

社団法人 埼玉県経営者協会会報



4・5

'09 月号

# 副会長に坂上優介氏（日産ディーゼル工業副社長）を選任 副会長を増員・選任、定款を一部変更 正副会長会議、理事会開かれる

四月二四日（金）一三時三〇分からソニックシティビル五〇二号室で正副会長会議を、引き続き四〇一号室で理事会を開催し、その後、理事懇親会をパレスホテル大宮で開催した。

まず、正副会長会議では理事会に諮る議事案件をご協議頂いた。定時総会は五月二日（火）パレスホテル大宮での開催を予定していることから、前一年間の事業・決算内容の検証と二年度の基本方針、活動理念、行動原理を含む事業・予算計画の策定についてなど、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。ことに今年は一二年目の任期満了に伴う

役員改選年でもあり、定款の一部変更もあり、慎重審議が行われた。

理事会では最初に利根会長から「早いもので会長をお引受けしてから一期二年になろうとしておりますが、この間の皆様方のご支援に衷心よりお礼を申し上げます。結構あわたたしい二年ではございましたが、関係機関からは高い信頼をいただいていると評価しております。やはり気になりますのは景気の見通しですが、各方面から厳しい景況判断や各種統計資料なども発表されています。先月本会でも『緊急雇用アンケート』を実施しましたが、会員の皆様のご苦勞が伝わって

まいります。本日講演を頂きます『県産業労働施策』への期待はもとより、いまま

こそ厳しい現状を受け止め、自社の事業領域を再構築し、イノベーションを進め、新たなビジネスチャンスを探らねばなりません。県をはじめとする関係諸機関と連携を更に強化し『埼玉版ニューデール』を協同推進するとともに、今こそ私も結果は、危機感を共有し、地域経済を支える気概を持った行動が求められます。また、当会の基盤強化のための会員増強（入会勧誘）にもご協力をお願いしたい。など挨拶があった。

その後定時総会にお諮りする九議案について審議を頂き、定款の変更・副会長の増員などの重要案件を含め、すべて原案通り満場一致で承認・可決された。

- なお、理事の辞任・選任の件では今般
- ①平成二〇年度事業報告
  - ②平成二〇年度決算報告（監査報告）
  - ③平成二一年度事業計画（二頁以降参照）
  - ④平成二一年度収支予算
  - ⑤理事の辞任並びに選任
  - ⑥定款の変更
  - ⑦新会員の承認
  - ⑧任期満了に伴う理事・監事の改選
  - ⑨申し合わせ事項に関する件

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、埼玉県産業労働部部長浅賀康夫氏より「埼玉県の中小企業の動向と中小企業支援施策」（二六頁）に要旨掲載）と題して講演を拝聴した。その後会場をパレスホテル大宮に移し、理事懇親会を開催した。



正副会長会議



理事会・挨拶する利根博会長



理事会で副会長就任の挨拶を行う坂上優介氏



理事会講演・埼玉県産業労働部部長浅賀康夫氏

# 理事懇親会写真アルバム

開会挨拶の栗原隆副会長



理事懇親会



開会挨拶・乾杯の森谷文昭副会長



## 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<br>代表取締役会長       | 古橋 和男 株式会社埼玉りそな銀行<br>入間支店長   | 堀籠 秀直 株式会社埼玉りそな銀行<br>行田支店長  |
| 利根 忠博 株式会社埼玉りそな銀行<br>取締役会長    | 吉岡 善治 株式会社埼玉りそな銀行<br>浦和中央支店長 | 醍醐 尚人 株式会社埼玉りそな銀行<br>狭山支店長  |
| 古川 元一 川口土木建築工業株式会社<br>代表取締役社長 | 関川 朋史 株式会社埼玉りそな銀行<br>大宮支店長   | 小泉 公彦 株式会社埼玉りそな銀行<br>草加支店長  |
| 寺山 昌文 新日本有限責任監査法人<br>監査第10部   | 塚本 陽一 株式会社埼玉りそな銀行<br>大宮西支店長  | 福岡 聡 株式会社埼玉りそな銀行<br>鶴ヶ島支店長  |
| 藤池 誠治 株式会社デサン<br>代表取締役社長      | 三浦 雄逸 株式会社埼玉りそな銀行<br>川口支店長   | 江河 雅浩 株式会社埼玉りそな銀行<br>新座支店長  |
| 中込 秀明 富士電子株式会社<br>代表取締役社長     | 岡部 誠一 株式会社埼玉りそな銀行<br>川越支店長   | 近藤 佳文 株式会社埼玉りそな銀行<br>三郷支店長  |
|                               | 西村 浩紀 株式会社埼玉りそな銀行<br>北浦和支店長  | 高橋 秀明 株式会社埼玉りそな銀行<br>鳩ヶ谷支店長 |
|                               |                              | 中野 栄治 株式会社埼玉りそな銀行<br>蕨支店長   |

## 平成21年度事業計画

### 基本方針

世界同時不況が我が国を直撃している今、輸出産業を中心とした生産調整に加え、頼りの内需にまで厳しさと不透明感が覆っている。

県内経済も、地場産業ともいえる自動車産業をはじめとする製造業を主に、厳しい景況判断が示されている。更に、倒産件数も6年ぶりに年間600件を超え、また、有効求人倍率も悪化するなど県内各種統計資料からも、景気・雇用情勢は暗闇をさまよっている深刻な状況にある。こうした100年に一度といわれる経済危機ではあるが、埼玉県にあつては上田知事のもと、中小企業のニーズを踏ま

えた資金繰り支援や就職困難者の就労支援、更に雇用の創出など、緊急経済対策に予算の重点配分がなされている。また、圏央道周辺では将来を期待させる産業基盤整備が進みつつあり、僅かながらも光明が垣間見える。

このような情勢認識の下、本年を転換期とするため、関係諸機関が危機感を共有し、一体となつてこの難局に取り組むことが求められており、県内の中心的企業850社が結集する本会に寄せられる期待は大きく、地域経済を支える気概をもつた行動が一層肝要となる。

個別企業においてはこうした不況期こそイノベーションを推進し、新たなビジネスモデルに挑戦するときである。本会

としても、県が示している方向性が明確な「埼玉版ニューディール」を協同して推進しなければならない。

また、実体経済をイノベーションとともに、新しい働き方への挑戦である、ワーク・ライフ・バランスも同時に進化させていくことが必要である。本会はこの社会の実現に向け積極的に取り組んでいきたい。

併せて、法改正などを踏まえた、新しい人事・労務施策にも的確に対応し、会員の負託に応えたい。

幸いにして本会にあつては埼玉県を始め、埼玉労働局などの国家機関や、大学・研究機関、更には従来より関係強化を図ってきた連合埼玉等との連携が進行している。今年度も更にこうした関係を深化させて参りたい。

## 目次 頁

- 正副会長会議、理事会 1
- 組織拡大表彰者、平成21年度事業計画など 2~4
- 労務委員会(メンタルヘルス) 5
- 連載この人・会員企業紹介、東日本旅客鉄道(株)大宮支社支社長 横山裕司氏 6~7
- 視点一ふたりのチェンジ・リーダー―専務理事 野上武利 8~9
- ものつくり大学特別公開講座 (同)JR東日本椎橋章夫氏講演要旨 (Suica) 10
- 埼玉ニュービジネス協と懇談 11
- 埼玉県政策セミナーで本会が連携 12
- 労使就職支援機構が事業終了 13
- 同平成20年度事業実績 14
- 広告など 15
- インターネット成果報告会 16
- 第22回生き生き職場体験交流の集い、新入社員研修 18
- 連載47回地区会員企業へのホットな話題 中・南・西・北 20
- 連載53回埼玉大学研究者との出会いの広場 22
- 連載第33回「ものつくり大学」へようこそ 23
- 彩の国から県政情報第47回「平成21年度産業労働部主要施策」 25
- 連載第90回低成長時代の就業規則の見直し・改訂「労働契約法その4」ワンポイント労働法 26
- 埼玉県労働委員会の審査状況 愈 弁護士 27
- 21年度労働行政のあらまし 31
- 労働局 33
- 日本経団連提言 提案など 34
- 事業だより 緊急雇用対策で合意、連載169回「こんな時にこんな事を！」 39
- 告知版、会員の動き、埼玉音協 43

## 活動理念

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

## 行動原則

1. 会員・経済界のニーズの集約とその実現  
会員と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. 地域産業競争力の強化  
競争力ある埼玉県の次世代産業育成のため、産業界・埼玉県・国家機関・県内主要大学との連携を強化する。

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、ベースとなる人事労務問題への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、会員や産業界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) 理事会  
(3) 正・副会長会議  
(4) 常任理事会

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) 地方団体長会  
(3) 地方経営者協会専務理事会  
(4) 教育・環境・社会保障・エネルギー関連等

4. 県関連  
(1) 知事との政策懇談会  
(2) 県産業労働部官脳との懇談会  
(3) 人材交流事業・会議  
(4) 関東経済産業局関連  
(5) 埼玉労働局関連  
(6) 連合埼玉関連  
(7) 定期首脳懇談会

7. 産業・雇用に関する共同研究会  
(1) 産業・労働管理・労働対策活動  
(2) 研究会、講座講習

- (1) 経営講座  
(2) 労務管理講座  
(3) 労務法規関係講座  
(4) 第27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45期労働法セミナー（全7講）  
(6) 給与計算・年末調整セミナー  
(7) 資金・税務・財務・経理セミナー  
(8) 労組との情報・意見交換

1. 教育訓練、講座講習  
(1) 人材育成セミナー  
(2) 新入社員研修  
(3) 洋上研修、啓発集会  
(4) 第30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）  
(5) 第23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

1. 文化体育  
(1) 会員親睦ゴルフ大会  
(2) 第37回埼玉県実業団剣道大会

1. 社会経済視察団の編成  
(1) 教員の長期派遣受託事業 1年

1. 賃金関係  
(1) 春季賃金交渉

- (2) 新規卒者の初任給  
(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  
(7) 労務関係  
(8) 労働時間、休日・休暇  
(9) 退職金・年金  
(10) 定年制、勤務延長  
(11) 賞与・一時金交渉のための参考指標

1. 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) その他  
(6) 緊急テーマについての特別調査  
(7) 部会・諸会合の資料作成  
(8) 諸規定の収集と整備  
(9) 会員調査

1. 会報の発行  
(1) 会報協二ユース  
(2) 会員名簿の発行  
(3) 参考図書、資料の発行  
(4) 安西 愈著「当会編一採用から退職までの法律実務」平成20年4月  
(5) 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  
(6) 労務関係実務資料、情報

1. 日本経団連発行図書、資料の紹介、普及

1. 経営・人事・労務関係図書、資料  
(2) 経営労働政策委員会報告  
(3) その他の資料、情報

1. 経営・人事・労務関係図書、資料  
(2) 経営労働政策委員会報告  
(3) その他の資料、情報

1. 経営・人事・労務関係図書、資料  
(2) 経営労働政策委員会報告  
(3) その他の資料、情報

1. 協同サービス活動  
(1) 労務相談  
(2) 講師の派遣幹旋、弁護士など資格者の紹介等  
(3) 人材の紹介  
(4) 参考図書、資料の紹介、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

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

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

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

平成21年度 主要会議、講座・講習会実施予定表 (○印は実施予定月、○の中の数字は開催日)

社団法人埼玉県経営者協会

項目	事業名	平成21年												平成22年								
		4月	5月		6月		7月		8月		9月		10月	11月	12月	1月	2月	3月				
		上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬			
会	会議、委員会等の開催	定時総会																				
		正・副会長会議			29																	
		理事会			29																	
		新年会員懇談会																			19	
		地区協議会(南部、中部、西部、北部)																			19	
		トップセミナー																				
		労働委員会																				
		地域社会問題委員会																				
		理事会			19																	19
		地方団体長会等			22																	19
務	日本経済団体連合会関連	地方経営者協会専務理事会等			22																19	
		教育・環境・社会保険・エネルギー等(随時)																			16	
		県首脳との懇談(随時)																				
		県と共催研修(民間企業に学ぶ)																				
		人材交流事業・会議(随時)																				
		教員の長期派遣事業																				
		政策セミナー			29																	
		関東経済産業局																				
		埼玉労働局																				
		連合埼玉関連																				
業	経営労務管理・労働対策活動	ものづくり大学特別公開講座																				
		インターンシップ説明会・成果報告会																				
		社会経済視察団																				
		労務管理講座																				
		人事・労務・経営・庶務担当者養成講座(全6講)																				
		賃金・税務・経営・財務セミナー																				
		労働法セミナー(全7～8講)																				
		各種セミナー																				
		小笠原洋上研修																				
		生き生き職場体験交流の集い																				
業	文化・体育活動	新入社員研修																				
		剣道大会・ゴルフ大会																				
日本経団連 主催事業	第103回労働法フォーラム																					
	第109回人事・労務管理者大会																					

## 労務委員会

# 『メンタルヘルス』 テーマに2氏が講演

労務委員会（委員長 本多康夫  
フジノン(株)元会長）が三月十三日  
（金）ソニックシティビル九階会議室  
で、五十名を超える方々のご参加  
をいただき開催された。開会にあ  
たり本多委員長は「経営を取り巻  
く環境からすると関心事は他にも  
沢山あるが、なぜ今回はメンタル  
ヘルスなのかを考えてほしい。景  
気変動であればいずれ回復もする  
が、景気に係らず拡がりを見せて

いるのが今日のテーマであり、こ  
の講演を活用していただきたい」  
と挨拶した。

その後、当会の三国雅裕常務理  
事が春季労務使交渉に臨む経営側の  
スタンスや労務相談の現況、来年  
度業務運営の考え方など、協会の  
活動状況について事務局報告を行  
なった。

続いて講演に移り一つ目は、財  
団法人西熊谷病院の院長で、埼玉

産業保健推進センターの産業保健  
相談員を務める林文明先生をお迎  
えし、「職場のメンタルヘルス対  
策」についてご講演をいただいた。

初めに、我が国の年間自殺者が三  
万人を超える現状や自殺と精神疾  
患の関連性、就業・給与形態の変  
化、IT化等社会状況の移り変わ  
りを踏まえた上で、心の健康づく  
り対策について

①働く人が自ら行うストレスチェ  
ック

セルフケア  
②作業環境・労働時間・職場の組  
織や人間関係等職場環境の改善  
と相談に対応する管理監督者に  
よるラインケア

③事業場内産業保健スタッフ等の  
ケア

④専門機関によるケア

以上四つのケアについて細か  
くご説明いただいた。その上で復  
職時の対応については、「十分な  
休養と本人との面接・意思確認、  
家族・職場との連絡連携、関係者  
への支援メニューの説明や理解が  
大切。復職にあたってはあせらず、  
家族や職場・人事担当者・産業医  
との連携を深めることがポイン

ト」と強調した。更に、職場で多  
い心の病気に関し、うつ病関連、  
不安症やパニック障害など神経症  
アルコール依存症・統合失調症な  
どその他障害についても医学的な  
解説もいただいた。

講演の二つ目は、埼玉りそな銀  
行人材サービス部の栗井邦彦グル  
ープリーダーから「弊社における  
メンタルヘルスへの取組について」  
と題し、

①若年世代で増加している最近の  
ケア対象者の状況

②産業医や保健師による職場巡回  
やセルフチェックの実施、メン  
タル相談窓口の設置、仮出勤制  
度・就業措置制度など具体的な  
取組内容

③今後の課題については、セルフ  
ケア・ラインケアの更なる浸透  
のための、各種研修を含めた教  
育啓発、産業医などによる職場  
巡回時の教育指導  
など丁寧かつ踏み込んだ説明をい  
ただいた。

これらの内容は参加者の関心も  
高く、個別施策内容など更に深掘  
りした質問が寄せられたが、栗井  
氏からは丁寧なご説明をいただく  
など、活発な質疑応答が繰り掛け  
られ、労務委員会は盛会裏に閉会  
した。



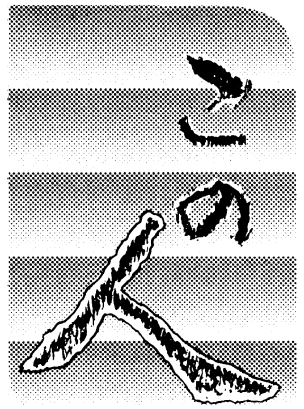
林文明講師



栗井邦彦講師



本多委員長



**東日本旅客鉄道株式会社**  
 執行役員 **横山 裕司** 氏  
 大宮支社長



この人は、時代を先取りして素早く反応し、本質を踏み外すことなく、しかも変革に果敢に挑戦していくことで、個人の、組織の、そして地域の大きな発展を数々もたらしている。ワンマン性などは微塵もない、卓抜な着想を宿した経営者と見た。

昭和二十八年八月九日高知県に生まれ、五十二年東京大学法学部を卒業し、日本国有鉄道に入社する。五十五年愛知県の半田駅長を振出しに、六十二年の国鉄民営分割後、JR東日本東京圏運行本部運輸部管理課長、千葉支社総務部長、本社営業部販売課長、東日本キヨスク常務取締役(出向)、秋田支社長等を経て、平成十八年六月大宮支社長に就任する(現職)。

**変化に果敢に挑戦する**

「ダーウインの進化論に『最も強い種、最も賢い種が生き残るのではなく、唯一生き残ることができるのは、変化に適応できる種である』という言葉がある。変化の激しい今こそ、その変化を直視し、自ら積極的に対応することが求められている。」

当たり前だが、その当たり前のことを当たり前前に、しかも愚直に継続的に執念深く実行するには、知恵と工夫、そして強い情熱が必要だ」と横山さんは言う。

JR東日本が国鉄時代の反省を基に、最初に取り組んだことは、お客さまの視点に立ち、今までのやり方を変えていこうという意識改革であり、改札口での「おはようございます」の挨拶から始まり、駅のトイレを綺麗にしよといった、当たり前のことを当たり前前と言う。先ず、そこからのスタートだったと言う。

失敗もあった。例えば、「夜の電車でプロ野球の経過を車内放送すれば、乗車されている多くのサラリーマンの方に喜ばれるのではないか」と実行したところ、見事に苦情の嵐だったとか。帰宅後のスポーツニュースを楽しみにされている方にとって、強制的に聞かされる中途半端な車内放送はいい迷惑だったわけであり、すぐに中止した。駅の放送もうるさいというご意見が強く、省略してみたが、不慣れなお客さまには不評だった。しかし、要は現状のお客さまの満足状態を直視し、変革に果敢にチャレンジし、うまくいかなければ、すぐに正していくという精神で、今日の姿まで漕ぎつけたということらしい。

**拡大するスイカ(Suica)** 平成二年にスタートした自動改札も、当初は駅数も多く、線区がクローズドされていないJRでは無謀ではないかという社内議論もあったという。今では当たり前前のシステムになったが、自動改札がなければ、パスモと合わせると三〇〇万枚を発行し、今や電子マネーという生活インフラにまで進化したスイカも存在し

得なかつたことになる。スイカは今も利用圏が拡大し、今春からはJR北海道の札幌エリアの電車や店舗などでの利用も可能となった。また、いわゆるお財布携帯の「モバイルSuica」のサービスもますます便利になっている。将来的には、駅の窓口で切符を買うという行為が激変していくだけではなく、生活の様々なシーンを変えていくのではないだろうか。

**寢台特急「カシオペア」の生みの親** ここでの人の知る人ぞ知る三つのエピソードを紹介しよう。

一つは、東日本キヨスク出向時代、キヨスクをニューデイズに業態変更したこと。平成十一年当時、キヨスクは世相の変化で主力商品の新聞、雑誌、煙草の売上が全部激減、その対策が急務とされていた。そこで旧来型キヨスクでは、顧客の満足は得られないと、スタッフと知恵を出し合ってコンビニ型店舗に変えることを推し進める。以来、強い情熱と辛抱強い地道な取り組みで店舗拡大し、坪効率では抜群の売上を記録するまでに成長させたという。

二つ目は、営業部時代の話。横山さんは平成十一年七月にデビューした寝台特急「カシオペア」のコンセプトでは中心的な役割を果たした。北国行きの寝台列車は鉄道マンのロマンでもある。新しいコンセプトを打ち立てるため、ご利用者の不満を探った。その結果、オール個室、全個室への洗面所完備、発車時の衝撃防止などが実現したほか、食堂車は二階に配置することで、通り抜け旅客から切り離し、落ち着いてダイナーを楽しめる静

粛な空間づくりに成功した。「カシオペア」の生みの親。それだけにデビュー直前の一か月前に、その職を離れたことを、今なお残念がっている。

もう一つは、前職の秋田支社時代。今では乗ってみたいローカル線の上位に位置する五能線を守る「リゾートしらかみ」のブラッシュアップ。停車駅や車内での体験メニューの充実など、地元の関係者と連携した知恵と工夫そして汗かきで、秋田・弘前間の一日三往復体制を創りあげた。ここでも、お客さまは何を求めているのか、そのご期待に私たちは何を持って応えることができるのか、と徹底的に議論したと言う。

**日進―指扇駅間に西大宮駅が誕生** さる三月十四日、JRのダイヤ改正に合わせて、川越線日進・指扇駅間に西大宮駅がオープンした。新駅設置は、昭和四十年代頃から地元の強い要望を受け、さいたま市とUR都市機構とJR東日本の3社で計画決定され、平成十九年に工事に着工した。鉄骨造一部三階建ての橋上駅舎で、五年後には三万五〇〇〇人の乗降客が見込まれている。県内ではJR発足後、さいたま新都心駅(平成十二年)、上越新幹線本庄早稲田駅(十五年)、昨年の越谷レイクタウン駅に次いで四つ目の新駅誕生であり、首都圏でみると七駅のうち四駅が埼玉県内ということになる。「地域の方々と連携し、皆さまに愛され親しまれる駅に育てていきたい」と横山さんは言う。

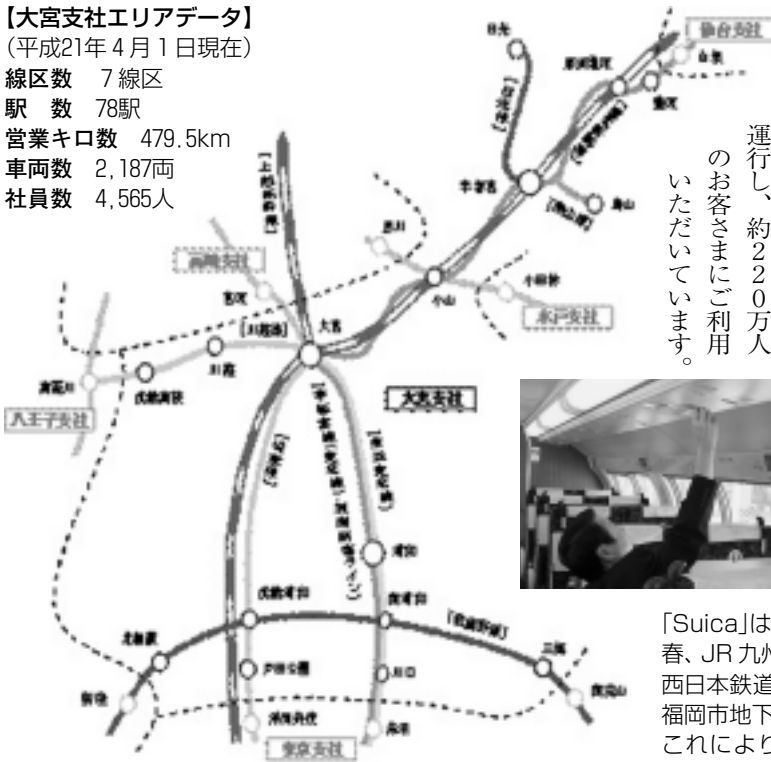
**小さなガッツポーズ** 好きな言葉は「夢や希望こそが、活力の源泉である」。「大宮支社の方針として、実行力と改善力」を掲げている。それを促すためには前途に夢や希望、目標が必要だ。そうしたい夢を持った個々人が、実行力・改善力を発揮し、自分自身のお客さまの満足向上につながれば、自分自身の中で、達成感・充実感を味わうことができる。この達成感を、心の内なる、小さなガッツポーズと名付けている。この経験を数多く積み上げること、個人は強くなり、そのことが強い職場を作っていくことになる」という。

東京都内在住で妻雅子さんと長女、二女の四大家族。趣味はサッカー観戦。(葛)

歴史ある街と文化、美しい自然、発展目覚しく  
新しい都市が調和・共存する魅力的なエリア

JR 東日本  
大宮支社

【大宮支社エリアデータ】  
(平成21年4月1日現在)  
線区数 7線区  
駅数 78駅  
営業キロ数 479.5km  
車両数 2,187両  
社員数 4,565人



JR 東日本大宮支社は、地域に密着したサービスを提供するために、2001年4月に誕生した当社で12番目の一番新しい支社です。5方面へ伸びる新幹線の要である大宮駅を中心として、首都圏ネットワークを活かし、1日に約2,000本の列車を運行し、約220万人のお客さまにご利用いただいています。



「Suica」は来春、JR九州・西日本鉄道・福岡市地下鉄との相互利用を開始します。これにより、Suicaと相互利用を行う事業者は、国内全ての政令指定都市に広がることになります。



大人の休日倶楽部は、50歳からの旅と暮らしを応援するJR 東日本の会員組織です。「大人の休日倶楽部ジパング」「大人の休日倶楽部ミドル」にご入会いただくと、きっぷや国内旅行商品が割引となるほか、グルメやスポーツ、カルチャーなど多彩な特典が受けられます。



モバイル Suica 特急券 (モバトク) は、モバイル Suica で JR 東日本の全ての新幹線をチケットレスでご利用になれるサービスです。新幹線の指定券を磁気券 (紙のきっぷ) の自由席以下のお値段でご利用になれ、更に割引いたスーパーモバイル Suica 特急券 (スーパーモバトク) もあります。



「モバイル Suica」はこんなに便利! 「モバイル Suica」は、Suicaと携帯電話が一つになった、一歩進んだ便利で斬新なサービスです。SF (電子マネー) の入金 (チャージ)、定期券や Suica グリーン券・モバイル Suica 特急券のお求めも断然便利で、駅の券売機や窓口の列に並ぶ必要はありません。

県民の武蔵野銀行  
www.musashinobank.co.jp

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/

# 私たちのチェンジェ・リーダー

埼玉県経営者協会 専務理事 野上 武利

本文は、埼玉県自治研究会が平成21年3月19日に発行した埼玉自治「第六五四号」に掲載されたものだが発行人（埼玉県企画財政部地域政策課）の許可を得て転載した。

※

## 〈チェンジェ・リーダー誕生〉

古今東西、これほど誕生が待たれた一国のリーダーはいなかったのではと思われるオバマアメリカ合衆国大統領。ほかの国のリーダーにもかかわらず、就任日にはこ

こ埼玉の駅頭でも号外が配られ、行き交う人々はわれ先に手に取り、熱い眼差しを紙面に落していた。先が見えない百年に一度の危機と比喩される不安な時だからこそ、チェンジェを訴え、YES WE CANをスローガンに登場したオバマ氏は、アメリカのみならず世界を危機から脱出させてくれる救世主、ヒーローに重ねられたことで、世界中の関心と耳目を集めたのではないだろうか。

ところで、現在世界は同時不況の奈落の底にある。これまでであれば、ある国が不況でも、地球上を見渡せば好調の国もある、また企業にしても同じで、芳しくない企業もあれば、好調な企業があるというように、状況はまだら模様を呈することが多かったが、今回はかりは国も企業も不況一色で、しかも深刻。だからこそ世界中がオバマ氏の登場にこれだけの関心を寄せた。

## 〈危機の根源〉

世界を不況一色に塗り潰した端緒はもちろん米国発の金融危機だが、地球を燎原の火のように、これほどまでに覆ってしまった背景にも目を向けなければ、今後の方向を見誤るのではとの危惧を持っている。

今回の危機の原因は、巷間情報技術の発達によって金融の世界にも工学的な発想が生まれ、火種を世界中に拡散したことだといわれるが、私はそれ以上にそうさせて

しまったのが、東西冷戦構造終焉後生じた経済構造の変化にあると思っている。

世界経済は、ソ連を盟主とする東側諸国の経済が行き詰まり、社会主義経済体制を放棄し、アメリカを頂点とする西側諸国の市場経済体制に移行したことを切っ掛けに大きく変貌。ドイツ分割の象徴ベルリンの壁の撤去ではないが、東西経済交流の妨げとなっていた障害を取り除かれたことで、世界の交易量は飛躍的に拡大した。物が動けば金も動く、情報が飛び交えばさらに物も金も動くといった具合に、市場はこの間拡大に拡大を続けた。中には物が無いにもかかわらず、バーチャルな投機市場が出現するなど秩序なき行為が横行した。この急速な経済至上主義的な動きがあたりとなり、今回の危機が世界的規模に発展したのでは

と思っている。オバマ大統領も同様な考えを就任演説の中で示している。大統領は「未曾有の今回の金融・経済危機は一部の人間の行き過ぎた強欲と無責任な行為に直接の原因があった」と原因の所在を指摘するとともに、そうした動きを看過し、グローバル化する経済に適合する政策を見出し得なかった国の対応にも大いに問題があったと語った。そして、今回の危機を打開するためには「For the world has changed, and we must change with it」つまり、「世界は変わった。だからわれわれも世界と共に変わらなければならぬ」と地球が一つの経済体制に移行した現在、もはや一国主義的な行動は許されず世界と共に歩まねばならないと、アメリカ自身の変化の必要性を国民に訴え掛けた。

## 〈チェンジェ・リーダーの条件〉

巨大国家アメリカが、新大統領の登場で舵を大きく切った。巨体なるが故に方向転換は難しいのではと思っていたが、アメリカの新しきリーダーはダイナミックに方向を変えた。国家の立ち位置を一国主義から協調主義に変えた点にも注目だが、私がそれ以上に目を留めたのは、現実的な課題においても新たな方向性を示すとともに、具体的な対応策を就任時に示したことだ。

現在日本でも大きな課題となっている環境問題。アメリカはこれまでかたくなに温室効果ガスの削減を拒んできたが、新大統領は演説の中で「われわれのエネルギーの消費の仕方がわれわれの惑星を脅かしている」とこれまでの方針に訣別する一方、これからは太陽光、風力、地熱、バイオマスなどを利用し自動車や工場を動かさなければならぬと、新エネルギーの活用を強調した。大統領のこの発言が日本、そしてここ埼玉にどのような事態・影響をもたらすかは後述するが、アメリカの政策はわずか一夜にして一八〇度転換した。まさにビッグチェンジェ。

ひとりのリーダーの出現によってこれほどのチェンジェが可能となるということで、私は改めて変革期のリーダー像について考えてみた。私が敬愛してやまない経営学者（本人は社会生態学者と称している）に数年前九十五歳で逝去したP・F・ドラッカーがいる。氏は二〇〇〇年に上梓した書『チェンジェ・リーダーの条件』の中で、変革期のリーダー像について次のように語っている。

「今日のような乱気流の時代にあっては、変化は常態である。変化



はリスクに満ち、楽ではない。悪戦苦闘を強いられる。だが、この変化の先頭に立たないかぎり、企業、大学、病院のいずれにせよ、生き残ることはできない。急激な構造変化の時代にあつては、生き残れるのは、自ら変革の担い手、チェンジ・リーダーとなる者だけである。したがって、このチェンジ・リーダーとなることが、あらゆる組織にとって、二十一世紀の中心的な課題となる。チェンジ・リーダーとは、変化を機会としてとらえる者のことである。変化を求め、機会とすべき変化を識別し、それらの変化を意味あるものとする者である。」

文中では企業、大学、病院とあるが、ほかの機関でも、人に置き替えても、何ら違和感なく当てはまるのではなからうか。そして何よりも、オバマ氏をこの文に重ねると、ドラッカーが描くリーダー像にまさにピッタリなのだ。もちろんオバマ氏の評価はこれからの実績次第だが、内外に変革への強固な決意と国の方向性を示したこと自体に大いに価値があり、だからこそ世界で、ここ埼玉で高い関心が寄せられた。従って、オバマ氏にあつてはこの未曾有の危機を機会と捉え、一日も早くアメリカのみならず世

界を健全な方向に導いてほしい。しかし、こうした願い、期待がある反面、新大統領の発言の一つひとつに、日本にとって、そして産業界にとり、重大なメッセージが込められていることにも細心の注意を払わねばならないと思つている。先程も触れたが、アメリカのチェンジ・リーダーオバマ大統領は、これまでのエネルギー政策を改め、太陽光や風力、地熱、バイオマスの利活用を訴え、その実現のため国を挙げ技術開発に取り組みと就任演説で語つた。この発言が日本、そしてここ埼玉にどのような影響をもたらすかだが、言わずもがな日本は幾多の試練を経験する中、環境、省エネ技術において現在世界最高水準にある。そしてそうした技術力を持つ企業の多くがここ埼玉にある。となれば、巨大国家アメリカの本格的な参入によつて今後熾烈な競争が生じることは予想に難くなく、安閑などしていら

れずで、従前にも増しての中断なきイノベーションに努めなければと思つている。

だが、幸いにしてここ埼玉では備えあれば憂なしではないが、五、六年前から既に筋肉質な県づくりへの取組みが始まつており、進ちよく次第では、今回の危機もチャンスに変えるポテンシャルを十分に持ち合わせている。

ポテンシャルはオバマ氏の登場に先立つこと六年前の平成十五年、ドラッカーのチェンジ・リーダー像に相似の人物によつてもたらされた。その人物とは上田清司現知事。

知事の手始めは産業基盤の強化だった。就任時私は、福祉や教育から着手するのではと思つたが、知事はそうしたことに向き合うにしても財政的な裏付けがなければ十分な対応は叶わないとして、創業・起業支援、さらには企業誘致に取り組んできた。また次代の産業育成にと、光学やバイオなど先端分野の育成にも理化学研究所や県内所在の大学との連携を矢継ぎ早に進め展開してきた。

こうした一連の努力の成果を示せば次のようになる。企業誘致では、平成十七年以降これまでに三百五十件以上の誘致に成功し、一万人以上の雇用を創出した。またこれら進出企業が投資した額は三千億円を優に越え、ある機関の試算によれば、経済波及効果は約一兆四千億円と発表されるなど、地域の活性化、発展に大きく貢献した。また進出企業の多くが先端分野の企業であつたことも、特筆すべき成果だと思つた。

こうした企業誘致事業と並行して県が取り組んだ施策に、起業・創業支援事業がある。これもまた事業開始後千件以上の創業をみるなど、驚異的な実績を挙げている。

そして次に取り組んだのが人材の育成。企画、立案しても実践は人の手に委ねられるわけで、事業に携わる人材の優劣いかんで成果は決つてしまう。県はこの面でも既に手を打つている。昨年四月、知事部局と県教育局が連携し、ほかの自治体に例を見ない「埼玉県産業人材育成プラットフォーム」を立ち上げ、産業人材の育成事業に着手した。このフォーラムには知事部局、教育局はもちろんのこと、多くの部局が参加するとともに、県内の商工・経済団体、大学や研究機関、さらには団塊世代に代表されるOB人材が横串的に参加・連携するなど、県社会総がかりで産業人材の育成に努めている。

この際、オバマ大統領よりも先に登場したもうひとりのチェンジ・リーダー上田知事のけん引の下、県庁人材と連携し、彩の国させたをあらゆる面で一大飛躍させたいと念じている。

# 椎橋章夫氏（J R 東日本執行役員） （I T・S u i c a 事業本部副本部長）が講演

## 本会 共催 ものづくり大学特別公開講座

ものづくり大学と本会が共催し、埼玉県、

埼玉県教育委員会が後援した「ものづくり大学特別公開講座」が三月二十五日(水)、パレスホテル大宮で開催され、一般公募の方、会員企業、国や県の関係機関、教育関係者など約三〇〇名が参加した。この講座は、ものづくり大学が地域社会への貢献活動として公開しているもので、今回で五回目的

開催となった。

開講にあたり、まずものづくり大学神本武征学長より主催者挨拶があり、続いて利根忠博本会会長の挨拶に移った。

利根会長は「戦後のわが国経済をリードしてきたのは、常に『ものづくり産業』であった。しかしながら、経済のグローバル化の進展によって世界的な競争が激化した



多くの参加者を集めた講演の様子



「ものづくり大学との関係を強化していく」と挨拶の中で述べる本会・利根忠博会長



主催者挨拶をする神本武征学長

ことで国内の生産拠点が海外移転を余儀なくされるなど、二〇世紀の終わり頃から二十一世紀初頭にかけて、産業の空洞化が生じ、これと並行して技術や技能といった産業基盤の衰退が顕著になってきた。

こうした環境下、わが国のものづくりの復活、再生の期待を担って誕生したのが『ものづくり大学』である。したがって、『ものづくり大学』は埼玉県にとって、大切な大学であり、埼玉県の『宝』でもある。今後とも、行政など関係機関ともさらに連携を深めつつ、ものづくり大学との関係を強化していく」と言葉を結び、挨拶を終了した。

続いて、東日本旅客鉄道株式会社執行役員 I T・S u i c a 事業本部副本部長椎橋章夫氏より『S u i c a が世界を変える―新しい社会インフラ創造への挑戦―』と題して講演が行われた。(講演要旨は別掲)そして、講演終了後、神本武征学長より、ものづくり大学の基本理念、特長、さらには各学部・学科・コースの紹介が行われ、ものづくり大学特別公開講座は閉講した。

◇本会とものづくり大学との共催による特別公開講座開催内容

平成十六年度

講師…三浦雄一郎氏(プロスキーヤー)  
テーマ…「夢はあきらめなければ、いつか必ずかなう」

平成十七年度

講師…梅原猛氏(ものづくり大学総長)  
テーマ…「ものづくりとしての円空」

平成十八年度・講演及び対談

テーマ…「人づくり ものづくり、地域づくり―それぞれの挑戦―」

第一部「講演」

講師…蛭川幸雄氏(演出家)

第二部「対談」

出演者…上田清司埼玉県知事、故野村東太ものづくり大学学長

平成十九年度

講師…澄川喜一氏(彫刻家・元東京藝術大学学長)

テーマ…「日本のものづくり」

◇本会とものづくり大学との関係

本会では、ものづくり大学が平成十三年に開学した当初から支援を行っており、会員企業を中心に産業界からの教授・講師派遣、インターンシップ受入企業の紹介・幹旋、そして会報には同学のシーズを紹介するコーナーを連載。また、同学と県、市教育界、産業界、経済界、労働団体などで組織している埼玉県地域連絡協議会などへの参画など、産学官の連携強化と地域貢献活動に注力している。

## 椎橋章夫氏講演要旨

# Suicaが世界を変える

## — 新しい社会インフラ創造への挑戦 —

「Suica」が世界を変える—新しい社会インフラ創造への挑戦—と題して、東日本旅客鉄道株式会社執行役員IT・Suica事業本部副本部長椎橋章夫氏より①国鉄改革とは、②夢のカードへの挑戦—Suicaの推進—と導入—③Suicaプロジェクトの推進—終りの見えないプロジェクト、④進化—Suica—相互利用でSuicaは第二段階へ—、⑤Suicaが世界を変える—新しい社会インフラの創造—を骨子とする講演が行われた。講演の要旨は以下の通りである。

### 一、国鉄改革とは

国鉄改革とは一般的に旧国鉄組織の分利民営化を指しますが、私からみた国鉄改革は、キーワードで言えば、「意識改革」と「自立と自律」の精神、です。この改革により社員は価値観が180度変わりました。そして、「私（私たち）が変われば会社が変わる」というチャレンジ精神が大いに醸成されたのです。この改革が今回お話しする「Suica」の誕生に至る重要な要素・背景となりました。



講演する椎橋章夫氏

### 二、夢のカードへの挑戦

#### — Suicaの開発と導入 —

まず開発に当たった際の基本コンセプトは、「真のサービス」の追求とその実現ということでした。このための開発テーマは二つあり、一つは「高速かつ正確で安定したシステムの構築」という、相反するニーズの実現であり、もう一つは「提供する側の視点から使う人つまりお客様、社員、社会」の視点に立ったシステム構築」という非常に困難な課題で、いわば「夢のカード」開発への挑戦でした。

そして具体的なシステム開発に当たっては①処理未了となった場合の対応策の決定、②使用する電波帯域の決定、③改札機のリーダー・ライターの形状及びデザイン決定、さらには④バリアフリーへの対応等、人間と機械の関係、いわゆるマンマシン・インタラクションをどう設計・構築するかという難題課題をクリアするとともに、あらゆる利用ケースを想定し、それらに対応し得るシステムを開発する、という果てしない開発課題との激闘となったのです。Suicaの使い方（いわゆる「タッチ&ゴー」方式）はこの過程で生まれました。

### 三、Suicaプロジェクトの推進

#### — 終わりの見えないプロジェクト —

プロジェクトの推進に当たって、まず、ICカード展開の基本的な考え方として「鉄道ICカードを中心としグループ企業、さらには外部へと順次展開すること」を経営会議で説明し、了承を得ました。そして、最初は二名でスタートしたプロジェクトは、副社長を総責任者とし、メンバーに関係支社並びに関

連システム開発会社を含めた二〇〇名を超える巨大で強力な推進体制を構築しました。この体制で、前記の開発課題に対応し、システム障害に強い「自律分散システム」の開発やセキュリティ強化策等も含めた数々の課題をクリアし、次の段階のシステム検証フェーズに移行しました。

このシステム検証作業は膨大な作業であるため、検証設備として大宮工場内に、四百㎡を超える広さの模擬駅を設置し、約二八〇〇件のパターン検証や約五五〇万件を超える運賃データ検証を実施しました。そして検証終了後は最後の難関である「システム切替作業」を経て、Suicaは二〇〇一年十一月十八日にサービスを開始しました。現在の発行枚数は約二八〇〇万枚にまで達しています。

Suicaプロジェクトを振り返ると、Suicaの開発・導入はまさに「失敗」の歴史であり、その失敗をプラスに転化させる「失敗の積極的活用」と、「全体最適」を第一に考えた意思決定・組織運営ということが成功への重要な教訓としてあげられます。

### 四、進化するSuica

#### — 相互利用Suicaは第二段階へ —

Suicaは、二〇〇七年三月にPASMOとの相互利用を開始し、その後順次利用エリアを拡大し、現在では全国の約二六七〇駅で利用可能です。

また、二〇〇四年三月には電子マネーサービスを開始しました。電子マネーは相互利用により多くの加盟店で利用可能となり、その利便性から利用者が急増し、現在では一日当たりの最大利用件数が約一四二万件となり、重要な決済インフラとなっています。

また、Suicaの技術はオープン化戦略により、更なる広がりを見せ、Suicaによるサービスは、移動、電子マネー決済、クレジット決済、ポイント、クーポン等全生活領域をカバーし、更なる進化を続けています。

### 五、Suicaが世界を変える

#### — 新しい社会インフラの創造 —

導入当初、Suicaシステムは高度な技術レベルの「自社インフラ」とどまっていたが、現在では社会基盤としての鉄道と共に、全生活をサポートする生活基盤となっています。これらのインフラの共生とシステムの安定稼働の確保を通じ、新しい社会インフラの創造（Suicaの社会インフラ化）を推進しています。

また、このSuicaの社会インフラ化の進展に伴い、JR東日本の事業ドメインもコア事業である鉄道事業から、第二の事業である生活サービス事業、そして第三の事業であるSuica事業へと事業領域を拡大するとともに、Suica事業の進展が、第一、第二の事業の質的・構造的変化をもたらし、それが新たなビジネスチャンスの獲得につながるものと確信しています。

### 六、Suica雑感

人間だけが持つ特権に他の人に「サービスする（人に尽くす）喜び」、モノをつくる（創造する）喜びがあります。Suicaプロジェクトの完遂で、私は幸い、この二つの喜びを体験できました。

皆様もこの喜びを感じるために、是非、夢を持って取り組んでください。夢は必ず叶います。第二は、学生諸君に対するメッセージです。「多くの視点を持ってください。物好きになってください。でもこれらが実現できるかどうかは、結局自分自身との勝負なのです。」

最後は、企業経営者、学校関係者の皆様へのメッセージです。

「明日の日本を託すことのできる『人』を育ててください。特に、心（好奇心、夢、大志）を大切に育ててください。」私の話は以上です。ご清聴ありがとうございます。

# 埼玉ニュービジネス協と懇談

特別公開講座  
座終了後に

## 講師らと活発に意見交換

ものづくり大学特別公開講座終了後、本会とものづくり大学は、公開講座に参加した埼玉ニュービジネス協議会メンバー十八名との懇談会を開催した。会には特別公

開講座講師の椎橋章夫J R東日本 執行役員IT・Suica事業本部副本部長、利根忠博本会長、神本武征ものづくり大学学長、横山裕司J R東日本執行役員大宮支

社長などが参加し、意見交換が行われた。

埼玉ニュービジネス協議会（会長：平沼大二郎(株)サイホー代表取締役）は、官民のネットワークを

構築し、県

内のベンチ

ャー企業の

経営者が業

種、業態を

超えて、連

携・交流を

図ることを

目的として

設立された

もので、定

期的に例会

を実施して

いる。

懇談会は

野上武利本

会専務理事

の進行によ

り意見が交

わされ、椎



会場の様子



椎橋章夫J R東日本執行役員  
IT・Suica事業本部副本部長

橋副本部長は「本日は、なるべく情報ビジネスに的を絞って講演し、J RのITに対する取り組み内容の中でも最新情報を紹介した。参加者は予想以上に多く、一般の方、大学関係者、学生、経営者、行政など様々な方に参加いただいたので、発表内容をまとめるのには苦労した」と感想を述べた。

利根会長は講演を聴いて「組織力の重要性を感じた。Suicaプロジェクトとしての成功モデルは、他のビジネスにも活用できるヒントがあると思う」と語った。

ニュービジネス協議会メンバーからは、「SuicaなどICカードの海外への導入など世界展開は？」や「Suicaプロジェクトをまとめあげたコツや苦労談は？」そして「カードのセキュリティ対策は？」など活発な質問が出された。椎橋氏は海外展開について「システム上共有化できない部分があるので、培ったノウハウを活かしコンサルタントという形で指導を行いたい」、プロジェクト成功の秘訣については「各組織のトップに働きかけ、理解を得てトップダウンで遂行した事による要素が大きい。また、現場末端まで、このプロジェクトをなぜやるのか？などの必要性や目的意識を

理解してもらった上で実行した」と紹介し、セキュリティに関して「軍事用に次ぐレベルの認証を受けている。ネットワーク全体でセキュリティをかけているので、現時点で不正カードなどは発見されていない」と説明した。

懇談会ではものづくり大学の基本理念や就職内定状況、研究情報センターなど産学協同の取り組みなども紹介した。横山支社長は「国鉄からJ Rに民営化し、革新的に取り組むため全社で立ち向かった。Suicaもその一環、今後も新しい視点で事業運営するためにも技術に興味のある若者の採用は積極的に実施する。ものづくり大学からの採用実績もある」と述べた。

神本学長は「椎橋氏の講演の中で学生に対するメッセージとして『物好きになれ』というキーワードは重要で、まったく同感。大学としても常に好奇心を抱き、夢を持つ学生を育てていきたい。ものづくり大学は、産学協同に関して様々な取り組みをしているので、ニュービジネス協議会の皆様にもぜひ利用していただきたい。また、大学にも視察に来ていただきたい」と語り、身のある中身となった懇談会は閉会した。

# 埼玉県政策セミナーで本会連携 日本経団連井上本部長が講演

県は、四月二〇日(月)、埼玉会館において、日本経団連・産業第一本部長井上 洋氏を講師として迎え、「日本の社会経済再生戦略―日本のグランドデザイン 日本版二ユーティール政策を受けて―」と題する「政策セミナー」を開催した。

本セミナーは、経済界が目指す日本の将来像、方向性並びに経済界が抱える諸課題についての理解・認識を深め、今後の政策立案づくりを生かすことを目的に、県の幹部職員を対象に開催されたものであり、本会も本セミナー開催に当たり連携した。

当日は、上田清司知事をはじめとした県幹部ならびに本会より利根会長、野上専務理事など、約四〇〇名が出席した。

セミナーの冒頭、上田知事は「今まさに歴史的な転換点。将来、これまでの概念とは全く異なった経済社会が到来するかもしれない。こうした大変革の時には、行政としてもその中身を変えていかなければならない。予算には制約があるが、中身は日本一という埼玉県をつくっていききたい。」と挨拶した。続いて、本会利根会長が「現在、日本経済は戦後最悪の不況下にあ

り、この不況からの脱却が国家の最優先課題となっている。こうした中、新たな日本の成長戦略を経団連が提唱した。本日は、この戦略立案の中心的な役割を果たされた井上本部長をお招きし、その戦略の中身について語っていただく機会を設けた。今後の埼玉県づくりに向けて、こうした機会を通じて、官民が課題を共有し、ともに取り組んでいくことが必要である。」と述べられ、挨拶を結ばれた。

その後、セミナーに移り、井上本部長からは、①「経済危機対策（四月一〇日）は十分なものか、②外需依存の真の意義、③外需の変動にも強い経済社会構造づくり、④将来を見通した国家戦略・プロジェクトの必要性の四つを論点として、講演が行われ、その後活発

な質疑応答が行われた。（講演要旨は別掲）

「日本の社会経済再生戦略―日本のグランドデザイン 日本版二ユーティール政策を受けて―」と題して、日本経団連・産業第一本部長井上 洋氏より、①「経済危機対策（四月一〇日）は十分なものか、②外需依存の真の意義、③外需の変動にも強い経済社会構造づくり、④将来を見通した国家戦略・プロジェクトの必要性の四点を骨子とする講演が行われた。講演要旨は以下のとおりである。

一、経済危機対策（四月一〇日）は十分なものか

今回の国費十五兆円（事業費ベース五六兆円）の経済危機対策は、現在の需給ギャップ二〇兆円を埋めるものと期待している。この効果により、二〇〇九年後半には四半期ベースでプラス成長になるのではないかと予測している。しかしながら、「二期連続のマイナス成長」「デフレ突入」は回避できない可能性が高く、状況によっては二次的な経済対策を今年度上期中に講じる必要が出てくるかもしれない。

減少下の日本では、内需主導型経済への移行は幻想に過ぎず、今後も外需に依存せざるを得ないというのが現実である。

三、外需の変動にも強い経済社会構造づくり

今後の日本経済を展望すると、外需の変動にも強い経済社会構造を作っていくことが極めて重要であり、そのためには、「雇用のセーフティネットの強化」「社会的課題解決のための民間活用促進」「地域における人材育成力・教育力を高める」「地域それぞれが成長戦略を構築する」の四施策の推進が不可欠である。



講演する日本経団連・井上本部長



「中身は日本一という埼玉県をつくっていききたい」と挨拶する上田知事



「官民が課題を共有し、ともに取り組むことが必要である」と挨拶する利根会長

## 二、外需依存の真の意義

日本の経済成長率の落ち込みが高いのは、外需の落ち込み幅が大きいことによるものである。人口

## 四、将来を見通した国家戦略・プロジェクトの必要性

日本経団連では、「日本版二ユーティールの推進を求める―雇用の安定・創出と成長力強化につながる国家プロジェクトの実施」を提唱している。

# 労使就職支援機構が事業終了

## 事業報告と新取組み説明会開く

埼玉県地域労使就職支援機構の平成二十年度事業報告および労使による新たな取り組みについての説明会が三月二十三日(月)午後より浦和区のあけぼのビルで開催された。

地域労使就職支援機構は厚生労働省の委託を受け、平成十五年五月、「労使が相協力して就職支援の事業などを地域の特色を活かしながら効果的に行い、地域の雇用の改善を図ることを目的とし、本会と連合埼玉を母体として設立されたもので、平成二十一年三月三十一日(平成二十年度)をもって六年に及ぶ事業を終了することとなった。

この間、本会が主体となり、県教育局と連携して実施してきた「四者面談会」や「県立高等学校進路・就職指導者セミナー」、また、長期的視野に立った「こころ豊かな生き方、働き方」をテーマとしたフォーラム、そして連合埼玉が主体となり実施した「就職はじめの一歩塾」や「わが子の自立に悩む保護者セミナー」、

「市町村における雇用支援セミナー」など独創的かつ多様な事業を展開し全国からも大いに注目を集めた。当日は支援機構の母体である本会利根忠博会長、連合埼玉片山修三会長、来賓として埼玉労働局荻谷秀信

局長、埼玉県産業労働部中島滋副部长などをはじめ、関係者二十五名が参加、テレビ埼玉などのマスコミも取材に訪れた。

会は竹花康雄労働者側代表(連合埼玉事務局長)が開会挨拶、その後両団体代表挨拶として利根本会会長は「昨年夏、全国の機構の解散が決定されたが、その後のリーマンショックを契機とする世界金融危機により、日本経済は未曾有の事態に直面し、雇用情勢も極めて深刻な状況に至っている。経済そして雇用を取り巻く環境の激変、事業やマインド面での収縮は今さら申し上げるまでもないことだが減に憂慮にたえないこと。機構としての事業は終了となるが、世界同時不況を乗り越え、こうした経済情勢を打開し、かつ雇用の維持・改善を図っていくためには従来にも増した労使一体での取り組みが肝要である」と述べ、片山連合埼玉会長もこれに呼応する形で「機構としてはこの六年間、一貫して若年者の雇用問題、就職支援に重点を置き事業を展開してきた。ニートやフリーターの就職支援、そしてその保護者を対象としたセミナーなどもその一つ。雇用が無ければ税収が減少することは必須であり、雇用の崩壊は地域社会の崩壊につながると言っても過言ではない。今後の雇用対策には今までのような課題があ

るが、次年度以降については、労使でできることを話し合い、考えながら行動していきたい」と挨拶した。引き続き、荻谷埼玉労働局長と中島産業労働部副部长から来賓挨拶を頂戴した。荻谷局長は「埼玉での独創的かつ様々な取り組みは全国に誇る内容だった。急激な景気悪化により、雇用情勢は厳しさを増している。今後も労使で話し合い非正規も含めた雇用対策の検討・提案をお願いしたい。良いアイデアは国にも進言する」と挨拶、中島副部长は「県としての緊急雇用対策として、国の雇用創出助成金なども活用しながら即効性のある事業については前倒しして進めていく。また、ヤングキャリアセンター埼玉など各関係機関にも働きかけ、雇用の支援・安定に努めていく」と県の雇用支援策などを紹介するとともに機構の取り組みに謝意を表した。

その後、平成二十年度事業の実施報告を、本会と連合埼玉の主管事業ごとに三国コーディネーター(本会常務理事・事務局長)と木村コーディネーター(連合埼玉副事務局長)が行った。(事業内容は別掲)報告後の意見交換会では、これまで機構が行ってきた様々な事業に対する感想や意見が交わされ、関根郁夫県教育局高校教育指導課長(現浦和高等学校校長)は「四者面談会は何らかの形で続けていきたい。現在の形を応用しながら色々な方法で学校現場に周知・啓発を図りたい」と語り、その他の出席者から「今後の労使の取り組みには国や県で出来ることは最大限の協力を惜しまない」などの意見が出された。

する共同研究会を立ち上げ、協議を重ねるとともに様々な提言を行い、関係諸機関に研究成果の実現を働きかけてきた。労使就職支援機構はこのような土台があったからこそ報告したような建設的な事業を展開することができた。機構は解散となるが、一〇〇年に一度といわれる難局を乗り越えるためには、今後も労使はもとより関係機関との連携が必要。連合埼玉と経営者協会は、今後とも雇用の安定と拡大、ならびに産業の活性化に向けた話し合いをしていくことが一層肝要になってくる」と語り、報告会は閉会した。

### ◆事業報告会出席者

#### 〔本会〕

利根忠博会長、野上武利専務理事、三国雅裕常務理事・事務局長、根岸茂文事務局次長(オブザーバー)、野口寛治法規部長、宮田信久調査部長、鈴木孝幸総務課長

#### 〔連合埼玉〕

片山修三会長、竹花康雄事務局長、木村俊之副事務局長、河西伸広副事務局長、小川明副事務局長、佐藤道明副事務局長

#### 〔埼玉労働局〕

荻谷秀信局長、福和夫職業対策課課長、篠原たい子職業対策課係長

#### 〔埼玉県産業労働部〕

中島滋産業労働部副部长、長谷川真勤労働福祉課副課長、檜山清勤労働福祉課主査、惣中太郎就業支援課主任幹

#### 〔埼玉県教育局〕

関根郁夫高校教育指導課課長(現浦和高等学校校長)、清水雅己指導主事、持田雄一指導主事

#### 〔さいたまNPOセンター〕

越河澄子専務理事



会場の様子



利根忠博本会会長挨拶

# 平成20年度 地域労使就職支援事業実績

埼玉県地域労使就職支援機構

委託事業の事項	委託事業の内容及び実績								
<p>I 就職困難者のおかれている、厳しい就職状況に対応し、雇用支援制度導入奨励金の普及啓発活動を行うとともに、早期就職を支援する事業。</p>	<p>1. 雇用支援制度導入奨励金の普及啓発と、トライアル雇用の促進・就職へと結びつける事業としてリーフレットを作成し、県内の事業主への周知や、各種セミナー・フォーラム等を開催し普及啓発活動を実施する。</p> <p>1) 県・労働局・ハローワーク・母子家庭等就業自立支援センターなどと連携を図り、雇用支援制度導入奨励金の普及啓発活動を行うと同時に、トライアル雇用や就職へと結び付けていく。</p> <p>◆埼玉県内20年度トライアル雇用奨励金支給件数 1,151件</p> <table border="0"> <tr> <td>若年者トライアル</td> <td>887件</td> </tr> <tr> <td>障害者トライアル</td> <td>202件</td> </tr> <tr> <td>中高齢者トライアル</td> <td>56件</td> </tr> <tr> <td>母子トライアル</td> <td>6件</td> </tr> </table> <p>(いずれも21年3月5日現在)</p> <p>埼玉県内20年度雇用支援制度導入金支給件数 98件 (いずれも21年3月5日現在)</p> <p>①各関係機関との連携し就職困難者の早期就職を支援するセミナー等を開催</p> <p>◆各関係機関と連携し、「仕事出会いフェア」5/29開催 参加企業9社 34歳以下の求職者29名</p> <p>◆「障害者雇用サポートセミナー」6/18開催 企業の障害者雇用の促進を図るため、講演・事例報告などを実施 企業の労務担当者を中心に120名参加</p> <p>◆「内定取消者等緊急支援セミナー」1/29開催 ヤングキャリアセンター埼玉と共催し、内定取消者や未内定の若者を対象に企業の説明会や求人企業・団体と求職者の情報交換を開催 参加企業・団体 7社1団体 求職者27名参加</p> <p>②リーフレットの作成と配布</p> <p>◆リーフレット、30,000部作成 連合埼玉加盟組織及び埼玉県経営者協会加盟組織、各関係機関へ配布</p> <p>2. 就職困難者の早期就職に向けて、支援する事業を実施する。またトライアル雇用について啓蒙普及活動を行う。</p> <p>1) 若年者等の就職困難者を対象に、自己キャリア形成から、企業が重視しているコミュニケーション能力・職業人意識・ビジネスマナー等のスキル習得を狙いとしたセミナーを開催する。</p> <p>◆「就職はじめの一步塾」計3回開催(30名)</p>	若年者トライアル	887件	障害者トライアル	202件	中高齢者トライアル	56件	母子トライアル	6件
若年者トライアル	887件								
障害者トライアル	202件								
中高齢者トライアル	56件								
母子トライアル	6件								

委託事業の事項	委託事業の内容及び実績
	<p>2) ニート・フリーター等の就職困難者にとって、一番身近な相談者・支援者である保護者を対象に「保護者の役割」や「向き合いかた・対応のしかた」をテーマにセミナーを開催する。</p> <p>◆「わが子の自立に悩む 保護者セミナー」 2/4 開催 (22名)</p>
<p>Ⅱ 長期的な視野に立ち、労使の立場から雇用の安定的拡大と県民のこころ豊かな生き方・働き方の環境を整備していく事業。</p>	<p>1. 新たな就職困難者を増やさないことが埼玉県のエconomic発展、そして県民の豊かさ・ゆとりに繋がるとの観点から、長期的な視野に立った人材育成などの事業。</p> <p>1) 進路指導担当者の指導力向上を図るために、県内公立高校の進路指導教員を対象に、長期（1年間）民間企業就業体験教員と受け入れ経営者によるパネルディスカッションを行うセミナーを開催する。</p> <p>◆「高等学校進路・就職指導者セミナー」 8/26開催 (180名)</p> <p>2) 企業や社会が求める人材像を相互に確認するとともに、自分を見つめ直し、進路選択を適正に絞り込む機会を提供するため、県内公立高校の就職希望の生徒・保護者・担当教員・企業経営者の4者による面談会を開催する。</p> <p>◆「県立高校就職希望者に対する四者面談会」 1/17、24開催 (41組)</p> <p>3) 就職困難者にとって、最も身近な行政機関の雇用支援の必要性が明らかになっていることから、常設的な雇用支援機関や支援機能の整備・拡充に向け、担当職員が今日の雇用構造の現状や今後の課題を認識すると同時に、当該地域住民のニーズに即した有効的な雇用施策を企画立案し、その施策を実践するコーディネート力を持つために、労働施策担当職員を対象に、その専門性を身に付ける講座の実施。</p> <p>◆「市町村における雇用支援セミナー」 2/16開催 (29名)</p> <p>4) 次世代を担う子供たちが、夢を持ち自立した社会人へと進むことができるよう、子供たちとその廻りの大人たちに強い応援のメッセージを届ける内容のフォーラムを開催する。またこのフォーラムを中心に県内企業労使及び県民へ普及を目的として広報活動を実施する。</p> <p>◆「こころ豊かな生き方・働き方」フォーラム ～未来を担う人づくり～ 12/9 開催 (300名)</p> <p>◆「テレビ埼玉による特別報道番組」の放送 60分番組 1月放送</p>
<p>事業期間</p>	<p>平成20年4月1日～平成21年3月31日</p>



# 全国ネットの人材情報で、 出向・移籍、転職をサポート！

お気軽に  
ご相談ください

企業間の出向・移籍のお手伝いや転職を希望する在職者の方の  
職業相談・職業紹介を行っております。

経験豊かで優秀な人材を紹介いたします。

## 信頼と安心

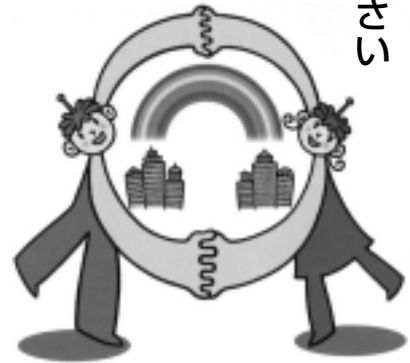
経済・産業団体と  
厚生労働省の協力で  
設立された公益  
法人です。

## 全国ネット

全国47都道府県の  
事務所の情報を提  
供します。

## 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**

**埼玉  
事務所**

●お問い合わせ

☎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130団地)から  
選べます。

埼玉県内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池袋営業センター 上福岡分室

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

上記URLから資料請求して下さったお客様で、ご意見欄に「埼経協を見た」とご記入された方に粗品を進呈致します!

第27期 人事・労務総務・庶務・現場管  
理担当者養成講座 全6講

|| 開講満27周年 ||  
2009年6月~7月、  
毎週午後開講、21時間30分コース

本会主催ご案内

第1講 6月10日(水)ソニック902

人事・労務・総務・庶務・現場管理部

門に必要な労働法・労働管理の基本知

識 パートI 弁護士 外井 浩志氏

第2講 6月17日(水) 同右901

人事・労務・総務・庶務・現場管理部

門に必要な労働法・労働管理の基本知

識 パートII 弁護士 外井 浩志氏

第3講 6月24日(水) 同右901

人事・労務・総務・庶務・現場管理部

門に必要な労働法・労働管理の基本知

識 パートIII 弁護士 外井 浩志氏

第4講 7月1日(水) 同右901

人事・労務・総務・庶務・現場管理部

門に必要な労働法・労働管理の基本知

識 パートIV 弁護士 新 弘江氏

第5講 7月8日(水) 同右901

1日で行われる社会保険の手続き・実務

ポイントI 社会保険実務コース

第6講 7月15日(水) 同右901

1日で行われる労働保険の手続き・実務

ポイントII 労働保険実務コース

社会保険労務士 鈴木 早苗氏

会費

(1)全講参加 会員 75,000円

全講一括参加 会員 (1名に付) 93,000円

(2)特定講参加 会員 (1名に付) 13,000円

個別の希望講 会員 (1講・1名に付) 参加 16,000円

お茶代、資料代、参考図書代(講によ

って配布、消費税などの費用を含みます。全講参加お申込の場合、交代でのご参加も可能です。会場は、すべて大宮ソニックシティビル9階、講義時間には、休憩・質問時間が含まれています。受付はいずれも開講10分前から(13時頃) ※参加お申し込みは本会事務局(TEL 048-647-4100)まで。

# マッチング率の向上など インターンシップ成果報告会

平成二十年度のインターンシップをふりかえる成果報告会を三月六日(金)午後、ソニックシテイビル九〇六会議室にて開催し、インターンシップ受入企業・団体の担当者をはじめ、送り出し側の大学関係者ら約七十名が参加した。

インターンシップ事業は厚生労働省埼玉労働局より受託し、本会と埼玉県(ヤングキャリアセンター埼玉)が連携しながら実施しており、ものづくり大学を対象としたデュアル版の長期インターンシップとともに推進している。

この報告会は本会と県が共催、埼玉労働局の後援で行っているもので、平成二十年度インターンシ



サンケン電気総務人事グループ  
鈴木康介氏

ップ事業の成果と課題をふりかえり、今後の望ましい活動のありかたについて考えるとともに、企業、行政、団体等の関係者と大学関係者との情報交換を実施し、インターンシップのマッチング率のさらなる向上と産学連携の強化を図ることを目的に実施している。

冒頭、主催者を代表して本会上武利専務理事は、「一〇〇年に一度と云われる経済危機は、各社の採用計画にも影響を及ぼしている。しかし、このような時期でも有為な人材は確保したいという企業も少なからずあり、創造性豊かな人材を育てるといふこともインターンシップのミッションである



戸田市役所 総務部人事課主任  
福田忠史氏

と考える。人材育成に対しては社会総がかりで取り組むことが重要で、企業、行政、大学、学生が一同に会す本日の報告会もぜひ有効に活用していただきたい」と強調した。

続いてインターンシップ事業の委託元である埼玉労働局高橋恵子職業安定課長は、「雇用情勢が悪化する中、ハローワークには毎日大勢の職を求め人達が訪れている。労働局としても緊急に内定取消者用の専用窓口を設置し、相談業務を行うなどの施策を講じ、またトライアル雇用制度の普及・啓発などにも努めている。インターンシップは職業意識形成の有効な手段で、若年者雇用のミスマッチを防ぐためにも役立っている。労働局でも今年度はインターン生を受け入れ、職員の刺激と活性化にも繋がった」とあいさつされた。



城西大学 現代政策学部准教授  
渡辺博子氏

「アップをふりかえり」と題して基調報告、インターンシップの実施状況(別表)や首都圏における成果と課題、本会で調査した受入企業・団体、大学、学生のアンケート結果などについて説明した。

引き続き、ヤングキャリアセンター埼玉の伊藤純子主査が「埼玉県インターンシップ実施結果」と題し、埼玉県庁および外郭団体での実施結果とアンケート結果、インターンシップ実施までの流れなどを紹介した。埼玉県では四十のセクショで四十六名の学生を受け入れた。

◆成果報告の部、報告 要旨  
\*企業・団体の部\*  
①サンケン電気(株)  
総務人事グループ 鈴木庸介氏



ものづくり大学 製造技能工学科  
吉原祐貴氏

○事業内容…半導体、P.M・P.S 製品の設計開発、販売  
○本社…新座市  
○資本金…二〇八億円  
○従業員数…一、二九一名  
今年度は十名の学生を受け入れ、

技術部など十職場に配置した。実施内容は受入職場ごとに企画・調整、体験型研修に重点を置き、目標・目的などについて意識を持たせるとともに、内容・成果について報告・発表する機会を設けている。

鈴木氏は、「インターンシップを実施し、学生の姿勢(興味・向上心・対人能力)などが、社員にも良い刺激となっている。今後は、学生が希望する実習内容などを事前に把握し、実習後はさらに発表の機会を増やすなど、より効果性の高いインターンシップを実施したい」とまとめた。



尚美学園大学 総合政策学科  
久田泉氏



○戸田市人口…一二〇、五二三人  
 ○戸田市役所職員数…九二二名  
 ○今年度よりハイパーキャンパスに登録し、システム経由で四名の学生を受け入れた。実施目的は、①行政として就業体験の場を積極的に提供する、②実体験を通じ、行政の仕組みについての理解を深める、③学生の意見・提言等を業務改善に活用する、④若年職員の育成能力の養成を行う、ということ。  
 福田氏は、「学生からの有効な提言や指導職員の育成能力向上など様々な成果があった。課題としては、主旨が受入部署の末端まで伝わらず理解が得られない部分もあった。今後は、参加意欲の高い学生の参加に期待するとともに大学側には事前・事後のフォロー体制をとってほしい」と要望した。

**\*大学の部\***  
**城西大学現代政策学部 准教授**  
**渡辺博子氏**

○現代政策学部…二〇〇六年設立  
 ○在籍学生数…八〇〇名  
 ○キャリア教育プログラムの一環としてインターンシップを単位認定研修として位置づけ。平成二〇年度の参加者は八十六名、内八名はハイパーキャンパスから応募した。インターンシップ研修の主な成果は、①学びによる自己能力の把握、②社会とは、現場とはなどの実感と体感、③コミュニケーション能力の重要性を認識、④人や組織とのかかわりの重さを体験、⑤マナーなど社会人としてのあり方を学習、⑥進路選択の手助け、将来の方向性を確認、など。  
 渡辺氏は、「学生は就業体験を通じて、何が得られたか、何を学んだかをあらためてふりかえることが大切。今後もインターンシップを継続していくため、地域における関係機関との連携を強化し、継続的関係性の構築を図りたい」と強調した。

**\*学生の部\***  
**①ものづくり大学**  
**製造技能工芸学科三年**  
**吉原祐貴氏**

○研修先…(株)東洋クオリティワン川越本社工場  
 ○実施期間…六月十日～八月八日(実動四〇日間)  
 ○ものづくり大学が必修として実施しているデュアル版長期インターンシップを体験した。品質保証部、生産企画部、モールド一課、スラブ品発泡現場、生産技術部など、ほと

んどの現場で研修した。  
 研修を終えた感想として吉原さんは、「インターンシップを通じて社会人としての自覚を持つことができ、また、目的や意図を事前に理解し、物事に取り組む大切さがわかった」と発表した。

**②尚美学園大学**  
**総合政策学科三年 久田 泉氏**

○研修先…介護老人保健施設しよわ  
 ○実施期間…八月の二週間  
 「しよわ」は春日部市にある介護老人施設。介護の仕事を経験し、どのような内容かを知りたかったのと、セラピーに興味があったため選択。  
 実際の介護を体験した久田さんは、「食事、入浴介助からトイレの手伝いまで、大変だったが、コミュニケーションの大切さと真面目に取り組めば結果が伴うことを知った。そして何より利用者に喜んでもらえた時の達成感を味わえた」と成果を報告した。  
 成果報告の部を終了した後は、ヤングキャリアセンター埼玉の近藤繁樹センター長が閉会挨拶、その後、参加者が名刺交換などの情報交換を行い閉会した。

平成二十一年度インターンシップ事業における本会の重点方針としては、①マッチング率の向上とミスマッチの解消を目指し、企業・団体、大学との情報交換の機会を提供するとともに、両者間のコーディネート機能を充実させる、②留学生や障害を持つ学生が参加する機会の拡大に取り組む、③より効果的で実効性のあるインターンシップの実現に向け取り組む、である。

**平成20年度インターンシップの実施状況**

平成20年 9月30日現在

**(1)平成20年度 目標と実績**

	目 標	実績 (対目標)		平成19年度	対19年度
受入企業開拓数	80件	210件	262.5%	205件	+5件
インターンシップ実施学生数	125名	212名	169.6%	161名	+51名

**(2)インターンシップ受入、実施の内訳 ※下段は平成19年度実績、右側率は対平成19年度**

	ハイパーキャンパスシステム				ものづくり大学		計	
	一般企業・団体		埼玉県庁					
受入企業登録数	130件	112.0%	40件	81.6%	40件	100.0%	210件	102.4%
平成19年度	116件		49件		40件		205件	
実施学生数	124名	140.9%	46名	109.5%	42名	135.4%	212名	131.7%
平成19年度	88名		42名		31名		161名	
登録大学数	51件		113.3%		1件	100.0%	52件	113.0%
平成19年度	45件				1件		46件	

## 第22回 生き生き職場体験交流の集い

# 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

第二回「生き生き職場体験交流の集い」が三月十八日、大宮ソニックシティで、参加者・関係者を合わせ合計五五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、第三回さいたま輝き荻野吟子賞受賞者でもある、女流棋士の中井広恵さんより「大局観」と題

して講演を頂いた。大局観とは、将棋や囲碁で、的確な形勢判断を行う能力・感覚のことで、転じて物事の全体像（俯瞰像）をつかむ能力のこと。

中井さんは、一九八六年、第二期女流名人位戦で初タイトルを獲得され、以降、男性棋士から公式戦初勝利をあげた女流棋士として、その実力が高く評価されるなど、女流棋士界のバイオニアとして数々の実績を持ち、また、女流棋士の地位の向上を目指し、日本女子プロ将棋会の設立にご尽力されたりと、幅広く活躍中。将棋という、男性が多くを占める社会での、プロ棋士としての今までのご経験をお話し頂いた。

「部分だけ見るのではなく、全体像を見るのが大切。他の駒の動きがわかることにも繋がる」「現在の状況」「今までの流れ」「これからの見通し」を正確に判断することが大切。「常に明るい気持ちで先を見て、どうしたら今の状況を打破できるか、今まで何が自分に足りなかったかを考えてほしい」といった、



女流棋士で、さいたま輝き荻野吟子賞受賞者でもある中井広恵氏による基調講演。

将棋の世界だけでなく、企業で働く際にも共通のヒントとなるメッセージや、また、プロ棋士としてのお仕事と家庭の両立の秘訣に關してもあわせてお話し頂いた。

講演後会場からは「同じ働く女性」として、モチベーションの上げ方や仕事と家庭の両立に関する質問が相次いだ。

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

えて発表した。

東彩ガス(株)の二木綾子さんは「女性ならではの『あんしんサービス』」と題して発表。二木さんは、二〇〇七年に入社され、同年新設されたフォロアアップ部門で、フォロアアップレディー第一号として活躍中。新築戸建のお客様を主体に女性2名で訪問し、ガス機器の取扱い及びガスコンロ等のお手入れ方法をご案内するという、業界内でも前例のない「フォロアアップレディー」としてのご経験を、「営業の初心者同士、試行錯誤の日々で不安ばかりだったが、社内の支援とお客様からの感謝の言葉が励みになった」とふり返った。そして最後に、「自分達で課題を設定し、それをクリアするために挑戦している環境にやりがいを感じている。深くお客様と繋がるように、私にしか出来ない営業の仕事に取り組みでいきたい」とまとめた。

前澤化成工業(株)の木山光子さんは、「人との繋がり、素直な心、感謝の気持ち」と題して発表。一九八〇年に入社され、以降、総務部、製造本部などをご経験され、現在は資材部資材担当係長としてご活躍中。「上司を信頼して、自分に出来る最大限の努力をする」「組織の一員として役割を認識する」といったメッセージに加え、「育児休暇や育児時短の取得など、会社の制度を勉強しておくことが大切」「職場の協力や家族の理解があったからこそ両立することが出来た。『ありがとう』ときちんと言葉にして伝えることを心がけた」という、工場内で初の育児休業を取得し、仕事と家庭の両立に關したお話しもあわせて披露され、「男性と同じ働き方をするのではなく、女性ならではの観点や感性で働くことも大切」とまとめた。

富士重工工業(株)産業機器カンパニーの中村菜摘さんは、「仕事にやりがい、生活

にはりあい」と題して発表。一九九二年に入社され、本社人事部、部用品本部用品開発部などをご経験され、現在は総務課人事係係長としてご活躍中。

男性が多くを占める企業の中で、活躍する女性のトップランナーとしてのご経験を元に、ワークライフ・バランスの考え方を基本に「男性も女性も『その人らしいスタイル』で一人ひとりが『存在感』を出している風土づくり」に携わられてきた経験を発表された。

「社会の変化を情報としてきちんと掴むこと」「男女問わず、モデル(目標)になる人や仲間を探す(自分を成長させ、変化させてくれる人との出会いを逃さない)」「必要とされる人材になる(付加価値の高い仕事ができる人材になる)」といったメッセージを送り、「追い風は吹いている。『やってみます!』という勇気を持つてほしい」とまとめた。

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。

「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」「タイムマネジメントの秘訣」「これからの自分の目指す姿や資格の取得に關して」などについて討議し、「周囲にとって必要な存在になるために努力をしていくこと」「やり抜くこと、最後まであきらめないでやることが重要」といった意見が出た。また、参加者にとっても身近なリフレッシュ方法なども合わせて披露した。

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六、七人のグループに分かれて、ディスカッションを行った。「目標を持って仕事に取り

組むことが大切」「自分の役割をしっかりと果たすこと」「良好な人間関係が大切。コミュニケーションをしっかりとること」などの意見交換や、育児休暇といった制度等に関して、それぞれ情報交換をした。

終了後のアンケートでは参加者から「自分に置き換えてみた時にヒントになる事例がたくさんあった」「自分には積極性が足りないと感じた。『自分が変われば何かが変わる』をキーワードに頑張っていきたい」などの感想が出た。

参加者はあらためて、自身の働き方を見つめ直し、これからの「生き生き働くためのヒント」をそれぞれに感じ取る機会となったようだ。

### 基調講演

「大局観」

女流棋士（第三回さいたま輝き荻野吟子賞受賞者） 中井 広恵氏



三人三様の体験談が語られた事例発表。

### 事例と発表者

① 女性ならではの『あんしんサービス』 東彩ガス(株)お客様部越谷サービスセンター フォローアップリーダー 二木 綾子氏

② 「人との繋がり、素直な心、感謝の気持ち」 前澤化成工業(株)資材部資材担当係長 木山 光子氏

③ 「仕事にやりがい、生活にはりあい」 富士重工工業(株)産業機器カンパニー 総務部総務課人事係係長 中村 美摘氏

### 集会スタッフ

「コーディネーター」

埼玉県経営者協会 町田 恭子

埼玉県経営者協会 宮田 信久

埼玉県経営者協会 星崎恵美子

(敬称略)



「生き生き働くためにはどうしたらよいか」「仕事と個人の生活はどう調和させていくか」をテーマにしたパネルディスカッション。

### 参加会社・組織

アイル・コーポレーション(株)①、伊藤鉄工(株)①、入間ガス(株)①、牛山鉄工(株)①、

エーザイ(株)美里工場③、AGS(株)②、NTT東日本埼玉支店②、片岡食品(株)⑤、

(株)亀屋②、川口信用金庫②、キヤノン電子(株)①、クリーンシステム(株)①、独立行政法人国立女性教育会館①、(株)コーセー

①、埼玉県信用金庫①、(株)埼玉りそな銀行①、サイボウ(株)①、坂戸ガス(株)①、三

協食品工業(株)②、シチズン狭山(株)①、昭和管工(株)①、大東ガス(株)①、(株)太平洋印刷所①、東彩ガス(株)①、(株)東芝深谷工場

①、日本ノズル精機(株)①、(株)パレスエンタープライズ②、(株)ビジュアルシステム

①、フジオックス(株)①、(株)富士薬品③、

武州産業(株)②、北辰図書(株)①、(株)メデカ

ジャパン②、(株)ヤオコー①

○内は、参加者数。合計五二名。



「生き生き働いていくために取り組んでいくこと」に関して話し合ったグループディスカッション。

## 小坂氏(パレスホテル)が基調講演

### 新入社員研修に66名が参加

新入社員研修が四月二日、大宮ソニックスシティ市民ホールで、六六名が参加し開催された。

開講にあたり、三国雅裕常務理事より挨拶。

続いて「企業で働くということ」と題して(株)パレスエンタープライズ(パレスホテル大宮・パレスホテル立川)業務支配人兼総務人事支配人小坂良二氏による基調講演。

小坂氏からは「働く」とは「仕事」とは「企業(会社)とは何か」「企業(会社)の社会に対する役割」「私が大事にしている『キーワード』」お客様からの「信用」「信頼」「コミュニケーション」とチームワーク」といった内容のお話を頂いた。そして

その中で、「達成可能な目標を繰返しクリアしていくことが大切」「組織の中でこれが出る」と言える自分になれるようにスキルを高めて、企業組織の中で自立してほしい」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)パートナー講師八木春美氏による講義「ビジネススマナー」。

主な五つのテーマは「企業人としての自覚を身につける」「ビジネススマナーの達人になる」「電話は仕事の基本」「好印象を与える来客応対・他社訪問」「仕事上手になるテクニック」。

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スマナーを学んだ。

〔参加会社・組織〕

アイル・コーポレーション(株)⑤、(株)関東日立⑤、久保田商事(株)④、(株)久保田製作所③、江東電気(株)⑤、(株)埼玉県生態系保護協会⑥、サイデン化学(株)⑨、積水武蔵加工(株)④、東京インキ(株)⑪、(株)ビジーシステム①、(株)ひびき②、武州ガス(株)① ○内は、参加者数。合計六六名。



「企業で働くということ」と題して基調講演をする(株)パレスエンタープライズの小坂良二氏。



「ビジネススマナーの基本」では訪問のマナーなどを学んだ。

中部 (株)ネクステージ

電子決裁システム開発等で次世代を切り拓く



傍島祥夫社長

傍島社長は、岐阜県出身。大学卒業後、地元の十六銀行に入行し、七年間、主に国際部門の業務に従事し、その経験を活かして、その後電子部品メーカー「ワコム」に転職、財務担当として、上場準備や海外投資家向けのIR活動に従事した。



当社主力ソフトである「電子決裁システム「Zie3」(ジースリー)」



次の主力製品を目指す「ハロキティ携帯電話充電器」

DATA table with company name (株)ネクステージ, address (さいたま市大宮区桜木町1-10-2), phone numbers, and website (http://www.inextage.com).

電子決裁システムの先進性等が評価され、埼玉県の「渋沢栄一ベンチャードリム賞」の大賞を受賞。その後も、システム機能の優位性と当社知名度向上により、当社業績は順調に推移、今期の売上は三〇億円強の見込みであり、株式公開も視野に入ってきている。

南部 (株)いしい

地域に根ざし、求められ、なくてはならぬ総合商社に

株式会社いしいは越谷市の流通団地に本社を構える工業材料、物流機器、各種資材から事務用品まで、幅広い商品を取り扱っている総合商社である。その具体的な取扱商品としては、両面テープ加工品や発泡体加工品等の工業材料・加工品、梱包用テープ、永久帯電防止発泡トレイやシリカゲル等の資材各種、作業機器、梱包機器、物流機器と多種多様で幅広く、さらに、袋詰めや部品組立てなどのアッセンブリも代行している。



(株)いしい本社



小澤社長(右)と横田部長

沿革は、小澤年子社長の祖父が個人で創業した大正九年にまで遡る。当時は地元の農家が稲わらで作った荒縄とか筵を集荷し、梱包材として、

DATA table with company name (株)いしい, address (越谷市流通団地3-1-18), founder (小澤年子), and website (http://www.co-ishii.co.jp).

要請はあったが、その地で他の企業も開拓し、事業を継続、発展させる「地域に根ざし、お客さまに求められ、なくてはならない企業になろう」との基本理念で決断し、資金は自己資金で対応した地味な会社です」と小澤社長は微笑みながら話された。

## 西部 相生産業(株)

**業務用調味料の企画開発 製造販売で個々のお客様に心のこもった食物語をサポートします**



大沢道博社長

生姜と大蒜の販売からスタートした相生産業は昭和六一年三月に東京都練馬区に法人設立、平成四年一〇月に前橋市でスープ・ソース類の製造販売を開始、同七年五月入間郡毛呂山町に移転、業務用調味料の総合メーカーとして市場の変化とニーズに合わせ、幅広くフレキシブルに顧客の要望に対応して年一回以上の展示会の開催と顧客の試食会の開催を行っている。



毛呂山町の工場

そのため特に研究開発室と品質管理室が充実している。タレ・ソース・シーズニングの製造と販売は一貫して緑あふれる山々に囲まれた自然と文化の郷、毛呂山町に本拠を置いている。

同社では、顧客の要望に合わせるべく企画から試作を併設のプレゼン室が活用され、全国から顧客が来社し、世界中の様々な料理を再現したソースやタレやシーズニングを創り、試食を行っている。

社名の「相生(あいおい)」は「相手のために生きる」「相互に生きる」を意味し、常に相互信頼、相互理解、相互協調、相互繁栄を旨にお客様に対応している。その間に登録した商品アイテムはすでに一八〇〇種以上あり、さまざま



バーベキューソース

DATA	
会社名	相生産業(株)
営業本部	〒350-0461 入間郡毛呂山町中央4-22-3
電話	049-295-2191(代)
FAX	049-295-5718
代表者	代表取締役 大沢 道博
設立	昭和61年3月
資本金	15 (百万円)
従業員数	70名
主な製造品目	食肉・惣菜弁当・外食用冷凍トッピング グミ材、タレ、ソース、シーズニング、 プレミックス
主な包装形態	個食用小袋 1~100g、キット用中袋 100~1kg、1~2kgベット容器、12 kgと22kgのBIB
http	://www.aioisangyo.jp

な商品開発を経験した創造性豊かな研究開発スタッフが、顧客の多様なニーズにもきめ細やかにトータルサポートしているため、小ロット生産とPB受託を主に対応している。家庭用から大量調理用、家庭の味から専門店味の味、日本から世界へとあくなき追求を続けているため、年々売上げよりも経費の増加を大沢道博社長は嘆いている。

同社の味覚技術を使って、埼玉県毛呂山町発世界に発信し、東南アジアやオーストラリアなどにも輸出している。社是は「誠実と熱意」「創意と工夫」「迅速と正確」で「誠実」は、昨今社会を騒がしている偽装問題をはじめ企業モラルが問われているなかで、同社では、創業時より人が生きていく上でもっとも大切にしなければいけないものとして教育している。大沢社長は「社是とヤル気さえあれば更に美味しいものと社会貢献が出来る」としめくくった。

パリはフランス！タレはアイオイ！

## 北部 (株) 大洋社印刷所

**創業84年、チラシを核に企画・制作などの事業を展開**



市川博也 代表取締役

全国でも数少ない「水の三冠王」、「名水百選」・「水の郷」・「水源の森百選」に認定されている寄居町。大洋社印刷所はこの地に大正十四年創業し、今年で創業八十四年の歴史ある会社。

市川博也社長(写真)は三代目で現在四十九歳。先代の急逝により平成五年、三十三歳で社長に就任した。東京の企業で武者修行していた市川社長は、営業と工務の経験しか無かったが、試行錯誤しながら周りのサポートにも助けられ



(株) 大洋社印刷所本社社屋



川本工場

DATA	
会社名	(株) 大洋社印刷所
代表者	代表取締役 市川博也
所在地	本社 / 大里郡寄居町寄居1069
川本工場	深谷市白草台2909-18
創業	1925年 (大正14年) 5月
資本金	2,400万円
従業員	270名
事業内容	セールスプロモーション企画事業、 インフォメーションシステム開発事業、 各種印刷物の企画・制作・印刷事業、 デジタルメディアの企画・制作事業

先代が取り組みはじめていたIT化・デジタル化を積極的に進めた。また、印刷部門の製造能力を基盤としながら、営業とデザイン・制作部門の強化を図り、顧客情報を敏感にキャッチしながら顧客と共に商品を創り上げる体制を築いた。大洋社印刷所はチラシを核に、ポスター・パンフレット・リーフレットなどの企画立案・制作・印刷、インフォメーションシステムの開発、デジタルメディアの企画・制作などの事業を展開している。従業員数は二七〇名、平均年齢は三十三歳と若く、内、約九〇名はデザイン・制作部門、約五〇名は営業部門の体制で、デザイン・制作部門の比率は三〇%以上となっている。

強みは顧客を流通・小売業に特化したことによる専門性と顧客の販売促進計画に対してチラシなど販促物作りのコンセプトから関わり、連携しながら一緒に創り上げる企画・提案力。そして長年のノウハウから培った質の高い制作力と印刷技術である。大口の顧客はスーパーマーケットとホームセンター。職種別にデザイン部門を分けており、スーパーマーケットのチラシ制作には女性デザイナーを多く配置し、女性の感性やセンスを活かしながら集客力のあるチラシづくりに注力している。

市川社長は「さらに付加価値の高い商品をつくり、基礎のしっかりとした筋肉質の体質を持った会社を目指す。時代の変化に迅速に対応できる機動力が当社の強み」と語る。

社長も若いながら、従業員も若々しく活気に溢れた雰囲気だった大洋社印刷所。人材育成にも重点を置き、特に若手社員の教育研修は社内・社外、OJTなど体系化しながら様々な教育を積極的に実施している。若手社員のこれからの成長が楽しみな企業である。

# 埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ  
第53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 三国 雅裕、調査部長 宮田 信久 ☎048-647-4100  
 FAX048-641-0924

## 研究の内容



### 原子層レベルの研究開発が起こるまで

埼玉大学 地域オープンイノベーションセンター センター長 太田 公廣 教授

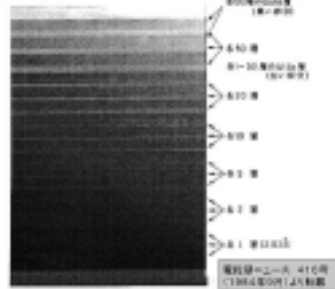
大学では赤外線研究室の門を叩いた。半導体は赤外線領域では透明となる領域があり、不純物を調べるには非常に便利であった。赤外線分光器を手作りし、試料冷却の液体ヘリウムの極低温容器も設計した。当時は4.2Kの温度領域で測定できる赤外線分光器は皆無に近いほど少なかったため、不純物の研究は非常に進展した。

その後、半導体レーザー光をGHz領域で超高速変調する研究をし、ガン効果（ガンは発見者の名前）を用いることで達成した。今では、このガン効果素子は車間距離やスピードなどを測定するためのガンダイオードとして使われている。ガン効果が大きく出る新しい半導体を作るべく、3元化合物半導体であるInGaSbの結晶を作った。その結晶をマイクロ波やミリ波領域で測定し、ガン効果が大きくなる3元混晶比率を見つけた。

結晶成長をやっている間に、今となっては当たり前前の話ではあるが、結晶は原子が一つ一つ積み上がっていることに気付き、一層づつの成長となる原子層成長を世界で初めて成し遂げた。5名の研究者が一丸となって出来たことであった。当時

はこのようなマイクロでの制御が出来ることがほとんど知られていなかったもので、世界中で騒がれたようである。今ではこの半導体の方法は常識的なこととなっており、種々の改良方法が出ている。写真は当時の原子層づつの積層状態を調べたTEM写真の一つである。

その後、フェムト秒（光は1秒間で地球を約7回り半する距離を進むが、1フェムト秒では0.3μmしか進まない）内外で起こる物理現象とその応用を目指して、フェムト秒レーザーを手作りするとともに、フェムト秒テクノロジーという新分野の構築と国のプロジェクト作りに専念した。電子計算機やネットワーク、ソフトウェアの仕事をや、今は技術経営やベンチャー起業、産学官連携、知財などの仕事をしている。



## 産業への展開

1. 半導体、IC等半導体関係
2. 半導体他、材料の結晶成長関係
3. 赤外線領域での検査・計測、分光器関係
4. 半導体、固体、液体等レーザー、フェムト秒レーザー関係
5. 超高真空装置およびその応用関係
6. 熱関係、超低温装置関係
7. 研究開発企画、技術経営、ベンチャー企業関係
8. コンピュータやネットワーク関連の技術開発関係など。

太田 公廣  
 (おた きみひろ)  
 昭和48年3月 東京教育大学 大学院 物理学修士 理学博士  
 昭和48年4月 通商産業省 工業技術院 電子技術総合研究所 入所  
 昭和51年11月 通商産業省機械情報産業局 電子機器電機課自動制御班計測制御係長  
 平成5年4月 電子技術総合研究所 情報アーキテクチャ部長  
 平成9年5月 大分県産業科学技術センター長  
 平成11年5月 電子技術総合研究所 産学官連携推進センター長  
 平成13年4月 (独)産業技術総合研究所つくばセンター管理監(兼)研究コーディネータ  
 平成18年4月 大学法人 埼玉大学 地域共同研究センター 教授  
 平成20年4月 同大学 地域共同研究センター長、教授  
 平成20年9月 同大学 地域オープンイノベーションセンター長、教授



### グラフィックハードウェアの並列処理機能を援用した知的CAMソフトウェアシステムの開発

埼玉大学工学部機械工学科 金子 順一 助教

小径の切削工具を用いて複雑形状を創成するNCエンドミル加工は、金型や航空機部品、精密機械部品の製作に広く用いられている。特に近年では、主軸と加工物との相対位置を並進3軸によって与えるだけでなく、旋回2軸によって相対姿勢を加工中任意に変更可能な多軸制御加工機が普及しつつある。これらの多軸制御機械については、構造や制御といったハードウェアの研究が広く行われており、さらに最近では機械の駆動特性や切削に伴う切削力の影響を考慮したCAMシステムの開発が強く望まれている。このような背景のもとで当研究室は多軸制御加工を支援する知的CAMソフトウェアシステムの開発に関する研究を行っている。

工具の運動に伴って工具の相対姿勢を逐次変化させる同時多軸制御加工においては、主に工具軸・主軸と加工物・把持具との干渉回避が大きな課題となっている。また、荒取り加工等で用いられる3+2制御加工では、重切削の実現のためチャックからの工具突き出し長を最小化させることが強く求められている。これらの影響を考慮し、急激な軸駆動のない工具経路を計画するためには非常に多くの幾何計算が必要になることが知られており、これまで実用上問題のない時間内に支援の計画を行うのは難しいとされてきた。

これらの問題に対して、当研究室ではグラフィックハードウェアとして知られる3次元コンピュータグラフィックス描画用のデバイスを用いて幾何演算を実施する新しいアルゴリズムを開発し、その実用化のための研究を行っている。図1は、インペラ形状上の一点において、工具の取りうる姿勢の候補を工作機械旋回軸の可動範囲として表現し

た例を示す。通常、この種の処理を一般的なCPUによって実施すると数10秒が必要となるが、開発したシステムではこれをごく短時間(数10ms)で導出することが可能であり、工具の移動にともなう干渉状態の変化を連続的に調査して工具姿勢の決定を行うことができる。図2は、3+2軸加工を対象として、製品表面上の各位置を加工するのに必要とされる最小の工具突き出し長さを色の分布で示した例を表す。コンピュータグラフィックスで広く用いられている物体の影の評価技法を応用することにより、リアルタイムに各割り出し角候補における加工の可否と必要突き出し長さの描画色による可視化を行うことが可能となった。

このように、グラフィックスハードウェアを用いた並列処理では、従来長い処理時間が必要とされる幾何形状変化等の複雑な評価の飛躍的な高速化が可能となる。今後は、これらの成果を応用し、製品製造の効率を向上させる各種の取り組みを実施していきたいと考えている。

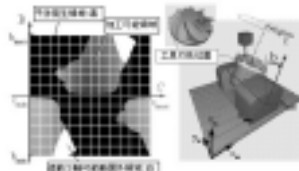


図1 干渉を回避可能な旋回軸可動範囲の可視化

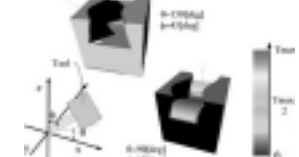


図2 必要工具突き出し長さ・加工可否の可視化

1. 同時多軸制御における知能化CAMシステムの開発
2. グラフィックハードウェアを利用した並列処理システムの開発

金子 順一  
 (かねこ じゅんいち)  
 平成9年3月 大阪大学 工学部電子制御機械工学科 卒業  
 平成11年3月 大阪大学 大学院機械工学科電子制御機械工学専攻前期課程修了  
 平成16年3月 大阪大学 大学院機械工学科電子制御機械工学専攻後期課程修了 博士(工学)  
 平成16年4月 埼玉大学 工学部機械工学科助手  
 平成18年4月 埼玉大学 工学部機械工学科助教  
 現在に至る



# 「ものづくり大学」へようこそ

連載  
第33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 野上 武利、調査部長 宮田 信久 ☎048-647-4100  
FAX 048-641-0924



## 今こそ人材の育成と人材の確保を

製造技能工芸学科 日向 輝彦 教授

4月は、本学のような教育の分野においては新入生を迎え、また、企業においては新入社員を迎えたり、人員の配置転換や昇任人事などにより身近な顔ぶれにも変化が見られ、日常の業務に向かう姿勢や気持ちも新たになる季節でもあります。

ものづくり大学も創設から9年目となりましたが、本年度はこれまでとはやや異なった緊張感を感じながら年度はじめを迎えております。昨今の100年に1度と言われるような世界同時不況の波に飲み込まれ、いわゆる就職氷河期に突入しそうな気配が漂う中、この度最終学年となる4年生の学生諸君をいかに無事に就職させて社会に送り出すかが重要な課題となっております。今日の企業を取り巻く情勢の厳しさは、新聞やテレビ等の報道で毎日のように伝えられていますが、同時に、21世紀は「環境・エネルギー」、さらには「電池（リチウムイオン電池）」の時代になるとい

った報道もあり、日本のものづくり産業の中心が今後はこうした方向に向かうことを示しているようです。こうしたことは、各企業においては、これまでとは異なった新しい技術にチャレンジしたり、新規分野に参入しなければならない時代が近づいているものと推察されます。このような時節においては、各企業において培われた技術力にさらに磨きをかけたり、また新しい技術に対応するためにも、社員の皆様のポテンシャルアップを図るための人材育成や人材の確保がますます重要になると考えられます。ものづくり大学におきましても、こうした時代に対応できる人材の育成を目指すとともに、企業の皆様にもさらにご利用頂ける体制を整える努力を進めたいと考えています。受託研究、共同研究や受託研修・訓練の他、本学のカリキュラムの中から目的の授業科目のみを聴講できる「科目等履修生」制度などもおおいにご利用頂きたいと思えます。

日向 輝彦（ひなたてるひこ）教授、博士（工学）、職業訓練大学校卒業、職業能力開発総合大学校助教授、2001年よりものづくり大学、現在に至る。専門分野：溶接、接合技術（連絡先：048-564-3830/hinata@iot.ac.jp）



## 近未来建設構造物の開発

図書情報センター長 建設技能工芸学科 増 渕 文 男 教授

本学の実践を重んじる教育の一環として、建設技能工芸学科3年生の実習授業において建物2棟を連絡する実用橋梁を建設しています。2003年および04年は鉄筋コンクリート製ラーメン人道橋、続いて06年と07年にはGFRP（Glass Fiber Reinforced Plastics）製トラス人道橋、08年は構内調整池にCFRP（Carbon／炭素繊維強化プラスチック）補強筋コンクリート製の浮橋を完成させました。人道橋の規模は全長21m、有効幅員2.6mで、浮橋は全長30m、有効幅員0.75mあり、これらは学生が建設した実用橋梁として日本では稀なものです。また、これらの橋梁は近未来の構造物としても十分な価値を有しています。

ものづくり大学第2連絡橋は、主要部材に橋梁としては新素材のGFRP材を使用しています。このGFRP角パイプ材でトラス構造に組み立てることを材料メーカーと共同開

発し、日本最初のGFRPトラス橋を建設しました。既にこの後継橋梁が岐阜県内の公園橋として竣工しています。メンテナンスにおいては腐食なし、塗装不要の優れたものです。

浮橋は高価な第2連絡橋に比べ低価格であり、これも次世代の橋梁として提案するものです。設計会社との共同研究でコンクリート製の浮体を9基つくり、これをロープで連結しています。なお、浮橋中央部には着脱可能な連結装置を設け、必要に応じて橋が2つに分割される可動橋になっています。この形式は橋桁を支えるための橋台、橋脚などが不要であり、メンテナンスも容易です。

このように構造物の設計および建設、実験研究などを行っています。今後とも埼玉県内の企業とこのような共同開発ができることを期待しています。

増 渕 文 男（ますぶちふみお）教授 工学博士 関東学院大学 工学部土木工学科から2001年よりものづくり大学 現在に至る。専門分野：社会基盤施設の計画・設計および歴史的建造物の調査・保全の研究 土木学会 FRP委員会、歩道橋委員会など（連絡先：048-564-3862/masubuchi@iot.ac.jp）

主な新規事業及び重要施策

を拡大して実施してまいります。

(一)内は平成21年度の予算額 (単位:千円)

1 産業競争力の強化

①安心埼玉を支える新産業創造プロジェクト事業 (一〇、一五〇) 産学官の力を結集して、イノベーション(技術革新)を生み出すネットワークを構築しながら、環境産業、健康・医療産業、福祉産業など安心埼玉を支える新たな産業の創造を図る。

2 中小企業の事業革新と経営安定のための支援 ①環境対応ビジネス推進事業 (一八、二五) 中小企業環境対策促進支援事業 (一〇、三七八)

環境対応ビジネス振興事業費 (八八、八〇二) 県内産業の競争力を強く支援するため、成長が期待されている環境関連の新製品や新技術に対して、研究から販売まで段階に応じた支援を行う。

②小規模事業経営支援推進費 (二、九五五、一三九) 商工会議所や商工会が行う小規模事業者に対する経営指導や創業・経営革新支援事業などへの助成を通じて小規模事業者の活性化を図る。

③中小企業制度融資事業費 (四、一六一、四四八) 中小企業の金融支援に万全を期すため、総融資枠を4,200億円から4,500億円に拡大するとともに、中小企業の厳しい経営環境に対応するため、新たに「セーフティ緊急融資」や「予約貸付枠」を

創設して、利便性を向上させ、中小企業のセーフティネットの充実を図る。

3 商店街の活性化

①商店街COO削減・省エネ促進事業 (一五、二〇七) 商店街のCOO削減・省エネ対策を支援するため、既存の街路灯を省エネ街路灯に改修する取組に対し補助する。

4 魅力ある観光の推進 ①埼玉発！新しい観光スタイル発信事業費 (一五、八二八) アニメや川、産業観光、ご当地グルメなどの新たな観光資源を物産情報も絡めながら市町村等とも連携して情報発信し、観光客の誘致や県産品の販路拡大を図る。

②「つばさ」を活用した観光振興事業費 (五、〇〇〇) NHK朝の連続テレビ小説「つばさ」と連携した事業を行い、本県の魅力を全国に発信し、観光・物産の振興を図る。

5 創業・ベンチャーの支援 ①ビジネスドリーム・サポートプロジェクト推進事業 (七、二二五) ベンチャー企業の優秀なビジネスプランに対する表彰や企業ブランドの構築支援を通じて埼玉を代表するブランド力を持つ企業を育成し、県内産業の振興を図る。

6 企業立地・フオーアップの推進 ①西部地域振興ふれあい拠点施設整備事業費 (五〇六、二六五) 川越市、春日部市に民間の参画を得て、地域の特色や資源を生かした産業の振興や地域住民の活動・交流を促進するための複合拠点施設を整備する。

7 産業を支える人材の能力開発と就業支援 ①非正規労働者再チャレンジ支援訓練事業費 (六七、〇五〇) 派遣など技術・技能や資格など十分な職業能力を持たない非正規労働者で解雇等により離職した者に職業訓練を実施し、常用雇用を目指してスキルアップやキャリアアップを図る。

②再就職支援訓練事業費 (三三五、八〇八) 厳しさを増す雇用情勢の中、離職職者等に職業訓練を実施し、就職に向けてスキルアップやキャリアアップを図る。

8 ゆとりをもつていきいきと働ける環境づくり ①勤労者制度融資事業費 (二七〇、一六〇) 勤労者が必要とする生活資金を貸し付け、勤労者の生活の安定と向上を図る。厳しい雇用情勢により当資金の需要が一層高まること予想されるため、融資枠を2億円から3億円に拡大。

②解雇等緊急労働問題対策事業 (二、五一六) 整理解雇や労働条件の低下等緊急性が高く切実な問題に対して、労働者自らが適切な判断を行うことができるよう、必要な知識の付与や助言を実施。また、相談機関の周知を図る。

③問合せ 県産業労働政策課 (048-8330-3715) 整理解雇や労働条件の低下等緊急性が高く切実な問題に対して、労働者自らが適切な判断を行うことができるよう、必要な知識の付与や助言を実施。また、相談機関の周知を図る。

II 平成21年度 組織改正の概要

1 「企業立地課」、「産業支援課」の新設 企業誘致・経営支援課と工業支援課を再編し、企業の誘致や立地の専担組織として企業立地課を、また、企業に対する支援体制の一元化を図るため産業支援課を新設しました。

2 「産業拠点整備課」、「観光課」の新設 産業拠点整備室は、東部及び西部のふれあい拠点施設の整備をより強力に推進することと、映像関連産業の振興を図るため産業拠点整備課に、また、観光振興の更なる充実を図るため、観光振興を観光課へと組織の体制強化を図りました。

④問合せ 県産業労働政策課 (048-8330-3717) III 平成21年経済センサス基礎調査が7月1日現在で実施されます。

この調査は、すべての事業所が対象となる大規模な統計調査です。調査結果は、国、県、市町村の施策の重要な基礎資料として活用されますので、御協力をお願いいたします。

⑤問合せ 県統計課 (048-8330-2324) 年度比の伸びが0.2%であるのに対し、雇用・産業活性化を主眼とした産業労働部予算が10.8%の伸びを示したことは経済団体として深く感謝するとともに高く評価している。

会員各位におかれても是非関心を寄せられ、活用していただきます。

本会からのコメント

百年に一度の危機といわれる現在、雇用の安定と産業の活性化は国でも、県にとっても最大にして喫緊の課題となっている。こうした状況に加え、厳しい財政状況下ではあるが県の平成21年度予算では、一般会計予算の対前

産業労働部一般会計予算

Table with 4 columns: 年度, 予算総額, 一般会計構成比, 伸び率. Rows for 平成21年度, 平成20年度, and comparison values.

※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21年度予算においては、重点化事業として新たに環境ビジネス支援による産業競争力の強化や、アニメや川などの観光資源を活用した新たな観光の振興を図るとともに、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。

県内中小企業を取り巻く経営環境は、世界同時不況の影響を受け、輸出関連業種を中心に企業収益が圧迫されるなど、悪化が続いています。また、雇用環境についても、非正規労働者の雇用調整が拡大するなど、悪化しています。このような情勢を踏まえ、産業労働行政の指針となる「埼玉県産業元気・雇用アップ戦略」に基づき8本の柱により施策を展開します。

I 平成21年度 産業労働部主要施策

また、雇用の創出、求職者と企業のマッチング、求職者職業訓練など

また、雇用の創出、求職者と企業のマッチング、求職者職業訓練など

また、雇用の創出、求職者と企業のマッチング、求職者職業訓練など

また、雇用の創出、求職者と企業のマッチング、求職者職業訓練など

また、雇用の創出、求職者と企業のマッチング、求職者職業訓練など

また、雇用の創出、求職者と企業のマッチング、求職者職業訓練など

また、雇用の創出、求職者と企業のマッチング、求職者職業訓練など

また、雇用の創出、求職者と企業のマッチング、求職者職業訓練など

# 低成長時代の就業規則の

## 見直し・改訂のポイント

— 第九〇回 —

### 労働契約法の企業実務上の

#### 対応について(その4)



弁護士 安西 愈

### 三 契約法のポイント と合意原則の活用を

#### (一) 合意原則の「目的」の意義

労働契約法は、目的として第一条において、「この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。」と定めている。

この点について、通達(平二〇・一・二三基発〇一一三〇〇四号)では、「法第一条は、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契

約に関する基本的事項として民事的効力を明らかにする規定等を定めることにより、労働者及び使用者による合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働者及び使用者の間において個別労働関係紛争が生じることのない円滑な関係の維持を図っていくこと、すなわち『労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資すること』が法の目的であることを規定したものであること。」「法第一条の『労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則』には、法第三条第一

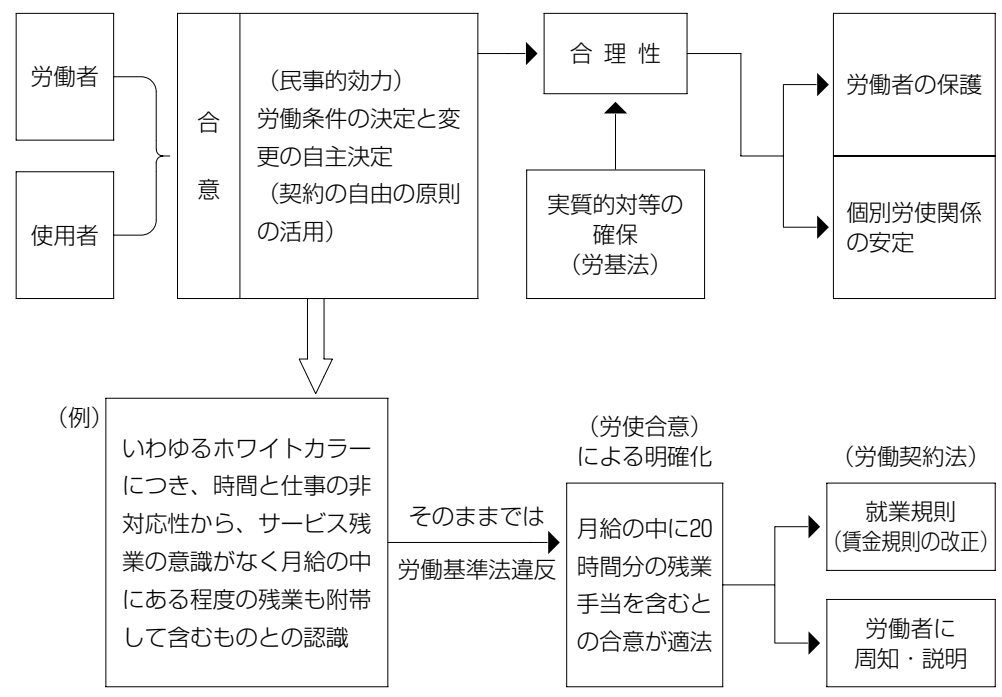
項の労使対等の原則、法第六条の労働契約の成立についての合意の原則及び法第八条の労働契約の変更についての合意の原則が含まれ

るものであること。」としている。すなわち、契約法であるから当事者間の「合意」が中心であり、一方労働条件の最低基準を定めた強行法規である労働基準法には「合意」という言葉はどこにも出てこないということが本法との関係において特徴をあらわしている。労働法は、労使の実質的対等を法的に保護するため強行法規として規制するものであり、それにより与えられた実質的対等の基盤の上に労働契約法の「合意原則」があり、そして自主合意の有効要件となる合理性は、労働者の保護という点で整合性を保つことになる。この点を図示すれば(図1)のとおりである。

#### (二) 労働契約法と労働基準法

労働契約法の制定・施行は戦後立法されてから六〇年を超えた労働基準法によるわが国の労務管理体制が新しい段階に入ったことを意味する。すなわち、本来労働基準法は、労働者に人たるに値する生活を営むことができるようにするため、労働条件の最低基準を定め、罰則及び専門行政機関としての労働基準監督機関を備え、臨検や監督指導により、その基準の使用者による履行を確保することを目的として展開されてきた。この労働基準法と労働基準行政の推進

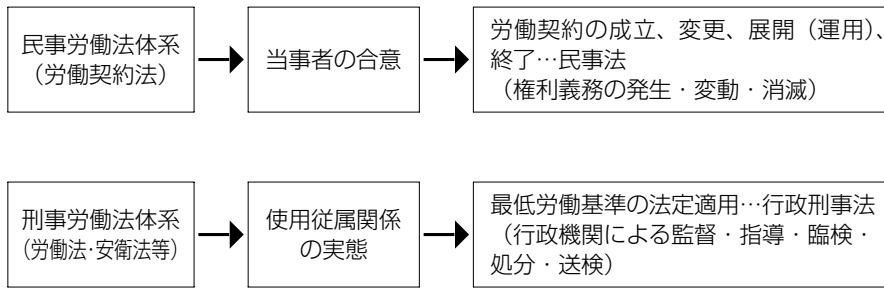
(図1) 労働契約法による「合意原則」の活用



により、今日までわが国の労働者の保護において大きな成果をあげてきたと思われる。しかし、そこにおいては、いわば罰則及び監督指導や臨検監督を前提として国の強制権限によって最低労働基準の実効性が確保されてきたわけである。

戦後の経済復興期から六〇年を経過し、経済社会や労働者の地位、労働条件や労働者生活も大きく転換し、その間に世界第二位の経済大国といわれるまでになり、経済はグローバル化し、日本企業もその影響を大きく受ける地位になってきた。

(図2) 二つの労働法体系の成立



そして、労働条件の向上も目覚ましく、関連立法も多くなされてきたが、基本的な労働契約法制そのものには、手をつけられないまま実態が先行してきた。

そこで、基本的な労働契約関係について、企業社会の実態や判例として形成されてきたものを集大成して労使双方の合意による民事労働法体系の構築が必要とされる時代となった。これはまた、事前

規制から事後規制へと大きく転換したわが国の構造改革の中の司法改革の一環であるともいえる。

そして、労働契約法は、同法第一条の「目的」にあるとおり、「自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則」に立って、「合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて」、労働者の保護と個別の労働関係の安定に資することを目的とするとし、労働基準法による罰則をもって刑事行政法としての立場のものは、別の立法化が行われたものである。

それは、近年の就業体系・就業意識の多様化に伴う労働条件決定の個別化の進展や経営環境の急激な変化、集団的労働条件決定システムの機能の相対的な低下や個別労働関係紛争の増加を踏まえ、労使当事者が社会経済状況の変化に対応して実質的に対等な立場で自主的に労働条件を決定することを促進し、紛争の未然防止等を図るため、労働契約に関する公正かつ透明なルールを定める新たな法律として制定されたものである。

したがって、労働契約法の基本的考え方としては、労使自治を尊重しつつ、労使間の実質的な対等制を確保すること、紛争の予防と、紛争が発生した場合に対応する解

決基準としての民事法規である。こゝを基本的な考え方としている。

ここにおいて、わが国では労使合意を前提とする「民事労働法体系」と従来の罰則を前提として強制履行を求める「刑事労働法体系」との二つの法体系に分離することになったのである(図2)。

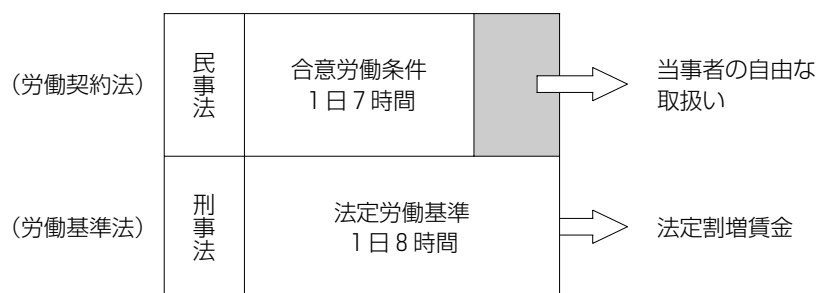
(三)法定労働基準と自主的労働条件

このように、戦後の経済復興と労働者保護を支え、最低労働基準の確保を目的とした罰則付きの労働基準法による法定労働基準と分離して、新たに労使の合意によって設定される自主的労働条件を民事法として確保するという二つの基準が法律上予定される時代となったわけである。しかし、問題は労働契約法の予定する労使当事者の自治は、その基礎において実質的対等制が確保できなければ画餅に帰することになることは明かである。現在においても使用者と労働者との間では経済力においても情報力においても社会的立場(交渉力)においても経営者が圧倒的に優位性をもっていることには変わりがない。そこで、現在においても、最低労働条件基準であり、かつ強行法規である労働基準法は労使の自主的交渉の下支えの基準として、依然として必要であり、基本的な前提要件となっているこ

とはかわりがない。労働契約法において、労働契約は最低基準である労働基準法を基盤として、その上に立って、当事者の自主的合意により、労働契約の内容として労働条件を定めるものである。そこで、今後は最低労働条件である労働基準法による強行法規として罰則をもって強制される労働条件部分と契約の自由の原則による当事者の合意による自主的に設定される労働条件部分が区別される必要が生じてきた(図3参照)。いづれにしても、法定労働条件基準や法定労働憲章的な規定を基礎として、その上に立って労働契約法が構築されていることは問題ない。

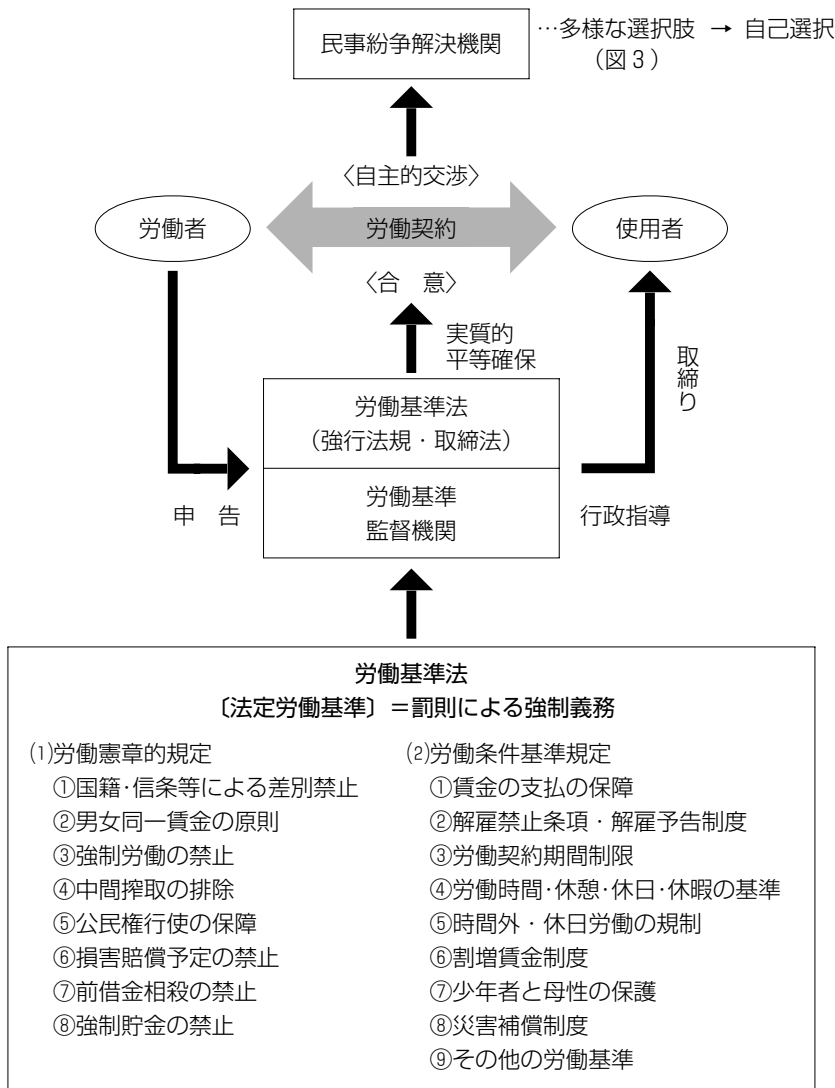
しかし、労働基準行政としては、権限行使はあくまでも法定労働条件部分に限り自主的な契約である労働契約法の部分には、民事法分野であるから権限行使はできないので、この点は明白に区分しなければならぬ。そこで、この点について、「労働契約法に関する国の役割としては、同法の周知を行うことにとどめ、労働基準法については、労働基準監督官による監督指導及び罰則により最低労働条件の履行が確保されるのであるが、労働契約法については労働基準監督官による監督指導及び罰則による履行確保は行われず、法の趣旨及び内容の周知にとどめるもの」

(図3) 法定基準と自主的合意部分の区分例



(平成二〇・一・二三基発第〇一・二三〇〇四号)と通達されて明確にされている。すなわち、労基行政としては労使当事者からの労働契約に関する相談に応じたり、労働契約に関する資料・情報を収集して労使に対して適切な情報提供を行う等の必要な援助にとどめることとしているわけである(図4、図5参照)。

(図4) 法定労働基準と自主的労働条件



**(四)労働契約法の性質と活用は**

労働契約法は、労働契約に関して労働者間の対等な立場での自主的な決定を促進する公正・透明な民事上のルールを定めるものであり、民法(私人の間の権利・義務を定めた法律)であって、労働契約に関する民法の特別法と位置づけられる。

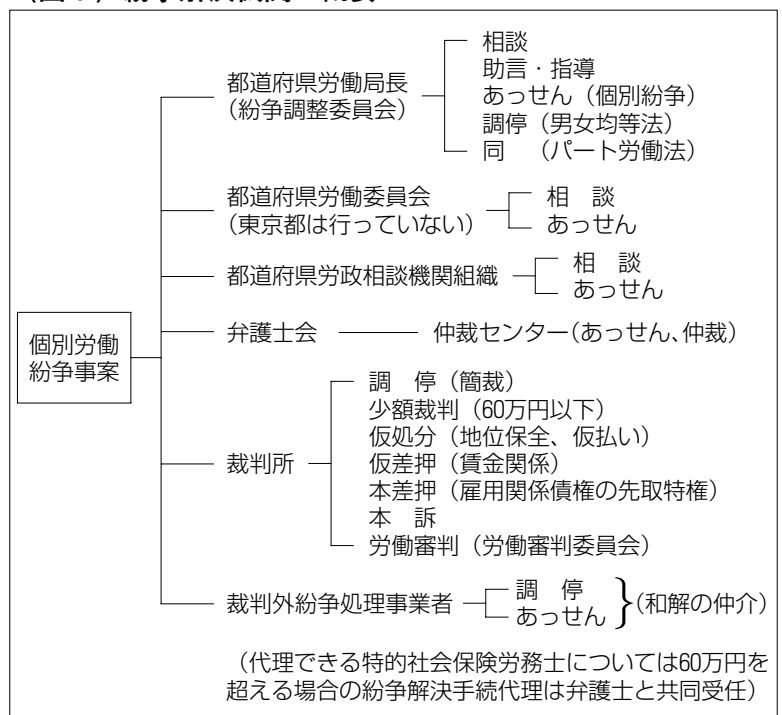
同様の性格を持つ民法の特別法としては、例えば借地借家法や消費者契約法等があり、会社法の特

別法として会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律(労働契約承継法)等があることなどが指摘されているが、労働契約法もそのような役割を担うものである。従って、「特別法は一般的に優先する」という原則に従って、一般法である民法の定める雇用契約関係に関しては、同じ事柄については、労働契約法が優先して適用されることになる。

民事法であるから、労働条件の

最低基準を定め罰則と労働基準監督官の臨検等による監督指導により履行を確保する強行法である労働基準法や、また、同法から派生し同様の性格を有する法律としての労働安全衛生法や最低賃金法などの公法である行政取締法とは異なる。それは民事法であって、私法上の権利、義務について定めているのであり、その一方の不履行による是正措置、原状回復については、基本的には民法などと同様

(図5) 紛争解決機関の概要



に紛争解決基準としての性格を有する民事私法の手続によるほかにないものである。

そして、労働契約法制においては、労働契約に関する基本的なルールとして、労働契約関係の成立、展開、終了に関する権利義務の発生・変動・消滅の民事上の要件と効果を定めて明確化を図ることが適当と考えられたところから立法化されたものである。

そこで、今後は、最低労働条件であり、刑事罰則をもって内容が定められ、履行が強制されている

もの(刑事労働体系)と、当事者が自主的に交渉し、契約自由の原則によって合意に達した民事的な労働契約の分野(民事労働法体系)を区分する必要があることが大前提となる。

このため、労働契約法が民法の特別法として民法法として機能するためには、労働者間の労働契約の内容が不明確な場合に、その内容を明らかにして紛争を未然に防止する規定や多様性の中におけるいわゆる非正規労働者やパートタイム等に関しても、その就業

## (図6) 労働契約法のポイント

### 労働契約法の基本的考え方

- ・ 労使自治の尊重と実質的対等性の確保
- ・ 労働契約関係における公正さの確保
- ・ 就業形態の多様化への対応
- ・ 紛争の予防と紛争が発生した場合への対応

### 労働契約法の性格

- ・ 民法の特別法で法的紛争解決基準
- ・ 労働基準法とは別の民事上の労使間のルールを定めたもの
- ・ 履行確保のための罰則は設けず、監督指導は行わない（行政の役割は本法の周知・相談等の活動による労使間での本法定着化の促進）
- ・ 労働契約と就業規則との関係の明確化

### 労働契約法の内容

#### (1)労働契約の原則

- ・ 労使対等の合意決定・就業実態に応じた均衡・ワークライフバランスへの配慮
- ・ 信義誠実と権利濫用の禁止・労働契約内容の理解の促進と書面による確認努力・安全配慮

#### (2)労働契約の成立と変更の要件その効果

- ・ 合意による成立・合理的労働条件と周知を要件とする就業規則の契約内容化（ただし上回る基準は別）
- ・ 変更は合意一合意によらず労働者の不利益に変更できないが就業規則により変更する場合その変更が合理的なもので、周知させたときは、変更後の就業規則による（ただし、別段の個別合意があればそれによる）
- ・ 変更手続、就業規則違反の労働契約・法令、労働協約と就業規則との効力関係

#### (3)労働契約の継続と終了

- ・ 出向命令権の濫用無効・懲戒権の濫用無効
- ・ 解雇権の濫用無効

#### (4)有期労働契約の取扱い

- ・ やむを得ない事由によらない期間中の解雇禁止
- ・ 労働契約期間の反復更新への配慮

の実態に応じ労働条件の均衡性を配慮し、また近時のワークライフバランスに立った個人生活の尊重等も加味した任意的な労使当事者間の労働条件決定と変更について

の基本的なルール化が必要とされているのである。そこで、この点については就業規則をもって労働契約内容とする直律効の規定や使用者の人事権等についての権利濫

用禁止による無効規定や期間労働契約についての合理的な対応など、労働契約法は現下の必要に応じた最小限の立法化を図ったものといえる（第6図参照）。

### 残業停止・帰宅命令の必要性

弁護士 安西 愈

## インポイント労働法

された。

裁判所はこれについて、「上司は本人が心理的負担から精神障害を発症し、自殺に至ることを予見すべきであった。」「ブルマ達成の強要、執拗な叱責は違法。」として、会社に対し安全配慮義務違反を認め、本人の過失として六〇％相殺し、約三〇〇万円の支払を命じている（平成二〇年七月一日、松山地裁判決、前田道路事件）。

また、入社二年過ぎた社会的に未成熟で公私の別を弁えず、自分勝手であり、その上ブログで会社を批判攻撃し、上司の指示を聞かないという社員が、うつ病に罹患し、長期休業したことに

最近の従業員の精神障害に基づく自殺やうつ病等の疾病発症について、使用者に対して安全配慮義務違反として損害賠償を求める判決は、次第に過激になっていくのではないかとと思われる。例えば、建設会社の営業所の工務部長として二八〇万円を超える架空出来高を計上し、当該営業所の期間利益につきマイナスイ五〇〇万円を生じたという事案について、それに関する業務上の虚偽報告や「不正経理」について上司による叱責・注意の繰り返し、右赤字を解消するための

つき、社会に出て間もない者が社会的未成熟さに起因して、不適応問題に直面することは決して珍しくないとし、業務と発症との相当因果関係を認め、「原告は、時間外労働時間が恒常的に一か月あたり一〇〇時間を超える状態となっており、頻繁に健康診断個人票の提出を求められていたにもかかわらず、班長らの助言・指導にも全く従わなかったのであるから、この状況が容易に是正される見込みはなかったといわなければならない。このような状況のもとで、会社が原告に対する安全配慮義務を履行するためには、班長らが行ったように、単に原告に対して残業しないよう指導・助言するだけではもはや十分でなく、極端に、これ以上の残業を禁止する旨を明示した強い指導・助言を行うべきであり、それでも原告が応じない場合、最終的には、業務命令として、遅れて出社してきた原告の会社構内への入館を禁止、あるいは一定の時間が経過した以降は帰宅すべき旨を命令するなどの方法を選択することも念頭に置いて、原告が長時間労働をすることを防止する必要があったというべきである。」（平成二〇年五月二六日、大阪地裁判決、富士通四国システムズ事件）とまで判示された。

また、本件については、労基署長より労災と認定されたこともあって、労災給付を差し引き約二二〇万円の損害賠償が認められ（過失相殺類似三分の一）ている。

使用者としては、自分勝手な残業を続けたり、不規則出勤する社員に対しては、ここまで厳しく対処していかない安全配慮義務を果たしたことにならない時代といえる。

# 最近における

# 埼玉県労働委員会の審査状況

会報三四四号(08年4・5月号) からの係属は一件で、その後の申立は七件(昨年は三件)となっており計八件。解決が七件(そのうち棄却一件、取下げ三件、和解三件)であり、一件が次年度繰越となった。

ご紹介した以後(09年3月31日現在)の埼玉県労働委員会に提訴、解決・係属された不当労働行為事件と調整事件の各一覽及び関連の統計表を(参考)に掲載する。

不当労働行為事件では、昨年度 調整事件は二〇件(昨年は十五件)となり、次年度への繰越は七件。経済的事項が五件と昨年より一件増加し、非経済的事項は三十二件で十件増加した(重複あり)。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。

## 平成20年度 不当労働行為事件の概要 (■は最終した事件)

(平成21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	審査現況 〔最終状況〕 (経過日数)	審査実施回数(20年度)				
													調査	審問	和解	計	
1	19-3	A	19. 7. 24	団体交渉応諾 不利益取扱撤回 揭示板設置等許可 文書手交・揭示 賃金カット分請求	1 2 3	東京管理職ユニオン	組合	連合	独立行政法人A	サービス業 〔学術・開発研究機関〕	3,400人	20.8.29 関与和解 (403日)	1	1	4	4	
2	20-1	B	20. 4. 24	支配介入禁止 文書手交・揭示	3	国民生活労働組合	組合	無所属	B労働組合	サービス業 〔政治・経済・文化団体〕	3人	20.8.12 取下げ (111日)	2	1	1	3	
3	20-2	C	20. 6. 10	団体交渉応諾	2	全国一般埼玉ユニオン	組合	無所属	C株式会社	製造業 〔電気機械器具製造〕	195人	20.10.7 自主和解 (120日)	3	1	1	3	
4	20-3	D	20. 7. 10	団体交渉応諾	2	一般合同労働組合なんぶユニオン	組合	無所属	D	医療、福祉業 〔社会保険・社会福祉・介護事業〕	3人	21.3.18 命令交付 棄却 (252日)	5	2	1	7	
5	20-4	E	20. 7. 22	団体交渉応諾 文書揭示	2	全労連・埼玉ユニオン SU	組合	全労連	株式会社E	医療、福祉業 〔社会保険・社会福祉・介護事業〕	350人	20.10.7 取下げ (78日)	1	1	1	1	
6	20-5	F	20. 9. 12	原職復帰(解雇) バックペイ 団体交渉応諾	1 2	F労働組合	組合	連合	有限会社F	サービス業 〔医薬品処理業〕	3人	21.3.9 自主和解 (179日)	2	1	1	2	
7	20-6	G	20.10. 7	支配介入禁止 損害賠償請求 文書揭示	3	全国一般埼玉ユニオン	組合	無所属	医療法人G	医療、福祉業 〔医療業〕	250人	次回第5回調査 (176日)	4	1	1	4	
8	21-1	H	21. 1. 26	団体交渉応諾 解雇撤回	2 3	全国一般埼玉ユニオン	組合	無所属	株式会社H	製造業 〔金属製品製造業〕	53人	21.2.27 取下げ (33日)	1	1	1	1	
												年度計	18	2	5	25	

(注) 審査実施回数の上段は平成20年度、下段( )内は、通算回数である。

平成20年度 調整事件の概要

(平成21年3月31日現在)

No.	事件番号	調整区分	業種	申請者区分 上部団体	組合員数 (社内組合員数) 従業員数	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	19-12 前年度繰越	あっせん	廃棄物処理業	労 全労連	1,023 (4) 18	19.12.26	1 団交促進 (春闘、一時金、年休、労働条件変更)	20.4.10	107日	3回	解決 合意書締結
2	20-01 前年度繰越	あっせん	料理品小売業	労 全労連	1,023 (1) 900	20.1.21	1 その他(非経済的) (残業禁止等の差別扱い)	20.9.2	226日	4回	解決 自主解決
3	20-03 前年度繰越	あっせん	学校教育	労 無所属	5 68	20.3.19	1 団交促進	20.6.23	97日	0回	取下げ
4	20-04	あっせん	運送業	労 無所属	450 (1) 30	20.5.9	1 解雇問題	20.6.5	28日	2回	解決 合意書締結
5	20-05	あっせん	看板・標識機製造業	労 全労連	140 (1) 165	20.5.27	1 団交促進	20.6.6	11日	0回	打ち切り あっせん拒否
6	20-06	あっせん	学校教育	労 無所属	10 1,613	20.7.7	1 団交促進(覚書の改定交渉) 2 労働時間	20.9.30	86日	2回	解決 あっせん案受諾
7	20-07	あっせん	金属加工	労 連合	5 100	20.9.19	1 再雇用	20.10.2	14日	0回	打ち切り あっせん拒否
8	20-08	あっせん	福祉	労 無所属	350 (4) 110	20.10.10	1 賃金減額(初任給基準表改定問題)	20.12.22	74日	2回	解決 あっせん案受諾
9	20-09	あっせん	福祉	労 連合	100 (1) 137	20.11.18	1 団交促進(退職強要問題)	21.2.27	102日	2回	解決 自主解決
10	20-10	あっせん	製造業	労 無所属	350 (1) 18	20.12.10	1 賃金減額	21.3.16	97日	2回	解決 合意書締結
11	20-11	あっせん	文房具小売業	労 連合	100 (1) 2	20.12.18	1 団交促進(解雇問題) 2 解雇・雇止め	21.2.27	72日	2回	解決 合意書締結
12	20-12	あっせん	労働者派遣業	労 無所属	23 (2) 10	20.12.24	1 団交促進 2 解雇・雇止め	20.2.26	65日	2回	解決 自主解決
13	20-13	あっせん	老人福祉介護事	労 無所属	350 (4) 70	20.12.26	1 解雇・雇止め(退職強要)				(係属中)
14	20-14	あっせん	病院	労 全労連	202 950	20.12.26	1 団交促進 2 労働時間(2交替勤務) 3 労働協約				(係属中)
15	21-01	あっせん	自動車部品製造	労 無所属	30 (9) 10,921	21.2.10	1 団交促進 2 解雇・雇止(派遣契約解除) 3 その他の経営・人事(直接雇用)	21.2.26	17日	0回	打ち切り あっせん拒否
16	21-02	あっせん	労働者派遣業	労 無所属	350 (1) 6	21.2.17	1 団交促進 2 解雇・雇止め(退職強要)				(係属中)
17	21-03	あっせん	タクシー業	労 全労連	30 (3) 30	21.2.24	1 団交促進				(係属中)



審査事件・調整事件取扱状況総括表

(各表とも平成21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		16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	
係属件数	前年度繰越	11	8	9	5	1	
	新規申立て	5	9	4	3	7	
	計	16	17	13	8	8	
終結件数	取下・和解	取下げ	1	1	—	—	3
		自主和解	4	—	—	2	2
		関与和解	—	4	6	—	1
	命令・決定	全部救済	—	—	—	1	—
		一部救済	2	2	2	3	—
		棄却	1	1	—	—	1
		却下	—	—	—	1	—
	計	8	8	8	7	7	
	次年度繰越		8	9	5	1	1

表2 年度別取扱件数

区分		18年度	19年度	20年度
取扱件数	前年度繰越	3	2	3
	新規申請	11	13	17
	計	14	15	20
終結件数	解決	7	6	9
	打切り・不調	4	4	3
	不開始	0	0	0
	取下げ	1	2	1
	計	12	12	13
次年度繰越(係属中)		2	3	(7)
解決率(%)※		63.6	60.0	75.0

※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	18年度	19年度	20年度
連 合	3(3)	5(4)	4(4)
全 労 連	4(2)	6(5)	7(5)
全 労 協	0(0)	0(0)	0(0)
無 所 属	7(6)	4(4)	9(8)
計	14(11)	15(13)	20(17)

※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		18年度	19年度	20年度
経 済 的 事 項	a 賃 上 げ	1(1)	0(0)	0(0)
	b 賃 金 減 額	2(2)	0(0)	3(3)
	c 一 時 金	1(1)	0(0)	0(0)
	d 退 職 金	0(0)	0(0)	0(0)
	e 労働時間・休日休暇	1(1)	1(1)	2(2)
	f そ の 他	2(2)	3(2)	0(0)
	小 計	7(7)	4(3)	5(5)
非 経 済 的 事 項	g 組 合 活 動	2(1)	0(0)	1(1)
	h 労 働 協 約	0(0)	1(1)	2(2)
	i 解 雇 ・ 雇 止 め	4(3)	3(2)	7(7)
	j その他の経営・人事	0(0)	1(1)	2(2)
	k 団 交 促 進	8(5)	9(8)	14(12)
	l そ の 他	3(3)	4(3)	1(0)
	小 計	17(12)	18(15)	27(24)
計		24(19)	22(18)	32(29)

表5 業種別件数

区分		18年度	19年度	20年度
建 設 業		0(0)	0(0)	0(0)
製 造 業		4(4)	4(3)	5(5)
電気・ガス・水道業		0(0)	0(0)	0(0)
運 輸 ・ 通 信 業		2(2)	2(2)	2(2)
道路旅客運送業		2(2)	2(2)	1(1)
道路貨物運送業		0(0)	0(0)	1(1)
そ の 他		0(0)	0(0)	0(0)
卸 売 ・ 小 売 業		0(0)	1(1)	2(1)
金 融 ・ 保 険 業		0(0)	0(0)	0(0)
医 療 ・ 福 祉		2(2)	0(0)	4(4)
サ ー ビ ス 業		3(2)	5(5)	6(4)
教 育		0(0)	3(3)	2(1)
上 記 以 外		3(2)	2(2)	3(2)
公 務		3(1)	3(2)	1(1)
計		14(11)	15(13)	20(17)

※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。

20	19	18
21-06	21-05	21-04
あっせん	あっせん	あっせん
カービス業	自動車部品製造業	地方公務
全労連	全労連	全労連
53	23 (15) 560	5 634
21. 3. 27	21. 3. 18	21. 2. 26
1 2 2 1	1 2 3	1 2 3
団交促進 解雇・雇止め	団交促進(本社での団交開催) 組合活動(事務所、掲示板の貸与)	誠実団交 給与削減計画撤回 労使協議ルール確立
(係属中)	(係属中)	(係属中)

# 平成二十一年度 労働行政のあらまし

## セーフティネットの強化による 安定した雇用と生活の実現のために

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

県内の雇用情勢は、平成19年末から後退局面に入りましたが、昨年9月のリーマンショック以降の景気の急激な悪化の中、平成20年の有効求人倍率は0.87倍と下降し、特に、平成21年1月の月別有効求人倍率は0.63倍とさらに悪化しています。解雇、雇止め等も派遣労働者、期間工等の非正規労働者から正規労働者にも及んできており、平成21年1月の新規求職者も前年同期比で約1.5倍と急増しています。

こうした中、埼玉労働局では、局長を本部長とし埼玉県、県教育局、関連機関と連携した「埼玉緊急雇用対策本部」を昨年末に立ち上げ、経済団体及び企業に対する雇用の維持等の要請や離職を余儀なくされた方々に対する就職支援等を実施しています。

また、大量離職の発生のおそれのある地域のハローワークには、現地対策本部を設置し、県の出先機関や市と連携して就職支援等を実施しています。

外国人労働者も多数解雇等の対象になっており、新たに3か所のハローワークに外国人相談コーナーを設け、既存のコーナーでも通訳の配置日数を増やし対応しています。

県内14のハローワークには「安定就職相談コーナー」を設置し、開設後2か月間で就労関係相談1,110件、住宅貸付等の相談1,178件を受けています。

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等の方々に対する総合労働相談を実施しています。

一方、雇用維持の観点から、「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。

## 緊急雇用対策の取組による雇用の維持及び離職者への再就職支援

昨秋からの急速な雇用情勢の悪化により、非正規労働者を中心とした大量解雇等と新規学卒者の採用内定取消し事象が発生したため、埼玉労働局では埼玉県と関係団体と「埼玉緊急雇用対策本部」を設置しました。雇用情勢は今後も一層悪化することが懸念されるため、埼玉労働局では、雇用の維持や離職予定者に対する再就職支援、学卒者の採用内定取消し防止に向けた取組みを強化しますが、その際には、再就職支援対策が、地方自治体の行う住宅・生活支援対策と一体的に実施されることとしてセーフティネットとしての機能を一層発揮できるように、埼玉県や地域振興センター、関係市町村との連携に努めます。

「埼玉緊急雇用対策本部」会議を開催し、情報の共有と各機関が連携した支援策を決定し実施します。また、ハローワークに設置した「現地对策本部」では離職予定者への在職中からの支援を実施します。

雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金等各種助成金制度を活用し、雇用の維持に努めます。

「非正規労働者も含めた緊急対応型ワークシェアリング」の導入に係る気運の醸成に努めます。

期間従業員の解雇等についても再就職援助計画（※1）の作成が必要であることを事業主に周知し提出を指導します。

ハローワーク内の「安定就職相談コーナー」において、非正規労働者等への個別就

職支援、住宅の情報提供、就職安定資金融資等の相談を行います。

職業能力形成機会に恵まれなかった方々を対象に、ジョブ・カード制度を活用したキャリア・カウンセリングの実施と職業訓練のあつせんを行い、職業能力の向上と就職機会の拡大を図ります。

離職者住居支援金（労働移動支援助成金）により、住宅・寮等に離職後も引き続き派遣労働者等を居住させる事業主に対して助成を行います。

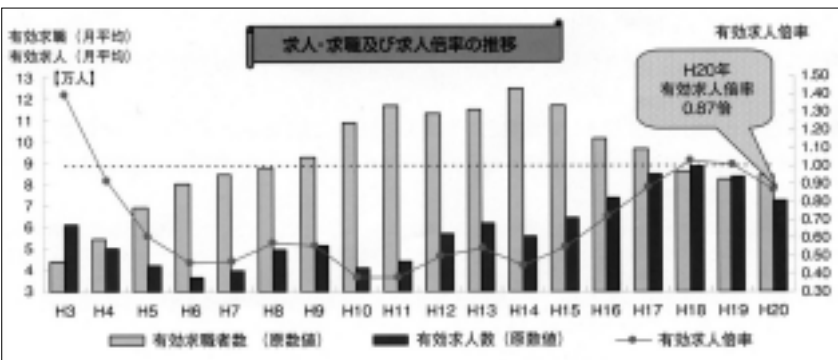
学生の採用内定取消し防止のため、平成21年1月19日から施行された職業安定法施行規則（※2）を事業主に周知します。

非正規労働者の適用範囲を拡大する等セーフティネットを強化する内容の改正雇用保険法について、迅速な周知に努めます。

労働者派遣契約を中途解除した派遣先・派遣元に対し「派遣先事業主が講ずべき措置に関する指針」及び「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」に基づき新たな就業機会の確保を図るよう指導を行います。

（※1）再就職援助計画：事業主は、事業規模の縮小等に伴い、1ヶ月以内に30人以上の労働者が離職を余儀なくされることが見込まれる場合に、最初の離職が発生する1ヶ月前までに作成しハローワークに提出し、認定を受ける。（雇用対策法第24条）

（※2）職業安定法施行規則の改正：企業が採用内定取消しを行う場合にハローワークに通知することを義務付け、また、採用内定取消しの内容が「厚生労働大臣が定める場合に該当するとき」はその内容を公表することとなった。



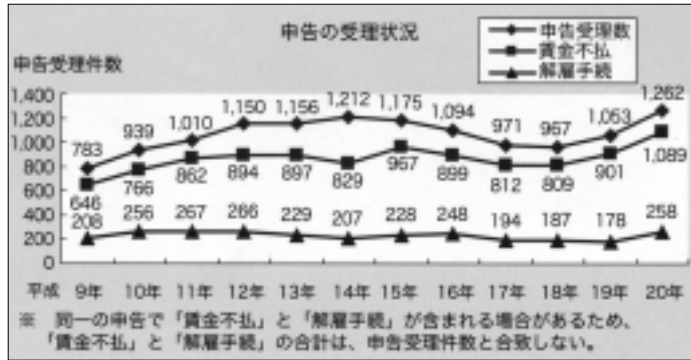
## 2 厳しい雇用情勢下における 労働条件の確保・改善、 健康で安心して働ける環境の整備

経済・雇用情勢が急激に悪化している中で、全ての労働者が適正な労働条件下で、安心して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

■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い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。



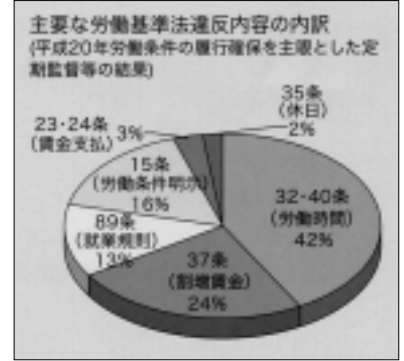
※同一の申告で「賃金不払」と「解雇手続」が含まれる場合があるため、「賃金不払」と「解雇手続」の合計は、申告受理件数と合致しない。

## 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内容は、労働時間、割増賃金の関係で約3分の2を占めています。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。

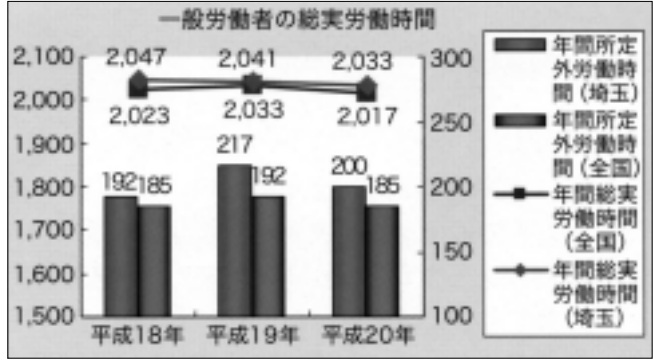
## 改正労働基準法の周知

■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)の広報・周知を行います。

## 労働時間等の設定改善による労働環境の整備



## 最低賃金等の履行確保のために

■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「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。

種類	時間額(円)	発効日	
埼玉県最低賃金	722	20・10・17	
産業別最低賃金	非鉄金属製造業	808	20・12・1
	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	811	
	輸送用機械器具製造業	823	
	光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業	820	
	各種商品小売業	784	
	自動車小売業	823	

## 減額の特例許可制度の周知広報

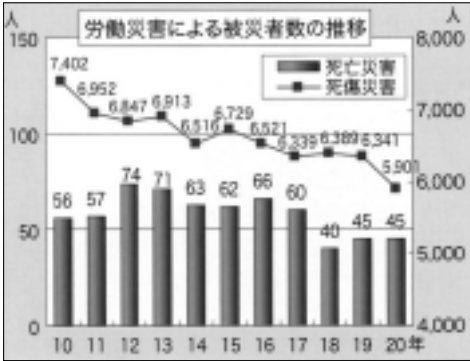
■改正最低賃金法において、減額の特例許可制度が新設されたところであり、減額対象労働者が不当な低賃金で働くことのないよう厳正に取り扱う必要があるため、パンフレット等を活用し減額の特例許可制度の周知広報を行います。

## 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については、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、広報機関等を活用し、周知に努めるとともに、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。

## 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か年計画)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  
 ③労働者の健康確保対策を推進し、定期健康診断の有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。



## リスクアセスメントの促進

■平成21年度においては、労働災害が多発している業種を重点に、機械災害や足場から

の墜落・転落等の特定災害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支援します。

## リスクアセスメントの実施について

●事業主は、職場における労働災害発生芽(リスク)を事前に摘み取るため、設備、原材料等や作業行動等に起因する危険性・有害性等の調査(リスクアセスメント)を行い、その結果に基づき必要な措置を実施するよう努めなければなりません。(労働安全衛生法第28条の2)  
 ●厚生労働省では、危険性・有害性等の調査及び必要な措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を公表しています。

## 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  
 ■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の推進を図ります。  
 ■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。  
 ■長時間労働者への医師による面接指導とは、長時間労働者への医師による面接指導の実施が義務付けられています。

●事業者は、労働者の週40時間を超える労働が1月あたり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められるときは、労働者の申出を受けて、医師による面接指導を行わなければなりません。ただし、1か月以内に面接指導を受けた労働者等で、面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除きます。

●事業者は、次の①又は②に該当する労働者にも、面接指導を実施する、又は面接指導に準ずる措置を講じるよう努めなければなりません。  
 ①長時間の労働(週40時間を超える労働が1月当たり80時間を超えた場合等)によ

り疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者（申出を受けて実施）

- ②事業場で定める基準に該当する労働者
- 面接指導の事務に従事した者には、その実施に関して守秘義務が課せられます。
- ※労働者本人による自己診断のための「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」を埼玉労働局ホームページに掲載していますので、ご活用ください。

■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。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による「健康相談」や「個別訪問産業保健指導」の利用による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。

**アスベスト・粉じん等による健康障害防止対策**

■アスベスト健康障害対策については以下の対策を中心に推進を図ります。

- ・石綿使用建築物の解体時等におけるばく露防止対策の徹底
- ・アスベスト製品の製造等全面禁止の徹底
- ・石綿健康診断の実施等による健康管理対策及び健康管理手帳制度の周知

■ずい道等建設工事における粉じん障害防止対策の強化を図るため、粉じん障害防止規則等の周知を含め、粉じん障害防止の総合的な対策により、じん肺の予防を図るとともに、重大災害につながる多くの多い酸素

欠乏症等の防止を図ります。

**快適職場づくりを応援します**

■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「快適職場推進計画制度」に基づく埼玉労働局長の認定事業場数は過去最高（平成21年2月末現在100件）となっています。引き続き、同制度を広報し、事業場の積極的な取組を支援します（申請先・埼玉快適職場推進センター）。

**迅速・適正な労災補償のために**

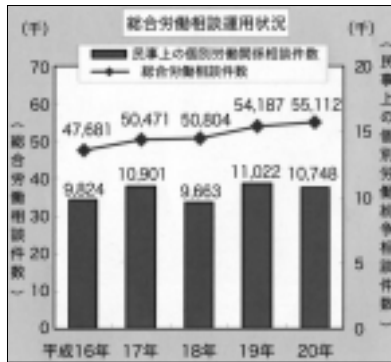
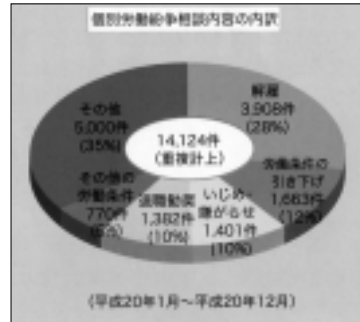
脳・心臓疾患事案、精神障害等事案及び石綿関連疾患事案に係る労災請求件数は、前年と比べて全ての事案が大幅に増加しており、全体の労災保険給付の新規受給者数は、ここ数年3万2千人から3万3千人で推移しており、全国的にも高い数値を示しています。これら労災請求に對して、早期処理のための組織的取組を一層推進すること等により、迅速・適正な保険給付事務を進めていきます。また、特別遺族給付金の請求期限の延長等を含むとする石綿救済法の改正が行われ、平成20年12月1日より施行されたところであり、労働者に対し、改正法の内容をはじめとして石綿関連疾患に係る補償（救済）制度の周知の徹底を図り、労災保険給付及び特別遺族給付金の請求勧奨に努めます。

**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箇所の総合労働相談コーナーを設け、専門の相談員が、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20年は、5万5千件を超える多くの相談がありました。このうち約2割にあたる10,748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。その内容は下図（右）のとおり、

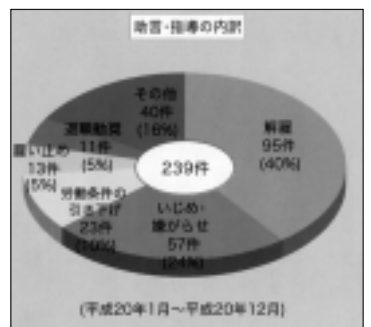
り、「解雇」が4分の1以上を占め、続いて「労働条件の引き下げ」「いじめ・嫌がらせ」「退職勧奨」などとなっています。



**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」を行います。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「あっせん」も行っています。

平成20年の助言・指導の申出は239件、あっせん申請は205件であり、その内容は下図のとおり、「解雇」「いじめ・嫌がらせ」の順となっており、「解雇」が4分の1以上を占め、続いて「労働条件の引き下げ」「いじめ・嫌がらせ」「退職勧奨」などとなっています。



**3 積極的な就職支援による雇用の安定**

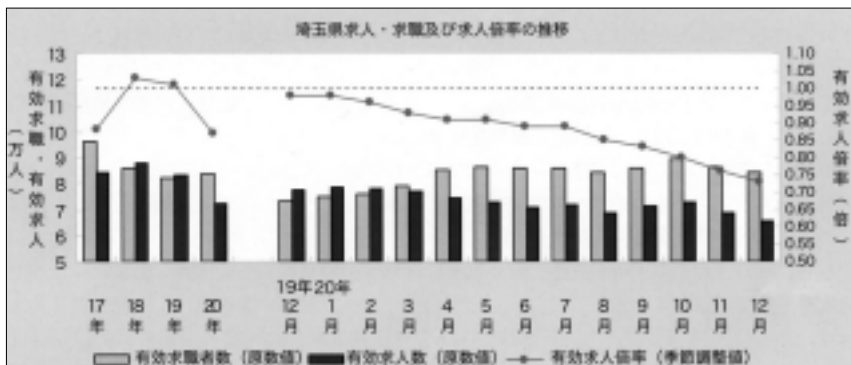
埼玉労働局管内の有効求人倍率は原油価格・原材料費高騰による影響で平成20年6月に0.89倍となり、さらに、国際金融不安を引き金とした景気悪化による派遣労働者や期間工などの非正規労働者の大量解雇・雇止め等の影響により12月には0.73倍と一段と低下し、雇用情勢は厳しい状況にあります。そこで、県内15のハローワーク及び、ハローワークのない市町村に設置した「地域職業相談室」では、緊急雇用対策を実施し、また、職種・年齢・経験・賃金や雇用形態等による雇用のミスマッチの縮小に努め、早期再就職が図られるよう積極的な就職支援に取り組んでいます。

**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

世界的な金融危機の影響等により、国内の雇用失業情勢は急激に悪化し全国的に大量離職が発生する中、埼玉の有効求人倍率も一段と低下傾向にあり、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、求職者担当制、就職実現プラ



ンの作成等の支援を行います。  
 ■求人者の採用ニーズを把握し、求人が早期に充足するための求人者サービスの拡大強化を図ります。

■職業紹介部門と雇用保険部門の連携を進め、雇用保険受給者のニーズを的確に捉えた支援を行い、早期再就職の促進を図ります。  
 ■正社員雇用の拡大を促進するため、面接会や事業所見学会等を実施し、就職機会の増加を図ります。

■隣接他都県の就職割合が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、局管内を超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、マザーズサロンやマザーズコーナーにおいて、求職者担当制によるきめ細やかな職業相談等を実施するとともに、両立支援に取り組み企業情報や保育関係の情報を提供します。

■フリーターや子育て終了後の女性、母子家庭の母親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。

【ハローワークの就職支援メニューの一例】  
 ■求職者担当制：一人ひとりのニーズ等に合わせ、求人情報の提供や、予約相談を担当職員が専任して行います。

■就職実現プラン：就職意欲の高い方などに、再就職のためのプランを作成し、求職活動の支援をします。4か月以内の再就職の実現を図ります。

■事業所見学会：百問は一見にしかず。実際に求人企業の就業場所を求職者の方にご覧いただいた上で、職業紹介を行います。この他にキャリア・コンサルティング、能力開発支援、就職支援セミナーなどがあります。

【ジョブ・カード普及サポーター企業事業とは】  
 ■求職者や事業主のジョブ・カードのメリッ

トに対する理解が十分とは言えないため、埼玉労働局(ハローワーク)、埼玉県、独立行政法人雇用・能力開発機構埼玉センター、埼玉県地域ジョブ・カードセンター及びサポートセンターが一体となって、ジョブ・カードを採用面接の際に積極的に利用して貰う企業を募り、その企業一覧を「ジョブ・カード普及サポーター企業」として公表し、求職者のジョブ・カードの作成・活用や普及促進を図ります。また、利用者のニーズに合わせたものになるようモニタリングを行い、ご意見・ご要望をお伺いしています。

### 若年者の就職促進のために

#### フリーター等の常用雇用にに向けて

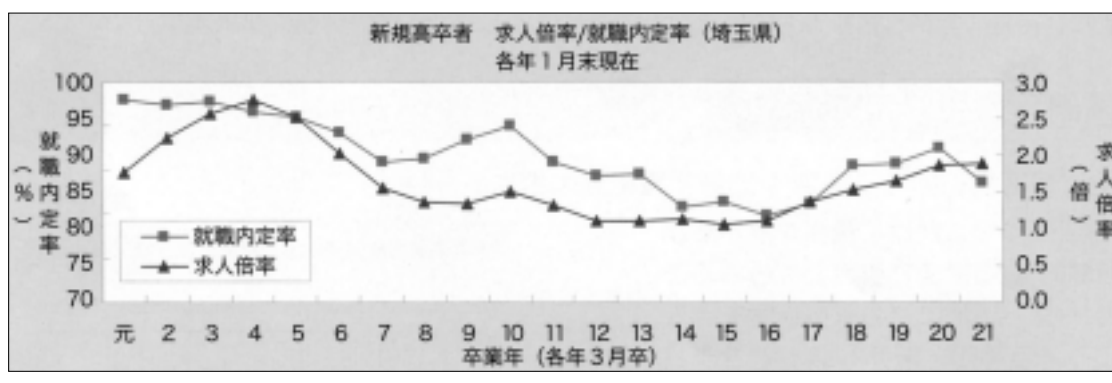
■若年者の雇用失業情勢は、平成20年のフリーター数は170万人と5年連続で改善してきたものの、急激に悪化した経済状況の下で再度厳しさを増しており、卒業者の内定率にも影響が出始めています。  
 ■埼玉労働局においてはハローワークに設置したフリーター専用窓口で、個々の状況に応じた就職支援を行ってきましたが、新規求職者数は25,790人と前年より139人増加となり、特に25歳以上の年長フリーター、30代後半の不安定就労者は増加傾向にあります。

このため、フリーター未然防止の推進とともに、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ます。

■高等学校等と連携し、就職面接会、求人開拓等の実施により一貫した就職支援を実施するとともに、在学中における職業意識形成支援を推進することにより、内定率、職場定着率の向上を図ります。

■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、ジョブミーティング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。  
 ■40歳未満までに拡充された若年者トライアル雇用の積極的な活用を図るとともに、新設された「若年者等正規雇用化特別奨励金」等を活用した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。



### 障害者雇用の促進のために

#### 雇用率の向上(雇用率達成指導)

■平成20年6月1日現在の実雇用率は1・50%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、県との共通目標である平成23年に実雇用率1・80%を達成させるため、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

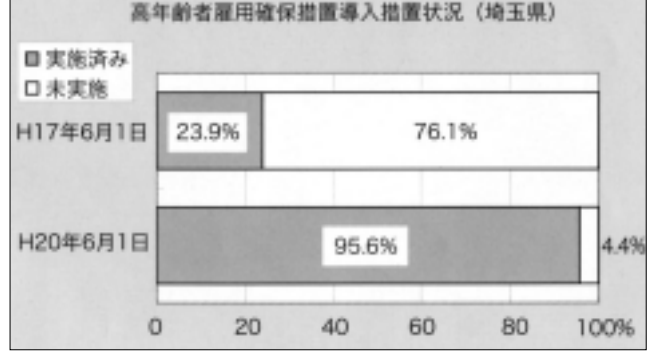
■ハローワークによるきめ細やかな職業相談・適格紹介・求人開拓等により、平成19年度のが就職件数は過去最高の実績となりましたが、平成20年度(4月・12月)の就職件数は1,335件であり、対前年比で0・7%の減少となりました。今後も、障害者の就職促進や職場定着を図るため、専門的知識や経験を有する「障害者専門支援員」により、障害者一人ひとりの障害の態様や適性を的確に把握して、きめ細やかな職業相談や職業紹介を実施すると共に、「障害者トライアル雇用」の積極的な活用を図り、障害者雇用の促進に努めます。

また、福祉・教育・医療等の関係機関との連携による就労支援の促進に努めます。

### 高齢者雇用対策の促進のために

■雇用確保措置に関する事業主に対する相談・援助  
 ■平成25年度にかけて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20年6月1日現在では、県内の企業の95・6%が高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、42・2%にとどまっていることから、今後は事業主に対し、できるだけ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くこととしています。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齢者雇用アドバイザー制度を活用して、専門・技術的な支援を行います。



■高い就労意欲を有する高齢者が、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歳台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

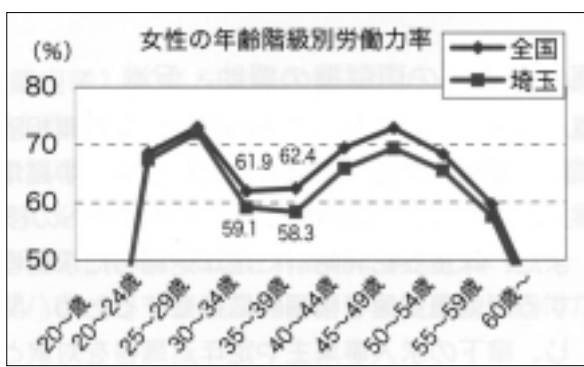
■ハローワークにおいてきめ細やかな職業相談・職業紹介等を行い、特に再就職の緊急性が高く試用雇用が必要な求職者に対しては、中高年試用雇用事業を積極的に活用するとともに、事業主に対して試用雇用終了後の常用雇用への移行についても働きかけを行います。

また、年金支給開始前に定年退職した求職者等、意欲と能力を有する団塊世代の高年齢者に対する再就職支援を積極的に推進するため、関係機関と連携協力を行うこととし事業主団体を通じ、傘下の求人事業主や定年退職者を対象として就職面接会やセミナーの開催等を行う「地域団塊世代雇用支援事業」を実施しています。

また、年金支給開始前に定年退職した求職者等、意欲と能力を有する団塊世代の高年齢者に対する再就職支援を積極的に推進するため、関係機関と連携協力を行うこととし事業主団体を通じ、傘下の求人事業主や定年退職者を対象として就職面接会やセミナーの開催等を行う「地域団塊世代雇用支援事業」を実施しています。

## 4 性別によることなく、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



### 民間等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21年1月1日現在の労働者派遣事業所数は2,223事業所であり、平成20年3月末現在の派遣労働者数は137,861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。

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。

### 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

■いわゆるM字型の谷を引き上げていくためにも、労働者からの相談については、妊娠・出産等やセクシアルハラスメントを受けたことにより、労働者が意図して離職することなく、継続雇用されるよう男女雇用機会均等法(均等法)の履行確保と紛争解決援助を行います。

■均等法について、中小企業事業主に対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有期契約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(※)の取組を促します。

(※)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いなど、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組をポジティブ・アクションといいます。

■ポジティブ・アクションの具体的な取組例としては、女性を新たな職種に配置する際に、定着を促すための配慮をするため、配置する女性の教育訓練や対外的な業務に配置する際の取引先への事前説明を行うこと、また、女性管理職を増加させるために、管理職候補の女性性をリストアップし個別に育成することや昇進・昇格試験の受験を女性に奨励することなどがあります。

### 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

①行動計画の公表及び従業員への周知の義務化(平成21年4月1日施行)

仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する一般事業主行動計画の公表・従業員への周知が、従業員101人以上の企業は義務(101人以上300人以下の企業は平成23年3月31日までは努力義務、100人以下の企業は努力義務)となります。

②行動計画の届出義務企業の拡大(従業員101人以上企業へ)(平成23年4月1日施行)

一般事業主行動計画の策定・届出の義務づけ範囲が従業員301人以上の企業から従業員101人以上の企業に拡大されます。

■次世代育成支援対策推進法(次世代法)の改正内容について周知徹底を図るとともに、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300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。

改正内容について周知徹底を図るとともに、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300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。

■行動計画の公表及び従業員への周知については平成21年4月1日から施行されるため履行確保を図ります。

■行動計画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「くるみん」マークを周知し、認定についての意欲、関心を高めます。

■育児休業等を取付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・介護休業法の周知徹底を図ります。

## 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くための制度で、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、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雇っていれば、事業主は加入しなければなりません。このため労働保険加入については積極的な広報を行います。

また、未手続事業場の的確な把握に努め、計画的な雇用促進の推進を図ります。雇用促進活動についても自主的に加入手続をとらない事業主に対しては職権による成立手続を行います。平成20年度12月末の労働保険適用事業場数は163,077事業場であり、年々着実に増加しています。

業法の周知徹底及び中小企業における育児・介護休業に係る規定整備を促進します。■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。

### パートタイム労働者の均等待遇確保のための推進

■パートタイム労働者が、その働き・貢献に応じて正社員等と均衡のある待遇が得られるようパートタイム労働法の履行確保と紛争解決の援助を行います。

■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。

■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19年度の労働保険料徴収決定額は雇用労働者あわせて1,121億円となっています。■国民年金法等の一部を改正する法律の施行に伴い、労働保険年度更新期間等が21年度から下表のとおり変更されます。

	年度更新期間	納付期限		
		全期(1期)	2期	3期
平成21年度以降	6月1日~7月10日	7月10日	11月2日	2月1日

# 日本経団連

## 提言・提案など

### 「今後の財政運営のあり方」を提言

— 今後の財政健全化目標や歳出入改革のあり方示す／経済危機からの脱却など、基本的視点に

日本経団連（御手洗富士夫会長）は3月17日、提言「今後の財政運営のあり方」を公表した。同提言の概要は次のとおり。

#### 基本的考え方

当面、経済危機からの脱却を図るため、大規模な経済対策を中心に政策を総動員しなければならぬ。一方、厳しい財政状況を踏まえれば、経済状況が改善した後、中長期的な財政規律を維持しなければならない。現在、世界同時不況の発生を契機に政府の果たす役割が再認識されつつある。とりわけ、雇用や社会保障のセーフティネットを整備し、国民生活の安心・安全が図られれば、中長期的な経済活性化に資することになる。

こうした点を踏まえ、今後の財政運営における基本的視点として、(1) 経済危機からの脱却(2) 成長基盤の整備(3) 国民生活の安心・安全の確保(4) 中長期的な財政規律の維持——の4点が重要となる。

#### 今後の財政健全化目標のあり方

2011年度に国・地方の基礎的財政収支を黒字化すると政府目標の達成は事実上困難になりつつあるが、国内外からの財政運営に対する信頼を確保し続けるためには、政府の財政健全化に対する姿勢を明確に維持することが重要である。

そこで、当面、厳しい経済状況からの脱却をめざしつつ、今後10年程

度で債務残高対GDP比率の上昇を食い止めるよう、利払い費を含む財政収支の改善を図ることを財政健全化目標として掲げるべきである。基礎的財政収支の黒字化は、財政収支改善に向けての中間目標として位置付けるべきである。

#### 歳出入改革のあり方

歳入面では、第一に、雇用の安定・創出と将来の成長に向けた投資として、経済危機からの脱却に向けた即効性のある需要創出策、雇用のセーフティネットの整備、日本版ニューディールの実施、政府研究開発投資の拡充、基幹インフラの整備等が必要である。第二に、医療・介護制度の機能強化、基礎年金の税方式化、少子化対策の拡充など、安心で信頼できる社会保障制度の確立が求められる。第三に、道州制の導入に向けて、国の地方支分部局の整理統合等の地方分権改革の推進、地方税・財政の抜本的な改革が必要である。第四に、電子行政の実現、行政の合理化・無駄の排除の徹底が求められる。歳入改革については、社会保障制度の持続可能性の向上、安定した歳入基盤の確立を図る観点から、経済情勢を見極めつつ、消費税を含む税制抜本改革を行うことが不可欠である。同時に税制面から成長力を強化するため、イノベーション促進のための税制措置や法人実効税率の引き下げ等、法人所得課税の見直しが必要である。

また、財政規律を確保する手法として、財政資金を有効活用するための予算制度改革に取り組むべきである。

### 日本経団連などが「雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意」取りまとめ

#### 「雇用維持の推進」など5つの取組みで合意

政府と日本経団連、連合などの政労使三者は3月23日、首相官邸で開かれた政労使合意において、「雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意」を取りまとめた。今回の政労使合意は、同月3日に日本経団連と連合が取りまとめた「雇用安定・創出に向けた政労使共同提言」（3月12日号既報）をベースとしており、経済界からは、日本経団連のほか、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会も加わった。

現下の雇用不安を払拭するために、政労使の三者が一体となって難局に立ち向かうことが不可欠との共通認識の下、雇用安定・創出の実現に向けて、一致協力して5つの取組みについて合意したことにより、今後、具体的な施策が展開されることとなる。

政労使合意では、麻生太郎首相が、「具体策を盛り込んだ合意であり、国民に対するメッセージとなる」と「合意」を評価した上で、「それぞれの役割に則って対応をし、難局を乗り切りたい」と強調した。また、御手洗会長は、「今回の合意を受け、会員企業に対して、雇用の安定や創出に向けた一層の努力を呼びかけた」と述べるとともに、政府に対して、合意に盛り込まれた内容の早期実施に向け、速やかな対応を求めた。

#### 雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意

米国の金融危機に端を発した世界同時不況の中で、景気は急速な悪化を続け、大幅な減産などにより、雇

用失業情勢は深刻の度を増し、国民の雇用不安は拡大している。雇用失業情勢については、今後さらに厳しい局面を迎える懸念がある。

雇用安定は社会の安定の基盤であり、我が国における長期雇用システムが人材の育成及び労使関係の安定を図り、企業・経済の成長・発展を支えてきたことを再認識し、雇用の安定に向け最大限の努力を行う必要がある。また、雇用の安定、さらには雇用創出の実現のためには、景気回復に向けあらゆる施策を総動員することと併せて、雇用の多くを占め、雇用維持に努力している中小企業の実情等に配慮しつつ、実効性ある雇用の安定・創出策を更に強化していくことが、喫緊の課題である。

このような中で、今般、政府、日本経団連、連合、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会及び日本労働組合総連合会は、現下の雇用不安を払拭するためには、政労使の三者が一体となってこの難局に立ち向かうことが不可欠との共通認識に立って、別紙のとおり、雇用安定・創出の実現に向けて、一致協力して取り組むことに合意した。

政労使はこの合意に基づき、企業が活力を持つて活動でき、国の基本をなす勤労者が仕事に意欲を持ち、その持てる能力を発揮できる社会の構築に向けて、一体となって取り組む。政府は、早急に対応の合意の実現に向け必要施策を推進するとともに、労使は、政府の施策について理解・協力し、安定的な労使関係の下、相互理解に立って経営の安定と雇用の維持・確保に一致協力して取り組むこととする。

平成21年3月23日

内閣総理大臣 麻生 太郎  
（社）日本経団連連合会長 御手洗富士夫

日本商工会議所会頭 岡村 正  
全国中小企業団体中央会会長 佐伯 昭雄  
日本労働組合総連合会会長 高木 剛

#### 雇用安定・創出の実現に向けた5つの取組み

##### 1. 雇用維持の一層の推進

景気が急速に悪化する中で、雇用の維持は最重要の課題である。このため、労使は最大限の努力を行うこととし、我が国の労働の現場の実態に合った形での「日本型ワークシェアリング」とも言える様々な取組みを強力に進める。この際、雇用が厳しい分野の労働者を、例えば出向等により、一時的に雇用機会がある分野に、企業間レベルでつなぐ等、失業がない形での産業間労働移動の取組みなどを進める。

このような取組みについては、個々の企業の労使間で、自主的に十分な協議を行い、労使の納得と合意を得る必要がある。その際、親会社たる大企業の労使は、下請労働者の雇用の維持・確保に最大限の配慮を行う。経営側は、どのような経営環境にあっても、雇用の安定は企業の社会的責任であることを十分に認識し、個々の企業の実情に応じ、成果の適切な分配や、労働者の公正な処遇に配慮しつつ、残業の削減を含む労働時間の短縮等を行い、雇用の維持に最大限の努力を行う。また、失業がない形での労働者の送り出し、受け入れ等に努める。

労働側は、生産性の向上は雇用を増大するとの認識の下、コスト削減や、新事業展開など経営基盤の維持・強化に協力する。また、失業のない労働移動の取組みに協力する。政府は、残業の削減、休業、教育

訓練、出向などにより雇用維持を図る、いわゆる「日本型ワークシェアリング」への労使の取組みを促進するため、雇用調整助成金の支給の迅速化、内容の拡充を図り、正規・非正規労働者を問わず、解雇等を行わず雇用維持を図るための支援などを早急に行う。

また、雇用維持の観点から、中小企業の資金繰り支援に万全を期す。

## 2. 職業訓練、職業紹介等の雇用のセーフティネットの拡充・強化

雇用機会がある分野と雇用が厳しい分野との産業間、地域間のばらつきが大きい中で、新たな産業分野での就職や、職種転換等を円滑に進めていくことが必要である。このため、職業訓練を重要な雇用のセーフティネットと位置づけ、強力に推進するとともに、広域的、機動的な職業紹介を実施できるよう、全国ネットワークのハローワークによるマッチング機能を最大限發揮させる。

経営側は、訓練施設や人材を提供する等、労働者の職業訓練の実施に最大限の支援、協力を行う。また、ハローワークによる職業紹介に協力する。

労働側は、自らの職業能力の開発向上に努力する。また、誠実かつ熱心に求職活動を行う。

政府は、以下の支援を行う。

1. 企業のニーズ、人材不足分野、新規雇用創出が期待される分野などの実態を踏まえた、職業訓練や研修の拡大、内容・期間の拡充・強化
2. 現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえた、全国ネットワークのハローワークの再就職・生活支援等の機能の強化及び組織・体制の拡充・強化
3. 職業紹介、職業相談や能力開発に関する相談、生活相談等をワ

ンストップで行える拠点の整備、また、政府と一体となって民間団体等が行っている就職支援の取組みの促進

## 3. 就職困難者の訓練期間中の生活の安定確保、長期失業者等の就職の実現

失業給付を受給できない者への支援が求められている。年長フリーターや母子家庭の母等のうち、失業給付を受給できない者への職業訓練期間中の生活支援、離職に伴い住居を失った者への住居や生活の支援、失業給付の支給が終了したものの、就職できない長期失業者へのカウンセリング等を組み合わせた就職支援など、就職と生活の支援を進める。

経営側は、職業訓練の実施、求人提供、労働者の受入れに最大限協力する。この際、過去の就業実態や離職状況にとらわれず、人物本位による採用を行うよう努める。

労働側は、自らの職業能力の開発向上に努力する。また、ハローワークによる指導、援助に応え、誠実かつ熱心に求職活動を行い、就職できるように努める。

政府は、再就職が困難な者の就職を実現するため、ハローワークが中心となって、離職者等の就業意欲・能力の底上げを図り、上記の職業訓練中の生活保障、住居・生活支援、就職支援を強化する。

## 4. 雇用創出の実現

我が国の将来的な経済成長、国民生活の向上、産業競争力の強化、地域の活性化等につながる分野、とりわけ、医療、介護、保育、環境、農業、林業等、成長が見込まれる分野において、雇用の受け皿を確保するため雇用創出が必要である。地域の労使を含め関係者が協力して、「ふるさと雇用再生特別交付金」、「緊急雇用創出事業」や、地方交付税の活

用を通じて、地域における主体的な取組みを着実に進める。

経営側は、個々の企業の実情に応じ、新事業の開始や事業転換等に努める。また、「ふるさと雇用再生特別交付金」について、必要な支援に努める。

労働側は、新たな事業分野についての理解を深め、労働市場の実態を踏まえた適切な職業選択を行う。また、「ふるさと雇用再生特別交付金」について、必要な支援に努める。

政府は、財政出動による需要喚起をはじめ、産業政策、中小企業政策等の施策を総動員し、今後成長が見込まれる重点分野の雇用創出を図る。また、「ふるさと雇用再生特別交付金」等について、都道府県労働局と都道府県が一体となって推進するとともに、関係省庁間、関係者で協力し、早急かつ、効果的、効率的な実施を図る。

特に「ふるさと雇用再生特別交付金」については、労使が必要な拠出を行うことができるよう都道府県に對し要請を行う。

## 5. 政労使合意の周知徹底等

政府、日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会及び日本労働組合総連合会は、この合意に盛り込まれたそれぞれの役割を十分果たすよう最大限の努力を傾注するとともに、この「雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意」の中での労使の取組みについては、必要に応じ、その適切な実施が確保されるよう、働きかけを行う。

なお、仕事と生活の調和の実現は、生産性の向上を図りつつ、労働者が仕事と生活において生きがい、喜びを享受するために重要であり、平成19年12月に取りまとめられた「仕事と生活の調和憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に

基づき、政労使が一体となって、着実な取組みを進める。

## 2009年春季労使交渉・大手企業業種別回答状況（第1回集計）

51社平均5815円、アップ率1・77%

日本経団連は3月31日、2009年春季労使交渉の大手企業業種別回答状況（加重平均）の第1回集計を発表した。

それによると、調査対象（21業種253社）の約半数（51・4%）に当たる130社で回答（了承・妥結を含む）が示され、平均額がわかっている51社の平均額は5815円、アップ率は1・77%であることが明らかとなった。

昨年の第1回集計結果（50社6322円、1・91%）と比べると、金額で5077円、率で0・14ポイントのマイナスとなった。

また業種別では、製造業45社の平均額は5695円、アップ率は1・74%で、昨年の第1回集計（6132円、1・86%）と比べると、金額で4377円、率で0・12ポイントのマイナスとなった。非製造業6社の平均額は6165円、アップ率は1・84%で、昨年の第1回集計（7152円、2・14%）と比べると、金額で9877円、率で0・3ポイントのマイナスとなった。

## 「2008年9月度退職金・年金に関する実態調査結果」を発表

一定年退職者（60歳）の退職金は24417万円  
日本経団連は3月31日、隔年で実

施している「退職金・年金に関する実態調査」の2008年9月度の調査結果を発表した。調査のポイント

は、(1)標準者退職金は55歳・会社都合退職時で2232万円、60歳・定年退職時で2417万円(2)退職金基礎額と賃上げ額の関係について、「別建て」とする企業が71・5%（うち79・8%がポイント制導入）(3)現行退職給付制度の形態について、退職一時金と年金を併用する企業が71・3%（4）適格年金廃止（2012年3月末）への対応について、「まだ対応が済んでいない」とする企業が4割弱（39・2%）——などとなっている。同調査の概要は次のとおり。

1. 標準者退職金——会社都合  
標準者（学校卒業後直ちに入社し、標準的に昇進・昇格した者）が55歳で会社都合退職をした場合の退職金は、管理・事務・技術労働者・総合職・大学卒では2232万円、同高校卒では2110万円、生産・現業労働者・高校卒では1900万円となっている。

2. 定年退職者の退職金  
標準者が60歳で定年退職した場合の退職金は、管理・事務・技術労働者・大学卒では2417万円、同高校卒では2303万円、生産・現業労働者・高校卒では1886万円となっている。

3. 賃上げ額と退職金算定基礎額との関係  
賃上げ額が退職金算定基礎額にどのようにはね返っているかをみると、「賃上げ額とは関係なく別建て」が7割超（71・5%）で最も多く、「賃上げ額の一部が基礎額にはね返る」が「賃上げ額が全額基礎額にはね返る」がともに12・5%となっている。また、「賃上げ額とは関係なく別建て」と回答した企業のうち、職能等級や勤続年数などを点数に置き換え



て退職金を算定する「ポイント方式」が8割弱(79・8%)を占めた。このほか、賃金表とは別に退職金算定基礎額表を設ける「別テーブル方式」が12・0%などとなっている。

#### 4. 退職金給付制度の形態

「退職一時金制度と退職年金制度の併用」が71・3%で最も多く、次いで、「退職年金制度のみ」が14・2%、「退職一時金制度のみ」が12・3%となっている。

退職年金制度の種類については、「確定給付企業年金(基金型・規約型)」が56・1%と最も多く、次いで、「確定拠出企業年金」が35・0%、「適格年金」が32・1%、「厚生年金基金」が11・4%となっている。

#### 5. 適格年金廃止への対応

2012年3月末に予定されている適格年金廃止については、6割を超える(60・8%)企業が「すでに対応済み」とする一方、4割弱(39・2%)の企業が「まだ対応が済んでいない」と回答している。

そして、「すでに対応済み」とした企業の対応内容については、「確定給付企業年金(規約型)への移行」が41・5%、「確定拠出型企業年金」が39・4%、「確定給付企業年金(基金型)」が14・9%などとなっている。

「退職金・年金に関する実態調査」は、退職金・年金の実態と退職金水準の動向を把握し、退職給付制度見直しの際の参考資料とするため、1973年から隔年で実施しているもの。今回の2008年9月度調査は、日本経団連企業会員と東京経営者協会会員会社2019社を対象に実施、265社から回答を得た(有効回答率13・1%)。

**官民連携を梃子に国際協力の戦略的・機動的展開求め提言**  
—世界同時不況への対応など、麻生首相ら政府首脳に建議／アジアの成長戦略に関する懇談会開催

日本経団連は4月8日、東アジアの成長戦略に関する日本政府首脳との懇談会を開催し、国際協力委員会(榎田松登委員長、矢野薫共同委員長)において取りまとめた提言「官民連携を梃子に国際協力の戦略的・機動的な展開を求め」を麻生太郎総理大臣ならびに二階俊博経済産業大臣、伊藤信太郎外務副大臣ほか政府首脳に建議した。同提言の概要は次のとおり。

#### 問題意識

世界同時不況の中、国際協力の当面の課題は新興国や開発途上国での流動性供給と、併せて急速に収縮する先進国市場の需要を補うための有効需要の拡大である。わが国としては国際的なりどーシップを發揮し、東アジア地域内に有効需要を創造すべく、官民連携を梃子に政府開発援助(ODA)を活用して、国境を越える大規模インフラや社会的セーフティネットの整備支援を行うべきである。

また、近年、日本政府は第4回アフリカ開発会議(TICAD4)など一連の国際会議においてODA等の国際協力の拡大について公約を行っている。国際的にも高い期待と評価を得ている。これらの公約を着実に履行していくためには、ODA予算の拡充とともに、官民連携の推進、国際協力機構(JICA)の機能拡充等が不可欠である。提言における具体的要望は次のとおり。

#### 世界同時不況への対応

現下の経済情勢への対応として、

まず、流動性の供給と即効性のあるプロジェクトを推進するため、国際協力銀行と日本貿易保険による日本企業の現地法人や海外事業に対する支援の量的拡大と期限の延長、円借款に比べて実行が早い無償資金協力の枠の拡充、既存インフラの増強など即効性のある案件への充当などを求めている。

次に、有効需要を拡大する具体的なプロジェクトとして、メコン河流域やインド亜大陸を含む包括的開発計画である東アジア産業大動脈構想など、国境を越えた広域インフラ開発とともに、東アジア・ASEAN経済研究センター(ERIA)エリア)を活用した域内の社会的セーフティネットの整備や教育の拡充を求めている。社会的セーフティネットの整備等は、低所得者層の底上げや域内格差の縮小を進め、中長期的に域内の消費拡大に貢献するものと期待できる。なお、ODA予算の拡充に関連して、納税者の理解を得るための積極的な広報が必要であると指摘している。

#### 官民連携の推進

官民連携では民間企業の資源開発等、開発効果の高い事業権の取得とその周辺インフラ整備のためのODA供与をパッケージ化する制度の構築を要望している。併せて、被援助国政府を含む官民関係者間で情報を共有できるように、JICAなどが全体工程表を設定するように求めている。また、案件形成において、ODAを民間投資と組み合わせる実施する制度の創設を求めている。さらに、公的インフラの整備を事業として成り立たせるため、事業採算性支援措置(パイアビリティ・ギャップ・ファンディング)を創設すべきこと、また、その早期実現のため試験的プロジェクトを優先的に実施することを

求めている。

#### 新JICAの機能拡充

昨年10月1日に発足した新JICAについては、金融危機や資源ナシヨナリズムの台頭で、リスク負担での政府の役割が増大していることから、海外投融資の再開が不可欠であると提言している。また、円借款を迅速化するために、被援助国における円借款手続きの迅速化支援や複数事業に対する融資枠の設定を要望している。さらに、日本の技術・ノウハウを活用するSTEP(本邦技術活用条件)円借款の拡充のため、適用対象分野の拡大に向けた試験的プロジェクトをODAで実施すべきことを求めている。最後に、わが国民間企業のODA離れがますます顕著となっている中、個別案件の大型化や民間の負担するリスクの軽減を通じて、ODAへの参加意欲を高めるべきであると要望している。

#### 国際機関とわが国民間企業の連携促進

日本が国際機関に拠出している基金を有効に活用するため、案件選定過程に日本企業が競争力を有する分野が適切に取り上げられるよう日本政府が働きかけるべきであると指摘している。また、前述の広域インフラプロジェクトの円滑な実施のためには、世界銀行、アジア開発銀行、さらには、日本政府の提案で昨年立ち上げられたジャカルタのERIA等の国際機関を活用することが不可欠であると提言している。

**「安全・安心な住生活と内需拡大の実現に向けた緊急提言」公表**

—住宅の省エネ化促進など、5項目の住宅投資支援策を示す

日本経団連は4月6日、「安全・安心な住生活と内需拡大の実現に向

けた緊急提言」を公表した。わが国の景気回復を内需主導で進めていく中で、経済波及効果の大きい住宅投資には、これまで以上に重要な柱としての役割が期待されている。しかしながら、昨年10月以降、金融不安や雇用情勢の悪化等の影響により、住宅投資は大幅に落ち込んでいる。直近でも2月の新設住宅着工件数は季節調整済年率換算値で86万6千戸と、建築基準法改正の影響が出た2007年の103万戸を大きく下回っており、住宅投資の活性化のためには、さらに踏み込んだ支援措置が必要な状況にある。

3月31日に、麻生首相が平成21年度補正予算の編成を正式に指示したのを受け、政府・与党において検討が行われ、10日、「経済危機対策」が発表された。このような政府・与党の動きをにらみ、日本経団連としても、今回の追加経済対策の中に住宅投資に対するさらに思い切った支援策を盛り込むべきであると考え、急遽、提言を取りまとめたもの。

具体的には、(1)住宅の省エネ化の促進(2)住宅の耐震化の促進(3)長期優良住宅の普及促進(4)住宅購入者の資金調達の円滑化(5)住宅産業の事業環境の改善——の5項目を掲げた。

省エネ化の観点からは、省エネ住宅の建設や改修に対する補助制度の創設とともに、エコキュートやエコジョーズ、エコフィール、燃料電池太陽光発電に対する補助金の拡充と十分な予算枠の確保を要望した。耐震化の観点からは、旧耐震建物の建て替えの際の解体費の補助制度の創設を要望した。わが国の住宅ストック約4700万戸のうち、25%に当たる約1150万戸は耐震性が不十分な住宅であり、国民生活の安全・安心の観点からも早急な対応が求められる。長期優良住宅の普及促進の

観点からは、今年度から創設された投資減税の最大控除額の拡大を要望した。また、高齢者の金融資産を子や孫の住宅取得に活かすことができよう、住宅取得に関する贈与税の非課税枠の拡大を要望したほか、住宅ローンの供給円滑化のための措置、市街地環境の整備を行う事業者に対する補助制度の拡充などを実施するよう要望した。

その結果、今般の「経済危機対策」に、住宅の省エネ化・長寿命化、耐震化の促進、住宅金融支援機構による住宅融資保険制度の充実、フラット35の融資率の引き上げ、まちづくりに融資の拡充などが盛り込まれた。特に、住宅取得資金に関し500万円の贈与税非課税枠が認められ、既存の110万円の贈与税基礎控除または3500万円の相続時精算課税制度の非課税枠と併せて活用できることとなった。

### 日・EU経済統合の実現へ —日・EU E P Aに関する 第二次提言公表

日本経団連は4月14日、「日・EU経済統合の実現を目指して—日・EU E P Aに関する第二次提言」を公表した。同提言の概要は次のとおり。

#### 経済統合へ新たな枠組みなどを示す

##### 基本的な認識

日本にとってEUは、米国、中国に次ぐ輸出先、米国に次ぐ投資先であり、基本的な価値観を共有する重要なパートナーである。そのEUとの経済関係を支え、発展させるためには法制的な基盤を整えることが重要な課題である。

2年前にEUが韓国とのFTA（自由貿易協定）交渉をスタートさせたことよって、EU市場をめぐ

る競争において、わが国企業が韓国企業に比べて不利な状況に置かれるとの懸念が高まったことから、交渉開始直後に提言「日EU経済連携協定に関する共同研究の開始を求め」（2007年6月12日）を取りまとめ、公表した。

#### 前回提言後の状況

EUと韓国のFTA交渉については、4月初めの閣僚会合では決着がつかなかったものの、事務レベルでは暫定合意に達していることから、早晩妥結するものと思われる。そうすると、わが国企業は競争上不利な状況に置かれることになる。

また、金融・経済危機を背景に保護主義の圧力が高まる中、二国間・地域間で自由で安定的なビジネス環境を整備することは、難航しているWTOドーハラウンドの推進にも寄与するものと思われる。一方、EUをはじめ各国は、他国との制度・ルールの調和等による経済統合を通じて競争力や成長力の強化を目指している。以上から、わが国としても、EUとの間で制度・ルールの調和にまで踏み込んだE P Aを結ぶことによつて経済統合を目指す必要性が、この2年間でますます高まっていると言えよう。

#### 経済統合のための新たな枠組み

以上のような現状認識に基づき、経済統合を実現するための具体的な要素を、(1)経済関係を包括的にカバーするものであること(2)高い水準の自由化を実現するものであること(3)安定的な事業環境を実現するものであること(4)第三国との経済関係強化にも寄与するものであること(5)日・EU双方の構造改革を促進するものであること(6)政治・文化面の関係強化にも寄与するものであること——の6点に整理しているが、そこに至るには、EU産業界の一部に根強い、

関税撤廃・削減への反対を乗り越えていく必要がある。厳しい経済情勢の中、EU側を交渉のテーブルに着かせるのは容易ではないが、EU側の関心事項である関税以外の障壁の引き下げなどを進めることよつて、EU側の関心を引き出していくことが重要であると考えられる。

#### 経済統合の実現に向けた規制面の協力

そこで、関税以外の障壁を引き下げ、日・EUが共同して取り組むべき規制面の協力事項をヒト、モノ、資本・サービスなどのより自由な移動という視点から提言した。

まず、ヒトについてはビジネス・パソンの移動の円滑化を目指してはどうかと提言している。モノについては規格・基準の調和など技術的貿易障壁の引き下げ、ならびに標準化を通じた技術の普及などによる障壁の引下げを提言している。資本・サービスについては、新たに規制を導入する場合などには早期に意見照会を行う、あるいは法案段階で通報するなど透明性を確保するよう求めている。情報・知識については特許の相互承認などを提言している。これらに加え、EU側の関心の高い政府調達に関して情報入手の容易化なども盛り込んでいる。

#### 経済統合の実現に向けた協力の推進体制

最後に、経済統合の実現に向けた協力の推進体制として、首脳間で協力分野や作業工程に合意した後、双方の閣僚が主宰する協議体で、それを管理・推進し、その報告に基づき首脳間で具体的な措置を決定すべきとしている。スケジュール的には、5月初めの日・EU首脳協議において、新たな枠組み構築に向けた作業の開始に合意し、その上で遅くとも現行の「日・EU協力のための行動

計画」が期限を迎える2010年末を目途に新たな枠組みに合意し、次期計画の中核にそれを位置付けるべきであるとしている。

#### 日本経団連・新会館ほか3棟が合同で竣工式 —国際ビジネス拠点に期待感 ／石原知事らが祝辞

日本経団連は、大手町一丁目地区第一種市街地再開発事業に参画し、大手町合同庁舎第1・2号館跡地に、2007年4月から新会館の建設を進めてきたが、この4月1日完成・引渡しを受け、4月10日、地権者、事業パートナー合同で3棟全体の竣工式を執り行った。この再開発は、東京・大手町をビジネスの拠点として再生することを目的とする国の都市再生プロジェクトであり、その第一陣となる。

竣工式ではまず、地権者、事業パートナー、設計・施工会社の代表者ら約150名が参加し、神田神社の神職により神事が肅々と執り行われた。

引き続き開催された竣工披露式には、関係者約250名が参加。あいさつした田中清日本経団連専務理事は、「昨年の4月に着工以来、2年という短い工期だったが本日、無事に竣工式を執り行うことができた。こうして完成した姿を見ると、オフ

イスビルとして大手町における新しいシンボルになるのはもちろん、大規模な国際会議場やホールなどさまざまな施設を備えており、他に例のない仕上がりになっている。また、建築にあたっては、防災面を一層強化するとともに、省エネルギーを図っており、今後の再開発のモデルとして、大きな役割を果たせるものと考えている。これもご関係の方々のご支援・ご協力の賜物と心から感

謝している。今後、再開発は第二次、第三次と続いていくが、この大手町が国際ビジネスの拠点として、国内外から要人やビジネスマンが多数集まり、活気にあふれる街になるよう、日本経団連としても、先頭に立って尽力していきたい」と述べた。

その後、東京都知事の石原慎太郎氏、国土交通副大臣の金子恭之氏、千代田区長の石川雅巳氏らが祝辞を述べた。石原氏は、「東京を住みやすい、すばらしい街にしていきたい」と思っている中、表玄関である大手町にこのようなすばらしい施設が完成したことは、東京の将来にとって意義深い」とあいさつ。金子氏は、「昨今の大変厳しい経済情勢の下で、連鎖型再開発の第一陣として、大手町地区を高い国際競争力を備えたビジネス拠点として生まれ変わらせることとなる再開発事業の第一陣が竣工を迎えたことは関係者の方々の努力の賜物である」と述べた。また石川氏は、「これから第二次、第三次の再開発が着実に進んでいくという意味では、日本経済の回復の下支え、けん引役になる」とあいさつした。

今回の再開発は03年1月、大手町地区が「大手町合同庁舎跡地の戦略的活用による国際ビジネス拠点の再生」として、国の都市再生プロジェクトに指定され、国有地を種地として、区画整理事業と法定再開発事業を組み合わせた、わが国初の大規模な連鎖型再開発であり、経団連会館J Aビル、日経ビルの3棟からなる新会館は日比谷通りに面し、地上23階・地下4階建て。新会館の2階から5階は国際会議場や経団連ホールなど各種の会議場を備えており、これらの会議場は5月8日に営業を開始する。

# 本会が緊急雇用対策で合意

## 県、埼玉労働局、連合埼玉、経済団体らと

四月三日知事公館に上田知事、

荇谷労働局長、片山連合埼玉会長、

利根本会会長らが集まり、県、埼

玉労働局、連合埼玉、本会を含む

経済団体六団体の九者が、雇用情

勢の悪化への対応策として「緊急

雇用対策に関する合意書」に署名。

関連機関が一丸となって総力をあ

げて雇用対策に対応することを確

認した。写真。

合意した内容は①雇用の維持・

確保②雇用の創出・ミスマッチの

解消③労働関係法令の順守④合意

内容の周知の徹底の四点。

県と労働局は「埼玉緊急雇用対

策本部」を設置するなど、雇用維

持のための各種施策を実施してき

たが、六月までに県内で解雇や雇

い止めなどで職を失う非正規労働

者が4200人見込まれ、正規労働

者の雇用調整の動きもある

など、雇用情勢は依然不安定。

企業が残業の削減や休業を行

う場合の合意形成、新製品や

新技術の開発など企業の技術

革新を支援、仕事と子育ての

両立やワークライフバランス

の実現も指摘している。

署名式では経済団体を代表

して本会の利根忠博会長は

「雇用の創出は企業の社会的

責任。問題意識を共有して強

いメッセージを出せる意味は

大きい。会員企業と一層努力

していきたい」と挨拶した。



挨拶する利根忠博本会会長

# 事業だより

三月一六日～五月一五日

青年経営者部会

◆三・一八 第二回生き生き職

場体験交流の集い（ソニックシ

ティ）

◆三・二六 税務セミナー（ソニ

ックシティ）

◆四・二 新入社員研修（ソニッ

クシティ）

◆四・二三 会計監査（事務局会

議室）

◆四・一七 青年四月例会（山屋）

◆四・二五 正・副会長会議（ソ

ニックシティ）・理事会（ソニ

ックシティ）・懇親会（パレス

ホテル大宮）

◆五・一二 定時総会（パレスホ

テル大宮）



## 第169回

### こんな時にこんな事を!

之英宮 和

ことの重要性は何か?の気持ちをもつことを教えたかったのだが...これは企業サイドからの要望が一日コースに多く、研修に参加させた実績のみを重視し、内容などは度外視する」との傾向が強かったらしい。

また、自社の大切な人材を研修にまったく他人任せで参加させて引率者は皆無だった。企業では「会社の宝は人材である」などと唱えているにもかかわらず、研修内容と今後の人材育成との結び付けを検討する上では重要なことと考えられる。

さて、新入社員自身についてはやはり、積極性の欠如が気になった。これは例年同様であるが、個性がみられないことである。そして質問を休憩時間などに受けることもあるが、その内容は実に幼稚でもあった。

しかし、真面目で素直さは十分持ち合せているので、今後の企業教育次第とをすべて信用する、という危険性も存在するので、先述した「気付き考える」ことの重要性を是非とも教えて欲しいと願っている。

約八万人の新入社員が誕生すると報じられているが、「企業の将来を担う素晴らしい人材」に成長していくことを祈念している。

恒例となっている新入社員のネームが「エコバック型」と発表された。環境問題（エコ）に関心が強く、節約志向（エコ）で無駄を嫌う傾向があり、折り目正しい。小さくためて便利だが、使うときには大きく広げる（育成する）必要がある。酷使すると長持ちしない（早期離職）が、意外に耐久性に優れた面もあり、活用次第で有用となるだろう。早く消費を上向かせ、エコバックを活用する機会を増やしたいものである。との意。

今年も新入社員研修に出講したが、いくつか気になったことがある。

まずは「個人情報保護法」との関係で、参加者の学歴などが不明なために的確なレベルに合せた研修が出来なかった。

次には、二日間コースで実施したのが圧倒的集客を呼んだのは一日コースであった。人生の大きな過渡期を迎えるこの時期に徹底した研修、特にいろいろなことに気付き考える

★第5回会員親睦ゴルフ大会

日時 6月4日(木)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

★第27期人事・労務・総務・庶務・現場管理担当者養成講座

日時 6月10日(水)13時10分～16時45分  
会場 ソニックシティ902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・労働管理の基本知識パートI  
講師 弁護士 外井浩志氏

★同右第2講

日時 6月17日(水)13時10分～16時45分  
会場 ソニックシティ901研修室

★同右第3講

日時 6月24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・労働管理の基本知識パートII  
講師 弁護士 外井浩志氏

★同右第4講

日時 7月1日(水)13時10分～16時45分  
会場 ソニックシティ901研修室  
日時 7月1日(水)13時10分～16時45分  
会場 ソニックシティ901研修室

★第37回埼玉県実業団剣道大会

日時 7月5日(日)9時～  
会場 北本市解脱錬心館  
内容 個人戦(男女別)、団体戦  
審判 (財)埼玉県剣道連盟及び同北部支部  
★第30次小笠原洋上研修第1回集合研修  
日時 7月27日(月)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24日(月)9時30分～17時  
会場 ソニックシティ902研修室

〈新入会のご案内〉

(医)埼玉病院

理事長院長 橋本 定寛  
川越市西小仙波町一八―三  
電話〇四九―二四―五九二一  
(資) 五百万円  
(従) 七五名

日本オイルポンプ(株)

代表取締役 佐藤 正雄  
熊谷市久保島六三四  
電話〇四八―五三―一五四一五  
(資) 一億円  
(従) 二〇〇名  
各種ポンプ、油圧モータ、産業用ロボットの製造販売  
ツトの製造販売  
代表取締役社長 増田 文治  
所沢市小手指元町一―二七―二〇  
電話〇四―二九四八―〇一六一  
(資) 一億二千万円  
(従) 二二七名

〈代表者変更〉

サイデン化学(株)浦和工場

代表取締役社長 籠島 嘉隆(旧 田中 治)  
大正製薬(株)大宮工場  
理事生産本部長 牧 亨(旧 野崎 征彦)  
日清紡績(株)川越事業所  
事業所長 大武 寛明(旧 藤森 亮)

本田技研工業(株)埼玉製作所

執行役員埼玉製作所長 片山 行(旧 山本 卓志)  
川金ホールディングス(旧 川口金属工業(株))  
タイムICカード(株)(旧 (株)たはらマネジメント)

〈社名変更〉

東武建設(株)埼玉営業所

南埼玉郡宮代町宮東七九〇―三  
(旧 春日都市相壁一―四一五〇)  
東武建設(株)埼玉営業所  
さいたま市大宮区桜木町一―〇一―二  
GINZAYAMA 3F  
(旧 さいたま市大宮区宮町一―三六  
見留ビル4F)

日清紡ペーパープロダクツ(株)川越事業所

(旧 日清紡績(株)川越事業所)  
ブリヂストンBRM(株)(旧 ブリヂストンTRK(株))

〈住所変更〉

(株)グルメン  
港区東新橋二―一六―一ルースビル2F  
(旧 港区東新橋二―一六―三)  
(株)タクミ  
上尾市二ツ宮九二―二二  
(旧 さいたま市北区吉野町一―三四  
三一―四第一鈴木ビルF)

東武建設(株)埼玉営業所

南埼玉郡宮代町宮東七九〇―三  
(旧 春日都市相壁一―四一五〇)  
東武建設(株)埼玉営業所  
さいたま市大宮区桜木町一―〇一―二  
GINZAYAMA 3F  
(旧 さいたま市大宮区宮町一―三六  
見留ビル4F)

日本通運 Presents 由紀さおり・安田祥子

“Songs With Your Life Concert” ～ふるさとを遠く離れて～

平成21年 6月7日(日) 14:30 開場 15:00 開演

▶会場/大宮ソニックシティ 大ホール

▶会費/S席 5,300円 (一般5,500円を)(全席指定・税込)

\*未就学児のご入場はご遠慮ください。



～結成50周年記念～

パンチャーズ

JAPAN TOUR 2009

平成21年 8月22日(土) 15:00 開場 15:30 開演

▶会場/川口リリア メインホール

▶会費/ 4,500円 (一般5,000円を)(全席指定・税込)



埼玉経協ニュース三五〇号  
2009年5月12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 野上武利  
編集人 野口寛治

電話〇四八―六四七―四〇〇〇

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