

社団法人 埼玉県経営者協会会報

# 埼経協ニュース



12・1

'06 ~ '07 月号



## 新春所感

# 美しい日本人の心

会長 原 宏

初春を迎え、会員の皆様に謹んで新年のご挨拶を申し上げます。わが国経済は「いざなぎ景気」の景気拡張期間を超え、実感にほど遠いと言われながらも、着実に景気回復が続いております。この回復軌道に乗り得た最大の要因は、企業労使が危機感を共有し、再生の目標に取り組んできた努力の結果であり、底流には「人間尊重」、「長期的視野に立つた経営」という、日本古来の経営理念を堅持しようとする労使の姿勢があつたと言えると思います。

企業は、公正な競争を通じて利潤を追求するという経済主体であると同時に、広く社会にとつて有用な存在でなければならぬ。「企業は社会の公器」という言葉は、企業は単に自社の利益を追うだけでなく、世のため、人のために貢献する使命を負っていることを端的に示しております。CSR（企業の社会的責任）思想の根本は、ここにあると言えます。

しかし、残念ながらライブドア、村上ファンドの事件では、お金さえもつかれば何をしてもいいという拝金主義の実態が浮き彫りとなりました。「時代の寵児」扱いをされ、「人の心は金で買える」と豪語していた被告は、法廷でかつての部下に責任をおしつけるような発言をくりかえしてあります。自由主義経済とはいえ、市場にはルールがあり、経済活動には一定の節度が必要です。幸い県内の企業人には、わが国・近代国家の祖である渋沢栄一翁のDNAが

心」であり、官も民も総反省し、かつて私たちが世界に誇り得た日本人古来の優しさ、勤勉、正直、感謝等の心を取り戻し、今、問われている「何が？」に答えることこそ、喫緊にして、最重要な課題であるような気がいたします。

上部団体である日本経団連の御手洗富士夫会長は、「私の考える日本を内外の人々にとつて魅力溢れる『希望の国』とするには、日本が成長する国であり続けることが欠かせません。そのためには、産業・経済・社

脈々と流れています。翁が発想して、つくり上げた日本の資本主義の「右手にソロバン、左手に論語」、即ち道徳経済合一主義の創業精神をはつきり掲げ、企業倫理に則つて強力なリーダーシップのもと、一生懸命やつて欲しいと感じております。

本来の、美しい日本人の心の荒廃は、人として、社会として、私たち国民に、何が最も大切かを問いかけています。昨年のニュース回顧を見ても、いじめ自殺や未履修問題など教育現場のひずみ、官製談合による相次ぐ首長の逮捕、飲酒運転での悲劇続発など、深刻な出来事がやたらと目立っています。そこで、私は今年のキーワードは「美しい日本人の

会システムのイノベーションをより一層推進していく必要がある、本年はイノベーション加速の年にしたいと存じます。

特に今、大きな課題の一つは、地方の再生です。地方経済の発展がなければ、日本経済の発展、ひいては『希望の国』の実現に至りません。そのためには、地域が自主性を持ち、自らの創意工夫により、自らの地域を変えることができる仕組みをつくるのが重要です」と述べられています。

本会としては、本来業務の人事・労務問題、産業振興を基盤に二十八年間の伝統をもつ小笠原洋上研修をはじめ、県政への提言、環境・教育・

情報問題等に活動領域を拡大して参りました。少子・高齢化対策、団塊世代一斉退職の二〇〇七年問題等にも正面から取り組み、昨年は県と本会など主要経済五団体が、少子化に歯止めをかけることを目的とした「埼玉県子育て応援共同宣言」に署名しました。これは週休二日制が大企業から社会全体に波及した例に倣つたもので、宣言内容には各団体の取組みを定期的に確認することや、意見交換の実施等も含まれています。

また、産業活性化のためには産・学・官の連携に積極的に取組んでおり、ものつくり大学、埼玉大学はもとより早稲田大学との接点強化に腐心。そのために産業をリードするような関東経済産業局など国の機関、それに県内経済振興のための県行政との関わりを深めて参りました。一方、連合埼玉とは、共通の目的である雇用の維持・拡大、景気回復、地域活性化等で十年來連携事業を実施。埼玉労働局後援による埼玉県地域労働使就職支援機構主催のフォーラム「多様な生き方・働き方」もこの豊かさを求めても、すでに定着しつつあります。これもひとえに会員の皆様方のご支援、ご協力の賜と深く感謝の意を表します。

最後に、新年の干支「丁亥（ひのと・い）」に因んで一言、「丁亥（ひ）の年は陽気が極まるほどに物事が旺（さか）んなる反面、様々な矛盾・衝突・内紛が広範囲に生じます。リーダーシップの本質は信頼であり、傲（おご）りと押れを排し、不断の周到なる準備と、細心なる点検こそが、変に應ずる要諦（まこと）といえます。ご健闘を祈念し、年頭の挨拶といたします。（談）

# 創立六十周年を経過し 過去10年間の実績評価に感謝

## 正副会長会議、理事会開かれる

正副会長会議が一月三日(月)二時よりニックシティスカイルームで、理事会が同日一三時三〇分より同六〇二号室で開催された。

まず、正副会長会議では原会長の挨拶に続き、理事会に諮る議事案件などについて事務局より説明、その内容などについてご協議を頂き、貴重なご意見、ご提案などを頂戴した。

理事会では、最初に原会長が挨拶



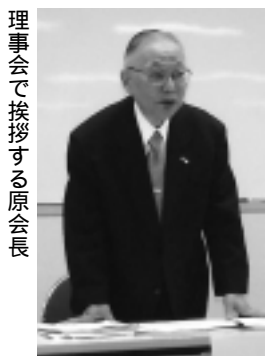
正副会長会議



理事会

「景気の方は、ここにきてようやく回復が実感できるような状況になってまいりましたが、それでも商店街がシャッター通りになっていたりで、もろ手をあげて回復を実感できません」と景気の状態を分析された後、「こつしたまだら模様の中、協会では春の総会で議決していただいた諸事業を順調に実施しております。特に本年度は創立六十周年の年を迎えて記念式典や記念事業を実施させていた

だきました。こちらも皆様方のご支援によりつつがなく実施することができ、お礼申し上げます。ところで本会がここ十年来取り組んでまいりました産業の活性化や、産学官連携、また産業人材の育成に加えてニート、フリーター対策を含む教育問題、更には治安や防犯問題は、今や国や県にとりましても重要課題となっております。これまでの当協会の取り組み実績は高く評価されております。これもひとえ



理事会で挨拶する原会長



理事会特別講演の脇本真也局長

に皆様方の強いご支持があればこそ実行できたもので、重ねて御礼申し上げます」と所感を述べられました。

議事は原会長が議長となって進行、主要事業報告、主要事業予定、理事の辞任・選任、新会員の承認、その他(埼玉県地域労使就職支援機構、インターンシップ)などが審議され、いずれも満場一致で原案通り承認・可決された。その後野上専務理事より事務局報告などがあつた。

### 脇本真也関東経済産業局長が「新経済成長戦略と地域活性化戦略」で講演

休憩の後、さきごろ関東経済産業局局長に就任された脇本真也氏から、さきごろ通商産業省より発表になった「新経済成長戦略」と地域活性化戦略について特別講演を行った。その概略は次の通り。

1、**新経済成長戦略が目指すもの**  
現在構造改革型景気回復にあり、デフレ脱却と戦後最長の景気回復になっている。ただ、アジアの台頭と人口減少時代が課題である。しかし製造業とサービス産業を経済成長の「双発エンジン」とし、イノベーションと需要の好循環による改革の先に見える明るい未来にしたい。

### 2、国際産業戦略

日本とアジアの好循環を軸に、世界のイノベーションセンターを目指していく。

### 3、地域活性化戦略

地域が自立的に発展する基盤の整備をすすめる、地域中小企業の活性化をはかりたい。

### 4、横断的分野

将来を担う人材への投資、「人財立国」(人材のイノベーション)、生産手段の新陳代謝促進と戦略的なインフラ整備(モノ・生産手段とインフラのイノベーション)、カネ(金融のイノベーション)、先端分野での融合や産学官の協働を促進(ワザ)技術のイノベーション)、ヒト、モノ等の知的財産を最大限に活かすための経営力の強化(チエ)経営力のイノベーション)をすすめる。

### 5、企業における戦略的知的財産管理

国際的な競争が激しくなる中、各企業は、研究成果である発明を、公開が前提となる特許権として取得するか、ノウハウとして秘匿するかを戦略的に選択することが重要。仮にノウハウとして秘匿することを選択した場合にも、先使用权の証拠を積極的に確保しておくことで、その後他者が特許出願し特許権を取得したとしても、

継続的な事業を行うことが可能。  
6、産業クラスター計画

通商産業省では平成二三年度から産業クラスター計画を推進しているが、その意義は、従来型の企業誘致に重点をおいた地域経済振興が限界に達しつつある中で、各地域において経営者や技術者、研究者、資金提供者といった様々なメンバーが人的ネットワークを形成し、その中でメンバーが相互に競争・強調することによって、各地域に競争力のある産業集積（産業クラスター）を創出できる。創出された産業クラスターが苗床となつて、中堅・中小企業の新事業展開が促進され、また大学発ベンチャーが生み出されることに期待

実績

製造品出荷額では広域関東圏で  
H一五年一〇七三・七六億円が、  
H一六年一〇三三・〇四億円に、  
埼玉は同一三〇六・九一億円が、同  
一三五・六八億円に伸びている。  
新連携計画認定件数では五三件  
（全国二二四件、一八年八月現在）  
埼玉三件。中小企業のものづくりに  
基盤技術の高度化に関する法律に基  
づく特例研究開発等計画の認定件数  
では一八〇件（全国三九九件）  
埼玉一五件となっている。  
（文責事務局）

## 理事の辞任・選任について

### 1. 辞任（敬称略・順不同）

（平成18年11月13日理事会決定）

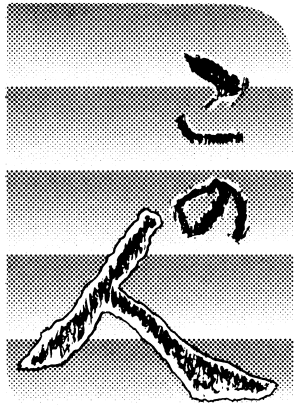
役員名	辞任	会社名	役職名	事由
常任理事	大森 良哉	キャノン電子(株)	専務取締役	人事異動
常任理事	伊藤 仁	日清紡績(株)川越工場	工場長	人事異動
常任理事	大津 學	リズム時計工業(株)	取締役相談役	人事異動
理事	川本 宜彦	(株)サイサン	取締役会長	人事異動
理事	野田 喜三	(株)ゼネラルサービス	常務取締役	人事異動
理事	深澤 寛	日本鑄鉄管(株)	取締役	人事異動
理事	菊地 洋久	富士重工(株)埼玉製作所	所長	人事異動

### 2. 選任（敬称略・順不同）

役員名	辞任	会社名	役職名	事由
常任理事	池田 繁	キャノン電子(株)	専務取締役	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
常任理事	大川 康寛	リズム時計工業(株)	代表取締役社長	人事異動
理事	川本 武彦	(株)サイサン	代表取締役社長	人事異動
理事	大野 元裕	(株)ゼネラルサービス	専務取締役	人事異動
理事	宮越 勉	日本鑄鉄管(株)	取締役工場長	人事異動
理事	石井 彰	富士重工(株)埼玉製作所	総務部長	人事異動

## 目次 頁

- 新春所感 美しい日本の心 原会長 1
- 正副会長会議 理事会 2
- 理事の辞任 選任 3
- 連載この人・会員企業紹介 (株)武蔵野銀行頭取 三輪克明氏 4
- 視点「MOTAINAI」専務理事 野上武利 5
- 就職支援機構「フォーラム」こころ豊かな生き方・働き方 6
- 産業教育フェア 7
- 青年部会 全国大会・ゴルフ大会 8
- 一月例会 9
- 新年紙上名刺交換会 10
- 上期四地区協議会 13
- 第二七次小笠原洋上研修 16
- 連載33回地区会員企業のホットな話題 北・西・南・中 20
- 連載39回埼玉大学研究者との出会いの広場 21
- 連載第19回「ものづくり大学」へようこそ 22
- 彩の国から県政情報第33回、「整備が進む仮称新産業交流プラザ」 埼玉初、高等養護学校開校 23
- 小原孝ピアノコンサート 24
- 連載第83回低成長時代の就業規則の見直し改訂、傷病休職制度と復職をめぐる問題(その4)、ワンポイント労働法 弁護士安西愈氏 25
- 公益通報法とは 26
- 日本経団連からの提言・提案など 28
- 会員親睦ゴルフ大会 30
- うつ病などへのリワーク支援 32
- 新ビジョン「希望の国、日本」発表 33
- 日本経団連 34
- 本会発行「採用から退職までの法律実務」改訂出版 本会創立60周年記念出版「個人情報保護法と雇用管理情報の取り扱い」出版案内 36
- 日本経団連「経営労働政策委員会報告概要」 37
- 事業だより、経労委報告販売案内、連載155回企業存続の岐路はここに 38
- 告知版、会員の動き、埼玉音協 39



# 株式会社武蔵野銀行

## 頭取 三輪克明氏

この人にインタビュー中、突如一つの記憶が蘇ってきた。中野孝次の「自分らしく生きるとは、心の声に従って自信を持って生きること。真の自信は自分を正しく知り、個性を大事にしなければ得られない。ひとすじに自分の道に打ち込むことよってのみ、ひとは何者かになるのだ。自分らしく人間らしく、講談社。この人の生きざまが、まさにそつであつたからかも知れない。

**中核部門業務** 昭和十六年三月二十六日、神奈川県相模原市に生まれ、三十年に浦和市(現さいたま市)に転居。以来五十二年間埼玉県に居住している。

三十九年三月、慶應義塾大学法学部を卒業と同時に武蔵野銀行に入行し、平成十年六月、頭取に就任するまでの間、南浦和支店長、戸田支店長として営業店の第一線で地域に駆け込み、その後事務部長、取締役経営審議室長、取締役審査部長、取締役総合管理部長、常務取締役総合管理部長、専務取締役営業本部長を歴任、銀



行経営の中核部門の業務執行にあつた。

**自分らしく** 頭取就任当時、わが国金融機関は不良債権処理に追われ、毎期その引当のため、大幅な減益を余儀なくされていた。同行に於いても数年間は同様の状況であつたが、「私は元来、のんびりした性格かもしれない、一つのことを決断して指示した後、基本的にはすべてを任せる。大事なことは適切な人材を配置し、思い切つて仕事をやらせよう」と思つている。私自身、入行したとき自転車通勤で、スバルで得意先を訪問するなど、現場の中で育つてきた。経営哲学など教つたことはないし、書物で勉強したこともない。ただ、自分で気をつけているのは、常に中長期的な視点をもつこと」といひ、自分を正しく知り、自分らしく、個性を大事にしている。その三輪さんが遺憾なく実力を発揮した仕事、他に類のない不良債権処理への対応だつた。

つまり、この人は不良債権処理と同時に、前向きに企業改革ともいへば融資基盤の強化策を推進した。「同じことをやるにも前向きな姿勢で取り組むのと、納得せずにやるのでは結果が全然違う。やるべきことは先送りしないということが大切で、当時は振り返つて、それほど大変という感じはない。むしろこれからが大変だと思つた。」

**新規開拓ブロック制** 頭取就任三年後の平成十三年に中期経営計画「ACTE V21」を策定し、業績のV字回復を掲げ、その宣言通り翌十四年度より飛躍的な業績の向上を果たし、平成十六年度よりはじまつた次期中期経営計画「JUMP UP 21」にその精神を引き継ぎ、さらなる業績の向上を実現した。

具体的には平成十三年から地元の中堅・中小企業の取引基盤拡充のために、「新規開拓ブロック制」を導入した。同制度は、この人が取締役総合管理部長当時の平成五年にも、提案して採用され、一部の役員から異論はあつたが、新進鋭の意欲ある若手行員を四十名程度集め、期間二年限定という条件で新規開拓だけに専念させた企業開拓専担者制度がベースになつている。また、個人向けには金利優遇型住宅ローン「大満足」に加え今でこそ当たり前の商品となつたが非金利訴求型の「がん保障特約付住宅ローン」を保険会社と一県一行という約束のもと提携し逸早く発売、住宅ローンセンターの充実を図るなど、多彩な施策を積極的に展開した結果、平成十四年度より貸出金の増加率は常に地銀平均を上回り、平成十五年度、十六年度は地銀六十四行中第三位、十七年度には一位となり、地元埼玉の経済、生活の向上に寄与してきた。これら一連の実績が「県民の銀行」と自負する所以か。

**スピード経営** これも同じ頃の話。前3月期二期連続赤字を計上後の六月、折りしも当行創業五十年の節目の年、取締役十二名を五名に半減し、意思決定の迅速化を図る役員人事を断行した。また、執行役員制度を導入、若手十一名を抜擢、業務執行の役割分担を明確化するなど組織再編、大改革とも言える刷新を図つた。今期は何としても業績のV字回復を求めねばならないことや、経営がスピードが求めらねばならない時代であり、また当行の今後の五十年を考えた場合迅速な経営判断のできる体制、活力ある組織づくりのため、ここで自分がやらなければと、思いから断固として決断した訳です。特に取締役の削減、入替えにあつては本当に辛い思

いをいたしました。そして私を育て下さつた相談役、会長それにこれまで一緒に経営にあつてくれた役員に必死で私の心情を訴えて納得していただいた。とにかく当時相談役まで入れて常務以上が八名おりましたが、そのうち残つていただいたのはわずか三名ですから。後にその方たちが皆さん強力な支援者になつて下さつた。そのお陰で行員の意識改革に大きなインパクトを与えたことに深く感謝している。「この人は日頃どちらかと言えば寡黙で聞き役に回ることが多いが、決断・実行はスピードティーで果敢だ。そして大胆で勇気がある。」

**スキューバー・ダイビング** 根っからのスポーツ好きで、自らも高校時代はサッカーに励んだ経験があり、地元の埼玉スタジアムや駒場サッカー場に家族で観戦に出掛けたり、自宅からも近い駒場サッカー場へはしばしば自転車で試合を見に行く。また、ここ数年、夏休みには家族で沖縄の石垣島にスキューバー・ダイビングに出掛けたりしている。「今、孫娘は小学一年生だが、八歳になるとライセンスが取れるので、いつしよに潜るのを最高の楽しみにしている。」

三輪さんがライセンスを取得したのは、大学の卒業間際とか。「まだ誰もやらない頃でマイナーもマイナー、女性など一人もいなかった。夏のボーナスを全部はたいて家族で南の海のサイパンに、初めて海外にダイビングに出掛けたのは、次長時代だつた。他にゴルフもたしなみ、さまざまなたとの交流の場として、機会があれば積極的に参加している。」

**感謝** さいたま市在住で、家族は妻美恵さんと次女明子さんの三人暮らし。数年前に、初めて入院生活を体験し、「妻がどれほど頼れる存在かを実感。以来感謝の日々を送つている。」

明子さんはスノーボードが趣味。なんと四年前にはプロのライセンスまで取得。日本の雪山だけではもの足りず、毎年八月から二、三か月間はスイスに行つて、毎年八月から二、三か月間は結婚して、二〇〇メートルほど離れた距離に住み、孫一人がいます。

なお、三輪さんは昨年十一月三日、地域社会への貢献が評価され、藍綬褒章を受章している。(葛)

# 「地域貢献度No.1銀行、埼玉県民のベストリテールバンク」の実現に向けて

武蔵野銀行

武蔵野銀行は昭和二十七年の創業以来、「地域共存」「顧客尊重」

を永遠のテーマとして掲げ、埼玉県の地元銀行として、地域の皆様からの信頼をいただくため、総合金融サービスの向上に努め、一貫して地域とともに歩んでまいりました。お陰さまで、地元埼玉の経済・産業の発展と地域の皆様や株主の皆様からの永年にわたるご支援に支えられ、健全性の高い地元銀行としての地歩を固めてまいりました。

## 【地域経済活性化への取組み】

埼玉県という恵まれた市場に営業基盤を持つ当行は、地域経済の発展と産業振興のお役に立てればと、地域の皆様に対する金融サービスの充実に取り組んでおります。その中の一つとして、埼玉県の九九%を超える中小企業の皆様には、スピード審査、無担保かつ第三者保証不要としたスコアリング融資商品を開発・提供を行っております。また、起業や新規事業等に取り組みベンチャー、中小企業の皆様には、「むさしの地域活性化ファンド」及び「むさしのニュービジネスファンド」を通じて資金面による支援を行っております。また、地方銀行ならではの幅広いネットワークを活用して産学官連携支援を行い、技術相談や共同研究などのニーズにも積極的に対応しております。

さらに、中小企業の皆様の事業支援、再生支援を行うため、融資第二部企業経営支援室と営業店では、フェイスツーフェイスでのコ

ンサルディング活動を進めております。お客さまの今後の事業や財務の計画等を十分お伺いし、お客様と一緒に考え改善策を見出すよう努めております。また、埼玉県中小企業再生支援協議会や県内金融機関等と連携して「埼玉中小企業再生ファンド」を総額三十億円で組成しました。

## 【もっと便利にご利用いただくために】

埼玉県は全国的にみても、交通至便という好立地にあり新設住宅着工が多く、また、県内各地で多数の再開発事業が進行しており、住宅ローンに対する需要は極めて高い状況にあります。当行ではこれまで、商品内容の充実と推進体制の拡充を実施し、お客さまに便利にご利用いただけるよう取り組んでまいりました。がん保障付き住宅ローンや三大疾病保障付き住宅ローンをはじめとする各種住宅ローンのほか、環境への負荷に配慮した住宅や、子育てに向けた良質なお住まいへの、金利優遇サー

ビスも実施しております。

また、当行では、多様化するお客様の資産運用ニーズに的確にお応えするため、投資信託、個人年金保険などの商品充実に努めているほか、お客さまの資産運用のご相談に専門にお応えするエリアFP、FATERAを各店に配置しております。

## 【地域貢献活動】

当行では、かけがいのない緑豊かな埼玉の自然を次世代に引き継ぐため、企業市民として、環境保全・創出に向けた活動にも積極的に関与し、緑の基金による助成活動、緑のトラスト基金への寄託、県内における自然環境保全活動にも積極的に取り組んでいます。また、文化・スポーツの振興や福祉面でのお手伝いなど、地域社会の皆様との関係を重視した取組みも積極的に取り組んでおります。昨年四月には、障害者用リフト付き大型バス「おおぞら5世号」を埼玉県に寄贈し、多くの皆様にご利用いただいております。毎年開催される大宮新能や日本スリーデーマーチへのご支援や、サッカーリーグチーム「大宮アルディージャ」のオフィシャルスポンサ

ーとしての活動も行っております。そのほか、地元小中学生の職場体験学習や支店見学会の受け入れ、創業体験プログラム等への行員派遣等、教育支援活動も実施しております。

平成十八年度は、平成十六年より三年間の計画で推進しております中期経営計画「JUMP UP 21」の最終年度となっております。本計画で掲げている「地域貢献度No.1銀行、埼玉県民のベストリテールバンク」の実現を目指し、お客様の満足度の向上を図るため、これまで以上に多様で魅力ある商品の提供をはじめ、付加価値の高い情報提供や提案活動、ソリューション営業など、高度で良質な金融サービスの拡充に努めてまいります。さらに内部管理態勢を強化しつつ、お客様をはじめ地域社会、株主の皆様、従業員など、当行を取り巻く全ての人々からの理解と共感、信頼や支持を得ながら、持続的に成長を遂げていくことが、当行の企業市民としての社会的責務と認識し、いわゆるCSR経営に積極的に取り組んでまいりたいと考えます。皆様方からの変わらぬご支援へご支持を賜りますようお願い申し上げます。

▶18年4月19日(水)、埼玉県庁にて行われた「おおぞら5世号」贈呈式にて



# 視点

光陰矢の如し。私は平成七年一月に外の世界から本会に転じ十二年になる。干支的に表現すれば十二支が一巡したことになり感慨深いものがある。その平成七年の一月十九日に着任したが、前々日の十七日にはあの忌まわしい阪神・淡路大震災が起きた。またほどない三月には東京都心で地下鉄サリン事件が発生するなど世紀末を想像させる出来事が国内で相い次いだ。

一方目を海の外に向けるとアメリカがベトナムと国交を樹立したり、平成三年のソ連消滅を機に社会主義経済の行き詰まりから旧東側諸国が資本主義経済システムへ移行したことで新しい世界的貿易システムが必要としてガットに代わるWTO（世界貿易機関）が設立されるなど、その後の世界、そして日本の歩みに大きな影響を与えた出来事が多発した年でもあった。まさに平成七年はエポックメイキングな年だったといえよう。

ところで十二支が一巡した現在世界、そして日本はどのような状況にあるのだろうか。日本では当時の不安や暗さは払拭されたのだろうか。また冷戦構造が終わり世界には平和の日々がやってきたのだ

# MOTTAINAI

専務理事 野上 武利

ろつか。現実はずしもそうなくてははいない。むしろ当時よりも複雑で力オスの状況にあるといつても「中らずと雖も遠からず」ではないだろうか。しかし、この間世界も、そして日本にしてみただ手を拱いてじっとしていたわけではなくそうした困難な状況に果敢に対峙してきた。結果世界は大きく変わった。特に日本は世界的な構造変化に加えバブルの崩壊という二重苦に見舞われたにもかかわらず

会運営に心掛けてきた。そのメンバーである会員のニーズも実に多岐にして多様だが私の座標軸（スタンス）同様十年この方変わらないものがある。それは人の問題。勿論人の問題といつても後継者問題に始まって、従業員確保や人材育成、そして二〇〇七年問題に端を発した技能・技術の継承問題と様々で幅が広い。その上経年毎に課題が増える。特に少子高齢化の影響で人口減少時代

企業の規模や海外取引の有無にかかわらず一物一価の原則よろしく限りなく安価なものが勝利するわけで人件費もコスト要因である以上企業のこうした採用行動を否定し得ないところが悩ましいところ。そこで本会では会員や世の中の複雑なニーズにこたえるべく県や労働局と連携し即戦力人材の確保対策に取り組むと同時に、一方では長期的視点から若者に対しては雇用されべき能力を涵養することが不可欠として教育局等と連携し多くの事業を展開してきた。

採用試験の最終面接や民間出身の校長の輩出にも関与してきた。また高校生が進路を決定する際、生徒本人、保護者、教員の三者によって実施されてきた進路面談に社会の実態をよく知る企業経営者を加えた四者面談を五年前から実施しているが目論み通りの成果を上げ内外の関心も高い。

しかしこうしてこたわり続けた一連の事業にしても普及範囲は県内津浦浦浦とは言い難く、干支が二巡目となる今年からはこれら事業の更なる拡充を目指さねばならない。しかし、今以上の成果を挙げるには克服せねばならない課題がある。現在若年者対策には教育界のみならず多くの機関と人が関わっているが必ずしも連携は密接でなく、したがって効果も一つの感がある。それぞれの活動それぞれは賞賛に値するが、他者との連携は稀薄でシナジー効果もさほどないのが実態。もちろんこうした状況を危惧して改善の動きもあるが顕著な成果を挙げるまでには至っていない。してみるとここに彼のケニアのワンガリ・マタ伊副環境大臣の言葉を借りるが「MOTTAINAI」状況がある。

そこで今年若者をめぐるステークホルダーとの連携に会を挙げ取り組みたいと考えている。

らず奇跡的な回復を遂げつつあり、このまま推移れば「不死鳥日本」といわれる日もそう遠くなく、まさに御同慶の至りだ。

周囲の環境がダイナミックに変わるなか、私にはこの十二年間本会の運営にあたって変えないものがある。それは会の活動はあくまでもメンバーである会員の意向、ニーズに沿ったものでなければならぬというスタンス。例年の総会には十年一日の如く行動原理としてこれを掲げメンバーのための

の到来が現実化した昨年からは働きの確保問題が加わった。つい少し前までの過剰感がまるで嘘のような状況だ。しかし、こうした状況も諸手をあげては喜べない。何故なら会員が求めるのは即戦力でエンプロイアビリティ、つまり雇用される能力に欠ける人材、特に職業経験の乏しい若者の雇用環境が厳しいことには何等変わりがなから。ところでこうした企業の姿勢も一概には責められない。今や地球上の物の移動に壁はなく

とに加えて産業界の切実なニーズであることから会を挙げ取り組んできた。真つ先に取り組んだのが高校の中堅教員の一年間にわたる民間企業における体験研修。これは先生版インターンシップといつたもので企業実態を勤務体験を通じて肌で感じてもらい、研修後の生徒指導に反映させる狙いから教育局との合作で平成九年から実施してきた。効果は絶大で内外の評価も高い。十年間の終了者は既に五十三人。現在も五人の先生が体験中。この事業を皮切りに教員の

## 地域労使就職支援機構が開催

# がんばれ団塊！フォーラム 「こころ豊かな生き方・働き方」

埼玉県地域労使就職支援機構（本会と連合埼玉で構成）は十一月十三日（水）大宮法科大学院ビル二階講堂で、がんばれ団塊！「こころ豊かな生き方・働き方」フォーラムを開催、一般の方や本会の会員企業、連合埼玉の構成組織、そして行政関係者など二五〇名が参加した。

このフォーラムは、会社組織から解放された団塊世代が、定年後の働き方や社会貢献、更に生涯学習といった各分野で、いかにこころ豊かな生き方・働き方を新たに創造していくか、また地域社会はいかに新たな役割が期待される「団塊世代」を活用していくか、について考えるもの。埼玉労働局・埼玉県が後援し実施した。



パネルディスカッション

裕常務理事事務局長が、パネルディスカッションの参考にしていただくため、夏に実施した「二〇〇七年問題に関する調査」（既報）の結果について、定年後も八四％の方が働きたいと考えていること、働き方としては、「継続雇用」、「再就職」、「起業」、「NPOやボランティア」であることなどを中心に報告した。

パネルディスカッションは、足立則夫氏（日本経済新聞社特別編集委員）がコーディネーターを務め、太田昇氏（武蔵野総業社長、NPO法人さいたまSOH



原会長

〇起業家協議会理事長）、中村恵太郎氏（飯能市立双柳小学校校長）、石川佳代氏（さいたまゴールドシアター団員）、野上武利本会専務理事がパネリストとなり討論が行われた。

まず足立氏は冒頭、「五十代の七割が将来に不安をもっており、年々増える傾向にある。平均余命も背景にあるのだろう」と指摘した上で討論がスタートし、太田氏は、九年間の会社勤め後、床暖房の会社を創業、そのときの厳しさや苦しさ、そして喜びを胸に、平成元年、創業支援活動を開始したが、「会社の看板が外れた段階でまずは自身のたな卸しが必要。第二の人生は誰かに頼られ必要とされる生きがいを見つめる人生。そうすれば自分自身も楽になる」と語った。中村氏は三十年勤めたビジネス経験を踏まえ、「少し先輩の団塊世代が遅しく切り開いてき



片山会長

た。これからも新しい領域・文化を創り上げながら、生き方を教えて欲しい」と、進化していく世代に期待を込めた。石川氏は都の教員や人材コンサルタント会社、横浜市女性協会などの経歴を語った上で、今回蜷川幸雄さんが芸術監督を務めるさいたまゴールドシアターに応募、社員や家事などをしてきた役者さんとは異なる一般の人による演劇に感動しながら、「今までの職業活動の経験を活かし、若い人たちに良い社会を残せるよう、扉を開いてみる必要がある。待つていては見つからない」と述べた。野上氏は「二〇〇七年問題に関する調査」結果から見えてきた課題は多いとした上で、「幸い当埼玉県では、団塊世代の持つ技術・技能を埼玉で活かしてもらったため、「埼玉県「匠」人材バンク」や「埼玉県創業・ベンチャー支援センター」、「県NPO活動推



古曳局長

進課」などの支援組織が既にある。更にどうしていいかわからない方を受け止めてもらう機能も要請している。これからも関係諸機関と連携しながらこの問題に取り組んで行きたい」と強調した。

最後に足立氏は、「団塊世代にこれからのモデルは示されていない。仕事や地域社会、そして夫婦更に一人になったときにどう向き合うか、課題は多い。生き方のポリシーを掴めば不安はない。多様な生き方を示してもらえれば、次の世代の参考になる」とまとめ、最後に、足立氏の冒頭で、参加者全員が「フレイフレー団塊」とエールを贈りパネルディスカッションは終了した。

年の瀬の慌しい中にもかかわらず多数の参加者を得られたこのフォーラムは、竹花康雄地域労使就職支援機構側代表（連合埼玉事務局長）の挨拶で閉会した。

## 本会支援

# 全国産業教育フェア 埼玉大会開催

本会が会を挙げて支援した「第十六回全国産業教育フェア埼玉大会」が埼玉県と文部科学省の主催により昨年十一月十日から十二日の三日間の日程でさいたまスーパーアリーナを主会場に開催された。

商業高校や工業高校など、専門高等学校等の生徒による学習成果の発表の場として平成三年に文部科学省と開催県の共催方式で始まった大会も今回で十六回目。期間中の来場者は主会場の他、ものつくり大学などのサブ会場を含め一

二八、五〇〇人にのぼった。特に次回開催県となる沖縄県からは百人にのぼる参加があるなど他都道府県から多数の参加があった。当会は、ここ十年若年層の人材問題に深く関わり、特に産業界、企業社会を支える人材の育成に直結する専門・高校との連携に注力してきた。毎年県内で開催される埼玉県高等学校産業教育フェアに会として関与してきたのも同様の狙いからに他ならない。こつした経緯から本大会の準備

段階から関わり平成十七年五月開催の本会の定時総会では、会を挙げて支援することを決議するとともに百万円の寄贈も行った。その後当会は、本大会が文字通り教育界と産業界が連携した大会となるべく会員企業に対してフェアへの直接参加を呼びかけたり、協賛金の出捐を要請してきた。結果、多くの企業が展示などの型で参加、また当初の予想を超える協賛金実績があった。本紙上を借りて会員各位に衷心より御礼申し上げます。

このように本大会では「企業・大学等の展示」や本会の野上武利専務理事が基調講演を行った「産学官連携が拓く若者の未来シンポジウム」など各種の催事を通して、教育界と地域の企業をはじめ産業界、大学等との連携が従来に増して図られたことは間違いない。特に企業出展や協賛金の募集では各高校の校長を筆頭に教職員が

地域社会に直接何度も足を運んだことによる成果であり今後の両者の連携促進に大きな足跡を残すこととなった。何れにしろ当会は今後も教育界と地元産業界との連携に注力し、本県の次代を担う若者の育成に全力を傾注していきたい。



開会式



機械系 自動車整備部門



建設系 木材加工部門

教育界と地域の企業をはじめ産業界、大学等との連携が従来に増して図られたことは間違いない。特に企業出展や協賛金の募集では各高校の校長を筆頭に教職員が



高校生ロボット相撲全国大会



全国高等学校ロボット競技大会



# 青年部会全国大会に中込秀明部長ら8名が参加

第三十一回経営者協会青年部会

全国大会が、十一月九日(木)・十日

(金)の両日、千葉県経営者協会青年経営者クラブが主管となり、ホテルグリーンタワー千葉(千葉市)で開催された。「バツと花を咲かせましょう」をテーマとした同大会には、全国から若手経営者を中心に約百四十名が参加した。

当埼玉からは、中込秀明部長(富士電子社長)、平沼大二郎サ イホー社長)、増田政之(マスキ ンデベロップメント社長)、古川 元一(川口土木建築工業副社長)、 副部長並びに、松本伸一郎(松 本商会社長)、川本武彦(サイサ ン社長)、矢部利人(丸和工業社 長)の幹事と事務局の計八名が参

加した。

第一日目は午後一時半から、正

副部長会議が開催され、全国十 三の青年部会長から各地の活動状 況の報告が行われた。その中で、 中込部長は当部会の各種事業を 企画、運営した実績を報告した。 また、本年度は、お互いに夢・志・ 経営を磨くことをスローガンに掲 げ、行動指針を「お互いに積極的 に提言、参加し、各自の会社経営 発展に役立つ部会活動にする」と された。午後三時からは式典が始ま

り、最初に青年経営者クラブの古 谷裕彦全国大会実行委員長が開会 の挨拶に立ち、続いて、千葉県経 営者協会の青木良元副会長が歓迎



全国大会で報告する中込部長



祝辞を述べる堂本千葉県知事



11月例会で講演する林昇志社長

の挨拶、そして、堂本暁子千葉県 知事が来賓の祝辞を行った。その 後、各地青年部の紹介、正副部長 長会議の報告がなされ、次回、三 十二回は京都、三十三回は茨城県 三十四回は石川県、三十五回は奈 良県で開催されること等が発表さ れた。

休憩の後、記念事業の部では、 「仮説思考で花を咲かせよう」と 題したサイエンスライターの竹内 薫氏による特別講演があり、また 懇親会の部では、木更津芸妓衆と

## 講演会と座談会の二部構成

### 青年部会 11月例会 全国大会に合わせ千葉で開催

青年経営者部会の十一月例会が 十一月九日(木)午前、千葉県のホテ ルグリーンタワー千葉において、 講演会と座談会方式の懇談会の二

部構成により開催された。 今回の例会は全国大会の開催に 合わせ、千葉県経営者協会の中で、 今輝いている企業の経営者に「高 説を賜りたい」との思いを、千葉経 協にお願ひし実現したものである。 講演は、「誠意と調和」(ホテル 事業を中心に、多方面への事業展 開を積極的に展開)と題し(株)グリー ンタワーの社主、林昇志氏によ り行われ、古川元一副部長(川 口土木建築工業・副社長)の司会・ 進行で執り行われた。

翌日のエクスカッションは、毎 年ブリヂストンオープンが開催さ れる「袖ヶ浦カントリークラブ・ 袖ヶ浦コース」でゴルフ会が開催 された。参加者は三十五名にのぼ り、その中で、当会の野積晟特別 会員(ワールド工業社長)が第三 位の栄冠を獲得した。その後、相 互の親睦と交流を深め、全国大会 は幕を閉じた。

懇談会は、高橋保央幹事(テイ ー・ケー・ケー・社長)の司会・ 進行、座談会方式で行われた。そ の中で、林氏は当会会員の多くの 質問に「事業もスポーツもどれだ け真剣に打ち込めるか」「目的意 識を持っているか」「努力を継続 できるか」が重要と答えられた。 最後に川本武彦幹事(サイサン・ 社長)から謝辞があり、大変有意 義な例会は閉会した。

を卒業し同年、なんと十八歳の若 さで、鮎・割烹「みどり」を創業、 その後、有限会社、株式会社と改 組し、業容も拡大した。 昭和六十二年には、(株)グリーン タワーを設立し、鮎割烹みどり、 ホテルグリーンタワー幕張、千葉 幕張ケーターリングセンターを経営、 現在に至っている。

また、千葉西法人会の会長を務 め、各種団体の会長、副会長等々 は五十余にも及び、さらに、趣味 のマラソンでは、河口湖日刊スポ ーツマラソン大会で優勝、五十八 歳で始めたトライアスロンでは、 千葉県大会で三位に入賞するスポ ーツマンでもある。

講演では、他社のホテル業の失 敗は、テナントを集めるだけで、 自ら経営をしていない。今の成功 は、多くの業態を創業し、そして、 失敗し、自ら経営に積極的に参画 したそのチャレンジ精神、経験が 大いに影響しているとした。

最初に中込秀明部長(富士電 子・社長)が開会の挨拶を行い、 司会により講師の紹介があった。 林氏は昭和九年生まれで今年七 十二歳。昭和二十八年に船橋高校

# 謹賀新年



## 2007

紙上名刺交換会 到着順掲載

社代表取締役 長 日本地工株式会社 玄間 敏	社代表取締役 長 株式会社 松本商会 松本伸一郎	代取締役 表 東日本昇降機サービス株式会社 速藤 安寿	社代表取締役 長 株式会社 丸善 原啓康	社代表取締役 長 武州ガス株式会社 系 宏
代取締役 表 株式会社 島村工業 島村 治作	社代表取締役 長 フジノン株式会社 樋口 武	社取締役 長 武州産業株式会社 高橋洋三	特別顧問 太平洋セメント株式会社 栗原 隆	代取締役 表 日本伸管株式会社 細沼哲夫
代取締役 表 株式会社 丸広百貨店 大久保敏三	社代表取締役 長 埼玉トヨペット株式会社 平沼一幸	代取締役 表 東京ビルサービス株式会社 石川 卓	社代表取締役 長 埼玉機器株式会社 長沼 昭	代取締役 表 大野建設株式会社 大野年司



紙上名刺交換会 到着順掲載

代 締 役 表  武蔵工業株式会社  福田 忠 秀	専 務 代 表 取 締 役  日産ディーゼル工業株式会社  増田 博	代 表 取 締 役  日本自動車管理株式会社  三原 宏 治	代 表 取 締 役  関東自動車株式会社  塩浦 綾子	会 長  株式会社 埼玉りそな銀行  利根 忠博
代 表 取 締 役  吉野電化工業株式会社  吉野 寛 治	代 表 取 締 役 社 長  株式会社 イハシ  丹橋 吉一	代 表 取 締 役 会 長  日本ピストリング株式会社  森 谷 文 昭	取 締 役 社 長  坂戸ガス株式会社  原 宏	代 表 取 締 役 社 長  東洋電装株式会社  小出 潔
代 表 取 締 役 社 長  新電元工業株式会社  小田 孝次郎	執 行 役 員 埼 玉 支 店 長  東京電力株式会社  新井 是男	代 表 取 締 役 会 長  株式会社 拓洋  鈴木 俊一	頭 取  株式会社 武蔵野銀行  三輪 克明	取 締 役 社 長  AGS株式会社  小川 修一



紙上名刺交換会 到着順掲載

代表取締役  
社長  
**田邊 恵一郎**  
東京鋼鐵工業株式会社

代表取締役  
取締役  
**田村 亮夫**  
株式会社 エアコンセンター

会長  
**大久保 政一**  
吉見商事株式会社

代表取締役  
社長  
**金子 常雄**  
金子農機株式会社

代表取締役  
社長  
**八木橋 宏純**  
株式会社 八木橋

代表取締役  
社長  
**清水 宏介**  
東上ガス株式会社

代表取締役  
社長  
**渡辺 真也**  
りそな総合研究所株式会社

常務執行役員  
埼玉製作所長  
**小鷲 照雄**  
本田技研工業株式会社埼玉製作所

理事長  
**小川 逸樹**  
埼玉県中古自動車販売協会  
埼玉県中古自動車販売商工組合

代表取締役  
**菱池 謙治**  
株式会社 デサノン

法人  
**埼玉音楽文化協会**  
専務理事 野上 武利  
職員 一同

代表取締役  
**望月 憲**  
望月印刷株式会社

代表取締役  
**兼子 睦男**  
有限会社 創文社印刷

代表取締役  
**吉田 博英**  
株式会社 イビサ

代表取締役  
**吉田 博英**  
株式会社 イビサ



# MPS生産方式の取組発表や 生産ライン等見学

## 西部地区協議会 明治製菓(株)関東工場で開く

西部地区協議会の本年度上期の集会在一〇月一六日(月)午後明治製菓(株)関東工場(坂戸市千代田5-3-1)で三〇名の参加を得て開かれた。西部では同社を訪問するのはひさしぶりであったが、ご多忙の中、幹部の皆様繰出できわめて懇切なご対応を頂き、充実した

ることや、当工場は国内三工場のうちもっとも生産金額が多いことと主要製品はチョコレートが多く、ガム、ココア、グミ、ビスケットであり、必要な時必要な常に新しいものを提供する(MPS生産方式)努力をしている旨説明があった。つまり①ラインから人を少なくし、フレキシブルに②ラインの切り替えをロスなくスムーズに③ラインの能力向上を目指し、お客様のためのモノ作りをして品質保証をしていること、つまり①薬製造を参考にして衛生対策への配慮

その後工場見学に移り、参加者全員が働く人々と同じ衛生管理処置を受けた上で、生産ラインなどを見学した。

休憩の後、MPS(明治製菓生産方式)による生産性向上の取組と題し、中野洋製造部長から明治製菓品質保証の取組と題し、鈴木正浩品質保証G長からそれぞれ発表があり、菓子業界No.1の製造・品質保証体制を作ろうとして、トヨタ方式を参考にして店頭在庫期間の短縮をはかったこと、異物を持ちこまないチェック体制の構築に腐心していること、合言葉は「買う気をつくれ明治」であること、クレームから「指摘」に変えたことなどが取り組みの象徴、などと興味深いご説明を頂くことができた。



西部地区協議会 明治製菓関東工場で



明治製菓関東工場の製品のかずかず

②繁簡の差で人員の移動もあり、フレキシブルな生産体制を目指している、など。

次に松下総務部長より会社及び工場概要説明があり、中枢神経系を中心とした医薬品、健康食品の製造も含めてグローバルな事業展開を行っていること、会社のキーワードは「健康」であることなどが披露された。

# 小原歯車工業の経営に学ぶ

## 南部地区協議会 30名が参加、工場見学も



挨拶する小嶋議長

南部地区協議会議長・小嶋隆善(株)小島鉄工所社長)の本年度上期協議会が十一月十六日(木)、小原歯車工業株式会社にて開催された。

第一部は「小原歯車工業の経営について」と題した小原敏治社長の講演、第二部は本社工場見学で、関係者を含め約三十名が参加した。会は事務局の司会で進行し、開会で挨拶に立った小嶋隆善議長は川口でのものづくりの歴史と、小原歯車



工場見学で説明する小原社長

始まり、この地に対する小原社長の思いを熱く語った。会社案内では、当社で設計したKHK標準歯車が主力商品であること等、続いての当社の歩みでは、四千種の歯車を在庫して販売する標準歯車のビジネスモデル、営業展開、組織化とIT化、KHKグループ統合マネジメントシステム等々についてお話し

工業のものづくりに対する情熱、思いを話された。そして、本協議会で多くを学び、今後の経営、ものづくりに大いに生かしていただきたいと挨拶を結ばれた。

次に、事務局より野上武利専務理事が、各種事業の説明と当協会と国、埼玉県、日本経団連、ものづくり大学との関係強化について報告した。

続いて、「小原歯車工業の経営について」と題した小原敏治社長の講演が行われた。

小原社長の講演は生まれ育った町、大好きな町、川口の紹介から

いただいた。更に、構想を含め二年以上を掛け、昨年の四月に新社屋を完成させ、その間、操業停止は一度もなく、売上げ、加工高共に増加した「プロジェクトK」計画。そして、人材育成にまで講演は続いた。

また、第二部の本社工場見学では小原社長自ら約三十分以上かけ懇切丁寧に限なく、案内していただいた。

最後に埼京運輸(株)の藤田義治社長により、謝辞と閉会の挨拶が行われ、南部地区協議会は盛会裏の内に終了した。

## 県環境整備センターで最終埋立処分場などバスで視察

中部地区  
協議会 遠隔地では初の開催

中部地区協議会(議長＝新井是男東京電力(株)執行役員埼玉支店長)が、十一月十七日(金)「埼玉県環境整備センター」で、四十名が参加し開催された。会は事務局の司会で進行し、新井議長は挨拶で、今回開催の趣旨やわが国経済の現状などについて所感を述べられた。その後、当会の三国雅裕常務理事が、協会の活動状況について報告した。

続いて、会場となった当センターが本田技研工業の寄居工場建設予定地と至近の距離にあることが

ら県産業労働部の小暮謙一参事をお迎えし、「個性と活力のある地域づくり」～地域の活性化を目指して～と題し、「地域づくり」、「経済活動を支える鉄道や道路網の整備」、「ホンダ寄居新工場の建設」、「総合的な地域づくりの推進」などについて最新の貴重な情報提供をいただいた。これらの推進に当たっては、民間で実践している「報連相」、「挨拶」、「自己啓発」などを徹底して県庁内にも準用し、あわせてワンストップとトップセー

ルス体制を確立し、結果を出すことに専念してきたことを強調されたが、われわれ民間企業にとっても有効であり、大変共感できる講演を聴取した。

その後、県環境整備センターの吉田浩士資源循環工場担当部長より、「資源循環モデル施設」の概要についての説明をいた



新井議長



講演する小暮参事

だき、続いて二班に分けれ、最終埋立処分場など当施設内をバスで概略視察した後、「アイル・クリンテック」とウム・ヴェルト・ジャパン」を個別に訪問した。

「食品リサイクル法」100%対応型の有機資源リサイクルセンターである「アイル・クリンテック」では、食品関連業者から排出された食品残渣や公園などの剪定枝など有機性廃棄物を原料に、自然発酵により堆肥を製造している様子、特に全国初の「パレット式自動管理システム」により需要にあわせて多品種な堆肥を製造しているプ

## 最新FAシステムで省力化

北部地区協議会

### 前澤化成工業熊谷第二工場視察

北部地区協議会（議長＝根本清司（株）リケン特別顧問）が十一月七日（火）前澤化成工業（株）熊谷第二工場で約三十名が参加し開催された。開会にあたり、根本議長は、「近い将来、日本企業は労働力確保という問題に直面すると思う。本日

の会場でもある前澤化成工業さんのような徹底した省力化設備は、

プロセスを詳細に解説いただいた。次のウム・ヴェルト・ジャパン」では、従来八割が水銀を含んだまま埋立されていた蛍光管をリサイクルにより、有害な水銀を適正に処理し、新たな輝きを持つガラス製品として生まれ変わらせるシステムについて詳細な説明があった。このように、中部地区協議会としては、距離的にハンディがある地域での開催ではあったが、参加者はそれぞれが自らテーマを持って参加され、質問も相次ぐなど協議会は盛会裏に終了した。

二工場の設計にあたり、環境保全、省エネへの配慮とともに「ピカピカ設備」「ビカビカ工場」「ピカピカ人間」を合言葉に取り組んだ。現場の声を大切に、常に5S+心を念頭に置いている」と話された。その後、池嶋勝治取締役熊谷工場長などのご案内で工場見学を行った。

前澤化成工業（株）熊谷第二工場は、熊谷市の妻沼西部工業団地にあり、七万九〇〇㎡という広大な敷地で、六十七台の射出成形機

により上・下水道資材を製造している。昨年九月に第二期工事を終え、最新のFAシステムが導入され、省力化が進められ、金型の据付から成形、組立、梱包、発送までのラインが製品ごとに直線的に配され、動線に無駄がなく、これらをほとんど自動で行える。工場も事務所棟廊下も天井を高くし、自然光を取り入れ、昼間は基本的には照明を点灯しないという。工場内通路もまさに「ピカピカで、ごみゼロと省エネを徹底した工場と

なっている。

工場見学後の第一部では、潮田道夫毎日新聞社論説委員長による経済講演が行われた。「新政権発足に伴う経済動向」と題し、発足したばかりの安倍政権と日本経済の行方について独自の視点で講演された。潮田論説委員長は「日本経済は本当に景気が回復したのかは良くわからない。アジアのリーダーとしての地位を回復するためには、新成長戦略を実践し、潜在成長率を上げ（＝生産性向上）、

連続的なイノベーションが必要」と論じた。

続いて事務局の三國雅裕常務理事が事務局の会務や「二〇〇七年問題調査報告書」の報告を行い、最後に池田繁副議長（キヤノン電子（株）専務取締役）が謝辞および閉会挨拶を行い、協議会は終了した。



石橋泉三前澤化成工業（株）社長



潮田道夫毎日新聞社論説委員長による経済講演

# 体験・自己参画型の人材育成

## 第27次小笠原洋上研修 10年ぶり延期、全員が終了



父島出航時の集合写真 11月4日

第二十七次小笠原洋上研修の全日程が十二月十八日(月)の第四回集合研修をもって終了した。

今年、当初小笠原洋上・島内研修に予定した日程(十月五日、十日)に台風十六号が小笠原諸島に最接近との予報を受け、安全面を最優先に考え、約一カ月間延期した。平成四年にも台風による影響で延期した事例があり、十年ぶりの延期措置となった。延期という事で、研修生の業務や家庭上の都合などで、全員参加は難しいかと予想されたが、派遣元や本人のご理解、ご協力もあり、研修生四十二名全員に参加していただけたという結果となった。

### 【研修の目的・狙い】

小笠原洋上研修は、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」という研修方式で、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いる。文字通り、今年度で二十七年の歴史があり、これまでの参加企

業は一五四事業所、参加者は一九〇名となっている。

小笠原という非日常空間での体験に主体的に関わることににより、自己革新を始動するきっかけを提供することや、この研修で出合った研修生やスタッフとの異業種交流やネットワークづくりも狙いとしている。そして、次代を担う職場リーダーやリーダー候補が真のリーダーシップを体験的に学び、「信頼される職場リーダー」を形成するヒントを提供することを目的としている。

### 【第二十七次小笠原洋上研修の概要】

今回の研修は、六月中旬からの通信教育によりマネジメント、リーダーシップの基礎を学ぶことから始まり、七月、八月、九月に行った三回の事前集合研修では、マネジメント、リーダーシップ、コミュニケーション力、プレゼンテーション力、そしてメンタルヘルスなどをグループワークや体験型の研修を交えながら行った。また、延期日程となった小笠原洋上・島内研修は十月三十一日から十一月五日の六日間で行った。十一月初旬の小笠原は、さすがに例年実施時期(十月初旬)よりは涼しさを感じたものの、日中は気温が二十

六〜七度もあり、まだまだ真夏の日差しだった。往復五十時間以上

かかる洋上(船内)研修も大きな船揺れは少なく、予定された六日間のプログラムは無事に終了した。小笠原・父島では、我々研修団の訪問日程と、村が年に一度実施する行事などが重なったにも関わらず、心のもった対応をいただいた。当研修は、二十七年間も小笠原を研修の舞台としているため、島民は毎年温かく歓迎してくれる。

小笠原でのメインイベント、体験研修「ウォークラリー」では、全七チーム・四十二名が設定時間に近いタイムで完歩し、夕方のスコールで濡れになりながらゴールしたチームもあったが、この研修で「チームワークの大切さを感じた」や「各自の役割分担の重要性」「コミュニケーションの必要性」などを体験したとの感想が寄せられた。

復路の洋上(船内)研修では、往路で掲げたチーム目標の成果と反省や、自己理解、他者理解、相互理解の実践、そして、研修生の自己運営による集団ディスプレイなども行われた。十一月五日には往きの不安顔とは違つ真つ黒に日焼けし、そして自信に満ちた顔つきに変化し、竹芝桟橋に降り立った。

十二月十八日(月)に行われた第四回集合研修(フォロー研修)は、



研修テーマに「職場実践に向けてのキックオフ！」を掲げ、ふりかえり研修やコーチング講義、そして小笠原から帰ってきてから作成した「行動開発計画表」の発表なども行われた。この表は、個人として、今後三年以内に行う目標、現状自己認識、目標達成の具体策、小笠原洋上研修で学んだこと、今後、職場に活かしたいこと、上司コメントなどを一表に纏めたもので、今次からは、研修講師が個人別に今後の道標となるようなメッセージを伝える項目も追加した。

全ての研修が修了し、今次の研修生が全員優秀な成績で修了した通信教育の修了式と、第二十七次小笠原洋上研修の修了式を行い、今次研修日程の全てのプログラムが終了した。

参加研修生は、七月二十六日の第一回集合研修で初顔合わせした頃とは別人のように、チーム内でも全体でもコミュニケーションがとれるようになり、一体感が生まれた。

事務局といたしまして、この研修や体験から得られた「きづき」や「ふりかえり」が少しでも職場実践に活用できるような仕組みを構築していきたいと考えております。「次代を担う人材育成」にぜひ、当研修をご利用ください。

## 第二十七次小笠原洋上研修の主な研修内容

なおこの紙面をお借りし、今次小笠原洋上研修を支援して頂いた研修生派遣企業スタッフ、そして小笠原村および小笠原村商工会、観光協会、ホエールウォッチング協会の皆様に衷心より御礼申し上げます。

### 第一回集合研修 七月二十六日(水)

- \* 開講式
- \* オリエンテーション、
- \* リーダーシップ講義
- \* 個人プロフィール作成、発表
- \* リーダーシップの体験実習

### 第二回集合研修 八月二十八日(月)

- \* マネジメント講義
- \* 洋上・島内ガイドダンス
- \* ロジカルシンキング・ケーススタディ
- \* 通信教育 学習の進め方

### 第三回集合研修 九月二十五日(月)



10 / 31 出航式(三國常務理事挨拶)

朝川哲一講師

- \* チームづくり
- \* ストレスマネジメント講義
- \* ウォークラリー解説
- 小笠原洋上・島内研修  
十月三十一日(火)
- \* 出航式、竹芝出航
- \* オリエンテーション
- \* チーム活動の目標設定①・発表
- \* チーム活動の目標設定②・発表
- \* アドバイスカードの作成・交換  
十一月一日(水)
- \* チーム活動の実際・コミュニケーション実習
- \* 父島着、島内見学
- \* スターライトヒーリング  
十一月二日(木)

### 第27次 小笠原洋上研修スタッフ名簿

役 割	氏 名	所 属 ・ 役 職
講 師	朝川 哲一	組織文化工学研究所 代表
講師・団長代行	奈良 和哉	インサイドアンドリサーチ 代表
講 師	渡辺 浩子	ウェルネス コーディネーター
"	藤原 貴也	チアーズコンサルティング 代表
研 修 ・ 運 営	宮武 孝直	東京電力(株)埼玉支店 春日部支社
"	中川 浩樹	日本通運(株)埼玉統括支店
"	油原 信	日本通運(株)さいたま旅行センター
"	富永 良子	日本通運(株)さいたま旅行センター
"	木村 吉孝	小笠原海運(株)
通 信 教 育	鈴木 隆雄	(学)産業能率大学 北関東事業センター
事 務 局	宮田 信久	(社)埼玉県経営者協会
"	鈴木 孝幸	(社)埼玉県経営者協会
"	町田 恭子	(社)埼玉県経営者協会

- \* ウォークラリー
- \* 現地交歓会、表彰式  
十一月三日(金)
- \* 課外活動  
十一月四日(土)
- \* チームワークコンテスト
- \* 父島出航、船内見学
- \* ウォークラリーふりかえり
- \* 研修での成果と反省①・発表  
十一月五日(日)
- \* 研修での成果と反省②・発表
- \* アドバイスカードの作成・交換
- \* 行動開発計画表解説・記入
- \* 集団ディスカッション
- \* 洋上・島内研修の総括・まとめ  
\* 竹芝着、解散
- 第四回集合研修  
十二月十八日(月)
- \* オリエンテーション
- \* ワークショップ「ふりかえり」
- \* 部下を伸ばすコーチング
- \* 行動開発計画表の発表
- \* 部下を育てるリーダー行動  
\* まとめ
- \* 通信教育修了式
- \* 洋上研修修了式、パーティー

第27次小笠原洋上研修参加者名簿

チーム名	参加者	企業名
オーバーサーティ+1	伊藤 尚孝	武州ガス(株)
	大河原光浩	(株)久保田製作所
	高橋 宏実	武州ガス(株)
	糺 圭介	坂戸ガス(株)
	近藤 芳文	日本伸管(株) 白河工場
	黒沢 充	トッパン・プレジジョンボード(株)
海物語	福田 秀之	大宮通運(株)
	斎藤 和弘	東京電力(株) 埼玉支店
	小俣 修司	(株)さいたまリパーフロンティア
	塚田 大輔	(株)久喜菖蒲工業団地管理センター
	野中 真琴	(株)日本キャンパック
	関口 洋志	日本伸管(株)
みんなのうみ	稲垣雄一郎	東京電力(株) 埼玉支店
	小野澤 誠	武州ガス(株)
	西川 辰男	日本鑄鉄管(株)
	遊馬 清彦	クリーンシステム(株)
	龍口 隆二	凸版印刷(株)金融・証券事業本部
	山田 洋一	アイル・コーポレーション(株)
W・A	高橋 洋幸	(株)久保田製作所
	川合 浩文	武州ガス(株)
	佐賀 匡	凸版印刷(株)半導体ソリューション事業本部
	小峰 公威	大東ガス(株)
	吉川 明宏	(株)日本キャンパック
	藤原 一浩	トッパディディスプレイ(株)
245	天利 憲章	狭山モータースクール(株)
	西岡 強	サイデン化学(株)
	西村 透	坂戸ガス(株)
	藤平 健	武州ガス(株)
	石崎 延弘	(株)日本キャンパック
	遠藤 洋行	(株)日本キャンパック
なかま	大出 佳輝	(株)トッパンプリンティング東京
	中村都志男	関東自動車(株)
	守山 猛	日本通運(株)川越支店
	岩崎 康弘	(株)久保田製作所
	美濃部秀雄	狭山モータースクール(株)
	岩崎 博文	武州産業(株)
W・C・D	中村 義信	武州ガス(株)
	市川 雅之	(株)太洋社印刷所
	赤井 譲	(株)日本キャンパック
	岩永 純	日本伸管(株)
	高橋 功	サイデン化学(株)
	入野浩史	(株)久保田製作所

奈良和哉講師



渡辺浩子講師



藤原貴也講師



修了証授与(野上専務理事)



話の聴き方、応え方  
コミュニケーション実習



▶洋上研修(奈良講師)



▶竹芝出航時・見送りの方々



# 小笠原洋上研修写真集



◀毎年歓迎していただく  
南洋踊りの皆さんと



◀世界遺産申請予定の南島・扇池



洋上・島内研修 スタッフ



◀ウォークラリー前の集合写真



ウォークラリー  
スコールの中でのゴールシーン

# 北部 日本フェルト(株) 埼玉工場

## 「環境」「人」「技術」三つの共生をテーマに日進月歩



工場取締役 常務取締役 篠田克美氏

日本の製紙産業は長い年月を経て、いまや世界最高の技術水準を誇っている。日本フェルトは、一九一七年、当時の東京府北豊島郡王子町に創立し、抄紙用フェルトと工業用繊維製品の専門メーカーとして今年で創業九十周年を迎える歴史ある会社である。

洋紙の大量生産のためには製紙用フェルトは欠かせない存在で、製紙メーカーの抄紙



日本フェルト・埼玉工場全景

のづくりの基本を大切にすることを、世界でもトップレベルの水準にある工場と言われるのだろう。

最近のニュースとしては、客先の王子製紙から新製品のフェルトに対して感謝状が贈られた。当社のフェルトが、メーカーの予想以上の生産性、耐久性の向上に寄与した証と言える。

篠田工場長に大切にしていることはとお尋ねすると、人の和を第一に考えており、ごくしやくした仕事をしても良い方向へは進まない。労使協調も含めて、良い意味での家族的な雰囲気、社風を大切にしたい」との応えであった。終身雇用を基本とし、さらに離職率が非常に低いということにも頷けた。会社プロフィールに掲げている『人は人柄が顔になり、会社は実績が顔になる』という言葉を実践している。

日本フェルト・埼玉工場は昭和三十六年、埼玉フェルトとして発足し、研究・開発部門が併設された主力工場で、鴻巣市の閑静な住宅地に位置し、三万六千坪の敷地には七十種類、一七〇〇本余りの樹木が植えられ、「環境」「人」「技術」の三つの共生をテーマとしている。取材に際していただいた篠田克美常務取締役埼玉工場長は、「工場を管理・運営する上で常に心掛けているのは、安全・品質・生産性向上、どれ一つ欠けても操業に支障をきたす。」と語る。当たり前のことだが、も

DATA	
会社名	日本フェルト(株)埼玉工場
所在地	鴻巣市原馬室88番地
電話	048 541 3663
事業内容	紙・パルプ・スレート用・その他工業用フェルトの製造・加工、各種繊維製品の製造・加工
従業員	埼玉工場 374名(工場内関係会社含む)
本社	日本フェルト(株)
所在地	東京都北区赤羽西1 7 1
代表者	取締役社長 山本洋一
設立	大正6年(1917年)
資本金	24億3,543万円

# 西部 日本伸管(株)

## 『小さな世界一企業をめざすアルミ加工品のトップメーカー』



取締役 代表 細沼哲夫氏

日本伸管(株)はアルミ伸管業として昭和四二年九月所沢市に設立(現在本社工場は新座市。五一年福島県に白河工場を建設)。関連会社として硬質アルミ加工場の(株)アルマを六〇年に設立している。

伸管業(引き抜き加工)は朝霞地区の地場産業で最盛期には二〇数社を数えたが、現在では三分の一に減っている。これは付加価値が低い生産体制であったため、同社では



新座市の本社

これを高めるため「引抜機加工 硬質アルミ加工」の一貫生産体制を構築。軽量化、高品質化が求められる今日、OA機器、自動車部品、農機具、光学製品などの多様なユーザーニーズに独自の技術を開発し心えている。特に、高い精度が要求される複写機用感光ドラムやデジタルカメラのレンズ周り(鏡筒部品)などの生産が高まっている。あわせて平成一二年にはアルミ引抜工場で国内初のISO9002・1994の認証取得。一五年は本社サイトで14001・1996を取得するなどその後も次々にISOを取得。

この高精度の技術は南極観測における3000m氷層コア掘削計画において、掘削ドリル外管の製造で発揮された。ドリルは精密機械で、ドリルを覆う外管は4mの長さで曲がりを1mm以下におさえなければならず、JIS規格の一五倍の精度が要求された。これに応え掘削ドリル用外管は完成、南極観測隊は平成一八年一月二三日深さ3028・52mの掘削に成功している。

同社の代表取締役細沼哲夫氏は「設立以来の『特化したアルミ技術で、産業・社会に貢献したい』との理念のもと、『小さな企業であろうと世界一の伸管業へ』この夢に向かい、着実に歩み続けています。また、物づくりは人づくりであり、個人の能力を高めてこそ、新しい技術や物が生まれます、そのため教育に注力しています。物づくりの楽しさと苦さを分ちあひながら、ともに大きく成長していきたいと、考えています。」とされ、「チャレンジ精神が人と企業を成長させるものです。」と信念を語られた。



異形引抜加工 コンプレックス用シリンダー

DATA	
会社名	日本伸管(株)
本社	〒352 0005 新座市中野1 10 22
電話	048 477 7331
FAX	048 477 7888
白河工場	〒961 8061 福島県西白河郡西郷村小田倉字大平176
電話	0248 25 2141
FAX	0248 25 0593
代表者	代表取締役 細沼 哲夫
設立	1967(昭和42年)9月
従業員数	150名
資本金	8,375万円
主な事業内容	アルミ引抜管・棒の製造、アルミ部品の製造、硬質アルミ処理
http	://www.nihonshinkan.co.jp/

南部 マスキンデベ  
ロップメント(株)

食品スーパーを核とした  
商業施設がベストと判断



増田政之社長

マスキンデベロップメント株式会社の所有する商業施設「MieI(ミエル)かわぐち」が、川口市のダイエー川口店跡に平成十八年十一月一日に開業した。

「MieI(ミエル)かわぐち」は埼玉高速鉄道川口元郷駅徒歩三分の近き、店舗面積約二万平米の広さ、そして駐車台数は七百余台を有している。

堅食品スーパーのヤオコー、ドラッグストアのクリエイトエス・ディー、レディスファッションのハニーズ、子供服の西松屋他、二階に、カジユアルファファッションのジーユー靴のチヨダ他、三階に、大手家電のヤマダ電機、アミューズメントのプレビ他が出店しており、利便性をはじめ、生活に彩りを添えるコンセプトとなっている。更に一月には二階に、スポーツ用品のアルペンが開業し、三十六店舗になる。

「MieI(ミエル)かわぐち」のオープンに至るまでには、「多くの決断が必要であった。」と増田政之社長は語る。平成十七年十一月のダイエー川口店の突然の営業終了は、当社に大変な驚きとショックを与えた。そこで、「この危機を乗り切るには、地域住民の支持が得られることが最重要と考え、やはりマンション建設が進むこの周辺では食品スーパーを核とした商業施設がベストであると判断した。」巷では、パチンコ店との噂もあったとのことだが、当初からまったくそのような



SC「ミエルかわぐち」平成十八年12月1日オープン

考えはなかったとの事。そして、数ある食品スーパーの中で、何故ヤオコーをパートナーに選んだのかとの問いに、増田社長は「ヤオコー川野社長の従業員満足度を高め、生き生きと、積極的に仕事をし、そして、お客様に最高のサービスを提供する。」という考えに共感を得た。」と、また、「多くの方々からの確かなアドバイスやご支援をいただいたが、取引銀行である埼玉りそな銀行の全面的なバックアップには感謝している。厳しい環境の中で、これらのことは大変心強かった。」と話された。

DATA	
会社名:	マスキンデベロップメント(株)
本社:	川口市青木1 2 6
代表者:	代表取締役 増田 政之
創業:	明治38年
事業内容:	不動産賃貸業
資本金:	34,000千円
電話:	本社048 251 0791

中部 八木アンテナ(株)

地上デジタル放送の新たな波で業績伸展を図る



窪田実取締役工場長

屋根を見上げればすぐに目に付くテレビアンテナ。素子が平行に並んでいる形から「魚の骨」と呼ばれているが、これを発明したのが八木アンテナの創始者である八木秀次博士。勿論テレビなど普及しておらず、東京放送局(現NHK)がラジオ同局を開局し放送開始した一九二五年のことであり、わが国ではほとんど注目されることはなかった。しかし欧米では、小型で高性能であることから、空母のレーダーや爆撃機など軍事目的のアンテナとして高い評価を受け、活用されたと言つた。

その後、東京工業大学学長な窪田実取締役工場長(写真)が、二〇〇四年に分社した八木アンテナとして、本社もさいたま市に移し再スタートした。この本社工場を指揮するのが窪田実取締役工場長(写真)。「製造部門は関連会社の八木電子(株)に移管したが、研究開発と大型アンテナの製造を主管している。」日立電子の出身で、かつての勤務地である山梨県小淵沢に奥様を残しての赴任だが、「一人暮らしは慣れているし、いずれ来る大自然の中の生活を楽しみに、今はさいたま市での単身生活を有意義に過ごしている。」

製品分野は言わずと知れたテレビやFM用の受信アンテナ、地上デジタルチューナーに代表されるテレビ受信機器などの一般コンシューマ向け製品から放送用アンテナや公共通信デジタル化システムなど




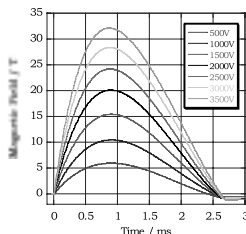
地上デジタル放送用受信アンテナ DUCA(デューカ)

DATA	
事業内容:	アンテナ及び電気通信機器の開発・設計・製造
住所:	さいたま市見沼区連沼1406
電話:	048 683 5011
資本金:	20億円
従業員:	459人
関連会社:	八木電子(株)=秋田県にかほ市平沢字井戸尻45

# 埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ  
第39回

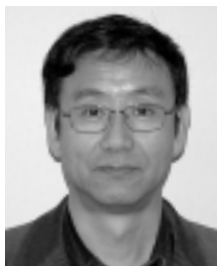
今回の内容について、ご関心・興味をお持ちの方は、下記にご連絡下さい。  
 埼経協 専務理事 野上 武利、事務局長 三国 雅裕 ☎048 647 4100  
 FAX048 641 0924

研究の内容	産業への展開
<div data-bbox="122 376 260 544">  </div> <div data-bbox="293 418 643 463"> <h2>化学反応の磁場効果</h2> </div> <div data-bbox="521 468 1168 504"> <p>大学院理工学研究科 物質科学部門 若狭 雅信 教授</p> </div> <div data-bbox="122 515 630 887"> <p>化学反応を磁場で変化させることは、1900年代前半から科学者の夢のひとつであり、数多くの研究が行われてきました。しかし、実際には1970年中頃までの報告は、再現性が乏しいものや、怪しいものがほとんどでした。こうした現象と似たことが21世紀の今でも身近にあります。例えば、磁場（磁石）を利用した製品がたくさん販売されています。しかし、それらのうちのいくつかは、科学的に根拠のないものであったり、実証試験に疑いがあったりします。鉄などの磁石に吸い付き強磁性体を除けば、われわれの身近にある物質の多くは反磁性体や常磁性体であり、エネルギー的に磁場の影響をほとんど受けません。よって、磁石を近づけてもなにも起こらないはずですが、</p> </div> <div data-bbox="122 884 622 1202"> <p>これに対して、我々は、真に科学的（量子化学的）現象である、ラジカル対のスピン状態の変化を利用した、化学反応の磁場効果の研究を、光化学反応を対象に行っています。化学反応用としては世界最高磁場を発生できる30テラパルスマグネットとナノ・ピコ秒パルスレーザーを用いて、30テラ超強磁場下でレーザー光を吸収した物質（分子）が、化学反応を起こして変化していく過程を、</p> </div> <div data-bbox="430 943 676 1176">  <p>磁場強度の時間変化</p> </div> <div data-bbox="667 515 1185 808"> <p>ナノ・マイクロ秒の時間領域で直接観測をしています。磁場をかけることで、生成物の量が数倍になったり、半分になったりします。反応系もいろいろ調べています。最近注目されている光触媒反応の反応効率や有機ELの発光強度も磁場によって変化します。また、ナノサイズの細孔をピーカーにみたく、ナノ細孔中で光反応を行うと、大きな磁場効果が期待できます。さらに、信じられないかもしれませんが、磁場中で光反応を行うと、同位体濃縮が起きます。これまで、我々は、ケイ素-29、硫黄-33、ゲルマニウム-73の同位体濃縮に成功しました。</p> </div> <div data-bbox="667 806 1182 913"> <p>このように我々の研究室では、磁場と光というクリーンで環境にやさしいエネルギーを用いて、化学反応の磁場による高効率化と制御を目指した、基礎的研究を行っております。</p> </div> <div data-bbox="699 949 1168 1176">  </div> <div data-bbox="699 1180 1177 1209"> <p>30テラ水冷却パルスマグネット(左) 125kJコンデンサバンク(右)</p> </div>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 磁場による化学反応の高効率化と制御</li> <li>2. 30テラ超強磁場下での物性測定</li> <li>3. 物理化学的手法による反応機構の解明</li> <li>4. 光触媒反応の磁場による高効率化</li> </ol> <p>若狭 雅信 (わかさ まさのぶ)</p> <p>1985年 学習院大学理学部化学科卒業      1989年 学習院大学大学院自然科学研究科修了(理学博士)      1988年 日本学術振興会特別研究員      1989年 理化学研究所研究員      2002年 埼玉大学理学部基礎化学科助教授      2006年 埼玉大学大学院理工学研究科教授</p>
<div data-bbox="122 1256 260 1424">  </div> <div data-bbox="293 1296 1153 1341"> <h2>地震被害を効果的に低減させる小ストローク免震装置の開発</h2> </div> <div data-bbox="370 1348 1168 1382"> <p>大学院理工学研究科 環境科学・社会基盤部門 齊藤 正人 助教授</p> </div> <div data-bbox="122 1393 630 1581"> <p>私は「技術開発」を意識した研究に日々取り組んでいます。主な分野は地震工学で、耐震構造や基礎を含めた基盤構造の評価をはじめ、地震被害を早期検知するためのインテリジェントセンサの開発なども行っています。折角の機会ですので、研究開発中の新しい免震装置について紹介したいと思います。</p> </div> <div data-bbox="122 1579 635 1872"> <p>地震時には、地震動の揺れによって、著しい建物の応答増幅が見込まれます。そのため、地震による住宅や重要機器・商品の被害を最小限に抑えるためには、「免震化」が有効な手段です。免震化する際には、その周辺に十分なクリアランス(50cm~100cm)を確保する必要があります。しかし、いつでもゆとりを持って設置できるとは限りません。また、住宅などでは敷地面積の関係から、十分なクリアランスが確保できず、免震化を断念するケースは非常に多いです。また、現在の技術では、クリアランスを制限すると、免震効果が著しく低減するといった問題があります。</p> </div> <div data-bbox="122 1870 630 2083"> <p>そこで上記問題を解決するための免震装置「小ストローク免震装置」を考案しました。装置は機械構造で動力源は不要です。複雑な制御装置もありません。本装置はコンパクト化も工夫されており、クリアランスを大幅に減らした上、小スペースで本装置を付設できます。また、従来の免震基礎や免震床などをそのまま利用したい場合にも、本装置で対応することができるのも特長です。現段階では、小ストローク免震装置を</p> </div> <div data-bbox="667 1393 850 1818"> <p>単純な動力学モデルに置換しての基本性能の把握や、小型模型を用いた実験(図1)を行っています。動力学モデルによる地震応答特性を図2に示します。免震効果を損なわずに、従来の免震装置に比べて大幅な変位抑制効果を確認することができます。このように、本装置を適用すればスペースにゆとりのない場所でも免震化を実現できます。そして、有効面積を大幅に確保することが可能です。今後、実大実験などで詳細仕様を評価していく予定です。</p> </div> <div data-bbox="861 1395 1168 1628">  </div> <div data-bbox="880 1630 1157 1657"> <p>図1 免震装置模型の実験状況</p> </div> <div data-bbox="647 1870 1182 2049">  </div> <div data-bbox="766 2054 1080 2083"> <p>図2 動力学モデルによる評価結果</p> </div>	<p>機械装置、什器・展示品、商品ラック、一般住宅、構造物などは、規模の大小を問わず、この小ストローク免震装置による小スペースな免震化が可能</p> <p>齊藤 正人 (さいとう まさと)</p> <p>平成6年3月 埼玉大学工学部建設工学科卒業      平成8年3月 埼玉大学大学院理工学研究科博士 前期課程建設工学専攻卒業      平成8年4月 財団法人鉄道総合技術研究所研究員      平成13年4月 埼玉大学工学部助手      平成17年12月 埼玉大学工学部助教授(平成18年改組後、理工学研究科環境科学・社会基盤部門社会基盤創成領域助教授)博士(工学)</p>

# 「ものづくり大学」へようこそ

連載  
第19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



## 超砥粒研削技術による生産性向上にノウハウ

製造技能工芸学科 東江 真一 教授

精密加工の中でも研削、研磨加工によって鏡面加工や複雑形状加工を精度よく行える砥粒加工と切削加工が専門で、特に難削材の精密加工、金型加工やダイヤモンドホイールの利用技術が中心です。

研削とは、高硬度材である砥石などで工作物表面を滑らかにする技術で、現在ではダイヤモンドとCBN（立方晶窒化硼素）の2種類が最もホットな研削用砥粒です。これらの超砥粒による研削は、サブマイクロのオーダーで実際のものづくりにもっとも重要な技術の一つです。自動車部品にしてもカメラ部品製造にしてもこの超砥粒による研削技術が大きな役割を演じています。切削工具も研削によって加工されています。特に最近では、研削対象として難削材が多くなってきました。

例えば自動車のシャフトにしても熱処理によって材質が高硬度なものになっており研削技術、特に超砥粒ホイールの使い方は非常に難しくなっています。これも私の研究テーマの一つで、私なりのノウハウを確立しています。

切削や研削は、ものづくりの基本的な技術だけに産業界、特に中堅、中小企業では品質向上、生産性向上のため関心が強く、精密切削や研削加工や工具研削技術などについての問い合わせはかなりあります。

特に超砥粒ホイールの研削加工に対しては、口頭の説明だけではなかなか理解してもらえません。実際の研削盤の上で超砥粒ホイールを総形にしたりして説明しています。したがって問い合わせがあれば、できるだけ生産現場を訪れてセッションするようにしています。

また品質工学によるシステム最適化も私の対応分野ですが、この一環として「発泡スチロール容器リサイクルのための破碎減容化装置」を開発しました。発泡スチロールを細かく切断、練りにより圧縮、粉碎して粉状の発泡スチロールを生成し、リサイクル性を向上させました。

今後、実機を作りさらに実験を続けますが、これについてもご関心があれば大学の門を叩いて下さい。

東江真一（とうえしんいち）教授 工学博士、工学院大工学部修士、職業能力開発総合大学校助教授を経て2001年からものづくり大学教授。主要業績、CBN ホイールの総形成形に関する研究（砥粒加工学会熊谷賞）取得特許2件。（連絡先：048 564 3832 / toe@iot.ac.jp）



## 二律背反の床の性能評価

建設技能工芸学科 高橋 宏樹 助教授

建築仕上げ材料の性能評価に関する研究、建築部位、部材の使用感に関する研究が専門で、とくに恩師のもとで屋内外の床の性能野評価方法、つまり床の良し悪しの評価方法についての研究を行ってきました。

床には様々な性能が要求されますが、全ての性能を満たす床をつくることは困難です。例えば、すべり止めのために床をざらざらに加工することがありますが、逆にゴミや埃がつきやすく掃除しにくくなります。また、転んだ時なるべく怪我をしないようにするには床をやわらかくすることが効果的ですが、無闇にやわらかくすると足元が不安定になりかえって転びやすくなり危険な床になってしまいます。まさに二律背反です。

我が国は、世界でも例のないスピードで高齢社会に変化しています。したがって床にも高齢社会に対応した性能が求められます。こうした状況を背景として、路面や床のかたさ凹凸に関連して足元の安定性の観点からの評価方法を提示しました。この評価方法は官能検査手法を用いて構

成した安定性に関する心理学的尺度を縦軸、床の物理量を横軸とした評価指標と床の物理量の測定方法で成り立っています。床の物理量を測定し、この評価指標に当てはめればその床の安定性を評価することができます。

少し前までは、材料、構法が決まれば床の性能もほぼ決まりました。しかし、現在では多種多様な材料、構法が用いられるようになってきたので、材料、構法で性能をみきわめることは容易ではなくなってきました。つまり「木」や「畳」といった名前だけでは床の性能が判断できなくなってきたのです。そこで、床の性能評価方法が重要になります。さらに、前述したように性能は二律背反となる場合が多いので、性能の取捨選択が必要になります。最終的に取捨選択を行うのはユーザーですが、まずはメーカー、工務店、設計者等の床をつくる側の性能に対する理解が重要と考えます。性能に関する何らかのお手伝いができればと考えています。

高橋宏樹（たかはしひろき）助教授、順天堂大学大学院体育学研究科修士（工学）、同大学体育学部生理学研究室嘱託、東京工業大学工学部建築学科助手、2002年4月からものづくり大学講師、現在助教授。1998年日本建築学会奨励賞受賞。（連絡先：048 564 3867 / takahashi@iot.ac.jp）

# 彩の国から

# 県政情報

第33回

定的に活用してきたもので、平成19年3月末の使用期限後に取り壊される予定となっております。

現在、さいたま新都心合同庁舎前に立地する産学交流プラザ（通称：彩の国8番館）では、県機関の創業・ベンチャー支援センターや官民それぞれが設置するインキュベーションオフィス、埼玉大学などのタウンキヤンパスなどが集積し、産学の活動拠点として活用されています。また、入居者以外の関係機関にも、セミナー

現在、県では新プラザの1階から4階までを整備中です。既に「産学連携支援センター」埼玉（1階、4月以降は3階）や民間のインキュベーション施設（5・9階）、経済団体（10階）が活動を始めています。

現在、さいたま新都心合同庁舎前に立地する産学交流プラザ（通称：彩の国8番館）では、県機関の創業・ベンチャー支援センターや官民それぞれが設置するインキュベーションオフィス、埼玉大学などのタウンキヤンパスなどが集積し、産学の活動拠点として活用されています。また、入居者以外の関係機関にも、セミナー

現在、県では新プラザの1階から4階までを整備中です。既に「産学連携支援センター」埼玉（1階、4月以降は3階）や民間のインキュベーション施設（5・9階）、経済団体（10階）が活動を始めています。

## 整備が進む （仮称）新産学交流プラザ

1などで御利用いただいてまいりました。しかしながら、土地区画整理事業の現場事務所であった施設を暫

グランドオープンとなる平成19年4月には、「創業・ベンチャー支援センター」や大学のタウンキャンパスが産学交流プラザから移転・開設予定です。その他、関係機関が利用できる貸会議室（セミナー室）や交流スペースがオープンします。

なお、運営は、官民のメンバーが連携・融合してあたります。

これから創業・ベンチャーを目指す方、大学との連携を目指す企業などに向けた、多様な支援機能が集まっていますので、ぜひ御利用ください。

**所在地** さいたま市中央区上落合2-3-2 アルサA館（JR北与野駅前すぐ）

**問合せ** 県新産業育成課（048-8330-3738）



（仮称）新産学交流プラザ

## 埼玉初 高等養護学校開校

現在、埼玉県内の県公立32校の盲・ろう・養護学校では、約四、六〇〇人の障害のある児童生徒が学んでいます。その中で、知的障害養護学校の高等部の入学者は、近年大幅に増加していますが、中学校の特殊学級を卒業した者が約6割を占めている状況です。

各学校では進路指導担当者を中心として、進路先の開拓などに努力していますが、企業等への就労は2割程度と厳しい状況にあり、大きな課題となっております。

こうした中で、職業教育に重点を置き、一般就労一〇〇%を目指した高等養護学校2校が、県民の大きな期待を背負って、いよいよ平成19年4月に開校を迎えます。

埼玉県では、障害者の自立に向けて、社会での障害者に対する理解を進め、障害のあるなしに関わらず共に生きるというノーマライゼーション社会の実現を図ってまいりたいと考えています。

本校設置の趣旨について御理解いただくとともに、今後の取組への御協力をお願い申し上げます。

### 【学校の概要】

**埼玉県立養護学校さいたま校高等学**

**所在地**：さいたま市桜区上大久保5119-1

**設置学科**：  
生産技術科  
（農園芸、フードデザイン）  
家政技術科（福祉服飾デザイン）  
工業技術科（木工、インテリア）  
環境・サービス科

（環境、メンテナンス）

**埼玉県立養護学校羽生ふじ高等学**

**所在地**：羽生市下羽生320-1

**設置学科**：  
農業技術科（農業、園芸）  
生活技術科

（フードデザイン、メンテナンス）

括弧内はコース名、生徒数は両校とも各学科16名の予定です。

### 【一〇〇%就労を目指す取組】

週31時間のほぼ半分の授業で、職業に関する専門的な学習を行います。1年次から3年次まで、年に2週間、2か月程度の企業実習に段階的に取り組み、より実践的な知識・技能・態度を育成します。

・一般就労率一〇〇%を目指すため、産業界、雇用関係機関等と連携した就労支援組織や各養護学校間のネットワークを充実させていきます。

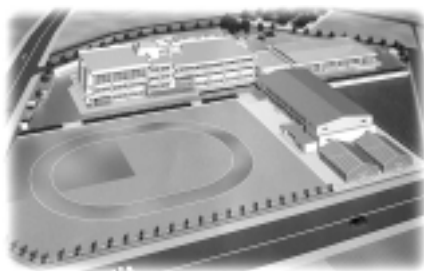
### 問合せ

さいたま校高等学園開設準備室  
（048-8588-8815）  
羽生ふじ高等学園開設準備室  
（048-5664-6767）

### 本会からの「コメント」

本年四月、一つの施設がオープンする。一つは彩の国埼玉の産学交流の司令塔となる（仮称）新産学交流プラザ。現在、新都心合同庁舎前に立地する彩の国8番館は県民の期待に応えるとともに県内外から高い評価を受けてきた。今般これを更に拡充することで県内の

みならず関東エリアにおける一大産学交流拠点をめざし第二段階を踏み出すことは産学交流に注力する本会にとっても意義あることで御同慶の至り。今一つは埼玉初となる高等養護学校の開設。企業も社会の一市民である以上本県が推進するノーマライゼーション社会の実現に注力することが求められており開校を機に会員各位の関心を喚起したい。



羽生ふじ高等学園



さいたま桜高等学園



# 心温まるXマスコンサート

埼玉音協主催 小原孝ピアノコンサート

昨年の十二月十五日(金)、午後六時半より、大宮ソニクシティ小ホールにおいて、「小原孝 ピアノコンサート 逢えてよかったね」が埼玉音協主催で開催され、約三〇〇名が来場した。

小原孝さんは、国立音楽大学大

学院を主席で修了し、クラシックに限らず、ジャンルにこだわらない音楽観が各世代に共感を呼び、全国各地で数多くのコンサート活動を展開しており、また、NHK・FMラジオで毎日放送されている「小原孝弾き語りフォーユー」と



恒例のサイン・握手会には長い列が……

いう番組を持つなど、多方面でも活躍している。コンサートはまず、ピアノソラの「リベルタンゴ」で軽快に始まり、クリスマスコンサートを感じさせる「クリスマス・キヤロルメドレー」ピアノdeクリスマス「星に願

いを」「ラストクリスマス」などが演奏され、「人形の舞曲」「ユーレイズミリアップ」「誰も寝てはならぬ」と続き、プログラムはない「トルコ行進曲」のプレゼント演奏では、お客様の喜びの声があがった。

後半では「生・弾き語りフォーユー」コーナー、「風のメロディ」を演奏後、「スタニヤン・ストリート」、二〇〇六年中田喜直賞優秀賞受賞曲「こぶとり」を弾き語り、「願い」クリスマスの日には「では小原氏指揮のもと客席も一体となり合唱となった。その後「英雄ポロネーズ」「ボレロ」を熟演。アンコールでは「上を向いて歩こう」と、コンサートのタイトルにもなっている「逢えてよかったね」を披露した。今年のコンサートは、小原さんのボーカルやトークも多く、一足早いクリスマスを感じられる、心の温まる公演となった。

演奏会終了後のサイン会・握手

会には、CDや楽譜を手にしたお客様の長い列ができ、一人一人に優しく丁寧に接する姿に、小原さんの人柄を感じることができた。

お気軽に  
ご相談ください

## 全国ネットの人材情報で、 出向・移籍、転職をサポート！

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

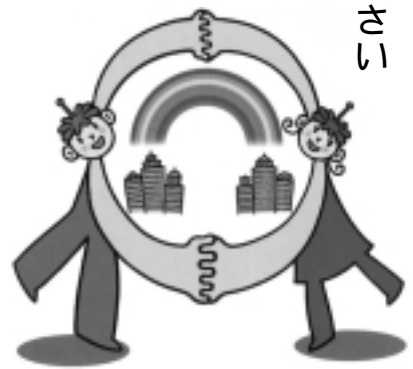
経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

### 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

☎048 642 1121(土・日・祝日休)

出向・移籍の専門機関

財団法人 産業雇用安定センター

埼玉事務所

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

# 低成長時代の就業規則の

## 見直し・改訂のポイント

第八十三回

### 傷病休職制度と復職を

#### めぐる問題（その4）

弁護士 安西 愈



## 六 傷病休職の復職の可否の判断は誰が行うか

### 1. 休職事由の消滅に医師の診断書を求めることができるか

疾病で休職中の者が、治癒したり症状が軽快したことを理由に職場に復帰するにあたって、本人の希望があれば、会社としては未だ完治していないと考えていても、主治医の「就労可能」との診断書が出されれば、それにより復職させなければならないのかといったことがよく問題となる。この点については、復職の形態としては、

①本人の請求によって復職させる

場合、②会社が自主的にその事由消滅を認定して復職を命ずる場合の二つの場合が考えられるが、前者が原則で後者が例外的な取扱いといえる。

ところで、疾病で休職中の労働者が会社に復職するには、①本人の会社に対する復職したい旨の意思表示（復職請求）と、②休業（休職）事由の消滅の証明が必要である。

問題は、②の休職事由の消滅の認定であるが、疾病によって休職ないし休業中の労働者が会社に復職を請求する場合、単に休職者本人の申出によってのみ休職事由が消滅したものとして取り扱うことはできず、医師の診断書を要求す

ることが必要である。すなわち、「休職処分は従業員を職務に従事させることが不能であるかもしくは適当でない事由が生じた時に、その従業員の地位をそのままにし、職務に従事させることを禁ずる処分であるから、病気休職者が復職するための休職事由の消滅としては、原則として従前の職務を通常程度に行える健康状態に復したときをいうものというべきところ。」（昭六〇・五・三一千葉地裁判決、昭和電工事件）、右状態で回復しているかどうかは、まず医学的判断が必要である。そこで、「休職事由の消滅を認定する資料として医師の診断書を必要とする」とはいうまでもないので、疾病休職者の復職申出については、医師の診断書の添付を要すると解すべきであろう。（昭四〇・一一・一六浦和地裁判決、平仙レース事件、判時四三八号五六頁）とされていることは当然のことである。

従前の職務を通常程度行える健康状態に復したかどうかを使用者である債務者が債権者に対して確認することは当然必要なことであり、しかも、債権者の休職前の勤務状況及び満了日まで達している休職期間を考えると、債務者が、債権者の病状について、その就労の可否の判断の一要素に医師の診断を要求することは、労使間における信義ないし公平の観念に照らし合理的かつ相当な措置である。したがって、使用者である債務者は、債権者に対し、医師の診断あるいは医師の意見を聴取することを指示することができるし、債権者としてもこれに応じる義務があるといふべきである。もっとも、債権者が、医師の人選あるいは診断結果に不満がある場合は、これを争い得ることまで否定されるものではないが、上記観点からすれば、医師の診断を受けるように指示することが、直ちにプライバシーの侵害にあたるというのではきかない。（平一五・四・一六大阪地裁判決、大建工業事件、労判八四九号三五頁）とされている。

従つ慣行があり、これに基づき頸肩腕症候群が就労可能な程度に回復し、休職事由が消滅したか否かを確かめるため、使用者の指定医師の診断を受けるよう再三求めたにもかかわらず、労働者が正当な理由なくこれを拒否したため休職事由の消滅が確認されなかったことから、使用者が復職を認めなかったことを不当とすることはできないとして、病気休職期間満了による解雇が有効（平二・九・一九東京地裁判決、全国電気通信労組事件、労判五六八号六頁）と判断されている事例とか、病気休職処分を受けた市立中学校教諭が、休職事由が消滅したため再三にわたって復職を申し出たにもかかわらず、県および市の教育委員会職員により復職手続がとられなかったことは違法であるとして提起した国家賠償請求訴訟において、処分事由が消滅したと認められるのに任命権者が当該職員を速やかに復職させなかった場合には違法であるが、処分事由消滅の有無を認定するためにそれを証明する診断書（当該教職員が選択した医師二名（少なくともそのうち一名は公的医療機関の医師）が作成したもの）の提

出を当該教職員に求めることは運用上許されるものであり、同教諭が診断書を提出して所定の手続きをとらなかつた本件では、同教育委員会側で復職手続を進めなかつたことに違法な点はない(平一・二・二四松山地裁、松山市立中学校事件、判例地方自治二〇三号二頁)と判断されているところである。

## 2. 主治医の診断書に会社は拘束されるか

休職事由の消滅について、会社が医師の診断書を求めることに合理的な理由があることは前述の通りであるが、その場合に問題となるのが、休職事由の消滅を証明する主治医の診断書とその診断医の意見の取扱いをめぐる問題である。この点について、安全衛生法は健康診断については医師選択の自由を労働者に保障しているが、この規定は労働者が自分の選択した医師や歯科医師の健診をつけることができるという自己保健義務の保障であつて、復職請求についてまでその適用が及ぶものではない。しかし、特約のないかぎり労働者

の医師選択の自由というものは尊重しなければならないから、復職を求めるにあつて添付すべき診断書の「医師」については、「特に限定がなければ医師でありさえすればどの医師でもよく、会社の指定する医師に限定されない」(前掲昭四〇・一一・一六浦和地裁判決、同旨昭四四・四・一五札幌地裁判決、住友石炭鉱業事件、判時五六二号七八頁等)ものである。

しかし、提出された主治医の診断意見に会社は拘束されるものではなく(主治医の診断書は、多くの場合患者および家族との治療上の信頼関係が高いため、患者本人や家族の希望に沿うものとなること)が一般には知られている。(従業員の健康管理にかかわる事項であるから使用者である会社が、産業医の意見を聴いて判断しなければならぬ。すなわち、労働者が使用者に対して負う労務の提供義務というのは、ただ職場に出勤しさえすればよいというものではなく、債務の本旨に基づいた完全な労務の提供でなければならず、その状態が精神または身体の障害によつて完全な業務を遂行することのできない不完全、不十分なもの

であり、瑕疵や欠陥のある場合や他の労働者の労働能率に支障を及ぼし生産や業務に支障が生ずる場合など債務の本旨に従つた労務提供と認められない場合には、使用者はその提供を受領する義務はなく、それを拒否しても受領遅滞等の責任は負わない。したがつて、疾病にかかつて休業中の労働者が復職を請求するにあつても、その健康状態が債務の本旨に従つた労務の提供をなしうる状態、すなわち原則として通常勤務可能な状態に回復したものでなければならぬし、逆に客観的にみて通常勤務可能状態に回復すれば「休職の事由が消滅したもの」として休職の効果が消滅し、復職させなければならぬ。

そこで、通常勤務可能とはいかなる場合をいふかが問題となるが、裁判例によれば「もし、診断の結果が当該企業内における高度の労務に堪え得ることを証明するとき、または復職後に予定される具体的勤務内容がその診断の資料に供せられた上、当該勤務に支障のないことが証明された場合には、協会は当然に即時復職を命ずる義務を負担し、復職拒否の余地なきもの

といふべきも、診断の結果が『軽作業に支障なし』とか『平常作業に差支えなし』とかいふ程度の抽象的判断に止まる場合には、労働契約、就業規則、労働協約等に特別の定めのない限り、右診断の結果は絶対的な拘束力をもつものではなく、復職の可否を決する一資料たり得るに止まるものと解すべきものである」(昭二五・一〇・二六東京地裁決定、日本放送協会事件、労民集一卷四号六一六頁)とし、医師による一定の勤務条件が付せられていた場合には「一定の条件の下に一定程度の勤務堪えるもの」を当該企業において収容しうる余地があるか否かの見地から決定されるべきものと考ええる」(前掲決定)とされているところである。

したがつて、「債権者が債務者に対して提出したF医師作成の証明書は、就労が可能である旨の記載はあるが、F医師は債権者の診察を継続して行つてきていたわけではなく、また、F医師が債権者の職務をどのように理解していたか不明であるし、書面の題名が『診断書』ではなく、『証明書』となつている事情についても明らかでは

ない。債権者が休職期間満了までの長期間にわたつて休職を続けていたことからすると、債務者が、これのみをもつて債権者の復職の可否を判断することができず、F医師に証明書作成に至る事情等を聴取したいと考えたことは首肯できるところである。そして、それ以前にも、債務者は、債権者による医師の選択を考慮して、管理職ユ二オンが紹介した医師や債権者の診断を受けた医師でもよいとした上で、診断書提出期限も債権者の申し出に従つて三回も変更し、さらにその間、自宅待機を命じるなどしている事情からすると、債務者は、使用者として、債権者の復職にあつて相当な措置を講じていたといふべきで、債務者が債権者に対し、債権者の退職を前提とした解決を当初から図つていたとは認めることができないし、仮に債権者の復職が可能であると判断される場合にも、復職後の職務に相応の配慮をするためには、それなりの判断資料が必要であると解されるから、こつした点においても、債権者は、債務者に対し、債務者において就労することが可能であると判断できるだけの資料を

提供すべきであった。しかし、債権者は、そのような資料を全く提出せず、結局、債務者は、債権者が治癒したと判断することができなかつたのであるから、債務者が就業規則七条五号の規定を適用して行った本件解雇は、社会通念上相当な合理的理由があるといわざるを得ない。」(前掲大建興業事件判決)とされているところである。一方、原告(労働者)の診断、治療にあつた同病院脳神経内科医師の作成にかかる「症状軽快し従来の仕事に復帰可能となつたことを証明する。営業自動車タクシ一運転可能である。」旨の診断書を添えて復職を願ひ出たが、被告(会社)はこれを拒否し、原告の就労の提出を受け容れず、賃金も支払わなかつた事案について、私傷病休職中の従業員の復職に関しては、原告主張の内容のとおりの規定が被告の就業規則中にあることは当事者間に争いがなく、同規定によれば、右復職は、原則として、被告の指示する医師または病院の治癒を証明する診断書が提出され、被告が就業可能と判断したときに認められるとされている。

従業員の復職は治癒を証明する診断書の提出に加え、被告の就業可能との判断がその一要件となつており、従業員から治癒を証明する診断書が提出されたとしても、被告が就業可能と認めないかぎり、右復職要件は充たされなないこととなる。しかしながら、同就業規則によれば、私傷病休職の場合、休職期間中は無給で、勤続年数にも算入されず、また特に、休職期間(原則として最長一年)満了後もなお休職事由が消滅しないときは従業員は当然退職したことになるとの効果が付与されていることが認められ、被告による休職事由の消滅の有無に関する判断(就業可能か否かの判断)が従業員の身分に決定的な影響を及ぼしうる結果となつていふことに鑑みると、被告は、従業員が復職の際提出してきた専門医による診断書の内容を原則として充分尊重すべきであり、仮に治癒(復職可能)を証明する適正な診断書が提出されたにも拘わらず被告において従業員の復職を拒否する場合には、提出された診断書の内容とは異なる判断に至つた合理的理由を従業員に明示すべき義務があり、右合理的な理由

の明示を怠つたまま従業員の復職を一方向的に拒否した場合には、従業員は復職の申し出をなした時点で当然復職したものと解するのが相当である。」(昭六一・一〇・一七仙台地裁判決、マルヤタクシー事件、労判四八六号九一頁)とされている。

そこで、復職にあつては当該従事業務との関連において一般的な勤務がなし得る程度に回復していることが必要であり、軽作業といふような条件が付けられている場合には、それに該当する職場とその職場への配属の余地がなければ復職を拒否しても正当な理由があることとなる。そして、この判断は企業内の健康管理責任に関することであるから、このような復職就労の健康上の可能性の判断は従業員の直接的健康管理の問題となるから、産業医の職務である医学的専門知識を必要とする、「作業管理に関すること」その他「健康管理に関すること」(安衛規則第一四条第一項)であるから、産業医の判断が優先することになる。

## 偽装請負と労働者派遣法

弁護士 安西 愈

最近の新聞報道によると、某大手メーカーでは千名以上にのぼる請負労働者について労働局より当該請負が偽装請負にあたる指摘され、その是正のためにメーカーが請負労働者を直接雇用に踏み出す方針を打ち出したというケースがある。構内請負や業務委託は、注文先(委託先)の指揮命令は一切受けず、雇用主である自社のみの指揮命令を受け、自社の業務として、自社の労務指揮下に、自社のために、請負先で請負先から受注した製品の加工等や業務の処理のために就労するものである。一方、労働者派遣は、自己の雇用する労働者を派遣先との労働者派遣契約に基づき、労働者を派遣し(他人(派遣先)の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること)である。そこで雇用主(派遣元)と

雇用形態である。請負・業務委託は注文先企業の指揮命令を全く受けない点において労働者派遣とは明白に区分される。いわゆる偽装請負や仮装委託となるのは、形式的には請負契約や業務委託契約がなされていても、請負人の雇用主が労働者を指揮監督せずに、注文先や委託先が実質的に指揮命令して業務を遂行しており、「人材」のみ派遣しているといつた「雇用と使用が実質的に分離」しているケースである。そこで、事実上の「労働者派遣」に該当し、派遣事業の許可や届出の受理を受けていない業者が行うときは、派遣法に違反するとともに労働者供給事業の違反ともなる。

## インポート労働法

この場合、偽装請負だから事実上の派

遣であり労働者派遣法が適用され、メーカー側に派遣労働者への雇用契約申込義務が当然に生ずるのかというところはいえない。

すなわち、同法第四〇条の四は、あくまでも、①派遣契約を前提とし、②当該派遣の抵触日の一ヵ月前から前日までにそれ以後の期間の派遣役務の提供を受けると派遣可能期間に抵触するので派遣を停止する旨の「抵触日」の通知を派遣元から受けた場合で、③抵触日以降も継続して当該通知を受けた派遣労働者を使用するときであつて、④抵触日の前日までに、当該派遣労働者から派遣先に直接雇用されることを希望する旨の申出がされている場合である。

偽装請負といえども請負契約であり、派遣契約ではないからこのような抵触日の通知などはしておらず、従つて、法四〇条の四に基づく義務の発生には要件を欠くこととなる。

しかし、このような場合には、「厚生労働大臣(都道府県労働局長に権限を委任)は、派遣先が第四十条の二第一項の規定に違反して労働者派遣の役務の提供を受けており、かつ、当該労働者派遣の役務の提供に係る派遣労働者が当該派遣先に雇用されることを希望している場合において、当該派遣先に対し、第四十八条第一項の規定により当該派遣労働者を雇い入れるように指導又は助言をしたにもかかわらず、当該派遣先がこれに従わなかつたときは、当該派遣先に対し、当該派遣労働者を雇い入れるように勧告することができる(同法四十九条の二第二項)と定め、派遣先に当該希望する派遣労働者を派遣先に雇い入れるように指導、助言、勧告ができることとされている。そこで、冒頭の新聞報道の例も派遣労働者が労働局長にこのような行政指導を求めたものである。

この場合、派遣元としては、雇用中の派遣労働者の途中退職(実質的引抜き)等の問題があり簡単ではない。

# 公益通報者保護法とは

近年、事業者内部からの通報を契機として、国民生活の安心や安全を損なうような企業不祥事が相次いで明らかになりました。このため、そうした法令違反行為を労働者が通報した場合、解雇等の不利益な取扱いから保護し、事業者の法令遵守経営を強化するために、「公益通報者保護法」(以下「法」という。)が平成十六年六月に成立し、平成十八年四月一日から施行されました。

法の制定により、どのような通報をどこへ行えば解雇等の不利益な取扱いから保護されるのかが明確になりました。

## 法が定める保護の内容

- 労働者が、公益のために通報をした場合に、それを理由とする解雇は無効であり、その他の不利益な取扱い(降格、減給等)も禁止されています。
- また、派遣労働者が派遣先で生じている法令違反行為を通報しても、それを理由とする労働者派遣契約の解除は無効であり、派遣労働者の交代を求めること等も禁止されています。

## 法のポイント

### POINT1 通報者の要件

正社員、パート、アルバイトなどの労働者、公務員も含まれます。POINT2 通報内容に必要とされる要件

事業者内において、刑法、食品衛生法、大気汚染防止法など、通報の対象となる400本あまりの法律に規定される犯罪行為やその他の法令違反行為(最終的に罰則が規定されているもの)が生じ、又はまさに生じようとしている場合。

POINT3 通報先に応じた保護要件

通報先に応じて、それぞれ保護要件が定められています。

事業者内部(事業者が設置した通報窓口又は指定した通報窓口)

①金品を要求したり、他人をおとしめるなど不正の目的でないこと  
行政機関(通報内容について処分等の権限を有する行政機関)

①に加えて②通報内容が真実であると信じる相当の理由があること  
その他の事業者外部(報道機関や消費者団体など被害の発生や拡大を防止するために必要と認められる者)

①及び②に加えて、次に掲げる要件のいずれかを満たすこと

●事業者内部や行政機関に通報すると不利益な取扱いを受けると信じる相当の理由がある場合

●事業者内部への通報では、証拠が隠滅等されると信じる相当の理由がある場合

●事業者から、事業者内部又は行政機関に通報しないことを正当な理由がなく要求された場合

●書面により事業者内部へ通報しても二十日以内に調査を行う旨の通知がない場合又は正当な理由なく調査を行わない場合

●人の生命・身体に危害が発生する急迫した危険がある場合

POINT4 留意事項  
他人の正当な利益(名誉、信用、プライバシーなど)を侵害しないように配慮することが必要です。

POINT5 公益通報の要件を満たさない通報  
労働基準法第十八条の二など、従来の法体系の中で通報者の保護が判断されます。

(参考)労働基準法第十八条の二  
解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

## 事業者の方へ

内閣府では、法の趣旨を踏まえ、事業者内部に寄せられた通報に対してどのような対応をとつたらよいのかを示す指針である「公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドライン」を平成十七年七月に作成し、公表しました。

このガイドラインを参考に、事業者の皆様が自主的に通報処理の仕組みを整備し、コンプライアンス経営を促進することが期待されています。

事業者に求められる事項  
解雇等の不利益な取扱いの禁止

公益通報したことを理由として、解雇等の不利益な取扱いをすることは法で禁止されています。

### 通報・相談窓口の設置

事業者内部での通報処理の仕組みを整備するに当たっては、まず通報を受け付ける窓口を設置し、従業員に広く周知する必要がある。

ある行為が通報窓口で受け付ける通報に該当するかどうか、どのような手続きで通報が処理されるかなどの質問を受け付ける相談窓口を設置することも必要です。

なお、これらの通報窓口と相談窓口は、併せて設置・運営することも可能です。

### 個人情報の保護

通報処理を行うに当たっては通

報者や通報の対象となった者(被通報者)などの個人情報を取り扱うこととなります。情報を共有する範囲を限定するなど、通報処理に従事する者に、個人情報の保護を徹底させることが必要です。

### 通報者への処理状況の通知

通報の処理状況を通報者に伝えることは、通報者の通報窓口への信頼を確保するためにも必要と考えられます。そのため、ガイドラインでは、通報の処理状況に応じて、例えば、調査を行うかどうかに加え、調査の進捗状況、調査結果、是正結果などを通知するよう努めることとしています。

## 1 公益通報者保護制度ウェブサイト

<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/koueki/index.html>

## 2 公益通報者保護制度相談ダイヤル

内閣府では、法制度の円滑な運用を図るため、「公益通報者保護制度相談ダイヤル」を設置し、従業員、事業者等からの各種相談を受け付けています。

TEL 03 3581 4989(平日/10:00~17:00)

### 【受け付ける相談】

- 公益通報者保護法に関する相談(解釈など)
- 各種ガイドラインに関する相談
- 通報先(処分等の権限を有する行政機関)に関する相談 など

# 日本経団連

## 提言・提案など

年末賞与・一時金、昨年末比

2・08%増

136社平均89万5419円

日本経団連が11月22日に発表した、2006年年末賞与・一時金大手企業受給状況(加重平均)の第2回集計によると、調査対象(従業員500人以上、22業種・288社)の75・3%に当たる217社で受給しており、このうち、平均額がわかつている136社の受給額平均は89万5419円(前年年末受給額比プラス1万8267円)、アップ率は前年年末比2・08%であることがわかった。

製造業・非製造業別にみると、製造業17社の受給額平均は89万1024円で、同一企業の前年年末受給額(86万3944円)と比べると、額で2万7080円増、アップ率は3・13%。一方、非製造業19社の受給額平均は90万5761円で、同一企業の前年年末受給額(90万5884円)と比べると、額で123円減、アップ率はマイナス0・01%となっている。

受給額の分布をみると、90万円以上は24社、19・0%が最も多く、次いで、65万円(70万円未満)70万円(75万円未満)(それぞれ18社、14・3%)、80万円(85万円未満)(16社、12・7%)の順となっている。

アップ率の分布では、最も多いのは0・0~2・0%未満(29社、23・8%)で、以下、「10・0%以上」(25社、20・5%)、「4・0~6・0%未満」(12社、9・8%)が続いている。

提言「規制改革・民間開放の推進による経済社会の活性化を目指して」を公表

「会議」の後継機関連とあり方を提起

改めて意義を強調

日本経団連(御手洗富士夫会長)は11月21日、提言「規制改革・民間開放の推進による経済社会の活性化を目指して」を公表した。

よる経済社会の活性化を目指して」を公表した。

同提言は、行政改革推進委員会(出井伸之委員長、大久保尚武共同委員長)が中心となって取りまとめたもので、安倍政権の発足や、政府の「規制改革・民間開放推進会議」(以下、会議)が今年度末で設置期限切れになることを受けて、規制改革・民間開放の意義を改めて強調してその推進を求めるとともに、推進母体としての「会議」の後継機関連の設置と、そのあり方について提起した。

具体的には、第1に、メンバー構成について、規制改革や民間開放を通じた改革に対する意識が高く、事業者や国民のニーズを踏まえた改革を実現できる民間人を主体とすることを求めている。第2に、「会議」と同様、政令に基づく第三者機関として設置された、現在の「会議」の機能・権限が補強された方たちとすることを要望している。第3には、経済財政諮問会議をはじめとする関連機関との密接な連携をとることが必要としている。そして第4に、規制改革・民間開放によって達成すべき目標として、そこに至るための取り組みを明確化して、PDCサイクルを着実にまわすことが求められるとしている。

日本経団連では今後、同提言を関係先に建議するとともに、実現に向けた働きかけを強めることとしている。

貿易諸制度の抜本的改革求める  
提言  
グローバル・サプライチェーン踏まえた具体的改革の方向提示

日本経団連は11月21日、提言「貿易諸制度の抜本的な改革を求める グローバル・サプライチェーンを踏まえた具体的改革の方向」を公表した。

日本経団連では、わが国産業の国際競争力強化の観点から、2004年6月、関係8団体とともに「輸出入・港湾諸手続きの効率化に関する提言」を取りまとめ、特にITを活用した物流効率化とセキュリティ確保の両立を訴えた。その結果、FAL条

約\*1)批准により、船の出入港手続きに必要な項目が600から200に削減されたほか、コンプライアンスの優良な輸出者は自社施設から通関できる特定輸出申告制度の導入など貿易諸制度の改善が図られた。しかしながら、この取り組みは、省庁縦割りの弊害で、各省庁が所管範囲の中でそれぞれ進めているため、貿易諸制度が経済連携協定(EPA)、自由貿易協定(FTA)などの国家を挙げて展開されている通商戦略や国際的な動向を反映したものとはなっており、その結果、企業がグローバルなビジネスを展開する上で大きな支障が生じている。そこで、今回の提言では、特に「貿易に関する組織・制度のあり方」に焦点を当て、円滑な貿易の実現に向けた抜本的な改革の必要性について改めて意見を取りまとめた。

提言では冒頭で、わが国の貿易制度・インフラがこうしたグローバルなサプライチェーンを展開する企業の実態に即しておらず、アジア諸国と比べても既にその優位性を失っているという点や、世界税関機構(WCO)で合意形成を受けて各国が迅速にその対応策を構築しているにもかかわらず、わが国政府に積極的な対応がみられない点などを指摘している。これららの問題では、わが国全体としての国際競争力にかかわる問題であることから、提言では4項目の要望を取りまとめている。効率化とセキュリティ両立を目的とした制度・システム設計など。

第1の項目は、「効率化とセキュリティの両立を目的とした制度・システム設計」である。具体的には、世界税関機構における合意を踏まえたコンプライアンス・プロシージャの構築、保税搬入原則の見直しなど企業視点に立った輸出入通関制度の抜本的な見直しを求めている。

第2の項目は、「原産地証明に関わる制度・手続きのさらなる弾力化」である。国家戦略としてのEPA、FTAが各国との間で締結されていながら、それを活用しようとする企業は実務面で負担が強いという状況が、結果的に協定の最大のメリットである特恵関税の適用を受けにくいという問題が生じている。そこで、原産地証明書発給業務の簡素化、迅速化と原産地規則の透明性、利便性の向上を求めている。

第3の項目は、「港湾行政における広域連携のあり方と手続きの改善」である。地方自治体ごとに分かれている港湾行政にお

ける国家戦略との整合性確保や広域連携の強化を要望している。具体的には、米國などで実現されている広域的な管理の手法であるポートオーソリティ(\*2)の実現を求めている。

第4の項目では、第1項から第3項で挙げた諸問題を解決するために、財務省、経済産業省、国土交通省など各省庁間の連携を強化し、横断的に政策調整・意思決定を行うよう訴えている。そのため、内閣に調整本部を設置し、通商戦略の司令塔として担当大臣を任命し、メンバーには民間有識者も加えることを提案している。

日本経団連では、今回の提言が安倍内閣が掲げている「アジア・ゲートウェイ構想」においても反映されるよう要望していく考えである。

\*1 FAL条約  
(Convention on Facilitation of International Maritime Traffic)  
国連の機関である国際海事機構(IMO=International Maritime Organization)の下、50余りある協定の1つ。国と、当局とに異なる情報を異なるフォーマットで要求される海上輸送が複雑化する傾向にあることから、手続きの簡素化の統一的な推進を目的として、1965年採択。2005年9月日本も批准。6日後の11月1日発効した(米國、シンガポール、1967年、中国、1995年、香港、1997年、韓国、2000年)。

\*2 ポートオーソリティ(Port Authority)  
欧米における港灣の管理組織の形態であり、公共企業体方式によって運営されるものをいう。ロッテルダムおよびニューヨークのポートオーソリティがその代表的なものであり、独立採算を基本とし、単に港灣ばかりでなく、空港、パスタミナルなども包含して管理運営している。

「社会保障協定の二層の締結促進を求める」要望取りまとめ  
保険料の二重負担等解消へ

日本経団連はこのほど、日本在外企業協会、日本貿易会と連名で、「社会保障協定の二層の締結促進を求める」要望を取りまとめた。

事業活動のグローバル化等に伴い、外国に長期滞在(永住者以外で3カ月以上滞在)する日本人は今や70万人、2005年10月1日現在に達している。このうち、わが国企業から海外に派遣されている民間企業関係者(本人約21万7000人)の中には、日本と駐在国の双方の年金制度等に加入し、保険料を二重に負担している場合がまだにある。

また、駐在期間が短い当該国での年金受給資格を得ることができず、保険料が事実上掛け捨てになってしまっている場合がある。

日本経団連では、こうした保険料の二重負担等を解消すべく、02年9月に、今回と同様、3団体連名で要望を取りまとめ、米國をはじめ主要な国々との社会保障協定の早期締結を働きかけてきた。このような経緯から強い要望を受け、政府も精力的に交渉を進めた結果、当時既に協定が発効していたドイツ、英国に加えて、昨年は韓国および米國との協定が発効するとともに、フランスとベルギーとの協定が締結され、今年中の発効が予定されている。また、今年に入ってカナダと協定が締結され、来年度中には発効の見込みとなっている。さらに、今年7月には、オーストラリアとの間で実質合意に至っている。

この結果、4年間に協定の早期締結を要望した諸国のうち、ヨーロッパの一部の国を除き、ほぼ目標が立ったことから、社会保障協定の二層の締結促進を目的として、今年春にASEAN、EU、中南米の24カ国を対象に、現地日本人商工会議所等の協力を得て実態調査を改めて実施した。その結果、いまだ13カ国で保険料の二重負担が生じており、現地からは協定の早期締結を求めたいという声から、改めて要望を取りまとめた。

要望は2点であり、第1は、二重負担が発生している国々、金額が大きい順にイタリア、チェコ、ブラジル、スペイン、ハンガリー等との社会保障協定の早期締結を求めている。

第2は、社会保障協定を速やかに発効させる観点から、包括特例法の整備を要望している。現在は協定署名後、国会において協定の承認審議と並行して、協定と厚生年金保険法等関係国内法との調整を行うための個別の特例法案に関する審議が必要である。このため、各国共通に適用可能な包括的な特例法を整備することによって、個別

の審議を今後不要とし、協定の発効を早めることで、二重負担を少しでも減らすことを狙っている。

### 企業倫理徹底で「お願い」御手洗会長、会員企業に訴える

日本経団連は、毎年10月を「企業倫理月間」と定め、セミナーや研修会の開催などを通じて、会員企業に企業倫理の確立を呼びかけている。御手洗会長は、理事会において、今年の企業倫理月間を前に、会員企業に対し、改めて企業倫理確立の重要性を訴えた。

2006年9月19日

(社)日本経済団体連合会会長 御手洗富士夫  
日本経団連は、企業行動憲章や同実行の手引きを通じて、企業倫理の確立を求めてまいりました。しかし、製品やサービスの品質・漏洩、市場ルールへの違反、契約をめぐる消費者、顧客の信頼を損なう問題など、企業に対する社会の信頼が失墜する不祥事が絶えないことは、誠に遺憾であります。

経済のグローバル化、従業員意識の変化、消費者・顧客の意識の高まりなどにより、経営環境は日々変化しております。企業倫理の徹底は、経営者の責務であります。会員代表者各位におかれては、役員と社員全員の意識改革に尽力いただきたいと存じます。経営トップが自らの言葉で企業倫理の重要性を繰り返し訴え、社内体制を強化し、社内の隅々まで徹底することが、不祥事を許さない企業風土を確立することにつながることを存じます。また、自社のみならず、グループ各社や関連会社における企業倫理の徹底についても、取り組んでいただきたいと存じます。

記

以上

- 1 コンプライアンス体制の整備と見直し
- 2 各社独自の行動指針の整備・充実
- 3 企業倫理担当役員や担当部署の設置等、全社的な取り組み体制の整備
- 4 企業倫理ヘルプライン（相談窓口）の整備

コンプライアンスの浸透と徹底  
4 経営トップの基本姿勢の社内外への表明と具体的な取り組みの情報開示  
5 役員を含む階層別・職種別の教育・研修の実施、充実  
6 企業倫理の浸透・徹底状況のチェックと評価  
7 不祥事が起きた場合の対応  
8 適時的な情報開示、原因の究明、再発防止策の実施、ならびにトップ自らを含めた関係者の厳正な処分  
以上

### 「新内閣への要望」を建議 イノベーションによる新しい日本型成長モデルの実現など

新内閣発足に当たり、日本経団連（御手洗富士夫会長）は、「新内閣への要望」と題する建議を行った。「要望」の内容は次のとおり、  
新内閣への要望  
日本経済は、先行き明るさを見通すことができる局面を迎えている。しかし、行く手には、グローバルな競争の激化や人口減少下での少子高齢化の進展など難問も多く、楽観は許されません。新内閣におかれましては、日本経済の持つ潜在力を最大限引き出し、国際競争力を強化するため、長期にわたる改革を、責任をもって進めていただきたい。同時に、日米の同盟関係を基軸としつつ、アジア太平洋諸国との関係強化に正面から取り組んでいただきたい。

記

1. イノベーションによる新しい日本型成長モデルの実現
2. 日米関係を基軸とし、アジア太平洋地域を重視した外交・通商戦略の展開
3. 歳出入一体改革の着実な実施、持続可能な社会保障制度の確立、雇用・少子化対策の強化
4. 地域活性化に向けた道州制の導入
5. 教育再生、憲法改正に向けた取り組み  
以上

- ・ ショナルプロジェクトの活用、知的財産政策の強化、国際標準化の推進
- ・ 減価償却制度の見直し、産業・物流インフラ及び関連制度の戦略的整備
- ・ 独占禁止法の抜本的な見直し
- ・ アジアのダイナミズムの取り込み、規制改革と後継推進体制の強化、コンテンツ市場の育成、住宅投資の促進、「国際観光立国」などによる需要の拡大
- ・ 原子力を含むエネルギー安全保障の確立
- ・ 環境税、国内排出量取引制度など規制的手段によらない環境政策の推進
- ・ サイバーセキュリティの導入
- 2. 日米関係を基軸とし、アジア太平洋地域を重視した外交・通商戦略の展開
- ・ 中国、韓国など近隣諸国との信頼関係の強化
- ・ ASEAN+日中韓をベースに、インド、豪州、ニュージーランド等を視野に入れたEPAの早期成立、特命大臣の任用など、国内推進体制の強化、国内農政改革の推進
- ・ WTOドーハラウンドの早期再開・妥結
- ・ 経済協力推進体制の充実と効率的な運営
- 3. 歳出入一体改革の着実な実施、持続可能な社会保障制度の確立、雇用・少子化対策の強化
- ・ 2011年度までに国・地方を合わせた基礎的財政収支を着実に黒字化することを目指すとした歳出改革の計画的な推進
- ・ 社会保障番号の導入など制度横断的・一体的に見直しを行い、社会保障給付の伸びを、「高齢化を考慮した成長率」以下に抑制
- ・ 社会保障財源の安定確保、国際競争力の強化などを目的とした税制抜本改革の検討
- ・ 就労促進、再チャレンジ支援などを目的とした多様な雇用・就労を可能とする規制改革、就労能力の向上、社会人の学び直しの機会拡大
- ・ 実効ある総合的な少子化対策の確立
- 4. 地域活性化に向けた道州制の導入
- ・ 国から地方への権限移譲、国の支分部局の統廃合、地方行革、市町村合併など地方分権改革の推進
- ・ 地方の発意と責任、国との連携による広域的な社会資本整備、各種クラスター形成、観光振興などの推進
- 5. 分散型経済圏を可能とする道州制の具体案の策定
- 6. 教育再生、憲法改正に向けた取り組み
- 7. 教育基本法改正案の早期成立

### 平成19年度税制改正で提言／「経済成長維持・国際競争力強化」「経済成長と財政健全化の両立」へ 税制系抜本改革に向けた第1歩として位置づけを／税収増の流れをより確かに

日本経団連（御手洗富士夫会長）は、「平成19年度税制改正に関する提言」を取りまとめ公表した。

1. 法人税制  
1. 法人税制  
わが国の景気はようやく回復軌道に乗り、企業業績の回復を背景として税収も当初予算を大幅に上回る増収となっており。経済活性化による税収増大の流れをより確かなるものとするために、平成19年度税制改正は、経済成長の維持・国際競争力強化の観点、経済成長と財政健全化の両立の観点から踏まえつつ、税制系の抜本改革に向けた第1歩として位置づけられるべきである。同提言の概要は次のとおり。
2. 法人税制  
1. 法人税制  
欧州やアジア諸国に比して10%程度高い法人税実効税率を企業活動活性化の観点から引き下げていくべき
2. 減価償却制度について、先進国では取得原価の100%償却を認めており、わが国で95%までとされている償却可能限度額を撤廃すべき。併せて、法定耐用年数の短縮を図るべき
3. 巨額の更正が相次いでいる移転価格税制について、国際的な二重課税を排除するよう、事前確認制度や相互協議の迅速化、定義の明確化や改正などが必要
4. 会社法改正で解禁される三角合併について、租税回避行為防止措置を講じつつ、組織再編税制の一環として手当てを行う
5. 地方税としての法人所得課税や償却資産に対する固定資産税等の見直し
6. 非営利法人活動を今後のわが国社会に

1. 所得課税  
1. 所得課税  
1 上場株式等の譲渡益・配当課税の軽減税率の適用延長
  - 2 少子化対策として、扶養控除と児童手当を一本化し、子育て税額控除を創設
  - 3 65歳までの継続雇用を促進するための税制の創設
  - 4 企業年金に対する特別法人税の撤廃や確定拠出年金に関する税制の拡充
  - 5 ベンチャー企業に対する投資優遇税制（エンジェル税制）の延長・拡充
  - 6 金融所得課税の一元化の推進、社会保障番号の活用による納税インフラ構築
  - 7 経済取引のペーパーレス化に即した印紙税の抜本的見直し
  1. 土地・住宅税制  
1 土地・住宅税制  
1 現行の住宅ローン減税に代わる恒久的な住宅投資減税の導入検討
  - 2 所得税から個人住民税への税源移譲に伴う住宅ローン減税効果喪失への対応
  - 3 バリアフリー、省エネ、防犯などのリフォーム促進税制の導入等
  4. 環境税  
ガソリン価格が高騰を続ける中でも著しい消費減退は無く、環境税に効果が無いことは明らかであり、温暖化防止には寄与しない
  5. 道路特定財源  
道路特定財源は受益者負担の原則に基づいた制度であり、現行の暫定税率を維持したままで使途を変更することに納税者の理解を得ることは困難。暫定税率の引き下げや自動車・燃料関連課税の簡素化を進めるべき
- また、提言では最後に、経済成長を維持しつつ安定的な税収を確保していくためには、税制の抜本改革において消費税の拡充を中心に据えるべきであり、基礎年金の国庫負担割合の引き上げへの対応や経済活性化を確保するものとする税体系の再構築の必要性から、早期の税率引き上げが必要であることを示している。
- 日本経団連では、年末に向けた来年度税制改正で産業界の意見が反映されるよう、引き続き積極的な働きかけを行っていく予定である。

# 宮寺治貞氏(飯能生コン工業社長)が初V

## 第17回原会長杯争奪 会員親睦ゴルフ大会

第十七回原会長杯争奪会員親睦ゴルフ大会が、十一月十五日(水)、武蔵カントリー倶楽部豊岡コースにおいて開催された。

当日の朝は多少風が強かったものの、秋晴れに恵まれ、午後は風も弱まり、すがすがしい気候となった。

朝のミーティングは、藤池誠治競技委員(デサン・代表取締役)の司会進行で始まり、細沼哲夫副競技委員長(日本伸管・代表取締役)の開会挨拶、そして、九月にリニューアルしたばかりのクラブ



スタート前、リニューアルしたばかりのクラブハウス前にて

### 第17回会員親睦ゴルフ大会主要結果

平成18年11月15日(水) 武蔵カントリー倶楽部 豊岡コース

#### 1. 上位入賞者 (ダブルペリア) 敬称略 順位

	氏名	会社名	役職名	アウト	イン	グロス	HC	ネット	各賞
優勝	宮寺治貞	飯能生コン工業	社長	44	42	86	12.0	74.0	
準優勝	高口邦輔	日本リハビリ	社長	46	51	97	22.8	74.2	
3位	藤倉孝治	幸手都市ガス	社長	40	43	83	8.4	74.6	ベストグロ
4位	藤池誠治	デサン	社長	43	47	90	13.2	76.8	
5位	田中忍	東京ガス	支店長	46	42	88	10.8	77.2	

#### 2. シニアの部

優勝	藤倉孝治	幸手都市ガス	社長					同上	
準優勝	藤池誠治	デサン	社長					同上	

#### 3. グランドシニアの部

優勝	高口邦輔	日本リハビリ	社長					同上	
----	------	--------	----	--	--	--	--	----	--

ハウスをバックに記念撮影後、プレーはスタートした。

原会長杯(ダブルペリア方式)は、アウト四十四、イン四十二、グロス八十六、ネット七十四で、

宮寺治貞氏(飯能生コン工業・社長)が初優勝した。準優勝はアウト四十六、イン五十一、ネット七十四・二で高口邦輔氏(日本リハビリ・社長)がグランドシニアの

部優勝とともに受賞した。シニアの部では藤倉孝治氏(幸手都市ガス・社長)が、アウト四十、イン四十三、グロス八十三で優勝、全体でのベストグロ賞も獲得した。シニア準優勝はグロス九十で藤池誠治社長が受賞した。(主な成績は別表の通り)

表彰式・パーティーは、細沼副競技委員長が開会挨拶し、各賞を獲得された方々にカップやトロフィー、記念品などが手渡された。優勝した宮寺社長は、「こんな素晴らしいコースで、しかも、ピカピカのクラブハウスに生まれ変わ



細沼副競技委員長より優勝の宮寺氏へ会長杯授与

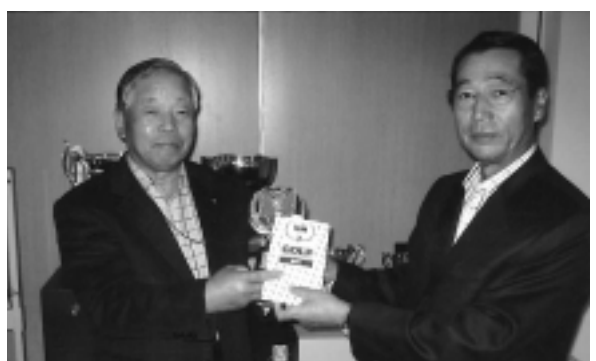
った豊岡コースで優勝できて嬉しい。皆さんのお陰で楽しくプレーできた。」とスピーチ、シニア優勝とベストグロ賞、そしてドラゴンやニアピンなどを獲得した藤倉氏は「絶対のコンディションに恵まれ、皆さんの賞を受賞し、良い一日となりました。」と挨拶、その後、参加者からは珍プレーなども紹介され、和やかに懇親がはかれた。

また、このゴルフ大会活性化のための方法や時期、コースなどが提案され貴重な意見も頂戴した。

なお、今回は、六月六日(水)の開催を予定しております。



懇親の様子



シニアの部優勝の藤倉氏



# うつ病などで休職している従業員の 職場復帰をお考えの事業主の方へ

休職者が円滑に職場に復帰できるようにするため次のような支援（リワーク支援）を始めています。

## 休職者のウォーミングアップ

職場復帰の前に、生活リズムを整えたり、ストレスへの対処方法を練習しておくことが大切です。主治医の指示する休養期間終了後、当センターに通所してプログラムに参加していただくことで、ウォーミングアップを行います。

## 事業主の方へのアドバイス

再発防止のためには、休職者の状態に合わせた職場復帰計画を準備することが大切です。接し方や当面の出勤ペース、業務量等について、主治医の意見やウォーミングアップ時の様子を基に、助言を行うことができます。

ご利用には休職者の同意や主治医の協力が必要ですが、相談や支援は無料ですので、まずはお気軽にお問い合わせください。

お問い合わせ先

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援

機構 埼玉障害者職業センター

さいたま市桜区市下大久保136

TEL 048 854 3222

## 生活リズムの立て直し

自宅療養が続くと、リズムが不規則になりがちです。センターに通所しながら生活リズムを戻していただきます。

## ストレスへの対処方法

緊張を軽減できるよう、ストレッチや呼吸法などを紹介します。また、自分の考え方のクセに気付いたり、我慢をしすぎない自己表現を学んでいただきます。

## リハビリ出勤

いきなり職場復帰することに不安がある場合、センターから職場に場所を移して、慣らすこともできます。

## 会社との調整

会社との相談場面に同席し、職場復帰に求められる条件などを確認したり、支援の状況を報告します。

## 冬の ライフスタイルの 実践について

平成18年12月21日

会員各位

社団法人埼玉県経営者協会

会長 原 宏

拝啓 寒冷の候、貴社ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、八都県市（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、横浜市、川崎市、千葉市、さいたま市）の共同取り組みとして、また、地球温暖化防止対策の一環として、今年も、冬のライフスタイルの実践に取り組んでいくことになりました。そしてすでに埼玉県では、「冬のライフスタイルの実践」と県独自の取り組みである「エコライフDAY」を実施しております。

地球温暖化対策は、事業者行政がそれぞれに、できることから実践していくことが重要と思料いたしております。

そこで、当会ではその趣旨に賛同し、暖房温度の適温設定など冬のライフスタイルを実行することと致しましたので、会員各位におかれましては、自主的な取り組みを頂きますようお願い申し上げます。

敬具

県民の武蔵野銀行

www.musashinobank.co.jp



RESONA

埼玉りそな銀行

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

ESONA RESONA RESONA RESONA RESONA RESONA RESONA RESONA RESONA RESONA RESONA RESONA RESONA

## 年頭所感 /

日本経団連会長・

御手洗富士夫氏

### 「希望の国、日本」の 実現に向けて

謹んで新年のお慶びを申し上げます。

日本経団連は、年頭に、これからの10年を視野に置いた新ビジョン、「希望の国、日本」を公表しました。われわれがめざす「希望の国」とは、だれしもが、「今日より明日が、明日より明後日」がより良くなるという希望のもとに、気概を持って挑戦していく国だと考えます。

この「希望の国」の実現に向けて、とりわけ2つの側面が重要となります。まずは、経済の持続的成長を確かなものとする事です。経済全体が好調に維持されないことには、個人の雇用や所得を着実に増加させていくことも、また、その結果として税収を増やし、財政や社会保障制度の持続可能性を確保していくことも著しく困難となります。

それを前提とした上で、もう一つ欠かせない点は、すべての個人に対して、成功に向けたチャレンジの機会が、分け隔てなく公正に開かれていることです。日本人のみならず、海外から訪れた人も含めて、本人の努力と研鑽次第で、社会の階梯をどこまでも上がって

いくことができるオープンな社会、これもまた、「希望の国」の非常に重要な側面だと思えます。

私は、1960年代から20年余りをアメリカで過ごし、会社のスタートアップから悪戦苦闘の連続でしたが、アメリカ社会の開かれた風土にも支えられ、全米で企業活動を展開する基盤を築くことができました。その傍ら、一から始めて企業のトップやオーナーに上り詰めた人々を、幾人も目にしてきました。アメリカ社会には、自らを律し、努力することで成功の機会をつかんだ人、いわゆる「セルフ・メイド・パーソン (self-made person)」を賞賛・尊敬する文化があり、また、そのような人々を続々と生み出していくために、豊富な学び直しの機会をはじめとするさまざまな仕組みが用意されています。こうした点は、われわれが「希望の国」を築いていく上で、大いに見習うべきところだと思えます。

結果の平等から機会の平等へ  
今回われわれが世に問うた新しいビジョンでは、労働市場の改革を通じて人々の働き方の見直し、豊かな地域づくりを進めるための道州制の導入、グローバル経済のダイナミズムを取り込んでいくための改革など、幅広い分野について、具体的な提言を行っています。これらの根底に流れる考え方をとして、「結果の平等から機会の平等へ」、だれもが挑戦し、たと

え失敗しても何度でも再挑戦できるチャンスが存在する社会にしていくことに、特に重きを置いていきます。

本年が、「希望の国」の実現に向けて着実に一歩を踏み出す年になるよう、日本経団連として全力を挙げて取り組んでいきたいと思えます。会員各位のご協力をお願いいたします。

今年一年、皆さま方のご健勝をお祈り申し上げます。

## 新ビジョン

「希望の国、日本」

発表

今後10年間を視野に入れ、めざすべき具体像を描く

日本経団連（御手洗富士夫会長）は1月1日、「希望の国、日本」と題する新しいビジョンを発表した。ビジョンでは、今後10年間を視野に入れ、日本がめざすべき「希望の国」の姿を具体的に描いている。その上で、日本を「希望の国」とするために何をなすべきか、その実現に向けたロードマップを、政策分野ごとに整理して取りまとめた。

今後、日本経団連は、関連する各委員会において、ビジョンで示された政策課題の具体的な制度設計や関係方面への働きかけなどを行い、「希望の国」の実現に向けて、全力を挙げて取り組んでいく。

新ビジョンの概要は、次のとおり。

### 1. はじめに

日本経済は、民間企業の自助努力と政府の構造改革の進展などにより、本来の力強さを取り戻しつつある。経団連は、科学技術を基点とするイノベーションとともに、経済や社会のシステムなどの変革（広義のイノベーション）に果敢に取り組み、「希望の国」の実現をめざす。

弊害を重視するあまりに改革の歩みを緩めてはならない。改革を徹底し、成長の果実によつて弊害を克服する、という成長重視の政策選択が不可欠である。

### 2. めざす国のかたち

ビジョンでめざす「希望の国」の国柄は、次の3点である。

(1) **精神面を含め、より豊かな生活**  
確かな成長に支えられ、人々は安心とゆとりのある生活を送っている。自主・自立の精神に基づいて選択・行動する自由が保障されるところにも、社会の絆が強まっている。また、道州制の導入により活力ある地方広域経済圏が成立している。

### (2) 開かれた機会、公正な競争に支えられた社会

すべての人に公平にチャレンジの機会が開かれている。公正な競争の結果としての格差は経済活力の源泉として許容される。本人の努力では解消できない経済的、社会的格差を固定化させないための、

再チャレンジの仕組みが用意されている。

### (3) 世界から尊敬され、親しみを持たれる国

環境・エネルギー問題や貧困などの世界的な課題解決のため、日本が優れた技術力などによつて積極的に取り組み、世界の繁栄に貢献し、尊敬と親しみを寄せられている。世界の平和と安定のため、国際安全保障環境の改善にも努力している。

### 3. 2015年の日本の経済

ビジョンで掲げた改革を着実に推進することにより、次のような経済・財政の姿を描くことが可能となる。

### (1) 日本型成長モデルの確立

イノベーションの推進、EPA（経済連携協定）の締結、地方広域経済圏の形成、労働市場改革などにより、2006～2015年の間、実質年平均2.2%、名目で3.3%の成長を実現する。1人当たり国民所得は、2005年に比べ約3割増加する。

### (2) 財政健全化の実現

歳入・歳入改革を着実に進めることにより、2015年までには、国・地方それぞれについて、政府債務残高対GDP比を安定的に低下させることを可能とするプライマリーバランスの黒字幅が確保される。その間の潜在国民負担率も50%未満の水準で推移する。

### 4. 「希望の国」の実現に向けた優先課題

## 「希望の国」の実現に向けた優先課題

### 1. 新しい成長エンジンに点火する

- (1) **イノベーションの推進**  
⇒日本は世界のイノベーションセンターに。技術革新などにより、年平均1.5%以上のTFP（全要素生産性）上昇率を維持
- (2) **高度人材の育成**  
⇒産学連携による高度人材の育成。外国人留学生比率がOECD平均(6.5%)程度に上昇
- (3) **生産性の向上**  
⇒日本の経営の強みを維持。設備年齢が4年程度低下。国内に世界最先端の生産拠点
- (4) **需要の創出・拡大**  
⇒既存市場の深化・拡大。規制改革などによる新商品・サービス市場の創出・拡大（住宅・都市再生、コンテンツ、観光、家事支援など）
- (5) **金融市場の活性化**  
⇒金融市場の国際競争力強化、産業資金の調達円滑化、アジア金融市場の育成
- (6) **環境・エネルギー政策**  
⇒エネルギーセキュリティの確立、地球環境問題への対策と持続的成長との両立

### 2. アジアとともに世界を支える

- (7) **WTO体制の維持・強化**  
⇒ドーハ開発アジェンダの本格的な交渉再開・早期妥結
- (8) **FTA/EPAの締結促進**  
⇒広く東アジア全域におよぶEPAの実現。開かれた「東アジア共同体」が視野に米国やGCC諸国、中南米諸国など戦略的に重要な国々との間でFTA/EPAを締結
- (9) **経済協力の戦略的な展開**  
⇒経済活動の活発化を促す援助を中心に、主要なドナーの地位を維持

### 3. 政府の役割を再定義する

- (10) **行財政改革**  
⇒公務員制度改革、民間開放をはじめとする抜本的行政改革を推進  
歳出歳入改革の徹底により国・地方ともに債務残高対GDP比は安定的に低下
- (11) **社会保障制度改革**  
⇒社会保障番号の導入。公的年金の一元化。税と年金保険料の徴収一元化  
高齢者医療の財源方式の見直し。給付の伸びを「高齢化で修正した成長率」以下に抑制
- (12) **税制改革**  
⇒法人税の実効税率を30%程度の水準に。2011年度までに消費税率を2%程度引上げ

### 4. 道州制、労働市場改革により暮らしを変える

- (13) **道州制の導入**  
⇒2015年度をめどに道州制を導入。権限と税源移譲により競争力ある広域経済圏を実現
- (14) **労働市場改革**  
⇒規制改革、仕事や役割・業績に応じた人事・報酬制度の整備、外国人材受入れなどにより、2015年までの労働力人口減少幅は100万人以下に
- (15) **少子化対策**  
⇒多様かつ柔軟なワーク・ライフ・バランスの実現、総合的な少子化対策などにより、2015年の合計特殊出生率が1.5程度に回復

### 5. 教育を再生し、社会の絆を固くする

- (16) **教育再生、公德心の涵養**  
⇒「多様性」「競争」「学習者主権」を基本とする教育の再生。愛国心に根ざす公德心の涵養
- (17) **CSRの展開・企業倫理の徹底**  
⇒企業倫理が高まり、CSRを積極的に推進
- (18) **政治への積極的参画**  
⇒政党政治・政治参加に関する国民意識の向上、政治任用者の増加
- (19) **憲法改正**  
⇒2010年代初頭までに新しい時代に対応した憲法改正を実現

【概要】

「希望の国、日本」

めざす国のかたち

精神面を含めより豊かな生活

確かな成長と社会の絆に支えられた、ゆとりある、安心できる生活  
 法や規範の他にはなにものにもとられない選択の自由  
 道州制の導入による地域の自立性の向上、分散型の広域経済圏の形成

開かれた機会、公正な競争に支えられた社会

公平な機会、公正な競争、正当な評価  
 再チャレンジを支援し、必要最小限のセーフティネットを提供する社会

世界から尊敬され親しみを持たれる国

日米関係を基軸に、多国間の枠組みなどを通じて、世界の平和と繁栄に積極的に貢献する国

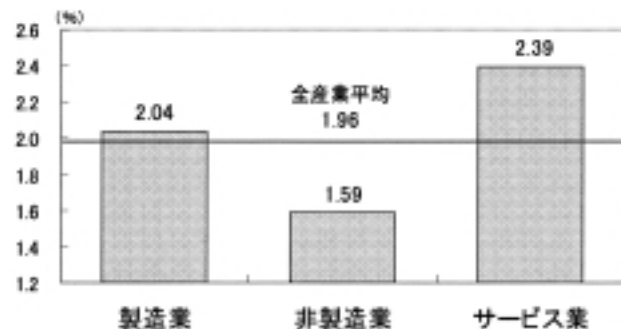
2015年の日本

- イノベーションの推進、地方広域経済圏の形成などにより「日本型成長モデル」を確立  
 実質で年平均2.2%、名目で同3.3%の成長目標を実現(2006～2015年)
- 一人当たり国民所得は約3割増加(2005年比)
- 財政健全化の実現  
 国と地方を合わせたプライマリー・バランス対GDP比は、2011年に1.0%、2015年に2.6%の黒字
- 潜在国民負担率は50%を下回る水準で推移
- 2003年から2015年までの実質産出額の年平均伸び率は、産業全体で2.0%程度の伸び  
 製造業とサービス業が成長を牽引

年平均変化率 (%)		実質	名目
国内総生産(GDP)		2.2	3.3
内需		1.3	2.7
	民間需要	1.7	2.9
	公的需要	-0.3	1.7
外需(寄与度)		1.1	0.9

(注) 寄与度とは、成長への貢献度を示すものである。

潜在国民負担率	2004年	44.1
(要素価格表示)	2015年	45.9



～人事・労務図書～ **安西 愈 弁護士 著**

本会創立60周年記念出版

# 「個人情報保護法と雇用管理情報の取扱い」 「管理・監督者のための採用から退職までの法律実務」

新規発行及び新改訂版・改訂版発行 頒布のご案内 発行・社団法人 埼玉県経営者協会

元第一東京弁護士会副会長・元労働基準監督官・労働省基準局監督課勤務の経歴を持つ著者が、個人情報保護法の施行に伴い、その雇用管理面に的をしぼり、取扱いを網羅した担当者座右の書……**弁護士（元最高裁判所司法研修所教官、東京最低賃金審議会会長、中央大学法科大学院客員教授）安西 愈（あんざい まさる）著**

本会創立60周年記念出版 A5版 本文88頁 限定版 埼玉経協編

## 労務図書 **個人情報保護法と雇用管理情報の取扱い**

新規発行

《28のわかりやすい図表を掲載》

平成17年9月10日付発行 = 新規発行 = 頒布中



平成17年9月10日付、本会創立60周年を記念した、類書のほとんどない実務書。28の図表掲載。

主な内容

- 第1．個人情報保護法と雇用管理情報
- 第2．個人情報保護法と企業等の対応
- 第3．個人情報取扱事業者の義務
- 第4．事業者の雇用管理情報の取扱いをめぐって
- 第5．企業の安全配慮義務と健康情報をめぐって

全5章 28図表掲載

お申し込みはファックスで直接右記へ

頒価 一冊に付600円(送料1～2冊200円、3～4冊250円、5～7冊350円、8～15冊600円、16～50冊800円、51～100冊1000円、101冊以上1500円)

〒330 8669  
さいたま市大宮区桜木町17587  
ソニックシティビル9階

社団法人 埼玉県経営者協会

電話 048 647 4100(代)  
FAX 048 641 0924

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

人事・労務・総務担当者必携資料 A5版 本文358頁 限定版 埼玉経協編

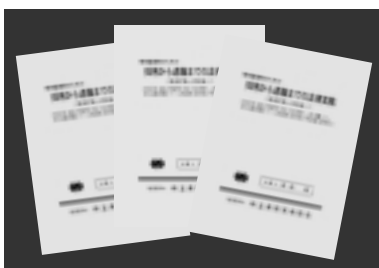
管理・監督者のための

## 採用から退職までの法律実務

改訂発行

《増頁、4表追加》

平成17年9月1日付改訂 = 新改訂版・改訂版、新規発行 = 頒布中



平成17年9月1日付、時勢変化の状況に伴い、新法施行、法改正などを期に大幅刷新改訂。60の図表掲載。

主な内容

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

全23章 ページ追加

お申し込みはファックスで直接右記へ

頒価 一冊に付1100円(送料1冊220円、2冊300円、3冊500円、4～5冊600円、6～10冊900円、11～100冊1200円、101冊以上2200円)

〒330 8669  
さいたま市大宮区桜木町17587  
ソニックシティビル9階

社団法人 埼玉県経営者協会

電話 048 647 4100(代)  
FAX 048 641 0924

# 07年版「経労委報告」を発表

## イノベーションを切り拓く

### 新たな働き方推進を強調

日本経団連は12月19日、春季労使交渉における経営側のスタンスを示す『経営労働政策委員会報告』（経労委報告）を発表した。

短期的な成果は賞与・一時金に反映すべきであるとの認識を示した。報告の概要は以下の通り。

#### 第1部 企業を取り巻く環境の構造的変化

2007年版の副題は「イノベーションを切り拓く新たな働き方の推進を」。日本企業が一層激化する国際競争の中に置かれていることを指摘した上で、日本が発展を続けていくためには、国全体の生産性向上が不可欠であり、技術革新や経営革新などの絶えざるイノベーションが必須であると強調している。またイノベーションの原動力である「人材の力」を最大限に引き出すには、やりがいのある仕事と充実した生活の両立が課題として、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進を労使双方で論議し、新しい働き方を模索することが重要と指摘。賃金決定においては、市場横断的なベースアップはもはやあり得ず、個別労使が自社の支払能力や付加価値の増大を基本として決定すべきとの考えを改めて示している。

記者会見で岡村副会長は、「国際競争が非常に激しいという認識を強く持つべき。賃金決定においては自社の国際競争力と生産性に基づいた議論が重要」と述べたほか、

#### 第2部 経営と労働の課題

世界経済は、ICT（情報通信技術）の発展と経済活動のグローバル化などを通じて市場主義経済圏を急速に拡大し、経済連携・水平分業の動きを加速、財・サービスの流れも一層複雑化の様相にある。

日本経済は、2006年11月時点で「いざなぎ景気」を超える拡大期間を記録したが、先行きは決して楽観できない。世界経済の構造変化への対応のほか、国内の地域間・規模間・業種間の景気回復の格差解消、競争力のさらなる強化など、さまざまな課題を抱えており、解決のための迅速な取り組みが求められる。

#### 第3部 企業活動を進進するための環境整備

イノベーションが切り拓く成長の経路  
日本が今後も発展を続けていく

ためには、国全体の生産性を向上させていくことが不可欠であり、そのためには絶えざる技術革新と経営革新、および高コスト体質の改善に取り組むなど、イノベーション（革新）にまい進し、競争上の優位性を築いていかなければならない。企業としては、(1)経営トップによる企業理念・戦略の明確化と変化をいとわぬ企業風土の確立(2)研究開発投資への積極化とICTの有効活用(3)人材力の強化への取り組みが急務である。

#### 新たな働き方の推進

イノベーションの原動力は人材の力である。そのためには従業員個々が仕事のやりがい、生きがいを実感できるよう、個々の生活ニーズに即した働き方が必要となる。企業と従業員の協力によって双方のニーズを満たす新しい働き方である「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」を實踐し、今後はその理念に基づき、多様な人々の就労参加」と「柔軟な働き方」を推進する必要がある。女性や若年者、高齢者、障害者、外国人など、これまで十分に活用されてこなかった人々にも就労機会の提供が一層可能となる。

#### 人事・賃金制度

多様な人材の能力を引き出し、企業の競争力強化に結びつけるためには、仕事、役割、貢献度と整合性を持った、公正で納得性の高い人事・賃金制度の整備が急務である。

今後は年齢・勤続年数に偏重し

た年功型賃金制度から、社内さまざまな仕事、役割、貢献度に応じたきめの細かい人事・賃金制度への移行を検討する必要がある。

#### 第3部 企業活動を進進するための環境整備

#### イノベーションに対する支援政策

イノベーションを一層推進するためには、企業が活動しやすい環境の整備が重要である。政府に対しては、(1)「科学技術創造立国」の推進(2)規制改革の断行(3)税制の改正(4)FTA、EPA等対外政策の強化などを求めたい。また自律的な働き方のための労働時間制度の創設や労働力需給制度、雇用保険制度の見直しなど、労働分野における規制改革が不可欠である。さらに少子化・高齢化が急激に進行する中で、社会保障制度の持続可能性を確保するためには自助努力を基本にし、公的制度への過度の依存は是正していくべきである。

#### 格差問題の考え方

格差がもたらされる事由が合理的で、その事由の回避が可能であることが重要である。公正な競争の結果として格差が生じることは当然である。しかし、格差の固定化をもちたらないよう、公正な競争、機会の平等を促進し、何度でも再挑戦の機会が与えられることが重要である。

#### 第4部 諸課題に対する経営者の姿勢

#### 春季労使交渉・協議に対する経営側の考え方

激化する国際競争の中では競争力強化が最重要課題であり、賃金水準を一律に引き上げる余地はない。個別企業の賃金決定は、自社の支払能力・付加価値の増大を基本とし、個別労使で決定すべきであり、企業の好業績により得られた短期的な成果は賞与・一時金に反映することが基本である。

また労働分配率についても、国際競争力強化の観点から、各企業が自社にとって適正な水準はどの程度であるかを中長期的な観点に立つて判断していく必要がある。今次労使交渉・協議も、賃金など労働条件一般について論議を行い、労使の共通認識を深めていくことが重要である。

#### 経営者が持つべき「高い志」

社会のあり方は、人々の働き方やライフスタイルによって決まるところが大きく、とりわけ経営者は、自らの活動によって社会のあり方に大きな影響を与える。どのような社会をつくらなければならないか、実行していくことは、経営者の責任・責務である。

企業活動を通じた価値の創造、社会からの信頼の獲得、さらに社会の活力の向上を目標に、公のために働くこととする経営者の志が、具体的な成果として結実したとき、企業は真に社会から評価される存在となる。

# 事業だより

一月一六日、一月一五日  
 (管) 埼玉管協

- 一一・二六 南部地区協議会小原歯車工業(株)、第四二期労働法セミナー第四講(ソニックシティ)
- 一一・二七 中部地区協議会彩の国資源循環工場)
- 一一・二二 経営セミナー(ソニックシティ)
- 一一・二九 人材採用(面接)セミナー(ソニックシティ)
- 一一・二五 労働法セミナー第五講(ソニックシティ)
- 一一・二三 フォーラム「がんばれ団塊!こころ豊かな生き方・働き方」(大宮法科大学院大学ビル)
- 一一・一五 (管)小原孝ピアノコンサート(ソニックシティ小ホール)
- 一一・一八 第二七次小笠原洋上研修第四回集合研修(ソニックシティ)
- 一一・二二 労働法セミナー第六講(ソニックシティ)
- 一一・一〇 同右第七講(ソニックシティ)

## 日本経団連「経営労働政策委員会報告」発刊のご案内

「イノベーションを切り拓く 新たな働き方の推進を」

去る十二月十九日、日本経団連は春季労使交渉の経営側の指針である「二〇〇七年版 経営労働政策委員会報告」を発表しました。

### 要旨を前頁に掲載

本報告書は、企業経営者と有識者アドバイザーからなる日本経団連の経営労働政策委員会が、春季労使交渉に向けての基本政策についての論議を重ね、その指針としてまとめたもので、今回は「イノベーションを切り拓く新たな働き方の推進を」を主題にとりまとめております。

また、この報告書をマクロとすれば、総務・人事・労務担当の方々にとつての実務手引き書ともなっております。「二〇〇七年版 春季労使交渉・労使協議の手引き」につきましても併せてご案内申し上げます。

なお、お申し込みは本会事務局までお願いいたします。

### 頒布価格

「二〇〇七年版 経営労働政策委員会報告」

定価 五五〇円

会員割引価格 五〇〇円

「二〇〇七年版 春季労使交渉・労使協議の手引き」

定価 一六〇〇円

会員割引価格 一五〇〇円

(いずれも送料を実費申し受けま

す)

お申込(本会事務局まで)

・代金は、報告書・手引きに請求書を添付いたしますので、所定の方法によりお支払い願います。

〒330 8669

さいたま市大宮区桜木町1-7

5 ソニックシティビル9F

社団法人埼玉県経営者協会(担当:町田)

電話 048(647)4100

FAX 048(641)0924



## 第155回

### 企業存続の岐路はここに

エッセイスト 和宮英之

新年明けましておめでとございませう。旧年中はご愛読いただきまして誠にありがとうございました。本年もよろしくお願ひ申し上げます。

さて、昨年は噂々噂々成々々々親子問題、教育問題など一年を終えましたが今年(多分一年)にと願っております。今年、この表題にもなっております。自分の中の他人から「心」を探り上げてみたいと思います。

巷では「景気が回復した」とか言われています。企業の収益は確かに膨らんできていますが、庶民の懐はいっこうに温かくなっています。格差社会が顕著に現れています。そんな世の中で最近よく目にする文字が「心」なのです。また、「社会人基礎力」という言葉も聞きます。

以前は、学卒を採用する際に「学力」さえ測定すれば、「社会人基礎力」(常識・心)は備わっているかと判断できたのですが、今はそれがイコールでは無くなっており、それぞれ別個に評価して採用する必要があり、とわかれてきています。

この「社会人基礎力」を、次のように一般的に定義付けています。

- (1) アクション力
- \* 物事に進んで取り組む力(主体性)
- \* 他人に働きかけ、巻き込む力(働きかけ力)
- \* 目的を設定し、確実に行動する力(実行力)
- (2) シンキング力
- \* 現状を分析し、課題を設定する力(課題発見力)
- \* 課題の解決に向けたプロセスを明らかに

し、準備する力(計画力)

\* 新しい価値を生み出す力(想像力)

(3) チームワーク力

\* 自分の意見をわかりやすく伝える力(発信力)

\* 相手の意見を丁寧に聞く力(傾聴力)

\* 意見の違いや立場の違いを理解する力(柔軟性)

\* 自分と周囲の人々や物事との関係を理解する力(状況把握力)

\* 社会のルールや人との約束を守る力(規律性)

\* ストレスの発生源に対応する力(ストレスコントロール力)

これらの中でも特に(3)のチームワーク力・コミュニケーション力・エチケットマナーなどの欠如が目立ちます。すべてが突詰めて行けば、「心」に集約できるので。

企業の人材教育の原点を、そして企業の風土(社風)創りの原点をここに絞り込んでよいのではないかと、この結論に至りました。シンキング力、姿勢、私はこうなりたい、なります、チームワーク力、柔軟性、あなたはこうしたい方がよいのでは、という友情アドバイスが統合されて、社会人基礎力、コミュニケーション、つながり、ここに、研修の共有性、が生まれてくると考えます。

結果として、「新しい創造・発見・計画」が生じます。これを「コロンブス」と名称を付けて、今年「心」の追求を続けて行きたいと考えます。

しかし、「心」は無形のもので、形としては現れませんので、これに具体的な「アクション力」を加えて実行していかなければ何の意味も成しません。では、企業や個人で具体的にどのような方法で実行したら、効果が現れるのかを探りを入れてみたいと思っております。個人レベルで考えれば、「役割と責任の実現」や「腕前(保有能力)の活用」などの内容です。

ものづくり大学公開講座「人づくり ものづくり 地域づくり」  
それぞれの挑戦 -

日時 1月30日(火)16時～18時  
会場 彩の国さいたま芸術劇場小ホール

内容 講演・対談  
講師 (財)埼玉県芸術文化振興財団  
芸術監督 蜷川幸雄氏(講演)

埼玉県知事 上田清司氏・ものづくり大学学長 野村東太氏(対談)

各地・地区協議会の予定

・西部地区  
2月1日(木)午後  
丸広百貨店  
・南部地区  
2月6日(金)午後  
川口総合文化センター(リリア)  
・北部地区  
2月9日(金)午後

代表者変更

東京化成工業(株)深谷工場

工場長

牛来和彦(旧 岩田虔治)

リズム時計工業(株)

代表取締役社長

大川康寛(旧 坂井久道)

(株)リケン熊谷事業所  
・中部地区  
2月15日(木)午後

ソニックシティビル  
青年経営者部会新春特別講演会  
日時 2月26日(月)16時～19時  
会場 大宮サンパレス

内容 講演  
講師 神戸製鋼ラグビー部ゼネラルマネージャー/元ラグビー日本代表監督 平尾誠二氏

第20回生き生き職場体験交流の集い

日時 3月8日(木)9時30分～17時  
会場 ソニックシティ市民ホール  
内容 体験事例発表、パネルディスカッション、グループで体験交流  
講師 社員教育コンサルタント 石川信子氏  
発表者

社名変更

(株)Liviko

(旧)リビング広告社

なお、平成一八年一二月現在の「会員名簿」が完成し、一月中旬に会員各位にお送り申し上げます。

(株)ビックルスコーパーレシ  
ョン総務部総務課 湯田桂氏

内藤環境管理(株)環境分析部  
水質分析箇所箇所長 峯岸美枝氏

昭和管工(株)代表取締役 上杉初枝氏  
埼玉トヨベツト(株)レクサス  
さいたま南レセプション  
スタッフ 渡邊淳子氏

新入社員研修

日時 4月4日(水)9時30分～17時  
会場 ソニックシティ901研修室  
内容 基調講演・講義  
講師 リそな総合研究所(株)研修事業部部長代理教育コンサルタント 河合かほる氏  
(株)愛工舎製作所代表取締役 牛窪啓詞氏

たところですので、くわしくは同名簿をご参照いただきたく存じます。

また、同名簿記載事項に変更点がございましたら、事務局あてにお知らせ頂くようお願い申し上げます。

埼玉音協主催

立川談春独演会

平成19年 3月15日(木)

18:00開場 18:30開演



埼玉音協

会場 / 埼玉会館小ホール JR「浦和駅」西口下車6分  
会費 / 2,300円(一般2,800円を引全席指定・税込)

師匠・立川談志の古典落語の継承者と言われる本格実力派。2004年に高座20周年を迎えた。17歳で立川談志に入門し、1997年に真打に昇進。若手噺家の登竜門、国立演芸場花形演芸会平成14年度金賞、平成15年度大賞を受賞。その他、多数の受賞歴をもつ。新聞、雑誌を中心に、メディア業界の耳の肥えた落語愛好家をうならせる高座で絶賛評が掲載され、人気が急上昇。爆笑のまくらと、口跡のよい絵になる高座姿で、じっくりと噺の世界に引き込む。

埼経協ニュース三三六号  
2007年1月19日発行  
さいたま市大宮区桜木町一七五  
ソニックシティビル九階  
発行所 埼玉県経営者協会  
発行人 野上武利  
編集人 野口寛治  
電話 048-647-4000  
印刷所 望月印刷株式会社  
さいたま市中央区西阿弥五八三六