

社団法人 埼玉県経営者協会会報



8・9

'09 月号

産学連携等で活発に意見交換

本会会員と埼玉大学との懇談会開く

平成二十一年七月二十八日、浦和ロイヤルパインズホテルにおいて、本会会員代表者と埼玉大学との懇談会が開催され、産学連携等について活発な意見交換が行われた。

当日は、本会側からは利根会長、産学連携等に関心の高い十三社の会員企業代表者など十六名が、大学側からは上井学長の他、理事、副学長等の七名が出席して開催された。

懇談会は、まず埼玉大学上井学長の挨拶が行われた。

挨拶の中で上井学長は「これまでも学内の地域共同研究センターを通じて産学共同研究に取り組んできたが、産業界からは十分な評価を得られていなかった。この反省をもとに、地域共同センターを地域オープンイノベーション

ンセンターに改組するとともに、コーディネーターを強化して企業側とのマッチングを従来以上に推進していく考えである。これからの取り組みに際し、企業経営者の忌憚のないご意見を拝聴したい」と強調された。

続いて本会利根会長の挨拶に移り、「県内では最も存在感のある大学であり、埼玉県が県内の企業等との連携を強化していくという姿勢を示されていることは、産業界としても頼もしい限りである。本会としても建設的な意見を申し上げるとともに、大学と産業界との橋渡し役に積極的に取り組んでいきたい」と挨拶を結ばれた。

次に埼玉大学の現況説明に移り、川橋副学長より、埼玉大学の産学官連携活動状況等（下記の産学連携活動状況を参照）について説明が行われ、その後、本会会員からは、研究開発での提携はもちろんだ地元企業への人材創出への期待など、活発な意見が出され、懇談会は盛会裡に終了した。

埼玉大学との懇談会出席者
〔本会会員出席者〕五十音順／敬称略



活発な意見交換が行われた



挨拶を行う利根会長



挨拶を行う埼玉大学上井学長



意見を発表する辻井社長

- ▽本会会長 利根忠博
- ▽(株)愛工舎製作所 代表取締役 牛窪啓詞
- ▽池上金型工業(株) 代表取締役 池上正信
- ▽伊藤鉄工(株) 代表取締役 伊藤光男
- ▽(株)エヌ・ワイ・ケイ 代表取締役 後藤 誠
- ▽(株)コモテック 代表取締役 小森正憲
- ▽(株)住田光学ガラス 代表取締役 住田正利
- ▽秩父電子(株) 代表取締役社長 強谷隆彦
- ▽(株)辻井製作所 代表取締役社長 辻井一男
- ▽(株)中川機器製作所 代表取締役社長 中川文之
- ▽(株)ネクステージ 代表取締役社長 傍島祥夫
- ▽(株)ハーベス 代表取締役 前田知憲
- ▽富士電子(株) 代表取締役 中込秀明
- ▽(株)ユニックス 代表取締役 水島達也

- 埼玉大学の産学連携活動状況**
1. 地域オープンイノベーションセンターを中心とした具体的取組
 - (1)受託研究・共同研究(民間等との共同研究) 年間約120件
 - (2)包括連携協定に基づく包括共同研究
 - (3)地域イノベーション推進支援のための共同研究
 - (4)研究実施のための奨学寄付金受入れ 年間約200件
 - (5)各種技術相談 年間約200件
 - (6)大学保有知財の紹介
 2. 埼玉大学産学官協議会事業(埼玉大学地域オープンイノベーションセンター支援組織：会員企業 115社、賛助会員 46団体)の推進
 - 産学交流会、テクノカフェ、ベンチャー in さいたま等の開催
 3. 大学間の連携による産学官連携事業の推進
 - 首都圏北部4大学連合(茨城大学、宇都宮大学、群馬大学、埼玉大学)の活動推進
 4. 埼玉県内各種団体との連携事業の推進
 5. 今後の展開
 - (1)地域産学官共同研究拠点の形成
 - (2)産学連携拠点・地域中核産学官連携拠点の認定

- ▽専務理事 三国雅裕
- ▽常務理事 根岸茂文
- 〔埼玉大学出席者〕(敬称略)
- ▽学長 上井喜彦
- ▽理事(総務・財務担当) 兼事務局長 丸山貴志
- ▽理事(教学・学生担当) 兼副学長 加藤泰建
- ▽理事(研究・産学連携担当) 兼副学長 川橋正昭
- ▽理事(国際交流担当)・国際交流センター長 堀 誠人
- ▽副学長(広報・地域貢献担当) 洪谷治美
- ▽学長特別補佐 町田武生

14都道府県労働委員会使用者委員会協議開く

委員会の公正運営に寄与

県内初 本会の三國専務理事が議長

平成二十一年七月十五日、ラフレさいたまにおいて、第二十三回十四都道府県労働委員会使用者委員会協議が開催された。

十四都道府県労働委員会使用者委員会協議は、東京都及び政令指定都市を有する都道府県労働委員会使用者委員により構成される協議。係属事件処理の規模ないし経緯をほぼ等しくする労働委員会の使用者委員が一同に会し、使用者委員

の立場から、当面する労働委員会運営上の諸問題について、情報の交換、経験の交流及び問題点の検討を行うことにより、労働委員会の公正な運営に寄与することを目的に原則年一回、各都道府県の持ち回りで開催されている。今回で二十三回目を数え、かつ埼玉県では初めての開催となった。

会議は、まず埼玉県労働委員会会長馬橋隆紀様の挨拶に始まり、その後、本会・三國専務理事が議長となり、議事に入った。

議事は、テーマ討議から始まり、まず、京都府から提案のあった「経営規模縮小、会社解散に伴う解雇・

雇止めに係るあつせんにおける金銭的解決手法の限界について」、続いて、埼玉県から提案のあった「合同労組が使用者に団体交渉応諾等を求めるあつせん事件の取扱いについて」の二項目につき、各都道府県の委員から活発な意見発表があり、熱のこもった討議となった。

その後、各労働委員会の状況報告が行われ、議事は終了した。議事終了後、特別講演に移り、元(株)本田技術研究所主席顧問で、現在、埼玉県産業技術総合センター総長である、荒木純一氏より、『挑戦意欲を引き出す人材育成』

と題して特別講演が行われた。講演の中で、荒木氏は、本田技研工業(株)の沿革の説明から始まり、「基本理念」、「社是」、「運営方針」の内容並びに変遷について、当時の資料を参考に詳細なご説明をされ、聴講した委員一同、今なお生き続ける「ホンダ・フィロソフィ」の素晴らしさに感銘を受けた。なお、本県からの出席者は以下の通り。

本県からの会議出席者

(敬称略)

- ▽三國 雅裕 (本会・専務理事)
- ▽藤間 憲一 (株)オキナヤ 代表取締役社長
- ▽鹿島 利友 (株)鹿島技研 代表取締役
- ▽坂田 秋雄 (坂田自動車工業(株) 代表取締役社長)
- ▽北風 良雄 (ボツシュ(株) 参与)

目次 頁

- 埼玉大学との意見交換会 1
- 一四都道府県労働委員会使用者委員会協議 2
- 副知事・県教育長新規学卒者採用要請 3
- 青年部会七月例会 3
- 連載この人・会員企業紹介、埼玉県信用保証協会会長 都筑 信氏 4
- 埼玉県の地域最低賃金の改定 5
- 第37回剣道大会 6
- 連載49回地区会員企業のホットな話題 北・西・南・中 8
- 連載55回埼玉大学研究者との出会いの広場 10
- 連載第35回「ものづくり大学」へようこそ 11
- 彩の国から県政情報第49回 13
- 連載第91回低成長時代の就業規則の見直し・改定、労働契約法(その5)、ワンポイント労働法 安西 愈 弁護士 15
- 埼玉高校進路就職指導者セミナー、埼玉県NPO基金 17
- 青年部会ゴルフ大会 18
- 日本経団連提言・提案など 19
- 改正育児介護休業法、改正障害者雇用促進法、改正入国管理法 20
- 事業だより、労務管理講座・改正労基法、連載17回「こんな時にこんな事を！」 22
- 告知版、会員の動き、埼玉音協 23
- 24



討議風景



挨拶をする埼玉県労働委員会馬橋会長



議長として議事を進行する三國専務理事



講演する埼玉県産業技術総合センター 荒木総長

新規学卒者の採用を知事ら3者連名で本会に要請

平成二十一年七月三十日、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局長が、本会事務局に来局、利根本会会長に対し、埼玉県知事、埼玉労働局長、教育長の三者連名の「新規学校卒業生の採用に関する要請書」(詳細は下記記載)を手交しました。

こうした観点を踏まえ、会員各位におかれては、社会の一員としての第一歩を踏み出そうと、希望に燃え、懸命に就職活動を行っている、平成二十二年三月新規学校卒業生の求人確保と採用について、特段のご協力をお願いいたします。

記

現下の雇用失業情勢は、急速な景気の落ち込みによる雇用の大幅な調整がみられ、有効求人倍率が過去最低水準を更新するなど、極めて厳しい情勢にあり、かかる経済情勢の中で、新規学校卒業生の採用に慎重にならざるを得ない状況にあることは当然であります。

新規学校卒業生の採用に関する要請書 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。

しかしながら、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っても企業にとっての最重要課題であることもまた事実であります。

さて、我が国の雇用失業情勢は、急速な景気の落ち込みによる雇用の大幅な調整がみられ、有効求人倍率が過去最低水準となるなど、厳しさを増している状況にあります。

このような状況のもと、本年六月二十日から、各公共職業安定所で来春の新規高等学校卒業予定者を対象とした求人受付が始まったところであります。埼玉県内における七月十七日現在の受理件数は、前年同期に比べ五十二・一%の減少と、就職氷河期を上回るかつてないほどの大変厳しい状況にあります。

埼玉県、埼玉県教育委員会、埼玉労働局及びハローワークでは、一人でも多くの新規学校卒業生の就職が実現するように最大限の努力をしているところですが、求人数の絶対的不足の解消には至っておりません。

来春学校を卒業する生徒たちは、社会の一員としての第一歩を踏み出そう

と、希望に燃え、懸命に就職活動を行っております。

仮に就職未決定のまま卒業を迎えたとすれば、人生の大きな門出となるはずのこの大事な時期に、本人に与える精神的衝撃は想像を絶するものがありますとともに、その後の職業人生にも深刻な影響を与えてまいります。

また、我が国社会全体にとりましても、産業や社会を支える人材の育成が図られないなど、大きな損失であつて、深刻な問題であります。

私もといたしましては、いわゆる「失われた十年」による惨状を二度と繰り返してはならないと固く自戒しているところであります。

先行き不透明な経済情勢の中、新規学校卒業生の採用に慎重にならざるを得ない状況は拝察されるところでございますが、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、企業にとつても大変重要なことと考えております。

つきましては、平成二十二年三月新規学校卒業生の求人確保と採用について、一層のご協力をいただきたいと存じます。

貴団体におかれましては、これらの趣旨に深いご理解を賜り、傘下団体及び事業主の皆さまにこの趣旨を徹底していただきたく、ご協力をお願い申し上げます。

平成二十一年七月三十日

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 島村和男

社団法人埼玉県経営者協会

会長 利根忠博様

青年経営者部会が七月例会

青年経営者部会の七月例会が七月二十四日(金)午後、ヴァンテアン号船上において二十二名が参加し、講演会と東京湾サンセットクルーズ懇親会の二部構成により開催された。

第一部の講演は「内部統制とリスク管理」と題し、りそな総合研究所コンサルティング部プリンシパルの前田毅

氏により行われ、松本伸一郎副会長(松本商会・社長)の司会・進行で執り行われた。

最初に古川元一部会長(川口土木建築工業・社長)が開会の挨拶を行い、司会により講師の紹介があった。

前田 毅氏は、昭和五十七年、現りそな銀行に入学、平成十八年、りそな総合

研究所コンサルティング部プリンシパルとして現在に至っている。氏のコンサルティング実績としては、株式上場支援(事業計画策定・社内体制整備・規定整備・予算管理制度構築、事業再編(会社分割合併・D.E.S.株式交換・減資手続・持株会社化)、会社法対応の内部統制、J・SOX対応の内部統制構築支援、企業価値算定、M&A、自己株式買取、経営計画策定、財務改善指導、執行役員制度の設計、役員報酬制度の検討などで、コンサルティング実施企業数は八十社以上を数える。

講演では、事前規制から事後規制等の法律のめまぐるしい変化、さらに、社会の厳しい目等々、内部統制構築が求められる背景を指摘され、米国、日本の不祥事の具体的な事例を丁寧に話された。また、経営者にとつての内部統制については、一経営者自身が主体性をもって、自社の状況に応じたトップダウン型のリスク・アプローチで構築するもの。二、内部統制を有効なものとするために、その基礎となるインフラ(統制環境)の整備が重要。三、内部統制の整備・構築を進める過程で、従来業務の見直し・標準化・効率化を推進すべきとし、リスクを低減・回避することによる利益の確保と業務改善によるプラス効果は必ずあると講演を結ばれた。

その後、梶原友友会計監事(梶原工業・専務)から謝辞があり第一部は終了した。

第二部の懇談会は、古川部会長より、第三十九回(二〇一四年)全国大会の主催の提案等の後、斉之平伸一特別会員(三州製菓・社長)の乾杯で始まり、船上での懇談が和気藹々と続き、中込秀明顧問(富士電子・社長)の閉会挨拶でサンセットクルーズはお開きとなった。



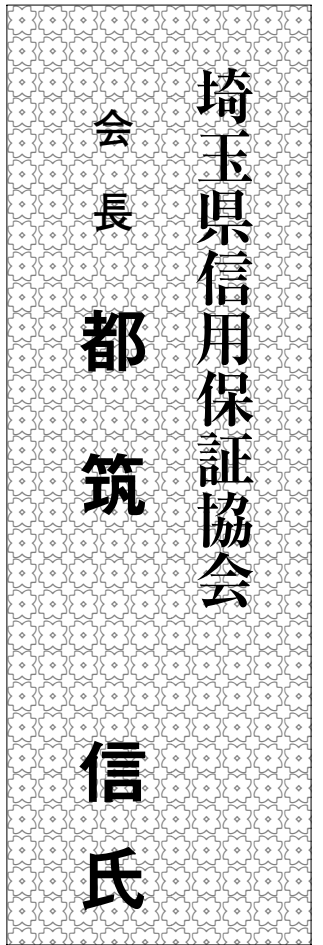
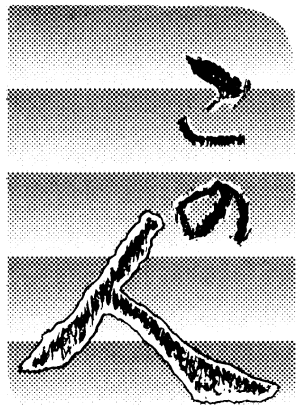
挨拶する古川部会長



講演するりそな総合研究所 前田毅氏

利根会長に要請書を手交する左から倉上副教育局長、荻谷埼玉労働局長、塩川副知事





が存分に県政を進められるように専ら脇から支えることで、議会対策、予算、人事などさまざま。知事の政策が議会で承認され、実施した結果がマスメディア等で評価されると、一緒に汗を流した職員と共に祝杯を上げるのが喜び。職員も『あの時のあの仕事は自分がやったのだ』と誇れる仕事を心がけるようになったのでは」と明るく話す。

新しい産業の仕掛けづくりに全力投球

「本県の企業は九九パーセントが中小企業で、信用保証協会はそうした方々が、創業したり、設備投資をしたりする時に必要となる資金を金融機関から借入れる際に、公的保証の形で支えるのが役割で、基本的には各企業の経営の安定と成長を目的としている。しかし私が着任と同時に感じたことは、その段階からさらに一歩前に踏み出すことが必要と感じた」という。

一つは保証後のフォローであり、金融機関の皆さんと連携しながら目配りをし、破綻を回避すること。二つ目は、新しいビジネスチャンスの創造である。不況を嘆くのではなく、これから発展すべき分野、たとえば環境分野へどのようにアプローチすべきか、行政や経済団体、大学等と一緒にあって埼玉という地域の中で何ができるか、可能性を生み出す仕組み作りを関係者等に呼びかけ、具体化に向け取り組んでいる。

伊奈町在住で家族は妻昭（まさ）子さん、二男との三人、長男は大阪で独立している。趣味は野次馬なので一定しないが、現在は庭の雑草との格闘、無心になって汗を流した後の一杯が格別という。埼玉の地酒を楽しむ会の副会長でもある。

（葛）

ないで、卒業することができた」。

「仕事に足跡を残せ」が自らの哲学

公営企業管理者になった時、企業局は工場用地の売却が年二〜三件と進展せず聞いた。聞いてみると売却予定の用地はバブル時に高く買った土地で、利益を出すためには、それを上回る金額で売る必要があるという。その当時地価が下落していたため、とても売却できる状態ではなかった。

そこで職員と話し合い、時価ベースの価格設定にしたり、リース方式、販売奨励金を設けたりと土地処分に工夫を凝らした。職員も仕事への手応えを感じて奮起し、順調に販売が進んだ。

従来の発想にとらわれず、現状を踏まえた視点で物事を捉えることが必要である。現状を正しく把握し適切な視点を示し、変革させるのが、リーダーの使命といい、『自らの仕事に足跡を残せ』がモットー」と当時を述懐する。

都筑さんは任期中、未着手の分野や難航している仕事を任せられることが多かったが、公営企業管理者は企業経営者としての仕事の楽しさ、遣り甲斐がとてもある職務であったという。

また、「副知事の仕事は表には出ず、知事

年早々には長野県に母親と引揚げていた。

三年後帰国した父親が岐阜県で、当時ブームの亜炭坑経営を手掛け一家は転居、その後名古屋市に移り小・中・高校時代を過ごす。

昭和三十七年春、明治大学法学部に入学金が喜びも束の間、父親に突然「入学金は出すが、その後の生活費、学費は自分で稼げ」と宣言され、映画関係にいた親類の紹介で東京放送（TBS）テレビ報道部でアシスタント・ディレクターの仕事をしたが、大学に通うことになる。

「非常に刺激的で面白い職場だった。今でも尊敬している当時の上司、後にTBSの報道局長を勤めた吉永春子さん（現在は現代プロ代表）に出合ったのは大きな収穫だった。アシスタントとして一緒に仕事をした四年間の番組作りを通じて、当時の藤山愛一郎、江崎真澄氏等の政界人や、作家の松本清張氏、ジャーナリストの大宅荘一氏等の言に接する機会を得たりした経験は、

その後の世界観や人生観の形成に大いに参考になった。大学の授業より社会の裏面を学ぶのに没入していたが、かなりの月収を得ることができた。その資金をクラスやゼミの友人からの情報収集に投入したおかげで、試験等はなんとかクリアし、落第もし



この人は、ちょっと説明しにくい人物である。ひと口に言ってしまうと、昭和十八年五月二十一日旧満州生まれで六十六歳。身長一七六センチ、体重一〇六キロという堂々とした体躯であり、四十一年三月明治大学法学部を出て、同四月埼玉県に入庁する。その時、体重はちょうど半分の五三キロだったが、「仕事のストレスが、みんな身に付いて」。県では環境生活部県民生活局長、環境防災部部長、総務部部長を経て、平成十四年三月退職。翌四月から十五年十月が公営企業管理者、そしてすぐ副知事になり、十九年十月まで副知事を務め、同十一月から現職ということなのだが、ともあれ

存在感に圧倒されたインタビューだった。

ドラマを超える多彩な人生のスタート

出生時、父親は満州電電の総務課長。満州での生活は幼少の約二年、昭和二十

その時々に応じて、中小企業金融の円滑化に努力

埼玉県信用保証協会

埼玉県信用保証協会は、中小企業が事業資金を円滑に調達できるように「公的な保証人」となって、中小企業と金融機関とを結ぶ「かけ橋」の役目を果たすことを目的として、昭和二四年にさいたま市(旧浦和市)で設立され、本年六月二五日に創立六〇周年を迎えました。

設立以来、さまざまな経済・産業構造の変遷の中で、中小企業金融面におけるセーフティネットとしての役割を果たすべく、国・県・市町村・商工団体・金融機関と連携をとりながら、その時々状況に応じ、中小企業金融の円滑化に努力してまいりました。

また、本店(さいたま市)の他に、昭和六一年に熊谷支店、平成元年に川越支店、平成三年に春日部支店を開設し、県内東西南北に拠点を設け、保証

協会を利用される皆さんの利便性の向上にも取り組んでまいりました。お陰さまで、当協会は平成二二年七月末において、約一兆五千億円の保証債務残高を保有し、全国で五番目の規模となり、県内中小企業者の約三分の一にあたる五八、五七六の企業にご利用いただくまでとなっております。

【緊急保証制度の円滑な実施に向けた取組み】
未曾有の景気悪化に対応した政府の経済対策の中で、中小企業金融支援策の中核として、平成二〇年一〇月末に事業規模総額二〇兆円となる「緊急保証制度」が創設されました。

この制度は、市町村の認定を受け、一般の保証枠とは別枠が利用できる上、対象業種的大幅な拡大や、認定要件の緩和などが講じられたことから、保証協会の窓口には申し込みが殺到しました。当協会では中小企業者の資金繰りが円滑に行われるよう「親切」「丁寧」「迅速」な対応に努め、特に資金需要の高まる年末・年度末には、多くの企業者が一日も早く資金を調達でき

るよう、保証審査部門への応援体制はもちろん、休日返上など、総力を挙げて取り組みました。

この結果、保証承諾額は昨年二月に一千億円を突破し、二〇年度末には三千六百億円を超える実績となるなど、かつての金融安定化特別保証に劣らぬ勢いで、中小企業者の資金繰り支援にお役に立つことができました。

【中小企業者の実態を踏まえた経営支援への取組み】

中小企業の中には、経営環境の変化、取引先の倒産、災害等によって資金繰りが不安定となる方が大幅に増加しています。こうした中小企業の実情に配慮し、当協会では、次の諸施策を積極的に推進しています。

①借換保証の推進
複数の保証付融資を一本化することにより、月々の返済負担を軽減し、資金繰りを安定させる借換保証を積極的に推進するなど、経営健全性維持のお手伝いに取り組んでいます。

②返済条件緩和への弾力的な対応
返済中の保証付融資について、返済条件の緩和のご相談にも弾力的に対応しています。こうした取組みは、新規貸付への保証と並んで中小企業の資金繰りの安定や事業の再建のために重要な金融支援であると考えています。

③企業再生への取組み
企業再生も当協会の重要な政

策使命のひとつであり、「埼玉県再生支援協議会」への職員派遣、「県企業パワーアップ資金」、再生に向け努力している企業に対する「求償権消滅保証」などの活用に取り組んでいます。

④金融よろず相談窓口の設置
金融相談業務では、「金融よろず相談窓口」を当協会本店及び支店に開設し、中小企業からの幅広いご相談を受けております。

また、「埼玉県創業・ベンチャー支援センター」及び一部の市役所への出張による窓口の拡大も図っております。

【関係機関との連携について】
県内中小企業を支援するため、関係機関と幅広く連携を図っています。

例えば、金融機関とは実務者クラスにおける本部融資担当部署との定期的な情報交換会議に加え、役員間の意見交換を随時行っています。また、協会部・支店と金融機関営業店とも保証の推進、保証先企業とのモニタリングによる期中管理強化に努めております。

また、金融面からだけでなく、県内経済団体・研究機関等を通じ、中小企業との直接的な接点を増やし、情報交換・収集活動を行っています。

さらに昨年度は、上尾商工会議所による「上尾中小企業経営支援協議会」に参画しました。

今後も県内産業の活性化を図るため、地元関係機関の方々と一体となって知恵を出し合い、多様な経営支援を展開して行こうと考えています。

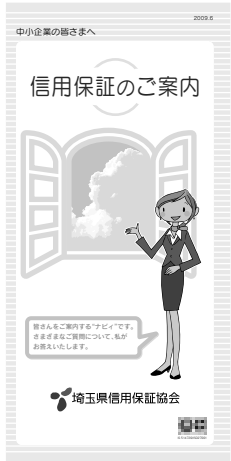
【埼玉県信用保証協会】

本店・さいたま市大宮区桜木町一七
一五 ソニックシティビル一

支店・熊谷市 川越市 春日部市



60周年を記念して県内の主要金融機関の営業店へ配布したプレートの一部



信用保証のご案内

県民の武蔵野銀行

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/

埼玉県の最低賃金の改定

10月17日以降、735円

埼玉県最低賃金は、10月17日以降735円となる予定です。

最低賃金額は、労働者の賃金、通常の事業の賃金支払能力、生活保護水準等を総合的に勘案した上で決定されるもので、平成21年度は徹底した調査・審議を重ねた結果、735円となり、平成20年度と比較しますと13円の引き上げとなりました。

時間額 735円 引上額 13円 引上率 1.80%

〈注意していただくこと〉

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

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

平成21年度地域別最低賃金額（時間額）の状況（平成21年9月1日現在）

都道府県名	最低賃金額 時間額	引上額 時間額	都道府県名	最低賃金額 時間額	引上額 時間額	都道府県名	最低賃金額 時間額	引上額 時間額
北海道	678	11	石川	674	1	岡山	670	1
青森	633	3	福井	671	1	広島	692	9
岩手	631	3	山梨	677	1	山口	669	1
宮城	662	9	長野	681	1	徳島	633	1
秋田	632	3	岐阜	696	0	香川	652	1
山形	631	2	静岡	713	2	愛媛	632	1
福島	644	3	愛知	732	1	高知	631	1
茨城	678	2	三重	702	1	福岡	680	5
栃木	685	2	滋賀	693	2	佐賀	629	1
群馬	676	1	京都	729	12	長崎	629	1
埼玉	735	13	大阪	762	14	熊本	630	2
千葉	728	5	兵庫	721	9	大分	631	1
東京	791	25	奈良	679	1	宮崎	629	2
神奈川	789	23	和歌山	647	1	鹿児島	630	3
新潟	669	0	鳥取	630	1	沖縄	629	2
富山	679	2	島根	630	1	全国平均	713	10

過去5年間の最低賃金額の状況

年 度	17	18	19	20	21
最低賃金 時間額	682円	687円	702円	722円	735円
引上額 引上率	3円 0.44%	5円 0.73%	15円 2.18%	20円 2.85%	13円 1.80%

埼玉県の地域別最低賃金が決定

諸般の要素を総合的に検討し、徹底した審議の結果、七三二五円に決定

平成二十一年度の埼玉県の最低賃金の改定審議が終了、時間額で前年度比十三円引き上げし、一〇月十七日以降七三二五円になる予定です。

本年度の埼玉県最低賃金審議会は、七月二十九日に厚生労働省の中央最低賃金審議会（会長今野浩一郎・学習院大学教授）から提示された「平成二十一年度地域別最低賃金改定の目安について」の答申を参考にしつつ、関係労使の意見、企業業績の現状、賃金実態調査結果に加え、生活保護水準との乖離解消等の諸点を総合的に踏まえつつ、徹底した審議が行われた。

＜平成二十一年度地域別最低賃金改定の目安について＞

答申は、二十一年度の目安については、その金額に関し労使の意見の一致をみるに至らなかったため、本年度も目安に関する公益委員見解を地方最低賃金審議会に提示したものの、二十一年度地域別最低賃金改定の目安の概要は以下の一及び二によることとなった。

一 表中の都道府県（利用可能な直近の平成十九年度データに基づく生活保護水準との乖離額から、平成二〇年度の地域別最低賃金引上げ額を控除してもなお生活保護水準を下回っている都道府県）の引上げ額の目安は、

①表中の下線が付されていない都道府県（昨年度の地方最低賃金審議会において、今年度以降も引き続き乖離額を解消することとされていた都道府県）については、原則として、それぞれC欄に掲げる乖離額を、昨年度において乖離額を解消するための期間として同審議会が定めた予定解消年数（以下「予定解消年数」という。）から一年を控除した年数（以下「乖離解消予定残年数」という。）に一年を加えた年数で除して得た金額とする。ただし、そうした場合に、地域別最低賃金と実際の賃金分布との関係等を勘案して、地域の経済や雇用に著しい影響を及ぼさないと考えられるケースについては、少なくとも当該金額は引き上げるとした上で、同表のC欄に掲げる乖離額を乖離額解消予定残年数で除して得た金額も十分踏まえて、地方最低賃金審議会が審議を行うものとする。

②表中の下線が付された県（昨年度に乖離額を一旦解消したが、最新のデータに基づいて比較を行った結果、新たに乖離額が生じた県）については、それぞれ同表のC欄に掲げる乖離額を、当該乖離額を解消するための期

間として地方最低賃金審議会が定める年数を除して得た金額とする。

二 表中の都道府県以外の県については、現下の経済・企業・雇用動向等を踏まえ、今年度については、現行水準の維持を基本として引上げ額の目安は示さないことが適当である。

＜埼玉県の地域別最低賃金審議＞

中央最低賃金審議会から提示された目安に関する公益委員見解を踏まえた目安についても、使用者側としては日本経済はまさに百年に一度といわれる大変厳しい状況にあり、特に中小企業は生き残りをかけた危機的状況が続いていると主張し、審議を繰り返したが、労使双方の見解は一致せず、最終的には、公益見解として、現下の厳しい経済情勢を踏まえつつも、中央最低賃金審議会の目安を尊重するとの観点から、予定解消年数を一年延長して十三円を引き上げるとの案が提示され、使用者側としては、総合的な判断から本案を受け入れた。

都道府県	平成19年度データに基づく乖離額(A)	平成20年度地域別最低賃金引上げ額(B)	残された乖離額(C)=(A)-(B)
北海道	60円	13円	47円
青森	20円	11円	9円
宮城	34円	14円	20円
秋田	14円	11円	3円
埼玉	43円	20円	23円
千葉	22円	17円	5円
東京	87円	27円	60円
神奈川	96円	30円	66円
京都	40円	17円	23円
大阪	43円	17円	26円
兵庫	31円	15円	16円
広島	30円	14円	16円

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

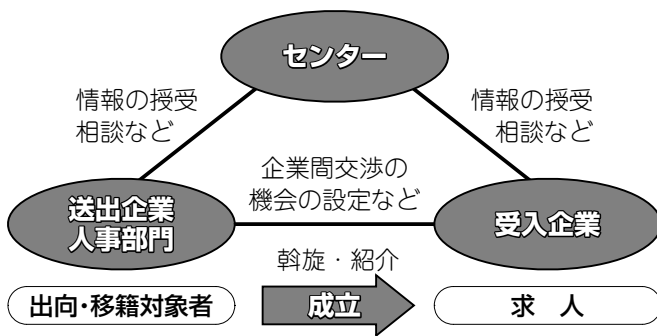
企業間の人材マッチングをサポートしています。

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

産業雇用安定センター

埼玉事務所

●お問い合わせ

☎048-642-1121(土・日・祝日休)

http://www.sangyokoyo.or.jp/

第37回埼玉県実業団剣道大会開く

個人部門はすべて初優勝

伊田テクノス、団体四連覇

第三十七回を迎えた本会主催の埼玉県実業団剣道大会（財団法人埼玉県剣道連盟・株式会社埼玉新聞社・株式会社テレビ埼玉後援、埼玉県剣道連盟北本支部主管）が七月五日（日）、

北本市の解脫練心館で開催され、個人戦三部門および団体戦が行われた。

この大会は当会会員企業の体育文化活動を支援する行事として昭和四十五年「埼玉県経営者協会剣道大会」としてスタートし、今年で三十七回という歴史があり、第二十九回からは

（財）埼玉県剣道連盟の承認を得て、「埼玉県実業団剣道大会」に改称し、関係者も含め、毎年多数が参加する大会へと定着した。

会は大大会委員長の本会三国専務理事が開会宣言、国歌斉唱、優勝旗授受、勝杯返還後、本会利根忠博会長が主催者挨拶、利根会長は、「企業の原点は人づくり。産業人材の育成は企業にとっても不変のテーマで、この人



演武（日本剣道形）



利根忠博大会会長挨拶（本会会長）

第37回埼玉県実業団剣道大会 広告掲載企業および賛助企業

広告掲載企業

伊田テクノス(株)
東和産業(株)
(株)埼玉りそな銀行
東日本電信電話(株)埼玉支店
栄光武道具(株)
東京電力(株)埼玉支店
日産ディーゼル工業(株)
武州ガス(株)
丸和工業(株)

賛助企業

三国コカ・コーラボトリング(株)
(財)埼玉県剣道連盟
(株)埼玉新聞社

づくりという面からも、剣道は、文武両道をもって人間形成に結び付ける代表的なスポーツ。また、ワーク・ライフ・バランスという面でも、豊かな生活を過ごすためには、仕事だけではなく、様々な活動をすることも大切。ぜひ、日頃の心身の鍛錬を本日の試合で発揮していただきたい」と参加選手を激励、続いて野澤治雄審判長（範士八段、埼玉県剣道連盟副会長）が挨拶ならびに試合上の諸注意を行われ、その後、選手宣誓、日本剣道形の演武に引き続き試合が開始された。個人戦女子の部は、この大会初出場の吉谷唯（中村産業）が決勝で間所由香里（栄光武道具）を破り初制覇。三段以下の部でも、昨年三位だった石森誠一（多賀製作所）が延長戦で鈴木亮（東日本旅客鉄道）を下し初優勝した。

また、三十五名がエントリーした四段以上の部では、昨年準優勝の池西無我（伊田テクノス）が決勝で栄花元春（伊田テクノス）を延長戦で制し、個人戦では初の栄冠を手にした。池西は、団体戦で優勝した伊田テクノスAチームの先鋒で、個人と団体の二冠に輝いた。団体戦では伊田テクノスAチームが決勝で伊田テクノスBチームを1対0の僅差で下し、四連覇を達成した。伊田テクノスは九月に開催される全日本実業団大会の制覇を目標としており、埼玉県の代表として活躍が期待される。

この埼玉県実業団剣道大会は、関東や全国でも活躍している選手が参加するレベルの高い大会に成長したが、女性も含め誰もが気軽に参加できる大会として引き続き門戸を広げていきたい。ぜひ、日頃の練習の成果をこの大会で発揮していただきたい。

当日は、埼玉新聞社、テレビ埼玉の報道記者の方も取材に訪れ、大会の様子は埼玉新聞に掲載されるとともに、テレビ埼玉のニュース・スポーツコーナーの中でも放映された。

この大会の運営について、毎年ご支援、ご協力をいただいております。県剣道連盟、同北本支部、同鴻巣支部、解脫練心館、埼玉新聞社、テレビ埼玉、そして、別掲の広告掲載企業、賛助企業に対しまして、この紙面をお借りし衷心よりお礼申し上げます。



試合の様子



団体戦優勝 伊田テクノス A チーム



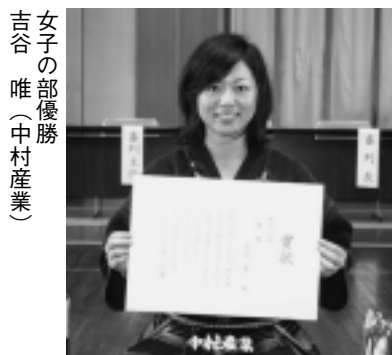
三段以下の部優勝
石森誠一(多賀製作所)



野澤治雄審判長挨拶(埼玉県剣道連盟会長)



四段以上の部優勝
池西無我(伊田テクノス)



女子の部優勝
吉谷唯(中村産業)

第37回埼玉県実業団 剣道大会入賞者

個人戦

〈女子の部〉

準決勝 吉谷 メコ — 小林
準決勝 間所 不戦勝—
決勝 吉谷 ド — 間所
優勝 吉谷 唯(中村産業)
準優勝 間所由香里(栄光武道具)

〈三段以下の部〉

準決勝 石森 延ド— 田中
準決勝 鈴木 メメ— 坂本
決勝 石森 メメド 鈴木
優勝 石森誠一(多賀製作所)
準優勝 鈴木 亮(東日本旅客鉄道)
三位 田中禎高(中村産業)
三位 坂本健治(パイオニア)

〈四段以上の部〉

準決勝 池西 延メ— 橋本
準決勝 栄花 コメ— 須藤
決勝 池西 延ド— 栄花
優勝 池西無我(伊田テクノス)
準優勝 栄花友彦(伊田テクノス)
三位 橋本桂一(伊田テクノス)
三位 須藤昌紀(東京電力)

団体戦

準決勝

伊田テクノスA 1—0 伊田テクノスC

準決勝

伊田テクノスB 2—0 栄光武道具

決勝

伊田テクノスA 1—0 伊田テクノスB

先鋒 池西 引き分け 栄花
中堅 内田祐 メメ — 田口
大将 橋本 引き分け 内田貢
優勝 伊田テクノスA
準優勝 伊田テクノスB
三位 伊田テクノスC
三位 栄光武道具

第37回埼玉県実業団剣道大会参加状況(50音順)

No.	会社名	個人戦			団体戦		合計 参加人数	
		三段以下	四段以上	女子	計	チーム数		団体のみ
1	伊田テクノス(株)		10		10	3	5	15
2	栄光武道具(株)		3	2	5	1	1	6
3	グローリー(株)埼玉工場		2	1	3	1	3	6
4	大正製薬(株)	2	2		4	1	1	5
5	(株)多賀製作所	1			1			1
6	東京電力(株)	6	4		10	3	2	12
7	(株)中村産業	1	1	1	3	1	1	4
8	日産ディーゼル工業(株)	6	4	1	11	3	3	14
9	日本電波工業(株)	3	1		4			4
10	パイオニア(株)川越事業所	1	2		3	1	1	4
11	東日本旅客鉄道(株)	6	1		7	1	1	8
12	(株)富士工機製作所		2	1	3	1	1	4
13	(株)本田技術研究所	3	2	1	6	2		6
14	(株)堀河製作所		1		1			1
	合計	29	35	7	71	18	19	90

監督含む

北部 松本米穀精麦(株)

自慢の「熊谷うどん」目玉に地産地消に取り組む



松本邦義社長

松本邦義社長 写真 松本邦義社長は平成十八年(二〇〇六年)、四一歳の若さで松本米穀精麦(株)の八代目社長に就任した。そして、同年十月には「熊谷小麦産業クラスター研究会」を十五名で立ち上げ、研究会会長にも就任、「生産量本州一位を誇る熊谷の小麦を使って地域のブランド品ができないか」と試行錯誤し、目玉として「熊谷うどん」を誕生させた。



直営店「ライス・スクエア」

熊谷市の偉人といえば、鎌倉武士の熊谷次郎直実や近代日本最初の女性医師荻野吟子などが有名だが、農業分野では麦王(麦翁)と呼ばれた権田愛三も熊谷の出身。権田愛三は、麦踏みや二毛作など現在の小麦生産技術を全国に普及させた人物。麦王権田愛三を生んだ熊谷の地元小麦を一〇〇％使用した「熊谷うどん」で地域おこしと地産地消に取り組むとともに、全国展開も目指している。

安永元年(一七七二年)に糸繭商として店をかまえ、その後文化年代に穀物商を営んだ松本米穀精麦は今年で創業二三七年。第二次世界大戦後はいち早く精米精麦工場を復興させ、その後、配合飼料を取扱い、それに関連して鶏卵工場も設置し、鶏卵の集荷・販売も行うようになった。現在主力商品となった「彩(さい)たまご」は、平成十五年には県知事より「彩の国優良ブランド品」に認定され、安全・安心で美味しい卵として

DATA	
会社名	松本米穀精麦株式会社
本社	熊谷市末広1-79
社 話	048-523-1201
本 電	048-523-1200
F A X	048-523-1200
創 設	安永元年(1772年)
代 表	大正3年(1914年)
立 者	代表取締役社長 松本邦義
本 資	1,000万円
業 員	110名(関連会社を含む)
従 事	米・鶏卵・飼料・小麦粉・食品等卸売り、不動産売買・賃貸借・仲介および管理、直営農場の経営
事業内容	
http://www.naozane.co.jp/	

高い評価を得ている。また、次々に新しい商品情報発信し、消費者ニーズをいち早く探るためのアンテナショップ「ライス・スクエア」を本社社屋の一部で直営している。

松本米穀は、未来を担う子どもたちの「食育」も積極的に実施しており、「ぼくとわたしの稲作体験ツアー」では、小学生以下の子供と、その保護者を対象に春の田植えツアー、秋の稲刈りツアーを開催、その後、お米マイスターの社員を小学校の授業に派遣、「ごはんパワー教室」なども行ってきた。

松本社長は、「企業が農業との関わり方をさらに密接にし、生産者と一緒に考えながらより良い流通のしくみをつくりあげていきたい」と抱負を語った。熊谷を愛し地域の活性化に挑む若き社長の活躍が楽しみ。

西部 シグマ光機(株)

研究開発から生産設備まで「光」で解決する企業



森 昉二社長

シグマ光機(株) 森 昉二社長 写真 シグマ光機(株)は機械設計・光学設計及び精密加工力をベースにしたもの作りに堪能な三名の専門家(森氏もこの一人で二代目社長)がもつ個人企業を合体し、一九七七年に日高町(現日高市)にレーザー光学機器の生産および販売を目的として設立。シグマとはギリシャ語で「総和、融和、協調」を意味し、毛利家の三本の矢のたとえのように、どのような場合も創立者三名が力を合わせて事業を継続していこう



日高市下高萩の本社・工場

徐々に規格化・カタログ化して注文に応じていったが、更に民間企業にも目をつけはじめ、生産用の注文品にも対応、外への営業もスタートした。現在は部品としての製品も多いが部品を合わせたユニット製品にも力を入れ、モジュール化をはかっている。

DATA	
会社名	シグマ光機(株)
本社	〒350-1297 日高市下高萩新田17-2
本 電	042-985-6221(代) FAX: 042-985-6561
東 京	〒130-0021 墨田区緑1-19-9シグマ光機
電 話	03-5638-6551(代) FAX: 03-5638-6550
表 立	代表取締役社長 森 昉二
設 立	1977年4月
資 本	26億2千3百万円
従 事	371名(単体)
事業内容	光学基本機器製品(約2000種)、光学素子・薄膜製品(約1000種)、自動応用製品(約200種)、レーザーシステム製品、バイオ関連製品、光学システム製品
http://www.siguma-koki.com	

という決意をこめて命名された。96年には日本証券業協会に株式を店頭登録し、04年にはジャック市場の開設に伴い同証券取引所に株式を上場。この間01年には営業推進部門、本社機能強化拡充のため「東京本社ビル」(墨田区)を取得。現在は日高市の本社・工場、能登工場、技術センターの3工場、東京本社、大阪支店、九州営業所の3営業拠点、国内2社、アメリカ・中国に関連企業を持ち、各種のISOも積極的に取得している。

設立当時は光産業の中核となるレーザー技術の黎明期で実験用として理化学研究所、東大、産業技術総合研究所など大学や官公庁研究所のレーザー部品を納入していたが、これらの機器を

「研究開発から生産設備まで当社は「光」で解決する企業です」「産業を通じ社会の発展に貢献し、企業価値の増大を目指します」とある。

多く、可能性は無限と言えるほどあり、気が付いていないか、使いきれていない分野も考えられる。例示すると半導体製造装置、液晶のガラスカット、金属のカットや削り、レンズへの各種応用など数限りない。国内に類似会社も少なく、その技術には定評があり、産学官などのコラボ・連携をたえず行い、研究開発部門や品質保証には各界との共同研究も多い。また、レーザーの応用範囲の拡大により、ナノテク分野、バイオテクノロジー分野にも広がっている。

このように光研究、開発用の部品・ユニット・システムからFPD・半導体分野向けの「高性能レーザー加工装置」まで一貫した開発・設計・生産・販売が強みだがこれからは海外マーケットでのシェアアップも目指すとしている。そのコンセプトは

南部 (株) 中川製作所

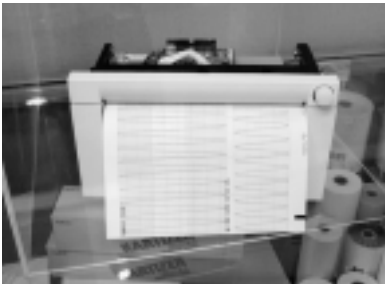
新型インフルエンザ感染対策の用品に注目する



一色 譲社長

当社は、もともとアスベスト対策などの労働安全衛生用品を二十年以上手がけており、培ったノウハウを新型インフルエンザ向け用品に応用したもので、保護衣、帽子、靴カバー、マスク、手袋、ゴーグル等を備蓄セットとして販売し好評を得ている。

中川製作所は一九五八年に設立され、OA(事務、情報通信)ME(医療検査機器)FA(設計・計測機器)分野



開発した医療用サーマルプリンタ

等で使用される各種プリンタレコーダー用記録紙、デジタルグラフィックス関連商品(コンピュータ・グラフィックスを活用した店舗装飾や車両装飾等)、環境配慮型商品労働安全衛生用品等の開発・製造・販売を事業としている。

当社は、脳波計用紙の分野で独自の地位を築き、ミニプリンタ用紙の開発、ファクシミリ用紙の実用化、インクジェット専用紙の開発等により新たなビジネスを創り出してきた。こうした独自の商品開発力をバックに一九八七年の北米進出を皮切りにドイツ、マレーシア、香港、オーストラリアへ進出、世界を相手にしたビジネスを展開している。

こうなるまでには歴史的な転換点が幾つかあったと、一色 譲社長は当時を振り返る。一九六三年セイコーエプソン(当時精工舎)から呼び出しを受け、三ロールの記録紙開発を依頼された。三ロールでは商売にならない。お断りしたが、妙に用途が気になった。引き返して尋ねると、東京オリピックの水泳公式記録測定器に

内蔵する記録紙に使うというオリピック候補選手だった自分の代わりにオリピックに行ってもらおうと最高の記録紙を作った。ここで実証された技術力がその後のインクジェットプリンタ用紙開発につながり爆発的なヒットとなる。

「我以外みな師という精神で謙虚に人から学ぶこと、大きな夢を持ち着実に実現を目指すことが経営者としての重要な資質」と熱く語る。

二〇〇八年にはプリンタ事業に参入、紙加工業の立場から紙の特質を生かしたプリンタ開発という長年の夢を実現し、医療用サーマルプリンタを開発した。

二十年前はOEMが百分であった売上を自社独自開発商品五十%までに引き上げ、収益力の安定化を図っている。今後もコスト競争の世界では勝負せず、お客様ニーズを的確に捉え、新商品を常に開発し続けていきたいと語られた。

DATA

会社名: 株式会社 中川製作所
本社: 茨城県錦町2-5-21
代表者: 代表取締役社長 一色 譲
設立: 1958年7月2日
資本金: 2,000万円
従業員数: 312人(国内パート含む)
事業内容: 紙加工品製造業
電話: 048-444-8211
http://www.nakagawa-mfg.co.jp

中部 池上金型工業(株)

陛下もご視察された世界トップレベルの技術水準確立

池上金型工業株式会社の創業は、昭和九年十月。本年で創業七十五年の長い歴史を有するプラスチック射出成形用金型及び金型部品のメーカーである。

現在では、中曽根事業所(久喜市)、大利根事業所(大利根町)の二つの金型工場及び金型部品の製造する河原井事業所(久喜市)の三事業所を有するほか、国内関係会社二社、海外生産拠点は、メキシコ、中国、マレーシアの三拠点を有する、射出成形用金型では、国内五指に入る企業である。

同社は、薄型TVや掃除機などの家電製品の筐体部材を主力に、自動車の内装部品、注射器などの医療機器、DVD用のケース、アイスクリームなどの食品用容器など、幅広い分野の製品量産のための金型を製造して

いる。中でも、三十七インチ以上の薄型TV外枠筐体の金型では、高品質、短納期のノウハウを保有している。

通常、金型メーカーは一つの分野の金型に特化しているケースが多いが、当社は五〇年以上にわたり累計三万型以上の様々な金型を製作してきた実績と技術を有し、多様な形状や多種類の樹脂素材に対応してきている。長年培った金型設計・製造技術に、CAD/CAM/CAEによる高速データ処理と高精度のNC工作機械による加工等最

とともに、これに熟練工の技術を組み合わせることで世界トップレベルの金型を製造している。

こうした取り組みと実績が評価され、経済産業省より、平成十九年六月に二〇〇七年元気な



天皇陛下に製造工程を説明する池上社長



技術者に質問する天皇陛下右端が池上社長

DATA

会社名: 池上金型工業(株)
本社: 北埼玉郡大利根町豊野台2-664-8
電話: 0480-44-8686
FAX: 0480-72-8160
代表者: 代表取締役社長 池上正信
創業: 昭和9年10月(会社設立 昭和20年5月)
資本金: 2億7540万円
従業員数: 228名
事業内容: プラスチック射出成形用金型及び金型部品の製造
http://www.ikigami-mold.co.jp

モノづくり中小企業三〇〇社、平成二十一年二月には「雇用創出企業一四〇〇社」に選定されるとともに、当社の研究開発事業が戦略的基盤技術高度化支援事業の認定を受けるに至っている。さらに、本年五月、天皇陛下下の産業施設視察対象企業となり、経済産業副大臣、経済産業省事務次官、関東経済産業局長等が随行し、天皇陛下が行幸されている。当社の現経営者、池上正信氏は三代にわたる「客先・取引先・社会のお役に立つ」の経営理念と「信和協労・少数精鋭・創意と誠実と熱意」の経営姿勢に基づき、日本工業大学大学院(専門職)技術経営研究科修士課程を修了するなど、金型業界の若手経営者の中では一目置かれる存在であり、池上社長のリードのもと当社はさらなる発展を期している。業界全体としては、ユーザー企業のグローバル展開と国内市場の縮小という逆風の下にあるが、当社は、今後も中核技術の強化と人材育成をベースとした技術経営戦略を立案・推進することにより、日本製品の優位性を支え続けるものと確信している。

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第55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



鋼・合成構造物の設計維持管理と制震ゴムなどの力学モデルの開発

理工学研究科環境社会基盤国際コース 奥井 義昭 教授

現在、以下の内容の研究を行っています。

- (1) 鋼橋および鋼コンクリート合成橋梁の設計法に関する研究、
- (2) 橋梁設計における安全係数の合理的決定法に関する研究、
- (3) 橋梁用ゴム支承の耐震設計用レオロジーモデルの開発とゴム支承の温度依存性に関する研究、
- (4) 橋梁維持管理のためのリダンダンシーや Vulnerability assessment に関する研究、
- (5) 結晶性硬岩の超長期劣化問題に対する解析モデルの開発、

以上のテーマは、構造物（特に橋梁）に係わるものと、ゴムなどの高分子材料や岩石の材料レベルでのモデル化や解析に係わるものに大別されますが、一貫しているのは力学的な挙動に係わる研究を行っています。

これらの研究テーマを行うために、有限要素法などの構造解析ソフトや材料試験装置を所有しています。

研究成果の一例として、鋼トラス橋のリダンダンシー解析結果を図1に示します。米国ミネソタでトラス橋が落橋した事故をご存知の方も多いかと思

います。今後、日本でも公共構造物の維持管理が重要なテーマになると考えられています。リダンダンシー解析とはある部材が破断した場合、橋梁全体が崩壊するか否かを数値シミュレーションで判定するものです。リダンダンシー解析の結果から部材の重要度を判定し、限られた維持管理のための予算の中から、重要な部材から重点的に点検調査することが可能になるものと期待されています。本研究室では合理的なリダンダンシー解析のガイドライン作りを進めています。

今後の展開としては、鋼合成橋梁の設計法の合理化、維持管理のための研究を進めようと考えています。ゴム支承に関する研究においては、速度依存性、温度依存性を考慮するためのモデル化や耐震設計での取り扱いについて研究を進める予定です。



図1 トラス橋のリダンダンシー解析結果の一例

1. 鋼・合成構造の設計法の開発
2. ゴムなどの高分子材料を用いた制震デバイスの解析と力学モデルの開発

学歴・略歴
奥井 義昭

(おくい よしあき)
 1985年3月 埼玉大学大学院理工学研究科修士課程修了
 1985年4月 川崎重工業(株)入社
 1989年4月 埼玉大学工学部助手
 1993年5月 博士(工学)(東京大学)
 1993年4月 埼玉大学工学部助教
 1996年5月~1997年2月 デルフト工科大学客員研究員
 2009年4月 埼玉大学工学部教授
 現在に至る



ウイルス、微生物類の新しい検出方法—糖鎖クラスター効果を基盤としたバイオセンサーの新開発—

理工学研究科物質科学部門 幡野 健 講師

これまでに我々は、機能性糖鎖を細胞表層の糖鎖のように集積化させることにより糖鎖単体よりも接着能が3桁も高められる糖鎖クラスター効果を利用し、カルボシランデンドリマーを糖鎖の集積場とする O157 の産生するペロ毒素、インフルエンザウイルス、 Dengue ウイルスに対する阻害剤(1)の開発を行ってきた(各々 R=Gb3、SLac、nLac4)。一方、感染症の原因となるウイルス・微生物の分泌する毒素による感染を最小限に止めるため、安価・迅速・簡便な方法の開発が現在でも進められているが、これら全てを満たす画期的な検出方法はまだ確立されていない。そこで我々は1のウイルス・毒素に対する選択的接着能を利用した新しいウイルス・毒素の検出薬の創製に着手した。

ウイルス・毒素を視覚的に検出可能にするには、それらの存在により色調や強度が変化する特殊な色素もしくは発光部位を1に導入する必要がある。我々は、その様な部位として凝集状態によりフォトルミネッセンス(PL)強度が変化するシロール基に着目し、これを組み合わせた化合物(2)の創製を行った。毒性の無いピナッツレクチン(PNA)をウイルス等の代替物として用いた検出試験を行

った。その結果、PNAが存在しないとき2 (R=Lac) は HEPES 緩衝液中で非常に強い PL 発光を示したが、PNAの添加とともにその強度は徐々に減少し、最終的に1/20まで低下した。その強度差は肉眼でも容易に識別可能な程であった。この蛍光消光現象と糖鎖の標的認識能の組合せを利用すれば、レクチンの一種であるウイルス・毒素の検出も原理的に可能である。本方法の特徴を下記にまとめた。

- 検体との混合、PL 観察の2工程による簡便・迅速な検査の実現
- 紫外線ランプがあれば何処でも検査できる利便性
- 糖鎖置換により標的物を替えられ、様々なウイルス等の検出に応用可能
- 1検査での使用量が非常に少量のため安価な検査が実現可能

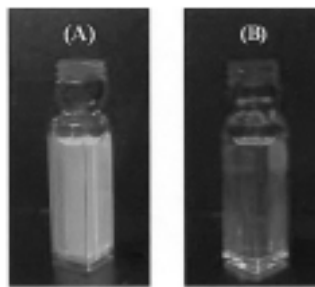


Figure 2: Fluorescence of glycofluorochrome of the HEPES buffer solution of 1 in the (A) absence and (B) presence of PNA. Excitation: 360nm.

1. 簡便・迅速・安価な検査薬としての実用化
2. 本研究の原理を利用したより使い易い形の検出キットの考案と事業化

学歴・略歴
幡野 健

(はたの けん)
 平成3年3月 東京電機大学工学部応用理化学科卒業
 平成5年3月 茨城大学大学院理学研究科化学専攻修士課程修了
 平成9年3月 筑波大学大学院化学研究科化学専攻博士後期課程修了
 平成9年4月 The University of Toronto 博士研究員
 平成10年10月 九州大学有機化学基礎研究センター非常勤研究員
 平成12年4月 理化学研究所フォトダイナミクス研究センター フロンティア研究員
 平成13年4月 埼玉大学工学部機能材料工学科 助手
 平成16年4月 埼玉大学工学部機能材料工学科 講師
 現在に至る

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第35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



新製品開発、生産性向上に必要な CAE 技術

製造技能工芸学科 野村 大次 教授

CAE 技術に関する研究、有限要素法の要素開発、PC クラスタを用いた並列計算の研究等が専門です。

CAE とは1980年米 SDRC 社の Jack Lemon らによって提唱された概念で、設計・解析・製造・試験を統一したシステムのもとで生産性向上を目指そうとするものです。SDRC 社ではそれを実現するソフトウェアとして I-Deas を開発しました。その後 CAE は解析そのものをさすことが多くなりましたが、本来はもっと大きい概念です。

設計はものづくりのベースであり、CAE は設計の強力なツールといえます。然し CAE ソフトウェアは入力さえすれば何らかの結果が得られるので、それを正しく評価し、設計に適切に反映させることが重要であることを、私は常に学生諸君に強調しています。そのためには基礎学問や CAE ソフトウェアの処理内容を理解することが肝要であり、本学製造学科での CAE 教育ではそこに力点をおいた授業を行っています。

最近では設計のみならず、製造工程でも CAE が活用されるようになって来ています。当研究室でも構造解析以外に鍛造解析・射出成形解析・板成形解析等の分野で加工実験も含めた研究を行っており、製造機械設備の充実した本学ならでの CAE 研究になっていると自負しています。

埼玉県の産業界との CAE に関する相談は現在のところ、それほど多くはありませんが、CAE 技術を使つての各種解析相談があれば是非、大学の門を叩いて頂きたいと思えます。本学には最新の CAD と CAE ソフトウェアを備えていますので、強度設計分野のみならず、製造プロセス分野でもお役に立てられるのではないかと考えています。

私の研究室の卒業生にも製造現場での生産技術に携わる者が多いのですが、現場でも CAE を活用することが多くなったと言います。CAE は設計・製造に益々重要なツールになって来ています。

野村大次 (のむらだいじ) 教授 名古屋工業大学大学院 (修士課程) 修了、三井造船(株)勤務をへて2001年からものづくり大学教授、技術士 (情報処理部門・情報数理)、特種情報処理技術者、CAE・構造解析・有限要素法・計算力学・材料力学等が専門で支援可能分野。(連絡先: 048-564-3845)



高品質化とブランド化

建設技能工芸学科 赤松 明 教授

我が国は、ものづくり立国だといわれ、生産の効率化や品質の向上のために躍起となってきました。そのために、多くの人々は、日々あくせくと額に汗し、ものづくりに従事してきました。ところが、昨年起こったアメリカのリーマンショックを発端にして世界的な恐慌に陥ってしまいました。この世界恐慌により、各国で生産調整がなされ、労働者のリストラが行われました。我が国も、その渦に飲み込まれ、あくせくと汗を流し、ものづくりに従事してきたにもかかわらず、多くの企業が廃業や倒産に追い込まれてしまっています。そのために、消費者の購買意欲の低下にともない、買い控えが進み、ますます、生産量が低下しているのが現状です。

私の専門である家具業界においても極めて厳しい環境にあります。家具は、私たちの日常生活において欠かすことのできない身近な生活用具です。生活様式の洋風化で椅子式の生活が一般化し、椅子や机などの家具を日常的に使用

しています。そのために、家具を設計する際には、機能(何に使うか)・材料(何で作るか)・構造(どのような骨組みにするか)・技術(どのように作るか)・造形(色や形は美しいか)・価格(品質にあった価格か)・廃棄(環境に配慮しているか)などの要件を満たした家具が求められてきました。

しかし、これらの要件を満たすことは必要最低限の要件で、今日の厳しい経済状況を脱するには、他に付加すべき要件があると考えます。それは、子供から孫へ、さらに次の世代へと、受け継ぐことができる高品質であり触覚的・視覚的に高い評価が得られる要件を持ち合わせたブランド力のある家具であるといえます。

私の研究室では、新しい木材や木質材及びその他の材料を使った加工法の開発や人(人体)と家具との関係について感性的な視点から研究しております。そこで、埼玉県の関係産業界との連携を密にして実学的な連携を促進したいと思っています。

赤松 明 (あかまつ あきら) 教授、農学博士 職業訓練大学木材加工科卒業、同助手、助教授を経て2006年4月よりものづくり大学教授 日本木材学会、日本デザイン学会、木材加工技術協会会員。技能五輪全国家具職種競技委員、技能五輪世界大会エキスパート。(連絡先: 048-564-3853/akamatsu@iot.ac.jp)

県政情報

第49回

埼玉県と楽天株式会社 社が観光振興で連携、 共同企画スタート

◆埼玉県と楽天株式会社が観光振興に関する連携協定を締結

7月3日に、上田知事と三木谷会長が連携協定に調印し、埼玉県と楽天株式会社（以下、楽天）が今後連携して地域社会の発展に取り組むことを確認しました。

調印式と同時に行われた記者会見で、上田知事は「楽天市場には、（ショッピングや旅行の予約による）データがある。インターネットではこのデータがスピーディに把握できるので、消費者の動きがすぐに見える。県の産業施策にもこのデータが生か



せるのではないかと語りました。
また、三木谷会長は「データを持っていることが楽天の強みなので、楽天のデータを活用して県と一緒に戦略を立てることができれば」と連携の効果に期待を寄せていました。

◆「埼玉県のづくりスタンプラリー」に楽天がタイアップキャンペーンを実施

県では、協定締結後の共同企画として、埼玉県と楽天が共同で産業観光の取組を活性化させるキャンペーンを実施しました。

工場見学や伝統工芸体験などに参加してスタンプを集める「埼玉県のづくりスタンプラリー」に楽天がタイアップし、楽天サイトの中で利用できる「楽天スーパーポイント」をプレゼントするキャンペーンを全国で初めて実施しました。（スタンプラリー及び楽天のキャンペーンは9月13日で終了）



◆「まち楽 埼玉」に「見ごろ食べごろ あっ！ちよっと驚き埼玉県」開設

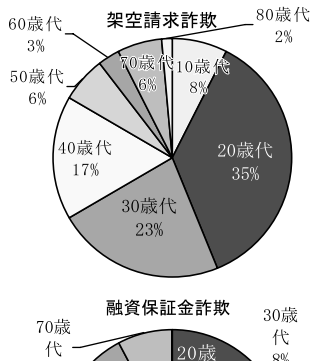
日本最大のインターネットショッピングモール「楽天市場」を運営する

楽天の地域情報サイト「まち楽 埼玉」に、埼玉県と楽天の共同企画「見ごろ食べごろ あっ！ちよっと驚き埼玉県」(URL <http://event.rakuten.co.jp/area/saitama/teup/>)を7月3日に開設しました。同サイトでは、県の観光情報やB級ご当地グルメの紹介など埼玉県からユーザーに向けて直接情報を発信しています。

振り込め詐欺に遭わないためのお願い 架空請求・融資保証金詐欺に注意！

埼玉県警察では、振り込め詐欺被害を防止するため、関係機関・団体等とともに各種キャンペーンの展開や防犯メールの発信、自治会の回覧板による呼び掛けなど、様々な広報啓発活動を実施しています。

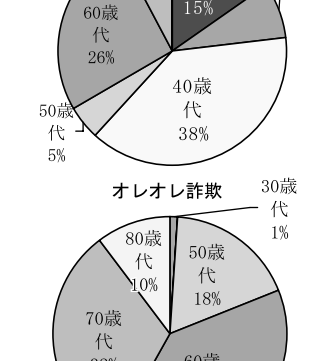
しかし、「振り込め詐欺は高齢者が騙されるもの」とか、「自分は騙されない自信がある」といった先入観を持った方もいます。



被害者に高齢者の方が多いのはオレオレ詐欺と還付金等詐欺です。働き盛りが狙われるのが架空請求詐欺と融資保証金詐欺になります。

円グラフを見ると、架空請求詐欺の被害者の70%以上が20歳代から40歳代です。また、融資保証金詐欺の被害者の60%以上が20歳代から40歳代の方が占めていることが分かります。

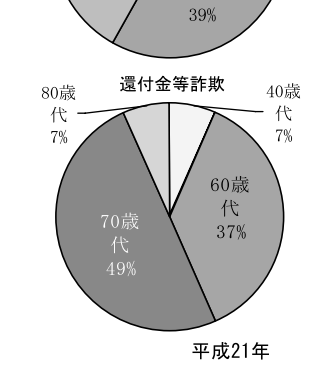
被害を防止するためには、しっかりとした知識を身につけて、冷静に判断することが必要です。



各企業でできる範囲の啓発をご検討いただきたいと思います。
※被害に遭わないために手前式の防犯教室も開催いたします。ご相談、ご質問はお近くの警察署の生活安全課又は埼玉県警察本部振込め詐欺（恐喝）総合対策本部まで。
〈問合せ〉県警察本部生活安全企画課（048-832-0110）
URL www.police.pref.saitama.lg.jp

平成21年1～8月

区分	認知件数 【（ ）は未遂】	被害金額 【千円以下切捨て】
振り込め詐欺	362件(13)	5億1,358万円
オレオレ詐欺	215件(12)	3億5,177万円
架空請求詐欺	73件(0)	1億562万円
融資保証金詐欺	40件(0)	3,382万円
還付金等詐欺	34件(1)	2,235万円



低成長時代の就業規則の

見直し・改訂のポイント

— 第九十一回 —

労働契約法の企業実務上の

対応について(その5)



弁護士 安西 愈

四 契約法の信義則の 規定化の意義をめぐって

1、なぜ労働契約法に信義則の原則か

労働契約法第三条四項は「労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。」として、いわゆる信義則の原則を定めている。

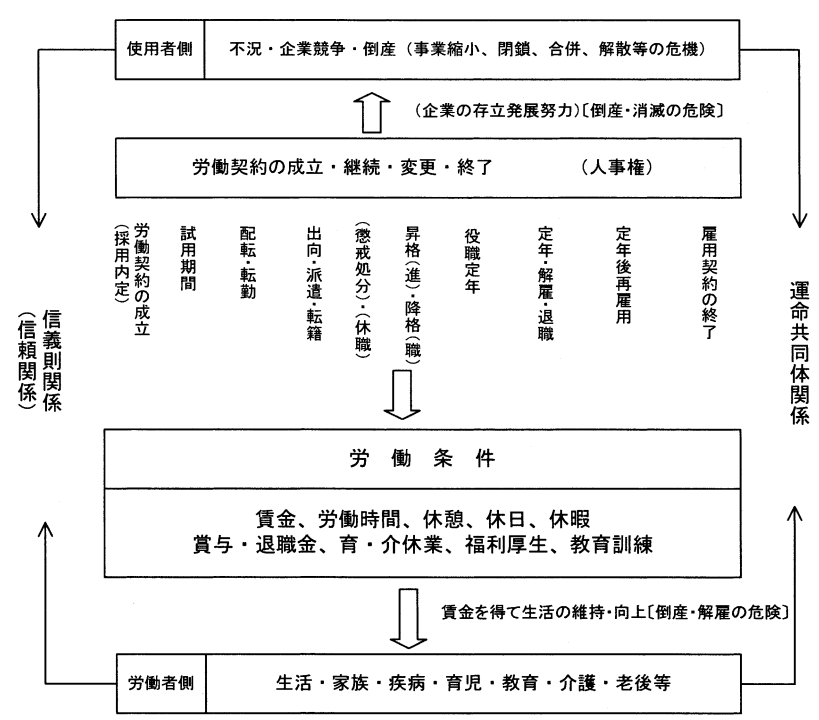
本条は、民法第一条二項に規定された『信義誠実の原則』を労働契約において確認した規定であるが、労働契約法という特別法において規定される以上は、それなりの意味がある。それは労働契約関係は、売買契約などのように一回的な契約でなく、一般的には採用から定年退職まで(その後の再雇用までも含む)にわたる長期の契約関係である点に特徴があるからである。

特に終身雇用慣行といわれる採用から定年まで一つの企業で勤務する労働者が多い我が国では、四〇年以上にもわたる長期間の継続的雇用関係となるのが一般的である。そして、常に労働者の働く企業は資本主義社会の自由競争の下において、事業の縮小、閉鎖、合併、解散等によって消滅の危険すらあり得るといった景気変動や企業間競争による浮沈が日常的である。

一方、労働者側はそのような倒産の危険を常に孕む企業に雇用され、賃金を得て生活し家族を養い子供を育て、教育するという勤労者としての家庭生活を営んでいるのである。したがって、企業の存立は自己の生活の維持上の命題でもある。労働条件の向上、生活の安定はまさに企業の発展にかかっている。そこにおいて使用者と労働者とは利害が一致し、ともに企業の永続的發展をはかる必要がある。

この労使の継続的な契約関係と生活保持の共同体の関係にあるからである。

第1図 労働契約上の信義則の根拠



るのであって、その意味では運命共同体といえる(第1図参照)。すなわち、なぜ労働契約法において信義則の原則がわざわざ定められたかという点と基本は、いわばこの労使の継続的な契約関係と生活保持の共同体の関係にあるからである。

2、労使対決から信頼関係へ

労働契約法が成立し、共存共栄、相互信頼の立場に立った労使間の信義則の原則が特に同法上規定化

されたということは、過去の時代に主張されていた「労働」と「経営」は、敵対的關係にあり労働者階級の団結闘争により「経営」を打倒し、労働者階級の社会を実現するという「労使対決」の構造は終わったことを意味している。

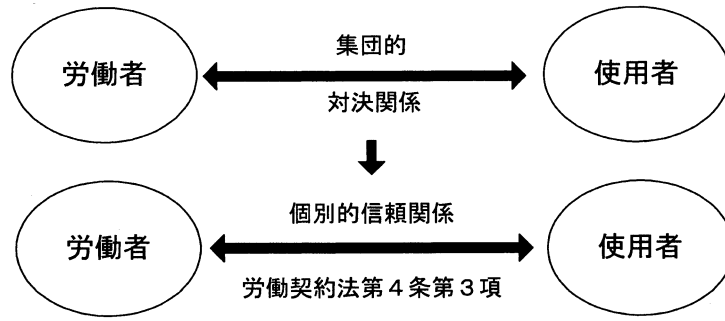
すなわち、「労働法の憲法上の基本構造」に関しては、「その中軸に団結権と団体行動権との保障が存在する。この保障の中にはゼネストも含まれ、ゼネストには現実には革命的エネルギーが内在す

る。あたかもこれに対応するかのようになり、憲法の規範的構造そのものの中に社会主義的原理が規範化されている。したがって労働者たちは憲法上の保障のもとに労働組合を組織し、その強大拡大をはかり、団体交渉し、ストその他の争議行為を媒介として団結し、労働協約を締結し、その失効とともに再びおのずから必然的に強大化する組織力を利用し、より有利な労働条件の獲得を目ざして団体交渉し、争議行為をなし、団結し、労働協約を締結する。これをくり返すごとに自然必然的に労働協約の内容は労働者に有利に向上する。それに加えて、労働者たちは憲法上の規範的拠点にもとづいて生存権や労働権または労働者保護権の実現をめざす基本的要求をも強制することができる。ゼネストによってこの要求の貫徹をはかることも憲法の規範的構造から許容されなければならない。したがって、憲法上の労働法的規範的構造または労働者組織の拡大強化の必然性を媒介し事実上革命の危険を包有する。(浅井清信「労働基本権と公共の福祉、権利の濫用」下「一三三〜一三四頁」という、労働と資本(経営)の対決の時代には、労使は共存共栄の時代ではなく、打倒すべき対象すらあったのである。それが今日では、労使間の信義則の原則に立って両者は保護・配慮の關係、あるいは誠実信

頼義務と安全配慮義務といった労使双方が信義則に立った関係を形成しているのである。

労働契約法は、まさにこのような労働者と使用者が相互信頼関係に基づく保護、配慮、誠実、協力といった信義則関係を構築し、当事者間の自主自由な合意による安定的契約関係を指向するものであり、ここに労使関係は対決から信頼関係に変わったことを意味する。

第2図 対決から信頼へ



3、働きやすい職場への使用者の配慮義務

労働契約関係における信義則はいろいろな場面において認められ

るが、「労使対決」の終焉を物語るものは、使用者の労働者に対する信頼関係、働きやすい職場環境の形成への配慮義務の確立ということである。すなわち、これはもともと安全配慮義務の考え方に基づくものであり、「安全配慮義務は、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方または双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきもの」(昭和五〇・二・二五最高裁第三小判決、陸上自衛隊八戸車両整備工場事件)とされているとおり、信義則上の付随義務として発生する義務なのである。そして、人間関係を含む職場環境についても、「使用者は被用者に対し、労働契約上付随義務として信義則上職場環境配慮義務、すなわち被用者にとつて働きやすい職場環境を保つように配慮すべき義務を負っており」(平九・一・五津地判、三重セクハラ事件、労判七二九号五四頁)とされ、また、「使用者は、被用者との関係において社会通念上伴う義務として、被用者が労務に服する過程で生命及び健康を害しないよう職場環境等につき配慮すべき注意義務を負うが、そのほかにも、労務遂行に関連して被用者の人格的尊厳を侵しその労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防ぎ、又

はこれに適切に対処して、職場が被用者にとつて働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務もあると解される」のであり、「被告代表者は、文字どおり代表取締役であるから、いずれも原告の上司として、その職場環境を良好に調整すべき義務を負う立場にあつたものといえる。」(平四・四・一六福岡地判、福岡セクハラ事件、労判六〇七号六頁)という時代となつたのである。まさに職場の人間関係を含む職場環境良好化義務を使用者が負うようになったということとは、労使対決の終焉が立法上も明白になったものといえる。

4、信義則をめぐる正社員と非正社員の問題

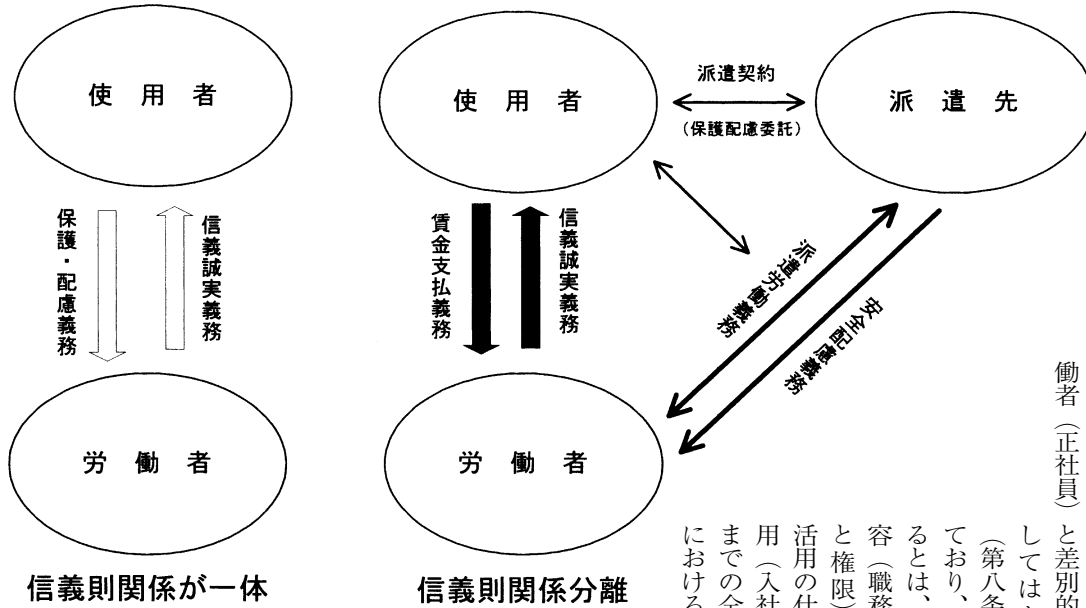
「信義に従い、誠実に権利を行使し、及び義務を履行する」(労働契約法第三条四項)という「信義誠実の原則」を「信義則」といい、これは取引の当事者は権利の行使や義務の履行において更に相手方の正当な期待や信頼に応え、それを裏切らないで誠意をもって行動すべきであるという法的価値をいう。裁判例において労働関係については最初に信義則が登場したのは「従業員は、労働契約関係に随伴する信義則上の要請として、企業の秘密を洩らしその信用を損なう等一般に企業の利益を害するような言動をしてはならない忠実義務を負うものと解されるから右義務

に対応して、従業員の職務外における私的な素行、言動についても、それが企業の運営に何らかの悪影響を及ぼし、それによつて企業の利益が害され又は害される虞があると認められる場合には、その限りにおいてこれを懲戒の対象とし得るものといふことができる。」(昭和四一・二・一〇東京地判、横浜ゴム事件、労民集一七巻一四七頁)との判示である。その後労働者の信義誠実義務の根拠、範囲をめぐって争いがあり、この概念については「ドイツ労働法では、労働者の誠実義務は使用者の配慮義務と対をなし、人格的共同体関係としての労働関係に内在した義務と理解されてきた。しかし最近では、労働関係をこうした特殊な法律関係と捉えることに否定的な見解が強くなり、そこではまた労働者の行動を余りに広く把握する誠実義務の概念についても批判が加えられているところである」(和田肇「労働者の誠実義務」ジュリスト「新労働法の争点」一七四頁)とされている。しかし、労働契約はその継続的性格あるいは人格的性格から労使間においては強い信頼関係が要求されることは間違いなく、その後最高裁も信義則上の包括的な義務を認めている(昭和五八・九・八最高裁一小判決、判時一〇九号二二頁ほか)。

そして、「労働契約法という特別法が制定される以上は、労働契

約法固有の原則としても信義則を明記する、ということは大きな意味がある」(野川「わかりやすい労働法」八七頁)と解されている。ところで現在、非正規雇用の問題が大きな雇用不安となっている。「なぜ正社員と非正社員との間に労働条件等について格差があるのか」ということが問題になるが基本的には、労働契約関係における信義則の差異ではないかと思われる。すなわち、通常の労働契約においては雇用主と労働者は一体的関係に立っており、労働契約関係の特徴である人格的、組織的、継続的性格は労使間で合致し、人格的共同関係が形成され、信義則関係は高度となる。したがって、使用者の労働者に対する保護・配慮義務と労働者の信義誠実義務とは対応して一致する関係にある。ところが、労働者派遣等三者間の労働関係の雇用になつてくると雇用主と使用主は分離され(使用と雇用の分離)労働者の信義誠実義務に対応する保護・配慮義務(特に安全配慮義務)は、実際の派遣労働者に指揮命令して使用する派遣先に委託されることになる。しかし、派遣労働者は派遣先とは雇用関係にはないもので、労働契約に附随する信義誠実義務も希薄化して、誰に保護・配慮を要求し、誰に信義誠実を通せばよいのか、不明白となることが基本的な問題となる。

第3図 保護配慮義務と信義誠実義務



すなわち、第3図のとおり、通常の労働契約では労働者の信義誠実義務と使用者の保護・配慮義務は対応関係に立っているが、派遣関係の場合にはこれが分離していることが労働関係を希薄化し、諸問題

を発生させている原因と思われる。5、パート労働と信義則との関係
ところで、平成二十一年四月一日からのパート労働法においては、通常労働者（正社員）と同視される短時間労働者について、通常労働者（正社員）と差別的取扱いをしてはならない（第八条）と定め

ており、同視されることは、①職務内容（職務上の責任と権限）、②人材活用の仕組みと運用（入社から退職までの全雇用期間における人事配置

第4図 人格的・継続的性格の差異と信義則

正社員	非正社員
終身雇用の原則	期間雇用の原則
キャリア長期形成による昇格	短期特定業務の処理遂行
配転、転勤、出向	業務・職種限定
総合能力形成	限定業務能力
競業禁止義務	競業禁止義務なし
企業の社会的成員責任	企業の業務限定責任

職務上の権限・責任と人材活用の仕組み・運用の差異

等キャリア（能力）形成の内容と昇進や昇格等の企業内人事システム、が同一か否かといった観点から判断される。そこで、正社員と非正社員との労働契約に附随する信義則の程度内容の差異という点に着目するならば第4図のように両者の雇用形態の性格、雇用上のシステムの差異は明白であって、このような雇用上の信義則の原点とされる人格的・継続的關係に差異がある場合には両者は同一視されることはない。しかし、これらの点が不明白になり、混乱すると両者の差異は不明確になってしまい、結局「同視される状態」となるので、注意しなければならない。

新型コロナウイルス
特別就業規程

弁護士 安西 愈

最近、また急速に感染が拡大した新型コロナウイルスエンザについて、企業の対応措置が急がれているが、罹患従業員を休業させること一つとってみても企業の法的根拠措置と対応ができていないとはいえない状況である。

この点について、企業内の従業員の感染防止や健康管理の基本法である労働安全衛生法においては、「病者の就業禁止」として、「事業者は、伝染性の疾患その他の疾病で、厚生労働省令で定めるものにかかった労働者については、厚生労働省令で定めるところにより、その就業を禁止しなければならない。」（六八条）と定められている。そして、同条に基づき労働安全衛生規則第六一条一項は、「事業者は、次の各号のいずれかに該当する者について

インフルエンザ
労働法

は、その就業を禁止しなければならない。ただし、第一号に掲げる者について伝染予防の措置をした場合は、この限りではない。」として、「病者伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった者」（第一号）とされている。

ところが、「本条第一号のうち法定伝染病者については、伝染病予防法によって予防の措置がとられるから本号の対象とはならないこと」（昭和二十四年二月一〇日基発一五八号、昭和三十三年二月一三日基発九〇号）とされている。そして、伝染病予防法は、平成一〇年に感染症法が制定され、同法は廃止された。したがって、現在は「病者伝ばのおそれのある伝染病」は、感染症法に

よることになっている。そこで、新型コロナウイルスエンザは同法で「新型コロナウイルス等感染症（同法第六条七項）に指定されており、感染患者の就業禁止等は、労働安全衛生法上の就業の禁止（同法の就業禁止措置の違反には罰則が定められている。）からは除かれ、感染症についての都道府県知事等の感染症法についての対応措置によることになっている。そこで、企業自身の措置として、新型コロナウイルスエンザについての企業内の安全衛生対策を講じなければならない。このため、企業としては、万一の流行の拡大に備えて「新型コロナウイルス特別就業規程」といったものを就業規則の付属規定として定め、感染予防の発生対策に努める必要がある。

例えば、一般事業者へのガイドラインでは、「従業員に対し検温を徹底し、感染の疑いのある場合には出勤させないようにしましょう。」とあるが、それを実施するためには、例えば、「第〇条 新型コロナウイルスエンザ特別規程が発動されたときには、従業員に対し出勤時において検温等、健康状況を報告させ、感染の疑いのある従業員に対しては、就業を禁止し、病院で診療を受けること及び罹患判明者にはその感染を命ずることがなくなるまで、休業及び自宅待機を命ずる。」といった定めや、また出勤時の健康チェックは感染者等の入場防止のためであるから、出勤時刻前に行わせることなども定めておかないと入場時チェックが労働時間が混雑する。

新型コロナウイルス特別規程としては、第一に従業員の感染防止と健康管理、第二に休業等の場合の賃金の取扱い、第三に事業の継続計画と勤務要員の取扱い、第四にワクチン等予防接種措置等の事前対策（家族を含む）といった規定を網羅しておく必要がある。

埼玉県教委が高校進路・就職指導者セミナー開催

埼玉県教育委員会は、『平成二十一年度埼玉県高等学校進路・就職指導者セミナー』を八月二十六日(水)、さいたま市民会館浦和大ホールにて開催した。写真。

このセミナーは平成二十年度までは本会と連合埼玉を母体とした「埼玉県地域労使就職支援機構」が埼玉県、埼玉県教育委員会と共催し、五年間実施してきたもので、企業が望む進路指導のあり方を実際に進路・就職指導に当たる県内高校教員の認識を深めることを目的に開催してきた。昨年度で労使

修した経験、学んだこと、企業が求める学生像などを講演した。

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、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、今年で十三年目を迎え、毎年五名程度、延べ六十六名の教員を派遣している。民間企業で一年間実際に就労しながら企業の実態を肌身で体験するもので、派遣先民間企業の大半は本会が推薦している。また、本会が教育局と連携しながら派遣研修を始めたことにより、こ



修した経験、学んだこと、企業が求める学生像などを講演した。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、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、今年で十三年目を迎え、毎年五名程度、延べ六十六名の教員を派遣している。民間企業で一年間実際に就労しながら企業の実態を肌身で体験するもので、派遣先民間企業の大半は本会が推薦している。また、本会が教育局と連携しながら派遣研修を始めたことにより、こ

のセミナーや四者面談会などの実施にも繋がっている。

講演した三名の教員は、それぞれ業種も職種も違う民間企業で一年間就業体験し、その成果と課題について発表した。気づいたことや学んだこととしては、

◆製造業には夢がある。また中小企業だからこそ仕事を任せてもらえることに気づいた

◆三現主義(現場、現実、現物)の実践

◆効率的な時間の使い方やコストの削減意識

◆お客様に対する感謝の気持ちと接し方

◆組織におけるコミュニケーションの大切さ

◆教師はもっと汗をかけと言われたこと

◆職業プロとしての自覚

◆地域社会との連携の重要性

◆などを述べ、これからの進路指導については、

◆在学中にインターンシップなど

で職場体験させ、自分の将来を考えさせることが効果的

◆生徒との接し方、特に生徒の好きなことや興味、目標などによく耳を傾けるとともに持たせるように指導すること

◆製造業の重要性と自己アピール要素の認識や醸成の必要性などを強調した。

◆三名の教員は二様に、「外に出ることにより、今まで見えなかったことに気づいたり、ふりかえることができた」と感想を述べた。

この進路・指導者セミナーとともに、昨年度まで労使就職支援機構が開催してきた「四者面談会」(生徒・保護者・教員・産業人経営者の四者)も県教育委員会が継承し、今年度も実施することとなっている。本会は、今後も民間企業等派遣研修での会員企業推薦や四者面談会の産業界側経営者の派遣などで、教員の意識改革や高校生の職業感や就業意識の醸成活動に協力していく。

皆様からの寄附により成り立っています。

寄附の方法として、①NPOを広く支援できる「一般寄附」、②身近な団体を希望して寄附できる「団体希望寄附」。③興味のある分野の活動を支援できる「分野希望寄附」を用意しています。特に今年度からは五〇万円以上の分野希望寄附をいただいたときは、助成事業名に寄附者の方が愛称をつけることができる「ネーミング事業」を創設いたしました。

なお、個人で一〇万円、団体で五〇万円以上の寄附については、知事から感謝状が贈呈されるほか、埼玉県NPO情報ステーションにバナー広告が掲載されます。この機会に是非寄附を通じての社会貢献をご検討ください。

〈税法上の優遇措置〉

埼玉県NPO基金への寄附には税法上の優遇措置があります。

法人の場合…全額が損金算入されます。

個人の場合…所得税、個人住民税、相続税について優遇されます。

〈問い合わせ〉

県NPO活動推進課(048-830-2828)。ホームページ(埼玉県NPO情報ステーション)でも紹介されています。

http://www.satamaken-npo.net

埼玉県NPO基金への寄附をお願いします!!

「NPO」とは、まちづくりや環境保全など、様々な地域の課題に自発的に取り組み、継続して社会貢献活動を行う営利を目的とし

ない民間団体です。

「埼玉県NPO基金」は、これらのNPOの活動を支援するために創設した基金で、県の拠出金と

中込秀明氏(富士電 子社長)が優勝

青年経営者部会 第37回親睦ゴルフ大会

青年経営者部会の第三十七回親睦ゴルフ会が、七月八日(水)霞ヶ関カンツリー倶楽部東コースにおいて開催された。

青年部会のゴルフ大会は年間二回開催されており、HC方式による十八ホールストロークプレーで競われる。また、賞品は優勝(副

賞・ゴールドカード)、準優勝、三位、ベストクロス、ラッキー7、ブービー賞、敢闘賞、参加賞、大波、小波、水平賞と全て商品券であり、好評である。

この日は梅雨時季であり、良好のコンディションとはいかなかったが、初参加の岩堀和久氏(岩堀

建設・社長、大野哲也氏

(大野建設・営業次長)も交え、さわやかな、楽しいゴルフ会であった。

このような中で中込秀明氏(富士電子・社長)が優勝とベストクロスを手中に収めた。準優勝は山崎嘉正氏(亀屋・社長)、第三位は吉野寛治氏(吉野電化工業・社長)であった。

表彰式・パーティは、古川部長にご挨拶をいただいた後、参加メンバー全員が本日のゴルフ、近況等を語った。その後、和気藹々とした懇親会が進み、会員相互の啓発・交流は、一層深められた。



大会が行われた霞ヶ関カンツリー倶楽部



優勝した中込秀明氏(右)、左は古川部会長

UR賃貸住宅

コスト削減!

礼金・仲介手数料・更新料不要なので、コスト削減をお手伝い。

団地いろいろ!

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

埼玉県内約130団地!!

社宅ならUR賃貸住宅

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

社宅UR

HPからも予約できます

検索

入居者募集中!

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

街に、ルネッサンス



UR都市機構

埼玉地域支社 住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

日本経団連

提言 提案など

社内広報の定義・具体的活動と社内広報総合評価診断チェックシート調査結果を発表

日本経団連事業サービス社内広報センター

日本経団連事業サービス社内広報センターは、このほど「社内広報の定義とその具体的活動」ならびに「社内広報総合評価診断チェックシート調査」の結果を発表した。同センター内に設置された社内広報総合評価委員会では、企業と社会（ステークホルダー＝利害関係者）との双方向コミュニケーション活動が重要であり、従業員は重要なステークホルダーの一部であるという認識の下に、「社内広報の定義とその具体的活動」をまとめた。その概念規定を基準にして110の評価（チェック）項目からなる「社内広報総合評価診断チェックシート」を作成。その目的は会員各社の社内広報活動がスムーズに機能しているかどうか、その強みや弱みを社内広報担当者や責任者に自己診断してもらうためである。

同調査は、チェックシートを配布した社内広報センター会員を対象に2008年1月から09年4月にかけて実施、62社から回答を得た。それによると、「経営ビジョンの社内伝達やトップダウン型の企画内容には自信あり」「広聴活動は低調」「従業員の意識を鼓舞する特集企画は紙媒体がメイン」「イントラネットは迅速で安全な情報伝達手段として活用」などの諸点が浮き彫りになった。「社内広報の定義とその具体的活動」と「チェックシート調査結果」の概要は以下のとおり。

1. 社内広報の定義とその具体的活動
社内広報とは企業と従業員、従業員相互が理解し合い、信頼関係を築くこと
社内広報総合評価委員会では、「広報」の中に存在する「社内広報」の定義について検討し、次のとおり規定した。社内広報とは、「企業」と「ステークホルダー」としての従業員」とのインターナルコミュニケーション活動および従業員同士のコミュニケーション活動である。企業と従業員の良好な関係を構築し、企業は「社会的存在意義」のあるものとするために、従業員の満足度を高めて理想的な組織風土を創造し、従業員の組織人・社会人・個人としての能力向上に寄与する活動である。その上で社内広報が取り扱うべき領域、つまりその具体的活動として、以下の11項目を取り扱わなければならないとした。
 1. 経営理念・ビジョン・方針などの浸透と一体感を醸成する活動
 2. 経営課題・経営計画の理解を促進する活動
 3. 企業全体と、自部門と他部門の役割の相互理解を促進する活動
 4. 組織風土と企業文化を創造・維持継続する活動
 5. 従業員のモチベーションを向上させる活動
 6. コンプライアンス（法令順守・倫理観を徹底する活動
 7. 危機管理意識を醸成する活動
 8. 教育および業務上のコミュニケーションを補完する活動
 9. エンプロイヤビリティの向上に貢献する活動
 10. 社内外の知識・情報のギャップを是正する活動
 11. 組織人・社会人・個人としての意識・態度・能力を向上させる活動
- これら11項目は、社内広報活動を行うにあたって常に意識しなければならない。
2. 社内広報総合評価診断チェックシート
経営ビジョンの社内伝達には自信、一方で広聴活動は評価が低い
62社から回答を得た「社内広報総合評価診断チェックシート」は、「1 社内広報を円滑に進めるための諸活動（社内広報全般）」、「2-1 紙媒体・社内広報の媒体を企画し、クオリティを高める活動（編集方針・企画内容、編集技術など）」、「2-2 イン트라ネット・社内広報の媒体を企画

し、クオリティを高める活動（編集方針・企画内容、編集技術、運営体制など）」の3部から構成されている（以下略）。

09年夏季賞与・一時金大手企業 妥結結果（最終集計）

167社平均75万3500円

日本経団連は7月31日、「2009年夏季賞与・一時金 大手企業妥結結果（加重平均）」（最終集計）を発表した。それによると調査対象（従業員500人以上、21業種253社）の79.1%に当たる200社が妥結しており、このうち平均額がわかっていて167社の妥結額平均は75万3500円、アップ率はマイナス17.15%（前年夏季の最終集計結果173社、90万9519円）であった。額・率ともに前年比で大幅な減となっており、額については02年以來7年ぶりに70万円台となった。

製造業・非製造業別にみると、製造業137社の妥結額平均は73万3800円、前年夏季比マイナス21.32%、非製造業30社の妥結額平均は81万985円、前年夏季比マイナス3.47%であり、製造業の落ち込みが大きい。

妥結額の分布をみると、「65万円～70万円未満」（29社、21.5%）が最も多く、次いで、「60万円～65万円未満」（16社、11.9%）が多くなっている。

アップ率の分布で最も多いのは、「△10%未満」（68社、52.7%）で、以下「△8.0～△6.0%未満」（13社、10.1%）、「△10.0～△8.0%未満」（9社、7.0%）の順となっている。アップ率がマイナスとなった企業（87.6%）が多く、その割合は前年夏季（39.0%）と比べ、大きく増加している。

09年春季労使交渉・中小企業業 種別妥結結果（最終集計）

566社平均3486円、アップ率は1.38%

日本経団連は7月31日、「2009年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果（加重平均）」（最終集計）を発表した。それによると調査対象（従業員500人未満、17業種764社）の74.5%に当たる569社で妥結しており、このうち平均額がわかっていて566社の妥結額平均は3486円、アップ率は1.38%であった。前年の最終集計結果（578社、4184円、1.66%）と比べ、金額でマイナス698円、率でマイナス0.28ポイントとなっており、いずれも7年ぶりに前年を下回った。

製造業・非製造業別にみると、製造業382社の妥結額平均は3679円、アップ率は1.44%となり、前年の最終集計結果（395社、4611円、1.78%）と比べると、金額で932円、率で0.34ポイントのマイナスとなった。

一方、非製造業184社の妥結額平均は3051円、アップ率1.24%となり、前年の最終妥結結果（183社、3254円、1.37%）と比べると、金額で203円、率で0.13ポイントのマイナスとなった。

規模別では、「300人以上（101社）は3921円（アップ率1.53%）」、「100～300人未満」（287社）は3135円（同1.26%）」、「100人未満」（178社）は3073円（同1.28%）となった。

新型コロナウイルス対策に関する調査結果発表

企業の約8割が対策に着手

日本経団連は7月30日、「新型コロナウイルス対策に関する企業アンケート結果」を発表した。同調査は、今般の新型コロナウイルスエンザ（A/H1N1）発生を踏まえ、感染予防、感染拡大防止と社会機能維持に向け、さらに実効性のある対策を推進するために、各企業の新型コロナウイルス対策の現状や対策を進める上での課題等について取りまとめたものである。日本経団連および東京経営者協会の会員企業、計2025社を対象に実施、有効回答数は454社（回収率22.4%）であった。なお、同調査では、鳥由来の新型コロナウイルス（H5N1）と豚由来の新型コロナウイルス（H1N1）対策についてあわせて質問している。

調査結果の主なポイントは、以下のとおり。

現在実施中の新型コロナウイルス対策

現在実施中の新型コロナウイルス対策の上位は、「マスクや手袋など衛生用品、食料の備蓄（83.3%）」、「新型コロナウイルス関連の情報収集・連絡体制の整備」（81.9%）」、「職場における感染予防・感染拡大防止策の策定（79.3%）」となり、企業の約8割は既に何らかの対策に着手していることが明らかとなった。新型コロナウイルスエンザの感染予防・感染拡大防止策の必要性に対する企業の認識は高いといえる。

事業継続計画等の整備状況と今後1年間で重点的に取り組む予定の対策

6月時点で60.1%の企業が感染防止や拡大防止に向けた社内マニュアルを整備しており、9月までには7割以上の企業が整備される予定となっている。

また、新型コロナウイルス流行時の事業継続計画は、6月時点で32.1%の企業が策定しているが、策定企業は9月末まででも約5割と、整備が進んでいない。

このため、今後1年以内に重点的に取り組む対策として、「継続業務の絞り込み・業務継続体制の整備」（46.0%）、「発生時対応訓練の実施」（27.3%）を挙げている企業が多かった。感染防止策を整備する段階から、発生時における事業継続計画等の策定・整備にも着手する企業が増えていることがわかった。事業継続計画の整備状況を業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」（66.7%）、「金融・保険業」（62.1%）、「運輸・通信業」（37.8%）とライフライン関連の業種で取り組みが進んでいる。特に、「電気・ガス・熱供給・水道業」（金融・保険業）では、回答企業のすべてが年度内には計画を整備する予定であり、必要性に対する認識の高さがみられた。

今後の対策をより良いものとする（あるいは対策に着手する）上で重要な事項

各社の新型コロナウイルス対策をより良いものとする上で重要と考える事項について質問したところ、「政府・自治体の新型コロナウイルス対策に関する情報」（50.7%）、「パンデミックワクチンの早期接種のための環境整備」（44.7%）、「抗イン

フルエンザ・ウィルス薬の国家備蓄の促進(38・3%)を求めている企業が多くみられた。

また、事業継続計画を策定した企業(あるいは策定過程にある企業)においては、より実効性の高いものとすべく、他業界・企業の取り組みや法定点検をはじめとする法令遵守の考え方など、具体的かつ詳細な情報への要望が高まっている。一方で、これから着手する企業は、新型インフルエンザ対策への支援や助言を求めており、対策の底上げを図るために、一層の情報提供が必要であることがわかった。

日本経団連では、こうした結果を踏まえ、企業間の情報交換や情報提供の機会を積極的に設けていく考えである。また、政府・自治体の新型インフルエンザ対策に関する情報提供を求める意見や、ワクチンの早期接種のための環境整備、抗インフルエンザ・ウィルス薬の備蓄といった医療面での要望が多く寄せられたことから、こうした点での政府・自治体の対策の一層の促進を働きかけていく。

新内閣に望む

2009年9月15日

日本経済団体連合会
新政権の発足にあたり、新内閣には、国民の負託に応え強力なリーダーシップを発揮し、改革を後戻りさせることなく、より豊かで活力溢れる国作りに取り組みで頂きたい。経済界としても、この実現に向かって最大限努力する。

わが国経済は、最悪期を脱しつつあるものの、依然として予断を許さない状況にある。グローバル化の進展と急速な少子化・高齢化の中で、雇用不安、地域経済の疲弊や社会保障制度への不信を抱え、国民の危機意識はますます深まっている。新内閣には、一刻も早く経済を自律的な回復軌道に乗せるとともに、産業競争力維持・強化を軸とする成長戦略、並びに諸重要課題に取り組む包括的ビジョンを示すことにより国民の閉塞感を払拭して頂きたい。

特に、国民の将来不安を払拭し消費を拡大するためにも、税・財政・社会保障制度

の一体改革が急務であり、年金をはじめとする諸制度に關する超党派の取り組みが俟たれている。また、イノベーションの推進をはじめ、企業の国際競争力向上に向けた導入など、我が国にある潜在力を引き出す構造改革や地域の活性化も求められている。こうした認識に立ち、新内閣が、国民各層の声に広く耳を傾けることにより国民生活と経済活動の実態を十分踏まえ、以下の諸課題に積極果敢に取り組むことを強く望む。

記

1. 経済危機からの脱却と民主導の成長力強化策の推進
2. 安心で持続可能な社会保障制度の確立
社会保障番号の早期導入、抜本的な少子化対策の推進、消費税を含む税制抜本改革・財政健全化
3. 民間活力の發揮を促す規制改革・民間開放とそのための体制整備、電子行政の実現と経済法制等の整備
4. 成長力強化、低炭素・循環型社会、健康長寿、安心・安全・快適社会の実現、並びに産業の国際競争力強化に向けたイノベーションの推進
5. 国際的公平性、国民負担の妥当性、実現可能性に關し国民的議論を踏まえた温暖化中期目標の設定、ポスト京都議定書への全主要排出国の責任ある参加の実現
6. 公徳心をもち心豊かで個性ある人材を育成する教育改革の推進
7. 雇用のセーフティネットの強化と雇用・就労の多様化の促進
8. 道州制の導入に向けた「道州制推進基本法」の制定と農業、観光振興等を通じた地域の活性化と魅力ある経済圏の確立
9. WTOの早期妥結とEPAの促進をはじめとするグローバル競争の激化に即応した通商・投資政策、並びに経済協力政策の推進
10. 戦略的な外交・安全保障の推進と憲法改正に向けた合意形成

以上

「企業倫理徹底のお願い」公表 —御手洗会長、企業倫理の確立を求める

日本経団連は毎年10月を「企業倫理月間」と定め、会員企業に企業倫理の徹底を呼びかけている。御手洗富士夫会長は9月15日の理事会において、今年の企業倫理月間を前に「企業倫理徹底のお願い」を公表し、改めて企業倫理の徹底を求めた。

御手洗会長は、グループ全体にわたる事業活動全般の総点検をお願いし、それにより企業倫理の浸透状況を把握することは、違法行為など不祥事の芽を早期に摘み取ることに繋がると強調した。

企業倫理徹底のお願い

2009年9月15日

日本経済団体連合会会長 御手洗富士夫
日本経団連では、毎年10月を企業倫理月間と定め、会員各位に企業倫理の徹底をお願いしております。企業は社会からの信頼に支えられて初めて成り立つものであり、企業倫理の確立は経営トップの責務です。加えて、会員代表者各位におかれては、法令遵守にとどまらず、社会やステークホルダーからの期待や要請を十分に踏まえ、自らが果たすべき社会的責任を常に自問しつつ、企業経営に取り組みでいただきたいと存じます。

本年も企業倫理月間を迎えるにあたって、かかる観点から、会員各社のグループ全体にわたる事業活動全般について、総点検に取り組んでいただく存じます。総点検を通じて企業倫理の浸透状況を把握することは、違法行為など不祥事の芽を早期に摘み取ることに繋がります。なかでも、製品・サービスの安全確保のための品質管理や消費者・顧客対応の点検を行うことは、消費者重視の行政への転換といった新たな流れに添うものであります。

あわせて、企業倫理徹底に向けた実効ある社内体制の充実にも努めるとともに、従業員の意識改革を図っていただく存じます。

つきましては、この機会に、下記の事項

に積極的に取り組んでいただきますよう、改めてお願い申し上げます。

記

1. 事業活動全般の総点検
(1)取引・契約内容
(2)消費者・顧客対応と顧客情報管理
(3)品質管理
(4)従業員の安全確保・衛生管理
(5)周辺地域の安全確保
2. 企業倫理への取り組み体制の強化
(1)経営トップによる企業倫理確立に向けた基本姿勢の社内内外への表明と具体的な取り組みに関する情報発信
(2)コンプライアンスの充実に向けた社内体制の強化(企業倫理担当役員・担当部署等の充実、企業倫理ヘルプラインの機能強化等)
(3)役員を含む階層別・職種別の教育・研修の充実
(4)企業倫理の浸透・徹底状況のチェックと評価
3. 不祥事が起きた場合の適切な対応
適時的確な情報開示、原因の究明、再発防止策の実施、ならびにトップ自らを含めた関係者の厳正な処分

以上

CSR(企業の社会的責任)調査結果公表 —経済危機下でも取り組み姿勢など不変/CSRの共通認識形成

日本経団連は2005年に引き続き、「CSR(企業の社会的責任)に関するアンケート調査」を全会員企業を対象に実施し、9月15日、その結果を公表した。今回の調査は、CSRが企業経営の中で、どのように位置付けられ、実践されているかを明らかにするとともに、推進上の課題を整理・分析する目的で実施した。加えて、昨春秋以降の急激な経営環境の変化の中で、各社の取り組みにどのような変化がみられるかについても調査した。

取り組み上の課題、深化と広がり
同調査結果を通じて、いまやCSRは企業経営の根幹をなすものであり、昨春秋以

降の世界的な経済危機にあつても、予算や事業内容の優先順位等を見直す企業はあるものの、CSRに対する理念や取り組み姿勢は変わらないことがわかった。

また、CSRに取り組む上で課題も、企業活動のグローバル化やグループ全体の経営重視という観点から、深化と広がりをみせていた。

調査結果の主なポイントは以下のとおり。

CSR活動の意味

CSR活動の意味については、「持続可能な社会づくりへの貢献」「企業価値創造の一方策」ならびに「企業活動へのステークホルダーの期待の反映」の3つに回答が集約され、CSRの共通認識が形成されつつある。

CSRへの取り組み状況

前回調査の05年に比べ、「方針・戦略の明確化」や「推進体制の整備」「従業員の教育・研修」「情報開示」への取り組みが進んだとする回答が7割を超えた。

また、CSRの方針が適用される範囲は、国内外の連結対象会社や関連会社に広がっている。

このような中、CSR推進上の具体的な課題として、国籍・業種・業態、企業文化の異なるグループ各社の多様な従業員に対する教育や、広報の難しさを挙げている企業が多くみられた。

CSRに関する情報開示

情報開示は、ほとんどの企業で行われている。開示方法は、95%がインターネットで開示しており、紙媒体を上回った。開示内容については、ほとんどの企業が、「環境」「地域貢献を含む社会貢献」「CSRに関する基本的考え方」「トップのメッセージ」を開示している。また、約半数の企業が「不祥事への対応状況も開示している」と回答した。

CSR推進の参考にしていくガイドライン
約7割の企業が日本経団連の「企業行動憲章実行の手引き」、「CSR推進ツール」を挙げており、最も多く活用されていることがわかった。その次に多かったのが「国際的なイニシアチブ」であり、企業活動の

グローバル化の進展を裏付けている。

改正育児介法

9月末施行

厚生労働省は8月26日、7月1日に公布した改正育児・介護休業法の今後の施行スケジュールを労働政策審議会雇用均等分科会に提示した。法違反の企業名公表や虚偽報告に対する過料といった罰則制度の創設や、都道府県労働局長による紛争解決援助制度の創設などの第1次施行日を9月30日とする報告。第2、3次施行に当たり省令・指針で規定する必要がある主な事項も示した。厚生労働省は次回分科会にも、具体的な原案を示す考え。

罰則制度など先行創設 分科会に省令・指針事項提示

改正育児法の施行については第1次、第2次、第3次と、3段階に分けて施行するとしている。

厚生労働省は分科会に対して、第1次の施行日が同月25日の閣議で9月30日に決定したことを報告した。第1次施行は法違反の企業名公表や虚偽報告に対する過料といった罰則制度のほか、都道府県労働局長の紛争解決援助制度の創設、事業主に対する苦情の自主的解決の努力義務が盛り込まれており、他に先行して施行することで育休を理由とした解雇などの増加に歯止めをかける狙い。

また2010年4月1日の第2次施行については、「均等法の調停制度を下敷きに仕組みづくりを急ぐ」と示されている。

3歳までの子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の措置義務化や、所定外労働免除の制度化のほか、子の

看護休暇の拡充、男性の育児休業取得促進策（パパ・ママ育休プラス）、短期の介護休暇の新設などが盛り込まれた第3次施行については、省令対応事項と指針対応事項に分けて施行に当たり規定する必要事項を明示し、その方向性についても触れた。

まず短時間勤務制度の措置義務化については、対象外となる所定労働時間が短い労働者の範囲を「1日6時間以下」などに規定する方針。所定外労働免除の制度化については、労使協定等により対象外となる労働者の範囲を「雇用期間1年未満」などとする予定。

子の看護休暇については、取得事由に「子どもの予防接種、健康診断の受診」を追加。介護休暇については、世話の範囲として「要介護状態にある家族の通院の付き添いなど」にも広げる。パパ・ママ育休プラスを含む育児休業については、育休の再度取得要件を「長期の子の疾病が発覚した場合や、現在の保育サービスが受けられなくなった上に新たな保育所等に入所申請したが当面入所できない場合」にも認める。

このほか育児休業申出書などに対する休業期間に関する書面も、「休業開始・終了予定日などを明示」して事業主が労働者に交付するよう明記する方針。

不利益な取扱いの禁止など指針事項を含む詳細な原案について厚生労働省は、次回分科会の会合に提示する予定にしている。

改正障害者雇用促進法

平成22年7月施行

昨年末、改正障害者雇用促進法が成

立しました。その施行の多くが平成22年7月以降となりましたが、中小企業（101〜300人規模）に対する障害者雇用納付金制度の適用範囲拡大（段階的実施および短時間労働者週20〜30日未満）を障害者法定雇用者数の算定基礎に含めるなど、企業実務に重大な影響を与える改正点が数多く含まれており、その対応策検討と準備はもはや待ったなしといえます。

改正のポイント

1、身体、知的障害者の短時間労働者は0.5カウント

ノーカーントとされていた身体、知的障害者の短時間労働者が、今回の改正により、0.5としてカウントされるようになった。身体、知的障害者を短時間労働者として雇用していれば、法定雇用率を算定する際の分子にだけ含むというのが、改正前の考え方だったが、今改正では、もう一歩進んで、それを分母にもカウントしようという考え方をとっている。これは実務に大きく影響する（特にサービス業など）。

2、納付金の対象となる企業規模が301人以上から101人以上へ

納付金制度の対象となる企業規模が現行の301人以上から、101人以上へ移行する。納付金制度では、原則として、納付金対象企業から、調整金対象企業や報奨金対象企業へとお金が動いているが、法定雇用率を超過しているものの給付を受けていない企業が21・0%に上る。納付金対象の範囲が拡大すれば、超過しているのに給付なし」となっている企業は減るのではないかと、特例子会社なくとも企業全体で率の通算が可能に

大企業で障害者雇用が進んでいる一

因は、特例子会社制度があるためだろう。同制度は、別法人の子会社であっても、障害者雇用のための様々な環境を整備するなど、一定の要件を満たし、厚労相の認可が得られれば、親会社の雇用と「みなされる」というもの。特例子会社は現在、約250社ある。超優良大手企業でない、なかなか特例子会社を作りにくいのが、今改正で、特例子会社を作らなくても、一定の要件を充足した場合には、企業グループ全体で実雇用率を通算できるようになった。

4、今後の実務への指針

今後の障害者雇用に取り組む方向性として、①特例子会社の設立、②「障害者向き」と考えていた職種にこだわらず、企業全体を見渡した職種の拡大、③職場実習の受け入れ、これらの点を検討するとよい。障害者雇用のことで困ったら、厚生労働省、都道府県労働局、ハローワークに相談するほか、「ATARI MAEプロジェクト」の相談窓口がある。

平成21年度

出入国管理及び難民認定法等が一部改正

平成21年の通常国会において、「出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正する等の法律」（以下「改正法」といいます。）が可決・成立し、平成21年7月15日に公布されました。

改正法においては、在留カードの交付など新たな在留管理制度の導入を始めて、特別永住者証明書の交付、研修・技能実習制度の見直し、在留資

改正のポイント

格「留学」と「就学」の一本化、入国者収容所等視察委員会の設置などが盛り込まれています。

- 1 在留カードの交付など新たな在留管理制度を導入します。
 - 2 特別永住者の方には特別永住者証明書を交付します。
 - 3 研修・技能実習制度を見直します。
 - 4 在留資格「留学」と「就学」を一本化します。
 - 5 入国者収容所等視察委員会を設置します。
 - 6 拷問等禁止条約等の送還禁止規定を明文化しました。（注1）
 - 7 在留期間更新申請等をした方について在留期間の特例を設けます。
 - 8 上陸拒否の特例を設けます。
 - 9 乗員上陸の許可を受けた方は乗員手帳等の携帯・提示義務が生じます。
 - 10 不法就労助長行為等に的確に対処するために退去強制事由等を設けます。
- （※）1、2に伴い、外国人登録制度は廃止されます。

施行日^{（注2）}について

- 公布の日から3年以内↓1、2
 - 公布の日から1年以内↓3、4、5、7、8、10
 - 公布の日から6月以内↓9
 - 公布の日から↓6
- （注1）拷問等禁止条約と同様の規定がある強制失踪条約については、当該条約が発効次第、施行されます。
- （注2）施行日は、政令で定めます。

改正労基法で9月8日

労務管理講座開催

平成22年4月1日施行の改正労基法への対応の要点

今回の労働基準法の改正は、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和がとれた社会を実現する観点から、労働時間に係る制度について見直しを行うものであり、その主たる内容は次のとおりである。

- ① 1ヵ月45時間を超え60時間までの時間外労働に対する割増賃金率については2割5分を上回る労使協定を締結するよう努力義務を課すこと、② 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を50%以上に引き上げること、③ 月60時間を超えて時間外労働をさせた労働者について、労使協定により、引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えることも可能とする、④ 年次有休休暇について、労使協定により、5日の範囲内で時間単位での取得を可能とすること、⑤ 中小事業主については、割増賃金率の50%への引上げを猶予し、法施行後3年を経過した後に検討を行うこと、としこの改正は平成22年(2010年)4月1日から施行される。



講師の安西愈弁護士

割増賃金引上げなどの努力義務が労使に課されます(企業規模にかかわらず、適用されます)
 限度時間(1ヵ月45時間)を超える時間外労働を行う場合:25%を超える率
 ○「時間外労働」

事業だより

- 七月一六日〜九月一五日
- ◆七・二一 西部地区協議会幹事会(丸広百貨店)
- ◆七・二二 南部地区協議会幹事会(川口リリア)
- ◆七・二三 人事管理セミナー(ソニックシティ)

- ◆七・二四 北部地区協議会幹事会(リケン)
- ◆七・二七 第三〇次小笠原洋上研修第一回集合研修(ソニックシティ)
- ◆七・二八 中部地区協議会幹事会(ソニックシティ)
- ◆七・二九 ビジネスセミナー(ソニックシティ)
- ◆八・二四 小笠原洋上研修第二回集合研修(ソニックシティ)
- ◆八・二五・二六 第一種・第二種衛生管理者受験のための対策講座(ソニックシティ)
- ◆九・五 平成二二年度北欧社会経済視察(ソニックシティ)
- ◆九・八 労務管理講座(ソニックシティ)
- ◆九・九・一〇 第一種・第二種衛生管理者受験のための対策講座(ソニックシティ)

労働基準法の一部を改正する法律の概要

長時間労働者の割合の高止まり等に対応し、生活時間を確保しながら働くことができるようにするため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行う。

Ⅰ 概要	〈現在〉	〈改訂後〉
(1) 時間外労働の削減	<ul style="list-style-type: none"> ○時間外労働 ○割増賃金25% 	<ul style="list-style-type: none"> ○1ヵ月の時間外労働 ~45時間 ○割増賃金25% ○労使で時間短縮・割増賃金率引上げ(努力義務) ○割増賃金 50% (法的措置)(注) ○引上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給の代替休暇付与も可能(労使協定)→導入しなくてもよい
(2) 年次有休休暇の有効活用	<ul style="list-style-type: none"> ○日単位での年休取得 	<ul style="list-style-type: none"> ○5日分は、子の通院等の事由などに対応して、時間単位での年休取得を可能とする。(労使協定)→導入しなくてもよい

(注)①60時間を超える時間外労働に対して割増賃金を50%とする部分については、中小企業に対して猶予措置を講ずる。(1)のその他の部分及び②については猶予措置なし。

Ⅱ 施行期日 平成22年4月1日

②①の率は法定割増賃金率(25%)を
 ③ 超える率とするように努めること
 ④ 3月45時間を超える時間外労働をできる限り短くします。(注1)(注2)
 (注1) 労使は、時間外労働協定の内容が限度基準告示に適合したものとされるようにしなければなりません。
 (注2) 限度基準告示の改正が行われました(平成21年厚労省告示第316号)。



第171回

こんな時にこんな事を!

エッセイスト 和宮英之

ト高く
 二つは「株主よりも従業員を重視」―新任役員51%である。
 学習塾や通信教育など学校外教育支出が多い家庭ほど正答率が高いとのこと、「五万円以上支出する」と回答した家庭の正答率が算数Bで71.2%だったのに対して、「支出なし」は44.4%とのデータが出ている。ニュースや新聞記事を話題にする家庭で、子供の学力が高いこともわかったとのこと。―全国学力テストを受けた公立小学校六年生について文部科学省専門会議から―
 景気が低迷している時期でもあるし、ノー残業制を実施し早めに帰宅して家族全員での食事や、コミュニケーションを考へてはいかがであろうか。無駄な企業の照明や華やかなネオンもCO₂削減に寄与することにもつながる。

東海・関東圏での地震発生、日照時間が少なく長く梅雨状態、そして早い時期からの台風到来でのゲリラ豪雨と、考えられないような気候が日本を襲っている。以前にも同様な気候が平成五年に日本を襲い、米を輸入(タイ米)して大きな話題を呼んでいた。ようやく食糧自給率も41%にと報道されたが、今年も農作物も高騰しているし、米も多分不作になるであろう。これらが地球温暖化の影響と考えるならば、世界各国でCO₂を流出しないようにしなければ、将来地球上での諸々な異常現象発生が実に恐ろしいといえる。気候異常の平成五年に日本政治でも異変が起こっている。自民党宮沢内閣の不信任が可決され、国会が解散、その後細川内閣が誕生している。今年も八月三十日に総選挙が行なわれるが、果たしてその結果はどうなるのであろうか。さて、このような時期に日経新聞で気になる記事を二つ見た。一つは「世帯収入で成績格差」―1200万円以上で正答率8ポイント

が、彼等が考える日本的な経営とは具体的にどのようなものであろうか。何れにしても、以前から提唱している企業風土の構築や人材育成などを、景気などに左右されず今後は長期的に真剣にとり組んでもらいたいと願わざるを得ない。
 政治家にも企業経営者にも将来に向けての「夢・希望・安定・安心」の実現に期待したい。

★第30次小笠原洋上研修船内、島内研修

日時 10月1日(木)～6日(火)5泊6日
 会場 おがさわら丸・父島
 内容 出航式、研修12単位、ウォークラリー、現地交歓会、課外活動ほか
 指導 研修スタッフ10名

★同右第4回集合研修

日時 11月2日(月)9時30分～18時30分
 会場 ソニックシティ404研修室
 内容 フォローアップ研修、通信教育修了式、研修修了式
 講師 研修スタッフ

★第45期労働法ゼミナール第1講

日時 10月19日(月)10時～16時45分
 会場 ソニックシティ905会議室
 内容 労働行政・労働関係の基礎と企業リスク
 講師 埼玉労働局労働基準部部长 樋野浩平氏

★同右第2講

日時 10月28日(水)13時10分～16時45分
 会場 ソニックシティ901会議室
 内容 人事・退職・解雇・懲戒
 講師 弁護士 渡邊 岳氏

★同右第3講

日時 11月11日(水)13時10分～16時45分
 会場 ソニックシティ901会議室
 内容 派遣・請負・パート
 講師 弁護士 木下潮音氏

★同右第4講

日時 11月19日(木)13時30分～20時30分
 会場 ソニックシティ905会議室
 内容 事例研究ゼミナール
 講師 弁護士 安西 愈氏

★同右第5講

日時 12月2日(水)13時10分～16時45分
 会場 ソニックシティ901会議室
 内容 安全衛生・労災・賠償
 講師 弁護士 外井浩志氏

★同右第6講

日時 12月15日(火)10時～16時45分
 会場 ソニックシティ905会議室
 内容 労働時間・時間外対策
 講師 弁護士 岩本充史氏

★第1期経営者・経営幹部養成講座第2講

日時 10月14日(水)10時～16時45分
 会場 ソニックシティ905会議室
 内容 実行できるリーダーを育成する
 講師 (株)MELCONサルティング代表取締役社長 安田芳樹氏

★給与計算と年末調整ゼミナール

日時 11月6日(金)9時30分～19時
 会場 ソニックシティ905会議室
 内容 給与計算と年末調整の実務・関連法規・税務、社会保険、源泉徴収、年末調整の進め方とポイント
 講師 経営・労務コンサルタント 土屋 彰氏
 税理士 柳田幸紀氏

★労務管理講座

日時 11月10日(火)13時30分～16時45分
 会場 ソニックシティ903会議室
 内容 新型インフルエンザと企業の実務対応の法的留意点
 講師 弁護士 山中健児氏

★四地区協議会

いずれも午後開催
 北部 11月12日(木) 曙ブレイキ工業(株) 羽生市
 中部 11月18日(水) 埼玉大学 さいたま市
 西部 11月26日(木) (株)アドバンス 狭山市
 南部 11月27日(金) キヤノンフラインテック(株) 三郷市

★安全管理者選任時研修

日時 11月17日(火)9時30分～20時40分
 会場 ソニックシティ906会議室
 講師 (株)ウェルネット専任講師 鈴木 昭氏

★正・副会長会議

日時 12月9日(水)14時～14時45分
 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・懇親会

日時 12月9日(水)15時～18時30分
 会場 パレスホテル大宮
 内容 平成21年度事業・決算報告、平成22年度予算・事業計画、講演、その他

＜新入会のご案内＞

（株）あすかビルサービス

代表取締役社長 佐藤 誠
 さいたま市浦和区北浦和四一五五北浦和大栄ビル7F
 電話〇四八八二四一六四〇一
 (資) 三千万円
 (従) 三〇名

＜代表者変更＞

（株）トーコー関東支店

支店長 根本 道夫(旧 安福 俊男)
 代表取締役社長 大谷 啓(旧 清水 建造)

＜社名変更＞

（株）トーコー関東支店

熊谷市宮町二一三八宮町市役所前ビル3F
 (旧 さいたま市大宮区桜木町二二三四〇一ウノビル6F)

＜住所変更＞

（株）トーコー関東支店

熊谷市宮町二一三八宮町市役所前ビル3F
 (旧 さいたま市大宮区桜木町二二三四〇一ウノビル6F)

♪ 埼玉音協主催



三遊亭歌之介独演会

平成21年 12月18日(金)

18:00開場 18:30開演



埼玉音協

▶ 会場 / 大宮ソニックシティ 小ホール

▶ 会費 / 2,800円 (一般3,300円を) (全席指定・税込)

毎回ご来場の皆様から「とにかく笑った!」「また聴きたい」のお言葉を頂戴し、今年で3回目の公演となりました。リピーター続出公演です!!

*お申込みはFAXにてお願いいたします。(埼玉音協 FAX:048-641-0924)

埼経協ニュース三五二号
 2009年9月30日発行
 さいたま市大宮区桜木町一七五八七
 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 三国雅裕
 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