

社団法人 埼玉県経営者協会会報



4・5

'07 月号

労使就職支援機構が事業報告と計画説明会

全国が注目した若年者対策

新年度 計画 就職困難者支援に重点

埼玉県地域労使就職支援機構の平成十八年度事業報告会ならびに平成十九年度事業計画説明会が、四月四日(水)午後、浦和区のあけぼのビルで開催された。

当日は支援機構の母体である本会原宏会長、連合埼玉片山修三会長、来賓として埼玉労働局古曳亨司局長、埼玉県産業労働部中島滋副部長などをはじめ、関係者約三十名が参加、テレビ埼玉や新聞社などのマスコミも取材に訪れた。

会は竹花康雄副代表(連合埼玉事務局長)が開会挨拶、両団体代表挨拶として原会長は、「埼玉の機構が実施している事業は、いずれも特色あるもので、特に四者面談をはじめとする若年者対策事業は内閣府など国の中央でも話題となり

全国的にも注目されている。ここまでの間、連合埼玉と本会で平成八年に発した『新産業・雇用創出共同研究会』が基盤となり、雇用問題に関する両者の真摯な議論と円滑な協力体制の成果を認識する」と挨拶、片山会長は「若年者の失業率は改善傾向にあるものの、依然として高く、憂慮すべき状況と認識している。機構としてはこの四年間、一貫して若年者の雇用問題、就職支援に重点をおき事業展開しており、着実に成果を上げている。十九年度も継続して、若年者の雇用対策と新たに就職困難者のための雇用支援制度導入奨励金の普及活動を軸に取り組みとある。連合埼玉も全面的にバックアップする」と挨拶した。

引き続き、古曳埼玉労働局長と中島県産業労働部副部長から来賓挨拶を頂戴した。古曳局長は、「埼玉の事業は全国でも注目されている。若年者から団塊世代まで幅広い対応をしており、また、ポイントも確であった」と評価した。その後、平成十八年度事業実施報告ならびに平成十九年度事業計画説明会を行なった。事業報告および計画の説明は、本会と連合埼玉の主管事業ごとに三國コーディネーター(本会常務理事事務局)と木村コーディネーター(連合埼玉副事務局)が行った。(事業内容詳細は別記)

平成十九年度事業計画では、就職困難者の早期就職支援として新たに雇用支援制度導入奨励金の普及とトライアル雇用の促進事業に取り組み、県、労働局など関係諸機関と連携し協議会を設置するほか、各企業の実態および意識調査なども行う。継続事業としては「就職はじめの一步塾」や「保護者セミナー」を開催する。また、長期的視野に立った雇用の安定的拡大事業では、「公立高等学校進路指導者啓発セミナー」、「就職希望生徒に対する四者面談会」、「雇用支援コーディネーター養成講座」を継続実施し、「こころ豊かな生き方・働き方フォーラム」も開催する。

報告会後の意見交換では、国や県から若年者や団塊世代、高齢者の雇用に関し一連の施策の紹介があった。特に県からは、四月十九日に二〇〇七年問題を象徴



事業実績と計画の説明



挨拶する原宏会長

する団塊施策のため開設する「団塊世代活動支援センター」の紹介があった。原会長は、「これからは団塊世代の技術・技能の有効活用と伝承問題を研究・啓発することが必要で、また、就職困難者特に障害者の雇用に関しては、労働局や県がリードし、民間にお手本を示してほしい」と意見を述べた。

最後に、野上武利使側代表(本会専務理事)が、「十九年度事業に掲げた若者対策や二〇〇七年問題に象徴される団塊世代対策は、県の発展にとつて不可欠の課題であり、機構内での議論は勿論のこと、国や県をはじめ関係諸機関と連携し積極的に対応していきたい」と閉会挨拶を行った。

事業報告会出席者

〔本会〕  
原宏会長、野上武利専務理事、三國雅裕常務理事、事務局、野口寛治法規部長、宮田信久調査部長、鈴木孝幸総務課長

〔連合埼玉〕  
片山修三会長、竹花康雄事務局長、木村俊之副事務局長、佐藤道明副事務局長、小川明副事務局長、河西伸広副事務局長

〔埼玉労働局〕  
古曳亨司局長、高橋忠子職業対策課長、篠原たい子職業対策係長

〔埼玉県産業労働部〕  
中島滋副部長、山岸隆勤若者福祉課課長、岩橋薫雇用対策課課長、斎藤義昭勤労者福祉課総務・労働団体担当主幹、檜山清勤労者福祉課労働団体担当主査

〔埼玉県教育庁県立学校部〕  
関根郁夫高校教育指導課主任指導主事、持田雄一高校教育指導課指導主事

〔さいたまNPOセンター〕  
越河澄子専務理事

〔りそな総合研究所〕  
塩野谷寛行埼玉本社取締役、栗岡健治研究開発部長

12頁に18年度事業実績を、13頁には19年度事業計画を掲載

# 今後三年間で四七・七%が対応 高齢者の中途採用ニーズ調査

当会が平成十八年度の重点事業として取り組んで参りました「団塊世代対策」については、会員企業さんの協力により昨年、「二〇〇七年問題に関する調査報告書」として取りまとめましたが、この報告書の内容は「団塊世代活動支援センター」をはじめ、県施策に反映されているところです。この中で、企業側の対応としては、半数以上の企業から「適切な人材がいれば中途採用を考える」旨の回答を得ました。これを受け、今回の調査では高齢者の中途採用に的を絞り、企業のニーズを深掘し、行政や関係諸機関と更に連携しながら実施する支援策を検討するという目的から再度調査を実施し、二百八十社から回答をいただきました。調査結果のポイントは以下の通りです。

## 調査結果の概要

めとする関係機関と連携を図りながら、「二〇〇七年問題」に対する取組を一層本格化して参ります。

### 一 現在の労働力状況と高齢者の中途採用について

(1) 四割以上の企業が労働力不足と感じている。

現在の労働力状況は、「適正」が五二・五%、「不足気味」が四一・八%と、全体の四割以上の企業が労働力の不足感を持つている。

「不足気味」が多いのは、「運輸業」、「金融・保険」、「医療・福祉」などの五分野。

従業員別に見ると、「五十人未満」以外は「不足気味」が四五%を上回っている。

(2) 人材が不足している仕事は「専門職・技術職」と「営業職」。

労働力が不足気味とした企業の約四分の一は、「専門職・技術職」(二六・五%)、「営業職」(二四・五%)が不足としている。

(3) 三七・一%の企業が高齢者の中途採用での対応を考えている。

人材が不足している仕事のうち、高齢者の中途採用での対応を考えて

いる仕事が「ある」とする企業は三七・一%である。

(4) 高齢者の中途採用で対応する仕事は「専門職・技術職」。

高齢者の中途採用で対応しようと考えている仕事は、実際に六十七件あった。

その内訳は、「専門職・技術職」が二十一件、「生産工程・労務」が十二件、「営業職」が十件となっている。

### 二 今後三年間の労働力状況と高齢者の中途採用について

(1) 今後三年間の労働力状況は四六・四%の企業が労働力不足の見込みと回答。

今後三年間の労働力の状況は、「適正の見込み」が四八・二%、「不足の見込み」が四六・四%。

現在の労働力状況と比べると、「適正」が四・三ポイント減、「不足」が四・六ポイント増で、今後労働力不足を懸念する企業が多いことが分かる。

(2) 今後三年間では、「生産工程・労務」と「管理職」で不足の割合が増える。

現在と同様、約四分の一の企業が、「専門職・技術職」、「営業職」で人材が不足する見込みとしている。

しかし、現在の状況と比べると、「専門職・技術職」と「営業職」で不足の割合が減り、逆に「生産工程・労

務」と「管理職」で不足の割合が増えている。

(3) 企業は、今後高齢者の中途採用で対応する仕事が増えると考えている。

今後三年間で人材が不足する仕事のうち、高齢者の中途採用での対応を考えている仕事が「ある」とする企業は四七・七%。

現在の状況と比べると、「ある」と回答した割合が一〇・六ポイント上昇した。

特に「製造業」、「卸売・小売」で増大している。

(4) 現在と同様、高齢者の中途採用で対応する仕事は「専門職・技術職」。

今後三年間で高齢者の中途採用で対応しようと考えている仕事は、八十五件あった。現在の状況と比べて十八件増である。

その内訳は、「専門職・技術職」が二十三件、「生産工程・労務」が十六件、「営業職」が十五件。

現在と比べると、順位は同じであるが、「専門職・技術職」と「管理職」が減少し、「生産工程・労務」と「営業職」が増加した。

### 三 高齢者の中途採用について

企業が高齢者の中途採用者に求める人物像は、「経験豊富で技術・ノウハウを有し熱心に仕事に取組む人材」

企業が高齢者の中途採用を実施する際に重視する項目は、「実務経験・実績」が六〇・七%で最も多く、以下、「熱意・意欲」、「技術・資格」、「体力・持続力」となっている。

## 目次 頁

- 労使就職支援機構事業報告 事業計画説明会 1
- 高齢者の中途採用ニーズ調査結果 3

- 地域社会問題委員会 2
- 連載この人・会員企業紹介(株)エフテック 会長 福田 秋秀氏 4
- 視点「早いに手遅れなし」専務理事 野上武利 5
- 理事の選任・辞任 組織拡大表彰者 平成一九年度事業計画など 7
- N I C C アジア人材育成事業 イン ドネシアフオロアップ 常務事務 局長 三國雅裕 10
- 労使就職支援機構一八年度事業実績 一九年度事業計画 12
- 第20回生き生き職場体験交流の集い 新入社員研修 14
- 連載35回地区会員企業のホットな話題 中・南・西・北 16
- 連載41回埼玉大学研究者との出会いの広場 18
- 連載第21回「ものづくり大学」へようこそ 19
- 彩の国から県政情報第35回、平成一九年度産業労働部主要施策 20
- 青年部会四月例会 21
- 連載第84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5)、ワンポイント労働法 弁護士 安西愈氏 22
- 埼玉県労働委員会の審査状況 25
- 19年度労働行政のあらまし 埼玉労働局 28
- 日本経団連からの提言・提案など 31
- 第28次小笠原洋上研修案内 第35回 実業団剣道大会案内 32
- 事業だより、筒立川談春落語 連載 157回企業存続の岐路はここに 33
- 告知版 会員の動き、埼玉音協 36

# 地域活性化テーマに講演二題

## 地域社会問題委員会を開催

去る三月十四日(水)、企業と地域問題に係わる諸問題を幅広く検討し、企業の繁栄と地域社会の発展に寄与することを目的に開催している「地域社会問題委員会」(委員長＝児玉雅俊東日本電信電話(株)取締役埼玉支店長)がミナミ202さいたまにて開催され、約六十名が参加した。

三十七回目を迎えた今回のテーマは「地域活性化」、経済産業省関東経済産業局と埼玉県からそれぞれ地域活性化について、最新の情報を加えながら講演をいただいた。

会は児玉委員長が、「本日は様々な側面から活性化ということを考えてみたい。皆さんも講演の中から一つでもヒントを持ち帰って頂きたい」とあいさつ。続いて会に参加した原宏本会会長からもあいさつを頂き、その後、久



原会長挨拶、会場の様子

野美和子関東経済産業局産業部担当次長と長島徹埼玉県産業労働部副部長より講演をいただいた。

経済産業省は昨年六月、日本の針路を想定した「新経済成長戦略」を発表した。その後、安倍政権の発足などで環境変化があることから、最新の情報に久野次長独自の視点も含めて講演いただいた。また、埼玉県は平成十九年度から始まる新五か年計画「ゆとりとチャンス」の埼玉プラン大綱」を発表した。今回は産業と労働に係る施策展開の指針「埼玉県産業元気・雇用アップ戦略」を中心に講演をいただいた。

### 【講演概要】

#### 〔講演一〕 「地域活性化戦略」

経済産業省関東経済産業局 産業部担当 次長 久野美和子氏



児玉委員長挨拶

新経済成長戦略が目指すもの  
国際産業戦略

- ・日本とアジアの成長の好循環
- ・世界のイノベーションセンター
- ・地域活性化戦略
- ・地域活性化のための政策
- ・産業クラスター計画第二期
- ・広域関東圏全体ネットワーク
- ・中小企業のものづくり基盤技術の高度化
- ・基盤技術と川下産業の関係
- ・ものづくり基盤技術の高度化に関する法律の支援体制
- ・研究開発等計画の認定状況
- ・企業立地の促進等による地域における産業集積の形成及び活性化に関する法律案(仮称)
- ・中小企業の地域資源を活用した事業展開、プログラム
- ・新連携の活用、新連携支援体制
- ・横断的分野
- ・ヒト(人財力のイノベーション)、将来を担う人財への投資



久野美和子関東経済産業局産業部担当次長講演

広域関東圏(一都十県)の実績  
製造品出荷額

- ・特定研究開発等計画の認定件数
- ・ものづくり日本大賞件数
- ・中小企業のものづくり基盤技術の高度化に関する法律(新法)による戦略的支援
- ・経済産業省の主な支援施策紹介
- ①中小・ベンチャー挑戦支援事業
- ②地域新規産業創造技術開発費補助事業
- ③地域新生コンソーシアム研究開発事業
- ④中小ものづくり高度化法による支援
- ⑤新連携支援事業
- ⑥中小企業地域資源活用プログラム支援
- ⑦人材投資促進税制
- ⑧中小企業等特許先行技術調査支援事業



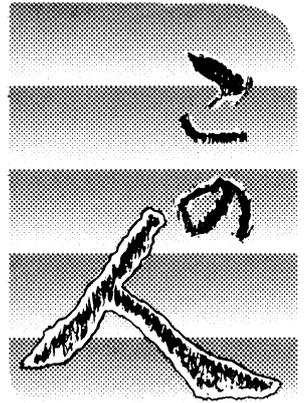
長島徹県産業労働部副部長講演

に向けて、

埼玉県産業労働部 副部長 長島 徹氏  
埼玉県五か年計画「ゆとりとチャンス」の埼玉プラン」  
埼玉が目指す将来像  
ゆとりとチャンスの埼玉プランの構成

- ・埼玉県産業元気・雇用アップ戦略
- ・埼玉県産業元気・雇用アップ戦略の特徴、構成
- ・産業・労働を取り巻く社会情勢の変化
- ①産業競争力の強化
- ②中小企業の事業革新の支援
- ③商店街の活性化
- ④魅力ある観光の推進
- ⑤創業・ベンチャーの支援
- ⑥企業立地・フォローアップの推進
- ⑦産業を支える人材の能力開発と就業支援
- ⑧ゆとりをもっていきいきと働ける環境づくり

講演のあと、野上武利本会専務理事が事務局報告ならびに参加いただいた企業に対しインターンシップ学生受入のお願いを行い、本会常任理事で南部地区協議会議長の小嶋隆善(株)小島鉄工所代表取締役社長より謝辞ならびに閉会あいさつをいただきました。



# 株式会社 エフテック

## 会長 福田秋秀氏

活用し、更に周辺部品にも手を広げ、現在の強度部品から駆動部品の領域へ進出する。一方、素材としては、鉄からアルミへの軽量化をはかるほか、グループ全体の充実に推進していきたい。ネクストステージへの「高い志」と「夢」を語る熱き思いに衰えはない。

### エピソード

(1) フィリピンには高山右近公園と銅像があり、数年前、思い出して立ち寄って見た。ところが、約一〇〇〇平方メートルの公園はゴミの山。余りのひどさに日本商工会議所に話してみたが、動く意思はないので現地子会社の手でやることにした。勿論「現地の人に強制することはできないが、公園を掃除して草を刈り、銅像を磨くくらいは、賃金を払っても幾らもかからない。しかし、その様子がテレビ放映されると、途端公園が有名になり日本商工会議所も黙殺できなくなり協力をするようになった。これも地域貢献の一つと想っている」。

(2) ①会社の女性化比率を高めよう、②会社のラインの女性化などを進めようと思いいい女性を採用を増やしている。今は約一割だが、一〇年後は五割にしたい。製造業は一番取り組み難いが実は今年タイにいき、大阪のメーカーの現地法人で従業員約八〇〇〇人の九五%が女性と知って驚いた。「一言でいえば出来るということ、出来るようにしてやることだ。女性の管理職候補は積極的に中途採用し、外国人も大幅に増やしたい」。

**家族** 子供は三男二女。草加市在住で今は相談役の岳父と夫妻の三人。「五月から順子夫人と年一〇カ所位ずつ、四国八十八カ所の札所を巡り、弘法大師の世界に触れてみたい」。趣味は旅行、ゴルフ。(葛)

この人は二度目の登場。志とは夢のことと言われるが、福田さんは平成二年四月号の本欄で、将来の抱負をこう語っている。「アメリカをはじめとした世界各国の自動車産業を中心に、足まわり機能部品のみならず、より付加価値の高いテクノロジ(例えば新素材の提案・実用ノウハウの提供)を供給していくことを考えている。そして、そのためには企業力をさらに飛躍させる意味もあり、将来には株式上場などの計画も検討している」。さて十七年を経て、今…。



が今や日本に五拠点、北米に七拠点、アジアに五拠点、EU、南米にT/C企業を有する資本金二六億七四〇万円、パート、契約社員等を含む従業員数六〇〇〇人の国際的エフテックグループに成長。昨年九月一日には東京証券取引所の一部に上場を果たしている。「創業以来六〇年の歴史を刻み、日本経済のシンボルである東京証券取引所に名実共に一部上場されたのは、誠に名譽なことであり、社員と共に喜びを分かち合っている」。

### 社是の重み

同社は五月に創立六十周年を迎え、二十日に浜松市で盛大な記念式典を計画しているが、社長就任当時の五十九年はまだ三〇〇人の中小企業だった(入社当時の四十二年はまだ二〇〇人の町工場だった)。それは海外部門が、すでに六〇%以上という。我々は、この現実を認識してスピーディに、フレキシブルに対応する必要がある。バックグラウンドを分析すると、大変化、大転換が起きている。即ち、人材、商品、原材料、設備、生産技術、地域がものすごいスピードで激変しているということであり、中期計画は縦軸に人間尊重と挑戦する心、横軸に先進技術とグローバル展開を織り込んで推進しなければ―と語っている。しかしながら、福田さんは、変わらないもの、

「変えてはいけないもの」、それが企業理念であり、『社是』の「我社は、運命共同体である。誠をもって価値を生産し、国家社会に貢献すると共に豊かな未来を築きあげる」であるという。

それにも拘らず、福田さんが、企業の遺産を機に、その社是をつくり直す決意をした理由は、現行のものは日本語的には非常にいい。しかし、外国人の従業員が七割を超えた現状では、英訳、中国訳が難解なので、それをグローバルに展開。新社是は「わたしたちは、世界的視野に立ち、高い志と誠をもって価値を創造し、国家社会に貢献すると共に豊かな未来を築くことに全力を尽くす」に改めるという。

そして、「今後の標準はビッグではなく、世界に通用する中堅企業。つまりビッグよりもベターで個性的な身の丈に合った会社を目指す」そうだ。

**ネクストステージへ** 「将来を展望すると、規模的にはことし連結売上高一五〇〇億円、経常利益六十億円であり、これが一〇年後は連結売上高で二〇〇〇億円超で、経常利益は一〇〇億円になればと期待している。従業員はもうほとんど増えないと思ふ」。

ただ、質は大きく変わる。部品はサスペンションをベースに、もう少しコア技術を

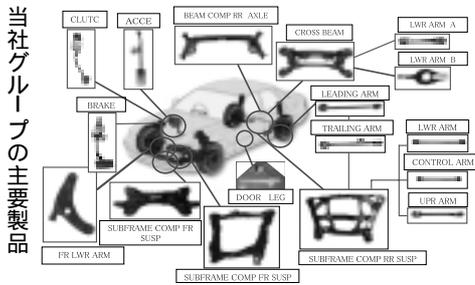
輝く未来の創造

「ものづくりを通して喜びを創造する  
世界オンリーワン企業」を目指して

エフテック

当社は、1947年7月に創業し連結売上高は、約1,500億円となり本年は、記念すべき創業60周年を迎えます。グループ会社は、子会社15社、関連会社6社。従業員は、グループ全体で4,761名であります（国内要員数1,161名）。

事業内容は、自動車部品の製造及びそれに伴う金型・機械器具等の研究・開発・販売を行っております。主要製品は、足回り部品、コントロール部品等の重要保安部品を取り扱っております。又、当社は、2001年に東証2部に、そして昨年9月に東証1部上場を果しました。



当社グループの主要製品



久喜事業所 高圧ハイドロフォーミング加工ライン

この事は、チャレンジング・スピリット、リスペクティヴ・ピープル」と言うエフテックの「企業文化」「魂」が根底にあるからこそ達成出来たものと理解しています。

常に高きに挑み、それを我が物にしていく。このチャレンジング・スピリットはエフテックの原動力と言えるもので、その代表的なものが新技術の開発・導入です。

当社は、強力な開発部隊を持ち150人体制で常に業界の一步先を行く開発を推進するとともに主要取引先の要請に答え、当社開発要員をゲストエンジニアとして送り込み、完成車メーカー、サプライヤーが一体となった商品開発を推進しております。

また、既に保有の金型治具製造子会社に加え、競争

力あるコストで効率よく生産するために昨年5月に生産企画部門に①独自のエフテック生産技術開発とその具現化②生産技術者の育成による日本マザー機能強化③設備投資削減（原価30%レス）を目的に設備センターを開設し、開発から量産までを一貫して行い取引先のニーズに迅速な対応をしております。

そして国内外の事業所が有する高・低圧の4ラインが稼働しているハイドロフォーミング成形では、ホンダアコードのサブフレームを始めとして全世界で一日8,000本製造する世界ナンバーワンの量産体制を構築してまいります。

また、レジエンドのサブフレームで採用されている世界でも類を見ないアルミ溶接を自社の技術として確立し、多くの技術者から注目を集めました。さらには、世界唯一の技術である熟間バルジ成形は、まだ生まれたばかりの技術ではありますが、非鉄金属系材料を使った究極の軽量化技術として、適用部品の拡大に取組んでいます。

また、北米、アジア、日本と世界3極展開を推進しており、昨年モタィのアユタヤ市に拠点を設立。海外に11の拠点を有して、世界各国へ製品を供給できる体制を整えました。

このように新しいことに果敢に挑戦する、いわばエフテック魂とも言えるチャレンジング・スピリットのバックボーンとなるもの、それがリスペクティヴ・ピープルです。

人は自分の存在が認められ、人間として尊重されてこそ、チャレンジする気持ちが湧いてきます。エフテック・グループでは、この人間社会の根本を形作るリスペクティヴ・ピープルを企業文化として育み、国内外を問わず、社員一同、運命共同体の意識を持って事業に取組んでおります。

本年は、創業60周年を期して将来CEO委員会が、将来企業像を「ものづくりを通して喜びを創造する世界オンリーワンの企業となる」と宣言致しました。式典事業としても「NK計画（主要な国内生産拠点の1つであります亀山事業所の能力拡充計画）」、「エフテックタイ拠点の操業」を展開して行く予定です。今後も自動車の足回り機能部品メーカーのリーディングカンパニーとして自負と責任を持って歩みを進めて参ります。

武蔵野銀行

www.musashinobank.co.jp



埼玉県のマスコット「コバト」

新しいオリティへ、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

埼経協の総会は私にとって格別なもの。職責からこの感情は至極あたりまえのことだが年々募る。無縁の世界から入局した協会は、私にとって全く異質の世界で、実質ゼロからの出発だった。しかし、逡巡していた当時はともかく、その後のことを考えればこのゼロからの出発が幸いした。

何故なら転身した平成七年頃の経協は、昭和二十一年の創設から約半世紀近く経過し、その間の社会情勢の変化もあって、残念ながら組織自体が制度疲労を起し将来不安を抱えていた。こうした状況の中で私の使命は当然のことだが会の活性化だった。そこで三

カ月間というもの県内の津々浦々を廻って会員の生の声を聴いた。この行脚からいろいろのことが見えてきた。特に協会に対する会員のニーズは著しく変化し、多様化していた。会員の関心は県行政、中でも産業政策面や産業人材の育成に移っており、活動領域の拡大を強く求めている。

そこで、私は会員が求めるニーズの具現化のため、それまで交流が稀薄で馴染みが少なかった商工部（現産業労働部）や県教育局に足繁く通い、接点を探るとともに連携を模索した。幸いなことに接触した両セクションも時代の要請から変革が求められていた。阿

吽の呼吸で交流が始まりニーズの多くが施策に組み込まれ実現した。こうした実績を積みかたわら、行政内部では容易に進まない行政機関同士（例えば産業労働部と教育

ある高市早苗氏のもとに設置されたキャリア教育等推進会議本年一月から五月にかけて十二回開催予定に招請されたこともこれまでの一連の活動が評価されてのものとなっている。

結果には原因ありで、このように世間の注目を集めることになつたには二つの要因がある。一つは協会の方向付けのため常に会員のニーズの収集と、その実現に努

め、且つ会員参加型の運営に徹したこと。そして今一つは、私をはじめ事務局員が一つの格言に出会ったことにあると思っている。その格言とは原宏当協会会長がよく口にする「**早いに手遅れなし**」。

生来怠惰な性格の私は、新しいことにチャレンジするにしても相應の時間を必要としたが、原会長は何事も早く着手すれば、たとえ修正を伴う事態が途中発生しても

何等かの対策、つまり手の打ちようがあるが、遅い着手では対応のしようもないと私達に常に迅速さを求めた。原会長によればこの教訓の出処は、母上という。終戦直後、地主であつた原家は農地解放や父君の公職追放で、一時期残された農地を活用、農業にも携わつたとのこと。その折、母上は雑草とりにしろ、種播きにしても早め、早めにやることを原会長に教え込

日々の行動がそれを如実に物語るが、昭和六十年、武州ガスが地方のガス会社として一早く天然ガスに転換したことや、将来を見越して坂戸にガス会社を設立したことなどがまさに母上の教訓を実践してきた証左といえる。この十年、私達事務局員は幸にしてこうした裏打ちある実践者としての原会長の薫陶を受けてきた。

# 早いに手遅れなし

専務理事 野上 武利

「早いに手遅れなし」の事業が果して実践できたのかと自問自答してみるが、そんなことを考えているようではまだまだ未熟との心の中自身の声に苛む昨今である。

勿論、真面目に取り組んできたつもりだが、時として真面目に間違つこともある。果たして会員各位の評価はどうだろうか、総会を前にして此の文章を書いている私の心境は緊張感でいっぱいだ。備えあれば憂い無しにも通ずる

「早いに手遅れなし」の事業が果して実践できたのかと自問自答してみるが、そんなことを考えているようではまだまだ未熟との心の中自身の声に苛む昨今である。

勿論、真面目に取り組んできたつもりだが、時として真面目に間違つこともある。果たして会員各位の評価はどうだろうか、総会を前にして此の文章を書いている私の心境は緊張感でいっぱいだ。備えあれば憂い無しにも通ずる

「早いに手遅れなし」の事業が果して実践できたのかと自問自答してみるが、そんなことを考えているようではまだまだ未熟との心の中自身の声に苛む昨今である。

# 理事の辞任・選任について

## 1. 辞任（敬称略・順不同）

4月20日理事会決定

| 役員名  | 辞任    | 会社名             | 役職名          | 事由   |
|------|-------|-----------------|--------------|------|
| 常任理事 | 小鷲 照雄 | 本田技研工業(株) 埼玉製作所 | 常務執行役員埼玉製作所長 | 人事異動 |
| 理事   | 酒井 正明 | 興和創薬(株) 大宮工場    | 工場長          | 会社事由 |
| 理事   | 富樫誠太郎 | 新日本無線(株) 川越製作所  | 取締役人事本部長     | 人事異動 |
| 理事   | 石塚 理一 | 明治製菓(株) 関東工場    | 工場長          | 人事異動 |

## 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 | 山本 卓志 | 本田技研工業(株) 埼玉製作所 | 執行役員埼玉製作所長 | 人事異動 |
| 理事   | 大副 和夫 | 新日本無線(株) 川越製作所  | 取締役人事本部長   | 人事異動 |
| 理事   | 岸田 一男 | 明治製菓(株) 関東工場    | 工場長        | 人事異動 |

### 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<br>代表取締役会長    |
| 利根 忠博 | 株式会社埼玉りそな銀行<br>取締役会長   |
| 増田 博  | 日産ディーゼル工業株式会社<br>専務取締役 |
| 三輪 克明 | 株式会社武蔵野銀行<br>取締役頭取     |
| 牛窪 啓詞 | 株式会社愛工舎製作所<br>代表取締役社長  |
| 山崎 嘉正 | 株式会社亀屋<br>代表取締役社長      |
| 中込 秀明 | 富士電子株式会社<br>代表取締役社長    |
| 高柳 貞夫 | 株式会社富士薬品<br>代表取締役会長    |
| 門井 博  | 株式会社山崎鉄工所<br>常務取締役     |
| 根本 清司 | 株式会社リケン<br>特別顧問        |
| 藤池 誠治 | 株式会社デサン<br>代表取締役       |

## 平成19年度事業計画

### 基本方針

日本経済は、現在戦後最長の「いざなぎ景気」を超え2%程度の成長が続く安定的な景気回復局面にある。しかし、回復の牽引役がGDPの6割を占める家計部門ではなく、企業部門と輸出であることから、今一つ回復の実感が沸きにくく、やや力強さを欠くものとなっている。

こうした中、当協会はバブル崩壊の負の遺産から脱却し、薄日がさしてきた県内景気を確かなものとするため県や国、更には連合埼玉と連携して中小企業の活性化や各種の雇用問題など県経済社会が抱える諸課題に積極的に対応してきた。

例えば、平成19年4月から始まる県の新5カ年計画「ゆとりとチャンスの埼玉プラン」の策定に当たっては、県が設置した各種委員会への会員の参加や、会としての提言、日々の活動を通じて経済界・産業界の要望を伝えてきた。また、特に平成15年連合埼玉と設置した「埼玉県地域労使就職支援機構」を通じ、現在社会問題化している若年者問題や、今年から本格化する2007年問題など極めて広範な事業に会を挙げ取り組んできた。

この中で、ここ十年間取り組んできた「高校教員の1年間にわたる民間企業研修」や、高校生の進路決定時に行う「四者面談」などの若者対策事業は、内閣府の担当大臣が設置する委員会で先進的事例として紹介

されるなど、今や国の知ることとなり高い評価を得ている。

そこで、本年度は効果的なこれまでの永続事業を継承・発展させるとともに、新たに提起された2007年問題などの事業に取り組むことで、真に活力と魅力溢れる県づくりに邁進し、日本経済団体連合会（日本経団連）傘下の総合経済団体としての使命を果たしていきたい。

### 活動理念

当協会は、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の連携を図り、県経済社会の健全な発展に寄与する。

### 行動原理

1. 会員・経済界のニーズの集約とその実現

会員として県内経済界から直面する諸課題について、意見・ニーズを収集・集約し、その実現に努める。

### 2. 産学官連携に注力

県経済の継続的発展には、科学技術の裏打ちある県産業社会の構築が欠かせない。その実現のため、産業界と国・県機関や埼玉大学・ものづくり大学など教育界との連携強化に取り組む。

併せて、国や県、そして他機関と連携し、県内人材力の向上・育成に努める。

3. 日本社会が抱える構造的課題へ

## の対応

21世紀の日本が目指す「経済社会の繁栄と精神の豊かさ」を実現するため、国家的課題である2007問題をはじめ少子・高齢化問題、エネルギー・環境問題、教育問題、並びに防犯・治安問題などに会を挙げて取り組む。

## 4. 提言活動の展開

活動理念に掲げる県経済社会の実現のため、各種の提言活動を積極的に展開するとともに、具現化に努めたい。

そのためにも、組織基盤の拡充と財政基盤の強化に努める。

## 事業計画

### I. 主要会議等

1. 政策・組織関係
  - (1) 定時総会
  - (2) 理事会
  - (3) 正・副会長会議
  - (4) 常任理事会
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) 労務委員会
  - (6) 商工団体連絡会
  - (7) その他
3. 日本経団連関連
  - (1) 理事会
  - (2) 地方団体長会
  - (3) 地方経営者協会専務理事会
  - (4) 教育・環境・社会保障・エネルギー関連等
  - (5) エージフリー関連等
  - (6) 労働法フォーラム
  - (7) 労使フォーラム
4. 県関連

- (1) 県産業労働部首脳との懇談会
- (2) 人材交流事業・会議

5. 関東経済産業局関連

6. 埼玉労働局関連

7. 連合埼玉関連
  - (1) 定期首脳懇談会
  - (2) 地域労使就職支援機構

### II. 経営・労務管理・労働対策活動

1. 研究会、講座講習
  - (1) 経営講座
  - (2) 労務管理講座
  - (3) 労務法規関係講座
  - (4) 第25期人事・労務・総務・庶務・現場管理担当者養成講座(全6講)
  - (5) 第43期労働法セミナー(全7～8講)
  - (6) 給与計算・年末調整セミナー
  - (7) 賃金・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28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21回生き生き職場体験交流の集い(仮)
3. 通信教育の普及、教育相談
  - (1) 能力開発通信教育の紹介普及
  - (2) 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35回埼玉県実業団剣道大会

### V. 海外視察

- (1) 社会経済視察団の編成

### VI. 県との共同事業

- (1) 教員の長期派遣受託事業1年

### VII. 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

### VIII. 調査活動

1. 賃金関係
  - (1) 春季賃金交渉
  - (2) 新規学卒者の初任給
  - (3) 夏季賞与・一時金
  - (4) 賃金水準
  - (5) 諸手当
  - (6) 年末賞与・一時金
2. 労務関係
  - (1) 労働時間、休日・休暇
  - (2) 退職金・年金
  - (3) 定年制、勤務延長
  - (4) 労使交渉資料
  - (5) 賞与・一時金交渉のための参考指標
  - (6) 春季賃金交渉のための参考指標

### IX. 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17年 新改訂版発行
  - (2) 安西 愈著「本会創立60周年

### X. 協力サービス活動

1. 労務相談
  - (1) 経営・人事・労務関係図書、資料
  - (2) 経営労働政策委員会報告
  - (3) その他の資料、情報
2. 講師の派遣斡旋、弁護士など資格者の紹介等
3. 人材の紹介
4. 参考図書、資料の紹介、斡旋貸出し
5. 各種情報の提供
6. 行政並びに関係団体の事業への協力
7. 埼玉音協に対する協力
8. その他必要な協力サービス

### XI. 青年経営者部会活動に対する協力

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. 組織活動

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. 地域労使就職支援機構

1. 就職困難者のおかれている、厳しい就職状況に対応し、雇用支援制度導入奨励金の普及啓発活動を行うとともに、早期就職を支援する事業
2. 雇用支援制度導入奨励金の普及啓発と、トライアル雇用の促進・就職へと結びつける事業
3. 各関係機関との連携のための協議会の設置
4. リフレットの作成と配布
5. 各企業に雇用支援制度導入奨励金の説明と、トライアル雇用に対する意向調査の実施
6. 団塊世代の求職者も含め、ハローワーク等と連携し就職面接会の開催
7. 就職はじめの一步塾の開催
8. 若年者就職支援保護者セミナーの開催

### XV. 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

### XVI. インターシップ事業

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

### XVII. 地域労使就職支援機構

1. 就職困難者のおかれている、厳しい就職状況に対応し、雇用支援制度導入奨励金の普及啓発活動を行うとともに、早期就職を支援する事業
2. 雇用支援制度導入奨励金の普及啓発と、トライアル雇用の促進・就職へと結びつける事業
3. 各関係機関との連携のための協議会の設置
4. リフレットの作成と配布
5. 各企業に雇用支援制度導入奨励金の説明と、トライアル雇用に対する意向調査の実施
6. 団塊世代の求職者も含め、ハローワーク等と連携し就職面接会の開催
7. 就職はじめの一步塾の開催
8. 若年者就職支援保護者セミナーの開催

### XVIII. 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

### XIX. インターシップ事業

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

### XX. 地域労使就職支援機構

1. 就職困難者のおかれている、厳しい就職状況に対応し、雇用支援制度導入奨励金の普及啓発活動を行うとともに、早期就職を支援する事業
2. 雇用支援制度導入奨励金の普及啓発と、トライアル雇用の促進・就職へと結びつける事業
3. 各関係機関との連携のための協議会の設置
4. リフレットの作成と配布
5. 各企業に雇用支援制度導入奨励金の説明と、トライアル雇用に対する意向調査の実施
6. 団塊世代の求職者も含め、ハローワーク等と連携し就職面接会の開催
7. 就職はじめの一步塾の開催
8. 若年者就職支援保護者セミナーの開催

平成19年度 主要会議、講座・講習会実施予定表 ( 印は実施予定月、 中の数字は開催日 )

| 項目               | 事業名                                   | (平成19年)4月                             |    |    | 5月 |          |         | 6月      |    |    | 7月 |    |    | 8月 |     |       | 9月 |     |    | 10月 |     |    | 11月 |     |    | 12月 |           |    | (平成20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 | 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                                  |    |    | ⑩  |          |         |         |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
|                  |                                       | 正・副会長会議                               |    | ⑳  |    |          |         |         |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    | ⑬   |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
|                  |                                       | 理事会                                   |    | ⑳  |    |          |         |         |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    | ⑬   |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
|                  |                                       | 常任理事会                                 |    |    |    |          |         |         |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
|                  |                                       | 新年会員懇談会                               |    |    |    |          |         |         |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    | ⑱         |    |    |    |    |    |    |  |  |
|                  |                                       | 地区協議会(南部、中部、西部、北部)                    |    |    |    |          |         |         |    |    |    |    |    |    |     | (幹事会) |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
|                  |                                       | 労務委員会                                 |    |    |    |          |         |         |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 務                | 日本経済団体連合会関連                           | 理事会                                   |    | ⑰  |    | ⑮        | 総会<br>㉓ | ⑲       |    | ⑰  |    |    |    |    | ⑱   |       | ⑯  |     |    |     | ⑳   |    | ⑱   |     |    | ㉒   |           | ⑲  |           |    | ⑱  |    |    |    |    |  |  |
|                  |                                       | 地方団体長会                                |    |    |    |          | ㉒       |         |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     | ⑳  |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
|                  |                                       | 地方経営者協会専務理事会<br>教育・環境・社会保障・エネルギー等(随時) |    |    |    |          | ㉒       |         |    | ⑰  |    |    |    |    | ⑱   |       |    |     |    |     |     | ⑳  |     | ⑱   |    |     |           |    |           |    |    |    | ⑱  |    |    |  |  |
|                  | 県関連                                   | 産業労働部首脳との懇談                           |    |    |    |          |         |         |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
|                  |                                       | 人材交流事業・会議(随時)                         |    |    |    |          |         |         |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
|                  |                                       | 教員の長期派遣受託事業(随時)                       |    |    |    |          |         |         |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
|                  | 関東経済産業局                               | (随時)                                  |    |    |    |          |         |         |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
|                  | 埼玉労働局                                 | (随時)                                  |    |    |    |          |         |         |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
|                  | 地域労使就職支援機構                            | (随時)                                  |    |    |    |          |         |         |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
|                  | 連合埼玉関連                                | 定期首脳懇談会・個別協議(随時)                      |    |    |    |          |         |         |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 産学連携事業           | ものづくり大学特別公開講座                         |                                       |    |    |    |          |         |         |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
| インターンシップ受入企業開拓事業 | インターンシップ受入企業の実施報告および維持継続(ものづくり大学との連携) |                                       |    |    |    |          |         |         |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 海外視察等            | 社会経済視察団                               |                                       |    |    |    |          |         |         |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 事                | 経営講座                                  | (随時)                                  |    |    |    |          |         |         |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
|                  |                                       | 労務管理講座                                |    |    |    |          | ⑤       |         |    |    |    |    | ㉓  |    |     |       |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
|                  |                                       | 人事・労務・総務・庶務担当者養成講座(全6講)               |    |    |    |          | ⑫⑱      | ㉓       | ⑤  | ⑪⑱ |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
|                  |                                       | 賃金・税務・経営・財務セミナー                       |    |    |    |          | ⑱       |         | ④  |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
|                  |                                       | 労働法ゼミナール(全7~8講)                       |    |    |    |          |         |         |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
|                  |                                       | 給与計算と年末調整セミナー                         |    |    |    |          |         |         |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    |     | ⑥   |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 業                | 教育啓発活動                                | 小笠原洋上研修                               |    |    |    |          |         |         |    | ㉕  |    | ㉙  |    | ㉚  | ④-⑨ |       |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
|                  |                                       | 生き生き職場体験交流の集い                         |    |    |    |          |         |         |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    | ⑧  |  |  |
|                  |                                       | 新入社員研修                                | ④  |    |    |          |         |         |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
| 文化・体育活動          | 剣道大会・ゴルフ大会                            |                                       |    |    |    | ゴルフ<br>⑥ |         | 剣道<br>① |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     | ゴルフ |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
|                  |                                       | (平成19年)4月                             | 5月 |    |    | 6月       |         |         | 7月 |    |    | 8月 |    |    | 9月  |       |    | 10月 |    |     | 11月 |    |     | 12月 |    |     | (平成20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 | 上旬  | 中旬        | 下旬 | 上旬        | 中旬 | 下旬 | 上旬 | 中旬 | 下旬 |    |  |  |
| 日本経団連主催事業        | 労働法フォーラム                              |                                       |    |    |    |          | ⑦-⑧     |         |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |
|                  | 第109回人事・労務管理者大会                       |                                       |    |    |    |          |         |         |    |    |    |    |    |    |     |       |    |     |    |     |     |    |     |     |    |     |           |    |           |    |    |    |    |    |    |  |  |

# インドネシアフオーロー アツプに参加して

## 一. NIICCの事業

財団法人日本経団連国際協力センター（NIICC）は、一九九〇年、日経連（当時）がアジア諸国からの要請を受け、国際協力活動の強化・充実に目的に設立したもので、アジアの人的資源開発への支援を主たる事業としております。中でもこの事業はアセアン諸国及び中国・韓国・モンゴルから研修生を八ヶ月にわたり受け入れ、人事労務管理に関する研修の機会を



インドネシア経営者連盟にて、後列右から二人目がソフィアン・ワナンディ会長

## 本会常務理事事務局長 三 国 雅 裕

提供しており、今回十七回目を迎えた、厚生労働省が所管するODA事業です。

## 二. インドネシア雑感

本視察は、三月四日から八日間 にわたるものでしたが、バリ島から始まり、スラバヤ・ジョグジャカルタ・スマラン、そしてジャカルタへと、ジャワ島のほぼ東西南北を縦断する視察でした。

インドネシアの人口は二億二千



棚田が残る田園風景

並んでおりましたが、この人たちは、同乗者数を満たすためにチップを買い車に乗ってあげる要員のことでした。

今思い起こしますと、滞在中不幸な事故や事態がいくつか発生しておりました。一つは、七日朝ジョグジャカルタのアディ・スチプト空港で、ガルダインドネシア航空機（乗員乗客百四十人）が着陸に失敗、草地に突っ込んで炎上し、二十名を超える死者が出るとい痛ましい事故が発生しました。事故原因は、その後一部に「人災」との報道がありました。現在究明調査中のようです。私たちは前日の夜十時近くにこの空港に到着しましたので、大きな臨場感を覚えました。その後この航空会社を帰国まで二度利用しましたが、安全に着陸するたびに隣席の方と顔を見合わせたものでした。帰国後、インドネシアでお世話になった方々からのメールには、無事に日本に帰国したことへの安堵の言葉が添えられていました。

また、この移動はたぶん二百km程だと思われませんが、殆ど一車線で、前を行く荷物を満載した上にトレーラーを引いているトラックが行く手を遮る道路事情です。この連続でドライバークのイライラが伝わりまます。昼食は車中ですませましたが、到着までに五時間程度かかりました。事ほど左様にジャカルタ周辺を除くと、インフラ面での整備はまだまだこれからのようです。ジャカルタと言えば車の渋滞は激しく、中心街は三人以上乗っていない車は通行できないよう規制されていました。その結果、沿道には長い距離にわたり、人が

もう一つは、六日に発生した西スマトラ地震です。現地の報道では、死者は七十名を超え、各国が支援を発表していると伝えていました。ジョグジャカルタに滞在中でしたが、幸い揺れなどは感じませんでした。地震と言えば、二

〇〇四年十二月二十六日の「スマトラ沖地震」を思い起こします。この時の死者数は二十二万人以上と言われています。そう言う記憶が鮮明に残る大災害でしたからでしょう、心配する協会事務局からの電話で詳細を知った次第です。その他、八日にはバリ島で竜巻が発生し三名が死亡したと言います。九日にはユドヨノ大統領が国民に平静を保つよう呼びかけていました。

## 三. 研修修了者のその後の活躍

研修修了者のその後の活躍ぶりを調査するため、五社の企業視察を行ないました。五社（五名）のうち三名は、埼玉県内の企業に派遣された方だと分かり嬉しく感じました。次第です。

最初の訪問先は国営造船会社の「PAL INDONESIA」。ここで真っ先に目に入ったのが、NO CHANCE NO CHANCEのスローガンでした。この日は海軍のトップが昼からいらつしやるというので、人事部長が冒頭お詫びをされておられました。さすがにインドネシアを代表する企業です。研修生を送り出すに際し、本人の希望を聞き入れ事前に三ヶ月間、日本語の勉強をさせてくれたようです。

研修生のハルタ・イラマワティさんが日本で研修した企業の一社は、さいたま市の「ホツカイエムアイシー」さんであり、阿部社長を始め家族や従業員の方々が温かく研修生活をサポートしてくれました。

この辺は大企業での研修では味わえない感動だったのであろうと思います。また、送り出した上司も彼女の活躍を高く評価しておりました。

二社目は従業員千二百人の製薬会社「ベノファーム」。研修生のヒルダ・ロレントさんと言います。日本の人事労務管理を学び、当社の人事考課制度をスタートさせたこと、同時に「従業員のしつけ」「時間の厳守」「5S」などを実践しているとの報告を受けました。同席した上司からも、これらはNICCの指導の結果であること、重ねてお礼を述べられつつ、継続的な支援を要請しておられました。

三社目は、大和紡績の関連会社である「プリマテックス」。地元サラサ関係グループとの合併企業であり、副社長さん以下大勢の方々にお迎えいただきました。取締役五名の内三名が日本からの方でしたので、現地の情勢など生の声をお伺いできました。研修生のリズキ・ヌアンサ・ハディヤンさんの研修先は、親会社である大和

紡績と、もう一社は春日部市の三州製菓」さんでした。二社からは「人を活かして育てる経営」を学んだとの報告がありました。

四社目は、グループ全体で一万人の従業員を擁する「ガルダファード」。研修生はバヤ・アリバワナさんですが、この方は帰国後、人事制度の構築やQC活動などを工場長へ進言、社長の全面的信頼を得た上で、QC活動の全社的な取り組みを開始し、経営層と一体となつて従業員へのインセンティブを提供するなど、仕組みを凝らし数々の実績へと結び付けていました。また、彼のチーム自体、全社で行なわれたQC活動で最優秀賞を受賞したと話しておられました。この研修の代表的な成功事例と判断できる内容です。

彼は私たちへのプレゼンテーションの冒頭、研修先である「三州製菓」の齊之平社長さんが自ら車を洗車していることを、トップが率先垂範している象徴的な姿と見て、トップから現場まで一体となって業務を運営している原動力と捉えています。「トップの率先垂範と人を信頼し任せる経営」に感銘を受けたと力説していましたが、このことは我事のように嬉しく思つた次第です。

最後の企業は、言わずと知れた「トヨタ自動車インドネシア」。同社では総務部長に昇進されたアデティアさんと労組担当のアジェさん二名が研修の成果を語ってくれました。同席されたジャハナ取締役からは、今後とも交流を深めることを希望するとのコメントがありました。

また、公式訪問最終日の九日にはインドネシア経営者連盟で、成果発表会が開催され、六名の方々から活躍している状況についての発表を受けました。一部実力が買われ、会社を移られた方もいますが、皆さんの活躍ぶりが良く伝わってきました。

このような研修修了者の活躍ぶりは、本研修の地道な成果であると思えます。

#### 四. インドネシア経営者連盟

##### 者連盟

九日には、インドネシア経営者連盟のソフィアン・ワナンデイ会長との面談の機会をいただきました。会長は経済界を代表する論客として大統領の信任も厚く、日本とのEPA締結に係わる交渉チームの一員であるなど実力者だという話を複数の方から伺いましたが、国をあげて労働法改正論議が高まっている中、氏が強調していたことは、「生産性向上の範囲内で最低賃金が決められることが必要である」ということでした。わが国

でも今の国会で「労働」に関する多数の法案が提出され議論が進んでおりますが、氏の言葉に普遍性を感じた次第です。また、継続的にNICCからグローバルな視点での考え方の教示や指導への期待が表明されたことも印象に残りました。

#### 五. 結びにかえて

既に触れましたが、訪問した企業五社（五名）のうち三名は、期せずして私が良く存じ上げている会員企業に派遣された方でした。研修修了者は訪問先企業の社長自ら心温まる研修生活をサポートしてくれたことへの感謝や、そして、現場で得た知識と實際を帰国後自社用アレンジし、人材育成制度や人事考課制度の構築、更にQC活動の実践など、成果に結び付けている多くの事例を自信をもつて語りかけてきました。他の研修修了者からもジャカルタの「成果発表会」で、生き生きとした報告を伺いましたが、これこそがまさに、この事業の意義であり、そして研修を受け入れて下さった企業の草の根外交の成果であると確信しました。

NICCでは、この研修にインドネシアから、今までに五十名を受け入れていると言います。そして、この人達によって既にOB会

のネットワークが築かれ、今回の訪問最終日にインドネシア各地から集まったジャカルタでの成果発表会で、更に強固に組織化されたことは特筆すべきものであり、このような輪が各国に広がれば素晴らしいことです。

最初に訪問した、国営造船会社である「PAL INDONESIA」で真っ先に目に入った「NO CHANGE NO CHANGE」のスローガン、そして最後の訪問先であるインドネシア経営者連盟のソフィアン・ワナンデイ会長との面談で、会長が民主化が進む中で労働法改正論議などに関し、生産性向上の範囲内で最低賃金が決められることが必要であることを強調されていたことがとても印象的でした。「NO CHANGE NO CHANGE」生産性と最低賃金、この二つのキーワードに真理を感じました。

最後に、今回このような素晴らしい機会を下さいましたNICCの皆様、そして訪問する先々で温かく迎えて下さり、数々のご教授やお心遣をいただいたすべての皆様に心より感謝申し上げます。日本とインドネシア間ではEPA署名に向けた準備が進んでおります。両国が更に友好な関係を築き、相互に利益をもたらすよう期待しましてご報告とさせていただきます。

# 平成18年度 地域労使就職支援事業 実績

埼玉県地域労使就職支援機構

| 委託事業の事項                                                                      | 委託事業の内容                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. 学校教育と連携した高校生の就職促進事業</p>                                                | <p>高校生の就職支援施策として、県内公立高校の就職希望の生徒・保護者・進路指導教諭・企業経営者による4者面談会を実施する。</p> <p><b>「就職希望生徒の4者面談会」 1 / 13・27開催（44組）</b></p> <p>高校生の職業・就職意識の醸成と実効ある進路指導の普及を図るため、県内公立高校の進路指導教諭及び関係者による「進路指導セミナー」を開催する。</p> <p><b>「公立高等学校進路指導者啓発セミナー」 8 / 29開催（180名）</b></p>                                                                                                                                                                                                |
| <p>2. フリーター・ニートなど35才未満の未就職若年者に対する早期就職支援事業</p>                                | <p>フリーター・ニート等、35才未満の若年未就職者で就職希望者、在校中で就職希望者や就業への不安を感じている学生等を対象に、自己キャリア形成、また、企業が重視しているコミュニケーション能力・職業人意識・ビジネスマナー等のスキル習得から悩み解消のためのフォローアップまでを含めた塾を開催する。</p> <p><b>「就職はじめの一步塾」 計10回開催（154名）</b></p> <p><b>フォローアップ2回開催（18名）</b></p> <p>フリーターやニートの保護者の役割は極めて大きく、最も身近な支援者であり、相談者でなければならない。悩みを抱えた求職者に保護者としてまた、労使の立場でフリーターやニートの増加に歯止めをかけるために、“どう向き合い、どう対応していくのか”をテーマにセミナーを開催する。</p> <p><b>7 / 9 開催（1,150名）</b></p> <p><b>「13歳のハローワーク」が伝える仕事・人生とは</b></p> |
| <p>3. 2007年問題に対応し、定年離職予定者を対象とし、離職前から再就職及び起業、NPO登録などを支援するために、ニーズ調査を実施する。</p>  | <p>定年離職予定者に対し、ニーズ調査を実施し、再就職・起業・NPO登録の希望等を把握、求職者情報、起業希望者情報、NPO登録希望者情報を作成する。</p> <p><b>ニーズ調査報告書の発行（2007年問題に関する調査報告書）</b></p> <p>定年離職予定者と労使を対象に、社会参画意識の高揚を図るためにフォーラムを開催するとともに、フォーラムを中心に県内企業労使及び県民へ普及活動として広報活動を実施する。 <b>12 / 13開催（280名）</b></p> <p><b>「こころ豊かな生き方・働き方」がんばれ！団塊 フォーラム</b></p> <p>県内企業労使及び県民へ普及活動として広報活動を実施する。</p> <p><b>「テレビ埼玉による特別報道番組の放送」 90分番組 1月放映</b></p>                                                                       |
| <p>4. 厳しい雇用情勢に対応し、各行政の労働施策担当職員を対象に雇用施策の専門性を高め、労使の立場で地域でのきめ細やかな就職を支援する事業。</p> | <p>平成16年度に実施した「市町村就労実態アンケート調査」では、最も身近な行政機関の雇用支援の必要性が明らかになっていることから、常設的な雇用支援機関や支援機能の整備・拡充に向け、担当職員が今日の雇用構造の現状や今後の課題を認識すると同時に、当該地域住民のニーズに即した有効的な雇用施策を企画立案し、その施策を実践するコーディネート力を持つために、労働施策担当職員を対象に、その専門性を身に着ける講座の実施。</p> <p><b>「雇用支援コーディネーター養成講座」 3 / 15開催（15名）</b></p>                                                                                                                                                                              |
| <p>事業期間</p>                                                                  | <p>平成18年4月1日～平成19年3月31日</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

# 平成19年度 地域労使就職支援事業実施計画

埼玉県地域労使就職支援機構

| 委託事業の事項                                                                  | 委託事業の内容                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>I . 就職困難者のおかれて、厳しい就職状況に対応し、雇用支援制度導入奨励金の普及啓発活動を行うとともに、早期就職を支援する事業。</p> | <p>1 . 雇用支援制度導入奨励金の普及啓発と、トライアル雇用の促進・就職へと結びつける事業としてリーフレットを作成し、県内の事業主への周知や、各種セミナー・フォーラム等を開催し普及啓発活動を実施する。</p> <p>1 ) 県・労働局・ハローワーク・母子家庭等就業自立支援センターなどと連携を図り、雇用支援制度導入奨励金の普及啓発活動を行うと同時に、トライアル雇用や就職へと結び付けていく。</p> <p>①各関係機関との連携のための協議会の設置</p> <p>②リーフレットの作成と配布</p> <p>2 ) 各企業に雇用支援制度導入奨励金の説明を行うとともに、トライアル雇用に対する意向調査を実施し、県内企業の情勢を把握する。また、昨年行った07年問題のニーズ調査で明らかになった団塊世代の求職者も含めマッチングを図る。</p> <p>①各企業の実態および意向調査の実施（対象：埼玉県経営者協会会員企業・連合埼玉加盟組織など）</p> <p>②トライアル雇用見込み先リストの作成</p> <p>③ハローワーク等と連携し、就職面接会を開催する。</p> <p>2 . 就職困難者の早期就職に向けて、支援する事業を実施する。またトライアル雇用について啓蒙普及活動を行う。</p> <p>1 ) 若年者等の就職困難者を対象に、自己キャリア形成から、企業が重視しているコミュニケーション能力・職業人意識・ビジネスマナー等のスキル習得を狙いとしたセミナーを開催する。</p> <p>①「就職はじめの一步塾」の開催</p> <p>・自己分析編（対象50名 年3回 合計150名）</p> <p>・活動支援編（対象50名 年3回 合計150名）</p> <p>2 ) ニート・フリーター等の就職困難者にとって、一番身近な相談者・支援者である保護者を対象に「保護者の役割」や「向き合いかた・対応のしかた」をテーマにセミナーを開催する。</p> <p>①「若年者就職支援 保護者セミナー」の開催（対象250名 年1回）</p> |
| <p>II . 長期的な視野に立ち、労使の立場から雇用の安定的拡大と県民のこころ豊かな生き方・働き方の環境を整備していく事業。</p>      | <p>1 . 新たな就職困難者を増やさないことが埼玉県の経済発展、そして県民の豊かさ・ゆとりに繋がるとの観点から、長期的な視野に立った人材育成などの事業。</p> <p>1 ) 進路指導担当者の指導力向上を図るために、県内公立高校の進路指導教員を対象に、長期（1年間）民間企業就業体験教員と受け入れ経営者によるパネルディスカッションを行うセミナーを開催する。</p> <p>①「公立高等学校進路指導者啓発セミナー」の開催（対象150名 年1回）</p> <p>2 ) 企業や社会が求める人材像を相互に確認するとともに、自分を見つめ直し、進路選択を適正に絞り込む機会を提供するため、県内公立高校の就職希望の生徒・保護者・担当教員・企業経営者の4者による面談会を開催する。</p> <p>①「就職希望生徒に対する4者面談会」の開催</p> <p>（対象各20組 年2回 合計40組）</p> <p>3 ) 就職困難者にとって、最も身近な行政機関の雇用支援の必要性が明らかになっていることから、常設的な雇用支援機関や支援機能の整備・拡充に向け、担当職員が今日の雇用構造の現状や今後の課題を認識すると同時に、当該地域住民のニーズに即した有効的な雇用施策を企画立案し、その施策を実践するコーディネーター力を持つために、労働施策担当職員を対象に、その専門性を身に着ける講座の実施。</p> <p>①「雇用支援コーディネーター養成講座」（対象150名 年1回）</p> <p>4 ) 就職困難者の雇用拡大のため、就職希望者と労使を対象にトライアル雇用の促進を図る内容のフォーラムを開催する。またこのフォーラムを中心に県内企業労使及び県民へ普及活動として広報活動を実施する。</p> <p>①「こころ豊かな生き方・働き方」フォーラムの開催（対象300名 年1回）</p> <p>②「テレビ埼玉による特別報道番組」の放送 90分番組（1月）</p>                                            |
| <p>事業期間</p>                                                              | <p>平成19年4月1日～平成20年3月31日</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

# 生き生き過ごす私の働き方

## 『体験事例』発表など3部構成

第二〇回「生き生き職場体験交流の集い」が三月八日、大宮ソニックシティで、参加者・関係者を合わせ合計六〇名が出席して開かれた。

生き生き過ごすための「私の働き方」をテーマに職場体験の事例発表や意見交換など、自己啓発に取り組み、これからの働き方のヒントなどを探った。当事業は「生き生きと働くこと」を改めて考える場として、男女雇用機会均等法の施行以来毎年実施しているもので、今回で二〇周年を迎えた。午前中は、四人の女性による体

験事例発表、午後からは「パネルディスカッション」「グループで体験交流（話してみよう、聞いてみよう）」と続く三部構成。開会にあたり、野上武利専務理事より挨拶。

第一部の体験事例発表では、四人の女性が様々な立場から自分の体験談を交えて発表した。

（株）ピククルスコーパーションの湯田桂さんは、「社長と社員のパイプ役に」と題して発表。社長秘書や新卒採用・研修、社内のホームページ作り、社内制度策定など多岐にわたる体験をエピソードを交えて語った。現在は、女性社員の定着率向上を目指して、出来ることから取り組みを始めている。そして、最後に「仕事は自分で生み出すもの」と仕事に対する意欲を語った。

内藤環境管理（株）の岸美枝さんは、「14年間という月日、愛しい気持ち」と題して、分析の仕事と現在携わる会社経営に関する業務を通じての会社への愛着心や、「育てたい」という部下に対する愛しさの芽生えを述べた。そして「絶対受け身にならないこと」、「どんな課題でも自分の尺度で計らず、部下の可能

性を活かすこと」と仕事に対する姿勢と部下育成の秘訣を語った。

（株）ヤオコーの栗原給美子さんは、女性で初めて青果部門に登用されそこで得た店舗経験と、採用担当としての現在の経験を「食品スーパーにおける女性の活躍」と題して発表。「女性だから」という風当たりが強さを感じたとしても、環境は自分の力で変えられるもの」と語り、「与えられた環境の中で精一杯努力することが、社会人にとって最も大切なこと」とメッセージを送った。

埼玉トヨペット（株）レクスアさいたま南の渡邊淳子さんは新店舗の立ち上げからレセプションスタッフとして活躍するまでの経験を「51文字から成るピラミッド」と題して発表。ブランドにふさわしいお客様へのおもてなしや店舗づくりを通じて学んだことを披露し、「お客様に『幸せ』を提供するためには、働く私たちが『幸せ』と感じていなければ」、「お客様と心から一緒に喜び笑うことが、やりがいであり、生きがいでもある」と語った。

第二部のパネルディスカッションでは、社員教育コンサルタント石川信子氏をコーディネーターに、事例発表者四名をパネリストに迎え、「入社の動機、そして当時どんなことを考えていたか?」、「挫折感を感じたこと、またはキャリアの転機になったことは?」、「ストレス解消法は?」、「女性を意識

させられること、また、格差を感じることは?」、「仕事とプライベートの両立のバランス、または今後に関して」、「これからの自分の目指す姿は?」などについて討議し、四人のパネリストからは様々な意見が出た。

「決して受け身ではなく、仕事は自分で作り出すもの」、「挫折感を感じても、後に続く女性たちの道を開きたくないためにも頑張ろうと思った」、「仕事と家庭、今の状態で両立が難しい場合は、可能になるような基盤を自分たちで作っていくしかない」等、それぞれの立場から活発に主張した。

続いて第三部は、参加者が六、七人のグループに分かれてそれぞれの職場体験をもとに意見交換をした。参加者から「モチベーションを保つためには、自分の仕事に自信を持つていくことが大切」などの感想が出た。

まとめとして石川信子氏は「今の自分を客観的に見る力を養うことと、出来ることを増やしていくことが大切」、「一日一日を大切に、一歩を踏み出してみること」と締めくくった。

終了後のアンケートでは参加者から「普段の業務を離れて、自分の整理と充電が出来た」、「失敗を恐れて何もしないより、失敗を活かして次に繋げていく」という言葉がとても心に残った、「自分がどれだけマイナス思考だったか気付いた。もっと前向きになれば、



「一日一日を大切に、一歩を踏み出すことが大切」とかたる石川講師。

道が開ける気がした」「家庭を持った場合、仕事を続けていけるか悩んでいたが、実際に両立している方の話を聞いて、不可能ではないかと考えを改められた」「学んだことを同僚や友人に話し、みんな働きやすい環境を作ってほしい」などの感想が出た。

「生き生き働くためのヒント」をそれぞれに感じ取ったようだ。

## 事例と発表者

- ① 「社長と社員のパイプ役に」  
(株)ピックルスコーパーレシジョン  
総務部総務課 湯田 桂様
- ② 「14年間という月日、愛しい気持ち」  
内藤環境管理(株)環境分析部  
水質分析箇所所長 峯岸 美枝様
- ③ 「食品スーパーにおける女性の活躍」  
(株)ヤオコー 人事総務部  
採用担当 栗原絵美子様
- ④ 「51文字から成るピラミッド」  
埼玉トヨベツト(株)レクスサさいたま南 レセプションスタッフ 渡邊 淳子様

## 集会スタッフ

(インストラクター)

社員教育コンサルタント  
石川 信子

(スタッフ)

埼玉県経営者協会  
町田 恭子 宮田 信久  
星崎恵美子 (敬称略)

## 参加会社・組織

- アイル・コーポレーション(株)①、  
イーザイ(株)美里工場③、AGS(株)②、  
NTT東日本埼玉支店②、(株)



「普段の業務を離れて、自分の整理と充電が出来た」というグループで体験交流。



四人四様の「生き生き」が様々な体験を交えて語られた事例発表。



「キャリアの転職」「プライベートと仕事のバランス」など、より身近なテーマでのパネルディスカッション。

# 牛窪氏(愛工舎製作所)が基調講演

## 新入社員研修に67名が参加

新入社員研修が四月四日、パレスホテル大宮で、六七名が参加し開催された。

開講にあたり、野上武利専務理事より挨拶。

続いて「企業で働くということ」と題して(株)愛工舎製作所代表取締役牛窪啓詞氏による基調講演。

牛窪氏からは「働くことの大切さ」「一流の仕事人とは」といったテーマのもと講演頂いた。その中で牛窪氏は、これからの社会人生活の指針となる、数々の貴重なメッセージを送った。

続いては、りそな総合研究所(株)研修事業部長代理教育コンサルタントの河合かほる氏による講義「ビジネススマナー」。

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



「企業で働くということ」と題して基調講演をする(株)愛工舎製作所牛窪啓詞氏。

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)白田フラインモーターズスクール  
②、(株)FM NACK5②、M.C  
プロデュース(株)④、(株)関東日立⑤、  
(株)サイカン①、(財)埼玉県生態系保護協会⑦、埼玉配電工事(株)②、サイ  
デン化学(株)⑬、信越ポリマー(株)  
③、積水武蔵加工(株)⑫、東京積水  
工業(株)②、日本伸管(株)①、(株)ビー  
ジーエンジニアリング②、(株)ビー  
ジーサービス①、(株)ビージーシス  
テム②、武州ガス(株)⑧  
内は、参加者数。合計六七名。



「ビジネススマナーの基本」では訪問のマナーを学んだ。

# 中部 (株)エヌ・ワイ・ケイ

## ライニング技術で醗酵食品プラントの総合プランナー



後藤誠社長

「清酒の醸造タンクでは七十%を超えるシェア」と語る(株)エヌ・ワイ・ケイの後藤誠社長(写真)。元々は日本容器工業(株)といい、昭和二年、和樽の製造販売を主に、酒類容器業界へ進出、わが国で最初に酒類貯蔵用ホロータンク製造・販売に着手し、その後昭和二十九年には理化学研究所と提携、合成樹脂ライニングの研究開発をスタート、昭和三十六年には発明協会から樹脂ライニング技術に対して「発明優秀賞」を受賞した名門企業。鉄の上にプラスチックのライニングをすることで、腐食せず薬品に対しても長持ちするタンクが特色。こういったライニング技術を活かし、清酒は勿論、ビール各社や醤油などを中心とする食品関連の醗酵・貯蔵タンク、受水槽・高置水槽、蓄熱槽、

耐震タンクなどの建築設備等で高いシェアを誇る。飲料タンクは宮内庁や法務省、厚生労働省そして自治体の災害拠点などに納品しており、その性能が伺える。

平成八年に、製造部門やメンテナンス部門などを分社化し、現在のエヌ・ワイ・ケイがスタートした。「一般のタンクは十五年から二十年程度で交換が必要となるが、当社の製品は耐久性に優れており、耐用年数は四十年以上の実績がある。多少高価となるが「ライニングコストなどトータルなLCC提案(ライフサイクルコスト)をしている」。

今後については「食品工業界で培った製缶技術とライニング技術を化学工業や産業設備分野に広く応用し、タンク周りの一体工事やマンションなどのリニューアル分野、環境保全の観点からの蓄熱分野に力を入れたい」としており一例をあげれば、大手工場や研究施設などでは夜間電力で蓄える「水蓄熱装置」を導入しはじめていると言つ。後藤

| DATA        |                                      |
|-------------|--------------------------------------|
| (株)エヌ・ワイ・ケイ |                                      |
| 事業内容        | 醸造・食品タンク、<br>受水槽・高架水槽など建築設備、<br>上水設備 |
| 住所          | 蓮田市根金1689 1                          |
| 電話          | 048 766 1211                         |
| 資本金         | 1億円                                  |
| 従業員         | 93人                                  |

社長は、グループ会社のNYKシステムズの代表も兼務しているが、当社は、従来のメンテナンス業務とともに、今は建築設備CADの開発に努めている。

かつては、酒の試験免許をとり、実際に醸造することでタンク製品のPRに努めたり、最近では埼玉大学と流水タンクでの共同研究、ものづくり大学への講師派遣など、地元大学を始め研究機関との連携を深めている。「研究開発は勿論、業務拡大面では、当面はエリアを決めて市場を拡大したい。そのためには人材育成がすべて。早くから若返りを図ってきたが、団塊世代対策といえる技術の伝承には万全を尽くしたい」。

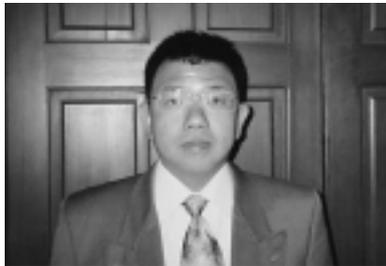
業務多忙な中だが、スポーツ観戦や神社仏閣めぐりが気分転換で、京都には年数回訪れる。特に竜安寺と青蓮院がお気に入り。

# 南部 太陽グループ 自動車教習所

## 最新のシミュレータ教育などでより実践的技能教習

太陽グループ自動車教習所は、行田、三郷、八潮、そして新たに加わった日進の四ヶ所の指定自動車教習所と、届出自動車教習所の上江橋モータースクールと運転研究所鴻巣校を有する県内最大の自動車教習所グループである。

当グループは昭和三十九年、現小林会長が、行田自動車教習所を開校した事に始まる。「何故自動車教習所を」との問いに、当時小林会長は運転免許の更新手続きを怠ったために、再取得をすることになった。その時、試験に落ちた人から相談を受け、学科や実技のポイント等を教えたところ、よく理解でき試験にも受かると評判になった。そこでこの「仕事」は来るべき車社会に安全と繁栄をもたらす、社会にも貢献できる。また、「商売」にもなると開校したとのこと。



小林群司社長

行田自動車教習所は埼玉県下初、すべての車種教習ができる総合教習所である。各教習所もそれぞれ特徴を出しており、行田や三郷は、パソコンや携帯電話などから気軽に予約・キャンセルと残金の確認ができるシステムや、無料の送迎バスがある。そして、八潮や行田では、最新のシミュレータ教育などを取り入れたより実践的な技能教習。仮免学科試験・本面学科試験合格率向上に役立つコンピューターシステムによる模擬テスト機。また、技能教習では、

| DATA |                          |
|------|--------------------------|
| 会社名  | 太陽グループ自動車教習所             |
| 本社   | 行田市大字小見59番地              |
| 代表者  | 代表取締役 小林群司               |
| 創立   | 昭和39年(行田自動車教習所)          |
| 事業内容 | 自動車教習所                   |
| 電話   | 本社 048 556 1746          |
| http | ://www.taiyo-group.co.jp |

指導員を指名することができる指導員紹介指名制度である。さらに、八潮、行田、三郷では、保育士の資格をもったスタッフがお子様をお預かりし、安心して教習に集中することができる託児室等々、工夫を凝らしている。

小林群司社長は太陽グループを統括する以前は、青山学院大学の商法を担当する講師であった。そこで、教えることの基本は「この問いに、小林会長が長年実践してこられた「褒めて、本人の良い所を引き出すこと」と「聞く耳を開かせること」と答えられた。このことにより、また来たくなる楽しく、有意義な、自動車教習所を引き続き作っていきたいと語られた。



# 埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ  
第41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



### 木造建物に対する崩壊解析 耐震診断法の開発

地圏科学研究センター 川上 英二 教授

1995年の阪神大震災では、6000名以上の人命が失われました。その第一の理由は地震により家が倒壊したためであり、その後、建物の耐震化の必要性が繰り返し指摘されました。しかし、阪神大震災での教訓にも拘らず建物の耐震化は殆んど進んでいません。著者は、この主な理由を、

- (1)地震時に自分の家が具体的にどのように壊れるかが想像できない
  - (2)従って、どこをどう補強すれば良いかが判らない
  - (3)全てを補強するなら建替えた方が経済的である
- ためであると考えました。そして、
- (4)地震時に具体的にどのように壊れるかを動画(アニメーション)で示し、
  - (5)どこを補強すべきか、設計変更すべきかを明らかに示し、
  - (6)補強箇所を2,3箇所限定した経済的な補強、設計変更を提案することが可能になれば、建物の耐震化が飛躍的に進むものと考え、新しい「崩壊解析 耐震診断法」の計算プログラムを開発しました。

本耐震診断法では、まず建物を構成す

る柱・梁・壁などの各部材の強さを実験結果に基づいて正確にモデル化しました。次に、これらの部材を組み上げることにより、建物全体のモデルを作成しました。これに大地震で観測された地震動を与えることにより、建物がどのように応答・崩壊するかを力学的に精密に計算しました。阪神大震災で観測された地震記録、およびその2倍の地震動を、建物に対して与え応答を計算し、どのように安全であるか、または崩壊するかを可視化しました。

動画で最初に壊れた部材(場所)が建物の弱点であり、どの部分が弱いかを視覚的にわかることから、家全体を耐震補強する必要はなく、弱い部分だけを補強すれば良く、補強後の応答も動画で確認できます。このため、不必要な補強や過剰設計を避けることが可能であり、費用が安くすみます。( <http://www.civil.saitama-u.ac.jp/kawakami/> )

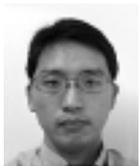


崩壊解析 耐震診断法による解析結果の例

1. 木造建物に対する崩壊解析 耐震診断法の開発
2. 木造建物の耐震補強方法の開発
3. ライフラインシステムの地震時信頼性の評価
4. 地震時の地盤と構造物の応答の解析

川上 英二

(かわかみ ひでじ)  
 昭和49年 東京大学工学部土木工学科卒業  
 昭和51年 同大学院修士課程修了  
 昭和54年 同博士課程修了(工学博士)  
 昭和51年 米国コロンビア大学土木工学科研究助手  
 昭和54年 埼玉大学工学部建設工学科助手  
 昭和62年 同助教授  
 平成6年 同教授  
 平成13年 埼玉大学地圏科学研究センター教授(現在に至る)



### 強誘電エレクトレットマイクロフォンの開発

大学院理工学研究科 人間支援・生産科学部門 蔭山 健介 准教授

エレクトレットコンデンサマイクロフォン(ECM)は、コロナ放電により半永久的に電荷を蓄積した高分子フィルムを用いたコンデンサマイクロフォンで、小型・低コストのため、携帯電話などのマイクロフォンに利用されています。ECMの性能を向上させる方法の一つとして、高分子フィルムに蓄積される電荷量(残留分極量)を増やすことが考えられますが、限界があります。一方、強誘電セラミックスは、内部の分極方向を揃えることにより、コロナ放電による電荷蓄積と比較して非常に大きな残留分極量を得ることができます。本来、強誘電セラミックスは、分極量がわずかにより変化することを利用して、圧電素子として産業界に広く使用されている材料ですが、私はこの大きな分極量を利用したECMを開発することを考えました。通常の強誘電セラミックスは、分極方向を揃えても表面電荷の影響で分極により発生する電界が打ち消されるため、ECMとして機能することはありません。しかし、加熱により一時的に分極量を低下させることにより表面電荷を除去することが可能であり、実際にECMを製作することができました。試作したマイクロフォンの実験結果の一例を図1に示しますが、従来のECMと比較して、

わずかな振動板の変位で同レベルの感度を得ることができます。これを利用して、高感度にも関わらず耐圧に優れ、超広帯域で測定が可能なマイクロフォンを開発できるのではないかと考えています。また、このマイクロフォンは高分子を受感部とすることが可能であるため、低音響インピーダンスの媒体中(水、生体、高分子など)を伝播する音響(超音波を含む)の測定にも適しているのではないかと考え、ハイドロフォン(水中マイク)などの特殊なマイクロフォンの開発も視野に入れて研究を進めています。

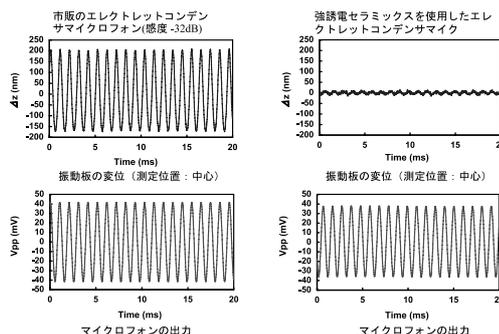


図1 市販のECMと試作したECMの振動板の変位と出力の比較

1. 強誘電エレクトレット音響センサの開発(高耐圧、超広帯域の音響センサの開発)
2. 音響測定による植物の診断(水分状態、内部組織の評価手法の確立)

蔭山 健介

(かげやま けんすけ)  
 1988年3月 東京大学工学部金属材料学科 卒業  
 1990年3月 東京大学大学院工学系研究科 修士課程 金属材料学専攻 修了  
 1990年4月 日産自動車(株)  
 1995年3月 東京大学大学院工学系研究科 博士課程 先端学際工学専攻 修了 博士(工学)  
 1995年4月 埼玉大学工学部 助手  
 1998年4月 埼玉大学工学部 講師  
 2001年4月 埼玉大学工学部 助教授  
 2007年4月 埼玉大学大学院理工学研究科 准教授

# 「ものづくり大学」へようこそ

連載  
第21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



## 「オンリーワン企業」実現のためニッチ技術戦略の構築を

製造技能工芸学科 菅谷 諭 准教授

日米両国での大学における研究、産業界での開発業務の経験を通じ、オプトエレクトロニクスを基盤技術とした光通信デバイス、光ディスクの高密度と高速化、光ディスク基板の複屈折、大画面ディスプレイなどの非常に幅広い領域で研究、開発に取り組んできました。最近はそのなかでもオプトメカトロニクスの領域で研究を進めるとともに産学とのコラボレーションにも一定の実績を積んできたと考えています。オプトメカトロニクス領域と言っても範囲は極めて広いが、具体的な対象はデジタルカメラ、MD、CD、DVD また大画面のディスプレイとの取り組みである。情報化技術の進展のなかで、オプト関連は大動脈を形成しているが、さらにこの領域が産業界に占めるシェアは日を追って大きくなることは確実で、産学ともにより真剣に知見を深耕し、開発を積極化しなければ国際競争はもちろん国内的にもシェアの大幅な変化を齎すことになり、一般的に言えば大企業のシェアが拡大しているのですが、

中堅、中小企業が技術の深耕によって大企業と棲み分けしている例も多くあります。例えば家庭用の一般的な民生用テレビは大企業が独占体制にあります。博物館や野外演劇場などでみられる大型ディスプレイ設備は少量生産で技術力を持つ中堅企業の活動分野が残されています。またデジタルカメラ、ビデオカメラの部品のなかには特定の中堅、中小企業の部品を外しては組立てられない、というものも多い。まさに「オンリーワン企業」です。もちろん、このためには広い知見が凝集したノウハウが欠かせません。私の専門分野から支援可能な研究開発分野は光エレクトロニクス、オプトメカトロニクス制御、光ディスク、ディスプレイなど情報関連機器、MEMS およびマイクロマシン、太陽光と風力のハイブリッド発電に関する技術です。埼玉県産業の情報技術レベルは高いと思っていますが、私の持つ国内40、国外5件の特許を通じて埼玉産業界と大きな結実が得られることを願っています。

菅谷 諭 (すがや さとし) 准教授・工学博士 東北大学修士終了、NEC、アリゾナ大学オプティカルサイエンスセンター、静岡理科大学助教授を経て2006年4月からものづくり大学助教授、現在准教授。電子情報通信学会、応用物理学会会員、NEDO ナノテクノロジーロードマップ検討委員会委員、産業構造審議会研究開発小委員会タスクフォースメンバー、産学連携教育推進委員。(連絡先: 048 564 3835 / sugaya@iot.ac.jp)



## 暗黙知の表出こそが、2007年問題を解く鍵

建設技能工芸学科 土居 浩 講師

「失敗学」の提唱者である畑村洋太郎氏は、近著『組織を強くする 技術の伝え方』(講談社現代新書)で、2007年問題の本質について興味深い指摘をされています。曰く、この問題は、「ベビーブームの団塊の世代が一気に退職して技術が途絶える」という単純な話ではない。「技術を一世代を超えて教えずにはいけないことが、問題を大きくしている」のだと。そこで畑村氏が強調していることが、暗黙知を表出することの重要性です。暗黙知とは「現場で技術に携わっている人だったら、誰でも自然に覚える(はずの)知識」です。当事者であれば、あまりにも当たり前すぎて、わざわざ言葉にすることすら億劫がられている類の知識です。「技術の伝達」に関連して畑村氏が、暗黙知へと考察が至った点に、私は大変に興味を覚えます。なぜならそのような類の知識は、私自身の専門である民俗学の領域で、研究が積み重ねられてきた問題だからです。たとえばムラの諸制度に代表される「慣習的行為」はまさに暗黙知そのものですが、悪しき封建遺制として棄却されるもの

ではなく、来たるべき循環型社会の先駆的形態として見直されるべきとの見解も提出されています。また、北米における地域再生に際して注目されている「場所の力 power of place」(=場所が持つ社会的記憶)なども同様です。これらは従来、学者が調査することで表出された暗黙知でした。しかし現在では、当事者自身が表出をうながす状況が少なくありません。たとえば、新潟県上越市の西部中山間地域活性化を目指すNPO法人かみえちご山里ファン倶楽部などは、その代表例です。このNPOにより、消滅しつつある民俗文化が「伝統生活技術レッドデータ」として記録され、本学のインターンシップ学生へと伝達され、2006年夏には茅葺き屋根の一部修復が実施されました。世代を超えた伝達の必要性に迫られる状況に対応しつつある民俗学を、私は専門としています。お声をかけて頂ければ、様々な職場で蓄積されてきた暗黙知の表出に、お手伝いができると思います。

土居 浩 (どい ひろし) 講師 博士(学術・総合研究大学院大学) 2001年4月、ものづくり大学開学とともに着任。厚生労働省からの委託事業「ものづくり技能の動向及び技能情報の普及に関する事業」(ものづくり研究情報センター)副座長を務める。(連絡先: 048 564 3824 / doi@iot.ac.jp)

# 彩の国から

第35回

# 県政情報

本県財政は、景気回復に伴い税収増が期待できるものの、福祉・医療関係経費など義務的経費を中心に歳出超過の傾向にあり、依然として厳しい状況にあります。そこで、ゆとりとチャンスが実現に向けて、本県の強みを活かした産業施策・労働施策の推進に資する事業への重点化を図りました。

## 主な新規事業及び重要施策

( ) 内は平成19年度の予算額  
(単位：千円)

1 産業競争力の強化  
①安心埼玉を支える新産業創造プロジェクト  
環境産業、健康・医療産業、福祉産業など安心埼玉を支える新たな産業の創造を図る。

## 産業労働部一般会計予算

|         | 平成19年度       | 平成18年度       | 伸び率  |
|---------|--------------|--------------|------|
| 予算総額    | 19,437,756千円 | 18,977,927千円 | 2.4% |
| 一般会計構成比 | 1.1%         | 1.1%         |      |

県の一般会計予算に占める産業労働部事業予算の割合

2 産学交流プラザ管理運営費  
(二一〇〇七六)  
「新都心ビジネス交流プラザ」を整備し、交流・連携する創業・ベンチャーの活性化拠点づくりをさいたま新都心地域において展開する。

事業革新と経営安定のための支援  
①産業技術総合センター機能強化事業  
(二一、一九〇)  
国際規格に基づく試験所認定を取得し、企業の国際競争力の強化を図る。

②小規模事業経営支援推進費  
(三〇三八〇二八)  
商工会議所や商工会が行う経営指導や創業・経営革新支援事業などへの助成を通じて、小規模事業者の活性化を図る。

③中小企業向け制度融資  
(三二、一九三三五)  
中小企業の金融支援に万全を期するため、融資枠四〇〇億円を確保。

## I 平成19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～

3 商店街の活性化  
①中心市街地活性化支援事業  
(五四三三)  
改正中心市街地活性化法の施行に伴い、新たな中心市街地活性化に向けた市町村の取組を側面から支援する。

4 魅力ある観光の推進  
①八都県市21世紀の船出プロジェクト事業費  
(三三、〇〇〇)  
公民協働で首都圏全体の観光振興と地域の活性化に向けた取り組みを展開する。

5 創業・ベンチャーの支援  
①理研連携による埼玉企業総合支援

事業  
(一七、九三三)  
理化学研究所敷地内のインキュベーション施設の運営に対する各種支援を通じて、ベンチャー企業と理研との連携による新事業創出を図る。

6 企業立地・フットローアップの推進  
①企業立地・フットローアップ推進事業費  
(三五、八四三)  
本県産業の振興や雇用創出、税収確保を図るため、企業誘致と県内立地企業の定着支援やビジネスチャンスの拡大を図る。

7 産業を支える人材の開発と就業支援  
①団塊世代活動支援センター設置費  
(一九、八二七)  
新たなスタートを目指す団塊世代に代表される中高年世代に対して様々なライフスタイルに応じた支援を行う。

②障害者雇用サポートセンター設置費  
(四七、三三五)  
障害者の雇用の場の創出に重点的に取り組むため、企業への働きかけを強化するとともに企業とのネットワークづくりを推進する。

③ものづくり人材強化事業  
(八三、〇四〇)  
企業が求める人材の養成を強化するため、ものづくり系科目を中心に2年制の拡大など高等技術専門校の訓練科目を再編する。

8 ゆとりをもったいきいきと働ける環境づくり

①企業の子育て応援推進事業  
(二、八九四)  
関係機関や経済団体等と連携して、仕事と子育てが両立できる働きやすい職場環境の整備に向けた企業の取り組みを支援する。

問合せ 県産業労働政策課  
(048 8300 3715)

## II 平成19年度組織改正の概要

1 「商業・工業分野」の再編  
中心市街地の活性化などの商業の課題に対応していくための商業支援課、研究開発や技術支援での積極的な支援を行うための工業支援課に役割を分担し、産業分野の支援を強化しました。

2 「企業誘致・経営支援課」の新設  
企業誘致推進室を創業・企業支援課に統合し、経営支援と一体化することで、「招き入れ、育てる」体制を強化し、課名も企業誘致・経営支援課としました。

3 「団塊世代活動支援センター」の新設  
退職期を迎える団塊世代に代表される中高年世代で、新たなスタートを目指す方を支援するため、団塊世代活動支援センターを開設しました。センターでは、セミナーや企業・関係団体を交えた交流会の開催、個別相談により、能力活用、就業、地域活動など様々なライフスタイルに対応。

4 「産業労働センター」の統合  
地域振興と産業振興、雇用対策を一体的に推進するため、産業労働センターを地域創造センターと統合し、機能の連携を強化しました。

問合せ 県産業労働政策課  
(048 8300 3717)

6月1日から7日まで  
はHIV（エイズ）  
検査普及週間です！  
県内の保健所では、匿名・無料によるHIV検査を実施しています。また休日検査などを実施するなどより受けやすい体制を整備しています。

少しでも感染に不安な方は、各保健所又は県疾病対策課までお問い合わせください。

問合せ 県疾病対策課  
(048 8300 3557)

## 本会からのコメント

行政施策はややもすれば総花的になりがちだが、産業労働部所管の平成19年度施策はメリハリをつけるとともに、施策間の連携もあり評価したい。

また特に将来を見越し、長期的視点にたった施策が盛り込まれるなど長期計画との連関が窺えることから期待度も高く、今後の推移を注意深く見守りたい。

# 例会と座談会の二部構成

## 青年経営者部会四月例会開く

今期初の青年経営者部会の四月例会が「経営者同士としての相互交流親睦会」と題し、四月九日(月)午後、浦和の千代田において、二十名が参加し、例会と座談会方式の懇談会及び懇親会の二部構成により開催された。

層深いものにし、ビジネスチャンスの拡大に繋げたいとの趣旨で開催された。

今回の例会は、参加する全員に改めて経営者本人のプロフィール、会社の沿革、事業内容、を話していただき、会員間の深耕をより一

層は、増田政之副会長(マスキンデベロップメント・社長)の司会・進行で執り行われた。最初に中込秀明部会長(富士電子・社長)が開会の挨拶を行い、続いての連絡事項で、三月末で新会員になった梶原工業(株)東京工場の代表取締役専務梶原靖友氏を紹介した。

梶原氏の加入で、十八年度の新入会員は計七名となった。

事業紹介の部では参加者全員が

五分間で本人のプロフィール、会社の沿革、事業内容、今後の目標、展開等々を話した。中には熱心にメモを取る姿も見られ、お互いに新たな発見もあり、相互理解、ビジネスチャンスにも繋がるものと思われた。第一部は、平沼大二郎副会長(サイホー・社長)の閉会の挨拶で終了した。

第二部の座談会は、増田学幹事(友栄塗装・社長)の司会・進行で執り行われた。最初に田中徳尚特別会員(セントラル自動車技研・社長)の音頭により乾杯が行われ、グループ別ディスカッションが始まった。

Aテーブルの司会・進行は藤本孝雄幹事(フジオックス・社長)、Bテーブルの司会・進行は町田渉幹事(狭山モータースクール・社長)がそれぞれ執り行い、事業継承問題、新会社法、経営の諸問題等について、さらに深く本音の議論が行われた。その後全体の懇談会に移り、和気藹々の懇親が行われ、最後に古川元一副会長(川口土木建築工業・社長)の閉会の挨拶があり、盛会裏のうちに閉会となった。

挨拶する中込秀明部会長



事業紹介する増田政之社長



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

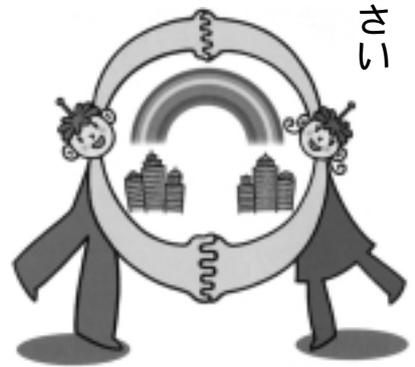
経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

### 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。



お問い合わせ

☎048 642 1121(土・日・祝日休)

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

出向・移籍の専門機関

財団法人 産業雇用安定センター

埼玉事務所

# 低成長時代の就業規則の

## 見直し・改訂のポイント

### 第八十四回

#### 傷病休職制度と復職を

#### めぐる問題（その5）



弁護士 安西 愈

### 七 通算再休職制度の導入は

#### 1. 休職・復職・再発を繰り返す社員の取扱い

最近の疾病休職の問題は、私傷病の中でも長期間療養を要する内臓疾患や精神性疾患が増大の傾向にあるという点である。こうした病気は、治癒したかどうかの判断が難しい場合があることや、軽作業による療養継続といった医師の診断もあつたりして、欠勤・休職・復職という企業内の制度の適用をどうすべきか判断に迷つことが多

い。そして、いったん長期欠勤から休職となつても、休職期間満了直

業部以外に軽作業のポストを予後の申請人のために用意してみたところで、早晚申請人の疾病の再発は殆んど必至であり、その定年までの二三年間において発症、治療、軽快が循環するに伴いそのつど病欠休業をくりかえし、しかも日常の勤務においても絶えず申請人の両膝を庇うように着意を払わなければならぬなど申請人の喫緊の養生事項に対応してその健康管理上の措置及び責任がさらに加重されて被申請人の業務の正常の運営が阻害される虞れもあることから、被申請人は本件解雇の予告をするにいたつたことを認めることができる。

右認定の事情のもとにおいて、被申請人と申請人間の雇傭関係を解消するか（なお、本件は、まえにみたとおり、業務外の傷病によるものであるが、労働基準法一九九条は業務上の傷病による解雇を当然に前提した規定である。）あるいは軽作業のポストを用意してその雇傭関係を継続するかについて、被申請人は自己の計算においていずれかを選択しうる自由があるものと解するのを相当とするから、

長期欠勤、休職、復職、再度の欠勤、再休職、再復職といったこ

被申請人が後者を捨てて前者に趨つたからといって、到底信義則に悖るものとはいえない。申請人の右主張もまた首肯しがたいものといふべきである。（昭四九・五・二七東京地裁判決、東京印刷紙器保全事件、労判二〇二号五一頁）とされている。このように、会社として私傷病に罹患したことより従業員に対して予期していた通常の勤務が困難になり、病欠欠勤や休職を繰り返すといった状況になつた場合に、

①軽作業を用意し、病欠休業等の繰り返しを認めて雇用を維持していくが、

②会社という経済合理性に立つた営業主体として一定の労働者保護との調和を図り、休職等の繰り返しを認めずに、雇用を終了させ、あるいは解雇するか、

といったことは、いずれにしても企業の裁量に属することといえる。

#### 2. 休職期間の中断又は通算休職制度とは

長期欠勤、休職、復職、再度の欠勤、再休職、再復職といったこ

とを繰り返す従業員が最近ではみられるようになった。このような従業員の取扱いについて、わが国における傷病休職制度を有する多くの企業では、このように再発を繰り返す従業員の存在を念頭においての規定化がなされていない。そのため、このような休職から復職しても再度発病・増悪により欠勤を開始し、再度休職に至るといった場合に、民法の時効制度のよ

うにその都度新たな欠勤・休職という形となつて「振り出し」に戻つて、そこから再度、長期欠勤、そして休職を繰り返すことになつてしまい、従業員の定年までの生涯を通じてこのようなことの繰り返しになつてしまふおそれがあるのではないか、このようなケースではどうしたらよいのかという相談をよく受ける。

このような長期欠勤や休職を繰り返すといったケースについては、これを合理的に取扱い、公平に対応する方法としては、「休職期間の中断」という制度や「再休職（通算休職）」制度がある。これは、前後の休職期間を通算する制度であるが、このような規定を就業規則

に定めることによつて、休職を繰り返す従業員への休職制度を公平・合理的にしようとする企業も最近ではみられるようになった。以下、そのような就業規則例を紹介する。

#### 〔休職期間の中断型の規定例〕

「休職期間の中断」型の就業規則の定めというのは、業務外の疾病によつて長期療養による欠勤または休職をしていた者が休職期間満了前に回復して復職したのち、三カ月ないし六カ月以内（一年間という企業もあるが）に、同一または類似の疾病事由により欠勤するに至つた場合には、再度の長期療養欠勤期間または休職期間の振り出しに戻り、その都度の休職期間の繰り返しといった時効的な取扱いとはしない制度である。そのような再度の欠勤期間は直前の長期欠勤や休職期間について当該復職によつて出勤した期間中は中断していたものとして、前後の休職期間等はこちらを通算するという就業規則の規定をおく取扱い制度である。この規定例としては、次のようなものがある。

#### 就業規則例

##### （休職期間等の中断）

第 条 業務外の疾病により長期療養欠勤となり、または休職を命じられた者が、傷病の治癒回復により出勤もしくは復職した後、カ月以内に再び同一または類似の事由により長期に欠勤するに至つたときは、第 条又は第 条の規定（欠勤、休職開始・休職期間、休職、満了退職の定め）に関わらず、当該出勤期間中はその期間が中断していたものとして直ちに長期欠勤または休職期間の再開として扱うものとし、この場合には前後の欠勤または休職の期間は中断しなかつたものとみなして通算する。

② 前項の場合、長期とは一週間を超えてさらに継続して欠勤することが見込まれる場合をいい、この場合には現実に勤務した期間を除いて、前後の欠勤または休職の期間を通算して第 条または第 条の規定（欠勤、休職期間と期間満了退職の定め）を適用する。

右の規程例で、「同一または類似の事由（疾病）により欠勤するに至つたときは」としているのは、主治医において健康保険の適用上の期間制限の関係もあつて、疾病名を次々に変更して長期の保険適

用を図っていくという取扱いが、わが国では一般的な医療保険上の取扱いとなつていふように見受けられることから、再度の欠勤等を「同一疾病」に限るとすることが、かえつて不合理であつて実情に合

わないことになるからである。また、再度欠勤するに至つた事由が当該疾病の再発または増悪といったケースで長期に欠勤の継続が見込まれる場合をいい、病気欠勤開始後一週間を超えて更に長期に欠勤が見込まれる場合に、中断制度の適用をするといった合理的な工夫が適用上必要である。

#### 〔再休職型の規程例〕

次に、「再休職（通算休職）型」の就業規則の規定とは、疾病による休職者が復職した場合、復職後短期間（例えば三ヶ月～六カ月）で再び再発・増悪する等して欠勤を開始した場合、前の休職期間とその後同一または類似疾病等による欠勤開始後の休業期間を従前からの休職期間として通算する「再休職期間」と定めて前後の休職を通算する制度である。最近では、このような制度を定める企業もある。それは短期間に復職・欠勤・休職というパターンを繰り返す恒常的な疾患等の場合に、休職制度の合理的運用のために取り入れられるもので一般に次のような就業規則の規定を定めている。

#### 就業規則例

##### （再休職）

第 条 前条第 号（業務外の疾病）による休職中の労働者が復職した後、カ月以内に同一または類似疾病で一週間以上欠勤し、さらに長期に欠勤することが見込まれるときは、当該欠勤を開始した日から「再休職」とし、前休職期間と通算して、第 条の規定（休職期間とその満了による退職制度）を適用する。ただし、前休職期間の残期間がカ月未満のときは再休職期間はカ月として、第 条の規定を適用する。

右の規程例は、前の休職期間と次の欠勤期間を通算するもので、次の欠勤が通算に値するような長期欠勤が見込まれる場合である。そこで右の規程例では、「長期欠

勤が見込まれる場合には、当該欠勤を開始した日から更に長期の欠勤が見込まれる場合」としたが、病欠欠勤開始一週間以内に診断書を求め、今後一カ月以上といった欠勤療養を要するような長期欠勤が見込まれる場合が該当する。そして、これは事実認定の問題であるため不公平にならないように、「当該欠勤を開始した日」から「再休職」として通算する定めとした。次に、「ただし、前休職期間の残日数が、カ月未満のときは、再休職期間は、カ月として、 条の規定を適用する」としたのは、前休職期間満了直前になって復職したような場合には、「再休職」の欠勤要件を充足したら直ちに休職発令となり、残日数の状況によってはわずか数日とか二週間とかいった短期間で「休職期間満了」により、退職または解雇になることも生じ得る可能性がある。そこで、前の休職期間がほとんど経過し残休職期間ゼロになっていたり、僅少な日数しか残っていなかったため直ちに解雇または退職になるというのは社会通念上相当ではないので、最低限度の休職期間（一

カ月〜三カ月）は設ける必要があるという労務管理上の配慮的な理由から、「最低の再休職期間」の日数を置く必要が生じてくるために「ただし書き」をもって規定したのである。

このような休職期間等の「通算制度」について判例は、(勤務軽減の)特例措置を受けていた期間中は、病気が治癒して勤務したということはできない。したがってその出勤前後の勤務しない期間または休職期間が通算されると解することには、合理性があるといべきである。(平一五・五・三〇大阪地裁判決、日本郵政公社事件、労経速一八四七号二一頁)として肯定している。

復職した場合にも、再発または増悪して一定の期間内でさらに長期の欠勤に前の休職事由と実質的に同一な事由をもって入るということは、当該疾病の再発・増悪等であり、それにより再度欠勤し、休業に至るといった場合には、本来は完治はしていなかったわけであるから、前後の休職の通算は差し支えなく、これは合理的なものとしてよいと思われる。

## パート・派遣社員の 妊娠・出産の不利 取扱いの禁止

弁護士 安西 愈

平成一九年四月一日施行の男女雇用機会均等法の改正で、従来の妊娠・出産・産前産後休業取得等を理由とする解雇の禁止に加えて、妊娠・出産等を理由とする解雇以外の不利益取扱いについても禁止されることとなったので、注意を要する。すなわち、

## インポート 労働法

同法では、妊娠・出産、母性健康管理措置、産前産後休業の請求、就業制限の行使、その他各種の法律上の請求措置、育児時間の請求・取得、妊娠・出産に起因する症状により労務の提供ができないこと、もしくはできないかったこと、または労働能力が低下したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止が規定されている。

これまでの企業実務では、妊娠・出産に起因する症状は私的なもので一般の疾病と同じ扱いとする場合が多かったが、今回の改正では特別な保護の取扱いが定められた

といえる。

そして、パートや派遣スタッフ等雇用者についての妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いとして「指針」で、「期間を定めて雇用される者」について、「契約の更新をしないこと」、「あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること」、「派遣労働者として就業するものについて、派遣先が当該派遣労働者にかかわる労働者派遣の役務の提供を拒むこと」等が掲げられている。

に実際に労務を提供できないにもかかわらず、労働契約を更新しなければならぬ、いわゆる「カラ更新」が必要になる。「指針」では、更新の期待が全くない契約期間終了が明示されている有期契約労働者について、更新すべきことは求めてはいない。しかし、自動更新や一定の要件のもとで更新期待のある有期労働契約、反復継続されている契約の場合には、このようなカラ更新の必要性が生じ、紛争となるケースが予想される。

そこで、たとえば八月末日に契約期間が満了するパート等について、有期雇用期間中の三月に産前休暇に入り、五月に産後休業期間に入り、期間満了の八月末日には産後休業期間が経過したものの当該出産に起因する症状により、産後休業後も労働不能の状態が続いている場合にも、「指針」によれば、九月一日の契約更新時に産後休業による労働不能状態を理由に、現に就業できる状態になるのだからとして更新しないことが、出産等を理由として契約更新をしないことになり、不利益取扱いになる。このため、このような女性労働者についても契約更新時に

# 最近における

## 埼玉県労働委員会の審査状況

会報三三三(18年4・5月号)に紹介した以後(17年3月31日現在)の埼玉県労働委員会に提訴、解決・係属された不当労働行為事件と調整事件の各一覧及び関連の統計表を「参考」に掲載する。  
不当労働行為事件では、昨年度

からの係属は九件で、その後の申立ては四件(昨年は九件)となっていて計十三件。解決が八件(そのうち命令二件、和解六件)であり、五件が次年度繰越となった。  
調整事件は十四件(昨年は十二件)となり、次年度への繰越は

二件。経済的事項が七件と昨年より一件減少し、非経済的事項は十七件で十一件減少した(一事件で重複あり)。  
なお、本欄は三月末現在で、その後の申し立てや解決事業もあつるのを付記してある。

### 平成18年度 不当労働行為事件の概要( は終了した事件)

(平成19年3月31日現在)

| No. | 事件番号 | 事件名 | 申立年月日    | 主な請求する内容                                        | 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   | 審査現況<br>[ 終結状況 ]<br>(経過日数)                      | 審査実施回数(18年度) |          |          |            |
|-----|------|-----|----------|-------------------------------------------------|-------|---------------------------------------------------------------------------|----------------|--------|----------|-------------------------|--------|-------------------------------------------------|--------------|----------|----------|------------|
|     |      |     |          |                                                 |       |                                                                           |                |        |          |                         |        |                                                 | 調査           | 審問       | 和解       | 計          |
| 1   | 15 1 | A   | 15.1.9   | 原職復帰(解雇)<br>不利益取扱撤回<br>団体交渉応諾<br>文書手交・掲示        | 1 2 3 | ①関東化学一般労働組合<br>②関東化学一般労働組合 A 支部                                           | 組合<br>上部       | 連合     | 株式会社 A   | 運輸業<br>[ 道路貨物運送業 ]      | 180人   | 19.2.9 命令交付<br>一部救済<br>(1493日)                  | 2<br>(12)    | (12)     | (3)      | 2<br>(27)  |
| 2   | 16 3 | B   | 16.3.12  | 不利益取扱撤回<br>バックペイ<br>支配介入禁止<br>文書掲示              | 1 3   | ①B 高等学校教職員組合<br>②埼玉県私立学校教職員組合連合<br>③B1 ④B2 ⑤B3 ⑥B4 ⑦B5<br>⑧B6 ⑨B7 ⑩B8 ⑪B9 | 組合<br>上部<br>個人 | 全労連    | 学校法人 B   | 教育、学習支援業<br>(自動車教習所を含む) | 254人   | 19.1.23 関与和解<br>(1048日)                         | 2<br>(12)    |          | 6<br>(8) | 8<br>(20)  |
| 3   | 17 3 | C   | 17.6.30  | 不利益取扱撤回<br>バックペイ<br>団体交渉応諾<br>文書掲示・交付<br>支配介入禁止 | 1 2 3 | 日本労働組合総連合会、全国交通<br>運輸労働組合総連合、埼玉交通運<br>輸労働組合、C 支部                          | 組合             | 連合     | 有限会社 C   | 教育、学習支援業<br>(自動車教習所を含む) | 75人    | 19.2.15 審問終結<br>(640日)                          | 2<br>(7)     | 3<br>(3) | 3<br>(4) | 8<br>(14)  |
| 4   | 17 5 | D   | 17.11.28 | 不利益取扱撤回<br>損害金等請求<br>団体交渉応諾<br>支配介入禁止<br>文書掲示   | 1 2 3 | (有)D 労働組合                                                                 | 組合             | 全労連    | 有限会社 D   | 運輸業<br>[ 道路旅客運送業 ]      | 110人   | 調査中 次回⑥調<br>(489日)                              | 3<br>(5)     | 2<br>(2) | 5<br>(5) | 10<br>(12) |
| 5   | 17 6 | E   | 17.12.15 | 不利益取扱撤回<br>バックペイ<br>支配介入禁止                      | 1 3   | E 株式会社労働組合                                                                | 組合             | 無所属    | E 株式会社   | サービス業<br>[ 廃棄物処理業 ]     | 76人    | 19.2.9 命令交付<br>一部救済<br>(422日)                   | 2<br>(5)     | 4<br>(4) |          | 6<br>(9)   |
| 6   | 18 1 | F   | 18.1.6   | 不利益取扱撤回<br>バックペイ<br>団体交渉応諾<br>支配介入禁止<br>文書掲示    | 1 2 3 | 東京公務公共一般労働組合                                                              | 組合             | 全労連    | 国立大学法人 F | 教育、学習支援業<br>(自動車教習所を含む) | 806人   | 18.11.27 関与和解<br>平成18年(不)第4号<br>事件と併合<br>(326日) | 3<br>(5)     | 2<br>(2) | 3<br>(3) | 8<br>(10)  |
| 7   | 18 2 | G   | 18.3.7   | 不利益取扱撤回<br>団体交渉応諾<br>原職復帰(解雇)                   | 1 2 3 | 全国一般埼玉ユニオン                                                                | 組合             | 無所属    | 有限会社 G   | サービス業<br>[ 物品賃貸業 ]      | 6人     | 18.12.22 関与和解<br>(291日)                         | 6<br>(6)     |          |          | 6<br>(6)   |
| 8   | 18 3 | H   | 18.3.13  | 不利益取扱撤回<br>支配介入禁止<br>団体交渉応諾                     | 1 2 3 | H 地区教職員組合                                                                 | 組合             | 無所属    | H        | 公務<br>[ 市町村機関 ]         | 3,200人 | 18.12.26 関与和解<br>(289日)                         | 5<br>(5)     | 4<br>(4) | 3<br>(3) | 12<br>(12) |

|    |      |   |          |                                     |            |                            |            |     |          |                             |      |                                                |          |          |          |          |    |
|----|------|---|----------|-------------------------------------|------------|----------------------------|------------|-----|----------|-----------------------------|------|------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----|
| 9  | 18 4 | I | 18.3.24  | 不利益取扱撤回<br>支配介入禁止<br>団体交渉応諾<br>文書揭示 | 1 2<br>3 4 | 東京公務公共一般労働組合               | 組 合        | 全労連 | 国立大学法人 I | 教育、学習支援業<br>(自動車教習所を<br>含む) | 806人 | 18.11.27 関与和解<br>平成18年(不第1号<br>事件と併合<br>(249日) | 3<br>(3) |          |          | 3<br>(3) |    |
| 10 | 18 5 | J | 18.4.19  | 団体交渉応諾<br>文書揭示                      | 2          | ①J教職員組合<br>②埼玉県私立学校教職員組合連合 | 組 合<br>上 部 | 全労連 | 学校法人 J   | 教育、学習支援業<br>(自動車教習所を<br>含む) | 328人 | 18.12.5 関与和解<br>(231人)                         | 4<br>(4) |          | 1<br>(1) | 5<br>(5) |    |
| 11 | 18 6 | K | 18.10.10 | 不利益取扱撤回<br>損害金等請求<br>文書手交・揭示        | 1          | K労働組合                      | 組 合        | 全労連 | 有限会社 K   | 運輸業<br>[道路旅客運送業]            | 56人  | 審問中 次回②審<br>(173日)                             | 3<br>(3) | 1<br>(1) |          | 4<br>(4) |    |
| 12 | 19 1 | L | 19.3.14  | 団体交渉応諾                              | 2          | (有)L労働組合                   | 組 合        | 全労連 | 有限会社 L   | 運輸業<br>[道路旅客運送業]            | 117人 | 調査中 次回①調<br>(18日)                              |          |          |          |          |    |
| 13 | 19 2 | M | 19.3.29  | 団体交渉応諾                              | 2          | 全国一般埼玉ユニオン                 | 組 合        | 無所属 | 医療法人 M   | 医療、福祉業<br>[医療業]             | 250人 | 調査中 次回①調<br>(3日)                               |          |          |          |          |    |
|    |      |   |          |                                     |            |                            |            |     |          |                             |      | (注) 審査実施回数の上段は平成18年度、下段( )内は、通算回数である。          | 年 度 計    | 35       | 16       | 21       | 72 |

### 平成18年度 調整事件の概要

(平成19年3月31日現在)

| No. | 事件<br>番号 | 事件名 | 調 整<br>区 分 | 所 在 地 | 業 種             | 組 合 員 数<br>(社内組合員数)<br>従 業 員 数 | 申 請 者<br>区 分 | 加 盟<br>上 部 団 体 | 申 請<br>年 月 日 | 調 整 事 項                             | 終 結<br>年 月 日 | 所 要<br>日 数 | 調 整<br>回 数 | 終 結 区 分       |
|-----|----------|-----|------------|-------|-----------------|--------------------------------|--------------|----------------|--------------|-------------------------------------|--------------|------------|------------|---------------|
| 1   | 18 2     | A   | あっせん       | 狭山市   | 地方公務            | 70<br>130                      | 労            | 全 労 連          | 18.1.16      | 1 団交促進<br>2 誠実団交                    | 18.4.17      | 92         | 1          | 解決<br>自主解決    |
| 2   | 18 5     | B   | あっせん       | 宮代町   | 廃棄物処理           | 37<br>61                       | 労            | 全 労 連          | 18.3.10      | 1 団交促進                              | 18.5.23      | 75         | 2          | 解決<br>あっせん案受諾 |
| 3   | 18 6     | C   | あっせん       | さいたま市 | 専門サービス          | 350<br>(6)<br>7                | 使            | 無 所 属          | 18.3.17      | 1 解雇問題<br>2 組合活動                    | 18.4.10      | 25         | 1          | 打切り<br>主張対立   |
| 4   | 18 7     | D   | あっせん       | 行田市   | 道路旅客運送業         | 43<br>139                      | 労            | 連 合            | 18.4.27      | 1 労使合意事項の遵守                         | 18.7.19      | 84         | 2          | 解決<br>自主解決    |
| 5   | 18 8     | E   | あっせん       | さいたま市 | 製造業             | 40<br>166                      | 労            | 連 合            | 18.6.22      | 1 未払い賃金<br>2 賃上げ<br>3 一時金<br>4 団交促進 | 18.9.14      | 85         | 2          | 解決<br>自主解決    |
| 6   | 18 9     | F   | あっせん       | 川口市   | 道路旅客運送業         | 150<br>180                     | 労            | 無 所 属          | 18.7.3       | 1 クレジットカードの手数料負担<br>2 有給休暇買上        | 18.8.23      | 52         | 2          | 解決<br>協定締結    |
| 7   | 18 10    | G   | あっせん       | 上尾市   | 食品製造業           | 800<br>(4)<br>770              | 使            | 無 所 属          | 18.8.22      | 1 組合活動<br>(街宣活動の中止)                 | 18.9.1       | 11         | 0          | 打切り<br>あっせん拒否 |
| 8   | 18 11    | H   | あっせん       | さいたま市 | その他の事業<br>サービス業 | 380<br>(3)<br>7                | 労            | 無 所 属          | 18.8.25      | 1 解雇問題                              | 18.9.21      | 28         | 1          | 解決<br>あっせん案受諾 |
| 9   | 18 12    | I   | あっせん       | 毛呂山町  | 食品製造業           | 800<br>(1)<br>70               | 労            | 無 所 属          | 18.10.4      | 1 解雇問題                              | 18.11.8      | 36         | 0          | 打切り<br>あっせん拒否 |
| 10  | 18 13    | J   | あっせん       | さいたま市 | 人材派遣業           | 850<br>(1)<br>10               | 労            | 無 所 属          | 18.10.19     | 1 団交促進                              | 19.1.22      | 96         | 2          | 取下げ           |

審査事件・調整事件取扱状況総括表

(各表とも平成19年3月31日現在、単位：件)

表1 不当労働行為事件 取扱状況

| 区 分              |                       | 14年度    | 15年度 | 16年度 | 17年度 | 18年度 |   |
|------------------|-----------------------|---------|------|------|------|------|---|
| 係属<br>件数         | 前年度繰越                 | 12      | 13   | 11   | 8    | 9    |   |
|                  | 新規申立て                 | 6       | 5    | 5    | 9    | 4    |   |
|                  | 計                     | 18      | 18   | 16   | 17   | 13   |   |
| 終<br>結<br>件<br>数 | 取<br>下<br>・<br>和<br>解 | 取 下 げ   | -    | 1    | 1    | 1    | - |
|                  |                       | 自 主 和 解 | 2    | 1    | 4    | -    | - |
|                  |                       | 関 与 和 解 | -    | 2    | -    | 4    | 6 |
|                  | 命<br>令<br>・<br>決<br>定 | 全 部 救 済 | -    | -    | -    | -    | - |
|                  |                       | 一 部 救 済 | 2    | 2    | 2    | 2    | 2 |
|                  |                       | 棄 却     | 1    | 1    | 1    | 1    | - |
|                  |                       | 却 下     | -    | -    | -    | -    | - |
| 計                | 5                     | 7       | 8    | 8    | 8    |      |   |
| 次 年 度 繰 越        | 13                    | 11      | 8    | 9    | 5    |      |   |

表2 当該年度の取扱件数(前年度繰越+新規申請)

| 項 目   | 16年度 | 17年度 | 18年度 |
|-------|------|------|------|
| 前年度繰越 | 4    | 3    | 3    |
| 新規申請  | 16   | 19   | 11   |
| 計     | 20   | 22   | 14   |

当該年度における終結件数(前年度繰越分を含む)

| 項 目       | 16年度 | 17年度 | 18年度 |
|-----------|------|------|------|
| 解 決       | 4    | 11   | 7    |
| 打切り・不調    | 10   | 5    | 4    |
| 不 開 始     | 0    | 0    | 0    |
| 取 下 げ     | 3    | 3    | 1    |
| 計         | 17   | 19   | 12   |
| 解決率(%)    | 28.6 | 68.8 | 63.6 |
| 次 年 度 繰 越 | 3    | 3    | 2    |

解決率=解決件数/解決件数+打切り・不調件数×100

表3 組合の上部団体別件数

| 区 分   | 16年度   | 17年度   | 18年度   |
|-------|--------|--------|--------|
| 連 合   | 5(4)   | 5(5)   | 3(3)   |
| 全 労 連 | 11(8)  | 11(8)  | 4(2)   |
| 全 労 協 | 2(2)   | 1(1)   | 0(0)   |
| 無 所 属 | 2(2)   | 5(5)   | 7(6)   |
| 計     | 20(16) | 22(19) | 14(11) |

( )内は新規事件に係る件数

表2～表5は調整事件総括表

表4 業種別件数

| 区 分                 | 16年度   | 17年度   | 18年度   |
|---------------------|--------|--------|--------|
| 建 設 業               | 0      | 0      | 0      |
| 製 造 業               | 3(3)   | 6(6)   | 4(4)   |
| 電 気・ガ ス・水 道 業       | 0      | 0      | 0      |
| 運 輸・通 信 業           | 4(3)   | 5(4)   | 2(2)   |
| 道 路 旅 客 運 送 業       | 0      | 2(2)   | 2(2)   |
| 道 路 貨 物 運 送 業       | 4(3)   | 3(2)   | 0(0)   |
| そ の 他               | 0      | 0      | 0      |
| 卸 売・小 売 業           | 0      | 0      | 0      |
| 金 融・保 険 業           | 0      | 0      | 0      |
| 医 療・福 祉             |        |        | 2(2)   |
| サ ー ビ ス 業           | 12(10) | 9(7)   | 3(2)   |
| 教 育                 | 3(3)   | 0      | 0      |
| 上 記 以 外 の サ ー ビ ス 業 | 9(7)   | 9(7)   | 3(2)   |
| 公 務                 | 1(0)   | 2(2)   | 3(1)   |
| 計                   | 20(16) | 22(19) | 14(11) |

表5 調整事項別件数

| 区 分         | 16年度              | 17年度   | 18年度   |        |
|-------------|-------------------|--------|--------|--------|
| 経 済 的 事 項   | a 賃 上 げ           | 2(2)   | 1(1)   | 1(1)   |
|             | b 賃 金 減 額         | 2(1)   | 2(1)   | 2(2)   |
|             | c 一 時 金           | 1(1)   |        | 1(1)   |
|             | d 退 職 金           |        |        |        |
|             | e 労 働 時 間・休 日 休 暇 |        | 1(1)   | 1(1)   |
|             | f そ の 他           | 4(4)   | 4(4)   | 2(2)   |
|             | 小 計               | 9(8)   | 8(7)   | 7(7)   |
| 非 経 済 的 事 項 | g 組 合 活 動         | 2(1)   | 8(7)   | 2(1)   |
|             | h 労 働 協 約         | 3(2)   | 3(2)   | 0(0)   |
|             | i 解 雇・雇 止 め       | 5(5)   | 2(1)   | 3(2)   |
|             | j そ の 他 の 経 営・人 事 | 4(4)   | 2(2)   | 1(1)   |
|             | k 団 交 促 進         | 13(10) | 11(8)  | 8(5)   |
|             | l そ の 他           |        | 2(2)   | 4(4)   |
|             | 小 計               | 27(22) | 28(22) | 17(13) |
| 合 計         | 36(30)            | 36(29) | 24(20) |        |

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。

|    |       |   |      |      |          |                 |       |       |          |   |                                    |   |            |
|----|-------|---|------|------|----------|-----------------|-------|-------|----------|---|------------------------------------|---|------------|
| 11 | 18 14 | K | あっせん | 飯能市  | 地方公務     | 57              | 労     | 全 労 連 | 18.12.25 | 1 | 誠実団交<br>2 現業継続与構造の改善               | 2 | (次年度繰越)    |
| 12 | 18 15 | L | あっせん | 川口市  | 社会福祉     | 165             | 労     | 全 労 連 | 18.12.26 | 2 | 1 誠実団交<br>2 超過勤務手当支払<br>3 パワハラ発言罰罪 | 2 |            |
| 13 | 19 01 | M | あっせん | 富士見市 | 社会福祉     | 380             | 無 所 属 |       | 19.1.29  | 1 | 1 団交促進                             | 1 | 解決<br>協定締結 |
| 14 | 19 02 | N | あっせん | 行田市  | 自動車部品製造業 | 8<br>(5)<br>600 | 労     | 連 合   | 19.2.21  | 1 | 1 組合員の派遣期間の更新<br>2 いじめの問題の解決       | 1 | (次年度繰越)    |

# 平成十九年度 労働行政のあらまし

厚生労働省埼玉労働局

## 埼玉労働局の重点対策

- 1 労働者を取り巻く環境
- 2 労働者を取り巻く環境が変化する中での労働条件の確保・改善、健康で安心して働ける環境の整備
- 3 積極的な就職支援による雇用の安定
- 4 性差別のない雇用環境の実現と仕事と家庭の両立支援
- 5 労働保険等の適正な運用

## 1 労働者を取り巻く環境

埼玉県の経済情勢は、個人消費で持ち直しの動きが広がっているほか、企業の設備投資などが好調であることから穏やかに回復している。こうした景気回復を背景に、県内雇用情勢は確実に改善基調にある。有効求職者数は、平成18年4月以降9月連続前年同月比2桁減であり、有効求人倍率(季節調整値)は平成18年3月に約14年ぶりに1・0倍の万台を超え、ほぼ全国平均並みとなっている。一方で高齢者の求人倍率は依然低く、また正社員求人は半数以下であるが、求職者の4人中3人は正社員を望んでいるなど雇用形態間ミスマッチは依然大きい。

他方、労働条件確保を巡っては、「総合労働相談コーナー」に寄せられる相談件数は増加を続けており、解雇や労働条件に関する相談が若干減少する一方で、「いじめ・嫌がらせ」が増加するなど多様化の動きがみられる。労働災害については脳・心臓疾患、精神障害事案の労災請求件数は増加傾向にあり、過重労働対策、メンタルヘルス対策が強く求められている。また、石綿関連疾患対策については社会的関心が高いことから積極的な取組を行ってきているところであるが、一層迅速・適正な対応が不可欠である。若さが特長とされた本県の人口構成も、団塊世代は全国第4位の多さであり今後の高齢化のスピードは他県以上といわれる。このまま新たな対策を講じないでいると少子・高齢化の進展による経済成長の鈍化や税・社会保障負担の増大、非正規労働者の増加による将来の格差拡大や少子化の一層の進行などが懸念される。このため、平成19年度埼玉労働局では労働力人口減少下であっても持続的成長が可能な雇用システム構築へスタートし

ていくこととする。その際には、昨年9月にILO(国際労働機関)アジア地域会合において、参加各国の労使が協議して取り組むこととされた「ディーセント・ワーク(decent work、適切な仕事)」の実現が一つのキーワードとなる。多種多様な人材がそれぞれ有する能力を最大限伸ばすという視点に立って、「仕事と生活の調和がとれた働き方を実現すること」により「個人が安心・納得して能力を發揮できる」雇用環境作りである。その場合、次の二つが大きな柱となる。

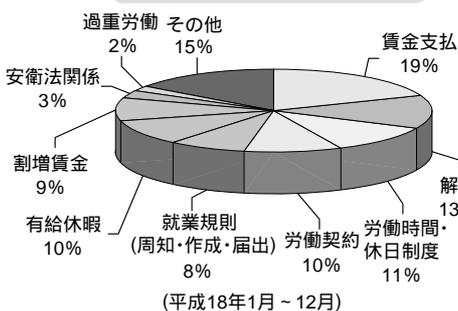
## 2 労働者を取り巻く環境が変化する中での労働条件の確保・改善、健康で安心して働ける環境の整備

労働者を取り巻く環境が変化する中で、すべての労働者が適法な労働条件の下で安心して働くことができるようにするため、労働条件の確保・改善対策を推進するとともに、全ての労働者が健康で安全に働くことができるようになるため、職場における安全と健康の確保対策、迅速・適正な労災補償などを積極的に推進し

## 労働条件の確保・改善のために

県内の各労働基準監督署と「総合労働相談コーナー」に、平成18年1年間に寄せられた労働基準関係の相談は、5,214件ありました。前年と比べ、2・5%の減少とはなりましたが、極めて多数となっています。労働基準関係法令上の問題が認められる賃金不払、解雇等に係る申告・相談がなされた場合は、迅速・的確に対処します。労働時間の把握を適正に行わず、法定の割増賃金を適正に支払わない賃金不払残業事案に対して厳正に対処します。

労働基準関係相談内容の内訳



労働時間においては、パートタイム労働者を除いた一般労働者の時間数が、全国平均及び東京に比して長時間となっています。年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減のための労使の自主的な取組を促し、また、弾力的な労働時間制度の普及促進と適正な運用の確保を図ることにより、個々の労働者の健康や生活

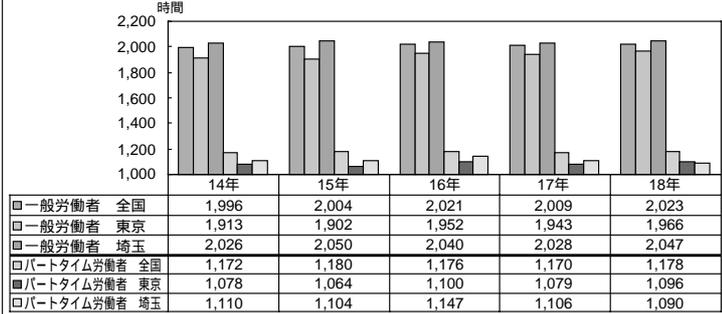
一は、若者、女性、高齢者、障害者等働く意思があつて、働ける状態にある方は誰でも就業参加し、社会の支え手になることができる全員参加型社会の実現。二は、就業後であっても「仕事と生活の調和がとれた職場」であつて、「健康で安心・納得して自らの能力を存分に發揮できる雇用環境」の整備である。この二本柱で「すべての人に適切な仕事」(ディーセント・ワーク・フォーオール)の実現を図っていく。

労基法第37条(割増賃金)違反勧告の状況(平成18年度第1~第3・四半期)

|                      | 事業場数 | 対象者数(人) | 金額(千円)  |
|----------------------|------|---------|---------|
| 違反勧告の対象              | 430  | 3,271   | 240,537 |
| 上記のうち、100万円以上遊及払い事業場 | 35   | 1,338   | 201,499 |

に配慮した労働時間等の設定の改善を促進します。長時間にわたる恒常的な時間外労働をなくし、また過重労働による健康障害を防止するため、時間外労働協定の適正な締結の確保と時間外労働の限度基準の遵守について周知・指導します。

一般労働者及びパートタイム労働者の総実労働時間に係る全国・東京・埼玉の比較(規模30人以上)



| 労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準 |             |                           |
|--------------------------------------|-------------|---------------------------|
| 期間                                   | 一般の労働者の限度時間 | 3ヵ月～1年単位の变形労働時間制の対象者の限度時間 |
| 1週間                                  | 15時間        | 14時間                      |
| 2 "                                  | 27時間        | 25時間                      |
| 4 "                                  | 43時間        | 40時間                      |
| 1箇月                                  | 45時間        | 42時間                      |
| 2 "                                  | 81時間        | 75時間                      |
| 3 "                                  | 120時間       | 110時間                     |
| 1年間                                  | 360時間       | 320時間                     |

監督指導は適法な労働条件を確保するためは正改善の徹底を図り、遵法水準の向上を図るとともに、あらゆる機会において、関係法令の周知徹底に努めます。

## 最低賃金等の履行確保のために

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「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。

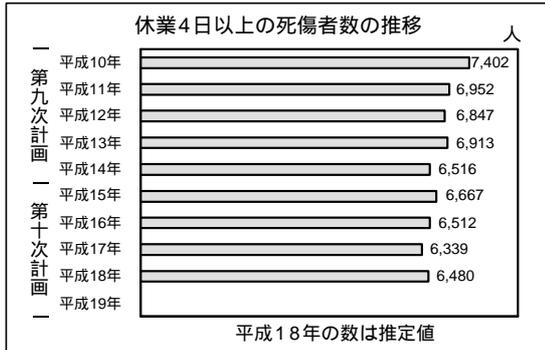
家内労働を委託する場合の最低工資については、事業の種類、作業ごとに決められています。最低工資については、委託者団体、広報機関等を活用し、周知に努めることも、家内労働手帳の交付の徹底など家内労働法の履行確保に努めます。

## 労働災害防止のために

平成18年の死亡者数は40人で、昨年よりも20名減少となりました。業種別にみ

| 種類      | 時間額(円)                             | 発効日     |         |
|---------|------------------------------------|---------|---------|
| 埼玉県最低賃金 | 687                                | 18.10.1 |         |
| 産業別最低賃金 | 非鉄金属製造業                            | 788     | 18.12.1 |
|         | 電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、電子部品・デバイス製造業 | 790     |         |
|         | 輸送用機械器具製造業                         | 802     |         |
|         | 光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業              | 797     |         |
|         | 各種商品小売業                            | 771     |         |
|         | 自動車小売業                             | 801     |         |

ると建設業が16人、製造業が6人、陸上貨物運送事業が2人、それ以外の業種が16人となっています。  
第10次労働災害防止計画に基づき、災害が多発している業種を重点に労働災害の一層の減少を図るための対策を推進す



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強化を支援します。

## 【リスクアセスメントの実施について】

- 職場における労働災害発生（ヒアス）を事前に摘み取るため、設備、原材料等や作業行動等に起因する危険性・有害性等の調査（リスクアセスメント）を行い、その結果に基づき必要な措置を実施するよう努めなければなりません（努力義務）。
- リスクアセスメントの実施時期は、次の①～④です。

- ① 建設物を設置し、移転し、変更し、又は解体するとき。
  - ② 設備、原材料等を新規に採用し、又は変更するとき。
  - ③ 作業方法又は作業手順を新規に採用し、又は変更するとき。
  - ④ その他危険性又は有害性等について変化が生じ、又は生ずるおそれがあるとき。
- 厚生労働省では危険性・有害性等の調査及び必要な措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を公表することとしています。

## 快適職場と健康確保のために

産業構造・ライフスタイルの変化、高齢化の進展という状況下において、脳・心臓疾患の発症につながる健康障害、精神障害による自殺者が増加しており、心身の負担が少ない快適職場を求める人が多くなっています。また、じん肺や腰痛等の職業性疾患の発生もみられます。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）の割合は年々増加しています。平成18年の有所見者は半数を超えています。

## 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を図ります。
- ・ 石綿使用建築物等の解体作業による飛散防止、ばく露防止対策
  - ・ 建築物に吹き付けられた石綿等によるばく露防止対策
  - ・ アスベストの全面禁止
  - ・ 石綿健康診断の実施等による健康管理対策及び健康診断の周知
  - ・ じん肺の予防を図るとともにタイオキシソリン類など化学物質による健康障害防止対策の推進に努めます。また、重大災害につながる多くの多い酸素欠乏症、硫化水素中毒、一酸化炭素中毒、有機溶剤中毒等の防止を図ります。

## 過重労働による健康障害防止対策

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の推進を図ります。

● 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。

## 【長時間労働者への医師による面接指導とは】

- 長時間労働者への医師による面接指導の実施が義務付けられています。
- 対象、全ての事業場（常時50人未満の労働者を使用する事業場は平成20年4月から適用）
  - 事業者は、労働者の週40時間を超える労働が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められるときは、労働者の申出を受けて、医師による面接指導を行わなければならない（ただし、1ヶ月以内に面接指導を受けた労働者等、面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除きます。）
  - 事業者は、次の①又は②に該当する労働者にも、面接指導を実施する。又は面接指導に準ずる措置を講じるよう努めなければなりません。

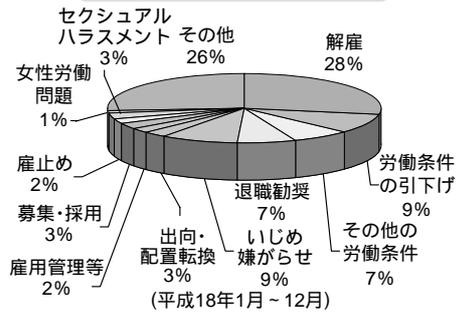
- ① 長時間の労働（週40時間を超える労働が1月当たり80時間を超えた場合等）により疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者（申出を受けて実施）
  - ② 事業場で定める基準に該当する労働者
- 面接指導の事務に従事した者には、その実施に関して守秘義務が課せられます。
- 労働者本人による自己診断のための「労働者の疲労蓄積度チェックテスト」を埼玉労働局ホームページに掲載していますので、ご利用ください。小規模事業場においては、地域産業保健センターによる「個別訪問産業保健指導」の利用及び埼玉産業保健推進センターによる「産業医の共同選任」による産業保健活動の実施を促進します。また、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。
- ## 迅速・適正な労災補償のために
- 「脳・心臓疾患」の労災請求事案は増加傾向が続き、「精神障害」についても同様が増加しています。また、「石綿による健康被害の救済に関する法律」が平成17年度末から施行されたことから石綿関連疾病の請求は急激に増加しました。これらの請求事案をはじめとしてすべての労災請求に対して、迅速・適正な保険給付事務を進めて行きます。

# 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

労働問題に関するあらゆる分野の相談に対して、適切な情報提供・相談対応等を実施すべく、同企画室、浦和駅西口・浦和Iビル内「労働なんでも相談室」をはじめ、管内各労働基準監督署内（秩父署を除く）に総合労働相談コーナーを設置しています。平成18年の民事上の個別労働紛争の相談は9,663件ありました。

### 民事上の個別労働紛争相談内容



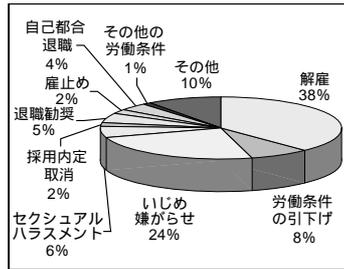
個別労働紛争の解決のお手伝い  
民事上の個別労働紛争の簡易・迅速な解決を図るため、労働局長による助言・

## 3 積極的な就職支援による雇用の安定

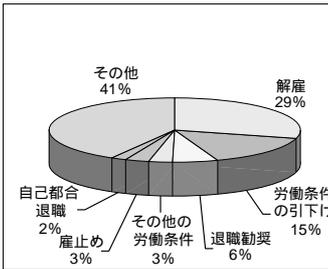
全国的にも完全失業率は低下傾向にあり、埼玉管内の有効求人倍率も平成15年以降上昇し、平成18年平均では1倍を超えるなど、雇用情勢の回復が見られるものの、求人数の増加が、就職件数の増加に必ずしも結びついていない面も見られることから、職種、年齢、能力、賃金

指導及び紛争調整委員会によるあっせん（学識経験者である紛争調整委員が紛争当事者間の調整を行い、話し合いによる解決を図る制度）を実施しています。

### あっせん申請内容の内訳



### 助言・指導申出内容の内訳



## 雇用のミスマッチ縮小のために

景気の回復を反映し、求人が増加している雇用環境下で、雇用のミスマッチの縮小に努めるため、的確な求人と求職者のマッチングを推進します。

求職者の状態やニーズを職業相談の過程で的確に把握し、担当制をはじめとした求職者に合った就職支援メニューを有効に活用し、計画的かつ積極的なフォローアップを行います。雇用保険受給者に対しては、早期から全員を対象に職業相談を実施し求職者のニーズの的確な把握を行い、再就職のための各種支援メニューの活用や求人とのマッチングを実施するなど、早期再就職を図ります。

### 【ハローワークの主な就職支援メニュー】

- 再就職支援プログラム  
雇用保険受給者で早期の再就職を希望する方に対して、キャリア・コンサルティング、キャリアの棚卸し、職務経歴書の添削指導、個別求人開拓などマンツーマンによる就職支援を集中的に行い、3ヶ月内の再就職実現を図ります。
- 就職実現プラン  
就職意識の高い方などを対象として、再就職のためのプラン（就職活動計画）を作成し、求職活動を支援します。プランには、再就職のための課題を明確に把握し、必要な求職活動を明記するとともに、ハローワークの支援により、4ヶ月内の再就職の実現を図ります。
- キャリア・コンサルティング  
求職活動中における就職に対する不安や悩みを解決、自己理解の促進、求職活動のノウハウなど、カウンセリングにより、相談・援助を実施して再就職を支援します。また、就職の実現を図

る前提として、心理面を含めた悩みや不安などを抱える若年求職者に対して専門カウンセラーによる支援を実施します。

### ●能力開発支援

適性、職業能力、職業経験等に応じた職業生活設計を行い、これに即した職業選択やキャリア形成を図るために必要となる職業訓練の受講等の相談・支援を行います。

### ●求職活動支援セミナー

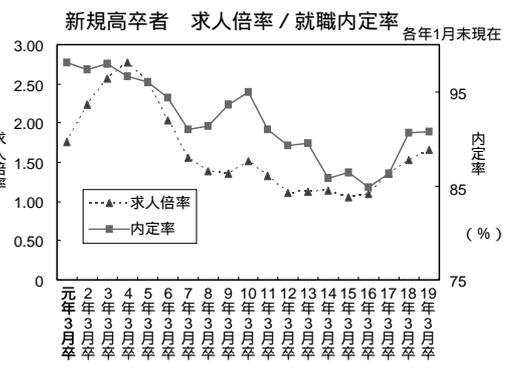
求職活動を開始するに当たって、必要な知識、考え方、ノウハウの提供、履歴書・職務経歴書の作成、面接対策などをテーマとした座学型と演習型のセミナーを実施し早期再就職を支援します。

## 若年者の就職促進のために

若年者の有効求人倍率は、全年齢層に比べ高く、求人は多いものの経験や能力の不足等から就職に結びつかない状況が見られます。

また、フリーターについては、全国で187万人（平成18年）と前年より14万人減少したものの、依然として多く、特に25歳以上の年長フリーターは92万人と滞留している状況にあります。

このため、フリーターの常用就職支援等を行う「フリーター25万人常用雇用化プラン」を推進し、若者の状況に応じたきめ細かな就職支援を実施します。若年求職者（特に年長フリーター）の個々の状態に応じた支援を実施し、グループワークの手法等を取り入れた「ジョブクラブ」の取組を実施するなど、きめ細かな個別支援を実施し常用雇用化を図ります。若年者トライアル雇用の積極的な活用を図るとともに、若年者が自ら行うチャレンジ計画を作成し、体系的・計画的な就職支援を実施します。



障害者雇用対策の促進のために  
障害者の雇用については、ハローワークによるきめ細かな職業相談・適格紹介・求人開拓等により、平成18年度4月（12月）の就職件数が、1,182件と前年対比で28.9%増となった。一方、平成18年度埼玉労働局管内民間企業の実雇用率は1.45%であり、全国平均を下回っています。

雇用率の向上（雇用率達成指導）  
指導基準に基づいた厳正、かつ効果的な指導により、実雇用率・雇用率達成企業割合を高めるため、雇入れ計画を作成した企業に対しては、計画が滞りなく実施されるよう継続的な指導と支援を行います。また公的機関については、平成18年10月に定めた指導の目標を踏まえ、障害者採用計画の着実な実

施を確保するための指導を行います。障害者の再就職援助、促進専門的な知識・経験を有する障害者専門支援員等により、障害の種類及び程度に応じた的確できめ細かな職業指導・職業紹介を実施し、障害者試行雇用事業の積極的な活用と、ジョブコーチによる雇用支援策を効果的に活用して雇用の促進を図ります。

## 高齢者雇用対策の促進のために

改正高齢法では、全ての企業において段階的に65歳までの高齢者雇用確保措置を実施することが義務づけられており、平成25年度には、65歳までの高齢者雇用確保措置の導入が義務化されます。

このため、全ての企業において、高齢者雇用確保措置の導入が図られるための施策を推進します。

集団指導、個別指導を通じて、全ての企業において改正高齢法が遵守されるよう集中的かつ効果的な指導を実施します。

高齢者雇用確保措置の導入に当たって、賃金・人事処遇制度の見直し、職場改善、職域開発等の課題が生じている場合は、社団法人埼玉県雇用開発協会との連携を図り、同協会が委嘱する高齢者雇用アドバイザーを活用して専門的・技術的な支援を行います。関係機関との密接な連携を図りつつ、啓発、相談・援助、指導を行います。高い就業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歳代後半雇用に於ける就労ニーズの層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た普及・促進を図っていきます。

また、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。

## 民間需給調整事業の適正な運営と労働者の雇用の安定のために

労働者の就業意識、就業形態の多様化に対応するため、労働力の適正かつ迅速な需給調整と、労働者保護の拡充を図る

## 4 性差別のない雇用環境の実現と仕事と家庭の両立支援

労働者が家庭生活との調和を図りつつ安心して就業を継続し、その能力と意欲を活かして充実した職業生活を送ることができるよう職場環境の整備を進めます。

## 男女の均等な機会と待遇の確保のために

改正男女雇用機会均等法の周知を図るとともに、法違反に対しては迅速かつ厳正には正指導を行うとともに、男女労働者の間に事実上生じている格差の解消など実質的な男女均等取扱いの実現に向けての支援を行います。

男性に対する性差別禁止、妊娠・出産等理由の不利取扱いの禁止、職場のセクシュアル・ハラスメント防止措置義務等、事業主や労働者に対して改正男女雇用機会均等法の周知を図ります。特に①管内企業の9割を超える30人未満企業への周知、②派遣労働者やパートタイム労働者等へも法が適用されることについて、事業主、労働者への周知に重点を置いて実施します。

事業所の雇用に性差別はないか、妊娠・出産等理由の不利取扱いがないか等の実態把握を行い、法違反に対

ため、民間需給調整事業の適正な運営の確保、派遣労働者の雇用の安定と福祉の増進に努めていきます。

労働者派遣法については、あらゆる機会を捉え、周知用パンフレットの活用等により周知・徹底に取り組みます。派遣対象業務が「物の製造」業務へ拡大され、必要な手続きを行うことで最長3年の受入が可能となったことに伴い、請負と労働者派遣の混在する製造現場についての確かな指導監督を実施していきます。

しては厳正には正指導を行います。労働者と事業主の間に男女均等取扱いに関する紛争が生じた場合には、調停等約法に基づく紛争解決助成制度について活用するとともに、新たに紛争解決援助の対象となったセクシュアル・ハラスメント、母性健康管理に関する相談についても積極的に活用します。

法に沿った雇い管理が行われている場合であっても、男女労働者間で事実上の格差が大きい企業に対しては、格差解消のための積極的取組「ボジティブ・アクション」を促します。

## 職業生活と家庭生活との両立ができる職場環境づくりのために

育児休業等に関する事業主の理解を深め、男女労働者が安心して職業生活と家庭生活との両立ができるような職場風土の改革を促します。

利用したいと希望する労働者が誰でも育児休業等を利用しやすく、職業生活と家庭生活をバランスよく両立しやすい職場づくりが促進されるよう、集団

指導を中心に職場風土の改革を促進します。法違反を把握した場合や育児・介護休業規定が未整備である事業所に対しては指導等を行います。

育児休業の取得促進、子育て期間中の勤務時間短縮等の措置の普及促進、男性が子育てできるような柔軟な働き方や短くて効率的な働き方によるワーク・ライフ・バランスの実現等職業生活と家庭生活の両立を図り易くするための雇用環境の整備について周知啓発を行います。

両立支援の取組を積極的に進めているファミリー・フレンドリー企業に対して、公募による「均等・両立推進企業表彰」を行います。

次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画については、できるだけ多くの企業が策定・届出を行うよう啓

## 5 労働保険等の適正な運用

労働保険（労災保険と雇用保険の総称）は、労災保険給付や失業等給付を通じて労働者の福祉の増進に重要な役割を担っています。

労働保険は、政府が管掌する保険であり、原則として労働者を一人でも雇っていれば、事業主は労働保険に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、未手続き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な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18年度12月末の労働保険適用事業場数は157,632事業場である。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。

●労働保険料の適正な申告・納付の周知

発・指導を行います。特に本年度は、一般事業主行動計画の計画期間が2年である企業からは、認定申請が始まることから、できるだけ多くの企業が認定を目指すよう周知・啓発を行っています。

## パートタイム労働者の雇管理改善のために

埼玉県のパートタイム労働者比率は平成17年度34.3%と全国的にみても高いことから、パートタイム労働者の雇管理改善の促進に努めます。

パートタイム労働法及びパートタイム労働指針に沿った適正な労働条件の確保、雇管理の改善等が行われるよう、あらゆる機会を通じて指針の周知徹底を図るとともに、必要に応じて助言を行い、事業主の自主的取組を促します。

●費用の公平負担を期すための労働保険料算定基礎調査の実施

●労働保険料の実効ある滞納整理の実施

平成17年度の労働保険料徴収決定額は雇用労働者あわせて1,263億8,128万4,555円であった。平成19年度更新から、労働保険料の申告・納付に併せ一般拠出金の申告・納付が始まります。一般拠出金は石綿健康被害救済法により石綿（アスベスト）健康被害者の救済費用に充てるため、全ての労災保険適用事業主のみならず、全に負担いただくものです。

一般拠出金には概算納付の仕組みはなく、確定納付のみの手続となります。延納は（分割納付）できません。料率は業種を問わず、一律1000分の0.05です。（平成18年度確定賃金総額×0.05/1000）





# 第28次

## 次世代を担う人材の育成

### 小笠原洋上研修参加者募集

全研修日程 二〇〇七年六月～十一月

事前研修 第一回…七月二十五日(水)

第二回…八月二十九日(水)

第三回…九月二十日(木)

洋上・島内研修 十月四日(木)～九日(火)

フォロワー研修 十一月二日(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 一名 一八三、〇〇〇円



洋上研修団集合写真 父島出航日

第二十八次 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。

今年で二十八回目を迎え、歴史あるこの研修は、一貫して職場リーダー育成というコンセプトで人材育成プログラムを構築しており、グループワーク中心の体験・自己参画型という研修です。

全国でも稀な六カ月という長期人材育成研修として定着しており、参加企業も過去約一五五社、参加者は約一、八八〇名以上を数える実績があります。

この研修では、リーダーシップ



剣道大会の熱戦の様相

当会主催の実業団剣道大会を左

記により開催いたします。

## 広く県内外から参加者募集

### 第35回 埼玉県実業団剣道大会

ムです。

次代を担う「人材」の育成は、企業が抱える共通の課題とともに必要不可欠な要素だと考えます。本研修の趣旨をご理解のうえ、参加者の派遣をお願い申し上げます。

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

主催 社団法人

埼玉県経営者協会

後援 財団法人 埼玉県剣道連盟

株式会社 埼玉新聞社

主管 財団法人

埼玉県剣道連盟北本支部

【開催要項】

一、日時 平成十九年七月一日(日)

午前九時開会

二、会場 北本市『解脱練心館』

(げだつれんしんかん)

所在地 北本市中央一 一三三

三、参加資格 企業の社員(男女

年齢、会員非会員、埼玉県内外

不問)

四、参加費 団体戦

一社一チーム参加の場合

六、〇〇〇円

一社二チーム参加の場合

八、〇〇〇円

一社三チーム参加の場合

一〇、〇〇〇円

個人戦

一名につき 一、〇〇〇円

但し、団体戦出場者は、個人

戦の参加費は無料といたします。

(申込方法、お問合せ先)

社団法人 埼玉県経営者協会

〇四八六四七四一〇〇

担当：宮田、町田

# 事業だより

三月一六日、五月一五

三・一九 経営セミナー(ソニックシティ)

三・二三 労務管理講座(ソニックシティ)

四・四 新入社員研修(パレスホテル大宮)

四・一八 会計監査(事務局会議室)

四・二〇 正・副会長会議(ソニックシティ)、理事会(同上)

五・一〇 定時総会(パレスホテル大宮)

## 第一〇〇回記念 日本経団連「労働法フォーラム」開催

期日 6月7日(木)10時~8日(金)16時

会場 ホテルラフォーレ東京

内容

講演 「近年の労働立法・改正の変遷」

上智大名誉教授 山口浩一郎氏

報告① 「直近の労働法改正の全体像」

弁護士和田一郎氏

パネル討議 「労働国会 その後の展望」

大学教授、弁護士六氏

報告② 「法改正と労働時間管理」

弁護士木下潮音氏

報告③ 「健康確保と労働時間管理」

質疑・討論 弁護士山崎隆氏  
 会費 一名様五五〇〇円  
 問い合わせ 本会または日本経団連事業本部  
 (TEL)03 5204 1919

## 埼玉音協初公演の

# 立川談春独演会に絶賛

埼玉音協主催の「立川談春独演会」が三月十五日(木)、午後六時半より埼玉会館小ホールで開催された。立川談春独演会には、公演を楽しみにしていた常連さんや、初めて落語を聴くという方も含めて、約四百名が来場した。

公演は前座として、談春師匠の弟子、立川こはるが「道灌」を披露。その後談春師匠は、「包丁」と、中入りをはさんで、「妾馬」の二本を熱演。その斬の巧みさに、会場中が引き込まれ、お客様が一斉に笑い、息を呑むなどの仕草が覗えた。思わず斬の世界に引きずり込まれた場内からは、割れんばかりの拍手が起こり終演した。演



平成十九年三月十五日  
**立川談春独演会演目**  
 一、道灌 こはる  
 一、包丁 談春  
 中入り  
 一、妾馬 談春



## 第157回

# 企業存続の岐路はここに

エッセイスト 和宮英之

「格差社会」が今、日本では話題になっているが、彼等には格差を超越した根性を見せ付けられた。

「企業は人なり」と以前から言われているが、マナーの研修すら受講したことのない人が15%居るとの調査結果を見たことがある。

最近、某企業の研修を係長以下パトまで含めてスタートさせたが、100%が研修受講は初めての経験者であった。

しかし、受講態度や感想文などから、「研修受講願望」に潜在的意識を持っていたのではと痛切に思われた。何故ならば、感想文の提出期限を厳守した人が97%で、その内容は素直で真剣で、自分を今後磨いていきたいなどが大半であったからである。

「人材育成」に力を入れない企業は、今後は「人も企業も淘汰される」のではなからうか。

「淘汰」には危機感が存在し、社員がそれらを自覚して企業成長もあるのだと思われなければならない。

因みに、今年の新入社員のニックネームは、「デイトレーダー型」(社会経済生産性本部)である。

その意味は、「会社と共に育とう」とは考えず、常に良い仕事を求めて転職をもくろむ傾向が、ネットを駆使する個人投資家の意識に近い」といつている。

暖冬で桜の開花に異変が生じ、今年も様々な話題を提供してくれた。桜の開花を待っていたように、今年も各社に新入社員が入り研修も実施された。

しかし、この研修を受講できる新入社員は全体の何%であろう。「僅か」とも言われているが、果たして企業に「感謝」を感じているのであろうか。

学生から企業人へと大きな過渡期を迎えて、研修受講の機会を与えられたことの重要性を素直に受け止めてくれた人は、何%であったであろうか。

人事・労務セミナー

日時 6月5日(火)13時10分～16時45分

会場 ソニックシティ904研修室

内容 こうすれば採れる・残る・若年社員採用&定着ノウハウ

講師 (有)ौरラム代表取締役・キヤリアファーム主宰 佐々木徹氏

第55回会員親睦ゴルフ大会

日時 6月6日(水)9時30分

会場 東京ゴルフ倶楽部

競技方法 ダブルペリア方式18Hストロークプレー

経営実務セミナー

日時 6月13日(水)13時10分～16時45分

会場 ソニックシティ904研修室

内容 従業員の自動車事故による企業の賠償問題と対策

講師 弁護士 青木 孝氏

経営セミナー

日時 7月4日(水)13時10分～16時45分

会場 ソニックシティ904研修室

内容 健全取引とリスクマネジメントの基本

講師 西川経営コンサルタント事務所代表 西川隆規氏

平成19年度ドバイ・イスタンブール社会経済視察

日時 7月7日(土)～15日(日)6泊9日

視察先 ナキール社、天然ガスプロジェクト、イスタンブール、ジェクト、トンネル建設事業現場、BOSCH、ホンダ他

第25期担当者養成講座第4講

日時 7月5日(木)13時10分～16時45分

会場 ソニックシティ901研修室

内容 人事・労務・総務・庶務・現場管理部門に必要な労働法・労務管理の基本知識パートIV

講師 弁護士 新 弘江氏

同右第5講

日時 7月11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 すぐ役立つ社会保険の実務パートI

講師 社会保険労務士 佐藤素彦氏

同右第6講

日時 7月18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 すぐ役立つ労働保険の実務パートII

講師 社会保険労務士 佐藤基彦氏

第35回埼玉県実業剣道大会

日時 7月1日(日)9時～

会場 北本市解脱心館

内容 個人戦(男女別)、団体戦

審判 財崎玉剣道連盟及び同北部支部

第28次小笠原洋上研修第1回集合研修

日時 7月25日(水)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(水)9時30分～17時

会場 ソニックシティ906研修室

同右第3回集合研修

日時 9月20日(木)9時30分～17時

会場 ソニックシティ602研修室

住所変更

(株)ガーデンハウス

越谷市南萩島一〇四九五

LGBビル1F

(旧)越谷市南萩島一〇四九六

野村證券(株)さいたま支店

さいたま市大宮区大門町三七二

二

(旧)さいたま市大宮区桜木町二一五

住協建設(株)

狭山市狭山台四二七三八

(旧)狭山市富士見一一二二

代表者変更

新日本無線(株)川越製作所

取締役人事本部長

大副 和夫(旧)富樫誠太郎

本田技研工業(株)埼玉製作所

執行役員埼玉製作所長

山本 卓志(旧)小鷲 照雄

(株)さいたまりバーフロンティア

代表取締役社長

大澤 文徳(旧)根生 雄勝

本庄ガス(株)

代表取締役社長

山口 松郎(旧)清水 慎一

社名変更

(株)LGホーム

(旧)株ガーデンハウス

新入会のご案内

梶原工業(株)東京工場

代表取締役専務 梶原 靖友

越谷市増森工業団地

電話〇四八 九六二 八八八一

(資)九千六百万円

(従)一一〇名

食品加工機械の製造

(財)埼玉りそな産業協力財団

副理事長 依田 英男

さいたま市浦和区高砂二一九一

五

電話〇四八 八二四 一四七五

(基金)三億円

(従)一五名

経営情報サービスの提供

加藤登紀子コンサート2007

野ばらの夢“シャントウズII”

平成19年7月14日(土) 17:00開場 17:30開演

▶会場 / 川口リリア・メインホール

▶会費 / S席6,100円(一般6,500円を以て全席指定・税込)

\*未就学児のご入場はご遠慮下さい。



埼玉音協

10th anniversary

東儀 秀樹

「TOGI+BAO」全国ツアー2007

平成19年7月7日(土) 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6,500円(一般7,000円を以て全席指定・税込)

\*未就学児のご入場はご遠慮下さい。



埼玉音協  
2007年5月10日発行

さいたま市大宮区桜木町一七五八

ソニックシティビル九階

発行所 埼玉音協

発行人 野上武利

編集人 野口寛治

電話〇四八 六四七 四〇〇〇

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