

埼経協ニュース



4・5

'06 月号



創立60周年記念地域社会問題委員会（パレスホテル大宮）

個人情報保護法をテーマに 地域社会問題委員会を開催

本会創立六十周年記念事業の一環

今回で三十六回目を数える地域社会問題委員会を、三月二日(木)午後、パレスホテル大宮において開催し、約一〇〇名が参集した。

地域社会問題委員会は、企業と地域問題にかか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とし

ており、今回のテーマは「個人情報保護法」、昨年四月に施行され、その影響から現在、個人、企業を問わず大きな社会問題となっていることから取り上げ、本会創立六十周年記念事業の一環として内閣

府から山口泰明副大臣、江利川毅事務次官にも出席いただき開催した。

委員会は二部構成で行われ、第一部「講演の部」では、児玉雅俊委員長（東日本電信電話(株)取締役埼玉支店長）が開会挨拶、本会野上武利専務理事が事務局報告を行い、内閣府国民生活局個人情報保護推進室長の南嶋崇郎氏が「個人情報保護法の概要と法律の施行状況等について」という演題で基調



委員長挨拶 児玉雅俊氏
東日本電信電話(株)取締役埼玉支店長



講演の部 基調講演
南嶋崇郎内閣府国民生活個人情報保護推進室長



講演の部 企業の対応事例発表
菅谷 進(株)NTT 東日本 埼玉取締役フロント営業部長

本会はおかげさまで今年
創立60周年を迎えます

彩の国
さいたま

創立日
昭和21年 6月15日
記念総会
平成18年 5月23日

講演を行った。南嶋室長は、二月二十八日に内閣府から指針が示されたいわゆる「過剰反応」への対応について触れたあと、

個人情報保護法の体系
事業者の義務

個人情報の取得・利用に際してのルール

適正・安全な管理
個人データの第三者提供の制限

苦情処理の仕組み
個人情報漏えい事案の状況

などについて説明した。講演後、会場からは、法施行後の世の中の状況変化や、過剰反応に対する質問や意見が出され、関心の高さがうかがわれた。

引き続き、企業の対応事例発表



会場の様子 会場からは活発な質問が

として、(株)NTT東日本 埼玉の菅谷進取締役フロント営業部長が、「お客様情報の管理について」というテーマで発表を行った。菅谷部長は、

一、個人情報保護法の概要

二、NTT東日本 埼玉におけるお客様情報管理徹底の取組み

三、お客様情報漏洩の身近に起こりうる事例等(ケーススタディ)などについて具体事例を紹介しながら説明し、「個人情報保護法への対応は、全従業員への継続的な意識づけが必要で、個人の道德、倫理に委ねる部分が多いので、人の道徳に反する行為はいけなさと教育している」とし、技術的な指導だけでなく、精神的な教育の必要性も訴えた。発表後、会場からは、ノートパソコン持ち出しの規制、業務用携帯電話の使用実態社員研修や教育の実態・方法などについての質問が活発に出された。



挨拶の部 会長挨拶
原 宏会長



懇親の部 来賓挨拶
江利川毅内閣府事務次官



懇親の部 来賓挨拶
山口泰明内閣府副大臣

十周年の節目を機に、これまでの日本の経営をあらためて再評価し、労使関係の健全な発展はもろろん埼玉と中央、地元企業と大企業が抱える問題を総合的に考え、教育問題や小子化・高齢化、環境問題などにも取り組む総合経済団体として活力にあふれ魅力ある県経済社会実現に向けて活動していきたい」と挨拶、来賓として臨席いただいた江利川毅内閣府事務次官と山口泰明内閣府副大臣から挨拶を頂戴し、本会利根忠博副会長(株)埼玉りそな銀行社長)の乾杯で会話は和やかに進行し、臨席いただいた齋藤健埼玉県副知事と村上文埼玉労働局長からも挨拶を頂戴した。

【講演の部】
地域社会問題委員会次第
委員長挨拶 児玉雅俊委員長(東日本電信電話(株)取締役埼玉支店長)

事務局報告 野上武利専務理事(埼玉県経営者協会 専務理事)

基調講演
演題 個人情報保護法の概要と法律の施行状況等について
講師 内閣府国民生活局個人情報保護推進室長 南嶋崇郎氏

企業の対応事例発表
演題 お客様情報の管理について
講師 (株)NTT東日本 埼玉取締役フロント営業部長 菅谷 進氏

【懇親の部】
会長挨拶 原 宏会長(武州ガス(株)代表取締役会長)

来賓挨拶
内閣府事務次官 江利川毅氏
内閣府副大臣 山口泰明氏
乾杯 利根忠博副会長(株)埼玉りそな銀行社長)

閉会挨拶 栗原 隆副会長(太平洋セメント(株)相談役)

創立六〇周年記念地域社会問題委員会(個人情報部)	1
正副会長会議、理事会	1
理事の辞任・選任、組織拡大表彰者、一八年度事業計画	3
事業実施予定表	5
連載この人・会員企業紹介、本田技研工業(株)小鷲照雄常務執行役員埼玉製作所長	7
連載この人・会員企業紹介、本田技研工業(株)小鷲照雄常務執行役員埼玉製作所長	8
視点「活識」専務理事野上武利10地域労使就職支援機構、事業報告計画説明会	9
同一七年度事業業績、一八年度事業計画	11
第19回生き生き職場体験交流の集い、新入社員研修	12
連載29回地区会員企業のホットな話題北・西・南・中	13
連載35回埼玉大学研究者との出会いの広場	14
連載第15回「ものづくり大学」ようこそ	15
彩の国から県政情報第29回、18年度産業労働部主要施策	16
第27次小笠原洋上研修案内、第34回実業団剣道大会案内	17
第24期担当者養成講座案内他	18
連載第81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②、ワンポイント労働法 弁護士安西愈氏	19
本会創立60周年記念安西弁護士著二冊の図書案内	23
埼玉県労働委員会の審査状況	25
18年度労働行政のあらまし	27
労働局	29
日本経団連提言・提案など	30
埼玉音協創立40周年記念イベント	30
事業だより、中・高卒者採用申し合わせ、連載19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	35

創立六〇周年を迎えて新会 員一社紹介運動にご支援を

正副会長会議、理事会開かれる



理事会であいさつする原宏会長

時総会に引き続いて「創立六〇周年記念式典」を開催すること、ならびに前一年の事業内容の検証と一八年度事業の基
本方針、活動理念、行動原理を含む事業
計画の策定についてなど、協会の
各種運営について貴重なご提言、ご
意見を頂戴した。
理事会ではまず原会長から「す
と暗い景気の話が多かった記
憶があります。今年の新年会でも
よつやく明るい話ができるかなと
思っていた矢先に、株問題をはじ
めとする企業の不祥事が相次ぎま
したが、ここにきてやっと、地域
間や業種間などに多少の温度差は
あるものの、総じて景気は明るく
なってきました」と申し上げるこ
とができるようになりました。
諸々の要因とともにここにお集り
の経営者皆様のご努力と
思います。本会もこの一
年間はおおむね予定通り
事業を実施し、皆様方の
強いご支援により県内、
各界からの『認知度』も
たかまり、活動も充実し
てまいりました。こうし
た時に創立六〇周年を迎
えるわけですが、やはり
組織基盤の強化が不可欠
であり、六〇周年を記念
して会員皆様には『一
社』の新規会員をご紹介
頂きたく存じます。この

四月二六日(水)午後二時から会場を恒例の大宮区からさいたま新都心に移して正副会長会議をブリランテ武蔵野で、引き続き二時三〇分から理事会をWith Youさいたまで開催した。
まず、正副会長会議では理事会に諮る議事案件をご協議頂いた。とくに今年には本会が創立六〇周年を迎えることから、五月二三日(火)午後にはパレスホテル大宮で、定

時総会に引き続いて「創立六〇周年記念式典」を開催すること、ならびに前一年の事業内容の検証と一八年度事業の基
本方針、活動理念、行動原理を含む事業
計画の策定についてなど、協会の
各種運営について貴重なご提言、ご
意見を頂戴した。
理事会ではまず原会長から「す
と暗い景気の話が多かった記
憶があります。今年の新年会でも
よつやく明るい話ができるかなと
思っていた矢先に、株問題をはじ
めとする企業の不祥事が相次ぎま
したが、ここにきてやっと、地域
間や業種間などに多少の温度差は

あるものの、総じて景気は明るく
なってきました」と申し上げるこ
とができるようになりました。
諸々の要因とともにここにお集り
の経営者皆様のご努力と
思います。本会もこの一
年間はおおむね予定通り
事業を実施し、皆様方の
強いご支援により県内、
各界からの『認知度』も
たかまり、活動も充実し
てまいりました。こうし
た時に創立六〇周年を迎
えるわけですが、やはり
組織基盤の強化が不可欠
であり、六〇周年を記念
して会員皆様には『一
社』の新規会員をご紹介
頂きたく存じます。この



総会を前に正副会長会議上、理事会(下)が開催される

機に皆様方と力をあわせて県経済
社会の繁栄に尽くしてまいりた
い。」などと挨拶があった。
その後定時総会にお諮りする七
議案について審議を頂き、いずれ
も原案通り満場一致で承認・可決
された。出席者は正副会長会議が
五名、理事会が五〇名であった。
理事会の議事録署名人は日本伸管
(株)細沼哲夫代表取締役、八木安
テナ(株)窪田実取締役大宮工場長の
両氏。
理事会の議題は次の通り

- ・平成一七年度事業報告
 - ・平成一七年度決算報告
 - ・監査報告
 - ・監事 富士電子(株)中込秀明代表
取締役
 - ・平成一八年度事業計画(五頁、
七頁参照)
 - ・平成一八年度収支予算
 - ・理事の辞任、選任(五頁参照)
 - ・新会員の承認
 - ・申し合わせ事項に関する件
- これらのほか、報告事項として
次の四件が了承された。

- ・創立六十周年記念会員特別紹介運動の実施（下記参照）
- ・組織拡大協力会員への感謝状贈呈について（五頁参照）
- ・ことにこの一〇年間連続して毎年欠かさずご紹介頂いた次の三社については特別表彰を行う
- ・(株)埼玉りそな銀行
- ・(株)デサン
- ・武州ガス(株)

- ・六〇周年記念会報の発行、同記念品（ものづくり大学野村東太学長の著書）の贈呈
- ・受託事業のインターンシップ臨時職員の山本、白倉コーディネーターの紹介



講演 県産業労働部副部長 内田千美氏

理事会終了後講演①「平成一八年度の産業労働行政」と題して、埼玉県産業労働部内田千美副部長より講演の関連記事は二二頁「県政情報」参照。更に講演②「裁判員制度（要旨下記参照）」と題して、さいたま地方検察庁柳俊夫検事正よりそれぞれ講演を頂き散会した。

この二つの会議をうけて、本会では五月二三日(火)午後一三時三〇分よりパレスホテル大宮で平成一八年度定時総会（兼六十周年記念式典）を開催し、会員の皆様に前記の議案をお諮りすることになった。



講演 さいたま地方検察庁検事正 柳俊夫氏

創立60周年記念 会員特別紹介運動の実施お願い

(社)埼玉県
経営者協会
会長 原 宏

平素は、当協会事業につきましても、格別のご協力を賜わり厚くお礼申し上げます。
さて、創立60周年を迎える今期

は、更に組織・基盤を磐石に致し、格別のご協力を賜わり厚くお礼申し上げます。特別紹介運動を実施させていただきます。
つきましては、時節柄ご多用の

折誠に恐縮とは存じますが、何卒趣旨をご理解の上、よろしくご支援・ご協力を賜りたくお願い申し上げます。
記
1、期間は平成18年4月26日～平成18年6月末日。
2、ご紹介いただき、なおかつご入会賜りました場合は、平成19年度定時総会の席上、感謝状並びに記念品を贈呈させていただきます。

裁判員制度

② 平成21年
講演要
スタート

捜査 捜査機関（警察など）が証拠の収集などをします。

起訴 検察官が被疑者について裁判を求めの手続です。

裁判の準備 充実した裁判を迅速に行うために、裁判官、検察官、弁護人が、前もって打ち合わせをし、審理計画を立てます。

裁判員を選ぶ
裁判員は6人、裁判官は3人です。ただし、裁判員4人、裁判官1人の場合もあります。

裁判員が参加する仕事

裁判を行う 法廷で証人の話を聞いた後、証拠を調べたりします。

評議 裁判員と裁判官で、有罪・無罪や刑の内容を決めます。

判決

Q&A 教えて！裁判員制度!!

Q1 裁判員制度とは、どのようなものですか？

A 国民のみなさんが裁判員として刑罰に判決に参加して、被告人が有罪かどうか有罪の場合どのような刑にするかを裁判官と一緒に決める制度です。

Q2 なぜ導入されるのですか？

A 国民のみなさんが裁判に参加することによって、法律の専門家ではない人たちの感覚が、裁判の内容に反映されることとなります。その結果、国民のみなさんの司法に対する理解と信頼が深まること期待されています。国民が裁判に参加する制度は、アメリカ、イギリス、フランス、ドイツ、イタリアなど世界の国々で広く行われています。

Q3 裁判員が参加するのは、どのような裁判ですか？

A 地方裁判所で行われる第一審の刑事裁判のうち、国民の関心が高い

重大な罪の裁判です。裁判員が参加する裁判にあたる罪かどうかは、法律で決められています。

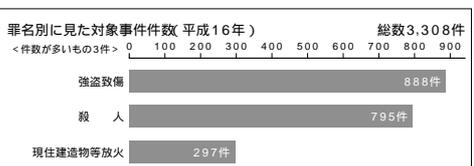
Q4 裁判員はどのようにして選ばれるのですか？

A 選挙人名簿をもとに、くじなどで選ばれます。事件の関係者や一定の前科がある人などを除けば、20歳以上の国民は誰でもなることができます。

Q5 裁判員になることを辞退することはできますか？

A 広く国民のみなさんに参加してもらう制度ですので、原則として辞退できないことになっています。ただし、70歳以上の方・学生・一定のやむを得ない理由（）がある方などは辞退できます。

やむを得ない理由とは、例えば、重い病気・けが・同居の親族の介護・養育・事業に著しい損害が生じるおそれがあること



理事の辞任・選任について

1. 辞任（敬称略・順不同）

4月26日理事会決定

役員名	辞任	会社名	役職名	事由
理事	杉山慎一郎	(株)杉山チエン製作所	取締役社長	会社事由
理事	橋本 俊介	ブリヂストンサイクル(株)	管理本部長	人事異動
理事	森谷 一典	モリヤ(株)	代表取締役会長	その他
理事	樋口 博文	八木アンテナ(株) 大宮工場	取締役大宮工場長	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
理事	桑原 利次	ブリヂストンサイクル(株)	管理本部長	人事異動
理事	森谷 周一	モリヤ(株)	代表取締役社長	その他
理事	窪田 実	八木アンテナ(株) 大宮工場	取締役大宮工場長	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
代表取締役会長

利根 忠博 株式会社埼玉りそな銀行
社長

宮田 守夫 県体協前会長

児玉 雅俊 東日本電信電話株式会社
埼玉支店取締役埼玉支店長

北風 良雄 株式会社ポツシユ執行役員
人事部門長

牛窪 啓詞 株式会社愛工舎製作所
代表取締役

小坂 雅俊 東京海上日動火災保険
株式会社顧問

田中 徳尚 セントラル自動車技研
株式会社代表取締役社長

山崎 浩一 株式会社埼玉りそな銀行
桶川支店支店長

(株)埼玉りそな銀行、(株)デサン、武州ガスの三社は前記の通り、十年連続で毎年欠かさず新会員をご紹介賜わり、特別表彰をさせて頂きます。

平成18年度事業計画

基本方針

日本経済は内外に不安定要因があるものの、長く暗いトンネルの出口を捉え、回復の道を着実に歩み出した。

ここ埼玉でも地域間、業種間、そして企業規模によって回復感に多少の温度差はあるが、マクロ的には景気や雇用状況に好転が見られるなど明るさが増している。

こうした中、当協会は今年創立60周年を迎える。この間、県内の中心的、中核企業を結集して産業の振興、雇用の創出を図り経済基盤の強化に注力してきた。結果、現在では当県は国内有数の産業県に発展した。この躍進に当協会が果たした貢献には回りしれないものがある。

例えば、昨年度は「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」ことを活動理念に掲げ、県経済活性化のため、多岐にわたる事業を実施してきた。具体的には、県が次期長期計画策定を前にして、上田知事以下70名の県幹部が参加して開催されたセミナーに、日本経団連の政策担当者を講師として派遣したり、産業の活性化には技術・技能の高度化が欠かせないことから、大学や研究機関との連携強化にも努めてきた。また、ここ十年間、かつての対立関係から協調関係へと移行した連合埼玉との連携にも従前に増して注力した。更には、次代の県社会の担い手となる若年者対策に、会

を挙げて取り組むなど広汎な事業を展開してきた。これらの取組は、言い換えれば、ポスト創立60周年を捉えた、将来を見据えた活動に外ならない。

そこで、創立60周年を迎える節目となる本年度は、従前の永続的取組を継承し、その上で、内部に向けた事業の拡充を図り、県経済社会が抱える諸課題に、県政や関係機関と更に連携し、日本一安心・安全で元氣な県の構築を目指すことで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
会員そ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・ものつくり大学などの教育界との連携強化に取組む。

併せて、県や市町村の人材部門、県教育局とも連携し、県内人材力の多様化・向上に努める。

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べき道・国家像つまり「経済社会の繁栄と精神の豊かさを実現する国家」の実現のため、国家的課題である少子・高齢化問題、エネルギー・環境問題、教育問題、そのベースとしての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・創立60周年記念事業
 - (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) エンジニア関連等
- (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

II. 経営・労務管理・労働対策活動

1. 経営・労務管理・労働対策活動
 - (1) 定期首脳懇談会
 - (2) 地域労使就職支援機構
2. 研究会、講座講習

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
 - 2. 洋上研修、啓発集会
 - (1) 第27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）
 - (2) 第20回生き生き職場体験交流の集い
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34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
3. 労使交渉資料
 - (1) 賞与・一時金交渉のための参考指標
 - (2) 春季賃金交渉のための参考指標
4. 労働情報
 - (1) 春季賃金交渉速報
 - (2) 夏季賞与・一時金交渉速報
 - (3) 年末賞与・一時金交渉速報
 - (4) 労働経済一般の情報
 - 5. その他
 - (1) 緊急テーマについての特別調査

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
 - (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周年記念出版「個人情報保護法と雇用管理情報の取扱」平成17年 新規発行
 - (3) 労務関係実務資料、情報
 - 4. 日本経団連発行図書、資料の紹介、普及
- (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

X. 協力サービス活動

1. 労務相談
 - (1) 講師の派遣幹旋、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、幹旋、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
- XII. 組織活動
 - 1. 未入会企業の入会促進
 - 2. 地区協議会の活性化
 - 3. 組織運営並びに事業活動の活性化と会員参加の促進

XIII. 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

XV. インターンシップ事業

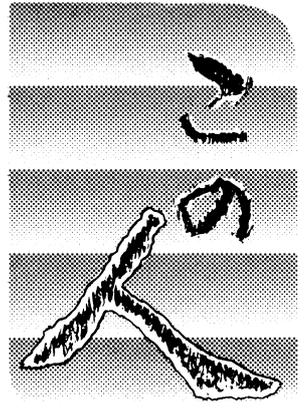
1. 受入企業の開拓
2. セミナーの開催
3. 成果報告会の開催

XVI. 地域労使就職支援機構

1. 現役高校生や大学生、フリーター、ニートなど若年者の厳しい就職状況に対応し、不安を感じている35才未満の未就職者等を支援する事業
2. 就職はじめの一歩塾の開催
3. 就職支援保護者セミナーの開催
4. 効果高等学校校進路指導者啓発セミナーの開催
5. 就職希望生徒に対する4者面談会の開催
6. 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の二一ス調査の実施
7. ニーす調査の実施
8. 求職者・起業希望者・NPO登録希望者情報リストの作成
9. こころ豊かな生き方・働き方フォーラムの開催
10. テレビ埼玉による特別報道番組の放送
11. 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、労使の立場でのきめ細やかな就職を支援する事業
12. 雇用支援コーディネーター養成講座

平成18年度 主要会議、講座・講習会実施予定表 (印は実施予定月、 の中の数字は開催日)

項目	事業名	月																	
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	(平成19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
会議、委員等 の開催	定時総会																		
	正・副会長会議		29																
	理事会		29																
	常任理事会																		
	新年会員懇談会																		
	地区協議会(南區、中區、西區、北區)									(幹事会)									
	労務委員会																		
	地域社会問題委員会																		
	理事会		18																
	地方団体長会			16															
日本経済 団体連 合会関連	地方経営者協会専務理事会			25															
	教育・環境・社会保障・エネルギー等(随時)			25															
	産業労働部首脳との懇談																		
県関連	人材交流事業・会議(随時)																		
	教員の長期派遣委託事業(随時)																		
	開業経済産業局(随時)																		
	埼玉労働局(随時)																		
務	地域労働就業 職支援機構																		
	連合埼玉関連																		
	産学連携事業																		
	海外視察等																		
業 事	経営講座 (随時)																		
	労務管理講座																		
	人事・労務・総務・財務 担当者養成講座(全6講)																		
	資金・税務・経営・財務セミナー																		
	労働法セミナー(全7・8講)																		
	給与計算と年末調整セミナー																		
	職務分析セミナー																		
	小笠原洋上研修																		
	生き生き職場体験交流の集い																		
	新人社員研修																		
業 業	文化・体育活動																		
	剣道大会・ゴルフ大会																		
日本経済連 主催事業	労働法フォーラム																		
	第108回入事・労務管理者大会																		



本田技研工業株式会社 常務執行役員 埼玉製作所長 小鷲照雄氏

この人は、恐らく最も忙しい「仕事師」かも知れない。埼玉製作所長の他、生産・販売それに全世界の原動機系を担当、年間国内と海外の生産課題への対応で仕事に追われており、本拠地・狭山市では席暖まるに暇あらずらしい。

東京都生まれの五十八歳。日大高校を卒業し、昭和四十六年本田技研工業に入社。日本本部四輪車生産本部埼玉製作所エンジン事業部長、同工場長を経て、平成十年六月国内生産本部栃木製作所長、同十二年六月取締役就任、昨年四月常務執行役員として埼玉製作所長に着任した。

開口一番、この人は「チャレンジ、失敗、挫折を経験、それを乗り越える過程で人も会社も成長する」と強調。ホンダの企業行動は常に「夢」を原動力にして、それを実現させ



ることで発展してきたと解説する。

「夢とは空想ではなく、実現可能な個人・社会へのモビリティの提供を軸に『商品』という形にすることだ。従って、発想の時点で空想に近いかも知れないが、真剣に考えていくと実現出来るものは、案外たくさんある。一般大衆が思い描かないことを、ある日突然具現化することが大事なのだ。ただ、そういう社風だと、やはり目立つ人間が非常に評価される社会になる。だが、その後始末をきちんとする人が大事であり、裏方でよく見えないうが、その体制がしっかりしているからこそチャレンジができるわけであり、これはホンダ五十八年の歴史の中で生まれた風土だ」。

小鷲さんが、今日まで最も力を入れてきたのが人材の育成。一人ひとりの個性を大切にすると「人間尊重」の考え方が、獨創性を尊ぶ自由闊達な社風を醸成、「企業」のポリシーも人と現場を大事にする点であり、ホンダにはこれしかない。企業は人（コストではなく可能性）というが、その質を引き伸ばすことが最大のポイントだ。

私は「ホンダマネジメント塾」で十五、六年前からホンダのDNA、現場を通じての人づくりに、山本五十六の「やってみせ」で経営幹部の育成に注力。結果、それをテコにして海外事業所の開設とか、新製品開発の上での大きな財産となっている。言つなければ

人材育成と事業の成長拡大という二つの役割を果たしてきたわけで、その母体づくりが私たちの最大の使命である」。

一方、強く印象に残る生産部門の仕事では、栃木製作所時代の本格的スポーツカー「S2000」の立ち上げという。たまたま創立五十周年のイベントで従業員から記念モデル（四輪、二輪、汎用各車一種類）の発売が提案され、四輪車は小鷲さんの担当となった。「決まった時期が遅く、発売予定日に遅らすことはできず、大変な思いをした。とにかく2000ccで250馬力エンジンを搭載する等、あらゆる面から高い技術レベルにチャレンジが吉野社長（当時）の強烈な思い入れであり、その情熱は格別だった。それだけに、S2000」が完成した時の社員の喜びはさることながら、研究所泣かせとも言われた凄く高い技術者レベルは、目標に向かって一丸となる所員全体が、目標が明快なら突き進むホンダ魂を実践し、いい仕事をしただけだと思っ

ている。ところで、ここ狭山市の「埼玉製作所」といえば、現在のホンダの隆盛を築いた原動力。小鷲さんには古巣でもある。付加価値の高い高機能、高価格車を製造。二本のラインで生産する十二種類の乗用車は六〇％が海外向け。「国によって保安基準や嗜好などが違うため、十二種類でも輸出先の国数だけ種類があり、何万種類という車を瞬時に判断して生産している」そうだ。

小鷲さんは超多忙の中、極力現場に足を運んで社員と対話し、自由闊達な職場づくりを心掛けている。人が多ければ事故も増えがちなので、安全対策には常に先手を打って対応している、ともいう。

経営哲学は「人を大事にし、人が主役の現場」。即ち、現場で役立つことが仕事であり、実効性を伴わないものは仕事ではない、と言い切る。

好きな言葉が、「正義・誠実」「先憂後楽」。「曲がったことはダメだし、かたくなに正義・誠実を意識する。会社自体もそうなのだが、それにもう一つ、やはり人より先に憂い、人より後に楽しむ「先憂後楽」の精神も大切だ。今後の目標は、一つは生産者と消費者をうまく結びつける女性のセンスや粘り強さ、正義感を重視し、女性の雇用こそが豊かな日本の将来に繋がる」と主張。それを積極的にすすめたい。それともう一つが、今、最大の目標である安全で安心して、仕事に打ち込める環境、信頼性の高い職場づくり。つまり、最新の安全環境を整えた車を生産する工場は、安全で環境に優しい施設でなければならないからだ」という。

なお、ついでに言つたら、この人は工場の生産活動が外部に影響しないように環境面にも意を用い、循環型工場として低エネルギーに抑え、廃棄物は自己処理する最新システムを導入。工場内施設を開放して地域住民に隠さず見てもらっている。そのほか、夏祭りやスポーツなどを通して地域貢献にも力を入れている。

小川町在住で、家族は現在妻順子さんと長女真衣さん（高校生）の三人暮らし。長男良平さんと次男鉄平さんは都内に住み、それぞれ会社に勤めている。

趣味は、時間がないので仕事が趣味？みたいなものだ。たまにゴルフを…。

（葛）

存在を期待される企業目指し

ホンダのリーディング工場を維持

Honda 埼玉製作所

●企業理念

Hondaは創業以来、今日に至るまで、夢を原動力に歩んできました。「世界中のお客様に喜びを提供したい」という企業理念に基づき、高価値・高品質の商品を適正な価格でお客様にお届けすることでその夢を一つひとつ形にしてみました。人々の暮らしや社会に役立ち、より優れた商品、技術、サービスを提供する為、時代の要請に先駆けたさまざまな取組みを進めると共に、地球環境の保全やより良い交通社会の実現をめざした取組みを行ってきました。



こうした重要な課題に真正面から立ち向かうことがモビリティ社会の新しい時代を切り開く道であると考えています。人と地球に最適で、そして「Hondaならではの」新しい価値を持った商品とサービスの創造を通じて、世界中の人々に「喜び」を提供するため、私たちHondaはチャレンジし続けます。そして、企業活動全体を通して「喜びの創造」「喜びの拡大」「喜びを次世代へ」の3つをHondaの総合力で実現することにより、世界中の人々と喜びを分かち合い「存在を期待される企業」を目指していきます。

●埼玉製作所の概要

埼玉製作所はHondaにおける自動車の本格的な量産工場として昭和39年に設立。現在では、エンジン・プレス・溶接・塗装の各工程をはじめ

地球環境の保全を重要課題とする社会の一員として、事業活動を通じて期待され続ける事業所を目指し豊かな

地域と密着した積極的な環境保全活動と社会貢献活動

- 完成車の検査まで一貫した生産をしております。生産機種としては、レジェンド・アコード・オデッセイ・CRVなど9車種を2本のラインで、1日2150台生産し、国内ノ外に送り出しています。
- 設立：1964年(昭和39年)5月 同年11月稼働
- 所在地：埼玉県狭山市 新狭山市1 101
- 敷地面積：384,900㎡ (11.7万坪)
- 建屋面積：223,800㎡ (東京ドーム約9個分)
- 従業員数：約6,500名(期間従業員約1300含む)
- 年間生産：521,612台 (2005年)
- 生産機種：レジェンド/アコード/オデッセイ/エリシオン/CRV/ステーション/インスパイア

職場造りを行っております。「元から出さない」「貴重な資源の有効利用」「適切な処理」これらのテーマのもと、積極的な環境保全対策と省エネルギー対策を実施しております。1998年1月に、ISO14001を認証取得し、環境負荷低減活動向上に努めています。具体的には、工場廃水の集中管理下水道法に対して60%低減しました。また、エネルギーの効率的利用とCO₂低減を目的に都市ガスを燃料としたコ・ジェネレーション発電システムを2基導入し、資源の有効利用を目的に副産物の分別をさらに細分化を行い、回収リサイクルを進め2000年に埋め立て廃棄物ゼロ化を達成しました。

製作所の周囲に広がる豊かな森は「ふるさとの森づくり」を合言葉に1976年6月に従業員ひとり一人が植林しました。今では野鳥の憩いの場になっております。

その他にも、子供たちを対象とした環境ワゴン・ダンボールクラフトによる環境教育プログラムを推進しております。さらには、スポーツを通じての社会貢献活動として、ホンダ野球部・ホンダ陸上部の活動を行っております。

また、自動車メーカーとして、走りの基本は「安全」であるという考えのもと、地域を中心に二輪/四輪セーフティスクールなどを開催し、安全運転普及活動に努めています。

このように生産活動に留まらず、地域社会との共生を大切に、地域の皆様に「存在を期待される企業」を目指して、今後も様々な取り組みを推進してまいります。


武蔵野銀行
 www.musashinobank.co.jp


RESONA
埼玉りそな銀行
 http://www.resona-gr.co.jp/saitamaresona/

視点

昨年から今年にかけて我々経済人に大きな影響を与えた二人の人物が、この世を去った。著書「ネクストソサエティ」の中で、未だかつて経験したことのない

社会の到来に対して啓示を与えてくれたP・F・ドラッカーと、これまた一世を風靡した著書「不確実性の時代」の中で、資本主義の行き過ぎに警鐘を鳴らしたジョン・ケネス・ガルブレイスの両氏。享年は九十五歳と九十七歳。歴史が大きく動いた二十世紀に生き、僅かではあるが激動の二十一世を覗いた二人。

二人の啓示

この二人の巨星が終生発信し続けたのが、経済万能、経済至上主義への警鐘。残念ながら現在の世界の状況は、二人の啓示が的中しその対応に苦慮している。世界各地で起きている紛争や、深刻化する環境問題など、二人が共に指摘した社会性、公共性を軽視した付けが今私達に大きく押し掛けている。

総括

県内の中心的、中核企業をメンバーとする当協会も、こうした厳しい指摘がある時代を生きてきたし、生き抜いてきた。その年数は実に六十年。人生に例えれば、生まれた年の干支が本卦帰り、つまり一巡する還暦を迎えたことになる。六十年前といえば、太平洋戦争に負けて、ゼロから出発した年を指す。その後の状況は、メンバー企業が辿った道と同

様で、筆舌も及ばない苦難に遭遇してきたが、都度乗り越え六十周年を迎えることになった。しかし、二人の巨星が指摘した六十年間の垢が付着していることも事実で、この機に総括し新たな道を歩んでいきたいと考えている。

走りながら考えていた日本

ところで、時代への警鐘は何も海の外からだけではなく、国内においても経済が好調だった一九八〇年当時多くの知識人が鳴らしていた。

私の記憶に残っている当時の著書に内田忠夫・小松左京監修の『活識の時代』があるが、中でのこれからの



専務理事 野上 武利



社会問題化している危機管理にも触れていたことだ。

著書が世に出て二十五年が経った今日、これらの問題は色褪せるどころか、国や社会、そして我々企業社会の重要課題となっている。当時指摘された項目に「少子化、人口減少、グローバル化、ICT」などを足せば現在でも立派に通用してしまう。

世紀が変わって、二十一世紀を迎えたというのに課題が同じというところに現代社会の複雑さを感じてしまう。

警鐘に対応してきた当会の歩み

前述の難度の高い課題の「解」に、世界が、日本が、そして我々企業社

た従来の同士の結合の団体から、地域社会や国の発展にも貢献する組織、つまり総合経済団体へ転換する切っ掛けとなり、五十周年を迎えた平成八年頃から意図的に活動領域を拡げてきた。

新たな段階

メンバーの全面的な支援を得て当協会の活動は年々拡大し多方面に及ぶようになった。こうした一連の活動に対し外部の評価も日増しに高まり、総合経済団体への転換は順調に推移した。

目指す方向

会の性格が総合経済団体に転換したからには埼玉県を「活力に溢れ、魅力ある経済社会」にしたいという思いは強く、ここ数年総会の都度会員各位にこうした思いを伝え事業計画に盛り込んできた。六十周年を迎えた只今、この時、この考えは更に強くなっている。

そこで、六十周年という節目にあたる平成十八年度事業計画にもこうした考えを色濃く盛り込んだ。計画の規範となる「基本方針」に、会員向け事業の拡充に加え、県経済社会が直面する課題に取り組むことを明記した。そして、この公約、マニフェストを担保するための足枷となる「活動理念」と「行動原理」を別途定めた。

要旨はこうだ。活動理念には活力に溢れ、魅力ある県経済社会の実現に向けて自ら行動することに加えて、他の関係機関との連携を強化していくことを掲げた。そして、この理念

の実現を図るために日常活動の原則となる四項目の行動原理を決めた。

一つは、会の存在意義と方向性を違えないため、常に会員並びに経済界のニーズを探り、その実現に努める。

二つめには、二丁ズ集約とその実現には内部の英知の結集に加えて他機関との連携、つまり産学官の連携に注力する。

三つめは、時代は常に流動的であり、新たな課題に迅速且つ的確に対応する。

最後の四つめは、総合経済団体としての使命を果たすには、会の足腰の強化と安定が欠かせないことから会員の増強と財政の健全化に努めることを明記した。

存在意義とその証明

六十周年の歴史は、会そのものが常に進化、イノベーションし続けたことの証であると思っている。

左はさりながら、当会が今遭遇しているこの時代は、今迄に経験したどの時代と比べても高度に複雑、多様化している。したがって当会としても六十周年を迎えたことに油断することなく、これからも間断のないイノベーションをし続けることが一層重要になっている。

そこで、この機に会内外の連携を更に強め、県内の主要経済団体としての使命を果たすことで、二人の巨星や内田氏等の啓示に込めることができるばかりか、当協会の存在を県経済社会の中で示すことになるのではと思っている。

労使就職支援機構が事業報告と計画説明会

離職後の団塊の世代に照準

新年度 計画 社会参画意識の高揚を図る

今年度で四年目を迎えた埼玉県地域労使就職支援機構の平成十七年度事業報告会ならびに平成十八年度事業計画説明会が、四月十一日(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村上文局長、埼玉県産業労働部長島徹副部长などをはじめ、関係者約三十名が参集し、テレビ埼玉や新聞などのマスコミも取材に訪れた。会は野上武利使側代表(本会専

務理事)が「埼玉では、連合埼玉と本会の間で産業を活性化させて雇用を創出させるための『彩の国新産業・雇用創出共同研究会』を十年前に発足させ、両者の課題を論議しながら研究を重ねてきた。当機構の特色ある事業はこうした素地があつて実施できたもので、労使が力を合わせ取り組んでいる」と代表挨拶、片山連合埼玉会長は「若年者の失業率は改善傾向にあるものの、全体平均の二倍程度と依然として高く、憂慮すべき状況と認識している。当機構で実

施している若年者の就職支援に対する事業の評価は高く、今年度も期待する。雇用がなければ、行政の財源である税収が減少することは必須で、『雇用の崩壊は地域社会の崩壊につながる』と言つても過言ではない」と雇用の重要性を訴え、原本会会長は「当県における景気の上昇や雇用状況の好転には、連合埼玉と本会がここ十年間雇用問題に対して真剣に取り組んできたことが少なからず貢献していると思つ。若年者対策など高い評価を得ているのは、労働局、

産業労働部、教育局の皆さんとの連携が長年に亘つて密に行われたからこそと思つ」と挨拶した。

引き続き、村上文埼玉労働局長と長島県産産業労働部副部長から来賓挨拶を頂戴し、その後、平成十七年度事業実施報告ならびに平成十八年度事業計画説明会が行われた。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局長)と竹花コーディネーター(連合埼玉事務局局長)が行つた。

平成十八年度事業計画では、若年者就職支援事業として「はじめの一步塾」「保護者セミナー」「進路指導者啓発セミナー」「四者面談会」と市町村行政の雇用施策支援事業として「雇用支援コーディネーター養成講座」を継続実施し、二〇〇七問題対応として、いわゆる団塊の世代の定年離職予定者を対象に離職後の動向をニーズ調査し、社会参画意識の高揚を図るためのフォーラムを開催、その模様を特別報道番組として放映するなど新たな事業として紹介した。

報告会後の意見交換では、参加者から二〇〇七問題の調査スケジュールや若年者雇用のミスマッチ対応策などについての質問や、事業内容に関する感想など、活発な意見が出された。村上労働局長は「埼玉の機構は発足当時から評価されていた。特に若年者雇用に対する取り組みは他県に類を見ない素晴らしい内容だと思つ。今年度

も期待したい。」との感想を語られた。

最後に、労側代表を務めた佐藤宏連合埼玉顧問が退任し、竹花康雄連合埼玉事務局局長(現コーディネーター)が労側新代表に就任することを発表し閉会した。

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局長、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、佐藤宏顧問、竹花康雄事務局局長、内藤光雄副事務局局長、佐藤道明副事務局局長、木村俊之副事務局局長、小川明副事務局局長(埼玉労働局)

村上文局長、高橋恵子職業対策課課長、梅沢隆職業対策課係長

(埼玉県産業労働部)

長島徹副部长、山岸隆勤労働福祉課課長、岩橋薫雇用対策課課長、鈴木亨若年者就業支援室室長、斉藤義昭勤労者福祉課総務・労働団体担当主幹、齋田克巳勤労者福祉課労働団体担当主査

(埼玉県教育局県立学校部)

杉木貴喜高校教育指導課課長、峰稔浩高校教育指導課指導主事、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

(中小企業研究所)

観音寺一高常務理事



事業実績・計画説明



村上文埼玉労働局長来賓挨拶



原会長挨拶

平成17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
1. 学校教育と連携した高校生の就職促進事業	<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>「就職希望生徒の4者面談会」 1 / 14・28開催（41組）</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>「公立高等学校進路指導者啓発セミナー」 9 / 6 開催（150名）</p>
2. 中小企業の人材確保支援	<p>“中小企業人材確保戦略調査ガイドライン”にもとづき、中小企業経営者を対象に「中小企業人材確保セミナー」を開催し、中小企業における雇用のミスマッチ解消を図る。</p> <p>中小企業人材確保セミナー 2 / 24開催（17名）</p>
3. フリーターや35才未満の未就職若年者に対する就職支援事業	<p>フリーター等、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>「就職はじめの一步塾」 計6回開催（150名） フォローアップ開催（29名）</p>
4. 「就職未決定高卒者」「求職活動中の若者」「就職活動を控えている学生」等の保護者を対象にした就職支援事業	<p>厳しい雇用環境の中、就職活動している若者たちにとって保護者の役割は極めて大きく、最も身近な支援者であり、相談者である。悩みを抱えた求職者に保護者として“どう向き合い、どう対応していくのか”をテーマに、子どもの就職を支援するための「保護者セミナー」を開催する。</p> <p>「親が子どもに伝える希望の未来セミナー」 9 / 17開催（250名）</p>
5. 活力ある多様な生き方と働き方の調査・研究・普及活動の推進	<p>経済のグローバル化やIT時代のもと、多様な就業形態が一層増大する新しい時代が進む中で「こころ豊かな生き方や働き方とは？」をテーマに、取り組み事例・環境整備・課題など調査・研究する。</p> <p>「事例研究等検討会の開催」 2回開催（2講師）</p> <p>多様な就業形態・環境整備に取り組んでいる企業経営者をパネリストとしたフォーラムを開催する。 12 / 15開催（450名）</p> <p>「こころ豊かな生き方・働き方」フォーラム</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>「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</p>
6. 市町村における就労・雇用支援	<p>昨年実施した「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、その専門性を身に付ける講座を開催する。</p> <p>「雇用支援コーディネーター養成講座」 3 / 15開催（14名）</p>
事業期間	平成17年4月1日～平成18年3月31日

平成18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 . 現役高校生や大学生、フリーター、ニートなど若年者の厳しい就職状況に対応し、不安を感じている35才未満の未就職者等を対象に早期就職を支援する事業。</p>	<p>1 . 35才未満の未就職若年者及び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から悩み解消のためのフォローアップまでを含めたセミナー（就職はじめの一步塾）を開催する。</p> <p>①「就職はじめの一步塾」の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己分析編（対象50人 年4回 合計200人） ・活動支援編（対象50人 年4回 合計200人） ・フォローアップ編（対象50人 年2回 合計100人） <p>2 . 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>①「就職支援保護者セミナー」の開催（対象250人 年1回）</p> <p>3 . 進路指導担当者の指導力の向上を図るために、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入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人 年1回）</p> <p>4 . 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に、県内公立高校の就職希望の生徒・保護者・進路指導担当教員・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 （対象各20組、年2回、合計40組）</p>
<p>II . 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>1 . 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>①ニーズ調査の実施 （対象：埼玉経協会員企業、連合埼玉加盟組織、ほか 1,000社）</p> <p>②求職者・起業希望者・NPO登録希望者情報リストの作成</p> <p>2 . 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。</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） ニーズ調査に基づき、求人ニーズ調査・合同面接会・セミナー・交流会の追加事業を申請予定。</p>
<p>III . 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>1 . 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タ力を持つために、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2回）</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>

生き生き過ごす私の働き方

『体験事例』発表など3部構成

第一九回「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五二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。

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。

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)山手学院の川崎淳子さんは、『教育者として、企業人として』

と題して、入社3年目の経験談を発表。社内で女性社員は一人だけという環境の中で、「どうしたら子供たちや保護者の方の信頼を得られるか?」「愛される教室づくりとは?」といったチャレンジを続ける中で、体験をエピソードに変えて語った。そして最後に「私にしか出来ない仕事があるはず、いつかは責任ある仕事を任されるようになりたい」と抱負を語った。続いてエーザイ(株)の富川千恵子さんは、オペレーターを6年経験する中で、保全の仕事に興味を持ち、社内では女性初という保全の仕事に携わられるまでと、現在の経験を『保全WOMAN』と題して発表。保全技能士の資格を取得したり、社内の勉強会に参加するなどの経験を積み、今ではその勉強会の講師を担当している。

「今後は今まで社内では実現できていなかったことをやっていきたい。女性がチャレンジしていくきっかけを作れば」と抱負を語った。そして生き生き働くための秘訣は「目標を持

つこと」と「人生を楽しむこと」とまとめた。

続いて、日本電鍍工業(株)の伊藤麻美さんは、代表取締役就任するまでと就任後6年間の経験を「願いは叶う!」と題して発表。

目標をしっかりと持ち、それにどう到達するかを考え、まずは一歩踏み出すことが大切と語り、「チャレンジしない人生はつまらないし、願いは叶うと信じてポジティブにいくこと」とメッセージを送った。続いてAGS(株)の山田知穂さんはプログラマーとして3年活躍した後、社内でのプレゼンテーション研修をきっかけに、営業部門に異動、その後地方公共団体の研修業務も任されるようになるまでの経験を「伝える」ということ、私のコミュニケーション術」と題して発表した。「伝えていくとは、どういうことか?」と自問を繰り返す中で、「自分の中で伝えたいと強く思うこと、相手を思っ

て仕事をするのが大切だと気づいた」と語った。「いつかは自分のコミュニケーション術を確立するために、日々仕事をしている」と目標を語った。

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、「人社の動機、そして当時どんな働き方を考えていたか?」「逆境にある時、どう過ごしたか?」「目標はどう定めたらいいか?」

「プライベートと仕事の両立のバランスは?」「ストレスの発散方法は?」「これからやりたいことは?」などについて討議。

「なりたいと思って具体的に動いた結果、今のチャンスをもたらした」「目標を持っていれば気持ちがあふれない。何があっても、気持ちを切り替えられる」また「組織の中にあると大きな目標は持ちづらいこともあるが、目の前には自分の完成度を高める、というの目標のひとつ」「つまづいた時は自分を見直すいい機会、自分の性格と向き合ってみた結果、新しい目標につながることもある」など、四人のパネリストからは様々な意見が出た。

続いての第三部では、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「すぐに評価につながるがなくても、ほめられることは嬉しいこと」「後で振り返った時にあの時ああして良かった、思えるように頑張りたい」「小さな目標でもそれを積み重ねていけば、会社のため、自分のためになることがよくわかった」などの感想が出た。

まとめとして石川信子氏は「目標を一つずつクリアしていくことで、自分自身が達成感を味わうこと」として「日々の仕事を大切にこつこつと続けることで評価を受け、やがてその人の意見が経営に反映されていく。そんな地道なこ



4人4様の「生き生き」が様々な体験を交えて語られた事例発表

とがまだまだ必要」と締めくくった。

終了後のアンケートでは参加者から「簡単にあきらめず、もっと前向きに仕事に取り組んでみたくなった」「女性だからこそ、という考え方もあることを知った。職場の中でいい流れを作っていきたい」「失敗を恐れず、一歩踏み出す」という言葉が印象に残った。

「色々なヒントをもらい、働いていくことが楽しみになった」「働く女性の環境はまだまだ厳しいが、一人ひとりが目標を持ち、生き生き働くことで社会を変えていけると思う」などの感想が寄せられた。

発表者だけではなく、参加者一人ひとりの「働くことに前向きな姿勢」と「参加者同士の熱心なコミュニケーション」が、明日からの活力に繋がるであろう「熱気」を生み出して閉会となった。

これからさらに「生き生きと働いていく」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 教育者として、企業人として
（株）山手学院 川崎淳子様

② 保全WOMAN
イーザイ（株）美里工場

製剤部注射剤室 富川千恵子様
③ 願いは叶う！
日本電鍍工業（株） 代表取締役

④ 『伝える』ということ
私のコミュニケーション術
AGS（株）公共事業本部 山田知穂様

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）



「目標の定め方」「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



「本音で話し合えた。そして自分の仕事や物事を、客観的に考えるきっかけになった」というグループで体験交流

参加会社・組織

- アイル・コーポレーション（株）①、伊藤鉄工（株）②、（株）イビサ①、岩堀建設工業（株）①、イーザイ（株）美里工場③、AGS（株）③、N.T.T東日本埼玉支店②、（株）亀屋②、川口信用金庫②、キヤノン電子（株）①、（株）久喜富浦工業団地管理センター①、（株）コーセー③、サイポー（株）①、三協食品工業（株）①、三州製菓（株）①、昭和管工（株）①、大東ガス（株）①、（株）大洋社印刷所①、通信興業（株）川越工場①、東彩ガス（株）②、（株）どん②、内藤環境管理（株）②、日本電鍍工業（株）①、日本ノズルズ精機（株）②、（株）パレスエンタープライズ②、（株）ピツクルスコーパーレシジョン③、武州ガス（株）②、武州産業（株）①、（株）メデカジャパン③、（株）山手学院①、（株）リビング広告社②
- 内は、参加者数。合計五二名



「目標を一つひとつクリアすることで、生き生きとした達成感を味わうことが大切」と語る石川講師

小川氏（日産ディーゼル工業）が基調講演

新入社員研修に46名が参加

新入社員研修が四月四日、大宮ソニックシティで、四六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」と題して日産ディーゼル工業（株）総務部人事サービス担当兼安全健康管理担当部長 小川鉄雄氏による基調講演。

小川氏からは「企業とは」「働く」とは「夢を持つ」といったテーマのもと講演頂いた。その中で小川氏は「仕事とは、どうしたらそれが出来るかを考え、実行すること」「目標になる人を見つけること」「夢を持ち、それに向かい、1年後に振り返る、それを繰り返していくこと」といったメッセージを送った。

続いては、リそな総合研究所（株）研修事業部主任コンサルタントの



「企業で働くということ」と題して基調講演をする日産ディーゼル工業（株）小川鉄雄氏

河合がほる氏による講義・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）久保田製作所藤岡工場①、（財）埼玉県生態系保護協会④、サイデン化学（株）①、信越ポリマー（株）⑬、積水武蔵加工（株）④、土田物産（株）①、（株）デンソー①、東京セキスイ工業（株）②、日本電波工業（株）①、（株）ピージーシステム①、武州ガス（株）⑦
- 内は、参加者数。合計四六名



「訪問のマナー」では名刺交換のマナーを学んだ

北部 (株)徳田練磨工作所

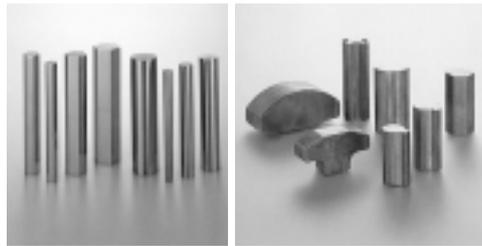
基本の質を大切に、品質最優先の『TOKUDEN』



盧田昭雄社長

熊谷工業団地に立地する(株)徳田練磨工作所の所在地は熊谷市の御稜ヶ原。同社を訪問した折、説明を受けた社長と地名の読み方と由来に興味を抱いた。まず社名について

は、「道徳科学専攻塾(現麗澤大学)を開設した教育者廣池千九郎博士と深耕のあった同社の創業者黒田熊吉氏が博士に社名の命名を依頼したと



丸棒・多角形

異形品

製品写真

ころ、「人徳は稲穂の如く田畑に育み、実るに従って頭を垂れるように、心の練磨を怠ることの無いように」との意匠で『徳田練磨』の掲額を賜りこれを社名とした。また、地名の御稜ヶ原は、この地域が旧陸軍飛行学校だった当時の昭和十二年、昭和天皇が学校を訪ねた時、お名付になったという。

同社の経営基本方針の第一項に「品質第一を基本とした事業の展開」を、そして中期経営方針でも一番目に「品質を最上位に置いたマネジメント」を掲げている。

特殊鋼の異形みがき棒鋼の引抜工場として昭和六年に創業し、自動車部品や産業機械用を使用されるみがき棒鋼や冷間圧造用鋼線を冷間引き抜きで製造している同社は今年で創業七十五年という歴史を持つ。素材の棒鋼や線材を熱をかけたらずに冷間(常温)で引き抜くことのメリットは、①肌がきれい ②強度が高い ③精度の高い物ができる事などである。しかし、特殊鋼の冷間引き抜きには高い強度の金型が必要で、さらに、客先の多様なニーズに対応するためには確かな技術力と品質の維持、向上が不可欠であり、冷間引き抜き工法での製造メーカーは埼玉県内では四社だけだという。

DATA

会社名：(株)徳田練磨工作所
熊谷工場：熊谷市御稜ヶ原代ノ上138 8
電話：048 532 9381
本社：東京都大田区西糀谷1 28 12
代表者：代表取締役社長 盧田昭雄
創立：昭和13年8月(創業 昭和六年)
主な生産製品：みがき棒鋼、冷間圧造用鋼線、冷間鍛造製品
資本金：3,700万円
従業員：70名
http://www.tokudenrenma.co.jp

西部 三協食品工業(株)

「安心と信頼」の加工用・業務用食品素材の専門メーカー

三協食品工業(株)は食品素材メーカーとして、昭和三十九年の創業以来、多くの食品会社へ新商品開発のベースとして、「粉末、造粒食品素材」を提供してきた。

近年の多様化・多彩化する食品市場において、これらの素材は欠かすことのできない存在となった。とりわけ粉末食品素材では、スプレードライによる製造を主業務とする企業は全国でも数少なく、同社はこの分野で独自の製造技術を開発し、常に時代を先取りした商品開発と、ユーザーのニーズに合わせた多彩な食品素材の提供に努めてきた。

スプレードライ法(噴霧乾燥法)とは液体を微細な霧状にし、これを熱風中に噴出さ



川越本社工場



粉末・顆粒製品の例

DATA
会社名：三協食品工業(株)
本社工場：川越市市場754 4 〒350 1101
電話：049 231 1711 FAX：049 234 8800
代表者：代表取締役社長 斎藤 博
設立：昭和39年8月
従業員数：約120名
資本金：3億9150万円
主な事業内容：
○スプレードライ製法によるチーズ・バターなどの乳製品、調味料、油脂、機能性食品、その他各種食品の粉末及び造粒品の製造・販売
○押出し式造粒機や流動層造粒機による顆粒状食品の製造・販売
○調味料の製造・販売
http://www.sankyo-foods.com

せ、瞬間的に粉状の乾燥物を得る方法で、粉乳、クリーム、パウダー、粉末油脂、粉末調味料、粉末果汁など、様々な食品・素材が製品化されている。フリーズドライ法と比べ同法は短時間で多量の製造が可能であるため、製造コストが安価で、しかも食品の風味の劣化を最小限にとどめることなど、様々なメリットから同社の技術は高く評価されている。

製造品目は粉末チーズ、粉末油脂としてバター、ゴマ油、オリブオイルなどの調理油、脂パウダー、醤油やマヨネーズ、ネリゴマパウダーなどの調味料、油脂パウダー製品、ヨーグルトやカプチャーノクリーマーなどの食品素材パウダー、

一方、同社は「安心と信頼」を企業理念に掲げ、HACCP手法を段階的に取り入れ、品質管理の徹底を計るとともに、環境対応では、廃棄物、CO₂、排水量の削減、燃料の効率使用などに取組み、昨年環境省のエコアクション21認証も取得している。

特色は、これらの製品を顧客と同社の研究開発部門・製造部門が一体となって顧客の要望にマッチした製品を造り込んでいる点にある。

同社では他社に先駆けてDHA・EPAなどの高度不飽和脂肪酸の不安定性パウダーを実現、最新の設備・装置を駆使し、その技術力により機能性の高い食品素材を提供している。

パウダー・チキンなどの畜肉エキス調味料を扱っている。パウダー食品は、保存性・計量性・流通性に優れ、食品加工分野で広く利用され、製菓・製パン、インスタント食品、冷凍食品などがあり、最近では機能性食品分野でも広く利用されている。

同社では他社に先駆けてDHA・EPAなどの高度不飽和脂肪酸の不安定性パウダーを実現、最新の設備・装置を駆使し、その技術力により機能性の高い食品素材を提供している。

南部 (株)ピアット

学校給食用食材を通じ食生活の向上、食文化の創造に貢献



天野弘治社長

会社にお伺いすると、事務所にまで美味しそうな食材の香り「今、新製品のテスト中で失礼します」と野倉専務。

株式会社ピアットは創業以来栄養バランス、安全性に優れている学校給食用の食材を通じ、食生活の向上、食文化の創造に貢献している食品総合商社である。沿革は昭和五十七年、農



(株)ピアット本社

林水産省の認可団体 全国給食物資販売共同組合連合会の全額出資により、(株)全給販物流センターとして設立。平成八年、連合会所有の当社株式を全額譲り受け、独立社となる。平成九年、商号をピアットと改称、現在に至る。

販売先はやはり学校給食関係で約七十パーセントと高い。そこで、他業種への参入は、との質問に、自称「営業本部長」として、全国を飛び回る天野弘治社長は、「回転寿司、デイズーランド等のテーマパークにも入っているが、品質管理面等々では学校関係が一番厳しく、それに比べれば参入し易いですよ」と自信を見せる。

食材については、国内に限らず世界各地からの原材料、製品の輸入も積極的に行っている。さらに、北海道そして中国には契約農場があり、自然豊かな中で安全な野菜を栽培している。常に安全・安定・低廉を基本に対応している。そして

独自の環境方針を策定し、平成十七年にISO14001の認証を取得することができた。

商品開発についても天野社長の食を通しての教育への情熱が、アイデアとして注がれている。そのほんの一例は、飽食の時代にあえて地味で単純な「すいとん」カルシウム不足の子供たちに、カルシウムが牛乳の約二十倍の「かえり煮干」焼目の入ったポイル加熱で食べられる「丸餅」。噛むことで味覚の発達、肥満防止、言葉の発音を明瞭にする「かみかみ昆布」や「するめカラムちゃん」等々である。

天野社長はこの道五十年食品のプロ、食育のリーダーとして、未来を担う子供たちとかかわることができ食を通して、食文化を創造して行くことに、七十二歳の熱き心は今でも少しの揺るぎもない。

DATA

会社名：株式会社ピアット
本社：戸田市笹目1 41 4
代表者：代表取締役 天野弘治
設立：昭和57年4月1日
事業内容：業務用食材の販売、輸入、開発
資本金：9,500万円
電話：本社048 422 0081
http://www.piatto.co.jp

中部 伊勢丹浦和店

開店25周年機に全館リモデル、「顧客起点」で取組む



松浦信一店長

「やつてくれたんですね」とお褒めいただき一方で、「なぜ変えたの」との声も一部にある」と語る伊勢丹の松浦信一執行役員浦和店長。海外店を含め営業畑を長く歩んできたが、「お客様の「マイイセタン」への想い、浦和という地元を盛りたてる風土・郷土心は、今までの店舗では経験がないほどのレベル」という。

開店二十五周年を機に、四十



賑わう店内

億円をかけて全館リモデルしたが、すべては「顧客起点」。「当店を大事にして下さったお客様への要望や意見にこだわり、この声に対応した店づくりに取り組んできた」とりわけ施設面では、「トイレはすべて改装し、各階に待ち合わせコーナーを設置するなど、くつろぎとゆとり、更には高級感を提供する環境整備には余念がない。一方商品面では、婦人ファッションゾーンをフロアー拡張させ、ブランドも三割程度新しくなったようだが、その代表はなんといつても県内初登場のルイ・ヴィトン。「注目を集めておりますし、良く聞かれるのですが、これまでもお客様からの要望で最も多かったブランドの一つがルイ・ヴィトン」だった。これにお応えした結果に過ぎません」は意外な応え。これを機に商圏を広げ、新規の顧客を獲得するという以上にあくまで「顧客志向」を強調する。

当店は伊勢丹の中では本店に次ぐ業容で、ちなみに本州内埼玉以北でも常にトップを争う営業規模。来年三ヶ月の売上目標は、四九〇億円を掲げる。もともと衣食住のバランスがとれた店舗構成といわれているが、各フロアに専門知識を持つコンサ

ルディングスタッフを設置したり、購入した商品を当日の午後五時までに配送する「食料品サービスカウンター」(受付は午前十一時まで)や、「保冷ボックス」、手荷物の一時預かりサービス、更に「ベビートイレ」などソフト面でのサービスも拡充させた。

「わざわざ都心に行かなくても暮らそうな店づくりを、今後を進めたい。有難いことに当店には、三世代にわたりご利用いただいているお客様が大勢いらっしゃいます。伊勢丹ならではの、上質なファッションをタイムリーにご提供することで、私の街の私の店」を感じていただきたい。そのためにも、人材力・現場力の強化に努めたい」と決意を語る。

さて、もともとデパートという男性の居場所が限定されるところ(？)。今回の全面改装の相乗効果で、店内は女性客で賑わいを一層増しているが、われわれ紳士も売り場も、フロアこそ変更になれど、スペースは従前がキープされているのでご安心あれ。

DATA

会社名：(株)伊勢丹 浦和店
所在：さいたま市浦和区高砂1 15 1
開業：1981年4月
電話：048 834 1111
営業時間：午前10時から午後8時
従業員：630名

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第35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="121 376 263 544">  </div> <div data-bbox="293 418 871 463"> <h2>構造設計と材料力学モデルの開発</h2> </div> <div data-bbox="316 470 1168 504"> <p>大学院理工学研究科 環境科学・社会基盤部門 奥井 義昭 助教授</p> </div> <div data-bbox="121 517 632 633"> <p>橋梁などの社会基盤構造物のデザイン・設計基準や設計手法の開発・構造解析、岩石やゴムなどの力学モデルの開発を主に行っています。</p> </div> <div data-bbox="121 631 632 1059"> <p>修士課程修了後、川崎重工業に勤務しましたが、そこでは斜張橋などの長大橋梁に関する研究開発や橋梁設計に携わりました。そのため、現在でも橋梁に関する研究開発には興味を持って取り組んでいます。橋梁などの社会基盤構造物の場合、民間企業が発注者となることはまず無いため、民間企業との共同研究はそれほど多くはありません。しかし今までに、鋼コンクリート合成床版の共同開発や実験などを行ってきました。さらに、最近では社会基盤構造物のコスト縮減の要求は非常に強く、これを受けた形で中小橋梁でも構造形態や設計法の見直し、新しい橋梁形式の開発が急ピッチで行われています。そのような背景から、共同研究を行う機会はますます多くなるものと期待しています。</p> </div> <div data-bbox="121 1057 628 1200"> <p>一方、岩石などの材料の力学モデルの研究は博士論文で取り組みました。花崗岩などの硬岩の短期強度と応力腐食に伴う材料劣化を考慮した超長期挙動を予測するモデルを検討しました。この研究は、岩盤内の貯蔵庫や廃棄物処理施設の長期安</p> </div> <div data-bbox="667 517 1177 577"> <p>定性を予測する研究に結びつき、研究を続けています。</p> </div> <div data-bbox="667 577 1177 1200"> <p>高減衰ゴムの研究も材料レベルの力学モデルの研究として、ここ数年重点的に取り組んできた研究の一つです。高減衰ゴムは構造物の免震用に近年になって開発・実用化された材料で、力学的に非常におもしろい挙動をします。ただ、新しく開発されたこともあり既往の数値シミュレーションモデルでは、その挙動が再現されないことが多いのが現状です。そのため高減衰ゴム用の力学モデルの開発を行っています。</p> </div> <div data-bbox="804 645 1177 846">  </div> <div data-bbox="852 846 1128 873"> <p>建設中の日本・エジプト友好橋</p> </div> <div data-bbox="896 891 1177 1173">  </div> <div data-bbox="973 1173 1096 1200"> <p>合成桁の実験</p> </div>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 合成橋梁の合理的設計法の開発 2. 岩石の等の長期劣化予測モデルの開発 3. 高減衰ゴム等の構成則モデルの開発 4. 免震ゴム支承の耐震設計用力学モデルの開発 <p>奥井 義昭 (おくい よしあき) 1985年 埼玉大学大学院理工学研究科修士課程修了 1985年 1989年 川崎重工業(株)勤務 1989年 1993年 埼玉大学助手 1993 現在 同助教授 1993年 工学博士(東京大学) 1996年 1997年 デルフト工科大学客員研究員</p>
<div data-bbox="121 1256 263 1424">  </div> <div data-bbox="293 1296 758 1341"> <h2>糖鎖の機能とクラスター化</h2> </div> <div data-bbox="437 1348 1168 1382"> <p>大学院理工学研究科 物質科学部門 松岡 浩司 助教授</p> </div> <div data-bbox="121 1397 632 1769"> <p>糖タンパク質、糖脂質、プロテオグリカンと呼ばれる複合糖質は、生体内において普遍的に存在し、様々な生命現象に関わっている。それら複合糖質中の糖鎖は、ペプチド、核酸に次ぐ第三の生命鎖とも呼ばれ、重要な生命現象に関連した情報の担い手となっている。最近の研究において、細胞表層上では、糖タンパク質や糖脂質が、それら自身で集積化した領域を形成することにより糖鎖の集積化(クラスター化)が起こり、その結果として糖鎖に対する親和力の向上が発現していると考えられている。このような背景を踏まえ、機能性の糖鎖誘導体の合成とそれらのクラスター化を行っている。</p> </div> <div data-bbox="121 1767 635 2083"> <p>工学部機能材料工学科では、物理、生物、化学の基礎領域を重ね合わせた学際領域と呼ばれる分野の教育と研究を行っている。私たちのグループでは、化学と生物の境界領域の研究を行っている。まず、化合物の作製は、有機化合物を巧みに操る有機合成手法と酵素などの水系において高い効率で反応を行うことのできる生化学手法の2種類の異なる手法を用いて行っている。さらに、細胞表層を模倣するために、糖鎖のクラスター化を行い、多価型の化合物へと誘導している。これらの最終目的物は、天然の糖鎖の機能を模倣しているため、</p> </div> <div data-bbox="667 1397 1177 1655"> <p>いずれも水溶性の化合物となり、水系の生物学的評価により活性評価を行っている。例えば、日本において最初の事例となった浦和の幼稚園児のO157感染は、大腸菌O157:H7の産生するペロ毒素が根源である。このペロ毒素は、特定の糖脂質の糖鎖に接着し、細胞内に毒素を侵入させる。我々は、上述の手法を用いて、毒素のプロッカーを作製し、完全に中和できる化合物の合成に世界に先駆け成功した。</p> </div> <div data-bbox="667 1655 1185 1740"> <p>このような機能性糖鎖の人工クラスターは、多価の糖鎖の機能を発現し、著しい活性の向上ができるため、広い分野に展開できると期待している。</p> </div> <div data-bbox="721 1753 1121 2054">  </div> <div data-bbox="879 2054 963 2080"> <p>実験風景</p> </div>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 糖を原料とした生理活性を有する高機能材料の開発 2. シクロデキストリン利用した高機能材料の開発 3. 多糖を基盤とした生分解性プラスチックの開発 4. 天然多糖の高次機能化と利用 5. 医療材料を目的とした酵素阻害剤の開発 6. 新規合成高分子の開発 <p>松岡 浩司 (まつおか こうじ) 成蹊大学および北海道大学大学院において複合糖質糖鎖の機能に関する研究を行った。その後、埼玉大学工学部において、それら糖鎖の集積化を行い、細胞表層の模倣と高い生理活性の発現に関する研究の展開を行っている。博士(理学)。</p>

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第15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



新製品開発、生産性向上に必要な CAE 技術

製造技能工芸学科 野村 大次 教授

CAE 技術に関する研究、高精度解析のための新有限要素の開発、PC クラスタによる大規模解析の研究等が専門です。

CAE とは、広義には1980年代に米 SDRC 社が提案した解析・設計・試験の統合化の概念ですが、狭義には最近では CAE ソフトを利用した計算・解析の意味で用いられます。CAE の活用により、設計の合理化・高効率化・高信頼性化・新製品開発等に貢献することが出来ます。

設計はものづくりのベースであり、CAE は設計の強力なツールといえます。然し CAE ソフトウェアは入力さえすれば何らかの結果が得られるものであり、結果を正しく評価し、設計に適切に反映させることが重要であることを、私は授業等で強調しています。そのためには CAE ソフトウェアの処理内容を理解することが肝要であり、本学製造学科での有限要素教育で

はそこに力点をおいた授業を行っています。

埼玉県産業界との CAE に関する相談は現在のところ、それほど多くはありませんが、一昨年には飛行場滑走路等におけるマンホール鉄蓋の強度計算という相談がありました。マンホール蓋の設計計算には慣用的な方法が用いられて来ましたが、これを更に合理化するにはどうしたら良いかと言う相談でした。

本県産業界で CAE 技術を使っでの各種解析相談があれば是非、大学の門を叩いて頂きたいと考えています。本学には最新の CAD と CAE ソフトウェアを備えていますので、強度設計分野のみならず、鋳造・鍛造等のプロセス分野でもお役に立てられるのではないかと考えています。

最近、第1期の卒業生が戻って言う事には、「先生、現場でも CAE 使ってますよ！」確かにそのような時代になって来ていると痛感しています。

野村大次(のむら だいじ)教授・学科長 名古屋工業大学大学院(修士課程)修了、三井造船(株)勤務をへて2001年からものづくり大学教授、技術士(情報処理部門・情報数理)、特種情報処理技術者、CAE・構造解析・有限要素法・計算力学・材料力学等が専門で支援可能分野。(連絡先: 048 564 3845)



貢献したい歴史・伝統を生かした手触りの街づくり

建設技能工芸学科 八代 克彦 助教授

建築のデザインコード、生活空間の設計手法、アジアの伝統住宅など、建築を取り巻くものづくりの過程とその使われ方に関する研究です。

たとえば札幌に彫刻家イサム・ノグチが設計した敷地188haという広大なモエレ沼公園があります。ここを訪れる人は一様に「いいなあ」と、とくに子供は思わず駆け出すのですが、それはなぜかについて研究を試みました。その理由のひとつに、そこにはピラミッドや富士山のような、いわゆる錐体の巨大な築山が沢山あって、錐体ですから垂直な壁はほとんどなく誰でもどこでも行けないところはほとんどありません。つまり公園全体を手で触れる仕組みになっています。これは芸術と公園デザインが一体になった好例ですが、無機質な論理優先の社会構造の中で人間性を取り戻すにはどうすればいいかも研究のコンセプトです。

その切っ掛けは1986年から2年間の中国での留学生

活です。黄土高原で当時4000万人が住んでいた窑洞^{ヤオトン}と呼ばれる穴居の研究です。穴居といっても決して原始的ではなく、ここでは黄土高原の風土を劇的なまでに利用して伝統的なライフスタイルを守っています。「住文化」の頑固さというか気合のようなものを学びました。

地域文化と街づくりの関係でいえば、たとえば浦和などは駅と県庁の間に幾筋もの細い路地が通っていて歩行者優先のヒューマンスケールを感じますし、また行田は往時の浮き城と蔵の街という面影がいまも狭い路地に息づいています。こうした地域の歴史・伝統を見失わない街づくりに貢献していきたいと思います。蛇足ですが、中国では扇を使った空撮写真で穴居集落の分析をしてきましたので、高度100mくらいまでの至近距離の空撮でしたら協力できると思います。

八代克彦(やしろ かつひこ)助教授・工学博士 東京工業大学、大学院卒業、2005年4月からものづくり大学助教授、住宅建築の設計手法、人体・建築 都市に関する共時的研究、中国・東アジアの伝統的住居、至近距離からの空撮、デザイン教育の歴史と方法が専門で支援可能分野。(連絡先: 048 564 3859)

彩の国から

県政情報

第29回

産業労働部一般会計予算

	平成18年度	平成17年度	伸び率
予算総額	18,978,135	19,703,331	3.7%
一般会計構成比	1.1%	1.2%	

県の一般会計予算に占める産業労働部事業予算の割合

① 中小企業向け制度融資 (1,402,287)
 ② 元気の出る商店街サポート事業 (28,379)
 ③ 空き店舗や歴史的建造物などを活用した事業への補助や商店街等の一店逸品開発を推進し、魅力と活力ある商店街づくりを

県税収入に一定の回復は見込まれるものの、県財政は引き続き厳しい状況にあります。そこで、「選択と集中」の原則に立ち返って、事務事業の取捨選択を行い、県内企業の活性化と雇用環境の改善に直結する緊急性の高い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

- 1 中小企業の経営安定と経営革新への支援 (単位：千円)
- ① 中小企業向け制度融資 (1,402,287)

中小企業への金融支援を積極的に行うため、融資枠4,000億円を確保

- ② ベンチャー・ステージアップ支援事業 (18,930)
- ③ 産学交流プラザ管理運営費 (104,772)
- ④ 産学連携・産業創出総合支援事業 (20,552)

- ① 明日の埼玉を創る渋沢スリッソ人材育成事業 (4,945)
- ② 若者自立支援センター(仮称)設置 (18,777)
- ③ 精神障害者就業支援モデル事業 (4,776)
- ④ 技能の達人継承事業費 (4,662)

平成18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

6月(予定)開設し、相談機能、マッチング支援機能を強化
 3 新たな産業集積の推進
 ① 圏央道インターチェンジ周辺産業集積促進事業費 (5,493)
 インターチェンジ周辺における産業集積を民間主導で促進
 ② 地域振興ふれあい拠点施設整備事業費 (24,598)
 4 観光の振興と県産品の普及
 ① 埼玉の観光イメージ戦略事業 (7,860)
 「花といえば埼玉」という観光イメージの一層の定着を図り、埼玉県への誘客を促進
 5 厳しい雇用情勢に対応した就業支援
 ① ヤングキャリアセンター埼玉運営費 (47,479)

なる若者の人材育成を推進

② ベンチャー・ステージアップ支援事業 (18,930)

ベンチャー・ステージアップ施設を整備し、ベンチャー企業の自立安定化を支援

③ 産学交流プラザ管理運営費 (104,772)

平成19年4月開設を予定する(仮称)新産学交流プラザの開設準備を行う

④ 産学連携・産業創出総合支援事業 (20,552)

(仮称)産学連携支援センターを

② 若者自立支援センター(仮称)設置 (18,777)

NPOや関係行政機関と連携し、「ニート」と呼ばれる若者の就業活動の支援拠点を整備

③ 精神障害者就業支援モデル事業 (4,776)

精神障害者に対する就労支援のノウハウの蓄積、普及を図ることで精神障害者の雇用を促進

6 時代のニーズに対応した人材の育成

④ 技能の達人継承事業費 (4,662)

人材の育成

高度な技能を有する企業OB等の登録及び県内中小企業への派遣
 7 働く人の生活支援と労働問題への対応

① 中小企業のための次世代育成支援対策事業 (2,249)

「ワークライフバランス推進員」子育て応援宣言企業に登録を仕事と子育ての両立のための企業の取組を支援します!!

我が国では生まれる子どもの数が急速に減っています。少子化の進行は、国の将来を左右する大きな問題です。

近い将来の若年労働力の減少や、働く人の意識の変化に対応した企業経営を考えるに当たっては、従業員の仕事と子育て・家庭生活の両立支援の取組を進めていくことが、今後ますます重要になってまいります。

県では、企業の皆様のこうした取組を支援するため、①「ワークライフバランス推進員」、②「子育て応援宣言企業」の登録を進めています。

中小企業による子育て支援への取組を広く紹介することもその取組をサポート
 問合せ 県産業労働政策課 (04883303715)

「ワークライフバランス推進員」の登録を進めています。これらに登録いただきますと、県が子育て応援に役立つ情報をお届けしたり、県ホームページでの紹介などにより、企業のイメージアップのお手伝いをさせていただきます。いずれも応募の手続きは簡単です。企業の皆様には、ぜひ両制度への登録をお願いいたします。

問合せ ①は県子育て支援課 (04883303343)

②は県勤労者福祉課 (04883304513)へ

本会からのコメント

地域、業種、企業規模によって温度差があるものの、県内景気は大分明るくなってきた。回復の最大の要因は企業自身の努力だが、ここ埼玉では産業振興機関の統廃合や、特別融資制度の拡充、創業・ベンチャー支援や企業誘致の推進など、県が主導しての役割が極めて大きい。現在、その施策の何れもが高い成果を治めている。十八年度予算は、それらの施策の継続に加えて、当協会が会を挙げて取り組む産学連携や、若年者の人材育成策にも留意した内容となっており評価している。同時に施策に当協会の主張が数多く採り入れられていることから本会としても県と連携して、これら施策の遂行にあたりたいと思っている。

第27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 二〇〇六年六月～十一月

事前研修 第一回…七月二十六日(水)

第二回…八月二十八日(月)

第三回…九月二十五日(月)

洋上・島内研修 十月五日(木)～十日(火)

フォロワー研修 十一月二日(木)

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、六七七七)

参加費 一名 一八三、〇〇〇円



第26次研修団集合写真 父島出航日

第二十七次 小笠原「きつき・ふりかえり」洋上研修の参加者を募集いたします。

この研修は、二十六年間という長きにわたり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、参加企業も過去約一五三社、参加者は約一、八四〇名以上を数える実績があります。

研修は、リーダーシップやマネジメントの基礎を通信教育で学びながら、事前事後研修四回、洋上・島内研修六日

間、延べ約半年間で、各企業で活躍が期待され、次代を担う「人材」が、組織の核となる職場リーダーへと成長するために求められる、知識・技術・態度を総合的に向上させることを目的としております。

研修スタイルはグループワークによる体験型研修を中心にプログラムが編成されており、異業種や他企業研修生との相互啓発により、「変革の時代」に不可欠な発想の転換やマンネリの打破につながる

広く県内外から参加者募集

第34回 埼玉県実業団剣道大会

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。



剣道大会の熱戦の模様

「自己革新」を始動するきっかけを提供するとともに、「信頼される職場リーダー」形成へのヒントを与える自己開発プログラムです。

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 平成十八年七月二日(日)

午前九時開会

二、会場 北本市「解脱錬心館」

(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。

五、申込〆切 平成十八年六月

九日(金)

(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

第24期 人事・労務・総務・庶務・現場管理担当者養成講座 全6講

= 開講満24周年 = 2006年6月～7月、毎週午後開講、21時間30分コース

本会主催ご案内

講番号	日程・会場	時間	テ ー マ	ご指導講師
第1講	6月14日(水) ソニックシティ 902研修室(9F)	13:10 ～16:45	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Ⅰ ～担当者の人事・労務管理能力パワーアップコース(採用、労働契約、労働慣行、職場生活の基礎、賃金)～	弁護士 外井 浩志氏
第2講	6月21日(水) 同上 802研修室(8F)	13:10 ～16:45	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Ⅱ ～担当者の人事・労務管理能力パワーアップコース(労働時間、外勤・裁量のみなし労働時間、休憩・休日、時間外・休日労働、サービス残業)～	弁護士 外井 浩志氏
第3講	6月27日(火) 同上 804研修室(8F)	13:10 ～16:45	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Ⅲ ～担当者の人事・労務管理能力パワーアップコース(休暇、企業内・外人事異動、懲戒、退職、解雇)～	弁護士 外井 浩志氏
第4講	7月5日(水) 同上 901研修室(9F)	13:10 ～16:45	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 ～担当者の人事・労務管理能力パワーアップコース(パート・臨時・嘱託、就業規則、男女均等と母性保護、セクハラ、個別紛争解決手続、労働審判制度)～	弁護士 外井 浩志氏
第5講	7月12日(水) 同上 901研修室(9F)	13:10 ～16:45	すぐ役立つ社会保険の実務 パートⅠ ～社会保険実務コース(健康保険・厚生年金保険、改正点を含めて)～	社会保険労務士 佐藤 基彦氏
第6講	7月19日(水) 同上 901研修室(9F)	13:10 ～16:45	すぐ役立つ労働保険の実務 パートⅡ ～労働保険実務コース(労災保険・雇用保険、改正点を含めて)～	社会保険労務士 佐藤 基彦氏

注) 詳細のご案内は後日お届けいたします。

会費 (1)全講参加:	全講一括参加	会 員 75,000円
(1名に付)		非会員 93,000円
(2)特定講参加:	個別の希望講	会 員 13,000円
(1講・1名に付)	ご参加	非会員 16,000円

お茶代、資料代、参考図書代(講によって配布)、消費税などの費用を含みます。全講参加お申込の場合、交代でのご参加もけっこうです。会場は、すべてソニックシティビル8階または9階、講義時間には、休憩・質問時間が含まれています。受付はいずれも開講10分前から(13時頃)

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9F

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)

TEL 048 647 4100(代) FAX 048 641 0924 主会場・ソニックシティビル TEL 048 647 4111(代)

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

全講一括ご参加(その場合は交代出席も可能です、会費割引)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 40名(申込先着順〆切)

日本経団連 第98回労働法フォーラム

「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」

6月5日(月)10時～17時(①)

6日(火)9時30分～16時(②)

ホテルイースト21東京(東京都江東区)

テーマのような差別、均等法、セクハラ、パワハラなどが喫緊の課題となり、法改正などが相次いでいます。これらの法的留意点を検討いたします。進行は弁護士の講演と質疑・討論などが行われます。

①「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」

弁護士 深野和男氏
②「母性保護、セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、紛争解決機関等をめぐる諸問題」

会費 弁護士 岡芹健夫氏
1名四八三〇〇円

(消費税込み、資料代、昼食費含む)

問い合わせ

日本経団連労働法制グループ
03 5204 1915

低成長時代の就業規則の

見直し・改訂のポイント

第八十一回

傷病休職制度と復職を

めぐる問題（その2）



弁護士 安西 愈

前回から精神障害社員等の取扱いをめぐって最近問題が生じている私傷病による休職制度とその復職、あるいは休職期間満了時の取扱い、といった休職をめぐる問題と企業の対応について検討しているところである。今回は、その第二回目である。

三 傷病休職と期間満了

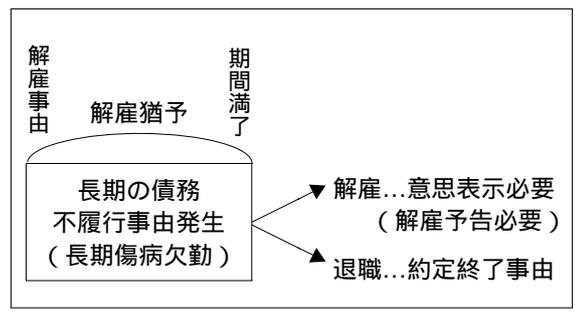
退職との関係は

(1) 休職期間満了退職と同解雇との差異は

傷病休職制度は、前回に述べたとおり、本来は就業規則の定める普通解雇事由である「傷病により長期にわたり業務に耐えないとき」といった正常な勤務、すなわち労働契約の本旨に従った労務の給付が、長期にわたってできない

状態（労働者側の事由による著しい債務不履行状態）が生じた場合には、民事契約関係の一般的通則に従って契約解除（雇用契約の場合には解雇）事由となるものである。しかしながら、休職制度というのは、このような場合における労働者保護のため、本来は、直ちに契約解除すなわち解雇すべきところを、このような傷病欠勤状態の発生時において直ちには解雇の意思表示をしないで、一定の猶予期間を置いて傷病状態の回復状況を待つという制度である。このような解雇の期限つきの猶予の制度であるから、休職期間が満了しても復職できないときは、解雇ないし退職の猶予期間が経過したことになる、猶予条件が切れたこととなるため、休職期間満了時による退職又は解雇となるものである。こ

の点について図示すれば別図のとおりである。



すなわち、別図のとおり休職期間の満了による雇用契約の終了には「解雇」と「退職」の二つの区分があり、解雇は休職期間満了を理由とする労働契約の解約であるから、期間満了時に解雇する旨の意思表示が必要となる。解雇であるから、労働基準法の解雇予告の適用がある。

一方、休職期間満了による「退職」は、雇用期間満了と同じであり、あらかじめ契約した当然終了事由となる。従って、あらかじめの意思表示はいらぬ（法律上の要件ではない）。

この点について休職期間満了として退職となる場合は、①期間満

了の翌日等一定の日に雇用契約が自動終了することを、②明白に就業規則に定め明示し、③かつその取扱いについて例外的な運用がなされていない、ならば定年と同じように終期の到来による労働契約の終了となり「解雇の問題は生じない」とされている（昭二・七・二五基収第一六二八号通達）。

判例でも、一定の休職事由を設けその該当者が一定期間休職を続けたとき、その期間の経過によって当然退職する旨の定をなしたときは、就業規則によって定年制を設け、所定の年齢に達したとき当然退職する旨の定をなした場合と同様、該当事実の発生によって何らの意思表示を要することなく退職即ち雇傭契約終了の効果を生ずるものと解すべきである。或いはこのような場合に解雇の意思表示又は解約告知を必要とする説があるけれども、労働法が雇傭契約の終了には常に一般的に解雇の意思表示を要求しているものと解すべき根拠はなく、また前記のような場合に解約告知を要求しているものと解すべき理由はないものと考ええる。従って就業規則によって休職期間満了または停年による当然退職の規定を設けてもその規定自体を無効のものということはできない。この点について申請人は退職を命じたことが基準法第二〇条

にいわゆる解雇の予告に当たるものと解釈しその予告の効力について論争を展開するけれども被申請人が前記規程に基づいて退職を命じたことは解雇の予告そのものではないこと勿論であり、右論争は休職命令に解雇の効力があるとの法律の見解によるものであって、前記のとおり当裁判所は休職期間満了による雇傭契約の当然終了について解約告知を必要としないと判断するから、予告の効力について判断を加えるまでもなく契約終了の効果に影響ないものといわなければならない。（昭三〇・九・二三東京地裁決定、電気学園事件）とされている。また、同様に、原告は、私傷病休職の場合の休職期間満了による退職もいわゆる解雇にあたるとの考えを前提としてその主張をなしているが、労働協約、就業規則上従業員は休職期間満了までに復職しないときは解雇または退職とされ、右条項はその効力発生のために特段の意思表示が必要とされているとは解されず、また、右要件が充足された場合において会社に退職させるか否かを決定する裁量権が留保されているとも解されず、定年退職と同様該当事実の発生によって何らの意思表示なく雇傭契約終了の効果を生ずる運用がなされてきたのであって、右休職期間満了による退職は解雇

ではなく、雇用契約の自動終了事由とみるべきものである。」(昭六〇・五・三一千葉地裁判決、昭和電工事件、労判四六一号六五頁)とされているところである。

これらの二つの規定のちがいを就業規則で規定化すれば、別掲参考例A・Bのとおりである。

参考例Aは、休職期間満了を理由とする退職制度の例である。そこで、この場合には前記通達の要件を充足しておく必要がある、

何日付をもって退職となるかが明白でなければならず、何らの意思表示を要しないことを表すため「自動退職とする」という用語となる。

参考例Bは、休職期間満了を理由とする解雇の例であり、解雇の意思表示と解雇予告の規定が必要となる。

そして、これを就業規則の規定として明白に定めて実施する必要がある。

参考例A 休職期間満了による退職の規定

(休職期間満了自動退職)
第 条 第 条 第 項 第 号 および 第 号 の事由により、休職を命ぜられた者が前条の休職期間中に、その事由が消滅せず、復職を命ぜられないときは、休職期間の満了日をもって自動退職とする。

参考例B 休職期間満了による解雇の規定

(休職期間満了等)
第 条 前条第 項 に規定する休職期間が満了する前に休職事由が消滅したときは、復職を命ぜらるものとする。
前項により復職が命ぜられないときは、休職期間満了日をもって解雇となる。この場合においては、休職期間満了解雇の1か月前に予告するものとする。

前者の本人の意思による休職については、休職期間満了までに復職しようと思えば可能であり、規定されている休職期間中に復職しなければ、原則として本人の意思に基づく休職期間満了であり、それは退職又は解雇の承認の黙示の意思表示と解されることになる。

一方、傷病休職のような場合の休職期間の満了時の取扱いについては、前述のとおりこれを「当然退職」とするものと「解雇」とするものがあるが、これは傷病の回復が否かという客観的な事実関係にかかってくる(このように必ずしも単純には言えないが、これは次回に検討する)。この場合、前者の当然(自動)退職の場合には約定雇用終了期限の到来と解されるものであり、後者は休職期間中に復職できる状態に回復しなかった就労不能または就労困難状態の継続を理由として解雇するものであり、そのいずれであるかは前述のとおり就業規則の定めいかんによる。

なお、後者の休職期間満了を解雇事由としている場合には、労基法第二〇条に従い休職期間満了時の少なくとも三〇日前には期間満了とともに解雇になる旨を予告しておくなければならない。この点について、「会社は、組合員が左の各号の一

に該当するときに解雇する。
一 業務によらない負傷又は疾病のため、連続して欠勤した日数(休日を含む。)が左の期間を超えたとき
結核性疾患 十八か月
その他の疾患 九か月
(以下略)

を超えたとき」における労働契約の終了は労働基準法第二十条にいう解雇であると考えられ、同法所定の解雇の予告をしなければならないものと解される。」(昭二七・七・二五 基収一六二八号)

といつた定めをしているケースについて通達によれば、「貴社労働協約が『会社は……解雇する』と規定している点よりみると、同条第一号中の『左の期間

そこで、企業としては休職期間満了「解雇制」を定めるのであれば、別掲参考例C・Dのように就業規則で明白に予告についても定めることも必要であろう。

参考例C (休職期間満了の予告)

第 条 会社は、第 条 第 項 により、休職期間中の社員が休職期間の満了までに復職を命ぜられないときは、休職期間の満了の30日前までに予告して解雇するものとする。

参考例D (休職期間満了前の受診・解雇通知)

第 条 会社は第 条 第 項 により休職中の社員に対し休職期間満了日の1か月前までに復職できるか否か会社の指定する医師の診断を受けさせるものとする。
前項の診断結果、本人の常況、疾病の回復状況、本人の傷病状態と症状の変化その他の事情等を総合的に判断して、会社は復職を命ぜるか、期間満了解雇となるかを休職期間満了日の30日前までに通知するものとする。

(2)休職期間中に「休職事由が消滅

しない」場合の取扱いは

休職事由の消滅による復職および休職期間中に復職できる状態に回復せず期間が満了してしまった場合の取扱いについては、休職の事由により本来、本人の意思次第にかかっているもの(たとえば、「海外留学生に応募して留学す

る」とか、「母校登山隊の海外登山に参加する」等)と、客観的な出勤不能状態の継続という事実にかかっているもの(たとえば、「私病による欠勤が三か月に及んだとき」とか「犯罪を犯し逮捕、勾留されたとき」等)とがあるが、両者は性質が異なるのでその取扱いも別となる。

なお、後者の休職期間満了を解雇事由としている場合には、労基法第二〇条に従い休職期間満了時の少なくとも三〇日前には期間満了とともに解雇になる旨を予告しておくなければならない。この点について、「会社は、組合員が左の各号の一

(3)休職期間の延長に関する規定
休職期間の延長制は

トラブルを招く

企業によっては、休職期間の延長制度を設けているところもある。しかしながら、傷病休職の場合には休職期間の延長というものはこれを設けない方が労使間で無

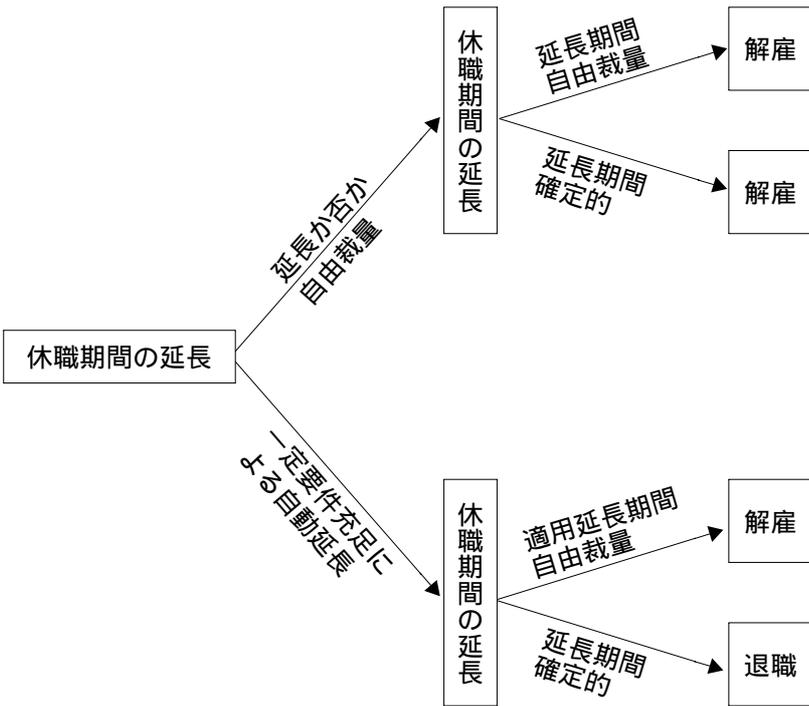
用トラブルを起ささない秘訣と考えられ、企業としては、一見妥当とみえるこの制度を設けない方が問題を生じないこととなるように思われる。すなわち、人事労務の画一的な取扱いとしての休職期間満了による雇用関係の終了という点からみると、特例や例外ケ

入を設けない方がのぞましいことはいくつまでもない。というのは、休職期間の延長制度がある場合には、特に「傷病休職」の場合については、休職期間の延長がなされれば傷病が治癒したはずだ、なぜ休職期間の延長規定を適用せず、治癒しなかったとして解雇や退職とするのか、といったトラブルが生ずる可能性もある。

そこで、休職期間の延長制度のあるときは、なぜ延長し様子を見なかつたかという点に合理的理由を要することとなり、解雇権の濫用等の問題が生ずることになるからである。ただし、労務管理上延長しなればならないケースもあり得るので、延長制度を設ける場合でも、最長延長期間を限ることが適用上の明確性と平等・公平性から必要であろう。そうでなければ、休職期間を延長するかどうかは使用者の自由裁量となっている場合には、前述の休職期間満了「退職」の法定要件を欠くことになる。休職期間満了「退職」は、あくまでも「一定期間内に労働契約関係が終了することが明白に定められている」ことが必要だからである。あくまでも、使用者が休職期間を延長せず雇用の終了をさせる（これは解雇の意思表示）との意思表示が延長制度を有する企業では必ず必要となるからである。

次に、休職期間の延長を行う場合に、一定の要件に基づく自動的延長となる場合と、その延長期間をどうするかは使用者が自由に定められる場合と、就業規則において「三か月間延長する」とか「三〇日以内に限り延長する」といった定めがある場合があり、それぞれ問題がある。前者の場合は休職期間の設定変更が使用者の自由裁量で実際に行われている場合には、期間満了によって雇用契約を

終了させるとの意思表示が必要となり、単に形式的な就業規則の文言にかかわらず従来いつたかのような実態で行われていたのが問題となる。そして、休職期間満了が解雇となる場合には、解雇猶予期間の設定の仕方が自由裁量的な場合もこれに含まれる。これに対して延長期間が限定されている場合は、自動退職としてもよい背景がある。この関係を図示すれば次のとおりである。



退職金は必ず支給すべきか

弁護士 安西 愈

退職金は、その支給が就業規則その他で明白に定められている場合には、賃金に該当する（昭三二・九・一三発基一七号）が、退職金制度を定めるか否かは企業の自由であり、使用者は退職金を必ず支払わなければならないという義務はない（平一・七・一一大版地裁判決、富士インターナショナル事件）。したがって、「退職金支払いの約束も、退職金支給の慣行も存しない」場合には、退職金は発生しない（昭六〇・三・一九大版地裁判決、楠水イライ産業事件）。

労働法

また、正社員には支給するが、嘱託等には支給しないという取扱いも差し支えなく、判例上も会社の就業規則は、従業員として「社員」のみを定めており、就業規則では、正社員の退職金に関する事項は、別に定める退職金支給規程による」と定め、これに基づいて退職金規程が設けられているが、嘱託社員について何ら規定していない場合には、被告会社には従業員の種類として、社員のほかに嘱託社員の区分が存在していたこと、就業規則及び退職金規程は社員のみを対象として規定されていたこと、嘱託社員は「基本給・賞与の額が一般社員より二〇～三〇パーセント減額されること及び退職金と諸手当は支給されない旨の通知を受けていたこと、そして、嘱託社員について、現実にも右通知内容の取り扱いがなされていたこと」等から、「右認定の事実のもとでは、原告主張の退職金規程は、嘱託社員である原告には適用ないし準用がないものと解する。（昭五六・一・二八東京地裁判決、西鉄運輸事件）

と判示して請求権が否定されている。このことは退職金額に同じでも同様であり、例えば、「定年退職金支給額は民間企業の平均支給水準を著しく下回る点において不合理かつ社会通念上著しく妥当性を欠く」との訴えに対し、「労働基準法上、退職手当の定めは就業規則のいわゆる相対的記載事項とされていること（同法八九条）、退職金制度を設けるか否かについてさかも使用者の自由に委ねられていることに鑑みると、被告の退職金支給規定の定める退職金額が民間企業の平均的支給水準を下回っていることをもって、右退職金規定が不合理かつ社会通念上著しく妥当性を欠くものということはできないから、原告の右主張は失当である。（平四・三・二七東京地裁判決、日拓エンタープライズ事件）」とされている。

そして、「早期退職割増金制度」についても、「本件早期退職制度は、被告会社と従業員との間で雇用契約を解約して退職する旨の合意が成立することを要件としており、この合意が成立せずにいづれか一方から雇用契約の解約告知をする場合には適用されないと趣旨で制定されたものといわざるを得ない。

この点につき原告らは、合意解約が解約告知か退職に当たって通常その区別を意識しないし、被告会社もこれを峻別していなかったためであるから、合意解約に限って適用されるとするべきではないと主張するが、右認定のとおり、被告会社では早期退職をしてほしくない従業員を選別して慰留する趣旨で、会社で制度の適用を認めることを要件として定めていたためであって、これを法律的に意味付ければ、合意解約に限ることを制度適用の要件としたと見ざるを得ないのである。とし、割り増し退職金の支給要件を欠き、これを受けられない。（平三三・一一・一四東京地裁判決、浅野工事事件）と判示されているところである。

～人事・労務図書～ **安西 愈 弁護士 著**

本会創立60周年記念出版

「個人情報保護法と雇用管理情報の取扱い」

「管理・監督者のための採用から退職までの法律実務」

新規発行及び新改訂版・改訂版発行 頒布のご案内 発行・社団法人 埼玉県経営者協会

元第一東京弁護士会副会長・元労働基準監督官・労働省基準局監督課勤務の経歴を持つ著者が、個人情報保護法の施行に伴い、その雇用管理面に的をしぼり、取扱いを網羅した担当者座右の書……**弁護士（元最高裁判所司法研修所教官、東京最低賃金審議会会長、中央大学法科大学院客員教授）安西 愈（あんざい まさる）著**

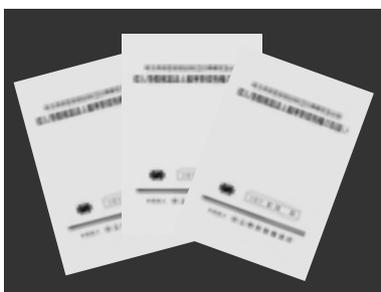
本会創立60周年記念出版 A5版 本文88頁 限定版 埼玉経協編

労務図書 **個人情報保護法と雇用管理情報の取扱い**

新規発行

《28のわかり易い図表を掲載》

平成17年9月10日付発行 = 新規発行 = 頒布中



平成17年9月10日付、本会創立60周年を記念した、類書のほとんどない実務書。28の図表掲載。

主な内容

- 第1．個人情報保護法と雇用管理情報
- 第2．個人情報保護法と企業等の対応
- 第3．個人情報取扱事業者の義務
- 第4．事業者の雇用管理情報の取扱いをめぐって
- 第5．企業の安全配慮義務と健康情報をめぐって

全5章 28図表掲載

お申し込みはファックスで直接右記へ

頒価 一冊に付600円(送料1～2冊200円、3～4冊250円、5～7冊350円、8～15冊600円、16～50冊800円、51～100冊1000円、101冊以上1500円)

〒330 8669
さいたま市大宮区桜木町17587
ソニックシティビル9階

社団法人 埼玉県経営者協会
電話 048 647 4100(代)
FAX 048 641 0924

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

人事・労務・総務担当者必携資料 A5版 本文358頁 限定版 埼玉経協編

管理・監督者のための

採用から退職までの法律実務

改訂発行

《増頁、4表追加》

平成17年9月1日付改訂 = 新改訂版・改訂版、新規発行 = 頒布中



平成17年9月1日付、時勢変化の状況に伴い、新法施行、法改正などを期に大幅刷新改訂。60の図表掲載。

主な内容

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

全23章 ページ追加

お申し込みはファックスで直接右記へ

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

〒330 8669
さいたま市大宮区桜木町17587
ソニックシティビル9階

社団法人 埼玉県経営者協会
電話 048 647 4100(代)
FAX 048 641 0924

最近における

埼玉県労働委員会の審査状況

令報三六〇号(05年4・5月号)からの係属は八件で、その後の申立は九件(昨年は五件)となつていて計十七件。解決が八件(そのうち命令二件、棄却一件、和解四件、取下げ一件)であり、九件が次年度繰越となった。

罷解事件は二十一社(昨年は十七件)となり、次年度への繰越は三件。経済的事項が六件と昨年は二件減少し、非経済的事項は十七件で七件増加した。

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ての数字となっております。

平成17年度 不当労働行為事件の概要 (は最終した事件)

(平成18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	審査状況 (最終状況)	審査実施回数 (17年度)	調査	審問	和解	計
1	14 6	A	14.10.18	原職復帰(解雇) 団体交渉応諾 文書手交・揭示	1 2	学校法人A 全職域労働組合	組合	無所属	学校法人A	教育、学習支援事業(自動車教習所を含む)	150人	17.11.18 命令交付 1128日 棄却	1 (11)	(5)		1 (16)	
2	15 1	B	15.1.9	原職復帰(解雇) 不利な取扱い 団体交渉応諾 文書手交・揭示	1 2 3	①関東化学一般労働組合 B支部 ②関東化学一般労働組合	組合 上部	連合	株式会社B	運輸業 [道路貨物運送業]	180人	調査中 次回①調	2 (10)	(12)	3 (3)	5 (29)	
3	15 3	C	15.8.8	団体交渉応諾 原職復帰(解雇)	1 2	全労協 全国一般東京労働組合	上部	全労協	学校法人C	教育、学習支援事業(自動車教習所を含む)	150人	17.10.18 命令交付 803日 一部教済	1 (10)	(3)		1 (13)	
4	16 3	D	16.3.12	不利な取扱い 返配介入禁止 文書揭示	1 3	①D 高等学校教職員組合 ②埼玉県私立学校教職員組合連合 ③D1 ④D2 ⑤D3 ⑥D4 ⑦D5 ⑧D6 ⑨D7 ⑩D8 ⑪D9	組合 個人	全労連	学校法人D	教育、学習支援事業(自動車教習所を含む)	254人	和解中 次回③和	4 (10)	2 (2)	6 (12)		
5	16 5 の1	E	16.9.21	支配介入禁止 不利な取扱い 返配介入禁止 文書揭示・交付	1 3	①E労働組合 ②ユニオン連合埼玉	組合 上部	連合	社会福祉法人E	医療・福祉 [社会保険・社会福祉・介護事業]	52人	18.3.23 命令交付 549日 一部教済	2 (6)	5 (5)	1 (1)	8 (12)	
6	16 5 の2	E	16.9.21	原職復帰(解雇) 不利な取扱い 返配介入禁止 文書揭示・交付	1 2 3	①E労働組合 ②ユニオン連合埼玉	組合 上部	連合	社会福祉法人E	医療・福祉 [社会保険・社会福祉・介護事業]	52人	18.3.29 取下げ 555日	1 (3)	1 (1)	1 (1)	3 (5)	
7	16 6	F	16.12.20	配転命令撤回 不利な取扱い 返配介入禁止 他組合との差別取扱い禁止	1 2 3	全国一般埼玉ユニオン	組合	無所属	株式会社F	製造業 [電子部品・子パ ナ又は製造業]	460人	17.7.25 開与和解 218日	1 (3)	1 (1)	1 (1)	3 (5)	
8	17 1	G	17.1.18	原職復帰(解雇) 不利な取扱い 返配介入禁止 文書揭示・交付	1 2 3	全労連・全国一般労働組合埼玉地方本部	組合	全労連	株式会社G	サービス業 [娯楽業]	約60人	17.11.15 開与和解 302日	3 (4)	2 (2)	5 (6)		
9	17 2	H	17.6.17	再雇用拒否撤回	1	全国一般埼玉ユニオン	組合	無所属	株式会社H	製造業 [電子部品・子パ ナ又は製造業]	460人	17.7.25 開与和解 39日	1 (1)	1 (1)	1 (1)		
10	17 3	I	17.6.30	不利な取扱い 返配介入禁止 文書揭示・交付 支配介入禁止	1 2 3	日本労働組合総連合会、全国交通運輸労働組合総連合、埼玉交通運輸労働組合、I支部	組合	連合	有限会社I	教育、学習支援事業(自動車教習所を含む)	75人	調査中 次回⑥調	5 (5)	1 (1)	6 (6)		

11	17 4	J	17. 8. 12	団体交渉応諾 文書交付・揭示	2	①U職員労働組合 ②J職員労働組合水道部会	組合	連合	J市	公務 【市町村機関】	1,017人	18. 1. 30	関与和解 172日	3 (3)		3 (3)
12	17 5	K	17. 11. 28	損害金等請求 団体交渉応諾 支配介入禁止 文書揭示	1 2 3	(株)K労働組合	組合	全労連	有限会社 K	運輸業 【道路旅客運送業】	110人	調査中	次回③調	2 (2)		2 (2)
13	17 6	L	17. 12. 15	不利益取扱撤回 パワハラ 支配介入禁止	1 3	L株式会社労働組合	組合	無所属	L株式会社	サービス業 【廃棄物処理業】	76人	調査中	次回④調	3 (3)		3 (3)
14	18 1	M	18. 1. 6	不利益取扱撤回 パワハラ 団体交渉応諾 支配介入禁止 文書揭示	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 M	教育、学習支援業 (自動車教習所を 含む)	806人	調査中	次回③調	2 (2)		2 (2)
15	18 2	N	18. 3. 7	不利益取扱撤回 団体交渉応諾 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 N	サービス業 【物品賃貸業】	6人	調査中	次回①調	(0)		(0)
16	18 3	O	18. 3. 13	不利益取扱撤回 支配介入禁止 団体交渉応諾	1 2 3	O地区教職員組合	組合	無所属	O市	公務 【市町村機関】	3200人	調査中	次回①調	(0)		(0)
17	18 4	P	18. 3. 24	不利益取扱撤回 支配介入禁止 団体交渉応諾	1 2 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 P	教育、学習支援業 (自動車教習所 を含む)	806人	調査中	次回①調	(0)		(0)

(注) 審査実施回数の上段は平成17年度、下段()内は、通算回数である。

平成17年度 調整事件の概要

(平成18年3月31日現在)

No.	事件番号	事件名	調整区	所在地	業種	組合員数 (事業所内組合員) 従業員数	申請者 区分	加 上 部 団 体	申 請 日	調 整 事 項	終 年 月 日	結 日	所 要 日 数	調 整 回 数	終 結 区 分
1	17 1	A	あっせん	皆野町	宿泊業	75 44	労	全労連	17. 2. 18	1 団交促進 2 諸手当の原状回復	17. 4. 14	56	1	解決 自主解決	
2	17 2	B	あっせん	日高市	道路貨物運送業	31 433	労	全労連	17. 3. 24	1 団交促進 2 組合活動	17. 4. 14	22	0	打ち切り あっせん拒否	
3	17 3	C	あっせん	日高市	社会福祉	180 35	労	全労連	17. 3. 28	1 解雇撤回 2 団交促進	17. 8. 16	142	3	取下げ 主張対立	
4	17 4	D	あっせん	川越市	道路旅客運送業	5 8	労	全労連	17. 4. 5	1 団交促進	17. 7. 21	108	1	取下げ 組合解散	
5	17 5	E	あっせん	さいたま市	社会福祉	12 21	使	全労協	17. 5. 2	1 組合活動 2 賃下げ	17. 9. 1	123	2	解決 自主解決	
6	17 6	F	あっせん	さいたま市	その他サービス業	400(1) 50	労	無所属	17. 6. 24	1 賃金の原状回復 2 団交促進	17. 10. 11	119	4	解決 自主解決	
7	17 7	G	あっせん	川口市	一般機械器具製造業	130 20	労	連合	17. 6. 27	1 組合承認・組合活動	17. 10. 11	107	2	打ち切り あっせん拒否	
8	17 8	H	あっせん	川越市	道路貨物運送業	17 20	労	全労連	17. 6. 29	1 団交促進	17. 7. 5	7	0	取下げ 会社倒産	
9	17 9	I	あっせん	日高市	道路貨物運送業	15 375	労	全労連	17. 7. 5	1 団交促進	17. 10. 24	112	1	解決 自主解決	
10	17 10	J	あっせん	熊谷市	地方公務	745 1,017	労	連合	17. 8. 2	1 賃金体系 労働時間 2 団交促進	17. 8. 30	29	1	打ち切り 主張対立	
11	17 11	K	あっせん	春日部市	パルプ・紙・ 紙加工品製造業	5 19	労	全労連	17. 8. 10	1 団交促進	17. 8. 23	14	0	打ち切り あっせん拒否	
12	17 12	L	あっせん	滑川町	非鉄金属製造業	350 (9) 30	労	無所属	17. 9. 20	1 組合活動 2 賃金の原状回復 3 労災権	18. 3. 2	164	3	解決 自主解決	
13	17 13	M	あっせん	川越市	化学工業	121 217	労	連合	17. 9. 20	1 組合活動	17. 12. 15	87	1	解決 自主解決	
14	17 14	N	あっせん	熊谷市	学術・開発研究機関	93(1) 170	労	全労連	17. 11. 18	1 誠実団交	18. 3. 30	133	4	取下げ 主張対立	

No.1~No.3は16年度から繰り越された事件

審査事件・調整事件取扱状況総括表(2～5年度分) (各表とも平成18年3月31日現在)
(各表とも単位:件)

表1 不当労働行為事件 取扱状況

区 分		13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	
係属件数	前年度繰越	12	12	13	11	8	
	新規申立て	10	6	5	5	9	
	計	22	18	18	16	17	
終結件数	取下げ	1		1	1	1	
	自主和解	3	2	1	4		
	関与和解	3(0)		2		4	
	命令・決定	全部救済					
		一部救済	3	2	2	2	2
		棄却		1	1	1	1
		却下					
計	10	5	7	8	8		
次年度繰越	12	13	11	8	9		

[]内数字は、関与和解のうち勧告和解の数で内数。

表2 当該年度の取扱件数(前年度繰越+新規申請)

項 目	15年度	16年度	17年度
前年度繰越	4	4	3
新規申請	29	13	19
計	33	17	22

当該年度における終結件数(前年度繰越分を含む)

項 目	15年度	16年度	17年度
解 決	11	4	10
打切り・不調	12	10	5
不開始	1	0	0
取下げ	5	3	4
計	29	17	19
解決率(%)	47.8	28.6	66.6
次年度繰越	4	0	3

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	15年度	16年度	17年度
連 合	7(6)	5(4)	5(5)
全 労 連	18(16)	8(5)	11(8)
全 労 協	2(2)	2(2)	1(1)
無 所 属	6(5)	2(2)	5(5)
計	33(29)	17(13)	22(19)

表2～表5は調整事件総括表

表4 業種別件数

区 分	15年度	16年度	17年度
建設業	1(1)	0	0
製造業	6(6)	3(3)	6(6)
電気・ガス・水道業	0	0	0
運輸・通信業	4(3)	3(2)	5(4)
道路旅客運送業	2(1)	0	2(2)
道路貨物運送業	2(2)	3(2)	3(2)
その他	0	0	0
卸売・小売業	0	0	0
金融・保険業	0	0	0
飲食店、宿泊業	0	0	1
医療、福祉	0	4(4)	4(3)
サービス業	16(15)	6(4)	4(4)
教 育	5(5)	3	0
上記以外のサービス業	11(10)	3(1)	4(4)
公 務	6(4)	1(0)	2(2)
計	33(29)	17(13)	22(19)

表5 調整事項別件数

区 分	15年度	16年度	17年度	
経済的事項	a 賃上げ	1(1)	2(2)	0(0)
	b 賃金減額	6(5)	2(1)	1(1)
	c 一時金	3(3)	1(1)	0(0)
	d 退職金	4(4)	1(1)	0(0)
	e その他賞金に関するもの	3(2)	2(2)	5(4)
小 計	19(17)	8(7)	6(5)	
非経済的事項	f 組合活動	3(3)	1(0)	7(6)
	g 労働協約	1(1)	1(0)	1(1)
	h 労働時間・休日休暇	2(2)	0	1(1)
	i 解雇・雇止め	8(7)	3(3)	2(1)
	j その他の経営・人事	1(1)	5(5)	4(4)
	k 団交促進	19(16)	10(7)	11(8)
	l その他	1(1)	0	1(1)
小 計	33(29)	20	27(22)	
合 計	52(46)	28	33(27)	

一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。

22	18.6	V	あっせん	さいたま市	その他サービス業	360.7	18.3.17	2	1 組合活動	係属中		
21	18.5	U	あっせん	宮代町	廃棄物処理業	37.61	18.3.10	1	1 団交促進	係属中		
20	18.4	T	あっせん	川越市	印刷・同梱運業	250.367	18.1.20	1	1 定年制	18.2.17	29	0
19	18.3	S	あっせん	行田市	道路旅客運送業	54.139	18.1.17	1	1 組合差別待遇解消 2 労働協約遵守	係属中	65	2
18	18.2	R	あっせん	狭山市	地方公務	70.130	18.1.16	1	1 団交促進	係属中		
17	18.1	Q	あっせん	志木市	化学工業	1,200.670	18.1.5	1	1 早期退職制度の取扱い	18.2.20	47	1
16	17.16	P	あっせん	さいたま市	社会福祉	595.560(108)	17.12.15	1	1 組合活動	18.2.23	71	1
15	17.15	O	あっせん	富士見市	社会福祉	350(41)	17.12.7	1	1 定期昇給 2 雇用保障協定の締結	18.3.6	90	3

平成十八年度 労働行政のあらまし

埼玉労働局

《埼玉労働局の4つの重点対策》

- 1 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
- 2 積極的な就職支援による雇用の安定
- 3 健康で安心して働ける環境の整備
- 4 少子・高齢化の進行と多様な働き方への対応

1 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

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ようにするため、労働条件の確保・改善対策をはじめ、派遣労働者の雇用の安定と福祉の増進対策、さらに近年増加している民事上の個別労働紛争の解決にむけて制度の運用を積極的に推進します。

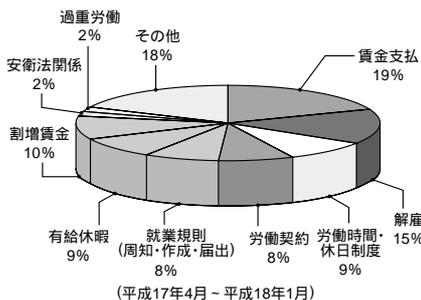
労働条件の確保・改善のために

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。

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17年度（平成18年1月末現在）寄せられた労働基準関係の相談は、48、

981件ありました。昨年同期に比べ2・13%の増加となっています。

労働基準関係相談内容の内訳



未払賃金立替払制度の迅速・適正な運用を図ります。未払賃金立替払制度とは、企業の

労基法37条違反報告の状況
（平成17年度第1～第3・四半期）

	事業場数	対象者数(人)	金額(千円)
全体	549	7,599	125,192
うち100万円以上	80	1,782	110,263

倒産により賃金が支払われないまま退職した場合に、未払賃金の一定範囲について国が事業主に代って支払うことにより、労働者を保護する制度です。

労働時間の把握を積極的に行わず、法定の割増賃金を適正に支払わない賃金不払残業事業に対して厳正に対処します。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、時間外労働の限度基準が遵守されるよう周知・指導します。

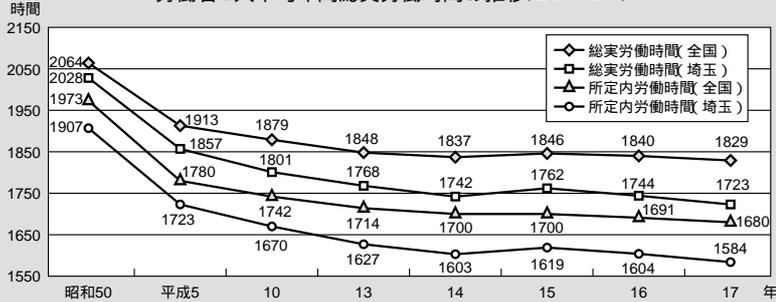
労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準

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

労働者の生活と健康に配慮した労働時間等の設定の改善について

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に配慮した労働時間等の設定の改善を促進します。

労働者1人平均年間総実労働時間の推移（全国・埼玉県）



最低賃金等の履行確保のために

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

派遣労働者の保護及び就業条件の確保のために、就業形態の多様化に対応するため、労働力の適性かつ迅速な需給調整と、労働者保護の拡充を図るため、労働者派遣事業

種類	時間額(円)	発効日	
埼玉県最低賃金	682	17.10.1	
産業別最低賃金	非鉄金属製造業	783	17.12.1
	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	785	
	輸送用機械器具製造業	797	
	光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業	792	
	各種商品小売業	766	
	自動車小売業	796	

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。

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、18年3月1日以降新たに受入を開始する場合、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、労働者派遣が予想され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。

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

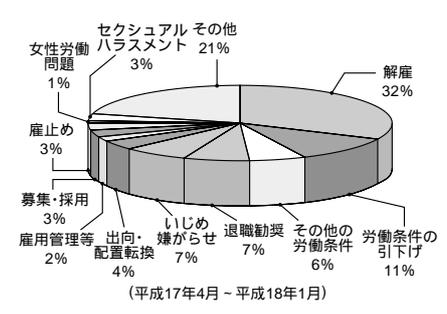
労働問題に関するあらゆる分野の相談に対して、適切な情報提供・相談対応等を実施すべく、局企画室、浦和駅西口、浦和E.Sビル内「労働なんでも相談室」をはじめ、管内各労働基準監督署内（秩父署を除く）に総合労働相談コーナーを設置しています。

平成17年度（平成18年1月末現在）の民事上の個別労働紛争の相談は8、

2 積極的な就職支援による雇用の安定

完全失業率は低下傾向にあり、有効求人倍率も上昇しているなど、景気の回復傾向が見られるものの、労働市場の状況を見ると雇用の改善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、賃金等における雇用のミスマッチの

民事上の個別労働紛争相談内容



826件ありました。

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・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。あっせん申請があつた場合、被申請人のあっせん参加、不参加は自由ですが、あっせんに参加した場合の事案の解決率（合意率）は約9割となっています。

縮小に努め、早期再就職が図られるよう積極的な就職支援に取り組んでいきます。また、ハローワークがない市町村住民の就職を支援するため及び利便性を考慮して「地域職業相談室」を設置し、就職の促進に取り組んでいきます。

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、求職者に合った就職支援メニューを有効に活用するなど、計画的かつ積極的なフォローアップを担当制により行います。

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。
- 再就職実現プラン
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、就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、必要な就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
就職活動中における就職に対する不安や悩みへの解決、自己理解の促進、就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、職業経験等に即し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を組み合わせたセミナーを実施し早期再就職を支援します。

若年者に関する就職促進のために

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213万人（平成16年）と前年より4万人減少したものの、依然多い状態にあります。

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。

フリーター等若年求職者の個々の状態に応じた支援を実施し、働く意欲・能力を高め、職業的自立を推進するとともに、担当制による一貫したきめ細かな個別支援を実施し常用雇用化を図ります。

若年者の就職促進を図る観点から、若年者トライアル雇用の積極的な活用を図るとともに、若年者を対象とした就職実現プランを作成し体系的・計画的にきめ細かな就職支援を実施します。

中学校・高等学校と連携し、生徒の勤労観・職業観等を育成するため、キャリア探索プログラム、ジュニア・インターンシップ、職場見学など、在学中における職業意識形成支援を推進します。

【若年者トライアル雇用の概要】

●トライアル雇用事業とは
ハローワークの紹介により、対象者を短期間雇用（原則3ヶ月、2ヶ月、1ヶ月も可）し、その間に仕事をすることで必要な指導や研修、訓練を行い、企業と労働者相互の理解を深め、その後の本採用をねらいとします。

●トライアル雇用のメリットは
企業は、トライアル雇用中に対象労働者の適性や業務遂行可能性などを実際に見極めた上で、本採用するかどうか決めることができます。また、トライアル雇用を実施した場合、奨励金として対象者1人につき、月5万円が最大3ヶ月間支給されます。

労働者は、希望する求人への可能性の拡大、仕事をすすめる上での実務能力の向上、常用雇用にあたって十分な見極めができます。

●**トライアル雇用の職場への定着等**
トライアル雇用を実施した場合は、常用雇用移行率が高く、職場への定着も良くなっています。

平成16年度では、84・3%、平成17年度（12月現在）では、80・4%が常用雇用へ移行しています。また、就職後6ヶ月間の状況を見ますと、94%が職場に定着しています。

トライアル雇用利用者以外の常用就職率は、平成16年度が23・4%、平成17年度（12月現在）が24・1%となっており、定着率は、81%となっています。

障害者雇用対策の促進のために

障害者の就職意欲が高まる中、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな職業指導・職業紹介の実施、積極的な求人開拓及び障害者試行雇用事業、ジョブコーチ支援事業等の雇用支援策を効果的に活用し雇用の促進を図ります。

平成18年4月に改正された改正障害者雇用促進法により、精神障害者が雇用率制度における実雇用率の算定対象となったため、精神障害者の相談・支援体制を強化するとともに、新たに創設される在宅就業支援制度の活用を図り、通勤困難な障害者に対して在宅就業の選択肢について情報提供等をするなど、就業機会の拡大を図ります。法定雇用率未達成企業に対し、指

導基準に基づき厳正な「雇入計画作成命令」の発出を行うほか、訪問や文書による雇用の勧奨、就職面接会への参加要請、各種支援措置等の周知を行い雇用の促進を図ります。

改正高齢者雇用安定法の確実な施行を図るために

改正高齢法では平成18年4月1日以降、全ての企業において65歳（男性の年金支給開始年齢に合わせ男女同一の年齢で段階的に引き上げ。平成19年4月1日においては63歳）までの高齢者雇用確保措置を導入していくことが義務づけられております。

また、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。

3 健康で安心して働ける環境の整備

労働環境が変化化する中で、全ての労働者が健康で安全に働くことができ、また、性別にかかわらず安心して働けるようにするため、職場における安全と健康の確保、迅速・適正な労災補償、男女の均等確保、労働保険制度の適正な運営などの対策を積極的に推進します。

労働災害防止のために

平成17年の死亡者数は57人で、年よりも9名減少となりました。業種別にみると建設業が19人、製造業が8人、陸上貨物運送事業が10人、それ以外の業種が20人となっています。

改正労働安全衛生法（一部を除き平成18年4月1日施行）及び第10次

義務化されます。

このため、全ての企業において、65歳までの高齢者雇用確保措置の導入を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者法が遵守される取組みを強化します。

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。

労働災害防止計画に基づき、労働災害のより一層の減少を図るための対策を推進します。

労働災害防止計画に基づき、労働災害のより一層の減少を図るための対策を推進します。

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、高齢化の進展も影響して、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病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17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
- アスベストの早期全面禁止
- 石綿健康診断の実施等による健康管理対策及び健康管理手帳制度の周知

粉じん障害防止の総合的な対策により、じん肺の予防を図るとともにダイオキシ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ことの多い酸素欠乏症、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。

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

「精神障害」の労災請求事案は増

加傾向が続き、「脳・心臓疾患」については、一時減少したものの平成16年度において再び増加している。また、石綿関連疾病の請求は急激に増加し、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。

雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために

雇用における男女の均等な機会と待遇が確保されるとともに、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を目指しています。

妊娠・出産を理由とする解雇やセクシュアルハラスメントなど女性労働者からの相談を受けるとともに、男女雇用機会均等法違反が明らかになった場合には速やかに事業主への是正指導を行います。

女性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、労働局長による紛争解決の援助、機会均等調停会議による調停など、早期に紛争解決が図れるよう援助を行います。

改正男女雇用機会均等法の成立後は、事業主や労働者等に対し、改正法の周知徹底を図ります。

男女労働者の間に事実上生じている格差の是正を目指して、企業が進める積極的取組（ポジティブ・アクション）の普及を図ります。

ポジティブ・アクションを推進している企業に対し、その取組を讃えるため「均等推進企業」を公募し、表彰します。

労働基準法、男女雇用機会均等法に基づき、母性健康管理の措置について、事業主、女性労働者、医療関係者に周知を図るとともに、「母性健康管理指導事項連絡カード」の普及に努めます。

労働保険の適正な運用のために

労働保険（労災保険と雇用保険の総称）は、労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に努めます。

就業形態の多様化により増加するパートタイム労働者や派遣労働者の労働保険へ適切な加入がなされるよう、被保険者の範囲等について周知徹底に努めます。

●労働保険料の適正な申告・納付の周知徹底による年度更新の円

わが国の少子・高齢化は急速に進んでおり、平成17年から人口減少が始まりました。少子化の要因として仕事と子育てとの両立への負担感が指摘されています。また、高齢化が進み、人々の職業生活も伸長する中、それぞれのライフステージに合った多様な働き方ができるよう、職業生活と家庭生活の両立支援、高齢者雇

滑な実施

●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等を主要対策に掲げ、労働保険制度の適切な運営に努めます。

労働保険料は、新規成立の場合には50日以内に、それ以降は毎年4月1日から5月20日（18年度は、5月20日が土曜日のため5月22日となります）までの間に、新年度のすべての労働者に支払う賃金総額の見込額に保険料率を乗じて得た概算保険料の申告・納付と前年度すべての労働者に支払った賃金総額に保険料率を乗じて得た保険料を精算するための確定保険料の申告・納付の手続（年度更新といえます）が必要となります。年度更新では、申告書を電子申請した場合にはのみ電子納付することができます。

なお、ペイジー（Pay-easy）がついた納付書（2期分・3期分）であればインターネット（パソコン、携帯電話）やATMによる電子納付ができます。

多様な働き方への対応

用対策の促進、パートタイム労働者の雇用管理改善、多様就業型ワークシェアリングの推進に努めます。

職業生活と家庭生活との両立支援のために

男性も含めた働き方の見直しを図り、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



次世代認定マーク

事業主は雇用環境の整備について行動計画に定めた目標を達成したことを満たす場合に、申請により労働局長の認定を受けることができます。認定を受けた事業主は上のマークを広告、商品などに付けることができます。

雇用環境の設備を進めることが重要です。

育児・介護休業法の周知に努めるとともに、企業において育児休業および介護休業等の規定が適切に整備され、制度として定着するよう効果的な助言、行政指導を実施します。

育児休業の取得が立ち遅れている中小企業については、「中小企業子育て支援助成金（仮称）」を活用し、中小企業における育児休業の取得の促進を図ります。

次世代育成支援対策推進法に基づく次世代育成支援対策においては、一般事業主行動計画の策定を通じて仕事と子育ての両立支援を推進することが大きな柱であることから、平成18年度は労働者数300人以下の事業主に対して、できるだけ多くの行動計画が策定・届出されるよう啓発・指導に努めます。

ファミリー・フレンドリー企業仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、多様で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）の普及に努めます。

高齢者雇用対策の促進のために

高い就業意欲を有する高齢者が、その知識・経験を生かし、意欲と能力のある限り働き続ける環境を整備するため、改正高齢者が遵守される取組を強化するとともに、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、労働者の募集及び採用にあたっては、年齢にかかわらずに均等な機会を与えるよう指導します。

雇用者に占めるパート・アルバイトの割合

	パート・アルバイト労働者数		雇用者に占める割合	
	男	女	男	女
埼玉	190千人 (133千人)	586千人 (531千人)	9.6% (6.7%)	46.2% (44.3%)
全国	2,724千人 (2,091千人)	9,337千人 (8,259千人)	8.5% (6.3%)	41.4% (37.8%)

資料出所：総務省 平成14年「就業構造基本調査」
()内は平成9年調査

の労働者との均衡を考慮した処遇の考え方が示されており、その考え方の周知に努めます。

多様な働き方への対応のために

労働者がある意欲と能力を十分発揮できるようにし、企業の活力を高めて行くためには、多様な働き方が選択できる環境が必要です。このため、教育訓練・自己啓発の時間の確保、育児・介護と仕事との両立、高齢者の継続雇用などが可能となるように、長時間労働の是正や短時間正社員制度の導入など、多様な働き方の実現に向けて、埼玉県労働団体等との連携を図りつつ、多様就業型ワークシェアリング導入促進について積極的な啓発、支援等に努めます。

埼玉音協四〇周年記念イベント

心に感動、豊かな人づくり〜開催

埼玉音楽文化協会（埼玉音協）は昨年の七月に創立四十周年を迎え、その記念事業として「埼玉音協四〇周年記念イベント」心に感動、豊かな人づくり〜を三月二十九日（水）午後一時半より、大宮ソニックシティ小ホールで開催した。埼玉県福祉部と親会の経営者協会が後援し、地域社会貢献活動の一環として聴覚障害などの障害者、約一七〇名、音協会員、一般申込みの方などを招待し、当日は約三五〇名が来場した。

公演は手話で同時通訳をしながら進行し、冒頭、埼玉音協の会長でもある原会長が「埼玉音協は、埼玉県経営者協会を母体として、働く人々の心身の健康と明るい職場づくりを目指し、昭和四〇年七月に設立しました。会員や地域の皆様のご支援を賜り、お陰様で四〇周年を迎えることができました。素晴らしい音楽や芸術は、心に感動を与え、心豊かな人づくりにも貢献できることと確信しております」と開会挨拶した。次に埼玉県福祉部の大津暁部長は来賓挨拶で



じついきい&ごつちくんのパントマイム

「これだけ大勢の障害者や関係者を招待していただき、福祉部としても大変感謝しております。この素晴らしいイベントをぜひ楽しんでください」と述べられた。

公演第一部は、じついきい&ごつちくんによるパントマイムやジャグリングのショー。クラウン（ピエロ）のスタイルで客席から登場したじついきい&ごつちくんは、思わず引き込まれてしまうパントマイム、来場の聴覚障害の男性をステージに上げてのジャグリングや



朝倉まみさんと客席の子供達の共演

おしゃべりなど、会場を巻き込みながら楽しく華やかなパフォーマンスを披露した。

第二部は、シャンソン歌手朝倉まみさんの手話によるコンサート。「夢の中へ」「涙そうそう」「百万本のバラ」と続き、「ふるさと」では客席も一緒に合唱し、聴覚障害を持つ方々は手話での参加となった。「オーシャンゼリゼ」では客席の子供達十名が朝倉さんの呼びかけに自ら進んでステージに上がり共演、くつたのない見事な表現力に会場中が笑顔と涙に包まれ、本当の意味でのバリアフリーを感じられた公演となった。公演後も「感動した」「次回公演の予定は？」などのお声を多数いただき、笑いと涙と感動の記念イベントとなった。

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

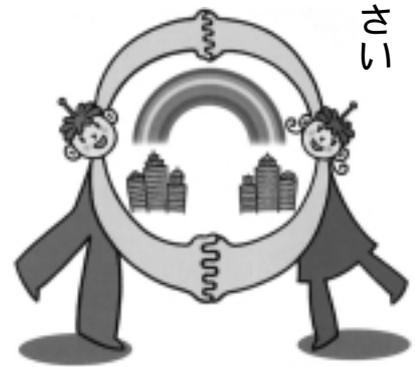
経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

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

事業だより

三月一六日、五月一五日
三・二二 経営(経理)セミナー
一(ソニックシティ)

三・二九 埼玉音協創立四〇周年記念イベント(ソニックシティ小ホール)
四・四 新入社員研修(ソニックシティ)
四・一八 会計監査(愛工舎製

作所)
四・二六 正・副会長会議(ブリランテ武蔵野)・理事会(With Youさいたま)
五・九 青年経営者部会総会(大宮サンパレス)

平成19年3月新規中学校・高等学校卒業者の就職に係る推薦及び選考開始期日並びに文書募集開始時期について

標記について、文部科学省並びに厚生労働省より日本経団連会長あてに要請がありました。当協会も、例年埼玉労働局、県教育局からも同様の要請を受けています。つきましては、会員の皆様には次の点にご留意いただきたく、お知らせします。

第1 推薦及び選考開始期日等

- 1 推薦及び選考開始期日並びに採用内定
 - (1) 新規高卒者の推薦開始：平成18年9月5日以降
 - (2) 新規高卒者の選考開始：平成18年9月16日以降
 - (3) 新規中卒者の推薦及び選考開始：平成19年1月1日以降
 - (4) 採用内定の開始：選考開始日以降
- 2 求人申し込みの手続き等
 - (1) 職業安定法27条又は33条の2により、高等学校に求人申し込みの事業所は、公共職業安定所(以下「安定所」)に求人票を提出し、適正な求人内容であると確認を受けた後、当該求人票により高等学校に申し込みなければならぬ。
 - (2) 求人申し込みの受理の期日等
 - イ 新規中卒者
 - (イ) 安定所における求人申し込みの受理開始：平成18年6月20日
 - (ロ) 安定所の他安定所への求人連絡開始：平成18年7月1日以降
 - ロ 新規高卒者
 - (イ) 安定所における求人申し込みの受理及び確認のための求人票の受付開始：平成18年6月20日
 - (ロ) 安定所が確認した求人票の求人者に対する返戻の開始：平成18年7月1日

イ 学校における求人申し込みの受理開始：平成18年7月1日以降

(二) 安定所で受理した求人者の学校への提示：平成18年7月1日以降

- (3) 求人活動のための学校訪問の開始：原則として安定所の確認を受けた求人票により学校に求人申し込み込んだ日以降。ただし、学校の事前了解の下、安定所に求人申し込み込んだ日以降についても可。
- 3 就業開始期日
 - (1) 新規中卒者：平成19年4月1日以降
 - (2) 新規高卒者：卒業後
- 4 選考通知については、選考後は採用内定取消がないよう配慮しつつ、すみやかに採否を決定し、選考を受けた生徒に通知すること。

第2 文書募集の取り扱い

- 1 新規高卒者を対象とする文書募集の開始時期：卒業年の前年の7月1日以降
なお、次の条件による。
 - (1) 安定所の確認を受けた求人であり、当該求人票記載内容と異なること。
 - (2) 広告等掲載にあたっては、安定所名及び求人への受付番号を載せること。
 - (3) 応募受付は学校又は安定所を通ずること。
- 2 新規中卒者対象の文書募集はしない。



第151回

企業存続の岐路はここに

エッセイスト 和宮英之

いろいろな課題を出して、隣同士で話し合いをさせて発表をしてもらい、その後にコメントを入れていきまして、「自分たちの考えの甘さ、浅さを感じました」との自己評価と、「木を見て森を見ず」の意味がよく解りましたとの感想が多くありました。しかし、肝心な箇所をとはして、枝葉の細かな部分をやけに気にする傾向も見受けられます。

これは何故か解りません。外部講師には「業務研修」は出来ませんので、「知識研修」に的を絞って行ないました。

「人間力、すなわち「心の豊かさ」、「感謝の心」などですが、これらには意外に反響が多くてビックリしました。終了後の感想文にもこれらの内容が結構書いてあり、何か今後の企業の人材育成のポイントがここに潜んでいるような気もします。

「今まで聞いたことも考えたことも無かった内容で、大変参考になりました」「そういうことが感じられる人間に是非なりたいです」などです。

今後の企業内研修では、この「心の研修」を是非とも採り入れて欲しいと考えます。間違ひなく家庭や学校での教育に今は不足している部分ではないでしょうか。

企業人として社会人としての心の豊かさを真剣に学ばせることが、新人の大きな成長につながっていくものと確信しています。

桜見物もゆっくり出来ないままに、恒例の新入社員研修も終了し、今はしばしほっとしています。せめて葉桜くらいは見に行きたいのですが……。

今年の新社員は例年と比較しますと、水準は少し高いと感じました。男性にはスーツ姿が目立ち、女性も黒髪に多く変わりました。

しかし、「積極性」、「思考力」、「コミュニケーション」などにはやはり物足りなさを感じます。

「積極性の欠如」は、学校などでの目立ちがり屋に對しすイジメに原因があるのでしょうか。

「思考力の欠如」は、覚える教育に、「コミュニケーションの欠如」は、今はやりのメールやパソコンでの人との付き合いなどに影響しているとも考えられます。

今年の研修では、参加者に「考えさせる」ことに重点をおいてみました。「セミナーに参加して教えてもらえらると思うのではなく、先ず自分たちで考えてみようよ」と最初に説明してはじめてますが、これは成功したようです。

第16回会員親睦ゴルフ大会
 日時 6月7日(水)9時
 会場 武蔵カントリー倶楽部笹井コース
 競技方法 原会長杯争奪ダブルペリア方式18Hストロークプレー
随員別社員研修会
 日時 6月9日(金)13時10分～16時45分
 会場 ソニックシティ901研修室
 内容 中堅(管理)社員研修会
 ・現状を打破し、競争に勝ち抜く強い企業・たくましい中堅リーダーをつくる

財務管理実践セミナー
 講師 ㈱オンリーワン代表 古川英夫氏
 日時 6月19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 会社幹部・管理者・総務担当者のための財務数字の見方と活用法、数字から見た企業体質強化と改善のポイント
 ビジネス・コア・コンサルティング代表・中小企業診断士 坂本篤彦氏

経営実務セミナー
 日時 7月26日(水)13時10分～16時45分
新入会のご案内
㈱野火止製作所
 代表取締役 川上順久
 新座市野火止三二二四八
 電話〇四八 四八一 二二〇〇
 (資)三千万円
 (従)三〇名
 レーザー加工、プレス複合加工、板金加工、ワイヤカット加工、精密加工機の製造ならびにその部品、NC金属加工業
代表者変更
㈱ジェイティブ
 支店長
 加瀬栄二(旧 大竹幸博)
㈱秀飯舎
 代表取締役社長
 渋木理俊(旧 渋木裕明)
スパーバツグ(株) 所沢工場
 所沢工場長
 奥村今朝雄(旧 石井康雄)
大日本印刷(株)電子デバイス事業部・ディスプレイ製品事業部
 取締役事業部長

会場 ソニックシティ901研修室
 内容 実務担当者が押えておきたい危機管理の法律実務)企業活動で活かされる法律上の留意点)
 講師 弁護士 青木孝氏
第24期担当者養成講座第1講
 日時 6月14日(水)13時10分～16時45分
 会場 ソニックシティ902研修室
 内容 人事・労務・総務・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I
 講師 弁護士 外井浩志氏

同右第2講
 日時 6月21日(水)13時10分～16時45分
 会場 ソニックシティ802研修室
 内容 人事・労務・総務・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II
 講師 弁護士 外井浩志氏

同右第3講
 日時 6月27日(火)13時10分～16時45分
 会場 ソニックシティ804研修室
 内容 人事・労務・総務・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III
 講師 社会保険労務士 佐藤基彦氏
第34回埼玉県実業団連大会
 日時 7月2日(日)9時
 会場 北本市解脱練心館
 内容 個人戦(男女別) 団体戦 審判 財埼玉県剣道連盟及び同北部支部

講師 弁護士 外井浩志氏
同右第4講
 日時 7月5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 人事・労務・総務・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 外井浩志氏

同右第5講
 日時 7月12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 佐藤基彦氏

同右第6講
 日時 7月19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
ロイヤルバインズ(株)浦和ロイヤルバインズホテル
 取締役社長
 門 博文(旧 尼崎 仁)
社名変更
㈱JTB首都圏団体旅行埼玉支店
 (旧 ㈱ジェイティブ)
富士ゼロックス埼玉(株)
 (旧 埼玉ゼロックス(株))
ウエイスト
 (旧 嵐山清掃(株))
守屋八潮建設(株)
 (旧 八潮建設(株))
住所変更
日流通運輸倉庫(株)
 上尾市大字平塚二六五 一
 (旧 さいたま市北区吉野町二 二八 三七)
㈱リクルートHRマーケティング
 さいたま市大宮区下町一 四五 松電センタービル4F
 (旧 さいたま市大宮区宮町一 一一 四一リクルートヒヤ大宮ビル)

埼玉音協

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円を以て全席指定・税込)



東儀秀樹「TOGI+BAO」

全国ツアー ～ 亞洲豹 ～
 平成18年 7月8日(土)
 17:00開場 17:30開演
 会場/川口リリア・メインホール
 JR 京浜東北線「川口駅」西口正面
 会費/S席6,500円
 (一般7,000円を以て全席指定・税込)



JAYWALK TOUR 2006

“Onncotissing”
 温故知新 = 未来は学べないが、過去は学べる =
 平成18年 6月18日(日)
 17:00開場 17:30開演
 会場/大宮ソニックシティ・大ホール
 会費/6,000円(一般6,300円を以て全席指定・税込)



埼経協ニュース三三三二号
 2006年5月23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
 印刷所 望月印刷株式会社
 さいたま市中央区西阿弥五八三六