

社団法人 埼玉県経営者協会会報



12・1

07~08 月号

新春所感

会長 利根 忠 博

初春を迎え、会員の皆様に謹んで新年のご挨拶を申し上げます。

さて、昨年を振り返りますと、息の長い景気拡大局面が続きましたが、経済のグローバル化による競争の激化や、デフレ経済からの脱却の遅れもあり、成長率等において従来とは大きく異なる内容となりました。原油価格や原材料費の高騰等も加わり、産業や企業規模によってどうしても景気に対する実感や回復の速度にバラツキが生じてしまっているのが実態となっています。

また、県内経済に目を転じますと、改正建築基準法の施行によって新設住宅着工戸数が落ち込み、設備投資に関しても慎重な姿勢が強まりました。実質経済成長率は1・8%程度となり、前年に比べますと低下する見込みです。

一方、政治の面では、参議院において自民党が大幅に議席を減らし、その他にも、首相の交代や、年金問題等でめまぐるしい一年となりました。また、選挙の多い年でしたが、上田知事におかれましては、企業誘致やベンチャー支援、安全・安心への取り組みなどの実績を基に再選を果たされ、県政の基盤を確固たるものにされました。誠に、喜ばしい限りです。

次に、今年の県内情勢を展望しますと、一連の企業誘致策が功を奏し、企

業の集積度が高まっております。待望の「圏央道」延伸も、3月には川島ICが開通の予定であり、県のリーダーシップで周辺の産業基盤作りも順調に整いつつあるなど、明るい話題に溢れています。

そこで今年の県内経済ですが、民間企業の設備投資は再び増勢が強まるものと見ています。昨年10月の経済産業省の工場立地動向調査結果により、埼玉県は立地件数で全国第5位の42件、また、面積では全国トップの156haであり、県内での企業の設備投資意欲が強いことが伺われます。住宅投資も、法改正による着工の遅れは少しずつ正常化しており、今年は増勢に転じるものと予想しております。



これらを勘案しますと、原油や原材料価格の高騰、サブプライム問題による国際金融不安など下振れ要因を抱えているものの、県内の実質経済成長率は2・4%、名目成長率は2・6%と予想しており、11年振りに実質成長率を上回るのではないのでしょうか。

次に、今年の課題と会運営についてですが、埼玉県を始め関係諸機関との連携は益々その重要度を増しています。個別の連携に加え、最近では、産業労働部と教育局、福祉部と産業労働部といった県庁内の部門間、更には、文部科学省と経済産業省、そして県の三者を橋渡しする役割も務めております。

また、産業人材・教育問題では、ヒアリングや、中央からのパネリストとしての招聘も多く、高い評価をいただいているところですが、

そこで、当会が今年取り組むべきテーマですが、一つは「全員参加型社会」の推進です。経済のグローバル化と、少子化・高齢化が進行する中で、経済の活力を維持するためには、年齢や性別に囚われず、全ての人が力を発揮できる「全員参加型社会」を実現していく必要があります。二つ目は、社会システムや基本的な枠組みの変革への対応であります。個別企業においては、企業形態や経営環境に応じ、例えば「人事・賃金制度」などで再構築が求められるのではないのでしょうか。

社会全体の取り組みとしては、「ワークライフバランス」の推進が課題となります。

ワークライフバランスの関係では、連合埼玉と共同で設置した「埼玉県地域労働使就職支援機構」において、ここ数年、「新しい生き方・働き方」と題したフォーラムを開催する等この問題に取り組んできました。生産性向上とワークライフバランスの実現は、人々の勤労意欲を高め、豊かな国民生活に繋がるものであり、国・県・産業界・労働界一体となった取り組みが不可欠となります。

また、会員のニーズを更に多角的に吸収するため、皆様との交流の機会を増やしたいと考えております。従来の事業はきちんと継続した上で、会員トップ同士の交流・意見交換の場を拡充していきたいと思っております。

その他、長期的なテーマとしては道州制があります。地域の活性化の観点から、情報収集や勉強会を継続的に実施して参ります。

我々は未来の世代への責任を全うしなければなりません。昨年は、本来地域を支えるべき名門企業において食品偽装などが相次ぎました。世相を表す漢字の第一位が「偽」であることなど、産業界としては恥ずべきことです。因果応報」は世の常であり、トップは、自ら企業の社会的責任をチェックすべきです。次代を担う子供たちのためにも、今年こそは同じ「ギ」でも「義」が取り上げられるように、努力が求められます。「義」は公正で道徳にあつた行為・道理です。新渡戸稲造も、「武士道」の中で始めに「義」を取り上げ、武士道の光輝く最高の支柱と捉えています。正に今と言う企業の社会的責任(CSR)であり、その実践は経営者自らの責務であります。

社会が大きく変革せざるを得ない中、難局をどう打開していくか、歴史上手本とすべき前例がない今こそ、皆様の心と知恵を一つにして総力を結集する必要があります。正に、「和魂埼玉」であります。当会は、このような「結集」をベースとして関係機関との連携を深化して参ります。幸い、私どもと県との間には、従前の強固な連携に加え、昨秋2つの会も設置されました。知事と経済人との「政策懇談会」、県幹部と経済人との「埼玉未来研究会」です。こうした県との関係に加えて、

従来から緊密な関係を構築している埼玉労働局・関東経済産業局等の国家機関、産学連携の地元大学、就職困難者対策でも協同している連合埼玉等関係諸機関との「調和と連携」の下で、「活力ある経済社会」、「希望の未来」へ向かう諸課題に一步一步取り組む所存です。

最後に、皆様方のご健勝を祈念し、私からの年頭のご挨拶と致します。

加藤喜久雄新副会長の横顔



加藤喜久雄氏

このたびは、理事会において、副会長に選任されました武蔵野銀行

の加藤でございます。

はじめに、弊行故三輪前頭取の逝去に際しましては、埼経協ニュースでご案内いただきました他、本会会員の皆様にご厚情を賜りましたことを、この場をお借りいたしまして厚く御礼申し上げます。

当協会は、埼玉県における戦後の経済・産業の発展に六十余年に亘り多大なる貢献をしてこられました。この間、その道程は決して平坦なものばかりではなく、幾多の困難も諸先輩方の弛まぬ努力と英知により克服され現在にいたっております。こうした長い歴史と輝かしい実績を誇る当協会の副会長を拝命し、その責任の重さを痛感しているところであります。

さて、現在の埼玉県内の景気動向については、引続き高水準にあるものの若干伸びは鈍化している感があります。生産活動は電気機械、精密機械、輸送機械などで堅調ですが、個人消費は横ばいの動きが続きます。設備投資は先行指標である民間建築着工床面積（非居住用）が一時的に増加しているものの、基調としてはやや弱まりつつあります。住宅建設は、改正建築基準法施工の影響もありこれまで以上にやや弱い動きで推移しています。今後につきましては、当面は底堅さを保ちつつも踊り場状態が続くものと思われませんが、反面、

設備投資面では、ホンダの小川・寄居工場着工や関連企業の進出や圏央道の延伸に伴う沿線への物流施設集積等を背景に持ち直しが期待されますことから、県内経済は、近県に比しても今後更なる発展の可能性を秘めております。同時に雇用、人材育成、環境問題など企業経営にとっての課題も多くなっております。こうした課題を克服し、県内産業、地域社会の発展のため、私自身及ばずながら微力を尽くしていく所存であります。同時に私ども銀行業務を通じて、企業経営者の皆様のお役に立つべく、精一杯努力する所存でございますので、会員各位におかれましては、ご支援、ご協力の程お願い申し上げます。

〔生年月日〕

昭和二十一年二月五日

〔学歴及び職歴〕

昭和三十三年三月

昭和三十三年四月

平成二年四月

平成三年十一月

平成六年二月

平成八年六月

平成十一年四月

平成十四年六月

平成十六年六月

平成十九年八月

埼玉県立大宮商業高等学校卒業

武蔵野銀行入行

東京支店副支店長

春日部支店支店長

総合管理部経営政策室長

取締役総合管理部長

常務取締役

専務取締役

（代表取締役）

取締役副頭取

（代表取締役）

取締役頭取

（代表取締役）

取締役頭取

（代表取締役）

（代表取締役）

障害者の雇用促進を考える

「こころ豊かな生き方フォーラム」

本会と連合埼玉を母体とする埼玉県地域労使就職支援機構は「こころ豊かな生き方・働き方」障害者の雇用促進を考える「フォーラム（後援：厚生労働省埼玉労働局、埼玉県）を十一月五日（水）さいたま市の大宮法科大学院大学二階講堂にて開催した。フォーラムには三〇〇名が参加し会場はほぼ満席の状態となった。このフォーラムは、厚生労働省から委託を受けた地域労使就職支援機構が八月～九月に行った調査「就職困難者の雇用実態」と「雇用支援制度導入奨励金」に関する調査結果（結果概要は別掲）をもとに、就職困難者の中でも特に障害者雇用に対する意識を当てる。障害者と企業を結びつけるための取り組み、障害者雇用の現状と課題などを議論し、障害者と共に歩む「こころ豊かな生き方・働き方」について考えることを目的に開催したもので、昨年度は二〇〇七年問題実態調査を

ベースに「がんばれ団塊フォーラム」を実施している。

「フォーラム」プログラム

- ◆開会挨拶
野上武利埼玉地域労使就職支援機構代表（本会専務理事）
- ◆来賓挨拶
・利根忠博埼玉県経営者協会会長
・片山修三連合埼玉会長
・古曳享司埼玉労働局長
・飯島和夫埼玉県産業労働部部長

◆基調報告
「埼玉県内における障害者雇用の現状について」
三國雅裕埼玉県労使就職支援機構コーディネーター（本会専務理事事務局長）

◆パネルディスカッション
コーディネーター
野上武利埼玉地域労使就職支援機構

- ◆構代表・本会専務理事
パネリスト
小野博也埼玉県障害者雇用サポートセンター センター長
飯塚哲朗スワンベーカーリー北浦和店代表
- ◆閉会挨拶
福原奈美テレ玉アナウンサー
司会
黒澤民治埼玉県立養護学校さいたま校高等学校 校長

◆閉会挨拶
竹花康雄埼玉地域労使就職支援機構代表（連合埼玉事務局長）

基調講演では、三國雅裕コーディネーターが、障害者雇用の現状や「就職困難者」の雇用実態に関するアンケート調査結果の中から障害者雇用の実態や課題について説明した。

パネルディスカッションの部で埼玉県障害者雇用サポートセンターセンター長の小野博也氏は「埼玉県には障害者をサポートするための様々な機関があるが、法定雇用率達成のためには機関の連携が



会場の様子



パネルディスカッション



古曳享司 埼玉労働局長挨拶



飯島和夫 埼玉県産業労働部部長挨拶

必要。また、障害は誰にでも起こる身近な問題で、自分自身の問題として考えることが大切」と指摘し、コーセーの特例子会社アドバンス取締役工場長樋口政男氏は「ノーマライゼーションの原則を実践するため、障害の程度でのへだたり無く、重度障害者も含め雇用を前提として取り組みをしている。障害者雇用に関しては、①経営者の意思、②しっかりと推進プロジェクト、③行政との連携が必要で、企業と行政との共生が必要」と紹介した。送り出す側の立場として埼玉県立養護学校さいたま校高等学園校長の黒澤民治氏は「就職に対する親子の希望と願いを叶えるため、一般就労率一〇〇％を目標に掲げた。どの生徒も働きたいという意識が高いので、雇用機会の拡大と障害の実態について一緒に考えてくれる受入企業の開拓が課題、雇用ミスマッチを解消する策を講じ、定着率も一〇〇％を目指す」と語った。スワンベーカー・北浦和店代表の飯塚哲朗氏は「当店では障害者を雇用しているという意識はない。『障害者は特別な配慮を必要とする普通の人』という定義をもとに一般のパン屋さんと対等にパンを販売していきたい。障害者が真に自立するためには雇用だけではなく、社会全体がトータルにサポートする体制づくりが必要」と主張した。

最後にパネル討論を進行した野上武利代表は「障害者雇用問題については日本もここ埼玉でもようやく本格的な取り組みに向けて動き出した。障害者が支えられる側から支える側になる時こそ我々の願いと一致する時、社会全体で支援策を講じ、働く意思のある障害者に社会を支える側に立っていただきたい。これからも活気に溢れた埼玉県をつくってきたい」とまとめた。

なお、このフォーラムは、テレビ埼玉の特別報道番組として一月一日と十二日（再放送）に放映された。

「就職困難者の雇用実態」と「雇用支援制度導入奨励金」に関する調査結果サマリー

- ・就職困難者の雇用実態は、若年者等の中途採用実施が61.7%、母子家庭の母等の雇用が49.2%、中高年齢者の中途採用が61.7%、障害者雇用が51.1%、就職困難者の雇用は、「能力・実力次第で判断する」企業が多い。
- ・就職困難者の雇用をさらに促進するため、若年者等では「求人・求職情報の充実」や「職業教育・職業観教育」、母子家庭の母では、「保育所・保育サービス」の充実、中高年齢者では「ニーズに合致する採用候補者の紹介」、障害者では「職場の協力体制・雰囲気作り」が挙げられた。
- ・トライアル雇用実施済み15.8%、実施してみたいが29.5%あるものの、実施するつもりは無いが43.5%。実施しない理由の約45%が制度自体を把握していない。
- ・雇用支援制度奨励金は6割以上の企業が知っている、もしくは名前を聞いたことがあると回答しているが、実施に移行する企業は少ない。

総括

- ・若年者等（35歳未満）、母子家庭の母等、中高年齢者、障害者のいわゆる就職困難者のおかれている厳しい就職状況に対応するため、その雇用の実態や企業の考えの把握、さらには「雇用支援制度導入奨励金」の普及啓発を目的に（埼玉県経営者協会及び連合埼玉の構成企業の中から1、111社にアンケートを実施し、329社から回答を得た。
- ・結果は、現在、就職困難者を雇用している企業は約半数あり、その雇用の判断も「能力・実力次第」とする企業が

多い。
今後、労働力人口の減少が進む中で、就職困難者をはじめ多様な人々が就労参加できる取り組みが課題となっているが、「雇用支援制度導入奨励金」については、聞いたたり、知っているとする企業は6割を超すが、実際に運用に移す企業は少ないことが判明した。本調査のポイントは以下の通りである。

調査結果のポイント

■就職困難者の雇用の現状について

- (1)雇用の実態・約半数の企業が就職困難者を雇用している
- ・就職困難者の雇用実態は、若年者等の中途採用実施が61.7%、母子家庭の母等の雇用が49.2%、中高年齢者の中途採用が61.7%、障害者雇用が51.1%。
- (2)雇用するルート・自社採用が多いが障害者の雇用は行政機関を使う
- ・若年者等の中途採用、母子家庭の母等の雇用、中高年齢者の中途採用のルートは自社採用が50%以上を占める。障害者雇用ではハローワーク等行政機関が多くなる。
- ・また、障害者雇用では、学校・福祉施設のルートも多い。

(3)雇用形態

- ・若年者、中高年齢者、障害者は「正社員」が多く、母子家庭の母は「パート・アルバイト」での雇用が多い。
- ・若年者、障害者は正社員が6割を超えているが、中高年齢者は嘱託社員の割合が多い。

(4)主な業務

- ・若年者、中高年齢者、障害者は「生産・労務」が多く、母子家庭の母は「事務職」が6割超。「生産」が多いのは、業種構成が製造業に偏っているためと考えられる。

次に多いのは、若年者は「営業職」、中高年齢者は「専門職・技術職」、障害者は「事務職」となっている。

(5)雇用の際に重視すること

- ・若年者の雇用で重視するのは「働く意欲」や「責任感」であり、若年者に対しては、仕事に対する熱意や取り組み姿勢を重視する企業が多い。
- ・中高年齢者の雇用で重視するのは、「実務経験・実績」、「熱意・意欲」であり、中高年齢者に対しては、これまでの経験やノウハウを重視している。

(6)雇用の際のネック・課題

- ・若年者等を雇用しない理由は、「従業員を採用する余裕がない」、「若年者が来ない」という企業が多い。
- ・母子家庭の母の雇用のネックは「子供の関係で休み・早退・遅刻が多くなる」が多いが、一方で「ネックは特に無い」とする企業も多い。
- ・中高年齢者を雇用しない理由は、「自社の継続雇用で十分」が多く、自社の中高年齢者の処遇を優先する企業が多い。
- ・障害者雇用の課題は、「対応する仕事が無い」が約半数、障害者に任せられない仕事を見出せない企業が多い。

■今後の就職困難者の雇用について

(1)今後の就職困難者雇用の考え

- ・若年者では、現状と比べ採用しないことが10ポイント以上低く、今後採用に踏み出す企業が増えることが予想される。
- ・母子家庭の母については、特別扱いせず一般女性と同条件で評価する企業がある。

(2)就職困難者の雇用を促進させるための施策

- ・中高年齢者については、年齢に関係なく実力次第で雇用するが半数以上
- ・障害者については、「能力があれば障害は関係ない」が多い。

若年者等では「求人・求職情報の充実」や「職業教育・職業観教育」が多く、若年者雇用のためには「情報」と「教育」が重要である。

母子家庭の母では、「働き方に応じた保育サービス」、「職場の協力体制・雰囲気作り」、「通勤に便利な駅等での保育場の充実」が多く、子供・子育てに施策として保育関連の充実を期待している。

中高年齢者では「ニーズに合致する採用候補者の紹介」、「勤務・賃金体系の多様化」、「求人・求職情報の多様化」が多く、人材紹介や情報提供機能の充実を望む一方で中高年の働き方への対応が必要としている。

障害者では「職場の協力体制・雰囲気作り」、「雇用の金銭的支援の充実」、「障害者の就業意識の充実」が多く、周りの社員の協力とバリエーション化といったハード面設備の対応として補助金・助成金を期待している。

■雇用支援制度導入奨励金について

(1)トライアル雇用の状況・実施済み15.8%、実施しない43.5%

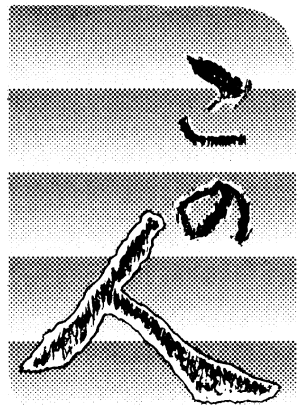
- ・トライアル雇用実施済み15.8%、実施してみたいが29.5%あるものの、実施するつもりは無いが43.5%。

(2)トライアル雇用しない理由

- ・把握していない
- ・実施しない理由は約45%が「制度自体を把握していない」と回答。制度の周知が必要である。

(3)雇用支援制度奨励金について

- ・知っている企業が多い
- ・雇用支援制度奨励金は6割以上の企業が知っている、もしくは名前を聞いたことがあると回答しているが、実施に移行する企業は少ない
- ・実施予定もしくは既に実施している企業は5.5%にすぎない。



株式会社タムロン 社長 小野 守男氏

この人は、なんとも説明しにくい。カリスマ、怪物、傑物……。どれ一つ、小野さんを語る言葉としてはピンとこない。それほどまでに、この人自身が歩んできた半生が過酷で、厳しいものだったからだろう。

昭和二十三年二月二十日、東京生まれ。北区立神谷小、中学校を経て、四十一年三月私立聖橋高校を卒業する。(株)タムロン入社は四十九年三月で、五十三年三月取締役に就任、六十二年三月常務取締役、平成十一年三月専務取締役、十三年一月代表取締役副社長となり、十四年三月から現職の代表取締役社長を務めている。

中学までは赤面対人恐怖症 小野さんの人生が変わったのは高校時代。それまでは赤面対人恐怖で、人前で喋れない。「神谷小の校内発表の際、足が震えて喋れなかった。それ



強烈だった」と語る。二十六歳で入社し三ヶ月後、労組書記長として年末闘争で赤旗を振ったというが、二年後二十八歳で製造部長に昇進、三十歳で取締役と超スピードで出世街道を突っ走る。だが、入社時の社長の言葉は「三ヶ月しか、お前はもたないだろう」だった。確かに言われて見れば、タムロンには前の会社から大勢鞍替えしたが、めちゃくちゃ厳しい会社には、ついていけない辞めている。だが、「私は違う。仕事がしたくてこ

がトラウマで、高校に入学生徒会役員の書記長候補に推されて、挨拶に立った時も、「私は人前で喋れないから、立候補したくない」ところが、それが裏目に出てトップ当選。理由は「他の候補者は二十分以上も喋っているのに、お前はたった一分で終えた」からと。以来、三年間書記長を務め、いろんな人と喋る機会が増え、赤面対人恐怖症も治った」という。

異例の社長面接で入社 入社は職安の紹介による飛び込みで、部長面接を終えて帰宅した時、追掛けるように部長から電話があり、「あす社長が面接する」という。「八年間勤めた前の会社も中堅だが、社長は遠くから見ただけで口もきけない。だが、タムロン社長は、職安紹介で見ず知らずの高卒人間に会い、面接するという。その社長が創業者の新井健之氏と分かった時はビックリ。印象は

こにきた。「社長がそう思うなら、意地でも一年は」と、夢中で頑張っていた」。

仕事で血へどを吐き、人生に開眼 創業者新井健之氏は、銀行マンからレンズの研磨技術を習得した光学設計の第一人者。仕事以外に楽しみはなく、六十歳過ぎても平気で徹夜し、土・日も出勤。会議も昼間は認めず、土・日の夜か、早朝七時までで、日中は仕事が鉄則。従って日曜日でも「朝五時ごろには、きまって『すぐ会社に来い』と電話がくる。頭にきて電話機に布団をかぶせると、電報で呼び出す。特に勤務が過酷だったのが、製造部長から取締役に就任した頃の四年間。当時は残業時間が実に二〇〇時間。これは単純に計算して、毎日夜中の三時まで働き、徹夜二回、土・日は全出勤であり、通常の一ヶ月分以上も多い。精神的におかしくなるのも当然だが、オーナーが徹夜しているので、先に帰るとは言えない。ストレスで胃潰瘍になって吐血、それでも休むことが出来ず、唐辛子を飲んで胃の痛みを麻痺させて出勤。ついにノイローゼに追い込まれ、「オーナーに殺される」という恐怖の中で、私は人生に開眼した。

それは仮想切腹。昔の武士は殿様に「腹を切れ」と言われて切腹をした。私に腹が切れるか。いや死ぬないと考えると、オーナーが言っていることは「仕事をやれ」「利益を出せ」であって、「腹を切れ」とは言っていないし、退社をすればしがらみも消える。そう考えるとすべてが吹っ切れ、オーナーから

のストレスが、すべて払拭されて胃潰瘍も完治した。だが、そこまで追い込まなければ、私は何も変わっていないかもしれない。オーナーはとにかく凄いカリスマ性を持った人物であり、だから一代でここまでの会社に育てたのだ」と、しみじみ語る。

産業の眼を創造貢献するタムロン 経営哲学ではなく、私は三つの社長方針を掲げている。一つが「二ワトリを殺すな」。これが最重要で、社内での足の引っぱり合いはせず、相互に協力して総体的な向上を図る。二つ目が商品開発は、競争力ではなく受選力。即ち、競争力はライバルとの比較になって、商品開発の目線が顧客から離れてしまうが、受選力とはお客様自身に選んで貰う力である。三つ目が強力な武器を持つこと。その一つが執行役員制の導入。ウチには執行役員取締役にない。その上にいるのが取締役で、取締役は十年先の計画とプロジェクトの管掌で、執行役員が実務を担当する。

圧倒的なスピードこそが勝負 今、プロジェクトで生産期間短縮、九十日かかる金型を十分の一に短縮等やっているが、それをやらないと将来は台湾、中国に負ける。日本が生き残るには、必ず将来圧倒的スピードの差が大きなポイントとなる。それには生産のやり方を変え、「出来ない」と言う言葉を排除することである。

妻の発想で初代高倍率ズームレンズ タムロンが初代高倍率ズームレンズAF二八―二〇〇ミリを出した背景のアイデアは妻の清子が開発本部長時代、私は息子の卒業式に出る妻に二本の交換レンズの使用法を教えた持たせ、失敗したのがきっかけで、それが画期的レンズの開発につながった。

家族等 鴻巣市在住で恋愛結婚の清子さんと二人。二男一女は独立、孫二人がいる。趣味は旅行、古銭収集、バレーボール、スキーなど多彩。(葛)

「産業の眼を創造貢献するタムロン」をブランドメッセージに

タムロン

「産業の眼を創造貢献するタムロン」をブランドメッセージに掲げ、日々進化を遂げる映像コミュニケーションの世界に貢献すべく、他に先駆けた高い技術力と、進取にあふれ創造性豊かな研究開発力により、デジタル一眼レフカメラ用交換レンズなど一般ユーザー向け各種光学機器からCCTVカメラ用レンズ、超精密光学部品などの産業分野やコンパクトデジタルカメラ用レンズユニット等のOEM関連に至るまで、様々な製品供給しています。

当社は、昭和25年11月に「泰成光学機器製作所」として創業、昭和27年10月「泰成光学工業株式会社」を設立し、昭和45年4月に社名を「株式会社タムロン」に変更しました。また、社名の「タムロン」の由来は、当社の創業者の故新井健之氏がタムロンの光学設計の基礎を築いた技術者である、故田村右兵衛氏の姓をとって命名、当社の技術者を大切にする伝統は創業時から始まっています。当初は、写真機や双眼鏡のレン

ズの研究から始まり、磨加工が開始され、一眼レフカメラ用交換レンズ、ビデオカメラ用レンズ、監視カメラ用レンズなど様々な光学製品を手がけ業容を拡大。昭和59年2月の東京証券業協会店頭取引銘柄への指定（現ジャスダック）以来、22年余りの歳月を経て平成18年11月に、当社長年の夢でありました東京証券取引所一部上場を果たしました。平成18年度は、連結売上高63.6億85百万円、連結経常利益56億8百万円、グループ会社は6社、グループ全体で5,024名の従業員数であります。

当社の事業は、写真関連事業、レンズ関連事業、特機その他事業により構成されています。写真関連事業における一眼レフカメラ用交換レンズは、最新の光学理論と技術を追究し、高性能・高仕様なレンズを創出し続けています。特に技術的に難しいとされた高倍率ズームレンズはその独創的な技術によって世界に認められ、数多くの権威ある賞を受賞いたしました。1992年に登場したタムロンの初代高倍率ズームレンズのAF28-200mmは、「高倍率ズームながら小型」という画期的なレンズとして当時のカメラ業界に大きな衝撃を与え、ブームの火付け役となりました。以来、高倍率ズームレンズの「パイオニア」となったタムロンは現在に至るまで、市場の先頭に立ち開拓を続けています。また、マクロレンズ、広角レンズ、

望遠レンズ等においてもその技術の高さは世界中で評価を得ています。最近では、広角から超望遠、接写まで、様々なシーンで一本のレンズで撮影できるコンパクトで便利な世界最高倍率のデジタル一眼専用の超高倍率ズーム「F18-250mm F3.5-6.3 Di II (Model A18)」や、高倍率レンズに手ブレ補正機能を搭載した新モデル「F28-300mm F3.5-6.3 XR Di VC (Model A20)」を発売いたしました。この高倍率ズームには、手持ち撮影の大敵だった「手ブレ」(全体に不鮮明でどこにもピントが合っていない状態)を補正する、タムロン独自の「手ブレ補正機能・VC (Vibration Compensation) 機構が搭載されています。三脚や一脚が必要な暗い場所での撮影や、スローシャッターを活用した高度な撮影にも、手持ちでチャレンジすることが可能です。タムロンはこれからも、時代のニーズに敏感に対応しつつ、世間を驚かせるような製品を生み出し続けます。

レンズ関連事業では、デジタル映像革命の一翼を担うデジタルカメラ市場において、タムロンは最先端の技術で貢献しています。時代の先端を走る高画素な撮像素子に対応する光学レンズユニットを市場に供給し、大きなシェアを獲得しています。また、長年にわたって培ってきた技術とノウハウを生かし、コンパクトタイプのデジタルカメラに内蔵されているレンズユニットの設計・製造を手がけています。今では手のひらサイズの小ささに進化し、小型化が続きビデオカメラのレンズも供給しております。さらに、世界的な広がりを見せているカメラ付携帯電話用レンズユニットも製造しています。超小型化に対応できるガラ

スモード非球面レンズ、高解像化に対応できる各種精密光学技術、機構技術、精密自動組立技術など、タムロンの先進の光学技術は今、国内・海外から注目されています。特機その他事業では、主に監視カメラ用レンズを扱っており、高性能化とコンパクト化、そして高汎用性という時代のニーズを具現化した画期的な監視カメラ用レンズ、バリフフォーカリングのバイオニアとして先進技術を駆使し、業界に先駆けて各種バリフォーカルレンズを開発しています。これらのレンズ製品は、コンビニ、商業/オフィスビル、駐車場、駅などに設置される監視カメラの「眼」となっています。従来のビデオテープ式の監視システムに比べ、高画質の画像記録が可能なデジタル方式の監視システムに対応したタムロンのレンズ製品は、多くの有力カメラメーカーに認められ、さまざまな場所の監視カメラに搭載されています。さらに、ファクトリー・オートメーション (FA) で使用される画像処理用的高性能レンズや、ドーム型カメラ用のレンズ、各種CCTVカメラ用レンズを幅広くラインナップしています。当社では、超精密金型も設計製造しており、高度化、複雑化する製品の変化に即応するべく日々金型製造革新に取り組んでおります。

当社は、2009年の中期目標の連結売上高720億円、営業利益90億円の達成をめざし、光学技術で社会に貢献すべく、デジタル技術に対応した光学関連事業に積極的に経営資源を投入し企業革新を一層進めてまいります。中期経営課題としましては、新市場の開拓、中国の生産拠点の増設による生産能力の増強、ERP (企業経営資源管理) システムの導入、金型製造革新やガラスモールドレンズのプレス成型技術などを掲げております。

デジタル化技術の進化とともに映像情報の価値があらゆる側面を高まりをみせています。レンズはすべての産業の眼となり、その需要性がさらに重みを増してきています。タムロンはレンズを通して産業の発展に貢献していきます。



タムロンは現在に至るまで、市場の先頭に立ち開拓を続けています。また、マクロレンズ、広角レンズ、

本社 (外観写真)
レンズ写真
AF28-300mm XR Di VC (Model A20)
タムロンロゴ

武蔵野銀行
www.musashinobank.co.jp

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

「震」「食」「倒」
「毒」「未」「金」「戦」
「婦」「虎」「災」「愛」
「命」、これは財団
法人日本漢字能力検

定協会が一九九五年
(平成七年) から始めたその年を
イメージする漢字一字を全国から
公募し、最も応募数の多い漢字一
字を十二月十二日の「漢字の日」
に京都の清水寺で発表した歴代の
漢字。

最初の「震」は一九九五年の一
月に起きた阪神・淡路大震災や三
月の東京・地下鉄サリン事件によ
って社会不安が拡大したことを受
けての「震」。二〇〇〇年(平成
十二年)の「金」はお金ではなく
シドニーオリンピックで女子柔道
の田村(現在は谷)亮子が金メダ
ル、高橋尚子が女子マラソンで金
メダルを獲得したことでの「金」。
二〇〇一年(平成十三年)の「戦」
は現在も中東やアフガニスタンな
どで続く地域紛争の発端となった
アメリカ同時多発テロ事件やアメ
リカのアフガニスタン侵攻による
もの。二〇〇二年(平成十四年)
の「婦」は小泉首相の電撃的訪朝
で初の日朝首脳会談が行なわれ北
朝鮮に拉致されていた5人が帰国
したことで選ばれた。そして二〇
〇六年(平成十八年)は皇室に待
望の男児悠仁親王が誕生、一方で
いじめや虐待による自殺、飲酒運
転による交通事故死など、生まれ

た命、奪われた命、絶たれた命と
命への関心の高まりから「命」が
一年を表わす一字となった。

〈案の定〉

私は日頃、その時々々の世相を反
映する自由国民社の「新語・流行
語大賞」や第一生命の「サラリー
マン川柳」と並んで毎年十二月十
二日に清水寺の森清範貫主によっ
て巨大な半紙に揮毫される漢字の
一字に強い関心を持っている。例
年十一月も後半に差しかかると自

う字が選ばれるのは誠に恥ずかし
く悲憤に堪えない」と語っていた
が私も全く同感的中も喜び半分
の心境だった。

〈偽りのオンパレード〉

平成十九年は嘘(うそ)や疑惑
で始まり、終わるといって憤懣
(ふんまん)やるかたない一年だ
った。

特に私達の日々の生活に直結す
る食の信頼を覆すミートホープ、
白い恋人、赤福、船場吉兆と老舗

「偽」から「信」へ

専務理事 野上 武利

分なりに一年間を振り返り一文字
を想像する。私が考えた平成十九
年を表現する一字は「揺」「嘘」
「偽」だった。どの一字も明るい
ものではなく気分の減入る漢字だ
が致し方ない。

発表された一字は「偽」、予想
は的中、喜んでよいのか、悲しん
でよいのか複雑な気分かられた。
更に翌日の新聞各紙は「嘘(うそ)」
も応募の上位と伝えており予想は
案の定というべきものだった。一
字を書き終えた森貫主が「こうい

までも含んだ食品偽装問題が起き
た。また政界でも多くの偽りが表
面化、更に官界でも次官経験者が
逮捕されるなど国民が「偽り」に
翻弄された一年だった。こうした
状況に輪を掛けたのが年金の記録
漏れや薬害肝炎訴訟を巡る一連の
出来事だった。

〈結果には原因あり〉

前述のような出来事が頻発した
年ということで私は平成十九年を
総括して動揺の「揺」や、疑惑が

持たれた「嘘」、更には信頼を失
墜させた「偽」を予想したが図ら
ず的中した背景には私なりの根
拠がある。

問題を起した食品関連企業、政
治家、官僚の何れもが当初責任の
所在を他に転嫁していたことだ。
企業社会にあつてはCSRが叫ば
れて久しいが前出の各企業ではこ
の教訓が全く活かされていないば
かりか事件発覚後の対応において
も経営者の統治能力を疑わせる言
動が相次ぐなど事件発生はむべ
なるかなとの印象がある。

また年金の記録漏れや、次官の
逮捕などからは公務員たるもの国
民に奉仕するとの「公僕」の精神
を忘れ「官尊民卑」の傲慢さが垣
間見られ、これまた起こるべくし
て起きたとの観がある。

そして政治家の一連の事件は国
を治める、まつりごとをするとい
う本分を忘れ私利私欲に走つたた
め生じたことで年央には厳しい国
民の鉄槌を受ける結果となった。

かくの如く結果には原因ありで、
森貫主は「悲憤に堪えない」と語
った後、事件を起した人達に対し
て「分を知り、神仏が見ているの
だと自分の心を律してほしい」と
心痛の面持ちで話していたがまさ
にその通り。

〈リーダーとしての自覚〉

前出の事件が生じた時の当事者
の発言に多く見られたのが「秘書

が」「部下が」の責任転嫁の言い
逃れ。真実として秘書や部下に過
失があるならば別だが一連の事件
ではそうした発言の後に自分の責
任を認めているところを見ると、
リーダーとしての自覚の欠如に加
え、資質の面でも大いに問題あり
と思われるが如何であろうか。何
れにしても事件の主には猛省を促
したい。

〈偽を信に〉

「偽」の一字が発表されて間も
なくの頃、ある会議で出席者のひ
とりから「偽」の字にまつわる話
があつた。漢字を分解すれば左側
の「イ」は人偏(にんべん)だか
ら人を指し、右側の「為」は文字
通り「ゝのためにする」の意だか
ら「偽」を素直に解釈すれば人の
為に良いことをなすというもので
人を騙す偽り(いつわり)を意味
するのは変だというのだ。

勿論、漢字は表意文字で漢字の
左側にある「偏」と右側にある「つ
くり」には其々意味するものがあ
るが、私も人の為と書く「偽」が
「いつわり」「騙す」の意味だと
すれば発言の主同様何故か違和
感を感じてしまう。

そこで平成二十年こそは「災い
転じて福となす」の格言ではない
が人偏に言と書く言動に偽りの無
い「信の年」にしたいと願ってい
る。

本会役員、新入会員との交流会開催

ドラッカーの真髓を説く

上田惇生（ものつく）教授が講演

新しい会員企業さんと当会役員との「交流会」を、十二月十二日(水)午後四時から、浦和ロイヤルパインズホテルで開催した。今回は年末のお忙しい中、新会員二十五名、当会役員六名にご参加いただき、会場は総勢四〇名の出席者で賑わいをみせた。会の冒頭利根忠博会長は、ご入会いただいたお礼を申し上げた後「経済のグローバル化と人口減少下における少子高齢化の進行という、他に先例を見いだせない厳しい諸課題を抱えている中、皆様方の「力」を結集し、企業経営に役立ち、さいたまの発展に繋がる会運営に努めたい」と挨拶した。続いて野上武利専務理

事が協会の活動状況、とりわけ労働問題から人材育成、教育問題、更に知事と経済人との会合など、当会に対し多方面から期待が寄せられている事例の報告を行った。

続いて講演へと進み、ものつくり大学名誉教授で立命館大学客員教授、そしてドラッカー学会代表の上田惇生氏から「ドラッカー経営思想の真髓、理想企業を求めて」と題し、お話を伺った。現代社会最高の哲人にしてマネジメントの父であるドラッカーとはどういう人だったのか、その経営思想の真髓をテーマに、ドラッカー自身からもっとも親しい友人であり日本での分身といわれている

上田先生だからこそ話せる内容で、〇五年十一月十一日、九十五歳でなくなるまでの巨星の一生を、「問題意識」から「時代認識」、「方法論」に至るまでの解説をいただいた。

上田教授は冒頭、結びの言葉として「憶」の一字を挙げ、「何をもって憶えられたか」「何をもって憶えていられたか」、このことを一年に一回考えて下さい。これによって人生が、そして事業が変わる。巨星自身もそうだったが、そういう人の例をドラッカーは沢山見ている」と強調した。

経済至上主義からの脱却を説いた処女作「経済人の終わり」、そして本書を通じたチャールからの信頼、その後の「経営学」の始まりであり、「マネジメントブーム」へと繋がった「企業とは何か」その社会的使命、そして「方法論」としては、マーケティングやイノベーション、仕事と自己実現など、その「ものをみる目」に、参加者は心をあらたに感激した。

上田先生が選ぶ

「ドラッカーの名言」

「成果をあげる人とあげない人の差は才能ではない。いくつかの習慣的な姿勢と、基礎的な方法を身につけているかどうかの問題である。しかし、組織というものが最近の発明であるために、人はまだこれらのことに優れるに至っていない。」

「われわれはいつの間にか、モダン（近代合理主義）と呼ばれる時代から、名もない新しい時代へと移行した。昨日までモダンと呼ばれ、最新のものとしてきた世界観、問題意識、拠り所が、いずれも意味をなさなくなった。」

「自らの成長のために最も優先すべきは、卓越性の追求である。そこから充実と自信が生まれる。能力は仕事の質を変えるだけでなく、人間そのものを変えるがゆえに、重大な意味をもつ。」

「組織に働く者は、組織の使命が社会において重要であり、他のあらゆるものの基盤であるとの信念をもたなければならぬ。この信念がなければ、いかなる組織といえども、自信と誇りを失い、成果をあげる能力を失う。」

「組織は知識労働者に対し、その知識を生かすための最高の機会を提供することによってのみ、忠誠心を獲得できる。」

目次 頁

○新春所感 会長 利根忠博	1
○加藤新副会長就任挨拶、横顔	2
○こころ豊かな生き方・働き方フォーラム「障害者の雇用促進を考える」	3
○就職困難者の雇用と雇用支援制度導入調査報告書	2
○連載この人、会員企業紹介、(株)タムロン 社長 小野守男氏	4
○視点「偽」から「信」へ 専務理事 野上武利	5
○新会員さんとの交流会	7
○新年紙上名刺交換会	8
○上期四地区協議会	11
○地域社会問題委員会	13
○日本機械学会との交流会	14
○連載39回地区会員企業のホットな話題 中・南・西・北	15
○連載45回埼玉大学研究者との出会いの広場	16
○連載25回「ものつくり大学」へようこそ	17
○彩の国から県政情報第39回「人材育成懇話会から提言、企業立地促進法基本計画策定」	18
○地域労使機構へ韓国訪日団	19
○連載第86回低成長時代の就業規則の見直し改訂「傷病休暇制度と復職をめぐる問題(その7)」、ワンポイント労働法 弁護士 安西 愈氏	20
○会員親睦ゴルフ大会	21
○二一世紀職業財団	22
○採用申し合わせ、ものつくり大学公開講座	25
○日本経団連からの提言・提案など	26
○2008年度経労委報告書	27
○事業だより、安西弁護士著「採用から退職までの法律実務」改訂、連載16回企業存続の岐路はここに	28
○告知版、会員の動き、埼玉音協	29
	30
	31
	32

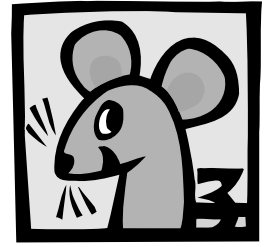


挨拶する利根会長



ドラッカーの真髓を説く上田教授

謹賀新年



2008

紙上名刺交換会 到着順掲載

<p>社代表取締役 長 小田孝次郎 新電元工業株式会社</p>	<p>社代表取締役 長 原啓康 株式会社丸善</p>	<p>特別顧問 栗原隆 太平洋セメント株式会社</p>	<p>会長 利根忠博 株式会社 埼玉りそな銀行</p>	<p>社代表取締役 長 原宏 武州ガス株式会社</p>
<p>代表取締役表 遠藤 安寿 東日本昇降機サービス株式会社</p>	<p>会長 大久保政一 吉見商事株式会社</p>	<p>顧問 増田博 日産ディーゼル工業株式会社</p>	<p>社代表取締役 長 松本伸一郎 株式会社 松本商会</p>	<p>社取締役 長 小川修一 AGS株式会社</p>
<p>代表取締役表 吉田博英 株式会社 イーピサ</p>	<p>社代表取締役 長 平沼一幸 埼玉トヨペット株式会社</p>	<p>代表取締役 長 森谷文昭 日本ピストリング株式会社</p>	<p>社代表取締役 長 小出 潔 東洋電装株式会社</p>	<p>代表取締役表 菱池謙治 株式会社 デサン</p>



紙上名刺交換会 到着順掲載

<p>執行役員 埼玉支店長 片岡和久 東京電力株式会社</p>	<p>代表取締役 塩浦綾子 関東自動車株式会社</p>	<p>代表取締役 武蔵工業株式会社 後田忠秀</p>	<p>代表取締役 吉野電化工業株式会社 吉野寛治</p>	<p>代表取締役 株式会社丸広百貨店 大久保敏三</p>
<p>頭取 株式会社武蔵野銀行 加藤喜久雄</p>	<p>代表取締役社長 フジノン株式会社 樋口武</p>	<p>代表取締役社長 東京鋼鐵工業株式会社 田邊恵一郎</p>	<p>代表取締役社長 埼玉機器株式会社 長沼昭</p>	<p>代表取締役 株式会社エアコンセンター 田村亮夫</p>
<p>理事長 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 小川逸樹</p>	<p>代表取締役社長 りそな総合研究所株式会社 渡辺真也</p>	<p>代表取締役 株式会社島村工業 島村治作</p>	<p>代表取締役 大野建設株式会社 大野年司</p>	<p>代表取締役 武州産業株式会社 高橋洋三</p>



社代表取締役
長
株式会社 イハシ
升橋 吉一

代表取締役
三原 宏治
日本自動車管理株式会社

代表取締役
細沼 哲夫
日本伸管株式会社

社代表取締役
長
株式会社 イマギイレ
今給黎 幸二

社代表取締役
長
東上ガス株式会社
清水 宏介

社代表取締役
長
金子農機株式会社
金子 常雄

支店長
田中 忍
東京ガス株式会社

代表取締役
田原 信男
たはらマネジメント株式会社

社代表取締役
長
日本地工株式会社
玄間 敏

代表取締役
水島 達也
株式会社 ユニックス

社代表取締役
長
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

代表取締役
望月 憲
望月印刷株式会社

代表取締役
兼子 睦男
有限会社 創文社印刷

代表取締役
石川 卓
東京ビルサービス株式会社

代表取締役
石川 卓
東京ビルサービス株式会社



最新鋭の坂戸製造所見学

西部地区協議会 武州ガス(株)で開かれる

西部地区協議会の本年度上期の集会在一〇月二日(月)午後武州ガス(株)坂戸製造所(坂戸市千代田5-5-4)で三〇名の参加を得て開かれた。同製造所は昨年三月に完成したばかりで、大地震でもガスの製造・監視が機能するよう耐震設計されており、製造能力も大幅に強化されている。

会は同社吉田正廣取締役社長室長の司会進行で始まり、まず本会常任理事・当西部地区協議会議長(ボッシュ(株)取締役副社長) 齊藤俊雄氏による開会挨拶の後、同社原敏成取締役社長から歓迎挨拶が

あり、「まず、省エネの視点からもガスの良さを感じてほしいこと、ガス会社がどんなことをやっているのか見て、ガス事業へのご理解を頂ければ」と述べられた。

会社概要説明では、同社企画部企画G坂本和之マネージャーから日本のガス事業の概要説明があり、カロリー変更、規制緩和などの経緯説明ののち、同社は一八六名(〇七年4月現在)の体制で、最近飯能市への供給も始め、七市三町、約一八万軒にガスを供給していること(年に四、五千軒増加)や寄居町に新設される本田技研の工場に

もガスを供給することなどが披露された。また、事業展開ではお客さまサービス部門や保安部門を新設したり、品質向上(ISO9001)や設備増強をはかっていること、社会への貢献も地域社会との交流(親子体験、出張授業、チャリティコンサート、町内清掃など)に力を入れていることなどが説明された。

次に、供給部製造供給G近藤行雄マネージャーの案内で同製造所を見学させて頂いた。

休憩の後、お客様サービス部サービスG山田里奈さんらによる各種料理の比較実演実習が行われ、このような協議会では初めての試食などもさせて頂き、日本伸管(株)取締役総務部長荻原正臣氏の閉会の挨拶ののち散開した。

ものづくり大学に学ぶ

南部地区協議会 中村隆夫学長代行が講演

南部地区協議会(議長・小嶋隆善(株)小島鉄工所社長)の本年度上期協議会が十一月十五日(木)、ものづくり大学にて開催された。

第一部は「ものづくり大学の概要」と題した中村隆夫学長代行の講演、第二部は学内見学で、関係者を含め二十三名が参加した。

会は事務局の司会で進行し、開会で挨拶に立った小嶋隆善議長は「ものづくりの原点に帰る教育」を教育基本方針の一つとし、ものづくりの「心」と「技」と「知恵」をあわせもつ創造性豊かな「テクノロジスト」を育てており、大い

に関心をもっている。そして、本協議会で多くを学び、今後の経営、ものづくりに大いに生かしていただきたいと挨拶を結ばれた。

次に、事務局より三国雅裕常務理事が、ものづくり大学との関連を当会利根会長が理事に就任していること、さらに、埼経協ニュースの「ものづくり大学へようこそ」と、「視点」の「ものづくりへの熱い遺訓」、の記事について述べ、各種事業について報告した。続いて「ものづくり大学の概要」と題した中村隆夫学長代行の講演が行われた。



武州ガス原敏成社長挨拶



施設見学



比較実演実習



挨拶する小嶋議長



講演する中村学長代行



学内見学

ものづくり大学は、基本的技能と「ものづくり魂」を基盤に据え、そこに科学・技術の知識とマネジメント能力を加え、新時代を切り拓く感性と倫理観を備えた人材の育成を目指していること。そして、実学を重視し、現実のものに接し、ものの命を体得し、問題を発見し、自ら解決方法を見出し、企画して製作するプロセスを大切にしていること。さらに、従来の理工系大学とは発想を変え、実習の科目と

ものづくりに対する社会的評価の向上と、世界の発展に貢献することを旨指すと述べられた。

第二部は一時間以上にわたり、学内見学を日向輝彦学科長・教授と坂口昇学科長・教授に懇切丁寧に、あらゆる所をご案内、ご解説いただいた。

最後に、サイボー(株)の飯野和彦取締役総務部長により、謝辞と閉会の挨拶が行われ、南部地区協議会は盛会裏の内に終了した。

泉龍彦社長が概要を説明

中部地区 新都心のクラリオン(株)で協議会

中部地区協議会(議長||片岡和久東京電力(株)執行役員埼玉支店長)が十一月八日(木)、今夏さいたま新都心に本社を移転されたクラリオン(株)で、利根会長にもご臨席いただくなど、総勢五十名が参加した。会は事務局の司会で進行し、片岡議長が開会にあたり挨拶された後、当会の野上武利専務理事が、協会の活動状況について報告した。

続いて、クラリオンの泉龍彦社長から歓迎のご挨拶をいただいた。泉社長は同社の概要を説明しつつ、「シンボルとしての本社をこの地

に置いた。ここには一千人を超える本社スタッフ及び開発・技術の主要メンバーを結集しており、同社グループの最重要拠点」と強調した。その後、大町秀雄経営戦略室部長から、企業概要から始まり、企業理念、事業領域、売上高、販

売状況、グローバルに広がるOEM顧客、国内拠点、グローバル開発・販売・生産拠点等、詳細にご説明いただいた。

続いて、「さいたま新都心を選んだ背景と新社屋のコンセプト」と題し、和田泰彦取締役常務執行役員からご講演を賜った。「当社は、二〇一〇年三月に創立七十周年を迎えるにあたり『VISION70』を策定、『価値ある企業』への変革を目指した活動を展開している。

挨拶する片岡議長



泉社長による歓迎挨拶とプレゼンテーション



その一つの柱が、この本社移転であった」と振り返り、「交通アクセス・市の熱心な誘致・人材確保面・企業イメージアップなどが当地決定の理由」と語った。また、「一時、相模原も候補として上ったが、従業員の住まい等ニーズを優先して決定した」と述べた上で、予算内かつ納期内で完成させるための苦労話やエピソードなどもお話いただいた。

た。これを受け次に、原田道昭総務部長から、周辺との調和とデザイン、環境・省エネ面、更にセキュリティやネットワーク等々詳細な解説をいただいた。

講演の後は三班に分かれ、いよいよ本社及び技術センターの視察へと移った。最高級音響設備を誇る「視聴室」から始まり、「温湿度試験室」、「耐久試験室」、「本物の車を使つてのテスト室」、「電波暗室」などの技術センター、そして本社内諸施設等、一般では決

して視察することが出来ない、車内のいかなる環境にも耐えうる技術力を、裏打ちする商品開発体制を垣間見ることが出来た。

最後に、全員が再び集合し、同社への視察の御礼を申し上げた上で閉会したが、その際には今一度泉社長さん以下、総出でお見送りをお願いするなど、最後まで丁寧なおもてなしをいただいた。この場をお借りして、あらためて感謝申し上げます。

彩の国オリックス 資源循環株を視察

北部地区協議会

北部地区協議会（議長 根本清司（株リケン顧問））が十一月二十二

日（木）、寄居町の埼玉県環境整備センターにて約三十名が参加し開催



根本清司議長（株リケン顧問）開会挨拶



吉澤利文参事講演

された。

開会にあたり根本議長は、「環境問題については国際会議や京都議定書などで大きくクローズアップされており、今世紀最大のグローバルテーマとして取り組まなければならない。本日は貴重な勉強の機会なので、各社に持ち帰っていただきたい」と挨拶された。続いて、吉田浩士埼玉県環境整備センター資源循環工場担当部長より概要説明をいただいた。

埼玉県環境整備センターは、全国唯一の県営最終処分場として平成元年にオープンし、九十七・七ヘクタールという広大な敷地を有し、厳しい受入基準と最高度の浸出水処理施設を有する管理型処分場で、住民の監視活動を積極的に受け入れるなど、徹底した安全管理と透明性の高い運営に努めている。敷地内は約二百七十一万㎡の埋立が可能な廃棄物埋立地、独立採算型PFIと借地方式の併用による民間活力を

により一〇〇％再資源化し、焼却灰や飛灰などが一切発生しない最先端システム、埋立処分されるものは全くなく、排ガスも洗浄・精製され燃料用ガスとして発電に利用されている。

埼玉県環境整備センター視察後は、講演の部として、『埼玉県における企業誘致の取り組み』企業誘致大作戦からチャンスメーカー埼玉戦略」と題して、吉澤利文埼玉県産業労働部参事より講演をいただいた。吉澤参事は、①企業誘致大作戦の概要 ②埼玉県の企業誘致の特徴 ③誘致にあたっての行動基準 ④企業誘致大作戦の実績（立地件数二二七件、工場立地件数平成十六年は全国十三位から平成十八年は全国五位に向上）

活用した資源循環工場が九施設、緑地公園、防災調節池などで構成されている。

今回は、最終埋立処分場と「彩の国資源循環工場」の中からオリックス資源循環株を視察した。オリックス資源循環は、

廃棄物の完全リサイクルを行うゼロエミッション施設、一般では埋立や焼却処分しきれない廃棄物を熱分解ガス化改質方式

⑤企業誘致大作戦の成果（投資総額・約三二七億円、新規雇用者数・八五八九人、経済波及効果・約一兆三四八億円） ⑥課題を報告され、続いてチャンスメーカー埼玉戦略の概要や実績、立地企業の特徴、これからの計画などを披露、圏央道の開通目標やホンダ寄居・小川新工場および関連企業の集積状況などを説明された。

埼玉県内でも企業誘致、産業集積においても注目を集める北部地区なので、参加者も熱心に聴衆され、閉会した。



オリックス資源循環株の視察

『道州制』をテーマに

地域社会問題委員会開く

「道州制」をテーマとした平成十九年度地域社会問題委員会（委員長・佐藤謙一東日本電信電話(株)埼玉支店長）を十一月九日、ソニックスティビルで開催した。

地域社会問題委員会は企業と地域社会に関わる諸問題を幅広く検討し、企業ならびに地域社会の発展に寄与することを目的に、タイムリーなテーマを取り上げて毎年開催しており、今回のテーマは「道州制」、道州制については、政府

内や全国知事会で導入論議が高まり議論が活発化しており、産業界・経済界においてもビジネス展開に大きな影響があると思われることから、本会としても本格的に取り組んでいくテーマと位置づけている。

会は佐藤委員長が開会挨拶、野上武利本会専務理事が事務局報告ならびに講師紹介を行った後、井上洋日本経団連産業第一本部本部長が「道州制の導入に向けた第一

次提言」と題して講演を行った。井上本部長は、一八七一年の廃藩置県からの地方制度の歴史と道州制等に係る政府ならびに経団連の論議を年表を用いて説明し、二〇〇七年一月発表の日本経団連ビ

ジョン「希望の国、日本」での考え方や三月に発表した「道州制の導入に向けての第一次提言」に至った経過などを紹介した。また、第一次提言の概要、

一、これまでの地方分権改革、税財源移譲の評価と課題
二、道州制導入の意義・目的
三、道州制の導入によってかたちづくられる新しい国の姿
【参考・国、道州、基礎自治体の役割分担のイメージ】

策部地方分権支援課課長が、「地方における道州制の検討状況」と題して講演を行った。講演では

〇〇七年一月発表の日本経団連ビジョン「希望の国、日本」での考え方や三月に発表した「道州制の導入に向けての第一次提言」に至った経過などを紹介した。また、第一次提言の概要、

井上本部長は、「広域自治体（道州）が独自性を発揮し、現場の実情をふまえて真に自立した地域を目指すことが必要で、地域づくりの主役は住民」と、個性ある地域づくりと地域づくりにおける主体性の尊重を強調した。講演後の質疑応答では参加者から、「地方税源と地方行政職員削減の考え方」や「公務員制度改革は道州制と共

二、第二次提言への検討課題】
などを説明した。

一、これまでの地方分権改革、税財源移譲の評価と課題
二、道州制導入の意義・目的
三、道州制の導入によってかたちづくられる新しい国の姿
【参考・国、道州、基礎自治体の役割分担のイメージ】

一、これまでの地方分権改革、税財源移譲の評価と課題
二、道州制導入の意義・目的
三、道州制の導入によってかたちづくられる新しい国の姿
【参考・国、道州、基礎自治体の役割分担のイメージ】

二、第二次提言への検討課題】
などを説明した。

一、これまでの地方分権改革、税財源移譲の評価と課題
二、道州制導入の意義・目的
三、道州制の導入によってかたちづくられる新しい国の姿
【参考・国、道州、基礎自治体の役割分担のイメージ】

一、これまでの地方分権改革、税財源移譲の評価と課題
二、道州制導入の意義・目的
三、道州制の導入によってかたちづくられる新しい国の姿
【参考・国、道州、基礎自治体の役割分担のイメージ】

二、第二次提言への検討課題】
などを説明した。



会場の様子



佐藤謙一地域社会問題委員会委員長
(東日本電信電話(株)埼玉支店長)



講演Ⅰ 井上洋日本経団連
産業第一本部本部長



講演Ⅱ 高山次郎県埼玉総合政策
部地方分権支援課課長

一、各機関における道州制の検討状況
二、第二八次地方制度調査会答申のポイント
三、地方制度調査会答申の区域例について
四、全国知事会「基本的考え方」における道州制の基本原則
五、八都府県市における道州制の研究
六、参考資料
(一)国の地方支分部局等の区域
(二)市町村合併の進展状況
(三)埼玉県の人口予測
(四)首都圏経済の実態
などを説明し、最後に産業・雇用分野、環境分野、公共事業分野の三分野からみた埼玉県を含む望ましい区域を紹介した。

日本機械学会と県内企業 経営者が初の交流会開く

日本機械学会と県内企業経営者との交流会（主催：日本機械学会、埼玉県・団塊世代活動支援センター、共催：埼玉県経営者協会、埼玉県経営合理化協会、埼玉県中小企業振興公社）が十二月十九日（水）、新都心ビジネス交流プラザで開催された。

この交流会は日本機械学会としても初めての試みで、機械学会会員OB技術者の持てる技術を県内企業で生かすことが目的。県内企業のニーズと機械学会のシーズをマッチングさせる第一歩（きっかけ）として開いた。

交流会には本学会員企業をはじめ

会場の様子



日本機械学会会長 齋藤忍氏



めとするものづくり企業など二十三社の経営者と日本機械学会会員で埼玉在住のOB技術者十七名、関係団体などから七十名が参加した。齋藤忍日本機械学会会長は「地域に住む学会の会員と地域の中小企業が出会う場をつくり中小企業を支援し、ものづくりに貢献していきたい」と語り、野上武利本会専務理事は「埼玉がものづくりの先進県として高度な人材を集積し、産業力を高めることが重要だ。この交流会をきっかけとしてぜひ活用してほしい」と挨拶した。

参加した機械学会OB技術者は自動車、電気・機械、精密部品、

造船、原子力、建築設計など多種多様なものづくりに携ったスペシャリスト。それぞれが経歴と得意分野などを紹介、また、企業経営者らは自社の事業内容と支援を受けたい分野について説明した。

本学会員で池上金型工業（久喜市）の池上恵蔵相談役は「力を貸してくれる人材に出会えると期待して参加した。高度な技術力を持つている人たちがばかりなので今後場はぜひ活用したい」と話していた。また他の参加企業の経営者は「ものづくりの魂、喜び、達成感を若者に伝えていきたい。小企業で大きな役割を果たすためには技術力をさらに磨きレベルアップすることが必要で、そのための技術者の育成指導をすることも大切。今日の会はそのきっかけとなる」と語った。

日本機械学会は一八九七年（明治三十年）に創立、大学をはじめとする機械系教育機関、各種研究所、企業で機械工学などを研究している第一線の研究者、技術者など約四万人が会員となっており、埼玉在住の会員は千二百人。このうち、OB技術者は百七十人程度という。

なお、県の団塊世代活動支援センターの設置ならびに日本機械学会と県および団塊センターとの架け橋には本会が大きく関わったことで、今回の交流会が実施された。

お気軽に
ご相談ください

全国ネットの人材情報で、 出向・移籍、転職をサポート！

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

信頼と安心

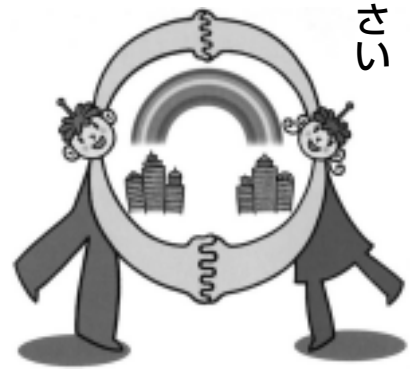
経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

全国ネット

全国47都道府県の事務所の情報を提供します。

無料

情報の提供、相談、あっせん等の費用はかかりません。



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）

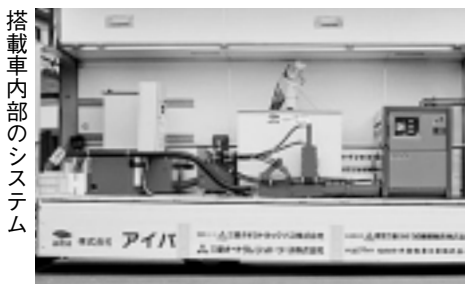
http://www.sangyokoyo.or.jp/



「輸入価格が高騰する中、価格転嫁が出来ない厳しい状況が続いたが、経費の削減等業務の効率化を推進した結果、前期(八月決算)は増収増益を達成した」と昨年を振り返るサイサンの川本武彦社長(写真)。この一月に社長就任八年目を迎えた。サイサンを頂点に二十三社で構成する「Gas One」グループを率いるが「関東申信越のテレビCMや埼玉県を中心とした数々の主催イベントなどで広がりを見せ、二〇〇三年に確立したGas Oneブランドに関する一都十一県の営業エリアでの調査では、一般市場で六割以上の認知度があった」と自信を示す。実父の宜彦会長は日本エルピガス連合会の会長や埼玉県商

当社は十年前から(勤)サイサン環境保全基金を設立し、環境保全活動の支援に力を入れているがこの精神は社員にも浸透しており、昨年十一月には、街の美化のため女性社員が取組んできた空き缶回収で得た、その資金で車椅子を購入し、県に寄贈するなど当社の社会貢献活動の領域は広範かつ地道。多方面に活躍する青年実業家は、家族との時間も大切にす

DATA	
会社名	株式会社サイサン
創業	昭和20年10月
資本金	9540万円
正社員	831人(単体)
営業品目	LPガス、各種高圧ガス、都市ガス、石油製品類、産業機器、安全保安機器、その他ガス周辺業務
本社	埼玉県さいたま市大宮区桜木町1-11-5
本電話	048-641-8211
ガスワングループ東京本部	東京都港区新橋2-1-1



DATA	
会社名	(株)アイバ
本社	草加市柿木町710-2
代表者	代表取締役社長 山崎三夫
創業	昭和53年
事業内容	運送、梱包、倉庫、シュレッターマン事業
資本金	3000万円
本電話	本社048-932-0911
http	://www.aiba.co.jp

工会議所連合会の会頭を務めるなど極めて多忙。「ほぼ九割は対外的な仕事。父からは、例え失敗してもその時責任をとる覚悟をすれば一歩前にでられる」と言う「覚悟に勝る決断なし」との言葉を受け継いだ。これを座右の銘としている。当社の経営だけでも繁忙だが、グループをリードしたり、約九十社で構成する「埼玉県若手経営者フォーラム」の代表理事、当会の青年経営者部会幹事を努めるなど、そのバイタリティは正に実父譲り。「若手経営者フォーラムは、会社の発展を通じて、いかに社会貢献するかをテーマに、四年前に設立した。趣旨がこういうことでもあり、上田知事にも名誉会長にご就任いただいた」。

夏休みには必ず奥様・二女一男の家族と共にハワイで過ごし、正月はご両親を中心に、都内のホテルで一室に会する。この時間は、リフレッシュと充電に当てられる。家族との団欒と、読書にふける至福の時間を持つ。「司馬遼太郎は一通り読みました。最近ではミステリー、時代小説、ファンタジーなどジャンルを超える宮部みゆきに惹かれてい」と言う。

今年抱負について何うと、「昨年九月、グループの事業活動強化のため、『東京本部』を立ち上げたが、今年はこのベースに事業領域を拡大したい。同時に、選ばれる企業ブランドを築きたい。今後は、エコウィルで電気を作り、太陽光発電とのダブル発電や燃料電池など攻めの機器が活用できるようにする。オール電化ならぬ、オールサイサンを目指したい。そのためには、お客様のニーズに即応できる販売店の競争力向上と人材育成に力を入れる」。物腰は柔らかいが秘めたる決意を感じ

草加市柿木町に本社を置く株式会社アイバの主な事業は、運送業、梱包業、倉庫業とシュレッターマン事業である。シュレッターマン事業とは聞きなれないが、それもそのはず日本初の事業で、当社が特許取得自動車、実用新案取得自動車保有している。シュレッターマンは、依頼のあった会社等を訪問し、目の前で個人情報記載書類などを細断・圧縮固形処理した後、溶解処理してトレイレットペーパー等になりサイクルするものである。それは、トラックの荷台にドイッから輸入した細断機、そして、圧縮・固形機と、それらを動かす発電機が搭載されており、

優れたシステムと、個人情報保護法の浸透により、今後の拡大が大いに期待されている。当社は昭和五十三年、新座市に設立。平成一年、倉庫業、梱包業を強化のため、戸田市に営業所を開設し、翌年本店を移転した。平成七年、草加市に本店を移転。また、トラック運送業界としては平成十二年の早期にISO9001の認証を取得している。そして、当社の三つの基本方針は、「お客様に信頼され、満足される品質システムの提供」、「社員のモラルアップと安全運転を心掛ける職場づくり」、「地球環境に配慮した企業経営」で、「世界に認められる品質システムを創る」ことを企業理念に掲げている。まさに、シュレッターマン事業はそれを具現化した一つでもある。さらに、荷主のアウトソーシングの要請に積極的に応えるため、3PL(サードパーティ・ロジスティクス)事業を推し進め、韓国、釜山港に現地法人を中国、韓国と共同で立ち上げ、海外にも新事業を展開してゆく計画である。

中部 (株)サイサン 父の教え「覚悟に勝る決断なし」が座右の銘

南部 (株)アイバ 実用新案で日本初のシュレッターマン事業を展開

西部 (株)松本商会

くらしのすみずみに地域密着で新しい提案を続けます



松本伸一郎社長

松本商会は昭和二(一九二七)年に先々代の故松本金一氏が青果物の卸市場として、個人会社を富士見市に設立したのが始まり。この仕事を通して近隣の農家などとのつながりが深まり、今日の新たな仕事の基盤をなしている。昭和三〇年には不動産部門に進出するとともに、その後の順調な業

などにも貸し、管理事業も含めて街作りの一部にも役立っている。

特徴は「3Y宣言」にある。FLEXIBILITY 〓 気持ちよくくらし、AMENITY 〓 快適に住まう、HEARTY 〓 わせを築くよりよい住まい」を合言葉としている。

社長の松本伸一郎氏は大学卒業後アメリカのコロラド大学で不動産経営学を、のちデンバー大学大学院で学び、大手不動産会社勤務を経て平成元年に入社、一七年に三代目社長に就任している。同氏は「不動産も地域間格差が出ているので、地元に着目し、地域の事情をふまえて賃貸や管理ビルを中心に地元の方々に貢献していきたい」と抱負を語られた。



松本商会が施工・管理するふじみの駅前のパレットビル

業以来培った農家の方々のつながりを生かし、その遊休土地の有効活用をはかることで、賃貸のアパート、マンションを約二〇〇〇戸建て、駐車場などを含めた管理もしている。③次は駅前などの一等地などでの賃貸事業で、ビルを建ててテナントを入れ、飲食店ビルにしたり、銀行やスーパー

DATA

会社名：(株)松本商会
 本社：〒354-0012 富士見市鶴馬3468
 本電話：049-251-0955(代) FAX：049-254-2224
 代表者：代表取締役社長 松本伸一郎
 創業：1927年(昭和2年)
 設立：1955年(昭和30年)10月
 資本金：10(百万円)
 主な事業内容：一般不動産売買及び媒介、土地及び土地建物分譲、一般建設設計施工、マンションの分譲及び賃貸、不動産管理
 U R L : http://www.matsumoto-s.co.jp/index3.htm

北部 サンウェーブ工業(株)

生産革新システム「お届け日確定生産方式」導入



山本一郎執行役員 深谷製作所長

サンウェーブのサンは太陽、ウェーブは波、すなわち火と水で台所を象徴しており、波高い水平線の彼方から燦然と輝き昇る朝日のように、将来の発展と躍進の意味がサンウェーブの名にこめられている。サンウェーブ工業は流し台の国内シェアでは約二十一%を占めており、品質とバリエーションの豊富さには定評がある。サンウェーブ工業深谷製作所は深谷市の幡羅町に一五五四〇㎡という広大な敷地を



減や、生産性の向上に大きく寄与した。また、深谷製作所の特徴は、従業員の平均年齢が若いところ。定期新卒採用に加えて、三〇歳くらいまでの契約社員を年二回の登用試験・面接により正社員登用している。登用枠は固定しているが十九年度は八名を登用した。若手のモチベーションアップ、人材育成策としては、改善活動を積極的に展開し、

独自の技能習熟認定制度なども実施している。さらに、ものつくり大学の特別講義などにも若手従業員を派遣し、技術者としての再教育も実施している。

障害者雇用への取り組みとしては、特定職域開発グループという組織を設置し、組立工場の一部にセクションを独立させ、三十名の障害者を雇用している。同製作所だけでなくと雇用率は従業員比六%を超える。オールサンウェーブの雇用率アップのため、深谷では更なる雇用増に向けての施策を展開している。

インタビューに応じた山本一郎執行役員深谷製作所長は「写真」に今後の課題、目標をお尋ねすると、「まず環境面では、生産活動工場の義務としてリサイクル率一〇〇%のゼロエミッション工場を目指す。そして生産システムの維持・管理については改善活動を継続しながら若手の定着化を図り、さらに進化させていきたい」と抱負を述べられた。


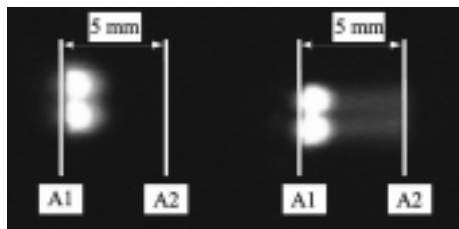

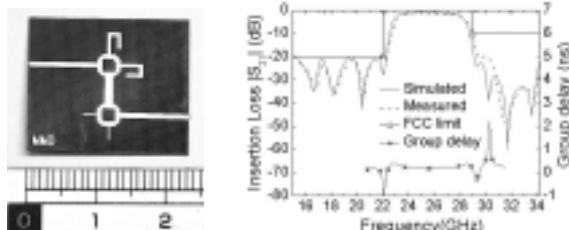
DATA

会社名：サンウェーブ工業(株)
 本社：東京都千代田区猿樂町2-6-10
 本電話：03-3518-4311
 深谷製作所：深谷市幡羅町1-10
 電話：048-572-2111
 代表者：取締役社長 織田昌之助
 設立：1936年(昭和11年)6月
 式：東証一部上場
 資本金：138億5,250万円
 従業員数：2,121名(平成19年3月31日現在)
 深谷製作所：約550名
 事業内容：住宅用厨房設備機器、住宅用衛生設備機器、業務用設備機器の製造・販売

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第45回

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

研究の内容	産業への展開
<div data-bbox="122 376 260 546">  </div> <div data-bbox="293 418 983 463"> <h2>大気圧プラズマ源の大容積化とその応用</h2> </div> <div data-bbox="402 468 1168 504"> <p>大学院理工学研究科 数理電子情報部門 前山 光明 准教授</p> </div> <div data-bbox="122 517 638 1200"> <p>プラズマの持つ、1) 化学的活性、2) 高エネルギー性、3) 発光性、の特性を利用した応用技術が非常に多くの分野で利用されている。プラズマを発生維持するのに、その目的により通常、数mmTorrの低気圧な空間が利用されるが、近年処理速度の向上を主目的として、大気圧あるいは、それに近い気圧下でプラズマを生成する「大気圧プラズマ」の研究が盛んになっている。大気圧下では、放電開始電圧が高く、アーク放電になりやすいが、1mm未満の微小穴とその両側の極短ギャップで放電するマイクロホローカソード放電(MHCD)を用いることにより、放電開始電圧が低く、また、ホローカソード効果のため比較的容易に安定なグロー放電が生成可能になる。特に、放電開始と、維持に必要な電圧が汎用なIGBTなどの半導体スイッチの1個の耐圧である1kV以下であることから、電源装置が小型化出来るとともに、放電の状態に対応した高度な制御が可能であることが期待される。我々の研究室では、上記のMHCD放電とDC高電圧を印加した第3電極を用いた放電を利用したプラズマ源の研究を進めている。MHCDは、第3電極間の長ギャップ放電の放電開始電圧を下</p> </div> <div data-bbox="668 517 1176 902"> <p>げるとともに、この放電を安定に維持するための電子供給源の働きを期待したものである。図1は、窒素ガス中(10kPa)における2つのMHCD電極(A1)および第3電極間(A1とA2の放電)での放電の写真である。(1)のA1にある2つの輝点は、2つのMHCD電極での放電、(2)は、さらに第3電極に直流高電圧を印加した場合の放電であり、MHCDの放電電流を制御することで並列動作と放電空間を広げることができることが確認出来る。現在、さらに放電空間を広げるための電極形状の改良と、得られるプラズマの温度、密度およびその空間分布の測定を行っている。</p> </div> <div data-bbox="689 916 1149 1144">  </div> <div data-bbox="753 1173 1086 1202"> <p>図1 MHCDと第3電極間の並列放電</p> </div>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 大気圧大容積プラズマ源の開発 2. 高繰り返し半導体化インパルス電源の開発 3. 磁気・電界分布、放電プラズマ解析 <p>前山 光明 (まえやま みつあき) 昭和57年 東京工業大学 工学部 電気・電子工学科卒業 昭和59年 同大学院 修士課程修了 昭和62年 同大学院 博士課程修了 昭和62年 東京工業大学助手、工学部 平成5年 埼玉大学工学部 講師 平成6年 埼玉大学工学部 助教授 平成17年 埼玉大学理工学研究科 准教授</p>
<div data-bbox="122 1256 260 1426">  </div> <div data-bbox="293 1296 1160 1341"> <h2>無線通信用小形高性能マイクロ波・ミリ波フィルタの研究開発</h2> </div> <div data-bbox="402 1348 1168 1384"> <p>大学院理工学研究科 数理電子情報部門 馬 哲 旺 准教授</p> </div> <div data-bbox="122 1397 638 2080"> <p>ここ数年、各種無線通信技術の発展と応用は日進月歩です。情報通信のマルチメディア化、グローバル化の進展に伴い、映像や音声、データ等を大量に伝送する高速大容量無線通信網の構築が進められています。限られた電波周波数資源を効率よく利用し、高度な通信サービスを実現するために、各種の通信機器に欠かせない小形高性能なマイクロ波・ミリ波フィルタの研究開発が要求されています。本研究室は高温超電導体薄膜を用いた小形低損失狭帯域マイクロ波フィルタ、多周波数共用マルチバンドフィルタおよび超広帯域(UWB)マイクロ波・準ミリ波フィルタの研究開発に取り組んでいます。特に近年注目を集めているUWBマイクロ波・準ミリ波フィルタに対し、従来のマイクロ波フィルタの設計理論と手法は適用できないため、これまでに報告されたUWBフィルタは主に研究者の経験や電磁界シミュレータによる試行錯誤で設計したもので、その設計要領を理解することが困難で、類似の設計を行っても、同等の特性を再現することが容易ではありません。本研究室では、UWBフィルタの新しい合成理論を構築し、設計仕様からフィルタ回路のパラメータを高精度で効率的に決定する設計手法を開発して</p> </div> <div data-bbox="668 1397 1185 1780"> <p>います。これによって、米国連邦通信委員会(FCC)や日本のUWB規定を達成する数種類のUWBフィルタを実現しています。またこれらのフィルタは最小線幅または線間隙間が0.1mm以上と設計されたため、安価で量産することができます。他方、準ミリ波UWBフィルタはUWB車載レーダーシステムに欠かせない素子で、これまでに関連する研究や報告がまだほとんどありません。本研究室では低損失で値段の安いテフロン系の基板材料上で準ミリ波UWBフィルタの設計を行い、準ミリ波におけるUWBフィルタの性能低下や製作コストの上昇などの課題を解決し、小形低損失でFCCの規定を達成するUWB準ミリ波フィルタを提供しています。</p> </div> <div data-bbox="603 1796 1173 2024">  </div> <div data-bbox="632 2033 1129 2085"> <p>準ミリ波マイクロストリップUWBフィルタおよび設計・測定したこのフィルタの周波数特性</p> </div>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 各種マイクロ波・ミリ波フィルタの設計・試作および測定評価 2. 電気電子回路デバイス用基板材料の高周波特性の測定 3. 高温超電導体のマイクロ波特性の測定評価および新しいフィルタの実現 <p>馬 哲旺 (ま てつおう) 1986年 中国科学技術大学無線電子工学科 卒業 1989年 中国科学技術大学大学院 電子工学専攻修士課程修了 1995年 電気通信大学大学院電気通信学研究科電子工学専攻博士後期課程修了 博士(工学) 1996年 電気通信大学電気通信学部助手 1997年 同学部助教授 1998年 埼玉大学工学部助教授 2007年 埼玉大学大学院理工学研究科准教授</p>

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第25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



真空での被膜蒸着や光スイッチ技術で大学と企業のコラボを

製造技能工芸学科 平谷 雄二 准教授

真空技術を用いた被膜、結晶成長に関する領域が専門に研究している分野です。これは真空の中で誘導体、絶縁体も含めたあらゆる物質の被膜蒸着のことですが、この技術は現在の製造業の基盤を形成していると言っても過言ではありません。

私の専門は、この領域での基本的設計からスタートしています。例えば被膜する膜厚と制御との相関関係などの基本からの構築がそれです。

企業は、厳しいコスト競争を強いられる一方で特色ある製品の市場化を要求されています。つまり二律背反的要素の同時解決を要求されているのですが、蒸着技術を根本から見直すことで解に大きく貢献できます。例えば石英薄膜の製造の場合、膜厚の変化と品質の変化率を把握することは製造プロセスに大きく影響します。

そこで必要なのが真空に関する知識、技術について社員教育を実施し基本教育での知識の積み増しが重要だと感じ

ています。

既に数社から申し入れもあります。例えば光技術を通して新しい素子の開発あるいは使用する原料の有毒物質の無毒化などについて大学の知見を求めています。大学にはこれらの解を求めうる実験装置があり、企業はこれを使い最適化を求めています。企業とくに中小企業が独自に実験装置を持つのはコストも掛かります。

また蒸着技術に密接に関係するノウハウに光スイッチの研究があります。光スイッチとは電気のON、OFFというスイッチではなく、熱を利用して光の方向を左右に振り分けるというスイッチです。これにより消費電力は劇的に少なくなり、従来の5分の1程度に下がることを実証しております。現在、光ファイバーの需要は急速に伸びています。環境面からみても消費電力が激減するのは歓迎すべきことです。この点についても大学と企業のコラボレーションは可能だと、考えています。

平谷雄二（ひらたに ゆうじ）准教授、工学博士、東北大学大学院卒業、古河電気工業、群馬大学研究生を経て2004年からのつくり大学助教授、現在に至る。著書「ビジュアル真空技術（コロナ社）」 応用物理学会、電子情報通信学会会員（連絡先：048-564-3828/hiratani@iot.ac.jp）



建設廃棄物リサイクルで貢献

建設技能工芸学科 澤本 武博 講師

建設廃棄物のリサイクルやコンクリート構造物の耐久性向上などが研究テーマであり、支援が可能です。

最近、特に次の3点を積極的に研究および行動しています。①は、解体したコンクリート構造物のリサイクルです。これまで解体されたコンクリートは、主に道路の路盤材として使われていましたが、路盤材の需要が減少してくる中、今後本格的にリサイクルを研究しなければなりません。リサイクルする際、使用するエネルギーを少なくすることが環境問題には重要となります。コンクリートはセメントと水、砂、小石から構成されていますが、破碎されたコンクリートには小石にセメントペーストが付着しています。これを剥がして元の砂や小石に戻すのはかなりのエネルギーが必要となります。しかし、破碎したコンクリートをシリカ（二酸化珪素）質の液体に付け込むことだけで普通のコンクリート材と同じくらいの強度が得られるのです。②は、コンクリート知識の普及と啓蒙です。コンクリートが建設材料として広く使われていることは、万人の知ると

ころですが、コンクリート構造物の強度や耐久性についての実践的な知識は低いと言わざるを得ません。知識普及のため私が常任委員を勤める(社)日本コンクリート工学協会関東支部では、埼玉県で定期的に行われているコンクリート技術懇談会を通じ、工事発注者の県庁、市町村の土木行政関係者、受注する側の企業関係者を対象に講習、見学会を開いております。中でもものづくり大学内に試験体をつくり、鉄筋コンクリート構造物の強度や耐久性の検査の実地講習は好評です。③は小学生を対象にコンクリートの実地講習会を開き、理科への興味を持ってもらう試みです。シリコンゴムで動物や人形の型枠をつくり、超速硬セメントを流し込み、約15分で取り出せる実験を県主催のイベントや企業などのモデルルームで行っています。子供たちは、セメントが粘土のように乾いて固まるのではなく、化学反応で固まることを実地で学び、理科への関心を深めています。是非ご参加下さい。

澤本武博（さわもと たけひろ）講師、博士（工学）、東京理科大学大学院理工学研究科土木工学専攻博士後期課程修了、若葉建設、東京理科大助手を経て2007年4月からのつくり大学専任講師、日本コンクリート工学協会、日本非破壊検査協会、土木学会所属（連絡先：048-564-3856/sawamoto@iot.ac.jp）

埼玉県産業人材育成懇話会から知事に提言書を提出!

産業人材をめぐっては、少子高齢化に伴う労働力人口の減少、非正社員増加、団塊世代の大量退職に伴ういわゆる「二〇〇七年問題」への対応など多くの課題があります。

そのため、県では産業界・教育界・国等からなる埼玉県産業人材育成懇話会を設け、関係機関の連携を図り、企業の求める人材の育成施策を検討してきました。

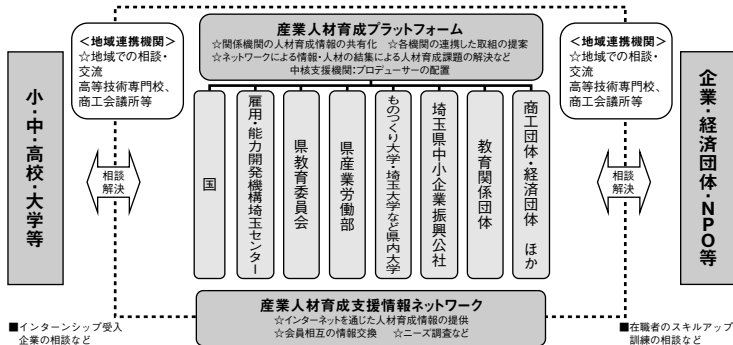
その結果、提言がまとめられ、平成19年11月6日に提言書を上田知事に提出いただきました。

主な提言の内容

■産業界、教育界、行政が連携を強化し、関係機関が一体となった産業人材育成の仕組みづくり

○関係機関の連携を進める「産業人材育成プラットフォーム」の構築

■キャリア教育の早い段階からの取組の推進
○産業界、教育界、行政の連携に



＜産業人材育成プラットフォームのイメージ図＞

「県北ゾーン」の基本計画は、北部・秩父地域の14市町を区域とし、自動車関連産業及び食品産業の集積を、また、「圏央道・外環道ゾーン」の基本計画では、圏央道周辺以南の57市町村を区域とし、自動車関連産業、食品産業及び流通加工業の集積を目指すこととしています。

両地域の基本計画が国の同意を得、19年12月20日に甘利経済産業大臣から上田知事へ同意書が交付されました。

企業立地促進法に基づく基本計画を策定、国の同意を得ました

企業立地促進法は、地域の特性・強みを活かした自治体の地域経済活性化策を支援していくこととするもので、平成19年6月に施行されました。県では、県域を「県北ゾーン」と「圏央道・外環道ゾーン」の2地域に区分し、それぞれに同法に基づく基本計画を関係市町村と共同して策定しました。

◆県では、県内産業界・教育界との連携を強化し、いただいた提言を今後の産業人材の取組に生かしてまいりたいと考えております。皆様方の御理解と御協力をいただきますよう、よろしくお願いたします。

（問合せ）県職業能力開発課
（048-8330-4607）

計画内容は、両計画とも企業誘致策をはじめとする幅広い産業振興策としています。

【主な計画内容】

- 企業ニーズにきめ細かく対応した誘致活動及び手続きの迅速化、簡素化
- 広域展示商談会の開催等による県内企業のビジネスチャンスの拡大
- 産業界のニーズを踏まえた、ものづくり人材の育成
- 全県を挙げた企業誘致推進体制の整備

基本計画が国の同意を得たことにより、次のような国の支援策を活用できるようにになりました。この基本計画を活用して、今後とも企業誘致等の取組を積極的に進めてまいります。

【主な国の支援策】

- 設備投資にかかる特別償却制度（普通償却に上乘せ機）

本会からのコメント

本県は失われた十五年という雌伏の期間に播いた種が功を奏し全国注視の発展を続けているが今般それを更に拡大発展させるべく二つの動きがあった。

一つは発展を下支えする人材基盤の拡充のため知事宛に提言がなされたこと。従来やもすれば産業人材の育成はバラバラに行なわれてきたきらいがあるが、産業人材育成懇話

会の提言では産業界、教育界、行政が一体となって取り組むことが謳われており本会としては本提言が施策化され効果あるものとなるべく注視し、関心を強めていきたい。

また地域の強みを活かし県内の活性化を目指した県北、圏央道・外環道の二つのゾーンの地域経済活性化策が国によって認定されたことは埼玉の継続的発展を裏打ちするものであり会員各位におかれては今後の動向に十分留意するとともに積極的な関与をお願いしたい。

圏央道周辺における産業集積イメージ



この図面はイメージであり実際とは異なります

- 立地企業に対する固定資産税等の減免措置について3/4を交付税で補填（財政力指数が一定以下〔都道府県0・46未満、市町村0・67未満〕の自治体のみ）

（問合せ）

県企業誘致・経営支援課
（048-8330-3800）

韓国訪日団と情報交換会

さいたま市 あけぼのビル 地域労使就職支援機構

韓国忠清北道地域の経営者、労働組合関係者、労働基準監督官、報道関係者などで編成された訪日団（詳細後記）と、地域労使就職支援機構（母体：連合埼玉、本会）との情報交換会が十一月二十七日（火）、さいたま市あけぼのビルにて開催された。

朴魯鉉（PARK NO. HYEON）
韓国忠北経営者協会事務局長が率いる訪日団は、日本の労働事情や労使ならびに政労使の取り組みを学ぼうと来日したもので、今回が三回目の来日となった。三回とも埼玉県地域労使就職支援機構が対応して情報交換を行っており、朴

会長は、「埼玉における労使の取り組みは優れており、非常に参考になる」ということで、今回は二十三名という多数の編成で来日し、労使就職支援機構メンバー十名が対応した。

会は片山修三連合埼玉会長が歓迎挨拶、朴団長が訪問団の来日目的を述べ、「忠清北道地域では、地域労使実務協議会を今年発足させ、韓国でも初めての試みなので話題となっている。これもきっかけは日本（埼玉）における労使の取り組みを学び、参考にした結果で、埼玉の労使には大変感謝している。今回訪日したメンバーは、

地域労使実務協議会のメンバー、今後も地域経済・産業発展のために埼玉の取り組みをぜひ参考にしたい」と挨拶した。

引き続き、野上武利（本会専務理事・労使就職支援機構使側代表）が、本会と連合埼玉が一九九六年に共同で発足させた彩の国「新産業・雇用創出研究会」などの成果や提言を含む労使が共同で雇用対策に関わった活動実績を説明、その後、竹花康雄連合埼玉事務局長（労使就職支援機構労側代表）と三國雅裕本会常務理事事務局長（労使就職支援機構コーディネーター）が地域労使就職支援機構における具体的取り組み内容を説明した。

質疑応答では、韓国で現在課題となっている定年延長制度、非正規労働者の雇用問題、組合専従者の賃金の取扱い、複数労組の取扱いなどについての質問が出され、予定時間をオーバーするほどの活発な情報交換会となった。

同訪日団はその後、埼玉労働局や県庁などを訪問して帰国した。

〔訪日団の団体・人数〕

- ◇ 忠北経営者総協会 …… 六名
- ◇ 韓国労働総連盟 …… 八名
- ◇ 全国化学労働連盟 …… 一名
- ◇ 全国自動車労働連盟 …… 一名
- ◇ 全国タクシー労働連盟 …… 一名
- ◇ 大田地方労働省 …… 二名
- ◇ 市民社会団体 …… 三名
- ◇ 言論者（中部毎日新聞） …… 一名

計二十三名

韓国訪日団との情報交換会



朴魯鉉団長挨拶



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

資料請求・空室検索はこちら
<http://www.ur-net.go.jp/shataku/>
上記URLから資料請求して下さったお客様で、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!

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

低成長時代の就業規則の

見直し・改訂のポイント

— 第八十六回 —

傷病休職制度と復職を

めぐる問題（その7）

弁護士 安西 愈



八 復職支援措置（リハビリ就業）を休職期間のままで行ってもよいか

5. 試し出勤（リハビリ出勤）をめぐる問題

(1) 試し出勤（リハビリ出勤制度）とは

従業員のメンタルヘルス対策について厚生労働省は、平成一二年八月九日基発第五二二号、「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」（メンタルヘルス指針）を公表して以来、この指針に基づき、心の健康づくり計画を樹立し、管理監督者等への教育や職場環境の改善等を中心とした一次予防としてのメンタルヘルス対策を積極的に推進してきた。しかし、うつ病などの心の健康問題により休業を余儀なくされた労働

者の職場復帰については、この心の健康問題の場合には、身体的疾患の場合の職場復帰に比べて、「完治」や「治癒」での復職は比較的小なく、通常は服薬しながらの「寛解」や「軽快」により復帰がなされるために、再発・再燃例も少なくない状況にある。そして労働者本人ばかりでなく、上司、同僚、人事労務担当者、産業保健スタッフなど周囲の関係者も対応に苦慮していることが多いことから、中央労働災害防止協会に「職場におけるメンタルヘルス対策支援委員会職場復帰支援部会」を設置し、検討した結果、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を策定し、平成一六年一〇月に厚生労働省から「手引き」として公表された。

それによると、職場復帰の前段階として、心の病で休職していた労働者が通常時間帯に一人で安全に通勤できること、出勤して職場内にとどまっていることができる

こと、業務に必要な読書や作業（コンピュータの取扱い等）ができることといった基本的な行動ができ、次のような「試し出勤制度（リハビリ出勤制度）」を提案している。

試し出勤制度（リハビリ出勤制度）（手引き6③）

社内制度として試し出勤制度（いわゆるリハビリ出勤制度）を設けている場合、より早い段階で職場復帰の試みを開始することが出来、結果として早期の復帰に結びつけることが可能となる。また、労働者自身が実際の職場において自分自身及び職場の状況を確認しながら復帰の準備を行うことが出来るため、より高い職場復帰率をもたらすことが期待される。しかし、この制度の運用においては、試し出勤の人事労務管理上の位置づけについて十分に検討しておく必要がある。この制度が職場の都合でなく労働者自身の主体的な考えや判断に基づいて運用されるよう留意すべきである。

【解説】

試し出勤制度やリハビリ出勤制度、または、慣らし出勤制度と呼ばれる制度には特に決まった定義があるわけではないが、多くの事業場では、通常の勤務とはみなさないものの、職場復帰のためのリハビリテーションの一環として、職場への通勤と半日程度の簡単な作業を行うことを指すことが多い。事業場によっては、一〜二時間の就業時間短縮のことを指す場合もある。試し出勤制度の利用は、職場復帰の可否を判断するにも最も有効な方法ではあるが、その運用には人事労務管理上のルールがきちんと定められていることが前提となる。ところが、こういった制度の多くは、正式な制度として就業規等に定められたものではなく、賃金の支払や労働災害発生時の適正な対処のためのルールが不明確なまま運用されているケースも少なくない。

また、本来試し出勤制度は、労働者自身が回復の程度を実感し職場への慣れを促進するために、労働者が主体的に利用する制度であるが、職場側の都合が優先されすぎたり、労働者が必要以上に早い試し出勤制度の利用を勧められたりすることでかえって病状の回復を遅らせたりにすることがないよう留意する必要がある。

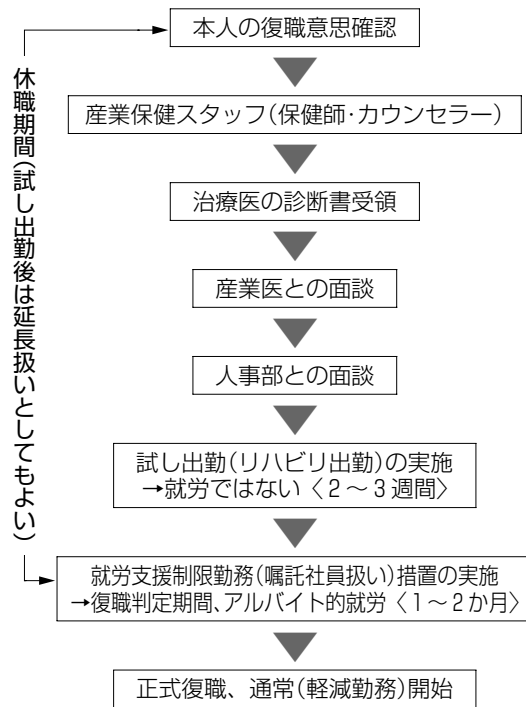
(2) 試し出勤は休職期間中の復帰訓練の一環

試し出勤（リハビリ出勤）は、あくまでも心の病の労働者が一人で通常の通勤時間帯に会社に出勤することができるか、会社に出勤しても業務を行っている職場の中に正常にとどまっていることができるか、書類を読んだり、電話に出たり、職場の同僚、上司、部下、取引先や顧客の人と会話したりする基本的な行動が平常心で出来るか、そしてそのような時間が何時間か継続できるかということを試し、正常な勤務に回復するための訓練の期間である。したがって、業務を行うためや、就労の目的での出勤ではなく、あくまでも職場復帰訓練という休業療養中のトレーニングの一環としてのリハビリテーションである。

すなわち、この場合には会社に出社しているものの、これは正式の職場復帰ではなく、休職のままの復職（通常就労の開始）に向けてのリハビリテーションとしての訓練のためであり、「就労」ないし「就業」そのものを目的とするものではない。したがって、通常の出勤や勤務（就労）とは認められないものである。

この復職訓練の支援措置は、通勤できるか、職場内に継続して正常にとどまっておられるかといったことを試す目的のために、会社へ出社して行うものであり、それは職場復帰に向けてのリハビリテーションのための就労訓練であるから、「業務の遂行」ではなく、

復職請求から正式復職まで



全く就労自体を目的とするものではないので、休職期間のまま行うことについては問題がない。

そして、この「試し出勤」期間を経て一人で出勤することができ、継続してある程度の時間職場に正常にとどまれていることができ、仕事も少しは出来るようになったときは、次の就労支援制限勤務措置の期間に入っていくことも、慎重な職場復帰措置としてはありうる。また、この試し出勤期間中に、試し出勤(リハビリ出勤)に耐えられないときは、職場復帰は困難なので、この訓練をとりやめて直ちに療養に専念することになる。

そして、試し出勤期間が経過すると次の段階に入る。次の段階は出勤ではあるが通常勤務ではないので、正式な復職ではない。これは、「手引き」の「職場復帰可否の判断基準」として、「会社が設

定した勤務時間の就労が可能である」ことが要件とされていることに従うものである。

これらを図示すれば別掲図のとおりである。

(3) 就労支援制限勤務は復職とすべし

試し出勤(リハビリ勤務)期間は、就労でないことは明かであり、その期間は休職のままとしておくことに問題はない。しかし、次の段階の措置である就労支援制限勤務期間に入った場合は、制限勤務とはいえ何らかの作業や職務を行って正式復職可能かどうかの判定のために段階的に就労として対応していくもので、一応「就労」であるといえる。

なお、この期間においては職場復帰の可否の判断と正式復帰に向けての軽度な業務を行いながらの

復帰のための慣らし就労が中心となる。そこで、この期間については、「手引き」では次のように取り扱われている。

職場復帰可否の判断基準(手引き6の②)

職場復帰可否について定型的な判断基準を示すことは困難であり、個々のケースに応じて総合的な判断を行わなければならない。労働者の業務遂行能力が職場復帰時には未だ病前のレベルまで完全に改善していないことも考慮した上で、職場の受け入れ態勢と組合せながら判断しなければならない。職場復帰判定基準の例として、労働者が職場復帰に対して十分な意欲を示し、通勤時間帯に一人で安全に通勤が出来ること、会社が設定している勤務時間の就労が可能であること、業務に必要な作業(読書及びコンピュータ作業、軽度の運動等)をこなすことができること、作業等による疲労が翌日までに十分回復していること等の他、適切な睡眠覚醒リズムが整っていること、昼間の眠気がないこと、業務遂行に必要な注意力・集中力が回復していること等があげられる。

【解説】

職場復帰の可否は、あくまでも労働者の状態と職場要因とのバランスで判断されなければならない。

通常七〜八割以上の回復が職場復帰の目安とされることが多いが、七〜八割くらいまで回復したとしても、運転業務や危険作業など求められる業務によってはそれでは不十分なこともある。しかしその場合でも、もししばらくの間他の業務への配置転換が準備されるならば職場復帰は可能となる。

心の健康問題の場合、回復期には調子の波が伴うことが多いが、調子の良い時期ではなく調子の下がった状態で評価する必要がある。就業に対する意欲も、症状に伴って動揺しやすく評価も容易ではないが、就業意欲は職場復帰のための最も重要な要因であり、これが不安定なうちは、職場復帰の判断は延長した方がよいと思われる。また、疲労の回復や生活リズムの確保に欠かせない睡眠が十分に取れていない状況での判断も慎重に行うべきである。

職場復帰の可否の判断ではケースバイケースの判断が求められることが多いが、判断の幅を必要以上に広げると公正な職場復帰支援の運用が困難となる。まずは本手引きに示された内容を参考にし、労働者及び職場の評価方法と職場復帰可否の判断基準について事業場の関係者間で話し合い、ある程度のルール化を図る必要があると思われる。

このような試し出勤(リハビリ出勤)制度とその後の職場復帰のための就労支援制限勤務制度の就業規則の例としては、次のようなものがある。

〈就業規則例〉

第〇〇条(リハビリ訓練支援)

第〇〇条 精神的疾患により職場中の従業員の申請により職場復帰のために別に定めるリハビリ訓練支援措置に基づき試し出勤の支援を行うものとする。

② 前項の目的での会社への出社については、試し勤務であることにかんがみ第〇〇条の休職期間の継続とする。

③ 試し勤務の継続が困難又は不適当な時は直ちに措置を中止し、休職療養の継続とする。

(就労支援制限勤務)

第〇〇条(リハビリ訓練支援措置)の終了後正式に職場復帰の可否判定期間と正式復帰への段階的措置として就労支援制限勤務(仮出勤)期間を設け、正式復職を目指す段階的就労支援を行う。

② 前項の就労支援期間については、休職期間の継続のままとして、その間の身分は別途嘱託契約社員に準じて正式な復帰決定まで取り扱う。ただし、この間に正式な復職決定に至らなかった場合及び正式復帰決定後〇か月以内に症状が再燃、再発し欠勤するに至った場合には第〇〇条に定める休職期間は通算とする。

(4) 就労支援制限勤務は通勤に該当するか

「就労」を実際に行うための出社であるところから、「就労」のための通勤に該当する。そこで、現に労務の提供とみなされる支援措置として、何らかの業務を行うための出勤となるので、労災保険法上、「通勤」に該当し、その途中等で事故により被災すれば通勤災害として補償が受けられる。

一方においては、その就労といっても本来の勤務ではなく、正式な復職に向けての訓練的な出勤であり、本来の債務の本旨に従う履行としての業務の遂行ではなく、訓練としての軽作業、単純労働、短縮された制限時間の就労であるから、これをもって正式の復職とするわけにはいかない。

「就労」を実際に行うための出社であるところから、「就労」のための通勤に該当する。そこで、現に労務の提供とみなされる支援措置として、何らかの業務を行うための出勤となるので、労災保険法上、「通勤」に該当し、その途中等で事故により被災すれば通勤災害として補償が受けられる。

一方で、その就労といっても本来の勤務ではなく、正式な復職に向けての訓練的な出勤であり、本来の債務の本旨に従う履行としての業務の遂行ではなく、訓練としての軽作業、単純労働、短縮された制限時間の就労であるから、これをもって正式の復職とするわけにはいかない。

株〇〇〇〇
社長 殿

リハビリ出勤支援制度適用申請書

今般、会社が定めるリハビリ訓練出勤支援制度に基づき診断書を添えて申請いたしますので、社内においてリハビリ訓練のために出勤し支援措置を行うことを認めて頂きますようお願い致します。

つきましては、リハビリ訓練支援規程に規程する事項を了解致しますとともに、同制度及び同規程の内容を理解し、遵守することを誓約致します。

なお、当制度の適用期間中は、あくまでも就労ではなくリハビリ訓練のための出勤であり、会社業務への正式就業ではないことを承諾致します。

申請日：平成 年 月 日
申請者： (所属) (氏名) 印

(注) リハビリ訓練出勤支援給付金として申請により交通費実費を支援する。
リハビリ訓練は、就労ではないので無給とする。

労働契約法の成立

弁護士 安西 愈

かねてから注目されていた労働契約法が、紆余曲折を経て成立し、平成十九年二月五日法律第一二八号として公布され、三ヶ月以内に施行される。最終的に本法は、継続審議となっていた参議院選挙後の特別国会で、自由民主党・民主党・公明党・無所属会派の共同修正によって最終的に成立したものである。

この法律は、労働契約の基本法として労働者と使用者との労働契約の基本的ルールを定め、労働者の保護と事業経営上の調和をはかり、紛争の未然防止と個別労働関係の安定に資するために法制化されたものである。

労働法

この法律は民法の特別法とされ、「特別法は一般法に優先する」という原則に従って雇用関係には民法に優先して適用される。民事法であるから労働基準監督や臨検指導の対象とはならないし、労働者の申告権の対象でもない。

同法の内容は、次の一〇項目に要約できる。

- ①労働契約は、労使の合意により締結し、または変更されるという基本原則を定めたこと。
- ②労働契約は、労働者と使用者が、就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結し、または変更すべきという均衡待遇の原則、仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、または変更すべきものとの原則の規定を定めたこと。
- ③労使ともに労働契約を遵守し、ともに信義に従い誠実に権利を行使し、義務を履行するとともに、権利を濫用してはならず、使用者は労働契約に伴い労働者の生命・身体等の安全を確保しつつ労働できる

るような配慮をすること。

④使用者は、労働契約の内容について労働者の理解を深めるようにし、その内容についてできるだけ書面化し確認すること。

⑤労働契約は、労使の合意により成立すること、労働者と使用者が労働契約を締結する場合に、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こと。ただし、当該規則を上回る基準を合意している場合にはこの限りではない。

⑥労使合意により労働契約の内容である労働条件を変更できること、および合意によらず就業規則の変更により労働条件を不利益に変更できないが、不利益変更であっても合理的なものである場合には、変更後の就業規則を労働者に周知させたときは、労働条件はその変更後の就業規則の定めるところによるものとする。また、労基法に定める就業規則の変更手続、労働契約、法令、労働協約、就業規則との効力関係を本法で定めたこと。

⑦使用者は、労働者に出向を命ずることができる場合において、その出向命令が濫用となる場合には無効となること。

⑧使用者は、労働者を懲戒処分できる場合において、それが相当性を欠き権利濫用となるときは無効となること。

⑨現行の労基法の解雇権濫用無効規定を本法に移行したこと。

⑩期間の定めのある契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ期間中においては解雇できないこと及びその期間について必要以上短くしないよう配慮すること。

従来から最高裁の判例によって合理的な労働条件を定めた就業規則は、労使間の労働契約の内容となるとされてきたが、今回これを法律によってはっきりと定めたので、各企業は一層就業規則の整備充実が必要となる。

田中忍氏

(東京ガス 埼玉支店長)

が優勝

第2回利根 会長杯争奪

会員親睦ゴルフ大会

第二回利根会長杯争奪会員親睦ゴルフ大会が、十一月十三日(火)に武蔵カントリー倶楽部笹井コースにおいて、二十一名が参加し開催された。同時にこの大会では、原会長杯の優勝者による優勝カップの取切戦も開催され、白熱したプレーが繰り広げられた。

取切戦は藤池氏栄冠

当日は、藤池誠治競技副委員長(デサン・代表取締役)の司会進行で朝のミーティングが始まり、細沼哲夫競技委員長(日本伸管・

社長)から「大会を大いに楽しんでいただきたい」旨のご挨拶があった。続いて、初参加の六名の方が自己紹介をした後、ルール説明等が行なわれた。
プレーは雲一つないさわやかな秋晴れの中、半そででプレーされる方もいるなど絶好のゴルフ日和に恵まれ、参加者全員が日頃の腕前を競った。

利根会長杯(ダブルペリア方式)は、アウト四六・イン四五グロス九一、ネット七〇・六のスコアで手堅くまとめた田中忍氏(東京ガス・埼玉支店長)が手中に収めた。準優勝はアウト五三・イン四九、ネット七二の細沼哲夫氏が、シニア優勝、グランドシニア優勝と共に獲得した。第三位は、アウト四六・イン四三、ネット七三・四の藤倉孝治氏(幸手都市ガス・社長)が、シニア準優勝と共に獲得した。ベストグロは、アウト四二・イン四四グロス八六で、相川博氏(首都圏リース・社長)が受賞した。



全員で記念撮影

第2回会員親睦ゴルフ大会主要結果

平成19年11月13日(火) 武蔵カントリー倶楽部 笹井コース

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
優勝	田中 忍	東京ガス	支店長	46	45	91	20.4	70.6
準優勝	細沼 哲夫	日本伸管	社長	53	49	102	30	72
3位	藤倉 孝治	幸手都市ガス	社長	46	43	89	15.6	73.4
4位	土屋 貴司	サイカン	社長	50	50	100	26.4	73.6
5位	川合 時雄	東彩ガス	社長	49	52	101	26.4	74.6
6位	清水 洋	大東ガス	社長	51	47	98	22.8	75.2
7位	藤池 誠治	デサン	社長	48	48	96	20.4	75.6

2. シニアの部

優勝	細沼 哲夫	日本伸管	社長			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	細沼 哲夫	日本伸管	社長			同上		
----	-------	------	----	--	--	----	--	--

4. 原会長杯取切戦

優勝	藤池 誠治	デサン	社長			同上		
----	-------	-----	----	--	--	----	--	--

同時に開催された、原会長杯の取切戦は、五名で熱戦が繰り広げられたが、ネット七五・六で回った藤池誠治氏が、念願の優勝カップを手中に収めた。
(主な成績は別表の通り)

表彰式・パーティーには、原宏名誉会長にもご臨席いただいた。細沼競技委員長の挨拶でスタート、原名誉会長から祝辞をいただいた。成績発表に続き、細沼委員長・原名誉会長よりカップなどの贈呈が行われたが、原会長杯を手にした藤池氏は、満面に笑みをたたえながら「思いがけない神様の贈り物に感謝したい」と挨拶した姿が印象的であった。初参加者六名はもちろん、全員が和気藹々とした雰囲気の中、懇親会が進み、本来の目的である会員相互の啓発・交流は一層深められた。



利根会長杯を獲得した田中氏(右)



右からベストグロの相川氏、シニア準優勝の藤倉氏、優勝の田中氏、原名誉会長、準優勝・シニア優勝・グランドシニア優勝の細沼氏、原会長杯取切戦優勝の藤池氏



原会長杯を手渡される藤池氏(右)

明けましておめでとうございます 本年も宜しくお願い申し上げます

21世紀職業財団は今年も皆様のお役にたてる事業を展開して参ります

育児・介護雇用安定等助成金(両立支援レベルアップ助成金)のご案内

代替要員確保コース

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に支給

休業中能力アップコース

育児休業・介護休業を取得した労働者がスムーズに職場復帰できるようなプログラムを実施した事業主に支給

子育て期の柔軟な働き方支援コース

小学校就学前の子を養育する労働者が柔軟な働き方が出来る制度を設け、この制度を利用させた事業主に支給

事業所内託児施設設置・運営コース

事業所内に労働者の為の託児施設の設置、運営、増築を行った事業主にその費用の一部を助成

ベビーシッター費用等補助コース

労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の補助を行った事業主にその補助の一定割合を助成

職場風土改革コース

両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を計画的に行った指定事業主に支給

男性労働者育児参加促進コース

男性の育児参加を促進するための職場づくりに向けた取組みを行った指定事業主に支給

※詳細につきましては財団事務所にお問い合わせ下さい

◆ セミナー開催のご案内 ◆

雇用管理改善セミナー

平成20年2月8日(金) 13:00~16:30

浦和コミュニティセンター 第15会議室(浦和パルク9階)

講演：話題の先進企業から学ぶポジティブアクションの取組
「一人ひとりがやりがいを持ち、
能力発揮できる企業へ」
株式会社高島屋 人事部長 明比 実也 氏

事例発表：「企業のワーク・ライフ・バランスの取組」
曙プレーキ工業株式会社
ダイバーシティ推進室長 前上 亮子 氏

定員：100名(先着順無料)

職場のパワーハラスメント防止セミナー

平成20年2月22日(金) 14:00~16:30

埼玉会館 2階 ラウンジ

講演：起きてからでは遅すぎる!!
「防止対策と防止のための仕組みづくり」

講師：株式会社クオレ・シー・キューブ
代表取締役 岡田 康子 氏
*「パワーハラスメント」の言葉の生みの親

定員：60名(先着順)

参加費：6,000円(賛助会員は2割引)

(財)21世紀職業財団 埼玉事務所

〒330-0062 さいたま市浦和区仲町1-4-10浦和商ビル6F
TEL.048-824-7001 FAX.048-824-7009
http://www.jiwe.or.jp/

平成20年度の大学、短期大学及び 高等専門学校卒業予定者の就職・ 採用活動に係る取扱等について

埼玉労働局長 古曳 享司

新規学校卒業予定者の求人・求職秩序の維持については、日頃から御理解と御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、平成20年度の大学、短期大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）卒業予定者の採用選考開始期日、採用内定開始期日等につきましては、平成19年度と同様に企業側は「2008年度大学・大学院新規学卒者等の採用選考に関する企業の倫理憲章（以下「倫理憲章」という。）を、大学側は「平成20年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業予定者に係る就職について（申合せ）」（以下「申合せ」という。）をそれぞれ定め、これらを双方が尊重することと合意したところであります。

これを受けて、公共職業安定機関においては、大学等卒業予定者の適正な就職・採用活動が行えるよう、求人求職の秩序の維持、公平・公正な採用の確保、採用内定取消しの防止等に努めるとともに、この倫理憲章及び申合せを踏まえ、下記のとおり取り扱うことといたしました。

つきましては、この趣旨につきましてご理解いただき、大学等卒業予定者の就職・採用活動が円滑に行われるよう格段の御協力をお願い申し上げます。

記

1 公共職業安定機関における取扱い

倫理憲章及び申合せを踏まえ、平成20年度の公共職業安定機関における取扱いは次のとおりとする。

(1) 求人票等の展示・公開の取扱について

平成20年度大学等卒業予定者（以下「大学等新卒者」という。）に係る求人票、求人要項等は、平成20年4月1日以降に展示・公開する。

なお、平成20年4月1日前に求人を受理する場合においても、当該求人者に求人票展示・公開日について説明をし、了解を求めておく。

(2) 公共職業安定機関が作成する求人情報、ガイドブック等について

大学等新卒者を対象とした求人要項記載のある求人情報、ガイドブック等の発行は、平成20年4月1日以降とする。

(3) 公共職業安定機関が主催する学生対象の就職面接会について

公共職業安定機関が主催する大学等新卒者を対象とした就職面接会は、求人の展示・公開開始以降、大学等の学事日程等にも配慮しつつ、求人状況等地域の実情に応じて開催する。

(4) 専修学校の取扱いについて

倫理憲章及び申合せは、平成20年度専修学校卒業予定者、公共職業能力開発施設等長期間訓練課程終了予定者を対象とするものではないが、公共職業安定機関においては、これらも大学等卒業予定者と同様の取扱いとする。

2 公平・公正な採用の確保等

公共職業安定機関としては、事業主に対し、公平・公正な採用が確保されるよう、次の点について理解の促進を図る。

(1) 高校卒業予定者等の安定的な採用の確保を図ること。

(2) 男女雇用機会均等法の趣旨に沿った採用活動を行うこと。

(3) 学生の自由な就職活動を妨げないようにすること。

(4) 募集の中止及び募集人員の削減、採用内定取消し並びに入職時期繰下げが生じないように、的確な採用計画に基づいて採用内定を行うこと。

(5) 新規学卒者以外にも多くの若年者が応募できるように、応募機会の確保に努めること。

ものづくり大学

特別公開講座

演題／日本のものづくり

講師／



彫刻家・元東京芸術大学学長
すみかわ 喜一 氏

日時／平成20年2月20日(水) 午前10時～12時

場所／パレスホテル大宮4階ロースルーム

定員／300人（抽選）

受講料／無料

申込方法／FAXまたはハガキ

郵便番号・住所・氏名・連絡先を記入の上、FAXまたはハガキにてお申込みください。当選者には、後ほど入場券をお送りいたします。

申込先／(社)埼玉県経営者協会

〒330-8669 埼玉県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)

FAX 048-641-0924

問い合わせ先／

ものづくり大学 TEL 048-564-3819

(社)埼玉県経営者協会 TEL 048-647-4100

主催／ものづくり大学、(社)埼玉県経営者協会

後援／埼玉県、埼玉県教育委員会、ものづくり大学埼玉

玉県地域連絡協議会

国人材の受け入れ拡大のための仕組みの整備(19%)となっている。

年末賞与・一時金 大手の7割で安括 127社平均90万1031円

日本経団連が発表した「2007年年末賞与・一時金 大手企業安括状況(加重平均)」の第1回集計によると、調査対象(従業員500人以上、21業種・268社)の73・9%に当たる198社で安括しており、このうち平均額がわかつている127社の安括額平均は90万1031円、前年比0・69%増であることが明らかとなった。

今回の集計結果を、同一企業の前年未安括額(89万4851円)と比べると、6180円増となり、第1回集計としては3年連続で最高額を更新した。

製造業・非製造業別にみると、製造業116社の安括額平均は91万1295円で、同一企業の前年未安括額(90万4677円)と比べると、額で6618円増、アップ率は0・73%。一方、非製造業11社の安括額平均は84万2687円で、同一企業の前年未安括額(84万396円)と比べると、額で2291円増、アップ率は0・27%となっている。

大学・大学院新規卒業者等の採用選考へ、08年度企業倫理憲章発表 今年度12回目

日本経団連は10月16日、2008年度の「大学・大学院新規卒業者等の採用選考に関する企業倫理憲章(倫理憲章)」を発表した。

倫理憲章は、1997年の就職協定廃止以降、企業に責任と秩序ある採用活動を促すことを目的に毎年策定されているものであり、今年で12回目。今回発表された倫理憲章は、09年春に卒業する新規卒業者等の採用活動に対して、(1)正常な学校教育と学習環境の確保(2)採用選考活動早期開始の自粛(3)公平・公正な採用の徹底(4)情報の公開(5)採用内定の順守(6)高校卒業者への配慮——を企業に求めている。

2008年度大学・大学院新規卒業者等の採用選考に関する企業倫理憲章

2007年10月16日
日本経済団体連合会

企業は、自己責任原則に基づいて自主的に、2008年度大学・大学院新規卒業者等の採用選考にあたり、下記の点を十分配慮して行動する。

1. 正常な学校教育と学習環境の確保

採用選考活動にあたっては、正常な学校教育と学習環境の確保に協力し、大学等の学事日程を尊重する。

2. 採用選考活動早期開始の自粛

在学期間を通して知性、能力と人格を磨き、社会に貢献できる人材を育成、輩出する高等教育の趣旨を踏まえ、学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため、採用選考活動の早期開始は自粛する。まして卒業・修了学年に達しない学生に対して、面接など実質的な選考活動を行うことは厳に慎む。

3. 公平・公正な採用の徹底

公平・公正で透明な採用の徹底に努め、男女雇用機会均等法に沿った採用選考活動を行うのはもちろんのこと、学生の自由な就職活動を妨げる行為(正式内定目前の誓約書要求など)は一切しない。また大学所在地による不利が生じぬよう留意する。

4. 情報の公開

学生の就職機会の均等を期し、落ち着いて就職準備に臨めるよう、企業情報ならびに採用情報(説明会日程、採用予定数、選考スケジュール等)については、可能な限り速やかに、適切な方法により詳細に公開する。

5. 採用内定の遵守

正式内定日は、10月1日以降とする。高校卒業者については教育上の配慮を最優先とし、安定的な採用の確保に努める。

報告書「ものづくり中小企業のイノベーションと現場力の強化」を発表 今後の課題、対応策など提示

中小製造業の特徴把握
日本経団連は10月16日、報告書「ものづくり中小企業のイノベーションと現場力の強化」を発表した。報告書は、日本のものづくり産業の競争力を支えている中小製造業の特徴を把握し、それを多くの企業に示すことで、中小製造業の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。

日本の競争力の源泉としての中小製造業

これまで日本経済の基盤を支え、同時に、雇用を創出し、社会を支える安定帯として日本社会に寄与してきた中小製造業だが、景況感の停滞、事業数減少など厳しい状況に置かれている。このような厳しい状況を打開していくためには、イノベーションと現場力の強化が不可欠である。中小製造業におけるイノベーションの源泉は「現場」そのもの

である。現場で日々の努力が「現場力」を高め、その積み重ねが大きなイノベーションを生み出していくことになる。

多様な日本の中小製造業

中小製造業は多様であり、その特徴を一律に資料等の分析が難しいため、ヒアリング調査や資料等の分析により、中小製造業を便宜的に、(1)グローバル・ニッチ型(2)高度職人技術型(3)ローカル・ニッチ型(4)新世代型(5)協力・サポート型——の5類型に分類し、それぞれの特徴と課題を整理した。

その上で、優れた企業・経営者が持つ考え方、姿勢についての共通点を抽出した。その共通点は、(1)高度な現場でのオペレーション能力(2)高い志・進取の姿勢(3)経営者と従業員の間の強い信頼関係——の三つであり、これが中小製造業にとってのイノベーションの推進と現場力強化を推進していくためのエンジンであるとしている。

中小製造業の今後の課題と対応策

中小製造業に共通する今後の課題を四つ挙げ、その対応策について言及している。

(1)ものづくり産業に対するさらなる関心の喚起

現在、製造現場でものづくりの世界に入る若者が減少している。しかしながら、ものづくりそのものに関心を示す若者は決して少なくないことから、ものづくりの大切さや楽しさを地道に伝えていく試みを通じて、多くの若者が関心を持ち、就職先として考えてもらえるよう、企業・政府が協力して訴えていくことが求められる。

(2)人材確保・育成の強化

製造業、非製造業問わず、中小企業では概して人材不足に悩んでいる。中小企業は自社の社風に適応できる人材を採用し、自社にふさわしいように育てていかなければならない。自社に合う人材に求めてもらうためには、インターネットなどさまざまな媒体を通じて、自社の魅力などを発信し、人材を引き付けていくための地道な努力が求められる。

(3)政府支援の自発的な取捨選択

中小企業支援策については使い勝手が悪いなど、さまざまな批判が寄せられているが、有効に活用している企業もある。経営者の自助努力で使える支援策を自ら探求すること、中小企業を支えるための国や都道府県の機関を積極的に活用し、自社に合った支援策を探していく姿勢が必要である。

(4)地域経済(産業集積・研究機関との連携)

競争激化が進む今日においては、多くの企業が単独で生き残ることは難しい。地域経済との結び付きの中で、産学官、地元企業間の

連携、さらには地元に進出している大企業との連携を進め、産業集積を活用していく必要がある。

2007年春季労使交渉トップ・マネジメントアンケート調査結果

日本経団連はこのほど、「2007年春季労使交渉に関するトップ・マネジメントのアンケート調査結果」を発表した。調査結果の概要は次のとおり。

3割強が「決定のみ実施」

「定義のみ実施」した企業(30・6%)が最も多く、以下「ベア・定義の区分なく賃上げ」(18・3%)、「ベア以外(賃金改善などの概念を含む)の措置・定義ともに実施」(17・2%)、「ベア・定義とも実施」(15・2%)などの順となっている。

今年賃金決定の結果(非管理職)

「賃金引き上げ」が最多
今年労使交渉で取られた措置「賞与・一時金引き上げ」が最多
今年労使交渉の結果、取られた措置(複数回答)

「人材不足」4割強 雇用の過不足状況の内訳

「人材不足」と回答した企業は42・0%で、ここ数年増加傾向にある。一方、「雇余剰」と人材不足の両面」と回答した企業は52・1%で、減少傾向にある。

「春季労使交渉に関するトップ・マネジメントのアンケート調査結果」

今後、賃金決定の結果、取られた措置「賞与・一時金引き上げ」が最多
今年労使交渉の結果、取られた措置(複数回答)

「人材不足」4割強 雇用の過不足状況の内訳

「人材不足」と回答した企業は42・0%で、ここ数年増加傾向にある。一方、「雇余剰」と人材不足の両面」と回答した企業は52・1%で、減少傾向にある。

「春季労使交渉に関するトップ・マネジメントのアンケート調査結果」

今後、賃金決定の結果、取られた措置「賞与・一時金引き上げ」が最多
今年労使交渉の結果、取られた措置(複数回答)

「人材不足」4割強 雇用の過不足状況の内訳

「人材不足」と回答した企業は42・0%で、ここ数年増加傾向にある。一方、「雇余剰」と人材不足の両面」と回答した企業は52・1%で、減少傾向にある。

日本経団連 冠婚葬儀政策委員会報告 発刊のご案内
日本経団連は、冠婚葬儀政策委員会報告「発刊のご案内」を18日、日本経団連は、冠婚葬儀政策委員会の報告として、2008年版「冠婚葬儀政策委員会報告」を発表しました。

日本経団連の冠婚葬儀政策委員会が、春の労使交渉に向けての基本政策についての議論を重ね、その指針としてまとめたもので、今回は日本経団連システムの新展開と課題を主題にとりまとめてあります。

日本経団連 冠婚葬儀政策委員会報告

2008年版 経団連政策委員会報告
定価 630円 会員割引価格 550円
2008年版 春の労使交渉・労使協議の手引き
定価 1,630円 会員割引価格 1,550円
(いずれも送料を要費申し付けます)

お申込方法

郵送又はFAXにてお申込み下さい。
代金は「報告書」手引きに請求書を添付致しますので、所定の方法によりお支払い願います。
〒330-0866 さいたま市大宮区桜木町1-7-5
ニッセイアールビル
電話 法人用(経団連本部)担当 田中
FAX 048(647)4100
FAX 048(647)0924

厚生年金保険特例法の施行に関する協力をお願いします

日本経団連 厚生年金保険特例法施行に関する協力をお願いします
厚生年金保険特例法の施行にあたっては、厚生年金保険特例法の施行に関する協力をお願いします。

日本経団連 厚生年金保険特例法施行に関する協力をお願いします

厚生年金保険特例法の施行にあたっては、厚生年金保険特例法の施行に関する協力をお願いします。

日本経団連 厚生年金保険特例法施行に関する協力をお願いします

厚生年金保険特例法の施行にあたっては、厚生年金保険特例法の施行に関する協力をお願いします。

日本経団連 厚生年金保険特例法施行に関する協力をお願いします

厚生年金保険特例法の施行にあたっては、厚生年金保険特例法の施行に関する協力をお願いします。

日本経団連 厚生年金保険特例法施行に関する協力をお願いします

厚生年金保険特例法の施行にあたっては、厚生年金保険特例法の施行に関する協力をお願いします。

第1章 わが国経済をめぐる環境変化と課題

1. 経済社会をめぐる環境変化

- (1)グローバル化のさらなる進展
- (2)人口減少下の少子高齢化の進行



2. 日本経済の直面する課題

- (1)生産性の上昇・国際競争力の強化
イノベーションの加速、サービス業の生産性向上等
- (2)全員参加型社会の実現
若年者等、女性、高齢者の就労促進、職業能力向上施策の充実

第2章 日本型雇用システムの新展開と労使交渉・協議に向けた経営側のスタンス

1. 日本型雇用システムの新展開

変化を続ける日本型雇用システム－企業の取組状況－

- (1)新卒採用中心から多様な人材の採用・活用へ
・通年・中途採用の推進、女性・高齢者等の積極的活用
- (2)長期雇用を基本としつつ外部労働市場も活用
・人間尊重の経営に基づき長期雇用を推進
・同時にワーク・ライフ・バランスや働く人のニーズを踏まえ
期間従業員・パートタイム従業員・派遣社員等を活用
- (3)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
- (4)企業内労使関係の堅持とコミュニケーションの充実
良好な企業内労使関係を引き続き堅持

2. 労使交渉・協議に向けた経営側の基本姿勢

(1)生産性を基軸とした人件費管理と賃金・評価制度の再構築

- ①生産性に応じた総額人件費管理
・人件費決定は引き続き自社の支払能力が基準
・付加価値向上努力が労使双方の課題
- ②開かれた賃金制度の整備
・仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度への移行
・職種別同一賃金は労働市場の流動化・産業構造の高度化に逆行
- ③透明性と納得性の高い人事評価システムの構築
・個々人の成果・貢献度に対する評価と処遇が整合する制度を構築
- ④高い技能を備えた人材の育成・技能伝承
・自立型人材の育成、現場力を備えた人材の維持・確保

賃金等の労働条件決定の際の3つの視点

- ①グローバル競争の激化
- ②総額人件費管理の徹底
- ③経済の安定成長の確保

(2)ワーク・ライフ・バランスの実現～生産性の向上と優秀な人材の確保、豊かな国民生活の実現に有効～

- ①効率的な働き方の推進
・仕事の「成果」を重視、メリハリある働き方を実現(年次有給休暇の計画的取得等)
- ②柔軟な働き方の推進
・時間・場所に捉われない働き方(短時間勤務・テレワーク・在宅勤務等)

⇒ 労使協力によりワーク・ライフ・バランスを実現する上で経営トップの役割は大

第3章 生産性向上・多様な働き方を可能とする制度の整備

1. 外部労働市場の機能改善－特に若年等雇用問題への対応

- ・需給調整機能の強化
- ・官民協力しての職業能力向上に関する施策の充実
(ジョブ・カード構想への協力)

2. 多様な働き方を可能とする法制・インフラの整備

- (1)多様な就業形態に対応した労務管理のあり方に関する検討
- (2)自主的・自律的な働き方を可能とする制度の検討
- (3)子育て世帯への支援措置

3. 生産性の底上げ

- (1)中小企業の経営状況と支援策
・中小企業は依然厳しい経営状態
・雇用の7割を担う中小企業に対する積極的政策支援は不可欠(設備・人材投資の促進、事業承継円滑化等)
- (2)地域経済の成長力向上
・政府各種施策の一体化・拡充、道州制の導入等
- (3)最低賃金制度の見直し

事業だより

十一月一日～一月十五日

(管) 埼玉音協

◆ 一・二二 北部地区協議会埼玉資源循環工場

◆ 一・二四 第四三期労働法ゼミナール第五講(ソニックシティ)

◆ 一・二五 フォーラム「こころ豊かな生き方・働き方」障害者の雇用促進を考える」(大宮法科大学院大学ビル)

◆ 一・二二 新会員企業さんとの交流会(浦和ロイヤルパインズホテル)

◆ 一・二〇 労働法ゼミナール第六講(ソニックシティ)、(管)三遊亭歌之介独演会(ソニックシティ小ホール)

◆ 一・七 労働法ゼミナール第七講(ソニックシティ)

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

人事・労務・総務担当者必携資料 A5版 本文368頁 限定版 埼玉経協編

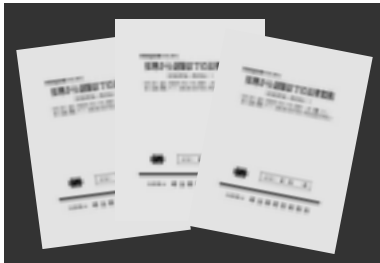
管理・監督者のための

採用から退職までの法律実務

改訂発行

《増頁、表追加》

平成19年10月1日付改訂=改訂新版、新規発行=頒布中



平成19年10月1日付、男女雇用均等法、パート法改正などに対応し、刷新改訂。60余の図表掲載。

◆ 主な内容 ◆

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

全23章 ページ追加

お申し込みはファックスで直接右記へ

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

〒330-8669

さいたま市大宮区桜木町1-7-5-87
ソニックシティビル9階

社団法人 埼玉県経営者協会

電話 048-647-4100(代)

FAX 048-641-0924



第161回

新年おめでとうございます。旧年中は格別のご厚情を賜りありがとうございました。

本年も皆様方の益々の活躍とご健勝をお祈り申し上げます。

さて、今年は一休どのような一年になるのでしょうか? 昨年のような「偽」「食」「嘘」に代表されるような漢字一文字にはけっしてならぬように、十分に気持ちを引き締めていきたいものです。

経済界では年の前半は比較的に好調と、後半は厳しくなるとの見通しのようですが、相変わらずの原油高、サブプライムローンの問題などと楽観し出来ない要因が多く潜んでおります。また、投機的な金が何処に流れるかも今は大きな経済影響を受けることになっております。

日本企業に目を転じますと、一部業績好調な企業に学卒者が殺到して、中小零細企業の人材不足が表面化してきました。しかし、数年後の離職者を見込んだの大量採用傾向が強感じられます。これは従来と比較し

企業存続の岐路はここに

エッセイスト 和宮英之

て、将来の幹部候補生の取捨選択が企業サイドの都合で早くなってきたとの見方もできます。日本の教育が家庭・学校・地域でなされなくなってきた今、企業にその負担が実に大きいのしかかつてきていますので、選別を早めにおこなうことも仕方ないのかもしれない。企業の将来の成長は、全て人材に影響されますから、将来を見ずして「企業は人なり」を真剣に考えて、「人材育成」に力を思う存分入れていかねばならないと考えます。

三ケイ(K)とは、交際接待費・交通費・研修費などといわれますが、研修費を減らすことだけは是非とも止めていただき、将来の企業を背負っていく若者をはじめ幹部・役員に至るまで、徹底した人材育成研修を今年も考えてもらいたいと切に望んでいます。

具体的な研修内容は各企業によって異なりますが、やはり「思考力の低下」が最近感じられますので、「考えさせること」の教育からだろうと思えます。

そして、「社会人としての基礎力」も併せて行なうことです。やはり、基礎・原則・基本というところが今は欠けていると考えられます。「小集団活動」・「QCサークル」などを再度見直してみることも必要ではないでしょうか。

★西部地区協議会

日時 2月4日(月)13時30分～17時
会場 丸広百貨店
内容 講演①「今春の労使交渉をめぐる諸情勢と経営側の対応」、講演②「納得のいく人事・賃金・評価制度の導入」

講師 日本経団連地方専務理事会議長 大久保力氏、MMC総研代表 小柳勝二郎氏

★北部地区協議会

日時 2月5日(火)13時30分～16時45分
会場 (株)リケン熊谷事業所
内容 講演①「企業における危機管理体制について」、講演②「春季労使交渉・協議に臨む経営側の基本姿勢」

講師 (株)リケン顧問 根本清司氏 日本経団連地方経協専務理事会議長 大久保力氏

★中部地区協議会

日時 2月6日(水)13時30分～16時30分
会場 ソニックシティビル603研修室
内容 講演①「ワークライフバランスの推進」、講演②「春季労使交渉・協議の臨む経営側の基本姿勢」

講師 独協大学准教授 阿部正浩氏、東京経営者協会理事 成瀬健生氏

★南部地区協議会

日時 2月7日(木)13時30分～16時30分
会場 川口総合文化センター・リリア
内容 講演①「春季労使交渉・協議に臨む経営側の基本姿勢」、講演②「納得のいく人事・賃金・評価制度の導入」

講師 日本経団連地方経協専務理事会議長 大久保力氏、MMC総研代表 小柳勝二郎氏

★第21回生き生き職場体験交流の集い

日時 3月19日(水)9時30分～17時
会場 ソニックシティ 4階市民ホール
内容 基調講演・事例発表、パネルディスカッション、グループで体験交流

★新入社員研修

日時 4月2日(水)10時～17時
会場 ソニックシティ 4階市民ホール
内容 基調講演・講義

講師 リソナ総合研究所(株)専任講師 教育コンサルタント 河合かほる氏 フジノン(株)取締役総務部長 鳥羽山伸夫氏

★新入会のご案内

(株)カキマ
代表取締役 柿沼忠四郎
入間郡三芳町上富二二五四―
電話〇四九一―二五八―八七三二
(資) 一千万円
(従) 六〇名
木材・プレカット・新建材・住宅機器・2×4・集成材

★代表者変更

(株)カキマ
代表取締役 黒須新治郎
加須市大字南小浜五〇九―
電話〇四八〇―六五―八五六五
(資) 三億八千九百九十九万円
(従) 四三二名
木造軸組み住宅の請負・販売・施工及び管理

★新入社員研修

金子農機(株)
社長室長 小林 光信(旧 安藤 茂)
前澤化成工業(株)
取締役熊谷工場長 池嶋 勝治(旧 櫻村 利夫)
ユウアイ電子(株)
代表取締役 原 潤一郎(旧 伊藤 明)

★新入社員研修

(株)リケン熊谷事業所
常務取締役熊谷事業所長 溝淵 俊雄(旧 五藤 高司)
※なお、平成一九年一二月現在の「会員名簿」が完成し、一月中旬に会員各位にお送り申し上げたところですので、くわしくは同名簿をご参照いただきました。また、同名簿記載事項に変更点がございましたら、事務局までお知らせ頂きますようお願い申し上げます。

★新入社員研修

三州製菓(株)総務部アシスタントマネージャー 板垣千恵子氏
(株)東芝深谷工場環境・施設管理部 環境保全担当主務 平原祥子氏
(株)アルビオン熊谷工場品質管理課 武井直子氏

★新入社員研修


スカッション、グループで体験交流
流
基調講演 矢内理絵子氏(荻野吟子賞受賞者)
発表者 三州製菓(株)総務部アシスタントマネージャー 板垣千恵子氏
(株)東芝深谷工場環境・施設管理部 環境保全担当主務 平原祥子氏
(株)アルビオン熊谷工場品質管理課 武井直子氏

森山良子 コンサートツアー 2007-2008

平成20年 **2月2日(土)** 17:30開場 18:00開演

▶会場/本庄市民文化会館

▶会費/6,200円 (一般当日6,500円を)(全席指定・税込) *未就学児のご入場はご遠慮下さい



グランディーバ バレエ団 日本公演

RECIOE FOR LAUGHTER japan tour 2008 ~笑いのレシピ~

平成20年 **3月16日(日)** 16:30開場 17:00開演

▶会場/大宮ソニックシティ 大ホール

▶会費/S席7,600円 (一般8,000円を)(税込)



埼玉音協