

社団法人 埼玉県経営者協会会報



4・5

'14 月号

新任副会長に

池田一義氏(株埼玉りそな銀行代表取締役社長)、

満岡隆一氏(ボツシユ(株)専務取締役)、

山内真輝氏(東京ガス(株)埼玉支社長)

の三氏の就任を内定。

―二五年度事業報告・決算報告、定款の一部変更も承認

〜平成二六年度第一回理事会

幹事会・講演会・懇親会も開催

幹事会で開会挨拶をする西村会長



四月十四日(月)十三時三〇分から理事会が十六名の理事と二名の監事が出席し、パレスホテル大宮で開催された。

西村会長の開会挨拶の後、議案の審議に入り、以下の議案について事務局より説明が行われ、その後の審議の結果、すべての議案について満場一致で承認・可決され、これらの議案は五月十四日(水)の定時総会に付議することとなった。この結果、新任副会長に池田一

義氏(株埼玉りそな銀行代表取締役社長、満岡隆一氏(ボツシユ(株)専務取締役、山内真輝氏(東京ガス(株)埼玉支社長)の三氏の就任が内定した。

- 一. 平成二五年度事業報告
- 二. 平成二五年度決算報告
- 三. 定款の一部変更
- 四. 理事の選任

五. 副会長の選任

他に報告事項として事務局報告、組織拡大協力会員への感謝状贈呈の件などがあつた。

また、理事会終了後、理事十六名、監事二名、常任幹事・幹事四名の合計五二名が出席し、幹事会が開催され、理事会議案の説明が行われた。

また、幹事会終了後、外交政策研究の日本の第

催された。なお、講演会終了後懇親会も開催された。



全議案を満場一致で幹事会可決した理事会



新理事・副会長に内定した山内氏(左)と満岡氏(右)



多数の質問も出された



懇親会



講演する宮家邦彦氏



講演に対し謝辞を述べる藤家副会長

【講師プロフィール】

宮家 邦彦

(みやけ くにひこ)氏

一九五三年神奈川県生まれ。七八年東京大学法学部を卒業後、外務省に入省。七六～七七年米ミネソタ大学、台湾師範大学、七九年カイロ・アメリカン大学、八一年米ジョージタウン大学で語学研修。八二年七月在イラク大使館二等書記官、八六年五月外務大臣秘書官、九一年十月在米国大使館一等書記官、九八年一月中近東第一課長、同年八月日米安全保障条約課長、二〇〇〇年九月在中国大使館公使、〇四年一月在イラク大使館公使、イラクC P A（連合国暫定当局）に出向、〇四年七月中東アフリカ局参事官などを歴任。〇五年八月外務省を退職し、外交政策研究所代表に就任。〇六年四月より立命館大学客員教授、〇九年四月よりキャノングローバル戦略研究所研究主幹。〇六年十月～〇七年九月総理公邸連絡調整官。

定款の一部変更について

□変更内容 - 1

定款第4章（総会）第20条（議決権）に3項を新設し、現行3項を4項に変更する。変更内容は以下の通り。

現 行	変 更 後
第3章総会 第20条（議決権） 2 総会に出席できない会員は、あらかじめ通知された事項について書面により議決し又は議決権の行使を委任することができる。 3 前項の規定により議決権を行使した会員は、総会に出席したものとみなす。	第3章総会 第20条（議決権） 2 同左 (新設) 3 議決権行使書または委任状は送付して提出するほか、FAX および電磁的方法により提出することができる。 4 同左

□変更理由 会員の議決権行使の容易性を高めるため

□変更日 平成26年5月14日

□変更内容 - 2

定款第5章（役員）第23条（役員の設定）および第24条（役員を選任）の一部を変更する。変更内容は以下の通り。

現 行	変 更 後
第4章（役員） 第23条 この法人に、次の役員を置く。 (1)理事16名以上24名以内 第24条（役員を選任） 3 この法人に次の役職者を置き、総会の決議により、理事の中から選定及び解職する。 (2)副会長14名以上21名以内	(1)理事16名以上29名以内 3 同左 (2)副会長14名以上26名以内

□変更理由 現状、理事・副会長ともに上限数となっており、執行部体制強化の観点から、機動的な理事・副会長選任を可能とするため。

□変更日 平成26年5月14日

新任の理事・副会長

■ 新任理事・副会長

氏 名	事 業 所 名	事 業 所 役 職 名	事 由 等
池田 一義	(株)埼玉りそな銀行	代表取締役社長	(注1)
満岡 隆一	ボッシュ(株)東松山工場	専務取締役	(注2)
山内 真輝	東京ガス(株)埼玉支社	埼玉支社長	(注3)

(注1) 前任の上條正仁氏辞任によるもの

(注2) 前任の織田秀明氏辞任によるもの

(注3) 前任の牧 毅氏辞任によるもの

■ 就任日 平成26年5月14日

目次 頁

○ 平成二六年度第一回理事会・幹事会・講演会・懇親会開催、目次	一〇二
○ 平成二五年度第三回理事会・幹事会・講演会開催、実施計画表	三〇七
○ 埼玉県キャリア教育実践アワード募集	八
○ 平成二五年度第一四回・一五回トップセミナー	九〇
○ 平成二五年度第八回・九回特別セミナー	一〇〇
○ 平成二五年度第五回ウーマノミクス推進委員会	一一
○ 平成二五年度第四回企業戦略研究会	一一
○ S A I T E C 研究開発フォーラム	一一
○ 女子高生の働き続ける意欲育成推進事業(松山女子高校)	一一三
○ 二六年度第一回トップセミナー	一一四
○ 青年経営者部会三月例会、新入社員研修開催	一一五
○ 第二七回生き生き職場体験交流の集い	一六
○ 連載「この人」・企業紹介	一六七
○ 東日本電信電話・笠井取締役埼玉支店長、広告	一八
○ 地区会員企業のホットな話題(北部・サン電子工業、中部・トイエイ物流、南部・トラスト・グリーン、西部・川木建設)	二〇
○ 埼玉大学研究者との出会いの広場	二二
○ 連載「ものづくり大学」へようこそ	二三
○ 労働法・社会保険担当若実務講座、中堅リーダークリニク	二四
○ 低成長時代の就業規則の見直し・ワンポイント労働法	二五
○ 埼玉県からのお知らせ	二八
○ 埼玉県労働委員会の審査状況	二九
○ 日本経団連 提言・提案	三〇
○ 第三次小笠原洋上研修募集案内、大学生インターンシップ推進事業学生受入のお願い	三三
○ 事業だより、「こんな時にこんな事を」	三四
○ 告知板、会員の動き	三五

平成二六年度事業計画・収支予算等、満場一致で承認

～平成二五年度第三回理事会、その後幹事会・講演会も開催

三月十八日(火)十三時三〇分から正副会長会議が、そして十四時三〇分から幹事会がパレスホテル大宮で開催された。

理事会は、理事十六名と監事二名、顧問一名が出席し開催され、事務局より三議案について説明が行われ、審議の結果、すべての議案とも満場一致で承認・可決された。

理事会議案は次の通り。

- 一、平成二六年度事業計画
- 二、平成二六年度収支予算
- 三、常勤理事の平成二六年度報酬額(9百万円)の決定

続いて幹事会が、理事、監事、顧問、幹事の計四名が参加し開催され、西村会長の開会挨拶に続き、理

事に提案された三議案について事務局より説明が行われた。

幹事会終了後、全国最難関校である開成高校硬式野球部監督青木秀憲氏より「攻撃に集中して勢いをつければ強豪校に勝てる」超難関校の野球論」と題して講演が行われ、その後懇親会も開催された。



理事会



幹事会



講演する青木秀憲氏

平成26年度事業計画

基本方針

平成26年度の日本経済は、消費増税直後の4-6月期に大幅なマイナス成長となるものの、経済対策で追加された公共事業の執行、円安や海外景気回復を背景とした輸出増や企業収益の改善に伴う設備投資の増加に支えられ、緩やかな回復軌道に戻るものと予想される。この結果、実質経済成長率は民間調査機関の平均で0.8%程度となるものと見込まれる。

一方、企業を取り巻く経営環境を展望すると、直近の法人企業統計調査の全産業営業利益が30%近い増益となるなど、当面、企業収益は好調さを維持するものと考えられる。

しかしながら、法人実効税率引き下げは具体的な議論が始まったばかりであり、また規制改革は小粒で、TPPも守りの姿勢が目立つなど、政府の成長戦略は心もとなく、先行きは依然不透明の状況にある。加えて、経済のグローバル化に伴う新興国の台頭、人口減少社会の到来に伴う内需の縮小など諸課題が山積しており、先行きには依然厳しいものがある。

ここで、今後の企業経営に目を転じると、アジア諸国に加えて、高い経済成長を遂げているサブサハラを中心とするアフリカ諸国への事業展開も急務となり、また海外企業の大規模M&A、外国人経営者の登用等、ますます経営のグローバル化が進行している。

携を図り、県経済社会の健全な発展に寄与する。

事業活動のポイント

1. 産学官連携の強化

県経済の持続的発展には、企業のグローバル化への対応強化とイノベーション実現へ向けた不断の取り組みが不可欠であり、これらをサポートすべく、会員企業同士の情報交換機会の充実と産業界と県・国の機関や埼玉大学・ものづくり大学など教育界との連携強化に取組む。

2. コーディネーター機能・情報提供機能の強化・拡充

企業の取り組みべき課題がますます高度化しつつあることを踏まえ、これらの課題解決に資するために、埼玉県、国、各種研究機関等との連携を強化し、各種セミナー、委員会活動等の充実を通じ、コーディネーター機能・各種情報提供機能を強化・拡充していく。

3. 安定した組織・経営基盤の構築

会員増強等を通じてより安定した組織・経営基盤を構築していく。

4. 会員・経済界のニーズの集約とその実現

会員そして県内経済界が直面する諸課題についての意見・ニーズを集約・集約し、その解決に努める。

5. 提言活動の展開

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

6. 雇用の維持・拡大

雇用の維持・拡大とセーフティネットの拡充のため、ベースとなる

活動理念

本会は、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

人事労務問題への取り組みの充実は勿論、埼玉県・埼玉労働局・連合埼玉との連携の下、大学生インターンシップ事業、高校生の就職支援等の各種プロジェクトを積極的に推進する。

事業活動計画

※太字下線は26年度新規事業

I 主要会議等

1. 主要会議の開催

(1) 定時総会

(2) 臨時総会

(3) 理事会

(4) 幹事会

(5) 新年会員懇談会

2. 委員会・研究会・地区協議会等の開催

(1) 企業戦略研究会

(2) 産業教育委員会

(3) グローバル委員会

(4) CSR委員会

(5) 少子高齢化対策研究会

(6) ウーマノミクス推進委員会

(7) 人事労務委員会

(8) 地域社会問題委員会

(9) 会員増強委員会

(10) 農業ビジネス研究会

(11) 介護ビジネス研究会

(12) 地区協議会(4地区)

(13) 地区協議会幹事会(4地区)

(14) その他

3. セミナー・講演会・説明会等の開催

(1) トップセミナー

(2) 特別セミナー

(3) 講演会・説明会

(4) 労働セミナー(県、連合埼玉

と共催)

(5) その他

4. 産学連携事業の推進

(1) 埼玉大学特別公開講座

(2) ものづくり大学特別公開講座

(3) 埼玉大学研究開発フォーラム

(4) 埼玉大学産学官連携推進協議会

(5) ものづくり大学地域連絡協議会

(6) 本庄国際リサーチパーク研究推進機構連携拠点推進委員会

(7) SAITEC研究開発フォーラム

5. 日本経団連関係

(1) 幹事会

(2) 地方団体長会

(3) 地方団体連絡協議会

(4) 経済政策・中小企業・社会保障・環境・資源エネルギー関連等

(5) 最低賃金対策専門委員会

(6) 労働法フォーラム

(7) 労使フォーラム

6. 県関連

(1) 知事との政策懇談会

(2) 県産業労働部首脳との懇談会

(3) 人材交流事業・会議

(4) 労働委員会

(5) 教育局関連

(6) キャリア教育支援宣言企業・埼玉版キャリア教育アワード

(7) 県立高校教頭受託研修

(8) 新任校長研修等各種研修への講師派遣

(9) 埼玉県地方産業教育審議会委員

(10) 産業教育フェア運営委員ほか各種委員

(7) 四者面談会

(8) さいたま人づくり広域連合関連

(9) 「民間企業に学ぶ」研修での講演

(10) 研修生受入

(11) その他

7. 関東経済産業局関連

(1) 情報交換会

(2) 関東財務局関連

(3) 情報交換会

(4) 埼玉労働局関連

(5) 埼玉地方労働委員会

(6) 埼玉最低賃金審議会

(7) その他

10. 連合埼玉関連

(1) 意見交換会

II 埼玉県大学生インターンシップ推進事業

1. 受入企業と学生のマッチングの推進

2. 情報交換会、成果報告会の開催等

III 海外視察

1. 社会経済視察団等

(1) フィリピンビジネスツアー(5/19~23)

(2) 第35回海外社会経済視察団

IV 講座・講習事業等

1. 研究会、講座講習

(1) 経営管理講座

(2) 労務管理講座

(3) 第32期労働法・社会保険関係担当者養成講座

(4) 中堅リーダー研修、賃金・経営セミナー

(5) 通信教育

教育啓発活動

(1) 教育訓練、講座・講習

(2) 人材育成セミナー

VI 一般対策活動

1. 文化・体育

(1) 会員親睦ゴルフ大会

(2) 第42回埼玉県実業団剣道大会

VII 県との共同事業

1. 教員の長期派遣受託事業

2. 知事部局・教育局等の研修への民間講師派遣

VIII 調査活動

1. 賃金関係

(1) 春季賃金交渉

(2) 夏季賞与・一時金

(3) 年末賞与・一時金

2. 労働情報

(1) 春季賃金交渉結果

(2) 労働経済一般の情報

3. 企業経営動向調査

4. 「埼玉県における働きがいのある会社」

5. その他

(1) 緊急テーマについての特別調査

(2) 審議会等の資料作成

(3) 会報の発行

(4) 埼玉協ニュース

(5) 会員名簿の発行

(6) 参考図書、資料の発行

(7) 安西愈著・当会編「採用から退職までの法律実務」

(8) 労務関係実務資料、情報

IX 広報活動

1. 会報の発行

(1) 埼玉協ニュース

(2) 参考図書、資料の発行

(3) 安西愈著・当会編「採用から退職までの法律実務」

(4) 労務関係実務資料、情報

X 協力サービス活動

1. 労務相談

2. 講師の派遣乾旋、弁護士など資格者の紹介等

3. 人材の紹介

4. 参考図書、資料の紹介、乾旋等

5. 各種情報の提供

6. 行政並びに関係団体の事業への協力

7. その他必要な協力サービス

XI 組織活動

1. 未入会企業の入会促進

2. 地区協議会の活性化

3. 組織運営並びに事業活動の活性化と会員参加の促進

XII 連絡活動

1. 日本経団連との連絡提携の強化、情報交換

2. 関東ブロック並びに他県経協との連絡提携、情報交換

3. 公設委員会使用者側委員の推薦と連絡、情報交換

4. 他経済団体並びに労働団体との連絡、情報交換

5. 報道機関との連絡、情報交換

6. その他必要な連絡、調整活動

XIII 青年経営者部会

1. 定時総会

2. 月次例会

3. 忘年例会

4. 新春特別講演会

5. 全国大会

平成26年度新規事業の概要

1. 農業ビジネス研究会の新設

(1)新設の趣旨

世界の食市場は、アジアを中心に、今後10年間で340兆円から680兆円に倍増すると見込まれる。こうした成長市場を取り込み、「強い農林水産業」と「美しく活力ある農山漁村」を創るため、政府は「農林水産業・地域の活力創造本部」を設置し、25年12月に我が国農林水産業・地域の活力創造に向けて政策改革のグランドデザインとして「農林水産業・地域の活力創造プラン」を取りまとめている。

このプランを実現するためには、既に取り組み始めている農商工連携や医福食農連携等の6次産業化に加え、異業種連携による他業種に蓄積された技術・知見の活用、ICTの活用、生産・流通システムの高度化などが不可欠であり、このプラン実現の過程で様々な業種の企業にとって大きなビジネスチャンスが生まれるものと想定される。

こうした認識に基づき、関東農政局、埼玉県農林部等との連携を図りつつ、将来的に農業ビジネス参入を検討・研究予定の会員企業に対し、情報並びに情報交換機会を提供するために、「農業ビジネス研究会」を新設する。

(2)活動の概要

今後の事業計画としては、事務局は埼玉県経営者協会に置き、1年程度の活動（年2～3回を予定）を経て、必要に応じ研究会会長・アドバイザー等を設置する。

2. 介護ビジネス研究会の新設

(1)新設の趣旨

後期高齢者並びに認知症患者の増加等により、今後、介護サービス市場は急速に拡大するものと予想される。

こうした市場の成長性から、介護ビジネス業界には他の業態・業種から多くの企業が参入しており、これら企業との連携による新サービス展開の可能性が高まるとともに、今後急速に高齢化が進展するアジアでのビジネス拡大、介護施設を対象としたREIT上場など、ビジネスチャンスも大きく広がってきている。

しかし、一方では、介護給付費抑制の観点からの保険外サービスの開拓、慢性的な人材不足への対応など、介護ビジネス業界の課題も山積している。

こうした状況を踏まえ、介護サービス事業者並びに今後介護サービス事業への参入を研究・検討されている事業者を中心として、今後の事業展開に関する情報交換の場として、「介護ビジネス研究会」を新設する。

(2)活動の概要

今後の事業計画としては、事務局は埼玉県経営者協会に置き、1年程度の活動（年2～3回を予定）を経て、必要に応じ研究会会長・アドバイザー等を設置する。

3. 通信講座の新設

(1)職業訓練法人日本技能教育開発センター

「製造技術基礎」「現場改革シリーズ」「保全」「電気・電子」「機械・材料」「技能検定」など製造業向きの講座が主体、「マネジメント」「リーダー」「語学」「資格取得」講座など全223講座。

(2)株アイ・イーシー

「グローバル人材育成」「ビジネススキル」「IT・パソコン」「ビジネス教養」の全44講座。

平成26年度事業 実施計画表

項目	事業名	(平成26年) 4月			5月			6月			7月			8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	
会	会議等の開催	総会				⑭											
		理事会		⑭													
		新年会員懇談会															
	委員会、研究会地区協議会の開催	企業戦略研究会															
		産業教育委員会															
		グローバル委員会															
		CSR委員会											⑮				
		少子高齢化対策研究会										⑳					
		ウーマノミクス推進委員会															
		人事労務委員会		⑰				㉖	⑨								
		地域社会問題委員会															
		農業ビジネス研究会						㉙									
		介護ビジネス研究会		⑰													
		地区協議会 (中・西・南・北)												幹事会 ○ ○			
		セミナー・講演会等の開催	トップセミナー		⑮						⑪ ⑯		⑨		㉓ ㉔		
特別セミナー	⑧			㉒							③						
講演会・説明会				県施策 ㉔													
労働セミナー (県・連合共催)									㉑	㉕		○ ○					
産学連携事業	埼玉大学公開講座・フォーラム																
	ものづくり大学特別公開講座																
日本経済団体連合会関連	幹事会		⑮			⑬		総会 ③	⑰			⑮					
	地方団体連絡協議会・会長会議		⑮														
	関東経営者協会専務理事会等		⑮									③					
県関連	県首脳との懇談(随時)																
	新任校長研修等 県職員向け研修																
	人材交流事業・会議(随時)																
	教員の長期派遣事業	←															
埼玉県大学生インターンシップ推進事業	インターンシップ説明会・成果報告会										㉔						
事	海外視察	社会経済視察団等				⑰～ フィリピン㉓											
		衛生管理者・安全管理者												衛生 ⑥⑦	安全 ㉕		
	講座・講習等	人事・労務・総務・庶務担当者養成講座											○ ○ ○				
		中堅リーダー研修・賃金セミナー等															
		通信教育	←														
	教育啓発活動	小笠原洋上研修											第1回 ㉔		第2回 ○		
		生き生き職場体験交流の集い															
		新入社員研修・フォローアップ研修	②														
	文化・体育活動	剣道大会・ゴルフ大会								ゴルフ ⑬		剣道 ⑥					

埼玉県キャリア教育実践アワード



キャリア教育 支援宣言企業の募集



キャリア教育支援宣言企業の募集概要

今日、若者一人一人の将来の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てるキャリア教育の充実が強く求められています。一方、産業界においてもキャリア教育に対する支援を含めCSR（企業の社会的責任）活動の推進に関する社会的な要請が益々高まってきております。

そこで、昨年度に引き続き埼玉県教育委員会と（一社）埼玉県経営者協会は、連携を図りながら、県立高校の生徒を対象としたキャリア教育に取り組む意思のある企業を募集及び登録を行います。

さらに、この登録情報を全ての県立高校に提供することにより、企業からの支援を希望する学校と企業とのマッチングを行います。

(1)募集期間

平成26年5月1日(火)～平成27年3月27日(金)

(2)募集対象

- ・県立高校の生徒を対象としたキャリア教育に取り組む意思のある企業
- ・県立高校の生徒を対象としたキャリア教育に、既に取り組んでいる企業

(3)応募書類

- 埼玉県キャリア教育支援宣言企業 応募シート（別紙1）
県教育委員会のホームページ上に掲載している「平成26年度埼玉県キャリア教育実践アワード募集要項」から応募シートをダウンロードして、必要事項を記載してください。
<http://www.pref.saitama.lg.jp/soshiki/s07/>
- 応募いただいた情報については、全ての県立高校に提供することにより、各高校と企業の連携及びマッチングを進めます。

(4)応募方法

下記応募先まで電子メール又はファクスにてご送付ください。
※送付いただく際には、必ずお電話で御一報ください。(048-830-6772)

【応募先・問い合わせ先】

〒330-9301
埼玉県さいたま市浦和区高砂3-15-1
埼玉県教育局県立学校部高校教育指導課 体験活動・キャリア教育推進担当
Tel 048-830-6772
Fax 048-830-4959
E-mail
a6760-16@pref.saitama.lg.jp

【企業の方の問い合わせ先】

一般社団法人 埼玉県経営者協会 埼玉県キャリア教育実践アワード担当
Tel 048-647-4100



キャリア教育 実践表彰エントリー募集



埼玉県キャリア教育実践表彰の概要

今日、若者一人一人の将来の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てるキャリア教育の充実が強く求められています。一方、産業界においてもキャリア教育に対する支援を含めCSR（企業の社会的責任）活動の推進に対する社会的な要請が益々高まってきております。

そこで、昨年度に引き続き埼玉県教育委員会と（一社）埼玉県経営者協会は、連携を図りながら、県立高校におけるキャリア教育の優れた実践事例に対して、企業と学校を表彰する「キャリア教育実践表彰」を行います。

(1)募集期間

平成26年5月1日(火)～平成26年11月28日(金)

(2)募集対象

キャリア教育に連携して取り組んだ県立高校及び企業

(3)審査基準

県立高校と企業の連携によるキャリア教育の取組を、教育効果、企画性、継続性などの基準により評価します。審査基準の詳細については、「埼玉県キャリア教育実践アワード募集要項」を御覧ください。

(4)応募書類

- 埼玉県キャリア教育実践表彰 エントリーシート（別紙2）
県教育委員会のホームページ上に掲載している「平成26年度埼玉県キャリア教育実践アワード募集要項」からエントリーシートをダウンロードして、必要事項を記載してください。
<http://www.pref.saitama.lg.jp/soshiki/s07/>
- 応募にあたっては、県立高校及び企業の合意に基づき連名で提出してください。
なお、シートの記載については、いずれか一方で可としますが、その場合は必ず相手方の承諾を得てください。

(5)応募方法

・応募書類を下記応募先まで持参又は郵送して下さい。FAX や電子メールは不可とします。
※提出いただく際には、必ずお電話で御一報ください。(048-830-6772)

(6)表彰式

平成27年1月下旬を予定

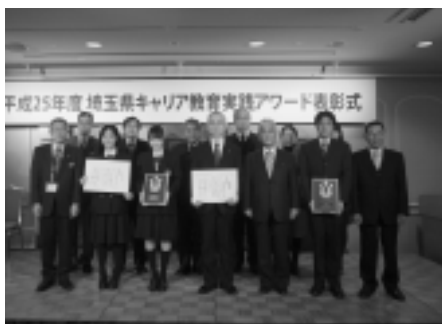
【応募先・問い合わせ先】

〒330-9301
埼玉県さいたま市浦和区高砂3-15-1
埼玉県教育局県立学校部高校教育指導課 体験活動・キャリア教育推進担当
Tel 048-830-6772

【企業の方の問い合わせ先】

一般社団法人 埼玉県経営者協会 埼玉県キャリア教育実践アワード担当
Tel 048-647-4100

※詳細は上記ホームページに掲載される埼玉県キャリア教育実践アワード募集要項をご覧ください。



最優秀賞の左から大宮商業高校、新座総合技術高校、川越工業高校と三州製菓(株)斉之平社長（各写真中央）

平成二五年度第十四回トップセミナー

『新しい日本の形をつくる』日本型雇用の終焉と再構築“何度でも働ける社会へ”と題して東京大学大学院教授 柳川範之氏が講演 ～生涯現役社会実現モデル事業の概要説明と

取組事例報告も行われた

少子高齢化の下では、労働力人口が減少、それによって日本経済は縮小し、このままでは成長はおろか縮小均衡すらもできないことは明らかとなっております、こうした

状況を打開し、日本経済を再生・成長させるには、労働力人口を減らさないための施策の立案・実行が喫緊の課題となっております。こうした認識に基づき、平成二



講演する柳川範之氏



事例報告する斉之平伸一氏



説明する窪田知行氏



事例報告する小林勲氏

五年度第十四回トップセミナーは、三月十一日(火)十三時三〇分より、ソニックシティ市民ホールにおいて、二〇五〇年に向けた政府の長期ビジョン「フロンティア構想」を策定した国家戦略会議・フロンティア分科会委員を務められた、東京大学大学院経済学研究科教授 柳川範之氏を講師としてお迎えし、『新しい日本の形をつくる』日本型雇用の終焉と再構築“何度でも働ける社会へ”と題した講演会が行われ、九五名の方々が参加した。(講演の概要は以下の通り)

なお、講演会終了後、平成二五年度地域別生涯現役社会実現モデル事業の概要について、公益財団法人産業雇用安定センター参与の窪田知行氏より説明が行われた。

平成二五年度地域別生涯現役社会実現モデル事業には、全国で十四の企業が選ばれ、その内の二社となった本会員である、三州製菓(株)代表取締役社長斉之平伸一氏と(株)ウイズネット人事部顧問小林勲氏より、モデル事業への取組事例報告も行われた。

□講演の概要

◇現在の日本はグローバル化やICTの急速な進展等を通じ産業構造が大きく変化してきている。また、少子高齢化の進行に伴う生産年齢人口減少により、将来、社会保障水準や企業の収益構造

- ◇支えることが不可能になりつつある。
- ◇生産年齢人口減少への対処については、現在進めている少子化対策の実行では間に合わず、若者、女性、高齢者等の労働市場への参入を積極的に推進するとともに、移民による受入も検討する必要がある。
- ◇また、産業構造の大きな変化を踏まえ、人材の能力向上や人材が適切な場所で働けるようになるための新しい技能や知識習得の必要性が高まってきている。
- ◇特に技術革新や生産構造の変化により、保有しているスキルが陳腐化したり、若いときに身につけた技能や知識が通用しなくなるケースが多く見られるようになり、スキルや能力の再習得をもっと柔軟かつ大胆に進める必要性が高まってきている。
- ◇一方、産業構造の大きな変化は終身雇用制の実質的な破綻、急増する非正規雇用など、日本企業の既存雇用メカニズムに変革をもたらし、今後すべてを企業に頼らないで済む、新しくかつ多様な働き方のある方を検討していく必要性が増してきており、その解決策の一つとして「四〇歳定年制」を提唱している。
- ◇四〇歳定年制としては以下のような仕組みを考えている。

- ①デフォルトを二〇年とすること
- ②そもそも四〇歳で強制的に雇用契約を切るのではなく、七五歳まで皆が働くための四〇歳定年制である。
- ③四〇歳定年制の導入にあたっては、大学や大学院を活用した再教育システムの構築が前提条件であり、労働市場の整備も含めて、人々が安心できるような制度の構築が不可欠である。
- ◇四〇歳定年制は生涯で複数の仕事をもちため、複線的な働き方が必要となり、そのためにはどうやって新たに必要な知識や能力を身につけるか、また転職や



95名の方々が参加した

起業の機会の積極的な拡充が重要なポイントとなる。

◇能力開発にあたっては、残念ながら今まで培った技術や知識がそのまま通用すると思わないほうがよい。現状保持している能力だけでこれからの時代、稼いでいくのは大変である。ただし全く無駄になるわけでもない。一〜二年かけて能力開発をしていく位の心構えが必要で、現状の能力の延長戦で必要なものを洗い出すことが重要となる。

◇四〇歳代、五〇歳代は将来に大きな不安感を持つかもしれないが、「先が見えた」と思わないことだ。大事なことは今の会社の価値基準を捨てること。会社で評価されないことは能力がないということではなく、逆に会社で評価されていることは能力があることの証明にはならない。

◇また、企業側の取組としては、積極的に社員の副業を認めるべきである。もちろん、機密情報の漏洩や利害相反につながるような副業は制約すべき。しかし、「全てを今の会社に捧げなければいけない」とみなす必要はない。

◇大企業の人材を必要としている中堅・中小企業は多い。これからは、もっと前向きな転職が可能となるような仕掛けを企業の側から考えていく必要がある。

◇世界の変化が激しいということはいコールチャンスが多いということである。やる気を出すことで可能性は大きく広がる。日

平成二五年度第十五回トップセミナー

『二一世紀の新しい経営のあり方』ビジョナリー・マーケティングとは』と題して神戸大学大学院教授 栗木契氏が講演

顧客創造を通じて、社会問題を解決したり、多くの人が共有できる夢を実現したりする企業の姿勢を明確な言葉で示したものがビジョナリーです。

企業のビジョンは、魅力的なものであればあるほど、その企業にかかわる顧客や取引先、そして社会に共有されるようになります。そして、このオープンネス（開かれた状態）が、企業の外にいる人や組織を顧客として、パートナーとして、あるいは働き手として企

本人の中老年の潜在的な能力は世界的にみてかなり高く、未来には大きな可能性があると考えるべきである。

業に引きつけ、そこからさまざまななちでビジネスの機会が新たに生まれていきます。このようなマーケティングの考え方は、ビジョナリー・マーケティングと呼ばれています。

平成二五年度第十五回のトップセミナーは、三月二六日(水)十四時



講演する栗木契氏



講演会風景

より、ソニックスティ市民ホールにおいて、ビジョナリー・マーケティング



会場からは質問が出された

テイニング研究の第一人者である、神戸大学大学院 経営学研究所 教授 栗木契氏を講師としてお迎えし、『二一世紀の新しい経営のあり方』ビジョナリー・マーケティングの経営『ビジョナリー・マーケティング』とは』と題して講演が行われ、六一名の方々に参加した。

栗木氏からは、ビジョナリーが多く、困難をかかえる現代の日本において、いかにしてマーケティングの駆動力となるかについて、事例を踏まえながら語っていただきました。

平成二五年度第八回特別セミナー

「人生と仕事で成功するビジョンをデザインするワークショップ『自分ビジネスモデル・デザイン塾』と題して(株)インサイトリンク代表河野龍太氏が講演

仕事や人生の成功は、努力や運だけではうまく手に入りません。人生の目標や夢を達成するカギはオリジナルのビジョンやミッションを発見し、人生の目的と目標を実現するための戦略をどうデザインするかにかかっています。

そうした仕事や人生のビジョンや成功をデザインするための画期的なノウハウとツールがあるとしたら、皆さんは学んでみたいと思

うはずです。

ネスレ、グーグル、GEなど世



プログラムを進行する河野龍太氏



パーソナルキャンバス作成に向け討議

□ プログラムの概要

1	ビジネスモデル・キャンバスを理解する	—ビジネスモデル・キャンバスの内容を理解する —ビジネスモデル・キャンバスの描き方を学ぶ
2	パーソナル・キャンバスを描く	—パーソナル・キャンバスを理解する —自分のビジネスモデルを描いてみる
3	自分のあるべき方向を構想する	—自身自身のスキルや関心事を探る —自らの強みを見つけ出す —個人のミッションを考える
4	パーソナル・キャンバスをデザインする	—ミッションをもとにパーソナル・キャンバスを再デザインする —ミッション実現のための戦略を考える —今後の行動計画をグループディスカッションする

この「ビジネスモデル・キャンバス」を個人のキャリア開発に応用し開発されたのが、『パーソナル・キャンバス』です。人生や仕事で成功するためのビジョンと戦略を発見するためのツールとして世界中で利用されています。

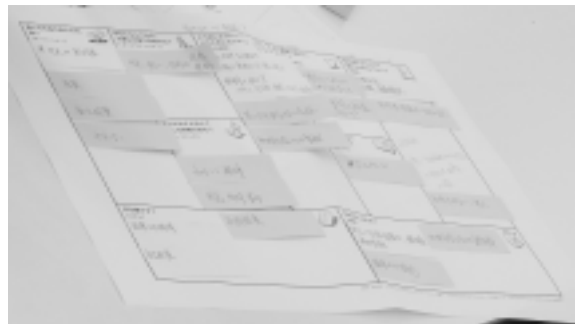
このパーソナル・キャンバスの基本的な使い方方をマスターし、人生と仕事で成功するための「自分

ビジネスモデル」をデザインする方法を身につけていただくことを目的に、平成二五年度第八回特別セミナーを三月一〇日(月)にソニックスティイ市民ホールにおいて一〇時より十六時までの終日のプログラム(プログラムの概要は下記のとおり)として開催。「人生と仕事で成功するビジョンをデザインするワークショップ『自分ビジネスモデル・デザイン塾』と題して、(株)インサイトリリンク代表河野龍太氏が講演、十二名の方々が参加した。

サイバー攻撃の脅威についてはインターネットの発展と時を同じくして高まり、世界各国の政府や企業がサイバーセキュリティの強化に取り組んできました。しかしながら、事態は改善するどころか、ますますサイバー攻撃の脅威が高まってきております。

『サイバー攻撃の現状と企業防衛策について』 内部監査上の留意事項も踏まえて」と 題してKPMGジャパンの武田計良氏が講演

平成二五年度第九回特別セミナー



作成したパーソナルキャンバス



開会挨拶する筆野力氏

こうした状況を踏まえ、平成二五年度第九回特別セミナーは三月十四日(金)十四時よりソニックスティイ市民ホールにおいて開催され、



ITアドバイザリー業務の紹介をする岩沢淳司氏



講演する武田計良氏

四四名の方々に参加した。本特別セミナーは、まずあざさ監査法人北関東事務所所長筆野力氏の開会挨拶で始まり、続いて、情報セキュリティ管理の専門家としてIT領域における内部統制監査業務にも従事されている、KPMGジャパンサイバーセキュリティアドバイザリーグループマネージャーの武田計良氏より「サイバー攻撃の現状と企業防衛策について」内部監査上の留意事項も踏まえて」と題する公演が行われ、最後にあざさ監査法人IT監査部パートナー岩沢淳司氏よりITアドバイザリー業務の紹介が行われた。

平成二五年度第五回ウーマノミクス推進委員会

『企業を成長に導く女性活躍促進セミナー』開催

平成二五年度第五回ウーマノミクス推進委員会は、三月四日(火)一三時三〇分より、ソニックスティビル四階市民ホールにおいて(独)

国立女性教育会館との共催で「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」と題して、事例発表とパネルディスカッションが行われ、四名の方々が参加した。

セミナーは、まず「女性の活躍



コーディネーターを務める内海房子氏



事例発表をする左から二木綾子氏、松橋卓司氏、伊藤麻美氏



パネルディスカッション

により飛躍する企業からの報告」と題して、東彩ガス(株)フローア ップリーダー二木綾子氏、(株)メトロール代表取締役社長松橋卓司氏、日本電鍍工業(株)代表取締役伊藤麻美氏の三氏から事例発表が行われた。

その後、「女性の活躍促進のた

平成二五年度第四回企業戦略研究会

『知財戦略の教科書〜工夫と知識はお金に換えられるII〜事例と演習』と題して、(株)ブライナ代表取締役 弁理士 佐原雅史氏が講演

二一世紀は、知的財産戦略を持つことによって、多くの企業が飛躍できる可能性を秘めています。そこで極めて重要になってきたのが、組織との中で働く人の「知識」「知恵」「経験」といった情報を戦略に昇華させることです。このように経営戦略として外せない存在となった知財戦略ですが、現

在はかつてのような単なる「セー

フティネット」ではなく、会社の興亡がかかる「武器」として見直し、実行することが不可欠となっ

てきております。こうした認識に基づき、第四回企業戦略研究会は、三月一九日(水)

めに、今何が必要か」をテーマに事例発表をした三氏をパネリストに、そして(独)国立女性教育会館理事長の内海房子氏をコーディネーターとしたパネルディスカッションが行われ、活発な意見交換が行われた。



講義風景

佐原雅史氏が講演

十四時よりソニックスティビル市民ホールにおいて、一月二九日の第三回に引き続き、知的財産戦略に関するコンサルティングに関する豊富な経験を有する(株)ブライナ代表取締役 弁理士 佐原雅史氏を講師としてお迎えし、「知財戦略の教科書〜工夫と知識はお金に換えられるII〜事例演習」をテーマに、講義とグループ討議が行われ、十七名の方々が参加した。

埼玉県産業技術総合センター(SAIT EC) 研究開発フォーラム開催

企業経営者等に研究開発の最前線をご認識いただくことを目的に埼玉県産業技術総合センターとの共催で『埼玉県産業技術総合センター(SAIT EC) 研究開発フォーラム』を新設、その第一回が

三月三日(月)ソニックスティビル研修室で開催され、二四名の方々が参加した。

本フォーラムはまず、埼玉県産業技術総合センター副センター長 鈴木康之氏より、埼玉県産業技術

講演する佐原雅史氏

総合センターの概要と企業支援内容についての説明が行われ、その後以下の五研究テーマについて最新の研究発表が行われた。

□研究テーマ

① S A I T E C における 3 D デジタルモノづくり F R P 発表者・機械技術担当専門研究員宇野彰一



S A I T E C の概要と企業支援内容について説明する副センター長鈴木康之氏



宇野彰一氏



関根正裕氏

氏

② ソフトスチーム加工技術の紹介
発表者・戦略プロジェクト推進担当担当部長・農学博士関根正裕氏



③ 県産小麦の新規ブランド粉の開発
発表者・北部研究所食品・バイ



小島登貴子氏



小熊広之氏

佐野勝氏

オ技術担当担当部長・学術博士
小島登貴子氏
④ 熱可塑性 F R P の高性能化と高度利用に関する研究一
発表者・機械技術担当専門研究員 佐野勝氏

埼玉県教育委員会の『女子高生の働き続ける意欲育成推進事業』を積極的に支援し県立松山女子高校開催の講演会と意見交換会に講師・女性リーダーを派遣

県公立高校の女子生徒の厳しい就職内定状況の中、埼玉県における女性就業率も出産・子育て期に大きく低下する傾向が続いている。このような状況を踏まえ、埼玉県教育委員会では、産業界や知事



講演会



講演する久我尚子氏

員 小熊広之氏
⑤ 熱可塑性 F R P の高性能化と高度利用に関する研究一二
発表者・化学技術担当専門研究員 佐野勝氏



意見交換会



江原知穂氏



久我尚子氏



菅美香氏

部局と連携したキャリア教育、就職指導を実施することにより、高校生の働くことについての意識付けや働き続ける意欲育成を通じ、女子高校生の就職内定率や進路意識の向上を図ることを目的に、平成二五年度より『女子高生の働き続ける意欲育成推進事業』を開始した。

本会は、この事業を積極的に支援する観点から、平成二六年三月十五日(土)午後、県立松山女子高校において開催された講演会の講師



今回のセミナーは、昨年四月に二回シリーズ開催されたウーマノミクス推進委員会「ビジネス

コーチング実践法」を基盤として開催された。四〇名の方々が参加した。

『ビジネスコーチング実践法』 —アドバンスコースで学ぶ—を開催

四月八日(火)、一三時三〇分よりソニックシティビル市民ホールにおいて、二六年度第一回特別セミナー

ナーが『経営に成果をもたらす真のリーダーを目指す』ビジネスコーチング実践法—アドバンスコースで学ぶ—と題して開催され、四〇名の方々が参加した。



講演する加地照子氏

・顧客の視点と自社商品・自己の役割を認識する—ダントツの企業となる大切なポイント
・定義・リーダーシップはマネジメントを内包する
・リーダーシップとマネジメントの相関性を他に求める
二、思考の枠を外せる「質問力」を強化する



ワーク「ショットガンスタイル」



ワーク「1 on 1 スタイル」



森本美和氏



内藤裕季子氏



として、ニッセイ基礎研究所の久我尚子氏に講師をお願いするとともに、意見交換会には久我氏に代えて本会会員企業の協力をいただき、四名の女性リーダーの方々に参加いただいた。

- ご参加・ご協力いただいた方々 (五十音順・敬称略)
- ◇江原知穂 (AGS(株))
- ◇久我尚子(ニッセイ基礎研究所)
- ◇菅 美香 (株)テレビ埼玉)
- ◇内藤裕季子 (株)サイサン)
- ◇森本美和 (むさし証券(株))

スコーチング実践法を学ぶ」を基盤コースとし、その上級編のコースとして開催したもの。昨年引続きビジネスコーチングパートナービジネスコーチングBC認定プロフェッショナルビジネスコーチである加地照子氏を講師としてお迎えし、「ショットガンスタイル」、「1 on 1 スタイル」の質問ワークを挟みながら、以下のプログラムで実施した。

- プログラム(当日の資料は会員専用ページでご覧ください)
 - 一、リーダーシップとマネジメントを振り返る
 - ・ 持続的発展のための三つの要素
 - ・ ドラッカーの問う「大切な五つの視点」
 - ・ 顧客の視点と自社商品・自己の役割を認識する—ダントツの企業となる大切なポイント
 - ・ 定義・リーダーシップはマネジメントを内包する
 - ・ リーダーシップとマネジメントの相関性を他に求める
 - 二、思考の枠を外せる「質問力」を強化する
 - ・ 「成功の循環モデル」・「思考の枠を外す」を再認識する
 - ・ なぜ「質問」大事
 - ・ 良い質問「破壊的質問」とは
 - ・ 「伝える」と「伝わる」の違いに何ですか?
 - 三、ワークシヨップ
 - ・ 破壊的質問はどれ?
 - ・ 表情・音声の役割は?
 - ・ 思考の枠と質問の相関性とは?
- なお、第二回特別セミナー「ビジネスコーチング実践法—アドバンスコースで学ぶ—」は四月二日に開催。

「青年部会員初めて池坊華道会の指導で花を活ける」

青年経営者部会の三月例会が三月十九日(水)午後、浦和ロイヤルパインズホテルにおいて十九名が参加し、第一弾の神田あおいの体験講談に続き、日本の文化と芸術に親しむ第二弾として、池坊華道会野川先生の講演・実演と懇親会の二部構成により開催された。

第一部は内藤 岳副部長(内藤環境管理・常務)の司会・進行で執り行われた。なお、本日の企画も内藤副部長の立案により行われた。

開会で川本武彦副会長(サイサン・社長)は、日頃の激務で体にも、心にも、ストレスが溜まっているもの思われるので、本日の講演と実技で、ストレスを発散し、美的センスを向上させ、元気を取り戻し、日本の文化と芸術に親しんでほしいと挨拶された。



「自作」の作品をもって全員で記念撮影

講師の野川登志子氏は、池坊の三十六支部からなる東京連合会支部の中でも百五十名という多数の

会員を有する東京松桜会の支部長をされている。

生け花は、二十一歳から始められ現在に至っている。内藤環境管理との縁は、二十四歳の時に、私の祖母と縁があり、教えていただいたのが始まりで、今では、月に一回、社員に生け花を教えていると、だいているとのこと。

当日は、講演を聴くだけでなく、実際に池坊華道を参加者一人ひとりに、活かしてもらい、体験していただきましたので、精神的にも、芸術的にも、美的センスも、大いに向上したと思います。

その後、栗原志功会計監事(もしもん・社長)より、生け花にはそれぞれの個性、性格が滲み出て大変面白い等々の謝辞が行われ、第一部は終了した。

第二部の懇親会は、三原宏治幹事(日本自動車管理・社長)の司会・進行で執り行われ、増田 学幹事(友栄塗装・社長)により、乾杯と挨拶が行われた。

懇談では、部会員はもとより、野川登志子氏を囲んで、和気藹々の懇親会が続いた。

最後に、白田和弘幹事(白田フアインモーターズ・社長)による挨拶・中締めが行われ、三ヶ月例会は盛会裏のうちに閉会となった。

新入社員研修開催

新入社員研修が四月二日、大宮ソニックシティで四八名が参加して開催された。

基調講演では、「人生を変える人との出会い」と題して、AGS(株)公共事業本部公共営業部営業第二グループエキスパートの江原知穂氏による講演。

ご自身の社会人生活から、その時々の「出会い」に関するエピソードを披露した。

そして最後に「人との出会いを引き寄せるための秘訣」として次の4つについて話され、

- ① チャンスを逃さない(やってみるとるなんとかなるもの)
- ② 苦手だなあとと思う人とも関わってみる
- ③ 毎日の小さなことの積み重ねが大切
- ④ 「無駄な経験はひとつもない」と思え

「働いている上で仕事のスキルも残っていくが、最終的に残るのは人との出会いや繋がり。人との出会いは宝物」とまとめられた。参加者からは「これからたくさ



基調講演をする江原知穂氏

んの人と関わっていくと思うので、出会いを大切にしていきたいと思った」といった感想が聞かれた。

続いては、りそな総合研究所(株)パートナー講師、古澤美奈子氏による講義・ビジネスマナー。

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

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

参加者からは「学生から社会人になるにあたり、わからないことだらけだったが、社会人としてのマナーなどを丁寧に基礎から学ぶことができて有意義だった」「学んだことを継続的に復唱し、自分のものにしていきたい」「社会人として必要なマナーや行動・言葉遣いをロールプレイングで行うによ



コミュニケーション実習

って、頭だけではなく体で覚えることができた」という感想が出た。



講義をする古澤美奈子氏

〔参加会社・組織〕

- アイル・コーポレーション(株)③、アイル・アテルス①、アロハガス(株)②、エヌ・ティ・ティテレコン(株)首都圏支店③、共和真空技術(株)⑦、公益財団法人埼玉県生態系保護協会②、(株)鈴木鶏卵GPセンター①、東京インキ(株)⑨、中原建設(株)⑥、公益財団法人日本生態系協会①、(株)プラコー②、もしもん(株)⑩、レインゴ(株)東京工場①、
- 内は、参加者数。合計四八名。



訪問のマナーを学ぶ

生き生き働くために これからの働き方のヒントを探る

第二七回「生き生き職場体験交流の集い」が三月六日(木)、大宮ソニックシティにおいて関係者を含め合計四三名が参加して開催された。

「生き生き」という言葉をキーワードに「働くことをあらためて見つめ直し、今後のキャリア形成を考える」場として、事例発表やディスカッションなどを行いこれからの働き方のヒントを探った。

午前中は「基調講演」、三人の発表者による「事例発表」、午後からは「パネルディスカッション」「グループディスカッション」と続く四部構成。

第一部の基調講演では、独立行政法人国立女性教育会館理事長内海房子氏より「もっと素敵にワーキングライフ」をテーマにこれを発信して頂いた内海房子氏による基調講演



「もっと素敵にワーキングライフ」をテーマにこれを発信して頂いた内海房子氏による基調講演

内海さんは、一九七一年NECに入社、技術課長を経て、人事部門にて全社の女性活用を手がけ、以後も人材育成などの仕事に従事。その後NECソフト(株)執行役員、NECラーニング(株)社長を歴任し、二〇一一年から現職に就き、男女共同参画社会実現に向けた取組みを展開し、ご活躍されている。

講演では、女性エンジニアから出発したこれまでのご経験と共に、日本の男女共同参画に関するデータに関して触れ、また、働く女性に向けたメッセージなどを話された。

これまでのご経験に関して「入社当時は、周りに長く働き続けている女性や管理職もほとんどいない時代だった。ソフトウェアの開発と長く働き続けるという2つのビジョンを持ち働いたが、一九八〇年代に入り男女雇用機会均等法の施行の頃に主任から技術課長に昇進、その後、当時の社長の『グループ会社に女性役員を誕生させたい』という思いもあり、役員として社長に就任した。その経験から、『いくつになってもなにか起きるかわからないのが人生』だと思ふ。女性たちは自分の力に自信を持ち、未知の世界に挑戦してほしい」と話された。

また、現在の国立女性教育会館理事長としての男女共同参画社会実現のための取組みに関して「女性活用には、中間管理職が鍵を握る。迷っている女性たちの背中を押してあげてほしい」とした。

そして、まとめとして「リーダーに必要な3つの『C』」

- ① 運命の出会いを活かし(chance)
- ② 変化を恐れず(change)
- ③ 果敢に挑戦(challenge)を挙げ、「不安や心配よりも『今自分がどうありたいか』を後回しにしないでチャレンジしてほしい」とメッセージを送り、講演を締めくくられた。

第二部の事例発表では、三名の女性リーダーが、様々な立場から自身の経験談を交えて発表した。

(株)テレビ埼玉の菅 美香さんは、入社六年目のご経験を「ところで働く、視聴者に番組を届ける幸せ」と題して、テレビ番組制作に携わる日々の取組みや、仕事への想いを等身大の言葉で語った。

本社営業部での五年間に関して「CMを売る難しさ」と同時に『広告主との信頼関係の構築』や『広告代理店との連携といった助け合い』の大切さを学び、充実した日々だった」と経験談を披露。

その後、念願叶って異動した制作部では経済番組を担当し、県内の経済ニュースや注目企業を紹介する番組制作に従事している。

制作の仕事は「見た人の心にどう届くかが大事。画面の先に生まれる『ストーリー』まで作るのが私たちの仕事」とし、企業紹介番組の工夫点など、事例を挙げて紹介しながら、「いかに分かりやすく編集するかが制作の腕の見せどころ」と話した。

そしてまとめとして「八四〇万世帯に情報を届けられるというポテンシャルを、大変貴重なものと感じている。視聴者の気持ちを考えながら、画面の先に『笑顔』や『発見』が生まれればとても幸せ。今後はよりスキルを上げて、視聴者の心に届け映像を作りたい」と語った。

(株)明治坂戸工場の石田晶子さんは、入社から一五年間のチョコレート菓子の商品開発の仕事等に関わる日々の取組みや、商品開発の仕事を通して学んだこと、そして出会った多くの人から教えられた大切なことを「甘くて苦いチョコレートの仕事」と題して発表した。

石田さんは、チョコレートの商品開発を通し、二〇〇七年に「日経WOMAN」が選ぶ「ウーマンオブザイヤー」を受賞している。

商品開発の仕事や、人との出会いを通して学んだ大切なこととして、

- ① 「消費者の『目線』を持ち続ける」。消費者目線で判断する、という揺るがない基準を持つこと。
- ② 「感謝」の気持ちを持つ。多くの人と関わることが出来る立場だけに、協力してくれる人への思いやりと感謝の気持ちを持つこと。

(株)武蔵野銀行の岡田康穂さんは、入社二七年、これまでのキャリアアップのご経験と、二回の産休・育休を取得されながらの仕事と家庭の両立のご経験を「私の三つのTurning Point」と題して発表した。

入行後一一年を経ての初めての

③ 「押し通す『勇気』を持つ」。勝負しなければ結果は生まれえない。わがままと言われようとも押し通す勇気が必要。勇気を持つて行動する。

④ 「考え抜くこと」。局面で選択肢を与えられることも多い。それに応えるために、全体をスムーズにするために、誰よりも考えるべき役割だと自覚すること。

⑤ 「休日は違う環境の中、ONとOFFでリフレッシュする」。と発表した。最後に「私が仕事を通して学んだことが、皆さんの何らかのヒントになれば嬉しい」とまとめた。



多業種で活躍する女性から、生き生き働くことに関する体験談をご披露頂いた事例発表



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

営業店勤務、FA（ファイナンシャルアドバイザー）としての新たな経験、窓口課長への昇進といったターニングポイントごとに、それまでの経験と知識を活かしながら自身のスタイルを確立していく中で学んだこととして「努力は決して無駄ではなく、頑張りはず認められる」「自ら行動を起こさないと、めぐってきたチャンスは活かせない」と発表した。

また、仕事と家庭・育児の両立に関して「全て完璧に行おうとすると、行き詰ってしまう。それをやめた時、自分の中に余裕が生まれた」「仕事と家庭があつたからこそ『今』がある。私のキャリアアップには、この両立の環境が必要だったと思う」と話した。

最後に、生き生き働くための秘訣として「女性自身の『一歩踏み出す勇氣』や『意欲發揮』こそが重要」「仕事を続けるには、自分なりの意思・覚悟も必要」とし、また、

両立の秘訣として「自分の持っている時間の中で精一杯取り組み、周囲はちゃんと理解してくれる。目先の大変さにとらわれず先を見据えて頑張りすぎないことも大切」と語り、事例発表を終了した。

第三部のパネルディスカッションでは、本会事務局の町田恭子がコーディネーターとなり、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」をテーマにディスカッションが行われた。

「思い通りにいかずに苦労した時の乗り越え方」「周囲とのコミユニケーションの取り方」「立場が変わることによって得た新たな視点・やりがい」「目標の定め方やモチベーション維持の秘訣」「タイムマネジメントの秘訣」「これからの自分の目指す姿」などについて討議し、参加者にとっても身近なリフレッシュ方法についても意見が出された。そして最後に、参加者に向けたメッセージとしてまず菅さんは「仕事は一週間の大半を占めるので、やりがいを持って、楽しく働くべき。仕事が充実していないければ、プライベートだって楽しめない。そのためには、仕事で受け身になるのではなく、自分でやりたいことはどんどん積極的に手を挙げ、企画・実行していくことが重要。それがやりがいに繋がるし、評価も上がり、良いことばかりだと思う」との意見を述べた。



「生き生き働くこと」をテーマに、明日からの自身の取組みに関してグループごとにディスカッションを行った

述べて。続いて石田さんは「企画開発の先輩から、三つのことを教えられた。先ほどもお話しした『お客様の目線を持ち続ける』『感謝の気持ち』そして『押し通す勇氣』。この三つは本当に大切だと実感している」と話した。

そして最後に岡田さんから「先輩方のキャリアを見る時に、成功体験だけに目を向けることが多いと思うが、本当に役立つのは失敗体験や問題発生時の乗り越え方だ」と思う。働く女性が増えたとはいえ、昇進・昇格、働きのがらの出産・育児といった場面では、もう一歩を踏み出す事を躊躇する方も多いと思うが、それぞれの場面で生き生きとたくましく働き続ける大勢の先輩や仲間の姿を手本に将来像を描いて頂きたい。色々な道を歩んでいる方の姿を知る事は、自分のビジョンを考える際の重要

な手がかりになるはず。人から学び、そして自分の経験を伝えることが、大きな知恵や力となっていくのではないかと述べ、メッセージを締めくくられた。

最後の第四部は、「生き生き働いていくために」をテーマに七、八人のグループに分かれて「自分が取り組んでいく身近な目標」に関してディスカッションを行った。各グループからは生き生き働くためのキーワードとして「キャリア全体を見据えて、出来ることは『前倒し』で取り組む意識を持つ」「自ら動くことが大切」「仕事での達成感・家庭での解放感」「働くからこそプライベートが楽しい」などの意見が出された。終了後のアンケートでは参加者から

- ・「生き生き仕事をする」ことを今まで考えたことがなかったが、参加してたくさんヒントをもらうことができた
- ・日々仕事に追われる毎日だったが、今日たくさんの人に出会い、色々なお話を聞くことで、新鮮な気持ちでまた明日から仕事ができると思う
- ・生き生きと毎日を過ごす人の共通点を知ることが出来た
- ・自分にはない考え方や捉え方がとても勉強になった。明日から『生き生き働く』のために、肩ひじを張らない頑張り方で仕事をしたいと思う
- ・女性の少ない職場なので、たくさん

さんの女性の意見を聞くことができて、とても刺激になった。また、頑張っている姿に活力をもらうことができた

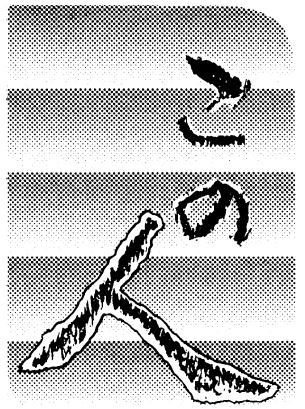
・カッコイイ先輩の背中を追い、かわいい後輩たちに背中を見せながら働きたい

などの意見が出された。

参加者にとって、働き方・暮らし方の身近なヒント、また将来役立つヒントをそれぞれに感じ取り、明日から取り組んでいく目標と、チャレンジへの意欲、また、生き生き働くための活力を得る場となったようだ。

【参加会社・組織】
 アイル・コーポレーション(株)①、介護老人保健施設あさがお①、(株)あすなるホーム②、AGS(株)①、大宮アルディージャ①、(株)亀屋①、川口信用金庫②、川木建設(株)①、クリーンシステム(株)①、(株)コーゼー狭山事業所④、埼玉県庁ウーマノミクス課②、埼玉トヨペット(株)①、サイボー(株)①、坂戸ガス(株)①、三協食品工業(株)①、大東ガス(株)①、(株)太平洋印刷所①、東彩ガス(株)②、内藤環境管理(株)①、日信ソフトウェア②、ニシアリング(株)②、日本政策金融公庫①、日本ピストンリング(株)①、社会福祉法人単人会鴻巣まきば園①、(株)パレスエンタープライズ②、フジオックス(株)②、もしもん(株)②、八千代紡織(株)①、寄居建設(株)②

○内は参加人数。合計四〇名。



この人は好奇心旺盛で、公私ともに様々なことに興味を抱き、目的達成のための努力は惜しまず突き進む人。

岡山県備前市鶴海の出身。瀬戸内海の片上湾を眼前に望み、海と山に囲まれた景勝地で生まれた。小学校には片道一時間以上をかけて徒歩で通い、通学の往復では野山を駆け回りながら自然と触れ合い、動植物をはじめ何にでも興味を示す活発な少年だった。

現在も好奇心旺盛な性格は幼少期に育まれたのではないかと振り返る。中学までは成績抜群でクラスのリーダー的存在。岡山県で一番の進学校、県立岡山朝日高校に進学。周りの優秀な同級生と自分を比較してしまい自信を無くし、自分の居場所を見失った。初めての挫折を味わうこととなる。

その後、高校二年生の夏に全てから逃げていく自分に腹が立ち、このままじゃいけないと気づき、一念発起する。高校三年の時には成績も向上し、自信を回復した。この頃、漠然とだが「何か日本のためになる仕事につき

たい」と思うようになり、

そのためには東京に上京するべきだと考え、東京の大学への進学を決意した。

入学した上智大学では体育会系の自動



東日本電信電話株式会社

取締役 埼玉支店長 笠井澄人氏

車部に入部。ラリー競技に没頭し、やるからには人に勝ちたいと強く思うようになる。アルバイトで稼いだ給料のほとんどを車の購入と改造につき込み、毎週のように箱根、奥武蔵、榛名山などに出かけ一人で黙々と練習を重ね、ついにJAF公認のラリー大会で優勝するまでに腕を上げた。

部活動とともに学業もおろそかにせず、電気・電子工学の研究室で通信技術などの研究にもまい進した。小学校の頃から科学系にも興味を覚え、特に無線通信の面白さを知り、中学の時にはアマチュア無線技士の資格を取得した。大学卒業後、日本電信電話(株)に就職したが、まさに天職だったのだろうと推察する。就職したのは、丁度電電公社がNTTに民間化した年次で、NTT入社の一期生となった。採用面接では、「日本の優れた通信技術を発展途上国に技術輸出して、日本ブランドの価値を高めたい」と伝え、その意気込みを評価され内定、入社となった。

入社後は研究開発部門を担当。そして入社四年目に人生の転機を迎える。当時、日本は大幅な貿易黒字の時代で、米国政府から日本に対し通信機器の輸入を指示され、米国の通信機器を日本で使うには装置開発がともなうため、その研究開発に渡米、AT&T社に技術研究者として派遣され、同社のベル研究所で米国の技術者などと二年間共同研究した。このとき、アメリカ人のイメージが激変したという。どちらかというと大雑把なイメージを抱いていたが、一緒に研究したメンバーの真面目さと勤勉さに驚き、技術レベルも非

常に高いと感じた。「日本はまだまた井の中の蛙で、米国の通信技術には負けるだろうと確信し、技術者として彼らと早く肩を並べたいと痛感した」と当時のカルチャーショックをふりかえる。

それから約十年後、三八歳で人事部課長職のとき、当時の上司に推薦され、世界最難関のスタンフォード大学経営大学院に留学。一年間必死に勉強し、MBAの上位、スタンフォードスローンフェローの称号を取得した。

「学校から帰宅し、予習のため夕方六時から明け方の四時頃まで勉強する日々が続き、睡眠時間は毎日二〜三時間だった。寝る間を惜しんで勉強する日々は辛かったが、いろんな国の留学生と議論していく中で考え方や感覚の違いを目の当たりにし、違う文化を吸収する面白さと、外から見た日本に気づき、とても興味深く勉強になった」と、ポジティブで何にでも興味を抱く性格と「やる時はやる」という努力を惜しまず突き進む一面をのぞかせた。

帰国後は、東京支店の設備部長などを経て、技術屋から一転、総務人事部門を担当することとなる。平成二五年六月には東日本電信電話(株)取締役 埼玉支店長に就任。埼玉支店長として、また、NTT東日本―埼玉の代表取締役社長としてこれからの目標について尋ねると、「ICTを活用し、より利便性・効率性を高めていきたい。埼玉はICT化の面では東京より遅れており、都会的センスもいまひとつと感じる。二〇二〇年の東京オリンピック開催時、

埼玉も競技会場や宿泊会場として参画することとなる。外国人が不便を感じることを無いよう、表示板や無線LANなどの環境を整えたい。NTTだからこそできる社会貢献をしていきたい」と熱く語る。さらに、「防災面でも県内千数百箇所の避難所などに電話線と電話機を設置し、何かあってもどこにいても「つながる」安心感を提供していきたい」と目を輝かせ、必ず実現させるといふ決意を感じた。

趣味はバイク、ゴルフ、スキー、アマチュア無線、そして大宮アルディージャのホームゲーム観戦などと多彩。ONとOFFにメリハリをつけている。

家族は妻と長女、長男、次男の子供三人。「家族サービスも心がけたい」と照れ笑いだした。

〔略歴〕

- 昭和三五年一月一日生まれ
- 岡山県備前市出身
- 昭和六〇年三月 上智大学大学院理工学研究科 修士
- 平成一三年六月 スタンフォード大学 経営大学院 修了
- 昭和六〇年四月 日本電信電話(株) 入社
- 平成一三年八月 東日本電信電話(株) 設備部 担当部長(企画部門設備企画担当エンジニアリング部門兼務)
- 平成一六年二月 同 ネットワーク事業推進本部 設備部 担当部長
- 平成一七年七月 同 東京支店 設備部長
- 平成一九年七月 同 総務人事部門 担当部長(人事第二部門長)
- 平成二三年七月 日本電信電話(株) 総務部門 担当部長(人事・人材開発)
- 平成二五年六月 東日本電信電話(株) 取締役 埼玉支店長 就任
- NTT東日本―埼玉 代表取締役社長 就任

東日本電信電話(株) 取締役 埼玉支店長 笠井澄人氏



「つながる」という社会的使命を全うするために

東日本電信
電話株式会社

「光アクセスサービスの状況と光普及拡大の取り組み」

埼玉県内におけるNTT東日本の光アクセスサービスは、平成23年12月に契約数が100万契約を超え、平成23年度末にはエリアカバー率も99.9%となるなど、お客様にご愛顧いただけるサービスへとこれまで順調に成長してまいりました。一方で、モバイルブロードバンドサ

ービスの急速な普及拡大や他事業者との激しい競争により、近年は光アクセスの拡大が頭打ちとなっている状況にあります。

このような状況を踏まえ、光未利用層の新規開拓獲得に注力しています。具体的にはNPO法人との連携によりタブレット教室などを開催し、ブロードバンド利用者の裾野拡大、地域コミュニティの活性化等にも取り組んでいるところです。

また、映像サービス等の視聴のような、インターネット以外の光アクセスサービスの使い方をご案内して、お客様の裾野拡大にも力を入れています。例えば、マンション管理事業者様には物件をまるごとWiFi化して資産価値を高め、あわせて光による地上波、BS、CS放送の配信を提案したり、ハウスメーカー

様との協業により、住宅セミナーやイベントで、光アクセスによるテレビ視聴環境等の配線工事を実施したりと、生活に不可欠なサービスとして光をご利用いただけるよう様々な活動に力を入れています。

お客様から選ばれ続けるパートナーとなるには、NTTだけで全てを提供するのではなく、様々な企業と「コラボレーション（協業）」しながら革新的な商品や新しいビジネスモデルを生み出していくことが重要と考えています。

「信頼性の高いサービス提供の取り組み」

埼玉エリアにおいては、平成25年9月に発生した竜巻等により、越谷市並びに熊谷市が被災しました。平成26年2月には秩父地域を中心とした百年に1度といわれている降雪、また、これに伴う雪崩等により、ケーブルが度々切断されるといった大きな被害を受けました。埼玉グ

ループでは、県、市町村の地域行政と情報共有することはもちろん、協力会社とも密に連携し迅速な対応を図ってまいりました。

NTT埼玉グループは、各自治体等で行っている防災訓練や9都県市で毎年実施している防災訓練にも積極的に参加し、大規模災害に備えた災害対応力の強化を図っております。

日本の電話事業開始から120年。つながらない人のいないように。つながることに全力を挙げてまいりました。安心・安全なサービスをお客様にご提供したいという想いが、私たちのDNAにはしっかりと刻み込まれており、時代が変わってもお客様のコミュニケーションをつなぎ続けてきたDNAは、決して変わることがありません。

そして、より豊かで安心・安全なICT社会を支えるために「ネットワークで何ができるか」をこれからも提案してまいります。常に時代の先を見据え、新たな価値を創造する。NTT東日本は、光で「今」と「未来」を繋ぎます。



More For You
もっと、街・暮らし・笑顔のために

武蔵野銀行

銀行の常識を変えよう。

RESONA 埼玉りそな銀行

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

北部 サン電子工業株式会社

新たな分野への挑戦を続ける ゲーム機から介護サポートまで

サン電子工業は、昭和六〇年、朝香純男社長が三三歳の時に設立した会社。大手音響メーカーで開発・製造部門の事業統括として働いていたときに独立、スイッチング電源の設計・製造・販売メーカーとして皆野町でスタートした。

当時はテール型のインベーターゲームやポーカーゲームなどの全盛期で、社長は「これからはさらにゲーム業界は成長する」と予見し、独自にテールゲームの電源やシステムボードなどを開発、その技術力を認めたセガなどの取り引きを開始した。

その後、ゲームセンターブームも相まって売上を順調に伸ばし、テールゲームから体感型ゲーム機が全盛の時代



朝香純男代表取締役社長
(リハビリサポートマシンを前に)



深谷工場内(多品種少量生産が可能)

となると、電源関連メーカーがバラバラで製造していた電源および周辺機器を一つにまとめた当社の電源機器がさらに脚光を浴び、セガをはじめゲームメーカー各社から受注が舞い込んだ。

業務拡大によりカードゲーム機器等で順調に売上を伸ばし、平成十八年頃には売上高がピークを迎えた。

しかし、リーマンショックの影響とスマートフォンの普及により、の携帯ゲームの普及により、アミューズメント機器業界は受難の時代を迎え、周辺機器メーカーの当社も売上高はピーク時の1/4程度にまで落ち込んだ。さらに当社の第二の柱、パチンコ、パチスロ機器も若者のパチンコ離れなど

から頭打ち状態となり、新たな分野に参入しなければ生き残りができない時代となった。そこで社長が考えたのが、老人介護施設向けのリハビリサポートマシン。九州大学との産学連携により開発したもので、モグラたたきの要領でカエルを叩く「ハンマーフロッグ」や、足で蛇を蹴飛ばす「ドキドキへび退治II」など、遊びながら運動機能と脳機能を活性化させるゲーム機器。

NHKをはじめ各種メディアでも取り上げ、二〇一五年度には全体売上の一〇%を目指す。「介護施設のデモで、老人の笑顔や必死な姿を見たときにやりがいを感じた。微力だが、自分の作った機械で一人でも多くの老人が生きがいを感じてほしい」と新たな夢を語る。

さらに、九月に出荷する予定のスペイン向けのカジノ用機械を来年度は第四の事業の柱に据えて新展開を図る。

DATA

会社名	サン電子工業株式会社
所在地	秋田市下吉田7796-1
所電	0494-77-1670
FAX	0494-77-1889
URL	http://www.sundenshi.co.jp/
設工場	深谷市本田3077-1 TEL048-578-2200
設立	昭和60年7月
代表者	代表取締役社長 朝香純男
資本金	9,800万円
従業員数	63名
事業内容	スイッチング電源やアミューズメント機器、リハビリサポートマシンの開発設計・製造・販売

中部 トーエイ物流株式会社

「日本一安全な物流会社」を目指す

南埼玉郡菖蒲町(現久喜市)で有限会社遠藤運輸として設立してから五一年、現在では一三〇台の車両を保有し、関東でも有数の運送会社として成長したトーエイ物流。日本一安全な物流会社を目指し、総合物流業としての歩みを進めている。

遠藤長俊社長は、設立から四代目の社長で、リーマンショックの時代に就任してから六年。先代、先々代が築いた地元根ざした堅実経営と社員を大切にしている心は引継ぎながら、激変の時代に生き残るための様々な改革を進めている。



遠藤長俊
代表取締役社長



白岡物流倉庫

具体的には、運送、倉庫、梱包などを一貫管理する総合物流システムの構築とドライバーを中心とした社員教育。コストと時間は削減しながらより良い品質を提供する物流システムの提案と、会社の顔ともいえるべきドライバーへの教育による質の向上を両輪としてお客様の満足を目指している。

そのために、「プラスワンアクションプロジェクト」という行動目標を掲げ、社員一人ひとりが安全と品質を向上させるための具体的な行動を記録し、良い行動については全社で水平展開させ、標準化させるとともにレベルアップを図っている。さらに、お客

様に対するサービス向上策として、全一八営業所の合同会議で、お客様が感動するレベルのサービスを提供した事例を全社のスタンダードとし、さらなるサービス向上策を積み上げていく運動を展開している。

遠藤社長は、「お客様と従業員の両方の満足がなければ企業は成長しない。これを実践していくためには、従業員が生き生きと目標をもって仕事をすることが不可欠」と語り、さらに、「運送業界においては従業員教育の不足は否めないで、安全、衛生、品質などをテーマとした様々な教育に参加させるとともに、社内教育の充実も図りたい」と胸を張り、「特に安全については徹底した教育などにより運送業界での『日本一』を目指し、売上げ目標一〇〇億円とともに達成したい」と自身の目標を掲げた。

DATA

会社名	トーエイ物流(株)
所在地	久喜市菖蒲町三箇379
所電	0480-85-5300
FAX	0480-85-5147
代表者	代表取締役社長 遠藤 長俊
設立	昭和38年2月
資本金	5,000万円
従業員数	370名
事業内容	運送業、倉庫業、梱包事業、流通加工業、自動車運送取扱事業、車両運行管理請負業、物流関連作業請負業
関連会社	(株)トーエイアドバンス、トーエイパッケージ(株)、トーエイ(株)

南部 有限会社トラスト・グリーン

「造園業、緑化事業は サービス業である」

有限会社トラスト・グリーンは、「トラスト」信用・信頼を第一に顧客のことを思い、考え、「グリーン」緑化事業を通して、社会に貢献していく企業を目指していると、若き経営者、須賀秀樹社長は語る。

工業団地などの緑地の維持管理・工事を行なう。2004年、有限会社須賀造園として法人化。07年社名を有限会社トラスト・グリーンに改名し、現在に至る。

その沿革は、現社長の祖父にまで遡り、1914年、川口の安行地区において、主に紅白の梅、ツバキ、サザンカなどの苗木・植木の生産を始める。53年、キンモクセイ、ツゲなどの色々な種類の苗木を育て、市場などに出荷し販売を行なう。74年に須賀造園を設立し、個人邸の庭木の手入れ、庭作りを始め公共施設、

さらに、定期的な技術研修を行い、技術の向上にも努めている。なお、作業後には確認資料を基に、点検・検査を行なっており、その上、現場



須賀秀樹社長



施工例

DATA

会社名：有限会社トラスト・グリーン
本社：川口市長蔵1-13-14
代表者：代表取締役 須賀秀樹
設立：2004年6月23日
認可：造園業 埼玉県知事認可
電話：048-295-6164

での危険予知活動も徹底し、安全管理も万全を期している。法人向けサービスでは、百件以上の経験と知識で丁寧・早く・綺麗に、をコンセプトに、季節に合わせた剪定、消毒、植栽工事などのスポット提案ができ、多くの植木の種類が揃い、早く納品することが可能である。さらに、企画・設計、施工、コンサルテーションもあり、あらゆる場面の困りごとに対応している。

アパルト・マンション管理者向けサービスでは、緑の機能、その価値を高めるには計画的な緑の維持管理が必要であり、緑地に合わせた作業工程を元に一年を通して美しさを提供している。

個人向けサービスでは、庭の企画・提案・設計・施工等、また、年に数回定期的に手入れをするサービスも行なっている。

このような様々な施策により、造園業、緑化事業をサービス業として確立している。

西部 川木建設株式会社

「働きがいのある会社ベスト カンパニーに選ばれました」

世界的な調査機関GPTWの「働きがいのある会社調査」で川木建設株式会社は、ベストカンパニーに選出されました。

て、自己実現を図り、自分自身の成長と会社の発展を一致させる。自ら行動し、自ら成長し、決して働かされているのではなく、自ら働くことである。

この調査に参加した全企業の中から、上位にランクインした企業に与えられるもので、当社は従業員数25名・99名部門で十二位となった。そして、米国では、このリストに名を連ねることが、一流企業の証と受け止められている。

二つ目は、コミュニケーションの活発化であり、役職の上下、業務の縦横、全てを取り除き、「ワイガヤ風土」をもって、教え、学び、議論することである。

鈴木健二社長は、ベストカンパニーに選出された理由を、あえて言えば三つのポイントであると話された。

一つ目は、理念の浸透であり、共有である。仕事を通して、自己実現を図り、自分自身の成長と会社の発展を一致させる。自ら行動し、自ら成長し、決して働かされているのではなく、自ら働くことである。

一つ目は、理念の浸透であり、共有である。仕事を通して、自己実現を図り、自分自身の成長と会社の発展を一致させる。自ら行動し、自ら成長し、決して働かされているのではなく、自ら働くことである。

二つ目は、コミュニケーションの活発化であり、役職の上下、業務の縦横、全てを取り除き、「ワイガヤ風土」をもって、教え、学び、議論することである。



鈴木健二社長



川木建設本社

DATA

会社名：川木建設株式会社
本社：川越市広栄町4-16
代表者：代表取締役社長 鈴木健二
創業：明治2年5月
事業内容：総合建設・リニューアル事業・土地活用・木造住宅・不動産売買仲介事業等
電話：049-242-2111(代)

それは、木材業からスタートし、「最高の建設サービスを通じて、地域社会に貢献する」という揺るぎない理念のもと、総合建築業へと事業領域を拡大し、現在では建設リニューアル、土地活用、木造住宅、不動産仲介の四つの事業により、街づくり応援企業として「建設業」から顧客本位の「建設サービス業」への転換を目指していることにも現れている。

理念経営は、当社の根本であるが簡単にできたものではない。鈴木社長が就任した時は、会社の経営も経済状況もどん底で、何時経営が破綻してもおかしくない情勢であった。そこで三年間、本当に死に物狂いで働き、あらゆる苦難を経験し、そこから、多くのことを学び、初めて、理念が出来上がってきたのであり、理念がはじめありきで、仕事をしてきたわけではない。

そこが、当社の理念が、絵空事ではなく、経営に則した筋金入りのものである所以でもある。

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第82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 根岸 茂文、事務局次長 宮田 信久 ☎048-647-4100
 FAX048-641-0924

研究の内容 産業への展開

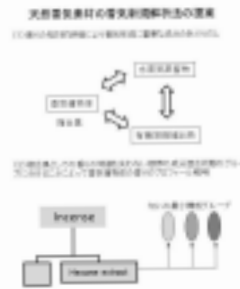


有機化学的手法による匂いの仕組みの解明

埼玉大学大学院理工学研究科 物質科学部門 長谷川 登志夫 准教授

私は、日本の伝統的な香気素材である「お香の素材」を中心として、お茶などの食品関係の素材の香気特性について、新規の解析手法を提案し、研究を進めています。さらに、主要香気成分の構造と匂いの関係の検討を通じて、香気発現にとって重要な構造要因の解明の研究も行っています。「匂い」の発現にとって重要な2つの要素「匂い受容体」と「匂い分子」のうち、分子に着目し、有機化学的手法を駆使して、香気特性の解明に取り組んでいます。私が研究対象としている天然の香気素材の香気は、非常に多数の香気物質の集合体により形成されています。そして、これらの匂い分子がお互いに影響し合っ

て素材の香気を複雑に変化させています。このため、単に含有香気成分を分析するだけでは、その香気発現にとっての鍵化合物を突き止めることは極めて困難です。私は、主に2つの観点から、これら素材の香気特性の解明を行っています。1つは、同一の素材から異なった抽出法で得た抽出物の匂いと含有成分の相対的な比較によって、違いを生み出している香気成分をあぶりだすというものです。もう一つは、含有している匂い分子の相互作用を考慮し、成分をいくつかの香気の特徴の異なった成分群に分けて、これら成分群によってもとの素材の香気特性を説明するというものです。具体的な成分分析には、核磁気共鳴装置 (NMR)、匂い嗅ぎ装置そして質量分析装置を組み込んだガスクロマトグラフィー (GC-MS および GC-O) などの分析機器を組み合わせた手法を用いています。この手法によって、白檀、スターアニスなどの素材の香気特性を明らかにしてきました。さらに、最近緑茶の緑茶らしさを与える抹茶様の香気、数種類の鎖状炭化水素のアルデヒド体の集合によって作られていることを突き止めました。現在その他の香気素材について、この新規に提案した手法による香気特性の検討を行っています。



天然に存在する香気分子により構成されている香気特性についての基礎研究が、産業界の応用につながるように研究を進めている。

学歴・略歴

長谷川 登志夫

(はせがわ としお)

1983年東京大学大学院理学系研究科有機化学専攻修了。理学博士。埼玉大学教養部教務職員、埼玉大学理学部基礎化学科助手を経て、07年4月から現職。専門は香料有機化学、天然物化学。



「ありふれた」元素を用いた機能性材料探索

埼玉大学大学院理工学研究科 物質科学部門 神島 謙二 准教授

本研究室では「ありふれた」元素から機能性材料を作ること研究目標としています。ありふれた元素の特徴は、資源的に豊富で安価で調達が容易であることです。

そこで、主に鉄系の酸化物を中心に機能性材料を合成・探索しています。鉄も酸素も地球上の地表付近に存在する割合(クラーク数)がそれぞれ4番目、1番目に多い元素です。鉄の酸化物(赤さび)を他の元素の酸化物と混ぜて焼き固めると磁気を帯びたセラミックスになります。これは代表的な実用磁石の一つで「フェライト」といいます。本研究室では鉄・酸素以外の元素を、カルシウム(クラーク数5番目)やカリウム(同7番目)などに変えた新規酸化物機能材料の作製を目指しています。

物質探索は、元素の種類とその組合せ方(化学式、結晶構造、合成条件)で決まります。元素によってイオンの大きさ・取りうる電荷量・隣に来る酸素イオンの数などが変わるからです。組合せ方によっては目標とする物質が全く出来ないこともありますし、出来た場合でも磁石として強いのか、電気を通すか、などの機能性が大きく異なること

もあります。

ここで大事なのは組合せ方です。ありふれた元素そのものの組合せ方、合成条件の組合せ方(温度、圧力、ガス雰囲気、粉碎条件)を系統的に変えて探索しています。組合せ方を変えても結果が変わらないことも多いです。しかし、予想もしなかったすばらしい結果が出ることもあります(これを見逃さない注意力も大事です)。

このように組合せを探索するのは広い意味で「考えること」の訓練になります。「アイデアというのは既存の材料の新しい組合せである」というのはアメリカ広告機構初代会長のジェームス W. ヤングの弁です。専門性だけでなく一般の頭脳労働者に必要なスキルにも繋がるわけです。

本学で研究活動をしている学生はそのようなトレーニングを積んだ上で社会へ飛び立っています。引き続き本学へのご支援のほど、よろしくお願ひ申し上げます。



原料粉末をナノスケールまで粉碎する装置(90G級・遊星ボールミル)

1. 低環境負荷機能材料の探索
2. 生体適合性機能材料の探索

学歴・略歴

神島 謙二

(かみしま けんじ)

1994年 北海道大学理学部物理学科卒業
 1996年 東京大学大学院理学系研究科物理学専攻修士課程修了
 1999年 東京大学大学院理学系研究科物理学専攻博士課程修了
 1999年 理化学研究所基礎科学特別研究員
 2001年 英国王立協会リサーチフェロー(エジンバラ大学)
 2002年 科学技術振興事業団博士研究員(東京都立大学)
 2003年 埼玉大学工学部機能材料工学科助手
 2006年 埼玉大学大学院理工学研究科助手
 2007年 埼玉大学大学院理工学研究科助教
 2012年 埼玉大学大学院理工学研究科准教授
 現在に至る

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第63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 根岸 茂文、事務局次長 宮田 信久 ☎048-647-4100
FAX048-641-0924



技能五輪と若年者の技能教育

建設学科 赤松 明 教授

第1回技能五輪全国大会は、1963年5月に東京で開催され28回大会までは東京都・千葉県で開催されていました。29回大会は、中央職業能力開発協会と愛知県との共催で実施され、その後各都道府県との共催により毎年、開催地を変える開催方式(地方開催方式)が推進されています。

昨年度(2013年度)の51回大会は、11月22日～25日の4日間、千葉県を中心に神奈川、千葉、静岡、長野の各県で開催されました。この大会では、「機械組み立て」、「メカトロニクス」、「自動車板金」、「洋菓子」、「レストランサービス」、「ウェブデザイン」など40職種に20歳以下(大会開催年度)の若年者1127名がエントリーし、日々の訓練で得た技能を競い合いました。

本学の学生も左官、家具、建築大工、とび、造園の5職種にチャレンジし大学生では初めての金メダルを「とび」職種で獲得しました。さらに、「家具」職種では敢闘賞を受賞しました。

さて、この全国大会に参加するには、年齢制限もさることながら、県の予選を通過しなければなりません。埼玉県の予選は、技能検定2級の課題を決められた時間内に制作し、成績の高得

点者が全国大会に選手として推薦されるというシステムになっています。従って、学生達は、まず技能検定を受験すべく課外学習で、各職種の初歩的な知識と技術・技能、さらに専門的なレベルへと繰り返し練習して技術・技能を高めていきます。これらの技能教育は、常勤の教員もさることながら、長い経験に裏打ちされたハイレベルの技術・技能を持たれている非常勤の先生方に依っています。

このように、本学では、専門的な知識と実務を融合したこれらのプロジェクトを本科の応用プロジェクトとして学生を支援しています。

その結果、これらの実践的なプロジェクトを経験した多くの学生は、自信を持って就職活動に臨み、自分の希望する企業様に採用して頂いております。

今後とも、技術・技能の継続を確かなものとし地域の活性化のために、若年者の技能教育の重要性を確認しつつ、高度の専門能力と創造性を兼ね備えた人材を育成することが、本学の社会的な役割であると考えております。

赤松 明 (あかまつ あきら) 教授 農学博士(東京大学)、職業能力開発総合大学校助教授を経て2006年からものづくり大学教授、現在に至る。専門：木材加工学、感性工学(連絡先得：048-564-3853/akamatsu@iot.ac.jp)



製品開発実務力を育成する授業「創造プロジェクト」

製造学科 龍前 三郎 教授

製造学科では、本学設立当初から実務的なものづくり実践型の授業として「創造プロジェクト」を開講しています。この授業は3年次第3、第4学期を通して、学生自らが発案した「もの」づくりを開発プロジェクトとして実施することで、実社会における製品開発の流れを理解しプロジェクトの運営を学ぶと共に、他の授業科目で修得したプロジェクト各段階における技術を、総合的に磨き上げるものです。

授業では5名程度の受講生からなるチーム単位でプロジェクトを計画し実施します。ニーズや技術シーズ、産業財産権等の調査に基づく企画からスタートし、仕様の設定、設計、工程計画、調達、製作と検査、更には製品評価までを、製品開発実務に準じた形で行います。各チームは、企画書、要求仕様書、設計書など、実務上当然要求されるドキュメントの提出が義務付けられ、チームとしての成績評価に用いられます。また、学生一人一人はプロジェクトチームのメンバーとしての活動記録を残すことが要求され、個人としての成績が評価されます。学生はこれらのドキュメントや記録を、就職活動での自己PRに有効なポートフォリオ作成にも活用できます。

担当教員は、プロジェクトの各段階が実務に近いレベルで円滑に進行するよう、随時面談し監督・指導します。また、すべ

ての教員がそれぞれの専門分野の技術アドバイザーとして、学生の質問や相談に対応しています。

製造学科の学生は、構造や機構を考えたり、加工や組み立ての実践などは上手くこなしていますが、開発の意味や意義、技術やコスト面での実現可能性を踏まえた企画立案や、製品としての信頼性と品質を考えた設計、設計仕様に合う調達品の選定などは苦労しているようです。

授業の最後には成果報告会も実施し、学生のプレゼンテーション力を向上させるとともに、学内外の方から評価を受けることで、技術者としての意識を高めています。

この授業は、学生からの評判も良く教育効果が高い上に、毎

年の開発成果がさいたま企業家協議会学生論文賞で表彰されるなど、社会的にも高く評価されています。



2013年度 報告会での発表「倍回レドライバー」の開発



2012年度 優秀開発「折り紙式ランチキット」の開発

龍前 三郎 (りゅうまえ さぶろう) 教授、工学博士 東京工業大学卒、同大学院理工学研究科、情報理工学研究科勤務、経済企画庁経済研究所客員研究員、明治大学兼任講師。2002年ものづくり大学着任。日本生体医工学会、日本人間工学会などの会員(連絡先：048-564-3839/ryumae@iot.ac.jp)

労働法・社会保険

担当者実務講座を開催

講師：李怜香社会保険労務士
 (李社会保険労務士事務所代表)

平成二五年度で三二年目となる

労働法・社会保険などの実務知識を解説する「人事・労務・総務・庶務・現場管理者などの担当者実務講座」を、二月二〇日、二月二六日、三月五日、三月二日の四

講に亘りソニックシティビル九階会議室で開催し、延べ四二名の方が受講した。

各講義の概要は次のとおり。

■第一講 二月二〇日(木)

「労働法・労務管理の実務知識Ⅰ」
 主な講義内容：労働時間、休日、休暇、休憩、管理監督者、時間外労働、休日労働、深夜労働、過労死、過労自殺など

講師：外井浩志弁護士(外井T O I法律事務所)

■第二講 二月二六日(水)

「労働法・労務管理の実務知識Ⅱ」



第1講 外井浩志弁護士



第2講 浦辺英明弁護士



第3講 草開文緒弁護士

「社会保険・労働保険の実務ポイント」主な講義内容：社会保険・労働保険とは、対象者、資格取得手続き、保険料控除の注意点、退職時手続き、保険料決定・給付手続き、労災発生時の手続きなど

■第四講 三月二日(水)

講師：草開文緒弁護士(外井T O I法律事務所)

「労働法・労務管理の実務知識Ⅲ」
 主な講義内容：休職、退職、解雇、定年、高齢者雇用安定法改正、パート労働法、労働契約法改正など

主な講義内容：人事異動(出向、転籍を含む)、労働者派遣法、懲戒処分、セクハラ・パワハラなど

講師：浦辺英明弁護士(外井T O I法律事務所)

■第三講 三月五日(木)

「ご参加企業(順不同)」
 関東化学(株)、クノールブレムゼ鉄道システムジャパン(株)、日本地工(株)、もしもん(株)、第一住宅、坂戸ガス(株)、ジェコー(株)、三井精機工業(株)、古河薬品工業(株)、富士電機機器制御(株)、武蔵貨物自動車(株)、クノールブレムゼ商用車システムジャパン(株)、東京通商(株)、武州ガス(株)、埼玉日産自動車(株)、日本畜産興業(株)



第4講 李怜香社会保険労務士

中堅リーダー研修

「結果を出すことができるリーダーのルール」をテーマに開催

今年度で三回目となる中堅リーダー研修を二月二十七日(木)ソニックシティ九〇一研修室において終日で開催し、一四名が参加した。

講師は、中小企業大学の講師をはじめ、全国の公的中小企業支援等でもリーダー育成に関する講演・セミナーを実施している、経営コンサルタントでもある安田芳樹(株)MELソリューション代表取締役会長。

この研修は、①次のステップを目指すリーダーがマスターすべきこと。②結果を出すことができるリーダーの役割を理解すること。ことをメインテーマに、参加者がグループワークにより様々な課題について討議、発表形式で進めていく。普段はあまり接することのない他社の方との異業種交流という意味合いも持たせている。

研修の主な内容

- 一、結果を出す「リーダーの役割」を確認する。
- 二、中堅リーダーに求められる「基本的な知識やスキル」を習得する
- 三、部下・後輩を育てるチームを元気にするノウハウを学び、ついでにいきなりリーダーになることを目指す

午前中は、リーダーの役割、マネジメントとは、役割発揮のための三つの行動習慣、仕事管理と時間管理などを学び、コミュニケーション実習では、話し手と聴き手

の二人ペアになり、「無視、無反応な聞き方」、「積極的傾聴」のギャップによる話し手の感情を体験し、その後、ノンバーバル(非言語)コミュニケーションや可能性を引き出す質問のスキルなどについてもグループ討議などを交えながら学んだ。

午後についてはいきなりリーダーとなるためのスキル、リーダーシップスタイル診断、モチベーションアップのコツなどを学び、さらにコーチングについての理論や必要性を学び、グループワークによりそれを実践した。グループワークでは、上司と部下による身近な会話例の問題点と不適切な対応を事例として、好ましい会話(指導)のあり方を話し合い発表し、最後にフォローアップの考え方と上司への報告例などを実践。

「デキル人の特徴は長期にわたって業績をあげ続けることで、成果をあげている人とあげていない人の違いは、当たり前前の基本作業・行動を継続して実行しているかどうかである」とまとめた。



中堅リーダー研修
 安田芳樹講師

低成長時代の就業規則の

見直し・改訂のポイント

— 第一〇五回 —

労働契約法の企業実務上の

対応について(その19)



弁護士 安西 愈

七 労働者の損害

賠償すべき

金額をめぐって

8 従業員への高額・高率の

損害や求償が認められた

例(その1)

前稿までは、従業員が会社に対して主として自己の注意義務違反による交通事故によって会社に損害をかけたケースについて、会社が従業員に損害賠償を求めたり、求償をしたとする例を中心にして検討してきた。

この労働者に対する使用者からの損害賠償や求償権の行使についてまとめると、次のような二つの類型となる。

の構成によっても、労働者は、故意はもとより重過失そして軽過失についても、使用者に過失相殺が適用される場合は別として(民法四一八条、七二二条二項)、使用者に対して完全な損害賠償責任を負うことになるが、従業員の地位、業務内容、その他諸般の事情を考慮して、その金額は減額されるのが通常である。

すなわち、第一の類型は、労働者が直接使用者に損害を与えた場合における、使用者の労働者の使用者に対する債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償である。そして、債務不履行に基づく損害賠償請求権が発生するためには、債務不履行の事実、労働者の責に帰すべき事由(故意・過失又は信義則上これと同視すべき事由)、損害の発生、債務不履行と損害との間の因果関係の存在が要件とされる。

また、不法行為に基づく損害賠償請求権は、労働者の故意・過失、権利侵害、損害の発生、不法行為と損害との間の因果関係などを要件として発生する。理論的には、債務不履行又は不法行為のいずれ

の構成によっても、労働者は、故意はもとより重過失そして軽過失についても、使用者に過失相殺が適用される場合は別として(民法四一八条、七二二条二項)、使用者に対して完全な損害賠償責任を負うことになるが、従業員の地位、業務内容、その他諸般の事情を考慮して、その金額は減額されるのが通常である。

第二の類型は、交通事故のように労働者が第三者に損害を与えた場合、労働者の第三者に対する不法行為責任と使用者が民法七一五条(使用者責任)に基づき第三者に対して損害賠償責任をした場合の求償である。民法七一五条は使用者の免責事由を規定しているが、判例は選任・監督についての相当の注意に関わる使用者の主張をほとんど認めず、使用者責任が一般的に認められている。そこで、使用者が第三者に対して損害賠償責任を負い、第三者に支払った賠償額を労働者に対して求償しうる(民法七一五条三項)。この場合も諸般の事情が考慮され、求償金額は減額されるのが通常である。

今回からは、使用者より労働者への高額な損害賠償や求償が認められた判例について、検討し紹介する。

(一)本人に損害額の七割約一億円、身元保証人に四割約四千万円の高額な損害賠償が認められた事例

本件は、従業員に対して、会社に与えた損害のうち七割の約一億円の損害賠償が認められ、身元保証人に対し四割の約四千万円を超える損害賠償を本人と連帯して支払を命ぜられたという高額賠償のケースである(東京地裁判決、平四・三・二三、ワールド証券事件、労判六一八号四二頁)。この事案には、身元保証人の責任が詳しく論ぜられているので、この点も検討する。

事案は、証券会社の歩合外務員が会社の業務命令に違反して客からの株式買い付け注文を受けてこれを執行したため、当該客からの支払を受けられなかった買い付け代金及び手数料に相当する額の受けた損害(約一億五千万円)を本人に対しては歩合外務員契約に基づき、二名の身元保証人に対しては、身元保証契約に基づき、それぞれ損害の賠償を求めたものである。

〔従業員の業務命令違反による多額の損失の発生〕

事案のポイントは、原告会社の専務が、当該従業員に対し、K社株は、当時、株価が短期間に急騰した後に下落し始めたばかりの不安定な状態にあり、反動で株価が急落することもあり得る危険な株であると判断していたことに加え、T物産名義の注文の代金合計が約六億円となる大量の買い付けであったことから、「T物産からの注文は、本件内金一億五千万が入金されるまでは新たに受けてはならない。」旨の業務命令を出した。それにもかかわらず本人は、業務命令違反であることを承知しながら、三〇万株の買い付け注文を口頭による電出しの方法により、代金三億九千万円にて買い付け執行した。

しかし、対象のK社株についての買い付け代金(本件代金)が、その受渡期日を経過しても支払われなかったため、会社は、本件代金の支払いを受けられないまま株価が下落した場合に対応するための策として、自己勘定による空売り(証券会社が自己の保有していない株式を売却すること)、反対

売買、クロス売買等を行った結果、最終的損失は一億四七六五万円余となったというものである。

裁判所は、これらの経緯に鑑み、「以上の事実によれば、被告従業員は、会社との本件歩合外務員契約により、会社の営業員として上司の指示に従って業務を遂行すべき義務を負っており、上司であるMから、本件内金の支払があるまではT物産名義でのK社株の買い付け注文を新たに受けてはならない旨の本件業務命令を受けて、その内容を了解していたにもかかわらず、業務命令に違反することを認識しながら新たな注文を受注してこれを執行したことが認められる。よって、被告本人には業務命令違反がある。」と判示した。

〔会社側の過失による相殺〕

そして、会社から本人への本件損害賠償については、会社においても、「本件業務命令を徹底するためには、これを被告本人に伝達するのみでなく、新規の注文を受けないように顧客口座を閉鎖し、それが不可能であっても、他の部門に対しても本件業務命令を周知させておくなどの態勢を取るべき注意義務があったものと認めるの

が相当であるところ、前記に認定した事実によれば、被告本人の本件注文の買い付け執行は口頭の電出しによって行われたのに、株式会社において右注文が本件業務命令違反であることが看過され、株式会社から右注文が取引場へ通されて執行されたことが認められるから、会社が前記損害を被ったことについては、会社にも過失があったものというべきであり、その割合は三割と認めるのが相当である。

以上によれば、被告本人の負担すべき損害額は算出した原告の損害額について原告会社の過失を斟酌すると、一億三三六万五一円となる。」とした。

〔身元保証人の多額の賠償の負担の問題〕

本件判例の特徴は、二名の身元保証人に対しても、本人と連帯して損害額の四割、四一三四万余の多額の会社に対する損害賠償を認めた点である。以下ポイント毎に検討する。

①一年の雇用契約なのに五年の身元保証は？

本件では、「本件身元保証書には、『身元本人が万一、過失又は懈怠によって貴社に損害を及ぼし

その義務を尽くすことができなかつた場合には、私共が連帯して履行の責に任じ貴社のお指示に従って弁償いたします。』、『この身元保証の期間は本証差入れの日（昭和五九年一〇月一日）から満五ヶ年といたします。』（数字以外は不動文字）との記載がある。」とこ

ろで、本人と会社との歩合外務員契約は一年であり、本人との契約期間の一年を経過したら、例えば本人との契約が更新されても、雇用契約は一応、期間満了で終了するので、身元保証契約の方も主契約の付従性に従い終了するのではないかとこの点が争われた。

この点について、裁判所は、「身元保証人である被告A及び同Bは、主債務者たる被告甲と原告会社との間の昭和五九年一〇月一日付け歩合外務員契約が（一年後の）期間満了により終了したから、身元保証人の債務も保証債務の付従性により終了した旨の主張をする。しかしながら、歩合外務員契約は数年ごとに更新されながら継続していくものであるところ、昭和五

九年一〇月一日付けの歩合外務員契約が期間を一年とするものであるのに、右同日付けの本件身元保

証契約の身元保証期間が五年とされていたことに鑑みれば、本件保証契約は、歩合外務員契約が更新された場合においても、右保証期間中は効力を有するものとされていたと解するのが相当である。したがって、被告A及び同Bの右主張も採用することはできない。」と判示した。

そこで、例えば本契約の雇用契約が一年の期間の定めのあるものでも更新された場合には、身元保証契約は継続（五年間）することになる。

②無料でかつ友人関係からの身元保証人でも多額の負担を負うか？

本件で多額の損害賠償を認められた身元保証人について、本人である「被告甲は、被告A及び同Bとは長年にわたる親しい友人であったので、身元保証人になつてもらうことを依頼した。そこで、被告A及び同Bは、被告甲の身元保証人となることを承諾し、本件身元保証書への署名押印した。なお、被告A及び同Bは、身元保証人となるにつき、被告甲から謝礼を受領する等はしなかつた。」というものである。

しかしながら、身元保証人とな

ることを承知して、署名押印した以上、身元保証法による責任を負うとして裁判所は次のように判示した。

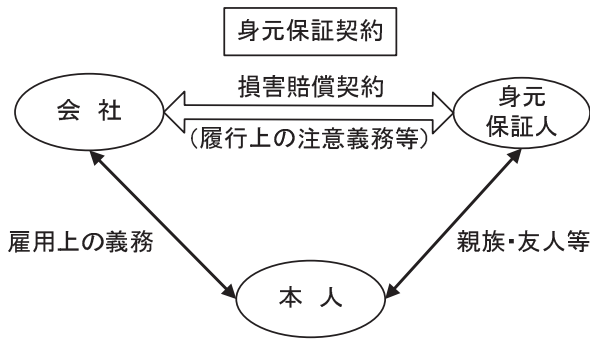
「以上の事実によると、被告A及び同Bは、被告甲から、被告甲が原告との歩合外務員契約を更新するに当たり、身元保証人となることを依頼されて本件身元保証書に署名押印したというのであるから、被告A及び同Bは、右本件身元保証書に署名押印したことにより、身元保証法にいうところの身元保証人として、被告甲が原告に対して負担すべき損害賠償責任について、それぞれ被告甲と連帯して責任を負うものというべきである。」

このように、例えば友人関係から心情的に拒否できず、引き受けたものであつても、会社との間で身元保証法に定める保証契約をした以上、身元保証の動機がどのようなものであつても、契約上の責任は免れない。ただし、同法第五条に定める「保証責任の範囲」についての「裁判所ハ身元保証人ノ損害賠償ノ責任及其ノ金額ヲ定ムルニ付被用者ノ監督ニ関スル使用者ノ過失ノ有無、身元保証人が身元

保証ヲ為スニ至リタル事由及之ヲ為スニ当リ用キタル注意ノ程度、被用者ノ任務又ハ身上ノ変化其ノ他一切ノ事情ヲ斟酌ス」との適用は受ける。

③人情からの身元保証人と会社による保証人への業務の危険性等の説明のない問題

身元保証契約は、会社と身元保証人との間の直接の契約であるから、雇用主である会社としては、身元保証人になる条件等、その契約関係上の履行義務が果たされるものであるか否かについての注意義務がある(図表参照)。しかし、一般にはあまりこの点に重点が置かれない傾向があるのも社会的事実



実である。

本件の場合も、「原告会社においては、身元保証人の条件として、持ち家があること及び中流以上の収入があることが大体の基準として設けられていたが、それについて、身元保証人となろうとする者に面接する等の調査はせず、歩合外務員をして身元保証人から身元保証書に署名押印を受けさせて、その提出を受け、その際に歩合外務員に対して身元保証人の勤務先等の確認をする程度であった。」という事実がある。

そこで、身元保証法は、前述のとおり、両者の一切の事情を斟酌することとされているのである。

本件については、この点について、「認定した事実を総合検討すると、被告A及び同Bは、被告甲の長年の友人関係にあったことから被告甲の身元保証人となることにしたのであるが、原告においては、歩合外務員の直属の上司においても歩合外務員にどのような身元保証人がついているかを的確に把握していたものではないこと、また、原告における身元保証契約の方法、身元保証書の提出方法、身元保証人の信用力・財力等の調

査方法等が前記のとおり程度であったことなどに照らせば、原告

においては、被告甲の業務が原告に多大な損害を及ぼす危険性があるにもかかわらず、身元保証をそれほど重視していた形跡は見られず、それゆえ身元保証人たる被告A及び同Bに対しても、被告甲の業務の危険性に照らして、身元保証の重要性と責任の重大性について十分な説明をしていなかったことがうかがえる。そうすると、右のような事情に加え、本件損害の発生には前示のとおり原告においても過失が認められること、本件損害額には相場の変動という不確定な事情が加味されていること、その他本件にあらわれた一切の事情を斟酌すると、被告甲を身元保証した被告A及び同Bの損害賠償責任は、身元保証法第五条を適用して、損害の公平な分担という観点から、被告甲の負担すべき損害額の四割に減額するのが相当であり、被告A及び同Bは、それぞれ被告甲と連帯して、本件損害額のうち、四一三四万四二〇六円の限度において損害賠償の義務がある

と認めるのが相当である。」と判示した。

メンタルヘルスの家族的配慮義務

弁護士 安西 愈

労働契約については、「人的支配から契約へ」ということがいわれており、戦前の人間的、家族的関係による徒弟使用人的なものから、対等な立場に立つた契約関係に移行し、従って労働契約法は合意のみによって労働契約は成立すると定めた。

しかしながら、最高裁は、この流れに逆行し、メンタルヘルスの安全配慮義務については、契約主義ではなく、家族的配慮義務を求めるとい判決を続けている。

インポート労働法

本来、メンタルヘルスについては、現在、国会に上提中の安衛法改正案でも明らかなように、契約主義に立つたプライバシー尊重の立場から、事業者へは本人の同意による検査

結果の提供や、その同意に基づく医師の意見を聴いた上での作業転換等の措置を定めている。ところが、最近の最高裁判決によれば、原審判決がメンタルヘルスの対応は本人の申告によるべきで、神経科への通院、病名、神経症対応処方等の情報を上司や産業医等に申告しなかったことが、使用者に本人のうつ病の発症の回避や発症後の増悪を防止する措置を執る機会を失わせる一因となったとし、本人からの損害賠償請求につき二割の過失相殺とした原審(平二二・二二二東京高裁判決)判示を次のとおり破棄した。

すなわち、労働者の自らの精神的健康(いわゆるメンタルヘルス)は、自己のプライバシーに属する情報で、人事考課等に影響し得る事項のため、通常は職場において秘匿して就労を継続しようとする想定される性質の情報なので、使用者は、労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負うとした。そして、過重な業務が続く中でその体調の悪化が看取される場合には、労働者本人からの積極的な申告が期待し難いので、その申出がなくても必要に応じてその業務を軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要がある、体調不良で一週間以上の日数の欠勤を繰り返し、重要会議を欠席したりしている状況から、このような健康状態が過重な業務によって生じていることを認識し得るべきで、状態の悪化を防ぐために会社は(本人の申出がなくても)業務の軽減をするなどの措置を執るべきであったとしてこの過失相殺を否定した(平二二・三・二四最高裁二小判決)。

また、地裁の判決では、本人の病識がなく、使用者の指示に従わない長期欠勤を不当として解雇を相当とした。しかし、最高裁はこの判決を覆して、精神的な不調のために欠勤を続けていると認められる労働者に対しては、本人の病識がなく自発的な受診を拒否している場合でも、使用者は、その欠勤の原因や経緯に鑑み、受診命令をなした上で、その診断結果等に応じて、必要な治療を勧め、休職等の処分を検討し、その後の経過を見るなどの対応を採るべきである(平二四・四・二七最高裁二小判決)と判決した。



コバトン

埼玉県からのお知らせ

平成26年度産業労働部 主要施策

機動力のある地方が主体的に地域の産業や雇用を創出していく「通商産業政策の地方分権化」を一段と加速し、経済再生に向けた取組を強化する。

まず、次世代産業・先端産業の分野に参入する県内企業への支援体制を強化するため、研究開発から事業化まで一貫して支援する「先端産業創造プロジェクト」に重点的に取り組む。先端技術のシーズの発掘から、事業化、産業集積に向けた様々な場面で全国トップレベルの目利きや技術支援が受けられるよう、新分野に挑戦する中小企業を支援していく。

県内企業の海外展開支援も強化する。サポートデスクのタイ・バングコクへの拡大、現地進出企業間のネットワークの強化・拡充を進

めていく。

また、昨今の低い市場金利の水準を踏まえ、金融機関との連携のもと融資利率を引き下げる。さらに、融資期間別の利率を新たに設定し短期の利率を一段と引き下げ、中小企業の資金繰りを支援する。県内への人の誘導についても積極的に推進し、北陸新幹線開業や圏央道開通に合わせた観光需要の取り込みを目指す。

埼玉版ウーマノミクスプロジェクトでは、五、〇

産業労働部一般会計予算 *県の一般会計予算に占める部の事業予算の割合

区分	平成26年度	平成25年度	伸び率
予算総額	29,314,674千円	31,077,726千円	△5.7%
一般会計構成比*	1.7%	1.9%	—

〇社の企業トップに対し女性の活躍推進を働きかけるなど、県内企業への更なる浸透を図る。雇用対策では、ハローワーク特区を活用した「ハローワーク浦和・就業支援サテライト」において、相談から就職までワンストップでの支援を一層充実する。さらに、県内企業と求職者のマッチングを強化するため、人材確保支援員

を配置して企業を訪問し、求人を選定する。若者の支援については、県内経済団体や私学団体と連携した大規模な就活イベントなどを実施する。

主な新規事業及び重要施策

(一) 内は平成26年度の予算額 (単位:千円)

1 次世代産業・先端産業の支援

① 先端産業創造プロジェクトの推進 (九四五、一一二)

専門家の助言を得ながら開発テーマを設定する「先端産業研究サロン」の設置、ナノカーボン、蓄電池など成長分野の実用化に向けた研究開発に対する助成、市場拡大が見込まれる医療機器、航空・宇宙産業などにおける製品開発の支援等

2 県内企業の海外展開支援

① 中小企業の海外ビジネス展開支援 (一九九、八五二)

上海ビジネスサポートセンター、サポートデスク(ベトナム・タイ)の運営、アセアンビジネス支援のための現地進出県内企業等によるネットワークの強化及びビジネスマッチングの推進等

3 女性がいきいきと輝く社会の構築(埼玉版ウーマノミクスプロジェクトの推進)

① 企業における女性の活躍推進事業 (八、七九〇)

五、〇〇〇社の企業トップに対する女性の活躍推進の働きかけ、アドバイザーを派遣するなど企業の自主的な取組を支援

② 女性視点による産業創出人材育成事業 (二五、六四二)

女性の生活者視点を生かせる家事代行、放課後保育も兼ねた教育サービスなどの講座等の実施

③ キャリアを生かした在宅就業支援事業 (四三、九六九)

子育て等のため外で働くことが困難な女性に対し、データ入力、経理代行などの在宅就業支援セミナー等を実施

④ ウーマノミクス推進キャンペーン事業 (一八、六二九)

ウーマノミクスのイメージをデザインした電車(ウーマノミクス・トレイン)の運行や女性への応援メッセージの募集など女性の活躍を応援するムーブメントの創出

4 がんばる中小企業の支援

① 小規模事業経営支援推進費 (二、八六四、三四七)

商工会議所、商工会が行う小規模事業者に対する経営改善普及事業への助成、地域経済活性化につながる広域的な事業への助成、消費税率引き上げに伴う売上減少緩和や新規立地企業との交流等による地域産業の売上拡大を図る事業への助成

② 地域商業強化対策事業 (三六、四九八)

地域商業において指導的な役割を果たすトップリーダーの育成、街バル等の集客イベントを通じた商店街再生への支援、国の補助事業等を活用した「全県一斉商店街まつり」への支援

③ 中小企業制度融資事業費 (三、〇一七、三六八)

融資利率の最大0.3%引き下げと融資期間別の融資利率の導入により短い期間の融資利率を引き下げ中小企業の資金繰りを支援

5 産業集積の推進

① 企業誘致の推進 (一、六四六、六二二)

市町村と連携した企業立地の促進及び立地企業のビジネスチャンスの拡大、関西地区企業との交流会の開催、県内立地企業

の再投資ニーズを踏まえた産業用地とのマッチング、県内に立地する企業に対する不動産取得税相当額の助成等

②西部地域振興ふれあい拠点施設整備事業費

(六、三九九、七九五)

産業の振興と地域住民の活動・交流を促進するための複合拠点施設を川越市と共同で整備(工期H24・12～H27・1)

6 魅力ある観光の推進

①埼玉の酒めぐり推進事業

(四、四五〇)

新たな客層を県内に誘引するとともに、「酒どころ・埼玉」のイメージ醸成による地酒消費量の拡大を図るため観光資源としての酒蔵等のPRを実施

②「北陸新幹線開業・圏央道開通記念」ようこそ埼玉キャンペーン事業

(一四、六四〇)

平成26年度中の北陸新幹線の開業及び圏央道の開通を契機に、北陸方面や神奈川県方面からの観光客を呼び込むためキャンペーンを実施

③「Welcome To SAITAMA」推進事業

(一六、八六五)

東京五輪開催に向けて埼玉県へ外国人観光客を誘致するため、

姉妹州クイーンズランド州(オーストラリア)など海外現地で埼玉観光をPRするとともに

「指さし観光案内集」の作成など県内の受入体制整備を強化

④県産品販売・拡大・ブランド化推進事業

(一七、七四九)

県産品販売の中核的な役割を担う物産観光協会の会員拡大及び新商品の企画・開発・販売を図るとともに、オンラインアンテナショップなどの販売を強化

7 雇用の安心

①ハローワーク特区等によるマッチングの強化

(一八、六六五)

ハローワーク特区を活用して設置した「ハローワーク浦和・就業支援サテライト」における相談から職業紹介までワンストップ支援、県の持つ企業情報を活用した求人開拓を実施

②若者正規雇用化拡大事業

(三四、一六二二)

県内経済団体や私学団体と連携した学生と県内中小企業のマッチングイベント、自力での正規就労が困難な若者三〇〇名を対象としたビジネス基礎研修と現場実習を組み合わせた支援を実施

③障害者の就労支援の強化

(一六一、六九六)

障害者雇用開拓員による企業への雇用の要請、障害者雇用サポートセンターによる雇用方法の提案から採用までの支援、精神障害者雇用アドバイザーと精神保健福祉士のチームによる受入企業の開拓と就業環境の整備

④職業訓練の充実

(二、二七五、〇〇八)

新規学卒者・求職者を対象とする職業訓練及び在職者を対象とする技能講習を実施して、ものづくり分野や環境・エネルギー、介護分野など時代のニーズに対応した人材を育成、就職未内定学生等に短期の職業訓練を実施(一一、二六五)

⑤ものづくり現場の後継者育成事業

(三二、一七五)

建設業界の若手技術者の技能向上を図るための「ものづくり基礎講座」等の実施、建設業界への若年者の就職を促進するための企業実習等の実施

8 時代に応え未来を拓く人材育成

①グローバル人材の育成

(一六、三九五)

県内中小企業に対し若手社員の海外企業等への派遣研修費用の助成、県内企業の海外拠点で

のインターンシップに要する費用の助成(二〇人)

○問い合わせ先

県産業労働政策課

(048-830-3715)

平成25年度埼玉県就労実態調査結果

県内中小企業の「正社員」の割合67.9%、大企業より7ポイント高い

県は、平成25年7月31日現在の

県内事業所の就労実態に関する調査の結果を取りまとめました。この調査では、正規・非正規労働者の雇用状況、非正規労働者の活用、高齢者の継続雇用、仕事と家庭の両立支援の4つを柱に、中小企業と大企業の比較を行いました。

●調査の概要

①調査対象事業所 県内1,500事業所
(内訳：中小企業1,330、大企業170)

②回答事業所数801
(内訳：中小企業669、大企業132)

③回収率53.4%

④調査方法 調査票による郵送調査

●調査結果の主な特徴

①正規・非正規労働者の雇用状況
・中小企業の「正社員」の割合は67.9%。大企業の60.9%より7ポイント高い。

・「非正規労働者」の割合は中小企業は32.1%、大企業は39.1%。

②非正規労働者の活用
・中小企業のフルタイムパートの平均勤続年数は「5年超」が56.7%。大企業は53.3%。

・中小企業で正社員に登用(転換)する制度・慣行がある事業所のうち、登用(転換)実績がある事業所の割合は62.8%。大企業は67.3%。

なお、フルタイムパートを正社員へ登用(転換)する制度・慣行がある中小企業の割合は56.9%で、半数以上の事業所で正社員への登用の道が開かれている。

③高齢者の継続雇用
・中小企業で高齢者継続雇用制度で雇用している「正社員」の割合は26.2%。大企業の10.6%の約2.5倍。

④仕事と家庭の両立支援
・中小企業での育児のための短時間勤務制度の利用率は女性62.7%。大企業の利用率は69.4%。

※報告書はホームページを御覧ください。

http://www.pref.saitama.lg.jp/page/shurojitchousa.html

○問い合わせ先
県勤労者福祉課
総務・労働団体担当

(048-830-4515)

最近における埼玉県労働委員会の審査状況

平成25年度 不当労働行為事件の概要

平成26年3月31日現在

No	事件番号	事件名	申立年月日	請求する救済内容	該当号	申立人	申立人別	加盟上部団体	被申立人	業種	企業規模	第1回調査期日(第1回調査期日までの日数)	審査状況[最終状況](経過日数)	審査実施回数(25年度)			
														調査	審問	和解	計
1	24-1	A	24.3.14	①不利益取扱撤回 ②誠実団体交渉	1,2	埼玉県私立学校教職員組合連合	組合	全労連	学校法人A	教育	150人	24.4.20(38日)	関与和解(26.1.20) 【処理日数678日】	0(7)	1(3)	5(5)	6(15)
2	25-1	B	25.1.23	団体交渉応諾	2	①B高等学校教職員組合 ②埼玉県私立学校教職員組合連合 ③東京公務公共一般労働組合	組合	全労連	学校法人B	教育	408人	25.2.26(35日)	審問中 次回②審問(433日)	7(9)	1(1)	0(0)	8(10)
3	25-2	C	25.1.30	団体交渉応諾	2	全労連・埼玉ユニオン	組合	全労連	有限会社C	自動車修理業	14人	25.3.13(43日)	取下げ(25.11.28) 【処理日数303日】	2(3)	-(-)	4(4)	6(7)
4	25-3	D	25.5.7	①雇止め撤回 ②文書交付・掲示	1.3	D学校校務員労働組合	組合	全労連	株式会社D	建設管理業	120人	25.6.27(52日)	関与和解(25.10.30) 【処理日数177日】	3(3)	-(-)	4(4)	7(7)
5	25-4	E	25.7.25	団体交渉応諾	2	全労連・埼玉ユニオン川口支部	組合	全労連	E	飲食サービス業	6人	25.9.4(42日)	取下げ(25.11.13) 【処理日数122日】	1(1)	-(-)	2(2)	3(3)
6	25-5	F	25.11.8	団体交渉応諾	2	全国一般埼玉ユニオン	組合	無所属	株式会社F	製造業	900人	25.12.24(47日)	調査中 次回②調査(144日)	1(1)	-(-)	-(-)	1(1)
7	25-6	G	25.11.20	①解雇撤回 ②原職復帰 ③文書交付・掲示	1.3	①全日本金属情報機器労働組合 ②全日本金属情報機器労働組合埼玉地方本部 ③全日本金属情報機器労働組合G支部	組合	全労連	G株式会社	製造業	231人	26.1.21(63日)	調査中 次回③調査(132日)	2(2)	-(-)	-(-)	2(2)
8	25-7	H	25.12.13	誠実団体交渉	2	H勤労者労働組合	組合	無所属	学校法人H	教育	822人	26.2.7(57日)	調査中 次回③調査(109日)	2(2)	-(-)	-(-)	2(2)
9	26-1	I	26.3.31	①処分撤回 ②誠実団体交渉	1.2	①埼玉県私立学校教職員組合連合 ②I高等学校教職員組合	組合	全労連	学校法人I	教育	70人	-(-)	調査中 次回①調査(1日)	-(-)	-(-)	-(-)	-(-)
													年度計	18	2	15	35

(注) 審査実施回数の上段は平成25年度、下段()内は、前年度実施回数を含む通算実施回数である。
なお、事件名が反転しているものは最終した事件である。

平成25年度 不当労働行為事件取扱状況

【概況】
・ 不当労働行為事件の取扱件数は、増加傾向にある。
・ 申立人の加盟上部団体は、全労連系が多い。
・ 被申立人の業種は、教育及び製造業が多い。
・ 請求する救済内容は、団体交渉応諾、誠実団体交渉が多い。

表1 不当労働行為取扱状況

区分		年度	23年度	24年度	25年度
取扱件数	前年度繰越		3	2	3
	新規申立て		2	5	6
	計		5	7	9
最終件数	取下げ・和解	取下げ	0	1	2
		自主和解	0	1	0
		関与和解	2	1	2
	命令・決定	全部救済	0	0	0
		一部救済	1	1	0
		棄却	0	0	0
計			3	4	4
次年度繰越(係属中)			2	3	5

平成25年度 調整事件の概要

(平成26年3月31日現在)

No	事件番号	調整区分	所在地	業種	組合員数	社内組合員数	従業員数	申請者区分	加盟上部団体	申請年月日	調整事項	終結年月日	所要日数	調整回数	終結区分	
1	24-13	あっせん	さいたま市	その他のサービス業	330	1	8	労	無所属	24.11.26	1 パワハラの謝罪 2 慰謝料の支払	25.4.30	156日	3回	打切り 主張対立	
2	24-14	あっせん	戸田市	食料品製造業	830	1	90	労	全労連	24.11.28	1 団交促進 2 退職金、未払残業代、パワハラ慰謝料等の支払	25.4.3	127日	3回	解決 合意書締結	
3	25-02	あっせん	入間市	地方公務	123	123	1,621	労	全労連	25.2.21	1 良好な労使関係の修復 2 高齢期雇用制度の交渉促進	25.5.22	91日	1回	解決 自主解決	
4	25-04	あっせん	川口市	介護事業	2	1	9	使	全労連	25.5.16	1 雇用の終了	25.5.31	16日	0回	打切り 被申請者あっせん拒否	
5	25-05	あっせん	川口市	機械加工業	8	5	20	労	連合	25.6.13	1 身分の回復 2 賃下げの是正 3 連合会との協議への参加	25.8.8	57日	2回	解決 合意書締結	
6	25-06	あっせん	戸田市	上下水道施設管理業	497	56	3,700	労	全労連	25.6.24	1 確認内容の完全実施 2 責任の明確化と謝罪 3 経費の支払	25.8.27	65日	3回	解決 合意書締結	
7	25-07	あっせん	さいたま市	教育、学習支援業	10	10	232	労	連合	25.6.28	1 団交促進	25.7.22	25日	0回	打切り 被申請者あっせん拒否	
8	25-08	あっせん	川口市	その他のサービス業	93	9	610	労	全労連	25.7.3	1 団交促進 2 定年制に関わらず雇用の継続	25.7.22	20日	0回	打切り 被申請者あっせん拒否	
9	25-09	あっせん	伊奈町	コンクリート製品製造業	330	7	42	労	なし	25.7.12	1 賃上げ 2 団交促進	25.9.19	70日	2回	解決 合意書締結	
10	25-10	あっせん	毛呂山町	教育、学習支援業	11	11	70	労	全労連	25.7.22	1 団交促進	25.9.26	67日	2回	打切り 主張対立	
11	25-11	あっせん	ふじみ野市	地方公務	193	25	1,050	労	全労連	25.7.23	1 その他賃金に関するもの（賃金体系の変更）					(係属中)
12	25-12	あっせん	さいたま市	介護事業	110	1	100	労	連合	25.7.24	1 諸手当（時間外手当）	25.8.12	20日	0回	打切り 被申請者あっせん拒否	
13	25-13	あっせん	戸田市	児童福祉事業	5	4	19	労	全労連	25.9.2	1 団交促進 2 賃金 3 継続雇用	25.12.26	116日	2回	解決 合意書締結	
14	25-14	あっせん	上尾市	特殊車両製造業	330	0	902	労	なし	25.9.18	1 団交促進 2 労災補償問題の解決	25.9.30	13日	0回	打切り 被申請者あっせん拒否	
15	25-15	あっせん	さいたま市	介護事業	25	25	200	労	全労連	25.11.7	1 団交促進	26.2.13	99日	3回	解決 合意書締結	
16	25-16	あっせん	毛呂山町	教育、学習支援業	11	11	70	労	全労連	25.12.16	1 団交促進	26.2.20	67日	1回	解決 合意書締結	
17	26-01	あっせん	さいたま市	機械器具卸売業	330	1	30	労	なし	26.1.6	1 解雇（懲戒処分）の撤回、次年度契約の更新	26.3.7	61日	0回	取下げ	
18	26-02	あっせん	吉川市	サービス業	44	22	40	労	全労連	26.1.20	1 年末一時金の査定基準の提示 2 団交促進					(係属中)
19	26-03	あっせん	川口市	持ち帰り・配達飲食サービス業	71	15	600	労	全労連	26.2.19	1 人員整理 2 その他の経営・人事 3 団交促進					(係属中)
20	26-04	あっせん	本庄市	自動車小売業	24	24	45	労	全労連	26.3.14	1 団交促進					(係属中)

平成25年度 調整事件取扱状況

【概況】

- ・調整事件の取扱件数は、増加傾向にある。
- ・調整事件の解決率は、50～60%台で推移している。
- ・組合の加盟上部団体は、各年度とも全労連系の組合が大きな割合を占めている。
- ・業種では、教育をはじめとするサービス業及び製造業の他、25年度は医療、福祉の占める割合が高い。
- ・あっせんの調整事項は、団体交渉促進をはじめとする非経済的事項の割合が高い。

表2 取扱件数

単位：件

項 目		23年度	24年度	25年度
取 扱 件 数	前年度繰越	2	3	3
	新規申請	13	15	17
	計	15	18	20

終結件数（前年度繰越分を含む）

項 目		23年度	24年度	25年度
終 結 件 数	解 決	6	8	8
	打 切 り ・ 不 調	6	5	7
	不 開 始	0	0	0
	取 下 げ	0	2	1
	計	12	15	16
解決率（%）		50.0	61.5	53.3
次年度繰越		3	3	4

※解決率＝解決件数／（解決件数＋打ち切り・不調件数）×100

表3 組合の加盟上部団体別件数

区 分	23年度	24年度	25年度
連 合	3(3)	3(3)	3(3)
全 労 連	6(5)	8(6)	13(11)
全 労 協	0(0)	0(0)	0(0)
無 所 属	6(5)	7(6)	4(3)
計	15(13)	18(15)	20(17)

〔（）内は新規申請事件に係る件数で、内数〕

表4 業種別件数

区 分	23年度	24年度	25年度
建 設 業	2(2)	0(0)	0(0)
製 造 業	4(3)	4(3)	4(3)
電気・ガス・水道業	0(0)	0(0)	1(1)
運 輸 ・ 通 信 業	3(3)	2(1)	0(0)
道路旅客運送業	1(1)	2(1)	0(0)
道路貨物運送業	2(2)	0(0)	0(0)
そ の 他	0(0)	0(0)	0(0)
卸 売 ・ 小 売 業	0(0)	0(0)	2(2)
金 融 ・ 保 険 業	0(0)	1(1)	0(0)
医 療 、 福 祉	1(1)	1(1)	4(4)
サ ー ビ ス 業	3(3)	8(7)	7(6)
教 育	2(2)	5(4)	3(3)
上記以外のサービス業	1(1)	3(3)	4(3)
公 務	2(1)	2(2)	2(1)
計	15(13)	18(15)	20(17)

〔（）内は新規申請事件に係る件数で、内数。〕

表5 調整事項別件数

区 分		23年度	24年度	25年度
経 済 的 事 項	a 賃 上 げ	2(2)	0(0)	1(1)
	b 賃 金 減 額	2(2)	1(1)	1(1)
	c 一 時 金	2(2)	1(1)	3(3)
	d 退 職 金	1(1)	3(3)	1(0)
	e 労働時間・休日休暇	6(5)	0(0)	0(0)
	f そ の 他	11(11)	3(2)	4(3)
	小 計	24(23)	8(7)	10(8)
非 経 済 的 事 項	g 組 合 活 動	1(1)	1(1)	0(0)
	h 労 働 協 約	2(2)	2(1)	0(0)
	i 解 雇 ・ 雇 止 め	3(2)	4(3)	2(2)
	j その他の経営・人事	1(1)	3(3)	2(2)
	k 団 交 促 進	7(6)	13(10)	13(12)
	l そ の 他	4(4)	10(10)	6(1)
	小 計	18(16)	33(28)	23(17)
計		42(39)	41(35)	33(25)

〔（）内は新規申請事件に係る件数で、内数。〕

※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。

日本経団連

提言・提案など

経団連・環境対策推進財団がシンポジウム「わが国のエネルギー・温暖化政策を考える」を共催
— エネルギーミックスや温暖化対策など望ましい政策のあり方について検討

対策に関しては、経団連は低炭素社会実行計画の推進を通じ、国内の事業活動での削減に加え、途上国支援等の国際貢献や革新的技術の開発にも注力すると表明した。

■エネルギーミックス検討にあたって必要な視点

経団連と環境対策推進財団は3月26日、東京・大手町の経団連会館で、シンポジウム「わが国のエネルギー・温暖化政策を考える」を共催した。シンポジウムでは、エネルギー基本計画の決定後、エネルギーミックスや2020年以降の温室効果ガス削減目標に関する議論が本格化する見込みであることを踏まえ、望ましい政策のあり方について検討を行った。

冒頭あいさつで、環境対策推進財団の椋田哲史理事長は、エネルギー政策に関しては「安全性の確保を大前提に、安全・保障・経済性・環境適合性のいわゆる『S+3E』の適切なバランスを確保することが不可欠」と強調するとともに、安全性の確保を大前提に原子力発電所の再稼働のプロセスを加速することの重要性を指摘した。また温暖化

続いて、来賓3名から講演が行われた。まず、日本エネルギー経済研究所の豊田正和理事長は、エネルギーミックスの決定においては「S+3E」に加えて「M（マクロ経済）」が重要であると指摘し、2030年の原子力の割合を20〜25%とした過去の総合資源エネルギー調査会の選択肢（12年6月24日「エネルギーミックスの選択肢の原案について」の選択肢3）に近いものが望ましいと述べた。

次に、慶應義塾大学の野村浩二准教授が、節電や省エネルギーの努力の重要性を認めつつも、エネルギーミックスを検討する際には、省エネ目標が達成されず、想定よりもエネルギー需要が大きくなっても安定供給が可能となるような供給構造を構築すべきと指摘した。

最後に講演を行った地球環境

産業技術研究機構（RIETI）の秋元圭吾システム研究グループリーダーは、「S+3E」の視点と定量的な分析を踏まえ、2030年の原子力と再生可能エネルギーの比率は共に20〜25%程度、温室効果ガスの削減目標は05年比約15%減を目安として示した。

続いて、常葉大学の山本隆三教授をコーディネーターとしてパネルディスカッションが行われた。まず政府の施策について、野村氏から、再生可能エネルギーの固定価格買取制度が、太陽光パネル市場の競争を阻害して価格の低下を阻んでいるとの指摘がなされた。

また、原子力発電に関しては、豊田氏が、アメリカではスリーマイル、ロシアではチェルノブイリの事故があったものの、今では国民の信頼を取り戻していることに言及し、日本も福島第一原子力発電所の事故を踏まえて、しっかりと安全面での対応を行うことで国民の支持を得ていくべきだと述べた。

温暖化対策に関しては、秋元氏から、日本では省エネ法やトップランナー基準とともに、経団連の自主行動計画が成果を上げてきたとの紹介があった。

道州制推進基本法の早期制定を建議 — 経団連など経済10団体の連名で

経団連（米倉弘昌会長）の畔柳信雄副会長・道州制推進委員長をはじめとする経済界の代表者は4月7日、自由民主党の高市早苗政調会長、細田博之幹事長代行、今村雅弘道州制推進本部長を訪問し、自民党における道州制推進基本法案の議論の加速と同法案の早期国会工程を強く求めた。

経済界では、将来にわたって成長を確固たるものとし、地域の潜在力を十分に発揮できる究極の統治制度として、これまでの道州制の実現を強く訴えてきた。自民党の道州制推進本部において同法案の議論が再開されたことを踏まえ3月31日、経団連、日本商工会議所、経済同友会など経済10団体の連名により「道州制推進基本法の早期制定を求める」を取りまとめている。今回の訪問はその建議の一環。

建議を受けて、高市政調会長、細田幹事長代行、今村本部長からは「要請を真摯に受け止める。議論を煮詰めていきたい」旨発言があった。

経団連では、同法案の今通常国会への上程ならびに早期成立に向けて、経済団体などと連携を取りながら、引き続き働きかけていく。

少子高齢・人口減少社会の到来、激化するグローバル競争のなか、わが国は競争力を強化し、将来にわたり成長を実現していかなければならない。

そのためには、各地域がそれぞれの持ち味を活かしたより機動的な地域経営を自らの権限と責任で行う道を拓くとともに、都道府県の枠を超えた広域的な地域づくりにより、その力を最大限発揮できる新たな国の形—道州制を実現する必要がある。

道州制推進基本法を速やかに成立させることは、新しい時代にふさわしい国の統治構造の創造に向けて、国民の合意と協力を得るための極めて重要なステップであり、第46回衆議院選挙、第23回参議院選挙等における与野党の公約でもある。

われわれ経済界は、2014年通常国会における道州制推進基本法の成立と道州制の一日も早い実現を強く求めるとともに、国民的な議論の喚起や機運醸成等を通じて最大限協力する。

世界自然遺産「小笠原」でリーダーシップ研修を！

第三十五次小笠原「きづき・ふりかえり」

洋上研修参加者募集

☆全研修日程

二〇一四年七月～十月

◆事前研修

第一回…七月二十八日(月)

第二回…八月二十五日(月)

第三回…九月八日(月)

◆洋上・島内研修(予定)

九月二十七日(土)～十月二日(木)

◆フォロー研修

十月下旬(予定)

◆通信教育

六月～九月

☆対象 職場リーダー、リーダー候補



船内での発表

今次で三十五回目を迎えた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・自己参画型の研修です。
東京竹芝から約一、〇〇〇km離れた小笠原を往復する六日間航路での船内洋上研修や島内での体験型研修をメインに、マネジメントやリーダーシップの基本を通信教育や事



第34次小笠原洋上研修 集合写真

前研修で学び、さらにフォロー研修で成果や課題をふりかえることで、職場での実践に活かせるヒントをつかんでいただきます。

様々な環境の変化が激しい今だからこそ、企業にも個人にも変化が求められます。この研修は、リーダーとしての基本をしっかりと学びつつ、「きづき・ふりかえり」を通して、次の一歩につながるためのきっかけを提供いたします。本研修の趣旨をご理解のうえ、参加者のご派遣をお願いいたします。洋上研修に関するお問合せは、左記にお願いします。

☆問合せ先

電話〇四八―六四七―四一〇〇

担当 宮田、町田

大学生インターンシップ推進事業

学生受入のお願い

学生が在学中に実社会で就業体験を行うインターンシップ。

平成二六年度も埼玉県の事業「埼玉県大学生インターンシップ推進事業」の推進団体として本会は

の普及・拡大に向けての活動を展開いたします。平成二五年度は夏季を中心に約二三八名の学生がインターンシップを実施しており、これも、会員企業をはじめ学生を受入れたいただいた企業・団体等のご協力によるもので、感謝いたします。平成二六年度も引き続き大学生インターンシップの普及・拡大活動を進めてまいりますので、次代を担う人材の育成に資するこの「大学生インターンシップ推進事業」における学生の受入に是非ご協力をお願い申し上げます。

平成二六年度

「大学生インターンシップ推進事業」について

□埼玉県(産業労働部産業人材育成課)委託事業

□実施推進団体…埼玉県経営者協会

□対象学生…大学、短期大学、大学院

□実施日数…夏休みを中心に一週間～二週間程度

□事業実施期間…平成二六年四月一日～二三月三十一日(九カ月間)

□インターンシップの効果

学生が社会や企業などの実情を

知ることにより、

- ①就業意識を高める
- ②職業選択を促進する
- ③就職時のミスマッチを防ぐ
- ④就職後の定着化を高めるなどの効果があります。

■受入先にとってのメリット

- ①自社の魅力をアピールする機会となり、広く社会に開かれた企業姿勢が認められます
- ②受入により、学生の感性、視点、専門能力などを活用でき、職場を活性化するヒントが生まれる可能性があります
- ③学生を指導する若手社員や職員 の成長が期待できます
- ④実施学生を採用する可能性や大学との交流機会の増加などにより、優秀な人材の確保へとつながることも期待できます。
- ⑤県内大学をはじめ、首都圏を一〇〇校以上の主要大学がこの事業に登録しております。

□お問合わせ

参加登録方法、実施方法などの詳細につきましては専用ホームページをご覧ください。

http://www.saitama-internship.jp

埼玉県経営者協会 インターンシップ事務局(宮田、上田、小笠原)

小島)

電話…〇四八―六四七―四一〇〇

事業だより

四月一日～五月一日

- ◆四・二 新入社員研修（ソニックシティ）
- ◆四・八 第一回特別セミナー（ソニックシティ）
- ◆四・一四 理事会・幹事会（パレスホテル大宮）
- ◆四・一五 第一回トップセミナー（ソニックシティ）
- ◆四・一七 第一回介護ビジネス研究会（ソニックシティ）
- ◆四・一七 第一回人事労務委員会（ソニックシティ）
- ◆四・二二 第二回特別セミナー（ソニックシティ）
- ◆四・二四 県産業労働部主要施策説明会（ソニックシティ）
- ◆五・一四 定時総会（パレスホテル）

★第二回人事労務委員会

日時 五月二六日(月)一三時三〇分～一六時四〇分
 会場 ソニックシティ四〇三・四〇四
 内容 働きがいのある会社の作り方(基礎編)
 講師 GPTWトレーナー、米国CCE, inc. 認定、GODH Japan キャリアカウンセラー 福田浩司氏



第199回

▼桜も満開となり、今年の入社式は天候にも恵まれて最高でした。この時期は恒例の選抜高校野球が開催されており、昨年は浦和学院の優勝で埼玉も沸き立っていたと思いい出している。

そして、これも恒例になっている「新入社員のニックネーム」が、日本生産性本部から発表された。平成二十六年度新入社員のタイプを、「自動プレーキ型」と。

「その心は、知識が豊富で、敏感である。そして、就職活動も手堅く進め、そこそこの内定を得ると、壁にぶつかる前に、活動を終了させてしまう新入社員の特徴から」ということである。

企業や学校の就職、採用関係者の話などから、その年の新入社員の特徴について発表するこの調査。自動プレーキ型新入社員とは、安全運転の傾向があり、人を傷つけない安心感はあるものの、どこか馬力不足。自在に運転できるようになるには、さらなる指導や育成が必要だとしている。

小生の友人からはこんなコメントが「新入社員のタイプが自動プレーキ型では、馬力不足で、将来、企業を支える力になれるかどうか、甚だ疑問である。採用の目的は、益々、海外の優秀でエネルギーシユな人材を求めることになると思う」と。

こんな時にこんな事を!

エッセイスト 和宮英之

▼また、入社式などでは「会社の経営方針」なども伝えられることが多いが、果たしてどこまで社員に浸透するか、大きな疑問をいつも感じている。特に新入社員は人生の大きな過渡期を迎え、「自立」しようとしている。会社からの方針の押付けや説得などを警戒して受け止めるという人間特有の感覚も逆に強いはずだ。これからはトップダウン（押付け）ではなく、ボトムアップで「社員はどのようなすれば、方針などに沿った行動をしてくれるか？」と、議論を全社レベルで行ってみることが大切と考える。

自分の行動規範が会社方針と結び付いた時に、初めて会社方針に基づいた行動が誕生するのではないかと、思っているが…。

▼話は変わるが、四月からは消費税のアップをはじめ、諸物価も値上がりを見せ、生活費も増加するようだが、果たして中小零細企業業の昇給はどうなるのだろうか？業種によっても異なると思うが。

TVで宇宙から見た地球を考えると、地球の温暖化で大変な事態が将来懸念されている。一般庶民が出来ることは、せめてCO₂の排出を出来る限り少なくする事だと考えられる。

首都圏などでのエネルギーの使用量が大きいのが、夜の街路灯などは防犯上問題が生じるが、繁華街のネオンなどは出来る限り早い時間に消して、消費量を下げることが考慮していくことが絶対に必要と思うがいかがだろうか？

全国ネットの人材情報で、出向・移籍等の支援!

お気軽にご相談ください

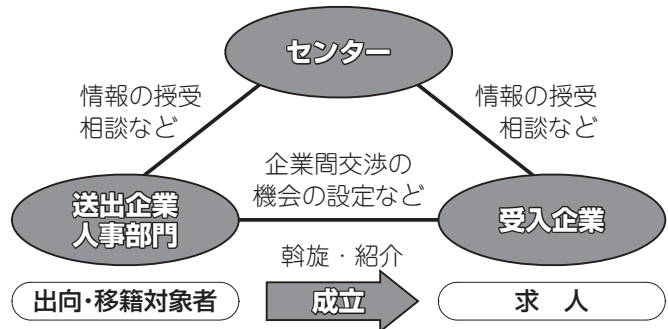
企業間の人材マッチングをサポートしています。

信頼と安心

経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

無料

情報の提供、相談、あっせん費用はかかりません。



●お問い合わせ

☎048-642-1121(土・日・祝日休)

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

出向・移籍の 専門機関



公益財団法人 産業雇用安定センター

埼玉 事務所

会員の動き

★第一回農業ビジネス研究会

日時 五月二十九日(休)一四時～一六時
三〇分
会場 ソニックシティ四〇一・四〇二

内容 農林水産業・地域の活力創造
プランの概要・埼玉県の農業
ビジネス支援策の概要

講師 関東農政局・埼玉県農林部農
業政策課課長 篠崎豊氏

★第三回人事労務委員会

日時 六月九日(月)一三時三〇分～一
六時四〇分
会場 ソニックシティ四〇三・四〇
四

内容 働きがいのある会社の作り方
(実践編)

講師 GPTWトレーナー、米国
CCE, inc. 認定 GCDF-Japan

〈新入会のご案内〉

アイデックス社会保険労務士法人

代表 吉成 正四
春日部市大沼二一六二二〇
電話〇四八七三三〇四〇一
(資) 九百五十万円
(従) 九名

社会保険労務士業
代表取締役 永島 明

株式会社クリタエムデリカ

代表取締役社長 栗田 美和子
越谷市大沢三三七一
電話〇四八七九六〇一五一
(資) 九千万円
(従) 二六〇名

製麺業(調理麺、調理済みレンジ
商品、惣菜)

関東支店支店長 村上 徹

キャリアカウンセラー 福田
浩司氏

★第二回トップセミナー

日時 六月一日(休)一四時～一六時
会場 ソニックシティ四〇三・四〇
四

内容 経営トップの目線で取り組む
コスト削減・所管部署任せで
はなく全社最適の視点を入れ
たコスト削減の重要性

講師 (株)ビジネスパートナーズ代表
取締役 石井純夫氏

★会員親睦ゴルフ会

日時 六月三日(金)
会場 武蔵カントリー倶楽部・豊岡
コース

★第三回トップセミナー

日時 六月六日(月)一四時～一六時
会場 ソニックシティ四〇三・四〇
四

さいたま市大宮区桜木町一七

〈代表者変更〉

牛山電工(株)
代表取締役社長
吉田 忠将(旧 吉田 弘)

川口内燃機製造(株)
取締役社長
金井 芳雄(旧 取締役会長 吉
武 珠實)

KDDI(株)関東総支社
総支社長
多田 昌宏(旧 岡 謙次郎)

内容 アップル、そしてステイブ・
ジョブズの経営に学ぶ

講師 ニッセイ基礎研究所 社会研
究部 上席研究員 百嶋徹氏

★第一回労働セミナー

日時 六月二〇日(金)一三時三〇分～
一六時三〇分
会場 新都心ビジネス交流プラザ
ここがポイント!人事労務担
当者のための労働法基礎知識

講師 法政大学講師 山本圭子氏

★第二回労働セミナー

日時 六月二五日(水)一三時三〇分～
一六時三〇分
会場 新都心ビジネス交流プラザ
ここがポイント!人事労務担
当者のための労働法基礎知識

★第三回特別セミナー

日時 七月三日(木)一三時三〇分～一
六時三〇分
会場 ソニックシティ四〇三・四〇
四

内容 マイナンバーがやってくる
共通番号制度の実務インパ
クトと対応策

講師 (株)富士通総研経済研究所 所長
研究員 榎並利博氏

★第四回埼玉実業団剣道大会

日時 七月六日(日)九時～一五時
会場 北本市解脱練心館

内容 個人戦(男女別)、団体戦
公益財団法人埼玉実業団剣道連盟
及び同北部支部

講師 法政大学講師 山本圭子氏

★第三回特別セミナー

日時 七月三日(木)一三時三〇分～一
六時三〇分
会場 ソニックシティ四〇三・四〇
四

内容 マイナンバーがやってくる
共通番号制度の実務インパ
クトと対応策

講師 (株)富士通総研経済研究所 所長
研究員 榎並利博氏

★第四回埼玉実業団剣道大会

日時 七月六日(日)九時～一五時
会場 北本市解脱練心館

内容 個人戦(男女別)、団体戦
公益財団法人埼玉実業団剣道連盟
及び同北部支部

★第三回労働法担当者実務講座

日時 七月八日(火)、七月十四日(月)、
七月二十二日(火)、七月二十九日(火)
会場 ソニックシティ九〇二、九〇
一

内容 労働法の担当者実務講座
講師 外井法律事務所 弁護士
合研修

日時 七月二十八日(月)九時三〇分～
一六時四五分
会場 ソニックシティ九〇六
内容 開講式、オリエンテーション、
個人プロフィール発表、リー
ダーシップ講義、通信教育の
すすめ方
講師 研修講師

〈住所変更〉

レンゴー(株)東京工場
理事 工場長
柴崎 仁(旧 藤原 諭)

野村證券(株)さいたま支店
支店長
藤井 公房(旧 君波 真)

野村積水(株)
代表取締役社長
大元 正信(旧 中村 隆一郎)

富士重工(株)産業機器カンパニー
企画管理部長
大野 秀明(旧 山岸 伸吾)

ブリヂストンBRM(株)
代表取締役
酒寄 潔(旧 中村 博文)

北海製罐(株)岩槻工場
工場長
渡邊 泰文(旧 三浦 次雄)

ボッシュ(株)東松山工場
専務取締役
満岡 隆一

(株)ユーパーツ
代表取締役社長
清水 道悦(旧 清水 信夫)

りそな総合研究所(株)
代表取締役社長
松井 浩一(旧 中村 重治)

埼経協ニュース三八〇号
2014年5月14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(一般社団)埼玉県経営者協会
発行人 根岸茂文
編集人 宮田信久
電話〇四八七四〇〇〇
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