、産業廃棄物処理業、RPF(廃プラスチック類等リサイクルの固形燃料)製造、機密文書リサイクル収集運搬業等
http://www.shomon.co.jp/



環境省の地域環境保全功労者賞の受章式にて(左)小池環境大臣(当時)



社員全員が参加する清掃活動

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第39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



古くても新しいデバリングテクノロジー

製造技能工芸学科 市川 茂 樹 教授

製造業では、CAD/CAMによる金型を主体とする量産化技術やその周辺技術の開発がこれまで積極的に推し進められてきました。これは、労働賃金でハンデのある日本でいかに製造コストを下げかつ信頼性の高い製品を作り出して行くかという方向性でした。しかし昨今の景気の低迷が続くものが売れない状況の中では、これまで培ってきた様々な製造技術を整理し、新たな発想で技術展開していく段階に来ていると思われます。

ここでは、ものづくり大学に委託研究や技術協力で来られたテーマの中で、担当した委託研究の一部を紹介します。テーマは、打ち抜きやせん断面を有する板金製品のバリ取りの装置化です。これは、従来から手作業で行われて来ましたが、NC装置による製品の高効率化に伴いバリ取り量が増加し、人力では取り切れないため早急な自動化が望まれる背景があります。バリ取りは必要不可欠な技術ですが、

これまで図面上では明確な定義が無いまま暗黙知として処理されてきました。近年では、より良い精度と品質を保つためにバリ取り面の形状（シャープエッジ）をJIS等の定義にしたがい、積極的に図面上に明記していこうとする動きもあります。開発が始まったのは3年前で、これまでに様々な材質や形状の製品のバリ取り実験を実施し、バリ取りブラシの形状・材質や適正な加工条件等を検討しながら装置化を行いました。今後は、材質や形状に寄らないバリ取りの自動化やR面の創成が課題になります。



バリ取り機

市川茂樹（いちかわ しげき）教授・博士（工学） 日本大学修士修了、東工大博士（工学）、拓殖大学工学部機械システム工学科専任講師を経て、2001年より【ものづくり大学】助教授、2004年教授、現在に至る。専門分野：塑性加工、精密加工、信頼性工学（連絡先：048-564-3827）



木造住宅・建築の生産振興と人材育成

建設技能工芸学科 深井 和 宏 教授

環境問題が大きな課題となっています。環境負荷が少なく、循環型の自然素材である木材は、人間と都市の住環境形成に大変に優れた素材です。我国は近世まで、建築とそれによって構成される都市空間が、木造建築によって構成され維持されてきました。優れた自然循環型の木材利用システムを作り上げてきました。二酸化炭素の長期固定化の観点からも木造住宅・建築の生産振興による効果は大きいものが期待できます。また、木造住宅・建築の生産振興は、新規伐採、植樹による二酸化炭素固定化の相乗効果があります。

木造住宅・建築関連産業と林業、木材産業とは相互の協力、相補関係がこれまで必ずしも十分ではありませんでした。木造住宅関連産業の需要集約、予約購入等により、木材供給側には、複数年にわたる受注の安定がはかれ人材育成、供給にも展望がはかれることとなります。木材需要側にとっては、山上での葉枯らしによる自然乾燥、大量発注による低価格化がはかれ、住宅生産コストの低減と品質の安定化が目論まれます。

木造住宅・建築の生産振興と林業・木材産業の振興においては、しかしながら、木材は有機自然素材であり、その育成生産、切り出し、製材、流通などの供給側だけでなく、木造住宅・建築の生産側のいずれにも、経験により得られる知識技能技術、判断力が不可欠であり、その人材は短兵急には育ちません。

安定した豊富な業務を通して、林産資源の活用、人材育成することが重要です。問題意識を共有する皆さんとの協議・研究を期待しております。



木材による架構



木造住宅の実技実習による技術修得

深井和宏（ふかい かずひろ）教授 1級建築士 京都大学工学部建築学科卒業、同大学院博士課程修了、職業能力開発短期大学校助教授、ものづくり大学助教授を経て、2005年よりものづくり大学教授、現在に至る。専門分野：建築生産、建築経済、建築設計監理、日本型設計施工職能、木造建築の設計生産システム、木造建築生産技術の体系化、木造建築技術者の育成システム、など（連絡先：048-564-3858）

I 平成22年度

産業労働部主要施策

「産業労働部が重点的に取り組む施策をご紹介します」

県内中小企業を取り巻く経営環境は、一部に持ち直しの動きが見られるものの、厳しい状況が続いています。また、雇用環境については、依然として完全失業率が高い水準にあり、一向に改善の緒が見えない厳しい状況が続いています。

産業労働部一般会計予算

Table with 4 columns: Category, Heisei 22, Heisei 21, Growth Rate. Rows: Total Budget, General Accounting Composition Ratio.

※県の一般会計予算に占める産業労働部事業予算の割合

平成22年度は、当面の経済対策として、中小企業のセーフティネットである県制度融資を充実します。また、経済危機後を見据えた未来への投資として、新たに次世代産業に進出する中小企業とイノベーションを支える人材の育成を強力に支援していきます。さらに、「チャンスメーカー 埼玉戦略II」

として新たな企業誘致を開始するとともに、成長著しい中国でのビジネス展開を支援します。

雇用対策としては、ふるさと雇用再生基金及び緊急雇用創出基金を活用した雇用創出を図ります。また、若者に対する就業支援や資格取得支援を強化します。さらに、リストラ等で退職を余儀なくされた中高年の再就職活動の支援など、求職者と企業とのマッチング、職業訓練などを拡大して実施していきます。

主な新規事業及び重要施策

(一) 内は平成22年度の予算額 (単位：千円)

1 産業競争力の強化

①次世代産業参入支援事業 (七三、七五八)
次世代産業分野進出のリーディングケースとなるような、県内中小企業の新技術・新製品の開発に対して、その費用の一部を助成する。

②工業イノベーションスクール事業 (三、四六三)
大企業や異業種、大学・研究機関等の優れた人材とのネットワークを形成しながら、新技術、新製品、新分野に立ち向かう右腕人材を育成する。

2 中小企業の事業革新と経営安定のための支援 (五、九四〇)
①ビジネスマッチング応援事業
人気が高く新規需要が見込まれるテーマの展示会に、高い技術力や優れた自社

製品を有する県内中小企業を「キャラバン隊」として組織し、スケールメリットを生かした商談を行い、新たな取引・受注先の掘り起こしを行う。

②中国ビジネス支援事業 (二四、六二九)
今後の成長が見込まれる中国において、県内中小企業がビジネス活動を展開する際の支援拠点を上海市に整備する(平成22年11月開設予定)。

③小規模事業経営支援推進費 (二、九〇九、八四二)
商工会議所や商工会が行う経営指導、専門家派遣や特産品の開発・新たな販路の開拓などへの助成を通じて小規模事業者の活性化を図る。

④中小企業制度融資事業費 (五、五二八、八九九)
中小企業の厳しい経済情勢に対応するため、セーフティネットの充実等を図る。また、引き続き4、500億円の融資枠を確保し中小企業の資金需要に万全を期す。

3 商店街の活性化
①にぎわい商店街つくり支援事業 (二二、九〇〇)
にぎわいあふれる商店街を創出し、その取組を全体的に波及させるため、商店街等が行うビジネスチャンスの拡大を目指す事業に助成するなど地域と連携して支援する。

②商業イノベーションスクール実施事業 (二、九七五)
高度人材の育成を目指した商業大学院や、即戦力人材となる後継者、地域のリーダーを育成するための商業イノベーション実践塾を実施する。

4 魅力ある観光の推進
①新しい埼玉観光の創造事業 (一七、一〇〇)
アニメやグルメ、産業観光、地域資源など多彩な観光資源を活用した新しい埼玉の観光創造をPRすることにより、埼玉「超(ちよ)」観光立県宣言の推進を図る。

5 企業立地・フォロアアップの推進
①企業立地推進事業 (四〇、九三三)
これまでの経験とノウハウを活かすつ、誘致ターゲットの重点化、市町村との連携強化など新しい視点を取り入れた、企業立地の第3ステージ「チャンスメーカー 埼玉戦略II」に取り組み。

②東部地域振興ふれあい拠点施設整備事業費 (一、四七四、一六四)
東部地域振興ふれあい拠点施設(仮称)を春日部市に整備する。省CO2の最先端モデルとしてこれからの公共施設を先導し、緑と人がふれあい、魅力的なまちづくりのシンボルとなる施設を目指す。

6 産業を支える人材の能力開発と就業支援
①若年者就業支援地域巡回相談事業費 (二二、六七四)
県内5市でキャリアアカウンティングや臨床心理士による相談などを定期的に実施する。

②フリーター等就業体験事業費 (一一、六八九)
社会人基礎力向上セミナーや就業体験を通じて、正社員の経験が少ないフリーター等を資格取得や職業訓練などに誘導する。

③就職未内定学生支援事業費 (六、六三八)
就活講演会、5日間集中セミナー、合同企業説明会を実施し、卒業が迫る未内定学生の就職を支援する。

④若者の未来人材育成事業
中小企業の若手人材を対象に、実践的な設計技術や加工技術などをテーマに、県内工科系大学においてオーダーメイド研修を実施する。また、大学の研究者等が企業の現場に出向き、若手人材を指導・育成しながら技術支援を実施する。

7 ゆとりをもっていきいきと働ける環境づくり
①企業の子育て応援推進事業 (五、七二七)
「あつたか子育て企業賞」の表彰、子育て応援宣言企業の登録、「一般事業主行動計画」策定のサポート等により企業の自主的なワークライフバランスの取組を促進する。

②埼玉県雇用ニューディール施策の推進体制の強化
「埼玉県雇用ニューディール」に係る平成23年度以降の施策や若年者等の就業支援強化に向けた施策の企画・立案のため、産業労働政策課に産業・雇用企画調査担当を設置しました。

2 産業イノベーションチームの新設
経営革新に意欲のある企業に対して、マンツーマンによるオーダーメイド型のきめ細かい支援を実施することで、産業の活力強化と雇用創出を図るため、産業支援課に職員を配置し、中小企業のイノベーション支援体制を充実しました。

〈問合せ〉 県産業労働政策課 (048-8300-3717)

II 平成22年度

産業労働部組織改正の概要

1 埼玉県雇用ニューディール施策の推進体制の強化
「埼玉県雇用ニューディール」に係る平成23年度以降の施策や若年者等の就業支援強化に向けた施策の企画・立案のため、産業労働政策課に産業・雇用企画調査担当を設置しました。

2 産業イノベーションチームの新設
経営革新に意欲のある企業に対して、マンツーマンによるオーダーメイド型のきめ細かい支援を実施することで、産業の活力強化と雇用創出を図るため、産業支援課に職員を配置し、中小企業のイノベーション支援体制を充実しました。

〈問合せ〉 県産業労働政策課 (048-8300-3717)

低成長時代の就業規則の

見直し・改訂のポイント

— 第九十三回 —

労働契約法の企業実務上の

対応について(その7)



弁護士 安西 愈

五 労働契約法上の

労働者の義務を めぐる問題

(五)労働者の主たる義務と付随義務

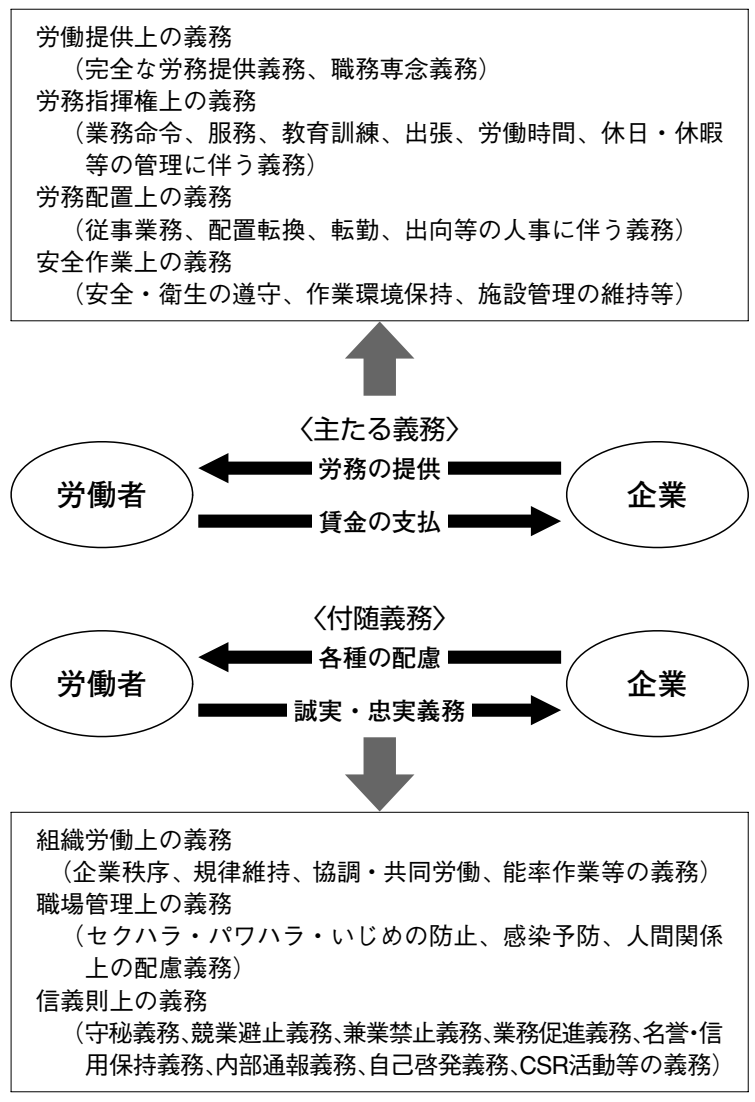
労働者が労働契約を結んで職場に入り労働するということは、多様な関係が労働者と使用者との間で発生することになる。今回制定された労働契約法は、そのような関係を労働契約の内容としての権利義務の関係でとらえようというものである。

すなわち、労働者と使用者との間の権利義務は、主たる義務は「労務提供と賃金の支払い」である。しかしながら、これに伴って労使当事者間にはそれ以外のさまざまな「権利と義務」がある。それは、通常主たる義務に伴って発生するものであるため、「付随義務」という名で呼ばれているものである。

この点については、学説上も次のように述べられている。

「労働者には、使用者によって組織された企業組織の一員として働くことに伴って、企業の円滑な運営を損なうことのないよう協力する義務があり、使用者は、労働者の人格的能力の発露を意味する労働力の利用にあたって、労働者の人格保護の義務を負うとの考え方にもとづくものである。」、「そして今日では、『労働』と『賃金』にとどまらないさまざまな権利と義務の多くは労働契約に付随する義務であり、私法一般を支配する信義誠実の原則(民法一条二項)が労使関係の特殊性に合わせて具体化されたものと理解されている。」、「労働者の付随義務の主たるものは、企業組織の一員として働くことに伴って、企業の目的や円滑な運営を損なってはいけない

第1図 主たる義務と付随義務



この要請からくるもので、通常、

- ① 職場ないし企業秩序の遵守、② 職務上知り得た企業秘密の保持、③ 場合によっては、兼業禁止、さらには退職後を含む競業禁止、④ ことさらに企業の社会的信用や名誉を損なってはいけない、といったものがあげられている。」(角田邦重他「現代雇用法」一〇一頁)とされている。

である。

すなわち、通常の売買契約のように一回限りの取引であれば、このような多様な権利義務は発生しないのであるが、労働契約のように長期の継続的な契約関係であり、人格と一体となっている人の行為(労働力)を組織して企業活動という共同関係上の組織体として形成しているのが労働契約関係である。そこで、「主たる義務」にしても「付随的義務」にしても、このような労働契約関係の特殊性から生ずるものである。

これらの各種の義務について、

一方の当事者である使用者としては、労働力の組織管理者であり、提供された労働力の受領者としての労務指揮権のみにとどまらず、前記のような労働契約関係の特徴から労働者に対する各種の配慮義務といった人的共(協)同体の形成に伴う権利義務関係も生ずるのである。

そこで、このような多様な権利義務関係については、明白にしてきちんと定めておかないと労使ともにも不明となつて、適正な関係

が維持できないおそれがある。そこで、使用者は、「労務の指揮それ自体にとどまらず、業務の遂行全般について労働者に対し必要な指示・命令を発する。この業務命令は、就業規則の合理的な規定に基づく相当な命令であるかぎり、就業規則の労働契約規律効（労働法七条）によって労働者はその命令に従う義務を有する」（菅野和夫「労働法第八版」七一頁）とされているように現在の労働契約法体制の下においては、労使双方の契約関係としてこれを就業規則化して明白化することが求められるのである。

(六)労働提供義務とは

労働契約上の主たる義務としては、前述のとおり、「労働者が使用者に使用されて労働し、使用者が賃金を支払う。」（労働法第六条）ことを要素とする契約であるから、労働者側では労働義務、使用者側では賃金支払い義務を負うことである。それが有償双務契約といわれる労働契約の基本的関係である。そこで問題になるのは、この基本的な労働者の義務である労働提供義務とは何かということである。

この点について、通説的見解としては、次のようにいわれている。すなわち、「労働契約は、い

までもなく継続的債権関係（契約関係）の典型であり、特に期間の定めのない労働契約の場合はきわめて長期にわたって継続する。そこで、労働契約における労務給付の内容は多様となり、労働義務の内容は抽象的・一般的内容にとどまるのが常であって、その内容を詳細に特定しておくことは不可能である（たとえば、ある日に具体的にどのような仕事をするかということを予め労働契約・労働協約・就業規則で決めておくことはできない）。この意味で、労働義務は「不特定債務の一種ということができる。また労働義務は、労務という無形のもの（人間の精神的・肉体的能力）を提供する債務（いわゆる『なす債務』であるため、給付の目的物を予め特定することができず、この点が物の引渡義務のような『与える債務』との違いである）、ことから不特定債務としての性格を取得する。

ところで、一般に契約においては、債務（給付）内容が特定されていないければ、それを現実に履行することは不可能となり、ひいては契約が有効に成立しないことになる（給付の確定性は、契約の成立要件の一つである）。そこで、不特定債務たる労働義務の内容を特定するか、あるいは事後的に特定できるようにしておくことが不

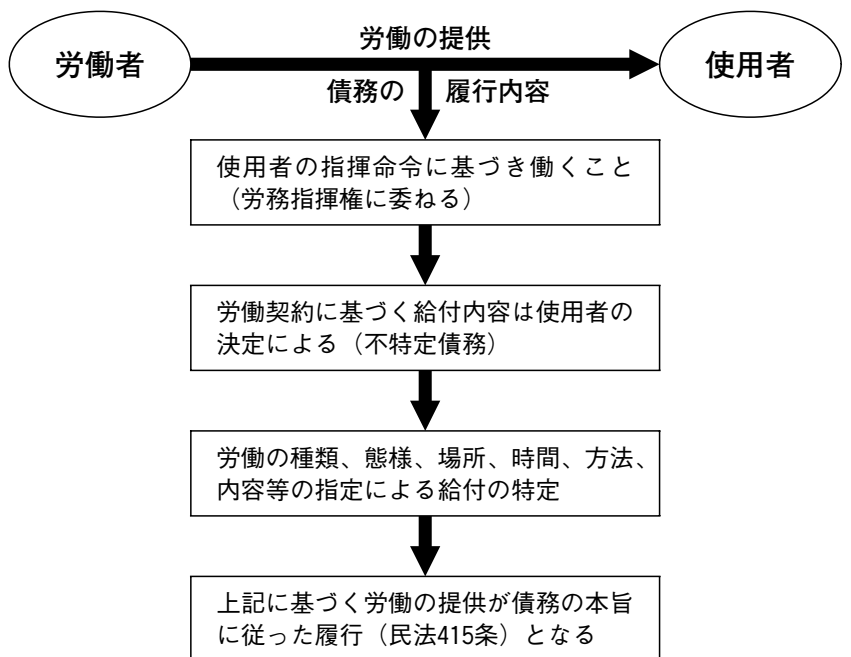
可欠となる。その特定手段は、労働契約上の合意や労働契約・就業規則に求められるが、前記のように、これらによっても給付内容を最終的に確定することは不可能である。そこで、このような場合に給付内容を特定する手段として認められるのが労働指揮権であり、それは右の合意や規範の枠内で、労働義務内容を具体的に特定する機能を営む。すなわち使用者は、右の枠内であれば、自己の裁量に基づいて労働の種類・態様・方法・時間・場所を自由に決定・変更することができるが、この労働義務の具

体化機能（裁量権としての機能）は労働指揮権の最も主要な機能を意味する。この意味で、労働指揮権は労働契約の不可欠の要素を成す権利ということが出来る。また労働義務（労働契約）は、右のように最終的には労働指揮権の行使を待つて特定されるといって、他人決定労働（契約）という性格を帯びることになる。」（土田道夫「労働指揮権の現代的展開」二七二頁～二七三頁）とされている。この点を図示すると第2図のようになる。

(七)労働指揮権の根拠は

労働契約上、民事上の債務としての労働の提供の特徴としては、前述のような使用者の労働指揮権

第2図 労働者の労働給付義務の特徴



の行使がないとその契約に基づく給付義務（債務）である労働の提供ができないという点である。本来対等な契約関係に立つならば、そのような一方的な労働給付の指揮権に従うというのはいかかしくないかという問題があり得る。すなわち、労働契約については、原則として、「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。」（第三条）

とされているからである。したがって、労働者が給付すべき労働義務についても対等の立場において合意により決定すべきことになるのではないかという考え方である。しかしながら、もともと契約の対象となつてはいる労働の提供という給付義務の確定は使用者の指揮命令に従つて労働を提供することを目的とする契約なのであり、その給付自体が包括的・抽象的な内容の給付義務を提供するという合意

なのであり、前述のとおり不特定債務として使用者の具体的労務指揮に依りて給付すべきことが、契約目的としての労働の対象となるということの意味する。

そこで、判例上も「企業は、その存立を維持し目的たる事業の円滑な運営を図るため、それを構成する人的要素及びその所有し管理する物的施設の両者を総合し合理的、合目的に配備組織して企業秩序を定立し、この企業秩序のもとにその活動を行うものであって、企業はその構成員に対してこれに服することを求めることができ」(昭和五四・一〇・三〇最高裁三小判決、国労札幌支部事件、労判三三九号一頁)ものである。すなわち、労働契約に基づく労働者の義務である労働の提供義務の性質自体から、使用者は労働者の労働を適宜利用・配置する権限を労働指揮権として取得し、労働契約の範囲内で労働給付の内容(労働の種類・場所・時間・方法・態様)を決定することになるわけである。

とを約する労働契約にあると解すべきである。(昭六一・三・一三最高裁一小判決、帯広電報電話局事件、労判四七〇号六頁)と最高裁判決でもはっきりと述べられているのである。

(八) 労使対等決定上の義務は

労働契約上の労働者の給付すべき債務である労働の提供とは前記のような特性を有するものであるとすれば、労働者が労働契約にあたって使用者と対等決定すべきその義務とは何か、ということが問題となる。労使対等の立場に立って決定するといっても、労働者一人一人の労働の提供が一人親方との契約のように、個別的な内容であれば労働提供目的の具体的内容として労使対等決定も可能である。しかしながら、労働の給付というのは企業経営上の要請に従って、集团的・共同的な労働なのであり、一人親方のような個別的・具体的なものではない。そこで、労働者として企業組織に組み入れられる組織労働である限り、使用者に決定を委ねる包括的なものにならざるを得ない。すなわち、企業体として組織された共同体において、組織上のルールに基づく労働の提供でなければ無価値といって過言ではないものである。

そこで、**第1図**に記載したよう

な各種義務が併立的なものではなく、使用者の労務指揮に伴う義務として一体化され統括されるのである。

そして、この労務指揮に伴う義務に関しては、提供される組織的労働への編入者である使用者の指揮命令権として構成されるわけである。これは広い意味の経営権に基づく労働の組織編入権の行使であるから、民事上の権利の行使である。したがって、本来認められている権利行使の目的の範囲内のものである限り、適正な権利の行使として法律上の保護を受けるのである。逆にその範囲を逸脱すると権利の濫用として違法となる。したがって、労働契約法第三条五項は権利濫用禁止として「労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使にあつては、それを濫用することがあつてはならない。」と包括的な形でこのことを認めているのである。ここに「労働契約は労務指揮権を不可欠の要素とする他人決定的契約である」という命題と、「労働契約もまた契約である(労働条件の対等決定・合意決定)」という命題が出現し、「労働契約における一方的決定と合意決定の相克」(土田道夫前掲書、まえがき)が存在するという矛盾や問題を抱えているといえよう。

管理監督者と

割増賃金問題

弁護士 安西 愈

労基法第四条二号の労働時間・休日等の適用除外の「管理監督者」をめぐって最近係争事案が多くなっている。同法上の要件は、①労務管理に関し、経営者と一体的立場にあること、すなわち、経営管理や労務管理上の権限と責任とを有し、②それゆえ自己の勤務に裁量性があり、出社退社について厳格な制限を受けないこと、③その地位にふさわしい待遇(賃金・賞与等)がなされていること、の三項目の充足である。しかしながら最近では、一定の権限と責任は有している

所定の額が支給されているか否かの判定を不能にするものであつて許されるものではない。(平一・六・二五大阪地裁判決)とされることが多い。現在、管理監督者として、時間外・休日労働等の適用を除外している者について、万一否定された場合のことを考えて「役職手当中〇〇万円は、時間外・休日労働の割増賃金相当額である」とか、「〇〇時間分の残業手当を含む」といった規定を定めよというのはい、無理なことであろう。

も右の三要件すべてを充足するとは認められないとして裁判上否定されるケースも多くなっている。

少なくとも規定において、「役職手当の支給を受けるものについては、時間外・休日労働の割増賃金は支給しない。ただし、深夜業の割増賃金はこれに含まれるものとする。」と定めておくことである。判例上も、「本件では、①被告の給与規則上、課長以上の役職手当の支給を受けている者には超過勤務手当を支給しないことが明示されていること、②原告は、被告在職中、給与規則に基づき、超過勤務手当は支給されないと理解していたこと、③原告の担当職務自体は、必ずしも高度な経営判断を要するものでなく、日々の定型作業が中心で、基本的に原告一人のみで遂行することが可能な程度の範囲の限定されたもので、原告に支給されていた役職手当は、職責に対する対価ではなく、残業等に対する対価として支払われていたものというべきである。」(平一六・六・二五東京地裁判決)とされている。

インポイント労働法

基法第四条の管理監督者に該当しないとされたとき、それまで支払われてきた役職手当についてこれを時間外や休日労働の割増賃金として充当できるかである。

この点について、判例上は、「地位の昇進に伴う役職手当の増額は、通常は職責の増大によるものであつて、時間外勤務に対する割増賃金の趣旨を含むものではない」というべきである。仮に、被告としては、右役職手当に時間外勤務手当を含める趣旨であつたとしても、そのうちの時間外勤務手当相当部分または割増賃金相当部分を区別する基準は何ら明らかにされておらず、そのような割増賃金の支給方法は、法

定されたときは役職手当の該当部分は、少なくとも割増賃金に代わるものであると主張できなければ、使用者はその部分も基礎賃金に含めて残業手当を支払うという「ダブルパンチ」を食う。そのような結果を避けるためには、

少なくとも規定において、「役職手当の支給を受けるものについては、時間外・休日労働の割増賃金は支給しない。ただし、深夜業の割増賃金はこれに含まれるものとする。」と定めておくことである。判例上も、「本件では、①被告の給与規則上、課長以上の役職手当の支給を受けている者には超過勤務手当を支給しないことが明示されていること、②原告は、被告在職中、給与規則に基づき、超過勤務手当は支給されないと理解していたこと、③原告の担当職務自体は、必ずしも高度な経営判断を要するものでなく、日々の定型作業が中心で、基本的に原告一人のみで遂行することが可能な程度の範囲の限定されたもので、原告に支給されていた役職手当は、職責に対する対価ではなく、残業等に対する対価として支払われていたものというべきである。」(平一六・六・二五東京地裁判決)とされている。

最近における 埼玉県労働委員会の審査状況

会報三五〇号(09年4・5月号)からの係属は一件で、その後の申立は四件(昨年は七件)となっており計五件。解決が二件(そのうち棄却一件、取下げ一件)であり、三件が次年度繰越となった。調整事件は三十六件(昨年は二〇件)。なお、本欄は三月末現在で、その後の申し立てや解決事案もありうるので付記しておく。

不正労働行為事件では、昨年度(件)となり、次年度への繰越は九

平成21年度 不当労働行為事件の概要 (■は終了した事件)

(平成22年3月31日現在)

No.	事件番号	事件名	申立年月日	主な請求する内容	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(最終状況)(経過日数)	平成22年度(21年度)		
														調査	審問	和解
1	20-6	A	20.10.7	支配介入禁止損害金支払文書揭示	3	全国一般埼玉ユニオン	組合	無所属	医療法人A	医療、福祉業 [医療業]	250人	20.11.11 (36日)	21.12.10 棄却 (430日)	1 (5)	4 (4)	— (9)
2	21-2	B	21.5.11	支配介入禁止職実団交不利益取扱禁止	1.2.3	全国一般埼玉ユニオン	組合	無所属	B株式会社	製造業 [金型製造販売業]	50人	21.6.8 (29日)	取下げ(9/8) (121日)	3 (3)	—	3 (3)
3	21-3	C	21.6.18	解雇撤回パンクペイ文書手交・揭示	1.3	日本食品関連産業労働組合総連合会C労働組合	組合	連合	株式会社C	倉庫業	40人	21.8.19 (63日)	調査中 (287日)	4 (4)	—	4 (4)
4	21-4	D※	21.6.25	団交応募	2	一般合同労組さいたまユニオン	組合	無所属	株式会社D	製造業 [自動車部品製造業]	10,921人	21.7.31 (37日)	調査中 (280日)	5※ (5)	—	5※ (5)
5	21-5	D※	21.6.25	原職復帰	1	一般合同労組さいたまユニオン	組合	無所属	株式会社D	製造業 [自動車部品製造業]	10,921人	21.7.31 (37日)	調査中 (280日)	1 (1)	—	1 (1)

(注) 審査実施回数の上段は平成21年度、下段()内は、現時点における通算実施回数である。
※21-4,5 第1回調査期日において、両事件に係る審査併合を決定。

平成21年度 調整事件の概要

(平成22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	最終年月日	所要日数	調整回数	最終区分
1	20-13	あっせん	さいたま市	老人福祉介護事業	350	4	70	労	無所属	20.12.26	1 解雇・雇止め(退職強要)	21.4.13	109日	4回	解決 合意書締結
2	20-14	あっせん	さいたま市	病院	202		950	労	全労連	20.12.26	1 団交促進 2 労働時間(2交代勤務) 3 労働協約	21.7.1	188日	5回	解決 合意書締結
3	21-02	あっせん	東松山市	労働者派遣業	350	1	6	労	無所属	21.2.17	1 団交促進 2 解雇・雇止め(退職強要)	21.4.13	50日	2回	解決 合意書締結
4	21-03	あっせん	越谷市	タクシー業	30	3	30	労	全労連	21.2.24	1 団交促進	21.7.14	141日	1回	解決 自主解決
5	21-04	あっせん	八潮市	地方公務	5		634	労	全労連	21.2.26	1 職実団交 2 給与削減計画撤回 3 労使協議ルール確立	21.11.16	284日	4回	解決 合意書締結
6	21-05	あっせん	行田市	自動車部品製造業	23	15	560	労	連合	21.3.18	1 団交促進(本社での団交開催) 2 組合活動(事務所、揭示板の貸与)				解決 (係属中)

7	21-06	あっせん	狭山市	サービスマン	18	53	労	全労連	21. 3. 27	1 団交促進 2 解雇・雇止め	21. 6. 12	78日	1回	解決 自主解決
8	21-07	あっせん	入間市	地方公務	157	1,650	労	全労連	21. 4. 2	1 職災団交 2 給食調理者の退職者補充	21. 12. 8	251日	4回	解決 自主解決
9	21-08	あっせん	杉戸町	教育	410	120	労	全労連	21. 5. 15	1 団交応諾	21. 8. 21	99日	2回	打切り 主張対立
10	21-09	あっせん	狭山市	労働者派遣業	237	128	労	全労連	21. 5. 29	1 団交応諾 2 解雇	21. 6. 4	7日	0回	取下げ 合意書締結
11	21-10	あっせん	行田市	自動車部品製造業	370	12	労	無所属	21. 6. 12	1 団交促進 2 解雇	21. 7. 14	33日	1回	解決 合意書締結
12	21-11	あっせん	朝霞市	自動車部品製造業	370	1,520	労	無所属	21. 6. 12	1 団交促進 2 解雇	21. 7. 14	33日	1回	解決
13	21-12	あっせん	川口市	料理品小売業(給食サービス)	125	310	労	無所属	21. 6. 29	1 団交応諾 2 給付口座振込 3 一時金支給日 4 いじめ問題	22. 1. 13	199日	4回	解決 自主解決
14	21-13	あっせん	川越市	建設用金属製品製造業	963	14	使	無所属	21. 7. 10	1 組合活動の是正 2 団交促進	21. 10. 23	106日	0回	取下げ (係属中)
15	21-14	あっせん	越谷市	通信業	10	300	労	全労協	21. 7. 24	1 掲示板の貸与				
16	21-15	あっせん	戸田市	製本業	390	60	労	無所属	21. 7. 28	1 解雇	21. 8. 17	21日	1回	解決 合意書締結
17	21-16	あっせん	東松山市	労働者派遣業	963	100	労	無所属	21. 8. 19	1 団交促進	22. 3. 31	225日	0回	取下げ
18	21-17	あっせん	狭山市	道路貨物運送業	80	347	労	全労連	21. 9. 14	1 団交開催場所 機密保持誓約書 2 調整金支払 3 指導書撤回 4	21. 12. 9	87日	1回	打切り あっせん拒否
19	21-18	あっせん	戸田市	モーターボート競技団	250	316	労	全労連	21. 9. 24	1 団交促進 2 一時金	22. 3. 18	176日	4回	解決 自主解決
20	21-19	あっせん	さいたま市	道路貨物運送業	2	78	労	無所属	21. 9. 28	1 雇用契約書の作成				(係属中)
21	21-20	あっせん	深谷市	教育	70	905	労	全労連	21. 10. 7	1 団交応諾 雇止め撤回 2	21. 12. 16	71日	1回	打切り あっせん拒否
22	21-21	あっせん	入間市	道路貨物運送業	370	90	労	無所属	21. 10. 14	1 退職強要	21. 11. 16	34日	0回	打切り あっせん拒否
23	21-22	あっせん	草加市	米穀類小売業	250	9	労	全労連	21. 10. 14	1 団交応諾 2 懲戒解雇撤回・謝罪 3 予告手当・慰謝料 4 雇用保険加算加入	22. 2. 12	122日	3回	取下げ
24	21-23	あっせん	新座市	プリント回路製造業	250	62	労	全労連	21. 11. 5	1 団交応諾 2 解雇撤回	21. 12. 10	36日	1回	解決 合意書締結
25	21-24	あっせん	川口市	調剤薬局	370	20	労	無所属	21. 11. 18	1 団交応諾 2 懲戒解雇撤回	21. 12. 22	35日	1回	打切り あっせん拒否
26	21-25	あっせん	川越市	学校教育	450	224	労	全労連	21. 11. 19	1 定期昇給凍結撤回	22. 2. 3	77日	3回	解決 合意書締結
27	21-26	あっせん	上尾市	地方公務	31	896	労	全労連	21. 12. 7	1 交渉ルール確立 2 新給料表の運用	22. 3. 30	114日	3回	解決 自主解決
28	22-01	あっせん	さいたま市	タクシー業	6	59	労	全労連	22. 1. 18	1 乗務員のシフト変更	22. 3. 1	43日	2回	打切り 主張対立
29	22-02	あっせん	川越市	建設用金属製品製造業	963	14	使	無所属	22. 1. 19	1 組合活動の是正 2 団交促進 3 個人情報漏洩				(係属中)
30	22-03	あっせん	さいたま市	遊興飲食店	250	9	労	全労連	22. 1. 28	1 解雇	22. 2. 24	28日	1回	解決 合意書締結
31	22-04	あっせん	吉川市	学校教育	350	130	労	無所属	22. 2. 2	1 団交促進 2 その他経営・人事				(係属中)

審査事件・調整事件取扱状況総括表

(各表とも平成22年3月31日現在、単位：件)

表1 不当労働行為事件 取扱状況

区分		年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	
取扱件数	前年度繰越		8	9	5	1	1	
	新規申立て		9	4	3	7	4	
	計		17	13	8	8	5	
最終事件数	取下・和解	取下げ	1	0	0	3	1	
		自主和解	0	0	2	2	0	
		関与和解	4	6	0	1	0	
	命令・決定	全部救済	0	0	1	0	0	
		一部救済	2	2	3	0	0	
		棄却	1	0	0	1	1	
		却下	0	0	1	0	0	
	計		8	8	7	7	2	
	次年度繰越(係属中)			9	5	1	1	3

表2 年度別取扱件数

区分		年度	19年度	20年度	21年度
取扱件数	前年度繰越		2	3	7
	新規申請		13	17	29
	計		15	20	36
最終事件数	解決		6	9	17
	打切り・不調		4	3	6
	不開始		0	0	0
	取下げ		2	1	4
	計		12	13	27
次年度繰越(係属中)			3	7	(9)
解決率(%)※			60.0	75.0	73.9

※解決率＝〔解決件数／(解決件数＋打切り・不調件数)〕×100

表3 組合の上部団体別件数

区分	年度	19年度	20年度	21年度
連合		5(4)	4(4)	1(1)
全労連		6(5)	7(5)	18(13)
全労協		0(0)	0(0)	1(1)
無所属		4(4)	9(8)	16(14)
計		15(13)	20(17)	36(29)

※表2～表5は調整事件総括表
【()内は新規申請事件に係る件数で、内数。以下同じ。】

表4 調整事項別件数

区分		年度	19年度	20年度	21年度
経済的事項	a 賃上げ		0(0)	0(0)	2(2)
	b 賃金減額		0(0)	3(3)	1(0)
	c 一時金		0(0)	0(0)	2(2)
	d 退職金		0(0)	0(0)	0(0)
	e 労働時間・休日休暇		1(1)	2(2)	1(0)
	f その他		3(2)	0(0)	6(6)
	小計		4(3)	5(5)	12(10)
非経済的事項	g 組合活動		0(0)	1(1)	4(3)
	h 労働協約		1(1)	2(2)	3(1)
	i 解雇・雇止め		3(2)	7(7)	16(13)
	j その他の経営・人事		1(1)	2(2)	3(3)
	k 団交促進		9(8)	14(12)	25(19)
	l その他		4(3)	1(0)	7(7)
	小計		18(15)	27(24)	58(46)
計			22(18)	32(29)	70(56)

※ひと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。

表5 業種別件数

区分		年度	19年度	20年度	21年度
建設業		0(0)	0(0)	0(0)	
製造業		4(3)	5(5)	9(8)	
電気・ガス・水道業		0(0)	0(0)	0(0)	
運輸・通信業		2(2)	2(2)	6(5)	
道路旅客運送業		2(2)	1(1)	2(1)	
道路貨物運送業		0(0)	1(1)	3(3)	
その他		0(0)	0(0)	1(1)	
卸売・小売業		1(1)	2(1)	5(5)	
金融・保険業		0(0)	0(0)	0(0)	
医療・福祉		0(0)	4(4)	2(0)	
サービス業		5(5)	6(4)	11(9)	
教育		3(3)	2(1)	4(4)	
上記以外		2(2)	4(3)	7(5)	
公務		3(2)	1(1)	3(2)	
計		15(13)	20(17)	36(29)	

32	22-05	あっせん	志木市	労働者派遣業	350	1	20	無所属	22. 2. 3	1 団交促進 2 解雇	22. 3. 18	2回	解決 合意書締結
33	22-06	あっせん	川口市	製鋼原料加工業	31	1	10	全労連	22. 2. 3	1 退職問題			(係属中)
34	22-07	あっせん	入間市	製造業	350	1	321	無所属	22. 2. 25	1 解雇			(係属中)
35	22-08	あっせん	さいたま市	ビル管理業	813	1	620	全労連	22. 3. 9	1 団交応諾 2 日給月給制への復帰 3 差別解消 4 移動時間の時給導入			(係属中)
36	22-09	あっせん	さいたま市	遊興飲食店	23	1	未確認	無所属	22. 3. 30	1 団交応諾 2 解雇			(係属中)

平成二十二年 労働行政のあらまし

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省埼玉労働局
http://www.saitama-roudou.go.jp

◆埼玉労働局の重点対策◆

- 1 労働者を取り巻く環境
- 2 厳しい経済・雇用情勢下における労働条件の確保・改善、健康で安心して働ける環境の整備
- 3 積極的な就職支援による雇用の安定
- 4 性別、育児・介護の事情によることなく、誰もがその能力を十分に発揮できる環境づくり
- 5 労働保険等の適正な運用のために

1 労働者を取り巻く環境

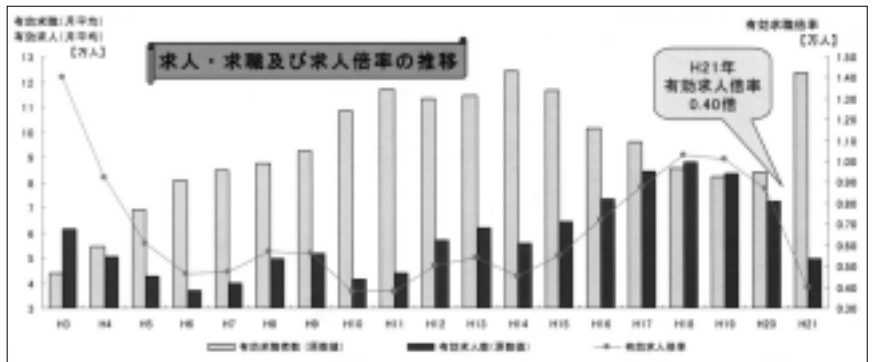
我が国の経済情勢は一部に回復の兆しが見られるものの、弱含みで推移し、先行きに不透明感があります。埼玉県における雇用情勢は依然として厳しい状況にあり、平成21年の有効求人倍率は0.40倍と下降し、特に、平成21年12月の有効求人が0.33倍と昭和38年の統計開始以来、過去最低を記録し、平成22年1月には0.34倍と低い水準で推移しています。

このような情勢下、貧困・困窮者などへの緊急雇用対策として、ハローワークや関連施設にて、自治体・社会福祉協議会と連携して雇用支援と福祉支援対策としての「ワン・ストップ・サービス・デイ」を実施しています。特に新規高等学校卒業予定者の就職環境が厳しい状況となっていることから、就職未内定

者に対して、労働局主催の面接会の開催やハローワークに「緊急学卒支援窓口」を設置して就職支援を実施しています。

局長を本部長とした「埼玉緊急雇用対策本部」は、平成21年度に3回会議を開催し、「緊急雇用対策及び生活支援対策の推進について」、「新規学卒者の就職支援の推進について」労働局・県・さいたま市の三者で合意するとともに、対策本部に県、さいたま市の福祉部門の委員を加え、緊密な連携を図り就職支援等を実施しています。

また、県内の労働基準監督署等に設置した9か所の「労働条件特別相談窓口」において、雇用調整を受けた労働者の方々に対する総合労働相談を実施しています。また、要件緩和のなされた雇用調整助成金



等の周知を図り、積極的に活用することにより企業における従業員の雇用維持に努めています。

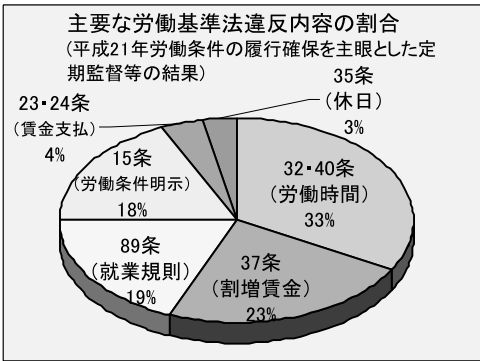
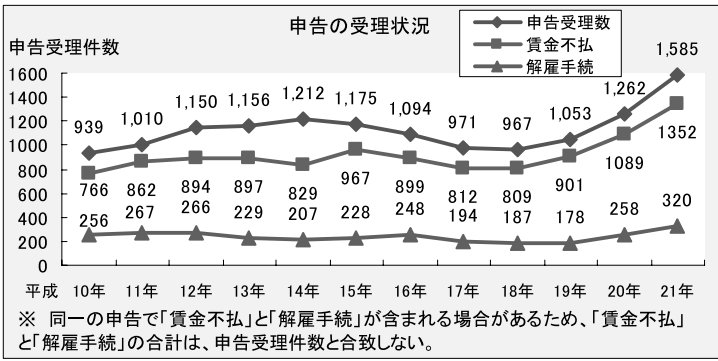
同様に雇用維持の観点では、「埼玉労働局 ワークシェアリング推進本部」会議を開催し、「正規、非正規労働者を問わず全員を対象としたワークシェアリングの導入」を推奨することとし、各種会合等における周知啓発を図っています。

このような情勢を踏まえて、埼玉労働局では、厳しい経済情勢下において、雇用の維持、労働条件の確保・改善、次世代育成のための労働環境の構築等、労働局に与えられた「国

2 厳しい経済・雇用情勢下における労働条件の確保・改善、健康で安心して働ける環境の整備

厳しい経済・雇用情勢が続くことが見込まれる中で、全ての労働者が適正な労働条件下で、安心・納得して安全かつ健康に働くことができるよう、労働条件の確保・改善対策、職場における安全と健康の確保対策及び迅速・適正な労災補償などを積極的に推進します。

労働条件の確保・改善のために
申告等の迅速・的確な対応



改正労働基準法の定着

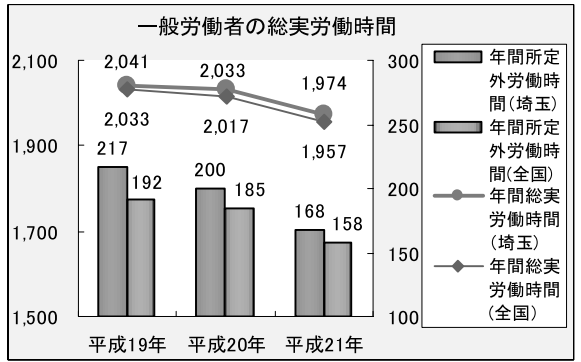
長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や、仕事と生活の調和を図ることを目的として、1か月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の2割5分から5割への引き上

労働基準関係法令上の問題が認められる賃金不払、解雇等に係る労働者等からの申告・相談、また、倒産により賃金が支払われなまま退職した労働者への未払賃金立替払について、迅速・的確に対応します。

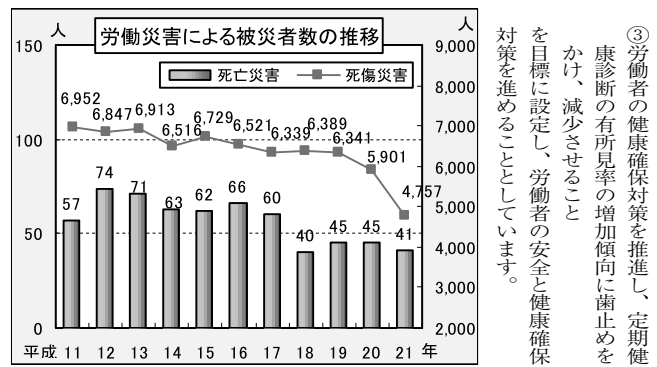
法定労働条件の履行確保

監督指導における主要な労働基準法違反の状況は、労働時間が全体の3分の1を占め、次いで割増賃金、就業規則、労働条件明示となっています。このため、法定労働条件の履行確保に向け長時間労働の抑制、賃金不払残業の解消等について、監督指導等により是正改善の徹底を図ります。

民のセーフティネット」としての使命を果たすために、労働基準行政、職業安定行政及び雇用均等行政が互いに連携した行政展開をすることとしています。



種類	時間額(円)	発効日
埼玉県最低賃金		
非鉄金属製造業	810	21.10.17
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	814	
輸送用機械器具製造業	825	
光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業	822	
各種商品小売業	785	
自動車小売業	824	
特定(産業別)最低賃金		
		21.12.10



③労働者の健康確保対策を推進し、定期健康診断の有所見率の増加傾向に歯止めをかけ、減少させること
 を目標に設定し、労働者の安全と健康確保対策を進めることとしています。

■県内の各地域産業保健センターにおいては、事業場及び労働者からの過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルスについての「健康相談」に無料で応じています。また、埼玉産業保健推進センターでは、「メンタルヘルス対策支援センター」を設置し、事業場のメンタルヘルス対策についてのアドバイスなどを行っています。

健康確保対策
 ■定期健康診断の実施結果によると、何らかの所見を有する者(有所見者)の割合(有所見率)は年々増加しており、過半数を超えています。また、定期健康診断の結果異なる所見があると診断された場合は、事業者は医師等から意見を聴いたり事後措置の検討なども必要となります。このため、小規模事業場については、地域産業保健センターの「健康相談」や「個別訪問産業保健指導」を利用して健康確保の活動を支援します。また、事業場における産業保健スタッフ(産業医・衛生管理者等)の産業保健活動を活性化するため、埼玉産業保健推進センターの活用を促進します。

アセスメント・粉じん等による健康障害防止対策
 ■アセスメント健康障害防止策については以下の対策を中心に推進します。

迅速・適正な
 労災補償のために
 平成21年における労災保険給付全体の新規受給者数は約3万人と、全国的にも高い数値を示しています。また、脳・心臓疾患事案、精神障害等事案及び石綿関連疾患事案に係る労災請求件数は、前年と比べて全ての事案が減少しているものの、依然として高い水準にあります。

これら労災請求に対して、早期処理のための組織的取組を一層推進すること等により、迅速・適正な保険給付事務を進めていきます。また、特別遺族給付金の請求期限が石綿救済法の改正により、平成24年3月27日までに延長されたことから、引き続き労働者に対し、改正法の内容をはじめとして石綿関連疾患に係る補償・救済制度の周知の徹底を図り、労災保険給付及び特別遺族給付金の請求勧奨に努めます。

げ(中小企業を除く)、時間単位による年次有給休暇の取得などについて改正された「労働基準法の一部を改正する法律」(平成22年4月1日施行)の定着を図ります。

多様な働き方が可能となる労働環境の整備
 ■労働時間等設定改善指針の周知や、労働時間等の設定改善に向けた労働時間設定改善コンサルタントの助言・援助等によって、多様な働き方を可能とする労働環境の整備を図ります。

家内労働法を守りましょう!
 ■家内労働を委託する場合の最低賃金は、事業の種類・作業ごとに決められています。最低賃金については、委託者団体、広報紙等を通じて周知に努めます。また、家内労働者への工賃支払や家内労働手帳の交付の徹底など、家内労働法の履行確保に努めます。

リスクアセスメントの促進
 ■平成22年度においては、労働災害が多発している業種や事業場を重点に、機械災害や墜落・転落等の災害防止対策を一層推進するとともに、リスクアセスメント及び労働安全衛生マネジメントシステムの普及促進など、事業場の自主的安全衛生活動の取組を促進します。

快適職場と健康確保のために
 心身とも健康で働ける職場に向けて
 過重労働による健康障害防止対策・メンタルヘルス対策

■働く人の健康確保のため、過重労働による健康障害防止対策及び職場におけるメンタルヘルス対策を推進します。

■長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導制度の周知徹底を図ります。

■厚生労働省では、事業場において労働者の心の健康の保持増進のための措置が適切かつ有効に実施されるよう「メンタルヘルス

個別労働紛争の早期解決のために
総合労働相談コーナーにおけるワンストップサービス
 ■埼玉労働局では、県内に10箇所総合労働相談コーナーを設け、専門相談員が、労働者や事業主からの様々な労働問題に関するご相談にワンストップで対応しています。平成21年は、5万7千件を超える多くの相談がありました。このうち2割を超える13,408件が、労働基準法等の法令上は違反のない、いわゆる「民事上」の労働相談でした。その内容は、別図のとおり、「解雇」が約3割を占め、続いて「労働条件の引き下げ」「退職勧奨」「いじめ・嫌がらせ」などとなっています。

最低賃金等の履行確保のために

必ずチェック最低賃金！使用者も労働者も

■埼玉県内の事業場で働く全ての労働者に適用される「埼玉県最低賃金」及び特定の産業で働く労働者に適用される「特定(産業別)最低賃金」の履行を確保するため、あらゆる機会を通じて周知に努め、また効果的な監督指導を実施します。

■最低賃金の減額の特例許可を受けようとする使用者は、「最低賃金の減額の特例許可申請書(所定様式)」を2通作成し、所轄

労働災害防止のために

「災害ゼロからリスクゼロ」を目指して

埼玉第11次労働災害防止計画の推進

■労働災害の減少を図るため、平成20年度に策定した埼玉第11次労働災害防止計画(平成20・24年度迄の5ヶ年計画)に基づき、計画の最終年である平成24年において、①死亡災害については、平成19年と比較して20%以上減少させること

②休業4日以上以上の災害については、平成19年と比較して15%以上減少させること

快適職場と健康確保のために

心身とも健康で働ける職場に向けて

過重労働による健康障害防止対策・メンタルヘルス対策

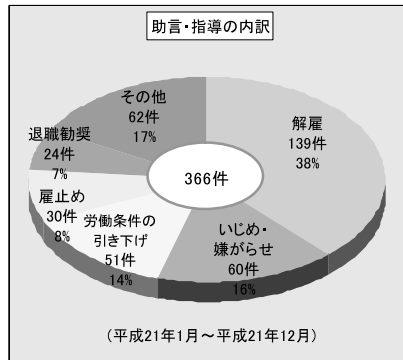
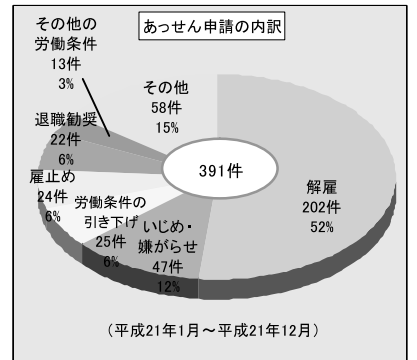
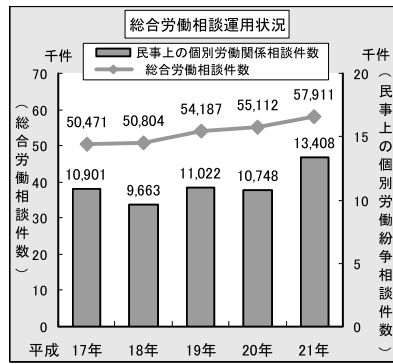
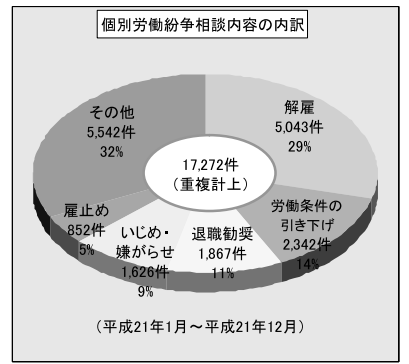
■働く人の健康確保のため、過重労働による健康障害防止対策及び職場におけるメンタルヘルス対策を推進します。

■長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導制度の周知徹底を図ります。

■厚生労働省では、事業場において労働者の心の健康の保持増進のための措置が適切かつ有効に実施されるよう「メンタルヘルス

快適職場づくりを応援します

■職場の快適化を進めることは、労働災害の防止にも繋がります。各事業場が自主的に職場環境の改善に取り組むことを行政が支援する「快適職場推進計画認定制度」に基



3 積極的な就職支援による雇用の安定

埼玉労働局管内の平成21年の有効求人倍率は、0.40倍と前年差0.47ポイント低下しました。平成20年秋の世界的な金融危機の影響等により、県内の雇用失業情勢は、求職者の急増と求人者の著しい減少により、平成21年12

月には0.33倍と、昭和38年の統計開始以来の最低水準となり、厳しい状況が続いています。そこで、埼玉労働局及び県内15のハローワークでは、緊急雇用対策による諸施策を実施するとともに、求人要請や求人開拓を行い、

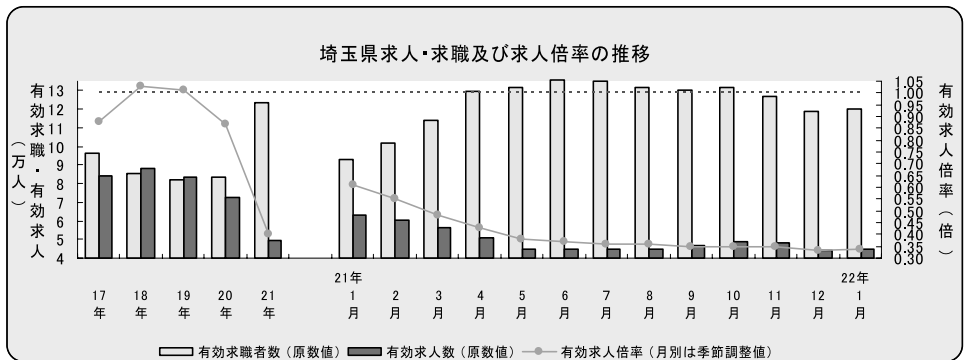
個別労働紛争の解決のお手伝い

労働相談に当たっては、紛争当事者間の自主的な解決を基本としていますが、解決に至らない場合は、労働局長による「助言・指導」も行います。さらに、紛争当事者間に学識経験者である紛争調整委員が入り、話し合いにより解決を図る「あつせん」も

行っています。

平成21年の助言・指導の申出は366件、あつせん申請は391件であり、その内容は下図のとおり、「解雇」「いじめ・嫌がらせ」の順となっています。当事者双方の参加により「あつせん」が開始された場合は、約81%に及ぶ高率で紛争が解決しています。

埼玉県求人・求職及び求人倍率の推移



雇用のミスマッチ縮小のために

求職者・求人者のニーズに応える雇用対策

世界的な金融危機後の景気低迷により、国内の雇用失業情勢は厳しい状況が続く中、埼玉の有効求人倍率も過去最低水準にあり、また、職種間のミスマッチも依然として存在しています。このような雇用状況下にあっても、求職者、求人者のニーズを的確に捉え、迅速・的確な求人、求職のマッチングを推進します。求職者の状態やニーズを把握し、個々の求職者に応じ、就職支援プログラムの計画策定等の個別支援を実施します。

若年者の就職促進のために

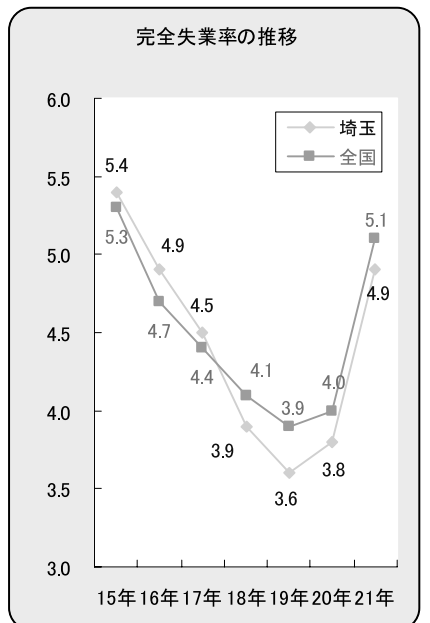
新規卒業者の就職支援、フリーター等の正規雇用化に向けて

若年者の雇用失業情勢は、フリーター数は改善の傾向があるものの、依然として厳しい経済状況が続いており、新規卒業者の就職内定率にも影響が出ています。

過去の就職氷河期にフリーター等の非正規雇用への道を選択した若者が30歳代半ばを迎え、埼玉局においてはハローワークに設置したフリーター専用窓口で、個々の状況に応じた就職支援などを行ってまいりましたが、特に25歳以上の年長フリーター、30歳代後半の不安定就労者は増加傾向にあります。

このため、新規卒業者がフリーター等非正規雇用化しないよう未然防止に重点を置くとともに、フリーターの常用就職支援等を行う「フリーター等正規雇用化プラン」を推進し、若者の状況に応じたきめ細やかな就職支援を実施し正規雇用化に努めます。

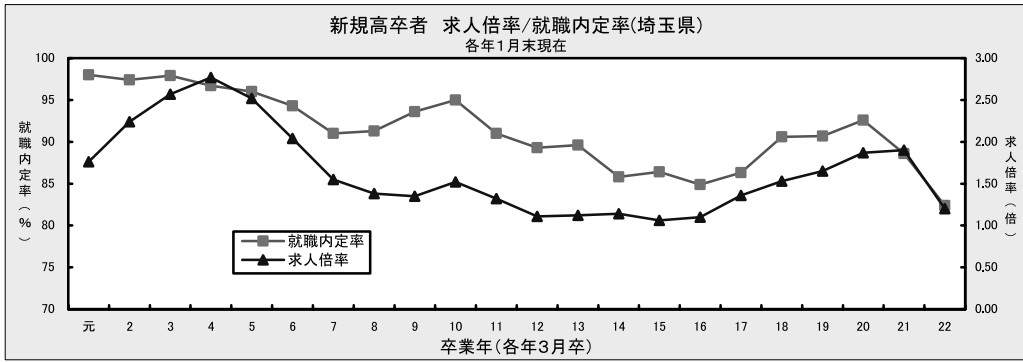
完全失業率の推移



フリーターや子育て終了後の女性、母子家庭の母等の職業能力形成機会に恵まれなかった求職者を対象に、職業能力形成プログラム(ジョブ・カード制度を活用した就職支援を実施します。さらに、「ジョブ・カード普及サポーター企業事業」の一層の周知に努め、ジョブ・カードの活用を促進します。

隣接他都県への就職割合が3割以上のため、他都県のハローワークと求人情報を積極的に交換するなど、局管内を越えた職業紹介業務を推進します。

子育て中の求職者等に対しては、マザーズ



■採用内定取消し学生に関する情報を収集し、未内定学生に対してはヤングキャリアセンター埼玉ハローワークコーナーにおいて求人情報の提供、職業相談及び職業紹介を実施します。

■未就職卒業生については、新卒者体験雇用事業を活用する等により円滑な就職を促進します。

■若年求職者特に年長フリーター等の個々の状態に応じた支援を実施し、担当制での職業相談、ジョブクラブ等の取組を実施するなど、きめ細やかな支援を実施し正規雇用化を図ります。

■若年者等トライアル雇用及び若年者等正規雇用化特別奨励金の積極的な活用を図り、事業主に対するフリーター等の正規雇用に関する啓発を行い、効果的な就職支援を実施します。

■平成21年6月1日現在の実雇用率は1・54%となり、前年と比べて0・04ポイント上昇しましたが、依然として全国平均を下回っています。

このため、平成23年に実雇用率1・80%を達成するために、1年毎の達成目標値を定めて実効ある雇用率達成指導を推進します。指導に際しては、雇入れ計画実施中の企業を重点指導対象企業と位置づけ、企業トップの意識改革を図るため「ノーマライゼーションの理念」に沿った指導を積極的に実施すると共に、雇用率未達成の要因を分析し、企業の抱える課題に応じた指導・支援を計画的に実施します。

また、未達成の公的機関についても、労働局及びハローワークの連携により早期達成に向けた指導を実施します。

■障害者に対する就労支援の促進

■ハローワークによるきめ細やかな職業相談・適格紹介・求人開拓等により、平成20

年度の就職件数は、雇用情勢が悪化する中、過去最高であった前年度を下回ったものの、1,682件と微減にとどまりましたが、平成21年度(4月・1月)の就職件数は1,268件であり、対前年比で△10・7%と大幅な減少となりました。今後も、障害者の就職促進や職場定着を図るため、専門的知識や経験を有する「障害者専門支援員」等により、障害者一人一人の障害の態様や適性を的確に把握して、きめ細やかな職業相談や職業紹介を実施すると共に、「障害者トライアル雇用」の積極的な活用を図り、障害者雇用の促進に努めます。また、福祉・保健・教育等との連携による就労支援の促進に努めます。

■雇用確保措置導入に関する相談・援助

■平成25年度までに義務対象年齢が段階的に65歳まで引き上げられることから、65歳までの確保措置を導入するよう周知・啓発を図ってきました。この結果、平成21年6月1日現在では、県内の企業の93・4%が高年齢者雇用確保措置を導入しています。しかしながら、希望者全員を継続雇用する企業については、46・9%にとどまっていることから、早期に希望者全員に対する確保措置の導入を指導していきます。この確保措置の導入にあたって賃金・人事処遇制度の見直しなど、課題が生じている場合には、高年齢者雇用アドバイザー制度を活用して専門的・技術的な支援を行います。

■高い就業意欲を有する高年齢者が、その知識・経験を生かして働き続けられる環境を整備するため、65歳までの安定した雇用の確保が図られるよう取組を強化するとともに、60歳後半層における就労ニーズの一層の高まりが見込まれること等を踏まえ、意欲があつて働ける状態にある方については「70歳まで働ける」雇用機会の確保に向

け普及・促進を図っていきます。

■高年齢者の再就職の援助・促進

■ハローワークにおいてきめ細やかな職業相談・職業紹介等を行い、特に再就職の緊急性が高く試用雇用が必要な求職者に対しては、中高年試用雇用事業を積極的に活用するとともに、事業主に対して試用雇用終了後の常用雇用への移行についても働きかけを行います。また、高年齢者の多様な雇用就業や社会参加ニーズに対応するため、シルバー人材センター事業の効果的な推進を図るとともに、民間団体に委託して技能講習及び合同面接会等を一体的に実施するシニアワークプログラム事業を実施します。

■民間等の労働力需給調整事業の適正な運営と労働者の雇用の安定のために

■派遣労働者等が安心、納得して働くことが出来るような環境整備

■平成22年1月1日現在の労働者派遣事業所数は2,265事業所であり、平成21年3月末現在の派遣労働者数は135,793人となっています。

■埼玉労働局では、労働者保護の拡充を図るため、民間需給調整事業の適正な運営の確保、派遣労働者の雇用の安定と福祉の増進に努めています。

■製造業などの偽装請負等、違法派遣の防止・解消に向けて厳正な指導監督を実施し、適正化を図っていきます。

■高年齢者等の再就職の援助・促進

■ハローワークにおいてきめ細やかな職業相談・職業紹介等を行い、特に再就職の緊急性が高く試用雇用が必要な求職者に対しては、中高年試用雇用事業を積極的に活用するとともに、事業主に対して試用雇用終了後の常用雇用への移行についても働きかけを行います。また、高年齢者の多様な雇用就業や社会参加ニーズに対応するため、シルバー人材センター事業の効果的な推進を図るとともに、民間団体に委託して技能講習及び合同面接会等を一体的に実施するシニアワークプログラム事業を実施します。

■民間等の労働力需給調整事業の適正な運営と労働者の雇用の安定のために

■派遣労働者等が安心、納得して働くことが出来るような環境整備

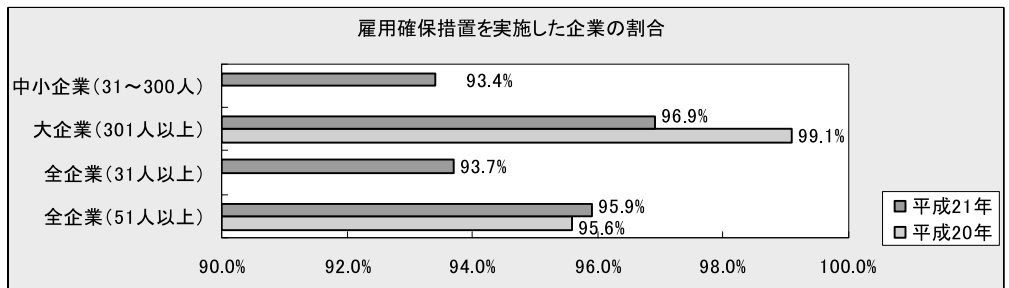
■平成22年1月1日現在の労働者派遣事業所数は2,265事業所であり、平成21年3月末現在の派遣労働者数は135,793人となっています。

■埼玉労働局では、労働者保護の拡充を図るため、民間需給調整事業の適正な運営の確保、派遣労働者の雇用の安定と福祉の増進に努めています。

■製造業などの偽装請負等、違法派遣の防止・解消に向けて厳正な指導監督を実施し、適正化を図っていきます。

■高年齢者等の再就職の援助・促進

■ハローワークにおいてきめ細やかな職業相談・職業紹介等を行い、特に再就職の緊急性が高く試用雇用が必要な求職者に対しては、中高年試用雇用事業を積極的に活用するとともに、事業主に対して試用雇用終了後の常用雇用への移行についても働きかけを行います。また、高年齢者の多様な雇用就業や社会参加ニーズに対応するため、シルバー人材センター事業の効果的な推進を図るとともに、民間団体に委託して技能講習及び合同面接会等を一体的に実施するシニアワークプログラム事業を実施します。



4 性別、育児・介護の事情によることなく、誰もがその能力を十分に発揮できる環境づくり

全国の都道府県の中でも埼玉県は、女性の年齢階級別労働力率のいわゆるM字型の谷が深くなっています。妊娠、出産、子育て期にある女性の就労が中断している実情にある一方、働いていない女性の就業希望率は26・4%で全国第3位と高水準にあります。このため、性別、育児介護の事情にかかわらず、継続就労を可能とする雇用環境整備が課題となっています。

働いていない女性の就業希望率は26・4%で全国第3位と高水準にあります。このため、性別、育児介護の事情にかかわらず、継続就労を可能とする雇用環境整備が課題となっています。

働いていない女性の就業希望率は26・4%で全国第3位と高水準にあります。このため、性別、育児介護の事情にかかわらず、継続就労を可能とする雇用環境整備が課題となっています。

働いていない女性の就業希望率は26・4%で全国第3位と高水準にあります。このため、性別、育児介護の事情にかかわらず、継続就労を可能とする雇用環境整備が課題となっています。

働いていない女性の就業希望率は26・4%で全国第3位と高水準にあります。このため、性別、育児介護の事情にかかわらず、継続就労を可能とする雇用環境整備が課題となっています。

働いていない女性の就業希望率は26・4%で全国第3位と高水準にあります。このため、性別、育児介護の事情にかかわらず、継続就労を可能とする雇用環境整備が課題となっています。

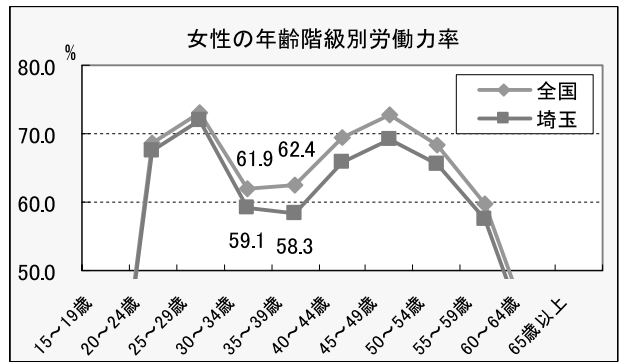
働いていない女性の就業希望率は26・4%で全国第3位と高水準にあります。このため、性別、育児介護の事情にかかわらず、継続就労を可能とする雇用環境整備が課題となっています。

働いていない女性の就業希望率は26・4%で全国第3位と高水準にあります。このため、性別、育児介護の事情にかかわらず、継続就労を可能とする雇用環境整備が課題となっています。

働いていない女性の就業希望率は26・4%で全国第3位と高水準にあります。このため、性別、育児介護の事情にかかわらず、継続就労を可能とする雇用環境整備が課題となっています。

働いていない女性の就業希望率は26・4%で全国第3位と高水準にあります。このため、性別、育児介護の事情にかかわらず、継続就労を可能とする雇用環境整備が課題となっています。

働いていない女性の就業希望率は26・4%で全国第3位と高水準にあります。このため、性別、育児介護の事情にかかわらず、継続就労を可能とする雇用環境整備が課題となっています。



職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

男女労働者が安心して職業生活と家庭生活を両立できるように

■改正育児・介護休業法を周知徹底するとともに規定整備を促進し、諸制度の利用を促します。

■育児休業等を取得したことを理由とする不利益取扱いの根絶に向けて、育児・介護休業法の履行確保と紛争解決の援助を行います。

■男性の育児休業取得は未だに進んでいないことから、仕事と家庭の両立の重要性について事業主への理解を深め、制度を利用しやすい職場風土づくりを推進します。

■次世代育成支援対策推進法（次世代法）の改正により、平成23年4月1日から一般事業主行動計画（行動計画）の策定・届出が義務となる労働者数101人以上3300人以下の企業に対する行動計画の策定・届出を促進します。

■基準適合一般事業主の労働局長の認定は、

各企業におけるそれぞれの実情に応じた両立支援対策促進に有効であることから、より多くの企業が認定を目指しつつ次世代育成支援対策に取り組みよう積極的な働きかけを行います。また、認定マークである「くろみん」マーク及び認定のメリットを周知し、効果的な認定の促進を行います。

男女の均等な機会と待遇の確保の推進

男女雇用機会均等法の履行確保とポジティブ・アクションの推進

労働者が性別による差別されることなく、また母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにするため男女雇用機会均等法（均等法）の履行確保に取り組みます。

■厳しい経営環境の中にあっても労働者が妊娠・出産等を理由に解雇等不利益な取扱いを受けないよう、また、セクシュアルハラメントを受けたことにより、労働者が意に反して離職することなく、継続雇用されるよう相談者のニーズに応じ紛争解決援助を行います。

■均等法について、中小零細企業事業主に對して周知徹底するとともに、パートタイム労働者や派遣労働者など非正規労働者にも

均等法が適用されることについて周知徹底します。

■実効ある男女均等取扱いを確保するため、雇用管理の実態に男女労働者間で格差が生じている企業に対しては、ポジティブ・アクション（※）の取り組みを促します。

（※）ポジティブ・アクション

個々の企業において、固定的な役割分担意識や過去の経緯から一定の職種に女性が配置されていなかったり、女性管理職が極端に少ないなど男女労働者の間で差が生じていることが多く、このような差は均等法を遵守するだけでは解消できません。このような差を解消するための取り組みをポジティブ・アクションとい

パートタイム労働者の均等待遇確保の推進

パートタイム労働者の中で、正社員との均衡待遇等に関して疑問を持っているものの相談にいたっていないと思われる潜在的労働者からの相談を促します。

■パートタイム労働者を雇用する中小企業事業主やパートタイム労働者に対して、パートタイム労働法の趣旨、内容を周知徹底します。

5 労働保険等の適正な運用のために

労働保険（労災保険と雇用保険の総称）は、労働者が安心して安全に働けるための制度で、労災保険は労働者の業務上・通勤途上の負傷、死亡の場合に被災労働者及び遺族へ必要な給付を行い、雇用保険は労働者が失業等の場合に、労働者の生活及び雇用の安定を図るために、必要な給付を行うものです。この制度は、企業・国民負担の平準化・公平化を図るため全国一元的に運営するとともに、労働基準関係業務や職業紹介業務と一体不可分に運営する必要があります。

■労働保険は、原則として労働者を一人でも

■労働保険制度の適正な運営に努めており、以下の主要対策を行っています。

●労働保険の確定及び概算保険料の適正な自主的申告・納付手続の指導実施

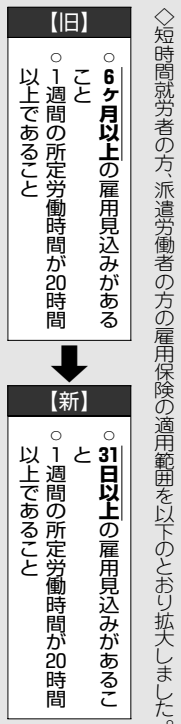
●費用の公平負担を期すための労働保険料の確認・調査の実施

●労働保険料の積極的な納付督促の実施

●平成20年度の労働保険料徴収決定額は雇用・労災勘定あわせて1,125億円となっています。

平成22年4月1日から雇用保険制度が変わりました！

非正規労働者の方の雇用保険の適用範囲の拡大（平成22年4月1日施行）



※適用基準を満たす労働者を雇い入れた場合には、公共職業安定所に対して雇い入れた日の属する月の翌月10日までに雇用保険被保険者資格取得届を提出することが義務づけられています。

※雇用保険に加入した場合には、公共職業安定所から事業主を通じて雇用保険被保険者証等を交付することとしています。事業主の皆さまは、「雇用保険被保険者証」及び「雇用保険被保険者資格取得確認通知書」を確実に本人に渡していただきますようお願いいたします。

雇用保険料率の変更（平成22年4月1日施行）

◇失業等給付に係る雇用保険料率に変更になりました。

（一般の事業の場合）0.8%（平成21年度1年間の暫定措置）↓1.2%（平成22年度）を労使折半

◇その他、事業主から雇用保険二事業に係る雇用保険料率（平成22年度は、一般の事業の場合、原則どおりの0.35%）を負担していた必要がありません。

↓平成22年度の雇用保険料率（一般の事業）1・55%（事業主負担分）0・95%、労働者負担分：0.6%

雇用保険に未加入とされた方の遡及適用期間の改善（今後施行予定）

○施行日（※）以後は、事業主から雇用保険料を天引きされていたことが給与明細等の書類により確認された方については、2年を超えて雇用保険の遡及適用が可能となります。

（※）施行日とは：公布日（平成22年3月31日）から9ヶ月以内の政令で定める日をいいます。

詳しい改正内容などについては、最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）におたずね下さい。

また、改正内容については、厚生労働省ホームページにおいても確認ができます。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken.html>

日本経団連

提言・提案など

「地球温暖化対策基本法案に関する意見」を取りまとめ

十分な情報提供と国民的議論を求める
日本経団連が日本商工会議所、経済同友会と連名で

政府は現在、今通常国会への提出を目指し、地球温暖化対策基本法案の検討を行っている。2月17日には、環境省ホームページ上で「地球温暖化対策基本法案の概要(たたき台)」が公表された。同概要(たたき台)には、地球温暖化対策の導入、排出量取引制度の導入といった、事業活動や国民生活に大きな影響を与える可能性が盛り込まれている。他方で、これらを含む各項目の詳細な制度設計や、経済に与える影響は示されておらず、主な検討の場となっている「副大臣級会合」の議論、資料とも公開されていない。そこで日本経団連は、日本商工会議所、経済同友会と連名で、十分な情報提供と開かれた国民的議論を求める意見書を取りまとめた。

地球温暖化対策基本法案に関する意見

2010年2月23日 (社)日本経団連連合会

気候変動問題は、全ての国が真剣な対策を長期にわたって講じていかねばならない重要な課題である。わが国産業界としても、世界最高水準の優れた環境・エネルギー技術を最大限活用し、温暖化防止に向けた主体的な貢献を行う決意である。

わが国の温暖化対策の策定にあたっては、経済や雇用等に与える影響を国民に十分情報提供した上で、国際的な公平性、実現可能性等を踏まえ、国民的な議論を行う必要がある。国民的理解と合意なくして、効果的に政策を進めることはできない。

また、その前提として、「すべて」の主要国による公平かつ実効性のある国際枠組の構築及び意欲的な目標の含意の実現に向け、わが国としてあらゆる外交努力を傾注すべきである。

記

1. 地球温暖化対策基本法案は、わが国の経済や雇用、国民生活に大きな影響を与えかねない内容を数多く含んでいる。法案の作成にあたっては、個別政策の設計やその効果、国民・企業への影響などを明示したうえで、産業界、労働組合、消費者などを幅広く国民の声を直接反映するためのプロセスを丁寧に行き重ねていただきたい。

2. 国内排出量取引制度や地球温暖化対策税、再生可能エネルギーの全量固定価格買取制度については、これらの政策全体の効果・影響を十分検証した上で、十分な国民的議論を経て法案に盛り込む必要性を判断していただきたい。

わが国の中期目標についても、実現のための具体的な道筋、政策等々を明示するとともに、先に述べた前提条件の確かな基礎を明確に示し、国民的理解と合意の上に決定していただきたい。

以上

「グリーン・イノベーション」による成長の実現を目指して」公表

日本経団連は3月16日、提言「グリーン・イノベーション」による成長の実現を目指して」を取りまとめ、公表した。政府が昨年発表した新成長戦略の基本方針では、戦略分野の一つとして、環境・エネルギー分野を取り上げられている。政府は今後、基本方針の肉付けを行い、6月を目途に新成長戦略を策定する予定であり、同提言は、政府の検討に対する具体的な提案として取りまとめたものである。概要は次のとおり。

環境分野の新成長戦略に対する基本的視点

わが国は、世界で最も優れた環境・エネルギー技術を活かし、国内外で環境負荷の小さな社会の形成に貢献していく必要がある。同時に、環境問題への取り組みの強化が新規需要を創造し、経済発展や雇用確保を通じて、環境と経済の両立を図る必要がある。

最先端の技術の普及促進に向けた政策

環境と経済の両立の力を握るは技術である。2020年ごろまでは、既存の最先端の技術や製品・サービスの最大限の普及と力を入れた、2050年を見据え、革新的技術の開発普及に注力する必要がある。政府は、省エネ製品の普及促進など環境・エネルギー分野の需要を創出する一方、技術開発・普及の担い手たる企業の活力を強化するための施策を推進すべきである。特に市場の黎明期には、時限的・集中的な税制や補助金、エコポイントなど、政策的な需要喚起が必要となる。

また、環境負荷の低・自動化による消費者への働きかけをいこうと、国・自治体による消費者への環境教育の徹底や、使用段階も含むライフサイクルの環境負荷のデータ整備も重要である。

さらに、特区制度等を用い、規制緩和・補助金・税制・金融の支援措置等をパッケージにしたモデル・プロジェクトの推進を検討すべきである。

加えて、わが国の優れた技術を活かし、経済成長と国際貢献を同時に達成するための海外市場の開拓に向けて、(1)環境物品・サービスに係る貿易の自由化(2)海外での温室効果ガス削減への新たなイニシアティブの検討(3)官民の一体化・連携の戦略的推進(4)知的財産権の適切な保護——などの取り組みが重要である。

■グリーン・イノベーションの促進に向けて

革新的技術の開発・普及のために、政府が目指す

べき中長期的な低炭素・循環型社会のビジョンとロードマップを描き、産学官で共有することが重要である。そのうえで、イノベーションの種の創出・育成・市場化など、一連の流れを産学官の適切な役割分担と連携のもとに円滑化する必要がある。

イノベーションの萌芽の研究段階に関しては、まず科学技術予算の対GDP比1.0水準を安定的に確保すべきである。また、わが国が目指す低炭素社会などのビジョンを実現するために克服すべき課題と、課題解決に必要な研究開発のポテンシャルを産学官で議論し、明確化したうえで、公的資金を重点的かつ戦略的に投入する必要がある。

次にイノベーションの育成段階では、低炭素社会などを実現するうえで必要となる基礎研究、技術、国際標準化などに係る戦略を産学官で共有する場を構築し、研究開発上の課題を共有していくべきである。政府はこうしたプラットフォームの形成を促すとともに、産学官連携研究開発プロジェクトを資金面などで政策的に支援する必要がある。同時に、民間企業による実用化を視野に入れた研究を推進するため、研究開発促進税制の拡充・恒久化を図るとともに、ハイリサーチ研究などを支援することが求められる。

最後に、イノベーションの実用化・製品化段階では、モラル実証実験などを政府主導で行うとともに、現行のエネルギー・産業構造改革推進投資促進税制の拡充、グリーンITに着目したIT投資税制の創設、産業活力再生特別措置法に基づく特例の拡充などにより、企業投資を支援する必要がある。また、国際的な環境標準の推進も重要である。さらに、産学官連携による標準化注力分野の明確化や政府による環境・エネルギー分野の標準化人材の育成、ODAを活用したアジアとの共同研究開発・実証実験などを推進すべきである。

提言「イノベーション立国」に向けた今後の知財政策、制度のあり方」を公表

「イノベーション立国」推進へ方策と政策・制度の方向性を示す

日本経団連は3月8日、政府における知的財産推進計画や新成長戦略の工程表の今年6月の策定を見据え、「イノベーション立国」に向けた今後の知財政策・制度のあり方」を公表した。

提言のポイント(2)の要約

1. 「イノベーション立国」に向けた「イノベーション」の「ハ」の構築の要約

わが国の特長的な発展、国民生活向上のカギはイノベーションにある。わが国は、イノベーションによって成長・発展し国民がその成果を享受する。「イノベーション立国」を推進し、企業を中心とするイノベーションの主体を、世界における「イノベーション・ハ」の中心とするべきである。

とりわけ、企業がイノベーションの潜在力を発揮する観点から、(1)産業界のイニシアティブ(2)政府によるイノベーションの推進(3)イノベーションの創出・育成・市場化によっての知の発見と技術の革新の人口から市場創造・展

開の出口まで一貫した総合的イノベーション政策が推進されること(3)日本の優位性を活かしつつ国内外的課題の解決に貢献すること、わが国自体が魅力的になり内外の英知を集める誘因力を持つこと——が極めて重要である。

2. イノベーション立国に向けた知財政策・制度のあり方

(1)基本的考え方

知財政策・制度は、企業の競争力を活かすインフラとして、総合的イノベーション政策の重要な構成要素である。イノベーション創出の観点から、守るべき権利はしっかり守ることを基本としつつ、(1)企業戦略に沿って「競争」「協調」を基本としつつ、(2)企業戦略に各種権利を考慮するうえで障害となる国内政策・制度の是正(3)新興国等において障壁となる政策・制度の是正や望ましい政策・制度の構築の協力(4)各国を巻き込む魅力ある新しい枠組みの提案——等を通じて、創造力強化と実現・普及の加速がもたらされて達成されるよう改革を推進すべきである。

(2)創造力の強化に向けた施策

知的集約を円滑化するため、わが国特有の職務発明規定(特許法第35条)の再改定に向けて法人帰属を始め、本質的な検討を行っていただきたい。また、出口意識した産学官連携の推進に向け、企業と大学が共同研究を行う際の知財権利の取り扱いの問題や、大学におけるTLO(技術移転機関)の活動のあり方等の検討を深めるべきである。

(3)実現・普及に向けた施策

① 実用・安心に使えるようにするため、まず、国内展開を念頭に、営業秘密に関する刑事訴訟手続きのあり方について、裁判の公開原則と調和した具体的な対策の早期取りまとめや、技術専門性の高い法曹人材の育成強化等が重要である。また、海外市場での実現・普及の加速に向け、官民一体となった市場開拓や諸外国のルール・運用の共通性を推進するため、官民一体での国際標準化の推進、世界共通特許制度実現に向けたアジア共通特許制度の検討、AICTA(模倣品・海賊版拡散防止条約)の早期締結等が求められる。さらに、10月にわが国において開催予定の第10回生物多様性条約締約国会議(COP10)への対応や、地球温暖化対策等に資する環境技術の移転に関する民間発想の新カニズムの構築に向けた検討も必要である。

2010年春季労使交渉・大手企業業種別回答状況(第1回)

43社平均61.65円、賃上げ率1.89%

日本経団連は3月29日、2010年春季労使交渉の大手企業業種別回答状況(加平均)の第1回集計を発表した。

それによると、調査対象21業種、大手251社の約半数51.0%に当たる18社で回答(承認)・承認結果が示され、このうち平均額がわかっている43社の総平均は61.65円、賃上げ率1.89%であった。昨年(第1回集計結果)09年3月31日発表、51社58.15円(1.77%)と比較すると、額・率ともに上昇している。

3. 役員者賃金

所定労働時間内賃金は、部長(兼取締役)が105万2300円、部長が71万5073円、部長次が62万8250円、課長が54万4866円、係長が41万1825円となっている。

役員別の平均年齢は、最近3年間が高まる傾向がみられる。09年調査の役員別平均年齢は、部長(兼取締役)56.6歳、部長52.2歳、部長次50.2歳、課長46.4歳、係長42.7歳となっており、06年調査の平均年齢(部長(兼取締役)55.6歳、部長51.4歳、部長次49.2歳、課長45.7歳、係長41.8歳)と比較すると、0.7歳高くなっている。

2009年6月度「定期賃金調査結果」を発表

7大学・総合職・22歳、20万9697円に

日本経団連は3月4日、2009年6月度「定期賃金調査結果」の概要を発表した。今回の調査は、日本経団連企業員および東京経営者協会企業員92社を対象に実施し、342社から回答を得た(このうち集計可能な322社)について集計、有効回答率16.7%。

同調査結果の概要は次のとおり。

1. 標準者賃金

管理・事務・技術労働者(総合職)の標準者賃金を主な年齢ポイントでみると、大学卒では22歳20万9697円、35歳39万1970円、45歳54万6771円、55歳65万1222円、高校卒では18歳16万5892円、22歳19万3418円、35歳33万3366円、45歳43万6366円、55歳50万4360円となっている。

管理・事務・技術労働者の大学卒(総合職、一般職)としては、役員者年制の影響などで55歳が60歳以上にかけて賃金額が減少している。

また、09年所定労働時間外賃金は、製造業・非製造業ともに前年を下回っている。特に製造業では、いわゆるインフレーションを抑制した生産の落ち込みに伴い、所定外労働時間が減少した影響で、最近10年間で最低だった1999年の水準(3万9098円)を下回った。

2. 規模別対比

管理・事務・技術労働者(総合職・大学卒)の標準者賃金を5つの年齢ポイント(22歳、30歳、40歳、50歳、55歳)で規模別対比すると、総じて「3000人以上・規模の賃金額が最も多い」となっている。09年00人未満・規模における22歳の年齢ポイントと、「5000~999人」規模における22歳、30歳、40歳の各年齢ポイントなど、一部では「3000人以上」を上回っている。

4. 役員者賃金

所定労働時間内賃金は、部長(兼取締役)が105万2300円、部長が71万5073円、部長次が62万8250円、課長が54万4866円、係長が41万1825円となっている。

役員別の平均年齢は、最近3年間が高まる傾向がみられる。09年調査の役員別平均年齢は、部長(兼取締役)56.6歳、部長52.2歳、部長次50.2歳、課長46.4歳、係長42.7歳となっており、06年調査の平均年齢(部長(兼取締役)55.6歳、部長51.4歳、部長次49.2歳、課長45.7歳、係長41.8歳)と比較すると、0.7歳高くなっている。

「労働時間等見直しガイドライン」が改正されました。

ガイドラインは労働時間、年次有給休暇等について、労働者の生活と健康に配慮するとともに多様な働き方に対応したものと改善するために事業主等が取り組むべき事項を定めたものです。

今般の改正は、年次有給休暇の取得しやすい環境の整備に向けた関係者の取組の促進を図ることを目的としています。

新しくなったガイドラインを参考に、働き方を改革し、仕事と生活の調和を実現しましょう。

- 改正のポイント
- ・労使の話し合いの機会において年次有給休暇の取得状況を確認する制度を導入するとともに、取得率向上に向けた具体的な方法を検討しましょう。
- ・取得率の目標設定を検討しましょう。

・計画的付与制度の活用を図る際連続した休暇の取得促進に配慮しましょう。

・二週間程度の連続した休暇の取得促進を図るに当たっては、当該事業場の全労働者が長期休暇を取得できるような制度の導入に向けて検討しましょう。

ご質問などがありましたら、埼玉労働局労働基準部監督課にお問い合わせください。

電話 〇四八(六〇〇)六二〇四

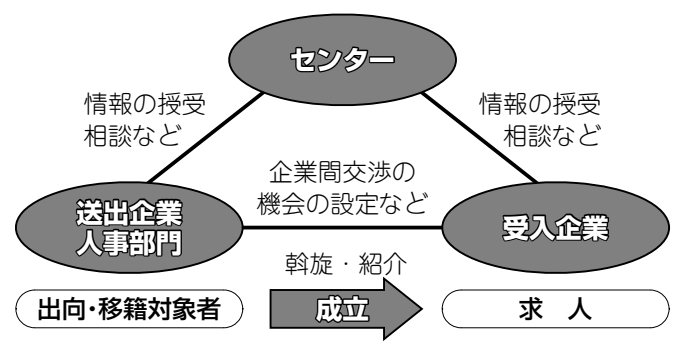
全国ネットの人材情報で、出向・移籍等の支援！

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。



出向・移籍の専門機関

財団法人 **産業雇用安定センター**

●お問い合わせ
埼玉事務所 電話 **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

入居者募集中!
検索
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 **UR都市機構**
埼玉地域支社 住まいサポート業務部企画チーム
〒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.048-844-2029

第31次

次世代を担う人材育成

小笠原洋上研修参加者募集

☆全研修日程 二〇一〇年六月～十一月

◆事前研修 第一回…七月三十日(金)

第二回…八月三十日(月)

第三回…九月二十二日(水)

◆洋上・島内研修 十月六日(水)～十一日(日)

◆フォロワー研修 十一月初旬(予定)

◆通信教育 六月～九月

☆定員 六十名

☆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 一名 一九三、〇〇〇円



第30次小笠原洋上研修団

第三十一次 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。
三十年という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・自己企画型という研修です。
全国でも稀な六カ月という長期人材育成研修として定着しており参加企業も過去約一六〇社を超え、参加者も二、〇〇〇名を超えると

いう実績ある研修です。
ユネスコの「世界自然遺産候補地」に選定され、早ければ平成二十三年の登録を目指す「小笠原」。この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、フォロワー研修で成果や課題をふりかえるとともに、職場における実践で活かせるヒントを提供します。
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

大学生インターンシップ推進事業

学生受け入れのお願い

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。インターンシップについて本会は、厚生労働省委託「インターンシップ受入企業開拓事業」の埼玉の受託団体として平成十五年度から七年間の実績を持ち、特に平成十九年度からは埼玉県と連携しながら推進してまいりました。
平成二十一年度は二五三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れたいただいた企業・団体等のご協力によるもので、深謝いたします。

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」を通して明日への第一歩につながるためのきつかけづくりとなります。
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、左記にお願いいたします。
☆問合せ先 電話 〇四八―六四七―四一〇〇
担当 宮田、町田

ところで、厚生労働省のインターンシップ受入企業開拓事業は平成二十一年度で終了し、二十二年からは埼玉県(ヤングキャリアセンター埼玉)が新たに「大学生インターンシップ推進事業」として事業化いたしました。本会は企画提案の結果この事業を受託し、普及・拡大に向けての活動を展開してまいります。
つきましては、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。

「大学生インターンシップ推進事業」について

- 埼玉県(ヤングキャリアセンター 埼玉) 委託事業
- 実施団体…埼玉県経営者協会
- 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
 - 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
- 企業にとってのメリット
 - ① 自社の魅力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、職場が刺激を受け活性化します
 - 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
- お問合わせ
 - 埼玉県経営者協会 インターンシップ事務局 電話…〇四八―六四七―四一〇〇

22年度民間企業等派遣研修

本会 県立浦商高教頭受け入れ

平成二十二年年度の民間企業等派遣研修（先生版インターンシップ）として教員を事務局で研修員として受け入れることとなった。

受け入れ教員は県立浦和商業高等学校の峰 稔浩教頭で、峰教頭は本会に籍を置き、本会の業務に携わるとともに、埼玉県教育委員会が実施する「就職支援特別対策チーム」（後説）の取りまとめを一年間行うこととしている。

この民間企業等派遣研修は、教員の資質の向上や視野の拡大、意識改革を図り、民間企業等の法人の経営感覚や経営実態を体験的に学習することで、より一層効果的な教育行政をすすめる、時代の変化に対応できる学校づくりの推進を目的としており、今年で十四年目を迎え、毎年五名程度、延べ六十六名の教員が参加している。派遣先民間企業の大半は本会が推薦しており、本会が教育局と連携しながら派遣研修を始めたもので、教頭等の管理職を民間派遣で受け入れるのはこれが二人目である。

また、「就職支援特別対策チーム」は埼玉県教育委員会が喫緊の課題として、高校生の求人数が大幅に減少している非常に厳しい就職状況に対応するため設置したものである。このチームは、経済団体や企業、進路指導担当教員、教育委員会担当者などで構成し、経済団体や企業等と教育関係者が、就職に関する情報を交

換するなどしながら、効果的に求人開拓を進めていくための対策を検討し、高校生の就職先の確保に努めていくことを目的としている。

このチームには、高校生の求人開拓を進めるために、実際に企業を訪問して求人開拓を行う人材（以下、「リクルートマスター」という）を県では非常勤職員として5名採用し配置する。

この「リクルートマスター」を統括する峰稔浩研修員（県立浦和商業高等学校教頭）は「リクルートマスター」統括主査」として、本会などの経済団体等から企業の就職に関する情報を得ながら、企業訪問計画を企画・立案する。その計画に基づいて「リクルートマスター」が企業を訪問して求人開拓を行い、県教育委員会と連携をとりながら、随時学校へ情報を提供する。また、「就職支援特別対策会議」を開催し、「リクルートマスター」からの情報も加えて就職状況を分析し、学校における就職指導に活用する。

このように、本会は、県教育委員会と連携を強化して、高校生の就職状況の改善の取組に協力していく。本会においても、この取組により、より多くの求人が出されるよう期待するものである。本年度も引き続き雇用状況は厳しく、改善にはしばらくかかるものと思われるが、関係企業の皆さまへの御協力をお願いしたい。

高校新卒者の積極的採用

知事ら三者が本会に協力要請

平成二十二年四月十五日、塩川修埼玉県副知事、荻谷秀信埼玉労働局長、倉上伸夫埼玉県教育局副教育長の三名が本会事務局に来局、本会利根会長に対し、平成二十三年三月新規学校卒業予定者の採用に関する、埼玉県知事、埼玉労働局長、教育委員会教育長の三者連名による要請（要請書は下記記載）を行いました。

企業を取り巻く経営環境は引き続き厳しく、こうした経済情勢下にあつては、採用増に慎重になるのもやむを得ない状況にあるものと考えます。

しかしながら、一方で少子・高齢化の更なる進行等を踏まえた中長期的な視野に立った計画的な人材の確保は、いかなる経営環境下にあつても企業にとつての最重要課題であることもまた事実であります。

こうした観点を踏まえ、会員各位におかれては、来春新規学校卒業予定者

のために採用の拡大に向けたご尽力をお願い申し上げますとともに、また併せて今春卒業した未就職者の採用にも特段のご配慮をお願い申し上げます。

平成二十三年三月新規学校卒業予定者の採用に関する要請

貴団体におかれましては、日頃より県内雇用施策の円滑な推進に格別のご理解、ご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

また、この春の学校卒業生に対する早期求人票の提出並びに採用枠の確保等につきましても格別のご尽力を賜り、高校生の求人倍率は三月末現在一・三三倍と一倍を超えることとなり改めて感謝申し上げます。

さて、我が国の雇用失業情勢は、景気は持ち直してきているものの、平成二十二年二月の完全失業率は四・九%、埼玉県の有効求人倍率は〇・三六倍と依然として厳しい状況にあります。

このような状況の下、埼玉県における高校生の今春卒業生の就職内定率は三月末現在九四・五%であり、また、関東地区における大学生の平成二十二年二月一日現在の就職内定率は八二・六%と新規卒業者をめぐる就職環境は大変厳しい状況にあります。政府としても、高卒・大卒就職ジョブポーター」の配置促進や「新卒者体験雇用事業」の創設、未就職卒業者向けの職業訓練の新設および訓練・生活支援給付の拡充を行うなど、新規学校卒業生の就職支援体制の強化に取り組んでいるところでございます。

平成二十一年度は「脱就職氷河期」元

年とし、「就職氷河期」とはならないよう、埼玉労働局長、埼玉県、埼玉県教育委員会など関係機関が連携し就職支援の更なる強化を図って参りました。また、現在も、一人でも多くの新規学校卒業生の就職が実現するよう一丸となって、最大限の努力をしているところでございます。

本年も三月一日から平成二十三年三月新規学校卒業予定者の求人受理が始まり、六月二十日からはハローワークで高等学校卒業予定者を対象とした求人受付が始まります。先行き不透明な経済情勢の中、来春新規学校卒業予定者をめぐる就職環境は、非常に厳しい状況となるのが予想されております。

少子・高齢化の進展等を踏まえた中長期的な視野に立った計画的な人材の確保は、企業にとつて大変重要なことと存じます。また、希望を持って初めて社会生活をスタートする新規学校卒業生にとりましては、就職の機会を失うことの影響は多大なものであり、社会にとつて大きな損失となると考えます。

貴団体におかれましては、非常に厳しい経済情勢の中ではありますが、来春新規学校卒業予定者のための採用の拡大に向けたご尽力をお願い申し上げます。また併せて今週卒業した未就職者の採用にご配慮をお願い申し上げます。

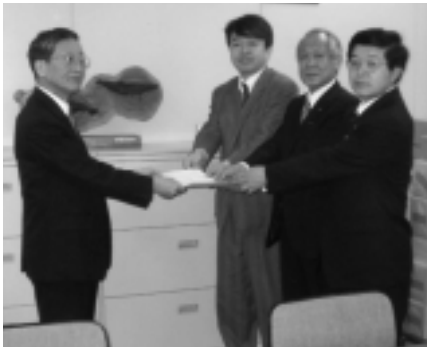
何卒、私どもの要請に深いご理解を賜り、参加団体及び事業主のみならず、この趣旨を徹底して頂きたくご協力をお願い申し上げます。

平成二十二年四月十五日

埼玉県知事 上田 清司
埼玉労働局長 荻谷 秀信
埼玉県教育委員会 教育長
埼玉労働局長 倉谷 秀信
埼玉県教育委員会 前島 富雄

(社)埼玉県経営者協会 会長
利根 忠博 様

利根会長に要請書を手交する左から荻谷埼玉労働局長、塩川埼玉県副知事、倉上埼玉県教育局副教育



モロッコ、スペイン、ドイツ等海外視察団員募集

33回目となります本年は、最後の新興市場であるアフリカの現状についてヨーロッパの玄関口ともいえるモロッコを通じ探ることを皮切りに、世界的不況が続く中、スペインの苦悩と再生策、とりわけ産学連携と都市再生の具体例を視察し、最後に、埼玉県と姉妹提携先であるドイツ・ブランデンブルク州との「10周年記念事業」に参画し、相互互惠を図る内容であります。

尚、モロッコでは、日本国大使館を往訪し、総合的なレクチャーをいただく予定です。

また、ドイツブランデンブルク

州では、上田知事一行と合流し、「姉妹提携10周年記念事業」等に参加する予定です。どうぞ奮ってのご参加をお願い致します。お申込みは、事務局までお願いいたします。

○日 程 平成22年10月23日(土)～11月3日(水)泊12日

○募集人員 20名

○訪問先

モロッコ(カサブランカ、マラケシュ、ラバト、タンジエ) ス페인(グラナダ、バルセロナ) ドイツ(ベルリン、ブランデンブルク州)

*上田知事一行と合流予定

平成22年度ヨーロッパ社会経済視察団。同期会報告

この度、平成二十二年度ヨーロッパ社会経済視察団に参加された皆様より、「ヨーロッパ社会経済視察団に参加して二十年」と題する原稿並びにご感想を、ご寄稿いただきましたのでご報告させていただきます。

ヨーロッパ社会経済視察団に

参加して二十年

戦後の世界史の中で、大きな歴

史的な事件である東西ベルリンの壁が崩壊した直後の平成二年(一九九〇年)十月二十八日、我々埼玉県経営者協会ヨーロッパ社会経済視察団(北川裕美団長以下十九名)は、成田からフランクフルトへ旅立ちました。

ベルリンの壁崩壊直後の東ベルリンやプラハなど、当時の東ヨーロッパの都市を含むヨーロッパ数カ



にて例会の90会協経 氏各の山森・泉奥・島長・藤佐 氏各の村木・福澤 氏各の山森・藤奥・島長・藤佐

生のバンド演奏を聞きながら、フルコース料理で歓談しながらのセミナークルーズも忘れられません。その後もタイのバンコクへ出かけ、男達はゴルフ、奥様たちは古都アユタヤ観光。これも楽しかった思い出です。

現在は、親睦例会を中心に、時々ゴルフ、みかん狩り等を織り交ぜ楽しく続けています。

なお、本日の(平成二十二年四月二日)の経協九〇会に参加した皆さんから一言感想を述べてもらいましたので、あわせてご報告させていただきます。

□会員からの一言

『色々なきっかけで出来る人とのつながりは、私の大切な財産です。中でもこの経営者協会のヨーロッパ旅行で知り合ったこの仲間が特別です。色々な業界の方達から強い刺激を受け、私の人生を豊かなものにしていただきました。これからも良き友人として末長くお付き合い頂きたいと願っています。』(奥泉 秀文)

『四年間のカナダ駐在生活が終わり時差の残ったままのヨーロッパ旅行を契機に素晴らしい仲間と出会い感謝感謝です。これからも明るく楽しく元気でこの会に参加させていただきます。』(木村 吉男)

『二十年前のヨーロッパ旅行は、私にとって初めての海外旅行となり、これで私の家族全員が「インターナショナル」になった画期的

なイベントでした。その後、北川団長のお人柄と佐藤幹事の行き届いたお世話のお陰で、いつの間にか二十年の節目を迎えることができました。海外旅行も会社の出張を含め二十数回に及びますが、この時の感動は格別でありました。お互いに元気な間は本会が継続されることを心より祈念しております。』(森 榮)

『ドイツ統一直後の訪問から二十年、ドイツとともにEUも発展し目覚ましいものがあるが、九〇視察団メンバーもそれぞれ健勝で、今後も親睦を深め、会合を継続していきたいと考えております。』(福澤 幹正)

『東西冷戦が終わった直後、戦後歴史が大転換する正にその時、埼玉県経営者協会の欧州視察団に参加させていただき、ヨーロッパが一つになるスタートに立ち会うことができました。北川団長の下、視察団の皆様とも深く長いお付き合いをさせていただき、自分の人生にとって大いに価値のある二週間の視察でした。感謝!』(森山 高光)

『この会が二十年続いたなんて信じられません。例会は、飲んで食べて、大いに語り合っ、いつも時間オーバーの楽しいひと時で、私の人生の潤滑油です。』(佐藤 昌男)

ご投稿いただきました「経協九〇会」の皆様本当にありがとうございます。

事業だより

- ◆三月一六日～五月一五
日
- ◆三・一八 第二三回生き生き職場体験交流の集い(ソニックシティ)
- ◆三・二六 経理実務セミナー(ソニックシティ)
- ◆四・一二 新入社員研修(ソニックシティ)
- ◆四・一二 青年経営者部会四月例会(パレスホテル大宮)
- ◆四・一三 会計監査(事務局会議室)
- ◆四・二二 正・副会長会議・理事会(ソニックシティ)・同懇親会(ペイサージユ)
- ◆五・一三 定時総会(パレスホテル大宮)

～人事・労務図書～ **安西 愈 弁護士 著**
「管理・監督者のための採用から退職までの法律実務」
 3月15日付 [改訂第15版] 発行 頒布のご案内
 発行・社団法人 埼玉県経営者協会

元第一東京弁護士会副会長・元労働基準監督官・元労働省基準局監督課勤務の経歴を持つ著者が、各種の新たな法施行、法改正に基づいて全面改訂。労働諸条件等の取扱いをハンディにまとめた担当者座右の書……**弁護士(元最高裁判所司法研修所教官、東京最低賃金審議会会長、元中央大学法科大学院客員教授)安西 愈(あんざい まさる) 著**

人事・労務・総務担当者必携資料 A5版 本文417頁 97図表掲載 限定版 埼玉経協編
採用から退職までの法律実務 改訂発行
 管理・監督者のための
 《50頁増頁、40表、1章追加》 平成22年3月15日付改訂＝新改訂版新規発行＝頒布中



平成22年3月15日付、時勢変化の状況に伴い、新法施行、法改正などを期に大幅刷新改訂。97の図表掲載。

- | | |
|--|---|
| <p>採用
契約と条件の決定
労働慣行
職場生活の基礎
賃金
労働時間
外勤・みなし
裁量労働
休憩・休日
時間外・休日労働
労基法改正</p> | <p>いわゆるサービス残業
時間外・休日労働の適用除外
休暇
人事異動
懲戒処分
退職・解雇
パート・臨時・嘱託
就業規則
男女均等と母性保護
個別紛争解決手続
労働審判制度</p> |
|--|---|
- ◆主な内容◆
- 全24章 ページ追加

お申し込みはファックスで直接右記へ

頒価 一冊に付1200円(送料1冊220円、2冊300円、3冊500円、4～5冊600円、6～10冊900円、11～100冊1200円、101冊以上2200円)

〒330-8669
さいたま市大宮区桜木町1-7-5-87
ソニックシティビル9階

社団法人 埼玉県経営者協会
電話 048-647-4100(代)
FAX 048-641-0924

新年度を迎えた四月一日。企業では新入社員を迎え入社式を挙行していたが、今年は何ら話題にもならず寂しい限りであった。マスクも、JAL・トヨタ・第一生命位しか取材放映していなかった。この入社式を迎えた人達で、採用内定を一社しか貰えなかった者は70%・80%で、三社が20%を切り、十社以上の者が3%といったこの事である。どの時代においてもやはり優秀者は存在する。この内定率の低さの原因の一つに外国人の優秀者を採用する企業の増加が挙げられている。実際に新入社員研修時などでも、留学生達の研修への取り組み姿勢は実に真剣で、この傾向もやむを得ないと感じる。

今年の新入社員へのアンケートでは、「安定した大手企業選びをした」とあるが、一方で「将来責任ある立場には就きたくない」と答えている。これは、収入はそれ程望まずもあまあの生活が出来ればよく、責任ある立場になると人間関係などが難しくなり、そんなことに気を遣いたくないとの表れではないだろうか。



こんな時にこんな事を!

エッセイスト 和宮英之

「自分だけよければ、自分が全ての中心に」と最近の傾向がよく出ている。財団法人の社会経済生産性本部が今年の新入社員に向けたタイプ名は「ETC型」である。その意味は、「性急に関係を築こうとする」と直前までの心の「バー」が開かないので、スピードの出しすぎにご用心。IT活用には長けているが、人との直接的な対話がなくなるのが心配。理解していけば、スマートさなど良い点も段々見えてくるであろう。ゆとりある心を持って、上手に接したいもの」と。

最近、特に感じていることを最後に記してみたい。

- 「真の本物を見て、知り、感じて欲しい」
- 「同権と平等とは決して一緒ではない」
- 「他人依存では、人間としての成長は決して望めない」
- 「論語と算盤を両手に持つて」

これは、渋沢栄一翁の言葉であるが、武州ガスの先代に取材にお伺いした際に、「私は渋沢先生からこの言葉を教わった。日本には資源がない。だから働かなくては駄目だ」と。

今の日本は大きな過渡期を間違わずに迎えている。これを認識して新入社員には成長し大いに羽ばたいて欲しいと願っている。

★第8回会員親睦ゴルフ大会
日時 6月2日(水)8時35分
会場 武蔵カントリー倶楽部
競技方法 ダブルベリア方式18日ストロークプレー

★人事資金管理セミナー
日時 6月3日(木)10時～16時30分
会場 ソニックシティ901研修室
内容 役割、能力、成果の三要素を生かし、調和させる「トライアングル人事制度」につき研修、総額人件費管理昇給・賞与計算ソフト付き

講師 (株)河合コンサルティンク
代表 河合克彦氏

★第28期人事・労務・総務・庶務・現場管理担当者養成講座
日時 6月8日(火)13時10分～16時45分
会場 ソニックシティ901研修室

内容 人事・労務・総務・庶務・現場管理部門に必要な労働法・労務管理の基本知識
講師 弁護士 渡邊 岳氏

★同右第2講
日時 6月16日(水)13時10分～16時45分
会場 ソニックシティ901研修室
内容 人事・労務・総務・庶務・現場管理部門に必要な労働法・労務管理の基本知識

講師 弁護士 藤原宇基氏
★同右第3講
日時 6月22日(火)13時10分～16時45分
会場 ソニックシティ901研修室
内容 人事・労務・総務・庶務・現場管理部門に必要な労働法・労務管理の基本知識

講師 弁護士 岩本充史氏

★同右第4講
日時 6月29日(火)13時10分～16時45分
会場 ソニックシティ901研修室
内容 人事・労務・総務・庶務・現場管理部門に必要な労働法・労務管理の基本知識

講師 弁護士 新 弘江氏
★第38回埼玉県実業団剣道大会
日時 7月4日(日)9時～
会場 北本市解脫心館
内容 個人戦(男女別)、団体戦

審判 財崎玉泉剣道連盟及び同北部支部
★第31次小笠原洋上研修第1回集合研修
日時 7月30日(金)9時30分～17時
会場 ソニックシティ906研修室

★同右第2回集合研修
日時 8月30日(月)9時30分～17時
会場 ソニックシティ906研修室

〈新入会のご案内〉

グロリー(株)東日本支店

支店長 宮崎 俊哉

さいたま市北区東大成町二六六〇

電話〇四八―六五四―八六〇―

(資) 一百二十八億九千二百九十四万円

(従) 三四七二名

通貨処理機、情報処理機、自動販売機、カードシステム、サービス機器などの開発、製造、販売、メンテナンス

パイオニア(株)川越事業所

川越事業所所長 峯田 裕之

川越市山田字西町二五一

電話〇四九―二二八―六一〇四

(資) 六百九十八億二千三百万円

(従) 三三一一五名

電気機械器具製造業、カーエレクトロニクス商品(カーナビ等)

〈代表者変更〉

(株)イマイレ

代表取締役

今給黎公子(旧 今給黎幸二)

岩崎電気(株)埼玉製作所

取締役埼玉製作所所長 佐々木俊一(旧 渡邊 文也)

(株)キョーワナスタ

代表取締役社長 杉山 和男(旧 藤井 典雄)

(株)矢尾百貨店

代表取締役 矢尾 琢也(旧 矢尾 直秀)

レンゴー(株)東京工場

工場長 結田 康弘(旧 藤田 宏司)

(株)関東マツダ埼玉事業本部

代表取締役社長 西山 雷大(旧 池野 世二)

(株)さいたまりバーフロンティア

代表取締役社長 浅賀 康夫(旧 吉澤 利文)

そしあす証券(株)

代表取締役社長 小高富士夫(旧 佐藤 邦雄)

(財)中小企業災害補償共済福祉財団(あんしん財団) 埼玉支局 支局長

大里 温也(旧 白鳥 正和)

日本オイルポンプ(株)

代表取締役社長 伊藤 正和

代表取締役社長 伊藤 正和

代表取締役社長 伊藤 正和

代表取締役社長 伊藤 正和

代表取締役社長 伊藤 正和

代表取締役社長 伊藤 正和

代表取締役社長 伊藤 正和

代表取締役社長 伊藤 正和

代表取締役社長 伊藤 正和

代表取締役社長 伊藤 正和

代表取締役社長 伊藤 正和

来生たかお ソロライブ ~ Stand Alone 2010 ~

平成22年 7月24日(土) 16:30開場 17:00開演

▶会場/大宮ソニックシティ 小ホール

▶会費/5,600円(一般6,000円を)(全席指定・税込)

*未就学児のご入場はご遠慮ください。



埼玉音協

45th Anniversary 加藤登紀子コンサート

人はみんな一粒の種

平成22年 7月10日(土) 16:30開場 17:00開演

▶会場/サンシティ越谷市民ホール

▶会費/S席6,200円(一般6,500円を)(全席指定・税込)

*未就学児のご入場はご遠慮ください。



埼玉経協ニュース三五六号
2010年5月13日発行

さいたま市大宮区桜木町一七五八

ソニックシティビル九階

発行所 埼玉県経営者協会

発行人 三國雅裕

編集人 野口寛治

電話〇四八―六四七―四〇〇

印刷所 望月印刷株式会社

さいたま市中央区阿弥五八三六