

一般社団法人 埼玉県経営者協会会報

埼経協ニュース



10・11

'17 月号

中村知久氏（東日本旅客鉄道(株)執行役員大宮支社長）を理事並びに副会長に選任

―理事会、二九年度臨時総会開催―

十月二十六日(木)十四時より理事会を、引き続き十四時三〇分より臨時総会をパレスホテル大宮で開催した。

まず、理事会で臨時総会に諮る議事案件等をご協議いただき、その後、臨時総会を開催した。

臨時総会は、冒頭、上條会長の挨拶が行われ、その後、議事に入り、以下の二議案が承認された。

一、理事の選任

◇理事候補者

中村知久（東日本旅客鉄道(株)執行役員大宮支社長）

二、副会長の選任

◇副会長候補者

中村知久（東日本旅客鉄道(株)執行役員大宮支社長）

その後、事務局より二九年度上期事業報告等が行われ、臨時総会は閉会した。

また、臨時総会終了後、(株)ナズー代表取締役 スポーツマッサー ジ・ナズー院長の並木磨去光氏より「私が診（見）てきた、超一流アスリートの実像」と題して講演会が行われ、その後懇親会が開催され、会員同士の親睦が図られた。



理事会



臨時総会



懇談風景



懇親会の閉会挨拶をする石井進副会長



懇親会の開会挨拶をする増田文治副会長



講演する並木磨去光氏



就任挨拶をする中村知久新副会長



議事を進行する上條正仁会長

目次

臨時総会・理事会	一
第七回科学の甲子園埼玉県大会	二
第七回トップセミナー	四
第一回CSR委員会	四
変革リーダー研修	五
ロシア人起業家との産学連携・新規事業に関する意見交換	六
社長塾（第一～第四講）	六
労働問題実務対応講座（第三～第五講）	八
課長力パワーアップ講座（第五～第六講）	十
フアシリテーション研修	十
働く女性応援講座（第五～第十講）	十一
青年経営者部会九月例会	十二
新入社員フォローアップ研修	十三
埼玉大学研究者との出会いの広場	十四
ものづくり大学へようこそ	十四
長時間労働削減をはじめとする「働き方改革」に向けた取組に関する要請	十五
ワンポイント労働法	十六
埼玉県からのお知らせ	十七
埼玉県の最低賃金の改定	十八
埼玉労働局・ハローワークからのお知らせ	十八
国家公務員倫理審査会からのお知らせ	十九
事業だより	十九
告知版、会員の動き	二十



第7回 科学の甲子園 埼玉県大会

今年で第7回となる科学の甲子園埼玉大会が、11月4日(土)に行田市の県立総合教育センターで開催されました。埼玉県内の各高等学校から科学好きな生徒6名がチームを結成し、筆記競技と実技競技に挑みました。本年度から3年間、全国大会が埼玉県さいたま市で開催(来年3月17日から19日)されることもあり、昨年度よりも21チーム多い342名の生徒たちが参加し、熱戦を繰り広げました。

開 会 式



開会式の様子

筆記競技



問題に真剣に取り組む生徒

実技競技



針金を使って独楽を作成

【埼玉県大会競技日程】 平成29年11月4日(土)

開会式	10:00~10:30
筆記競技	10:40~11:40
実技競技	12:50~14:50
講演会	15:00~16:10
結果・表彰	16:20~16:40



チームで話し合いながら答えを出していく



完成した独楽の回転時間の長さを競う様子

特別講演会

演題「超小型衛星を、新しい時代のインフラに！」



全国大会代表校 浦和高等学校 A チーム
(協働パートナー企業のロゴ掲示板を背にして撮影)



【講師】
株式会社アクセルスペース
代表取締役 中村 友哉 氏



質疑応答では、多くの質問が出されました

出場チーム：25校57チーム（1チーム6人編成）

伊奈学園総合高等学校、浦和高等学校、浦和第一女子高等学校、大宮高等学校、大宮工業高等学校、開智高等学校、春日部高等学校、川口市立川口高等学校、川口市立県陽高等学校、川越高等学校、川越工業高等学校、川越女子高等学校、久喜工業高等学校、熊谷高等学校、熊谷工業高等学校、熊谷女子高等学校、熊谷西高等学校、鴻巣高等学校、越谷北高等学校、さいたま市立大宮北高等学校、秩父高等学校、所沢北高等学校、不動岡高等学校、細田学園高等学校、松山高等学校（学校名は五十音順）

大会成績

総合の部



優勝 埼玉県教育委員会賞
浦和高等学校 A チーム
(中央：小松教育長)



準優勝 一般社団法人埼玉県経営者協会賞
開智高等学校 A チーム
(左：上條会長)



第3位 株式会社しまむら賞
浦和高等学校 C チーム
(左：企画室室長 中田氏)



第4位 株式会社タムロン賞
大宮高等学校 A チーム
(左：執行役員人事総務本部長 手塚氏)



第5位 株式会社ハーベス賞
越谷北高等学校 B チーム
(左：取締役研究開発部長 竹村氏)



特別賞
専門高校第1位 AGS 株式会社賞
久喜工業高等学校 A チーム
(左：取締役専務執行役員 藤倉氏)

実技の部



第1位 株式会社武蔵野銀行賞
浦和高等学校 A チーム
(左：地域サポート部部长 天田氏)



第2位 三州製菓株式会社賞
熊谷高等学校 D チーム
(左：代表取締役社長 斉之平氏)



第3位 一般社団法人埼玉県経営者協会賞
熊谷高等学校 A チーム
(左：上條会長)

筆記の部



第1位 株式会社埼玉りそな銀行賞
大宮高等学校 A チーム
(左：地域ビジネス部長 持田氏)



第2位 セントラル自動車技研株式会社賞
開智高等学校 A チーム
(左：代表取締役社長 田中氏)



第3位 株式会社白田ファインモーターズスクール賞
浦和高等学校 A チーム
(左：営業企画部部长 河原塚氏)

協働パートナーとして本会ならびに県内加盟企業9社に御協賛いただきました。大会当日は成績上位校に対し表彰状とクリスタルオーナメントを授与していただきました。



来年度も、より多くの企業の皆様に協働パートナーとしてご協賛をいただき、本大会を益々盛り上げていきたいと考えております。会員企業におかれましては何卒よろしくお願いいたします。

平成二九年度第七回トップセミナー

『投資される経営、売買(うりかい)される経営』長期投資に耐えうる企業経営の姿』と題し、みさき投資株式会社 代表取締役社長 中神 康議氏が講演

九月七日(木)の平成二九年度第七回トップセミナーは、みさき投資株式会社 代表取締役社長 中神 康議氏を講師としてお迎えし、『投資される経営、売買(うりかい)される経営』と題し、長期投資に耐えうる企業経営の姿』と題し、大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、一七名の方が参加しました。

◇講演概要

投資事業は付加価値が薄い事業とも言える。上場企業投資で言えば、誰もが買えるものを他の人と同じ値段で買い、他の人と同じ値段で売る営みである。付加価値が薄いかこそ、必然的に投資先への依存度が高くなり、依存度の高さを低減しようとして、短期投資家は業績予想にエネルギーを傾け、株価に対して神経質になっている。

経営コンサルタントから長期投資家に転じて活躍されている中神氏から、経営者からは見えづらい投資家の本性や生息・分類を明らかにした上で、ハーバード・ビジネス・スクールでも多くの学生から賛同を得たという「株主の立場から経営改革を促す、そして投資の時間軸が四半期ではなく五年程度にも及ぶ『みさき投資』の手法



第7回トップセミナー



質問も多く出された



講演を行う中神 康議氏

日本には短期投資家が多いと言われている。短期解約可能な商品を好み、長期的にお金を預けてくれる「金主」が少ない一方で、安心して長期投資できる企業が少ないという問題もある。ある調査データによると、この十年間で株主資本コストを上回ってきた上場企業はわずか二五%しかない。

長期投資家は、P E R (株価収益率) や P B R (株価純資産倍率) といった相対価格や会計上の利益には囚われない。

また、企業価値と時価総額はまったく違うものであり、長期投資家は、おおまかな会社の「絶対価値」を算定し、会社の絶対価値が時価総額を下回っているときは買い増して下支えをする。逆の場合は、売りに出し、冷やし玉を出すのである。

長期投資家は「長期調査家」でもあり、三十年近くの長期業績を見て、創業者の想いや経営陣の価値観を理解する。役員人事の情報も調査の対象となる。

長期投資に値する「長期間にわたって企業価値が持続的に向上するのか」を「みさきの公理」に当てはめて判断する。 $V = (D \times D)$ 、 Δ 持続的企業価値の増大、 $P =$ business (事業)、 $p =$ people (人)、 $m =$ management (経営手腕)

企業価値を規定する最初の因子は、b の事業 (business) である。経営者も競争優位性をどう作るか

頭を悩ましているだろうが、その事業が競争相手と比較して「相対的に強い弱いのか、または今現在優位性や収益性が高いか」という観点ではなく、競争相手を跳ね返す独特の強みに根ざした「障壁」を築いているかを見極めていく。

p は People (ヒト) であり、「ヒト」が優れていなければ持続的に企業価値は上がらない。経営者の資質、経営陣の層の厚さ、企業文化は健全であるか等がポイントとなる。

b と p は個別企業の固有性が高く、また定数項になりがちである。しかし、最後の因子である m の経営手法 (management) を洗練する

平成二九年度第一回 CSR 委員会

『発達障害者雇用に向けた企業支援セミナー』を開催

九月四日(月)の平成二九年度第一回 CSR 委員会は、埼玉県発達障害者支援センター「まほろば」、埼玉県、埼玉労働局、本会の共催にて開催いたしました。今回で六回目となる本セミナーは、発達障害者の雇用を考え、そして雇用の促進を図ることを目的として、大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、一三五名という多くの方々にご参加いただきました。

◇当日のプログラム
①まず、埼玉障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー野口 洋平氏より、「発達障害者の特性と雇用支援」をテーマと

ることで、企業価値は指数関数的に飛躍し、投資家も長期投資が容易になるのである。m には事業戦略・経営戦略を始め、事業ポートフォリオ管理や組織・責任管理体制等様々なテーマがある。

経営者の方には一時の好業績に甘んじることなく、常に「m」の改善に取り組んでいただきたい。
m に取組む経営者にとって業種や国境を越えて経営クオリティを観ている長期投資家と「対話」することは有益性が高く、「長期投資」とは、経営者と(ごく一部の)投資家の共同作業の賜物とも言える。

《講演のポイント》

・ 職場適応のために、まずは当事者(ご本人・ご家族)が障害に気付くこと、支援者や雇用者が当事者の「困り感」を理解することが重要である

・ 認知機能の特性に配慮した場面の構造化(物理的構造化・作業の構造化・視覚的構造化等)によって業務上の課題を軽減でき、本人の「強み」を生かすことができる

・ 就業上の課題について、本人・企業・支援者の役割分担を明確にして共同で取り組む

②次に、「障害者法定雇用率と雇

用助成金制度」について、埼玉労働局職業安定部職業対策課 課長 補佐 堀口 康成氏からご説明いただきました。

③埼玉県の発達障害者就労支援の取組として、企業の就労支援の事例や現在も企業（エヌ・ティ・ティ・システム開発株式会社、株式会社ステップアップ）に勤務している発達障害者の方から仕事内容や苦勞したこと、今後の目標などについて発表していただきました。

同じ障害でも人それぞれ異なるため、その人の特性にあった仕事を探し、こまめな面談の実施によって就労の定着を図ること、一層の障害者雇用の推進と定着化のために障害者・企業・支援事業者の綿密な連携が重要であると説明いただきました。

○埼玉県発達障害者就労支援センター（川越）
・ジョブセンター川越（ウエ



第1回 CSR 委員会



講演を行う 野口 洋平氏 説明する 堀口 康成氏 伊藤 雅義 センター長(川越)



事例発表を行う 月館 悠希氏 橋本 操 センター長(熊谷) 磯部 由紀 副センター長(熊谷) 事例発表を行う 町田 直美氏

ルビー(株) センター長 伊藤 雅義氏
・エヌ・ティ・ティ・システム開発株式会社 管理本部人事部 係長 月館 悠希氏
○埼玉県発達障害者就労支援センター（熊谷）
・ジョブセンター熊谷（特定非営利活動法人ワーカーズコープ） センター長 橋本 操氏、副センター長・サービス管理責任者 磯部 由紀氏
・株式会社ステップアップ 営業 管理 町田 直美氏

平成二九年度変革リーダー研修

『変革リーダー研修（人数を増やさず今のメンバーで変革を実現する）と題し、(株)インソース 岩永 拓家氏が講演』

事業環境が想像以上のスピードで変化する現代において、組織を成長させるリーダーには「五年後、十年後の世界は？」、「自分が経営者なら？」という高い目線から、現在の事業・組織を見つめ、変革に向けた具体的な取り組みを実行できる、「変革リーダー」が必要不可欠となっています。

しかしながら、こうした人材が社内でも育成できず、高い費用をかけて社外から人材を採用している企業が増加しています。

かかる状況を打開し、社内人材から変革リーダーを育成するという観点から、株式会社インソース 岩永 拓家氏が講師としてお迎えし、九月六日(水)九時三〇分～十六時三〇分まで大宮ソニックシティビル四階にて開催し、一五名が参加しました。

統計データや企業事例をもとに、グループ内で意見交換を行い、各自が変革の目標設定や実現するチームづくり、変革マネジメントについて考えました。

（講演の概要は以下の通り）
「変革」とは、五年後、十年後の将来を見据え、組織に有用な新しいことを実現すること、と定義できるが、そのために「経営者・

未来」の目線で時代の潮流を読むことができるかが重要である。

「変革」について考えるときは次の点を意識して感性を高める。

- ・現状認識をしっかりと行う
- ・自分事で考える
- ・変革のイメージをする

・安倍首相が進める「働き方改革」は、長時間労働の是正が大きなテーマとなっているが、背景には少子高齢化や人手不足がある。この人口構造の変化をしっかりと把握する。

・また、IT化やネット社会への対応も多くの業種で必要になってくる。現在ヤマト運輸の動きをみても、人手不足やサービス内容の見直し等様々な局面で対応が求められているが、自分の会社はこういった新たな流れに追いついていくのか常に考えておく。

・五年後、十年後の「チャンス」と「ピンチ・課題」を①外部環境②商品・サービス③業務プロセス④人材・財務の四つの視点から考える。

どのように「ピンチ・課題」を「チャンス」に切り替えるかが重要である。スピード感、イノベーション、業務プロセスをキーワード

ドとし変革目標を設定する。

・業務改善によって既存業務を八割の人数や時間でこなし、変革を実現するための人材や時間を捻出する。ないよりはあったほうがよい。…と残すのではなく、捨てる選択によって、より付加価値の高い仕事に取り掛かることができる。

また、メンバーを変革に巻き込む時は、人事評価をうまく活用すると組織が目指す方向を理解し、その方向に行動しやすくなる。

・変革チーム作りのポイントは、自らをリーダーとした特命チームを編成し、自らの言葉で変革を語り部下を説得することである。ま



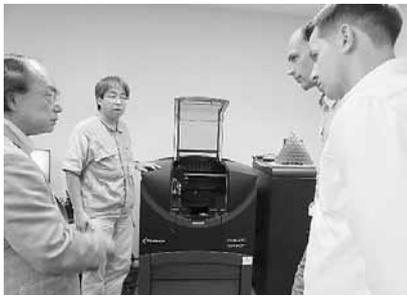
講演を行う岩永 拓家氏



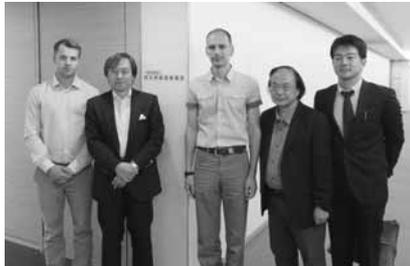
変革リーダー研修



研究・事業の発表をしていただき、センター職員と意見交換を行った



施設見学の様子（3Dプリンター）



左からクリュコフ氏、根岸専務理事、スホルーコフ氏、埼玉大学中林副学長、同大長沢准教授



講演の後、起業家から積極的に質問が出された

施設見学を行った後、ロシア人起業家のスホルーコフ氏（物理学）とクリュコフ氏（生物学）の研究・事業紹介をしていただき、センター

職員と意見交換を実施しました。九月一日（金）には、本会事務局にて本会 専務理事 根岸 茂文氏が「新規事業を始めるに当たって考えてほしいこと」と題して講

「残業メタボ」を解消する六か月プログラム」と題し、**本田 有明氏が講演**

社長塾

の概要説明を受けた後、電波暗室、大型X線CT装置、3Dプリンター等の最新機械設備を視察しました。

第一講は、昨年度の社長塾で最も人気が高かった「残業ゼロを目指すせー！〜全社一丸タイム・マネジメント」のアドバンス・コースとして、「残業メタボ」を解消する六か月プログラム」をテーマに、九月十一日（月）大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、十名が参加されました。

（講演の概要は以下の通り）
◇講演概要
「残業メタボ」の会社が多い理由として、残業を前提とした経営方式になっていること、残業代が生活給に組み込まれていることが挙げられる。
その他早く帰ってもやることがない、帰りづらいなどの理由で管理職の多くが早い帰宅を望んでいないという声もある。

傾向も強く、メンタルヘルスの問題に発展してしまうこともある。また、⑤過剰サービスによる残業は、顧客第一主義のもと過剰なサービス・品質づくりに追われてしまうケースだが、見直しには経営者の判断が問われることになる。残業メタボを解消するための六か月プログラムを実施する場合、まずは経営トップ自らが残業スリム化推進を宣言することが何よりも重要である。同時に社員へアンケートを行い進捗状況や残業が減らない理由を把握する。
・三か月目には四半期の成果をまとめて公表し、他部門でも参考に

た、若い人の発想を大事にする等チームの発想を豊かにすることも大切である。
・実行のスピードを最重要視し、「変革」に勢いをつけることがマ

ネジメント面ではポイントになる。そしてリーダーは、変革が頓挫することがないように、リスク管理にも注意を払い、小さなミスを防ぐことも重要な仕事である。

平成二九年度社長塾 第一講

四か月目には、残業削減活動の負の側面がないかを検証し、部門間の協働体制構築に向けて協議の場を持つのが望ましい。
六か月目には半年間の成果を確認し次の目標値を定める。また、顕著な成果をあげた部門を大々的に表彰することも次への取組みに向けて効果的である。

「ロシア人起業家との産学連携・新規事業に関する意見交換」

（埼玉大学と本会の共催）

埼玉大学と本会の共催で、ロシア人起業家と産学連携・新規事業に関する意見交換会を開催しました。

九月十二日（火）県内企業の技術力強化を目的に研究開発を行って

いる埼玉県産業技術総合センターを訪ねました。当センターでは、企業への試験機器の一般利用を始め、企業からの依頼による受託研究や大学・企業との共同研究などを行っており、当日は、センター

の概要説明を受けた後、電波暗室、大型X線CT装置、3Dプリンター等の最新機械設備を視察しました。

平成二九年度社長塾 第二講

「《事例に学ぶ》不祥事を根絶する経営術」

セクハラ、パワハラ、業務上横領、不正会計などの不祥事は毎年、官民を問わず多くの組織で起きています。根絶するのは至難の業ですが、発生のメカニズムを認識して「抜本策」を設けることでゼロに近づけることはできます。

このような観点から、平成二九年度社長塾第二講は、「《事例に学ぶ》不祥事を根絶する経営術」をテーマに、第一講に引き続き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、九月二一日(木)大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、六名が参加しました。

不祥事が起こる組織では、①法令遵守の希薄な風土②幹部層の規範意識の欠如③教育啓蒙体制の不備④「見て見ぬふり」の人間関係など、いくつものマイナスイタが見られます。場当たり的な対応ではなく、こうした要因をひとつずつ潰してゆくことが職場の絆を強め、さらには「クリーンな会社づくり」の基盤となります。

不祥事根絶のチェックリストを活用して自社の潜在リスクを把握



講演を行う本田 有明氏

し、各種の事例研究により今後の指針を作成していくことが重要です。

(講演の概要は以下の通り)

◇講演概要

・東芝の不正会計問題が明るみに出たとき、経団連会長の榊原氏は、企業倫理、人の安全、法令遵守の三つはあらゆる経営課題に優先するとメッセージを発している。

・不祥事が起きやすい、リスクが高い企業の体質として、結果至上主義、金儲け主義、秘密主義(隠蔽体質)、権威主義、会社のOBや相談役の発言力が強いといった特徴が挙げられる。

・大きな不祥事が発覚するたびに、経営者もマスコミもこぞって企業倫理や法令遵守の重要性を説いているが、同じような事件が毎年のように続いている。コンプライアンスとは、企業に対する社会的要請、責任を正しく把握して、それに適合した行動をとることである。



ティーブレイクでは積極的に名刺交換も行われた

・ドラッカーも「人としての真摯さ」が企業人としての原点であると残している。

・経営者には、この「真摯さ」により具体的にわかりやすい言葉にして社員に伝えてほしい。

・小さな社内不祥事が発生した場合、事例を研修材料として再発防止に役立てるのが望ましい。小

平成二九年度社長塾 第三講

「ゆとり世代の育成とリテンション戦略」

ゆとり教育を受けて育った「ゆとり世代」の人材は、大らかで争いを好まず、マジメであるという長所がある一方、自主性がない、成長意欲に欠ける、ストレス耐性が乏しいなど、上の世代から非難されることもあります。しかし、そんな一般論を鵜呑みにしているようでは人材育成などできません。

・経営者としては、ゆとり世代の短所だけでなく長所も知って、意欲を引き出す自社独自の仕掛け(IIモチベーション・マネジメント)を考えることが急務です。

このような観点から、平成二九年度社長塾第三講は、「ゆとり世代の育成とリテンション戦略」をテーマに、引き続き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、十月十日(火)大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、四名が参加しました。

社長塾第三講では、人を承認する具体的な方法、失敗を責めるの

さな不祥事でも、脇の甘さには変わりなく、大きな不祥事に連鎖的に発展する可能性もあるのだからと防止策を講じることが重要である。

・不祥事を根絶するには、経営者が正義の哲学を持つこと、「隠す人よりも物言う人を尊ぶ」といった経営者の強い姿勢が大事である。

◇講演概要

(講演の概要は以下の通り)

・ゆとり教育が行われたのは一九八〇年代後半から二〇一〇年代だが、働く世代で該当するのは一八歳から三〇歳くらいまでを指し、最近ではゆとり世代の後期を「さとり世代」とも称する。

・ゆとり世代を動かすには、精神論を振りかざさない、仕事の目的と意義を丁寧に伝える、相手が質問しやすい環境をつくる、といったことがポイントである。

・最近では、職場において自分で考え主体的に行動する「自律型人材」が求められ、職場での議論を歓迎すると宣言している企業トップも多い。しかし、時間外勤務の申請方法一つとっても、会社の方

針と現場の実体が食い違う場面も多く、若者が会社に対して失望感や疑念を抱くことにつながってしまう。

・入社時の教育は手厚いものの、二年目以降は手薄になる企業が多いが、二年目社員を新人のメンターとするなど、若手社員を継続的に育成することが大切である。

・離職率が高い会社にはいくつか傾向があり、企業として若手を定着させる(リテンション)策を実行しているかが重要である。過去の退職者情報を活かすこと、困っている新人へのサポート体制の構築、残業体質の改善などを行うべきである。

若手に限らず上司や先輩のモチベーションも低いことが多く、社員にアンケートをとり自社をチェックするのが効果的である。

・新人研修を行う場合、事前に内容を上司やベテラン社員に伝達し、職場でのOJTマニュアルを整備するなど新人を迎える準備をする。

また、その説明会にはできるだけ企業のトップが出席するのが望ましい。

・半年を過ぎた頃、新人を育成する側を対象にアクションプランニング型の研修を実施し、新人育成の課題や今後の指針を作成する。育成側の上司間における相互理解や連帯感にもつながり、毎年繰り返すことで育成型リーダーを輩出する流れができる。

平成二九年度社長塾 第四講

「社会人基礎力」を全社員に根付かせる方法

社会人基礎力とは、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要不可欠な力」として経済産業省が提唱し、十年に渡り普及啓発活動を進めています。

大枠として①アクション、②シンキング、③チームワークに分類し、アクション（行動する力）であれば主体性、働きかけ力、実行力などさらに細分化して合計十二項目の能力向上策が求められています。

しかし、「社会人基礎力」という言葉は、経団連が推奨する「自律型人材」と同じように、用語としては広く普及したものの、計画的・継続的な教育への取り組みに生かしている会社は多くありません。このような観点から、平成二九年度社長塾第四講は、「社会人基礎力」を全社員に根付かせる方法」をテーマに、引き続き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、十月二十日(金)大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、六名が参加しました。

今回の社長塾では、講師が執筆した推進マニュアルを元に、中堅社員から若手まで一貫して社会人基礎力を定着させるポイントを解説していただきました。
(講演の概要は以下の通り)

◇講演概要

・社会人に求められる基礎的な能力は、どんな業界や業種であつても、それほど大きく変わらない。

・社会人基礎力とは何か(十二項目)

【1】前に踏み出す力(アクション) ↓①主体性②働き

かけ力③実行力

【2】考え抜く力(シンキング) ↓①課題発見力②計画力

③創造力

【3】チームで働く力(チームワーク) ↓①発信力②傾

聴力③柔軟性④状況把握力⑤規律性⑥ストレスコ

ントロール力

・十二項目のうち、【3】のチームワークに多くの項目が並んでいる。

個人的な資質や能力が高いこと超越したことないが、社会人としては、他の人とともにチームで物事を遂行していく能力がより重視される。

・会社によって各能力の解釈や身につけるべき期間が異なるので、自社版の社会人基礎力のテキストを作成するのがよい。

社会人基礎力を社内に根付かせる方法として、管理職がキーパーソンとなるため、まずは研修等で管理職に周知徹底を図りながら、定期的に項目の定義を見直すことが大事である。

・課題解決力、規律性、ストレスコントロール力は、新入社員でもすぐに身につけるべき能力である。特に、規律性向上は最初から取

「労働問題実務対応講座」平成二九年度労働問題実務対応講座 第三講

「メンタル不調者に関わる法的留意点」

平成二九年度労働問題実務対応講座第三講は、「メンタル不調者に関わる法的留意点」をテーマに、石罫・山中法律事務所 小森 光嘉弁護士を講師としてお迎えし、九月二十五日(月)大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、三五名が参加しました。

近年、多くの職場でうつ病者が増え、対応に苦慮している企業が増加しております。特に裁判では、企業のメンタルヘルス対策の必要性が重視されるようになり、自殺の業務起因性や企業の安全配慮義務違反が広く認められ、高額な損害賠償請求の支払いを命じる判決も出ております。また、労働行政

組むべき能力であり、「ゆるめの人」を見習わないようにし、自身も後輩の手下になつていくかチェックする。

組むべき能力であり、「ゆるめの人」を見習わないようにし、自身も後輩の手下になつていくかチェックする。

においても、事業主に対するストレスチェック制度の義務化やメンタルヘルス対策に関する監督・指導の強化が進められ、精神健康不調への予防策を含めた対応は、企業のリスク管理上、最優先の課題になつていと言えます。

このような認識を踏まえて、実務的・実践的な内容にフォーカスし、最近の判例等からみた対策や留意点等をわかりやすく解説していただきました。

◇講演概要

・過重労働等を原因とする精神障害が発生し、労働補償を求める請求件数や認定件数は近年急速に増加している。これは、認定基準が明確となったことやIT化やグローバル化への対応等で労働負荷がよりかかっていること、成果主義の導入等が要因として挙げられる。



労働問題実務対応講座



小森 光嘉 弁護士 (第3講)

・長時間勤務等の過重労働によって、中高年齢者は脳卒中や心臓発作を起こし、最悪の場合は「過労死」に至る。一方で、若年労働者は過重労働によって精神障害を引き起こすリスクが高い。

・職種別では、システムエンジニアやプログラマーなど専門技術職で精神障害の発生リスクが高い。

・精神疾患発症の兆候が見られる場合であっても、業務命令として専門医の受診や面談を命ずることはできない。しかし、通常の業務遂行に疑問がある場合は、従業員からの労務提供は受領するべきではない。

・休職規定の制度趣旨は私傷病により就労できなくなった場合でも、休職期間中の解雇を猶予し、治療に専念し復職する機会を付与する点にある。

・休職期間中は、治療に専念できるように必要以上の接触は避けるべきだが、会社として健康状態の把握はしておくのが望ましい。

・復職可否の判断となる「治療」とは、「健康時に行つていた通常の業務を遂行することができる程度の健康状態に回復すること」を意味する。

・休職期間満了時の復職可否の判断については、退職または解雇は、労働者にとって不利益の大きい問題となり得るので労働者に対する一定の配慮(二、三ヶ月は出張・残業無し等)が求められる場合が

ある。

・会社は、信義則上、休職者に対し、復職申出時の主治医による診断結果を求めることができるが、主治医との面談の実施についてはプライバシー保護の観点から休職者の同意が必要である。

・休職期間を延長する場合は、当

平成二九年度労働問題実務対応講座 第四講 「問題社員の法的扱いと実務対策」

第四講は、「問題社員の法的扱いと実務対策」をテーマに、石寄・山中法律事務所のパートナー弁護士である安藤 源太氏を講師としてお迎えし、十月十九日(木)大宮ソニックシティ九階研修室にて開催し、二二名が参加しました。

背景に、労使関係もいわゆる集団的な労使関係は協調路線に進む一方で、個々の労働者との間の様々なトラブルはむしろ拡大傾向にあり、そうしたトラブルの一部が労働委員会や労働審判・裁判所に持ち込まれたり、マスコミに取り上げられて対応に苦慮するケースも増えております。

なかでも、業務命令無視などの勤務態度不良、他の社員とのチー



安藤 源太弁護士
(第4講)

然の労使慣行、労働者の権利とならないよう、例外的措置として特別事情を記録するのがよい。

・就業規則の改定が不利益変更となる場合、合理性を担保するため、できる限り従業員や過半数を超える労働組合の理解(同意)を得られるように努力する。

「問題社員の法的扱いと実務対策」

ムワーク欠如、職務能力不足、セクハラ・パワハラなど、トラブルを引き起こすいわゆる「問題社員」はどの会社にも一定割合いるといわれていますが、こうした問題社員を放置しては、職場の雰囲気や生産性の著しい悪化につながってしまいます。

企業としてとるべき対処法や気を付ける点について、実務的・実践的な内容にフォーカスし、問題社員のケース別の対策や注意点等をわかりやすく解説していただきました。

◆講演概要

・労使関係の構造は昭和・平成初期と平成二十年代とで大きく変化した。

雇用社会の解決基準という観点でも、以前は個別企業の間関係や企業風土(慣行)がベースであったが、最近では「法令・約束の遵守」が基準となり、その解決方法も企業内処理から外部解決機関を交えた対外的な解決を求め

られることもある。

さらに、最近ではマスコミやネット上でもブラック企業などを取り上げ、外部の監視も強まっている。「問題社員」に対して、上長が放置していると見受けられることが多く、きちんと対処することで大きな問題に発展するのを食い止めることができる。行動をとる際は、無期・有期労働契約に分けて、関係する法的規制を確認する。有期契約労働者の場合、契約期間中の解雇はハードルが高く「やむを得ない事由」が必要である。

・能力不足とは賃金の対価である労務提供義務の不履行状態を指し、解雇(解約)理由となり得る。

しかし、営業成績不良といった能力不足を理由に解雇したい場合、労働契約法第十六条にもある通り「客観的・合理的な理由があり、社会通念上相当」と認められる場合を想定しており、会社は解雇権以外の労務指揮権を有しているため、即座に解雇することはできない。

会社が能力不足の労働者に対して執るべき労務指揮権として、業務指示・業務配置・教育、指導が挙げられる。特に、能力を改善する具体的な業務指示をしているか、単に閑職に配転するのではなく、能力に合った業務に配置しているかがポイントとなる。

また、注意指導の記録化も大切である。業務記録の保全については、人事考課も含まれるので、能力不足がうかがえる評価が行われていることもポイントとなる。

と見なされるのを防ぐことにつながる。

〈その他のケース別実務対策〉
・勤務態度不良社員への実務対応
・メンタル社員への実務対応
・ハラスメント社員への実務対応
・私生活上トラブル社員への実務対応

平成二九年度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」

第五講は、「有期契約社員の契約対応実務」をテーマに、石寄・山中法律事務所ヴァイスパートナー弁護士 塚越 賢一郎氏を講師としてお迎えし、十月二十七日(金)大宮ソニックシティ九階研修室にて開催し、二十名が参加しました。

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。こうしたトラブルを回避するには、事業主としての契約終了・雇止めの場合の法律上の規定や判例・解釈をしっかりと理解し、適切に対応する必要があります。ほか、契約更新や新規に採用する場合も、今後の人事・要員計画等に基づき厳格に対応していくことが重要となります。

他方で、二〇一三年四月に施行



塚越 賢一郎弁護士
(第5講)

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」の発生の時期が迫りつつあり、各企業は、有期雇用特別措置法による適用除外などを加味しつつ、人材活用の観点を踏まえて人事方針を決めなくてはなりません。また、長澤運輸事件で着目された労働契約法二十条に定められた不合理な取り扱いの禁止への対処も必要となっており、有期労働契約を巡っては新たな法規制が増えています。

このような認識を踏まえて、実務的・実践的な内容にフォーカスし、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。

◆講演概要

・労働契約法上の新たな法規制の主なポイント

- ①無期転換ルールの特別措置法
↓一定期間内に完了する業務従事者(高収入・高度専門知識)、定年後に継続雇用されている高齢者
- ②雇止め法理の適用の明確化



課長力パワーアップ講座



講演を行う
本田 有明氏

③期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止（長澤運輸事件、京都市女性協会事件）
↓正規雇用者と非正規雇用者間で賃金、手当、賞与等で差異がある場合は合理的に説明できるように準備し、就業規則等も別にするのが望ましい。

・有期契約社員の採用時と契約締結時の留意点

①一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

②職種限定、業務限定、勤務地限定に関する留意点

・有期契約社員の処遇及び更新時の留意点

平成二九年度課長力パワーアップ講座 第五講

「メンバー全員が活性化される職場の法則」をテーマに、人事教育コンサルタント 本田 有明氏が講演

平成二九年度課長力パワーアップ講座第五講は、「メンバー全員が活性化される職場の法則」をテーマに、引き続き人事教育コンサルタントの本田 有明氏を講師とし

①黙示の更新↓更新手続の重要性

②相談窓口に関する事項の明示義務

③無期転換申込権の放棄

・有期契約社員の雇止め及び解雇時の留意点

①契約期間中の解雇は原則としてできない。例外としてやむを得ない事由が存在する場合に限られる

②雇止めの有効性を判断する基準

③雇止めの必要性と社会的妥当性↓解雇権行使時と同様に、社会的妥当性（企業による改善策の実行）が求められる



グループ発表

①業務の標準化・平準化を常に心がける

②人を傷つけかねない言葉は日頃から使わないように注意する

③叱責する言葉が、指導・育成の観点からはみ出していないかを確認する

④人を承認・賞賛する態度を身につけておく

⑤仮に口をすべらせても損なわれない、強固な信頼関係を構築しておく

・ほめて認めてこそ人は伸びるので、感謝を表す声かけを意識し、

◆講演概要

・パワハラ問題に対処する心がけを忘れないようにする

（講演の概要は以下の通り）

◆講演概要

・パワハラ問題に対処する心がけを忘れないようにする

①業務の標準化・平準化を常に心がける

②人を傷つけかねない言葉は日頃から使わないように注意する

③叱責する言葉が、指導・育成の観点からはみ出していないかを確認する

④人を承認・賞賛する態度を身につけておく

⑤仮に口をすべらせても損なわれない、強固な信頼関係を構築しておく

期待と信頼を相手に伝える

・メンバーが活性化される仕掛けができるものから取り入れてみる。

例えば、残業時にタイムリングを見計らってお菓子を配りながら部下と二言三言言葉を交わす「スイトタイム」は、「きちんと見ています」との「承認」になり、業務量の確認にもなるため、仕事の平準化にも活かすことができる。

（グループ演習）

失敗に学ぶ強い組織を作る

平成二九年度課長力パワーアップ講座 第六講

「課長の行動指針」をつくる

平成二九年度課長力パワーアップ講座第六講は、「課長の行動指針」をつくる」をテーマに、引き続き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、九月八日(金)大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、三四名が参加しました。

講演では、まず自分の若手時代に感銘を受けた、やる気を阻害された体験や心掛けた指導について、グループ内で共有し、他者理解を図りました。

行動指針の作成に向けて、トヨタが将来に向けて共有すべき価値観と行動指針を定めた「トヨタ・ウェイ」に触れ、五つのキーワード①チャレンジ②改善③現地現物④尊重⑤チームワークの趣旨を理解しました。

また、これまでの講義の総集編として、課長が押さえておきたい分析手法や計画的偶発性理論やマズローの欲求五段階説について解説していただきました。

「育成上手な上司」のチェックリストを基に今後の挑戦課題を作成した後、グループワークで意見交換を行いながら、「課長の行動指針」としてさらに磨きをかけていきました。

（グループ演習）

「課長の行動指針」をつくる」

全六講を通して、異業種ながらも相手を理解し、参加者同士で活発な意見交換を行いながら、一人ひとりが課長職の使命と役割について考え、気づきを得られた様子でした。

ファシリテーション研修開催

日頃の職場では、何かと会議が多く、かつ「連絡・指示型」会議にとどまり、その結果、問題意識の共有や合意形成が不十分となり、決定した施策も実効性の乏しいものになってしまいうケースが多く見られます。その原因として、チーム内に優れたファシリテーション能力を持った「よきファシリテーター」がいないことがあげられます。



スキル習得のための様々なグループワークが行われた



グループワークを通して活発な意見交換が行われた

す。

こうした現状を打開し、会議の活性化や組織の実行力を高めるために、九月一二日(火)大宮ソニックシティにて「ファシリテーション研修」を開催し、講師に株式会社インソースの菅原敦子氏をお迎えし、一五名が参加しました。

＜プログラム＞

- ①事前準備と進め方を設計する「場のデザインスキル」
- ②参加者の意見や思いを引き出す「対人関係スキル」
- ③問題意識を共有しつつ論点を絞

り出す「構造化のスキル」

④やること、やらないことを決める「合意形成のスキル」

参加者の多くが実際に職場で会議運営を任されていることから、グループワークでは、悩みを打ち明け互いに助言し合う様子が多く見られました。

【埼玉県女性キャリアセンターと共催】平成二十九年労働女性応援講座

第五講

『サービスマン接客』

八月二六日(土)開催・一五名参加

第五講は「サービスマン接客」をテーマに、With you さいたまにて、キャリアコンサルタント 喜多朋子氏を講師としてお招きし、接客や販売等の対人サービスマン業務に求められる接客・応対のスキルを習得することを目的として、参加者同士で実践を交えながら講義が進められました。

これまでの体験で、自身がお客様として印象に残ったサービスマン接客を挙げて、お客様を観察して先手で行動することの重要性を再確認しました。

「エゴグラム分析」を通して、自己理解とお客様心理の理解の双方に役立ち、クレーム対応にも応用できることを学んでいただきました。

参加者はワークに積極的に取り組み、良い点や改善点を見出そうとする姿勢が見られました。

＜参加者感想＞

・会議進行に悩んでいたが、自身の進行と事前準備に問題があることに気づいた。

・学んだスキルを実際の会議で活用し、上手くファシリテートしながら「決める会議」を作っていたい。

第六講

『自分らしいリーダーシップを磨く』

九月一日(金)開催・四二名参加

第六講は「自分らしいリーダーシップを磨く」をテーマにWith you さいたまにて、早川オフィス 早川 優子氏を講師としてお招きし、周囲から期待される役割や影響力について認識を深め、自分らしいリーダーシップを発揮することを目的として、講義が進められました。

グループ討議で出された理想的なリーダーについて解説していただき、近年求められているサーバンントリーダーを始め様々なタイプのリーダーシップ像を理解しました。

また、自身のモチベーションだけでなく、フォロワーのモチベーションを高めることの重要性やそのポイントについても学びました。

講義後半では、自身のリーダーシップ像をBeingとDoingに分

けて行動計画を考え、一日を通して自分なりの強みを活かしたリーダー像を見つける一助となった様子でした。

第七講

『信頼関係を築くアクティブリスニング』

九月八日(金)開催・三五名参加

第七講は「信頼関係を築くアクティブリスニング」をテーマに、With you さいたまにて、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、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講義が進められました。

アクティブリスニングに必要な他者と信頼関係を築くポイントについて理解を深め、コミュニケーションとは双方の複数回にわたるメッセージのやりとりであり、相手にとってわかりやすくするための工夫が必要であることを再度認識しました。

後半のワークを通して、相手の本音を引き出す「きき方」を意識して、短時間で解決しようとするのではなく、話し手の一言一言の中身を探ることが効果的であることを学びました。

第八講

『女性リーダー養成』

九月二十日(水)開催・二八名参加

第八講は

「女性リーダー養成」をテーマに、With you さいたまにて、早川オフィス 早川 優子氏

を講師としてお招きし、将来管理職となる場合に必要と考え方やコミュニケーションスキルを習得することを目的として講義が進められました。

まず、マネジメントの定義やリーダーとして何をマネジメントするのかなど、人の管理と仕事の管理に分けて説明していただきました。部下指導のスキルとして、傾聴・質問・承認・フィードバックについて演習を通して学び、コミュニケーションの良し悪しは「聞き手」によって決まることを実感したようです。

ロールプレイングは、部下から相談を受ける設定で行い、上司役が話している時間が長くなりがちでしたが、ペーシングを始めとする本日学んだスキルを用いながら積極的に取り組んでいました。

第九講

『キャリアデザイン』

九月二八日(木)開催・一九名参加

第九講は「キャリアデザイン」をテーマに、With you さいたま



働く女性応援講座

にて、キャリアアコンサルタント河崎 理恵子氏を講師としてお招きし、自分が望むライフスタイルにあった働き方や生き方について学ぶことを目的として、参加者同士対話しながら理解を深めていく方法で講義が進められました。

まずはこれまでの経験を「満足度」という視点で振り返り、「自分らしさ」の気づきを得ました。

自分のやる気の源や仕事に対する興味や関心を探求し、今後のより望ましい生き方や働き方をデザインする上で譲れない「価値観」を明確にし、これらが実現できるようなキャリアデザインを描いていただきました。

「自分らしさ」を再確認するとともに、これまで曖昧だった仕事の進め方やスキルアップの方向性を整理する良い機会になったようでした。

第十講

『チーム力を高める』

『コミュニケーション術』

十月六日(金)開催・四二名参加

第十講は「チーム力を高めるコミュニケーション術」をテーマに、With you さいたまにて、早川オフィス 早川 優子氏を講師としてお招きし、メンバーをまとめチームで仕事を進める前に意識しておくべきコミュニケーション術について学ぶことを目的として、講義が進められました。

ワークを通して、信頼関係の重要性や部下一人一人のタイプに合わせた指導を行う必要性を実感していただきました。

後半では、「学び三カ条」を全チームに発表していただき、チームで仕事をするメリットを理解し、チームビルディングについて学びました。

参加者はリーダーの立場の方も多く、講師の説明や狙いの理解力が高く、今後職場でのコミュニケーションに積極的に取り組もうとする姿勢が見られました。

第十一講

『アサーティブ・コミュニケーション講座』

『アサーティブ・コミュニケーション講座』

十月二日(木)開催・四二名参加

第十一講は「アサーティブ・コミュニケーション」をテーマに、キャリアアコンサルタント 河崎 理恵子氏を講師としてお招きし、相手や周囲の気持ちや感情を尊重しつつ、自分自身も表現していくためのコミュニケーションスキルを学びました。

自己診断を通して、自身の表現の仕方にもどのような特性があるのかを意識するとともに、多くの方が後輩に対して注意しにくいという課題も見えてきました。

「相手中心のきき方」を実践することで、話す側の様子や気持ちに変化が表れることを体感していただきました。

後半では、アサーティブな表現の仕方を事例を含めながら確認した後、言いたいことを上手く伝える方法についてワークを通して学びました。

日頃から職場でのコミュニケーションに関する課題や疑問を感じてる方も多く、受講の様子からも関心の高さが伺えました。

第十二講

『女性を部下に持つ』

『マネージャー研修』

十月一六日(月)開催・二七名参加

第十二講は「女性を部下に持つマネージャー研修」をテーマに、With you さいたまにて、キャリアアコンサルタント 能勢 みゆき氏を講師としてお招きし、女性社員の能力を引き出し、将来の女性管理職を効果的に育成するためのポイントや接し方を学びました。

グループワークを通して、男女間、また世代によっても考え方が異なることを理解し、女性の働き方と環境づくりについて、個々人の能力や意欲に合わせた対応が重要であることを確認しました。

面談スキルアップのロールプレイングでは、他者の面談の進め方をみて学びが多くあったとの声が上がりました。

各自課題を認識して参加された方が多く、参加者同士の交流や講座内容を通して、解決のヒントを得ていたようでした。

第十三講

『チームマネジメント』

十月二七日(金)開催・二二名参加

第十三講は「チームマネジメント」をテーマに、With you さいたまにて、キャリアアコンサルタント 河崎 理恵子氏を講師としてお招きし、ワークシヨップを通じてチーム運営を実際に体験し、リーダーとして現場で実践できるポイントを学ぶことを目的に講義が進められました。

チームで成果を出すためにリーダーの立場にある人はチームメン

青年経営者部会 九月例会開催

「VUCAの時代に求められるエグゼクティブ・コーチング」を学ぶ「先が見えないビジネス環境」で打ち勝つリーダーになるために「ビジネスコーチ(株)パートナーエグゼクティブコーチ 加地照子氏講演会を開催

九月二〇日(水)、青年経営者部会の九月例会がパレスホテル大宮にて開催され、八名が参加されました。

◆講演会概要

プログラムは「今何が起きているのか」「今求められているエグゼクティブ・コーチングとは?」「基礎的フレームワークを共有すると相乗効果上がる」「コーチングを体感する」の四部構成。

バーの特徴や強みを理解すること、またその相手の状況によって関わり方を変える必要があることを学びました。

特に職場で必要な働きかけ方であるティーチングとコーチングをワークで体験し、日々の忙しい環境でコーチングを行う難しさを感じている方もいらつしました。が、コーチングによって生まれる効果について事例を含めて紹介することで理解を深めていただき、職場で実践できるスキルを習得できた様子でした。

◆今何が起きているのか
「VUCAの時代」とは「不安定さ・不確実さ・複雑さ・曖昧さ」によって、先が見通しにくい「現代を指し、その環境の中では『働き方』をシフトする」ことが大切である。

・第一のシフト:ゼネラリストから「連続スペシャリスト」へ
・第二のシフト:孤独な競争から「協力して起こすイノベーション」へ
・第三のシフト:大量消費から「情熱を傾けられる経験」へ
今までの成功体験は通じず、経



加地照子 講師

・コーチングは未来に向けての「対等となるにふさわしい相関関係にある二者」双方向の行動であり、「未来を語る」場面が多いので、前向きなやりとりが出来る、楽しい。

最後に、内藤副部長は謝辞として「問いに対してすぐに答えられることは『表面的でいつもの思考』の枠を出ていないもの。実技を通して、それ以外のものを引き出された。自分の思いを深掘りしていないことに気づき、普段考えていないようなことも、自分の中にあることが分かった。社員の人と取り組めば、良い意見を引き出せるように思う」述べられました。

◆今求められているエグゼクティブ・コーチングとは？
「より一層優れたリーダーとして、周囲に肯定的な影響をさらに及ぼせるよう、自身から意識変革・行動変革を行う」ことを支援することが求められる。

◆基礎的フレームワークを共有すると相乗効果上がる
フレームワークを使って「内省する・信頼を獲得する・思考の枠を外す・承認する」ことの大切さを共有することで、よりコーチングの効果が上がる。

◆コーチングを体感する
実際に3つのワークでコーチングを体感する。「フィードバック（自分が変革するアイデアを周りの人からもらうこと）」「1on1コーチング」「計画を尋ね合う」

◆まとめ
・先行きが不透明なVUCAの時代でも、屈することはない。「ビジョン・理解・明瞭さ・敏捷さ」を持って立ち向かえば、打ち勝つことができる。

最後に、内藤副部長は謝辞として「問いに対してすぐに答えられることは『表面的でいつもの思考』の枠を出ていないもの。実技を通して、それ以外のものを引き出された。自分の思いを深掘りしていないことに気づき、普段考えていないようなことも、自分の中にあることが分かった。社員の人と取り組めば、良い意見を引き出せるように思う」述べられました。

新入社員フォローアップ研修を開催

一〇月一六日(月)・一八日(水)大宮ソニックシティにおいて、新入社員フォローアップ研修を開催し、総勢九〇名の方が参加されました。

入社後半年が経ち、職場や仕事にも少しずつ慣れ、戦場として大きく期待される半面、色々な疑問や不安を抱くようになったり、慣

れからの緩みが生じたりするこの時期に「入社後の仕事を振り返り、より良い仕事を遂行するための考え方やスキルを学び、今まで以上に積極的に仕事に取り組めるよう意欲の向上を図る」ことを目的に、様々な課題に取り組みました。(研修の概要は以下の通り)

りそな総合研究所(株)パートナー講師 古澤美奈子氏による講義は、グループワーク・グループ討議形式の参加者体験型で進められ、グループ内の異業種メンバーと「体験と振り返り」を重ねる中で、気

いたことを、職場での具体的な実践に繋げること、加えて「他流試合」「異業種交流」を狙っています。

午前中の「職場生活の振り返り」では、それぞれの入社後の経験を「失敗談・苦労話・嬉しい経験・工夫点」としてグループ内で共有、討議しました。

また、午後のグループワーク「職場で期待される心構えと役割の再確認」では、ゲーム参加を通じて「トップ・中間管理職・部下」の役割を間接的に疑似体験することで、積極的な取り組み姿勢と職場の中でのコミュニケーションの重要性、特に「報告・連絡・相談の重要性」に関して学びました。

続く「ビジネスマナーの振り返り」ではテスト形式によって「言葉づかい・電話応対・お辞儀の仕方・名刺交換・来客対応・訪問時のマナー」を改めて確認しました。そして最後の「今後の挑戦課題と目標設定を考える」では、『私の宣言書』として「会社から期待されること・自分の長所短所・3年後の目指す姿・自己啓発の具体的な内容・この研修で学んで明日から具体的に始めること」といった項目をまとめ会社に提出する、という課題が出され、実際にグループ内で「明日からの取り組み」を宣言し、全プログラムが終了しました。

参加者からは、
・仕事にも慣れてきたと感じるこの時期に、もう一度気を引き締めなおす良い機会だった。異業種の方とも意見交換が出来て、有意義な時間だった。
・日頃自分が実践出来ていること、出来ていないことが明確になった。特に報連相の難しさや重要性を実感したので、明日から実践していきたい。

・異業種の方と一緒に「失敗談や苦労したこと、嬉しかったことや工夫している点」に関して共有し、皆同じような経験をしていると知って安心したり、また刺激を受けた。といった感想が出されるなど、貴重な「振り返りの場」となったようです。

職場での具体的な実践に繋げるために、グループワークでの気づきを振り返る

積極的な取り組み姿勢とコミュニケーションの重要性を再確認するための教育ゲーム

名刺交換・訪問のマナーなど、ビジネスマナーを再確認する



エグゼクティブ・コーチング実技風景①



エグゼクティブ・コーチング実技風景②



講義する古澤美奈子講師



職場での具体的な実践に繋げるために、グループワークでの気づきを振り返る



積極的な取り組み姿勢とコミュニケーションの重要性を再確認するための教育ゲーム



名刺交換・訪問のマナーなど、ビジネスマナーを再確認する

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第103回

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

研究の内容

産業への展開



日独の比較法的考察による憲法裁判の研究

埼玉大学 副学長／大学院人文社会科学研究科 法学研究領域 川又伸彦 教授

先日、平成29年9月27日に最高裁は、公職選挙法の定める参議院の議員定数不均衡（一票の重みの較差）について、違憲状態とはいえないという判断を下しました。このように、法律などが憲法違反であると争う裁判を憲法裁判（憲法訴訟）といいます。この裁判において、より手厚く基本的人権を保護するには、どのように裁判手続きが進められるべきか、どのような判断過程を経るべきかをなどを検討するのが、私の主たる研究課題です。たとえば、実在の人物を題材にフィクションも交えて描く小説について、裁判所が、小説の文章からことさらに名誉毀損の内容を導いて、名誉毀損罪とすることは、表現の自由の不当な制限になるのではないかと、というようなことを考えています。つまり、裁判所も基本的人権を侵害しうるものであり、それをどう防ぐかを考える必要もあるのです。

そして、この課題を考察するために、ドイツにおける憲法裁判についての理論や制度を参考にし

ています。ドイツは、一般の裁判所とは別に憲法裁判所を設置しています。憲法裁判所は、憲法裁判のみを扱います。この憲法裁判所に個人が直接に訴えることができるのは、公権力による基本的人権侵害を理由とする憲法異議という手続きのみです。ドイツにおける基本的人権保障をめぐる裁判の多くはこの手続きによっているために、この制度や、これについての学説を研究しています。この手続きは、あらかじめ一般の裁判所による救済などの手続きを尽くしたのちでないといけません。このため、憲法異議の多くは、一般の裁判所の判決に対する異議申し立てとなっており、日本の上告手続きによく似たものになっています。このため、様々な点で日本の問題を考えるうえで参考になるといえます。

この憲法異議の研究を通じて、私は、裁判のありかたという、手続法的な観点から、基本的人権保障の充実を考えています。

判決という意思決定に至るプロセスの検討は、裁判以外の意思決定にも通じるものがあるのではないかと思います。

学歴・略歴

川又伸彦

(かわまた のぶひこ)

1992年3月 中央大学大学院法学研究科博士課程後期課程 単位取得退学
日本大学法科大学院教授などを経て2008年4月より、埼玉大学経済学部教授。2014年4月より副学長。2015年4月より大学院人文社会科学研究科教授。



高度医療を支える工学の技術

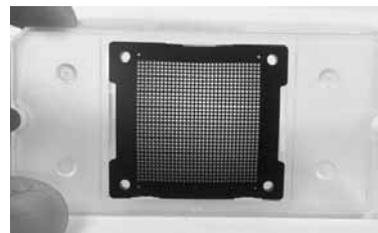
大学院理工学研究科 数理電子情報部門 電気電子システム工学領域 内田秀和 教授

長い間期待されてきた「再生医療」は技術的なブレイクスルーをきっかけに、その実現の可能性が見えてきました。これまで有効な手段がなくて治療が困難だった傷病でも根本的な回復を期待できる再生医療はまさに夢の技術と言ってよいでしょう。法律の整備により産業化を加速する環境も整いつつあり、今後大きく発展しそうな市場が見えてきました。これらの再生医療の恩恵をより多くの人々が安心して利用するにはまだ多くの課題があります。安全性の確保を大前提として、様々な可能性を試験し、最も有効な手法をいち早く実現する必要があります。そして治療費が妥当な価格でなければなりません。これらのバランスをとって事業を成立させるのは再生医療に限らない普遍的な課題と言えますが、そこに医療とは全く畑の異なる工学が活躍できる余地があります。現在、多くの分野で不可欠になっている基本的な技術として、膨大な数の可能性の中から目的とする条件を見つけ出す「スクリーニング」の作業がありますが、工学的な立場で新しい手法が開発されることによって、安全性が高く、より効果の高い医薬品や細胞を迅速に作れる可能性が

高まってきました。

そこで、私たちは図のような極微小な容器が多数並んだ新しいツールを開発して、医薬品の開発や細胞培養に関するスクリーニングを迅速に行うための手法を研究しています。これまでは人あるいはロボットがピペットを使って微小な容器に溶液を注入、吸引するという作業をしていましたが、新型デバイスでは遠心力を利用して溶液の移送を行います。これにより従来に比べて非常に微量な試薬を扱って多数の試験を迅速に進めることが可能となりました。また、電子工学の技術を活用した評価方法を組み合わせることで、選別の信頼性を高め、最適な条件を見つけ出せるよう工夫をしています。

このように私たちは工学の立場から現代医療のお手伝いをさせていただいています。



高速スクリーニング用新型デバイス

創業システム
匂いセンサによる環境モニタリング
医療診断用呼吸センサシステム
専門は化学センサ、センサ情報処理

略歴

内田秀和

(うちだ ひでかず)

1990年 埼玉大学工学部情報システム工学科 助手

1997年 博士(工学、埼玉大学)

2001年 埼玉大学工学部電気電子システム工学科 助教授

2002年 スウェーデンリンシェーピング大学 研究員

2012年 埼玉大学 情報メディア基盤センター 准教授

2014年 埼玉大学大学院理工学研究科 教授

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第84回

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



ものづくり大学とインダストリー4.0

ものづくり大学学長 赤松 明

かつて、「第一次産業革命」での主たる生産方式は、水や蒸気を動力源とした機械を使っていました。「第二次産業革命」では、電気を使い機械を動かして分業の仕組みを取り入れた大量生産が主な生産方式でした。さらに、「第三次産業革命」では、コンピュータ制御により生産工程の自動化が実現されました。現在、「第四次産業革命」として名づけられた、インダストリー4.0は、これらに続く製品の差別化を図り、大量生産を廃止して、カスタマイゼーションへ転換する生産方式で、2013年ドイツ政府が推進する製造業の高度化を目指す戦略的プロジェクトとして世界的な関心事です。そして、このインダストリー4.0は、情報技術を駆使し製造業を高度にデジタル化することで生産システムを変革し、マスカスタマイゼーション（コンピュータを利用した柔軟な製造システムで特注品を製造すること：変量変種生産）を可能とし、製造コストを大幅に削減することを主目的としたプロジェクトです。全ての機器がインターネットによってつながり、またビッグデータを活用しながら、各機械が連携して動くとともに、機械と人とが連携することで、製造現場が最適化されるという考え方です。

従来の製造業では、熟練技能者のカンとコツを活かして定められたコストを勘案して適切な精度と性能（品質）および加工工程（加工時間）を検討した後、製造ラインに乗せ生産していました。しかし、現在の現場では労働人口の減少とともに、団塊の世代の退職による熟練技能者の減少により技能の継承が難しく、求められる精度で効率よく短時間で加工法を定めることができないため、納期に間に合わせるために汲汲とされていると言われています。特に、中小零細企業においては、すぐれた技術者や技能者の獲得が大きな負担

となっています。従前は、企業の求める人材は、企業内で育成していましたが、近年は企業内で技術・技能の育成ができなくなってきています。そのために、技術・技能を持った即戦力となると期待して新規採用しても期待通りでないスキル・ミスマッチが起こっています。

ところで、熟練技能者が長年の経験で獲得した、カンやコツで表されていた定性的な事柄を定量化するとともにアルゴリズム化し、熟練技能者のノウハウを視覚化（見える化）することは、初心者スキルアップのための教材として活用することが出来ると考えられます。さらに、これらのデータをITに結びつけ、データの集積がなされ、AIと連携できれば自動的に生産の最適化が可能となると考えられています。

そこで、座学と実習を効果的に組み合わせ、産業界のニーズに合った職業教育を柔軟に実施することができれば、スキル・ミスマッチの低減に資することができると考えることができます。今後も、我が国がものづくり立国として世界を牽引するためには、少ない労働人口の中から、効率的に優れた人材を輩出し続けなければなりません。つまり、インダストリー4.0を意識した生産方式に合致した人材を育成するための方策が必要であるといえます。このことは、本学の基本理念に謳われた理論と実践を理解したテクノロジストの養成と合致するといえます。そして、インダストリー4.0を意識した生産方式の構築のために熟練技能者のカン・コツで表されていた膨大なデータの蓄積をすすめる、AIと連携するための研究や次世代を担う若者への職業教育に取り組んでいきたいと考えています。そのために、教職員始め関係各位にこれまで以上のご協力とご指導を賜りたいと願っています。

赤松 明（あかまつ あきら） 東京大学大学院農学系研究科 博士（農学）、職業能力開発総合大学校助手・講師・助教授、ものづくり大学教授・建設学科学科長・技能工学学学部長・ものづくり大学名誉教授。専門は木材加工学・人間工学。

荒木埼玉労働局長より長時間労働削減をはじめとする「働き方改革」に向けた取組に関する要請書を受ける

本会は、去る九月二七日、埼玉労働局長の荒木局長の訪問を受け、働き方改革の取組への協力要請を受けました。その内容は、長時間労働削減など働き方改革推進への協力を本会に求めたものであります。

■要請内容

働く方の健康の確保を図り、労働の質を高め、生産性を向上しつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者をはじめとする全ての人々が働きやすい社会に変えていくためには、長時間労働を是正することが重要です。

しかしながら、全国的に、依然として長時間労働の問題が認められるとともに、年次有給休暇の取得率が低い水準にとどまっています。その状況は埼玉県内でも同様



埼玉労働局長荒木局長
(右)より要請を受ける
根岸専務理事

であることから、県内でも長時間労働の削減を始めとした働き方の見直しが求められています。

日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」や、平成二十九年三月二八日に内閣総理大臣を議長とする「働き方改革実現会議」で決定された「働き方改革実行計画」などにおいて、働き方改革の実行・実現のため長時間労働の是正に向けた取組を強化する旨が盛り込まれました。

この長時間労働の問題について、厚生労働省においては、
①著しい過重労働や賃金不払残業などの撲滅に向けた監督指導の強化
②休暇の取得促進をはじめとした「働き方の見直し」に向けた企業への働きかけの強化

業への働きかけの強化を二つの柱として、省を挙げて取り組んでいるところです。

埼玉労働局においては、県内の労働基準監督署が長時間労働の疑われる事業場に対して重点的に監督指導を行い、長時間労働の是正を指導する、県内の企業の働き方改革を推進する目的で県内の六金融機関との間に「働き方改革に係る包括連携協定」を締結するなどの取組を行ってまいりました。また、貴殿にもご賛同いただき、埼玉県労使会議において「非正規雇用対策及び働き方改革に関する共同宣言」を行ったところです。

今年度も、十月を「年次有給休暇取得促進期間」、過労死等防止啓発月間である十一月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、長時間労働削減をはじめとする「働き方改革」に向けた取組を推進することといたしました。

長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進のためには、これまでの働き方を見直し、効率的な働き方を進めていくことが必要です。このため、長時間労働を前提としたこれまでの労働慣行から、早く帰る労働慣行への転換を図るための施策や、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成するための施策等、各々の企業の実情に応じた取組を行うことが望まれます。

具体的には、経営トップによるメッセージの発信、朝型勤務やフレックスタイム制、年次有給休暇の計画的付与制度などの導入、また、埼玉県労使会議において呼びかけを行っている県民の日（十一月十四日）の年次有給休暇取得、十一月二二日（勤労感謝の日前日）の県内一斉ノー残業デー等が挙げられます。

これまでも貴団体からは、傘下団体・企業等への働き方改革や夏の生活スタイル変革に関する周知啓発に関し格別の御協力を賜ってきましたところでありますが、改めてこの取組の趣旨を御理解いただき、傘下団体・企業等に対します周知啓発に向けた御協力の程、何とぞよろしくお願い申し上げます。

来年四月に迫った無期転換対応

弁護士 安西 愈

労働契約法第一八条の有期労働契約者の無期転換申込みが、来年四月一日からはじまる。同法に定める「労働契約期間を通常した期間が五年を超える」期日が四月一日から順次到来するからである。

ところで、この無期転換申込権は、労働契約法という民事法（私法）上の権利であり、これを労働者が行使して無期転換申込みをするかどうかは当該労働者の自由である。

ポイント労働法

したがって、四月一日以降、無期転換申込権が発生したからといって、該当労働者が無期転換を直ちに行使するとは限らない。

現在、来年四月一日

でも、いわゆる「同一労働同一賃金」は無期社員同士の場合は適用がない。したがって、時間給制のままで、かつ、無期転換しても、就業規則の適用は、契約社員や嘱託社員の条件のままで差し支えない。そのことを明白にするため、例えば、「契約社員は、雇用期間を定めて雇用された者及び労働契約法第一八条により、無期転換した者とする。」と定義し、契約社員等の規定の中に加えればよい。いずれにしても、このような取扱いにより、無期転換を認めて取り扱うという単なる無期でよい。

このような、「只だ無期」の場合には、労働契約に期間がなくなるので、労働契約関係は労働者の退職か、企業側の解雇まで高年齢になっても継続することになる。そこで、六〇歳の正社員の定年を超えても、契約社員の定年制がなければ雇用が継続することになる。

に備えて、企業は人事制度を改正したり、「別段の定め」の就業規則を作成したり大童である。しかしながら、人手不足の現状下において、零細中小企業においては、そのまま何もしないで無期転換申込権を行使した社員については、それを受け入れるとともに、それ以上のことは何もしない「只だ無期」となるだけ」ということであつても特に企業として困ることはないと考えられる。

無期転換したからといって、労働条件は従前の有期労働者のままでよく、労働契約更新手続が不要となるだけである。無期になったからといって、正社員となる訳ではないし、正社員との間に賃金等労働条件に相違があるとしても、無期になると私傷病で、長期欠勤のときの対応として、「私傷病休職制度」を設けることも必要とならう。



コバトン

埼玉県からのお知らせ

年末の資金需要に対応した 県中小企業制度融資の御案内

○事業資金・短期貸付

賞与支払や仕入等のための短期運転資金として御利用いただけます。利率は年1・1%以内(信用保証なし融資は年1・5%以内)で、限度額は2千万円です。

○小規模事業資金

従業員数が20人(商業・サービス業は原則5人)以下の小規模企業の方が、担保や第三者保証人なしで御利用いただけます。利率は年1・3%以内、限度額は1,250万円です。

○借換資金

県制度融資の既往借入金がある方で、毎月の返済負担を軽減したい場合に御利用いただけます。(新規運転資金の追加もできます。)

利率は金融機関所定利率、限度額は1億円(既往借入金、新規運転資金及び借換え時に支払う信用保証料相当額の合計の範囲内)です。

※融資にあたっては金融機関及び信用保証協会の審査があります。

※短期貸付を信用保証なしで御利用

いただく場合を除き、別途、信用保証料が必要です。

http://www.pref.saitama.lg.jp/a0805/seidoyushi/

○問い合わせ先

地元の商工会議所又は商工会
県金融課
(048-830-3801)

シルバー会員を派遣社員として御紹介します

埼玉県ではシニアの雇用拡大の取組として「シルバー・ワークステーション」を今年4月に開設しました。

「シルバー・ワークステーション」では、事務系や介護・保育などの人手不足分野をはじめ、企業様の多様なニーズに合わせて、シルバー人材センターの会員を派遣社員として紹介させていただいています。

シルバー会員の派遣の御依頼や御相談がありましたら、ぜひお問い合わせください。また、最寄のシルバー人材センターでも御相談いただけます。

詳しくは、次のサイトで御覧いただけます。

http://www.saitamaken-silver.jp/
問い合わせ先
シルバー・ワークステーション
(公益財団法人いきいき埼玉)
(048-728-7841)

※制度に関する問い合わせ先

県シニア活躍推進課
(048-830-4540)

「多様な働き方実践企業」になりませんか

県では、従業員の仕事と子育てなどの両立を支援するため、男女がともに生き生きと働ける職場環境づく

りを行っている企業を「多様な働き方実践企業」として、現在、2,333社認定しています。

認定項目は「短時間勤務制度やフレックスタイムなど多様な働き方を選べるか」「出産した女性が働き続けているか」などの6つで、2つ以上該当すれば認定されます。

認定を受けた企業には、認定証、楯、ステッカーを贈呈し、企業イメージのアップや求人の際のPRに御活用いただけます。

また、県建設工事の入札参加資格の新規・更新申請時に加点を受けることができます。このほか、女性従業員のスキルアップのための研修など役立つ情報をメールでお届けしています。

認定を希望される場合は、職員が手続をお手伝いさせていただきますので、お気軽に県ウーマノミクス課まで御相談ください。

認定制度は、県ホームページや多様な働き方実践企業検索サイトで紹介しています。

問い合わせ先
県ウーマノミクス課
(048-830-3963)



シンボルマーク

埼玉県立高等技術専門学校の訓練生を採用しませんか

埼玉県立高等技術専門学校では、実技中心の訓練によって、現場に必要な知識・技術を身に付けた人材を育成しています。即戦力として、活躍が期待できます。

○訓練分野(取得している技術)

- ・機械加工系(NC旋盤等)
- ・金属加工系(板金・溶接等)
- ・情報系(プログラミング・システム設計等)
- ・電気系(電気設備工事等)
- ・空調系(冷凍・空調機器工事等)
- ・ビル管理系(ビル設備保守等)
- ・自動車系(自動車整備)
- ・建築系(建築大工等)
- ・木工芸系(家具・建具製造等)
- ・介護系(実務者研修修了)

○求人票の提出について

次の2種類の方法があります。

- 1 求人票(埼玉県のHPから入手できます)に必要な事項を御記入の上、専門学校に郵送、Fax又は持参
- 2 埼玉県電子申請システムで、必要事項を入力

○問い合わせ先

県産業人材育成課
(048-830-4598)

「埼玉県非正規対策」人材確保 「専門」家派遣事業」のお知らせ

県では、パート、派遣など非正規雇用者の正社員転換や長時間労働の是正など「働き方改革」の取組を通じて、人材の確保や定着を図る企業を支援するため、経営支援の専門家である中小企業診断士や労務管理の専門家である社会保険労務士を無料で派遣しています。

「働き方改革」に取り組む企業の皆様、是非当事業を御活用ください。

○相談内容の例

- ①パート社員等の正社員登用
- ②人材定着のための採用方法・教育訓練の見直し
- ③長時間労働の是正のための業務プロセス見直し

○専門家派遣の流れ

- ①特設HP(左記URL)の専用フォーム等から申込

http://www.sai-jinzakakuho.com/

- ②事務局より日程調整等の連絡
- ③専門家を派遣し、相談・アドバイスを実施

○問い合わせ先

一般社団法人埼玉県中小企業診断協会(事務局)
受付は平日10時~17時
(048-762-3391)

県勤労者福祉課
(048-830-4516)

労働セミナーの受講者を募集しています

県では、労働法や労働関係の身近な問題についてのセミナーを県内各地で開催しています。

現在、以下のセミナーの受講者を募集中です。

- ①「ここがポイント! 時間外労働の上限規制と職場改革」

日時 1月12日(金)14時~16時
場所 新都市ビジネス交流プラザ

内容
・労働基準法改正の動向
・長時間労働への対策 など

②「ここがポイント! 同一労働同一賃金」非正規社員の処遇を考える」

日時 1月15日(月)14時~16時
場所 新都市ビジネス交流プラザ

内容
・同一労働同一賃金ガイドライン
案の概要

※詳細は左記HPを御覧ください。
http://www.pret.saitama.lg.jp/a0808/rodoseminar/

○問い合わせ先

県勤労者福祉課
(048-830-4518)

埼玉県の最低賃金

(平成29年度)

埼玉県最低賃金	時間額 (円)	埼玉県内で働く全ての労働者（下記の「特定最低賃金」が適用される人を除く。）に適用されます。	発効日
	871		29.10.1

特定（産業別）最低賃金	時間額 (円)	適用する労働者じゃ各業種の使用者に使用される労働者但し以下の掲げる者を除く	発効日
非鉄金属製造業 (非鉄金属第1次製錬・精製業、非鉄金属素形材製造業及びその他の非鉄金属製造業を除く。)	904	1. 18歳未満又は65歳以上の者 2. 雇入れ後3月未満のものであって、技能習得中のもの 3. 次に掲げる業務に主として従事するもの イ 清掃又は片付けの業務 ロ 手作業による包装、袋詰め、箱詰めまたは運搬の業務	29.12.1
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業 (医療用計測器製造業（心電計製造業を除く）を除く。)	909		
輸送用機械器具製造業 (産業用運搬車両・同部分品・付属品製造業及びその他の輸送用機械器具製造業（自転車・同部分品製造業を除く）を除く。)	918		
光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業	917		
自動車小売業 (二輪自動車小売業（原動機付自転車を含む）を除く。)	916		

(注1) 最低賃金の対象となる賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当は算入されません。

埼玉労働局

求めているのは年齢ですか、それとも能力ですか？年齢にかかわらず、均等な機会を！

労働者の募集及び採用の際には、原則として年齢を不問としなければなりません。
(雇用対策法第10条)

年齢制限を行う場合は、例外事由に該当する必要があります。

公共職業安定所を利用する場合ははじめ、民間の職業紹介事業者、求人広告などを通じて募集・採用する場合や、事業主が自社のホームページなどで直接募集・採用する場合を含め、広く年齢不問の原則が適用されます。

パート、アルバイト、派遣など雇用の形態を問いません。

形式的に求人票を「年齢不問」とすればよいということはありません。年齢を理由に応募を断ったり、書類選考や面接で年齢を理由に採否を決定することは法律違反になります。また、応募者の年齢を理由に雇用形態や職種などの求人条件を変えることもできません。

例外事由等詳細につきましては、最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）、又は埼玉労働局職業安定課までお問い合わせください。

埼玉労働局・ハローワークからのお知らせ

More For You
もっと、街・暮らし・笑顔のために

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。



企業の皆様へ

国家公務員倫理審査会

- ✓ 企業の皆様と国家公務員が接触・交流する際、国家公務員には一定のルールがあります。
- ✓ 国家公務員との飲食や贈答品のやりとりなどには、ご注意ください。

- 国家公務員は、「利害関係者」(契約の相手方、許認可の申請者、立入検査の相手先等)との間で、例えば以下の行為が禁止されています。
 - ・金銭、物品等の贈与を受けること
 - ・無償の役務の提供を受けること(例：車による送迎など)
 - ・供応接待を受けること(「割り勘」による飲食は可能)
- 国家公務員は、「利害関係者」以外の事業者等との間でも、社会通念上相当と認められる程度を超えて、供応接待や財産上の利益の供与を受けることが禁止されています。

公務員倫理ホットライン

国家公務員の倫理に反すると疑われる行為に気付かれた方は…

【電話】03-3581-5344

(土・日・祝日及び12/29～1/3を除く、9:30～18:15)

【WEB】

公務員倫理ホットライン

検索



通報者の氏名等は窓口限りにとどめられるなど、通報により不利益な取扱いを受けないよう万全を期しています

事業だより

- 一〇月三日～十一月二九日
- 一〇・三 問題解決力向上研修第一講(ソニックシテイ)
- 一〇・一〇 社長塾第二講(ソニックシテイ)
- 一〇・一六、一八 新入社員フォローアップ研修(ソニックシテイ)
- 一〇・一九 労働問題実務対応講座第四講(ソニックシテイ)
- 一〇・二〇 社長塾第四講(ソニックシテイ)
- 一〇・二六 理事会・臨時総会(パレスホテル大宮)
- 一〇・二七 労働問題実務対応講座第五講(ソニックシテイ)
- 一〇・三〇 問題解決力向上研修第二講(ソニックシテイ)
- 一一・一 第二回特別セミナー(ソニックシテイ)
- 一一・二 社長塾第五講(ソニックシテイ)
- 一一・四 第七回科学の甲子園埼玉大会(埼玉県立総合教育センター)
- 一一・六 ライフデザインセミナー第一講(ソニックシテイ)
- 一一・七 秋季北部地区協議会視察会(株)SUBARU群馬製作所(大島工場)
- 一一・二三 年末調整実務セミナー(ソニックシテイ)
- 一一・一五 秋季西部地区協議会視察会(株)しまむら(東松山商品センター)
- 一一・二二 社長塾第六講(ソニックシテイ)
- 一一・二四 第五回上條会長杯争奪戦会員親睦ゴルフ大会(武蔵カントリー倶楽部笹井コース)
- 一一・二七 第二回ウーマノミクス推進委員会(ソニックシテイ)、第一回BCP策定セミナー(ウエスタ川越)
- 一一・二八 第二回CSR委員会(ソニックシテイ)、第二回BCP策定セミナー(春日部市民会館)
- 一一・二九 労働問題実務対応講座第六講(ソニックシテイ)、第三回BCP策定セミナー(熊谷市民会館)

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

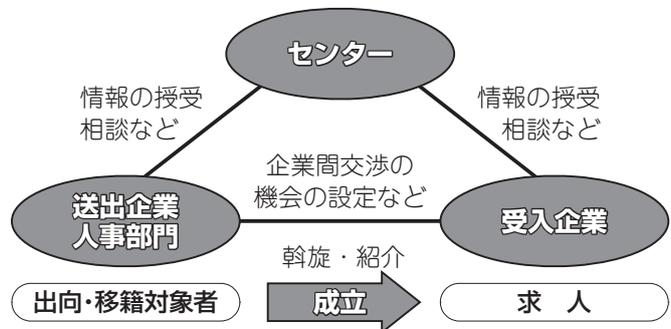
企業間の人材マッチングをサポートしています。

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

★第二回産業教育委員会
日時 二月四日(月) 一時一五分～二時三〇分
会場 県立熊谷工業高校
内容 教育現場の視察と意見交換会

★第三回産業教育委員会
日時 二月五日(火) 三時一五分～六時一五分
会場 県立岩槻商業高校
内容 教育現場の視察と意見交換会

★ライフデザインセミナー第二講
日時 二月六日(水) 三時三〇分～六時三〇分
会場 ソニックシティ
内容 リーダーのための実践コーチング・マネジメント、ビジネススキル、部下指導を学ぶ
講師 ビジネスコーチ(株)パートナーエグ

ゼクティブコーチ 加地照子氏

★秋季南部地区協議会
日時 二月七日(木) 三時三〇分～五時三〇分
会場 大森機械工業(株)本社・越谷工場
内容 大森機械工業(株)視察会 大森スピリッツ「アイデアを生む」に学ぶ
技術はアイデアを生むに学ぶ

★第八回トップセミナー
日時 二月八日(金) 四時～一六時
会場 ソニックシティ
内容 二〇一八年の世界経済、日本経済を展望する
講師 (株)第一生命経済研究所経済調査部 首席エコノミスト 永濱利廣氏

★第九回トップセミナー
日時 二月一日(月) 四時～一六時

会場 ソニックシティ
内容 最新学説と独自の推理で描く「関ヶ原の戦い」
講師 和人大氏

★第一〇回トップセミナー
日時 二月二日(火) 四時～一六時
会場 ソニックシティ
内容 リーダーの基準とリーダー育成論の死角を抉る新しいアプローチ

★第一一回トップセミナー
日時 二月三日(水) 四時～一六時
会場 ソニックシティ
内容 緊迫する朝鮮半島情勢と有事は起るのか、そして日本の備え

は？)

政策研究大学院大学教授 道下 徳成氏

★労働問題実務対応講座第七講
日時 二月四日(木) 三時三〇分～一六時三〇分
会場 ソニックシティ
内容 労働時間管理の注意点と実務対応と適正な労働時間管理の推進と実務注意点

講師 石畠 山中総合法律事務所ヴァイスパートナー弁護士 土屋真也氏

★ライフデザインセミナー第三講
日時 二月八日(月) 三時三〇分～一六時三〇分
会場 ソニックシティ
内容 職場、家庭、そしてプライベート

ト空間での異性間コミュニケーションを学ぶ

講師 (株)ボイスクリエーションシニョクル代表取締役 佐藤 恵氏

★秋季中部地区協議会
日時 二月九日(火) 四時～一六時
会場 東玉総本店
内容 (株)東玉視察会・業歴一六五年の老舗企業に学ぶ

★平成三〇年度新年会員懇談会
日時 平成三〇年一月一日(木) 三時三〇分～一七時
会場 パレスホテル大宮
内容 特別講演・懇親会
講師 読売巨人軍コーチ(三軍外野守 備打撃コーチ) 後藤孝志氏

〈新入会のご案内〉

サンエイ・ソフトウェア・ジャパン(株)
代表取締役 影山 晴男
川越市新富町一〇一〇三
電話〇四九二二二二二七二六二
(資) 三千万円
(従) 四千万円

ソフト開発 ECサイト
三協運輸(株) 桶川営業所
代表取締役会長 岸本 勲
桶川市坂田字向九〇一
電話〇四八七二八一九三三八〇
(資) 四千五百万円
(従) 八七名

総合物流業
(株)ディールウイングス
代表取締役 伊藤 翔太
川口市領家二一七五
電話〇四八二二九一九二一〇
(資) 五百万円
(従) 二〇名

工具機器販売業、中古計測器等
テクノ産業
代表取締役 鳥羽瀬 一樹
越谷市南荻島七五一
電話〇四八一九七九一一一一
(資) 一千万円

(従) 五名
建設機械及び建設車両の販売、修理
(株)ボイスクリエーションシニョクル
代表取締役 佐藤 恵
さいたま市浦和区仲町一十五一
エスプリ浦和103号
電話〇四八八二九九九六二四
(資) 百万円
(従) 五名

話し方スクール・サービス業(・女性のための話し方教室運営・法人向けスピーチトレーニング・シニア向け健康声磨き)
(株)ものくり商事
代表取締役 早坂 拓紀
さいたま市浦和区仲町一〇一七
尾張屋第一ビル5F
電話〇四八八二二二三三二一
(資) 三百万円
(従) 一〇名

不動産業・建設業・広告業・保険代理店業
(株)上尾スイミングスクール
代表取締役社長 山田 光彦(旧 代表取締役会長 山田 恵一)

〈代表者変更〉

代表取締役社長 山田 光彦(旧 代表取締役会長 山田 恵一)

アロハガス(株)
代表取締役 田邊 将宏(旧 田邊 正一)

(株)大泉製作所
代表取締役社長 後藤 英恒(旧 久保田 達夫)

(株)木屋製作所
代表取締役社長 水村 常人(旧 橋本 孝雄)

(株)クマヒラ
さいたま支店 支店長 新井 哲也(旧 秋庭 一郎)

(株)工進精工所
代表取締役社長 菅野 好政(旧 坂本 祥久)

(株)幸大ハイテック
代表取締役社長 藤野 宏行(旧 根本 武夫)

(株)埼玉りそな銀行
支店長 熊谷支店 支店長 広瀬 克之(旧 執行役員埼玉北地域営業本部長 山崎 浩一)

シグマ光機(株)
代表取締役社長 近藤 洋介(旧 相談役 森 吟二)

中興電機(株)
代表取締役社長 神谷 道之(旧 水野 実)

トヨー産業(株)
代表取締役社長 柳浦 文隆(旧 竹井 克則)

ニチバン(株)埼玉工場
工場長 小柏美孝(旧 高橋 一徳)

パイオニア(株)川越事業所
川越事業所所長 加瀬 政雄(旧 釣谷 郁夫)

りそなカード(株)
代表取締役社長 土屋 隆志(旧 西東 久)

(医)緑光会東松山病院
理事長 中島 ユリカ(旧 大平 英範)

関東自動車(株)
さいたま市浦和区仲町二一三一九
平田ビル3F
代表取締役社長 さいたま市浦和区常盤九一二
一四一四パークサイドガクヤビル7F
(株)サイホー
さいたま市中央区下落合六一八一

代表取締役社長 さいたま市浦和区常盤九一二
一四一四パークサイドガクヤビル7F
(株)サイホー
さいたま市中央区下落合六一八一

〈住所変更〉

代表取締役社長 さいたま市浦和区常盤九一二
一四一四パークサイドガクヤビル7F
(株)サイホー
さいたま市中央区下落合六一八一

埼玉協ニュース四〇一
2017年11月24日発行
さいたま市大宮区桜木町一七五・一七八
ソニックシティビル九階
発行所 一般社団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