

社団法人 埼玉県経営者協会会報



2・3

'10 月号

平成22年新年会員懇談会を開催

利根会長 『不屈の志』をもって活力と安心の両立に向かいチャレンジ

平成二二年新年会員懇談会は一  
月一四日(木)午後一三時三〇分から  
同一七時まで、パレスホテル大宮  
で開催された。

名であった(ご来賓のご芳名は四  
頁参照)。  
プログラムは次の通り。

【第一部】

挨拶・講演の部

開会挨拶 利根忠博会長

(株)埼玉りそな銀行  
(シニアアドバイザー)

利根会長は「私たちは、  
埼玉県をはじめ、関東経  
済産業局、埼玉労働局、

地元大学など力強い支援諸機関な  
どと一丸となつて様々な課題に取  
り組み、歴史の礎を築くという『不  
屈の志』をもって『新しい成長戦  
略、新しい企業経営』、そして『活  
力と安心の両立』に向かい、今年  
一年チャレンジしていこうではあ  
りませんか。」などと挨拶。

来賓挨拶

埼玉県副知事 塩川 修氏  
経済産業省関東経済産業局局長  
高原 一郎氏



▲新年会員懇談会会場



▲挨拶する利根会長

【第二部】

懇親パーティーの部

開宴挨拶 森谷 文昭副会長

(日本ピストンリング(株)名誉顧問)

来賓挨拶

ものつくり大学学長

神本 武征氏

乾杯

埼玉経済同友会代表幹事

藤原秀次郎氏

懇談

閉宴挨拶

藤池 誠治副会長  
(株)デサン代表取締役

厚生労働省埼玉労働局局長

荻谷 秀信氏

日本労働組合総連合会埼玉県連合  
会会長 宮本 重雄氏

埼玉県教育局教育長

島村 和男氏

(社)埼玉県商工会議所連合会会頭

川本 宜彦氏

来賓ご紹介

事務局報告

専務理事 三国 雅裕

特別講演

演題「日本経済の先を読む」

講師 社団法人 日本経済研究セ  
ンター会長 新井 淳一氏

(講演要旨は五頁以下参照)

講演謝辞

本多 康夫副会長  
(フジノン(株)元会長)

# 会場スナップ



▲主要来賓、役員記念写真



▲会場

▶来賓挨拶 高原一郎  
経済産業省  
関東経済産業局長



▶来賓挨拶 塩川修  
埼玉県副知事



◀来賓挨拶 宮本重雄  
日本労働組  
合総連合会埼玉県連合会会長



◀来賓挨拶 荻谷秀信  
厚生労働省  
埼玉労働局長





▲講師 新井淳一社団法人日本経済研究センター会長



▲来賓挨拶 川本宜彦(社)埼玉県商工会議所連合会会頭



▲来賓挨拶 島村和男埼玉県教育局教育長



▲パーティの部閉宴挨拶 藤池誠治副会長



▲パーティの部来賓祝辞 神本武征ものつくり大学学長



▲パーティの部開宴挨拶 森谷文昭副会長



▲乾杯 藤原秀次郎埼玉経済同友会代表幹事



▲講演会には330名が参加した



▶懇親パーティ



▶懇親パーティ

## 目次 頁

○ 新年会員懇談会	1
○ 同写真アルバム	2
○ 同ご来賓名簿	3
○ 同講演要旨「日本経済の先を読む」	4
○ 社団法人日本経済研究センター 会長 新井淳一氏	5
○ 連載この人・会員企業紹介、埼玉県 民共済生活協同組合 組合長理事 正木萬平氏	13
○ 青年部会新春特別講演会	14
○ 日本経団連労使フォーラム	15
○ 下期地区協議会 中・北・南・西	17
○ JAM埼玉労使会議	18
○ 埼玉音協林家たい平独演会	19
○ 地域社会問題委員会	20
○ ものつくり大学公開講座	20
○ インターシップ成果報告会	21
○ 生徒・保護者・先生による四者面談 会	22
○ 洪沢栄一賞、荻野吟子賞	23
○ 連載52回地区会員企業のホットな話題 西・中・北・南	24
○ 連載58回埼玉大学研究者との出会いの広場	28
○ 連載第38回「ものつくり大学」へようこそ	29
○ 彩の国から県政情報第52回	30
○ 第45期労働法ゼミナール終了、ワンポイント労働法 安西 愈 弁護士	31
○ 日本経団連提言・提案など	32
○ 第28期担当者養成講座案内	33
○ 洪沢スピリッツ人材育成事業、本会発行安西弁護士著「採用から退職までの法律実務」改訂	34
○ 事業だより、連載174回「こんな時にこんな事を！」	36
○ 告知版、会員の動き、埼玉音協	37
	38
	39
	40

# 来賓に各界から多士済済

(敬称略・順不同・役職名は同日現在)

- |                              |                                |                                     |                                     |
|------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 埼玉県副知事<br>塩川 修               | 埼玉県創業・ベンチャー支援センター 所長<br>鈴木 康之  | 雇用・能力開発機構埼玉センター 統括所長<br>上笹 郁夫       | 埼玉大学 地域オーブナイノベーションセンター 准教授<br>木下 裕美 |
| 経済産業省関東経済産業局 局長<br>高野 淳一     | 埼玉県産業技術総合センター 所長<br>荒木 純一      | 埼玉県雇用対策協議会 専務理事<br>神山 哲雄            | 埼玉大学 参事役<br>小林 裕一                   |
| 経済産業省関東経済産業局 地域経済部長<br>吉澤 雅隆 | 埼玉県産業技術総合センター 総務・企画室長<br>齊藤 弘美 | 埼玉県立大学 学長<br>神本 武征                  | 埼玉県立大学 事務局長<br>井上 佳一                |
| 厚生労働省埼玉労働局 局長<br>荻谷 秀信       | 埼玉県商工会議所連合会 会長<br>川本 宜彦        | 埼玉県立大学 専務理事<br>東京経営者協会 専務理事<br>田中 清 | 日本労働組合総連合会埼玉県連合会 会長<br>宮本 重雄        |
| 厚生労働省埼玉労働局 総務部長<br>野口 茂喜     | (社)埼玉県商工会議所連合会 専務理事<br>石井 長一   | (株)埼玉りそな銀行 代表取締役副社長兼執行役員<br>戸所 邦弘   | (社)埼玉労働者福祉協議会 専務理事<br>鈴木 雄一         |
| 厚生労働省埼玉労働局 労働基準部長<br>樋野 浩平   | 埼玉県信用保証協会 会長<br>藤原秀次郎          | (株)埼玉りそな銀行 執行役員<br>吉田 豊             | (株)埼玉新聞社 代表取締役社長<br>丸山 晃            |
| 厚生労働省埼玉労働局 職業安定部長<br>三輪 宗文   | (財)埼玉県中小企業振興公社 理事<br>都筑 信      | (株)埼玉りそな銀行 執行役員<br>平岡 三明            | (株)埼玉新聞社 編集局産業経済部記者<br>秋谷 明宣        |
| 厚生労働省埼玉労働局 雇用均等室長<br>齊田三枝子   | 埼玉県職業能力開発協会 会長<br>赤石沢寿彦        | (株)埼玉りそな銀行 執行役員<br>吉岡 善治            | (株)テレビ埼玉 代表取締役社長<br>岩崎 勝義           |
| 厚生労働省埼玉労働局 労働基準部資金室長<br>狩野 操 | 埼玉県職業能力開発協会 専務理事<br>若山 保       | (株)埼玉りそな銀行 県庁支店長<br>小林 義信           | (株)テレビ埼玉 報道制作局制作部部長<br>出井 恭一        |
| 県産業労働部 部長<br>浅賀 康夫           | 埼玉県商工会連合会 専務理事<br>島村 道雄        | (株)埼玉りそな銀行 公共法人部長<br>猪俣 章           | 日本放送協会 さいたま放送局局長<br>佐野 謙三           |
| 県産業労働部 副部長<br>中島 滋           | 埼玉県中小企業団体中央会 専務理事<br>野口 高一     | (株)武蔵野銀行 常務執行役員公務渉外部長<br>木村 健司      | 日本経済新聞社 さいたま支局支局長<br>川合 知           |
| 県産業労働部 企業立地課長<br>竹永 祥久       | (財)埼玉県産業文化センター 理事<br>野口 高一     | (株)武蔵野銀行 常務執行役員本店営業部長<br>飯島 莊衛      | 日刊工業新聞社 さいたま総局局長<br>芦内 秀郎           |
| 県産業労働部 観光課長<br>小川 良和         | 長職務執行者専務理事<br>野口 高一            | 埼玉大学 副学長<br>飯島 莊衛                   | 時事通信社 さいたま支局支局長<br>久保田 浩            |
| 県産業労働部 勤労者福祉課長<br>荒井 康博      | (社)埼玉県物産観光協会 常務理事<br>和田 隆雄     | 埼玉大学 地域オーブナイノベーションセンター 教授<br>太田 公廣  | 元産経新聞 編集委員<br>野口 貢一                 |
| 県産業労働部 産業人材育成課長<br>齋藤 修一     | (財)21世紀職業財団 埼玉事務所 所長<br>小島 富男  | シオンセンター 教授<br>太田 公廣                 | (株)ぎょうせい 編集委員<br>野口 貢一              |
| 県産業労働部 産業人材育成課長<br>山崎 仁枝     |                                |                                     | (財)埼玉県剣道連盟 副会長<br>関口 善行             |



▶ 本会役員



◀ 来賓の方々

# 日本経済の 先を読む

(社)日本経済研究センター会長  
新井 淳一 氏

只今、ご紹介に預かりました新井でございます。本日は「日本経済の先を読む」ということを、お話のテーマに決めさせていただきますました。「先を読む」ということになりまして、何となく今年や来年の話という感じ方をなさるのかも知れませんが、そ

ういう短期の話もございしますが、私がここで皆様にお話したいのは、ロングランで見た日本経済の位置づけです。いまどんな局面にあるかということです。

## 1、混迷の時代だから …しっかりした判 断基準を

本当に先の読み難い時代です。読み難い時代だからこそ、きちんとしたモノサシを持つて時代の流れを見る必要があるのではないかなと思っております。毎日々の動きを見ていま

すと、これが本当の大きな流れなのか、それとも揺り戻しみたいな小さな波なのか、その辺の見極めが非常に付け難い。ですから、振り返って見ると「ああいう事は、そうだったのだ」ということはよくあるわけです。「今を見る」ということは、本当に難しいなと思います。例えば、九〇年代、バブルが弾けた時、私は日本経済新聞社の編集局におりました。今でこそ「失われた十年」とか「失われた二十年」といわれますが、正直言って、当時、こんなに長く日本経済の低迷が続くとは思いませんでした。皆様もそうだったのではないかと思っております。やはりあそこが大きな転換点だったのだということ、何年か経つとその影響の大きさを認識させられることになるのですが、その直後はい

ずれ戻るのではないかという見方が一般的で、そういう意味で、「今を見る」ということはなかなか難しいのです。

大きな流れを読むには、私は二つの軸が必要だと思っています。一つはロングランでモノを見る時間軸です。十年、二十年、三十年という中で、今どういう位置にあるのかというふうに見る時間軸。もう一つは裏と表。片側だけからではなく、やはりいろんな角度から、モノを見てみる必要があるのだらうという意味の空間軸。複眼思考といってもいい。その二つの軸で事象を見ていかなければいけないと思います。

次に、今、流れを読むにあたって、具体的に何を判断基準とするかという点についてお話ししますと、それは、時代を映す四つの流れということになります。四つの流れとは、いずれも大きな流れでありまして、その流れに沿っているのかいないのかという点がポイントです。いろんな出来事がございますが、やはりその大きな流れに沿った事象は本流であるという気がしています。以下四つの流れについてご説明します。

まず一つ目は、グローバル化だと思っております。八〇年代末、ベルリンの壁が崩壊した以降、グローバル化は東側の諸国が資本主義市場に入ってきて一気に進んだといわれています。しかし、このグローバル化は、大袈裟なことを言えば、産業革命以



新井淳一講師

来の巨大な流れとも言えます。特に、最近のグローバル化の特徴としては、先進国に代わり、新興国がどんどん世界経済の中で主要な地位を占めつつあるという点にあります。

二つ目は、市場化という大きな流れだと思えます。市場原理主義という言葉があつて世界経済をダメにした元凶のように言われているわけですけど、やはり市場によって問題を解決するという流れは、どう考えてもこれからも続いていきます。市場と政府とのバランスが問題となるケースが想定されますが、メーンが市場であるという流れは変わらないだろうと思えます。

三つ目が民主化で、これはご説明する必要はないと思えます。中国みたいな異質な存在がありますが、いずれは民主化していくのだろうと思つていきますし、この流れは変わらない。

そして第四が、分権化だと思えます。やはり中央集権的な問題の解決というのは、自ずと限界が来ると思いますが、中国もこれからそういう分権化の方向に進んで行くと考えられます。現在、国内では民主党が中央官僚の排除を言つておりますが、これも一つの分権化だろうというふうに思えます。

四つの流れについて、お話ししましたが、要するにグローバル化、市場化、民主化、

分権化、この四つの大きな流れに沿つて発生する事象が主流、本流になると思つていきます。

今申し上げてきたことに付け加えさせていただきますと、今の日本の現状について、政治が悪い、経済が悪いというように政治も経済もお互いの足を引っ張りあうような状況にあると思えます。日本を取り巻く諸課題に的確に対処していくためには、政治と経済が一体となつて取り組むことが必要不可欠なのだと思います。

## 2、当面の経済

### …二番底はあるのか

政府がデフレ宣言を發しました。日本経済は、〇四年から〇七年にかけての小泉政権時代を除き、バブルが弾けて以来、二十年間、デフレ基調の中で推移してきたというのが実態で、そうした状況下にリーマン・ショックが発生し、百年に一度と形容される激震が日本経済を襲つたのです。

その後の経済情勢をみますと、生産も出荷も輸出も、そこそこ伸びております。反転と言うほど力強いものではありませんが、少しずつ回復しており、企業収益も底を打ちました。GDPの数値で見ましても、前期比で四―六月期、七―九月期と二期連続

してプラス成長を果たしました。多分十一月期もプラスになるでしょう。そういう意味では景気全体でいえば、最悪の局面は脱出しつつあると私は見ております。しかしながら、今後本当にこのまま景気が一本調子で上昇していくのかというと、それほど強い回復は期待できないと思えます。設備投資に火がつかない。これが最大の原因ですし、人も余つていません。まだまだ需給バランスは取れておりません。また、公共事業も大幅にカットされております。だからこれからは回復ではなく二番底という見方が出るのでしょう。

これから政府が農家の戸別補償とか、子供手当とか、いろんな政策を実行して消費を盛り上げようとしても、結局、公共投資の削減部分と相殺されるような形で、決して力強い伸びにはならないと思えます。私も日本経済研究センターの予測では、二番底というほどの落ち込みはないものの、向こう六か月くらいは、基本的にはゆるやかな上昇だろうという見通しを立てていきます。

場合によつては、景気の「踊り場」を迎える局面があるかもしれません。しかし踊り場と二番底とは明らかに意味が違います。二番底はもう一回落ちて、また大変なことになるということなのです。そうはならないでしょうが、伸びは決して満足できるも

のではないというふうに、今、考えています。

民主党の経済政策のキャッチフレーズは、「コンクリートから人へ」ということです。これは経済政策としては、一つの立派な考え方であると思えます。小泉さんがやってきたやりかたは、企業を強くして、企業収益を増加させ、その結果賃金が増えて家計が豊かになるというものでした。そうした路線ではなかなか上手いかなかった、それも事実でございますし、それならば一氣に家計にお金をあげてしまおうというのが、この民主党の「コンクリートから人へ」という政策です。

子供手当も農家の戸別補償制度もそうですし、お金はあげないけれど高速道路の無料化などもそうした政策です。それはそれで一つの考え方だと思えます。ただし、残念なことにも申し上げましたように、公共事業を抑制することによつて、子供手当等の原資の一部を産み出しているわけです。ですから結果としていえば双方が相殺してしまうような形になつて、全体の経済が本格的な回復に至らないことになるわけです。十年度の公共事業は、恐らく二割近い史上最大の減少になるはずですが、確かにお金は家計に渡るわけですが、それを相殺する部分もあるということでございます。結果としてそれほど大きな弾みにはならないと

いうふうに見ています。

ですから、景況感がよくなるというのは、結局中国とか、インドとか新興国の経済成長に伴う外需依存ということになり、内需に波及するには時間がかかると思います。景況感が本当に良くなつたと感じるのは、来年になってからで、まだ一年位かかるだろうと思います。しかし、それでも今年の後半位からは、少しずつ良くなるのかなというの、我々日本経済研究センターの基本とする短期的な見通しでございませぬ。二番底もないが、それほど上昇もしない。しかし、後退はなく、じりじりと上がっていかだろうというふうに見ているわけです。日本は内需振興をやらなければいかんと言われています。けれども、結局、内需と外需の両方、二つのエンジンがないとダメだなという感じが致します。幸い、中国経済がしつかりしています。インフレ気味で先ほど、預金準備率の変更をしましたが、本格的な引き締めではありません。

も、まだ二〇%位です。そういう意味でも、中国は財政面にまだ余力があるということだと思います。

いずれにせよ最近の日本経済新聞の記事をずうつと見ていてもおわかりのように、やはり中国を中心としたアジア向けの輸出が、日本の景気の落ち込みを防いでいるというのが実態ではないかと考えております。また、一〇%近い経済成長が続く中国の旺盛な需要に引つ張られて、周りのアセアン諸国も景気は順調に回復してきております。こうしたことから、取りあえず輸出面は、アジアが引つ張っていくというふうには思っておりますが、ただアメリカがやはり心配です。

アメリカは景気の子測が割に楽観的で、日本から見ると、日本のエコノミストはアメリカに対して割と厳しい見方をしていますが、アメリカのエコノミストは自国の経済の先行きを楽観的に見ているような気がします。もちろん、人によっていろいろ違いますが、総体的に言えばそういうことはいえるのではないかと思います。

アメリカでも株価が立ち直ってくるなど確かに明るい面はありますが、基本的には資産デフレがまだまだ解消しておりません。金融システムについても日本が二〇〇〇年代にやったような、キチンとした整理をしていないので先行き不安があります。失業

率も高く、多分今年いっぱい、一〇%を超える失業率が続く可能性があります。一〇%を割つても多分、八%とか九%とか、まだまだ非常に高い数字が今年は続くだろうということですし、家計のバランスシートも借金が多過ぎるという状況は当面改善されないと考えます。消費の回復が遅れるということ、二番底の可能性は、日本に比べると、アメリカの方が確率としては高いのではないかと思います。オバマ政権も必死ですから、いろんな対策をこれから打ち出すと思いますので、実際に二番底にならないかも知れませんが、可能性がどちらが高いかという、日本よりアメリカの方を心配しています。

アメリカが二番底になると何が起こるか。そして日本にどんな影響が及んでくるかということ、もちろん輸出が伸び悩むということもあります。けれども日本の輸出は最近アメリカよりもアジアの方が圧倒的に大きくなっていますから、それも決定的なものではないというふうに思います。

そうなるとアメリカが二番底になつて困るのは、円に対する影響かなと思います。アメリカが二番底になるとなかなか金融も締められない。金利も上がらない。上がらないとなると、アメリカの金融緩和が長期化しドル安となり、結果として円は高くなる。円高になれば当然、日本の株安という

ことも想定されるわけです。アメリカの二番底の影響は円高につながると見えています。

それで円高・株安をどう見るかという二番目の話の最後になるわけですけど、ここに来て円高修正がやや起きています。一時、八四円まで行った円がこのところ九〇円台へ戻っています。株も上昇しています。ややホットとするという感じがあるわけですが、私も、私はこの円については円高方向へ二つのリスク要因があると思います。一つは今、申し上げたアメリカの二番底で金融緩和が長期化する。それによるドル安というリスクですけれども、もう一つは、中国の人民元です。元はアメリカやヨーロッパから、安過ぎるという批判が高まっております。元高に誘導をしてくれと言っているわけですが、中国はそれに抵抗しています。ただし中国のインフレがひどくなるという可能性もあること、それとアメリカとの間でいろいろ摩擦が生じる懸念があること、さらに中国自身にも一部、元を高くした方がいいという研究所のエコノミストからの声が出ています。

中国の場合、研究所のエコノミストは決して個人の話ではなく、何らかの政策的意図があつて言っているわけですから、元高容認という政策的な含意もあながち否定はできません。結果として分からない面もあるのですが、今年中にドルとの間で元高に

動く可能性があります。

仮にそうなったら日本の円もつられて、円高に振れる可能性があるという気がするわけです。こうしたことから、今後の円相場は、どちらかというと円高の方向かなと我々は見ております。長い目で見てもアメリカは明らかに戦略的なドル安を志向しているという感じが致しますし、ドル安・円高の方向が続くだろうと思っております。

### 3、当面の政治：混沌と危うさ

三番目は、当面の政治。混沌と危うさということについてお話しいたします。本当に何と表現したらよいのかわからないのですが、新聞記者をやっていた経験からすると、政権交代は本当に面白いなというのが実感なのです。それでも面白いとかいつていられないこともございまして、世の中が変わる時は、変化とともに混沌もいっぱい起るとい気が致します。

民主党の特徴というのはおかしな言い方ですか、文字通りこれまでは絶対越えられない壁と思われていたことを、あっさりと飛び越えてしまうことです。本気でどこまで考えて発言しているのかなという感じがするわけです。例えば普天間基地の問題な

んかもそうです。これまでの日米両国の合意事項を変えるといったら、アメリカが物凄く反発するというのは誰でも分かるわけですが、それをやって大混乱になっている。

それからCO<sub>2</sub>二五%削減の問題、これも自民党だったら当然こまでは言わないわけですし、二五%の削減というのが一体どの程度の意味をもつかということ、どこまで真剣に考えて言ったのかなと思いません。民主党政権の危うさというのはこうした点にみられるのです。

レジメによい政策・悪い政策と書きましたが、良い政策もあるし悪い政策もある、これは当たり前のことです。両方あるというのが民主党の政策に対する評価だと思います。青写真がないのでどうやるのかというのが分かりませんが、本当にうまくいけばCO<sub>2</sub>二五%削減の問題とか、東アジアの経済共同体の問題とか、日米自由貿易協定とか、羽田のハブ空港構想等々、それらが本当にできるのだったら、物凄いい政策だと思えます。

悪い政策は中小・零細企業の債務の返済繰り延べの問題とか、郵政民営化の逆戻りの問題等いろいろございます。相反する政策もあります。例えば暫定税率の廃止と温暖化防止は、全く違う方向を向いており、論理的に矛盾していました。取り敢えず暫定税率は廃止しないことになったわけでは

の面では整合性が取れたかなという感じが致します。

結果として見れば、まだまだ始まったばかりなので何か何とも言えませんが、基本的には政策のバッチワークみたいなものは見えるのですが、全体として国をどのよな方向へ持っていくのかが分かりません。目指すべき国家像といったものが見えませんが、普通は物事の考え方として、大きな像とか、理想とか、青写真があつて、個別の政策が出てくるわけですけど、その逆なんです。個別の政策の方が最初に出て、全体像が見えないというのが今のところだと思っております。

次にマニフェストの功罪ということについてお話しします。今の民主党政権の政策は本当にマニフェスト選挙の良い点と、悪い点とがハッキリ出ているような気がします。マニフェスト選挙の良い点は確かにあります。かつての自民党は、自民党というものを信頼してくださいと。従つて、自民党を信頼してくればいろいろなことをやりますということ、何をやりたいのかがなかなか見えませんでした。政治学的には包括委託という言葉があるらしいのですが、それに対して民主党の場合はこういうことをやりますというのはしっかり書いてあるのですが、個々の政策の整合性が取れているか、

またどれが大事で、どれが大事でないのかという政策の優先順位というのがわかりません。これはマニフェストの選挙、今回は本格的意味では初めてですけど、その良い点と悪い点が出ているのだと思います。付け加えますと、マニフェスト選挙の恐ろしさというのが、今回の選挙で出てきたなと思います。具体的に申し上げれば、いかに良い政策であっても前政権の政策だからといってそれをまず否定するケースがあります。また選挙に勝つたためにということでも中味をよくつめないまま、一歩踏み込んでしまうことも多い。それから実現可能性よりも、これを訴えれば、票になるという意味で公約としてしまうケースなど。結果として継続してよいものまで否定してしまう。ですから政権をとつてから苦労するわけです。

アフガンの援助の問題などもそうですが、海外から評価されていたインド洋での自衛隊の給油活動を中止したわけで、本当に残念だと私は思います。暫定税率については、一応維持されましたけれども、いずれこの問題でも苦労するのではないかと思います。ただ、それではマニフェストの変更をしていいのかというと、それも簡単には出来ませんが、全く融通のきかないマニフェストを守り続けるというのは、どうみてもおかしいと思います。



フランスでも昔のミッテラン政権、この政権は社会主義政権ですから、社会主義的なことを謳って政権を奪取しました。しかしそれが現実的でないとなった途端に、ガラリと変えて公約に沿わないようなものも実施したという例もご紹介します。政策に弾

力性がなければ、政権は維持できないという気が致します。

現在、鳩山政権の支持率は急落し続けています。しかし、それでも民主党が参議院選でも勝つだろうと思いますし、次の衆議院選も勝つのではないかと見方が強い。

当面の問題として、



講演する日本経済研究センター 新井淳一会長

小沢さんの政治資金の問題がどういいうインパクトを与えるかという問題があります。不起訴ということでしたが、不起訴であっても世論がそれを許すかということでもあります。また、鳩山さんの母親からの金銭贈与の問題も含めまして、この二つの問題がどうなるかによって、参議院選の結果に影響してくるわけですが、それでも自民党の現状なども勘案すると、参議院選は基本的には民主党が勝つのではないかと思

#### 4、ロングラんで日本経済を

見ると

##### …人口減少国

人口減少問題は、今後の日本経済を考える上で、最大のポイントだと思います。日本の人口は、ご承知のように二〇〇六年の一億二七八万人が、ピークでございました。これが次第に減っていき、三〇年には一億五五〇万人、五〇年には一億人を割って九五〇〇万人、八〇年には六三〇〇万人と大幅に減少していきます。人口予測には大きな狂いがありませんから、こういうふうになるんだらうと思います。

実は経済成長率はご承知のように、労働力人口の伸びと生産性の伸びとの足し算であるわけでして、労働力人口が減っていけば、それは成長に対して余程努力しない限りマイナス要因になります。高度成長、並びにその後の持続的成長の期間が日本は三〇年近くありました。しかしながら、この高度成長で五%とか、八%とか、一〇%と経済は成長しましたが、そのかなりの部分が人口増加要因だったのです。一〇%成長の時は、その六%か、七%位は生産性の向上だったのですけど、五、六%成長の時は半分位は労働力人口の寄与分だったわけです。結局、その寄与分がなくなるというこ

とは、経済成長面では、本当に大変なことだと思えます。

東京大学の田中明彦教授の話ですが、人口減少は明治維新、それから先の敗戦に匹敵する位の環境変化だそうなんです。ですから、今後余程きちつとした成長戦略をとらないと、日本経済全体のパイは増えないと思います。パイの増えない日本、経済力のない日本とは、一体、何だろうという基本的な疑問につながりますが、その課題を解くカギは日本自身の変化適応力にあると考えています。

#### 5、成長による問題解決

…ともかくパイが増えないと

かつての日本は人口が増えますので、放っておいても経済が成長する面がありました。これからはそうはいきません。労働力人口の減少を補う形で具体的な政策でもって経済を成長させなければいけないところにかけていると思います。社会保障に伴う膨大な負担が経済成長へ悪影響を与え、という見方がありますけども、実際には逆で経済が成長しないから、財源が確保できず、社会保障に大きな影響を与えるということが事実であろうと思うのです。

日本も今、そういうところに来ていると

いう気がします。成長戦略とは何かというと、労働力が増えるか、生産性を上げるかであります。日本人の労働力人口が増えないとしたら、外国労働者を使うとか、女性や高齢者を活用するとかしなければいけません。しかし、それでも人口減という大きな流れを考えれば、決定打にはなりません。結局生産性の向上が出来るのか、出来ないのかというところにいきつくのです。放っておけば経済成長率ではなくて、経済縮小率の世界に入りつつあるというのが、この十年来の日本経済の現実だと思います。本当に日本は経済力をつけていかなければならないと思います。

では、成長政策とは一体何だろうということですが、別に目新しいことではないと思います。民主党はよく成長政策はないと非難されているわけですが、CO<sub>2</sub>二五%の削減、東アジア共同体、日米自由貿易協定等々をきちつとやれば、立派な成長政策になると思うのです。

それから国際化ということに触れさせていただきます。国際化という言葉からは、何となく外に出るというイメージがあります。人で言えば海外で活躍するとか、海外で研修するとか、モノで言えば製品を日本から輸出する、サービスを輸出する、お金を海外に投資する。ところが、実際にこれから日本にとって必要な国際化というのは、

積極的に国を開くという国際化です。日本の中に海外のお金と人と、それからモノを入れる、そういう国際化です。それをやらないと、なかなか成長につながらないと思います。というのは、後でもう少し詳しく説明しますが、やはり中国とか、アジアの国々との間で経済活動を推進していくに当たっては、一方的に日本だけがモノを売り込むわけにはいかないわけですし、結局そういうきちんとした相互に経済活動が行われるというような対策を講じていかなければならないのです。しかしながら、現状はそれが出来ていません。国を開くという国際化について、これから本気で考えなければいけないのかなと思います。それには日本、あるいは日本経済という舞台を、アジアの国とか、ヨーロッパ、アメリカの企業に使うてもらおう。そのためにどうしたらいいのかというところを、いま真剣に検討し、対策を講じていかなければならないと思います。

## 6、CO<sub>2</sub>二五%削減の持つ意味 …反発の力

六番目はCO<sub>2</sub>二五%削減の意味ということについてお話しします。二五%削減というものを世界に向けて発言してしまつた

ことは事実です。勿論日本の選択としてはほかの国が、そこまではないのならやらないという方針もあるわけですが、この問題はやはりもう言ってしまったということを前提にして動いていかなければいけないというふうに思います。石油危機の時もそうでした。私は当時経済部の記者でよく覚えていますが、皆真っ青になつたと思います。けれども反発効果というのですか、それを企業の努力でなんとか乗り越えようとみんなで努力したわけですね。

結果として見れば一九七〇年代の半ばから経済成長率がCO<sub>2</sub>排出量の増加率を上回つた。要するに経済成長をするに際して、使用するエネルギー効率がぐんと高まつたわけです。もちろん石油危機の時と現在では、二五%削減といつても、その難易度は現在の方がはるかに難しいと思います。しかしながら、いろんな対策・施策を講じることによって、決して不可能なことではないと思います。そのためには企業だけでなく、国民もある程度の不自由を我慢しなければいけないと思います。ではどの程度の間我慢かというと、例えば車を買う時、一定の重量や排気量を超すものは買わないとか、走行で制限速度を遅くするとかいうことであつて、車自体を使うライフスタイルを放棄するという話にはならないのです。空調なんかもそうですし、従来のように温度設

定、使い方等、完全に自由ということではきないけれども、そのぐらいは我慢できると国民が理解を示すか示さないか、ということなのです。

しかし、二五%削減問題とは基本的には企業負担を増すことです。結果としてみれば、海外に出て行く企業は必ず増えると思います。また、海外に出て行かなくとも、新興国企業との熾烈なコスト競争に巻き込まれ、市場から退出する企業も多く出てくるものと想定されます。しかし、これらの悪影響を吸収するとともに、それを上回るような新しい産業を国内に育成すればよいのです。こうした考えに基づき、新産業の創出に政府は全力を挙げて取り組んでいかなければならないと考えています。高度成長期というのは、日本政府は産業構造の変化・高度化に関しては基本的に正しい判断をしたと思います。現在一部の繊維産業は高級化して残っていますが、当時、重要産業であつた繊維産業の保護に回らず、例えば電気・電子産業の発展を政策的に支援したこと、また、エネルギーで言えば石炭という物凄くウエートの高かつたエネルギー源から石油への転換を推進した、そうした意味では、高度成長期には日本は産業政策をきちつとやつてきたと思います。それがもう一回、今後できるかが最大のポイントですが、何としても、やつてもらわな



特別講演会風景

ければいけないと思います。

国家目標としての二五%削減、これは到底出来ないという方も多いのかも知れませんが、別の視点で考えると、失われた二〇年を取り返す絶好のチャンスになるとも考えられます。アメリカなどを見ても、ここ

で一勝負という動きがあります。二五%削減を推進することにより、経済全体のパイが増える可能性もあるかなというふうに思っている次第です。

## 7、大不況後に

### は技術革新の波

#### …ジンクスは今回も

大不況の後には歴史的に見ると、必ず技術革新の波があります。バブルは膨らむ過程で新たな技術革新の種を含んでいるものなのです。歴史的に見ますと明治維新以来、四つの世界不況がございました。終われば必ず新技術が出て、結果として不況は繁栄の始まりだったとも言えるのではないかと思います。

一八七三年、これ

はアメリカの鉄道建設のバブル崩壊でございます。この時、電話機の発明による通信革命が起きました。一九〇七年、アメリカの金融恐慌です。この時はT型フォードが登場して輸送革命が起きました。一九二九年これは大恐慌です。この時はナイロンとか、合成樹脂の素材革命が起きています。一九七三年、これは第一次の石油ショックですが、七三年だけでなく七〇年代二回も石油ショックがありましたけれども、ITによる情報革命が起きているのです。ですから今回のリーマン・ショックによる不況は確かに大変なことなのですが、こうした状況下でも、CO<sub>2</sub>の二五%削減を推進することを通じて、環境技術革命ともいべき新たな革命が起こって欲しいという意味も込めまして、技術革新の芽は、バブルの中で育ちつつあるというふうにお話したのです。

## 8、アジアで生きる

### …市場としてのアジア

日本だけを見ていると、人口は減少して、経済も低迷するというように、なかなか上手いかな感じはしますけれど、隣にアジアがあるということは、日本経済にとって、凄く大きなうれしいことだと思ってお

ります。一九三〇年の世界のGNPをみますと、アンガス・マディソンという有名な人の推計ですけれど、中国とインドを合わせると、世界のGNPの四六%位になります。アメリカはその時一七・三%、ヨーロッパが一三%、日本は三・六%です。十八世紀も同じように中国とインドで世界経済の四〇%超を占めていたようです。

それが十九世紀に入り、イギリスを中心としたヨーロッパの国々にやられて、アジアは沈没してしまい、ヨーロッパの時代へとなり、そして二十世紀はアメリカの時代へと変遷していったのです。

そして二十一世紀はまた三世紀ぶりに、アジアの時代に戻ってくるわけです。所得倍増の期間を見ても、イギリスは六〇年かかりました。アメリカも五〇年かかりましたが、アジアは日本も含め大体一〇年で倍増しています。そういう意味ではアジアの時代の到来は本物だというふうに思いますが、こうした状況に日本はどう対応していくかが、今後の日本及び日本経済を考える上で極めて重要なポイントであると考えています。

こうした観点からしますと、環境技術で世界をリードする日本の果たす役割・期待は大きく、地球温暖化問題はまさに日本にとってのビッグチャンスであり、今後、日本がアジアにより深く入り込むためのカギ

になると思います。

## 9、国家のあり方を考える

…先ず国内を開く、デパート

### 国家は成り立たない

しかしながら、そのアジアに入っていくためにも、まずは、国内を開かないとやっていけないということです。アジアの国の人、それからお金、それにモノを入れない、そして自分たちだけが輸出する、人だけ出ていく、お金だけ投資するということは出来なくなるのです。そこところが本当のカギになるのではないかと思います。

日本ほどいろんなものを、一つの国でやっている国は他にありません。凄く国際競争力のある分野から、それからまったく無くなった分野までやっている。私はこういう日本をデパート国家と呼んでいるのですけれど、やはりデパート国家は人口がたくさんあって、ある程度国力があつて、トータルという意味で強い国家でないと、維持できないのだと思います

人口が減っていく中で、国のありかたを考えるとデパートはもうできない。専門店が生き残る道ではないかなという気が致します。強いところに特化するという方向でやっていく。そして、弱い部分とか、不

得意な部分はアジアの国に譲っていく。そうした高い次元からの政治的決断があれば、この日本もまた生き返る可能性があるのではないかとふうに思っている次第です。

レジメの九番に、スウェーデンの経験と書きましたけれど、これは皆様方は去年の秋ですか、北欧の三か国を訪問されたと聞いております。私が申し上げるほどのことはないと思いますが、スウェーデンは、国際競争力が非常に強い、しかもそれでいて弱者を支えるネットワークもきちん整備されているなど福祉も充実している。しかし、倒産も解雇も自由な厳しい競争国家なのです。人口一千万人に足りないスウェーデンに対しまだ一億人を有する日本が全くそっくり真似をするというわけにはいかないと思います。専門店国家の一つの理想はスウェーデンかなというふうには思っています。

## 10、国家は一〇年で再生する

…二〇一〇年は分水嶺

国家は一〇年で再生するとレジメに書きましたが、今後の一〇年が日本にとって、物凄く重要だということを言いたかったのです。一〇年あれば逆に国というのは変わるのだという気がするわけです。

一〇年で変わったケースは、三つあります。一つは鄧小平がやった中国です。一九七八年の改革開放から躍進が始まったわけですから、GDPでいうと七八年から〇八年までに八

二倍、年平均の成長率は一〇%という中国は、やはり鄧小平のきちつとした理念があつて、初めてそういうことができた。また、同じ頃ですけれども、八〇年のレーガンのアメリカです。レーガン時代のアメリカは評価が分かれるわけですが、結果として九〇年代にアメリカ経済が繁栄したというのは、基本的には、レーガンのサプライサイド・エコノミックスが十年間経って、実を結んだのだと思います。規制緩和とか、減税とか、歳費削減とか実施しながらやったわけです。

またイギリスもそうですね。イギリス七〇年代は本当にほんごつのような状態だったわけですが、変わりました。七九年に始まるサッチャー政権が民営化とマネタリズムといわれる金融政策を強力に推進。イギリスの場合はそれから一〇年経った九〇年代から、リーマンショックが起こるまで実に二〇年間の長期の経済成長を遂げたのです。

そんなことをいっても、日本は政治がガタガタして無理だと言われるかも知れませんが、しかし、日本もよきリーダーとよき政策があれば、一〇年で国は再生します。そ

れがなかったら、やはりアジアの中で埋没していく国になってしまうのではないかと気がします。ですから、そういう意味では今年、この二〇一〇年が分水嶺だなど思っている次第です。本当に政治がしつかりして欲しいと思います。

作家の陳舜臣さんの言葉に「政治家が目覚ましい手腕を発揮するのは、順調でない時代においてである。凡庸な政治家で事足れる世の中は、その時代に生きる人たちに「とって幸せなのだ」という言葉がございませぬ。要するに凡庸な政治家で持つようなことだつたら、その国民は幸せなのだ、残念ながら我々がいま置かれた状況は、凡庸な政治家では大変困るのです。政治に対して、きちんとしたチェックをしていかなければいけないというふうには思っております。

## 11、終わりに

…あきらめるのはやめよう

最後に、終わりにあきらめるのはやめようとレジメに書いたのですが、これは私自身の気持ちを表したものです。

大きな流れについては、さきほど申し上げましたように、グローバル化であり、市場化であり、民主化であり、分権化です。この四つの流れは変わっていないと思いま



本多副会長から新井淳一講師へ講演謝辞

ものを持ちながら、それを韓国とか、中国とか、シンガポールに取られてしまったということ。第三が、外国からのアイデア、投資、人材を受け入れてこなかったこと。この三つ

す。  
ところで、ジャック・アタリという人がいます。かつてフランスのミッテラン政権の中心人物で現在も欧州の論客として有名です。この間は日本にきていましたし、日本でも彼の本がベストセラーになっていま

す。ジャック・アタリは日本について、日本は世界で冠たる超一流の国になれる機会があったけれども、三つ失敗したからダメになったと言っています。  
一つは既存の産業の超過利潤に満足して、本来日本が持っているダイナミズムを活かせなかったこと。要

するに既存の産業が儲かり過ぎていたから、それに安住してしまっただけのこと。第二が海運業や海上軍事力など、海上での覇権力がありながら、港湾や金融市場の開発を怠って、海上を支配できなかった。港とか、金融市場とか、ロケーション的には素晴らしいものをもちながら、それを韓国とか、中国とか、シンガポールに取られてしまったということ。第三が、外国からのアイデア、投資、人材を受け入れてこなかったこと。この三つ

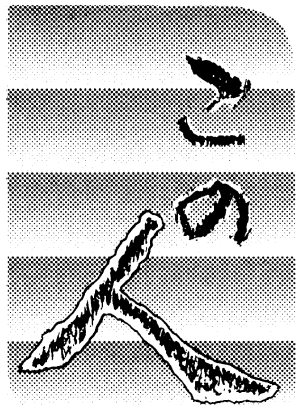
の失敗により、日本は、八〇年代の後半に、彼の言葉でいうと「超一流の国になる要素はあったけど、なれなかった」と言っております。日本はこれからジャック・アタリの言うことを全部やればよいと割り切ったらどうでしょうか、超過利潤に満足しないで、産業構造を切り替えていくとか、港湾とか、ハブをつくったり、東京を国際金融中心にするとか、それから人材を入れたり、投資を入れたり、お金を入れたりする。そういうことを実行することによって、日本は生き返ってくるのだと思います。  
文春の名編集長といわれ、昭和史とか、幕末などの著書がある半藤一利さんというジャーナリストがいます。我々の先輩ですけど、彼は国家興亡四〇年説を唱えています。要するに日本は四〇年刻みに興ったり、落ちたりしているということです。最初は一八六五年、明治維新直前の小御所会議の

時から、一九〇五年、日露戦争勝利の時まで興隆期があった。そして一九〇五年から丁度太平洋戦争敗戦の一九四五年まで、これが衰退期。それで今度は平和条約の一九五二年から一九九二年のバブルの絶頂までが、また興隆した期間です。今は一九九二年から長い衰退期に入りつつある（半藤さんは、そこまで言っていないですが）と、この四〇年説で言うと、そういうことに成りかねないわけです。  
半藤さんの説が当たらないためにもわれわれは努力しなければなりません。しかも、取りあえずは民主党と付き合っていかなければならないと、やはり我々はきちんと政府を監視して、やはり民主党に対してしっかり注文を出していかなければいけないというふうには思っています。本日はどうも有難うございました。

### 「講師プロフィール」

一九四〇年生まれ。一九六四年東京大学経済学部卒業、同年日本経済新聞社入社東京本社編集局、一九七五年ニューヨーク特派員、一九七八〜一九八二年日経マクロウヒル社出向、一九八六年東京本社編集局経済解説部長、一九八九年同経

済部長、一九九三年社長室長、一九九四年取締役東京本社編集局長、一九九六年常務取締役社長室長、二〇〇〇年専務取締役、二〇〇三年取締役副社長広告・国際担当、二〇〇四年代表取締役副社長、二〇〇八年三月顧問、二〇〇八年五月社日本経済研究センター会長。埼玉県出身。



# 埼玉県民共済生活協同組合 組合長理事 正木 萬平氏

この人は、満八十五歳で元気がバリの現役。本会の推薦で洪沢栄一「の精神を今に継ぐ、全国の企業・経営者に贈る」第八回洪沢栄一賞」の受賞が決定。二月五日の表彰式を前に喜びの中のインタビューとなった。

大正十三年十二月二十七日、比企郡都幾川村（現・ときがわ町）生まれ。父は中小企業の経営者だったが、第一次世界大戦後の恐慌でまともに不況の波をかぶって倒産。ひどい貧乏の中で尋常高等小学校を卒業したといひ、十四歳で日本ビストロリング（株）与野工場に機械工として入社。昭和二十年七月陸軍飛行兵で召集されたが、すぐ終戦を迎える。復員後、仲間の白鳥三郎さん（元・与野市長）らと日本ビストロリング労組を結成、同与野幹事長となる。

## 学者が注目の付加価値配分理論

トシリング 日本ビストロリングが再開されたのは昭和二十一年春。しかし、経営者はレック・パージを恐れて寄り付かず、二十四年頃まではやむなく労組が

生産を管理。正木さんは実質的な工場長の仕事をこなし、そのあと埼玉金属労組連合会書記長などを経て、四十八年に埼玉県民共済生活協同組合を創設、自ら専務理事に就任して大きな実績を重ねる。この間、県地労委委員などを兼任、さらに米国視察をするなど、口八丁、手八丁で精力的に動き回った。

戦後、GHQが出してきた「日本民主化十六の原則」の解説書が人生を変えたという正木さんは、《創造力は泉の如し》を自認、加えてO型血液特有の強い自己肯定思考で、次々とそれを実現、軌道に乗せていく。なかでも自慢が三十年に開発した「付加価値配分理論」であり、全国的な反響を呼び起こした。労使協調して付加価値の最大化を図り、その配分を公平に行うことにより豊かな生活の実現を目指すというのだが、学者から意見を求められるほどの、画期的なもの胸を張る。

**消費者により良い商品・サービスを** 正木さんが四十八歳で県民共済を創設したきっかけは、中小企業の従業員でも加入できる割安な保険を開発したいという思いだった。しかし「年齢や性別に関係なく、掛け金も保障も一律で、破格な掛け金」という、当時の保険の常識では考えられない画期的で、斬新な新商品・ビジネスモデルであったため、多くの難題が山積していた。

しかし、正木さんは不屈の精神で検討を重ね、各方面との粘り強い交渉の結果、県民共済の販売に漕ぎつける。以後、その商品性等

から着実に組合員、契約者が増加、現在の取扱全共済商品の契約累計件数は二百八十五万件に達し、埼玉県民の三分の一以上に相当する件数となっている。

その後発売された、類似のこくみん共済全（労済）やコープ共済などの商品は、すべて正木さんが開発・実現した県民共済のビジネスモデルをベースにしているが、この人は、「競争によつて消費者により良い商品・サービスが提供できることは、素晴らしいことだ」との確固たる信念の下、類似商品の発売や活動を容認。この決断こそが、今日、共済が保険に比肩するまでに発展した最大の要因と言えよう。因みに、正木さんの陣頭指揮の下、全国に事業展開した「全国生活協同組合連合会」は、現在では傘下に三十九都道府県の会員生協を有する一大グループを形成、総契約件数は一七、八五九千件に達し、アメリカンファミリーに次ぐ、国内第二位を占めている。

さらに「保険と同様に価格と価値が大きく乖離している商品・サービスは消費者のためには正しければならない」との強い意志から、プライダ関連事業や紳士服事業、戸建て木造注文住宅事業を開始し、営業社員ゼロ、資材の一括購入等によるコストダウンをはかり、高品質・低価格で商品・サービスを提供。戸建て木造注文住宅は、これまた全国二位の実績をあげている。

**栄えある「洪沢栄一賞」への道** 世の中には「一万時間の法則」があるらしい。スポー

ツを含めたあらゆる分野で、世界的レベルに達した人には、例外なく一万時間、一日三時間なら十年近くにわたる、修練の期間があるという。正木さんは「県民共済を創設後三十六年になるが、この間、私がやってきたのは努力だけ。毎日々が努力の人生だった」という。加えて正木さんは自らの強い意志で県民共済の社会貢献活動として、埼玉県赤十字血液センターへ移動採血車などを寄付。また昭和五十九年以降、毎年二千万円の予算措置を講じ、厚生労働省のアドバイスを参考に寄付贈呈先を決め、今年までに累計五億三千万円を寄付してきているが、何より地域並びに地域住民の経済的な負担を軽減することを基本理念として、加入者（契約者）が払い込んだ共済掛金を可能な限り一〇〇%加入者に還元することを目指した事業運営を目指している。具体的には加入者が払い込んだ共済掛金については、共済事故に遭われた人に速やかに共済金を支払うことに加え、徹底した経費削減に努め、共済金と割戻金の合計で一〇〇%にする「払込掛金一〇〇%還元」という夢の実現」を理想に掲げ取り組んできている。前期決算では既に共済金給付率六二・〇九%、割戻率三四・九一%、還元率九七・〇〇%と、夢に急迫している。

将来の夢は「今、二八〇億円の出資金があるのだから、新事業を考えている。実現すれば世界中に売れる商品」と胸を膨らませる。

今回の受賞について、「素晴らしい賞をいただいで大変嬉しく、感謝している。ただ何せ世の中の変化が激し過ぎ、県民共済がさらに発展を続けられるか、将来の心配のほうが大い」との、世相への不安も……。

さいたま市在住。現在スミ夫人と二人暮らしだが、孫十人がおり、うち博士が二人、それに警察のキャリア、弁護士候補がそれぞれ一人という。趣味は仕事一筋。

（葛）

# 顧客第一主義を実践し、 県民三分の一以上が加入

済組  
民協  
県生

当組合の創業は昭和四十八年で、埼玉県内に居住もしくは勤務先のある方がご加入できる生協ですが、現在では二百二十万人の方が組合員としてご加入されております。

取扱っている主な共済商品は、年齢や性別に関係なく掛金と保障が一律の生命共済（いわゆる生命保険）であり、埼玉県内の民間保険・共済全社の中で個人契約件数は断然一位の実績を続けております。

当組合は、個人契約件数が一般消費者の支持のバロメーターだと思っておりますので、責任の重さを感じつつ業務を行っております。

また、どこよりも掛金が安いと自負している火災共済もあり、ご



JR埼京線北与野駅近く「さいたま新都心」の一角にある県民共済のヘッドオフィス

家族分も含めての全ての共済商品の総契約件数は二百八十五万件となっており、埼玉県民の三分の一以上のご加入をいただいております。

当組合の経営理念は以下の通りですが、その実践のため役職員が守るべき倫理綱領を定めて事業を行っております。

## 〈創業時からの経営理念〉

- ① 助け合い協同の精神
- ② 加入者第一の基本理念



銀行のロビーで自由に見ることができ  
パンフレット



埼玉県内に配布しているパンフレット

## 〈倫理綱領〉

- ③ 思いやりのある接遇
- ④ 便利さとサービスの提供
- ⑤ 豊かなる生活への挑戦
- ⑥ 絶えざる商品開発
- ⑦ 地域社会への奉仕
- ⑧ 非営利主義経営

第一条 全ては、あつてはならない「万一の事故に遭われた人のために」思いやりの心でお役に立つこと。これが「私たちの理念」です。

第二条 共済金の本質は、共済事故の発生に際し、速やかに且つ、確実にお役立ていただくこと。これが「私たちの使命」です。

第三条 共済金はご請求のあった日のうちにお支払することが原則。それが不可能なときは、可能な限り速やかに且つ、確実にお支払する。これが「私達の共済の義務」です。

第四条 期末の剰余金は、割戻金として期末のご加入者に還元する。これが「私達

の非営利主義」です。  
第五条 お客様からのご要望やご意見には誠意を持って対応し、感謝に変える。これが「私達の仕事」です。

第六条 共済商品は、お客様に加入を勧めるのではなく、自発的に加入していただけるよう掛金や保障、サービスで最善の努力をする。これが「私達の営業」です。

第七条 口座振替の不能から、その先にあるお客様の真実を悟り、柔軟且つ、慎重に対処する。これが「私達の仕事に対する姿勢」です。

第八条 全ての仕事に誇りと責任を持ち、お客様の期待に応えること。これが「私達の組織」です。

第九条 営利を目的とせず、投資や投機に走らず、ご加入者に最大の奉仕をする。これが「私達の事業哲学」です。

第十条 仕事の効率を高め、無駄を省き、小さな掛金で大きな保障を実現し、掛金に占める還元率（支払共済金÷割戻金の割合）を一〇〇%にする。これが「私達の夢」です。

なお、当組合では共済事業と同様の精神で、「価格の正常化」を実現すべき事業として戸建注文住宅事業・ブライダル事業・成人式の振袖等の供給事業・注文紳士服事業等も行っており、いずれも多くのご利用をいただいております。  
今後とも、皆様のご支援をお願い申し上げます。

県民の武蔵野銀行  
www.musashinobank.co.jp

新しいクオリティへ、新しいスピードで。  
埼玉県のマスコット「コバトン」  
RESONA 埼玉りそな銀行  
http://www.resona-gr.co.jp/saitamaresona/

# 青年経営者部会が創立20周年記念新春特別講演会開催

青年経営者部会主催による平成二十二年新春特別講演会が、青年経営者部会創立二十周年記念事業の一環として二月十五日(月)午後、パレスホテル大宮において、来賓一般、部会員合計二百余名が参加し開催された。

新春特別講演会は、島村健副部会長(島村工業・社長)の司会進行で執り行われた。

開会挨拶に立った古川元一部会長(川口土木建築工業・社長)は、我々青年経営者部会は、渋沢栄一翁の「右手にそろばん、左手に論語」のことばのとおり、しっかりとした倫理観を持ちながら、時代に即応した経営を心がけ、社会に貢献して参りたいと述べ、さらに、

埼玉県の経済はもとより、日本の将来のために若手経営者の金字塔

になりたいと、大きな夢も語られた。そして、多くの皆様のご協力とご支援により創立二十周年がかくも盛大に開催されたことに感謝を述べた。今後も多くの皆様に仲間に加わっていただき、ともに歩んでいただければと挨拶を結んだ。

来賓としてご出席いただいた親会の利根忠博埼玉県経営者協会会長は、挨拶の中で親会の埼玉県経営者協会と青年経営者部会の協力関係について披露いただき、本講演会を開催できる青年経営者部会の今後の活躍に大いに期待していること。そして、青年経営者部会創立二十周年に触れ、親会の藤

池初代部会長から現在の十代目の古川部会長まで、類まれなるリーダーシップの下、積極的な活動を推進され、まさに自律精神旺盛な若手経営者の集まりであり、次代を見据えた経営をすることができると、お褒めの言葉もいただいた。さらに、現在の経済状況を分析され、その上で、このような時こそ、最も大切なことは、経営者自身が行動し、直面する課題を一つ一つ解決していくという、努力と責任が求められているのではないかと話され、挨拶を結ばれた。

講師をお願いした伊藤元重氏は、いわゆる「アームチェア・エコノミスト」ではなく、ビジネスの現場を歩き、生きた経済を理論的観点から踏まえて鋭く解き明かす、いわば「ウォーキング・エコノミスト」として知られ、テレビ東京「ワールドビジネスサテライト」のコメントーターなど、メディアでも活躍中である。

講演は「日本経済の展望」と題して行われ、日本の企業は中国の変化のスピードを読み誤っているとし、自動車であれば、トヨタ、日産、ホンダの中国市場でのシェアの伸び悩みを問題視された。国内では、今後生産年齢人口が三十パーセント減少し、飲食、自動車等々の需要は激減し、経済規模の縮小をキリンビールの金沢工場閉鎖等の具体例をあげて解説された。そして、海外では、貧困層から中間層へ七億二千万人(半分は中国)増加するので、それを狙うべく海外への関心を持つべきとした。

また、今後の経営の原理原則を三つ述べた。一、もともと頑張る(六十年代のようにガンガン仕事をやる)二、競争相手を消し去る(M&A、また、大きくならなくとも、生き残ることを考える)三、差別化であり、これ以外ないと自信を持って、宣言された。最後に予

定になかった質疑応答をいただき、講演は終了した。講演後、松本伸一郎副部会長(松本商会・社長)が謝辞を述べ、第一部は終了した。第二部の懇親会・創立二十周年記念パーティーは島村副部会長の司会進行で開宴した。初めに藤池誠治初代部会長(テサン・社長)の挨拶をいただき、続いて、歴代部会長を代表して平沼一幸三代部会長(埼玉トヨペット・社長)に挨拶をいただいた。

そして、創立二十周年を祝い、原名誉会長、利根会長、藤池初代部会長、平沼三代部会長による鏡開きが行われ、埼玉の地酒で乾杯を行い、お祝いムードは最高潮に達した。多くの会員の皆様にご参加いただき、会は和やかな雰囲気の中懇談が続いた。

そして、創立二十周年を記念して企画した林家たい平独演会ペアカケットの抽選が、吉野寛治五代部会長(吉野電化工業・社長)、藤田義治七代部会長(埼玉運輸・社長)、中込秀明九代部会長(富士電子・社長)により行われ、十組二十人に贈答された。

最後に閉会の挨拶を川本武彦副部会長(サイサン・社長)が行い、五年後に埼玉で開催される青年部会全国大会の告知を行った。そこでさらに、会の活性化と魅力作りに邁進し、会員を増強したいと述べ、新春特別講演会と創立二十周年記念パーティーは盛會裏の内にお



鏡開きをする利根会長、藤池副会長、原名誉会長、平沼三代部会長



来賓挨拶する利根忠博会長



開会挨拶する古川元一部会長



講演する伊藤元重氏



# 危機克服への処方箋さぐる

## 日本経団連 労使フォーラムを開催

日本経団連は、一月二十五日(月)、二十六日(火)の両日、都内のホテルで「第百十三回日本経団連労使フォーラム」を開催した。フォーラムには、全国から経営トップや人事労務担当者四百人が参加し、「危機を克服する処方箋をさぐる」をテーマに、厳しい経営環境を乗り切るための方策や春季労使交渉にあつた課題、対応策を探った。

- 冒頭、開会挨拶と基調講演を行った御手洗富士夫会長は、経済情勢は当面厳しい状況が続くとの認識を示した上で、今次春季交渉協議では、
- ①賃金よりも雇用に優先した交渉が求められる
  - ②新卒採用に向けた努力が必要である
  - ③総額人件費の視点を持ち、自社の支払能力に即して判断すべきである
  - ④労使関係をより深化させていく必要があると強調した。

続いて、みずほ総合研究所専務執行役員チーフエコノミストの中島厚志氏が「二〇一〇年・日本経済の行方」と題して講演。

中島氏は、金融危機を伴う景気後退は回復ペースが遅く、世界経済は来年末ごろまで後遺症が残る可能性があるとの指摘。企業としては、アジアなど成長地域への展開、サービス業・農業など新たな分野での外需の獲得は必要との見解を示した。

次に、日本経団連の川本裕康常務理事が今年の春季労使交渉における経営側の基本的スタンスを示した。二〇一〇年版経営労働委員会報告の要旨を解説。今次労使交渉・協議に向けた基本的考え方として、賃金より雇用に重視した交渉・協議が求められるとともに、賃上げに関しては、何より重要となるのは総額人件費の視点であり、賃金の決定はあくまで自社の支払能力に即して判断すべきである主張した。

続いて、「危機をチャンスに変える企業経営」をテーマに、大橋洋治日本空輸会長、坂根正弘コマツ会長、竹内弘高一橋大学大学院教授が朗読。

「ピンチをチャンスに変えるには、経営理念や経営ビジョンを明示し、経営者が自らの言葉で社員と対話することが重要」、「苦菜をともにするという意識で、ステークホルダーとの信頼関係を構築し、企業価値を高めることが重要」との意見が出された。

一日目の最後に登壇した連合の古賀伸明会長は、「労働組合が果たすべき役割」について講演。「厚みのある中間層を基盤とした社会を再構築していきたい」と述べ、全体の底上げと所得再分配機能強化の必要性に言及した。

二日目は、まず「今次労使交渉に臨む方針」と題して、企業の労務担当役員と産別労組リーダーがそれぞれ講演を行った。高橋雄介日産自動車執行役員谷川和生東芝取締役執行役員専務、進藤孝生新日本製鐵副社長の企業労務担当役員三氏は、企業が置かれている状況は極めて厳しいと述べるとともに、「今次交渉は雇用重視の視点が重要」との認識を示した。

一方、西原浩一郎自動車総連会長、中村正武機械連合中央執行委員長、内藤純明基幹労連中央執行委員長の産別労組リーダー三氏は、厳しい経済情勢は

十分認識しているとしたうえで、「賃金引き上げは、デフレの解決につながる」「配分の歪みを修正し、賃金格差の是正を図るべき」と主張した。

## 世界経済とわが国経済社会の現状 御手洗会長基調講演要旨

リーマン・ショックから一年以上が経過した今日でも、世界経済は、依然として厳しい状況が続いている。米国・欧州ともに、最悪期は脱したものの、景気の下振れ懸念は依然として強い。一方、中国・インドなど、アジアを中心とする新興国の経済は総じて持ち直している。

わが国経済も、一部に景気の持ち直しの動きが見られるが、政策効果に支えられている面が強く、個人消費に力強さは見られない。企業の在庫調整は進んだものの、生産は経済危機発生前の八割程度にとどまっており、設備投資過剰感も根強い。さらに、デフレの進行や円の高感度の懸念もある。

今後の見通しも、景気対策の政策効果が弱まるなかで、個人消費は当面弱く動きが見込まれる。輸出については、アジア向けは向上しているが、大きなウエイトを占める米国向けの回復は遅れ気味である。これを勘案すれば、少なくとも二〇一〇年の前半は厳しい状況が続くと考えられる。

他方、経済活動のグローバル化が進展し、アジアを中心とする新興国の追い上げによって、国際競争が一段と激化している。国内でも、人口減少と、世界に見えないスピードで進む高齢化が一層進行しているため、経済活力の低下が懸念されている。

**持続的な経済成長による安心社会の実現**

国内外において、多くの難題に直面している現実には重く受け止めるべきではないが、現状の厳しさに悲観するのではなく、危機を克服し、経済の回復に向けたモメンタムを得る一年としていくことが大変重要である。

続いて、「新しい働き方への挑戦」をテーマに、三井化学の得丸洋専務取締役、凸版印刷の大久保伸一取締役人事労務本部長をパネリストに、東京大学社会科学研究所の佐藤博樹教授の進行のもとパネル討論を実施。ワーク・ライフ・バランスの実現には、生産性の向上をもたらす働き方の改革が必要との指摘があった。

最後の特別講演「民主党政権で何が変わったか、何が変わるか」では、東京大学の御野貴教授が「変えるには時間が必要。変える、まではいかないが、止める」ということを示したと指摘。今後時間をかけて、大きな変化が見えてくる時代になっていくだろうとの認識を示した。

豊かな国民生活を実現するためには、持続的な経済成長の実現が不可欠であり、経済成長の源は民間企業の活力である。企業が果たすべき役割を改めて認識し、明るい展望を切り拓く原動力として大いに活躍されるよう願っている。

他方、政府においては、一刻も早く景気を自律的な回復軌道に乗せるため、財政・金融の両面から、あらゆる政策を総動員し、切れ目のない景気刺激策を行うことが求められる。

今後は、財源の裏付けを持つ工程表の策定を含め成長戦略の具体化を急ぐ必要があるが、その際には、経済成長の原動力である企業の活力を最大限に引き出すという視点が求められる。特に、税・財政・社会保障の一体改革、規制改革、基礎研究への投資、道州制の導入、ICTの積極的な活用などが欠かせない。

**厳しい経営環境のなかでの経営者の姿勢**

第一点は、積極的な事業展開を貫くということである。「経済情勢が厳しいから、需要がない」とあきらめてしまわずに、新しい発想や、新しい方法によって、市場を開拓しようとする意識を持つことが何よりも重要である。加えて、増大する高齢者のニーズをとらえた市場の開拓など、発想を大胆に転換して危機に対処するという姿勢も大事である。

人口減少と高齢化は、海外でもいずれ生じる現象であり、わが国で需要の掘り起こしに成功すれば、海外市場の開拓にもつながるため、大きなビジネスチャンスと考えられる。

さらに、国内市場にとどまらず、ダイナミックな

成長が期待できるアジアを中心に新興国の市場を積極的に取り込んでいくなど、海外市場のフロンティアを絶えず広げていく視点も重要である。

二点目は、将来の成長に向けて、研究開発をさらに強化するという点である。新興国の市場を取り込むためには、価格競争力はもちろん、それぞれの国や地域の実情やニーズを十分に踏まえたうえで、良質な製品・サービスを開発・提供する必要がある。最近では、研究開発費用が膨大になるなかで、製品化やサービス開始までの速度を如何に早めるかがカギとなっており、産官による共同研究などを活用しつつ、効率的な研究開発を志向する必要がある。

また、世界市場でのシェアを伸ばすためには、国際的な標準化の動きを注視するとともに、日本発の国際基準づくりを積極的に進めていくことが求められる。

三点目は、企業競争力を発揮できるよう、組織、あるいは地域などさまざまなレベルでの協働を強く推進することである。企業内のチームワークの力を最大限に発揮するためには、自社は何のために存在するのか、従業員は何のために仕事をするのか等の根源的な価値を共有することが重要であり、自社の将来ビジョンを明確に描き、経営者から従業員に対して、繰り返し語りかけていきたかった。大企業から中小企業への「知財の流通」など一つのアイデアとして、大企業と中小企業の協働・地域における協働を進めることも必要である。

**今次労使交渉・協議に向けて**

第一点として、今回は、賃金よりも雇用に優先した交渉・協議が求められる。現在の景気後退は、戦後最大規模だが、過去と比較して、企業が雇用の守るうとする動きが顕著であった。経営者として最大の経営資源を守るという観点に立ち、引き続き雇用の確保に努めていきたかった。

第二点として、各企業の皆さまに、新卒採用に向けた一層の努力をお願いしたい。定期的な新卒者の採用は、中長期的な企業競争力を維持するため、また、次代を担う若者の将来の安定を図ることは、社会の安定と発展のために不可欠である。

第三点は、賃金の決定に関し、総額人件費の視点を持ち、あくまで自社の支払能力に即して判断することである。

最後は、このような危機的な状況でこそ、企業労使の関係をより深化させていく必要があるということである。大幅な経営環境の変化に対応することは容易ではないが、「ト」を大切にすると日本の経営の原点に立ち、健全な労使関係の深化を図ることができれば、自ずと道は開けていくものと確信している。



開会挨拶と基調講演を行う御手洗富士夫会長

# 諸情勢と経営側の対応

## 政権交代に伴う企業経営へのインパクトについて根津氏が講演

中部地区協議会

中部地区協議会（議長 片岡和久東京電力執行役員埼玉支店長）が、二月三日（水）サイサンK.S.ビル会議室にて六〇名が参加し開催された。

片岡議長は挨拶で現下の厳しい経済情勢を踏まえ、経営側として春季労使交渉に関する所感を述べられた。続いて三国専務理事より

事務局報告として、温室効果ガス削減に向けた埼玉県の「目標設定型排出量取引制度」の概要説明並



日本経団連労働法制本部主幹 布山祐子氏

びに各種委員会の開催案内が行われた。

特に、「目標設定型排出量取引制度」については、今後説明会が開催される予定であり、内容の理解を深めるとともに、本制度に関する意見・要望等を事務局宛、積極的に寄せたいと、要請がなされた。

その後、講演へと移り、はじめに「秋季労使交渉に臨む経営側の基本姿勢」と題して日本経団連労働



富士通総研取締役エグゼクティブ・フェロー 根津利三郎氏

働法制本部主幹布山祐子氏より、「経営労働政策委員会報告」の内容を中心に講演が行われた。

講演は、まず、グローバル化の進展や国際競争の激化を踏まえた、持続的な成長に向けた課題について

の報告がなされた。続いて、雇用の安定・創出に向けた取り組みとして、雇用の多様化に対応する労働市場の基盤整備の必要性、新たな成長に向けた人材強化の重要性について解説がなされ、最後に今次労使交渉・協議に対する経営側の基本姿勢についての説明が行われた。

今次労使交渉・協議に向けた基本的な考え方としては、第一に、厳しい経営環境が続く時期こそ、最大の経営資源を守る観点から、賃金より雇用を重視した交渉・協議を行う。第二に、総労働時間短縮の要求については、あくまで生産性向上を前提とし仕事や働き方の見直しを図る。第三の非正規労働者の処遇改善要求については、自社従業員の処遇に対して、同一

価値労働同一賃金の考え方に基つき、必要と判断される対応を図るというものである。

また、厳しい経営環境下における総額人件費決定のあり方としては、まずは総額人件費の視点が何

より重要であり、賃金の決定はあくまで自社の支払能力に即して判断することが強く求められる等の主張がなされた。

続いて、富士通総合研究所取締役エグゼクティブ・フェロー根津

利三郎氏より「政権交代に伴う企業経営へのインパクト」と題して、①民主党とはどのような政権か、②今次不況の評価、③東アジア経済の将来、④日本企業の経営戦略等について講演が行われた。（講演内容は別掲）

最後に、本会副会長である（株）サン代表取締役藤池誠治氏より閉会挨拶が行われ、協議会は終了した。

### 根津氏講演要旨

「政権交代に伴う企業経営へのインパクト」をテーマに、①民主党とはどのような政権か、②今次不況の評価、③東アジア経済の将来、④日本企業の経営戦略を骨子とする講演が行われた。講演の要旨は以下のとおり。

#### ①民主党政権はどのような政権か

民主党政権は、今後、円安、賃金安、金利安の「三安」の是正に取り組まざるを得ず、企業にとって必ずしもやさしい政権ではないと見るべきである。産業政策面で

は、産業構造のリバランスに取り組みと考えられ、輸出主導型製造業には厳しい状況になる一方で、個人消費関連産業、医療、環境等の産業は新たな成長機会を得るものと考えられる。

また、特にマニフェストで謳った主要施策の一つであることも手当については、満額の五・三兆円支給でも、GDPの1%強と、出生率を2%にまで回復させたフランスの施策の半分程度の比率にとどまる。日本の出生率回復を意図するのであれば、この程度の投資は最低限必要である。

#### ②今次不況の評価

今次不況を総括すると、以下のような評価になると考えられる。景気落ち込みの深さは過去最大であり、主要経済指標は二〇〇二年の水準に戻ってしまったものの、不況の期間は長期化せず、結局は普通の長さの不況となるものとみられる。

また、各国の協調による景気刺激策が奏功し、中国、アジア、米国、日本、欧州の順で景気は回復しつつある。

わが国経済の現状について言及すると、主要製造業の生産水準はピーク時の六〇八割にとどまり、元の水準に戻る可能性は低く、デ

フレの進行と賃金下落の悪循環が継続、内需は引き続き低迷し、相変わらずの外需依存の状況が続くものと考えられる。

## ③東アジア経済の将来

現在、中国を筆頭に東アジア経済は好調に推移し、世界経済を牽引している。日本経済の回復も好調なアジア向けの輸出が主因とな

っているのが現状である。今後、中国を中心に中間所得層が大幅に増加し、各国の国内消費は堅調に推移するものと見込まれ、引き続き高い経済成長が見込まれる。しかしながら、長期的にみれば、二〇二〇年代から三〇年代にかけて、アジア諸国は日本を上回るス

ピードで高齢化が進行するものと見込まれ、経済成長も大きくペースダウンするものと予想される。

## ④日本企業の経営戦略

今後の政府の成長戦略としては、需要サイド重視、アジア経済と一体的な成長等、新たな視点からの戦略構築が必要な状況となっている。

しかしながら、各企業の成長を展望するとき、政府の成長戦略だけでは不十分であり、各企業が持つ、組織文化、組織能力、人材などのいわゆる「無形資産（インタングブル・アセット）」の構築・活用が極めて重要な要素となると考えられる。

型排出量取引制度導入について」の概要説明ならびに本会事業の紹介が行われた。

その後、講演へと移り、はじめに「米中経済の動向と今後の日米中関係」と題して、キヤノングローバル戦略研究所研究主幹の瀬口清之氏より経済講演が行われた。

中国経済と日米中関係を研究分野としている瀬口氏は、

一、米中経済と東アジア経済のGDP規模比較

①二〇〇八年のGDP規模  
②十年後の予想

二、日米関係  
①米中経済の現状と見通し

(二)オバマ政権への期待

三、日中関係  
(一)中国経済の現状

(二)対中ビジネス展開に関する日本の優位性

(三)中国進出のリスクは克服可能

①技術流出  
②日本経済の空洞化  
③経済停滞

(四)長期的な観点からの日本の対応

などを専門的見地からわかりやすく解説し、「中国人は商人気質。地道な技術開発は相対的に不得意な分野で、とくに最近では環境や省エネ技術分野、製品の安全性への

注目度が高まっており、それらに関連する事業の中国進出およびシェア増大の可能性はまだまだ余地がある」と力説、これからの伸張が期待される中国の産業集積地なども紹介した。最後に、『グリーンテックプロジェクト』は日本の中堅・中小企業を持つ優れた環境技術と急速に拡大する中国国内市場のニーズをマッチングさせ、日本企業には中国市場における新たなビジネス機会を創出し、中国企業には世界的に優れた日本企業の技術の導入を可能にすることを目的としたプロジェクトIIを紹介した。

## 米中経済の動向と日米中の関係を瀬口氏講演

北部地区協議会

北部地区協議会（議長 根本清司（株）リケン顧問）の本年度下期の会合が二月四日（木）、（株）リケン熊谷事業所にて約四十名が参加し開催された。

根本議長は、「景気は回復基調と報じられているが、業種や業態によるまだら模様はいがめない。このような厳しい経済情勢の時こ

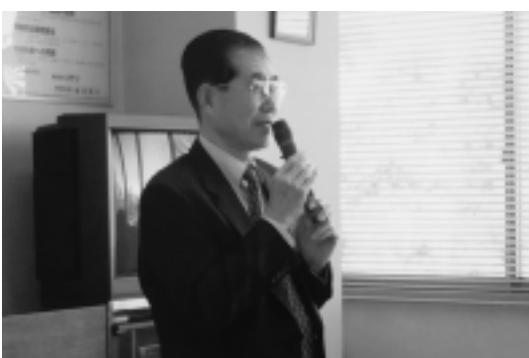
そなおさら経営者の使命は品質第一、安全第一である。本日の講演の中にも我々が考えるべきことへのヒントがあると思う。この会で学んだことを土産として自社に持ち帰っていただきたい」と挨拶された。続いて本会三國雅裕専務理事より事務局報告として、CO<sub>2</sub>削減に向けた埼玉県の「目標設定



瀬口清之キヤノングローバル戦略研究所研究主幹による講演「米中経済の動向と今後の日米中関係」



日本経団連労働政策本部の坂下多身氏による講演「今次春季労使交渉に臨む経営側のスタンス」



根本清司北部地区協議会議長（株）リケン顧問 開会挨拶

# 諸情勢と経営側の対応

続いて、「今次春季労使交渉に臨む経営側のスタンス」と題して日本経団連労働政策本部の坂下多身氏より、「経営労働問題委員会報告」の解説を中心に講演が行われた。

講演では、まず、グローバル化の加速度的な進展と国際競争の激化、世界経済と日本経済の動向、持続的な成長に向けた課題について報告がなされ、続いて、雇用の安定・創出に向けた取り組みとして、①雇用指標は当面厳しい状態が続く見込み、②雇用問題に対する政労使の対応などを説明した。

経営危機の再来に対応するには、急激な需要変動にも迅速に対応し得る体質づくりが必要で、総額人件費管理の徹底、とりわけ、定期昇給のありかたも含めた所定内給与の管理が重要であると解説した。

また、労使交渉・協議に向けた基本的な考え方として、第一に、厳しい経営環境が続く時期にこそ最大の経営資源を守る観点から、賃金より雇用の重視した交渉・協議が必要。第二に、労使が自社の収益環境を直視しつつ、賃金カーブを維持するかどうか、実態に応じた話し合いを行うことが必要であり、賃金の決定はあくまで自社の支払い能力に即して判断すること

と強く求められ、また、需給の短期的変動による一時的な業績変動は、賞与・一時金に反映させることが基本であるなどの主張がなされた。

さらに、厳しい経営状況を踏まえ、今次労使交渉・協議ではベ-

## 春季労使交渉の経営側基本姿勢と題して講演

南部地区協議会

南部地区協議会が二月八日(月)午後、川口市の川口総合文化センター(リリア十二階)にて三十五名が参加し開催された。

ス・アップは困難と判断する企業が多いものと見込まれるとの考えを示した。

最後に北部地区協議会幹事をお願いしている(株)東芝・深谷工場の小村裕総務部長より閉会挨拶が行われ、協議会は終了した。

最初に、小嶋隆善南部地区議長(株)小島鉄工所社長)は挨拶で日本経済の現状を分析され、未曾有の経済状況であり、前途は大変厳しいが、この会で経営側として、春季労使交渉に臨む姿勢をしっかりと確認して欲しいと述べられた。

次いで、本会の事業状況について三国雅裕専務理事が報告、さらに、埼玉県「目標設定型排出量取引制度」の導入に関して、埼玉県との動向、新制度の骨子等について説明した。

第一部は「春季労使交渉・協議に臨む経営側の基本姿勢」と題し、日本経済団体連合会労働政策本部森島 聡氏の講演が行われた。

氏は最初に、経営労働政策委員会報告の御手洗富士夫議長の序文を

紹介し、経営者には企業家精神をいかんなく発揮し、自社の成長につなげていくための明確なビジョンを大胆に描いて実行に移してもらいたいと、そして、これから労使交渉が始まるにあたって、労使が互いの立場を尊重し、信頼関係を深めつつ、それぞれの企業に最も適した課題について徹底した議論を尽くしてほしいと解説した。

次に、日本経済を取り巻く環境変化と経済成長に向けた課題、雇用の安定・創出に向けた取り組み、将来の成長に向けた取り組み等々について講演いただいた。

第二部は「生産革新と環境経営」と題し、神戸経営総合研究所代表取締役神戸健二氏により講演が行われた。

氏はリコユニテクノを再建した経験を随所に織り交ぜ、会社経営の心得を次のように集約された。一、経営資源を大切に「人・モノ・金十時間・情報・理念」二、会社経営の鉄則に従う「経営は実践・原理原則・基本を大切に」三、経営者の役割責任(使命)を自覚する「人財を創る・環境を創る・明日を創る」と話され、最後に経済とは、経世済民であり、国を治めて人を救うことと、講演を結ばれた。



開会挨拶する小嶋隆善議長



講演する神戸健二氏



講演する森島聡氏

講演終了後、(株)愛工舎製作所代表取締役社長牛窪啓詞氏の謝辞な

らびに挨拶で閉会した。

## 会員四十二名が参加して丸広百貨店で開かる

### 西部地区協議会

西部地区協議会の本年度下期の集会在二月一〇日(水)午後、川越の丸広百貨店で会員四十二名が参加して開催された。

まず、当地区議長のボツシュ(株)齊藤俊雄取締役副社長が開会の挨拶で「最近の売上げが約四〇%ダウンしている、昨年後半から利益

が出るよう工夫はしているが、やはり構造的な問題があり、従来の路線のままでは生きていけない、相当の工夫が必要」などと述べられ、本会根岸茂文常務理事の挨拶・事務局報告で開会。

第一部は講演①として「今春の労使交渉をめぐる諸情勢と経営側

の対応―今後の人事・賃金・評価制度のありかたを中心として―」と題して、日本経団連事業サービ

ス・人事賃金センター参事平田武氏が講演。まず、厳しい雇用情勢など経済・社会情勢を分析、今次労使交渉における経営側の姿勢としては、総額人件費管理を徹底した上で、「年齢・勤続」から「仕事・役割・貢献度」を基軸とした賃金体系への転換を訴えた。これを職務毎に分析を加え、職能資格制度の再設計について仔細に解説。職能資格基準の明確化、課業洗い出し・課業評価、資格格付けと人事評価方法などにもふれ、まとめ

として①中堅・中小企業においても、今後は仕事・役割基準の人事賃金制度への見直しが求められてくる②職務が標準化できない、異動が多い、仕事は何でもしなないとならない企業については、職務等級制度よりも課業ベースの職能資格制度が運用しやすい、としめく

られた。講演②は「①改正労働基準法、②改正育児介護休業法、③改正入国管理法など直近の法改正と実務」と題して、弁護士新弘江氏が講演。①は今年四月一日施行であり、「時間外労働の限度に関する基準」の見直し関係、法定時間外

割増賃金率の引き上げ、時間単位年休、②は子育て中の短時間勤務制度、所定外労働(残業)の免除の義務化、子の看護休暇制度の拡充、父親の育児休業の取得促進、介護休暇の新設、法の実効性の確保、③は新たな留管理制度の導入、研修・技能実習制度の見直し、「留学」と「就学」の一本化などについて解説頂いた。

第二部の交流懇親会は当地区唯一の開催で、齊藤議長の挨拶・乾杯ののち両講師もまじえて懇談・交流後、地区幹事の間川川(株)細井達男専務取締役のしめで散会した。



開会挨拶 齊藤俊雄議長



講演① 平田 武氏



講演② 新 弘江氏



西部地区協議会全景

# 労使の主張と意見を交換

## 春の労使交渉 JAM埼玉労使会議開催

春季労使交渉・協議に向けた労使の主張と意見を交換する、「JAM埼玉 第21回労使会議」がさきごろ、ソニックシティビルで開催され、八十名を超える参加者の中、使用者側として本会の三国雅裕専務理事が出席、今春の労使交渉に臨む経営側の基本的な考え方を説明した。

冒頭三国専務理事は、我が国を取り巻く情勢について、「2010年という節目を迎え早1カ月が過ぎようとしているが、当面の懸念材料であった円高・株安問題は、一進一退を繰り返しながら中々好転せず、アメリカの二番底リスク

も加わり、ここしばらくは踊り場的に推移するであろう」との見通しを示しつつ、「第三の開国」ともいわれる大変革期に直面している。経済の面ではこういう時こそ、内需・外需2つのエンジンが必須であり、企業の競争力が高められる仕組みが必要。私たちには社会や企業をいかに次代に引き継ぐかという強い信念と行動が求められている」と強調した。

続いて本題である、今次労使協議に関する経営側のスタンスについて、日本経団連の「経営労働政策委員会報告」の考え方の解説へと移り、「経営環境が大きく変革する中、企業家精神を發揮し自社の成長につなげていく明確なビジョンをもって実行に移そうとの思いを『危機を克服し、新たな成長を切り拓く』というサブタイトルに託した。企業の存続・発展が雇用の安定、ひいては社会の安定へとつながっていく」と訴えた。その上で、今次労使交渉・協議にあたっては、



- ①最大の経営資源を守る観点から雇用の確保に努める
- ②労働時間管理の徹底と生産性向上
- ③同一価値労働同一賃金の考え方

に基づく必要な対応

が基本的な考え方であり、その上で「総額人件費管理の徹底が強く求められる。賃金の決定は自社の支払能力に即して判断すべきであり、更に賃金カーブを維持するかどうかについても話し合いを行う必要がある」と主張した。

これに対し、JAM埼玉（小林直哉会長、自動車部品や精密機械など県内の主要企業で構成、組合員約1万7500人）の浜田浩副会長は

①個別賃金要求、30歳高卒直入者26万円、JAM一人前ミニマム30

歳24万円

②賃金構造維持分の確保、必要に応じプラス500円以上、また、賃金構造維持分が確認できない場合は平均4,500円以上を要求するなどに関する取り組みの方針を掲げた。

また、三国専務理事は「大不況後には必ず技術革新を伴って経済が発展することを歴史が示している。労使が一体となってこの難局に立ち向かい、大いに議論を積み重ね、新たな成長を切り拓くような『合意』に至ることを期待したい」と結んだ。

## たい平ワールド炸裂

### 埼玉音協主催 林家たい平独演会

埼玉音協主催の「林家たい平独



演会」が二月十九日(金)、午後六時半より埼玉会館小ホールで開催された。埼玉音協で初公演となる林家たい平独演会には、公演を楽しみにしていた常連さんや、初めて落語を聴くという方も含めて、約三百五十名が来場した。

公演は、まず林家たい平師匠が高座に上がり「埼玉県秩父出身の私は、歴史と伝統あるこの埼玉会館で落語を打つのが夢でした」と挨拶、まくらの部分ではお馴染み「笑点」メンバーなどをユーモアたっぷりに紹介し、その後、『二番煎じ』と『粗忽長屋』の二席を続けて披露。会場は大きな笑いに

包まれた。

中入後、翁家和助さんが、芸能の原点とも云うべき太神楽(だいかぐら)の棒芸や傘芸を披露、その神業ともいふべき曲芸にお客様は息を呑み、感嘆の声と大きな拍手がおこった。

その後再びたい平師匠が登場。搦米屋の職人と最高位の花魁、幾代大夫のなれそめの一席である古典『幾代餅』を熟演。前半の笑いある噺とは変わって、しつとりと聴かせる噺の巧みさに、引きずり込まれた場内からは、割れんばかりの拍手が起こり終演した。

終演後のサイン会には、たい平師匠の本や手ぬぐいを手にしたお客様が長蛇の列をつくり、一人一人に笑顔で丁寧に接する姿に、師匠の優しさと実直さが伺えた。

埼玉音協では、今後も落語公演を中心に、主催公演を行っていく予定です。今年も、恒例となりました三遊亭歌之介独演会を、十二月に予定いたします。公演の詳細が決まり次第、会報やおんきょうニュースでお知らせ致しますので、お申し込みをお待ち申し上げます。

平成二十二年二月十九日

林家たい平独演会演目

一、二番煎じ 林家たい平

一、粗忽長屋 林家たい平

中入り

一、太神楽 翁家和助

一、幾代餅 林家たい平

# 環境ビジネス等で地域社会問題委員会を開催

平成二十年度の地域社会問題委員会（委員長・佐藤謙一 東日本電信電話(株)埼玉支店長）を二月二十六日(金)午前、ソニックスティビル九〇六会議室で開催し、四十五名が出席した。

地域社会問題委員会は企業と地域社会に関わる諸問題を幅広く検討し、企業ならびに地域社会の発展に寄与することを目的に毎年開催しており、今回のテーマは「環境ビジネス」と「新型インフルエンザ対策」、これらをテーマに講演を二本行い、さらに、埼玉県環



佐藤謙一 地域社会問題委員会委員長（東日本電信電話(株)埼玉支店長）挨拶

境部より「目標設定型排出量取引制度」の説明が行われた。

開会にあたり佐藤委員長は「この地域社会問題委員会では、時々重要なテーマからトピックを選んで実施している。本日も企業にとっては重要なテーマだと認識している。ぜひ、講演での情報を有効に活用していただきたい」と挨拶され講演の部へと移った。

はじめに、青山周日本経団連国際協力本部主幹が「環境ビジネス海外への展開！〜中国環境ビジネスの現状と今後〜」と題し講演を行い、中国における環境問題の現状や環境ビジネス進出の可能性・方法論などについて詳しく説明した。講演では、①中国におけるテレビ、インターネット、携帯電話など情報発信・吸収源の現状、②中国環境ニュース、③環境友好型



青山周日本経団連国際協力本部主幹による講演「環境ビジネス海外への展開！〜中国環境ビジネスの現状と今後〜」

社会へと動き出す中国、④GDPの現状と将来、⑤深刻な環境問題の現状、⑥環境分野法制化の動き、⑦環境保護産業の売上、⑧グリーンGDP(グリーン国民経済計算)、⑨中国における環境政策研究、⑩第十一次五カ年計画の特徴および目標、⑪省エネ・環境保護をめぐる動き、⑫産業構造の戦略的高度化、⑬貿易黒字および外貨準備高の現状と今後、⑭中国環境ビジネスに対する日本の動き、⑮環境政策のサイクル、⑯汚染源センサス結果、⑰中国の環境政策の特徴、⑱水ビジネス発展の可能性および方向性などを説明、青山氏は、「中国は急速な経済発展に伴い環境問題も深刻で、様々な環境施策を実行している。大気汚染とともに上水・下水などの水質汚染も深刻で、日本の技術力を活かした水ビジネスは発展方向にあり、大きなチャンスを含んでいる」と主張した。



国松伸一(株)NTTファシリティーズBCPビジネス本部グループリーダー・上級コンサルタントによる講演「新型インフルエンザにおける事業継続について」

「BCPは出るところから段階的に取り組み、人命や財産の保護に重点を置いていた従来防災計画に、事業の継続、関連会社・地域との連携等を盛り込んでゆくことで、企業目標を達成するための仕組みへと発展していく」とまとめた。

最後に、真下茂埼玉環境部副部長より「目標設定型排出量取引制度の導入について」の説明が行



真下茂埼玉環境部副部長による説明「目標設定型排出量取引制度の導入について」

われた。県は「ストップ温暖化・埼玉ナビゲーション2050(埼玉県地球温暖化対策実行計画)」の中で重点施策として「目標設定型排出量取引制度の創設」を掲げており、平成二十三年度を制度開始年度と計画している。対象となる事業所は、年間のエネルギー使用量が原油換算で一、五〇〇t以上の大規模事業所と大規模小売店舗法で定める店舗面積が一万㎡以上の大規模店舗。県内にはこれらに該当する事業所が六六六カ所あり、事業者の排出量が削減目標以下となるよう、省エネ対策等を実施し、県内全体の二酸化炭素を削減することが目標。CO<sub>2</sub>排出量が削減目標をクリアした事業所は削減量を売却し、クリア出来なかった事業所は超過排出分を購入する取引イメージとなる。県では導入に向けて、説明会の開催やヒヤリングなどを実施し、検討事項を取り纏めた上、平成二十二年春には削減率などを公表していく。

県環境部からの説明後、本会三國雅裕専務理事は、「目標設定型排出量取引制度」については、本会としても会員企業にも個別ヒアリングし、要望など情報収集を行っている。本日説明の内容もふまえて、本制度に関する意見・要望等を事務局まで積極的に寄せたい。と要請し、平成二十一年度の地域社会問題委員会は閉会した。

# 吉村作治氏が「エジプト発掘の魅力」を講演

## ものづくり大学 本会共催で特別公開講座

ものづくり大学と本会が共催し、埼玉県、埼玉県教育委員会が後援した「ものづくり大学特別公開講座」が二月十八日(木)、パレスホテル大宮で開催され、一般公募の方、会員企業、国や県の関係機関、教育関係者など約二五〇名が参加した。この講座は、ものづくり大学が地域社会への貢献活動として公開しているもので、今回で六回目の共催となった。



吉村作治氏による講演「エジプト発掘の魅力」エジプト調査隊・発掘レポート」

主催者挨拶があり、続いて利根忠博本会会長の挨拶に移った。利根会長は「ものづくり大学の英文表記は『Institute of Technology』、あの経営学の巨人、P・F・ドラッカー氏によって名づけられた。ドラッカーは『テクノロジストの条件』という著書の中で、『ものづくりが文明をつくる』と述べている。ものづくり大学の教育方針の一つは、ものづくりの技術と智慧と心』を併せ持つものづくりのプロ、『テクノロジスト』を育成するということであり、次代



「石岡慎太郎国際技能工芸機構理事長挨拶」

を担う『テクノロジスト』たちが産業界へ旅立ち、創造力にあふれた新しい経済社会構築に大いに貢献することを期待している。

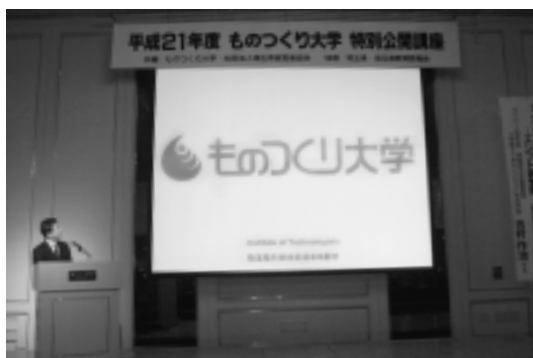
わが国のものづくりの復活、再生の期待を担って誕生したのが『ものづくり大学』であり、今後も引き続き、行政など関係機関ともさらに連携を深めつつ、ものづくり大学との関係を強化していく」と言葉を結び、挨拶を終了した。次に、ものづくり大学の紹介が同大学技能工芸学部部長飛内圭之氏より行われ、続いて、サイバー大学学長・早稲田大学客員教授、工学博士、エジプト考古学者である吉村作治氏より『エジプト発掘の魅力―エジプト調査隊・発掘レポート』と題して講演が行われた。日本で、「古代エジプト」について連想するものと問われたら、



利根忠博本会会長挨拶

ピラミッド、スフィンクス、ツタンカーメンなどと並び、吉村作治氏の名前を挙げる人が多い。本講演は、その吉村氏が少年の頃から思い描いていたエジプトに初めて足を踏み入れた時の、資金工面、採掘権をめぐる政府との交渉などの苦労話から始まった。

そして、その難題を抱えながらも、「一生を懸けるに値する」との信念にも基づき、当時、日本人にとつて全くの未知の学問であったエジプト考古学を現在では多くの日本人が高い関心を寄せるジャンルにまで高めていった軌跡を時折ユーモアを交えながら、語っていただいた。



飛内圭之ものづくり大学技能工芸学部長による大学紹介

踏み絵に描かれた階段の発見は世界を驚かし、後に吉村作治氏の名をエジプト考古学の世界で広く世界に知らせしめる契機となった。

その後、二〇〇七年十一月のダハシユール北遺跡で発見された親子ミイラのスライドをはじめ、多数のスライドを上映しながら、講演は進み、最後は一九五四年に発見された「第一の太陽の船」と対になる船の存在を信じた吉村氏が一九八七年に、電磁波地中レーダーを用いた探査の結果発見した、「第二の太陽の船」の説明で講演は幕を閉じ、多くの聴衆が深い感銘を受けた。

なお、「第二の太陽の船」の復原プロジェクトは二〇〇八年四月から本格的に開始され、世界が目するプロジェクトであり、完成は二〇一二年の予定である。

そして、最後に、同大学建設技能工芸学科学科長白井裕泰氏より、講演謝辞並びに閉会挨拶が行われ、ものづくり大学特別公開講座は閉講した。

◇本会とものづくり大学との関係  
本会では、ものづくり大学が平成十三年に開学した当初から支援を行っており、会員企業を中心に産業界からの教授・講師派遣、インターンシップ受入企業の紹介・斡旋、そして会報には同学のシーズを紹介するコーナーを連載。また、同学と県、市教育界、産業・経済界、労働団体などで組織している埼玉県地域連絡協議会などへの参画など、産学官の連携強化と地域貢献活動に注力している。



# 平成21年度インターンシップ成果報告会開く

平成二十一年度インターンシップ成果報告会を二月二日(火)午前、ソニックシティビル四〇一集会室にて開催し、体験した学生、受入企業・団体の担当者、送り出し側の大学関係者ら約七十名が出席した。

インターンシップ受入企業開拓事業は厚生労働省埼玉労働局より受託し、本会と埼玉県(ヤングキャリアセンター埼玉)が連携しながら実施しており、ものづくり大学を対象としたデュアル版の長期インターンシップとともに推進してきた。

この報告会は本会と県が共催、埼玉労働局の後援で行っているもので、インターンシップ事業の成果と課題をふりかえり、今後の望ましい活動のありかたについて考えることを目的に実施しており、平成十八年度よりリニューアルを加えながら現在の形式で実施している。

冒頭、主催者を代表して本会三國雅裕専務理事は、「インターンシップは学生の職業観を醸成するとともに、将来の日本を支える人材育成のためにも有効であると確信

している。来年度以降はこの事業にも変化があると思うが、人事労務専門団体として活動している本会は、今後も何らかの形でインターンシップ事業に注力していきたい」と挨拶した。

続いてインターンシップ事業の委託元である埼玉労働局福和夫職業安定課長が来賓挨拶、ヤングキャリアセンター埼玉の近藤繁樹センター長が埼玉県庁および外郭団体を実施した「埼玉県庁インターンシップ実施結果」をアンケート調査の内容も紹介しながら報告した。二十一年度、埼玉県では三七のセクションで六一名の学生を受け入れた。

続いて成果報告の部では、実施体験した学生、受入企業、大学、それぞれ平成二十一年度インターンシップの成果と課題について発表した。

## ◆成果報告の部、報告 要旨◆

### ①学生の部

① 獨協大学 経済学部経済学科二年 戸川拓香氏

○研修先…ぶぎん地域経済研究所

○実施期間…八月二十一日～九月四日(二週間)

○成果…①将来進みたい方向が分かった、②仕事に対しての熱意や誇りを感じ取ることができた  
○課題…これからの学生生活で何をすれば良いかが分り、取り組んでいく(資格、パソコン、経済の勉強、日経新聞を読むなど)

② 東京国際大学 国際関係学部国際関係学科三年 東出奈穂子氏

○研修先…浦和ロイヤルバインズホテル

○実施期間…八月十四日～二十四日(二週間)

○成果…①積極性や社交性が醸成され、視野の拡大ができた、②今まで見えなかつ

た自分に気づき、最初の一步が踏み出せた

○課題…自分に自信がなかったり社会人に向かうことへの不安は払拭されたが、未来にわたってさらにステップアップを図る

③ 城西大学 現代政策学部社会経済システム学科三年 清水孝寛氏

○研修先…埼玉りそな銀行

○実習期間…八月十日～二十一日(二週間)

○成果…①今まで知識のなかった銀行営業について学べた、②自分の自信につながり、就活に役立っていた

○課題…コミュニケーション能力の必要性を痛感した

④ 埼玉大学 理学部分子生物学科三年 関弥生氏

○研修先…埼玉県川越農林振興センター

○実施期間…九月十七日～二十四日(一週間)、十月九日(事後)

○成果…①人と協力しあうことの大切さ、②働くことの大変さとやりがい、③色々な人との出会い  
○課題…自分の意見を持ち、独自の感性も発揮すること

⑤ 企業の部

① 金子農機株式会社 総務部部长 山鹿昭弘氏



企業の部成果報告 山鹿昭弘  
金子農機株式会社総務部部长の発表

○事業内容…農業用穀類乾燥機・調製機器等の開発・生産・販売

○本社…羽生市  
○創業…大正元年

○従業員数…二五〇名  
○年商…七億円(二十一年度見込)

○インターンシップの実施目的…①社会貢献の一環、②若年者の職業意識醸成、③企業の認知活動

毎年、提携の三大学から受入を実施しており、今年度も十三名の学生を受入れ。また、他に高校と中学からも十二名を受入れた。

○成果…インターンシップ実施学生が数年後に入社し、やりがいを持って仕事をしており、戦力となっている

○課題…①長年続けておりマンネリ化傾向、②実施に対する社内全体の理解度がまだら模様、③マナーやモラルで問題のある学生もいる

⑥ 大学の部

① 日本工業大学 工学部情報工学科 教授 大木幹雄氏



大学の部成果報告 大木幹雄  
日本工業大学工学部情報工学科教授の発表

○創立…一九〇七年

○所在地…南埼玉郡宮代町

○工学部在籍学生…四五〇〇名、大学院二〇〇〇名

○大学の教育方針…「実工学の学び」↓情報工学科における「実工学の学び」①

現実社会に役立つことを目標に学ぶ工学② 実際の技術に触れることによって学ぶ工学(インターンシップ、工場実習等)、③自ら実践することによって学ぶ工学

企業インターンシップは、事前教育としての「インターンシップ講座」と企業での

二週間程度のインターンシップ実習の二ステップで実施している。実習に行く前に企業分析シートやエントリーシートなどを作成させ、書き方などの徹底指導も行い、より有効性の高いインターンシップを目標。

○成果…①大学で学んだことが社会でどう役立つのかを実感、②適性や興味を真剣に考える機会となる、③人とのつながりの大切さを知る

○課題…①インターンシップ実施後のアフターフォロー、②マッチングのさらなる容易化、③学内での推進部署の組織化

成果報告後は、松本靖夫埼玉労働局職業安定部職業安定課課長補佐が「インターンシップ受入企業開拓事業」の終了について説明。松本課長補佐は、インターンシップの有効性と埼玉県における活性化を評価した上で、「昨年、財務省が実施した行政執行調査の結果、①今後のインターンシップ受入れ企業の確保は、新規企業開拓方式から既開拓企業での継続受入れを前提にした取り組みとすること②学校や受入企業など関係機関が連携し、主体的かつ自発的な活動に転換を図る必要があることなどを踏まえて、ハイパーキャンパス(ウェブを活用したインターンシップ検索システム)も含め、二十一年度末をもって事業を終了する」と説明。また、「事業終了後も埼玉県として独自の動きがある場合は、埼玉労働局も何らかの形で協力していく」と挨拶した。

続いて、近藤繁樹ヤングキャリアセンター埼玉センター長が、県としての二十一年度以降の取り組みについて、「埼玉県としては、若年者の職業意識醸成や就業観の育成の上でもインターンシップの有効性および重要性は認識しており、これまでの蓄積やノウハウもあるため続けていきたい。厚生労働省としての事業終了を受け、現在、県として事業化すべく予算申請をしている。予算が通過すれば年度末までには内容を明らかにしたい。事業化の際は、既存受入企業や関係大学の更なる協力をお願いしたい」と挨拶し、平成二十一年度の成果報告会は閉会した。

続いて、近藤繁樹ヤングキャリアセンター埼玉センター長が、県としての二十一年度以降の取り組みについて、「埼玉県としては、若年者の職業意識醸成や就業観の育成の上でもインターンシップの有効性および重要性は認識しており、これまでの蓄積やノウハウもあるため続けていきたい。厚生労働省としての事業終了を受け、現在、県として事業化すべく予算申請をしている。予算が通過すれば年度末までには内容を明らかにしたい。事業化の際は、既存受入企業や関係大学の更なる協力をお願いしたい」と挨拶し、平成二十一年度の成果報告会は閉会した。



成果報告者の大学生達(前列)と会場の状況

# 来年度以降県内四地域で

## 「四者面談会」 県立深谷商高で開催

埼玉県教育委員会が主催した「企業経営者と生徒・保護者・先生による四者面談会」が二月二十日(土)、県立深谷商業高等学校を会場に開催され、本会推薦の会員企業経営者五名(別記)、学校側からは十八組・四十二名が参加した。この四者面談会は、昨年度までは本会と連合埼玉を母体としていた埼玉県地域労使就職支援機構が



面談の様子 高橋福八高橋商事(株)代表取締役(高橋社長は深谷商業高校のOB)

地域労使就職支援機構は、平成二十年度で終了したが、この四者面談会は、産業界、労働界、県教育委が連携し、高校生の進路・就職を支援している取り組みで、全国でも例がなく、モデル事例として注目を集めていた。県教育委員会はこの事業の必要性および職業観醸成に対する効果性を認識し、継承するかたちで今年度も実施した。

今年度は、本会以外の経済団体にも面談経営者の派遣を依頼、深谷商業高校も含め全四カ所で開催し、学校側からは全部で五十四組が参加した。深谷商業高校での面談会の前に細田宏埼玉県教育局県立学校部高校教育指導課課長は、「昨年度まで支援機構で開催していたこの面談会は、教育委員会としても素晴らしい取り組みと認識しており、今年度を繋ぎの年として開催した。来年度は事業化し、ハード面とソフト面の両面を充実させていきたい」とあいさつした。

面談を終えた生徒および保護者は、面談前とは表情が明らかに一変し、充実感のある笑顔で経営者や教員に元気にあいさつをしていた。終了後のアンケートで生徒からは、「実際に身近な距離で企業の方の話を聞けて、新たな情報をたくさん知ることができた」「もっと広い視野で自分の職業観を見つめ直すことの必要性和、自分がやりたいことの方向性に気づくことができた」などの感想が寄せられ、保護者からは、「企業経営者の方から、第三者の視点で先生や

- 親が言いにくい点まで指摘していただき本当に良かった」とや「普段の会話からは聞けなかった子ども達の進路に対する固い意思を面談の中で引き出してくれて、あらためて子どもへの考えを確認できた」などの感想も寄せられた。
- 今年度で七年目となった「四者面談会」は、毎年、参加者からは高い評価を得ている。来年度以降は、県内四地域で開催し、普通高校も含め、参加高校の裾野を広げべく計画している。
- ◆二月二十日(土)・深谷商業高等学校会場
- 〔産業界側面談者〕
- (敬称略・面談者五十音順)
- ▽石塚 巧 キヤノン電子(株) 常務取締役人事センター所長
  - ▽鈴木 昇 サンケン電気(株) 管理本部総務人事グループリーダー
- ◆第三回◇
- ①二月六日(土)
  - ②熊谷商業高等学校
  - ③埼玉中小企業同友会
  - ④十二組
- ◆第四回◇
- ①二月二十日(土)
  - ②深谷商業高等学校
  - ③埼玉県経営者協会
  - ④十八組
- ▽藤池誠治 (株)デサン 代表取締役
- ▽高橋福八 高橋商事(株) 代表取締役 (本庄商工会議所会頭)
- ▽鳥羽山伸夫 さいたま住宅検査センター 理事長

# 渋沢栄一賞などを表彰

## 正木萬平氏ら経営者二名、 企業一社が受賞

去る二月五日、埼玉県出身の実業家、渋沢栄一の精神を受け継ぐ全国の経営者や企業に贈られる「第八回渋沢栄一賞」の表彰式がさいたま市内の知事公館で開催され、本会が推薦した当会会員「埼玉県民共済生活協同組合」組合長

理事の正木萬平氏を含む経営者二名及び企業一社が表彰を受けた。

また同時に県内産業の活性化とベンチャー企業の躍進を支援するために設けた「第五回渋沢栄一ベンチャードリーム賞」の表彰式もあわせて行われた。

表彰式は、渋沢栄一賞選考委員長の利根忠博本会会長の講評の後、上田清司埼玉県知事から表彰状と記念品が贈呈された。そして渋沢栄一記念財団と、渋沢栄一の生地地深谷市からもそれぞれ記念品が贈呈された。

受賞理由は次のとおり。

### ◇正木萬平氏

日本で初めて、年齢や性別に関係なく掛金も保障も一律で格安な掛金の共済事業を開始するなど画期的なビジネスモデルを構築したこと。また組合として、平成十五年に埼玉県シラコバト長寿社会福祉基金へ五千万円を寄付、日本点字図書館等に毎年二千万円（累計五億三千万円）を寄付するなど、長年、社会貢献活動を行ってきたことが高く評価された。

### ◇栗原敏郎氏

複合処理を行う防錆一貫メーカーとして、経済産業省のIT経営一〇〇選優秀賞の認定（平成十八年）を受けるなど先端技術を導入し、中堅企業として確固たる地位を築いたこと。また、昭和四〇年代から一貫して障害者雇用に取り組み、設備や工程を工夫して障害者雇用率五六％を達成するとともに（社）全国重度障害者雇用促進事業所協会会長に就任するなど、長年、障害者雇用に貢献していることが高く評価された。

### ◇米屋株式会社

栗羊羹を日本で最初に考案し、成田山参詣客向けに開発販売。以来、先駆けとなる新商品や技術の開発を行い、和菓子業界の発展に寄与したこと。また、（社）諸岡報恩会から市内高校生に奨学金を支給

総本店に成田生涯学習ギャラリーを私費で建設し開放するとともに、や900に及ぶ福祉施設に水羊羹を寄贈するなど、長年、育英、社会貢献活動を行ってきたことが高く評価された。

受賞者は何れも各県の経営者協会が推薦した方々で本章関係者から本会をはじめ、日本経団連に対し謝意が届くとともに本会の取組みに高い評価が寄せられている。

なお、同時に開催された「第五回渋沢栄一ベンチャードリーム賞」の大賞（賞金三〇〇万円）には、肺に優しい未熟児向け高頻度振動人工呼吸器を開発・製造し、国内トップシェアとなった株式会社メトラン、優秀賞（賞金一〇〇万円）は日本初のスポーツ自転車専門店の多店舗展開という、独自の事業モデルを構築した株式会社ワイ・インターナショナルが受賞、このほか奨励賞（賞金三〇万円）は共同技術化学株式会社、チャレンジ賞（賞金一〇万円）は有限会社バリー・ジャパン、ヒラソルバイオ株式会社の二社が受賞した。

本会は、渋沢栄一賞、渋沢栄一ベンチャードリーム賞の両賞の創設に深く関わり、近代日本を築いた渋沢翁の生き方や功績を全国に発信したいとする埼玉県の活動を全面的に支援し本賞の普及に努めている。

## 荻野吟子賞は 蓮田病院受賞

第五回さいたま輝き荻野吟子賞の表彰式が、二月五日（金）さいたま市内のホテルで開催され、本会推薦の「医療法人 顕正会 蓮田病院」が事業所部門で受賞した。

医療法人 顕正会 蓮田病院は、女性の能力活用、職域拡大や両立支援に積極的に取り組む病院であり、個人の状況に応じたオーダーメイドの勤務形態や二十四時間の院内保育等により退職率が低く、有給休暇取得率は高く、加えて女性の管理職登用比率も高いこと。また、特に子育て期の三〇〜四〇歳代の女性がその個性と能力を発揮できる職場環境が整備されていること等が評価され、表彰された。



上田清司埼玉県知事より表彰状を授与される（医）顕正会蓮田病院の前島理事長（左）



審査講評を行う利根忠博会長



上田清司埼玉県知事より表彰状を授与される正木萬平氏（左）

西部 クラウン精密工業(株)

冷間圧造で造る独自の製品、  
技術と信頼で明日をひらく



望月紀人社長

クラウン精密工業株式会社は昭和三五年一〇月創立、翌年朝霞市に工場を建設し生産を開始。四五年には業務拡大に伴い現在の本社所在地である志木工場を建設し、全面移転。四八年には山梨県に子会社クラウンファスナー(株)を設立、翌年には秋田工場、その後福島工場、秋田のメッキ工場を設立。いずれも地方の過疎対策と雇用創出の一翼をになうとともに技術革新と一貫製造体制を確立した。その後

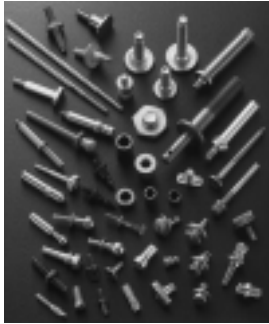
当時としてはいち早く中国広東省やタイにも工場を建設し、現在国内関連企業五社、海外三社体制に進展。

同社は製造工程で切り粉を出さない冷間圧造加工(エコロジカルな技術といえる)により、強度に優れ、仕上がりの美しい高精度なねじや機械部品製品の複雑・多様な形状の部品製造にも対応。ねじ製造で培ったノウハウをベースにして、マイクロファスナーを始めとする締結部品や機能部品の製造へと事業のウイングを拡げている。また、一貫生産体制によりコストダウンを図りつつ、大量生産から少量・多品種の生産にいたるまでスピーディに生産供給。これに加え切削加工技術をプラスしてより高精度、高品質な約八〇〇品目に及ぶ製品を最新の設備とコンピュータでの生産管理により、生産か

ら出荷まで一元管理、オンタイムな品質保証も行っている。当初は電機製品、コピー機などの部品が多かったが、今では自動車関連部品の比率が増しており、たゆまぬ自社の設計開発による特許製品も多く(ゆるまない、少ない力で入る、自力で材料を切っていくねじなど)、顧客との綿密な対話により要望される高精度部品をいつでも提供できる体制となっている。もちろんISOは9001と14001を認証取得済みで更新中。とくに今年には創立五〇周年の節目の年にもあたり、現社長の望月紀人氏「写真Ⅱ」は「お客さまに積極的な提案を行い、ともに問題解決にあたるアクティブな企業姿勢と、金型の内製に象徴される技術品質へのこだわりを堅持しながら、技術革新を重ねております」と抱負を語られており、是は誠実・不屈の精神・創意工夫、経営理念は創造性豊かな高付加価値商品を生み出すことによって広く社会に貢献し、社員の幸せと夢のある企業を目指す、とある。



志木市の本社工場



製品の一部

DATA

会社名：クラウン精密工業(株)  
本社・工場：〒353-0001 志木市上宗岡4-7-31  
電話：048-472-3411  
FAX：048-473-5522  
代表者：取締役社長 望月紀人  
創立：昭和35年10月  
資本金：120(百万円)  
従業員数：国内250名(グループ企業含む)  
海外400名  
事業内容：精密ねじ、冷間圧造部品  
http://www.crown-screw.co.jp

中部 (株)飯野製作所

独自の創造力と心をこめた  
”ものづくり”を通じて、  
お客さまの未来に貢献



飯野耕司社長

株式会社飯野製作所は昭和二十年三月に各種バルブ類のメッキ加工に加え時計部品の機械加工を事業として設立され、その後オートバイ部品の製造に事業を多角化、本田技研工業の全国の製作所に納入を開始し、現在の自動車部品製造の基礎を確立した。その後、昭和三十三年四月に現本社および大宮工場が稼働を開始、翌三十四年には、前代表者飯野光信氏の発案し

た「袋ナット類の電気自動溶接製造法」の製法特許を取得するなど、現在の当社の経営基盤を構築した。

そして、自動車産業の成長に合わせ、国内に栃木県の矢板工場、矢板第二工場、福島県の田島工場の三工場を新設さらに平成三年には、フイリピンに製造拠点を新設するなど、業績・業容を拡大した。

現代代表者の飯野耕司氏「写真Ⅱ」は、平成九年六月、二代目社長に就任。自ら国内外二十カ国で特許を取得するなど、技術経営を推進するとともに、平成十六年にフイリピン第二工場を増設、翌十七年にインドネシア、中国、平成十九年にアメリカに販売会社を設立

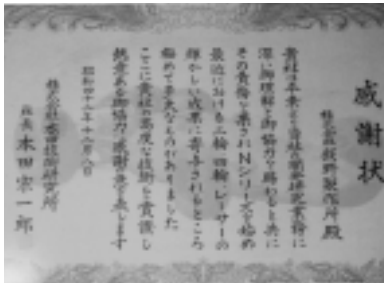
するなど、海外展開にも積極的に注力してきている。当社の拠って立つ自動車産業は、リーマン・ショック後、販売が急減したものの、現在では、財政支援措置などにより回復基調で推移している。特に中国市場での販売が好調であり、飯野社長は、「二〇〇九年の中国自動車販売は一三六〇万台を超えて世界一となったが、中間所得層の急増による購買力の拡大から、中国市場はさらに成長することが確実であり、今後中国市場にさらに注力していきたい」と力強く今後の抱負を述べる。

自動車業界を取り巻く環境は、相次ぐトヨタ車の世界各地でのリコールなど、日本車の品質、安全性について、国内外から厳しく問われる状況になっていく。

こうした環境下にあっても、当社は「考えにまざる楽しみはなし」の創業の想いと「私たちは、独自の創造力で常に技術を耕し、心をこめた、ものづくり」を通してお客様の未来に貢献します」の経営理念に立脚した経営の推進により、自動車部品業界の中でも確固たる地位を占め続けるだろう。

DATA

会社名：(株)飯野製作所  
本社：〒330-0805 さいたま市大宮区寿能町1丁目135番地  
電話：048-641-6071  
FAX：048-643-4541  
代表者：代表取締役社長 飯野耕司  
設立：昭和23年3月  
資本金：9600万円  
社員数：378名(国内のみ)  
事業内容：自動車、オートバイ用各種部品製造



本田宗一郎氏よりの感謝状



国内外で取得した特許の数々

## 北部 共和ダイカスト(株)

### お客さまの視点に立って構内一貫生産システムで製品づくりを追及

共和ダイカスト(株)は、昭和三十五年工場を寄居町に建設し、株式会社として設立した。今年の六月で設立五十周年という歴史ある企業で、金型の設計製作からダイカスト、精密加工・組立まで充実した構内一貫生産システムを確立しており、常にお客様の視点に立った信頼される製品づくりを追求している。

かりと掲げ、全社員でそれらの情報を共有化し、社内でのコミュニケーションを充実させることにより、ムダの削減やミス・ロスの撲滅を図っている。

製品としては、自動車の油圧系部品など、耐圧・複雑・精密なものを得意としており、独自の溶湯品質の維持管理技術や金型冷却技術、金型温度管理などの基礎技術を追求することにより、さらなる技術向上を目指し、また、品質に関してても全部門で目標をしっかりと

当社は、中小企業ならではのレスポンス良さを活かし、経営の合理化や技術革新などにも積極的、且つすばやく取り組み、埼玉県の中企業診断制度を利用した経営合理化策での表彰や、「彩の国工場」の指定も受けている。

さらに、今春以降厳しい求人情勢が見込まれる新卒予定の学生・生徒の就職支援を目的として経済産業省が取りまとめ、公表した全国で「四〇〇社余りの「雇用創出企業」

共和ダイカストは、その卓越したダイカスト技術により、昨年からプロパンガスや都市ガスなどで使用するガスメーター部品を受注し、量産体制に入っている。自動車部品の減産を余儀なくされている中、生き残りを掛け、幅広い新規受注を目指している。

にも選ばれ、ものづくりやサービス業等の分野において、採用意欲があり、かつ製品やサービス、人材育成方針に優れる企業として認定されている。

設立後三代目となる今井康夫社長「写真」は、「今後は自動車産業界の縮小と変化に対応するため、P/F法(無孔性ダイカスト法)を技術導入し、気孔の少ない緻密なダイカストを製品化することにより、受注の幅を広げていきたい」と語り、また、「我々、ものづくりの技術集団にとって後継者育成・匠の伝承は大きな課題。人材の育成や有能な人材の採用には積極的に注力したい」と力強く述べた。

共和ダイカストは、その卓越したダイカスト技術により、昨年からプロパンガスや都市ガスなどで使用するガスメーター部品を受注し、量産体制に入っている。自動車部品の減産を余儀なくされている中、生き残りを掛け、幅広い新規受注を目指している。

## 南部 レンゴー(株)東京工場

### 最新鋭の生産設備、システム等を兼備した21世紀のダンボール工場

レンゴー株式会社東京工場は、七十年以上の歴史を持つ関東地区の主力工場であり、包装に関する形態・技法・システムなどを開発する包装技術センターが併設され、最新鋭の生産設備、生産システム、さらに環境にも配慮された二十一世紀の段ボール工場である。

また、安全についても、教育が徹底されており、敷地内横断歩道においてさえ、一旦立ち止り、左右を指差し確認した後、横断を励行されていた。レンゴーは、明治四十二年、わが国で初めて「段ボール」を世に送り出して以来、「パツケージング・ソリューション・カンパニー」として、一世紀にわたり社会に貢献し続けている。リサイクルの優等

生といわれる段ボールを発祥とする同社は、常に「人に、環境に優しいこと」が事業活動の基本となっている。

同社は、製紙・板紙から段ボールまでの一貫生産体制に加え、印刷紙器や軟包装などの消費者包装分野、さらに幅広い産業をささえる重包装に至るまで、あらゆるパッケージングニーズに応えられる体制を構築している。

関東においては、製紙工場では日本一の板紙生産量を誇る八潮工場と利根川工場、段ボール工場では、当東京工場の他に小山工場、前橋工場、千葉工場、湘南工場の五工場を有し、消費地の近くできめ細かく対応をとると共に、輸送コストの削減等効率的、効果的な体制を整えている。

一口に段ボールと言っても、その種類は多く、耐水、鮮度保持、防食、導電性、防虫等の多彩な機能を持った段ボールや、美しい印刷で販促効果も高い美粧段ボール、段ボール緩衝材、青果物用等を中心とした封かん時にステープルやテープを使わない環境に優しいノンステープル段ボール等がある。

#### DATA

会社名：共和ダイカスト株式会社  
本社工場：大里郡寄居町大字桜沢1560番地17  
電話：048-581-1726  
FAX：048-581-5193  
代表者：代表取締役社長 今井康夫  
設立：昭和35年6月  
資本金：1600万円  
従業員数：174名  
事業内容：自動車用部品製造(主にアルミダイカスト製品)

今井康夫共和ダイカスト(株)代表取締役社長



共和ダイカストのアルミダイカスト製品



藤田宏司理事工場長



レンゴー東京工場



#### DATA

社名：レンゴー株式会社  
社：大阪市北区中之島2-2-7 中之島セントラルタワー  
代表者：代表取締役社長 大坪 清  
創業：明治42年4月12日(設立：大正9年5月2日)  
資本金：31,056百万円  
従業員数：11,384名(2009年9月30日現在、連結)  
事業内容：  
1 段ボール、段ボール箱、紙器、その他紙加工品の製造・販売  
2 板紙(段ボール原紙、白板紙、紙管原紙等)の製造・販売  
3 軟包装製品、セロファン製の製造・販売  
4 包装関連機械の販売  
5 各種機能材商品(多孔性セルロース粒子、ワサビ・カラシ成分を利用した天然系抗菌剤等)の製造・販売  
6 各種工業製品(水処理剤、紙力増強剤等)の製造・販売  
7 バイオ技術を利用した甘味料の製造  
東京工場：川口市領家5-14-8  
工場長：藤田宏司  
http://www.rengo.co.jp

昨年百周年を迎えたレンゴーは、これからもパッケージに新たな価値と輝きを与え続け、いつまでも変わらぬ信頼と、変化に対する柔軟な発想を両輪として躍動と挑戦を続けていくであろう。

# 埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ  
第58回

今回の内容について、ご関心・興味をお持ちの方は、下記にご連絡下さい。  
 埼経協 事務局長 根岸 茂文、調査部長 宮田 信久 ☎048-647-4100  
 FAX048-641-0924

## 研究の内容

## 産業への展開



### 真空中における高電圧・高電界現象および絶縁体上の放電と帯電現象に関する研究

大学院理工学研究科 数理電子情報部門 山納 康 准教授

現在、真空は多くの分野で利用されており、真空環境下で高電圧・高電界を利用する機器が増えています。これらの機器の高電圧・高電界化に伴って、真空中の放電や絶縁破壊が問題になっています。本来、真空は何も存在しない空間でありますから、電気絶縁的には優れた絶縁性能を持っているはずですが、実際には、真空を取り囲む容器の壁などからのガス放出や高電圧・高電界が印加された電極からの電子放出によって、放電が発生してしまいます。また、絶縁体表面においては、帯電現象によって思わぬ放電が発生することがあります。この種の現象は、電子放出やガス放出、帯電などの多くの要因が関係して発生します。そこで本研究室では真空放電に関わる基礎過程の研究や、真空が持つ優れた絶縁性能を最大限引き出すための工学的な応用研究を行っています。

主な研究内容は以下の通りです。

- (1)真空中における電極ギャップ放電の現象解明
- (2)真空ギャップの耐電圧向上のための各種表面処理の適用
- (3)高電圧電極からの電界電子放出に関する研究
- (4)真空中に置かれた絶縁体表面で発生する沿面放電現象の解明と沿面絶縁耐力の向上
- (5)真空中における絶縁体表面上の帯電測定とその現象解明

(6)沿面放電に関わる絶縁体の各種物性測定（二次電子放出、光電子放出、ガス放出、抵抗率の測定）

これらの研究は、超高真空中一貫試験装置（高電圧絶縁耐力試験、XPS 表面分析、表面処理が試料を大気に曝すことなく真空中で試験できます。）や電気光学効果を利用した帯電測定装置（電圧を印加した状態の帯電測定ができます。）などを用いて実施します。また、高電圧実験室には、AC・DC・インパルス高電圧試験システム（図1参照、最大発生電圧は、AC：100kVrms、DC：200kV、雷インパルス電圧：1000kV）が設置されており、真空中の高電圧試験以外にも各種高電圧試験を行うことが可能です。



図1 AC・DC・インパルス高電圧試験システム

1. 真空ギャップの高耐電圧化や放電抑止
2. 真空中の沿面放電電圧の向上や沿面放電の抑止
3. 真空中の絶縁体表面上の帯電測定

#### 学歴・略歴

山納 康  
 (やまのう やすし)  
 平成6年3月 名古屋工業大学工学部電気情報工学科卒業  
 平成8年3月 名古屋工業大学大学院工学研究科博士前期課程電気情報工学専攻修了  
 平成8年4月 三菱重工業株式会社 入社  
 平成12年3月 名古屋大学大学院工学研究科博士後期課程電気工学専攻修了  
 平成12年4月 埼玉大学工学部電気電子システム工学科助手  
 平成21年4月 埼玉大学大学院理工学研究科数理電子情報部門准教授  
 現在に至る。



### キノン構造を含む液晶材料に関する研究

科学分析支援センター 安武 幹雄 講師

液晶は、液体の流動性と結晶の規則性を合わせ持つ中間相として知られています。今日、これらの性質を利用し、ディスプレイのみならず新しい機能性材料の研究が行なわれています。最近では、液晶特性の高い均一薄膜の形成と自己組織化を利用した有機半導体が注目されています。**液晶性 n 型有機半導体の試み**：最近の電子材料化が考慮されている化合物群の分子の中心は、多環芳香族類やチオフェン類やピロール誘導体といった電子リッチなもの（P 型半導体素子）がほとんどであり、液晶性有機半導体には n 型に特化したものは、ほとんどありません。東工大の山下氏らは結晶性の高いアントラキノン誘導体を用いて有機電界効果トランジスタを作成し、キノン誘導体が n 型半導体として働くことを見出しました。われわれもピレン類をキノン化したものを使い液晶化合物の合成とその液晶構造について報告しています。ここで液晶性ピレンキノン誘導体は、準可逆な 2 電子還元を示しており、液晶性 n 型有機半導体としての可能性が高いことが示唆されています。現在のところ、こういった化合物群の電気化学的物性を電荷移動度測定法の一つである Time-Of-Flight 法を用いて評価を行うとともに OFET 等への素子化を行っています。

エレクトロクロミズムを生じる液晶分子合成の試み：

一般的に電気化学的な酸化還元で化合物の電子状態を変化させ色彩が変わる現象をエレクトロクロミズムと呼んでいます。この現象は、金属イオンなどの酸化活性な部位をもつ物質でよく見られます。エレクトロクロミズム現象の観察はポリマーや電解溶液で見られることが多く、これを実際に表示デバイスとして用いることは、加工性や応答速度の点から困難と言えます。そこで、当研究室では、液晶特性に着目し、これを示す化合物群に酸化還元活性な部位を持たせたものを合成しています。実際、エレクトロクロミズムを生じる酸化還元活性な部位としてキノン類とチオフェン類に着目し、液晶性エレクトロクロミック材料の開発を行っています。

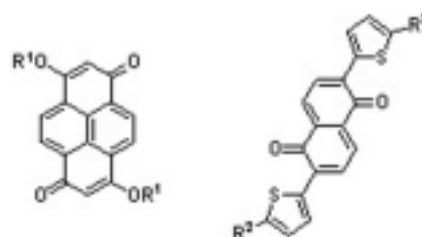


図1 キノン構造を含む化合物の例

次の産業への展開を考えている

- ・有機半導体への応用
- ・電子ペーパーへの応用

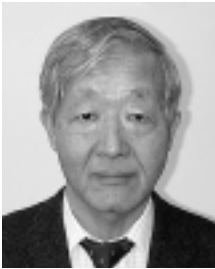
#### 学歴・略歴

安武 幹雄  
 (やすたけ みきお)  
 平成8年3月 九州工業大学工学部物質工学科応用科学コース卒業  
 平成10年3月 九州工業大学大学院工学研究科物質工学専攻博士前期課程修了  
 平成13年4月 九州大学大学院理学研究科分子科学専攻 博士後期課程修了  
 平成13年4月 近畿大学分子工学研究所  
 平成15年6月 ヘンケル先端技術リサーチセンター 研究員  
 平成15年7月 埼玉大学工学部 応用化学分子プロセス工学講座 助手  
 平成19年4月 埼玉大学大学院理工学研究科物質科学部門 物質機能領域 助教  
 平成20年4月 埼玉大学総合研究機構 科学分析支援センター 講師

# 「ものづくり大学」へようこそ

連載  
第38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 三国 雅裕、調査部長 宮田 信久 ☎048-647-4100  
FAX 048-641-0924



## 産学連携で先進技術と人材の育成を目指して

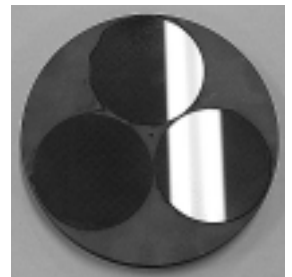
製造技能工芸学科 三橋 眞成 教授

私は専門領域の産学連携による研究を通じ、埼玉のものづくり産業のさらなる発展に寄与したいと考えております。専門領域は、超精密加工とマイクロシステム構築です。私が産学連携で目指すところは、時代のニーズに応えられる先進技術を育てること、次世代人材の育成と考えております。

先進技術を育てることの例では、今後、需要が見込まれているLEDの基板用サファイアウエハの精密ラッピング加工装置に先進技術を組み込んで、埼玉にある精密機械メーカーと共同で開発試作を進めています。その開発試作した装置の特許権取得も目指しています。次世代人材の育成では、企業は製品の開発に忙しく、なかなかその基盤となる技術を深耕する時間をとるのは難しいのが実情と思われ、一方、大学教育において、企業の抱えている課題の解決に関連する基盤技術を学生時代に深耕できることは、将来、

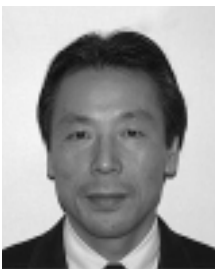
その学生が企業で製品開発に携わる時、少なからず役に立つものと考えられます。この例では、金型に用いられています超合金の、放電加工によるマイクロクラックの実験観察を大学教育で企業と連携して行ない、将来、金型開発、製作に携わる人材の育成を行なっております。

私の研究室のテーマは前述のほかに、ガラスディスクの精密両面ポリシング技術、レーザー誘起エッチング技術によるセラミックスのマイクロ加工などです。埼玉県経営者協会のメンバーの方々とさらに共同研究を進め、ものづくり産業の発展に寄与できることを願っております。



※精密ラッピング加工  
サファイアウエハ

三橋眞成 (みつはし まさしげ) 教授・工学博士 山梨大学大学院修士修了、日本電気(株)を経て、2002年4月よりものづくり大学教授、現在に至る。専門分野：超精密加工、マイクロシステム (連絡先：048-564-3834/mitsu@iot.ac.jp)



## スケッチしながら…蔵のまち、行田を歩いて

建設技能工芸学科 藤原 成 暁 教授

ここ数年、本学建設技能工芸学科では、新入生のためのフレッシュマンゼミの一貫として、行田蔵巡りスタンプラリーに参加しています。歴史ある町を歩いてみると、様々な過去からのメッセージを受け取ることができます。しかし、ただ受動的にその場に身を置いていても、なかなか見えてくるものが少ないものです。そこで「まち歩きスケッチ」を学生諸君にも提唱しています。実際、描いてみると意外にちゃんと物を見ていないことに気付かされます。意識的に見た印象を感じたままにスケッチする一指先からアウトプットするというアクティブなこの行為は、ややもすると見過ごしがちな平凡な日常的事象をより強い記憶として心に残すための相応しい方法であろうと思います。

手は第二の脳、足は第二の心臓と言われますが、ものづくりの原点は、手足づくり、手足を使って毎年同じ場所を歩きスケッチしていると、その都度新しい発見があります。時を経る毎に愛着がわいて美しく、一度来たら二度来たく

なる、そして絵に描いてみたくなる「まち」には、時間の堆積した都市の記憶が不可欠です。幸い行田には、足袋蔵が多く存在しています。しかし、上手に活用されている例が少なく、その結果解体され、年々減少していくという憂うべき状況にあります。

どのようにしたら価値ある歴史的建造物を今に残して将来に繋いでいけるのでしょうか。魅力ある「まちづくり」の実践と、現代に生きる新しい蔵の保存再生を行うことで地域に貢献したいと考えています。



藤原成暁 (ふじわら なりあき) 教授、武蔵野美術大学造形学部建築学科卒業、一級建築士、インテリアプランナー、一級建築施工管理技士。鬼頭梓建築設計事務所などを経て東京に設計事務所設立。2006年4月からものづくり大学助教授、現在教授。日本建築学会会員など (連絡先：048-564-3850/fujiwara@iot.ac.jp)

# 県政情報

非正規労働者の雇用環境について

では、雇止めや契約期間中の途中解雇・退職など労使間のトラブルや正規労働者との不均衡な待遇など、多くの問題が指摘されています。埼玉県では、今後の労働施策に反映させるため、県内で働く非正規労働者の雇用環境の実態を調査しました。

また、生産年齢人口の減少により、今後中小企業において深刻な人材不足を生じることが予想される中、企業の子育て支援及びワークライフバランスの取組状況について調査を実施しました。今回はその概要について御報告します。

## 非正規労働者雇用環境調査について

### 【調査結果の概要】

1 事業所調査(県内4,000事業所、回収率59・6%)

■正社員と同じ仕事をする非正規労働者の有無  
「いる」52・1%、「いない」

46・9%となっている。正社員と比べ1時間あたりの賃金額が「低い」とする事業所は57・7%で、賃金が低い理由は、「責任が違うから」64・8%、「勤務時間・日数が違うから」50・8%となっている。

■今後の非正規労働者の活用方針  
「正社員対応を中心とするが、正社員の業務補助として非正規を活用したい」が43・2%で最も多く、「基本的にすべて正社員で対応し、あくまで臨時として非正規を活用したい」の12・8%を含めた【補助・臨時活用】が56・0%となっている。一方、「正社員対応は基幹的職務に限定し、業務全般に非正規を活用したい」が19・0%で、「基幹的職務を含め、非正規労働者を極力多く活用したい」の11・7%を合わせた【全般・極力活用】は30・7%となっている。

■正社員対応を中心とするが、正社員の業務補助として非正規を活用したい

「基本的にすべて正社員で対応し、あくまで臨時として非正規を活用したい」

【補助・臨時活用】が56・0%となっている

一方、「正社員対応は基幹的職務に限定し、業務全般に非正規を活用したい」

が19・0%で、「基幹的職務を含め、非正規労働者を極力多く活用したい」

の11・7%を合わせた【全般・極力活用】は30・7%となっている

。職場への満足感

「とても満足」と「やや満足」を合わせた【満足】が多いのは「仕事の内容・やりがい」79・3%、「職場の人間関係、コミュニケーション」76・9%、「労働時間・休日等の労働条件」75・0%、「職

場の環境(照明、空調、騒音等)」70・5%となっている。一方、「やや不満」と「かなり不満」を合わせた【不満】が多いのは「福利厚生(食堂、休養施設、財形制度等の施設や制度)」50・6%、「教育訓練・能力開発のあり方」49・1%、「賃金」46・4%、「正社員と比べた待遇」43・7%となっている。

■現在の職場に、自分と仕事内容が同じ正社員が「いる」41・5%、「いない」57・1%となっている。同じ仕事内容の正社員との賃金比較では、「低いと意識したことがあり納得できない」15・3%、「低いと意識したことがあるがやむを得ない」44・9%となっており、低いと意識したことがある人は60・2%となっている。

■今後の就労形態の希望  
「現在の職場で今のまま働きたい」が65・1%と最も多く、別の職場を含めた【非正規として働きたい】は69・4%を占めている。一方、「現在の職場で正社員として働きたい」10・6%と「別の職場で正社員として働きたい」10・4%を合わせた【正社員として働きたい】は21・0%となっている。

■職場への要望  
「賃金(時間単価等)を上げる」が47・9%と最も多く、次いで「賞与(一時金)制度を導入・改善する」が24・6%となっている。

2 個人調査(事業所調査の対象事業所で働く非正規労働者4,000人、回収率24・1%)

■職場への満足感  
「とても満足」と「やや満足」を合わせた【満足】が多いのは「仕事の内容・やりがい」79・3%、「職場の人間関係、コミュニケーション」76・9%、「労働時間・休日等の労働条件」75・0%、「職

場の環境(照明、空調、騒音等)」70・5%となっている。一方、「やや不満」と「かなり不満」を合わせた【不満】が多いのは「福利厚生(食堂、休養施設、財形制度等の施設や制度)」50・6%、「教育訓練・能力開発のあり方」49・1%、「賃金」46・4%、「正社員と比べた待遇」43・7%となっている。

■現在の職場に、自分と仕事内容が同じ正社員が「いる」41・5%、「いない」57・1%となっている。同じ仕事内容の正社員との賃金比較では、「低いと意識したことがあり納得できない」15・3%、「低いと意識したことがあるがやむを得ない」44・9%となっており、低いと意識したことがある人は60・2%となっている。

■今後の就労形態の希望  
「現在の職場で今のまま働きたい」が65・1%と最も多く、別の職場を含めた【非正規として働きたい】は69・4%を占めている。一方、「現在の職場で正社員として働きたい」10・6%と「別の職場で正社員として働きたい」10・4%を合わせた【正社員として働きたい】は21・0%となっている。

■職場への要望  
「賃金(時間単価等)を上げる」が47・9%と最も多く、次いで「賞与(一時金)制度を導入・改善する」が24・6%となっている。

2 企業のワークライフバランスの取組状況調査(県内企業500社(有効回答率48・5%))

■7割の企業が、業務の効率性や従業員の意欲向上などに関わる問題として、ワークライフバランス(以下WLBと略記)を肯定的に捉えている。その一方で、業務の分担・分散が難しいことや適当な代替人材が確保できないなど、WLBを可能とする業務の進め方が課題となっている。業務の効率化に関連し、5割が

残業の事前届出制を実施するとともに、4割が今後従業員の多能化の取り組みが必要であると感じている。

■女性のWLBについては、5割が育児休業後の職場復帰支援が重要であると考えているとともに、保育園の定員増などを行政機関に期待している。

■行政機関としては、保育サービス拡充の他、WLBを実現させた企業の取り組みを事例集などで情報提供することが求められている。さらに、余裕のある納期設定や休暇を取りやすい職場環境づくりなど、顧客の協力や従業員の相互理解が必要となる企業の取組については、行政が経済団体等と連携して、WLBの必要性や効果に対する普及啓発を展開することが求められている。

経営者の皆様には、厳しい経営環境の中とは存じますが、非正規労働者の均衡待遇の確保やワークライフバランスの取組など、誰もがいきいきと働くことができる職場環境の整備に取り組んでいただきますようお願いいたします。

〈問合せ〉県勤労者福祉課(048-830-4517)  
調査結果の詳細は県ホームページで御覧になれます。  
<http://www.pref.saitama.lg.jp/soshiki/j09/>

## 企業の子育て支援及びワークライフバランスの取組状況調査について

### 【調査結果の概要】

1 企業の子育て支援の取組状況調査(子育て応援宣言企業500社(有効回答率62・2%))

■子育て応援宣言の効果については、8割が企業のイメージアップ、7割超が子育てに専念できる雰囲気醸成が図れると評価している。

■今後については、6割超が奨励金等の財政的支援、約4割が制度や登録企業の紹介などを期待している。

■実際に実施している子育て両立支援は、約6割が休暇の取得の円滑化である。

2 企業のワークライフバランスの取組状況調査(県内企業500社(有効回答率48・5%))

■7割の企業が、業務の効率性や従業員の意欲向上などに関わる問題として、ワークライフバランス(以下WLBと略記)を肯定的に捉えている。その一方で、業務の分担・分散が難しいことや適当な代替人材が確保できないなど、WLBを可能とする業務の進め方が課題となっている。業務の効率化に関連し、5割が

残業の事前届出制を実施するとともに、4割が今後従業員の多能化の取り組みが必要であると感じている。

■女性のWLBについては、5割が育児休業後の職場復帰支援が重要であると考えているとともに、保育園の定員増などを行政機関に期待している。

■行政機関としては、保育サービス拡充の他、WLBを実現させた企業の取り組みを事例集などで情報提供することが求められている。さらに、余裕のある納期設定や休暇を取りやすい職場環境づくりなど、顧客の協力や従業員の相互理解が必要となる企業の取組については、行政が経済団体等と連携して、WLBの必要性や効果に対する普及啓発を展開することが求められている。

経営者の皆様には、厳しい経営環境の中とは存じますが、非正規労働者の均衡待遇の確保やワークライフバランスの取組など、誰もがいきいきと働くことができる職場環境の整備に取り組んでいただきますようお願いいたします。

〈問合せ〉県勤労者福祉課(048-830-4517)  
調査結果の詳細は県ホームページで御覧になれます。  
<http://www.pref.saitama.lg.jp/soshiki/j09/>



# 第45回労働法ゼミ全八講終わる

開講満三五周年を迎えて、昨年一〇月に開講した本会主催の「第四五期労働法ゼミナール全八講」が一月二七日の最終講で終了した。

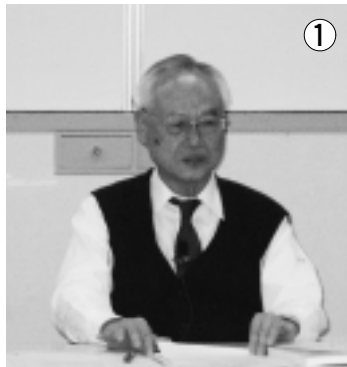
会場は全講ソニックスティビルで行われ、全講（及び準全講）ご参加による修了証授与者は六名様であった。個別講ご参加を含むのべ受講者は一一〇名様となり、今期は最近の期のうちではややご参

加が少なかつたものの、各講師のご支援を頂きつつすべての課程が修了した（第三講までは本誌一〇・一一月号で既報）。

第四講（写真①）は一月一九日、安西愈弁護士のご担当で「こんな場合どうするか、社員の日常管理上のトラブル防止と対策のゼミ」を、あらかじめ講師から提示されたケーススタディを中心に研

修後、名刺交換交流会を開催。  
第五講（写真②）は二月二日、外井浩志弁護士のご担当で、「労働安全衛生、労災、職業病など」。

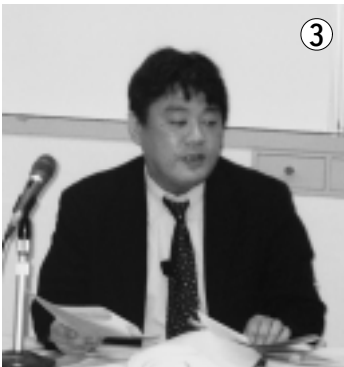
第六講（写真③）は二月一五日、岩本充史弁護士のご担当で「労働時間・休日・休暇・裁量・割増など」。  
第七講（写真④）は年が明けた一月一八日、山中健児弁護士のご担当で「今日的な人事制度改定に伴う法律問題と実務対策」。



①



②



③



④



⑤

最終の第八講（写真⑤）は一月二七日、岡岸健夫弁護士のご担当で「労働組合活動の変化と対応など」を、それぞれ半日または一日かけて研修した。最終講では修了証も授与され、のべ四カ月にわたる当期のゼミのすべてが終わった。次期の当第四六期ゼミは改めて本年秋頃より開講の予定。

## 法定休日と法定外休日の振替

弁護士 安西 愈

本年四月一日から施行の改正労基法により、一ヵ月六〇時間を超える時間外労働（法定時間外）については、五割増以上の割増賃金の支払が必要になるが、この「一ヵ月六〇時間」の中には、労基法第三五条に定める法定休日（一週一日又は四週四日）の労働時間は算入されない（平成二・五・二九通達）。そこで、一ヵ月六〇時間を過ぎた以降に休日労働があった場合、その日が法定休日の労働であれば三割五分増のままで、企業で定めた法定外の休日（所定休日）の労働であれば労働時間の中に算入されるので、五割増以上となる。

## インポイント労働法

このため、今後は法定休日か法定外の休日かによって、当日の労働時間が時間外労働時間の中に算入されるか区分されるのである。重要となる。

労基法第三五条の休日については、特定する必要はなく、土・日曜日の週休二日制の場合にはどちらか一日を休ませれば法律上は週一日の休日を与えたことになる。仮に、日曜日を法定休日と就業規則で特定していたとしても、その日曜日に労働させても、一週間を月曜日から日曜日としているときは、他の休日である土曜日に休みを与えていたときは、労基法上の週一日の休日を与えたことになり、休日労働にはならない。

この場合、たとえ特定していたとしても（むしろ特定することが法の趣旨に合致するとされているが）、両方とも同じ休日であるから、いずれか一日だけ休日を与えられていれば、労基法第三五条の「毎週少な

くとも一回の休日」は付与されたことになるかと解されるのである。このことは、休日の割増賃金も結果的に四週四日に不足している日数分について支払えばよい（平六・一・四基発一号）とされているところからみても明かである。このように土・日曜日とも同じ休日であるから、どちらを法定休日にするかは、「休日を与えなければならぬ」付与義務のある使用者の指定により、仮に特定されているときでも使用者は自由にどちらかを法定休日とできるのである。

このような原則の下で、今後改正法による当該月の起算日から計算して、一ヵ月の時間外労働が六〇時間を超えた後に到来する休日に労働させた場合にその日の労働の取扱いが割増賃金の適用において法定休日の労働として三割五分増の適用になるのか、通常労働日の労働として五割増の適用になるか、また、三六協定の「時間外労働」の方に入るのか、「休日労働（法定日）」の方に入るのか問題となる。しかし、休日については前述のとおり、特定を要しないので、法定休日と法定外休日との区別は、就業規則上においてする必要はなく、両日とも単に「休日」とのみしておけば足りるのである。どちらが法定休日かは指定権（付与義務のある使用者の権限となり、「債権の目的が数個の給付の中から選択によって定まるときは、その選択権は、債務者に属する。」（民法四〇六条）との規定により、使用者の選択によっていずれかが法定休日として特定されて定まることになる。使用者が指定しなかったときに両方の休日とも労働させたときは、厚労省は自動的に週の後順位の休日が法定休日となるとしている。

# 日本経団連 提言・提案など

## 2008年度社会貢献活動実績調査結果を公表

1社当たり総支出額は、4億6500万円

日本経団連の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12月15日、2008年度における社会貢献活動実績調査結果を公表した。日本経団連では1991年から毎年、社会貢献活動への取り組みに関する実績調査を実施している。概要は次のとおり。

今回の調査では、「08年度後半の経済危機の影響が各社の社会貢献活動に具体的にどう表れたのか」「直近の3年間でどの取り組み状況にどのような変化があったのか」といったことに特に焦点を当てて行った。調査結果の概要および全文は、日本経団連ホームページ（URL）を参照。

### 1社当たり支出額は高い水準、内訳には工夫

08年度における1社当たりの社会貢献活動に関する支出総額（平均）は、4億6500万円となった。

この支出の内訳をみると、金銭寄付や現物寄付は減少し、施設開放や従業員派遣、各社独自またはNPOと協働で実施した「自主プログラム」に関する支出が増加している。

### 充実するのはプログラムの内容、縮小・削減するのは予算、特に寄付

また、リーマン・ショック以降の経済危機が、各社の社会貢献活動に与えた影響については、半数以上の企業が「見直しは考えておらず、現状と変わらない」取り組みをすると回答した。縮小・削減の方向で見直しを行っている企業は4割弱に上り、充実する方向で見直しをする回答した企業は1割強であった。見直しの対象となったのは、「充実」する場合にはプログラムの内容で、「縮小・削減」する場合には活動予算、特に寄付という回答が多く得られた。また、実施したプロジェクトの事後評価を「実施し」という回答が「実施していない」という回答を初めて上回った。

# 2010年版経労委報告を公表

危機を克服し、新たな成長を切り拓く

NPO・NGOと何らかの接点を持つと回答した企業は全体の4分の3に上り、その内容については寄付もさることながら、協働での取り組みが大きく伸びた。さらに、社員のボランティア・社会貢献活動を支援している企業の割合は02年度に約6割あったが、今回の調査では約8割にまで上昇している。

12月15日の理事会で報告した古賀共同委員長は、「今回の調査を通じて明らかにした課題を取り上げ、CSR時代にふさわしい社会貢献活動のあり方について議論を深めていく。各社においても、この調査結果を、企業経営のなかで社会貢献活動を戦略的に位置付けるための一助としていただきたい」と述べた。

## 倫理憲章の趣旨実現をめざす共同宣言

### 912の企業・団体が賛同

日本経団連は1997年以来、企業に対し責任と秩序ある採用活動を求めるため、「大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関する企業倫理憲章（倫理憲章）」を毎年公表している（既報）。

また、2004年からは、倫理憲章の周知徹底と実効性を高めるため、倫理憲章の趣旨に賛同する企業を募り、「倫理憲章の趣旨実現をめざす共同宣言（共同宣言）」として、賛同企業名を日本経団連のホームページ上に掲載している。

今回も共同宣言への参加を会員企業各社に呼びかけたところ、912の企業・団体（1月1日現在）から賛同が寄せられた。

昨今、新卒者の就職活動をめぐり、早期化・長期化の弊害が指摘されてきているが、この共同宣言は大学関係者などからも注目されており、一定の歯止めをかける効果があるものと評価を得ている。

日本経団連では、今後も多くの企業・団体の理解と協力のもとに、産業界を挙げて公平・公正で節度ある就職・採用活動の実現に向けて、率先して取り組んでいく予定である。

## 経営労働政策委員会報告

（経労委報告）

日本経団連は1月19日、「2010年版経営労働政策委員会報告」（経労委報告）を公表した。同報告は、春季労使交渉、協議に臨む経営側の指針をまとめたもので、副題を「危機を克服し、新たな成長を切り拓く」とし、「日本経済を取り巻く環境変化と経済成長に向けた課題」「雇用の安定・創出に向けた取り組み」「将来の成長に向けた取り組み」「今次労使交渉・協議に対する経営側の基本姿勢」の4章構成としている。報告の主なポイントは次のとおり。

### グローバル化の加速度的な進展への対応と持続的な成長の重要性

世界経済のグローバル化の流れが一層加速している。激化する国際競争に打ち勝つ市場の拡大へとつながっていくためには、わが国産業の優位性の確立に向けた取り組みを展開し、アジアをはじめとする新興国市場を積極的に取り込んでいくことが求められる。

欧米経済の早期の自律的な回復は見込みにくく、日本経済も厳しい状況が続くと想定されるが、危機からの早期脱却にとどまらず、新たな成長・発展に結び付けるためには、企業活力を高めるための政策を推進することが重要となる。

### 雇用確保に向けた取り組みと労働市場の基盤整備の重要性

企業は、現場の実態に合ったかたちで「日本型ワークシェアリング」ともいえるべき雇用確保に向けた取り組みを一層推進していく必要がある。

新規学卒者の採用については、当面、緊急に対応すべき事項であり、節度ある採用選考活動を実施しながら、極力多くの採用に努めることが求められる。

また、進展する雇用の多様化を踏まえ、公的職業紹介・職業訓練の強化に加え、人手不足の分野、あるいは環境・エネルギー産業に代表されるような成長分野など、雇用創出が期待される産業の育成が求められる。

同時に、失業期間中の労働者の生活を下支えする雇用のセーフティネットの強化を通じて、社会全体で雇用の安定を実現すべき、労働市場の機能を強化していかなければならない。

### 雇用の多様化の進展への対応と就労機会の拡大

雇用の多様化の進展は、第三次産業の成長や、女性や高齢者など多様な主体の労働市場への参画など、労働力の需給双方のニーズが一致した結果である。いわゆる「非正規労働者」をめぐっては、解決すべき課題も多いが、真に対応すべき層を特定したうえで、安定した就業機会や能力開発の機会を労働市場全体で提供することが重要である。

### 労働政策の見直しへの対応

労働者派遣制度における労働政策審議会の答申の内容は、今後の国会審議のなかで最大限尊重されるべきである。今後は優良な派遣事業者が活躍できるよう環境を整備し、労働者派遣制度をより健全なものへと育成していくことが求められる。

最低賃金をめぐっては、大幅な引き上げが結果として採用や雇用安定に多大な影響を及ぼす。まずは、中小企業の生産性向上にかかわる施策の効果を十分に検証したうえで、必要に応じてさらなる効果的な対応を図ることが急がれる。

労働政策は企業経営に多大な影響を及ぼすほか、労働者の生活と密接にかかわってくることから、公労使三者で構成される審議会の結論を最大限重視していく従来の決定プロセスを今後も堅持することが重要である。

### 人材力の強化とワーク・ライフ・バランスの推進

将来の成長に向けた布石を積極的に打ち、必要な施策を着実に実行していくためには、イノベーションの源泉たる「ヒト」の育成が重要である。

競争力の源泉となり日本企業の発展を支えてきたのが「現場力」であることを考えれば、今後とも日々のマネジメントの実践を通じてOJTを基本としながら、必要に応じてOff-JTを適切に組み合わせることが求められる。

また、ワーク・ライフ・バランスの推進にあたっては、何より生産性の向上を前提としたものでなければならず、労使ともに新しい働き方を模索する挑戦と位置付けたうえで、たゆまぬ努力を続ける必要がある。

### 中小企業の競争力強化と地域経済の活性化

わが国経済を早期に自律的な回復軌道に乗せ、経済成長力を高めるためには、

日本経済の礎ともいえるべき中小企業の競争力強化がカギを握っている。中小企業が自ら積極的に付加価値の創出に努めることに加え、イノベーションの創出に不可欠となる人材の確保・定着に向けた取り組みを強化することが必要となる。

また、地方の活性化と、地域経済を支える中小企業の競争力が相まって、はじめて日本の持続的な成長が可能となる。地元企業の連携や産学官連携を通じた地域活性化の取り組みが一層求められる。

### 総額人件費管理の徹底

今回のような経営危機の再来にも柔軟に対応できるようにするためには、平時から中長期的視点に立った総額人件費管理を徹底することが重要であり、とりわけ総額人件費のなかで大きな比重を占める所定内給与の管理に注意が必要である。

いわゆる「定期昇給」については、自社の付加価値の伸びに適合しないかたちで、多くの従業員が所定内給与が前年より上がるような制度や運用であれば不十分であり、仕事・役割・貢献度を基軸とした制度への見直しや、賃金水準が適正かどうかの検証が必要である。

また、従業員の生活保障として家族手当を支給する企業も多いが、今年6月から支給が予定されている子ども手当の創設は、仕事の対価としての賃金や諸手当のあり方について考えるきっかけになる。

なお、改正労働基準法の施行に伴う時間外割増率の見直しに際しては、経営状況や労働時間などの実態を十分に踏まえながら慎重に議論することが求められる。

### 労使交渉・協議に向けた基本的考え方

経営環境は一層厳しい状況が続くことも想定されるが、経営者として最大の経営資源を守るという観点から、引き続き雇用の確保に努めることが強く求められる。

労働側からの総実労働時間の短縮要求に対しては、業務効率を高める観点が必要であり、仕事や働き方の見直しを図る絶好の機会ととらえていく必要がある。また、いわゆる「非正規労働者」を含めた全労働者を対象とした待遇改善要求に対しては、個別労使で解決できる事項であるかどうかを十分検討し、慎重に対応していくことが求められる。むしろ、同一価値労働同一賃金の考え方に基づき、必要と判断される対応を図ることが求められる。

## ■厳しい経営環境下における総額人件費決定のあり方

今度労使交渉・協議の焦点になると想定される賃金カーブ維持分の確保については、自社の収益環境を直視しつつ実態に応じた話し合いを行い、支払能力に即して判断することが強く求められる。

賞与・一時金については、需給の短期的変動による一時的な業績変動を反映させることが基本となるが、企業収益をめぐると環境に大幅な改善がみられない状況のなかでは、前年同様に厳しい業績結果を反映したものとすると企業が多くなると想定される。なお、恒常的な生産性の向上に裏付けられた付加価値の増加が認められる場合には、総額人件費改定の原資とすることが考えられるが、厳しい経営状況を踏まえれば、ベース・アップは困難と判断する企業が多いものと見込まれる。

## ■企業労使の信頼関係の深化と経済社会への貢献

労使は、永続的な企業成長と従業員の生活の向上を一致協力して実現する経営組織のパートナーである。企業の宝ともいべき健全な労使関係を次代に継承するために日々の対話を大切にしながら、企業のためを通じたより良い経済社会の実現を目指していきたい。

## 提言「産業構造の将来像」を公表 —5〜10年後のわが国産業像を俯瞰、競争力強化施策を示す

今日、世界の産業構造は大きな転換期を迎えている。人口減少や資源制約など、産業を取り巻く環境は大きく変容を続け、これに伴いさまざまな分野で業種や国境を越えた事業の再編や融合が活発化している。そこで、日本経団連では5〜10年後のわが国産業の将来像を描くとともに、中長期的にわが国の産業競争力を強化する施策について、提言「産業構造の将来像」を取りまとめ1月19日、公表した。

日本経団連として個別産業の将来像を検討したのは、1990年代前半が最後であり、今回はおおよそ20年ぶりの産業構造の提言となった。今回の提言の作成にあたっては、まず5年から10年後の産業の将来像を把握するため、業種横断的に23社の経営企画担当の役員にヒアリングを行い、各企業が重要視する環境変化や、それに伴う戦略

の動向について調査を行った。

その結果、「わが国産業を取り巻く5つの環境変化」として、従来から指摘されてきた、(1)人口減少と高齢化(2)資源・環境制約(3)グローバル化(4)人々の価値観・行動様式の変化(5)情報通信技術(ICT)の深化が重要な要因になっていることが判明した。そしてどういった環境変化のもと、個別の産業がどのように変化するかについて「産業の将来像」で、具体的な方向性を記述している。

将来像の特徴としては、日本の強みと言われてきたものづくりの競争力が低下していき、IoTの飛躍的な進展により新しいビジネス・モデルが誕生していること。またサービス産業でも内需型産業からグローバル型産業への変容がみられるようになっていくことなどが挙げられる。

こうした産業横断的な特徴を踏まえ、提言では、今後の産業政策に必要な視点を3つに整理した。

第一の視点は、伝統的なものづくりを残し、発展させる戦略である。ここでは、技術の向上と研究開発の促進を軸にしたハイテク産業の振興や、税制・資源・環境問題への取り組みなど7項目を挙げている。第二の視点として、新しいものづくりを推進すべきであるとの考えから、「無形の『つくる』戦略」を提唱した。ここではその代表例として、ものづくり産業の根幹を担うようになっているICTの一層の発展や、まっすぐりや原子力など、日本が技術力とノウハウを蓄積してきた社会インフラ産業の振興について触れている。

第三に、産業横断的な課題として、「アジア」「人材」「規制改革」「国際ルール・知的財産権」「産業の創出と競争環境の整備」などの課題について、それぞれ必要な方策を提言したほか、企業自身の課題についても触れた。

また最終章では、社会の意識改革までを含む広義のイノベーションの重要性を指摘している。ここでは新しい観点として、政府自身が内部でイノベーションを起すことと、公共セクターの意識改革を進めることを、「パブリック・イノベーション」と位置付け、規制改革や電子行政、道州制の導入など既成概念にとらわれない政府のあり方を模索すべきであると提言している。

今後、新成長戦略への提言を反映などを通じて、具体的な施策の実現を図ることとしている。

## 08年度福利厚生費調査結果で報告書取りまとめ —企業の福利厚生費負担額、前年度比0.6%減少

日本経団連は昨年12月22日に、2008年度福利厚生費調査(第53回)の集計結果概要を公表し、1月21日に報告書を取りまとめた。主な内容は次のとおり。

### 現金給与総額は2.3%減

08年度における企業の福利厚生費負担額は、従業員1人1カ月当たり10万3311円。前年度比で0.6%減少した。福利厚生費のうち、社会保険料等の企業拠出分である「法定福利費」は7万5621円、企業が任意に行う福祉施策に要する費用である「法定外福利費」は2万7690円となり、前年度比でそれぞれ0.4%、1.1%減少した。現金給与総額は5万2781円、前年度比2.3%の減少である。

法定福利費の減少の主な要因は、現金給与総額の減少である。ただし、厚生年金保険料が2017年まで毎年引き上げられるほか、高齢化の進行のなかで、法定福利費は増加する傾向にあり、総額人件費管理の観点からは重要な要素であることに関わりがない。

法定外福利費は各企業において、限られた原資のなかで、見直しが行われた結果となった。

具体的には、大項目のうち、費用が減少したのは、「住宅関連」(1万3211円、前年度比1.9%減)、「文化・体育・レクリエーション」(2208円、同0.7%減)等であり、その一方で費用が増加したのは、「医療・健康」(3098円、同5.3%増)、「ライフサポート」(6504円、3.3%増)であった。「ライフサポート」のうち、育児関連費用は7年連続で伸びており、今回の調査では、前年度比51%の伸びを示した。

「文化・体育・レクリエーション」は大項目では費用が減少したが、自己啓発に関する費用補助などである「活動への補助」は1068円、前年度比1.8%の増加となっている。

なお、住宅関連費用は、法定外福利費のなかで最も額の大きい項目であるが、各企業において、見直しが続いており、法定外福利費に占める割合は減少する傾向が続いている。

日本経団連福利厚生費調査は、1955年度から毎年実施し、今回で53回目。半世紀以上にわたる企業の福利厚生費の動向を把握できる日本において唯一、毎年実施している福利厚生費の調査である。同調査は、福利厚生費の各項目について企業の年間負担総額を年間平均従業員数で除した1人1カ月当たりの平均値(加重平均)を算出したものである。有効回答企業数は680社、回答企業の平均従業員数は4210人である。

## 提言「新たな食料・農業・農村基本計画に望む」公表 —農業の成長産業化に向けた課題提示／道州制見据えた地域の個性と強み活かした取り組みなど

日本経団連は2月16日、提言「新たな食料・農業・農村基本計画に望む」を公表した。料・農業・農村の提言としては、昨年3月に、世界的な食料需給の不安定化、耕作放棄地の増大や農業従事者の高齢化など国内の食料生産基盤の崩壊の危機等を踏まえ公表した「わが国の総合的な食料供給力強化に向けた提言」がある。

今回の提言は、先の提言を踏まえつつ、昨年末の改正農地法の施行や米を対象とした「戸別所得補償モデル対策」の実施決定といった最近の農政の動向を受け、経済界の考え方を整理したもの。今年3月の政府の新たな「食料・農業・農村基本計画」の策定、さらには6月の政府の「新成長戦略」の策定を視野に、わが国の総合的な食料供給力を強化しつつ農業を成長産業として確立するための方策を提示している。

提言では、まず基本的考え方として、食料安定供給体制の確立は国家存立の基盤であり、そのためにわが国は国内の食料生産基盤の維持・強化と国民・市場ニーズに対応した開発から生産・流通・販売に至る一體的取り組みを進め、国内自給力の向上を図っていくべきとされている。また、こうした取り組みにより、現政権が目標に掲げる食料自給率50%を実現したとしても、残る50%は海外に依存せざるを得ないことから、海外との連携・協力を強化し食料の安定的な輸入の確保にも取り組むべきとしている。

また、新しい「食料・農業・農村基本計画」を通じて農業を成長産業として確立するため、道州制を見据えた地域の個性と強

みを活かした取り組みを進めるとともに、国全体として問題意識や課題を共有して改革方策を確立し速やかに実行することを求めている。

さらに、経済界としても、農業界との連携・協力を一層推進し、農産物の高付加価値化や販路拡大など農業イノベーションの創出に貢献するとの決意を示している。

次に、提言の各論では、第1の柱である「食料生産基盤の強化」で、効率的・安定的な農業経営構造を確立するため、昨年末に施行された改正農地法の現場での運用について手続の公正性・透明性を確保すること、2010年度に実施される戸別所得補償モデル対策に加え、担い手への農地集約の一層の支援や農地の大区画化等の基盤整備を着実に推進することなどを求めている。

また、第2の柱である「国民・市場ニーズへの対応」では、戦略的な産業間連携への支援として、農産物の輸出促進に対する政府の戦略的な支援や主要農産物の加工適性の向上等の農業分野の研究開発の推進等、第3の柱である「国際連携・協力の推進」では、WTO・EPA交渉への積極的な対応や多様な農業の共存を可能とする広域経済連携の検討等を求めている。

日本経団連では今後、関係者との意見交換等を通じて同提言の実現に努めるとともに、セミナーの開催や事例集の作成等による優良事例の紹介等を通じて、農業界との連携・協力の一層の推進を図る予定である。

## 観光立国を担う人材の育成に向けて —産学官の連携強化を —観光分野の成長戦略提言第一弾 公表

日本経団連は2月16日、提言「観光立国を担う人材の育成に向けて」産学官の連携強化を公表した。同提言は、政府の新成長戦略の第一弾として取りまとめたものである。観光産業の発展のためには人材育成が不可欠との認識に立ち、実効ある観光政策の立案および業界の高度化を推進できる有能な人材の育成と活用について、具体的な施策を提言した。提言の概要は、次のとおり。

### ■観光分野における人材育成の現状と課題

を取り巻く環境の変化は、今後、観光に携わる人材の育成・活用に大きな影響を与えていくものと思われる。グローバル化に伴う海外事業の拡充が見込まれるなかで、現地スタッフの質的向上が課題である。また、ローカル化については、外国人観光客の関心が、大都市のみならず地方にも向かうなか、地域の実情に精通した人材が求められている。

一方、観光分野における人材の供給源と目される、観光系学部・学科からの観光分野への就職率は低調であり、より実需にあった教育内容の充実に向けて、産学官連携が求められる。

■観光に携わる人材の育成・活用

前述のような課題認識のもと、地域の観光振興策を立案・実施する人材の育成と観光業に携わる人材を育成するため、以下の方策が有効である。

地域の観光振興策を立案・実施する人材としては、地方自治体の観光担当部署の職員、観光協会職員、NPO関係者等が考えられる。地域独自の魅力を發揮するには、地域に根差した人材を地域が主体的に育成・活用することが重要である。こうした観点から、観光系学部・学科における地域の専門家の育成、自治体等によるインターンシップの拡充、各自自治体における観光専門職の創設、自治体・観光協会・NPO・企業等の間での人材交流、地域の観光振興に取り組み意欲のある若者やシルバー人材を育成・活用する人材バンクの創設、通訳案内士の活用促進に向けた制度改善、インバウンド誘致における在外公館等の人材を活用することが必要である。

観光業に携わる人材については、マネジメント力、企画力、行動力に富んだ経営人材および企画・営業・広報等の実務人材を育成するために、企業と大学の一層の協力が求められる。具体的には、観光系学部・学科における実務教育の拡充、そのための企業による社員の講師派遣、寄附講座の充実、インターンシップの拡充、観光業界と経営大学院によるマネジメント研修プログラムの共同開発、観光MBAの開設、また、東アジア大交流時代を見据えて、観光に関心のあるアジア人留学生の積極的な活用が求められる。

なお、今後、日本経団連は、人材育成以外の要素も含めた、観光分野の包括的な成長戦略を改めて提言する予定である。

# 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

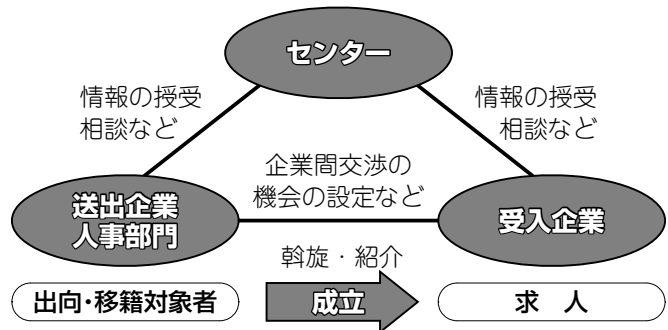
企業間の人材マッチングを  
サポートしています。

## 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、あっせん費用はかかりません。



出向・移籍の専門機関

産業雇用安定センター

●お問い合わせ

埼玉 事務所 電話 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解決します!!

社宅UR

HPからも予約できます

検索

**入居者募集中!**

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

街に、ルネッサンス  
 UR都市機構

埼玉地域支社 住まいサポート業務部企画チーム  
〒336-0027 さいたま市南区沼影一丁目10番1号ラムザタワーA棟  
tel.048-844-2029

# 第28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28周年＝ 2010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8日(火) ソニックシティ 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、新労働契約法、労働慣行、職場生活の基礎、賃金)～	弁護士 渡邊 岳 氏
第2講	6月16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 藤原 宇基 氏
第3講	6月22日(火) 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 岩本 充史 氏
第4講	6月29日(火) 同上 904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、契約社員、嘱託等非正規雇用者、就業規則、男女均等、改正育児介護休業法、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 新 弘江 氏
第5講	7月6日(火) 同上 802研修室(8F)	13:10 ～16:45	1日でわかる社会保険の手続き・実務ポイント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 御園富士夫 氏
第6講	7月13日(火) 同上 901研修室(9F)	13:10 ～16:45	1日でわかる社会保険の手続き・実務ポイント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 御園富士夫 氏

注) 詳細のご案内状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、すべて大宮ソニックシティビル9階、講義時には、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(申込先着順メ切)

# 渋沢スピリッツ人材育成事業 作品発表会開催

渋沢栄一翁の起業家精神を受け継ぐ人材の育成を目指し、明日の埼玉を担う県内高校生の自立心やチャレンジ意欲の醸成、並びに想像力の涵養を目的とした「渋沢スピリッツ人材育成事業」作品発表会が二月三日(水)午後、新都心ビジネス交流プラザで開催され、塩川修副知事や教育関係者など約二〇〇名が出席した。

本事業は二〇〇五年から開催しており、今年で六回目を迎え、埼玉県と埼玉県教育委員会が主催し、本会および渋沢栄一記念財団、教育と探究社が協力している。また、発表会では、本事業に創設当初からかかわった関係もあり、本会野上武利顧問が総評を行っている。

「コーポレートアクセスコース」と銘打ったプログラムには、全国で約一万人の高校生が取り組んでおり、県立高校の授業の中で産業界人材育成プログラムを実施するもの。現在の企業から出されたミッションを達成するために、情報収集・分析・企画してプランを作成するもので、埼玉県では県立高校十校の生徒六八四人が取り組み、各校の代表チームが成果のプレゼンテーションを行う。

発表会の冒頭、塩川福知事は、「企業はイノベーションの繰り返しによってこの経済危機を乗り越えられる。皆さんの新しいアイデアこそイノベーションの第一歩。自発的な取り組みと課題達成力は将来優れた産業人になるために有効」と高校生たち

を激励した。続いて、このプログラムを企画している教育と探究社の宮地勘司社長が事業紹介、その後、各校を代表するチームが壇上で発表を行った。

## ■出題企業およびミッション、

### 取り組み・発表高校■

#### ◇スカパーJ S A T

「もう感動の涙が止まらない。家族と観る、スカパー！ならではの『新・多チャンネル番組企画』を提案せよ！」

#### ◇岩槻商業高校

#### ◇大和ハウス

「生きる欲びがあふれ出す全く新しい、高齢者施設を提案せよ！」

#### ◇新座総合技術高校

#### ◇久喜北陽高校

#### ◇日立

「これからの地球の一〇〇年を支える新しい、動力源」と、その活用法を提案せよ！」

#### ◇熊谷商業高校

#### ◇鳩ヶ谷高校

#### ◇森永製菓

「世界中の子どもたちが一瞬で幸福になる、究極のお菓子」とその販売方法を提案せよ！」

#### ◇越谷総合技術高校

#### ◇深谷商業高校

#### ◇皆野高校

#### ◇良品計画

「『素(そ)』の中にある無限の可能性を引き出し、これまでにない、無印良品を提案せよ！」

#### ◇浦和商業高校

作品発表の部では、これらのミッションに対し一年間をかけた研究した成果が発表され、見事な出来栄に会場から大きな拍手がその都度起こり、講評した各企業の担当者も高校生の創造力あふれたアイデアに感心していた。

全ての高校が発表を終わり、最後に野上武利本会顧問が総評を行い閉会した。

作品発表を行う高校生たち



～人事・労務図書～

安西 愈 弁護士 著

## 「管理・監督者のための採用から退職までの法律実務」

3月15日付 [改訂第15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・元労働省基準局監督課勤務の経歴を持つ著者が、各種の新たな法施行、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、元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417頁 97図表掲載 限定版 埼玉経協編

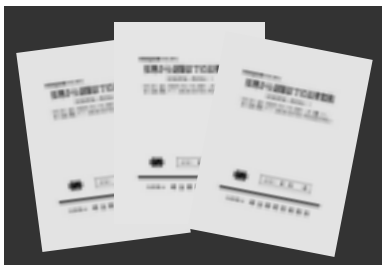
管理・監督者のための

## 採用から退職までの法律実務

改訂発行

《50頁増頁、40表、1章追加》

平成22年3月15日付改訂＝新改訂版新規発行＝頒布中



平成22年3月15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。97の図表掲載。

### ◆主な内容◆

採用	いわゆるサービス残業
契約と条件の決定	時間外・休日労働の適用除外
労働慣行	休暇
職場生活の基礎	人事異動
賃金	懲戒処分
労働時間	退職・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
労基法改正	労働審判制度

全24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1200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1-7-5-87  
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

# 事業だより

一月六日～三月十五日

(音) 埼玉音協

- ◆一・一八 第四五期労働法ゼミナール第七講(ソニックシティ)
- ◆一・二七 同右第八講(ソニックシティ)
- ◆二・三 中部地区協議会(株サイサン)
- ◆二・四 北部地区協議会(株リケン熊谷事業所)
- ◆二・八 南部地区協議会(川口リリア)
- ◆二・一〇 西部地区協議会(株丸広百貨店)
- ◆二・一五 青年経営者部会新春特別講演会(パレスホテル大宮)
- ◆二・一九 (音)林家たい平独演会(埼玉会館小ホール)
- ◆二・二六 地域社会問題委員会(ソニックシティ)
- ◆三・九 第二三回生き生き職場体験交流の集い打ち合わせ(事務局)

## 育児・介護休業法の主な改正内容

### 1 子育て期間中の働き方の見直し

○3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度(1日6時間)を設けることを事業主の業務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。

○子の看護休暇制度を拡充する(小学校就学前の子が、1人であれば年5日(現行どおり)、2人以上であれば年10日)。

### 2 父親も子育てができる働き方の実現

○父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月(現行1歳)までの間に、1年間育児休業を取得可能とする(パパ・ママ育休プラス)。

○父親が産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。

○配偶者が専業主婦(夫)であれば育児休業の取得不可とすることができ、この制度を廃止する。

※これらにあわせ、育児休業給付についても所要の改正

### 3 仕事と介護の両立支援

○介護のための短期休暇制度を創設する(要介護状態の対象家族が、1人であれば年5日、2人以上であれば10日)。

### 4 実効性の確保

○苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設する。

○勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設する。

### 【施行期日】

平成22年6月30日(ただし、一部の規定は、常時1000人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年6月30日(予定))

4のうち、調停については平成22年4月1日、その他は平成21年9月30日。

※お問い合わせは埼玉労働局雇用均等室へ(TEL048-6000-6210)



第174回

## こんな時にこんな事を!

エッセイスト 和宮英之

提供してくれたのが、女子フィギュアスケートの日本人トリオであった。二十六日の午後のTV放映時間帯には、街頭で足を止めて競技に見入る人達が溢れていた、とのニュースが伝えられた。

浅田真央選手の銀メダル。優勝した韓国のキム・ヨナ選手、お母さんの突然の死にも負けずに銅メダルをとったカナダのロジェット選手、五位に安藤選手、八位に鈴木選手が入賞と素晴らしかった。「日本に元気を本当に有難う!」

また、男子でも高橋選手が銅メダルを取ったが、週刊誌の見出しで「貧乏王子」と、小田選手は「バカ殿の変」と靴紐が切れた事件を報じていた。本誌の内容は読んでいないが、高橋選手の家族は力を合わせて一生懸命に彼を応援していたと思うと、あの見出しは残念としか言いようがない。スケート選手は、スケート場を借りるお金やコーチ代など莫大な出費が必要になるらしい。

昔の日本は、この様なことを「美德」として取り上げていたような気がする。

「今の音は、芝か、上野か、浅草か」という句があるが、今日は生憎の雨天の中、三万五千人が参加しての東京マラソンが行われている。

ゴールは、東京ビックサイトだが、チリで発生したM・8・8規模の地震の津波が、太平洋岸に押し寄せるとの情報が伝えられるので、津波の影響が出ないことを祈っている。

しかし、世界的に気候異変で、二月の初めに新潟で八十七センチの降雪があり、後半には同じ日本海側の富山で二十二度を超える暖かさ、今後の天候次第では食料の需給率が四十%の日本では、大きな問題が生じる可能性が強く考えられる。

この気候異変が、冬季オリンピックが開催されているカナダ・バンクーバーでは、雪不足が開幕当初は懸念されていた。

相変わらずの景気低迷やトヨタ自動車問題、春闘にも期待感が薄く、政治資金使途の追求で国会審議も進展が見られないなどで、大きな曇り空にすっぽりと包まれて身動きが出来ない状態の日本に、唯一明るさを

いつの間にか消えていつてしまった。今日は、日本女子がスピードスケート(団体のパシュート)ではじめて銀メダルをとった。優勝したドイツと時間差が僅か百分の二秒で、実に残念!といえる。

春一番も吹き、もうそこには春が来て桜開花も話題になってくる。景気も早く開花して欲しいものだ。

★新入社員研修

日時 4月2日(金)10時～17時  
会場 ソニックシティ604会議室  
内容 基調講演・講義  
講師 りそな総合研究所(株)専任講師・教育コンサルタント  
河合かほる氏  
埼玉機器(株)代表取締役社長  
長沼 昭氏

★正・副会長会議

日時 4月22日(木)13時30分～14時  
内容 平成21年度決算・事業報告、

20分

会場 ソニックシティ701会議室  
内容 理事会に付議する議題の検討、その他

★理事会・懇親会

日時 4月22日(木)14時30分～18時  
会場 ソニックシティ603会議室  
(理事会)・パレスホテル  
大宮(懇親会)

平成22年度予算・事業計画、その他  
日時 5月13日(木)13時30分  
会場 パレスホテル大宮ロビー  
内容 平成21年度決算・事業報告、平成22年度予算・事業計画、その他、懇親会

〈新入会のご案内〉

(株)アクアテルス

代表取締役社長 塩入 淑史  
さいたま市中央区新都心五十二小池ビル  
電話〇四八―八五一―〇一七―

(資) 二千五百万円

(従) 二〇名

ダム・堰・水路等の施設管理(巡視・監視・点検)、建設・補償  
コンサルティングなど

〈代表者変更〉

(株)サンワーク

代表取締役社長 佐藤 孝允(旧 田畑 英治)  
 (株)JTB首都圏法人営業埼玉支店

支店長 鎌田 孝昭(旧 加瀬 栄二)

(株)富田商店  
代表取締役社長

富田 浩正(旧 富田 英雄)  
日本オイルポンプ(株)  
代表取締役社長

中尾 真人(旧 佐藤 正雄)

ブリヂストンBRM(株)

代表取締役社長

中村 博文(旧 浅海 正之)

〈社名変更〉

UDトラックス(株)

(旧 日産ディーゼル工業(株))

〈住所変更〉

池上金型工業(株)

加須市豊野台二一六四―八

(旧 北埼玉郡大利根町豊野台

二一六四―八)

石塚化学産業(株)関東工場

加須市栄六軒工業団地

(旧 北埼玉郡北川辺町大字栄

六軒工業団地)

ウイング工業(株)

加須市新利根一―四―二

(旧 北埼玉郡大利根町新利根

一―四―二)

(株)エム・テック

さいたま市浦和高砂三―七―

二浦和MTビル1F

(旧 さいたま市浦和高砂二

一―三―一八関本ビル)

古河薬品工業(株)

加須市柏戸七四〇

(旧 北埼玉郡北川辺町大字柏

戸七四〇)

そしあす証券(株)

中央区日本橋室町一―二―六

日本橋大栄ビル2F

(旧 中央区日本橋室町三―二

一―五)

(株)ラスコ

加須市新利根二―八―七

(旧 北埼玉郡大利根町新利根

芸能生活30周年記念

コロッケものまねコンサート

平成22年5月29日(土) ①13:30開演 ②17:30開演

▶会場/大宮ソニックシティ 大ホール

▶会費/5,300円(一般5,500円を)(全席指定・税込)

\*5歳以上有料(4歳以下膝上無料)



埼玉音協

45th Anniversary

加藤登紀子コンサート

人はみんな一粒の種

平成22年7月10日(土) 16:30開場 17:00開演

▶会場/サンシティ越谷市民ホール

▶会費/S席6,200円(一般6,500円を)(全席指定・税込)

\*未就学児のご入場はご遠慮ください。



埼玉協ニュース三五五号  
2010年3月29日発行

さいたま市大宮区桜木町一七五八

ソニックシティビル九階

発行所 埼玉県経営者協会

発行人 三国雅裕

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

さいたま市中央区阿弥五八三六