

社団法人 埼玉県経営者協会会報



8・9
'07 月号

埼玉県高校進路・就職指導者セミナー

本会経営者と教員が

パネル討議

埼玉県地域労使就職支援機構(母体日本会、連合埼玉)は八月二十八日、『埼玉県高等学校 進路・就職指導者セミナー』を埼玉県、埼玉県教育委員会との共催でラフレさいたまにて開催した。

このセミナーは、企業が望む進路指導のあり方を実際に進路・就職指導に当たる県内高校教員の認識を深めることを目的に実施したもので今年で五回目を迎えた。当日は県内公立高校の進路就職指導担当者約一八〇名が参加した。

セミナーは、野上武利本会専務理事(就職支援機構側代表)、水野潔埼玉県教育庁県立学校部部長が主催者あいさつ、続いて古曳享司埼玉労働局長が来賓あいさつ、労働界と教育界が連携する埼玉の取組みは全国的にも関心と注目をあびており、また、

埼玉の労使就職支援事業は高い評価を得ている」とあいさつ、その後「これからの高校生の進路指導のあり方について」というテーマでパネルディスカッションを行った。パネルには、県立学校民間企業等派遣研修(先生版インターンシップ)により企業で一年間研修した教員三名、派遣受入企業の牛窪啓詞(株)愛工舎製作所代表取締役、小坂良二(株)パレスエンタープライズ(パレスホテル大宮、パレスホテル立川)業務支配人・総務人事支配人、労使就職支援機構として野上代表の六名がパネリストとして参加し、関根郁夫埼玉県教育庁県立学校部高校教育指導課主席指導主事の司会進行でパネル討論が行われた。

教員の民間企業等派遣研修は、教員の資質の向上や視野の拡大、意識改革を図り、時代の変化に対応できる学校づくりの推進

を目的としており、今年で十一年目を迎え、三十八の企業・施設に延べ五十八名の教員を派遣している。教員を民間企業に一年間派遣し、実際に就労しながら企業の実態を肌身で体験するもので、派遣先民間企業は本会が推薦している。また、本会が教育局と連携しながら派遣研修を始めたことにより、このセミナーや四者面談会などの実施にも繋がっている。

実際に企業で研修した教員は、「人間関係形成能力(コミュニケーション力)と積極性、前向きな発想力などを学び、職業人としてのプロ意識を感じた」、「企業の危機管理意識やコスト意識などへの厳しさを体験した」、「社員一人ひとりが目標を立て、ビジョンを持つと同時に、個人プレーではなくチームプレーの大切さを実感した」などの体験実感を語った。



パネルディスカッション



水野潔埼玉県教育庁県立学校部部長あいさつ



パネルディスカッションの経営者

受入企業の牛窪社長は「生徒には自分は何に興味を持ち、どれだけ可能性があるかなどを探り、果敢にチャレンジしてほしい。学校と企業は相互交流し、生徒が持っている素質や可能性をいかに見だし、育てるかを共通認識する必要がある。また、仕事とは何かということをしっかり理解させることも大切」と指摘し、小坂支配人は「働くこと、仕事の意味を機会あるごとに説くことが必要で、就職活動においては、企業の表面だけを見るのではなく、中身や周りの環境も含めてもっと時間をかけ観察、研究してほしい。また、就職後は働くことによって得られる知識・経験・知恵などを活用し、自分のやりがいや生きがいを早く発見することが大切」とアドバイスした。

野上代表は「連続的なインターンシップを行う国家全体には人材力が必要で、人づくりには社会全体が関わりなければならない。そのためには教育界と産業界、そして保護者を巻き込み連携して対応する教育が必要。結果には原因あり、社会全体の連携がネットやフリッターを減少させる方策だと思ふ」とまとめた。

セミナーは最後に、竹花康雄連合埼玉事務局長(就職支援機構側代表)が閉会あいさつを行い、終了した。

パネリスト(敬称略)
〔県立学校民間企業等派遣研修参加教員〕
堀 正人・県立和光国際高等学校(平成十五年) (株)丸広百貨店 丸広川越店
竹越利之・県立幸手商業高等学校(平成十六年) (株)リケン 熊谷事業所
井上正明・県立飯能南高等学校(平成十八年) 日産デューセル工業(株)
〔派遣受入企業〕
牛窪啓詞・(株)愛工舎製作所 代表取締役
小坂良二・(株)パレスエンタープライズ(パレスホテル大宮、パレスホテル立川) 業務支配人 総務人事支配人
〔埼玉県地域労使就職支援機構〕
野上武利・埼玉県経営者協会専務理事(司会)
関根郁夫・埼玉県教育庁県立学校部高校教育指導課主席指導主事

埼玉スタジアムで見学会

青年経営者部会

講演、懇親会の三部構成

青年経営者部会の七月例会が七月十八日(水)午後、埼玉スタジアム2002において、見学会と講演と懇親会の三部構成により開催された。

第一部は埼玉スタジアムの本部長柿間氏による見学会が行われた。普段では見る事のできないようなところまで案内していただき、さらに、懇切丁寧な説明まで頂いた。第二部の講演は「サッカーから



ライトアップされた
埼玉スタジアム2002

学ぶリスク管理」副題(ドーハからのメッセージ)と題し、大宮アルディージャ・トータルアドバイザーの清雲栄純氏により行われた。最初に中込秀明部会長(富士電

子・社長)が開会の挨拶を行い、司会の平沼大二郎副部会長(サイホー・社長)により講師の紹介があった。清雲氏は1950年山梨県生まれの五十六歳。73年法政大学卒業後古河電気工業に入社、82年に同社サッカー部コーチ、84年から90年まで監督を務める。この間、第十二回日本サッカーリーグ優勝、第十一回JSLカップ優勝、第六回アジアクラブ選手権優勝を果たすなど、輝かしい功績を残した。その後、92年、日本代表コーチ、94年、ジェフユナイテッド市原監督、97年、U-18日本代表監督、99年大宮アルディージャゼネラルマネージャー、04年、トータルアドバイザーと



講演する清雲栄純氏



開会挨拶する中込秀明部会長

なり現在に至る。また、同年、法政大学工学部の教授に就任。専攻は運動方法論、研究テーマは「サッカーを核とした総合型地域スポーツクラブの育成」と文武両道に秀でた方である。

講演は清雲氏が何故ラグビーからサッカーへ移ったのか、から始まり、日本代表監督ハンス・オフト氏の側近としてのコーチに就任した時、三浦選手の遅刻と、オフト監督の対応の話。そして、ゴン中山選手の技術レベルと執念の強さ、浦和レッズ小野選手の人間性、コミュニケーション能力の高さ、さらに、「ドーハの悲劇」から学び取るべきリスク管理の重要性などを話された。

第三部の懇親会は、場所を四階の「ビューボックス・三」に移して行われ、特別にライトアップされた眺めは、埼玉スタジアム独り占めの感であった。

また、サッカーチームの名にちなんだ料理、例えば、鹿肉のローストベーコン巻き(鹿島アントラーズ)、キングサーモンのカズの子ソース(横浜FC)等々、工夫されており、懇親と親交は大いに図られ、今後の活動企画にも有意義な話し合いが行われた。最後に十月例会の案が提示され、盛会裏の内に開きとなった。

目次

- 埼玉県高校進路・就職指導者セミナー(労使就職支援機構) 1
- 青年経営者部会7月例会 2
- 平成19年春季労使交渉状況 3
- 連載この人・会員企業紹介(株)レビ埼玉 社長 岩崎勝義氏 4~5
- 埼玉県の地域最低賃金の改正、全都道府県改正審議終了 6~7
- 視点「ものづくりへの熱い遺訓」専務理事野上武利 8
- 青年部会ゴルフ大会 9
- 第35回埼玉県実業団剣道大会 10
- 連載37回地区会員企業のホットな話題 北・西・南・中 12~13
- 連載43回埼玉大学研究者との出会いの広場 14
- 連載第23回「ものづくり大学」へようこそ 15
- 彩の国から県政情報第37回「ワイクライフバランス推進月間、観光キャンペーン、埼玉県NPO基金」 16
- 連載第85回低成長時代の就業規則見直し・改訂「傷病休暇制度と復職」、ワンポイント労働法 弁護士 安西愈氏 17~19
- 日本経団連からの提言・提案など 20~21
- 埼玉労働局 正社員雇用の拡大要請、雇用保険法改正 22
- 事業だより、パート労働法改正、連載199回企業存続の岐路はここに 23
- 告知版、会員の動き、埼玉音協 24

平成19年春季労使交渉状況

(社)埼玉県経営者協会

本会が6月30日現在でまとめた県内事業所の今年春季労使交渉の状況は、集計可能な40社の単純平均(表1)で、回答額5,232円、率では1.86%となっている。これは昨年最終妥結実績(5,019円、1.80%)と比べて、金額では213円、率では0.06%のプラスとなった。

規模の内訳としては、回答企業中半数を占める規模1,000人以上の大手企業の平均は、金額で6,105円、率では2.07%となっており、昨年最終妥結実績(5,918円、1.99%)と比べて金額で187円、率では0.08%のプラスとなった。

また、従業員1,000人未満の20社だけを単純集計すると、額で4,359円、率で1.62%となっており、昨年実績(4,461円、1.64%)と比べて、金額で102円、率では0.02%のマイナスとなっている。

本会の調査では、1,000人以上の大企業は昨年に比べ微増、1,000人未満の中小企業は微減となっている。

一方、各調査機関の集計結果(表2)では、日本経団連・大手114社の単純平均は5,533円、1.78%で昨年実績(5,160円、1.66%)と比べると、金額で373円、率は0.12%のプラス、また、日本経団連・中小680社の単純平均は3,922円、1.58%で昨年実績(3,755円、1.52%)と比べると金額で167円のプラス、率では0.06%のプラスとなっている。県産業労働部の調査では、全規模合計88社の単純平均で、金額は3,877円、率は1.45%となり、昨年実績(3,965円、1.47%)と比べると88円、0.02%のマイナスとなっている。

(表1) <県内事業所> (単純平均)

— 6月30日現在・当協会調べ —

区分	社数	所定内賃金	年齢	勤続	要 求		回答・妥結		昨年妥結	
					金額	率	金額	率	金額	率
1,000人未満計	20	268,905	38.5	14.4	7,537	2.86	4,359	1.62	4,461	1.64
999~300人	6	279,616	35.8	13.5	5,925	2.12	4,799	1.72	4,665	1.61
299~100人	12	265,489	40.2	15.6	8,264	3.11	4,142	1.56	4,371	1.65
100人未満	2	257,268	36.6	10.3	6,000	2.33	4,340	1.69	4,467	1.72
1,000人以上	20	294,391	38.1	15.8	6,445	2.19	6,105	2.07	5,918	1.99
総 平 均	40	281,648	38.3	15.1	7,092	2.52	5,232	1.86	5,019	1.80
製造業平均	37	276,555	37.7	15.0	7,012	2.54	5,134	1.86	5,064	1.81
非製造業平均	3	252,273	33.1	10.7	5,400	2.14	4,730	1.88	4,171	1.55

(注)①調査対象は、本会会員企業の中で労働組合が組織されている約150社。

②6月30日現在、回答ないし妥結の報告が届いた企業の内、集計可能な企業について集計したもの。

③昨年の妥結額は昨年の最終妥結結果。

(表2) <調査機関別賃金交渉状況>

— 最終集計 —

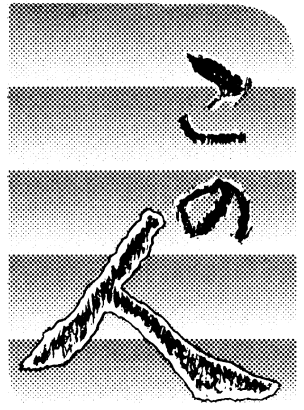
調査機関		2007年(平成19年)					2006年(平成18年)	
		集計月日	社数	集計方法	回答(了承・妥結含)額	アップ率(%)	妥結額	アップ率(%)
日本経団連	大手企業	6月6日	114	加重	6,202(+389)	1.90	5,813	1.76
				単純	5,533(+373)	1.78	5,160	1.66
	中小企業	7月18日	680	加重	4,149(+248)	1.64	3,901	1.54
				単純	3,922(+167)	1.58	3,755	1.52
埼玉県	総平均	6月4日	88	加重	4,365(-691)	1.52	5,056	1.73
				単純	3,877(-88)	1.45	3,965	1.47
埼玉経協	総平均	6月30日	40	単純	5,232(+213)	1.86	5,019	1.80
	1000人未満計				20	4,359(-102)	1.62	4,461

()内は対2006年

(注)①日本経団連大手は主要21業種・269社、中小は従業員数500人未満・17業種・765社を対象としたもの。

②埼玉県は県産業労働部調査。

③2006年の妥結額は2006年の最終妥結結果。



株式会社テレビ埼玉

社長 岩崎勝義氏

この人は、今、忙しく動き回っている経営者の一人である。デジタル化など放送界を取り巻く環境の変化に対応し、同社は二〇〇五年十二月の地上デジタル放送、そして翌六年四月からのワンセグ開始等、まさに「第二の開局騒ぎ」の真っ最中。そういえばおよその見当は付くと思うが、岩崎さんは加えて開局以来初めて導入したという新愛称・新キャラクターの広告塔として東奔西走中なのだ。

昭和十九年一月二十八日神奈川県生まれ。日本大学経済学部を出て、四十二年四月埼玉銀行入行、六十二年六月大井支店長、以降、入間支店長、あさひ銀行本庄支店長等を歴任。平成五年六月テレビ埼玉常務取締役総務局長、十四年六月専務取締役、十七年六月代表取締役社長に就任する。因みに、小さい頃夢見た職業は、パイロットという。

違和感なく異業種に 金融界から放送界への転身について「埼玉銀行赤坂支店の頃、靴一つで三年ほど新規開拓をやっていた。TBSがすぐそばで、そうした業界の制作会社とか、CM会社などがいっぱいあったので、テレビ埼玉への転身は違和感がなかった。就任当初は総務局長の他、技術・労務を担当したが、私はそれと営業をやった。業種が全く違うので、すごく溶



け込み易く、正直、一年間でかなりの数の企業とお取引をいただいた。そんなわけで、労組の三役などとも一緒に新規開拓に出掛けることも多く、結果的にはそれが労使の相互理解にもつながった。

「テレビ」の新愛称・新キャラクターを開発 「最初は地上デジタル放送開始と同時に導入を考えたが、あまり性急すぎるかなと思ひ、これも二〇〇六年四月からの展開とした。この新愛称・新キャラクターを開発したのは、いずれも当社と電通の若い社員たちのプロジェクト・チームで、当社はそれまで呼び名に、「埼玉テレビ」「テレサイ」などと、ばらつきが目立っていた。そこでイメージを一新し、会社の理念・ビジョンをはっきり表明するべく、タグライン「あなたにカンケイあるテレビ」を導入した。新愛称の「テレビ」は、埼玉の地名の中で、さきたまの時代からの歴史と、野球・サッカー等由来する「玉」を用い、親近感、親しみ、距離の近さを表し、手書き風の字体で、ぬくもり感、楽しさ、かわいらしさ、カジュアルさを表現した。一方、新キャラクターは「玉」から玉子をイメージしたオリジナルキャラクターにしたが、子供から大人まで、多くの人に愛されている。

ブランディング効果 「愛称やキャラクター開発のために実施したブランディングは、最初は、かなり反対をされたが、今になってみると、非常にインパクトがあって、私どものウィークポイントの低年齢層や女子学生らにみごとヒット。例えば『ピチスタ』―これは雑誌『ピチレモン』(学研)の人気モデルたちが出演する、女の子の女の子による女の子のためのメチャカワバラエティで、ウチと学研、電通が連動して女子中学生、小学生向けに作った番組だが、放送終了後の動画配信は二週間で四万一千件の配信を記録。また「テレビ」効果はCMの新規開拓にも威力を見せている。二〇〇八年度までの第一期設備投資が約十六億円弱。十一年度までに同程度投資するが、今、みんな自信持ってやっている。

新しい番組で勝負へ この人の経営理念は、創造・挑戦・努力。「まず会社に必要なのはクリエイティブ。次がチャレンジングで、挑戦してダメなら引つ込めればいい。もう一つはオンリーワンになる努力である。ウチはそれが視聴者参加型の社交ダンス番組「ダンスは一番」で、子供からお年寄りまで出演しており、民放一二七局中、レギュラーで週一やっているのはウチだけである」。

テレビ埼玉など関東、中部、近畿の独立UHFテレビ局六局は、今期「東名阪ネット6」を設立、俳優の寛利夫をメインキャスターにクイズバラエティ番組「カルチャースHOWQ」の共同制作を始めた。制作費は均等に拠出、番組を共同で企業に販売し、収入も均等に配分する。六社の電波は五千八百万人、全国の視聴世帯の約四七％をカバーしており、テレビ東京系に続く第六のネットワークを目指す。「今後、さらに県民の、あなたにカンケイある、新番組を続々提供し、一人でも多くの方に取材、出演の機会を増やすよう努力したい。なお、我々県域テレビ電波エリアのデジタル化率は現在九九・五％で、全国一二七民放局のなかでもトップレベルにあり、ソフトもハードもデジタル真つ盛りというところだ」。

将来の展望 「これからは通信と放送の垣根がなくなり、番組の内容が勝負になってくる。それとインターネットとの連動型テレビの登場なども予想され、環境は一段と複雑化してくると思う。ただ、デジタル化でキー局も我々超零細局も同じスタートラインに立つたわけで、クリエイティブであれば、結構面白くなるかも知れない」。

自然と共に 吉見町在住で家族は長男、長女が独立、今は妻公子さんと母アキさんの三人暮らし。趣味は土いじり。農家の長男に生まれ、緑に関心が深い。農作業の魅力は、種をまき、愛情を持って育てれば育てる程、出来の良い作物になることだ。これは子供を育てることや、新しいマーケット開発や番組制作にも共通かな、と思っている。

(葛)

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

テレビ埼玉から「テレ玉」へ

新愛称・新キャラクターも導入

テレビ埼玉

「あなたにカンケイあるテレビ番組」
ここで、テレ玉の主な番組をご紹介します。

テレ玉の番組は大きく3つの柱があります。1つはニュース・地域情報番組、2つめはスポーツ番組、3つめは趣味の番組です。

CHANNEL」を放送しています。そのほか夏の高校野球埼玉県大会をはじめ、秋にはサッカー・ラグビー・バスケットボール・バレーボール・ハンドボールなど各高校スポーツの埼玉県大会や、ゲートボール大会など、地域のスポーツ大会も多数放送しています。

「あなたにカンケイあるテレビ テレ玉」
テレ玉（正式社名：株式会社テレビ埼玉）は、1978年に設立され、翌1979年に開局した県内唯一の県域テレビ局です。本社はさいたま市浦和区常盤、皆様のご家庭のアンテナに電波を放射する送信所の親局はさいたま市桜区の荒川河川敷にあります。中継局は、秩父・児玉などの各地域に14カ所設置されていて、アナログ放送は県内全域をカバーしています。また、テレ玉には専門分野に特化したグループ会社があります。番組やCM制作・イベントプロデュース・広告代理業等を展開する「テレビ埼玉プランニング」と、音楽番組の制作・新人アーティストの発掘や育成など、音楽に関する様々な事業の総合的プロデュースを展開

している「テレビ埼玉ミュージック」で、テレ玉の放送エリアは埼玉700万県民の皆様を中心に、東京・千葉・神奈川・群馬・栃木・茨城の一部で視聴可能で、エリア内人口は2,900万人です。これまでのアナログ放送に加え、2005年12月には、親局送信所と本社マスター設備をデジタル化して地上デジタル放送をスタート。翌2006年12月には、秩父・児玉の大規模中継局をデジタル化して放送エリアを拡大し、現在の地デジカバー率は99.5%と、全国のテレビ局の中でもトップクラスです。

象情報をはじめ、「選挙の開票速報」や「夏の高校野球中継」等の特別番組で、番組と連動した補完情報の実施に積極的を取り組んでいます。さらに、携帯電話やカーナビゲーション等の移動体向けに放送している「ワンセグ」をご利用いただくことで、外出先や移動中でも、気軽にテレ玉の放送を楽しんでいただくことができます。

「愛称はテレ玉」

地上デジタル放送により、視聴者の皆様には16対9の迫力ある画面サイズで、ハイビジョンによる高画質・高音質の放送を楽しんでいただけます。また画面を分割して画像や文字情報を見ることができ、データ放送では、県内ニュースや気

私たちが考えるテレ玉の将来像は、「地域のテレビ局として地域に根ざし、これまで以上に親しまれ、地域の皆様とつながりあえるテレビ局」そのような姿です。この将来像を実現すべく、局の愛称を「テレ玉」、タグライン（テレ玉の在り方を具体的に表明した言葉）は「あなたにカンケイあるテレビ」としました。

また、「テレ玉」の「玉」からタマゴをイメージしたキャラクターを開発しました。このキャラクターは、番組やCMをはじめテレ玉に関連する様々なシーンで活躍しています。テレ玉と視聴者を結ぶ架け橋役として、多くの皆様に愛されるキャラクターに育てていきたいと思っていますので、どうぞよろしくお願いたします。

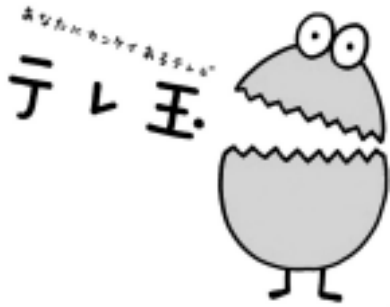
2つめはスポーツ番組です。テレ玉では年間数多くのスポーツ中継を放送しています。Jリーグは浦和レッズ、大宮アルディージャの試合を年間23試合放送（予定含む）。視聴者から多くの反響をいただいています。プロ野球は西武ライオンズ戦を中心に、年間39試合（予定含む）を生中継しています。

また各チームの応援番組も放送しています。金曜夜10時からは「REDS T V GGR」、同じく金曜夜11時からは「Ole!アルディージャ」、そして毎週月曜夜9時45分からは「LIONS

最後に3つめは趣味の番組です。毎週木曜夜8時から放送の視聴者参加型カラオケ番組「カラオケ1ばん」は、今年で放送開始23年目を迎え、カラオケファンから根強い支持をいただいています。また日曜夜9時放送の「ダンスは一番」も、これまでにない視聴者参加型の社交ダンス番組として、幅広い年齢の視聴者から大好評いただいています。



「つづいたま」風景



さらにテレ玉では新春特別番組として毎年元日に「埼玉政財界人チャリティ歌謡祭」を放送しています。この番組は埼玉県を代表する政界・財界のトップが集い、自慢のどを披露する番組で、2007年1月放送の第16回には女優の森光子さんと歌手の八代亜紀さんがゲスト出演しました。

この他、安心・安全な埼玉県づくりを啓発する企画「防犯キャンペーン」「交通安全キャンペーン」や、21世紀の子供たちに伝え残す豊かな環境をテーマとした「環境キャンペーン」など、視聴者の皆様の生活に密着したキャンペーンを展開しています。

私たちテレ玉は、視聴者の皆様により身近な存在でありたいという気持ちを抱えて、これからも日々の番組制作・放送に取り組んでいきます。

埼玉県の最低賃金の改正

10月20日以降、時間額702円

埼玉県最低賃金は、10月20日以降702円となります。

最低賃金額は、賃金や物価等の動向により毎年改正されてきましたが、平成19年度は平成18年度と比較しますと、現下の最低賃金を取り巻く状況や成長力底上げ戦略推進円卓会議における賃金の底上げに関する議論等諸般の事情を総合的に勘案して審議され、15円引き上げとなります。

時間額 702円 引上額 15円 引上率 2.18%

《注意していただくこと》

- 適用する地域
埼玉県の区域
- 適用する使用者
前号の地域内で事業を営む使用者
- 適用する労働者
前号の使用者に使用される労働者
- この最低賃金において賃金に算入しないもの
精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
- 非鉄金属製造業、電気機械器具・情報通信機器器具・電子部品・デバイス製造業、輸送用機械器具製造業、光学機械器具・レンズ・時計・同部品製造業、各種商品小売業、及び自動車小売業については、別途産業別最低賃金が適用されます。(年内に改正される予定です。)

詳しくは、埼玉労働局賃金室（電話048-600-6205）または最寄の労働基準監督署へお問合わせください。

平成19年度地域別最低賃金額（時間額）の状況

都道府県名	最低賃金額 時間額	引上額 時間額	都道府県名	最低賃金額 時間額	引上額 時間額	都道府県名	最低賃金額 時間額	引上額 時間額
北海道	654	10	石川	662	10	岡山	658	10
青森	619	9	福井	659	10	広島	669	15
岩手	619	9	山梨	665	10	山口	657	11
宮城	639	11	長野	669	14	徳島	625	8
秋田	618	8	岐阜	685	10	香川	640	11
山形	620	7	静岡	697	15	愛媛	623	7
福島	629	11	愛知	714	20	高知	622	7
茨城	665	10	三重	689	14	福岡	663	11
栃木	671	14	滋賀	677	15	佐賀	619	8
群馬	664	10	京都	700	14	長崎	619	8
埼玉	702	15	大阪	731	19	熊本	620	8
千葉	706	19	兵庫	697	14	大分	620	7
東京	739	20	奈良	667	11	宮崎	619	8
神奈川	736	19	和歌山	662	10	鹿児島	619	8
新潟	657	9	鳥取	621	7	沖縄	618	8
富山	666	14	島根	621	7			

過去5年間の最低賃金額の状況

年 度	15	16	17	18	19
最低賃金 時間額	678円	679円	682円	687円	702円
引上額	0円	1円	3円	5円	15円
引上率	0%	0.15%	0.44%	0.73%	2.18%

全都道府県が 改正審議終了

諸般の事情を総合的に勘案

平成一九年度の地域別最低賃金は、すべての都道府県で改正審議が終了した。

地方最低賃金審議会は、八月十日に中央最低賃金審議会から提示された平成一九年度地域別最低賃金改定の目安に関する公益委員見解を参考としつつ、関係労使の意見、産業の動向や賃金実態調査に加え、成長力底上げ戦略推進円卓会議(注)における議論等、諸般の事情を総合的に勘案して改正審議が慎重に進められた。

平成一九年度 地域別最低賃金額 改定の目安について

中央最低賃金審議会は、厚生労働大臣から「今年度地域別最低賃金額改定の目安について」諮問を受け、目安に関する小委員会が設置され、使用者側委員は、日本経済は回復基調にあるものの、地域間、産業間、企業規模間において景況感・業況感にばらつきがみられると共に、雇用環境を含む経済状況も地域によって異なること、資本金一億円以上とそれ以外の企業の間で利益率の差が拡大していること、原材料価格が高騰

し、仕入れ価格が上昇する一方で販売価格への転嫁が進まないことなどから、中小・零細企業の経営は厳しい状況にあることや倒産件数の増加も指摘した。加えて、目安審議の参考資料である賃金改定状況調査等において、賃金改定の凍結引き下げの実施事業所の合計が半数を超えている状況にあり、こうした企業の支払い能力の実態に配慮が必要と強調した。八月十日の答申の内容は、労使の意見の一致に至らず、「現下の最低賃金を取り巻く状況を踏まえ、成長力底上げ戦略推進円卓会議における賃金の底上げに関する議論にも配慮した」調査審議が求められたことに特段の配慮をし、Aランク一九円、Bランク一四円、Cランク九〜一〇円、Dランク六〜七円とすることとした。なお、引き上げ額の全国加重平均は一四円。

平成一九年度 埼玉県(地域別) 最低賃金は時間額七〇二円

中央最低賃金審議会から提示された目安に関する公益委員見解を参考にしつつも、使用者側は「今年度の目

安の特殊性と金額審議根拠の明確化を前提に、賃金改定状況を重視しつつ総合的な審議を繰り広げたが、労使双方の見解は一致せず、最終的には、公益見解として近隣都県との格差や労働市場の実勢等総合的に判断した金額が提示され、使用者側全員が反対する中、採決の結果時間額を一五円引き上げ、七〇二円とすることが決定した。

なお、全国各地の決定状況は、目安通り二五県、目安に対し、「増額」が二二県、全会一致はわずかに五県、使用者側欠席採決一県を含め使用者側反対(一部反対を含む)は四一県と従来にない結果となっている。

改正後の最低賃金額の効力は、埼玉県においては一〇月二〇日となる予定。なお、埼玉県産業別最低賃金の改定については、「非鉄金属製造業、電機機械器具製造業・情報通信機械器具製造業・電子部品・デバイス製造業、輸送用機械器具製造業、光学機械器具・レンズ・時計・同部品製造業、各種商品小売業、自動車小売業」以上六業種について審議が進められている。

(注)成長力底上げ戦略推進円卓会議(内閣官房長官をはじめとする関係閣僚、有識者、労使で構成。七月九日の合意の中に、中央最低賃金審議会に対し、「平成一九年度の最低賃金について、これまでの議論を尊重しつつ本円卓会議における議論を踏まえ、従来の考え方の単なる延長線上ではなく、雇用に及ぼす影響や中小・零細企業の状況にも留意しながら、パートタイム労働者や派遣労働者を含めた働く人の、賃金の底上げ」を図る趣旨に沿った引き上げが図られるよう十分審議されるように要望する」という内容が盛り込まれた。

お気軽に
ご相談ください

全国ネットの人材情報で、 出向・移籍、転職をサポート！

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

信頼と安心

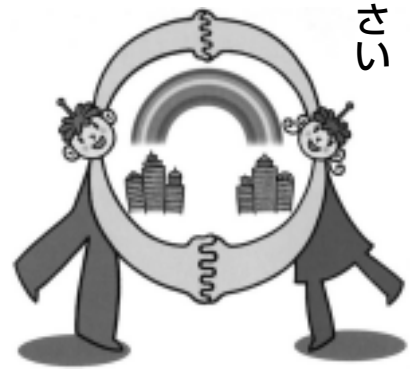
経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

全国ネット

全国47都道府県の事務所の情報を提供します。

無料

情報の提供、相談、あっせん等の費用はかかりません。



出向・移籍の専門機関

財団法人 産業雇用安定センター

埼玉
事務所

●お問い合わせ

☎048-642-1121(土・日・祝日休)

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

視点

野村東太ものづくり
大学学長の訃報

ものづくり大学学長の野村東太氏が、胆管癌のため去る八月二十一日ご逝去された。弊

会に対するご生前のご厚誼に深く感謝するとともにご冥福をお祈りしたい。

野村学長との出会い

私が野村学長に初めてお目にかかったのは今から七年前の平成十二年八月政界を揺るがすKSD事件が表面化する半年前だった。当時の日本はバブルの崩壊に加えて、東西冷戦構造の終焉に端を発した経済のグローバル化の進展で未曾有の困難に直面、特に製造業は労働コストの低い中国やアジア諸国の市場参入によってもものづくり基盤の劣化にさらされていた。それが証拠に危機的状況にあった日本のものづくりを再生するため「ものづくり基盤技術振興法（ものづくり基本法）」が国会において平成十一年三月に超党派による全会一致で可決、成立したことから窺い知ることができる。

こ、埼玉の製造業も例外ではなく危機的状況にあった。製造業の会員が多い弊会にしてみれば、国の期待を一身に集め誕生するものづくり大学に接触するのは至極当然のことだった。幸にして以前から知己を得ていた経団連の上田惇生氏が当時大学設立準備財団に移られており野村学長（当時は学長予定者）との面談を仲介してくださった。面談は平成十二年の八月二日に実現した。今年の夏同様大変暑い日だったが、両国の準備室の応接室に現われた野村学長は、爽やかで満面に笑みを浮かべた快活な紳士だった。この時の第一印象は、その後七年間というものの終

生変わらなかった。野村学長は私の連携の申し出を直ちに快諾して下さい、その後各種の事業が展開されることとなる。

梅原総長との劇的な出会いを演出

弊会は、例年一月早々賀詞交換を兼ね新春の集いを開催し、斯界の権威による講演を実施しているが平成十三年一月開催の新年会の講師を野村学長に依頼したいということで前年秋口から野村学長に接触していたが、学長は新年会には県知事をはじめ県内の主要経済人が多数出席することから梅原猛総長に依頼するのがベターとして学長自ら交渉して下さい最終的な打ち合わせ

ものづくりへの熱い遺訓

専務理事 野上 武利

を平成十三年の一月十日に行うことになった。ところが平成十二年の十二月になるとKSD事件が連日マスコミで報道され一月十日の打ち合わせは一体どうなるかと懸念し当日を迎えた。案の定懸念は適中、総長は講演を固辞されたが野村学長は新年会には県内の主要経済人に加えマスコミ各社の支局長クラスが多数参加することから真意を世の中に伝えるには好機なのではと助言して下さい総長も了解され、講演が実現。当日の参加者ももとよりマスコミ各社もこの折の話を報道、事件と大学は別次元との情報伝わり県内における同大設置の期待は揺るぎないものになった。

その後の事件の推移から推し量れば総長のご講演により県内のものづくり大学に対する不安が払拭され、むしろ期待感が増進したことからも野村学長の判断がいかに適切であったかが分かるとういもの。

ものづくり・人づくりへの熱い思い

日本は戦後のゼロからの出発を経て飽食と物のあふれる時代を迎えているが、こ、にきて経済優先の価値観に変化が生じ、社会の制度も、また個人の生き方にしても大きな転換を迫られている。こうした中、野村学長は常々私にこのようなカオスの状況の中で若者は既存の価値観との狭間にあって苦悩

せば、活力に溢れ魅力ある社会の実現は望むべくもない」とした学長の薫陶を体現したものにほかならない。幸いにして県当局も同様の認識から近年ものづくり再生の鍵となる人材育成に県を挙げ取り組んできた。

こうした県内事情を表現する好事例がある。昨年度を担う若者の祭典、全国産業教育フェア」が開催されたが県教育局が主管するこの一大事業にもものづくり大学が全面的に協力、これに呼応して弊会も会を挙げ参加するなどこ、でも学長の熱い思いが活かされた。

人づくり ものづくり 地域づくり

—それぞれの挑戦—

今となれば、本年一月三十日にもものづくり大学と弊会の共催で開催された3回目となるものづくり大学の特別公開講座「人づくり ものづくり 地域づくり」それぞれの挑戦」は、悲しいことだが私にとり野村学長との生涯忘れられない思い出となった。ところで特別公開講座の第1回目はスキーをこよなく愛した野村学長のご縁で世界的な名スキーヤーの三浦雄一郎氏、第2回目はものづくり大学総長の梅原猛氏を迎え開催した。3回目とは考えた時野村学長同様、人づくり ものづくり地域づくり熱心に取り組んでいる上田清司県知事が頭に浮かび、次に地域づくりはともかく人づくり、ものづくりをシエイクスピア劇を通してスブの素人、しかも五十五歳以上の人を登用、養成し、その有料の観客の前で公演するという前代未聞の劇づくりに挑戦している世界的な名演出家の蜷川幸雄氏が頭を過ぎり、野村学長、上田知事、蜷川氏による鼎談を第3回目の公開講座として考えた。ご三方の同意を得、最終的には蜷川氏の単独講演、次いで野村学長と上田知事による対談が私の

司会で実施された写真・向って右が故野村東太氏。さいたま市内にある彩の国さいたま芸術劇場内の円形劇場に集まった約三百人の聴衆は、人づくり、ものづくりそして地域づくりに取り組む三人の話に熱心に耳を傾けるとともにその重要性を感じとったようだ。特に「ものづくり大学でいうものづくりとはものを単につくるだけではなく新しいものを創造する能力が最も重要で、したがって知識が増して感性が求められると教えると同時に、その前提には良いもの、悪いものとの人間としての道徳心がなければならないと教えている。」との野村学長の言葉に会場内の人々ともに人づくりに人一倍注力している上田知事が大きく頷いていた姿が印象的だった。

常に新しいものを求め続けた挑戦心の旺盛な学長にしてみれば志半ばにしてのご逝去だったに違いないが、知事をして、また話を聞いた県民を通して学長の遺志が受け継がれるならば野村学長の熱い思いは永遠の力となると私は確信してやまない。





平沼大二郎氏(サイホー社長)が優勝

青年経営者部会 第35回親睦ゴルフ大会

青年経営者部会の第三十五回親睦ゴルフ大会が、七月十一日(水)霞ヶ関カンツリー倶楽部東コースにおいて開催された。

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

今回のゴルフ会も「良いアイデアは歩きながら沢山ひらめく」との呼びかけで開催された。

この日は梅雨時季でもあり、時々小雨の降るあいにくのコンデ



イションではあったが、初参加の石井成人氏(昭和工業・社長)、棚嶋英司氏(シーエスサービス・社長)も交え、さわやかなゴルフ会であった。

このような中で平沼大二郎氏(サイホー・社長)が優勝を手中に収めた。準優勝とベスグロは増田政之氏(マスキンデベロップメント・社長)、第三位は古川元一氏(川口土木建設工業・社長)であった。

表彰式・パーティは、中込部会長にご挨拶をいただいた後、参加メンバー全員が近況を語った。その後、和気藹々とした懇親会が進み、会員相互の啓発・交流は、一層深められた。

埼玉経協青年部第35回親睦ゴルフ大会上位入賞者

(敬称略) 2007.7.11

霞ヶ関カンツリー倶楽部東コース

順位	氏名	会社名	グロス	HC	ネット	各賞	新HC
1	平沼大二郎	サイホー	89	13	76	優勝	10
2	増田政之	マスキンデベロップメント	85	5	80	準優勝・ベスグロ	4
3	古川元一	川口土木建設工業	92	10	82	3位	10

～以下省略～

▽：前大会まで連続2回欠席者、3位まで入賞の場合、1ランク繰り下げ

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110団地)から選べます。

埼玉県内110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!!

資料請求・空室検索はこちら

<http://www.ur-net.go.jp/shataku/>

上記URLから資料請求して下さったお客様で、ご意見欄に「埼玉経協を見た」とご記入された方に粗品を進呈致します!

——— 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35回埼玉県実業団剣道大会開く

伊田テクノスが団体連覇 個人は森下、高須、橋本が各V



演武 日本剣道形

本会は、第三十五回埼玉実業団剣道大会(財団法人埼玉県剣道連盟・株式会社埼玉新聞社・株式会社テレビ埼玉後援、埼玉県剣道連盟北本支部主管)を七月一日(日)、北本市の解脱練心館で開催し、個人戦三部門および団体戦が行われた。

これを支援する行事として昭和四十五年「埼玉県経営者協会剣道大会」としてスタートし、今年で三十五回目を迎え、現在では、「埼玉県実業団剣道大会」として定着し、関係者も含め、毎年二百名以上が参加する大会となった。

言、国歌斉唱、優勝旗・優勝杯返還後、大会会長でもある本会利根忠博会長、埼玉県剣道連盟水野仁会長が挨拶、利根会長は、「礼節を重んじる日本人の心を、まさに象徴する国技といえる剣道は、肉体面は勿論、精神面も鍛錬され、社会人として、また企業人としてリーダーシップを発揮する上でも大変に役立つ。日頃の心身の錬磨を發揮して、ください」参加選手を激励し、その後、日本剣道形の演武に引き続き試合が開始された。

個人戦女子の部は、今年残念ながら参加者が少なかったためリーグ戦を行い、森下美波(栄光武道具)が二年ぶり二度目の栄冠を手にした。三段以下の部では、日本通連が準決勝に三名残り、決勝では高須秀隆(日本通連)が同期の伊藤修(日本通連)を下し、初優勝した。また、ここ数年では最多の五八名がエントリーした四段以上の部では、伊田テクノスが上位を独占し、昨年準優勝だった橋本桂(伊田テクノス)が個人戦では初の栄冠を手にした。この大会に参加した選手達は、学生時代の同僚や



利根忠博本大会会長挨拶



水野仁埼玉県剣道連盟会長挨拶

この大会の運営について、毎年ご支援、ご協力をいただいております。県剣道連盟、同北本支部、同鴻巣支部、解脱練心館、埼玉新聞社、テレビ埼玉、そして、別掲の広告掲載企業、賛助企業に対しまして、この紙面をお借りし衷心よりお礼申し上げます。

当日は、埼玉新聞社、テレビ埼玉の報道記者の方も取材に訪れ、大会の様子は埼玉新聞に掲載されるとともに、テレビ埼玉の「埼玉ビジネスウォッチ」の中でも放映された。

「今年もレベルの高い真剣な試合が多かった。今後さらなる鍛錬を期待する」と講評した。

この埼玉実業団剣道大会は、関東や全国でも活躍している選手が参加するレベルの高い大会に成長した。しかし、有段者でなくても参加できる大会として引き続き門戸を広げていきたい。ぜひ、日頃の練習の成果をこの大会で発揮していただきたい。

表彰式後、範士八段の野澤治雄審判長は、「今年もレベルの高い真剣な試合が多かった。今後さらなる鍛錬を期待する」と講評した。

第35回埼玉県実業団剣道大会 広告掲載企業および賛助企業

広告掲載企業

- 伊田テクノス(株)
- 東和産業(株)
- 武州ガス(株)
- (株)埼玉りそな銀行
- 東日本電信電話(株)埼玉支店
- 東京電力(株)埼玉支店
- 丸和工業(株)
- 栄光武道具
- 日産ディーゼル工業(株)

賛助企業

- 三国コカ・コーラボトリング(株)
- (財)埼玉県剣道連盟
- (株)埼玉新聞社



団体の部
優勝
伊田テクノスAチーム



優勝旗授与
伊田テクノスAチーム



野上武利大大会委員長
(本会専務理事)挨拶



三段以下の部
優勝
高須秀隆(日本通運)



表彰式



女子の部
優勝
森下美波(栄光武道具)



四段以上の部
優勝
橋本桂一(伊田テクノス)



第35回埼玉県実業団剣道大会入賞者

《個人戦》

〈女子の部〉

(リーグ戦)

優勝

森下美波(栄光武道具)

3勝0敗

準優勝

安藤福美(グローリー工業)

2勝1敗

〈三段以下の部〉

準決勝 高須 メコー 鈴木

準決勝 伊藤 メドメ 山内

決勝 高須 コー 伊藤

優勝 高須秀隆(日本通運)

準優勝 伊藤 修(日本通運)

三位 山内 充(日本通運)

三位 鈴木 亮(JR大宮支社)

〈四段以上の部〉

準決勝 橋本 コドメ 田口

準決勝 安藤 コー 桂木

決勝 橋本 メー 安藤

優勝 橋本桂一(伊田テクノス)

準優勝 安藤伸秀(伊田テクノス)

三位 田口大輔(伊田テクノス)

三位 桂木厚治(伊田テクノス)

《団体戦》

準決勝

伊田テクノスA 2-0 JR大宮支社B

準決勝

伊田テクノスB 2-1 伊田テクノスC

決勝

伊田テクノスA 1-1 伊田テクノスB

(延長D)

先鋒 安藤 ーメ 田口

中堅 桂木(引き分け) 矢野

大将 橋本 メー 内田(貢)

(延長D)

優勝 伊田テクノスA

準優勝 伊田テクノスB

三位 伊田テクノスC

三位 JR大宮支社B

第35回埼玉県実業団剣道大会参加状況(50音順)

No.	会社名	個人戦			団体戦		合計 参加人数	
		三段以下	四段以上	女子	チーム数	団体のみ		
1	(有)石川工機	1	1		2		2	
2	伊田テクノス(株)		10		10	3	5	15
3	栄光武道具	1	2	1	4	1	1	5
4	NTT東日本一埼玉	2	6	1	9	3		9
5	(株)大塚家具					2	7	7
6	グローリー工業(株)埼玉工場	1	5	1	7	2	1	8
7	宗教法人解脱会		1		1			1
8	(株)ジャパンエナジー		2		2	1	1	3
9	大正製薬(株)	3	1		4	1	1	5
10	(株)DRD	2			2	1	2	4
11	トーカイテック(株)					1	4	4
12	東京電力(株)	2	8		10	3	1	11
13	(株)中村産業	2	1		3	1	1	4
14	日産ディーゼル工業(株)		5		5	2	2	7
15	日本通運(株)	5	5		10	3	8	18
16	日本電波工業(株)	3	1		4	1		4
17	日本ヒューレット・パッド(株)		3		3	1		3
18	バイオニア(株)	3	3		6	2	1	7
19	東日本旅客鉄道(株)	6	1		7	2		7
20	(株)本田技術研究所	3	1	1	5	1		5
21	三井住友海上火災保険(株)		1		1			1
	合計	36	58	4	98	32	35	133

監督含む

北部 秩父石灰工業(株)

環境保全とともに地域社会との協調を目指す



取締役常務文和 武甲工場長 齋藤

秩父、武甲山は、高純度の石灰石を豊富に埋蔵する日本屈指の大鉱床で、現在の採掘量を継続しても、あと一〇〇年は採掘が可能だといふ。そして石灰石は国内で自給自足が可能な唯一の鉱物資源である。



秩父石灰工業(株)武甲工場

ることにより不純物を除去する重要な役目を果たしている。また、ゴミ焼却場や火力発電所などでは、ゴミや重油、石炭等を燃やした際に発生する有害な排ガスの除去・中和、そして、下水処理施設などでは脱臭や殺菌、酸性廃水の中和剤として使用されている。さらに上水道では水を浄化する役目に、軟弱地盤の土地では土質安定処理に、酸性土壌の農地では改良剤にも利用されており、その他にも建材用食品用、医療・生体剤、肥料・農業用、ソーダ工業、製紙工業など暮らしや住まいを支える様々な分野で活用されている。このように石灰は、「空気をきれいにする」「土を改良する」「水をきれいにする」など、環境にやさしく地球を守るアルカリ資源として産業界のあらゆるフィールドで活躍している。

秩父石灰工業(株)は、武甲山から採掘した石灰石を焼成し、生石灰を製造、さらに生石灰を消化し、消石灰を、そしてそれらをベースに複合石灰を製造している。高品質で均一な製品を生み出す技術力、無

限な可能性のある石灰の新分野にチャレンジする開発力により、当社の年間生産量は現在、三十五万トンに及ぶ。得意分野は地盤改良剤で、国内トップクラスのシェアを誇る。また、技術面と信頼面で参入が難しいといわれる土木用や環境用のウエイトが高いのも特徴となっている。

「石灰は日本の基幹産業の素材づくりに大きく貢献しており、まさに縁の下の力持ちといえる。また、安価なアルカリ資源として他に代替品はなく、未来に向けても無限の可能性を秘めている」と語る齋藤文和常務取締役武甲工場長(写真)。武甲山の麓にある武甲工場は今後も環境保全と共に地域社会との協調を目指している。

秩父石灰工業は、石灰製品の各産業界における先端技術と結びつく新しい活用技術や、より高度な環境浄化対策へのアプローチを着々と進んでいる。

DATA

社名	秩父石灰工業(株)	株父ビル
本社	東京都中央区新川1-8-6	
本電	03-3551-2191	
武甲工場	秩父郡横瀬町大字横瀬七	
電	0494-22-2570	
代表	代表取締役社長 坂東秀隆	
創設	昭和15年11月	
立	昭和37年5月	
資本金	1億円	
従業員	141名(役員除く)	
事業内容	生石灰、消石灰、複合石灰、炭酸カルシウムの製造販売	

西部 岩堀建設工業(株)

お客様との信頼を生む仕組みづくりで社会に不可欠な存在になる



岩堀和久社長

顧客のウォンツをいち早く形にする、俊敏で有機的な社内プロジェクト会議



川越の本社

一九四五年初代岩堀徳太郎氏個人にて建築請負業を創業、四八年同氏が現在の川越市六軒町に土木建築請負業の登録をなし、現社名の株式会社を設立。

二代目徳太郎氏が九六年川越商工会議所第一〇代会頭に就任し、同年岩堀弘明氏が社長に就任。二〇〇一年ISO9001認証取得、〇四年同14001認証取得。〇五年弘明氏が会長に就任し、同時に岩堀和久氏が現在の第四代目社長に就任している。営業種目は建設土木総合請負、不動産事業、開発事業、ホテル経営などが、要は戸建て住宅以外は大手手がけ、前記本社のほか営業所などの施設七カ所、関連企業二社を有している。

このように同社は半世紀以上に亘って、埼玉県を中心に建設業を営んできたが、「楽しく業に生きる」を社是に(社訓「生業(業)」、顧客の求める理想を形にするという「ものづくり」

を敬びとして、「企業の風土を伝承しつつ改革・革新を進め、設計・施工をコアビジネスに、他産業とパートナーシップを結び、躍動的でフットワークの良いプロジェクトチームが、お客様との対

話を通じて、それぞれのビジネスモデルの構築を計っていきます」と岩堀社長は語られた。かつては県内のコンクリート初施工は同社と言われ、官庁による受注の割合が多かったが、今では民間受注が大半を占め、建築士をはじめ社内に多くの関連国家資格者などの人材を有したプロジェクトの知恵を結集し、病院、養護施設、企業施設、マンション、各種大型店舗など工事経歴は多岐にわたっている。

更に同社長は最近では屋上緑化をはじめ、環境保全などにも注力し、トップマネジメント能力が問われている時代を意識しつつ、「柔軟であり、迅速であり、高感度であることをキーワードとし、社員の幸せな環境を作ること、協力会社あつての建設業なので専門工を大事にし、品質を高め、地域社会に存在意義を高めるとともに、これからは建物の検診能力を上げ、その維持管理やサービスにも力をいれていきます」との現状認識とあわせて今後の抱負をのぞかせ、インタビューをしめくくった。

DATA

社名	岩堀建設工業(株)	川越市六軒町1-3-10
本社	〒350-0041	
本電	049-225-5111(代)	
FAX	049-225-3737	
代表	代表取締役社長 岩堀 和久	
創設	1948年(昭和23年)10月	
立	1945年12月	
従業員数	54名	
資本金	80(百万円)	
事業内容	建設土木総合請負、不動産事業、開発事業、ホテル経営	
URL	http://www.iwahori.co.jp/	

南部 (株)ユニックス

『NOと言わない美容室』
経営で三年後の上場目指す



水島達也会長

「NOと言わない美容室」がある。そこで、早速、水島達也代表取締役会長にお聞きした。

水島会長は「他のサロンでセットしたが気に入らない。とユニックスに来たお客様に対して無料でセットをやり直す」とのこと。これは「アメリカにノードストロームというデパートがある。お客様に絶対にノーと言わないポリシールのデパートです。できない、駄目、やらない、知らない、と言わない」「私もこれだと思ひ、徹底した顧客本位を貫

き、何があっても絶対ノーと言わないサロンにしよう、理念に掲げ実践しています」とのことである。また、予約システムをとっていない。その理由も「予約にすると予約が埋まっている時は断ることになり、ノーと言うことになり」と語った。

水島会長の創業した株式会社ユニックスは現在、資本金一億二千万円、売上高二十五億円、従業員四百人、店舗数二十四店舗を誇る大きな美容室チェーンである。

当社は1975年、蔵市において㈱サンライズを設立、資本金は二百万円であった。その後、川口、千葉の柏に支店をオープンし、郊外型SCにも店舗を展開し始めた。また、87年には先進的な子供用美容室「ピーマンタイム」もオープンした。88年増資を行



本社ビル

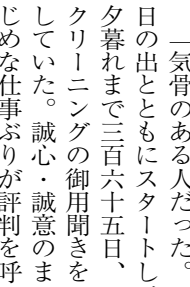
い、㈱ユニックスに社名変更。その後、戸田、大宮、浦和、川越、横浜、立川、赤羽、亀戸、蘇我、三郷、豊洲に続々とオープンした。

DATA	
会社名	㈱ユニックス
本社	蔵市塚越2-3-14
代表者	代表取締役会長 水島達也
設立	昭和50年
事業内容	美容室チェーン経営
資本金	1億2千万円
電話	本社 048-445-3351
http	://www.unix.co.jp

水島会長は美容室を始めた理由をこう述べられた。「両親は美容室を経営していたが、今後はカットとブローの時代が来る。それは、理容学校と美容学校の学生の数にも表れている。これからは、美容の時代だと確信した。」この業界は約二十万軒もあり、競争も厳しく、また、M&Aも活発になっている。技術、人材、店舗では、他の店との格差はなくなりつつある。当社の今後の大きな流れは、SCの大型店舗の展開もいまままでよりは少なくなり、大手デベロッパの街づくりのように関与できるかが課題になる。その中でサロン&SPAがその一つの答えであり、アンチエイジングであり、安心、安全、健康を提案できる「美生活総合産業」として、お客様の進化を先取りし、常にリードしていききたい。最後に「私は技術者ではなく、経営者であり続けたい。マネジメント能力を大いに発揮し、三年後には株式上場を視野に入れ、事業を展開していく」と話された。

中部 新日本セシオ(株)

環境衛生サービスのイノベーションとして前進



関根泰之社長

「気骨のある人だった。日の出とともにスタートし、夕暮れまで三百六十五日、クリーニングの御用聞きをしていた。誠心・誠意のまじめな仕事ぶりが評判を呼び、国鉄(現JR)の寝台列車の仕事に皮切りに、国が夢を託した新幹線こだま号でも、開業と同時に背もたれクロスなどのリネンサプライを日本で初めて受注した」と実父直幹氏の思い出を語る関根泰之社長(写真)。

平成十三年、立志伝中の人も言われた先代の逝去に伴い社長に就任した。「新日本リース」と「新日本フーズ」を合併し現在の



関根泰之社長

「新日本セシオ」がスタートしたのは、先代が亡くなる二ヶ月前であり、何か運命を感じる。セシオ(Seshio)とはサービス・エンバイロメント・クリーン・イノベーション・オンワードの頭文字。「創業以来、一貫して環境衛生の仕事に取組んできた。外部の汚れを入口で防止するダストコントロールサービス、建物の清掃、設備管理を行なうビルメンテナンスサービス、ユニフォームのクリーニング・レンタルサービス、更

に環境用品の販売、変わつたところでは無添加の手作りクッキーなど、社名のセシオの由来通り、環境衛生サービスのイノベーションとして前進していきたい。」当社の強みは、一都六県の首都圏全域にわたる、五万社を超える取引企業。二週間おきに必ず訪問し面談するなど、地域や企業と密着化していること。これを活かしながら今後は、家庭用市場の拡大を図るべく提案営業を実施している。「社

DATA	
会社名	新日本セシオ株式会社
設立	昭和43年7月
資本金	8,800万円
従業員	300人
主要営業品目	クリーニングサービス、ビルメンテナンス、環境用品、クリーニング、フードサービス他
本社	さいたま市大宮区桜木町1-7-5 ソニックシティビル15階
電話	048-647-4102
グループ会社	株式会社武蔵屋 クリーニング全般、ユニホームレンタル 新日本ビルサービス 清掃管理業務、設備管理業務等

会に貢献し、あってよかつたと思われる存在で、社員にとっても夢がもてるような企業に進化させていきたい。人材育成がすべてであり、新製品開発などでは産学連携も進める。そのためには収益力の拡大に力を入れない」と強調する。

多忙な毎日だが、休日は家族との食歩きを楽しみにしている。かつて当社でレストランなどフードビジネスを担当していたこともあり、今でも休日は自らキッチンに立つことも。「和洋食からうどん打ちまでレパートリーは結構広いですよ。」「楽しみは家族旅行。家族の絆を大事にした先代にはいろいろなところへ連れて行ってもらった思い出がある。この夏は家族で沖縄へ行った。いざればハワイでのロングバケーションが夢」とは申せ、業務多忙でしばらくはお預けか？

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第43回

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

研究の内容



弾性表面波を用いた皮膚感覚ディスプレイ

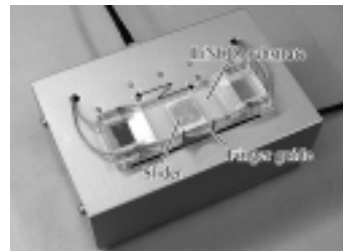
大学院理工学研究科 人間支援・生産科学部門 高崎 正也 准教授

皮膚感覚ディスプレイとは、粗さや微細模様を持った固体表面をなぞったときの感覚を提示する装置です。このような装置が完成することで、インターネットショッピングにおいて肌触りを確認した上で衣服の購入ができたり、ロボット等の遠隔操作をより能率化できたりします。また、視覚・聴覚による情報と同様に皮膚感覚をネットワークを通して転送することもでき、バーチャルリアリティー等に应用すると、より臨場感のある感覚を享受することができます。さらに、コンピュータ入出力装置として応用すると、コンピュータと人の相互作用における情報量が多くなり作業の能率化がはかれる、視覚障害者がGUI環境を使えるようになる、のではないかと考えています。

我々が指で固体表面をなぞると、表面の形状に応じた微細な振動が皮膚の表面に発生し、その振動を神経細胞で検出して皮膚感覚を感じていると言われています。皮膚感覚を提示するには、この振動を人工的に励振して皮膚に供給することが有効です。本研究では、超音波振動の一種である弾性表面波を応用しています。弾性表面波振動子表面をスライダを介してなぞるとき、そのなぞり動作に応じて波の励振の on/off を制御しています。

このとき、波の有無によりスライダと振動子表面の間の摩擦を増減できるため、スライダには on/off に従った振動が発生します。この振動により主にざらざら感を呈示します。

試作したディスプレイを図に示します。このディスプレイでざらざら感を呈示し、さらにその粗さの程度を制御することに成功しています。弾性表面波振動子に使われる材料のサイズ・形状に制限があるため、アプリケーションが限定されてしまいます。現在、ガラスのような一般的な材料の表面に弾性表面波を励振して皮膚感覚ディスプレイに応用する研究を進めています。将来、液晶ディスプレイと同じ大きさの透明な皮膚感覚ディスプレイを用いることにより、タッチパネル兼皮膚感覚ディスプレイといった新しい形態のインターフェースを提供することができます。



試作した弾性表面波皮膚感覚ディスプレイ

産業への展開

1. バーチャルリアリティーへの応用
2. 視覚と皮膚感覚を組み合わせたコンピュータインターフェース

高崎 正也

(たかさき まさや)

- 1996年3月 東京大学工学部精密機械工学科 卒業
- 1998年3月 東京大学大学院工学系研究科精密機械工学専攻修士課程 修了
- 2001年3月 東京大学大学院工学系研究科精密機械工学専攻博士課程 修了
- 2001年4月 埼玉大学工学部 助手
- 2001年12月～2005年3月 科学技術振興機構さきがけ研究員(兼務)
- 2006年10月 埼玉大学大学院理工学研究科 助教授
- 2007年4月 埼玉大学大学院理工学研究科 准教授



多機能セラミックス材料の開発

大学院理工学研究科 物質科学部門 柳瀬 郁夫 准教授

多くの元素を対象とする無機化合物は構成する原子の種類に応じて様々な構造をもった結晶を形成します。当研究室では、化学の視点から結晶構造を利用した、無機材料(セラミックス)の研究開発を行っています。研究テーマのいくつかを紹介致します。

新規なCO₂吸収セラミックスを物質の構造や形態を制御することによって創製し、環境浄化に貢献できるセラミックス材料の開発を目指しています。特に、自動車排ガス中に含まれるCO₂を効率良く吸収する新規なCO₂吸収セラミックスの研究開発を進めています。

熱によって原子間の結合距離が増大する現象が熱膨張です。当研究室では、結晶構造内の空間を制御する手法等を活用し、熱膨張現象を制御した新規な超低熱膨張性セラミックスの設計および粉末合成を行っています。この研究は、高寿命な高温用の環境浄化フィルター材料の開発などに結びついています(図1)。ここで扱っている主な物質は、ゼオライト関連化合物である種々の組成を有する立方晶系リウサイト化合物であり、この化合物の簡便な合成手法を開発し、その低熱膨張化およびそれを活用した環境浄化材料に関する研究によって成果を上げています。熱膨張の制御に

は、負の熱膨張物質を活用した手法によるゼロ熱膨張材料の開発にも注力しています。

出発原料に用いる物質の結晶構造や高分子の自己配列性を利用した、非酸化セラミック微粉末の低温合成法の開発を行っています。ここで用いるソフト化学合成法は、無機物質のもつ化学反応性(酸化・還元、自己配列性、前駆体、イオン交換など)を利用して化合物を構築し、目的とするセラミックスを低温合成する手法です。低温合成は省エネルギーの観点からも意義があります。高い温度を必要とせず無機化合物が合成されると微細な粒子からなるセラミック粉末が得られます。

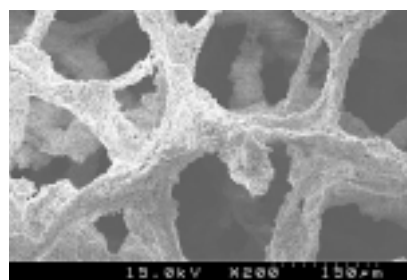


図1 申請者が開発した高耐熱性セラミックフォーム

1. CO₂吸収セラミック材料の開発
2. 高寿命な環境浄化セラミックフィルター材料の開発
3. セラミック超微粉末の低温合成

柳瀬 郁夫

(やなせ いくお)

- 1994年3月 埼玉大学工学部応用化学科 卒業
- 1996年3月 埼玉大学大学院理工学研究科博士前期課程応用化学専攻 修了
- 1999年3月 埼玉大学大学院理工学研究科博士後期課程生産科学専攻 修了
- 1999年4月 科学技術庁無機材質研究所 博士研究員
- 2001年1月 埼玉大学工学部 助手
- 2003年4月 埼玉大学大学院理工学研究科 助手
- 2007年4月 埼玉大学大学院理工学研究科 准教授

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第23回

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



「押し出し」でコラボを

製造技能工芸学科 原 薫 講師

2001年に着任以来、押し出し技術について研究してきました。押し出しとは、筒型の容器中に挿入した金属の素材の一方に力を加えたり、或いはシリンダ内に充填した熔融状態の樹脂をスクリーで加圧するなどして流動を与え、他端に取り付けた金型の孔から流出させることで形状を与える製造方法です。トコロテンの製造を思い浮かべていただくと分かりやすいと思います。切削のような削り屑がでないこと、金型の孔の形状を変えることで様々な断面形状の長尺製品が生産できることから、種々の素形材や製品（たとえばアルミサッシのフレーム）の量産に利用されています。通常、押し出しによって成形されたものは断面形状が一定ですが、押し出しながら金型の孔の形状を徐々に変化させれば断面の形状が連続的に変化している製品が成形できます。これを可変断面押し出しと呼びます。当研究室では、例えば自動車のフレームに使用されるような構造材への適用を目

途に、アルミニウム製角パイプの肉厚や太さを任意に変化させる押し出し法の研究を行っています。また近年、夢の素材としてカーボンナノチューブ(CNT)が注目を集めています。その応用分野のひとつとして、CNTの微細で細長い形状と高い機械的強度を活かし、複合材における強化材へ適用する技術が検討されています。当研究室では、CNTの一種であるカーボンナノファイバ(CNF)を強化材とした樹脂や金属の複合材を製作する研究を行っています。最近では、金属粉とCNFの混合物を固めて複合材を製作する方法に取り組んでおり、これを前述の可変断面押し出しと結びつけた技術を確立したいと考えています。本学着任以前は全く別分野（内燃機関）の教育・研究に携わっていました。押し出しに関わるようになって6年、いまだに悩み多き毎日を送っていますが、このような分野にご興味がありましたら、ぜひ一緒にいたしましょう。

原 薫 (はら かおる) 講師 職業訓練大学校卒業、東京職業能力開発短期大学校、ものづくり大学設立準備財団、元東京都立航空工業高等専門学校非常勤講師。日本機械学会、精密工学会、日本塑性加工学会、実践教育研究協会所属。(連絡先：048-564-3836/hara@iot.ac.jp)



地域の独自性を持つ建築の保存と有効利用を

建設技能工芸学科 藤原 成 暁 准教授

美術大学の建築学科を卒業後、建築設計事務所でも実務経験を重ねる一方、学校の講師として学生と共に建築を学んできました。戸建て住宅、集合住宅、医療・福祉施設、図書館、オフィスビル等の設計・監理を手掛け、学校では、主に設計製図の授業を担当しました。本学では、仕上げの実習及び設計製図を受け持っています。今まで建築に携わってきて感じたことは、ひとにそれぞれ個性や履歴があるように、建物にも同様に歴史があるということです。埼玉県内にも歴史的、文化的な香りの高い建築物が多く、例えば行田市足袋蔵は、その土堀からも足袋の街として全国に名を馳せた当時の歴史が見えてきます。しかし、文化、伝統の味わい深い建造物が現代に活かされているかと言えば、甚だ疑問です。時代の流れの中で足袋蔵のものの需要が減り、かつての蔵としての役目を終えたからといって全てを取り壊すのではなく、蔵の意匠や構造を見直し、現代に相応しい新しい用途に変えて、再生させるという視点も必要です。

例えば、すでに任務を終えた横浜のレンガ倉庫は、外観を残し、倉庫内に様々なショップを展開することにより、観光スポットとして再生しています。人々は過去の歴史に触れながらオンタイムのショッピングを楽しむという二つの時空間に立つことができます。本学の近くには、県名由来の地である埼玉の古墳群も存在します。古墳、蔵の時代、そして現在へと歴史を結ぶ郷土めぐりをする中から、新たな生命を蘇らせることも可能でしょう。また、近代建築の旗手である建築家・前川国男設計の埼玉会館や県立歴史博物館など誇るべき名建築も多く存在します。新築にしても、再生・保存にしても、地域性、独自性のある、先を見据えた永続的な建築が求められています。建築がひとに語りかける先人の知恵や想いを大切に直し、後世に伝え、現代に生かすことが今を生きる私たちの使命だと思います。



藤原成暁 (ふじわら なりあき) 准教授、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、現在准教授。日本建築学会会員など(連絡先：048-564-3850/fujiwara@iot.ac.jp)

ワークライフバランスを進めましょう

10月は「ワークライフバランス推進月間」です！

仕事と生活の調和を意味する「ワークライフバランス」が、企業の人材の確保・定着という視点から注目されています。

県では10月を「ワークライフバランス推進月間」として位置づけ、普及啓発を進めています。

今年度からは、八都県市(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、横浜市、川崎市、千葉市、さいたま市)が、共同でキャンペーンを実施します。

特に10月21日(日)から27日(土)は、キャンペーン週間として、定時退社を呼びかけています。皆さんの職場でも定時退社に努め、働き方を見直してみませんか。

問合せ

県少子政策課

(048-8330-3343)

<http://www.pref.saitama.lg.jp/A03/BF00/kosodate/kosodate1.htm>

また、県では、10月22日(月)に、埼玉県県民健康センター(さいたま市浦和区)で「企業・事業所のための子育て応援推進フォーラム」を開催し、ワークライフバランスの取組について考えます。ぜひ、ご参加ください。

問合せ

県勤労者福祉課

(048-8330-4513)

<http://www.pref.saitama.lg.jp/A07/BL00/kosodate/forum.htm>

「21世紀の船出プロジェクト」実施中

八都県市共同によるはじめての観光キャンペーン

八都県市では、首都圏における広域観光の振興に向けた「21世紀の船出プロジェクト」を8月1日から12月3日まで実施しています。このプロジェクトは、首都圏全域を対象とした初めての「観光キャンペーン」です。

首都圏には、グルメ・ショッピング、都市型エンターテイメント、歴史・伝統文化、産業遺産、豊かな自然環境など魅力あふれる観光資源が集中しています。首都圏のさまざまな魅力について、いまいちど見直し直していただき、ご家族やお友達お揃いですてきなスポットに出かけてみませんか。

◆首都圏 観光・物産の魅力再発見！ イベント

首都圏の芸能、物産、観光情報満載の記念イベントを実施します。横浜港の民間事業者等の協力により、船で横浜港を巡る体験プログラムも実施します。

日時：10月8日(月)祝
場所：横浜港大さん橋国際客船ターミナル大さん橋ホール

◆首都圏広域周遊モデルコース
テーマや旅行者ニーズに対応した31の広域周遊モデルコースをPR冊子やホームページで紹介しています。

◆東京湾の船上エンターテイメント
船を利用した新たな観光を提案するため、旅客船の運航実験を実施します。

レストラン船で主な港を結ぶ航路、小型船で京浜臨海部を巡る航路、東京湾口の歴史遺産めぐりなど様々な運航実験(有料)を行います。



Discover

首都圏07ぐるり周遊BOOK

八都県市内外の観光案内所、観光施設、道の駅、各種イベント等で配布中

◆スタンプラリー等

民間事業者等の協力により、スタンプラリーなどを実施しています。(スタンプラリー及び特典(割引等)協力施設・175施設)

問合せ 県観光振興室
(048-8330-3953)

<http://funade.jp/>
県の観光情報は
<http://www.sainokuni-kanko.jp/index.html>

埼玉県NPO基金への寄附をお願いします。

「NPO」とは、保健・医療・福祉やまちづくり、環境保全など、様々な地域の課題に自発的に取り組み、継続して社会貢献活動を行う営利を目的としない民間団体です。(8月末現在1,107法人)

「埼玉県NPO基金」は、これらのNPOの活動を支援し、行政との協働を推進するために平成16

年4月に創設した基金で、県の拠出金と皆様からの寄附により成り立っています。

県では寄附方法に、NPOを広く支援できる「一般寄附」の他、身近な団体を希望して寄附できる「団体希望寄附」や興味のある分野の活動を支援できる「分野希望寄附」をご用意しています。

この機会にぜひ、寄附を通じての社会貢献活動をご検討くださるようお願いいたします。

*埼玉県NPO基金への寄附には税法上の優遇措置があります。法人・全額が損金算入されます。個人：所得税、個人住民税、相続税について優遇されます。

*個人で10万円、団体で50万円以上の寄附には、知事から感謝状を贈呈させていただきます。

問合せ 県NPO活動推進課
(048-8330-2828)
埼玉県NPO情報ステーション
<http://www.saitamak-en-ngo.net/>

本会からのコメント

企業活動は海外取引の有無にかかわらず今やグローバルな観点からの対応が迫られているが、行政と同等で県境を越えた広域的な取組みが一層求められる時代になってきた。

ワークライフバランスへの取組みにしても本会は早くから会内外に問題提起を図ってきたし、一方の観光にしても例年実施している海外視察の主要テーマに組み込むなど対応してきたことから八都県市共催の共同キャンペーンを支援して参りたい。

低成長時代の就業規則の

見直し・改訂のポイント



— 第八十五回 —

傷病休職制度と復職を

めぐる問題（その6）

弁護士 安西 愈

八 復職支援措置（リ

ハビリ就業）を休職

期間のままで行って もよいか

1. 心の健康問題による 休業者職場復帰支援 の手引き

厚生労働省では、労働者のメンタルヘルス対策を推進するため、「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」（平一二年八月九日付基発第五二三号、平一八年三月二三日公示第一二二号）を策定し、その周知徹底を行ってきている。

この対策の一環として、心の健康問題により休業した労働者の職

業場の実態に即した形で、事業場の職場復帰支援プログラム（以下「事業場職場復帰支援プログラム」という。）を策定し、それが組織的かつ計画的に行われるよう積極的に取り組むことが必要であるとされている。

そして、「職場復帰支援の流れ」として、本手引きによる職場復帰支援の流れは、病気休業開始から職場復帰後のフォローアップまでの次の五つのステップからなっている。

〈第一ステップ〉

病気休業開始及び休業中のケアの段階であり、「労働者からの診断書（病気休業診断書）の提出」、「管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等によるケア」で構成される。

〈第二ステップ〉

主治医による職場復帰可能の判断の段階であり、「労働者からの職場復帰の意思表示及び職場復帰可能の診断書の提出」で構成される。

〈第三ステップ〉

職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成の段階であり、「情報の収集と評価」、「職場

復帰の可否についての判断」、「職場復帰支援プランの作成」で構成される。

〈第四ステップ〉

最終的な職場復帰の決定の段階であり、「労働者の状態の最終確認」、「就業上の措置等に関する意見書の作成」、「事業者による最終的な職場復帰の決定」、「その他」で構成される。

〈第五ステップ〉

職場復帰後のフォローアップの段階であり、「症状の再燃・再発、新しい問題の発生等の有無の確認」、「勤務状況及び業務遂行能力の評価」、「職場復帰支援プランの実施状況の確認」、「治療状況の確認」、「職場復帰支援プランの評価と見直し」で構成される。

2. 職場復帰の段階的ステップアップの問題

右に述べた「職場復帰支援の手引き」では、「休業中の労働者から職場復帰の意思が伝えられると、事業者は労働者に対して主治医による職場復帰可能の判断が記された診断書（復職診断書）を提出するように伝える。診断書には就業上

の配慮に関する主治医の具体的な意見を含めてもらうことが望ましい。

なお、現状では、主治医による診断書の内容は、病状の回復程度を中心に記載されていることが多いが、労働者や家族の希望が含まれている場合もある。」と指摘されているが、この点について注意が必要である。

そして、「安全でスムーズな職場復帰を支援するためには、最終的な職場復帰決定の手続きの前に、必要な情報の収集と評価を行った上で職場復帰の可否を適切に判断し、さらに職場復帰を支援するための具体的プラン（以下「職場復帰支援プラン」という。）を準備しておくことが必要である。このプロセスは、本手引きにおける中心的な役割を果たすものであり、事業場内産業保健スタッフ等を中心に、管理監督者、当該労働者の間で十分に話し合い、良く連携しながら進めていく必要がある。

心の健康づくり専門スタッフが配置された事業場においては、これらの専門スタッフは、より専門的な立場から、他の事業場内産業保健スタッフ等をサポートするこ

とが望まれる。

産業医が選任されていない五〇人未満の小規模事業場においては、人事労務管理スタッフ及び管理監督者等、又は衛生推進者もしくは安全衛生推進者が、主治医との連携を図りながら、また地域産業保健センター、労災病院勤労者メンタルヘルスセンター等の事業場外資源を活用しながら検討を進めていくことが必要である。

ケースによっては、最終的な職場復帰の決定までのプロセスを同時にまとめて検討することも可能であるが、通常、職場復帰の準備にはある程度の時間を要することが多いため、職場復帰前の面談等は、実際の職場復帰までに十分な準備期間を設定した上で計画・実施することが望ましい。

職場復帰の可否及び職場復帰支援プランに関する話し合いの結果については、「職場復帰支援に関する面談記録票」等を利用して記録にまとめ、関係者がその内容を互いに確認しながらその後の職場復帰支援を進めていくことが望ましい。」としている。

「職場復帰が可能と判断された場合には、職場復帰を支援するた

めの具体的なプランを職場復帰支援プランとして作成する。通常、元の就業状態に戻すまでにはいくつかの段階を設定しながら経過をみる。プラン作成にあたってはそれぞれの段階に応じた内容及び期間の設定を行う必要がある。労働者には、きちんとした計画に基づき着実に職場復帰を進めることが

長期的、安定的な職場復帰等につながることを十分に理解させ、本人の希望のみによって職場復帰支援プランが決定されることがないよう気をつける必要がある。」とされている。

そして、「職場復帰可否について定型的な判断基準を示すことは困難であり、個々のケースに応じて総合的な判断を行わなければならない。労働者の業務遂行能力が職場復帰時には未だ病前のレベルまでは完全に改善していないことも考慮した上で、職場の受け入れ態勢と組み合わせながら判断しなければならぬ。職場復帰判定基準の例として、労働者が職場復帰に対して十分な意欲を示し、通勤時間帯に一人で安全に通勤が出来ること、会社が設定している勤務時間の就労が可能であること、業

務に必要な作業（読書及びコンピュータ作業・軽度の運動等）をこなすことができること、作業等による疲労が翌日までに十分回復していること等の他、適切な睡眠覚醒リズムが整っていること、昼間の眠気がないこと・業務遂行に必要な注意力・集中力が回復していること等があげられよう。」というように、職場復帰の可否の判断基準としては明白なものがなく、実際上は判断の困難が伴うのが特徴である。

3. 試し出勤制度（リハビリ出勤制度）の導入

この「職場復帰支援の手引き」で重要なのは、「試し出勤制度（リハビリ出勤制度）」である。この点について同手引きは、この「試し出勤制度」が整備されている事業場や、事業場外の職場復帰支援サービス等が利用可能な場合には、これらを利用することにより、より実際の判断が可能となる。

「社内制度として試し出勤制度（いわゆるリハビリ出勤制度）を設けている場合、より早い段階で

職場復帰の試みを開始することが出来、結果として早期の復帰に結びつけることが可能となる。また、労働者自身が実際の職場において自分自身及び職場の状況を確認しながら復帰の準備を行うことが出来るため、より高い職場復帰率をもたらすことが期待される。しかし、この制度の運用においては、試し出勤の人事労務管理上の位置づけについて十分に検討しておく必要がある他、この制度が職場の都合でなく労働者自身の主体的な考えや判断に基づいて運用されるよう留意すべきである。」としている。この点について、「まずは現職へ復帰」の原則とし、「職場復帰に関しては現職へ復帰させることが多い。これは、もしより好ましい職場への配置転換や異動であつたとしても、新しい環境への適応にはやはりある程度の時間と心理的負担を要するためであり、そこで生じた負担が疾病の再発・再燃に結びつく可能性が指摘されているからである。これらのことから、職場復帰に関しては『まずは現職に復帰』を原則とし、今後配置転換や異動が必要と思われる事例においても、まずは元の慣れた

職場で、ある程度のペースがつかめるまで業務負担を軽減しながら経過を観察し、その上で配置転換や異動を考慮した方が良い場合が多いと考えられる。ただし、これはあくまでも原則であり、異動等を誘因として発症したケースにおいては、現在の新しい職場に上手く適応出来なかった結果である可能性が高いため、適応出来ていた以前の職場に戻すか、または他の適応可能と思われる職場への異動を積極的に考慮した方が良い場合がある。その他、職場要因と個人要因の不適合が生じている可能性がある場合等においても、本人や職場、主治医等からも十分に情報を集め、総合的に判断しながら配置転換や異動の必要性を検討する必要がある。」としているが、このような不適合状態を正式に復職してから生じると再休職という事態になり、疾病が遷延する結果となる。これを避けるためにも「試し出勤（リハビリ出勤）制度の導入が必要であり、これは休職期間のまま行うべきもの（なぜなら、まず通勤出来ること、職場に適合すること等が主目的であり、これはリハビリであつて就労と異なる

ため)である。

4. 試し出勤(リハビリ 出勤)は休職期間中 のまま行ってよいか

正常な勤務ができるまでには回復していないか、あるいは正常勤務ができるように短時間の出勤就業を認め、次第に就業時間を増やし、また、作業も最も軽度の作業から始めて次第に作業の強度や作業量を増加させて通常業務に復職できるようにするリハビリテーション的な出社や就業をもって復職を支援するプログラムを会社が用意する企業もある。

このような復職支援措置としてのリハビリ出社の場合、この期間を休職のままで(すなわち就業義務の免除のまま)行ってよいかという問題がある。

この点については、「原告は、勤務が軽減されているとはいえず、復職して現実に労務を提供しており、その程度も正規の勤務時間の六割勤務から七割勤務となっており、通常勤務に復帰するのも間近という状況にあるにもかかわらず、これらの場合を含め、一律に、『治

癒して出勤又は復職し』た場合にあたらないとする休職規程の運用通達は、休職規定の解釈として合理性を欠く旨主張している。

そこで、検討するに、勤務軽減措置は、各種疾病に罹患し治療中の職員に対し、疾病の回復促進を図る健康管理上の措置として、必要に応じ正規の勤務時間の二割以内で病休を承認して勤務の軽減を行う措置であるが、精神疾患等のある一定の疾病の罹患者については、病態の回復促進を更に図るために勤務軽減の限度を正規の勤務時間の五割以内とする特例措置を六月以内に限り適用することができるとされており(勤務軽減措置通達)、このように、特例措置は、病態の回復促進を更に図り早期に通常勤務に服することができるよう、六月以内の期間に限って適用される勤務軽減措置の特例である。そして、適用期間が六月を経過しても通常勤務に服することができない場合には、直ちに休養に専念(休職)することとされているのであって(勤務軽減措置通達)、このように、特例措置が早期に通常勤務に服することができるようにするための健康管理上の

措置であることに照らすと、特例措置を受けていた期間中は、病気が治癒して勤務したということはできない。したがって、その出勤前後の勤務しない期間又は休職期間が通算されると解することには、合理性があるというべきである。

そして、ほかに、休職規程に定める『治癒して出勤又は復職し』た場合について、これを限定的に解すべき法的根拠は見当たらない。したがって、休職規程の運用通達の解釈基準として合理性を欠くということとはできない。」(平一五・五・三〇大阪地裁判決、日本郵政公社事件、労経速一八四七号二一頁)とされている。

このように、通常の勤務ができないという債務の本旨に従う履行ではない軽減勤務やリハビリテーション勤務については、正式に復職として取り扱わず、休職期間のまま差し支えないと解される。そして、このリハビリ訓練としての出社期間中に通常勤務への復職が図られなければ、休職期間満了による退職・解雇は差し支えないと考えられる。

厳しい外国人雇用届出制

弁護士 安西 愈

現在わが国で就労している外国人(日本国籍を有していない者)は、専門分野等の合法就労者約六〇万人、永住者約一〇万人、不法就労者約二〇万人といわれている。今年の一〇月一日から、不法就労者のあぶり出しではないかと批判されている「外国人雇用状況届出」制度が施行される。

これは、雇用対策法が改正され、同法第二十八条で「事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合又はその雇用する外国人が離職した場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格、在留期間その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。」と罰則つきの届出義務が課せられた。

届出が必要なのは外国人は、特別永住者(戦前から引き続きわが国に居住する韓国・朝鮮・台湾の人々とその子孫の法的地位の安定を図るための「出入国管理に関する特例法」の規定により永住が認められている人)と「外交」、「公用」の資格者を除くすべての「外国人労働者」である。したがって、多数の者が就労している日系二世・三世及びその家族等の「日本人の配偶者等」又は法務大臣の告示で「定住者」としての在留資格が定められ、その就労活動に制限がない日系の外国人を含むすべての者の届出が必要となった。また、技能実習制度による実習生も含まれる。届出を要するのは、平成一九年一〇月一

ポイント 労働法

日時点で現に雇用している外国人のすべて、その後新たに外国人を雇い入れた場合又はその雇用する外国人が離職した場合である。そして、資格外活動の許可を受けて就労する外国人労働者については、「旅券又は外国人登録証明書及び資格外活動許可書又は就労資格証明書の提示を求め」、それ以外の外国人労働者については、「当該外国人労働者の旅券又は外国人登録証明書の提示を求め」という方法により確認し、平成一九年一〇月一日時点で現に雇い入れている外国人労働者については、平成二〇年一〇月一日までの間に、届出が必要である。また、今後雇い入れた者の届出にあたっては雇い入れた日の属する月の翌月一〇日までに、雇用保険被保険者資格取得届と併せて、必要事項を届け出ることとした。離職に係る届出にあつては離職した日の翌日から起算して一〇日以内に、雇用保険被保険者資格喪失届出と併せて、必要事項を届け出ることとなり、雇用保険被保険者資格を有さない外国人労働者については、雇い入れ又は離職した日の属する月の翌月の末日までに当該事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に届け出ることとされている。

届出事項は、①氏名、②在留資格資格外活動の許可を得て就労する者にあつては当該許可を含む、③在留期間、④国籍、⑤生年月日、⑥性別、⑦職種、住所等の雇用保険の届に記載すべき雇用状況等に関する事項、雇用保険被保険者資格を有さない外国人については、①から⑥である。そして、法務省は、厚労省にこの情報提供を求めることができ、これにより外国人の不法就労活動を防止し、労働力の不適正な供給が行われないようにすることとされている。

日本経済連

提言・提案など

報告書「地域経済の活性化を担う地元企業の役割」発表

―地元の資源で事業展開／コーディネイト機能充実など指摘―

日本経団連は6月19日、報告書「地域経済の活性化を担う地元企業の役割」を発表した。報告書は、地域経済をめぐり環境が変化する中、地域経済活性化のため、経済活動の主たる担い手である地元企業が果たすべき役割を提示することを目的とするものである。同報告書の概要は次のとおり。

■激変する地域経済をめぐり環境

地域経済をめぐり環境は、(1)経済のグローバル化に伴う産業立地の地域間競争の激化(2)公共事業依存などの従来型の発展モデルからの転換の必要性(3)人口減少・高齢化に伴う地域経済活動に対する先行き懸念の増大―など厳しさを増している。

地域経済はそれぞれに多様な課題を抱えており、その打開策も一様ではない。また、地域の活動を支える主体はさまざまであるが、報告書では地域経済の主たる担い手である地元企業の役割に注目した。

■地域経済活性化のために期待される地元企業の役割

地域経済の活性化においては、そこに生活し、拠点を据えて活動している企業・経営者が、地域経済発展の担い手として活躍することが求められる。特に地元で事業を続けてきた経営者の知恵とノウハウは、地域経済全体を活性化させるためにも有用である場合が多い。製造業・非製造業を問わず、地元にある資源を希少価値のあるものととらえ、地元企業はこれらを競争力の源泉として活用しつつ事業を展開していくことが求められる。さらに、地域全体として、地域外からヒト・カネ・モノなどの経営資源を引き入れていくことを、透徹した戦略をもって実施していくという発想が必要である。

■地域コーディネーターの必要性

地域経済を活性化していくためには、(1)地域内協力体制の強化とネットワークの構築(2)地域資源の発掘と活用(3)「地域ブランド」の構築と定着の推進(4)流通・販売システムの改革(5)文化的イベントの活用(6)ICT(情報通信技術)の活用(7)産学官連携の推進(8)企業間連携の推進―などの施策を実現していくことが考えられる。その実現のためには、個々の企業や諸機関

との連携を円滑に進め、地域をひとつにまとめ、その力を最大限に引き出していくという「触媒の機能」としての「コーディネイト機能」の展開・充実がカギとなる。

地域コーディネーターになり得る人材はさまざまな分野に存在するが、中でも、企業活動に精通した人材(企業のOB、企業活動をよく理解している経済団体、地方自治体の職員など)が、有力な候補である。地域の企業経営者においては、地域コーディネーターの重要性をよく認識し、有用な人材の発掘・育成といった積極的な人的貢献が求められる。

■人を引き付ける地域づくり

富み付加価値を生み出す主体である地域の企業が活力を得て発展していくことは、地域が自信を取り戻すことに直結する。地域の資源を活用し、域外市場からも必要な資源を取り込み、元気な企業・人々が活動している地域に、人々は引き付けられる。豊富な経験と技術・ノウハウを持つ企業の経営者がそのようなソフト面、ハード面でのインフラを、企業経営者のみならず地方自治体・経済団体・支援団体・大学、研究機関などが協力しつつ整えていくことが、今後の地域経済の活性化施策の方向性である。

「2007年度日本経団連規制改革要望」を公表

―14分野205項目取りまとめ―

日本経団連は6月29日、14分野205項目からなる「2007年度日本経団連規制改革要望」を取りまとめ、公表した。これは、会員企業・団体がビジネスの現場で直面しているさまざまな課題を規制改革という観点から取り上げたものであると同時に、5月15日に公表した提言「規制改革の意義と今後の重点分野・課題」(5月17日号既報)を具体的な事例によって補完するものである。

■87項目が新規の要望に

「2007年度日本経団連規制改革要望」の概要は、日本経団連では毎年、全会員企業・団体を対象に「規制改革要望に関する調査」を実施している。今年は3月から4月上旬にかけて同調査を行い、137の企業・団体から寄せられた717の回答をもとに、内容を精査するなどして14分野205項目の要望を取りまとめた。その内訳をみると、205項目の内、42%に

当たる87項目が新規の要望となっている。また、分野別の項目数は、昨年度と同様、雇用・労働(34項目)や運輸・流通・貿易諸制度分野(23項目)、企業年金分野(22項目)、土地・住宅・都市再生・観光分野(20項目)、金融・保険・証券分野(20項目)で多く、これらの分野で経済力のニーズが大きいことがうかがえる。また、要望内容の属性に基づくと分類すると、各種手続きや審査の迅速化・合理化を求める声が多い実情を反映して、67項目が行政手続きという結果となった。

育児休業、空港の利便性、官業の民間開放に関する要望

個別要望の例としては、雇用・労働分野では、企業による柔軟な育児休業制度の導入を促進する観点から、子どもが1歳未満の時点で従業員が2度目の育児休業に入った場合は、社会保険料の免除と雇用保険の育児休業給付金の受給が可能とするよう、引き続き求めた。また、土地・住宅・都市再生・観光分野では、国内・海外の航空利用者の利便性を向上させ、人流・物流面における競争力を強化させる観点から、羽田空港の実質的な24時間化の実現と、全時間帯での国際定期便の運航を求めた。

要望の実現に向けて

これら205項目の要望は、発表と同時に、政府が6月に実施した規制改革要望等の集中受付期間「あじさい月間」に提出しており、今後規制改革会議等との連携を通して実現をめざすこととしている。また、7月5日には、前田見伸副会長・行政改革推進委員長が渡辺喜美規制改革担当大臣を訪問し、各要望の実現を働き掛けた。

夏季賞与・一時金 大手安結結果最終集計

―1.83社平均91万2866円／昨年比3.01%増―

日本経団連が7月18日に発表した「2007年夏季賞与・一時金大手企業安結結果(加重平均)」(最終集計)によると、調査対象(従業員500人以上、21業種269社)の89.2%に当たる240社が安結しており、このうち、平均額がわかつては1.83社の安結額平均は91万2866円、前年夏季比3.01%であることが明らかとなった。今回の集計結果を前年夏季の

最終集計結果(1966社、88万3695円)と比べると2万6591円増となっており、金額は4年連続して過去最高を更新するとともに、初めて90万円台を記録した。また、前年夏季比は5年連続プラスとなった。

製造業・非製造業別にみると、製造業1532社の安結額平均は93万8766円、前年夏季比3.14%で、前年夏季の最終集計結果(90万2495円)を2万8381円上回っており、5年連続で過去最高額を更新。一方、非製造業31社の安結額平均は85万3013円、前年夏季比1.38%で、前年夏季の最終集計結果(84万1410円)を1万1603円上回っており、1998年以来、9年ぶりに過去最高額を更新した。

最多分布は「90万円以上」安結額の分布をみると、「90万円以上」(30社、18.5%)が最も多く、次いで、「65万円」(70社)、「40万円未満」(24社、14.8%)が多くなっている。また、「40万円未満」および「40万円」45万円未満の分布が著しく少ない状況にある(おのおの1社、0.6%)。

アップ率の分布で最も多いのは、「0.0」(2.0%)未満(30社、18.5%)で、以下、「2.0」(4.0%)未満(23社、14.5%)、「4.0」(6.0%)未満(22社、13.8%)となっている。前年夏季と比べてプラスで安結した企業が多いものの、マイナスで安結した企業も47社、29.6%あった。

春季労使交渉・中小安結結果最終集計

―680社平均41499円、1.64%増―

日本経団連は7月18日、「2007年春季労使交渉・中小企業安結結果(加重平均)」(最終集計)を発表した。それによると、調査対象従業員500人未満、17業種765社の89.2%に当たる682社で安結しており、このうち平均額がわかつては680社の安結額平均は41499円、アップ率1.64%であることがわかった。前年の最終集計結果(6553社、39011円、1.54%)と比べて、金額で248円、率で0.10ポイントのプラスとなっており、金額・アップ率ともに5年連続で前年を上回るとともに、6年ぶりに最終集計結果が4千円台となっているが、昨年との比較では微増にとどまっている。

製造業・非製造業別にみると、製造業470社の安結額平均は45000円、アップ率1.73%となり、前年の最終集計結果(4544社、42333円、1.64%)と比べると、金額で2672円、率で0.09ポイントのプラス。一方、非製造業210社の安結額平均は33688円、アップ率1.40%となり、前年の最終集計結果(2

01社、3198円、1.33%)と比べると、金額で1700円、率で0.07ポイントのプラスとなっている。

臨時総会を開催

―新副会長2氏を選任―

日本経団連(御手洗富士夫会長)は7月31日、東京・大手町の経団連会館で会員代表者約250名の出席を得て臨時総会(第7回総会)を開催し、役員等の選任を行った。

臨時総会では、新たに佃和夫三菱重工業会長、氏家純一野村ホールディングス会長が副会長に選任された。また、地方団体長会議長には、氏家副会長が選任された。なお、副会長、地方団体長会議長を退任した江頭邦雄味の素会長は、顧問に就任した。

■御手洗会長と新副会長が記者会見

総会後に行われた記者会見には、御手洗会長とともに、新任の佃、氏家両副会長が出席した。冒頭、御手洗会長は「近年、日本経団連の活動は格段に広がりが増しており、副会長の果たすべき役割も大きくなっている」と説明。「両副会長には、いかなる力を発揮してほしい」との期待を示した。続いて、佃副会長が「大変、責任の重さを感じており、身の引き締まる思いである」と述べた上で、「世界的な規模で課題となっているエネルギー・環境問題などについても、重工業界の立場から意見、解決策、ロードマップなどを総合的に提案したい」と抱負を語った。一方、氏家副会長は「日本経団連は、ビジョンで示した10年後のあるべき姿に向けてアクションプランを着実に実行していく段階にある」と述べた上で、「財政健全化の目標、国と地方の関係のあり方などの具体的な論点について検証し、提言をまとめたい」と意気込みを語った。

業績は賞与・一時金に反映、ヒト中心の経営問題論議の場

―春季労使交渉総括―

日本経団連は毎年、その年の春季労使交渉の回答・安結結果を大手企業・中小企業別に集計している。今年も、大手企業については6月7日、中小企業については7月19日に最終集計を発表した。そこで、今年の春季労使交渉を総括する。

日本経済は景気回復局面が続いているものの、地域や業種、企業ごとにその回復度合いに差がある。こうした状況を踏まえ、日本経団連は2007年版「経営労働政策委員会報告」(経労委報告、1月1日号既報)において、春季労使交渉における経営側の基本スタンスを示した。同報告では、絶えざるイノベーション(革新)により生産性を上げ企業の競争力を強化することが不可欠との立場から、賃金水準を一律に引き上げる市場横断的なベースアップについてはもはやあり得ないこと、また、個別企業における賃金決定については、個々の経営状況や支払能力を踏まえた上で、個別労使で協議すべきことを改めて強調した。さらに、企業的好業績によって得られた短期的な成果については、賞与一時金に反映することが基本であるとの考え方を示した。

他方、労働組合の賃金要求をみると、「ベースアップ」の要求を継続ないし復活させた組合もみられたものの、「賃金改善」や「定期昇給分(賃金体系維持分)」という組合が比較的多く、さらには「要求なし」という組合もあった。このような労働組合の要求に対する経営側の回答や交渉結果、ベースアップ要求や賃金改善要求に応じた企業、定期昇給分(賃金体系維持分)のみと回答した企業のほか、継続協議すると回答した企業もあるなど、さまざまであった。また、賃金改善の具体的な内容も各種手当の改善、割増賃金の改訂等、各社の対応に違いがみられた。賃上げに関する交渉結果の最終集計(日本経団連調べ、全産業平均)をみると、大手企業の妥結額平均は6202円、アップ率1・90%、中小企業の妥結額平均は4149円、アップ率1・64%であった。最終集計の総平均としては大手企業が6年ぶりに6000円台、中小企業が6年ぶりに4000円台となった。

他方、今年の夏季賞与・一時金の大手企業の妥結結果(日本経団連調べ、全産業平均)は91万286円、前年夏季比3・01%で、金額としては4年連続で過去最高を更新し、最終集計としては初の90万円台を記録。このことは、自社の状況を踏まえた交渉を行った結果、業績は主に賞与・一時金に反映して従業員に報いるとの考えが定着したことを示している。

賞金以外の項目では、育児短時間勤務制度の取得期間延長をはじめとした次世代育成支援にかかわる施策、有給休暇の取得促進を検討する機関の設置や年休の計画的取得等、労働時間短縮にかかわる施策、キャリア開発支援など、従業員の働き方に関するさまざまな事項が取り上げられ、労使合意に至る企業もみられた。このように、賃金問題の要求および回答の内容等は各社

でばらつきがみられ、また春季労使交渉は賃金問題以外にも、ピラを中心とした経営の問題を広く議論する場という位置付けが定着してきた。

日本経団連事業サービステキ、設立記念講演会開催

6月1日に設立された日本経団連事業サービステキ(御手洗富士夫会長)は、7月23日、東京・大手町の経団連会館で、設立記念講演会、パーティーを開催。日本経団連役員や会員代表者、関係者らが講演会には約350名、パーティーには約450名出席した。講演会冒頭にあいさつした御手洗会長は、日本経団連事業サービステキの設立の目的や活動内容を説明、(1)日本経団連や関係団体と連携を図り、日本経団連が提言する政策の内容をシンポジウムやセミナーを開催して紹介したり、書籍を発刊することなどを通じて、企業や国民の理解を広く得られるよう活動していく(2)実際に政策提言が実現して変更された諸制度や新たな法律の内容についても変更内容がすぐわかるように解説書を発行したり、セミナーや説明会を開催するなど会員や企業にわかりやすい形にしてタイムリーに情報を提供していく(3)各種の研修や人材育成事業を通して、企業の発展を支える高度人材、時代を担う有為な人材の養成といった経営支援活動も積極的に展開していくと述べた。

講演では、三井物産常務執行役員の寺島太郎氏が、「世界潮流と日本の針路を考える」をテーマに、「世界と日本の経済・社会の変化について、具体的な数字を挙げて解説した。

続くパーティーでは、まず森田富治郎監事(日本経団連副会長)があいさつし、「日本経団連は、かねて構造改革の推進を加速するためにさまざまな政策提言を行っているが、こうした政策を実現するには、経済界のみならず、広く国民の理解と支持を得ることが不可欠である。そこで日本経団連は、政策提言の内容の周知を図るために、出版や研修、情報提供事業などを行う新法人を設立した」と設立の経緯を改めて紹介、支援と協力を求めた。

続いて乾杯の音頭を取った西室泰三日本経団連評議員会会長は、「日本経団連がより体制をつくらなければならないということで、御手洗会長を中心として考えた成果が日本経団連事業サービステキという組織の設立である。日本経団連のPRを行い、人材を育成し、出版物を発行するといった活動を前向きに実施できる活動部隊が、ここに発足した」と述べた。

マン副会長・日本経団連フォーラム21アドバナー、倉地康寿弁護士、経営法曹会議代表幹事ほかが祝辞を述べた。

会計基準の国際的収斂の進め方で考え方を取りまとめ

EUが進める同等性評価への着実な対応など促す

日本経団連の経済法規委員会企業会計部会(八木樹部会長)は8月8日、急速に進む会計基準の国際的収斂(コンバージェンス)について、今後のわが国の取り組みに関する基本的な考え方を取りまとめ、公表した。概要は次のとおり。

経済活動のグローバル化に伴い、金融証券市場のインフラである会計基準の国際的コンバージェンスが急速に進んでいる。国際会計基準(IFRS)を統一基準とするEUでは、2009年から外国企業に対してIFRSがこれと同等以上の会計基準の適用を義務付け、日本をはじめとする主要国の会計基準の同等性評価を進めている。また、米国とEUは連携を深め、先般、米国SEC(証券取引委員会)は、09年を目前に、外国企業の米国市場に際してIFRSを無条件に容認するという画期的な規則改定案を公表し、さらに米国企業に対してもIFRSでの上場を容認する方向で検討が進められている。このように、欧米では、会計基準設定主体のみならず規制当局も含め連携を図り、会計基準のコンバージェンス作業を加速している。わが国においても、関係者が一丸となって、国際会計基準、米国基準とのコンバージェンス作業をさらに急ぐべきである。

1. 当面、EUにより08年に最終評価が行われる会計基準の同等性評価に對し着実に対応を図るべきである。日本の会計基準設定主体である企業会計基準委員会(ASBJ)が策定したプロジェクト計画表に基づいて作業を急ぐことにより、日本基準とIFRSとの主要な差異は解消されるものと確信する。

2. 米国とEUの連携強化に歩調を合わせるよう、同等性評価の対象項目以外にも、重要な差異がある場合には、一定の期限を区切りIFRSと日本基準のコンバージェンスを進めるべきである。

3. 米国の基準設定主体であるFASB(財務会計基準審議会)とIASB(国際会計基準審議会)が進めている長期的なコンバージェンス作業にわが国も参加し、意見反映に努めるとともに、今後も継続的に日本基準との調整を図っていくべきである。日本経団連としても日本の財務諸表作成者の意見を取りまと

め、積極的な意見発信を行う。

4. 08年にEUにおいて日本基準がIFRSと同等と評価された場合には、日本企業の日本市場上場について、政府レベルで相互に正式承認すべきである。

日本経団連では2日にIASBのトウイデーイ議長を招き、上述の基本的な考え方を説明するとともに懇談を行った。トウイデー議長からは、世界第2位の経済大国である日本が、国際的な会計基準のコンバージェンスに積極的に参加するとの強い期待が示された。また、日本経団連の考え方も踏まえつつ、ASBJとIASBは8日に、2011年までに会計基準のコンバージェンスを達成する目的の「東京合意」を取りまとめ公表した。

07年3月卒新規卒卒者決定初任給調査結果を発表

大学卒事務系20万5074円／「据え置き」4年連続で減少／対前年上昇率、全学歴でほぼ倍増

日本経団連は9月3日、2007年3月卒「新規卒卒者決定初任給調査結果」を発表した。この調査は、今年3月に学校を卒業して4月に入社した新規卒卒者(新入社員)に対して実際に支払われた初任給(決定初任給)を調べたもの。今回の調査結果のポイントとしては、(1)初任給の対前年上昇率が、全学歴でほぼ倍増(0・52→11・11%)、(2)大学卒事務系の対前年上昇率が、10年ぶりに1000円超(1354円)、(3)初任給を据え置いた企業の割合が、4年連続で減少(56・3%)などが挙げられる。同調査の概要は次のとおり。

1. 初任給水準

初任給水準は、大学院卒事務系22万3131円、大学卒事務系20万5074円、高専卒技術系18万1853円、短大卒事務系17万2577円、高校卒事務系16万1273円、高校卒現業系16万2753円となっている。

また、初任給の対前年上昇率は、大学院卒事務系0・56%(昨年0・46%)、大学卒事務系0・66%(同0・36%)、高専卒技術系0・67%(同0・37%)、短大卒事務系0・61%(同0・23%)、高校卒事務系0・60%(同0・34%)、高校卒現業系0・61%(同0・35%)となっており、全学歴ではほぼ倍増した。なお、大学卒事務系の対前年上昇率が、10年ぶりに1000円超の1354円となった。

2. 産業別・規模別に見た初任給

大学卒事務系では、最高が「石油・石炭製品」

の24万6000円、次いで「新聞・出版・印刷」の22万3512円、「紙・パルプ」の21万2260円の順になっている。一方、最低は「金融・保険業」(18万7018円)となっており、「電気・ガス業」(20万101円)と「金属工業」(20万3188円)が続いている。

初任給水準 — 全産業 —

区分	事務系		技術系		現業系	
	金額(円)	上昇率(%)	金額(円)	上昇率(%)	金額(円)	上昇率(%)
大学院卒	223,131	0.56(0.46)	224,478	0.60(0.40)	—	—
大学卒	205,074	0.66(0.36)	206,579	0.58(0.39)	—	—
高専卒	—	—	181,853	0.67(0.37)	—	—
短大卒	172,577	0.61(0.23)	175,491	0.52(0.29)	—	—
高校卒	161,273	0.60(0.34)	162,579	0.57(0.31)	162,753	0.61(0.35)
中学卒	—	—	—	—	141,014	1.11(0.24)

注：()内は2006年度初任給の上昇率

(2) 規模別

大学院卒事務系では「1000人未満規模が22万7990円で最も高くなっているほか、大学卒事務系では「3000~4999人」規模が20万7194円、短大卒事務系では「1000人未満」規模が18万2883円で最も高くなっている。

また、従業員3000人以上の大企業の各学歴別初任給を100・0としてみると、大学卒事務系では、従業員3000人未満のすべての規模で100・0を上回っている。

3. 初任給の決定状況

前年の初任給を据え置いた(凍結)企業の割合は、5割強(56・3%)で、1999年から9年連続で5割を上回っているものの、2003年(91・4%)をピークに4年連続で減少している。

「新規卒卒者決定初任給調査」は、新規卒卒者の初任給の実態と動向を把握し、今後の初任給対策の参考とするために、1952年から毎年実施しているもの。今回の調査は、日本経団連の企業会員会社および東京経営者協会会員会社2065社を対象に調査を行い、731社製造業53・1%、非製造業46・9%から回答を得た(有効回答率35・4%)。

正社員雇用拡大で協力依頼

古曳局長、岡島副知事らが

利根会長を訪問

埼玉労働局の古曳享司局長と岡島敦子埼玉県副知事が7月30日当会に利根会長を訪問され、「正社員雇用の拡大に向けた協力依頼」があった。

中長期的に労働力人口が減少する中、企業においては、労働力確保の観点のみならず社会全体の問題として、若年者・女性・高齢者・障害者などこれまで十分に活用されてこなかった人々に対する柔軟な働き方や就業機会の提供が求められております。

協会の事業におきましても、セ

ミナー等法律面は勿論、人材活用事例など取り上げております。つきましては、今回要請の趣旨にご理解賜り、本問題に一層取り組んでいただきますようお願い申し上げます。

「正社員雇用の拡大に向けた協力依頼」の要請文は次の通り。

× × ×

正社員雇用の拡大に向けた協力依頼

日頃より貴団体におかれましては、県内における雇用施策に関して御高配いただき厚くお礼申し上げます。

とりわけ、一昨年度・昨年度と取り組んだ「フューチャー常用雇用化対策」に対しても多大なる御尽力をいただき、お陰様で二万五千人以上のフューチャーの常用雇用化が実現できました。改めて感謝申し上げます。

さて、最近の景気回復を背景として、県内の雇用失業情勢は、平成十八年度の有効求人倍率が十

五年ぶりに一倍を超えるなど改善が続いており、今後とも活力ある経済を持続させることが求められているところですが、

しかしながら、求職中の方のうち約七割が正社員としての就職を希望しているものの、正社員を募集する求人は全体の五割未満と、求職者のニーズに必ずしも対応できてはいない状況です。

また、少子高齢化や団塊世代の大量退職により、労働力人口が減少し、企業の人材基盤にも大きな影響を与えることが懸念されています。このため、年長フューチャー、子育て中の女性、障害者、高齢者等も含め、多くの県民の労働市場への参加を促すことが急務となっておりますが、現実には、個々の能力等に応じた就業機会を十分に確保できるところには至っていないところで

こうした状況の中で、埼玉労働局では「埼玉県成長力底上げ戦略推進円卓会議」を本年六月に開催し、働く人全体の所得・生活水準の向上、格差の固定化の防止に向けて、国・県ともに民・官が一体となって取り組んでいるところで、「成長力底上げ戦略」では、意欲ある方に対して「機会（チャンス）」を最大限に与えることで、人材の労働市場への参加や生産性の向上を目指しますが、この趣旨に鑑みれば、正社員として就職することを希望する全ての方に対して、希望どおりに正社員で雇用される

機会を付与することが必要です。そして、その機会付与のためには、やはり、企業の皆様の御協力が不可欠となります。

一部の企業では、正社員の採用や非正規社員の正社員化の動きが活発化する一方で、多くの企業におかれては正社員の採用に慎重にならざるを得ないことも事実と拝察いたしますが、正社員として雇用することは次のようなメリットもありますので、正社員雇用の拡大について御理解いただきたいと存じます。

「正社員」は、他の雇用形態よりも、

◇応募者が多く、優れた人材を確保できる確率が高いこと

◇定着率が高く、採用コストを削減できること

◇戦略的な人材育成が可能であり商品・サービス水準の向上が期待できること

などです。ひいては企業競争力の向上にも繋がります。

貴団体におかれては、傘下企業の皆様に、正社員雇用のメリットと、正社員雇用の拡大について積極的に周知いただきますようお願い申し上げます。

平成一九年七月三十日

埼玉労働局長 古曳享司

埼玉県副知事 岡島敦子

埼玉県経営者協会会長

利根忠博 殿

10月1日 雇用保険制度「部改正」

- 働く方の時間の長短にかかわらず雇用保険の受給資格（基本手当を受けられる条件）が一本化
これまでの短時間労働者（週所定労働時間20〜30時間）に対する異なる取扱いをなくし、雇用保険の受給資格を一本化。
① 短時間労働者以外の一般被保険者
② 6か月（各月14日以上）
③ 短時間労働者被保険者
（週所定労働時間20〜30時間）
④ 12か月（各月11日以上）
 - 雇用保険の基本手当を受給するためには、週所定労働時間が20時間以上であれば12か月（各月11日以上）の被保険者期間が必要。ただし、倒産・解雇等により離職された方は、6か月（各月11日以上）で受給可能。
※各月〇日以上とは、一月のうち働いた日数です。
 - 育児休業後も同じ職場で働きやすくなるため育児休業給付の給付率が50%に
① 休業中30%+職場復帰後6か月 10%
② 休業中30%+職場復帰後6か月 20%
 - 教育訓練給付が変更
被保険者期間が「3年以上」必要である受給資格が、初めてこの給付を受給して能力開発を試みる方に限り「1年以上」に緩和されます。また、これまでの被保険者期間の長さによって異なっていた給付率および上限額を一本化します。
① 被保険者期間3年以上5年未満
20%（上限10万円）
40%（上限20万円）
② 被保険者期間5年以上
20%（上限10万円）
40%（上限20万円）
- 被保険者期間3年以上 20%（上限10万円）
初めて受ける方に限り、被保険者期間1年以上で受給可能
- お問い合わせ先
厚生労働省 職業安定局 雇用保険課
03-5253-1111（代表）
又はお近くのハローワークへ。

事業だより

七月一六日～九月一五日

- ◆七・一八 第二期担当者養成講座第六講(ソニックシティ)
- ◆七・二三 労務管理講座(ソニックシティ)

- ◆七・二五 第二八次小笠原洋上研修第一回集合研修(ソニックシティ)
- ◆八・二 西部地区協議会幹事会(丸広百貨店)
- ◆八・八 中部地区協議会幹事会(ソニックシティ)

- ◆八・一〇 南部地区協議会幹事会(川口リリア)
- ◆八・二二 北部地区協議会幹事会(リケン熊谷事業所)
- ◆八・二九 小笠原洋上研修第二回集合研修(ソニックシティ)

パート労働法が改正、

来年四月施行

いわゆるパート労働法が制定され平成5年12月1日から施行されているが、この法律は強行法規ではなく、努力義務にとどまっている。しかしながら、平成19年6月パート労働法の大幅な改正が成立し、平成20年4月1日から施行される。その内容の要旨は、次のとおりである。

な待遇の決定ルールの整備

- (1)すべてのパート労働者を対象に、通常の労働者(正社員)との均衡のとれた待遇の確保措置の義務化等
- (2)特に、正社員と同視すべき短時間労働者に対しては、差別的取扱いの禁止

- 3 正社員への転換の推進
正社員への転換を推進するための措置(正社員募集情報の周知、正社員募集への応募機会の付与、正社員登用試験制度の導入など)を義務化

改正パートタイム労働法の要旨

(平成20年4月1日施行)

- 1 労働条件の文書交付・説明義務

労働条件を明示した文書の交付等の義務化(違反した事業者に10万円以下の過料あり)等

- 2 均衡のとれた待遇の確保の促進(働き貢献に見合った公正

- 4 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明

- 5 苦情処理・紛争解決援助
(1)苦情を自主的に解決するよう努力義務化

- (2)行政型ADR(調停等)の整備
(資料提供・弁護士 安西愈氏)

10月は「労働保険適用促進月間」です。

労働保険は、「労災保険」と「雇用保険」の総称で、政府が管掌している保険制度です。

労働保険は、労働者が業務上の事由や通勤途上に負傷などした場合や、失業などした場合などに必要な保険給付等を行っています。

労働保険は、原則として労働者を一人でも雇用する事業主は、加入手続きを行い、労働保険料を納付する必要があります。

まだ未加入の事業主の方は、加入の手続きをお願いします。

なお、手続指導及び加入勧奨活動によっても、自主的な加入手続きをとらない事業主については、職権による強制的な保険関係成立手続を行い、労働保険料の認定決定を行います。

詳しくは、最寄りの労働基準監督署又はハローワーク(公共職業安定所)もしくは、埼玉労働局労働保険徴収課(電話048-600-16203)へおたずねください。



第159回

企業存続の岐路はここに

エッセイスト 和宮英之

位を占めている。

これらは現に企業で働いている人達にも勿論必要な事であるが、どうも学生達に事前にある程度身に付けてきて欲しいという企業側の願望でもある。

果たして大学生にどこまでこれら求められるのであろうか?

人間教育の原点は「家庭」にあると常々考えている。併せて「学校」と「地域社会」にもある。

家庭で子供の教育が今は殆どなされていなく、「やれ!」と言つても出来る親が少なくなっている。

それらの躰寄せが企業の人材育成の大きな負担になっていることは間違いない事実である。

最近はこの「社会人基礎力」を授業に採り入れている大学が数校出てきている。小生も依頼があり某大学で講義を行なうことになっているが、重点を「家庭教育の大切さ」「覚えることから考えることへの移行」「立体型人間関係の存在」

「影響力を与え続ける人間に」などを重要視して講義をしたいと考えている。

特に「考える」気付き・洞察力が今不足しており、また、文明の利器の出現で「平面型人間関係」が大手を振って歩いている。「目は口ほどにものを言う」という「立体型人間関係」を築きあげていきたいと切望している。

さて、皆様はどのように考えられますか?

企業が採用時に重視する能力は、コミュニケーション能力をトップに、基礎学力・責任感・積極性・外向性・ビジネスマナー・資格取得・向上心・探求心・職業意識・勤労観などが上

★第28次小笠原洋上研修船内、島内研修
日時 10月4日(水)～9日(土)泊6日
会場 おがさわら丸・父島
内容 出航式、研修12単位、ウォークラリー、現地
指導、研修スタッフ10名
★同右第4回集合研修
日時 11月2日(金)9時30分～17時30分
会場 ソニックシティ901研修室
内容 フロロローアップ研修、通信教育修了式、研修
修了式
講師 研修スタッフ
★労務委員会
日時 10月11日(木)13時30分～16時40分
会場 ソニックシティ603会議室
内容 テーマ「女性と障害者」活用事例など
埼玉県障害者雇用サポートセンターセンター
長・特定非営利活動法人サンライズ代表理事
小野博也氏、日本経団連事業サービス理事
金センター主任 吉田純一氏

三輪克明本会副会長が逝去



武蔵野銀行
の前頭取で、
相談役の本会
副会長三輪克
明氏が九月一
五日、永眠されました。さいたま
市に居住され、享年六六歳。
生前のご功勞に感謝し、謹んで
ご冥福をお祈り申し上げます。

◆新入会のご案内◆
◆小山本家酒造◆
代表取締役社長 小山 景一
さいたま市西区指扇一七九八
電話〇四八八六二四一〇〇〇
(資) 三千五百万円
(従) 一五〇名
◆日本酒製造・販売◆
◆埼玉玉種畜産◆
代表取締役社長 笹崎 静雄
日高市大字下大谷沢五六六
電話〇四九八九一〇二二二
(資) 九千二百万円
(従) 一六四〇名
◆食肉加工品製造販売、畜産◆
◆シエイ エスキューブ北関東支店◆
支店長 大杉 則夫
さいたま市大宮区桜木町一〇〇二
GINZA YAMATO 3 2F
電話〇四八八五八〇〇五五〇
(資) 十億円
(従) 一七名

★西部地区協議会
日時 10月22日(月)13時30分～17時
会場 武州瓦斯(株)坂戸製造所
★労務管理講座
日時 10月23日(火)13時10分～16時45分
会場 ソニックシティ901研修室
内容 ソニカルヘルスと企業間の責任・精神健康管
理をめぐる企業の安全配慮義務の問題点と実
務対応
講師 弁護士 清水 謙氏
★正・副会長会議
日時 10月26日(金)12時～13時20分
会場 パレスホテル大宮
★理事会
日時 10月26日(金)13時30分～15時30分
会場 パレスホテル大宮
★給与計算と年末調整セミナー
日時 11月6日(水)9時30分～19時
会場 ソニックシティ601研修室
内容 関連法規・実務、社会保険、源泉徴収、年末
調整のすすめ方とポイント

◆総合人材サービス各種データセンターサービス
ITソリューションのコンサルティング及び販売◆
◆先端力学シミュレーション研究所◆
代表取締役社長 安藤 知明
和光市丸山台一〇一五
電話〇四八八四四〇一三五
(資) 一億二千四百八十万円
(従) 四四〇名
◆情報サービス業◆
◆たはらマシメンツ◆
代表取締役 田原 信男
さいたま市北区日進町三三〇一五
電話〇四八八六六五一〇七七
(資) 一千万円
(従) 五名
◆ISOコンサルタント、経営コンサルタント◆
◆ピーディーエス◆
代表取締役 中山 武司
さいたま市浦和区岸町七一一二
電話〇四八八三四四六二二
(資) 九千四百七十五万円
(従) 一六〇名
◆中古車、中古OA機器のオークション◆
◆古郡建設◆
代表取締役 古郡 栄一
深谷市桶町二一〇一六
電話〇四八八五七三三二一
(資) 三億円
(従) 一三三名
◆総合建設業(土木工事・建築工事・舗装工事・設
備工事・住宅リフォーム・リニューアル・建
築事業)◆
◆代表取締役社長 田部谷 秀柱
熊谷市弥生五七八
電話〇四八八五八八一二二
(資) 六億五千八百二十四万円
(従) 三〇〇名
◆製造業、輸送機器(自動車用部品、電子機器・街
路灯)◆
◆代表者変更◆

◆調整のすすめ方とポイント◆
講師 マネジメント・アドバイザー・センター代
表取締役 土屋 彰氏
YFP総合会計 代表取締役 山田邦昭氏
◆中部地区協議会◆
日時 11月8日(木)
会場 クラリオン(株)
★地域社会問題委員会◆
日時 11月9日(金)9時30分～11時50分
会場 ソニックシティ603会議室
◆南部地区協議会◆
日時 11月15日(水)
会場 ものつくり大学
★経営セミナー◆
日時 11月20日(火)13時10分～16時45分
会場 ソニックシティ901研修室
内容 危機管理時代の体質強化を図る財務管理と経
営戦略
講師 中小企業診断士 宮崎健信氏

◆工場◆
◆北川鉄工所東京工場◆
工場長 憲一(旧 廣中 龍雄)
渡邊 憲一(旧 廣中 龍雄)
◆埼玉りそな銀行大宮支店◆
支店長 関川 朋史(旧 並木 孝行)
◆埼玉りそな銀行上福岡支店◆
支店長 尾形 朋昭(旧 須賀 敬亮)
◆ソニー◆
代表取締役社長 佐藤 慶太(旧 安永 政廣)
中興電機(株)
代表取締役社長 出井 善元(旧 浜口 透)
◆テクノス◆
代表取締役 佐藤 博之(旧 宮澤 孝雄)
東京電力(株)埼玉支店
執行役員埼玉支店長 片岡 和久(旧 新井 是男)
同和ハイテック(株)
代表取締役社長 永田 長寿(旧 納富 清孝)
ハナコメディア(株)
代表取締役社長 川口 若葉(旧 肥田開子)
理研熊谷機械(株)
代表取締役 笹川 政和(旧 五藤 高司)
◆社名変更◆
◆DOWAハイテック(株)◆
◆住所変更◆
◆住所変更◆
◆ソニー◆
さいたま市見沼区御町一三二一
(旧) さいたま市浦和区針ヶ谷四三二二
◆第一住創◆
八潮市大瀬七八八一
TXアベニュー八潮
(旧) 八潮市中央三二二一〇

◆調整のすすめ方とポイント◆
講師 マネジメント・アドバイザー・センター代
表取締役 土屋 彰氏
YFP総合会計 代表取締役 山田邦昭氏
◆中部地区協議会◆
日時 11月8日(木)
会場 クラリオン(株)
★地域社会問題委員会◆
日時 11月9日(金)9時30分～11時50分
会場 ソニックシティ603会議室
◆南部地区協議会◆
日時 11月15日(水)
会場 ものつくり大学
★経営セミナー◆
日時 11月20日(火)13時10分～16時45分
会場 ソニックシティ901研修室
内容 危機管理時代の体質強化を図る財務管理と経
営戦略
講師 中小企業診断士 宮崎健信氏

♪ 埼玉音協主催

爆笑ライブ 三遊亭歌之介独演会

平成19年 12月20日(木)
18:00開場 18:30開演



埼玉音協

▶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)

とにかく面白い! 出身地の鹿児島では“大スター”の歌之介師匠。彼の落語には、古典、新作とも独自の芸“歌之介の落語世界”の魅力がある。吸引力のある芸の世界がしっかりと展開されながら、熱っぽい演じ方、地の語りの説得性と共感を招くエピソードの数々が面白い。加えて師匠の“三遊亭圓歌”譲りの“漫談調の高座”は笑いの連続で、笑いの満足度100%!!

埼玉経協ニュース三四〇号
2007年9月28日発行
さいたま市大宮区桜木町一七五八七
ソニックシティビル九階
発行所 埼玉県経営者協会
発行人 野上武利
編集人 野口寛治
印刷所 望月印刷株式会社
電話〇四八六四七四〇〇
さいたま市中央区阿弥五八三六