

一般社団法人 埼玉県経営者協会会報



2・3

18 月号

平成三十年新年会員懇談会
三四〇名の参加者を得て盛大に開催

特別講演

「一流と超一流の違い」と題して
前読売巨人軍コーチ 後藤孝志氏が講演

平成三十年新年会員懇談会は一月十一日(木)一三時三〇分から十七時まで、パレスホテル大宮で開催された。

当日の出席者はご来賓の方々ならびに会員を合わせて三四〇名であった。(ご来賓のご芳名は四頁に掲載)

特別講演は前読売巨人軍コーチ後藤孝志氏が「一流と超一流の違い



新年会員懇談会



開会挨拶をする
上條正仁会長

い」と題して講演。巨人軍入団当時から現在までの経験を踏まえて、自らの目指す指導者像や人材育成における気付き等についてお話をいただき、経営にも相通じる示唆に富んだ内容であった。

【第一部挨拶・講演の部】
開会挨拶 上條正仁会長

(株)埼玉りそな銀行シニアアドバイザー

上條会長は企業を取り巻く経営環境、平成三十年の経済見通し等に触れられた後に、今後の企業経営を考える上で以下の二点について話された。

(1)米ギャラップが実施した従業員
のエンゲージメント(仕事への熱
意度調査)において、日本は「熱
意溢れる社員」の割合が6%しか
おらず、米国と比べて大幅に低く、
調査国中最下位クラスであった。
こうした状況の変革に必要な対応
方法がいま経営学で注目されてい
る「センスメイキング」である。
この考え方は変化が激しく不確実
性の高い、現代のリーダーシップ
に特に重要な考え方である。経営
者の重要な役割として、組織の全
員が目標を共有し、それに向かっ
て行動するように仕向けることが
あるが、その際に共有すべき目標
は、「自分たちはなぜこのようなの
か?」「自分たちの大切な時間をなぜこのよう
なことに費やしているのか?」とい
う問いに答えられる「意味のある
目標」でなければならぬ。こう
した「意味のある目標」をしっかりと
語り、理解・認識させ、そして
行動に巻き込んでいくのが「セ

ンスメイキング」である。経営者の
負担が増大することになるが、
「この仕事はこういうものだ」と
魅力的で納得性のあるストーリー
を語り、周囲を行動に巻き込んで
いくという「センスメイキング」
を実行していただきたい。きっと、
「熱意溢れる社員」の割合が少し
ずつ増加していくと思う。
(2)社員のモチベーションは企業を
成長に導くための極めて重要な要
素であるが、多くの場合、モチベ
ーションというのはとても弱く、
ほんの少しのことで折れてしま
うものである。多くの経営者は、社
員のモチベーションをどう上げる
かに苦心しているが、実際は組織
・社員の置かれた状況によっては、
「どう上げるよりも下げさせ
ないか」の方が重要となる場合が
ある。例えば、努力した自分が評
価されないこと以上に、努力して
いない同僚が評価されたことで、
モチベーションが挫けてしまうとい
うことが現実には起きている。
やる気のある人から、やる気を奪
うことほどの大罪はない。モチベ
ーションを奪っている要素を徹底的
に洗い出し、それを丁寧に取り
除いていくことが重要である。そ
のためには、社員が抱えている弱
さ、悩み、疲れなどを感ずるアン
テナを、びんぐと立てておく必
要がある。私の好きな言葉に「強

会場スナップ



340名の参加者を得て盛大に開催された新年会員懇談会



来賓挨拶
荒木祥一 埼玉労働局長



来賓挨拶
浅野僚也 関東財務局長



来賓挨拶
上田清司 埼玉県知事



来賓挨拶
近藤嘉連 埼玉会長



来賓挨拶
小松弥生 埼玉県教育委員会
教育長



来賓の方々

さとは、他人を優先すること。弱さとは、自分を優先すること」という言葉があるが、こうした他人を優先する「強さ」で社員に接していただければ、社員を「やる気」にさせるのではなく、さらに主体的な「その気にさせる」ことができるような気がする。

来賓挨拶

埼玉県知事 上田 清司氏
財務省関東財務局長 浅野 僚也氏

厚生労働省埼玉労働局長 荒木 祥一氏

埼玉県教育委員会教育長 小松 弥生氏

連合埼玉会長 近藤 嘉氏

来賓ご紹介

特別講演
演題「一流と超一流の違い」
講師 前読売巨人軍コーチ 後藤 孝志氏

【第一部懇親ハーティーの部】

開宴挨拶 藤池 誠治副会長

(株)デサン代表取締役会長

来賓祝辞

さいたま市長 清水 勇人氏

乾杯

埼玉大学学長 山口 宏樹氏

懇談

閉宴挨拶 吉野 寛治副会長

(吉野電化工業(株)代表取締役)

特別講演



講演風景



講演する後藤孝志氏



講演終了後、3名の方から質問が出された

懇親パーティーの部



閉会挨拶
吉野寛治副会長



来賓祝辞
清水勇人さいたま市長



乾杯挨拶
山口宏樹埼玉大学学長



開宴挨拶
藤池誠治副会長



懇談風景

目次 頁

- 平成三十年新年会員懇談会 一
- 男女が共に活躍するためのキャリア意識向上プロジェクト 五
- 埼玉県キャリア教育実践アワード二〇一八表彰式 六
- 第十六回沢沢栄一賞、第七回沢沢栄一ビジネス大賞表彰式 八
- 秋季地区協議会(南部・中部) 九
- 春季地区協議会(中部・南部・西部・北部) 十
- 第八回トップセミナー 十二
- 第九回トップセミナー 十三
- 第十回トップセミナー 十三
- 第十一回トップセミナー 十四
- 第十二回トップセミナー 十五
- 労働問題実務対応講座 十五
- ライフデザインセミナー 十六
- 第三回特別セミナー 十六
- 決算書の読み方セミナー 十七
- 第一回人事労務委員会 十七
- 人事担当者のための税務セミナー 十八
- 埼玉大学研究者との出会いの広場 二十
- ものづくり大学へようこそ 二二
- 四半期企業経営動向調査 二二
- 特別調査 二五
- 埼玉県からのお知らせ 二七
- 企業経営者と生徒・保護者・教員による四者面談会 二八
- 第三回CSR委員会 二八
- 第四回CSR委員会 二九
- 働く女性応援講座(第十八、第二一講) 二九
- 青年経営者部会一二月例会 三十
- 青年経営者部会新春特別講演会 三十一
- ワンポイント労働法 三二
- 事業だより 三二
- 告知版、会員の動き 三三

来賓に各界から多士済々

(敬称略・順不同・役職名は開催日現在)

- ▽埼玉県知事 上田清司
- ▽さいたま市長 清水勇人
- 《講師》
- ▽前読売巨人軍コーチ 後藤孝志
- 《関係》
- ▽財務省関東財務局長 浅野僚也
- ▽財務省関東財務局総務部財務 齋藤和幸
- ▽経済産業省関東経済産業局 広報相談室長 飯塚清隆
- ▽地域経済部次長 青木 宏
- ▽独立行政法人造幣局 さいたま支局長 郷 佳也
- ▽厚生労働省埼玉労働局 菅原篤史
- ▽厚生労働省埼玉労働局 総務部長 菅原篤史
- ▽厚生労働省埼玉労働局 雇用環境・均等室長 加藤孝子
- ▽厚生労働省埼玉労働局 労働基準部長 神戸 崇
- ▽厚生労働省埼玉労働局 職業安定部長 大塚陽太郎
- ▽厚生労働省埼玉労働局 職業保険徴収課長 中島俊広
- ▽厚生労働省埼玉労働局 総務調整官 新井孝男
- ▽厚生労働省埼玉労働局 監督課長 高橋 仁
- ▽厚生労働省埼玉労働局 賃金室長 大鷲 亨
- ▽厚生労働省埼玉労働局 防災補償課長 奥山浩行
- ▽厚生労働省埼玉労働局 職業安定課長 森田哲也
- ▽厚生労働省埼玉労働局 職業対策課長 小暮俊明
- ▽厚生労働省埼玉労働局 需給調整事業課長 倉林正彰
- ▽厚生労働省埼玉労働局 訓練室長 新田純康
- ▽日本銀行調査統計局 調査主幹・埼玉県経済総括 清水雅之
- ▽防衛省自衛隊埼玉地方協力本部 援護課長 田村慎一
- ▽防衛省自衛隊埼玉地方協力本部 援護班長 下村孝史
- ▽国立研究開発法人科学技術振興機構 理数学習推進部才能育成グループ 主任調査員 利根川太郎
- 《県関係》
- ▽産業労働部部長 渡辺 充
- ▽産業労働部副部長 石川英寛
- ▽産業労働部雇用労働局長 江森光芳
- ▽産業労働部産業支援課副課長 飯塚清隆
- ▽産業労働部労働者福祉課長 山野隆子
- ▽産業労働部就業支援課長 佐藤卓史
- ▽産業労働部シニア活躍推進課長 野尻一敏
- ▽産業労働部ウーマノミクス課長 大飼典久
- ▽産業労働部産業人材育成課長 吉田雄一
- ▽埼玉県産業技術総合センター センター長 中村雅範
- ▽埼玉県産業技術総合センター 副センター長 正能修一
- ▽埼玉県議政会事務局副事務局長 下田正幸
- ▽福祉部少子化対策局長 小池要子
- ▽県民生活部国際課長 島田邦弘
- ▽県民生活部共助社会づくり課長 影沢政司
- ▽埼玉県教育委員会教育長 小松弥生
- ▽埼玉県教育局県立学校部部長 古川治夫
- ▽埼玉県教育局県立学校部 参事兼高校教育指導課長 羽田邦弘
- ▽埼玉県教育局県立学校部 県立学校人事課学校評価幹 日吉 亨
- ▽埼玉県教育局県立学校部 高校教育指導課指導主幹 藤倉陽子
- ▽埼玉県教育局県立学校部 高校教育指導課指導主事 山盛敦子
- ▽埼玉県教育局県立学校部 高校教育指導課指導主事 坂本順一
- ▽埼玉県教育局県立学校部 高校教育指導課指導主事 高橋正行
- ▽埼玉県立総合教育センター 教育主幹兼任主任指導主事 鎌田勝之
- ▽埼玉県立総合教育センター 野崎 正
- ▽埼玉県労働委員会会長 土田保浩
- ▽埼玉県労働委員会事務局長 齊藤 実
- ▽彩の国さいたまづくり広域連合 人材開発部長 豊田雅裕
- ▽彩の国さいたまづくり広域連合 主幹 松本 正
- ▽(公財)埼玉県国際交流協会 理事長 小島敏男
- ▽(公財)埼玉県国際交流協会 業務執行理事 鈴木健史
- 《市関係》
- ▽さいたま市教育委員会教育長 細田真由美
- ▽さいたま市教育委員会教育委員 大谷幸男
- ▽さいたま市教育委員会学校教育 渡邊祐子
- ▽さいたま市教育委員会学校教育 教職員人事課参事 澤田純一
- ▽さいたま市教育委員会学校教育 教職員人事課副参事 澤田純一
- 《商工団体関係等》
- ▽(一社)埼玉県商工会議所連合会会長 佐伯鋼兵
- ▽埼玉県商工会連合会専務理事 茂木皇治
- ▽埼玉県中小企業団体中央会 会長 伊藤光男
- ▽埼玉県中小企業団体中央会 専務理事 飯塚 孝
- ▽埼玉県経済同友会代表幹事 加藤喜久雄
- ▽埼玉県経済同友会代表幹事 菊池眞紀
- ▽埼玉県信用保証協会会長 塩川 修
- ▽(公財)埼玉県産業振興公社 理事長 織田秀明
- ▽(公財)埼玉県産業文化センター 理事長 相川 博
- ▽(一社)埼玉県産物産観光協会 事業部長 岩岸 悟
- ▽(公財)さいたま市産業創造財団 監事 江田元之
- ▽(公財)さいたま市産業創造財団 常務理事 本澤 明
- ▽(公財)産業雇用安定センター 埼玉事務所長 齋藤明男
- ▽埼玉県生産性本部事務局長 加藤 孝
- ▽(独)高崎・障害・求職者雇用支援機構 埼玉支部埼玉職業能力開発促進センター 所長 中村正彦
- ▽埼玉県職業能力開発協会 専務理事 小林一彦
- ▽埼玉県雇用対策協議会 専務理事 神山哲雄
- 《経済界関係》
- ▽(株)埼玉りそな銀行 代表取締役兼専務執行役員 野村 眞
- ▽(株)埼玉りそな銀行 取締役兼専務執行役員 増田賢一朗
- ▽(株)埼玉りそな銀行 執行役員埼玉中央地域営業本部長 宮崎恒史
- ▽(株)埼玉りそな銀行 執行役員埼玉中央地域営業本部長 前田哲哉
- ▽(株)埼玉りそな銀行 執行役員埼玉北地域営業本部長 山浩浩一
- ▽(株)埼玉りそな銀行 執行役員埼玉南地域営業本部長 浅香哲也
- ▽(株)埼玉りそな銀行 執行役員埼玉東地域営業本部長 廣川正則
- ▽(株)埼玉りそな銀行 執行役員営業サポート本部副本部長 岡橋達哉
- ▽(株)埼玉りそな銀行 地域ビジネス部長 持田光司
- ▽(株)埼玉りそな銀行 県庁支店長 鈴木俊太郎
- ▽(株)埼玉りそな銀行 さいたま営業部長 加藤一弘
- ▽(株)武蔵野銀行専務取締役 大宮西支店長 柚木 馨
- ▽(株)武蔵野銀行専務取締役 赤城功一
- ▽(株)武蔵野銀行専務取締役 長堀和正
- ▽(株)武蔵野銀行専務取締役 小山和也
- ▽(株)武蔵野銀行専務取締役 白井利幸
- ▽(株)武蔵野銀行 地域サポート部長 天田 裕
- ▽(株)武蔵野銀行 役員本店営業部長 齊藤政春
- 《大学及び研究機関》
- ▽埼玉大学学長 山口宏樹
- ▽埼玉大学副学長 中林誠一郎
- ▽埼玉大学理事・副学長 佐藤勇一
- ▽埼玉大学理事(教学・学生担当) 副学長 齊藤享治
- ▽埼玉大学経済学部 柳澤哲哉
- ▽埼玉大学大学院 理工学研究科教授、先端産業国際ラボラトリー所長 綿貫啓一
- ▽埼玉大学大学院 人文社会科学研究科長 伊藤 修
- ▽埼玉大学研究機構 オープンイノベーションセンター センター長 松岡浩司
- ▽埼玉大学参事役 鷹野勝弘
- ▽埼玉大学統合キャリアセンター SUスーパイザー 宮田信久
- ▽埼玉県立大学学長 萱場一則
- ▽埼玉県立大学副学長 秋葉豊二
- ▽ものつくり大学理事長 長谷川真一
- ▽ものつくり大学学長 赤松 明
- 《労働団体関係》
- ▽日本労働組合総連合会 埼玉県連合会会長 近藤 嘉
- ▽日本労働組合総連合会 埼玉県連合会事務局長 佐藤道明
- ▽中央労働金庫 埼玉県本部常務理事(埼玉本部担当) 宮本重雄
- ▽(一社)埼玉県労働者福祉協議会 理事長 小林直哉
- ▽(一社)埼玉県労働者福祉協議会 専務理事 永田信雄
- 《報道関係》
- ▽(株)埼玉新聞社代表取締役社長 小川秀樹
- ▽(株)埼玉新聞社 クロスメディア局長 秋谷明宣
- ▽(株)埼玉新聞社 編集局経済部記者 小林哲伸
- ▽(株)テレビ埼玉常務取締役 小嶋一晃
- ▽日本放送協会 さいたま放送局長 松岡健三
- ▽(株)日本経済新聞社 さいたま支局長 深沢 潔
- ▽(株)日本経済新聞社 さいたま支局長 藤田このり
- ▽(株)産経新聞社 さいたま総局長 藤山 実
- ▽(株)日刊工業新聞社 さいたま支局長 山中久仁昭
- ▽(株)時事通信社 さいたま支局長 岩崎俊彦
- ▽(株)ぎょうせい さいたま支局長 石川章一郎
- 《関係団体》
- ▽外井法律事務所弁護士 外井浩志
- ▽Great Place to Work® Institute Japan 小川順子
- ▽Great Place to Work® Institute Japan 渡邊雄太
- ▽日本ホスピタリティ・マネジメント学会 副会長 加地照子
- ▽(株)帝国データバンク 営業推進部次長 上西伴浩
- ▽(株)帝国データバンク 大宮支店情報部長 長谷川徹
- ▽ブルデンシヤル生命保険(株) さいたま支社長 西永昌人

「平成二九年度 男女が共に活躍するための キャリア意識向上プロジェクト」 幸手桜高等学校 県内企業女性リーダー七名を迎えて開催

平成二五年度より実施してきた県教育委員会主催の「女子高校生への働き続ける意欲育成推進事業」が、本年度より男女共同参画の視点に立ったキャリア意識向上プロジェクトとなり、本会においては、引き続き、県立高校へ指導者を推薦するなど、本プロジェクトに協力いたしました。そして、平成三



基調講演 根岸茂文専務理事



第一部講演会の様子

◇第一部【講演会】

十年二月八日(木)幸手桜高校において、一年次生全員を対象に講演会、その後、各クラスに分かれて座談会を行いました。なお、幸手桜高校は平成二五年度四月に幸手商業高校と幸手高校が統合され、新たに商業系列を中心とした総合学科として開校した男女共学の学校です。

◇第二部【座談会】

各教室に分かれて、県内の第一

講演会では、本会根岸専務理事から「働くことの素晴らしさ、そして大切さ」と題して基調講演が行われました。講演の中で根岸専務理事は、チャレンジすることの大切さとして「新しい時代をチャンスと捉え、常にチャレンジし続

けること」「限界が出発点であること」「失敗しても、放置しなれば失敗ではないこと」などのメッセージを生徒に投げかけるとともに、働くことの素晴らしさを心に残るエピソードとともに伝えました。

線の仕事で活躍する七名が教壇に立ち「学生時代に取り組んだこと」「現在携わっている仕事に就いたきっかけややりがい」「働くうえで考えてほしいこと」など、自身のキャリア体験を伝え、生徒たちは、積極的に質問をしながら、自らが働くイメージを膨らませました。

各クラスに分かれての座談会①



各クラスに分かれての座談会②



講師
 ・一組：AGS株式会社 金融システム部 根岸 留美子氏
 ・二組：株式会社埼玉玉りそな銀行経営管理部秘書グループ 中村 恵子氏

・三組：株式会社テレビ埼玉 報道制作局制作部 菅 美香氏
 ・四組：日本信号株式会社 ものづくり本部宇都宮事業所業務部 翠川 裕子氏
 ・五組：むさし証券株式会社 営業企画部 河野 久美氏
 ・六組：株式会社武蔵野銀行 人事部キャリア開発室 富岡 瑞希氏
 ・七組：一般社団法人埼玉県経営者協会 主任研究員 山口 由美子氏



翠川 裕子氏
日本信号株式会社
ものづくり本部
宇都宮事業所業務部



菅 美香氏
株式会社テレビ埼玉
報道制作局制作部



中村 恵子氏
株式会社埼玉玉りそな銀行
経営管理部秘書グループ



根岸 留美子氏
AGS 株式会社
金融システム部



山口 由美子氏
一般社団法人
埼玉県経営者協会
主任研究員



富岡 瑞希氏
株式会社武蔵野銀行
人事部キャリア開発室



河野 久美氏
むさし証券株式会社
営業企画部

〈生徒の事後アンケート〉

「仕事はとても忙しく大変なところばかりだと思いましたが、楽しいことも、やりがいもあるのだと思いました。また趣味を楽しむことも大切だと感じました」自分に向いている、向いていないではなく、色々チャレンジすることが大切だという言葉が心に残りましました。自分に向いている仕事は、今は分かりませんが無限の可能性を信じてやって行きたいです」体験談を聞き、社会に出ることの厳

しさを凄さがわかりました。十六年間の仕事で沢山の経験を、今もなお成長し続けている姿は素敵だと思いました。私も色々な経験を何事にもチャレンジしたいといけなく感じました」「私は人とのコミュニケーションが苦手な友人も多くありませんが、お話を聞き、人と関わることの大切さを知りました。これからは積極的に人と話をしていきたいと思いました」「将来何になりたいか決まっていなくても今のうちからいろいろなことに興味を持って視野を広げておくこと、素直な気持ちをもって周囲の人を大切にすること、というところにとっても共感しました」「海外の大学では、大変でつらいこともあるけれど、それ以上に学べるのがたくさんあることに気づけました。なにか目標を決めて生きようと思いました」「勉強のやり方や高校生活、つらかったこと、楽しかったこと、みんな同じなんだと思いました。自分とは人と話をすることがちょっと苦手ですが、今回の話を聞いて、自分からコミュニケーションをとろうと思いました」「いま自分になりたいことがあっても必ず叶うとは限らない。けれど努力した分は無駄にならないと聞いて、そうだと思います。今から努力をする決心ができました」

埼玉県キャリア教育実践アワード 2018表彰式開催

埼玉県教育委員会と本会の共催による埼玉県キャリア教育実践アワード2018表彰式が二月二日(金)パレスホテル大宮で開催されました。

今日、若者一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤と



最優秀賞を受賞した皆さん

- 県教育委員会 小松弥生教育長 (前列左から五人目)
- 埼玉県経営者協会 上條正仁会長 (前列左から四人目)

古川治夫氏、県立学校部長

式会社と入間わかさ高等特別支

なる能力や態度を育てるキャリア教育は極めて重要であるとともに、産業界においても学校教育活動に対する支援を含め、CSR活動の推進に関する社会的要望や関心が高まっています。各校がこれまで

校部高校教育指導課長 羽田邦弘氏、本会会長 上條正仁 他企業関係者並びに学校関係者総勢約七五名が参加して行われました。

中「地域との連携によるインターンシップ」です。同校では、夏季休業中に一業種あたり三日間のインターンシップを二業種、計六日間実施しました。さらに、文化祭におけるインターンシップの展示発表に、企業の方々を招待したり、インターンシップを実施した企業による講演会を行ったりするなど、キャリア教育を実践したことが高く評価されました。

たノウハハは教育財産であり、県立高校等と企業が連携した産業人材育成の取組は、産学連携のロールモデルとなります。

最優秀賞には広域秩父産業連携フォーラム FRIAD Chichibu と秩父農工科学高等学校が協同で取り組んだ「駅弁ポテくまくん弁当開発プロジェクト」が選ばれました。

二組目は、共和電機株式会社と皆野高等学校が協同で取り組んだ

本表彰式は、その取組の中から優れた実践に対して、支援する企業と学校双方を表彰することで本県キャリア教育を推進しようとする埼玉県教育委員会と本会が実施しており、今回で五回目となりました。

当日は県教育委員会教育長 小松弥生氏、県立学校部長 古川治夫氏、県立学

三組目は、もみじやと鴻巣女子高等学校が協同で取り組んだ「地域と連携した実践的職業教育」商品開発・販売実習、子育て支援講座の実施」です。同校では、家政科学科を中心に地元の和菓子店と連携し、「洋菓子のような和菓子」

をコンセプトに、新商品の開発と販売を行いました。そして、生徒主体で地域社会との関わりを数多く取り入れた実践が高く評価されました。

各賞は以下のとおりです。

最優秀賞（一組）

○ 駅弁ポテくまくん弁当開発プロジェクト
ジェクト

・ 広域秩父産業連携フォーラム
FIND Chichibu

・ 秩父農工科学高等学校

優秀賞（三組）

○ わかくさ版デュアルシステム

・ 自立と社会参加の実現を目指す就業体験学習

・ グローバサービス株式会社

・ 入間わかくさ高等特別支援学校

○ 地域との連携によるインターンシップ

・ 二生全員が二業種を体験

・ 共和電機株式会社

・ 皆野高等学校

○ 地域と連携した実践的職業教育

・ 商品開発・販売実習、子育て支援講座の実施

・ もみじや

・ 鴻巣女子高等学校

奨励賞（三組）

○ 地場産業を中核とした企業と学校との連携

・ きねや足袋株式会社

・ 進修館高等学校

※内容・地場産業である足袋を通

して和装文化の伝承や、時代のニーズに合わせた商品開発の必要性などについての講演会を実施。また地域のイベント等に積極的に参加。

○ 環境建設科のアスファルト舗装体験授業の取組

・ 中原建設株式会社
・ いずみ高等学校

※内容・卒業生が就職している企業に協力いただき、校内で実習をする取組。建設の現場で実際に使っている重機や建設材料を使って授業を行った。

○ 地域密着型「教育支援」プロジェクト

・ ICTを活用した庭づくり

・ 卒業生とともに継承する歴史と文化

・ 株式会社グローバルソフトゥエア

・ 株式会社丸浜設計舎

・ 株式会社モストデザイン

・ 丸濱造園

・ 中澤外構

・ 株式会社児玉設備工業

・ 西城造園

・ 株式会社やまのは

・ 藤原産業株式会社

・ 児玉白楊高等学校

埼玉県キャリア教育実践アワード2018 表彰式



最優秀賞の広域秩父産業連携フォーラム FIND Chichibu の幹事長 廣瀬様（前列左から三人目）と食文化販路拡大分科会長 小泉様（前列左から二人目）と秩父農工科学高校の皆さん

※内容・生徒が庭園作製をコンセプトから考え、設計、施行まで行った取組。ICTを活用した最先端の庭を造る。

本会はこれからも人材育成のための本県キャリア教育を支援してまいります。



優秀賞のグローバサービス株式会社の管理部部長 梅田様（前列左から二人目）と流通部入庫グループリーダー 山崎様（前列左）と入間わかくさ高等特別支援学校の皆さん



優秀賞のもみじや店主 菊池様（前列左から三人目）と鴻巣女子高校の皆さん



優秀賞の共和電機株式会社の常務取締役 小泉様（前列左から二人目）と皆野高校の皆さん

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。



講評を述べる
利根忠博本会名誉会長



主催者挨拶をする
上田清司埼玉県知事

◆**会社概要**
・寒天等総合ゲル化剤メーカー
・一九五八年創業、従業員数四五二名。

◆**会社概要**
・光センサなど光関連製品の製造販売。一九五三年創業、従業員

◆**受賞内容**
「独自の技術」で一台三役！スパーライサー

◆**会社概要**
・一九九〇年の第一回から、地域で開催される能と狂言「伊那能」の協賛、一九九二年から「春の高校伊那駅伝」の特別協賛など、地域の文化・スポーツ活動に貢献。

◆**受賞理由**は次のとおり。
受賞理由は次のとおり。

◆**受賞理由**は次のとおり。
受賞理由は次のとおり。

二月五日(月)、ソニックシティビル国際会議室において、埼玉県出身の実業家、洪沢栄一(こうさく えいいち)の精神を受け継ぐ全国の企業経営者に贈られる「第十六回洪沢栄一賞」の表彰式が開催され、伊那食品工業株式会社(長野県伊那市)取締役会長塚越寛(つかのしひろ)氏、浜松ホトニクス株式会社(静岡県浜松市)名誉会長 晝間輝(ひまな てる)氏が、

併せて、新たな事業展開や新技術開発で飛躍を目指す県内企業に贈られる「第七回洪沢栄一ビジネス大賞」の表彰式が開催され、株式会社コマム(川口市)代表取締役 小松君恵(こまつ けいみ)氏、株式会社ドリマックス(川口市)代表取締役 松本英司(まつもと ひろし)氏に贈られた。

◆**優れた経営面**
・二〇〇六年に創業以来四十八年間連続で増収増益を達成し、現在業務用寒天の国内シェア約八割。
・伝統的な寒天作りを企業化して独自の製造技術を開発し、寒天産業の近代化・発展に貢献。
・急成長を避け着実な成長を目指す「年輪経営」を実践。

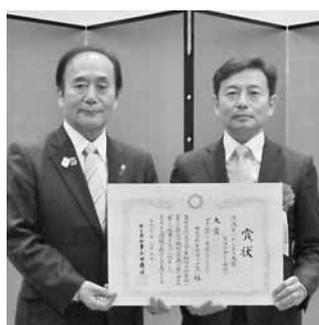
◆**地域及び社会貢献面**
・一九八八年に光科学技術研究振興財団を設立し、毎年約五千万円の研究助成のほか、研究表彰(副賞百万円)を実施。
・二〇〇四年の光技術で新しい産業創成を目指す「光産業創成大学院大学」の創立に尽力し初代理事長に就任。

第十六回洪沢栄一賞、第七回洪沢栄一ビジネス大賞表彰式開催

塚越寛氏、晝間輝夫氏が洪沢栄一賞を受賞

小松君恵氏、松本英司氏が洪沢栄一ビジネス大賞を受賞

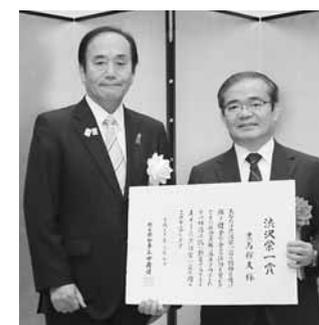
◆**優れた経営面**
・一九五三年の創業からの中心メンバーであり、世界的な光技術の専門メーカーに成長させ、光電子増倍管で世界シェア約九割。
・二〇〇二年の小柴昌俊氏、二〇一三年のフランソワ・アンゲール氏及びピーター・ヒッグス氏、二〇一五年の梶田隆章氏のノーベル物理学賞受賞に貢献。



松本英司氏 (右)



小松君恵氏 (右)



晝間輝夫氏の代理で出席された晝間明氏



塚越寛氏 (右)

『大森機械工業(株)視察会』大森スピリッツ
「アイデアは技術を生み、技術はアイデア
を生む」に学ぶ」を開催

十二月七日(木)の平成二九年度秋季南部地区協議会では、大森機械工業株式会社において「大森スピリッツ」アイデアは技術を生み、技術はアイデアを生む」に学ぶ」と題して視察会を開催し、十二名の方に参加いただきました。

大森機械工業株式会社は、創業者の大森昌三氏がプレス型製造業として設立し、大ヒット製品となった魚肉ソーセージの両端をアルミクリップで留める自動結紮機の開発を皮切りに包装機械業界へ参入しました。

食品や薬品などを自動で個別包装する機械の開発・製造を中心に手掛ける包装機械専門メーカーと

して、五十年以上に渡り、確かな実績を積み重ねています。

同社のピロー包装機は密封包装で世界最速の包装機として、複数のメディアに取り上げられるなど大きな反響を呼んでおります。

同社のユーザー数は約四千社を超え、国内のみならずアジア・欧州・北米にも拠点を有しており、従業員、地域、国、国際社会に貢献する世界のトップメーカーを目指してグローバルに展開されています。

当日は、南部地区協議会 牛窪 啓詞議長(本会副会長 (株)愛工舎製作所 代表取締役会長)と大森 利夫氏から開会挨拶をいただきました。

大森社長からは、本視察のテーマでもある「大森スピリッツ」に対する創業者の想いや「包む」ことの可能性の大きさやグローバル展開についてお話しいただきました。

続いて、大森機械工業(株) 執行役員 管理本部 副部長 一岡 幹朗氏から、事業概要や大森スピリッツについて説明をしていただきました。



大森スピリッツを語る
大森社長



開会挨拶を行う
牛窪 啓詞議長



説明を行う
一岡 幹朗氏



質問も積極的に出された

内容物の保護や運びやすさといった機能的な側面に加えて、最近では情報の提供や販売促進、生産効率の上昇等、「包装」はいろいろな意味を持っています。

取り扱う商品も食品に限らず、雑貨や化粧品、医薬品が伸びており、高い再現性を可能とする「一品一様」の包装機械を開発・製造しています。

大森スピリッツの根底には「人を大事にすること」があり、従業員満足を重視しています。また、障害者雇用や健康経営、女性活躍推進や奨学金による学生支援にも取り組まれています。

いる高速ピロー自動包装機やより複雑化している医薬品用の包装機、包装機械展の受賞作品などを見ることができました。

『(株)東玉 視察会』業歴一六五年の老舗企業に学ぶ」を開催

十二月十九日(火)の平成二九年度秋季中部地区協議会では、株式会社東玉において「業歴一六五年の老舗企業に学ぶ」と題して視察会を開催し、十名の方にご参加いただきました。

(株)東玉は、嘉永五年(一八五二年)の創業以来、人形の町岩槻において一六五年に渡り、初代東玉戸塚 隆軒氏より受け継いだ人形づくりの伝統と技を守り続けています。代々伝わる家訓を大切に守り通しつつ、時代の変化に合わせて人形作りに取組むことで、日清・日露戦争、関東大震災、昭和恐慌、第二次世界大戦、戦後の混乱、石油ショック、バブル崩壊、リーマンショック、東日本大震災など、ありとあらゆる困難を乗り越えてきました。

当社は「伝統の中の獨創性」ある人形づくりを目指しており、伝統を守りつつ革新的な要素を織り込むことで、他社にないオリジナルな商品を数多く作り出しております。

質疑応答では、好業績の秘訣、グローバル展開、受注と納期、福利厚生について、様々な質問が出され、活発な意見交換が行われました。

本視察会では、東玉人形の博物館や人形工房、展示場を見学しました。

当日は、中部地区協議会 宮澤 政信議長(マルキユー(株)代表取締役会長)と(株)東玉 代表取締役会長 戸塚 隆氏から開会の挨拶をいただきました。

戸塚会長からは、岩槻が人形産業の地になった理由(地元の豊富なキリ材からである)が、人形づくりに適していたことや江戸時代の同社の創業の経緯について、そして現在も一五〇軒余りの工房が



説明を行う
戸塚 隆会長



開会挨拶をする
宮澤 政信議長



博物館の見学

ひしめく、日本一の人形生産地としての取組みについてお話しいただきました。

また、昭和五十三年に江戸木目込人形が、平成十九年に岩槻人形が経済産業省の伝統工芸品に指定され、現在も小学生の人形製作の体験学習や人形工房・店舗の見学協力といった対外的教育事業や時期に応じた伝統行事を毎年開催し、市民参加型の事業を通して人形及び節句行事の普及に注力しています。

人形博物館では、ビデオ映像により具体的な人形の製造工程における職人技について知ることができました。続いて、(株)東玉 人形博物館 副館長で学芸員の大島一敏氏から江戸時代からの歴史ある人形や国内外から取り寄せた貴重な人形等についてご説明いただきました。



説明を行う
大島 一敏氏

工房では、職人が実際に江戸木目込人形を製作している様子を見学し、受け継がれてきた伝統技を垣間見ることができました。

東玉総本店内の人形展示場においては、その年に起きた印象的な

平成二九年度春季中部地区協議会

『春季労使交渉・協議に臨む経営側の基本姿勢』をテーマに開催

二月六日(火)大宮ソニックシティビル九階会議室において、平成二九年度春季中部地区協議会が開催され、十四名の方々が参加されました。



講演を行う平田 武氏



開会挨拶をする
宮澤 政信議長

出来事をモチーフにした「変わり雛」を始め、雛人形や羽子板、五月人形等、時代のニーズも取り入れた豊富な種類の人形が展示されていました。

また、二〇二〇年の岩槻人形博物館(仮称)の設立やユネスコ無形文化遺産の登録に向けた活動にも携わり、自社のみならず地域と業界の発展まで広くご尽力されている取組みも紹介していただきました。

・賃金引上げと個人消費の動向

一般労働者の所定内給与とパートタイム労働者の時給は着実に上昇しているが、賃金水準が相対的に低いパートタイム労働者比率の上昇や多様な働き方によるパートタイム労働者の平均労働時間の減少が「名目賃金」の押し下げ要因となっている。

賃金が増えたにも関わらず個人消費が伸び悩む背景には、将来不安による節約志向がある。また、社会保険料負担の増加による可処分所得の伸び悩みも挙げられる。

賃金引上げの成果を個人消費の増加へ結び付けていくには、社会保障制度の見直し等将来への不安を払拭することが不可欠である。

・同一労働同一賃金の実現に向けた賃金制度のあり方

改正法案要綱(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の一括改正)では、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、待遇の性質や目的に照らして不合理と認められる相違を設けてはいけないとされている。ガイドライン案では、諸手当や福利厚生についても事例を載せている。

賃金制度の見直しが必要な場合は、今後の経営戦略や事業運営を担う人材の確保・育成方針を踏まえ、個別労使でしっかり議論することが重要である。



春季中部地区協議会

・わが国をとり巻く経営環境

わが国経済は輸出や設備投資の増加に支えられて、穏やかな景気回復が続くと見込まれる。

地域経済は概ね緩やかな回復傾向にあるものの、依然としてばらつきが見られる。地域経済の活性化には、労働力の確保や雇用の創出とあわせて、人口減少そのものの抑制が不可欠である。

・経営側の基本姿勢

① 連合「二〇一八春季生活闘争方針」への見解

「二〇%程度を基準」という幅をもったベア要求は現実的な対応といえる一方、四年連続で大幅な賃金引上げを行ってきた状況下では極めてハードルが高い。

② 経営側の基本スタンス

賃金決定の大原則に則り、賃金引上げに対する社会的期待を意識

しながら、自社の収益に見合った前向きな検討が望まれる。

収益が拡大・高水準で推移している企業等においては、多様な方法による年収ベースの賃金引上げを基本としながら、月例賃金や総合的な処遇改善への積極的な対応を求める。

労使交渉の論点の一つとして挙げられている、働き方改革の推進に伴う時間外手当の減少については、労働生産性が向上した場合は何らかの形で社員の処遇改善等へつなげていく方針を明らかにすることが望ましい。

・働き方改革の推進と労働生産性のさらなる向上

企業の成長には、働き方改革を前進させ、多様な人材が活き活きと働ける職場づくりが不可欠である。改革の継続・進化には、経営

トップのリーダーシップの発揮と社員の主体的な取り組み促進が重要となる。

労働生産性の向上に向けて、ICTやAI等の活用も検討する中で、「人ならではの能力」を高める努力も必要となってくる。

また、女性や若年者、高齢者、障害者の活躍推進、外国人材の受入れ促進、LGBTへの対応も図っていくことが求められている。

・労働時間制度改革

時間外労働の罰則付き上限規制導入を含む、長時間労働・過重労働の防止と、働き方の変化に柔軟に対応する労働基準法改正案の早期成立を求める。他方、法制度の改正を待つことなく、長時間労働を前提とした働き方・仕事の進め方を抜本的に見直し、健康に働ける職場環境の整備を促進する。

平成二九年度春季南部地区協議会

『春季労使交渉・協議に臨む経営側の基本姿勢』と『人材不足の今だからこそ』『女性が生き生き働ける組織は強い』の二テーマで開催

二月七日(水)川口総合文化センターリリア大会議室において、平成二九年度春季南部地区協議会が開催され、十七名の方が参加されました。

今回の協議会では、まず南部地



開会挨拶を行う
牛窪 啓詞議長

「管側の基本姿勢」と題して講演していただきました。(講演概要については、中部地区協議会をご参照ください。)

続く講演二では、(株)HUGRES 代表取締役 内田 ひとみ氏から、『人材不足の今だからこそ』『女性が生き生き働ける組織は強い』と題してご講演いただきました。

◇講演二の概要

・社会の変化に伴って、雇用・働き手・働き方・男女役割が変化し、あらゆる選択の場面で個人の自由が尊重されるようになっていく。

人口減少による人手不足が叫ばれる中、女性や高齢者の活躍に期待が集まっている。バブル崩壊以降、共働き世帯が専業主婦世帯を逆転し、性別役割意識にも変化が表れている。

また、家計支出のうち購買決定権を持つのは女性が多く、女性のニーズに向けた商品がヒットするなど市場においても女性の視点が求められている。

・改善しているものの、日本は諸外国に比べて、結婚・出産期に



講演を行う
内田 ひとみ氏

当たる年代に就業率が下降する傾向があり、男性に比べて仕事と家庭の両立の心配から管理職への昇進を希望しない女子も多い。また、身近にロールモデルがいなかった声もある。

・出産育児、介護などのライフスタイルをもつ女性だからこそキャリアの前倒しや柔軟な働き方、長期的なキャリア開発や個にあわせたマネジメントが重要となる。

・女性が生き生き働くためには、制度+上司との信頼関係の構築が欠かせない。過剰な配慮は控えて、

平成二九年度春季西部地区協議会

『春季労使交渉・協議に臨む経営側の基本姿勢』と『社長の声のチカラで会社は変わる!』の二テーマで開催

二月十四日(水)の西部地区協議会は、丸広百貨店川越店九階バンケットルームにて開催され、十九名の方々が参加しました。

まず、西部地区協議会 満岡 隆一議長(ボッシュ(株)取締役専務執行役員)の開会挨拶に続いて、講演一として、経団連事業サービス 人事賃金センター長 平田



春季南部地区協議会

むしろストレッチした少し高い目標にチャレンジさせることが女性の職域拡大にもつながり、女性活躍推進において効果的である。

・女性が生き生きと働く職場環境は、多様な人材が活躍し生産性を高める上で重要である。

武氏から『春季労使交渉・協議に臨む経営側の基本姿勢』と題して講演が行われました。

(講演概要については、中部地区協議会をご参照ください。)

続く講演二では、(株)ボイスクリ エーションシユクル 代表取締役 佐藤 恵氏から、『社長の声のチカラで会社は変わる!』と題して、



春季西部地区協議会



講演を行う佐藤 恵氏



開会挨拶を行う
満岡 隆一議長

ご講演いただきました。
佐藤氏からは、自身の豊富な海外生活を通して得た、コミュニケーションの懸け橋となる声や話し方の磨き方のコツを呼吸や姿勢の観点からわかりやすく解説していただきました。

第一印象を決めるという、「三



開会挨拶を行う
橋元 健議長

まず、北部地区協議会 橋元健議長（キヤノン電子㈱取締役副社長）より開会挨拶が行われ、続いて、経団連事業サービス 人事賃金センター長 平田 武氏より『春季労使交渉・協議に臨む経営

二月十五日(木)マロウドイン熊谷新館五階「飛翔の間」において、平成二九年度春季北部地区協議会が開催され、七名の方が参加されました。

『春季労使交渉・協議に臨む経営側の基本姿勢』をテーマに開催

平成二九年度春季北部地区協議会

つこのVは、Visual（視覚情報）、Vocal（聴覚情報）、Verbal（言語情報）から構成されていますが、印象への影響度は、Visual（視覚情報）やVocal（聴覚情報）といったノンバーバルな要素の方が大きく、空間を意識した視線の配り方や相手に伝わる聞き方がポイントとなります。

また、「呼吸を制する者は喋りを制す」として、早口になる、声が震える、聞き取りにくいと言われる、といった声の悩みを克服す



春季北部地区協議会

側の基本姿勢」と題して講演していただきました。（講演概要については、中部地区協議会をご参照ください。）

◇講演概要
『日本経済の見通し』
・二〇一七年度は、大規模な景気対策と海外経済の好調、オリンピック関連投資等により成長は加速

（講演の概要は以下のとおり。）
講演終了後には、原油価格や日銀の金融緩和政策、為替の見通しについて質問が出されました。



講演を行う
永濱 利廣氏



第8回トップセミナー

・輸出については、半導体やITや工作機械、半導体製造装置といった機械関連が好調であり、既存受注の対応で手一杯で新規受注に回らないといった企業も多い。
・国内の個人消費は底打ちの兆しが見られ、質上げ上昇や車・テレ

したが、エコノミストの成長予測では、二〇一八年度の伸びは鈍化が予想される。

平成二九年度第八回トップセミナー 『二〇一八年の世界経済、日本経済を展望する』と題し、(株)第一生命経済研究所 経済調査部 永濱 利廣氏が講演

グローバル化が急速に進行する中で、企業経営の舵取りを担っていく上では、日本経済のみならず、世界経済の動向からも目を離すことはできません。

そこで、十二月八日(金)の平成二九年度第八回トップセミナーは、日本を代表するエコノミストの一人である、株式会社第一生命経済研究所 経済調査部 首席エコノミスト 永濱 利廣氏を講師としてお迎えし、『二〇一八年の世界経済、日本経済を展望する』と題して大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、四四名が参加されました。



質問も積極的に出された

ビといった耐久財の買い替えやインバウンド消費に期待が高まり、経済環境の改善が見込まれる。

- ・設備投資や消費者心理は株価に連動して動いていると読み取れ、現在の株高で、指数は上昇傾向であるが、日本株の売買は六割以上を外国人投資家が占めており、世界経済の動向次第で日本の株価が下落するリスクがある。

《今後のリスク》

- ・アメリカの景気拡大についても、GDPギャップの動きをみると、終盤に向かっているとも読み取れるが、トランプ大統領が進める減税政策によって、あと数年は経済成長が持続すると見込まれる。
- ・北朝鮮のリスクは円高を誘引する。影響を考えると、有事に発展する可能性は低いですが、今後の行方に注意が必要である。
- ・日本では、二〇一八年九月に予定されている自民党総裁選や日銀の金融政策が注目されている。また、オリンピック特需のピークや

消費増税も今後の展望に関わってくる。

《中小企業の生き残り策》

・埼玉県の中小企業の収益計画は、今期増収増益を見込んでいるが、全国的にも中小企業は、業況について良いと答えた割合が多く、製

平成二九年度第九回トップセミナー

『最新学説と独自の推理で描く』『関ヶ原の戦い』と題して東京大学史料編纂所教授 本郷 和人氏が講演

誰もが知っている「関ヶ原の戦い」も、ちよつと視点を変えるだけでまったく違った面が見えてきます。

十二月十一日(月)の平成二九年度第九回トップセミナーは、過去三回の戦国武将シリーズでご講演をいただき、多くの参加者から好評



第9回トップセミナー

造業については、大企業の回答割合を上回っている。

・事業承継や新規事業、人手不足克服といった、企業が直面する課題に対して独自の取組により、すでに成功している企業も出てきている。

平成二九年度第十回トップセミナー

「リーダーの基準」リーダー育成論の死角を抉る新しいアプローチ」と題し、慶應義塾大学大学院経営管理研究科 教授 清水 勝彦氏が講演

十二月十二日(火)の平成二九年度第十回トップセミナーは、慶應義塾大学大学院経営管理研究科 教授 清水 勝彦氏を講師としてお迎えし、「リーダーの基準」リーダー育成論の死角を抉る新しいアプローチ」と題して、大宮ソニックスシティ四階市民ホールにて開催し、五二名の方が参加

大宮ソニックスシティ四階市民ホールにて開催し、五二名の方が参加



講演を行う本郷 和人氏



多岐にわたる質問が出された

しました。

講演では、前田利家、石田三成、毛利輝元といった大大名の動向を軸に、戦国最大にして最後の決戦前後の複雑な人間模様をたつぷりとお話いただきました。

秀吉政権における晩年の人事体制である「五大老」と「五奉行」の関係性や朝鮮出兵による秀吉政権への不満等を踏まえて、関ヶ原

平成二九年度第十回トップセミナー

布陣図を見ながら、徳川家康派の勝利につながったターニングポイントやキーパーソンについて、堅苦しくなりがちな歴史研究の最前線をわかりやすく、そして面白く紹介していただきました。

講演後は、家康の国家観や江戸を中心とする統治策等、積極的に質問が出され、参加者の関心の高さが伺えました。

◆講演概要
【見えない経営の「あたりまえ」】
過去に成功したリーダーの言葉

十二月十二日(火)の平成二九年度第十回トップセミナーは、慶應義塾大学大学院経営管理研究科 教授 清水 勝彦氏を講師としてお迎えし、「リーダーの基準」リーダー育成論の死角を抉る新しいアプローチ」と題して、大宮ソニックスシティ四階市民ホールにて開催し、二六名の方が参加しました。

気鋭の経営学者である清水氏から、本当のリーダー育成のために、リーダーのそして経営の「あたりまえ」の見直しについてお話しいただきました。

(講演の概要は以下の通り)



第10回トップセミナー

日本の対応策等について解説していただきました。

これまでの実験結果をみても、北朝鮮の核開発は相当に進んでおり、日米同盟の意義や狙いをアメリカの視点を忘れずに再度考える

平成二九年度第十二回トップセミナー

「なぜ企業は不祥事を繰り返すのか」有名事 件の原因メカニズムに迫る」と題し、警察大 学校 警察政策研究センター教授 樋口 晴 彦氏が講演

大手自動車会社の完成車検査不備、鉄鋼会社の製品データ改ざん、政府系金融機関の不正融資など、企業の不祥事が後を絶たず、また不祥事発生には幹部社員が関わっている事例が多くあります。

こうした状況を踏まえ、二月二日(木)の平成二九年度第十二回ト

ととともに、日本における防衛策や民間防衛等の新たな対応策について理解を深めました。

講演終了後には、多角的な質問が出され、参加者の関心の高さが伺えました。

トップセミナーは、警察大学校 警察政策研究センター教授 樋口

晴彦氏を講師としてお迎えし、『なぜ、企業は不祥事を繰り返すのか』と題して、大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、二六名が参加しました。

樋口教授からは、有名不祥事事件を題材に、なぜ不祥事が起きたのかという発生の原因メカニズムに迫り、加えてどう対応するべきだったかという経営実践上の教訓についてお話しいただきました。講義では、東洋ゴム事件を元に、傍流事業の特殊性のために監督機能が不十分になるとともに、人事



第12回トップセミナー



講演を行う
樋口 晴彦氏

配置も閉鎖的・長期的になるために組織不祥事が誘発されるといったリスクや再発防止対策の空洞化のリスク等についてお話しいただきました。

不祥事防止対策について、重層的に内部統制システムが存在しているにもかかわらず、機能不全に陥っていることが多く、制度を上乘せするだけでなく、不適切な行為に至った「事情」の原因メカニズムを解消することが重要になります。

また、東芝不正会計事件を元に、経営方針や組織体質の観点から不正を正当化する心理や経理・財務部門や内部監査部門といった内部統制上の要となる部署の独立性の確保等の必要性について説明して

【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七講

「『労働時間管理の注意点と実務対応』 （適正な労働時間管理の推進と実務注意点）」

平成二九年度労働問題実務対応講座第七講は、「労働時間管理の注意点と実務対応」(適正な労働時間管理の推進と実務注意点)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 土屋 真也氏を講師としてお迎えし、十二月十四日(木)大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、十七名が参加しました。

労働時間の規制は、日々の実務

いただきました。

品質問題や労働災害については、不祥事を起こそうとしてやってしまったケースは稀有であり、想像力の欠如や経験・勉強不足により事故が発生していることが多く見られます。

労働事故を予防するためのリスク管理において、同じように業務を観察しても、問題点が「見える人」と「見えない人」が存在するため、「見える人」を安全対策の担い手として選抜し、人事的に現場と安全管理部署を往復させて育成することや安全管理部署をトップの直属に置き、明確な権限や対策費の支出裁量を与えることが有効的です。



労働問題実務対応講座



講演を行う
土屋 真也弁護士

会社がこうしたトラブルやリスクを抱えないようにするには、正しい知識と実務のルールを知っておく必要があります。

特に昨今、適正な労働時間管理の推進は、企業のCSRの観点からも重要な経営課題の一つとなっていると言えます。

さらに、法制面では、労基法改正法案の動きや、「働き方改革」として大いに議論されている時間外労働の上限規制についても注視していく必要があります。

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

①労働時間の意義

↓労働時間か否かの判断ポイント

②労働時間制度の基本

↓一週・一日の法定労働時間と適用除外について

③時間外労働、休日労働の意味と要件

↓時間外労働、休日労働、36協定

「ライフデザインセミナー」第三講

「職場、家庭、そしてプライベート空間での男女間コミュニケーションを学ぶ」

本セミナーは、ご自身の将来について様々な展望を持っているものの、仕事が多忙で、なかなか具体的な取り組みができないという



第3講ライフデザインセミナー

について

④労働時間の把握方法とポイント

↓実労働時間との乖離の可能性、自己申告における正確性の確保

管理・監督者等の勤務状況把握の必要性と具体策

⑤長時間労働と労働者の健康管理

↓過重労働を防止するための労働時間管理と対応策

⑥近時の改正動向

↓労働基準法改正案(継続審議中)、労働時間の上限規制(働き方改革実行計画)

第三講

「職場、家庭、そしてプライベート空間での男女間コミュニケーションを学ぶ」

課題を抱えておられる方が多くいらっしゃる背景を踏まえて、キャリアデザイン、マネジメントスキル、男女間コミュニケーション方法の三回シリーズで開催いたしました。

十二月十八日(月)のライフデザインセミナー第三講は、『職場、家庭、そしてプライベート空間での男女間コミュニケーションを学ぶ』をテーマとして、(株)ボイスク



講演を行う 佐藤 恵氏

リエーションシユクル 代表取締役 佐藤 恵氏を講師としてお迎えし、大宮ソニックシティビル四階市民ホールにて、二五名が参加しました。

男女間のコミュニケーションの取り方について不安のある方、学んでみたい方、また異性の部下をお持ちの多くの管理職、管理職候補者の方を対象に、ビジネスにもプライベートにも有効な男女間コミュニケーションを学び、互いの違いを理解することで、双方間に生じるストレスを軽減させ、生活を豊かに、そして職場を明るくするコミュニケーションスキルの習得を目的にしました。

前提となる男女の違いについて 狩猟採集時代の行動パターンからも分析し、脳の構造の違い(男性脳と女性脳)や脳内神経伝達物質の違いから、男女間のずれの違いが

平成二九年度第三回 特別セミナー

管理職に是非とも知ってほしい

女性のキャリアとホルモンバランス

女性があたりまえに働き、そしてその活躍が期待される社会において、女性の身体に『いま』何が起きているのでしょうか。

男性に比べ表出しやすい女性ホルモンの『影響』や『変化』を把握しておくことは、働く女性が以前より格段に増えた社会において、

起こる原因を追求しました。 「男性脳」と「女性脳」という切り口で、男女間において、分かれ合えない、と言われる五つの行動・思考の傾向性について事例を交えながら共有しました。

①競争と共感

②シングルタスクとマルチタスク

③論理型と感情型

④最終思考と拡大思考

⑤自己完結と自己関連付け

セミナーの後半は、カップル、夫婦間、上司と部下といった関係において、言葉に隠された意味を探るとともに、男女間において良好なコミュニケーションを構築するための会話や行動のポイントについて、参加者の意見を取り入れながら、解説していただきました。話し方や接し方が変わると、コミュニケーションも変わること、多くの事例を通して理解しました。

女性社員との関係性を円滑かつ良好に保つための管理職の重要なスキルとなります。

一月十五日(月)の第三回特別セミナーは、「管理職に是非とも知ってほしい」女性のキャリアとホルモンバランス～Wall Aging(上手に歳を重ねるために)な社会のため

め」をテーマとして、株式会社HUGRES代表取締役 内田ひとみ氏と女性の身体の専門家である、HUGRESパートナー 不妊症認定看護師 中村 真理子氏を講師としてお迎えし、開催しました。

当日は、大宮ソニックシティ市



講演を行う 中村 真理子氏



講演を行う 内田 ひとみ氏



第3回特別セミナー

民ホールにて二六名が参加し、時折グループで意見交換を行いながら進められました。

（講演の概要は以下のとおり）
第一部テーマ『社会の変化と女性のライフステージ』

講師 株式会社HUGRES代表取締役 内田 ひとみ氏

・社会・経済の変化に伴って女性の社会進出も活発になっているが、三十代で結婚や出産といったライフイベントとともに、人生の第二ステージを迎える女性が多い。この時期においては、「キャリアの分岐点」とも言われ、仕事と育児の心理的ストレスにさらされやすく、女性ホルモンの不調を引き起こしやすい。

第二部テーマ『働く女性に今、起きていること』女性のホルモンバランス、女性ホルモンが引き起こす心身の症状と病気等』

講師 HUGRESパートナー講師 聖路加国際大学認定看護師教育課程 不妊症認定看護コース専任教員 中村 真理子氏

・女性ホルモンが引き起こす心身の症状は、①周期的なもの（月経）と②年齢によるもの（更年期）に分けられる。

・ホルモンバランス変化に伴う諸症状および婦人科系疾患は生活習慣や職場ストレスなども影響することがある。

・心身の不調を感じながらも無理をきかせて働く女性が多くなる可能性もあり、女性の特性を認識したうえで関わりが必要となる。

まとめテーマ『女性社員を活躍させるための組織内コミュニケーション』

講師 株式会社HUGRES代表取締役 内田 ひとみ氏

決算書の読み方セミナー

「たった4時間で決算書の読み方と財務分析手法がマスターできる！」と題し開催

決算書は会社の実態を表す「羅針盤」です。この羅針盤を読みこなす会計の基礎的スキルは、今や全てのビジネスパーソンにとって必要不可欠なものと言えます。しかし、その重要性は分かっています。



決算書の読み方セミナー

・女性と男性の価値観や考え方の違いを踏まえて、受容する力や承認する力といった女性部下から上司として信頼されるためのスキルを磨く。

・いつもの様子を気にしつつ、必要以上に「気を遣い過ぎない」けれども「見守る姿勢」を意識し、日頃から信頼関係をつくるのが重要である。

いつでも「決算書」「財務諸表」と聞くと難しく考えてしまい、苦手意識をもたれている方も多いのではないのでしょうか。

こうした状況を踏まえ、一月十七日(水)にジャパン・ビジネス・アシユアランス株式会社ディレクター 公認会計士 早稲田大学会計大学院 非常勤講師 川口 宏之氏を講師としてお迎えし、「たった4時間で決算書の読み方と財務分析手法がマスターできる！」と題して、都内で満足度98%と大好評を得ている「決算書の読み方セミナー」を開催いたします。



講演を行う川口 宏之氏

「ここが基本！財務3表の基本構成」

当日は、大宮ソニックシティ市民ホールにて二七名が参加し、ビジネスパーソンに必要な決算書を「読む」スキルの習得を目的として、実在する有名企業の決算書を元に、「図」に置き換えて分析する手法について、ワークを通して学びました。

（コンテンツは以下の通り）
一. イントロダクション
・あなたが会計スキルを身につけなきゃならない3つの理由
・効果的に会計スキルが身につく「黄金の2ステップ」
二. 決算書の基礎知識
・「決算書」を読みこなせばビジネスが見えてくる
・「決算書」は企業と利害関係者を結ぶコミュニケーションツールである

三. 貸借対照表 (B/S)
・貸借対照表を図で理解しよう
・実在企業の貸借対照表で分析してみよう【ワーク】

四. 損益計算書 (P/L)
・損益計算書を図で理解しよう
・実在企業の損益計算書で分析してみよう【ワーク】

五. キャッシュ・フロー計算書 (C/F)
・キャッシュ・フロー計算書を図で理解しよう
・実在企業のキャッシュ・フロー計算書を使った分析【ワーク】

六. 財務3表相互のつながり
・B/SとC/Fをつなぐもの
・B/SとP/Lをつなぐもの
・C/FとP/Lをつなぐもの
・儲かっている会社と損している会社の決算書を動的に捉える

平成二九年度第一回人事労務委員会

『働き方改革』、『長時間労働対策』、『同一労働同一賃金』説明会

働き方改革、長時間労働対策、同一労働同一賃金などへの対応は、企業経営にとって最重要課題となっております。

平成二九年九月十五日、労働政策審議会は、厚生労働大臣宛「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」を

答申し、法律案は第一九六回通常国会にて提出される予定です。

こうした状況を踏まえ、平成二九年度第一回人事労務委員会は、一月二二日(月)大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、四八名が参加しました。

当日は、まず講演一として、埼



第1回人事労務委員会



講演1を行う
小林 雅彦氏



講演2を行う
高橋 仁氏



講演3を行う
宇野 禎晃氏

玉労働局 雇用環境改善・均等推進室 小林 雅彦氏から『働き方改革の進め方』と題して、中小企業・小規模事業者における「働き方改革」に向けた政府の取組み状況について、企業事例を交えて解説をいただきました。

また、無期転換ルール、有期特措法についてのポイントについてもご説明いただきました。

続いて講演二として、埼玉労働局 監督課 高橋 仁氏から『長時間労働対策』と題し、上限規制に係る法律案要綱、監督指導の状況、労働時間適正把握ガイドライン等について説明していただきました。

最後に講演三として、厚生労働省 雇用環境・均等局有期・短時間労働課 多様な働き方推進室長 宇野 禎晃氏から『同一労働同一賃金』と題し、非正規雇用の現状を踏まえて、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の是正を図る規定の整備についてご説明いただきました。

◇講演一の概要

・女性・高齢者等の活躍をより促進するためにも、長時間かつ硬直的な労働時間や低賃金、不安定な雇用といった制約要因を緩和していくことが求められる。

・長時間労働の是正に加えて、介護・生活衛生等の分野における生

産性向上の推進や治療と仕事の両立の支援等を進めていくことも重要である。

・中小企業においては、人手不足感が強く、生産性向上に取り組みとともに、職場環境や待遇改善などにより、「魅力ある職場づくり」が求められる。県内企業においても、多様な正社員制度やインターバル出勤を導入し、成果を出している。

◇講演二の概要

・埼玉県内の一般労働者（事業所規模5人以上）の年間総実労働時間・年間所定労働時間も、全国平均よりもやや多い。

・今回の労働時間法制の見直しについては、「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現しようとするものであり、主な見直し案は左記の通りである。

- ① 残業時間の上限規制
- ② 勤務間インターバルの導入促進
- ③ 月六十時間超の残業の、割増賃金率引き上げ（中小企業の率引上げ）
- ④ 高度プロフェッショナル制度の創設
- ⑤ 企画業務型裁量労働制度の見直し

◇講演三の概要

・「働き方改革実行計画」に基づ



税務の基礎知識と実務対応

き、これまで規定にバラつきがあった関連法（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）の改正を行うことで、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を図る。

- ① 不合理な待遇差を解消するための規定の整備
- ② 労働に対する待遇に関する説明義務の強化
- ③ 行政により履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

「人事担当者のための税務セミナー」
一日でわかる 人事が知っておきたい「税務の基礎知識と実務対応」と題し開催

個人にかかる所得税や住民税の仕組みとは？福利厚生で課税になるものとならないものとは？会社にかかる法人税等を始めとして、

・雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇の確保に向けて、政府は法案成立に先駆けて、「同一労働同一賃金ガイドライン案」を策定したが、これは正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、また不合理でないのかを示したものである。対象は、基本給、昇給、ボーナス、各種手当といった賃金にとどまらず、福利厚生等幅広く及ぶ。



講演を行う
中澤 仁之氏

税務の問題は日頃の人事業務にも密接に関係してはいますが、とりわけ複雑な面が多いため、必要な知識を正しく習得する機会は少ないのではないのでしょうか。

こうした状況を踏まえ、一月二十九日(月)に中澤公認会計士事務所 公認会計士・税理士 中澤 仁之氏を講師にお迎えし、「一日でわかる 人事が知っておきたい『税務の基礎知識と実務対応』」と題するセミナーを開催いたします。

した。
当日は、大宮ソニックシティ市民ホールにて四二名が参加しました。

(セミナーの概要は以下の通り)
一、**税務がおさえておきたい税務の基礎知識**

- ・法人税の概要と基礎知識(損金算入の考え方)
 - ・所得税の概要と基礎知識(配偶者控除等の改正、源泉徴収制度)
 - ・住民税、消費税(軽減税率制度含む)の概要
 - ・地方税の概要(道府県民税・市町村民税・事業税)
 - ・固定資産税、印紙税の概要
 - ・相続税及び贈与税の概要(相続時精算課税制度)
 - ・事業承継税制の特例
- 二、**人事の実務に関する税務(所得税)**

- ・役員に関する税務(役員の範囲・給与・賞与・退職給与)
- ・給与・賞与に関する税務(通勤手当・源泉徴収・年末調整)
- ・退職に関する税務
- ・福利厚生に関する税務(課税のルール・社宅等)

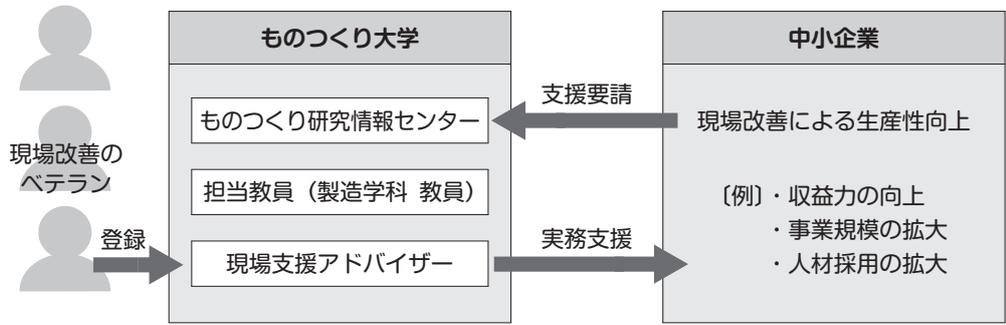
日常生活で接する事例を豊富に交えて、源泉徴収簿や減価償却費の演習も取り入れ、実務に役立つ内容に絞って説明していただきます。

ものづくり大学が、中小企業の現場活性化支援!

ものづくり生産現場のあらゆるムダ排除による生産性向上を経験豊富なアドバイザーが実務支援します。

低廉な費用
月4回、アドバイザー(1人)が支援する場合、月額で80,000円程度

- 主な支援内容**
- 強み・弱みの分析・評価
 - 品質の作り込み化と歩留向上
 - 在庫削減とリードタイムの短縮
 - 設備稼働効率化、段取り時間短縮
 - 生産管理のしくみ改革、システム構築
 - 生産性を考慮した製品設計改善



お気軽にご相談ください ●お問い合わせ ☎048-564-3880(代表)(土・日・祝日休)
ものづくり大学 ものづくり研究情報センター
コーディネーター 柳瀬 貞春 E-Mail: mric@iot.ac.jp

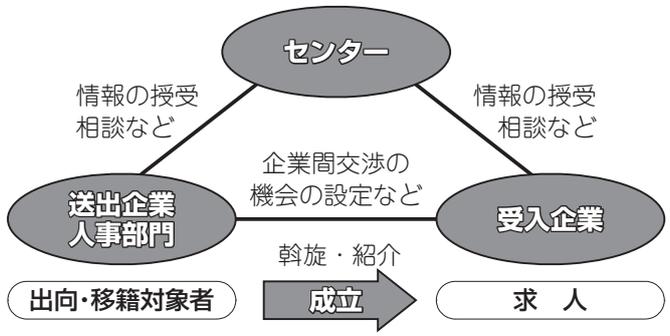
全国ネットの人材情報で、出向・移籍等の支援!

お気軽にご相談ください

企業間の人材マッチングをサポートしています。

信頼と安心
経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

無料
情報の提供、相談、あっせんの費用はかかりません。



出向・移籍の専門機関 公益財団法人 産業雇用安定センター 事務所 埼玉 ☎048-642-1121(土・日・祝日休) http://www.sangyokoyo.or.jp/

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第105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

産業への展開



人はなぜ踊るのか、現代の人間にとってのダンスの意義とは何か

埼玉大学 教育学部 身体文化講座 細川 江利子 教授

人は古来より、収穫を願って踊り、獲物が獲れた喜びを踊り、人が亡くなれば弔いの踊りを踊ってきました。生きていく日々の中でわき起こる様々な感情やできごとを踊りに託し、踊ることで想いを共有し、共に踊る仲間との一体感が共同体の結束を高めたのです。

すなわち、ダンスは文字が生まれる以前から存在した人類最古のコミュニケーションツールですが、時を経て、私達の生活の中から踊りで感情を伝え、共感しあうことはなくなっていきました。しかしながら、今、ダンスの時代と言われる程私達の回りには多くのダンスがあり、老若男女を問わず踊りを楽しんでいるのは、踊りそのものに、繰り返されるリズムへの酔いや自己を表現する喜びといった魅力があるからなのでしょう。

ダンスは、このように皆で踊る民族的で社交的なダンスに始まり、そこから芸術として洗練され高められた固有の美的形式を持つ様々なダンスが誕生しましたが、私が研究対象としているのは主にモダンダンスとコンテンポラリーダンスです。モダンダンスは20世紀初頭に、厳格な様式を持つバレエを否定し、より自由な表現を求めて誕生しました。創始者の一人であるイサドラ・ダンカンにはショパンなどのピアノ曲にのり、

自然で流動的な踊りに特徴がありましたが、最愛の子どもを亡くした後の作品では葬送行進曲を用い、拳を床に叩き付ける踊りを見せました。モダンダンスやさらに新たな展開を見せる近年のコンテンポラリーダンスといった舞踊家自身の感情や思想を自由に表現するダンスには、舞踊家の個性と共に、その人生や背景にある社会や時代の様相が現れ、とても興味深いです。

また、モダンダンスやコンテンポラリーダンスは、学校教育では表現や創作ダンスという名称で体育の学習内容となっており、私は小中高での指導法の研究にも携わっています。現代はSNSの普及等により、人と人の直接的な関わりや触れ合いが希薄になっており、言葉を交わさなくとも心と体で交流し合うダンスは、コミュニケーション力を養うためにもさらに重要なものとして注目されています。



桜区民まつりにて (ダンス部)

・心身の健康やQOLの向上を目指したダンスプログラムへの検討。

学歴・略歴

細川 江利子

(ほそかわ えりこ)

1991年3月 お茶の水女子大学大学院博士課程人間文化研究科比較文化学専攻 単位取得退学。1991年4月より埼玉大学教育学部専任講師、1996年4月より助教授、2005年4月より同教授。



人工知能で橋の傷みを見つける

大学院理工学研究科 環境科学・社会基盤部門 社会基盤創成領域 党 紀 助 教

最近、人工知能に関するニュースが頻繁に耳に入ってくるようになりました。「人工知能は人間に代わることが可能なのか?」、「人間の仕事が人工知能に奪われる」などのタイトルの記事が特に多いようです。そのような心配も少なくないのですが、建設現場での仕事なら人工知能やロボットの活用によって安全、便利な作業になることができるかもしれません。

特に日本の橋の多くは戦後の高度経済成長期の頃から造られたものですが、長年道路や鉄道を支えていて、湿度や海から飛来した塩分によって腐食したり、ひび割れたりしているものもよくあります。笹子トンネルの事故から、日本の橋梁やトンネルなどは、管理者により、5年に1回の“健康診断”(定期点検)を受けることが義務付けられていますが、こんなに大きなものに接近して検査し、損傷を見つけることは実は非常に大変で、かつコストのかかる仕事です。

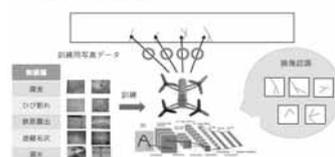
日本は地震大国であり、阪神大震災、東日本大震災、熊本地震など、大地震のたびに、即時に橋梁を緊急点検し、交通を一刻も早く回復させることは至難の仕事です。何か新しい技術を持って、

もっと簡単に早く安く橋梁などの構造物の安全を確認できれば、国民の生活は安全安心快適になり、建設技術者にとっても非常に楽になります。

最近、通常のスモホや汎用空撮用 UAV だけでも多くの高精度な写真やビデオを撮れるようになりました。また人工知能の手法の一つである深層学習で画像からものを認識することは、人間に負けない精度を実現しているようです。

これらの技術をうまく活用できるのではないかと考え、埼玉大学の構造研究室では通常のスモホや汎用の小型無人機だけを使って、構造物のビデオを撮り、人工知能でその画像の中から損傷を見つける方法を研究しています。撮影した画像に対する深層学習の有用性について、過去に行われた橋梁目視点検などで収集した画像を元に深層学習を用いた画像分類を試みた結果、90%以上の損傷検出精度があるとの結果が得られています。

AIによる損傷認識 (通常の構造と損傷の違いによる分類)



高層ビルや高架橋の定期点検、地震後の緊急点検、構造物の損傷推定。

学歴・略歴

党 紀

(とう き)

1980年、中国北京生れ。2006年、東南大学(南京)土木学院修士(工学)。2010年、愛知工業大学博士(工学)。2011年、京都大学工学部社会基盤工学、特定研究員を経て、2013年4月から現職。研究分野：橋梁耐震、地震工学、免震制震、スマートデバイス、構造地震応答、ドローン、橋梁点検、人工知能、深層学習

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第86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



二硫化モリブデン活用法

製造学科 平岡 尚文 教授

二硫化モリブデンという物質をご存知でしょうか。自動車用品などのオイルやグリースの販売コーナーに行くと、「二硫化モリブデン添加」を謳ったオイルやグリースが、少々高め値段で売られているのをお見かけになったことがあるかもしれません。

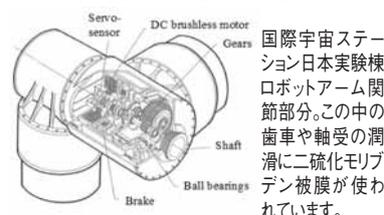
二硫化モリブデンは固体潤滑剤として知られている物質で、要はよく滑る性質をもった固体です。黒色で、通常は粉体として販売されています。上記オイルやグリースへの添加剤としての用途のほか、数ミクロンの厚さの被膜として、オイルレス潤滑の用途にも多く使われています。

国際宇宙ステーションの日本実験棟に備わる、宇宙空間で動作するロボットアームの潤滑にも二硫化モリブデン被膜が用いられています。宇宙機器の潤滑剤として、二硫化モリブデンは重要な役割を負っています。

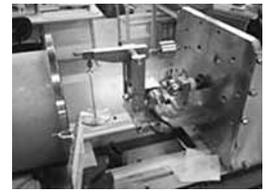
実は二硫化モリブデンは、宇宙環境のような真空中や乾燥雰囲気中では非常に優秀な潤滑剤なのですが、残念ながら通常大気中では並の潤滑剤になってしまいます。大気中では摩擦は真空中の数倍になり、寿命は数十分の一になってしまうこともあります。これは湿度、すなわち大気中の水分によるものです。

水分が二硫化モリブデンに作用するメカニズムについては諸説あり、したがってその対策も決定打に欠けているのが現状です。我々はメカニズムはどうあれ、とにかく二硫化モリブデンに水分が近づかないようにしようと考え、二硫化モリブデン結晶に疎水性の物質を吸着させることを試みました。その結果、大気中の摩擦を3割程度低減することができました。

吸着法の改善等、この研究を進め、二硫化モリブデン本来の性能を通常大気下でも活用できる技術を確認したいと考えています。



(出典：N. Hiraoka, Wear, 49 (2002) 1014-1020)



摩擦試験装置。大気中、真空中の摩擦特性を調べることができます。

国際宇宙ステーション日本実験棟ロボットアーム関節部分。この中の歯車や軸受の潤滑に二硫化モリブデン被膜が使われています。

平岡 尚文（ひらおか なおふみ）教授、京都大学大学院修了、博士（工学）、特許5件、2003年からのものづくり大学 日本機械学会、日本トライボロジー学会、砥粒加工学会所属。（連絡先：048-564-3842/hiraoka@iot.ac.jp）



千年村を探しています

建設学科 土居 浩 准教授

以前この欄で、「文化開発」というコンセプトを紹介しました。経営学者の三宅秀道氏（現・専修大学）が提唱するコンセプトで、商品開発とは詰まるところ「文化開発」である＝その商品が必須となる文化を、丸ごと開発することである、との考え方です。でもこれは商品など具体的なモノに限らず、制度や組織なども含む、あらゆる人工物に適用可能です。近年の大学における文化開発の事例として、私自身も渦中にある初年次教育を、以前この欄でご紹介したところです。

この文化開発のコンセプトを、歴史的・空間的に拡張してみると、そもそも人類は、この大地でいかに暮らしてきたのか、その問題とパラレルであると思ひ至ります。不安定な大地の上で、それでもなおわずかでも安定的に暮らすため、いかに創意工夫を重ねてきたのか。とても大きな問題ですが、机上の空論ではなく、具体的事実に基づいて考える試みが「千年村プロジェクト」です。

千年村プロジェクトでは、千年を超えて持続してきたと思われる各地の集落・地域を探して、そこで暮らしが続けられてきた秘密を探っています。建築やランドスケープなど様々な専門家たちが集まり、環境・交通・地域経営そして集落構造それぞれの観点から、調査研究しています。

こう書くと、まるで桃源郷のような印象を受けるかもしれませんが、でも実際には、ここは確かに千年村であると認められる土地は、案外とハイブリッドなのです。たとえばバイパス道路が通り、大型のホームセンターや家電量販店などのロードサイド型店舗が林立する、関東平野のそこかしこにある景色を、脇道に入って裏手から眺める位置にある集落が、千年村だったこともあります。

われわれのプロジェクトも徐々に知られ、2017年度には、初めて地域からの依頼で調査を実施し、三重県津市大里陸合町山田井を千年村として認証しました。さて埼玉県では、どの地域が最初のお声をかけてくださるのか、今から楽しみです。

土居 浩（どい ひろし）准教授 博士（学術・総合研究大学院大学） 2001年4月、ものづくり大学の開学とともに着任した、非・工学系教員。文中で紹介した「千年村プロジェクト」(<http://mille-vill.org/>)では、主に地域経営の観点から調査研究に携わる。（連絡先：048-564-3849/doi@iot.ac.jp）

企業経営動向調査（2017年度第4回〈18年1月調査〉）結果

調査概要

○調査対象	550社	○資本金別	
有効回答数	182社	●5000万円以下	87社
回収率	33.1%	●5000万円超～1億円以下	47社
○業種内訳		●1億円超～3億円以下	12社
●内製造業	75社	●3億円超	36社
●内非製造業	107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		17年10月	18年1月	○最近の国内景気 DI は、17年10月比で製造業「+7」、非製造業「+4」と改善した。 ○先行きについては、17年10月比で製造業「+7」と改善、非製造業「-11」と悪化を見込む。
最近	全社	26	32	
	内製造業	30	37	
	内非製造業	24	28	
先行き (6カ月先)	全社	17	13	
	内製造業	17	24	
	内非製造業	16	5	

2. 業界の景気 DI		17年10月	18年1月	○最近の業界景気 DI は、17年10月比で製造業「+22」と改善、非製造業「-10」と悪化した。 ○先行きについては、17年10月比で製造業「+4」と改善、非製造業「-7」と悪化を見込む。
最近	全社	9	13	
	内製造業	2	24	
	内非製造業	15	5	
先行き (6カ月先)	全社	-1	-2	
	内製造業	-3	1	
	内非製造業	2	-5	

3. 自社の業況 DI		17年10月	18年1月	○最近の自社業況 DI は、17年10月比で製造業「+8」、非製造業「+2」と改善した。 ○先行きについては、17年10月比で製造業「±0」と横這い、非製造業「-15」と悪化を見込む。
最近	全社	11	16	
	内製造業	12	20	
	内非製造業	10	12	
先行き (6カ月先)	全社	9	0	
	内製造業	9	9	
	内非製造業	9	-6	

II-1. 経営動向（売上高）

（注）17/10-12月期、18/1-3月期の上段の（ ）内の数値は17年10月調査時の見通し

1. 売上高 DI （対前四半期比）	実 績		見 通 し		
	17/7-9	10-12	18/1-3	4-6	
全 社	15	(23) 35	(8) -4	-5	<p>○10-12月期の売上高 DI は、7-9月期比で製造業「+20」、非製造業「+20」と改善した。</p> <p>○今後の見通しについては、18/1-3期は10-12期比で製造業「-52」、非製造業「-29」と悪化を見込む。18/4-6期は1-3期比で製造業「+14」と改善、非製造業「-12」と悪化を見込む。</p>
内 製 造 業	17	(21) 37	(8) -15	-1	
内 非 製 造 業	13	(25) 33	(8) 4	-8	

2. 経常利益 DI （対前四半期比）	実 績		見 通 し		
	17/7-9	10-12	18/1-3	4-6	
全 社	9	(12) 19	(5) -11	-8	<p>○10-12月期の経常利益 DI は、7-9月期比で製造業「+12」、非製造業「+8」と改善した。</p> <p>○今後の見通しについては、18/1-3期は10-12期比で製造業「-39」、非製造業「-24」と悪化を見込む。4-6期は1-3期比で製造業「+15」と改善、非製造業「-4」と悪化を見込む。</p>
内 製 造 業	8	(9) 20	(8) -19	-4	
内 非 製 造 業	10	(15) 18	(3) -6	-10	

III. その他

1. 製品の在庫水準 DI （「過大」 - 「不足」）		17年10月	18年1月	
最 近	全 社	5	6	<p>○最近の製品在庫水準 DI は、17年10月比製造業「-1」、非製造業「+4」と非製造業の在庫が増加傾向にある。</p> <p>○先行きについては、17年10月比で製造業「-5」、非製造業「-4」となっており、製造業は過大な在庫の解消、非製造業は一層の在庫不足が見込まれる。</p>
	内 製 造 業	10	9	
	内 非 製 造 業	0	4	
先 行 き （6カ月先）	全 社	0	-5	
	内 製 造 業	6	1	
	内 非 製 造 業	-6	-10	

2. 生産・営業用設備 DI （「過剰」 - 「不足」）		17年10月	18年1月	
最 近	全 社	-10	-5	<p>○最近の生産・営業用設備 DI は、17年10月比で製造業「+7」、非製造業「+3」といずれも設備不足が改善した。</p> <p>○先行きについては、17年10月比で製造業「+10」、非製造業「+2」となっており、今後も設備不足の改善が見込まれる。</p>
	内 製 造 業	-14	-7	
	内 非 製 造 業	-7	-4	
先 行 き （6カ月先）	全 社	-10	-4	
	内 製 造 業	-11	-1	
	内 非 製 造 業	-8	-6	

3. 雇用人員 DI (「過剰」 - 「不足」)		17年10月	18年1月	<p>○最近の雇用人員 DI は17年10月比で製造業「+10」、非製造業「-9」と非製造業において人手不足感が強まった。</p> <p>○先行きについては17年10月比で製造業「+10」、非製造業「-3」となっており、今後も非製造業において人手不足感が強まると見込まれる。</p>
最 近	全 社	-34	-35	
	内 製 造 業	-30	-20	
	内非製造業	-36	-45	
先 行 き (6カ月先)	全 社	-40	-38	
	内 製 造 業	-41	-31	
	内非製造業	-40	-43	

4. 資金繰り DI (「楽」 - 「厳しい」)		17年10月	18年1月	<p>○最近の資金繰り DI は、17年10月比で製造業「+3」と改善、非製造業「-1」と悪化した。</p> <p>○先行き DI についても、17年10月比で製造業「+3」と改善、非製造業「-9」と悪化を見込んでいるが、全体的には資金繰りに繁忙感は見られない。</p>
最 近	全 社	16	17	
	内 製 造 業	12	15	
	内非製造業	19	18	
先 行 き (6カ月先)	全 社	15	12	
	内 製 造 業	9	12	
	内非製造業	20	11	

5. 販売価格 DI (「上昇」 - 「下落」)		17年10月	18年1月	<p>○最近の販売価格 DI は、17年10月比で製造業「-2」、非製造業「±0」と製造業の販売価格が下落した。</p> <p>○先行きについては、17年10月比で製造業「+8」、非製造業「-1」となっており、製造業において今後販売価格の上昇が見込まれる。</p>
最 近	全 社	2	2	
	内 製 造 業	-5	-7	
	内非製造業	8	8	
先 行 き	全 社	-1	2	
	内 製 造 業	-8	0	
	内非製造業	5	4	

6. 仕入価格 DI (「上昇」 - 「下落」)		17年10月	18年1月	<p>○最近の仕入価格 DI は、17年10月比で製造業「+12」、非製造業「+9」といずれも仕入価格が上昇した。</p> <p>○先行きについては、17年10月比で製造業「+4」、非製造業は「+3」となっており、今後も仕入価格上昇が続くと見込まれる。</p>
最 近	全 社	28	37	
	内 製 造 業	37	49	
	内非製造業	20	29	
先 行 き	全 社	34	36	
	内 製 造 業	43	47	
	内非製造業	25	28	

特別調査（2017年12月調査）結果

調査概要

○調査対象	550社	○資本金別	
有効回答数	175社	●5000万円以下	87社
回収率	31.8%	●5000万円超～1億円以下	45社
○業種内訳		●1億円超～3億円以下	12社
●製造業	73社	●3億円超	31社
●非製造業	102社		

1 非正規雇用者の正社員登用（転換）に関する調査

問1 非正規雇用者を正社員に登用（転換）する制度・慣行がありますか。
（就業形態ごとに○1つ）

単位(%)

	フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	派遣	請負社員※	その他
制度がある	23.6	21.6	26.4	16.1	3.6	2.3
制度はないが慣行がある	35.8	29.1	23.6	36.5	10.9	9.1
今後、制度を設けたいと思っている	6.8	6.8	6.1	4.4	3.6	2.3
今のところ制度を設ける予定はない	33.8	42.6	43.9	43.1	81.8	86.4

【問1で「制度がある」「制度はないが慣行がある」を選択した場合、問1-2から問1-6までお答えください。】

問1-2 非正規雇用者を正社員に登用（転換）する際、どの点を最も重視しますか。
（就業形態ごとに○1つ）

単位(%)

	フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	派遣	請負社員※	その他
一定期間以上の勤続年数	15.6	16.3	14.6	16.0	9.8	10.3
特定の資格の保有	2.2	3.8	3.7	3.7	4.9	3.4
一定以上の業績	28.9	23.8	25.6	24.7	24.4	17.2
勤務に対する意欲	44.4	47.5	39.0	43.2	39.0	37.9
試験や面接での一定の成績	5.6	6.3	9.8	6.2	4.9	6.9
その他（ ）	3.3	2.5	7.3	6.2	17.1	24.1

問1-3 非正規雇用者を正社員に登用（転換）することで得られる最も大きなメリットは何とお考えですか。
（就業形態ごとに○1つ）

単位(%)

	フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	派遣	請負社員※	その他
優秀な人材を社内で確保できる	68.3	66.7	69.6	69.7	54.5	54.8
仕事に対する意欲が増す	17.8	18.4	17.4	16.9	13.6	16.1
職場全体が活性化する	6.9	8.0	2.2	4.5	4.5	0.0
企業の業績が向上する	1.0	1.1	1.1	0.0	2.3	0.0
正規・非正規の人数のバランスが適正になる	1.0	1.1	1.1	1.1	2.3	0.0
雇用を通じて社会的貢献を果たせる	3.0	3.4	3.3	1.1	6.8	6.5
その他（ ）	2.0	1.1	5.4	6.7	15.9	22.6

問1-4 平成29年4月から12月までの間で、実際に非正規雇用者を正社員に何人登用（転換）しましたか。

総回答数175社の内、70社が登用（転換）人数1人以上と回答。
70社の登用（転換）人数の合計値は367人、平均値は5.24人、中央値は2人であり、
個社別での最多登用（転換）人数は102人でした。

【問1-4で正社員登用実績が「0人」(実績なし)と回答した場合、問1-5にお答えください。】

問1-5 非正規雇用者を正社員にした実績がない、最も大きな理由は何ですか。 単位(%)

正社員にした実績がない理由を、1つだけ○	
非正規雇用者からの申し出がないから	23.1
非正規雇用者が正社員登用を辞退したから	9.2
人員が充足しているから	20.0
コスト増加になるから	1.5
正社員にしたい人材がないから	23.1
その他()	21.5

問1-6 平成30年1月から3月までの間で、非正規雇用者を正社員に何人登用(転換)する予定ですか。

総回答数175社の内、35社が登用(転換)見込人数1人以上と回答。
35社の登用(転換)見込人数の合計値は162人、平均値は4.63人、中央値は2人であり、個社別での最多登用(転換)見込人数は80人でした。

問2 非正規雇用者の正社員登用(転換)に係る「国のキャリアアップ助成金制度」を御存知ですか。 単位(%)

活用した(活用予定)	14.1
制度を知っているが活用しない	48.2
知らない	37.6

問3 今後の雇用形態別の雇用見通しはいかがですか(就業形態ごとに○1つ) 単位(%)

	正社員	フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	派遣	請負社員※	その他
増加する	51.8	20.4	20.0	18.7	20.2	1.0	0.0
変わらない	39.3	65.0	67.9	68.3	63.6	82.5	83.1
減少する	8.9	14.6	12.1	12.9	16.3	16.5	16.9

◎非正規雇用の説明

①フルタイムパート

パート、アルバイトなどと呼ばれている者で、次のすべてに該当する者

- ・雇用期間が1か月を超えるか、又は定めがない者
- ・1週の所定労働時間が正社員と同じ者

②パート

パート、アルバイトなどと呼ばれている者のうち、雇用期間が1か月を超えるか、又は定めがない者で、次のいずれかに該当する者

- ・所定労働時間が正社員より短い者
- ・1週の所定労働日数が正社員より短い者

③契約・嘱託社員

特定の職種に従事するため、又は特定の目的のために雇用期間を定めて雇用されている者で、契約社員又は嘱託社員と呼ばれている者

④派遣社員

労働者派遣法に基づき派遣元事業所から派遣されている者

⑤職場内の請負社員※

業務請負契約により、事業所内で働いている者(清掃、警備等の施設管理業務を除く)

⑥その他

上記①～⑤以外の者

2 「県内一斉ノー残業デー」に関する調査

埼玉県公労使会議では、県内の企業・団体に「県内一斉ノー残業デー(11月22日)」の取組を呼びかけました。

問1 平成29年11月22日(水)に「ノー残業デー」を実施しましたか。 単位(%)

実施した	23.1
11月中で、22日(水)以外に実施した	10.4
実施していない	66.5

問2 貴社は日頃、「ノー残業デー」を導入(設定)していますか。 単位(%)

導入(設定)している	40.5
導入(設定)していない	59.5



コバトン

埼玉県からのお知らせ

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。新入社員のフォローアップ教育、各種検定受検対策、ベテラン社員のさら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1時間当たり学科167円＋実技375円（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)

平成30年度前期技能検定 試験実施のお知らせ

技能検定は様々な職種で働く人の技能を評価する国家検定制度で、企業や学校で長年にわたり技能の向上に活用されています。

県では、機械加工や建築大工など約40職種の検定を実施します。是非とも御活用ください。

受検するためには、等級ごとに定められた受検資格が必要です。受検申請に関する詳細は、県内各所で配布する受検案内を御確認ください。

試験日程

平成30年6月～30年9月（検定職種により異なります。）

受検案内・受検申請書配布場所

県職業能力開発協会（さいたま市浦和区北浦和5-6-5 県浦和合同庁舎5階）他

受検申請受付期間

4月4日（水）～17日（火）に同協会へ提出

受検手数料（各等級共通）

学科試験のみ受検…3,100円

実技試験のみ受検…17,900円
実技と学科の両方…21,000円
※平成30年4月1日現在、35歳未満の実技試験2級又は3級受検者は、受検手数料を9,000円減額します。

問い合わせ先

受検申請について
県職業能力開発協会
(048-829-2802)
<http://www.saitama-vada.or.jp/>

技能検定制度全般について

県産業人材育成課
(048-830-4602)
<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0811/kenrei/index.html>

女性活躍の情報を発信！ 「埼玉版ウーマンミクスサイト」

県では、女性活躍推進や働き方の見直しに取り組み企業を支援するため、経済団体等とともに埼玉版ウーマンミクスサイトを運営しています。女性の活躍や人材の確保・定着など、企業の課題解決に役立つ情報を多数掲載しています。是非御活用ください。

主なコンテンツ

女性活躍企業診断

「女性活躍課題チェック」や「イクボス度チェック」により、自社の課題を抽出できます。

取組事例

先進的な企業の取組事例（取組の内容や効果、社員の声等）を課題別、規模別、業種別に整理し、紹介しています。

セミナー・イベント

当月・翌月の情報を随時更新することでタイムリーに提供します。

支援情報

県や国などの支援情報を取りまとめて掲載しています。

ウーマンミクスを学ぶ

30問の問題を解いて女性活躍を学ぶウーマンミクススレッジや、家電などが当たるクイズなどで楽しく知識を習得できます。

「ウーマンミクスサイト」で検索。
<https://www.pref.saitama.lg.jp/womenomics/>



問い合わせ先

県ウーマンミクス課
(048-830-3960)

民泊を始めるには 届出が必要です

「住宅宿泊事業法（民泊新法）」が6月15日（金）から施行され、住宅に有料で旅行者を宿泊させること（民泊）ができるようになります。

民泊を行う際のルール

始める前届け出

3月15日から届出の事前受付を開始しました。「民泊制度ポータルサイトWEB」から届出をしてください。

年間営業日数180日まで

営業（宿泊させること）ができる日数は、年間180日までと定められています。180日を超えての営業は違法です。

【標識の掲示を義務付け】
民泊を営業していることを示す標識を、門扉や玄関などに掲示しなければなりません。



★その他、消防法令適合通知書を取得すること、騒音配慮やゴミ捨てのマナーを外国語で説明することなど、さまざまなルールがあります。

マンションで民泊を始める場合の注意

民泊の営業が可能である旨を管理規約などで定めてあれば届出が可能です。まずは管理組合に確認してください。

マンション管理規約の改正に関する問い合わせ先

（公財）マンション管理センター
(03-3222-1517)
県住宅課
(048-830-5573)

問い合わせ先

民泊に関する相談・苦情について
民泊制度コールセンター
(0570-0411-389)
届出方法について
県観光課
(048-830-3959)

企業経営者と生徒・保護者・教員による四者面談会開催

埼玉県教育委員会主催による四者面談会が一月二八日(日)、熊谷文化創造館さくらめいとで開催され、本会推薦の会員企業経営者五名(別記)と学校側から十五組、四五名が参加しました。この面談会は平成十五年度より実施しており今年度で通算十五年目となりました。

を目的としています。その意味において参加校は就職希望者の多い専門高校に限らず県北部を中心とした普通高校の生徒も毎年多数参加しています。また、学校のキャリア教育推進を担う教員に対して重要な意識改革の場ともなっています。

この四者面談会では高校生が企業経営者から企業や社会が求める人材像や企業人になるための心構え、学生時代になすべき事などについてアドバイスを受けることで自分を見つめ直し進路選択能力を向上させると共に、生徒・保護者の職業意識形成を支援し、望ましい勤労観・職業観を育成すること

面談終了後の生徒アンケートでは「これから企業が求めている人材は、失敗できて、それをリカバリできる人ということが参考になりました。多様性も必要だということも参考になりました」「一つの会社でも影で多くの企業が支えていることがわかったので、これからはそれも考えていきたい」などの感想が見られました。企業

できました。相手にあわせて、かつ信念はまげずに頑張ります」「根を地面にはる、芯を強くする、そこから道(選択)は、可能性は、満ちあふれている、という言葉が心に響きました。保護者として上手に言葉や普段のべられない分、救われた気分です」などの感想が寄せられました。

経営者から進路選択における俯瞰的な立場で、価値観を変える具体的な示唆をもらったようです。保護者からは「子供や他の人達に対しての子育て方法で悩んでいた事が相談



松本 伸一郎
株松本商会
代表取締役社長

中込 秀明
富士電子(株)
代表取締役社長

石塚 巧
キャノン電子(株)
専務取締役

平成二九年度第三回CSR委員会

『障害者が活き活き働き、そして活躍する職場』スーパーパーバッグ株式会社視察会』開催

障害者が活き活き働き、活躍する職場の視察を県教育委員会と本会の共催で、二月一日(木)スーパーパーバッグ株式会社にて開催し、七名の方にご参加いただきました。スーパーパーバッグ株式会社は障害者をもつ学生に対するインターンシップを実施するとともに、障害者雇用率も達成されている会社です。講演では、総務部人事課の仲原厚史課長より「スーパーパーバッグ株式会社における障害者雇用の取組について」と題して、障害者雇用率を達成させるまでの取組、今後



根岸 茂文
一般社団法人
埼玉県経営者協会
専務理事



根岸 節子
社会福祉法人
隼人会まきば園
理事長



講演する仲原厚史課長



講演の様子



面談の様子



面談会場の様子



工場説明する福田昌之工場長



工場見学①



工場見学②



質疑応答の様子

の課題等についてお話しいただきました。

講演終了後、執行役員の福田昌之所沢工場長の案内で、障害をもつ方々の働く様子、インターシッップとして現場実習に来ている特別支援学校の生徒の取り組みの様子を見学させていただきました。

質疑応答では、職域開発、インターシッップの受入、採用および採用後の定着・離職の状況等について質疑が交わされました。

また、特別支援学校在学中にインターシッップを経験し、入社された社員の方も出席され、活き活きと働いている状況を聴くことができました。

講演の概要は以下のとおり。

◇講演概要



挨拶する羽生ふじ高等学園校長小池浩次氏

『特別支援教育の現場視察と意見交換会』県立特別支援学校羽生ふじ高等学園を開催

平成二十九年第四回CSR委員会

第四回CSR委員会は、特別支援教育の現場視察と意見交換を目的に、県教育委員会と本会の共催で、二月十六日(金)県立特別支援学校羽生ふじ高等学園を訪問し、教

育現場の視察並びに教員・生徒との意見交換会を開催いたしました。県立特別支援学校羽生ふじ高等学園は、県内北東部を中心に全県を通学区とする高等部のみの特別支援学校で、本年度開校十一年目となりました。各学年農業技術科二十名、生活技術科二十名を募集し、生徒一人一人の社会自立と職業自立のために必要な知識や技能

・身体障害者雇用促進法により障害者雇用率制度が導入された当初は、法定雇用率を充足していたため、特に障がい者雇用の対策は実施していなかった。
・二〇〇九年頃から法定雇用率を下回り、二〇一一年に「雇入れ計画」を作成したところから、取組が始まった。
・当初は、人事課主導で職域を開発し、対象業務に対して求人募集を行った。しかし、雇入れた障がい者の方が短い期間で退職されてしまい、法定雇用率

の達成にはつながらなかった。
・そこで、特別支援学校と連携し、現場実習を通して、仕事のミスミスを無くす取組を行った。
・この現場実習では、生徒一人一人に対して夏・冬を含めた複数回の実習を行うとともに、現場責任者と話し合いながら、障がい者の方にもわかりやすい表示をするなどの職場環境改善等を行った。
・これらの取組の結果、年間一三名の障がい者の新規採用が実現し、就業現場の理解も深まったことにより定着したため、再び法定雇用率を上回る状況となった。いまでは、障がい者の方もなくてはならない存在として活躍している。
・今後は精神障がい者の採用や更なる職域の発掘を進めていきたい。

をはじめ、態度と習慣を育みながら、企業就労の実現、職場定着率向上などに向けて取り組んでいます。

当日は、六名の会員に参加していただき、作業学習や学年の授業の様子、学校施設を見学したのち、学校概要等の説明、生徒との懇談を行いました。



作業実習の様子①



作業実習の様子②



3年生全員の授業「職業」の様子



生徒との懇談の様子

質疑応答が行われました。

生徒たちが高い集中力を持って作業に打ち込んでいる様子や、それを全力で支える学校側のサポート体制などを視察することによって、参加者一同、特別支援教育に関する理解を深めるとともに、障害者雇用の重要性を再認識することができました。

【埼玉県女性キャリアセンターと共催】平成二十九年働く女性応援講座

第十八講

『対人コミュニケーション向上』

十二月一日(金)開催・二二名参加

第十八講は「対人コミュニケーション力向上」をテーマに、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、人間

関係を築くだけでなく、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学ぶことを目的として、講義が進められました。
多くのグループセッションによって、相互理解を深めたコミュニケーションの本質を体感していた

だき、職場で活かせる気づきを得られた様子でした。

第十九講

『メンタルヘルスマネジメント』開催

十二月十三日(水)開催・三六名参加

第十九講は「メンタルヘルスマネジメント」をテーマに、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、日常感じるストレスへの対処法や折れない心のつくり方を学ぶことを目的として、講義が進められました。

自分の強みや弱みを認識すること、今後ストレスに遭遇しても未然防止に反映できることを理解いただき、グループメンバー内の意見交換を通して他者理解にも繋がりました。

ストレスと上手く付き合うためのポイントを学ぶとともに、自分に合ったストレスコントロール法を身につけることの重要性を再度認識した様子でした。

第二十講

『信頼関係を築くアクティブリスニング』開催

十二月十八日(月)開催・五十名参加

第二十講は「信頼関係を築くアクティブリスニング」をテーマに、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、相手にとつてわかりやすくするため工夫は必要であることを再度認識しました。

ワークでは、相手に合わせた「話し方」と、解釈が一致するまで確認をする「きき方」が必要であることを学びました。

第二一講

『キャリアデザイン』開催

一月十二日(金)開催・十五名参加

第二一講は「キャリアデザイン」をテーマに、キャリアコンサルタント 河崎



働く女性応援講座(第21講)「キャリアデザイン」

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。

これまでの経験を振り返り、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ことができました。

青年経営者部会 一二月例会開催

「人材の成長なくして、企業の成長なし」日本電鍍工業(株)代表取締役 伊藤麻美氏講演会を開催

一二月例会がソニックスティにて開催され、二一名が参加されました。

◇講演会概要

日本電鍍工業(株)は、めっき加工・表面処理といった、言わば「物づくりの最終工程」において、時計・楽器・アクセサリーだけでなく、医療器具や電子部品へのめっき加工等、幅広い分野で顧客ニーズに応えるビジネスを手掛られています。独自のめっき液を開発して安心で高品質なめっきを提供され、その技術と品質は日本最高レベルを誇っています。

伊藤氏は、実父が設立した当社の経営再建のために三二歳で代表取締役に就任され、雇用を守りながら、危機的状況にあった会社を僅か三年で黒字に転換、見事に経営再建を果たされました。

講演では、伊藤氏の経営に関するお考えや、取り組まれている人材育成に関してお話しを伺いまし

「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。

一二月例会開催

「人材の成長なくして、企業の成長なし」日本電鍍工業(株)代表取締役 伊藤麻美氏講演会を開催

・経営者としては「ぶれないこと」が何より大切。「未来のために何ができるか」を判断基準として物事を考えている。

・国内での生産にこだわって、国内に根を据えて国内で投資する。
国内に残っても仕事ができるような仕事を。
・中小企業が継続していくためには、社員が仕事をしやすい環境を整えることが必要。そのため、今、設備投資をして次の世代を育てている。
・人や環境、

・人や環境、



講演会



講師 伊藤麻美氏



ディスカッション風景①



ディスカッション風景②

経営本などから学び、自分で感じた方向性を社員に話し、指摘してもらおう。言ってくれる社員はとても大切。社員と一緒に構築していきたい。
・人材の成長なくして、企業の成長なし。「いい人材」にするための取組みを会社が行う。
講演後は、デイスカッションの時間を設け、三人程度のグループに分かれて、講演のテーマの一つ「人材育成」に関して自社の取組みを紹介し合うなど、意見交換を行いました。
講演を通して、伊藤社長のお考えに触れ、また「人材育成の大切さ」

に関して改めて考える貴重な機会となりました。

◇懇親会

伊藤氏にも同席いただき、新部

青年経営者部会 平成三〇年新春特別講演会開催

「アベノミクスと安倍外交のあいだ」この両方をつなぐも
のとは「内閣官房参与・慶応義塾大学大学院システムデザ
イン・マネジメント研究科教授 谷口智彦氏講演会を開催



来賓挨拶 埼玉県経営者協会 上條会長



母体である経営者協会からも多くの経営者が参加した



講師 谷口智彦氏

会員の方もお迎えし、参加者全員が年末にあたり近況報告を行うなど、懇親を深めると共に様々な情報交換の場となりました。

一月一九日青年経営者部会の平成三〇年新春特別講演会が、パレスホテル大宮で開催され、三六名が参加されました。

◇講演会概要

谷口氏は、二〇一三年から安倍晋三政権で総理官邸に入り、現在は内閣官房参与として、安倍首相の対外発信の一翼を担って活躍されています。

昨年一月に第四次安倍内閣が発足し「長期戦」となったアベノミクスや安倍外交に関するお話しと、長年安倍首相の側で活動をされてきた谷口氏ならではの、安部首相の人柄や政治にかける思いといった、普段聞くことの出来ない貴重なお話しを大変興味深く伺った。
・インドやフィリピンと協力して、シーレーンを守って行くことが、経済にもプラスになる。

・特に二期目の安倍首相は、政治も経済も目先を見て行動しているのではない。遠い先の未来に目を

向けて考えている。

・外交、憲法改正、靖国、経済など、一人の頭の中で切り分けられるものではない。様々なことが同居しているのが人間であり、全てが繋がっているから価値が出る。

最後の質疑応答では、「安倍政権はなぜ長期政権になったのか、経営者として参考にしたい」との質問が出され、谷口氏からは「一つ目は、一回挫折を経験していること。そのことで、二度目（二期目）では『なりたいたい』が『やりたいたい』に変わった。現在の日本の局面が深刻だから、安倍首相は『今やらないうちでいつやる。私がやらなくて誰がやる』といった思いで、政権に臨んでいる。二つ目は、コミュニケーションを大切にしていること。総理と菅官房長官を始めとした補佐官の6人は必ず毎日一室に集まり、情報交換を欠かさなことが、長期政権の秘訣」と話されました。

アベノミクスと安倍外交をつなぐものに関して、じっくりとお話しを伺う大変貴重な機会となりました。

青年経営者部会 新部会員のご紹介

株式会社 ものくり商事
代表取締役 早坂 拓 様

不動産業・建設業・広告業
業・保険代理店業
事業所所在地
〒330-0062
埼玉県さいたま市浦和区仲町1-10-7
尾張屋第一ビル5階

副業・兼業解禁と 労働時間の通算

弁護士 安西 愈

政府の柔軟な働き方に関する検討会は、平成二十九年二月二五日「副業・兼業の促進に関するガイドライン（案）」を発表した。「原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当である」とし、厚労省では次のモデル就業規則を示している。

（副業・兼業）
第〇〇条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができ。

2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に会社に所定の届出を行うものとする。

3 第一項の業務が次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競業により、会社の利益を害する場合

合
そして、「副業・兼業を禁止、一律許可制にしている企業は、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすものかどうかを今一度精査した上で、そのような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められる」としている。労基法第三八条第一項では、「労働

ポイント 労働法

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。」とされている。この「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（昭和二三・五・一四基発第七六九号）とされている。通算とは、労働時間のみならず関連する割増賃金の支払義務やいわゆる三六協定等も含む趣旨である。
厚労省の見解では、通算の前後は「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る。」とされている。しかし、これは労働契約の前後の問題ではなく、実態上の適用である労基法の労働時間は、時の流れによって算定すべきためである。
また、一週間のうち特定の曜日毎に日を分けて働く場合も通算し、「休日」は通算しないが、時間外労働と直接に関係し、年次有給休暇の取得の問題もある。
副業や兼業が自営業者や委託、請負で労働者ではない場合には、労基法の適用はないが、これが労働者の場合には、さらに、労災補償や安全配慮義務に基づく損害賠償など問題がある。
労災保険の適用事業場は、労働者を使用する各事業場毎で、給付日額は当該事業場限りの平均賃金による。
しかし、長時間労働に基づく脳・心臓疾患や精神障害の認定については、当該労働時間を通算することになり、合算して認定基準に該当したときはいずれの事業者の労災となるのか。また、安衛法に基づく長時間労働の場合の医師面接制度（同法第六六条の八）の適用はどうなるのか。さらに長時間労働による自殺の場合、安全配慮義務に基づく損害賠償責任はどうかなど、多様で複雑な問題がある。この点の明確な法的整備がないと企業は対応できないのではなからうか。

事業だより

- 一月一日～三月二日
- ◆一・一 新年会員懇談会(パレスホテル大宮)
- ◆一・二 第一回人事労務委員会(ソニックシティ)
- ◆一・三 第一回人事労務委員会(ソニックシティ)
- ◆一・四 税務セミナー(ソニックシティ)
- ◆一・五 第三回CSR委員会(スパーバグ(株))
- ◆一・六 キャリア教育実践アワード表彰式(パレスホテル大宮)
- ◆一・七 中部地区協議会(ソニックシティ)
- ◆一・八 南部地区協議会(川口総合文化センター・リリア)
- ◆一・九 西部地区協議会(丸広百貨店)
- ◆一・一〇 北部地区協議会(マロウドイン熊谷)
- ◆一・一一 第四回CSR委員会(県立特別支援学校羽生ふじ高等学校園)
- ◆一・一二 第一回農業ビジネス研究会(ソニックシティ)
- ◆一・一三 第二回企業戦略研究会(ソニックシティ)

告知版

- ★新入社員研修**
 日時 四月三日(火)・四日(水)九時三十分～一六時四十五分
 会場 ソニックシティ四〇三・四〇四
 内容 講義・ビジネスマナー
 講師 りそな総合研究所(株)パートナー講師 古澤美奈子氏
- ★労働法実務講座第一講**
 日時 四月六日(金)一三時三〇分～一六時四十五分
 会場 ソニックシティ四〇三・四〇四
 内容 労働法の基礎、労働時間と時間外管理、休日、休暇の法律実務
 講師 弁護士 外井浩志氏
- ★同右第二講**
 日時 四月一日(水)一三時三〇分～一六時四十五分
 会場 ソニックシティ四〇三・四〇四
 内容 人事異動と出向・転籍の法律実務、懲戒処分、セクハラ・パワハラ
 講師 弁護士 外井浩志氏
- ★平成三〇年埼玉県産業界労働部主要施策説明会**
 日時 四月八日(水)一四時～一六時
 会場 ソニックシティ四〇三・四〇四
 内容 産業界労働部主要施策説明
 日時 四月九日(木)一三時三〇分～一六時四十五分
 会場 ソニックシティ四〇三・四〇四
 内容 退職・休職・解雇・懲戒の法律実務、労働法改正のポイント
 講師 弁護士 外井浩志氏
- ★理事会・幹事会**
 日時 四月二三日(月)一四時三〇分～一八時
 内容 議案・講演会、懇親会
 講師 三重大学人文学部教授 山田雄司氏
- ★コミュニケーション研修第一講**
 日時 四月二四日(火)一三時三〇分～一六時三〇分
 会場 ソニックシティ四〇三・四〇四
 内容 伝えたいことを「ハッキリ」「正確に」、良い印象を持って伝える社員を育成する
 講師 (株)ボイスクリエーションシチュエーション代表取締役 佐藤 恵氏
- ★労働法実務講座第四講**
 日時 四月二六日(木)一三時三〇分～一六時四十五分
 会場 ソニックシティ四〇三・四〇四
 内容 パートタイマー、有期労働者、派遣労働者の管理と法律実務、就業規則
 講師 弁護士 伊藤和樹氏
- ★平成三〇年度定時総会**
 日時 五月一日(木)一三時三〇分～一八時
 会場 パレスホテル大宮
 内容 平成二九年度決算・事業報告、平成三〇年度予算・事業報告
 講師 政策研究大学院大学学長 白石 隆氏
- ★組織風土改善による経営力強化セミナー**
 日時 五月一日(火)一三時三〇分～一六時三〇分
 会場 ソニックシティ四〇四
 内容 組織風土を的確にとらえることで業務改善のための課題を明確にし、経営を強化する改善方針を導き、実行する
 講師 (株)高崎総合コンサルタンツコンサルティング事業部シニアコンサルタント 萩原義昭氏
- ★第一回地域社会問題委員会**
 日時 五月一六日(水)八時三〇分～二〇時三〇分
 会場 武蔵カントリー倶楽部豊岡コース
- ★ナレッジファシリテーションセミナー**
 日時 五月二一日(月)一三時三〇分～一六時三〇分
 会場 ソニックシティ四〇四
 内容 成功法則の「見える化」・「できる化」による経営改革
 講師 (株)資産工学研究所代表取締役 坂本善博氏
- ★第六回上條会長杯争奪戦職員親睦ゴルフ大会**
 日時 六月一日(金)九時三十分～一六時
 会場 武蔵カントリー倶楽部豊岡コース

〈新入会のご案内〉

- 高崎(株)**
 代表取締役 嶋崎 博之
 秩父市道生町一五二〇
 電話〇四九四一三二二五三五
 (資)二千万円
 (従)三名
 婦人肌着製造業
株東立製作所
 代表取締役 松川 晃代
 朝霞市三原二一三〇一三
 電話〇四八四六三一六三二二
 (資)一千万円

〈住所変更〉

- (従) 四六名
 工業用プラスチック製造業、医療機器、食品機械、ポンプ等のプラスチック部品
日本電気(株) 関東甲信越支社
 支社長 北崎 潤
 さいたま市大宮区桜木町一〇一
 電話〇四八四九一四二〇
 (資)三千九百七十二億円
 (従)一五名
 電気通信機械器具、コンピュータその他の電子応用機械器具、システムの製造及び販売
- パシフィックシステム(株)**
 代表取締役社長 久保 永史
 さいたま市桜区田島八四一
 電話〇四八四四五一二二〇〇
 (資)七億七千万円
 (従)三名
 情報サービス
(株)武蔵野銀行 西北部地区
 常務取締役 黒澤 進
 さいたま市大宮区桜木町四一三三
 三二一 OLSビル
 電話〇四八四四一六一一
 (資)四百五十七億四千三百万円
 金融業(銀行)
- e・ライフサポート(株)**
 さいたま市北区吉野町二二八
 一五 A・Y・Aビル1F
 (旧)さいたま市北区奈良町三二
 一六 ういざくりニック大宮2F
- (株)日中医療福祉支援機構**
 さいたま市北区吉野町二二八
 一五 A・Y・Aビル1F
 (旧)さいたま市北区奈良町三二
 一六 ういざくりニック大宮2F

埼経協ニュース四〇三号
 2018年3月23日発行
 さいたま市大宮区桜木町一七五・一七
 ソニックシティビル九階
 発行所 法 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