

一般社団法人 埼玉県経営者協会会報



2・3

'15 月号

330名の参加者を得て盛大に開催された



開会挨拶をする西村会長



平成二十七年新年会員懇談会開催  
230名の参加者を得て盛大に開催

特別講演

「人を生かす」をテーマに  
Jリーグチエアママン村井満氏が講演

平成二十七年新年会員懇談会は一月八日(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三三〇名であった。(ご来賓のご芳名は四頁に掲載)当日のプログラムは次の通り

【第一部 挨拶・講演の部】

開会挨拶 西村和義会長 (日本信号(株)相談役)

西村会長は企業を取り巻く経営環境、平成二十七年の経済見通し等に触れられた後に、今後の日本経済の好循環実現に向けては、まさに民間企業が主役に躍り出ることが必要であり、そのために経営者が認識すべきこととして、以下の二点について話された。

◇依然として経営者の思考の中には「後ろ向き、内向き、下向き」思考が蔓延しており、この状況を打開するために、将来に明るい希望を持ち、「前向き、外向き、上向き」にマインドセットを変革することが必要で、そして、そのためには「大風呂敷を広げる」ことが重要。この「大風呂敷を広げる」とは批判

的な言葉として使用されるケースが多いが、今、経営者に必要なのは、あえて経営者の夢を大風呂敷のように広げ、社員に語り続けることである。

◇二点目は、スピードよりスタートが重要であるということ。ある経営者が「〇と一の間は一と九九の間より広い」と語っていたが、最初の第一歩を踏み出す力、すなわち「始動力」はそれほど価値が高いものである。よく現在は、スピードの経済といわれるが、企業を取り巻く環境が目まぐるしい速度で変化する時代にあつて、経営者が本当に重視すべきなのは、スピードよりスタートを重視する経営である。

来賓ご紹介  
特別講演  
演題「人を生かす」  
講師 Jリーグチエアママン  
村井 満氏  
講演の概要

◇仕事への取り組みのポイントとして、ベストは「今までのやり方を変えて成功」。それに続くのは「今までのやり方を変えて失敗」。「今までのやり方で成功」では評価は得られない。

◇上司の半径一〇メートル以内で人材育成上の課題・問題点が発生しているのが現実であり、直属の上司の考え方や行動を見直すこととともに、「社員の心の鐘」を聴くことで、人材育成上の多くの課題は解決する。

そして、最後の「Jリーグ百年構想」豊かなスポーツ文化の発展を目指す」との説明を行い、講演を締めくくられた。

【第二部 懇親パーティーの部】

開宴挨拶 吉野寛治副会長 (吉野電化工業(株)代表取締役社長)

来賓祝辞

さいたま市長 清水 勇人氏  
埼玉大学学長 山口 宏樹氏

懇談

開宴挨拶 齊之平伸一副会長 (三州製菓(株)代表取締役)

来賓挨拶  
埼玉県副知事 岩崎 康夫氏  
財務省関東財務局長 細田 隆氏  
厚生労働省埼玉労働局長 阿部 充氏  
埼玉県教育委員会教育長 関根 郁夫氏



▲会場風景

# 会場スナップ



▲会場風景

▶来賓挨拶  
細田隆財務省関東財務局長



▶来賓挨拶  
岩崎康夫埼玉県副知事



▶関根郁夫埼玉県教育委員会  
教育長



▶阿部充厚生労働省埼玉労働局長





▲講演する  
村井満Jリーグチェアマン



▲講演風景



▲講演に対し謝辞を述べる  
藤池誠治副会長



▲パーティーの部来賓祝辞 清水勇人さいたま市長



▲パーティーの部乾杯挨拶  
山口宏樹埼玉大学学長



▲パーティーの部開宴挨拶  
吉野寛治副会長



▲懇談風景



▲パーティーの部閉宴挨拶  
吉野寛治副会長



▲Jリーグチェアマンとの記念撮影



## 目次 頁

○平成二七新年会員懇談会	一
○埼玉県キャリア教育実践アワード 表彰式・広告	五
○平成二六年度ものづくり大学特別 公開講座	八
○秋季・春季地区協議会	七
○第十三回トップセミナー	十一
○第十四回トップセミナー	十一
○第十五回トップセミナー	十三
○第十六回特別セミナー	十三
○第三回CSR委員会	十四
○第四回人事労務委員会	十四
○第五回人事労務委員会	十五
○第三回グローバル委員会	十五
○第四回グローバル委員会	十六
○第三回企業戦略研究会	十六
○第三回地域社会問題委員会	十七
○第一回少子高齢化対策研究会	十七
○埼玉大学特別公開講座	十八
○働く女性応援講座	十八
○企業経営動向調査	十九
○埼玉大学研究者との出会いの広場	二二
○ものづくり大学へようこそ	二三
○渋沢栄一賞表彰式	二四
○四者面談会・新規高校卒業予定者 就職面接会	二五
○埼玉県教育局「女子高生の働く意 欲促進事業」	二六
○埼玉県からのお知らせ	二八
○産業雇用安定センター「生涯現役 社会に向けた雇用制度の導入を検 討してみませんか？」	二九
○日本経団連の動き・ワンポイント 労働法	三〇
○事業だより、「自分の中の他人」 広告	三一
○告知板、会員の動き	三二





# 埼玉県キャリア教育実践アワード表彰式開催

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表彰式が二月三日(火)パレスホテル大宮で開催された。

今日、若者一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てるキャリア



最優秀賞を受賞した皆さん  
 ■県教育委員会 関根郁夫教育長(前列中央右)  
 ■埼玉県経営者協会 西村和義会長(前列中央左)

教育は極めて重要である。一方、産業界においてもキャリア教育に対する支援を含めCSR(企業の社会的責任)活動の推進に関する社会的要望が高まっている。これまでキャリア教育実践の中で培われ継続・蓄積されてきた取組は教

育財産であり、県立高校と企業が連携したキャリア教育の実践は、産学連携のロールモデルである。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とともに本県キャリア教育を推進しようとして埼玉県教育委員会と本会が実施したものである。

委員教育長 関根郁夫氏、県立学校部長 春山賢男氏、県立学校部参事兼高校教育指導課長 高田直芳氏、同副課長 斉藤登志雄氏、本会会長 西村和義 他企業関係者並びに学校関係者総勢約六十八名が参加して行われた。

最優秀賞には三組の取り組みが表彰された。一組目は、有限会社藤宮製菓の協力を得て県立岩槻商業高校が協同で取り組んだ『企業人の学校教育参画プログラム』(課題研究(商品開発講座))の授業を通して』が選ばれた。これは地域産業の振興を担う職業人の育成のため、藤宮製菓の協力により、十年目を迎えるプログラムであり、今年度は生徒がアイデアを出して開発したヌウテリウム(お菓子)などを、文化祭や岩槻区民まつりなどで販売した。課題研究の授業としてプログラムは毎年工夫改善されており、長期間継続した地元企業と商業高校のキャリア教育の実践として高く評価された。

二組目は、株式会社エム・エル・エスの協力を得て県立特別支援学校さいたま桜高等学校園が協同で取り組んだ『企業での実習のスタンダードモデルを目指した取組』学校と企業が協働して就労する力を高める』が選ばれた。特別支援学校からの就労促進を目的に、一人ひとりの自立と社会参加意識向上を目指しプログラムの充実に取り組んだ。企業独自のチェック票、実習日誌、保護者との情報交換など実習期間後も就労への意識が定着するよう指導・支援の在り方を工夫した。企業での実習は職業教育の中核であり、これを充実させることが就労率の向上につながる。学校と企業で生徒を共に育てるといふ就労支援モデルとして高く評価された。

三組目は、秩父市地域雇用対策協議会会員企業の協力を得て県立小鹿野高校が協同で取り組んだ『地域連携によるキャリア教育の推進』秩父にだって働く場所はある』が選ばれた。秩父の地域性を踏まえ、生徒に自分の将来や生き方を考えさせ、自己理解と将来の夢に向かって一歩を踏み出すための取り組みである。地域事業主と生徒代表の意見交換会、巡回企業パネル展、企業

説明会、職場見学、インターンシップ受入れなど充実した活動を展開している。都会へ顔が向きがちな若者をいかに地元に向けさせるか、地域の素晴らしさを感じさせるかを念頭に、地域活性化に向けて企業と学校が連携したキャリア教育の取組として高く評価された。各賞は以下のとおりである。

- 最優秀賞(三組)**
- 企業人の学校教育参画プログラム『課題研究(商品開発講座)』の授業を通して
  - ・有限会社藤宮製菓
  - ・県立岩槻商業高校

当日は県教育

続いて、二組目は、株式会社エ

交換会、巡回企業パネル展、企業



最優秀賞の藤宮製菓の佐藤代表取締役(前列右から一人目)と県立岩槻商業高校の皆さん

○企業での実習のスタンダードモデルを目指した取組、学校と企業が協働して就労する力を高める。

・株式会社エム・エル・エス  
・県立特別支援学校さいたま桜高等学園



平成26年度 埼玉県キャリア教育実践アワード表  
最優秀賞の株式会社エム・エル・エスの宮腰常務取締役（前列左から二人目）と特別支援学校さいたま桜高等学園の皆さん

○地域連携によるキャリア教育の推進、秩父にだって働く場所はある！

・秩父市地域雇用対策協議会会員企業  
・県立小鹿野高校



平成26年度 埼玉県キャリア教育実践アワード  
最優秀賞の秩父地域雇用対策協議会会員企業代表の共和電気(株)山根代表取締役（前列左から二人目）と県立小鹿野高校の皆さん

優秀賞（二組）

○「実践的職業教育グローバル事業」における海外連携商品開発  
・イオンリテール株式会社  
・県立皆野高校、県立杉戸農業高校、県立川越工業高校、県立越谷総合技術高校

内容・企業の開発担当者の指導を受け、スイーツなどの食品に関するレシピ作成や商品開発と販売を行う。台湾の専門高校生との意見交換により台湾の食文化や味覚を取り入れた。

○将来のデュアル・システムを見通した産業現場等における実習  
・株式会社小林ナーセリー

・県立草加かがやき特別支援学校  
内容・川口は園芸が盛んな地域であり、地域交流を意識して草花の栽培と販売による特別支援教育の就労意識の向上に積極的に取り組んだ。社会人としての意識向上を図る観点からも指導が工夫されている。

奨励賞（五組）

○高校生が運営するインターネットショップ「羽実まなびや」  
・道の駅はにゅう(株ケンゾー)  
・望月印刷株式会社  
・株式会社グローバルジャパン  
・かぞヤクルト販売株式会社  
・有限会社根岸自動車  
・三州製菓株式会社

組み合わせた独自の教育プログラムによるインターネット体験活動。

○梨を使ったお菓子づくり

・野口梨園

・県立蓮田松韻高校

※内容・特産品の梨を使ったお菓子の企画・製作・販売までの一連の活動を行う教育プログラムの実践。

○高校生インターシップ3日間

・株式会社井上鉄工所  
・県立大宮工業高校

※内容・作業内容のみでなく、毎日の社長講和や、製造に係る品質管理まで行うインターシップ事業。

○就労体験活動推進事業

・柳下生コン株式会社  
・県立和光高校

※内容・身だしなみやマナー、言葉使いや接客等から進路意識を向上させる体験活動。

○キャリア教育プログラム インターンシップ

・株式会社浦野建具

・県立進修館高校

※内容・ジョブシャドウと実践を

More For You

もっと、街・暮らし・笑顔のために

武蔵野銀行

銀行の常識を変えよう。



埼玉りそな銀行

RESONA



<http://www.resona-gr.co.jp/saitamaresona/>



## 平成二六年度ものづくり大学特別公開講座

「僕はミドリムシで世界を救うことに決めました」と題し、(株)ユーグレナ代表取締役社長 出雲充氏が講演し、高校生、教育関係者、企業関係者、県民など一七〇名が参加し開催

ものづくり大学と本会が共催し、埼玉県、埼玉県教育委員会が後援した「平成二六年度ものづくり大学特別公開講座」が二月二〇日(金)、パレスホテル大宮で開催され、高校生を含む一七〇名の方々が参加した。この講座は、ものづくり大学と本会が地域社会への貢献活動として開催しているもので、今回で十一回目の開催となった。

開講にあたり、まずものづくり大学の石岡慎太郎理事長より主催者挨拶が行われ、その後、「僕はミ



平成26年度ものづくり大学特別公開講座

ドリムシで世界を救うことに決めました」と題して、株式会社ユーグレナ代表取締役社長 出雲充氏より講演が行われた。

出雲氏は二〇〇五年八月にユーグレナを創業し、同年十二月に世界初となるミドリムシの食用屋外大量培養に成功。ミドリムシ配合の栄養食品や化粧品等の製造販売のほか、ミドリムシからジェット燃料を製造する研究開発を手掛け、大きな注目を集めている。

ミドリムシを扱うきっかけになったのは、東京大学一年の夏に訪れたバン格拉デシュ。「子どもたちは、タンパク質が不足し、栄養失調でお腹が膨れていた。栄養失調の人は世界で一〇億人おり、何とか救えないものかと、東京大学の文系から農学部に移り、栄養について勉強するようになった」

地球環境が悪化の一途を辿り、



開会挨拶をする石岡慎太郎ものづくり大学理事長

農地が絶対的に不足している状況で、何か栄養価の高い食べ物を増産しなければ。そんな中、後輩の鈴木健吾氏(ユーグレナ取締役)からミドリムシを紹介された。研究に研究を重ね、沖縄県石垣島で屋外の大量培養に成功した。

しかし、順風満々とはいかなかった。販売先を探して企業に営業をかけるも、ミドリムシの販売実績先がないという理由で二年間、五〇〇社に断られ続け、会社は破産寸前まで追い込まれた。

初めて商談が成立したのは、五〇一社目の伊藤忠商事だった。その後、ミドリムシを活用してみたという企業が増加し、会社は急成長、二〇一二年十二月にマザーズ上場、そしてその二年後に東証一部上場を果たした。

出雲氏は何事にも一番を目指すべきと述べ、「一〇〇回やっても成功率は一部でも、確率上四五九回やれば成功率は九九%になる。成功するまで何度でもチャレンジする姿勢を保持し続けること。これが最も大事だ」と力を込めた。



講演する出雲充氏

強い想いとチャレンジ精神の重要性を説く熱い呼びかけに多くの聴衆が魅了された素晴らしい講演であった。

なお、出雲氏は、講演終了後、高校生、大学生等からの質問にも、分かりやすくかつ丁寧にお答えいただいた。

最後にものづくり大学稲永忍学長の閉会挨拶により本講座は盛会裏に終了した。

その後、講師控え室で高校生が出雲充氏と語り合う姿もみられるなど、とても有意義な公開講座となった。

### ◇講師出雲充氏のプロフィール

東京大学農学部卒業後、二〇〇二年東京三菱銀行入行。二〇〇五年八月株式会社ユーグレナを創業。同年十二月、世界初となるミドリムシの食用屋外大量培養に成功。二〇一四年十二月東京証券取引所第一部上場。現在、ミドリムシ配合の栄養食品や化粧品の製造販売のほか、ミドリムシから航空機向けバイオ燃料を製造する研究開発を推進中。米石油大手シエプロンから技術供与を受け、バイオ燃料プラントを国内に建設。二〇一八年までの稼働を目指している。

二〇一二年世界経済フォーラムヤンググローバルリーダーに選出。二〇一五年一月、起業家を後押しするため政府が創設した日本ベンチャー大賞(総理大臣賞)第一号を受賞。



特別公開講座終了後、控え室で高校生と語り合う出雲氏(右から2人目)



閉会挨拶を行う稲永忍ものづくり大学学長



高校生からの質問にもわかりやすく回答された

## 関東グリコ(株)・北本ファクトリーの見学を実施

### 中部地区協議会開催

秋季の中部地区協議会は十二月九日(火)、午後から関東グリコ(株)・北本ファクトリーを会場にお借りし、四名が参加して開催された。

会は、宮澤政信本会副会長・中部地区協議会議長(マルキュー)代表取締役社長が開会挨拶。事務局報告に続いて、関東グリコ(株)の松下明信代表取締役社長から歓迎挨拶ならびに概要説明を頂いた。

関東グリコは江崎グリコの菓子部門における中核工場として、北本市で平成二四年四月一日から本格稼働し、稼働から三年目を迎えた。三万四千坪の敷地に最新鋭の機械設備を擁し、グリコの主力ブランド、ポッキーやブリッツを製造している。工場併設の見学施設「グリコピアイースト」も同年秋からオープンし、年間八万人、二年間で一六万人が訪れる人気見学施設となっている。

概要説明に続き、参加者は三班に分かれ「グリコピアイースト」を見学した。見学には専任アテンダントが随行し、一階のグリコタウンにて珍しいグリコの自動販売機や一五〇〇点に及ぶおまけのおもちやがミュージアムとして展示され、参加者は年代別に展示されたおもちゃを興味深げに覗きこんでいた。さらに映像施設のカレッジホールでは、創業者江崎利一の物語やチョコレートができるまでの上映を見学、その後、ポッキーとブリッツの製造ラインを見学し、最新鋭の機械がならぶ工場に感心していた。

工場見学後は関東グリコの松下明信社長が、「関東グリコ(株)(北本ファクトリー)のコンセプトについて」と題して講演。立地の経緯、工場コンセプト、人材育成への取組状況などの紹介をいただいた。

松下社長は、関東グリコ・北本ファクトリーの使命は「圧倒的競争優

位性(品質面・コスト面)を発揮して、世界のグリコを牽引するフラッグシップ工場になること。コンセプトとしては、①大消費地域立地の大規模工場、②生産性と多様性を両立する工場、③環境配慮性の高い工場、④品質保証力の高い工場と紹介し、それぞれの具体的な事例を説明

### 春季地区協議会

## 「春季労使交渉に臨む経営側の基本姿勢」と「勝てる営業戦略」の二テーマで開催

### 西部地区協議会

西部地区協議会は二月二日(月)、川越の東上パールビルディングで会員三名が参加して開催された。

まず講演一として、「春季労使交渉に臨む経営側の基本姿勢」と題して、経団連事業サービス人事賃金センター長平田武氏より二〇一五年版経営労働政策委員会報告の解説が行われた。

■講演のポイント  
 ◇労使パートナーシップ対話の更なる促進  
 ・良好で安定した労使関係はわが国企業の経営上の強みであり、競争力の源泉。労使間の活発な議論を通じて課題認識を共有しながら競争力の強化を図ることが重要。  
 ・労使自治を有効に機能させていくうえでも、春季労使交渉・協議の場を活かす。

◇総額人件費管理の基本的考え方  
 ・総額人件費とは企業が従業員を雇用するために支出している全ての費用。その原資は企業の生み出す付加価値である。自社の付加価値額の増加率や今後の見通しなどを

された。団体での見学は半年先でも予約が難しい関東グリコで開催された今回の中部地区協議会は、関心も高く多くの方に参加いただき、申込締切り前に定員満了となる盛会な協議会となった。

踏まえて決定することが肝要で所定内給与の水準引上げは総額人件費そのものを大きく増大させることに留意する必要がある。  
 ◇二〇一四年春季労使交渉・協議の総括  
 ・経営環境が改善し、企業業績が急速に改善するなかで行われ、デフレからの脱却と持続的な経済成長の実現に向けて、従来以上に社会的意義が高まる労使交渉・協議となった。

政労使会議における共通認識も踏まえ、企業労使が議論を尽くした結果、多くの企業で何らかの賃金の引上げが行われた。大手の月例賃金の引上げ額は十六年ぶりに七〇〇円を上回り、引上げ率も十五年ぶりに二%超の水準となった。中小の引上げ率は十三年ぶり

に一・七%を上回った。基本給のベースアップをした企業においては、具体的な措置として「一律定額配分」のほか「若年層(三〇歳程度まで)への重点配分」、「職務・資格別に配分」など、自社の実態に適うさまざまな手法がとられた。

労使自治の原則の下、それぞれの企業において多様かつ創意工夫に満ちた対応がとられたことが意義であったと評価できる。  
 ・近年にない賃金の引上げは、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動減緩和に一定程度、寄与している。

◇経営側の基本スタンスと経済の好循環への貢献  
 ・「経済の好循環実現に向けた政労使会議」で共通認識が取りまとめられた。経団連としても、企業収益の持続的な拡大を図り、今次交渉・協議における賞与や手当を含めた賃金の引上げを目指し、会員企業に呼びかけることを表明した。また、引き続き取引の適正化や取引企業の生産性向上等に資する支



歓迎挨拶する  
松下明信代表取締役社長



開会挨拶する  
宮澤政信副会長・中部地区協議会議長



グリコピアイースト見学



関東グリコ(北本ファクトリー)のコンセプトについての講演



西部地区協議会



(株)インサイト経営  
代表取締役  
飯塚英太郎氏



経団連事業サー  
ビス人事賃金セン  
ター長 平田武氏



援・協力など、総合的に取り組んでいく姿勢を明らかにした。

・企業労使は、こうしたマクロ的な認識や、春季労使交渉・協議に対する社会的な期待の大きさを踏まえていく必要がある。

### ◇経営側の基本スタンスと今次労使交渉・協議に向けて

・賃金等の労働条件は、企業労使が徹底的に議論したうえで、総額人件費の適切な管理のもと、自社の支払能力に基づき決定することが原則である。

・経済の好循環二巡目を回していくために求められることは、収益が拡大している企業により積極的な対応である。具体的には、設備投資や研究開発投資、雇用の拡大などとあわせて、賃金の引上げを前向きに検討することが強く期待される。

続いて講演二は、「勝てる営業戦略」と題して、営業戦略支援のコンサルティング会社である㈱インサイト経営 代表取締役の飯塚英太郎氏より講演が行われた。

### ■講演のポイント

・戦略なき営業マンの活動は、訪問先は行きやすい、会ってくれやすいところへ、行動目的は人間関係構築という仕事を無視した雑談、行動の重点は当月受注への偏重、当日アポという傾向が見られるなど、成り行き営業となっているケースが多い。

・また、こうした営業マンは自社の強み、競合の動きも知らず、ましてや自分の数値目標さえ正確に把握していない傾向がみられる。また、営業マンを管理・指導すべ

き営業マネジャーは見込案件の動きを把握しておらず、また潜在顧客の存在を知らないため、あるべき数値目標の立案ができないケースが多い。

・営業幹部の使命は、市場を把握し、売りやすい仕掛け(営業戦略)づくりにチャレンジし、担当エリアにおいて経営資源を活用し、市場の維持・拡大を図っていくことにある。

・こうした営業戦略が不在のため、営業マンは、すぐに値引きしてしまふ、キーマン(経営者)に会えない、顧客と信頼関係は作れないという三つの大きな課題を抱えている。戦略づくりのための第一の前提条

## 『春季労使交渉に臨む経営側の基本姿勢』と『ベテラン社員をいかに動かすか』の二テーマで開催

### —南部地区協議会

南部地区協議会は二月四日(水)、川口文化センター・リリアで会員三三名が参加して開催された。

まず、牛窪啓詞本会副会長・南部地区協議会会長の開会挨拶が行われ、その後、講演一として、

「春季労使交渉に臨む経営側の基本姿勢」と題して、経団連事業サービス人事賃金センター長平田武氏より二〇一五年版経

件としては、一カ月は三〇日にあらず、他の予定も考慮すると平均して一〇程度しか営業日数がないという認識をもつことである。

・戦略づくりのための第二の前提条件は、「目標数値から見込案件を逆算して不足分を把握する」、「見込案件の受注予定から逆算し確度を高める」、「新規開拓を顧客ランクから逆算し案件化の確度を高める」という逆算志向を根付かせることである。

・高業績営業は逆算した訪問活動計画の立案・活動と深堀や新規活動を計画的に行い競合から受注を獲得するという特長を有している。

営労働政策委員会報告の解説が行われた。(講演のポイントは西部地区協議会(参照))

続いて講演二は「ベテラン社員をいかに動かすか」いかに懐へ入り込み、信頼関係を築くのか」と題して、ビジネスコーチ(株)パートナーエグゼクティブコーチ BCS認定プロフェシヨナルビジネスコーチの安室元博氏より講演が行われた。

### ■講演のポイント

・ベテラン社員について困っていることとしては、「年下の上司に付いたことでやる気が感じられない」、「愚痴やネガティブな発言が目立つ」、「自分のやり方に固執し何度も注意しても聴く耳をもたない」、「目標設定ができない、目標

とすることができない」といったことがあげられる。

・一方ベテラン社員をもった年下上司の本音としては、「経験豊富なベテラン社員との接し方に戸惑いがある」、「どうしたら意欲をもっと働いてもらえるのかわからない」、「こちらの言うことに耳を貸さない」といったことがあげられる。

・ベテラン社員のタイプ別対応策としては以下のような点をあげる事ができる。

◇メンツにこだわらない「左遷・降格タイプ」(認められないことへの不安) ↓「承認する」

◇立場の変化に戸惑う「定年後再就職タイプ」(自分のペースでゆっくり働きたい) ↓どんな仕事に向いているかを見極め納得した仕事を任せる。

◇出世に縁がない「万年非管理職タイプ」(仕事は失敗しなければ) ↓自分のキャリアと向き合わせる。

◇苦勞を乗り越えてきた「雇用均等法第一世代タイプ」 ↓右腕になってもらう。

◇変化とは無縁で来た「一般事務OL歴二〇年超タイプ」 ↓キャリア形成を考えステップアップを支援する。

◇家計を支える「パートママタイプ

↓会社の方針等をキチンと伝え、意見に耳を傾ける。

・ベテラン社員に対してリーダ―が心がけることとして「謙虚な姿勢であること」、「相手を尊重すること」この二点が特に重要である。

・ベテラン社員を動かすアイデアとしては、普段の関りのなかで、「存在感」、「達成感」、「充実感」、「自己決定感」といった内的動機付けを図ることが必要である。

・具体的取り組みとしては、①「承認」により組織の中での「存在価値」を認識してもらおう、②これまでのキャリアや経験から得意分野や強みを再確認する、③ノウハウを若手社員の教育に生かすなどの経験知の伝承、④コミュニケーションを諦めないこと等がある。

## 『春季労使交渉に臨む経営側の基本姿勢』と『よこつと改善が企業を変える』の二テーマで開催

### —中部地区協議会

中部地区協議会は二月五日(木)、ソニックシティビル内の研修室で会員二七名が参加して開催された。

まず、宮澤政信本会副会長・中部地区協議会会長の開会挨拶が行われ、その後、講演一として、「春季労使



南部地区協議会



講演する安室元博氏



開会挨拶をする牛窪啓詞副会長・南部地区協議会議長



中部地区協議会



開会挨拶をする宮澤政信副会長・中部地区協議会議長

講演する柿内幸夫氏

デアややる気を生み出す、日本にしかできない経営改革手法である。  
・日本流経営の特質とは、ロジカルシンキング、経営戦略フレームワークなどの欧米流経営とは異なり、ワイガヤやすり合わせで全員が経営に参画する「おみこし

経営」にある。

- ・今の時代に取り組むべきことは、①生産性向上と同時に在庫を削減することを通じて本物のコストダウンを図ること、②再発防止ではなく、未然防止による品質の向上、③情報の共有化と全員の力の結集の三つである。

- ・改善なんて古い、今はイノベーションだといわれるが、改善は極めて重要だ。一〇〇人の天才一人より普通の一〇〇人が現場現物で目標を共有化して正しい改善をコツコツ積み上げることが強い。
- ・改善には、高いところから全体を見る「鳥の目」、実物を触覚で触れながら確実に見る「虫の目」、そして見えない流れを読む「魚の目」の三つの目を持つことが不可欠である。
- ・改善の重要なポイントは、チョコットとしたことを改善提案として報告するのではなく、チョコットとしたことを実行して報告することにある。
- ・改善の心に火をつけるためには以下の四つの原則が極めて重要である。

- ①改善を要求したり押し付けたりしなくても、人は困ったり不便を感じるといったきっかけで自ら知恵を出して改善を実行するものである。(改善の心に火をつける火種の存在)
- ②自主的に行ったため埋もれた改善が、経営者・管理者に見えられ喪められると、実行した人はさらなる改善に対するやる気が出る。(改善の心の火種への点火)
- ③人の実行した改善を見たり、マネして実行することも改善であると認めると、改善活動を広げることができ。(改善の心の火の拡大)
- ④実行した改善を自分で簡単に用紙に記入してもらい、それをすべて見えるように掲示すると、経営者及び従業員の全員にすべての改善の情報が伝わり共有化される。(見える化による改善の心の火の成長)

## 「春季労使交渉に臨む経営側の基本姿勢」となぜ人は不正に走るのか、今企業に求められる経営倫理の二テーマで開催

### 北部地区協議会

北部地区協議会は二月九日(水)、マロウドイン熊谷で会員二〇名が参加して開催された。

まず、橋元健本副会長・北部地区協議会議長の開会挨拶が行われ、その後、講演一として、「春季労使交

渉に臨む経営側の基本姿勢」と題して、経団連事業サービス人事賃金センター長平田武氏より二〇一五年版経営労働政策委員会報告の解説が行われた。(講演のポイント)は西部地区協議会(参照)

### 講演のポイント

・法令上の要求事項と職業人としての倫理観の2つの視点から「違法」と「不正」を考えてみると、「違法」はともに満たしていないが、「不正」は法令上の要求事項は満たしているものの、職業人としての倫理観を満たしていないものと定義して不正について考えてみたい。

・マスコミで大きく報道された(株)阪急阪神ホテルズのメニューと異なった食材を使用した問題について、調査報告書等で分析すると、社内調査で抽出された問題メニュー一五一品目の中で、「優良誤認表示」の景品表示法違反に問われたケースは十一品目にとどまり、明らかに法令違反とまではいえないが、消費者の立場から見て提供を受ける料理の選択において、不当な影響を与え得る可能



北部地区協議会



埼玉大学経済学部 准教授 水村典弘氏



開会挨拶をする 橋元健本副会長・北部地区協議会議長

性のある「不適切表示」が四〇品目と圧倒的に多くなっている。また「不適切表示」の発生原因としては、商品知識の不足、食品・食材に関する法令等の知識不足が大半であり、その背景として行政サイドでの法令の趣旨・内容の不徹底、監視指導体制の未整備があげられる。  
・阪急阪神ホテルズの問題はマスコミに大きくとりあがられ、社長が辞任する事態にまで至ったが、実はこの真因には形骸化した対応などの「行政の死角」が大きく影響している。  
・この事例のように、不正の研究からは、意図的でなく、行動は結果として倫理的でない「意図せぬ不正」が大きなテーマとなり、この要因としては、個人的・組織的に様々な要因が考えられる。  
・最後に、今求められ経営倫理としては、コーポレートレベルから現場レベルまでの各層の意思決定の根幹に、真つ当な利益の確保をおくことが重要である。

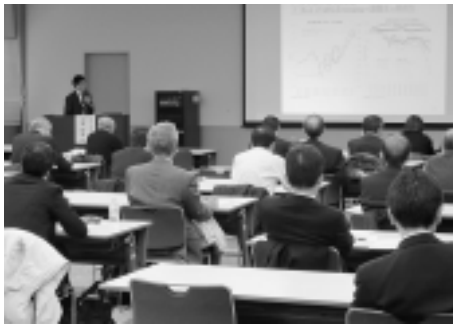


## 平成二六年度第十三回トップセミナー

### 『二〇一五年の世界経済、日本経済を展望する』と題して、(株)第一生命経済研究所 経済調査部 主席エコノミスト 永濱利廣氏が講演

平成二六年度第一三回のトップセミナーは、十二月二四日(水)十四時から十六時まで、ソニックシテイイビル四階市民ホールにおいて、日本を代表するエコノミストの一人で政府委員をはじめ、各方面で活躍されている 株式会社第一生命経済研究所 経済調査部 主席エコノミスト 永濱 利廣氏を講師としてお迎えし、『二〇一五年の世界経済、日本経済を展望する』と題して開催され、七一名の方々が参加した。

永濱氏は、二〇一五年の世界経済、日本経済の展望する上でキーワードは「E」であるとして、



第13回トップセミナー



講演する永濱利廣氏

今後の展望を分かりやすく解説していただいた。講演のポイントは以下の通り。

#### □講演のポイント

##### ◇三つのネガティブE

最初のEは米国の「End of QE」であり、過去の米国量的緩和終了時と同様、世界経済が一時的調整局面を迎える可能性がある。また二つ目のEは「Emerging」、新興国経済であり、米国金利の上昇、原油安で通貨危機の懸念がある。しかし、これらの調整は一時的なものにとどまる可能性が高い。

三つ目のEは「Euro area」である。ユーロ圏のインフレ率は景気軟調でデフレ懸念が高まり、製造業PMIも回復傾向は維持するものの、弱含みで推移。また、目先はギリシャの政局不安がリスク要因である。

##### ◇二つのポジティブE

最初のEは「Exchange」。為替相場であり、衆議院選挙でアベノミクスが信任され、今後の為替相場は円安基調が続く。また、二つ目のEである「Energy」。原油相場が大幅に下落し、円建てでも下落基調で推移している。これらから、日本企業の収益は上方修正期待が高まっている。

さらに、GPIF(年金積立金管理独立行政法人)の運用方針見直しによる外国証券投資比率の向上からさらなる円安圧力がかかる可能性が高い。

##### ◇各国の金融政策

日銀とECBはさらなる量的緩和を進める方向にある。また、日本のインフレ率は日銀目標(消費税の影響を除く)の二%には達しない。

FRBは米国経済の順調な景気拡大を踏まえ、2〜3回の利上げを行う可能性が高い。

##### ◇豪州経済の展望

日本の投資家は豪ドル投資をしている割合が高いことから、豪州経済を展望すると、資源価格の下落から鉱業部門の設備投資は減少することが避けられず、また政策金利も低金利が長期間継続する公算が高く、さらには失業率も高止まりと厳しい状況で推移する。

##### ◇相場見通し

二〇一五年の円ドル相場はソロスチャートで見ると、一二〇円後半への円安も現実味を帯びてくる。

株価は、米国の利上げで、二〇一五年の年末で一九〇〇円を超え、二〇一七年半ばには二二〇〇円も展望できる。

##### ◇市場環境見通し(まとめ)

株は日米とも二〇一五年前半に一旦ピークをつける可能性がある。NYダウは、利上げ観測が一時的な重石になり、三月に上限で18500ドル近くまで上昇した後、年央にかけ、下限で

17500ドル前後まで下がることがある。日経平均は消費税の重石なくなることから、前半に上限で18500円をつける局面があるものの、NYダウと同様年央にかけ、下限で16500円前後まで下落する可能性がある。

為替は主要国の金利見通しを踏まえると、強い順にドル/豪ドル/ユーロ/円となる。

##### ◇日本経済の展望

財政・金融政策に加え原油安という1980年代後半と共通した「神風」吹いており、日本経済は堅調に推移する。

## 平成二六年度第十四回トップセミナー

### 『なぜ教育に科学的根拠が必要か』科学的なエビデンスに基づく教育政策とは』と題して、慶應義塾大学 准教授中室牧子氏が講演

#### ― 本会、埼玉県教育委員会、埼玉県市町村教育委員会連合会、埼玉県PTA連合会の四者共催で開催

平成二六年度第十四回トップセミナーは、一月三〇日(金)十三時三〇分より、パレスホテル大宮三階チェリールームにおいて、教育経済学を専門に研究されている慶應義塾大学総合政策学部 准教授 中室牧子氏を講師としてお迎えし、「なぜ教育に科学的根拠が必要か

科学的なエビデンスに基づく教育政策とは』と題して開催され、一五名の方々が参加した。講演のポイントは以下の通り。

なお、講演終了後、埼玉県教育局市町村支援部 義務教育指導課 長 大江耕太郎氏より埼玉県の学力・学習状況調査についての説明





第14回トップセミナー

も行われた。

□講演のポイント

◇学力の決定要因とは

・日本の小・中学生の学力テストの点数に与える影響をみてみると、家庭要因が五〇％程度を占めているという研究結果が出ている。

・仮に「家庭環境」が子どもの学力の変化の五〇％を説明しているとすると、全国学力テストの都道府県の順位（一位秋田県、二位福井県…）は単に家庭環境の順位を見ているに過ぎない可能性がある。

・文部科学省の実施しているテストには私立学校が参加しておらず、私立学校生が多く受験している大手予備校「四谷大塚」の全国統一テストの結果（成績上

位3000番以内に入る都道府県別確率）をみると、一位東京二位神奈川県：と比べて、家庭の平均所得の高い県ほど学力が高いという傾向がみられ、全国学力テスト一位の秋田県はむしろ下位の常連となっている。

・このように、これまでの社会科学の知見によると、学力に影響を与える要因は①家庭環境、②学校、③友人やクラスメイトであることが分かっている。

・このうち、家庭環境（家族構成、家計の教育支出の多寡、遺伝など）は学校教育ではコントロールすることができないので、家庭環境の要因を取り除いた上で、学校が学力を向上させられるような政策を考えなければならない。

◇統計はウソをつく

・平成二五年度全国学力・学習状況調査の結果を活用した学力に与える要因分析に関する研究によると、「朝食等の生活習慣がきちんとしている」「子どもの学力が高い」という分析結果を導き出しているが、これらはすべて「相関関係」を表しているのみで、「因果関係」を示しているのではない。このように統計結果には十分な注意を払う必要がある。

◇教育政策分析の方針

・教育政策としては、「子どもが「学校」で何を学んだか、「学校」が

学力をどのように改善したかが分析のターゲット。

・子どもに対する学力調査と並行して、家庭環境、学校、友人やクラスメイトに関するデータを収集し、統計的な分析手法を用いて、家庭環境が学力の変化に与える影響を取り除くことが必要である。

・学校やクラスの環境が子どもの学力に与えた要因を詳細に分析し、もっとも大きな影響を与えている要因に集中的に資源を投下するのが効果的かつ効果的。

◇世界における教育効果の測定は「実験」が主流

・「貧乏人の経済学」の著者であり経済学者でもある、バナジールとデュフロが「研究活動を行動に」というモットーを掲げて米国マサチューセッツ工科大学に「貧困アクションラボ」を設立した。

・この貧困アクションラボは、政治的流行に振り回されない開発政策を科学的根拠に基づき（エビデンスベース）ものにするために、毎日のようにランダム比較試験と呼ばれる社会実験によって政策の効果測定を実施。過去一〇年間の間で最も多く実施した社会実験は実は教育分野で実に五〇〇近くに上っている。

◇実験に必要なデータ開示

・日本では実験的手法を用いた研

究は慶應義塾大学の赤林英夫教授が横浜市のデータを用いて少人数学級の費用対効果を検証した事例を除くとほとんど事例がない。

・データとして「全国・学習状況調査」があるがこれは統計ではない。また学校資源や教員のデータが非公開であり、まずデータを公開し、研究者による分析を可能とし、そしてその分析結果を第三者機関が政策評価を行うような仕組みの構築が必要である。

◇教育実験予算獲得のための戦略

・少子化もあって教育分野への予算は減少傾向にあり、教育効果測定の実験等に係る予算獲得が難しい。

・日本で実施されてきた政策は、費用対効果が低いことが明らかになっているうえ、一人一台のタブレットの配布など、本来政策手段であるべきものが政策目的化している。

・過去に実施してきた様々な政策の費用対効果が低いこと、手段が目的化してしまっていることが、予算獲得の根拠と説得性に欠け、教育財源の確保を難しくしている。したがってデータに基づくエビデンスを提示し、教育実験のための予算獲得を戦略的に進めていくことが必要。



説明する大江耕太郎氏



講演する中室牧子氏

◇非認知能力の重要性

・IQに代表される認知能力は小学校教育以降大きく変化しない。これに対して、忍耐力や自制心などの非認知能力や性格的特性は成人後まで可鍛性がある。

・日本でも、データを用い、中学校生の時に培われた勤勉性、協調性、リーダーシップなどが、学歴、雇用、収入に影響することを実証的に分析した事例がある。

・またアジア人の行う「しつけ」が自制心や勤勉性を身につけるうえで有効で、幼少期にきちんとそうしたしつけを受けた子どもは、学力・収入ともに高いという分析結果もある。

◇まとめ

・どこの誰かの子育てがうまくいったからといって、それが他の子どもにあてはまるわけではない。

く、こういうことをすれば「平均的に」子育て上の目標が達成されるというほうがよほど有益である。

・このことは政策にとつても同じで、「このような教育が良い」という思い込みによって、多額の財政支出に耐えられる経済環

境にはない。

こうしたことから、まず社会実験を行うことに社会的な寛容を与えることが重要であり、そして研究者に対しデータを開示し、政策効果の因果的な効果の測定を可能な状況を作り出すべきである。

## 平成二六年度第十五回トップセミナー

### 『なぜ、日本人はマネジメントが苦手なのか』PDC Aを超えたP.F.P手法を活用する』と題して、政策研究大学院大学教授岡本 薫氏が講演

平成二六年度第十五回トップセミナーは、二月二五日(水)十四時より、ソニックスティビル四階市民ホールにおいて、政策研究大学院大学教授 岡本 薫氏を講師としてお迎えし、『なぜ、日本人はマネジメントが苦手なのか』PDC Aを超えたP.F.P(ピーエイチピー)

手法を活用する』と題して開催、四五名の方々が参加した。

岡本教授からは、日本人のマネジメントの失敗のほとんどが、PDC Aの「P」の段階で起きていることを踏まえ、「P」の段階を『現状把握』『原因特定』『目標設定』『手段選択』『集団的意思決定』の五段階に分け、そして「P」ができた後の『手段実施の確保』『結果と目



第15回トップセミナー



講演する岡本薫氏

標の比較』の二つの、合計七つのプロセスでマネジメントを成功に導く『P.F.P手法』というロジカルなマネジメントを実践する新しい考え方について、多くに事例を挙げながら詳細に解説いただいた。

□七つのプロセスの概要

◇ステップ一「現状を正確に把握する」

マネジメントとは「現状」を「目標」に近づけるために行うものであり、「現状把握」で失敗したらその後何をやってもダメ。

◇ステップ二「原因を特定する」

「原因特定」を伴わない対策は有効性を欠くばかりか、それまでうまくいっていた部分も破壊してしまうことが多い。つまり「問題の原因」だけでなく「今はうまくいっていることの原因」についても、因果関係を特定しておく必要がある。

◇ステップ三「目標を設定する」

マネジメントはそもそも何らかの目標を達成するために行うものであり、適切な目標設定なくしてはマネジメントは成り立たない。具体的にいえば「達成可能」で「具体的」な目標を選ぶことが不可欠。

◇ステップ四「手段を選択する」

目標を達成できる「実行可能」で「有効」な「手段」が開発・選択されなければならない。手段の良し悪しは「目標を達成できるか」と

いうことだけで決まる。それ以外の要素は一切考慮する必要はない。

にモニターする。

◇ステップ五「集団意思を形成する」

組織のマネジメントは多くの人

◇ステップ七「結果と目標の比較をする」

から四のすべてについて関係者全員の認識や方針が統一されなければならない。

で成功に導く手法が「P.F.P」手法である。

## 平成二六年度第六回特別セミナー

### 『国土強靱化とは、そして国土強靱化計画とは?』と題してアビームコンサルティング(株)執行役員プリンシパル松田智幸氏が講演、NTTファシリティーズの紹介も行われる

国土強靱化(ナショナル・レジリエンス)計画を政府が策定したことをご存知の方は多いことと思います。しかし、大半の方は政府

の公共投資拡大のための計画だと思っ



第6回特別セミナー



NTTファシリティーズ 正代尊久氏



アビームコンサルティング 松田智幸氏



## 第三回CSR委員会

### 「インテルのCSR戦略の講演」と「NPOと企業とのマッチングフォーラム」開催

超えて、国土政策・産業政策も含めた総合的な計画であり、国のあらゆる基本計画の上位に位置づけられる、いわゆるアンブレラ計画です。そして、単なる「バコモ」投資ではなく、ハード・ソフト両面から、そして国だけではなく、地方自治体や民間事業者等と連携しながら、国土強靱化に取り組む計画です。

平成二六年度第六回特別セミナーは、十二月十九日(金)十四時より十六時まで、ソニックスティビル四階市民ホールにおいて、こうした国土強靱化政策の重要性を踏まえ、同政策に深くかかわっておられる、アビームコンサルティング株式会社執行役員 プリンパル 松田 智幸 氏を講師としてお迎えし、「国土強靱化とは、そして国土強靱化計画とは？」と題して開催、二八名の方々が参加した。

松田氏からは、「国土強靱化で地域はどう変わるのか。強靱な地域づくりに向けて地方自治体は、そして民間事業者はどのような連携をすべきなのか」等について語っていただきました。

講演終了後、NTTファシリテーターズ スマートビジネス部 部長 正代 尊久氏より、NTTファシリテーターズのレジリエンス・ソリューションのご紹介も行われた。



講演する江頭靖二氏



第3回CSR委員会

平成二六年度第三回CSR委員会は、十二月十日(水)、十三時三〇分より一六時四十五分までソニックスティビル四階市民ホールにおいて、「インテルのCSR戦略の講演」と「NPOと企業のマッチングフォーラム」の二本立てで開催され、五十五名の方々が参加した。委員会はまず「インテルのCSR戦略」と題して、インテル(株)CSR統括部長江頭靖二氏より講演が行われ、ビジネスとCSRの統合、次世代の育成、教育支援など

インテルのCSR活動の内容が紹介された。

続いてNPOのプレゼンテーションに移り、四団体から各々の取り組み等についてプレゼンテーションを行い、その後質疑応答が行われた。

また、フォーラム終了後、NPOと企業の担当者が名刺交換等を行い、連携・協働に向け交流を深めた。

当日、ご発表いただいた団体は以下の通りです。

- ①アザレア・バレーボール振興会
- ②救急医療の質向上協議会
- ③カローレ
- ④NINOKURA

### 平成二六年度第四回人事労務委員会

#### 『組織開発が最強のメンタルヘルス対策になる』組織開発を通じた健康経営の実現」と題して一般社団法人中小企業EAP普及推進協議会代表理事宮川浩一氏が講演

従業員の健康の維持・増進と会社の生産性向上を目指す健康経営の実現に向け、多くの企業でメンタルヘルス対策に取り組んできて

おりますが、現状、有効な効果を見出せていない状況にあります。しかし、近年、新しいメンタルヘルス対策として「ストレス対処



NINOKURA



カローレ



救急医療の質向上協議会



アザレア・バレーボール振興会

能力SOC(首尾一貫感覚・Sense of Coherence)」という概念が示され、このSOCの醸成に向けた組織開発手法に注目が集っています。

こうした状況を踏まえ、平成二六年度第四回人事労務委員会は、十二月十五日(月)十三時三〇分より十六時三〇分までソニックスティビル四階市民ホールにおいて、従業員の個人的または仕事に関わる問題の早期発見や解決をサポートし組織全体の生産性を向上させる取り組み、EAP(Employee Assistance Program)を推進している一般社団法人中小企業EAP普及推進協議会 代表理事 宮川浩一氏を講師としてお迎えして、「組織開発が最強のメンタルヘルス対策になる」組織開発を通じた健康経営の実現」と題して開催され、三三名の方々が参加した。

宮川氏からは、「企業におけるメンタルヘルス問題の現状と課題」「なぜメンタルヘルス対策は効果がないのか」「0次予防の考え方」と組織のストレス対処能力の高め方、「組織開発が最強のメンタルヘルス対策」「健康経営の実現へ」について調査結果や研究結果に基づき詳細な説明が行われた。

中でも組織開発の重要性について次のように言及された。◇組織開発とは、人の集まりを組





講演する宮川浩一氏

◇「まとまりがあり、風通しがよく、組織に属する人々の間に信頼関係がある」ということは、組織にとっての最低条件です。しかし、これらが整っただけで企業業績を進化してきています。

◇具体的には、人の集まりに一体感をもたせたり、コミュニケーションを活発にしたり、一緒に働く人の相互理解を深めて良好な人間関係を築くという取り組みでしたが、徐々に組織の競争力を高めるための経営活動へと進化してきています。



第4回人事労務委員会



第5回人事労務委員会

の向上や戦略目標の達成が実現できるわけではありません。組織の基盤が整ったところで、もう一段目線をあげて、「強い組織」をつくるために組織の能力を向上させる必要があります。

◇また、具体的な組織開発活動を

### 平成二六年度第五回人事労務委員会

## 『働きがいのある会社に向けて、先進企業の取り組み事例に学ぶ』をテーマに開催 — 終了後表彰式・交流会も開催

推進するためには、トップダウンにより指示が必要であり、ワークアウト、ソリューションフォーカス、ワールドカフェ、AI (Appreciative Inquiry) などの手法・プログラムを活用すること有効的である。



講演する岩本聡氏



講演する土井加奈子氏

平成二六年度第五回人事労務委員会は、二月二十七日(金)一五時より、ソニックシティビル市民ホールにおいて「働きがいのある会社に向けて、先進企業の取り組み事例に学ぶ」をテーマに開催され、四五名の方々が参加した。

現在、わが国企業を取り巻く経営環境は少子高齢化の進行、人口

減少社会の到来、グローバル競争の激化など、引き続き厳しい情勢が続いている。

こうした中、各企業では、自社の成長・発展を目指し、様々な取組みを実施してきているが、こうした厳しい状況が続く今だからこそ、なおさら組織活性化策の重要性が高まってきていると考えられる。

こうした認識に基づき、二六年度の第五回人事労務委員会は、まず GPTW (Great Place to Work (R) Institute Japan) 二〇一五年「働きがいのある会社」ランキング「従業員一〇〇人以上」部門で十四位に入賞された良品計画(株)総務人事担当人事企画課長土井加奈子氏より、「働きがいについて」と題して講演が行われ、続いて、本委員会二〇一五年働きがいのある会社ランキングに入賞した岩堀建設工業(株)の取締役事業部長岩本聡氏から「地方創生」は社員の誇りから」と題して講演が行われた。



埼玉県における働きがいのある会社表彰式  
左からケイアイスター不動産様、岩堀建設工業様、良品計画・土井加奈子氏、GPTW代表岡元利奈子氏、中原建設様、ジャスト様

### 平成二六年度第三回グローバル委員会

## 『改めて考える、ASEAN進出・展開のポイント』海外展開支援現場からの教訓と参考事例』をテーマに開催

平成二六年度第三回グローバル委員会は、一月十九日(月)一四時より、ソニックシティビル四階市民ホールにおいて、株式会社フォーバル海外テレビジョン リサーチ&コ

ンサルディンググループ グループ長 広幡勝典氏を講師としてお迎えし、「改めて考える、ASEAN進出・展開のポイント」海外展開支援現場からの教訓と参考事例」と

なお、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、GPTW二〇一五全国ランキングの「従業員一〇〇〜九九九人」部門で二位と三年連続入賞したケイアイスター不動産(本

庄市)、「従業員二五〜九九九人」で二位と二年振り二度目の入賞をされた岩堀建設工業(川口市)、中原建設(川口市)と本委員会以外では(株)ジャスト(さいたま市)の四社が表彰され、その後交流会が開催された。

題して開催され、十九名が参加した。講演のポイントは以下の通り。

#### ◇ASEAN進出への課題

・外的要因に起因する課題としては、中国による南シナ海の領海侵犯、宗教・文化の違い等による政情不安とタイ、インドネシアの外国投資規制の変更などの規制強化等がある。

・内的要因に起因する課題としては、労働契約不備による労働争議、ビジネスパートナーとのトラブル、現地企業との競争、模倣品被害などの知的財産保護等がある。

#### ◇海外進出失敗事例

・経営トップの判断や取引先からの誘いだけで海外進出を決定し

たものの、当てにしていた取引先の海外進出が延期、計画していた発注が得られない状況になり海外進出を断念した事例。

⇒需要予測、販路開拓、取引先開拓等の調査を通じた客観的分析による事業計画の立案が不可欠である。

・当初、自社製品に競争力があると判断したが、現地での競合他社製品との納期、仕様、価格差を補えず採算が悪化、販売不振となり撤退を余儀なくされた事例。⇒ASEAN諸国は途上国であることから、日本の最先端技術が必要としないケースも相当ある。「売りたい商品」ではなく「売れる商品」が「良い商品」となるという当たり前のことを再認識すべきである。

#### ◇海外進出成功事例

・現地ニーズを把握し、現地の実情に合わせたビジネスモデル構築や現地技術力を見極め「小さく生んで」「大きく育てる」戦略が成功要因となる。

#### ◇海外進出への教訓

・海外進出決定のプロセスでは、まず海外進出目的の明確化、自社の課題分析と仮説の設定、そして仮説の段階から全員参加の意識醸成が重要である。  
・仮説に基づく調査設計、調査結果の分析・検証を踏まえ、進出



講演する広幡勝典氏



第3回グローバル委員会

時期から逆算したスケジュールやアクションプランを作成し、

全社員がその進捗状況を共有することが必要である。

### 平成二六年度第四回グローバル委員会第八回埼玉アジアフォーラム

## 『世界が目指すモディノミクス』再び羽ばたく巨大成長市場インド』をテーマに開催

平成二六年度第四回グローバル委員会は、二月十八日(水)一三時三〇分より、埼玉りそな銀行さいたま営業部会議室において、埼玉県、埼玉りそな銀行との共催で「第八回埼玉アジアフォーラム」として、「世界が目指すモディノミクス」再び羽ばたく巨大成長市場インド」をテーマに開催され、一九四名が参加した。



開会挨拶をする  
上田清司埼玉県知事



第8回埼玉アジアフォーラム

今回のフォーラムは、まず上田清司埼玉県知事の主催者挨拶で始まり、続いて、ディー・ゴバラン・ワドワ閣下 駐日インド特命全権大使の基調講演、その後「高度経済成長を狙う、多様性の大国インド」と題して、日本経済新聞社編集局 Nikkei Asian Review 編集部編集委員山田剛氏より講演が行われた。

休憩の後、パネルディスカッションに移り、「インドでの事業展開の可能性と課題」をテーマにモデレーター山田剛氏、パネリストとして、(株)インド・ビジネス・センター代表取締役社長 島田卓氏、プライウォーターハウスカーパーズ(株)ディレクター サンジ・ヴ・スインハ氏、日本貿易振興機構アジア経済研究所地域研究セン

### 平成二六年度第三回企業戦略研究会

## 「M&Aセミナー」開催

二〇一四年の日本企業のM&Aは依然活発な取引が行われ、企業の重要な戦略としてM&Aが定着

してきている状況がうかがわれます。また、昨今では中堅・中小企業でも事業の多角化、集約化に加



パネリストの皆様



講演する日本経済新聞社編集局  
Nikkei Asian Review  
編集部編集委員



基調講演をする  
ディー・ゴバラン・  
ワドワ閣下 駐日  
インド特命全権大使



後継者不在を理由とした事業承継を目的としたM&Aも増加しております。

こうした状況を踏まえ、平成二六年度第三回企業戦略研究会は、一月二十九日(木)十四時より、ソニックスティビル四階市民ホールにおいて、野村證券株式会社さいたま



第3回企業戦略研究会



開会挨拶をする藤井公房氏



講演する宮田寛氏



講演する鈴木安夫氏

支店と共催で「M&Aセミナー」  
として開催され、六六名の方々が  
参加した。

セミナーは、まず、野村證券さいたま支店長 藤井公房氏より開会挨拶が行われ、その後、講演一として、野村證券株式会社企業情報部次長の宮田寛氏により「最近のM&A動向」と題する講演が行われ、「M&A市場の動向」、「M&Aの主な手法」、「M&Aの一般的なプロセス」等について説明が行われた。

### 平成二六年度第三回地域社会問題委員会

## 『公共インフラマネジメントの動向と民間に期待される役割』と題して。埼玉りそな産業経済振興財団萩原淳司氏が講演

日本では、高度経済成長長期に整備してきたインフラが老朽化し、大量更新時代に突入、インフラの



第3回地域社会問題委員会

続いて、講演二として、国内最大級の独立M&A仲介・コンサルディング会社で中堅・中小企業のM&A成約実績ナンバーワンの株式会社日本M&Aセンター執行役員 鈴木安夫氏より「中堅・中小企業

のM&A活用法」M&A業務を通じて事業の「存続と発展」に貢献する」と題する講演が行われ、「M&Aの失敗事例」、「M&Aの必要性」、「事業承継とM&A」、「企業戦略としてのM&A」等について。事例を踏まえた説明が行われた。

更新や維持管理に必要な財源の確保が極めて厳しい状況にあることから、全国の市町村で公共施設・インフラの見直しが必要の課題となつていきます。

その一方で、行政内に人員・ノウハウとも圧倒的に不足しており、ここに民間の大きなビジネスチャン



講演する萩原淳司氏

ンスがあり、公共インフラマネジメントは、今後、長期にわたり大企業から中小企業まで民間にとつて大きなビジネスチャンスが期待できる分野になってきております。

を研究テーマとされておられる公益財団法人埼玉りそな産業経済振興財団 主席研究員 萩原 淳司氏を講師としてお迎えし、「公共インフラマネジメントの動向と民間に期待される役割」と題して講演会が開催され、十五名の方々が参加した。

### 平成二六年度少子高齢化対策研究会

## 「超高齢社会日本の社会保障制度のあり方とは」将来の医療。介護はどうなるのか」と題して埼玉大学 新井光吉教授が講演

日本は既に超高齢社会に入るとともに、人口減少社会に突入しておりますが、二〇二五年には、団塊の世代が全て七五歳以上の後期高齢者となるなど、今後も高齢化は急速に進行していきます。

会は、下記の通り、埼玉大学経済学部 教授 新井 光吉 氏を講師としてお迎えし、「超高齢社会

一方、既に主要国最悪の状況となつている日本の財政は、更なる高齢化の進行から、二〇一四年予算ベースで三七兆円の医療給付費、九・五兆円の介護給付費が、二〇二五年(厚生労働省「社会保障に係る将来推計」/平成二四年三月)には、それぞれ五四兆円、十九・八兆円へと急増するなど、日本の財政は益々厳しさを増すものと予想されます。



少子高齢化対策研究会

こうした状況を踏まえ、平成二六年度第一回少子高齢化対策研究



講演する新井光吉氏



日本の社会保障制度のあり方とは  
（将来の医療、介護はどうなるの  
か」と題して開催し、三〇の方々  
が参加した。

新井教授からは、最初に社会保

## 平成二六年度埼玉大学・本会合同特別公開講座

### 『長期的なアジア経済の成長性』と題して 経済学部・田口博之教授が講演

ASEAN諸国を中心としたア  
ジア経済は、人口高齢化という成  
長抑制要因をかかえながらも、依  
然、成長セクターとして世界経済

障を取り巻く環境について触れら  
れ、その後医療制度の歴史、医療  
保険・介護保険の課題、今後の改  
革案等について詳細な解説が行わ  
れた。

の牽引役を担っています。

こうした状況下、日本の多くの  
企業がアジア諸国へ進出、アジア  
諸国での売上、収益状況のウエイ  
トが国内を上回る企業も出てきて  
おり、アジア経済の将来は日本企  
業の将来を左右するといっても過  
言ではない状況になりつつありま  
す。

とりわけ、アジアにおける日系  
企業を含む生産拠点が、例えばタ  
イのような中所得国から、カンボ  
ジア、ラオス、ミャンマーといっ  
た後発国にまで広がりがつつあり、  
こうした世界でも例をみない形で  
形成されつつある広大な生産ネッ

トワークこそが、アジア経済を支  
える大きな原動力となっております。  
このなかで特に、日本の人材・技  
術力とアジアのもつ潜在的な成長  
力を結び付けて互いに共存・共栄  
を図っていくことが、企業・政府・  
人材のあらゆるレベルで戦略的に  
重要な課題になっていきます。

こうした情勢等を踏まえ、平成  
二六年度埼玉大学特別公開講座は  
一月二一日(水)十四時よりソニック  
シティビル四階市民ホールにおい  
て、埼玉大学経済学部教授 田口  
博之 氏を講師としてお迎えし、  
「長期的なアジア経済の成長性」  
と題して開催され、二九名の方々  
が参加した。

田口教授からは、「日本とタイと  
のつながり」、「最近のタイの政治  
情勢」、「アジアの高齢化」、「アジ  
ア経済の潜在力」、「タイから広が  
る生産ネットワークと日本の役  
割」、「カンボジア・ミャンマーの  
可能性」等について、現地調査結  
果を踏まえ、分かりやすく解説し  
ていただきました。



講演する田口博之教授



平成26年度合同特別公開講座

### 働く女性応援講座

#### 平成二六年度第四講開催

働く女性応援講座平成二六年度  
第四講は十二月六日(土)十三時から  
十六時まで、埼玉県女性キャリア  
センターと本会との共催で、With

You・埼玉セミナー室で開催さ

れ、仕事を続けながらキャリアア  
ップを目指す女性二二名参加した。  
今回の講座は、「仕事と家庭の両

立を楽しみながら乗り切るコミュ  
ニケーション」をテーマにキャリ  
ア・コンサルティング技能士 井  
上訓子氏を講師としてお迎えし、  
「職場の人たち、近隣の人たちに  
応援されるアナタになるコミュニ  
ケーションのコツを身に付ける」  
ことを目的に、ワークショップ形  
式で開催されました。

参加者はグループワークを通じ  
て他者の考えを聴いたり、自分の  
考えを伝えることから自分を客観  
的に見つめ直し、生き生きとした  
ライフスタイルをつくるコミュニ  
ケーションについて学びました。

### 働く女性応援講座

#### 平成二六年度第五講開催

働く女性応援講座平成二六年度  
第五講は一月二一日(水)十時から十  
六時まで、埼玉県女性キャリアセ  
ンターと本会との共催で、With  
You・埼玉セミナー室で開催さ  
れ、女性三四名が参加した。

今回の講座は、「チーム力を高め  
る」をテーマに早川オフィス早川  
優子氏より講義が行われ、「マネジ  
メントとは」、「強みを生かし弱み  
を個性ととらえる」、「コミュニケ  
ーションのタイプを知る」など、  
チームリーダーとして自分がチ  
ームにどのよう働きかけること  
ができるのかについて学びました。



働く女性応援講座第4講



働く女性応援講座第5講

また、講義終了後、十五時分よ  
り参加したメンター五名との質疑  
応答も行われた。

# 企業経営動向調査（15年1月）結果

## 調査概要

○調査対象	566社	○資本金別	
有効回答数	214社	●5000万円以下	97社
回収率	37.8%	●5000万円超～1億円以下	56社
○業種内訳		●1億円超～3億円以下	15社
●内製造業	100社	●3億円超	46社
●内非製造業	114社	○調査期間	2月5日～2月20日

## 企業経営動向調査結果

### I. 景況判断

1. 国内景気 DI (「上昇」 - 「下降」)		14年10月調査	15年1月調査	○最近の景況判断は、前回調査比20ポイント程度改善し、景気は拡大するとの見方が多くなっている。 ○先行きはさらに改善すると見ており、年央にかけて国内景気は順調に拡大するとの見方が多くなっている。
最近	全社	-12	7	
	内製造業	-10	6	
	内非製造業	-14	8	
先行き (6カ月先)	全社	-15	20	
	内製造業	-23	15	
	内非製造業	-8	25	

2. 業界の景気 DI (「上昇」 - 「下降」)		14年10月調査	15年1月調査	○最近の業界景気は、前回調査比製造業、非製造業ともに10ポイント程度改善しているものの、DIは依然「マイナス」にとどまり、引続き厳しい状況が続くとみている。 ○先行きも製造業、非製造業とも10ポイント程度改善し、業界の景気も緩やかに改善するとみている。
最近	全社	-18	-10	
	内製造業	-21	-12	
	内非製造業	-16	-7	
先行き (6カ月先)	全社	-14	1	
	内製造業	-23	-4	
	内非製造業	-6	5	

3. 自社の業況 DI (「上昇」 - 「下降」)		14年10月調査	15年1月調査	○最近自社業況DIは、製造業で10ポイント、非製造業で4ポイント改善しており、特に非製造業ではDIは「0」となっている。 ○先行きのDIについても、引き続き改善傾向が続くとみており、業種別では製造業に比べ、非製造業の改善度合いが高い。
最近	全社	-9	-3	
	内製造業	-16	-6	
	内非製造業	-4	0	
先行き (6カ月先)	全社	-5	5	
	内製造業	-10	-1	
	内非製造業	0	11	



## II-1. 経営動向（売上高）

1. 売上高 DI (対前四半期比)	実 績		見 通 し		○売上高 DI は10-12月期に前四半期比製造業、非製造業ともに改善、特に非製造業での改善幅が大きくなっている。 ○今後の見通しについては、1-3月期で製造業、非製造業ともに悪化。特に製造業では33ポイント悪化し-23となるのに対し、非製造業は+13と「プラス」を維持しており、製造業の方が厳しい見方をしている。4-6月期も製造業は改善するも「マイナス」、非製造業は悪化し+4とみており、全社ベースではほぼ横ばいと明るい見通しはみられない。
	14/7-9	14/10-12	15/1-3	15/4-6	
全 社	2	(29) 19	(-12) -4	-1	
内 製 造 業	0	(25) 10	(-13) -23	-7	
内 非 製 造 業	4	(31) 27	(-12) 13	4	

(注)14/10-12、15/1-3月期の上段の( )内の数値は14年10月調査時の見通し

2. 経常利益 DI (対前四半期比)	実 績		見 通 し		○経常利益 DI は10-12月期に前四半期比、製造業で12ポイント、非製造業で21ポイント改善。業種別にみると、製造業は-2と依然減益とみる企業が多いのに対し、非製造業は+17と収益環境が好転していることが窺われる。 ○今後の見通しについては、1-3月期は一転悪化に転じ、4-6月期も改善はみられず、先行きに厳しい見方をしている。
	14/7-9	14/10-12	15/1-3	15/4-6	
全 社	-8	(18) 8	(-12) -6	-8	
内 製 造 業	-14	(23) -2	(-16) -22	-10	
内 非 製 造 業	-4	(14) 17	(-10) 8	-6	

(注)14/10-12、15/1-3月期の上段の( )内の数値は14年10月調査時の見通し

## III. その他

1. 製品の在庫水準 DI (「過大」-「不足」)		14年10月調査	15年1月調査	○最近の在庫水準 DI は、在庫過剰感は低下しており、特に非製造業ではほぼ適正在庫水準となっている。 ○先行きは、さらに過剰感は低下し、製造業、非製造業ともにほぼ適正在庫水準になるとみている。
最 近	全 社	12	6	
	内 製 造 業	23	10	
	内非製造業	3	2	
先 行 き (6カ月先)	全 社	3	-1	
	内 製 造 業	9	3	
	内非製造業	-3	-4	

2. 生産・営業用設備 DI (「過剰」-「不足」)		14年10月調査	15年1月調査	○最近の生産・営業用設備 DI は過剰感が低下し、ほぼ適正水準となっている。 ○先行きの DI では、特に製造業では-10と不足感が高まるとみており、この状況が今後も推移すると設備投資拡大への可能性が高まってくるものとみられる。
最 近	全 社	3	-3	
	内 製 造 業	4	-1	
	内非製造業	3	-4	
先 行 き (6カ月先)	全 社	3	-6	
	内 製 造 業	3	-10	
	内非製造業	3	-3	

3. 雇用人員 DI (「過剰」 - 「不足」)		14年10月調査	15年1月調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>○最近の雇用人員 DI は、製造業、非製造業ともに不足状態。特に非製造業は大幅な不足状態が続いている。</li> <li>○先行きの DI は、製造業は不足感がさらに拡大、非製造業でも依然大幅な不足状態が続くとみている。</li> </ul>
最 近	全 社	-23	-23	
	内 製 造 業	-4	-8	
	内非製造業	-39	-37	
先 行 き (6カ月先)	全 社	-21	-28	
	内 製 造 業	-1	-16	
	内非製造業	-38	-39	

4. 資金繰り DI (「楽」 - 「厳しい」)		14年10月調査	15年1月調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>○最近の資金繰り DI はほぼ横ばいで推移。特段繁忙感はみられない。</li> <li>○先行き DI は依然「楽とする」回答が多いものの、「厳しい」という回答がわずかながら増加している。</li> </ul>
最 近	全 社	6	8	
	内 製 造 業	4	1	
	内非製造業	7	14	
先 行 き (6カ月先)	全 社	3	6	
	内 製 造 業	3	0	
	内非製造業	4	11	

5. 販売価格 DI (「上昇」 - 「下落」)		14年10月調査	15年1月調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>○最近の販売価格 DI は、前回調査比横ばいで推移しており、販売価格下落傾向は落ち着いてきている。</li> <li>○先行きの DI は、最近比で下落傾向がやや高まる見込であり、依然として販売価格引上げは難しい状況にあると窺われる。</li> </ul>
最 近	全 社	-5	-4	
	内 製 造 業	-10	-9	
	内非製造業	-1	1	
先 行 き	全 社	-10	-7	
	内 製 造 業	-10	-14	
	内非製造業	-9	-1	

6. 仕入価格 DI (「上昇」 - 「下落」)		14年10月調査	15年1月調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>○最近の仕入価格 DI は低下傾向にあるものの、依然上昇するとの見方が多い</li> <li>○先行き DI は、最近比ほぼ横ばいで推移。仕入価格の上昇傾向は依然続くとの見方となっている。</li> </ul>
最 近	全 社	42	27	
	内 製 造 業	43	32	
	内非製造業	42	21	
先 行 き	全 社	34	31	
	内 製 造 業	39	34	
	内非製造業	38	28	



# 埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ  
第87回

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

## 研究の内容



### ロボット・ハプティック技術の認知神経科学研究への応用 埼玉大学大学院理工学研究科 戦略的研究部 原 正之 助教

ヒトの筋や皮膚などを刺激して力・触覚情報を提示する装置はハプティックインタフェースと呼ばれ、この技術の適用によって視・聴覚情報と融合した新たなマルチメディアサービスの提供が可能になると期待されています。従来研究ではハプティック技術を医療分野で応用することに主眼が置かれていましたが、私の研究では認知神経科学分野をターゲットとしています。今回は、スイス連邦工科大学 (EPFL) の認知神経科学者との共同プロジェクトである『ヒトの身体所有感操作に関する研究』について簡単に紹介したいと思います。

身体所有感とは『身体/身体部位が自分に属している』というロバスタな感覚のことですが、近年の研究によって視覚刺激と同期した触刺激によりこの感覚を体外に擬似的にシフトできることがわかってきています。例えば、ラバーハンド・イリュージョンと呼ばれる現象では、目の前に置かれたゴム手と衝立などで隠された自分の手が絵筆などで連続かつ同期して刺激されると、徐々にゴム手が自分の手の



ように感じるようになります。この錯覚を引き起こすために、従来の研究では実験者が手動で触刺激を両方の手に与えていましたが、私達の研究グループでは力提示機能を備えたマスタスレーブシステムを用いることで、実験参加者自身がマスタデバイスを介して様々な力学特性を持つバーチャルハンドにインタラクションできるユニークな手法を可能にしました。この新しい手法を active self-touch と名付け、これまでに能動的な自己触刺激や力フィードバックの変化がヒトの身体所有感に及ぼす影響などについて明らかにしてきました。さらには、active self-touch 条件で身体所有感操作した際の脳活動について議論を可能にするために、fMRI 実験用プラットフォームの開発・

評価なども行ってきました。

現在もこの共同プロジェクトは続いており、ヒトの身体所有感の発生メカニズムを様々な観点から明らかにし、その知見を上肢片麻痺のリハビリテーションなどで応用することを目指して、学際的かつ国際的に研究を進めています。

幻肢痛・上肢片麻痺のリハビリテーション、遠隔操作のトレーニング、エンターテインメントなど。

#### 学歴・略歴

原 正之  
 (はら まさゆき)  
 2008年3月、横浜国立大学大学院工学府システム統合工学専攻博士課程後期修了、博士(工学)。東京大学・特任助教、スイス連邦工科大学ローザンヌ校 (EPFL)・Scientist、東京大学・助教を経て、2014年9月より現職。専門は、ロボット工学、機械工学、認知神経科学。



### 有機・無機ハイブリッドペロブスカイト太陽電池に関する研究 埼玉大学大学院理工学研究科 物質科学部門 石川 良 助教

現在、再生可能エネルギーが注目を集めており、中でも太陽光発電の導入量が急速に伸びている。市販されている太陽電池の主流は結晶シリコンを用いたものであるが、その作製プロセスには1000℃以上の高温プロセスを必要とし、大量のエネルギーを要している。より低エネルギー・コストで製造可能であり、軽くて折り曲げ可能なフレキシブル太陽電池への展開が期待されている薄膜太陽電池には、カドミウムとテルルの化合物を用いた CdTe 太陽電池や有機半導体を用いた有機薄膜太陽電池がある。

図のような灰チタン石と同じ結晶構造をペロブスカイト構造と呼ぶ。有機カチオン：A (主に  $\text{CH}_3\text{NH}_3^+$ )、金属：B (主に鉛)、ハロゲン：X (主にヨウ素) で構成されたペロブスカイト化合物は幅広い波長で光吸収係数が大きく、高い正孔・電子移動度を示し、溶液プロセスで150℃以下の低温で成膜可能な物質である。この有機・無機ハイブリッドペロブスカイトを光吸収層とするペロブスカイト太陽電池 (PSC) は2008年に桐蔭大の宮坂らにより初めて報告され、ここ数年で急速に光電変換効率を高めており最高で20.1%と薄膜太陽

電池の中でもトップクラスの性能を示し注目を集めている。PSC において透明導電膜上に電子輸送層を導入することにより性能を高めているが、成膜に400~500℃の高温プロセスを必要とする酸化チタンが一般的である。電子輸送層形成に高温を必要としているは耐熱性の基板・透明導電膜を必要とし、フレキシブル太陽電池の作製は困難である。私は火炎噴霧法により合成された酸化亜鉛ナノ粒子を用いて、150℃以下という低温で成膜した酸化亜鉛層がペロブスカイト太陽電池においても電子輸送層として機能することを示した。また PSC の問題点として安定性 (耐湿度、温度) が存在するが、ハロゲンと有機カチオンの置換により耐熱・耐湿性の向上が実現できており、これを用いた PSC で5%前後の光電変換効率を得ている。現在、更なる特性の向上を目指している。



- 1: フレキシブル太陽電池への応用
- 2: 有機・無機ハイブリッドペロブスカイトを用いたフォトダイオードや発光ダイオードへの応用。

#### 学歴・略歴

石川 良  
 (いしかわ りょう)  
 2013年3月埼玉大学大学院理工学研究科博士後期課程修了 博士(理学)。2013年4月より現職。専門は太陽電池

# 「ものづくり大学」へようこそ

連載  
第68回

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



## 輝度画像によるブラインド制御方法の開発

建設学科 伊藤 大輔 講師

オフィスビル等における照明用電力を削減する手法の一つとして昼光利用があります。2011年3月の東日本大震災以降、昼光利用の必要性が益々高まっています。

伊藤研究室では日射遮蔽装置の光学特性値、熱物性値の測定を行い、地域毎に最適な日射遮蔽装置の選択の一助となるデータベースを作成しています(図1)。

前報ではブラインドメーカーと共同で昼光利用型ブラインドの開発について報告しましたが、本報ではオフィスにおける自動制御ブラインドの制御手法の一つである画像を用いたビル影制御について報告します。現在行われているビル影制御は主にシミュレーションにより行われています。その為、周辺建物の位置や高さといった情報を建物ごとに取得する必要がありますが、これらの詳細なデータを取得することは困難であり、また竣工後において新たに周辺に建物が建造されたり、既存の建物が改築された場合は、その都度シミュレーションをやり直さなければ正しい運用は不可能でした。

現在、ブラインドメーカーと開発しているシステムは魚眼レンズ付きデジタルカメラを用いてそれらの画像から室内の輝度分布を取得してブラインドを制御する方法です。この方法を採用することによってこれからの問題を解決することが可能となります。このシステムを開発するために伊藤研究室では数値計算や実大実験を行っています。

この様にただ提案するだけでなく、本学の学生が得意とする装置の作製、検証・評価を一貫して行っています。

今後、昼光を利用し照明エネルギーを削減しつつ質の高い光環境を実現したい時、これらの知見が役に立つと思います。その際は是非、ご連絡ください。



図1：伊藤研測定風景

伊藤 大輔 (いとう だいすけ) 講師 東海大学連合大学院修了、博士(工学)、独立行政法人建築研究所専門研究員を経て、2009年9月よりものづくり大学講師。日本建築学会、照明学会所属。(連絡先：048-564-3857/ito@iot.ac.jp)。



## 実践で役立つ英語コミュニケーション力育成

製造学科 土井 香乙里 講師

研究では「ことば」を「文化」「社会」という観点から包括的に分析し、主に日本語と英語圏文化による言語コミュニケーション方法の比較を行ってきました。実際に使用されている会話特徴を観察し、その相違点から言語の根本にある物事の捉え方の違いを分析し、さらに、外国語としてどのように習得が行われているのかを研究しています。これまで研究で明らかにしたことを、異文化理解・言語習得の観点から英語教育の場で活かすことを目的に研究を継続しています。

製造業界でもグローバル化というのが当たり前になっている現在、学生たちが将来企業に就職した際に、実践で活用できる英語コミュニケーション力を育成することを目標に英語プログラムを考えています。業務上でも様々な国の人たちと働く機会もあり、英語が共通のコミュニケーション言語となる場合も考

えられます。また、外国人観光客が昨今多く日本を訪れ、日常的にも英語でコミュニケーションを取る場面に出くわすことも考えられます。またオリンピック開催、小学校での早期英語教育開始等、さらに英語でコミュニケーションを取ることができることが重要視されています。

しかし、英語ができる、つまり英語を知っているだけでは十分ではなく、実際の場面で使用し、英語を「ツール」として相手とコミュニケーションを取ることができる力、自分の考えをしっかりと伝える力、英語を手段として他のことを学ぶことができること、また日本の良さを伝えることが必要です。学生には、英語授業を通して、製造業界特有の専門的な用語や表現といった知識だけではなく、積極的にコミュニケーションを取る姿勢、異文化を理解することを学んでほしいと思います。

土井 香乙里 (どい かおり) 講師 早稲田大学大学院教育学研究科博士後期課程。早稲田大学人間科学学術院人間情報科学科助手、同研究センター客員講師、東京電機大学理工学部 (EEP) インストラクターを経て、2010年9月から、ものづくり大学講師。社会言語学・英語教育。(連絡先：048-564-3844/k\_doi@iot.ac.jp)



# おだ ゆたか なか お まこと 小田 豊氏、中尾 眞氏が 第13回 洪沢栄一賞を受賞

二月三日(火)、ソニックス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)の精神を受け継ぐ全国の企業経営者に贈られる「第13回 洪沢栄一賞」の表彰式が開催され、六花亭製菓株式会社(北海道帯広市)代表取締役社長の小田 豊氏と株式会社ジーシー(東京都文京区)取締役会長中尾眞氏の二氏が受賞した。

受賞理由は次のとおり。

## ■小田 豊氏(六花亭製菓(株)代表取締役社長)

### ◇会社概要

和洋菓子の製造・販売。美術館の運営。一九三三年創業、従業員一三〇〇名(グループ全体)、資本金約一億円(グループ全体)。

### ◇優れた経営面

表彰は、洪沢栄一賞選考委員長の利根忠博本会名誉会長の講評の後、上田清司埼玉県知事から表彰状と記念品が贈呈された。そして洪沢栄一記念財団と洪沢栄一の生誕地深谷市からもそれぞれ記念品



第13回 洪沢栄一賞表彰式



開会挨拶をする  
上田清司埼玉県知事

・「売上目標なし」、「マニュアルなし」、「人事部なし」という独特の経営哲学を実践。社内の一休感・共通認識醸成のため、社員からの意見・提案を募集し、社内日刊新聞として昭和六二年から毎日発行している。



講評を行う利根忠博  
本会名誉会長

### ◇地域及び社会貢献面

・美術館が点在する「中札内美術村」北海道の山野草が四季折々に咲く「六花の森」の建設・運営や、五〇年にわたる月刊児童詩誌「サイロ」の発行など様々な文化活動事業を運営している。北海道の食文化の向上・推進を目的とした基金の理事長として、食文化の発展に功績にある方の表彰等を実施している。

## ■中尾 眞氏(株)ジーシー取締役会長

### ◇会社概要

歯科医療材料・機器の開発・製造・販売を行う。歯科医療総合メーカー。一九二二年創業、従業員数九五五名、資本金八・八億円。

### ◇優れた経営面

・海外進出を積極的に進め、近年では欧・米に続きアジアにも製造拠点を設けるとともに、海外統括拠点をスイスに設け、受賞者自ら赴任し海内での活動も強化している。歯科材料分野では国内外でトップグループに位置する。

・独自の品質経営「GQM」によ

### ◇地域及び社会貢献面

り、「日本品質管理賞」や、中国・米国工場で「デミング賞」。「ヨーロッパ工場のEFQM」。「EFA賞」受賞など、品質経営に関して国内外から高い評価を得ている。

・ベトナムでの数千人の子どもたちに歯科治療を行う国際プロジェクトや、カンボジアでの学校の子どもたちへの歯科治療や健康・口腔衛生教育を行う国際プロジェクトに対して、歯科材料の提供などを行っているほか、様々な地域で歯科治療・教育に関する支援活動を行っている。

・日本の大学関係者と協力し、発展途上国の教育者・研究者の見学を受け入れている。

本会は、洪沢栄一賞の創設に深く関わり、近代日本を築いた洪沢



中尾眞氏代理(株)ジーシー取締役高橋誠二氏



小田豊氏(右)



歓談する受賞者・関係者



知事・受賞者・関係者



翁の生き方や功績を全国に発信したいとする埼玉県の活動を全面的に支援し本賞の普及に努めている。

# 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二月一日(日)、埼玉グランドホテル深谷で開催された。本会推薦の会員企業経営者五名(別記)と学校側からは二十五組、七十二名が参加した。この面談会は平成十五年より実施しており今年度で通算十二年目となる。

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を目的としている。その意味に於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の普通高校の生徒も毎年多数参加している。また、教員に対しては学校におけるキャリア教育推進に對して重要な意識改革の場ともなっている。



面談の様子

面談終了後の生徒アンケートでは、「自分の価値観が変わるきっかけを与えていただき、社会に出てからも努力と勉強を継続していきたい」「面談を通じて自分の良さ気付かせてもらった。社長さんから自分の行動について理解・承認してもらい自信になりました」「自分が今何をすればいいのか、しっかりと具体的な目標をもつことができた」等の感想が多く見られた。社会が求める人材とは、意欲とチャレンジ精神のある者だと知り、どのような活動も気持ちや考え方で変えることができることを理解したことが伺えた。進路選択における俯瞰的な立場から、価値観を変える具体的な示唆をもらえたようである。また、保護者からは「一つひとつの

言葉が重く子どもの心に響いていたと思います。人生の勉強としてよい経験をさせていただいた」「子どもの将来の進路への助言だけでなく、人としての考え方を聞き、私も成長させていただけました」「家庭での生活指導が改めて大切だと実感しました」「先生方からは「経営者の話を聞けて自身の視野が広がった。今後の進路決定に向けた指導の参考として校内でも共有し、進路指導体制の改善に努めたい」「学校では学べない企業経営者からの生きた言葉でのアドバイスは、普通高校の生徒には聞く機会が少ないため大変ありがたく参考になった」などの感想が寄せられた。このように四者面談会は



面談打合せの様子

面談終了後の生徒アンケートでは、「自分の価値観が変わるきっかけを与えていただき、社会に出てからも努力と勉強を継続していきたい」「面談を通じて自分の良さ気付かせてもらった。社長さんから自分の行動について理解・承認してもらい自信になりました」「自分が今何をすればいいのか、しっかりと具体的な目標をもつことができた」等の感想が多く見られた。社会が求める人材とは、意欲とチャレンジ精神のある者だと知り、どのような活動も気持ちや考え方で変えることができることを理解したことが伺えた。進路選択における俯瞰的な立場から、価値観を変える具体的な示唆をもらえたようである。また、保護者からは「一つひとつの

言葉が重く子どもの心に響いていたと思います。人生の勉強としてよい経験をさせていただいた」「子どもの将来の進路への助言だけでなく、人としての考え方を聞き、私も成長させていただけました」「家庭での生活指導が改めて大切だと実感しました」「先生方からは「経営者の話を聞けて自身の視野が広がった。今後の進路決定に向けた指導の参考として校内でも共有し、進路指導体制の改善に努めたい」「学校では学べない企業経営者からの生きた言葉でのアドバイスは、普通高校の生徒には聞く機会が少ないため大変ありがたく参考になった」などの感想が寄せられた。このように四者面談会は



中込秀明 富士電子(株)代表取締役社長



石塚 巧 キヤノン電子(株)常務取締役



齊木政美 サンケン電機(株)管理本部人事統括部長



牛窪啓詞 (株)愛工舎製作所代表取締役



高橋祐介 高橋商事(株)代表取締役社長

毎年参加した生徒・保護者。教員から高い評価を得ている。  
◆参加企業経営者(敬称略)  
▽石塚 巧 キヤノン電子株式会社 常務取締役  
▽齊木 政美 サンケン電気株式会社 管理本部総務人事統括部  
▽中込 秀明 富士電子株式会社 代表取締役社長  
▽牛窪 啓詞 株式会社愛工舎製作所 代表取締役

## 新規高校卒業予定者 就職面接会開催

厚生労働省埼玉労働局主催、県教育委員会後援による新規高等学校卒業予定者就職面接会が一月二十九日(木)、本会会員企業人事担当者を含む105社の参加により大宮ソニックシティで開催された。一月末現在、県内新規高校卒業予定者の就職内定率は90・9%であり、過去十年で最高値であった昨年同期より2・3ポイント上昇している。しかし、693名が未内定と厳しい状況が続いている。

本会は今後も各関係課所と連携を図り若年者雇用の促進を図ると共に、地元産業界の安定雇用に資するための事業に取り組みますので企業の皆様にも御理解と御協力をお願いしたい。



ハローワークによる相談  
面接会場の様子



# 県女子高校生の働き続ける意欲育成推進事業

女性の活躍推進は、わが国経済社会の持続的な発展にとって重要な成長戦略である。埼玉県でも、女性が働き手となり、自己実現をして生き生きと輝き活躍する社会の実現をはかるためウーマノミクスプロジェクトに取り組んでいる。県内企業においても女性社員のキャリア意識の向上、キャリア形成の促進など、女性が働きがいをもつて就労できる職場づくりに取り組んでいることとします。県教育委員会では、県立高校の女子生徒の職業観や就労意欲を高めようと、経済団体等と連携した就職指導、キャリア教育の充実をはかるため、働き続ける意欲やキャリアプランニング能力の向上をねらいとして「女子高校生の働き続ける意欲育成推進事業」を実施している。本会では、本事業に対し、県立高校への指導者推薦など、次のような県立学校三校の取り組みに協力している。

## ■平成二十六年十二月十七日(水)

県立本庄高等学校(体育館)  
講演題 「希望をもって高い目標にチャレンジすることの重要性」

重要性」

対象 全校生徒961人(男子416人、女子545人)



講演会の様子

キャリアプランニング能力育成を目的とした進路講演会が十二月十七日、県立本庄高校の全生徒961人を対象に開かれた。

同校は、昨年度から進学重視型単位制高校として新たなスタートを切った93年目を迎える県北の伝統高校である。将来、社会に貢献しグローバル社会で活躍できる人材の育成を目指した教育活動に取り組んでおり、高い目標に向かってチャレンジする意欲をもち、自身の夢や学習に意欲的に立ち向かってほしいと本講演会を企画した。講演では、同校のOBでもある本協会の根岸茂文専務理事(昭和47年度卒業生)が「希望をもって

高い目標にチャレンジすることの重要性」と題し、自身の学生時代の経験談や心に残る多くの言葉を交えながら後輩を指導した。また、社会人として活躍している目標となる人物の生き方や経験を紹介し、将来に向けたエールとして「安定なんて簡単に求めず、高い目標に向かって希望をもってチャレンジしてほしい」と呼びかけた。

■平成二十六年十二月十九日(金)  
県立常盤高等学校(別館三階ホール)  
講演題 「働くということは」  
対象 全校生徒399人(男子13人、女子386人)

386人)



講演会の様子

将来の生き方を考え、自己を見つめ直し、社会人として必要な能力を身につけることを目的とした進路講演会が十二月十九日、県立常盤高校の全生徒399人を対象

に開かれた。

同校は看護師養成5年一貫校であり、全員が看護師の資格取得を目指している。看護専攻科修了後、看護師資格を取得して大部分の生徒が病院に就職するが、助産師、保健師など更なる資格取得に向けて進学した後で就職する生徒もいる。中学生の段階で進路を決定しており、看護職者になるという目的意識は高いが、考え方が看護・医療に偏りやすいため、講演会を通して幅広い視点から働くことやキャリアアップにつなげたいと企画された。

講演では、本協会の根岸茂文専務理事から看護の世界で働くというだけでなく、社会人として働くということに対し、自分らしい生き方として参考となる人物の紹介を交えて示された。将来、社会へどう貢献するか、自分の理想とする働くイメージをもって学習に取り組む姿勢をもっていれば、看護師として働く覚悟や将来のキャリアアップにもつながると呼びかけた。

■平成二十七年一月二十二日(木)  
県立鴻巣女子高校(体育館ほか)  
対象 2学年 194名(普通科・112名、保育科・42名、家政科学科・40名)

自ら将来を描いてキャリアプランニングできる能力育成を目的と

した進路講演会と座談会が一月二十二日、県立鴻巣女子高校の生徒194人を対象に開かれた。

○第一部【講演会】  
講演題 「失敗に負けずチャレンジすることの重要性」



講演会の様子

同校は、保育科、家政科学科、普通科の三学科を有し、互いに競い高め合いながら生徒一人ひとりの夢の実現を支援する教育活動に日々取り組んでいる女子高校である。専門学科の生徒は入学前から目的意識をもっているが、普通科の生徒は自己のキャリアに対する意識が曖昧な生徒が多い。そのため、自立したキャリアプランニング能力を向上させようと企画された。

講演では、本協会の根岸茂文専務理事から働くことや働き続けることについて、今どんな時代でどんな人材が求められるか、自身が



どのような人生を歩むべきか指針を示し、社会で努力して活躍している目標にしてほしい人を紹介し、「女性が自立して活躍する社会が望まれている、皆さんも失敗を恐れずチャレンジしてほしい」と呼びかけた。

○第二部【座談会】

対象 生徒30名(全4グループ)  
講師

- ・ AGS株式会社 江原 知穂 氏
- ・ むさし証券株式会社 森本 美和 氏



むさし証券株式会社  
森本 美和 氏



AGS株式会社  
江原 知穂 氏



株式会社サイサン  
内藤 裕季子 氏



株式会社テレビ埼玉  
菅 美香 氏

株式会社テレビ埼玉 菅 美香 氏  
株式会社サイサン 内藤裕季子 氏  
座談会では、希望する生徒30名が4グループに分かれて、社会で活躍している4名の講師から、日々体験していること、普段思っていること、仕事へのやりがい、高校時代の体験などが語られた。生徒にとって、働くことの意義について多くの刺激となり、将来の就業意欲に結びついてもらいたいと行われた。質問しやすい講師の人柄と少人数で対話しやすい会場

の中で、各グループとも時間を超過し活発な質疑応答が行われた。参加した生徒は、真剣なまなざしで講師からの熱心なアドバイスを傾聴し、働くイメージを膨らませていた。  
生徒の事後アンケートを見ると、「本当に自分のしたいことをすることが重要で、今の状態で満足するのではなく常にチャレンジすることも大切だとわかりました。今自分が見ていることが後につながっているんだ、そう思うと今を頑張ってみようと思いました。」  
「今までもこのようなお話はたくさん聞いてきたが今日の講演はいつもとは違った。「失敗することよりも何もしないことを恐れる」深い言葉だと思った。今日の講演は今後の進路に大きく影響すると思う。」  
「私はまだ進路に迷いがあるため今日の講演はすごくよかった。大学へ行くだけでなくいろいろな道があるとわかった。一番大事なのは自分のやりたいことに向かって行動すること。始めること。」  
「私は行きたい大学がありますが、難しいと感じていました。しかし、講演を聴いたあとと必ず行きたいという気持ちに変化しました。根岸先生が紹介してくれた目標にしたい人を目指していきたいと思っています。」等の言葉があった。



講師と生徒による座談会の様子

これからの日本は男女ともに働くことについての意識や働き続ける意欲(勤労観・職業観)を育成することが重要になる。日本の将来に自信をもち、前向き、外向き、上向きの気持ちでチャレンジしていつてほしい。時代に求められる人材の要件は、常に前向きで成長を求め続ける人。リスクを恐れず、常に学び続け、挑戦し続けることでは成長はない。そして、「学歴、職業歴などのキャリアは、梯子ではなく、ジャングリズム。安定なんて求めず、変革を求めてほしい。それが希望につながる」とエールを贈りたい。



コバトン

# 埼玉県からのお知らせ

## 川越駅西口に「ウエスタ川越」がオープンしました。

「ウエスタ川越」は、埼玉県西部の産業振興、文化芸術の振興、にぎわいの創出を図ることを目的として、埼玉県と川越市、民間事業者が整備する複合拠点施設です。

新しく誕生する「ウエスタ川越」をぜひ御利用ください。

【県の施設】  
県の施設は、3月23日にオープンしました。

●多目的ホール・会議室  
約650㎡の平土間式ホールと使い勝手の良い3室の会議室は、展示会、商談会など様々な用途に御利用いただけます。

●創業支援ルーム  
新たに創業を予定している方や、創業間もない企業の立上げから成長段階までを支援するための25室（約8㎡～約25㎡）を用意しています。

●川越地方庁舎  
3月23日以降、順次、従来の川越地方庁舎（※）、パスポートセンター、川越支所、川越建築安全センターは

「ウエスタ川越」に移転します。  
※従来の川越地方庁舎・川越比企地域振興センター、川越県税事務所、消費生活支援センター川越、西部環境管理事務所、川越農林振興センター、出納総務課川越駐在、西部教育事務所

【川越市、民間事業者の施設】  
川越市の約1,700席の大ホール、市民活動・生涯学習施設、男女共同参画推進施設など、民間にぎわい施設の「ウニクス川越」が3月以降順次オープンします。

○問い合わせ先  
ウエスタ川越 指定管理者N e c S T（ネクスト）  
（049-249-3777）  
メールアドレス  
info@westakawagoe.jp  
HP  
http://www.westakawagoe.jp/



ウエスタ川越

## 埼玉県が人材確保を支援します

「人材探しに苦勞されていますか？」

県ではハローワークと連携して県内企業の人材探しのお手伝いをしています。

「こんな人材が欲しい」「求人募集まで手が回らない」など、求人に関することならお気軽にご相談ください。

### 【支援内容の例】

- ハローワークへの求人申し込みのお手伝い
- 県就職支援施設での情報提供など

○問い合わせ先  
県就業支援課  
（048-830-4542）

## 「合同企業説明会」を開催します

県では、学生等を対象にした「合同企業説明会」を開催します。

この説明会は、就活スタートアップイベントの一環として開催するもので、参加企業はブースを構えて参加者に採用情報などの説明ができます。

なお、参加企業は県内経済団体等と連携して決定する予定です。

詳細は左記までお問い合わせください。

- 参加企業  
県内の中小企業
- 参加者  
平成28年3月卒業予定の新卒者及び既卒3年以内の未就職者
- 日時  
平成27年5月26日（火）  
午後1時～午後4時
- 場所  
大宮ソニックシティ

○問い合わせ先

県就業支援課  
（048-830-4538）

## 平成26年度埼玉県就労実態調査結果について

県内中小企業の正社員の割合は69・5%で前年比1・6ポイント増

県では、県内1,500事業所（中小企業1,330、大企業170）を対象に実施した就労実態に関する調査結果をとりまとめました。この調査は、県内中小企業の就労状況を把握することを目的に実施しているものです。

### ●調査結果の概要

- ①正社員の雇用状況  
正社員の割合は69・5%で、前年と比較すると、1・6ポイント増加しました。
- ②役職者に占める女性の割合  
女性の役職者の割合は9・5%で、大企業（10・5%）とほぼ同割合となり、ともに男性の役職者の割合と比べて大きく差が開いています。
- ③正社員の離職率  
過去3年間に採用された正社員の離職率は39・8%で、特に「宿泊業、飲食業」「不動産業、物品賃貸業」「医療・福祉」では50%を超えています。
- ④仕事と家庭の両立支援  
仕事と育児・介護の両立支援制度がある事業所の割合は、育児81・6%、介護76・9%で、ともに前年より増加しました。

詳細はHPを御覧ください。  
http://www.pref.saitama.lg.jp/a/0808/shuroujitsaichousa.html

○問い合わせ先

県勤労者福祉課  
（048-830-4518）

## 平成26年労働組合基礎調査結果（埼玉県）について

県内の労働組合数は3年ぶりの減少、組合員数は4年ぶりの増加

県では、平成26年6月30日現在の県内の労働組合数及び組合員数を取りまとめました。この調査は、県内のすべての労働組合を対象に、組合員数の状況等について毎年実施しているものです。

### ●調査結果の概要

- ①組合数及び組合員数  
県内の労働組合数は1,822組合、組合員数は368,408人です。前年と比較して、組合数は39組合（2・1%）減少し、組合員数は3,049人（0・8%）増加しました。
- ②産業別組織状況  
製造業が586組合、98,599人で組合数、組合員数ともに最も多く、組合数は全体の32・2%、組合員数は全体の26・8%を占めています。前年と比較すると、組合員数は0・3ポイント増加し、組合員数は1・3ポイント低下しました。
- ③推定組織率  
労働組合員数を県内の推定雇用者数で除した推定組織率は前年と同じ14・6%となりました。

詳細はHPを御覧ください。  
http://www.pref.saitama.lg.jp/a/0808/rodokumiaikisochousa.html

○問い合わせ先  
県勤労者福祉課  
（048-830-4517）

# 「生涯現役社会に向けた雇用制度」

## の導入を検討してみませんか？

高齢者の知識・経験を企業の活性化に

少子高齢化の進展により日本の労働力人口が大幅に減少することが懸念される中、企業にとって知識や技能を持った“人財”の確保が一層必要となります。定年の廃止、定年後の継続雇用等、健康で意欲と能力がある限り働き続けることができる雇用制度を導入することにより、社員のモチベーションを高く保つことができ、社内の活性化につながることを期待されます。また、ベテラン社員が永年の勤務で培った知識、経験、技能、人脈等を伝承することにより、将来の会社の担い手となる若手社員を育てることができ、今後の企業環境の変化に対応することができると考えます。生涯現役で活躍し続けられる社会環境を企業が整えることが重要です。

生涯現役社会実現に向けて取り組んでいます。



**会社概要**  
所在地：さいたま市大宮区  
代表者：代表取締役社長 佐藤 誠  
設立：昭和36年5月22日  
資本金：3,900万円  
従業員数：650人(平成26年5月15日現在)  
業種：ビルメンテナンス業



代表取締役社長  
佐藤 誠

私たちは、50年の経験と実績を生かしたビルメンテナンスのプロフェッショナルとして卓越した技術と最新の設備を駆使して、建物管理に関するすべての業務を網羅し、快適な環境の維持を実現しています。また、様々な教育・研修システム、施設を充実させ、スタッフ全員のクオリティアップを目指しており、業務の効率化によるコスト削減、ハイクオリティなサービスをご提供しています。私たちは、多様化されたニーズを確実にとらえながら、ビルオーナーをはじめとしたお客様にご満足いただけるよう努力し続けます。

**【目標】**  
希望者全員 65歳の誕生日前日まで雇用後、多様な働き方で70歳以上まで継続して雇用する制度の検討と導入

**【取り組み内容】**  
・問題点・課題に対する解決策の具体化とりまとめ  
・各部門共通および部門ごとの再雇用基準を策定  
・規程・規則類の試案準備中  
・従業員への説明会の計画を立案中



**会社概要**  
所在地：桶川市  
代表者：代表取締役社長 宮澤 政信  
設立：明治43年10月  
資本金：9,600万円  
従業員数：125人(平成26年10月31日現在)  
業種：釣りエサ・釣り具の製造販売



代表取締役社長  
宮澤 政信

お魚さんありがとう。マルキュー株式会社は、魚に感謝し、かけがえのない自然を大切にします。地球の環境保全を積極的に推進することが人類共通の最重要経営課題の一つとの認識に立ち、明るく豊かな社会の発展に貢献します。夢と希望を持って、社業を通じて環境保全と釣り文化の創造を回り、社会に貢献すること、それがマルキューの企業理念です。釣りエサのトップメーカーとして、次の時代に向かって、釣り文化のさらなる振興の一翼を担う、夢と誇りの持てる会社創り。それが私達マルキューの理念なのです。

**【目標】**  
希望者全員 65歳到達後最初の賃金締切日まで雇用後、多様な雇用形態で70歳まで継続して雇用する制度の検討と導入

**【取り組み内容】**  
・問題点・課題に対する解決策をとりまとめ中  
・再雇用基準を検討中  
・規程・規則類の試案作成に取り掛かり中

モデル事業に関する  
お問い合わせは  
こちらまで



公益財団法人産業雇用安定センター

TEL 03-5627-3725 <http://www.sangyokoyo.or.jp/>



# 日本経団連

## 提言・提案など

シンポジウム「経営戦略としての国際標準化」を開催  
―標準化を戦略的に活用するための方策探る

経団連は2月9日、東京・大手町の経団連会館で経済産業省、日本工業標準調査会(JISC)、日本規格協会、国際標準化協議会とともにシンポジウム「経営戦略としての国際標準化」ビジネスエコシステム思考の戦略的活用」を開催した。

グローバル化に伴うわが国企業の海外市場進出により、国際標準化への対応の重要性が高まっている。昨年、経済産業省は標準化官民戦略会議を立ち上げ、経団連の日覚昭廣知的財産委員長をはじめとした業界団体トップクラスのメンバーによる検討の結果、官民で進めるべき取り組みをまとめた「標準化官民戦略」が5月に策定された。同戦略のなかには、経団連等関係団体を通じた経営者層への戦略的な標準化に関する啓発が挙げられている。そこで経団連では、経営者層から標準化実務担当者までを幅広く対象としてシンポジウムを行うこととした。

当日は日覚委員長の開会あいさつ、野間口有JISC会長と藤澤

浩道元IEC(国際電気標準会議)副会長からの基調講演の後、渡部俊也東京大学政策ビジョン研究センター教授をモデレーターとしてパネルディスカッションを開催。

パネリストは片瀬裕文経済産業省産業技術環境局長、藤澤・元IEC副会長、二瓶亮LIXIL専務執行役員、近藤賢二三菱電機常務執行役員、成富正徳大成プラス相談役、山下光彦日産自動車取締役。

### ■基調講演

野間口氏は、わが国における国際標準化活動について、標準化によるオープンな面と、収益源となるコア技術であるクローズの面を使い分ける事業戦略が有効と強調。藤澤氏からは、海外における国際標準化の動向を踏まえ、国際標準化は自ら新市場の流れをつくることであるとともに、人的・組織的なネットワーク構築による初期投資・リスク管理の一環であると指摘した。

### ■パネルディスカッション

パネルディスカッションでは、

冒頭片瀬氏から、標準化に関する制度の充実に政府としても取り組んでいるので、企業の経営戦略に標準化を盛り込んでほしいとの期待が示された。これを受け、(1)標準化のリーダーシップを取ることは、市場や他社の動向等に関する情報の入手とそれを活用した有効な検討につながる(2)個々の技術ではなくシステム全体での標準化を

考えるべきである(3)グローバル化による企業の海外進出やIT化により産業の境目がなくなりつつあるといった背景に鑑み、標準化へは今後当たり前に取り組まなければならぬ(4)コア技術のブラックス化により、中国でもオープンクローズ戦略を実現できている(5)限られた人手で、政府の支援制度を活用して標準化に取り組んでいる(6)インフラ部分の標準化を制することが、市場での優位性に大きく影響する(7)標準化すべき部分かどうかは、経営トップが判断すべき――といった意見があった。渡部氏は、「標準は自社を取り巻くビジネスエコシステムのなかにあるさまざまな企業同士の関係性に対して影響力を与えられる重要なツールであり、知財との併用でその影響力はさらに大きくなるので、これらを戦略的に活用すべきである」と総括した。

## ストレスチェックの外部委託の留意

弁護士 安西 愈

労働安全衛生法(安衛法)の一部改正で、「心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)制度」が従業員50人以上の事業者が義務付けられ、本年二月一日から施行される。

この検査は、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者によって行わなければならないものである。検査結果は、検査を実施した医師等から直接本人に通知され、あらかじめ本人の同意を得ないで、検査結果を事業者に提供してはならない。

## ポイント労働法

というのは、このストレスチェックは、労働者自身のセルフケア及び職場環境改善を通じメンタルヘルス不調の未然防止を図る一次予防が目的であり、健康診断とは異なる。

ストレスチェックの実施主体となる者としては、安衛法第六六条の一〇第一項に規定されている「医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者」とされているが、医師、保健師等の有資格者がいるメンタルヘルスサービスの外部機関もストレスチェックや面接指導の実施を事業者から請け負って実施することも差し支えないとされている。

とはいえ、当該事業場の産業医等がストレスチェックの実施者となることが原則であるため、「ストレスチェックの実施そのものを外部機関に業務委

託する場合にも、当該事業場の産業医等が共同実施者として関与し、個人のストレスチェック結果を把握するなど、外部機関と当該事業場の産業医等が密接に連携することが望ましい。」(検討会報告)とされている。

しかし、それは、絶対的要件ではなく、「共同実施という形をとらない場合にも、あらかじめ外部機関とのやり取りに係る窓口の役割を産業保健スタッフに担わせ、本人の同意を得て、外部機関から事業者個人のストレスチェック結果を提供する際には、当該産業保健スタッフを通じて事業者に提供することが望ましい。」(同前)とされている。

現在、この制度の二月一日からの施行を控え、ストレスチェックの外部受託機関の受注活動が活発となっており、他社とのサービスの優位性のため、チェック後の面接も受託し、その結果の提供(そこまでは差し支えない)や総合的なメンタルヘルスマネジメントも含む従業員個人に着目した多様な健康管理サービスも受託業務に加えて請け負う受注PRもみられる。

しかし、あくまでも従業員個人の心身の健康管理は事業者の責務であり、従業員50人以上の事業場では、当該事業者の産業医、産業保健スタッフ、衛生管理者、衛生委員会といった自社の健康管理体制で行うべき義務であり、あくまでも外部委託は検査、健診や医師面接といった事実行為に止まらなければならぬ。その意味で「貴社の健康管理業務を請け負います。」として、産業医や産業保健スタッフの代行として安衛法や安全配慮義務上の健康管理義務まで、委託(請負)することはできない。

# 事業だより

一月八日～三月二十日

- ◆一・一八 新年会員懇談会（パレスホテル大宮）
- ◆一・一九 第三回グローバル委員会（ソニックシティ）
- ◆一・二〇 埼玉大学合同特別公開講座（ソニックシティ）
- ◆一・二九 第三回企業戦略研究会（ソニックシティ）
- ◆一・三〇 第一四回トップセミナー（パレスホテル大宮）
- ◆二・二 西部地区協議会（東上パールビルディング）
- ◆二・三 キヤリア教育実践アワード表彰式（パレスホテル大宮）
- ◆二・四 南部地区協議会（川口リリア）
- ◆二・五 中部地区協議会（ソニックシティ）
- ◆二・九 北部地区協議会（マロウドイン熊谷）
- ◆二・一九 第三回地域社会問題委員会（ソニックシティ）
- ◆二・二〇 ものつくり大学特別公開講座（パレスホテル大宮）
- ◆二・二三 第一回少子高齢化対策研究会（ソニックシティ）
- ◆二・二五 第一五回トップセミナー（ソニックシティ）
- ◆二・二七 第五回人事労務委員会（ソニックシティ）
- ◆三・三 第二八回生き生き職場体験交流の集い（ソニックシティ）
- ◆三・四 第一六回トップセミナー（ソニックシティ）
- ◆三・五 第六回人事労務委員会（ソニックシティ）
- ◆三・九 第七回特別セミナー（ソニックシティ）
- ◆三・一一 第一七回トップセミナー（ソニックシティ）
- ◆三・一二 第八回特別セミナー（ソニックシティ）
- ◆三・一七 理事会・幹事会（パレスホテル大宮）
- ◆三・一九 ウーマノミクス推進委員会（ソニックシティ）
- ◆三・二七 第一八回トップセミナー（ソニックシティ）



## 第204回

▼「チョココレートに惑わされる主婦たち」

ブレントインデーが近づいてきた。喜ぶのはご主人達で、仕事が増えるのは奥様達である。ご主人は「義理チョコ」や「手作りチョコ」

そして時には「本命チョコ」などと職場などでも歓喜や騒動にもなったりするが、いざれにしてもそれなりのお返しが必要になる。トデーには必要になってくる。

先ずは頂いたチョココレートの価値みからである。これは比較的簡単にいえるが、品物の価値みで、間違ったりしたら大恥をかいてしまう事にもなり、ご主人の出世にまで響いてくる事もあるとか。さて、価値みは出来たのでお返しチョコの購求である。数が多くなると色々な金額のチョココレートをメモ睨みながらの戦争だ。これが奥様方のお仕事で、ご主人の評価も奥様の評価も今後どの様になるかであろう。

「意外とケチだよ」 「センス無いよね」 「チョコ分つてないね」 などなどの話題が口うるさいOLから社内外に流れる。たかがチョコとされどチョコでもある。立派な評価をOL達から貰え、それらが上司の耳にも入り出世にも繋がるとなると、さあ、奥

## こんな時にこんな事を!

### 和宮 英之 エッセイスト

様達の腕の見せ所となってくる。そんな目でブレントインの出来事を見るのも興味深々である。現役を退いた爺さんからは。世の奥様達 腕の見せ所ガンバレ!と。

▼都心上空にも窓ガラスを揺らす騒音が:

1920年の東京オリンピックをも睨んで、羽田空港をハブ空港にと考えている。これは結構な事であるが、東京都心上空をジェット機が昼夜飛ぶことになったら?と考えてみた。若い頃、

入間基地の近くの公共施設で企業の社員研修を行った事があったが慣れない私には大変なことで、飛行機が飛び交う度に研修は一時中断せざるを得なかった。

都心住民達の騒音迷惑デモが今から浮かんでくる。増添知事も今から騒音対策を十分に考えておかないと大変な事態が起こり得る可能性は多大である。

オリンピックの開催一か月限定で昼夜羽田への旅客機の離着陸をOKさせることも一策かもしれない。日米軍基地などの近くで生活する住民の気持ちを都心の真ん中に住み騒音などとは無関係との顔をしている人達に味合わせるのも一考と思えるが如何だろうか?

この騒音被害と常にたちむかっている人達のお蔭で、安全・安心神話が日本にはあり、テロなどから守られている事を決して忘れてはならない!

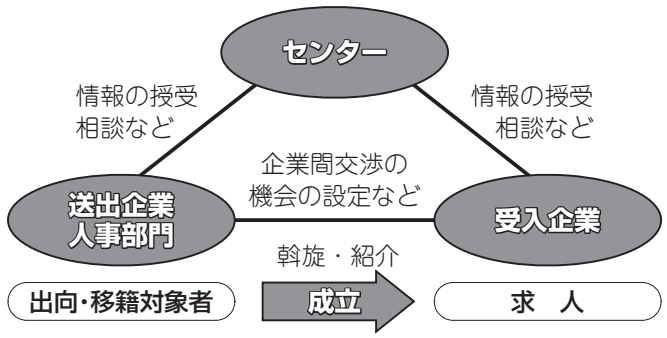
# 全国ネットの人材情報で、出向・移籍等の支援!

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  
 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 埼玉事務所

★新入社員研修

日時 四月二日(水)九時三十分～一六時
四十五分
会場 ソニックシティ
内容 基調講演・講義・ビジネスマナ

基調講演講師 (株)テレビ埼玉報道制作
局制作部 菅 美香氏
講師 りそな総合研究所(株)パートナー
講師 古澤美奈子氏

★第一回介護ビジネス研究会

日時 四月八日(水)一四時～一六時
会場 ソニックシティ
内容 介護事業者の労務管理上の留意
事項・職場定着支援のための助
成金制度及び最近の雇用均等行
政等について

講師 埼玉労働局労働基準部監督課長
友住弘一郎氏他

★理事會・幹事會

日時 四月一三日(月)一三時三〇分～一
八時
会場 パレスホテル大宮
内容 議案、講演會、懇親會

講師 グンゼ(株)取締役・元尼崎市市長
白井 文氏

★第一種・第二種衛生管理者のための
対策講座

日時 四月一四日(火)・一五(水)
五月一八日(月)・一九日(火)
九時三〇分～一六時三〇分

講師 (株)ウェルネット専任講師 今井
直行氏

★第二回特別セミナー

日時 四月二〇日(月)九時三〇分～一六
時
会場 JA共済埼玉ビル
内容 安全管理・安全教育・危険性又
は有害性等の調査及びその結果
に基づき講ずる措置等・関係法
令

講師 (株)ウェルネット専任講師 今井
直行氏

★安全管理者選任時研修

日時 四月一七日(金)・五月二日(月)九
時三〇分～二〇時
会場 JA共済埼玉ビル
内容 安全管理・安全教育・危険性又
は有害性等の調査及びその結果
に基づき講ずる措置等・関係法
令

講師 (株)ウェルネット専任講師 今井
直行氏

★埼玉県産業労働部主要施策説明會

日時 四月二四日(金)一四時～一六時
会場 ソニックシティ
内容 埼玉県産業労働部主要施策説明
会

日時 五月二日(水)一三時三〇分～一
八時
会場 パレスホテル大宮
内容 平成二七年度決算・事業報告、
平成二七年度予算・事業計画、
その他、懇親會

★第三回特別セミナー

日時 五月五日(金)一四時～一六時
会場 ソニックシティ
内容 人事・総務のためのマイナンバ
ー制度
(株)野村総合研究所未来創発セン
ター制度戦略研究室長 梅屋真
一郎氏

★第一回トップセミナー

日時 五月一八日(月)一四時～一六時
会場 三輪精機(株)
内容 学校給食調理、学校校務員業務、ピ
ルメンテナンス業務請負
(株)タキザワ漢方廠
代表取締役 瀧沢 努
さいたま市大宮区堀の内町二一六二
三一

★第一回特別セミナー

日時 四月一五日(水)一三時三〇分～一
六時三〇分
会場 ソニックシティ
内容 チーム力を活かして組織を活性化
できる真のリーダーになる！自
己の内省と奉仕型リーダーシ
ップを学ぶ

講師 ビジネスコーチ(株)パートナーエ
グゼクティブコーチ・BCS認
定プロフェッショナルビジネス
コーチ 加地照子氏

★埼玉県産業労働部主要施策説明會

日時 四月二四日(金)一四時～一六時
会場 ソニックシティ
内容 埼玉県産業労働部主要施策説明
会

日時 五月二日(水)一三時三〇分～一
八時
会場 パレスホテル大宮
内容 平成二七年度決算・事業報告、
平成二七年度予算・事業計画、
その他、懇親會

★第三回特別セミナー

日時 五月五日(金)一四時～一六時
会場 ソニックシティ
内容 人事・総務のためのマイナンバ
ー制度
(株)野村総合研究所未来創発セン
ター制度戦略研究室長 梅屋真
一郎氏

★第一回トップセミナー

日時 五月一八日(月)一四時～一六時
会場 三輪精機(株)
内容 学校給食調理、学校校務員業務、ピ
ルメンテナンス業務請負
(株)タキザワ漢方廠
代表取締役 瀧沢 努
さいたま市大宮区堀の内町二一六二
三一

★第二回トップセミナー

日時 五月二日(水)一三時三〇分～一
八時
会場 パレスホテル大宮
内容 平成二七年度決算・事業報告、
平成二七年度予算・事業計画、
その他、懇親會

★第六回西村会長杯争奪戦会員親睦コ
ルフ大会

日時 五月二九日(金)八時一四分
会場 武蔵カントリークラブ豊岡コー
ス

★労働法実務講座

日時 六月一日(月)・八日(月)・二二日(月)・
二九日(月)一三時一〇分～一六時
四十分
会場 ソニックシティ
内容 労務管理上必要な労働法の実務
知識

講師 外井法律事務所代表弁護士 外
井浩志氏
同所属弁護士 草間文緒氏
同所属弁護士 浦辺英明氏

★第三回トップセミナー

日時 六月二日(火)一四時～一六時
会場 ソニックシティ
内容 不祥事は誰が起すのか？多くの
事例を踏まえ不祥事の仕組み
と予防策を徹底解剖！
大分県立芸術文化短期大学教授
植村修一氏

★第四回トップセミナー

日時 六月一五日(月)一四時～一六時
会場 ソニックシティ
内容 東大物理学者が教える「考える
力」の鍛え方！想定外の時代を
生き抜くためのヒント
東京大学大学院理学系研究科
(物理学専攻)教授 上田正仁氏

★第五回トップセミナー

日時 六月一八日(水)一五時～一六時五
〇分
会場 ソニックシティ
内容 競争戦略の考え方！基本原理と
鳥瞰図から読み解く！
一橋大学大学院商学研究科教授
加藤俊彦氏

★第六回トップセミナー

日時 六月二四日(水)一四時～一六時
会場 ソニックシティ
内容 企業にとっての「コミュニケーション
シジョン」とは何か？成熟経
済、少子高齢化時代に必須の仕
事コミュニケーションの「型」
を考える
KANDO (カンド) (株)代表取
締役 高橋輝行氏

〔住所変更〕

(株)エム・テック
中央区京橋一八一―八重洲宝町
ビル5F
(旧)さいたま市浦和区高砂三―七
―二 浦和MTビル)

埼経協ニュース三八五号
2015年3月25日発行

さいたま市大宮区桜木町一七五八七
ソニックシティビル九階
発行所(一般社団)埼玉県経営者協会
発行人 根岸茂文
編集人
電話(048)674-4000
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