

埼経協ニュース



8・9

'16 月号

第一回 社長塾始まる!

平成二八年度 社長塾 第一講

「実践 会社の哲学」 「社は・行動原則」を見直せ」と題し、人事教育コンサルタント

本田有明 氏が講演

平成二八年度から、若手経営者、事業継承者、並びに次期リーダー人材の育成を目的とした社長塾を新たに開講いたしました。

社長塾は全六講のプログラムで、著名な人事教育コンサルタントである本田有明氏を講師としてお迎えし、トップリーダーにとつて必要不可欠な経営哲学、行動指針、そして重要な経営課題の解決実践法等についてご教授いただき、質疑応答を通して理解を深めていただくことを目的として開催いたします。

第一講は、「実践 会社の哲学」 「社は・行動原則」を見直せ」をテーマに、八月三〇日(火)大宮ソニッ



平成28年度 社長塾 第1講

シティ四階市民ホールにて開催し、三七名の方が参加されました。

講演では、様々な企業の社はや経営理念を紹介され、自社の社はや経営理念を直すにあたり、自社のキーワードは何か、他社との違いは何かを考え、それに基づいて行動基準を作成する手法を解説していただきました。

参加者からも質問が出されるなど、自社の経営哲学について思いを巡らせている様子が伺えました。

講演の概要は以下のとおり。

◆講演概要

・企業の社はや経営理念には、経営者のポリシーが言葉で表現されている。しかし、野村総合研究所の調査によると、自社の経営理念について、社員のうち約五七%は「知ってはいるがピンときていない」、約一四%は「知らない、関心がない」という結果で、残念ながら約七割の社員に経営者の思いは伝わっていない。

・社員には、仕事に対する「改善意識」、「当事者意識」、「危機意識」の三つの意識が求められる。多くの社員が自社の思いを正しく理解して仕事をするためにも、社はや経営理念の果たす役割は大きい。



講演する本田有明氏

社はや経営理念の表現は、長い文章形式やエッジの効いた短い文章など様々である。中でも、堀場製作所の社はは「おもしろ おもしろ」このたった八文字で表現されているが、この言葉には、仕事は本来おもしろおかしく工夫しながら取り組むべきだというメッセージが凝縮されている。短い言葉の裏側には様々な思いがある。思わず質問したくなるような「短く・わかりやすく・含蓄のある」社はは、時に企業イメージに直結する重要なキーワードでもある。思いを込めた社はを定めても、その社はに基づいて社員が日々どう動いたらいいのか、その解釈は人により異なるため、具体的な「行動原則」が必要になる。トヨタでは、二〇〇一年に「トヨタ・ウェイ2001」として、将来に向けて共有すべき価値観と行動指針を五つのキーワード(チャレンジ、改善、現地現物、尊重、チームワーク)で定めている。策定に当たっては社内各管理職が集まってトヨタの歴史を語り合い、五つのキーワードを生み出した。そしてそれを実現するための一〇カ条の行動基準を定め、歴代社長が説いたトヨタイズムの「人を育

〈平成28年度 社長塾プログラム〉

開催日	テーマ
第1講 8月30日(火)	実践 会社の哲学「社は・行動原則」を見直せ
第2講 9月12日(月)	実践 社長の哲学「リーダーの流儀」を育てよ
第3講 9月26日(月)	伝説の経営者に学ぶ行動指針
第4講 10月6日(木)	「人が育つ会社」の創り方
第5講 10月19日(水)	残業ゼロを目指せ! 「全社一丸タイム・マネジメント」
第6講 10月26日(水)	「ご機嫌な職場」を実現せよ! 「社員が喜ぶ会社作り」

てる」精神を明文化して次世代につないでいる。行動原則は、社員自らが日常の業務に照らし合わせて考え、議論して定めることで、社員同士の絆が深まり、モチベーションも高まる。このような主体的な取り組みが企業経営の向上にもつながるものと考えられる。



質問も出された

平成二八年度第四回トップセミナー

『宇宙の果てを探る』～一三億年の宇宙史解明を目指して～と題し、東京大学宇宙線研究所准教授 大内 正己氏が講演

経営者の方々の中には、子どもの頃、広大な宇宙に興味を抱いた方も多いのではないのでしょうか。

七月二六日(火)の平成二八年度第四回トップセミナーでは、そんな子どもの頃の夢や憧れに思いを馳せていただくことを目的として、すばる望遠鏡、ハッブル望遠鏡、アルマ望遠鏡など巨大望遠鏡での観測をもとに、知られざる遠方宇宙の姿を研究し、二〇〇七年に一三〇億光年の彼方に謎の古代天体「ヒミコ」を発見するなど、遠方宇宙観測の世界的な研究者である、東京大学宇宙線研究所准教授大内正己氏にご登壇いただき、「宇宙の果てを探る」～一三億年の宇宙史解明を目指して～と題して大宮ソニックスティイ四階市民ホールにて開催し、二二名の方々が参加されました。

講演では、望遠鏡の進化に伴い日々新しい発見が続いている観測天文学の最前線をわかりやすく解説していただき、参加者から多くの質問が出るなど、非常に



第4回トップセミナー



講演する大内正己氏

楽しげに興味深く聞き入る様子が見られました。講演の概要は以下のとおり。

◆講演概要

・望遠鏡は過去へのタイムマシンであり、宇宙の果てから届く微弱な光を捉えることで、宇宙の歴史を調べることができると。

・宇宙分野の研究者には、最優先で取り組むべき三つの課題がある。①「宇宙最初の星、銀河、ブラックホール」を見る、②「人類が居住可能な惑星」を探し当てる、③地球外生命の可能性を探る、④「宇宙の基礎物理である暗黒物質と暗黒エネルギー」を理解する、である。

①と③の課題に対しては、ハッブル宇宙望遠鏡により、宇宙誕生(ビッグバン)から始まった一三億年の宇宙史のうち、一三四億年前の形成間もない銀河を多数発見するなどの研究がかな



積極的に質問が出された

り進みつつあるが、残る四億年については全く解明できていない。
②の課題に対して、NASAの探査衛星により火星や木星の探査を継続しつつも、太陽系以外にも目を向けて三千年以上の惑星を発見するなど、地球外生命の存在を含めた太陽系外惑星研究が急速に進展している。
・宇宙一三億年の歴史を一年間に置き

平成二八年度第五回トップセミナー

『日本列島に迫り来る火山と地震の危機』～大地変動の時代を生き延びる～と題して京都大学教授・地球科学者 鎌田 浩毅氏が講演

七月二九日(金)に開催した平成二八年度第五回トップセミナーは、東日本大震災をはじめ、多くの犠牲者を出した御嶽山の噴火、熊本県を中心に発生した地震など、近年、噴火や地震が続発している状況を踏まえ、NHK、TBS、フジテレビなど様々なメディアで噴火や地震等についてわかりやすく解説しておられる、京都大学教授で地球科学者の鎌田浩毅氏を講師としてお迎えし、「日本列島に迫り来る火山と地震の危機」～大地変動の時



第5回トップセミナー

換えると、我々人類の歴史は最後の八分程度でしかなく、地球と太陽の誕生でさえも人類誕生の4ヵ月前でしかない。
・宇宙の歴史や将来には様々な可能性があり、まだまだ謎に満ちている。開発予定の次世代望遠鏡を活用することで、未知の分野への挑戦が可能となり、更なる天文学の発展が期待される。

代を生き延びる」と題してご講演をいただきました。
当日は、大宮ソニックスティイ四階市民ホールにて開催し、三九名の方々が参加されました。

鎌田教授は、日本は今、九世紀以来一〇〇年ぶりという地震と噴火の多い「大地変動の時代」を迎えており、御嶽山や箱根山の噴火などは東日本大震災に誘発された長期変動の一つであり、今後数十年の間、さらなる地震と噴火に見舞われる可能性が高いと予言されています。
講演では、京大生人気No.1教授で「面白くて役に立つ教授」がモットーの鎌田教授から、富士山噴火の可能性も含めて「大地変動の時代」に遭遇した日本人がいかにして生き延びればよいか、並びに地球科学の視座と対策について解説いただきました。

講演の概要は以下のとおり。

◆講演概要

・東日本大震災をきっかけとして、富士山をはじめとする二〇の火山が活発化

目次

○第一回社長塾始まる!	一
○第四回・五回トップセミナー	二
○第六回トップセミナー	三
○二〇一六地域フォーラム	三
○第一回地域社会問題委員会	四
○ものづくり大学産学連携セミナー	四
○第二回企業戦略研究会	五
○第一回CSR委員会	五
○平成二八年度働く女性応援講座	五
○第一講～第五講	六
○青年経営者部会七月例会・八月例会	七
○埼玉大学研究者との出会いの広場	八
○ものづくり大学へようこそ	九
○埼玉県の最低賃金改定	十
○企業経営動向調査 十一～十三	十三
○低成長時代の会就業規則見直し	十四
○ワンポイント労働法	十六
○埼玉県からのお知らせ	十七
○日本経団連の動き、事業だより	十七
○広告	十八
○告知版、会員の動き	二十



講演する
鎌田浩毅氏

している。仮に富士山が噴火した場合、首都圏にも火山灰が降り積もり、ライフレイン等電気系統のダウンが予想される。

・富士山の噴火や首都直下地震、南海トラフ地震は必ず起こる。時期を明確に予測することはできないが、「過去は未来を解くカギ」であり、過去の地震の歴史から、南海トラフ地震については、二〇三〇年〜四〇〇年の間に起こると予測される。

平成二八年度第六回トップセミナー

『首都劣化』と題し、政策研究大学院大学 名誉教授 松谷 明彦氏が講演

近年、「地方消滅」という言葉が流行しています。安倍政権は、東京一極集中を是正し、地方の人口減少に歯止めをかける観点から、「地方創生策」を推進中ですが、人口問題は地方だけの問題では



第6回トップセミナー



講演する
松谷明彦氏

ありません。むしろ地方よりも東京のほうが急激な変化に見舞われることは必至の情勢です。こうした状況を踏まえ、八月五日(金)の平成二八年度第六回トップセミナーは、人口減少研究における日本の第一人者である、政策研究大学院大学名誉教授松谷明彦氏を講師としてお迎えし、『首都劣化』地方以上に劇的な首都の人口問題』と題して、大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、二五名の方々が参加



2016地域フォーラム

七月二十日(水)一三時より、日本労働組合総連合会埼玉原連合会(連合埼玉)と本会との共催で、『働きがいのある職場から地域の活性化を!』をテーマに、二〇一六地域フォーラムがラフレさいたま三階櫻ホールにて開催され、九〇名の方々が参加されました。今回のフォーラムでは、まず小林直哉

『働きがいのある職場から地域の活性化を!』をテーマに開催

二〇一六地域フォーラム

また、出産年齢女性人口の減少に伴い今後更に加速していく少子化及び生産年齢人口の減少は、地方に比べて多くの高齢者を抱える首都圏に大きく影響し、経済を解説されました。

松谷名誉教授は、二〇一〇年に出版された著書「人口減少時代の大都市経済」で、人口減少高齢化は地方よりも、むしろ大都市にこそ多くの解決困難な課題をもたらすことを指摘し、大都市の人口問題に警鐘を鳴らし続けてきました。講演では、まず日本の高齢化率や総人口、経済成長率等について、主要先進国との比較を用いた現状分析や今後の見通しを解説されました。



積極的に質問が
出された

参加者からは、今後予想される人口減少に対する移民受入れの有効性等についての質問も出され、活発な議論が行われました。

济の縮小も予想されるため、将来的には伝統と先端技術の融合等による高付加価値製品の開発など、ビジネスモデル変更の必要性等について具体的に語っていただきました。



(株)わらわらせネラルマネージャー
古橋哲朗氏



講演する
萩原なつ子氏

連合埼玉会長及び本会の上條正仁会長の主催者代表挨拶で始まり、続いて、「ワーク・ライフ・バランスで、私も地域も元気がUP!」と題し、立教大学社会学部教授萩原なつ子氏の基調講演、次に、株式会社わらわらせネラルマネージャー古橋哲朗氏、シーケーエンジニアリング労働組合執行委員長佐陽介氏



GPTW シニア
コンサルタント
今野敦子氏



シーケーエンジニアリング労働組合執行委員長
佐陽介氏

◇フォーラム講演概要
・変化し続ける社会環境や多様性に対応するために、「働き方改革」が求められている。
・ダイバーシティ(多様性)とは、社会

休憩後、パネルディスカッションに移行し、「働きがいのある職場から地域の活性化を!」をテーマに、コーディネーターに萩原なつ子氏、パネリストとして、連合埼玉副会長長平尾幹雄氏、本会専務理事根岸茂文氏、埼玉県産業労働部雇用労働局長江森光芳氏、埼玉労働局長田畑一雄氏の四氏により、活発なディスカッションが行われました。

P T W (Great Place to Work Institute Japan) の活動について紹介いただきました。



パネルディスカッションパネラー
(左から)平尾氏、根岸氏、江森氏、田畑氏

的マイノリティ、女性、障害者等の雇
用の機会均等、多様な働き方を受容す
る考え方である。

・政府も、「ニッポン一億総活躍プラン」
や「第四次男女共同参画基本計画」に
おいて、共助社会の形成や男性中心型
労働環境の変革等、多様な人材が力を
発揮できる職場の実現を目指している。
・そのためには、WLB（ワーク・ライ
フ・バランス）を推進し、多様な働き

平成二八年度第一回地域社会問題委員会

『埼玉の地域デザインを考える』をテーマ に講演会・特別対談を実施

七月二日(金)一三時三〇分から、埼玉
県、埼玉りそな銀行、本会との共催で、
平成二八年度第一回地域社会問題委員会
を開催し、平成の大合併前の三二〇〇市
町村すべてを視察された、経済学者藻谷
浩介氏による基調講演と、「埼玉の地域
デザインを考える」をテーマとする、藻
谷浩介氏と上田清司埼玉県知事の特別対
談が実施されました。なお、当日はさい
たま市産業文化センターで開催し、約三
〇〇名の方々にご参加いただきました。
◇当日のプログラム
・まず、基調講演では、日本総合研究所



第1回地域社会問題委員会・特別対談

方・生き方が「選択」できる社会を目
指す必要がある。
・WLBの鍵となるのはタイムマネジメ
ントである。働き方を改革し、作った
時間で仕事以外の社会活動やホランダ
イアに参加するなど、バラレルキャリ
アへ挑戦して様々な顔を持つことで、
本業の仕事に対する新たな社会的意味
や価値を見出すなど、仕事と生活の好
循環を生み出すことにつながる。

調査部主席研究員経済学者藻谷浩介氏
にご登壇いただき、様々な経済データ
の分析から得られた埼玉県の特性等
について他地域とのデータ比較に基づき
ご講演いただきました。
・次に「埼玉の地域デザインを考える」
と題し、埼玉大学大学院経済科学研究
科客員教授神津多可思氏をモデレータ
ーとして、基調講演を行った藻谷氏と
上田清司埼玉県知事による特別対談が
行われました。
特別対談では、まず、上田知事から各
種統計データに基づいた埼玉県のポテン



講演する
藻谷浩介氏



挨拶をする
埼玉りそな銀行
代表取締役社長
池田一義氏

シャルについて解説があった後、更なる
飛躍に向けた県推進事業や全国に先駆け
て行っている埼玉モデルの事業について
紹介がありました。藻谷氏からは、埼玉
県は地域の魅力を再認識し、地の利を活
かしてより積極的に経済対策や高齢者対
策に取り組むことで、埼玉県が日本のモ
デルや世界の先進国のモデルとなる可能
性を秘めていることに触れるなど、盛会
裏に終了しました。
講演の概要は以下のとおり。

◇講演概要

・物事はイメージで語られることが多く、
現実とのズレが発生し易い。一般的な
埼玉県のイメージにも同様のことが言
えるのではないかと。
・埼玉県は、多くの埼玉都民を抱えてい
るにもかかわらず、GDP二十兆円で
経済規模は四七都道府県中五位である。
・工業出荷額で見ても、全国七位で、機
械工業を支える物流業の発展により、
全国有数の工業県であるといえる。
・さらに、昨年度の圏央道開通によって、
かつて川越街道が栄えたように、埼玉
県の持つ本来の地の利がクローズアッ
プされてきた。
・また、農業産出額で見ると埼玉県は全
国十七位だが、面積あたりの順位に換
算すると全国四位で、有数の農業県で



埼玉県知事
上田清司氏



(モデレーター)
埼玉大学大学院経済
科学研究科客員
教授神津多可思氏

ものづくり大学産学連携セミナー 『製造現場の活性化について考える』を テーマに講演会を実施

あるともいえる。
交通面でも、大宮駅は各幹線のター
ミナル的存在となっており、今や、大
宮を通らずに全国各地へ行くのは難し
く、集客力も十分にある。

・様々な意味でサステナビリティ・フィ
ジビリティが高いのが埼玉県である。
本来の実力に早く気づいて、今の埼玉
県のイメージから脱却していただきたい
。

ものづくり大学では、ものづくりの中
核的存在である中小企業に対する支援を
積極的に展開することを目的に、平成二
七年度から「中小企業現場活性化事業」
を開始いたしました。本事業は、ものつ
くり大学技能工芸学部製造学科教授の関
根次雄氏をコーディネーターとし、企業
での現場改善実績の豊富な六名の支援ア
ドバイザーが中小企業の現場を訪問し、
現場改善・活性化を推進するものです。
七月二日(木)開催のものづくり大学産
学連携セミナーでは、多くの中小企業に
本事業の内容に対する理解・認識を高め、
本事業を活用いただくことを目的に、本
会とのつくり大学の共催により実施し
ました。なお、当日はソニックシティ四
階市民ホールで開催し、二九名の方々
にご参加いただきました。

◇当日のプログラム

・まず、講演では「製造現場の活性化に
ついて考える」と題し、ものづくり大
学技能工芸学部製造学科教授関根次雄
氏にご登壇いただきました。
・次に、現場活性化支援事例について、
現場支援アドバイザー岡清彦氏、小別
所剛氏、宮原紳氏から、昨年度実施し
た実際の支援内容とその手順や成果に
ついて発表をしていただきました。
・その後、他の現場支援アドバイザーも
交えて、参加企業との名刺交換会を实



現場支援
アドバイザー
岡清彦氏



ものづくり大
学製造学科教授
関根次雄氏



挨拶をする
ものづくり
大学理事長
長谷川真一氏

◇講演概要

講演の概要は以下のとおり。
・日本国内の製造業のうち、九九%は中
小企業である。大手企業に比べ経常利
益率も低く、人材不足や生産性・品質
向上の改善の必要性等中小企業の抱え
る課題は多い。
・多くの課題を認識しながらも、技術革
新に取り組む人材や情報の不足、高額
なコンサルタント費用も現場改善が進
展しない要因の一つとなっている。

「中小企業現場活性化支援事業」は、そういった企業に対して豊富な経験を持つ現場改善のプロが、単にコンサルタントのような指導をするだけでなく、実際に現場に赴き、企業の人たちと一緒にPDCAによる改善等に取組み、成果を引き出すサポートを行うとともに、



現場支援
アドバイザー
宮原紳氏



現場支援
アドバイザー
小別所剛氏

に、従業員の人材育成にも効果を発揮している。
ものづくりの現場は、様々な要因で構成されている。現場の状況や作業の効率性、人の配置等、現場を「見える化」することで様々な情報を分析し、抽出された課題解決に向け作業効率の向上に取り組み続けることが重要である。



参加企業との名刺交換会

平成二八年度第二回企業戦略研究会

『ホスピタリティ・マネジメントを企業経営にどう活かすか？』アドバンス編』をテーマに開催

ホスピタリティ・マネジメントとは、一般的に「思いやり」や「おもてなし」など、接客・接客の改善手法と認識され

ている方が多いと思います。しかし、その認識は表層的であり、本来の意味は、「人間同士の相互関係を最重要視し、相互人間価値を生み出す環境を作り出すこと」で、企業内組織を活性化させていく手法」であります。今まさに、ホスピタリティは「おもてなし」から「経営戦略」として認識・対応すべきものとなっております。

こうした認識に基づき、七月二五日(月)開催の平成二八年度第二回企業戦略研究会では、六月十三日に開催した第一回企業戦略研究会の「アドバンス編」として、前回に引き続き日本ホスピタリティ・マネジメント学会理事の加地照子氏を講師



第2回企業戦略研究会



講演する
加地照子氏

としてお迎えし、「ホスピタリティ・マネジメントを企業経営にどう活かすか？」アドバンス編」と題して、講演を行っていただきます。

講演概要

・ビジネスマナーで顧客に接することは当たり前なことであり、それはホスピタリティではなくサービスである。サービスは、規則化・マニュアル化されているのに対し、ホスピタリティは未来に向かっての創造・革新である。ホスピタリティの概念を経営に活かすことで、利益が増し組織が繁栄するだけでなく、従業員の満足感や幸福にも繋がる。

・ホスピタリティ・マネジメントを企業に導入するためには、経営トップが進むべき方向性を明確にし、企業全体で定義や概念を共有することが重要である。
当日は大宮ソニックスシティ市民ホールで開催し、九名の方にご参加をいただきました。



グループワーク

平成二八年度第一回CSR委員会

『発達障害者雇用に向けた企業支援セミナー』を開催

八月二六日(金)の平成二八年度第一回CSR委員会は、埼玉県発達障害者支援センター「まほろば」、埼玉県福祉部福祉政策課、埼玉労働局、本会の四者共催にて開催いたしました。今回で五回目となる本セミナーは、発達障害者の雇用を考え、そして雇用の促進を図ることを目的として、大宮ソニックスシティ四階市民ホールにて開催し、一二〇名という多くの方々に参加いただきました。

当日のプログラム

①まず、埼玉県発達障害者支援センター「まほろば」センター長藤平俊幸氏より、「発達障害の理解と発達障害者の雇用支援」をテーマとした講義があり、周囲の人の理解が支援につながるとして、より多くの人が発達障害の特徴を正しく理解することの重要性等についてお話しいただきました。

②次に、「発達障害者就労支援センター（ジョブセンター）の取り組み」について、埼玉県福祉部福祉政策課発達障害対策担当主査影山浩司氏、株式会社



第1回CSR委員会



講演する
藤平俊幸氏



ジョブセンターの概要を説明する
影山浩司氏



説明する
加藤正美氏

フロンティアチャレンジジョブセンター川口センター長加藤正美氏の両氏からご説明いただきました。

③最後に、「発達障害者雇用を行う企業からのメッセージ」として、医療法人



病院の取り組みを報告する朝霞台中央総合病院
榮嶋ゆかり氏



企業の取り組みを報告する(株)太平洋エンジニアリング
中島達士氏

社団武蔵野会朝霞台中央総合病院総務課課長榮嶋ゆかり氏、株式会社太平エソニアリング人事部人事課課次長中島達士氏の両氏から、発達障害者を雇用する際には、よく話し合いお互いを理解すること、現場実習など実際の仕事環境に近い形で仕事を体験してもら

平成二十八年年度働く女性応援講座（第一講）

『ビジネスマナー①』 開催

平成二十八年六月九日(木)十時から、With youさまに、たまにおいて、平成二十八年年度働く女性応援講座が埼玉県女性キ



働く女性応援講座（第1講）
「ビジネスマナー①」

うことが有効であるなど、雇用を検討する企業向けにアドバイスをいただきたい。また、当日は実際に勤務されている発達障害者の方にもご参加いただき、仕事内容や苦労したこと、今後の目標などについて語っていただいた。

キャリアセンターと本会との共催で開催され、一六名にご参加いただきました。

今回は「ビジネスマナー」をテーマに、キャリアコンサルタント河崎理恵子氏を講師としてお招きし、コミュニケーションという視点から、立ち振る舞いやビジネスマナーを学ぶことを目的として、参加者同士の実演を交えて講義が進められました。

講座終了後のアンケートでは、「名刺交換等基礎的な部分を改めて見直すことができた」「ほかの方との交流でとても刺激を受けた」などの声が多く寄せられ、一様に気づきが得られた様子でした。

平成二十八年年度働く女性応援講座（第二講）

『仕事の基礎力①』 開催



働く女性応援講座（第2講）
「仕事の基礎力①」

平成二十八年六月十七日(金)十時から、With youさまに、たまにおいて、平成二十八年年度働く女性応援講座が埼玉県女性キャリアセンターと本会との共催で開催され、一七名にご参加いただきました。今回は「仕事の基礎力」をテーマに、キャリアコンサルタント能勢みゆき氏を講師としてお招きし、「組織人として持つべき意識」や「PDCAサイクル」、「仕事の優先順位」等仕事をする上での基本的事項や、グループ演習を通じてチーム

ワークを学びました。参加者は、業務スキルだけではなく、職場のコミュニケーションとして、「報・

平成二十八年年度働く女性応援講座（第三講）

『ワークライフ・バランスを考える』 開催

平成二十八年七月八日(金)十時から、With youさまに、たまにおいて、平成二十八年年度働く女性応援講座が埼玉県女性キャリアセンターと本会との共催で開催され、三八名にご参加いただきました。今回は「ワークライフ・バランスを考える」をテーマに、キャリアコンサルタント河崎理恵子氏を講師としてお招きし、自分の仕事や時間の使い方を振り返り、

連・相」や信頼関係づくりも重要であることについて再認識された様子でした。

平成二十八年年度働く女性応援講座（第四講）

『仕事の進め方』 開催

平成二十八年七月十六日(土)十時から、With youさまに、たまにおいて、平成二十八年年度働く女性応援講座が埼玉県女性キャリアセンターと本会との共催で開催され、十五名にご参加いただきました。今回は「仕事の進め方」をテーマに、キャリアコンサルタント法林孝子氏を講師としてお招きし、PDCAサイクルや

社内コミュニケーションの基本について学ぶことを目的として、ロールプレイング形式の発表等も交えて講義が進められました。グループワークでは積極的な意見交換が行われ、意欲の高さが感じられました。また、様々な年代の参加者から多くの刺激を受けていた様子が見えられました。

平成二十八年年度働く女性応援講座（第五講）

『自分らしいリーダーシップを磨く』 開催

平成二十八年八月五日(金)十時から、With youさまに、たまにおいて、平成二十八年年度働く女性応援講座が埼玉県女性キャリアセンターと本会との共催で開催され、五六名の方にご参加いただきました。今回は「自分らしいリーダーシップを磨く」をテーマに、早川オフィス早川優子氏を講師としてお招きし、周囲からの期待や自身の強みについて認識を深め、

自分らしいリーダーシップの発揮の仕方について学ぶことを目的として実施しました。

今回は、メンターとの交流時間を設け、仕事と家庭の両立や時間の使い方など、多くの参加者が抱える悩みに対して、メンターから熱心な回答がなされるなど、有意義な意見交換が行われました。



働く女性応援講座（第3講）
「ワークライフ・バランスを考える」



働く女性応援講座（第4講）
「仕事の進め方」



働く女性応援講座（第5講）
「自分らしいリーダーシップを磨く」

青年経営者部会七月例会開催

【先輩経営者に学ぶシリーズ】第一弾
 (株)愛工舎製作所企業訪問と講演会

青年経営者部会の七月例会が七月一日(木)午後、(株)愛工舎製作所にて開催され、二一名が参加した。

今年度よりスタートした新企画「先輩経営者に学ぶシリーズ」の第一弾で、(株)愛工舎製作所を訪問し、代表取締役会長牛窪啓詞氏による講演を伺い、その後見学会と懇親会を実施した。

【先客視点で書く経営】
 「お客様は何か、目的達成後の繁栄を常にイメージし、『目的をお客様とイコールにすることが大切。『ハード』だけでなく『ソフト』がないとお客様に振り向いてもらえない」

牛窪会長による講演は「食夢創造の歩みと活動」と題して行なわれ、様々な時代変化の中で取り組まれてきた、経営戦略や経営改革に関して、様々な経験談を交えてお話しいただいた。

講演概要

【顧客視点で書く経営】
 「お客様は何か、目的達成後の繁栄を常にイメージし、『目的をお客様とイコールにすることが大切。『ハード』だけでなく『ソフト』がないとお客様に振り向いてもらえない」



「先輩経営者に学ぶシリーズ」第一弾

熱心に聞き入るメンバー

製品ラインナップを見学



講演する牛窪啓詞氏

青年経営者部会八月例会開催

【学び合い語り合うシリーズ】第一弾
 講演会・ワークシヨップ

青年経営者部会の八月例会が八月二四日(水)パレスホテル大宮にて開催され一八名が参加した。

今年度よりスタートした新企画「学び合い語り合うシリーズ」の第一弾として「経営資源の一面として『若さ』を活かす」若さを活かして成長を！」をテーマに、日本政策金融公庫総合研究所研究員の藤田一郎氏による講演と、メンバーによるワークシヨップ、その後懇親会を行った。

【若手経営者】のデータに基づく特徴は、
 ①経営する企業の業績は良好、事業拡大、多角化意欲が強い
 ②外部資源(取引先・同業種や異業種の経営者との情報交換や交流)を積極的に活用
 ③「事業を営むための体力」「顧客を開拓する営業力」に自信がある
 といった点であり、データを基に自らを見つめ直す良い機会となった。

第二部は、講演の内容を受け、メンバー同士で「若手経営者の『強み』と『今後の課題』」に関するワークシヨップを行った。

具体的なプロセスは以下の通り。

挨拶をいただいた。
 新企画の例会であったが、参加者が自社の経営課題解決のヒントを見つけるための貴重な機会となった。



講演する藤田一郎氏

細り・差別化・多角化・M&A・取引先の廃業
 □その他(後継者問題・イメージアップ)等に関する意見が多く出ていた。
 終了後、メンバーからは「問題点や課題は自社だけではないことが分かった。取り組む意欲と覚悟に繋がった」という感想が出た。

懇親会は会場を移し、冒頭オブザーバー参加の(株)萬コーポレーションの佐久間氏からご挨拶をいただいた。例会での活発な意見交換の流れを受け、メンバー同士の懇親を深める機会となった。

7月例会に引続き、新企画の例会であったが「青年経営者が経営ノウハウの交流等、相互に研鑽と啓発を重ね、時には苦勞を語り合う」という部会の目的に合った、かつ、自社経営にフィードバックできるプログラムとなった。掘り下げていきたいテーマが数多く挙げられたので、今後は継続してこのシリーズを実施し、課題解決の方法や個人の今後の取組み等に関して、ワークシヨップやディスカッションを行なっていく予定。

今回の企画と運営は、(株)白田フアインモーターズスクール代表取締役社長の白田和弘副部長チーム(他、望月印刷(株)望月諭代表取締役社長・(株)エイトリブス野村幸永代表取締役社長)が担当した。
 ※当会はメンバー制ですが、随時オブザーバー参加を受け付けています。興味のある方はぜひ一度ご参加下さい。

「問題点や課題」については、
 □人事全般(幹部育成・人材育成・人事制度・給与体系・採用・親子関係・先代の影響力)
 □組織運営(透明性・風通しの良さ・全体のベクトル合わせ・モチベーションの維持・理念の浸透・目標設定・メンタル維持・社員の健康維持)
 □事業継続(新事業への進出・本業の先



「学び合い語り合う」シリーズ第一弾

若手経営者の強みや課題に関するワークシヨップ

経営に関する今後の課題に関して話し合い、傾向を探る

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第96回

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

研究の内容

産業への展開



景観研究の立場から地域固有の都市ビジョンを考える

埼玉大学 大学院理工学研究科 環境科学・社会基盤部門 環境計画領域 深堀 清隆 准教授

国の人口は減少に向かう局面を迎えつつありますが、都市の成長がもたらした地域の自然や風土、歴史文化の破壊は最終局面を迎えたとも言えます。景観研究の動機の多くは都市整備による負の側面をどう修復するかにあります。それは生活環境を視覚現象として評価し改善するためのアプローチですが、都市景観像から建造物の立地や形態、土地や空間利用について、環境に潜む健全さを診断するものです。一方で景観の理想像とは都市空間や建造物が周辺環境の質を高めるようなデザインを備えていることと考えておりました。しかし大学の環境領域に身を置く中で、デザインは都市景観が変化、持続するプロセスの一面にすぎず、生態学的な思考が必要と考えるに至りました。人間が地形や自然を見極めて、技術で無理を通さず場所ごとに相応しい土地利用をする状態、そこに求めるべき景観の基準があります。当然とも思いますが、近代都市計画技術には、人と環境との間の生態学的な適性への配慮が欠如しています。それは様々な災害に対して脆弱さが目立つ土地利用に明確に表れています。最近、国は人口減少社会への対応と低炭素社会を目指して都市づくりの大転換を各地で推進しています。コンパ

クトシティやニューアーバニズムといった方向性も重要ですが、短絡的に都市づくりの方向を支配してしまうとすれば、景観の立場からは様々な心配があります。さいたま市を想定して、駅周辺に公共施設、高密度な居住を集約的に誘導するとします。傍らに地形図や古い地図を置いて一部の駅の周辺を見比べると様々な課題が浮かび上がります。今年、さいたま市がアートトリエンナーレを開催しますが、その一環で市の地域アイデンティティを討議する機会を得ました。大宮台地の地形に由来する自然環境が近世から明治以降の近代化、関東大震災を経て変容しつつも風致資源として市街地と密接な関係性を有していたことがわかります。戦後それら風致資源は市街地主要部では多くが破壊されました。文教都市というブランドは社会と自然環境との共生がその根底にあったとすれば、もはや文化や風土の面で形骸化していないでしょうか。現代私たちが目にしにくい固有の地形や過去の景観を探ることは、今後の景観形成の基準を見出すことに繋がります。これは私たちがすぐにつまみ食いたくなる〇△都市論という方法論に場所の固有価値を補完するビジョンとなります。

地域景観活動以外に各種視覚環境評価について実績があります。知覚心理実験を通じて、人々が目にする製品や建造物の形態を評価します。最近ではバス会社の依頼により、運転士の眼球運動の記録評価を行い会社の交通安全教育プログラムについて提言しました。また最近普及が進むLEDを用いた街路照明や屋外広告物についても光環境計測および心理評価を行っており、照明器具の性能評価にも展開できればと思います。

学歴・略歴
深堀 清隆

(ふかほり きよたか)
1997年：埼玉大学理工学研究科博士後期課程修了博士(学術)
現在：埼玉大学大学院理工学研究科 准教授
専門：景観工学



植物を知り、その性質を変える

埼玉大学 大学院理工学研究科 戦略的研究部門 グリーン・環境領域 池田 美穂 准教授

植物は大切な資源であり、食物や衣類、住居の建材、漢方薬などの医薬品、バイオ燃料、工業材料など様々な用途に使われています。また植物には、環境を浄化する、形や香りて人を癒すなどの効果もあり、多くの人々は植物や植物素材に対して良いイメージを抱いていると思います。このように有用性の多い植物をさらに改良し、より人間が使いやすい形、能力をもつ植物を作出するために、私は植物の様々な能力を研究しています。

私が所属する研究室で2003年頃に開発されたCRES-T法(キメラリプレッサー ジーンサイレンシング テクノロジー)は、効率よく転写因子遺伝子の機能を抑制する、世界的にも画期的なシステムで、学術研究に広く用いられるだけではなく、実用的な新品種作出の効率的なツールとしても注目されています。転写因子とは、全遺伝子の10%を占める管理職的遺伝子の総称であり、他の90%の遺伝子の働きをコントロールすることで、植物の形や色、組成など全てを制御します。CRES-T法は転写因子の上位で、その能力を制御しますので、この技術によって植物のあらゆる性質を改変することが理論上可能です。実際に、バイオ燃料に適した組成を持つ植物や、新しい形状の花など

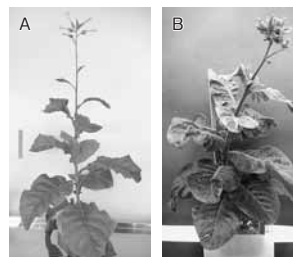
がCRES-T法によって既に作成されており、私自身も枝・葉の数を増減する、植物体を大きく・小さくする、有用成分の生産性を上げるなどに成功しています。お示した図は、植物工場での物質生産に適した植物として作成した、小さなスペースで有用物質を高生産する植物です(図)。

植物を改変するには、CRES-T法などの技術に加えて、植物の性質を深く理解し、それに寄り添うことが大切です。植物は生育場所の環境変化に適応するために、柔軟な適応能力をもっており、強引な遺伝子改変は適応能力でカバーしてしまいます。動かずに、土と大気と水からエネルギーを作り出す植物は、動物とは全く違う、新発想の生存戦略を展開しています。植物には物質的な有用性も多々ありますが、植物独自の生存戦略にも学ぶべき点が多いと私は考え、研究を行っています。

現在、様々な有用性質を持つ植物の開発を試みていますが、これに加えて、植物の形、性質、生産性、組成などを、個別の要望に合わせて改変する「オーダーメイド育種」や、CRES-T法によって得られた形質を非組換えで再現することにも取り組みたいと考えております。

学歴・略歴
池田 美穂

(いけだ みほ)
筑波大学第二学群生物科学類卒業、筑波大学大学院博士課程生物科学研究科生物学専攻修了(博士(理学))。
2003年4月国際科学振興財団、2006年4月産業技術総合研究所、2011年4月日本学術振興会特別研究員(RPD)をへて、2014年4月より現職。



A：野生型タバコ
B：CRES-T法で作成した矮性で生産性の高いタバコ

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第77回

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



国土交通省建築基準整備促進事業に関わって

建設学科 大塚 秀三 准教授

当研究室では、「建築から見た材料デザイン」をベースとして、施工的な観点を加味しつつ研究活動を展開しています。従前の建築材料学の枠組みに囚われず、建築家および企業との協働や、他大学または学際的な研究体制で取り組むことが多く、コンクリートをはじめ、土、麦わら、瓦など様々な材料を研究対象としています。

一方で、最近では国土交通省・建築基準整備促進事業の3件のテーマに事業者として関わり、コンクリートの強度性状や耐久性などについて幅広く検討してきました。以下、その概要をご紹介します。

1) コンクリートの強度管理の基準に関する検討(事業番号:S14)

本事業は、コンクリート工事における適切な型枠の取り外し期間、構造体コンクリートの適切な強度管理の方法の2点について検討しました。本事業の成果に基づき建築基準法施



S14の試験体群



S14の実験に関わった学生諸君

行令に関連する2件の告示改正に至りました。

2) 指定建築材料ごとに国土交通大臣が指定する日本工業規格における高強度のコンクリートの追加に関する検討(S16)

本事業は、近年普及の著しい高強度コンクリートについて、建築物に適用しやすい高強度コンクリートの種類の追加可能性について検討しました。今後の日本工業規格の改正のための基礎データとして活用されることが期待されます。

3) 仕上げ材を施した既存鉄筋コンクリート造建築物の鉄筋腐食抑制に関する評価方法の検討(M3)

本事業は、仕上げ材を施した既存鉄筋コンクリート造建築物を対象に、コンクリートの中酸化による鉄筋腐食抑制に仕上げ材がどの程度寄与できるかの評価モデルを提案しました。建築物の長寿命化の動きが強まる中、適切な仕上げ材料の選定方法への応用が期待されます。

大塚 秀三(おおつか しゅうぞう) 准教授、博士(工学) / 川口通正建築研究所を経て、日本大学大学院理工学研究科博士後期課程建築学専攻修了。所属学会: 日本建築学会、日本コンクリート工学会、日本建築仕上学会、日本材料学会 (連絡先: 048-564-3849/otsuka@iot.ac.jp)



技術と技能の橋渡し

製造学科 武雄 靖 准教授

ものづくりは、形式知である「技術」と暗黙知である「技能」の両方がなければ成立しないにもかかわらず、となく技能は、技術より蔑視される傾向があります。さらには、技能者不要論ともいえる極端な議論まで存在しています。これは技術者のエリート意識と技能への理解不足によるものと考えられますが、それ以前に、両者の橋渡し役となる人材が、ものづくりの現場に不足していることに起因します。このような人材を育成するには、一般的な工学系大学などで学ぶ学術的な専門知識と、実際のものづくり現場でしか学べない体験的知識の両方を修得しなければなりません。これはまさに、ものづくり大学が目指す『テクノロジスト』といえます。

一方、製造業における慢性的な技能者不足という問題があります。この問

題を解決するために、技能のデジタル化や体系化など、技能を技術へ変換する取り組みが行なわれていますが、勘やコツを含む技能をすべて技術化することは不可能です。また、新しい技術が生まれると、これに付随するように、新技術を使いこなすための技能が生まれ続けていることから、技術化だけでは、後追いの対応となってしまいます。そこで、変化し続ける技能を、効率よく後世に伝承することが重要となります。

私は技能を技術化することなく効率的に技能を伝承するための方法や、その評価法について研究を行なっています。とくに切削加工とこれに付随する測定や検査に関する技能を中心に取り組んでいます(図1、図2参照)。そのほかにも機械加工工程の改善についての研究や技能検定取得の促進活動にも取り組んでおりまして、お困りのことがありましたら是非ご相談ください。



図1. 技能伝承の研究例(旋盤作業)



図2. 技能伝承の研究例(測定作業)

武雄 靖(たけお やすし) 製造学科准教授 東京農工大学大学院工学府機械システム工学専攻(博士後期課程)修了。博士(工学)、MOT(技術経営修士)。有限会社安藤螺子製作所、雇用・能力開発機構(現独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)、関東職業能力開発大学校生産技術科准教授を経て、2015年4月から現職。専門は機械加工学、技術経営。特級機械加工技能士、一級機械保全技能士、一級機械検査技能士取得。(連絡先: 048-564-3832/takeo@iot.ac.jp)

埼玉県の最低賃金の改定

10月1日以降、845円

埼玉県最低賃金は、10月1日以降845円となります。

最低賃金額は、労働者の賃金、通常の事業の賃金支払能力等を総合的に勘案した上で決定されるもので、平成28年度は徹底した調査・審議を重ねた結果、845円となり、平成27年度と比較しますと25円の引き上げとなりました。

時間額 845円 引上額 25円 引上率 3.05%

〈注意していただくこと〉

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

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

平成28年度地域別最低賃金額（時間額）の状況

都道府県名	最低賃金額	引上額	都道府県名	最低賃金額	引上額	都道府県名	最低賃金額	引上額
	時間額	時間額		時間額	時間額		時間額	時間額
北海道	786	22	石川	757	22	岡山	757	22
青森	716	21	福井	754	22	広島	793	24
岩手	716	21	山梨	759	22	山口	753	22
宮城	748	22	長野	770	24	徳島	716	21
秋田	716	21	岐阜	776	22	香川	742	23
山形	717	21	静岡	807	24	愛媛	717	21
福島	726	21	愛知	845	25	高知	715	22
茨城	771	24	三重	795	24	福岡	765	22
栃木	775	24	滋賀	788	24	佐賀	715	21
群馬	759	22	京都	831	24	長崎	715	21
埼玉	845	25	大阪	883	25	熊本	715	21
千葉	842	25	兵庫	819	25	大分	715	21
東京	932	25	奈良	762	22	宮崎	714	21
神奈川	930	25	和歌山	753	22	鹿児島	715	21
新潟	753	22	鳥取	715	22	沖縄	714	21
富山	770	24	島根	718	22	全国平均	823	25

過去5年間の最低賃金額の状況

年度	24	25	26	27	28
最低賃金・時間額	771円	785円	802円	820円	845円
引上額・引上率	12円・1.58%	14円・1.82%	17円・2.17%	18円・2.24%	25円・3.05%

企業経営動向調査（2016年度第2回〈16年7月調査〉）結果

調査概要

○調査対象	550社	○資本金別	
有効回答数	208社	●5000万円以下	99社
回収率	37.8%	●5000万円超～1億円以下	55社
○業種内訳		●1億円超～3億円以下	12社
●内製造業	101社	●3億円超	42社
●内非製造業	107社		

企業経営動向調査結果

I. 景況判断 (DI=「上昇」-「下降」)

1. 国内景気 DI		16年4月	16年7月	○国内景気DIは、最近、先行きとも16年4月比で大幅に改善している。特に、先行きについては、製造業・非製造業とも「+20」以上の改善を見込んでいる。
最近	全社	-24	-14	
	内製造業	-28	-14	
	内非製造業	-20	-15	
先行き (6カ月先)	全社	-35	-13	
	内製造業	-37	-17	
	内非製造業	-33	-9	

1. 業界の景気 DI		16年4月	16年7月	○製造業は、最近、先行きとも16年4月比で改善、特に、先行きについては19ポイントの大幅な改善を見込んでいる。 ○非製造業は、最近、先行きとも横ばい推移との見方が多くなっている。
最近	全社	-25	-19	
	内製造業	-33	-21	
	内非製造業	-17	-17	
先行き (6カ月先)	全社	-25	-16	
	内製造業	-35	-16	
	内非製造業	-16	-15	

3. 自社の業況 DI		16年4月	16年7月	○製造業は、最近、先行きとも16年4月比で小幅ながら改善の見込みとなっている。 ○非製造業は、前回調査最近比で横ばいながら、先行きでは小幅の改善を見込んでいる。
最近	全社	-9	-6	
	内製造業	-14	-9	
	内非製造業	-4	-4	
先行き (6カ月先)	全社	-8	-2	
	内製造業	-13	-6	
	内非製造業	-3	2	

II-1. 経営動向（売上高）

（注）16／4－6月期、7－9月期の上段の（ ）内の数値は16年4月調査時の見通し

1. 売上高 DI （対前四半期比）	実 績		見 通 し		
	16／1－3	4－6	7－9	10－12	
全 社	17	(-18) -26	(4) 6	21	<ul style="list-style-type: none"> ○ 4－6月期実績は、製造業、非製造業ともマイナスに転じ、特に、非製造業は前回調査比「-18」と大幅に悪化した。 ○ 今後の見通しについては、製造業、非製造業とも前期比で好転を見込み、7－9期、10－12期連続で改善を見込んでいる。
内 製 造 業	19	(-29) -26	(7) 1	13	
内 非 製 造 業	15	(-8) -26	(2) 10	29	

2. 経常利益 DI （対前四半期比）	実 績		見 通 し		
	16／1－3	4－6	7－9	10－12	
全 社	13	(-22) -25	(0) -1	16	<ul style="list-style-type: none"> ○ 4－6月期実績は、製造業、非製造業ともマイナスに転じ、特に、非製造業は前回調査比「-16」と大幅に悪化した。 ○ 今後の見通しは、7－9月期は、非製造業を中心に大幅な増益に転じ、10－12月期についても製造業、非製造業とも増益基調で推移する見込み。
内 製 造 業	8	(-32) -22	(2) -5	10	
内 非 製 造 業	18	(-12) -28	(-2) 2	22	

III. その他

1. 製品の在庫水準 DI （「過大」－「不足」）		16年4月	16年7月	
最 近	全 社	6	3	
	内 製 造 業	15	3	
	内 非 製 造 業	-4	2	
先 行 き (6カ月前)	全 社	-2	-4	
	内 製 造 業	5	-1	
	内 非 製 造 業	-10	-7	

2. 生産・営業用設備 DI （「過剰」－「不足」）		16年4月	16年7月	
最 近	全 社	-5	-4	
	内 製 造 業	-1	-1	
	内 非 製 造 業	-10	-7	
先 行 き (6カ月前)	全 社	-12	-9	
	内 製 造 業	-10	-7	
	内 非 製 造 業	-14	-11	

3. 雇用人員 DI (「過剰」 - 「不足」)		16年4月	16年7月	<p>○最近の DI は製造業、非製造業とも前回調査比改善しているものの、非製造業の不足感は「-31」と相変わらず大きい。</p> <p>○先行き DI は前回調査比で製造業は「+9」の改善を見込むものの、非製造業は「-42」の横ばいとなっており、人材確保が厳しい状況が続くものと見込まれる。</p>
最 近	全 社	-27	-20	
	内 製 造 業	-15	-8	
	内非製造業	-38	-31	
先 行 き (6カ月前)	全 社	-35	-29	
	内 製 造 業	-26	-17	
	内非製造業	-43	-42	

4. 資金繰り DI (「楽」 - 「厳しい」)		16年4月	16年7月	<p>○最近の DI は、製造業が前回調査比「+10」改善しており、全体的に資金繰り繁忙感はでていない。</p> <p>○先行き DI についても、製造業が前回調査比「+13」改善しており、全体として資金繰り繁忙感はみられない。</p>
最 近	全 社	10	14	
	内 製 造 業	3	13	
	内非製造業	16	14	
先 行 き (6カ月前)	全 社	6	14	
	内 製 造 業	-1	12	
	内非製造業	13	17	

5. 販売価格 DI (「上昇」 - 「下落」)		16年4月	16年7月	<p>○最近の DI は、製造業、非製造業とも前回調査比横ばいながら、依然下落が続くとみている。</p> <p>○先行きの DI は、製造業、非製造業とも前回調査比悪化しており、下落傾向が強まるものと見込まれる。</p>
最 近	全 社	-11	-10	
	内 製 造 業	-13	-12	
	内非製造業	-9	-8	
先 行 き	全 社	-11	-14	
	内 製 造 業	-14	-15	
	内非製造業	-9	-12	

6. 仕入価格 DI (「上昇」 - 「下落」)		16年4月	16年7月	<p>○最近並びに先行きの DI は前回調査比で概ね横ばいとなっており、仕入価格上昇に一服感がうかがわれる。</p>
最 近	全 社	5	4	
	内 製 造 業	4	5	
	内非製造業	5	2	
先 行 き	全 社	10	10	
	内 製 造 業	11	10	
	内非製造業	8	9	

低成長時代の就業規則の

見直し・改訂のポイント

— 第一一二回 —

労働契約法の企業実務上の 対応について（その26）



弁護士 安西 愈

八 兼業禁止義務を めぐって

（第5回）

8 管理職の場合は忠実義務 等により強い拘束力

一般の労働者の場合については、就業規則で「会社の許可なく他人に雇い入れられること」を禁止し、懲戒事由としている例が少なくないところであるものの、「裁判例はこれを文字通りには適用せず、職場秩序に影響せず、使用者に対する労務提供に支障を生ぜしめない程度・態様のものは、禁止違反に当たらないと限定解釈している。労働時間以外の時間をどのように

も重くなる。以下、そのような判例を紹介する。

(一) 経理部長が兼業をしたことにつき、重大な義務違反として懲戒解雇有効とした事例―興信所への取引内容調査依頼は正当―

本件は、経理部長の地位にある労働者が、会社の仕入れ取引に関し、自己が代表取締役たる地位にある会社を介在させるといいうり方をとっていたが、会社が右事実の存在を疑い出し、調査・照会等をはじめたところ、右労働者が出勤しなくなってしまうので、会社が右労働者を懲戒解雇したことにつき、争われた事例である。

本件につき裁判所は、「本件懲戒解雇に懲戒権の濫用となるべき事由があるかについて判断するに、本件懲戒解雇に至った事情として前記で認定したようにAが東京M社の経理部長でありながら、T商社の代表取締役となり営業行為をしたことがあり、これをどう評価するかの問題がある。思うに、Aは東京M社の経理部長であるから、東京M社に対してその職務を誠実

に履行する職務専念義務ないし忠実義務を負うものであり、許可を得ることなく、他の会社の代表取締役となり、東京M社に関連する取引をして利益をあげるといふことは、重大な義務違反行為であるといわなければならない。本件懲戒解雇の背後にあるこの重大な事情をも考慮して、本件懲戒解雇の効力を判断するに、本件懲戒解雇は相当であつて、懲戒権の濫用をうかがわせる事情は認められず、本件懲戒解雇は有効であるといふべきである。」(平成三・四・八東京地裁判決、東京メデカルサービス・大幸商事事件、労判五九〇号四五頁)と判示した。

なお、本件では、会社が興信所に調査を依頼したことについてプライバシーの侵害になるのではないかと争われた。この点については、次のように判示された。「東京M社がAの行為は背任になるのではないかと疑い、興信所にAやT商事の調査を依頼したり、東京M社の取引先にT商事との取引の内容や事情を照会したりしたことは認められる。しかしな

がら、このことは、東京M社の立場に立てば、理由のあることであり、その手段方法も未だ社会的相当性の範囲内にあるものと認められ、違法であるとはいえない。」とされ、プライバシー侵害による損害については、「Aの自宅に解雇通知書を郵送したことは、社会的に相当な行為であり、仮に、Aの家族がこれにより恐怖感を抱いたとしても、このことが違法となる余地はないし、プライバシーを侵害することもありえないといふべきである。また、Aの財産関係を調査したことは社会的相当性の範囲内にあるものと認められ、違法であるとはいえない。」と判示されたことは、この種の事案について参考となる。

(二) 管理職ないしそれに準ずる者の兼業禁止違反は企業秩序を乱し懲戒解雇有効とされた事例

本件は、いわゆる管理職ないしそれに準ずる地位にあった社員が競業関係にある同じような下請会社の設立に際し、発起人となり、かつ取締役就任していること等

が二重就職で兼業禁止規定に反するとして懲戒解雇されたことについて争われたものである。裁判所は本件について、次のように判示して、懲戒解雇の有効性を認めた。

「元来就業規則において二重就職が禁止されている趣旨は、従業員が二重就職することによって、

会社の企業秩序をみだし、又はみだすおそれが大であり、あるいは従業員の会社に対する労務提供が不能若しくは困難になることを防止するにあると解され、従って右規則にいう二重就職とは、右に述べたような実質を有するものを言い、会社の企業秩序に影響せず、会社に対する労務の提供に格別の支障を生ぜしめない程度のもは含まれないと解するのが相当である。

これを本件についてみると、原告らは訴外会社の取締役に就任後、取締役として訴外会社の経営に直接関与することなく、被告の従業員として稼働していたというのであるから、原告らの被告に対する労務の提供に何ら支障を来さなかったことは明らかである。

従って原告らの取締役就任が、被告に対する労務提供を妨げる事由とは認められない。また原告らは前記のとおり訴外会社の経営に直接関与していなかったのであるから、一見すれば、被告の企業秩序に対し影響するところはないとも考えられる。

しかし、訴外Kは被告の取締役副社長に在任中に同一業種の別会社を設立することを企て、これを実行したのであり、原告らは訴外Kの右企てを同人から告げられ、その依頼を受けて訴外会社の取締役に就任することにより右企てに参加したものであること、訴外Kが別会社設立を理由に解任された後も、これを知りながら、いぜんとして取締役の地位にとどまり辞任手続等は一切しなかったこと、

訴外Kは被告から解任された後は訴外会社の経営に専念していたのであり、訴外Kと原告らとの前記のような間柄からすれば、原告らは、訴外Kから訴外会社の経営につき意見を求められるなどして、訴外会社の経営に直接関与する事態が発生する可能性が大であると

考えられること、原告らは被告の単なる平従業員ではなく、いわゆる管理職ないしこれに準ずる地位にあったのであるから、被告の経営上の秘密が原告らにより訴外Kにもれる可能性もあることなどの諸点を考え併せると、原告らが被告の許諾なしに、訴外会社の取締役に就任することは、たとえ本件解雇当時原告らが訴外会社の経営に直接関与していなかったとしても、なお被告の企業秩序をみだし、又はみだすおそれが大であるといふべきである。

してみると、原告らの訴外会社取締役に就任の所為は被告就業規則第四八条四号または七号に該当するといふべきであるから、これを理由としてなされた本件解雇は有効である。」(昭和四七・四・二八名古屋地裁判決、橋元運輸事件、判タ二八〇号二九四頁)とされた。

(三) 競業他社の業務に携わった執行役員部長の懲戒解雇が有効とされた事例

本件は、会社と競業関係にあるN社の業務に携わった執行役員部

長Oの懲戒解雇が争われたものである。これについて、裁判所は次のように判示した。「Oの行動は、会社の営業と称していながら、知人とともに会社ではなくN社を受け皿として別事業計画に参画し、

同社へ会社関係者を送り込み、同社の事業が順調に立ち上がるように会社の受注案件である製品を横流ししたものと評価されるものである。そこには、その先N社の事業がうまく展開した場合には自らの同社への転職を念頭に置いた、周到かつ念入りの準備状況がうかがえ、会社と今後の転身先を二股にかけた行動姿勢が認められたが、それらのことについての会社への一切の報告がなく、また、会社の決裁を得ないでN社の代金支払いを会社が連帯保証するのに等しい約束をする等の重大な背信行為をしたものであるところ、これらは、会社の利益に反して外の競業会社に協力・支援する行為や将来的な転職をにらんで業務遂行に名を借りて別事業に参画することも禁止する趣旨の服務心得としても解される就業規則の「社員は会社に許

可なく他の会社に籍をおいたり、自ら事業を営んではならない」との条項に違反するものである。

そこで本件は、「懲戒解雇事由に該当し、Oの地位身分役職にかんがみ会社に対する背信性には重大なものがあることからすると、本件解雇が理由なく濫用であるといふことはできず、有効である。また、本件解雇に先立って、その時点で背信的行動の範囲でOの執行役員の身分を解任し、その後、さらにOの背信行為についての詳細な確認ができた段階で、Oについて、管理職を解き、経営企画室付に配置転換(降格)した会社の措置は合理性が認められる。」と判示された(平成一九年九月七日東京地裁判決、ジェイズ・コミュニケーションション事件、労判令集平成二〇年版三一頁)。

(四) 同業他社設立に関与したこと等につき営業部長の懲戒解雇有効、係長以下について無効とした事例

本件は、被告会社の営業課長であった原告Kが、競業会社の設立

に関与し、従業員の引き抜きをし
たとして、また、同調した者も懲
戒解雇され、退職金を支給されな
かったことに對し、退職金の支払
いを求めたものである。

判決は、営業課長に対する懲戒
解雇を有効とし、退職金不支給も
適法としたが、その余の原告につ
いては懲戒解雇を無効とし、退職
金支払請求を認容した。これは、
管理職の場合は忠実義務や職務專
念義務の立場から兼業禁止等につ
いて重く考えられる典型的ケース
である。

判決は、「認定の事実によれば、
原告Kが、被告会社S魚市場の営
業課長という立場にありながら、
被告会社と競業関係にたつ新会社
設立のために、その相当以前から
積極的にこれに関与し、被告会社
の業務上の指示命令を無視して仲
買組合の幹部らと相通じ、同魚市
場の主としてせり業務に従事する
従業員の引き抜きを図つてこれを
実行した事実を認めることができ
る。」とした。「原告Kの行為が被
告の主張する就業規則所定の懲戒
解雇事由に該当するか否かについ

て考察する。」とし、「原告Kの前
記の所為は、被告会社の業務上の
指示命令を無視して職場の秩序を
乱し、その信用を失墜したもので
あり、ひいては被告会社S魚市場
の企業としての存立自体を危うく
する虞のあるものであつて、著し
く被告会社に対して背信的なもの
であるといふべきであるから、少
くとも被告主張の就業規則五二条
三号の懲戒解雇事由に該当し、か
つその情状は特に重いものとい
ふべきである。しかしてこれを理由
としてなされた被告の同原告に対
する懲戒解雇は適法かつ有効であ
るといわねばならない。」と判示
した。

さらに懲戒解雇処分による退職
金の不支給の件については、「た
しかに、右に説示のように、被告
会社では、昭和五二年一〇月一日
以降給与規定に基づいて退職金が
支払われており、これが給与制度
の一環として理解されてきたこと
にかんがみれば、被告会社におい
て支給される退職金は、労働者の
長年の勤労に対する功勞報償的性
格のみならず、賃金の後払的性格

をも帶有するものと解すべきであ
るが、被告会社の従業員は前記給
与規定二四条但書の事項をも労働
契約の内容としているものとみる
べきところ、右規定によれば、被
告会社において、従業員を懲戒解
雇にすることとし、その者に退職
金を支給しない旨の決定がなされ
その旨の通知がなされたときは、
その者に対する退職金発生条件
はみたされないから、その者の被
告会社に対する退職金債権は発生
するに由ないものといふべきであ
り、わが国の現状に照せば、その
ように解しても右規定が公序良俗
に反するものとはいひ得ない。」
と判示した。

なお、係長以下の従業員につい
ては、「これらの事情を勘案すると、
同原告らの所為は、何らかの懲戒
事由に該当するとしても、いまだ
懲戒解雇に値する程のものではな
く、結局、被告の主張する就業規
則所定の懲戒解雇事由のいづれに
も該当しないものと認められる。」
とされた（昭和五六・二・二三福
岡地裁久留米支部判決、福岡県魚
市場事件、労判三六九号七四頁）。

高齢者にも同一労働 同一賃金か

弁護士 安西 愈

平成一八年四月一日施行の高齢者
雇用安定法の改正において、それまで
の年齢者の継続雇用制度の導入が、
努力義務から事業主の義務となり、そ
の雇用する年齢者の六五歳までの安
定した雇用を確保するための継続雇用
制度の導入又は当該定年の定め廃止
の措置義務（同法九条一項）となつた。
そして、同措置の大部分が定年後の再
雇用制度として導入され、当時の政府

ポイント 労働法

とでよい（厚労省Q&
A）とされ、同一労働同一賃金などは
全く考えられていなかった。公的年金
を組み合わせて全体的な給付をもつて
一定水準の手取り収入の実現を求める
考え方がとられてきた。

そして、一般に定年後の再雇用者の
賃金は全く別体系となると考えられて
おり、判例でも、トラック運転者の定
年後再雇用者について、「正社員とシ
ニア社員（嘱託）との間には、本来的
には、同一労働同一賃金の原則や均等
待遇の原則の適用は予定されていない
ことである。」として、正社員との賃
金差が五四・六％となると試算される
ケースについて、「なるほど、両者の
賃金の格差は軽視はできないけれども、

問題はこれが高齢者雇用安定法の趣
旨を無にするないしは潜脱する程度に
達しており、看過し難いものとして公
序良俗違反といえるほどの差には至つ
ていない」（平二二・九・一四大阪高
裁判決）とされていた。

ところが、平成二五年四月一日施行
の労働契約法の改正で「期間の定めが
あることによる不合理な労働条件の禁
止」（二〇条）が規定され、平成二七
年四月一日施行のパート労働法の改正
でも同様の規定（八条）が定められ、
また、通常労働者と同視すべきパート
についての差別禁止規定（九条）にも、
「高齢者の継続雇用制度の導入等が
行われる事業所において、当該制度の
対象となる高齢者が短時間労働者で
ある場合には、法第九条の適用関係が
問題となり得る。」（平二六・七・二四
基発〇七二四第二号）とされた。

今回、生コン車等の運転者の定年後
再雇用に関し、「有期契約労働者の職
務の内容並びに当該職務の内容及び配
置の変更の範囲が無期契約労働者と同
一であるにもかかわらず、労働者にと
つて重要な労働条件である賃金の額に
ついて、有期契約労働者と無期契約勞
働者との間に相違を設けることは、そ
の相違の程度にかかわらず、これを正
当と解すべき特段の事情がない限り、
不合理であるとの評価を免れないもの
といふべきである。」として、本件で
はそれが同一であり、正社員と同一
とすべきと判示された（平二八・五・
一三東京地裁判決）ことから問題とな
った。同判決については、大阪高裁の
前記判決と異なっており、控訴されて
はいるが、国の立法政策の変更により
企業は困難に直面する。



コバトン

埼玉県からのお知らせ

埼玉ロボットビジネスコンソーシアムに入会しませんか

県では、今後特に高い成長が見込まれる先端産業の一つとして「ロボット産業」を掲げ、製品開発、事業化を支援し集積を図る施策を実施しています。

ロボット産業の振興においては、ロボットメーカーだけでなく、センサーやアクチュエーターをはじめとする各種要素技術やソフトウェアの技術を持つ企業、ロボットを使ってサービスを行う企業の役割が非常に大きいところです。

県では、ロボット産業に関心を持つ異業種の企業、大学・研究機関、金融機関などの人材、技術、情報が集まるプラットフォームとして「埼玉ロボットビジネスコンソーシアム」を運営しています。

本コンソーシアムでは、交流会や研究会などの各種イベントを定期的に開催し、ロボット関連ビジネスに役立つ「出会い」の場として皆様を活用していただいております。

入会いただきますと、各種イベント情報や、補助金その他の支援策のご紹介などをメールマガジンによりご案内します。入会は無料ですので、ご関心ある方はぜひ入会ください。

○申込み方法
氏名、所属(会社名、大学名など)、肩書、電話番号、メールアドレスを明記の上、
a3760-04@pref.saitama.lg.jp
宛に電子メールをお送りください。

○問い合わせ先
県先端産業課
(048-8330-3737)

埼玉県中小企業制度融資のご案内

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

県が金融機関に利子を補助することにより、中小企業の皆さまが金融機関から低い利率で融資を受けることができます。平成28年10月1日より、市場金利の動向等を踏まえて、融資利率を0.1%引き下げます。

「固定・低利・長期」が特徴で、原則として「無担保」「第三者保証人なし」でご利用いただけますので、事業に必要な資金の借入れをお考えの方は、是非、ご相談ください。

※融資にあたっては金融機関及び信用保証協会の審査があります。
※詳細は左記HPをご覧ください。
<http://www.pref.saitama.lg.jp/a0805/seldoyushi/>

○問い合わせ先
地元の商工会議所又は商工会
県金融課
(048-8330-3801)

「人材に関する相談をお受けします」「人材総合相談サポーターデスク」のご案内

埼玉県では「人が採用できない」、「採用したのにすぐ辞めてしまう」、「忙しくて社員を育てる余裕がない」など、県内企業の人材に関する様々な相談を専任の

人材総合相談員がお受けする「人材総合相談サポーターデスク」を就業支援課内に設置しています。

概要

お受けした相談の内容に応じ、担当窓口への中継ぎを行い、中小企業の人材に関する課題解決につなげます。
また、若者からシニアまで、企業のニーズに応じた人材の確保のお手伝いもします。

さらに、分かりやすい求人票の作成支援に加え、求人企業の職場風景や同僚のメッセージ等を掲載した「企業紹介シート」を作成し、求人票とあわせて求職者に情報提供するなど、求人への早期充足に向け、企業の魅力発信も支援します。

電話相談を中心に、来庁いただいでての対面相談、出張相談も行います。

設置場所

さいたま市浦和区高砂3-15-1
埼玉県産業労働部就業支援課内
電話・048-8330-4542

相談受付時間

平日の8時30分～17時15分
※詳細は左記HPをご覧ください。
<http://www.pref.saitama.lg.jp/a0809/kyuujin01.html>

○問い合わせ先
県就業支援課
(048-8330-4542)

「女性活躍先進企業見学バスツアー」参加者募集

女性社員によるヒット商品の企画・開発に定評のある企業を訪問し、その秘訣を学びます。女性活躍に取り組み現場を間近で見学してみませんか。

○日程 平成28年10月20日(木)
○内容(予定) 13時大宮駅集合→14時社長挨拶、女性社員による商品の企画・開発についての講座、酒蔵見学等

↓16時訪問先出発→17時大宮駅解散
○場所 株式会社 文楽(上尾市・酒蔵)

○費用 無料
※詳細は左記HPをご覧ください。
<http://www.saitama-np.co.jp/kijikoku/womenomics/>

問い合わせ先

埼玉新聞社 ※県の事業受託者
(048-7951-9932)
県ウーマノミクス課
(048-8330-3960)

スキルアップ講座 11月開講講座のお知らせ

県では、働いている方を対象に実務に役立つ短期間の技能講習を実施しています。仕事のスキルを高めたい方や資格取得を目指す方、社員のスキルアップをお考えの企業は是非ご活用ください。

○講習内容 CAD、ホームページ作成、データベース運用、電気工事士技能試験準備講習、介護福祉士試験準備講習など多数

○実施場所 県内高等技術専門校・職業能力開発センター(講座により異なります)

○受講料 2,000円～6,700円(別途テキスト代がかかります)

○申込み期間 10月1日～10日
○講習日程 11～12月中の2～6日間(講座により異なります)
○問い合わせ先
県産業人材育成課
(048-8330-4598)

平成28年度後期技能検定試験のお知らせ

働く人々の有する技能を検定する技能検定試験(国家検定)のお知らせです。受検資格 製造業や建設業など、該当する検定職種に関する実務経験がある人

○試験日程 平成28年12月～29年2月(検定職種により異なる)
○申請書記布場所 県職業能力開発協会

(さいたま市浦和区北浦和5-6-5
埼玉県浦和合同庁舎5F)
○配布場所(DCJ)
<http://www.saitama-vada.or.jp/>
○申請期間等 10月3日(月)～14日(金)に同協会へ申請

※技能検定制度の概要については、県産業人材育成課HPをご覧ください。
<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0811/kenrei/index.html>
○問い合わせ先
県職業能力開発協会
(048-8229-2802)
県産業人材育成課
(048-8330-4602)

労働セミナーの受講者を募集しています

県では、労働法の基礎知識やメンタルヘルスなど労働関係の身近な問題等をテーマに、よりよい職場づくり役に役立つセミナーを県内各地で開催しています。現在、次の会場の受講者を募集中です。ご関心をお持ちの皆様は是非ともご参加ください。

○日程
(1)熊谷会場 9月26日(月)、29日(木)
10月6日(木)、7日(金)
(2)越谷会場 10月4日(火)
10月18日(火)、21日(金)
(3)所沢会場 26日(水)、28日(金)
(4)さいたま会場 10月20日(木)
(5)寄居会場 11月18日(金)

○開催時間 18時30分～20時
※(4)のみ14時～16時
※詳細は左記HPをご覧ください。
<http://www.pref.saitama.lg.jp/a0808/rodoseminar/>

これ以降開催のセミナーについても、順次HPに掲載します。
○問い合わせ先
県勤労者福祉課
(048-8330-4518)

経団連の活動・提言など

「働き方・休み方改革セミナー」開催
 「働き方・休み方改革集中取り組み年 リレーセミナー」第1弾

経団連、日本商工会議所（三村明夫会頭）、経済同友会（小林喜光代表幹事）、全国中小企業団体中央会（大村功作会長）は7月27日、東京・大手町の経団連会館で「働き方・休み方改革セミナー」を開催した。企業経営者や人事担当の管理職を中心に約450名が参加し、先進企業の取り組み事例を聞くとともに、共同宣言の採択を行った。

昨年（2015年）に続き2回目の開催となる今回のセミナーでは、中央大学大学院の佐藤博樹教授をファシリテーターに迎え、年次有給休暇の取得促進をはじめ、働き方・休み方改革に積極的に取り組んでいる、SSCK、味の素、兼松、三越伊勢丹ホールディングスの4社の事例が紹介された。

■塩崎厚労相来賓あいさつ

来賓あいさつに立った塩崎恭久厚生労働大臣からは冒頭、経済界を挙げて働き方改革を力強く進めていることに対して謝辞が述べられた。また、一億総活躍プランは、すべての働く人が仕事と生活の調和を図りながら、持てる能力を存分に発揮して活躍できるようにすることを目指しており、そのために働き方改革や年休の取得促進が重要であると訴えた。そのうえで、こうした取り組みを後

押しするため、厚労省として、「働き方・休み方改善ポータルサイト」の開設や「プラスワン休暇」の普及推進の取り組みを行っていることを紹介。さらに、働き過ぎ防止のための施策も盛り込まれている労働基準法改正案の早期成立を引き続き目指していくと述べた。

■「経営トップによる働き方改革宣言」を採択

セミナーの最後に鶴浦博夫経団連

経営トップによる働き方改革宣言

労働力人口が減少する中で、持続的な成長を遂げていくためには、女性・若者・高齢者など多様な人材が働きやすい職場環境を整備することで、従業員一人ひとりの健康を確保し、生産性を高め、創造性の発揮を促していく必要があります。特に、仕事の質を高めながら、諸外国に比し長い労働時間の是正や、平均取得率が5割にも満たない年休の取得を促進していくことが、喫緊の課題となっています。そこで、われわれ経済界は、経営トップ自らの強いリーダーシップにより、働き方・休み方改革を、積極的かつ継続的に推進することを宣言します。

〈誰もがいきいきと働ける職場環境の実現に向けた取り組み〉

1. 経営トップの明確な意志表明とリーダーシップの発揮
 経営トップは、働き方・休み方改革を経営方針に明確に位置づけ、社内に発信し、全社で共有する。また、行動計画や目標を定めトップダウンで実現する。
2. 管理職によるマネジメントの徹底と自らの意識改革
 管理職は、法令順守のみならず、経営方針を踏まえ労働時間管理を徹底する。また、自ら意識を改革し、率先してメリハリのある働き方や休暇取得に努める。
3. 具体的取り組み例
 - ① 業務プロセスを見直し、効率化することにより、ムリ・ムダを省く。
 - ② ノー残業デーの徹底、深夜残業の原則禁止や朝型勤務の導入、フレックスタイム制やテレワークの活用を進める。
 - ③ 職場・個人単位での年休の計画的付与や半日・時間単位年休の導入を進める。
 - ④ プラスワン休暇（土・日・祝日の前後に年休を取得）や子どもの休みに合わせた年休の取得などにより、年3日程度の年休の追加取得を検討する。
 - ⑤ 年休実績が見える化し、取得率が低い社員に管理職が取得を働きかける。

2016年7月27日

副会長・労働法規委員長、渡辺佳英、東京商工会議所特別顧問、横尾敬介、経済同友会副代表幹事・専務理事、高橋晴樹全国中小企業団体中央会専務理事が登壇し、経済4団体および賛同した業界団体連名の「経営トップによる働き方改革宣言」を採択した。宣言では、労働力人口が減少するなかで持続的な成長を遂げていくためには、多様な人材が働きやすい環境の整備が必要であること、その実現に向けて経営トップのリーダーシップのもと、管理職はマネジメントの徹底と同時に自らの意識改革を進めること、業務プロセスの見直しやノー残業デーの徹底、フレックスタイム制やテレワークの活用、年休の計画的付与制度の導入など、各社の実情に応じた具体的な取り組みを推進していくことが表明された。

宣言の採択にあたり、鶴浦経団連副会長が参加者に対し、国全体の働き方・休み方改革に向け、自社での取り組みを積極的に進めていくよう呼びかけた（「働き方改革宣言」の全文は経団連ウェブサイトに掲載）。（出所：経団連タイムス 2016年8月4日 No.3281）

2016年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果（最終集計）
 436社平均4651円、アップ率1・83%

経団連は8月12日、2016年春季労使交渉における中小企業業種別妥結結果（加重平均）の最終集計を発表した。

同調査は、原則として従業員数500人未満の中小企業、17業種741社を対象に、地方別経済団体の協力により実施。今年の最終集計は、妥結した458社（61・8%）のうち、平均額等が判明している436社における月例賃金引き上げ結果をまとめたもの。総平均額は4651円、アップ率は1・83%（昨年最終集計4702円、1・87%）で、2年連続の4500円超、1・8%台となった。

業種別では、製造業（282社平均）が4964円、アップ率1・90%（昨年の最終集計5013円、1・95%）、非製造業（154社平均）が4097円、アップ率1・68%（同4164円、1・72%）で、いずれもほぼ横ばいであった。

規模別では、「100〜300人未満」が4502円（昨年の最終集計比マイナス89円）、「300〜500人未満」が4899円（同マイナス90円）と、昨年をわずかに下回ったものの、「100人未満」は4260円（同プラス193円）で、昨年より増加した。

（出所：経団連タイムス 2016年9月1日 No.3283）

2016年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果（加重平均）

2016年8月12日

（一社）日本経済団体連合会

[最終集計]

業種	2016年			2015年			
	社数	妥結額	アップ率	社数	妥結額	アップ率	
製造業	鉄鋼・非鉄金属	16社	5,143円	1.98%	18社	5,242円	2.02%
	機械金属	104	4,987	1.93	110	4,970	1.92
	電気機器	24	4,938	1.86	23	6,223	2.35
	輸送用機器	10	4,894	2.01	11	4,842	2.01
	化学	25	4,816	1.74	28	5,072	1.98
	紙・パルプ	15	3,787	1.57	15	3,755	1.58
	窯業	15	4,390	1.69	19	4,653	1.83
	繊維	19	3,741	1.69	20	4,415	1.92
	印刷・出版	13	5,859	2.01	12	4,957	1.78
	食品	23	5,713	2.34	22	4,417	1.74
その他製造業	18	5,319	1.86	23	5,569	1.99	
製造業平均	282	4,964 (4,536)	1.90 (1.79)	301	5,013 (4,670)	1.95 (1.86)	
非製造業	商業	53	3,891	1.59	51	4,434	1.80
	金融	3	6,921	2.84	3	4,439	1.64
	運輸・通信	41	3,236	1.41	47	3,021	1.35
	土木・建設	17	5,775	2.23	15	5,410	2.13
	ガス・電気	15	4,541	1.65	14	5,022	1.82
	その他非製造業	25	4,696	1.89	30	4,751	1.92
非製造業平均	154	4,097 (4,027)	1.68 (1.66)	160	4,164 (4,018)	1.72 (1.67)	
総平均	436	4,651 (4,356)	1.83 (1.75)	461	4,702 (4,444)	1.87 (1.79)	
規模別	100人未満	133	4,260 (4,043)	1.71 (1.65)	143	4,067 (3,985)	1.69 (1.65)
	100～300人未満	210	4,502 (4,365)	1.79 (1.75)	229	4,591 (4,517)	1.84 (1.81)
	300～500人未満	93	4,899 (4,784)	1.89 (1.88)	89	4,989 (4,991)	1.94 (1.96)

- (注) 1) 本調査は、地方別経済団体の協力により、従業員数500人未満の17業種741社を対象に実施
 2) 458社(61.8%)で妥結しているが、このうち22社は平均金額不明等の為、集計より除外
 3) 上記妥結額は、定期昇給(賃金体系維持分)等を含む
 4) 製造業平均、非製造業平均、総平均欄の()内の数値は、単純平均
 5) 2015年の数値は、2015年8月7日付最終集計結果

事業だより

七月二〇日～九月二六日

◆七・二〇 人事労務委員会「二〇一六地域フォーラム」(ラフレさいたま)

◆七・二二 ものづくり大学産学連携セミナー(ソニックシティ)

◆七・二二 第一回地域社会問題委員会(さいたま市産業文化センター)

◆七・二五 第二回企業戦略研究会(丸ビルホール)

◆七・二六 第四回トップセミナー(ソニックシティ)

◆七・二九 第五回トップセミナー(ソニックシティ)

◆八・五 第六回トップセミナー(ソニックシティ)

◆八・二六 第一回CSR委員会(ソニックシティ)

◆八・三〇 社長塾第一講(ソニックシティ)

◆九・一二 社長塾第二講(ソニックシティ)

◆九・一五 第七回トップセミナー(ソニックシティ)

◆九・一六 第三回特別セミナー(ソニックシティ)

◆九・二六 社長塾第三講(ソニックシティ)

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

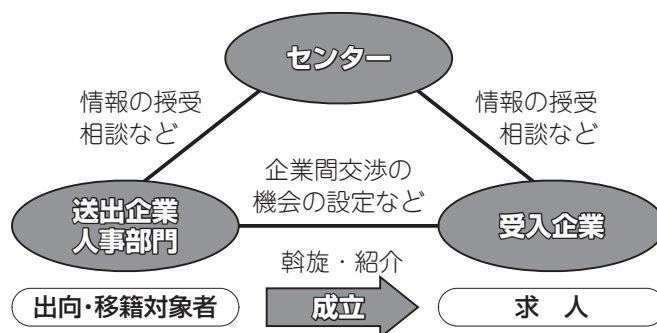
企業間の人材マッチングを
サポートしています。

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、あっせん費用はかかりません。



●お問い合わせ

埼玉 048-642-1121 (土・日・祝日休) 事務所
<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

★第二回グローバル委員会

日時 一〇月三日(月)一四時～一六時三〇分
会場 ソニックシティ

内容 外国人留学生に関する就職面談会『外国人留学生の現状と外国人の採用と活用』
共催 一般社団法人NAP

★第一回人事労務委員会

日時 一〇月四日(火)一四時～一六時三〇分
会場 ソニックシティ

内容 中堅・中小企業のための人事制度セミナー
講師 ビジネスコーチ(株)常務取締役・BCS認定プロフェッショナルコーチ 吉田 寿 氏

★社長塾第四講

日時 一〇月六日(木)一四時～一六時三〇分
会場 ソニックシティ

内容 「人が育つ会社」の創り方
講師 人事教育コンサルタント 本田有明氏

★第八回トップセミナー

日時 一〇月十一日(火)一四時～一六時
会場 ソニックシティ

内容 経営者のためのアンチエイジング～人生二〇〇年時代を生き抜く健康学
講師 三番町ごきげんクリニック

院長 澤登雅一氏

★理事会・臨時総会

日時 一〇月十二日(水)一四時三〇分～一八時
会場 パレスホテル大宮

内容 議案、講演会、懇親会
講師 早稲田大学ビジネススクール教授 山田英夫氏

★新人社員フォローアップ研修

日時 一〇月十七日(月)・十一月七日(月)九時三〇分～一六時四五分
会場 ソニックシティ

内容 入社後の仕事を振り返り、より良い仕事を遂行するための考え方やスキルを学び、今まで以上に積極的に仕事に取り組めるよう、意欲の向上を計る
講師 りそな総合研究所(株)パートナー講師 古澤美奈子氏

★社長塾第五講

日時 一〇月十九日(水)一四時～一六時三〇分
会場 ソニックシティ

内容 残業ゼロをめざせ！～全社一丸タイム・マネジメント
講師 人事教育コンサルタント 本田有明氏

★社長塾第六講

日時 一〇月二十六日(水)一四時～一六時三〇分
会場 ソニックシティ

内容 JICAの海外展開支援事業を活用しよう
講師 JICAアフリカ部参事役 吉澤 啓氏

「ご機嫌な職場」を実現せよ！～社員が喜ぶ会社作り
講師 人事教育コンサルタント 本田有明氏

★第二回人事労務委員会

日時 十一月二日(月)一〇時～一六時三〇分
会場 ソニックシティ

内容 一日でできる！人事評価制度実践セミナー～自社の評価基準・項目を自らの手で作成する～
講師 ビジネスコーチ(株)常務取締役・BCS認定プロフェッショナルコーチ 吉田 寿 氏

★年末調整・給与計算実務セミナー

日時 十一月二日(火)一〇時～一六時三〇分
会場 ソニックシティ

内容 給与計算の流れを把握し、年末調整に備える！
講師 梅井労務コンサルタント 梅井 覚氏 (社会保険労務士)

★第三回CSR委員会

日時 十一月九日(火)一三時三〇分～一六時三〇分
会場 ソニックシティ

内容 オムニチャネル時代のマーケティング戦略
講師 中央大学大学院戦略研究科教授 田中 洋氏

★第一〇回トップセミナー

日時 十一月五日(月)一三時三〇分～一六時三〇分
会場 ソニックシティ

内容 この人についていきたいと思われるリーダーになる～部下を活かすリーダーになる～部下を活かすリーダーシッパの真髓～
講師 ビジネスコーチ(株)パートナー エクゼクティブコーチ・(株)ピープルディレクション代表取締役・BCS認定プロフェッショナルビジネスコーチ 夏目俊希氏

業を活用しよう
講師 JICAアフリカ部参事役 吉澤 啓氏

★第二回グローバル委員会

日時 十一月二日(月)一〇時～一六時三〇分
会場 ソニックシティ

内容 一日でできる！人事評価制度実践セミナー～自社の評価基準・項目を自らの手で作成する～
講師 ビジネスコーチ(株)常務取締役・BCS認定プロフェッショナルコーチ 吉田 寿 氏

★第九回トップセミナー

日時 十一月五日(金)一三時三〇分～一五時三〇分
会場 ソニックシティ

内容 オムニチャネル時代のマーケティング戦略
講師 中央大学大学院戦略研究科教授 田中 洋氏

★第一回トップセミナー

日時 十一月五日(月)一三時三〇分～一六時三〇分
会場 ソニックシティ

内容 この人についていきたいと思われるリーダーになる～部下を活かすリーダーになる～部下を活かすリーダーシッパの真髓～
講師 ビジネスコーチ(株)パートナー エクゼクティブコーチ・(株)ピープルディレクション代表取締役・BCS認定プロフェッショナルビジネスコーチ 夏目俊希氏

★第三回CSR委員会

日時 十一月九日(火)一三時三〇分～一六時三〇分
会場 ソニックシティ

内容 公益財団法人西熊谷病院副院長 巽 新吾氏
埼玉県障害者雇用サポートセンターセンター長 鍵和 田幹夫氏
社会福祉法人至福の会むさしの園総務 大野沙織氏
ファイナンシスター三信(株)総務課 小林雅也氏

埼玉協ニュース三九四号
2016年9月26日発行
さいたま市大宮区桜木町一七五・一七八
ソニックシティビル九階
発行所 一般社団法人埼玉県経営者協会
発行人 根岸茂文
編集人 廣澤健一
電話 〇四八・六四七・四〇〇
印刷所 望月印刷株式会社
さいたま市中央区阿弥五八三六