

# 埼経協ニュース



8・9

'18 月号

## 2019 埼玉県キャリア教育実践アワード

### 企業と高校等が協働で実施したキャリア教育に関する取組事例について積極的にご応募ください

本年度で第六回となる「埼玉県キャリア教育実践アワード」。この事業は企業と県立高校・県立特別支援学校（高等部）が協働で実施したキャリア教育に関する取組を募集し、優秀な事例について表彰するもので、平成二五年度に本会と埼玉県教育委員会の共催でスタートいたしました。



前年度最優秀賞となった広域秩父産業連携フォーラム  
FIND Chichibu と秩父農工科学高校の皆様



上記の最優秀賞となった取組  
(駅弁の開発・販売：長瀬駅での販売の様子)

キャリア教育は、生徒一人ひとりが社会に出て職業人として自立していくために必要な能力を身に付けさせるため、職場体験・インターンシップ・社会人講話などの体験的な学習を効果的に活用し、産業界や地域・社会と連携しながら、各教科、総合的な学習の時間、特別活動等の教育活動全体を通じて、働くことの意義や職業観を学び、仕事に対して意欲的に取り組む姿勢や態度を修得し、自分の進路を主体的に選択していけるよう啓蒙することです。



表彰する上條正仁会長（左）  
(パレスホテル大宮)

このキャリア教育の推進に当たって、企業の役割はますます高まっており、優れた取組事例を表彰することでキャリア教育の一層の推進を目指しています。

なお、この五年間の表彰数は、企業・団体が延べ六九、高校・特別支援学校が延べ四二となりました。前年度の最優秀賞は、広域秩父産業連携フォーラム FIND Chichibu と秩父農工科学高校による「駅弁ポテくまくん弁当開発プロジェクト」、前々年度は株式会社ビー・アンド・プラスと川越工業高校による「ワイヤレス給電による鉄道走行チャレンジ」でした。

本年度第六回の開催にあたり「募集要項」及び「エントリーシート」を見直しました。企業の皆様からのご応募がしやすくなるよう改善いたしましたので、ぜひとも積極的なご応募をお願いいたします。

募集及び表彰式は次の通り

【募集】

○募集期間

平成三十年十月三十一日(水)まで

○募集対象

キャリア教育に連携して取り組んだ企業・団体及び県立高校・特別支援学校（高等部）

○応募方法

埼玉県経営者協会のホームページ (<https://www.saitamakeikiyo.or.jp/>) に掲載の「平成三十年埼玉県キャリア教育実践アワード取組事例募集」のページから「エントリーシート」をダウンロードいただき、必要事項をご記入の上、電子メール (shirait@saitamakeiky.or.jp) でご提出ください。

【表彰式】

○開催日

平成三十二年二月六日(水)

○会場

パレスホテル大宮

【問合せ先】

埼玉県経営者協会 白井  
(048-647-4100)

## 平成三〇年度第二回トップセミナー

### 『成功企業に潜む ビジネスモデルのルール』 （見えないところに競争力の秘密がある）と 題し、早稲田大学ビジネススクール教授 山 田 英夫氏が講演

ビジネスモデルを見ると、私たちは外部の見えやすいところばかりに目がいきますが、実は見えにくいところに成功している企業の優位性の秘密があるのではないのでしょうか。

六月二十五日の平成三〇年度第二回トップセミナーでは、早稲田大学ビジネススクール教授 山田英夫氏を講師としてお迎えし、「『成功企業に潜む ビジネスモデルのルール』（見えないところに競争力の秘密がある）」と題し、ご講演いただきました。

当日は大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、三六名の方が参加しました。

山田教授からは、競争優位の真の要因は何かを、数多くの企業のケースを例にとりながら、具体的に説明いただきました。

優位性を保ち続ける企業は実は見えないところに、成功の秘密があります。

講義では、まず、セブン銀行のATMの紙幣の補充はなぜ月一回で済むのか、本体を安くして消耗品の交換で稼いでいたエプソンはなぜ自ら成功モデルを否定し大量インクタンク搭載モデルを販売したのかなど、多数のケースを例にとり、外から見えないビジネスモデルの優れたポイントをご紹介いただきました。

続いて、ビジネスモデルの競争力の差を、いかに最初から低コストの構造の作り込みができるかという「コスト優位」と、いかにライバルに真似できないものにする



講演する山田 英夫氏



第2回トップセミナー

かという「競争優位」の二つの視点から説明いただきました。

ビジネスモデルが満載で実務にも役立つ

も役立てやすく、ユニークな事例は思わず人に話したくなるような非常に興味深い講演となりました。

## 平成三〇年度第三回トップセミナー

### 『社会課題を解決する事業構想とは』（経営資源を活かし理想を描いて事業を構想する） と題し、事業構想大学院大学学長 田中 里 紗氏が講演

複雑かつ変化のスピードの速い現代においては、企業も「事業構想」を持たなければ、翻弄され、成長していくことは難しいといえます。

六月二十六日の平成三〇年度第三回トップセミナーでは、まず、事業構想大学院大学 専務理事 三枝 稔氏に事業構想大学院大学のご紹介をいただきました。続いて、マーケティング、コミュニケーションの第一人者として雑誌「宣伝会議」編集長を経て、日本郵便(株)外取締役、政府の各審議会委員等数多くの要職を務めている、同学 学長 田中 里紗氏を講師としてお迎えし、「社会課題を解決する事業構想とは」経営資源を活かし理想を描いて事業を構想する」と題し、講演いただきました。

当日は大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、一六名の方が参加しました。

当日は大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、一六名の方が参加しました。

#### ◇講演の概要

・事業構想大学院大学は、事業構想を考える人を育成するクリエイティブティを重視した新しい社会人向け大学院。

・経営資源を洗い出し、他社を研究し自社にしかできない「事業構想」を考える。

・構想を重ね、事業計画に展開し、フィールドリサーチを行いながら実践する。

・新事業展開への意識は高いが、着手する割合は四割程度に留まる。

・「有望な事業アイデア」の創出、新事業を担う人材の確保などが課題になってくる。

・新規事業創出の人材に求められるのは経営管理でなく事業をデザインしている。

インするクリエイティブティ。

・事業構想は学ぶものではなく、研究するもの。自ら課題を発見しアイデアを生み出し、組み合わせて行くことが大事。

・新事業を構想する能力は経営者だけではなく、企業の新規事業担当者、事業承継者、ベンチャーを興そうとするもの、地域活性化を志す者など、広く求められる。

・事業構想大学院大学では、それぞれ問題意識を持った人材が集まり、交流を行いながら経営資源の再発見、気づき、協業、共創に努めている。



講演する三枝 稔氏



講演する田中 里紗氏

## 平成三〇年度労働問題実務対応講座

### 第一講「退職・解雇・内定取消の実務注意点」

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等を修得することを目的に、労働問題実務



対応講座を開催いたします。講座は全七回で構成され、開催計画は左記の通りです。

	開催予定	テーマ
第1講	7月13日(金)	退職・解雇・内定取消の実務注意点
第2講	8月28日(火)	労働条件の不利益変更の注意点
第3講	9月19日(水)	メンタル不調者に関わる法的留意点
第4講	10月22日(月)	問題社員の法的扱いと実務対策
第5講	11月15日(水)	有期契約社員の契約対応実務
第6講	11月29日(水)	パワハラ・セクハラをめぐる企業の法的責任と実務対応
第7講	12月21日(金)	労働時間管理の注意点



講演を行う仁野 直樹弁護士

第一講は、「退職・解雇・内定取消の実務注意点」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 仁野 直樹氏を講師としてお迎えし、七月十三日(金)大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、五名が参加しました。

雇用問題は、社員にとって非常

に重要な問題であることから、解雇や退職に関わる手続き・方法、対応を誤ると社員との間で大きなトラブルとなりやすく、法的な解釈をしっかりとっておくとともに、実務的なトラブル予防策もあわせて実施していく必要があります。特に手続き面で不備があると労働契約解消の有効・無効について、社員との間に紛争が起きることにもなりかねません。

講演では、退職・解雇等の労働契約解消に関する基本的な法的知識を解説していただくとともに、手続きや対応面での実務対策について、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

- 一 合意退職をめぐるトラブル回避の留意点
- 撤回の有効期間
- 錯誤無効・強迫取消されないためのポイント
- 希望退職募集制度の留意点
- 二 退職をめぐるトラブル回避の留意点
- 退職者を慰留することはできるかなど
- 三 休職期間満了をめぐるトラブル回避の留意点
- 休職満了に伴う当然退職規定

・復職の判断基準、手順 など

四 正社員の普通解雇、懲戒解雇をめぐるトラブル回避の留意点

・能力不足、協調性不足、勤務態度不良等のケース

・経歴詐称、業務命令拒否、企業外非行等のケース など

五 整理解雇をめぐるトラブルの留意点

・整理解雇の有効性を判断する四要素についてなど

六 採用内定者の内定取消をめぐるトラブル回避の留意点

・内定取消、本採用拒否ができるかなど

七 有期労働契約者の労働契約解除

改正派遣法実務対策セミナー

『労働者派遣における二〇一八年問題実務対策セミナー』(直近に迫る「期間制限」三年ルールへの実務対策)をテーマに開催

二〇一五年一〇月に改正派遣法が施行され、まもなく三年が経とうとしています。改正法では派遣元事業主が有期雇用している派遣労働者について、一部の例外を除



労働問題実務対応講座

消をめぐるトラブル回避の留意点

・期間雇用者の雇止めの有効性の判断基準など

き、三年の「期間制限」ルールが設けられた点が特に重要です。この「期間制限」ルールを超えて、派遣先企業が派遣労働者を受け入れた場合、「労働契約みなし制度」が適用され、派遣先企業が派遣労働者に対して労働契約の申込をしたとみなされてしまいます。

本年一〇月以降には多くの派遣先企業がその期間制限の時期を迎え、労働者派遣における「二〇一八年問題」に直面することとなり

目次 頁

○ 埼玉県キャリア教育実践アワード	一
○ 第二回トップセミナー	二
○ 第三回トップセミナー	二
○ 労働問題実務対応講座第一講	二
○ 改正派遣法実務対策セミナー	三
○ 人事制度セミナー	四
○ 地域フォーラム	四
○ 四年目社員のフォローアップ研修	四
○ 職場ハラスメント対応セミナー	五
○ 決算書を使う技術セミナー	六
○ 管理会計セミナー	七
○ 高校生のためのモバイルアプリワークショップ	七
○ 働く女性応援講座	八
○ 既卒三年以内対象就職面接会	八
○ 青年経営者部会七月例会	九
○ 埼玉大学研究者との出会いの広場	十
○ ものづくり大学へようこそ	十
○ 企業経営動向調査	十一
○ 低成長時代の就業規則の見直し・改訂のポイント	十二
○ ワンポイント労働法	十五
○ 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
○ 事業日より、告知版、会員の動き	十九
	二十

ます。

そこで、八月二〇日(月)のセミナーは、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 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招きし、『労働者派遣における二〇一八年問題実務対策セミナー』と直近に迫る「期間制限」三年ルールへの実務対策」と題して実務上の対策ポイントを解説していただきました。



改正派遣法実務対策セミナー

#### ◇講演の概要

- 一 労働者派遣の基本
- ・派遣法目的、基本構造、人材利用の法的区分など
- 二 改正派遣法のポイント
- ・許可制への一本化

### 平成三〇年度人事制度セミナー

#### 第三講「適正運用のための評価者研修の重要ポイント」

- ・事業所、個人単位の期間制限
- ・キャリアアップ措置
- ・均等待遇確保のための取組 など
- 三 事業所単位・個人単位期間制限ルールと手続上の実務注意点
- ・事業所単位の期間制限判断における「事業所」の範囲
- ・個人単位の期間制限判断における「組織」の範囲
- 四 期間制限の延長手続きのポイント
- ・期間制限の延長手続きのポイント
- ・対象となる違法行為の類型
- ・偽装請負認定の基準
- ・みなし制度の効果
- ・承諾のタイミングと契約期間徒過の関係
- ・直接雇用後更新せずに契約終了できるか など

制度の適正運用にとって障害となる最大の原因に、評価者の評価スキルの問題があります。評価者としての意識を高め、自覚と責任をもって評価を実践していくことが重要です。

六月二七日(水)の平成三〇年度人事制度セミナー第三講は、「適正運用のための評価者研修の重要ポイント」をテーマとして、ビジネスコーチ株式会社 常務取締役チーフHRビジネスオフィサー 吉田 寿氏を講師としてお迎えし、



講義を行う吉田 寿氏

- ・評価者研修は、そのプログラム・コンテンツの設計次第で、最強のマネジメント教育になる。
- ・陥りやすい評価エラーパターンを認識し、不適切な目標の中身を分析し、改善策を検討する。
- ◇講演の概要
- ・人事評価を適正に行うためには、制度を整えるだけでなく、管理者(評価者)の評価スキルの向上が重要である。
- ・評価者の責務は評価制度を適正に運用し、人材育成を実現することにある。

- ・研修や業務を通じて、評価者同士が評価の基準をすり合わせることが重要。
- ・部下育成の観点をより意識した面談においては、コーチングの基本スキルを活用した効果的なコミユニケーションの実践が重要となる。
- ・評価を受ける者がどのような目標を設定するかは非常に重要。きちんとした目標が設定されていなければ評価は困難になってしまう。
- ・目標設定・評価面談の実施に際しては、面談内容等の事前準備、

### 二〇一八地域フォーラム

#### 「公労使で取り組む『働き方改革』で地域の活性化を目指そう!」をテーマに開催

七月三十一日(火)一三時三〇分より、日本労働組合総連合会埼玉県連合



2018地域フォーラム

会(連合埼玉)、県産業労働部と本会との共催で、大宮ソニックシティ四階市民ホールにて、二〇一八地域フォーラムが「公労使で取り組む『働き方改革』で地域の活性化を目指そう!」をテーマに開催され、一二五名が参加しました。地域フォーラムの開催は本年度で三回目になります。

今回のフォーラムは、まず近藤嘉連合埼玉会長の主催者代表挨拶で始まり、続いて、日本総合研究所理事・主席研究員 山田 久氏に基調講演「働き方改革法案の概要と労使の課題について」と題し、



第三回人事制度セミナー



講演いただきました。

その後、事例報告として、テイ・エス テック労働組合中央執行委員長 須崎 計氏より労働組合における働き方改革への取り組みについて、株式会社 島忠 人事部 長 田中 裕太氏からは企業における働き方改革への取り組みについて、それぞれ報告いただきました。



講演を行う山田 久氏



事例報告を行う須崎 計氏



事例報告を行う田中 裕太氏



埼玉県公労使会議の取り組みを紹介する新里 英男氏

た。また、県産業労働部 雇用労働局長 新里 英男氏より「埼玉県公労使会議の取り組み」をテーマに事例報告をしていただきました。そして、最後は、本会上の條正仁会長の閉会のあいさつを以って本年度のフォーラムは幕を閉じました。

### ◇基調講演の概要

・政府の進める働き方改革は戦後日本型労使雇用関係の二つのコアの在り方を問うもの。

・一つは就社型雇用（終身雇用、年功賃金、企業内組合など）。もう一つは個社型集团的労使コミュニケーション（雇用ルール形成の在り方など）。

・同一労働・同一賃金、労働時間規制の見直しが大きな柱。

・政府の「働き方改革」の内容は一言で言えば欧州型の仕組みの一部導入。

・欧州の短い労働時間の前提には、学校教育など企業の外部にインターンなどの実務能力が習得できる仕組が組み込まれていることなどが挙げられる。

・また、欧州では企業横断的な職種別・技能レベル別の賃金相場もあり、それが同一労働・同一賃金の前提になっている。

・欧州との環境の違いを考慮して日本型にアレンジする必要がある。・日本の「年七二〇時間、単月最

長一〇〇時間未満」といった制限はこれまでの慣行からすれば厳しいが、欧州よりは緩い基準。

・同一労働・同一賃金も欧州をそのまま導入するのではなく、各企業内の正規・非正規間の不合理な格差是正を目指すもの。

・高プロ制度は、本来適用されるべき裁量性の高い労働者へのみ適用されるか、過重労働を阻止する健康管理措置がとられるかが重要。

・働き方改革が必要とされる本質的な理由は人口動態の変化にある。

・国内人口の減少局面への移行により、女性やシニアの活躍が重要。

・とりわけ女性活躍のためには育児・家事のシェアが不可欠。

・「家事は女性にすべて任せて男

性は長時間労働する」といった働き方ができなくなり勤務時間の短縮が必要に。

・他方、日本企業は長らく低生産性・低収益に苦しんできたが、働き方改革は生産性革新のチャンス。・長時間労働は生産性の低さの裏返し。付加価値生産性を高める労働に切り替えていく。

・目指すべきは欧州型と日本型のハイブリッド・システム。・社会全体での雇用安定、非正規も含めた労使協議、客観的根拠による適正配分などがこれから大事になる。

・現在、大きな歴史の転換点にある。労使が知恵を出し合って乗り越えていくべき時である。

## 平成三〇年度 四年目社員のフォローアップ研修

### 「三年間の振り返りと今後の飛躍に向けて」と題し、人事教育コンサルタント 本田 有明氏が講演

現場のリーダー一歩手前の立場として活躍が期待されている若手社員の働く意欲と目標をフォロー



研修を行う本田 有明氏

アップするため、人事教育コンサルタント 本田 有明氏 をお迎えし、「四年目社員のフォローアップ研修」を今年度新規に開設いたしました。

本研修は「三年間の振り返りと今後の飛躍に向けて」をテーマに、「基本編」と「応用編・実践編」の二日間の日程で行われます。研修プログラムは、講義を単に



研修風景

聞くだけでなく、事前課題、グループ討議、討議内容の解説を通して、参加者一人ひとりの考えを全員で共有しながら、中堅社員として、将来会社を担うリーダーとしての自覚を醸成する内容となっています。

### 基本編

七月十八日(水)、第一講「基本編」を、大宮ソニックスシティ四階市民ホールにて開催し、三五名の方が参加しました。

研修では、これまでの社会人としての歩みについてチェックリストを用いて分析したのち、期待される中堅社員になるための方法などについて説明いただきました。

### ◇講演の概要

・四年目社員に求められる役割は、従来の指示・命令をきちんとこなすことに加え、新たに自分で仕事



研修はディスカッションやプレゼンテーションを交えて行われた

を創ることや、問題発見・提案などを行いながら上司を補佐することである。

・リーダーシップとは、人に良い影響を与え、考え方、行動に変化をもたらすことである。四年目社員として、上司に提案、後輩に助言し、良い変化をもたらすことでリーダーシップは身に付けられる。

・「できる人」とは、ものごとを「自責」の目で見られ、文句ではなく「提案」の形で言う、自分から「まとめ役」を買って出て、失敗しても「原因と対策」を考え、新しい体験を「プラス思考」で捉えられる人である。

・若いうちに「まとめ役」を買って出るとはとても良い。リーダーシップが培われ、失敗してもフォローできる。

・社会人基礎力を確認し、自分の指向性と潜在的な能力を自覚する。

自分の強みと弱みを理解し、力を発揮できる分野を伸ばし、弱みを補強する。

・社会人に求められる能力は「取り組む力」「考え抜く力」「チームで働く力」である。四年目社員にはチーム内の役割が重要になる。

## 応用編・実践編

七月二六日(木)、第二講「応用編・実践編」を、大宮ソニックスシティ四階市民ホールにて開催し、三〇名の方が参加しました。

研修ではまず、第一講「基本編」の振り返りが行われたのち、一歩先を見て仕事ができるようになる方法や、チームに貢献して成果を高める方法などについて説明いただきました。

### ◇講演の概要

・四年目ともなれば期待される役割の中に「後輩の指導」なども入ってくる。

・後輩の指導では「褒めること」が重要。褒めてこそ人は伸びる。  
・褒める際には、「君だからできた」などのねぎらいの言葉をかけ、期待と信頼を相手に伝えることが重要。

・また、褒めるときには成果のみに注目するのではなく、行動や存在自体を承認してあげるようにするとよい。

・ヒューマンファクターが良い雰

囲気のグループを作る。

・周りの人に学ぶことが自身の成長を早める。また、謙虚な姿勢が人から好感を持たれる。

・年齢を重ねると難しくなってくることも多いので、若いうちに人の良い所を見つけてフットワークよく学んでいってほしい。

・問題発見・解決の技術を身につけるにはまず、自分の長所と短所を把握する必要がある。

・職場には大別して「発生型」と「探索型」の二つのパターンの問題がある。

・発生型は現状回復すれば解決するが、探索型は原因をつきとめ改善

善する必要がある。

・探索型の問題は会社の慣習に染まっていない若い職員の方が見つけやすい。問題発見の視点を意識してほしい。

・自分の後輩が問題点の指摘をしにくることもある。

・そういったときに、安易に否定してしまうと問題発見の芽を摘んでしまうことになりかねない。

・まずは「面白いじゃないか」と肯定的に聞くことが大事になってくる。

・効果的な提案でなかったとしても、肯定的に聞いてあげることが、次の新たな提案につながっていく。

## 職場ハラスメント対応セミナー

『こじらせない！職場ハラスメントの対処法』  
「パワハラ・セクハラ・マタハラ相談はこうして話を聴く」を開催

社会生活を営むうえで人間関係上のトラブルはつきものです。そして残念ながらハラスメントは発生します。そのため、いち早くハラスメントの芽を見つけ出し、「初

動」(最初の手当)できちんと対応していくことが重要です。

しかし、職場や相談窓口での相談初期の対応が不適切で、問題がこじれ裁判で徹底的に争うことになったり、ネットに情報が流出し拡散してしまうこともありえます。

こうした状況を踏まえ、七月二四日(火)のセミナーは、企業でのカウンセリングの他、メンタルヘルスの相談、官公庁・大学の講演や研修に従事され、日本のカウンセ



講義を行う野原 蓉子氏



職場ハラスメントセミナー

リング界の第一人者である、日本産業カウンセリングセンター代表取締役理事長 野原 蓉子氏を講師としてお招きし、「こじらせない！職場ハラスメントの対処法」と題して開催しました。

当日は、大宮ソニックスシティ市民ホールにて実施し、二四名が参加しました。

### ◇講演の概要

・従業員の相談が一番相談が多いのはハラスメント。

・三〇%以上の人が三年以内に何らかのハラスメントを受けている。  
・「ハラスメント対策」は重要な経営課題。

・対策を誤れば、被害者・行為者などの個人へのダメージだけでなく、職場や組織全体にもダメージを与える。

・中でもパワハラは上司の叱責を恐れ、情報を上にあげなくなると



いう意味で、組織内での「情報の流れ」にも影響を与える。

・ハラスメントには、セクハラ、マタハラ、パワハラなどがあるが、新たな類型としてカスタマーハラ・コメント（顧客や取引先からの著しい迷惑行為）も提起されている。

・①優越的地位に基づく、②業務の適正な範囲を超える、③身体的もしくは精神的苦痛を与えるか就業環境を害するという三要素全てを満たすものがパワハラ。

・ハラスメントへの対処は初動が

## 『決算書を使う技術』に変わる、チャンスが増える

### 『決算書を使う技術』セミナーを開催

決算書の読み方は何となく知っているが、使うとなるとやや不安があるという方は意外と多いのではないのでしょうか。

そこで、一月に開催し好評を博した「決算書を読む技術」セミナーの第二弾として、「決算書を使う技術」セミナーを七月二日(月)大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催しました。



講義を行う川口 宏之氏

重要。初動が不適切だと問題が拡大してしまう。

・注意してほしいのは、ハラスメントは「あつてはならない不祥事」ではなくどこでも起こり得る人間関係のトラブル。「改善のヒント」ととらえ相談が上がりやすい環境の整備が必要。

・能力のある社員でも処分します」と明確に認識してもらうことが重要。どのような企業文化・風土を作りたいか、経営者の価値観が問われる。



決算書を使う技術セミナー

講師に、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 早稲田大学会計大学院非常勤講師 公認会計士 川口 宏之

## 管理会計セミナー

### 経営幹部（候補）であれば必須の「よくわかる管理会計の基礎と実践」と題し開催

氏をお迎えし、自社の強み・弱みの把握、取引先の経営状況の把握等を図解で示すと題して講演いただき、三四名の方が参加されました。

当日は、実在の有名企業二社の決算書をケーススタディーとして使いながら、基礎となる決算書の読み方の確認をはじめ、財務3表の相互関係や、財務3表を組み合

わせた分析の大切さを、ワークを通じてわかりやすく解説していただきました。

利益率や回転率の計算方法や重要性にも言及し、財務分析指標を図に置き換える事で、自社や他社の経営状況がより把握しやすくなるなど、参加者にワンランク上の技術を習得していただく良い機会となりました。

会計には大きく分けて財務会計と管理会計があります。中でも管理会計は、法律や形式などに捉わ

れないため、企業等で活用レベルに差が生じ、その差が業績の差となつて表れてきます。

こうした管理会計の重要性を踏まえ、七月十九日(木)の管理会計セミナーは、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、「よくわかる管理会計の基礎と実践」と題して実施しました。

当日は、大宮ソニックシティ市民ホールで開催し、十七名が参加しました。参加者の理解を深めるため、セミナーでは講義のほか、実際に電卓を使った演習も行われました。

#### ◇講演の概要

##### 一 管理会計の基本

財務会計が法律に基づき決算書の作成・報告を行うのに対し、管理会計は、決算書や会計データから、適正な経営判断を行うために必要な情報を提供するもので、統一的なルールはない。

管理会計の目的は、問題の早期発見・改善、業績管理、意思決定の三つに分類できる。

二 利益管理に必須の損益分岐点分析

財務データから損益分岐点を計算し、固定費や変動費に着目して分析し、利益回復等の判断資料にする。

三 キャッシュフローの理解、改善



講演を行う中澤 仁之氏

キャッシュフローは計算式ではなく現物としてとらえる。営業活動、投資活動、財務活動の三つの活動区分があり、フリーキャッシュフロー（営業・投資）がプラスになってこそ、自らの資金で借入金返済等ができるようになる。

四 会計で効果を高める予算管理  
トップマネジメントによる戦略や中期計画に基づいて、短期利益計画を作成し、各現場部門がこの計画をもとに予算案を策定する。

五 原価計算を知られば利益意識が変わる

利益を左右するのは売上とコストだけではない。直接原価計算により、原価を固定費と変動費に分けて計算すると、操業度を上げることが製品単価を下げることでできる。

六 意思決定会計を使いこなす  
営に活かす

経営計画の実施の可否を判断する際に意思決定会計を用いて分析する（演習事例①「新製品の製造・販売」②「事業の継続か撤退か」③「設備投資」）。

## 高校生のためのモバイルアプリ

### ワークショップ二〇一八を開催

七月二十七日(金)AGS株式会社が主催で本会が後援した、第二回高校生のためのモバイルアプリワークショップ二〇一八がAGSビルで開催されました。

昨年の第一回に続き、プログラミングの体験を通じて「創造力」



完成したアプリを発表している様子

や「論理的思考力」を習得することを目的に行われ、県内の高校生十九名が参加しました。

高校生たちは午前中にアシアル株式会社の技術者からMonacaという開発ツールを使ってプログラミングの基礎を学び、午後は四〜五名のチームになって、実際にクイズゲームアプリを作成しました。

完成したアプリは、スクリーンに投影し、皆の前で動作させながら、アプリ開発のポイント等についてアドバイスを受けていました。途中アプリが誤作動し、すぐ修正しながら進めていく姿も見られ、高校生たちの理解力の高さ、ITへの興味・関心の更なる高まりが伝わってきました。

## 『女性リーダー養成』

### 開催

平成三〇年七月六日(金)一〇時から、With youさいたまにおいて、平成三〇年度働く女性応援講座が埼玉県女性キャリアセンターと本会との共催で開催され、二四名にご参加いただきました。

今回の講座は「女性リーダー養

成」をテーマに、早川オフィス早川 優子氏を講師としてお招きし、管理職の役割としてどのような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ました。

講座では、まずオリエンテーションが行われたあと、部下指導の手順について解説していただきま

した。続いて、ティーチングのスキルやコーチングのスキルについて、演習を交えて説明いただきました。最後は、参加者がペアになり、上司・部下役に分かれ、部下からの相談に対してどう接し対応するかについて、総合的なロールプレイングも実施しました。

当日は、職場で既にリーダーの立場にある方を中心に参加していただき、高い意欲を持って受講していただくことができました。

## 『仕事の基礎力』開催

平成三〇年七月十一日(水)一〇時から、With youさいたまにおいて、平成三〇年度働く女性応援講座が埼玉県女性キャリアセンターと本会との共催で開催され、八名にご参加いただきました。

今回の講座は「仕事の基礎力」をテーマに、キャリアコンサルタント 能勢 みゆき氏を講師としてお招きし、どのような組織であっても必要となる、チームワークの考え方、報告・連絡・相談といった職場のコミュニケーションに関する基本事項を学ぶことを目的として行いました。

チームワークなどについて、演習も含めながら説明いただきました。最後は周囲から期待されていることなどを各自でまとめ、目標設定と決意表明などを行いました。

当日は、日頃の仕事のふり返りを中心に進められ、参加者は、普段の業務において不足している点などについて気づきを得られた様子でした。

## 『話し方・伝え方』開催

平成三〇年八月二日(木)一〇時から、With youさいたまにおいて、平成三〇年度働く女性応援講座が埼玉県女性キャリアセンターと本会との共催で開催され、三〇名にご参加いただきました。

今回の講座は「話し方・伝え方」をテーマに、キャリアコンサルタント

能勢 みゆき氏を講師としてお招きし、会議や発表などの場面において相手に正確に自分の考えや思いを伝える力(プレゼンテーション能力)を向上させることを目的として行いました。

講座では、まず集団における意思決定の重要性について説明いただきました。次に、会議を活性化させるファシリテーションについて演習も交えて説明いただきました。続いて、話の組み立て方や、効果的な話し方や態度について、プレゼンテーション演習を交えて説明いただきました。

受講者はお互いに意見を述べながら積極的に参加し、意見交換を行っており、「モチベーションの向上になる」などの意欲的な意見も多数寄せられました。

## 既卒三年以内対象「就職面接会」を開催

厚生労働省埼玉労働局と本会との共催で六月八日(金)に、既卒三年以内対象の就職面接会を大宮ソニックスンデイで開催しました。

この面接会は、高校、専門学校、短大、大学、大学院を卒業するまでに就職が決まらなかった方、及び卒業後三年以内の方に早期就職の実現を積極的に支援するためのものです、今年は一三〇名の方が参加しました。



面接練習を行っている様子



当日は、企業八六社が各ブースに分かれて、面接練習を行うとともに、学生からの質問に丁寧に答えていました。

## 青年経営者部会 七月例会開催

### 「学び合い、語り合う」経営課題に関する勉強会」第一弾 SDGsを理解するためのワークショップを開催

七月二五日に青年経営者部会の七月例会を開催し一四名が参加しました。

今例会は「学び合い、語り合うシリーズ」を「経営課題に関する勉強会」とした第一弾で、「SDGs（持続可能な開発目標）」を未来のビジネスにつなげるには「SDGsを理解し、ビジネスチャンス」として捉えるための視点を学ぶ」をテーマにワークショップを行いました。講師には、一般社団法人イマコラボ公認ファシリテーターで未来創造サポーターの寺島義智氏をお迎えしました。

◇SDGsとは  
二〇一五年に国連で採択された、「経済課題・環境課題・政治課題」



講師 寺島義智氏

SDGsの一七の目標を達成するために、現在から二〇三〇年までの道のりを体験するゲームです。様々な価値観や違う目標を持つ人がいる世界で、どうやってSDGsの壮大なビジョンを実現していくべきなのかを体験的に学びます。「なぜSDGsが私たちの世界に必要なのか」そして「それが存在することによってどんな変化や可能性があるのか」を体験的に理解するためのゲームです。

#### ◇ワークショップ感想

・SDGsがどのようなものなのかを体験をしたくて参加したが、ゲームを通して、一方通行の考え方は世の中が成り立たないことを実感することができた。

・大きな課題に対しても人間が協力し合えば必ず前進できるということを認識することができた。

・SDGsの考え方を共有する上で、とても有意義なゲームだと感じました。

・まずは自分の明確な意思を持つこと、そして途中で振り返り、全体を見ることが、また、他と協力して物事を行うことが大切だと感じました。

・SDGsは自社との繋がりはないのではと思っていましたが、取り組む必要性をどこかで感じていた。参加して、見える化すること、そ

の見えるというところがどういうことなのか、分かることが必要と感じた。

・SDGsには以前から興味があり、楽しみにしていた。ゲームとはいえ考えさせられること、気づくことが多く、とても有意義だった。

・経営者こそSDGsを意識すべきだと感じた。自らのゴールは、地球のゴールと同義だと気づいた。

・同じ目標を持ち、コミュニケーションを図っていけば、思うような世界が作れるのかもしれないと思った。

続く第二部の懇親会にも寺島氏にご同席いただき、活発な意見交換を通じて講演内容への理解を更に深めることができました。また、それぞれの取組みや近況について報告を行うなど、情報交換や相互



ワークショップ風景



2030SDGs カード

交流の貴重な機会となりました。

# 埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ  
第108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



### 日系企業の国際化に関する研究

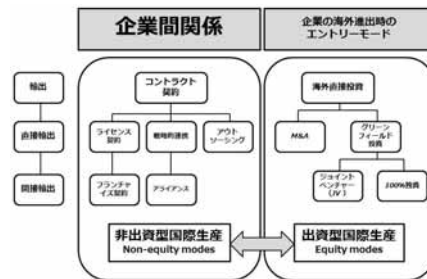
大学院人文社会科学研究所 商学研究領域 川端 庸子 准教授

インターネットを代表とするICT（情報コミュニケーション技術）の発展は、私たちの生活、経済、社会のあり方や手法を大きく変革しました。これらICTをもちいた商取引EC(Electronic Commerce)の登場により、企業は自らECサイトを構築して販売を行い、フェイスブック、ブログ、ツイッターなどインターネット広告対策をよくなりました。さらに近年、国境を超えた海外で商品を販売・購入する越境ECが進展しています。越境ECにより、時間的・地理的制限を大幅に縮小され、自国内で流通していない海外商品をインターネットで売買する機会が急増しています。これまで長らく海外進出においては、大規模な多国籍企業が海外直接投資によって海外子会社を設立したり、ホスト国企業を買収したり、合弁会社を設立したりすることにより、財またはサービスについて国境を越えたホスト国を含む近隣諸国などに提供する国際的な分業体制グローバル・バリュー・チェーン(GVC)が行われていました。

しかし、近年では多国籍企業がそれぞれのGVC統括の一環として、親会社・子会社の関係ではなく、契約に基づき取引を行う非出資型(NEM(ネム): Non-Equity Modes of International Production)国際生産及び同形態での貿易が世界的トレンドとなっています(UNCTAD:2011)。NEMの形態としては、製造委託、サービス・アウトソーシング、契約農業、

フランチャイズ、ライセンス、そして管理契約などがあげられます。NEMの場合、多国籍企業はパートナーとなるサプライヤー(協力企業であり、主にホスト国企業である)と事業契約を締結し、多国籍企業の有する技術やビジネスモデル、企業内市場での内販機会などを軸に運営を行います。これらNEMの登場により、企業規模の大小や所属する産業や領域に関わらず、国際取引及び経営を行う機会が急増しています。

このように国際経営およびマーケティング分野では、今まで以上に柔軟かつ早いスピードで経営の意思決定が求められるようになってきています。今後の研究ではこういった国内外で活躍しようとする日系企業の後押しをする一助となるように現場の実際に即した学問的なアプローチを続けていきたいと考えています。



企業の海外進出エントリーモードおよびチャネル構築、海外進出企業の最新潮流および国際マーケティング事例の分析

#### 学歴・略歴

川端 庸子

(かわばた やすこ)

明治大学大学院経営学研究科博士後期課程修了(博士(経営学))。阪南大学経営情報学部専任講師、准教授、教授を経て、2016年4月より現職。専門は国際マーケティング、小売業の国際化、eコマース、東南アジア新興国市場戦略。



### 「爆轟」危険な燃焼だけど使える燃焼？

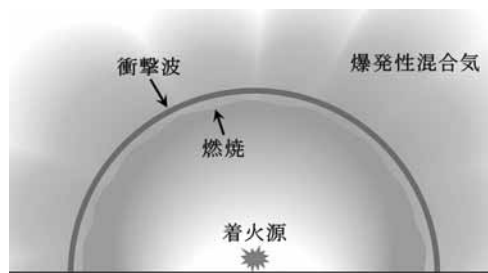
大学院理工学研究科 人間支援・生産科学部門 生産科学領域 前田 慎市 准教授

自動車用エンジンやガス爆発で生じる燃焼は、音速の100分の1から10分の1くらいの速さで進みます。音速は一般的に毎秒100メートルくらいです。感覚的にはかなりの速さです。しかし、ある条件下では燃焼が音速の5倍から7倍(およそ毎秒2kmから3km)もの速さで進むことがあります。これは「爆轟(デトネーション)」と呼ばれるもので、私の主な研究対象です。

爆轟は、通常の燃焼にとどまらず「衝撃波と燃焼が一体化したもので、燃焼の前方にある衝撃波が燃焼を引っ張って、とんでもない速さで進みます。また衝撃波の存在は、燃焼後の圧力を非常に大きくします。これは、通常の燃焼にはない大きな特徴です。身近な燃料であるプロパンと空気が混ざった爆発性混合気に爆轟が発生したとすると、その速さは毎秒約1.8km、圧力は大気圧の約18倍、温度は2500℃にもなります。爆轟は、細長い空間で発生しやすいため、古くは炭鉱において、近年でも爆発しやすい物質を取り扱うようなプラント等において、爆轟の発生が大きな被害をもたらした例が実際にあり、発生の条件の探索とその防止は、百数十年続く爆轟の研究における伝統的なモチベーションです。

一方で、この危険な現象の積極的な利用は、爆轟の研究者の間で最近注目されているトピックスです。爆

発性混合気を一瞬で燃焼させ、高い圧力を得ることができる爆轟現象の力をエンジンや産業機器の高性能化に向けた応用研究が世界的に進められています。しかし、爆発溶射法(爆轟で発生させた高い温度の高速噴流を利用した溶射法)がほぼ唯一の実用例です。爆轟の利用技術は、「何に使えるか?」という問いも含めて発展途上ですので、思いがけないアイデアがブレークスルーに繋がる可能性があると考えています。爆轟の応用には、意図しない爆轟の発生を単純に「防ぐ」ことに加えて「コントロールする」ことが必要です。これらにつながる基礎研究を基盤として、産業安全の観点から爆轟の発生や進行を「抑止」する技術の開発とともに、爆轟が人々の生活を助ける身近な現象となる日を目指して研究を続けています。



爆轟(デトネーション)が進んでいく様子

- ・爆発性混合気中における爆発安全技術
- ・爆轟や高速燃焼を用いた燃焼装置(内燃エンジン、バーナーなど)の工学的応用

#### 学歴・略歴

前田 慎市

(まえだ しんいち)

2012年3月 筑波大学大学院システム情報工学研究科 構造エネルギー工学専攻 博士後期課程修了、博士(工学)。2012年4月 日本学術振興会特別研究員(PD)。2013年4月 埼玉大学 研究機構 助教を経て2018年4月より現職。専門は高速燃焼・爆轟(デトネーション)を中心とした燃焼工学。



# 「ものづくり大学」へようこそ

連載  
第89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



## 茶室《待庵》にみられる自然観

建設学科 岡田 公彦 准教授

六本木ヒルズ・森美術館にて開催された「建築の日本展：その遺産のもたらすもの」に、本学の学生・教職員総勢約50名で制作した国宝《待庵》の原寸レプリカが展示されました。ものづくり大学では制作にあたり、京都で現地調査を行い、学内で木材加工、建具や和釘の制作、塗装、土壁の施工方法の検証を行い仮組した後、解体して会場である森美術館にて再構築しました。

待庵は千利休の作と伝えられ、現存する茶室建築としては日本最古のもので、「わび」の思想を空間化した、日本文化を語る上で欠くことのできない建築の一つであり、その後の建築形式にも影響を与え続けてきました。その所以のひとつは、茶室建築にみられる自然観にあると考えられます。

内部空間は幅、奥行き、高さ共に人間の身長から割り出され、その壁や床、天井は木や土、あるいは草の類など儂くあまいな形状をもつ自然素材で形づくられています。客用の玄関である躰口は人がぐり入ることができる最小限の大きさとして決定されており、内部に入ると、暗く幽玄な茶室空間が広がって

ます。徐々に目が慣れてくると、空間の変化に意識が向かっていくことでしょう。太陽の光のうつろいや差し掛かる雲の動きは、薄い障子紙を介して劇的に茶室の明暗と方向性を変えていきます。また、風が木々を揺らす音や空気の動きが、その極限まで薄く、気泡をもった土壁を介して伝わってくるのを感じ、意識は閉じられた極小の内部空間から、屋外の自然やそのさらに先へと無限に広がっていきます。人間も自然の一部であるという日本古来の考え方が、高度な表現として具現化したものといえるでしょう。



写真 森美術館にて展示中の  
国宝《待庵》原寸再現模型

岡田 公彦 (おかだ きみひこ) ものづくり大学准教授、建築家、一級建築士。明治大学理工学部建築学科卒業後、西沢立衛建築設計事務所 勤務。2005年 岡田公彦建築設計事務所 設立、明治大学、東京電機大学、多摩美術大学、東海大学等 非常勤講師を経て、2017年からもものづくり大学技能工芸学部建設学科 准教授。(連絡先：048-564-3884/k\_okada@iot.ac.jp)



## 環境技術への取組み

総合機械学科 佐久田 茂 教授

31年前に企業に入った頃は、盛んにグローバル化が叫ばれていました。英語を勉強しろと会社全体で号令の時代だったように思います。その次は環境です。しかしなかなか環境と謳うわりには実が伴わないなというのが実感でした。そこにあの震災です。あの晩は会社に泊まり、翌日帰宅したものの、月曜日の計画停電で電車が来ず、これから日本はどうなるのかと背筋が寒くなったのをよく覚えています。

2年後に大学に移りました。研究テーマは環境関連と決めていました。あの月曜日の実体験が大きいです。現実的にスタートを考えるとテーマは限られましたが、現在弊研究室では精密機械システムをキーワードにハイブリッド型風力発電、微動機構、圧電素子のオープンループ制御などに取り組んでいます。

- (1)ハイブリッド型風力発電(図1)：風向きの変化によって生じる振動を風力発電のパワーアシストとして用いることで風力発電の効率を上げ、環境に寄与しようとするものです。
- (2)微動機構(図2)：特長は一つのアクチュエータに直線と回転の二つの機能を持たせることで、アクチュエータ数削減・消費電力削減を通して環境に寄与しようとする点です。

- (3)圧電素子のオープンループ制御：圧電素子の位置制御をフィードバック制御からオープンループ制御へと簡略化することで、消費電力削減・部品点数削減・コスト削減・故障率低減などを通して環境に寄与しようとするものです。震災での体感を忘れることなく、環境技術の一つずつ積み上げていけたらと思います。

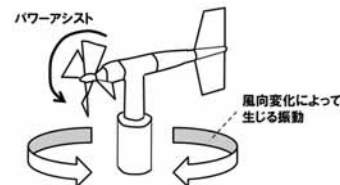


図1 ハイブリッド型風力発電

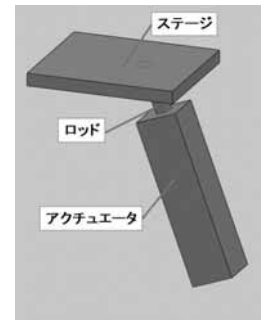


図2 微動機構

佐久田 茂 (さくた しげる) 教授・工学博士 東京大学工学部精密機械工学科卒業、同大学院精密機械工学専攻修士課程修了。株式会社東芝を経て、2013年4月よりものづくり大学教授。精密機械システムが専門。技術士(機械部門)。(連絡先：048-564-3848/sakuta@iot.ac.jp)

# 企業経営動向調査（2018年度第2回〈7月調査〉）結果

## 調査概要

○調査対象	……………550社	○資本金別	
有効回答数	……………192社	●5000万円以下	……………91社
回収率	……………34.9%	●5000万円超～1億円以下	……………44社
○業種内訳		●1億円超～3億円以下	……………16社
●内製造業	……………86社	●3億円超	……………41社
●内非製造業	……………106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4月	18年7月	<p>○最近の国内景気 DI は、18年4月比で製造業「-6」、非製造業「-5」となり悪化した。</p> <p>○先行きについては、18年4月比で製造業「-10」、非製造業「-2」と悪化を見込む。</p>
最近	全社	19	14	
	内製造業	21	15	
	内非製造業	17	12	
先行き (6カ月先)	全社	5	-1	
	内製造業	2	-8	
	内非製造業	8	6	

1. 業界の景気 DI		18年4月	18年7月	<p>○最近の業界景気 DI は、18年4月比で製造業「+1」、非製造業「±0」となった。</p> <p>○先行きについては、18年4月比で製造業「-4」と悪化、非製造業「±0」と横這いを見込む。</p>
最近	全社	5	5	
	内製造業	10	11	
	内非製造業	1	1	
先行き (6カ月先)	全社	-3	-5	
	内製造業	-4	-8	
	内非製造業	-3	-3	

3. 自社の業況 DI		18年4月	18年7月	<p>○最近の自社業況 DI は、18年4月比で製造業「+3」と改善、非製造業「-2」と悪化した。</p> <p>○先行きについては、18年4月比で製造業「+4」と小幅改善、非製造業「-1」と小幅悪化を見込む。</p>
最近	全社	9	9	
	内製造業	14	17	
	内非製造業	5	3	
先行き (6カ月先)	全社	4	5	
	内製造業	7	11	
	内非製造業	1	0	



## II-1. 経営動向（売上高）

（注）18/4-6月期、7-9月期の上段の（ ）内の数値は18年4月調査時の見通し

1. 売上高 DI （対前四半期比）	実 績		見 通 し		
	18/1-3	18/4-6	18/7-9	18/10-12	
全 社	15	(-5) 0	(15) 10	25	<p>○18/4-6月期の売上高 DI は、1-3月期比で製造業「-11」、非製造業「-19」となり悪化した。</p> <p>○今後の見通しについては、7-9期は4-6期比で製造業「+3」、非製造業「+16」と改善を見込む。10-12期は7-9期比で製造業「+14」、非製造業「+16」と改善を見込む。</p>
内 製 造 業	22	(-7) 11	(24) 14	28	
内 非 製 造 業	10	(-4) -9	(8) 7	23	

2. 経常利益 DI （対前四半期比）	実 績		見 通 し		
	18/1-3	18/4-6	18/7-9	18/10-12	
全 社	6	(-5) -3	(10) 1	17	<p>○18/4-6月期の経常利益 DI は、1-3月期比で製造業「-2」、非製造業「-15」となり悪化した。</p> <p>○今後の見通しについては、7-9期は4-6期比で製造業「-4」と悪化、非製造業「+10」と改善を見込む。10-12期は7-9期比で製造業「+21」、非製造業「+12」と改善を見込む。</p>
内 製 造 業	7	(-6) 5	(17) 1	22	
内 非 製 造 業	6	(-5) -9	(4) 1	13	

## III. その他

1. 製品の在庫水準 DI （「過大」 - 「不足」）		18年4月	18年7月	
最 近	全 社	6	7	
	内 製 造 業	5	8	
	内 非 製 造 業	8	6	
先 行 き （6カ月先）	全 社	2	2	
	内 製 造 業	1	1	
	内 非 製 造 業	2	3	

2. 生産・営業用設備 DI （「過剰」 - 「不足」）		18年4月	18年7月	
最 近	全 社	-5	-6	
	内 製 造 業	-15	-8	
	内 非 製 造 業	3	-4	
先 行 き （6カ月先）	全 社	-3	-9	
	内 製 造 業	-6	-12	
	内 非 製 造 業	-1	-6	

3. 雇用人員 DI (「過剰」－「不足」)		18年4月	18年7月	<p>○最近の雇用人員 DI は、18年4月比で製造業「+6」、非製造業「-9」。引き続き高水準の人手不足が続いている。</p> <p>○先行きについては、18年4月比で製造業「+12」、非製造業「-13」となっており、非製造業の人手不足感が更に強まると見込まれる。</p>
最 近	全 社	-34	-36	
	内 製 造 業	-39	-33	
	内非製造業	-30	-39	
先 行 き (6カ月先)	全 社	-41	-43	
	内 製 造 業	-46	-34	
	内非製造業	-37	-50	

4. 資金繰り DI (「楽」－「厳しい」)		18年4月	18年7月	<p>○最近の資金繰り DI は、18年4月比で製造業「-5」、非製造業「±0」となった。</p> <p>○先行き DI についても、18年4月比で製造業「-6」、非製造業「-3」となっているが、資金繰りに繁忙感は見られない。</p>
最 近	全 社	15	13	
	内 製 造 業	14	9	
	内非製造業	15	15	
先 行 き (6カ月先)	全 社	13	9	
	内 製 造 業	13	7	
	内非製造業	14	11	

5. 販売価格 DI (「上昇」－「下落」)		18年4月	18年7月	<p>○最近の販売価格 DI は、18年4月比で製造業「-7」、非製造業「-1」となっており、製造業で販売価格下落がみられる。</p> <p>○先行きについては、18年4月比で製造業「-9」、非製造業「-7」となっており、販売価格下落が今後見込まれる。</p>
最 近	全 社	8	4	
	内 製 造 業	5	-2	
	内非製造業	11	10	
先 行 き	全 社	8	1	
	内 製 造 業	4	-5	
	内非製造業	13	6	

6. 仕入価格 DI (「上昇」－「下落」)		18年4月	18年7月	<p>○最近の仕入価格 DI は、18年4月比で製造業「-2」、非製造業「-8」と減少したが、総じて仕入価格は上昇傾向にある。</p> <p>○先行きについては、18年4月比で製造業「-4」、非製造業は「-13」と減少しているが、今後も仕入価格上昇は続くと見込まれる。</p>
最 近	全 社	38	32	
	内 製 造 業	45	43	
	内非製造業	31	23	
先 行 き	全 社	41	32	
	内 製 造 業	45	41	
	内非製造業	37	24	



# 低成長時代の就業規則の

## 見直し・改訂のポイント

— 第二一八回 —

### 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2)

### 3 時間外の副業・兼業を一般的に自由とした検討会ガイドラインの問題

— 矛盾する働き方改革ではないか —

厚生労働省では、「働き方改革実行計画」(平成二九年三月二八日働き方改革実現会議決定)を踏まえ、副業・兼業の普及の促進を図るため、「柔軟な働き方に関する検討会」を設けて検討した結果、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を平成三〇年一月にま

ぷを図りたいなどの希望を持つ労働者がいることから、こうした労働者については、長時間労働、企業への労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等を招かないよう留意しつつ、雇用されない働き方も含め、その希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要である。」として、「副業・兼業を促進する」改革を展開することにしたものである。

とめ、副業・兼業について、企業や働く者が現行の法令の下でどういう事項に留意すべきかを公表した。それによると、「副業・兼業は、社会全体としてみれば、オープンイノベーションや企業の手段としても有効であり、都市部の人材を地方でも活かすという観点から地方創生にも資する面もあると考えられる。」「これらを踏まえると、労働者が副業・兼業を行う理由は、自分がやりたい仕事であること、十分な収入の確保等さまざまであり、業種や職種によって仕事の内容、収入等も様々な実情があるが、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したい、スキルアツ

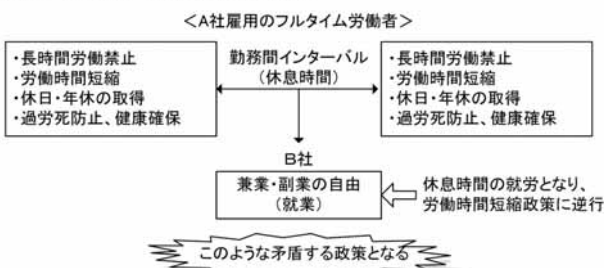
給休暇の取得の促進や休日の確保をもって労働者の過労死等を防止し、労働者の健康を確保することが第一の目的とされている。

そのために有効な措置として、勤務間インターバル制度導入が考えられるとしている。すなわち、労働時間設定改善特別措置法では、「事業主の責務」として、「事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁忙にに応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。」(第二条)とされている。

ところがこの「副業・兼業の促進ガイドライン」は、同じ「働き方改革」の政策の中でも、上記のとおり中心的な労働時間短縮政策と矛盾する反対の方向へ労働者を誘導するものではないかと考えられる(別図参照)。同図のとおり、フルタイムで雇用されている労働者に対する「働き方改革」として、「長時間労働禁止、労働時間短縮、休日・年休の取得、過労死防止、健康確保

時間短縮、休日・年休の取得、過労死防止・健康確保」を含む労働者保護措置の下で、フルタイム就業者は就労目的に従い、生産性の向上に寄与する労働を誠実に履行する義務を負っている。そして、一日の労働が終了した後、次の労働までの間に必ず一定の休息时间(例えば九時間を)、企業は付与し(勤務間インターバル)、労働者はこれを休息に充て、労働者の健康を確保するといったような就労が求められている。ところが、この場合健康確保のポイントとなる勤務

別図 矛盾する働き方改革対策



間の休息に充てるべき時間（インターバル時間）について、別の会社等と雇用契約などを結び兼業や副業を行い、就労するというのでは、全くその目的を達しないことになる。まさに働き方改革に矛盾する働き方といえる。

#### 4 裁判例は本当に労働時間外の副業・兼業は自由としているのか

フルタイム労働者にとっては翌日の労務提供に支障が生ずる――

「副業・兼業の促進ガイドライン」では、副業・兼業を促進する根拠の一つとして、「裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、労務提供上の支障となる場合、企業秘密が漏洩する場合、企業の名誉・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、競業により企業の利益を害する場合と考えられる。」と述べている。

しかしながら、上記のとおり、

副業・兼業が制限される場合の第一として、「労務の提供上の支障」となる場合であげられている。この場合、通常のフルタイムで、いわゆる正社員として雇用され、一日八時間労働・週休二日制を前提として、企業に対して誠実勤務する義務（労働契約法第三条第四項）を負う労働者については、いわゆる「働き方改革において長時間労働の是正」を中心とする過労防止等のために長時間労働の禁止について強制的な措置を講ずることによって労働者の健康を確保し、生産性の向上に資する措置を講じて政策を展開していくものである。

これにより勤務する時間が短縮され時間的な余裕ができたからといって、その余裕時間に兼業や副業を行うことはその休息時間を就業に充てるわけであるから、折角の労働時間の短縮や休日の確保という働き方改革による休息時間の確保目的を裏切る結果になることを促進することになる。

判例でも、「当時Y会社は、従業員の長時間労働による肉体的疲労度を軽減し、就業時間中の作業効率を向上させ、かつその実態調

査を試みる特別措置を講じており、従業員はその措置中は特に自己または他の従業員の作業能率や意欲を低下せしめるような言動を慎むべき忠実義務があるのに、Xらはい

再三にわたる会社側の警告を無視し、許可なく他に就労して、就業の規律を乱し、職場内に他社就労の噂を生ぜしめて、他の従業員の作業意欲を減退させる等企業に好ましからざる影響を与えたものと推認するに十分である。」として、Xらの他社就業は、Y会社の重なる警告中に敢えてなされたものであつて情状は重い（昭和四七・一〇・二〇福岡地裁判決、昭和室内整備事件、判タ二九一号三五五頁）と判示されているとおりである。

同様に「労働者の自由なる時間は第一義的には労働者のためにある。しかし乍ら、労働者がその自由なる時間を精神的肉体的疲労回復のため適度な休養に用いることは、次の労働日における誠実な労務提供並びに安全衛生に関する事故防止のための基礎的条件をなすものであるから、使用者としても労働者の自由な時間の利用につい

て利害関心をもたざるをえないのである。すでに従業員たる地位にある者がその自由なる時間を利用の自由性に任せて他と継続的雇用関係に入り、例えば一日八時間ないしそれ以上の拘束労働に服することになると、その疲労度は加速度的に累積し、従業員たる地位において要請される誠実な労務の提供は遂には殆ど不可能となるであろうし、安全衛生上の事故の発生、これに伴う使用者側の損害並に各種補償義務負担等の危険性が著しく増大することが当然に予想される。従つて、労働者がすでに従業員である以上、その自由なる時間において他と継続的な雇用関係に入ることは、それ自体従業員たる地位と相容れない結果を伴うものといふことができる。」とされ、「他と継続的な雇用関係に入ることは就業時間の他への就業が企業経営に及ぼす叙上の如き影響を考慮すれば、使用者が企業経営秩序維持上、就業規則において従業員に對しかかる行為を禁止しこれに違反するものを懲戒処分の対象となしうるものといわなければならぬ。」（昭和三三・一一・一三大阪

地裁判決、永大産業事件、労民集八巻六号八〇七頁）とし、懲戒解雇相当とされている。

このように、検討会のガイドラインのように「裁判所は、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由である」というのは誤った見解といわざるを得ない。

#### 5 労働者は休息をとり労働疲労を回復し翌日安全に就労するのが契約上の義務

政府の「副業・兼業の認められる判例はアルバイト的雇用のみ――

政府の「副業・兼業ガイドライン」において前記のとおり、「裁判例では労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは基本的に労働者の自由」として、その線に沿った判例をあげている（別掲）。しかし、この別掲の判例を見ても、副業・兼業を認容しているのはアルバイト的な就労や語学学校講師で担当コマ数の限られている者であつて、フルタイムの労働者ではない。副業や兼業をしても労働時間的には全く問題に



## 別掲 副業・兼業に関する裁判例（判決の抜粋）

### 【認容された場合の例】

#### ・マンナ運輸事件（京都地裁判平成二四年七月一三日）

運送会社が、準社員からのアルバイト許可申請を四度にわたって不許可にしたことについて、後二回については不許可の理由はなく、不法行為に基づく損害賠償請求が一部認容（慰謝料のみ）された事案。

#### ・東京都私立大学教授事件（東京地裁判平成二〇年一二月五日）

教授が無許可で語学学校講師等の業務に従事し、講義を休講したことを理由として行われた懲戒解雇について、副業は夜間や休日に行われており、本業への支障は認められず、解雇無効とした事案。

#### ・十和田運輸事件（東京地裁判平成一三年六月五日）

運送会社の運転手が年に一、二回の貨物運送のアルバイトをしたことを理由とする解雇に関して、職務専念義務の違反や信頼関係を破壊したとまでいうことはできないため、解雇無効とした事案。

### 【否認された場合】

#### ・小川建設事件（東京地裁決定昭和五七年一一月一九日）

毎日六時間にわたるキャブレーでの無断就労を理由とする解雇について、兼業は深夜に及ぶものであって余暇利用のアルバイトの域を超えるものであり、社会通念上、会社への労務の誠実な提供に何らかの支障を来す蓋然性が高いことから、解雇有効とした事案。

#### ・橋元運輸事件（名古屋地裁判決昭和四七年四月二八日）

会社の管理職にある従業員が、直接経営には関与してはいないものの競業他社の取締役に就任したことは、懲戒解雇事由に該当するため、解雇有効とした事案。

ならない労働者の例であり、裁判例の引用自体が適切なものではないのである。

すなわち、この点についての、一般的な見解としては次のように述べられているところが妥当な見解といわざるを得ない。

「就業規則は、一般に、労働者が承諾なしに就業時間外に自ら事

業を営み、または他に雇用されることを禁止している、とはいえず、労働時間外の時間をどのように利用するかは労働者に自由である、

他面使用者は、労働者がその日の労働の疲労をその日の休息によって回復すること（明日も元気で働くこと）を期待する。それは使用者の労働契約上の正当な利益であ

る。」「なお、パートタイム労働者については原則的に兼業を制限し得ないと解する。」（渡辺章「労働法講義・上」二四五頁～二四六頁）。

従来裁判例はこのように兼業や副業が許されるのは、パートタイマーやアルバイト的就労の場合に限っているのである。

今回の働き方改革推進の各関連法の改正の中で、いわゆる同一労働同一賃金といわれる労働契約法第二〇条の「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」規定が、パート労働法第八条の「短時間労働者の待遇についての同様の規定と合体された。そして、法律の名称も「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」と改正され、契約法第二〇条の条文もパート労働法第八条に移行し、「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間に

## 行政の労働契約法介入への法改正

弁護士 安西 愈

今回の働き方改革推進の各関連法の改正の中で、いわゆる同一労働同一賃金といわれる労働契約法第二〇条の「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」規定が、パート労働法第八条の「短時間労働者の待遇についての同様の規定と合体された。そして、法律の名称も「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」と改正され、契約法第二〇条の条文もパート労働法第八条に移行し、「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間に

において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。」とされた。

## ポイント労働法

労働契約法は、私法である民事法であるから、労働基準法などは違って当事者間の自治の下、自由意思による「合意」をもって行われるべきもので、行政権限の行使によって実現されるものではない。そこで、古くから「民事不介入の原則」として、行政権力は、「私的法律関係へ介入してはならない」（民事不介入）とされてきた。

したがって、労働契約法も、労使間の私法であり、民事的なルールに沿った合理的な行動を通じて実現されるもので、「労働契約法については労働基準監督官による監督指導及び罰則による履行確保は行われるものではない。」（平成二〇・一・二三付通達）とされている。

ところが、パート労働法は、第一条の目的に定めるように労働政策としての措置法であるから、行政権限行使の対象となっている（同法第一八条）。このことに着目して、平成二九年六月の労政審の建議は、このパート労働法に労働契約法第二〇条を移行させることにより、行政権限行使の立法化を図った。

同建議によれば、短時間労働者については、行政が必要と認めた場合の事業主に対する報告徴収・助言・指導・勧告の規定が設けられた行政権限により実現を期している。一方、有期契約労働者については、労働契約ルールを規定する法である労働契約法に均衡待遇規定が設けられていることから、こうした行政による履行確保や行政ADRの規定がない。有期契約労働者についても、短時間労働者と併せてパートタイム労働法に諸規定を移行・新設することにより、行政による履行確保措置の対象とすることが適当である。」とした。

そして、「雇用形態が非正規であることを理由とする不支給など解雇が明確な場合は報告徴収・助言・指導・勧告の対象としていくことが適当である。」との建議に基づいて「民事介入への行政権の行使」に移行する。



コバトン

# 埼玉県 からの お知らせ

## 経営革新計画承認制度 の御案内

県では、挑戦する企業を応援するため、経営革新計画承認制度を推進しています。

これは、中小企業の皆様が経営の向上を目指して行う新たな取組を県が承認する制度です。計画作成や実行時に専門家からのアドバイスを受けることができます。

詳しくは、次のサイトを御覧ください。

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0803/a38.html>

お問い合わせ先  
県産業支援課  
(048-830-3910)

## 埼玉県中小企業制度 融資の御案内

県では、中小企業の皆様に事業に必要な資金を円滑に調達していただくための融資制度を設けています。

県が金融機関に利子を補助することにより、中小企業の皆様が金融機関から低い利率で融資を受けること

ができます。

今年度は、従前の「企業成長設備資金」を「設備投資促進資金」にリニューアルしました。これまでの先端産業関連などに加えて、人手不足への対応やシニア・女性・障害者等の活躍の場を拡げる設備投資も融資対象とするともに、利率もこれまでより0.2%引下げました。

このほか従前の「女性経営者支援資金」を「女性・若者経営者支援資金」とし、融資の対象者に、資金調達のハードルが高いと考えられる35歳未満の若者も追加いたしました。事業に必要な資金の借入れをお考えの方は、是非、御相談ください。

※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。

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

お問い合わせ先  
地元の商工会議所又は商工会  
県金融課  
(048-830-3801)

## 第7回埼玉クイズ王決定戦 出場チーム募集中！参加無料

歴史や文化、グルメなど埼玉に関する多彩なクイズに3人一組のチームで挑戦！素敵な参加賞も用意して埼玉のことが大好きな皆さんの挑戦をお待ちしています。

○ 予選日程

① 日本薬科大学 さいたまキャンパス(伊奈町)  
10月28日(日)午前10時30分

【応募締切・10月18日(木)】

②③コクーンシティ(さいたま市大宮区)

11月18日(日)②午前10時～③午後1時30分

【応募締切・11月8日(木)】

④飯能市市民活動センター  
12月22日(土)午後1時30分

【応募締切・12月12日(水)】

○ 応募方法

3人一組でチームを結成し、①②③④(3会場4予選会)のうち一つを選んでちよこたび埼玉(県公式観光サイト)から締切までにお申し込みください。

○ 問い合わせ先

県観光課  
(048-830-3959)

## 「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、8月現在、2,621社認定しています。

認定項目は「短時間勤務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、企業のイメージ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、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)

## 平成30年度後期技能検定試験 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。

今回、埼玉県では、建築大工や機械検査など約40職種の検定を実施します。ので、企業や自身の技能向上には是非お役立てください。

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12月～平成31年2月(検定職種により異なる。)

○ 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 埼玉県浦和合同庁舎5階) 他

○ 受検申請受付期間 10月1日(月)～12日(金)同協会へ提出

○ 受検手数料(各等級・職種共通)  
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>

## 県主催企業向け非正規雇用 対策セミナーの御案内

○ 開催日時と開催地

① 10月16日(火)春日部市

② 11月13日(火)川越市

③ 11月22日(木)さいたま市  
各日とも14時～16時15分

詳細は、次のサイトを御覧ください。

<http://saitama-seminar.com>

○ 問い合わせ先

企業向け非正規雇用対策セミナー事務局(県委託先)  
(048-822-6090)

## 人材の確保、働き方改革に 取り組む企業への専門家 派遣事業の御案内

県では、中小企業診断士や社会保険労務士など、経営・労務管理の専門家を無料で派遣します。詳細は次のサイトを御覧ください。

<http://sai-jinzai.takuhoc.com/>

○ 問い合わせ先

非正規対策・働き方改革推進専門  
家派遣事務局(県委託先)  
(048-762-3040)

# 埼玉県の最低賃金の改定

10月1日以降、898円

埼玉県最低賃金は、10月1日以降898円となります。

最低賃金額は、労働者の賃金、通常の事業の賃金支払能力等を総合的に勘案した上で決定されるもので、平成30年度は徹底した調査・審議を重ねた結果、898円となり、平成29年度と比較しますと27円の引き上げとなりました。

**時間額 898円**  
**引上額 27円**  
**引上率 3.10%**

〈注意していただくこと〉

- 適用する地域…埼玉県の区域
- 適用する使用者  
…前号の地域内で事業を営む使用者
- 適用する労働者  
…前号の使用者に使用される労働者
- この最低賃金において賃金に算入しないもの  
…精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
- 「非鉄金属製造業」、「電子部品・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」、「輸送用機械器具製造業」、「光学機械器具・レンズ・時計・同部分品製造業」、及び「自動車小売業」については、別途特定（産業別）最低賃金が適用されます。

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

平成30年度地域別最低賃金額（時間額）の状況

都道府県名	最低賃金額 時間額	引上額 時間額	都道府県名	最低賃金額 時間額	引上額 時間額	都道府県名	最低賃金額 時間額	引上額 時間額
北海道	835	25	石川	806	25	岡山	807	26
青森	762	24	福井	803	25	広島	844	26
岩手	762	24	山梨	810	26	山口	802	25
宮城	798	26	長野	821	26	徳島	766	26
秋田	762	24	岐阜	825	25	香川	792	26
山形	763	24	静岡	858	26	愛媛	764	25
福島	772	24	愛知	898	27	高知	762	25
茨城	822	26	三重	846	26	福岡	814	25
栃木	826	26	滋賀	839	26	佐賀	762	25
群馬	809	26	京都	882	26	長崎	762	25
埼玉	898	27	大阪	936	27	熊本	762	25
千葉	895	27	兵庫	871	27	大分	762	25
東京	985	27	奈良	811	25	宮崎	762	25
神奈川	983	27	和歌山	803	26	鹿児島	761	24
新潟	803	25	鳥取	762	24	沖縄	762	25
富山	821	26	島根	764	24	全国平均	874	26

過去5年間の最低賃金額の状況

年度	26	27	28	29	30
最低賃金・時間額	802円	820円	845円	871円	898円
引上額・引上率	17円・ 2.17%	18円・ 2.24%	25円・ 3.05%	26円・ 3.08%	27円・ 3.10%

## 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

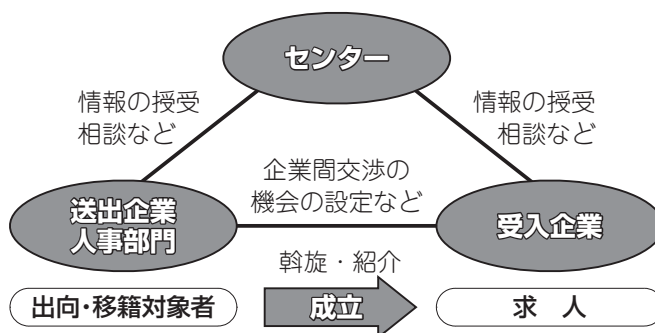
企業間の人材マッチングを  
サポートしています。

### 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

埼玉 事務所 電話 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



# 事業だより

八月二〇日～九月二五日

- ◆八・二〇 労働者派遣における二〇一八年問題実務対策セミナー(ソニックシテイ)
- ◆八・二八 労働問題実務対応講座 第二講(ソニックシテイ)
- ◆九・三 第一回CSR委員会(ソニックシテイ)
- ◆九・五、六 第一種・第二種衛生管理者受験対策講座(ソニックシテイ)
- ◆九・二〇 第二回特別セミナー(ソニックシテイ)
- ◆九・一三 課長力パワーアップ講座第一講(ソニックシテイ)
- ◆九・二四 新規開拓力強化研修(ソニックシテイ)
- ◆九・一九 労働問題実務対応講座 第三講(ソニックシテイ)
- ◆九・二〇 第四回トップセミナー(ソニックシテイ)
- ◆九・二二 第三回特別セミナー(ソニックシテイ)
- ◆九・二五 課長力パワーアップ講座 第二講(ソニックシテイ)

# 告知版

## ★第二回働き方改革・働きがい向上委員会

日時 一〇月一日(月)一三時三〇分～一六時三〇分  
会場 ソニックシテイ  
内容 会社を主体性あふれる人材の宝庫にするスキルとは？ビジネスコーチングセミナー(エグゼクティブコーチ 加地照子氏)

日時 **★第五回トップセミナー**  
一〇月二日(火)一三時三〇分～一六時三〇分  
会場 ソニックシテイ  
内容 新しい企業価値の創造に向けて『デザインマネジメント』基本編  
講師 デザインマネジメント専門家 草野紀親氏

日時 **★第一回産業教育委員会**  
一〇月三日(水)一三時三〇分～一六時三〇分  
会場 埼玉県立浦和工業高校  
内容 教育現場の視察と意見交換会(技術・技能の基本を身に着けた誠実な生徒の育成を目指す)

日時 **★課長力パワーアップ講座第三講**  
一〇月五日(月)一三時二〇分～一六時四〇分  
会場 ソニックシテイ  
内容 問題発見と解決への具体的なアプローチ  
講師 人事教育コンサルタント 本田有明氏

日時 **★労働問題実務対応第四講**  
一〇月二二日(月)一三時三〇分～一六時三〇分  
会場 ソニックシテイ  
内容 『問題社員』の法的対応と実務対策(問題社員を放置しないためのケース別実務対策)石寄・山中総合法律事務所パートナー 弁護士 安藤源太氏

日時 **★新入社員フォローアップ研修**  
一〇月二二日(月)九時三〇分～一六時四五分  
会場 ソニックシテイ  
内容 職場の戦力として、周囲から期待される実力を身につけるりそな総合研究所(株)パートナー 講師 古澤美奈子氏

日時 **★第四回特別セミナー**  
一〇月二四日(水)一三時三〇分～一六時四五分  
会場 ソニックシテイ  
内容 売り手市場における採用活動で『欲しい人材を採用するポイント』  
講師 (株)HUGRES 代表取締役 内田ひとみ氏

日時 **★理事会・臨時総会**  
一〇月二九日(月)一四時～一八時  
会場 パレスホテル大宮  
内容 議案、講演会、懇親会

日時 **★第三回働き方改革・働きがい向上委員会**  
一〇月三〇日(火)一三時三〇分～一六時三〇分  
会場 ソニックシテイ  
内容 誰もが輝く！職場スローガン審査会・表彰式・講演会  
講師 GPTWジャパン代表 岡元利奈子氏

日時 **★ウーマノミクス推進委員会**  
一〇月三十一日(水)一三時三〇分～一六時三〇分  
会場 ソニックシテイ  
内容 女性活躍推進セミナー  
日時 **★第二回産業教育委員会**  
一〇月六日(火)一三時三〇分～一六時三〇分  
会場 埼玉県立深谷商業高校  
内容 教育現場の視察と意見交換会(渋沢栄一翁の精神を受け継ぐ商業高校)

日時 **★民法改正セミナー**  
一一月一二日(月)一三時三〇分～一六時三〇分  
会場 ソニックシテイ  
内容 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、契約の規定など、実務における重要ポイント)千葉総合法律事務所弁護士 千葉 博氏

日時 **★埼玉アジアフォーラム**  
一一月一三日(火)一三時三〇分  
会場 日本メックス(株)首都圏北部統括支店 支店長 坂本 博幸(旧 平池 文夫)

日時 **★労働問題実務対応第六講**  
一一月二九日(水)一三時三〇分～一六時三〇分  
会場 ソニックシテイ  
内容 セクハラ・パワハラをめぐる企業の法的責任と実務対応  
講師 石寄・山中総合法律事務所パートナー 弁護士 平井 彩氏

日時 **★労働問題実務対応第五講**  
一一月五日(水)一三時三〇分～一六時三〇分  
会場 ソニックシテイ  
内容 有期契約社員の契約対応実務(採用・更新・雇止における法的留意点と実務対策)石寄・山中総合法律事務所弁護士 賢一郎氏

日時 **★課長力パワーアップ講座第四講**  
一一月九日(月)一三時二〇分～一六時四〇分  
会場 ソニックシテイ  
内容 コミュニケーション能力と育成能力を高める  
講師 人事教育コンサルタント 本田有明氏

## 〈新入会のご案内〉

株吉田工務店  
代表取締役社長 吉田 浩士  
さいたま市西区三橋六一一五二一  
一〇  
電話〇四八―六三三―四七一一  
(資)二千五百万円  
(従)二六名  
総合建設業

## 〈代表者変更〉

株北関東陸送  
代表取締役 松浦 孝徳(旧 本間 忠男)  
日信ソフトエンジニアリング(株)  
代表取締役社長 高野 利男(旧 長谷川 孝)

## 〈社名変更〉

ウオータースタンド(株)  
(旧 株ジャスト)

## 〈住所変更〉

日本メックス(株)首都圏北部統括支店  
(旧 日本メックス(株)北関東支店)  
東日本積水工業(株)  
(旧 羽生積水(株))  
アキム(株)  
東松山市大字宮鼻八六〇―一二二  
(旧 坂戸市千代田五三―一七)

埼経協ニュース四〇六号  
2018年9月25日発行  
さいたま市大宮区桜木町一七五―八七  
ソニックシテイビル九階  
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