

社団法人 埼玉県経営者協会会報

埼経協ニュース



10・11
'11 月号

企業のためのグローバル化支援セミナー

「ベトナムとのパートナーシップ 推進に向けて」開催

平成二十三年九月二十七日(火)一三時三〇分から、パレスホテル大宮四階ロビーホールで、企業のためのグローバル化支援セミナー「ベトナムとのパートナーシップ推進に向けて」が、本会、埼玉大学、埼玉県国際交流協会の三者共催により開催され、本会会員など八一名が参加した。

セミナーはまず、主催者を代表して、本会利根忠博特別顧問の開会挨拶が行われ、利根特別顧問は「今後の企業業績を向上させていくためには、高い経済成長を遂げている新興国など、国外の成長機会を積極的に

取り込むことが重要な経営課題であり、今般、特に経済成長著しいベトナムとのパートナーシップ推進に向け本セミナーを開催した。今回のセミナーを通じてベトナムの現状を理解いただくとともに、ベトナム関係者との交流を深めていただきたい」との挨拶が行われた。(挨拶要旨は下記参照)

続いて、ベトナム社会主義共和国建設省副大臣ブイ・フナム・カン氏より挨拶が行われ、同氏は「近年、ベトナムにおいては、インフラ整備、都市計画、教育の整備・充実が国民

からの期待が高く、これに応えるべく最善を尽くしてきたが、この重要な政策課題解決のためには、資金、人材、時間を多く必要としており、埼玉県の企業の皆様の支援を強く期待している」と埼玉県の企業に対する強い期待を述べられた。

その後、講演に入り、日本貿易振興機構(ジェトロ)の前ハノイ事務所所長で現海外調査部主任研究員の守部裕行氏より、「ベトナムとのパートナーシップ」と題して講演が行われ、日越関係の変遷、ベトナムのマクロ経済動向、賃金の動向、直接投資の推移、消費の動向、建設投資の現状等についての説明が行われた。



開会の挨拶をする利根特別顧問



講演する守部裕行氏



挨拶をするブイ・フナム・カンベトナム建設省副大臣



講演するレ・スアン・チュオンベトナム建設省副局長

企業のためのグローバル化支援セミナー・利根特別顧問開会の挨拶

企業のためのグローバル化支援セ

ミナー終了後、埼玉県国際交流協会主催の歓迎レセプションが行われ、企業関係者とベトナム建設省訪問団のメンバーとの交流が大いに深められた。



セミナー終了後開催されたレセプション

また、今回最初にご講演をいただきます。前のジェトロ・ハノイ・センター所長で、現在ジェトロ海外調査部の守部主任調査研究員におかれましては、ご多忙の中、講演をお引き受けいただき誠にありがとうございます。厚く御礼を申し上げます。

さて、日本経済の将来を展望いたしますと、少子高齢化の進展、人口減少社会の到来等により、国内需要の盛り上がりには多くを期待できない状況にあります。

したがって、今後の企業業績を向上させるためには、高い経済成

長を遂げている新興国など、国外の成長機会を積極的に取り込むことが、重要な経営課題となりつつあり、本日も集まりの企業の皆様方の中には、既に海外でのビジネス展開をされている方、また現在、海外展開を検討中の企業も多いのではないかと考えております。

こうした環境認識に基づき、企業の皆様のグローバル化を支援することを目的として、今般、ポスト中国といわれ、経済成長著しい、ベトナムとのパートナーシップ推進に向けてのセミナーを開催することとなりました。

是非とも今回のセミナー、そしてセミナー終了後開催されます、レセプションを通じて、ベトナムの現状をご理解いただくとともに、ベトナム訪問団の皆様と交流を深めていただきたいと思います。

結びに、本日まで参加いただきました皆様方、皆様方の事業の御繁栄と日本とベトナム両国の関係がより親密にな



ベトナム訪問団員(中)と深耕を深める本会会員(左:松本伸一郎氏 右:田中徳尚氏)

りますことをご祈念申し上げ、簡単ではございますが、開会の挨拶とさせていただきます。

ベトナム社会主義共和国 建設省ブイ・フナム・カ ン副大臣挨拶要旨

本日は本セミナーにお招きいただき、さらにこのような挨拶の機会を与えていただき誠にありがとうございます。

まず、主催者であります埼玉大学、埼玉県経営者協会、埼玉県国際交流協会、埼玉県他、関係者の皆様、さらに公私ともご多忙の中、本セミナーにご出席をいただきました企業の皆様方に対し、ベトナム社会主義共和国の建設省を代表して厚く御礼を申し上げます。

本日まで参加くださいました皆様は、ベトナムに関する理解を一層深められるとともに、ベトナムへの投資機会について有益な情報を得られるものと確信しております。



レセプションの余興として行われた埼玉大学邦楽部琴吹会の演奏

さて、現在、日越両国は共に非常に厳しい状況に直面しています。

日本においては、原子力発電所問題の終息と東日本大震災からの復興・復興という極めて大きな課題に直面し、それを克服していく段階にあります。

また、ベトナムにおいては、現状、国土の建設と開発の第一段階にありますが、国内では二〇%を超えるインフレが進行するとともに、対外的には欧州諸国の債務問題等に端を発した、世界的な金融危機により、ベトナムへの投資減少というリスク要因を抱えるなど、非常に厳しい情勢にあります。

我々はこのような大きな困難に直面していますが、しかし一方では、決して明るい将来に対して悲観してはおりません。なぜなら、それは埼玉県におけるこのセミナーがまさにその証左といえるからです。

このセミナーを通じて、私たちは、埼玉県の企業の皆さまの状況を把握



埼玉大学音楽研究会のお囃子

したり、皆様のベトナムに対する要望に接することができ、こうした機会を通じ収集した情報等にもとづき、私どもは、日本企業のベトナム建設市場への参入促進を図るための様々な政策立案を行っていくと考えております。

近年、ベトナムにおいては、インフラ整備、都市計画、教育の整備・充実実は国民からの期待が高く、これに応えるべく最善を尽くしてきましたが、この重要な政策課題解決のためには、資金、人材、時間を多く必要としており、是非とも埼玉県の企業の皆様の支援を強く期待しております。

一方、埼玉県の企業の皆様は、投資・調査のためにベトナムにお越しになられる機会がありましたら、われわれは最善の努力をもつて皆様を支援しますことをお約束します。

最後になりますが、皆様のご健勝をお祈りいたしますとともに、本セミナーが成功をおさめられますことを心より祈念いたし、挨拶とさせていただきます。



グローバル支援セミナーには80名を超える参加者があった

目次

頁

○ 企業のグローバル支援セミナー開催 1

○ 二三年度第四回・第五回トップセミナー 3

○ 第三二次小笠原洋上研修開催 6

○ 外国人留学生の活用等に関するセミナー・BCP&ファシリテイゼセミナー開催 10

○ 企業の社会貢献活動及び協働調査報告 11

○ 女性管理職の登用に関するアンケート調査報告 15

○ 埼玉大学研究者との出会いの広場 20

○ 「ものづくり大学」へようこそ 21

○ 埼玉県の最低賃金改定 22

○ 新入社員フォローアップセミナー開催 23

○ 青年部会十月例会報告 23

○ 埼玉県からのお知らせ 24

○ 日本経団連提言・提案 25

○ ワンポイント労働法、「こんな時にこんな事を」 26

○ 事業だより・広告 27

○ 告知板、埼玉音協 28

第五回トップセミナー開催

『それでも企業不祥事が起こる理由』 「法令遵守」を超えるコンプライアンスの実務」について、國廣正弁護士が講演

平成二三年度第五回トップセミナーが、十月十八日(火)ソニシティ四階の市民ホールで一〇七名の参加者を得て開催された。

第五回のトップセミナーは、企業の危機管理やリスク管理の第一人者である国広総合法律事務所・國廣正弁護士により「それでも企業不祥事が起こる理由」～「法令遵守」を超えるコンプライアンスの実務～企業不祥事例等を踏まえて」と題し講演が行われた。(講演要旨は以下の通り)
なお、トップセミナー終了後、関

東信越国税局長大川浩氏による「税務コンプライアンスの維持・向上に向けたコーポレートガバナンスの充実について」国税当局がトップマネジメントに期待すること」と題する特別講演も行われた。

國廣氏講演要旨

一、企業の危機管理の観点から、最近の事例をもとに「コンプライアンスとは何か」「リスク管理とは何か」を考えてみる。



コンプライアンスへの関心の高さから100名を超える参加者があった



講演する國廣正氏

□パロマ工業株のガス瞬間湯沸器不
正改造による一酸化炭素中毒死事
件

自社製品にかかわる重大事故の発生は、企業にとつての危機である、この状況をいかに切り抜けるかという危機管理能力が求められる。この場合、企業が陥りやすい畏がある。危機的状況に陥った企業は、まず法律はどうなっているかを弁護士に尋ねる。「不正改造された当社の製品に欠陥があるといえるのでしょうか」「欠陥がない場合でも、事故情報は公表しなければならぬのでしょうか」「これに対し、普通の弁護士なら次のように答えるだろう。「欠陥とは言えません」「公表を命じる法律はありません」と。これは「法律的に正しい答え」である。しかし、こ

この結果、NHKは職員によるインサイダー取引を予測できず、必要な予防措置をとれなかったのである。

二、最近の企業不祥事をどう理解するか

リスク管理を行おうとする企業は、リスクの本質を理解しなければならぬ。コンプライアンスとは、重箱の隅をつつくような法律解釈や金貨玉条の精神論ではない。社会が今どちらの方向に動いているのか、企業が今どのような状況におかれているのか、そして、これから世の中の変化とともにどのようなリスクが企業に襲いかかってくるかという将来を讀んで対応するリスク管理力のことだ。

近年、実に多種多様な企業不祥事が発生している。このような事件をみると、コンプライアンスが企業不祥事防止のリスク管理だといつても、結局、多くの法律の条文を知らなければ対応できないでは、と考えがちになる。しかし、そのような反応は、企業不祥事の本質の理解が不十分のために陥る誤解である。私たちは、まず、不祥事としてコンプライアンスの本質は何であるかを理解しなければならぬ。

そして、企業不祥事の底流となっているのは、自由競争社会のプレーヤーとしてプレーする資格があるのかどうかという問題である。日本は自由競争社会である。自由とは、好

き勝手ではなく、フェアプレー（公正な企業活動）を意味する。このフェアプレーの基本を理解しないまま、いくら法令遵守を叫んでみたところで、コンプライアンスの本質を把握することはできず、企業不祥事はなくならないのである。

三、コンプライアンスの基本

リスク管理はリスクをゼロにすることはできない。あつてはならないとテーマをいうのではなく、リスクの存在を認めた上で、それをできる限り減少させる。そして、それにもかかわらず存在し続けるリスクを制御することがリスク管理なのである。

経営者は、いつでも不正や事故は起こり得るといふ認識を社内に浸透させ、小さな不正や事故の芽にヒヤリ・ハットする社員の健全な感覚を育てることが求められる。その上で、「芽」を生じさせた土壌、企業風土を組織として検証することが不可欠だ。担当者個人を処罰すればいいというものではない。そして、経営者の役割は「問題を隠さず、個人の責任にせず。知恵を出し合って解決しよう」というメッセージを発することにある。

コンプライアンスとは、法令の字句よりも、その趣旨・精神を尊重した行動を求める。そして、このことを理解し行動することが、企業のリスク管理としても合理的であるし、

顧客と企業のウイン・ウインの関係を通じた企業の成長につながり、ひいては、社員に誇りと元気を与えることになり、企業の持続的成長の基礎が築かれるのである。

また、コンプライアンスは「知識」ではなく「意識」の問題である。細かいルールを覚え込んでも、「なぜルールが存在するのか」という基本が理解できていなければ、すぐに忘れられ、社員は「やらされ感」が残るだけである。社員が誇りを持ち、元気になるためには、経営陣はコンプライアンスについてシンプルな基準を明快に打ち出さなければならぬ。

わかりやすい基準がある。「今やろうとしていることを、家族や子どもに説明できるか」という基準だ。かつては「現実の世界にはいろいろある。清濁併せ飲むのが大人だ」などといわれた。しかし、社会的要請に沿った行動を確保できるかどうかはリスク管理の成否を分ける今日では、「家族や子どもに説明できるか」という基準が極めて有効に機能する。実際の事件に当てはめれば、企業不祥事の多くはこの基準で防げることがわかるだろう。そして、家族に胸を張れる仕事をするのは社員の元気の源となり、社員の元気は企業の元気につながるのである。

コンプライアンスは文書を積み上げ、社員を疲弊させるものではない。

コンプライアンスは、リスクを管理し、社員を元気にし、企業を持続的に成長させるものなのである。

四、コンプライアンスの概念に基づくクライシス・マネジメントの実務

危機（クライシス）に陥った企業が、そこから脱出するために何が必要かについて考えてみたい。

クライシスからの脱出を図るには、危機を正面から認め、これに正面から立ち向かう危機管理（クライシス・マネジメント）が不可欠である。

危機管理で重要なことは、小手先のテクニクではない。企業の社会的責任の考え方に基づいた、能動的な危機管理」が不可欠であり、その基本は、「隠さない」「決断する」「説明する」の三点である。

□「隠蔽は」最大の企業リスク

企業を危機に陥れる最大のファクターは「隠蔽」である。不都合なことが起こったとき、誰もそれを隠したくなる。これは人間の自然な感情である。「うまくすれば見つからないかもしれない」「この程度のことはマスコミも取り上げないだろう」「いちいち問題をついていたら、困る人がたくさん出てくる」などと考えるのは自然な感情ともいえる。

では、そのような感情に従って事件が起こった企業が自発的に公表せ

ず、数カ月後に発覚したとしよう。

この事件がマスコミに報道されるときは、事件そのものに対する批判報道だけでなく、事実を隠していたという隠蔽批判がブラスされることになる。むしろ、隠蔽に主眼が置かれた報道になる場合も多い。このように、事件を「隠す」という行為は、事件自体に対する批判のみならず、隠蔽批判報道等を誘発する。そして、これらの報道は連続して行われ、毎日のように企業名が新聞紙上にぎわす。この結果、当該企業は火ダマ状態になってしまうのである。

□「決断する」

危機管理に求められるのは、短時間で集中的な議論を行って可能性のある選択肢の利害得失を十分に検討した上での「迅速な決断」である。

クライシスに直面した企業を取り巻く状況は極めて複雑であり、企業が行動の一貫性を保つことは困難である。こうした状況下では、日頃のコンプライアンス経営で企業としての価値基準、理念をはっきり打ち出しておくことの効果が表れる。企業理念と価値基準が平常時から明示されていれば、事態が錯綜し複雑化しても、常に原点に立ち返り、質の高い決断を下すことが可能になる。テクニクで危機管理はできない。危機管理は、日頃のコンプライアンス経営の真価が問われ、試される場面なのである。

□「説明する」

企業が事件や事故を起こしクライシスに陥った場合、企業は誠意を持って対応する必要がある。ところが「この度は、世間をお騒がせして大変申し訳ございません」と、ひたすら謝ることが誠意であると誤解している企業が多い。役員は繰り返し頭を下げ、時には土下座までする。ところが、いくら頭を下げて謝罪しても批判が収まらず、企業は火ダルマになっていく。なぜ、このような結果になるのだろうか。それは、企業が「誠意」の意味を取り違えているからだ。

不祥事を起こした企業の謝罪はもろろん必要である。しかし、危機的状況にある企業にとって必要なことは、何よりも「事実関係を明らかにすること」である。これは、企業が社会的存在であることの当然の帰結である。

したがって、企業は、「いつ、何が起こったのか」「被害は広がるものなのか」「なぜ、事件が発生したのか」「同種の事件は起きていないか」などの事実関係を消費者や株主などの社会（ステークホルダー）に対してきちんと説明しなければならぬ。企業が危機管理の失敗を避けるには、自らが社会的存在であり、社会に対して説明責任を負うという自覚が不可欠だ。危機管理に成功するためには、ステークホルダーを念頭に

置いて企業の社会的責任を果たすという姿勢を貫かなければならない。

第四回トップセミナー

「働きがいのある会社をつくるために」 開催（グーグル・民部氏、デイスコ・渡邊氏が自社の取組み等を発表

平成二三年度第四回トップセミナー

は、九月十五日(木)ソニックシティビル四階市民ホールで開催され、一〇四名の方が参加し開催された。

第四回のトップセミナーは、現下の厳しい経済情勢の中で企業が成長・発展するためには、従業員の働きがいを高めることが、社員の英知を集め、競争を勝ち抜き原動力になるという観点から、「働きがいのある会社をつくるために」をテーマに

魔法の杖や近道はないのである。

開催した。

まず、世界各国で働きがいのある会社調査を実施しているGPTW (Great place to Works Institute Japan) の和田彰代表から、「働きがいのある会社調査」の内容等の説明があった後、同調査上位企業二社の働きがいを高めるための事例発表が行われた。

まず、二〇一一年の調査第一位のグーグル(株)の取組みについて、同社



グーグルの事例を発表する
民部直章氏



デイスコの事例を発表する
渡邊浩司氏



「働きがいのある会社調査」について説明する
GPTW 和田彰代表

HR (Human resources) マネジャーの民部直章氏より発表が行われた。民部氏は、まず「楽しくなければ仕事ではない」「仕事は楽しくなければ続かない」「社員がどうすれば気持ちよく働けるか」等の観点から、グーグルが働きがいを高めるために実践している以下の九つのポイントについて、具体的な事例の説明があった。

- ① Hiring&Welcoming (採用する& 歓迎する)
- ② Inspiring (触発する)
- ③ Speaking (語りかける)
- ④ Listening (傾聴する)
- ⑤ Thanking (感謝する)
- ⑥ Developing (育成する)
- ⑦ Caring (配慮する)
- ⑧ Celebrating (祝う)
- ⑨ Sharing (分かち合う)

第二事例は、二〇一一年調査で第十一位の(株)デイスコの働きがいプロジェクトマネジャー渡邊浩司氏から「DISCO VALUES」の取組みについて報告が行われた。

渡邊氏からは、①全社でゴールの共有、賞賛、フォードバックのサイクルを回す、②連帯感を高めるために、組織構成員間の「関係の質」強化に取り組む、③会社との絆を深めるための様々な冊子類を発行する等の取組みを行った結果、2009年から参加したGPTWの「働きがいのある会社調査」では、二〇〇九年二五位、二〇一〇年八位、二〇一一年一位と活動の成果が表れはじめており、特に活動を通じて、「働きがいを高める」ポイントとしては、以下の二点に集約されるとの報告が行われた。

- ① 経営者の確信
・ 権限のある者の確信が影響力の源泉となる
- ② 数多くの取組み
・ 大量のものを試して、うまくいったものを残す
・ 数多くの活動が並行的になされているが、消えてしまったり浸透度が低いものもある。何か一つ当りが出ればよしとする
・ 決定打はなく、様々な活動が同じ方向に積み重なることが重要

小笠原きづき・ふりかえり洋上研修

世界自然遺産登録地・小笠原で 三二回目の洋上・島内研修

今年で三二回目を迎えた「小笠原きづき・ふりかえり洋上研修」は、七月、八月、九月の事前集合研修および通信教育受講を終え、十月五日～十日の六日間で小笠原洋上・

島内研修を実施した。今回の研修団は研修生四三名、スタッフを含め合計五三名で編成され、小笠原往復の船内研修と小笠原村・父島での島内研修などの予定された。



第32次小笠原洋上研修団・父島出航前

プログラムを終了した。小笠原は今年六月に日本で四番目となる世界自然遺産に登録され、今回の研修団は世界自然遺産登録後に訪問した記念すべき年次の団となった。

出航日の十月五日当日は、あいにくの小雨模様となり、肌寒い気温となった竹芝桟橋からの出航の前に小笠原定期船「おがさわら丸」(六七〇〇トン)を眼の前に臨む埠頭公園で結団式が行われた。根岸茂文本会専務理事の主催者あいさつに続き、今次団長をお願いした朝川哲一講師(組織文化工学研究所代表)のあいさつ、さらに、柴田隆至小笠原海運(株)常務取締役から激励のあいさつを頂戴し、さらに、この研修の二九次研修生として参加した甲斐徹也クリンシステム(株)西部支店支店長から派遣企業見送りの方を代表しての言葉をいただき、閉式、おがさわら丸は定刻十時に竹芝を出航した。

小笠原へ向かう往きの航海では、発達した低気圧からの前線の影響で東京湾を出たあたりで波が高くなり、当日の午後には波高五～六mの大しけとなり、過去十年の洋上研修では経験の無いほどの揺れとなった。体験したことの無いほどの揺れで、研修団の半数以上が船酔いとなり、初日の洋上研修プログラムは午後三時

のパートから中止とし、翌日六日の午前中プログラムの時間帯を変更し、往きの研修はほぼ予定通り終了した。海上状態の影響により、予定時間よりは一時遅れの翌十月六日の十二時三〇分、片道二六時間以上の航海を経て、小笠原・父島に到着した。現地では日中は三十℃近くの最高気温となり、太陽が出ている時間帯は、南国の陽射しが燦々と降り注いでいた。

今次洋上研修は、往きの海上状態では波高に悩まされたが、父島の島内研修では時折スコールに見舞われたものの、ほぼ予定通りプログラムが実施でき、帰りの航海では波にも恵まれ、洋上研修も滞りなく遂行できた。

この研修は、六～七名でチーム編成、船内で六日間寝食を共にする。そして、グループワーク中心のプログラムを体験することにより、目標設定と達成度、リーダーシップ、チームワーク、コミュニケーション、問題解決などを体感する。小笠原村父島での島内研修では、世界自然遺産となった小笠原諸島で原始の姿を残すその特異な自然環境と貴重な動植物などを目の当たりにする。島内で行われるウォークラリー

往路船内研修の主なプログラム

- ① オリエンテーション
- ② チーム活動の目標設定
 - a. チーム運営目標とコミットメント(約束宣言)
 - b. チーム目標、個人目標の発表・ふりかえり
- ③ アドバイスカードの作成・交換

ーやチームワークコンテストを通してチームワークの大切さや役割分担の重要性、主体的で積極的な行動の必要性などを学ぶ。また、毎年温かく歓迎していた小笠原村の村民の方とふれ合い、伝統芸能の披露や地元の特産品などを紹介していただく。なお、十月七日、研修団と現地の方の交歓会では、埼玉県のマスコット「コバトン」、小笠原のマスコット「メグロン」も登場し、埼玉と小笠原のユルキャラが会場を大いに沸かせた。

また、世界自然遺産登録を祝し、上田清司埼玉県知事メッセージを読み上げ、森下一男小笠原村長にコバトンから手渡された。そして、この模様は小笠原村が配信している「小笠原ブログ」でも紹介された。(別掲)

これら、洋上での船内研修や小笠原の大自然という非日常空間で自らのきづき・ふりかえりを行い、自己革新を始動するきっかけをつかむ。また、十一月まで実施される五か月間におよぶ研修を通して、次代を担うリーダーとしての心構えを学び、自社での実践に活かしながら異業種のメンバーとのネットワークを築く。

- ④ コミュニケーション実習
ノンバーバルコミュニケーション
「絵による伝達」
- ⑤ 役割担当者別ミーティングなど
※海上状態悪化のため、プログラムの時間割、順番などを一部変更

小笠原・父島島内での主なプログラム

- 十月六日(木)～九日(日)
- ①島内見学
- ②スターライトヒーリング(星空見学会)
- ③ウォークラリー(チーム対抗野外)

復路船内研修の主なプログラム

- 十月九日(日)～十日(月)
- ①おがさわら丸 船内見学
- ②ウォークラリーふりかえり
- ③ウォークラリーでのチームワーク評価
- ④チームワークコンテストふりかえり
- ⑤研修での成果と反省

- a. チーム目標のふりかえり
- b. 成果の発表(達成度と課題)
- ⑥アドバイスカードの作成・交換
- 二(自己)理解,他者理解,相互理解
- ⑦個人別能力要件のふりかえり
- ⑧「行動開発計画表」の解説
- ⑨研修の総括・まとめ など

帰りの船は定刻の十五時三〇前に竹芝桟橋に到着し、下船時には研修



10/6(木) チーム活動の目標設定の発表

体験学習

- ④現地交歓会・ラリー表彰式
- ⑤課外活動
- ⑥チームワークコンテスト
- ⑦研修団記念撮影 など

生とスタッフが固い握手をかわし、今次研修団は解散した。

往路での船揺れと酔いになやまされた研修生も、小笠原での島内研修を体験したことにより復路ではチームの成熟度が増し、それまで遠慮がちだったメンバーも積極性および主体性を発揮する場面も多く見られた。特に復路の「チーム活動の成果と反省」の発表では、すべてのメンバーが個人目標や成果・反省点などを堂々と発表し、事前研修や往きの船での態度・姿勢があきらかに変わったように見えた。

なお、十一月十八日には、この研修の最後となるフォローアップ研修(第四回集合研修)が行われ、ここには、派遣企業の総務人事担当者の方や、メンバーの直属上司の方にも聴講していただき、自分の強み、弱



10/9(日) チームワークコンテスト

み、職場で実践すべきこれからの行動目標などをまとめた「行動開発計画表」の個人発表を行なわれ、またふりかえり研修、研修全体の総括、修了式なども行われた。

小笠原洋上研修概要

この研修は、本会が「次代を担う人材育成プログラム」として職場リーダーやリーダー候補を対象に開催しているもので、グループワーク中心の体験・自己参画型研修として定着している。

マネジメントやリーダーシップの基本を事前研修で学び、さらに真のリーダーシップやコミュニケーションスキルなどを世界遺産登となった「小笠原」という非日常空間で体験的に学習する。参加者は今度も含めて過去二、一〇〇名を超える実績がある。

第三十二次研修日程・プログラム概要

- 六月、通信教育受講・提出テキスト「マネジメントの基礎知識Ⅰ・Ⅱ」
- ◇第一回集合研修・七月二九日
 - *開講式
 - *オリエンテーション
 - 研修のねらいと目標
 - 研修概要の説明
 - 基本コンセプトの確認
 - *個人プロフィール発表
 - *リーダーシップ講義
 - ①「リーダーシップとは」
 - 演習とまとめ
 - ②「リーダーシップの定義」
 - 目標設定、演習とまとめ
 - *通信教育 学習のすすめ方
 - *洋上・島内ガイダンス①
 - ◇第二回集合研修・八月二九日
 - *マネジメント講義と演習
 - 「管理監督行動の基本的役割」
 - 「職場活性化診断」(演習)
 - 「管理監督行動の再確認①」
 - 「管理監督行動の再確認②」
 - 「組織の管理に関する考え方の変遷」
 - 「管理プロセスの実践」
 - 「部下指導」
 - 「問題解決」
 - 「メンタルヘルス・マネジメント」
 - ①「～身体から、ここを変えよう」
 - *通信教育の提出状況
 - *洋上・島内ガイダンス②
 - ◇第三回集合研修・九月一六日
 - *チームづくり
 - *講義
 - 「個人目標・チーム目標の考え方」
 - *講義と演習
 - 六月、通信教育受講・提出テキスト「マネジメントの基礎知識Ⅰ・Ⅱ」
 - ◇第一回集合研修・七月二九日
 - *開講式
 - *オリエンテーション
 - 研修のねらいと目標
 - 研修概要の説明
 - 基本コンセプトの確認
 - *個人プロフィール発表
 - *リーダーシップ講義
 - ①「リーダーシップとは」
 - 演習とまとめ
 - ②「リーダーシップの定義」
 - 目標設定、演習とまとめ
 - *通信教育 学習のすすめ方
 - *洋上・島内ガイダンス①
 - ◇第二回集合研修・八月二九日
 - *マネジメント講義と演習
 - 「管理監督行動の基本的役割」
 - 「職場活性化診断」(演習)
 - 「管理監督行動の再確認①」
 - 「管理監督行動の再確認②」
 - 「組織の管理に関する考え方の変遷」
 - 「管理プロセスの実践」
 - 「部下指導」
 - 「問題解決」
 - 「メンタルヘルス・マネジメント」
 - ①「～身体から、ここを変えよう」
 - *通信教育の提出状況
 - *洋上・島内ガイダンス②
 - ◇第三回集合研修・九月一六日
 - *チームづくり
 - *講義
 - 「個人目標・チーム目標の考え方」
 - *講義と演習
 - ◇第四回集合研修・十一月十八日
 - フォローアップ研修「職場実践へのキックオフ」
 - *ワークシヨップ
 - 「ふりかえり研修」
 - *講義
 - 「メンタルヘルス・マネジメント」
 - ③「～言動から、ここを変えよう」
 - *講義・発表
 - 「行動開発計画表の発表」とまとめ
 - 「これからのリーダー像」
 - *「まとめ・総括」
 - *通信教育修了式
 - *洋上研修修了式
 - *第三二次修了パーティ



第32次のスタッフ

〔小笠原ブログ〕〔小笠原村が配信〕

2011年10月12日

コバトンと村長

小笠原には毎年10月になると埼玉県経営者協会による洋上研修が行われています。

埼玉県内企業の従業員の皆さんが、5泊6日一緒に様々な研修を行っており、今年で何と32回目となります。

今年も10月6日から55名が来島しました。

小笠原に着いた翌日の交歓会の席上、埼玉県のマスコット「コバトン」から村長に、埼玉県知事からの世界遺産登録を祝してのメッセージをいただきました。

下記の写真はその時のコバトンと村長のツーシ



ョットです。
メッセージの中に埼玉出身の偉人、塙保己一と小笠原の関係が触れられていました。皆さん調べてみてください。ヒントは埼玉県HPの障害者福祉推進課にあります。
出港日の9日にはおがさわら丸のデッキでコバトンがずっと別れを惜しんでいましたが、見送りに出た方は、「どここのゆるキャラ？」と思われた方も多かったかも知れませぬ。



10/10月 チーム成果の発表シーン

〔参加者〕企業名50音順

企業名	参加者
アイル・コーポレーション(株)	後藤 茂
牛山電工(株)	吉田 忠将
AGS(株)	新井 利昭
NTTスポーツコミュニティ(株)(大宮アルディージャ)	小島 陽介
(株)NTT ファシリティーズ中央 埼玉支店	西村 賢太
クリーンシステム(株)	松島 快之
〃	岩本 貴邦
(株)コーセー 狭山事業所	吉田 直人
〃	新井 弘志
〃	森山 真司
〃	内野 義也
サイデン化学(株)	中澤 武史
〃	田中 康夫
〃	青木 則安
坂戸ガス(株)	矢嶋 智和
〃	島崎 泰浩
(株)トッパンエレクトロニクスプロダクツ	高山 裕司
〃	飯野 高郎
(株)トッパンコミュニケーションプロダクツ	斉藤 遊
(株)トッパン・テクニカル・デザインセンター	朝香 和人
中原建設(株)	奥田 茂
(株)日本キャンパック	田村 一博
〃	伊藤 邦彦
〃	倉本 章弘
〃	久保田雄茂
〃	佐々木光彦
日本畜産興業(株)	中村 隆夫
日本通運(株)埼玉支店	笠原謙太郎
初雁興業(株)	木村 光彦
(株)ビージーエンジニアリング	田中 正明
(株)ビージーサービス	小峰 陽一
武州ガス(株)	高尾 享二
〃	横尾 信二
〃	原 邦博
武州産業(株)	杉山 英司
社会福祉法人隼人会 まきば園	町田 麻美
〃	鯨井 淳太
〃	湯沢みゆき
〃	小林 祐貴
丸和工業(株)	市川 光司
三国アセプティック(株)	高橋 勝彦
八千代紡織(株)	三友 哲哉
税理士法人 優和	菅 琢嗣

第32次小笠原洋上研修参加者およびスタッフ名簿 〔スタッフ (洋上・島内研修スタッフ)〕

役割	氏名	所属・役職
団長・講師	朝川 哲一	組織文化工学研究所 代表
講師	中川 健二	(株)オレンジファーム 専務取締役
〃	渡辺 浩子	ウェルネス コーディネーター
研修・運営	藤平 健	武州ガス(株) 導管工事部
〃	阿部 雅一	日本通運(株)東京旅行支店
〃	富永 良子	〃
〃	相田 高志	小笠原海運(株)
事務局	宮田 信久	(社)埼玉県経営者協会
〃	峰 稔浩	(社)埼玉県経営者協会
〃	町田 恭子	(社)埼玉県経営者協会

10/7(金) ウォークラリー
スタート前の集合写真



7/29(金) 第1回集合研修・
リーダーシップの定義(演習)



10/7(金) ウォークラリー ゴールシーン



8/29(月) 第2回集合研修・
職場活性化診断(演習)



10/7(金) 森下一男小笠原村長
からウォークラリー優勝チームに
商品贈呈



9/16(金) 第3回集合研修・
チームづくりメンバー発表



10/7(金) 現地交歓会にて
コバトンから上田清司埼玉県知事
メッセージを村長に手渡し



10/5(水) 竹芝棧橋
出航直前のおがさわら丸



10/7(金) 現地交歓会にて
「コバトン」と「メグロン」



10/5(水) 結団式・竹芝棧橋にて



「企業の海外戦略支援並びに 外国人留学生雇用促進に向 けて」、セミナーを開催

「外国人留学生の活用等に関するセミナー」平成二三年度第二講が、九月五日(月)ソニックスシティ四階市民ホールで開催され、本委員会など六〇名が参加した。

本セミナーは、企業の海外戦略支援並びに外国人留学生の雇用推進を目的に、本会、(財)埼玉県国際交流協会、埼玉大学、埼玉県留学生交流推進協議会、埼玉労働局の五者の共催で、本年七月に続く2

回目の開催となったもの。

セミナーは、まず(株)富士通総研第二コンサルティング本部環境事業部マネジングコンサルタントの狩野史子氏より、本年二月、厚生

労働省より発行された「高度外国人材活用のための実践マニュアル」(送付済)の解説が行われた。

狩野氏からは、「日本企業における高度外国人材の雇用状況」「高度外国人材を活用するメリット・役割」「高度外国人材が重視するもの、価値観」「職場運営に関する高度外国人材のニーズと企業側の対応状況」について、詳細な説明が行われた。

続いて、「東京外国人雇用サービスセンターの業務概要」について、同センター室長の竹山正氏



講演する狩野史子氏



講演する竹山正氏



説明する宮川邦夫氏

り、センターの業務内容に加え、「留学生を取り巻く状況」「外国人留学生の日本企業への就職状況」「在留資格の変更と職業選択のあり方」「外国人留学生の求人・募集方法」「求人・募集の留意点」

「BCP策定ワークショップ& ファシリティ対策セミナー」開催

事業継続力を高めるための「BCP策定ワークショップ&ファシリティ対策セミナー」が本会と(株)NTTファシリティーズの共催により、一〇月一二日(水)ソニックスシティ四階市民ホールにおいて、本委員会など六一名が参加して開催された。

等の説明が行われた。そして、最後に「埼玉国際ビジネスサポートセンターの支援内容」について、同センターのチーフアドバイザー宮川邦夫氏より説明が行われた。

本セミナーは、まず日本を代表するリスクコンサルティング会社であるインターステック総研コンサルタントの山口修氏の説明・指導の下、BCP策定ワークショップが行われた。

山口氏は、まず、「BCPとは何か」「想定シナリオの策定」「財務耐性度の把握」の説明を行った後に、「解説資料地震BCP策定ワークショップ」並びに『地震対応BCP雛形』(解説資料並びに雛形は送付済)を使用しながら「BCPの基本方針の設定」(組



サポートスタッフが参加者の疑問・質問に答える形で演習が進んだ



BCP作成に向け説明する山口修氏

織及び体制」「自衛消防活動」「本社における危機対応」「業務継続対応」等について詳細な解説を行った。

ワークショップは、演習を交えながら進み、インターステック総研並びにNTTファシリティーズのスタッフ5名が、参加者の疑問・質問に答えるなど、参加者の演習を個別サポートする形で行われた。

続いて、「ファシリティ対策の効果的な実施方法」について、(株)NTTファシリティーズBCPビジネス本部の中尾亮氏より説明が行われ、最後にインターステック総研コンサルタントの山口修氏より「リスクファイナンスによる手当て」についての説明が行われた。

今回のセミナーは、『地震対応BCP雛形』をベースに、自社の状況を踏まえ、雛形に必要事項を記入、あるいは雛形修正等を行うという演習形式で実施され、参加者は今後のBCP作成に大いに参考となった。



ファシリティ対策について説明する中尾亮氏

県内企業の社会貢献活動及び協働調査報告書

I 調査の実施概要

1 調査の目的

県内 NPO の活動状況や抱えている課題を把握し、今後の NPO 施策を推進するための基礎資料とするため、県内企業を対象にアンケート調査を実施するもの。

2 対象企業

埼玉県経営者協会の会員を対象とした。

3 調査時期

平成23年7月20日～平成23年8月25日

4 調査方法

FAX によるアンケート調査

5 調査結果の概要

アンケート調査の回収結果は次のとおりである。

- ・ 配布数：715
- ・ 回答数：126件
- ・ 回収率：17.6%

6 集計にあたって

(1) n (number of cases の略) はその設問に対する有効回答数であり、回答の比率 (%) は「n」を基数として算出した。

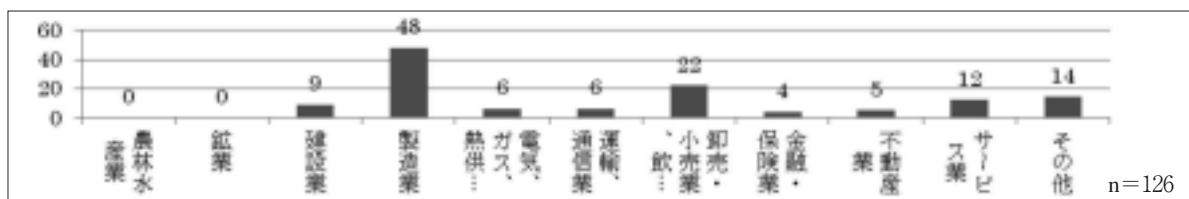
(2) 回答の比率 (%) は、原則として小数第2位を四捨五入しており、数値の合計が100%にならない場合がある。また、複数回答の設問では100%を超える場合がある。

II 調査結果の詳細

1 回答企業プロフィール

(1) 業種

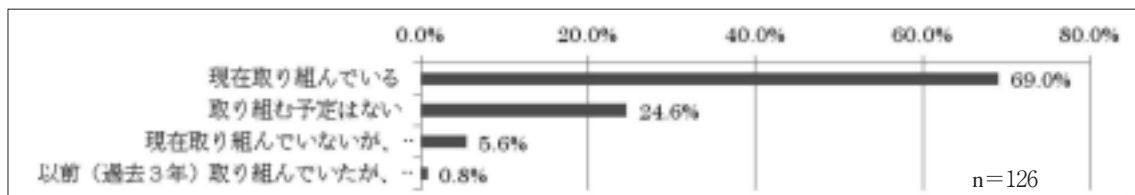
業種は「製造業」が48社 (38.1%) で最も高く、次いで「卸売・小売業、飲食業」が22社 (17.5%) となっている。



2 社会貢献活動について

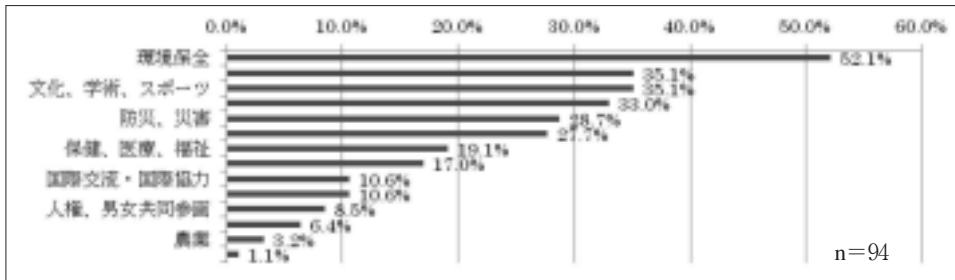
(1) 社会貢献活動への取組

社会貢献活動の取組は、「取り組んでいる」、「今後取り組む予定がある」を合わせると74.6%となっている。



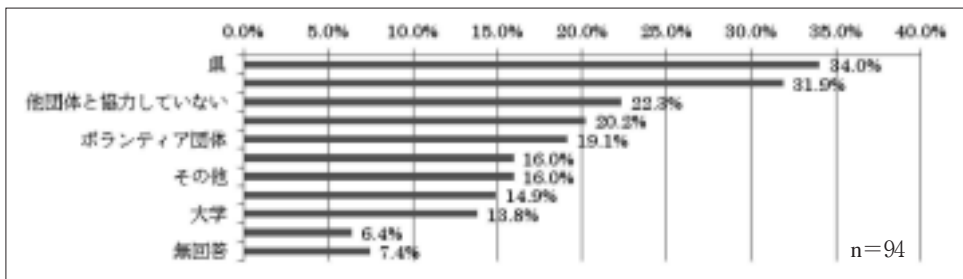
(2) ((1)で「現在取り組んでいる」「現在取り組んでいないが、今後取り組む予定がある」と回答した方)
 社会貢献活動に取り組んだ分野（複数回答）

「環境保全」が52.1%と最も多く、次いで「こども」「文化、学術、スポーツ」35.1%となっている。



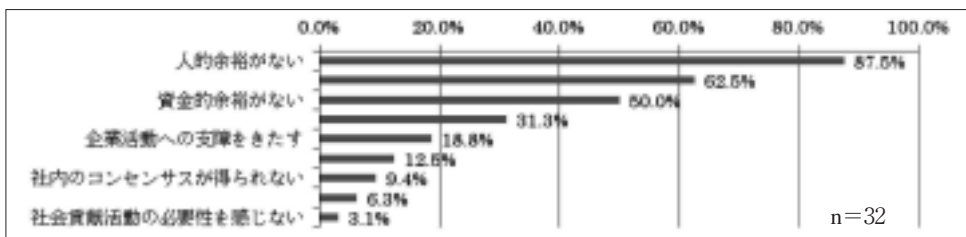
(3) ((1)で「現在取り組んでいる」「現在取り組んでいないが、今後取り組む予定がある」と回答した方)
 社会貢献活動に取り組むにあたり連携した団体（複数回答）

連携した団体で「県」が34.0%と最も多く、次いで「市町村」31.9%、「他団体と協力していない」22.3%、「NPO 法人」が20.2%となっている。



(4) ((1)で「以前は取り組んでいたが、現在は取り組んでいない」「取り組む予定はない」と回答した方)
 社会貢献活動に取り組む予定がない理由（3つ以内）

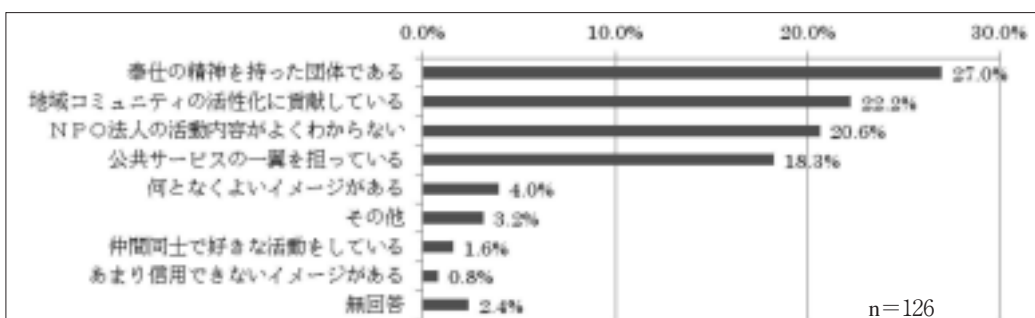
「人的余裕がない」が87.5%で最も多く、次いで「時間の余裕がない」で62.5%、「資金的余裕がない」50.0%、「取り組む上でのノウハウがない」が31.3%となっている。



3 NPO 法人について

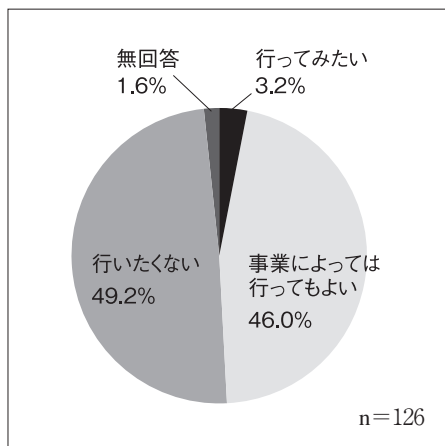
(1) NPO 法人のイメージについて

「奉仕の精神を持った団体である」が27.0%と最も高く、次いで「地域コミュニティの活性化に貢献している」が22.2%、「NPO 法人の活動内容がよくわからない」が20.6%となっている。



(2) NPO 法人との連携について

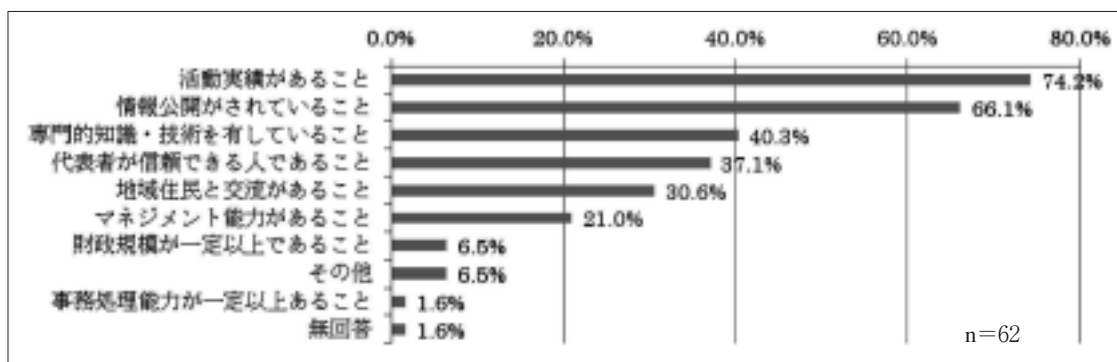
「行ってみたい」「事業によっては行なってもよい」が合わせて49.2%となっている。



(3) ((2)で「行ってみたい」「事業によっては行なってもよい」と答えた方)

NPO 法人と連携して事業を行う場合に重視すること (3つ以内)

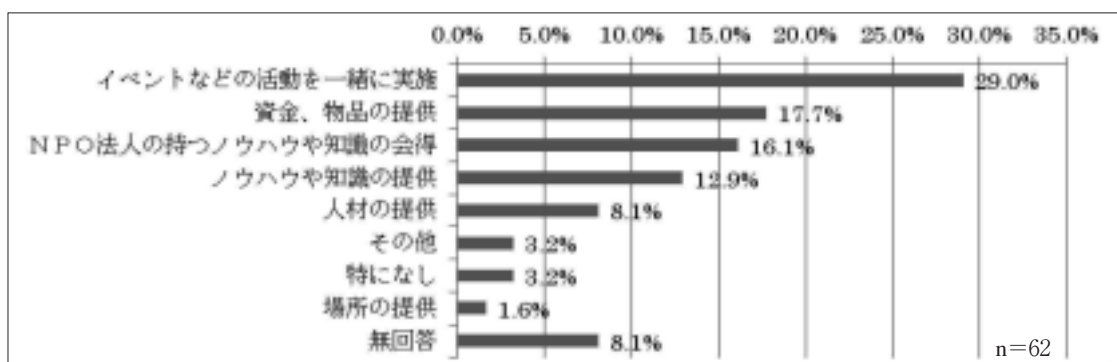
「活動実績があること」が74.2%と最も多く、次いで「情報公開がされていること」が66.1%、「専門知識・技術を有していること」が40.3%となっている。



(4) ((2)で「行ってみたい」「事業によっては行なってもよい」と答えた方)

NPO 法人との連携

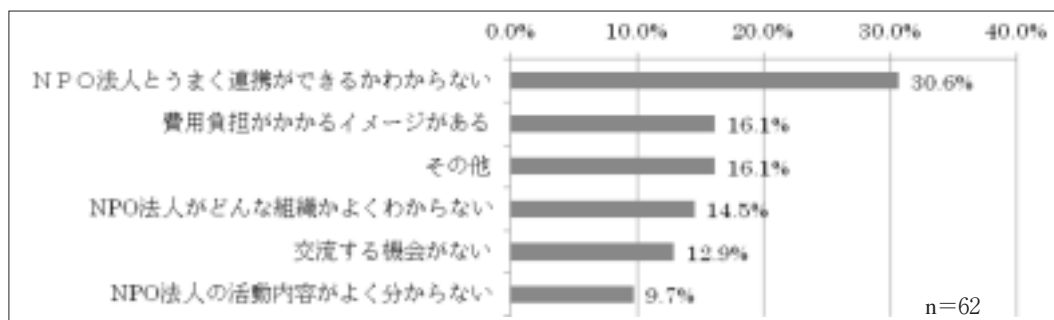
「イベントなどの活動を一緒に実施」が29.0%と最も多く、次いで「資金、物品の提供」が17.7%、「NPO 法人の持つ技術や知識の会得」が16.1%となっている。



(5) ((2)で「行いたくない」と答えた方)

NPO 法人と連携しない理由

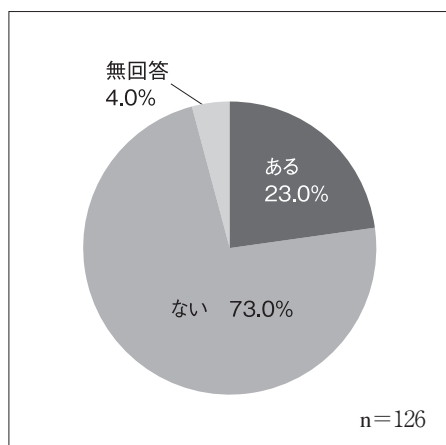
「NPO 法人とうまく連携ができるかわからない」が30.6%と最も多く、次いで「費用負担がかかるイメージがある」、「その他」が16.1%となっている。



4 寄附について

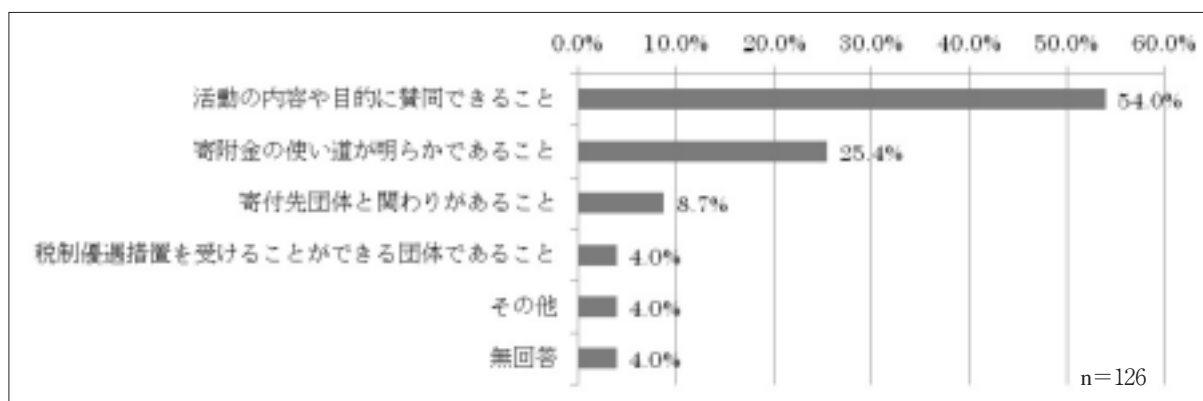
(1)過去3年間に NPO 法人への寄附の有無

「寄附をしたことがある」が23.0%となっている。



(2)NPO 法人への寄附について重視する点について

「活動の内容や目的に賛同できること」が54.0%と最も多く、次いで「寄附金の使い道が明らかであること」が25.4%、「寄附先団体とかわりがあること」が8.7%となっている。



女性管理職の登用に関するアンケート調査結果報告書

I 調査の概要

1 アンケート調査の目的

少子高齢化の進展により生産年齢人口が減少する中で、経済の活力を維持するためには女性の力を最大限に発揮するとともに、企業においても女性の積極的な活用が求められている。埼玉県では、新たな男女共同参画基本計画を策定するにあたって、県内企業の女性管理職の登用状況について把握することを目的として、(社)埼玉県経営者協会の協力によりアンケート調査を実施した。

2 アンケート調査の概要

- (1)調査対象及び調査数：(社)埼玉県経営者協会 会員企業715社
- (2)調査方法：郵送配布一郵送又はFAXによる回収
- (3)調査期間：平成23年7月15日～8月20日
- (3)有効回収数及び回収率：142社(19.9%)
- (4)調査機関：(社)埼玉県経営者協会、埼玉県

II 調査結果の概要

1 回答企業の状況

(1)業種別の状況

製造業が、45.1%と半数近くを占め、次いでサービス業が14.8%、卸売・小売業が12.0%、電気・ガス・水道等が7.7%、運輸業が4.9%、不動産業が4.9%、建設業が4.2%、その他が6.3%となっている。

(2)企業規模別の状況

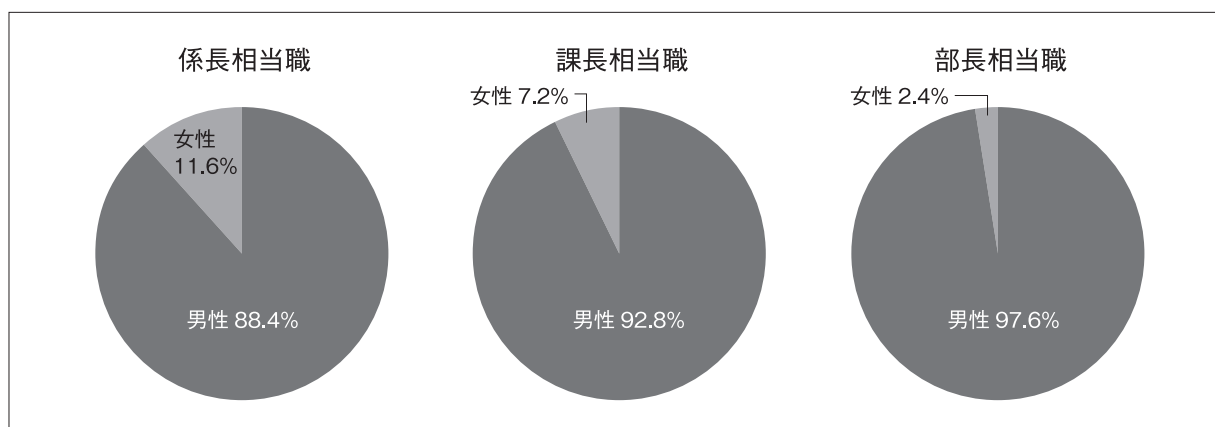
企業の規模別では、従業員が100人未満が52.1%と半数を超え、次いで100人以上300人未満が23.9%、1000人以上が9.2%、500人以上1000人未満が7.7%、300人以上500人未満が7.0%となっている。

2 女性管理職の状況

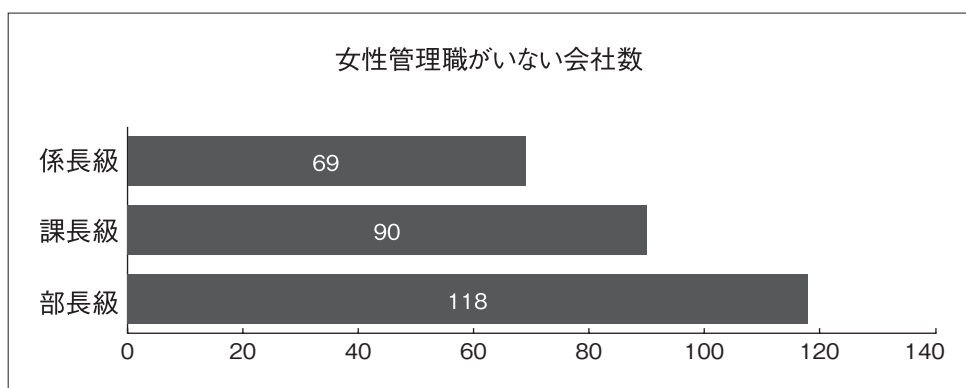
(1)女性管理職の比率(現状)

管理職等の種類	人数	うち女性の数	女性の比率	県職員
係長相当職	4,342人	503人	11.6%	22.6%
課長相当職	5,265人	379人	7.2%	5.8%
部長相当職	1,525人	36人	2.4%	3.6%

女性管理職の割合を全体的にみると係長相当職が11.6%、課長相当職が7.2%、部長相当職が2.4%となっている。



また、女性の管理職がない企業をみると、係長相当職で69社、48.6%、課長相当職で90社、63.4%、部長相当職では118社、83.1%となっている。



(2)女性管理職の比率（5年前との比較）

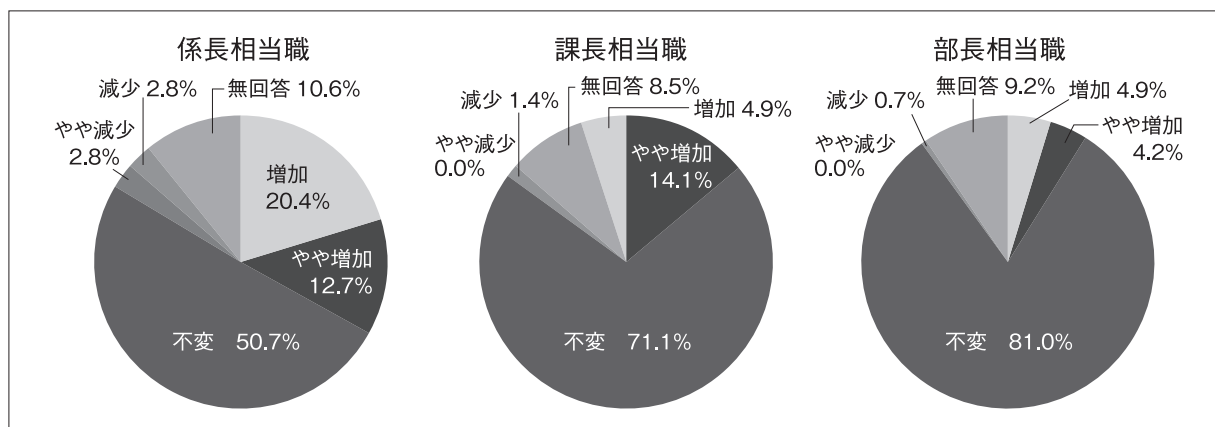
（単位：％）

管理職等の種類	増加	やや増加	不変	やや減少	減少	無回答
係長相当職	20.4	12.7	50.7	2.8	2.8	10.6
課長相当職	4.9	14.1	71.1	0	1.4	8.5
部長相当職	4.9	4.2	81.0	0	0.7	9.2

係長相当職を5年前と比較すると、「増加」が20.4%、「やや増加」が12.7%となっており、あわせて33.1%の企業が増加傾向にあった。一方、「変わらない」が50.7%で半数強をしめており、「やや減少」及び「減少」が2.8%となっており、あわせて5.6%が減少傾向にあった。

課長相当職を5年前と比較すると、「増加」が4.9%、「やや増加」が14.1%となっており、あわせて19.0%の企業が増加傾向にあった。一方、「変わらない」が71.1%で、「減少」が1.4%となっている。

部長相当職を5年前と比較すると、「増加」が4.9%、「やや増加」が4.2%となっており、増加傾向にある企業は9.2%のみであった。一方、「変わらない」が81.0%、「減少」が0.7%となっている。



(3)女性管理職の比率（5年後の想定）

（単位：％）

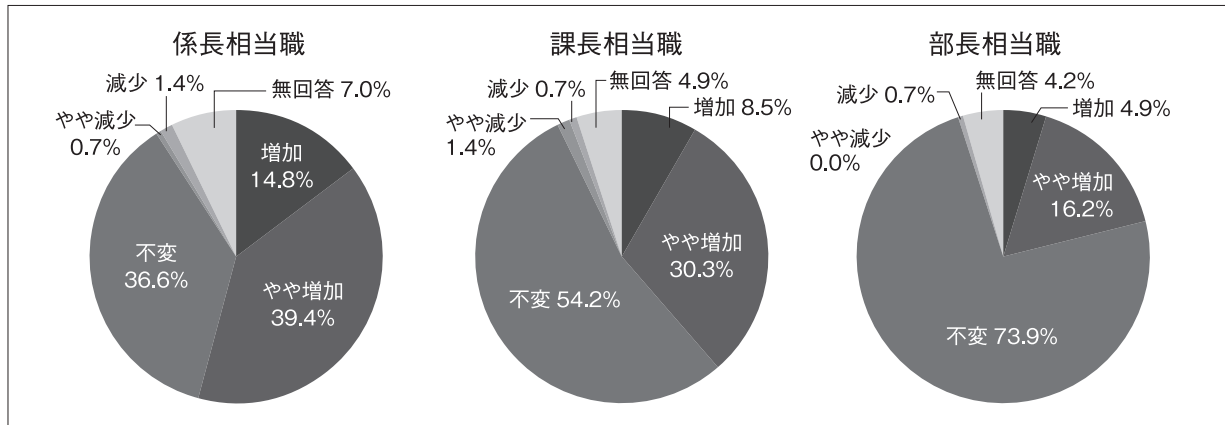
管理職等の種類	増加	やや増加	不変	やや減少	減少	無回答
係長相当職	14.8	39.4	36.6	0.7	1.4	7.0
課長相当職	8.5	30.3	54.2	1.4	0.7	4.9
部長相当職	4.9	16.2	73.9	0	0.7	4.2

5年後の想定として係長相当職では「増加」が14.8%、「やや増加」が39.4%となっており、あわせて半数以上の54.2%の企業が増加すると考えている。一方、「変わらない」が36.6%となっており、「やや減少」が0.7%、「減少」が1.4%となっている。

課長相当職では、「増加」が8.5%、「やや増加」が30.3%となっており、あわせて38.7%の企業が増加傾向

にあった。一方、「変わらない」が54.2%で、「やや減少」が1.4%、「減少」が0.7%となっている。

部長相当職では、「増加」が4.9%、「やや増加」が16.2%となっており、増加傾向にある企業は21.1%であった。一方、「変わらない」が73.9%であり、「減少」が0.7%となっている。



2 女性管理職の増加に向けての取組み

(1) 女性管理職比率を上げるための数値目標

係長相当職から部長相当職までのいずれかにおいて、具体的な数値目標を定めている企業は7社で5%のみである。設定していない企業は135社で95%となっている。

具体的な数値目標は、係長相当職で4社が10%以下、1社が30%、1社が60%となっている。

課長相当職では、4社が10%以下、1社が20%、1社が50%となっている。

部長相当職では、2社が10%以下、2社が20%、1社が具体的な人数を定めている。

(2) 女性管理職を増加させる具体的な取組

女性管理職を増加させる具体的な取組を行っている企業は、17社で12%のみである。特に行っていない企業は、125社で88%となっている。

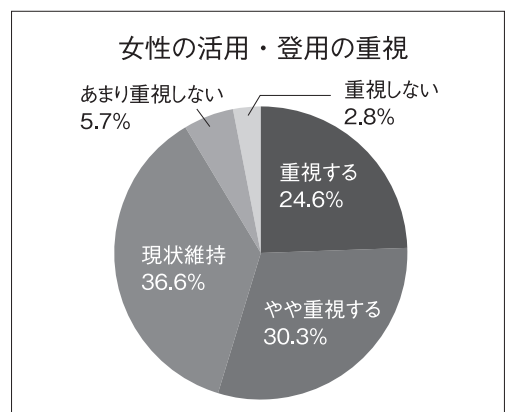
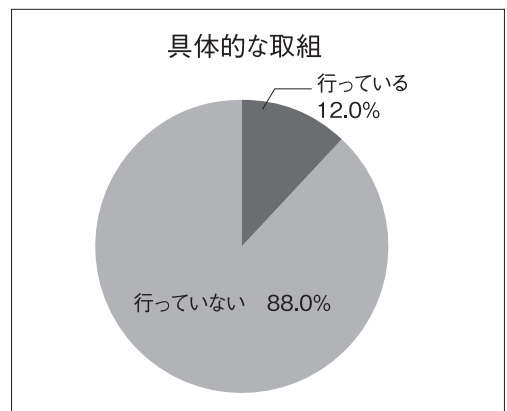
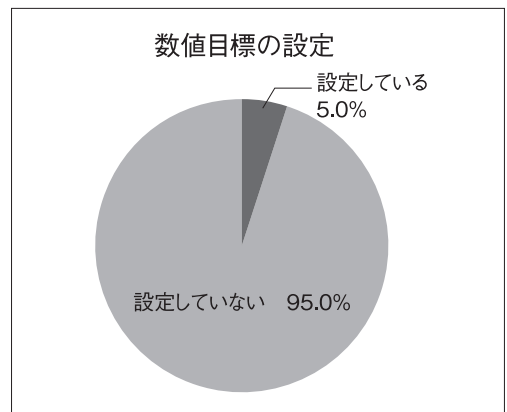
具体的な取組としては、「管理職としての資格取得支援」、「女性総合職への登用制度」、「社内研修の実施」、「管理職への公募制度の導入」、「ロールモデルからのメンター活動」などを実施している。

3 女性社員の活用及び登用

(1) 女性社員の活用及び登用についての考え

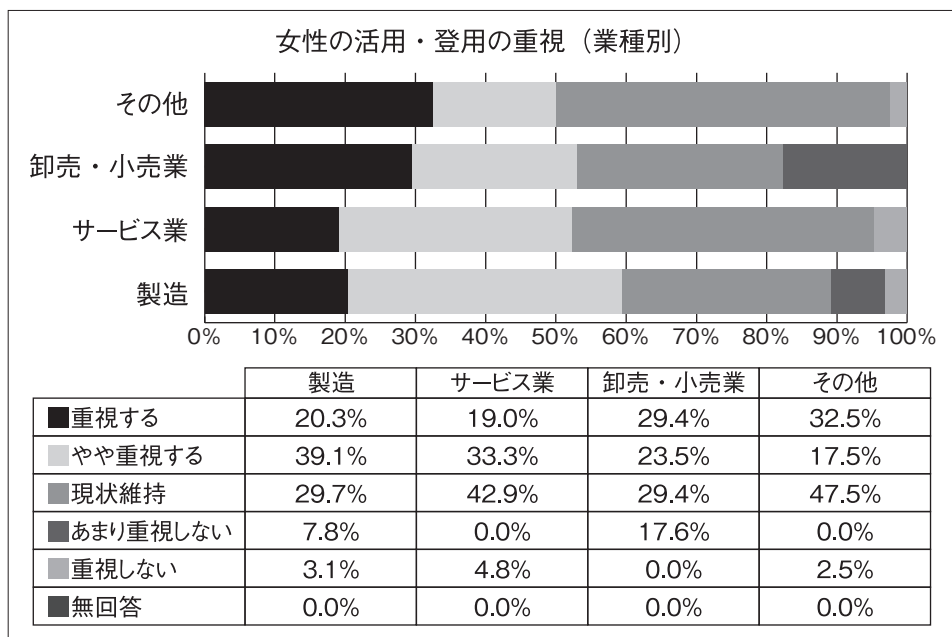
「重視する」とした企業が24.6%、「やや重視する」とした企業が30.3%となっており、両者を合わせると54.9%の企業が女性の活用や登用について重視するとしている。

また、「現状維持」とした企業が、36.6%となっており、「あまり重視しない」が5.6%、「重視しない」が2.8%となっている。



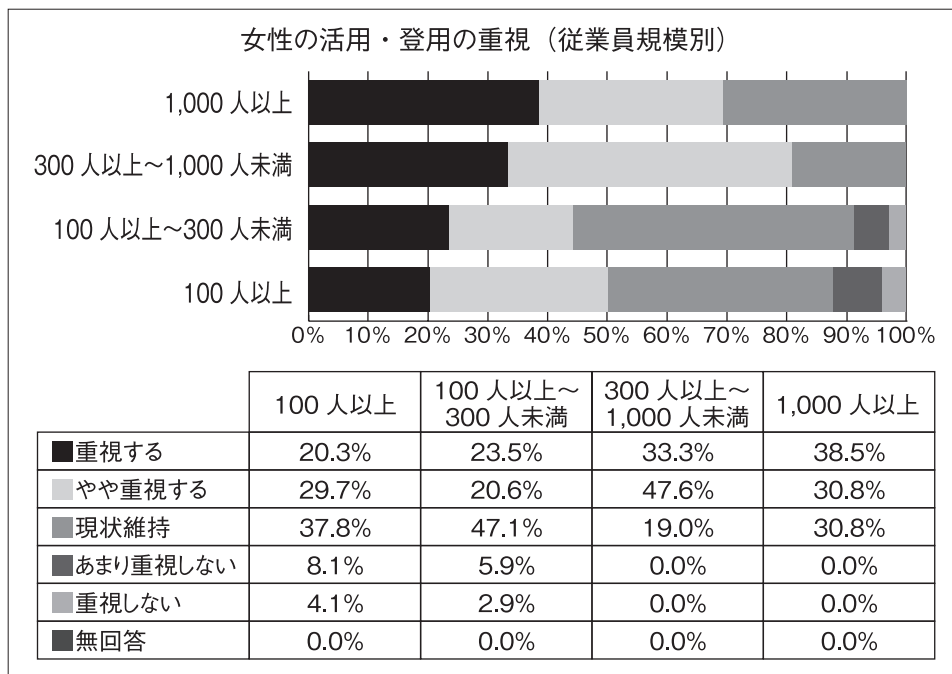
(2)業種別、企業規模別の状況

業種別に女性社員の活用及び登用状況をみると、製造業において「重視する」及び「やや重視する」が59.4%と最も高くなっている。



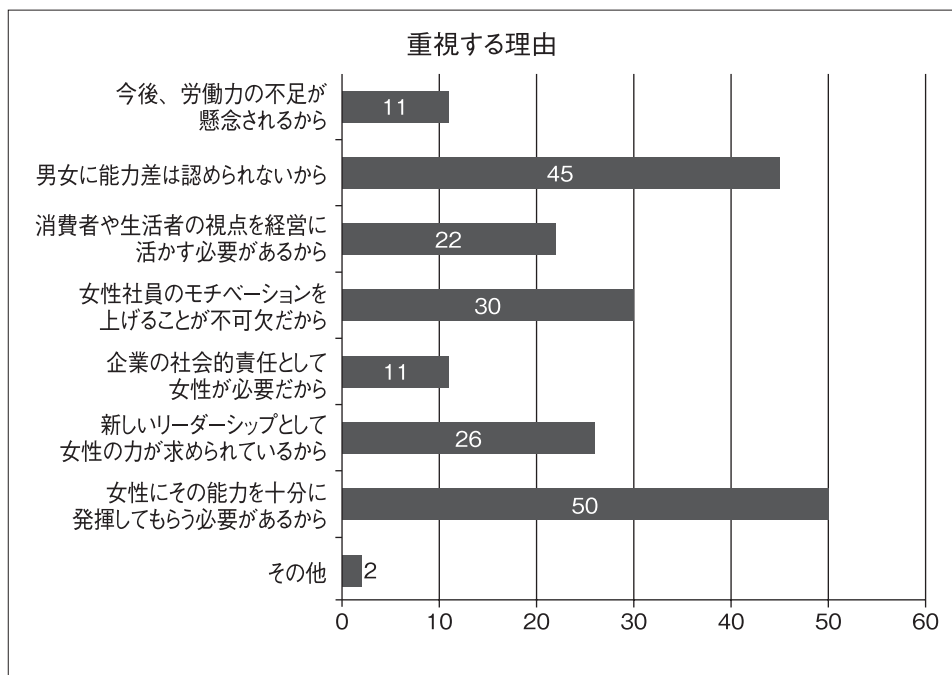
また、従業員の規模でみた場合には、1000人以上の大企業が「重視する」とした回答が38.5%で最も多くなっている。

「やや重視する」と「重視する」を加えた回答では、300人以上1000人未満の企業が80.9%と最も多くなっている。



(3)重視する理由

女性社員の活用及び登用について「重視する」及び「やや重視する」とした企業にその理由を聞いたところ、「女性にその能力を十分に発揮してもらう必要があるから」と回答した企業が50社でもっとも多くなっている。次に、「男女に能力差は認められないから」(45社)、「女性社員のモチベーションを上げることが不可欠だから」(30社)の順となっている。



4 役員の状況

(1)女性役員の有無

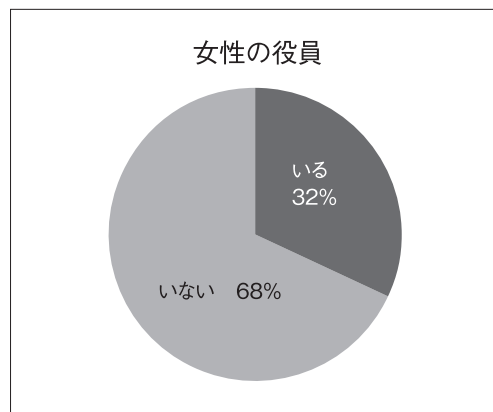
女性役員が「いる」と回答した企業の割合は32%であり、「いない」と回答した企業の割合は68%である。

女性役員がいると回答した企業のうち、71.1%が1人である。また、2人いると回答した企業は22.2%であり、3人いると回答した企業は6.7%である。

また、全企業の役員のうち女性の比率は、16.7%となっている。

(2)女性役員の経歴

女性役員の経歴については、「創業者・大株主」と回答した企業が29社(64.4%)、「社員からの登用」と回答した企業が7社(15.6%)、「外部からの登用」と回答した企業が3社(6.7%)、「社外役員」と回答した企業が4社(8.9%)、「その他」として「創業者婦人」などと回答した企業が5社(11.1%)となっている。



埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第67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 根岸 茂文、事務局次長 宮田 信久 ☎048-647-4100
 FAX048-641-0924

研究の内容

産業への展開



計算生体力学による新しい医療技術の開発

埼玉大学大学院工学研究科 中村 匡 徳 准教授

私はこれまでに生体力学という学問を中心に研究を進めてきました。生体力学とは、力学の原理を使用して、生体の仕組みを解明しようとする学問です。中でも私は主に計算を使った研究を行ってきました。

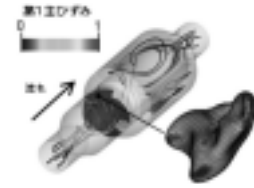
最初に取り組んだ仕事は、心臓の機能診断に関するものです。最終的な診断は、医師によってなされますが、診断の前にどのような計測を行ったらいいか、あるいは、使用する計測方法が正しいものであるのかという判断は、医師の経験や直感に依存しているのが現状です。私は、心臓内の血液流れを調べ、心臓の拡張に伴って成長する渦の特徴を捉えれば、心臓の拡張機能がわかるということを明らかにしました。

血液の流れというのは面白く、動脈硬化症や動脈瘤といった血管病の発祥や進行に関与しています。血管病がどのような流れによって生じるのかを明らかにすることで、将来的には、血管病進行予測シミュレータを作りたいと思っています。近年、脳ドックの重要性が盛んに叫ばれていますが、これは、現在の脳血管の状態しかわかりません。シミュレータができれば、10年後、20年後の脳血管の状態が予測が可能となり、治療だけでなく、

予防にも有効です。

血液の半分は赤血球です。通常は問題ありませんが、人工臓器などを使う際には、赤血球が壊れる溶血という現象が起こります。現在、私は、流れ中の個々の赤血球変形挙動を考慮した溶血シミュレータの構築に取り組んでいます。実現に向けては課題が山積しておりますが、完成すれば、医療機器開発にかかるコストや時間を少なくし、より安全な医療を提供できるようになると信じています。

このように私は計算生体力学を介して医療や医療機器開発に貢献する仕事をしてきました。世界に比べ、日本の医療機器開発は後塵を拝しています。生体にはわからないことも多く、逆に言えば市場としては未開拓な部分もあります。紙面の都合上、血液に関する研究しか書けませんが、他にもいろいろやっておりますので、ご興味のある方は是非ご連絡ください。



溶血シミュレータのイメージ図：人工心臓内での赤血球変形を計算により可視化

流れや変形の解析による医療機器、診断技術、手術手法の開発

学歴・略歴

中村 匡徳

(なかむら まさのり)
 1997年 早稲田大学理工学部卒、1999年 New South Wales 大学大学院修了、2003年 北海道大学大学院工学研究科修了 博士(工学)、同年 日本学術振興会特別研究員 (SPD)、2006年 大阪大学基礎工学部助手、2007年 大阪大学MEIセンター特任准教授、2011年より埼玉大学工学部機械工学科准教授



摩擦支持構造物を有する産業施設の簡易耐震設計法

埼玉大学大学院理工学研究科 梶田 顕 章 助教

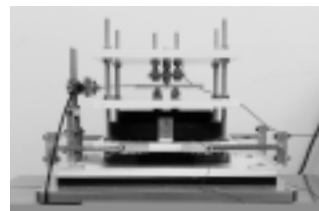
私が所属する機械力学研究室では、産業施設内構造物の耐震設計、楽器の音響特性、スポーツ工学における動的挙動の解明に関する研究を遂行しています。本稿では、摩擦支持構造物を有する産業施設内構造物の簡易耐震設計法について紹介します。

3月11日14時46分に発生した東北地方太平洋沖地震は、化学プラントや原子力発電施設等の産業施設内構造物に甚大な被害をもたらしました。このような大規模地震は日本各地で頻りに発生しており、産業施設内構造物において設備の損傷による危険物流出や火災等の二次災害を防止するため、一般家屋とは異なる耐震設計基準が定められています。また、最近では、産業施設内構造物の耐震設計において、積層ゴム、転がり支承、摩擦支承を用いた免震構造が注目されています。特に、転がり支承、摩擦支承は、系の長周期化による非共振効果に加え、非線形特性によるエネルギー散逸効果を有することから、構造物への地震荷重の低減が期待できます。しかし、これらの免震構造においては、摩擦特性が構造物の地震応答に影響を及

ぼすため、摩擦力の調整は非常に重要となります。摩擦力の調整には、系の非線形性を考慮した地震応答解析を行う必要があり、多大な時間を要します。

現行の耐震設計指針では、耐震設計用応答スペクトルが用意されており、線形系として扱える構造物においては地震応答解析を行わずに系の地震応答を推定できます。本研究では、摩擦のような非線形性を有する構造物においても地震応答を簡易に推定できるようにするため、「耐震設計用摩擦系応答スペクトル」を提案しました。本スペクトルにより、摩擦支承型免震構造を導入した産業施設の耐震設計を簡便に行うことが可能となります。

現在は、1自由度摩擦系の振動モデルと加振台を用いて地震波入力による振動試験を実施し、提案したスペクトルが実機に適用できるか検証を行っています。



1. 産業施設内構造物の耐震性評価
2. スポーツ工学における動的挙動の解明

学歴・略歴

梶田 顕章

(とまだ あきのり)
 2005年3月 埼玉大学工学部機械工学科卒業
 2007年3月 埼玉大学大学院理工学研究科博士前期課程修了
 2007年4月—2008年3月 東京電力(株)柏崎刈羽原子力発電所
 2010年3月 埼玉大学大学院理工学研究科博士後期課程修了 博士(工学)
 2010年4月 埼玉大学大学院理工学研究科 助教

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第48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 根岸 茂文、事務局次長 宮田 信久 ☎048-647-4100
FAX 048-641-0924



猛暑は日陰で克服しよう！

製造学科 香村 誠 准教授

本年（2011年）は6月24日に熊谷で39.8℃を記録したことに加え、2000年にわずか1日であった東京地方の猛暑日（最高気温35℃以上）が8月30日現在で24日にのぼります。また、6月の平均気温は東日本で平年比+3.8℃でした。まさに猛暑時代に突入した現代では、エアコンはもはや生命維持装置であると言えます。しかし、3月の震災により原子力発電所のダウン・閉鎖が計画されている今日、いよいよ電力に頼らない猛暑の対策が急務となっています。

ところで、我々が生活する一般的な建物では、太陽のふく射熱によって暖められた屋根や外壁から建物内側に熱が伝わり、室内温度が上昇しています。夏期には炎天下の外壁温度はかなり高温になるため、エアコンを使用しなければ室内温度はほとんどの場合で外気温度より高くなっています。皮肉なことに、建物の断熱性能を高めるほど建物の熱容量は一般に増加し、日中取得した熱量は夜間にまで温存されてしまいます。その結果、深夜においても上述の現象は持続し、場合によっては熱中症を

引き起こすことさえあるのです。

さて、木陰や高速道路下の日陰などで感じる涼感、照り返しや高温になった建築物のふく射熱のない外気そのものの感触と言えます。この“外気そのもの”は猛暑日の日中など特別な場合を除けば、ご承知の通り案外過ごしやすい空間であることが多いのです。しかしながら我々には上に記したように、暑いさなかに保温箱の中に入って生活しているようなもので“外気そのもの”の涼感を享受できてはなりません。一般家庭のエアコンは室内の空気を冷やしていると言うより、高温になった建物を冷やしていると言った方が適切かも知れません。

室内が外気温程度であれば夜間にエアコンを必要としない場合も多く、日中においてもエアコンの仕事量は激減するはずで、私は効率的に日射を遮って建物の温度上昇を阻止し、さらに外気を導入することで、室内を“外気そのもの”の状態に近づけることを考えています。持続可能な夏期快適空間の実現は21世紀の大きな課題です。

香村 誠（こうむら まこと）准教授 博士（工学）、慶應義塾大学博士課程中退、都内エンジニアリング企業を経て2002年ものづくり大学着任、現在に至る。明治大学兼任講師、東京海洋大学非常勤講師、専門分野：流体力学・伝熱工学（連絡先：048-564-3846）



マンションストックの有効活用とこれからのマンション管理

建設学科 田尻 要 准教授

都市部における居住空間を確保するためにマンションのストックは重要な問題です。少子高齢化と経済の停滞が進んでいると言われていたとはいえ、新築マンションは依然として供給が続いており、マンションのストックは増加の一途をたどっています。そのいっぽうで世帯数が減少していることもあり、ストックされているマンションの中には、将来においても継続的に居住される良好な物件だけでなく、棟単位で空室または空室率が高い物件も増加傾向にあります。また、日本においてマンションが大量に供給され始めてから約半世紀が経過し、老朽化への対応を含めた新しい管理手法の開発も焦眉な課題のひとつです。このようにマンションの空室問題と管理のあり方について、田尻研究室では以下のようなテーマに取り組んでいます。

【1】マンション空室の有効活用

マンションは都市部における社会資本の一部と考えられます。社会的あるいは地域として有効に利用しない手はありません。居住やテナント以外の利用法について既存の既存入居者と共存

できる利用方法の研究を進めています。

【2】マンション管理の新しいありかた

マンションの管理は一般的に、マンションの居住者が管理組合を結成し、外部の管理会社へ全部あるいは一部を委託するケースが多いと思います。多くの場合、築年数が浅いマンションではあまり問題にはなりません。年数を重ねると管理組合の運営に対する考え方の相違や、日常の管理に対する温度差、マンション管理における究極の場面である立替の問題など様々な課題が顕在化してきます。これは、オーナーや居住者層といった住む人の変化に加えて、技術革新や流行により生活様式が変化します。さらに社会風潮や災害の経験などとともにコミュニティや防災意識も変化します。これらの要素をモデリングに取り入れた新しい管理手法について、居住者と管理会社の双方の立場から費用対効果も考慮した最適な管理手法について研究を進めています。

田尻 要（たじり かなめ）准教授 九州大学大学院博士課程、博士（工学）、ゼネコンの技術研究所、国立群馬工業高等専門学校助教授を経て2005年9月よりものづくり大学准教授。建設に関する調査分析に取り組む。（連絡先：048-564-3825/tajiri@iot.ac.jp）

埼玉県最低賃金の最

(平成23年度)

埼玉県最低賃金	時間額 (円)	発効日
	759	

埼玉県内で働く全ての労働者（下記の「産業別最低賃金」が適用される人を除く。）に適用されます。

特定（産業別）最低賃金	時間額 (円)	発効日
非鉄金属製造業 (非鉄金属第1次製錬・精製業、非鉄金属素形材製造業及びその他の非鉄金属製造業を除く。)	824	次の人達には、上記の「埼玉県最低賃金」が適用されます。 1. 18歳未満又は65歳以上の者 2. 雇入れ後3月未満のものであって、技能習得中のもの 3. 清掃又は片付けの業務や手作業に主として従事する者 4. 製造業については、手作業による包装、袋詰め、箱詰め又は運搬の作業に主として従事する者
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業 (医療用計測器製造業(心電計製造業を除く)を除く。)	828	
輸送用機械器具製造業 (産業用運搬車両・同部分品・付属品製造業及びその他の輸送用機械器具製造業(自動車・同部分品製造業を除く)を除く。)	837	
光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業	836	
各種商品小売業 (衣・食・住にわたる各種の商品を小売する事業が該当する。)	796	23.12.8
自動車小売業 (二輪自動車小売業(原動機付自転車を含む)を除く。)	837	

(注1) 最低賃金の対象となる賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、時間外・深夜・休日手当、臨時又は1月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入されません。

(注2) 著しく労働能力が低い人などについて、埼玉労働局長の許可を受けた場合には、最低賃金の特例許可金額が適用されます。

新入社員フォローアップ

新入社員フォローアップ研修が
一〇月二四日、大宮ソニックステ
ィで開催された。

入社後半年が経ち、職場や仕事
にも少しずつ慣れ、戦力として大
きく期待される半面、色々な疑問
や不安を抱くようになるこの時期
に「入社後の仕事を振り返り、よ
り良い仕事を遂行するための考え
方やスキルを学び、今まで以上に
積極的に仕事に取り組めるよう意
欲の向上を図る」ため、参加した
三八名が様々な課題に取り組んだ。

りそな総合研究所(株)パートナー
講師・古澤美奈子氏による講義は、
代表古澤美奈子氏による講義は、
主に以下の五つのテーマによって
進められた。①「入社後の職場生
活を振り返って」②「職場で期待
される心構えと役割の再確認」③
「仕事を円滑にするためのコミュ
ニケーションの取り方」④「職場
でのビジネスマ
ナーを振り返っ
て」⑤「今後の
挑戦課題と目標
設定を考える」。

全てのプログラ
ムをグループ
ワークとグルー
プ討議とし、「体
験と振り返り」
を重ねること
で、気づいたこと
を職場での具
体的な実践に
繋げる

報告・連絡・相談の仕
方とその重要性を再確認



報告・連絡・相談の仕
方とその重要性を再確認



グループワークを通して
気づいたことを話し合い
「気づき」として発表

ような内容となった。

参加者からは「指示待ちではな
く、『今自分が出来ることは何か』
を常に考え、行動することが大切
だと気付いた」といった感想が出
貴重な「振り返りの場」となった
ようだ。

〔参加会社・組織〕

アイル・コーポレーション(株)③、
アロハガス(株)①、牛山電工(株)②、
ウムヴェルト(株)①、柏木建設(株)①、
(株)亀屋④、(株)関東エレベーターシ
ステム①、関東自動車(株)①、関東
分岐器(株)①、一般財団法人さい
ま住宅検査センター②、(株)シヨ
モン②、太陽管財(株)②、東京イン
キ(株)⑤、東特塗料(株)②、中原建設
(株)②、(株)ニチアコムユニケーショ
ン①、日本地工(株)④、守屋八潮建
設(株)③
○内は、参加者数。合計三八名。

青年経営者部会十月例会

ベンチャーウイスキー肥土社長が講演

青年経営者部会の十月例会が十
月十三日(木)午後、大宮パレスホテ
ルにおいて、二十一名が参加し、
講演会と懇親会の二部構成で開催
された。

第一部の講演会は、株式会社ベ
ンチャーウイスキー社長肥土伊知
郎(あくといちろう)氏により
行われ、梶原靖友副部会長(梶原
工業)の司会・進行で執り行われ
た。

開会で松本伸一郎部会長(松本
商会)は「この混迷する社会で、
どう経営し、どう生きるのか等
について悩みも多いと思います。今
般は、数々の苦難を乗り越えて、
十一日に初の秩父産となるシング
ルモルトウイスキー「イチローズ
モルト秩父ザ・ファースト」を
発売したベンチャーウイスキーの
肥土伊知郎社長をお招きし、その
ベンチャー精神を大いに参考にし、
学びたいと、挨拶を行った。

ご講演をいただく肥土伊知郎氏
のプロフィールは、羽生蒸留所を
運営していた東亜酒造設立者の孫
に生まれる。東京農業大学に入学
し、醸造学を専攻、サントリーに
入社。その後、父が経営する東亜
酒造に入社。東亜酒造の経営危機
により、同社の羽生蒸留所は売却

される。そこで、氏はウイスキー
原酒を引き取ってくれる企業を探
し続け、福島県の笹の川酒造から
の援助を取り付けた。2004年
秩父市にベンチャーウイスキー社
を設立。氏は技術指導者として笹
の川酒造に通い、05年自分の名を
冠した「イチローズ・モルト」と
して商品化。そして、イチローズ・
モルトカードシリーズの「キング
オブダイヤモンズ」は、イギリス
の「ウイスキーマガジン」のジャ
パニーズモルト特集で最高得点の
「ゴールドアワー」に選ばれた。

07年、ベンチャーウイスキー秩父
蒸留所が完成。今年十一月、秩父
蒸留所シングルモルトウイスキー
第一弾「イチローズモルト秩父ザ・
ファースト」を新発売。
講演では、最初の六百本を売る
のに二年かかったこと、当社のウ



挨拶する松本部長



講演する肥土伊知郎社長

イスキーは、大麦麦芽と酵母と水
だけで作っていること等々を話さ
れ、また、同時に試飲を行い、一
、ホワイトラベル 二、秩父ザ・フ
ァースト 三、二十三年カスクス
トレンクス 四、イチローズブレ
ンド三十三年で、それぞれの価格
は、三千五百円、一万円、五万円
十万円、その違いを味わいなが
ら至福の時を過ごした。数々の困
難を乗り越えた氏であるが「秩父
という土地の良さをウイスキーに
込めることができ、地球の裏側で、
これがイチローの作っている酒か、
と楽しんでくれる人がいれば最高
です」と講演を結ばれた。その
後、山口浩人幹事(守屋八潮建設)
の謝辞をいただき、第一部は終了
した。

第二部の懇親会は、眞子岳志会
計監事(真工社)の司会進行で始
まり、矢部利人幹事(丸和工業)
によるウイスキーでの乾杯で幕を
開け、続いて、肥土社長を囲みな
がら和気藹々の懇親が続ぎ、藤池
一誠副部会長(デサン)の閉会
挨拶でお開きとなった。



コバトン

埼玉県からのお知らせ

県内企業の海外ビジネスを支援します

1、開設1周年

県は、経済成長著しい中国市場でのビジネス支援拠点として、昨年11月1日に埼玉県上海ビジネスサポートセンターを開設しました。10月末までの1年間で、商品輸出や現地法人の設立など中国市場への参入を果たした事例は



8件。また、これまでに寄せいただいた相談は、製造業や小売りなど多様な業種から302件に上っています。去る10月31日から11月2日まで、中国における県内企業の支援ネットワークの強化を目的として、上田知事は、埼玉県議会上海・ASEAN視察訪問団、森谷文昭埼玉県経営者協会会長代行をはじめとする県内経済関係者の皆様と上海を訪問しました。

現地では、県内企業を中心に約180名が参加する交流会を開催し、ビジネスマッチングなどを行ったほか、在上海日本国総領事、日本貿易振興機構（ジェトロ）上海センター所長、上海日本商工クラブ理事長等と意見交換を行い、中国進出を目指す県内企業の応援につくり取り取り組みました。

また、上海市及び近隣市（塩城市、大豊市、常熟市、丹陽市）の要人と会談し協力関係の構築を図りました。さらに、埼玉県にゆかりのある新大洲本田摩托有限公司（本田技研工業（株）現地合弁会社）と飾夢楽（上海）商貿有限公司（株）しまむら（現地法人）及び中国で最も有名な化粧品・トイレタリーメーカー上海家化聯合股份有限公司を訪問し、新たなネットワークづくりに取り組みました。

◆**タイ、ベトナムにビジネスコーディネーターを配置しました**
県ではASEAN地域における県内企業のビジネス支援を開始しました。概要は次のとおりです。

- 国・都市**
タイ・バンコク 2名
ベトナム・ハノイ 1名

（コンサルタント、弁護士）
（コンサルタント）
ベトナム・ハノイ 1名

- 業務内容** 現地情報提供、展示会出展支援、取引先紹介、現地専門家紹介
- 費用** 無料

◆**申込窓口**（埼玉県産業振興公社内）
埼玉県国際ビジネスサポートセンター
電話 048-647-4156

◆**問い合わせ先**
県企業立地課（048-830-3766）

年末の資金需要に対応した県制度融資のご案内

事業資金（短期貸付）
賞与支払いや仕入れ等のための資金としてご利用いただけます。
利率は年1.1%以内（信用保証なし融資は年1.5%以内）で、限度額は3,000万円です。

◆**経営安定資金（特定業種関連）**
最近3か月の平均売上高が、前年同期より5%以上減少している場合にご利用いただけます。
国のセーフティネット保証（5号）に対応した低利の資金で、利率は年1.3%以内、限度額は5,000万円です。

◆**経営あんしん資金**
売上高や利益率が減少している、または、今後減少する見込みの場合に、減少率に拘らずご利用いただけます。
利率は年1.8%以内、限度額は5,000万円です。

◆**借換資金**
平成二十一年度以前に借り入れた県制度融資を借り換えることにより、毎月の返済負担を軽減することができます。（新規運転資金も追加可能）
利率は金融機関所定利率、限度額は1億円（既存借入金、新規運転資金及び借換え時に支払う信用保証料相当額の合計）です。

※融資に当たっては金融機関及び信用保証協会の審査があります。
※短期貸付を保証なしでご利用いただく場合を除き、別途、信用保証料が必要ですが、

◆**問い合わせ先**
県金融課（048-830-3801）

◆**女性の力で埼玉を元気に 埼玉版ウーマノミクスの推進**
◆**推進委員会の開催**
県では、女性の社会進出により本県経済を活性化する「埼玉版ウーマノミクス」を推進するに当たり、広く経済界から生の声を聞くため、「埼玉版ウーマノミクス推進委員会」を設置し、10月11日に第1回会議を開催しました。知事からは、「女性の労働力を高め男女の賃金格差を埋めることで、好循環を生み出し経済を活性化したい。また、労働界・産業界の協力を得て多様な働き方のモデルを作り、実証的な成果を出す仕組みを作りたい。」とあいさつがありました。

県内の経営者など男女7人で構成される委員会の各委員からは、保育所の送迎における課題や学童保育での学校校舎の有効活用などのほか、家庭を持つ女性が起業しやすい環境整備が必要などの意見が出されました。

また、10月28日には第2回会議を開催し、委員からは女性管理職を増やすための取組の検討、中学生・高校生向けに女性経営者がロールモデルとなつて起業家意識を高めるキャリア教育の実施及び女性経営者が利用しやすい融資制度の充実などの意見が出されました。

県では、推進委員会を年内4回開催し、出された意見や要望について、埼玉版ウーマノミクスの取組内容や来年度予算に反映させていくこととしています。

なお、推進委員会の委員は、次のとおりです。（敬称略）
座長 齊之平伸一 三州製菓（株）代表取締役社長

副座長 久賀きよ江（株）メガネマーケット代表取締役
栗田美和子（株）クリタエィムデリカ代表取締役
さわ 和代（株）さわ研究所代表取締役
高橋 行憲（株）ウイズネット代表取締役社長
安野 清（株）ベルーナ代表取締役社長
中垣 陽子 内閣府 男女共同参画局 調査課長

◆**県内企業600社訪問による短時間勤務制度の普及促進**
改正育児・介護休業法により、平成24年7月1日から3歳未満の子を養育する労働者について、1日6時間の短時間勤務制度を設けることがすべての事業主の義務となっています。そこで、県では短時間勤務の円滑な導入を促すため、今年の6月から2か月間で県内企業600社を訪問し、離職の防止や優秀な人材の確保など経営面のメリットにも言及しながら、法律の周知徹底と実態の把握を行いました。その結果、短時間勤務制度を導入している企業の割合は全体で77%で、規模別では100人以上企業で81%、100人未満の企業で59%となつています。また、制度の利用実績があると回答した企業の割合は、50%となつています。

県では、先進的な取組事例なども紹介しながら、訪問企業600社に調査結果をフィードバックし、制度のさらなる定着を促進しています。詳細はHPをご覧ください。
<http://www.pref.saitama.lg.jp/page/tanjikan.html>

◆**問い合わせ先**
県勤労者福祉課（048-830-4513）

代表取締役社長

日本経団連 提言・提案など

日米シンポジウム「TPP—アジア太平洋地域の成長の源泉」開催

日本のTPP参加を日米の経済界が一致して強く支持

経団連は10月7日、東京・大手町の経団連会館で、日米経済協議会、米日経済協議会との共催により、日米シンポジウム「TPP—アジア太平洋地域の成長の源泉」を開催した。当日は日本側、米側から官民合わせて約200名が参加した。

冒頭、米倉弘昌経団連会長・日米経済協議会会長があいさつし、国内の立地競争力強化のために最も重要な取り組みの一つが高いレベルの経済連携の推進であり、FTA A P (アジア太平洋自由貿易圏) 構築に向けて、9カ国が交渉を進めるTPP (環太平洋連携協定) に日本が早期に参加し、米側とともにグローバルなルールづくりを主導すべきと強調した。続いてあいさつしたジョン・ルック・ブテル米日経済協議会会長は、日本のTPP参加を強く支援すると表明するとともに、農業分野で構造改革のための猶予期間など交渉の余地が与えられるとの見解を示した。

次に、日米政府代表による基調講演が行われた。北神圭朗経産大臣政務官は、空洞化が進行するなか、日本は包括的な経済連携を推進する必要があると述べたうえで、米、豪州やアジアの主要国を含むTPPへの参加は、外交戦略上も最善の選択肢であるとした。米側はロナルド・カーク米通商代表部代表がビデオメッセージを寄せ、TPPに対する日本の関心を歓迎し、日本が国内の議論を進めるにあたって米側も協力を意向を表明した。また、米大使館のジェームス・P・ズムワルト首席公使は、21世紀型の通商ルールの構築を目指すTPPは、地域経済統合の土台となるだけでなく、アジア太平洋地域の発展に

向けた日米協力の場となると述べた。

続いて行われたパネル討議では、浦田秀次郎早稲田大学大学院教授をモデレーターに、日米の経済人がTPP参加のメリットや解決すべき課題等について討議した。まず、渡辺捷昭経団連副会長は、優れたものづくりの力を活かしてグローバル競争力を強化し、日本全体の成長につなげる必要があると指摘し、そのためにはTPPを通じて他国に劣らない事業環境の整備と、地域・世界のルールづくりへの関与が必要と述べた。また、農林漁業等の活性化に向けた経団連会員企業による224の取り組み事例を紹介し、日本の農業も、ものづくりの経験を活かして競争力を強化できるとした。

坂根正弘経団連副会長は、被災地の復興のためには第一次産業が海外の成長市場に打って出る必要があると、成長のカギは、TPPが目指すFTA A P 構築を通じたアジア太平洋地域との共存共栄であると述べた。カール・ルカチ・デユボインイーストアジア地域統括兼デユボインKK会長は、TPPの最も重要な意義は、エネルギー、新素材、農業等、さまざまな分野で日米企業の協力が促進されることであると述べた。アリ・バジ・キヤタビラージャバン会長は、雇用創出、生活水準向上や、イノベーション促進といった自由貿易の恩恵をあらためて強調し、TPP交渉参加の日本の早期の決断を期待すると語った。ジョナサン・クシユナー在日米商工会議所東北復興タスクフォース共同委員長・TPPタスクフォース副委員長は、被災地域の復興に向けて、特区の活用で農業やヘルスケア等のイノベーションを促進するよう提言し、TPPを契機とする全国規模での改革促進とそれによる日本経済活性化への期待を表明した。

最後は、モデレーターの浦田教授が、TPPに対する誤解を解くうえで、マスメディア等を通じた正確な情報の伝達が重要と締めくくった。

2010年度社会貢献活動実績 調査結果を公表

厳しい経済情勢下でも企業は自主的判断で展開

経団連社会貢献推進委員会(古賀信行共同委員長、佐藤正敏共同委員長)と1%クラブ(佐藤正敏会長)は10月18日、「2010年度社会貢献活動実績調査」を公表した。

同調査は1991年以降毎年実施している。今年度は、2010年度における社会貢献活動支出額と社会貢献活動推進のための社内制度の状況についてアンケートを行い、425社、連結対象企業を含めると約6100社から回答を得た。なお、東日本大震災に関する被災者・被災地支援については、別途調査を行うこととし、今回の調査対象から外している。

調査結果の概要は次のとおり。

1 社会平均社会貢献活動支出額は、2年連続回答企業でほぼ横ばい

2010年度の社会貢献活動支出額の合計額は1567億円と前年度より34億円増加したものの、調査回答社数の増加もあり、1社当たり平均支出額は3億8500万円と12.7%減少した。

しかしながら、前年度と今年度連続で回答した企業のみで比較すると、1社平均支出額は前年度比2.8%減とほぼ横ばいであった。

厳しい経済情勢の下にあっても社会貢献活動支出を維持・拡大した企業も多く、さまざまな事情に鑑み、自主的な判断に基づいて社会貢献活動を展開している。

分野別の支出割合を見ると、「教育・社会教育」分野への支出が4年連続で最多となっている。次いで「学術・研究」「環境」の占める割合が増加している。

社会貢献活動推進のための社内制度が定着

回答企業のうち、約5割の企業が社会貢献支出を予算化し、社会貢献活動を計画的に展開している。その他、担当役員を任命している企業や専門部署・担当者を設置し

ている企業が約6割、ボランティア休暇制度を導入している企業が約5割に上っている。

詳細はホームページ(UR-1111http://www.keidanen.or.jp/japanese/policy/2011/097/index.html)に掲載。

提言「科学技術イノベーションの推進に向けた重要課題」を公表

経団連は10月18日、提言「科学技術イノベーションの推進に向けた重要課題」を公表した。東日本大震災の影響を踏まえ内容の見直しが行われていた「第4期科学技術基本計画」が8月に閣議決定され、かねて経団連が主張してきた課題解決型の「科学技術イノベーション政策」の推進等がうたわれたところであり、今後はその具体化が重要となる。そこで今般、産業界として特に重要と考え、かつ自らも主体的に関与する意欲のある課題およびその解決に資する具体的施策を提示することとした。概要は次のとおり。

(1) 解決すべき重要課題と具体的施策

1 強韧かつ柔軟(レジリエント)な社会の構築

震災の経験によって重要課題として強く認識されたレジリエントな社会の構築を実現するにあたり、特に重要なカギを握るのは急速な技術革新が進むICTの利活用の拡大である。具体的には、災害予測およびモニタリングシステムの構築や、災害時でもつながる情報通信ネットワークの整備、クラウドの活用を通じた個人の行政情報管理システムの構築を進める。また、さまざまな状況に対応できる災害対応ロボットの研究開発・実証実験の促進および運用システムの整備を図る。

(2) グリーンイノベーションの推進

低炭素社会の実現やエネルギーの安定供給に向け、エネルギーの供給面、需要面、エネルギーマネジメントシステムの3つの視点に立った施策を総合的に推進する。具体的には、供給面では、太陽電池や火力発電の高効率化、原子力の安全性向上、需要面では、ヒートポンプのよ

うな空調・冷凍システムの高効率化や炭素繊維による材料の軽量化、エネルギーマネジメントシステムでは、スマートグリッド^(注1)に関する研究開発・実用化を促進する。

(3) ライフイノベーションの推進

わが国において高齢化が急速に進行するなか、国民が健康かつ安心・安全に暮らせる社会を整備するため、予防医療やテラーメイド治療^(注2)、革新的医薬品・医療機器の創出、次世代医療・健康システムの構築を推進する。

(注1) ICTの活用を通じ、電力の流れを供給側・需要側の両方から制御し、最適化する送電網

(注2) 個々の体質・病態等に応じた最も効果的な治療

2 東北地方におけるイノベーション拠点の形成

東北地方の復興・再生を目指し、特区制度も活用しつつ、地方の特性も踏まえたイノベーションの拠点づくりを行う。具体的には、世界的な再生可能エネルギーの研究開発拠点、医療産業等が集積する健康医療都市^(注)あるいは東北地方が強みを持つ材料・電子部品分野の研究開発拠点を創出する。

3 次世代人材の育成

イノベーション創出の重要な基盤は人材であり、諸外国でも次世代人材の育成に力を入れている。わが国についても、初等中等教育における理科離れの防止や高度理工系人材の育成を産学官の連携によって強力に推進する。

これらの施策を推進するためには、産学官および府省庁間の枠を超えたオールジャパン体制が必要であり、強力な司令塔機能を持つ「科学技術イノベーション戦略本部」、産業界の意見を反映する「科学技術イノベーション戦略協議会」、政策課題の解決に資する「研究開発法人」を整備する。

「減給一割三か月」の懲戒と労基法

弁護士 安西 愈

よく新聞等で会社の減給の懲戒処分として、月給者について、「減給一割三か月」といった制裁の記事が載る。

しかし、そのままでは、この処分は労働基準法違反となる。それは、同法第九一条で、「就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない。」と規定されているからである。

インポテン 労働法

これは、戦前の工場法の解釈として、制裁としての「減給又は過怠金は一回の過失に対し一日に付賃金の半額、総額において賃金三日分を超えざること。但し、已むを得ざる事情ある場合には、五日分まで認むること。」(大正一五・一二・一三発労第七一号)とされていたことに由来する。

一回の額とは、一件のことを意味し、遅刻一件も一回であり、重大な事故も一件は一回である。「総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない」とは、一賃金支払期に発生した数事案に対する減給の総額が、当該賃金支払期における賃金の総額の十分の一以内でなければならぬという意味であり(昭和二三・九・二〇基取第一七八九号)、これを超えた場合には、その部分の減給は、次時期の

賃金支払期に延ばさなければならぬ。したがって、管理者の部下監督の怠慢として、月給の一割三か月の処分をするのなら、処分対象行為が一八件分なければならぬ。

このような間違いを企業がするのは、「給与の十分の一を三か月間減俸する」といった処分が、公務員についてよく報ぜられるからである。ところが、公務員は、人事院規則二一〇(職員の懲戒)において「減給は、一年以下の期間、俸給の月額の五分の一以下に相当する額を、給与から減ずるものとす。」と定められており、国家公務員には労基法は適用されない(国公法附則第一六条)から、このような処分は問題ない。しかし、民間企業では労基法が適用されるので、公務員と同じ減給処分は同法違反となる。

しかし、いわゆるホワイトカラーの制裁としては、公務員の減給制裁の方が相当であると考えるのが社会通念であろう。

そこで、この「月給の一割何ヶ月」といった制裁を適法に行うには、本人の同意が必要である。本人の意思による同意があれば、労基法第二四条の全額払いの規定についても相殺や控除も有効であるというのが判例であるから、減給の制裁についても同様である。

このため、公務員に準じた減給制裁の時には、「本件減給処分は、慎んでお受け致します。」といった労働者本人からの念書などの提出があれば、本人の同意による賃金のカット(または給与の一部返上)として有効となる。また、本人が減給処分を受けて、これに異議なく認めている場合も、黙示の同意として成立する。



第184回

ピョンピョン跳ねる「卯年」に、長期景気低迷の回復を期待する人達が多かったに違いない。しかし三月に東日本の太平洋側を襲った大地震と津波。加えて福島原発事故と、復興もままならぬうちに今年も余すところ二月となり、気候も災害発生当時の寒さに近くなっている。

▼毎年この時期になると、故郷の新潟県・村上では、鮭が三面川をあがってくる。鮭は自分の生まれた川の水を覚えており、必ずその川に成魚になって戻ってくると言われている。

その特性を活かして村上藩では鮭の人口孵化を日本一早く採用して藩の財政を豊かにし、また財源で子弟の教育に力を入れたことでも有名になっているが、今年も元気で是非とも戻ってきて欲しい。

我々もそのような意味から「鮭っ子」といわれているが、年齢と共に故郷を懐かしく思い、何か故郷のお役にと考えるがなかなか思うようにはいかないものである。

七五三では何処の家でも鮭(いよばや)

こんな時にこんな事を!

エッセイスト 和宮英之

出世を願い)を食卓にお祝いを行う習慣があり、現在も続いている。

▼この地域は米所としても有名だが、現在話題になっているT P P参加かどうかで頭を抱えている。しかし、一部の農産物生産者は「仮に安いコメが輸入されるようになっても、安心して食べられる美味しいコメを消費者の立場になって生産すれば必ず上手くなります。総ては信頼関係構築しかありません」と語ってくれた。

T P P参加問題は業種によって大きく左右されると考えられるが、総ては根底に存在するのは「信頼」しかないといつても過言でない。

▼日本を初め世界的にもタイの大雨水水やトルコでの地震発生など気候が異常状態で、いくら文明の粋を使用しても自然とは勝負にはならない。

故郷の鮭の遡上やコメの出来ばえにも影響が実に大きい。同様な事は「商売」にも言えることで、自然の驚異と共生しながら信頼関係(対仕入れ先・対顧客・対社員・対世間など)を密にして今後はやっつけいかねばならない。

これらの他にも解決しなければならぬ事が日本には山積みされている。原発とエネルギー対策、円高と企業対応、税収減少と増税問題、高齢化と医療・年金改定などなどである。

大阪都構想なども出ているが政治家や官僚の手腕に一国民として期待するところが多い。

事業だより

九月一六日～一月一五日

- ◆九・一六 第三次小笠原洋上研修第三回集合研修(ソニックシテイ)
- ◆九・二七 企業のためのグローバル化支援セミナー(パレスホテル大宮)
- ◆一〇・五 小笠原洋上研修出航(一〇日まで、父島往復)
- ◆一〇・一二 BCP策定&フアシリテイ対策セミナー(ソニックシテイ)
- ◆一〇・一八 第五回トップセミナー(ソニックシテイ)
- ◆一〇・二〇 要員・総額人件費マネジメントセミナー(ソニックシテイ)
- ◆一〇・二四 新入社員フォローアップ研修(ソニックシテイ)
- ◆一一・一 給与計算と年末調整セミナー(ソニックシテイ)
- ◆一一・七 中部地区協議会(さいたま校高等学園)
- ◆一一・八 西部地区協議会(株日立製作所中央研究所)
- ◆一一・一四 北部地区協議会(株ジーテクト)

全国ネットの人材情報で、 出向・移籍等の支援！

お気軽に
ご相談ください

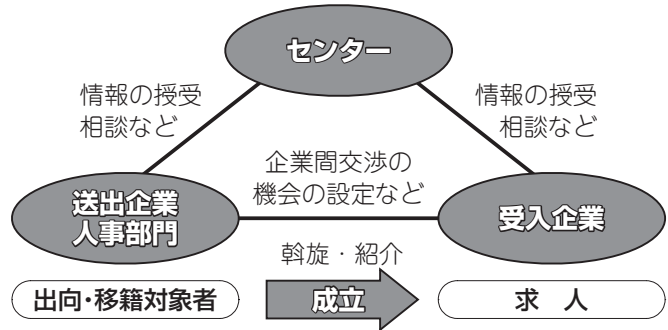
企業間の人材マッチングを
サポートしています。

信頼と安心

経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

無料

情報の提供、相談、あっせんの費用はかかりません。



出向・移籍の専門機関

財団法人 産業雇用安定センター

●お問い合わせ

埼玉事務所 ☎048-642-1121 (土・日・祝日休)
http://www.sangyokoyo.or.jp/

UR賃貸住宅

コスト削減!

礼金・仲介手数料・更新料不要なので、コスト削減をお手伝い。

団地いろいろ!

単身者用から、家族向けまで。首都圏で約700団地(埼玉県内約130団地)から選べます。

埼玉県内約130団地!!

社宅ならUR賃貸住宅

社有から借り上げへ。社宅の合理化は大きな流れ。でも、社宅の借り上げにも何かと不便や不安がつきものです。そこでご検討いただきたいのが「UR賃貸住宅」。社宅に関するさまざまな悩みをしっかりと解決します!!

社宅UR

HPからも予約できます

検索

入居者募集中!

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

街に、ルネッサンス

UR 都市機構

埼玉地域支社 住まいサポート業務部営業推進チーム
〒336-0027 さいたま市南区沼影一丁目10番1号ラムザタワーA棟
tel.048-844-2238

★企業のグローバル化支援セミナー
 ー第2弾「企業の国際化を支援する機関の支援内容とその活用事例について」

日時 12月6日(火)13時30分～16時30分
 会場 ソニックシティ4階市民ホール

講演① 「中小企業基盤整備機構国際化センターの支援内容について」
 講師 同センター海外展開支援課主任 宮下朋之氏

講演② 「日本貿易振興機構(JETRO)の支援内容について」
 講師 同機構総括審議役 入野泰一氏

講演③ 「支援活用事例～JETROの支援を受けて」
 講師 (株)金子製作所取締役 総務部長 秋山朋子氏

★正・副会長会議
 日時 12月7日(水)14時～14時50分
 会場 パレスホテル大宮チェーブルーム

★理事会
 日時 12月7日(水)15時～18時30分
 会場 パレスホテル大宮

内容 平成22年度事業・決算報告、

平成23年度予算事業計画、その他
 特別講演 「今後の日本の経済・財政・金融の展望」
 講師 関東財務局長 居戸利明氏

★第7回トップセミナー
 日時 12月16日(金)14時～16時
 会場 ソニックシティ403・404

演題 「スマートフォン・ソーシャルメディアの将来と企業ビジネスへの影響」
 講師 日本経済新聞社論説委員兼編集委員 関口和一氏

★平成24年度新年会員懇談会
 日時 1月11日(水)13時30分～17時
 会場 パレスホテル大宮

特別講演
 演題 「経営者のリーダーシップ～今こそ本田宗一郎に学ぶとき」
 講師 東京理科大学大学院イノベーション研究科長 一橋大学名誉教授 伊丹敬之氏

★第8回トップセミナー
 日時 1月17日(火)14時～16時
 会場 ソニックシティ401・402

演題 「リーダーシップからフォロワーシップへ～部下の引き出す組織論」

講師 前早稲田大学ラグビー部監督 (財)日本ラグビーフットボール協会コーチングディレクター 中竹竜二氏

★第25回生き生き職場体験交流の集い
 日時 1月20日(金)9時30分～17時
 会場 ソニックシティ4階市民ホール

内容 基調講演・パネルディスカッション・グループディスカッション
 事例発表 ①ユナイテッド・シネマ(株)人事総務部人材開発担当マネージャー 内橋洋美氏
 ②(株)コーセイ狭山検査課 足立 愛氏
 ③(株)亀屋三芳店店長 神田知永子氏

★新入社員研修
 日時 4月6日(金)10時～17時
 会場 ソニックシティ603研修室

内容 基調講演・講義

※現在、「会員名簿」を平成二三
 年一二月発行に向けて作成しております。「会員名簿」が完成次第各会員各位にお送りする予定です。

埼玉音協主催



埼玉音協

爆笑ライブ

三遊亭歌之介独演会

平成24年 3月2日(金)

18:30開場 19:00開演

▶会場/大宮ソニックシティ 小ホール

▶会費/2,800円(一般3,300円を)(全席指定・税込)

* (社)埼玉県経営者協会会員様も上記会費にてご購入いただけます。
 * 未就学児のご入場はご遠慮ください。

埼玉音協事務局
 〒301-1111 さいたま市大宮区桜木町一丁目五十七番七
 ソニックシティビル九階
 発行所 埼玉音協事務局
 発行人 根岸茂文
 編集人
 印刷所 望月印刷株式会社
 〒301-1111 さいたま市中央区西阿弥五丁目八三番六
 電話(048)647-4000

埼玉県経営者協会のホームページアドレス (URL)
<http://www.saitamakeikyo.or.jp/>