

社団法人 埼玉県経営者協会会報



8・9
'08 月号

埼玉県高校生進路。就職指導者セミナー

高校生進路指導の
あり方でパネル討議

本会と連合埼玉を母体としている埼玉県地域労使就職支援機構は埼玉県、埼玉県教育委員会と共催により「埼玉県高等学校 進路・就職指導者セミナー」を八月二十六日、さいたま市のラフレさいたまにて開催した。

このセミナーは、企業が望む進路指導のあり方を実際に進路・就職指導に当たる県内高校教員の認識を深めることを目的に実施しているもので、今年で六回目を迎えた。当日は県内公立高校の進路就職指導主事、担当者ら約一八〇名が参加した。

セミナーは、野上武利本会専務理事・就職支援機構使側代表、水野潔埼玉県教育庁県立学校部部長が主催者あいさつ、続いて荻谷秀信埼玉労働局長から来賓あいさつを頂いた。その後「これからの高校生の進路指導のあり方について」というテーマでパネルディスカッションを行った。パネルには、県立学校民間企業



水野潔埼玉県教育庁県立学校部部長あいさつ



パネルディスカッション

等派遣研修（先生版インターンシップ）により企業で一年間研修した教員三名、派遣受入企業の藤池誠治（株）デサン代表取締役社長と、小坂良二（株）パレスエンタープライズ（パレスホテル大宮、パレスホテル立川）業務支配人・総務人事支配人、労使就職支援機構として野上代表の六名がパネリストとして参加し、細田宏埼玉県教育庁県立学校部高校教育指導課主席指導主事の司会進行でパネル討論が行われた。

民間企業等派遣研修は、教員の資質の向上や視野の拡大、意識改革を図り、時代の変化に対応できる学校づくりの推進を目的としており、今年で十二年目を迎

え、三十九の企業・施設に延べ六十三名の教員を派遣している。教員を民間企業に一年間派遣し、実際に就労しながら企業の実態を肌身で体験するもので、派遣先民間企業は本会が推薦している。また、本会が教育局と連携しながら派遣研修を始めたことにより、このセミナーや四者面談会などの実施にも繋がっている。

パネルのテーマである「これからの進路指導のあり方について」の設問で「企業から求められる人材は」に対し実際に企業で研修した教員は、「高校生のうちに自己アピール要素を認識し、つくらせることが必要」、「コミュニケーション力の中でも、相手の話すことをちゃんと理解し、聴くことができることが重要」とし、受入企業側の藤池社長は、「就職と就社の違いをよく理解するとともに、親も先生も生徒の特性や得意分野を見出し、企業選択のアドバイスをしてもらいたい。成績はオール5の生徒よりも、一つでもよいから得意分野のある生徒の方が選びやすい」と指摘した。

「各学校で日常取り組むべき進路指導について」という設問に派遣教員は「様に、「高校生のうちに職場体験させることが必要で、インターンシップなどの体験実習で自分の将来を考えさせることが効果的」と語り、受入企業の小坂支配人は、「日本を支えているのは大多数の中

- 小企業、大企業は入社後の歩留まりを考
えて採用するが、中小企業は採用した人
は最後まで活かしたいと考えている。中
小企業の自身をよく理解するような指導
をお願いしたい」とアドバイスした。
- まとめとして野上代表は「最近の若者
は無感動、無関心との意見が経営者から
も聞こえてくる。日々の生徒指導の中で
感動する心を持つ若者を育ててほしい。
また、世の中にはまだまだ多くの悩める
若者がいるのは事実。これらの若者対策
は急ぐべきだが、こうした若者を排出し
ない世の中をつくることはもっと大切な
こと。そうした環境醸成は、家庭、各学
校段階、企業社会の総がかりで取り組む
課題。若者の育成は、将来の国づくり、
県づくりに欠かせないので、今以上に教
育界と産業界が連携していくことが肝
要」と総括した。
- セミナーは最後に、竹花康雄連合埼玉
事務局長（就職支援機構使側代表）が閉会
あいさつを行い、終了した。
- パネリスト（敬称略）
- 〔県立学校民間企業等派遣研修参加教員〕
 - 星 武・県立春日部高等学校（平成
十六年 ㈱愛工舎製作所） 括弧内は派遣先
 - 竹越利之・県立幸手商業高等学校（平
成十六年 ㈱リケン 熊谷事業所）
 - 塩原正英・県立進修館高等学校（平成
十八年 日産ディーゼル工業（株）
 - 〔派遣受入企業〕
 - 藤池誠治・（株）デサン代表取締役社長
小坂良二・（株）パレスエンタープライズ
（パレスホテル大宮、パレスホテル立
川）業務支配人 総務人事支配人
 - 〔埼玉県地域労使就職支援機構〕
 - 野上武利・埼玉県経営者協会専務理事
〔司会〕
 - 細田 宏・埼玉県教育庁県立学校部高
校教育指導課主席指導主事

NICCG「経営者団体職員 育成コース」研修員来訪



ソニックシティビル31F スカイルームにて

財団法人日本経団連国際協力センター（略称NICCG・御手洗富士夫理事長）が実施している二〇〇八年度経営者団体招へいの一環として「経営者団体職員育成コース」が、アジア太平洋、アフリカ諸国十七カ国より経営者団体の幹部を中心とした役員十九名を迎え、九月五日(金)埼玉で開催された。当日はフジノン(株)（さいたま市・松木繁和代表取締役社長）の工場

見学を行い、その後会場をソニックシティに移動し、埼玉県経営者協会の役割を説明する講演を実施した。

この訪日団は、地域で活躍する経営者団体の活動に実際に触れ、活性化・強化の方策を実践的に学ぶことを目的に九月二日から九月十一日まで来日したもので、全国各地経営者協会の中から、東京、兵庫と埼玉の三経営者協会を訪れた。フジノン(株)では、神山宏二専務取締役が会社概要と経営者協会との関わりなどについて説明。光学レンズ製造出荷額では全国一位を誇る埼玉県の中で、その分野での代表企業としてグローバル展開するフジノン製品の強みなどを紹介した。

フジノンの工場見学では、まずショールームを視察、デジタルカメラ用や携帯電話用カメラのレンズ、遠隔望遠操作のTVカメラ、医療機器として電子内視鏡・経鼻内視鏡、ポータブルTVプロンプター、双眼鏡など各ブースの説明を受け、アジア、アフリカ各国から来訪した研修員は、日本の先端技術に直接触れることができ、感嘆の声を上げた。その後、各製品の

製造工場を見学、クリーンルームや完全自動化ラインなどの最新鋭設備と高熟練者の手作業によるTVカメラレンズの組立作業など対照的な工程を視察、技能と技術の集積現場に興味津々の様子だった。工場見学後の質問タイムでは、

各部門別の事業比率や従業員の離職防止策などについて活発な質問が出され、神山専務は「高度な技能・技術を要する複雑なラインでは、後継者への伝承には社をあげて注力するとともに、優秀な技術者には処遇を厚くするなど配慮をしながら、離職防止に努めている」と説明された。

中で、私どもも経済団体も存在意義を発揮していかなければならず、そのためには産学官労の連携がますます必要になる」とまとめた。

講演後には、「埼玉経協は少数の職員でなぜこれだけの事業が実施できるのか」、「教育局との連携の中で、高校生に対する具体的な雇用支援策は」、「埼玉はどうしてこれだけ急速に発展でき、元気なのか。また、イニシアティブは県と民間のどちらがとっているのか」等々、こちらの会場でも質問が飛び交った。埼玉が元気な理由としては、「交通網、特に鉄道と道路網の利便性。官と民が連携協力し、二元的に進めることが大切」と応えた。

最後に、研修員を代表し、フジノン(株)代表取締役社長 松木繁和氏が「元気の埼玉の実態に触れ、とても有意義だった。本日の内容は私どもの経営者団体活動の活性化にぜひ参考としたい」と挨拶し閉会した。

◆今回の来訪メンバー（順不同）
国名・経営者団体名



フジノン(株)ショールーム視察



ソニックシティビルでの講演

- 1、バングラデシュ・BEF
- 2、カンボジア・CAMFEBEA
- 3、中国・CEC
- 4、フィジー・FEF
- 5、ガーナ・GEA
- 6、インド・AIOE
- 7、インド・EFI
- 8、インドネシア・APINDO
- 9、ラオス・LNCCI
- 10、マレーシア・MEF
- 11、モンゴル・MONEF
- 12、ネパール・FNCCI-EC
- 13、パキスタン・EFP
- 14、フィリピン・EFCOP
- 15、南アフリカ・BUSA
- 16、セロン・EFC
- 17、タイ・ECONTHAI
- 18、タイ・ECOT
- 19、ベトナム・VCCI

◆随行者
財団法人日本経団連国際協力センター(NICCG)
松井博志常務理事ほか二名、同行通訳
総勢二十三名

『ものづくり屋の魂』で

青年経営者 吉野電化工業社長が講演

青年経営者部会の七月例会が七月十四日(月)午後、パレスホテル大

宮において二十七名が参加し、講演会と懇談会の二部構成により開催された。

第一部の講演は「ものづくり屋の魂」と題し吉野電化工業株式会社代表取締役吉野寛治氏により行われ、松本伸一郎副部長(松本商会・社長)の司会・進行で執り行われた。

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

あった。

吉野電化工業株式会社は、創業七十年を越す表面処理加工メーカーで、ノート型パソコンなどの精密かつ高性能な電子機器の部品づくりに欠かせない、高精密薄膜処理等々の独自技術を核に業界内で確固たる地位を築いています。また、吉野社長は、上田知事絶賛の「ものづくり屋の魂」(ナンバーワン経営のススメ)を07年に著し、世界に冠たる日本の製造業のものづくり魂を根本から問い返すとともに、これまでの経験をもとに製

造業の経営、技術開発などを語っています。

講演では、ナンバーワンを目指すことが重要だとされ、昔で今もはやされているオンリーワンは、よほどの努力と強運がないとなれないものであり、さまざまな分野レベルに応じたナンバーワンのほうがなりやすく、努力の甲斐もあるとした。そのため、当社には前例がない、時期尚早との概念はないと言いつつ。更に、社員満足度が重要であり、社員の自分の子供をこの会社に入りたいと思えるような企業にしたいと語った。

その後、島村健副部長(島村工業・社長)から謝辞があり第一部は終了した。

第二部の懇談会は、増田政之幹事(マスキングペロップメント・社長)の司会・進行で執り行われ、牛窪啓詞特別会員(愛工舎製作所・社長)の埼玉の地酒の乾杯で始まり、懇談が和気藹々と続き、矢部利人幹事(丸和工業・社長)から次回九月例会と茨城全国大会の告知が行われ、閉会挨拶でお開きとなった。

衛生管理者受験のための対策講座開催(本会主催)

本会では9月3日(水)・4日(木)二日間に亘って本会では初めての事業となる「第一種・第二種衛生管理者受験のための対策講座」を大宮ソニックシティ905号室で開催した。これは受講者がきわめて高い合格率を維持し、適切なテキストや指導ぶりで定評のある(株)ウエルネットと提携して行ったもので、当日の講師は白井一博氏。ところが、募集定員の四〇名が早期のうちに満席となったため、同内容で講師を後藤岱夫氏に変更し、同月8日(月)・9日(火)に904号室で緊急追加開催したところ、こちらも定員二六名が満席の盛況となった。

常時五〇人以上の労働者を使用する事業場では、労働安全衛生法第一二条により、国家資格である「衛生管理者」を置くことが義務づけられ、従業員数によってその人数が増加するとともに、業種によって一種、二種の別がある。

今回は10月4日の埼玉出張試験に日程をあわせて開催したが、働く人々の健康管理体制への積極的取り組みへの当局の強い要請もあり、ニーズの高まりをみせた。



9月3～4日 白井一博講師

目次 頁

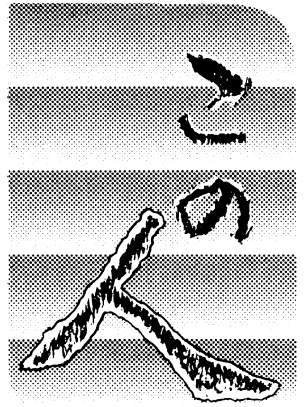
- 埼玉県高校進路・就職指導者セミナー(労使就職支援機構) 1
- NICCアジア・アフリカ経営者団体職員来訪 2
- 青年部会七月例会 3
- 連載この人・会員企業紹介、川口土木建築工業(株)古川元一社長 4
- 埼玉県の地域最低賃金の改定、全都道府県改正審議終了 5
- 視点「負と負」専務理事野上武利 6
- 青年部会ゴルフ大会 8
- 第36回埼玉県実業団剣道大会 9
- 連載43回地区会員企業のホットな話題 中・南・北・西 10
- 連載49回埼玉大学研究者との出会いの広場 11
- 連載第29回「ものづくり大学」へようこそ 12
- 彩の国から県政情報第43回「目ざせ新観光県、埼玉県スポーツ振興のまちづくり推進会議設立」 13
- 連載第89回低成長時代の就業規則見直し・改訂「労働契約法の企業実務上の対応その2」、ワンポイント労働法 弁護士安西愈氏 14
- 日本経団連提言・提案など、障害者雇用サポートセミナー 17
- 事業だより、雇用支援制度導入奨励金、連載165回こんな時にこんな事を！ 19
- 告知版、会員の動き、埼玉音協 20
- 22
- 23
- 24

講演する吉野寛治社長



挨拶する古川元一部会長





川口土木建築工業株式会社 社長 古川元一氏

この人は三代目であり、初代朝義さんや先代武彦さんを語る時、キラキラと目が光り出す。尊敬しているからだという。社長に就任して間もなく二年、強運の人と見たが、「自身は『運』は運ぶと書く。運も実力の内だし、運は自分で運びこむもの」と、さらりという。因みに、古川さんは今年五月、当協会青年経営者部会の十代目部会長に選任され、今、ますます燃えている。

昭和三十七年十月十四日、川口市生まれ。県立浦和高校を経て、六十一年三月慶応義塾大学経済学部卒業。同四月(株)大林組入社、六十三年三月川口土木建築工業(株)入社、同四月取締役、八月代表取締役副社長、平成十八年十二月代表取締役社長(現職)。

物心つくかつかない頃から三代目を意識。「物心ついたとき、将来的には三代目を目指していたので、大学を出てすぐに自分の会社に入るよりは、先ずスパー大手の建設会社で多くの経験を積み視野を広



げてほしい、大林組の入社試験を受けて合格。名古屋支店で総務・人事を二年間やり、大手ゼネコンの長所、短所を自分の目と肌でじかに感じとってきた。それが現在の経営に役立っていると思う。

帝王学？祖父は小学三年のとき亡くなっており、会社のことは父の後ろ姿を見て育ってきた。(もちらん入社後、勉強したのだが)社長とは大変な仕事だが、やりがいのある男の仕事と思っていた。

昭和六十三年三月大林組を辞めて川口土建に入社。その年七月、偶然父・武彦さんが体調を崩して半年間入院し、否応なしに会社を切り盛りせざるを得なくなる。「仕事の話は闘病中の父にできないし、誰にも相談できない。なにしろまだ社員の名前はもろん、顔すらも分からない。そんな中で社員たちに話を聞きながら仕事を指示するわけで、精神的、肉体的にその頃大変苦労したが、それが現在でも生きている。幸い業績は好況の追い風に乗って右肩上がり。タイミング的には、時代に助けられた感じだった。ともかくそんなわけで八月、

右も左も分からないまま急遽、当社の代表権をもつ副社長への昇任が決まった。

社員第一主義など三つの考え方を明示
社長就任にあたって、古川さんは自らの考え方を社員に三つ明示した。

一つ目は会社の経営方針であり、顧客第一主義は当たり前のこと。今はすでにES(社員第一主義)の時代であり、私は今後経営方針として社員一人一人を大切に、給料、職場環境等、すべての面で満足してもらえる会社づくりを目指す。実現のため

社員全員が仕事の効率アップに創意工夫し、常に業績向上への行動に努めて欲しい。

二つ目はこれからの仕事の進め方、考え方。先輩から教えてもらった仕事の業務でも、IT産業の目覚ましい発展により、時間とコスト面で教段能率が上がると思う。その時は躊躇せず、従来の進め方を変え、仕事の能率アップに繋げて欲しい。社員の職場環境を整えてきたし、今後も世の中の流れに随時、会社として対応していく。

三つ目は会社の危機管理。現場には多くの危険が潜んでおり、あつてはならない怪我や、工期遅れ等の事故が起きたとき、いったい誰が責任をとるか。担当者でも担当部長でもない。当たり前だが、最終的に責任は私があると、社員に伝えている。ただ社員の皆さんには、すぐありのままの状況や事実を会社に報告し、自分が最初にどんな行動をとるべきか考え、行動に移っていただきたい。余計な心配をせずに自信と誇りをもって、会社から任された仕事に集中して欲しい。

分譲マンションの「完成在庫ゼロ」
昭和六十三年の入社当時、川口土建は官庁工事半分、民間工事半分だったという。しかし、古川さんは将来官庁工事が減少すると判断、前社長(父)も同じ考えだったので、徐々に民間に力を入れていった。逆に官庁工事を頼っていたら、現在売上の一〇二%なので、厳しい状況におかれていたかもしれない。

「私の発想で十年ほど前、新しい組織を作って土地を自社で仕入れ、分譲マンションを売る。つまり自分で仕事をつくる事業を手掛け、現在は三百億円のうち百億円が、そうした自社ブランドの仕事であ

り、間違っただけのような気がする。建築請負業をやっている、なお且つデイベロッパをやっているのは、多分県内はうちだけで全国規模で見ても殆ど無い。それが良いか悪いかは分かりませんが、それも会社が伸びた一つの要因だと私自身思っている。自社ブランドの分譲マンションは、これまでに埼玉、東京、千葉の一都三県で三十八物件、二七〇〇戸余をお客様に提供してきましたが、「完成在庫ゼロ」である。

「日々努力」を経営哲学に日々精進
経営哲学は『日々努力』。何事も急に成功するなどあり得ないと思う。日々コツコツ努力したのが成果となるので、会社経営も同じである。信用は金では買えないが、失うのは簡単だ。初代は大工上がりで自分が納得しないと、客には渡さない。その職人気質が徐徐に信用を得て、先代になったとき木造だけでなく、鉄筋や鉄骨建築を始めたわけで、やはり初代はなかなか超えられない。先代で基礎を固め、私で飛躍させるべく、毎日コツコツとそのための努力をしている。

「継続は力なり」とも言うし……。
青年経営者部会最大の急務
「当協会青年経営者部会の最大の課題は、会員の拡大。全体的に景気が悪くなっている時期だけに厳しいが、来年の創立二十周年を機に青年部会の素晴らしさをPR。是非とも五十歳以下の代表取締役の方に、一人でも多く入会していただき、お互いに切磋琢磨して勉強したいと思っている。」

見合いして三週間で婚約
家族は妻幸(みゆき)さんと、長男(中学二年)、長女(小学六年)、二女(同四年)の四人。幸さんとは平成五年六月、三十歳で見合結婚。慎重な経営姿勢とは裏腹に、出会って三週間で結婚を決意。「タイミングというものでしょうか、惹かれるものがあつた。ご縁というものでしょうか、それも強烈な縁だったと思います。」

休日の過ごし方？「子供たちがまだ小さいのでボール投げとかテニスなどして遊んでいるが、私自身負けず嫌いなので、最近テニスが上達してきた息子に対し、親父の意地を見せて、試合に挑んでいる」。趣味はゴルフだが、高校時代は柔道、大学ではテニス。(葛)

「あたりまえを大切に」

お客様の信頼こそが
企業の成長を導く

木業
土工
口築
川建

4 完成在庫ゼロの 分譲事業

1999年10月に開設した開発事業部は、マンションの購入を考えている多くのお客様のご要望にお応えするために、洗練されたプランニングと高品質な分譲マンションを高いコストパフォーマンスで実現する、当社の総合力の結集された商品です。これまで38物件、2705戸の分譲事業では「完成在庫ゼロ」を達成しており、多くのお客様に快適な住まいを提供することができました。

1 全ては、 お客様からの 信頼獲得のため

創業から87年、永い歴史の中で、官公庁、民間の多くのお客様の信頼に応えることで成長を続けてきました。そこで得た教訓が、あたりまえの事を、あたりまえに実行することであり、「あたりまえを大切に」のキャッチフレーズとなっている。

2 県内随一を誇る 設計スタッフ

お客様の要望に応えるために、20年以上前より設計スタッフの充実を図り、企画から設計、施工、メンテナンスと一環したオーダー受注獲得に社内組織を整えました。現在、30名程の設計スタッフは、ゼネコンとしては県内随一の規模であり、お客様のさまざまな

3 アフターサポート も充実

まなご要望に対応できる専門性の高いスタッフをそろえました。竣工後も末永く快適にご利用頂くために、アフターメンテナンス専門部署が、サポートいたします。竣工後の定期点検や瑕疵補修に迅速な対応をモットーにサポート致します。

〔会社概要〕

資本金 210百万円
従業員数 290名
(2008年8月現在)
売上高 328億円
(2007年9月期)

事業内容

- ① 建築・土木の工事請負
- ② 建築・土木の企画・設計・監理
- ③ 不動産の売買・仲介
- ④ 上下水道の工事請負
- ⑤ 前号に関する一切の業務



本社ビル



本社 第2ビル

県民の武蔵野銀行

www.musashinobank.co.jp



埼玉県のマスコット
「コバタン」

新しいクオリティへ、新しいスピードで。



埼玉りそな銀行

RESONA

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

埼玉県の最低賃金の改正

10月17日以降、722円

埼玉県最低賃金は、10月17日以降722円となる予定です。

最低賃金額は、賃金や物価等の動向により毎年改正されてきましたが、平成20年度は平成19年度と比較しますと、現下の最低賃金を取り巻く状況は勿論、本年7月に施行された最低賃金法の一部改正を踏まえ、加えて、成長力底上げ戦略推進円卓会議における賃金の底上げに関する議論にも配慮した調査審議を総合的に重ねた結果、20円引き上げとなりました。

時間額 722円 引上額 20円 引上率 2.85%

《注意していただくこと》

1. 適用する地域…埼玉県の区域
 2. 適用する使用者…前号の地域内で事業を営む使用者
 3. 適用する労働者…前号の使用者に使用される労働者
 4. この最低賃金において賃金に算入しないもの…精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
 5. 非鉄金属製造業、電気機械器具・情報通信機械器具・電子部品・デバイス製造業、輸送用機械器具製造業、光学機械器具・レンズ・時計・同部品製造業、各種商品小売業、及び自動車小売業については、別途産業別最低賃金が適用されます。
- 詳しくは、埼玉労働局賃金室（電話048-600-6205）または最寄の労働基準監督署へお問合わせください。

平成20年度地域別最低賃金額（時間額）の状況（平成20年9月5日現在）

都道府県名	最低賃金額	引上額	都道府県名	最低賃金額	引上額	都道府県名	最低賃金額	引上額
	時間額	時間額		時間額	時間額		時間額	時間額
北海道	667	13	石川	673	11	岡山	669	11
青森	630	11	福井	670	11	広島	683	14
岩手	628	9	山梨	676	11	山口	668	11
宮城	653	14	長野	680	11	徳島	632	7
秋田	629	11	岐阜	696	11	香川	651	11
山形	629	9	静岡	711	14	愛媛	631	8
福島	641	12	愛知	731	17	高知	630	8
茨城	676	11	三重	701	12	福岡	675	12
栃木	683	12	滋賀	691	14	佐賀	628	9
群馬	675	11	京都	717	17	長崎	628	9
埼玉	722	20	大阪	748	17	熊本	628	8
千葉	723	17	兵庫	712	15	大分	630	10
東京	766	27	奈良	678	11	宮崎	627	8
神奈川	766	30	和歌山	673	11	鹿児島	627	8
新潟	669	12	鳥取	629	8	沖縄	627	9
富山	677	11	島根	629	8	全国平均	703	16

過去5年間の最低賃金額の状況

年 度	16	17	18	19	20
最低賃金 時間額	679円	682円	687円	702円	722円
引上額 引上率	1円 0.15%	3円 0.44%	5円 0.73%	15円 2.18%	20円 2.85%

埼玉県の地域別最低賃金が決定

諸般の要素を総合的に検討

平成二〇年度の埼玉県の最低賃金の改正審議が終了、時間額で二〇円引き上げし、一〇月一七日以降七二二円となる予定です。

今年の埼玉地方最低賃金審議会は、八月六日に厚生労働省の中央最低賃金審議会（会長：今野浩一郎・学習院大学教授）から提示された「平成二〇年度地域別最低賃金改定の目安について」の答申を参考にしつつ、関係労使の見解、産業の動向や賃金実態調査に加え、本年七月に改正された「最低賃金法の一部改正」や成長力底上げ戦略円卓会議（注）における議論、更に生活保護との整合性など大きな要素を総合的に捉え、改正審議が慎重に進められた。

●平成二〇年度地域別最低賃金改定の目安（円）

答申は、今年度の目安について、その金額に関し労使の意見の隔たりが大きく、意見の一致をみるに至らなかったため、昨年同様目安に関する公益委員見解を地方最低賃金審議会に提示するというもの。公益委員見解における今年度の目安額は、六月三〇日の諮問に際し、「現下の最低賃金を取り巻く状況や、本年七月一日に施行されることとなる最低賃金法の一部を改正する法律の趣旨を踏まえ、加えて、成長力底上げ戦略推進円卓会議における賃金の底上げに関する議論にも配慮した」調査審議が求められたことに特段の配慮をした答申内容となった。

具体的には、Aランク一五円、Bランク一〇円、Cランク一〇円、Dランク七円となった。ただし、最低賃金改正法の趣旨を踏まえ、一定の前提の下に最低賃金額と生活保護とを比較した

結果、最低賃金額が生活保護を下回る一二都道府県については、これを解消するための期間（年数）で生活保護との乖離額（表1）を除いて得た額とラックごとの引き上げ額とを比較して大きい方の額を目安とすることとなった。なお、生活保護との乖離額を解消するための期間については、公益委員見解で示された考え方に基づいて地方最低賃金審議会が定め、今年度の具体的な引き上げ額が決定されることになったが、厚労省が一定の前提を置いた場合の試算によると、引き上げ額の全国加重平均は一五円となる。

目安答申にあたっては、「目安に関する小委員会」において徹夜審議を含む四回にわたる審議を行った。審議において使用者側委員は、景気の現状は一年前とは全く異なる様相を呈しており、日本経済全体としては踊り場局面にあるが、原燃料の高騰等により、企業業績は減益、景況感も悪化、倒産件数も増加傾向にあることを指摘した。また、地域経済の現状についても、足下の景気は全体として減速しており、有効求人倍率や失業率についても、地域間で相違がみられるとも指摘した。その上で、最低賃金を決定する際の決定基準の一つである「労働者の生計費」を考慮するにあたって、生活保護に係る施策との整合性に配慮することが法律に明記されたこと、加えて、諮問の際に求められた「成長力底上げ戦略推進円卓会議における賃金の底上げに関する議論」への配慮について真摯に受け止めて議論することが必要であるが、経済の状況は全体として厳しく、特にわが国企業数の九九・七％を占め、労働者の七割を雇用している中小・零細企業はより厳しい状況にあること、さらには、地域間のばらつきもあることなどから、企業の存続や雇用に及ぼす影響を考慮する必要があるとして、大幅な最低賃金の引き上げを行える状況にはないことを主張していた。

●埼玉県の地域別最低賃金

中央最低賃金審議会から提示された目安に関する公益委員見解を参考にしつつも、使用者側は原燃料の高騰等により地域の中小企業を取り巻く経営環境・実際の賃金改定状況や今後の経済見通しなどの厳しさを強調しつつ、総合的な審議を繰り返したが、労使双方の見解は一致せず、最終的には、公益見解として生活保護との整合性を図る観点から二〇円引き上げが提示された。これは生活保護と比較した乖離額四一円を、当面二年度で解消するというもの。本案に対し、使用者側は慎重かつ総合的に判断し、最終的には賛成、七二二円とすることが決定した。

（注）成長力底上げ戦略推進円卓会議は内閣官房長官をはじめとする関係閣僚、有識者、労使で構成。六月二〇日の第六回会合において中小企業の生産性向上、および最低賃金の中長期的な引き上げについて合意した。

（表1）

都道府県	平成18年度データに基づく乖離額(A)	平成19年度地域別最低賃金引き上げ額(B)	残された乖離額(C)(=A-B)
北海道	63円	10円	53円
青森	20円	9円	11円
宮城	31円	11円	20円
秋田	17円	8円	9円
埼玉	56円	15円	41円
千葉	35円	19円	16円
東京	100円	20円	80円
神奈川	108円	19円	89円
京都	47円	14円	33円
大阪	53円	19円	34円
兵庫	36円	14円	22円
広島	37円	15円	22円

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

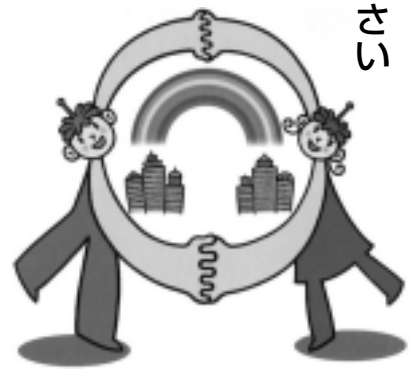
経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

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、あっせん費用はかかりません。



出向・移籍の専門機関

財団法人 産業雇用安定センター

埼玉事務所

●お問い合わせ

☎048-642-1121（土・日・祝日休）

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

日本、そしてこの彩の国埼玉を取り巻く環境には極めて厳しいものがある。地球環境問題をはじめとして原料や食料価格の高騰、更には少子・高齢化の進展や社会保障制度問題など夥しい数の課題が山積している。このような状況に対して国や県、そして我々産業界も決して手を掛いていたわけではなく考えうる限りの手立てをし現状の打開に努めてきたが残念ながら出口が未だに見えない状態にある。

このような状況の中で経営者が日頃発する言葉には厳しい試練に立ち向うものや、ピンチをチャンスと捉えるものがあり誠に興味深い。

そこで今回の視点では私が最近お会いした経営者の話や、前職(銀行勤務)時代に見聞きした話を紹介し、今尚押し寄せる試練を踏破する一助にしたいだけだと念じている。

早速経営者の慧眼(けいがん)の名言をお伝えしたい。此の夏、とある会合で県内大手ゼネコンの経営者にお会いする機会があった。建築資材の高騰や、偽装事件を機として改正された建築基準法の影響、更には公共工事の減少を受け業界全体に沈滞モードが漂っていると話された後、この経営者は不振原因を単に外部に求めるだけでは何等問題の解決にはならないとして、業界自身が一度建築業の何たるかについて自問自答することが必要だと問題提起した。氏によれば建築業は依頼主の発注をキチンと積算して請け負う、まさに請負い業だが昨今の経済状況から最近契約時点でも不採算となる請け負け状態のケ

ースがあると言ふ。そして負けている原因が「請負」と云う文字そのものにあると所在を示した。請負の負は、勝ち負けの負けを示す字であり契約の時点で既に請け負けていると嘆くのである。この時私はマイナスイメージが付き纏う漢字を何故取って用いているのだろうかと言ったが、氏はそんな私を見透すように昔は負と云う字ではなく、「負」だったと云うのだ。浅学非才の私には漢字のルーツは分からないが、その負は「刀」と「貝」が合わさった文字で「刀」はカタナ、貝は財産を示すことから請けおった業者は刀に懸けても、発注者の財産を守り抜く固い意志と気概を発注者に示したものだ

負と負

専務理事 野上 武利

「負」の謂れを話した。話を聞くうちに建築基準法改正の原因となった建築士はじめ関係者が事前はこの「負」の字に出会っていたならば今回のような不祥事は起きなかつたのではと思つた。また氏は同時に沈みがちな業界・企業に請負の原点を伝え、奮起を促すエールを送つたのだと思つている。

〈健土 健民〉

雪印乳業の創業者黒沢西蔵氏はある時国家と国民の在り様として健やかな民は健やかな土地の上で育つものだから土の尊さ、ありがたさ、大切さを十分認識することだと常々健土・健民の

重要さを説いていたぞうだ。もしこの警世の教えが雪印乳業に代々伝わっていれば業界屈指の知名度を誇つたスノーブランドを汚す不祥事も起きなかつたのではと改めて企業理念継承の難しさと経営者の要諦を思い知らされた。

〈上手の手から水が漏れる〉

前出の雪印の不祥事は創業理念を亡失したことにあるが規模が巨大化し機能不全に陥つたことで発生したと言えなくもない。次の二例は企業の規模拡大にまつわる経営者の話。

大協石油と丸善石油が合併しコスモ石油が誕生し五年が経過した頃、同社

吉兆の事件にしてもこうした経営者の話、名言に触れる機会があったなら発生しなかつたのではと思つている。事件の背景には一店舗が二店舗、二店舗が三店舗と事業拡大し、簾分けが進んだことで総身に神経が行き渡らなかつたことがあつたのではと思ふが、発展する企業に起きがちな話で是非他山の石として受け止めていただきたい。それにしても不祥事発生企業にあつてはトップの暴走にストップをかけたかと言つて侍(さむらい)が社内になかつたの

むら会長の藤原秀次郎氏。氏は平成十二年の春だったと記憶しているが躍進を続ける同社の企業戦略について「従来は商品を集めてくる問屋と付き合えばよかつたが、今は自身でリスタをはつて創るデザイン力のある問屋、デザインメーカーでなければ取引する意味がない。」と次なる発展、連続的発展に少しも手を緩めない経営哲学を日経新聞紙上で語つていたことを今でも鮮明に覚えている。

〈経営者の要諦―真摯さ〉

ここまで、時々発した経営者の話、名言を紹介してきたが、私が前職時代に耳にした経営者の言葉で今尚深く印象に残つているのはイトヨーカ堂の創業者にしてオーナーの伊藤雅俊氏の「お客様は来て下さらないもの、お取引様は売って下さらないもの、銀行は貸して下さらないもの、と云うのが商売の基本である。だからこそ、一番大切なものは信用であり、信用の担保はお金や物ではなく、人間としての誠実さ、真面目さ、そしてなにより真摯さである。」の言葉。私はこの言葉に出会つて以来、いかなる時も経営者、そしてリーダーのあるべき姿・取るべき態度はかくあるべしと思つている。

ところで凡人の私には経営の何たるかは分からないが激動の時代に生きる経営者が発する一言、話には企業はもとより県や国を発展させる巨大なエネルギーが潜んでおりこの潜在的な活力の顕在化に取り組むことが会の使命と考えている。

尚、前出の各氏の言葉は、私が折々にノートに書きとめたものだが正確を欠くものがあるとすれば平にご容赦いただきたい。

の中山善郎社長は大会社となつたことを杞憂し「会社が大きくなればなるほど、だれかが手抜きをしても分からなくなる。しかし、手抜きはいづれ必ず悪影響が出る。」と社内の弛緩を厳に戒めたのである。

そして今一話。二十数年前名門三越百貨店で不祥事が起きた折、岡田茂社長の後を受け社長となつた市原晃氏は「小売業の鉄則は、商いと始末」の區別をはつきりさせ、それを守ること、

商売は変化を先取りすることも必要だが、商品管理や、人事管理、そして経理などは常にキチンとやらねばならぬ」と経営にあつたつての心構えを語つている。

〈無限責任の社長業〉

諫言(かんげん)の士や、戒しめてくれる人物がないとなれば経営者は想像以上に孤独だがスポーツ用品最大手美津濃の社長だった水野健次郎氏が「オーナーはいないと思われれるが、本当はつらい。従業員、株主、お客さんに対して無限責任を負つているから。」と語つたことからも経営者は経営者である限り、無限の責任を負つていくことこそが使命ではないだろうかと氏の言葉に触れた時私は生意気にも思つた。

こうしてみてみると経営者とは実に厳しい立場のものだが、そうした環境にあつても現状に少しも甘んじることなく経営革新に邁進する経営者がいることも私達は忘れてはならない。そうした経営者のひとりが衣料小売業しま

藤本孝雄氏（フジオックス社長）が優勝

青年経営者部会 第36回親睦ゴルフ大会

青年経営者部会の第三十六回親睦ゴルフ会が、七月二日(水)霞ヶ関カンツリー倶楽部東コースにおいて開催された。

青年部会のゴルフ大会は年間二回開催されており、HC方式による十八ホールストロークプレーで

競われる。

今回は古川元一部会長での初めてのゴルフ会であり、「良いアイデアは歩きながら沢山ひらめく」との呼びかけで開催された。

この日は梅雨時季ではあったが、晴天無風の良好のコンディションであった。初

参加の栗原志功氏（もしも

ん・社長）も交え、さわやかな、楽しいゴルフ会であった。

このようなかで藤本孝雄氏（フジオックス・社長）が優勝を手中に収めた。準優勝は中込秀明氏（富士電子・社長）、第三位とベスグロは矢部利人氏（丸和工業・社長）であった。

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



スタート前の記念撮影



優勝した藤本孝雄社長と古川元一部会長

UR賃貸住宅

コスト削減!

礼金・仲介手数料・更新料不要なので、コスト削減をお手伝い。

団地いろいろ!

単身者用から、家族向けまで。首都圏で約700団地（埼玉県内110団地）から選べます。

埼玉県内110団地!!

社宅ならUR賃貸住宅

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

街に、ルネッサンス

UR賃貸住宅

検索

HPからも予約できます

入居者募集中!

まだまだありますUR賃貸住宅!物件探しはこちらへ
UR池袋営業センター 上福岡分室



UR都市機構

埼玉地域支社 住まいサポート業務部企画チーム
〒336-0027 さいたま市南区沼影一丁目10番1号ラザワア棟
tel.048-844-2029

第36回埼玉県実業団剣道大会開催

伊田テクノス、団体三連覇 個人は岩堀、井上、内田が優勝

第三十六回となる本会主催の埼玉
県実業団剣道大会（財団法人埼玉県
剣道連盟・株式会社埼玉新聞社・株
式会社テレビ埼玉後援、埼玉県剣道
連盟北本支部主管）を七月六日（日）、
北本市の解脱練心館で開催され、個

人戦三部門および団体戦が行われた。
この大会は当会会員企業の体育文
化活動を支援する行事として昭和四
十五年「埼玉県経営者協会剣道大
会」としてスタートし、今年で三十
六回目を迎え、現在では、「埼玉県
実業団剣道
大会」とい
う名称で定
着し、関係

者も含め、毎年二百名以上が参加す
る大会となった。
会は大副委員長の本会三國常務
理事事務局長が開会宣言、国歌斉唱、
優勝旗・優勝杯返還後、本会森谷文
昭副会長が主催者挨拶、森谷副会長
は、「産業人材の育成は企業にとつ
ても不変のテーマ、この人づくりと
いう面からも、剣道は、文武両道を
もって人間形成に結び付ける代表的



日本剣道形



森谷文昭副会長挨拶

第36回埼玉県実業団剣道大会 広告掲載企業および賛助企業

広告掲載企業

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

賛助企業

三國コカ・コーラボトリング(株)
(財)埼玉県剣道連盟
(株)埼玉新聞社

なスポーツ。礼節を重んじる剣道の
理念を元に日頃の心身の鍛錬を本日
の試合で発揮していただきたい」と
参加選手を激励し、その後、日本剣
道形の演武に引き続き試合が開始さ
れた。

を達成した。伊田テクノスAは準決
勝で日本通運Cを代表決定戦による
僅差で破るなど、本大会では苦戦し
ながらも決勝に進み、決勝では本来
の実力を発揮し見事V3となった。
また、伊田テクノスは九月の全日本
実業団大会でも上位が期待される。

個人戦女子の部は、昨年の倍増以
上の参加となり、大会全体を華やか
な雰囲気にした。トーナメントの準
決勝に残ったのは全て大塚家具で、
同門同士での決勝戦を制し、優勝し
たのは岩堀忍（大塚家具）、本大会
には初出場で初優勝となった。

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

三段以下の部では、井上賢一（栄
光武道具）が決勝で布川諒弘（中村
産業）を破り初優勝、井上は団体戦
準優勝メンバーの中堅としても活躍
した。

当日は、埼玉新聞社、テレビ埼玉
の報道記者の方も取材に訪れ、大会
の様子は埼玉新聞に掲載されるとと
もに、テレビ埼玉の「埼玉ビジネス
ウォッチ」の中でも放映された。

また、四十八名がエントリーし今
年も激戦となった四段以上の部では、
伊田テクノスが上位を独占し、内田
祐司（伊田テクノス）が個人戦では
初の栄冠を手にした。内田は、団体
戦で優勝した伊田テクノスAチーム
の先鋒で、個人と団体の二冠に輝い
た。

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

団体戦では伊田テクノスAチーム
が決勝で栄光武道具を下し、三連覇

試合前の国歌斉唱



団体の部
優勝
伊田テクノスA



三段以下の部
優勝
栄光武道具・井上賢一



女子の部
決勝戦



女子の部
優勝
大塚家具・岩堀忍



四段以上の部
優勝
伊田テクノス・内田祐司



第36回埼玉県実業団 剣道大会入賞者

個人戦

〈女子の部〉

準決勝 岩堀 コメー 山口
準決勝 中村 メー 阿部
決勝 岩堀 メー 中村
優勝 岩堀 忍 (大塚家具)
準優勝 中村美紀 (大塚家具)
三位 山口理奈 (大塚家具)
三位 阿部珠理 (大塚家具)

〈三段以下の部〉

準決勝 井上 メメー 石森
準決勝 布川 コー 白水
決勝 井上 ドメー 布川
優勝 井上賢一 (栄光武道具)
準優勝 布川諒弘 (中村産業)
三位 石森誠一 (多賀製作所)
三位 白水健太 (大正製薬)

〈四段以上の部〉

準決勝 内田 反一 関口
準決勝 池西 ココー 栄花
決勝 内田 コメーメ 池西
優勝 内田祐司 (伊田テクノス)
準優勝 池西無我 (伊田テクノス)
三位 関口大輔 (伊田テクノス)
三位 栄花友彦 (伊田テクノス)

団体戦

準決勝

伊田テクノスA 1-1 日本通運C
(代表勝ち)

準決勝

栄光武道具 2-0 日本通運A

決勝

伊田テクノスA 3-0 栄光武道具

先鋒 内田 メメーメ 安藤
中堅 田口 ドー 井上
大将 橋本 メメーコ 間所

優勝 伊田テクノスA
準優勝 栄光武道具
三位 日本通運C
三位 日本通運A

第36回埼玉県実業団剣道大会参加状況(50音順)

No.	会社名	個人戦				団体戦		合計 参加人数	
		三段以下	四段以上	女子	計	チーム数	団体のみ		
1	(有)石川工機	4	1		5	1	1	6	
2	伊田テクノス(株)			8		8	3	7	15
3	栄光武道具	1	1	1	3	1	2	5	
4	NTT東日本一埼玉	1	5		6	2	1	7	
5	(株)大塚家具			7		7	2	8	15
6	グローリー(株)		3	1	4	1	1	5	
7	(株)ジャパンエナジー	1	2		3	2	5	8	
8	大正製薬(株)	4	2	2	8	2	1	9	
9	(株)多賀製作所	1			1			1	
10	(株)高脇基礎工事	2			2			2	
11	東京電力(株)	3	3		6	2	1	7	
12	(株)中村産業	2	1		3	1	3	6	
13	日産ディーゼル工業(株)	4	5	1	10	3	2	12	
14	日本通運(株)	2	9		11	3	7	18	
15	日本電波工業(株)	4			4			4	
16	日本ヒューレット・パッド(株)	1	2		3	1		3	
17	パイオニア(株)	3	3		6	2	1	7	
18	東日本旅客鉄道(株)	5	1	1	7	2	2	9	
19	(株)本田技術研究所	1	1	1	3	1		3	
	合計	39	47	14	100	29	42	142	

監督含む

中部 (株)ビーディーエス

最先端システム構築し、二輪車オークション市場でトップ企業



中山武司社長

課長、所長と毎年昇進した。一区切りついたので夢を実現させるのは今と考えると三三歳の時、鈴木自動車工業の退職を決定したと言います。

「実家は印刷や包装関係の事業を営んでいました。五人兄弟の末っ子ですが、事業といったら昔風の家庭で、その人間関係は複雑でした。ですから子供の頃から漠然とですが、いずれ自分は企業を設立したいと思っていました」と語る中山武司社長(写真)。サラリーマン当時は挫折も味わったが、直前では係長、

光ファイバーでオークション会場を一元管理するシステムを我が国で初めて開発するなど最先端システムを構築し、今では「柏・関西・九州」三つのオークション会場で、二輪車オークション市場のシェア四割を誇るトップ企業。これをキープするベ이스が、車両の検査能力であり、ISOも取得した。勿論社員のレベルアップには教育を惜しまない。

「社員はスタッフとスタッフサポーターと呼んでますが、すべて社員。働く時間の自由度は異なりますが、全員に賞与を支給し、有給休暇もある。人材がすべてであり、人事考課や業績考課制度の改定を重ね、やっとシンプル化できた。まさに、フレキシビリティ溢れる企業。社員の面接も自らいり、若い人が何を考えているか、どう教育するかを問い続け、「社員の幸福」と「お客さまの満足」そして「会社の繁栄」を正三角形に考える「社員憲章」や「ハッピーカンパニー宣言」を公表し実

オークション会場「柏の杜」

践する。「私が出した結論は、社員全員が豊かでなければいけない。社員との面接で感じ取ったニーズの一つが社員寮。一般的には福利厚生面のウエイトを低くする傾向があるが、当社では「社員寮」を決定、今改装中と言います。

DATA	
会社名	(株)ビーディーエス
設立	1983年4月
事業内容	全国の会員店を対象とした、二輪車オークション、中古OA機器オークションの開催。オークションシステムの運営。二輪車販売店向け情報誌・インターネットを利用した映像・ラジオ番組の放送等。
住所	さいたま市浦和区岸町7-1-22
電話	048-834-6121
資本金	9,475万円
従業員	160人

「社員の成長以上に人は育たない。だから自分の成長が止まったと感じたら次に託す」が持論。このことは役員にも話しており、後継レースを競わせ、誰も眼鏡にかなわなければ外部から招へいすると決めている。この厳しさはお子様方にも表れており、関係する会社に三人が勤務しているが、社内では社長の息子と分らぬよう中山姓を名乗らせていない。

仕事仕事で、休日もままならないが、二、三年後には社長を交代し、六五歳で現役を引退すると公言。「その後」のための課題は、「生涯の趣味の発掘といかに社会貢献するか」。有言実行の中山社長がどんな結論を探し出すか、しばらく遠目より観察したいと思う。

南部 北関工業(株)

提案型創造企業として最高の品質と納期厳守で信頼を

強化プラスチック(FRP)の製造・販売をしている北関工業株式会社は、鈴木嘉子代表取締役会長が昭和四十二年、ゼロから起こした企業である。

何故、起業なさったのか、との不躰な問いに、鈴木会長は笑顔で語ってくれた。「ベイスは親を助けたい、との中学生からの気持ち、全てその延長線上でしようか」と。

創業、起業のエピソードは、ある会社で経理をしていたが、その会社が倒産、優秀な人材であったので、別会社にスカウトされ、そこがたまたま強化プラスチック(FRP)製品を製造していた。元々、「何か商売をしたい」との気持ち



鈴木会長と星社長

があったが、そこに、親会社の幹部から、大型浄化槽を製造してみないかとの打診があり、社長が尻こみをした時、良いきっかけと思い、手を挙げたとのこと。勿論、親会社はびびくりしたことは間違いない。それから、鈴木会長のバイタリティー溢れる行動が始まり、土地を入谷に探し、小さな工場を作る等々、まさしく、「まったくのゼロからのスタート」となった。

それ以来、無限の可能性を持つ強化プラスチック(FRP)製造を主体に熱可塑・インジェクションなど、より優れた製品を顧客第一で提供しており、更に、FRPの特徴である軽量化・高強度・耐蝕性・耐候性・デザイン性を最大限に生かし、環境にも配慮した製品開発に挑戦し続けている。

また、提案型創造企業として、設計・型・製品・施工まで一貫した生産体制で、最高の品質と納期厳守で絶大な信頼を得ている。

DATA	
会社名	北関工業(株)
本社	草加市新里町1082
工場	茨城県笠間市鯉淵6169
代表者	代表取締役会長 鈴木嘉子
設立	昭和43年
事業内容	強化プラスチック(FRP)成形品製造・販売
資本金	6,000万円
電話	048-927-4398
http	://www.hokkan-kogyo.co.jp/

最後に、当会の申込書にある教育担当者欄に鈴木会長とあるのは、との問いに、「数ある仕事のうち、社員教育は最も重要なこと、私自身が行うのは当然」と明確。星社長に続く三代目のリーダーを育成すべく、今日も「会長の教育的指導」はますます冴えを見せる。

取材に同席いただいた二代目の星社長はプロパー社員からの登用。「このような事も社員全員のやる気を引き出す会長の人事の一つ」と星社長は語る。

最後に、当会の申込書にある教育担当者欄に鈴木会長とあるのは、との問いに、「数ある仕事のうち、社員教育は最も重要なこと、私自身が行うのは当然」と明確。星社長に続く三代目のリーダーを育成すべく、今日も「会長の教育的指導」はますます冴えを見せる。

西部 ウチノ看板(株)

多様なニーズにお応えできる総合サイン企業として社会経済に貢献



内野正幸社長

時に「会社」の顔でもあり、地域社会においては街中の目標物として「道しるべ」的な役割を果たす意味も大きく、町並みと調和するものが求められている。同社は多様なニーズに対応できるように心掛け、総合サイン企業として地域経済社会の繁栄に貢献している。

ウチノ看板(株)は昭和48年、所沢市で創業。60年には株式会社に変更、平成12年西日本の拠点としてウチノ看板関西(株)を設立。平成14年にはISO9001認証取得、工場移転・新設などを行ったのち、一昨年の18年9月に現在の所沢市三ヶ島に本社を新築し、業容の拡大・発展をはかっている。

看板は企業のマーケティング活動の中であり、営業戦略の一端を担うものであると同



所沢市三ヶ島の本社



看板施工例

最初は下請け的な仕事を中心だったが、バブル崩壊後はユーザーからの直接受注、直接施工方式に切り替え、これが成功。①機動力を駆使して、

内容は大型ネオン広告を主力に大手上場企業関係に豊富な納入実績を持ち、営業エリアは全国規模で対応している。屋外広告士をはじめ多くの専門スタッフが在籍している。

創業者は現社長の内野正幸氏で、五年ばかりの住込修業生活を経て同社を創業、以来四半世紀にわたり、看板全般の製作・施工に携わっている。

DATA	
会社名	ウチノ看板(株)
本社	〒359-1164 所沢市三ヶ島1-23-2
本電話	04-2947-8888代
代表者	代表取締役 内野正幸
創業	昭和48年1月
設立	昭和60年3月
資本金	20(百万円)
従業員数	165名(グループ会社を含む)
主な事業内容	大型ネオン広告、大型看板製作施工、開閉式FFフレーム加工、FF・アクリル電装看板、インクジェット加工、ステンレスフレーム加工、イルミネーション広告、真鍮名板、ファッショナイト、ステッカー、道路標識、LED
http	://www.uchino-kanban.co.jp/gaiyo.html

北部 (株)矢尾百貨店

地酒「秩父錦」全国新酒鑑評会で七年連続「金賞」を受賞

清酒「秩父錦」を飾ってある書棚の前でにっこりほほ笑むのは矢尾家八代目当主の矢尾直秀社長(写真)。「当社の秩父錦が全国新酒鑑評会で七年連続金賞を受賞しましたよ」と嬉しそうに語られた。毎年一、〇〇〇銘柄を超える出品の中で、七年連続の金賞受賞は至難の業、全国でも七年以上連続受賞しているのは六銘柄だけだという。

矢尾百貨店(矢尾グループ)は寛延二年(一七四九年)に初代矢尾喜兵衛氏が、秩父の地に酒造業を興してから創業二百六十年を迎えた。

矢尾家は現在の滋賀県日野町から天秤棒をかついで全国



矢尾直秀社長



酒づくりの森

DATA	
会社名	(株)矢尾百貨店(矢尾グループ)
創業	寛延2年(1749年)
本社	秩父市上町1-5-9
本電話	0494-24-8080
代表者	代表取締役社長 矢尾直秀
資本金	4,950万円
従業員数	250名
事業種目	百貨店
グループ会社	(株)矢尾本店(卸売業、酒造業・酒造りの森)、(株)矢尾友の会、(株)メモリアル秩父(冠婚葬祭業)

を行商して歩いた近江商人の流れをくむ。近江商人の経営理念として有名なのは「売り手よし、買い手よし、世間よし」の「三方よし」。商人哲学として、社会的責任を重視する考え方「三方よし」の精神は、CSR(企業の社会的責任)にも通じている。「世間よし」についての考えは、近江から出てきて他国での商売だった故に地元の人以上に、地域社会に気をくばり地域貢献活動に注力した。その「世間よし」の姿勢が地域住民から高く評価されている。

二百六十年の歴史をもつ矢尾グループのモットーは「地域密着」と「お客様第一主義」

と力強く語られた。

に徹すること。地域唯一の百貨店(秩父店)を中心に、大型家電専門店や家具・インテリア館、カルチャー館を擁し、他にも酒造メーカーの(株)矢尾本店と冠婚葬祭を営む(株)メモリアル秩父などで構成されている。

グループの原点である酒造部門矢尾本店の「酒づくりの森」(写真)は、地酒秩父錦の醸造工場に酒蔵資料館、物産館を併設した観光酒蔵。酒造りの歴史と最新鋭の醸造設備を有する醸造工場を見学することができ、秩父の観光スポットとしても注目されている。

矢尾社長に今後の展開は？とお尋ねすると、「信頼感に満ちたより質の高いライフスタイルにお応えする店をコンセプトに、今後も秩父に密着し、地域の方に満足と感動を与え、地域の方の発展と生活文化の向上に貢献していきたい」と力強く語られた。

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第49回

今回の内容について、ご関心・興味をお持ちの方は、下記にご連絡下さい。
埼経協 事務局長 三国 雅裕、調査部長 宮田 信久 ☎048-647-4100
FAX 048-641-0924

研究の内容

産業への展開



真空中の高電圧絶縁破壊現象・アーク消弧現象の研究、ならびに大電流遮断技術の開発

工学部電気電子工学科 小林 信一 教授

真空が有する優れた高電圧絶縁耐力は電子顕微鏡や高エネルギー電子加速器等に利用されている。近年、各種の電子デバイスが極限的な環境下で使用されるようになり、真空絶縁耐力のより一層の高度化、高信頼性が望まれている。さらに、これまで高電圧の電力伝送で広く利用されてきた絶縁・アーク消弧媒体であるSF₆ガスが高い地球温暖化効果を有するため（炭酸ガスの23,900倍）、新たな絶縁・アーク消弧媒体の開発が望まれている。このような背景の中、当研究室では真空中に着目して、その絶縁破壊発生メカニズムの解明と、高い絶縁耐力を有する電極表面処理技術の開発、ならびに真空中におけるアーク消弧機構の解明と、それを基にした電力用真空遮断器の高電圧化の研究を行っている。また、効率の高い電力制御を行うために、半導体を使用したインバーターが広く利用されているが、ここに使用される半導体の高性能化に伴い、その保護用として迅速な事故電流遮断性能を有するヒューズの開発が必要となっている。当研究室では、アルミナセラミックス基板の上に施された銅メッキ層をエッチングすることで電流遮断部を形成する新しい構造のヒューズを開発し、その実用化のための試験も行っている。図1に試作ヒ

ューズの写真を示す。

上に述べた研究・開発を行うために、当研究室に設置されている装置の主なもの、超高真空中一貫試験装置（図2：真空中絶縁破壊試験、X線光電子分光法（XPS）による表面分析、真空中加熱による表面処理等を、試料を大気にさらすことなく同一真空系内（10⁻⁷~10⁻⁸Pa）で行うことが可能）、L-C共振式大電流試験装置（発生電流30kA, 50Hz）、AC（20kVrms）・DC（100kV）・インパルス高電圧試験設備（標準雷インパルス電圧、開閉インパルス電圧、400kV）である。



図1 AC7.2kV, 85A 試作ヒューズ



図2 超高真空中一貫試験装置

これらの装置は、共同研究を通して企業、国立研究機関も利用しており、それらの多くの共同研究を通して、当研究室の有する成果の社会への還元に努めている。

1. 真空を利用した高電圧絶縁技術の開発
2. 電力伝送システムにおける保安素子である電力用ヒューズの開発

小林 信一

（こばやし しんいち）
昭和44年3月 埼玉大学理
工学部電気工学科卒業
昭和47年3月 東京農工大
学大学院工学研究科電気
工学専攻修了
昭和47年4月 富士電機製
造㈱入社
昭和48年5月 埼玉大学理
工学部電気工学科助手
平成元年4月 埼玉大学工
学部電気工学科助教授
平成6年4月 埼玉大学工
学部電気電子工学科教授
平成6年6月~平成7年3
月 英国アストン大学客
員研究員
現在に至る



データの適切な収集と分析を目指して

教育学部 教育心理カウンセリング講座 萩生田 伸子 准教授

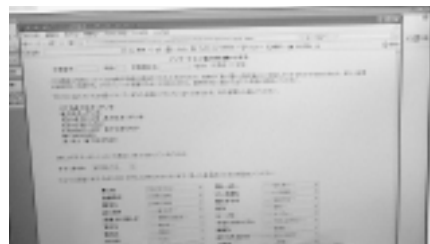
一般に、適切な情報なくしては方針や戦略の決定は困難です。その情報を収集するためにいわゆる『調査』がおこなわれることがあります。そして、この調査データに関わるということは『何を明らかにするためにどういうデータをどのように分析したのか、さらにその結果をどのように解釈したのか？』という問い全体に対して、的確に答えられる必要があります。適切な方法でデータを収集し分析を行い解釈して初めて、調査データは役に立つといえるでしょう。広く言い換えれば、何らかの形で調査データを分析したり、結果を解釈したりするのであれば、調査リテラシー／データ・リテラシーは必須と言えるでしょう。私の研究テーマはこの分野全般と関連があるのですが、特に評価と測定に関係があります。

たとえば、職業適性テスト、心理テスト、学力テストなどは、項目の作成や取捨選択を含めた尺度構成、信頼性・妥当性の検証、標準化の作業を経て実際に利用可能となりますが、主に項目の作成から信頼性・妥当性の検証までを取り扱っています。また、官能検査等で用いられるSD法や一

対比較法といった評価手法も取り扱っています。

その他、具体的にはテキスト・マイニングを利用した教員採用試験の過去問の内容の分析、Big Five 特性論に基づいたパーソナリティの測定や、構造方程式モデリング等を利用した構造の国際比較などもおこなっております。これらの手法は、市場調査等で行われたアンケートの回答を分析する際に利用されることも多いので、ご存じの方も多いいのではないのでしょうか？

入手したデータに対して、これらの統計解析・多変量解析の手法を適用することについてはいつか機会がありましたらお話したいと思います。



Webを用いたアンケート調査の例
（比較的安価に大量のデータが入手しやすくデータ入力の手間も省けるので、調査対象者によってはとても便利な調査方法です）

1. 調査項目（テスト項目）の内容の分析や取捨選択
2. アンケートの作成と実施等
いずれもマーケティング・市場調査全般、教育産業への応用等が可能と考えられます。

萩生田 伸子

（はぎうだ のぶこ）
1994年 東京工業大学大
学院総合理工学研究科
修了 修士（工学）
1997年 東京大学大学院
総合文化研究科修了
博士（学術）
埼玉大学教育学部講師
1998年 埼玉大学教育学
部助教授

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第29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



産学官のコラボでものづくり人材の育成を

教務長・製造技能工芸学科 神谷 聖志 教授

本学は開学当初から埼玉県とは教育文化、技能・技術、産業など多方面にわたる産官学連携を行ってきました。例えば、人材の教育面では、地域内の子供さんやご父兄との親子ものづくり教室や高校生のものづくり教育の開催、一般社会人への技能資格取得の促進、職業能力訓練など、技能・技術的な面では、県内企業との技術交流、地域団体との共同開発プロジェクトなどの参画を進めてきました。個々の事業では成果をあげており、市民のみならずから好評を頂いております。今後は組織的連携をさらに拡大し、一層の成果の充実につなげていく必要があると考えております。

さて、本学は開学8年目を向かえ、大学として学生への教育実績も少しずつ上げられてきました。特に、実務教育では、卓越した技能を持たれた県内非常勤講師の派遣を賜り、本格的な実学教育を行うことができおります。また、長期インターンシップでは、大学では得られない実務体験

ができた学生から好評を得ております。お蔭様で、200名を超える卒業生が県内企業への就職することができました。埼玉県産業界の皆様のご支援とご指導に感謝するとともに、卒業生の成長によって県内ものづくり力が一層向上できればと期待している次第であります。

最後に、研究と産業に関わる産学官コラボレーションのあり方について述べます。県内には伝統的産業から先端的産業まで幅広く存在しており、今後ますます発展されると確信しております。その中で、本学の製造系学科が果たせる役割は埼玉県発の全国的銘柄の創生、高付加価値製品づくりなどの研究開発支援があると思います。特に、高度情報、環境、民生製品産業などに関する新技術、新製品開発、産業用部品の高精度・高密度化、生産性向上などによるデファクトスタンダード化に向けての技術開発などが重要であると思います。県内産官界との積極的な交流によって、それらが実現できればと希望している次第であります。

神谷聖志(かみや まさし)教授、工学博士、東工大修士課程終了、(株)東芝研究所所長、東芝セラミックス開発研究所所長、2001年からものづくり大学教授、07年から教務長。専門分野：工作機械、情報機械などの設計、製作。セラミックス、金属の機能性部品の研究。(連絡先：048-564-3847/kamiya@iot.ac.jp)



大きくなる『建築技術・技能の境界領域』を如何に埋めるか

建設技能工芸学科 河谷 史郎 教授

技術と技能の境界領域は電子技術などの普及により、最近ますます大きくなってきています。その結果「技能自身がないがしろ」にされています。

例えば、木材へ鉋をかける技能は「プレカット業者」の普及で、機械技術に置き換えられ、構造計算の技能も電子技術に置き換えられ、構造設計できない構造設計者すら出てきています。

これらは技能軽視、技能・技術の境界領域の不明確さから出ています。その結果、姉歯問題に代表される弊害も多くなってきました。

さて、「最近、手術の下手な医者、メスを満足に持てない医者が多くなった」と嘆かれている医者の世界では、この問題にどのように対処されているのでしょうか。医者の技能研修手順を以下にまとめます。

- 大学6年間、医学課程を修了した者に国家試験受験資格が与えられ、試験に合格すれば医者の免許が与えられる。

- その後、2年間の所定研修機関で研修を受ける。
- 専門については現在、議論されているが、麻酔科以外、何科を名乗ってもよく、外科しかやったことがなくても内科医を名乗っても構わない。

一方、これとは別に、各学科の「専門医」「認定医」「指導医」など、専門医資格が各学会認定基準により運用・重視されています。これは医師免許とは関係なく、「国民から信頼される医師、臨床研修(技能)重視」の学会自己啓発です。関係する学会数50、医師数24,000。(医学博士は称号にすぎない)

結局、医者としての技能力は各学会にゆだねられていることとなります。

振り返って、建築の技能低下に対し、私たちは、どのように対応すればよいのでしょうか。ものづくり大学・産学協同の今後にも、この医者の世界の考えを参考に出来るのではないかと思います。

河谷史郎(かわたにしろう)博士(工学)、東京大学大学院終了、総合建設業(ゼネコン)作業所所長、東洋大学非常勤講師を経て、2003年よりものづくり大学教授、専門分野：構工法、工程管理(連絡先：048-564-3857/kawatani@iot.ac.jp)

昨年11月に行田市で開催した第1回大会に続き、本年度は第2回大会を5月3～5日に大宮ソニックスにて開催。18グルメ（14市2町）が参加し、7万5千人が来場しました。

2 産業観光の振興

県では、地域の産業文化財や生産活動そのものを地域の魅力的観光資源と捉え、産業観光の振興を図っています。

①ものづくりスタンプラリーの実施
平成16年度から産業観光スポットを巡る「ものづくりスタンプラリー」を実施し、昨年度は受け入れ企業76施設に約2万人が参加しました。

②産業観光フォーラムの開催
有識者による講演会、産業観光を進める受け入れ企業などによるパネルディスカッションを開催し、産業観光による地域づくりの意識醸成を図っています。

3 国際観光の推進

県では平成19年3月に「外客来訪促進計画」を策定。さいたま市や川越市など16市町村を外客来訪促進地域とし、平成22年までに外国人旅行者を25万人とする目標を設定しました。

この計画に基づき、県、市町村、民間事業者等で構成する協議会を設置し、本年度新たに、東京を訪れる年間約400万人の外国人旅行者を

ターゲットとして、旅行商品の造成等を行う事業を展開しています。

4 埼玉ちよ〜いでいぶな観光協会

県では、本年4月1日に、これまでとは違う切り口での観光サイト「埼玉ちよ〜いでいぶな観光協会」を開設しました。

このサイトは、知る人ぞ知る埼玉ならではのスポットを「アニメ課」「エンタメ課」「ロケーション課」「面白スポット課」「ゆるキャラ課」に分類して紹介しています。一か月間で250万件のアクセス（総ページビュー）があり、新聞各紙にも大きく取り上げられました。

〈問合せ〉県観光振興室
(048-830-3955)
<http://www.sainokuni-kanko.jp/index.html>

埼玉県スポーツ振興のまちづくり推進会議を設立しました

◎推進会議の設立

埼玉県は、今後、全国で最も早いスピードで高齢化が進むことが見込まれており、県民の皆様がいつまでも健康で生きがいを持って暮らせる環境づくりが急務となっています。こうした中、健康の維持増進や介護予防に果たすスポーツの役割の重要性がますます高まっています。

さらにスポーツは、目標の実現にチャレンジする姿勢を育てるなど青少年の健全育成につながります。また、人と人との交流等による地域の連帯感の醸成にも大きな役割を果たします。

このように様々な効果が期待できるスポーツを振興していくため、県では平成19年4月に「埼玉県スポーツ振興のまちづくり条例」を施行しました。

この条例に基づく様々な取組を、市町村、学校・スポーツ団体及び貴協会を始めとした経済団体などが連携協力しながら進めるため、平成20年5月28日に埼玉県スポーツ振興のまちづくり推進会議を設立しました。

◎推進会議の取組 もつと増やそう

スポーツ広場大作戦展開中
この推進会議では、取組の一環として「週に1回以上スポーツをしましょう」と県民の皆様呼びかけています。スポーツには上述したように様々な効果があります。経営者の皆様も、ワークライフバランスの観

点をより経営に取り入れるなど、社員の皆様がスポーツに親しむ「機会」を増やすようバックアップいただきますようお願いいたします。

また、スポーツの「場」の拡充のため、推進会議では、企業等が所有する社員用のスポーツ施設の地域住民への開放に取り組んでいます。

スポーツ施設を所有する企業に県職員が訪問して御依頼いたしますので、その際には協力をお願いします。

◎おわりに

推進会議では、このほかにも県立学校の体育施設の開放やスポーツボランティアの登録など県民の皆様がスポーツに親しむ「機会」と「場」の充実のための様々な取組を進めています。スポーツを通じて県民の皆様健康と福祉の増進が図られるよう御理解と御協力をいただきますようお願い申し上げます。

〈問合せ〉県教育局スポーツ振興課
(048-830-6945)
<http://www.pref.saitama.lg.jp/A20/BM00/zyorei/zyorei.html>

本会からのコメント

近年の埼玉観光には目を見張るものがある。川越や秩父の歴史地区に加え、さいたま新都心やサッカーのメッカとすべく埼玉スタジアムは今や埼玉観光の一大拠点。

観光ビジネスは地域の活性化は勿

論のこと、運輸や物販など波及分野は極めて広い。更に従事する人数も多く、雇用寄与にも高いものがある。心の世紀といわれる二十一世紀はまさに観光ビジネス台頭の時代でありビジネスチャンス多きことから会員各位におかれては大に関心を持っていただき埼玉観光の振興に御支援、御協力いただきたい。

めざせ「新」観光県

観光による 地域「新耕」・地域「深耕」

近年の観光の特色として、従来の団体・慰安といった画一的な観光旅行から、家族や友人といった少人数で気軽に地域の特有の魅力を楽しむ参加・体験型などの新たな観光が目ざれてきています。この変化は、首都圏に位置し、交通の利便性の高い本県にとっては絶好の機会といえることができます。

そこで、県では、景勝地や歴史的文化財、祭りなど従来型の観光情報発信に加え、産業観光やフードツーリズムなど、新たな形態の観光による地域「新耕」・地域「深耕」を図っています。

1 フードツーリズム（食旅）

県では、「食」を観光的に活用する新たな取組として、県内のご当地グルメをPRするイベント「埼玉B級ご当地グルメ王決定戦」を開催しています。

低成長時代の就業規則の

見直し・改訂のポイント

— 第八十八回 —

労働契約法の企業実務上の

対応について(その2)



弁護士 安西 愈

(四)フルタイムパートタ

イマーの均等処遇問

題

1. 同視パートの差別禁止の目的

は 前稿で述べたように、なぜパートタイマー、特に通常社員と同視すべきパートタイマーについて、その処遇について通常社員と差別的取扱い(同法第八条)をしてはならないのだろうか?その理由は、パート労働法の目的・理念から明らかにされているとおり、これは「人格の価値の平等」といった法理念によるものではない。

それは、社会経済上の理由に基づくものであり、通達(平成一九年一〇月一日付、厚労省労基局長

通達、基発第一〇〇一〇一六号)によれば次のように述べられているところである。

「就業形態が多様化している中で、これまで一般的な就業形態として存在していた『正社員』(ここでは、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受ける労働者をいうものとする。)という働き方が相対化される。」

事業所ごとに多様な就業形態を組み合わせて雇用のニーズを満たすようになつてきている。例えば、経営者や管理職以外はすべて短時間労働者等の『正社員』でない労働者であるという企業や、『正社員』は管理業務に従事し接客業務は短時間労働者等が担当するという企業も出てきている。「しかしながら、短時間労働者をめぐる

現状の就業環境を見ると、公正な待遇が確保されているとは言いがたず、そのためあつて、必ずしも短時間労働者の能力等を十分に引き出せるようなものとはなっていない。

このため、改正法は、短時間労働者についての公正な待遇の実現を図ることと、それぞれの能力等を十分に発揮できるような就業環境を整備することという二つの方向性を基本的考え方としている。

これにより、就業形態の多様化の中で短時間労働者という働き方を魅力的な就業形態とし、個々の短時間労働者の福祉の増進を図るだけでなく、我が国の経済社会の発展に寄与することをも目指すこととしたものである。」とされている。

2. いわゆるフルタイムパートも差別禁止か

改正パート労働法による短時間労働者の差別禁止(同法第八条)は前述したような通常労働者と同視されるようなパートタイマー(短時間労働者)の役割の増大に基づく有効な能力発揮のためという国の政策に基づく立法である。そこで、「したがって名称が『パ

ートタイマー』であっても、当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の所定労働時間である場合には、法の対象となる短時間労働者には該当しないものであること。しかしながら、短時間労働者については法に基づく雇用の改善等に関する措置等が講じられる一方、このような者(注・いわゆるフルタイムパート)については法の適用対象とならないために雇用の改善等に関する措置等が講じられないというのは均衡を失っており、現実にもそのような均衡を失った雇用の管理を行うことは事業所における労働者の納得を得がたいものと考えられることから、このような者についても法の趣旨が考慮されるべきであることについて、指針にも定めていることに留意すること。」(前記通達)というように言われている。

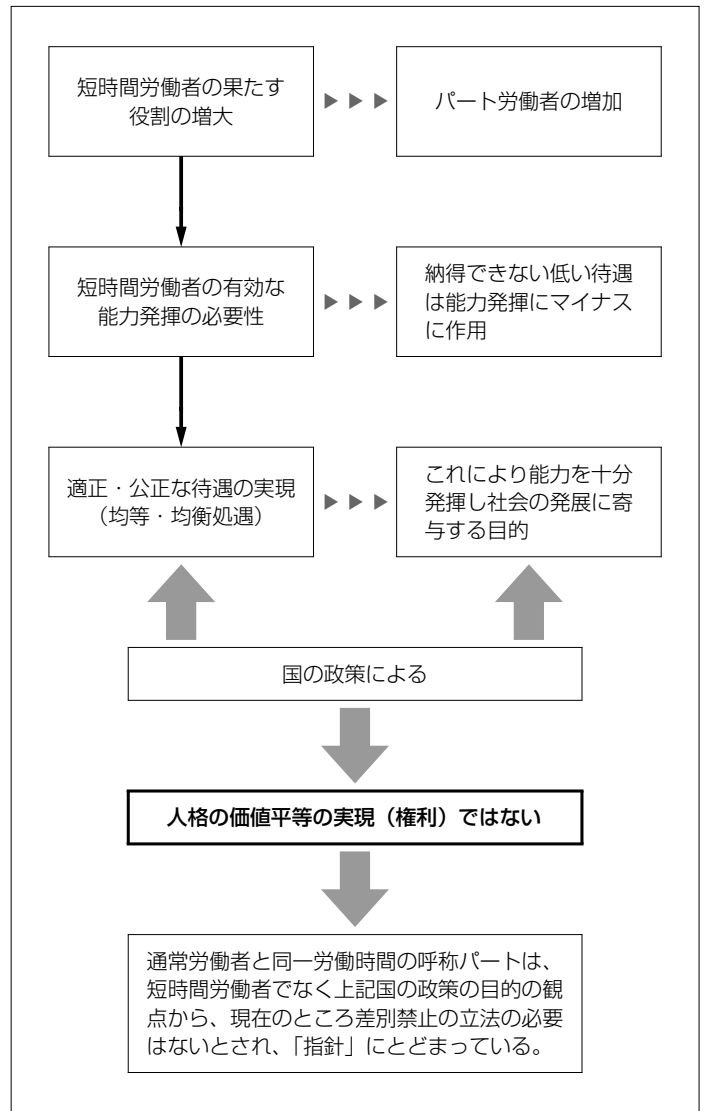
これは、改正パート労働法第一条の「目的」からも明らかのように、「法第一条は、法の目的が、我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、短時間労働者の果たす役割の重要性が増大していることにかんがみ、短時間労働者について、その適正な労働条件の確

保、雇用の改善、通常の労働者への転換の推進、就業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もつてその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することにあることを明らかにしたものであること。」とされているとおりである。これを図示すると第五図のとおりである。

すなわち、改正法第八条「差別禁止」は、労働価値の平等の概念に立った人権保障の立場ではなく、「短時間労働者の能力等の発揮」による「わが国経済社会の発展」にある。このことから、「フルタイムパート」と称される通常勤務者と同じ時間の勤務をしている非正社員の労働者については、差別禁止として立法化による対応までの必要はないとされたものといえる。

このように、本法の改正は短時間労働者に対する国の政策上の立法的取扱いに基づく均等と均衡処遇を求めるものであり、短時間労働者でない者に対する「均等や均

第5図 なぜパートの均衡処遇は必要か（立法目的）



「均衡処遇」を立法上求めるまでの国の政策上の必要性はないとされているわけである。

3. 改正パート労働法は国の雇用上の立法

改正パート労働法の「差別禁止」の立法の制定目的は、国の雇用上の問題であり、いわゆる社会政策立法の一つであるとされている。

このような社会政策的な国の立法による平等化行政は、「社会福祉の積極的実現を意図し、秩序国

家体制のもとで失われた国民相互間の実質的平等を回復しようとするいわゆる福祉国家、文化国家、社会的法治国家または奉仕国家へと移行したことである。」これを

行政の面からみれば、主たる行政活動を秩序維持という消極的なものから、「それを超えて社会政策的な行政を積極的に行う奉仕行政の国家として把握することができよう。」、「一方においてこの新しい行政の課題を処理するための行政の活動領域」と「他方この新しい型の行政活動における法治行政

の

の実質的保障のためには、新しい型の救済制度が考慮されなければならない。」（田中誠二「新版法学通論」という立場から国の政策なのである。

この点についての法的構成は、第六図のとおりである。いわゆる同視パートへの差別禁止は、公法上の事業主への義務付けであり、反射的利益を受ける労働者としては行政権限による救済を求めることができ、助言、指導、勧告といった形や苦情処理手続等で行政指導により救済を受けるという仕組

の

みになっており、同法による直律的な労働契約上の請求権ではない。すなわち、パート労働法は、国の政策として通常労働者と同視される短時間労働者について差別禁止を定めたもので、これを事業主に義務付け、国の権限（統治権）として推進するものである。

それは、「私法は、元来平等な私人の間の関係を規律し、統治権の発動に関係のないものであるから、私法の基本原理は個人が自由に法律関係を形成しうることを内容とする（私法自治の原則）」、そして、「近代社会においては個人は自由・平等・独立な人格として認められ、各人が自由に法律関係を形成し、自由な社会活動を展開することによって、各人の幸福が実現し、社会的調和が実現するものと考えられていた（予定調和の思想）」のであるが、実現には経済的強者によって経済的弱者の自由な社会活動は妨げられ、自由・平等・独立なるべき人々の間に、支配と隷属の関係が生まれ、一部の人々はその社会的生存をも脅かされるに至った。」、「このようにして元来私人の最大限の自由な活動を保障するという、いわば消極的役割のみを期待されていた国家は、

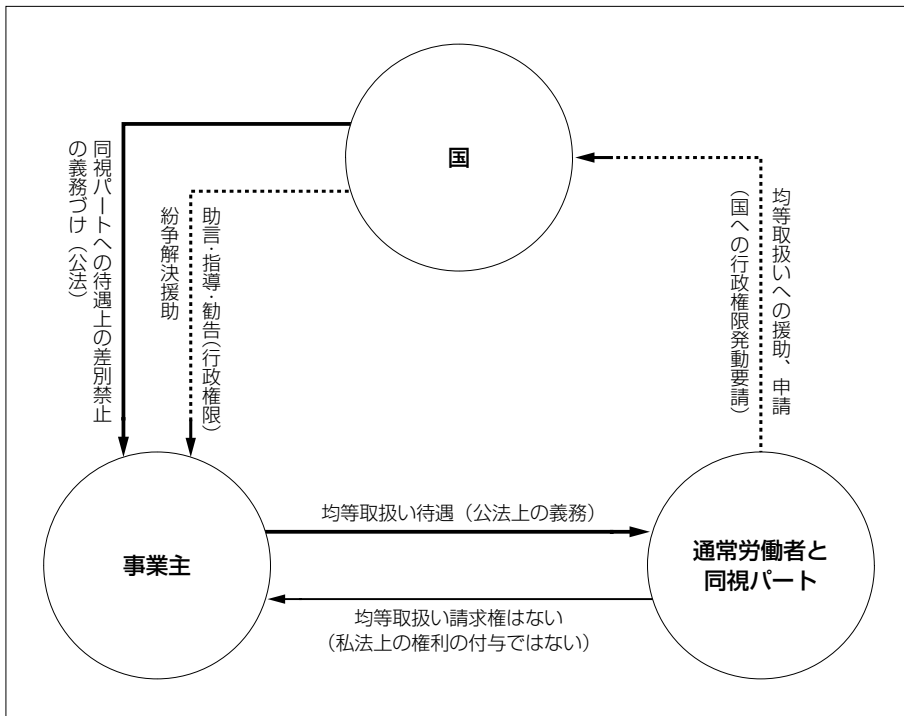
の

経済的弱者の生存を維持するために、経済的強者の自由な社会活動に対して、規制を加えるという積極的役割を担わざるをえなくなった（「夜警国家」より「福祉国家」へ）。二〇世紀の初頭以来、自由主義的な英米法体系においても、社会福祉行政、経済行政、国防行政の発展に応じ、行政権の拡大に対応して、公法の私法よりの分化が登場したのは、このような意味を有する。」（伊藤正巳・加藤一郎編「新版法学入門」）とされているが、まさに改正パート労働法もこのような立法なのである。

4. 政策立法と人権立法の差異

現在の我が国では、労働者間の格差問題、殊に正社員・非正規社員との格差是正が重要な政治政策課題となっており、昨年の福田総理の就任時の所信表明演説においても、「いわゆる格差問題への対応」として、非正規雇用者や若年者の就職問題その他「構造改革を進める中で、格差といわれる様々な問題が生じており、この実態から決して目をそらさず」、「きちんと処方箋を講じていくことに全力を注ぐ旨述べている（平成一九年一〇月二日付各新聞）。

第6図 改正パート労働法の法的構成



そこで、企業における今後の人事労務管理にあつたつて留意すべきことは、均等(平等で差のないこと=equality)と均衡(二つ以上の物・事の間につりあいがとれていること=balance)ということである。

この点について、平成一九年四月一日から改正施行されている

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(以下、「男女雇用均等法」という。)及び平成一九年の国会で改正法が成立した平成二〇年四月一日施行の「パート労働法」の両改正法が問題となる。これによって雇用上の待遇等について差別禁止という均等待遇とそこま

での規制はされない通常労働者とのバランスをとった均衡処遇の努力義務が求められる労働者の範囲が定められた。また、本年三月一日から施行された労働契約法では、労働契約は労使の自主的交渉による「合意」を成立要件としている。

労働契約においても、「契約自由の原則」が支配するが、「契約の自由は、法律行為としての契約に関する私的自治の制度化として位置付けられる。これは、消極的契約自由と積極的契約自由からなる。前者は、契約に関して法的禁止・命令がないことを意味し、後者は、国家による契約の法的有効性の承認と裁判所によるその強制的実現を内容とする。」(山本敬三「公序良俗論の再構成」三六頁)ものである。

しかし、契約の自由もまた、憲法第一三条により認められている基本権であり、「公共の福祉」により法律で制限される。そこで、現行法体系では労働者保護の立場から労働契約の自由(私法上の契約)に対する法律による各種の制限がなされており、その法理から基本的人権に基づくものと雇政策上の国の立法政策に基づくものとでは、その法的効力に差異がある。

労働慣行と労働契約法

弁護士 安西 愈

本年三月一日に施行された労働契約法は、労働契約に関する特別法であるから民法に優先する。また、就業規則の労働契約の直律的効力も規定された。そこで、労働関係において問題となる労働慣行について、労働契約法の施行に伴ってどうなるのかという問題がある。一般に慣行の効力については、慣習法として認められるもの(法適用通則法第三条)と民法第九二条の事実たる慣習とよばれるものが問題となる。労働関係においては、慣習法として認められるものはほとんどないので、事実たる慣習のみが問題となる。そこで、いわゆる労働慣行に関する民法第九二

インポート労働法

条の「法令中の公の秩序に関しない規定と異なる慣習がある場合において、法律行為の当事者がその慣習による意思を有しているものと認められるときは、その慣習に従う。」との規定の適用上は、今回成立施行された労働契約法が優先することになる。そのため、同法に反する労働慣行であれば認められないことになる。

また、民法第九二条の慣習の適用に関しても、その適用要件として、①当事者間に法律行為があること、②法律行為中に当事者の権利義務につき空白部分があること、または法律行為中の言葉や行為の内容につき意味不明の部分があること、③強行規定に反するものでないこと、とされている(新版・注釈民法③、一六五―一六六頁)。

労働契約に関しては、労働契約法第七条では、「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者

が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条(注・就業規則を下回る基準)に該当する場合を除き、この限りではない。」とされ、また第八条で「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。」とともに、第一〇条で「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、(中略)就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。」と定められている。

そこで、民法第九二条の「事実たる慣習」と認められる労働慣行についても、それが効力を有するのは、①就業規則に定めのない空白部分(この部分を補う労働慣行の成立が認められるという場合には労基法第八九条によって、これを就業規則として規定化する義務が使用者に生じている状態となる)、②就業規則の規定の適用上の解釈として補充している部分(これは、労働慣行による補充によって規定の適用の合理性の要件として機能する)、③労使間の黙示の労働契約の内容として合意されていると認められる場合(これは労働契約法第七条ただし書により、就業規則の基準を上回る内容の労働条件の合意と認められる場合)、の三つの場合であると考えられる。今後の労働慣行をめぐる法律関係の展開については、右の点に留意しなければならぬ。

日本経団連

提言・提案など

規制改革の一層の推進を
—2008年度日本経団連規制改革要望を公表—「あじさい月間」に合わせ取りまとめ

日本経団連は6月17日、「2008年度日本経団連規制改革要望」再び改革を前進させるために」を取りまとめ、公表した。

同要望は、政府が実施している「特区、地域再生、規制改革集中受付月間」(あじさい月間)に合わせて取りまとめられたものであり、総論にあたる提言部分と14分野15項目にわたる個別要望の2部構成になっている。

提言部分では、最近、規制改革の推進力が低下しており、日本経団連が政府に提出した要望の実現度合いも低下傾向にあることを指摘した上で、政府・与党が一体となり、規制改革を再び前進させるよう求めている。そして、改革を前進させるに当たり重要となる視点として、(1)行政の電子化を通じた国・地方自治体の業務改革の断行(2)民間開放の推進による民間の活動領域の拡大(3)民間の自発的な取り組みを評価・奨励することによる経済活力の増進(4)地方への権限移譲に伴う地方自治体による規制強化の排除—の4点を示すとともに、実際に規制改革の実現度合いを高めるための具体的な方策を提案している。

第一に、政府が規制改革要望を受け付ける「集中受付月間」を、現在の年2回から年1回にし、その代わ

りに、続く半年程度を「集中取組期間」とすることを提案している。「集中取組期間」中、規制所管府省には各要望に対し時間をかけて真摯に検討するよう求めているほか、規制改革会議と所管府省との折衝、協議の回数を増やすなどして、交渉プロセスの実効性を高めるべきとしている。

第二に、政治の強いリーダーシップにより、規制改革を一層推進するよう求めている。規制改革の実現度合いを高めるためには、要望する民間側と規制所管府省の主張に大きく隔たりがある場合などに、政治が関与を強め両者の主張を聞きながら裁定を行うなど、リーダーシップを発揮することが望まれる。第三に、特定の地域で先行的、実験的に規制改革を実現し、後に全国展開するという構造改革特区制度を積極的に活用することで、長年実現しなかった困難な規制改革の突破口とするよう提言している。第四に、法律や法規命令、行政規則などの諸規制を一覧表にすることで、規制の「見える化」を進めるよう提案している。「規制改革会議」のウェブサイトをなどで一覧表を公開すれば、国民、企業が規制に関する情報を一元的に得られるようになり、利便性が高まることが期待できる。第五に、規制を時代の要請に合ったものとするため、規制の事前評価(RIA)に行政コストなどの定量的な分析を加えることも提言している。

日本経団連では、6月19日に前田

晃伸行政改革推進委員長が岸田文雄規制改革担当大臣や谷垣禎一自民党政調会長、中馬弘毅自民党行政改革推進本部長を訪問し、提言内容の実現を求めた。なお、14分野15項目の個別要望については、月内に政府に提出し、実現を働きかけることとしている。

「地球温暖化防止に向けた産業界の取り組み」を公表
—世界最高効率の達成を目指して—

日本経団連は6月17日、「地球温暖化防止に向けた産業界の取り組み—世界最高効率の達成を目指して—」を発表した。

この中では、1997年に日本経団連が策定したCO₂削減のための環境自主行動計画において、(1)産業・エネルギー転換部門で、CO₂排出量を90年度比マイナス1・5%(2006年度実績)とすることを實現し、CO₂排出量を90年度レベル以下とするという目標を7年連続して達成した(2)2006年度フォローアップにおいては、産業・エネルギー転換部門35業種中17業種が目標の引き上げを実施しており、目標のさらなる深掘りが行われていること(3)産業・エネルギー転換部門以外の参加業種も、計画策定時の8業種から26業種に増えていること(4)こうした実績を踏まえ、政府の京都議定書目標達成計画においても「経団連環境自主行動計画は産業界における対策の中心的役割を果たす」ものと位置付けられていること—等が強調されている。

■自主行動計画の確実な達成など、今後の取り組みへ決意示す

また、今後の取り組みとして、(1)日本産業の最大の強みである製造工程・製品のエネルギー効率について、たゆまぬ努力により、引き続き世界最高水準の維持・向上を図ること(2)自主行動計画の目標達成を社会的な公約(ソーシャル・コミットメント)と位置付け、CDM(クリーン開発メカニズム)の購入も含め確実な達成を目指すこと(3)日本の優れた省エネ・環境技術の途上国への技術移転を通じ、地球規模での貢献を果たすこと(4)地球温暖化防止の決め手は革新的な技術であり、産業界は政府と一体となり、全力を挙げて、革新的技術の開発に取り組み(5)わが国においてCO₂排出量が増加している業務・家庭部門での削減を推進するため、オフィスでの削減を推進するとともに、家庭での削減を支援することに、引き続き取り組んでいくこと—との決意が示されている。

日本経団連がこうした発表を行った背景は、京都議定書の約束期間が開始され、ポスト京都議定書の国際枠組みの議論が活発化する中で、改めて地球温暖化防止に向けた決意を示し、産業界の真剣な取り組みに対する内外の理解の増進を図ることにある。

夏季賞与・一時金大手妥結結果(最終集計)

—173社平均90万9519円／前年夏季比マイナス0・08%

日本経団連が7月22日に発表した

「2008年夏季賞与・一時金大手企業妥結結果(加重平均)」(最終集計)(PDF)によると、調査対象(従業員50人以上、21業種263社)の77・2%に当たる203社が妥結しており、このうち、平均額がわかつている173社の妥結額平均は90万9519円、前年夏季比マイナス0・08%であることが明らかとなった。今回の集計結果は、額について最終集計として昨年に続き90万円台となったものの、額・率ともに02年以来のマイナスであった。

製造業・非製造業別にみると、製造業14社の妥結額平均は93万2782円、前年夏季比0・20%で、6年連続で過去最高額を更新。一方、非製造業29社の妥結額平均は84万98円、前年夏季比マイナス1・51%であった。

妥結額の分布をみると、「90万円以上」(31社、20・5%)が最も多く、次いで「75万円〜80万円未満」(24社、15・9%)が多くなっている。また、「40万円未満」(1社、0.7%)および「40万円〜45万円未満」(0社、0%)の分布が著しく少ない状況にある。

アップ率の分布で最も多いのは、「0.0〜2.0%未満」(32社、21・9%)で、以下「マイナス2.0〜0%未満」(23社、15・8%)、「2.0〜4.0%未満」(21社、14・4%)となっている。

全体ではプラスで妥結した企業の割合(61・0%)が多いものの、その割合は前年夏季(70・5%)と比べて減少している(マイナス9.5%)。

**春季労使交渉・中小妥結結果
(最終集計)**
—578社平均4184円、ア
ップ率1・66%

日本経団連は7月23日、「2008年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果(加重平均)」「(最終集計) (PDF)」を発表した。それによる

と、調査対象(従業員50人未満、17業種71社)の77・7%に当たる571社で妥結しており、このうち平均額がわかっている578社の妥結額平均は4184円、アップ率1・66%であることがわかった。前年の最終集計結果680社、4149円、1・64%と比べて、金額で35円、率で0・02ポイントのプラスとなっており、金額・アップ率ともに6年連続で前年を上回っているが、昨年との比較では微増にとどまっている。

製造業・非製造業別にみると、製造業395社の妥結額平均は4611円、アップ率1・78%となり、前年の最終集計結果470社、4500円、1・73%と比べると、金額で111円、率で0・05ポイントのプラス。一方、非製造業183社の妥結額平均は3254円、アップ率1・37%となり、前年の最終集計結果(210社、3368円、1・40%)と比べると、金額で114円、率で0・03ポイントのマイナスとなっている。

規模別では、「300人以上」(107社)は4426円、1・71%、「100〜300人未満」(278社)は4052円、1・63%、「100人未満」(193社)は3723円、1・58%となっており、規模の大きい方が額・率ともに高いとい

2008年春季労使交渉の概況
—一服感ある企業収益を反映
／賞与・一時金は額・率ともマイナス

2007年末の日本経済は、企業収益が高水準ながらも増勢に一服感がみられ、さらにサブプライムローン問題に端を発する世界的な金融資本市場の混乱の継続、アメリカ経済減速の長期化懸念、原燃料価格の高騰、ドル安円高など、景気の下振れリスクを抱えていた。このような状況の下、日本経団連は春季労使交渉における経営側の基本スタンスとして2008年版「経営労働政策委員会報告」を発表した。

同報告では、日本企業がグローバル競争に打ち勝ち労使双方にとってプラスの結果を得るためには、日本型経営の根幹をなす日本型雇用システムについて維持すべき点と変革すべき点があるとの考えを示した。この基本認識に基づき、賃金をはじめとする総額人件費の決定については、市場横断的なベースアップは既に過去のものであり、自社の支払能力を基準とし判断すべきであることを強調するとともに、日本の経営の強みである労使の協力・信頼関係と円滑なコミュニケーションを活かし、生産性向上策を導入することにより付加価値額を高めていく努力を労使双方に求めた。

他方、連合は「2008年春季生活闘争方針」において、賃金の底上げと格差是正に結びつく賃金改善、

非正規労働者の処遇改善や正社員化、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた労働時間の短縮・割増率の引き上げなどに取り組むこととした。

賃金に関する各労働組合の要求を概観すると、「ベースアップ」として要求を行う組合もあったものの、定期昇給分(賃金体系維持分)、ベ

ースアップ、諸手当改定などを包含する「賃金改善」として要求を行う組合が多く、また、一部では企業業績の悪化を理由に要求を見送る組合もあった。そのほか、連合の方針を反映し、長時間労働の是正の観点から時間外・休日割増率の引き上げを求めめる組合が多くみられた。

このような労働組合の要求に対し、経営側の対応はさまざまであったが、賃上げに関する妥結結果(日本経団連調べ、最終集計、全産業平均)をみると、大手企業の妥結額平均は6271円、アップ率1・95%、中小企業の妥結額平均は4184円、アップ率1・66%であった。額・アップ率ともに大手企業では4年連続、中小企業では6年連続で前年を上回っているものの、昨年との比較では微増にとどまっており、賃金改善等の水準についてはおおむね昨年と同程度とした企業が多かったといえる。

また、時間外・休日割増率の引き上げに対しては、「現状どおり」もしくは「継続協議」と回答した企業がほとんどであった。

08%となった。金額としては2年連続で90万円台の高水準を維持したものの、額・率ともに02年以来的のマイナスとなった。この傾向は、一服感のある企業収益を反映したものであり、短期的な業績は賞与・一時金に反映するという考え方が各企業に定着していることを示している。

■人事・賃金制度や労働条件など、幅広いテーマ議論の場

また、賃金以外の項目である次世代育成支援にかかわる施策、裁判員制度への対応、労働時間短縮にかかわる施策、キャリア開発支援など、従業員の仕事方に関する事項が今次交渉で取り上げられ、労使協議が行われた。このように、昨今の春季労使交渉は、賃金のみならず人事・賃金制度や労働条件にかかわるさまざまなテーマを幅広く議論する場という位置付けが定着している。

提言「全員参加型の低炭素社会の実現に向けて」発表
—省エネ・省CO₂・大国ニッポン確立と形成へ

日本経団連は6月17日、「全員参加型の低炭素社会の実現に向けて」省エネ・省CO₂・大国ニッポンであり続けるために」を発表した。

今年7月に洞爺湖で開催されるG8サミットでは、地球温暖化問題が最重要テーマの一つになっている。こうした中、9日には福田総理から、地球温暖化防止に関する基本方針が示されるなど、低炭素社会の実現に向けた取り組みが急務となっている。わが国は、オイルショック後の経験を通じ、世界トップ水準のエネルギー

技術を開発し、世界に誇れる「省エネ大国ニッポン」を築いてきた。今後ともこれまでの取り組みに安穩とすることなく、「省エネ・省CO₂・大国ニッポン」を掲げ、政府・自治体・企業・国民が、連携しながらそれぞれの役割を果たす意思と行動が必要である。

そこで今般、エネルギーの需要面と供給面の双方に着目し、家庭部門の省エネ対策など、国民生活に関係が深く、国民の理解なくして進展が期待できない事項を中心に提言を取りまとめた。概要は次のとおり。

1. 「省エネ大国ニッポン」の確立に向けて

(1) 産業界も最大限努力
わが国の産業界は世界最高水準のエネルギー効率を達成してきた。産業界は、今後とも自ら掲げる「CO₂削減のための環境自主行動計画」を柱に据え、産業界はもちろ

ん、民生・運輸部門のCO₂排出量の削減にも努力する方針である。

(2) 家庭部門における省エネ化
わが国の家庭部門におけるCO₂排出量は、2006年度において基準年である1990年と比べ、約3割増となっており、家庭部門の対策が急務である。国民一人ひとりが、「省エネ大国ニッポン」の確立に向けて主体的に取り組むとともに、企業や政府・自治体も国民のライフスタイルの変革を支援していくことが重要である。

具体的には、企業は省エネ性能の優れた製品の開発・商品化に取り組みとともに、国民に対してわかりや

すい省エネ情報を提供する必要がある。他方、政府・自治体はサマータム制度の実現や、CO₂削減効果の大きい省エネ機器等の購入に対し、税制上・財政上の措置を講じるべきである。その上で、国民は正しい省エネ知識をもとに、エネルギー効率の高い機器への買い替えなど、賢い製品選択を行うことを期待したい。

特に家電製品や自動車など、リサイクル体制が整っている製品は資源の有効利用も確保されていることから、高効率機器への早期買い替えも環境にやさしい行動の一つとして国民が認識するようにする必要がある。

2. 「省CO₂と大国ニッポン」を形づくるために

エネルギー供給面では、量・質の両面で低炭素化の切り札となる原子力発電の積極活用が必要である。特に安全確保を大前提とした原子力発電の利用率の向上が重要である。太陽光発電等の再生可能エネルギーについては、現状、安定供給やコスト面の課題があることから、諸課題を解決するための研究開発や、コスト負担についての国民的な議論が必要である。

現下の経済情勢打開へ緊急提言、取りまとめ建議 —原子力の活用促進や資源価格の投機的な高騰抑制など—

日本経団連は7月30日、現下の危機的な経済状況を打開し、国民の閉塞感を解消するとともに、安定的な経済成長につなげていくために、提言を緊急に取りまとめ、総理ほか関係方面に建議した。全文は次のとお

り。
■現下の経済情勢を打開するための緊急提言

原油・原材料など資源価格の高騰、米国を中心とする世界経済の減速などにより、わが国経済は停滞の度合いを強め、国民の間には閉塞感が漂っている。こうした状況を早急に打開するとともに、成長戦略につなげていくことが今求められている。それとともに、安心で持続可能な社会保障制度を再構築し、活力ある経済社会を実現するためには、消費税の引き上げを含む税・財政・社会保障制度の一体改革の断行が不可欠である。

政治の強いリーダーシップにより、左記の諸施策の早急な実施を求めめる。

1. 原子力の活用促進（設備利用率の向上）
2. 中小物流・農林水産業者の燃料費高騰に対する緊急避難的な補助。高速道路料金の引き下げ
3. 資源価格の投機的な高騰の抑制
4. 世界最先端の電子行政・電子社会の構築
5. 魅力ある農業経営のための基盤強化
6. 子育て世帯を中心とする所得税減税
7. 住宅取得促進減税
8. 省エネ・環境対応製品の普及のための税制措置
9. E P A・F T A締結交渉の加速、W T O交渉の最終合意に向けての一層の努力

障害者雇用サポートセミナー開く

それぞれで立場で3氏講演

岡島県 副知事 「埼玉発で流れを変えよう」

埼玉県・埼玉労働局・当会の主催による平成二十年度第二回障害者雇用サポートセミナーが八月二十七日（水）午後、新都心ビジネス交流プラザ四階にて開催された。

主催者挨拶で登壇した岡島敦子埼玉県副知事は「埼玉発のうねりで日本の障害者雇用を変えよう」と話され、このセミナーを大いに活用されたいと挨拶を述べた。

セミナーは最初に「障害者雇用の新しい時代を読む」と題し、(株)アドバンテッジリスコムマネジメント顧問・アドバンテッジキャリア部長、秦政氏が講演した。

秦氏は何も知らなかった十九年前の体験談から始まり、グローバル化の一途を辿る世界経済の中、企業を



講演する秦政氏



挨拶する岡島敦子副知事



講演する西武パレットの飯田則昭氏



講演するユニクロの重本直久氏

取り巻く環境の変化を指摘され、民間企業における障がい者雇用の現状、障がい者雇用に関する法律改正の動きを分析された。そして、存在する先入観・決め付けを排除したいとして、精神障がい者は長時間勤務させてはいけないとの思い込みや、企業は働いてお金を稼ぐところで、時間・納品・品質に対して厳しいのは当然であり、仕事は楽ではないのは当たり前で、配慮と過保護の取り違えをしないように話された。最後に、誰のために仕事をするのかを忘れないで、自分自身の思いと夢を全うしていただきたいと要望した。

続いて、「当社の障害者雇用の取組」と題し、(株)ユニクロのCSR部重本直久氏が講演した。(株)ユニクロ

は、障害者雇用率七・四三パーセントと全国トップにある。重本氏は、できることから始めたいことが、当社の障がい者雇用の取組みと説明。障がい者雇用の方針と現状、雇用率の推移、現場の風土、行政との連携等及び、店舗における事例を紹介された。その中で、配慮すべきこと、しなくてもよいことを直感的に理解できるなど、従業員の成長、顧客サービスの向上に、好影響を及ぼす障がい者雇用の効果を示された。

最後に、「当社の障害者雇用の取組み」と題し、(株)西武パレット代表取締役社長、飯田則昭氏が講演した。当社は、西武鉄道(株)の子会社であり、西武鉄道の事業所における清掃が主な事業内容で、特例子会社であることを先ず説明した。そして、特例子会社設立の背景、経緯、支援機関、コンプライアンス研修等を示された。さらに、家族・支援機関との

コミュニケーションを図り、安定した就労のための取組を行って、今後は、障がい者雇用と、今後の障がい者雇用として、身体障がい者、精神障がい者は本社事務業務（西武鉄道）、知的障がい者は清掃業務など（西武パレット）と、障がいにあつた雇用形態にし、障がい者雇用を特例子会社だけにすべて任せるのではなく、鉄道本体でも継続して雇用を進めていき、将来的には西武グループにも、障がい者雇用を広げていきたいと講演を結んだ。

その後、質疑応答が行われ、最後に、埼玉県障害者雇用サポートセンターの小野博也センター長がまとめを行い、セミナーは終了した。

事業だより

七月一日～九月一日

- ◆七・一六 第二期担当者養成講座第五講(ソニックスシティ)
- ◆七・一七 経営法務セミナー(ソニックスシティ)
- ◆七・一八 中部地区協議会幹事会(ソニックスシティ)
- ◆七・二二 西部地区協議会幹事会(丸広百貨店)
- ◆七・二三 担当者養成講座第六講(ソニックスシティ)
- ◆七・二四 南部地区協議会幹事会(川口リリア)
- ◆七・二五 第二九次小笠原洋上研修第一回集合研修(ソニックスシティ)
- ◆七・二九 労務管理講座(ソニックスシティ)
- ◆七・三一 北部地区協議会幹事会(リケン熊谷事業所)
- ◆八・二七 小笠原洋上研修第二回集合研修(ソニックスシティ)
- ◆九・三～四 第一種・第二種衛生管理者受験のための対策講座(ソニックスシティ)
- ◆九・八～九 第一種・第二種衛生管理者受験のための対策講座(ソニックスシティ)
- ◆九・一一 労務管理講座(ソニックスシティ)

雇用支援制度導入奨励金

雇用支援制度導入奨励金とは・・・

事業主がトライアル雇用やステップアップ雇用により雇用した従業員を常用雇用へ移行し、かつ、その者の就労を容易にするために、一定の雇用環境の改善措置等を行った場合に30万円を支給し、要支援者や就労困難者の就職を促進することを目的とするものです。

1ヶ月 2ヶ月 3ヶ月 4ヶ月 5ヶ月
 トライアル雇用奨励金12万円
 雇用環境改善措置費(賃金)30万円
 要支援者・就労困難者の賃金補助(賃金)30万円

1ヶ月 2ヶ月 3ヶ月 4ヶ月 5ヶ月 6ヶ月 7ヶ月
 ステップアップ雇用奨励金17.5万円(2.5万円×7ヶ月)

埼玉県地域労働就労支援機構

トライアル雇用 奨励金30万円

「トライアル雇用とは」

ハローワークが紹介する対象労働者を事業主が一定期間(原則3か月)試行的に雇用することにより、事業主と対象労働者の双方が業務遂行に当たっての適性や能力などを見極めるとともに、相互に理解を深めていただくことを通じて、対象労働者の常用雇用への移行や雇用機会の創出を図るものです。なお、トライアル雇用を実施する事業主には一定の要件を満たした場合にトライアル雇用奨励金が支給されます。

【受給できる事業主の主な支給要件等】

1 以下のいずれかの対象者のうち、その職業経験、技能、知識等から判断して、トライアル雇用を経ることが適当であると公共職業安定所長が認める者を、ハローワークの紹介によりトライアル雇用として雇い入れ

〈対象者〉

- 中高年齢者
- 若年者等
- 長期若年無業者等
- 母子家庭の母等
- 季節労働者
- 中国残留邦人等永住帰国者
- 障害者
- 日雇労働者
- 住居喪失不安定労働者
- ホームレス

2 雇用保険の適用事業の事業主であること。

3 トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日からトライアル雇用を終了するまでの間に雇用保険被保険者を事業主の都合により解雇等(退職勧奨を含む)をしたことがない事業主であること、など、この他にもいくつかの条件があります。

【受給できる額等】

- トライアル雇用労働者1人につき、月額4万円です。
- 支給対象期間は、**最長3か月間**です。
- 支給対象期間中は、**最長3か月間**です。
- お問合せ先 埼玉労働局 ハローワーク(公共職業安定所)



第165回

こんな時にこんな事を!

エッセイスト 和宮英之

学、山や川ではヤナ場での鮎の掴み取りや縄文の里の見学。体験工作では木の実細工、磯で拾った石でのストーン・アート、トコロ天作り教室、温泉卵作り。夜には宿泊場所の海辺で花火大会、そして空気のきれいな地での天文観測などと盛り沢山の企画である。

新潟県内でも古い城下町で、いまだ封建的なニオイが強く感じられる。しかし、食糧の自給率は非常に高く、米・魚・肉・野菜などすべて地元で賄える。四季の変化に富んだ素晴らしい風光明媚な地方で温泉まで在る。でも、この地域に人を呼ぶことが出来ない。

理由は明白で、戦国時代と同様に地域性が強いために群雄割拠で、協調精神の欠如である。地域全体としての活動がまったくみられない。地域、企業に例えるならば組織力が実に弱いのである。

企業文化の充実、人材育成、ベクトルの共有化が企業にとって欠かさない重要な事項であるが、地域にもまったく同様なことがない。

悪の根元となっている地域や業界のカベを、ベルリンのカベと同様に崩壊させなければならぬ。そのための仕掛けの一つが今夏の企画である。

地域民が原点に互に協力して首都圏の子供達にどれだけ満足を与え、夏休みの思い出づくりにいかに貢献できるかである。

昔から「人の出入りが多くないと繁栄はしない」と言われている。一般家庭においてもお店でも企業でも地域でも同様である。

新潟県の北端で生まれ育った小生は、懸命に「地域経済活性化」に精力を傾けている。

今夏の仕掛けは「田舎での海・山・川での体験ツアー」で、首都圏の小学生を二泊三日で地元で招いて諸々の体験をさせている。

海では磯遊びや古代塩造りの里の見

- ★第29次小笠原洋上研修、島内研修
日時 10月8日(水)～13日(月)5泊6日
会場 おがさわら丸・父島
内容 出航式、研修12単位、ウォークラリー、
現地交流会、課外活動ほか
指導 研修スタッフ10名
★同右第4回集合研修
日時 11月7日(金)9時30分～18時30分
会場 ソニックシティ906研修室
内容 フォローアップ研修、通信教育修了式、
研修修了式
研修スタッフ
★第44期労働法セミナー第1講
日時 10月15日(水)10時～16時45分
会場 ソニックシティ905会議室
内容 労働行政・労働関係の基礎と社員の取扱
いのポイント
講師 埼玉労働局労働基準部監督課長 小島悟司氏
弁護士 安西・愈氏
★同右第2講
日時 10月23日(水)13時10分～16時45分
会場 ソニックシティ901会議室
内容 人事の流動多様化と解雇懲戒の変化
講師 弁護士 渡邊 岳氏
★同右第3講
日時 11月6日(水)13時10分～16時45分
会場 ソニックシティ901会議室
内容 ソニックシティ901会議室
女性、パートの時代
講師 弁護士 木下潮音氏
★同右第4講
日時 11月14日(金)13時30分～20時30分
会場 ソニックシティ905会議室
内容 事例研究セミナー
講師 弁護士 安西 愈氏
★同右第5講
日時 12月2日(火)13時10分～16時45分
会場 ソニックシティ901会議室
内容 安全配慮時代
講師 弁護士 外井浩志氏
★同右第6講
日時 12月18日(水)10時～16時45分
会場 ソニックシティ905会議室
内容 労働時間と割増賃金問題
講師 弁護士 岩本充史氏
★給与計算と年末調整セミナー
日時 11月7日(金)9時30分～19時
会場 ソニックシティ905会議室
内容 給与計算と年末調整の実務・関連法規・
税務、社会保険、源泉徴収、年末調整の
進め方とポイント
講師 土屋 彰氏、山田邦昭氏
★労務管理講座
日時 11月12日(水)13時10分～16時45分
会場 ソニックシティ901会議室
内容 派遣労働(2009年問題)・改正派遣法
や偽装請負への実務対応
講師 外井浩志氏
★北部地区協議会
日時 11月11日(火)13時30分～17時
会場 サンウエーブ工業(株)深谷製作所
★西部地区協議会
日時 11月20日(水)13時15分～16時30分
会場 埼玉県環境整備センター
★南部地区協議会
日時 11月21日(金)14時～16時30分
会場 吉野電化工業(株)

〈新入会のご案内〉

- 牛山電工(株)
取締役社長 吉田 弘
川越市問屋町六―一
電話〇四九二二四一五三三二
(資) 一千七百万円
(従) 八〇名
電設資材卸売業
ガクヤ(株)
代表取締役社長 小池 達郎
行田市向町一四―二〇
電話〇四八―五五六一三二二二
(資) 七千万円
(従) 五〇名
足袋、靴下製造、卸
カルソニックカンセイ(株)
代表取締役社長 呉 文精
さいたま市北区日進町二―一九二七
電話〇四八―六六〇―二二二一
(資) 四百四十四億五千六百万円
(従) 四一〇〇名
輸送用機器の製造・販売、熱交換器、空調機器、
消音器、濾過器、排ガス浄化装置、電気・電子
部品、計測機器、プラスチック成形加工品、ワ
イヤハーネスの製造販売
代表取締役 熊澤 富雄
さいたま市緑区大字南部領辻七六五
電話〇四八―八七八―六七一一
代表取締役 関 盛行
さいたま市大宮区東町一―二三二
電話〇四八―六四一―四〇〇
(資) 一千万円
精密機器部品の製造
KDDI(株)北関東総支社
常務理事北関東総支社長 伊藤 明
さいたま市大宮区桜木町一―〇一―六シ
ノ大宮ノースウイング20F
電話〇四八―六七七―〇〇八六
(資) 一千四百一十八億五千一百万円
(従) 一五八〇〇名
電気通信事業
埼玉不動産(株)
代表取締役専務 飯塚 元一
川口市前川一―一七〇
電話〇四八―二六九―一三三六七
(資) 八億円
(従) 五〇名
不動産賃貸業、ポリング場
不動産(株)ふくさや
代表取締役 横田 康介
行田市長野二―二七―二八
電話〇四八―五五六一―二七五
(資) 四千万円
(従) 八六名
菓子類製造
西武金属(株)
代表取締役 関 盛行
さいたま市大宮区東町一―二三二
電話〇四八―六四一―四〇〇
(資) 一千万円
鉄鋼(鋼管)販売、自動車部品(排気管)
(株)ベッカー精工
代表取締役社長 小泉 秀樹
東松山市大字新郷八八―三四
電話〇四九三―二四―二三六―
(資) 四千九百万円
(従) 五四名
プラスチック成形金型製造
マックホーム(株)
代表取締役 氏居 昭和
朝霞市本町二―七―三二
電話〇四八―四五一―三六三六
(資) 一千万円
(従) 二九名
建設、不動産業
〈代表者変更〉
(株)関電工埼玉支店
執行役員埼玉支店長
松谷 勝(旧 鹿島 幹司)
(株)埼玉りそな銀行川越支店
支店長
岡部 誠一(旧 荒井 隆男)
(株)フジアイタック
代表取締役社長
川崎 裕司(旧 満岡 隆一)

♪ 埼玉音協主催



三遊亭歌之介独演会

平成20年 12月19日(金)

18:00開場 18:30開演



埼玉音協

▶会場／大宮ソニックシティ 小ホール

▶会費／2,800円 (一般3,300円を) (全席指定・税込)

昨年の公演で「とにかく笑った!!」「感動した!」とご好評を頂戴いたしました、歌之介独演会を今年も開催いたします。良いお席はお早めに…。

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

埼玉音協ニュース三四六号
2008年9月25日発行
さいたま市大宮区桜木町一七五八七
ソニックシティビル九階
発行所 埼玉県経営者協会
発行人 野上武利
編集人 野口寛治
電話〇四八―六四七―四〇〇
印刷所 望月印刷株式会社
さいたま市中央区阿弥五八三六

埼玉県経営者協会のホームページアドレス (URL)
<http://www.saitamakeikyo.or.jp/>