

一般社団法人 埼玉県経営者協会会報



12・1

'18~'19 月号

新春所感

会長 上 條 正 仁

初春を迎え、会員の皆様に謹んで新年のご挨拶を申し上げます。

さて、天皇陛下のご退位により本年4月30日に「平成」は幕を閉じ、翌5月1日より新元号がスタートします。この記念すべき年の初めにあたり、「平成」の時代を振り返って見ますと、バブル経済の崩壊、金融危機・リーマンショックの発生などに代表される未曾有の経済危機、阪神淡路大震災、東日本大震災などの自然災害、そしてオウム真理教の地下鉄サリン事件、米国の同時多発テロなどの悲惨なテロ等が強く印象に残っています。

ここで来たる新元号の時代を展望いたしますと、2019年のラゲビーワールドカップ、2020年の東京オリンピック

ク・パラリンピック、そして世界からアスリート20万人が来日するワールド・マスターズ・ゲームズ2021というビッグスポーツイベントが日本で開催され、加えて2025年には大阪万博、2026年には愛知県でのアジア大会開催も決定いたしました。

日本は、これまで「失われた20年」と揶揄され、少子高齢化、人口減少など経済社会面での難題に遭遇し、国民の意識もややもすると、「後ろ

向き、内向き、下向き」の自信喪失気味であった人が多かったような気がしています。

私が国民意識を把握する上で、注目している調査に昭和39年から毎年実施している内閣府の「国民生活に関する世論調査」があります。この調査の中で現在の生活に対する満足度を聞いた調査で満足（満足している＋まあ満足している）の割合が平成30年度調査で74・7%と3年連続して過去最高を更新しています。この理由は、ここ数年の雇用・所得環境の改善等を背景にしたものと考えられますが、国民の意識も「失わ



れた20年」から脱却し、徐々に明るさを増してきているものと想定されます。

皆様ご存じのとおり、フランスの著名なモラリスト、アランの言葉に「悲観主義は気分属し、楽観主義は意志に属する」という言葉があります。世界が羨むビッグスポーツイベントが連続して開催される「ゴールデン・スポーツイヤーズ」や大阪万博等を起爆剤に新元号の時代を希望に満ちた年とするため、「病も気から、景気も気から」という言葉に代表されるように、私たちは「前向き・外向き・上向き」にマインドを

リセットする必要があるような気がいたします。

ここで足許の経済情勢に目を転じますと、2018年7～9期の実質GDPは2四半期ぶりのマイナス成長となったものの、主因は自然災害による需要低下であり、10～12月期は年率2%を少し上回る回復基調に戻るとの見方が主流となっています。好調な企業収益を背景にした雇用・所得環境が消費を支え、設備投資も底堅く推移しており、国内景気の回復は、1月に戦後最長を更新するとの見方が主流となっています。ただ、世界経済の不安を映すように輸出が鈍りつつあります。米国の貿易摩擦や中国景気の減速など海外リスクが膨らみ、企業主導の外需に頼ってきた景気拡大の持続力が試される局面を迎えています。

こうした状況の中で、2019年の日本経済を展望いたしますと、10月の消費税率引き上げの影響はあるものの、各種の所得支援策が下押し圧力を抑制、主要経済予測機関では2018年見込みとほぼ同水準の1・0%程度の成長を予測しており、穏やかな景気拡大が続くものと見込まれます。

こうした情勢下、今後の企業経営を考える上で、2点申し述べさせていただきます。まずは「デザインマネジメント」については、昨年10月の本会の第5回トップセミナーで「デザインマネジメント」をテーマで取り上げましたが、現在世界の有力企業が企業価値向上のため、戦略の中心に据えているのがデザインです。デザインとは、企業が大切にしている価値を実現する営み

であり、個々の製品の外見を好感度の高いものにするだけではありません。顧客と企業との接点を持つあらゆる体験に、その価値や意思を徹底させ、それが一貫したメッセージとして伝わることで、他の企業では代替できないブランド価値が生まれまします。また、デザインはイノベーションを実現する力にもなるともいわれています。デザインは、人々が気づかないニーズを掘り起こし、事業にしていくなみであるからです。

このように、ブランド価値を高め、イノベーションの実現を通じて、企業価値の向上を実現するため、デザインを貴重な経営資源として活用していく経営が「デザインマネジメント」です。

まだまだ、多くの日本企業では、デザインマネジメントを荒唐無稽と考えているかもしれません。しかし、アップルやダイソンなどでは経営の中核にデザイナーが参画し、大きな成果を出しています。日本でも、マツダ、日産自動車、良品計画など、デザイナーを経営の中核に参画させ、成果を上げる企業が出てきています。いきなりデザイナーを採用することは無理だと思いますが、是非とも「デザインマネジメント」に関心をもちたいですし、まずは経済産業省と特許庁が昨年5月に公表した「デザイン経営」という報告書をご覧ください。ただ、ここから始めていただければと思います。

なお、弊社でも今年もトップセミナーでデザインマネジメントを取り上げる予定ですので、その際は是非ともご参加をお願いいたします。2点目は、「仕事を「頑張れから楽

しむ「へ」ということについてです。日本では、企業でも、学校でも「頑張れ」という言葉をかけるケースが多くなる場面が出てきます。「頑張れ」という言葉には、精神的かつ肉体的な努力を求めているようなニュアンスがあると感じている人も多いのではないのでしょうか。

ところが、アメリカでは少し異なります。「気楽にやっつこい」(take it easy)とか「楽しんで」(have fun)といった送り出します。どうもニュアンスとしては日本より柔らかいような気がします。

こうした違いは、シーズン真っ盛りマラソン大会での沿道の応援に顕著に現れます。日本では、沿道の人々が選手にかける言葉は「頑張れ」の繰り返し。ところがアメリカでは、実に様々な種類の言葉が掛けられます。「リラックス」、「キープオンゴーイング(その調子で)」、「エンジョイ(楽しんで)」、「グッドラン(いい走り)」など、こうした表現で選手を応援することで、選手と一緒にマラソンを楽しんでいるのです。

いまだ20年以上前になりますが、総合商社丸紅の社長だった鳥海巖氏が年頭の挨拶でいわれた言葉が、朝日新聞の「天声人語」に『頑張る』というテーマで取り上げられていたのをなぜか記憶しています。当時の鳥海氏は「日本人は、本来真面目だが『頑張る』と思わないでも自然に頑張ってしまう。『頑張る』ということかえってプレッシャーを受け、固くなって実力を発揮できず、はかばかしい結果を得られないことが多い。社員諸君、『頑張る』と口に出すな：(中略) あなた方はプロなのだか

ら、自分の仕事をエンジョイしながらやれ」と。

こうしたことを受けて、「天声人語」は、『頑張る』には、どこかせかせかした感じだ。『頑張れ』には、ときどき無神経で残酷な響きがある」と結んでいます。

「がんばらなくちゃ」は栄養ドリンクのTVコマーシャルで有名なつた、高度経済成長時代の流行語でした。このときから半世紀近く、鳥海氏の年頭挨拶から、20有余年の歳月が流れました。『頑張る』という言葉はいまでも多くのシーンで使われています。この言葉を否定するつもりはありませんが、その役割をそろそろ『楽しむ』に譲る時期に来ているような気もしてなりません。『仕事を楽しめ』、この言葉をトップが社員に日頃から、掛け続けることは、今企業の大きな経営課題でもある『働き方改革』の実現にも大いに役立つような気がします。

最後に、本会の事業運営について申し上げます。

事業活動につきましては、昨年もトップセミナー、特別セミナー等に加え、各種委員会・研究会活動、講演会活動、科学の甲子園埼玉県大会への協賛など、その内容を充実させてまいりました。

本年につきましても、こうした取り組みをさらに強化させて、総合経済団体としての機能・役割を充実させ、会員の皆様に少しでもお役に立つ事業の企画・運営をしてまいります。

結びに、会員の皆様方のご健勝と事業の益々のご発展を祈念し、年頭の挨拶といたします。

平成三〇年度 第三回働き方改革・働きがい向上委員会 表彰式・講演会」を開催

平成三〇年度第三回働き方改革・働きがい向上委員会は、『誰もが輝く！職場スローガン』審査・表彰式・講演会』として、埼玉県公労使会議との共催で、一〇月三〇日(火)、大宮ソニックスシティビル四階市民ホールにて開催し、八三名が参加しました。

「誰もが輝く！職場スローガン」は、働きやすく、意欲を持って仕事ができる職場づくりを進めるためのスローガンを県内企業・団体から募集し、優れた作品の発表を通じて、長時間労働の是正など『働き方改革』推進の気運を醸成するものです。

スローガンは自社従業員に働き



第3回働き方改革・働きがい向上委員会



講演する
岡元 利奈子氏

方の見直しを伝えるメッセージとし、『働きがいのある職場部門』、『働きやすい職場部門』の2つの部門で募集しました。

当日はプレゼンテーションによる最終審査を実施し、入賞作品を選定、表彰しました。最優秀賞『誰もが輝く職場大賞』は、三菱マテリアル株式会社 人材開発センターの作品『尊重しよう『個性と可能性』をやらせてみよう』が受賞いたしました。

なお、審査会・表彰式の後には、GPTW (Great Place to Work) 日本代表 岡元 利奈子氏を講師としてお迎えし、『働きがいのある会社を目指して、今取り組むべきこと』と題し講演いただきました。

受賞一覧、および、岡元氏の講演の概要については以下の通りです。

目次

○ 新春所感	一
○ 第三回働き方改革・働きがい向上委員会	二
○ 埼玉アジアフォーラム	三
○ 第五回特別セミナー	四
○ 埼玉県産業教育フェア	五
○ 秋季地区協議会(南部・西部・北部)	六
○ 第二回CSR委員会	八
○ ウーマノミクス推進委員会	八
○ 民法(債権法)改正に係る契約実務への影響	九
○ 埼玉大学研究者との出会いの広場	十
○ ものつくり大学へようこそ十一	十一
○ 労働問題実務対応講座(第五回第六講)	十二
○ ロジカル・シンキング	十三
○ 第二回産業教育委員会	十三
○ 年末調整実務セミナー	十四
○ 課長力パワーアップ講座(第四回第五講)	十四
○ 働く女性応援講座	十五
○ 謹賀新年(紙上名刺交換)	十七
○ 企業経営動向調査	二十
○ 会員親睦ゴルフ	二三
○ 埼玉県からのお知らせ	二四
○ 低成長時代の就業規則の見直し・改訂のポイント	二五
○ ワンポイント労働法	二七
○ 日本経団連の動き	二七
○ 事業だより	二八
○ 告知版、会員の動き	二八



受賞者集合写真
(前列、向かって左から
(有)スマイルサービス、田部井建設(株)、AGSグループ)



受賞者集合写真
(前列、向かって左から
プリヂストン BRM(株)、三菱マテリアル(株)、(株)デサン)

◇受賞一覧
最優秀賞「誰もが輝く職場大賞」
三菱マテリアル株式会社
人材開発センター

「尊重しよう」「個性と可能性」
『やらせてみよう』任せてみよう』
が成長への第一歩

優秀賞「働きがいのある職場部門」
プリヂストンBRM株式会社
「みんなが主役！」

「変えていこう 未来のために！」
優秀賞「働きやすい職場部門」
株式会社デサン 栗橋工場

「寝顔より
『お帰りなさい！』が明日への力」
優良賞
有限会社スマイルサービス

「任されて、頑張る力、
明日への活力」
田部井建設株式会社
「ノー残業デー」

「『すいすい』帰って家庭円満」
AGSグループ
「効率化 見直す習慣、
得られる時間」

◇講演の概要
・企業が「働きがい」に注目する
背景には日本における「生産年齢
人口の減少」と「生産性の低さ」
がある。

・「働きがい」を高めることで、
生産性・創造性が高まり、良い人
材が集まり定着するなどの組織
面・人材面の影響がある。



第15回埼玉アジアフォーラム

第十五回 埼玉アジアフォーラム 「成長を続けるアセアンの象徴(シンボル) ファイリピンビジネスセミナー」を開催

・GPTWが認定した「働きがいのある会社」(ベストカンパニー)はそれ以外の企業と比較して売上高の上昇率が高い。
・GPTWは世界五八か国で展開する「働きがい」を高めるための専門研究機関。
・GPTWの考える「働きがい」は「働きやすさ」と「やりがい」を足したものだ。
・「働きやすさ」は就労条件など目に見える部分。働き方改革の対象にもなっており、比較的取り組みやすい。
・「やりがい」はやる気やモチベーションを指す。目に見えにくい取り組みにくい。
・「やりがい」を感じる職員が多い職場が業績も高い傾向にある。
・働きがい高める絶対的施策はない。また、他社で効果のあった取組が自社で効果的とは限らず、成果が出るには時間がかかる。
・自社にとっての「働きがい」を考えること、経営トップが率先して働きがいのあるカルチャーづくりに取り組むこと、現場を巻き込むこと、高速でPDCAサイクルを回すこと、短期で大きな成果を求めすぎないことが重要。



講演するディタ・アンガラ・マサイ氏

ファイリピンは、GDP6%台の成長を続け、人口が一億人を突破するなど、投資先として、市場としての魅力が高まっています。

これを踏まえ、十一月三日(水)埼玉県、埼玉りそな銀行、ファイリピン大使館、国際機関日本アセアンセンターと本会の共催で第十五

回埼玉アジアフォーラム「成長を続けるアセアンの象徴(シンボル)ファイリピンビジネスセミナー」を開催しました。当日は大宮ソニックシティビル四階市民ホールにおいて開催し、七八名が参加しました。
セミナーでは、まず、基調講演として、ファイリピン大使館商務参事官 デイタ・アンガラ・マサイ



講演する 毛利 宗敏氏



講演する 橋元 賢次氏



講演する 岩佐 高士氏



講演する 坂本 直弥氏

氏から「フィリピンの最新政治経済状況」と題し、講演いただきました。

次に、フィリピンへの進出・事業展開に関する支援を行っているアイキューブグループ CEO 坂本 直弥氏から「フィリピン投資の法律と税制」と題し、日本からフィリピンに進出する際に留意すべき法律上の規制、税制等について説明いただきました。

続いて、「フィリピンでのビジネスの現状」と題し、実際にフィリピンへ進出している企業様から進出例を紹介いただきました。講演では、株式会社パーツ精工 社長 岩佐 高士氏、株式会社サイバーテック 代表取締役社長 橋元 賢次氏、富士フィルムホールディングス株式会社 前フィリピン工場経理部長 毛利 宗敏氏か



会場にはフィリピン企業の製品も展示された

それぞれフィリピンでのビジネスの現状について紹介いただきました。

◇基調講演の概要

・フィリピンは現在の世界の最適投資先二〇カ国中、第一位として米国で取り上げられた。
・フィリピンのGDPの伸び率は六・八％。
・人口一億六五〇万人の平均年齢は二三歳代で生産年齢人口も非常に多い。
・IMFも「今後二年間、フィリピンは世界で二番目に早い経済成長国であり続けるだろう」とコメントしている。

平成三〇年度 第五回特別セミナー

「B2B企業のデジタルマーケティング」と「働き方改革」をテーマに開催

十一月一日(木)の平成三〇年度第五回特別セミナーは、NTTコムマーケティングと本会の共催で、「B2B企業のデジタルマーケティング」と、今、企業で最もホットな話題である「働き方改革」をテーマに、大宮ソニックスティビ

・フィリピンに投資してもらうには今が最高のタイミング。
・フィリピンは人口六億超を有するASEAN市場の要衝に位置。
・アジア圏内であればどの国とも空路三〜四時間で往来が可能。
・二〇一七年のフィリピンへの投資額は前年比で三九・三％増加。
・主要産業分野およびインフラ関連プロジェクトなど、魅力的な投資機会に恵まれている。
・今まさにフィリピンはブレイクするところ。パートナーシップを結んでもらうチャンスだと考えている。

ル六〇三会議室で開催し、十一名が参加しました。

現在、企業における商材の「買われ方」にも変化があり、B2B企業においても、デジタルマーケティング活用が不可欠です。B2C商材と比較して、成約までのリ



講演する
肥田 雄一朗氏



講演する
松本 隆児氏



講演する
村上 浩一氏

ードタイムが長いB2Bでは、顧客とのコミュニケーション戦略が重要です。結果を出すには、購入までの各フェーズに合ったコンテンツを選定し、データに裏打ちされた確かなシナリオを作ることが必要になってきます。

そこで、本講演の第一部は、NTTコムオンライン・マーケティング・ソリューション株式会社 ソリューション部MAソリューション担当 担当課長 肥田 雄一朗氏、同社Webソリューション担当 担当課長 松本 隆児氏を講師としてお迎えし、「MAを導入しただけ」、「メール配信だけ」から脱却したい企業の方必見！」コンテンツとデータ活用で変わるB2B企業のデジタルマーケティング」と題し、講演いただきました。講演では、新規顧客獲得から育成、そしてクロージングの各ステップを推し進め、デジタルマーケティングを成功に導くために重要な役割を果たす、マーケティングオートメーション(MA)やコンテンツシナリオ設計・活用ノウハウについて説明いただきました。



第5回特別セミナー

続いて、第二部は、NTTコムソリューションズ株式会社 アプリケーション&コンテンツサービス部 担当課長 村上 浩一氏を講師としてお迎えし、「AIとコラボレーションツールの活用による働き方改革」と題して講演いただきました。講演では、NTTコムソリューションズが提供する、働き方改革にも役に立つAIやコラボレーションツール、具体的にはチャットボットやクラウド型のコンテンツ管理サービスやグループウェアなどをご紹介いただきました。また、TOEIC900点レベルのビジネスパーソンに匹敵する精度を持つAI翻訳サービスなどについてもご紹介いただきました。

本会共催 第二八回 埼玉県産業教育フェア開催

本会が共催した「第二八回埼玉県産業教育フェア」が埼玉県教育委員会と埼玉県産業教育振興会の主催により十一月十七日(土)・十八日(日)の二日間の日程でさいたま市の大宮ソニックスティをメイン会場に開催されました。

本年度は「創る未来 世代を担う 我らの軌跡」と題して、専門学校(農業・工業・商業・家庭・看護・福祉)等で学ぶ生徒による学習成果の発表や、制作物の展示、体験教室等が行われました。また、「高校生によるサイエンスフェア」が十八日(日)に同時開催されました。この二日間で一八、〇〇〇人の来場がありました。

開会式では本会上條正仁会長、(公財)埼玉県産業振興公社織田秀



開会式の様子



大谷 義武氏

明理理事長、(公財)埼玉県産業文化センター榎山志のお事務局長、埼玉県産業教育振興会大野松茂会長、埼玉県教育委員会小松弥生教育長、埼玉県専門学校長会梅澤仁会長等とともに、柴山昌彦文部科学大臣が御出席され、盛大に挙行されました。

開会式終了後の基調講演では「職業を学ぶ高校生に期待することと志を立てる」と題して、武蔵コーポレーション株式会社代表取締役大谷義武氏に御講演いただきました。

大谷氏は埼玉県の御出身で、県立浦和西高校、東京大学経済学部を御卒業後、三井不動産株式会社に入社され、三〇歳で同社を退社し、起業されました。

起業のきっかけは、将来「日本の良さを伝えられる道徳教育の機関をつくりたい」という夢の実現でした。二〇代の時にニュースで起業家が学校を買ったということを知り、関係者に直接お会いし、

話を聞くことで、夢が目標となりました。そして起業について悩んでいるときに、幕末の思想家である吉田松陰先生の足跡を訪ね、三〇歳で起業することを決意し、自分が好きなことをヒントにビジネスモデルを考え、周囲からの反対を押し切って起業されました。起業後の仕事は大変でしたが、「好きなこと」「得意なこと」であつたため頑張ることができたということです。

就職はゴールではなくスタートです。自分の能力・技術を生かしながら、好きなことを仕事にするべきだと思います。好きなことなら努力できます。さらに高校生の皆さんは志を持てるかどうか重要です、会社の理念、そして自分に合った楽しい仕事を選んでください。」とメッセージを伝えてくださいました。

一方、地下展示場では、専門学校等による作品展示、体験コーナー、アイデアロボットコンテスト、発表会等が行われました。さらに新たな取組としてYouTube動画制作体験・埼玉県教委と島根県教委との連携協定に基づいて島根県の専門学校生たちが開発・生産した商品の販売も行われました。屋外では、アイデア弁当の販売、ミニ新幹線・SLの乗車体験等のほか、JR大宮駅中央自由通路では、生徒が開発した商品、生産した農産物の販売、工業科及び家庭科の作品展示が行われました。

本会は今後とも教育界と地元産業界の連携強化に努め、本県の次代を担う若者の育成に尽力いたします。関係企業の皆様の一層の御協力をお願いいたします。



春日部工業高校によるミニ新幹線乗車体験



杉戸農業高校による観葉植物のハイドロカルチャー体験コーナー



新座総合技術高校服飾デザイン科によるファッションショー



協賛出展による体験コーナー



高校生がつくった商品・農作物の販売と作品展示



アイデアロボットコンテスト

「サイデン化学(株) 視察会」当社の企業理念
『研究開発こそがメーカーの基本』について
学ぶ」を開催

十一月十六日(金)の平成三〇年度
秋季南部地区協議会では、サイデ
ン化学株式会社 東京工場におい
て施設見学会を開催し、九名の方
にご参加いただきました。

サイデン化学株式会社は一九四
〇年に設立された籠島澱粉工業株
式会社を前身とし、元々は小麦粉
のデンプンからデンプン糊を製造
していました。戦後、世の中にデ
ンプン糊では接着できないプラス
チック等の素材が出回るようにな
ると、同社は化学的につくる糊を
研究し、いち早くデンプンから合
成樹脂へ転換を図りました。その
後も、一九六九年にカタカナ表記



説明を行う
サイデン化学(株)
籠島 嘉隆社長



開会挨拶を行う
牛窪 啓詞議長



工場内で説明を受ける参加者

の現社名へ変更するとともに、石
油化学の急速な発展を背景に、合
成樹脂系接着剤や粘着剤、コーテ
ィング剤などの各種機能性樹脂を
独自の技術で開発してきました。

日常生活の中で、同社の製品
を直接目にする機会はありません
が、当社が製造する接着剤や粘着
剤はあらゆる産業のさまざまな製
品に利用されています。そうした
背景には、企業理念の筆頭に「研
究開発こそがメーカーの基本」を



同社の主力製品「サイビノール」

掲げ、社員の三分の一を研究分野
に配置した独自の技術力で、ユ
ーザーからの多様なニーズにきめ細
かく応えた接着剤や粘着剤を開発
するという戦略があります。

今回の視察では、東京工場で事
業概要の説明をいただいた後に、
製造現場を見学させていただきました。

当日は、まず、南部地区協議会
牛窪 啓詞議長(株式会社愛工
舎製作所 代表取締役会長) から
開会の挨拶をいただきました。続
いて、サイデン化学株式会社 代
表取締役社長 籠島 嘉隆氏によ
る概要説明を受けた後、製造現場
を見学させていただきました。

現場視察では、同施設内、第三
工場を見学させていただきました。
同社では三トンから最大三〇トン
の重合槽と呼ばれる製造設備を有
しており、同社全体での生産能力
は月に九〇〇〇トンにも及ぶとの

ことでした。また、同社の重合設
備は、原料混合槽、重合槽、配合
槽が上から順に立体的に配置され
ています。移送の配管が短くポン
プ等が必要でないため効率的な製
造が可能になっているとのことと

しました。
参加者も興味深く見学しており、
見学終了後には、最近の商品のト
レンドや海外事業に関する質問が
出され、積極的な意見交換がされ
ました。

平成三〇年度秋季西部地区協議会

「株)ピツクルスコーパーレション 視察会」
当社のビジョン『野菜の元気をお届けし
ます』について学ぶ」を開催

十一月二六日(月)の平成三〇年度
秋季西部地区協議会では、株式会
社ピツクルスコーパーレションに
おいて施設見学会を開催し、計十
三名の方にご参加いただきました。

株式会社ピツクルスコーパーレ
ションは、漬物部門全国販売数量
ランキング第一位のヒット商品で
ある「ご飯がススム キムチ」を
製造している業界売上No.1の企
業です。同社は、一九七七年の創
業以来、浅漬の味を育みながら、
これまでになかった新しい感覚を
食卓に持ち込み、多くのお客様に
愛される商品づくりを展開してき



説明を行う(株)ピツクルスコ
ーパーレション
萩野 芳朗会長



工場内で説明を受ける参加者

ました。その中で、最も大切に
してきたのは二つのこだわりです。
一つは、原料である野菜の品質、
すなわち「元気とおいしさ」への
こだわり。もう一つは、皆様の食
卓に新鮮なままお届けし、安心・
安全な商品を味わっていただくた
めの品質へのこだわりです。

今回の視察では、同社で中心的機能を果たす三芳町の統括事業本部で事業概要を説明いただいた後、工場を見学させていただきました。当日は、まず、本会常務理事 廣澤 健一より開会の挨拶を行いました。続いて、株式会社ピックルスコーポレーション 代表取締役



自ら商品の説明を行う荻野会長(向かって右)と、宮本社長(向かって左)



同社商品の試食会も実施された

役員 荻野 芳朗氏より、会社のご紹介をいただいた後、工場見学を行いました。

工場では、出勤の際は静脈認証を要し、登録された職員しか入れないほか、入場の際は徹底して異物を除去する、健康状態のチェックを行なうなど安全管理のため厳格な管理体制が敷かれていました。また、漬物は加熱処理を行うことができない都合上、原材料の保管、製造の現場、出荷まで一貫して冷

平成三〇年度秋季北部地区協議会

「株式会社ラスコ 視察会」当社の企業方針「かたちにしていく力」について学ぶ」を開催

十二月四日(月)の平成三〇年度秋季北部地区協議会では、株式会社ラスコ 本社工場において施設見学会を開催し、十一名の方にご参加いただきました。

株式会社ラスコの前身である昭和冷蔵株式会社の創業は一九六四年であり、主に食品業界向けの冷凍・冷蔵庫の設備工事を営んでいました。その後、冷凍装置・機器の進歩等に伴う競争激化を踏まえ、七〇年代終盤からは現在の主事業である半導体・液晶業界向けのクリーン環境・温湿度制御装置の製造を開始しました。八〇年には

蔵状態を保つ「コールドチェーン」が敷かれているとのことでした。視察中も同工場内では多くの職員が作業に従事しており、その数は昼夜合わせて二五〇人にも及ぶとのことでした。

見学終了後は、同社のヒット商品「ご飯がススム キムチ」やECで展開する新ブランド「Pine(ピーネ)」の製品などの試食会も行われました。

「設備工事業」から「機器製造メーカー」への業態変更に取組み、戸田市に初の自社工場を開設し、冷凍・空調装置の製造メーカーとして半導体・液晶業界へ製品提供拡大を図りました。また、九一年には一業界に捉われることなく幅広く営業展開していくという思いを込めた現在の社名に変更し、二〇〇二年には事業の拡張と合理化の観点から点在する全工場と本社機能を加須市へ移転・統合しました。

こうした変革の取組の中で、同社が一貫して育んできたものは、



開会挨拶を行う 橋元 健議長



挨拶を行う (株)ラスコ 代表取締役 橋口 拓郎氏



説明を行う(株)ラスコ 蓮見 雅史課長

お客様のニーズとそれにこたえる創意工夫の精神を基本とした「かたちにしていく力」です。同社は、「かたちにしていく力」を企業方針として掲げ、全社一丸となって、社会(お客様)の要求や価値観等を満足させる高品質な製品とサービスの提供に取り組まれています。

今回の視察は、本社工場で事業概要を説明いただいた後、製造現場を見学させていただきました。当日は、まず、北部地区協議会 橋元 健議長(キヤノン電子株式会社 取締役副社長) から開会の挨拶をいただきました。次に、株式会社ラスコ 代表取締役 橋口

拓郎氏より、挨拶をいただきました。続いて、同社管理部企画課 課長 蓮見 雅史氏より事業概要の説明を受けた後、製造現場を見学させていただきました。



工場内を視察する参加者

現場視察では、半導体基板にパターンを焼き付ける半導体露光装置製造の様子を見学しました。超精密機器を製造する同工場内は非常に清潔に保たれており、ホコリの原因となる紙や段ボールなども原則持ち込み禁止とのことでした。また同様の配慮でホコリなどが入らないよう工場は窓も少なく設計されているとのことでした。

見学終了後には、設計の方法や採用状況などについて、積極的に質問が出されました。

平成三〇年度 第二回CSR委員会

『埼玉県障害者雇用促進セミナー』を開催

障害者の要望に過度な負担にならない範囲で応じる「合理的配慮」を義務付けた障害者差別解消法が平成二八年四月一日から施行されました。また、改正障害者雇用促進法により、平成三〇年度から精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置が講じられ、加えて法定雇用率の改正が行われるなど、企業が障害者雇用を進める環境が大きく変化しつつあります。

企業の皆様に障害者雇用の一層の促進を図っていただくことを目的として、十一月二七日(火)、大宮ソニックシティビル四階市民ホールにて、「埼玉県障害者雇用促進セミナー」を埼玉県、埼玉労働局、本会の共催にて開催し、一五二名という多くの方にご参加いただきました。

当日はまず、埼玉労働局 職業安定部長 大塚 陽太郎氏からあいさつをいただきました。続いて、公立大学法人埼玉県立大学 副学長 朝日 雅也氏を講師としてお迎えし、「障害者雇用

における合理的配慮と向き合う」現場の知恵で雇用する側もされる側も大満足！と題して講演いただきました。

講演では、まず、障害者の雇用に何が求められるのか、障害者雇用の「魅力」について説明いただきました。また、障害の特性をプラスに捉える視線など、仕事をすすめる上で障害を再考する必要性や、障害者雇用における「合理的配慮」の内容等について説明いただきました。

次に、「障害者を雇用するにあたって」と題し、埼玉県障害者雇用総合サポートセンター 企業支援部門 部門長 岡濱 君枝氏から、障害者雇用をめぐる現状や課題、雇用のポイントや、雇用開拓・企業支援・定着支援等の埼玉県障

害者雇用総合サポートセンターの取り組みについて説明いただきました。

最後に、障害者雇用企業による障害者と働き続けられる環境づくりに向けた取り組みなどについて事例発表を行いました。

まず、株式会社サイサン 人事総務部長 小嶋 正義氏、同社 人事課 渡辺 万里絵氏から「当社の障害者雇用の取組について」

と題し、同社の障害者雇用の状況や、定着への取組、障害者実習生の受け入れ状況などについて説明いただきました。

続いて、MCSハートフル株式会社 代表取締役社長 今野 雅彦氏から「精神障害者雇用の取組について」と題し、同社の障害者雇用の状況や、労務管理・職場適応の向上などについて説明いただきました。

ウーマノミクス推進委員会

「女性活躍のための働き方改革推進セミナー」開催

平成二八年六月二日に閣議決定した「ニッポン一億総活躍プラン」及び平成二九年三月二八日に働き方改革実現会議で決定された「働き方改革実行計画」において、働き方改革及び女性の活躍推進は我が国の成長戦略として重要な課題とされています。また、本年六月二九日には「働き方改革関連法」が成立いたしました。

女性の活躍推進や働き方改革への取組みの参考としていただくことを狙いとして、一〇月三一日(水)、大宮ソニックシティビル四階市民ホールにて、埼玉労働局と本会との共催で、ウーマノミクス推進委員会「女性活躍のための働き方改革推進セミナー」を開催し、九二



事例発表を行う
今野 雅彦氏



説明を行う
岡濱 君枝氏



講演する
朝日 雅也氏



事例発表を行う小嶋 正義氏(右)と渡辺 万里絵氏(左)



埼玉県障害者雇用促進セミナー



事例発表を行う
庄司 久佳氏



講演する
油井 文江氏



開会挨拶をする
木塚埼玉労働局長

名の方々が参加されました。
当日は、まず、埼玉労働局長
木塚 欽也氏による挨拶をいた
しました。

続いて、一般社団法人日本ダイ
バーシティ・マネジメント推進機
構 専務理事、株式会社ゆいアソ
シエイツ 代表取締役 油井 文
江氏を講師としてお迎えし、「女
性活躍から始まる働き方改革」い
まこそ人材確保、生産性・収益ア
ップの仕組みづくりを！」と題し、
講演いただきました。講演では、
女性活躍推進の現状について、埼
玉県のデータなども参照しながら
説明いただきました。また、これ
から女性活躍をどう推進してい
くか、女性が活躍する企業は価値創
造力が高く、業績もよいといった
分析も交えて説明いただきました。

次に、事例発表として、前澤工
業株式会社 管理本部人事部 課
長 庄司 久佳氏より「我が社の
女性活躍推進への取組について」
と題し発表いただきました。発表

では、同社の女性社員の概況や、
社内の女性社員活躍推進チー
ム MA女（マジヨ）会の取組につ
いて紹介いただきました。

最後に、埼玉労働局雇用環境・
均等室 雇用環境改善・均等推進
指導官 大村 玲子氏から、働き
方改革関連法案の内容、女性活躍
推進状況調査結果、ハラスメント
対策等について説明いただきまし
た。



女性活躍推進セミナー

「民法（債権法）改正に係る契約実務への影響」～契約実務、債権管理、契約の規定、実務におけるポイントと緊急の課題とは～

平成二九年五月、民法の一部を
改正する法律が成立し、平成三二
年四月一日より施行されます。同

改正は二二〇年ぶりの大改正で定
型約款や時効制度、債権譲渡など
の重要な内容が含まれており、業



講義を行う
千葉 博弁護士

種や取引類型を問わず、契約や債
権管理の実務に大きな影響が考え
られます。

そこで、十一月十一日(月)、千葉
総合法律事務所 弁護士 千葉
博氏を講師としてお迎えし、「民法
（債権法）改正に係る契約実務
への影響」～契約実務、債権管理
契約の規定、実務におけるポイン
トと緊急の課題とは～と題しセ
ミナーを開催しました。

当日は、大宮ソニックシティビ
ル四階市民ホールで開催し、十五
名に参加いただきました。

千葉弁護士からは、民法（債権
法）改正の重要ポイントを読み解
き、契約・債権管理の実務につい
て何が変わるか、各種の契約に関
する規程の変更のあり方について
分かりやすく解説していただきま
した。

◆講演の概要

- 一 債権法改正の概要
 - ・ 改正の目的、焦点、経過措置
- 二 契約実務への影響・対応
 - ・ 錯誤が取消事由に
 - ・ 契約自由の原則の明文化
 - ・ 約款（定型約款）に関する見直

し
・ 損害賠償規定、契約解
除要件、危険負担等の
見直しに伴う契約書の
変更

三 債権管理のあり方を どう変えるか

- ・ 時効の見直し
- ・ 法定利息の改正
- ・ 債権譲渡の見直し
- ・ 連帯債務・保証債務等
の債権管理

四 各種の契約の書式を どう見直すか

- ・ 手付、瑕疵担保責任等
の見直しに伴う売買契
約の各条項等の見直し
の具体例
- ・ 賃貸借契約の各条項等
の見直しの具体例
- ・ 請負の各条項等見直し
の具体例
- ・ 委任の各条項等見直し
の具体例

五 その他の規定

- ・ 債権者代位の見直し
- ・ 詐害行為取消権の見直
し

武蔵野銀行アプリ
ダウンロードはこちら

グルメ・
レジャー等
お得なクーポン
配信中!

Download on the
App Store

ANDROID APP ON
Google play

武蔵野銀行

埼玉りそな銀行
RESONA

りそなソーシャルメディアネットワーク

りそなグループのソーシャルメディア
公式アカウントをご紹介します。

りそなグループでは、Facebook、
Twitter、YouTube、LINEの
ソーシャルメディアを通じて、
情報発信を行っています。

りそなグループ

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第110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 常務理事 廣澤 健一 ☎048-647-4100
 FAX048-641-0924

研究の内容



フェアトレードと価値規範変容の歴史研究

大学院人文社会科学研究所 史学領域 市橋 秀夫 教授

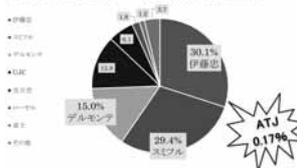
第二次世界大戦後の豊かになりつつあるイギリス社会において人びとのライフスタイルや価値規範はどう変わったのだろうか、というのが20年以上前の私のイギリス留学中の博士論文のテーマでした。その後も、「近現代社会における価値規範の変容」という問題関心を持って歴史研究を行なってきていますが、そのときどきの個別の研究テーマは「1960年代の若者文化」や「男性同性愛行為の非刑事罰化」といった事例研究、あるいは「地域におけるベトナム反戦運動のオーラル・ヒストリー研究」だったり多岐にわたっています。

今日ここでご紹介させていただくのは、現在主流となっている国際貿易の構造や貿易倫理を問い直すべくイギリスなどで始まった「フェアトレード（公正な貿易）」に関する研究です。こんにちでは、日本の大手スーパーでも、フェアトレードの基準に合致したコーヒーや紅茶、果物やジャムなどの加工品、あるいは木綿やウールの衣料品などが販売されるまでになってきました。これらフェアトレードの輸入産品はいずれも、原産国における小規模生産者や労働者の労働条件や自然環境、あるいは女性の発言権や子どもの教育権の確保など一定条件の確保を条件に生産と取引がなされています。生産物は、長期にわたる契約関係のもとに、

一般の市場より高い価格で取引されます。それに加えて、生産地域の社会インフラや保健衛生の整備のためのプレミアムも支払われています。

こうしたフェアトレードの運動について、一方ではイギリスの歴史的経験を、他方では日本におけるフィリピン・バナナのフェアトレードの歴史と現状を調査しています。イギリスのフェアトレードは、歴史的起源は18世紀末に始まるイギリスの奴隷貿易廃止運動にまで遡ることができますが、現在の運動の出発点は第二次世界大戦後の難民救援活動に端緒を持つ第三世界の飢餓救援キャンペーンであるといえます。一方の日本のフェアトレードの事例研究では、フェアトレードの抱える困難や問題点を、運動の成果としてではなく、生産者の生計戦略や個人史の視点から明らかにできるような現地でのインタビューを行なっています。フェアトレードの歴史を広く、貿易理念だけでなく家族や個人の成育史、将来展望といったさまざまな価値規範のマトリックスの変容の中に位置づけてみたいと思っています。

日本の企業別フィリピンバナナ輸入占有率 2013年



産業への展開

国際貿易の相手方となる現地企業や生産者に対する理解を深めるのに不可欠な歴史的・文化的バックグラウンドの調査、サプライチェーン管理における企業倫理問題の課題の検討と抽出など

略歴
 市橋 秀夫
 (いちはし ひでお)
 慶應義塾大学経済学部卒、英国ウォーリック大学大学院社会史研究所修士課程・博士課程修了 (PhD in Social History)。埼玉大学教養学部講師、准教授、教授を経て、2016年4月より現職。専門はイギリス近現代社会史。ほかに、日英のフェアトレード、戦後日本の社会運動史、歴史研究法としてのオーラル・ヒストリーについても調査研究。



摩擦のお悩み、解決します。

大学院理工学研究科 人間支援・生産科学部門 人間支援工学領域 田所 千治 准教授

近年、地球環境問題を背景に機械製品は高性能化だけでなく、エネルギー効率の向上が強く求められています。例えば自動車の場合、摩擦によるエネルギー損失は燃料消費の35%をも占めています。そのため、摩擦低減の取組みが積極的におこなわれています。また、他の問題として、摩擦により生じる振動があります。振動が機械の性能を劣化させることや振動が音としてユーザーに伝わることで品質を低下させることがあります。

ここで、問題解決のセオリーを紹介します。潤滑剤により潤滑されている場合の摩擦係数は図のような傾向を示します。図はストライベック曲線と呼ばれ、速度に応じて3種類の潤滑領域に分けられます。(1) 流体潤滑：潤滑剤により2面間が隔てられ支持されている状態、(2) 境界潤滑：潤滑剤による支持能力がなく固体面同士が接触・支持している状態、(3) 混合潤滑：(1)と(2)の混合状

態。摩擦低減の方法は潤滑領域によって異なり、流体潤滑では潤滑剤の粘度を下げるのが有効、境界潤滑では固体表面に潤滑膜を形成する添加剤を潤滑剤に加えるのが有効です。また、摩擦により生じる振動や音を抑制するためには、境界潤滑～流体潤滑の摩擦係数を一定もしくは単調増加にすることが有効です。

私の研究では、新しい材料や技術を取り入れて機械に求められる『なめらかな動き』の実現を目指しています。例えば、境界潤滑の摩擦係数は潤滑剤を用いても大抵0.1程度ですが、京都大学化学研究所の辻井敬巨先生が開発された濃厚ポリマーブラシを用いると摩擦係数が0.001となります。この新素材を社会実装するために科学技術振興機構のACCELプロジェクトが進んでおり、本学も参画して機械要素への応用に取り組んでいます。また、摩擦により生じる振動や音の問題に対しては、摩擦力の『向き』の変化を利用した新しい制振技術を実際の機械要素へ応用する取り組みをしています。

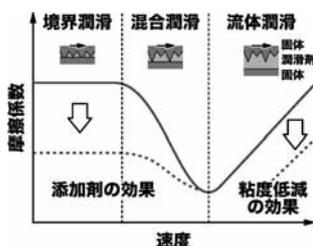


図 ストライベック曲線

機械のなめらかな運動を実現させるために必要な計測技術と設計技術の提供。

略歴
 田所 千治
 (たどころ ちはる)
 2005年 横浜国立大学大学院修了。
 株式会社東芝などを経て、2016年 埼玉大学大学院理工学研究科助教、2018年より現職。
 専門は機械力学、トライボロジー（摩擦、摩耗、潤滑）。

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第91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 常務理事 廣澤 健一 ☎048-647-4100
FAX 048-641-0924



3.11を学びに変える

建設学科 長谷川 正 幸 教授

2016年に掲載された前回コラムでは、「市民目線の防災技術」と題して、誰もが簡単に操作・実験のできる体験型防災学習教材の開発について紹介させて頂いた。この活動は現在も継続的に実施しており、開発した教材は埼玉県防災学習センターに寄贈され、行田市や鴻巣市で開催される「こども大学」や本学オープンキャンパスで活用されています。このような活動に加えて、昨年長谷川研究室では表題「3.11を学びに変える」をテーマに、東日本大震災の教訓をあらためて見直すプロジェクトを開始しました。日本の観測史上最大のマグニチュード9を記録し、東日本に未曾有の津波被害をもたらした東北地方太平洋沖地震（東日本大震災3.11）から7年が経過しました。プロジェクトの企画にあたり現地を視察してみると、地域によって復興状況は様々であり、こ



旧大川小学校校庭で家族が犠牲となった元大川中学校教員の語り部・佐藤敏郎氏とのディスカッション風景

の7年間の時間の重さをあらためて痛感した次第です。

さて、「3.11を学びに変える」プロジェクトでは、まず、話題となった「震災遺構」の問題に取り組みました。震災遺構とは、災害の記憶を後世に伝える目的で保存する断層や被災建築のことです。事例として、2016年に震災遺構に決定された石巻市旧大川小学校を取り上げました（写真参照）。同校では、生徒74名と教職員10名が北上川を遡上した津波の犠牲となりました。地震発生から1時間の猶予と沿岸から5km離れた内陸の地点で、何故多くの犠牲者を生んだのか？ いまだ検証されていない問題ですが、防災教育の観点から震災遺構化の意義を探索しました。

今後も具体的なトピックの一つひとつ洗い出しながら、3.11がもたらした教訓を整理していきたいと思っています。

長谷川正幸（はせがわ まさゆき）教授・工学博士 日本大学理工学部建築学科卒業、同大学院理工学研究科修士課程修了。清水建設株式会社を経て、2013年4月よりものづくり大学教授。地震・耐震工学、とくに建物と地盤・基礎・杭の動的相互作用問題が専門。防災士。



製造学科から総合機械学科へ

総合機械学科 高橋 正 明 教授

2018年4月製造学科は総合機械学科として新しく出発しました。今回は、その狙いについて報告します。

今、ものづくりの世界は大きく変化しています。第4次産業革命と呼ばれる変革の時代の中、AI（人工知能）やIoT（人を含むあらゆるモノがインターネットでつながる）が日常のものとなり、ものづくりや社会全体に大きな変化をもたらしつつあります。

これまで製造学科では、大学の基本理念である実技・実務教育を基本に、機械を中心とした製造技術について教えてきました。今回はそれに加えて、AIやIoTの分野を強化します。

コースは、「機械デザインコース」「ロボットシステムコース」「ヒューマンインタフェースコース」「生産システムコース」の4つですが、特に新しく設けた「ヒューマンインタフェースコース」は高度なセンサやバーチャルリアリティを活用し、ひととモノのつながりを追及する人間工学や感性工学と言った分

野について研究や教育をおこないます。

学科名称については、上記の変更を考慮し、高校生によりわかり易い新しい名称とし「総合機械学科」に変更しました。

学科では、学生の意欲を引き出すため色々なことをしています。例えば、図1は文科省の平成27年度私立大学等改革総合支援事業補助金により導入された3次元プリンタで、PC関連の教室に31台用意されています。学生が興味を持って勉強することができるよう、CADで作った形状をその場で造形・確認することができます。

今後とも学生の意欲や能力を伸ばすことはもちろん、地元の経済界の要望やニーズを捉えた上で、ものづくりに貢献できる人材育成に努めてまいりますので、総合機械学科、ご期待ください。



図1 3次元プリンタ

高橋 正明（たかはし まさあき）教授 博士（工学）、東京都立大学修士修了、日本ビクター(株)、都立航空工業高等専門学校、東京工業大学、ものづくり大学助教授を経て、2005年よりものづくり大学教授、現在学科長。専門分野：形状計測、知的センシング、CAD（連絡先：048-564-3837）

労働問題実務対応講座 第五講

「有期契約社員の契約対応実務」を開催

人事・労務・法務担当者並びに管理職に求められる労働法実務知識並びに実務上の注意点を修得することを目的として、労働問題実務対応講座を全七講で開催しています。

第五講は、「有期契約社員の契約対応実務」をテーマに、日本を代表する人事・労務に関する法律事務所である石寄・山中総合法律事務所のアイスパートナー弁護士である塚越 賢一郎氏を講師としてお迎えし、十一月十五日(木)、大宮ソニックシティビル四階市民ホールにて開催し、八名が参加しました。

近年、多くの会社で有期契約社員の活用が進む一方、労働契約の終了や更新に関するトラブルも多発しています。

特に二〇一三年四月に施行された改正労働契約法十八条に定められた無期転換申込権が本年四月以降順次発生し始めているほか、六月一日に出された「ハマキョウレ



講義を行う
塚越 賢一郎 弁護士

第五講

ックス事件」及び「長澤運輸事件」

の最高裁判決と六月二十九日に成立した「働き方改革関連法」により

二〇条が削除され、パートタイム労働法八条において新たに有期契約社員を含めた不合理な取り扱いの禁止が統一されることによる影響も無視できません。引き続き有期契約社員の人材活用を考える事業主にとっては、新たな法規制を正しく理解することが重要になっているといえます。

このような認識を踏まえ、今回のセミナーでは実務的・実践的な内容にフォーカスし、わかりやすく解説していただきました。

◇講演の概要

一 有期契約社員の雇用に関する法規制

- ・有期契約社員の雇用に関する法規制の概要
- ・労働条件の明示等の手続
- ・無期労働契約への転換
- ・契約期間中の解雇・解除、雇止め予告、解雇権濫用法理の類推適用

など

二 二つの最高裁判決と同一労働同一賃金のポイント

・ハマキョウレックス事件、長澤運輸事における「不合理」性判

断等

- ・判決を踏まえた実務対応
- ・同一労働同一賃金に関する法整備

など

三 有期契約社員の採用時と契約締結時の留意点

- ・一回の契約期間の上限、労働条件の明示、契約期間についての配慮
- ・職種限定、業務限定、勤務地限定に関する留意点

など

四 有期契約社員の処遇及び更新

時の留意点

- ・更新手続の重要性
- ・無期雇用転換申込権の放棄
- ・有期プレミアムについて
- ・第二定年の定めについて

など

五 有期契約社員の雇止め及び解雇時の留意点

- ・契約期間中の契約解消
- ・雇止めの有効性判断基準
- ・雇止めの必要性と社会的相当性について

など

労働問題実務対応講座 第六講

「セクハラ・パワハラ・マタハラをめぐる企業の法的責任と実務対応」を開催

第六講は、「セクハラ・パワハラ・マタハラをめぐる企業の法的責任と実務対応」をテーマに、石寄・山中法律事務所の弁護士である平井 彩氏を講師としてお迎えし、十一月二十九日(木)大宮ソニックシティビル四階市民ホールにて開催し、十七名が参加しました。

職場のセクハラ・パワハラは、残念ながら多くの企業で発生しているのが現状であり、従業員のモチベーション低下やメンタルヘルスの不調を招くなど、企業の人事労務運営上大きな課題です。

対応を一つ間違えると大きなト

ラブルに発展し、企業にとっては損害賠償金額の負担はもとより、訴訟、マスコミ報道等により社会的信用を失墜させる重大事となる可能性も否定できません。

さらに、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正により、平成二九年一月から、各企業は職場での妊娠・出産・育児休業等を理由とした嫌がらせ(いわゆるマタハラ)を防止するための必要な措置を講じることが義務づけられました。

そこで本年度は、昨年度のテーマであるセクハラ・パワハラにマ



講義を行う
平井 彩 弁護士

タハラを加え、最近の判例等からみた対策や注意点をわかりやすく解説していただきました。

◇講演の概要

・企業が業績をあげ、社会的信用を確保するにはハラスメントの悪い職場環境が重要。

・ハラスメントにより企業にも信用の低下、就業環境の悪化による業績低下、人材流出・採用への悪影響、損害賠償義務などが生じる。

・パワハラの中にも刑法上の犯罪行為、民法上の不法行為、企業秩序違反行為などの類型がある。

・パワハラに当たるかどうかは目的と手段の相当性を考慮して「業務の適正な範囲」であるかを基準に判断する。

・パワハラは、お互いを尊重する文化の欠如、感情のコントロールの失敗などの誤解により起こる。

・セクハラの中にも、刑法上の犯罪行為、民法上の不法行為、男女雇用機会均等法(以下、「均等法」)上のセクハラ行為、秩序違反行為などの類型がある。



ロジカルシンキングセミナー

「ロジカル・シンキング 分かりやすく、論理的に伝えるための基本技」

雇等の不利益を受ける対価型、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障を生じさせる環境型がある（均等法十一条）。

- ・セクハラは、相手が自分に好意を抱いている、性的な発言がコミュニケーションの潤滑油になるなどの誤解などが原因で起こる。
- ・マタハラは妊娠・出産・産前後休業の請求、取得等により女性労働者の就業環境が害されること。
- ・妊娠・出産・育児休業等を契機として不利益取扱いを行なった場合には原則として法違反。
- ・企業としてハラスメントの予防策を講じることが必要。防止措置



講義を行う
照屋 華子氏

上司への報告や提案、チーム内での情報共有、他部門への働きかけ、顧客への提案など、仕事では様々なコミュニケーションが発生します。速く、的確に仕事を進めるためには、自分の考えを分かりやすく、説得力をもって伝えるためのアプローチを持つことが重要

を講じていないこと自体が企業の安全配慮義務違反を基礎づける事由となる。

- ・具体的にはトップメッセージ、社内報、HPなどによる周知、就業規則に服務規律・懲戒規定を設ける、内部通報窓口、匿名アンケートの実施など。
- ・また、実際に起こってしまった場合には相談・ヒアリング対応により事実関係を確認し、被害者へのケア、行為者への対処が必要。
- ・社内報、HP等による事案の周知、社内研修の実施など、再発防止も重要になる。



深谷商業高校峰校長

平成三十年度第二回産業教育委員会が、県立深谷商業高校において、十一月六日(火)の午後開催され、十三名の方にご参加いただきました。

県立深谷商業高校は、商業科、会計科、情報処理科の三学科が設置されている専門高校で、近代日本の資本主義の父といわれた渋沢栄一翁の出身地の商業高校として、その精神を受け継ぎ、望ましい経

平成三十年度第二回産業教育委員会 県立深谷商業高校を視察

です。そのアプローチとして、ぜひ身につけておきたいものが、「ロジカル・シンキング」です。

そこで、十一月二十八日(水)、ベストセラ「ロジカル・シンキング」の著者、コミュニケーション・スペシャリスト 照屋 華子氏を講師にお迎えし、「ロジカル・シンキング 分かりやすく、論理的に伝えるための基本技」と題し、セミナーを開催いたしました。

当日は大宮ソニックスティビル四階市民ホールにて開催し、九名



全体会の様子（二層楼）

の方が参加しました。

セミナーでは、効果的なメッセージを効率的に作るための確認などのコミュニケーションの準備と、論理的でわかりやすいメッセージの組み立てを中心に説明いただきました。また、セミナーは、身近なメール文を題材としたミニエクササイズなども交え進められ、明日の仕事からすぐに使える「思考整理やメッセージの構成法」を体験しながら学ぶことができる充実の内容になっていました。

済社会の推進者の育成に取り組んでいます。

当日は、全体会（高校概要・進路指導の説明）、授業見学、生徒

との懇談の順に進められました。全体会および懇談は、大正時代に建てられ、国の登録有形文化財に指定された記念館（二層楼）で行われました。



情報処理科2年生 情報処理の授業の様子



会計科1年生 簿記の授業の様子



講義を行う
木村 聡子氏

年末調整は、給与計算の担当者にとって非常に重要な業務です。その年の源泉徴収や計算の誤りを

年末調整実務セミナーを開催

全体会では、学校概要及び進路指導についての説明の後、質疑応答が行われました。特に進路については、卒業生の約五割が就職し、その多くが地元企業を希望していることや、一回目の入社試験で九割の生徒が内定するなどの話があ



商業科3年生 商品開発の授業の様子



生徒との懇談の様子

修正するラストチャンスでもあります。会計ソフトに任せきりにしては、担当者の知識欠如や誤解に気づかず、誤った計算をしてしまいかねません。また、マイナンバー制度への対応や、改正された配偶者控除・配偶者特別控除もマスターしなければなりません。そこで、十一月二二日(木)、中小

授業見学では、一年生から三年生までの専門教科の授業を見学し、簿記・情報処理・商品開発に取り組み生徒の姿を見ることができました。生徒との懇談では生徒三名が出席し、深商生が考案した「どら焼き」を食べながら、商業高校を選んだ理由や高校卒業後の進路などについて話し合われました。

企業の税務顧問だけでなく、資産関係の税務相談や資金調達に関するセミナー講師としても実績のある、木村税務会計事務所代表 税理士 木村 聡子氏を講師としてお迎えし「年末調整実務セミナー」を開催いたしました。当日は大宮ソニックスティビル四階市民ホールにて開催し、五〇名の方が参加しました。

本セミナーでは、まず、給与計算のファーストステップとして、その前提となる労働条件のルール一般について説明いただきました。続いて、給与・賞与計算フローや、給与計算に必要な労働・社会保険の知識の再確認、年末調整の基礎知識、マイナンバー制度と給与計算、二〇一八年に改正となった配偶者控除・配偶者特別控除等について解説いただきました。また、より理解を深めていただけるよう、本セミナーでは、実務演習も併せて実施いたしました。

課長力パワーアップ講座

「コミュニケーション能力と育成能力を高める」

平成三〇年度課長力パワーアップ講座第四講は、「コミュニケーション能力と育成能力を高める」をテーマに、人事教育コンサルタントの本田 有明氏を講師としてお迎えし、十一月十九日(月)、大宮



年末調整実務セミナー

人事・総務、経理担当者を中心にご参加いただき、既に実務に携わっている担当者には、知識の再確認とブラッシュアップとなり、新任の管理担当者や部門を越えての参加者には、給与計算や年末調整のしくみの全体像を習得していただける充実したセミナーとなりました。

第四講

ソニックスティビル四階市民ホールにて開催し、十二名の方が参加しました。講演では、まず、パワーハラ問題に対処する心がけなどについて説明いただきました。続いて、課長



課長力パワーアップ講座 第4講

として感情をどうコントロールしたらよいか、部下育成においてどのような心がけが重要であるかなどについて、説明いただきました。

また、「部下が『辞めたい』と言ってきたとき」をテーマとしたグループ演習も併せて実施いたしました。

◆講演の概要

・厚労省の調査では従業員から最も相談が多いテーマが「パワーハラ」。
・パワーハラの防止対策を企業に義務づけることも検討されている。
・パワーハラへの対応の重要性はこれから増していく。
・パワーハラ問題に対する心がけとしては、「仮に口を滑らせたとしても損なわれない強固な信頼関

係」の構築が最も重要になる。

・部下に厳しい言葉をかけてしま
う背景には「自分ならできるの
に」という感情が隠されている。

・結果として、部下に対する期待
値が高くなりすぎ、部下のミスや
出来ていないところばかりに目が
行ってしまう。

・「怒りの爆発」を抑えるために
「アンガーマネジメント」の考え
方が参考になる。

・衝動のコントロール、思考の
コントロール、行動のコントロール
の三つを習慣化する。

・衝動のコントロールでは、怒り
が爆発しかけたときは「まず三秒
堪える」などを心がける。

・思考のコントロールでは、「オ
ズボーンのチェックリスト」を参
考にする。転用できないか、応用
できないか、変更したらどうかな
どの思考を持つことを心がける。

・行動のコントロールでは、とり
あえずその場を離れ、怒りをコン
トロールするなど心がける。
・部下の育成では叱ることももち
ろん大事だが褒めてこそ人は伸び
る。

・感謝、期待、慰労、承認、賞賛、
激励の視線を持った部下への声か
けが部下に力を与える。
・メンバーが活性化する仕掛けづ
くりも重要である。

課長力パワーアップ講座 第五講

「課長の行動指針」を作る

平成三〇年度課長力パワーアッ
プ講座第五講は、「課長の行動指
針」を作る」をテーマに、人事教
育コンサルタントの本田 有明氏
を講師として引き続きお迎えし、
十二月三日(月)、大宮ソニックシテ
イビル四階市民ホールにて開催し、
一〇名が参加しました。

講義は、前回行った演習、「部
下が『辞めたい』と言ってきたと
き」についての振り返りから始ま
りました。続いて、人の心を開か
せる聴き方、コーチングとティー
チングの違い、育成上手な上司と
は等について説明いただきました。
また、行動指針の作成に向け、ト
ヨタが定めている「トヨタ・ウェ
イ」などについても紹介いただき
ました。この他、「失敗に学ぶ組
織づくり」をテーマにしたワーク
ス「育成上手な上司チェックリ
スト」による自己チェック、「課
長の行動方針を作ってみよう」を
テーマにしたグループ演習なども併
せて実施されました。

◇講演の概要

・部下が辞めたいと言ってきたと
きには、話しやすい環境づくりや、
共感的理解に努めることが必要。
・「辞めたい」と言い出す前に兆
候を感じ取れるよう日頃から努め
ることも重要である。

・人の心を開かせる聴き方として、
積極的傾聴、共感的理解、協動的
支援などが必要。

・コーチングとティーチングは異
なるスキルである。
・ティーチングは従属関係を基礎
に、上司本位で一方的に説明し理
解を促すもの。

・対して、コーチングは信頼関係
を基礎に、積極的傾聴などを利用
しながら、部下本位で、問題の自
発的な発見を促すもの。

・「勝ちに不思議の勝ちあり、負
けに不思議の負けなし」という言
葉がある。

・失敗には必ず理由がある。「失
敗に学ぶ強い組織作り」が現代に
おけるキーワードである。

・そのための方策として、「ミス」
でなく「隠蔽」を悪とする企業風
土作り、失敗事例のリスト化、連
絡会議での情報共有などが挙げら
れる。

・トヨタも基本的な行動方針「ト

ヨタ・ウェイ」を定める(チャレ
ンジ、改善、現地現物、尊重、チ
ームワークの五か条)。
・トヨタはこれと併せて「課長の
行動指針一〇か条」も定めている。

埼玉県女性キャリアアセンターと共催 平成三〇年度働く女性応援講座

「キャリアデザイン」開催

一〇月二七日(土)、With y
o u さいたまにおいて、キャリア
コンサルタント 河崎 理恵子氏
を講師としてお招きし、働く女性
応援講座「キャリアデザイン」を
開催しました。

今回の講座は、今後の働き方や
生き方について、参加者同士で対
話をしながら見つけていくことを
目的として行い、十八名に参加い
ただきました。

講座は、キャリアデザインの考
え方について理解すること、これ
まで経験してきたことを振り返り、
自己理解を深めること、仕事・生
活を通じて得たい価値を探り、自
ら行っていました。



「キャリアデザイン」

「対人コミュニケーション力向上」開催

十一月七日(水)、With y o
u さいたまにおいて、キャリアコ
ンサルタント 河崎 理恵子氏を
講師としてお招きし、働く女性
応援講座「対人コミュニケーション

力向上」を開催しました。
今回の講座は、単に人間関係を
築くだけではなく、効率よく仕事
を進めるためのヒントとなるコミ
ュニケーションスキルを体験的に



講義を行う
本田 有明氏

学ぶことを目的として行い、三名に参加いただきました。

講座は、コミュニケーションの基本的な考え方について理解を深めること、自分自身の行動傾向について認識を深め、他者より良いコミュニケーションをとるためのヒントを得ること、信頼関係を築くためのコミュニケーションのとおり方について、体験を通じて習得することを内容としており、参加者はワークなどを通じて多くの気づきを得た様子でした。

「信頼関係を築くアクティブリスニング」開催

十一月十二日(月)、With you さいたまにおいて、キャリアコンサルタント 河崎 理恵子氏を講師としてお招きし、働く女性応援講座「信頼関係を築くアクテ



「信頼関係を築く
アクティブリスニング」

イブリスニング」を開催しました。今回の講座は、他者から本音を引き出し、信頼関係を築くためのヒントとなるコミュニケーションスキルを体験的に学ぶことを目的として行い、三四名に参加いただきました。

講座は、他者と信頼関係を築くための考え方について理解すること、コミュニケーションの基本について再確認すること、信頼関係を築き、相手から本音を引き出すコミュニケーションの取り方を習得することを内容としており、参加者は、「アクティブリスニング」を通じて良好な関係を生み出すということについて理解を深めた様子でした。



「対人コミュニケーション力向上」

「女性リーダー養成」開催

十一月二日(水)、With you さいたまにおいて、早川オフィス 早川 優子氏を講師としてお招きし、働く女性応援講座「女性リーダー養成」を開催しました。今回の講座は管理職の役割としてどのようにマネジメントしていくか理解を深め、部下後輩と関わる際に必要なスキルを学ぶことを目的として行い、三四名に参加いただきました。

講座は、部下指導の手順、ティーチングのスキル、コーチングのスキルを内容としており、最後は当日の学びを活かした総合ロールプレイングを行いました。講座終了後も積極的に質問がなされ、参加者の熱意がうかがえました。



「女性リーダー養成」

全国ネットの人材情報で、 出向・移籍等の支援！

お気軽に
ご相談ください

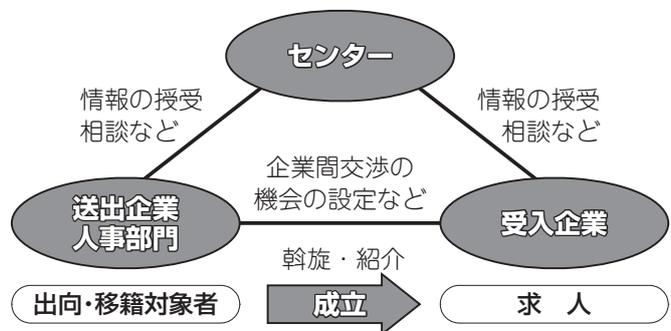
企業間の人材マッチングを
サポートしています。

信頼と安心

経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

無料

情報の提供、相談、あっせんの費用はかかりません。



●お問い合わせ

☎048-642-1121 (土・日・祝日休)

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

出向・移籍の
専門機関



公益財団法人

産業雇用安定センター

埼玉
事務所



謹賀新年



2019

紙上名刺交換会 到着順掲載

社 長
池田 一 義
株式会社 埼玉りそな銀行

代 表 取 締 役
吉野 寛 治
吉野電化工業株式会社

代 表 取 締 役
長
岩 池 珠 池
株式会社 デ サ ン

頭 取
加藤 喜 久 雄
株式会社 武蔵野銀行

代 表 取 締 役
長
川 本 武 彦
株式会社 サイサン

代 表 取 締 役
長
牛 窪 啓 嗣
株式会社 愛工舎製作所

取 締 役
長
原 敏 成
武州瓦斯株式会社

代 表 取 締 役
長
齊 之 平 伸 一
三州製菓株式会社

取 締 役
長
戸 所 邦 弘
富士倉庫運輸株式会社

代 表 取 締 役
田 中 徳 兵 衛
セントラル自動車技研株式会社

代 表 取 締 役
栗 田 美 和 子
株式会社 クリタエイムデリカ

取 締 役
専務執行役員
徳 淵 良 孝
日本信号株式会社



紙上名刺交換会

到着順掲載

社 取締役
長
坂戸ガス株式会社
筋野 正美

社 取締役
長
武州産業株式会社
小田切 武久

会 代表取締役
長
日本伸管株式会社
細沼 哲夫

社 代表取締役
長
株式会社 松本商会
松本伸一郎

会 代表取締役
長
株式会社 ビックルスコーポレーション
荻野 芳朗

総支配人
ロイヤルパインズホテル浦和
小賀 与敬

代 代表
取締役
積田冷熱工事株式会社
積田 鉄也

代 代表取締役
最高顧問
ポーライト株式会社
菊池 勇

社 代表取締役
長
株式会社 丸
原 壮太
善

代 代表
取締役
株式会社ゼネラルサービス
大野 洋子

社 代表取締役
長
株式会社サイニチホールディングス
橋本宏太郎

代 代表
取締役
日本自動車管理株式会社
三原 宏治



紙上名刺交換会 到着順掲載

代表取締役
社長
平沼一幸
埼玉トヨペット株式会社

代表取締役
社長
関勝
埼京東和薬品株式会社

代表取締役
社長
大西義典
埼玉機器株式会社

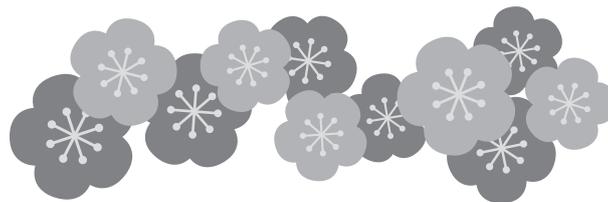
代表
取締役
小松君忠
株式会社コマーム

一般社団法人
埼玉県経営者協会
専務理事
職員
根岸茂文
一同

代表取締役
社長
望月諭
望月印刷株式会社

代表取締役
社長
福田祐一
株式会社 エフテック

理事長
薄辰美
埼玉県中古自動車販売商工組合



企業経営動向調査（2018年度第3回〈10月調査〉）結果

調査概要

○調査対象	……………550社	○資本金別	
有効回答数	……………178社	●5000万円以下	……………88社
回収率	……………32.4%	●5000万円超～1億円以下	……………45社
○業種内訳		●1億円超～3億円以下	……………13社
●内製造業	……………79社	●3億円超	……………32社
●内非製造業	……………99社		

企業経営動向調査結果

I. 景況判断 (DI=「上昇」-「下降」)

1. 国内景気 DI		18年7月	18年10月	<p>○最近の国内景気 DI は、18年7月比で製造業「-7」、非製造業「-5」の悪化となった。</p> <p>○先行きは、18年7月比で製造業「-1」の横這い、非製造業「-23」の大幅悪化の見込み。</p>
最近	全社	14	7	
	内製造業	15	8	
	内非製造業	12	7	
先行き (6カ月先)	全社	-1	-13	
	内製造業	-8	-9	
	内非製造業	6	-17	

1. 業界の景気 DI		18年7月	18年10月	<p>○最近の業界景気 DI は、18年7月比で製造業「-19」、非製造業「-7」の悪化となった。</p> <p>○先行きは、18年7月比で製造業「-8」、非製造業「-16」となり、非製造業の悪化幅が大きい見込み。</p>
最近	全社	5	-7	
	内製造業	11	-8	
	内非製造業	1	-6	
先行き (6カ月先)	全社	-5	-18	
	内製造業	-8	-16	
	内非製造業	-3	-19	

3. 自社の業況 DI		18年7月	18年10月	<p>○最近の自社業況 DI は、18年7月比で製造業「-9」、非製造業「-9」の悪化となった。</p> <p>○先行きは、18年7月比で製造業「-16」、非製造業「-5」となり、製造業の悪化幅が大きい見込み。</p>
最近	全社	9	0	
	内製造業	17	8	
	内非製造業	3	-6	
先行き (6カ月先)	全社	5	-5	
	内製造業	11	-5	
	内非製造業	0	-5	

II-1. 経営動向（売上高）

（注）18/7-9月期、10-12月期の上段の（ ）内の数値は18年7月調査時の見通し

1. 売上高 DI （対前四半期比）	実 績		見 通 し		
	18/4-6	18/7-9	18/10-12	19/1-3	
全 社	0	(10) 6	(25) 22	-2	<p>○18/7-9月期の売上高 DI は、4-6月期比で製造業「+2」、非製造業「+10」の改善となった。</p> <p>○今後の見通しは、10-12期は7-9期比で製造業「+10」、非製造業「+19」の改善を見込むが、19/1-3期は10-12期比で製造業「-32」、非製造業「-17」の悪化の見込み。</p>
内 製 造 業	11	(14) 13	(28) 23	-9	
内 非 製 造 業	-9	(7) 1	(23) 20	3	

2. 経常利益 DI （対前四半期比）	実 績		見 通 し		
	18/4-6	18/7-9	18/10-12	19/1-3	
全 社	-3	(1) -6	(17) 9	-7	<p>○18/7-9月期の経常利益 DI は、4-6月期比で製造業「-10」の悪化、非製造業「+2」の改善となった。</p> <p>○今後の見通しは、10-12期は7-9期比で製造業「+18」、非製造業「+13」の改善を見込むが、19/1-3期は10-12期比で製造業「-28」、非製造業「-7」の悪化の見込み。</p>
内 製 造 業	5	(1) -5	(22) 13	-15	
内 非 製 造 業	-9	(1) -7	(13) 6	-1	

III. その他

1. 製品の在庫水準 DI （「過大」 - 「不足」）		18年7月	18年10月	
最 近	全 社	7	1	
	内 製 造 業	8	0	
	内 非 製 造 業	6	2	
先 行 き （6カ月先）	全 社	2	0	
	内 製 造 業	1	1	
	内 非 製 造 業	3	-1	

2. 生産・営業用設備 DI （「過剰」 - 「不足」）		18年7月	18年10月	
最 近	全 社	-6	-9	
	内 製 造 業	-8	-11	
	内 非 製 造 業	-4	-6	
先 行 き （6カ月先）	全 社	-9	-7	
	内 製 造 業	-12	-11	
	内 非 製 造 業	-6	-3	

3. 雇用人員 DI (「過剰」－「不足」)		18年7月	18年10月	<p>○最近の雇用人員 DI は、18年7月比で製造業「－4」、非製造業「±0」となり、深刻な人手不足が続いている。</p> <p>○先行きは、18年7月比で製造業「－8」、非製造業「＋4」となり、今後も高水準の人手不足が続く見込み。</p>
最 近	全 社	－36	－38	
	内 製 造 業	－33	－37	
	内非製造業	－39	－39	
先 行 き (6カ月先)	全 社	－43	－44	
	内 製 造 業	－34	－42	
	内非製造業	－50	－46	

4. 資金繰り DI (「楽」－「厳しい」)		18年7月	18年10月	<p>○最近の資金繰り DI は、18年7月比で製造業「＋1」、非製造業「－6」となった。</p> <p>○先行きは、18年7月比で製造業「＋4」、非製造業「－4」と多少の増減はあるが、資金繰りに大きな変化はない見込み。</p>
最 近	全 社	13	10	
	内 製 造 業	9	10	
	内非製造業	15	9	
先 行 き (6カ月先)	全 社	9	9	
	内 製 造 業	7	11	
	内非製造業	11	7	

5. 販売価格 DI (「上昇」－「下落」)		18年7月	18年10月	<p>○最近の販売価格 DI は、18年7月比で製造業「－1」、非製造業「－7」となり、販売価格は下落の傾向にある。</p> <p>○先行きは、18年7月比で製造業「＋2」、非製造業「－6」となり、非製造業の販売価格が下落する見込み。</p>
最 近	全 社	4	1	
	内 製 造 業	－2	－3	
	内非製造業	10	3	
先 行 き	全 社	1	－1	
	内 製 造 業	－5	－3	
	内非製造業	6	0	

6. 仕入価格 DI (「上昇」－「下落」)		18年7月	18年10月	<p>○最近の仕入価格 DI は、18年7月比で製造業「－2」、非製造業「＋4」となり、仕入価格は上昇傾向にある。</p> <p>○先行きは、18年7月比で製造業「－6」、非製造業は「＋6」となり、仕入価格上昇が今後も続く見込み。</p>
最 近	全 社	32	33	
	内 製 造 業	43	41	
	内非製造業	23	27	
先 行 き	全 社	32	33	
	内 製 造 業	41	35	
	内非製造業	24	30	

第七回
上條会長杯争奪戦
会員親睦ゴルフ大会開催

上條正仁氏（埼玉りそな銀行シニアアドバイザー）
が総合優勝し上條会長杯を獲得

第七回上條会長杯争奪戦 会員親睦ゴルフ大会は、十一月二日（木）武蔵カントリークラブ笹井コースにおいて、十六名が参加して開催された。

朝のミーティングは、藤池誠治

競技副委員長（本会副会長・デサン代表取締役会長）の開会挨拶で始まり、続いて、ルール説明が行われた。

当日は、天候にも恵まれ、プレーはアウト・イン同時にスタート



初参加の
日本電気 高見公三支社長

し、日頃の腕前を競った。

上條会長杯（ダブルペリア方式）は、アウト四六、イン四三、グロス八九、ネット七四・六で上條正仁氏（埼玉りそな銀行シニアアドバイザー）が総合優勝し、上條会長杯を獲得した。

準優勝は、アウト五十、イン四七、グロス九七、ネット七五・四で中野和典氏（大川ホールディング取締役）が受賞した。（主な成績は別表の通り）

表彰式は、上條会長の開会挨拶の後、表彰式に移り、藤池競技副委員長より上條正仁氏に会長杯が授与され、続いて、その他各賞の賞品が授与された。

その後の懇親会は、各賞を獲得された方々や初参加者のスピーチ等で盛り上がり懇親が図られた。

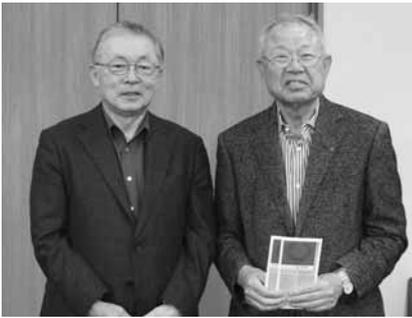
なお、次回は、六月十四日（金）武蔵カントリークラブ豊岡コースで開催を予定している。



藤池競技副委員長から優勝杯を授与される上條正仁会長



シニア優勝の
シリコニット 吉田 守社長



グランドシニア優勝の
細田建設 細田伴次郎会長



ベスグロの日進化成 日下部雅人社長

第七回上條会長杯争奪戦 会員親睦ゴルフ大会主要結果

（平成30年11月22日（木） 武蔵カントリークラブ 笹井コース）

1. 上位入賞者（ダブルペリア／敬称略）

順位	氏名	会社名	役職名	アウト	イン	グロス	HC	ネット
優勝	上條 正仁	埼玉りそな銀行	シニアアドバイザー	46	43	89	14.4	74.6
準優勝	中野 和典	大川ホールディングス	取締役	50	47	97	21.6	75.4
3 位	高見 公三	日本電気	支社長	47	50	97	21.6	75.4
4 位	日下部雅人	日進化成	社長	39	45	84	8.4	75.6
5 位	吉田 守	シリコニット	社長	49	49	98	21.6	76.4
ベスグロ	日下部雅人	日進化成	社長	39	45	84	8.4	75.6

2. シニアの部

優勝	吉田 守	シリコニット	社長	49	49	98	21.6	76.4
準優勝	細田伴次郎	細田建設	会長	54	55	109	30.0	79.0

3. グランドシニア

優勝	細田伴次郎	細田建設	会長	54	55	109	30.0	79.0
----	-------	------	----	----	----	-----	------	------



埼玉県からののお知らせ

彩の国ビジネスアリーナ 2019を開催します

優れた技術を誇る県内外の幅広い分野の企業や団体が集まる国内最大級の展示商談会を開催します。

話題の新技术を紹介する先端産業ゾーンをはじめ、様々な企業の製品や技術が集結します。新たなビジネスパートナーに出会う絶好のチャンスです。

当日は、経営に役立つ講演会や同時開催のイベントもありますので、是非御来場ください。

- 日時 1月30日(水)10時～18時
1月31日(木)10時～17時
- 場所 さいたまスーパーアリーナ
詳細はHPを御覧ください。
<http://bizmatchsaitama-jor.jp/>
- 問い合わせ先
埼玉県産業振興公社
(048-647-4086)

県産業支援課
(048-830-3910)

「シルバー・ワークステーション」による企業等への人材派遣

県では、公益財団法人いきいき埼玉(埼玉県シルバー人材センター連合)に設置した「シルバー・ワークステーション」によりシルバー人材センターの人手不足分野業務等における労働者派遣事業を支援しております。「シルバー・ワークステーション」では、貴社のニーズに合わせた豊富な経験・知識・技能を持った60歳以上の会員を派遣します。是非シルバー人材センターの人材派遣を御活用ください。

○問い合わせ先

公益財団法人いきいき埼玉(埼玉県シルバー人材センター連合)
(048-728-7841)
県シニア活躍推進課
(048-830-4540)

落語家・三遊亭鬼丸氏による講演会・落語

FM NACK5 GOGOMO NZ パンナリテイの三遊亭鬼丸氏(彩の国シニア応援大使)が大使就任1周年を記念して、「シニアの活躍について」をテーマに講演と落語を通して楽しくお話しします。是非、御参加ください。参加費は無料です。

- 日時 2月10日(木)14時～15時30分
(13時30分開場)

○場所 さいたま市民会館おみや
○申込先(要事前申込)

埼玉県私立大学連絡協議会事務局
(埼玉新聞社内)に(ア)〒・住所
(イ)氏名・年齢 (ウ)電話番号 (エ)私

大協主催講演会 を明記し、FAX又はメールで申込み
FAX: 048-662-6610
メール: shidai-kyo@saitama-rip.co.jp

○申込締切

2月1日(金)

※定員250名で申込順

○問い合わせ先

048-795-9932
(平日9時～17時30分)

人材を採用したい企業の皆様へ 埼玉県セカンドキャリアセンターの御案内

県では、セカンドキャリアセンターを設置し、シニアをはじめとする全ての求職者を対象に就職相談から職業紹介まで一貫して実施しています。

当センターを御利用いただくことで、幅広い年代の人材を無料で採用することが出来ます。また、求職者と求人企業の間を当センターが取り持ち、きめ細かいカウンセリングを実施しているため、採用後のミスマッチも回避できます。是非、御活用下さい。

○問い合わせ先

埼玉県セカンドキャリアセンター事務局
(048-780-2034)

オーダーメイド型 技能講習のお知らせ

県では、中小企業等を対象に、社員のスキルアップのためのオーダーメイド型技能講習を実施しています。新入社員のフォロワーシップ教育、各種検定受検対策、ベテラン社員の

更なる技能向上などに是非御活用ください。

○講習分野 機械操作、溶接、CAD、ITスキル、介護スキル、業務改善など様々な分野の講習が可能です。まずはお気軽に御相談ください。

○定員 3人以上(最大人数は講習によって異なります。)

○実施場所 県内高等技術専門学校・職業能力開発センター(企業等へ講師を派遣することもできます。)

○講習時間等 1講習当たり12～30時間(年間20日間まで)

企業の要望に応じた実施日や時間の設定が可能です。

○受講料 1人当たり学科167円 / 時間+実技375円 / 時間(テキスト代は別途負担。また、企業等で講習を実施する場合は、機材・材料などを御用意いただきます。)

○問い合わせ先
県産業人材育成課
(048-830-4598)

県内職業訓練校の作品展示会

県内の職業訓練校が合同で訓練生の作品を展示する「彩の国総合技能展」を開催します。

日頃の鍛錬による優れた作品を御覧いただき、訓練生の高い技術力を体感してください。ものづくり体験教室もあります。多くの方々の御来場をお待ちしております。

- 日程 2月2日(土)10時～17時
2月3日(日)10時～16時

○会場 ふれあいキューブ(春日部)

駅西口徒歩5分
※入場無料・事前申込み不要
○問い合わせ先
県産業人材育成課
(048-830-4598)

2019年度県内中小企業 合同入社式・合同研修会(予定)

【合同入社式の概要】(参加無料)

- ①内容
 - ・ 知事挨拶
 - ・ 応援メッセージ贈呈
 - ・ 新入社員代表誓いの言葉
 - ・ 経済団体からの挨拶
 - ・ 先輩社員の激励
 - ・ 著名人による特別講演
- ②日時 平成31年4月11日(木)
午後2時～午後3時30分
- ③会場 市民会館うらわホール
- ④定員(申込順)
 - ・ 新入社員等 300人
 - ・ 企業関係者、御家族 100人

【合同研修会の概要】(参加無料)

- ・ 新入社員合同研修会
- ・ 社会人としての心構え
- ・ ビジネスマナーの基本
- ・ グループワーク
- ・ 交流会 など
- ※合同入社式・合同研修会の詳細は
HPを御覧ください。
<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0809/rodo/goudou.html>

※本事業は新年度予算の成立を前提としたもので、状況により変更となる場合があります。

- 問い合わせ先
県雇用労働課
(048-830-4518)

低成長時代の就業規則の

見直し・改訂のポイント

— 第二一九回 —

労働契約法の企業実務上の

対応について(その31)

弁護士 安西 愈

一〇 副業・兼業促進

ガイドラインの

問題点(その3)

6 副業・兼業と働く事業が異なる場合の労働時間算問題

(一) 事業場を異にする労働時間の通算とは

副業、兼業の問題の困ったことは、働く事業場が異なることになるため、それぞれの事業場で働いた場合の労働時間の通算問題である。この取扱いは使用者が異なるためその間に法的な関係がないことから複雑な状況となることである。

というのは、労働基準法第三六条第一項において、このような場合の「労働時間計算」として、「労働時間」は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」と定められている。

そして、これに対する厚生労働省の、解釈通達では次のように定めて

有無が決定される。(昭二三・五・一四 基発七六九号)

② 一事業場で八時間労働後他の事業場で働く場合の取扱い

問 所定労働時間八時間で事業主Aに雇われている者が経済上の事由により退社後B事業場に雇われて労働に従事しようとする場合、事業主Bは該労働者を使用することができるか。もしできるとするならば、この場合様式第九号の「所定労働時間」の欄にはA事業主の許における労働時間を記入させることになるか。

① 「事業場を異にする場合の意義」

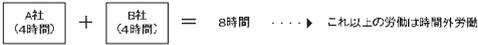
問 本条において「事業場を異にする場合においても」とあるがこれを事業主を異にする場合も含むと解すれば個人の側からすれば一日八時間以上働いて収入を得んとしても不可能となるが、この際個人の勤労の自由との矛盾を如何にするか、又内職は差支えないとすればその区別の標準如何。

答 「事業場を異にする場合」とは、事業主を異にする場合も含む。なお内職云々についてはその内職を行う者と発注者の間に使用従属関係があるか否かによつて法の適用の

【同一会社の異なる事業場】

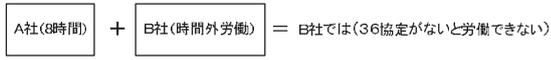
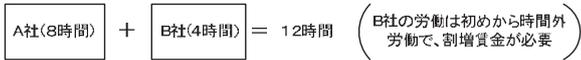


【別会社の場合】



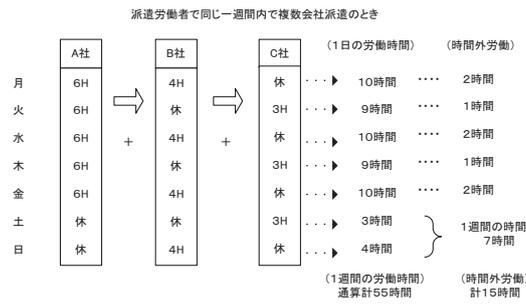
③ 二以上の事業場で働く場合の時間外割増賃金

問 二以上の事業主に使用され(それぞれ労働関係ありとする)その通算労働時間が八時間を超える場合割増賃金は如何に処置したら



⑤ 「改正法による時間外労働制限規定の適用」

働き方改革推進関係法による改正労働基準法に関する通達においては、次のように述べられている。



よいか。

答 法定時間外に使用した事業主は法第三十七条に基き、割増賃金を支払わなければならない。(昭二三・一〇・一四 基収二一七号)

④ 「複数の事業場に派遣される派遣労働者」

労働基準法第三十八条は、派遣中の労働者に関しても適用されるので一定期間に相前後して複数の事業場に派遣された場合には、労働基準法の労働時間に関する規定の適用については、それぞれの派遣先の事業場において労働した時間が通算されること。(昭六一・六・六 基発三三三三号)

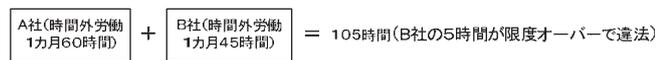
「労働者が、自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合には、その使用者が当該労働者の他社での労働時間も適正に把握する責務を有しており、以下の(一)～(三)までの要件については、労働基準法第三十八条に基き通算した労働時間により判断する必要があること。その際、労働基準法における労働時間等の規定の適用等については、平成三〇年一月三十一日付け基発〇一三一第二号「副業・兼業の促進に関するガイドラインの周知等について」の別添一「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を参考とすること。

(一) 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、一日における時間外労働時間が二時間を超えないこと。(新労基法第三十六條第六項第一号及び新労基則第十八條関係)

整備法による改正前の労働基準法第三十六條第一項ただし書と同様の内容であること。

(二) 一箇月における時間外・休日労働時間数が一〇〇時間未満であること。(新労基法第三十六條第六項二号関係)

一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の合計時間が一〇〇時間未満であること



を規定したものであること。

(三) 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれその期間における時間外・休日労働時間数が一箇月当たりの平均で八〇時間を超えないこと。(新労基法第三十六條六項第三号関係)(平三〇・九・七 基発〇九七第一号)

これは、今回の新三六協定の等の適用に関しても従前どおり労働時間の通算協定の適用があることを明らかにしたものである。

⑥【通算する場合に時間外労働とるのはどちらの事業場か】

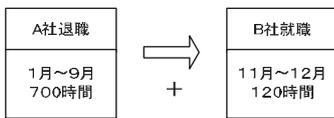
厚生労働省編の「平成二二年版労働基準法上・コメントール」(五二―五三頁)によれば、「労働時間に関する規定の適用については通算する」ということは、「第三二条又は第四〇条はもちろんのこと、時間外労働に関する第三三条及び第三六条、年少者についての第六〇条等の規定を適用するに当たっては、甲事業場及び乙事業場における労働時間を通算して、右の各条の制限を適用するということである。」とし「同様に、甲事業場で、八時間労働した年少者については、第三三条の災害その他避けることのできない事由によつて臨時の必要がない限り、乙事業場で労働させることは許されない。労働時間の通算の結果、時間外労働に該当するに至る場合は、割増賃金を支払わなければならないことはい

うまでもない。この場合、時間外労働についての法所定の手続をとり、また割増賃金を負担しなければならないのは、右の甲乙いずれの事業主であるかが問題となるが、通常は、当該労働者と時間的に後で労働契約を締結した事業主と解すべきであろう。ただし、後で契約を締結した事業主は、契約の締結に当たって、その労働者が他の事業場で労働していることを確認したうえで契約を締結すべきであるからである。」とされている。

この考え方からいえば、中途採用にあたっては、他社で就労したのか、時間外労働は何時間であったのかを確認しなければならぬことになるが、現在まで中途採用にあたってそこまで前職のことは確認していないのが通例である。またこれを用に適用すれば、もし時間外労働の限度をすでに前職において超えている場合には、労働させることができないので採用しないといったことにもなりかねない。そうすると労働時間の通算制が副業・兼業を障害することになってしまふ。

本件に関し、事業場を異に

年の途中で退職し再就職した場合



(改正法では、1年720時間以上は時間外が禁止されている)

する労働時間の通算問題については従来のままの解釈でよいのか、多様な問題があるが、一般の働き方改革推進関係法による法改正に関しても、前記通達のとおりその通算が維持されている以上は、立法的な法令改正をまたないとうしようもないといえよう。

⑦【事業場を異することによる労働時間通算の混乱】

このような事業場を異にする場合の労働時間の通算については、もともとは戦前の工場法第三条において「就業時間工場ヲ異ニスル場合ト雖…之ヲ通算ス」とされていたものを、戦後にもこれを踏襲したものである。以来七〇年以上が経過しており労働環境や経済状況もIT時代、AI時代にならうとする今日においてそのまま維持することには多くの問題があり、政府の促進する副業・兼業の拡大にあたっては、このことが重要な障害となつてゐる。本来であれば米国の公正労働基準法の規定する法定労働時間(週四〇時間)を超えた場合の時間外賃金について、被用者が複数の使用者の下で働く場合、各使用者がお互いに関係しているときには「共同使用」と認められ、それらの使用者は連帯責任を負うとされるように、日本法も使用者間で関係がある場合と改正すべきであろう。

そうでなければ、「多くの企業では、副業・兼業を認めていない。企業が副業・兼業を認めるにあたって

の課題・懸念としては、自社での業務がおろそかになること、情報漏洩のリスクがあること、競業・利益相反になること等が挙げられる。また、副業・兼業に係る就業時間や健康管理の取扱いのルールが分かりにくいとの意見がある。」との検討会の指摘のとおり、副業・兼業の促進はなかなか困難であろう。

また、健康管理についても、本条の通算に関し、「労働者がM事業場で労働した後に、N事業場で労働するということは、従来からもしばしば見られた。そこで、労働時間の制限をし、労働者個人の健康と文化的な生活を保障することを目的とする労基法は、労働者が異なる事業場で労働した場合もそれを通算して最長労働時間規制に服せしめたものである。」(「注釈労働時間法」(東大労働法研究会)五七二頁)との指摘のとおり副業・兼業については抑制的に働く機能を有している。この点について検討会報告と関連して厚生労働省のパフレットにおいても「健康管理について」として「使用者は、労働者が副業・兼業をしているかにかかわらず、労働安全衛生法第六六条等に基づき、健康診断等を実施しなければならない。」

(注)労働安全衛生法第六六条に基づく一般健康診断及び第六六条の一〇に基づくストレスチェックは、常時使用する労働者(常時使用する短時間労働者を含む。)が実施対象となる。

この際、常時使用する短時間労働者とは、短時間労働者のうち、以下のいずれの要件を満たすものとなる(平成二六年七月二四日付基発〇七二四第二号等抜粋)。(前略)

・一週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の一週間の所定労働時間の三／四以上である者

上記措置の実施対象者の選定にあつては、副業・兼業先における労働時間の通算は(注)「当該事業場において」として通算することになつていないから)不要である。ただし、使用者が労働者に副業・兼業を推奨している場合は、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業の状況も踏まえて、健康診断等の必要な健康管理措置を実施することが適当である。

また、副業・兼業者の長時間労働や不規則な労働による健康障害を防止する観点から、働き過ぎにならないよう、例えば、自社での労務と副業・兼業先での労務との兼ね合いの中で、時間外・休日労働の免除や抑制等を行うなど、それぞれの事業場において適切な措置を講じることができるよう、労使で話し合うことが適当である。」としている。

このような措置を講じてまで雇用主である企業として、労働者が他社等で働くことについて副業・兼業を促進する理由は営利企業においては少ないであろう。

新フレックスタイムの活用

弁護士 安西 愈

自己選択時間の拡大

今回の「働き方改革関係法」の改正で、労基法のフレックスタイム制が改正されて、清算期間の上限が従来の一カ月から三カ月以内に延長された。

① ということは、三カ月に延長された期間を清算した所定の総法定労働時間の範囲内で自己の決定により、労働時間に長短のメリハリをつけて働くことができる。例えば、三カ月の中で調整して、八月は夏休み中の子どもと過ごす時間を確保する、といった活用も可能である。

ポイント労働法

フレックスタイム制の導入要件は、フレックスタイム制の導入要件は、

② 就業規則において始業・終業の時刻を労働者の決定にゆだねる旨の定め

③ 労働者の過半数が加入する労組、それが無い場合には過半数代表者と書面による協定で次の事項を定めること

ア フレックスタイムの対象となる労働者の範囲（労働者の範囲に制限はない）

イ 清算期間（改正法で清算期間は、三カ月以内とした）

ウ 清算期間における総労働時間を（この総労働時間は、清算期間を平均し、一週間当たりの労働時間が週法定労働時間の範囲内となるように定めなければならない。）

なお、完全週休二日制の場合に、一カ月の所定労働日数×八時間が右の時

間を超えることがあるのでその場合の特例が定められた。

エ その他命令で定める事項として

(ア) 標準となる一日の労働時間
(イ) 労働者が労働しなければならぬ時間帯や選択時間を定める場合は、その時間帯。

④ 清算期間が一カ月を超える協定は労働者長への届出を要する（届出につき罰則）。

改正法の二つの時間外労働

今回の改正法では、次の二つの時間外労働が生ずる。第一は、清算期間の上限が、三カ月になったことから、その期間中の総労働時間も、例えば、三カ月五二〇時間といったように長くなったが、その総労働時間を超える時間

第二は、このように選択時間の幅が大きくなったことから、ある月に偏った長時間労働が生ずる可能性がある。で、一カ月の最長時間を「清算期間が一カ月を超える場合においては、当該清算期間をその開始の日以後一カ月ごとに区分した各期間（最後に一カ月未満の期間を生じたときは当該期間）ごとに当該各期間を平均し一週間当たりの労働時間が五〇時間を超えない範囲内において労働させることができる。」として、この時間を超えた時間（例えば三十一日の月であれば二二二時間二五分）を超えた時間が時間外労働となり法定の割増賃金の支払を要する。

なお、第二の時間外労働時間は第一の時間外労働の算定にあたっては二重計算となるので控除する。

また、清算期間が一カ月を超えるものであるときの労働させた期間が当該清算期間より短くなった労働者について、その調整としての、割増賃金を支払う（月給制では〇・二五）定めもある。改正法は、いずれにしても複雑な面があるので、導入にあたり工夫を要する。

経団連の活動・提言など

Society 5.0

—とともに創造する未来—

「技術的変化」「経済・地政学的変化」「マインドセットの変化」など、急激な変化の波が世界に迫っている。大きく変化する時代には、変化をチャンスと捉えて、想像力によって未来を切り拓く視点が欠かせない。Society 5.0は訪れる未来の予測ではなく、創りたい未来を明るく語る日本のコンセプトである。

本提言は、Society 5.0のコンセプトを定義し直すと共に、日本の目指すべき方向性や行動指針を示したビジョン。

第1章 Society 5.0の目指すもの

デジタル革新

デジタル技術とデータの活用が進むことで、生活や産業構造、雇用など社会のあり方が大きく変わる。技術は使い方次第で明るい未来にも暗い未来にもつながり得る。明るい未来に導くのが人の想像力。

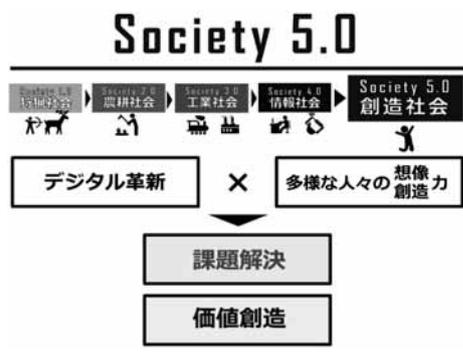
IoT	あらゆるモノがインターネットに接続され、センサーなどからリアルタイムにデータが収集できるようになる。
AI	人間が行ってきた業務の多くは、AIによって自動化することが可能となる。AIの本質は「能力の流通とコモディティ化」である。
ロボット	AIの能力は、ロボットによってフィジカル空間で発揮される。
分散台帳技術	ブロックチェーンなどの分散台帳技術は、効率的な取引や追跡可能性の向上に大きな影響を与える。

Society 5.0とは創造社会

デジタル革新をきっかけに到達する、狩

猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会に続く新たな社会。Society 5.0では、デジタル革新を人々の多様な幸せ追求のために活用すべき。人々には技術をいかに課題解決・価値創造に活用するかを想像する力とそれを実現する創造力が必要。

Society 5.0とは創造社会であり、「デジタル革新と多様な人々の想像力・創造力の融合によって、社会の課題を解決し、価値を創造する社会」である。



Society 5.0のもたらすもの

Society 5.0では、さまざまな制約から解放され、誰もが、いつでもどこでも、安心して、自然と共生しながら、価値を生み出す社会を目指していく。

- 規模や効率性のみを求めたのではなく、課題の解決や新たな価値創造に重きを置く。
- 均一性ではなく、多様性を重んじる。
- 格差を放置せず、富や情報を分散・循環させる。
- 多様化・分散化により、社会の強靭性を高める。
- 環境負荷を減らし、自然と共生する。



Society 5.0 for SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

社会課題解決や自然との共生を目指すSociety 5.0は、国連が採択したSDGsの達成にも貢献できる。

- 都市・地方・人と自然が共生する自立した豊かな地方実現、多様なライフスタイルを実現
- 防災・減災・デジタル技術を活用したインフラ維持管理、組織を越えた迅速な情報共有
- 金融・社会全体への効率的な資金配分
- 行政・誰もが挑戦できるようセーフティネット確保提言では、エネルギー、ヘルスケア、農業・食品、物流、ものづくり・サービスについても具体像を例示。

第2章 日本を解放開放(ア)クシ ヨンプラン 企業、人、行政・国土、データと技術が変わる

日本の目指すべき方向性

Society 5.0を實現する上で、日本が目指すべき姿は、デジタル革新を先導し、多様性を内包した、成功



のプラットフォーム。多様な背景を持つ人々が日本で成功のきっかけをつかめるようにする。

■企業が変わる

産業の高付加価値化

SDGsへの貢献を通じて社会的価値の増大を図ると共に、一人ひとりが創造し、享受する価値を増大。

産業の新陳代謝・構造変革の促進

社会全体で活力を生み出し続ける観点から、既存産業の保護ではなく、スタートアップの振興に大きく軸足を移すべき。

大企業による「出島」

会社本体から独立し、離れた「出島」形式的な異質な組織を立ち上げ、自由にイノベーションを起こす。



「日本型雇用慣行」のモデルチェンジ
終身雇用や年功序列を基盤とした「日本型雇用慣行」を社会の変化に応じてモデルチェンジし、多様な採用や働き方を促す。

■人が変わる

求められる人材

AIやデータを使いこなして課題を解決できる人材、多様なチームでリーダーシップを発揮できる人材が必要。

文理分断からの脱却

文系・理系の区分をなくし、文理を隔てずリベラルアーツを学ばせるとともに、AI・数学・情報科学・生命科学等は全ての大学生に必修化。

平等主義からの脱却

日本の平等主義から脱却し、各領域で拔き出した才能を有するトップ人材やエリート層の育成。

リカレント教育

一度、社会に出てからも、時代の変化に合わせていつでも何度でも学びなおすことができる環境を整備。

■行政・国土が変わる

デジタル・ガバメント

行政のデジタル革新を断行。

国土の分散化による多様性の推進

中央から地方に財源と権限を大胆に移譲し、それぞれの地方の強みを活かし、自律的に地方創生。

■データと技術で変わる

フィジカル空間からサイバー空間への展開

フィジカル空間での領域知識やリアルデータを活かし、サイバー空間への展開をいち早く行う。

多種多様なデータの共有

データ覇権をめぐる各国の争いが激化する中、日本は安全・安心なデータ活用を可能にするデータ取り扱いのルールを世界に発信すべき。

「選択と集中」から「戦略と創発」へ

これまでは限られた財源から競争力のあがる研究開発を行うために、重要領域を特定し資源を集中投下する「選択と集中」に基づいた技術政策が行われてきたが、「戦略と創発」へ転換し、想定外の研究の創発を期待すべき。

Society5.0は訪れるものではなく、創りあげていくもの。

経団連は、Society5.0実現の旗振り役として、自らも大きく変わり、日本の経済社会の変革を主導していく。

今後、経団連を挙げて具体策を議論・提示・実行し、国内外のさまざまなステークホルダーとともに、Society5.0の具体化に向けて進んでいく。

「Society5.0」ともに創造する未来」のダウンロードはこちらから
URL: <http://www.keidanen.or.jp/policy/2018/095.html>



事業だより

二月三日～二月四日

◆二・三 課長力パワーアップ講座第五講(ソニックシティ)

◆二・四 秋季北部地区協議会(株)ラスコ

◆二・一三 第六回特別セミナー(ソニックシティ)

◆二・一八 平成三〇年度ものづくり大学特別公開講座(パレスホテル大宮)

◆二・二〇 課長力パワーアップ講座第六講(ソニックシティ)

◆二・二二 労働問題実務対応講座第七講(ソニックシティ)

◆二・一〇 平成三二年新年会懇話会(パレスホテル大宮)

◆二・一七 一日でわかる人事が知っておきたい「税務知識と実務対応」(ソニックシティ)

◆二・二四 第七回特別支援セミナー(ソニックシティ)

告知版

★決算書の読み方セミナー

日時 一月二六日(水)三時三〇分～一七時
会場 ソニックシティ四〇四
内容 数値で書かれている決算書を「簡単な図」に置き換えて、「視覚的」に理解する

★春季南部地区協議会

日時 二月一日(金)一五時～一八時
会場 パレスホテル大宮
内容 イノベーションは「チームづくり」から始まる(株)デンソーの新しいチャレンジ

★春季西部地区協議会

日時 二月七日(水)一三時三〇分～一八時
会場 丸広百貨店
内容 ①春季労使交渉に臨む経営側の基本姿勢

★春季北部地区協議会

日時 二月二六日(火)一三時三〇分～一六時
会場 (株)シーエックスカーゴ
内容 積極的なコミュニケーションによる動きやすい職場視察会

★第四回CSR委員会

日時 二月二六日(火)一三時三〇分～一六時
会場 (株)シーエックスカーゴ
内容 積極的なコミュニケーションによる動きやすい職場視察会

★第三回CSR委員会

日時 一月二五日(金)一三時～一六時
会場 県立特別支援学校大宮ろう学園
内容 特別支援教育の現場視察と意見交流会

★春季南部地区協議会

日時 二月一日(金)一三時三〇分～一八時
会場 川口文化総合センター・リリア
内容 ①春季労使交渉に臨む経営側の基本姿勢

② ビジネスパーソンのための活性化講座

① 経団連事業サービス人事賃金センター長 平田 武氏

② Learning and People

講師 (株)シーエックスカーゴ 人事部部長 土井一朗氏

同社人事部人事課ジョブコーチ 當郷綾香氏

講師 会計事務所 (株)ヤナギサワ

代表取締役 柳澤 智彦
比企郡嵐山町花見台一〇一七
電話〇四八―五七八―二二六四
(資) 三千九百六十万円
(従) 一三〇名

代表取締役 澤野 寛之
越谷市北越谷二二〇―二五―一
電話〇四八―九七四―六八七
(資) 五千万円
(従) 四名

飲食業
中澤公認会計士事務所

公認会計士 中澤 仁之
深谷市稲荷町二四―三―八
電話〇四八―五八〇―四二一四
(従) 一名

増資地所
川口市本町四―二二―五―七〇一
川口市青木一―二―一六
りそなカード(株)

江東区木場一―五―二五
(旧) 江東区東陽二―二―一〇)

Performanceコンサルティング(株)代表取締役 加藤和宏氏
★青年経営者部会創立三〇周年記念新春特別講演会

日時 二月一日(金)一五時～一八時

会場 パレスホテル大宮
内容 イノベーションは「チームづくり」から始まる(株)デンソーの新しいチャレンジ

講師 (株)デンソーデジタルイノベーション室長 成迫剛志氏

★春季西部地区協議会

日時 二月七日(水)一三時三〇分～一八時
会場 丸広百貨店
内容 ①春季労使交渉に臨む経営側の基本姿勢

② 人事制度の核となる役割能力要件表の作り方(等級)との「期待される役割」必要とされる知識技能」を明確化する

① 経団連事業サービス人事賃金センター長 平田 武氏

② 河合コンサルティング代表取締役 河合克彦氏

★第四回CSR委員会

日時 二月二六日(火)一三時三〇分～一六時
会場 (株)シーエックスカーゴ
内容 積極的なコミュニケーションによる動きやすい職場視察会

講師 (株)シーエックスカーゴ 人事部部長 土井一朗氏

同社人事部人事課ジョブコーチ 當郷綾香氏

講師 会計事務所 (株)ヤナギサワ

代表取締役 柳澤 智彦
比企郡嵐山町花見台一〇一七
電話〇四八―五七八―二二六四
(資) 三千九百六十万円
(従) 一三〇名

代表取締役 澤野 寛之
越谷市北越谷二二〇―二五―一
電話〇四八―九七四―六八七
(資) 五千万円
(従) 四名

飲食業
中澤公認会計士事務所

公認会計士 中澤 仁之
深谷市稲荷町二四―三―八
電話〇四八―五八〇―四二一四
(従) 一名

増資地所
川口市本町四―二二―五―七〇一
川口市青木一―二―一六
りそなカード(株)

江東区木場一―五―二五
(旧) 江東区東陽二―二―一〇)

埼経協ニュース四〇八号
2019年1月7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 法人 埼玉県経営者協会
発行人 根岸茂文
編集人 廣澤健一
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