

埼経協ニュース



4・5
19 月号

2019年度事業計画・ 収支予算等、満場一致で承認

平成三十年度第三回理事会、 その後幹事会・講演会を開催



理事会

三月十三日(水)十三時三〇分から理事会が、そして十四時三〇分から幹事会がパレスホテル大宮で開催された。
理事会は、理事二名と監事二名が出席し開催され、事務局より三議案について説明が行われ、審議の結果、すべての議案とも満場一致で承認・可決された。その後、報告事項についても事務局より説明が行われた。



幹事会開会挨拶
上條 正仁会長

理事会議案・報告事項は次の通り。
(議案)

- 一. 2019年度事業計画
- 二. 2019年度収支予算
- 三. 常勤理事の2019年度報酬額について

(報告事項)

- 一. 人事異動に伴い後任の理事・副会長選任のみを目的として開催してきた理事会・総会臨時総会)の中止とこれに伴う対応について
- 二. 事務局報告

続いて、幹事会が理事二名、監事二名、名誉会長一名、常任幹事・幹事二七名の五一名が参加し開催され、上條会長の開会挨拶に続き、理事会に提案された三議案

と報告事項について事務局より説明が行われた。

幹事会終了後、慶應義塾大学大学院商学研究科教授 鶴 光太郎氏より、「性格スキル」人生を決める5つの能力」と題してご講演いただいた。

また、講演会終了後懇親会も開催された。

【講師プロフィール】

鶴 光太郎

(つる こうたろう) 氏

□東京大学理学部数学科 1984年卒業。オックスフォード大学大学院経済学研究科 1991年経済学修士号取得、2003年経済学博士号(Ph.D.)取得。
□1984～95年 経済企画庁、



講演する
慶應義塾大学大学院
商学研究科教授
鶴 光太郎氏



幹事会



質問をする阿久根 謙司副会長



質問をする伊藤 麻美副会長

1995～2000年 OECD 経済総局エコノミスト、2000～01年 日本銀行金融研究所研究員、2001～12年 (独)経済産業研究所上席研究員、2012年より慶應義塾大学大学院商学研究科教授。
□専門領域：比較制度分析、企業統治、雇用システム

□主要著書：『人材覚醒経済』（2016年 日本経済新聞出版社）
 〈第60回日経・経済図書文化賞、第40回労働関係図書優秀賞、平成29年度義塾賞受賞〉、『最低賃金改革―日本の働き方をいかに変えるか』（共編著、2013年 日本評論社）他多数。



懇親会開宴挨拶
松本 伸一郎 監事



懇親会閉宴挨拶
石井 進 副会長



懇親会風景

1号案
第1議

2019年度事業計画

事業環境と基本方針

2019年度の日本経済は、消費税の影響を相殺し得る規模での財政支出拡大が予定されており、戦後最長を更新し引き続き景気回復基調が維持される見込みである。一方、貿易摩擦にとどまらず米中冷戦構造が続く公算が大きいこと、中国経済・欧州経済の成長鈍化など海外経済を中心に下振れリスクが高まってきており、既に企業収益面にも悪影響が出始めている。

こうした事業環境の下、企業を取り巻く経営課題は、働き方改革のさらなる推進、AIやロボット等の活用による労働生産性の向上とイノベーションの創出、多様なOff-JTなど社員の自己啓発支援策の充実、健康経営のさらなる推進、労働時間に関する法改正への対応、同一労働同一賃金に関する法改正への対応、仕事と生活の両立支援に向けた取り組み等々、広範多岐にわたっている。

また、経団連2019年度版「経営労働政策特別委員会報告」では、『働きがい向上』を主要テーマに掲げた。本会では約10年にわたりGPTWの全面支援を受け、また埼玉県、埼玉労働局、連合埼玉などの協力を得ながら、働きがい向

上に向けた数々の取り組みを続けてきた。上記の通り経団連のテーマになったこと等をフォローアップに、働きがい向上に向けた取り組みの充実・強化を図ることが重要である。

一方、本会の財務状況に目を転じれば、経営全体の運営に今すぐ支障が生じる状況にはないものの、2018年度も2年続けて少額赤字計上の見込みである。加えて、今後の会員数の減少、受託事業収入等の減少も十分に想定されることから、持続可能な経営基盤構築の観点から抜本的な経費削減等の立案・推進とともに、会員増強を重点課題として取り組む必要がある。

以上の視点を踏まえ、2019年度におけるトップセミナー、特別セミナー、各種委員会・研究会講演会、講習会については、これまでの参加状況等を踏まえ、効果的・効果的な開催に努め、会員企業の経営課題解決の一助となる事業に焦点をあてて推進していきたい。

活動理念

本会は、持続可能な経営体質を構築するとともに、活力に溢れ、魅力ある県経済社会の実現に向けて自ら行動するとともに県政・諸機関・諸団体・諸大学そして連合

埼玉などと調和と連携を図り、県経済社会の健全な発展に寄与する。

事業活動の骨子

1. 持続可能な経営基盤の構築と効果的・効率的な業務運営の推進

会員増強や貸貸スペースの一部返還などの抜本的な経費削減等を通じて、持続可能な経営基盤を構築していくとともに、より効果的・効率的な事業活動を推進する。

2. 働き方改革の更なる推進

4月からの働き方改革関連法の順次施行を踏まえ、企業が対応すべき改正項目の周知徹底に引き続き取り組むとともに、多様な人材が活き活きと働ける職場づくりに有益な情報の提供に努める。

3. 産学官連携の強化

県経済の持続的発展には、企業のグローバル化への対応強化とイノベーション実現へ向けた不断の取り組みが不可欠であり、これらをサポートすべく、会員企業同士の情報交換機会の充実と産業界と県・国の機関や埼玉大学・ものづくり大学など教育界との連携強化に取り組む。

4. コーディネーター機能・情報提供機能の強化・拡充

企業の取り組むべき課題がますます高度化しつつあることを踏まえ、これらの課題解決に資するために、埼玉県、国、各種研究機関等との連携を強化し、コーディネ

目次 頁

○平成三十年第三回理事会・幹事会開催	一
○埼玉県労働局からのお知らせ	四
○第五回働き方改革・働きがい向上委員会	五
○GPTW二〇一九年版「働きがいのある会社」表彰式・交流会	五
○第八回科学の甲子園全国大会	六
○埼玉県課題解決型インターンシップ成果報告会	八
○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	十
○埼玉大学研究者との出会いの広場	十二
○ものづくり大学へようこそ	十三
○働き方改革関連法施行直前緊急実務解説セミナー	十四
○第四回CSR委員会	十四
○第二回女性チャレンジフォーラム	十五
○青年経営者部会 千葉・茨城との合同例会	十六
○青年経営者部会 三月例会	十六
○青年経営者部会 第一回勉強会「学び合うプログラム」	十七
○働く女性応援講座	十八
○低成長時代の就業規則の見直し・改訂のポイント	十九
○埼玉県からのお知らせ	二二
○ワンポイント労働法	二四
○事業だより、告知版、会員の動き	二四

1ター機能・各種情報提供機能を発揮していく。

5. 会員・経済界のニーズの集約とその実現

会員そして県内経済界が直面する諸課題についての意見・ニーズについては、経営動向調査、埼玉県公労使会議等を通じて、収集・集約しその解決に努める。

6. 産業教育への支援強化

埼玉県地方産業教育審議会等、各種審議会・委員会への積極的な参画、教職員・高校生向けの研修への講師派遣、さらには科学の甲子園やキャリア教育アワードなど、埼玉県教育委員会の産業教育への支援強化を図る。また、4月開校するさいたま市立大宮国際中等学校への支援など、さいたま市教育委員会との連携強化を推進する。

7. 多様性のあるリクルート活動への対応支援

埼玉県、埼玉労働局、連合埼玉との連携の下、大学生インターンシップ事業、高校生のキャリア教育支援、障害者や外国人留学生の就職支援等の活動を積極的に推進するとともに、こうした活動等を通じて学生の県内企業に対する認知度を高めていく。

8. 提言活動の展開

知事と経済人との懇談会などを始め、多種多様な県・国の機関等の公設委員会等を通じて、提言や意見陳述に努めていく。

3号案 常勤理事の 2019年度報酬額について

常勤理事報酬規程第4条2項の規定に基づき、常勤理事の2019年度の報酬額を以下のとおりとする。

専務理事 1,020万円
(前年度と同額)
常務理事 960万円
(前年度と同額)

ただし、根岸専務理事は疾病に

報告事項①

人事異動に伴い後任の理事・副会長選任のみを目的として開催してきた理事会・総会（臨時総会）の中止とこれに伴う対応について

【現状】

1. 定時総会開催日以降、所属する企業の人事異動等により本会の理事・副会長が異動となった場合、後任者を新たに理事・副会長に選任することを目的として、10月～11月に理事会・総会（臨時総会）を開催してきた。しかしながら、多忙の中、理事・副会長選任のみを目的として、理事会・総会を招集する意味があるのかとの意見も出されてきていた。

2. また、開催費用も会場費、懇親会費、講師謝金等を含めると100万円を超え、経費削減の必要性も高まってきていた。

【今後の対応】

1. 上記現状を踏まえ、人事異動に伴い後任の理事・副会長選任のみを目的として開催してきた理事会・総会（臨時総会）を中止する。

2. 理事については登記事項のため、本件により、後任の理事の登記は現状の11月頃から、定時総会終了後の翌年6月頃へと大幅に遅延することになる。

3. したがって、今後は、人事異動に伴う後任者については、就任承諾書を徴求した上で、「副会長」に就任いただくこととした。

2019年度事業活動計画

※ゴシック部分が2019年度の

主な変更点

I 主要会議等

1. 主要会議の開催

- (1) 定時総会（臨時総会削除）
- (2) 理事会
- (3) 幹事会
- (4) 新年会員懇談会

2. 企業経営に関する重要性・必要性等を踏まえたトップセミナー、特別セミナー等の開催

- (1) トップセミナー
- (2) 特別セミナー
- (3) その他

3. 企業経営に関する重要性・必要性等を踏まえた委員会・研究会の開催と地区協議会等の開催

- (1) 企業戦略研究会
- (2) 産業教育委員会
- (3) グローバル委員会
- (4) CSR委員会
- (5) 少子高齢化対策研究会
- (6) ウーマノミクス推進委員会
- (7) 働く女性応援講座
- (8) 人事労務委員会
- (9) 働き方改革・働きがい向上委員会

- (10) 地域社会問題委員会
- (11) 農業ビジネス研究会
- (12) 介護ビジネス研究会
- (13) 地区協議会（4地区）
- (14) 地区協議会幹事会（4地区）

4. 産学連携事業の推進

- (1) 埼玉大学イノベーション研究センター
- (2) 埼玉大学特別公開講座
- (3) 埼玉大学産学官連携推進協議会
- (4) 埼玉大学研究開発フォーラム
- (5) ものづくり大学特別公開講座
- (6) ものづくり大学地域連絡協議会
- (7) 本庄早稲田国際リサーチパーク研究推進機構連携拠点推進委員会

5. 日本経団連関係

- (1) 総会
- (2) 幹事会・審議委員会
- (3) 地方団体長会
- (4) 地方団体連絡協議会
- (5) 経済政策・中堅／中小企業・社会保障・環境・資源エネルギー関連等
- (6) 最低賃金対策専門委員会
- (7) 労使フォーラム

6. 県関連

- (1) 知事との政策懇談会
- (2) 県産業労働部首脳との懇談会
- (3) 埼玉県公労使会議
- (4) 労働委員会
- (5) 各部署の各種審議会・委員会
- (6) 教育局関連
- (7) キャリア教育支援宣言企業・埼玉版キャリア教育ア

- ワード
- ②新任校長研修等研修への講師派遣
- ③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への講師派遣
- ④教員・生徒向け研修への講師派遣
- ⑤埼玉県地方産業教育審議会委員
- ⑥産業教育フェア運営委員ほか各種委員
- ⑦四者面談会
- ⑧科学の甲子園全国大会・埼玉県大会への積極的支援
- ⑦長期派遣研修受入
 - ①埼玉県教育委員会職員1名
 - ②知事部局職員1名
- ⑧さいたま人づくり広域連合関連
 - ①リーダーシッププログラムでの講演
 - ②研修生受入
 - ③その他
- 7.さいたま市教育委員会関係
 - (1)教員育成協議会
 - (2)さいたま市立大宮国際中等教育学校運営に関する支援策の検討
 - (3)教員研修への講師派遣
 - (4)その他
- 8.関東経済産業局関連
 - (1)情報交換会
- 9.関東財務局関連
 - (1)さいたま地域活性化サロン

- (2)情報交換会
 - 10.埼玉労働局関連
 - (1)埼玉地方労働委員会
 - (2)埼玉最低賃金審議会
 - (3)埼玉特定最低賃金審議会
 - (4)埼玉県公労使会議
 - (5)埼玉県雇用保険審査参与
 - (6)埼玉県労働者災害補償保険参与
- 11.その他委員会
 - (1)地域活性化フォーラム
 - (2)意見交換会
- 12.埼玉大学講義
 - (1)理工学研究科学生への講義
 - (2)地域活性化講座
- II 埼玉県大学生インターンシップ推進事業
 - 1. 受入企業と学生のマッチングの推進
 - (1)マッチングサイトの運用
 - (2)通年でのインターンシップ受付
 - (3)課題解決型大学生インターンシップ事業
 - (4)県内高校・特別支援学校の生徒受入

- IV 教育啓発活動
 - 1. 講演会、講習会等
 - 左記の他へ企業経営の必要性・重要性等を踏まえ適宜開催
 - (1)労働法実務講座
 - (2)労働時間に関する法改正、同一労働同一賃金に関する法改正に関するセミナー
 - (3)労働問題実務対応講座
 - (4)新入社員研修・フォローアップ研修
 - (5)年末調整実務セミナー
 - (6)人事労務に関する税務セミナー
 - (7)決算書読み方・使い方セミナー
 - (8)衛生管理者受験対策講座
 - (9)安全管理者選任時研修
 - 2. 女性チャレンジフォーラム
 - (1)第3回女性チャレンジフォーラム
- 3. 通信講座
 - V 一般対策活動
 - 1. 文化・体育
 - (1)会員親睦ゴルフ大会

- VI 県との共同事業
 - 1. 知事部局・教育局等の研修への民間講師派遣
- VII 調査活動
 - 1. 賃金関係
 - (1)春季賃金交渉
 - (2)年取引き上げ率調査
 - 2. 労働情報
 - (1)春季賃金交渉結果
 - (2)労働経済一般の情報
- 3. 企業経営動向調査
- 4. GPTWの「埼玉県における働きがいのある会社調査」参加への積極的な情宣
 - 5. その他
 - (1)緊急テーマについての特別調査
- VIII 広報活動
 - 1. 会報の発行
 - (1)埼経協ニュース
 - 2. 会員名簿の発行
 - 3. 埼玉県経営者協会の案内
 - 4. 参考図書、資料の発行
 - (1)安西愈著・当会編「管理監督者のための採用から退職までの法律実務」平成29年改定版販売
 - (2)労務関係実務資料、情報
 - 5. 日本経団連発行図書、資料の紹介、普及
 - (1)経営・人事・労務関係図書、資料
 - (2)経営労働政策特別委員会報告
 - (3)その他の資料、情報

- IX 協力サービス活動
 - 1. 労務相談
 - 2. 講師の派遣斡旋、弁護士など資格者の紹介等
 - 3. 人材の紹介
 - 4. 参考図書、資料の紹介、斡旋等
 - 5. 各種情報の提供
 - 6. 行政並びに関係団体の事業への協力
- X 組織活動
 - 1. 未入会企業の入会促進
- XI 連絡活動
 - 1. 日本経団連との連携強化、情報交換
 - 2. 関東ブロック並びに他県経協との連絡提携、情報交換
 - 3. 公設委員会使用者側委員の推薦と連絡、情報交換
 - 4. 他経済団体並びに労働団体との連絡、情報交換
 - 5. 報道機関との連絡、情報交換

埼玉県労働局からのお知らせ
事業主のみならず入会者も
労働保険の年度更新手続
並びに一般拠出金の
申告・納付について
 (2019年6月3日～7月10日)

労働保険(労災保険・雇用保険)の平成30年度確定保険料と平成31年度概算保険料及び石綿健康被害救済法の一般拠出金の申告・納付手続を行っていただく時期となりました。

申告書・納付書は5月末に発送する予定です。同封の記入例(申告書等の記入方法)を参考に作成のうえ、7月10日までに提出してください。

詳しくは、コールセンターまたは埼玉労働局労働保険徴収課にお尋ねください。コールセンターの開設期間は5月31日～7月12日になります。

・コールセンター
 ☎0120-0008-7115
 ・埼玉労働局労働保険徴収課
 ☎048-6000-6203

平成三〇年度第五回働き方改革・働きがい向上委員会

基調講演「GPTWが考える働きがいのある会社とは」、「GPTW二〇一九全国ランキング入賞企業等の事例発表」

―終了後表彰式・交流会も開催



第5回働き方改革・働きがい向上委員会

少子高齢化の進行、人口減少社会の到来による人手不足が深刻化し、国内のみならずグローバル競争が激化する現在、わが国企業を取り巻く経営環境は、厳しい情勢が続いています。こうした中、各企業では、自社の成長・発展を目指すし、様々な取り組みを実施しています。しかし、昨今話題になっている働き方改革を実現するためには、従業員の「働きがい」を高める取り組みが不可欠です。

このような背景を踏まえ、三月十四日(木)、第五回働き方改革・働きがい向上委員会を、大宮ソニッ



講演を行う今野 敦子氏



講演を行う大谷 義武氏



講演を行う原田 大助氏

クシテイビル四階市民ホールにて開催し、二九名が参加しました。当日はまず、GPTW (Great Place to Work® Institute Japan) シニアコンサルタント 今野 敦子氏より、基調講演として、



「埼玉県における働きがいのある会社」として3社を表彰
左から、温泉道場、くまのみ、タウ

「GPTWが考える働きがいのある会社とは」をテーマにお話しいただきました。

続いて、GPTW二〇一九全国ランキングにおいて、「日本における働きがいのある会社」ランキング中規模部門(従業員一〇〇～九九九人)で見事五位にランクインした、武蔵コーポレーション株式会社の代表取締役 大谷 義武氏、「埼玉県における働きがいのある会社」優秀企業である、株式会社タウの代表取締役副社長 原田 大助氏から、それぞれの企業における働きがい向上のための取組について説明いただきました。

また、本委員会終了後、GPTWの「埼玉県における働きがいのある会社」としての表彰式が行われ、株式会社温泉道場(ときがわ町)くまのみ整骨院・整体院グループ(さいたま市)、株式会社タウ(さいたま市)が表彰され、その後交流会が開催されました。

GPTW (Great Place to Work® Institute Japan) 二〇一九年版「働きがいのある会社」表彰式・交流会

GPTW (Great Place to Work® Institute Japan) は、「働きがい」に関する調査・分析を行い、一定の水準に達していると認められた会社や組織を各国の有力なメディアで発表する世界最大級の意識調査機関で、世界五十カ国以上で活動を展開しています。

GPTWが発表する「働きがいのある会社ランキング」は従業員への意識調査を基に選出され、選出企業は優良企業として高い評価を得ています。

GPTWでは、ランキング上位企業の対する表彰も行っています。今年も二月二十七日(水)、ヒルトン東京お台場にて、二〇一九年版 日本における「働きがいのある会社」表彰式・交流会が開催されました。当日は、「働きがいのある会社」

に選ばれた日本全国約三〇〇社の企業の参加のもと、盛大に開催されました。

第一部 表彰式では、各部門別(企業規模別)に選出企業を表彰したほか、五回選出企業、一〇回選出企業、女性ランキング選出企業の表彰も行われました。また、一〇回選出企業のアメリカン・エクスプレス、Flan・Do・Seeの二社から、働きがい高める上で大切にしていることや具体的な取り組みについてスピーチが行われました。

第二部では、「これからの時代に求められる働きがい」をテーマに、明治大学大学院教授 野田 稔氏とGPTW 代表 岡元 利奈子氏の対談が行われました。

第三部の交流会では、各企業の参加者同士で情報交換や意見交換が行われました。



武蔵コーポレーションが埼玉県勢として初めてランキング上位に選出された(中規模部門5位)



第2部では野田教授と岡元代表の対談が行われた

第8回 科学の甲子園全国大会

平成31年3月15日(金)から3月18日(月)までの日程で、埼玉県さいたま市で「第8回科学の甲子園全国大会」(主催:科学技術振興機構)が開催されました。

「科学の甲子園」は、国立研究開発法人科学技術振興機構が主催する、高等学校等の生徒チームを対象とした、理科・数学・情報における複数分野の競技を行う取り組みで、各都道府県の予選を勝ち抜いた代表校が集い、競い合い、活躍できる場として、平成23年度よりスタートした一大イベントです。

第8回大会では、都道府県予選会で過去最高の709校(9,075名)が出席し、選ばれた全国47校(361名)の高校生たちが、ここ埼玉に集結し、熱戦を繰り広げました。

優勝は、愛知県代表の海陽中等教育学校。埼玉県代表の県立浦和高校は企業特別賞埼玉県経営者協会賞(1年生1名以上を含むチームの中の優秀校)を受賞しました。

なお、埼玉県での全国大会開催は来年度までの予定となっており、次回、第9回全国大会は2020年3月に開催される予定です。



出場校の選手のみなさん

開会式・筆記競技

3月15日(金)大宮ソニックシティ



開会式での学校紹介の様子(県立浦和高校)

実技競技

3月16日(土)サイデン化学アリーナ



実技競技③ツール・ド・さいたま
(ジャイロ二輪車レース)

シンポジウム・表彰式

3月17日(日)大宮ソニックシティ



表彰式の様子

エキスカッション等

3月17日(日)

展示・お土産ブース



3月18日(月)

エキスカッション

理化学研究所、
造幣局さいたま支局、
川越の街並み等を見学

協働パートナー掲出パネル



ソニックシティ大ホールステージ



サイデン化学アリーナ
特設ステージ

主な大会成績

総合優勝 海陽中等教育学校(愛知)



文部科学大臣賞 科学技術・学術政策局長 松尾 泰樹氏(左)
CIEE Japan/ETS TOEFL 賞 一般社団法人CIEE国際教育交換協議会 根本 齊氏(右)

総合第2位 栄光学園高校(神奈川)



科学技術振興機構理事長賞 理事 真先 正人氏(左)
UL Japan 賞 事業開発部部长 川口 昇氏(右)

総合第3位 県立膳所高校 (滋賀)



埼玉県知事賞 副知事 奥野 立氏(左)
埼玉りそな銀行賞 常務執行役員 宮崎 恒史氏(右)

総合第4位 県立岐阜高校 (岐阜)



さいたま市長賞 教育委員会教育長 細田 真由美氏(左)
武蔵野銀行賞 取締役副頭取 町田 秀夫氏(右)

総合第5位
青雲高校 (長崎)



日本理科教育振興協会賞
会長 大久保 昇氏

総合第6位
愛光高校 (愛媛)



しまむら賞
執行役員企画室長 鈴木 誠氏

総合第7位
県立宮崎西高校 (宮崎)



AGS 賞
代表取締役社長 石井 進氏

総合第8位
県立倉敷天城高校(岡山)



タムロン賞
専務取締役 川鍋 宏氏

総合第9位
県立金沢泉丘高校(石川)



ポーライト賞
代表取締役社長 青木 茂夫氏

総合第10位
県立宝塚北高校 (兵庫)



昭和技研工業賞
代表取締役 岩井 崇氏

企業特別賞
県立浦和高校 (埼玉)



埼玉県経営者協会賞
上條 正仁会長

協働パートナーとして会員企業10社に御協賛いただきました。(50音順)

〈協賛企業〉



しまむら

しまむら



TAMRON

ポーライト株式会社

武蔵野銀行

一般社団法人
埼玉県経営者協会

〈応援企業〉

TOKITA

HARVES
HARVES Co., Ltd.

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、埼玉県大会、全国大会をますます盛り上げていきたいと考えておりますので、何卒よろしくお願いいたします。

平成30年度 埼玉県課題解決型 インターンシップ 成果報告会を開催

3月4日(月)13時30分から大宮ソニックシティビル9階906会議室において平成30年度埼玉県課題解決型インターンシップ成果報告会が開催され、実習参加学生、受入先、学生所属大学、事業推進関係者など83名が参加した。3～6か月の長期インターンシップを体験した学生が成果報告を行うとともに、受入先からは実習受入れの感想や成果、苦労話等のコメントをいただいた。実習概要は次の表の通り。なお、平成30年度は県内6大学から28名の学生が15先で実習に参加した。

平成30年度埼玉県課題解決型インターンシップの実習概要

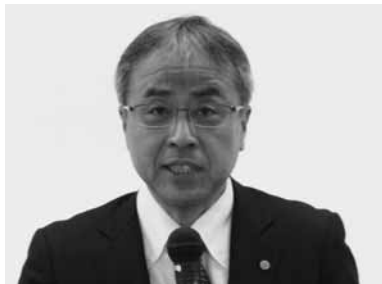
受入先50音順

実習受入先企業	主要業種	インターンシップ実習課題	受入数	参加学生
(株)白田ファインモーターズスクール	自動車教習所	◆魅力的なリクルート戦略の立案 ◆ダイバーシティの推進と構築の企画・立案	1名	埼玉大学 経済学部2年
AGS(株)	情報サービス	◆学生目線でリクルート戦略の立案・提案 ◆真に求める働きやすい会社の考案・提案	1名	埼玉大学 経済学部2年
(株)大宮電化	リユースショップ運営	リユースショップがネット事業にどう取り組むべきか、改善策を提言する	2名	埼玉大学 教育学部2年 埼玉大学 理学部1年
ガーデンホテル紫雲閣	ホテル	課題①【ブライダル】新型ブライダル、披露宴の商品開発 課題②【レストラン】特定客向けレストランメニューの開発 課題③【広報】地域密着型広報ツールの開発	6名	①武蔵丘短期大学 健康生活学科2年 // 1年 ②武蔵丘短期大学 健康生活学科2年 // 1年 ③武蔵丘短期大学 健康生活学科1年 //
(株)カタヤマ	総合建設	課題①女性社員が働きやすい環境の具体策を企画する 課題②人材採用に関する魅力的なリクルート戦略を構築	3名	①埼玉大学 教養学部3年 ②埼玉大学 教養学部3年 埼玉大学 経済学部2年
(株)キット	製薬・ファインケミカル向け設備の企画・設計・製造等	中小企業が取り組むべきCSR活動を提案する	1名	埼玉大学 経済学部3年
(株)クラシカルエルフ	ネットによる小売業(婦人服、ジーンズ中心)	ZOZOTOWNを運営するチームの一員となり、ランキング入り商品をつくり上げる	1名	埼玉大学 経済学部1年
(株)クリタイムデリカ	製麺・惣菜製造	働き方の多様性を実現していくための労働条件などを研究・提言する	2名	城西大学 現代政策学部3年 人間総合科学大学 人間科学部2年
(株)コマーム	保育・子育て支援	留学生など外国人のインターンシップ受け入れ体制の具体的方策を提案する	1名	城西大学 現代政策学部3年
(株)コミュニティコム	インターネット広告・Webサイト制作、貸し事務所	◆オウンドメディアへの提言と作成体験 ◆地域メディアサイトの取材とライター体験	2名	埼玉大学 工学部3年 城西大学 現代政策学部3年

実習受入先企業	主要業種	インターンシップ実習課題	受入数	参加学生
(株)サカモト	木製建具・家具の製造・販売・施工	地域資源を活かした「商品開発」「製造」「販売」を通じた「ものづくり」の実践を学ぶ	2名	駿河台大学 メディア情報学部3年 //
(株)シーエックスカーゴ	生協物流のトータルサポート	外国人技能実習制度の運営に役立つ施策の立案	1名	埼玉大学 教養学部4年
中央税務会計事務所	税理士事務所	課題①報告書等の「紙」について、データ化できるものなどを分析し、方向性を決める 課題②客先別のデータを分析し、「見える化」を図り業務の平準化をする	3名	①共栄大学 国際経営学部2年 埼玉大学 経済学部2年 ②埼玉大学 人文社会科学研究科1年
(株)デサン	コンピュータグラフィック印刷及びそれに伴うラッピング塗装、自動車塗装	営業・営業事務の業務について、効率の良い働き方のヒントを提案する	1名	埼玉大学 教養学部3年
(株)明治坂戸工場	食料品製造業	工場見学施設における満足度向上策・集客アップ策など課題の抽出や改善を行う	1名	埼玉大学 教養学部2年



埼玉大学 学長 山口 宏樹氏



埼玉県産業労働部雇用労働局長 新里 英男氏



埼玉県経営者協会 会長 上條 正仁



成果報告会の様子



集合写真

「平成三十年度 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」久喜北陽高等学校

県内企業女性リーダー16名を迎えて開催

今年で六回目となる「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」久喜北陽高等学校が三月十二日(火)に開催されました。本会では、埼玉県教育委員会と連携し、高校生対象のキャリア教育支援を行っており、このプログラムは本会推薦の女性リーダーが講師となり、高校生に対し自身のこれまでのキャリアを踏まえ、「チャレンジすることの大切さ」や「働くことの素晴らしさ」などについて語っていただくものなのです。



第1部基調講演の様子



第2部クラス別講演の様子



第3部意見交換会の様子

携わっている仕事に就いたきつかけややりがい」「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、生徒は「やりがい」「仕事選びについて大切なこと」などについて質問をしました。

◆第一部【基調講演】

当日の内容は次の通りです。
はじめに体育館で本会白井智也研究主幹から「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。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」「失敗は成功と何もしないことの間にある」などのメッセージを生徒に投げかけました。

◆第二部【クラス別講演】

生徒は各教室に移り、講師の方から話を聞き、質疑応答を通して理解を深めました。講師の方は「学生時代に取り組んだこと」「現在

「普段、働いている女性の方から今回色々な話を聞くことができよかったです。自分の過去の経験から、自分にはどんな仕事があるのかをしっかりと分析されていて、そうすることが大事だと思いました。自分の過去の経験を振り返ることがなかなかできないのでやってみようと思います」

「自分が人よりも先に就職するにあたって、何をもちて社会に出るべきなのか、どういう点を重視して会社を選び、貫いていくべきなのか、少しわかったような気がしました」



橋本 奈緒氏
(株)タムロン
人事総務本部人事部
1年3組担当



中村 恵子氏
(株)埼玉りそな銀行
経営管理部秘書グループ
1年2組担当



山口 由美子氏
埼玉県産業労働部
産業労働政策課
1年1組担当



水野 智恵子氏
社会福祉法人隼人会まきば園
サービス相談室
1年6組担当



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
1年5組担当



高山 知恵氏
(株)テレビ埼玉
スポーツ局スポーツ部
1年4組担当



伊藤 英美氏
むさし証券(株)
グローバル金融商品部
2年3組担当



岡村 可奈氏
埼玉県信用保証協会
春日部支店保証課
2年2組担当



渡辺 万里絵氏
(株)サイサン
人事総務部人事課
2年1組担当



石田 晶子氏
(株)明治 研究本部 商品開発研究所
菓子開発研究部チョコレート1G
1年8組担当



加知方 真美子氏
ボラスシェアード(株)
ビジネスサポート課
1年7組担当



本田 真澄氏
社会福祉法人単人会まきば園
給食サービス課
2年8組担当



夢川 泉穂氏
川木建設(株)
PM 営業部不動産相続相談室
2年7組担当



高橋 真理子氏
(株)ピクルスコープ
レーション開発室
2年6組担当



遠山 知子氏
AGS(株) 企画管理本部
働き方改革推進室
2年5組担当



春口 麻衣子氏
(株)武蔵野銀行
人事部人材活躍推進室
2年4組担当

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

RESONA 埼玉りそな銀行

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。



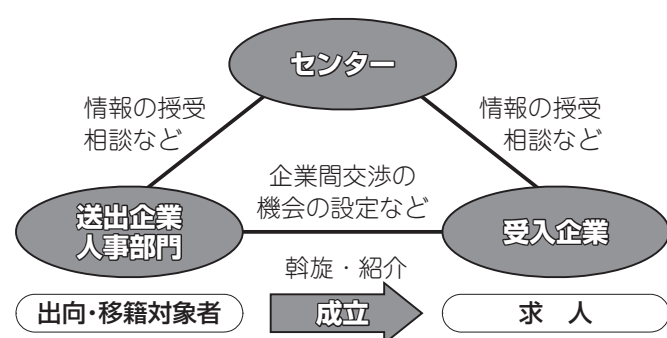
全国ネットの人材情報で、 出向・移籍等の支援！

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 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

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第112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
<div data-bbox="122 376 260 546">  </div> <div data-bbox="295 418 983 463"> <h2>地域に貢献できる人材を育成するために</h2> </div> <div data-bbox="614 468 1169 504"> <h3>基盤教育研究センター 石坂 督規 教授</h3> </div> <div data-bbox="122 512 624 741"> <p>昨今の産業構造の転換、生産拠点の海外流出、非正規雇用の増加といった、中小企業をも巻き込む時代の大きな変化は、若者たちにも、生活や意識の面で大きな変化をもたらしました。物質的な豊かさを希求し、仕事第一主義のもとお金や出世を望む若者が減少する一方で、自己実現や社会貢献に意味を見出し、自分のペースで仕事をしていく若者たちが増えつつあります。</p> </div> <div data-bbox="122 743 617 999"> <p>こうしたなか、埼玉大学では、課題解決を目的としたインターンシッププログラムや地域資源の掘り起こし・活用をめざす産学連携の取組を推進しています。学生たちに「前に一歩踏み出せる力」「考え抜く力」「チームで協力する力」など、社会人基礎力を体系的に習得させ、地域に貢献できる人材を育成するために、企業や経済団体と一緒にキャリア教育プログラムを開発してきました。こうしたプログラムの研究・開発が、近年の私のライフワークとなっています。</p> </div> <div data-bbox="122 1001 504 1202"> <p>かつての企業は、長い時間をかけて若者を一人前に育て上げ、若者に長期にわたる雇用の場と生活の安定を保障しましたが、いまは企業にそこまでの余裕はありません。少数の即戦力人材と多くの非正規とを上手に使いつながりながら、何とか人をやりくりしているというのが実情です。しかし、「優秀な人材財の</p> </div> <div data-bbox="520 965 794 1176">  </div> <div data-bbox="529 1178 785 1205"> <p>課題解決型プログラムの実践</p> </div> <div data-bbox="678 512 1177 656"> <p>定着なくして、企業の成長なし」ともいわれるなか、企業には、人材の定着と育成・支援に、よりいっそう多くの時間と労力を投入することが求められます。一見、遠回りのようにもみえるこうした地道な試みが、長期的には企業の生き残り、成長に大きく寄与することになるはずです。</p> </div> <div data-bbox="678 658 1177 943"> <p>埼玉県は、就職を機に多くの若者が流出するという社会課題を抱えています。ユニークな発想・アイデアをもった若者たちが、これまで以上に、県内企業と連携することができれば、そこに若者の活躍の場が生まれ、県内定着率のアップに結びつきます。また、こうした動きが、地域経済の活性化につながる「新しい風」を吹かせることになるかもしれません。企業にとっても、学生たちとかかわりをもつ若手社員が増えることで、企業内にあらたな発想・視点が蓄積され、企業の「基礎体力」を強化するという成果も期待できます。</p> </div> <div data-bbox="809 945 1177 1202"> <p>東京都心部への一極集中がいつそう強まるなか、県内企業も、優秀な若手人材を確保し定着させるための本格的な産学連携型キャリア支援プログラムの導入・活用を検討すべき時期にきています。産学共同のもと、新たな若者人材育成プログラムを開発・運用し、優秀な若者たちの活躍の場を確保することが、埼玉県の地域創生、人材定着には欠かせないといってよいでしょう。</p> </div>	<div data-bbox="1204 376 1461 495"> <p>①産学共同での若者人材育成プログラムの作成 ②産官学民連携による地域創生の取組支援</p> </div> <div data-bbox="1204 497 1461 555"> <p>学歴・略歴 石坂 督規</p> </div> <div data-bbox="1204 557 1461 586"> <p>(いしざか とくのり)</p> </div> <div data-bbox="1204 589 1461 1216"> <p>広島大学大学院社会科学部研究科博士課程後期単位取得後、三重大学人文学部准教授、東京未来大学モチベーション行動科学部教授等を経て現職。日本地域創生学会理事。これまで、地域づくり、若者就労支援、中小企業支援、観光交流などの審議会・委員会の委員を数多く歴任。若者の自立、移住・定住に向けた取り組みを支援するほか、多くの自治体や地域のまちづくり、地域再生に携わる。著書に「ニートを救う地域のネットワーク」など。研究室 HP : http://www.010.upp.so-net.ne.jp/ishizaka/</p> </div>
<div data-bbox="122 1256 260 1426">  </div> <div data-bbox="295 1299 1166 1344"> <h2>点描から始まる近代、現代という私たちの時代を解き明かす</h2> </div> <div data-bbox="585 1348 1169 1384"> <h3>基盤教育研究センター 加藤 有希子 准教授</h3> </div> <div data-bbox="122 1391 622 1827"> <p>私は2004年にアメリカに留学して以来、新印象派という「ぶつぶつ」で物を描くスーラやシニャックといったフランスの作家のことを研究してきました。新印象派が生まれたのは1886年、それより10年ほど前は、日本でもよく知られているモネやルノワールなどの印象派が出てきて、即興風の美しい色合いの絵画を描いていました。私が研究している新印象派は、それに比べ、美しくもすがすがしくありません。気も狂わんばかりの細かい点で物を描き、ぎこちなく、物悲しく、人物はロボットのように、孤独です。実際、新印象派の始祖のスーラは、寡黙な性格で、極度の細かい作業の弊害か(?)、31歳の若さで病没しました。</p> </div> <div data-bbox="122 1830 362 2085"> <p>しかしスーラの絵には、私達を惹きつける不思議な魅力があります。この孤独感、ロボットのようなぎこちない人物像、奥を見ようとしても塵のように舞ってしまう点描という技法。高度な資本主義、</p> </div> <div data-bbox="371 1798 740 2042">  </div> <div data-bbox="403 2045 715 2098"> <p>ジョルジュ・スーラ 《パレード》 1887-1888、メトロポリタン美術館</p> </div> <div data-bbox="678 1391 1177 1482"> <p>グローバルズム、機械化の社会を生き抜く私達なら、誰もが感じたことのある世界に対する「違和感」なのではないでしょうか。</p> </div> <div data-bbox="678 1485 1177 1767"> <p>美術というのは、時代の言葉に出来ない思いや雰囲気をつまみ結晶化します。最近日本では、経済的な利益にならないものを排斥しようとする傾向がありますが、人間は複雑な生き物で、理屈だけでは動きません。むしろ最近の経済や政治の動向を見てみると、無意識の欲望や突発的な感性こそがイノベーションを動かしています。人びとがいわゆるインスタ映えに熱狂するようになると、美的な感性の声を聞くことは、今、最も重要なことのひとつなのです。</p> </div> <div data-bbox="678 1769 1185 2085"> <p>私はこうした社会における美術の重要性を伝えることを何より重視しています。そしてスーラの点描が19世紀末のヨーロッパで提起した問題が、その後の美術界、思想界、そして一般社会でどうインパクトを与え続けているのかを研究しています。政治、経済、宗教、文化、地域、家庭、すべての点で古いコミュニティが壊れつつあります。スーラ以後の芸術を通して、私はこうした難しい時代を生き抜くヒントを得たいと考えています。</p> </div>	<div data-bbox="1204 1256 1461 1615"> <p>今はVUCAの時代です (Volatility 不安定性、Uncertainty 不確実性、Complexity 複雑性、Ambiguity 曖昧性)。こうした時代こそ美術のような感性的営みが重視されるのではないのでしょうか。産業界にとっても美的感性を導き入れることは、大きな利益につながります。</p> </div> <div data-bbox="1204 1617 1461 1675"> <p>学歴・略歴 加藤 有希子</p> </div> <div data-bbox="1204 1677 1461 1706"> <p>(かとう ゆきこ)</p> </div> <div data-bbox="1204 1709 1461 2085"> <p>2004～2010年 フルブライト大学院奨学金留学生 (全学給付)として米国デューク大学美術史視覚文化学科博士課程留学 2010年 デューク大学大学院にて博士号 (Ph.D. 美術史) 取得 2011年 立命館大学生存学創生拠点ポストドクトラルフェロー 2012年 埼玉大学基盤教育研究センター 准教授</p> </div>

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第93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



ICTにより技能習得をより効果的に

総合機械学科 永井 孝 准教授

近年、センサーが小型・高機能化し、様々な環境でデータ収集が可能となり、オンライン学習環境では学習課程の収集・活用がされています。

身体動作を伴う技能の習得は、学習者が繰り返し動作を行い、誤りに気づき修正をすることで身につけていきます。これらの技能習得には、個人学習では難しく、指導者と共に該当する動作を行い、指導を受けることが良いとされています。しかし、常に指導者から指導を受けることは難しいのが現状です。

私たちは、ICTとIoTを活用して技能習得を効果的にするための学習支援システムの研究開発をしています。作業や機械などにセンサーを取り付け、IoT技術によりデータの保存・解析を行い、人工知能技術の応用により技能のモデル化をするためのプラットフォーム、これらのモデ

ルおよび学習履歴を活用し、学習者が効果的に技能習得を支援するプラットフォームです。例として、美術教育において重要な基本技能の一つのドローイングの技能習得を支援するシステムを開発しました。ドローイング学習支援システムでは、熟練者の描画プロセスに着目し、描画プロセスをデータ化し保存・解析を通してモデル化しました。このモデルを利用し、学習者への学習支援を行っています。また、学習者は自身のドローイングのプロセスを見ることができませんでした。過去のドローイングを閲覧・比較することも技能習得の促進に役立っています。

最後に、ICTとIoT、オンライン学習環境を活用することで技能を効果的に習得することが可能となります。ご興味がありましたら我々がサポートできますのでご相談ください。

永井 孝 (ながいたかし) 准教授 博士(工学)、信州大学大学院博士課程単位修得後退学、オーセブン株式会社、日本外国語専門学校、株式会社CMS コミュニケーションズを経て、2018年よりものづくり大学。専門分野：教育工学、e-Learning、身体知獲得支援、LMS、MOOC (連絡先：048-564-xxxx)



熊谷市でもヒートアイランド現象が

建設学科 久保 隆太郎 准教授

ヒートアイランド現象という言葉があります。Heat Islandですので、熱の島と訳されます。この現象は都市の気温が周囲よりも高くなり、あたかも都市部に熱の島が形成されているような状態をいいます。ヒートアイランド現象は都市化の進展により、主に大都市を中心に問題が顕在化しており、東京、大阪等の大都市では数多くの研究者がこの問題について長い間研究をしてくれています。一方、筆者の所属するものづくり大学は埼玉県熊谷市に隣接しています。熊谷市は2018年7月23日に、わが国で最も高温となる41.1℃となる気温を記録しました。この高温化の原因はフェーン現象によるものとされていますが、都市の高温化は近年、熱中症の増加等、深刻な健康被害をもたらしています。

そこで、私の研究室では、小規模都市である熊谷市を対象にして、熊谷市内の温湿度を計測することにより、ヒートアイランド現象の有無について研究を進めています。研究方法は図1に示すようなエリアを自動車により広範囲に移動しながら温湿度と位置情報を連続計測します。計測は夏季、冬季の日の出前と日中を対象に実施しました。図2に示す気温分布図はその一例ですが、市中心部はその周囲よりも気温が高く、熱

だまり、すなわちヒートアイランド現象が発生していることが確認されました。このように、熊谷市のような小規模な都市においても気温高温化現象が発生していることがわかりました。

ものづくり大学久保研究室では、今後も継続的にヒートアイランド現象に関する研究を行っていく予定です。

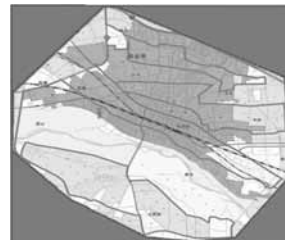


図1 移動計測のルート(東西8.3km、南北6.8km)
(赤:人口密集地域、緑:田圃、薄緑:畑、橙:荒地)
出典:国土地理院、地理院地図、およびH27年国勢調査人口集中地区境界データ(総務省統計局)

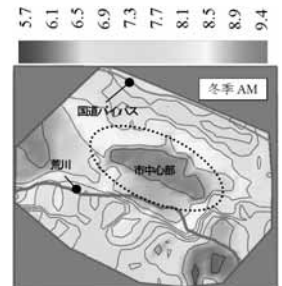


図2 計測された気温分布
(2018年11月30日 AM 3:30)

久保 隆太郎 (くぼ りゅうたろう) 准教授、2005年明治大学大学院修了、博士(工学)。熊本大学産学連携研究員および日本学術振興会特別研究員を経て、2009年より日建設計総合研究所、2018年4月からものづくり大学准教授。日本建築学会、空気調和・衛生工学会会員。(連絡先：048-564-3903、r_kubo@iot.ac.jp)

働き方改革関連法直前セミナー

「働き方改革関連法施行直前緊急実務解説セミナー」働き方改革関連法の注意すべき実務ポイントを使用者側の立場にたつ経営法曹所属弁護士が詳細に解説」を開催

「働き方改革関連法」が成立し、今年四月から順次施行されます。特に労働時間関係では過重労働の防止に向け、「時間外労働の上限規制の導入」「年五以上の年休取得の義務化」「勤務間インターバル制度の努力義務」等が決まりました。これらはこの四月に施行予定（ただし、上限規制のみ中小企業は一年遅れ）であり、各会員とも早急な対策が求められます。

一方で、「高度プロフェッショナル制度の創設」や「フレックスタイム制の清算期間延長」など、多様な働き方に応じた仕組みも一部導入されました。

このような背景を踏まえ、三月五日(火)、石寄・山中法律事務所のアイス・パートナー弁護士 橋 大樹氏を講師としてお迎えし、「働き方



講義を行う
橋 大樹 弁護士

改革関連法施行直前緊急実務解説セミナー」働き方改革関連法の注意すべき実務ポイントを使用者側の立場にたつ経営法曹所属弁護士が詳細に解説」を開催しました。

当日は、大宮ソニックシティビル四階市民ホールにて開催し、二名が参加しました。

講演は、働き方改革関連法の全体像の説明から始まりました。続

平成三十年度第四回CSR委員会

『積極的なコミュニケーションによる働きやすい職場環境視察会 株式会社シーエックスカーゴ視察会』開催

第四回CSR委員会は県教育委員会と本会の共催で、二月二十六日(火)株式会社シーエックスカーゴにて開催し、八名の方にご参加いただきました。

株式会社シーエックスカーゴは、生協他からの自動車運送、倉庫、商品管理業務等を行っている会社で、社員数が四四三〇名（うち障害者一八三名）、障害者雇用率が五・七四％に達しています。

いて、この四月から施行になる「時間外労働の上限規制の導入」「年五以上の年休取得の義務化」「勤務間インターバル制度の努力義務」などを中心に、実務上の対応ポイントや、よく相談を受ける事項について説明いただきました。

また、同一労働同一賃金関連では、二〇一八年六月一日の最高裁判決（ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件）や派遣法改正の動向など、現在の動向と企業の備えについても解説していただきました。

自社の改正法対応に誤りはないか、見落としている点はないかなど、施行直前の最終点検に役立つ内容となっていました。

この雇用率の達成に向け、障害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、障害者の離職率を下げるために、コミュニケーションを密にして状況によって勤務時間や日数変更等を行ったり、ジョブコーチ（職場適応担当者）による障害者やその家族、職場の方々への支援を行ったりするなど多くの取組をしています。今回の視察会では、職場見学お



人事部長
土井 一郎氏

よび人事部長の土井一郎氏、ジョブコーチの當郷綾香氏による講演を通して、障害者雇用についての理解を深めました。

◇講演概要①

人事部部長 土井一郎氏
・深刻な少子高齢化により、生産年齢人口が減少し続けていることに加え、ネット通販の高まりにより物流業に対するニーズが拡大しているため、人財不足が深刻になっている。

・通勤可能な圏内で雇用が可能な人（高齢者、障害者など）を採用するための方針として「他社が採らない方を探る」ことを信念に採用活動を行っている。

・障害者の採用ではトライアル雇用期間中に少しでも練度があがるならば採用し、育成では「障害者雇用助成金制度」等を利用しながら二年間で育てている。
・障害者だから雇用しているのではなく、働いていただける（アジャストできる）人財を確保するよう努めている。そして働き



ジョブコーチ
當郷 綾香氏

やすい職場をつくれば、障害者も健常者も関係ないと考え、日々取り組んでいる。

◇講演概要②

ジョブコーチ 當郷綾香氏
・障害者に安心して長く働いてもらうために、サポート体制の構築を進めている。

・障害者をもつ特性を社員研修やチャシ・ポスターを通して伝え、障害を持つ人と持たない人の理解、交流を進めている。

・障害者への一方的な支援にならないよう中立的なポジションに立ち、双方から必要とされる立場になれるよう心がけている。



工場見学（選別）

第二回女性チャレンジフォーラム開催

テーマ「『将来のあるべき姿』を描き、実現に向けてチャレンジする!」〜キャリアアビジョン・キャリアプランを描いて、一歩踏み出すための「目標と行動計画」を設定する〜

第二回女性チャレンジフォーラムが三月六日大宮ソニックシティにて開催され、三四名が参加されました。

〈開催のねらい〉

- ①キャリアを形成していく上で、目標に向かってチャレンジすることの重要性を知る
- ②キャリアアビジョン・キャリアプランを描き、実現に向けて一歩踏み出すための「目標と行動計画」を策定する

〈プログラム〉

基調講演・講義・個人ワーク&グループワーク・宣言

〈第一部 基調講演概要〉

第一部の基調講演では、株式会社アストロスケールゼネラルマネージャー伊藤美樹氏より「チャレ



「チャレンジの先にあるもの」と題した(株)アストロスケール伊藤美樹氏による基調講演



「自分自身のキャリアを考えることの重要性」と題した当会町田恭子による講義

ンジの先にあるもの」と題して講演をいただきました。

(株)アストロスケールは、宇宙ゴミとは、宇宙を漂う使い終わつた人工衛星やロケットの残骸などのことで、衛星の軌道を妨げて衝突事故を起こすこともあり、宇宙開発を進める上で国際的な問題になっていきます。

伊藤氏は、日本大学大学院航空宇宙工学専攻修了後、内閣府最先端研究開発支援プロジェクト等に従事され、二〇一五年に(株)アストロスケール日本法人代表取締役社長に就任、エンジニア業務を兼任しながら活躍され、現在はゼネラルマネージャーとしてチャレ



個人ワークでは、ワークとライフそれぞれに「Can・Must・Will」を書き出し自身のキャリアについて考える

ジを続けられています。

講演では、企業としての取組みのご紹介に続き、伊藤氏ご自身のチャレンジに関してお話をいただきました。「これまでの経験は、チャレンジの連続だった。課題を目の前にして不安や心配もあったが、苦しみや辛さもあったが、結果としてチャレンジして得たことの方が大きく、自分にとってメリットがあった」とふり返り、経験を通したメッセージをお話しされました。

・少しでも「面白そう」と感じた気持ちに従うこと(将来への安定感と、周りの意見や世間体は気にせず、気持ちが向く・心地良いたと思う方の選択をする。打算ではなく自分の感覚に直に従った選択は、気持ち的に自分の決断に納得しているのも、もし苦しいことがあっても乗り越えることができる)
・チャレンジをやり遂げた後の自

分を想像する(自分の中のワクワクが大きくなくて、活力になる)
・不安なことは、何が不安かをよく分析する

・一人じゃない、と考えること(視野を広げると、日本中、世界中には自分たちと同じかそれ以上にチャレンジしている人が沢山いる。自分だけじゃないとわかれば勇気づけられる)

・すぐに諦めない(チャレンジすることを選択し、それによってワクワクする毎日過ごすかもしれないし、辛いことを経験するかもしれない。だが、どちらにしてもやりきることで今後の人生や仕事に役立つことを得られる)

最後に「社長業にチャレンジすることで、これまでとの別のキャリアの可能性が開け、選択の幅が広がり、人間的な成長も促してくれた。大変だけどやりがいがある。皆さんもぜひ様々なチャレンジ



明日からの行動計画を「“あるべき姿”への第一歩」として宣言する

を」と結ばれ、講演は終了しました。

〈第二部 講義概要〉

第二部は「自分自身のキャリアを考えることの重要性」として、当会事業課長の町田恭子より、午後の個人ワークに繋げるための講義を行いました。

・自律的なキャリアを描くために、本日よりすること

①個人の視点からキャリアを再構築するために、自身の将来あるべき姿を描く。

(方法)「Can・Must・Will」のフレームワークで今後のビジョンを描く。

②方向を決めて歩き出すために、目標を立て、その実現に向けて一歩踏み出すための具体的な「行動計画」を設定する。

(方法) ビジョンを実現するための「目標と行動計画」を策定する。

・ビジョンやプランを描くことで、自分の仕事・キャリアを「自分で」「充実したもの」に変えていくことができる。

・人生の主役は自分。自身の精神ではなく、車のハンドルを自分で握るイメージでビジョンを描くことが大切。

〈第三・四部 個人ワーク&グループワーク〉

午後は「Can・Must・Will」のフレームワークで今後のビジョン

を描く」に取り組みました。

まず「ワーク」と「ライフ」に分けて、「Can(今自分が持っているスキル・能力・強み)」「Must(自分の役割・責任)」「Will(実現してみたいこと)」をワークシートに書き出し、自分自身に関する「棚卸し」と「これから」について考えることに取組みました。その後は、書き出した内容を基にワークとライフそれぞれの「キャリアビジョン」を3つの時間軸で作成しました。

①短期的な目標(六ヶ月程度で実現したいこと)、②中期的な目標(二～三年で実現したいこと)、③長期的な目標(五年程度で実現したいこと)

続いて「キャリアビジョン」を実現するための具体的な行動を「キャリアプラン」として作成し、「あるべき姿」への第一歩として「あるべき姿」への第一歩」としての明日からの取組みを「宣言」として纏めました。

〈第五部 宣言〉

最後に、「ワーク」と「ライフ」における目標を成し遂げるために、明日から取り組むことを全員に発表していただく時間を設け、自分のキャリアビジョンの実現に向けて「一歩踏み出す」大切さに気づく機会となりました。

終了後のアンケートでは、参加者から、

・チャレンジすることを諦め、二の足を踏んでいる状態だったが「チャレンジした方が人生をより豊かにできるのではないか」と気づき、もう一度チャレンジしてみようと思った。(基調講演)

・キャリアについてノープランだったが、将来に向けて自分なりに少しずつ意識を高めていこうと思った。(特別講演)

青年経営者部会

千葉・茨城との合同例会(千葉主催)

「JFEスチール(株)東日本製鉄所千葉地区視察会」を開催

二月二日、青年経営者部会の「千葉・茨城との合同例会」が千葉主催で千葉市のJFEスチール(株)東日本製鉄所千葉地区にて開催され、三三名(埼玉からは八名)が参加しました。

◇視察会概要

まずはじめに、製鉄所内にある見学センターにて、岩山常務執行役員東日本製鉄所副所長より歓迎の挨拶をいただき、次に製鉄所の概要説明、紹介ビデオ放映が行われました。

・異業種の方の様々な考え方やキャリアプランを聞くことができ、とても刺激を受けた(グループワーク)。

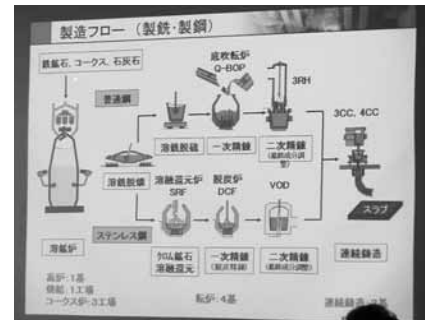
・皆さんの前で声に出して発表したことで「やらなくては」という気持ちになれた。(宣言)

参加者がキャリアを形成していく上で、目標に向かってチャレンジすることの重要性を知るとともに、キャリアビジョンやプランを描いて実現に向けて一歩踏み出すための良い機会となりました。

千葉地区は「川崎製鉄」として一九五一年に建設されました。総面積は東京デイズニールランドの約一〇倍の七六五万㎡という広さを誇っています。二〇〇二年に川崎製鉄と日本鋼管の経営統合によりJFEスチールが誕生しました。東日本製鉄所は旧日本鋼管の京浜地区と千葉地区で構成されており、千葉地区では主に「薄板」と呼ばれる自動車用、様々な飲料水用缶、流し台等の製品を製造していると



見学センター内にて



製造過程等の説明をうかがう

の説明を受けました。その後、広大な製鉄所内をバスで移動し、鋼板の表面に亜鉛メッキをする工場を視察しました。残念ながら機械は稼働していませんでしたが、長さ六二〇mの工場内では端から端までの巨大なラインが設置されており、担当者よりロール状の薄板にメッキをする工程について説明が行われました。工



千葉・茨城メンバーとの交流会



中締めのご挨拶をする 白田 和弘部会長

場視察後はバスの車窓より、隣接する「フクダ電子アリーナ」「シヨッピングセンター」などの説明を受け視察会は終了しました。

◇懇親会

視察後は、同社の「みやざき倶楽部」に移動し懇親会を開催しました。はじめに千葉青年経営者クラブ浅見代表幹事より歓迎のあいさつを行った後、茨城県青年経営研究会の栗山会長より乾杯が行われました。千葉・茨城・埼玉の各青年部会員同士で、視察会の感想や近況報告を行い、互いに懇親を深めました。最後に当部会の白田部会長の一本締めで懇親会は終了しました。

第一回メンバー例会

（事例発表&ディスカッション）を開催

三月一八日に青年経営者部会の三月例会を開催し二三名が参加しました。

今例会は新たなシリーズとして、メンバー企業の様々な取り組みを発表いただく「メンバー例会」を開催いたしました。メンバーお二方から、各取り組み内容や取り組みに至るまでの経緯、取組む中でのご苦労などに関してご発表をいただきました。

◇事例発表①

「真の働き方改革への取組み

なぜ、その方向へ向かったか」

株式会社 デサン

代表取締役社長 藤池一誠氏

〈概要〉いかに収益を上げながら、柔軟な働き方ができるかに挑戦。短時間勤務・残業時間削減・モバイルワークを導入し、全社一丸となつて三年間取り組んだ結果、残業時間は半分に、業績は一・五倍



事例発表①

(株)デサン 藤池一誠氏

に。今後は、テレワークの導入にチャレンジ。
〈発表〉

・「働き方改革」は「最大のチャンス」……ここを逃したら、全社改革をする時はない、自社にとって「最大のチャンス」と捉えた。
・時間(量)で稼ぐのではなく、価値(質)で稼ぐ…時間(仕事量)で稼ぐのではなく、真のサービス(質)を提供しお客様に喜んでいただく全社員が稼ぐ。そのために、社長としておられることなく腹をくくって取組んだ。経営革新計画の達成などの「見える化」に着手し、手本となる仕事を自ら達成して、自ら結果を出した。

・働き方改革は「包括的(強制力と納得感)に取組む」ことが必要
：「見える化」「変わった感」があり、それと同時に取り組む人たちの「腹落ち感」「期待感」が重要。※具体例 就業規則の見直しや処遇改善を実施。ITを駆使した「業務の効率化が見える仕掛けづくり」や「モバイルワークの実践」に取組む。

・なぜ、その方向へ向かったか…「働き方改革は意識改革(変化を

嫌う体質を払拭する)。社長以下、全社員が「同じ方向へと歩まざるをえない」極めてわかりやすいツールだった。
会社に大きな変化をもたらせ、生き残り、勝ち続ける会社へと成長し続けさせる取組みとして、やるしかないという気構えで自らま

ず実行し取組んだ。
◇事例発表②

「事業ブランディングによる差別

化の取組み」医療施設に特化した「居るまわりノベーション」

「No」事業」

No「事業」

No「事業」

No「事業」

No「事業」

No「事業」

No「事業」

No「事業」

No「事業」

No「事業」

No「事業」

No「事業」

No「事業」

No「事業」

No「事業」

No「事業」

No「事業」

No「事業」

No「事業」

No「事業」

No「事業」

No「事業」

No「事業」



事例発表②

埼和興産(株) 北浜雄嗣氏

ことと気づき、この現状を打破したいと考えた。

・誕生の経緯：ブランディングを行っている同業他社への視察を機に、事業のブランド化を決断。中期経営計画を立て新規事業プロジェクトチーム発足させる。某病院の改修工事の際に、病院・医療施設の患者が居ながらのリノベーションを行い、この事業のブランド化を決断する。

・居るまわりノベーションとは：医療機関に、休診(診療を休まない)・一時移転を強いることなく院内の設備空間価値向上を実現する、自社専門スタッフによるリノベーションサービス。(建物の価値を高める)×「機会損失を防ぐ」

・三つの特徴：①本当に居るまま(休診・一時移転の必要がないため、病院側の機会ロス・移転に伴うコストが発生しない)②専門部隊の存在(医療・病院に精通している自社メンバーが、細かなブランディング・施工を実施)③大手が

しないことまで(外壁・耐震補強等の大規模工事から、ドアノブ一

個の交換という小規模工事にも対応)

・事業ブランディングの効果：①営業手法が変化(「何でも出来ます」から「これが得意です」に変化)し、目標が明確になった②社員の成長・メディアへの露出増・商品開発

各発表後は、質疑応答を行い、活発な意見交換を行いました。



質疑応答

〈ディスカッション〉

事例発表の流れを受け「生産性向上のための取組み」「働き方改革」「差別化の取組み、ブランディング」をテーマに、グループディスカッションを行いました。最後にグループごとに発表し、全員で情報をシェアしました。
・オフィス兼住宅というスタイルの営業所を展開している。最近では女性を多く採用し、女性の活躍推進に力を入れている



ディスカッション①

に、お二人の取組みは違えども、覚悟をもって信念をもって「やり抜く」というマインドの部分を感じた。「やり抜く覚悟」をそれぞれが持ち帰り、自社経営に活かしたい」との謝辞をいただきました。

した。
 続く第二部の懇親会では、参加者それぞれが自社の取組みや近況に関して報告を行い、情報交換や相互交流の貴重な機会となりました。

青年経営者部会

第一回勉強会「学び合うプログラム」開催

・中小企業の生き残りをかけてブランディングの必要性を考えるきっかけになった。
 ・業種によって「差別化・ブランディング」はなかなか難しいが、週休三日制に取り組んでいる企業も出始めているという情報もあり、こういった取組みも「差別化」に繋がるのではないかと。自社でも長時間労働を変えていこうと思ってもなかなか出来ていない現状があるが「最後は社長が腹をくくってやるしかない」ということに気づいた。

青年経営者部会の新たな企画として「第一回勉強会」学び合うプログラム」経営者として学ぶべき、経営・リーダーシップに関する読書会&意見交換会」を三月二十七日に開催し四名が参加しました。

たしました。
 ◇発表された書籍
 『売る』から『売れる』へ。
 水野学のブランディングデザイン講義」水野 学著
 「勝ち続ける会社をつくる起業の教科書」野坂英吾著
 「現場論「非凡な現場」をつくる論理と実践」遠藤 功著
 「イキイキ働くための経営学」佐々木圭吾・高橋克徳著

・働き方改革とブランディング、ちよほど自社でも考えており、参考になった。経営者として覚悟をもって進むべき方向を決め、勇気をもって一歩踏み出すことが必要と気づいた。

です。その「学びほぐし」の機会を経営者同士で共有し、あらためて「経営・リーダーシップ」に関して学び合う機会として、新たな学びの場を企画い

◇発表
 「書籍の内容紹介(主なポイント・主張)」「書籍から学んだこと」

最後に、望月論副会長(望月印刷代表取締役社長)より「働き方改革とブランディングのお話ですが、とても勉強になったと同時に

発表風景



発表風景



意見交換風景

「今後の経営にどう活かすか」に関して発表した後、意見交換を行いました。



書籍・発表資料例

紹介された書籍から様々な情報を得られ、また、意見交換では、取り上げた書籍のテーマに準じた自組織の課題を開示してお互いにアドバイスをし合ったりと、相互交流・相互研鑽に繋がる大変有意義な機会となりました。今後も継続して開催してまいります。

【埼玉県女性キャリアセンターと共催】

平成三〇年度働く女性応援講座

「チームマネジメント」開催

十一月二十六日(月)、With you さいたまにおいて、チームのメンバーの強みを活かし、効率よく仕事を進めるためのポイントを学ぶことを目的として、キャリアコンサルタント 河崎 理恵子氏による講座、「チームマネジメント」を開催しました。当日は、二

実践方法を学ぶことを目的として、キャリアコンサルタント 河崎 理恵子氏による講座、「ワークライフ・バランス」を開催しました。当日は、十一名に参加いただきました。

「チーム力を高めるコミュニケーション」開催

十二月八日(土)、With you さいたまにおいて、自分の仕事や時間の使い方を振り返り、これからの人生を充実させるための実

十二月十四日(金)、With you さいたまにおいて、チームで仕事を行い、成果を上げるために、チームリーダーとしてチームにどのように働きかけることができるかをマネジメントの視点から学ぶこと目的として、早川オフィス

「ワークライフ・バランス」開催
 十二月八日(土)、With you さいたまにおいて、自分の仕事や時間の使い方を振り返り、これからの人生を充実させるための実

早川 優子氏による講座、「チーム力を高めるコミュニケーション」

術」を開催しました。当日は、三名に参加いただきました。

「対人コミュニケーション力向上」開催

一月十八日(金)、With you uさいたまにおいて、単に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、キャリアアコンサルタント 河崎 理恵子氏による講座、「対人コミュニケーション力向上」を開催しました。当日は、三六名に参加いただきました。

「アサーティブ・コミュニケーション」開催

一月二十六日(土)、With you uさいたまにおいて、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ぶことを目的として、キャリアアコンサルタント 河崎 理恵子氏による講座、「アサーティブ・コミュニケーション」を開催しました。当日は、二六名に参加いただきました。

「メンタルヘルス・マネジメント」開催

二月五日(火)、With you uさいたまにおいて、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、キャリアアコンサルタント 喜多朋子氏による講座、「メンタルヘルス・マネジメント」を開催しました。当日は、三一名に参加いただきました。

「信頼関係を築くアクティブリスニング」開催



受講風景

二月十五日(金)、With you uさいたまにおいて、他者から本音を引き出し、信頼関係を築くための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、キャリアアコンサルタント 河崎 理恵子氏による講座、「信頼関係を築くアクティブリスニング」を開催しました。当日は、三二名に参加いただきました。

「自分らしいリーダーシップを磨く」開催

二月三日(土)、With you

uさいたまにおいて、リーダーシップとは何かを知り、職場において自分らしいリーダーシップを発揮するために、不安感の払拭と動機づけを図ることを目的として、早川オフィス 早川 優子氏による講座、「自分らしいリーダーシップを磨く」を開催しました。当日は、二五名に参加いただきました。

「話し方・伝え方」開催

二月二十八日(木)、With you uさいたまにおいて、会議や発表などの場面におけるプレゼンテーション能力の向上を目的として、キャリアアコンサルタント 能勢みゆき氏による講座、「話し方・伝え方」を開催しました。当日は、三五名に参加いただきました。

「アサーティブ・コミュニケーション」開催

三月四日(月)、With you uさいたまにおいて、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ぶことを目的として、キャリアアコンサルタント 河崎 理恵子氏による講座、「アサーティブ・コミュニケーション」を開催しました。当日は、二九名に参加いただきました。

§ 連載 §

低成長時代の就業規則の

見直し・改訂のポイント

— 第一二〇回 —

働き方改革推進法による

就業規則改正の実務(1)

弁護士 安西 愈

第一 年休五日の使用者の の時季指定義務の法改正 正をめぐって(その一)

一、四月一日以降も改正法に伴う就業規則の届出をしていない場合は

働き方改革推進法において労働基準法が改正されたが、その中の一つとして、年次有給休暇が当該年度において一〇日以上付与された労働者に対し、当該年度の付与日(基準日)から一年以内に五日(本人が時季指定したり、計画休暇により取得した日数を控除する)の付与義務(使用者の方が年休日を指定して年休を取らせる義務)が課され、今年の四月一日から中小企業も含めて全労働基準法の適用事業場の義務とされた。

すなわち、同法第三十九条第七項において「使用者は、第一項か

ら第三項までの規定による有給休暇(これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が十労働日以上である労働者に係るものに限る。以下この項及び次項において同じ。)の日数のうち五日については、基準日(継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間(最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間)の初日をいう。以下この項において同じ。)から一年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。」とされ、この五日から労働者本人が取得した日数は除いた(同条第八項)残日数の付与が義務づけられた。(この点については第一回参照のこと。)

この改正の趣旨は、年次有給休暇の取得が低迷しており、いわゆる正社員の約十六%が年休を一日も取得しておらず、また、年休をほとんど取得していない労働者に

については長時間労働者の比率が高い実態にあることなどを踏まえ、個人の請求に委ねていたのでは年休取得に躊躇の心理が働くことが多いことから、年五以上の年休の取得が確実に行われる仕組みとして導入した改正である。

ところで、休暇に関する事項は、就業規則の「絶対的必要記載事項」とされている。すなわち、「休暇に関する事項は就業規則の絶対的必要記載事項であるため、使用者が法第三十九条第七項による時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載する必要がある。」(平成三十年十二月二十八日基発一二二八第十五号第三の答十四)とされているので、労働基準法の改正の内容について、就業規則を改正し所轄労働基準長に届け出る必要がある(労基法第八十九条)。したがって、すでに改正・届出済みの企業も多いと思われるが、中小零細企業の中には改正・届出をしていないところがあるかもしれない。

め、施行日までには就業規則を改正し、それを労働者に周知しておかなければならない。しかし、今回の本制度は、法定の労働条件であり、就業規則の定めが無にかかわらず、本年四月一日からこの制度は労働条件として適用され、その義務を履行しないと使用者は労働契約上の債務不履行となるとともに、労基法違反として罰則の適用の対象となるという効力を有する。

したがって、四月一日までに就業規則を改正し、労働者の過半数が加入する労働組合がある場合はその組合の、それがない場合は労働者過半数代表者の意見を聴いて(所轄労働基準長に)届け出るべきであるが、このような就業規則改正・届出といった手続がとられていなくても、労働者に対しては労働条件として有効となり、本年四月一日からは使用者としてはこの制度を適用する義務が発生している。

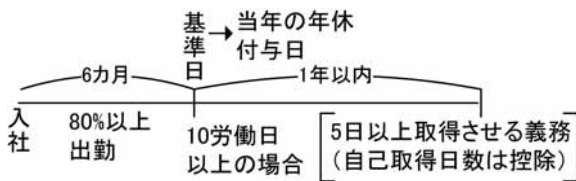
そこで、本制度の就業規則の作成・届出は、労働者に対する法律上の義務の確切的、保障的役割を有する性格のものである。

使用者としては、速やかに本制度の導入を担保するために改正法の内容の就業規則化を図るべきではあるが、法的効力の関係では、作成・届出は効力要件とはなっていない。

しかし、本制度の就業規則改正・届出がなされていない状態は、必要記載事項の不備として、労基法第八十九条、第九十条第一項違反である。

とはいえ、実際には中小零細事業場ではなかなか就業規則の改正届の事務手続が行われないこともあり、その場合には労基監督官の臨検監督を受けた場合は作成届出義務違反として行政指導の対象となる。なお、本年一月一日から実施の「労働基準監督官行動規範」では、「監督官は、法令違反があった場合は、違反の内容や是正の必要性を丁寧に説明することにより、事業主の方による自主的な改善を促します。また、法令違反の是正に取り組み事業主の方の希望

【第一図】使用者の時季指定による五日の年休付与義務



(注)10日以上付与の基準日が、本年4月1日以降の労働者に適用

に応じ、きめ細やかな情報提供や具体的な取組方法についてのアドバイスなどの支援に努めます。」(同規範第三項)とされ、また「監督官は、中小企業等の事業主の方に対しては、その法令に関する知識や労務管理体制の状況を十分に把握、理解しつつ、きめ細やかな相談・支援を通じて法令の趣旨・内容の理解の促進等に努めます。」(第五項)ということになっているので、厳しい指摘はうけないと思われる。

二. 使用者が「時季指定」により与えなければならないとは

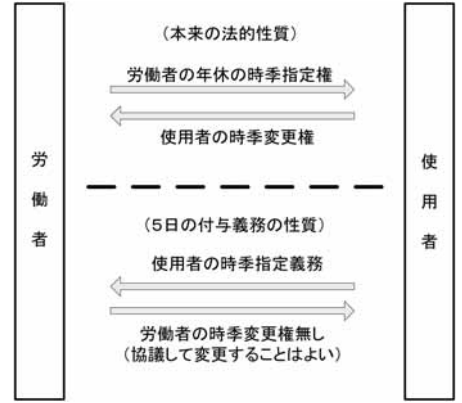
年休は、労基法で「使用者は、年次有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない(第三十九条第五項)」と定め、労働者に年休を取得する時季指定権を与えられている。すなわち、年次有給休暇は、労働者が自分の方で希望する日に自分が使用者に請求して取得すべきものであり、使用者の方が指定して付与させる義務があるものではない。

すなわち、判例によると、「労働者がその有する休暇日数の範囲内で、具体的な休暇の始期と終期を特定して右の時季指定をしたときは、客観的に同条三項但書所定の事由が存在し、かつ、これを理由として使用者が時季変更権の行使をしないかぎり、右の指定によ

って年次有給休暇が成立し、当該労働日における就労義務が消滅するものと解するのが相当である。」(昭四八・三・二最高裁第二小法廷白石宮林著事件判決)とされているとおり、労働者側に「時季指定権」があり、使用者が時季変更権を行使しないかぎり、(同条第五項但し書き)労働者の指定した日が休暇日となるもので、年休取得は労働者の権利である。

しかし、労働者の自由請求に任せていたのでは、實際上、労働者の年休取得日数は極めて少なく、休暇を取得しないで労務を継続することは健康上も有害である。そのため、今回の改正法は逆に使用者の方に五分分についての時季指定権を与えて付与する義務を課したものである。この場合、使用者が時季を指定するにあたっては、施行規則第二十四条の六において「使用者は、法第三十九条第七項の規定により労働者に有給休暇の時季を定めることにより与えるに当たっては、あらかじめ、同項の規定により当該有給休暇を与えることを当該労働者に明らかにした上で、その時季について当該労働者の意見を聴かなければならない。」②使用者は、前項の規定により聴取した意見を尊重するよう努めなければならない。」とされているが、「使用者が指定した時季について、労働者が変更することは

〔第二図〕 年休5日の付与義務の法的構造



第〇〇条 会社は、年次有給休暇
(年休の時季指定付与)

(一) 法律の条文のとおり規定化する
場合(例)

三、五日の年休の「時季指定」を
めぐってどのような就業規則と
したらよいか

そこで、前述したような年休五
日の使用者の時季指定付与の制度
について、就業規則を使用者が作
成する場合、どのような就業規則
としたらよいかについて例示す
ると次のようになる。

「大きい」とされており、労働者側
に時季変更権はない。なお「使用
者が指定した後に労働者に変更の
希望があれば、使用者は再度意見
を聴取し、その意見を尊重するこ
とが望ましい。」(第二図参照)と
されている。

の基準日(〇月〇日。以下「基
準日」という。)において、年休
の日数が、10日以上(の従業員
(前年からの繰越し日数を除
く。))に対し、当該年休のうち
5日については、基準日から1
年以内の期間に会社が時季を定
めることにより与える。ただし、
従業員が自ら時季を指定して取
得した休暇日数または第〇〇条
の計画的付与により取得した休
暇日数は、5日から控除する。

(その1)

(二) 労働者の取得義務と使用者の
時季指定に従う義務の規定

本来は、労働者自身が5日以上
の年休を自主的に取得するのが年
休制度の趣旨であるが、それでも
労働者が5日以上取得しないおそ
れがあるので、会社の時季指定義
務が規定されたのである。ところ
が、使用者が時季指定しても、こ
れに労働者が従わない結果、当該
労働者の年次有給休暇取得日数が
5日に満たなくなった場合には、
会社が5日の付与義務の法違反を
問われることになる。そこで、以
下のとおり、労働者に、会社の時
季指定に従うよう義務づける規定
をすることが考えられる。

(注) なお、従業員の当該年度中
の取得日数には前年からの繰り
越し分の取得も「五日」に含む。

(年休の時季指定付与)

第〇〇条 会社は、年次有給休暇
が10日以上付与された従業員に
対しては、付与日から1年以内
に、当該従業員の有する年次有
給休暇日数のうち5日について、
会社が、当該従業員の意見を聴
取した上で、時季を指定して取
得させる。ただし、従業員が自ら
時季を指定して取得した日数又
は計画年休により取得した日数
については、5日から控除する。

(その2)

(三) 年次有給休暇について統一し
た基準日の定めを設ける場合

年休の発生について統一した基
準日を定めなくても、法律上は、
「使用者は、その雇入れの日か
ら起算して六箇月間継続勤務し全
労働日の八割以上出勤した労働者
に対して、継続し、又は分割した
十労働日の有給休暇を与えなけれ
ばならない。」(同第三項)とされ
ているので、当該日(すなわち、
継続勤務した期間を六箇月経過日
から一年ごとに区分した各期間)
の初日を基準日というので、その
日から一年以内の期間に、労働者
ごとに五日を与えればよく、事業
場として特に統一した基準日を設
けなくてもよい。

しかし、会社による時季指定の
対象期間の起算日となる基準日に
ついては、年次有給休暇の管理の
必要性の観点からも、規定してお
くことが望ましいといえる。

その一例としては、次のような
例が考えられる。

ただし、当該年度の10月1日
以降入社した従業員については、
その後6ヶ月間継続勤務した要
件充足者には、10日の年次有給
休暇を付与し、その翌年4月1
日をもって同様に11日を付与す
るものとし、以降は毎年4月1
日を基準日として下表のとおり
年次有給休暇を付与する。

勤続年数	日数	勤続年数	日数
1年以上	11日	4年以上	16日
2年以上	12日	5年以上	18日
3年以上	14日	6年以上	20日

(年次有給休暇)

第〇〇条 入社後6カ月間継続勤
務し、その間の所定勤務日数の
8割以上勤務した従業員(「要件
充足者」という。)には、10
日の年次有給休暇を付与し、そ
の後毎年4月1日(「基準日」
という。)をもって要件充足者
には下表のとおり年次有給休

暇を付与する。
ただし、当該年度の10月1日
以降入社した従業員については、
その後6ヶ月間継続勤務した要
件充足者には、10日の年次有給
休暇を付与し、その翌年4月1
日をもって同様に11日を付与す
るものとし、以降は毎年4月1
日を基準日として下表のとおり
年次有給休暇を付与する。

(注) 本就業規則例は、十月一日
以降の中途入社者は、法定要件
を充足した日から年次有給休暇
を付与し、次年の四月一日をも
って基準日の統一を図って、十
一日付与するものとして、以下
法定どおり増加した付与とする
規定例である。



コバトン

埼玉県からのお知らせ

平成31年度産業労働部 主要施策

AI・IoTの進展、TPP11等の経済連携協定の発効、生産年齢人口の減少など、産業社会には大きな変化が起きている。

平成31年度予算では、県内中小企業者が産業社会の変化に対応し、健全な発展が図れるよう、産業・労働両分野において各種施策を展開する。

	県一般会計予算	うち産業労働部
平成31年度	1,888,460,000千円	24,417,450千円

産業分野では、農大跡地を中心とした成長産業の集積、「先端産業創造プロジェクト」の推進を図り、県内に新たな産業を育成していく。その他、「ジェトロ埼玉」による海外展開支援の強化、「酒」に着目した産業や観光の振興、環境対応プラ

にも新たに取り組んでいく。労働分野では、労働力不足への対応、多彩な人材の活躍に視点を置いている。このため、新たに就職氷河期世代の若者への支援を実施していくほか、「働くシニア応援プロジェクト」、「埼玉版ウーマノミクスプロジェクト」の更なる推進を図っていく。これらの取組をしっかりと進めることで、県内中小企業の「稼ぐ力」を強化し、県内経済の活性化及び発展を図っていく。

主な新規事業及び重点施策

(一) 内は平成31年度の予算額 (単位:千円)

1 新たな産業の育成と企業誘致の推進

① 先端産業創造プロジェクトの推進 (899,061)

- 先端産業5分野について研究開発や事業化を支援
- 新たに企業のAIシステム導入等に対して助成するほか、自動運転バスの実証実験などを実施

② 農大跡地等の活用の推進 (4,306,552)

- 農大跡地において土地区画整理や環境影響事後調査などを実施
- 周辺地域においてドローンなどの技術開発を支援する実証フィールドを整備

- 鶴ヶ島ジャンクション周辺13市町においてIoT化の促進(LP

WA)やAIの利用環境整備、人材育成などを実施

- 担当課 県次世代産業拠点整備担当、県企業立地課

③ 新たな映像技術の活用支援 (7,940)

- 最新映像技術を用いた試作品開発の実証実験

- 最新映像技術と県内企業の光学技術などについて、発展性や経済波及効果を調査

- 担当課 県商業・サービス産業支援課

④ 企業誘致の推進 (1,677,264)

- 市町村と連携した企業誘致や立地企業へのフォローアップを実施
- 新たに「鶴ヶ島ジャンクション周辺地域基本計画」に基づく地域経済牽引事業者の設備導入(AI、IoT関連)に対して助成

- 担当課 県企業立地課

2 県内経済を支える中小企業の支援

① 中小企業の課題解決型連携に向けた支援 (101,635)

- 新たに産業振興公社にシニアアドバイザーを配置し、テーマ毎の交流会を開催

- 大企業等の課題を解決するため中小企業による連携グループを組成し、試作品開発等への支援を実施

- 担当課 県産業支援課

② 創業の支援 (119,182)

- 創業・ベンチャー支援センター埼玉により相談やセミナー等の創業支援を実施

- 地方創生推進交付金により対象地域(※)における社会的起業に対して助成

- ※秩父市、飯能市、本庄市、ときがわ町、横瀬町、皆野町、小鹿野町、東秩父村、神川町

- 担当課 県産業支援課

③ 県制度融資 (融資枠3,600億円)

- 「設備投資促進資金」の対象に地域未来投資促進法に基づく地域経済牽引事業に取り組み中小企業を追加し、より低利での融資を実施

- 担当課 県金融課

④ 「酒」に着目した産業・観光振興 (21,135)

- 秩父地域の酒類に着目した新製品の開発や販路開拓などを支援
- 杜氏体験や酒蔵巡りなどと宿泊をセットにしたツアーを造成・販売するなど、酒に関連する県内産業や観光を振興

- 担当課 県産業支援課、県観光課

⑤ 使い捨てプラスチック削減の促進 (101,170)

- 新たに環境対応プラスチックへの転換に取り組む事業者への技術支援を実施

- 環境対応プラスチックの成形加工技術や新製品開発に取り組む中小企業に対して助成

- 担当課 県産業支援課

⑥ 県内企業の海外展開支援 (121,345)

- 新たに「ジェトロ埼玉」をさいたま市内に設置し、世界的ネットワークで県内企業の海外展開を支援

- 上海、ベトナム、タイに設置するサポートデスクや香港、インドネシアに配置するマッチングコーナー

- 担当課 県企業立地課

3 商業・サービス産業の育成 (57,636)

- NEXT商店街プロジェクトとして、危機感が強く意欲の高い商店街に対して外部の専門家を派遣し、空き店舗対策やイベントなどを実施

- 担当課 県商業・サービス産業支援課

4 観光の振興

① 外国人観光客100万人誘致への取組強化 (86,229)

- 台湾、タイ、香港において、現地旅行会社とタイアップした旅行商品の販売やメディアを活用した県内観光情報を発信

- 新たに外国人旅行者が何度も埼玉県を訪れたくなるような体験型旅行商品を開発し、海外旅行サイトなどで販売

- 担当課 県観光課

② 全県が一体となった広域観光の推進 (73,963)

- 日本版DMO法人(埼玉県物産

観光協会)に市町村及び市町村観光協会が参画する連合会組織を創設

- 観光情報を集約し、広域的な視点でのプロモーションを実施
- 同法人が造成する旅行商品をWEB上で予約・販売できるサイトを構築

5 就業支援と雇用環境の改善 (291, 194)

- 担当課 県観光課
- ハローワーク浦和・就業支援サテライトで若者からシニアまで幅広い人材の就職を支援
- 企業人材サポートデスク(さいたま市、川越市)により企業の人材確保を支援
- 新たに就職水河期世代の若者の正規雇用に向けたマッチングや企業向けセミナーなどを実施
- 担当課 県雇用労働課

6 「働くシニア 応援プロジェクト」の推進(323, 979)

- シニア応援カードの配付やシニアライフ案内士の養成により現役世代からの意識啓発を実施
- シニア活躍推進宣言企業の認定や生涯現役実践助成金により企業の取組を支援
- セカンドキャリアセンターによりシニア向けの就職支援を実施
- 担当課 県シニア活躍推進課

7 埼玉版ウーマノミクスプロジェクトの推進

- 担当課 県雇用労働課
- 各取組の問い合わせ先 県各担当課 (133, 259)

- 企業に講師を派遣し、男性社員向けに働き方見直しやワーク・ライフ・バランスなどに関する研修を実施
- 経営者や人事担当者を対象に働き方の見直しに先進的な企業の視察研修を実施
- 働き方改革に関する企業向け相談会を開催

- 多様な働き方実践企業の認定により男女が共に働きやすい職場環境づくりを支援
- 企業内保育所設置の促進

② 女性の活躍の場の拡大 (23, 158)

- 女性のキャリア形成に関する意識を醸成するため、県内で活躍する女性による講演・交流会を開催
- 中小企業を対象とした女性管理職等向けの研修会を開催
- 女性就業者が少ない業界団体と連携し、会員企業へのコンサルタント派遣など採用・定着支援を実施
- ③ 女性の就業や起業への支援 (233, 666)

- 女性キャリアセンターで女性の就業支援を実施
- 担当課 県ウーマノミクス課

8 障害者の就労支援 (191, 350)

- 障害者雇用総合サポートセンターにより企業における障害者の雇用と離職防止の取組を支援
- 担当課 県雇用労働課
- 各取組の問い合わせ先 県各担当課

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、「働くルールを知っておこう！労働条件の基礎知識」と題したセミナーの受講者を募集中です。

- 日時 5月23日(木) 18時00分～19時30分
- 場所 狭山市産業労働センター 多目的スペース

- 内容
- ・労働条件(賃金、労働時間、休日・休暇)のルール
- ・労働条件のトラブル事例と対応法

※詳細は左記HPを御覧ください。
<http://www.prefsaitama.lg.jp/a0809/rodo/rodoseminar/>

- 問い合わせ先 県雇用労働課 (048-830-4518)

県内中小企業若手社員(入社2～3年目)合同研修会を開催します

県では、現在の新入社員合同研修会に加え、今年度からは新たに入社2～3年目の若手社員を対象とした合同研修会を実施します。

本研修会は社会人としての基礎を確立させ、企業のこれからの担う

若手社員の育成を支援するものです。

若手社員の教育・研修をお考えの方や、異業種交流に御興味のある事業者の方など、是非御活用ください。

【合同研修会の概要】

- ①日時 9月(各会場1日)
- ②会場 県内6地域(秩父、熊谷、春日部、川越、さいたま、川口)
- ③定員(申込み順) 300名
- ④参加費 無料
- ⑤内容

- ・コミュニケーション能力向上
- ・課題解決
- ・業務改善 等(予定)

※日程等詳細については県HPを御参照ください。
<https://www.prefsaitama.lg.jp/a0809/rodo/h31wakateshanke>

- 問い合わせ先 県雇用労働課 (048-830-4518)

子育て・介護・病氣治療と仕事の両立支援アドバイザーを派遣します

埼玉県では働き方改革を推進するため、県内の企業で働く社員の皆様が仕事と生活の両立に悩んだ時、離職せずに仕事を継続していくための支援をする企業の取組を後押ししています。

社会保険労務士の資格を持つ相談員が埼玉県内の企業に outgoing、

職場環境を整備する上でのアドバイザーや社員向けのセミナーを行います。

また、「仕事と生活の両立支援相談窓口」を設置し、電話やホームページから御相談を受け付け、法令上の支援制度や具体的なサービス提供窓口など、様々な御相談に対応しています。

介護や子育て、病氣治療などと仕事の両立に悩む社員を抱える企業の人事担当の方は、是非御利用ください。

【両立支援アドバイザー派遣】

- 対象 子育て、介護、病氣治療と仕事の両立を目指す埼玉県内企業及びその社員
- 費用 無料
- 派遣日時 毎週火曜日 10:00～16:00(※曜日・時間は応相談)

【仕事と生活の両立支援相談窓口】

- 専用ダイヤル 048-830-4515
- 受付日時 毎週月・水・金曜日 9:00～16:30

※ホームページでは24時間、相談を受け付けています。いずれも詳細は次のサイトを御覧ください。

- <https://www.prefsaitama.lg.jp/a0809/rodo/seikatsu-ryoujits>
- <https://www.prefsaitama.lg.jp/a0809/rodo/seikatsu-ryoujits>
- <https://www.prefsaitama.lg.jp/a0809/rodo/seikatsu-ryoujits>

- 問い合わせ先 県雇用労働課 (048-830-4517)

労基法と安衛法の三つの労働時間把握義務

弁護士 安西 愈

労基法上の労働時間の把握

今回の働き方改革関連法の改正により使用者に、労働者に対する三つの労働時間の法律上の把握義務が生じた。その趣旨・目的等によって異なっているので、誤解しないようにしなければならない。

第一は、労基法上の労働時間であり、それは、「労働時間の適正把握ガイドライン」(平二九・一・二〇 基発第〇一三〇第三号)によるものである。

ポイント労働法

「①使用者自ら現認することにより確認し、記録する。②タイムカードやICカード、パソコンなどの使用記録などの客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録する。③自己申告制により一定の要件の下に適正に自己申告を行ない確認し、記録する。」とされている。

ここでいう②の「客観的な記録」について留意すべきは、タイムカード等の客観的な記録を「基礎」とすることであって、それらの客観的な記録そのものが直ちに、始業や終業時刻となり、労働時間が算定されるというものではない。労基法上の労働時間とは、あくまでも、実態に応じて「使用者の指揮命令下に置かれている時間」と評価できる時間か否かによる(平二二・三・九最高裁一小判決)

改正安衛法による面接指導対象時間の把握

第二は、改正安衛法に定める医師面接の対象となる時間の把握である。同法第六六条の八の三は、事業者は面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない。と定めた。

ここでいう把握すべき「労働時間の状況」とは、「労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものである。」(平三〇・二二・二八基発第一二八第一六号)とされており、割増賃金の対象となる労基法上の厳密な労働時間と異なり、どの程度の労働時間の状態であったかの把握である。

しかし、その方法については、「タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とする。」とされ、労基法上の前記ガイドラインの自己申告の場合の取扱いが引用されている。

「高プロ」導入要件の「健康管理時間」の把握

第三は、高度プロフェッショナル制度における導入要件としての決議事項に定める健康管理時間の把握である。「対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内において時間と事業場外において労働した時間との合計の時間」(改正労基法第四一条の二第一項第三号)を把握することが要件である。これは、「高プロ」対象者については労働時間関係の適用がないため「健康管理時間」の把握なのである。把握する方法は、客観的な方法により、「事業場外において労働した場合は自己申告による理由があるとき」は自己申告によることのできる。」とされている。

事業だより

- 四月二日(日)五月一日(日)
- ◆四二一 新入社員研修(ソニックシティ)
- ◆四一七 理事社員・幹事会(パレスホテル大宮)
- ◆四二二 平成三一年度埼玉県産業労働部主要施策説明会(ソニックシティ)
- ◆五二〇 二〇一九年度定時総会(パレスホテル大宮)

告知版

- ★労働法実務講座第一講
日時 五月一日(日)一三時三〇分〜一日時 五月一日(日)一三時三〇分〜一日時

会員の動き

〈新入会のご案内〉

- 川口解体工業㈱
代表取締役 川口 猛志
川口市江戸袋一八八五
電話〇四八二二八八七三三〇
(資) 一千万円
(従) 三〇名
- 解体工事事業
税理士法人小島会計
代表社員 小島 泰一
川口市上青木西四二二二一六
電話〇四八二二六一四八〇三
(資) 一千八百万円
(従) 一〇名
- 有太盛
代表取締役 齋藤 實
さいたま市大宮区榎引町一三三八一
電話〇四八二六三三〇四六一
(資) 四百万円
(従) 一二七名
- 一般廃棄物収集運搬
大和証券㈱ 大宮支店
支店長 藤澤 正博
さいたま市大宮区宮町一八八
電話〇四八二四二二三八八一
(資) 一千億円
(従) 七八名
- 証券業
ニユーウェル
代表取締役 新井 宏明
さいたま市見沼区東門前三八八一三
一〇二
電話〇四八二六八三〇六九五
(資) 九千五百万円
(従) 二名
- その他サービス業

- 会場 ソニックシティ四〇四
- 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 五月二九日(日)一三時三〇分〜一六時四十五分
- 会場 ソニックシティ九〇六
- 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
- ★労働法実務講座第三講
日時 六月四日(火)一三時三〇分〜一六時四十五分
- 会場 ソニックシティ四〇一

- 会場 六時四十五分
- 内容 ソニックシティ四〇四
- 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
- ★労働法実務講座第四講
日時 六月一〇日(月)一三時三〇分〜一六時四十五分
- 会場 ソニックシティ四〇一
- 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
- ★第八回上條会長杯争奪戦会員親睦ゴルフ大会
日時 六月一四日(金)八時三十分〜一六時
- 会場 武蔵カントリー倶楽部豊岡コース
- 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
- ★労働法実務講座第四講
日時 六月一〇日(月)一三時三〇分〜一六時四十五分
- 会場 ソニックシティ四〇一
- 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
- ★第八回上條会長杯争奪戦会員親睦ゴルフ大会
日時 六月一四日(金)八時三十分〜一六時
- 会場 武蔵カントリー倶楽部豊岡コース

長谷川製作所

- 代表取締役 長谷川 義貢
草加市谷塚仲町四六六一
電話〇四八二九二一一五五一
(資) 八千万円
(従) 五三名
- 神社仏閣授与品奉製販売
富士通㈱ 関東支店
支店長 関東 和広
さいたま市大宮区桜木町一三二〇
電話〇四八二六四八四六七二
(資) 三千二百四十六億円
(従) 六四名
- 通信・情報処理機器・電子デバイスの製造および販売
㈱ホートー
代表取締役 杉原 景春
川越市下赤坂一八〇〇一三
電話〇四九二四五〇一九六一
(資) 四千万円
(従) 四八名
- 建設業(管工事・土木・電気他)、産業廃棄物中間処分業
和光建設㈱
代表取締役社長 岩浪 郁雄
さいたま市浦和区北浦和五一二二
一
電話〇四八二八三二一四三三六二
(資) 九千二百五十万円
(従) 五五名
- 土木建築の請負

東京通商㈱

- 代表取締役 加藤 慎也(旧 来間 芳子)
富士ゼロックス埼玉㈱
代表取締役社長
塩川 和典(旧 加藤 俊治)
㈱フジタ 関東支店
上席執行役員 鈴木 隆一(旧 常務執行役員 鈴木 康夫)
- リズム時計工業㈱
代表取締役社長
平田 博美(旧 樋口 孝二)
- 大栄不動産テロップメント㈱
中央区日本橋本石町三二一四 共同ビル8F
(旧 中央区日本橋室町一〇一八)

〈訂正〉

2・3月号に掲載しました下妻液化ガス㈱様の従業員数を誤って掲載しておりました。深くお詫び申し上げます。
訂正前(従) 一〇名
訂正後(従) 九〇名

〈住所変更〉

大栄不動産テロップメント㈱
中央区日本橋本石町三二一四 共同ビル8F
(旧 中央区日本橋室町一〇一八)

〈代表者変更〉

- AGSシステムアドバイザリー㈱
代表取締役社長
藤倉 広幸(旧 小泉 公彦)
- AGSビジネスコンピューター㈱
代表取締役社長
小原 孝幸(旧 高田 和郎)