

# 埼経協ニュース



6・7

'06 月号

平成18年度定時総会並びに創立60周年記念式典を開催

## 原会長が60周年『所感』と 若者対策の評価を強調

本会が創立されたのは、昭和二年六月一日、終戦直後であったが、その後幾多の変遷を経て、今年創立六〇周年を迎えた。歴史や現況については、「創立六〇周年記念会報」(五月三日発行、既送)を参照願いたい。

五月二三日(火)午後一時三〇分から一四時

五〇分まで第一部「平成一八年度定時総会」が、同一四時五五分から一六時三五分まで第二部「創立六〇周年記念式典」がパレスホテル大宮で開催された。当日の出席者は各界の来賓の方々(来賓のご芳名は六頁参照)ならびに会員、なかでも多くの代表取締役ご自身のご出席を中心に、あわせて三五〇名様に

集まった。第五代本会会長故神尾昌一氏(元埼玉銀行頭取)への黙祷を捧げた後、原宏会長(武州ガス(株)取締役会長)の開会挨拶(二頁参照)にはじまり、定足数の確認後、議事録署名人として常任理事の大森良哉キヤノン電子(株)専務、理事の伊藤巖(朝日ドラパ)会長を選任し、原議長のもとで審議が進められた。

議事は一七年度事業報告、一七年度決算報告(監査報告・監事(株)愛工舎製作所牛窪啓詞社長)、一八年度事業計画、一八年度収支予算、理事の辞任並びに選任、申し合わせ事項についての審議が行われ、原案通り承認された。

その後野上武利専務理事の事務局報告に続いて、原会長より昨年度の組織拡大協力会員九名(ご芳名は前号五頁参照)の方々に感謝状と記念品の贈呈が行われた。

ここで総会特別講演の部に移り、産業創発の環境形成」と題し、経済産業省関東経済産業局局長高橋武秀氏の講演を拝聴した。

(講演要旨は七頁以下参照)  
講演・総会の謝辞は利根忠博副会長(株)埼玉りそな銀行社長)が行った。  
第一部の「創立六〇周年記念式典」は引き続き同会場で行われ、まず原会長挨拶(二頁参照)から始まり、次の三名のご来賓からご祝辞を頂戴した。  
上田清司様  
(知事は公務のため、記念講演の後に駆け付けられ、祝辞を頂いた)  
社団法人 日本経済団体連合会 常務理事 紀陸 孝様  
日本労働組合総連合会埼玉県連合会 会長 片山修三氏

その後電報披露などのち、二〇一〇年間の組織拡大協力会員への表彰として、一〇年間毎年欠かさず本会新会員をご紹介下さった次の三名の方々に感謝状と記念品を贈呈した。  
(株)玉りそな銀行社長 利根忠博氏  
(株)デサン代表取締役 藤池誠治氏  
武州ガス(株)代表取締役会長 原 宏氏

つづく六〇周年記念式典の記念講演では「人口減少時代の労働政策」と題し、厚生労働省事務次官戸利和氏の講演を拝聴した(講演要旨は一頁以下参照)。  
講演・式典の謝辞は栗原隆副会長(太平洋セメント(株)相談役)が行った。  
第三部「記念祝賀会(懇親パーティー)」は階を移した同ホテルの会場で行われ、本多康夫副会長(フジジョン(株)元会長)の開宴の辞で閉会。

まず、ご来賓のご祝辞を次の三名の方から頂戴した。  
厚生労働省 事務次官 戸利和氏  
(六〇周年記念講演者) 野村東太氏  
ものつくり大学 学長 野村東太氏  
(六〇周年記念式典当日の記念品、あした輝くテクノロジーリストへ)のものづくりと人づくり」の著者)

埼玉県教育委員会 教育長 島村和男氏  
乾林は埼玉県中小企業団体中央会会長大久保政一氏(吉見商事(株)相談役)の首頭を頂き、なごやかに懇親・懇談の輪がひろがった。しばし交流の後、藤池誠治常任理事(株)デサン社長)から閉会挨拶があり、散会となった。

注・会社名・役職名などは総会当日現在



平成一八年度定時総会・創立六〇周年記念式典、あいさつする原会長(下)

# 原宏会長あいさつ(全文)

## 会総時定 今秋開く高校生の祭典全 国産業教育フェアを応援

皆さん、今日は。会長の原でございます。

本日は、県内各地から、このように多勢の会員に、ご参集いただき、誠に有り難く、感謝申し上げます。

また、本日は、「ご多忙の中にもかかわらず、県内の各界から、そして、総会の後に開催致します、「六十周年記念式典」を祝って、駆け付けて下さった各地の経営者協会の方々のご臨席を賜わり、本総会が開催できますことに、衷心よりの御礼を申し上げたいと存じます。

創立六十周年を迎えました。「所感」は、後程申し上げますと致しまして、定時総会に係る点に絞って申し上げますと、平成十七年度は、当協会にとりまして大変重要な時期にあつたと思います。詳細は後程、議案説明の中で触れますが、皆様、ご案内の通り、私共の協会は、旧「日経連」と、旧「経

団連」が統合し、「日本経団連」が発足する以前から、従来の人事・労務分野に加え、産業政策や教育問題などの分野にも活動領域を広げ、総合経済団体としての道を歩んで参りました。

年々、活動は充実しておりますが、特に平成十七年度は、県の「次期長期計画」の準備にとりかかる知事や県幹部の方々との勉強会を開催したり、また当協会が会を挙げて取り組んでおります若者対策が世間から評価をいただくなど、大きく飛躍した年度であったと思います。

これも偏に、本日ご出席を賜わっております会員の方々や、ご来賓の方々のお力添えがあればこそで、重ねて御礼を申し上げます。只今申し上げた平成十七年度の実績をベースとして、新しい年度であります「平成十八年度の活動計画」を、この後提案いたしますので、ご審議をいただきたいと存

じます。

何れにいたしましても、皆様方のお蔭で、今や当協会は、県経済社会に少なからず影響力を持つ経済団体に発展して参りましたが、このことは同時に、当協会が、県経済社会の発展に責任を持たねばならないということでもあります。そこで使命感を持って取り組んでおります活動の一例をご紹介しますと、産業界はもとより、県社会としても、次の時代を担う「若者対策」に、現在全力で対応してい

るところですが、当協会におきましても、現在、今年秋、当県で開催される高校生の祭典「全国産業教育フェア」を、会を挙げて応援し、経済団体としての自分の責任を果しているところであります。六十周年を迎えた本総会では、当会のこうした方向を会員の皆様と確認し、更なる発展に向けた活動を展開していくことをお伝えし、甚だ簡単ではありますが、私の挨拶とさせていただきます。「清聴ありがとうございました。

## 式典記念 会員の支援で活動領域を 拡大、内外から高い評価

会長の原でございます。創立六十周年の記念式典を開催するにあたり、一言ご挨拶を申し上げます。

本日は、県内の各地から、大勢の会員の皆様にご出席を頂きますと共に、ご多忙の中にもかかわらずご臨席を賜りましたご来賓の方々、高い席から恐縮ですが、衷心より感謝と御礼を申し上げます。ところで、景気の方は、まだら模様はあるものの、ここにきて大



開会前に控室での記念撮影

中で、多くの会員の方々から、従来の人事・労務分野に加えて、企業が直面する多くの課題に対応する協会に発展させよ、との声が寄せられたことが切っ掛けとなり、平成十四年に日経連と経団連が統合して「日本経団連」が誕生する数年も前から当協会は総合経済団体を目指した活動をするようになったのであります。

爾来、当協会は、人事・労務分野の活動をベースとしながらも、産業振興、環境、教育など広範な分野に影響力を持つ県政や、新しい技術、ノウハウ、商品開発に取り組み研究機関や大学との産学官連携、そして戦後一貫して対立の関係にあつた連合埼玉との関係改

善に活動の領域を拡大してきたのであります。

今、思えば、それらの活動の一つ、ひとつが目に浮びますが、一つ、ひとつの事業の紹介は、時間の都合で出来ませんが、本日、皆様のお手元に配布させていただいております「創立六十周年記念会報」に各界の方々から寄せられた文中に、当協会のこの十年間の活動の拡がりを見ていただけるのではないかと思います。

このように会員の方々の力強いご支援のもとで活動領域を拡大してきたわけですが、十年間の着実

な歩みは、現在県の内外から高い評価を頂くまでになりました。例えば、当局との関係では、「次期長期計画」に向けた勉強会を合同開催していただいたり、また教育局との関係では、十年間にわたっての取り組みが評価されたことで、現在では教員の採用から、教員の研修、民間人校長の派遣など、広範な分野で連携が行なわれております。こうしたいきさつから今般

会員の皆様にもご協力をいただき、今年秋に開催される「全国産業教育フェア埼玉大会」を支援しているのであります。また、先程定時

総会の部でご講演をいただきましたました経済産業省さんと連携して、県内の小・中・高校生を対象とした若者対策事業にも当協会が主体的に関わるなど、この十年、実に多岐にわたった活動を展開してきたのであります。

このような地道な活動が評価されたからだと思いますが、若者対策のために内閣府をはじめ六つの省が共同で設置した「若者自立挑戦プラン」の評価委員に当会が任命されたり、永田町の自民

党本部に設置されている「二ト・フリーター合同部会」に呼ばれりしているのであります。

このほか、連合埼玉さんとの間で設置しております『彩の国新産業・雇用創出共同研究会』も四回にわたる研究の後、現在は、更に連携を深め「地域労使就職支援機構」を共同で設立し、多くの事業を展開しているのであります。

ここまで、十年間の歩みを駆け足で述べて参りましたが、詳細は記念会報に紹介させて頂いておりますので、後程ご覧いただけますならば幸いです。

なお、本日、会報の他に、六十周年を記念して、お手元に「ものづくり大学」の野村東太学長がこの四月に「上梓」した著書「ものづくりと人づくり」を配らせていただいておりますが、これも当協会がものづくり大学の開学以前から連携に注力してきた証であります。加えて、こうした縁から記念会報の四頁、五頁にありますように、ものづくり大学の総長であり、日本哲学界の宝的存在でもあります梅原様からお祝いの書がいただけたのだと思っております。

更には、このような一連の活動が評価されたことで本日、ご公務ご多端な中にもかかわらず戸苅厚

生労働省事務次官様のご講演、この後に上田県知事が駆けつけて下さるのだと思っております。誠にありがとうございます。

以上、るゝ申し上げて参りましたが、最後に、会員の皆様にお願しいたいことがございます。最近の当会の活動が内外から高い評価がいただけますのも、県内の中心的にして、中核的企業であります会員の方々が会のバックに存在しているからであります。その会員数は、今年三月末現在で八六八社ですが、十年ほど前の平成六年末は六五〇社で、まさにドン底状態にありました。その後の二〇〇社

を越える会員増が、今日の力を与えてくださったわけですので、本日、会長としてお願いであります。会員の皆様には、是非新会員を一社ご紹介いただきたいと存じます。そうすることで、当会というよりも産業界の声を各方面に伝えて参ることができると存じますので、何とぞよろしくお願い致します。

以上、大変まとまりのない話をさせて頂きましたが、六十周年を迎えるの所感の一端を述べさせていただきます。会員の皆様のご繁栄とご健勝、ご多幸をご祈念申し上げます。私の挨拶とさせて頂きます。

私

## 目次

○ 本会定時総会、創立六〇周年記念式典	1
○ 同原会長挨拶	2
○ 総会・六〇周年スナップ	3
○ 同来賓名簿	4
○ 総会講演要旨「産業創発の環境形成」	5
○ 経済産業省関東経済産業局長 高橋武秀氏	6
○ 六〇周年講演要旨「人口減少時代の労働政策」 厚生労働省事務次官 戸苅利和氏	7
○ 日本経団連総会、決議など	11
○ 連載この人・会員企業紹介、東日本電信電話(株)埼玉支店取締役支店長 児玉雅俊氏	20
○ 暑中見舞名刺交換会、武州ガス県産業教育功労賞受賞、06世界バスケット開催	21
○ 青年部会定時総会、埼玉音協定時総会	24
○ 産学連携会長論文、県教育長高卒者積極採用要請	26
○ 視点「つもりちがい」専務理事 野上武利	28
○ 日本経団連地方団体長会議、日銀と県内経営者との懇談 埼玉労働局二一対策要請来局	30
○ 連載30回地区会員企業のホットな話題 中・北・西・南	32
○ 連載36回埼玉大学研究者との出会いの広場	33
○ 連載第16回「ものづくり大学」へようこそ	34
○ 彩の国から県政情報第30回二つの施設がオープン	35
○ 主催中国視察、24期担当若者養成講座終了、ワンポイント労働法 弁護士安西愈氏	36
○ 日本経団連「労働法フォーラム」	37
○ 第42期労働法セミナー 県内	38
○ 会長杯ゴルフ大会	39
○ 青年部会ゴルフ大会、産雇センター	40
○ 日本経団連提言・提案など	41
○ 18年春季労使交渉状況	42
○ 本会インターンシップ事業開始	43
○ 二一世紀職業財団広告	44
○ 事業日より、18年波沢栄一賞募集	45
○ 載15回企業存続の岐路はここに	46
○ 告知版 会員の動き、埼玉音協	47

大会出席者



総会・記念式典  
又ナッツ  
プ

▶日本経団連紀陸孝常務理事祝辞



▶上田清司知事祝辞



▶10年連続組織拡大協力会員表彰（中央はデサン藤池誠治社長、左奥は左から埼玉りそな銀行、武州ガス）



▶連合埼玉片山修三会長祝辞



本会役員



総会記念講演 経済産業省高橋武秀関東経済産業局局長



総会謝辞 利根忠博副会長（埼玉りそな銀行社長）



組織拡大感謝状 左（財埼玉県体育協会宮田守夫元会長



▶講演謝辞  
栗原隆副会長（太平洋セメント相談役）



祝賀会祝辞 ものづくり大学野村東太学長



祝賀会祝辞  
中小企業団体中央会大久保政一会長（吉見商事相談役）



閉宴 藤池誠治常任理事（デサン社長）



会社名・役職名などは総会当日現在

▶60周年記念講演  
厚生労働省戸利和事務次官



祝賀会開会 本多康夫副会長（フジノン元会長）



祝賀会祝辞 埼玉県教育委員会島村和男教育長



パーティー



# 来賓に上田知事ら多士濟濟

(敬称略・順不同・役職名は総会日現在)

埼玉県知事 上田清司

厚生労働省事務次官 戸辺利和

経済産業省 関東経済産業局 局長 高橋武秀

〔国関係〕

埼玉労働局 局長 村上文

埼玉労働局 総務部長 亀田敦志

埼玉労働局 労働基準部長 伊藤敏明

埼玉労働局 職業安定部長 神山哲雄

埼玉労働局 雇用均等室長 西村知行

経済産業省 関東経済産業局

地域経済部

地域経済課長 久野美和子

自衛隊埼玉地方連絡部 援護課長 金口勢助

自衛隊埼玉地方連絡部 援護班長 戸高弘

〔県関係〕

埼玉県産業労働部 部長 飯島和夫

埼玉県産業労働部 参事 小暮謙一

埼玉県産業労働部 企業誘致推進室長 星野喜治

埼玉県産業労働部 若年者就業支援室長 鈴木享

埼玉県産業労働部 新産業育成課長 星野弘志

埼玉県産業労働部 地域商工業支援課長 滝上秀人

埼玉県産業労働部 創業・企業支援課長 吉田幸夫

埼玉県産業労働部 職業能力開発課長 中山典明

埼玉県産業労働部 勤労者福祉課長 山岸隆

埼玉県産業労働部 ター 所長 島村道雄

埼玉県教育委員会 教育長 島村和男

埼玉県教育局 県立学校部副部長 藤井春彦

埼玉県教育局 県立学校部高校教育指導課 課長 杉木貴喜

埼玉県教育局 管理部長 安食邦明

県立学校部高校教育指導課 主幹 井田秀夫

埼玉県教育局 主査 鎌田茂樹

県立学校部高校教育指導課 会長 遠藤順子

埼玉県労働委員会 副事務局長 山中邦明

埼玉県労働委員会 名誉会長 第16回全国産業教育フェア 埼玉大会実行委員会 会長 宮田守夫

さいたま市 市長特別秘書 平田利雄

埼玉県中小企業団体中央会 会長 大久保政一

埼玉県生産性本部 会長・(社)埼玉県経営合理化協会 会長 菊池勇

財)さいたま市産業創造財団 理事長 江田元之

(財)埼玉県中小企業振興公社 理事長 赤石沢寿彦

埼玉県信用保証協会 会長 井立勝己

埼玉県職業能力開発協会 会長 菰田勇司

(社)埼玉県商工会議所連合会 専務理事 田端真人

埼玉県商工会連合会 専務理事 磯崎秀雄

埼玉県中小企業団体中央会 事務局長 柏木昭寿

(財)埼玉県中小企業振興公社 専務理事 石井長一

(財)埼玉県産業文化センター 理事長職務執行者・専務理事 吉田久一男

(社)埼玉県物産振興協会 常務理事 和田隆雄

埼玉県雇用対策協議会 総務課長 増田和子

(財)21世紀職業財団 埼玉事務所 所長 小島富男

雇用・能力開発機構 埼玉セクタ 調査役 宮川修平

〔経済界関係〕 (株)埼玉りそな銀行 取締役兼執行役員 小嶋一晃

(株)埼玉りそな銀行 常務執行役員 上條正仁

(株)埼玉りそな銀行 常務執行役員 戸所邦弘

(株)埼玉りそな銀行 執行役員 青崎正紀

(株)埼玉りそな銀行 執行役員 福井賢

(株)埼玉りそな銀行 執行役員 平山隆志

(株)埼玉りそな銀行 公共法人部 部長 綱島邦夫

(株)埼玉りそな銀行 泉庁支店長 寺田幸弘

(株)武蔵野銀行 執行役員公務渉外部長 木村健司

〔大学及び研究機関〕 ものつくり大学 学長 野村東太

ものつくり大学 名誉教授 上田惇生

埼玉大学 理事兼副学長 貝山道博

山形大学 教授 野長瀬裕二

早稲田大学 総合企画部本庄プロジェクト推進室課長 黒澤雄一

〔日本経団連関係〕 (社)日本経済団体連合会 常務理事 紀陸孝

〔労働団体関係〕 日本労働組合総連合会埼玉県連合会 会長 片山修三

日本労働組合総連合会埼玉県連合会 事務局長 竹花康雄

JAM埼玉

執行委員長 那珂通敏

(社)埼玉県労働者福祉協議会 専務理事 鈴木雄一

〔報道関係〕 (株)埼玉新聞社 業務局長 小川秀樹

(株)埼玉新聞社編集局産業経済部記者 (株)テレビ埼玉 報道制作局制作部 次長 平野正美

日本経済新聞社 さいたま支局長 平田喜裕

日刊工業新聞社 さいたま総局長 尾崎真一郎

産経新聞社 さいたま総局長 尾崎真一郎

産経新聞社 総局長 福島保

産経新聞社 元編集委員 野口貢一

(株)ぎょうせい 石川章一郎

〔関係団体〕 (財)埼玉県剣道連盟 会長 水野仁

(株)東京国際研究所 所長 稲葉英幸

〔地方経協〕 東京経営者協会 専務理事 大久保力

(社)千葉県経営者協会 専務理事 竹谷正之

(社)長野県経営者協会 専務理事 関安雄

山梨県経営者協会 専務理事 一瀬茂夫

(社)静岡県経営者協会 事務局長 大島基生

関西経営者協会 専務理事 山本憲治

(社)茨城県経営者協会 常務理事 清水賢一

(社)富山県経営者協会 次長 西澤秀信

(社)群馬県経営者協会 事務局長 五十嵐亮二



## 定時総会特別講演要旨

# 産業創発の環境形成

経済産業省関東経済産業局長

高橋 武秀氏

ご紹介をいただきました、高橋でございます。「産業創発の環境形成」という表題は、大変分かり難いかと思います。これはある学会誌に提出した論文のベースになった考え方で、言葉は分かり難いですが中身はそれほど難しいことは言っておりませんので気楽に聞いていただければ。

産業創発云々という前に、昨年来、進めてきている新連携政策の運用実績についてみていただきたいと思います。新連携計画

の認定実績は五月十日現在、全国で一六七件。うち関東局認定が四十件あります。この四十件中他局内企業との広域連携が一八件（四五％）、逆に他局が認定した新連携企業のうち、関東局内に広域連携を求めているものが、三一件（二四％）になります。従って、日本全国一六七件の新連携事業中七一件（四三％）に関東局管内の企業が関連している。こういう実態になっています。

関東局認定案件がどの地域の企業と連携しているかを見ると、近畿圏と中部圏が多く次いで九州、北陸さらに山陰地方の企業であったりと大変広範囲に及んでいます。

また、四十件ある新連携認定計画構成事業者がどういう役割分担で、どこに分布をしているかという点、実は販路であるとか、試作、企画開発といったようなところを東京都の企業が依存している例が多い。また、他局が認定している案件についても連携先を広域関東圏内に求めている

のは、製造加工、販路開拓、企画開発であるというケースが多い。地域的には、やはり東京湾沿いから区部に非常に多いということになっています。

このように多岐にわたる連携が成立する背景には需要側の細分化した要求を「機能」として書き出し、具体的な製品とする技術を構想する際に連携により他人の知恵を取り入れて対応しようとする態度の表れと評価しています。

次の図（図表1）をご覧ください。ユーザがいろいろな機能の要求を持っています。その昔は、大手組立系のメーカーがユーザから要求されてくる機能を自ら消化して機能を書き出していました。その書き出された機能はその実現をするための技術デザインを行って設計図になり、製造は地域の中小企業に依頼される。こういった流れであったらうと思われま

す。又、下請け関係を持つている地域の中小企業はある程度地域的に集積をしていく構図になっており、その要因は大手企業との

地理的な近接性、あるいは中小企業同士の近接性に求められるようです。

この図表では「機能デザイン」と、「技術デザイン」と二分して表示してあります。地域中小企業に下りて行く情報は、どちらかというと「技術のデザイン」関連情報であります。その技術デザインが中小企業にしてみると、一つの機能デザインに転化して、メタ技術デザインを自分ができる、こういうことになっていました。

ところが、一部の地域（例えば大田区など）ではより詳細化・専門化する技術デザイン要求に対応するため、地域の複数の中小企業の間で、メタレベルの技術デザインを案出するプロセスとして、複数の企業がそれぞれ仮説を作り上げ、どの仮説が優れているかを社会内で探す、仮説間で競争をするというような状況が出て来ています。

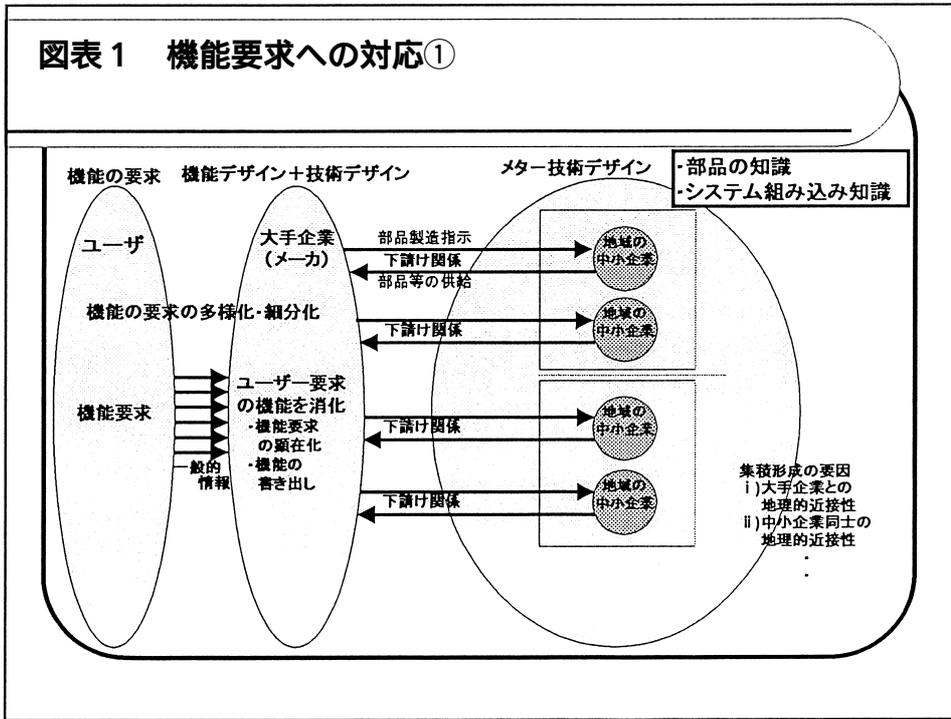
次の図（図表2）をご覧ください。ユーザの要求が多様化し、しかも多様化のスピードが非常に速くなっていることは、皆さんも実感としてお持ちではないかと思えます。こういう状況下では、大企業で従来行われていた「機能デザイン」と「技術デザイン」も多様化と変化速度の増大に対応しなければならなくなります。メタレベルの技術デザインについても、仮説の創発速度を速めねばならないし、動員される技術の多様化にも対応する必要があります。

このように動員される技術が多様化し、スピードのアップが要求されると、地域の中小企業側してみると、実は一つ大きな



▶高橋講師

図表1 機能要求への対応①

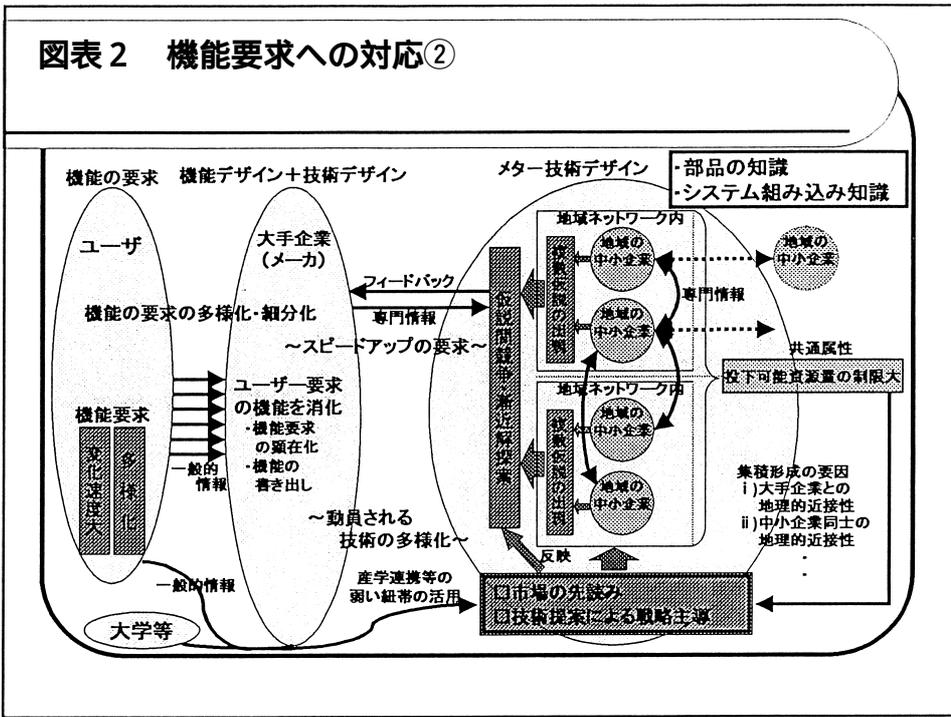


ボトルネックがあつて、対応が困難な問題が生じることになります。

つまり、中小企業共通の属性として投下可能な資源量の制限が大きい。要するに、全て大手企業の要求通りに応え続けるだけの体力は、とてもないということです。しかし、ユーザーについていけないと、この仮説競争の世界に参加する事さえ出来な

い事になります。結局、大手企業の機能の書出しを待たずに、一般的な情報がある程度自分自身で活用をして、市場の先読みをする。あるいは、各段階のデザインに用いられそうな技術の内容・方向性を掴まえて自らアセンブリーメーカーに対して技術提案を行い、戦略主導を取るといふ方向で対応する事が必要になります。現にこういう

図表2 機能要求への対応②



活動が出来る企業が一部出てきています。時々、語られるコーディネーター型企業というのが、かなりこれに近い企業です。

市場の先読みをする、あるいは技術提案による戦略主導を取っていくときに、一番重要なのが、先を読むための「一般的情報」の収集です。また、「一般的情報」を自分の役に立つように組み替えていく事も重要

です。この時に役に立つかも知れないのが、大学、試験研究機関等です。このあたりの力を活用してチャンスを見出すということが重要になってくるわけであり、この部分を産学連携等の弱い紐帯を活用するという言い方をして図表上では線を結ばせていたでいるわけです。

既存の地域ネットワーク内の情報流通というのは、得てして仲間内の流通になります。強い紐帯と言つネットワーク経由での情報流通となります。この紐帯を経由して情報を得ることは情報の質に於いて限界があります。本来、仲間ではない人から入ってくる情報は、弱い紐帯経由の情報と称されますが、これを活用してみることを考えてはどうかというのがこの項のミソでございます。

次に弱い紐帯の重要性について、「グラノヴェッター論文」を紹介しながらお話させていただきます。マーク・グラノヴェッターというのは、アメリカの社会学者であります。この人が一九八六年に面白い研究をやっております。この研究の内容を紹介したいと思いますが、彼が研究の対象にしたのは、自分のクラスの友人たちが、職業を見つけたら、情報を得たりとかいうようなことをする時に、どういふ人から買った情報が役に立ったか、そういう調査をしているわけであり、

その結果であります。職を見つけたら、情報を得たり、レストランを開業したり、流行を生み出したりに限ってはいえ、強い友人関係よりは、弱い社会的な絆(滅





というわけでありませう。

われわれが今、産業クラスター政策と称して、いろいろとやっているわけでありませうけれども、今回第二期五年計画として、どういふことを考えてクラスター政策を展開しようとしているかご説明をしたいと思えます。従来は例えば多摩であるとか、東葛・川口・浜松、諏訪・甲府の中央道沿線など、比較的東京から離れたところにある企業集積に支援策を投入するやり方をしていました。しかし、今回は大きく考え方を考え直して、関東全域をクラスターとして、まず捉えるようにしました。ここで面的に大幅に拡張し、その面の中に情報関係のネットワーク

ークであるとか、技術開発フィールドでのネットワーク、市場化資金提供者のネットワークなど、複数の情報ネットワークのレイヤーを作っている、これらを統合する形でハブを成長させていく(図表4)。そしてハブを中心にして、各種のそれぞれのレイヤーが持っている情報が流通するようにする。要するに、Aのフィールドが

ら出してくる情報が最終的にはBのハブを経由して市場化(資金含む)フィールドまで、或いは資金提供者側の情報を技術開発フィールドの人に提供するという形で、情報と資金と、その他諸々の情報がいろんなフィールドの横のネットワークを縦に穿つような形で、ある一つのトポロジカルな場空間をつくっていく訳であります。これは

ハブを他のハブと結び付けていくというやり方でありませう。従って、それを見つけて出して、それぞれまた繋いでいくという作業が、多分、当面の経済産業局の主要な仕事の仕方の一つかと思えます。

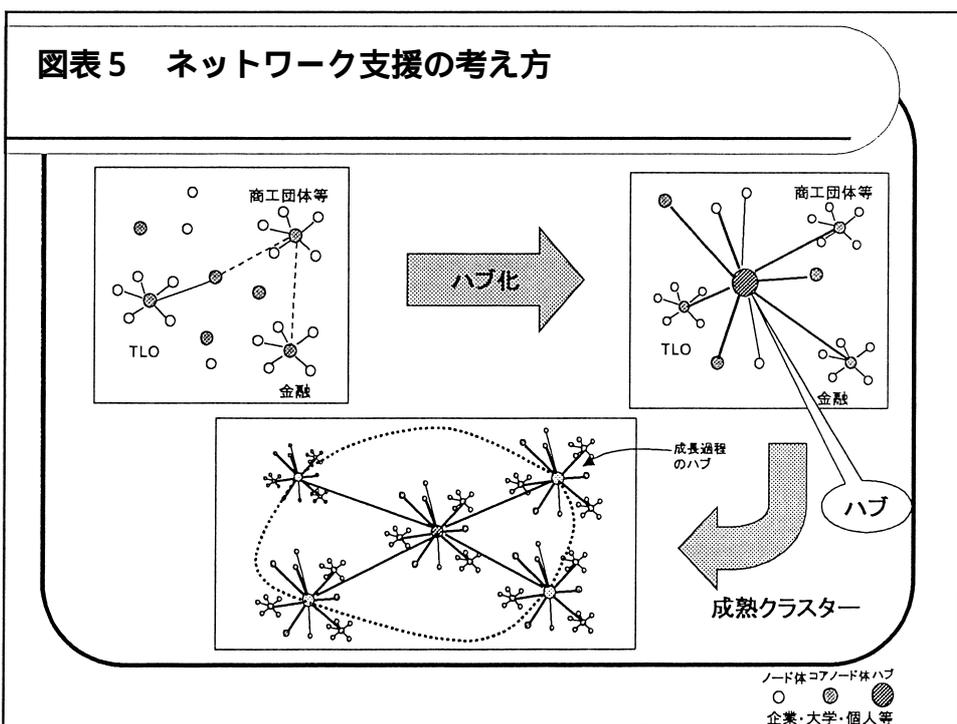
お手元に配布した資料の中に商工団体等と書いてあります。当然、経営者協会さん、そういう仕事していただいても宜しいわけでありませう。従来とやり方が変わって、単純に地域のためだけに何かするといふのではなく、むしろ情報のフィールドから、つまりイノベーションを呼び起こすような弱い紐帯のはりこみと、従来からある強い紐帯の維持と両方兼ね備えながら、うまくこれを繋いでいく。最初は、非常に弱い紐帯でよいだろうと思っています。弱い紐帯の繋ぎ役を経済産業局が徹底的に務めていくということで、向こう五年間位は仕事をすることになるのではないかと考えております。これで終わらせていただきます。ご清聴、ありがとうございました。(文責・事務局)

**高橋 武秀氏 略歴**

高橋 武秀(たかはし・たけひで)氏。昭和五十一年、東京大学法学部を卒業し、当時の通商産業省に入省した。平成十六年六月には関東経済産業局長に就任し、以来、広域関東圏・一都十県の地域経済発展のために、八面六臂の活躍を続けている。

高橋氏はその後栄転されました。

図表5 ネットワーク支援の考え方



大幅な転換でありまして今回の一つのポイントになっています。ネットワーク支援の考え方(図表5)は、例えば商工団体等、TLO、金融など、小さいネットワークを持っている組織、これを誰かに意図的に収束させるといふのではなく、この間の情報流通量が増えていくと、自然にある一定のネットワークの形ができてきます。その出来てきたものの、ど真ん中に座っている人を見つけて出して、その

## 創立60周年記念式典特別講演要旨

# 人口減少時代の

# の労働政策

厚生労働省  
事務次官 戸 莉 和 氏

只今、ご紹介いただきました厚生労働省の戸莉でございます。本日は、埼玉県経営者協会の創立六〇周年記念式典ということで、大変おめでとございます。こういった場で記念講演をさせていただくことは、

大変光栄であり、司会者の方からご紹介がありましたように熊谷出身ということでもあり、国会の最中ではありますが、何とか時間をやり繰りして、お話をさせていただきます。

くことになりました。こうした機会を提供していただいたことに、厚くお礼を申し上げます。と思います。

本日は、お手元に資料を用意させていただいておりますが、「人口減少時代の労働政策」ということで、一時間はかりお話をさせていただきます。

ご案内のように去年の一〇月に国勢調査が行われたわけですが、その速報値で二〇〇四年一〇月と二〇〇五年一〇月を比べると、約二万人、人口が減少したということが分かったのであります。私も厚生労働省の社会保障人口問題研究所は、人口の統計を取ったり、人口の将来予測をしているんですけども、平成一四年一月に実施した人口推計ですと、二〇〇六年をピークに二〇〇七年から人口が減少し始めると、こう予測していたわけですが、実際には二〇〇五年から減少が始まってしまったわけです。

このあと二〇〇九年位までは、毎年数万

人の減ということでありますが、だんだん減少のテンポが早くなっていくということ、二〇一〇年位からは一〇万人から二〇数万人のペース。二〇一五年は、ここから人口減少の本格化といっていますけれど、三〇万人台の減と、こういうことが予測されているわけがあります。

ただ、労働力はここ何年か減り始めていたところでもあります。ここへきて景気の回復もあり、雇用機会が増えたということで労働力人口は増えていきますけれども、何年か労働力人口は減り続けていた。もう少しよく見ると、実は十五歳から六十四歳の人口というのがありまして、これは生産年齢人口と呼んでいます。これは一九九六年から減少が始まっています。毎年々々、一〇万人位ずつ減っていたが、二〇〇〇年に入ってからは大体三〇万人位ずつ減ってきていたということ、今後はさらに働き盛りというか、学校を卒業してから年金を貰う前の人たちが六〇万人台で減少する。

それに団塊の世代が二〇一二年から六十五歳になりますので、二〇一二年一五年は年間一〇〇万人位の生産年齢人口が減っていくと、こういうことが予測されるわけで、これからのかなりのテンポで人口、或いは働き盛りの生産年齢人口が減っていく。さらに加えて日本の場合、欧米先進諸国でも例のないスピードで急速な高齢化が進んでいくということでありまして、そういった中で日本の社会、或いは産業・企業の活力をどのように維持していくかが大きな課題であるわけです。

そのためには、経済活動を支える人材一人ひとりの生産性、能力を高めていくということと合わせて、若者、或いは女性、高齢者といった人たちが自分の持てる能力を十二分に発揮して貰えるような条件整備をして、出来るだけ多くの人たちに社会を支える側に立つて貰うということが、不可欠になっているわけです。われわれとしては、そういった全員参加型の社会を実現していくということ、取り組んでいるということでもあります。

### 改善する雇用情勢

お手元の資料にそって、これからお話を申し上げます。本題に入る前に先程もちよとお話しましたが、最近の雇用情勢はかなり改善が進んでいるところであります。その状況について、簡単に申し上げます。

景気については、二〇〇二年二月から回復し続け今年四月までで、五一か月の拡大



▶ 戸莉講師

ということ、バブル景気に並ぶ長期間の景気回復が続いているということでもあります。それを受けてハローワークの求人も増えていきますし、求職者や失業者は減り始めているということでもあります。

ハローワークの求人で申し上げれば、この三月で全国のハローワークで受け付けている求人が二二三万人であります。バブル期の一九九〇年一月、それから二月、これが一八五万人でありまして、バブル期を上回る求人が出ているということでもあります。ただ中身を見ると、求人のお三割位が派遣とか、請負の求人になっていて、さらに三割位がパート、契約社員の求人になっているということ、求人の中身がなかなか求職者が望んでいるようなものになっていないということ、求人とお職のミスマッチがなおかなり見られるというのが実情であります。完全失業率及び有効求人倍率の推移を見ると、有効求人倍率については今年の三月が一・〇一倍、ただ二月は一・〇四倍でありまして、これは平成四年八月以来、一三年七か月ぶりの水準であります。それから完全失業率、これも二〇〇二年、或いは二〇〇三年頃には五・五％という水準であったのですが、この三月には四・一％まで下がってきている。四・一％というのは平成一〇年七月以来、七年八か月ぶりということ、いずれにしても七年ぶり、一三年ぶりという水準にまで、回復しているということでもあります。

次に、労働力人口及び雇用者数の推移です。労働力人口というのは雇用者と自営業

者の方、それから自営業者の家族で働いている方、それに失業者。実際に働いている人と、仕事を求めている人の合計です。

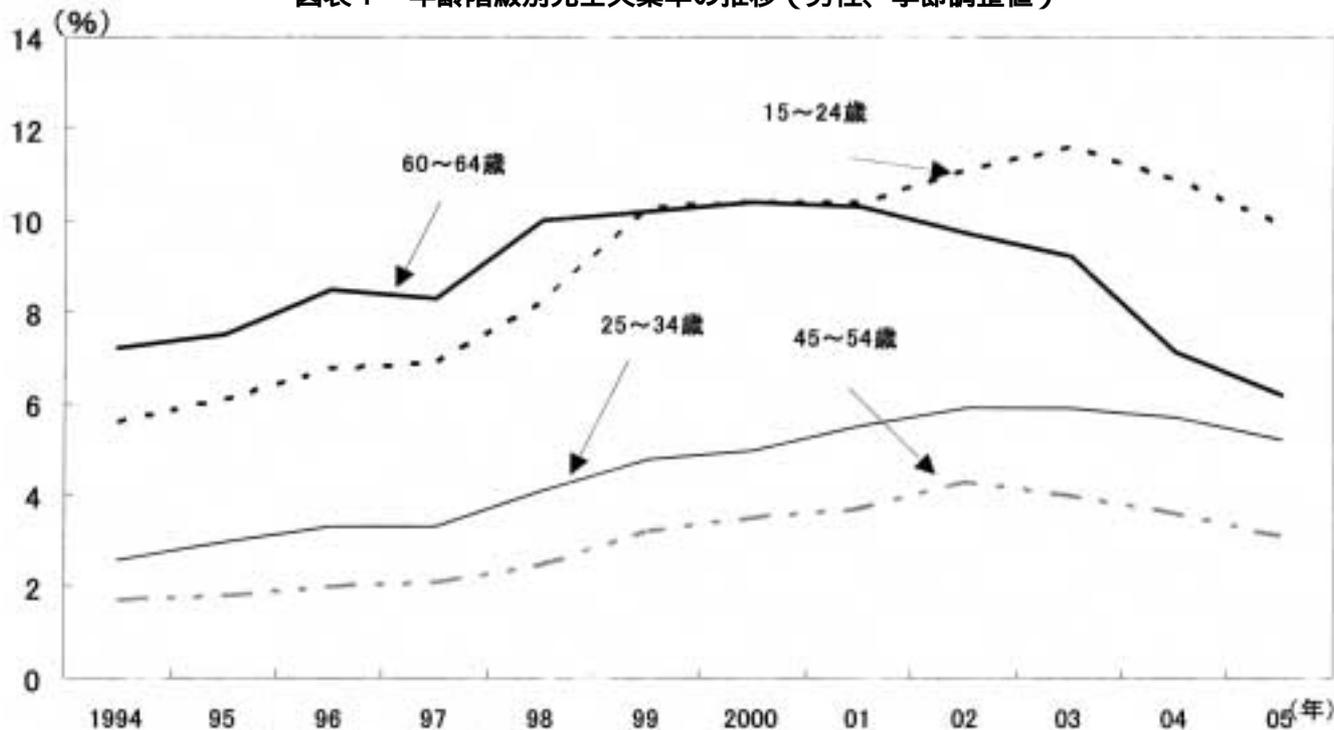
労働力人口は、ずうっと減少が続いてきていたわけですが、二〇〇五年から若干上向いているということでございます。労働力人口の減少が続いており、生産年齢人口も減っている、労働力は減少時代に入ったんだと、その頃は言っていたんですけど、ここへきて若干上向き始めているということでもあります。

何よりも増加が目立つのが雇用者でありまして、労働力人口をかなり上回る勢いで増加している。この差は何かというと、一つは失業者が減ってきている。それと自営業者が減っている。つまり、自営業は後継者難とか、大型店舗の進出による顧客減など、いろいろ理由で減少し、それがこの差となっているのであります。いずれにしても、労働力人口、雇用者数とも若干上向き、或いはかなり上向いているということで、雇用需要は数の上でいうと、かなりの回復が見られるということ、かなりの

年齢階級別完全失業率の推移(図表1)では、一つは十五歳から二十四歳の失業率が、この二年ほどかなり低下している。ただ他の年齢に比べてかなり高いわけでありまして、二〇〇五年、一年間で申し上げると八・七％であります。全年齢が四・四％でありますから、大体、倍位の失業率になっているということでもあります。

もう一つ目立つのは六十歳から六十四歳、これが二〇〇三年あたりからずうっと下が

図表1 年齢階級別完全失業率の推移(男性、季節調整値)



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

り始めている。ご案内の通り高齢者雇用安定法が四月から施行になりまして、年金支給開始年齢まで定年を延長する、或いは雇用を継続するということが義務付けられたということ。それから二〇〇七年問題と  
いうことで、二〇〇七年になると団塊の世代が六十歳になってくるので、人材不足になるのではないかと、或いは技能の継承が図れないのではないかとということから、高齢者の雇用の維持に努める企業が増えてきた  
ということではないかと思いますが、その高齢者と若者の失業率がかなり下がっている。

それから四十五歳から五十四歳の家計を支えている壮年層であります。この層は不良債権が累積しその処理に企業が取り組む中で、リストラが行われた。従来は、この年齢層の失業率というのは、二%まで届いていなかったのですが、リストラの影響で一九九八年、一九九九年頃からずつと高まってきて、二〇〇二年、景気が上向き始めてから、かなり低下を始めています。こういう傾向になっている。各年齢層とも低下はしているが、低下の仕方等に差があるということだろうと思います。

最近、大きく回復しているという雇用者数ですが、それはどんな層なのか。雇用者の就業時間別・雇用形態別内訳を見ると、雇用者が増えている要因のかなりの部分というのは、一週三五時間以上働く派遣・契約・嘱託社員である。それから二〇〇五年の第2四半期からは、三五時間未満のパート、アルバイトもかなり増加し、三五時間未満の派遣・契約社員も増えている。即ち、

図表2 地域別の雇用情勢

	完全失業率 (%) 平成18年1~3月		有効求人倍率 (倍) 平成18年3月	
全国	4.4	(▲0.3)	1.01	(0.11)
北海道	5.5	(▲0.4)	0.51	(▲0.01)
東北	5.4	(▲0.2)	0.74	(0.08)
南関東	4.0	(▲0.6)	1.25	(0.22)
北関東	3.5	(▲0.3)	1.18	(0.08)
北陸	3.4	(▲0.7)	1.18	(0.15)
東海	3.2	(0.0)	1.50	(0.12)
近畿	5.3	(▲0.4)	1.03	(0.15)
中国	3.6	(0.0)	1.16	(0.12)
四国	4.3	(▲0.1)	0.89	(0.07)
九州	5.1	(▲0.2)	0.70	(0.06)

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

雇用の回復というのは、こうした層の人たちの雇用の増加によって支えられてきたということ。正規職員、従業員はまだ前年比でマイナスになっており、回復には至っていないということでもあります。そういう意味で雇用回復の中心というのが、多くの人々が望んでいる正規職員の回復ではなくて、パート、アルバイト、或いは派遣、契約社員の回復によるところが大き

いということでもあります。

それからもう一つの特徴は、雇用の回復が東京とか、愛知といった大都市圏中心に進んでいること。地域別の雇用情勢(図表2)をみると、完全失業率は東海が三・二%、北陸が三・四%、北関東・甲信が三・五%とかなり低い水準で、逆に北海道は五・五%、東北が五・四%。日本全体が一番失業率の高かった時代が五・五%ですから、北海道はまだその水準にあるということでもあります。

また、有効求人倍率は東海一・五〇倍、南関東一・二五倍でありまして、北海道は〇・五一倍ということ。前年三月は〇・五二倍でありましたが、それに比べてまだ下がっている。地域間の雇用の格差というのが、大きくなっているということでもあります。良くなっている地域は、IT産業、自動車関連など、今の景気を牽引している産業が集積しているところが中心でありますし、北海道、東北、さらに言うと四国の高知県九州では長崎県・鹿児島等はなお雇用情勢の改善が遅れているわけですが、これも、こういった地域は、一つは公共事業への依存度が高い地域であるということ。公共事業が一兆円減ると、建設業の就業者が八万人減ると、こう言われています。

それからもう一つは、これは先日、高知県の橋本知事と会った時に、そんな話になったんですが、公的な分野に偏った、例えば公務員とか、或いは関係の諸団体とか、そういった役所、役所関連の産業のウェイトの高いところが遅れているという話をし

ていたわけでありまして、公的な依存度の高い地域の回復が遅れている。しかも、グローバル化のなかで地元の企業が中国とか、アジアとか、安い労働力を求めて海外に移転してしまっている。逆に海外から直接投資で日本に海外企業が立地する場合は、東京、神奈川など東京周辺、それから大阪名古屋、そういった大都市に九割位が集まっている。海外に出るのは地方の工場、海外から日本に入ってくるのは、ほとんどが大都市圏に集中している。そういうこともあって、こうした地域のアンバランスが大きな課題になっております。

最後に、景気回復局面におけるGDPと雇用者数の関係ですが、景気の谷の期における数値を一〇〇とした、谷の期以降の推移を過去の景気回復局面と比べて見ると、過去の局面はいずれもGDPが一〇〇前後になってきますと、雇用者も三%、四%は増えていたということでありまして、二〇〇二年第1四半期からの今回の景気回復局面では、GDPは一〇〇をやや上回るところまで回復しているが、雇用の回復は一%弱の増と弱いということでもあります。これはGDPの回復が輸出に支えられていること、国内で言うと恐らく生産性の向上によるものではないかと思うわけで、製造業では就業者数はむしろ一九九〇年位から減少し続けているわけでありまして、一方で付加価値は上昇が続いているわけでありまして、生産性が回復していることによつて、GDPは上がっている。しかし、GDPの上がり具合ほど雇用は回復していない

いうことであります。

先ほど今回の景気上昇が、五一か月続いていると申しました。いざなぎ景気が五七か月でありまして、一月になりましてこれを抜くといわれていますが、このまま一月まで回復したとして、雇用の回復がどこまで従来の回復局面に近づくのかということが、一つの留意点ではないかと思えます。それから過去の景気回復局面に比べますと、GDPの回復自体も、それほど大きなものにはなっていない。そういう意味ではGDPも雇用も、僅かずつ改善がずつと長いこと続いてきているというのが、今回の状況なのだろうと思っております。

大きな課題としては、今、申し上げましたが、地域ごとの雇用情勢の回復のアンバランス、それから求人者の望んでいる雇用と求職者が望んでいる雇用に、かなりずれがある。もつと言つと、職種にもかなりずれがあるということでもあります。こういった地域のミスマッチ、それから雇用形態なり、職種のミスマッチ、これを改善していくことをやらないと、なかなか失業率が三%台まで改善するのは難しいかもしれないということ、当面の雇用対策としてはそうしたミスマッチ解消のために、仕事を求めている人に必要な能力開発をする、或いは企業になるべく正規の雇用の求人を出して貰つ、或いは若い人に対する温かい気持ちというが、元フリーターだからなど前歴にとらわれずに、人物本位で労働者を採用することもお願いするということだと思っております。

### 減少に転じた人口

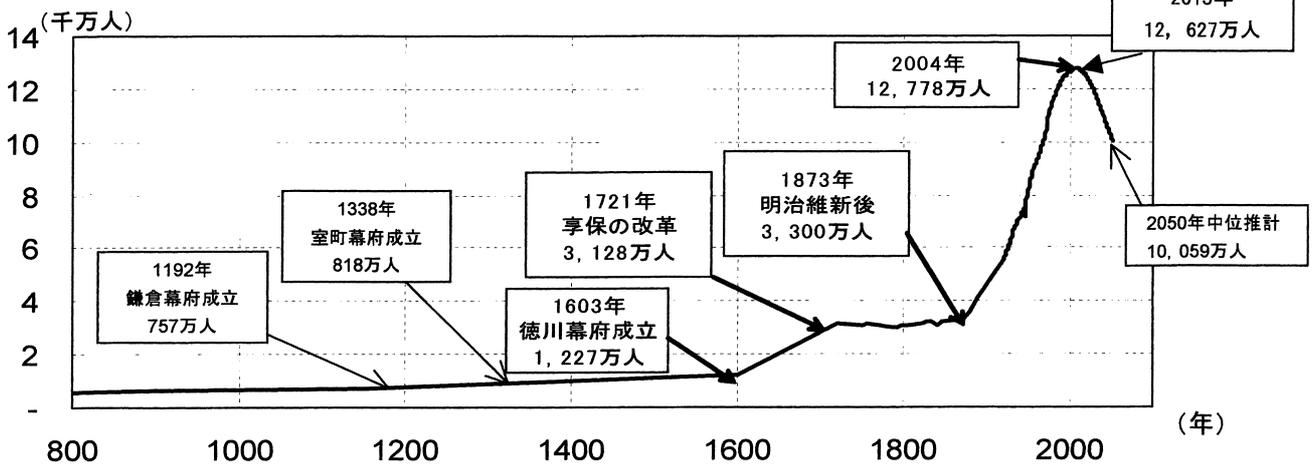
当面の状況はいま申し上げたようなことであり、今後の状況について申し上げますと、何といつても大きな課題は、人口の減少がこれからずつと続く。少なくとも急に今年から出生率が上がったとしても、今年生まれの人が働き始めるのは、あと一八年なり二〇年かかるわけでありまして、一八年〜二〇年間の労働力は、かなり正確に見通せるということの中で、労働力の減少をいかに抑えながら生産性も高めて、日本の社会の、或いは企業の活力を維持していくかということになるわけでありまして。

日本の人口、長期推移(図表3)ということで、歴史人口学の鬼頭宏教授の統計とをいろいろ繋ぎ合わせますと、図にありますように第二次世界大戦の時期にあるいはちよつと減っているかもしれませんが、しかし、傾向的にはずつと増え続けているということ、一八九九年に国が人口の調査を始めたわけですが、調査開始以来、昨年初めて人口が減少したということでもあります。

図をご覧いただくと、お分かりのように初めは緩やかな減少ですが、二〇一五年を境に減少の度合がどんどん大きくなってしまつたということでありまして。そういった意味で今のうちから、先を見通した対策をきちんと取っていくということが、重要だろうと思えます。

それから併せて、先ほど高齢化がかなりのスピードで進んでいると申し上げました

図表3 日本の人口 長期推移



(資料出所) 1920年までは鬼頭宏上智大学教授(歴史人口学)「人口から読む歴史」による。1920年～2004年までは総務省統計局「国勢調査」、「10月1日現在推計人口」による。一定の地域を含まないことがある(例:終戦後返還前の沖縄県)。2005年以降は国立社会保障・人口問題研究所の中位推計による。

けども、これから高齢者の年齢構成がどう変化するかというと、七十五歳以上の高齢者が増えてくるといふことであります。二〇一八年には七十五歳以上の高齢者の方が、七十四歳以下の高齢者よりも多くなっています。

日本の場合は、ヨーロッパに比べると高齢者の労働意欲が高いといわれているわけですが、ただ七十五歳を超えると労働力率はやはり、かなり低いわけでありまして。六十五歳から七十四歳の労働力率は二〇〇五年で二八・六%ですが、七十五歳を超えると九・一%であります。

一方で一人当たりの国民医療費につきま



戸越氏講演会場

しては、六十五歳から七十四歳は年間五三・四万円ですが、七十五歳以上になりますと八〇・九万円ということ、一・五倍になるわけでありまして。それから介護保険の要支援、要介護認定の方の数は全部で四百一三万人いますけども、全体の八割、三四四万人は七十五歳以上の方であります。こういうことで高齢化が進む中で、これからは後期高齢者といっていますが、七十五歳以上の方々の割合が高まってくるということ、このあたりもいろんな所に、いろんな影響が出てくるということだろうと思います。

社会保障の給付費は二〇〇六年で概ね九

〇兆円ということでありまして、このまま手を打たずにいくと二〇一五年には二二兆円になってしまふということ、三六兆円増えてしまふわけでありまして。それを今回の医療制度改革、或いは一昨年の年金制度の改革など、いろんな改革をすることによって一〇兆円は何とか抑制し、一一兆円にする。それから二〇二五年には、今のままでいくと一六二兆円になってしまふ。七二兆円増えるわけですが、これもさまざまな改革を講じることによって二兆円抑制して、一四一兆円にしようということ、いろんな取り組みを厚生労働省でしているということでもあります。

医療保険について見ますと、一人当たりの老人医療費の都道府県別の格差が、非常に大きいというのが一つある。

全国平均は七五万円なんですけども、一番高い福岡県は九二万円です、一番低い長野県は六一万円でありまして、最も高い県と低い県の差が一・五倍あるということでありまして。老人医療費の七割が入院された方の医療費であります。

これは生活習慣病によるところが、非常に大きい。今回の医療制度改革の中では、病気の予防を重視した対策に転換していかうということ、糖尿病等の患者、或いはその予備軍の減少を図っていく。それから療養病床を再編していくということ、調査をすると医療の必要度の低い人まで、医療型病床に入っている。従って、療養病床については、必要度の高い患者を受け入れるということに特化して貰い、医療の必要度の低い高齢者については、老健施設なり、在宅のサービスで対応していくことを考えています。

それから、もう一つは保険料を負担している現役世代と、主に給付を受けている高齢者との負担のバランスも、ある程度取らせていたということ、現役並みの所得のある高齢者の患者負担を三割に引き上げる、或いは療養病床に入院している高齢者の方については、介護保険と同じように食費、居住費の負担見直しをさせていただくということです。

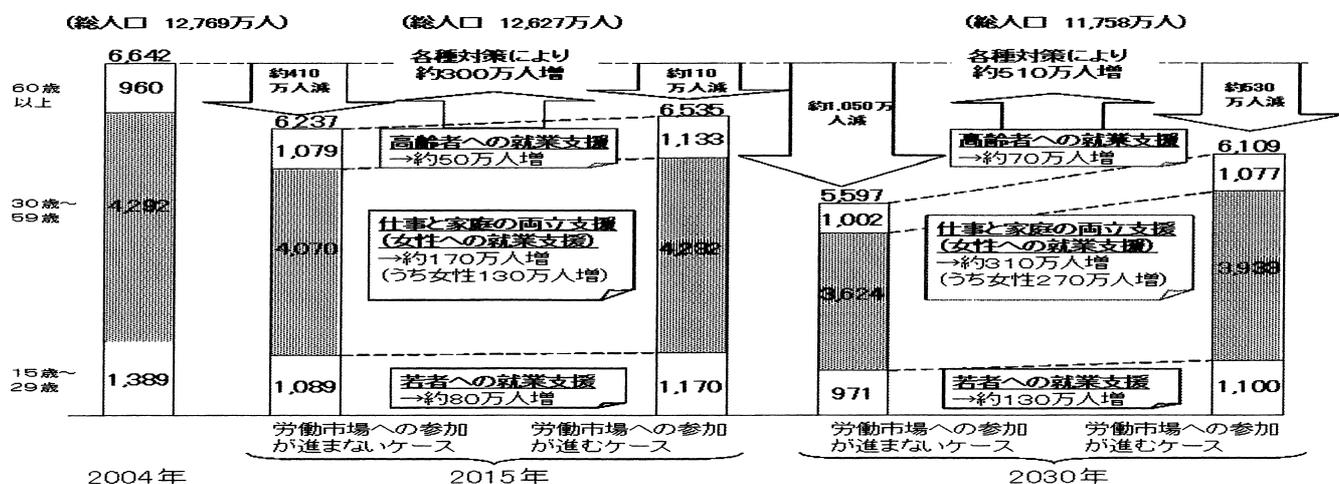
また診療報酬についても、ご案内の通り今回は三・一六%引き下げようということを取り組んでいます。年金についても、厚生年金の保険料を青天井でいつまでも引き上げるといふわけにはいきませんので、制

度改革をすることによって、二〇一七年まで段階的に引き上げて、その後は一八・三%で将来とも固定するということに取組んでいますし、二〇〇九年には現在、基礎年金の国庫負担が三五・八%ですが、これを五〇%まで引き上げようということにも、取組むこととしています。

それから経済の変動等に対応できるようにということ、物価スライドとか、賃金スライドで給付しています。しかし、これについても被保険者の減少率とか、平均余命の伸びとか、こういったものを勘案して調整しようということ、マクロ経済スライドというのを導入することになっていまして、これをやることによって将来的に国民所得比で二二・一三%の水準で安定的に維持できるようにしようということに取組んでいるということでありまして、とにかく社会保障が持続することが重要なわけで、今、社会保障を支えていただいている若い人にも、自分たちが支えられる側になった時に、制度が破綻しているということでは、なかなか安心して保険料を払っていただけない。そういうことで、持続できる制度にきちんと、社会保障の負担をしている働いている方々に安心して、納得して保険料を負担し、老後の展望を持っていたらけるようにと社会保障の方はやっていますが、労働政策の方も一人でも多くの方に意欲をもって、納得して働いていただけるようにしよう、ということでもあります。

労働力人口の見通し(図表4)では、二〇

図表4 労働力人口の見直し



(資料出所) 総人口については、2004年は総務省統計局「人口推計」、2015年、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」による。  
 労働力人口については、2004年は総務省統計局「労働力調査」、2015年、2030年は厚生労働省職業安定局の推計(2005年7月)による。

〇四年の労働力人口が六六四二万人であります。これが今のままで推移しますと、二〇一五年、あと一〇年経ちますと六三三七万人ということ、四一〇万人労働力が減るということですが、高齢者の就業対策は一人でも多くの方に六十五歳まで働けるようにしよう。それから仕事と家庭の両立支援をすることによって、子育て中の女性の労働力率をヨーロッパ並みまで、なるべく近づけていくことをやっていく。さらに若者についても、ニートとか、フリーターが多いわけですけど、意欲をもって働ける職場環境を作る、或いは彼らの働く意欲を高めていくということで、若者の労働力率も高めていくということによって、六五三三万人、約一〇万人減まで抑えることは可能ではないかということ、これに向けて労働政策に取り組んでいくことが、今後の中心課題ということになります。

一〇〇万人の減であれば、生産性の向上で恐らくほとんどカバーできるだろうと思います。そこから先二〇三〇年になると、これはかなり大きな労働力人口減となります。五五九七万人ということ、今よりも約一〇五〇万人減ってしまう。この間、さらに高齢者・女性・若者への就業支援対策等を充実するということによって、六一〇九万人、約五三〇万人減まで抑えることは可能であるということ、まだ一〇年以上も先のことはありますが、二〇三〇年まで視野に入れて、これから先、労働政策をどう取っていくか。また、企業におかれても、こういった状況を念頭において、

人材の育成、高齢者の雇用、女性の就業環境の整備、若者たちの就業への理解、そういったものをお願いしたいということでございます。

**若者の働く意欲**

これからの課題として、若者、女性、高齢者のことを申し上げました。まず若者の問題の最近の状況でありますけども、二〇〇四年の中ごろまでは、十五歳～二十四歳の労働力率はずつと減り続けていた。しかし、同年七月から減少幅がかなり小さくなりまして、二〇〇五年四月からプラスになっている。全年齢の方は若干プラスになったり、マイナスになったりということですが、ここへきて若者の労働力率はかなり高くなってきていること、あります。一つは、景気の回復によって雇用機会が増えていることもあるわけですが、若者自身の働く意欲というものも高まっている。そう思うのは、大学生の就職希望率がかかなり上向いてきているということがありまして、今年三月の大学卒の昨年一〇月時点での就職希望率が七五・一％であった。これが二〇〇〇年三月は七一・四％だったわけで、これには大学院にいくという人とか、司法試験を受けようという人も混じっています。ここ何年かかなり大学生の就職希望率も高まっている。それに労働力率も高まっているということで、若者の就労意欲も全体としては高まっているのではないかと思います。

若者の失業率が高いというのは、日本だ



図表5 諸外国の合計特殊出生率の推移

国	1950年	1960年	1970年	1980年	1990年	1995年	2000年	2004年
日本	3.65	2.00	2.13	1.75	1.54	1.42	1.36	1.29
アメリカ	3.02	3.65	2.48	1.84	2.08	1.98	2.06	2.05
フランス	2.92	2.73	2.47	1.95	1.78	1.71	1.89	1.90
スウェーデン	2.32	2.20	1.92	1.68	2.13	1.73	1.54	1.75
ドイツ	2.09	2.37	1.99	1.45	1.45	1.25	1.38	1.37
イタリア	2.52	2.41	2.43	1.64	1.33	1.20	1.24	1.33
韓国	-	-	-	2.83	1.59	1.65	1.47	1.16

(資料出所) Council of Europe: Recent demographic developments in Europe 2004, US Department of Health and Human Services: National Vital Statistics Reports Vol53 Num9, 厚生労働省: 人口動態統計等から作成。

(なお、1960年前は UN: Demographic yearbook による。1991年前のドイツのデータは西ドイツのもの。)

総力を上げて対応していくことが必要なのではないかと思えます。  
 厚生労働省も、いろんな対策を取っています。若者自立塾でありますとか、今年はそのサポートステーションの設立など、

また、政府を挙げてということで、先ほど原会長からお話がありましたけども、二〇〇三年から若者自立挑戦プラン、これを文部科学省、経済産業省、農林水産省、内閣府、それに厚生労働省で始めています。

それから若者の人間力を高めるための国民会議、これも昨年から発足させて日本経団連の奥田碩会長に議長になっていただき、連合の会長や日商會頭、NHK会長、知事會會長、市町村會會長、さらに若者の代表にも入っていただいて、家庭の役割、学校の役割、企業の役割、労働組合の役割、自治体の役割、それぞれの役割を果たしながら、みんなで協力して対策を取っていくこと、こういうようなこと、いろいろやってきているということでございます。それから、先ほどお話のあった地域労使就職支援機構、これは経営者協会をはじめとする経営者団体と連合とで、一県大体四〇〇万円〜四五〇〇万円位の予算でいろんな対策をとって買っています。ほとんどの地域で若者対策に取り組んでいただいていると、こういう状況になっているということでございます。

### 女性の生活と働き方

女性の生活と働き方ということでありますが、まず、諸外国の合計特殊出生率の推移(図表5)でございます。合計特殊出生率というのは、その年の十五歳から四十九歳の女性について、各年齢ごとに出生率を出しまして、それを合計した数字であります。これを見ますと、二〇〇四年の日本は二・二九であります。人口が同じ水準で推移するために必要な数値は、二・〇七といわれていますが、日本の場合は一九七〇年が二・一三であります。一九七四年がオイルショックの翌年であります。ここで二・〇五と人口が維持されるか減少に転じるかの、境目ラインである二・〇七を割り、それ以来ずっと下がり続けているということでもあります。

出生率低下の最大の原因は、晩婚化と晩産化であり、この二つで大体説明ができます。従来は一生のうち女性が子供を産む数は、遅く産み始めても大体同じ数を産んでいた。結婚してから一五年、一九年経った夫婦の子供の数は、一九七二年は二・二〇人だったのが二〇〇二年も二・二三人で、この頃までは出生率は下がっても最終的な子供数は減っていないかった。

ただ、これは結婚後一五年から一九年の人たちの統計で、二〇〇二年を逆算していくと一九八七年以前に結婚した人たちのデータということでありまして。その後、結婚した人たちについては、まだデータが出ていない。しかし、出生率についてのいろんな動

きを見ると、晩婚化、晩産化だけで説明できないものがあって、どうも結婚しても子供を産まない比率が高まっている。それから産む数を減らそうという傾向が現れているということでありまして。出生力が落ちてきていることが、言われているわけでありまして。なぜ、こういうことが起きているのか。その一つは、女性が結婚したり、出産したりすると、仕事を辞めざるを得ない職場が多い。仕事をいったん辞めると、仕事を辞めずに続けた場合に比べると、かなり経済的損失、即ち機会費用が大きいことにあるのではないかとされています。

平成一五年の経済財政白書では、出産後いったん離職して再就職すると、離職しないで働き続けた場合より、一生の間に八五〇〇万円所得が少なくなってしまう。さらに再就職先がパートだと、二億三八〇〇万円減ってしまう。金のために子供を産んでいるのではなくて、子育て、或いは子供を産むことによる満足感とか、充足感とか親としての喜びとか、いろんなものはあるんですけれども、やはり経済的な問題というのが一つあるのではないかと、言われております。

OECD加盟の諸外国の統計を見ますと、統計的には二十五歳から三十四歳の女性の労働力率が高い国ほど出生率が高いということが、言われております。もう一つは、子育ての経済支援、これは児童手当とか、税制控除とか、こういったものが充実している国ほど出生率が高い。それに男性の家事時間が長いほど、出生率が高いというこ

ともいわれています。

ただ、統計学的には、相関係数が低くて、有意かどうかということはありませんけれども、重要なのは子供を産み、育てることによる経済的な負担、これをどう支えていくか。もう一つは、子育てをしながら働き続けられる環境の整備が重要なだろうと思う。これは企業の側が育児休業制度をきちんと整備するとか、育児期間中の女性の短時間勤務制度の充実等であり、それと合わせて保育所の整備をさらに進めていくとか、いろんな対策が必要なのだろうと思います。

そして、最も重要なことは思い付きで、一回だけやるということではなくて、諸外国の例でも継続的にやっていくということが、大事なのだらうと思う。そういった意味で、経済的な支援、それからワークライフバランスと言っていますけれども、仕事と生活の調和が図れるような企業制度、それに保育所等の整備、こういったものを長期にわたって、安定して続けていくということによって、企業、或いは国に対する若い人の安心感、信頼感を回復して、子供を産み育てていく気持ちを高めていくことが重要なんだろうと思います。

いろんな調査を見ると、何人子供を産みたいとか、理想の子供の数は何人だとかいうのがあります。どの調査を見ても二人以上となっています。そういう意味では、出生力は下がっていますけれども、子供を産もう、或いは育てようという気持ちが落ちているわけではないということではないかと思う次第であります。

## 高齢者の継続雇用

時間がなくなつて参りましたが、あと二点だけ申し上げます。一つは、高齢者問題であります。高齢者問題で重要なのは、日本の高齢者の働く意欲というのが非常に高い。これを踏まえて対策を取るということが、重要だと思っています。二〇〇二年の男の六十歳から六十四歳の労働力率を見ますと、アメリカにしても、イギリスにしても五〇％台であります。フランスは一七％です。それに対して日本は、七一％になっています。それから六十五歳以上で見ても、アメリカが一八％、イギリスが八％、フランスが二％ですけれども、日本は三％ということになります。

こういった高齢者の方々の高い就業意欲或いは社会参加意欲といったものが活かせる環境作りというのが、重要だと思つていまして、この四月から高齢者雇用安定法が施行になりました。年金の支給開始年齢まで雇用を継続する、或いは定年を延長するといったことに、取り組んで欲しいということ、お願いをしているわけでありまして、今年一月の段階で全国で九割を超える企業が、そういう取り組みを予定していたというところ、既に対応済みの企業が二四％あり、特に埼玉県は四五％と高くなっています。賃金コストにどう対応していくかということで、四十歳台の後半から賃金力アップを寝かせるとか、ポストを専門職に切り替えるなどで、引き続きそれぞれ企業に努力を、お願いしたいと思うわけでありまして。

## 働き方の多様化

もう一つは、働き方の多様化ということでありまして。グローバル化が進んで諸外国との企業競争が非常に激しくなっていると、この中で、企業も長期的視野に立った経営だけでは済まなくなっており、短期的な利益を重視する経営姿勢というのが強まってきた。そういう中で、業務量が増えたり、減つたりするのに、効率的に対応するため長期雇用の職員、従業員でなくて、派遣労働者、契約社員、パートタイム、業務請負とか、そういった形態を活用しようという企業が、増えてきているということが、一つあります。

加えて、技術進歩が非常に激しくなつてきている。それに新商品の開発もどんどんアップテンポで進むようになってきている。そういうようなことで、これについていくには、自社の人材育成では間に合わなくて、即戦力を必要な時だけ確保したい。こういったニーズも高まっているということもあるのかと思います。

それからサービス経済化が進む中で、例えば建物の管理ですとか、商品の宣伝、もつとと言うと最近では、法務ですとか、会計、福利厚生、人事管理、こういったものまで外部に委託するなど、外部の人材を活用しようという動きが高まってきている。同時に働く側にも企業に縛られずに、マイペースで働きたいと言う人が増えている。とりわけ、女性の中では子育てや家事を両立できる働き方というようなことが望まれている

ということ、働く側、企業の側、両面の要素から正規雇用以外の雇用というのが増える。これは社会の流れということなのだろうと思います。

今の状況を見ますと、二〇〇五年で正規の職員、従業員は六七・七％であります。一九八六年は八三・四％でしたが、正規の割合が下がり、パートの比率が一五・四％とかかなり大きくなっている。派遣や契約社員も一九八六年は三・七％でしたが、いまや一〇・一％まで増えてきているという状況であります。

問題点は何かということ、一つはハローワークの求職者を見ていても、六割以上の人は正規雇用につきたいと、こう思っているところが、ハローワークでは、正規雇用の求人はいくらも四割しかない。そういう雇用形態のミスマッチがある。

それから、もう一つは正規の労働者と、パートタイムの労働者の賃金格差というのがかなり大きいということがあります。

男性の場合は、高齢者になつてからの嘱託の方も含んだ統計になっているので正確に出ないが、女性で申し上げますとパートタイムの労働者の時間当たり賃金が二〇〇五年で正規労働者を二〇〇とすると、六九となっている。最近では若干上がったが、一〇対七位の格差があるということがあります。

次に、教育訓練の実施状況であります。OJTについてはパートタイムの方についても、それなりにやられている。正規社員は七割実施しているが、パートタイムの場

合でも約五割弱です。しかし、仕事をしながらではなくて、計画的に、或いは仕事を離れて、専門的に訓練をするということになると、正規社員とパートタイムの人たちの教育訓練の実況には、かなり大きな格差があるということでありませう。

こつといった賃金面の格差とか、教育訓練の格差というのが、仕事の内容、即ち仕事の重要度とか、困難度とか、或いは責任の度合、企業に対する忠誠の必要性の度合、こつといったことによるということであれば、これは合理的なものでありますけれども、それだけで説明できない部分もある。そうなるかと、これから人口減少社会の中で、どういう働き方をしても、意欲をもって納得して働いて貰うためには、納得できる処遇ということに取り組んでいくことが、重要ではないか。それから、正規社員になりたいけれども、パートタイムになっている、或いは、派遣労働者になっているという人たちにも、正規社員への道が開けるような環境作りという意味で、教育訓練の機会というのを、なるべく均等に整備していくとい

### 「講師プロフィール」

戸苅利和（とがり・としかず）氏。昭和二十二年、熊谷市に生まれ、熊谷東小、富士見中、熊谷高校を経て四十六年東京大学経済学部を卒業。

同年労働省に入省し、平成十一年労働省大臣官房長、十三年厚生労働省大臣官房長、十四年厚生労働省職業安定局長、十五年厚生労働省厚生労働審議官を歴任して、十六年七月厚生労働省事務次官に就任、現在に至る。

うことが、重要なのではないか。パートタイムであるために、教育訓練が受けられないということ、賃金の格差に加えて自分で望んでいる職業につく機会がどんどん遠のいていってしまうということも、いろいろ問題であるということでありまして、このあたりについての対応というのが、大きな課題になっております。企業にもそういった面でのご理解をいただければ、思っております。

それから、大きな問題として労働契約のあり方が、働き方が多様化する中で出てきているわけでありませう。雇用形態が多様化していることに加えて、それに伴う労働条件の多様化ということもあります。同じ雇用形態の中でも、労働条件が個別化しているというのが、最近の状況であります。最近では年功主義から成果主義へと動きが強まっております。成果主義ということになりますと、ますます労働条件が一人ひとり違ってくる、個別化してくるということになります。それに労働移動も進んでいるという中で、従来より転職が増えてきたりというふうなことも、一方であるわけでありませう。

もう一つ申し上げると組合の組織率の下落がなかなか止まらないと言った中で、労働組合によって代表されない働く人たちも増えてきている。それだけに働いている人、一人ひとりの労働条件、働

き方のルールをより明確に、より透明性のあるものにしていくことが必要ではないか。それには今の労働基準法で十分なのか、という議論がある。今の基準法で足りない部分は、解雇の規制なんかもそうだが、日本の場合には裁判所の判例が法理になっていて、判例がルールになっていることである。しかし、判例がルールということになると、企業のほうでも、なかなか予測が難しいということもあって、もつと安定した明確なものにして貰えないかということ、労働契約や就業規則の明確化に取り組むもつということが、一つの課題になっていきます。

労働時間制度についても、合わせて見直していこうというふうに思っています。正規社員の数が減っている中で、一方では非正規労働者が増え、他方で働き盛りの正規社員の長時間残業がどんどん増えている。労働者の健康確保という面からも、これをこのまま放置して置いてよいのかということとが一つ。合わせて国際競争が激しくなっている中で研究開発とか、金融の専門家とか、そういった分野の人たちに限らず、個々の企業や産業を支えている人たちも、労働時間を自分でコントロールしながら、自分の裁量で存分に働ける柔軟性のある労働時間制度にならないか、面前から見直していこうというのが、現在の動きです。いずれにしても、働き手が少なくなっている中で、一人ひとりが健康で納得して働けるように、そして自分の能力が十分発揮できるように労働時間制度にもつていけないか。みんな

がそれぞれの社会の中での役割を意欲をもって果たしていただくということに向けて、いろんな対策を取っていかうというのが、今、目指している方向であります。

ただ、今や国が一方的にいろんな施策を講ずる時代ではない。むしろ、それで世の中がどこまで変えられるかという、事情が大分違ってきているということでありませう。それと個々の企業にとつてのメリット、利益というのが、全体の産業界への利益に、必ずしも繋がらないということも考えなければなりません。個々の企業は若者を雇わない。或いはみんなパートタイマーにしてしまふということ、すべての企業が行うと、結局、若者はどこでも働けない。また、働く人たちがみんなパートタイムになってしまう。そうなると、企業は商品も売れなくなり、社会保障の負担も誰が見るんだと、こつということになってしまふ。

そつといった意味では、われわれ国も考えられる最大の努力をいたしますけれども、自治体におかれても、創意工夫をし役割を果たしていただきたい。企業においても、企業の社会的責任（CSR）、それから長期的視野にも立つた経営ということと、とにかく関係者あげて将来の人口減少化社会の中で、わが国が活力をもつて、安心して生活できる社会にしていくために、努力をしていくことが重要であります。是非とも一緒に取り組んでいただければと思つ次第であります。

長時間にわたつての、ご清聴ありがとうございました。（文責・事務局）

# 日本経団連定時総会を開催

## 新会長に御手洗氏を選出

### 「人間力の発揮を通じて時代を切り拓く」を決議

日本経団連は5月24日、東京・大手町の経団連会館で第5回定時総会を開催した。総会には日本経団連の会員代表者ほか約600名が出席。2期4年にわたり会長を務めた奥田碩・トヨタ自動車会長が退任し、新会長に御手洗富士夫・キヤノン会長を選任した。会長就任あいさつで御手洗新会長は、奥田前会長が示した「活力と魅力溢れる日本をめざして」の路線を踏襲し、「ENNOVA 日本」を旗印に、経済活力をさらに強化するとともに、日本を内外の人々にとって魅力あふれる「希望の国」とするため、全力を挙げて取り組んでいきたいとの決意を語った。総会ではこのほか、2005年度の事業報告・収支決算や、06年度の事業計画・収支予算、役員等の改選、新経団連会館の建設、「人間力の発揮を通じて時代を切り拓く」と題する総会決議などを諮り、全会一致で了承。「御手洗経団連」の新体制と活動方針が決定した。

開会あいさつで奥田前会長は、企業に求められることとして、技術革新や経営革新を自らの意志と力で推進することや、コンプライアンス体制を確立し、社会的責任を重視した経営を行うことが重要であることを指摘した。与謝野馨・内閣府特命担当大臣（金融、経済財政政策）の来賓あいさつに続いて行われた議案の審議では、役員等の補充選任、05年度事業報告と収支決算、役員等の改選、06年度事業計画と一般会計収支予算、06年度21世紀政策研究所事業計画と収支予算、06年度会館事業計画と事業会計収支予算、新経団連会館建設―に開

する件に加え総会決議を諮り、承認を得た。このうち、役員等の改選では、御手洗富士夫副会長の会長就任を承認。続いて、副会長を退任する御手洗富士夫会長と柴田昌治・日本ガイシ会長を除く現13名の副会長と新たに渡文明・新日本石油会長、江頭邦雄・味の素会長を副会長に選任。さらに評議員会議長は、森下洋一・松下電器産業会長に代わり西室泰三・東芝相談役に、副議長を退任する櫻井孝頼・第一生命保険相談役、渡文明氏、江頭邦雄氏を除く現7名の副議長と新たに、柴田昌治・日本ガイシ会長、大橋光夫・昭和電工会長、佐々木幹夫・三菱商事会長、鈴木正一郎・王子製紙社長、中村邦夫・松下電器産業社長、檜田松堂・三井物産社長を副議長に選任した。総会決議については、三木繁光副会長が概要を説明。全会一致で承認した。

続いて奥田前会長が退任あいさつを行った。この中で奥田前会長は、御手洗新会長のリーダーシップのもと、引き続き経済界の総意としての改革を継続すべきことを強く訴えた。

最後に御手洗新会長が就任あいさつを行い、「ENNOVA 日本」を新たな旗印として掲げて、わが国の勤勉な人材や優れた技術を活かす産業振興に努め、世界のイノベーションセンターをめざすと述べた。さらに、社会システムや国民意識について、自立への転換とともに、他人を尊重し、弱者を思いやることの重要性も指摘し、日本を内外の人に魅力あふれる「希望の国」にしたいと訴えた。

世界では、モノ、カネ、そして情報が国境を越えて活発に行き交うグローバル競争が一段と激化している。国内では、超高齢社会、人口減少社会の到来が現実のものとなった。これらの状況に一刻も早く対応するため、いま、わが国には、さらなる構造改革と新たな成長戦略が求められている。わが国がグローバル競争に勝ち抜いていくのは容易ではない。しかし、企業が、活力の源泉であるイノベーションを通じて世界の成長力をとらえ、それを取り入れた経営を行っていかば、経済のさらなる発展は十分可能である。そうした観点から、将来にわたり国を支える産業を創出するとともに、対外戦略を確立し、遂行することが急がれる。わが国の強みである製造業の競争力をさらに高め、併せてサービス産業の質的向上を図るために、絶えざる技術革新と経営改革を断ることが肝要である。

小泉政権の下で構造改革は進展し、企業の努力とも相まって民主導による持続的な安定成長の基盤が整いつつある。しかし、改革はいまだ道半ばである。政府には引き続き、企業の競争環境や国民の意識、行動の変化を踏まえ、小さな政府を目指した改革をさらに前進させることが強く望まれる。構造改革が新たな格差を生んでいるとの指摘も聞かれるが、「結果の平等」を是としてきた国民の価値観が変化し、「機会の均等」と「公正な成果の配分」を求めるようになっていくことを認識すべきである。

いま企業人に求められるのは、より良い未来を求めて、変化を恐れず果敢にリスクに挑戦する姿勢であり、わが国社会が伝統的に持つ良きや強みを活かしつつ新しい価値を創造することである。そのために時代を切り拓く若い世代の育成が急がれる。人を育て、人を信じ、人間力を最大限に発揮させる社会や企業の組織・文化こそ、経済社会発展の基盤となるものである。

こうした観点から、日本経団連は、本年

## 二〇〇六年度定時総会決議

以下を重要課題と位置付け、その実現に向けて総力をあげて取り組む決意である。その際、政治への働きかけをさらに強め、企業の社会貢献としての政治寄付を促進するとともに、政策本位の政治の実現を支援する。同時に、企業が自己規律の強化と公正な競争を通じて内外から信頼される存在となるよう全力を尽くしてゆきたい。

### 記

#### 1. グローバル競争に挑む企業の力を引き出す

- (1) わが国産業の国際競争力の向上に資する税制・法制・会計制度の整備、ならびに資本市場のさらなる整備・強化
- (2) 公務員制度改革を含む行政システムの抜本的改革、創意工夫の発揮や新たな挑戦を可能とする規制改革・民間開放の推進、市場化テストの活用等を通じた公共サービスの高効率化
- (3) 科学技術創造立国に向けた諸施策の推進特にハイテク、ナノテク、材料、ものづくりに、ICT、宇宙・海洋等、重要技術を活用した国際競争力の強化
- (4) 国際競争力の基盤をなす物流効率化のためのインフラ整備
- (5) 特許制度の国際的調和の推進など知的財産の国際的保護、基本特許が生まれる環境整備、コンテンツを含む戦略的知的財産政策の推進
- (6) 民間の活力・自主性を活かした温暖化防止策、循環型社会形成の推進
- (7) 戦略的な資源外交・技術政策を基盤とするエネルギー安全保障の強化

#### 2. 人口減少社会への対応を急ぐ

- (1) 国民的運動をはじめとする少子化対策の徹底
- (2) 安心して暮らして子育てができる街づくり、安全で快適な環境の整備
- (3) 女性や高齢者、若者が働きやすく、仕事と生活の調和を図り得る雇用・就業形態の整備、労働法制改革の推進
- (4) 質・量の両面で管理された外国人の受け入れとそのため体制の整備

#### 3. 発展の担い手となる人材を育てる

- (1) 基礎学力の向上、個人の個性・能力を最大限に伸ばす多様性を重視した教育の実現
- (2) 競争力の源泉となる高度人材の育成、とりわけ技術開発の次世代を担う人材の育成・活用
- (3) 企業における個々人の主体的な能力伸長とキャリア形成への支援

#### 4. 財政の健全性を回復し国民の将来不安を払拭する

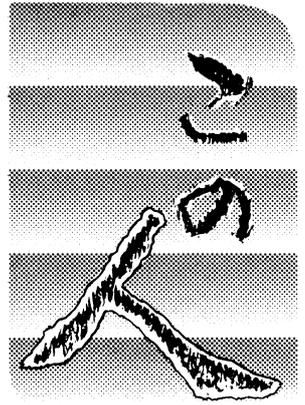
- (1) 社会保障、地方交付税、公共事業をはじめとする歳出の徹底した見直し
- (2) 経済活力を重視した税体系の構築
- (3) 持続可能な社会保障制度の確立
- (4) 社会保障と税を通じた共通番号の導入
- (5) 地域自立を促し活力を高める
- (1) 地方行財政改革の徹底、道州制の導入推進
- (2) 個性ある地域・都市づくりと景観・交通アクセスの改善
- (3) 国際観光への取り組み強化
- (4) 雇用拡大につながる国内投資の促進とそのため環境整備

#### 6. 多面的な対外戦略を確立し遂行する

- (1) 新ラウンド交渉推進を通じたWTO体制の強化
- (2) EPAの推進、特にわが国にとって重要なアジア諸国との経済連携の強化
- (3) 国際競争にも耐えうる農業の確立に向けた農政改革
- (4) 民間外交の展開、顔の見える対外経済協力政策の推進
- (5) 対日直接投資の促進

#### 7. 内外から信頼される公正な経済社会をつくる

- (1) 経営トップの強力なリーダーシップによるコンプライアンス体制の確立、維持
- (2) 透明性や説明責任を踏まえ、社会的責任（SR）を重視した経営の遂行
- (3) 人間尊重と長期的視野に立つた経営の追求、信頼関係を基礎とした良好な労使関係の堅持



# 東日本電信電話株式会社 取締役 児玉雅俊氏 埼玉支店長

この人の話術は、物語に似て主題がある。これほどホワイトに言んだ言葉で、人の心を惹きつけている人物は類が稀であろう。インタビューを終え、このことが児玉さんの魅力の主題をなしていると直感した。

昭和二十六年四月十三日、広島県福山市で兼業農家の長男として生れる。五十一年、東京大学大学院修士課程（情報工学）を卒業し、日本電信電話公社（現NTT）に入社する。時代はオイル・ショックの後である。「動機？一般的に国をリードするのは、官庁・行政機関であるが、これは法学部出身の範疇で、自分には合わない。だが、電気通信の世界は技術者がリードできる。だから、私は電電公社に入社して、この分野で国をリードしよう」と考えた。が、実は入社を前提に大学院一年の時から、もう電電公社の奨学金を買っていた。



後、他の民間会社からも奨学金支給の話が持ち込まれ、事情を話し辞退したが、『気が変わるかも知れないし』と。やはり、電電公社入社の意思は、最後まで変わらなかった。

入社後、技術局交換部門に配属され、五十二年、スタンフォード大学修士課程（経営）に一年留学。愛知電気通信局施設課長、東京電気通信局施設部施設課長、本社施設部施設課長補佐（総括）、技術企画本部施設企画部担当部長、人事部担当部長、九州支社設備企画部長、同経営企画部長、国際調達室担当部長、再編成室担当部長、長距離国際会社移行本部技術部長、NTTコミュニケーションズ（株）技術部長、同プロセス&ナレッジマネジメント部長等を歴任、平成十六年から現職。他に本社ビジネスユーザ事業推進本部副本部長（株）NTT東日本 埼玉社長を兼務している。

留学にまつわるエピソードは数多い。その一、留学生制度は事務系と技術系があり、毎年各一名ずつ留学させているが、技術系は事務系よりスタートが遅れ、私が三回目。大学同士の提携があるわけではなく、願書は自分で取り寄せ、どこに行ってもいいという感じだった。私は、気候に恵まれてゴルフ、遊びにも最適な、カリフォルニアを選択した。大学院のコースは「経営関係」であり、技術系とは違うが、現地に到着後、すぐ学部長と交渉して、

学位を目指す学生の身分に、留学条件を変更して貰って単位の取得に挑戦、一年でマスターを取ってきた。

ただ、一番困ったのは帰国後の後輩たちのブライキング。『次からが大変じゃやない！一年だつて取れるんだから、お前も取つて来い』と会社側が言うじゃないですか。『そうか、お前たちのことまで考えなかった。事実、先輩にも取つてきた人は一人もいなかった』。

その二、ゴルフは、結構やった。タイガーウッズなど著名ゴルフアを輩出している大学で、ゴルフ場が学校の中にある。ゴルフは始めてだが、学生の身分だと非常に安く一回五百円でプレーが出来るので、三十何枚綴りの回数券をすぐ買った。そして、平日はテニスをやり、週末はゴルフに熱中した。四月頃から夏時間になるので、とにかく日が長い。気分転換に夜八時頃まで遊び、後は猛勉強となる。宿題が毎日ヤマほど出るので、夜と日曜日は猛勉強をしないと、次ぎの授業に付いていけなくなる。日本の大学生と違って、アメリカは滅茶苦茶勉強する。やらされてるんですね。

入社して、この人が初めにやったのは、携帯電話（当時の自動車電話）の開発。ただし、端末ではなくネットワーク側のシステム開発だが、唯一アカデミックな仕事だったとか。あとはほとんどがネットワークづくりとか、施設建設投資の総元締的な仕事で「順番に言

うと、愛知電気通信部施設課長になった時が二十九歳。その時、自分でコントロールしていた資金額が約三百億円で、東京電気通信部施設課長時代が二千五百億円、三千億円。その後本社施設部施設課長補佐など、ずっと同じようなことをやってきたが、自分でコントロールしていた最高投資額は一兆九千億円の巨額だった。

印象に残る出来事が、昭和五十九年十一月中旬に発生した東京・世田谷電話局のとう道火災。「電話局の中には交換機など、いろんな設備があり、各家庭にはそこから一本本線をつないでいる。世田谷局は八万ユーザーがあるが、局を出て直くのと道（道路下のケーブル・トンネル）内で火災が起き、加入八万世帯の電話が全部ストップ。私はその復旧リーダーを任せられ、一ヶ月間不眠不休で元に戻した。マニュアル通りだと三ヶ月はかかる。それを警察、各種専門家等の協力のもと、超法規的な作業で完了、お客さまに年末年始は何とか、ご迷惑をかけずに済んだ。序でに言つと、児玉さんは三宅島噴火を始め、長崎・普賢岳火砕流、台風十九号等の復旧でも大変な苦勞をしているそうだ。

社員の教育は「人事担当の経験もあり、パツと見て個々の性格・器量を短期間で見抜く訓練はできている。基本はイソツプ物語の北風ではなく太陽方式だが、時には厳しさが必要だと思っている」。

経営哲学が「ダーウインの進化論。要は変化に如何に対応出来るか、これが決め手である。もう一つは、会社とは社員のもので、一人々々は細胞であるとの考え方だ」。

今後の抱負は「ダーウインの進化論につながるが、全国の支店に先駆け光化、IP化に合うような業務プロセスの改革を、今、先頭きって実施、見本になれば」と。

都内在住で家族は妻路子さんと二女一男。趣味はゴルフと熱帯魚の飼育。（葛）

# '10年「光3000万加入」実現へ 業務プロセス改革で光の量産目指す

NTT東日本  
埼玉支店

はじめに

私たちNTT東日本埼玉支店は、埼玉県内の北川辺町及び神川町の一部を除く40市29町1村を営業エリアとし、『電話から映像アプリケーションまで』『家庭から企業まで』の身近な総合ICT企業』として、日々電気通信サービスの普及・拡大と、安心・安全・便利な通信環境の提供に努めております。

ロードバンド回線の普及が著しく、埼玉におけるロードバンド市場においても、熾烈な競争環境へと突入しております。

このような中、NTT東日本埼玉支店では光ブロードバンド回線「Bフレッツ」のご提供拡大を最重要の取組みと位置づけ、全社員一丸となった営業活動を展開しております。

具体的には、県内に6ヶ所ある営業拠点（さいたま、川口、熊谷、川越、所沢、越谷）や、さいたま新都心内「さいたまメディアウエアープラザ」の窓口、116、県内の自治体や企業などを受け持ち

光ネットワーク構築を絡めたソリューション提案を行なう法人営業等の活動を通じ、「Bフレッツ」の普及・拡大に取り組んでおります。

また、お客様からのご要望にこたえるべく光の提供エリアについても積極的に拡大しており、今年度未までには県内の約9割のお客様に光サービスのご提供が可能となるよう設備構築を進めております。

この結果、一昨年度末、埼玉県内11万回線であった「Bフレッツ」も、昨年度末は倍増の22万5千回線となりました。今年度は更に17万5千回線の純増を見込み、年度末には約40万のお客様にご利用いただける予定です。

さらに、お客様にご満足頂けるよう、開通処理に要する時間の短縮や、お申込み時点で工事日を即決できる体制を整えるなど、受付から開通に至るまでのプロセス最適化に取り組んでおり、それらの業務を一体的に運営する「ひかりセンタ」を昨年12月に開設致しました。

今後も光化の推進に積極的に取り組んでいくとともに、これまで以上にお客様の立場で考え、お客様のニーズに応え、お客様に選ばれ続ける企業となるため、ワンス

トップショッピングニーズを追求し、よりきめ細やかなお客様対応を実践いたします。

## CSRへの取り組み

また、企業としての社会的責任を果たし、社会の持続的な発展に貢献するため、企業倫理・社会貢献や環境保護にも配慮したCSR活動の充実を図っております。

具体的には、「NTTグループ企業倫理憲章」、「NTTグループCSR憲章」に基づき、お客様情報保護や情報セキュリティ対策、コンプライアンス遵守、環境保護等について全社一体となつて取り組み、その活動の一環として埼玉支店においては、平成11年にISO9001を、平成16年にISO14001、ISMSの認証を取得しました。今後も光IP時代におけるリーディングカンパニーとして皆様に信頼され続ける企業を目指してまいります。

## 会社概要

### 本社所在地

東京都新宿区西新宿3 19 2

### 埼玉支店所在地

さいたま市中央区新都心9

さいたまメディアウエアープラザ

### 資本金

3350億円

### 売上高

2兆1253億円  
(平成17年度)

## 事業の動向

近年、光ファイバーを用いたブ



埼玉支店全景



さいたまメディアウエアープラザ

県民の武蔵野銀行

www.musashinobank.co.jp



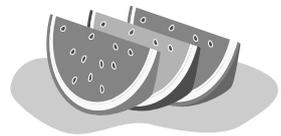
RESONA

埼玉りそな銀行

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

ESONA RESONA RESONA

平成18年



# 暑中お見舞い申し上げます

紙上名刺交換会 到着順掲載

代  
締  
役 表

日本伸管株式会社

**細沼哲夫**

代  
締  
役 表

関東自動車株式会社

**塩浦綾子**

代  
締  
役 表

株式会社 島村工業

**島村治作**

代  
締  
役 表

武蔵工業株式会社

**福田忠秀**

代  
表  
取  
締  
役  
会  
長

武州ガス株式会社

**系宏**

代  
表  
取  
締  
役  
社  
長

日本地工株式会社

**玄間敏**

代  
表  
取  
締  
役  
社  
長

東上ガス株式会社

**清水宏介**

理  
事  
長

埼玉県中古自動車販売協会  
埼玉県中古自動車販売商工組合

**小川逸樹**

取  
締  
役  
社

武州産業株式会社

**高橋洋三**

取  
締  
役 表

日本自動車管理株式会社

**三原宏治**

代  
締  
役 表

吉野電化工業株式会社

**吉野寛治**

代  
締  
役 表

大野建設株式会社

**大野年司**

代  
表  
取  
締  
役  
社  
長

埼玉機器株式会社

**長沼昭**

取  
締  
役  
専  
務

日産ディーゼル工業株式会社

**増田博**

代  
表  
取  
締  
役  
社  
長

株式会社 松本商会

**松本伸一郎**



紙上名刺交換会 到着順掲載

<p>社 代表取締役 長 新電元工業株式会社</p> <p>小田 孝次郎</p>	<p>特別顧問 太平洋セメント株式会社</p> <p>栗原 隆</p>	<p>執行役員 埼玉支店長 東京電力株式会社</p> <p>新井 是男</p>	<p>社 代表取締役 長 りそな総合研究所株式会社</p> <p>深井 慎</p>	<p>会 長 株式会社 埼玉りそな銀行</p> <p>利根 忠博</p>
<p>社 代表取締役 長 株式会社 八木橋</p> <p>川橋 素純</p>	<p>代 表 取締役 丸広百貨店</p> <p>株式会社 大久保敏三</p>	<p>頭 取 株式会社 武蔵野銀行</p> <p>三輪 克明</p>	<p>代 表 取締役 東日本昇降機サービズ株式会社</p> <p>達藤 安寿</p>	<p>社 取締役 AGS株式会社</p> <p>小川 修一</p>
<p>社 取締役 坂戸ガス株式会社</p> <p>原 宏</p>	<p>支 店 長 東京ガス株式会社</p> <p>田中 忍</p>	<p>代 表 取締役 株式会社 デサン</p> <p>藤池 誠治</p>	<p>社 代表取締役 長 東京鋼鐵工業株式会社</p> <p>田邊 恵一郎</p>	<p>社 代表取締役 東洋電装株式会社</p> <p>小出 潔</p>



# 武州瓦斯(株)が受賞

## 県産業教育功労者表彰

埼玉県並びに県産業教育振興会は、県産業の振興と産業人の育成のため産業教育に注力しているが、毎年度産業教育に貢献した個人及び企業（経営者）の功績を讃え表彰している。

平成十七年度は本会推薦の武州

瓦斯（ガス）（株）が企業として唯一功労者表彰を受賞した。

同社は教員の長期民間研修の受入や各種インターンシップの受入れなど産業教育分野に長年注力され産業教育全般にわたる貢献が多くなことから今回の受賞となった。

受賞式には同社の取締役社長原敏成氏（写真左）が出席し、県産業教育振興会宮田守夫会長から表彰状を授与された。

なお、表彰した県・産業教育振興会には原本会会長が同西部支部長に、そして野上本会専務理事が同会の常任理事に就任し、本会そして会員各位の声、ニーズを伝えている。

### 埼玉県産業教育振興会産業教育功労者表彰者

〔同会表彰規程第2条3項による表彰者平成十二年度～十七年度〕

〔平成十二年度〕

（平成十三年度総会に於いて表彰）

東京電力株式会社埼玉支店

取締役支店長 百瀬 信正様

東日本電信電話株式会社埼玉支店

取締役支店長 中田 昭雄様

本田技研工業株式会社埼玉製作所

所長 関根 浩様

〔平成十三年度〕

（平成十四年度総会に於いて表彰）

日本伸管株式会社

代表取締役 細沼 哲夫様

〔平成十四年度〕

（平成十五年度総会に於いて表彰）

日産ディーゼル工業株式会社様

〔平成十五年度〕

（平成十六年度総会に於いて表彰）

富士写真光機株式会社様

〔平成十六年度〕

（平成十七年度総会に於いて表彰）

日産ディーゼル工業株式会社様

〔平成十七年度〕

（平成十八年度総会に於いて表彰）

武州瓦斯株式会社様

### 紙上名刺交換会

到着順掲載

代  
締  
役

兼子睦男

有限会社 創文社印刷

代  
締  
役

望月 恵

望月印刷株式会社

社団法人 埼玉県経営者協会  
埼玉音楽文化協会

専務理事 野上 武利  
職員 一同

世界のトッププレイヤーたちが日本に集結！  
多くの感動とドラマを生み出す夢の祭典を、ぜひ会場で体感しよう！！

#### ●ファイナルラウンド日程

8/26(土)・27(日)	ベスト8決定戦	18:00～・19:00～/17:00～・20:00～
8/29(月)・30(火)	準々決勝	18:30～・19:30～
8/31(水)	5-8位決定戦	18:30～・19:30～
9/1(木)	準決勝	18:30～・19:30～
9/2(土)	3位決定戦	19:30～/5位決定戦 18:30～
9/3(日)	決勝	18:30～/7位決定戦 18:30～

さいたまスーパーアリーナ



#### ●参加出場国一覧

グループ	グループA 出場国	グループB 出場国	グループC 出場国	グループD 出場国
1	中国	日本	韓国	オーストラリア
2	ロシア	イラン	イタリヤ	アメリカ
3	スペイン	トルコ	フランス	ドイツ
4	ギリシャ	イスラエル	リトアニア	カナダ
5	ニュージーランド	アメリカ	中国	オーストラリア
6	オーストラリア	中国	イタリヤ	アメリカ

チケット好評発売中！！

全国のJTB各店、チケットぴあ、  
ローソンチケット、e+にて

チケット・大会情報はコチラ

[www.fiba2006.com](http://www.fiba2006.com)



2006年 FIBA バスケットボール世界選手権  
ファイナルラウンド 8.26(土)～9.3(日)

# 新部会長に中込秀明氏

## 青年経営者部会 18年度定時総会開かれる

青年経営者部会の平成十八年度定時総会が五月九日(火)大宮サンパレスで、ご来賓に原宏埼玉県経営者協会会長を迎え二十四名が参加して開催された。

総会は山崎嘉正部会長(株)亀屋社長)が議長となり、平成十七年度事業報告、同決算報告、続いて平成十八年度事業計画案、同事業予算案が提案されそれぞれ原案通り承認された。

この後、任期満了に伴う役員改選案が提案され、原案通り別表の役員が新役員として選任された。挨拶した新部会長の中込秀明氏は、今年度のスローガンを「お互いに夢・志・経営を磨こう」とし、行動指針を「お互いに積極的に提



講演する埼玉県産業労働部小暮謙一参事

言、参画し、各自の会社経営発展に役立つ部会活動にする。そして、主な活動内容は、社会的信用力のある埼玉県経営者協会、青年経営者部会の名前を最大限に活用し、こちらから出向き、積極的に活動する。二、部会員相互の懇親を深め、お互い企業トップ同士での人生、経営の有意義な情報交換をし、お互いの素晴らしい成長に役立てる。また、他団体等との交流を行

部会名	氏名	会社名	社名
部会長	中込 秀明	富士電子(株)	代表取締役社長
副部会長	平沼大二郎	(株)サイホー	代表取締役社長
副部会長	増田 政之	マスキングデベロップメント(株)	代表取締役社長
副部会長	古川 元一	川口土木建築工業(株)	代表取締役副社長
幹事	藤本 孝雄	フジオックス(株)	代表取締役社長
幹事	高橋 保央	(株)ディー・ケー・ケー	代表取締役社長
幹事	島村 健	(株)島村工業	代表取締役社長
幹事	松本伸一郎	(株)松本商会	代表取締役社長
幹事	増田 学	友栄塗装(株)	代表取締役社長
幹事	町田 涉	狭山モータースクール(株)	代表取締役社長
幹事	川本 武彦	(株)サイサン	代表取締役社長
会計監事	矢部 利人	丸和工業(株)	代表取締役社長
会計監事	吉田 一義	吉田工業	代表取締役社長
顧問	山崎 嘉正	(株)亀屋	代表取締役社長

挨拶する中込秀明新部会長



い、新鮮な情報、人脈を更に広げお互いに活用する。三、新規部会員を増員する。各自の紹介により今期前半に十人以上。そのためにお会いしたい方、見学したい企業共同例会開催賛同団体、新規部会員等をご紹介いただきたいと熱く語り、話を結ばれた。

総会終了後の特別講演では、テーマを「埼玉県の企業誘致について」と題し、埼玉県産業労働部参事の小暮謙一氏の講演を拝聴した。引き続き開催された懇親パーティの部では、原宏埼玉県経営者協会会長から新役員への役員委嘱状の授与、そして、ご挨拶をいただいた。その後、新部会長から直前部会長に花束の贈呈などが行われた。懇親会では、原親会会長、小暮産業労働部参事、野上親会専務理事を囲みながら話の輪がいつまでも広がっていた。

# 40周年記念事業成功に感謝

## 埼玉音協定時総会を開く

埼玉音楽文化協会(会長・原宏武州カス(株) 代表取締役会長)は六月二三日(金)午前十一より、理事会及び第四一回定時総会を、テブコソニック三階スカイルームで開催した。参加者は十二名。

原会長は「当音協が埼玉県経営者協会の下部組織として、設立されてから四〇周年を迎え、その記念事業として、三月には県福祉部の協力を得ながら、聴覚障害者などの障害者を多数招待致した、四〇周年記念イベントを開催する事ができました。これも皆様のご協力があったことと御礼申し上げます」とお礼を述べ、「音協は地域の特性を活かしながら活発な活動を展開してきましたが、世の中の



埼玉音協定時総会

多様化や個人のライフスタイルの変化等により活動内容は大きく様変わりしています。企業の実態を見ると、景気回復という報道は流れていますが、依然として二極化傾向が見られ、音協を支える企業の事業縮小などにより、他府県の音協には深刻な影響が出ている例もあります。このような中、当協会が一年の実績を総会で報告できますのも会員各社のご支援、ご高配があればこそでございます。どうかこれからも音協活動へのご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げます」などと挨拶し、その後会長が議長をつとめ議事は進行した。議事は、平成十七年度事業報告ならびに決算報告、平成十八年度事業計画案ならびに収支予算案が提案され、それぞれ原案通り承認された。

今年度の主催事業では、十二月十五日には恒例の「小原孝ピアノコンサート」、二月頃に「立川談春独演会」の公演を予定している。最後に藤池誠治副会長(株)デサン 代表取締役社長)が閉会の挨拶を行ない総会は終了した。総会後の懇談会では、出席者全員による活発な意見交換が行われ、主催事業の内容や動員方法などについての意見が出され、最後に野上専務理事の挨拶で終了した。

# 産学官連携して 次代を担う若者の育成を

武州ガス株式会社 取締役会長 原 宏  
(本会 会長)

このたび、埼玉県産業教育振興会の今年三月三十一日発行の機関誌「埼玉産業教育」一頁に本会の原宏会長が左記の論文を寄稿されたので本欄で紹介いたします。

日本経済は、ここにきてよつや

く氷が解けて春がきたようです。景気的好転を伝える各種の明るい情報が多く飛び交っています。このかぎりでは御同慶の至りです。しかし、最近の世の中の風潮にはいささか懸念も感じています。勿論、久々の春に水をさすつもりなど毛頭ありません。

日本はバブルの崩壊や経済のグローバル化の影響を受け長い間深刻な状況にありましたから国民の我慢も限界に達しており、喜びに浸るのも分かりますが、今後のことを考えれば油断は禁物で今こそ冷静な対応がのぞまれます。何故かといえは日本がこれほどまでに苦しめられた原因を考えれば問題の本質が見えてきます。それは、

東西冷戦構造の終焉によって世界経済がグローバル化したことで地球規模の競争が日々展開されているからです。先進国の中でも最も高コスト構造にあるといわれる日本が苦戦を強いられてきたのも実はここに原因があります。

これだけでも大変なことですが、日本にはバブル崩壊という我が国固有の問題が追い討ちをかけていたわけですから世界中のどの国よりも困難に直面したことは疑う余地もありません。このきわめて難しい課題の克服に私たちは二十年、二十年取り組んできたからこそ、ここまで回復してきたのです。したがって、ここで国中が浮かれ、有頂天になり、気を緩めることがあるならばこれは大問題です。企業の実態を見れば一目瞭然です。地域間、規模間、企業間には依然として好、不況感が混在しており一様ではないからです。換言すれば多くの企業が構造改革、経営革新の道半ばにあり、多少の明るさ

が見えた今こそ一層気を引きしめ、改革を成し遂げることが肝要であります。只今は、まさに油断大敵のときです。こうした時にこそ、地に足のついた対策が求められます。

その対策の最大の近道が人づくり、特に次代を担う若者の育成だと思います。人材の育成といえは直ぐ教育界固有のテーマと捉える向きもありますが、私は決してそうは思いません。家庭や産業社会そして地域をあげての課題だと考えています。私自身、そして私が

会長をつとめます(社)埼玉県経営者協会は、一早くこうした問題意識を持ち教育界と連携して自立心の強い、チャレンジ意欲の旺盛な若者の育成に取り組んできました。最近ではこうして取り組んできた活動が国の中央にも伝わるなど高い評価を受けるまでになりました。これも偏に産業界の声を真摯に受けとめる教育界の姿勢があればこそ、紙面をお借りし感謝と御礼を申し上げます。ここ埼玉には産学官のこうした密接な連携がある上に、「右手にソロバン左手に論語・道德経済合一主義」の近代日本のお父とも云われる渋沢栄一翁のDNAが流れておりますので若者の育成には最適の環境があります。

尚、土屋前知事、上田知事におかれましては渋沢精神を受け継いで渋沢栄一賞をつくられ、毎年表彰をされており、渋沢精神を埼玉県に浸透させるべく努力をして頂いていることは、有難いことと思っております。

ところで、こうした進取に富んだ環境の存在を内外に示し、証明

## 高校新卒者の積極採用について県教育長が要請

本会は、去る五月十八日、県教育委員会島村教育長の訪問を受け、新規高校卒業予定者の積極的な採用について要請を受けました。

その内容は、高校生の就職状況は昨年より好転してきたとはいえ、まだ、厳しい状況の中にあつて、より多くの採用枠の確保を本会に求めたものであります。

近年、就職希望者が減少する状況にもかかわらず、就職希望先を県内に求める比率は高くなっており、地元企業への就職を希望する生徒は増えております。

経営環境が厳しい中、各企業では新規高校卒業予定者等の採用には、慎重にならざるを得ないこととは思いますが、変化の激しい経

する場が本年十一月十日から十二日にかけて本県で開催される「全国産業教育フェア」であります。次代を担う若者のこの祭典を是非挙国体制で成功させようではありませんか。私はまだ見ぬ未来をこつした若者と共に切り拓き、ここ埼玉の発展を恒久的なものにしていきたいと思っております。

営環境にあればこそ、企業の将来を担う若い人材の確保も肝要かと存じます。

各企業におかれましては、二十一世紀の地元「彩の国さいたま」を担う新規高校卒業予定者を一人でも多く採用いただきますようお願いいたします。

なお、新規高校卒業予定者の求人につきましては、最寄のハローワーク(公共職業安定所)にお申し込みくださいますようお願いいたします。

また、九月十六日の選考開始日以前に高校生が企業見学等をする際に、選考に係る書類の持参を求めないこととされており、周知をお願いします。

## 視点

この語呂のよい文章は、ここ三  
年ほど私が講師として訪れる東松  
山市が設置する市民大学「写真」  
の事務室に掲げられているもの。  
作者は分らないが言い得て妙の小  
気味のよい至言。文中に「強いつ  
もりで、弱いのが根情」とあるが  
根情は根性が一般的と思うが、作  
者が意図的にそうしたのかもしれ  
ないからあるがままの字を書き写  
してきた。そんな些細なことはど  
うでもいい。全体の流れに少しも  
違和感がないのだから。

ところで、十ヶ条のあるこの市  
民大学は向学心旺盛な一般市民の  
ために設けられた二  
年制の大学だが、現  
在百名程が在学して  
いる。在校生の年令  
は三十代から、八十  
代と幅広い。受講態

度は極めて真面目、それもそのほ  
ずで入学志願者が例年一倍半を超  
えるというところだから選ばれた人  
は不謹慎な態度などそれようもな  
い。今少し教室の雰囲気伝える  
と、私の講義は毎回二時間だが、  
いまだ居眠りをした人を見たこと  
がない。それどころか講義後の質  
疑は活発で、少しも気が抜けない。  
終了した時には多少疲労感もある  
が受講生の次の一言で心地良い疲  
勞感に変わり気分は爽快になる。  
私より大分年長の受講生が「起立  
礼、ありがとうございます。」

読む。読んでは復誦する。  
ところで、この生徒さんには  
元学校の先生や、大手企業の研究  
者もいるそうだが、教室ではそう  
した過去を少しもひけらかさない  
し、ましてや知ったか振りの振る  
舞いなど微塵もない。したがって  
この生徒さんには、十ヶ条にあ  
るようなつもりちがいは起きない  
し、不用だと思った。  
そう思った時、何度となく復誦  
し記憶に止めた十ヶ条が瞬間、頭  
から消えかかったが、次の一瞬、  
そうではない世の中にはこの十ヶ

十年余が未曾有の変革期だったこ  
とから我々凡人は、チャレンジ精  
神旺盛なリーダーの登場に期待も  
し、熱い視線を送ってきた。ライ  
ブドアの堀江氏や村上ファンドの  
村上氏に多くの人が関心を寄せた  
のもこうした思いからに他ならな  
い。ところが、そうした矢先、二  
十一世紀の水先案内人を自負して  
いたこれらチャレンジャーは我々

己れの思いがちに不甲斐なさを  
感じ、自己嫌悪に陥った。  
こうした憔悴感を更に増幅させ  
たのが日銀総裁の「ド素人」発言。  
詳細を知らない私が事柄の良し悪  
しに触れるつもりはないし、まし  
てや問題をちやかすつもりなど毛  
頭ないが、あの発言はいただけな  
い。確かに総裁はファンド側と交  
わした約定に目を通したことはな  
かったかもしれないが、我々市井  
の凡人は、世界第二位の経済大国  
日本の中央銀行の総裁ともなれば  
非の打ちどころのない教養人に違  
いないと思っただけに、「千  
慮の一矢」つまり、賢人も時には  
間違いを起こすこともあるさ、な  
どと簡単に片付けられないと思っ  
たりもした。そこで総裁には一日  
も早く信頼を回復してもらい、か  
つて私達が想像していた総裁にな  
っていたらいいと念じている。

# つもりちがい

専務理事 野上 武利

と号令をかけると、拙ない講義に  
もかわらず百人が一糸乱れずね  
ぎらいの声をかけてくれるのだか  
ら気分が悪かるつはずもない。今  
時こんなに清々しい挨拶の光景は  
中学や高校でも見られないのでは  
なご感傷に耽けりながら退室す  
る私を今度は「先生、先生」と  
廊下まで追いかけてきて熱心に質  
問する人がいたり、実に楽しい  
一時を頂いている。こうして遣  
り取りの後、事務室に戻ると真つ  
先に目に飛び込んでくるのが冒頭  
の十ヶ条。一行づつ反復しながら

話を変わるが日本の経済社会は  
ここ十年余極めて厳しい状況にあ  
ったが、ここに来てようやく明る  
さが戻ってきた。長く、暗いトン  
ネルだっただけに一気に加速した  
いところだが、懸念材料もあるこ  
とから手放して喜んでばかりはい  
られない。ましてや気を緩めるこ  
とは禁物だが、最近の好転に油断  
してか、ここに来てリーダー達の  
弛緩振りが目につく。中でもここ

の期待を裏切り蹉跎の身となって  
しまった。そうなるも彼等が身に  
つけていた教養や知識、そして分  
別とは一体どんなものだったのか  
との疑念が生じてきた。実態は  
我々の想像とかけ離れ彼等の知識  
教養、そして分別が極めて薄すべ  
らいものだったに違いないと思っ  
ると同時に、一時とはいえ、これら  
の人物に大きな期待を抱いていた

「翻つてこれば」  
他の人のことばかり言っている  
と、それではあなたとは問われか  
ねないが、浅学非才の吾が身のつ  
もりちがいは日常茶飯事で、冒頭  
の十ヶ条が、今や私にとって戒の  
十ヶ条になっているが、十ヶ条の  
うち分別だけは今回登場した誰れ  
よりも私の方に分があると思っ  
て、市民大学に通う熟年大学生に  
は到底叶わないと感じながら校門  
を後にしたことを今でも鮮明に覚  
えている。



# 原会長 地方・中小企業と連携を 地方団体長会議で強く要望

日本経団連は5月25日、都道府県別の経営者協会の会長で構成する地方団体長会の第9回会合を、東京・大手町の経団連会館で開催した。写真。会合には御手洗富士夫会長、奥田碩前会長、地方団体会長会議で東京経協会長を務める和田紀夫副会長、地方団体長会議副議長を務める岡部弘愛知経協会長、地方経営者協会の会長らが出席。議長・副議長の選任を行った。



写真前列左から  
中村事務総長  
奥田経団連前会長(トヨタ自動車)  
御手洗経団連会長(キヤノン)  
和田地方団体長会会長  
(NTT東日本)

ほか、日本経団連の重点活動事項や社会労働情勢に関して事務局が報告するとともに、各経営者協会の実情に関しての意見交換が行われた。

原宏埼玉県経営者協会会長の発言子は、次の通り。  
本日は、限られた時間ですので、一点に絞って申し上げます。

地方経協の会長として、現在最も留意していることは「協会の存在感」を高めることです。日経連時代からそう考えておりましたが「日本経団連」の発足後は、更に一層強くなりました。

と申しますのは、両団体の統合で活動の領域が拡大したことで、上部団体を「日本経団連」とするからには、当協会の役割と使命も自ずから変えなくてはならないと思っただけであります。幸いにして、当協会の八百社を超えるメンバーは、何れも県内のリーダー的な企業ですから、自分だけ良からうでは困るわけで、地域社会全体を俯瞰(ふかん)しなければならぬ立場にあることを理解してい

ただいております。従来の「人事・労務専門団体」から、現在の「総合経済団体化」を支持していただいております。

そこで、新体制になりますこの機会に改めて申し上げておきたいことは、戦後日本の復興が国の中央、地方、そして大企業、中小企業が心を一に大同団結したことで成功を治めた例にならない、新体制となる日本経団連においても、奥田前会長が日頃語っておりました「中央と地方」「大企業と中小企業」に目配り、気配りする方針を堅持していただきたいと存じます。そうした上部団体の姿勢が地方経協の活力につながるわけでは非そうしていただきたいと思ひます。ところで、当協会は、近年新団体発足のメリットを最大限に活かして、県内経済界、産業界の声を県行政に反映させるべく県知事をはじめ県幹部に伝え、多くの施策化に成功しております。こうした成果を更に拡充するには経協自身が努力することは勿論ですが、上部団体としての日本経団連の「地方との」「中小企業との」「連携意識が欠かせませんので一言申し上げた次第であります。今後ともよろしくお願い致します。

# 日銀が当会と意見交換 「地価と雇用の動向」テーマに

さる六月十九日(月)、日本銀行調査統計局主催「埼玉県経済懇談会」が、大宮パレスホテルで開催された。写真。会は日本銀行が地域情勢の把握を多角的に深めるため開催するもので、今回のメインテーマは「地価と雇用の動向」。当会との意見交換会形式で進められ、今回で二回目の開催。まずはじめに原宏会長が挨拶し、本会の活動状況について所感を披瀝した後、本懇談会の開催について参加者を代表し謝辞を述べた。

本銀行各支店や調査統計局が担当し集計した「地域別業況判断DI」をもとに、全産業・製造業・非製造業毎に解説した。埼玉県内に関しては、有効求人倍率がさいたま市を中心に急激に上がっていること、地価も上昇している状況を指摘した。また経済や物価情勢の展望としては、原油高や株価等の懸念材料について触れた上で、「今年度から来年度にかけては、内需と外需、企業部門と家計部門のバランスがとれた形で息の長い拡大を続けると予想される」との見通しを示した。

続いて参加者(後掲)から「最近の土地取引の動向」や「雇用情勢」さらには「県経済の成長性や課題」など、当該業界を取り巻く状況について以下の報告があった。

## 【土地取引の状況】

埼玉県全体では依然として地価は下落。但し県南では反転の兆しがある。  
埼玉高速鉄道の南北線への乗り入れの関係で、周辺マンションは、東京の足立区や北区と変わらない価格で売売が続いている。県南中心に路線価を数倍上回る



▶挨拶する原会長

売買事例も。中には三倍を超える事例もある。

県南と県北では二極化が鮮明になっている。

県南では、クレーンの数はバブル期に近づきつつある、一方で元受サイドから、コスト引き下げ要請が増している。

### 【雇用情勢】

有効求人倍率が一倍を超え、とりわけ県南では、採用面で厳しくなりつつある。

大卒採用に関し、内定取り消しの割合が増加しており、雇用面では売り手市場

「二〇〇七年問題」への対応で、メーカー中心に採用が活発化。不動産関連でも、下請けなど人材の確保に厳しさが出ている。

その他、「企業誘致の状況と経済効果」、「再開発事業」、「産学官の連携」などについて意見・情報交換が活発に行なわれた。

### 【当日の参加者】

(日本銀行調査統計局)

内田真人 審議役

清水雅之 企画役

(当 会)

(株)アヴァンティススタッフ

大谷哲男 大宮支店長

川口土木建築工業(株)

古川元一 代表取締役副社長

大栄不動産(株)

木原一行 執行役員企画開発部長

(株)丸広百貨店

中目隆夫 取締役経営政策室長

当会 原 宏会長

## フリーターの常用雇用へ 県などが本会に周知方を依頼

当会 野上武利 専務理事

当会 三国雅裕 常務理事 事務局 局長

若年者の常用雇用拡大要請についてこのほど埼玉労働局および埼玉県が来局され、若年者の常用雇用拡大についての要請と会員各位への周知方依頼「写真」があり、本欄に主旨を掲載します。

### 〔埼玉労働局からの要請文〕

日頃より貴協会におかれましては労働行政に関し多大なご尽力を賜り、感謝申し上げます。

で、「フリーター一萬五千人常用雇用化対策本部」を設置し、フリーターの常用雇用化に向け積極的に各種施設を講じておりますが、

何と申ししても企業の方々に採用していただかなければ解決されない課題です。

景気回復傾向にあるとはいえ先行き不透明な経済情勢の中、労働者の採用に慎重にならざるを得ないと拝察しますが、事業・産業の発展と、将来にわたる安定した社会の維持という観点からも、若年者を次代を担う人材として育てることは不可欠なことと思われま

ことした状況をご理解の上、貴協会におかれては傘下の会員企業の皆様に、この趣旨を周知いただき、若年者を常用雇用として積極的に採用していただきますようお願い申し上げます。

平成十八年六月十三日

埼玉労働局長 村上 文

埼玉県経営者協会会長 原 宏殿

### 〔埼玉県からの要請文〕

貴協会におかれましては、日ごろから本県の産業労働行政の推進に、多大なる御協力を賜り、深く感謝申し上げます。

さて、最近の雇用情勢は、改善が進んでいると言われておりますが、二四歳以下の若年者の失業率は九・〇％(全国)と、他の年代

の失業率に比べて極めて高い水準となっており、依然として厳しい状況にあります。

また、仕事はしていても、パート、アルバイトなどの不安定な就労を繰り返す「フリーター」と呼ばれる若者が近年増加しており、平成十七年には、全国で二〇二万人と推計されております。こうした若者が増えることは、将来的に国全体の技能・技術レベルの低下や所得格差の拡大等を招き、日本経済衰退の大きな要因にもなります。

埼玉県としても、「ヤングキャリアセンター埼玉」を設置するなど、若年者に対する就業支援を積極的に進めておりますが、若年者の常用雇用化を図るには是非とも企業の皆様の御協力が必要であります。次代を担う人材をしっかりと育てることが、企業の発展の上でも、また、将来にわたり安定した社会を維持していく観点からも極めて重要であります。

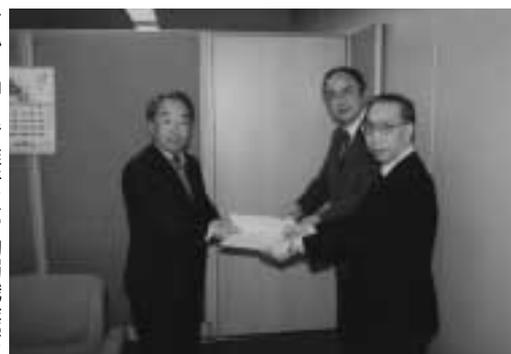
つきましては、貴協会において

ことした状況に御理解を賜り、傘下の会員企業の皆様に若年者を常用雇用として積極的に採用していただきますようお願い申し上げます。

平成十八年六月十三日

埼玉県知事 上田清司

埼玉県経営者協会会長 原 宏様



右から神山哲雄 埼玉労働局職業安定部長、長島徹 埼玉県産業労働部副部長、野上武利 本会専務理事

# 南部 北炭化成工業株

## 乾式脱硫装置の開発で三宅島全島民の帰島実現に貢献

北炭化成工業株式会社に  
は東京都三宅島三宅村長よ  
りの感謝状が掲げられている。

これは、三宅島全島帰島を  
可能にした当社のオンリー  
ワンの技術力の高さと貢献  
度の大きさを証明している。  
三宅島の噴煙には有毒な  
亜硫酸ガスや硫化水素が含  
まれており人命をも奪う可  
能性がある。大手プラント  
メーカーでは亜硫酸ガスを  
除去するために、大規模な湿  
式の脱硫装置を開発、設置  
したがその試みは失敗した。  
そこで、当社は関係者の  
依頼を受け、湿式とは異な  
り、規制値を完全にクリア

できる乾式脱硫装置を開発  
した。

当初は災害復旧関係者の  
宿舎、その後、小、中、高  
等学校、医療機関に開発、  
設置、そして、家庭用小型  
装置を開発、設置し、その  
合計は大小七百余台にのぼ  
り、島民の全島帰還を可能  
にしたのである。

当社は、匂い・香り環境  
協会に加盟している大手、  
中小の企業のうち装置メー  
カー部門と薬剤メーカー部  
門の双方に登録を認められ  
た唯一の会社であり、設計  
製作、施工、メンテナンス  
の一貫責任体制が取れる会  
社でもある。そのルーツは  
北海道炭礦汽船(株)の開拓者  
魂を受継ぎ、わが国におけ  
る臭気公害防止技術のパイ  
オニアとして、昭和三十三年  
の石炭化学研究所発足に  
始まる。

ところで「乾式脱硫装置  
ではほぼ独占であり、利益  
が多かったのでは」との質  
問に、指田康博社長は「三  
宅島の件は、当社の理念で

ある地域社会への貢献を担  
うことができたのが重要で  
あり、また、公的な仕事で  
もあり利益は少なかった」と  
笑顔で答えられた。

なお、本乾式脱硫装置そ  
のものに、今年二月に平野  
村長から感謝状が贈られ、  
五月には、匂い・香り環境  
協会の技術賞を受賞し、六  
月には、(社)日本産業機械工  
業から会長賞の表彰を受け  
ている。

今後、印刷・塗装工場  
等から排出されるガスに含  
まれる揮発性有機化合物  
(VOC)の脱臭処理技術  
し尿処理場、下水処理場な  
どの複合臭に対応する「ヨ  
ウ素炭」技術、さらに、特  
許を取得している「アルデ  
ヒド類含有ガスの脱臭用薬  
剤及び脱臭方法」等々の技  
術を駆使し、オンリーワン  
企業として、社会に貢献し  
たいと抱負を語られた。

### DATA

会社名：北炭化成工業(株)  
本社：戸田市喜沢南1 5 5  
代表者：代表取締役 指田康博  
設立：昭和40年4月  
事業内容：環境関連産業  
資本金：2億円  
電話：本社048 441 2880  
http://www.hokutan.co.jp

# 北部

## 富士電機機器制 御(株)吹上事業所

## マグネットスイッチで国内 トップシェア長期継続維持



井出 安俊  
取締役 器具事業部長

一九三三年(大正十二年)に  
創業した富士電機は、二〇〇三  
年(平成十五年)に「純粹持株  
会社制」に移行し、富士電機ホ  
ールディングス(株)のもと、富士  
電機グループとして再構成され  
た。その中で機器・制御カンパ  
ニーとして新設分割されたのが  
富士電機機器制御(株)である。

富士電機機器制御(株)の主力工  
場である吹上事業所は、一九四  
三年(昭和十八年)に操業開始  
し、吹上駅前に約四万七千坪と  
いう広大な敷地を有し、マグネ  
ットスイッチ(電磁開閉器)な  
どの制御機器を製造している。  
東洋一のCEIM(コンピユー  
タによる統合生産システム)ラ  
インから生まれるマグネットス  
イッチは、国内トップシェアを  
継続維持し、平成十七年には、  
生産開始以来の累計生産台数一  
億五千万台を達成した。長年シ  
ェアNo.1を続けている理由とし  
て、「まず、寿命が長いこと。  
性能は勿論、品質管理を厳格に  
し、しっかりと作りこみをして  
いるから、長く使ってもらいた  
い」と、井出取締役器具事業  
部長(写真)は説明した。しつ  
かりした技術力の基盤として、  
高い社会的評価を得ているのは  
「技能者の育成・技能の伝承へ  
の取組み」である。

まず、技能検定では最高レベ  
ルの特級取得者が一八六名在籍  
しており、県内取得者の約四割  
を占めている。また、技能五輪  
では、全国大会優勝者五名、世  
界大会優勝者一名を輩出して  
いる。さらに黄綬褒章九名をは  
じめとして、卓越技能者や技能功  
労、青年マイスターなど七十名  
以上の受表彰者を輩出している。  
井出事業部長は、「技能の伝承  
は心の伝承がないとうまく出来  
ない。若年層と高齢層など人と

また、全員のコミュニケーション  
とモチベーションを高める  
方策として注力しているのがQ  
C活動。老若の壁を払拭したり、  
一つの目標に一丸となって取り  
組み、達成感を共有することで  
連帯感を生み出すなど、人材の  
育成にも役立っているという。  
QCサークル活動では、「石川  
馨賞」を二〇〇四年から三年連  
続受賞している。

同社が未来へのステップ、ま  
た連続的な改革のために取り組  
んでいるのが「VUP活動」。  
一人ひとりが仕事のValue  
(価値)を高めることをねらい  
とし、間接スタッフを主体とし  
た業務効率向上、技術・知  
識の継承により、限られた人員  
で現状と同等以上のアウトプツ  
トをあげることを目標としてい  
る。技術・知識の継承の取組み  
の一つとして、製造部門の若手  
を選抜しては、次世代リーダー  
養成教育を実施し、いわゆる二  
〇〇七年問題対応としていち早  
く取り組んでいる。

### DATA

会社名：富士電機機器制御株式会社  
吹上事業所 鴻巣市南1 5 45  
電話：048 548 1111  
本社：東京都中央区日本橋大伝馬町5 7  
代表者：白倉 三徳  
設立：2003年10月1日  
主な生産製品：制御機器、受配電機器、駆動制  
御機器、ガス関連機器  
資本金：100億円  
従業員数：2,000人

吹上事業所全景



## 中部 (株)エフエム ナックファイブ

### 一貫して「質」を追求し聴取率各種調査で首位を誇る

「二〇〇六年四月初期のビデオリサーチ首都圏ラジオ調査では、首都圏三十五キロ圏で男女二十歳から三十四歳のターゲット層で、全ラジオ局中第一位になりました。また、埼玉地区では平成九年十月から連続して、全ラジオ局中首位を独走中です」と語る佐藤允克社長。飯盛峠送信所で首都圏サービスイリア人口三千五百万人をカバーしており、この若者層では、ドライバールー編成したり、ジャパニーズポップスをいち早く集中オンエアするなど、独自の編成と新しいチャレンジで若い世代の心を捉えている。例えば朝の時間帯で若者の聴取率第一位をキープしているスポーツ感覚いつぱいのFM版朝刊とも言える大野勢太郎「WARMING UP MUSIC」から始まり、「NACK WITH YOU」「NACK ON TOWN」など生ワイド番組が続く。勿論開局以来熱く応援する「西武ライオンズ」や、浦和レッズ、「大宮アルディージャ」など地元とも密着した番組づくりを力を入れており、FM局としては珍しくカラーのはつつきりしたスポーツ＆ミュージック編成。

社長 佐藤允克氏



昭和六十三年十月放送開始以来、一貫して追求しているのが「質」。つまり聴取率NO1が物語る企画力や構成

力・機動力などの「力の質」が「番組の質」を向上させ、そして広い聴取エリアと最新デジタル対応機材に裏打ちされた「領域の質」や「聴取者の求める高い質」を連鎖的に向上させるべく四つの「質」にこだわりを続ける。

番組面では、音楽やスポーツ、エンターテイメントを柱に、全国のFM局としては初めて、プロ野球中継をレギュラー編成したり、ジャパニーズポップスをいち早く集中オンエアするなど、独自の編成と新しいチャレンジで若い世代の心を捉えている。例えば朝の時間帯で若者の聴取率第一位をキープしているスポーツ感覚いつぱいのFM版朝刊とも言える大野勢太郎「WARMING UP MUSIC」から始まり、「NACK WITH YOU」「NACK ON TOWN」など生ワイド番組が続く。勿論開局以来熱く応援する「西武ライオンズ」や、浦和レッズ、「大宮アルディージャ」など地元とも密着した番組づくりを力を入れており、FM局としては珍しくカラーのはつつきりしたスポーツ＆ミュージック編成。

DATA	
会社名	(株)エフエム ナックファイブ
設立	昭和63年3月
電話番号	048 650 0795
資本金	8億円
本社	さいたま市大宮区錦町682-2 JACK大宮
スタジオ	本社スタジオ、銀座スタジオ、スタジオ アルシェ
サービスエリア	埼玉県・東京都の全域、群馬・栃木・茨城・千葉・神奈川の大部分

明るく開放感ある本社スタジオではウィークデイの生ワイド番組を中心に放送し、銀座スタジオでは生放送と番組録音、更には、毎日ゲストを迎える「スタジオリアルショー」では、間近で見ようと連日たくさんリスナーが詰めかける。なるほどインタビュイーをさせていただいたこの日の生放送「NACK ON TOWN」では、かの「平井堅」をゲストに迎え、大変な賑わいを見せていた。

昨年四月に、災害時におけるメディアの使命遂行に必要な、耐震基準をクリアした大宮の大型ビルに本社を移転、これを「第二の開局」ととらえ、新たなステージに踏み出した。営業面でも前年比14%増の約二十八億円の売り上げを計し、前期は過去最高の決算と言った。「全国にFM局は五十三あるが、この三ヶ月期には全国五位の売り上げとなった。これからは地域と連携を更たしながら社会的貢献を果たして行きたい」と今後の抱負を語る。

## 西部 明治製菓(株)

### 常に夢と楽しさと健康を追求する食薬の複合企業

明治製菓(株)は大正五年、東京菓子(株)として創立され、大正三年に現社名に改称。戦後の昭和二年には抗生物質を中心とする薬品分野にも進出、つねにおいしさの創造と、健康にかかわる事業活動を展開してきた。事業は大きく二つある。第一はフード&ヘルスケアカンパニーで「健康分野における特徴あるビジネスモデル」の確立を目指している。お客様に高品質で安全な商品を提供し、供給に必要な量だけを生産し、供給する事を基本ポリシーとした「明治製菓生産方式(MPS)」が、社内関連部署の強い連携体制の下、全国展開の営業活動ともあいまって、より一層のフレッシュサプライズを実現を目指し取り組んでいる。

まず、菓子事業は一九二六年発売のロングセラーのミルクチョコレート、カール、チェルシ、果汁グミ、ガムなど。健康事業はココア、レトルト食品、粉末食品や健康機能食品、各種ビタミン、美容関連があり、一般用医薬品では「イソジン」が「明治Gトローチ」などラインアップを強化している。

第二は薬品カンパニーで、終戦直後の一九四六年、ペニシリンの表面培養を開始したが同社の薬品事業の始まりで、大型タンクによる深部培養が導入され、生産技術の飛躍的進歩とともに五〇年にはストレプトマイシンを発売、結核の減少に大きく寄与している。五八年には国産初の「カナマイシン」を開発、殺菌消毒剤や、主力製品に育った経口抗生物質薬剤は世界各国



関東工場の1号館門外



坂戸市の関東工場で作る主要製品

DATA	
会社名	明治製菓(株)
本社	東京都中央区京橋2-4-16 〒104 8002
電話	03 3272 6511
代表者	代表取締役社長 佐藤 尚志
設立	大正5(1916)年10月
従業員数	4,039名
資本金	283億円
関東工場	坂戸市千代田5-3-1 〒350 0289
電話	049 283 1311 F A X : 049 283 0009
主な事業内容	菓子・食品、薬品等の製造販売
http	http://www.meiji.co.jp/

その品質保証体制の充実と適切な情報提供、地道な研究開発を含めて企業理念「私たちは、夢と楽しさ、いのちの輝きを大切に、世界の人々の心豊かなくらしに貢献します。」を実現することで社会的責任を果たしつつ、リスクマネジメントの強化、環境活動の積極的推進などに取組み、創業以来「安全・安心な商品・サービスを提供し、信頼される企業グループ」として、海外への展開も積極的に行われている。

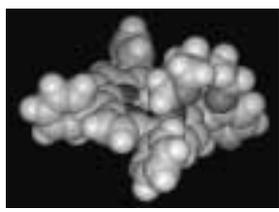
本県には坂戸市に昭和四四年設立の関東工場があり、一〇万㎡の敷地に社員二〇〇名、パート三〇〇・五〇〇名が働き、チョコレート、カールをはじめ、ガム、ココアなどを生産し、品質ISO9002、環境ISO14001を取得している。

での開発・販売を進めるなど、MRSA感染症治療薬や機能性素材や飼料用酵素の発売やコンパニオンアニマル向け医薬品・栄養補助剤にも取り組んでいる。また、本格的な高齢化社会が進むなかで、同社は感染症と中枢神経系領域に特徴ある製薬企業として、スペシャリティ・ファーマの道を着実に歩んでいる。

# 埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ  
第36回

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

研究の内容	産業への展開
<div data-bbox="119 369 263 548">  </div> <div data-bbox="295 414 646 459"> <h2>分子デバイスの化学</h2> </div> <div data-bbox="494 465 1173 504"> <p>大学院理工学研究科 物質科学部門 石丸 雄大 助教授</p> </div> <div data-bbox="119 515 646 1198"> <p>大学院理工学研究科に所属しており、材料の機能化に関する研究を主に行っています。ただし、材料といっても実際現在使用されている材料の改良と言うよりも、将来必要不可欠になる新たな機能材料の分子設計や構造、物性評価を中心に研究を行っています。20世紀から21世紀になり世界規模で「エネルギー」「環境」といった言葉が色々な場面で注目を集めてきており、それとともに21世紀は「光」の時代であると言われてきました。現在地球上で効率よく光を利用しているのは、植物であるというのも事実であり、その恩恵の上に人類の繁栄はあります。植物が効率よく光を利用している仕組みを理解し、それを素に機能分子を設計、合成し、機能評価することを心がけて研究を行っています。研究の一つの柱として、ポルフィリンという化合物の機能化に関する研究を行っています。ポルフィリンは植物において光合成を行う上で重要な役割を担っているクロロフィルの基本骨格であるとともに、生体内では酸素分子に係わるヘム蛋白において重要な役割を担っている基本骨格であります。クロロフィルは植物において効率的な光エネルギー変換を行っており、それをヒントにして、ポルフィリン環に歪みを生じさせることで(図1)より</p> </div> <div data-bbox="670 515 1181 884"> <p>効率の良い可視光の吸収を効率よく行えるようにした色素の合成研究を行っています。この色素を有機太陽電池に利用することで効率のよい光エネルギーに変換できるものと考えています。研究のもう一つの柱として、有機溶媒を利用しない合成を行うために、「分子フラスコ」を作り出そうと試みています。この試みは水中で有機分子を「取り込む」シクロデキストリンといわれる環状オリゴ糖を用いることで実現可能であると考えており、現在様々な形を持ったフラスコを作っているところです。これらの分子フラスコの中で効率の良い有機合成ができれば、環境に優しい有機合成ができると考えております。</p> </div> <div data-bbox="670 896 949 1108">  </div> <div data-bbox="670 1108 949 1153"> <p>図1 新規架橋型ポルフィリンの分子構造</p> </div> <div data-bbox="957 896 1173 1153">  </div> <div data-bbox="957 1153 1173 1198"> <p>図2 環境浄化型機能材料の合成</p> </div>	<ol style="list-style-type: none"> <li>精密有機合成による機能性色素の開発</li> <li>環境低負荷型分子フラスコの開発</li> <li>医療用機能性色素の開発</li> </ol> <p>石丸 雄大          (いしまる よしひろ)          1988年 大阪府立大学工学部応用化学科卒業          1994年 神戸大学大学院自然科学研究科修了博士(理学)取得          1994年 埼玉大学工学助手          2002年 埼玉大学工学部助教授          2004年 テキサス大学オースチン校短期留学          2006年 埼玉大学大学院理工学研究科助教授          現在に至る</p>
<div data-bbox="119 1227 263 1422">  </div> <div data-bbox="295 1288 686 1332"> <h2>機能性金属錯体の開発</h2> </div> <div data-bbox="494 1344 1173 1377"> <p>大学院理工学研究科 物質科学部門 藤原 隆司 助教授</p> </div> <div data-bbox="119 1388 646 2094"> <p>金属イオンを中心に、様々な構造を持つ有機化合物、あるいは無機化合物が結合してできた化合物は一般的に「金属錯体」と呼ばれています。金属錯体は非常に機能性の高い化合物であり、工業製品のみならず、天然物の中にも多く存在しています。例えばヘモグロビン中には鉄イオンが含まれており、その働きの重要な役割を担っています。また、白金イオンとある種の有機物の組み合わせによる白金錯体は制ガン剤として実際に用いられています。このような金属錯体の合成や構造・物性・反応性などの基礎的な性質を調べることは、金属イオンが関わる自然の仕組みを解明することや種々の機能性金属錯体の開発を行うためにも非常に重要な研究テーマであります。私は埼玉大赴任以来、共同研究者の永澤明教授とともに基礎的な錯体化学の研究を通じて、いくつか応用的なテーマを発展することができました。まず、ベンゼン誘導体の合成において位置選択性の極めて高い二核二オプ錯体触媒を開発しました。このように単一の化合物だけを極めて高選択的に合成できる触媒は、工業的にも非常に興味ある触媒であるといえます。これは合成した錯体の反応性などの基礎的なデータを解析する過程でこのような興味ある性質を見いだすことができたもの</p> </div> <div data-bbox="670 1388 1181 1803"> <p>です。現在はこの錯体を他の有機合成反応の触媒としての可能性についてさらなる研究を行っています。また、種々の金属イオンと硫黄を含む有機化合物との金属錯体を合成し、その化学を展開しています。中心金属の周期表の縦横への拡張によって、新しい物性をもつ金属錯体、例えば金属ナノワイヤー型錯体や二次電池機能をもつ金属錯体などを開発することができました。さらに、錯体は様々な色を持つことから機能性色素としての用途が期待され、呈色指示薬としての機能を有する金属錯体の開発や、光電変換素子となる錯体の研究として、有機EL素子や増感色素としての金属錯体の開発研究も行っており、興味ある結果が得られつつあります。</p> </div> <div data-bbox="670 1814 1173 2049">  </div> <div data-bbox="670 2049 1173 2094"> <p>電気化学測定装置(左) ストップフロー反応解析装置(右)</p> </div>	<ol style="list-style-type: none"> <li>有機合成における遷移金属錯体の位置選択的触媒機能の研究</li> <li>光機能性錯体の高収率で廉価な合成法の開発</li> <li>センシング機能物質の開発</li> </ol> <p>藤原 隆司          (ふじはら たかし)          1989年 大阪大学理学部化学科卒業          1994年 大阪大学大学院理学研究科 博士後期課程修了(博士(理学))          1995年 分子科学研究所非常勤研究員を経て埼玉大学理学部基礎化学科助手          2006年 埼玉大学大学院理工学研究科物質科学部門 助教授</p>

# 「ものづくり大学」へようこそ

連載  
第16回

今回の内容について、ご関心・興味をお持ちの方は、下記にご連絡下さい。  
埼経協 専務理事 野上 武利、調査部長 宮田 信久 ☎048 647 4100  
FAX 048 641 0924



## 産官学のコラボで「埼玉発全国銘柄」の育成を

技能工芸学部長 神谷 聖志 教授

広い領域で生産現場における一連のものづくりの研究、高性能機構を用いた精密加工の研究、半導体情報、宇宙機器の研究開発などが専門で、実社会でもこの領域に長らく携わり大手企業から中堅、中小企業のものづくりの実態に多く触れてきました。一言でいうと中小企業はとくに単体のものづくりについては大変努力されている、と感じています。と同時に視野をさらに拡大する必要があるのではないかと、というのが率直な印象です。とくに現在の工法で順調に売上げが伸びているような場合でも、次ぎのステップの技術革新への工夫が欲しいというケースが見られます。また工程と工程との間の流れについても工夫の余地があるという気がしています。

とくにIE(インダストリアル・エンジニアリング)の領域から加工や生産ラインなどに関して、基本にもどった見直しで全体の生産性の問題に対応できる場合が多いと思います。中堅、中小企業の方から個別の技術に関する相談も受け

ていますが、私は埼玉県全体のものづくりとしての基盤向上が今後の課題として重要だ、と感じています。このためには産官学がより一体となってワーキンググループを通じ「埼玉発ものづくりの特色」の具体的な方向を練り上げることが必要になります。市単位では特色あるものづくり地域として全国的に有名なところは沢山あります。埼玉県では鋳物で有名な川口市、足袋で全国的な行田市がその例です。私見ですが、鋳物の街として従来型の金型での鋳物生産に加えて樹脂型、軽金属のダイカスト金型など有望と思います。ダイカストは熔融金属を金型に圧入する鋳造法ですが、鋳はだが平滑で普通鋳物より強さを増し、寸法精度も高い。行田の足袋は当時としては最先端の技術で全国銘柄になったのですが、もう一つ、全国的な銘柄生産物が欲しい、と考えているのです。こうしたプロジェクトはある程度の時間をかけて検討しなければなりません、産官学のコラボで埼玉発の全国銘柄育成が私の夢の一つです。

神谷聖志(かみや まさし)教授、工学博士、東工大修士課程修了、(株)東芝研究所部長、東芝セラミックス開発研究所所長、2001年からものづくり大学教授、05年から学部長。専門分野：工作機械、情報機械などの設計、製作。セラミックス、金属の機能性部品の研究。(連絡先：048 564 3847 / kamiya@iot.ac.jp)



## 時代の要請はテクノロジストの育成にある

建設技能工芸学科 三原 斉 助教授

専門は、建設VE(バリューエンジニアリング：価値工学)PM(プロジェクトマネジメント)などの建築生産分野及び上級技能者育成のための建築技術技能教育分野です。建設現場でのマネジメント技術の経験から技術者と技能者の相互連携や高度な技能提案等が非常に重要であると考えています。

1995年の建設省(現国土交通省)による建設産業政策大綱で、技能者の持つ高度な技能の保持や維持は産業界の発展のために極めて重要であり、卓越した技能者はマネジメント力が必要であり、かつコラボ力を発揮すべきであるとされました。従来、技能の伝承はOJT(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)によるものが中心でしたが、今後は、研修や講習などのいわゆるOff-JT(オフ・ザ・ジョブ・トレーニング)による建築技術技能教育も大切だと考えています。

(社)日本左官業組合連合会では、こうした考え方に賛同し、平成17年に左官基幹技能者育成教育の一つとして富士教育

センターに全国から100名の上級左官技能者が集まり3日間、最新の専門知識、及びマネジメント等の教育研修を行いました。本学三原研究室も国交省の提案する建築技術技能教育に参画しましたが、これにより視野が広がり、横のつながりが強化され、プロジェクトに対する提案というこれまでになかった動きが出始めています。

本学の教育理念はテクノロジストの育成です。単に理論が解るだけでなく高度な技術や技能の腕も併せ持つ人の育成ということですが、まさに時代の流れに沿った動きだと自負しています。今後、専門工事組合や団体等でこうした動きに関心があれば是非大学の門を叩いて頂きたい、と考えています。

この他、ものづくりの一環として行政と組んで小、中学生、父兄を対象に「親子ものづくり教室」を毎年二回程度開いています。ものづくりに関する楽しい企画があれば是非、ご連絡ください。

三原 斉(みはら ひとし)助教授、工学院大学院前期博士課程修了、修士(工学)、一級建築士、一級建築施工管理技士他。村本建設(株)を経て2001年ものづくり大学専任講師、現在助教授。日本建築学会、東京建築士会、日本VE協会他に所属。(連絡先：048 564 3852 / mihara@iot.ac.jp)

# 県政情報

## 産学連携支援

### センター埼玉

県は、産学連携をさらに広めていくため、さいたま市と共同して、6月8日に「産学連携支援センター埼玉」を開設しました。

運営は(財)埼玉県中小企業振興公社と(財)さいたま市産業創造財団が行い、中小企業の皆様が気軽に相談できる窓口を設置したほか、大学などの研究成果に関する情報を提供します。皆様からの相談に民間OBの産学コーディネータや職員がとことん対応します。

産学連携は、新たな技術開発に取り組み企業(産)と、関連した研究を進めている大学や研究機関(学)が手を取り合って研究開発を行うものです。産学連携を推進することで、高い技術や新しい産業が効果的に生み出され、経済振興に結びつくことが期待できます。

●業務内容 ①産学連携相談、②産学交流の促進、③大学等とのマッチング支援、④研究開発資金獲得支援、⑤情報提供

- 所在地 さいたま市中央区上落合2-3-2 アルサーA館1階(JR北与野駅前すぐ)
- 利用時間 平日8時30分～17時15分(産学コーディネータによる相談は16時まで)
- 問合せ 産学連携支援センター 埼玉048-8557-3901

## 若者自立支援

### センター埼玉

県では、6月21日に、若者自立支援センター埼玉を開設しました。NPOや関係行政機関等と連携を図りながら、若年無業者、いわゆるニートと呼ばれる若者の就業活動を総合的に支援していきます。

- 主な事業内容 ①自立や就業に関するアドバイス 若年無業者やその保護者に対し
- ②訪問サポートの実施 事情によっては、相談員が家庭に出向き、自立や就業に関する相談を行います。
- ④保護者への支援

# 二つの施設がオープン

ニート子どもを持つ保護者の方などを対象として、セミナーなどを開催します。

- 所在地 川口市川口3-2-2 川口若者ゆめワーク3F(川口駅西口徒歩3分)
- 利用時間 月曜日から土曜日(祝日・年末年始を除く)の13時～19時
- 問合せ 若者自立支援センター 埼玉048-255-8680

## 誰もが暮らしやすい社会をつくるために

### 障害者への理解を深めよう

県では、障害者に限らず、高齢者や妊産婦なども含め、すべての人がお互いの気持や生活を尊重し、共に支え合いながら豊かに暮らすことのできる地域社会の実現をめざしています。

今年1月、大手ホテル会社が、臨床心理士などの相談員が、自立や就業に関するアドバイスを情報提供を行います。

②グループ活動・労働体験の実施 社会参加へのステップとして、カウンセラー等の指導によりグループ活動を行ったり、事業所等において労働体験を行ったりします。

③訪問サポートの実施 事情によっては、相談員が家庭に出向き、自立や就業に関する相談を行います。

④保護者への支援

多数の人が利用する施設としてのマナーやルールよりも、採算面を重視した経営姿勢に社会から厳しい批判が寄せられました。

この事件では、主に身体障害者がクローズアップされましたが、このほかにも知的障害者や精神障害者、難病患者など、障害のある方がいらつやいます。

例えば、私たちが言語の通じない国に旅行したとしたり、その国の人々は何を話しているのかさっぱりわからないでしょう。このように、会話で意思の疎通ができないコミュニケーションの障害は、聴覚障害者の世界によく似ています。また、足が不自由で車いすを使っている方は段差が障害になり、階段を利用して二階などに移動することが困難です。

しかし、音声の代わりに手話や筆談、階段の代わりにエレベーターなどがあつたりすれば、これらの方々のハンディキャップは取り除かれ、生活の困難さはかなり軽減することができます。つまり、

障害者のハンディキャップは、環境を整えることによって解消することができるのです。

このように、あらゆる障害の種類や性質に応じて、社会の側から障壁となるもの(バリア)を取り除こうとする考え方を「バリアフリー」と言います。

企業の皆様方にも、社会参加や就労を希望する社会の一員である障害者のことを御理解いただき、日々の企業経営の視点に、障害者や高齢者へのやさしさの目、バリアフリーの視点をお持ちいただきたいと思います。さらに、障害者や高齢者も積極的に顧客と位置づけていただくことで、新たにビジネスチャンスが広がります。このことにより一層バリアフリーが進んで行くことも期待できます。県としても、県民の皆様が暮らしやすさを実感できるバリアフリー社会をめざして取り組んでいきます。

問合せ 県障害者福祉課(048-830-3311)

などは、官たる県と民間が紐帯強化を図り、実績を挙げた好事例。そこで、今度オープンした「産学連携支援センター」や「若者自立支援センター」にしても、関係者が当事者意識を持ち関わるのが極めて重要となる。会員各位におかれては両センターに強い関心をお持ちいただき活用していただきたい。

### 本会からのコメント

現在、県は活力に溢れ、魅力あふれる県社会の実現に向けた諸事業を産業界はもとより各方面と連携し展開している。

一昨年オープンした新都心の「創業・ベンチャー支援センター」や、ヤングキャリアセンター

# 中国社会経済 視察団編成(案内)

## 本会主催

進出口系企業や中国の基幹産業である製鉄会社、そして中国躍進の原動力となっている産学官連携拠点(サイエンスパーク)を訪問し、中国大発展の要因を探ります。

名称 平成一八年・埼玉経協中国  
社会経済視察団

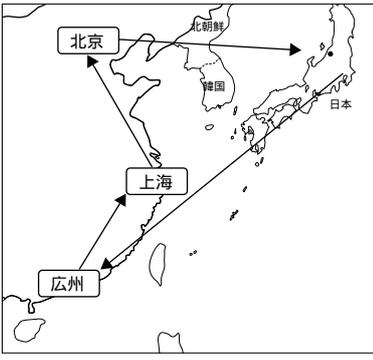
期間 一八年一〇月九日(月)～一六日(月) 七泊八日

定員 二〇名

広州・上海・北京を訪問(広州 JETRO、広州ホンダ、宝山製鉄所、上海東芝、日本電波工業(株)蘇州、産学官連携拠点などを視察します)

会費 六九八〇〇円  
旅行手配 東武トラベル(株)川越支店

詳細は本会事務局まで



# 養成講座全六講終わる

## 第24期人事・労務・総務・庶務担当者の養成講座

開講満二四周年を迎えた「第24期人事・労務・庶務・総務・現場管理担当者養成講座全六講」が、

全講及びそれに準じるご参加者(順不同・敬称略)

第一講六月一四日講師・外井浩志 弁護士「労働法・労務管理の基礎知識パートI」で開講し、第二講六月二二日、第三講六月二七日、第四講七月五日同弁護士「同パートII III IV」と続けて開催され、後半の二講は第五講七月二二日「社会保険」、第六講七月一九日「労働保険」講師・佐藤基彦社会保険労務士で今期の全講を終了した。

次期の第25期同講座は来年六月頃から開講の予定。

酒井広征、日本畜産興業(株)多崎さとみ、日本フェルト(株)埼玉工場目黒修、(株)ピージー石川孝臣、(株)武蔵野銀行内田浩、明治製菓(株)関東工場山本史紀、駒沢大学梨本美和ほか、武州ガス、島野精機(株)相上茂太ほか、キッコーマン労働組合宮部仁志、サミー(株)上英昭ほか、戸田中央総合病院鈴木隆司ほか

第一・二・三・四講 弁護士・外井浩志氏



第五・六講 社会保険労務士・佐藤基彦氏



## 長時間労働の

### 医師面接の取扱い

弁護士 安西 愈

平成十八年四月一日施行の安衛法の改正により、事業者は、「休憩時間を除き一週間当たり四〇時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が一月当たり一〇〇時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者」に対し、「医師による面接指導(問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ)」を行わなければならない。(同法第六八条の八)とする。「医師面接指導」制度が定められた。この「面接指導」は、右に該当する労働者の申出により行う者とする。(安衛則第五二条の三)とされている。

## ポイント労働法

そして、「労働者は前項の規定により事業者が行う面接指導を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師の行う同項の規定による面接指導に相当する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。」(同法六六条の八第二項)との義務付けもなされているが、いずれも罰則の適用のある強行法規ではないが、使用者の安全配慮義務の内容になるので注意を要する。

一ヶ月当たり八〇時間を超える「長時間の労働」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、や「事業場において定められた一定の医師面接措置の実施に関する基準に該当する労働者」についても同様に「医師面接指導」を行うよう努力

義務が定められている(同法六八条の九)。

この制度は、いわゆる過労死といわれる脳・心臓疾患の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、これら疾病の発症を予防するため、医師による面接指導を実施すべきこととしたものである。また、労災認定された自殺事案をみると長時間労働であった者が多いことから、面接指導の実施の際には、うつ病のストレスが関係する精神疾患等の発症を予防するためにメンタルヘルス面にも配慮することとされている。

ところで、右の長時間労働による「医師面接」に該当する労働者が産業界等の医師の面接(産業界選任義務のない五〇人未満の事業場では地域産業保健センターの医師)を受ける時間は労働時間に該当するかという問題が生ずる。この点については、次のように通達(平一八・二・二四基発〇二四〇〇三号)されている。「面接指導の費用については、法で事業者が面接指導の実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担すべきものであること。面接指導を受けるのに要した時間に係る賃金の支払いについては、当然には事業者の負担すべきものではなく、労使協議して定めるべきものであるが、労働者の健康の確保は、事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考え、面接指導を受けるのに要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましいこと。」

しかし、この時間は労基法上の一週四〇時間、一日八時間といった法定の使用上の指揮命令下の労務提供時間とは性質が異なるので、通常の労働時間には該当しない。

またその対価も、これを支払う場合には通常の賃金とは関係なく労働者全員に一律一回 円という形で支払うことが妥当と解される。

# 第98回日本経団連労働法フォーラム開催

## 「格差差別事件、改正均等法、セクハラ、パワハラ等をめぐる法的留意点」を総合テーマに

日本経団連主催、経営法曹会議協賛による「第98回日本経団連労働法フォーラム」Ⅱ写真Ⅱが6月5、6の両日、都内のホテルで開催され、全国から経営法曹会議所属の弁護士147名と、企業の担当者215名が参加した。今回のフォーラムは、「格差差別事件、改正均等法、セクハラ、パワハラ等をめぐる法的留意点」が総合テーマ。2日にわたる討議では、改正均等法の解釈や裁判例の分析検討を通じ、間接差別、男女差別、コース別雇用管理、母性保護、セクシュアル・ハラスメントなどの諸問題について、企業が法的に留意すべき点を探った。

### 研究報告Ⅰ 弁護士・深野和男氏

#### 「男女差別、コース別雇用管理、均等法改正、男女差別以外の格差差別事件（最近の裁判例）等をめぐる諸問題」

##### 【差別をめぐる改正均等法案の内容及び留意点】

改正均等法案の骨子は、(1)男女双方の性別による差別の禁止(2)「配置」に業務配分と権限付与が含まれることを明記(3)性別による降格・職種変更・雇用形態の変更・退職勧奨・雇止め等の禁止(4)間接差別(外見上は性中立的であっても実際上一方の性に相当程度の不利益を与える措置)の禁止 などが盛り込まれている。

このうち、(4)の間接差別については、コース別雇用管理制度をとって総合職に一般職と違って全国転勤が必要となっ

ているが、実は転勤は全国的になされていない等、3つの場合に限定されている。現在、間接差別に当たる措置を行っている場合、改正均等法施行後も継続して実施すれば、改正均等法7条違反となる恐れが生じるため、早急に制度の整備・見直しをすべきである。

##### 【男女差別・コース別雇用管理をめぐる留意点】

雇用の各ステージにおける男女差別問題の留意点は、次のとおり。

募集・採用については、指針で対象を男性のみとすること等の違反措置が示され、違反行為の法的効果は無効となる。なお、現行は女性に対する差別の禁止だが、改正均等法では男女双方の性別による差別の禁止となる。

賃金については、コース別雇用管理制度と認定されない場合に男女の差別的取り扱いに当たるかが問題となる。コース別雇用管理制度は、入口から異なる

ためその後の処遇が異なるが、そうではなく、入口が同じであればその後の処遇格差は賃金差別であると認定されやすくなる。なお、コース別雇用管理制度そのものは裁判例(竹中工務店事件)で合法とされている。

昇進・昇格についても、女性であることを理由とした差別的取り扱いを禁止している。一般に昇進請求権、昇格請求権とも認められないが、昇格が職位とは無関係で賃金と直接結びついている場合に昇格請求権が認められた例(芝信用金庫事件)もある。

退職勧奨、解雇、雇止めについては改正均等法において性別を理由とした差別的取り扱いの禁止として明記される。

### 研究報告Ⅱ 弁護士・岡岸健夫氏

#### 「母性保護、セクシャル・ハラスメント、紛争解決機関等をめぐる諸問題」

##### 【母性保護に関する企業の実務上の対応】

現行均等法上、妊娠、出産、産休を理由とする解雇が不利な取り扱いとして禁止されているが、改正法では母性保護を強化し、「妊娠又は出産に起因する能率低下を理由とする解雇」「妊娠等を理由とする雇止め」も禁止される。

また、妊娠中および出産後1年を経過しない女性労働者の解雇は、妊娠・出産等による解雇でないことを使用者が主張・立証しなければ無効となる。改正後は、事業主が、妊娠・出産等に起因する能率低下等による解雇でないこと的主張・立証も行わなければならない。注意を要する。

##### 【セクハラ・パワハラに関する企業の実務上の対応】

セクハラに係る事業主の行うべき措置

については、「配慮義務」から「相談及び苦情の処理のために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講ずる義務」へ変わる。

そのため、法成立後に与えられる予定の厚生労働大臣の指針に留意する必要がある。パワハラ(上司によるいじめ・嫌がらせ)は、法律に定義がなく、業務命令や教育的措置との区別も難しいが、事業主は上記セクハラ指針を参考に被害者の窓口を設け、被害の申し出があれば迅速に対応すべきである。

##### 【労働審判制に関する企業の実務上の対応】

新たな紛争解決機関として今年4月から施行された労働審判制は、原則3回の期日で終了するため、労働者から申し立てがあれば、その準備のため事業主は迅速かつ正確な対応が求められる。そこで、日ごろから書面による記録を行い、労働者への書面交付を心掛ける等、適正な労務管理に留意すべきである。

### 質疑・応答

フォーラムの質疑応答は次のとおり。

#### 一 目目

【問】女性社員のみを対象として退職勧奨を行い、これに反して女性社員が任意退職した場合、係る退職の意思表示は有効か。

【答】一般的には、退職の意思表示が自由意思によるものであれば有効だが、強制となると無効となる。強迫・詐欺等に当たる場合は、民法の規定により取り消すことができ、解雇無効の確認が認められる例が多い。女性社員の意思表示に瑕疵がない場合には、女性社員のみ退職勧奨が民法90条の公序良俗違反となるかが問題となるが、改正均等法がそこまで要求しているかは疑問であり、合意した退職・辞職の効力は変わらないと思われるが、違法な退職勧奨を行ったことについて

の損害賠償を請求される可能性はある。

【問】転勤を昇進・昇格の条件とすることを制度化できるか。

【答】改正均等法の間接差別の問題である。間接差別は、厚生労働省令に書かれたものに限定され、本問は間接差別には該当しないため制度化してもよい。仮に将来省令の改定によって間接差別とされたとしても、転勤の必要性と昇進・昇格に合理的な関連性があることを立証できればよいので、それほど懸念することはない。

#### 二 目目

【問】昇給、賞与の査定、金額決定において現在の判例では、産休期間を不就労の期間として不利益に取り扱うことは法の趣旨を現実的に失わせるようなものでなければ必ずしも否定されるものではないとのことだが、均等法改正により、妊娠などを理由とする不利益取り扱いの禁止が拡張された場合には、認められなくなるのか。

【答】基本的に、今回の均等法改正により妊娠などを理由とする不利益取り扱いの禁止が加わることで、裁判所の考え方が特に変わるものではない。産休の取得という労基法上の権利の行使を抑制するものといえるかどうかは、実質的な判断が行われることになる。

例えば、産休を取って不就労期間がある場合、その不就労期間を、プラスに評価されない結果、従来よりも賞与額が少し減ったとしても、そのことで、直ちに権利行使を抑制するものとはいえず、違法ではないと考えられる。

制度要件との関係で、産休を取ってしまえば賞与が受けられなくなるといつような厳しい条件である場合などは、権利行使を相当程度抑制するものであるとして、民法の公序に違反するということでも無効になることがある。

しかし、今回の均等法改正により、これまで認められていたものが、認められなくなるものではないと考えられる。



実務のための変革時代の労働法ゼミナール開催のご案内 (法改正時代の体系的な労働法の研修を!!)

社団法人 埼玉県経営者協会

(全8講 34時間30分コース 2006年10月~2007年1月)

1年1期のみ開催です。この機会を逃すことなく奮ってご参加ください。今年で開講満32周年になります。

企画指導・安西 愈弁護士, 高井伸夫弁護士。

講番号	日程・会場	時間	テーマ(仮題)	ご指導講師
第1講	10月13日(金) 大宮ソニックシティビル 604研修室(6階)	10:00~ 12:30	労働行政 一般労働条件管理にあたっての問題点と対策について ~労働基準法等に沿った実務のポイント~	埼玉労働局労働基準部 監督課長 吉谷真治氏
		13:30~ 16:45	労働関係の 基礎と社員 の取扱いの ポイント 多様な雇用の時代の労働契約と社員の 誠実義務、守秘義務、個人情報、内部 告発などの基本的法実務	弁護士 安西 愈氏
第2講	10月19日(木) 同上 802研修室(8階)	13:10~ 16:45	人事の流動・多様化 と解雇・懲戒 の変化 出張・配転・転勤・出向・転籍などの 人事異動と退職・解雇・懲戒などの人 事をめぐる実務と法律問題	弁護士 渡邊 岳氏
第3講	10月30日(月) 同上 901研修室(9階)	13:10~ 16:45	女性、 パート の時代 最近の女性労働(男女雇用均等、セクハラ、 育児・介護、派遣、次世代法を含めて)、 パートなどをめぐる実務と法律問題	弁護士 木下潮音氏
第4講	11月16日(木) 同上 604研修室(6階)	13:30~ 18:30 (ゼミナール)	事例研究 ゼミナール こんな場合どうするか、社員の日常管 理上のトラブル防止と対策、就業規則 の適用・ゼミ 《事例研究ゼミナール》 ~ケース・スタディを中心に交流会を 含めた研修~	弁護士 安西 愈氏
		18:45~ 20:30 (名刺交換交流会)		
第5講	12月5日(火) 同上 901会議室(9階)	13:10~ 16:45	安全配慮 時代 労働安全衛生と労働災害、職業病、過 労死、過労自殺等をめぐる実務と法律 問題	弁護士 外井浩志氏
第6講	12月21日(木) 同上 901研修室(9階)	10:00~ 16:45	労働時間 と割増 賃金問題 労働時間、フレックスタイム、外勤・出 張、裁量労働、休憩、休日、休暇、三六 協定、割増賃金などの実務と法律問題	弁護士 岩本充史氏
第7講	2007年 1月10日(水) 同上 901研修室(9階)	13:10~ 16:45	問題社員 への対応 問題社員の懲戒・賃下げ・降格・配転・ 解雇などをめぐる実務と法律問題	弁護士 石寄信憲氏
第8講	1月23日(火) 同上 901研修室(9階)	13:10~ 16:45	組合活動 の変化 労働組合活動の変化と対応について~ 労働組合運動の最近の傾向と法律的対 応(労働組合の最近の趨勢、労働組合結 成・介入時の対応、団体交渉対応、労働 協約、労働組合活動の自由と限界等)~	弁護士 岡芹健夫氏

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

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

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

会費振込み先: 埼玉りそな銀行 大宮西支店 埼玉県経営者協会名義 普通預金口座 No.372212 または武蔵野銀行 本店 同名義 同口座 No.044419  
申込・問い合わせ先 〒330 8669 さいたま市大宮区桜木町1 7 5(ソニックシティビル9階) 【会場・ソニックシティビル TEL048(647)4111(代)】  
社団法人 埼玉県経営者協会 担当: 法規部 会場は事務局と同じ住所(大宮駅西口正面200m)  
電話 048(647)4100(代) FAX048(641)0924

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

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

定員 各講 50名(申込先着順≠切)

# 荻野芳朗氏が初出場、初V

## 第16回原会長杯争奪 会員親睦ゴルフ大会

第十六回原会長杯争奪会員親睦ゴルフ大会が、六月七日(水)、武蔵カントリー倶楽部笹井コースにおいて十六名が参加し開催された。

当日は梅雨入りも近く、天気予報が気になるところであったが、幸い時折太陽が顔を見せる絶好のコンディションで開催された。朝のミーティングは、藤池誠治競技委員(デサン・代表取締役)の司会進行で始まり、西村鐵三競技委

員長(キョーワナスタ・代表取締役会長)が挨拶、続いて初参加の三名の方が自己紹介をした後、藤池競技委員がルール説明を行い、

プレーはスタートした。武蔵野の面影を色濃く残す我国を代表する戦略的林間コースで、参加者は初夏のさわやかな気候の中でプレーを楽しんだ。

原会長杯(ダブルペリア方式)は、アウト五十二、イン四十七、グロス九十九、ネット七十三・八で荻野芳朗氏(ビックルスコープレーション・社長)が初出場、初

優勝、そしてシニア優勝も獲得した。準優勝はアウト四十九、イン四十七、グロス九十六、ネット七十四・四で桑原克己氏(サイエンス・社長)が、シニア準優勝はアウト四十八、イン四十五、グロス九十三で藤倉孝治氏(幸手都市ガス・社長)が受賞した。グランドシニアの部では、高口邦輔氏(日本リハビリ・社長)がグロス九十で優勝した。また、ベスグロはアウト、インとも四十二でまとめた相川博氏(首都圏リース・社長)が獲得した。

(主な成績は別表の通り)

表彰式・パーティーは、西村競技委員長の開会挨拶、高口氏の乾杯でスタートした後、各賞を獲得された方々にカップやトロフィ、記念品などが西村委員長より手渡された。表彰式後、スピーチや自己紹介、プレーの感想、事業の紹介など、会員の相互交流の場となり、懇親がはかられた。

また、西村競技委員長をはじめ、参加者からは、このゴルフ大会に参加者一人ひとりが、友人を誘うなどの更なる活性化も必要などとの貴重な意見を頂戴した。

なお、今回は、十一月十五日(水)武蔵カントリー倶楽部豊岡コースで開催する予定です。



全員で記念撮影

### 第16回会員親睦ゴルフ大会主要結果

平成18年6月7日(水) 武蔵カントリー倶楽部 笹井コース

#### 1. 上位入賞者 (ダブルペリア) 敬称略

順位	氏名	会社名	役職名	アウト	イン	グロス	HC	ネット	各賞
優勝	荻野 芳朗	ビックルスコープレーション	社長	52	47	99	25.2	73.8	
準優勝	桑原 克己	サイエンス	社長	49	47	96	21.6	74.4	
3位	高口 邦輔	日本リハビリ	社長	44	46	90	14.4	75.6	
4位	相川 博	首都圏リース	社長	42	42	84	8.4	75.6	ベスグロ
5位	藤倉 孝治	幸手都市ガス	社長	48	45	93	16.8	76.2	
6位	島袋 司	東京電力	総務GM	44	50	94	16.8	77.2	

#### 2. シニアの部

優勝	荻野 芳朗	ビックルスコープレーション	社長			同上			
準優勝	藤倉 孝治	幸手都市ガス	社長			同上			

#### 3. グランドシニアの部

優勝	高口 邦輔	日本リハビリ	社長			同上			
----	-------	--------	----	--	--	----	--	--	--



右からシニア準優勝の藤倉氏、グランドシニア優勝の高口氏、準優勝の桑原氏、優勝・シニア優勝の荻野氏、ベスグロの相川氏



西村競技委員長(写真左側)から荻野氏へ優勝カップを授与

# 野積晟氏が優勝・ベストグロ

## 青年経営者部会 第33回親睦ゴルフ大会

青年経営者部会の第三十三回親睦ゴルフ大会が、七月四日(火)霞ヶ関カンツリー倶楽部西コースにおいて開催された。

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

今回は中込部会長になって初めてのゴルフ会であり、「良いアイディアは歩きながら沢山ひらめく」との呼びかけで開催された。  
この日は梅雨時季にもかかわらず

ず晴、無風で、ベストコンディションであった。

このような中で野積 晟氏(ワールド工業・社長)が優勝とベストグロを手中に収めた。準優勝は増田政之氏(マスキンデベロップメント・社長)第三位は平沼大二郎氏(サイホー・社長)であった。

表彰式・パーティは、中込部会長にご挨拶をいただいた後、参加メンバー全員が近況を語り、野積競技委員長より総評と的確で丁寧なゴルフ指導をいただいた。その後、和気藹々とした懇親会が進み、会員相互の啓発・交流は、一層深められた。



スタート前の記念撮影



優勝した野積社長(右)と準優勝の増田社長

### 埼玉経協青年部第33回親睦ゴルフ大会上位入賞者

(敬称略) 2006.7.4

霞ヶ関カンツリー倶楽部西コース

順位	氏名	会社名	アウト	イン	グロス	HC	ネット	各賞	新HC
1	野積 晟	ワールド工業	38	40	78	2	76	優勝・ベストグロ	2
2	増田 政之	マスキンデベロップ	42	40	82	6	76	準優勝	5
3	平沼 大二郎	サイホー	45	48	93	14	79	3位	13

~以下省略~

: 前大会まで連続2回欠席者、3位まで入賞の場合、1ランク繰り下げ

## 全国ネットの人材情報で、 出向・移籍、転職をサポート!

お気軽に  
ご相談ください

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

### 信頼と安心

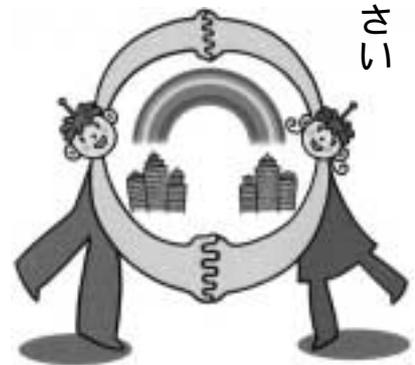
経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

### 全国ネット

全国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





# 平成18年春季労使交渉状況

(社)埼玉県経営者協会

本会が6月5日現在でまとめた県内事業所の今次春季労使交渉の状況は、集計可能な60社の単純平均(表1)で、回答額5,019円、率では1.80%となっている。これは同一企業の昨年の実績(4,725円、1.68%)と比べて、金額では294円、率では0.12%のプラスとなった。

特徴としては、回答60社中23社を占める規模1,000人以上の大手企業の平均は、金額で5,918円率では1.99%となっており、23社を業種で見ると、自動車関連、精密機器、電気などの県内をリードする好況業種であり、この23社が全体を引き上げる結果となっている。

ちなみに、従業員1,000人未満の37社だけを単純集計すると、額で4,461円、率で1.64%となっている。

また、60社の殆どを占める製造業は、金額で5,064円、率では1.81%で、昨年の実績(4,736円、1.69%)と比べて、金額で328円、率では0.12%のプラスとなっている。

一方、各調査機関の集計結果(表2)では、日本経団連・大手128社の単純平均は5,160円、1.66%で昨年の実績(5,109円、1.63%)と比べると、金額で51円、率は0.03%のプラス、また、日本経団連・中小387社の単純平均は3,801円、1.52%で昨年の実績(3,611円、1.44%)と比べると金額で190円のプラス、率では0.08%のプラスとなっている。県産業労働部の調査では、全規模合計123社の単純平均で、金額は3,965円、率は1.47%となり、昨年の実績(3,676円、1.38%)と比べると289円、0.09%のプラスとなっている。

(表1) 県内事業所 (単純平均)

6月5日現在・当協会調べ

区分	社数	所定内賃金	年齢	勤続	要 求		回答・妥結		昨年妥結	
					金額	率	金額	率	金額	率
1,000人未満計	37	268,238	38.8	15.1	6,860	2.58	4,461	1.64	4,193	1.56
999~300人	8	289,106	39.4	17.2	8,337	2.88	4,665	1.61	4,946	1.72
299~100人	19	264,813	39.5	14.9	6,655	2.51	4,371	1.65	3,873	1.45
100人未満	10	260,138	36.9	13.1	6,176	2.37	4,467	1.72	4,199	1.63
1,000人以上	23	297,402	37.8	15.5	6,629	2.23	5,918	1.99	5,581	1.88
<b>規 模 計</b>	<b>60</b>	<b>279,300</b>	<b>38.5</b>	<b>15.2</b>	<b>6,772</b>	<b>2.42</b>	<b>5,019</b>	<b>1.80</b>	<b>4,725</b>	<b>1.68</b>
製造業計	57	279,840	38.8	15.4	6,823	2.44	5,064	1.81	4,736	1.69
非製造業計	3	269,398	34.1	12.0	5,425	2.01	4,171	1.55	4,511	1.69

(注)①調査対象は、本会会員企業の中で労働組合が組織されている約180社。

②6月5日現在、回答ないし妥結の報告が届いた企業について集計したもの。

③昨年の妥結額は本年の回答・妥結企業と同一の企業。

(表2) 調査機関別賃金交渉状況

調査機関		2006年(平成18年)					2005年(平成17年)	
		集計月日	社数	集計方法	回答(了承・妥結含)額	アップ率(%)	妥結額	アップ率(%)
日本経団連	大手企業	6月7日	128	加重	5,813(+309)	1.76	5,504	1.67
				単純	5,160(+51)	1.66	5,109	1.63
	中小企業	6月7日	387	加重	3,919(+207)	1.54	3,712	1.47
				単純	3,801(+190)	1.52	3,611	1.44
埼玉県	規模計	6月5日	123	加重	5,056(+500)	1.73	4,556	1.61
				単純	3,965(+289)	1.47	3,676	1.38
埼玉経協	規模計	6月5日	60	単純	5,019(+294)	1.80	4,725	1.68

( )内は対2005年

(注)①日本経団連大手は主要22業種・288社、中小は従業員数500人未満・17業種・737社を対象としたもの。

②埼玉県は県産業労働部調査。

③2005年の妥結額の対象企業は2006年の回答(了承・妥結を含む)企業と同一企業。

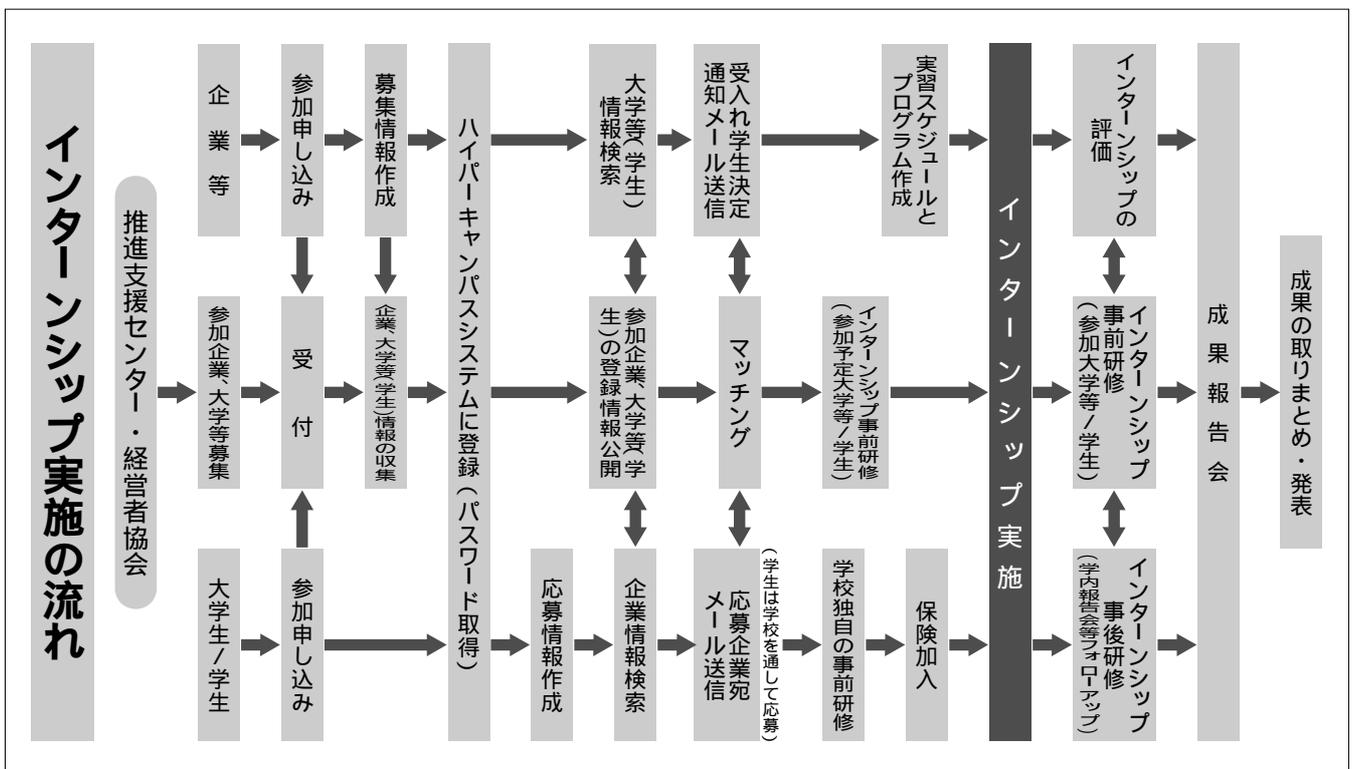
# 平成18年・本会インターンシップ事業

## 企業姿勢のアピールと人材の発掘確保を図るために 次代を担う人材を産学協同で育成

在学中に実社会で就業体験を行うインターンシップ教育は、学生が社会や企業の実情を知ることにより、職業観・就労意識を高めると共に、就業時のミスマッチを防ぐ有効な方法のひとつとして企業・学校等関係者の注目を集めています。

学校を卒業した人たちの多くが産業界に入ってくることを考えると、生徒・学生一人ひとりの能力や適正を見出し、成長・発達段階に応じた職業教育を充実させ、これまで以上に産学連携を強化する必要があります。

当協会は、埼玉労働局の委託を受けて長期型のインターンシップと、一般的に行われているインターンシップを平行して実施し、次代を担う意識・意欲の高い人材を育てるこの事業の普及・拡大に支援活動を行いたいと考えております。



## 企業にとってのメリット

1. 企業姿勢をアピール
  - ・学生に企業・職場の実情を理解させ、自社の魅力をアピールする絶好の機会です。
  - ・優秀な人材の発掘確保が可能です。
2. 就職におけるミスマッチ解消
  - ・学生が企業・職業を身近なものと考え、仕事や働くことに興味を持ちます。
  - ・企業に対する見方や価値観が変わり、就職に際しての意識や行動に変化が現れ、適材適所の人材分散が幅広く進むことが期待されます。
3. 職場活性化と若手社員の育成・成長
  - ・学生の感性・視点・専門能力を活用利用できます。
  - ・職場が刺激を受け活性化し、学生を指導する若手社員の育成・成長が図れます。
4. 産学の連携強化等
  - ・受入を機に大学の理解が深まり、交流機会が生まれ産学協力関係を結ぶ可能性が広がります。
  - ・学校とのネットワーク作りなどを促進します。

# 事業主・人事担当者の皆様へ

企業の仕事と家庭の両立支援対策を進めるときにご活用ください。

他社の両立支援に関する取組を参考にしたいとき。

自社の両立支援をPRしたいとき。

自社の仕事と家庭の両立のしやすさを点検したいとき。

今後の取組へのアドバイス等を得たいとき。

## 企業の取組紹介サイト 両立支援のひろば

両立支援への取組に是非ご利用ください。



### 企業の取組事例の閲覧・検索

一般事業主行動計画等、仕事と家庭の両立支援に関する取組事例が閲覧・検索できます。



### 取組事例の新規登録

仕事と家庭の両立支援に関する自社の取組を掲載し、PRできます。

- 企業名、所在地、業種、企業規模等で検索可能。
- 事業主が従業員に対する労働環境の整備をアピール。
- 対外的な企業アピールに使用。

**登録受付中!** あなたの会社の両立支援に関する取組等を掲載してみませんか?

<http://www.ryouritsushien.jp>

## 自社の取組分析サイト ファミリー・フレンドリーサイト

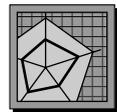
「ファミリー・フレンドリー企業」とは?

仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業のことをいいます。



### ファミリー・フレンドリー度合いの診断

Web上の質問に答えるだけで、自社の取組をチャートで分析します。



### 全回答企業の回答状況と比較

5つのカテゴリごとに平均と比較し、自社の位置付けを知ることができます。

- 両立支援の取組や、制度の利用状況を確認。
- 時系列で取組の進捗状況確認や、達成度を測る。
- カテゴリごとのバランスをみて、どの分野の取組が進んでいないかを把握する。
- ファミリー・フレンドリー表彰の各企業の紹介。

<http://www.familyfriendly.jp>

厚生労働省

財団法人 21世紀職業財団

お問い合わせは・・・ 財団法人 21世紀職業財団 TEL.03-5276-3694 FAX.03-5276-3705 <http://www.jiwe.or.jp>

# 事業だより

五月一日～七月十五日

菅 埼玉音協

五・二三 平成一八年度定時総

会、創立六〇周年記念式典（パ

レスホテル）

六・七 第一六回原会長杯争奪

戦会員親睦ゴルフ大会（武威力

ントリー倶楽部）

六・九 階層別社員研修（ソニ

ックシティ）

六・一四 第二期担当者養成

講座第一講（ソニックシティ）

六・二二 同右第二講（ソニッ

クシティ）

六・二三 菅平成一八年度定時

総会（テブコソニック）

六・二七 担当者養成講座第三

講（ソニックシティ）

七・二 第三四回埼玉県実業団

剣道大会（解脱錬心館）

七・五 担当者養成講座第四講

（ソニックシティ）

七・二二 同右第五講（ソニッ

クシティ）

## 平成18年度 第五回 沢栄一賞募集

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

主催：埼玉県  
共催：財沢栄一記念財団・深谷市  
後援：総務省・全国知事会・社団法人日本経済団体連合会・社団法人埼玉県経営者協会ほか

### ① 対象者

沢栄一の精神を受け継ぐような企業活動と社会貢献を行っている、地域に根ざした企業の経営者となります。

地域に根ざした企業であることが必要です。原則として、所在する都道府県に基盤を置いて企業活動を行っている企業とします。（中小企業やいわゆる中堅企業の経営者が対象となります。）

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

沢栄一の精神を受け継ぐような企業活動と社会貢献を行っていることが必要です。

当時の沢栄一は

- 企業を発展させ国を豊かにするために「論語」を拠り所に道徳と経済の一致を常に心がける。（道徳経済合一説）
- 多くの人々の知恵と資金を集め、自由で活発な企業活動を展開して、豊かな社会を実現する。
- 市場経済の中で、取り残されがちな弱者を支援する社会福祉や、社会の基盤として大切な教育にも力を入れる。
- などを一生かけて努力しました。

現代に置き換えると、企業倫理に則り健全かつ優れた経営を行い、

- 社会の新しい課題へ対応するなど、豊かな社会を実現するための先駆的な企業活動を行っている企業
- 福祉や教育、文化、まちづくり、国際交流などの社会貢献を行っている企業
- などの経営者です。

### ② 応募方法

関係団体や国、地方公共団体等からの推薦とします（自薦は不可）。

### ③ 選考方法

沢栄一賞選考委員会での審査を経て埼玉県知事が決定します。

選考委員  
委員長 原 宏（本会長）  
埼玉県総合政策部 文化振興課  
沢栄一賞担当  
〒330 9301  
埼玉県さいたま市浦和区高砂3 15 1  
TEL 048 830 2887  
FAX 048 830 4752  
E-mail a2875-01@pref.saitama.lg.jp

### ④ 応募先

関係団体の例

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

推薦可能な団体かどうか不明の場合は、お問い合わせください。

### ⑤ 応募締切

平成18年10月10日

平成19年1月に発表し表彰式を行う予定です。受賞者には、賞状と記念品を贈呈します。

### ⑥ 発表

平成19年1月に発表し表彰式を行う予定です。受賞者には、賞状と記念品を贈呈します。



## 第152回

## 企業存続の岐路はここに

エッセイスト 和宮英之

され、「75歳以上」の後期高齢者（約1,300万人）が全員加入を義務付けられる新医療制度がスタートする。運営はやはり都道府県単位で、保険料率は都道府県の医療費に応じて決定される。

問題になるのは、現在サラリーマンなどの子に扶養されている75歳以上の健康保険の被扶養者で（約200万人）、今後は自分で保険料負担を余儀なくされることになり、年間保険料は約37,000円（ただし、最初の2年間は緩和措置で半額）と推定される。

これは現在の老人保健制度への各保険制度からの拠出金の負担が膨大なために採られた措置で、2008年からは74歳以下の人が出す支援金で支えられるために、各保険制度の被保険者の保険料負担はいくらか軽減されると考えられる。

また、2006年10月からは、出産育児一時金が30万円から35万円に増額されるが、一方では70歳以上の長期入院患者からは、食費の他に居住費が新たに徴収されることになる。

さて、これらの健康保険制度の再編成が今後の高齢者の負担増になり、大きく生活維持に影響する事は間違いないし、2008年からは都道府県単位に変更されることで、保険料の企業負担にも何らかの影響が生じることは十分考えられる。

「いやー、歳はとりたくないわー」というのが本音だ。

サッカーW杯ドイツ大会も佳境に入り、時差の関係で眠れぬ日々が続き体調に異変が生じそうだが、残念なことには日本は一次リーグで敗退してしまった。

ここに焦点を合わせてきたジーコ監督も悔しいだろうが、「選手の自主的判断に委ねる」という指導方法は果たして日本選手に適していたかどうかは疑問が残る。

さて、このサッカー選手を将来目指す子供達の誕生が、出生率1.25に下がったとの報道は世代間で支え合う日本の社会保険制度にも、危険信号がともりはじめたといえる。

このような状況下で、「2008年からの健康保険制度の再編成」が発表された。

先ず、政府管掌の健康保険制度が全国単位から都道府県単位に変わることになり、保険料率も現行の8.2%が3%～10%の範囲内で決定される。併せて、国民健康保険も市町村単位から都道府県単位に変わる。

今後は、勤めている会社や住居が何処にあるかで、保険料も微妙に高低することになるであろう。

次には、現在の老人保健制度が廃止

**労務管理講座**  
 日時 9月8日(金)13時30分～16時45分  
 会場 ソニックシティ604研修室  
 内容 最近問題となっている労基法・安衛法違反の問題と対応  
 講師 弁護士 安西愈氏  
**第27次小笠原洋上研修第2回集合研修**  
 日時 8月28日(月)9時30分～17時  
 会場 ソニックシティ602研修室  
 内容 リーダーシップ講義 マネジメント講義など  
 指導 研修スタッフ  
**同右第3回集合研修**  
 日時 9月25日(月)9時30分～17時  
 会場 ソニックシティ906研修室  
 内容 チーム作り、ストレスマネジメント講義、ウォークラリー解説、ガイドダンスなど  
**同右船内、島内研修**  
 日時 10月5日(木)～10日(火) 5泊6日  
 会場 おがさわら丸・父島  
 内容 出航式、研修 単位、ウォークラ

**新人会のご案内**  
**ウチヤマ建設(株)**  
 代表取締役 内山泰成  
 さいたま市西区指扇九四六一  
 電話〇四八 六二四 五〇一九  
 (資)二千万円  
 (従)一八名  
**総合建設業**  
**(株)エアコンセンター**  
 代表取締役 田村亮夫  
 川口市東領家二二九 一一三  
 電話〇四八 二二三 二〇九一  
 (資)一千万円  
 (従)一〇名  
**冷暖房設備設計施工**  
**(株)サンワーク**  
 代表取締役社長 田畑英治  
 上尾市大字壱丁目一番地  
 電話〇四八 七二六 八三〇九  
 (資)二千万円  
 (従)一〇名  
**一般労働者派遣業**  
**昭産開発(株)**  
 代表取締役社長 中村敏弘  
 上尾市谷津二一一  
 電話〇四八 七七六 二二一一  
 (資)三千八百万円

**リ、現地交歓会 課外活動ほか**  
**研修スタッフ11名**  
**第42期実務のための変革時代の労働法セミナー第1講**  
 日時 10月13日(金)10時～16時45分  
 会場 ソニックシティ604研修室  
 内容 一般労働条件管理にあたっての問題点と対策について  
 多様な雇用の時代の労働契約と社員への誠実義務、守秘義務、個人情報、内部告発などの基本的実務  
 講師 埼玉労働局労働基準部監督課長 吉谷真治氏  
 弁護士 安西愈氏

**同右第2講**  
 日時 10月19日(木)13時10分～16時45分  
 会場 ソニックシティ802研修室  
 内容 出張・配転・転勤・出向・転籍などの人事異動と退職・解雇・懲戒などの人事をめぐる実務と法律問題  
 講師 弁護士 渡邊岳氏

**同右第3講**  
 日時 10月30日(月)13時10分～16時45分  
 会場 ソニックシティ901研修室  
 内容 最近の女性労働(男女雇用均等法、セクハラ、育児・介護、派遣、次世代法を含めて)、パートなどをめぐる実務と法律問題  
 講師 弁護士 木下調音氏  
**給与計算と年末調整セミナー**  
 日時 11月7日(火)9時30分～19時  
 会場 ソニックシティ601会議室  
 内容 給与計算の基礎知識、給与計算と労働基準法、給与計算と社会保険、給与計算に必要な源泉徴収の知識と徴収事務のすすめ方、年末調整の進め方とポイント、ケース・スタディ、年調定率減税のしかた  
 マネージメント・アドバイザー・センター  
 代表取締役 土屋彰氏  
 YFP総合会計代表取締役 山田邦昭氏

**日研ステんレス継手(株)**  
 取締役社長 小熊 茂  
 熊谷市末広四 一四一  
 〇四八 五三三 八六三二  
 (資)九千万円  
 (従)二三名  
**ステンレス鋼管継手、ステンレス鋼各種部品、鉄鋼・非鉄金属及びその合金の加工品の製造・販売**  
**代表者変更**  
**(株)埼玉りそな銀行久喜支店**  
 支店長  
 藤田和久(旧 植松正年)  
**日清紡績(株)川越工場**  
 工場長  
 今井達男(旧 伊藤 仁)  
**日東商事(株)**  
 取締役社長  
 深澤伸浩(旧 村田 潔)  
**社名変更**  
**マレインジーンコンポーネンツジャパン(株)**  
 (旧 マーレイズミ(株))  
**住所変更**  
**(株)細野鉄工所**  
 川口市飯塚一 二八  
 (旧 川口市飯塚二 一四)

**稲川淳二の怪談ナイト**  
 MYSTERY NIGHT TOUR 2006  
 平成18年 9月10日(日)  
 17:00開場 17:30開演  
 会場/さいたま市文化センター  
 JR 京浜東北線・武蔵野線  
 「南浦和駅」西口下車徒歩7分  
 会費 / 4,800円  
 (一般5,000円を $\times$ 全席指定・税込)



**パンチャーズ Japan Tour 2006**  
 平成18年 8月20日(日) 15:00開場 15:30開演  
 会場 / 川口リリア  
 JR 京浜東北線「川口駅」  
 西口正面  
 会費 / 4,800円  
 (一般前売5,000円を)  
 (全席指定・税込)



**埼経協ニュース三三三三**  
 2006年7月31日発行  
 さいたま市大宮区桜木町 七五八  
 ソニックシティビル九階  
 発行所 埼玉県経営者協会  
 発行人 野上武利  
 編集人 野口寛治  
 電話〇四八 六四七 四〇〇〇  
 印刷所 望月印刷株式会社  
 さいたま市中央区阿弥五八三六

埼玉音協主催  
**小原孝ピアノコンサート**  
 平成18年 12月15日(金) 18:00開場 18:30開演  
 会場 / **大宮ソニックシティ・小ホール**  
 会費 / **3,500円** (一般4,000円を $\times$ 全席指定・税込)  
 \*チケット発売は9月上旬予定。詳細は次号のニュースにてお知らせいたします。

埼玉音協