

埼経協ニュース



6・7

'08 月号

平成20年度定時総会開催される

利根会長 長期的視野に立った 経営の実践を強調

平成二〇年度定時総会は、五月一三日(火)午後一三時三〇分からパレスホテル大宮で開催された。当日のご出席者は各界のご来賓の方々、ならびに会員、なかでも多くの企業代表者自らのご出席を

中心に、あわせて二六〇名様にこの総会に先立ち、四月二五日(金)には同所で正副会長会議、理事会が行われ、すべての議件は原案通り承認されている。

続いて来賓の浅賀康夫埼玉県産業労働部長、古曳亨司埼玉労働局長、片山修三連合埼玉会長、上井喜彦埼玉大学学長から祝辞を頂いた(ご来賓のご芳名は三頁参照)。つづいて来賓のご紹介、定足数確認後、議事録署名人として理事の伊田登喜三郎伊田テクノス社長、同じく理事の長沼昭埼玉機器社長を選任し、定款により利根会長による議長のもとで審議が進められた。

その後利根会長より組織拡大協力会員一二名様(ご芳名は前号二頁参照)に感謝状と記念品の贈呈が行われた。第二部の特別講演は「日本経済の現状と課題」と題し(社)日本経済団体連合会事務総長中村芳夫氏の講演を拝聴した(講演要旨は六頁以下参照)。ここで講演への謝辞と第二部までの挨拶が栗原隆副会長(太平洋セメント特別顧問)より行われ第三部へと移った。

今回は全体が三部で構成され、総会、特別講演、懇親会と続いた。第一部総会では利根忠博会長(株)埼玉りそな銀行会長の開会挨拶(二頁参照)にはじまり、

議事は事業報告、決算報告(監査報告・監事牛窪啓詞愛工舎製作所社長)、事業計画、収支予算、理事の辞任並びに選任、申し合わせ事項についての審議が

行われ、原案通りに承認された。ここで議事は終了し、議長降壇ののち野上武利専務理事から事務局報告が行われ、次に急ぎよの講演として関東経済産業局滝本徹総務企画部長から「平成二〇年度地域経済産業政策・中小企業対策の概要」と題して同局の今年度施策方針などが説明された。



平成20年度総会(上)であいさつする利根会長

第三部懇親パーティーは本多康夫副会長(フジノン元会長)の開宴の辞に始まり、上田清司県知事も会場におみえになり、ご祝辞を頂くとともに、ものつくり大学神本武征学長の祝辞、日本経団連鈴木正人常務理事の乾杯の発声ののち参会者全員がなごやかに交流後、森谷文昭副会長(日本ビストロリング会長(現名誉顧問)の閉宴の辞により散会した。

利根会総会

会長の利根でございます。本日

は県内各地からかくの如く大勢の会員の皆様方にご出席いただきまして、有難く、厚く御礼申し上げます。また、お手元のご来賓名簿にごございますように、ご多忙中にもかかわらず埼玉県産業労働部長浅賀康夫様をはじめ、多くのご来賓の皆様にご臨席を賜りました。

また、私どもの上部団体の日本経団連からは、中村芳夫事務総長をお迎えし「日本経済の現状と課題」と題し、ご講演いただきます。

更に、上田知事には、懇親会に駆けつけていただけることとなっております。ご来賓の皆様方のご厚誼に対しまして、深く御礼申し上げます。

さて、昨年5月に会長をお引き受けしましてから、早いもので1年になろうとしております。この間、皆様方から多くのご支援・ご協力をいただきました。高い席から恐縮ですが、衷心より感謝申し上げます。

会長就任に当たり、可能な限り協会の諸事業に参加し、自分自身の目で活動状況を確認してみたいと考え、マスコミからの就任インタビューに始まり、日本経団連や埼玉県、県内経済団体や埼玉労働

局などとの会合、そして、海外視察や新規入会のお誘いなど、自分なりに積極的に取り組んで参りましたので、振り返って見ますと結構あわただしい1年でございました。

この後、協会の19年度の事業結果と20年度の事業計画について、皆様にご審議を頂きますので、ここでは詳細にわたる説明は差し控えますが、協会運営は概ね順調に推移していると思えます。

お蔭様で、上田知事との「政策懇談会」を始め、県庁の各部署は勿論、関東経済産業局や埼玉労働局といった行政機関、ものつくり大学、埼玉大学などの研究機関、更には連合埼玉など、関係機関・団体との連携は更に強固となり、「活力と魅力に溢れる県づくり」に私どもが一役買ったたり、あるいは関係機関への橋渡し役を果たすといった機会が増えるなど、当会に対する期待は益々高まっているように思います。

こういった活動振りは、上部団体の日本経団連はもとより、中央官庁などにも伝わり、各種の会合に出席要請が寄せられるようになって参りました。

こうしたご評価をいただけるのも、会員の皆様方の力強いご支援があったからこそでございます。この席をお借りし、重ねて御礼申し上げます。

も、会員の皆様方の力強いご支援があったからこそでございます。この席をお借りし、重ねて御礼申し上げます。

ところで、気になります。景気の方は、サブプライムローン問題に端を発した国際金融不安や原油・原材料費の高騰等により、年初来、景気の減速感が高まっており、株式市場は、ここに来て回復の兆しが垣間見えるというものの、日銀や関東財務局などの情勢判断は、先行きについては下方修正が目立つ状況となっております。

過日も、私が理事長をしております「埼玉りそな産業協力財団」で「埼玉景気フォーラム」を開催致しましたが、他のパネリストからは景気の減速は長引くという見方も出ておりました。

また、県内倒産件数は前年比増加しておりますし、県内の有効求人倍率も0.9倍と5ヶ月連続して1倍を下回っております。昨年会長に就任したころの経済情勢と今とでは、様変わりの状況であります。

こういう時こそ、個々の企業において、経営者のリーダーシップの下、日本経団連がかねてより強調している「長期的視野に立った経営」を実践していくことが重要であります。

そこで協会の運営にあたりまし

ては、まずは、経営者の一層の団結とニーズの結集を第一義に、会員企業の皆様との情報交換・交流の機会を増やしていきたいと考えております。

加えて、昨今は経済のグローバル化や少子高齢化、更には地方のあり方が問われる道州制や教育改革など、わが国全体で乗り切っていかなければならない大きなテーマが山積しており、正に「明治維新」に匹敵する大きな変革期であります。幸いにして埼玉県では、企業誘致や産業拠点、更に圏央道周辺の整備など、知事のリーダーシップの下、地域の活性化に力を入れていただいております。

そこで、これまで以上に上田県政と一体となり、また、全ての関係機関との連携を強化し、知恵を出し合つて、様々な課題を一つ一つ乗り越えていくことが、協会運営におけるもう一つの柱となることは、ここで改めて申し上げます。

このような基本方針で会を運営して参りますので、会員の皆様方には変わらぬご支援・ご協力をお願いする次第でございます。

結びに、皆様方の企業のご繁栄と、そして本日ご参会の方々のご健勝をご祈念申し上げ、開会にあたりましての私からのご挨拶と致します。

結ぶに、皆様方の企業のご繁栄と、そして本日ご参会の方々のご健勝をご祈念申し上げ、開会にあたりましての私からのご挨拶と致します。

目次

○本会定時総会	1
○同利根会長挨拶	2
○同来賓名簿	3
○同写真アルバム	4
○同講演要旨「日本経済の現状と課題」(社)日本経済団体連合会 事務総長中村芳夫氏	5
○青年部会総会、同四例会	6
○連載の人・会員企業紹介、キヤノンファイナテック(株)相馬郁夫社長	7
○視点「続・ふたつの七・五・三」専務理事野上武利	16
○暑中お見舞い申し上げます、紙上名刺交換会	17
○正社員雇用拡大を要請(労働局、県)	18
○仕事出会いフェア	19
○障害者雇用サポートセミナー	20
○首都圏経協専務会議	21
○連載42回地区会員企業のホットな話題 南・北・中・西	22
○連載48回埼玉大学研究者との出会いの広場	23
○連載第28回「ものつくり大学」へようこそ 神本武征学長	24
○彩の国から県政情報第42回「パート労働環境改善支援、女性キャリアセンターオープン」	25
○平成二〇年春季労使交渉状況	26
○26期担当者養成講座終了、ワンポイント労働法 弁護士安西愈氏	27
○日本経団連総会、決議など	28
○第一〇一回労働法フォーラム	29
○日本経団連提言・提案など、広告	30
○第一九回会長杯ゴルフ大会	31
○埼玉音協総会、トップセミナー案内	32
○第44期労働法セミナー案内	33
○事業だより、渋沢栄一賞募集、連載164回こんな時に、こんな事を!	34
○告知版、会員の動き、埼玉音協	35

来賓に上田知事ら各界名士

(敬称略・順不同・役職名は総会日現在)

▽埼玉県知事

上田清司

《講師》

▽社団法人 日本経済団体連合会

事務総長 中村芳夫

《国関係》

▽厚生労働省埼玉労働局

局長 古曳享司

▽厚生労働省埼玉労働局

総務部長 野口茂喜

▽厚生労働省埼玉労働局

労働基準部長 樋野浩平

▽厚生労働省埼玉労働局

職業安定部長 三輪宗文

▽厚生労働省埼玉労働局

雇用均等室長 齊田三枝子

▽経済産業省

関東経済産業局総務企画部長
滝本 徹

▽経済産業省

関東経済産業局地域経済部長
横田 真

▽経済産業省

関東経済産業局産業部長
諸岡秀行

▽経済産業省

関東経済産業局産業部担当次長
太細敏夫

▽経済産業省

関東経済産業局総務企画部総務課長補佐
久世尚史

《県関係》

▽産業労働部 部長 浅賀康夫

▽産業労働部 副部長 中島 滋

▽産業労働部 副部長 倉上伸夫

▽産業労働部 産業労働政策課長 滝上秀人

▽産業労働部 新産業育成課長 下世古光可

▽産業労働部 工業支援課長 小林 繁

▽産業労働部 企業誘致・経営支援課長 吉田幸夫

▽産業労働部 勤労者福祉課長 山岸 隆

▽産業労働部 就業支援課長 針山 崇

▽産業労働部 産業人材育成課長 大島誠一郎

▽労働委員会 会長 長島佑享

▽労働委員会

事務局長 山本三郎

▽創業・ベンチャー支援センター

所長 鈴木康之

▽教育局

県立学校部副部長 内田 徹

▽教育局

県立学校部高校教育指導課課長
関根郁夫

《商工団体関係等》

▽埼玉県信用保証協会

会長 都筑 信

▽(社)埼玉県商工会議所連合会

専務理事 石井長一

▽埼玉県商工会連合会

事務局長 西島文治

▽埼玉県中小企業団体中央会

専務理事待遇参事 野口高一

▽埼玉県職業能力開発協会

専務理事 福田陽允

▽(財)埼玉県中小企業振興公社

専務理事 阿部芳文

▽(財)埼玉県産業文化センター

理事長職務執行者専務理事
齊藤秀雄

▽(財)産業雇用安定センター

埼玉 神山哲雄

▽(社)埼玉県物産振興協会

常務理事 和田隆雄

▽埼玉県雇用対策協議会

専務理事 篠原保夫

▽(財)21世紀職業財団

埼玉事務所所長 小島富男

▽雇用・能力開発機構

埼玉セン ター 統括所長 上笹郁夫

▽(財)さいたま市産業創造財団

常務理事 小山 隆

《経済界関係》

▽(株)埼玉りそな銀行

代表取締役兼専務執行役員
戸所邦弘

▽(株)埼玉りそな銀行

常務執行役員 平野秀樹

▽(株)埼玉りそな銀行

常務執行役員 北村静夫

▽(株)埼玉りそな銀行

執行役員 吉田 豊

▽(株)埼玉りそな銀行

執行役員 平岡三明

▽(株)埼玉りそな銀行

執行役員 土金日出雄

▽(株)埼玉りそな銀行

公共法人部長 木村広規

▽(株)埼玉りそな銀行

県庁支店 支店長 宮崎恒史

▽(株)埼玉りそな銀行

大宮西支店 支店長 塚本陽一

▽(株)武蔵野銀行

常務執行役員公務渉外部長
木村健司

▽(株)武蔵野銀行

常務執行役員本店営業部長
清水秀美

《大学及び研究機関》

▽埼玉大学 学長 上井喜彦

▽埼玉大学 理事・副学長 川橋正昭

▽埼玉大学 地域共同研究センター産学官連
携部門長 堀尾健一郎

▽ものづくり大学 学長 神本武征

▽ものづくり大学 名誉教授 上田惇生

▽埼玉県立大学

事務局長 長島 徹

《日本経団連関係》

▽(社)日本経済団体連合会

常務理事 鈴木正人

▽東京経営者協会

事務局長 和栗安広

《労働団体関係》

▽日本労働組合総連合会埼玉県連
合会 会長 片山修三

▽日本労働組合総連合会埼玉県連
合会 事務局長 竹花康雄

▽(社)埼玉県労働者福祉協議会

専務理事 鈴木雄一

《報道関係》

▽(株)埼玉新聞社

代表取締役社長 丸山 晃

▽(株)埼玉新聞社

編集局産業経済部記者 秋谷明宣

▽(株)テレビ埼玉

代表取締役社長 岩崎勝義

▽(株)テレビ埼玉

報道制作局制作部次長 平野正美

▽日本経済新聞社

さいたま支局長 阿部直樹

▽日刊工業新聞社

さいたま総局長 尾崎真一郎

▽産経新聞社

さいたま総局長 福島 保

▽産経新聞社

元編集委員 野口貢一

▽時事通信社

さいたま支局長 嶋崎政行

▽(株)ぎょうせい

石川章一郎



来賓

▶会場全景



'08年度定時総会 スナック



▲組織拡大協力会員への表彰

▼本会役員



▲パーティ

▼中村芳夫氏講演





▲古曳亨司埼玉労働局局長



▲上田清司埼玉県知事



▲片山修三連合埼玉会長



▲浅賀康夫埼玉県産業労働部長



▲講演謝辞 栗原隆副会長



▲ミニ講演 滝本徹関東経済産業局総務企画部長



▲監査報告 牛窪啓詞愛工舎製作所社長



▲上井喜彦埼玉大学学長



▲森谷文昭副会長



▲パーティの乾杯・鈴木正人
日本経団連常務理事



▲神本武征ものづくり大学学長



▲本多康夫副会長

定時総会特別講演要旨

日本経済の

現状と課題

(社)日本経済団体連合会
事務総長 中村 芳夫氏

只今、過分な紹介をいただきました日本経団連の中村でございます。利根会長をはじめ、埼玉県経営者協会の皆さまにおかれましては、日頃より私どもの活動にご協力、ご支援を賜りまして、この機会に厚くお礼を申し上げます。

本日は、埼玉県経営者協会の平成二〇年度定時総会が盛大に開催されましたことを

お慶び申し上げます。また、最近の私どもの活動につきまして、お話させていただく機会をいただき、心よりお礼を申し上げますとともに誠に光栄に存じます。

本日は『日本経済の現状と課題』と、非常に大きなテーマを掲げましたが、内外の経済の現状と見直しなどにつきまして、若干触れさせていただきました。その後で、目下、

私どもが最も重要と考えております二つの課題、即ち税・財政と社会保障制度の抜本改革と、日本経済の今後の成長戦略に絞って、お話をさせていただきますと思います。

先に、ご紹介いただきましたが、私は一九六八年（昭和四十三年）に、当時の経団連事務局に入りまして。六年前に日経連と統合いたしました。日本経団連となったわけですが、

初代会長の石川一郎さんから、石坂さん、植村さん、土光さん、稲山さん、斎藤さん、平岩さん、豊田さん、今井さん、そして日本経団連になりまして奥田さん、そして今は御手洗さんということで十一代の会長がおります。また、日経連の方には、きのう亡くなりました永野健（日本経団連名誉会長）さんがおりましたが、大変重要な方をまた失ってしまいました。心からご冥福をお祈りいたします。

私は、その経団連の十一代の会長うち、石坂会長から数えて十代の会長に仕えて参りました。特に、土光会長時代には土光さんの秘書を務めておりまして、仕事の進め方、やり方等厳しくご指導を受けました。土光さんは、朝四時ごろ起床（今の御手洗会長もそうですが）して、新聞に目を通され、七時ごろ会社（東芝）に出ます。その時、秘書に「今朝のあの新聞は、おかしいじゃないか。すぐに抗議を申し入れろ。」

というようなことをおっしゃられますが、だいたい新聞の名前が違っているのです。そのため、私は秘書時代には、毎朝十一、十二ぐらいの新聞に目を通しておりまして、あの新聞のあの記事のことを言っているのだなということ、すぐに対応しておりました。土光さんは、「その日のうちに仕事を片付けろ。出張に行ってもその日のうちに全部議事録を出し、そこでケリをつける。翌日からは新しい仕事をはじめろんだ。」とおっしゃられておりました。どのように仕事を進めるかについて、今の日本経団連事務局の基礎を作っていたのだと思います。非常に厳しい方で、事務局を鍛えていただきました。

また、平岩会長からはどのようにモノを考えるのか、考え方について教えていただきました。この二人の亡くなられた方から、私は非常に影響を受けております。先代の奥田会長、今の御手洗会長からはやはり現場主義に基づいて、どうやって行動すべきか、日々、今鍛えられているところでございます。

経営者としての三つの資質

折角の経営者協会の総会ということでございますので、経営者とは何かということ、ある元経団連副会長の言葉を借りまして、若干紹介させていただきます。その方は、経営者の資質について三つをあげておられます。

一番目にあげておられるのは先見性です。

「現実を直視して徹底的に分析、解明していけば、自ずとその判断には先見性が伴ってくる。後は、その判断を摩擦を恐れずに実行することが重要で、そういう勇氣があればいいんだ。」と、先ず先見性をあげております。

二番目には、やはりリーダーシップという言葉をあげております。リーダーシップの本質は説得力にあるということで、「根本は相手の立場で物事を考えることだ。さらに現場の人々が共通の認識を持つことが、なによりも重要である。即ち、相手の立場に立つて物事を考え、意思を伝達しなければ、多くの人を説得できない。相手の立場に立ち、相手の目線で説得できることが、経営者の経営のリーダーシップそのものだ。経営者は現場に入り込んで、現場主義に徹しながらコミュニケーションを図らなければならぬ。」とおっしゃっております。まさにこれは、二〇〇四年の経営労働政策委員会の報告でも指摘しているところでございます。

三番目にあげられているのが、バランス感覚です。「バランス感覚は、経営者が決断と実行する際の必須の条件であり、経営者はすべての面で柔軟に対応しなければならぬ。バランス感覚は、先見性とリーダーシップを、ある意味で制御したり、或いは別の方法はないかと、自分の中で示唆するものだ。八方美人的な世渡りや、組織運営に於けるバランス感覚と勘違いしてはいけない。」とおっしゃっております。

さらにその方は、「一人の百歩よりも、

百人の一步の方が重要。経営判断は企業が進むべき方向を示すこと、将来の展望を示すこと。そうすれば日々何をすべきかというところが、明白になる。」とも述べられております。

経団連は二百人足らずの事務局ですが、私もその中でこの三つの資質というものを、絶えず心に入れながら小さな事務局を運営させていただいております。前段として本題と離れる話をして参りましたが、本題に戻りまして内外経済の現状と見通しについて、先ず申し上げたいと思えます。

内外経済の現状と見通し

日本経済でございますけれども、昨年十一月二期の実質成長率は年率三・六%と、かなり高い成長を示しております。また、今週末に発表される今年の一月―三月期につきましても、恐らく年率二―三%台の成長ということになると思えます。少なくともこのGDPベースで見ますと、一見、経済は順調に推移しているように見えます。しかし、この数字は私ども経済界が持っている景況感とは、相当懸け離れているのではないかと感じがいたします。

実際、日銀の短観の企業の業況感は、昨年十二月調査では四%ポイント低下ということになっておりまして、今年の三月調査ではさらにそれが八%ポイントと大幅に低下しております。先行きにつきましては、引き続き四%ポイント低下するというように見越しております。また、景気動向指数

も、昨年十月以降、基本的に低下の方向にございます。加えまして、企業の業績も不振で、収益の下方修正が続いている状況でございます。

二〇〇一年一月から拡大局面が続いてきたわけですけれども、経団連としては、景気は昨年末から踊り場の局面に入ったと判断しております。具体的に需要動向を見ていきますと、内需は総じて横ばい状態にあるのではないかと思います。先ずGDPの約六割を占めております個人消費でございますが、月々の振れを均して見ると、これもまた横ばい状態ではないかと思えます。

会員の皆さまの必死の努力の結果、私どもの調査では今年の賃金改定は、率、額とも昨年を上回っております。賃金も三カ月連続、前年を上回って推移しております。

問題は、賃金は上がっているけれど、はたして可処分所得は増えているのかという点にあるのではないかと思います。

確か福田総理に呼ばれまして、御手洗会長は賃上げを要請されました。その時、御手洗会長は「賃上げをやるよう、皆さんに声を掛けます。しかし、問題はこの可処分所得がどうなっているかではないですか。やはり、毎年のように社会保険料、厚生年金保険料を上げ、さらに定率減税は止めたと。こういった状態において、やはり公的な負担が増えて、民間の労働者、従業員のものにはずしりと迫ってきているのだというところ、政府としても忘れないで欲しい。」ということを、総理に申し上げました。

最近のマスコミ等のインタビューでも、御手洗会長は中堅所得層の所得税減税を主張しております。恐らく総会の記者会見でも、そういうことをおっしゃるのではないかと思います。まさに福田総理が、今年は

税制改正の年というようにおっしゃっておられますが、税制改正の中でその所得税の減税というものも実現していくということが、私どもの雇用者所得というものを引き上げる要因になっていくのではないかと考えております。

雇用情勢につきましては、今ひとつ明るさを欠いております。勿論、失業率は先進国中、例を見ないほど低水準にございます。雇用不安といったことはなく、むしろ中小企業などでは新卒者の採用に苦勞されている状況ではないかと思えます。しかし、ここに来て、雇用改善テンポに足踏みが見られるというのも事実だと思います。就業者の数は二カ月連続で前年を下回っております。一人一人の賃金は上がっております。就業者の数が減っていったら、マクロで見た雇用者所得の伸びというのは、自ずと限られたものになると思えます。

また、こうした中で消費者物価はどうかと申しますと、上昇しているという状況でございます。これがやはり、消費の足かせになっております。消費者物価は上昇していると申しまして、全体としては前年比一%程度というものでございますけれども、世界的な小麦、とうもろこし、大豆といった穀類や、原油などの価格高騰を受けまして、パン、即席めん、味噌、バター、トイ

レットペーパー等の日常頻繁に購入する商品の価格が上昇しております。五月一日からは、一時的に引き下げられましたガソリンの価格が元に戻って、さらに上がっていますので、どうしても家計は財布の紐を締めがちになるといことは避け難いものだと思います。

次に、企業の設備投資について見ますと、これも総じて横ばいという状況だと思います。これまで五年度連続して増収増益であったことに加え、周辺諸国の輸出攻勢に対しまして、生産性向上や品質改善に努める必要がありましたことから、設備投資は輸出と並んで景気の牽引役として、重要な役割を果たしてきました。しかし、原燃料価格の高騰などから企業収益は増収ながらも減益基調にあるということ、昨年八月ごろから生産が一進一退と伸び悩んでいることなどから、設備投資は高水準ながらも横ばい状態で推移しております。アメリカ向けの自動車の輸出が落ち込み、加えまして世界的に半導体の出荷が伸び悩んでいるということなどもありまして、企業の設備投資計画は、大企業の製造業や中小企業でかなり弱気になっております。

内需の最後といたしまして、住宅建設も芳しくありません。昨年は改正建築基準法の施行がありまして、七月以降、マンションなどを中心に住宅着工は大きく落ち込んでおります。幸いその後、国交省の対応策が進められましたこともありまして、十月からは戸数の反転が始まり、今年の二月までは順調に回復してきておりましたが、足

もとでは変調が見られております。首都圏のマンションにつきましては、早い段階から用地取得費の高騰などによる価格の上昇・在庫の増加が指摘されておりましたが、三月は全国的に着工戸数が減少しております。やはり景気の減速や内外の金融情勢、鋼材価格の高騰が響いているのではないかと思います。

このように内需を見てみますと、非常に振るわないという状況でございます。この中で景気を引っ張っているのは輸出ということでございます。輸出につきましては昨年の九月からアメリカ向けが前年割れという状況になっておりますが、他方で、EU、或いはアジアの新興国、資源国に対する輸出は順調に伸びておりまして、こういう形で全体として輸出が支えられているという状況でございます。

しかし、アメリカの景気減速、或いはドル安・円高の影響などから、この増加テンポが鈍ってきております。とりわけ円高の影響はポディーブローのように効いてきております。例えば、EU向け、アジア向けは、輸出金額としては増加しておりますが、これを数量と価格に分けて見ますと、EU向けは昨年十二月から、アジア向けは昨年の十月から、価格は前年比マイナスと、円高に見合った形で販売価格を引き上げられない状況でございます。

それでは、今後、日本経済はどのような進路をたどっていくのでしょうか。個人消費、設備投資、住宅建設といった内需には、残念ながら自律反転に向かう要因は見当た

りません。金利はすでに極めて低い水準にございますし、厳しい財政事情を考えますと、税・財政面からの景気浮揚策も、税制抜本改革が実現しなければ望み薄という状況だと思います。

この現在の踊り場局面の先に、景気回復局面が待っているのか、そして、それは何時から始まるのか、それとも景気が最早ピークを打っており、これからは景気後退局面となるのか、その答えは輸出の先行きがどうなるかということにかかっているといつても過言ではないと思います。そこで、この輸出の先行きを占う意味から、世界経済、なかでもアメリカ経済の動向というものをみてみたいと思います。

サブプライム問題に端を発しました金融不安からアメリカ経済が大幅に減速していることは、皆さまご承知の通りでございます。今年の一―三ヶ月の実質成長率はマイナス成長に陥るといふ不安もございましたが、かろうじて昨年十一月期と同じ前期比年率〇・六％という数字になっております。四乗した結果の年率が〇・六％ということ、限りなくゼロ成長に近い状態にあるということ、ちなみに実質成長率が二・四半期連続で一％を割り込む成長を記録したのは、アメリカでは一九九一年一―三ヶ月期以来十七年ぶりの異常事態ということになります。

この内訳を見てみますと、アメリカの場合、GDPの七割を占めます個人消費は、就業者が今年に入ってから四カ月連続で前月比マイナスとなっていることもありまし

て、一・〇％と極めて低い伸び率に留まっております。設備投資もマイナス二・五％と、五・四半期ぶりに減少に転じております。最大の問題であります住宅につきましても、アメリカの代表的な住宅価格指数で見ますと、本年二月分まで発表されておりますが、十四カ月連続で前年を下回っております。特に二月の下落幅は一三・六％と、これは一九八七年の調査開始以来、最大の下げ幅ということで、住宅投資も九・四半期、つまり二年以上減少を続けております。今年の一―三月は二六・七％減とマイナス幅をさらに大きく拡大しております。

こうしたことから、アメリカの景気は昨年後半にピークをつけたと見てよいのではないかと思います。問題は、この景気減速がいつ終わるのかということだと思います。アメリカの連邦銀行FRBは金融不安を沈静化させるために、昨年の九月以降、政策金利を五・二五％から二％まで段階的に引き下げてきております。FRBは単に金利を下げるだけでなく、大恐慌以来となる証券会社への資金供給、欧州中央銀行と連携しました世界的な資金供給、さらには個別企業の事実上の救済となるような伝統的な手法にとられない金融政策を展開してきております。さらにアメリカの政府は、千六十七億ドルという所得税の減税と、四百五十億ドルという設備投資減税を定めた法律を制定しまして、先月末から所得税の減税が開始されております。この減税規模はGDPの約一％に相当する巨大なものでございます。



こうした金融・財政両面からの景気対策によりまして、アメリカ経済は今年の七月九月期から持ち直してくるのではないかと大きな期待を持っていらっしゃると思いますが、全米経済研究所NBERの調査では、第二次世界大戦後のアメリカの景気後退局面は平均一〇カ月ということでございます。こうした経験則から考えますと、夏ごろからアメリカの景気は回復するシナリオには蓋然性があるのではないかと感じもいたします。

IMFは先月、アメリカの今年の実質成長率は〇・五%と、昨年の二・二%から大幅に減速するという極めて悲観的な予測を出しています。しかし、アメリカの代表的

なシンクタンクなど五〇社の予測を集計したブルーチップの平均値は一・四%と、なかでも強気の一〇社の平均値は一・九%となっておりまして、私どもの見方がそれほど楽観的ではないという感じもいたします。アメリカ経済の見通しは、以上申し上げた通りでございますけれども、その他の諸国についても簡単に触れてみたいと思います。先ずEU諸国ですけれども、景気はまずまずの状態に推移してきております。しかし、EUの問題は物価にあると思います。EU二十七カ国中、ユーロ圏の十五カ国ではインフレ率は二%未満に留めることを目標としておりますけれども、三月の消費者物価は年率三・六%と、これを大きく上回っている現状にございます。インフレの圧力が高まる中で、欧州中央銀行ECBは政策金利を据え置かざるを得ず、この結果、ユーロの対ドルの相場は高止まりを続けております。このユーロ高は、ユーロ圏の輸出競争力を殺いでおりまして、今後、ユーロ圏の景気が減速していくことは避けられない状況ではないかと思えます。

IMFはユーロ圏の今年の実質成長率を一・四%と、昨年の二・六%から大きく低下すると予測しております。このようにアメリカ、ヨーロッパの景気が、減速ないし、減速含みの情勢にある中で、比較的堅調なのがアジアをはじめとします新興諸国だと思えます。例えば、今年一〜三月の中国の実質成長率は前年比一〇・六%となっております。勿論、元の対ドル相場が上昇しまして、対米輸出の伸びが鈍化していること、

食品を中心にインフレが加速しているために金融の引き締めが進められていることなどから、今後、成長は鈍化すると思われるかもしれませんが、それでも今年の成長率は二ケタを維持するのではないかとというように見えております。

また、韓国、台湾、タイ、シンガポールといったアジア新興国もアメリカ向け輸出の鈍化の影響が心配されておりますけれども、少なくともこれまでのところ、大きな影響は見られておりません。IMFの見通しも、アジア途上国の今年の実質成長率は八・二%と、昨年の九・七%からやや鈍化するということですが、引き続き高い伸びを予測しております。

他方、順調な国々といえども、これは資源産出国だと思えます。ご存知の通り、原油、穀物などの国際市況はいわば青天井という勢いで高騰を続けておりまして、特に産油国は巨額の貿易黒字を享受しております。この状況はしばらく続くものと見られます。IMFも中東諸国の今年の実質成長率は六・一%と、昨年の五・八%を上回るものを予測しております。このように世界経済が推移していきますと、我が国の輸出は年度前半は新興国や資源国向けに下支えされまして、また、年度後半はアメリカの景気が回復していけば、増加に転ずるといいううに見通されます。輸出が増勢を取り戻せば、企業の設備投資も回復しまして、雇用情勢も改善に向かうのではないかとというように期待いたしているところでございます。先ほどの問いに関する答えとしては、や

はり景気は年度前半までは踊り場状態が続くでしょうが、年度後半からは輸出が先導する形で回復していくというシナリオを私どもは描いております。しかし、この先行きにつきましては、暗い影を投げかけている要因もござります。大きく分けて、二つあるのではないかと思っています。

その第一には、アメリカをはじめとする世界的な金融不安があります。足もとでは十一月期のアメリカの金融機関の決算内容が、市場関係者が想定したよりは良かったこと、巨額の損失を計上した金融機関の資本増強が進んでいることなどから、大幅な信用収縮懸念は薄らいだとして、ドルの買戻しや株価の持ち直しが見られまして、金融資本市場は小康状態を保っております。私どもといたしましては、FRBの果敢な金融政策と大型減税による実体経済の持ち直しが相俟って金融資本市場を徐々に平常状態に戻していくことを期待しております。

しかし、今月から来月にかけて発表されます一〜三月期の金融機関の決算次第では、市場が再び混乱する恐れがございます。IMFは二〇〇七年〜二〇〇九年の世界の金融機関の損失額を九千四百五十億ドルと推計いたしております。OECDはこの推計値は過大だとしておりますが、その差は三千億ドル程度であり、七十兆円から百兆円程度の損失が見込まれていることは変わらなないと思えます。各国とも損失の最小化と金融機関の資本増強促進のための施策を講じておりますが、金融資本市場への混乱が

再燃すれば、先ほど申し上げたシナリオは大きく崩れていくのではないかという感じがいたします。

第二には、やはり資源価格の高騰の問題があります。穀物や原油だけでなく、鉄鉱石、レアメタルなどの資源の価格上昇が続いております。この原因は、中国、インドなど巨大な人口の新興途上国が目覚ましい成長を遂げていること、環境問題が厳しさを増す中で、バイオエタノール需要が増えていることなど、実需の増大に繋がっていることにあると思います。しかし、これだけでは、最近の価格高騰は説明できないと思います。世界的な金融不安を沈静化するために、大量の資金供給が行われておりまして、株価が戻らぬなかで行き場を失った資金が商品市場に流れ込む投機的な需要が起きており、これが価格を引き上げています。この要因も無視することはできないと思います。实体经济が回復する中で、こうした資金が株式市場に徐々に浮かんできてくれば、行き過ぎた資源価格の水準は正もはじまるというように思っております。

アメリカのエネルギー省は、今年の原油価格はバレル百ドルと予測しておりますけれども、ゴールドマンサックスは今年後半から二年の間にバレル二百ドルまでいくのではないかとというように予想しております。仮にそうした事態となれば、世界的にインフレ圧力が高まりまして、これが企業収益を圧迫し、实体经济の成長を妨げるスタグフレーションにも発展しかねないと思います。このような厳しい世界情勢に、二

つの要因がありますけれども、アメリカ経済の回復によりまして、年度後半から輸出の増加によって日本経済もまた、回復期を辿っていくのではないかとというように思っております。このような経済情勢の中で我が国の政治情勢について、次に少し触れさせていただきたいと思っております。

我が国の政治情勢について

これまで申し上げましたように、我が国の経済情勢は大変厳しく、本来であれば政治が明確なリーダーシップを発揮しまして、我が国の進むべき方向性を示し、そのために必要となる改革を強力に進めることが期待されるのであります。しかし、今の政治情勢を見ますと、昨年の参議院選挙の結果を受けての、いわゆる「ねじれ国会」ということで、福田内閣は非常に難しい政策遂行を迫られていることは、ご承知の通りでございます。

いたずらに与野党間の対立が続きまして、政策の遂行に遅れが出れば、無用な混乱が生じまして、そのツケは結局、われわれ国民が負うということになると思います。我が国の政治体制を考えますと、少なくとも当分の間は、今のねじれ状況が続かざるを得ないというように考えられます。そうだとすれば、各党がお互いに話し合いを重ねまして、主張すべきところは主張し、妥協すべきところは妥協しながら、政策を着実に前進させていく姿勢が求められているのではないのでしょうか。

実際、国民の将来を考えるならば、与野党の間での建設的な話し合いを通じて解決すべき政策課題は山積しております。その中でも特に重要なものが、社会保障制度並びに税・財政の抜本改革だと思います。年金や医療、介護をはじめとします社会保障は、すべての国民の生涯に大きくかわる制度でございます。政治の体制がかわる状況にならうとも、安定的で、将来の見通しがつくように運営されなければなりません。そうした意味合いにおきまして、与野党がよく話し合って、国民にとって優れた制度を実現するのにふさわしいテーマだと思います。私どももいたしまして、社会保障制度並びに税・財政の抜本改革の実現を目下の最重要課題と位置づけて取り組んでおります。そこでここからは、この問題につきまして、私どもの考え方を話させていただきます。

社会保障制度と 税・財政の抜本改革

まず、社会保障制度でございますが、ご承知のように世界に類を見ないスピードで少子化、高齢化が進んでおります。今まさに団塊の世代が退職の時期を迎えつつあります。いよいよ本格的な高齢社会が到来しようとしております。そうした中で、最も心配されるのは、やはり社会保障制度の問題です。今の制度のままでは本当に年金制度はもつのだろうか、医療を安心して受けられることができるのだろうか、高齢者の

方々はもちろんのこと、現役で働いている方々も将来に不安を感じざるを得ないと思っております。

先月末に行われました山口二区の衆議院の補欠選挙の結果は、民主党の圧倒的な勝利に終わりました。その勝因は、ガソリン税をめぐる政治の混乱と、長寿医療制度のスタートといわれております。この長寿医療制度は、長らく後期高齢者医療制度と呼ばれておりました。評判が悪いので、名前を最近、長寿医療制度というように改称しましたけれども、そもそも命名の時からケチがついてしまったわけで、そのほかにも制度スタート当時から、いろいろと問題を抱えておりました。

この長寿医療制度につきましては、例えば、お年寄りの方々それぞれの保険料負担が幾らになるのか分からない、さらに肝心の保険証が手元に届かない、保険料が年金から天引きされるので、年金受領額が分からないといった問題が指摘されております。特に、社会全体で年金記録が問題になっており、今受取っている年金額が本当に正確なのかどうかも分からないところに、さらにそこから医療保険料が差引かれますと、それは高齢者の方がお怒りになるのも無理はないと思います。

こうした不適切な事務や行政の説明不足によりまして、混乱が生じております。長寿医療制度ですが、長い目でみれば、やはり必要な制度ではないかと思っております。先ほど申し上げましたように、これから高齢者の方々は急速に増えていきます。それにつれ

まして、高齢者の方々に要する医療費もまた、急速に増えます。今までの制度では、高齢者の方々の多くは自営業者の方々とともに、国民健康保険という市町村が運営する保険制度に入っております。そして、その方々に要する医療費は、税金と現役世代を含めました国民健康保険、被用者保険からの拠出金で支えられてきておりました。

しかし、こうしたお金の流れが非常に複雑で分かり難いという欠点がありました。それで、今度の長寿医療制度では、七十五歳以上の方々の医療制度を独立させまして、ここに税金を重点的に投入する形が明確になってきております。また、制度の運営主体も県単位に広げまして、財政事情の苦しい市町村のお年寄りが不安に思われることがないようにしております。一方、現役世代の方から見ますと、自分が負担した保険料の中からどれだけが高齢者医療費に回っているのかということが分かるようになってきております。

被用者保険のうち、中小企業の従業員を中心といたします政管健保の保険料率は八・二％ですが、このうち六十五歳以上の高齢者医療のために拠出される特定保険料率は三・三％となっております。実に、皆さまが負担した四割が高齢者医療を支えるために回されています。また、健保組合によって各料率が違っておりますので、明確に出ておりませんが、健保組合の場合でも約四割程度が高齢者医療に回っているのではないかと推定されます。そうした実態を知って、現役世代の方々は驚かれるのでは

ないかと思えます。しかも、これから高齢者の方々の医療費が急増していくということになりますと、拠出金の割合がどんどんと膨らんでいきます。現役の保険制度までが共倒れしていくという危険もあります。

そこで、私どもといたしましては、いろいろと修正は必要とは思いますが、この長寿医療制度の枠組みはしっかりと守りまして、本格的な高齢社会に備えて、公費の投入割合というものを徐々に高めていく必要があると思っております。

次に、年金についてでございますが、これについても心配が広がっております。年金記録問題もございしますが、もう一つは基礎年金に加入していない、加入していても保険料を払っていない人が沢山いらっしゃるといういわゆる未納・未加入問題でございます。この未納・未加入問題には、今の高齢者の方々に支払う年金の財源が不足したり、或いは負担の公平性が損なわれるという問題もありますけれども、より大きな問題としまして、将来の無年金者、つまり年金を受け取れない、または少額の年金しか受け取れないという人々が、沢山出てくるという問題がございします。

他方、サラリーマンの方々は、基礎年金に加えまして、厚生年金という報酬比例の年金も受け取ることが出来ます。今の制度では、基礎年金と厚生年金を合わせた額が現役の方々の収入の約六割ということになっておりますが、これを長い時間をかけてみて、約五割に引き下げるということになっております。しかし、少子化が深刻化し

ていること、そして経済成長が思うように高くないことなどから、本当にこの五割の給付というのが可能かどうか懸念されているところがございます。こうした問題を解決するために、私どもでは、基礎年金の全額税方式化が重要な選択肢の一つとなり得るといって考えておりました。御手洗会長もマスコミ等のインタビューでは、こういう主張をされております。基礎年金が税方式化されれば、未納・未加入問題はなくなりまして、一定の額は保証されるということ、将来の安心というものが約束されるわけでありまして。また、サラリーマンの方々への給付もより確実になってきます。ただ、そのためには、移行期の在り方など、さまざまな解決しなければならぬ問題がございします。やはりこの問題も解決していかなければならないと思っております。今、社会保障国民会議や社会保障審議会、各党でも、基礎年金の在り方について検討しております。その際、是非ともこの基礎年金の税方式化について議論をしていただきたいと考えております。

また、急を要する課題といたしましては、基礎年金の国庫負担割合の引き上げというものがございます。現在、基礎年金の国庫負担割合は三分の一強でございますが、これを二〇〇九年度に二分の一に引き上げることが決まっております。私どもといたしましては、税方式化への第一歩として、また、年金財政の安心感を高めるためにも、必要な財源を確保した上で、この国庫負担割合の引き上げを確実に実施することが必

要だと考えております。このように、高齢社会に備えまして、社会保障制度は公費への依存度を高めざるを得ない状況になっていると思えます。

ご承知の通り、我が国の財政事情は先進国の中で最悪の状態にございます。国・地方を合わせまして、借金の残高はGDPの一・五倍にも上っております。しかも、借金の元利払いが今年度予算では約二十兆円であるのに対し、新たに発生する国の借金は二十五兆円と、これを大きく上回っております。借金残高は増加を続けております。こうした状況を少しでも改善するために、政府は骨太の方針に、二〇一一年までに新たな借金と元利払いを同額にする、いわゆるプライマリバランスをとるという目標を立てております。しかし、経済成長率が予想よりも伸びない、歳出削減が思うように進まないといった理由から、この目標達成はなかなか難しいのではないかと感じております。

今、お金の移動はグローバルになっております。ひとたび、我が国の財政健全化が進まないということになれば、我が国の国債の信用は持たないという認識が広がり、瞬時にして我が国の国債は投げ売りされまして、大幅な円安、インフレという状況になりかねません。経団連といたしましても、こうした事態がおきないよう、財政の健全化を急ぐ必要があると提言いたしております。こうして考えますと、歳出改革ばかりでなくて、歳入の改革も真剣に検討していかなければならない時期にきております。



冒頭申し上げましたように、福田総理も年末には税制改革をやるとおっしゃっております。ここ数年、税制の抜本改革につきましては、何度も議論されておりますが、先送りされております。ガソリン税を巡る議論を受けまして、政府・与党では道路特定財源制度は今年の税制抜本改革時に廃止し、二〇〇九年度から一般財源化するという決定をしております。これによりまして、税制抜本改革への第一歩が踏み出されたというように思っております。ここで改めて、税制抜本改革の必要性について、整理してみたいと思います。大きく分けて、五つの柱があると思います。

第一は社会保障制度の持続性の確保でござ

います。これは前に述べましたように、本格的な高齢社会において、高齢者医療や介護にかかる費用は間違いなく増加してきます。こうした費用を現役世代の医療保険からの拠出に頼ることは、自ずと限界があります。税の投入割合を徐々に高めていかなければなりません。また、年金制度のほうも少しでも安心感を高めるために、基礎年金の国庫負担割合の引き上げを二〇〇九年度に確実に行うとともに、その後も税方式化への道を模索しなければなりません。そして、何よりも社会保障関係費の切り込みはすでに限界に近づいているのではないかと思います。社会に必要な社会保障給付を確保するためには、やはりそのための財源を探していかなければならないと思います。

第二に抜本的な少子化対策の実行と全員参加型社会の実現でございます。将来の社会の支え手を少しでも増やすために、子育てと就労の両立が求められております。ところが、都市部においては保育サービスが十分に確保されておりません。また、子育てする世帯への経済的支援も、児童手当と税制とがばらばらで効率的な仕組みになっておりません。他方、税制の関係で、女性や高齢者の就労を抑制するような方向にインセンティブが働いております。

第三に道州制、地方分権の推進でございます。道州制の推進につきましては、後ほど触れたいと思いますが、人口減少社会の中で資源を効率的に利用するためには、従来の県境を越えた地域の連携が不可欠とい

う状況でございます。また、国民の生活に関連する部分は、国民に近い自治体で決めていくことが流れとなってきております。そうした分権の流れを支えるため、必要となる地方の財源、税源を確保していかなければならないと思います。

第四に経済活力の維持と向上でございます。天然資源の少ない我が国では、イノベーションの促進、産業の高付加価値化が常に求められています。また、我が国の研究開発は民間企業が主体となっております。近年、研究開発税制は拡充されてきておりますが、グローバル競争が激しくなる中で不連続の見直し、改善が必要でございます。また、世界中で最も高い法人実効税率については言うまでもないことでございます。一方、景気の見通しの不透明感が増す中で、内需拡大も重要な課題となっております。そうした観点から先ほども触れましたが、中堅所得者層への思い切った所得税減税や、波及効果の高い住宅減税なども検討すべきだと考えております。

最後に財政の健全化です。我が国は一億二千万人の規模の国家でございます。その上で、高齢化が急速に進んでおります。歳出の無駄をなくし、効率化を図ることはもちろんでございますが、国民が安心して生活できるように、社会保障関係費を確保していかなければなりません。中小企業対策も必要です。ODAなどの国際貢献もこれ以上減らすわけにはいきません。一方で、国家財政に対する国際金融市場からの信用を失うわけにも参りません。とすれば、や

はり財政健全化のための税制改革も必要になると思います。

こうした中で税制抜本改革の必要性を整理していきますと、検討すべき税目は多岐にわたることが分かります。その中で最も重要なのは、堂々と消費税の重要性を主張して、その議論を進めていく、そして、国民の理解を得るということではないかと思えます。増大する社会保障費や、少子化対策につきまして、国民全体で支えながら安定的な財源を確保していくには消費税しかないと思います。私どもは、こうした考え方を元に議論を深めていき、税制抜本改革に関する提言を纏めていきたいと考えておりますので、皆さまのご理解とご支援を宜しくお願いしたいと思います。

国民所得を世界最高水準に

次に、この社会保障及び税・財政改革と並んで、最重要課題であるのが経済成長戦略の重要性でございます。持続的な経済成長は、豊かな国民生活を生み出す源泉となります。経済が成長することで国民の雇用や所得が生み出され、また、社会保障制度や国の財政も、そこから生まれる税金や保険料があつてはじめて、安定的に維持することが可能となります。その意味で社会保障並びに税・財政の改革と経済の成長戦略、この二本柱で日本経済を支えていくということが必要だと思います。冒頭申し上げましたように、我が国経済は、目下、非常に難しい局面に立っております。また、中長

期的に見ましても、これから人口減少社会に突入するという事は確実でありまして、そのことが次第に経済活動に影響を与えてきます。他方で、中国をはじめとする新興国の追い上げは急であります。こうしたことから国民の間には、日本経済はいかに生き残りをはかっていくか、将来に不安感や閉塞感があることは否めないと思います。

このような状況に、誰よりも強い危機感を抱いているのが御手洗会長であります。そこで、御手洗会長のご指示で、今年の一月一日に『成長創造』と題する提言を纏め、広く訴えました。成長創造という言葉は、聞き慣れない言葉だと思いますが、経済は放っておいて自然に大きくなっていくものではありません。やはり経済成長は、国民一人一人が力を合わせて、新たにつくり出していくものであるということが、御手洗会長の強い信念でもございます。

この提言の中では、目指すべき明確な目標と、そのための具体的な手段を掲げております。目指すべき目標は、今後十年間で、我が国の一人当たり国民所得を、世界最高水準に引き上げることです。我が国の一人当たり国民所得は、七年前の二〇〇〇年には世界第二位の水準にありました。しかし、最新のデータである二〇〇六年にはこれが十七位に落ち込んでおります。いまや我が国は、世界で最も豊かな国とは到底いえない状況にございます。OECD加盟国の中でも、下の方の生活水準の国になってしまいました。これは、我が国が深刻なデフレの影響もあって、経済規模

の面で足踏みをしていた半面、欧米先進諸国は高い成長を続けてきたことによるものです。そこで、我が国を再び世界で最も豊かな国にするという野心的な目標を掲げたものでございます。

この目標を実現するための手段として、我が国が持つ強みを最大限強化する観点から、五つの政策課題を上げております。即ち一番目はイノベーションの加速、二番目がEPA・FTAの締結を通じた世界経済のダイナミズムの取り込み、三番目が道州制の導入、四番目が法人課税改革などの事業環境の整備、五番目が公的部門の改革というものでございます。これらはいずれも、昨年発表いたしました御手洗ビジョンで打ち出した課題でございます。現在、その実現に向けて、組織一丸となって取り組んでいるところでございますが、このさまざまな改革を進めていく上では、国民各層の理解と協力が欠かせません。

そこで、国民の目に見える形で改革を進めるといふ観点から、三つの先行的なプロジェクトを提唱しまして、重点的に取り組みたいと思っております。その第一が世界最先端の電子行政・電子社会の構築です。経済成長の原動力は生産性の向上でございます。その重要なカギとなるのが、ITの徹底活用だと思っております。実際に、民間企業では製品の開発、生産、物流、さらには経営管理に至るまで、ITの導入を梃子とした改革が進められております。その結果、生産性の向上が図られております。世界経済フォーラムの調査によりますと、民間企

業部門におけるITの活用度という面では、先進十一カ国中、我が国はトップになっております。これに対して、政府部門は十一カ国中、九位というところで取り組みが大きい遅れております。中央省庁ばかりでなく、地方自治体を含めました行政全体の業務のIT化を進めることは、中小企業を含めた社会全体の生産性の向上に大きなインパクトを与えるものと考えております。同時に、政府業務のIT化は、行政そのものの効率の改善、コスト引き下げを可能とし、行政改革の推進にも繋がると思っております。

先月、私どもは、『国民視点に立った先進的な電子社会の実現に向けて』と題する提言を取り纏めました。御手洗会長自らが、IT担当の岸田大臣に面会されまして、電子行政の推進と、そのための推進組織の設置などを申し入れたところでございます。政府におきましても、経済界からの要請を踏まえ、IT政策のロードマップの策定が進められていまして、岸田大臣は今年度中に電子政府推進法という基本法を制定すると明言されております。引き続き政府に働きかけを続けていきたいと思っております。

二番目のテーマは、低炭素社会の確立に向けて、我が国として強いイニシアチブを発揮していくことです。二十一世紀は環境の世紀といわれておりますけれども、経済成長の維持と両立させる形で、グローバルな環境保全をいかに図っていくかが重要な課題であります。その点で、世界最高水準のエネルギー効率を実現しております我が国

としましては、革新的な環境・エネルギー技術の強みを生かして、国際的な取り組みをリードしていくことが求められております。喫緊の課題といたしまして、地球温暖化防止に向けて、今年からいよいよ約束期間がはじまりました京都議定書の目標を、着実に達成することが求められます。幅広い業界・企業のご協力によりまして、一九九七年から環境自主行動計画を推進してきております。この自主行動計画は、政府の京都議定書目標達成計画における産業部門の取り組みの柱として位置づけられておりまして、今後とも着実な実施と参加企業のさらなる拡大に努めて参りたいと思っております。それと同時に、オフィスなどの業務部門、家庭などの民生部門などの取り組みも欠かすことができないと思っております。これも、会員企業の皆さまに對しまして、オフィスや店舗等、業務部門におけるCO₂排出量の抑制をお願いしてきております。

また、CO₂排出削減に向けた国民運動として、冷暖房温度の調整やクールビズ運動の展開、省エネ性能の高い機器の利用などを呼びかけております。さらに、国民全体でライフスタイルを見直すための象徴的な取り組みという意味で、サマータイムの早期導入を提唱しております。昨年は、民間も自ら率先垂範するという意味で、経団連副会長会社の一部にご協力いただいて、また、経団連事務局においてもサマータイムを実験的に実施したところがございます。その結果、空調の調節なども併せて行えば、高い省エネ効果が得られるということが分

かりました。ただ、サマータイトムはやはり社会全体で行うことで効果も上がるといように考えております。

二カ月後に北海道の洞爺湖でサミットが開催されます。その主要テーマの一つが、長期的な地球温暖化防止に向けて、ポスト京都議定書の取り組みをどうするかという点でございます。今の京都議定書では、中国、アメリカといった主要なCO₂排出国が削減義務を負っておりません。このため、ポスト京都議定書の策定に向けては、新興国、先進国を問わず、すべての主要排出国が参加する枠組みをつくることが重要だと思います。私どもとしては、産業ごとのエネルギー効率をベースとして、セクター別に積み上げていくセクター・アプローチと、公平な国別目標の設定を提唱しているところでございます。先月、主要国の経済界のトップが集まるG8ビジネス・サミットを東京で開催いたしました。この席では、私どもの主張に概ね理解をいただきました。そこで、洞爺湖サミットに向けまして、この考え方をベースに政府間の合意が得られればと考えております。

くことによりまして、それぞれの地方が中央に依存しないで自立して発展していくということが、道州制の基本的なコンセプトです。道州制は、御手洗会長が最も力を入れていらっしゃるテーマの一つでありまして、この実現に向けて具体的な制度設計を含めた提言を重ねていきたいと考えております。また、道州制は明治以来続いてきました我が国の形を変える大改革であることから、国民の強い支持と理解なしには進めることができません。そのため、私どもは全国各地でシンポジウムを開催するなど、国民世論を盛り上げていく活動をさらに進めていきたいと考えております。

これまで申し上げてきましたように、活力ある日本経済を築き、国民の安心・安全を確保していくための課題は山積しております。これを実現していくためには、経済界の活動に対し、国民から厚い信頼と理解が寄せられなければなりません。こうした観点から、本日は最後に、埼玉県経営者協会の皆さまに具体的にご協力いただきたい点を三点ほどお願いしたいと思っております。

第一は、企業倫理の徹底とコンプライアンス体制の確立であります。私どもはかねてから、企業行動憲章に基づき、会員企業の皆さまに対して、法令の遵守、内部統制の強化、CSRへの積極的な取り組みなどをお願いしているところでございます。消費者・生活者の信頼と共感を得るために、経営トップが率先して取り組みを強化していただくよう、改めてお願い申し上げます。

第二は、仕事と生活の調和、即ちワーク・ライフ・バランスの確立であります。ワーク・ライフ・バランスの実現は従業員の意欲と能力を引き出すとともに、女性や高齢者を含めまして、全員参加型の社会を形づくる観点から、極めて重要な取り組みであります。さらに、少子化対策の観点からも有効とされておりました。現在、働き方の見直しや評価制度の改革、企業内保育所の設置など、さまざまな取り組みが進められております。

第三番目は、ジョブ・カード制度への参加であります。ジョブ・カード制度は、就職困難な若年者、子育て後の女性などを対象に、実践的な職業訓練の提供を通じて、能力アップを図る政府の制度であります。昨年度に試験的に開始され、今年度から制度が本格的にスタートすることになっております。この取り組みにも全面的にバックアップしてございまして、すでにキヤノンや松下電器産業などにご参加いただいております。今後、本格的な制度の立ち上げに向けまして、幅広い業種、企業の皆さまの積極的な参加をお願いしたいと思います。

さて、一昨年五月に経団連会長に就任されました御手洗会長は、今月二十八日の定時総会におきまして、いよいよ二期目を迎えられます。冒頭に申し上げましたように、足もとの厳しい経済情勢や困難な政治状況など、道のりは非常に険しくなっておりますが、我が国の将来に向けまして、希望が持てる国にしていくため、私どもは御手洗会長をお支えしながら、全力で取り組んで

参りたいと思っております。埼玉県経営者協会の皆さまにおかれましては、引き続きご支援、ご協力のほど改めてお願い申し上げます。ご清聴私のお話を終わりたいと思っております。ご清聴有難うございました。（文責・事務局）

【講師プロフィール】

中村 芳夫（なかむら・よしお）氏

東京都出身で一九四二年十一月十八日生まれ。

【学歴】

一九六五年三月、慶応義塾大学経済学部卒業▽一九六八年三月、慶応義塾大学大学院経済学研究科修士課程修了▽一九七〇年九月、米国ジョージタウン大学へフルブライト奨学生として派遣され、大学院博士課程へ入学▽一九七二年六月、同大学院博士課程修了。

【職歴】

一九六八年四月、社団法人経済団体連合会に入局▽一九九五年五月、常務理事▽二〇〇一年五月、専務理事▽（二〇〇二年五月、日本経営者団体連盟との統合にともない、新団体発足）▽二〇〇五年五月、事務総長代行▽二〇〇六年五月、事務総長。

部会役職	氏名	会社役職
部会長	古川 元一	川口土木建築工業(株)社長
副部会長	島村 健	(株)島村工業社長
副部会長	松本伸一郎	(株)松本商会社長
副部会長	川本 武彦	(株)サイサン社長
幹事	増田 政之	マスキンデベロップメント(株)社長
幹事	藤本 孝雄	フジオックス(株)社長
幹事	高橋 保央	(株)ディー・ケー・ケー社長
幹事	増田 学	友栄塗装(株)社長
幹事	矢部 利人	丸和工業(株)社長
幹事	町田 渉	狭山モータースクール(株)社長
会計監事	内山 泰成	ウチヤマ建設(株)社長
会計監事	梶原 靖友	梶原工業(株)東京工場専務
顧問	中込 秀明	富士電子(株)社長

新部会長に古川（川口土木建築工業）氏選任

青年経営者部会総会開かる

青年経営者部会の平成二十年度定時総会が五月二十一日(水)午後、ソニックスシティビル及びパレスホテル大宮で、ご来賓に利根忠博埼玉県経営者協会会長を迎え二十五名が参加して開催された。

総会では中込秀明部会長（富士電子(株)・社長）が議長となり、平成十九年度事業報告、同決算報告、続いて平成二十年度事業計画案、同事業予算案が提案され、それぞれ原案通り承認された。

この後、任期満了に伴う役員改選案が提案され、原案通り別表の役員が新役員として選任された。挨拶に立った古川元一新部会長は、スローガンを「深めよう経営者の資質 広げよう経営者の輪」とし「厳しい経営環境の中、常に高い目標を掲げ前進する会にした

そして、平成十九年度は、藤池一誠氏（アンティイヌ社長）、が新たに入会したことを報告した。

総会終了後の特別講演では、テーマを「教育と外部機関との連携について」と題し、埼玉県立総合教育センター所長の藤井春彦氏の講演を拝聴した。

その豊富な経験、経歴に基づいた教育の話は、いかに外部機関との連携が大事か、大変参考となるご講演を頂いた。

引き続き開催された懇親パーティーの部では、利根埼玉県経営者協会会長から新役員への役員依頼状の授与、ご祝辞をいただいた。

会長は「青年経営者部会の活動は多くの若手経営者の手本にもな



挨拶する古川部会長



講演する藤井春彦氏

っており、多くの会員を集めて、大いに活性化していただきたい。そして、今後とも、親会と一致団結し、県産業界の発展に貢献する活動を展開して欲しい」と挨拶された。続いて、新特別会員への記念品贈答が行われた。その後、藤池誠治初代部会長の音頭で乾杯が行われ、講師の藤井氏や利根親会会長を囲みながら、本来の目的である会員相互の啓発、情報交換が一層深められて、散会した。

原宏（武州ガス）氏講師に講演会

青年経営者部会 川越で四月例会を開催

青年経営者部会の四月例会が四月十八日(金)午後、川越プリンスホテルにおいて二十名が参加し、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「私の経営と人生」と題し武州ガス株式会社代表取締役会長 長原宏氏（本会名誉会長）により行われ、古川元一副部会長（川口土木建築工業）の司会・進行で執り行われた。

最初に中込秀明部会長（富士電子）が開会の挨拶を行い、司会により講師の紹介があった。

原氏は大正十五年生まれ、経営者協会会長、県公安委員長、坂戸町議会議長などを歴任している。

武州ガスは大正十五年に設立、川越市に本社を置く企業です。事業内容は、都市ガス、ガス器具の販売とこれに関連する付帯工事で、供給区域は、川越市、所沢市、狭山市を含む十市町に及び、需要家戸数は十八万件を突破している。



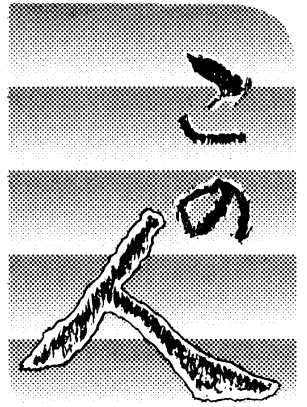
講演する原武州ガス会長

原会長は、都市ガスの天然ガス熟変を昭和六十年に踏み切り、堅実をモットーとした当時の武州ガス会長の父上・原次郎氏の強硬な反対にあったが、見事平成二年に完成させた。それは、全国の中小都市ガス会社では、初めての快挙であった。

講演で、生まれたところは、貧村で常襲水害地であり、堤防造りが父の一生かけてやる仕事となったこと。また、洪沢栄一氏の甥で当地出身の大川平三郎氏との出会いが、後に、世のため人のための事業という大川氏の考えに強い影響を受けることとなったことを話された。

また、会長は小さい時体が弱く、いろいろな病気をしたこと。兄が亡くなり農業を継いだこと、米留学など、今の会長からは想像もつかない話もされた。その農業は、目的「計画」実行「考察」反省を実践し、母から叩き込まれた「早い手遅れなし」を身をもって体験した。

会社に入っても「早い」は経営に必要だし、それは現場主義と、御客様主義というものを達成するために重要であると考えている。更に、人の健康には、肉体と心と財布の三つを必要とし、「社会大学」は死ぬまで卒業できないこと等々も話され、これからは「元気で仲良く楽しく」相互扶助の精神が必要と講演を結ばれた。その後、増田副部会長（マスキンデベロップメント）から謝辞があり第一部は終了した。第二部の懇談会は藤池初代部会長（テサン）の埼玉の地酒の乾杯で始まり、懇談が和気藹々と続き、松本幹事（松本商會）の閉会挨拶でお開きとなった。



キヤノンファイナンテック株式会社 社長 相馬 郁夫氏

この人の好きな言葉は「自然体」。広辞苑によると、「ごく自然に素直に立った体の構え」とある。相馬さんは、その自然体を処世訓として、流れに逆らうことなく自己を客観視できる能力と創造のセンスを磨きつつ、心豊かな人生を丁寧歩んでいる経営者の一人と見た。

昭和二十一年八月四日東京生まれ。四十五年三月、東京工業大学理学部応用物理学科を卒業する。「至共闘」（全学共闘会議）——一九六〇年代末、全国の学園に燃え盛った学生反乱の代名詞だが、相馬さんはそんな世相の中で大学時代を過ごした。幸い社会人としての第一歩を踏み出した頃は、日米安全保障条約の自動延長とともに、学園紛争は急速に衰亡。高度成長ニッポンは、東京五輪に次ぐイベント、世界七ヶ国が参加したアジア初の万国博に酔っていた。四十五年四月キヤノン(株)に入社。五十六年一



月複写機技術評価室長、六十二年一月複写機商品企画部長、平成五年一月映像事務機事業統括センター所長、八年一月映像事務機オフィス事業部長、十一年三月取締役就任、同年四月映像事務機事業本部長、十五年三月常務取締役を経て十七年三月キヤノンファイナンテック(株)代表取締役社長に就任している。

完全国産複写機の歩みとともに 「私はカメラが好きでキヤノンに入社しましたが、希望に反して『複写機をやれ』と言われました。当時、キヤノンは複写機参入を決めた段階で、まだ事業にはなっておらず、必死で開発に取り組んでいました。三六協定もあまりなかった時代だったと思いますが、滅茶苦茶でした。夜も土日も関係なく、ほぼ二十四時間、三百六十五日体制で製品開発に関わっていました。面白いと言えば、面白かったですね」

相馬さんが複写機草創期の開発部門に配属されたのは四十五年七月。キヤノンの複写機を立ち上げたキヤノン元副社長の田中宏さんが室長になった時で、まだ複写機事業はなく、使用していた建物も当時の倉庫で名称も「中央研究所」。若者中心に二十二人の少人数で開発していた。四十七年にその普通紙複写機がついに誕生した。「それを八十八万円で出しました。当時としては画期的な値段でした。これは随分売れましたね。私はそこちよように十年いて、主に四機種開発に関わりました。その後、商品企画に移

りましたが、当時はキヤノンの複写機事業が伸び始めた時期であり、また、なにより開発から離れるのが寂びしかったですね」

相馬さんは当時を、またこどもも回想する。「あの頃は人数的にも余裕がなく、一つの商品を開発するのに皆で寄ってたかってやっていました。そして開発が終わった後もその商品が工場に移ると何度も工場に行き、市場や販売会社はまだサービスマンとして出向いていましたね。当時はそれができた時代でしたから……」

NHKのプロジェクトXにも登場 ところで、複写機と言えば、当時はゼロックスの世界だった。特許の壁でがんじがらめのうえ、ゼロックスがほぼ一〇〇%のシェアを持っていたのである。「そこへ後発のキヤノンや小西六などが新規参入しました。そしてゼロックスの特許網をかいくぐって、キヤノンはついに国産初の普通紙複写機開発に成功するのですが、そこに至る開発の苦悩の姿をNHKが『プロジェクトX』の挑戦者たち』の第一〇一回で取り上げてくれ、二〇〇二年十一月に全国放送されました。因みにその番組のタイトルは、『突破せよ最強特許網 新コピー機誕生 夢が咲き 花が咲く 複写機草創期のキヤノンの挑戦。他社特許の壁に挑む普通紙複写機開発ストーリー』でした。

私たちが入社した頃は、打倒ゼロックス一辺倒でした。最初に担当した商品が、工場のベルトコンベアに流れたときは、結構感激しましたね。それまでは手づくりでしたから……。担当した商品が工場に流れ、お客様が実際に使っ

るのを見るというのは、かなり嬉しいものです。今の若い人たちにも、そんな経験をさせてあげたいと思いますね」

社長就任時の感想と経営哲学 「社長にはなりたいってわけではないのですが……(笑)。社長を命じられたとき、それまでずっと事業部や商品企画などでリコー、ゼロックスといった他社と勝負してきたので、それがなくなるのは寂しいと思いました。社長になると、自分ではなにもできないし、また、しないほうが良いと思います。言い換えれば、私の使命は社員の生活向上と企業の存続を考え、なるべく多くの声を聞き、公明性、公平性、公開性を経営の柱にしていくことだと思っています。昨年新設したこの本社開発センターも、こうした考えからスペースは全部オープンにし、自由にコミュニケーションがとれるようにしました」

「革新活動」で新しい技術にも挑戦 今後の抱負は、「抱負というよりも、むしろ課題である開発力のさらなる強化と人材の育成が重要だ」と考えています。従来、当社は受託生産がメインでしたが、現在では自社で開発から生産まで一貫して行う自主事業の比率を増やす努力をしています。当社のスタート時の自主事業比率は売上の三割位でした。今はまだ七割程度ですが、将来はできれば一〇〇%にして、プリンターベイスの事業を展開していきたいですね。またこれから拡がると思ったら、当社の産業機器のベイスでもあるインクジェットの技術ではないかと思っています」

趣味はペンシルパズルとゴルフ 「妻はみっともないから言うんですが、ペンシルパズルが趣味です。暇つぶしとボケ防止に最高ですよ。ゴルフは千葉や茨城で週一回程度やっています」

横浜市在住で、現在は妻紀美代さんと二人暮らし。家族は、一男一女があり、いずれも独立して生活している。

(葛)

既存技術の有効活用と 新しい技術への挑戦

キヤノン
ファインテック

キヤノンファインテックは、2003年に旧キヤノンアプテックス(株)と旧コピア(株)の2社が合併して誕生しました。2007年8月に埼玉県三郷市に本社開発センターを新設し、現在では約1000名の社員が働いています。また、当社の拠点は、三郷を中心に茨城工場、福井事業所、生産子会社として中国の蘇州、深圳に工場があります。

当社は、電子写真技術、ペーパーハンドリング技術およびインクジェット技術を核としたオフィス機器関連事業で成長してきました。主な事業は、事務機・事務機周辺機器と産業機器、化成品の4つになります。事務機・事務機周辺機器とは、電子写真技術、ペーパーハンドリング

技術を応用した事務機製品で、マルチファンクションプリンタと呼ばれる、A3、A4サイズの複写機をベースにFAXやプリンタとしても使えるモノクロの複合機製品を開発・製造しています。そして、これらの複合機に装着するホチキス止めや穴あけパンチ、中綴じ製本、さらには製本から糊付け、裁断までを1台で行えるくるみ製本のできる周辺機器も、当社で開発・製造しています。

この周辺機器は、キヤノンだけでなく、他社にも外販しており、当社の高いペーパーハンドリング技術が認められています。また、産業機器では、インクジェット技術を応用した製品として高速・バリエーションを得意とするオンデ

マンド印刷が可能なカラーラベルノビサイズから60インチまでの高精度な印刷が可能な大判プリンタを製造しています。そして、キヤノングループ唯一のケミカルプラントをもつ福井事業所では、レーザービームプリンタの心臓部として使われる感光体のドラムに塗布するOPC(有機光導電体)原材料や、プリンタに使われるインクなどの化成品の開発・製造を行っています。

キヤノンファインテックでは、キヤノングループが掲げる「共生」の企業理念に基づき、環境保護活動など社会の一員として積極的に取り組んでいます。その一環として、取引

先との連携による「グリーン調達」の徹底など、企画・開発から製造・出荷にいたる全プロセスにおいて、環境への配慮を行き届かせた製品づくりに努めています。今後ともキヤノンファインテックグループ会社との連携をさらに強固なものとし、既存技術の有効活用と、それらを複数の技術の融合、さらには全く新しい分野の技術開発にも挑戦していきます。

【会社概要】

本社 埼玉県三郷市谷口717
売上高 171,577百万円(2007年連結)

経常利益 11,348百万円(2007年連結)

07年連結

主要製品 デジタル複合機/レーザービームプリンタ、事務機周辺機器、カラーカード/ラベルプリンタ、大判プリンタ、カートリッジ、化成品

従業員数 1,516名(2007年単体)

写真説明

- ① 三郷市にある本社開発センター
- ② 胴内フィニッシュが装着されたA3サイズモノクロ複合機、Satiera ME7450N。コピー/ファックス/プリント/スキャン機能を1台に搭載
- ③ 資料のZ折り、仕分け機能、2穴パンチやステイブルが可能な排紙系、一度に100枚の原稿読み取りが行える原稿系と最大4,000枚の大容量給紙を可能とする給紙系などの事務機周辺機器。
- ④ スーパーのPOPラベルや生産者ラベルを簡単にオンデマンドで出力できる産業用フルカラーラベルプリンタ「X740」



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/

視点

本文は、本年5月発行の「経緯」ニューズ視点「ふたつの七・五・二三」の続編で若者の育成にあたっては教育界の対応にも増して家庭教育が重要なとの視点から筆者が宣協社発行の幼児の親向けの書籍「ほとけの子」に寄稿したものが、同社と埼玉県松伏町所在のまつぶし幼稚園園長・こどもの森保育園理事長の若盛正城氏の許可を得て転載。

私が勤務する埼玉県経営者協会は、今から五年前の平成十五年から毎年県立高校に通う就職希望の二年生を対象にした相談会を埼玉県教育局と連携し実施しています。就職相談については、これまでも生徒、保護者、教師による三者面談が多くの学校で行われていますが、ここでお話しする相談会はこの三者に社会の事情や世の中の実態をよく知る経営者など産業人が加わり四者によって行います。

面談会は例年、四者が出席可能な一月の土曜日、日曜日に開催いたします。面談は部外者を交えることなく四者の手で一時間行われたいと願っています。プライベートの保護の観点もありますが、それ以上に生徒や親が周囲を気にすることなく話し合えるようにと部屋の機密性にも配慮した環境の中で実施しています。

ところで、なぜ四者面談が行われるようになったかですが、切っ掛けは、高校生活を終え、夢と希望を胸に就職した勤め先を三年以内に約五割の若者が辞めてしまいう現実に出会ったからです。勿論、勤め先が自分の夢や希望と合致しないことに加え、やめた後の具体的なスケジュールがあるのであれば離職もよるしいのですが、確たる考えも、目処もない中で不安な離職は本人のみならず親にとっても、また採用した企業、そして長年にわたり指導してきた教師にとりましてダメージが大いことから、その対応策として考えついたのが

この「四者面談」であります。面談は再現しますと次のように行われます。プライベートに配慮した場所で四者により話し合いが始まるわけですが、大概の場合リーダー役は産業人。産業人はまず生徒に「どんな先を就職先として考えているのか」と尋ねます。二年生の冬の一月になっても依然決まっていないう生徒もいますが、それでも自分なりの答えを産業人に返すわけ、すると産業人は「何故そうした職場を希望するの」「そこでどのような仕事をしたいの」と志望の動機を聞きませんが、生徒からは判で押したように立派な会社だからとか、大きな会社だから自分に合った仕事があると思うのでといった抽象的な答えが返ってきます。そこで産業人が「どんなところが立派なの」とか「大きな会社に自

続・ふたつの七・五・二三

専務理事 野上 武利

確実にしたかったのであれば今後どのような勉強をすればいいのかと産業人はわが子に接するように語り掛け、生徒に夢の実現に向けた粘り強い意志を持ち行動するよう論じます。

生徒と産業人が繰り広げる会話には勿論親や教師も加わることになります。取りを通じて日頃の親の考えや親子の関係距離も分かること産業人は言います。また、親は子どもの夢や希望について知らないばかりか、子どもの特性、資質についても的確につかんでいないと産業人は嘆息します。産業人は、親子間にあるこのミスマッチ状態を嘆くわけですが、四者面談を考えた私にしてみればまさにしてやったりで、こうした親子間のズレを矯正することができれば、「七・五・三現象」の改善にもな

勤め先と思われた官公庁にしても民間化が叫ばれる時代であることを面談を通して親は知ることとなり、面談の終わりに、就職や子供に対する考え方が大分違うものになること面談を終えた産業人はしみじみと語ります。このことからこの面談会は大きな意味を持っていると最近では面談会の開催に自信を深めています。

幼いお子さんを持つ若い親御さんに高校生の深刻な話はどうかと思いましたが、親が思う以上に子どもは成長は早く、あつという間に進学や就職を考えねばならない年齢に達するものですからわが子が可愛い、愛しければ愛しいほど「転ばぬ先の杖」後悔先にたまたま「のことわざではありませんが今から心の準備をされたらと思うのです。ところで日本の親は何でわが子に対する人生教育を途中で止めてしまっているのか。わが子が幼稚園や小学校に入学した頃の親と云えば何かにつけて「〇〇は将来何になりたいの」と問いかけているのではありませんか。かえって答えてくれる元氣一杯大きな口を開いて「お花屋さん」「おまわりさん」「消防士さん」「電車の運転手さん」「美容師さん」「看護士さん」などと自分のなりたい職業をはっきり主張しています。対して親も「なればいね」などとわが子の夢にこれまた目を細め満足げに答えています。勿論、幼い子どもの希望が何時までも不変とは思えませんが、小学校高学年や中学になるとたんに親は将来の夢や希望について子どもに問いかねないばかりか、子どもと目を合わせれば自分の親が自分にしたように「勉強している学校へ行き、いい会社に入りなさい」が口癖で出てしまふ。子どもが幼いときに語りかけた「なればいね」の優しい言葉は一体どこに行つたのかと嘆きたくなるのは私だけでしょうか。

このように日本では、幼少期からの職業教育が家庭でも、また小学校や中学校でもつい最近まで行われてこなかったのです。もし、働くこと、仕事につくこと、就職することの教育が発達段階に応じてしっかり

なされれば自分で選んだ就職先を三年も経過しないうちに辞めることなどないのではないのでしょうか。辞めてしまふ人が二人に一人と云うのは決して尋常な状態ではありません。

今こうした状況に直面し、日本では改善のための見直しも盛んに行われています。職業教育についても小・中・高での取り組みが模索され始めましたし、またこのような取り組みでも単に教育界だけではなく、企業社会や家庭をも巻き込んだ社会総がかりの仕組みづくりが提案されるなどようやく動き出しましたが、まだまだの感は否めません。しかし、動き出したことは事実ですから誰もが傍観者であつてはならず、若い親御さんにしても次代を担う若者、特にわが子の育成に大きな関心を寄せていただきたいと思ひます。

そこで、若い親御さん方に申し上げます。子育てを終了した先輩世代の真似をしないでわが子とのコミュニケーションに心掛けていただきたいと思ひます。そして子どもは好奇心はもとより挑戦心や自立心を醸成するため子どもが発するシグナル、疑問に丁寧に答えていただき、親子間に「なぜ、なぜ、なぜ」、「どうして、どうして、どうして」が飛び交う環境を作っていた方がいいと思ひます。こうした親子間のやりとりを通して子どもは考える力、実現する力、伝える力がつき、仕事をする意味、職業に就く意義、そして世の中についての知識を身につけることができると思ひます。

ところで、皆さんは子どもと十分なるコミュニケーションをとっていますか。百点満点としたならば何点ぐらいでしょうか。かく申し上げる私の若い頃の得点は恐らく五十点にも満たなかったのではと忸怩たる思い一杯です。この不足分を昔に戻って取り戻すことなど叶いませんが、若い親御さんたちには私の二の舞を味わっていただきたくなく、「親も努力し、成長しなければ」と申し上げたいのであります。

平成20年

暑中お見舞い申し上げます



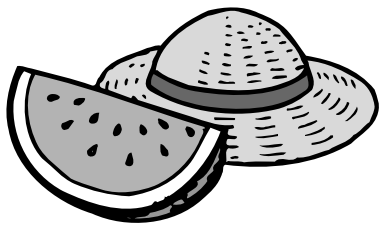
紙上名刺交換会 到着順掲載

<p>社 取 縮 役</p> <p>AGS 株式会社</p> <p>小川 修一</p>	<p>代 取 縮 役 表</p> <p>株式会社 デサン</p> <p>釜池 謙治</p>	<p>社 代 取 縮 役 長</p> <p>東京鋼鐵工業株式会社</p> <p>田邊 恵一郎</p>	<p>会 長</p> <p>株式会社 埼玉りそな銀行</p> <p>利根 忠博</p>	<p>会 代 取 縮 役 長</p> <p>武州ガス株式会社</p> <p>系 宏</p>
<p>代 取 縮 役 表</p> <p>たはらマネジメント株式会社</p> <p>田原 信男</p>	<p>社 代 取 縮 役 長</p> <p>株式会社 松本商会</p> <p>松本 伸一郎</p>	<p>頭 取</p> <p>株式会社 武蔵野銀行</p> <p>加藤 喜久雄</p>	<p>代 取 縮 役 表</p> <p>武蔵工業株式会社</p> <p>梅田 忠秀</p>	<p>会 代 取 縮 役 長</p> <p>日本伸管株式会社</p> <p>細沼 哲夫</p>
<p>代 取 縮 役 表</p> <p>関東自動車株式会社</p> <p>塩浦 綾子</p>	<p>代 取 縮 役 表</p> <p>大野建設株式会社</p> <p>大野 年司</p>	<p>代 取 縮 役 表</p> <p>株式会社 エアコンセンター</p> <p>田村 亮夫</p>	<p>社 代 取 縮 役 長</p> <p>日本地工株式会社</p> <p>玄間 敏</p>	<p>社 代 取 縮 役 長</p> <p>埼玉機器株式会社</p> <p>長沼 昭</p>



紙上名刺交換会 到着順掲載

<p>社代表取締役 長 今給黎 幸二 株式会社 イマギイレ</p>	<p>社代表取締役 長 小田孝次郎 新電元工業株式会社</p>	<p>代表取締役 大久保敏三 株式会社 丸広百貨店</p>	<p>社代表取締役 長 小出 潔 東洋電装株式会社</p>	<p>會長 大久保政一 吉見商事株式会社</p>
<p>社代表取締役 長 原啓康 株式会社 丸 善</p>	<p>取締役 長 高橋洋三 武州産業株式会社</p>	<p>理事 長 小川 逸樹 埼玉県中古自動車販売協会 埼玉県中古自動車販売商工組合</p>	<p>代表取締役 島村治作 株式会社 島村工業</p>	<p>代表取締役 吉野寛治 吉野電化工業株式会社</p>
<p>代表取締役 三原 宏 治 日本自動車管理株式会社</p>	<p>社代表取締役 長 丹橋 吉一 株式会社 イ ハ シ</p>	<p>社代表取締役 長 八木橋 宏純 株式会社 八 木 橋</p>	<p>社代表取締役 長 清水宏介 東上ガス株式会社</p>	<p>代表取締役 遠藤 安寿 東日本昇降機サービス株式会社</p>



<p>執行役員 埼玉支店長 片岡和久 東京電力株式会社</p>	<p>取締役 社長 原宏 坂戸ガス株式会社</p>	<p>特別顧問 栗原隆 太平洋セメント株式会社</p>	<p>支店長 埼玉 高嶋英一 東京ガス株式会社</p>	<p>名誉顧問 森谷文昭 日本ビストロンリング株式会社</p>
<p>社団法人 埼玉県経営者協会 埼玉音楽文化協会 専務理事 野上 武利 職員 一 同</p>	<p>代表取締役 望月憲 望月印刷株式会社</p>	<p>代表取締役 兼子睦男 有限会社 創文社印刷</p>	<p>代表取締役 社長 松木繁和 フジノン株式会社</p>	<p>代表取締役 社長 岡村裕 りそな総合研究所株式会社</p>

管理職の範囲についての労務管理講座を開催

本会では七月一日(火)午後大宮ソニックシティで労務管理講座を開催し、山中健児弁護士が「消された管理職」―監督者は管理職ではないのか(管理監督者の範囲の整理とマクドナルド事件判決分析からみる会社対応)をテーマに講演した。写真。

同事件(東京地判平成二〇・一・二八)は、「①職務内容、権限及び責任に照らし、労務管理を含め、企業全体の事業経営に関する重要事項にどのように関与しているか、②その勤務態様が労働時間等に対する規制にないまじいものであるか否か、③給与(基本給、役付手当等)及び一時金において、管理監督者にふさわしい待遇がされているか否かなどの諸点から」その該当性を判断すべきであるとし、本件原告については、店舗運営において重要な職責を負ってはいるが、「職務、権限は店舗内の事項に限られるのであって、企業経営上の必要から、経営者との一体的な立場において、労働基準法の労働時間等の枠を超えて事業活動することを要請されてもやむを得ないものといえるような重要な職務と権限を付与されているとは認められない」、勤務態様も、自らその勤務スケジュールを決定でき、遅刻、早退にも上司の許可は要しないが、「被告の勤務態様上の必要性から、自らシフトマネージャーとして勤務する」など、「時間外労働を余儀なくされ」「労働時間に関する自由裁量性があったとは認められない」、処遇についても「店長の平均年収は七〇万―八四万」で、下位の職位であるファーストアシスタントマネージャーの平均収入五九〇万五〇五七円(時間外割増賃金を含む)と相応の差異が設けられているが、「店長全体の一〇パーセントに当たるC評価の店長の年額賃金は、ファーストアシスタントマネージャーの平均年収より低額」であり、また、店長全体の四〇%にあたるB評価の店長の年額賃金は、年額で四四万六九四三円上回るだけであるから、「管理監督者に対する待遇としては、十分である」といえない」とし、店長は管理監督者に該当しないとされた。

山中弁護士は、管理監督者問題の会社対応策として、①管理職と一般従業員の労働時間管理を明確に分ける、②月給減額分を賞与で調整し年収で管理職が一般従業員を下回らないようにする、③管理職といえども長時間労働をさせないよう健康確保措置をとる―の3つを挙げた。労働基準監督署の指導は長時間労働抑制に重点が置かれており、管理職の健康面ケアが重要と指摘した。



正規雇用拡大を要請

埼玉労働局長と
岡島副知事
本会に来訪

埼玉県の岡島敦子副知事と埼玉労働局長の古曳享司局長は七月三十日、県内主要経済六団体のトップを相次ぎ訪問し、正社員雇用の拡大への協力を求めた。本会への直接要請は昨年が続いて二回目。求職者の七割超が正社員を希望する一方、正社員の求人は五割に満たないというミスマッチの解消を目指す。

古曳局長は利根忠博本会会長に「労働力不足の時代がくる。社員能力開発や一体感をみても、正社員の方が企業にとってメリットがある」と訴えた。岡島副知事は「産業界のニーズに合った人材の育成を進めている」と県の取り組みを紹介した。

要請文は次の通り。

『正社員雇用の拡大に向けた協力依頼』

貴団体におかれましては、日頃より県内雇用施策の円滑な推進に特段の御高配いただき厚くお礼申し上げます。

とりわけ、昨年度協力依頼いたしました正社員雇用の拡大に対しては、早速に傘下事業主への周知など多大なる御尽力をいただきました。また、非正規社員の正社員転換を実現して頂いた企業も見られました。深甚なる謝意を表します。

さて、県内の雇用失業情勢は、主要産業の求人減が続いており、有効求人倍率が昨年末一倍を割つ

てから横ばい状態が続いておりま
す。求人数の量的拡大が一段と求
められています。

また、既に御高承のとおり、今
後の少子高齢化の一層の進展や
「団塊世代」の六〇歳代到達によ
り、労働力人口が減少し、企業の
人材基盤、技能蓄積、社会の活力
維持等に大きな影響を与えること
が懸念されています。

こうした中で、本県の新たな成
長戦略を構築していくために、昨
年十一月、貴職や上田知事をはじ
めとする県内政労使トップを構成
メンバーとする「埼玉県成長力底
上げ戦略推進円卓会議」で合意い
ただいたように、年長フリーター、
子育て中の女性、障害者、高齢者
等も含め、一人でも多くの方の労
働市場への参加を促す（全員参加
型社会）の実現」とともに、仕事
を通じてその有する能力を十分に
発揮し、社会の支え手と競争力向
上の源泉となつていただくことが
重要です。

しかし、非正規労働という形態
では、仕事が不安定なうえに、賃
金・労働条件の不透明さ、安全対
策、教育訓練、社会保険、福利厚
生など必ずしも公平といえない点
が多くみられるのが現状です。大
手派遣業者で違法派遣が繰り返さ
れていた事例もみられました。

このため、法制面でも本年四月

一日施行の改正パートタイム労働
法は、公正な待遇の実現を目指し、
通常労働者への転換を推進するた
めの措置を講じることが新たに義
務づけられたところでもあります。
ただし、現段階でも、県内ハロ
ーワーク求職者の七割以上が正社
員希望であるにも拘わらず、正社
員求人は全体の半数以下と、求職
者のニーズに必ずしも対応できて
いない状況です。

企業間競争の激化、昨今の原燃
料価格高騰、景気の先行き懸念な
ど事業主の皆様方におかれては正
社員の採用に慎重にならざるを得
ない事情も多々と拝察いたします
が、正社員雇用の次のようなメリ
ットを改めて御理解いただき、正
社員雇用拡大に一層の御協力をい
ただきたいと存じます。

「正社員」は、他の雇用形態より、
◇応募者が多く、優れた人材確保
の確率が高いこと
◇定着率が高く、採用コストを削
減できること
◇戦略的な人材育成が可能であり
商品・サービス水準の向上が期
待できること
◇労働者の精神的安心感が士気向
上に結びつき、自己啓発意欲を
積極化すること
◇雇用の安定を基盤に、労使の信
頼関係の向上が図れ、労働条件

の調整が柔軟となること
などです。これらは働く側の「働
く」ことへの満足度を高め、一企
業のみならず社会全体の生産性や
競争力向上につながります。
貴団体におかれましては、傘下
企業の皆様に、正社員雇用のメリ
ットと、正社員雇用の拡大につい
て改めて周知いただきますよう御
協力の程お願い申し上げます。

平成二十年七月三十日

埼玉労働局長 古曳享司
埼玉県副知事 岡島敦子
社団法人埼玉県経営者協会
会長 利根忠博 殿



利根会長らに要請中の左から古曳局長、岡島副知事



利根会長（左）に要請文を手渡し、右から岡島敦子副知事、古曳享司、埼玉労働局長

若者と企業のベスト マッチングを目指す

仕事出合いフェア開催

本会は県（ヤングキャリアセン
ター埼玉）と共催し「仕事出合い
フェア」を五月二十九日（木）、午後
よりソニックシティビル九〇六会
議室において開催した。

このフェアは、正社員としての
就職を希望する若者と、若い人材
を必要とする企業の出合いの機会

をつくり、若者と企業のベストマ
ッチングを目指すもの。フェアは、
県が経済七団体と共催し実施する
計画で、本会との共催をスタート
として、平成二十年度は全部で十
回開催する予定。

本会は昨年度、労使就職支援機
構の事業の中で、「就職困難者の
雇用実態」と「雇用支援
制度導入奨励金」に関す
る調査を実施しており、
調査にご協力いただいた
会員企業のなかで、若年
者の中途採用を行ってい
ると回答いただいた企業
を中心に参加を呼びかけ
た。

当日は企業九社（後
記）の経営者や人事・採
用担当者、三十四歳以下
の求職者二十九名ほか関
係者も含めて約六十名が
参加した。

フェアでは、企業ごと

にブースをつくり、若者がそれぞ
れのブースを順番に訪れ、自己紹
介や意見交換、企業PRを受けた
あと、興味のあるブースに再訪し、
フリーに意見交換や情報交換を行
う。後日さらに詳しい説明や面接
を希望する場合は、企業と若年求
職者それぞれがコンタクト希望シ
ートを提出し、企業見学や面接を
経て採用へと繋げる。

企業のブースには平均で十名が
訪れ、企業担当者は、自社PRと
ともに企業が求める人材像や、面
接において気をつける点などもふ
くめ、熱心にアドバイスした。

フェア実施後のアンケートで、
企業側から参加者の印象について
は、「参加者は目に力があり就職
意欲が高い」や「予想以上に覇気
のある若者が多く、採用に結びつ
きたい」などの高評価の意見が出
された一方、「何のために参加し
ているのか分からない人がいた」
などの意見も頂いた。若年求職者

の感想は、「正社員として働くこ
とによるやりがいやメリットを教
えられ、自分の考えが変わった」
や「一般の合同面接会などとは違
い、ザックバランな雰囲気や企業
の方と話しができた」などほとん
どが参加して良かったとの意見だ
った。しかし、「業種や職種をも
っと増やしてほしい」や「時間配
分を考慮してほしい」などの要望
意見も出された。

開催一ヵ月後に動向調査を行っ
たところ、参加者の中から十一名
が面接を実施、三名の採用が決定
し、一名が保留となっている。

若年者の人材不足に悩む企業や
若者の可能性に期待している企業
にとってこのような機会は、採用
に繋げるという意味でも、若者の
悩みや本音などの考え方を聴くう
えでも良いきっかけになると思う。

【参加企業】（五十音順）

- 企業名・本社所在地
- ◆(株)イハシ・越谷市
 - ◆(株)ウイズネット・さいたま市
 - ◆(株)カジメイク・富山県
 - ◆小原歯車工業(株)・川口市
 - ◆セントラル自動車技研(株)・川口市
 - ◆高橋商事(株)・本庄市
 - ◆(株)デサン・蓮田市

- ◆(株)とんでん・さいたま市
- ◆(株)ハイデイ日高・さいたま市

【参加者の属性】

- ◆参加者計 二十九名
- ☆男性・十九名、女性・十名
- ☆年齢層別人数

- 二十歳 ・・・ 一名
- 二十一歳～二十五歳 ・・・ 九名
- 二十六歳～三十歳 ・・・ 十一名
- 三十一歳～三十四歳 ・・・ 八名

仕事出合いフェア 今後の開催日程

平成20年 8月28日(木)	平成21年 1月29日(木)
平成20年 9月24日(水)	平成21年 3月19日(木)
平成20年 10月28日(火)	
平成20年 11月27日(木)	
平成20年 12月19日(金)	

※会場はすべて大宮ソニックシティ、
時間は12時～16時

【参加申込、お問い合わせ】 ヤングキャリアセンター埼玉
☎048-650-2240 ☎048-641-6546

当日の会場の様子



参加者から質問相次ぐ

障害者雇用サポートセミナー

企業の障害者雇用の促進を図る「障害者雇用サポートセミナー」が、埼玉県、埼玉労働局、当会の三者による共同主催のもと、「浦和コミュニティセンター」で去る六月十八日(水)開催された。企業の人事労務担当者を中心に準備した

席が満席となる二二〇名が参加した。セミナー開催にあたり主催者を代表し、当会の利根忠博会長は「障害者雇用は、企業の方々の理解とそして雇用の場の提供があつて始めて実現するもの。企業の皆様には、法改正の動向に注視しつつ、県の雇用サポートセンターや国の支援機関・機能を十分に活用し、一人でも多くの障害者の方々に、働く場をご提供いただき、障害のある方もない方も、互いに支えあい、地域でいきいき明るく暮らせる社会を目指す『ノーマライゼーション』の実現に向けた障害者雇用の促進に、取り組んでいただきたい」と述べた。



挨拶する利根忠博本会長

続いて講演へと移り、はじめに日本経団連労政第二

本部の輪島忍グループ長をお迎えし「障害者雇用促進法の改正について」と題しご講演いただいた。

国会での本法案やその他労働法関係の審議状況などホットな状況に触れた後、企業実務面から「労働市場での採用は狭く、人材不足になりつつある」との認識を示した上で、今回の見直しのポイントは、

①短時間労働者(週所定労働時間20時間以上30時間未満)を雇用義務の対象に追加

②障害者雇用納付金制度について、中小企業に対して適用を拡大。事業協同組合等を活用して複数

の中小企業が共同で障害者を雇

用する仕組みを創設

③障害者法定雇用率、除外率の見直し
特例子会社がない場合においても、企業グループに対し、一定の要件の下で、障害者雇用率制度の適用

等であるとの分かりやすい解説をいただいた。



日本経団連輪島グループ長の講演

加者は熱心にメモをとって

いた。その後の質疑ではお二人に数多くの個別具体的な質問が相次いだ。

今回の障害者雇用促進法の改正は、短時間労働者については、0.5カウントとすることが適当であり、障害者雇用納付金制度の適用による経済的負担の調整も、現状

猶予されてきた企業規模300人以下の中小企業についても、一定の範囲(企業規模101人以上)の中小企業に対し、経済的負担の調整を行うこと、当面は201人以上を適用対象とすることが適当との考え方に基づくものであり、

中小企業においても今後更に対応が必要となる。当会としては、本セミナーをあと2回、次回は8月27日(水)の午後、「さいたま新都心ビジネス交流プラザ」で開催する予定であり、法改正の動向や個別企業の取組事例等の情報提供に努めることとしている。企業におけるは、県の障害者雇用サポートセンターなどの公の機能を十分に活用いただき、準備を進めていただきたい。

行政と経協の連携主題に 首都圏経協専務理事会開く

東京、神奈川、千葉、埼玉の四都県で構成されている首都圏経協専務理事会が六月十六日(月)、埼玉において開催された。

今回は、「行政と経協の連携のあり方」をテーマに、橋本光男埼玉県副知事との意見交換と藤井春彦埼玉県立総合教育センター所長との意見交換を行った。

橋本副知事との意見交換は埼玉県庁の庁議室で行われ、冒頭野上武利本会専務理事が今回の趣旨を説明し、幹事経協の挨拶をした後

橋本副知事より県勢概要についての紹介をいただいた。

橋本副知事は上田県政の特徴と成果・課題について説明し、『ゆとりとチャンスにあふれた田園都市を目指して』をスローガンに進めている埼玉県五か年計画「ゆとりとチャンスの埼玉プラン」などを紹介した。その中で、交通の利便性や人口構成、防犯をはじめとする安心・安全、ものづくりへの支援策なども紹介、また、埼玉県職員の意識改革策、企業誘致大作戦の成果、創業ベンチャー支援センター、ヤングキャリアセンター

埼玉の利用状況および成果を説明し、知財センター埼玉や洪沢スピリット事業など多岐に亘る埼玉県の取り組みを紹介した。

副知事は、県が実施しているほとんどの事業に経協が連携し、深く関わっていることを強調した。

意見交換では、各地の専務理事や事務局長からの質問に対し、首都圏の中でも交通網などの立地条件が良く、都市と田園(緑)との

共生を目指す取り組みや部長会議のあり方、労使の調和体制、県職員の民間企業派遣、若年県庁職員と経協会員との交流会などが追加説明された。

その後、会場を埼玉県教育局会議室に移し、藤井春彦埼玉県立総合教育センター所長との意見交換を行った。

藤井所長は、県内公立高等学校の在籍者数や教員年齢構成、進学の状況などの現況を説明、入試日程の早期化による弊害や中途退学率の増加傾向などの課題についても首都圏や全国の例などとも比較しながら紹介した。

また、教育局と本会が長年連携しながら進めている各種事業を紹介した。

紹介した。一例としては、「高校教員長期民間企業研修(先生版インターンシップ)」、「進路・就職指導者セミナー」、「四者面談会」、「民間人校長推薦」、「教員採用試験委員派遣」など、ほかにも様々な事業に連携している。さらに、平成十八年に開催された「全国産業教育フェア埼玉大会」でも本会が教育界、産業界の連携に注力したことも紹介した。

藤井所長から説明を受けたあとは活発な意見交換会となり、人材づくりの現状と課題、学力の低下傾向の問題、公立と私立での指導方針の相違点など、各都県の現状を紹介しながら論議し、未来を担う人材を育成するためには、家庭―学校―社会の接続がうまくいくための工夫についてをそれぞれが知恵を出し合い、民間の考え方も取り入れながら、横ぐしの施策が必要だと纏めた。

行政との意見交換終了後は、各都県経営者協会の現況や問題点などについての情報交換会を実施した。

〔当日の参加者〕

(敬称略・順不同)



藤井所長との意見交換会

◆行政

埼玉県 副知事 橋本 光男
埼玉県立総合教育センター 所長 藤井 春彦

◆首都圏経営者協会

東京経営者協会 専務理事 紀陸 孝
事務局長 和栗 安弘
神奈川県経営者協会 専務理事 佐伯 耕司

千葉県経営者協会 事務局長 花沢 和一
埼玉県経営者協会 専務理事 野上 武利

常務理事事務局長 三国 雅裕
調査部長 宮田 信久



橋本副知事



橋本副知事との意見交換

南部 梶原工業株

食品機械ラインのトータルエンジニアリングを事業内容に



梶原靖友 代表取締役専務

梶原工業株式会社は「より多くの人々に よりおいしい幸せを」をスローガンに、食品加工機械・製菓機械の開発・製造・販売、食品加工・製菓ラインのトータルエンジニアリングを事業内容とする台東区に本社、越谷市に工場を置く会社である。

ドレッシング、マヨネーズ、和菓子各種、ジャム、クリーム、茶飲料等々であり、非常に幅広い。そして、主な取引先では、味の素、ハウス食品、山崎製パン、永谷園、江崎グリコ、桃屋、虎屋、亀屋、文明堂等々、全国の食品メーカーに及ぶ。

梶原靖友代表取締役専務は、当社の社員たちはよく「うちの機械がコンビニやスーパーで売っている食べ物と美味しくていいんだ」と胸を張って言っている。また、「手作りには当社の各種調理機によって加工される食品と言えば、冷凍・レトルト食品、佃煮、総菜、個別には、ソー、タレ、つゆ、調理みそ、

沿革は、梶原保男所主が39年に梶原工業所を創業。食品を火にかけて混ぜるといいう製工程、煮る・炒めるといいう機械のバイオニアとして歩んできた。64年、当社第一号の自社製品となる「煮炊攪拌機」を梶原徳二現会長が、電車の天井で首を振って回っている扇風機からヒントを得、釜のあんをまんべんなく練りながら、焦げない攪拌装置を發明し、御法川發明賞、通産大臣賞を続けて受賞した。85



製造中の食品加工機

年「全自動豆煮釜」は、84日経・優秀製品賞、87年「おまんじゅう成型機EC型」は、科学技術庁長官奨励賞を受賞した。更に、03年「ハイブリッド加熱攪拌機」は、数々の賞を受賞したが、食品機械では初めてとなる02年度優秀省エネルギー機器表彰日本機械工業連合会会長賞を受賞した。

これらを受賞できたのも、梶原会長の常識に捕らわれず、柔軟な発想をするという事は勿論であるが、当社の人材の配置にもある。それは、機械設計者二十五名、電気制御の設計者十名、プラントエンジニア五名であり、勘と経験で打ち立てられた加熱攪拌のノウハウを、自動的にやり遂げる機械の実現に向けて邁進している。

また、これからの販売戦略を梶原代表取締役専務は現在、国内と海外の比率九対一からアジアをはじめ、ヨーロッパにも拡大を図り、比率を高めたいと話された。

北部 共和真空技術株

「真空凍結乾燥法」の実用化に先駆的役割果たす



貝瀬昭夫 取締役工場長

日常生活の中でも今や身近な存在のFD（フリーズドライ）（凍結乾燥）製品。共和真空技術は、戦後間もない昭和二十二年、創業者の太田勇夫氏が財団法人結核研究所の依頼を受け、東大研究室と共同でBCG用真空凍結乾燥の成果を得て凍結乾燥機の生産を開始したことから事業がスタートした。

BCGワクチン製造の課題は、菌を死滅させずに長期保存を可能とすること。そのため、日本ではまだ未だだった凍結乾燥技術を開発しクリアした。その後、昭和四十一年には「真空凍結乾燥法」の実用化に先駆的役割を果たし、真空技術、冷凍技術、乾燥技術及び無菌技術を基礎として、凍結乾燥及び関連プラント、乾燥、冷凍、解凍、造粒などの新しい技術装置を次々と開発した。販売については親会社である日立グループの日報が実行している。

凍結乾燥（FD）技術から生まれる製品は多岐に亘っているが、主には、医薬・ファインケミカル製品、食品、文化財保存品などであり、FD分野における我が国トップの専門メーカーとして進化を続けている。共和真空技術の凍結乾燥機は、医薬・医療メーカーや食品メーカーなどの製品を製造する上では欠かせない存在、「当社の製品はあくまでも裏方、舞台装置を提供して演じるのは医薬品、食品メーカー。しかし、なくてはならない役割を果たしている」と自負しています」と語るのは貝瀬昭夫取締役工場長（写真）。

完全受注生産型の当社設備の売上は、景気動向に左右されやすいので、コア部分と変動部分の二つを思考しながら工夫し、生産の平均化を図りたいという。「外注している部品などを内製化するための人材の育成を実施したい。そのためには、技術やノウハウの伝承、原理・原則・基本の遵守も重要。二〇〇八年度の埼玉工場意識目標は「脚下照顧」と三現（現場・現実・現物）・三即（即時・即座・即応）・三徹（徹頭・徹尾・徹底）、そして「6S・3T（定位・定品・定量を目で見える化）」、これらを基本として、「顧客満足度向上の視点に立った業務改革」を推進していく。



埼玉工場全景



凍結乾燥装置

DATA

会社名：梶原工業株
本社：台東区松が谷2-13-13
工場：越谷市増森工業団地
代表者：代表取締役専務 梶原靖友
創業：1939年
事業内容：食品加工機械等の開発・製造・販売
資本金：9,600万円
電話：東京工場 048-962-8881
http://www.kajiwara.co.jp/

DATA

会社名：共和真空技術株
本社：東京都港区西新橋1-18-17（明産西新橋ビル）
電話：03-3501-0484
代表者：取締役社長 森下 晋
設立：昭和25年7月
資本金：6,722万円
埼玉工場：熊谷市妻沼東5-60
電話：048-589-0211
従業員数：60名（埼玉工場53名）

中部 (株) 小山本家酒造

全国六位、東日本一位誇る 創業二百年の清酒メーカー



小山景市社長

大宮からバスで二〇分、「新屋敷」停留所から徒歩五分、住宅地の中を抜け、今でも武蔵野の面影を色濃く残す中に、二百年前創業者が発見した名水が湧き続ける小山本家酒造がある。道すがら周りの住宅に配慮し、運転手さんに「時速一〇km以下」での走行を呼び掛ける看板を多く目にする。インタビューの冒頭「おかげさまで七月四日、創業二百



本社一望

以来幾度となく技術・品質の向上を重ねつつ、創業者ゆかりの兵庫はもちろん、新潟・秋田・茨城・京都などの酒造メーカーを傘下に治め、全国清酒メーカー千八百社中第六位、東日本では第一位と躍進を続けている。更に、世界鷹総合研究所を設立、グループ全体の技術水準向上のため、酒造りの改良や微生物の研究を行うとともに、グループ各社の財務・人事業務を統括している。

埼玉県の酒造組合会長を長く勤め、酒類業振興に貢献されたことで、昨春秋には「旭日小綬賞」を受賞した。「地酒の県内消費量は一八％程度であり、これを何としても隣接他県並みの三割程度まで引き上げたい」。合わせてポスト二〇〇年を何うと「これから六〇年後の会社はどうあるべきか、そしていかに築くかを社員全員に考えて欲しい」。なぜ六〇年なのですかと伺うと、「せめて徳川幕府までは続けよう。そして超えたい(ほほ笑む)。そのためには人材育成がすべてであり、支援は惜しまない。チャレンジ精神を大切に、お客様に喜ばれる製品・サービスの提供、技術力の向上を追求し、清酒の創造を通じて社会に貢献したい」。多忙を極めるが、趣味はゴルフと旅行。今年は奥様との南米旅行を計画している。

DATA	
会社名	(株) 小山本家酒造
創業	文化5年(1808年)
事業内容	清酒の製造販売、全酒類卸売業、精米および米製品の販売など酒類総合企業
住所	さいたま市西区指扇1798
電話	048-623-0011
資本金	3億2,500万円
グループ売上高	247億400万円(19年9月)
グループ会社	(株)北鹿、(株)越の日本桜酒造、雪橋酒造(株)、賜杯桜酒造(株)、(株)京姫酒造、(株)福鶴銘醸、(株)エスケイジィ流通販売、(株)セカイタカ酒販、(株)共同精米、(株)世界鷹総合研究所

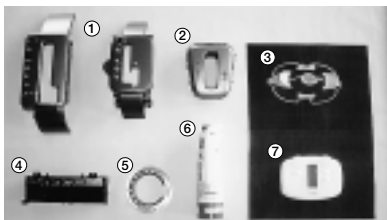
西部 (株) オガワ製作所

お客様の望まれる商品の企画、 製作、管理、アフターケアなどを一貫

(株)オガワ製作所は1969年、(株)山本製作所と(株)昭工舎の金属腕時計生産体制強化のため、現在地に研磨工場を建設。その後74年には精密プラスチック部品の一貫生産体制を確立。93年にはユーザーの動向を鑑み、中国(東莞市)に射出成形、印刷、塗装加工工場を設け、業務継続維持の策に出た。必然的にこれを転機とし国内の製造は、情報機器関連、計測機器、等を手掛ける。その後、車載部品を本格的に着手。余勢も駆って、ISO9001・14001の認証も取得。製造においては、従来、手吹きが主体であった塗装作業をネットと考え自動機を導入。塗装加工の前後工程である、金型設計から始まり、射出成形、



小川町の本社工場全景



①ダットサントラックシフトレバー周辺 ②ホンダCRV車シフトレバー周辺 ③トーマッサー器 ④レクサスエアコンスイッチ ⑤スピードメーター ⑥小型二酸化炭素消火具 ⑦歯科医療品ダブルワイダー

印刷、レーザ加工をライン化、製造の増強を図るに至る。また、最近も、自動塗装機を増設。取引先の要望を満たし尚且つ、新たな分野への足掛かりも模索している。現在は、当然の如く、かつては総売り上げの80パーセント以上を占めていた腕時計関連部品は、20パーセント台になり、車載部品への増強化は否めない事実となった。最近の車載部品では、運転席前面にセットされるメーターリング、表示板(ノブ押しボタン各種)関連、ステアリング・ケース、パドルスイッチレバー等々、目や手で触れる、デザイナーの感性要求を真正面から受け応える業務と成っている。

DATA	
会社名	(株)オガワ製作所
本社	〒355-0321 比企郡小川町小川11272
本電話	0493-72-2555(代)
FAX	0493-74-0209
代表者	代表取締役 中村 孝
設立	1969年3月
資本金	30(百万円)
従業員数	108名
主な事業内容	プラスチック射出成形 (UL 認定No.E 84297-1)、プラスチック製品の表面処理加工(塗装・UV 塗装・印刷・レーザー)、プラスチック部品の溶着・組立、プラスチック成形金型の設計・製作
http	://www.ogawa-mfg.co.jp/

第一号認定事業として、異業種数社の合体により、二酸化炭素(エアゾール式)を利用し、消火具を市場に出すに至った。同社の持っている技量を遺憾なく発揮し、消火具のシリーズ化を計り、新作に取り組んでいる。昨年は、薬事法に則り、医療機器製造の認可を取得し、本格的に、医療機器の製造にも傾注する位置を確保するに至った。同社は、厳しい産業界の環境にあつて「高技術」「高品質」「高信頼」の維持向上に絶えず努力し、特に「ものづくりにおいては品質こそが生命」と信じ、高品質追求、限界への挑戦、みずから高める努力を続けている。また「企業は人なり、人は心なり」を理念とし、今後も仕事を通じて己を磨く事を生き甲斐とする、社員の育成に全力をあげ、当社の永続発展と社員の幸せを図っていく所存と中村孝社長は熱を込めて語られた。社社は「和の精神」「世界的視野に立つ」「最高品質を社会に供給する」とある。

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第48回

今回の内容について、ご関心・興味をお持ちの方は、下記にご連絡下さい。
 埼経協 事務局長 三国 雅裕、調査部長 宮田 信久 ☎048-647-4100
 FAX048-641-0924

研究の内容

産業への展開



機械材料及び結合部の非破壊評価

大学院理工学研究科 人間支援・生産科学部門 加藤 寛 教授

当研究室では機械用材料に関わる教育及び研究に従事してきており、材料の機械的性質を超音波測定により非破壊的に評価する方法や、はんだ接合部、ボルト締結部のような結合部の機械的損傷に関して主に研究を行ってきている。対象とする材料あるいは部材としては、一般構造部材、鋳造材、接合部材、ボルト締結部などがある。最近実施した研究の概略を以下に示す。

Al合金ダイカスト製品中には鋳造欠陥の一種である破断チル層が含まれているが、破断チル層はその機械的性質を大きく低下させる。このため、破断チル層をダイカスト製品中に含めない努力が行われてきているが、完全には除去するには至っていない。そこで、当研究室では、超音波顕微鏡を用いて破断チル層を検出する技術を開発し、ダイカスト平板中の破断チル層を音響画像中に明確に識別できることを示した。この成果は他の鋳造欠陥の非破壊的検出にも適用できるとともに、鋳造欠陥の3次元的な形状を明らかにすることも可能とした。

航空機や自動車にはボルト締結部のような機械

的結合された部材があるが、これらの部材が繰り返し負荷を受ける場合、締結部近傍に疲労損傷き裂が発生し、進展していき、最終的に破断に至る危険性がある。このため疲労き裂を検出することが必要となるが、ボルト頭などが邪魔をして締結状態ではき裂を目視できない。そこで当研究室では、表面弾性波をボルト締結部に伝播させて疲労き裂を検出する方法について研究している。現在まで、1mm以上の長さのき裂ではき裂からの反射波が明瞭に検出できるが、これ以下のき裂では反射波がボルト穴周辺の散乱波に埋もれてしまい検出できないことが分かった。そこで、逆に散乱波強度に注目し、き裂発生との関連を調べている。

その他、超音波顕微鏡を用いた繰り返し負荷を受けるはんだ接合材の劣化状態の評価、超音波の干渉を利用した制御技術、などに関する研究を行っている。



水袋法による超音波測定

1. 鋳造製品における内部欠陥の非破壊検出・評価
2. 接合材や締結材に生じる界面き裂の超音波検出・評価
3. はんだ接合部における接合性の超音波評価

加藤 寛

(かとう ひろし)
 1976年3月 東京大学工学系研究科博士課程修了(金属工学専攻)
 1976年3月 工学博士
 1976年4月 埼玉大学助手(理工学部)
 1982年1月 埼玉大学助教授(工学部)
 1992年4月 埼玉大学教授(工学部)
 2004年4月 埼玉大学大学院教授(理工学研究科)



レーザカオスをを用いた情報通信応用

大学院理工学研究科 数理電子情報部門 内田 淳史 准教授

高度情報化社会の基盤となる全世界規模の光通信ネットワークは既に不可欠なインフラストラクチャとして定着しつつあるが、伝送時における情報セキュリティ問題は最重要課題であるにもかかわらず現在未解決のままである。従来のセキュリティ通信方式はコンピュータのソフトウェアで作成された暗号コードを用い、その秘匿性は計算量複雑性に起因しているが、これは近年提案されている量子コンピュータや次世代の超高速コンピュータにより原理的に解読可能となる。そこで従来の手法とは異なる、原理的に安全な通信手法の開発は緊急課題である。

当研究室では、レーザとカオスをキーワードとした情報通信分野への応用研究を遂行している。レーザは光通信に不可欠な光デバイスであり、一方カオスとは決定論的なルールに基づく不規則振動現象のことである。情報通信分野とは一見関連の低そうなレーザとカオスの組み合わせであるが、レーザにて生成されるカオスの不規則振動出力を積極的に工学応用することで新たな技術が開発されつつある。例えば、レーザカオスをを用いたハードウェア依存型の新暗号方式により、コンピュー

タでは原理的に解読不可能な情報セキュリティシステムが実現可能となる。さらにレーザカオスの高速度・複雑性を利用して、コンピュータでは生成不可能な数GHzの超高速物理乱数生成を実現している。その他にもレーザカオスをを用いた光秘匿通信応用や符号分割多重通信応用、レーザ出力の不安定化の制御・同期や光デバイス開発応用等の研究を展開している。

21世紀初頭のIT革命を経て情報通信技術は既に確立されていると考えられがちであるが、情報セキュリティ分野を初めとする新たな問題が山積みであり、斬新なアイデアによる革新的な技術が求められている。本分野における企業—大学間の産学共同研究は今後益々重要となると考えられ、微力ながらもその一端を担えれば幸いです。



当研究室のレーザ実験装置

1. レーザカオスをを用いた情報理論的セキュリティによる暗号鍵共有方式
2. レーザカオスをを用いた超高速物理乱数生成
3. レーザカオスをを用いた光秘匿通信応用
4. レーザ出力不安定化の制御・同期と光デバイス開発

内田 淳史

(うちだ あつし)
 埼玉県出身。埼玉県立浦和高等学校卒業(1991)。慶應義塾大学理工学部電気工学科卒業(1995)。慶應義塾大学大学院理工学研究科電気工学専攻博士課程修了(博士(工学)取得)(2000)。拓殖大学工学部電子工学科助手(2000-2005)。(株)国際電気通信基礎技術研究所(ATR)客員研究員(2001-2002)。アメリカ合衆国メリーランド大学客員研究員(2002-2004)。拓殖大学工学部情報エレクトロニクス学科専任講師(2005-2008)。埼玉大学大学院理工学研究科准教授(2008-現在)。

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第28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



子供たちに「ものづくり」の楽しさを！

ものづくり大学 学長 神本 武 征

4月から「ものづくり大学」の学長に就任した神本です。中学3年の昭和29年に疎開先の富山県から転入して以来、昭和44年に結婚するまで川口市の芝に住んでおりました。芝・田中町会で軟式野球部を結成して春秋の川口市の大会に参加して市から25年間の活動について表彰もされました。埼玉県は私にとって第二の故郷であり、この地の大学で教育に携われる機会を得たことは非常な喜びです。

昭和30年ごろの川口は京浜東北線の車窓から多くのキューポラが見える活況を呈した町でした。その後、急速にキューポラも減りましたが、現在でも250程度の木型・金型工場と鋳造工場が稼働していると聞き、さすが江戸時代からの地場産業はそう簡単には消えないものだと感じています。川口市立芝中学を卒業して県立浦和高校に進みましたが、中学時代から趣味に

していた「ソリッドモデル」のクラブを結成し、仲間と飛行機模型の製作に熱中しました。ついには浦和の模型屋「こっち堂」から商品としての製作を委託される腕前になりました。これが私の「ものづくり」の原点です。ソリッドモデルのアルバイトに精を出しすぎて最初の受験は失敗しましたが、浪人して入った東京工業大学（前身は蔵前の東京職工学校）では航空関係の学科に所属し、また「自動車部」に入部しました。部では熱意ある指導教官からエンジンと足回り部品の分解組み立て整備を徹底的に教育されました。これが私の「ものづくり」の原点です。私が飛行機に興味を持つようになったきっかけは富山市での中学時代の経験です。デビッド・リン監督の映画「超音ジェット機」の封切りを記念して映画館が「未来の飛行機」絵画を募集しました。これに入選して商品にもなった高級ゴム動力模型飛行機が病み付きの始まりです。模型屋のオーナーは元横須賀の海軍工廠で働いていた人で「銀河」など海軍機の目撃談をしてくれました。熊谷の陸軍航空隊の整備士だった「のこぎり」の目立て屋さんには陸軍機の整備の話をよくしてくれました。また北陸新聞の羽根さんは100式司令部偵察機の搭乗員だった人です。終戦からまだ10年経たない時代ですからこんな人が身近に居て刺激を受けたのです。そのうちUコントロールのエンジン機にも興味

を持ちましたが、これは近所の高校生の兄貴から手ほどきを受けました。要するに近所の大人や先輩から「ものづくり」の楽しさのきっかけをもらい、手ほどきを受けたのです。

日本の伝統である「ものづくり」技術の危機が叫ばれて久しくなります。将来この危機を脱するには優れた技術者の養成が必須であることは言うまでもありません。それにもかかわらず若者の理科離れは進行しています。平成20年の18歳人口は平成4年の206万人から124万人に減少し、さらに理科系志望者の割合が減少しているのです。例えば8クラス中理系のクラスが1クラスしかないような高校が増えているのです。昨年の「ものづくり大学」の就職状況を見ますと260名の就職希望者に対して求人は1600名となっています。産業界でいかに技術者が不足しているかが分かります。若者の理科離れを食い止めるには多面的な対策が必要と思われませんが、自分の経験を踏まえて言えば、中学生あたりで「ものづくり」のチャンスを与えて、その楽しさと満足感を知らせることが大切だと思います。

初等、中等教育における理科・数学教育の充実と同時に町の大人と兄貴たちが子供たちに「ものづくり」の手ほどきをしようではありませんか。

●略歴

神本武征（かみもと たけゆき）
東京工業大学名誉教授、早稲田大学・神奈川工科大学客員教授、City University London 名誉客員教授。専門分野 ディーゼルエンジンの燃焼と排気、レーザ画像計測、燃料・排気に関する計測機器の開発

- ・アドバイザー（社会保険労務士、中小企業診断士）が会社に向い、会社の実情に応じた具体的な助言・提案を行います。費用は無料です。

派遣までの流れ

申込

会社訪問

派遣決定

アドバイザー訪問

派遣終了

取組事例を募集・PRします！

派遣費用は無料です。

アドバイザーが会社に伺い助言・提案を行います。

派遣は原則1回2時間以内、1社3回までです。

アンケートにご協力ください。

優れた取組を募集し、県のホームページなどで紹介していきます。

応募したい企業としてPRでき、人材確保にもつながります。

例えは、こんなご相談はありませんか。

法律が変わったので就業規則を見直したい。

パート社員に長く勤めてもらいたい。

正社員への転換制度をつくりたい。

パート社員のモチベーションをあげたい。

- ・アドバイザー（社会保険労務士、中小企業診断士）が会社に向い、会社の実情に応じた具体的な助言・提案を行います。費用は無料です。

周知方法

取組内容を確認させていただいたうえで、他の企業等の参考にさせていただけるよう県のホームページなどで紹介します。

優秀なパート社員等の確保や定着のため、ぜひ県の事業をご活用ください。

ご不明な点はお気軽にお問い合わせください。なお、応募方法・応募用紙などは県のホームページでもご覧になれます。

http://www.pref.saitama.lg.jp/ken/04/02/07.html#09

問合せ：県勤労者福祉課

(048-830-4517)

埼玉県女性キャリアセンターがオープン

女性の再就職を応援します

働く意欲を持った女性が、社会で活躍していくことは、産業の活力を高め、豊かな社会をつくるために大変重要です。

しかし、全国的に子育て期の女性

の就業率は低く、特に埼玉県はその傾向が顕著です。

再就職を希望しながらも、子育てとの両立や職業上のランクなどに不安を感じ、求職活動に踏み出せない女性が多い状況にあります。

県では、こうした女性の再就職を支援するため、「埼玉県女性キャリアセンター」を開設しました。

○子育て期の女性の課題や不安にきめ細かく対応します。

専門のキャリアカウンセラーによる「個別相談」や、就職活動に役立つ応募書類の書き方やビジネスマナーなどを学ぶ「就職支援セミナー」を実施しています。

また、センターに来られない方のため、県内各地に出向いた「出前セミナー・相談」も開催中。

○女性が働きやすい企業の情報を募集しています。

センターを御利用いただいている子育て期の多くの女性は、就業時間や勤務地など、無理のない範囲での働き方を求めています。

子育てをしながら、自分にあった働き方を見つけるには、就業時間の長短や休暇制度の有無、子育てしやすい制度の有無など、女性が働きやすい就業環境整備が重要です。

本会からのコメント

改正パート法はこれまでのパートの雇用管理などを根幹から変える大きなものであり、企業には相応の負担

今後、センターのホームページに企業に再就職をした女性の声を掲載していく予定です。御協力いただける方の情報を募集しております。



セミナー風景

利用時間 月～土曜日 午前9時30分～午後5時30分（毎月第三木曜日、祝日、年末年始を除く）

所在地 さいたま市中央区新都心2-1-2 埼玉県男女共同参画推進センター13階（JRさいたま新都心駅から徒歩5分、北与野駅から徒歩6分）

電話番号 048-601-5810

FAX番号 048-600-3802

*詳しくは、ホームページを御覧ください。

http://womancareer-saitama.jp/

も必要になる。とりわけ対応のきびしい中小企業ではこのような県サイドの応援は活用して頂きたい。また、働く側の女性へのサポートも少子時代の中、周知をはかつて多くの方々のご利用を期待したい。

平成20年春季労使交渉状況

(社)埼玉県経営者協会

本会が平成20年6月30日現在でまとめた県内事業所の今次春季労使交渉の状況は、集計可能な38社の単純平均(表1)で、回答額5,214円、率では1.85%となっている。これは昨年同時期の妥結実績(5,232円、1.86%)と比べて、金額で18円、率では0.01%のマイナスで、ほぼ横ばいとなっている。

規模の内訳としては、従業員1,000人以上の大手企業の平均は、金額で5,648円、率では1.91%となっており、昨年の実績(6,105円、2.07%)と比べて、金額で457円、率で0.16%のマイナスとなっている。

また、従業員1,000人未満の20社の単純集計では、額で4,823円、率で1.86%となっており、昨年の実績(4,359円、1.62%)と比べて、金額で464円、率では0.24%のプラスとなっている。

本会の集計では、1,000人以上の大手企業は昨年と比べて減少し、1,000人未満の中小企業は増加となっており、全体としては昨年と比べて、ほぼ横ばい傾向の状況となっている。

ただし、集計に協力いただいた企業の回答・妥結率を個別に見ると、大手企業では1.54%から2.42%の幅があり、中小企業では、0.81%から2.44%と大きく幅がある。業種や業況などにより、個別判断に大きな差が出ている。

一方、各調査機関の中間集計結果(表2)では、日本経団連大手119社の単純平均は5,617円、1.84%で昨年の実績(5,533円、1.78%)と比べると、金額で84円、率は0.06%のプラス、また、日本経団連・中小407社の単純平均は4,032円、1.62%で昨年の実績(3,962円、1.60%)と比べると、金額で70円、率では0.02%のプラスとなっている。県産業労働部の集計では、100社の単純平均で、金額は4,312円、率は1.63%で、昨年の実績(3,877円、1.45%)と比べると、金額で435円、率は0.18%のプラスとなっている。

(表1) <県内事業所> (単純平均)

— 6月30日現在集計・当協会調べ —

区分	社数	所定内賃金	年齢	勤続	要 求		回答・妥結		昨年妥結	
					金額	率	金額	率	金額	率
1,000人未満計	20	270,316	38.7	14.2	7,936	2.89	4,823	1.86	4,359	1.62
999~300人	3	282,956	37.7	16.2	7,255	2.56	4,929	1.74	4,799	1.72
299~100人	12	262,492	39.0	15.0	7,722	2.94	4,606	1.75	4,142	1.56
100人未満	5	281,509	38.4	11.2	9,103	3.23	5,282	1.88	4,340	1.69
1,000人以上	18	295,584	37.7	15.8	6,236	2.11	5,648	1.91	6,105	2.07
総 平 均	38	282,285	38.2	14.9	7,299	2.59	5,214	1.85	5,232	1.86
製造業平均	35	283,003	38.5	15.1	7,480	2.64	5,277	1.86	5,134	1.86
非製造業平均	3	273,850	34.5	12.7	5,301	1.94	4,481	1.64	4,730	1.88

(注)①調査対象は、本会会員企業の中で労働組合が組織されている約140社。

②6月30日現在、回答ないし妥結の報告が届いた企業の内、集計可能な企業について集計したもの。

③昨年の妥結額は昨年の6月30日付妥結結果。

(表2) <調査機関別賃金交渉状況>

— 中間集計 —

調査機関		2008年(平成20年)					2007年(平成19年)	
		集計月日	社数	集計方法	回答(了承・妥結含)額	アップ率(%)	妥結額	アップ率(%)
日本経団連	大手企業	6月13日	119	加重	6,271(+69)	1.95	6,202	1.90
				単純	5,617(+84)	1.84	5,533	1.78
	中小企業	6月25日	407	加重	4,236(+63)	1.66	4,173	1.66
				単純	4,032(+70)	1.62	3,962	1.60
埼玉県	総平均	5月26日	100	加重	4,900(+535)	1.66	4,365	1.52
				単純	4,312(+435)	1.63	3,877	1.45
埼玉経協	総平均	6月30日	38	単純	5,214(-18)	1.85	5,232	1.86
	1000人未満計				20	4,823(+464)	1.86	4,359

()内は対2007年

(注)①日本経団連大手は主要21業種・263社、中小は従業員数500人未満・17業種・761社を対象としたもの。

②埼玉県は県産業労働部調査。

③2007年の数値は2007年同時期の集計結果。

養成講座全六講終わる

第26期人事・労務・総務・庶務担当者の養成講座

開講満二六周年を迎えた「第26期人事・労務・庶務・総務・現場管理担当者養成講座全六講」が、

第一講六月一八日講師・外井浩志弁護士「労働法・労務管理の基礎知識パートI」で開講し、第二講六月二五日、第三講七月二日、「同パートIIⅢ」と続けて開催され、第四講七月八日は新弘江弁護士により「パートIV」が行われ、後半の二講は第五講七月一六日「社会保険」、第六講七月二三日「労働保険」講師・園部喜美春社会保険労務士で今期の全講を終了した。

第一・二・三講
弁護士・外井浩志氏



次の第27期同講座は来年六月頃から開講の予定。

全講及びそれに準じる
ご参加者

(順不同・敬称略)

(株)栄光秋葉旦、亀井産業(株)亀井寿之、共和真空技術(株)井上泰治、ケーアイスター不動産(株)小野勝司、(株)サイサン渡辺寛之、(株)サンエース長谷川真希、サンケンビジネスサービス(株)篠崎篤志、島野精機(株)青井栄仁、積水化学工業(株)進藤文彦、大日本インキ化学工業(株)埼玉

第四講
弁護士・新弘江氏



工場後藤浩二、(株)大洋社印刷所稲垣智香子、日本精工(株)埼玉工場南

理一郎、文化シャッター(株)花崎威旭、堀川産業(株)有賀悠志、(株)リクルート公文華子、(株)イカイ、関東化学(株)早川敦、宮本康紀、通信興業(株)原田博之、(株)富田商店富田治郎、(株)ピツクルスコポーレーション落合徹、湧澤博史、富国生命保険(相)岸本直樹、武州ガス(株)神谷緑樹ほか、(株)アルビオン熊谷工場並木あゆみ、戸田中央医科グループ本部斉藤裕一ほか

第五・六講
社会保険労務士・園部喜美春氏



信義則原則と労働契約法

弁護士 安西 愈

労働法

今年三月一日から施行されている労働契約法では、「労働者及び使用者は、契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。」(第三条四項)として、いわゆる信義則の原則を定めている。この原則は、民法第一条二項に規定されているのだから、わざわざ特別法である労働契約法に規定が必要かという問題があった。しかし、むしろ労働契約は売買契約などのように一回的な契約ではなく、一般的な採用から定年退職まで(その後の再雇用までも含む)にわたる長期の契約関係である人的共同体という特別な関係なので、信義則には労働関係特有の意味があるの

で特別法が制定される以上は規定すべきとなった。労働契約法が成立し、相互信頼の立場に立った信義則の原則が特に同法上規定されたということは、過去の時代の「労働」と「経営」は、敵対的關係にあり、労働者階級の団結闘争により「経営」を打倒し、労働者階級の社会を実現するという「労使対決」の構造は終わったことを法的にも明らかにした意義を有する。労働と資本(経営)の対決の時代には、労使は共存共栄の関係ではなく、経営は打倒すべき対象ですらあった。

しかし、今回制定された労働契約

法は、まさに労使双方の相互信頼関係に基づく信義誠実の原則に基づく忠実勤務義務と保護義務、信頼関係と配慮関係といった保護・配慮、誠実・協力といった信義則関係を構築し、当事者間の自主自由な合意による安定的契約関係を指向するものである。まさに労使関係は対決から信頼関係に変わったことを意味する。

「労使対決」の終焉を物語るものは、使用者の働きやすい職場環境の形成への配慮義務の確立ということである。これは、「使用者は被用者に対し、労働契約上付随義務として信義則上職場環境配慮義務、すなわち被用者にとって働きやすい職場環境を保つように配慮すべき義務を負っており」(平九・一・五津地判三重セクハラ事件、労判七二九号五四頁)、また、「使用者は、被用者との関係において社会通念上伴う義務として、被用者が労務に服する過程で生命及び健康を害しないよう職場環境等につき配慮すべき注意義務を負うが、そのほかにも、労務遂行に関連して被用者の人格的尊厳を侵しその労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防ぎ、又はこれに適切に対処して、職場が被用者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務もあると解される」のであり、「被告代表者は、文字どおり代表取締役であるから、いずれも原告の上司として、その職場環境を良好に調整すべき義務を負う立場にあったものといえる。」(平四・四・一六福岡地判、福岡セクハラ事件、労判六〇七号六頁)という時代となつたのである。

日本経団連第8回総会を開催

「08年度事業計画」承認、「決議」を採択

日本経団連（御手洗富士夫会長）は5月28日、東京・大手町の経団連会館で第8回総会（定時総会）を開催した。総会には日本経団連の会員代表者約500名が出席。御手洗会長の開会挨拶に続き、額賀福志郎・財務大臣、大田弘子・内閣府特命担当大臣（経済財政政策）から来賓挨拶があった。総会の議案は、すべてが承認され、御手洗経団連2期目の体制と活動方針が決定した。

開会挨拶で御手洗会長は、会長就任（2006年）以来の2年間で振り返り、07年の新ビジョン「希望の国、日本」と08年頭へのメッセージ「成長創造、躍動の10年へ」に触れ、これらに掲げた重点課題に取り組み、いくつかの具体的成果を得たと述べた。その具体例として、減価償却制度の改正、研究開発税制の拡充、アジア諸国等との経済連携協定（EPA）締結の促進、道州制導入の気運の高まり、ワーク・ライフ・バランスの改善等を挙げた。

一方、今後取り組むべき課題として、財政赤字を背景とする税制や社会保障制度改革、資源・エネルギー価格の高騰や地球温暖化問題への対応等を挙げた。経済界は自ら行動して改革を牽引するべきであり、(1)イノベーションの加速による成長力の強化(2)EPAなどを通じた世界経済のダイナミズムの取り込み(3)道州制導入による日本全体の豊かさの向上(4)事業環境の整備による企業活力の強化(5)公的部門の改革による国民の安心・安全

電力副社長が副会長に選任された。また、評議員会議長には西室泰三・東芝相談役に代わり、米倉弘昌氏が選任された。さらに、宮内義彦・オリックス会長、谷口一郎・三菱電機相談役、岩沙弘道氏、大橋洋治氏が評議員会副議長を退任し、新たに野間口有三・三菱電機会長、坂根正弘・小松製作所会長、原良也・大和証券グループ本社会長、西田厚聰・東芝社長、三浦惺・日本電信電話社長、宮原耕治・日本郵船社長が評議員会副議長に選任された。

逆境を飛躍の好機に変える 2008年度総会決議

わが国は大きな変化の真只中にある。グローバル化のさらなる加速とあいつで、経済が減速しつつある中でエネルギー・資源価格の高騰や地球温暖化問題への対応、国際金融不安など、企業の経営環境は一層厳しさを増している。加えて、少子化・高齢化の進行とともに、深刻な財政赤字や社会保障制度への不信がこの国の将来に影を落としている。

こうした厳しい状況下にあっても、われわれは未来の世代に対する責任を果たすため、持続的な経済成長を確保し、「希望の国、日本」を造り上げなければならぬ。採るべき政策は明らかである。われわれは、断固として改革を継続し、グローバル化のもたらす市場の拡大や資源の自由な移動等を活用する。そして、民間や地域の活力を最大限に引き出す。これこそが、成長力を高める唯一の処方箋であることを、すでに学んでいるからである。逆境の中にこそ好機が生まれる。われわれは、各界各層との透明で公正な関係を確認しながら、引き続き、改革の旗手として着実に前進を続ける。そして、未

来への飛躍を確かなものとするために、総力を結集して、以下の諸課題に全力を挙げて取り組むことを決意する。

1. 成長力強化に向けて民間活力を引き出す
 - (1) 先進的な電子行政・電子社会の実現を起爆剤として、社会全体の効率性・生産性を向上させ、産業の競争優位を確保する。
 - (2) 研究開発の促進、人材育成の強化、産学連携や知的財産政策の強化、教育の充実などを図ることで、イノベーションを加速する。
 - (3) 洞爺湖サミットの議長国として、低炭素社会実現に向けて、省エネルギー、原子力、再生可能エネルギー等におけるわが国の技術的な強みを活用しつつ、革新的な環境・エネルギー技術の開発・普及を促進し、すべての主要排出国が参加する地球温暖化防止のための国際的な枠組み作りをリードする。
2. 経営環境を整備して競争力を高める
 - (1) 国際競争基盤を整えて持続的な経済成長を確保するため、法人税制や経済法制的見直し、国際標準化政策などを戦略的に推進する。
 - (2) 金融サービス業の国際競争力強化に向けて、東京市場の整備を進める。
 - (3) 労働力人口の減少が加速する中で、女性や高齢者を含む全員参加型社会を構築し、良好な労使関係のもとで、働き方の多様化や従来の人事・賃金制度の見直しを通じた仕事と生活の調和を推進し、経済の活力を維持する。
 - (4) 産業の国際競争力強化や地域の活力向上に向けて、規制改革・民間開放を推進するとともに、総合的な物流インフラを効率的かつ戦略的に整備する。
3. 国民の安心・安全・希望を確保する
 - (1) 持続的な社会保障制度の確立、財政の健全化を図るため、消費税等の安定財源の拡充を含め、歳出入両面にわたって抜本的改革を実行する。
 - (2) 少子化傾向を反転させるため、政府・企業・国民がそれぞれの役割を果たし、実効ある少子化対策に取り組む。
 - (3) エネルギーの安全保障や食料の安定確保のためにも、戦略的な資源外交や農業の活性化・競争力強化等に取り組む。
4. 地域の活力で日本全体の豊かさを向上させる
 - (1) 自立した広域経済圏の確立と真の住民自治を実現する道州制の導入を推進するとともに、国と地方、地方間の重複事務の排除などを通じた行財政改革に取り組む。
 - (2) 産業クラスターの形成や社会インフラの効率の整備、地域資源を活用した産業・観光振興等を進める。
 - (3) ところ豊かな生活の基盤を整備するため、魅力的で安全・安心な地域づくりや快適な住環境の実現に取り組む。
5. 世界経済のダイナミズム発揮を担う
 - (1) 主要国を含めた経済連携協定の拡大と深化を図るとともに、ASEAN+6を中核とする東アジア経済共同体の実現やWTOドーハララウンド交渉の推進を目指す。
 - (2) 対日直接投資の促進、外国人材の活用、留学生の受け入れ・送り出し拡大、貿易諸制度の改革等を通じて構造改革を促進し、日本経済の成長につなげる。
 - (3) 途上国の成長に資する国際協力を戦略的に展開する。
6. 透明で公正な経済社会を構築する
 - (1) 政策を軸にした政党支援を通じて、各政党が政策面で切磋琢磨し、建設的な協議を積極的に進め、迅速な改革が実現するよう働きかける。
 - (2) 企業倫理の確立、社会的責任の遂行に全力を傾注する。

第101回日本経団連労働法フォーラム開催

「多様化する人材活用に関する法的留意点と実務対応」テーマに

日本経団連主催、経営法曹会議協賛による「第101回日本経団連労働法フォーラム」が6月5、6の両日、都内のホテルで開催され、全国から経営法曹会議所属弁護士26名、企業の人事担当者276名が参加した。

第101回となる今回は、改正パートタイム労働法や労働契約法の施行を踏まえて、「多様化する人材活用に関する法的留意点と実務対応」を総合テーマに、弁護士報告

では、パート社員の労務管理における法的留意点や正社員との均衡待遇の考え方、さらに有期契約社員や派遣社員も含めた労務管理のあり方やトラブル防止策について検討を行った。

多角的観点から企業の課題探る

また、佐藤博樹・東京大学教授による講演や、厚生労働省担当官による改正パートタイム労働法の相談事例解説など、多角的な観点から企業の取り組み課題について探った。

「企業の人材活用と人材ビジネス」／佐藤・東大教授が講演

近年、企業が必要とする労働力の質的・量的変化が短期化しており、長期の継続的な雇用を前提にした人材の活用や育成が困難になってきている。また、財務的な観点から、他の経営コストと同様に人件費についても削減圧力が高まっている。そのため、正社員の量的絞り込みが行われており、常

に不足気味である。一方、短期的な変化や将来への不確実性に対しては、有期雇用や派遣労働、請負を活用している。さらに短期的活用だけでなく、恒常的活用も増えている。

「人材ビジネスとの連携」

こうした人材活用の流れは変えることはできない。企業の人材活用において人材ビジネスとの連携は不可欠である。派遣社員が請負社員かという選択の前に、会社全体としての人材活用ポートフォリオを設計する必要がある。まず社内業務の中で外部化すべき範囲、内部処理すべき範囲を確定させ、汎用的な技能であれば、外部人材の活用が適切である。この区分けは、技術や人材活用の基本的な考え方によって依存している。

「派遣ビジネスの社会的機能」

派遣会社を通じて、多様な派遣先で、仕事を経験しながら能力開発とキャリア形成を図ることができると、労働者派遣制度は派遣スタッフにとってもメリットがある。もちろんユーザー企業にとつては、直接雇用によらずに労働サービスを調達・充足できる。企業ニーズをうまくとらえた人材サービス会社は、派遣先、注文主の景況感に波がある中でも、その業績は常に安定している。

「深夜労働は昼間労働と同一職の課題」

1990年代以降、人材ビジネス会社が増え、企業の担い手として登場した。企業は既に外部人材を恒常的に活用しており、その活用方法・スキルが競争力を左右するといっても過言ではない。外部人材活用に伴う逆機能として、正社員の多忙化、ノウハウ継承への負の影響、品質低下などが挙げられる。こうした事象は短期的には問題がなくても、中長期的には問題となる。背景には人材ビジネス側の管理能力の問題があるので、ユーザー側は契約単価だけではなく、人材ビジネスの管理能力、現場リーダーや外部人材の技能レベルなどを総合的に判断する必要がある。人材ビジネスを不況期だけ活用するというのではなく、中長期的な視点からいかに良好なパートナーシップをつくるかがカギとなる。

改正パートタイム労働法に関する相談事例Q&A

富田望・厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課調査官が、改正パートタイム労働法に関して、行政に多く寄せられている相談事例についてわかりやすく解説した。主要なQ&Aは次のとおり。

Q 深夜労働は昼間労働と同一職

A 肉体的な負担の違いや困難度の差異等、実態を見て判断。「時間帯が異なる」職務内容が異なるわけではない。

Q 差別的取扱禁止に該当した場合、過去の差別的取扱部分の賃金補償をしなければならぬのか。

A 法第8条から直接民事効が生じるかどうかは司法判断。

Q 福利厚生施設の均衡待遇について、業務の性質上更衣室の必要がない場合も利用させる必要があるのか。

A 必要がないと解される合理的な理由がある場合は必要ない。

Q 正社員について本社一括採用している場合に、当該募集情報の周知は法を履行したことになるのか。

A 法の適用は事業所単位であり、短時間労働者の転換の推進も事業所単位で行う必要がある。

報告1 弁護士・男澤才樹氏

「パート社員の労務管理における法的留意点と均衡待遇の考え方」

【改正内容の再確認】

労働力人口減少社会へ移行する中、労働力の有効活用や格差問題の解消などを目的にパートタイム労働法は改正された。その基本的



な考え方は、(1)均衡(均等)待遇による公正な待遇の実現(2)意欲や能力を十分に発揮できるような就業環境の整備——の2つである。

改正のポイントは、(1)労働条件に関する文書の交付等(6条)(2)差別的取扱いの禁止(8条)(3)均衡待遇の確保(通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者を除く)(9~11条)(4)通常の労働者への転換推進(12条)(5)待遇に関する説明義務(13条)(6)苦情の自主的解決・紛争の解決の援助(19、21、22~24条)——である。

【就業規則整備・労働契約締結】

パートタイム労働者の独自の就業規則がない場合は、正社員就業規則が適用されるおそれがあるの
で注意が必要である。

労働契約締結時の留意事項として、文書交付等による明示義務、期間の定めのある労働契約の場合の更新の有無・判断基準の明示などがある。

また、パートタイム労働者に対して、13条に基づく説明をしても納得が得られない場合は、苦情の自主的解決の仕組みや都道府県労働局長の助言・指導・勧告などの紛争解決の援助の活用により解決を図ることが望まれる。

【均衡待遇】

今回の改正では、賃金、教育訓練、福利厚生において均衡待遇の

確保を図るよう法整備が行われた。

8条の差別的取扱いの禁止に該当するか否かは、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者が、(1)職務の内容が同一(2)人材活用での全期間同一と見込まれる(3)期間の定めのない労働契約(同視することが社会通念上相当な有期契約を含む)——の3要件を満たす者であることをそれぞれの判断手順に従って確認していくことが必要である。職務内容の同一性については、(1)業務の種類が同一であるか、中核的な業務を抽出し、その業務の内容が実質的に同一か(2)責任の程度が著しく異なっていないか——を確認する。人材活用の仕組みや運用等については、(1)転勤の有無、範囲(2)職務の内容と配置の変更の有無、範囲——を確認していくことになる。

問題点として、パートタイム労働者の分類を行う要件としての明確性に欠けることが挙げられる。参議院厚生労働委員会附帯決議でも、「その範囲が明確となるよう判断にあたって必要となる事項等を示すこと」としている。

今後の影響としていわゆるフルタイムパートの取扱いがあるが、指針においても、フルタイムパートの趣旨が考慮されるべきであると

している。

【賃金体系変更】

パートタイム労働者と正社員を比較して賃金決定要素・体系を再検討する際には、正社員の労働条件が不利益変更とならないよう注意が必要である。指針においても「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに際して、その雇用する通常の労働者その他の労働者の労働条件を合理的な理由なく一方的に不利益に変更することは法的に許されない」とされている。

また、事業主が高年齢者雇用確保措置を講じ、当該措置の対象として雇用する高年齢労働者が法2条に規定するパートタイム労働者に該当する場合は、法が適用されることとなるので、あわせて留意すべきである。

質疑・応答

【問】正社員とパートタイムの内容が同一かどうかは業務の内容と責任の程度の2点から判断するとされているが、責任の程度が「著しく異なる」といえるのはどのような場合か。

【答】業務の責任の程度については、(1)与えられている権限の範囲(2)業務の成果について求められている役割(3)トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程

度(4)ノルマなどの成果への期待度——などを総合的に比較し「著しく異なるか」を判断する。

報告2 弁護士・中野裕人氏

「有期契約・派遣労働の期間満了・雇用継続に関わるトラブル防止策」

【反復更新と雇止め】

有期雇用の雇止めに係る紛争においてポイントとなる事項は、(1)労働者の従事する業務の客観的内容(2)労働者の契約上の地位の性格(3)当事者の主観的態様(4)更新の手続き・実態(5)他の労働者の更新状況——などである。こうした点を踏まえ、実務においては、(1)例えば「臨時工」という名称で雇入れた労働者を長期間雇用する等、名称に合っていない雇用実態を改める(2)採用時に不用意に継続雇用の期待を抱かせるような言動は行わない(3)正社員との採用、業務内容、処遇等の面における違い・区別を明確に維持し、正社員との混同意識を持たせない(4)更新手続き時には、複数名による面接やその面接記録を保存する等、厳格な更新手続きを実施する——などの点に留意する必要がある。

なお、労働契約の反復更新については、改正パート労働法8条2項により「期間の定めのない労働契約と同視」される場合のあるこ

とや、労働契約法17条2項により「必要以上に短い(労働契約)期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない」など、法律上の規定があることにも留意しなければならない。

【転換に関する留意点】

改正パート労働法12条で規定する「通常の労働者への転換」推進措置については、(1)いずれの転換措置を講じることとした場合であっても、公正な運用と周知をする必要があること(2)長期間にわたって転換実績がない場合は、転換措置を講じたとはいえないとされるおそれがあること(3)学生パートがいない会社で新規学卒者の募集を周知するなど、該当者がいないことが明らかな募集情報を周知するのみで、他の転換措置を講じない場合は、本条違反を問われるおそれがあること(4)正社員への転換資格を設ける場合、能力や経験とは異なり本人の意欲や努力等によって満たすことができない要件(例えば年齢の上限を設ける等)を設定すると、同法12条の措置を講じたとされないおそれがあること——などに留意し、対応すべきである。

【労働紛争を未然に防ぐ心得】

労働紛争は、未然に防ぐことが重要であり、そのためにも企業内

の苦情処理制度等を充実させていく必要がある。具体的には、(1)苦情の相談窓口と処理機関の設置(2)人事担当者による相談受付(3)社内アンケート等による社員からの意見聴取(4)職場での労使協議や職場懇談会の実施——などが挙げられる。

また、派遣社員から団体交渉申入れを受けた場合、派遣先企業と派遣労働者とは、雇用契約関係がないため、派遣先企業は、派遣労働者の労働条件につき、団体交渉応諾義務を負わないのが原則であるが、労働紛争の未然防止という観点から、実務上においては、団体交渉ではなく「話し合い」というかたちで、誠意ある対応をとることが望ましい。

質疑・応答

【問】抵触日を迎える派遣社員を直接雇用に移ると、派遣社員の期間に積み上げた年次有給休暇がリセットされると思われるが、何も補償する必要はないのか。また、抵触日対応で雇用形態を切り替えるとき、労働者自身について、どのような問題が発生するだろうか。【答】直接雇用に移り替えることにより、雇用主が派遣元企業から派遣先企業に変わる。転職したのと同じであるから年次有給休暇はリセットされて当然であり、補償

も必要としない。

また、雇用形態を切り替えることにより、労働者自身の就業条件が変更される。特に、賃金・処遇体系の変更や転勤の有無等について

日本経団連 提言・提案など

提言「国民全員で支えあう社会保障制度を目指して」を取りまとめ
公費負担中心など提起／
目前の超高齢化社会に対応

日本経団連(御手洗富士夫会長)は5月20日、提言「国民全員で支えあう社会保障制度を目指して」を取りまとめた。政府が今年1月、「社会保障国民会議」を設置し、6月には中間報告、秋には最終報告を取りまとめる予定であることを踏まえ、同会議の中間取りまとめに経済界の考え方を反映させていくという観点から、社会保障委員会(森田富治郎委員長、井手明彦共同委員長)を中心に、社会保障制度改革のあり方について検討し、今般、中間的に取りまとめたものである。

■基本方向

「I. 基本方向」では、社会保障制度の現状と改革にあたっての基本理念を示している。老年人口

では、トラブルとなるケースが多いので、雇用主は派遣社員を直接雇用に移り替える際に、これらの点を十分に説明し、労働者の納得を得るよう努めた方がよい。

に対する生産年齢人口の比率が、2055年には1対1・3となるなど、人口構造が大きく変化する中、世代間扶養を基軸として社会保障制度を維持するのは困難になっていく。財政的にみても、わが国は危機的な状況にあり、さらに国民年金の未納・未加入問題をはじめ制度運営に綻びも生じているのが実情である。提言では、こうした現状にかんがみれば、今日の社会保障制度は危機に瀕していると言っても過言ではないとし、超高齢化社会が目前に迫る中、世代間扶養のシステムから国民全体で支える公費負担中心へと軸足を移していくなど、安心で持続可能な社会保障制度の確立に向けた改革は待ったなしの状況であると強調している。その上で、提言では、当面、「信頼性、自助努力を重視する制度設計」「経済活力の向上・財政運営との両立」「社会保障と税の一体的見直し」の三つを基本原則として改革に取り組みむべきとしている。

この基本原則の下、「安心・安全な社会保障制度の構築」「中長期的な持続可能性の確保」に向けた主だった課題を指摘している。「安心・安全な社会保障制度の構築」では、ICTの活用による給付と負担の「見える化」の推進と各制度の運用状況のモニタリングを求め、「中長期的な持続可能性の確保」に関しては、社会保障給付と負担との一体的改革の重要性を強調するとともに、ライフステージに応じた制度横断的な見直しが必要とし、現役期には自立・自助を促進する方向での見直しを、高齢期には所得・資産に応じた給付と負担の仕組みの導入を求めている。

併せて、財政健全化、税制抜本改革との整合性を図る観点から、社会保険料負担から税負担へとシフトさせていくとともに、税制の抜本改革にあたり、社会保障費用を賄うため、消費税で対応する関係性を明確にすべきとしている。

■各論

「II. 各論」では、こうした改革への基本的な理念を踏まえた上で、年金制度、医療・介護保険制度など、4分野における改革の方向性を示している。具体的には、年金制度では、制度の不信感を解消するとともに、無年金者やその予備軍をなくす制度へと改革するという観点から、基礎年金の税方

式化は有力な選択肢となり得ることを指摘している。医療・介護保険制度においては、効率化を推進するとともに、国民全体で支えるとの観点から、公費の投入割合を高年齢人口の増加スピードを踏まえて増やしていくべきとしている。その他、少子化対策としては保育サービスの量的拡大、雇用政策としては労働市場のマッチング機能の強化など、を盛り込んでいる。

なお、同委員会では、これらの問題について今後、さらに掘り下げた検討を進めていくこととしている。

「自立した広域経済圏の形成に向けた提言」公表
広域連携通じた地域の競争力強化策提案

日本経団連は5月20日、「自立した広域経済圏の形成に向けた提言」を公表した。同提言は、地域に広域連携による企業立地の促進と地域資源の活用を求めるとともに、国の支援策や企業による地域活性化への協力方策をまとめたものであり、日本経団連では、こうした国を挙げた取り組みこそが自立した広域経済圏の確立と道州制の実現につながるものと位置付けている。同提言の概要は以下のとおり。

■広域連携による地域の成長戦略の策定

グローバル競争の激化や人口減少社会の到来等、わが国を取り巻く内外環境が大きく変化している。こうした中で、経団連「ビジョン」希望の国、日本」でめざまず豊かな国民生活とわが国全体の競争力強化を図るためには、国民の生活の場・企業の活動拠点である地域の活性化が喫緊の課題である。

しかし、国・地方を通じた厳しい財政制約の中、地域活性化のために大規模な財政出動を行うことは極めて困難となっており、また、交通・通信等の基盤整備により国民生活や企業の経済活動の範囲が広域化している。こうした状況の下で地域が取り組むべき課題は、それぞれの強みと特色を活かした成長戦略を、国民・企業的生活圏・経済圏に合わせた広域的な地域連携の下で策定し、その推進を図ることである。

■ものづくりの機能強化を通じた企業立地の促進

企業立地促進は、地域活性化の最も有効な手段の一つであり、多くの地方自治体がその促進に積極的に取り組んでいる。これらの取り組みをより有効なものとするためには、多くの企業が日本国内の拠点に求めている「ものづくり」機能の維持・強化に必要な、人材育成・確保、技術の維持向上、インフラ整備等を広域連携により重

点的に整備することである。同時に、企業のスピード感を共有し各種の行政手続きを簡素・迅速化することも強く求められる。

また、地域には、農林水産業、観光業、独自技術を持つ企業等の固有の資源もある。これらの資源をより有効に活用するためにも、自治体間が連携して製品の販路拡大等に取り組むべきである。

■国による地域の広域連携への支援

国は地域のこれらの取り組みを補完し支援すべきである。例えば、企業立地促進法に基づき主務大臣の同意を受けた基本計画は、2008年3月現在、42道府県108件を数えているものの、県境を越えた広域的な計画はまだ存在しない。国は地域の広域的な取り組みを重点的に推進・支援すべく、県境を越えた広域的な計画の優先的な採用や追加的インセンティブの付与等を検討すべきである。

また、広域連合制度を産業振興に活用するとともに、道州制への移行を促進するため、現状では北海道以外は三つ以上の道府県が合併しないと対象とならない道州制特区推進法を改正し、ブロック単位の広域連合においても道州制の先行的試行を可能とすべきである。上記に加え、国は、地域の競争力強化に向けた取り組みを補完す

べく、研究開発や人材育成、基幹的交通インフラの整備、対日投資の促進等の施策を実施すべきである。

■経済界は地域との連携・協力を強化

地域の活性化に向け、経済界も地域の取り組みに積極的に協力することが重要である。日本経団連としても、地域の農業の活性化に向けた農業界との協力・連携の引き続きの推進に加え、この提言の公表を機に、全会員（08年5月現在、1650社・団体）に対して、社員食堂等における地元農産物の積極的活用（地産地消）を呼びかけている。

また、大企業やそのOBの有する技術・ノウハウを地域の中小企業等の活性化に活かすため、経済産業省が実施するOB人材と中小企業とのマッチングのための「新現役チャレンジプラン事業」について会員企業に周知し、登録を促進することとしている。

提言「国際競争力強化に資する課題解決型イノベーションの推進に向けて」を発売

「課題解決に向けたオープン・イノベーションの仕組み」など

日本経団連は5月20日、提言「国際競争力強化に資する課題解決型

イノベーションの推進に向けて」を発表した。同提言は、欧米・アジア諸国が成長力強化にしのぎを削る中、わが国の国際競争力強化、地球規模の課題解決に向けたイノベーション創出力を高めるべく、

「産学官協働によるオープン・イノベーションを促進する仕組み」「科学技術政策の推進体制」「企業、大学、研究開発独法の機能」の改革方策を提言したものである。

第1に「課題解決に向けたオープン・イノベーションの仕組み」については、わが国はこれまで、産学官のさまざまな関係者が一堂に会し、将来を見据えた研究開発のビジョンや、その実現のための研究計画を策定する視点が弱かったことから、産業界が主導的な役割を担い、産学官協働のプラットフォームを創設し、国際競争力の源泉となる技術領域の戦略研究計画を策定すべきと提言している。

その実現に向け、日本経団連としても、潜在的なニーズの把握等に努め、オールジャパンの取り組みに発展するよう関係方面に働きかけることをうたった。政府においても、関係府省・大学・独法・地方自治体等の参加を奨励するとともに、その成果を国家プロジェクトとして認定し、重点的に資源を配分する仕組みを創設することを求めている。

その他、道州制にもらんだ世界トップレベル拠点の形成、社会還元加速プロジェクトと特区制度との連携、先端融合領域イノベーション創出拠点の見直し、科学技術政策とODAとの連携等を提言している。

第2に「科学技術政策の推進体制の整備・充実」として、政府の第3期科学技術基本計画で掲げた5年間の政府研究開発投資の総額目標25兆円の達成が危ぶまれる現状にかんがみ、政府が2009年度予算編成において目標達成を強くコミットし、特に地球規模の課題解決に資する予算を抜本的に拡充することを求めた。

また、科学技術政策の司令塔たる総合科学技術会議の機能強化に向け、国家的課題について、総合科学技術会議が府省の枠を超え運用する特別の予算枠を既存予算の増分として創設するとともに、国際競争力強化の観点から勧告・評価を行う組織を新設すべきとしている。さらに、有識者議員の構成も見直し、産業界出身者を1名以上増員することを提言した。

第3に「研究開発独法、大学の課題」として、研究開発独法については、所管大臣が策定する中期目標において成果目標や達成時期等を具体的に記載すること等を求めている。また、大学等の人材育

成については、修士課程における研究者向けと技術者向けの複線型カリキュラムの設定、学生や教員の海外留学の機会の増大等を指摘した。

最後に、イノベーション政策の今後の課題として、2011年度からの第4期科学技術基本計画の策定を見据え、企業、大学、政府、公的研究機関の相互作用や、科学技術、教育、知財、規制改革等を含む総合的なイノベーション政策について問題提起しており、日本経団連として今後さらに検討を深めることとしている。

報告書「仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度の構築・運用に向けて」を公表
—今後の賃金の方向性提示／賃金制度設計の考え方を示す

日本経団連は5月20日、「仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度の構築・運用に向けて」と題する報告書を取りまとめ、公表した。同報告書は、2007年5月に発表した提言「今後の賃金制度における基本的な考え方―従業員のモチベーションを高める賃金制度の構築に向けて」の内容を深掘りし、年齢や勤続年数に偏重した年功型賃金から、仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度への移行に

あたり、参考となる賃金制度設計の考え方を示したものとなっており。同報告書の概要は次のとおり。

■第1章 賃金を取り巻く環境の変化と課題

重視すべき賃金決定要素が、年齢・勤続年数から、「仕事」そのものを中心に労働市場における需給関係、企業の支払能力、人材の確保と定着、従業員のモチベーションの維持・向上へとシフトしている。

「企業戦略」や「公正性」をめぐる環境変化に伴い、賃金制度にはさまざまな課題があるが、中でも、激化する競争環境下で雇用の維持・創出を図るためには、企業の支払能力に基づく賃金決定が重要である。

■第2章 今後の賃金の方向性

今後の賃金制度は仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度とすることが望ましく、そのためには、仕事・役割・貢献度と処遇の関連を強めることが必要である。そうすることで、個人の成長と企業の成長を同時にもたらす効果が期待される。なお、仕事・役割・貢献度を基軸とした代表的な賃金項目として、職務給、役割給、発揮された能力による職能給、貢献給(業績給・成果給)などがある。

■第3章 賃金制度設計上の留意点

賃金制度を設計するにあたり、企業戦略との整合性を図る視点から、シンプルでわかりやすい制度とすること、人材育成と中長期的なモチベーション維持に資する賃金制度とすることが重要である。また、公正性の視点から、公正なチャレンジ機会の確保・充実を図るために、仕事、役割、発揮能力などの基準の明確化が重要である。具体的な賃金体系については、企業によって業態や仕事特性が異なることから、全従業員に同一の賃金項目を適用する「単一型体系」、あるいは、定型的な職務に就く層と、非定型的な職務に就く層で適用する賃金項目を変える「複線型体系」などさまざまな工夫が考えられる。

また、制度を導入することのみを目的とするのではなく、制度趣旨どおりに運用することも重要である。

さらに、賃金水準については、労働生産人口の減少に伴い、需給関係を重視する必要があるほか、各社の生産性の違いを前提に、各社が主体的に賃金決定するべきである。

日本経団連は、各企業が、仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度の構築に向け取り組む際の参考となるよう、同報告書を冊子として刊行し、会員企業をはじめ広く

周知していく。冊子の購入についてのお問い合わせは、日本経団連事業サービス(電話03・5204・1922)まで。

「サービス産業における中小企業の生産性向上の方向性」を発表 —生産性向上へ方策提供

日本経団連は5月20日、報告書「サービス産業における中小企業の生産性向上の方向性」を発表した。同報告書は、サービス産業の中小企業に、生産性を向上させるために必要な考え方や方策を提供することで、今後の企業経営の参考に資することを目的としている。同報告書の概要は次のとおり。

■先進諸国におけるサービス産業の動向とわが国の現状

現在、先進諸国において、名目GDPや雇用者に占めるサービス産業の比重が高まっている。サービス産業のシェア拡大を受け、各国ではサービス産業育成のために、研究開発体制の強化、インフラ整備、規制改革などを積極的に進めている。日本においてもサービス産業の比重が高まっている。そのため、政府はここ数年、サービス産業育成のための施策を次々と打ち出しているところである。

■サービス産業の中小企業に求め

らるる生産性向上の取り組み

(1) サービスの特性とわが国の特徴
サービスは、(1)同時性(2)無形性(3)非反復性―という特性を持っているため、「利用コスト(交通費、移動時間等)が大きい」「輸送が困難」「在庫が不可能」等の特徴を持つ。

このような特性を踏まえた上で、日本のサービス産業を概観すると、次の4つの特徴が挙げられる。

1. 高コスト構造(人件費、土地、公共料金等)
2. サービスの無形性もたらす価格設定の難しさ
3. サービスの品質に対する信頼性の確保の難しさ(サービスの品質を測る基準がいろいろ)
4. 参入障壁の低さと厳しい競争環境

(2) サービス産業の中小企業に求められる取り組み

サービス産業における企業が競争力を高め、発展していくためには、サービスの特性を踏まえた上で、新たな需要を喚起し、供給能力を高めていかなければならない。需要獲得のための方策としては、消費者行動のフェーズに応じた戦略構築が必要である。一般的に消費者は5つの行動フェーズを取ると考えられる。すなわち、(1)欲求・認識(2)情報収集(3)評価(4)購入(5)購

入後の評価——というフェーズであるが、これら各フェーズに応じた適切な取り組みをいかに実施するかが企業の検討課題となる。

供給能力（＝競争力）の強化のためには、(1)高度な能力を持った人材の育成(2)ICTの活用による知識集約型産業への転換の促進——が求められる。前者については、経営者が策定した戦略を実践する「ミドル・マネージャー」と「現場従業員（コンタクト・パーソン）」を育成していくことが必要となる。また、後者については、ICTを新規顧客獲得、ビジネスモデルの発展、企業内コミュニケーションの円滑化など、戦略的な活用を考えていくことが必要になる。

(3)サービス産業を展開していくための環境整備

今後、サービス産業を展開していく上では、(1)地域コーディネーター機能の充実・拡大を図ること、地域経済と連携していくこと(2)ICT教育の促進など、政府支援策を有効活用していけるようにすること——の2点が必要である。

■今後の課題

サービス産業の今後の課題としては、(1)少子高齢化へ対応すること(2)「サービス」に対する考え方を見直し、再整理すること(3)経済の「サービス化」の進展に対応していくこと——の3点が挙げられる。

全国ネットの人材情報で、 出向・移籍、転職をサポート！

お気軽に
ご相談ください

企業間の出向・移籍のお手伝いや転職を希望する在職者の方の
職業相談・職業紹介を行っております。
経験豊かで優秀な人材を紹介いたします。

信頼と安心

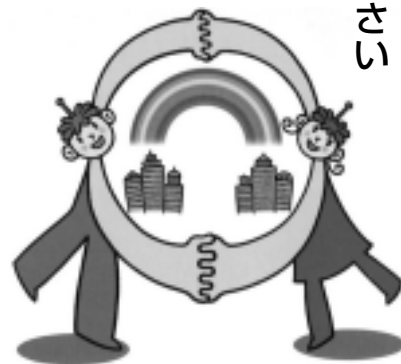
経済・産業団体と
厚生労働省の協力で
設立された公益
法人です。

全国ネット

全国⁴都道府県の
事務所の情報を提供
します。

無 料

情報の提供、相談、
あっせん等の費用
はかかりません。



出向・移籍の専門機関

 財団法人 産業雇用安定センター

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

UR賃貸住宅

コスト削減!

礼金・仲介手数料・更新料不要なので、
コスト削減をお手伝い。

団地いろいろ!

単身者用から、家族向けまで。首都圏
で約700団地(埼玉県内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!!

資料請求・空室検索はこちら

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

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

—— 街に、ルネッサンス ——

 UR都市機構

埼玉地域支社 住まいサポート業務部企画チーム
〒336-0027 さいたま市南区沼影一丁目10番1号ラムザタワーA棟
tel.048-844-2029

水島氏

(ユニックス会長)

が初V

第3回利根会長杯争奪 会員親睦ゴルフ大会

第三回利根会長杯争奪会員親睦ゴルフ大会が、六月十一日(水)、武蔵カントリー倶楽部豊岡コースにおいて十八名が参加し開催された。朝のミーティングは、藤池誠治競技副委員長(デサン・代表取締役)の司会進行で始まり、細沼哲夫競技委員長(日本仲管・代表取締役)の開会挨拶、初参加者四名の方々の紹介、そして、昨年リニューアルしたクラブハウスを背景に記念撮影が行われた。

当日は梅雨入りしたさなかの開催であったが、天候には恵まれ、さわやかさを感じられる中、プレーはアウト・

イン同時にスタートした。このコースは、実質的には日本一バンカーが多いとも言われている難易度に加え、来年は日本オープンが予定されており、既にフェアウエーを狭めるなど、更にタフなコースに改造中であり、設計者の

思惑にはまり、参加者の多くの方々が思いのほか手こずる場面があった。利根会長杯(ダブルペリア方式)は、アウト四十八、イン四十七、グロス九十五、ネット七十一で、水島達也氏(ユニックス・会長)が初優勝した。準優勝はアウト四十二、イン四十三、グロス八十五、ネット七十一で、藤倉孝治氏(幸手都市ガス・社長)が受賞した。お二人も同時にシニアの部も受賞した。グランドシニアの部では高口邦輔氏(日本リハビリ・会長)が、アウト四十六、イン四十九、ネット七十

七といつものながら安定したプレーで優勝、バスグロ賞は藤倉氏(既述)が獲得した。

(主な成績は別表の通り)

表彰式・パーティーには、利根会長も駆けつけてくださり、細沼競技委員長が開会を宣し、利根会長が挨拶した後、吉野寛治競技委員(吉野電化工業・社長)が乾杯を発声した上で、表彰式へと移った。会長杯、準優勝杯は利根会長より水島氏・藤倉氏にそれぞれ授与された。

懇親会は各賞を獲得された方々や初参加者の方々のスピーチを始め、参加者からは珍プレーや自社ビジュアルなども紹介され、和やかな雰囲気の中、当初の目的の懇親がはかられた。

なお、次回は、十一月五日(水)武蔵カントリー倶楽部笹井コースで開催を予定している。



細沼競技委員長による挨拶と懇親会風景



全員で記念撮影

第3回利根会長杯、親睦ゴルフ大会主要結果 平成20年6月11日(水) 武蔵カントリークラブ 豊岡コース

1. 上位入賞者 (ダブルペリア) <敬称略>									
順位	氏名	会社名	役職名	アウト	イン	グロス	HC	ネット	各賞
優勝	水島 達也	ユニックス	会長	48	47	95	24.0	71.0	
準優勝	藤倉 孝治	幸手都市ガス	社長	42	43	85	13.2	71.8	バスグロ
3位	石川 卓	東京ビルサービス	社長	43	45	88	13.2	74.8	
4位	宮寺 治貞	飯能生コン工業	社長	50	50	100	25.2	74.8	
5位	松谷 勝	関電工	副支店長	50	50	100	25.2	74.8	

2. シニアの部									
優勝	水島 達也	ユニックス	会長					同上	
準優勝	藤倉 孝治	幸手都市ガス	社長					同上	

3. グランドシニアの部									
優勝	高口 邦輔	日本リハビリ	会長	46	49	95	18.0	77.0	



利根会長から水島氏(写真右)へ会長杯が授与された



準優勝杯を受ける藤倉氏(写真右)

今年度中に方針案提示

音協 総会 変化の時代迎え意見交換

埼玉音楽文化協会（会長・利根 忠博本会会長）の第四十三回定時総会を六月十九日（木）、テブコソニツク三二階スカイルームで開催し、者協会の下部組織として設立され、



埼玉音協定時総会

間もなく四三年目を迎えます。最近では世の中の多様化やライフスタイルの変化により、音協活動は大きく変わってきており、全国的に音協組織のありかたも考えなければならぬ、変化の時代へと差し掛かっております。本日の総会では、今後の企画・運営につきましまして、皆様からも忌憚

のないご意見を拝聴させて頂き、意見交換の場が持てますならば誠に幸いです。」と挨拶、その後会長が議長をつとめ議事は進行した。

育委員会など関係機関との連携による県内文化・芸術活動の普及・推進事業など、今年度中に方針案を提示することで承認された。今年度の主催事業では、十二月十九日には昨年好評だった「三遊亭歌之介独演会」、二月頃にも落語の主催公演を予定する。最後に藤池誠治副会長（株）デサン代表取締役社長）が閉会の挨拶を行ない総会は終了した。

議事は、平成十九年度事業報告ならびに決算報告、平成二十年度事業計画案ならびに収支予算案が上程され、それぞれ原案通り承認された。

その他の議事として、野上専務理事より、各地音協の活動状況などの報告がなされ、今後の音協活動・運営についての意見交換が行われた。今後の音協活動・運営については、活動の方向性や県や教

総会後の懇談会では、出席者による意見交換が行われ、主催事業の内容や動員方法などについての意見が出され、最後に野上専務理事の挨拶で終了した。

育委員会など関係機関との連携による県内文化・芸術活動の普及・推進事業など、今年度中に方針案を提示することで承認された。

今年度の主催事業では、十二月十九日には昨年好評だった「三遊亭歌之介独演会」、二月頃にも落語の主催公演を予定する。最後に藤池誠治副会長（株）デサン代表取締役社長）が閉会の挨拶を行ない総会は終了した。

総会後の懇談会では、出席者による意見交換が行われ、主催事業の内容や動員方法などについての意見が出され、最後に野上専務理事の挨拶で終了した。

新企画『トップセミナー』

会費無料 定員百名 「内部統制」「企業倫理」テーマに

本会は、今年度の新たな企画として、「トップセミナー」を開催いたします。

第一人者として名高い鳥飼重和弁護士を講師にお迎え致します。交流会の開催も予定しております。

第一回目の今回は、昨今急速に関心が高まっております「内部統制」と「企業倫理」を取り上げ、

大変関心の高いテーマですので、今回ご参加いただく方は原則として、役員の方々に限らせていた

きます。先着順にて締め切りますので、お申し込みはお早めをお願いいたします。

I. 日時・場所・内容

日時：平成20年9月25日（木）

【トップセミナー】

13時30分～16時40分

会場：ソニックシティビル4階

「404会議室」

1. 内部統制と企業倫理

— 企業の成長のために —

13時45分から2時間

講師：鳥飼重和弁護士

2. QC活動優秀事例発表会

16時から30分

QCサークル埼玉地区「春季発表大会」優秀チームによる

事例発表

【交流会】

会場：パレスホテル

3階 「チェアールーム」

会費無料、定員100名
申込みは本会事務局へ

実務のための変革時代の労働法ゼミナール開催のご案内

(法改正時代の体系的な労働法の研修を!!)

社団法人 埼玉県経営者協会

(全8講 34時間30分コース 2008年10月～2009年1月)

1年1期のみ開催です。この機会を逃すことなく奮ってご参加ください。今年で開講満34周年になります。

企画指導・安西 愈弁護士、高井伸夫弁護士

講番号	日程・会場	時間	テーマ(仮題)	ご指導講師
第1講	10月15日(水) 大宮ソニックシティビル 905研修室(9階)	10:00～ 12:30	労働行政 一般労働条件管理にあたっての問題点と対策について～労働基準法等に沿った実務のポイント～	埼玉労働局労働基準部 監督課長 小島悟司氏
		13:30～ 16:45	労働関係の基礎と社員の取扱いのポイント 企業のリスク管理からみた労働契約のポイントと社員の義務	弁護士 安西 愈氏
第2講	10月23日(木) 同上 901研修室(9階)	13:10～ 16:45	人事の流動・多様化と解雇・懲戒の変化 出張・配転・転勤・出向・転籍などの人事異動と退職・解雇・懲戒などの人事をめぐる実務と法律問題	弁護士 渡邊 岳氏
第3講	11月6日(木) 同上 901研修室(9階)	13:10～ 16:45	女性、パートの時代 最近の女性労働(男女雇用均等、セクハラ、育児・介護を含めて)、新パート法などをめぐる実務と法律問題	弁護士 木下潮音氏
第4講	11月14日(金) 同上 905研修室(9階)	13:10～ 18:30 (ゼミナール)	事例研究ゼミナール こんな場合どうするか、社員の日常管理上のトラブル防止と対策のゼミ 《事例研究ゼミナール》 ～ケース・スタディを中心に交流会を含めた研修～	弁護士 安西 愈氏
		18:45～ 20:30 (名刺交換交流会)		
第5講	12月2日(火) 同上 901研修室(9階)	13:10～ 16:45	安全配慮時代 労働安全衛生と労働災害、職業病、過労死、過労自殺等をめぐる実務と法律問題	弁護士 外井浩志氏
第6講	12月18日(木) 同上 905研修室(9階)	10:00～ 16:45	労働時間と割増賃金問題 労働時間、フレックスタイム、外勤・出張、裁量労働、休憩、休日、休暇、三六協定、割増賃金などの実務と法律問題	弁護士 岩本充史氏
第7講	2009年1月15日(木) 同上 901研修室(9階)	13:10～ 16:45	経営環境の変化と見直し 今日的な人事制度改定(成果主義賃金制度の導入、残業定額払の導入、「管理職」の範囲の見直し、人件費の削減など)に伴う法律問題と実務対策	弁護士 山中健児氏
第8講	1月22日(木) 同上 901研修室(9階)	13:10～ 16:45	組合活動の変化 労働組合活動の変化と対応について～労働組合運動の最近の傾向と法律的対応(労働組合の最近の趨勢、労働組合結成・介入時の対応、団体交渉対応、労働協約、労働組合活動の自由と限界等)～	弁護士 岡芹健夫氏

注) 詳細のご案内は後日お届けいたします。(本表では一部テーマなど予定もありますので多少の変更はご容赦下さい。)

会費(1)全講参加:全講一括参加 (1名に付)	会員 117,500円 非会員 142,500円
(2)特定講参加:①第2・3・5・ (1講・1名に付) 7・8講	会員 13,000円 非会員 16,000円
②第1・6講	会員 17,000円 非会員 20,000円
③第4講	会員 23,000円 非会員 27,000円

お茶代、テキスト代、参考図書代(講によって配布)、講座用法規集代、消費税などの費用を含みます。(但し法規集はお申込者1名に付1冊)、全講参加お申込の場合、交代参加も結構です。
第1・6講は昼食代を含みます。第4講は夕食兼懇親会費などを含みます。講義時間には休憩・質問時間、第1・6講は昼食時間(約1時間)が含まれています。
受付はいずれも開講10分前頃から。

◎会費振込み先:埼玉りそな銀行 大宮西支店 埼玉県経営者協会名義 普通預金口座 No.372212、または武蔵野銀行 本店 同名義 同口座 No.044419
申込・問い合わせ先 〒330-8669 さいたま市大宮区桜木町1-7-5 ソニックシティビル9階

社団法人 埼玉県経営者協会 担当:法規部 会場は事務局と同じ住所(大宮駅西口正面200m)

TEL048(647)4100(代) FAX048(641)0924 【会場・ソニックシティビル TEL048(647)4111(代)】

※参加お申込はFAXでも可能です。後程参加費をお振込み下さい。または、申込書に参加費を添えて現金書留でお送り下さい。

※全講一括ご参加(その場合は交代出席も可能です)はもとより、ご希望の個別講分割参加も可能です。

◎定員 各講 50名(申込先着順メ切)

事業だより

五月一日～七月一日

(管) 埼玉音協

◆五・二一 青年経営者部会平成

二〇年度定時総会 (パレスホテル大宮)

◆六・一一 会員親睦ゴルフ大会

(武蔵カントリー倶楽部)

◆六・一八 第二期担当者養成

講座第一講 (ソニックスシティ)

◆六・一九 (管)平成二〇年度定時

総会 (テブコソニックス)

◆六・二五 担当者養成講座第二

講 (ソニックスシティ)・第二九

次小笠原洋上研修スタッフ会議

(事務局会議室)

◆六・二八 平成二〇年度欧州社

会経済視察 (～七・六)

◆七・一 労務管理講座 (ソニッ

クシティ)

◆七・二 担当者養成講座第三講

(ソニックスシティ)

◆七・六 第三六回埼玉県実業団

剣道大会 (解脱錬心館)

◆七・八 担当者養成講座第四講

(ソニックスシティ)

◆七・九 第二九次小笠原洋上研

修下見 (～七・一四)

平成20年度 渋沢栄一賞募集

多くの企業の設立や育成に携わる一方で、福祉や教育などの社会事業にも尽力した渋沢栄一の生き方や功績を全国に発信するとともに、今日の企業家のあるべき姿を示すため、渋沢栄一の精神を今に受け継ぐ全国の企業又は企業経営者に「渋沢栄一賞」を贈ります。

主催：埼玉県 共催：財団法人 記念財団・深谷市 後援：総務省・全国知事会・社団法人日本経済団体連合会・社団法人埼玉県経営者協会ほか

① 対象者

渋沢栄一の精神を受け継ぐような企業活動と社会貢献を行っている、企業又は企業経営者としてします。

★渋沢栄一の精神を受け継ぐような企業活動と社会貢献を行っていることが必要です。

○当時の渋沢栄一は、企業を発展させ国を豊かにするために、「論語」を拠り所に道徳と経済の一致を常に心がけていた。(道徳経済合一説)

○多くの人々の知恵と資金を集め、自由で活発な企業活動を展開して、豊かな社会を実現する。

○市場経済の中で、取り残されがちな弱者を支援する社会福祉や、社会の基盤として大切な教育にも力を入れる。

○などを一生かけて努力しました。

○現代に置き換えると、企業倫理に則り健全かつ優れた経営を行い、

○社会の新しい課題へ対応するなど、豊かな社会を実現するための先駆的な企業活動を行っている企業

○地域の活性化に貢献するとともに、福祉や教育、文化、まちづくり等の社会貢献を行っている企業などの経営者です。

○原則として、中小企業やいわゆる中堅企業の経営者が対象となりますが、上場の有無は問いません。

○企業又は企業経営者が対象ですので、事業所単位(支店、営業所、工場等)の代表者は対象となりません。

② 応募方法

関係団体や国、地方公共団体等からの推薦とします(自薦は不可)。

http://www.pref.saitama.lg.jp/A07/B/A007/shisawaishuswa/index.html

関係団体の例

- ① 商工会議所、商工会などの商工関係団体
- ② 経営者協会などの経済関係団体
- ③ 社会福祉協議会などの福祉関係団体
- ④ 日本赤十字社などの医療関係団体
- ⑤ 各地のコミュニティ協議会、青年会議所
- ⑥ 教育機関、国際交流団体

※推薦可能な団体かどうか不明の場合は、お問い合わせください。

③ 選考方法

渋沢栄一賞選考委員会での審査を経て埼玉原知事が決定します。

④ 応募先

埼玉県産業労働部 産業労働政策課 渋沢栄一賞担当 330-09301

さいたま市浦和区高砂3-15-11 Tel 048-830-3721 Fax 048-830-4818 E-mail a37100@pref.saitama.lg.jp

⑤ 応募締切

平成20年10月10日(金)

⑥ 発表

平成21年1月に発表し、2月に表彰式を行う予定です。

受賞者には、賞状と記念品を贈呈します。



第164回

こんな時にこんな事を!

エッセイスト 和宮英之

入して勉強したり、日本の良き伝統文化にも触れ、併せて季語を知り、毛筆を使い、自分の将来への願い事を再確認する機会をもつことにつながるのです。

日本には数多くの素晴らしい伝統文化が存在しているのですが、今はすっかり忘れられています。

自分が生まれ育った四季の変化に恵まれた風光明媚な日本をじっくりと見つめ直す媒体物は「書籍」しかないと思います。が、「書籍離れ」の言葉を耳にすると何か残念な気がしてならないのは小生だけでしょうか。

一方では、二代目の育成に精力を注いでいる先生から「元氣・覇氣・勇氣」が最近では消滅してしまつたと聞かれました。

原油高やサブプライム問題などで景気が低迷してきた日本で、戦後の復興時代を思い出し、勤勉な国民意識を取り戻し、良き伝統は残し、改革すべきところは見直していかなければ、将来を託す子供達に申し訳なくなつてしまいます。

再度、教育の原点も家庭・学校・地域に存在することも忘れてはならないと痛切に感じています。

今回からタイトルも新たに「こんな時 こんな事を!」と変え、今少し原点に戻って諸事を見つめ直してみたいと思います。

七月は「文月」ともいいますが、織女という名にあやかつて女子の裁縫や習字の上達を願う意味で、五色の短冊に文字を書いて笹竹に吊るしたりしますので、このことから「文月」ともいわれるそうです。

最近はこの文字離れが多くなつており、出版社の状況が伝えられています。「読む文化」から「見る文化」へ間違いなく移行しているのでしょうか。

仕事の関係上いろいろな方とお会いする機会が多いのですが、「最近読んだ本で何か感銘を受けたものはありませんか?」と尋ねますと、「お恥ずかしいのですが、最近はずっと読んでおりません」と返つてきます。「文字離れ現象」です。

こんなことから日本の文化を懸命に教えている茶道の先生が居ります。毎年七夕の時期になると必ず短冊を準備して、生徒達に自分の願ひ事を「和歌」か「俳句」で表現させ、短冊に筆を使って書かせているのです。平日頃馴染みのないことですから大変な苦勞をするのですが、書籍を購

★小笠原洋上研修第2回集合研修
日時 8月27日(水)9時30分～17時
会場 ソニックシティ906研修室
内容 マネジメント講義、通信教育、洋上高
内ガイダンスを
指導 研修スタッフ

★第一種「第二種衛生管理者候補のための対策」
講座
日時 9月3日(水)・4日(木)9時30分～16時30分
会場 ソニックシティ906研修室
内容 出題傾向分析と合格学習法、関係法、
答案練習と解説、労働衛生、労働衛生、
有害業務など

★両立
日時 9月8日(月)・9日(火)9時30分～16時30分
会場 ソニックシティ906研修室
内容 ソニックシティ906研修室

★労働管理講座
日時 9月11日13時30分～16時45分
会場 ソニックシティ906研修室
内容 労働契約法、パート労働法施行と企業の
対応、労務管理

★小笠原洋上研修第3回集合研修
日時 9月22日(月)9時30分～18時30分
会場 ソニックシティ906研修室
内容 チーム作り、講義、ウォークラリー、
ゲームなど
★人事管理セミナー
日時 9月24日(水)13時10分～16時45分
会場 ソニックシティ906研修室
内容 一次評価者のための人事評価入門
講師 ㈱河合コンサルティング代表 河合克彦
氏

★トップセミナー・交流会
日時 9月25日(木)13時30分～
会場 ソニックシティ906研修室
内容 講演(トップセミナー) 市民ホール、朝会
パレオホテル大宮(交流会)
内容 内部統制と企業倫理、QC活動優秀事例
講師 弁護士 島野重和氏
★小笠原洋上研修第4回 島内研修
日時 10月8日(水)・13日(月)5時5分
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、
現地交歓会、現地活動ほか
★両立
日時 11月7日(金)9時30分～17時30分
会場 ソニックシティ906研修室

内容 ファロアアップ研修 通信教育修了式
研修修了式
講師 研修スタッフ
★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906研修室
内容 給与計算と年末調整の実務
講師 ㈱システムズ 山田邦昭氏
代表取締役 山田邦昭氏
日時 11月12日(水)13時10分～16時45分
会場 ソニックシティ906研修室
内容 改正労働法(2010年問題)
改正派遣法や協賛職員の実務対応
講師 弁護士 外井浩史氏

石塚化学産業(関東東工場)
代表取締役社長 石塚 勝一
北埼玉郡北川辺町大字栄六軒工業団地
電話〇二八〇六一三〇〇五
四八八八〇〇〇
(資) 四八八八〇〇〇
(従) 四八八八〇〇〇
プラスチック原料の着色加工及びサイケル
加工

エヌ・ティ・エス・システムズ(エヌ)
代表取締役社長 渡邊 誠吾
さいたま市大宮区高島町一〇〇一 大宮中
央ビルディング
電話〇四八一六八八五一一
(資) 一億円
(従) 四八八八〇〇〇

本会計事務所
代表取締役 坂本 幸雄
〒305-0851 川口市大宮二丁目一
電話〇四八二七二五〇一一
一〇〇〇
(資) 一〇〇万円
(従) 一〇〇万円

代表取締役 松野 浩史
さいたま市浦和区砂町一三三〇
電話〇四八八三三二二四八
四〇〇
(資) 四億一千六百三十七万円
(従) 二〇〇万円

土木、建設、造園工事の企画、設計、施工、
管理、請負

代表取締役 柏木 清英
さいたま市中央区鈴二丁一六三八
電話〇四八八五三〇五四四
四〇〇
(資) 五千万円
(従) 四〇〇万円

総合建設業
代表取締役 鈴木 敏
川口市赤井四三三二二二
電話〇四八二二二四八三
三〇〇
(資) 五千円
(従) 五千円

製紙工業
代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

代表取締役 鈴木 勝裕
入間市扇台一七五
電話〇四一九六四八四二
四〇〇
(資) 一億四千八百二十五万円
(従) 一億四千八百二十五万円

♪ 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

▶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)

*昨年ご好評をいただきました‘爆笑ライブ三遊亭歌之介独演会’を今年も開催いたします!



埼玉音協

埼玉音協ニュース三四五号
2008年7月31日発行
さいたま市大宮区桜木町一七五
ソニックシティビル九階
発行所 埼玉音協経営者協会
発行人 野上武利
編集人 野口寛治
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
電話(048)647-4000

パンチャーズ JAPAN TOUR 2008

平成20年 9月7日(日) 15:00開場 15:30開演

▶会場/川口リリア メインホール

▶会費/4,500円(一般5,000円を)(全席指定・税込)

出演者: ドン・ウィルソン(G)、ジェリー・マギー(G)
リオン・テイラー(Dr)、ポップ・スポルディング(B)

