

社団法人 埼玉県経営者協会会報



4・5

'08 月号

経営者の意識改革と結集を求め
情報交換・交流の機会を増加

正副会長会議、理事会開かれる

四月二十五日(金)一三時三〇分からパレスホテル大宮で正副会長会議を、引き続き理事会をソニックシティビルで開催した。その後理事懇親会をパレスホテル大宮で行った。

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。定時総会は五月一三日(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・決算内容の検証と二〇年度の基本方針、

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言ご意見を頂戴した。

理事会ではまず利根会長から「景気の動向もさまざまな要素があり、実態経済の指標はそう悪くはないものの、先行きの見方は県内中小企業も厳しい向きが多い。やはり、もう一度原点に戻った形で自分の企業業績を見ていく必要があると思う。」

本会としては、こういう時こそ経営者の意識改革を求めつつ、諸団体や関係先との更なる連携強化をはかる必要がある、会員企業の皆様とは情報交換・交流の機会を増やしつつ、メリットのある団体にしてまいりたいと存じますので、今後とも皆様のご協力をよろしくお願い申し上げます。」などと挨拶があった。

その後定時総会にお諮りする八議案について審議を頂き、いずれも原案通り満場一致で承認・可決された。出席者は正副会長会議が四名、理事会が四九名であった。理事会の議事録署名人は埼玉建興(株)代表取締役会長 武井清氏、サンウエーブ工業(株)深谷製作所所長 山本一郎氏の両氏。監査報告は理事の富士電子(株)代表取締役社長中込秀明氏。

理事会の議事は次の通り。

- ①平成一九年度事業報告
- ②平成一九年度決算報告(監査報告)
- ③平成二〇年度事業計画(二頁以降参照)
- ④平成二〇年度収支予算
- ⑤理事の辞任並びに選任(二頁参照)
- ⑥新会員の承認
- ⑦申し合わせ事項に関する件
- ⑧その他

理事会終了後、埼玉県副知事・橋本光男氏より「埼玉県のポテンシャル」と題して講演を拝聴した。

正副会長会議



理事会で挨拶する利根忠博会長



理事会



理事会講演・橋本光男県副知事



理事懇親会写真アルバム

閉会挨拶・小嶋隆善南部地区協議会議長（小島鉄工所）



乾杯・片岡和久中部地区協議会議長（東京電力）



開会挨拶・本多康夫副会長（元フジノン）



理事懇親会



理事の辞任・選任について

1. 辞任（敬称略・順不同）

4月25日理事会決定

役員名	辞任	会社名	役職名	事由
常任理事	田中 忍	東京ガス(株)埼玉支店	支店長	人事異動
常任理事	今井 達男	日清紡績(株)川越工場	工場長	人事異動
理事	松浦 信一	(株)伊勢丹浦和店	執行役員店長	人事異動
理事	土屋 貴司	(株)サイカン	代表取締役社長	会社事由
理事	井立 勝己	埼玉県信用保証協会	会長	人事異動
理事	荒井 啓介	ダイワ化成(株)	代表取締役	人事異動
理事	竹内 寛	日本電波工業(株)	代表取締役社長	人事異動
理事	熊谷 徳雄	日本煉瓦製造(株)	取締役社長	会社事由
理事	武井 勝雄	長谷川香料(株)深谷事業所	執行役員所長	人事異動
理事	陣内 孝一郎	リコーユニテック(株)	代表取締役社長	人事異動

2. 選任（敬称略・順不同）

役員名	選任	会社名	役職名	事由
常任理事	高嶋 英一	東京ガス(株) 埼玉支店	支店長	人事異動
常任理事	藤森 亮	日清紡績(株)川越事業所	事業所長	人事異動
理事	松尾 琢哉	(株)伊勢丹浦和店	執行役員店長	人事異動
理事	都 筑信	埼玉県信用保証協会	会長	人事異動
理事	細井 誠	ダイワ化成(株)	代表取締役	人事異動
理事	新井 政昭	日本電波工業(株)	常務取締役狭山事業所長	人事異動
理事	知野 善明	長谷川香料(株)深谷事業所	所長	人事異動
理事	横田 隆	リコーユニテック(株)	代表取締役社長	人事異動

組織拡大表彰者ご芳名

（敬称略・順不同）

原 宏	武州瓦斯株式会社 代表取締役会長
利根 忠博	株式会社埼玉りそな銀行 取締役会長
森谷 文昭	日本ピストンリング株式会社 代表取締役会長
小川 修一	AGS株式会社 取締役社長
塚本 陽一	株式会社埼玉りそな銀行 大宮西支店長
小出 暢宏	株式会社埼玉りそな銀行 熊谷支店長
小泉 公彦	株式会社埼玉りそな銀行 草加支店長
中村 千春	株式会社埼玉りそな銀行 所沢支店長
池谷 憲司	株式会社埼玉りそな銀行 東松山支店長
土井 仁	株式会社埼玉りそな銀行 和光支店長
藤池 誠治	株式会社デサン 代表取締役
中込 秀明	富士電子株式会社 代表取締役社長

目次 頁

○ 正副会長会議、理事会	1
○ 理事の選任・辞任、組織拡大表彰者	2
○ 平成二〇年度事業計画など、目次	4
○ 青年部会新春講演会	5
○ 連載この人・会員企業紹介、(株)ヤオコー代表取締役会長 川野 幸夫氏	6
○ ものつくり大学特別公開講座	7
○ 同講演要旨「日本のものつくり」彫刻家・元東京芸術大学学長 澄川喜一氏	8
○ 視点「ふたつの七・五・三」専務理事 野上武利	9
○ インタビュシップ報告会	14
○ 労使就職支援機構事業報告・計画説明会	15
○ 同一九年度事業報告・二〇年度事業計画	17
○ 第21回生き生き職場体験交流の集い、新入社員研修	18
○ 連載第41回地区会員企業のホットな話題 北・西・南・中	20
○ 連載47回埼玉大学研究者との出会いの広場	22
○ 連載第27回「ものつくり大学」へようこそ	23
○ 彩の国から県政情報第41回「二〇年度県産業労働部主要施策、組織改正概要」	24
○ 労働契約法の概要	25
○ 連載第87回低成長時代の就業規則の見直し改訂「労働契約法（その1）」ワンポイント労働法 弁護士安西愈氏	26
○ 埼玉県労働委員会の審査状況 28	27
○ 20年度労働行政のあらまし 埼玉労働局	31
○ 日本経団連からの提言・提案など	33
○ 産業雇用安定センター、UR都市機構	34
○ 第29次小笠原洋上研修、第36回実業団剣道大会案内	38
○ 事業だより、春季労使交渉、回答状況・日本経団連、連載163回企業存続の岐路はここに	39
○ 告知版、会員の動き、埼玉音協	41
	42
	43
	44

平成20年度事業計画

基本方針

日本経済は、こゝにて混迷する政局をはじめ、資源価格の高騰やアメリカのサブプライムローン問題の影響を受け、厳しさとともに不透明感が漂っている。

県内経済も原油や原材料高の影響に加え、主要産業である住宅関連産業が、建築基準法の改正に伴い着工戸数が減少するなど不安定さが増している。

こうした不安材料があるなか、埼玉県にあっては上田県知事の強いリーダーシップもあって一連の企業誘致政策が功を奏し、輸送用機器関連産業を中心に企業集積が高まっている。また県内は勿論のこと東日本の物流に大きな影響をもたらす圏央道の延伸が昨年度末に実現するなど明るい材料にも恵まれた。

そこで今年他地域にないこれらの集積を活かすとともに遅延していた住宅着工を軌道にのせ、県内経済を強固なものにすることが求められるが、県内を中心とする企業約850社が集まる本会に寄せられる期待は大きく、その要請に応えることが一層肝要になっている。

更に本年度は少子化・高齢化が進む中で、前述の経済発展を維持するには生産性の向上を図った上で社会全体で仕事と生活の調和を実現させねばならない。本会はこのように全員参加型社会の実現に向け、国・県・産業界・労働界との連携・一体化に積極的に取り組んでいきたい。

また、法改正などを踏まえ、新しい人事・労務の潮流に的確に対応し、会員の負託に応えたい。

幸いにして本会にあっては知事と経済人との「政策懇談会」を始め、労働局などの国の機関や、ものづくり大学など大学や研究機関、更には青少年対策や就職問題などで関係強化を図ってきた連合埼玉等との連携が進行しており、今年度は更にこうした関係を強化、拡充して参りたい。

活動理念

当協会は、活気に溢れ、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。

行動原理

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から直面する諸課題について、意見・ニーズを収集・集約し、その実現に努める。

2. 産学官連携に注力

県経済の継続的発展には、科学技術の裏打ちある県産業社会の構築が欠かせない。その実現のため、産業界と国・県機関や埼玉大学・ものづくり大学など教育界との連携強化に取組む。

3. 日本社会が抱える構造的課題への対応

21世紀の日本が目指す「経済社会の繁栄と精神の豊かさ」を実現するため、国家的課題である少子・高齢化問題、エネルギー・環境問題、教育問題、並びに防犯・治安問題、そして更に道州制問題などに会を挙げて取組む。

4. 提言活動の展開

活動理念に掲げる県経済社会の実現のため、各種の提言活動を積極的に展開するとともに、具現化に努めたい。

そのために、組織基盤の拡充と財政基盤の強化に努める。

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

(5) 事業・委員会関係

(6) 新年会員懇談会

(7) 地区協議会(4地区)

(8) 地区協議会幹事会(4地区)

(9) 地域社会問題委員会

(10) 労務委員会

(11) トップセミナー

(12) 商工団体連絡会

(13) その他

(14) 日本経団連関連

(15) 理事會

(16) 調査活動

(17) 賃金関係

(18) 賃金関係

(19) 賃金関係

(20) 賃金関係

(21) 賃金関係

(22) 賃金関係

(23) 賃金関係

(24) 賃金関係

(25) 賃金関係

(26) 賃金関係

(27) 賃金関係

(28) 賃金関係

(29) 賃金関係

(30) 賃金関係

(31) 賃金関係

(32) 賃金関係

(33) 賃金関係

(34) 賃金関係

(35) 賃金関係

(36) 賃金関係

(37) 賃金関係

(38) 賃金関係

(39) 賃金関係

(40) 賃金関係

(41) 賃金関係

(42) 賃金関係

(43) 賃金関係

(44) 賃金関係

(45) 賃金関係

(46) 賃金関係

(47) 賃金関係

(48) 賃金関係

(49) 賃金関係

(50) 賃金関係

(51) 賃金関係

(52) 賃金関係

(53) 賃金関係

(54) 賃金関係

(55) 賃金関係

(56) 賃金関係

(57) 賃金関係

(58) 賃金関係

(59) 賃金関係

(60) 賃金関係

(61) 賃金関係

(62) 賃金関係

(63) 賃金関係

(64) 賃金関係

(65) 賃金関係

(66) 賃金関係

(67) 賃金関係

(68) 賃金関係

(69) 賃金関係

(70) 賃金関係

(71) 賃金関係

(72) 賃金関係

(73) 賃金関係

(74) 賃金関係

(75) 賃金関係

(76) 賃金関係

(77) 賃金関係

平成20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20年4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		平成21年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	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬		
会議、委員会等の開催	定時総会																										
	正・副会長会議				25																						
	理事会				25																						
	常任理事会																										
	新年会員懇談会																										
	地区協議会(南部、中部、西部、北部)																										
	トツセセミナー																										
	労務委員会																										
	地域社会問題委員会																										
	日本経済団体連合会関連	理事会			15																						
地方団体長会						20		28		15																	
地方経営者協会専務理事会				23																							
教育・環境・社会保険・エネルギー等(随時)																											
県首脳との懇談(随時)																											
人材交流事業・会議(随時)																											
教員の長期派遣受託事業(随時)																											
関東経済産業局																											
埼玉労働局																											
地域労働使職支援機構																											
連合埼玉関連																											
遊学連携事業																											
インターネット受入企業招聘事業																											
海外視察等																											
事業	経営講座																										
	労務管理講座																										
	人事・労務・総務・庶務担当者養成講座(全6講)																										
	賞金・秘書・経営・財務セミナー																										
	労働法セミナー(全7~8講)																										
	給与計算と年末調整セミナー																										
	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																										
	新入社員研修																										
文化・体育活動	剣道大会・ゴルフ大会																										
日本経団連主催事業	労働法フォーラム																										
	第109回人事・労務管理者大会																										

青年経営者部会

新春特別講演会開かれる

青年経営者部会主催による平成二十年新春特別講演会が、三月五日(水)午後、大宮サンパレスにおいて、来賓、一般、部会員合計百七十余名が参加し開催された。

新春特別講演会は、古川元一副部会長(川口土木建築工業・社長)の司会・進行で執り行われた。

開会挨拶に立った中込秀明部会長(富士電子・社長)は、我々青年経営者部会はしっかりとした倫理観を持ちながら、時代に即応した経営を心がけ、社会に貢献して参りたいと述べ、本日の講演「会社

の修羅場から提言」が皆様の仕事にお役に立てばと挨拶した。

来賓としてご出席いただいた親会の利根忠博埼玉県経営者協会会長は、挨拶の中で親会と青年経営者部会の協力関係についてご披露

いただき、本講演会を開催できるに期待していること。そして、青年経営者部会の今後の活躍に大いに期待していること。そして、サブプライムローン問題等々で、景気は踊り場や後退も視野に入る微妙な段階を迎えつつあると、このような時こそ、最も大切なことは、経営者自らが行動し、直面する課題を一つ一つ解決していく

という、努力と責任が求められているのではないかと話され、挨拶を結ばれた。

講師富山和彦氏のプロフィールは、六〇年生まれ、東京大学法学部卒、在学中に司法試験に合格。

九二年スタンフォード大学経営学博士、コーポレートディレクショナル社設立に参画し後に代表取締役社長に就任。〇三年(株)産業再生機構代表取締役専務、業務執行最高責任者に就任し、産業と金融の一体再生を目指す産業再生機構において、事業再生のプロフェッショナル集団を率いた。〇七年長期・持続的な事業・企業価値の向上を目指す、経営支援サービスを提供する(株)経営共創基盤を設立、現在に至る。

講演は「会社のより良い未来の

為に産業再生の修羅場から提案」

(会社は頭から腐る)と題し行われた。冒頭、富山氏は経歴から見るとエリートのようだが、父親の会社は倒産し、自分で立ち上げたコンサルタント会社はリストラを行わずには存続せず、転がり落ちる企業を経験してきたと話された。

そして、産業再生機構の案件四十一件(カネボウ、ダイエー、ミサワホーム、うすい百貨店、九州産業交通等々)の修羅場から見えてくる日本の課題は、経済政策に関わる議論の水準の問題、官民を問わず人材、特に経営人材に関わる問題、実質論としてのガバナンス構造の再構築の問題、知識集約時代の日本の産業社会、そしてM&Aの問題、地方企業と地方経済の問題であると分析した。

そして、企業を再生するトップ

は、頭がよくて、高学歴で、分析力がある人はかえってだめで、前向きで、明るく、おっちゃん的で、恨みをかうことができる人とした。

経営においては、問題解決の一般論はないが、方法論はある。それは、合理からも情理からも逃げないこと。さらに、経営者は最終的に人間性、哲学、信念、志、健全な価値観を持っているかどうかである。それが無い人は、ピンチの時、いざという時、最後に、行動、考えがぶれてしまう。また、迷いがある時、解決策が見いだせない時は、古典、特に論語を読むと大きなヒントがあるとした。

結びとして、経営者に、次代を担う人づくり、特にリーダーの育成を託した。

講演後、平沼二郎副部会長(サイホー・社長)が謝辞を述べ、第一部は終了した。

第二部の懇親会は平沼副部会長の司会・進行で開宴した。始めに中込部会長が挨拶を述べ、原宏親会名誉会長(武州瓦斯・会長)のご発声で埼玉の地酒で乾杯し、富山氏にもご参加いただき、会は和やかな雰囲気の中懇談が続いた。

最後に閉会の挨拶を古川副部会長が行い、会の活性化と魅力作りに邁進したいと述べ、新春特別講演会は盛会裏の内にお開きとなった。



講演する富山和彦氏



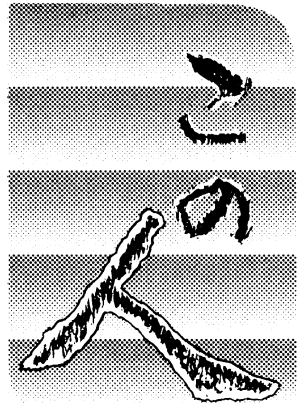
挨拶する中込秀明部会長



来賓挨拶する利根忠博会長



一七〇名の参加者



株式会社ヤオコー 会長 川野 幸夫氏

この人とのインタビューを終えた時、ふと頭を掠めたのがフランスの思想家パスカルの言葉「一生で最も大事なことは職業の選択で、偶然がそれを決定する」であった。川野さんが今の職業を選択、決定したのも、まさしくその偶然であったと言つてよい。

昭和十七年四月二十五日、比企郡小川町で川野莊輔さん、トモさんの長男として生まれる。四十一年三月東京大学法学部を卒業、大手スーパー・マルエツで修業を積んだあと、四十四年一月(南)八百幸商店に入社。四十九年三月(株)ヤオコーに改組、取締役、同十月専務取締役、五十六年五月代表取締役を経て、六十年一月代表取締役社長就任。平成元年十二月財団法人川野小児医学奨学財団設立理事長(現任)、七年七月(株)ワイシー設立代表取締役社長、同九月(株)日本アポック設立取締役、十一年七月日本スーパーマーケット協会副会長(現任)、十八年五



月日本チェーンストア協会副会長(現任)、十九年六月弟清巳さんに社長を譲り、(株)ヤオコー代表取締役就任(現任)。

社会派弁護士を夢に東大法学部へ 「私が生れた頃、『八百幸商店』は住まいとお店が一緒で、両親の働きぶりを見ながら成長したが、いつもべこべこお辞儀ばかりしているし、しかも問屋とか市場から商品を仕入れてきて、ただお店に並べる程度の暮らしに、何か大きな意味があるのかと考えると、私は商人にはなりたくないと思つた。

それで東大の入試も、母には経済学部を受けると言つて法学部を受験したが、新聞に載つた合格者名から母にウンがばれた。『どうして…』というので、私は商人に向かない。店は弟に」と法学部に入學し、社会派弁護士への夢を膨らませていた。

スーパーマーケットへの転身 ところが、大

学合格の発表を聞く三ヶ月前、父が亡くなった。『その時、すでにいままでの小さなスーパーマーケットを大量仕入れ、大量販売の本格的なスーパーに変える計画が出来上がっていた。思えば、店にセルフサービス方式の販売形態を導入、スーパーマーケットに変えたのも母であった。言わば母は実質的にスーパーの創業者であり、彼女が一人で頑張っているのは、恐らく長男の私が店を継ぐことを期待していることだと思ふ。その母の期待を裏切らずに、何か手助けが出来ないかと、スーパーマーケットの勉強や業界の情報

集めをしているうち、『これこそ多くの方々のお役に立ち、大きな意味では国民の幸せに直接関係ある、男が一生を賭けるのに値する仕事である』と知り、そこから私の進路の変更が始まつた。しかし、弁護士志望の前言を翻すのは難しく、じくじくしながら暫く生活。浪人も少ししたが母に頼んで家に入れてもらい、マルエツさんで小売業の修業を積むことにした」とか。

後発ながら独自化で時流に 弁護士志望から商人へと進路を変更。以来、川野さんは母トモ社長を助けながら、営業部長や専務としてチェーン展開を実現した。『私たちが実質上ヤオコーの店舗展開を始めたのが四十七年で、そのときマルエツの社長さんからも『川野君、少し遅かったな』と言われたが、確かにスーパーマーケットのチェーン展開では後発だつたと思う。今でも覚えているが、五十一年に初めて私どもは大卒の一期生を採用できた。そのときの売上高規模は二〇億円位で、埼玉県のスーパーマーケットでは売上高規模のベストテンにも入つていなかった。』

成功の秘訣ですか? 「一つは時流。後発とは言え、まだまだスーパーマーケットは発展期にあり、一年に一店舗位の割合で出店した。当時、ヤオコーは人材どころか人手もなかったが、業界は高成長時代で足踏みなどは許されず、焦りもあつた。が、要は所謂スーパーマーケット一般のよろず屋的な経営から脱皮。独自化の経営基本となる『ライフスタイルアンソートメント型スーパーマーケット戦略』、即ち新鮮でおいしい商品を豊富に品揃えし、顧客に感動と笑顔を

提供できる店を鮮明にし、今日までその充実に努めてきたことにあると思ふ。創業精神と経営理念 創業精神は「この店があつて嬉しい、この店のそばで暮らせて幸せだ」と言つて貰える店、お客様のお役に立つ店。そして、経営理念は「生活者の日常の消費生活をより豊かにすることによって地域文化の向上、発展に寄与する」。

川野小児医学奨学財団を設立 「私は、当時八歳の長男にウイルス性脳炎で死なれた。その頃、私は忙しく親らしいことは何も出来なかつたが、死んだあとで妻から『すぐくお父さんを探めていた』と言われ、取り返しつかぬことをしたと思ひ、何とか息子の霊を慰めながら、しかも世の中のお役に立つことを出来ないかと、平成元年に小児医学奨学財団を設立。小児医学研究の助成、医学生に対する奨学金の貸与、小児患者に対するボランティア活動の支援及び小児医学会の開催補助などを行っている。私の持っている(株)ヤオコーの株券半分と現金を寄付、基本財産三億円で設立。埼玉県認可最大の財団といわれており、助成金が交付された研究は昨年二〇〇件に達し、研究論文は内外の一流医学誌に載つている」。

社長交代と母の死 昨年六月、川野さんは会長に就任、社長を弟清巳さんに譲つた。『私は二十二年半も社長をした。本来もつと早く譲りたかつた。私と弟は六歳違う。そうすると六歳の違いは、母のイメージにはどこまでいっても六歳の違いがあり、兄は頼り甲斐あり、弟は可愛い。従つて何度説得しても、その都度『私の眼の黒いところは、兄が絶対社長を』と途端に怒り出すので、七年程前、信頼できる幹部に社長交代の計画を立てさせ、スケジュールも組み立てていた。たまたま母の具合が悪くて話をせすにすみ、スムーズに交替できた。長い病床生活だつたが母は、その二ヵ月後に亡くなつた』。

川越市在住で妻光世さんと二人暮らし。一男二女、それに孫二人がいる。趣味は光世夫人とのゴルフと読書。(葛)

「ライフスタイルアソートメント型 スーパーマーケット」の

トップ企業を目指して

ヤオコー

1. ヤオコーの目指す 店づくり

ライフスタイルアソートメント型スーパーマーケットとして、新鮮でおいしい商品を豊富に品揃えするとともに、(ヤオコーに行けば頼りになるからと)ご来店くださるお客さまの個店ごとに異なるニーズやライフスタイルに対応して、日常普段の食

事に関するお応えできるミールソリューションの充実した店づくりを目指しています。(注)

ミールソリューションとは、お客さまの毎日の食事の献立の提案や料理のアドバイスなど食事に関する問題のお手伝いをする(こと)。

2. 独立独歩の経営の ために

スーパーマーケット間の経営統合や提携が活発に行なわれている中で、これからも大手資本の傘化に入らず独立独歩の経営を行なっていくために、ミールソリューションの充実したライフスタイル型スーパーマーケットを確立し、メンバーさん(パート・アルバイトを含む従業員全員)が力を合わせて、「全員参加の経営」に一丸となつて日々取組んでいます。

3. 地域の ライフスタイルに 合わせた店舗展開

昨年度(H19・4～H20・3)、7店舗を新設し川越新宿店(単独店)を除いた店舗は、ドラッグストア・生活雑貨店舗を併設した近隣型商業集積(NSC)への核店舗として、ミールソリューション対応型の当社の標準タイプで出店しました。また、ワカバウオーク店(鶴ヶ島市)に代表されるショッピングセンターの核店舗として出店している店舗もあります。それぞれの地域のライフスタイルに合わせて埼玉県(64店舗)を中心とした商圏ドミナントを形成しています。

4. 高品質・高鮮度の 商品を店頭で提供

「楽しい食卓」と「楽しい買い物」を実現するスーパーマーケットでありたいと願い、「街

のコミュニティの中央広場で開かれる「市」としての役割をヤオコーが果たし、お客さまとの触れ合いを提供する場を演出する」というメッセージを発信しています。その「市」の自慢の商品は、生鮮三品(青果・鮮魚・精肉)やデリカの商品です。「鮮度こそおいしさ」をモットーに、旬の産品を産地・生産者などの吟味から流通経路まで徹底した品質管理を行なっています。

5. 会社概要

資本金 4,199百万円
従業員数 7,737名

(2007年3月末実績)

(パート・アルバイト8日換

算)

売上高

170,694百万円

(2007年3月末実績)

店舗数 98店舗

(2008年3月末実績)

事業内容

食料品、日用雑貨を主体とした小売業のチェーンストアグループ会社

(株)三味(惣菜、寿司、ベーカリーの製造販売)、(株)ワイシ・シー(書籍・雑誌の販売、ビデオ・CD等の販売・レンタル)、(株)日本アポック(調剤薬局の経営)

ワカバウオーク店



武蔵野銀行

www.musashinobank.co.jp



埼玉県のマスコット
「コバタン」

新しいクオリティへ、新しいスピードで。



埼玉りそな銀行

RESONA

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

「日本のものづくり」で

澄川喜一氏（元東京芸術大学学長）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、ものづくり大学地域連絡協議会が後援した「ものづくり大学特別公開講座」が二月二十日(水)、パレスホテル大宮にて開催され、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、今回で五回目の開催となる。今年度は、彫刻家で元東京芸術大学学長の澄川喜一氏をお迎えし「日本のものづく

り」というテーマで講演を行った。（講演内容は別掲）

開講にあたり、石岡慎太郎国際技能工芸機構理事長が主催者挨拶し、「本日の澄川講師とは三十年来の親交があり、尊敬している先輩。澄川氏は墨田区の新東京タワー

デザインの監修者としても活躍されており、日本古来のデザインを取り入れ、美しく、さらに安全性にも優れた設計となっている。澄川氏は、芸術家と技術者、そして技能者

（職人）という三つの顔を持ち合わせる方。ものづくり大学も手と頭と心の三つを兼ね備えた技術者を養成していきたい」と紹介した。引き続き、利根忠博本会会長は、「ものづくり大学は開学七年目、この講座は大学の理念や教育にかける意気込みなどを広く皆さんに理解していただくために実施している。日本のものづくり産業が海外輸出

し空洞化していく危機感と、ものづくりの技術・技能の衰退化に歯止めを打つべく、国としてのものづくりの復活と再生を期待してものづくり大学が造られた。技術・技能の継承や人材の育成は日本にとっては必要不可欠なこと。本日ご参加の関係諸機関も

含めて連携・協力しながら、日本を引っ張る人材を排出することが重要」と挨拶した。

澄川喜一講師の講演のあと、中村隆夫ものづくり大学学長代行が大学紹介の挨拶を行い、神谷聖志ものづくり大学教務長が映像を用いて大学紹介を行った。

最後に野上武利本会専務理事が、「昨年の日本を象徴する漢字は『偽』、食、建物、遊具に至るまで偽りに満ちた一年だった。原理、原則、基礎、基本などをおろそかにしてはいけないことは澄川先生の講演からも教えられた。ものづくり大学は偽りのものは作らない。産業界は本物の学生を輩出

するものづくり大学に大いに期待し、教育界をはじめ関係諸機関にわが県の宝である同学との連携と協力をお願いしたい」と挨拶し、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が共催を行ってからの特別公開講座内容

- ・平成十六年度 三浦雄一郎氏（プロスキーヤー）の講演
- ・平成十七年度 梅原猛ものづくり大学総長の講演
- ・平成十八年度 蛭川幸雄氏（演出家）の講演

上田清司埼玉県知事と故野村東太ものづくり大学学長との対談

◆本会とものづくり大学の関係

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・斡旋、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し、また、同学と県、市、教育界、産業・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、産学官労の連携強化と地域貢献活動に注力している。



会場の様子



挨拶 本会・利根忠博会長



開講挨拶 学校法人国際技能工芸機構・石岡慎太郎理事長

ものづくり大学特別公開講座講演(要旨)

日本のものづくり

彫刻家
元東京芸術大学学長
澄川喜一氏

お早うございます。ご紹介いただきました澄川でございます。お話をさせていただいて、それからDVDを持って参りましたので、二十分ほどそれを見ていただき、あとで新タワーのお話もさせていただきたいと思っております。

ご紹介いただきましたように、私は東京芸術大学に長くおりましたが、芸大に入ります前の私をちょっと申し上げませんと、お分かりいただけませんので。私は中国山地の島根県六日市という田舎の生ま



れでございます。小学校の先輩にファッションデザイナーの森英恵さんという方がおられました。彫刻家になろうと思ったのは、小さい頃から何かものづくりにしたい、という気持ちがありました。あたかも戦時中でありまして、美術学校に行きたいと思いましたが、親戚一同大変な反対でございました。祖母などは朝晩、家族・親戚の無事を仏壇に拝んでいるのですが、最後に私の合格を祈るのではなく、「喜一が入試で落ちますように」と、そういう時代でございました。

旧制の岩国工業学校に入学しました。その頃の学制は中学校、工業学校、商業学校とも、すべて五年制で、現在のように中学校三年、高校三年というような分け方ではありませんでした。

岩国工業学校機械科を出て美術学校に進むと、(私が入った時は戦後ですから、東

京芸術大学になっていたのですが)国立美術学校として、専門学校五年制でした。従って、美術学校の場合は本科が四年で、一年は予科です。ですから一度入学できましても、予科一年間のテスト結果を見て、ダメな人は他に方向を変えろ、という時代の学校でした。私が入学した時も、全くそれが継承されておりました。もちろん入学して一年で放校されると、社会問題になりますので、そうではありませんが、一年から二年、三年、四年と進級する時点が、すべて放校はされないけれども、放校寸前の形で序列をつけられるのです。

七年前、このものづくり大学が開校した時に、私は昔を振り返りながらいい学校が出来たな。これは日本には、絶対必要な学校だと思いました。といいますのは、幕末から明治維新を超えまして、「国をつくるのは、絶対に人づくりだ」ということを、

伊藤博文たちが言っております。それで急遽、明治初年に工部大学校が開校した。これが東大工学部です。しかし、東大工学部は出来たが、技術だけではちよつとうまくいかんぞ。その技術をよりよく学び、育てるためには、感性が必要だとして、工部大学校と工部美術学校をつくります。これが日本の最初の美術の教育体系なのです。それは機械をつくっても、船をつくっても、感性がないと技術だけではダメだ。総合的な感性、エンジンをつくる人、それからマストをつくる人、船体をつくる人、それらの人たちが総合的にいい形を求めるといのが、いわゆる技芸であり、これがものづくりの根本だといのでつくりま

す。それが日本の人づくりの最初のスタートだろうと思っております。これが明治六年と明治九年です。そういう歴史がありますが、戦争を経て戦後はアメリカナイズされて、大量生産になって、いまの技術で日本は技術大国となりましたが、七年前にもものづくりでしたが、大学ができたというのは、技術がバラバラになって、本当に日本人としての素晴らしい感性をもつ、才能のある民族ですから、それをもう一度見直そうというのが、このものづくり大学ではないかと思っております。ただ単にそれぞれの専門で分化した技術者をつくっても、トータルな結果は出ないというのが、最近やっと解ってきたというのが、

はないかと思えます。

私も在職中、東京芸術大学学長としてヨーロッパなど、いろんな人と会ったんですが、私の感じでは国の本当の実力は原爆でも、お金でもなく、実は文化なんです。文化力があるかどうかで、その国の実力は試されます。特にヨーロッパの歴史の古い国はそうです。それから中国の指導者の方は、それを非常に考えておられます。私を私は感じましたけれども、文化というのは教育なのです。それと教育と歴史を大事にする、その国の特徴を生かしている国が、実は一目置かれることなんです。

先ほど、森英恵さんのことに触れましたが、森英恵さんは講演をされると最後に「日本人で良かった、女性で良かった。だからフランスで認めて貰えた」が、お話の終わりなんです。森英恵さんはアメリカで苦労され、それからヨーロッパへ渡られます。そして、パリで最初に「お前はフランスを越えた」という報道をされたんだそうです。彼女は、一瞬嬉しかったという。しかし、よく考えたら「お前はどこの人だ。フランスの真似をしているどこの人だ」といわれたのが、批評の本音なのだったそうです。従って、日本の良さをもう一度見直そうという思いで、改めて勉強をし直したというようにおっしゃいます。

いま中国の餃子が、大変話題になっています。あれも日本でつくったたら、あんなこ

とはないと思えます。だから技術と芸がどこかへ行ってしまうと、それを買って取っているのが日本ではないでしょうか。それも考えなければいけない文化力の一つだろうというように思えます。シラクさんにお会いしたら、フランスは農業国だとハッキリおっしゃいます。農業をベースにして自給力があつて、いっしょに文化を考えている。文化は、衣・食・住と。絵だけでは無い、彫刻だけではない、衣・食・住が文化力。それとそういう人を育てているかどうか、これがその国の本当の文化力と言うようにおっしゃいます。従って、日本の有名な政治家が向こうに行かれて、本当に握手してくれるかという、儀礼的な握手だろうと思います。日本はそこまで、まだいいと思います。

では、何が一番解り良いかといいますと、後でDVDもご覧いただきますが、日本には五重塔というのがあります。それは七世紀に起重機もない、大学もない、建築学科もない、奈良の田舎ですから、当時の住民はとも質素な家にいたはずですよ。そこへ法隆寺の五重塔は、三〇メートルを超えます。それから底辺が六・四メートル四方しかありません。そこへ木造で積み上げました。それはもう住民はビックリ仰天したはずですよ。それを想像していただければ、日本のものづくりという知恵と技術と、それを計画するという、私はその時に「読み、

書き、ソロバン」というんですけど、読み、書き、ソロバンというと、字が読めて、字が書けて、ソロバンが出来て、というだけではありません。

読むというのは新聞の記事でも読んだら、その行間に何かを感じるという読み方があります。それから読み抜く力というのがあります。そうすると例えば三社の新聞論評にも、それぞれ筆者の特徴が出ます。どれくらいそれを知っているか。どういところを取り上げているかという、紙面にはない文字の間のものを読む力が、読み取るということだろうと思えます。それから読める、予感できる、これはこういうふうに分は読めるという読む力です。また、書くはモノを書くだけではなく「描く」というのを、私は当てているんです。これはイメージを描けるということです。これは非常に重要なことで、それが広がるというのが書く、であります。それからソロバンは計画し実行すること。それがソロバンだろうと思えます。そういうことが、今、教育に求められている。それからものづくりの基本が、正に私はそれではないかと思えます。五重塔もこういうふうな形にすれば、

重さに耐えるのではないか。また、振れに対応できるのではないかということ、七世紀の日本人が考えついたわけですから……あとでまた説明しますが、日本にはその七世紀以前に三千年位前でしょうか、縄文

時代があり、当時は三〇万人位しかいなかったんですけど縄文文化が根付き、一万六〇〇〇年位前の弥生時代は稲をつくる農耕をやるという時代に入ってきて、両方も面白い文化をつくっている。縄文は関東から北の方、それから稲や植物を育てようという文化は、弥生人が西の方から入ってきて始めたようですよ。

ご紹介にもありましたが、東京芸術大学の「芸」の字は私のとき、古い漢字の「藝」にした。「芸」は芸者さんの芸です。本当の漢字「藝」は、上から草冠ですから、これは植物を象徴するそうです。草冠の下の「執」は行動だそうです。植物、行動、最後の「云」はうんは声の意味だそうです。要するに、土を耕して、種を蒔いて、育て、これに私なりの解釈ですが、ちよつと褒めないとダメ。盆栽をやる方の話を聞くと、毎日盆栽に声を掛けてやる。つまり愛でて育てるという意味ですから、漢字の藝というのは農業Ⅱ藝術で植物を育てるのと同じように、辛抱強く育てないとダメだという意味。それは読み(感じ取り)、書き(夢を描き)、ソロバン(計画する)、そういうようなことがあるようですよ。

ものづくりというと、縄文の凄い土器があります。それも誰かが手を使って、頭を使ってつくったわけですよ。農耕時代は植物などつくりますが、その前は狩猟ですから動物の皮を使ったり、いろんなことをした

はずですけど、技術も大事、芸術も大事、つまり技藝は教育の総合的なことだろうと思えます。

そういうことで最初の話に戻しますが、きょうお呼びいただいたのはとても嬉しいし、喜んで参りました。このものつくり大

君が卒業研究で制作した錦帯橋の模型が岩国市に寄贈され、岩国市博物館に展示されているが、昭和の架け替えモデルの模型と同等であると評価を得ているようです。これなどが青年時代に経験された、いい例だと思います。

何故、私がそれを強調するかというと、錦帯橋は二〇〜二五年ごとに架け替えるように、いま運動をしております。伊勢神宮の建て替えがいま始まっておりますけど、二〇年ごとにつくり替えております。その理由は木造ですから腐食もしますが、要は技術者の伝承なのです。もしもこれが五〇年ごとだと、恐らくそれに関わった棟梁や大工さんは、高齢なので生きていないと思います。錦帯橋も二〇年ごとになるでしょうが、その二〇年先に井田君が立派になっていたら、多分、架け替えの棟梁になるだろうと思います。これはものつくり大学のとてもいい例でございます。是非きょうは申し上げたいと思います。

私は島根県生れですが、岩国は旧制の工業学校時代の第二のふるさとです。それから芸大に進んでいるので、島根県と山口県にはいろいろとお手伝いしております。岩国の工業学校に入った時、戦後ですが錦帯橋の架け替えが行われ、川幅一五〇メートルの錦川にアーチ形に湾曲した木橋を五つ連結して架けました。世界的に珍しい木造アーチで、こんな大きいのはないんです。

それも五重塔と同じで、これはもう三〇〇年位前の話なんです。木を使ってあれだけの距離を橋脚なしにアーチを架けたというのは、これも非常に珍しいものなんです。それを少年の頃初めて見まして、どうしてこれを誰が、どうやってつくったのかに興味を持ちました。それに子供の頃から絵を描いていましたから、絵を描くのにモチーフとして素晴らしいんです。春夏秋冬、川がありますし、山がありますし、それを描きながら調べておりました。

そうすると、ただ単に木を使ったというのではなく、あの橋は五種類の木なんです。何故かという木には強度があり、美しさがあります。そして、強度に添った適材を、適所に使っているというのが、中学生の時に解りました。たまたま美術学校卒業の先輩の先生がおりましたので、「先生、こういうのを調べました」といって、デッサンを見てもらったら「誰でも知っているよ」という。しかし、地元の大人に聞いても誰も知らないんです。だからそれをどんどんと調べ始めたら、その先生が「日本にはもつと古いものがあるよ」というので、それから京都・奈良を調べ始めました。それで行き着いたのが法隆寺もそうなんです。東大寺が物凄く大きいんで、こども心に面白くて調べたんです。

いまの大仏殿は大火で二回焼けているから、江戸時代のもので。大仏さんも修復

して、元のものは部分しかありません。鎌倉時代に、その前に焼けて放置されていたのを、復興したのが重源上人です。復興には大量の木材が必要なため、重源上人は全国で材料を探すわけです。それで私の郷里・山口、島根県境にある大きな原生林の木を伐って、それを川で下ろし、瀬戸内海に浮かせて、そして奈良に引張って行って再興しているのです。

その後、大仏殿はまた焼けて、いま残っているのは南大門です。そこで南大門を調べました。南大門は仁王像を含め総檜づくりなんです。なんとその檜は私の郷里の山から伐り出ていることがわかって、ビックリしたんです。阿・吽の仁王像は運慶がリーダーになってつくったもので、ともかく材料がそういうことだったので、中学生時代彫刻に魅せられました。

そういうこともありますので、日本は森林資源を大事にする。ということは、実は日本には木材などの種類も多いし、森林資源も豊富です。しかし、その自然の資源と人の資源、人間は寿命がありますけども、自然は壊さなければずっとありますから、そうした天然資源の一つが人間であるというように、私は考えます。従って、日本がいま文化立国としての位置か、という話もしましたけれども、それも含めて国民全体が自信を持ったほうがいいと思います。いまはちょっと自信がなくなつて、安い



のは技術を外国に全部持っていった、そこで生産させるということをやっている。これから何年か先はいま六〇億人位の世界人口が一〇〇億人になるそうです。その時、日本は食糧難で温暖化も手伝って、もうダメになるだろうと言われていますから、そういうことも含めた息の長いものづくり、自然を相手にしたものづくり、国づくりをしていくというように、どんどん大きく考える中の一人の人間を育てる、ものづくり大学の大事さを考えたいと思っています。

芸大ものづくり大学で、優秀な人が集まるんです。しかし、非常に個人的なことしか考えないような集団ですから、私から申し上げると具合悪いのですが、自己中、大学なんです。自己中でないといけません。しかし、一つ違うところがあります。自己中でも世の中が認めてくれないと、ダメなんです。自己中で世の中に認められるのは、自己中だけ周辺が見える人を育てないとダメなんです。ゴッホでも、棟方志功、岡本太郎でも非常に個性的です。しかし、世の中を非常によく知っている方です。これが大事だろうと思います。つまり、自己中、プラス周辺にアンテナを持っている人ということが、本来のものづくりだろうというように考えております。

そういうことで、このものづくり大学は技術だけではなくて、井田君がそのいい例ですけれども、錦帯橋では非常に人に鍛えら

れ、また先輩を通じてモノを学び、人間関係もたくさん学んだらうと思います。川の上の工事ですから、それは吹きさらしの作業です。それに耐える経験ができたのも、このものづくり大学で大変いい先生にそういう教育の下地をつくってもらっていったから、耐えられたと思うのです。井田君はいま福井県の宮大工のお弟子さんになって修行中とのことで、多分立派になっていくでしょうが、これが一つのいい例でそういうことが、一番大事だろうと思います。

日本の教育界はいま学力低下の問題等、いろいろと揺れています。もともと何が一番大事かということ、子供さんも、親御さんも考えてもらわないと、いけないのではないかと思います。それから私ごとで恐縮ですが、家族が猛反対してある有名私立大学を受けるといって、許可をもらいました。しかし、親父だけに言って置けませんと金がでませんから、親父にちいさい声でいうと、「お前、けっこう競争力高いから、一回でパスしたら支援してやる」というので、それがとても力になりました。そういうこと父親は母親に言っています。父親が男同士でちよっと言ってくれたことに、いま感謝しております。そういうことも人づくりの一つかも知れません。藝大の例を愛でて育てるといいましたが、褒めてばかりいたら、絶対そこへ座ってしまうんです。ですから、褒めるといのは非常に

難しいが、苦勞して落ち込んでちょうど耳がちよっと開いたときに、ぽっと入れてやらないとダメなんです、ものづくり大学などは技術が先行するでしょうから、これはとても難しい。しかし、それはものづくり大学とか、藝大には関係なく、全体に言えることですが、特に私はそういうことを実感しつつ退職いたしました。

反省は芸大で少し褒めすぎて、いい気持ちで学生を送り出しましたが、世の中が認めてくれない人のほうが多いんです。私も長年おりましたが、卒業生の内、現在五十代で活躍している人は三、四人しかいません。その人たちは大丈夫、いま認めてもらえるところまできました。あとの人たちはどうしているかというと、専門筋からは外れていますけど、非常に人間ができていろいろのところで、人体の毛細血管のように世の中に溶け込んで働いております。また、そういうことも嬉しいことでございます。

※ ※ ※ ※ ※ ※

これから鳥根県益田市の『グラントワ』と、新東京タワーのDVDを見ていただきます。

☆鳥根県芸術文化センター☆

人口五万二〇〇人の益田市が百六十八億円かけまして、二年前に文化センター『グラントワ』をつくりました。私、縁がありましてそのセンター長として、お手伝い

しているのですが昨年十二月の二年目に、百万人のお客さんを迎えることができました。五万人の都市に二年で百万人の人が来ましたから、一応良かったかなと思います。その玄関にモニユメントというんですが石で彫刻をつくりました。石は瀬戸内海に浮かぶ黒髪島の花崗岩で、東京の国会議事堂にも使用されています。

「あらずし」平成十七年十月、鳥根県益田市にオープンした鳥根県芸術文化センター『グラントワ』は、フランス語で大きな屋根を意味する。県特産の石州瓦二九万枚を使った屋根と壁がおおきな特徴となっている。美術館とホールが融合した芸術文化の殿堂で、美術、音楽、演劇など、様々な芸術活動を通じた新たな文化の創造と発信の場を提供する。

そのメイン・エントランスの前に、大きな龍のモニユメントがある。センター長を務める彫刻家澄川喜一作『大蛇』。「県特産の石州瓦で覆われた施設で、白に近いグレーの御影石が有機的にリズムある形を造ると、建築とモニユメントが合うと思う。それでリズム感のあるかたちを考えると、子供の頃、朝まで見せられたお神楽のクライマックスである、楽の音に乗って天に昇らんとしている大蛇なんです」(澄川氏)。大蛇は石見神楽の代名詞ともいえる演目で、多くの人に親しまれてきた。

モニユメントの製作には、構想から二年



の歳月が費やされた。作者は何故龍をテーマに選んだのでしょうか。「水神を一度モニュメントにしたいなと思っていたんです。水がなければ人間は生きていけないし、水田も出来ないし、粗末にすれば暴れる。重要するに、ドラゴンはオロチ。大蛇ですけれども、宇宙の神様で、水の神であつたり、山の神であつたり、土の神であつたりと、超宇宙の神様だと思えます。ですから、自然と共生していく上で大切にしていかなければならない、なにか心に響くものがある。それがモニュメントにできたら、一番面白いです」(澄川氏)。

島根県吉賀町六日市にある高津川の水源・大蛇ヶ池。この辺りではかつて、日照りや水不足に見舞われると、藁でつくった龍に祈りを捧げ、雨乞いをした。人々にと

って龍は恵み雨を降らせてくれる水の神であり、水が流れる川そのものでもあった。

「高津川と錦川の分水嶺で生れたわけですが、川で遊ぶというのは曲がりくねっている。それは、いま僕は美術の仕事をしてますけど、やはり天然がつくった絵であるし、彫刻でもあるんです。だから、うねりとか、激流、突然深いところがあつたりとか、凄いドラマがある。川を治めれば、国が治まるともまで言われ、一番大事なモノかも知れない」(澄川氏)。

瀬戸内海に浮かぶ黒髪島。古くから御影石の産地として知られた島であり、ここでモニュメントの製作が始まった。まず御影石の巨石への墨付け、加工、細かいところはノミで丹念に彫り、モニュメントは五つのブロックに分けて製作する。龍の尻尾になる石、龍の背中になる石、模型

を手掛かりにスタッフと打ち合わせをしながら、作業が進められる。今回のモニュメントは龍の顔が重要なポイントになる。細部にわたる綿密な打ち合わせが繰り返される。龍の顔の表情は作者が、自らの手で丹念に彫り進める。龍の胴体になる石も彫り進められ、鳥での製作も大詰めに、『グラントワ』への据付を前に仮組立が行われ、顔や胴体の石と設計通りに組み上がるかどうか確かめられ、

細部にわたって最終チェックが行われる。

およそ一年にわたる制作期間を経て、モニュメントがよいよ島から旅立つ。総重量五〇トンのモニュメントを一ブロックずつ、台船に積み込む。瀬戸内海を海上輸送し、その後陸路中国山地を越え、益田市に向かう。完成を真近に控えた『グラントワ』にモニュメントが到着、据付を前にお清めをする。まず龍の胴体の石が大型クレーンで吊り上げられ、所定の場所に据付けられる。続いて顔の石、次に背中を据付けて顔と胴体を一体にし、最後に尻尾の石が据付けられる。その時、雨が激しく降り出し、作業は一時中断。土砂降りのなか再開され、据付作業は無事終了した。「オロチは超宇宙の神様だから、ちょうど雨が少なかったので、終わりにはやはり雨を呼んで、雨の神が来たという感じがした」(澄川氏)。

『グラントワ』オープン前日の開幕式典の日、モニュメントの除幕式が行われた。除幕式に参加した子供たちは、いつまでもオロチと戯れていた。三笠宮崇仁殿下、同妃殿下が出席されるなか、大ホールで開幕式典が盛大に行われた。中庭の広場ではアートラクションが披露され、オープンと同時に、この日を待ちに待った多くの人たちが『グラントワ』を訪れた。

石見神楽の大蛇は石見の人たちにより受け継がれ、今に伝えられてきた。地上、水中、空中に住み、宇宙を自在に支配する力

を持つといわれる大蛇。今、新たに芸術文化の神・大蛇として、『グラントワ』の限りなき未来へ這い上がるうとしていく。

☆新東京タワー☆

「あらずじ」二〇一一年、新たな都市文化の象徴が生れる。日本の首都、東京・隅田川のほとりに世界で最も高い塔が築かれる。新タワーが聳えるのは東京の新しい文化拠点、業平橋押上地区。浅草、向島など伝統ある町に囲まれ、東武線、地下鉄、水上バスなどが行き交う交通の要衝である。

最新の技術を駆使して建設される新タワーのデザイン監修者は建築家安藤忠雄、澄川喜一両氏。新タワーは地上六一〇メートル、世界一を誇る展望タワーで、第一展望台は地上三五〇メートル、二層の吹き抜けとガラス張りで開放感が広がる。さらに上へ。第二展望台は地上四五〇メートル。ぐるりと取り囲んでいるのは天空回廊で、東京湾や関東平野を一望にでき、これまでに見たことのない空中散歩が楽しめる。

東京の空に新たな景観を描く新タワーは、未来へと希望をつなぐ斬新なデザインで、タワーへのゲートは三ヶ所。中央のエレベーターを取り囲む三本の足が、タワーを確りと支える。足元の断面は三角形、それが頂上に向かうにつれ円形へと移り変わり、タワーを形作るラインが連続的に変化する。そのデザインには日本の伝統美が盛り込ま

れている。しなやかな斬れ味の日本刀がもつ「そり」、そして中央がゆるやかに膨らんだ「むくり」、寺院や神社の柱に見られる耐震構造にも日本古来の知恵が生かされている。五重塔は中心を貫く心柱と各層が異なる動きをすることで、揺れを抑えると考えられている。この仕組みを現代的に解釈し、最先端の耐震構造を実現した。(後略)。

※ ※ ※ ※ ※

タワーの話を、ちょっと続けさせていただきます。今の東京タワーは三三三メートルだと思えますが、フランスのエッフェル



塔が非常に合理的でエッフェルさんという設計者がパリにつくられました。あれは橋梁の構造を四本立てたと思っていただければいいと思う。いわゆるトラス工法であり、従って板材をもとにして、折り曲げたものを構造に全部使っている。東京タワーもエッフェル塔を真似たわけではないが、そういう材料で三三三メートルのものをつくる方法をとっています。

今回は足元は四本でなくて、三脚のような三点立ちです。それから、いまの東京タワーの足元は八〇メートル角、それを四本の脚が踏ん張って支えています。今度は足元七〇メートル、それで高さが約倍ですから、構造も日本の技術で日本の感性を目標にしたデザインなんです。それで私が提案したのは、素晴らしい五重塔の構造システムです。

まだ説明されていないところはありますが、法隆寺を例にとると高さは三〇メートル余、足元は六・四メートル四方で組み上げていく。いまの木造だと基礎を打って、基礎からアンカーボルトを出して、一番最初の土台をボルトでねじ付けたらしないと、許可になりませんが、五重塔はどうでしょうか。簡単にいうと、あれはただ置いてあるだけの、柔軟構造になっているのです。塔はストウパといい、略したのが卒塔婆です。五重塔の五重は五です。それを五大といい、空風火水地とあってこれは宇宙です。スト

ウパは何かという祈りの塔なんです。それが、日本にきたら卒塔婆となった。釈迦の墓という意味がストウパ、つまり塔で舍利塔というんです。それでわれわれの住む場所ではないタワーをつくって、祈りの場とした。そういうお墓の形がインドから韓国を伝わって、日本にきた舍利塔なんです。

日本で特徴があるのは、木を全部使ったこと。それから中に心柱を入れたのが日本だけなのです。中国や韓国は木造がちょっと残っていますけど、心柱はありません。日本独自の建築技術の代表とも言える五重塔は、木の素性を活用し、まず檜の心柱を立てます。そして心柱を中心として各層が独立した構造となっており、地震や強風時に、塔体各層との間に生じる相互作用により揺れを低減する役割があると考えられています。底辺が高さに対して狭いと申しあげましたが、私は五重塔は人間の体。つまり五重塔には、実は人体構造がはいっているようにございます。

新タワーの構造システムはこの五重塔にみられる制振システムを最新の技術で再現しようとするものです。

きょうはちょっと纏まりのないお話をしましたが、どうぞものづくり大学が益々発展して、いい人材が生れることを期待しておりますし、必ずそれは大事なことでですから、できると思います。ご清聴有難うございました。(文責・事務局)

「講師プロフィール」

澄川 喜一(すみかわ・きいち)氏

●略歴 一九三一年五月二日島根県生まれ。彫刻家。山口県立岩国工業高校機械科、東京藝術大学彫刻科、同大学専攻科を経て同大学に奉職。同大学教授、学部長を経て、一九九五年学長。二〇〇一年名誉教授。

●主な公職歴 日本藝術院会員、日本美術家連盟理事、日本建築工芸美術協会理事、日本文化研究所理事、島根県芸術文化センターセンター長、石見美術館館長、山口県文化振興財団理事長、シンフォニア岩国名誉館長、岩国市顧問、横浜市芸術文化振興財団理事長。

●主な受賞歴 第二三回新制作展新作家賞(S三五年) 第一回神戸須磨離宮公園現代彫刻展・宇部市野外彫刻美術館賞(S四三年) 第一回現代国際彫刻展コンクール賞(S四四年) 第八回平櫛田賞(S四四年) 第一回中原悌二郎賞優秀賞(S五五年) 第七回神戸須磨離宮公園芸術彫刻展・神戸須磨離宮公園彫刻賞(S五五年) 第九回現代日本彫刻毎日新聞社賞(S五六年) 第一回東京野外現代彫刻展優秀賞(S五八年) 栃木県小山彫刻展大賞(S五九年) 第一三回吉田五十八賞(S六三年) 第一回倉吉市緑の彫刻賞(S六三年) 紫綬褒章(H一〇年) 紺綬褒章(H一一年) 第一〇回本郷新賞(H一三年) 恩賜賞・日本藝術院賞(H一五年)

●主な作品集等 「澄川喜一そりのあるかたち」高津川と錦川「澄川喜一作品集」。

「七・五・三」この数字を目にすれば大概の人は目を細め、頬が知らず知らずのうちに綻び、たとえ目の前に子どもがいなくても幸せな気分になり、顔にわが子や、孫の姿が浮かんでくるのではないだろうか。特に七歳や三歳の女の子、五歳、三歳の男の子のいる家庭では十一月十五日のお子さんの成長を祝う日が近づくにつれ待ち遠しくてしかたがないのではないだろうか。

六十歳を優に超えた私にも遠い日のことではありますが十一月十五日を一日千秋の思いで待っていた時期がありました。我が家の対象者は男の子ひとりでしたが、その息子も今では三十七歳になり、六歳になる男の子がいます。息子が三歳、五歳の頃の私はといえばちょうど働き盛りで出勤時間は毎朝六時、帰宅が夜中という、まさに会社人間、企業戦士でしたから、およそ息子が目をさましている時間に顔を合わせることもなく、今にして思えばとんでもない父親だったと後悔しています。そのような私でも十一月十五日が近づくと息子と触れ合う時間を何とかつくろうと小さな旅に出たり、食事などに行くなどささやかな一時を過ごしたことを昨日のこのように思い出します。

最近のように仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスが話題になる時代であったならば差し詰め父親失格ということになります。が当時の日本は日本を豊かな国、一流の国にするのだと国中が熱気にあふれていた時で私のような父親でも父親をやっていたのだと思っております。そのような私でも当時息子とのわず

かな時間を充実させようと無い頭を絞っていたことを七・五・三の季節になりまして今でも懐かしく思い出します。

ところがこの七・五・三の数字の後に「現象」という言葉が続いた「七・五・三現象」となりますと、目出度かったこの数字のイメージがにわかには暗い、気の重いものになってしまっています。明るいイメージの時の七・五・三の数字はいずれも男の子、女の子の年齢を指すものですが、現象の二文字がついた数字は子どもたちの年齢ではなく、大人への旅立ちのときの状況を示すものになります。子どもたちもある段階を経ますと親の手を離れ社会に飛び出すことになります。

ふたつの七・五・三

専務理事 野上 武利

その典型的な現象が職業を持つことですが、この職業に就く行為、つまり就職とこの数字が関係しているのです。子どもたちの多くは中学、高校、大学を卒業して就職します。就職は人生の一大行事です。から熟慮に熟慮を重ね就職先を決めたのではと思うのですが、初めて就職した先を中学卒で七割、高校卒で五割、そして大学卒で三割の人が就職後三年以内に離職してしまふのです。この状況を指して世間では七・五・三現象といっているのです。

業、職場を度々変えることを良しとしないう日本の風土では、大人にとつて離職はむしろマイナス面が多く、又近年大きな社会問題になっているニートやフリーターにしてもこうした就職の繰り返しが原因との分析もあり、七・五・三現象という言葉にはやはり暗いイメージがつきまといまいます。同じ七・五・三でも意味合いはこのように全くちがうものになってしまっています。

康的でない七・五・三があるのです。その距離感はずいぶん発達に比べて親自身に身に付けなければなりません。七・五・三現象に陥った若者の多くが子離れのできない親を持つていることもこれまた事実で幼い子どもを持つお父さん、お母さん方には酷な言い様かもしれませんが目に入れても痛くないほどかわいい子どもの将来、人生に幸多いことを望むのであれば七・五・三を祝った日から子どもの旅立ちへの親としての心の準備と考

えを持つことが大切になってきます。 どうしてこのようなおせっかい、老婆心的なことを若い親たちに言うのかといぶかる方もいらっしゃると思いますが、ニートとなったお子さんを見ていると大半のお子さん家庭に恵まれ、何不自由ない子ども時代を送ってきたからであります。フランスの思想家ルソーの言葉に「子どもを不幸にする一番確実な方法は何か。それはいつでも 何でも手に入れられるようにしてやることだ」と云う一説がありますがおそらく若い多くの親御さんは日々「子どものため」という呪文でお子さんの要求にことごとく応えているのではないのでしょうか。確かに子どもはかわい、喜ぶ顔を見ればついつい与えたくります。しかし、親のそうした猛愛が子どもの考える力、努力する力を削ぐとしたらはどうでしょう。親としてそんなことを決して望むものでもありませんが、結果としてそうした行為が子どもに生きる力を弱めているのです。今、街には多くの悩める若者がいます。そうした若者を見るにつけ私は若者の家庭ではわが子にどう接し、何をしてやったらよいかかわからず、戸惑い、憔悴しきった親がいるのだからと想像してしまっています。

わが子への熱き思い、その思いには水をさすつもりなど毛頭ありませんが、可愛さ余ってわが子を腫れ物扱いにしてきた結果が子どもを引きこもりやニートにしてしまつたのなら後になって悔んでも悔みきれないのではないのでしょうか。子どもは成長は早いものです。七・五・三を祝ったと思つたら、あつという間に小学校を終え、中学に入ります。身体も発達しつつこの間まで抱っこしていたわが子が親の身長を超えてしまっています。確かに身長は自分を超えたのですが親にとつてみれば相変わらず可愛い存在で身体の発達に伴い必要とされる精神的発達への手助け、指導ができない。できないというより何をしようか分らないという親御さんが実に多いように思います。

若いお父さん、お母さんにとつてはそんな将来のことはゆつくりと数年後に考えればと思われられるかもしれませんが、あつという間に歳月は経過します。親離れされるのは辛いことですが、ニートになったわが子を見るのはもっと辛いことだということ世の中の現象から学ぶことも必要で、子どもの成長に伴走しながら子どもときちんと向き合い、精神的にも強い子どもに育てることが若い親御さんたちに求められているのではないのでしょうか。

※本文は、宣協社発行の「ほとけの子」の掲載文だが、同社と埼玉県松伏町所在のまつぶし幼稚園園長・こどもの森保育園理事長の若盛正城氏の許可を得て転載。従って本紙からの無断転載厳禁。

インターンシップ成果報告会

インターンシップの 有効性や課題などを討論

平成十九年度のインターンシップ成果報告会が三月五日(水)午後、ソニックスティ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担当者ら約七十名が参加した。

成果報告会は、インターンシップに関し、平成十八年度より一元化し、連携している本会と県(ヤングキャリアセンター埼玉)が共催、埼玉労働局の後援で行ったもので、平成十九年度インターンシ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たと

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た。

冒頭、主催者を代表してあいさつに立った本会三國雅裕常務理事事務局長は、平成十九年度のインターンシップ事業の実績と、ものづくり大学のデュアル版ともいうべきインターンシップに、会をあげて取り組んできた経過を説明した後、「きっちりとした職業観・就業意識を持った人材を育成することは、結果として産業界に戻り、そして我が国の活力

の維持・向上に寄与するものである」と述べた。

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鶴谷陽子職業安定課長は、「学生が普段はあまり目にするのではない、社会人が生き生きと働く現場を見るためにも、インターンシップは有効。勤労観の醸成のためにも非常に大切」とあいさつされた。

その後、本会で調査を実施した「平成十九年度インターンシップ実施アンケート結果」について、宮田信久調査部長が基調報告、「埼玉県インターンシップ実施結果」についてヤングキャリアセンター埼玉の伊藤純子主査が報告した。平成十九年度のインターンシップ実績は、九月時点で一九二件、マッチング学生数は、二二〇名の目標に対し一六〇名とそれぞれ目標を大きく上回った。埼玉

県インターンシップは、内数で、受入課所四十件、マッチング学生は五十名という結果となった。

報告後、受入先の企業・団体の方三名と送出し側の大学の方二名がパネリストとなり、「インターンシップの成果と課題」をテーマにパネルディスカッションが行なわれた。

受入先の参加目的で共通していたことは「社会貢献」や「地域貢献」。勿論、採用へのきっかけづくりとして捉えている面もあるが、学生に自社の内容を理解、体験させることで、PRとともに若年者の活力を得たいという面もある。平成十九年度インターンシップの成果と課題について、パネリストとなった上尾市役所の角田広高総務部職員課主任は、「初めてインターンシップを実施したが、学生が希望する部署が一部に集中し、調整に苦労した。また、実施に際しては役所内の末端まで周知されていたことがなかったこともあり、今後の課題。

参加学生には市役所のような実務を理解してもらいたい」と苦労談を述べ、埼玉県信用金庫の山本竜也人事部人事グループ担当は、「学生が社会人として最低限のマナーと身だしなみについて理解しているのか疑問。実習企業を事前調査することも必要」と指摘したあと、「学生と行動を共にし、教える側も日常業務の棚卸しを行なえ、刺激にもなった」と成果も語った。東京電化㈱の小池光男管理部次長は、「メーカーとして、学生にもものづくりの楽しさを理解させ、実習中に自分が作ったものが店頭に並ぶことの喜びを味わ

コミュニケーションの大切さも学んでほしい」とアドバイスした。

送出し側、東洋大学工学部機械工学科の根市勉講師は、「企業と学生のパイプ役として、実施に際し事務負担が多いことや、まだまだ受入先が少ないことが悩み。東洋大学としては、人間形成にも役立つインターンシップの参加を増やしたい」と希望し、聖学院大学キャリアアドバイザーは、「受入企業のトップ層と現場の人との意識のずれを指摘する学生もいたが、ほとんどの学生は社会人としての責任感と達成感を体験し、自信を持って帰ってくる。他大学生との交流も自分の気づき・ふりかえりには重要なこと。そして、実施した学生が自宅で父親と仕事について話しをしたということも聞き、担当として嬉しくなった」と、インターンシップの必要性を述べた。

パネルディスカッションの進行役を務めた本会宮田調査部長は、「受入企業、大学ともインターンシップの実施に際しては様々な苦労や課題がありながらも、有効性の共通認識は感じることができた。今後も産学官が連携し、知恵を出し合いながらさらに質の高いインターンシップの実現に向け、継続して取り組む必要がある」とまとめた。

パネルディスカッション後、本会の山本和広インターンシップ事務局担当が「ハイパーキャンパスシステムの活用方法と改善点について」説明し、最後に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あいさつを行ない会は終了した。



鶴谷陽子埼玉労働局職業安定課長



パネルディスカッション



会場の様子

労使就職支援機構・平成十九年度事業報告会、平成二十年度事業計画説明会

埼玉県地域労使就職支援機構の平成十九年度事業報告会ならびに平成二十年度事業計画説明会が、四月十一日(金)午後、浦和区のあけぼのビルで開催された。

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古曳亨司局長、埼玉県産業労働部中島滋副部長などをはじめ、関係者二十五名が参加、テレビ埼玉や埼玉新聞社などのマスコミも取材に訪れた。

会は竹花康雄労働側代表(連合埼玉事務局長)が開会挨拶、両団体



事業報告会



第五回総会

代表挨拶として連合埼玉の片山会長は、「有効求人倍率は1%を超える状況を維持し、改善されてきたが、中小企業などでは人材の不足感が顕著で、需要と供給のバランスが整合化されていない。特に若年者の雇用環境は深刻だが、機構は出会いの場づくりとして若年者雇用に重点を置いて全国から

も注目されるような事業を進めてきた。連合埼玉は勤労者をはじめとする共生の社会を実現するため、機構の事業を全面的にバックアップする」と述べ、本会利根会長は、「労使一体となって創り上げてき

た機構の五年間の活動は、間違いなく雇用情勢改善の一助につながっている。県教育局と連携し実施している四者面談会やシリーズとしてこころ豊かな生き方、働き方をテーマとしたフォーラムなど、極めて有効な事業を実施し、内外から高い評価を得ている。経済状況は不透明感が漂っているが、連

合埼玉と連携し雇用・労働問題の中心的な役割を果たしつつ、引き続き地域の活性化に取り組んでいく」と挨拶した。

引き続き、古曳埼玉労働局長と中島県産業労働部副部長から来賓挨拶を頂戴した。古曳局長は、「埼玉での労使、労働局、県の連携は全国でも注目されている。特に時代を先取りした事業は全国のモデルとなっている。また、昨年も来日した韓国からのミッションは、埼玉での機構の活動状況を学び、その素晴らしさを大統領に報告したという。労働局も県と連携し共通の目標設定により、就職困難者などの雇用改善に取り組んで行く」と挨拶された。中島副部長は、「県の雇用促進策は、若年者、高齢者、障害者、女性などにターゲ

ットを絞った施策を展開していく。中小企業と若者のマッチングなど、労働局や機構と協力しながら体制強化を図っていく。就職希望女性の支援としては、女性のキャリアセンターを五月にウイズユー埼玉に開設する」と挨拶された。

その後、平成十九年度事業実施報告会ならびに平成二十年度事業計画説明会を行なった。事業報告および計画の説明は、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〕

報告会後の意見交換会では、四者面談会や就職はじめの一步塾、保護者セミナーなどで協力いただいた参加者から成果や課題などについて活発な意見が出され、古曳埼玉労働局長は、「ハローワークでの就職率と充足率は、埼玉は全国的に見ても低い。二十年度はマッチングの向上を図り、充足率を高めることを目標とした」と述べられ、利根本会会長は、「機構の委託事業は二年以内に収束すると聞いているが、地域の特徴を生かしながら展開している様々な取り組みは重要。良い事業は効率性を高め、拡充すべき。県の施策としても継続事業を検討すべき」と指摘した。

最後に本会三国常務理事事務局長の挨拶で報告会は閉会した。

なお、報告会終了後、第五回埼玉県地域労使就職支援機構総会が開催され、上程議案はすべて可決され、平成二十年度の事業計画および事業予算が決定した。

◆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、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〕

古曳亨司局長、福和夫職業対策課長、篠原たい子職業対策課係長、高塚晋職業対策課雇用開発係

〔埼玉県産業労働部〕

中島滋副部長、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幹

〔埼玉県教育局高校教育指導課〕

羽田邦弘主任指導主事、持田雄一指導主事、木村郁文指導主事

〔さいたまNPOセンター〕

越河澄子専務理事

〔埼玉りそな産業協力財団〕
間藤雅夫主席研究員

平成19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19年度トライアル雇用奨励金支給件数 1,696件 埼玉県内19年度雇用支援制度導入金支給件数 95件</p> <p>①各関係機関との連携のための協議会の設置</p> <p>◆協議会の設置及び雇用支援制度導入金の説明会 6/27開催</p> <p>②リーフレットの作成と配布</p> <p>◆リーフレット・補足資料など、50,000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)各企業に雇用支援制度導入奨励金の説明を行うとともに、トライアル雇用に対する意向調査を実施し、県内企業の情勢を把握する。また、昨年行った07年問題のニーズ調査で明らかになった団塊世代の求職者も含めマッチングを図る。</p> <p>①各企業の実態および意向調査の実施</p> <p>◆調査報告書の発行（就職困難者の雇用実態と雇用支援制度導入奨励金に関する調査報告書）</p> <p>②トライアル雇用見込み先リストの作成</p> <p>◆リスト作成済</p> <p>③ハローワーク等と連携し、就職面接会を開催する。</p> <p>◆19年度に準備を行い20年度開催予定（20年5月29日(木)ヤングキャリアセンターと共同開催）</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>◆「就職はじめの一歩塾」 計3回開催（44名）</p> <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」 2/27開催（70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経済発展、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」 8/28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」 1/19、26開催（42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くことから、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を力を持つために、労働施策担当職員を対象に、その専門性を身に着ける講座の実施。</p> <p>◆「市町村における雇用支援セミナー」 11/28開催（20名）</p> <p>(4)就職困難者の雇用拡大のため、就職希望者と労使を対象にトライアル雇用の促進を図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活動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～障害者の雇用促進を考える 12/5開催（300名）</p> <p>◆「テレビ埼玉による特別報道番組」の放送 90分番組1月放送</p>
<p>事業期間</p>	<p>平成19年4月1日～平成20年3月31日</p>

平成20年度 地域労使就職支援事業 実施計画

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
<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>◆各関係機関との連携のための協議会の開催 ◆リーフレットの作成と配布 ◆トライアル雇用職場の開拓及び就職面接会の実施</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 ついて普及啓発活動を行う。</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」の開催（各2日間コース） ・自己分析編（対象50名 年2回 合計100名） ・活動支援編（対象50名 年1回 合計50名）</p> <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>◆「若年者就職支援 保護者セミナー」の開催（対象200名 年1回）</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経済発展、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>◆「公立高等学校進路指導者啓発セミナー」の開催（対象150名 年1回）</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>◆「就職希望生徒に対する4者面談会」の開催（対象各20組 年2回 合計40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、その専門性を身に着ける講座の実施。</p> <p>◆「雇用支援コーディネーター養成講座」(対象100名 年1回)</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 ども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」フォーラムの開催（対象300名 年1回） ◆「テレビ埼玉による特別報道番組」の放送 60分番組（1月）</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>

第21回 生き生き職場体験交流の集い

生き生き働くためのヒントを探る

基調講演など新たなプログラムでスタート

第二回「生き生き職場体験交流の集い」が三月十九日、大宮ソニックシティで、参加者・関係者を合わせ合計五七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「自身の働き方をあらためて振り返る」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」、個人ワークをはさんで「グループで体験交流」と続く四部構成。第二回目を迎え、新たに二つのプログラムを加えた。

開会にあたり、野上武利専務理事より

挨拶。

新しいプログラムである第一部の基調講演では、第二回さいたま輝き荻野吟子賞受賞者でもある、女流棋士の矢内理絵子さんより「戦いは最後の五分間にある」と題して講演を頂いた。

矢内さんは三才で女流二級プロ棋士になられ、今年二月には女流名人位戦三連覇を達成。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経験をも、その時々葛藤や気づきを交えてご講演頂いた。「対局は日々の勉強を見ていただく回収作業で、日々の勉強そのものが、本当の仕事である」また「将棋を普及していく上で、女性が持つ華やかさは役に立つ。必要とされていることを見極めて進んでいく勇氣も



女流棋士で、さいたま輝き荻野吟子賞受賞者でもある矢内理絵子氏による基調講演。

大切」といったお話しや、「上達するためのポイント」は、ひたすら実践し、それを続けることで本質を身に付けること、「願ってそれに向かって努力したことは、何一つ無駄にならず、実績や自信になる」といった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を数多く発信して頂いた。

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

三州製菓(株)の板垣千恵子さんは「仕事を通じて成長する」と題して発表。

再就職の際感じたこととして「自分の棚卸をして、自分に足りないものは何かを知り、日々備えておくことが大切」と述べた。そして生き生き働くために大切なこととして「信頼関係を築くこと」と「人を思いやる心」をあげ、家族の大切さもあらためて実感したと話した。現在は総務部アシスタントマネージャーとして、また社内の男女共同参画推進委員会初代委員長としても活躍されている。

東芝(株)深谷工場の平原祥子さんは、女性二人目の技術者として入社し、映像管技術やディスプレイ開発の仕事に長年携わられたご経験を「私、職場で目立ってました」と題して発表。「女性というだけで目立つことの、良い面と悪い面を共に受け入れて仕事に取組み、一つの成果を出していくことが自分の役割であり、性別も含めて私の個性」と述べられた。そして仕事を円滑に進め、成果を導き出すために最も重要なこととして「相手の立場や状況を考えること」「どの様な成果が必要とされているかを考えること」「相手に信頼される自分であるよう心がけること」をあげた。昨年七月からは環境保全のお仕事に携わられ、資格取得や法律の勉強など、新しいチャレンジをされている。

(株)アルビオン熊谷工場の武井直子さんは、アメリカ市場にSPF表示製品を発売するために、昨年度から本格的に始めた新たな取り組みを中心に、その取り組みを通して感じたことなどを「私のアメリカへの挑戦」と題して発表。今年二月の発売に向けてプロジェクトメンバーとして携わった中で、「様々な規制や基準を勉強したり、新しい分析に挑戦したり、

また新たな視点や人脈を得ることが出来た」と話した。

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

共通の質問として「思い通りにいかずに苦労した時、どう乗り越えたか」「仕事を通じて成長できたと感じた経験」「これからの自分の目指す姿」などについて討議し、その他、参加者にとっても身近なりフレッシュな方法なども披露した。そして最後に、参加者に向けたメッセージとして「チャレンジすることが大切。でも、肩の力を時には抜いた仕事の仕方をしてほしい(板垣さん)」「毎日つまらなく過ごしていたらもつたいない。悩みはつきないが、立ち止まったりしても最終的に一歩前進できればいいし、前進できなくても今の状況を少しでも良くしていくことが日々過ごすことが、いつか何かの糧になる(平原さん)」「頑張るだけではなくて、周りの人と助け合いながら働けるような人間関係を作ることが一番大切(武井さん)」と述べた。

続いて初めて取り入れた「個人ワーク」では、エゴグラムを通して現在の自分の性格・行動傾向を把握し、自分自身を見つめ直す一つの材料として取り組んだ。

最後の第四部では、参加者が六、七人のグループに分かれてそれぞれの職場体験をもとに意見交換をした。参加者からは「生き生き働くために必要なのは、①両立支援制度といった働きやすい環境づくり②自分の気持ちの持ち方③正当な評価とそれに見合った報酬なのでは」とい

った意見が出たり、育児休暇といった制度等に関して、それぞれ情報を交換した。終了後のアンケートでは参加者から

「もっと人を思いやる気持ちを持ち、仕事を通じて成長したいと思った」「参加したことで、明日からの目標が出来る」「他社の方との交流は、参考になること

や勉強になることがたくさんあった」「自分の会社・仕事・働き方を見つめ直す良い機会になった」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ったようだ。

基調講演

「戦いは最後の五分間にある」

女流棋士（第二回さいたま輝き荻野吟子賞受賞者）
矢内理絵子様



三人三様の体験談が語られた事例発表。

事例と発表者

①「仕事を通じて成長する」

三州製菓(株)総務部 アシスタントマネージャー
板垣千恵子様

②「私、職場で目立っていました」

(株)東芝深谷工場 環境・施設管理部

環境・保全担当主務 平原 祥子様

③「私のアメリカへの挑戦」

(株)アルビオン熊谷工場

品質管理課 武井 直子様

集会スタツフ

《コディネーター》

埼玉県経営者協会

町田 恭子

《スタッフ》

埼玉県経営者協会

宮田 信久

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」「仕事と個人の生活を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、(株)アル

ビオン熊谷工場①、エーザイ(株)美里工場

③、(株)NTT東日本埼玉支店②、金子農

機(株)①、(株)亀屋②、川口信用金庫②、(株)

関東日立①、クリンシステム(株)①、独

立行政法人国立女性教育会館①、(株)コー

シー①、サイボー(株)①、狭山精密工業(株)

①、三州製菓(株)①、昭和工業(株)③、大東

ガス(株)①、(株)太平洋印刷所①、(株)多賀製

作所③、東彩ガス(株)②、(株)東芝深谷工場

②、内藤環境管理(株)①、日本鉄管(株)②、

日本ワイパブレッド(株)①、(株)パレスエン

タープライズ①、(有)飯能生コン工業①、

(株)ピツクルスコポーレーション③、(株)ビ

ージーエンジニアリング①、(株)ビージー

サービス①、(株)ビージーシステム①、武

州ガス(株)②、武州産業(株)①、本田技研工

業(株)④、前澤化成工業(株)①、(株)メデカジ

ヤパン①、(株)Liviko①

○内は、参加者数。合計五三名。



「会社・仕事・働き方を見つめ直す良い機会になった」というグループで体験交流。

鳥羽山氏(フジ)が基調講演

新入社員研修に73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、七三名が参加し開催された。

開講にあたり、野上武利専務理事より挨拶。

続いて「企業で働くということ」と題してフジノン(株)取締役総務部長鳥羽山伸夫氏による基調講演。

鳥羽山氏からは事業のご紹介とともに

「若いときに体当たりで仕事に取組む」「職場異動は勉強のチャンス」といった

体験談に基づいたお話を頂いた。そして最後に企業が今、求めている人間として

「エンジン(エネルギー)を持つている人間」「コミュニケーションを大切にできる人間」という点を挙げ、これからの

社会人生活の指針となる貴重なメッセージを頂いた。

続いては、りそな総合研究所(株)専任講師・教育コンサルタントの河合かほる氏

による講義「ビジネススマナ」。○内は、参加者数。合計七三名。

「企業で働くということ」と題して基調講演をするフジノン(株)鳥羽山伸夫氏。



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

速やかに職場に対応し、また、一日も早く職場の活力となるよう、社会人として必要な基本的な心構えやビジネススマナを学んだ。

〔参加会社・組織〕

(株)白田フラインモーターズスクール②、MCプロデュース(株)①、(株)関東日立⑥、共和真空技術(株)⑤、(株)久保田製作所藤岡工場③、(助)埼玉県生態系保護協会⑥、埼玉配電工事(株)①、サイデン化学(株)④、パス工業(株)④、積水武蔵加工(株)⑨、日本電波工業(株)①、(株)ビージーエンジニアリング①、(株)ビージーサービス①、武州ガス(株)②、もしもん(株)⑦

○内は、参加者数。合計七三名。



「ビジネススマナの基本」では訪問のマナーを学んだ。

北部 (株) シエリエ

地域に密着し、感動
創造型企業を目指す



高橋博社長

(株)シエリエが新たな挑戦として今年二月にオープンさせた「花園フォレスト」(写真)は、道の駅はなぞのに隣接し、五、八〇二坪の敷地に欧風の閑静なシャトーをモチーフにした建物と、本格的洋風庭園を融合させたスイーツの館として話題を呼んでいる。オープン以来地元元および近県からの来場者は予想をはるかに超えている。



花園フォレスト

しており、店舗、レストラン、オープンデッキ、そして欧風庭園、駐車場、トイレまですべてがゆとりをもって造られており、絵画や椅子などの調度品をはじめ細部にまでこだわりが感じられる。全体のテーマは薔薇で、店名のロゴ、館内七店舗ほとんどの名称や包装紙まで薔薇を使用している。初夏には庭園内の薔薇が咲き誇るといふ。取材に応じた高橋博社長(写真)は、ヨーロッパを訪問した折、風景や街並、美術などに感動し、洋菓子文化と西洋のエスプリを提供したいという夢を花園フォレストに注ぎ込んだ。



花園フォレスト内
バウムクーヘンコーナー

などから地元採用を行うなど、地域社会貢献にも積極的に取り組んでいる。

バウムクーヘンに特化し、専業メーカーとしてシエリエは昭和六十一年、東京都足立区で創業した。高橋社長と従業員四名の五名でスタートし、徐々に美味しさや品質などが評判となり有名ホテルとの取引が開始された。その後、レストランや菓子店などとのOEM契約、コンビニとの取引などにより商品アイテムも増やしながら順調に売上げを伸ばした。その間、旧児玉郡児玉町に本社・工場を移転・拡充させ、現在は二つの工場と物流センター、小売店などを有している。

DATA

社名：株式会社シエリエ
所在地：本社・秋山工場：本庄市児玉町秋山2683-1
電話：0495-72-0633
代表者：代表取締役 高橋 博
資本金：3,000万円
年商：46億円(18年度)
従業員数：270名
業務内容：バウムクーヘン各種、クッキー、タルト、タックワーズ、半生系洋菓子各種、パイ製品各種
◇関連会社：花園フォレスト(株)フォレスト 深谷市小前田417

西部 日本カットコア
トランス(株)

巻鉄心専門メーカーとして
時代のニーズに応える



赤津矩之社長

日本カットコアトランスは昭和三二(一九五七)年、先代創業社長の故赤津誠道氏(平成二一年逝去)により東誠工業所を前身とし、東京板橋で製造を開始した。同氏は日立製作所、同研究所でけい素鋼板の被膜及び製造に関する研究に携わり、発展する電力需要、電子機器の小型・軽量化のニーズに応えるため



坂戸市中小坂の本社・工場

ルに対応できるようになり、同社では今も国内には数少ない専門メーカーとして更に研究・開発を継続している。

独立、けい素鋼を使用した巻鉄心を製造、この研究成果により工学博士を取得、製品も特許を得て研究・開発に努められ、四四年に現在地に本社・工場を一本化し、今日に至っている。

では一般にはなじみの薄いカットコアとは何かというと、トランスの中の芯がコアで、昔はプレスで鉄を抜いて作っていたが、前記のように赤津氏が薄い磁性材料を巻いて作る技術を開発し、小型化、軽量化、多品種少量品や特殊なコアにもフレキシブルに対応できるようなり、同社では今も国内には数少ない専門メーカーとして更に研究・開発を継続している。

この技術は音響用アンプ、大型コンピュータ、太陽光発電、エレベーター、地下鉄の絶縁トランスなど多くの各種電子機器に活用され、我々の身近なところにあるながらも目にはとまらないものの、核心部分に多く活用されている。

二代目となる社長の赤津矩之氏は先代のご長男で、昭和四七年に入社、平成八年に現職に就任され「独自の研究開発により、品質向上、コアの小型・軽量化、性能アップなどに努め、特殊、特注品への対応力を高め、社訓の注意、誠実、技術、を更に実践し、社会に貢献する高度なよい製品を世に提供していきたい」と抱負を語られた。



同社の製品の一部
右がトコイダルコア、左
上がカットコア、中が三
相電源用巻鉄心

DATA

社名：日本カットコアトランス(株)
本社：〒350-0206 坂戸市中小坂954
電話：049-281-1122(代)
FAX：049-284-3638
代表者：代表取締役 赤津 矩之
設立：昭和32年(1957) 3月
資本金：10(百万円)
従業員数：28名
主な事業内容：各種電源用変圧器(トランス及びリアウトル)用カットコア、アモルファスコア、トコイダルコア他
URL：http://www.nihon-cutcore.co.jp

南部 堀川産業(株)

ガス・石油・住宅関連事業を柱に人材育成に注力

堀川産業株式会社は埼玉県を中心に東京、千葉、栃木、茨木、群馬、神奈川県、長野の都七県に五十を超える事業拠点をもち、LPガスや簡易ガス事業、各種石油製品を販売するエネルギー総合商社である。また、LPガス業界での収益性は、埼玉県一位、全国でも十位以内にランクされている。

その沿革は、48年、薪炭の登録販売により、埼玉県草加市において登録を得て、燃料登録販売店堀川商店を創業開店したことに始まる。創業者堀川吉蔵氏は何と警察署長からこの業界に転身し、創業当初は夫婦でリヤカーを引っ張り、商いをし、大変な苦労であったとか。しかし、先見



堀川産業(株)本社



簡易ガス事業 板倉ニュータウン

DATA	
会社名	堀川産業(株)
本社	草加市住吉1-13-10
代表者	代表取締役社長 堀川勲夫
創業	昭和23年
事業内容	LPガス・石油製品・住宅設備機器の販売
資本金	6億500万円
電話	本社048-925-1141
URL	http://www.horikawasangyo.co.jp



中部 (株)東玉

献上の人形見て藩主が感動し「東玉」の号賜る



戸塚隆社長

「岩槻人形の起りは、日光東照宮の造営や修理に携わった工匠が、岩槻の良質な桐の粉(人形の頭の材料)と人形の顔に塗る胡粉に塗料を溶くのに適した水に注目したのが始まり」と語る戸塚隆社長。京の仏師恵信が日光の帰りに病を患い、その折治療にあたったのが、時の岩槻藩医の戸塚某で、病が癒えたお礼に人形作りを教え、以来戸塚家が代々受け継いだ。嘉永年間(篤姫が家定の正室になる頃)、

平安の昔、子供や人々の幸せを願う信仰から生まれた人形をこの地で受け継いだ岩槻も、少子化や核家族化の影響を真っ先に受けたが、ライフスタイルの変化に合わせた商品創りで、人形生産高日本一を誇る。戸塚社長は「岩槻人形協同組合」の理事長としても伝統の継承と発展に全力を注いでいる。

今後の取り組みについて伺

DATA	
会社名	(株)東玉
創業	嘉永5年
主な事業	ひな人形、五月人形、日本人形、羽子板、破魔弓の企画・製作及び販売
住所	さいたま市岩槻区本町3-2-32
電話	048-756-1111
資本金	5,000万円
従業員	49人

戸塚隆軒が制作した人形を藩主に献上、これを見た藩主は「東国における人形作りの王であれ」と褒めたたえ、「東玉」の号を賜ったという。

時代は変わり現在の岩槻人形は、経済産業省から「伝統的工芸品」として昨年三月に指定を受けた。これは、昭和五十三年の「江戸木目込人形」(衣裳の生地を木の切れ目にはさみ込んでつくる人形)、春日部の「桐タンス」、に続く埼玉県で三つ目、岩槻では二つ目の指定。また、一昨年四月に始まった同省の「地域団体商標」でも、県下第一号として指定された(埼玉では他に、江戸木目込人形、草加せんべいが指定)。

「太田道灌に引きつけられた、岩槻と川越の職人が江戸を造ったと伝わる。川越は年間五百五十万人の観光客が訪れるが、岩槻も自然溢れる城下町、そして人形の町として、観光の面でも脚光を浴びるようなまちづくり」に貢献したい。

尊敬する人はとの問いに、澁澤栄一と即座に語る。「論語とそろばん」は勿論ですが、実は人形でもゆかりの方なんです。昭和二年の日米関係が悪化していた頃、アメリカの宣教師で親日家のシドニー・ギューリックが日米親善をはかろうと呼びかけたかの「青い目の人形」でも、氏は受け入れの橋渡し役をされました。一万三千体近い人形の答礼に氏と全国の子供達は市松人形を贈りました。

岩槻人形と切っても切れない家柄だが、もともとは江戸。明治と二代に亘る医者の家系。現社長の長男、七代目がこの意思を継ぎ、百年ぶりに、戸塚家に医師が誕生した。

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第47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、事務局長 三国 雅裕 ☎048-647-4100
 FAX048-641-0924

研究の内容

産業への展開



単層グラフェンを用いた透明電極・電子素子の開発

大学院理工学研究科 物質科学部門 上野 啓司 准教授

グラファイトは常圧で最も安定な炭素の同素体で、炭素原子が蜂の巣状に結合した平面シートが、弱いファンデルワールス力を介して積層した層状構造を持ちます。このためグラファイトは層に沿って簡単に剥がすことができ、究極に薄い、炭素1原子の厚さの層のことを「グラフェン」と呼びます(図1参照)。グラファイト結晶は黒色で光を通しませんが、単層化したグラフェンは、可視光から近赤外の波長領域ではほぼ透明です。さらに、原子1層と非常に薄いにもかかわらず、その層内の電気伝導度が非常に高いことが知られています。近年、グラファイトを粘着テープで機械的に剥がし、絶縁性の基板上に単層グラフェンの薄膜を移し取り、さらに電極を接続してその電気電子物性を測定する手法が開発され、さまざまな興味深い物性が報告されています。また、グラフェンの高い電気伝導度や電荷移動度を利用して、新しい電子デバイスを作製しようとする研究も世界中で始められています。

私の研究では、この単層グラフェンを作製する方法として、機械的な剥離法ではなく、化学的処理による手法の開発を目指しています。まずグラファイトの粉末を過マンガン酸カリウムなどの酸化剤によって酸化して酸化グラファイトとし、これを水中に分散させて超音波を加えると、単層に剥離した酸化グラフェンを得ることができます。この酸化グラフェン粉末は水に

溶け、ガラス基板上に塗布することで酸化グラフェン薄膜を形成することができます。この酸化グラフェン薄膜は電気をあまり流しませんが、何らかの手法で還元することにより、導電性が回復します。

還元法として、まずヒドラジン-水和水物の蒸気に酸化グラフェン薄膜を曝したところ、黄色薄膜が透明に変化し、20S/cm程度の電気伝導度を持つ薄膜が得られました。また、酸化グラフェン薄膜を真空中で1100℃に加熱したところ、約2000S/cmという高い電気伝導度と、可視光領域で約80%の透過率を持つ薄膜が得られました。この電気伝導度は、現在透明電極として用いられている酸化インジウムスズ(ITO)の値の数分の1に達しています。ITOは資源が限られるため代替材料の開発が活発に進められていますが、透明グラフェン薄膜はその候補となりうる物質です。現在、さらに電気伝導度を向上させる研究と、グラフェンを電界効果トランジスタのような電子素子の材料として用いるための研究を進めています。

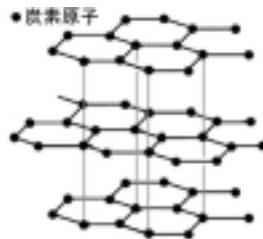


図1 グラファイトの結晶構造

(<http://surface-www.chem.saitama-u.ac.jp/>)

1. 単層グラフェンを用いた、新しい透明導電性材料の開発 (ITO 代替材料)
2. 単層グラフェンを利用した電界効果トランジスタの開発 (シリコンを上回る高移動度素子)

上野 啓司

(うえの けいじ)

昭和62年3月 東京大学理学部化学科 卒業
 平成元年3月 東京大学大学院理学系研究科化学専攻 修士課程修了
 平成2年3月 同博士課程 中途退学
 平成5年4月 博士(理学) 取得

平成2年4月 東京大学理学部 助手
 平成14年10月 埼玉大学理学部 助教授
 平成19年4月 埼玉大学大学院理工学研究科 准教授



知的情報処理・制御の技術を用いた知能溶接ロボットの開発

大学院理工学研究科 数理電子情報部門 金子 裕良 准教授

溶接分野では、近年熟練技術者の高齢化や後継者不足の問題に加えて、国際競争力を維持するために更なる高品質化や低コスト化が求められています。このため、熟練技能者の知識と経験を活用して溶接ロボットを知能化する研究開発が盛んに行われております。本研究室でも長年この課題に取り組み、特に軟鋼板の突合せ溶接用のガスメタルアーク (GMA) 溶接ロボットの知能化の研究を行ってきました。薄板突合せ溶接では片面からの溶接で溶接面裏側まで溶込みを得られる裏波ビード溶接の自動化について研究を進めています。製品の軽量化や溶接後の後処理をなくすためには裏当材などが無い溶接は必要であり、突合せのギャップやアーク長変動などの外乱にかかわらず安定な裏波ビードが得られるように、溶接電流、電圧や溶接速度などを制御することは重要な課題でした。本研究室では、CCDカメラを用いて溶接中の溶融金属(溶融池)の表面形状(図1)をセンシングし、このデータと溶接電流、電圧や溶接速度などから裏波ビード形状に影響を及ぼす溶込み深さ(溶融池の深さ)をオンライン推定し、これを制御するシステムを構築しました。溶融池の現象は複雑で非線形な系となるため、

溶込み深さの推定、制御には知的情報処理・制御の手法であるニューラルネットワークやファジィ制御などを用い精度の高いシステムが構築できています。また溶接品質を更に向上させるため、熟練技術者の手の動きを参考に溶接トーチを溶接進行方向の前後に揺動するスイッチバック溶接法(図2)を開発し、溶接ロボットのトーチの動きに同期した溶接電源特性の改良や揺動方法の最適化、溶接速度の高速化など、その実用化に向けた研究を現在進めています。その他、複数台の溶接ロボットが作業するマルチロボット環境下で、製品各部の入熱・冷却時間など溶接変形を考慮した溶接作業分担を最適化プログラミング手法を用いて最適化するシステムの開発なども行っています。

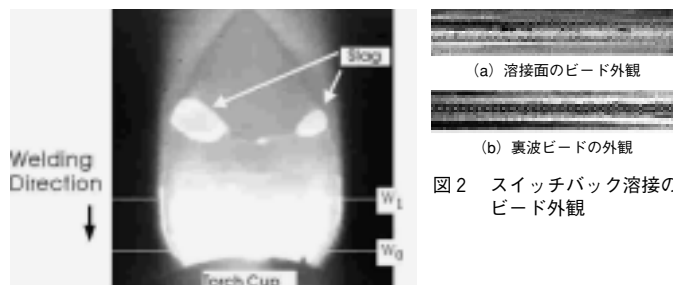


図1 溶融池表面形状の画像

図2 スイッチバック溶接のビード外観

1. 溶融金属形状のセンシングと制御システムの開発
2. 熟練技能者の知識を利用した新たな溶接法の開発
3. マルチロボット環境下における溶接作業の最適分配システムの開発

金子 裕良

(かねこ やすよし)

1988年 埼玉大学 工学部 電気工学科 卒業
 1990年 同大学院 修士課程修了
 1990年 新日本製鐵株式会社 入社
 1991年 埼玉大学 工学部 助手
 1995年 埼玉大学 総合情報処理センター 講師
 1998年 埼玉大学 工学部 講師
 2008年 埼玉大学大学院理工学研究科 准教授

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第27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



ものづくり大学における産学連携

ものづくり研究情報センター 尾藤 俊和 主幹

ものづくり大学は、開設当初から実学融合教育を標榜し中小企業を意識した大学であったことから、産学連携を進めるに当たっても、これを踏襲してきました。大学の地域への貢献は教育と研究であり、教育では戦力となる人材を育てること、研究では価値ある創造を生み出すことであろうと思います。

本学では次の2点を基本指針として技術面での地域産業界との産学連携事業に当たっています。

第一に、生産現場のシーズに着目し、そこを視点として企業側と種々の検討を重ね、研究開発や生産性の向上を進めます。この方式は企業側にとっては自宅の庭の話であり、進めようとする方向や内容が具体的に理解しやすく、その後企業に発生する種々の負担も見えやすく、企業にとっては産学連携を受入れ易くなります。

第二に、産学連携を始める初期の段階から、企業側技術者と大学側教員による話し合いを進め、問題点やイノベー

ション化について専門的な意思の疎通を図ります。

このことにより両者の問題点把握状況、周辺事情との関連、教員の専門性と企業の求める核心とのマッチング可否の判断等の相互理解が容易で、産学間にわだかまる技術的問題の解決を効率的に進めることができます。

本学が産学連携で対象としている技術は、通り過ぎた技術ではあるが解決されていない実に中小企業がたくさん抱えている問題も積極的に取上げています。いったいどうやって研究すればいいのかが手がかりが難しく、これまで積極的に研究テーマとして取上げられず放置されがちになっていた問題などにも光を当てています。例えば鋳物における巣の発生や切断におけるバリの問題等もその範疇です。更に、産学連携に参加した教員が、社会のニーズと生産現場がもつ真の求めを理解吸収し、結果を大学教育にフィードバックしてゆくといった産学連携のメリットも活かしております。

尾藤俊和（びとう としかず）職業能力開発大学校卒業、雇用促進事業団に採用され、職業能力開発大学校調査研究部主査、高知雇用促進センター所長、島根職業能力開発大学校校長等を歴任し、2001年から現職に就任。寄稿「型技術—産学連携」「実践技術—技術技能の発展の原点」（他）（連絡先：048-564-3880）



高強度コンクリートの施工性の更なる改善を

建設技能工芸学科 大塚 秀三 助教

近年、建築分野では超高層集合住宅をはじめとした高強度コンクリート（日本建築学会の定義では36N/mm²を超えるコンクリートのこと）の適用事例が急激に増加しつつあります。高強度コンクリートは、ここ15年間程度で急速に開発された技術であり、現在では150N/mm²を超える超高強度コンクリートも実用化されています。

高強度コンクリートでは、圧縮強度を発現させるために単位セメント量が過多になります。このことにより、フレッシュコンクリート（まだ固まらない状態にあるコンクリートのこと）の粘性が過大となり、コンクリートの運搬（ポンプ圧送など）および打込みなどの施工性が従来のコンクリートに比べて著しく劣る場合があります。この施工性の向上が課題の一つとなっています。また、構造体コンクリート（柱、梁、壁など）の圧縮強度発現性を確認する代表的な方法には、実際の構造体から供試体（コア供試体）を採取して確認する方法があります。しかし、普通強度のコンク

リートを対象としたコア採取の技術は確立されているものの、高強度コンクリートを対象とした知見は不足しているのが現状であり、これも高強度コンクリートの普及における課題といえます。

こうした背景を受けて、施工性改善の技術として高強度コンクリートのポンプ圧送性の改善、ならびにコア採取技術に関する研究を主柱として活動しています。特に、高強度コンクリートを使用する場合には、建築基準法の規定によって国土交通大臣の材料認定を受ける必要があり、これの確認実験として1m角の模擬部材からのコア採取による圧縮強度の確認が必要となります。これまで県下の生コン工場に対して大臣認定取得のために技術指導を行ってきました。

今後、高強度コンクリートの更なる需要拡大に向けて、圧縮強度の確保だけでなく施工性などの周辺技術の開発が望まれます。

大塚秀三（おおつか しゅうぞう）助教、修士（工学）、川口通正建築研究所を経て、日本大学大学院建築学専攻博士前期課程修了、2007年4月からものづくり大学助教、現在に至る。日本建築学会、日本コンクリート工学協会、日本建築仕上げ学会、廃棄物学会会員（連絡先：048-564-3849/otsuka@iot.ac.jp）



県政情報

第41回

埼玉を代表する産業集積等を情報発信するなど、埼玉産業のブランド力の向上を図る。

2 中小企業の事業革新と経営安定のための支援
①産業技術総合センター北部研究所機能強化事業 (五七、六八七)

圏央道周辺や県北部の産業集積に対応し、北部研究所に機械・金属系の技術支援機能を付加し、産業技術力を強化するとともに企業連携・交流による新たなビジネスチャンスの創出を図る。

②小規模事業経営支援推進費 (三、〇〇〇、二六二)

商工会議所や商工会が行う経営指導や創業・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。

推進事業 (四、八九八)
国、他都県、市町村、旅行者等と連携し、外国人向けツアー商品の造成などにより県内へ外国人観光客を誘致する。

②水辺の魅力創出・発信事業 (一、九一八)
「川の国 埼玉」の観光スポットとして、利根川や荒川などの大小河川や農用水路など水辺の魅力を生かす。

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 (一〇、五〇七)
県内のベンチャー企業の資金調達や販路拡大、成長発展を支援することで県内産業の振興を図る。

6 企業立地・フットローアップの推進
①圏央道周辺地域企業立地促進事業 (三、〇四〇)
圏央道周辺地域における自動車関連産業、食料品製造業及び流通加工業の集積

7 産業を支える人材の能力開発と就業支援
①女性キャリアセンター設置費 (三二、一五二)
子育てとの両立や職業上のプランなどに課題を抱えている女性を後押しし、女性の就業を総合的に支援する。

②女性の再就職支援訓練事業費 (二二、一三二)
職業能力開発センターと女性キャリアセンターが連携し、キャリアアカウンティングや職業訓練を行い、女性の再就職を支援する。

③産業人材育成総合支援事業 (二一、八七四)
①誰もが働きやすい労働環境整備促進事業 (七七七)
パートタイム労働者をはじめ非正規労働者の労働環境の改善に積極的に取り組む中小企業等を支援する。

②「地域振興センター」の新設
地域振興と産業振興、雇用対策を一体的に推進するため、産業労働センターと地域創造センターを廃止し、県内9か所に地域振興センターを新設しました。

3 組織名称の変更
雇用対策課を就業支援課に、職業能力開発課を産業人材育成課に名称を変更しました。

4 産業人材育成の体制の整備
教育界・産業界と連携し、企業が真に必要な人材の育成に新たに取り組んでいくため、産業人材育成課、職業能力開発センター及び各高等技術専門校に職員を配置しました。

「尚合せ」県産業労働政策課 (048-830-3717)

II 平成20年度組織改正の概要

主な新規事業及び重要施策

(一) 内は平成20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 (二五、三〇〇)

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。

②MADE IN SAITAMAブランド力向上・支援事業 (二二、〇八二)

産業労働部一般会計予算	平成20年度	平成19年度	伸び率
予算総額	20,950,282千円	19,437,756千円	7.8%
一般会計構成比※	1.2%	1.1%	0.1%

※県の一般会計予算に占める産業労働部事業予算の割合

I 平成20年度産業労働部主要施策

産業労働部が重点的に取り組む施策をご紹介します

③中小企業制度融資事業費 (三、七八九、八一〇)

中小企業の金融支援に万全を期するため、新たに借換資金五〇〇億円を用意するとともに総融資枠を二〇〇億円増額し、融資枠四、二〇〇億円を確保。

3 商店街の活性化

①商店街等育成指導事業 (五、八八八)
元気で他の商店街の参考になる取組を行っている商店街「黒おび商店街」を育成する。

4 魅力ある観光の推進

①YOKOSO! SAITAMA誘客

本会からのコメント

従前から著しい成果をあげている県内への企業誘致作戦に、このたび圏央道の延伸によりますます拍車が

かき、行政サイドのテコ入れは心強い。それとともに、本会でも提唱している観光事業に本格的にとり組まれることも歓迎で、効果があることが期待される。

労働契約法の概要

就業形態が多様化し、労働者の労働条件が個別に決定・変更されるようになり、個別労働紛争が増えています。この紛争の解決の手段としては、裁判制度のほかに、平成13年から個別労働紛争解決制度が、平成18年から労働審判制度が施行されるなど、手続面での整備はすすんできました。しかし、このような紛争を解決するための労働契約についての民事的なルールをまとめた法律はありませんでした。

このような中で、昨年12月に「労働契約法」が制定され、労働契約についての基本的なルールがわかりやすい形で明らかにされました。労働契約法は、本年3月1日から施行されました。

これにより、紛争が防止され、労働者の保護を図りながら、個別の労働関係が安定することが期待されます。

就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加等に対応し、個別の労働者及び使用者の労働関係が良好なものとなるようにルールを整える。

● 労働契約の締結

労働者と使用者では交渉力に差があることや、契約内容が不明確なことが多い

- ◎対等の立場の合意原則を明確化
- ◎均衡考慮及び仕事と生活の調和への配慮を規定
- ◎契約内容の理解を促進(情報の提供等)
- ◎契約内容(有期労働契約に関する事項を含む。)をできるだけ書面で確認
- ◎安全配慮

契約内容を確認することによって誤解が減り、労使が相互理解の上で労働者が安心・納得して就労できる

● 労働契約の変更

就業規則の変更については、手続しかルールがなく、内容のルールは判例に任されている(一般人にとって不明確)

- ◎合意原則の明確化
- ◎一方的に就業規則の変更により労働者に不利益な変更ができないこと
- ◎変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情を考慮して、就業規則の変更が合理的な場合は労働条件が変更されること

労働契約の成立・変更の原則や、労働契約と就業規則の関係が明らかになる

● 労働契約の継続・終了

懲戒、解雇等をめぐる紛争が多発

- 解雇の権利濫用は無効(労働基準法から移行)
- ◎懲戒の権利濫用は無効等

不当な懲戒、解雇等の防止

● 有期労働契約

契約期間中の解雇や契約更新の繰り返しなどで有期労働契約者が不安定

- ◎契約期間中はやむを得ない事由がある場合でなければ、解雇できないことを明確化
- ◎契約期間が必要以上に細切れにならないよう、使用者に配慮を求める

有期契約労働者が安心して働けるようになる

施行期日 平成20年3月1日

低成長時代の就業規則の

見直し・改訂のポイント

— 第八十七回 —

労働契約法の企業実務上の

対応について(その1)



弁護士 安西 愈

一 労働契約法の企業の緊急対応実務は

(一) 就業規則の完備

今回の労働契約法の施行をめぐって、「労働契約法ができたことから、企業の労務管理実務上何か変更すべきところがありますか。」ということをよく聞かれる。それに対し私は、「就業規則が労働契約の内容となるということが立法化されたので、その点だけは企業として早急に対応しておく必要があるですよ。」ということを言っている。

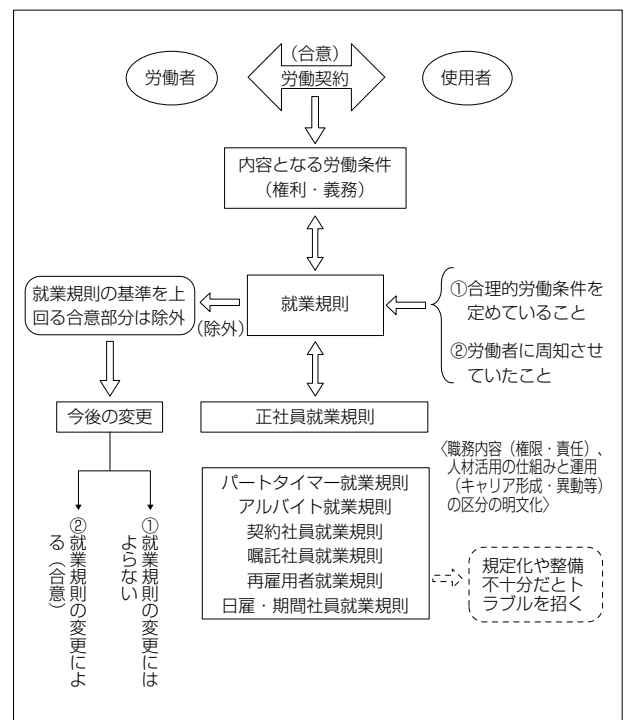
すなわち、今回の労働契約法のポイントは、「第二章労働契約の成立及び変更」にある。そこで、この点の労働契約と就業規則の規定について、分かりやすく図示すれば第一図のとおりである。

すなわち、労働契約法によれば使用者と労働者との間の労働契約は合意によって成立する(第六条)ものであり、その労働契約の内容については、労働者及び使用者が労働契約を締結する場合、「使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。」ことと定め、就業規則の内容が当然に労働契約の内容となることを原則とし、「ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第二二条(就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める部分)に該当する場合を除き、この限りでない。」(第七条)と定められている。すなわち、この条文のとおり、

労使間で労働契約を結んだ場合、当然に労働契約の内容となるのは、その就業規則が、①合理的な労働条件が定められていること、②労働者に周知させていたこと、という二つの要件を充足した場合である(第一図参照)。①の要件については、使用者に就業規則の作成権限がある以上、労基法八九条の権限(就業規則の作成変更権限が使用者にあることについては、例えば三井造船玉野製作所事件、昭和二十七年七月四日最二小決定、労民集六巻七号六三五頁)に基づく作成であるから、労働者側に特段の異議がなく、かつ労働基準法(以下、「労基法」という。)等強行法規に違反しない場合には、一応事実上の合理性が推定され労働契約の内容となつて適用され、②の周知については、労基法第一〇六条の法定の周知方法でなくても何らかの方法で事実上周知がなされれば有効と解されている(例えば、朝日新聞小倉支部事件、昭和二十七年一月二二日最大判決、労民集六巻九号五七頁、クリスタル観光バス事件、平成一九年一月一九日大阪高裁判決、労判九三三七号一三五頁)。

そこで、労働契約を締結する場合に就業規則が存在するとき(周知されれば当該労働者が就業規則の存在及び内容を現実に知ら

第1図 労働契約と就業規則



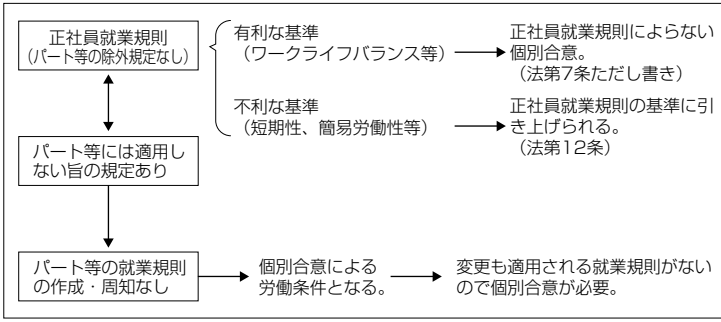
なくとも、当然適用される(秋北バス事件、昭和四〇年二月二五日最高裁判決、労民集二巻一三三〇四号、厚生労働省労基局長通達)を意味する。したがって、就業規則を契約内容の実態に応じてきつちりと労働契約として民事上の権利義務の観点に立って定めておかないと思わぬトラブルを招くこととなる。

そこで、企業の労務管理上の実務としては、二〇〇八(平成二〇年)年三月一日以降の労働契約には、特段の除外の合意のない限りこのように就業規則が労働契約の内容となつてしまうのであるから、就業規則の明確な規定化と整備が早急の実務として必要となつてくる。

を確定するものであること(昭和二〇年一月二三日付、基発第一〇一三三〇〇四号、厚生労働省労基局長通達)を意味する。したがって、就業規則を契約内容の実態に応じてきつちりと労働契約として民事上の権利義務の観点に立って定めておかないと思わぬトラブルを招くこととなる。

そこで、企業の労務管理上の実務としては、二〇〇八(平成二〇年)年三月一日以降の労働契約には、特段の除外の合意のない限りこのように就業規則が労働契約の内容となつてしまうのであるから、就業規則の明確な規定化と整備が早急の実務として必要となつてくる。

第2図 パート等の就業規則がない場合の労働契約



(二)パート等複数雇用形態の就業規則の整備
 企業実務において、今回の労働契約法に対応して就業規則の「整備」をする必要があるが、その実務にあたって注意すべきことがある。それは、今日の多くの企業では多様な雇用形態の労働者が就業しており、そこには複数の雇用形態に伴う多数の労働条件を定めた労働契約の内容が定められている。その場合、例えば正社員の実業規則のみしか定められていないときは、第二図のような問題が起る。

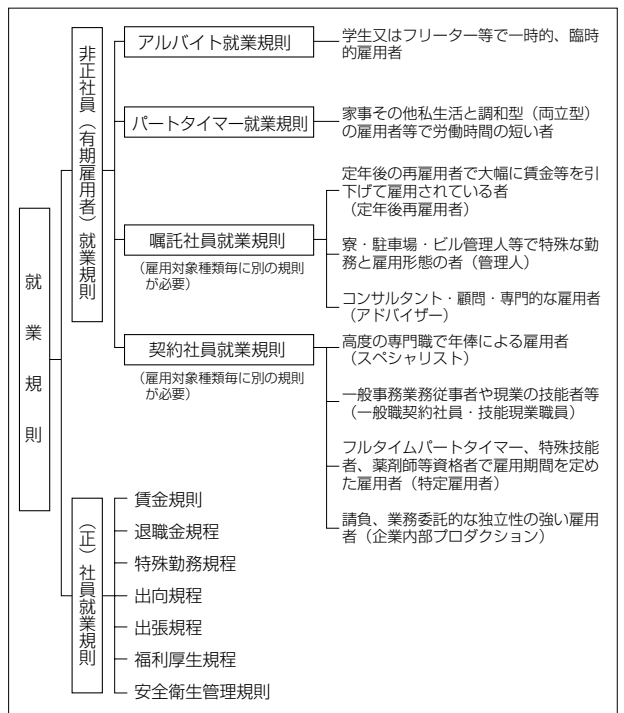
すなわち、正社員の就業規則のみしか作成されていない企業で、パートタイマー等の正社員と異なる雇用形態の労働者を採用して、正社員と差のある労働条件の労働契約を締結した場合、それが正社員就業規則に定めるものよりも有利な基準の場合（これはワークライフバランスの観点から定められるケースが予想される。）には、労働基準法第七条ただし書によって正社員就業規則によらず、その合意した個別労働条件の内容によることになる（そうした場合、労働条件の不利変更が問題となる）。一方、パートタイマー等の雇用形態の短時間性、臨時性や労働の簡易、軽易、補助性等から正社員の就業規則の基準を下回る労働条件で契約したときは、正社員就業規則の定める基準に達しない労働条件を定めることになるが、正社員就業規則の基準にまで引き上げられる（労働契約法第一二条）ことになる。

し周知させている場合には、それらの非正社員の労働者との労働契約は、その非正社員を対象として定められた就業規則によることになる（同法第七条本文）。ところが、往々にしてパートタイマー等の非正社員には、「正社員就業規則を適用除外する」と定めていながらそれらのパートタイマー等に適用される就業規則が作成されていない企業もある。そうしたときは、①作成され、②周知されている就業規則がないので、当該パートタイマー等と使用者との間で個別に合意した労働条件が労働契約の内容になる（同法第六条）。その場合、その後の労働条件の変更については適用される就業規則がないのだから合意しなくてはならない（同法第九条）ことになる。なお、新たにパートタイマー等非正社員を対象とする就業規則を作成し、周知したときは労基法第一〇条の定める就業規則の不利変更のケースと同様に扱われる。

また、多くの企業の正社員就業規則では、「パートタイマー、臨時、嘱託、契約社員等についてはこの就業規則は適用しない。」と定めて適用を除外していることが多い。そうしたとき、これらパートタイマー等の非正社員就業規則をそれぞれの雇用形態に応じて作成

そこで、企業としてはこのような場合にはパートタイマー等非正社員との間で、トラブルを抱える可能性が生ずる。このため非正社員を雇用した場合には各非正社員を雇用内容と雇用実態に応じて的確な雇用形態別の就業規則の作成と周知が必要とされる。

第3図 正社員と有期雇用者の就業規則



(三)非正社員就業規則に関し「均等と均衡の配慮」の必要性
 労働契約法では「労働契約の原則」として「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」（第三条第二項）という「均衡考慮の原則」が定められた。

これは国会審議で、衆議院厚生労働委員会の最終場面において与野党協議の結果突然修正案として本条が加えられて議決、本会議で可決し、参議院でも本条に関しては修正の趣旨をはじめとしてこの点に関してはほとんど審議されな

「三条二項は、いかなる雇用形態間における均衡待遇を求めるかは具体的に述べていませんが、むしろ、労働契約のあり方一般を考える場合の基本的理念を明らかにしたものであってよいでしょう。」（山川隆一『労働契約法入門』（日経文庫、二〇〇八年）四八頁）と述べられているとおりである。

本条は、訓示の規定であり、基本理念規定にとどまるものではあるが、労働契約において均衡という概念がクローズアップされたのは、いわゆる正規従業員と、パートタイマーなどの非正規従業員に対する処遇の格差が問題とされたことが発端であり、「近年『格差社会』という概念が広範に普及し、

第4図 パート労働者の処遇の均等と均衡

区分	対象事	通常労働者との差異について					
		賃金		教育訓練		福利厚生	
類型	通常の労働者と比較した短時間労働の態様	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職金 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に必要な能力を付与するもの	左以外のもの（キャリアアップを目的とするものなど）	健康の保持又は業務の円滑な遂行に資する施設の利用（注）	左以外のもの（慶弔見舞金の支給、社宅の貸与等）
I	期間の定めがなく職務内容・人材活用の仕組み等が同一の者（期間の反复更新により無期と同視の者を含む）	差別禁止	差別禁止	差別禁止	差別禁止	差別禁止	差別禁止
II	一定期間は職務内容・人材活用の仕組み等が同一の者	一定期間につき同一の方法で決定の努力義務	—	同一職務期間につき、Iと同様の実施のこと	通常社員とのバランスをとった教育の努力義務	利用機会を与える配慮	—
III	職務のみが同一の者	正社員とバランスをとった決定の努力義務	—	同一職務期間に関しIと同様の実施のこと	同上	同上	—
IV	すべて異なる者	同上	—	バランスをとった実施の努力義務	同上	同上	—

（注）給食施設・休憩室・更衣室（パート法規則第5条）。

社会的格差の是正ということが重要な政策課題として意識されるようになってきました。労働現場における格差の是正もいっそう求められる

るようになった。「本項において、労働契約の締結と変更にあたって均衡を考慮することが定められたことには大きな意義があるといえる。」（野川忍「わかりやすい労働契約法」（商事法務、二〇〇七年）八二―八三頁）との見解もある。

この規定との関連で留意しなければならないのが本年四月一日から施行された「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、「パート労働法」という）である。同法では、短時間労働者（パート労働者）を第四図のように四種類の類型に分け、第一類型は、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」で、その要件は、①期間の定めのない労働契約（同

法第八条一項）、または、期間の定めがあっても反復更新により無期間と同視できるもの（同法第八条二項）を締結していること、②「当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において」、「職務の内容（仕事と責任の程度・権限の範囲）及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更（人材活用の仕組みと運用）が同一の範囲で変更されると見込まれる」ものである。この場合は、通常労働者との「差別禁止」である。

第二類型は、一定の期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの」であり、その一定期間について、一定の労働条件に関し同一とする努力義務を課している（同法第九条二項）。

第三類型は、「職務の内容のみが通常の労働者と同一の短時間労働者」であり、その取扱内容に鑑み正社員とバランスをとった処遇の努力義務が課されている（同法第九条一項）。

第四類型は、もともと対象が広い一般の「短時間労働者」であり、通常労働者との均衡の取れた各種処遇の努力義務（同法第三条一項）が求められるものである。

インポート労働法

名ばかり管理職問題

弁護士 安西 愈

最近、日本マクドナルドの店長についての労基法第四一条第二号の時間外・休日労働等の適用のない管理監督者問題で、東京地裁が「管理監督者には該当しない」として残業手当の支払いを命じた（東京地裁、平二〇・一・二八）ことから、いわゆる「名ばかり管理職」として社会的にも問題となっている。

この労基法上の管理監督者に該当するかどうかについては、厚生労働省は判断基準を通知している（昭二九・九・十三、基発十七号ほか）。それによると、①労働条件の決定その他労働管理について経営者と一体的な立場にあること、②労働時間、休憩、休日などに関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も労働時間などの規制にないような立場にあること、③賃金などの待遇面でその地位にふさわしい待遇がなされていること、の三要件のすべてを満たすこととされている。

そして、その判断にあたっては、実態に基づくことが必要で、①職務内容、②責任と権限、③勤務態様、④ボーナスを含む賃金等の待遇で一般労働者に比し優遇措置が講じられているか、等について総合的に判断すること。また、スタッフ職でも労働法上の管理監督者に該当する

基法が監督者のほかに、管理者も含めておける処遇の程度によっては、管理監督者と同様に取扱いすることは差し支えないとされる。

判例で、「管理監督者に該当する」とされた例としては、医療法人の人事第二課長として看護婦の募集業務に従事していた労働者につき、同人は労働管理について経営者と一体的な立場にあり、同人の実際の労働時間は自由裁量に任ざられて厳格な制限を受けておらず、実際の労働時間に応じた時間外手当等が支給されていない代わりに責任手当、特別調整手当が支給されていたことなどからすると、管理監督者に該当するというべきであるとしたもの（大阪地裁、昭六二・三・三一）、会員制旅行クラブを運営する会社に総務局長として採用された労働者につき、同人は、経理、人事、及び庶務全般の事務を管掌することをゆだねられ、基本給のほかに役職手当等の支給を受けていたから、管理監督者に該当するとしたもの（東京地裁、昭六三・四・二七）などがある。

不該当とされた例は多く、判例では、ファミリーレストランの店長につき、同人は、コック、ウェイター等を統括し、かつ、店長手当を支給されていたが、出勤の自由はなく、仕事内容もコック、ウェイター、レジ係、掃除等全般に及んでいたことなどからすると、経営者と一体的な立場にあったとはいえず、管理監督者には当たらないとしたもの（大阪地裁、昭六一・七・三〇）等、最近では否定例が増えている。

最近における 埼玉県労働委員会の審査状況

会報三三八号(07年4・5月号) からの係属は四件で、その後の申立は三件(昨年は四件)となっており計八件。解決が七件(そのうち命令四件、却下一件、和解二件)であり、一件が次年度繰越となった。

ご紹介した以後(08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 調整事件は十五件(昨年は十四件)となり、次年度への繰越は三件。経済的事項が四件と昨年より三件減少し、非経済的事項は二十一件で二件減少した(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ろうるので付記しておく。

平成19年度 不当労働行為事件の概要 (■は最終した事件)

(平成20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	審査規程 [最終状況] [経過日数]	審査実施回数(19年度)	調査	審問	和解	計			
1	17-3	A	17. 6. 30	不利益取扱撤回 バックペイ 団体交渉応諾 文書揭示・交付 支配介入禁止	1 2 3	日本労働組合総連合会、全国交通運輸労働組合総連合、埼玉交通運輸労働組合、A支部	組合	連合	有限会社A	教育、学習支援業 (自動車教習所を含む)	75人	19. 7. 17 命令交付 一部放済 (748日)	—	(7)	—	(3)	(4)	—	(4)	
2	17-5	B	17. 11. 28	不利益取扱撤回 損害金等請求 団体交渉応諾 支配介入禁止 文書揭示	1 2 3	(有)B労働組合	組合	全労連	有限会社B	運輸業 [道路旅客運送業]	110人	20. 3. 27 命令交付 一部放済 (851日)	1	(6)	—	(2)	(5)	—	(1)	(3)
3	18-6	C	18. 10. 10	不利益取扱撤回 損害金等請求 文書手交・揭示	1	C労働組合	組合	全労連	有限会社C	運輸業 [道路旅客運送業]	56人	19. 12. 26 命令交付 一部放済 (443日)	1	(4)	2	(3)	(1)	—	(1)	(4)
4	19-1	D	19. 3. 14	団体交渉応諾	2	(有)D労働組合	組合	全労連	有限会社D	運輸業 [道路旅客運送業]	117人	20. 2. 4 自主和解 (328日)	4	(4)	—	(2)	—	(2)	—	(6)
5	19-2	E	19. 3. 29	団体交渉応諾	2	全国一般埼玉ユニオン	組合	無所属	医療法人E	医療、福祉業 [医療業]	250人	20. 3. 27 命令公布 全部放済 (365日)	5	(5)	2	(2)	—	(2)	—	(7)
6	19-3	F	19. 7. 24	団体交渉応諾 不利益取扱撤回 掲示板設置等許可 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F	サービス業 [学術・開発研究機関]	3,400人	和解中 (252日)	4	(4)	2	(2)	(1)	—	(1)	(7)
7	19-4	G	19. 9. 20	支配介入禁止	3	Gi	個人	—	G株式会社	製造業 [精密機械器具製造業]	1,384人	19. 12. 25 却下 (97日)	1	(1)	—	—	—	—	(1)	1
8	19-5	H	19. 10. 30	支配介入禁止 文書揭示	3	UIゼンセン同盟 H労働組合	組合	連合	株式会社H	製造業 [その他の製造業]	570人	20. 2. 18 自主和解 (112日)	2	(2)	—	—	—	—	(2)	2

(注) 審査実施回数の上段は平成19年度、下段()内は、通算回数である。

平成19年度 調整事件の概要

(平成20年3月31日現在)

No.	事件番号	事件名	調整区分	所在地	業種	組合員数 (組合員数) 従業員数	申請者区分	加盟団体	申請年月日	調整事項	終年月日	所要日数	調整回数	最終区分
1	18-14	A	あっせん	飯能市	地方公務	57 850	労	全労連	18.12.25	1 誠実団交 2 現業種給与構造の改善	19. 6. 26	184日	3回	解決 自主解決
2	19-02	B	あっせん	行田市	自動車部品製造業	8 (5) 600	労	連合	19. 2. 21	1 派遣契約の更新 2 いじめ問題の解決	19. 4. 18	57日	2回	解決 あっせん案受諾
3	19-03	C	あっせん	越谷市	地方公務	9 1,785	労	無所属	19. 4. 23	1 メーカーの職務専念義務免除 の継続 2 他組合と同等の情報提供	19. 5. 4	43日	1回	解決 あっせん案受諾
4	19-04	D	あっせん	行田市	道路旅客運送業	34 150	労	連合	19. 4. 27	1 団交促進 (春闘について) 2 不当ビラ撤去	19. 5. 14	18日	0回	取下げ
5	19-05	E	あっせん	行田市	自動車部品製造業	8 (5) 600	労	連合	19. 7. 3	1 前回あっせんの合意事項に係る団 交促進	19. 7. 24	22日	1回	打切り 主張対立
6	19-06	F	あっせん	入間市	語学教室	60 (1) 7	労	無所属	19. 7. 13	1 解雇撤回 2 未払賃金支払い	19. 8. 22	41日	1回	打切り あっせん拒否
7	19-07	G	あっせん	羽生市	自動車部品製造業	2,143 2,876	使	連合	19. 9. 4	1 事業再編への合意に基づいた異動 条件等に関する団交促進	19. 9. 28	25日	0回	取下げ
8	19-08	H	あっせん	坂戸市	自動車部品製造業	125 220	労	連合	19. 9. 5	1 ユ・シ協定の履行	19. 11. 7	64日	1回	解決 自主解決
9	19-09	I	あっせん	入間市	教育	9 95	労	全労連	19. 10. 26	1 団交促進 (非常勤講師の契約更新 について)	20. 1. 10	77日	1回	打切り あっせん拒否
10	19-10	J	あっせん	入間市	地方公務	157 1,650	労	全労連	19. 11. 14	1 団交促進 (通勤用自動車の駐車料 徴収について)	20. 2. 8	87日	1回	解決 自主解決
11	19-11	K	あっせん	上尾市	道路旅客運送業	130 (1) 70	労	全労連	19. 12. 11	1 団交促進 (組合員の出向につい て)	20. 1. 25	40日	1回	解決 あっせん案受諾
12	19-12	L	あっせん	入間市	廃棄物処理業	1,023 (4) 18	労	全労連	19. 12. 26	1 団交促進 (春闘、一時金、年休、 労働条件変更について)			2回	(係属中)
13	19-13	M	あっせん	さいたま市	料理品小売業	1,023 (1) 900	労	全労連	20. 1. 21	1 残業禁止等の差別扱い中止			2回	(係属中)
14	19-14	N	あっせん	本庄市	労働者派遣業	21 (1) 1	労	その他	20. 2. 21	1 職場復帰 2 雇止 3 年休分賃金支払	20. 3. 27	36日	2回	打切り 主張対立
15	19-15	O	あっせん	川越市	教育	5 68	労	無所属	20. 3. 19	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20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		15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	
係属 件数	前年度繰越	13	11	8	9	5	
	新規申立て	5	5	9	4	3	
	計	18	16	17	13	8	
終 結 件 数	取 下 げ ・ 和 解	取 下 げ	1	1	1	—	—
		自 主 和 解	1	4	—	—	2
		関 与 和 解	2	—	4	6	—
	命 令 ・ 決 定	全 部 救 済	—	—	—	—	1
		一 部 救 済	2	2	2	2	3
		棄 却	1	1	1	—	—
		却 下	—	—	—	—	1
	計	7	8	8	8	7	
次 年 度 繰 越	11	8	9	5	1		

表2 当該年度の取扱件数（前年度繰越+新規申請）

項 目		17年度	18年度	19年度
取 扱 件 数	前年度繰越	3	3	2
	新規申請	19	11	13
	計	22	14	15

当該年度における終結件数（前年度繰越分を含む）

項 目		17年度	18年度	19年度
終 結 件 数	解 決	11	7	6
	打切り・不調	5	4	4
	不 開 始	0	0	0
	取 下 げ	3	1	2
	計	19	12	12
	解決率(%)	68.8	63.6	60.0
	次 年 度 繰 越	3	2	(3)

※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	17年度	18年度	19年度
連 合	5(5)	3(3)	5(4)
全 労 連	11(8)	4(2)	6(5)
全 労 協	1(1)	0(0)	0(0)
無 所 属	5(5)	7(6)	4(4)
計	22(19)	14(11)	15(13)

※()内は新規事件に係る件数

※表2～表5は調整事件総括表

表4 業種別件数【()内は新規申請事件に係る件数で、内数。以下同じ。】

区 分	17年度	18年度	19年度
建 設 業	0(0)	0(0)	0(0)
製 造 業	6(6)	4(4)	4(3)
電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 業	0(0)	0(0)	0(0)
運 輸 ・ 通 信 業	5(4)	2(2)	2(2)
道 路 旅 客 運 送 業	2(2)	2(2)	2(2)
道 路 貨 物 運 送 業	3(2)	0(0)	0(0)
そ の 他	0(0)	0(0)	0(0)
卸 売 ・ 小 売 業	0(0)	0(0)	1(1)
金 融 ・ 保 険 業	0(0)	0(0)	0(0)
医 療 、 福 祉		2(2)	0(0)
サ ー ビ ス 業	9(7)	3(2)	5(5)
教 育	0(0)	0(0)	3(3)
上 記 以 外 の サ ー ビ ス 業	9(7)	3(2)	2(2)
公 務	2(2)	3(1)	3(2)
計	22(19)	14(11)	15(13)

表5 調整事項別件数

区 分		17年度	18年度	19年度
経 済 的 事 項	a 賃 上 げ	1(1)	1(1)	0(0)
	b 賃 金 減 額	2(1)	2(2)	0(0)
	c 一 時 金	0(0)	1(1)	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)	1(1)
	f そ の 他	4(4)	2(2)	3(2)
	小 計	8(7)	7(7)	4(3)
非 経 済 的 事 項	g 組 合 活 動	8(7)	2(1)	0(0)
	h 労 働 協 約	3(2)	0(0)	1(1)
	i 解 雇 ・ 雇 止 め	2(1)	4(3)	3(2)
	j そ の 他 の 経 営 ・ 人 事	2(2)	0(0)	1(1)
	k 団 交 促 進	11(8)	8(5)	9(8)
	l そ の 他	2(2)	3(3)	4(3)
	小 計	28(22)	17(12)	18(15)
計	36(29)	24(19)	22(18)	

※一つの事件で複数の調整項目があるため、取扱件数とは一致しない。

平成二十年度 労働行政のあらまし

厚生労働省埼玉労働局

◆埼玉労働局の重点対策◆

- 1 労働者を取り巻く環境
- 2 労働者を取り巻く環境が変化する中での労働条件の確保・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

平成19年の県の雇用情勢は、有効求人倍率が1・01倍と前年差0・02ポイント低下したものの、2年連続して1倍を超えた。新規求人倍率も、1・47倍と前年差0・11ポイント低下したが、4年連続して1倍を超えている。新規求人数は、年計350、125人と前年比7・6%の減少であった。しかしながら、新規及び有効求人ともにその実数でみると平成18年、17年に次ぐ高水準にある。ただこのところ新規求人数の減少など改善の動きが弱まっている。新規求職者数は、237、480人と前年比0・8%の減少、月間有効求職者は82、303人で前年比3・9%の減少であり、ともに5年連続の減

当たっては、これまで以上に県と分事前協議し緊密に連携していくこととしている。

他方、労働条件確保を巡っては、労働基準関係法令上問題がみられる申告事案について、なお賃金不払い残業などに係る事案が高止まりしているとともに、恒常的長時間労働やサービス残業については監督実施を強く要求するケースが増えている。また、「いじめ・嫌がらせ」が増加するなど多様化の動きがみられる。労働災害については平成17年から平成18年、19年にかけて死亡災害は60人から40人、45人と大幅に改善したものの、休業4日以上災害は微増が見込まれる。労災保険新規受給者数は、平成19年12月末で前年比減となっているものの依然高水準にある（全国第5位）。ただ、社会的関心の高い脳・心臓疾患、精神障害事案及び石綿関連疾患に係る労災請求件数についてはその何れも前年比減と着実な改善がみられる。

雇用均等行政に関しては、全国に比し30、34歳層を中心にM字型カーブの谷が深いという点の解消を図っていくことが課題である。本年4月1日パートタイム労働法施行を契機としてパートタイム労働者の均等待遇確保や男女雇用機会均等の更なる推進など女性の就業継続を確保し、継続的なキャリアアップの推進を一段と強化していくことが求められている。

経済社会のグローバル化進行に伴う新興国の急成長など国内外の厳しい市場競争や産業構造の高度化を背景にして県内企業は今後とも競争力向上に注力していくこととなるが、さらに中長期的視点からみれば、本

県の生産年齢人口（15～64歳層）は既に減少に転じており、今後、高齢化が急速に進展することが見込まれている。人口の減少は、経済にとっても労働力の減少という供給面と消費の減少という需要両面での構造的な影響をもたらす。

こうした中で本県の新たな成長モデルを目指して、県と国が一体となった総合的な取組を強化し、豊かで持続的に発展する地域社会の実現に向けた取組を行うことが必要である。

また埼玉労働局にあつては、平成19年度から、本県の優位な経済環境、特性を活かし、基準、安定、均等が一体となった新たな総合的労働行政の展開をスタートしたところである。その際の基軸は、一昨年9月にILO（国際労働機関）アジア地域会合において、参加各国の労使が協議して取り組むこととされた「ディーセントワーク（decent work、働きがいのある人間らしい仕事）の実現」である。即ち持続成長が可能な経済社会を構築していくためには、経済成長の成果をごく少数人にとどめることなく、できるだけ多くの人に届ける仕組みが必要となる。そのため

て労働者の生活を充実させていくことで労働に対する意欲を高め、自己啓発を促進し、これを通じて仕事の付加価値を高めていける雇用環境作りを目指すこととした。

以上のことを行政分野別に分けると、次の二つが大きな柱となる。

一は、若者、女性、高齢者、障害者等働く意思があつて働ける状態にある方は誰でも就業参加し、社会の支え手になることができる「全員参加型社会」の実現

二は、就業後であつても「仕事と生活の調和がとれた職場」であつて「健康で安心・納得して自らの能力を存分に発揮できる雇用環境」の整備である。

この二本柱により最終的には「すべての人に働きがいのある人間らしい仕事」（ディーセント・ワーク・フォーオール）の実現を目指していく。

平成20年度においても、引き続き基準、安定、均等の三行政がそれぞれ専門性を一層発揮しつつ一体となつて、「すべての人に働きがいのある人間らしい仕事」の実現という一つのベクトルに向けて新たな取り組み（action）を行っていくこととする。

2 労働者を取り巻く環境が 変化する中での労働条件の確保・改善、 健康で安心して働ける環境の整備

労働者を取り巻く環境が変化する中で、全ての労働者が適正な労働条件下で、安心・納得して安全かつ健康に働くことができるよう、労働条件の確保・改善対策、職場における安全と健康の確保対策及び迅速・適正な労災補償などを積極的に推進します。

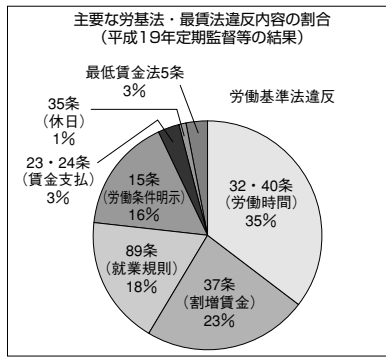
労働条件の確保・改善のために

申告の優先処理

労働基準関係法令上の問題が認められる賃金不払、解雇等に係る申告・相談がなされた場合は、迅速・的確に対処します。

違法水準の向上

監督指導における法違反の状況は左のとおり、労働時間、割増賃金の関係で約6割を占めています。適法な労働条件を確保するため、監督指導等により事業主に対して是正改善の徹底を図り、違法水準の向上を図るとともに、あらゆる機会を通じ、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法など労働基準関係法令の周知徹底に努めます。



賃金不払残業の解消

労働時間の把握を適正に行わず、法定の割増賃金を適正に支払わない賃金不払残業(サービス残業)事案に対して厳正に対処します。

長時間労働の抑制

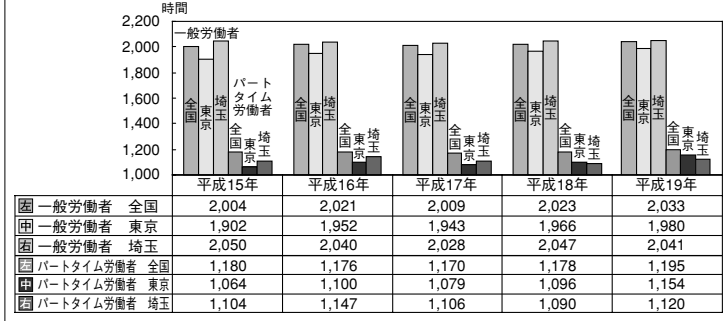
長時間にわたる恒常的な時間外労働をなくし、また、過重労働による健康障害を防止するため、時間外労働協定の適正な締結の確保と

監督指導による賃金不払残業(サービス残業)の是正状況(100万円以上)

	是正事業場数	対象労働者数	是正支払金額合計
平成17年度	24	1,324	44,719万円
平成18年度	40	2,071	47,567万円
平成19年(4月~12月末)	48	3,175	41,118万円

時間外労働の限度基準の遵守について周知・指導します。埼玉県の一一般労働者(パートタイム労働者を除く)の労働時間は、全国平均及び東京都と比較して長くなっています。年次有給休暇の取得促進や

一般労働者及びパートタイム労働者の総実労働時間の比較(全国・東京・埼玉/規模30人以上)



最低賃金等の改正の広報・周知
就業形態の多様化等が進展する中で、最低賃金制度が十全に機能することを目的として、最低賃金の決定基準や罰金の上限額(50万円に引き上げ)、派遣労働者への適用関係などについて大幅に改正さ

種類	時間額(円)	発効日
埼玉県最低賃金		
非鉄金属製造業	799	19・10・20
電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、電子部品・デバイス製造業	801	
輸送用機械器具製造業	814	
光学機械器具・レンズ、時計・同部品製造業	810	
各種商品小売業	778	
自動車小売業	816	
産業別最低賃金		

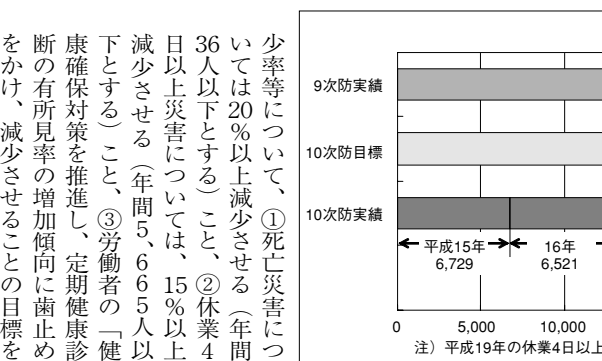
所定外労働の削減のための労使の自主的な取組を促し、個々の労働者の健康や生活に配慮した労働時間等の設定の改善を促進します。
最低賃金等の履行確保のために
守ろう! 確かめよう! 最低賃金
埼玉県内の事業場で働く全ての労働者に適用される「埼玉県最低賃金」、及び特定の産業で働く労働者に適用される「産業別最低賃金」の履行を確保するため、あらゆる機会を通じ周知に努め、また効果的な監督指導を実施します。

埼玉県第11次労働災害防止計画の策定・推進
労働災害の減少を図るため、新たに策定する埼玉県第11次労働災害防止計画(平成20~24年度迄の5ヶ年計画)に基づき、11次防犯計画の最終年である平成24年において、10次防犯計画の最終年である平成19年と比較した、労働災害による死亡者数及び休業4日以上災害の減

労働災害防止のために
埼玉県第10次労働災害防止計画(平成15~19年度)において、①死亡災害については年間50人を下回ること、②休業4日以上災害については、第9次労働災害防止計画期間中における労働災害総件数34,630人の20%以上減少させる(27,704人以下とする)こと等の達成目標を設定し、この5年間取組を行ってきた結果、死亡災害の減少については平成18年、19年と達成しましたが、休業4日以上災害については、5・7%減少の32,643人に止まる見通しとなっています。

家内労働法を守りましょう!
家内労働法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。

「災害ゼロからリスクゼロ」を目指す
平成20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



少率等については、①死亡災害については20%以上減少させる(年間36人以下とする)こと、②休業4日以上災害については、15%以上減少させる(年間5,665人以下とする)こと、③労働者の「健康確保対策を推進し、定期健康診断の有所見率の増加傾向に歯止めをかけ、減少させること」の目標を設定し、これら目標に向けた逐年での減少を図ることとしています。

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推進など、事業場の自主的安全衛生活動の取組を支援します。

快適職場と健康確保のために

産業構造・ライフスタイルの変化、高齢化の進展という状況下において、職場では脳・心臓疾患の発症につながる健康障害、精神障害による自殺者が増加しており、心身の負担が少ない快適職場を求める人が多くなっています。また、じん肺や腰痛等の職業性疾病の発生もみられます。

定期健康診断の実施結果によると、何らかの所見を有する者（有所見者）の割合（有所見率）は年々増加しており、過半数を超えています。また、当県では全国平均値よりも有所見率が高くなっています。

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。

■小規模事業場については、地域産業保健センターによる「個別訪問産業保健指導」の利用による産業保健活動の実施を促進します。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。

■県内の各地域産業保健センターにおいては、事業場からの過重労働

による健康障害防止対策及びメンタルヘルス対策、また、労働者からの健康相談に無料で応じています。また、独立行政法人労働者健康福祉機構（各労災病院）では「勤労者 心の電話相談」を設置し、労働者等からのメンタルヘルスに関する相談を無料で受け付けています。

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。

- ・石綿使用建築物等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前面禁止の徹底
- ・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、本年3月に施行された改正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ことの多い酸素欠乏症、硫化水素中毒、一酸化炭素中毒、有機溶剤中毒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20年1月末現在89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

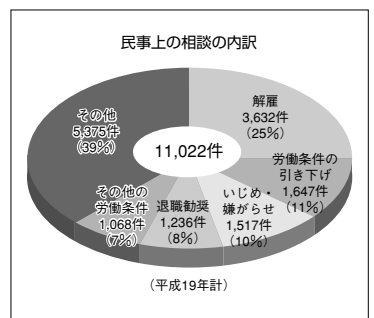
脳・心臓疾患事案、精神障害等事案及び石綿関連疾患事案に係る労災請求件数は、若干減少傾向にあるものの、全体の労災保険給付の新規受給者数は、ここ数年3万2千人から3万3千人で推移しており、全国的にも高い数値を示しています。

これら労災請求に対して、早期処理のための組織的取組を一層推進すること等により、迅速・適正な保険給付事務を進めていきます。

特に、3年の時限法として平成18年3月27日に施行された石綿救済法に基づく遺族特別給付金に関しては、請求期限が平成21年3月27日となっていることから、請求漏れ防止のために、広く周知・広報を行います。

個別労働紛争の早期解決のために

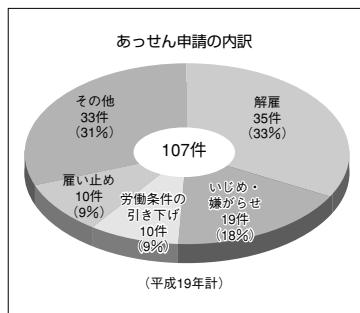
■埼玉労働局では、県内に9箇所の総合労働相談コーナーを設け、専門の相談員が、労働者や事業主からの様々な労働問題に関する相談にワンストップで対応しています。平成19年は、5万4千件を超える多くの相談がありました。このうち約2割にあたる1万1千件が、労働基準法等の法令上は違反のない、いわゆる「民事上」の労働相談でした。その内容は、下図（右）のとおり、「解雇」が4分の1を占め、続いて「労働条件の引き下げ」「いじめ・嫌がらせ」「退職勧奨」「その他の労働条件」と多岐に亘っています。



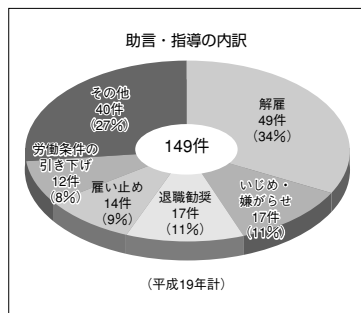
個別労働紛争の解決のお手伝い

■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」も行います。さらに、紛争当事者間に学識経験者である紛争調整委員が入り、話し合いにより解決を図る「あっせん」も行っています。

平成19年の助言・指導の申出は149件、あっせん申請は1,077件であり、その内容は下図のとおりでした。埼玉労働局では、当事者双方の参加によりあっせんを実施



した場合は、その約90%に及ぶ全国でも類を見ない高率で紛争が解決しています。



3 積極的な就職支援による雇用の安定

全国的にも完全失業率は3%台後半で推移しており、埼玉労働局管内の有効求人倍率も平成18年1・03倍、19年1・01倍と2年連続して1倍を超えるなど、雇用情勢は改善基調にあるものの、このところ新規求人数の減少など改善の動きは弱まっています。

雇用情勢は改善しているところですが、必ずしも就職件数の増加に結びついていない面もあることから、県内15のハローワークでは、職種、年齢、能力、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、求職者の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きます。またハローワークがない市町村の方々の就職を積極的に支援するために「地域職業相談室」を設置し、就職の促進に取り組んでいきます。

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

経済の動きを見ると、景気に一部弱さが見られるが、回復基調にあり、埼玉の雇用情勢は、基本的に改善基調にあるものの、その動きは弱まっています。このような雇用状況を把握したうえで、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的確かつ十分に把握し、個々の求職者に応じた就職支援策として、求職者担当制を実施し、就職実現プランの作成等を効果的に行い、早期再就職の促進を図ります。

■求人者の採用ニーズを的確に把握し、求人票の作成支援やコンサルティングの実施など求人者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効果的な支援を行い、早期再就職の促進を図ります。

■求職者と求人者のニーズの差が大きい正社員雇用の拡大を促進するため、求人者には正社員雇用のメリットを訴え、正社員求人増加に努めます。一方、求職者には面接会や事業所見学等を実施し、事業所理解を深め、就職機会の増加を図り、労使就職支援機構とも連携して正社員雇用の拡大を目指します。

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

■子育て中の求職者等に対しては、

マザーズサロンや新たな支援拠点において、担当制でのきめ細やかな職業相談等と実施するとともに、両立支援に取り組む企業情報や保育関係の情報を提供するなど、総合的かつ一貫した支援を実施します。

若年者の就職促進のために

フリーターの常用雇用化に向けて

若年者の有効求人倍率は、全年齢層に比べ高く、求人は多いものの若年者の経験や能力の不足等から就職に結びつかない状況が見られます。また、フリーターの相談状況についてみると、ハローワークに設置した専用窓口で、きめ細やかな就職支援を行った結果、25、651人と前年より1,377人減少しましたが、25歳以上の年長フリーターについては横ばいの傾向がみられます。

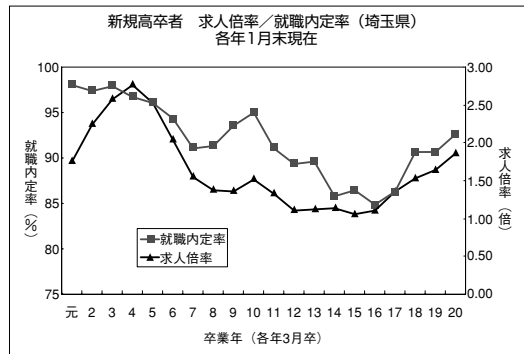
このため、フリーター未就防止の推進とともに、常用就職支援等を行う「フリーター常用雇用化プラン」を推進し、若者の状況に応じたきめ細やかな就職支援を実施します。

■中学校・高等学校と連携し、生徒の勤労観・職業観等を醸成するため、キャリア探索プログラム、職場見学など、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)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、ジョブミートイングの取組を実施するなど、きめ細やかな支援を実施し常用雇用化を図ります。

■若年者トライアル雇用の積極的な

活用を図るとともに、事業主に対するフリーター等の常用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19年6月1日現在の実雇用率は1・46%と、前年(1・45%)より上昇したものの、調査対象企業数の増加などもあり、前年比では微増にとどまっています。

このため、平成23年に実雇用率1・80%を達成目標として、県と一体となって取組を進めます。具体的には、1年毎の達成目標数値を定め、指導に際しては未達成の要因を分析し、計画を滞りなく実施するよう継続的な指導を行います。

また、公的機関についても、早期雇用率達成に向けて、労働局がハローワークとともに指導を行います。

■障害者に対する就労支援の促進

職業相談・適格紹介・求人開拓等により、平成18年度は就職件数が1,628件で対前年度比25・3%と全国第3位の伸びでした。また、平成19年度(4月〜12月)の就職件数も1,344件と前年同期比で13・7%増となりました。今後も、専門的な知識・経験を有する障害者専門支援員等により障害の種類・程度等、障害者一人ひとりの状況に応じた的確できめ細やかな職業指導・紹介を実施し、障害者試行雇用事業の積極的な活用など雇用支援策を効果的に活用して雇用の促進を図ります。また、福祉・教育等機関との連携による就労支援も行います。

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1月1日現在では、県内企業の95・9%が65歳までの継続雇用の確保措置を導入しています。ただし、希望者全員となると、依然42・5%にとどまっていることから、

今後は事業主に對し、できるだけ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歳後半半層における就労ニーズ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・促進を図ってまいります。

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行雇用が必要な求職者に対しては、中高年試行雇用事業を積極的に活用するとともに、事業主に對して試行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齢者に対する再就職支援を積極的に行うため、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」を実施します。

■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20年1月1日現在の労働者派遣事業所数は1,894事業所であり、平成19年3月末現在の派遣労働者数は95,604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きます。

■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。

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字型の谷がかなり深くなっています。妊娠、出産、子育て期にある女性の就労が中断している実情にある一方、働いていない女性の就業希望率は32・2%で全国第2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。

■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。

■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、出産等やセクシユアルハラスメントを受けたことにより、意に反して離職することなく、継続雇用されるよう均等法の履行確保と紛争解決援助を行います。

■派遣労働者やパートタイム労働者に対しても、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が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（格差を解消するための積極的取組）を促します。

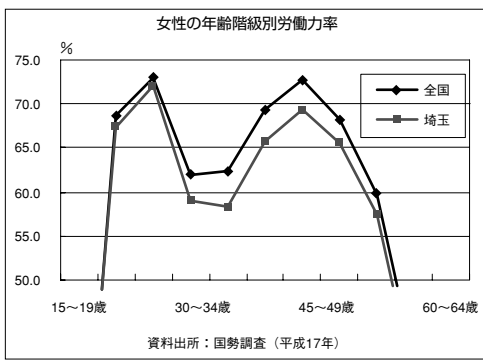
最大限発揮できるような雇用環境の環境促進に取り組みます。

■パートタイム労働者の均等待遇確保を図る改正パートタイム労働法について、事業主、労働者、これからパートタイム労働者として働くこととする者に対し、法の周知を図ります。

■パートタイム労働者等からの相談に的確に対応し、法違反の疑いのある事業所を把握した場合は、迅速に報告徴収を実施し、的確な行政指導を実施します。

■労働局長による紛争解決の援助及び調停制度の利用を促し、パートタイム労働者と事業主との間の紛争が迅速に解決されるよう積極的に援助します。

■パートタイム労働者を多数雇用する業種を重点対策として、事業主団体等と連携し集団指導を実施するとともに、事業所訪問を行う場合は、パートタイム労働者の均等待遇確保について必要な指導を行います。



パートタイム労働者の均等待遇確保のために

埼玉県のパートタイム労働者比率は平成18年36・3%と全国第1位の高水準であり、パートタイム労働者が安心、納得して働き、その能力を

男女の均等な機会と待遇の確保のために

男女雇用機会均等法違反に対しては、迅速かつ厳正に是正指導を行うとともに、男女労働者の間に事実上生じている格差を解消し、女性の継

職業生活と家庭生活との両立

全国の都道府県の中でも埼玉県は全国2番目に核家族世帯が多く、子育て世代の男性の労働時間が長い（全国第4位）という特徴を持ち、仕事と家庭を両立させながら働き続けることが容易ではない状況にあります。このため、男性の子育てに関する事業主の理解を深め、男女労働者が安心して職業生活と家庭生活との両立ができるような職場風土の改革を促します。

■育児休業の申出等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や法に沿った制度等とするよう規定整備指導を強力に進めます。

■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子育ての両立の重要性について事業主の理

解を深め、職場風土の改革の促進を図ります。

■職場風土の改革促進のためにも、労働者数300人以下の企業において、できるだけ多くの「一般事業主行動計画」の策定・届出が行われるよう、啓発指導を行います。

■「一般事業主行動計画」の労働局長の認定は、各企業において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むよう積極的な働きかけを行います。

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、労働者が安心して働けるための制度で、労災保険は労働者の業務上・通勤途上の負傷・死亡の場合に被災労働者及び遺族へ必要な給付を行い、雇用保険は労働者が失業等の場合に、労働者の生活及び雇用の安定を図るため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積極的な広報を行います。

■また、未手続き事業場の的確な把握に努め、計画的な適用促進の推進を図ります。適用促進活動によっ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19年度12月末の労働保険適用事業場数は160,105事業場であり、年々着実に増加しています。

■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・納付手続指導の実施

・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18年度の労働保険料徴収決定額は雇用・労災勘定あわせて1,289億円となっています。

■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20年度	4月1日～5月20日	5月20日	8月31日	11月30日
平成21年度以降	6月1日～7月10日	7月10日	10月31日	1月31日

日本経団連

提言・提案など

国民視点に立った先進的な電子社会実現へ提言

「電子行政」など4分野での取り組みの課題と対策提示

日本経団連 御手洗富士夫会長 は4月15日、提言「国民視点に立った先進的な電子社会の実現に向けて」を発表した。同提言は、わが国が「国民視点に立った先進的な電子社会」を構築するために、「電子行政」「企業へのICT経営」「情報セキュリティ」「高度情報通信（以下、ICT）人材育成」の4分野における取り組みを推進する上での課題と対策を取りまとめたものである。

第一章「はじめに」では、提言の目的を述べている。政府では、2006年から「IT新改革戦略」に基づき取り組みを推進しているが、4分野の進捗にはバラつきがある。今年には「IT新改革戦略」の折り返し地点に当たるが、わが国が抱える課題を「見える化」し、その対策を提案し、戦略の実現を確かなものにする。ことが提言の目的である。

第二章では、効率的で透明性の高い電子行政を実現するための提案を行っている。現在の政府の取り組みでは、行政の業務改革や国民の目線が欠落しており、電子行政を推進していかない。そこで提言では、実現すべき電子行政の姿を明確に示した上で、まず、電子行政の実現のために、省庁横断的かつ強制力のある推進体制として、総理大臣直轄の「電子行政推進会議」と、実務およびICTの専門家からなる「電子行政推進センター」を設置するべきであると述べている。また、「電子行政推進法」を制定し、各省庁に業務改革や電子申請の原則化を法的に義務付けることや、国民の合意の下で、個人・企業等に対する認識コードを統一することも提案している。

第三章の「わが国企業におけるICT経営の推進」では、まず、「わが国企業におけるICT経営の推進」では、ICT投資の重要性に対する理解が米国等と比較して不十分であることを指摘し、企業がICT戦略を遂行する上で重要な役割を担うCIO（最高情報責任者）人材の育成・活用を推進することを提案している。また、企業間でベストプラクティスを共有できるように、ICT経営の底上げを図るべきであると述べている。

第四章の「情報セキュリティガバナンス」については、情報セキュリティの脅威がますます多様化・高度化し、人的要因による情報漏えい事故も引き続き発生していることを踏まえ、対策として、米国内

ならい、政府機関には法律で情報セキュリティ対策の強化を義務付けることを提案している。また、過去の情報漏えい事故等から得た教訓を共有するためのデータベース構築や、情報セキュリティ水準の可視化に向けた取り組みを官民連携で進めることを提案している。

第五章の「高度ICT人材の育成と活用の推進」については、産業界が求める人材と大学が供給する人材にミスマッチがある中、日本経団連では筑波大学、九州大学と連携して大学院の新コースを立ち上げるなど、個別の取り組みを進めている。今後、このような産学共同による自発的な取り組みをいかに国として持続可能な仕組みとし、全国に拡大するかが課題である。提言では、日本経団連が昨年12月の提言「高度情報通信人材育成の加速化に向けて」で提案しているナショナルセンター構想の実現により、国主導による安定的な高度ICT人材育成を推進すべきであると提案している。

第六章の「おわりに」では、提言がめざす電子社会の実現のためには、行政、経営、それぞれのトップのリーダーシップの下、PDCAを着実に回していくことが重要であると述べて締めくくっている。

提言「グローバルな投資環境の整備のあり方に関する意見」公表
わが国海外投資の法的基盤の整備等に向けて

日本経団連は4月15日、提言「グローバルな投資環境の整備のあり方に関する意見」わが国海外投資の法的基盤の整備等に向けて」を公表した。同提言は、グローバルなビジネス環境整備を求めた提言「対外経済戦略の構築と推進を求めた」(2007年10月)のフォローアップの一環として取りまとめたものである。

近年の海外投資の増加を背景として、関税等の貿易障壁の削減・撤廃にとどまらず、投資にかかわる外資規制等、海外投資活動に関する障壁の削減・撤廃がますます重要になってきている。

日本経団連では、かねて国際投資ルールの構築や経済連携協定(EPA)・投資協定による投資の自由化・円滑化を政府に働きかけてきたが、WTOドハ・ハ・ラウンドにおいて投資は交渉対象とならず、一方、世界では多くの二国間投資協定や、投資ルールを含む自由貿易協定(FTA)が締結されており、わが国は大きく後れをとっている。

についても、「二国間EPAの投資自由化のレベルは現状維持にとどまるものが多く、多国間ルールの整備もあまり進んでいない。また、投資協定・投資章を含むEPAが実現しても、相手国によっては必ずしも十分な内容となっていない。

このような現状と課題を踏まえ、同提言では、わが国海外投資の法的基盤の整備等に向けて実現すべき内容・相手国を次のとおり整理している。

1. 投資に関する質の高い法基盤の早急な整備

(1) 投資の保護・自由化の推進
まず、多国間投資ルールの整備に向け、WTO次ラウンドで投資を交渉対象とするよう働きかけを継続すべきである。これを念頭に、当面、推進すべき事項として、第1に、現在交渉中のEPAと投資協定の早期妥結と発効に全力を尽くすことが最重要かつ喫緊の課題である。

第2に、投資章を含むEPAあるいは投資協定が未締結の重要な国・地域に早急に交渉を開始すべきである。交渉にあたっては、外資参入の自由化等を含む質の高い内容の早期実現をめざす必要がある。また、戦略的に重要な国やわが国の競争条件が第三国に劣後する国については、EPAの可能性を検討することが不可欠である。ただし、投資保護と自由化が急を要する場合には、EPAの前段階として投資協定を先行することもあて得る。また、短期間で質の高い合意が困難な場合には、将来、質の高い内容に改訂するための根拠規定を盛り込むことが重要である。対象国としては、(A)投資が比較的多く、投資・東欧諸国、(B)資源・エネルギーの安定供給の確保など利益の観点から投資の保護・自由化を進めるべき国(中東、中南米、中央アジア諸国)が挙げられる。

第3に、既存の協定についても、投資の保護・自由化の水準の向上に向け、継続的に見直しを行うべきである。

(2) 租税条約・社会保険協定の締結等の推進

投資協定・投資章を含むEPAのみをもって投資に係るすべての問題が解決するわけではなく、投資協定やEPAと並ぶ法的な基盤として、租税条約・社会保険協定の締結の推進も不可欠である。

2. ビジネス環境整備のための官民協議・対話の推進

事業展開にあたり課題の多い国について、ビジネス環境整備を目的とする官民合同の協議・対話を推進する必要がある。協定の有無にかかわらず、EPA・投資協定の「環」として、またはそれに先行して、日々変化するビジネス環境やニーズに即し、民間から改善要望等を継続的に提起できる枠組みが必要である。

今後の国際協力のあり方で提言

基本的考え方や具体的課題、包括的に取りまとめる

日本経団連は4月15日、提言「今後の国際協力のあり方について」を公表した。同提言は、今年5月の第4回アジア・太平洋開発会議(TCADA IV)の7月の北海道洞爺湖サミットにおいて、わが国の国際協力に対する姿勢が世界から問われることとなることを踏まえ、国際協力に関する日本経団連の考え方を包括的に取りまとめたものである。提言の概要は次りとおり。

I. 今後の国際協力に関する基本的考え方
1. 国際力をめぐる国際潮流
かつて世界第1位だった日本のODAは、米国、ドイツ、フランス、英国に次ぐ第5位に転落した。一方、援助をめぐめる国際潮流は、貧困削減偏重から経済成長・インフラ整備の再評価へと変化してきており、日本が活躍できる領域は広がっている。

2. 国際力への戦略的対応
日本の国際協力を「国際益」のみならず「国益」に沿って、戦略的に実施することが重要である。その際、主要な視点には「経済成長への貢献」である。途上国を含めた世界経済の成長は、日本経済につながる利益でもあり、被援助国の経済成長につながる国際協力は、有力な手段である。併せて「資源・エネルギーや食料の確保」「地球環境問題への対応」といった視点も重要である。

3. 国際力における課題
第一の課題は「必要なODA予算の確保」である。外交上のプレゼンスや利益に及ぼす影響を考えれば、10年以上続いているODA予算の削減に歯止めをかける必要がある。

第二の課題は「官民連携の推進」である。世界の援助潮流が経済成長重視に回帰しつつある中、日本企業の技術力を活かした投資への期待が高まっている。

第三の課題は「国際機関におけるイニシアティブ発揮」である。日本は、世界トップクラスの金額を国際機関に出資・拠出しているものの、存在感や発言力は必ずしも大きくない。拠出金の配分や人事交流を戦略的に行う必要がある。

第四の課題は「国民理解の促進」である。情報公開の徹底や、教育・広報活動とあわせて、国益上の意義に関する啓発が必要である。

II. 国際力における具体的課題

1. 新しい「官民連携」に向けて
近年、欧米先進国や国際機関において「官民連携」の積極化が見られる。進める事例に学びつつ、日本においても官民連携を進める必要がある。官民連携の重点分野・政策としては、経済成長、

資源・エネルギー、地球環境問題が挙げられる。例えば、東アジアとの経済関係を一層強化する上では、現地の膨大なインフラ需要に官民挙げて対応することが極めて重要である。また、アフリカの経済成長に向けては、民間企業が進出するためのビジネス環境整備をODAを活用して行うことが期待される。官民連携の具体的な手法としては、途上国における企業活動の周辺インフラを公的資金で整備することや、官民パートナーシップによるインフラ事業への民間企業の参入、民間の知見やノウハウを活かした途上国の産業人材育成、企業のCSRとODAの連携などが期待される。

2. 新JICA・新JBIへの期待

JBI(C(国際協力銀行)の円借款部門と統合する形で今年10月に発足する新しいJICA(国際協力機構)には、三つの援助スキーム・無償資金協力、技術協力、円借款)の有機連携や、円借款の迅速化などを期待する。新しいJBI(Cには、今後とも企業支援の役割を果たすとともに、新JICAとの連携を確保するよう期待する。

「知的財産推進計画2008」策定に向けて提言を公表
知的財産・文化戦略構築へ/知的財産への意識高まる

日本経団連は3月18日、知的財産委員会「野間口有委員長」と産業問題委員会「齋藤宏共同委員長、西田厚聡共同委員長」が連携して取りまとめた「知的財産推進計画2008」の策定に向けて」を公表した。

同提言は、政府の知的財産戦略本部において検討が進められている「知的財産推進計画」に向けて、知的財産分野の諸課題に対する産業界の見解を示すものである。

2002年にスタートしたわが国の知的財産政策への取り組みは、今年で7年目を迎える。知的財産委員会で取り組まれた成果を評価するためには、これまで以上に、新たな政策展開を検討するためには、考え、アンケート調査を実施した。

調査結果によると、知的財産に対する意識については、「かなり高まった」「高まった」とする回答が79.0%となっている。また、知的財産の創造活動、保護については、「かなり活発になった」「活発になった」とする企業が半数を超えており、これまでの取

り組みによって、企業の知的財産に対する意識、位置付けが向上したといえる。

今回の提言では、官民一体となった知的財産政策への取り組みが一定の成果を挙げたことを踏まえた上で、知的財産立国の実現という原点に立ち返り、新たな産業、文化戦略の構築という視点から検討を行った。主な提言内容は次のとおり。

1. オープン・イノベーションの推進と知的財産立国の実現

(1) 権利行使のあり方の検討
いわゆる「パテントロール」のような、自らは研究開発投資を行わず、他人の特許権を買取り、それを濫用して利益を得る者に対しては、イノベーションが阻害されることがないよう、差止め請求権や損害賠償の範囲等について何らかの制限を行うべきである。

(2) 著作権法制の整備

デジタル化・ネットワーク化という新たな環境の変化に対応するため、従来のシステムに加えて、新たなシステムを整備し、複数システムによって権利保護と利活用促進の新たなバランスを構築し、産業の活性化や文化の発展を図るべきである。

(3) 企業間の協業や連携の促進

オープン・イノベーションを促進するため、特許権者が所有する特許権について、第三者の実施許諾を拒否しないことを登録する制度を検討し、知的財産の幅広い活用を促すべきである。

(4) 企業の国際標準化活動の推進

企業間の国際標準化活動の推進のため、国際会議等に参加する際の費用助成の要件を柔軟にすべきである。また、中堅・中小企業の中には、国際標準の策定に自ら参加できるとの認識が浸透していないおそれがある。政府として理解増進を促すとともに、支援を強化すべきである。

(5) 模倣品・海賊版対策の強化

模倣品・海賊版対策のさらなる強化が求められる中、知的財産権の法的執行を強化するための国際的な枠組みである「模倣品・海賊版防止条約（ACTA）」の早期実現に取り組みとともに、「模倣品・海賊版撲滅キャンペーン」を各国が同時に開催する「世界週刊」の実施を検討すべきである。

(6) 世界特許の実現に向けた取り組みの強化

世界特許制度の実現に向けて、現在、各国特許庁間で行われている審査協力への取り組みを強化するとともに、参加国の拡大や多国間の枠組みによるプログラム展開を行うべきである。また、日本特許庁と他国の特許庁の審査官による共同審査の実施等を検討し、審査オリティの統一を図るべきである。

2. コンテンツ産業の振興

わが国政府は、知的財産政策の重要な柱としてコンテンツ産業の振興を取り組んでいる。しかし、支援の内容は欧米等の諸外国と比べて十分とはいえない。

い。政府は、文化産業戦略を構築し、継続的かつ府省横断的な体制整備に取り組むとともに、コンテンツ産業振興を促すための法制度の制定を検討すべきである。

(1) コンテンツの創造力の強化

コンテンツの創造力を強化するため、プロアマ、サーやクリエイターをはじめとする人材育成、また映像教育体系の確立をはじめ統計の整備等による教育基盤の整備、さらには、資金調達が多様化に向けて、政策金融機関によるコンテンツ制作者等への出融資の拡充やコンテンツ制作にかかる税制上の支援措置等を推進すべきである。

(2) コンテンツの新たな市場の創出と流通の促進

わが国コンテンツの海外展開を促進するため、昨年からは開始したJAPANコンテンツフェスティバルをさらに充実させるとともに、JETRO、在外公館等におけるコンテンツの情報収集、提供および発信機能の強化を通じて、コンテンツの国際展開を支援すべきである。また、コンテンツのマルチユースを促進するため、コンテンツ・ポータルサイトの機能強化や権利者情報の整備等の取り組みを支援すべきである。

「道州制の導入に向けた第2次提言」

中間とりまとめ」を公表

今すぐ着手すべき7つの改革提言

日本経団連は3月18日、「道州制の導入に向けた第2次提言」中間とりまとめ」を公表した。日本経団連では2015年を目途に道州制を導入することを求めているが、昨年3月には「道州制の導入に向けた第1次提言」を発表している。17日に記者会見した中村邦夫副会長・道州制推進委員長は、「この中間とりまとめ」をもとに国民や各地の経済界などの意見を幅広く聞き今年秋にとりまとめる予定の第2次提言」に活かしたいと述べた。中間とりまとめ」では、道州制の導入で国民の身近な生活がどのように変わるのかを示すと、国の出先機関の人員の大幅削減や地方交付税改革など、今すぐ着手すべき7つの改革を提言している。また、2015年の道州制導入に向けロードマップや今後の検討課題も示している。概要は次のとおり。

1. 道州制の導入に向けた国民の理解と政治主導の重要性

日本経団連が求める道州制は、現行の都道府県に替わる広域自治体として全国を10程度に区分する「道州」を設置し、地方公共団体を道州と基礎自治体の二層制とするものである。現在の中央集権・官主導体制から道州制による地域自立・民主主体制に移行することで、わが国全体の豊かさが増加するとともに行政サービスの質が向上することが期待できる。道州制の実現には国民一人ひとりの理解とあわ

せて、政治の強力なリーダーシップが必要である。

2. 道州制の導入で変わる地域の経済・社会・期待される効果と課題

真の住民自治を実現するために必要な権限と財源を備えた道州・基礎自治体が創意工夫をこらしながら政策を立案・実施されるようになることで、国民生活に大きな変化がもたらされる。例えば、(1)防災・消防力の強化(2)地域の治癒の向上(3)子育て支援、人材育成の充実(4)地域医療・介護体制の充実(5)独自の産業振興策の展開(6)地域資源を活かした観光振興の推進——という効果が期待できる。

3. 道州制のもとでの国・道州・基礎自治体の役割

道州制のもとでは、国は対外的分野、市場の機能円滑化・発揮のためのルール整備、最低限のセーフティネットの整備などに専念、これに伴い中央省庁も半数程度に解体・再編する。

一方、内政は道州と基礎自治体が主体となって政策を立案・実施し、道州間の政策調整は道州が自律的に行う。国と地方の新たな役割分担を踏まえて、税財政制度を抜本的・一体的に改革するとともに、現行の地方交付税や国庫補助金を廃止し、新たに、地方共有税「シビルミニム交付金（いずれも仮称）」を設けて水平的な財政調整の仕組みを入れることが必要である。

4. 今すぐ着手すべき7つの改革

道州制の導入に向け、今すぐ以下の改革に着手すべきである。第一に地方分権改革を断行し、国から都道府県へ、都道府県から市町村へ思い切った権限と財源の移譲を実現すべきである。第二に、国から地方への権限・財源の移譲に伴い、地方支分部局の職員定数を大幅に削減すべきである。国の地方支分部局に勤務する職員約21万人のうち、2010年度末までに2万7千人弱の定員純減が行われるが、日本経団連の試算では、さらに6万8千人弱の職員を地方に転籍させ、3万4千人弱は民間部門で勤務することが可能である。第三に、道州制導入に伴う国・地方を通じた税財政制度の抜本改革に先立ち、地方交付税と国庫補助負担金の改革を行うべきである。このほかにも、第四に地方公共団体の行財政能力の強化、第五に地方公共団体のガバナンスの強化、第六に電子行政・電子社会の構築に向けた取組みの加速、第七に国の資産・債務の縮減が求められる。

企業倫理への取り組みに関するアンケート調査

約98%で「行動憲章」制定／企業倫理浸透・徹底のため経営トップがメッセージ、約86%で定期的発信

日本経団連は2月19日、企業倫理への取り組みに関するアンケート調査結果を発表した。これによると、自社の姿勢や行動原則を示した「行動憲章」を制定している企業が年々増加し、2007年には約98%に達していることや、約86%の企業において、経営トップが、企業倫理浸透・徹底のため定期的に社内メッセージを発信していることがわかった。

同調査は日本経団連企業会員1337社を対象に、07年10月11日に実施したもので、回答社数は593社、回答率は44・35%。調査結果の概要は、次のとおり。

■企業倫理に取り組むための組織体制の整備

経営理念の基本的な精神や価値観を踏まえて、その時々での社会的要請に応えた自社の姿勢や行動の原則を示した「行動憲章」等を制定している企業は、97・8%（580社）を数えた。03年79・1%、05年83・0%と着実に増加している。

■企業倫理に定期的な発信

さらに自社の「行動憲章」を、「行動指針」「就業規則」「業務マニュアル」等に反映している企業は、97・6%（579社）となっている。社内横断的取り組み体制の整備、企業倫理ヘルプラインの設置、教育・研修制度の構築も含め、企業倫理に取り組むための体制整備は進展した。このうち企業倫理ヘルプラインは96・6%（573社）の会社が設置しており、その7割以上が03年以降に設置している。これは、公益通報者保護法や内部統制強化を求めた会社法、金融商品取引法の制定に合わせた動きと考えられる。

■企業倫理徹底の取り組み範囲について

企業倫理徹底の取り組み範囲については、自社のみとする企業は16・9%（100社）となっており、81・3%が482社が国内外の連結会社や主要関係会社にも適用を広げている。また、購買方針に反映させている企業も78・2%（464社）であった。

■企業倫理の浸透・徹底のための施策

企業倫理の浸透・徹底のために、85・8%（509社）の企業において経営トップが定期的に社内メッセージを発信している。メッセージ発信の頻度は、1カ月に1回以上が50・9社（うち23・6%（120社））と最も多く、四半期に1回以上が3・4%（119社）、半年に1回以上が19・3%（98社）と続いていく。発信は、社内報、研修、事業所訪問時など、さまざまな機会をとりあて行われている。

社外・社会一般に情報開示している企業は、96・0%（569社）その発信手段としては、ホームページへの掲載、CSR報告書の発行、株主への説明が、かなりの企業で行われている。

教育・研修を実施している企業は96・0%（569社）あり、会合形式での開催（93・4%、554社）のほか、eラーニングやテキストを用いた各自学習方式（47・0%、279社）、グループディスカッション（39・8%、236社）など、多様な形態をとっている。

企業倫理の浸透度合いを測るために、何らかの評価を実施している企業は、96・3%（571社）ある。その方法としては、内部監査（74・4%、441社）のほか、社内アンケート調査やヒアリング（63・9%、379社）、ヘルプラインの運用状況やその相談内容の分析（62・7%、372社）など多岐にわたる評価を行っている。その際、顧客や取引先からの声（27・8%、165社）や、外部の専門家、有識者の意見や評価（21・8%、129社）を参考にしているケースもある。

企業倫理重視した経営判断実施など

■今後の課題

経営トップの今後の課題としては、(1)企業倫理を重視した経営判断の実施(2)現場の状況把握、現場との対話を通じて未端まで伝える努力をすること(3)風通しのよい企業風土づくりなどが指摘されている。

企業全体の課題としては、意識の共有、内部監査制度のさらなる充実、個々の従業員への浸透度合いを測る手法の確立、ヘルプライン周知徹底と有効活用などが挙げられた。また、ステークホルダーとのコミュニケーションを通じて消費者・生活者のニーズを把握して事業活動に反映させること、情報開示、社会への啓発活動を通じて安全・安心を高めていくことも課題となっている。

07年度新卒者採用に関するアンケート調査結果発表

「コミュニケーション能力」、採用選考時の重視要素5年連続1位

日本経団連は2月1日、新卒者採用に関するアンケート調査の結果を発表した。この調査は、大学等の新卒者採用活動の実態を把握するため、昨年10月、日本経団連企業会員1334社を対象に行い、602社から回答を得た（有効回答率45・1%）。アンケート結果の概要は次のとおり。

97%の企業が採用活動実施

■採用実績・採用市場

2007年度に採用活動を実施した企業の割合は97・2%（前年度94・4%）となり、5年連続で過去最高を更新した。

就職・採用市場に対する採用担当者の評価は、「昨年」に比べて売り手市場であったとの回答が88・3%（同88%）であった。企業の採用意欲は高まっている一方、採用予定数を100%充足した企業の割合は58・5%（同53・5%）にとどまっており、多くの企業が人材獲得に苦戦したとされている。

また、08年度の採用活動については、採用活動実施予定の企業の割合が93・9%（同90・5%）と、2年連続で9割を超えている。このうち、採用予定人数を増加する企業は18・6%、07年度と同水準の

人数を採用予定の企業が75.5%となっている。

■選考形態の多様化

説明会・選考会を複数実施している企業の割合は87.8%に上り、「効果があつた」と評価する企業は93.8%であった。また、オープンエントリー（公募制）を行った企業の割合は88.5%であり、「効果があつた」と評価する企業は87.0%となっている。

今回、通年採用を行った企業は37.4%となっており、その内訳は「既に導入している」が34.5%、「今年から導入した」が2.9%となっている。このうち、「年間を通しての随時採用」は51.6%、「春季一括採用に秋季採用を追加」した企業は37.2%であり、通年採用を導入して「効果があつた」との回答が84.0%に上っている。

また、海外大学卒業者の採用については、採用を行った企業の割合が29.4%（前年度25.7%）と過去最高となっている。

他方、学生の就職機会の均等を期し、落ち着いて就職活動に臨むこと等を目的に「選考プロセスを予め開示した」企業は88.7%（同85.7%）と9割近くに達し、そのうち、半数を超える56.6%の企業がその効果を認めている。

■選考時に重視する要素

企業が採用選考時に重視する要素（複数回答）は、「コミュニケーション能力」が79.5%（前年度81.7%）で、5年連続して第1位となった。以下、第2位が「協調性」で53.0%（同53.0%）、第3位が「主体性」で51.6%（同49.6%）、第4位が「チャレンジ精神」で49.4%（同53.7%）、第5位が「誠実性」で42.4%（同36.1%）となっている。

また、応募してきた学生の特徴については、「就職に対する意識の高い学生とそうでない学生の二極化が進んでいる」「就職活動を楽観視して、十分な企業研究を行っていない学生が増加した」「大手・安定志向が強かった」等の意見が挙げられている。

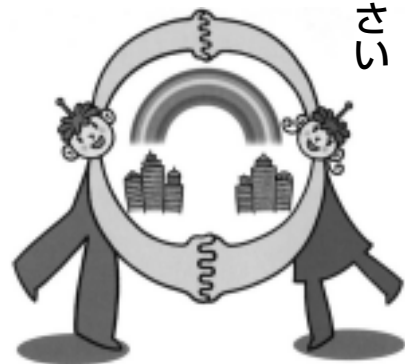
■インターンシップ

今回、インターンシップ制度を「評価する」と回答した企業は56.0%（前年度51.3%）であった。インターンシップへの協力要請に対しては、「学生を既に受け入れている」とした企業が60.6%（同53.6%）、「今後受け入れる方向で検討したい」とした企業が18.0%（同18.7%）であり、両者を合わせると8割強の企業がインターンシップ制度に対して前向きに取り組んでいることがうかがえる。

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、
あっせん等の費用
はかかりません。

●お問い合わせ

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

出向・移籍の専門機関

財団法人 産業雇用安定センター

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110団地)から
選べます。

埼玉県内110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!!

資料請求・空室検索はこちら

<http://www.ur-net.go.jp/shataku/>

上記URLから資料請求してくださったお客様で、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!

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

第29次

次世代を担う人材の育成

小笠原洋上研修参加者募集

☆全研修日程 二〇〇八年六月～十一月

◆事前研修 第一回…七月二十五日(金)

第二回…八月二十七日(水)

第三回…九月二十二日(月)

◆洋上・島内研修 十月八日(水)～十三日(月)

◆フォロワー研修 十一月七日(金) (予定)

◆通信教育 六月～九月

☆定員 六十名

☆対象 職場リーダー、リーダー候補

☆使用客船 おがさわら丸(六、七〇〇トン)

☆参加費 一名 一九三、〇〇〇円



第28次 小笠原きづき・ふりかえり洋上研修団

第二十九次 小笠原「きづき・ふりかえり」洋上研修の参加者を募集いたします。
今年で二十九回目を迎え、歴史あるこの研修は、一貫して職場リーダー育成というコンセプトで人材育成プログラムを構築しており、グループワーク中心の体験・自己参画型という研修です。
全国でも稀な六カ月という長期人材育成研修として定着しており参加企業も過去約一六〇社、参加者は間もなく二、〇〇〇名を数える実績があります。
この研修では、リーダーシップ



第35回大会開会式

本会主催の実業団剣道大会を左記により開催いたします。
この剣道大会は、会員企業の体育・文化活動の支援を目的として昭和四十五年に第一回大会を開催し、回を重ねまして今年が第三十六回目となる歴史ある大会です。現在は会員企業のみならず、地域を問わず企業・団体に属する社会人であればどなたでも参加できる大会といたしております。
つきましては、日頃の稽古の成果を発揮する場といたしまして、多くの企業・選手の出場をお待ちしております。

広く県内外から参加者募集

第36回 埼玉県実業団剣道大会

本会主催の実業団剣道大会を左記により開催いたします。

この剣道大会は、会員企業の体育・文化活動の支援を目的として昭和四十五年に第一回大会を開催し、回を重ねまして今年が第三十六回目となる歴史ある大会です。現在は会員企業のみならず、地域を問わず企業・団体に属する社会人であればどなたでも参加できる大会といたしております。

つきましては、日頃の稽古の成果を発揮する場といたしまして、多くの企業・選手の出場をお待ちしております。

- 主催 社団法人 埼玉県経営者協会
後援 財団法人 埼玉県剣道連盟 株式会社 埼玉新聞社
主管 財団法人 埼玉県剣道連盟北本支部
- 【開催要項】
一、日時 平成二十年七月六日(日) 午前九時開会
二、会場 北本市「解脱練心館」(げだつれんしんかん)
所在地 北本市中央一―二三
三、参加資格 企業の社員(男女、年齢、会員非会員、埼玉県内外不問)
四、参加費 団体戦
一社一チーム参加の場合 六、〇〇〇円
一社二チーム参加の場合 八、〇〇〇円
一社三チーム参加の場合 一〇、〇〇〇円
個人戦 一名につき 一、〇〇〇円
※但し、団体戦出場者は、個人戦の参加費は無料といたします。
- (申込方法、お問合せ先)
社団法人 埼玉県経営者協会
〇四八六四七・四一〇〇
担当：宮田、町田

事業だより

三月一日～五月一日

◆三・一九 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 経営実務セミナー(ソニックシティ)

◆四・二 新入社員研修(ソニックシティ)

◆四・一八 青年経営者部会四月例会(川越プリンスホテル)

◆四・二二 会計監査(事務局会議室)

◆四・二五 正・副会長会議(パレスホテル大宮)・理事会(ソニックシティ)・懇親会(パレスホテル大宮)

◆五・一三 定時総会(パレスホテル大宮)

2008年春季労使交渉・中小企業業種別回答一覧 [了承・妥結含] (加重平均)

2008年4月23日
(社)日本経済団体連合会

[第1回集計]

業種	2008年			2007年		
	社数	回答額 (了承・妥結含)	アップ率	社数	回答額 (了承・妥結含)	アップ率
製造業平均	119	4,841 (4,527)	1.81 (1.73)	132	4,691 (4,585)	1.77 (1.76)
非製造業平均	30	2,180 (2,314)	0.91 (0.98)	29	2,284 (2,560)	0.96 (1.05)
総平均	149	4,412 (4,082)	1.68 (1.59)	161	4,314 (4,220)	1.66 (1.64)

- (注)①調査対象は、原則として従業員数500人未満、17業種761社
②164社(21.6%)で回答が出ているが、このうち15社は平均金額不明等の為、集計より除外
③総平均には133社の了承・妥結を含む
④上記回答・妥結額は、定期昇給(賃金体系維持分)等を含む
⑤製造業平均、非製造業平均、総平均欄の()内の数値は、単純平均
⑥2007年の数値は、2007年4月24日付第1回集計結果
⑦集計社数が1社の場合など数字を伏せた業種があるが、平均には含まれる

2008年春季労使交渉・大手企業業種別回答一覧 [了承・妥結含] (加重平均)

2008年4月23日
(社)日本経済団体連合会

[第2回集計]

業種	2008年			2007年		
	社数	回答額・妥結額	アップ率	社数	回答額・妥結額	アップ率
総平均	79	6,165 (5,516)	1.89 (1.79)	80	6,050 (5,276)	1.84 (1.71)
製造業平均	72	6,036 (5,540)	1.85 (1.80)	74	5,849 (5,253)	1.78 (1.71)
非製造業平均	7	6,662 (5,272)	2.01 (1.62)	6	6,893 (5,561)	2.07 (1.71)

- (注)①調査対象は、主要21業種・大手263社。東証一部上場、従業員500人以上が原則
②20業種181社(68.8%)で回答が出ているが、このうち102社は平均金額不明などのため集計から除外
③上記回答には53社の了承・妥結を含む
④上記回答・妥結額は、定期昇給(賃金体系維持分)等を含む
⑤2007年の数字は、2007年4月25日付第3回集計結果
⑥平均欄の()は単純平均
⑦(従)=従業員平均(一部組合員平均を含む)
⑧集計社数が2社に満たない場合など数字を伏せた業種があるが、平均には含まれる



第163回

企業存続の岐路はここに

エッセイスト 和宮英之

今年も恒例の新入社員研修を行ったが、(助)社会経済生産性本部が名付けた新入社員のタイプは「カーリング型」であった。
カーリング型の意味は、「冬季オリンピックでおなじみになったカーリング、新入社員は磨けば光るとばかりに、育成の方向を定めそつと背中を押し、ブラシでこすりつつ、周りは働きやすい環境作りに腐心する。しかし、少しでもブラシでこするのをやめると、減速したり、止まってしまったりしかねない。
また、売り手市場入社組だけに会社への帰属意識は低めで、磨きすぎると目標地点を越えてしまったり、はみだしてしまったりということもあるだろう。
就職は楽勝だったかもしれないが、サブプライムローンの問題等の影響により経済の先行きは一気に不透明になった。これからも波乱万丈の試合展開が予想され、安心してはいられない。
自分の将来は自分の努力で切り開いていくという、本人の意思(石)

今年も恒例の新入社員研修を行ったが、(助)社会経済生産性本部が名付けた新入社員のタイプは「カーリング型」であった。
カーリング型の意味は、「冬季オリンピックでおなじみになったカーリング、新入社員は磨けば光るとばかりに、育成の方向を定めそつと背中を押し、ブラシでこすりつつ、周りは働きやすい環境作りに腐心する。しかし、少しでもブラシでこするのをやめると、減速したり、止まってしまったりしかねない。
また、売り手市場入社組だけに会社への帰属意識は低めで、磨きすぎると目標地点を越えてしまったり、はみだしてしまったりということもあるだろう。
就職は楽勝だったかもしれないが、サブプライムローンの問題等の影響により経済の先行きは一気に不透明になった。これからも波乱万丈の試合展開が予想され、安心してはいられない。
自分の将来は自分の努力で切り開いていくという、本人の意思(石)

今年も恒例の新入社員研修を行ったが、(助)社会経済生産性本部が名付けた新入社員のタイプは「カーリング型」であった。
カーリング型の意味は、「冬季オリンピックでおなじみになったカーリング、新入社員は磨けば光るとばかりに、育成の方向を定めそつと背中を押し、ブラシでこすりつつ、周りは働きやすい環境作りに腐心する。しかし、少しでもブラシでこするのをやめると、減速したり、止まってしまったりしかねない。
また、売り手市場入社組だけに会社への帰属意識は低めで、磨きすぎると目標地点を越えてしまったり、はみだしてしまったりということもあるだろう。
就職は楽勝だったかもしれないが、サブプライムローンの問題等の影響により経済の先行きは一気に不透明になった。これからも波乱万丈の試合展開が予想され、安心してはいられない。
自分の将来は自分の努力で切り開いていくという、本人の意思(石)

「大事になろう」とのこと。
さて、問題は「自分の意思で切り開いていく」という方法・手段が多分わからないと考えられる。研修時に「挨拶の大切さ」はわかっているようだが、「何故大切なのか」は理解していない。
その理由はどうでもいいから、どのような時に、どの位頭を下げて、なんと云ったらよいか、また、その際の手の位置は何処に、などを聞きたがるのである。
「そのような挨拶では意味が無いよ。心や気持ちがかもっていないし、相手には伝わらないよ」と説明すると、「要は人に対して頭を下げれば自分はいいと判断します。後は相手がどう感じるかは、相手の問題で自分には関係ありません」との答えが直に返ってくる。
確かに「形」としては出来ていることに間違いはないのだが…
研修後のアンケートにも「理屈の説明などは不要だ。挨拶と仕事が出来るようになることだけ教えて欲しい」と書く新入社員が数人いた。

これは今年始めて感じるようになったもので、従来に見られない新現象である。
今後は「挨拶の大切さ」の基本原則の内容(背景・理論など)を、如何に実務に結び付けて教えたら良いのかを考えていかねばならないと痛感している。

★第3回会員親睦ゴルフ大会

日時 6月11日(水)8時7分
会場 武蔵カントリー倶楽部豊岡コース
競技方法 ダブルペリア方式18日ストローク
レレギュラーツアー使用

★経営管理セミナー

日時 6月26日(水)13時10分～16時45分
会場 ソニックシティ90研修室
内容 部下指導とコーチングの仕事の目的・目標を協働していかに達成するか

★労務管理講座

日時 7月1日(火)13時10分～16時45分
会場 ソニックシティ90研修室
内容 「マクドナルド事件判決を受けて」消された管理職「監督者は管理職ではないのか!」「管理監督者」の範囲の再整理と判決分析からみる会社対応

★経営法務セミナー

日時 7月17日(水)13時10分～16時45分
会場 ソニックシティ90研修室
内容 実務担当者が押さえておきたい危機管理の法律実務セミナー「企業活動で活かされる法律上の留意点」

★労務管理講座

日時 7月29日(火)13時10分～16時45分
会場 ソニックシティ90研修室
内容 困った社員とのトラブル対処と労務管理「こんな時どうすればいい?そんな疑問を解決!」

★平成20年度欧州社会経済視察

日時 6月28日(土)～7月6日(日)7泊9日
視察先 トヨタ・ブジョー・シトロエン・オートモービル、イノベーションセンター
アンドビジネス・インキュベーター、ハ

★第36回埼玉県実業団剣道大会

日時 7月6日(日)9時
会場 北本市解脫練心館
個人戦(男女別)、団体戦
審判 (埼玉県剣道連盟及び同北部支部)

★第29次小笠原洋上研修第1回集合研修

日時 7月25日(金)9時30分～17時
会場 ソニックシティ市民ホール

★同右第2回集合研修

日時 8月27日(水)9時30分～17時
会場 ソニックシティ90研修室

★同右第3回集合研修

日時 9月22日(月)9時30分～17時
会場 ソニックシティ90研修室

〈新入会のご案内〉

亀井産業(株)

代表取締役社長 亀井 寿之
熊谷市三ヶ尻四三三六
電話〇四八八五三三三三九
(資) 二千万円

埼玉ガス(株)

代表取締役社長 田村嘉三郎
深谷市伊勢方三九五
電話〇四八八五七一―二三三五
(資) 六〇〇万円

(株)佐伯紙工所

代表取締役社長 佐伯 銅兵
さいたま市浦和区常盤一〇一五―一六
電話〇四八八四一四一―二八八八
(資) 一千万円

(株)丸山記念総合病院

理事長 丸山 正重
さいたま市岩槻区本町二一〇―五
電話〇四八八七五七三三五―一
(資) 一億五千万円

医療 関中建設(株)

代表取締役社長 関中 健一
さいたま市中央区阿弥五八三六
電話〇四八六四七四〇〇

ンガリーミツバ、もしくは住友電工・電装ハンガリー、ハンガリー投資貿易開発局、ジェットロウイン、新都市地区(ガソメーター)他

★社名変更

シチズン狭山(株)
(旧) 狭山精密工業(株)
(株)住協
(旧) (株)住総

〈住所変更〉

(株)コムルス
狭山市柏原内光寺窪三七一―二
(旧) 川越市の場二四一―三三
(株)住総
所沢市小手指町一―一四
(旧) 所沢市向陽町二八七―九二

〈代表者変更〉

(株)エンプラス
代表取締役社長 横田 大輔(旧) 杉本 敏昭
(株)さいたまリバーフロンティア
代表取締役社長 吉澤 利文(旧) 大澤 文徳
スーパースタッフ(株)
所沢工場長 小川 和美(旧) 奥村今朝雄
ティ・エス テック(株)
代表取締役社長 古明地利雄(旧) 神田 勝弥
東京ガス(株)埼玉支店
支店長 高嶋 英一(旧) 田中 忍

代表取締役 中嶋 茂

東松山市大字石橋一六九―一
電話〇四九三三三三三三三三
(資) 八千万円
(株)二九名
総合建設業
(株)ベルク
代表取締役社長 原島 功
大里郡寄居町大字用土五四五六
電話〇四八八五七九一―一一
(資) 三十九億一千二百六十五万円
(従) 七十九名
生鮮食料品等の販売

代表取締役 野村 隆

荒木 龍彦(旧) 高田 恆吉
野村證券(株)さいたま支店
支店長 井上 雅俊(旧) 小田 浩司
日本電波工業(株)狭山事業所
常務取締役狭山事業所長 新井 政昭(旧) 竹内 寛
北海道製鉄(株)岩槻工場
工場長 宇田川 誠(旧) 三浦 次雄
(株)茂木鉄工所
代表取締役社長 茂木 喜明(旧) 茂木 落喜
リコーユニテクノ(株)
代表取締役社長 横田 隆(旧) 陣内孝一郎

加藤登紀子 コンサート2008

SONGS うたが街に流れていた

平成20年 7月25日(金) 18:00 開場 18:30 開演

▶会場/大宮ソニックシティ 大ホール
▶会費/S席 6,200円 (一般6,500円を) (全席指定・税込)

*未就学児のご入場はご遠慮下さい。



埼玉音協

東儀秀樹 「TOGI+BAO」全国ツアー2008

平成20年 6月28日(土) 16:30 開場 17:00 開演

▶会場/大宮ソニックシティ 大ホール
▶会費/S席 6,500円 (一般7,000円を) (全席指定・税込) ※未就学児のご入場はご遠慮ください。



埼玉音協
2008年5月13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 埼玉音協
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
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