

社団法人 埼玉県経営者協会会報



4・5

'11 月号

# 正副会長会議、理事会開かれる

## 会長代行に森谷文昭副会長、

## 利根会長は退任し特別顧問に、

## 本多副会長も退任—会長は当面空席に

四月二日(金)十三時三〇分から正副会長会議が、そして理事会が十四時三〇分からパレスホテル大宮で開催された。

まず、正副会長会議では理事会に諮る議事案件をご協議いただいた。定時総会を五月十二日(木)パレスホテル大宮で開催を予定していることから、前一年間の事業・決算内容の検

証と二三年度の基本方針、活動理念、事業計画・予算などについて説明し、協会の各種運営についても貴重なご提案ご意見を頂戴した。

特に、事業計画・予算については、「社会経済視察団組成による海外視察」については、諸般の情勢を踏まえると、二三年度中には、実現不可能であり、中止すべきとの意見が出

て、協議の結果、中止することが決定。事業計画、収支予算を修正して理事会に付議することとなった。理事会では、まず、本多副会長から次期会長選出についてのこれまでの経過報告が行われ、三月一日の臨時理事会による利根会長統投決議、その後の正副会長会議での協議でも利根会長の辞任の意思は固く、五月十二日の定時総会で会長を退任することに決定したこと。そして、次期会長選任までの日程に余裕がないことから、次期会長の選任を断念し、選出は遅くとも来年の理事会までとし、その間は森谷副会長が会長職を

代行することとなった旨の報告がなされた。  
この報告を受けて、利根会長が挨拶に立ち、まず、会長統投決議など、副会長ならびに理事の方々に対し多大なご負担をお掛けしたことに對する謝罪の言葉を述べられた。

続いて、新会長選任までは、会長代行となる森谷副会長を全力でサポートする旨の決意と、今後の経済情勢等を勘案し、本会の中長期的な持続可能性を確保する観点から、事務局体制を効率化し、常勤理事を現行の二名体制から一名体制に変更する旨の説明があった。

そして、最後に、森谷会長代行を中心とする新体制に対し全面的な支援をお願いし挨拶を結ばれた。  
その後定時総会にお諮りする議案等について審議をいただき、すべての議案について満場一致で承認・可決された。

なお、任期満了に伴う理事・監事の改選では、一般社団法人への移行申請を来年に予定していることから、最小限の改選とし、新任理事の選任は行わず、退任は利根会長、本多副会長など四名が退任することとなった。

また、東日本震災被災者への義援金として、一〇〇万円を埼玉県に拠出することも承認された。

なお、出席者は、正副会長会議が六名、理事会が四八名(委任状出席七〇名)だった。理事会の議事録署名人は、常任理事のサンケン電気(株)取締役専務執行役員の秋山秀次郎氏、理事の大栄不動産(株)代表取締役社長石村等氏の両氏、監査報告は監事の富士電子(株)中込秀明代表取締役社長に務めていただいた。



正副会長会議



議事を進行する利根会長(中央)



講演する埼玉県産業労働部部長 松岡進氏

# 理事の辞任・選任について

## 1. 辞任（敬称略・順不同）

役員名	辞任	会社名	役職名	事由
常任理事	高嶋 英一	東京ガス(株)埼玉支店	支店長	人事異動
理事	高野 利男	日本信号(株)久喜事業所	執行役員久喜事業所長	人事異動
理事	安在 宏明	三菱マテリアル(株)横瀬工場	工場長	会社事由
理事	八木橋宏純	(株)八木橋	代表取締役会長	逝去

## 2. 選任（敬称略・順不同）

役員名	選任	会社名	役職名	事由
常任理事	牧 毅	東京ガス(株)埼玉支店	支店長	人事異動
理事	斉藤 安雄	日本信号(株)久喜事業所	取締役常務執行役員久喜事業所長	人事異動
理事	八木橋宏貴	(株)八木橋	代表取締役社長	人事異動

日本経済は昨年11月以降、輸出に牽引されて、緩やかな回復過程にあった。しかしながら、3月11日に発生した東日本大震災の影響により、輸出・個人消費が落ち込み、23年1～3月期、4～6月期と経済成長率はマイナスに転ずる見通しとなっている。7～9月期以降、復興需要の顕在化により、成長率は上昇すると見込まれるものの、原子力発電所の事故をきっかけとした電力供給不足の問題が長引くことから、下振れ圧力が復興需要を上回り、23年度の経済成長率は当初予想比1ポイント程度低下し、0%台前半に留まるものと見込まれる。

### 基本方針

## 平成23年度事業計画

また、県内経済に目を転じると、県内事業所への直接被害は少なかつたものの、物流遮断、電力制約等により経済活動水準が低下するなど県内経済活動へも相当の影響が見込まれ、回復傾向にあった景況感、雇用情勢ともに悪化傾向に転じることが懸念される。

こうした状況を踏まえ埼玉県では、上田知事のもと、次代を担う若者の育成や若者の雇用を創出・確保する取組をはじめ、すべての政策に雇用の視点を導入する「埼玉県雇用ニューデール」を推進するとともに、環境、介護・医療、観光・食品などの成長分野へ積極的な投資と企業のイノベーション支援策等を立案・推進中である。

理事会の議案は次の通り。

- ①平成22年度事業報告
- ②平成22年度決算報告(監査報告)
- ③平成23年度事業計画(二頁以降参照)
- ④平成23年度収支予算
- ⑤理事の辞任並びに選任
- ⑥新会員の承認
- ⑦任期満了に伴う理事・監事の改選
- ⑧申し合わせ事項に関する件
- ⑨東日本大震災被災者への義援金の拠出

他に報告事項として事務局報告、組織拡大協力会員(五頁参照)への感謝状贈呈の件などがあった。

理事会終了後、埼玉県産業労働部部長の松岡進氏より、「埼玉県の産業労働施策」と題して講演が行われた。

講演は、まず、埼玉県の産業と雇用の現状の説明に始まり、「成長分野の支援」「販路開拓と海外展開の支援」「企業イノベーション支援等のサポート体制」の産業支援策、雇用促進策等を骨子とする説明が行われた。(詳細は別途送付済の講演資料参照)

閉会挨拶をする本多副会長



理事会開会にあたり東日本大震災で犠牲になられた方々への黙祷を行った



今後の日本経済、県内経済を展望すると、経済のグローバル化、少子高齢化の進展、内需の低迷、新興国の台頭等の要因から、グローバル化への積極的な対応と産業構造の革新、技術革新、ビジネスプロセスの革新など、まさに「イノベーション」の実現に取り組むことが、最重要かつ喫緊の課題となってきた。

かかる観点から、今年度は、従来にも増して、企業のグローバル化への対応強化とイノベーションの実現に資するため、企業と県、国、大学等々多方面の外部の知の集団をつなぐ、まさにオープン・イノベーション・ネットワークのコーディネートとしての機能・役割をさらに強化・拡充していきたい。

なお、東日本大震災の復興支援等についても、県・関係機関と連携し、総合経済団体としての役割を果たし

## 目次

○ 正副会長会議、理事会	1
○ 理事の辞任・選任	2
○ 平成23年度事業計画	2～3
○ 平成23年度主要会議・講座等予定表	4
○ 組織拡大協力表彰者	5
○ トップセミナー	5
○ 労務委員会	6
○ 新入社員研修	6
○ クラウド・コンピューティングセミナー	7
○ 第三次小笠原洋上研修募集案内	7
○ 連載この人・会員企業紹介	7
○ (株)菊池プレス工業(株)(現ジータク)	8
○ 社長菊池俊嗣氏	8～9
○ 埼玉大学研究者との出会いの広場	10
○ ものづくり大学へようこそ	11
○ 彩の国から県政情報	12
○ 低成長時代の就業規則の見直し・改訂のポイント、ワンポイント労働法	13～15
○ 埼玉県労働委員会の審査状況	16
○ 平成23年度労働行政のあらまし	16～18
○ 日本経団連 提言・提案	19
○ 大学生インターシップ推進事業・学生受入のお願い・自分の中の他人	24
○ 事業だより+広告	26
○ 告知板、会員の動き、埼玉音協	27
	28

ていきたい。

### 活動理念

本会は、活力に溢れ、魅力ある県経済社会の実現に向けて自ら行動するとともに県政・諸機関・諸団体・諸大学そして連合埼玉などと調和と連携を図り、県経済社会の健全な発展に寄与する。

### 事業活動のポイント

#### 1. 会員・経済界のニーズの集約とその実現

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

#### 2. 産学官連携の強化と企業のグローバル化とイノベーション実現への対応強化

県経済の継続的発展には、企業のグローバル化への対応強化とイノベーション実現へ向けた不断の取り組みが不可欠であり、これらをサポートすべく、産業界と国・県の機関や埼玉大学・ものづくり大学など教育界との連携強化に取り組む。

#### 3. 雇用の維持・拡大

雇用の維持・拡大とセーフティネットの拡充のため、ベースとなる人事労務問題への取り組みの充実は勿論、埼玉県・埼玉労働局・連合埼玉との連携の下、大学生インターンシップ事業、高校生の就職支援等の各種プロジェクトを積極的に推進する。

#### 4. 情報提供機能の強化・拡充

企業の取り組むべき課題が高度化かつ広範多岐にわたっていることを踏まえ、これらの課題解決に関する

各種情報提供機能を強化・拡充していく。

#### 5. 提言活動の展開

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

#### 6. 事務局体制の見直し

より効率的な活動を推進するために事務局体制の見直しを実施する。これら実現のためにも、組織と財政基盤の強化・拡充に努める。

### 事業計画

#### I. 主要会議等

1. 政策・組織関係
  - (1) 定時総会
  - (2) 正・副会長会議
  - (3) 理事会
2. 事業・委員会関係
  - (1) 新年会員懇談会
  - (2) 地区協議会（4地区）
  - (3) 地区協議会幹事会（4地区）
  - (4) 地域社会問題委員会
  - (5) 人事・労務委員会
  - (6) トップセミナー
  - (7) 特別セミナー
  - (8) その他
3. 日本経団連関連
  - (1) 理事会
  - (2) 地方団体長会
  - (3) 地方団体連絡協議会
  - (4) 環境・社会保障・エネルギー関連等
  - (5) 最低賃金対策専門委員会
  - (6) 労働法フォーラム
  - (7) 労使フォーラム
4. 県関連
  - (1) 知事との政策懇談会
  - (2) 県産業労働部首脳との懇談会

- (3) 人材交流事業・会議
5. 関東経済産業局関連
  - (1) 情報交換会
  - (2) 埼玉労働局関連
  - (3) 埼玉労働局セミナー
  - (4) 連合埼玉関連
  - (5) 首脳懇談会
  - (6) 産業・雇用に関する共同研究
  - (7) 経営・労務管理・労働対策活動

#### II. 経営・労務管理・労働対策活動

1. 研究会、講座講習
  - (1) 経営管理講座
  - (2) 労務管理講座
  - (3) 第29期人事・労務・総務・庶務・現場管理担当者養成講座（全6講）
  - (4) 労働法・労務関係・法規講座・ゼミナール（全5～6講）
  - (5) 給与計算・年末調整セミナー
  - (6) 貸金・税務・財務・経理セミナー
2. 労組との情報・意見交換

#### III. 教育啓発活動

1. 教育訓練、講座講習
  - (1) 人材育成セミナー
  - (2) 新入社員研修
  - (3) 洋上研修、啓発集会
  - (4) 第32次小笠原洋上研修（事前通信教育、集合研修4回、洋上・島内研修）
  - (5) 第25回生き生き職場体験交流の集い
2. 通信教育の普及、教育相談
3. 能力開発通信教育の紹介普及
4. 教育相談

#### IV. 一般対策活動

1. 文化体育
  - (1) 会員親睦ゴルフ大会
  - (2) 第39回埼玉県実業団剣道大会

#### V. 県との共同事業

- (1) 教員の長期派遣受託事業 1年

#### VI. 産学連携事業

- (1) 埼玉大学・ものづくり大学を中心とした、産学連携の推進

#### VII. 調査活動

1. 賃金関係
  - (1) 春季賃金交渉
  - (2) 夏季賞与・一時金
  - (3) 年末賞与・一時金
2. 労働情報
  - (1) 春季賃金交渉速報・結果
  - (2) 夏季賞与・一時金交渉状況
  - (3) 年末賞与・一時金交渉状況
  - (4) 労働経済一般の情報
3. 経営動向調査・会員意識調査
4. 「埼玉県における働きがいのある会社」調査
5. その他
  - (1) 緊急テーマについての特別調査
  - (2) 部会・諸会合の資料作成
  - (3) 諸規定の収集と整備

#### VIII. 広報活動

1. 会報の発行
  - (1) 埼経協ニュース
  - (2) 会員名簿の発行
  - (3) 参考図書、資料の発行
2. 参考図書、資料の発行
  - (1) 安西 愈著「当会編」採用から退職までの法律実務」平成22年3月改訂第15版発行
  - (2) 安西 愈著「本会創立60周年記念出版「個人情報保護法と雇用管理情報の取扱」平成17年発行
  - (3) 労務関係実務資料、情報
  - (4) 日本経団連発行図書、資料の紹介、普及

#### IX. 協力サービス活動

1. 労務相談
  - (1) 講師の派遣斡旋、弁護士など資格者の紹介等
  - (2) 人材の紹介
  - (3) 参考図書、資料の紹介、斡旋、貸出し
  - (4) 各種情報の提供
  - (5) 行政並びに関係団体の事業への協力
  - (6) 埼玉音協に対する協力
  - (7) その他必要な協力サービス
2. 青年経営者部会活動に対する協力

#### XI. 組織活動

1. 未入会企業の入会促進
2. 地区協議会の活性化
3. 組織運営並びに事業活動の活性化と会員参加の促進

#### XII. 連絡活動

1. 日本経団連との連絡提携の強化、情報交換
2. 関東ブロック並びに他県経協との連絡提携、情報交換
3. 公設委員会使用者側委員の推薦と連絡、情報交換
4. 他経済団体並びに労働団体との連絡、情報交換
5. 報道機関との連絡、情報交換
6. その他必要な連絡、調整活動

#### XIII. インターンシップ事業

1. 受入企業の開拓、マッチングの推進
2. セミナーの開催
3. 成果報告会の開催

#### XIV. 新卒者就職応援プロジェクト事業

1. 受入企業の開拓
2. 未就職学生の募集
3. マッチングの推進

# 平成23年度主要会議、講座・講習会実施予定表

社団法人埼玉県経営者協会

項目	事業名	平成23年 4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		平成24年 1月		2月		3月		
		上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	
会	会議、委員会等の開催	定時総会																								
		正・副会長会議			22																					
		理事会			22																					
	日本経済団体連合会関連	新年会員懇談会																								
		地区総会(南部、中部、西部、北部)								〇	〇															
		トップセミナー							13		11															
	県関連	人事・労務委員会																								
		地域社会問題委員会																								
		理事会																								
		地方団体長会等																								
その他セミナー等	青年経営者部会・特別セミナー等																									
	開県経済産業局																									
	埼玉労働局																									
	連合埼玉関連																									
務	産学連携事業	埼玉大学・本会合同特別公開講座																								
		ものづくり大学特別公開講座																								
	埼玉理学院学生センター																									
	海外視察等																									
	経営労務管理・労働対策活動	労務管理講座																								
		人事・労務・総務・庶務担当者養成講座(全6講)																								
	教育啓発活動	各種セミナー																								
		小笠原洋上研修																								
	文化・体育活動	新入社員研修・フォローアップ研修																								
		剣道大会・ゴルフ大会																								
日本経済団体主催事業	労働法フォーラム																									
	第115回労働法フォーラム																									

# 組織拡大表彰者ご芳名(敬称略・順不同)

- |                           |                          |
|---------------------------|--------------------------|
| 原 宏 武州瓦斯株式会社 代表取締役会長      | 古橋 和男 株式会社埼玉りそな銀行 久喜支店長  |
| 利根 忠博 株式会社埼玉りそな銀行         | 小出 暢宏 株式会社埼玉りそな銀行 熊谷支店長  |
| シニアアドバイザー                 | 井古田晃伸 株式会社埼玉りそな銀行 鴻巣支店長  |
| 藤池 誠治 株式会社デサン 代表取締役       | 中村 千春 株式会社埼玉りそな銀行 越谷支店長  |
| 佐藤 謙一 東日本電信電話株式会社         | 土井 仁 株式会社埼玉りそな銀行 坂戸支店長   |
| 武井 清 埼玉建興株式会社 代表取締役       | 醍醐 尚人 株式会社埼玉りそな銀行 狭山支店長  |
| 岩堀 和久 岩堀建設工業株式会社 代表取締役    | 白田 浩二 株式会社埼玉りそな銀行 志木支店長  |
| 松澤 博三 株式会社ショーマン 代表取締役     | 青山 功 株式会社埼玉りそな銀行 草加支店長   |
| 宮本 重雄 日本労働組合総連合会埼玉県連合会 会長 | 望月 浩二 株式会社埼玉りそな銀行 鶴ヶ島支店長 |
| 八木 洋一 東陽ガス株式会社 顧問         | 持田 光司 株式会社埼玉りそな銀行 鶴瀬支店長  |
| 高橋 秀明 株式会社埼玉りそな銀行 朝霞支店長   | 鈴木 義郎 株式会社埼玉りそな銀行 東京支店長  |
| 大高 忠 株式会社埼玉りそな銀行 入間支店長    | 丹澤 信夫 株式会社埼玉りそな銀行 所沢支店長  |
| 青木 洋 株式会社埼玉りそな銀行 岩槻支店長    | 江河 雅浩 株式会社埼玉りそな銀行 戸田支店長  |
| 藤田 正幸 株式会社埼玉りそな銀行 大宮支店長   | 田中 洋 株式会社埼玉りそな銀行 新座支店長   |
| 西村 浩紀 株式会社埼玉りそな銀行         | 原 力也 株式会社埼玉りそな銀行 羽生支店長   |
| 大宮西支店長                    | 福岡 博志 株式会社埼玉りそな銀行 飯能支店長  |
| 森迫 賢次 株式会社埼玉りそな銀行 桶川支店長   | 中野 栄治 株式会社埼玉りそな銀行        |
| 岩崎 正人 株式会社埼玉りそな銀行         | 高橋 哲也 株式会社埼玉りそな銀行 深谷支店長  |
| 堀籠 秀直 越生毛呂山支店長            | 高橋 克己 株式会社埼玉りそな銀行        |
| 相澤 雄一 株式会社埼玉りそな銀行 加須支店長   | 川嶋 勝巳 株式会社埼玉りそな銀行        |
| 増田 力 株式会社埼玉りそな銀行          | ふじみ野支店長                  |
| 岡部 誠一 株式会社埼玉りそな銀行長川越支店長   | 上野 芳敬 株式会社埼玉りそな銀行 本庄支店長  |
| 寺畑 貴史 株式会社埼玉りそな銀行         | 杉本 雅人 株式会社埼玉りそな銀行 三郷支店長  |
| 諏訪 慶三 株式会社埼玉りそな銀行         | 中山 正弘 株式会社埼玉りそな銀行 宮原支店長  |
| 北浦和支店長                    | 原田 勝則 株式会社埼玉りそな銀行 八潮支店長  |
| 宮崎 和雄 株式会社埼玉りそな銀行 行田支店長   | 中村 充利 株式会社埼玉りそな銀行 吉川支店長  |
|                           | 登 和弘 株式会社埼玉りそな銀行 与野支店長   |
|                           | 野口 幹夫 株式会社埼玉りそな銀行 寄居支店長  |
|                           | 棚沢 英明 株式会社埼玉りそな銀行 和光支店長  |

# トップセミナー開催 企業を伸ばすリーダーの条件

## 「伝説の外資トップ」新将命氏が講演

本年度第三回目のトップセミナーが、三月九日(木)午後、パレスホテル大宮・ローズルームで開催された。今回のトップセミナーは、独特の経営論・リーダーシップ論で定評があり、経営幹部層や次世代リーダーの間で絶大な人気を誇る、(株)国際ビジネスプレイン代表取締役社長新将命氏を講師として迎え、「伝説の外資トップ」新将命氏が語る「企業を伸ばすリーダーの条件」と題して開催され、本会員企業の代表者や役員を中心に、関係者も含め一五〇名が参加した。

講演は、まず勝ち残る企業創りのためには、マネジメント力、リーダーシップ、倫理観をベースとする経営者品質が最も重要な要素であると力説された。また、①ザイの4タイプでは、マインドとスキルのマトリックスで、人材を4つのタイプ(人財、人材、人在、人罪)に分類し、それぞれの人材への対応策を話された。

次に、リーダー人財能力の2本柱として、機能的・専門的能力、普遍的ビジネス能力、リーダーシップ能力に代表されるスキルと情熱に代表されるマインドに分解して、詳しく解説した。

ユーモアを交えた講演に参加者は魅了された。

ソーン・エンド・ジョンソン、ファイリップスなどグローバル・エクセレントカンパニー六社で社長職を三社、副社長を一社経験。

二〇〇三年から任友商事などのアドバイザー・ボードメンバーを務める。長年の経験と実績をベースに、国内外で「リーダー人財開発」の使命に取り組んでいる。

空虚な虚論や空論とは異なり、実際に役立つ実践の提唱を眼目とした、独特のリーダーシップ論には定評がある。ユーモアあふれる独特の語り口は、経営幹部層や次世代リーダーの間で絶大な人気を誇る。

近著『経営の教科書』(ダイヤモンド社)、『リーダーの教科書』(ランダムハウス講談社)は、現役経営者、若手リーダーの必読書となっている。

### 講師プロフィール

新将命(あたらし まさみ)氏  
・株式会社国際ビジネスブレイン代表取締役社長。一九三六年東京生まれ。早稲田大学卒  
・シェル石油、日本コカ・コーラ、ジョン



リーダーの条件について熱く語る新氏



ユーモアを交えた講演に参加者は魅了された

# 労務委員会『思い』マネジメントとは、 そしてその実践事例について — 労務委員会開催

現下の厳しい経済情勢等を背景に、MBO（マネジメント・バイ・オブジェクト／目標管理制度）を主流としたマネジメント手法により、会社に働く従業員は、やらなければならないことに追いまくられ、常に受け身で仕事をこなすような閉塞状況に追い込まれているケースが見受けられます。

こうした状況の下、改めて考えなくてはならないのは、「仕事の楽しさ、仕事による成長とは何か」、「自分は一体何をやりたいのか、そして自分の夢は」、「どういう職場、会社にしたいのか」ということなのではないでしょうか。そして、こうした「思い」をもって仕事に臨み、仕事を組み立てていくことが、今の閉塞状況を打開する大きな手だてになるのではないのでしょうか。



70名を超える参加者があった

一・二年度の労務委員会では、こうした「思い」の「マネジメント」を実践し、実際に様々な成果を生み出している実践事例をユナイテッド・シネマ(株)の代表取締役社長の宮田昌紀氏と同社人事総務部・人材開発担当のマネジャー内橋洋美氏に語っていただきました。

組織活性化等への関心の高さから、本委員会には七〇名を超える会員の方々が参加した。

講演は、まず第一部で、同社社長宮田昌紀氏から、「ビジョンを本当に実現しよう―現場で肌で感じた問題意識を真剣に追求し続けることの大切さ―」をテーマに講演が行われた。

宮田氏は、学生時代、住友商事時代(宮田氏は住友商事から同社へ出向中)の人事部、労働組合、営業部、ライフスタイル事業開発部長など、自身のこれまでの各キャリア・ステージで多くの経験を、多くの気づきを得られ、これらが現在の



講演する内橋洋美氏



質問に答える  
ユナイテッドシネマ(株)  
宮田社長(右)

ユナイテッド・シネマ社長としての「トップの思い」の形成につながっていることを数々の事例を踏まえ語られた。

そして、第二部では、宮田氏というトップの「思い」を実現するために、奮闘した同社人事総務部・人材開発担当マネジャーの内橋氏から、「トップの「思い」とシンクロした教育プロジェクトの推進について」と題し、具体的な取組の数字について、語っていただいた。

講演は、まず内橋氏のユナイテッド・シネマの現状に対する、「オペレーション・ノウハウが共有されていない」、「社員能力開発は本人任せでいいのかわ」等の問題意識の説明から始まり、「『ヒット』によるユナイテッド・シネマブランドの確立」という人材開発目標の設定、その後の人材開発プロジェクトの推進事例等について大変興味深い説明が行われた。特に、「人材開発の役割は、場の創出」であり、その創出のためのキーワードは、①「こんな劇場にしたい」という思いの共有、②「他人ごとから自分ごとへ」という経営と現場のシンクロ、③「エエもんは、バカる!」という、SHARER EII学びあう組織という3つであったとの経験談が披露された。

そして、現場での実践にこそ、学(まなび)があるというBPA(ベスト・プラクティス・アワード)運動を展開させるために、「ゆるいルール」の制定、「数値の成果は追わない審査基準の制定」等の数々の取り組みについて、熱く語られ、参加者の真剣に聞き入る姿がとても印象的であった。

## 新入社員研修

新入社員研修を四月四日、大宮ソニックシティで開催し、四六名が参加した。開講にあたり、三国雅裕専務理事より挨拶。

続いて「今の皆さんへ、一〇年後、そして二〇年後の皆さんへ」と題して当会常務理事事務局長根岸茂文による基調講演。

「成功する人とは成功するまで続けられる人のこと」「叱る」と「怒る」の違いとは「あるべきリーダー像とは」といったテーマに触れながら、今後仕事を通して成長していく上で役立つ心構えを現在から一〇年ごとに段階を追って披露した。そして最後に「仲間と夢や希望を共有し頑張りましょう」とメッセージを送った。

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



基調講演

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

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

### 〔参加会社・組織〕

(株)白田ファインモーターズスクール①、エヌ・ティ・ティ・スポーツコミュニケーション(株)(大宮アルディージャ)①、(株)エヌ・ワイ・ケイ①、(株)関東日立⑤、(助)埼玉県生態系保護協会⑤、サイデン化学(株)⑥、東京インキ(株)⑨、(株)十勝大福本舗③、ハナコメディアカル(株)③、丸和工業(株)②、もしもん(株)⑩

○内は、参加者数。合計四六名。



「ビジネススマナー」では訪問のマナーなどを学んだ

# 『クラウド・コンピューティングセミナー』開催

クラウド・コンピューティングセミナーが、三月二日(水)ソニックシティ・市民ホールにおいて、本会員など七〇人が参加して開催された。

クラウド・コンピューティングの向こう側に存在するICTリソースをネットワーク経由でオンデマンドで利用するICTサービスの形態などと定義されているが、その具体的な内容あるいはクラウド利用のメリット等について十分な知識・情報をお持ちでない経営層の多いことを踏まえ、今般、社団法人埼玉県情報サービス産業協

に移り、SaaS活用による緊急の情報管理支援の事例として、宮崎県の口蹄疫金融支援、自治体の各種システム、オンラインゲーム、新たなモバイルをベースとした保守サービスの展開、プロダクト開発環境をクラウド化するエンジニアリングクラウドなどの説明が行われた。

昨今、クラウドという言葉が新聞紙上に出ない日はないというくらい頻繁に使われるようになった。クラウド・コンピューティングとは、一般的にクラウド(雲)の向こう側に存在するICTリソースをネットワーク経由でオンデマンドで利用するICTサービスの形態などと定義されているが、その具体的な内容あるいはクラウド利用のメリット等について十分な知識・情報をお持ちでない経営層の多いことを踏まえ、今般、社団法人埼玉県情報サービス産業協

会の後援を得て、特別セミナーとして開催したもの。セミナーは、まず本会利根会長の開会挨拶に始まり、その後、二つの講演が行われた。

三番目には、既存のIT分野のみでなく、各種ビジネスの現場や社会インフラ領域でのIT活用分野を拡大している富士通の取り組みとして、富士通データセンター内に設置した仮想リソース群により、お客様専用の仮想プラットフォーム環境を必要時に必要な分だけ提供する「オンデマンド仮想システムサービス」、「SaaS型ハウス電子マネーサービス」等の事例紹介があった。

関西氏は、まず、クラウドの日本国内での浸透状況、クラウドサービスの市場動向について触れた後に、クラウドの種類、そしてクラウドを支える技術・手法をSaaSを中心に、分かりやすく解説された。

次に、クラウドの活用について

の講演を締めくくられた。第二部の講演は、AGS(株)の営業統括部長中西弘幸氏より、「クラウド/データセンターで実現する「コスト削減」「事業継続」「グリーン経営」と題して、事業継続(BCP)、情報漏洩、環境問題等の企業における新たな経営課題に対するクラウドを活用したソリューション事例の説明とAGS社のデータセンターサービスの紹介があった。



クラウドに対する関心が高く会場は満席となった



講演するAGS中西弘幸氏

講演する富士通阪井洋之氏

## 第32次 「きづき・ふりかえり」小笠原洋上研修参加者募集

- ☆全研修日程 二〇一一年六月～十一月
- ◆事前研修 第一回…七月二十九日(金) 第二回…八月二十九日(月) 第三回…九月十六日(金)
- ◆洋上・島内研修(予定) 十月五日(水)～十日(月)
- ◆フォロワー研修 十一月十八日(金)
- ◆通信教育 六月～九月
- ☆定員 六十名
- ☆対象 職場リーダー、リーダー候補
- ☆使用客船 おがさわら丸(六、七〇〇トン)
- ☆参加費 一九三,〇〇〇円

### 洋上研修の主な狙い

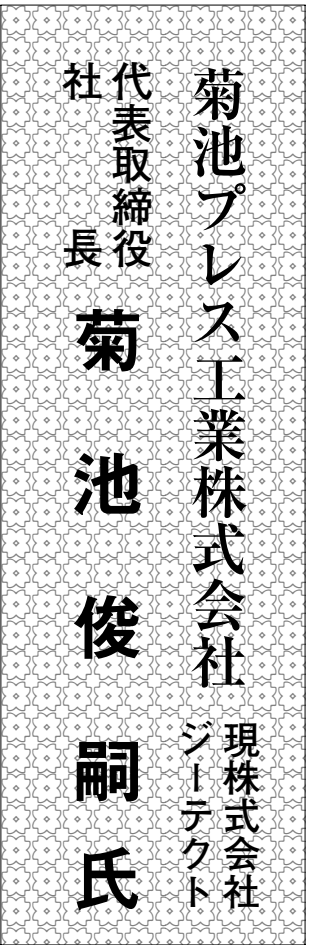
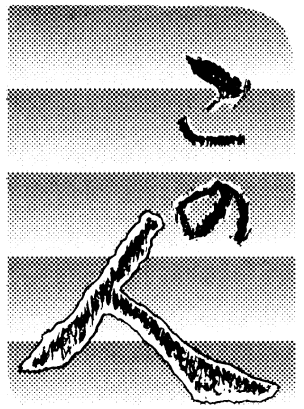
- ◇真のリーダーシップを体験的に学ぶ
- ◇実践的なコミュニケーションスキルを高める
- ◇自己革新を始動するきっかけを提供する

第三十二次 小笠原「きづき・ふりかえり」洋上研修の参加者を募集いたします。今度で三十二回目を迎えた歴史あるこの研修は、一貫して職場リーダー育成というコンセプトで人材育成プログラムを構築しており、グループワーク中心の体験・自己参加型の研修です。全国でも極めて稀な六カ月に亘る長期人材育成研修として定着しており参加企業も過去約一六〇社を超え、参加者も二、〇六六名を数える実績ある研修です。

東京竹芝から約一、〇〇〇km離れた小笠原を往復する六日間航路での船内洋上研修や島内での体験型研修をメインに、マネジメントやリーダーシップの基本を通信教育や事前研修で学び、さらにフォロワー研修で成果や課題をふりかえることで、職場での実践に活かせるヒントをつかんでいただきます。様々な環境の変化が激しい今だからこそ、企業にも個人にも変化が求められます。この研修は、リーダーとしての基本をしっかり学びつつ、「きづき・ふりかえり」を通して、明日への第一歩につながるためのきっかけを提供いたします。

本研修の趣旨をご理解のうえ、参加者のご派遣をお願いいたします。洋上研修に関するお問合せは、左記にお願いします。

☆問合せ先 電話〇四八―六四七―四一〇〇 担当 宮田、町田



この人の会社「菊池プレス工業(株)」は四月一日、「高尾金属工業(株)」と合併。これを機に東京・羽村市から、さいたま市大宮区桜木町のソニックス・テイ前のビルに移転。「(株)ジーテクト」として新スタートしたばかり。

今回のインタビューは、そうした何かと多忙な合間を縫い、さる三月に行われた。

菊池さんが生まれたのは昭和二十年七月十二日、栃木県にある父親の実家に疎開中だったが、その後、父親が東京・三鷹市内に昭和二十一年四月一日、会社を設立し、三鷹市に転居。東京学芸大付属中学から同付属高校を経て、慶応大学工学部へ進学。

転居した当時の三鷹市周辺には、戦争終結までアジア最大、世界有数の航空機メーカーであった中島飛行機の工場・研究所跡地が散在。その後、ここに富士重工、プリンス自動車工業(現日産自動車)など、自動車産業が集積していった。たまたま父親の創業した会社の向いに、「たま電気自動車(株)」(プリンス自動車の前身)があり、同社と取引を開始。それまではハンマー一つの板金屋

で、鍋・釜をつくっていたが、これを契機に自動車部品メーカーとしての歩みをスタートさせた。当時のハンマーは、創業者の思いを後世に受け継ぐため、現在でも大切に保存している。

大学院修了後、日産自動車に入社したが、

その経緯は「父の会社の後継者になると意識したのが、小学生の高学年から中学生の頃。日産入社への目標はその頃から持ったが、これも変な言い方をすると、父の創った会社を経営するに当たり、親会社ともいべき日産に入社し、様々な経験を積めば、将来当社の経営に携わる上で貴重な経験になるのではないかと考えたから。そんな考えから大学四年のときに日産入社の希望を提出した。しかし、当時の日産自動車への慶応大・工学部からの入社枠が少なく、入社を諦め、大学院の修士課程へ進学。二年後の修士課程修了時に日産自動車に入社した。『後で知ったことだが、入社時に父親が「親の都合で十年間は辞めさせない」という念書を日産の取締役人事部長宛てに入れていたこと。親の会社の経営へのワンステップというような腰掛けの仕事はさせないで欲しいとの親心を感じた。』

結果として、入社後配属は、第三工機部で当時の当社事業とは無関係のセクションであった。結果的には昭和四十五年四月から五十二年三月末日まで丸八年間日産自動車に勤務した。退社した理由は、父親の会社でホンダさんの仕事が増えたためであった。

社長就任は、昭和五十九年十一月一日で三十九歳の時。『当時、菊池プレスとホンダさんの車体部品関連の会社四社の合計五社で、米・オハイオ州に合弁会社設立構想を発表。当社の海外進出が具体化したタイミングでの社長交代だったが、幸い代表権のある副社長を四年ほどやっていたので、ホンダさんとの付き合いのウォーミングアップは出来ていた。』

社長就任については「当初、副社長は部下への

指示、社長への報告等があったが、社長は自分で決めればよい。こんな簡単なことはない」と思っていた。だが、実は大変難しかったというのが実感であった。社長業の経験を積む過程で、多くの教訓を得た。実際社長の仕事をやろうになつたなと思えたのは、五十五歳過ぎになつてからとか。「社長業の厳しさ、難しさを実感したきっかけは、現場で大量の不良品をつくったこと。それが一カ月近く見つからず、お客様に発見されて大騒ぎになつたことであった。いまでも「品質の日」という形で、品質管理の重要性を全社員で認識すべき特別な日に指定している。当時、何故そんな不良品が出たのかという要因を考えながら、最終的には社長が現場を知らなかった、現場の実態を把握していなかったのではないかとということにきついた。』そして不良品の発生を防止するためには、それ以降、評価会議の開催、企画書の確認なども含め、微に入り細に入り、現場に全神経を傾けている。

特に計画の段階で目標、方法論が正しいかなど、そうした確認をせず、専門家に任せていた。しかし、専門家には意外と落とし穴があり、「菊池プレスは大量生産でお客さまに貢献する会社であり、どの瞬間でも問題が起きてはいけない。そのためには現場が、きちんと仕事ができるようにする。そのためには、色々な仕組みをつくり、またいくつものプロセスも見直した。』

さて、四月一日に菊池プレスは(株)ジーテクトとして、新たなスタートをした。それに先立って菊池さんは「クルマは大きく分けると、ボディ、エンジン、タイヤ、足回り、ブレーキとかに分類され、いろんな部品を組み合わせてクルマにしてい

る。当社の仕事はフロアから上のボディだが、ドアにしても二つもあれば、三つ、四つ、五つのもあり、デザインが変わると設計が全部変わる。』

具体的にはゲストエンジニアといわれる設計者をホンダさんへ派遣し、ホンダさんと一緒に部品を設計している。メリットはホンダさんでデザイナーが機能としての要件を提示。達成手段を生産工場です造り易いような図面にする。それが主たる役割でそれを国内だけでなく、米国、中国、アジア等ホンダさんの拠点地域の顧客に貢献出来るようにするのが使命と心得ているとか。「私の感覚では当社は車体の骨格部品専門メーカーであり、そうした専門技術を買って頂く。そういう部門をより強固にしていきたいと思いはある。さらに言えば日本とインドで、良い商品のイメージが違うのは当たり前。勿論中国もそうだし、いろんな国にいろんなお客さんがいる。それぞれのごとで、良いと思われればいけない。それが高尾金属工業さんとの合併のねらいにも入っている。』

今後の方向性はこれから発信させていくが、いざにしてもクルマのボディに求められているのは環境問題はもとより、乗っている人が安心して運転できること、それに衝突した際に被害を最小にするということ。それらの機能をよりハイレベルで実現させるのが、多分大きな課題であると思う。』

四月からさいたま市に本社を移すことについては、「合併各社の拠点等を考慮し、神奈川、静岡、東京・品川等を検討。結局、大宮が最も拠点間の移動効率が高い場所と判断し決定した。』

今後の夢は「私には会社しかない。社員には迷惑な話だが仕事は道楽。趣味は途中でやめたが、道楽は止まらない。もう六十五歳になつていて、自分のために仕事をするという時代は、もう過ぎたと思う。社会のために、社会的にもっとご評価のいただける会社にしていくというのが、今後の私の担うべき役割なのかなと思う。』

三鷹市在住で家族は、妻笙子さんと二男、一女。「娘と長男は結婚。次男はまだ独身。妻・笙子は文字通りの五月生まれで、日産自動車時代に社内結婚した。』

(葛)



# 車体骨格部品メーカーの世界トップを目指して

株式会社  
ジーテクト

株式会社ジーテクトは、二〇一一年四月一日、菊池プレス工業株式会社と高尾金属工業株式会社との合併により誕生した会社です。

これまで、菊池プレス工業株式会社と高尾金属工業株式会社は、六〇年以上に亘り、同じ車体骨格部品メーカーとして、お互いに切磋琢磨し、その信頼と技術の高め合う一方で、二五年の長きに亘る海外合弁事業を通じて、良好なパートナーシップを築き上げてきました。

この両社の合併により誕生した株式会社ジーテクトでは、国内四

工場に加え、海外七カ国、十四拠

点十六工場でお客様の多様なニ

ズに対応できる部品供給体制を

現するとともに、これまで両社で

蓄積してきた製品開発力、技術、

ノウハウ等の相互の強みを活か

して生まれるシナジー効果により、

厳しいグローバル競争に打ち勝

つために必要な競争力の更なる

向上を目指したいと考えています。

株式会社ジ

ーテクトでは、

主に自動車の

骨組みとなる

車体骨格部品

やトランスミッション等の部品を

生産していますが、単に部品を生

産するだけでなく、自動車メーカ

ーの新車開発から参画し、車体骨

格部品の設計提案や、量産に必要

なプレス用金型、溶接治具等の

設計開発を通じて、質の高い安定

した製品の生産を行っています。

これからの自動車に求められる

ものは、安全で快適かつ良質廉価

であることに加え、地球環境のこ  
とを第一に考えた低燃費、低公害  
という環境負荷の低減に向けた先  
進技術です。私たちは、これらの  
ニーズにスピーディーかつフレキ  
シブルに応えるために、常に先進  
技術を追求し、車体骨格部品メー  
カーの世界トップを目指してい  
たいと考えています。

私たち株式会社ジーテクトは、  
これまで以上に、自動車産業の一  
翼を担う責任ある企業として、お  
客様や株主様を始めとしたステーク  
ホルダーの皆様のご期待に応え  
られるよう、全社一丸となつて頑  
張ってまいります。



ジーテクト大宮本社



埼玉工場全景



滋賀工場全景

県民の武蔵野銀行  
www.musashinobank.co.jp



埼玉県のマスコット  
「コバトン」

新しいクオリティへ、新しいスピードで。

埼玉りそな銀行  
RESONA

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

# 埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ  
第64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 根岸 茂文、調査部長 宮田 信久 ☎048-647-4100  
 FAX 048-641-0924

## 研究の内容

## 産業への展開



### カルコゲン元素の特徴を生かした機能性化合物の開発

埼玉大学大学院理工学研究科 石井 昭彦 教授

筆者は学生時代を含め三十年にわたり、硫黄やセレンなどのカルコゲン元素（酸素族元素）を含む有機化合物の合成、構造、反応性に関する研究を行っている。テーマのほとんどは自然界には存在しないような特異な構造をもつ化合物に関する学術的な研究であるが、最近では、それまでの基礎研究で得た知見を基に応用的な研究も行っている。本稿では、その中から2つの研究テーマについて紹介する。

#### 新規四座配位子を有する金属錯体の合成と重合反応への展開

オレフィン系ポリマーには優れた加工性や物性と幅広い用途があり、新規な重合触媒の開発研究が現在でも精力的に行われている。当研究室では、両末端に酸素原子、その内側に硫黄原子を2つ有する[OSSO]型四座配位子を独自に合成し、この配位子を有するジルコニウム錯体が1-ヘキセンの重合に非常に有効に働き高活性かつ高イオン選択的にポリ(1-ヘキセン)を生成することを見出した(図1)。この触媒活性の発現にとって重要な点は、酸素と硫黄および硫黄と硫黄を繋ぐスパーサーの構造と硫黄からジルコニウムへのほどよい強さの配位である。配位子の構造や中心金属を変えることが可能であり、この研究はある企業との共同研究に発展している。

#### 特異な骨格構造を有する蛍光性有機化合物の開発

発光性化合物の用途は、蛍光塗料やケミカルライトのような比較的簡単なものから有機ELに代表される精密なデバイスに至るまで幅広く、有機・無機を問わず盛んに研究がなされている。最近当研究室では硫黄やセレンを含む新規な蛍光性有機化合物を合成した。これらの化合物の蛍光の中心は構造的に堅い骨格(ジベンゾバレレン)の中に組み込まれており、1、3-ブタジエンに硫黄やセレンが結合した、C=C-C=C-E (E=S, Se) のわずかに6電子の共役系である。溶液中あるいは固体状態において強い青色蛍光を発生し、中には蛍光量子収率がほぼ1のものもある。合成は簡便で大量合成が可能であり、今後の有機発光材料としての応用が期待できる有機低分子蛍光性分子であると考えている。



図1 米国化学会誌に報告し、同誌2009年9月30日号の表紙を飾った。

カルコゲン元素などの典型元素の特徴を生かした機能性化合物の開発

#### 学歴・略歴

石井 昭彦

- (いしい あきひこ)
- 1982年 埼玉大学理学部 化学科卒業
- 1987年 東京大学大学院 博士課程修了、理学博士
- 同年 埼玉大学理学部 化学科助手
- 1994年 同助教授
- 2004年 同教授
- 2006年 改組により現職
- 1996年 有機合成化学奨励賞(有機合成化学協会)
- 1997年 カーン大学(仏) 客員教授



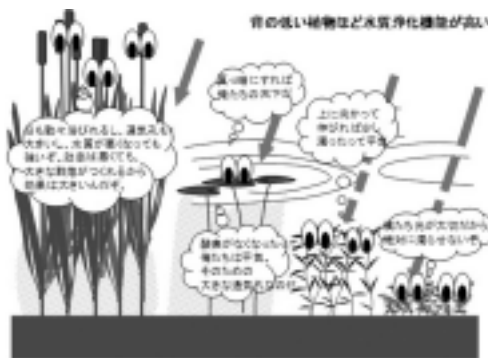
### 持続的環境の創造に向けた生態系保全と経済活動への展開の可能性

埼玉大学理工学研究科環境科学・社会基盤工学専攻教授 浅枝 隆 教授

陸水域は人間の日常生活とのつながりが強いだけでなく、いざ、災害があると飲み水を提供する場になり、観光資源、遊泳など、生態系サービスとよばれる様々な便益を人間社会にもたらす。そのため、水域の環境、特に、水質の持続的な保持は極めて重要な課題である。さて、陸水域に限らず、水域の水質は、そこにすむ生物活動と強い結びつきがある。とかく水質に応じて、その場にすむ生物が決まってくると考えられがちであるが、実際には、住人である生物自体が水質を大きく左右する。そのため、生物に活動に反した水質を求めても、それを持続的に維持することは難しい。こうした働きはエコシステムエンジニアリングとよばれ、生態系を考える上では重要な概念である。昔から、水清ければ魚棲まず、といわれるが、実際には、魚の数が多いと、水質は自ずと悪くなる。こうしたことは、沼や池に棲む魚にとって、捕食者から逃れるためには透明度は高くない方がよく、また、富栄養な水の方が餌が多いことから頷ける。一方、背の低い水草にとっては透明度は死活問題である。水中のリンや濁質を取り除いて透明度を保つ様々な機能を備えている。こうした自然の機能の仕組みを明らかにし、より低コストで、持続的、かつ安上がりに環境を維持していくことは、これからの

低成長時代には重要なことだろう。

自然界の生き物は、これまで、観光地のめずらしい生き物を除いては、経済活動とは縁がなかった。そのために、どちらかといえば、興味や倫理上の観点から保存されてきていたといえる。しかし、近年、先頃のCOP10でもみられるように、様々な観点で、その経済的価値は見直されてきている。生態系の保全は、そこに棲む無限の可能性を秘めた生き物の保全につながる。無機物ばかりではなく、自然界の生き物自体が工学の対象となり、経済活動の手段となる日もそう遠くない。



#### 学歴・略歴

浅枝 隆

- (あさえだ たかし)
- 東京大学大学院工学系研究科修士課程修了、東京大学、埼玉大学助教授を経て、現在、埼玉大学理工学研究科環境科学・社会基盤工学専攻教授。
- 荒川自然再生協議会会長、荒川および相模川リバーカウンセラー、国際誌Landscape and Ecological EngineeringやWetlands Ecology and ManagementのChief EditorやEditorを務める。
- 著書：図説 生態系の環境(朝倉書店)など。

# 「ものづくり大学」へようこそ

連載  
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 事務局長 根岸 茂文、調査部長 宮田 信久 ☎048-647-4100  
FAX 048-641-0924

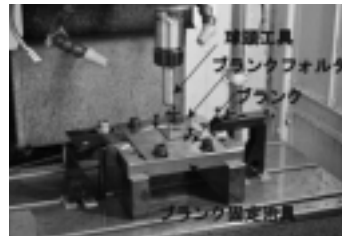


## 金型を用いないという試み

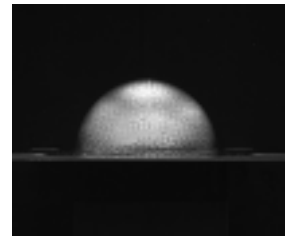
ものづくり研究情報センター長 製造学科 市川 茂 樹 教授

製造業のグローバル化がここ数年で急速に進み、国内の製造業は開発拠点を国内に残し、主に研究開発型の企業に移行しつつあります。これまでの経験や知識を生かしたさらなる製品開発が望まれています。製品の量産化では、人件費や金型コストに対抗するため、金型の設計工程の見直しや全く新しい加工技術・材質の導入によって加工時間の短縮、高精度化そして信頼性の高さで対抗しています。金型には高い製作コストと工具としての汎用性に問題があります。さらに、生産の終わった金型であっても製品が流通する限り、わずかなロット数を製品に応じて製作していかなければならない点や金型の保管スペースとその管理方法にも多大な労力と時間が費やされます。このような観点から、実際のプロトタイプ加工やメンテナンス用の保全部品などは多品種・少量の加工が望まれる背景があります。紹介するインクリメンタルフォーミングは逐次張り出し成形とも呼ばれ、金型工具を用いないでピン形状のNC工具を利用して加工する方法です。これは、製品の3D-CADデータをもとに製品の等高線に沿ってNC工具を移動させ順次板を張り出しま

す。厳密には、工具は1.NC工具とマシニングセンタで加工した製品形状の半型の組合せ、2.NC工具と簡易金型の組合せ3.NC工具のみの3種類に分類されます。1.は主に意匠性を重視した製品形状、2.は従来の金型の代替えとなる簡易型、そして3.は汎用のNC工具だけを用いる逆張り出しを含まない加工方法です。図は3.のNC工具をだけを用いて半球形状に成形した例です。



インクリメンタルフォーミング



薄板の半球面加工

市川茂樹 (いちかわしげき) 教授・博士(工学) 日本大学修士修了、東工大博士(工学)、拓殖大学工学部機械システム工学科専任講師を経て、2001年よりものづくり大学、現在に至る。2011年度からものづくり研究情報センター長。専門分野：塑性加工、精密加工、砥粒加工 (連絡先：048-564-3827)



## 伝統的技術を活かした新しい木造住宅

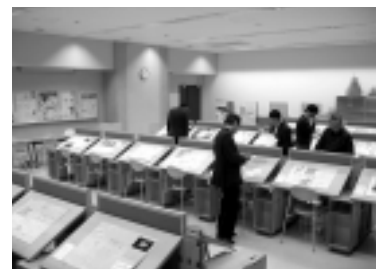
建設学科 林 英 昭 講師

今日の住宅生産は工作機械の近代化によって住宅産業として飛躍的に発展してきましたが、急速な工業化と同時に手加工による高度な木造建築技術、手刻みの大工仕事を着実に次代へ継承していくことの重要性がかねてより唱えられてきました。本学では開学以来、こうした課題に応えるべく、伝統的木造の技能・技術教育を積極的にカリキュラムに取り入れ、手加工の木造建築技術を知る卒業生の輩出に尽力して参りましたが、その一方でこの問題を社会に対して積極的に発信していく取り組みが不十分な状況にあります。

こうした現実を踏まえ、2010年12月に白井裕泰教授が中心となって「ものづくり大学21世紀型木造住宅建設フォーラム」を立ち上げました。本フォーラムは、大学を媒体として木造住宅生産に関わる住み手、作り手、自治体と一緒に、近隣の森の木を使用し、伝統的な木造技術を活かしながら、なおかつ21世紀の住生活に調和する新しい木造住宅を提案・建設することを目指しています。2010年度には「新しい家づくりネットワークプロジェクトコンペ」を開催し、設計者の皆さんの様々な

アイデアや実績を応募頂きました。いずれの作品にも木造住宅生産における「地産・地消」や「伝統的技術・構法」への高い関心とそれを現代生活に調和させるための創意工夫が見られました。こうした個別の取り組みを本フォーラムが受け皿となってネットワーク化し、地域や伝統に根ざした木造住宅生産の将来を考える契機になればと期待します。

2011年度は本フォーラムの主旨に沿った木造住宅建設を希望される建て主の方を募集する計画です。ものづくり大学21世紀型木造住宅建設フォーラムの詳細は<[http://www.iot.ac.jp/building/21c\\_house/index.html](http://www.iot.ac.jp/building/21c_house/index.html)>を御覧下さい。



設計競技審査風景

林英昭 (はやしひであき) 講師 博士(工学) 早稲田大学大学院博士後期課程修了。同大学助手、客員講師を経て、2010年4月よりものづくり大学講師。建築設計技術の歴史、東南アジア・ベトナムの伝統木造建築、文化遺産と国際協力に関する研究(連絡先：048-564-3860)



# 彩の国から 第59回 県政情報 報

## I 平成23年度

### 産業労働部主要施策 （産業労働部が重点的に 取り組む施策をご紹介します）

県内中小企業を取り巻く経営環境は、持ち直しの動きがみられるものの、先行き不透明感がある。雇用情勢については、厳しい水準が続いているが、有効求人倍率、完全失業率とも緩やかに改善しつつある。

平成23年度は、次世代自動車産業への転換・参入支援をはじめとする次世代産業の振興を強力に推進する。新たに、医療・福祉産業を中心とした生活サポート産業のネットワークの構築など商業・サービス産業の振興も図る。また、中小企業のイノベーションや海外展開を支援するとともに、「企業成長サポート資金」の創設など県制度融資の充実も図る。

### 産業労働部一般会計予算

	平成23年度	平成22年度	伸び率
予 算 総 額	32,809,952千円	29,720,087千円	10.4%
一般会計構成比※	1.9%	1.8%	—

※県の一般会計予算に占める産業労働部事業予算の割合

雇用対策としては、ふるさと雇用再生基金及び緊急雇用創出基金を活用した雇用創出を図るとともに、大学と連携した就職支援など学生や若年求職者の就業支援を強化する。また、新たに雇用拡大推進担当を設置し、積極的

な求人開拓を図るとともに、障害者雇用開拓員による企業への働きかけを行い、雇用の受皿の拡大を図る。さらに、子育て中の女性の勤務継続を支援する短時間勤務制度の導入を促進する。職業訓練についても、講座数や定員を大幅に拡大したところである。

### 主な新規事業及び重要施策

（ ）内は平成23年度の予算額  
（単位：千円）

- 1 次世代産業の振興
  - ①次世代産業参入支援事業（九八、五二〇）  
エコ住宅や次世代自動車など次世代産業として成長が期待できる分野における新技術・新製品開発への助成等を行う。
  - ②次世代自動車産業支援事業（三八、四〇三）  
次世代自動車産業への転換、参入を図るため、次世代自動車支援センター埼玉を設置し、民間出身の自動車アドバイザーを中心に県内企業を支援する。
  - 2 中小企業の徹底支援
    - ①グローバル市場開拓支援事業（二三、二八三）  
今後の経済成長が見込まれる中国・ASEAN諸国及びこれまで企業間連携などの取組を進めてきたアメリカ中西部地域での県内企業のビジネス活動を支援し、県内企業の振興と地域経済の活性化を図る。
    - ②小規模事業者経営支援推進費（二、八九三、六一二）  
商工会議所や商工会が行う小規模事業者に対する経営改善普及事業などに助成し、小規模事業者の活性化を図る。
    - ③中小企業制度融資事業費（四、七六八、三七九）  
中小企業の成長分野への進出を促進するため、「企業成長サポート資金」を創設するほか、「セーフティネット」の充実を図るため「借換資金」の要件を拡充する。また、4,000億円の総融資枠を確保し、中小

- 3 商業・サービス産業の振興
  - ①生活サポート産業ネットワークづくり事業（三五、七七二）  
今後、需要が見込まれる医療、福祉産業を中心とした生活サポート産業のネットワークを構築し、新製品・新サービスの開発促進により県内産業の活性化を図る。
  - ②映像関連産業振興費（九七七、五二五）  
映像産業の県内導入・集積を図るため、彩の国ビジュアルプラザの運営を行うとともに、デジタルシネマをテーマにした国際映画祭を開催する。
  - 4 魅力ある観光づくり
    - ①アジアからの教育旅行受入促進事業（五、〇〇〇）  
アジアからの教育旅行等を受け入れ、国際感覚豊かな若い人材を育てるとともに県内観光地の外国人受入体制を整備する。
    - ②魅力発信！埼玉国際観光アニメ制作事業（一九、九二八）  
県民参加方式で伝統工芸や歴史資源など外国人にアピールできる資源を題材にした国際観光アニメを制作することにより、新たな視点からの外国人観光客の誘致を図る。
    - ③Come Come 埼玉観光プロモーション事業（二六、九七五）  
都内の旅行会社の店頭を情報発信拠点「埼玉観光アンテナショップ」として活用するとともに、旅行会社の法人営業部門と連携したプロモーションを展開し、都内など首都圏からの一層の観光客誘致につなげる。
    - 5 産業集積の促進
      - ①企業立地推進事業（五八八七七・産業立地促進助成費）（二、四四五、七二九）  
充実した高速道路網などを活かしながら企業誘致活動を展開し、本県産業の振興や雇用の創出、税収の確保につなげる。また、農薬大学校跡地利用の検討や県内立地企業への不動産所得税相当分の助成を行う。
      - ②東北地域企業立地推進事業（三、七九五）  
圏央道や北関東自動車道など高速交通網の整備により、本県東北地域の交通優位性が飛躍的に向上する。この地域への未来への投資として、圏央道以北地域への次世代産業を中心とした企業誘致を進め、県北地

- 6 就業支援の充実
  - ①大学連携就職支援事業費（四四、九二四）  
学生と中小企業のマッチングを図るため、大学や中小企業と連携して企業研究セミナーや面接会を開催する。
  - ②ニート支援パソコン能力スキルアップ事業費（六、七〇五）  
ニートを対象としたビジネスソフトの基礎を習得するパソコン講座を実施し、就職活動など次のステップへの移行を支援する。
  - ③若年者実務研修雇用促進事業費（一九六、三三二）  
学校卒業後5年以内の未就職者等を対象として、基礎研修と派遣就業を組み合わせた事業を実施し、正規就職に結びつける。
  - ④すぐに働きたい女性応援プログラム事業費（六四、一七四）  
担任制のキャリアカウンスラーによるきめ細やかな個別相談、再就職に必要な自信と能力を身につけるセミナー、求職者のニーズと企業のニーズに基づく職業紹介を実施し、より速やかな就業につなげる。
  - ⑤障害者雇用推進事業費（二九六、四四五）  
障害者雇用開拓員を5人配置し、企業の経営者に直接交渉して積極的に雇用の受け皿づくりを行うなど、企業や障害者に対する就労支援を図る。
  - ⑥短時間勤務制度導入促進事業（一、三二四）  
働く女性、企業側双方に大きなメリットのある短時間勤務を普及させ、子育て中の女性がキャリアを失わずに働き続けられる社会の実現を目指す。

- 7 産業人材の育成
    - ①キャリア教育推進事業費（三、八五二）  
小学生から就職期に至るまでの若者のキャリア形成を推進し、次代を担う人材を育成するため、産業界、教育機関、行政などがそれぞれの役割を踏まえて連携・協力することによりキャリア教育の推進を図る。
    - ②中小企業若手社員海外研修支援事業（二〇、九〇三）  
県内中小企業の若手社員等の海外企業や大学等における研修を支援し、グローバル人材の育成を促進する。
    - ③海外インターンシップ促進事業費（七、三三〇）  
県内大学生の海外現地法人等におけるインターンシップを支援し、グローバル人材の育成を促進する。
- （問合せ）県産業労働政策課  
（048-830-3715）

## II 平成23年度 産業労働部組織 改正の概要

- 1 埼玉県中小企業振興公社の名称変更  
中堅企業等とも連携・協力して産業振興に取り組む、県内中小企業をさらに強力に支援していくための総合的支援機関としての位置づけを明確にするため、「埼玉県中小企業振興公社」の名称を「埼玉県産業振興公社」に変更しました。
- 2 サービス業の振興  
今後成長が見込まれる医療・福祉産業を中心とした生活サポート産業におけるネットワークを構築し、新サービス・新商品の開発を支援するため、「商業支援課」を「商業・サービス産業支援課」に拡充しました。
- 3 雇用対策の推進体制の強化  
雇用の拡大に向けた企業への働きかけの強化、キャリア教育の推進、女性の短時間勤務導入の促進、障害者雇用の推進などの雇用対策を強力に推進するため、「雇用労働局長」を新たに設置しました。  
（問合せ）県産業労働政策課  
（048-830-3717）

# 低成長時代の就業規則の

## 見直し・改訂のポイント

— 第九十六回 —

### 労働契約法の企業実務上の

対応について（その10）

弁護士 安西 愈



## 七 労働者の損害賠償すべき金額をめぐって

### 5 労基法第一六条の 違約金の禁止と 損害賠償との関係

#### (一) 労基法の違約金禁止の意義は

労働契約法においては、労使対等の立場に立って「労働契約」を締結するとの近代的労働関係を前提としており、したがって、労使間は契約関係であることを明確にし、それゆえ労働者に対しても、権利のみでなく、「義務を履行しなければならない」(第三条四項)と定めた。

そこで、労働者の履行すべき労

働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。」と定められている。

一方、民法第四二〇条第一項は、「賠償額の予定」として、「当事者は、債務の不履行について損害賠償の額を予定することができる。

この場合において、裁判所は、その額を増減することができない。」と定めている。この点について、右民法の意義に関し、「債務不履行があつた場合に、請求しうる損害賠償額を当事者間で予め定め約定しておく」と、債権者にと

っては、損害を立証しなくてよいという点で便利である。債務者も、債務不履行の場合に賠償すべき額が予め決まっていれば安心するといふこともある。このように損害賠償請求額の予定という制度は、債権者・債務者の双方にとって便利な制度であり、契約自由の原則からも賠償額を契約で定めること

には問題がないので、わが国の民法は、他の多くの諸国と同様に損害賠償額の予定という制度を認め

た。しかしながら、現実には、経済的な強者が債権者である場合には、過大な賠償額を予定することが多く、逆に債務者が経済的強者である場合には、過小な賠償額を予定し、不当な責任制限をするところが多い。そこで、賠償額の予定の濫用に対して、これをどのような規制するかが重要な課題となってくる。」(「注釈民法(一〇)六六八〜六六九頁」とされている。

まさに、この経済的な強者としての債権者が経済的な弱者である労働者に対して、このような損害賠償の予定をすることを禁止し、労働者保護をしたのが、労基法第一六条なのである。

これは、「労働契約の期間の途中において労働者が転職したり、帰郷する等労働契約の不履行の場合に、一定額の違約金を定めたり、又は労働契約の不履行や労働者の不法行為に対して一定額の損害賠償を支払うことを労働者本人又はその身元保証人と約束する慣行が従来我が国にみられたが、こうした制度は、ともすると労働の強制

にわたり、あるいは労働者の自由意思を不当に拘束し、労働者を使用者に隷属せしめることとなるので、本条は、こうした違約金制度や損害賠償額予定の制度を禁止し、労働者が違約金又は賠償予定額を支払わされることをおそれて心ならずも労働関係の継続を強いられること等を防止しようとするものである。」(厚生労働省労働基準局編「平成二二年版労働基準法」上二二九〜二四〇頁)とされているところである。

#### (二) 禁止される「違約金」とは

労基法第一六条は、「労働契約の不履行について」と定めている。労働契約の不履行そのものについては、労働者の義務違反であるから場合によれば損害賠償義務も生ずる。そこで、禁止されているのは、「違約金」を定めることである。

「違約金」とは、債務不履行の場合に債権者が債権者に支払うべきものとかあらかじめ定められた金銭であつて、契約当事者間で契約

に付随して定めるものである。すなわち、「本条は、まず、労働契約の不履行についての違約金の定め（以下、違約金契約と略称）を禁止する。労働契約の不履行とは、労働契約上の諸義務を履行しないことであり、履行不能、履行遅滞、不完全履行等、契約の本旨に従った履行をしない一切の場合を含む。例えば、遅刻、無断欠勤、不注意による不良品の生産等、労働契約上の諸義務の不（完全）履行が、広く該当する。違約金とは、債務不履行の場合に債務者の支払うべきことを定めた金銭のことである。本条の違約金契約といえるか否かは、名称だけではなく、内容から見て実質的に判断される。

「差入書」の契約条項に基づく「原告会社と被告間の使用関係が、労働基準法の適用を受けるものである限りは右契約条項に基づく原告の請求は強行法規に反し失当であるとせねばならぬ。」（昭和三二・七・一九神戸地裁判決、山陽商事事件、労民集八・五・七八〇）とされている。

「前掲」注釈労働基準法・上巻（二八六―二八七頁）とされている。

「昭和三二・九・一三発基第一七号」とされている。労働契約上の諸義務を履行しないことであり、履行遅滞、不完全履行等、契約の本旨に従った履行をしない一切の場合を含む。

「前掲」注釈労働基準法・上巻（二八六―二八七頁）とされている。労働契約上の諸義務を履行しないことであり、履行遅滞、不完全履行等、契約の本旨に従った履行をしない一切の場合を含む。

「前掲」注釈労働基準法・上巻（二八六―二八七頁）とされている。労働契約上の諸義務を履行しないことであり、履行遅滞、不完全履行等、契約の本旨に従った履行をしない一切の場合を含む。

「前掲」注釈労働基準法・上巻（二八六―二八七頁）とされている。労働契約上の諸義務を履行しないことであり、履行遅滞、不完全履行等、契約の本旨に従った履行をしない一切の場合を含む。

「昭和三二・九・一三発基第一七号」とされている。労働契約上の諸義務を履行しないことであり、履行遅滞、不完全履行等、契約の本旨に従った履行をしない一切の場合を含む。

「前掲」注釈労働基準法・上巻（二八六―二八七頁）とされている。労働契約上の諸義務を履行しないことであり、履行遅滞、不完全履行等、契約の本旨に従った履行をしない一切の場合を含む。

「前掲」注釈労働基準法・上巻（二八六―二八七頁）とされている。労働契約上の諸義務を履行しないことであり、履行遅滞、不完全履行等、契約の本旨に従った履行をしない一切の場合を含む。

「前掲」注釈労働基準法・上巻（二八六―二八七頁）とされている。労働契約上の諸義務を履行しないことであり、履行遅滞、不完全履行等、契約の本旨に従った履行をしない一切の場合を含む。

「昭和三二・九・一三発基第一七号」とされている。労働契約上の諸義務を履行しないことであり、履行遅滞、不完全履行等、契約の本旨に従った履行をしない一切の場合を含む。

「前掲」注釈労働基準法・上巻（二八六―二八七頁）とされている。労働契約上の諸義務を履行しないことであり、履行遅滞、不完全履行等、契約の本旨に従った履行をしない一切の場合を含む。

「前掲」注釈労働基準法・上巻（二八六―二八七頁）とされている。労働契約上の諸義務を履行しないことであり、履行遅滞、不完全履行等、契約の本旨に従った履行をしない一切の場合を含む。

「前掲」注釈労働基準法・上巻（二八六―二八七頁）とされている。労働契約上の諸義務を履行しないことであり、履行遅滞、不完全履行等、契約の本旨に従った履行をしない一切の場合を含む。

「昭和三二・九・一三発基第一七号」とされている。労働契約上の諸義務を履行しないことであり、履行遅滞、不完全履行等、契約の本旨に従った履行をしない一切の場合を含む。

「前掲」注釈労働基準法・上巻（二八六―二八七頁）とされている。労働契約上の諸義務を履行しないことであり、履行遅滞、不完全履行等、契約の本旨に従った履行をしない一切の場合を含む。

「前掲」注釈労働基準法・上巻（二八六―二八七頁）とされている。労働契約上の諸義務を履行しないことであり、履行遅滞、不完全履行等、契約の本旨に従った履行をしない一切の場合を含む。

「前掲」注釈労働基準法・上巻（二八六―二八七頁）とされている。労働契約上の諸義務を履行しないことであり、履行遅滞、不完全履行等、契約の本旨に従った履行をしない一切の場合を含む。

「昭和三二・九・一三発基第一七号」とされている。労働契約上の諸義務を履行しないことであり、履行遅滞、不完全履行等、契約の本旨に従った履行をしない一切の場合を含む。

「前掲」注釈労働基準法・上巻（二八六―二八七頁）とされている。労働契約上の諸義務を履行しないことであり、履行遅滞、不完全履行等、契約の本旨に従った履行をしない一切の場合を含む。

「前掲」注釈労働基準法・上巻（二八六―二八七頁）とされている。労働契約上の諸義務を履行しないことであり、履行遅滞、不完全履行等、契約の本旨に従った履行をしない一切の場合を含む。

「前掲」注釈労働基準法・上巻（二八六―二八七頁）とされている。労働契約上の諸義務を履行しないことであり、履行遅滞、不完全履行等、契約の本旨に従った履行をしない一切の場合を含む。

「昭和三二・九・一三発基第一七号」とされている。労働契約上の諸義務を履行しないことであり、履行遅滞、不完全履行等、契約の本旨に従った履行をしない一切の場合を含む。

の合意)を締結した(なお、本件債務負担の合意は、使用者が労働者に対してあらかじめ損害賠償を予定するものであって、労働基準法一六条所定の賠償予定の禁止に抵触すると解する余地がないではないが、右賠償予定の禁止は、現実の損害の発生いかんにかかわらず、一定金額の支払を損害発生前にあらかじめ定めることを禁止する趣旨にとどまり、使用者が労働者に対して現実に発生した損害の賠償を請求することを禁止するものではないところ、本件債務負担の合意は、現実の損害の発生を要件とし、しかも賠償額の上限を現実の損害額として、事故態様によつては賠償額の上限を三万円に限定するものであるから、右規定に反するものではないといふべきである。)、「本件事故の原因は、控訴人が、荷下ろしの際、強風にもかかわらずベニヤ板をトラックの荷物台の上に不用意に載せたことであつたといふべきであるから、控訴人の過失は重大なものであつたといふべきである。そして、第

一事故による賠償額が一八万九四三〇円であつたこと、そのうち被控訴人が負担したのが九万九五八八円であつたことからすると、損害の程度も決して軽微なものではないといふべきである。

金額に限定されたといふべきである。以上によれば、右控除には、控訴人の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するといふべきである。〔平成一一・二一・一七六阪地裁判決、新協運送事件、労判七五四号一七頁〕とされているところである。

その一方、本件債務負担の合意は、飲酒運転等の重大な事由による事故の損害等こそ賠償額全額を本人負担とさせているものの、右の事由以外の事故による損害は、賠償額は三万円を限度とすることからすると、それ自体としては、必ずしも不合理なものとはいえず、右控除が本件債務負担の合意の範囲内である合計一万円にとどまつたことからすると、控訴人は、本件事故により、その損害額のうち被控訴人の負担した九万九五八八円全額を求償されてもやむを得なかつたところ、本件債務負担の合意により右損害額のうち三万円を超える部分を負担させ、しかも現実にはそのうちの一万円しか控除されなかつたといふのであるから、右控除は本件事故の過失及び損害の重大さに比して、極めて低廉な

よく従業員に安全運転を遵守させることを目的に、自動車保険において、「車両保険の免責金額に関する特約」で、「この特約は、車両保険契約における保険証記載の免責金額が三万円であつて、かつ、保険証券にこの特約を適用する旨記載されている場合に適用されます。」との約定によつて実損害が三万円を超えている場合に、免責金額の三万円の範囲内での実損害を負担させるといふ就業規則又は自動車安全運転規則等の定めを見受けるが、前記判決のとおり実損害の範囲のものであれば、このような定めは労基法違反にはならない。

最近、職場のいじめや嫌がらせといった職場集団組織内における社員の個人的対立関係等の深刻なトラブルが増えている。

厚労省の総合労働相談センターでの民事上の個別労働相談件数の中で、「いじめ、嫌がらせ」は八年前の平成一四年には五・八%であつたものが、平成二一年度には二・三%と二倍以上になり、解雇に関するものの二四・四%に続いて高い割合となつており、その件数も増加している。

この義務は次第に拡大され、職場の人間関係上、上司等からのいじめ等についても及び、それが執拗で著しく、一方、使用者側で環境調整を怠つた結果、自殺に至つたという事案について、裁判所はいじめの訴えを聞いた課長は、「直ちにいじめの事実の有無を積極的に調査し、速やかに善後策(防止策、加害者等関係者に対する適切な措置、配転等)を講じるべきであつたのに、これを怠り、いじめを防止するための職場環境の調整をしないまま、本人の職場復帰のみを図つたものであり、その結果、不安感の大きかつた本人は症状が重くなり、自殺に至つたものである。」(平成一四年六月二七日横浜地裁川崎支部判決)として、上司である課長等が部下の安全配慮義務を怠つたとして、使用者に損害賠償が認められて

この義務は、当初セクシャルハラス

## 職場環境配慮義務

弁護士 安西 愈

メントについて、形成されてきた。すなわち、職場における性的な言動が職場で働く労働者にとって職務遂行の上で不快な就業環境を作り出し、それが企業社会の通念から見て著しく就業環境に悪影響をもたらす、当該労働者が退職せざるを得ない状況に追い込むほどの就労の権利を妨害するような程度に至つた場合には、「職場環境を適正良好に保持」すべき使用者の義務(労働者にとって適正良好な職場環境で働く利益)に反するものとなる。そこで、この状態を使用者が放置することは、労働契約上の信義則に基づく付随義務違反となり、使用者に損害賠償義務が生ずる(平成四年四月一六日福岡地裁判決ほか)とされている。

## ポイント労働法

この義務は、当初セクシャルハラス

この義務は、当初セクシャルハラス

この義務は、当初セクシャルハラス

この義務は、当初セクシャルハラス

この義務は、当初セクシャルハラス

この義務は、当初セクシャルハラス

# 最近における埼玉県労働委員会の審査状況

## 平成22年度 不当労働行為事件の概要 (■は終了した事件)

No.	事件番号	事件名	申立年月日	主な請求内容	該当号	申立人	申立人別	加盟上部団体	被申立人	業種	企業規模	第1回調査期日 (第1回調査期日までの日数)	審査現況 [最終状況] (経過日数)	平成23年3月31日現在			
														調査	審問和解 計		
1	21-3	A	21. 6. 18	解雇撤回 バックペイ 文書手交・掲示	1.3	日本食品関連産業労働組合総連合会 A労働組合	組合	連合	株式会社 A	倉庫業	56人	21. 8. 19 (63日)	23. 3. 25 命令交付全部救済 (646日)	2 (6)	4 (4)	2 (2)	8 (12)
2	21-4	B※	21. 6. 25	団交応諾	2	一般合同労組さいたまユニオン	組合	無所属	株式会社 B	製造業 [自動車部品製造業]	3,541人	21. 7. 31 (37日)	22. 7. 2 決定交付却下 (373日)	1 (6)	1 (1)	—	2 (7)
3	21-5	B※	21. 6. 25	原職復帰	1	一般合同労組さいたまユニオン	組合	無所属	株式会社 B	製造業 [自動車部品製造業]	3,541人	21. 7. 31 (37日)	22. 7. 2 決定交付却下 (373日)	—※ (1)	—	—	— (1)
4	22-1	C	22. 10. 21	不利益取扱の撤回 支配介入禁止	1.3	C労働組合	組合	無所属	株式会社 C	娯楽業	42人	—	自主和解 (11/25) (36日)	—	—	—	—
5	23-1	D	23. 2. 15	原職復帰 バックペイ 文書手交・掲示	1.3	全国一般埼玉ユニオン 個人 X	組合 個人	無所属	株式会社 D	製造業 [非鉄金属製造業]	60人	23. 4. 15 (60日)	調査中	—	—	—	—
6	23-2	E	23. 2. 18	配転命令の撤回 団体交渉応諾 支配介入禁止 文書手交・掲示	1.2.3	E労働組合	組合	全労連	有限会社 E	社会保険・ 社会福祉・ 介護事業	38人	23. 4. 6 (48日)	調査中	—	—	—	—
7	23-3	F	23. 3. 11	支配介入禁止 便宜供与 損害金の支払い 文書手交・掲示	3	F労働組合	組合	連合	F株式会社	製造業 [自動車部品製造業]	140人	23. 4. 14 (35日)	調査中	—	—	—	—

(注) 審査実施回数の上段は平成22年度、下段( )内は、現時点における通算実施回数である。  
※21-4,5 平成21年度の第1回調査期日において、両事件に係る審査併合を決定。

年度	計	3	5	2	10
平成22年度	8	2	4	2	12
平成23年度	2	—	—	—	—
計	10	2	4	2	12

## 平成22年度 調整事件の概要

(平成23年3月31日現在)

No.	事件番号	調整区分	所在地	業種	組合員数	社内組合員数	従業員数	申請者区分	加盟上部団体	申請年月日	調整事項	最終年月日	所要日数	調整回数	最終区分
1	21-05	あつせん	行田市	自動車部品製造業	23	15	560	労	連合	21. 3. 18	1 団交促進(本社での団交開催) 2 組合活動(事務所、掲示版の貸与)	22. 8. 2	503日	5回	解決 自主解決
2	21-14	あつせん	越谷市	通信業	10	2	300	労	全労協	21. 7. 24	1 掲示版の貸与	22. 6. 28	340日	4回	解決 自主解決
3	21-19	あつせん	さいたま市	道路貨物運送業	2	未確認	78	労	無所属	21. 9. 28	1 雇用契約書の作成	22. 4. 6	191日	6回	解決 合意書締結



4	22-02	あっせん	川越市	建設用金属製品製造業	963	1	14	使	無所属	22. 1. 19	1 組合活動の是正 2 団交促進 3 個人情報漏洩	22. 4. 1	73日	0回	取下げ
5	22-04	あっせん	吉川市	学校教育	350	3	130	労	無所属	22. 2. 2	1 団交促進 2 その他経営・人事	22. 5. 6	94日	2回	解決 自主解決
6	22-06	あっせん	川口市	製鋼原料加工業	31	1	10	使	全労連	22. 2. 3	1 退職問題	22. 4. 2	59日	2回	打切り 主張対立
7	22-07	あっせん	入間市	製造業	350	1	321	労	無所属	22. 2. 25	1 解雇	22. 6. 4	100日	3回	解決 合意書締結
8	22-08	あっせん	さいたま市	ビル管理業	813	1	620	労	全労連	22. 3. 9	1 団交交渉 2 日給月給制への復帰 3 差別解消 4 移動時間の時給導入	22. 10. 28	234日	6回	打切り 主張対立
9	22-09	あっせん	さいたま市	遊興飲食店	23	1	未確認	労	無所属	22. 3. 30	1 団交交渉 2 解雇	22. 7. 16	109日	3回	解決 合意書締結
10	22-10	あっせん	越谷市	一般貨物運送業	200	1	18	使	無所属	22. 4. 8	1 合意書記載事項	22. 7. 1	85日	3回	解決 合意書締結
11	22-11	あっせん	行田市	自動車部品製造業	350	1	12	労	無所属	22. 4. 20	1 労災に係る損害賠償問題の解決 2 団交促進	22. 6. 7	49日	1回	解決 合意書締結
12	22-12	あっせん	所沢市	旅客運送業	350	1	1,675	労	連合	22. 5. 11	1 解雇・雇止め(退職強要) 2 団交促進	22. 7. 6	57日	2回	解決 合意書締結
13	22-13	あっせん	さいたま市	旅客運送業	49	49	80	労	連合	22. 5. 20	1 チェック・オフ中止の方針の撤回	22. 7. 30	72日	1回	取下げ
14	22-14	あっせん	さいたま市	小売業	105	1	1,380	労	連合	22. 6. 1	1 解雇問題の解決	22. 7. 16	46日	1回	打切り あっせん拒否
15	22-15	あっせん	坂戸市	輸送機械製造業	109	109	145	使	連合	22. 6. 24	1 36協定 2 フレックスタイム協定	22. 8. 4	42日	0回	取下げ
16	22-16	あっせん	坂戸市	電気機器器具製造業	12	12	31	労	連合	22. 7. 7	1 定期昇給	22. 9. 1	57日	1回	取下げ
17	22-17	あっせん	さいたま市	不動産業	350	1	8	労	無所属	22. 8. 4	1 解雇問題の解決 2 賃下げ問題の締結 3 団交促進	22. 9. 10	38日	1回	解決 合意書締結
18	22-18	あっせん	川口市	給食サービス業	125		410	労	全労連	22. 10. 19	1 団交促進 2 交渉ルール確立 3 パワハラ問題 4 退職問題	23. 1. 18	92日	2回	解決 自主解決
19	22-19	あっせん	ふじみ野市	一般貨物運送業	350	10	170	労	無所属	22. 12. 21	1 賃下無効と差額分の支払い 2 組合宛て郵便物の取扱い 3 掲示板の設置	23. 3. 7	77日	2回	打切り 主張対立
20	22-20	あっせん	深谷市	学校教育	13	13	275	労	全労連	22. 12. 28	1 組合との合意事項の遵守 2 組合員の待遇に関する説明と謝罪	23. 3. 9	72日	2回	解決 自主解決
21	23-1	あっせん	上尾市	精密機械製造業	14	8	100	労	全労連	23. 1. 14	1 団交の継続 2 確認書の遵守 3 技術センターの開演・移転問題の解決	23. 2. 8	26日	1回	解決 合意書締結
22	23-2	あっせん	三郷市	児童福祉・地方公務	253	4	4	労	全労連	23. 2. 22	1 学童保育指導員の雇用の継続及び確保 2 解雇撤回	23. 3. 11	18日	0回	取下げ (保属中)
23	23-3	あっせん	加須市	菓子製造業	21	1	437	労	無所属	23. 2. 28	1 団交促進 2 問題の解決				取下げ (保属中)
24	23-4	あっせん	所沢市	地方公務	780	145	3,600	労	全労連	23. 2. 28	1 団交促進 2 問題の解決				(保属中)

表1 不当労働行為事件 取扱状況

(平成23年3月31日現在)

区分		年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
取扱件数	前年度繰越		9	5	1	1	3
	新規申立て		4	3	7	4	4
	計		13	8	8	5	7
最終事件数	取下・和解	取下げ	0	0	3	1	0
		自主和解	0	2	2	0	1
		関与和解	6	0	1	0	0
	命令・決定	全部救済	0	1	0	0	1
		一部救済	2	3	0	0	0
		棄却	0	0	1	1	0
		却下	0	1	0	0	2
	計		8	7	7	2	4
次年度繰越(係属中)			5	1	1	3	3

調整事件総括表 [( )内は新規申請事件に係る件数で、内数。以下同じ。]

表2 年度別取扱件数

区分		年度	20年度	21年度	22年度
取扱件数	前年度繰越		3	7	9
	新規申請		17	29	15
	計		20	36	24
最終事件数	解決		9	17	13
	打ち切り・不調		3	6	4
	不開始		0	0	0
	取下げ		1	4	5
	計		13	27	22
次年度繰越(係属中)			7	9	(2)
解決率(%)※			75.0	73.9	76.5

※解決率=[解決件数/(解決件数+打ち切り・不調件数)]×100

表3 組合の上部団体別件数

区分		年度	20年度	21年度	22年度
連合			4(4)	1(1)	5(4)
全労連			7(5)	18(13)	7(5)
全労協			0(0)	1(1)	1(0)
無所属			9(8)	16(14)	11(6)
計			20(17)	36(29)	24(15)

表4 調整事項別件数

区分		年度	20年度	21年度	22年度
経済的事項	a 賃上げ		0(0)	2(2)	2(1)
	b 賃金減額		3(3)	1(0)	2(2)
	c 一時金		0(0)	2(2)	0(0)
	d 退職金		0(0)	0(0)	0(0)
	e 労働時間・休日休暇		2(2)	1(0)	4(3)
	f その他		0(0)	6(6)	0(0)
	小計		5(5)	12(10)	8(6)
非経済的事項	g 組合活動		1(1)	4(3)	4(1)
	h 労働協約		2(2)	3(1)	2(2)
	i 解雇・雇止め		7(7)	16(13)	7(5)
	j その他の経営・人事		2(2)	3(3)	2(1)
	k 団交促進		14(12)	25(19)	11(6)
	l その他		1(0)	7(7)	13(8)
	小計		27(24)	58(46)	39(23)
計			32(29)	70(56)	47(29)

※ひとつの事件で複数の調整項目があるため、取扱件数とは一致しない。

表5 業種別件数

区分		年度	20年度	21年度	22年度
建設業			0(0)	0(0)	0(0)
製造業			5(5)	9(8)	9(5)
電気・ガス・水道業			0(0)	0(0)	0(0)
運輸・通信業			2(2)	6(5)	5(3)
道路旅客運送業			1(1)	2(1)	2(2)
道路貨物運送業			1(1)	3(3)	2(1)
その他			0(0)	1(1)	1(0)
卸売・小売業			2(1)	5(5)	1(1)
金融・保険業			0(0)	0(0)	0(0)
不動産業			0(0)	0(0)	1(1)
医療・福祉			4(4)	2(0)	0(0)
サービス業			6(4)	11(9)	6(3)
教育			2(1)	4(4)	2(1)
上記以外			4(3)	7(5)	4(2)
公務			1(1)	3(2)	2(2)
計			20(17)	36(29)	24(15)

# 平成二十三年 労働行政のあらまし

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省埼玉労働局  
http://www.satama-roudou.go.jp

## ◆埼玉労働局の重点対策◆

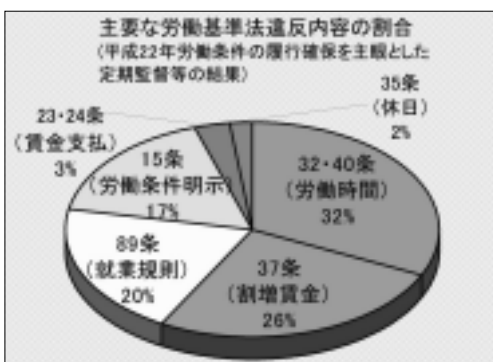
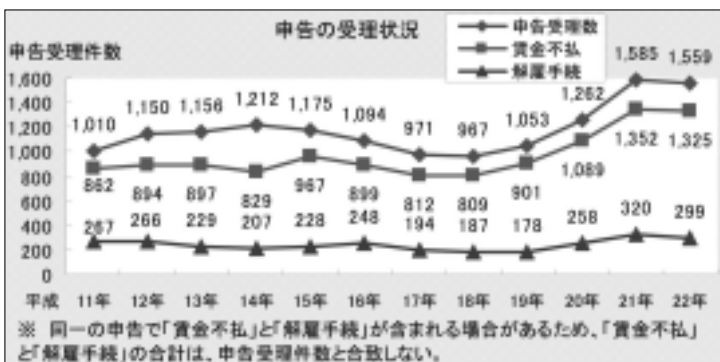
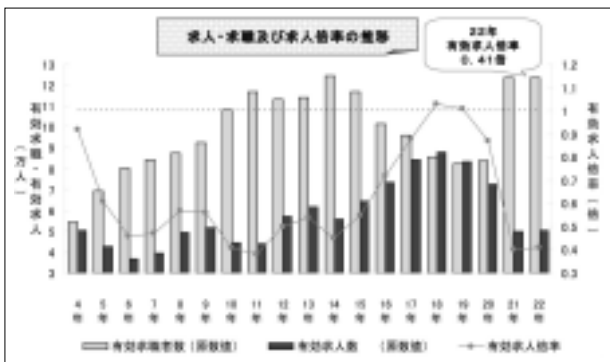
- 1 労働者を取り巻く情勢
- 2 厳しい雇用情勢下における法定労働条件の遵守徹底と労働環境の改善
- 3 積極的な就職支援による雇用の安定
- 4 性別、育児・介護の事情によることなく、誰もがその能力を十分に発揮できる環境づくり
- 5 労働保険等の適正な運用のために

## 1 労働者を取り巻く情勢

我が国の経済情勢は一部の産業に回復の兆しが見られるものの、弱含みで推移し、先行きに不透明感があります。埼玉県における雇用情勢は有効求人倍率が過去最低を記録した平成21年12月及び平成22年1月の0・34倍から平成22年12月に0・46倍と改善されたものの依然として厳しい状況にあります。

このような情勢下、ハローワークを拠点とした積極的就労・生活支援対策（参加型

社会保障）の推進により住居・生活困窮離職者に対して、ハローワークや関連施設にて、自治体・社会福祉協議会と連携したワン・ストップ・サービス推進による就労支援を実施しています。特に学校卒業予定者の就職環境が厳しいことから、高校生に対しては昨年引き続き「未就職者ゼロ作戦」を、大学生に対しては「1所1大学」を展開し就職未内定者に対しての就職支援を実施しています。



局長を本部長とした「埼玉緊急雇用対策本部」は、平成22年度には第6回会議を開催し、「就職支援・障害者雇用の推進」について労働局・県・さいたま市の三者で合意するとともに、緊密な連携を図り就職支援等を実施しています。

また、県内の労働基準監督署等に設置した9か所の「労働条件特別相談窓口」において、雇用調整を受けた労働者等の方々に對する総合労働相談を実施しています。

また、雇用維持の観点から雇用調整助成金等の周知を図り、積極的に活用することにより企業における従業員の雇用確保に努めています。

このような情勢を踏まえて、埼玉労働局では、働く意欲を有する全ての人たちの就業の実現と安定した雇用・生活の実現、安心・納得して働くことのできる環境整備を目指して、労働基準行政、職業安定行政及び雇用均等行政が互いに連携した行政展開をすることとしています。

## 2 厳しい雇用情勢下における法定労働条件の遵守徹底と労働環境の改善

厳しい雇用情勢が続く中で、法定労働条件の遵守徹底と労働条件の向上・労働環境の改善に向け、労働条件の確保・改善対策、最低賃金対策、職場における安全と健康の確保対策及び迅速・適正な労災補償などを積極的に推進します。

### 労働条件の確保・改善のために

■ 申告等の迅速・的確な対応  
労働基準関係法令上の問題が認められる賃金不払、解雇等に係る労働者等からの申告・相談、また、倒産により賃金が支払われないまま退職した労働者への未払

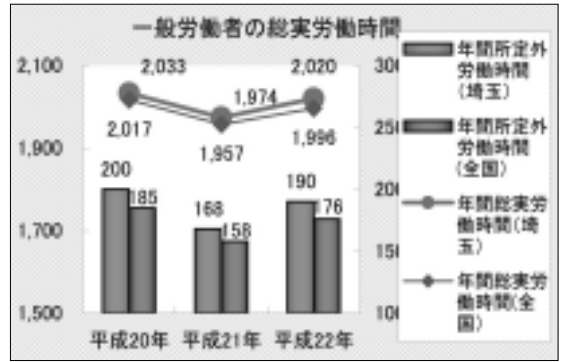
賃金立替払について、迅速・的確に対応します。

### 法定労働条件の履行確保

■ 監督指導における主要な労働基準法違反の状況は、労働時間が全体の3分の1を占め、次いで割増賃金、就業規則、労働条件明示となっています。このため、労働者からの投書や相談などにより把握した労働条件に問題のある事業場等に対し、法定労働条件の履行確保に向け労働時間管理の適正化、長時間労働の抑制、賃金不払残業の解消等について、監督指導等により是正改善の徹底を図ります。

### 適正な労働条件の整備

■ 労働時間等の設定改善に向けた労働時間設定改善コンサルタントの助言・援助等や、労働時間等の設定改善に取り組む中小企業に対する助成、労働時間等見直しガイドラインの周知等によって、長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進を図ります。



種類	時間額(円)	発効日
<b>埼玉県最低賃金</b>		
非鉄金属製造業	817	22.10.16
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	821	
輸送用機械器具製造業	832	
光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業	829	
各種商品小売業	790	
自動車小売業	831	
<b>特定(産業別)最低賃金</b>		
		22.12.9

## 最低賃金等の履行確保のために

必ずチェック最低賃金！  
使用者も労働者も

■埼玉県内の事業場で働く全ての労働者に適用される「埼玉県最低賃金」、及び特定の産業で働く労働者に適用される「特定(産業別)最低賃金」の履行を確保するため、あらゆる機会を通じ周知に努め、また効果的な監督指導を実施します。

■最低賃金の減額の特例許可を受けようとする使用者は、「最低賃金の減額の特例許可申請書(所定様式)」を2通作成し、所轄の労働基準監督署を経由して埼玉労働局長に提出して下さい。

## 家内労働法を守りましょう！

■家内労働を委託する場合の最低賃金は、事業の種類・作業ごとに決められています。

■最低賃金については、委託者団体、広報機関等を通じて周知に努めます。

また、家内労働者への工資支払や家内労働

## 労働災害防止のために

■労働災害の減少を図るため、平成20年度に策定した埼玉第11次労働災害防止計画(平成20～24年度迄の5ヶ年計画)に基づき、計画の最終年である平成24年において、

「災害ゼロからリスクゼロ」を目指して埼玉第11次労働災害防止計画の推進

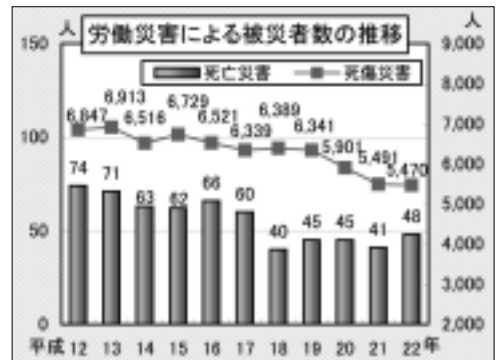
①死亡災害については、平成19年と比較して20%以上減少させること

②休業4日以上の災害については、平成19年と比較して15%以上減少させること

③労働者の健康確保対策を推進し、定期健康診断の有所見率の増加傾向に歯止めをかけ、減少させること

を目標に設定し、労働者の安全と健康確保対策を進めることとしています。

■労働災害の減少を図るため、平成20年度に策定した埼玉第11次労働災害防止計画(平成20～24年度迄の5ヶ年計画)に基づき、計画の最終年である平成24年において、



## リスクアセスメントの促進

■平成23年度においては、労働災害が多発している業種や事業場を重点に、機械災害や墜落・転落等の災害防止対策を一層推進するとともに、リスクアセスメント及び労働安全衛生マネジメントシステムの普及促進など、事業場の自主的安全衛生活動の取組を促進します。

## 快適職場と健康確保のために

■働く人の健康確保のため、過重労働による健康障害防止対策及び職場におけるメンタルヘルス対策

■長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導制度の周知徹底を図ります。

■厚生労働省では、事業場において労働者の心の健康の保持増進のための措置が適切かつ有効に実施されるよう「メンタルヘルスケア指針(平成18年3月策定)」を公表しています。(メンタルヘルス対策に関する情報は、厚生労働省や埼玉労働局のホームページの「こころの耳」に掲載されていますので、活用下さい。)

■県内の各地地域産業保健センターにおいては、規模50人未満の小規模事業場の支援として、長時間労働者に対する面接指導やメンタルヘルスについての「健康相談」に無料(2回目は有料になる場合があります)で応じています。

また、埼玉産業保健推進センターでは「メンタルヘルス対策支援センター」を設置し、事業場のメンタルヘルス対策についてのアドバイスなどを行っています。

## 健康確保対策

■定期健康診断の実施結果によると、何らかの所見を有する者(有所見者)の割合(有所見率)は年々増加しており、過半数を超えています。また、定期健康診断の結果異常所見があると診断された場合は、事業者は医師等から意見を聴いたり事後措置の検討なども必要となります。

このため、小規模事業場については、地域産業保健センターを活用することによる健康診断実施後の意見聴取や脳心臓疾患のリスクが高いとされた労働者への保健指導の実施を推進します。また、事業場における産業保健スタッフ(産業医・衛生管理者等)の産業保健活動を活性化するため、埼玉産業保健推進センターの活用を促進します。

## アスベスト・粉じん等による健康障害防止対策

■アスベスト健康障害対策については以下の対策を中心に推進します。

- 石綿使用建築物等の解体時等におけるばく露防止対策の徹底
- アスベスト製品の製造等全面禁止の徹底
- 石綿健康診断の実施等による健康管理対策及び健康管理手帳制度の周知
- 粉じん障害防止の総合対策に基づきじん肺の予防対策を推進するとともに、熱中

症の防止、酸素欠乏症等の防止対策を推進します。

## 迅速・適正な労災補償のために

平成22年における労災保険給付全体の新規受給者数は約3万人と、全国的にも高い数値を示しています。また、脳・心臓疾患事案、精神障害等事案及び石綿関連疾患事案に係る労災請求件数は、前年と比べて精神障害事案が大幅に増加しており、依然として高い水準にあります。

これら労災請求に対して、早期処理のための組織的取組を一層推進すること等により、迅速・適正な保険給付事務を進めていきます。

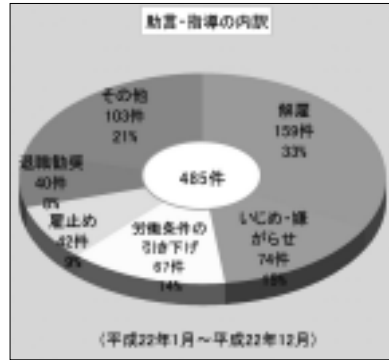
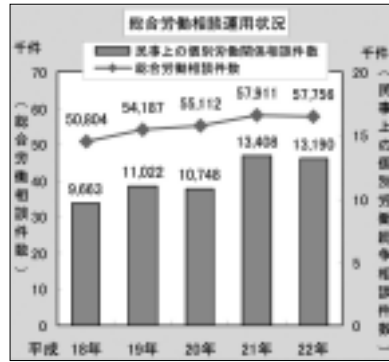
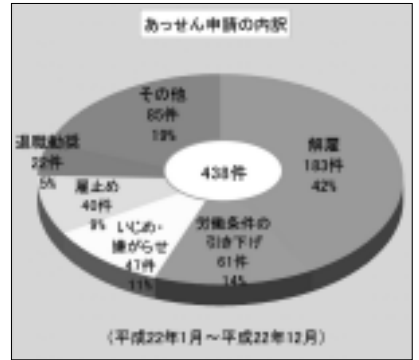
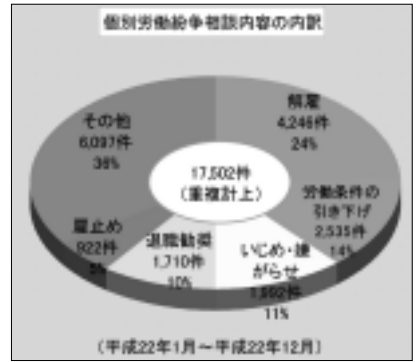
また、特別遺族給付金の請求期限が平成24年3月27日であることから、引き続き労働者等に対し、改正法の内容をはじめとして石綿関連疾患に係る補償(救済)制度の周知の徹底を図り、労災保険給付及び特別遺族給付金の請求勧奨に努めます。

## 個別労働紛争の早期解決のために

■総合労働相談コーナーにおけるワンストップサービス

■埼玉労働局では、県内に10箇所の総合労働相談コーナーを設け、専門の相談員が、労働者や事業主からの様々な労働問題に関するご相談にワンストップで対応しています。

平成22年は、5万7千件を超える多くの相談がありました。このうち2割を超える13,190件が、労働基準法等の法令上は違反のない、いわゆる「民事上」の労働相談でした。その内容は、別図のとおり、「解雇」が約4分の1を占め、続いて「労働条件の引き下げ」「いじめ・嫌がらせ」「退職勧奨」などとなっています。



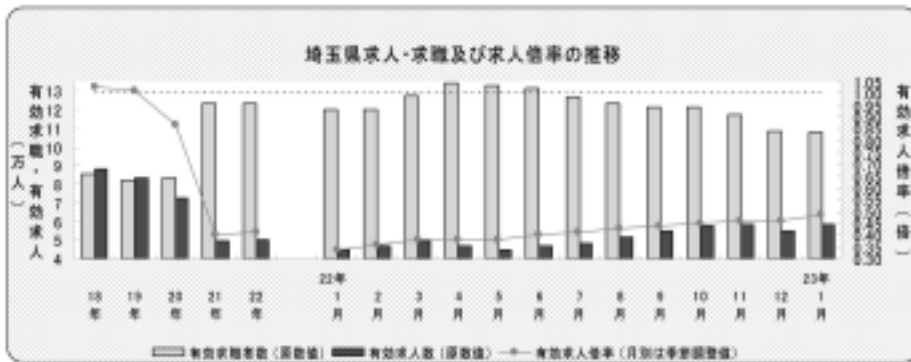
**個別労働紛争の解決のお手伝い**  
 ■労働相談に当たっては、紛争当事者間の自主的な解決を基本としていますが、解決に至らない場合は、労働局長による「助言・指導」も行います。さらに、紛争当事者間に学識経験者である紛争調整委員が入り、話し合いにより解決を図る「あつせん」も行っています。

平成22年の助言・指導の申出は485件、あつせん申請は438件であり、その内容は、別図のとおり「解雇」が最も多く、「労働条件の引き下げ」「いじめ・嫌がらせ」も多くなっています。当事者双方の参加により「あつせん」が開始された場合は、4分の3以上の高率で紛争が解決しています。

### 3 積極的な就職支援による雇用の安定

埼玉労働局管内の平成22年の有効求人倍率は、0.41倍と前年差0.01ポイント上昇しました。県内の雇用失業情勢は、平成20年秋の世

界的な金融危機と景気の悪化のなかで、有効求人倍率が平成21年12月および平成22年1月には0.34倍と、昭和38年の統計開始以来の最低水準となりました。平成22年2



月以降ごくゆるやかな上昇傾向は見られませんが、依然として厳しい状況が続いています。埼玉労働局及び県内15のハローワークでは、一人ひとりの求職者の状態とニーズに合わせた職業相談と就職の機会をより多く確保するための求人開拓を行い、早期再就職が図られるよう積極的な就職支援に取り組んでいきます。また、若年・女性・高齢者・障害者等の就業実現による雇用の安定に努めています。ハローワークと市が一体となって地域住民の方々の就職を支援

する「ふるさとハローワーク」や子育て中の方々の就職サポートを行う「マザーズサロン・コーナー」などの関連・出先機関とも一体となって就職の促進に取り組みます。

**雇用のミスマッチを縮小するために**  
**求職者・求人者のニーズに応える雇用対策**  
 県内の雇用失業情勢は、求人増加により持ち直しの動きが見られますが、求職者が高水準で推移しているため、依然として厳しい状況が続いています。また、正社員求人が求人総量の5割を下回っているためミスマッチも存在しています。このような雇用状況下にあっても、求職者、求人者のニーズを的確に捉え、迅速・的確な求人、求職のマッチングを推進します。

- 求職者の状態やニーズを把握し、個々の求職者に、担当者制による継続的な支援や、就職支援プログラムの計画策定等の個別支援を実施します。
- 求人者の採用ニーズを的確に把握し、求人が早期に充足するための求人者サービスの拡大強化を図ります。
- 職業紹介部門と雇用保険部門の連携を進め、雇用保険受給者のニーズを的確に捉えた支援を行い、早期再就職の促進を図ります。
- 正社員雇用の拡大を促進するため、求人開拓推進員を活用した積極的な事業所訪問して、正社員求人の確保を図ります。
- 隣接他都県への就職割合が3割以上のため、他都県のハローワークの求人情報を積極的に情報提供するなど、局管内を越えた職業紹介業務を推進します。
- 子育て中の求職者等に対しては、マザーズサロンやマザーズコーナーにおいて、担当者制によるきめ細やかな職業相談等を実施するとともに、両立支援に取り組む企業情報や保育関係の情報を提供しま

す。

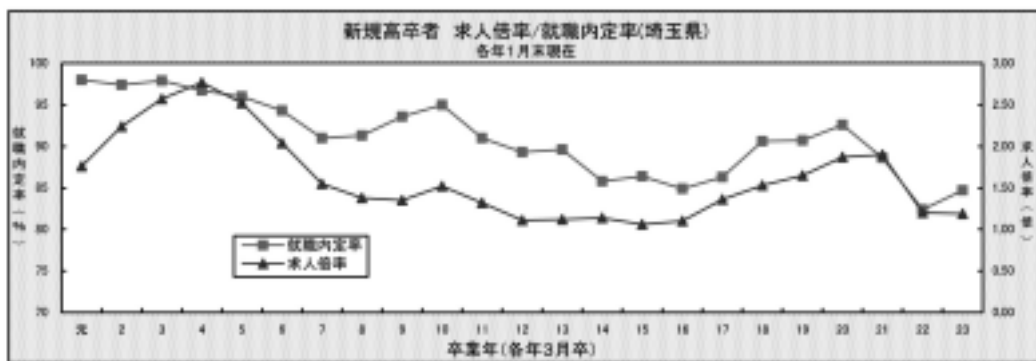
- フリーターや子育て終了後の女性、母子家庭の母等の職業能力形成機会に恵まれなかった求職者及び新規学卒者を対象に、職業能力形成プログラム（ジョブ・カード制度）を活用した就職支援を実施します。さらに、「ジョブ・カード普及サポーター企業」の一層の周知に努め、ジョブ・カードの活用を促進します。

**若年者の就職を促進するために**  
**新規学卒者の就職支援、フリーター等の正規雇用化に向けて**  
 平成20年秋頃からの金融危機の影響を受け、雇用失業情勢が悪化したことにより、新規学卒者を取り巻く就職環境は、求人数が急減するなど厳しい状況が続いており、就職内定率にも影響が出ています。平成5年・16年の就職氷河期には、フリーター等の非正規雇用への道を選択した学生・生徒が大勢おり、埼玉局においてはハローワークに設置したフリーター専用窓口で、個々の状況に応じた就職支援などを行ってまいりましたが、特に25歳・39歳の年長フリーター等は未だ増加傾向にあります。このため、新規学卒者がフリーター等非正規雇用を選択しないよう、就職を希望する学生・生徒全員の正規雇用者としての就職実現を支援します。

- 高等学校との連携を強化するために学卒ジョブサポーター（高卒等担当）が、積極的に学校を訪問して、早い段階から未内定生徒を把握し、個別職業相談及び職業紹介を実施します。

また、就職面接会の開催、求人開拓等の実施により、就職を希望する生徒全員の正社員での就職を目指します。

- 大学生等については、学卒ジョブサポーター（大卒等担当）が各学校を担当者制により訪問し、内定状況を把握し、未内



定学生に対しては求人情報の提供、職業相談及び職業紹介を実施します。埼玉新卒応援ハローワークを設置し、セミナーの開催や求人情報の提供、職業相談及び職業紹介を実施します。

また、埋もれている大学生の人材を企業が発掘する端緒として、学生情報を大学ごとに作成し、埼玉局ホームページに掲

載するとともに、各企業・企業団体に積極的に配付します。

■県内に在籍する外国人留学生の就職支援のため、関係各機関・大学等と連携し「留学生雇用セミナー」、「留学生雇用企業説明会」を開催します。

■未就職卒業者については、新卒者就職実現プロジェクト(3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金、3年以内既卒者トライアル雇用奨励金、既卒者育成支援奨励金)を活用する等により円滑な就職を促進します。

■若年求職者(特に年長フリーター等)の個々の状態に応じた支援を実施し、担当制での職業相談・経験交流・グループワーク等の中で適職の探索や就職活動方法の習得等を行うジョブクラブ等の取組などにより、正規雇用化を図ります。

■若年者等トライアル雇用奨励金及び若年者等正規雇用化特別奨励金の積極的な活用を図り、事業主に対するフリーター等の正規雇用に関する啓発を行い、効果的な就職支援を実施します。

### 障害者の雇用を促進するために

#### 雇用率の向上(雇用率達成指導)

■平成22年6月1日現在の実雇用率は1・59%となり、前年と比べて0・05ポイント上昇しましたが、依然として全国平均を下回っています。

このため、平成23年に実雇用率1・80%を達成するために、効果的な雇用率達成指導を推進します。

指導に際しては、雇入れ計画実施中の企業を重点指導対象企業と位置づけ、企業トップの意識改革を図るため埼玉労働局・ハローワーク幹部による指導を実施するとともに、雇用率未達成の要因を分析し、企業の抱える課題に応じた指導・支援を計画的に実施します。

また、未達成の公的機関についても、早期達成に向けた指導を実施します。

### 障害者に対する就労支援の促進

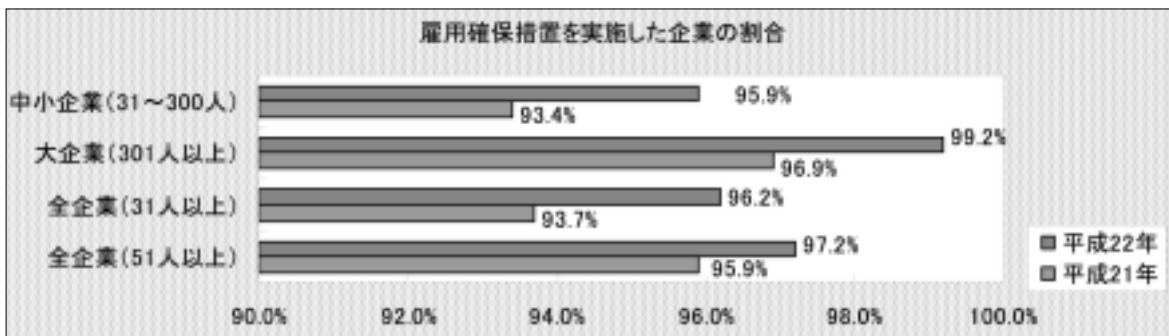
■ハローワークを中心とした「チーム支援」による職業相談・適格紹介・求人開拓等により、平成21年度の就職件数は、雇用情勢が厳しい中、1,641件と前年度(1,682件)より微減にとどまりました。平成22年度(4月~1月)の就職件数は、「障害者就労支援チーム」による障害者の個別支援の強化により、1,658件と、対前年比で30・8%増の大幅な伸びとなっております。今後も、障害者の就職促進や職場定着を図るため、専門的知識や経験を有する「就職支援ナビゲーター(障害者支援)」等を活用し、障害者一人一人の障害態様や適性を的確に把握した上で、職業相談や職業紹介を実施すると共に、「障害者トライアル雇用」の積極的な活用を図り、福祉・保健・教育等と連携した就労支援の促進に努めます。

### 高齢者の雇用対策を推進するために

#### 雇用確保措置導入に関する相談・援助

■平成25年度までに義務対象年齢が段階的に65歳以上まで引き上げられることから、65歳以上までの確保措置を導入するよう周知・啓発を図ってきました。この結果、平成22年6月1日現在では、県内の企業の96・2%が高齢者雇用確保措置を導入しています。しかしながら、65歳以上まで希望者全員を継続雇用する企業については、50・4%にとどまっていることから、早期に希望者全員に対する確保措置の導入を指導していきます。この確保措置の導入にあたって賃金・人事処遇制度の見直しなど、課題が生じている場合には、高齢者雇用アドバイザー制度を活用して専門的・技術的な支援を行います。

高い就労意欲を有する高齢者が、その知識・経験を生かして働き続けられる環境を整備するため、65歳以上までの安定



高い就労意欲を有する高齢者が、その知識・経験を生かして働き続けられる環境を整備するため、65歳以上までの安定

した雇用の確保が図られるよう取組を強化するとともに、60歳台後半層における就労ニーズの高まりが見込まれること等を踏まえ、意欲があつて働ける状態にある方については「70歳まで働ける」雇用機会の確保に向け普及・促進を図っていきます。

### 高齢者等の再就職の援助・促進

■ハローワークにおいて求職者の個々のニーズに合わせた職業相談・職業紹介等を行い、特に再就職の緊急性が高く試行雇用が必要な求職者に対しては、中高年試行雇用事業を積極的に活用するとともに、事業主に対して試行雇用終了後の常用雇用への移行についても働きかけを行います。

また、高齢者の多様な雇用就業や社会参加ニーズに対応するため、シルバー人材センター事業の効果的な推進を図るとともに、民間団体に委託して技能講習及び合同面接会等を一体的に実施するシニアワークプログラム事業並びに、地域の高齢者等に対する再就職支援を実施するため、シニア就業支援プログラム事業を実施します。

### 派遣労働者等が安心して働くことができる環境を整備するために

■平成23年1月1日現在の労働者派遣事業所数は2,278事業所であり、平成22年3月末現在の派遣労働者数は89,664人となっています。

■埼玉労働局では、労働者の就労条件の整備と雇用の安定を図るため、労働者派遣事業所に対する定期的な指導監督を実施し、労働者派遣法の適正な運営に努めていきます。

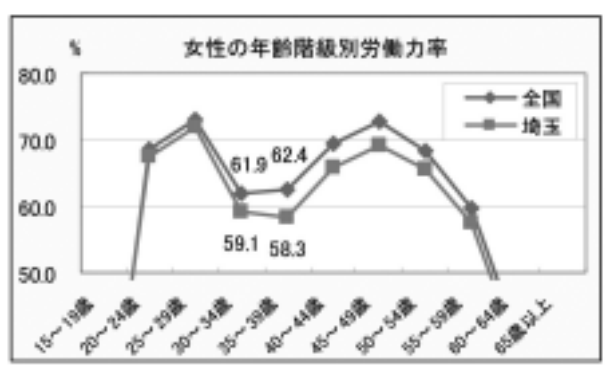
■特に、製造業などの偽装請負等、違法派遣の防止・解消に向けて厳正な指導監督を実施し、適正化を図っていきます。

## 4 性別・育児・介護の事情によることなく、誰もがその能力を十分に発揮できる環境づくり

全国の都道府県の中でも埼玉県は、女性の年齢階級別労働力率のいわゆるM字型の谷が深くなっています。妊娠、出産、子育て期にある女性の就労が中断している実情にある一方、働いていない女性の就業希望率は26.4%で全国第3位と高水準にあります。このため、性別、育児・介護の事情にかかわらず、継続就労を可能とする雇用環境整備が課題となっています。

### 男女の均等な機会と待遇の確保の推進

男女雇用機会均等法の履行確保とポジティブ・アクションの推進  
 ■労働者が性別による差別されることなく、充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本



となるものであることから、計画的な事業所訪問による実態把握を進めるとともに、積極的指導等により男女雇用機会均等法の履行確保に取り組みます。また、相談には的確に対応し、紛争解決援助制度を活用し、円滑かつ迅速な紛争解決を図ります。

■均等法については、法の浸透が十分でない中小企業事業主を重点に周知徹底を図ります。また労働者に対しては、市町村相談窓口等との連携を図り、法及び紛争解決援助制度の効果的な周知・広報を行います。

■実効ある男女均等取扱いを確保するため、雇用管理の実態に男女労働者間で格差が生じている企業に対しては、ポジティブ・アクション(※)に取り組むこと、企業にとっての意義について周知徹底を図ることにより、取組を促します。

(※)ポジティブ・アクションとは、個々の企業において、固定的な役割分担意識や過去の経緯から一定の職種に女性が配置されていないなど、女性管理職が極端に少ないなど男女労働者の間に生じている事実上の格差を積極的に解消するための取組をいいます。

### 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

男女労働者が安心して職業生活と家庭生活を両立できるように  
 ■事業主や労働者に対し、育児・介護休業法の内容を周知徹底するとともに、規程整備を促進し、諸制度の利用を促します。特に労働者への法の周知のために、県や各市町村相談窓口等との連携を図ります。

■育児休業等を取扱ったことを理由とする不利益取扱いの根絶に向けて、育児・介護休業法の履行確保と紛争解決の援助を行います。

■男性の育児休業取得は未だに進んでいないことから、仕事と家庭の両立の重要性について事業主への理解を深め、制度を利用しやすい職場風土づくりを推進します。

■平成23年4月1日から次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画(「行動計画」)の策定届出が義務となる労働者数101人以上企業に対する行動計画の策定・届出を徹底します。

■基準適合一般事業主の認定(「くるみんマーク」取得)は、各企業におけるそれぞれの実情に応じた両立支援対策促進に有効であることから、より多くの企業が認定を目指しつつ次世代育成支援対策に取り組むよう積極的な働きかけを行います。

### パートタイム労働者の推進

パートタイム労働者の  
 均等待遇確保のために  
 ■パートタイム労働法の周知徹底が必要と思われる中小企業事業主に対して、法の周知を図るとともに、計画的な事業所訪



問による実態把握を進め、法の履行確保を図ります。

■パートタイム労働者等に対して、法の趣旨、内容をさらに周知します。

## 5 労働保険等の適正な運用のために

労働保険(労災保険と雇用保険の総称)は、労働者が安心して安全に働けるための制度で、労災保険は労働者の業務上・通勤途上の負傷、死亡の場合に被災労働者及び遺族へ必要な給付を行い、雇用保険は労働者が失業等の場合に、労働者の生活及び雇用の安定を図るため必要な給付を行うものです。この制度は、企業・国民負担の平準化・公平化を図るため全国的に運営するとともに、労働基準関係業務や職業紹介業務と一体不可分に運営する必要があります。

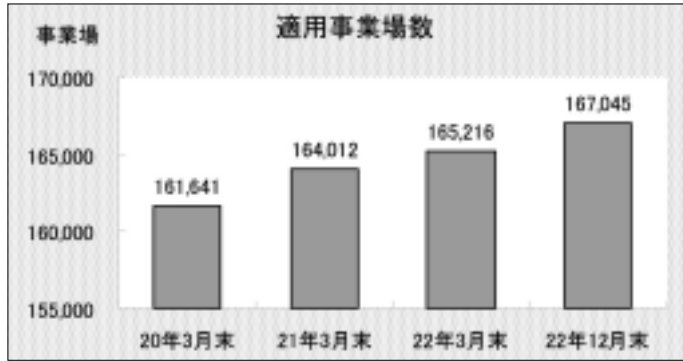
■労働保険は、原則として労働者を一人でも雇っていれば、事業主は加入しなければなりません。このため労働保険加入に

ついて積極的な広報を行います。また、未手続事業場の的確な把握に努め、計画的な適用促進の推進を図ります。適用促進活動によっても自主的に加入手続をとらない事業主に対しては職権による成立手続を行います。平成22年度12月末の労働保険適用事業場数は167,045事業場であり、年々着実に増加しています。

■労働保険制度の適正な運営に努めており、以下の主要対策を行っています。

- 労働保険の確定及び概算保険料の適正な自主的申告・納付手続の指導実施
- 費用の公平負担を期すための労働保険料の確認・調査の実施
- 労働保険料の積極的な納付督促の実施
- 平成21年度の労働保険料徴収決定額は雇用・労災勘定あわせて838億円となっています。

■年度更新期間及び納付期限は左記のとおりです。



年度更新期間	6月1日～7月10日	
納付期限	全期(1期)	7月10日
	2期	10月31日
	3期	1月31日

# 日本経団連

## 提言・提案など

### 東北地方太平洋沖地震への対応について

### 米倉会長を本部長に 対策本部設置

日本経団連（米倉弘昌会長）は14日、11日に発生した東北地方太平洋沖地震に対し、米倉会長を本部長、中村芳夫副会長を副本部長とする「東北地方太平洋沖地震対策本部」を設置した。会員企業・団体等の協力を得て、現地ニーズを踏まえた効果的な被災地支援、災害復興に取り組んでいく。

被災地支援にあたっては、「災害ボランティア活動支援プロジェクト会議（支援P）」をはじめとする関係機関と協力・連携し、現地の情報を収集しながら、対応する。具体的には、(1)会員企業・団体に対し、義援金の拠出ならびにボランティア活動に対する賛同協力をお願いし、(2)災害ボランティアセンター等を通じ、現地のニーズを的確に把握しながら、必要な機材、救援物資・サービス等の提供について、会員企業・団体に対して呼びかけなどを行う。

また、日本経団連の1%クラブでは、義援金やボランティア活動資金への協力を呼びかけている。概要は次のとおり。

(注)災害ボランティア活動支援プロジェクト会議（支援P）共同募金会、社会福祉協議会、NPO・1%クラブ、企業が連携して、人材・資源・物資・資金を有効に活用し、災害被災地支援を行う組織。

- 1. 義援金の協力について
- (1) 中央共同募金会
- 平成23年東北地方太平洋沖地震義援金
- 3月14日(月)～9月30日(金)
- 〈受付期間〉
- 〈義援金受入口座〉
- (1) そな銀行東京公務部 普通預金0036576
- (2) 三井住友銀行東京公務部 普通預金0155400
- (3) 社会福祉法人中央共同募金会
- 〈連絡先〉
- 中央共同募金会（電話03-35581334）
- 2. ボランティア活動資金の協力について
- (1) 中央共同募金会
- みずほ銀行虎ノ門支店 普通預金22838492
- 社会福祉法人中央共同募金会
- 〈連絡先〉
- 中央共同募金会（電話03-35581334）
- (2) 特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォーム（JPIC）
- 三菱東京UFJ銀行本店 普通預金1354054
- トクビ ジャパンプラットフォーム
- 〈連絡先〉
- ジャパン・プラットフォーム（電話03-52231889）

「国民生活の安心基盤の確立に向けた提言」を取りまとめ

「政府の社会保障と税の抜本改革案視野に経団連の考え方を反映へ」

日本経団連は11日、「国民生活の安心基盤の確立に向けた提言」を公表した。同提言は、社会保障委員会（森田富治郎委員長、萩田伍共同委員長、ほか関係委員会）において、今年6月に予定されている政府の社会保障と税の抜本改革案を視野に入れ、経団連の考え方を反映させることを目的に取りまとめたものである。

まず、社会保障改革に臨む基本姿勢では、次の3つの視点を示す。

- (1) 歳入改革を通じた社会保障の安財源の確保
- (2) 経済成長が改革の要
- (3) 問題の共有化・見える化

国民の安心と国家財政への国内の信認を得るため、消費税率の引き上げなどの歳入改革を通じた社会保障の安定財源の確保に早急に取り組むべき。

経済活力は安心・安全な国民生活の基盤であり、財政健全化も経済成長が前提。成長や雇用創出を阻害する社会保障の引き上げによって、増え続ける社会保障給付費を賄うべきではない。

問題の共有化・見える化

(3) 問題の共有化・見える化

(3) 問題の共有化・見える化

(3) 問題の共有化・見える化

次に、社会保障制度の現状と改革の方向性」では、各制度について、改革案を示した。

〈医療〉

高齢者を含む高齢者医療給付費における負担割合を拡大し、医療保険財政の安定化を図る。また、ICTの活用や医療機関の連携強化により質の高い医療を効率的に提供できる体制を築く。

〈介護〉

介護給付費における負担割合の拡大と給付の重点化により、介護保険財政の安定化を図る。

〈年金〉

基礎年金国庫負担2分の1の安定財源を確保し、その後負担割合を段階的に引き上げる。また、世代間の公平性を保つため、給付額調整の仕組み（マクロ経済スライド）を見直す。

〈子育て支援〉

待機児童解消を最重要課題とし、子ども手当について、所得制限を導く。子育て支援にかかわる特別会計の創設は望まない。

また、雇用の多様化・流動化に対応したセーフティネットのあり方については現実性と実行可能性を考慮すべきとし、自動・自己選択を支援する施策については、社会保障関連産業の育成を挙げている。

次に、改革の具体的なスケジュールを二段階に分けて提案している。

〈第一段階（2013年～15年）〉

第一段階では、消費税率をできるだけ速やかに10%まで引き上げ、現役世代の保険料に依存した現行制度を見直し、負担割合を拡充することによって、高齢者を含め広く国民全体で制度を支えるかたちへ転換する。消費

税増税分は基礎年金・高齢者医療・介護・子育て支援策の自然増と負担割合の引き上げ分に充当する。

このように、安定的な財源確保と社会保障の基盤強化がセットで行われ、国民の納得が得られたところで第二段階へ移行する。

〈第二段階（2016年以降）〉

第二段階では、財政健全化の視野に入れる。社会保障の持続可能性の確保と中期債務残高対GDP比を安定的に引き下げていくためには、2020年代前半までに、消費税率を10%台後半まで引き上げることが避けられない。

しかし、消費税だけでなく、成長率上昇に伴う歳入拡大や雇用環境の改善に伴う税収増、歳出の重点化、他税目に見直しを含む別途の歳入改革など総合的に取り組む必要がある。

最後に、「二体系改革に向けた超党派議論の促進」では、超党派による議論を通じ、社会保障制度の方針と財源をめぐり、国民を共有し、国民に対して目指す給付レベルとその実現に向けた各層の役割を、スケジュールも含めて明示するよう求めている。

提言の全文はホームページ  
(URL: <http://www.keidanun.or.jp/japanese/policy/2011/01/04/01a.html>) に掲載。

震災からの早期復旧に向けて緊急アピール

日本経団連は16日、未曾有の震災からの早期復旧に向けた緊急アピールを公表した。人命救助、被災地支援、生活再建、地域・経済再建など、政府への要請ならびに、経団連の対応を取りまとめたもの。全文は次のとおり。

未曾有の震災からの早期復旧に向けた緊急アピール

東北地方太平洋沖地震は、想像を絶する被害をもたらした。国民生活の復興を促すため、人命救助、被災地支援、生活・経済の復旧に総力を挙げなければならない。

今こそ、政治のリーダーシップが求められる。政府に対しては、一刻も早い復旧に向け、あらゆる対策をとるよう要請する。与野党は一致協力し、困難といえる事態に際しての適切な迅速な対応の実施に取り組んでいただきたい。

経済生活としても、電気使用の抑制および計画停電への協力を併せて、被災地支援ならびに災害対応・復旧対策に全力で取り組む。

これを両面に推進するため、強力な指揮命令系統をもった司令塔を確立するとともに、適切な情報取集と発信を強く求める。

1. 政府への要請

今後、短期・中期・長期に分けた適切な対策を求められるが、当面、以下の措置を早急に講ずるべきである。

- (1) 人命救助、被災地支援
- (2) 生活関連物資（燃料・水・食料・医薬品を含む）の輸送体制の早期確立と民間からの支援の受入窓口・体制の整備（自衛隊の一層の活用、民間輸送車への包括的通行許可証の迅速な発行）
- (3) 正確かつ迅速な情報提供、医療支援・心理的ケア
- (4) 生活再建
- (5) ライフラインの確保・安定化への支援（電力、ガス、通信、水道、物産等）
- (6) 輸送インフラの早期復旧（鉄道、道路、空港、港等）

2. 経団連の対応

- (1) 義援金・寄附金、各種救援物資の拠出、被災地支援に携わるNPO・ボランティア等への協力・施設、物資ノウハウ、情報の提供等
- (2) 事業の継続・早期再開、安全行動の徹底
- (3) 節電への全面的協力、生産のシフトならびに、産業用家庭用それぞれにおける適切な供給体制とそれへの対応

東日本大震災を受けての採用選考活動に配慮を

日本経団連は、2011年2月人事労務者の採用選考活動に際して、東日本大震災により被災、影響を受けた学生に最大配慮すると、3月15日の理事会の席上で会員企業に要請するとともに、同22日の追加要請とあわせて経団連ホームページに掲載するなど、呼びかけを行っている。

今回の大震災によって大きな影響が生じている企業は多いが、学生の不安を和らげ、公平・公正な採用機会を提供する観点から、各社の状況に応じた最大限の柔軟な対応が望まれている。

具体的対応としては、被災地域等の学生を対象として、採用選考日程の延期や別途の採用機会を提供する企業がある。また、夏季・秋季採用や、通年採用を行う企業も、複数回の選考機会を確保し、学生が状況に応じて応募できるようにする対応もある。さらに、エントリーシート提出締め切りの延長のほか、選考開始時期も含めたスケジュールを全体的に5月、6月以降に後ろ倒しするなどの取り組みを表明している企業もある。

このように、すでに各社の事情を踏まえた柔軟な対応が行われているが、こうした取り組みがさらに広がることにより、被災地域等の学生の就職機会の拡大につながることを期待される。

要請内容は経団連ホームページ  
(URL: <http://www.keidanun.or.jp/japanese/policy/2011/01/05/01a.html>) に掲載。

2010年9月度「退職金・年金に関する実態調査結果」発表

「退職金算定基礎額 7割超が「賃上げ額」とは別建て」

日本経団連は3月25日、2010年9月度「退職金・年金に関する実態調査結果」の概要を発表した。この調査は、退職金・年金の実態および退職金水準の動向を把握し、1973年から隔年で実施している。今回は、日本経団連の企業員および東京経営者協会の会員企業1931社を対象に実施。277社（製造業56・3%、非製造業43・7%）から回答を得た（有効回答率14・3%。調査結果の概要は次のとおり）。

標準的な退職金と定年退職者の退職金

標準的に進学して学校卒業後直ちに入社した後に標準的に昇格した者（標準者）が退職した場合の退職金（会社都合）を、55歳と57歳の年齢ポイントとみると、「管理・事務・技術労働者の総合職・大学卒」では2245万円、2400万円、同高校卒では2040万円、2172万円となっている。

また、標準者が60歳で定年退職した場合の退職金は、「管理・事務・技術労働者」の総合職・大学卒では443万円、同高校卒では2185万円、「生産・現業労働者」の高校卒では2029万円であった。

2. 賃上げ額と退職金算定基礎額との関係

賃金改定による賃上げ額が退職金算定基礎額にどのように影響するかについては、賃上げ額とは関係なく別建て」との回答が7割以上(72・3%)で最も多い。その内訳をみると、「ポイント方式（点数×単価）」(81・9%)が最も多く、90年30・4%から増加が続いている。

3. 退職金制度の形態

退職金制度の形態は、「退職一時金制度と退職年金制度の併用」が74・5%（08年調査は71・3%）、「退職年金制度のみ」が12・8%（同14・2%）、「退職一時金制度のみ」が10・2%（同12・3%）となっている。

さらに、「退職年金制度のある企業について、その種類をみると、確定給付企業年金（規約型）(74・3%)が最も多く、以下、確定拠出年金（企業型）(21・7%)、適格退職年金（10・5%）、厚生年金基金（9・7%）の順であった。

4. 適格退職金廃止への対応

2012年3月末に予定されている適格退職年金廃止への対応では、「すでに対応済み」が9割(90・0%)に達している。対応内容は「他制度へ移行済」がほとんど(99・6%)で、移行先としては、「確定給付企業年金（規約型）」(51・6%)が最も多いほか、確定拠出年金（企業型）(43・0%)、「確定給付企業年金（基金型）」(29・6%)への移行が目立つ。

一方、未対応企業は10・0%で、「他制度への移行予定あり」が8割超(84・0%)、移行予定先としては、「確定給付企業年金（規約型）」が6割弱(57・1%)に上っている。

2011年春季労使交渉・大手企業業種別回答状況（第1回集計）

35社平均63346円、賃上げ率1・97%

日本経団連は1日、2011年春季労使交渉の「大手企業業種別回答状況（加重平均）」の第1回集計を発表した。

調査対象は21業種、大手24社（うち84社（33・7%）で回答）と、35社の総平均は63346円、賃上げ率1・97%となった。昨年の第1回集計結果（0年3月29日発表、6165円、1・80%）と比較すると、わずかながら額・率ともに上回った（プラス181円、プラス0・08ポイント）。



業種別にみると、製造業では63.94円、賃上げ率は1.99%（前年6.26比）、1.94%、非製造業では55.52円、賃上げ率1.66%（同53.41比）、1.57%、いずれも昨年第1回集計結果に比し、額・率ともに若干のプラスとなった。

◆ ◆ ◆

◆ ◆ ◆

◆ ◆ ◆

◆ ◆ ◆

◆ ◆ ◆

◆ ◆ ◆

◆ ◆ ◆

◆ ◆ ◆

◆ ◆ ◆

**今夏の電力需給対策に関する懇談会開催**

◆ ◆ ◆

◆ ◆ ◆

**夏の電力需給の見通し**

◆ ◆ ◆

◆ ◆ ◆

**夏の需給対策の基本的考え方**

◆ ◆ ◆

**需要側の対策**

◆ ◆ ◆

◆ ◆ ◆

◆ ◆ ◆

◆ ◆ ◆

◆ ◆ ◆

**ピーク電力削減策に関する説明会開催**

◆ ◆ ◆

**今後のエネルギー**

◆ ◆ ◆

**先行的取り組み促進の業界団体や消費者から具体的な方策や効果聞く**

◆ ◆ ◆

**緊急節電対策**

◆ ◆ ◆

**日本ビルズ協会の緊急自主行動計画の策定**

◆ ◆ ◆

**電力需要抑制に関する自動車業界の取り組み**

◆ ◆ ◆

◆ ◆ ◆

◆ ◆ ◆

◆ ◆ ◆

**通商戦略に関する提言を発表**

◆ ◆ ◆

**通商戦略の基本的考え方**

◆ ◆ ◆

**WTTPにおけるルールの拡充等**

◆ ◆ ◆

**EPAのルールの広域化等**

◆ ◆ ◆

**WT、EPAを補完する制度基盤の整備**

◆ ◆ ◆

◆ ◆ ◆

◆ ◆ ◆

◆ ◆ ◆

**2010年夏季、冬季賞与・一時金調査結果**

◆ ◆ ◆

**賞与・一時金の水準**

◆ ◆ ◆

**賞与・一時金の水準**

◆ ◆ ◆

**賞与別の内訳**

◆ ◆ ◆

**賞与別の内訳**

◆ ◆ ◆

◆ ◆ ◆

◆ ◆ ◆

◆ ◆ ◆

**意見交換**

◆ ◆ ◆

**意見交換**

◆ ◆ ◆

**意見交換**

◆ ◆ ◆

**意見交換**

◆ ◆ ◆

# 大学生インターンシップ推進事業 学生受入のお願い

学生が在学中に実社会で就業体験を行うインターンシップ。

平成二十二年度は埼玉県が新たに事業化した「埼玉県大学生インターンシップ推進事業」の推進団体として本会はその普及・拡大に向けての活動を展開してまいりました。結果、昨年の夏季を中心に二二五名の学生がインターンシップを実施しており、これも、会員企業をはじめ学生を受入いただいた企業・団体等のご協力によるもので、深謝いたします。

なお、平成二十三年度も引き続き本会が実施・推進団体としての「大学生インターンシップ推進事業」の普及・拡大活動を進めてまいります。

つきましては、次代を担う人材の育成に資するこの「大学生インターンシップ推進事業」における学生の受入に是非ご協力をお願い申し上げます。

## 平成二十三年度 「大学生インターンシップ 推進事業」について

□埼玉県(産業労働部就業支援課)委託事業

□実施推進団体：埼玉県経営者協会

□対象学生：大学、短期大学、大学院

□実施日数：夏休みを中心に二週間～二週間程度

### ■インターンシップの効果

学生が社会や企業などの実情を知ることにより、

- ①就業意識を高める
- ②職業選択を促進する
- ③就職時のミスマッチを防ぐ
- ④就職後の定着化を高める

### ■受入先にとつてのメリット

- ①自社の魅力をアピールする機会となり、広く社会に開かれた企業姿勢が認められます
- ②受入により、学生の感性、視点、専門能力などを活用でき、

職場を活性化する一助となります

③学生を指導する若手社員や職員  
の成長が期待できます

④実施学生を採用する可能性や  
大学との交流機会の増加など  
により、優秀な人材の確保へとつながることも期待できます

## なお、平成二十三年度からの 新たな取り組みとして、

①グローバル人材インターンシップ(国内にある海外事業部門などで、海外戦略等を学ぶ就業体験)

②外国人留学生インターンシップ(留学生を受け入れるインターンシップ)も推進いたしますので、併せてご協力をお願いいたします。

### □お問合わせ

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

http://www.saitama-internship.jp  
埼玉県経営者協会 インター  
ンシップ事務局(宮田、白倉、眞  
船、百瀬)

電話：〇四八―六四七―四一〇〇



## 第181回

## こんな時にこんな事を!

### エッセイスト 和宮英之

や食糧などにも必要最小限購入し、余分を被災地に譲って「助け合い」を考えて欲しい。被災地への募金箱に入れたお金は何処へ消えてしまったのである? 小銭を箱に入れた理由は何かして被災者におにぎり一個でもこれを買ってあげて欲しいとおもったからである。復興資金などに使う前に先ず被災者を助けてあげるべきではなからうか?

▼「気持ち考え話し合う」を今年のテーマに仲間達と勉強しているが、機会を見つけて是非とも話し合いを行なって欲しいと願っている。個人力・家庭力・地域力・企業力・国家力などが我々自身にも世界からも問われている。そこには「国民みんなで力を合わせて協力し助け合う」とこの国民性・人間性が間違いない存在している。

▼想定外の地震、津波、放射能と次々に襲ってきた事故、そして風評被害。関東地域では計画停電の実施で事業運営にも大きな支障が生じている。長時間の安定電力供給がないと、製品製造が無理なものもあり困惑している。操業を深夜に切り換えてりしてカバーしている企業も出てきた。社員の生活リズムの変化や深夜労働手当の支払などが発生する。この地震で、採用内定取り消しや自宅待機の入社時期の延期も出てきた。企業の総務人事担当者は暫く大変と察する。しかし、今こそ真の「企業力」を発揮する時と考える。

▼この原稿を地震発生後三週間経過した日に書いているが、未だに主食が一日に一食という被災地がある。それも地方自治体の職員にもおにぎり一個とパン一個で、栄養失調状態に近いこと。日に日に食糧事情が悪化してくるなどは考えられないことだ。今の日本の国家力に点数を何点やれるか?

▼M9・0の大地震、津波、そして原発所事故などとすべて想定外の未曾有事態である。関東圏では計画停電も実施され、一部の水道水や食べ物にも放射能汚染が発表された。買い控えが叫ばれている中、ガソリンを初め「買い占め」が出てスーパーやコンビニの棚には欠品だらけ。今は国民として出来る限りの協力をし、無用な外出は避けて、ガソリン

三月一六日、五月一五日

◆四・四 新入社員研修(ソニックシティ)  
◆四・二二 青年経営者部会四月例会(パレスホテル大宮)

◆四・一三 会計監査(事務局会議室)  
◆四・二二 正・副会長会議、理事会(パレスホテル大宮)

◆四・二六 目標設定型排出量取引制度に関する特別セミナー(ソニックシティ)

◆五・二二 定時総会(パレスホテル大宮)

★埼玉県・関東経済産業局支援諸施設説明会

日時 5月23日(月)13時30分～17時  
会場 ソニックシティ906研修室

★埼玉県における「働きがいのある会社」調査説明会

日時 6月7日(火)14時～16時  
会場 ソニックシティ市民ホール

★第29期人事・労務・総務・庶務・現場管理者担当者養成講座

日時 6月8日(水)13時10分～16時45分  
会場 ソニックシティ901研修室

内容 労働法・労務管理の基礎知識 I

講師 弁護士 外井 浩志氏

★同右第2講

日時 6月15日(水)13時10分～16時45分  
会場 ソニックシティ901研修室

講師 弁護士 外井 浩志氏

★同右第3講

日時 6月22日(水)13時10分～16時45分  
会場 ソニックシティ902研修室

講師 弁護士 外井 浩志氏

★同右第4講

日時 6月30日(木)13時10分～16時45分  
会場 ソニックシティ902研修室

講師 弁護士 新 弘江氏

★平成23年度第1回トップセミナー  
日時 6月13日(月)14時～16時  
会場 ソニックシティ市民ホール

演題 「変化する中国ビジネスへの対応」  
中国の政治・経済情勢を踏まえて「  
キャノングローバル戦略研究所 研  
究主幹 瀬口 清之氏

※次頁一段目に続く

# 全国ネットの人材情報で、 出向・移籍等の支援！

お気軽に  
ご相談ください

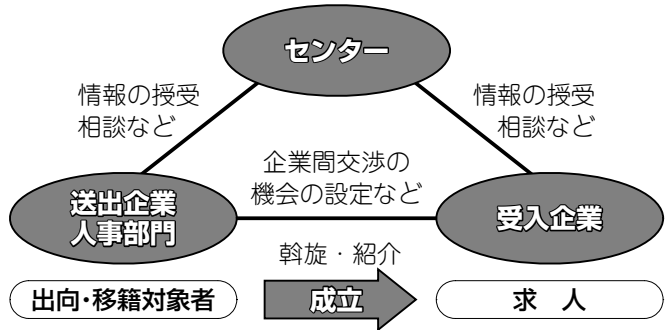
企業間の人材マッチングを  
サポートしています。

## 信頼と安心

経済・産業団体と  
厚生労働省の協力で  
設立された公益  
法人です。

## 無 料

情報の提供、相談、  
あっせんの費用は  
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(埼玉県内約130団地)か  
ら選べます。

埼玉県内約130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!!

社宅UR

HPからも予約できます

検索

**入居者募集中!**

まだまだありますUR賃貸住宅物件探しはこちらへ  
UR八重洲営業センター 法人専用窓口 TEL03-3271-0610  
UR新宿営業センター 法人専用窓口 TEL03-3347-4387

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

★埼玉労働局セミナー  
日時 6月20日(月)13時30分～16時40分  
会場 ソニックシティ906研修室  
内容 個別労働紛争解決援助制度等について  
★埼玉大学・経営者協会特別公開講座平成22年度第3講(延期分)  
日時 6月28日(火)14時30分～16時  
会場 ソニックシティ603研修室  
演題 「国際財務報告基準の現状と展望」  
講師 埼玉大学経済学部教授 近田 典行氏

★特別セミナー  
日時 7月4日(月)13時30分～16時30分  
会場 ソニックシティ市民ホール  
演題 「改めてBCPについて考える」  
講師 NTTファイナリティーズBCPビジネス本部副本部長 江間 恒尊氏  
★第39回埼玉県実業団剣道大会  
日時 7月3日(日)9時～

〈新入会のご案内〉

(株)エフケイ  
代表取締役 遠藤 俊一  
富士見市羽沢三一七―二  
電話〇四九―二五―一五三九九  
(資)一億円  
(従)二〇〇名  
小売業、ドラッグストアのチェーン展開及び調剤薬局経営

〈代表者変更〉

(株)アイエフ物流サービス  
代表取締役 佐藤 公紀(旧 佐藤 賢三)  
(株)アヴァンティスタッフ大宮支店  
支店長 山下 麻衣子(旧 岩切 裕史)  
(株)岡部新電元  
代表取締役社長 安田 浩二(旧 新関 清司)  
(株)北川鉄工所東京工場  
工場長 草浦 一誠(旧 渡邊 憲一)  
キヤノンファイナテック(株)  
代表取締役社長 石井 裕士(旧 相馬 郁夫)  
(株)クマヒラさいたま支店  
支店長 中島 了(旧 吉住 武士)

会場 北本市解脱練心館  
内容 個人戦(男女別)、団体戦(助埼玉県剣道連盟及び同北部支部)  
★平成23年度第2回トップセミナー  
日時 7月11日(月)14時～16時  
会場 ソニックシティ市民ホール  
演題 「人材の複雑方程式～日本企業はなぜ人が育たないのか」  
講師 一橋大学大学院商学研究科教授 守 高 基博氏

★外国人留学生の活用等に関するセミナー  
日時 7月14日(木)13時30分～16時30分  
会場 ソニックシティ市民ホール  
内容 外国人留学生等の採用にかかわる諸手続き等  
★埼玉大学・経営者協会特別公開講座平成23年度第1講  
日時 7月27日(水)14時～16時  
会場 ソニックシティ906研修室

KDDI(株)北関東総支社

総支社長 高橋 幸男(旧 厚井 達夫)  
(株)さいたまリバーフロントエア  
代表取締役社長 安久沢 良一(旧 浅賀 康夫)  
東京ガス(株)埼玉支店  
支店長 牧 毅(旧 高嶋 英一)  
東都発条(株)  
代表取締役社長 川目 慎介(旧 川目 宰一郎)  
野村證券(株)さいたま支店  
支店長 君波 真(旧 井上 雅俊)  
(株)パレスエントプライズ  
代表取締役社長 和地 克彦(旧 石見 明三)

ボラス(株)

代表取締役 中内 晃次郎(旧 大久保 浩成)  
三國サービス(株)  
代表取締役社長 平田 雅一(旧 吉田 茂)  
八千代紡織(株)  
代表取締役 三友 宏樹(旧 三友 駿一)  
ロイヤルバインズ(株)浦和ロイヤルバインズホテル  
代表取締役社長

演題 「日本産業と中小企業の行方」海外生産時代の国内生産に向けて」  
講師 埼玉大学経済学部教授 加藤 秀雄氏  
★第32次小笠原洋上研修第1回集合研修  
日時 7月29日(金)9時30分～17時  
会場 ソニックシティ906研修室  
★同右第2回集合研修  
日時 8月29日(月)9時30分～17時  
会場 ソニックシティ906研修室  
★平成23年度第3回トップセミナー  
日時 8月22日(月)14時～16時  
会場 ソニックシティ市民ホール  
演題 「トップリーダーを育てる」エグゼクティブ・コーチングの実践」  
講師 (株)コーチエイ取締役社長 鈴木 義幸氏

〈社名変更〉

(株)シニテクト  
(旧 菊池プレス工業(株))  
(株)三越伊勢丹  
(旧 (株)伊勢丹)  
(株)明治坂戸工場  
(旧 明治製菓(株)関東工場)

〈住所変更〉

(株)M1D  
豊島区要町二―三六―三アウディ池袋A  
nnext2F  
(旧 越谷市南萩島二二九―一)  
(株)カンノ  
北葛飾郡松伏町大字上赤岩二二四九  
(旧 吉川市大字八子新田九七―一)  
菊池プレス工業(株)  
さいたま市大宮区桜木町一―九―四エック  
セレント大宮ビル8F  
(旧 羽村市神明台四一―八―四)  
新日本セシオ(株)  
さいたま市大宮区桜木町一―二―五沢田ビル6F  
(旧 さいたま市大宮区桜木町一―七―五ソニックシティビル15F)

関根 里佳子(旧 門 博文)



埼玉音協

断家ひとすじ六十年

桂歌丸 特選落語会

出演予定：桂 歌丸、三遊亭小遊三、三遊亭円楽、林家たい平

平成23年7月2日(土) 16:00開場 16:30開演

▶会場/大宮ソニックシティ 大ホール

▶会費/一等席 6,800円 (一般7,000円を) (全席指定・税込)

\*未就学児のご入場はご遠慮ください。 \*お席の取り扱い是一等席のみとなります。

宗次郎 35th Anniversary オカリナ・コンサート 古～いにしえみち～道

平成23年6月18日(土) 13:30開場 14:00開演

▶会場/大宮ソニックシティ 大ホール

▶会費/S席5,100円 (一般5,250円を)(税込)

\*未就学児のご入場はご遠慮ください。



埼玉音協ニュース三六二号  
2011年5月11日発行  
さいたま市大宮区桜木町一七五八七  
ソニックシティビル九階  
発行所 埼玉音協  
発行人 三國雅裕  
編集人 根岸茂文  
電話〇四九―六四七―四〇〇  
印刷所 望月印刷株式会社  
さいたま市中央区阿弥五八三六