

一般社団法人 埼玉県経営者協会会報

# 埼経協ニュース



10・11

'16 月号

**榎原明氏（東日本電信電話(株)取締役埼玉事業部長）、荒木道介氏（UDトラックス(株)シニアバイスプレジデント）を理事並びに副会長に選任**

**―理事会、二八年度臨時総会開催―**

十月二日(水)十四時より理事会を、引き続き十四時三〇分より臨時総会をパレスホテル大宮で開催した。

まず、理事会で臨時総会に諮る議事案件等をご協議いただき、その後、臨時総会を開催した。

臨時総会は、冒頭、上條会長の挨拶が行われ、その後、議事に入り、以下の二議案が承認された。

一、理事の選任

◇理事候補者

榎原 明（東日本電信電話(株)取締役埼玉事業部長）

荒木道介（UDトラックス(株)シニアバイスプレジデント）

二、副会長の選任  
◇副会長候補者  
榎原 明（東日本電信電話(株)取締役埼玉事業部長）  
荒木道介（UDトラックス(株)シニアバイスプレジデント）

その後、事務局より二八年度上期事業報告等が行われ、臨時総会は閉会した。

また、臨時総会終了後、早稲田

大学ビジネススクール教授の山田

英夫氏より「競争しない競争戦略

「消耗戦からの脱却」と題して講演

会が行われ、その後懇親会が開

催され、会員同士の親睦が図られ

た。



理事会



臨時総会



懇談風景



講演に対し謝辞を述べる藤池誠治副会長



積極的に質問も出された



講演する山田英夫氏



就任挨拶をする榎原明新副会長



議事を進行する上條正仁会長

## 目次

○ 臨時総会・理事会	一
○ 目次	一
○ 第六回科学の甲子園埼玉県大会開催	二(三)
○ アスナビトップアスリート就職支援説明会	四
○ 第七回・第八回トップセミナー	五
○ 第三回特別セミナー	六
○ 第二回社長塾	六
○ 第三回・第四回社長塾	七
○ 第五回・第六回社長塾	八
○ 第一回人事労務委員会	九
○ 平成二八年度働く女性応援講座第六講(十講)	十
○ 青年経営者部会九月例会・十月例会	十一
○ 新入社員フォローアップ研修十二	十一
○ 長時間労働削減をはじめとする「働き方改革」に向けた取組に関する要請	十三
○ 埼玉大学研究者との出会いの広場	十四
○ ものづくり大学へようこそ	十五
○ 埼玉県の最低賃金改定	十六
○ 国家公務員倫理審査会からのお知らせ	十六
○ 埼玉県からのお知らせ	十七
○ ワンポイント労働法	十八
○ 日本経団連の動き	十八
○ 事業だより、広告	十九
○ 告知版、会員の動き	二十



# 第6回 科学の甲子園 埼玉県大会



科学好きの高校生が集う全国規模の競技会『第6回科学の甲子園』（来年3月17日から20日：つくば市）の予選となる埼玉県大会が10月29日（土）に行田市の県立総合教育センターで開催された。第5回大会（前回）から全国初の取り組みとして、県大会から全国大会まで支援する協賛企業を募集し、県内から本会ならびに加盟企業7社に協賛をいただき開催されました。

## 開 会 式



開会式の様子

【埼玉県大会競技日程】  
平成28年10月29日（土）

開会式 10:00～10:30  
筆記競技 10:40～11:40  
実技競技 12:50～14:50  
講演会 15:00～16:10  
結果・表彰 16:20～16:40

埼玉県内の各高等学校から科学好きな生徒6名がチームを結成し、筆記競技と実技競技に挑んだ。優勝した浦和高等学校は、埼玉県代表チームとして茨城県つくば市で開催される科学の甲子園全国大会へ出場します。



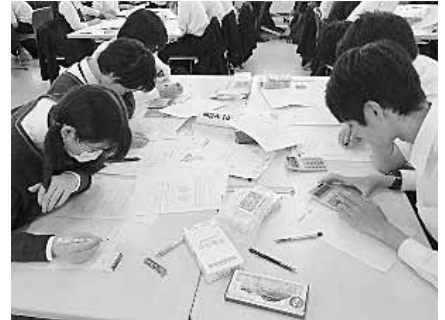
全国大会代表校 浦和高校Bチーム

## 実技競技



出題された問題に真剣に取り組む生徒と会場の様子

## 筆記競技



## 特別講演会

特別講演「僕はミドリムシで世界を救うことに決めました。」



【講師】  
株式会社ユーグレナ  
代表取締役社長 出雲 充 氏



埼玉県のマスコット  
「コバトン」

出場チーム：18校36チーム（1チーム6人編成）

浦和高校、浦和第一女子高校、大宮高校、市立大宮北高校、大宮工業高校、開智高校、春日部高校、川越高校、川越女子高校、熊谷高校、熊谷女子高校、熊谷西高校、越谷北高校、秩父高校、所沢北高校、不動岡高校、細田学園高校、松山高校（学校名は五十音順）

## 総 合 成 績

総合部門(優 勝)埼玉県教育委員会賞 浦和高等学校Bチーム  
 (準優勝)タムロン賞 さいたま市立大宮北高等学校Aチーム  
 (第3位)武蔵野銀行賞 所沢北高等学校Bチーム  
 筆記部門(第1位)AGS株式会社賞 浦和高等学校Bチーム  
 (第2位)三州製菓株式会社賞 大宮高等学校Aチーム  
 (第3位)ハーベス賞 越谷北高等学校Bチーム  
 実技部門(第1位)埼玉りそな銀行賞 熊谷西高等学校Aチーム  
 (第2位)ものづくり大学賞 さいたま市立大宮北高等学校Aチーム  
 (第3位)埼玉県経営者協会賞 大宮工業高等学校Aチーム  
 特 別 賞(フレッシュマン賞) 浦和高等学校Dチーム

県内協賛企業が支援する2回目の県大会が開催される。

## 県代表校は浦和高等学校 Bチームに決定！



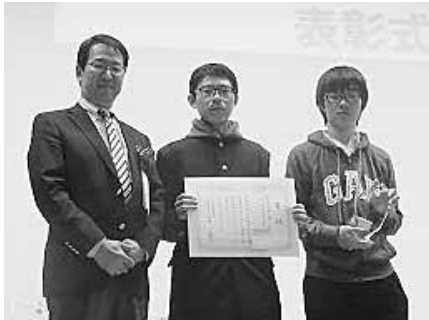
総合部門(優勝)



総合部門(準優勝)



総合部門(第3位)



筆記部門(第1位)



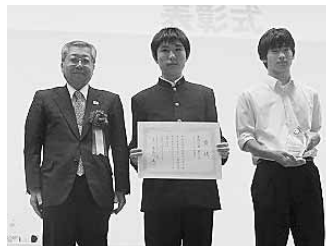
筆記部門(第2位)



筆記部門(第3位)



実技部門(第1位)



実技部門(第2位)

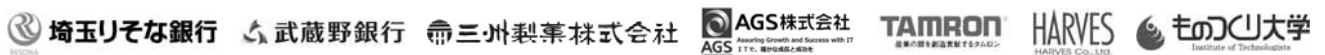


実技部門(第3位)



特別賞(フレッシュマン賞)

『第6回 科学の甲子園 埼玉県大会』の開催にあたっては、前回大会より地方予選から全国大会までご協賛いただくという試みに挑戦いたしました結果、以下の7社にご協賛いただきました。誠にありがとうございました。



ご協賛いただきました企業からは、成績上位校に対し表彰状とクリスタルオーナメントを授与していただきました。来年はより多くの企業のご協賛をいただき、本大会を益々盛り上げていきたいと考えております。会員企業におかれましては何卒よろしくお願いたします。

# トップアスリートのための就職支援 ナビゲーションコンファレンス「アスナビ」説明会を開催

九月二一日(水)十五時から、パレスホテル大宮ロビーブルームにおいて、(公財)日本オリンピック委員会(JOC)・埼玉県・本会との共催により、トップアスリートのための就職支援ナビゲーション「アスナビ」説明会を開催し、四五社／五八名の方々にご参加いただきました。

ことにより、「社会貢献度の高い企業」としてのイメージアップにつながるだけでなく、選手の応援等を通じて企業内の社員の一体感が醸成されるなどの効果も期待できます。

埼玉県内では初めての開催となり、当日はまず、アスナビ制度を活用して実際にアスリートを採用した企業からの事例紹介が行われ、「企業には、選手をアスリートとしてだけでなく社会人としても一流に育てる責任がある。単なるスポンサーではなく、選手と一緒に成長していく姿勢が必要。」との体験談をお話いただきました。

続いて、オリンピックからの応援メッセージとして、「企業から仲間として応援してもらおうことでやる気が出て責任感も生まれる。企業に所属することで精神的な支

えを得られるとともに、社会人としても成長できる。」との就職活動に臨むアスリートに対するエールをいただきました。

最後に、企業への就職を希望する六人のアスリートから、それぞれが行う競技や将来の目標、自身の性格など気持ちのこもったプレゼンテーションが行われました。

また、説明会後に行われた就職希望アスリートと企業関係者との懇談会では、アスリートが名刺交換等を通じてプレゼンテーションでは伝えきれなかった熱い思いをPRするなど、参加企業との積極的な交流が行われていました。

## ◇当日のプログラム

【主催者・共催者あいさつ】

(公財)日本オリンピック委員会 理事 星野一朗氏  
埼玉県副知事 塩川 修氏

## 【「アスナビ」の概要説明】

(公財)日本オリンピック委員会 キャリアアカデミー事業 ディレクター 八田 茂氏

## 【「アスナビ」採用企業事例紹介】

昭和飛行機工業株式会社



昭和飛行機工業(株) カヌー・スラローム 矢澤亜季氏



応援メッセージをおくる水泳競技(競泳)伊藤華英氏



懇談会で開会挨拶をする本会上條正仁会長



トップアスリート集合写真



競泳 山中祥輝氏



テコンドー 貴井亜沙菜氏



フェンシング 藤野大樹氏



トップアスリートと企業関係者との懇談会



スキーモーグル 杉本幸祐氏



スノーボードアルペン 神野慎之助氏



スケートショートトラック 三澤夏陽氏



積極的な交流が行われた

常務取締役 福持克之助氏  
矢澤亜季氏(カヌー・スラローム リオデジャネイロオリンピック出場)

【オリンピックからの応援メッセージ】  
水泳競技(競泳) 北京・ロンドンオリンピック出場 伊藤華英氏

【プレゼンテーション】  
競泳 山中祥輝氏

テコンドー 貴井亜沙菜氏  
フェンシング 藤野大樹氏  
スキーモーグル 杉本幸祐氏  
スノーボードアルペン 神野慎之助氏  
スケートショートトラック 三澤夏陽氏※

※ビデオ映像プレゼン  
【就職希望トップアスリートと企業関係者との懇談会】



共催者挨拶をする塩川修埼玉県副知事



主催者挨拶をする(公財)日本オリンピック委員会星野一朗理事



採用企業事例紹介をする昭和飛行機工業(株)福持克之助氏



「アスナビ」の概要説明をする(公財)日本オリンピック委員会八田茂氏

## 平成二八年度第七回トップセミナー

# 『不透明感を増す中国経済』「新常態」がもたらす変化と事業機会」と題し、東京大学社会科学研究所教授 丸川 知雄氏が講演

一九八〇年以来三〇年余り、中国は年平均一〇%近い高度成長を遂げ世界第二位の経済大国となりました。それに伴い産業構造が高度化し、経済成長を支える基礎的条件も大きく変貌してきました。中国政府はこうした状況変化を「踏まえ、経済成長の減速を「新常態（ニューノーマル）」と捉え、制度改革やイノベーションにより持続的成長を図り、二〇二〇年の国内総生産を倍増する（年平均実質経済成長率6.5%以上）という目標を掲げましたが、米国利上げ、株価下落、人民元安、原油価格の変動、日欧経済低迷など不安要素が影響しあう中で、経済成長



第7回トップセミナー

が失速しかねないとの不信感も拭けない状況にあります。しかしながら、中国政府は、「大衆創業、万众創新」、つまり大衆による起業やイノベーションを促進する政策や中国を製造大国から製造強国への転換に向けた「中国製造二〇二五」という戦略を策定、強力に推進していることを考慮すれば、こうした「新常態」下で起き得る変化は、日本企業にとって大きな事業機会となる可能性も十分に考えられます。九月十五日(木)の平成二八年度第七回トップセミナーでは、こうした状況を踏まえ、中国経済研究の第一人者である東京大学社会科学研究所教授丸川知雄氏を講師としてお迎えし、『不透明感を増す中国経済』「新常態」がもたらす変化と事業機会」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、二三名の方が参加されました。講演では、世界経済において中国の貿易が他国に与える影響や、投資・重厚長大産業主導から消費・サービス産業主導に移行しつつある最近の中国経済について、



講演する丸川知雄氏

株や為替の動向を踏まえて解説をいただきました。

また、今後の中国経済の成長性についても触れられ、製造業の現場では部分的にロボット導入が進んでいるものの、いまだに手作業が多く生産性向上の余地が大きいこと、世界の六〜七割の民用ドローンを中国メーカーが生産するな

## 平成二八年度第八回トップセミナー

# 『経営者のためのアンチエイジング』

## 「人生二〇〇〇年時代を生き抜く健康学」と題し、三番町ごきげんクリニック院長 澤登雅一氏が講演

経営者の皆さんは健康のビジョンをお持ちでしょうか。経営にビジョンが必要なように、健康にもビジョンが必要です。特に経営者の健康は会社の運命を左右するほど重要なことです。健康のビジョンを明確に持つことで、病気のリスクをできるだけ遠ざけながら、未来に向けて自分の健康をマネジメントすることができるのです。こうした観点から、十月十一日(火)の平成二八年度第八回トップセミナーでは、がんの専門医として

ど、ICT関連の技術開発意欲も旺盛で、国内には八億人超のスマートフォンユーザーを抱えていることから、インターネットを介したビジネスの可能性が広がっているとお話しいただきました。参加者からも多くの質問が出され、中国経済の注目度の高さが伺えました。



多くの質問が出された分野で、高い関心

最先端医療に積極的に取り組み、アンチエイジング医療の実践を通じてライフワークとしてがんの治療に力を注いでおられる三番町ごきげんクリニック院長澤登雅一医師を講師としてお迎えし、「経営者のためのアンチエイジング」人生一〇〇年時代を生き抜く健康学」と題して大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、二六名の方が参加されました。著書、論文も多く出筆され、テレビ等のメディアにも度々登場さ



第8回トップセミナー



講演する澤登雅一氏

れている澤登医師からは、アンチエイジング医学の観点から、健康でより良い人生を送るための最新情報と具体的な実践方法についてお話しいただきました。参加者からも多くの質問が出され、健康ビジョンに対する意識の高さが伺えました。講演の概要は以下のとおり。◆講演概要・日本に比べ海外の経営者は健康に対する意識が高い。五年後十年後の経営計画を立てる上で、健康であることは基本であるため、健康のビジョンを持つことは極めて重要である。抗加齢（アンチエイジング）医療とは、生活習慣を改善し、健

康長寿を目指すためのもので、自らの意志と行動により積極的に取り組む医療である。

・現代人は栄養過剰ながらも栄養失調の状態で、野菜や果物の不足によりミネラルやビタミンが欠乏傾向にある。それらの抗酸化物質が不足することでがんのリスクは二一%上昇する。

・がんの九大原因のひとつは生活習慣と環境によるもので、日常生活には電磁波や食品添加物等の有害物質が溢れており、現代人は多くの酸化ストレスにさらされている。そのため、ビタミン・ミネラルや抗酸化物質の

摂取により、酸化ストレスを排除する生活習慣を身に着ける必要がある。

・人間が幸福を感じる条件の一つに「健康」がある。幸福は伝染することが科学的に証明されているので、自分自身が健康長寿になることで周囲にも幸せを与えてほしい。



多岐にわたる質問が出された

## 平成二八年度第三回特別セミナー

### 『成長戦略セミナー』資本市場の有効活用』をテーマに開催

株式会社上場の企業にとって株式市場は、資金調達手段の多様化、社会的信用力や知名度の向上、優秀な人材の確保、従業員の士気向

上及び社内管理体制の充実等、様々なメリットがあり、今年も多く企業がIPO（株式上場）を目指しています。

更に最近では、将来的な目標としてIPOは目指すものの、その企業の成長過程において、金融機関からの融資に頼るだけでなく、PEファンド（プライベートエクイティファンド）と手を組み、資金調達のみならず、全国や海外への事業展開、優秀なマネジメント人材を確保して成長を加速させる企業や、M&Aを活用し、優良ながら事業承継等で悩んでいる企業の経営を引き継いで事業を拡大さ



第3回特別セミナー

せている企業も増加しており、従来に比べ株式未上場企業の資本市場活用の選択肢は多様化してきています。

九月十六日金の平成二八年度第三回特別セミナーでは、こうした状況を踏まえ、株式未上場企業の経営者の皆様に今後の自社の成長を図る観点から、様々な資本市場の有効活用方法を知っていただくことを目的に、野村証券(株)と本会との共催で「成長戦略セミナー」資本市場の有効活用」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、七六名の方々が参加されました。

講演概要は以下のとおり。

◆講演概要

◆講演一「パネルディスカッション「IPOやPEファンドとの提携による成長戦略について」をテーマにパネルディスカッションが行われ、コーディネーターに野村証券(株)埼玉支店企業金融課長金子



【パネルディスカッション パネリスト】  
(株)一蔵 河端義彦氏  
(株)ワールドツール 中島勉氏



講演する野村証券(株) 石野猛士氏

「中堅企業を取り巻く経営環境M&Aと事業承継」をテーマ

「講演二」

芳行氏、パネリストとして(株)一蔵代表取締役社長河端義彦氏、(株)ワールドツール代表取締役社長中島勉氏が登壇されました。

(株)一蔵は、昨年東京証券取引所市場第二部に上場されており、(株)ワールドツールは、昨年PEファンドCLSAキャピタルパートナーズと資本業務提携を結んでいます。お二人から、IPOやPEファンドとの提携に舵を切ったタイミングや、その後の変化及び今後のビジョンなど、実際の経験を踏まえてお話しいただきました。



名刺交換会

石野氏からは、中小企業経営者にとって目先の課題は売上・利益、人材確保が上位を占めるが、中長期的な課題としては後継者育成が最も関心が高い。M&Aは有効な解決策の一つであるが、実際の契約締結には時間がかかるため、目先の経営課題と並行して後継者問題を考えていくことが大事であるとの解説をいただきました。

## 平成二八年度社長塾第二講

### 「実践 社長の哲学」『リーダーの流儀を育てよ』と題し、人事教育コンサルタント 本田 有明氏が講演

平成二八年度社長塾第二講は、「実践社長の哲学」『リーダーの流儀』を育てよ』をテーマに、第一講に引き続き人事教育コンサルタントの本田有明氏を講師としてお迎えし、九月十二日(月)大宮ソニ

ックシティ四階市民ホールにて開催し、二七名の方々が参加されました。

講演では、経営者が自分の哲学(流儀)を創るための必読書として六冊の本を紹介され、時代背景

や著者の人物像を含め、それぞれの本の詳細について解説をいただきました。参加した経営者は、自分の流儀を考えるヒントとして気づきを得られた様子でした。講演の概要は以下のとおり。

#### ◆講演概要

・経営トップに求められる能力として、「経営能力」、「人間の魅力」、「状況対応力」の三つがある。特に人間の魅力は会社の資産でもあり、従業員の働く意欲を向上させるなど、人を動かす力にもなる。

・人間の魅力とされる識見や人格を備えるため、経営者の哲学(流儀)を創る本として、以下の六冊を紹介したい。

『道徳形而上学原論』カント(企業倫理と公正の精神を学ぶ)

『自省録』アウレリウス(ローマ皇帝にリーダーの規範を学ぶ)

『方法序説』デカルト(哲学的思考法と流儀の創り方を学ぶ)

『論語と算盤』渋沢栄一(実業界の父に経営の王道を学ぶ)

『論語』孔子(人材育成とコーチ

平成一八年度社長塾第三講

### 「伝説の経営者に学ぶ行動指針」

九月二十六日(月)の平成二八年度社長塾第三講は、「伝説の経営者に学ぶ行動指針」をテーマに、人事教育コンサルタントの本田有明氏を講師としてお迎えしました。大宮ソニックスティイ階市民ホール

ングの原理を学ぶ)

『努力論』幸田露伴(最高の啓発書に努力の方法を学ぶ)

・それぞれの著者が自身の哲学に基づいた思いを展開している。経営者にとっては、入門書に当たる本から経営判断に迷ったときに開く本まで様々である。

・ただ、本に書かれている内容をそのまま受け入れる必要はない。読んでみて金言だと思いかどうか、自分自身で吟味することが重要で、読むことよって己の意識が触発される。

・さらに、今の時代に置き換えたうえで、それぞれの生き方や立場を踏まえて読んでみると、自身の経営者としての流儀が自然と浮かび上がってくるものである。

・中には、自分の考えと対極にあると感じる教えもあると思うが、部分的に共感を得られる場合もある。経営者としての見識を深める意味でも、ぜひチャレンジしてほしい。

それぞれの行動指針とそれにより企業にもたらされる効果について解説していただきました。

また最後には、「今すぐに始められること」として、伝説の経営者たちが実践してきた社内での取組を挙げ、経営者自らが率先して取り組むことの重要性についてお話しいただきました。

講演の概要は以下のとおり。

◆講演概要

・ソニーの盛田昭夫氏や元経団連会長の土光敏夫氏は、部下(若者)に期待し肯定的な見方を示ることで、部下のモチベーションを高める取り組みを行っていた。特に盛田氏は、「今どきの若者」に対する一般的な評価として否定的な意見を口にしている人が多い中、若者を肯定的に語り、期待感をもって臨むことで、その期待に応えようと若者も奮起し、仕事の好循環を生み出していた。

・ヤマト運輸の小倉昌男氏は、「利益を強調するとサービスが中途半端になる。良いサービスを提供すれば顧客が増え、荷物が増えることで生産性が向上し自然に利益は生まれる。」として、社員に採算意識を捨てさせるため、「サービスが先、利益は後」という短い言葉で簡潔に伝えることにより多くの社員の間に浸透させた。何を第一に優先させるかという場面において経営者のポリシーが試される。

・日本電産の永守重信氏は、年三六五日働く経営者として名を馳せている。一方で、「減点主義で人を見れば、ほとんどが失格になる」として、従業員の良い所に目を向けて自筆の手紙を送り人間的な絆を深めている。

・未来工業の山田昭男氏は、「まずは社員を感動させ、次にお客様に感動していただく」という独自の経営哲学を実践していた。性善説に基づき、成果主義やノルマを禁止して社員の自由な発想により喜んで仕事をする環境

### 平成一八年度社長塾第四講

### 「『人が育つ会社』の創り方」

「いまどきの若者は…」と嘆く管理職が多い。しかし、世の中には人が育たない会社がある一方で、良き伝統として精鋭を輩出する会社もある。では、その分岐点は一体どこにあるのか。

そのような観点から、十月六日(木)の平成二八年度社長塾第四講では、「人が育つ会社」の創り方をテーマに、人事教育コンサルタントの本田有明氏にご登壇いただきました。当日は、大宮ソニックスティイ階市民ホールにて開催し、三十六名の方々にご参加をいただきました。

講演では、本田氏が独自に行ったアンケート調査から、若手社員の離職理由や不満に思っていることを紹介し、その裏側に潜む本当

を整えた。併せて徹底したコスト管理を行い、好業績を作り上げている。

・トリンプの吉越浩一郎氏は、全社残業ゼロのもと、十九期連続増収増益に導いた。経営面では「ベンチマーキングを徹底する」として、残業削減や早朝会議など、他社の良い取組を自社に取り入れ、社員からの反発を受けながらも執務環境の整備に取り組んだ。経営者の徹底した取り組みなしに、経営課題の改善は成し得ない。

の理由とその対応方法について解説していただきました。また、人が育つ会社と育たない会社の違いに触れ、人が育つ会社を実際に行っている取組やキーワードを通じて、自社の人材育成をどう考えればよいかについて、事例を交えてお話しいただきました。

また最後には、育成型組織への改善テーマを五つ挙げ、自社版「育成の五カ条」の作成に当たっては、経営者のポリシーを明確にした上で、企業としてどのように取り組んでいくかについて、社内での検討の場を設けてほしいとの勧めをいただきました。

講演の概要は以下のとおり。

◆講演概要

・若手社員の離職理由の多くは、

仕事に対する自分の希望と現実とのミスマッチだが、一方で、会社の将来性や組織風土等も理由に挙がっている。しかし、入社数年でそれらを理解できるわけではなく、自分の置かれた身近な職場環境での不満が積もり積もって離職につながっていると考えられる。

上司や先輩に対する不満も時代とともに変化しており、昔と違って若手の自己主張が少なくない分、仕事上の不安や質問を引き出すような聞き方をする管理職の姿勢が求められる。

人が育つ会社と育たない会社の分岐点は、経営者に「育成の哲学」があるかどうかにある。経営者のポリシーが明確で、それに基づく管理職教育が徹底されていけば、指導にあたる上司の個性に左右されない統一的な人材育成を実施できる。

人が育つ会社では、若手社員に疑問を持つことの重要性を伝えて、各人に能力向上の課題を持たせている。若手の考えた提言について組織として話し合い検証することにより、業務改善にもつながる。また、失敗に学ぶ「学習する組織」であることも重要で、管理職が過去の失敗体験を語り、そこから何を学んだかを伝えることで、同様の失敗を未然に防ぐことができる。静かな職場では往々にして同じ失敗が繰り返されていることが多

い。  
人材育成には、必ずしも資金や設備を必要としない。会社として人材育成の重要性を認識し、管理職は承認・賞賛、叱るをバランスよく用いて、部下のモチ

## 平成二八年度社長塾第五講

### 「残業ゼロをめざせ！〜全社一丸タイム・マネジメント」

政府は、「働き方改革」を一億総活躍社会実現に向けた最大のチャレンジとして位置付けています。働き方改革に代表される長時間労働の是正は、どこの会社でも取り組むものの、なかなか成果に直結しないのが現状です。表層的な取り組みでなく、仕事のシステムや流れを変える、時間削減のツールを共有する、チェックリストで業務を見直す、夜残業を朝前業に移行するなど、「抜本塞源」の仕掛けを検討することが早道となります。

そのような観点から、十月十九日(水)の平成二八年度社長塾第五講では、「残業ゼロをめざせ！〜全社一丸タイム・マネジメント」をテーマに、人事教育コンサルタントの本田有明氏にご登壇いただきました。当日は、大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、五十名の方々にご参加をいただきました。

講演では、本田氏が多くの企業や自治体で提言してきた実践的な残業削減導入事例と活用法を紹介

ベーションを維持しながら若手を育成する。それが繰り返されることで、人材育成の風土が醸成され、「人が育つ会社」が創られていく。

していただきました。

また最後には、業務のムダを発生する五つの視点を挙げ、自社の残業削減策の作成ポイントについて解説をいただきました。

講演の概要は以下のとおり。

#### ◆講演概要

・厚生労働省の毎月勤労統計調査によると、過去二十年間の年間労働時間は約二千時間でほとんど変化がない。その間、ワークライフバランスやノー残業デー等残業削減が推進されてきたが、結果には結びついていないのが現状である。

・残業ゼロを目指すには「問題意識」、「当事者意識」、「危機意識」の三つの意識が必要で、管理職は常に業務分担や社員の能力開

発に対する改善意識が求められる。

・残業にはいくつかのパターンがあり、職場の風土として常態化してしまうと改善は難しいため、経営者が残業削減のポリシーを明示し、現場の管理職の意識改革を早期に徹底する必要がある。

・また、仕事は納期管理ではなくプロセス管理をすることが重要である。「先取り仕事術」を取り入れることで、社員は仕事の順序が明確になり時短が図れると同時に、管理職は部下の仕事の進捗管理が容易になる。

・社員の仕事スキルを上げるには、仕事ができる社員が用いているツールを共有化して能力を標準化し、底上げをすることが有効である。

・長時間労働の是正に向けた業務改善は、やる気があればいつでも着手できる。ぜひ、全社一丸となつて取り組んでほしい。

## 平成二八年度社長塾第六講

### 「ご機嫌な職場」を実現せよ！〜社員が喜ぶ職場づくりのポイント

「生産性向上」、「組織活性化」は会社発展の原動力ですが、それは経営者・幹部の側の言葉です。社員の側にとって重

More For You  
もっと、街・暮らし・笑顔のために

武蔵野銀行



埼玉りそな銀行

RESONA

りそなソーシャルメディアネットワーク

りそなグループのソーシャルメディア公式アカウントをご紹介します。

りそなグループでは、Facebook、Twitter、YouTube、LINEのソーシャルメディアを通じて、情報発信を行っています。







社長塾第6講

要なのは、生き生きと働ける会社、すなわち「ご機嫌な職場」です。

やる気が出る、人間関係がよい、働くのが楽しい、自分の成長につながる。そんな「社員目線」に立ったご機嫌な職場を、どのように実現していけばいいのでしょうか。

そのような観点から、十月二六日(水)の平成二八年度社長塾第六講では、「ご機嫌な職場」を実現せよ！と社員が喜ぶ職場づくりのポイント」をテーマに、人事教育コンサルタントの本田有明氏にご登壇いただきました。当日は、大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、三五名の方々にご参加をいただきました。

講演では、自社の職場環境を振り返り、社員がご機嫌で働ける職場を作るためのポイントや、良好な人間関係を育むための心構えについて解説をいただきました。

講演の概要は以下のとおり。

### ◇講演概要

・時代の変化とともに、パソコンでの作業が増え、仕事は細分化されて個人単位の仕事が増えるなど、チーム力の低下が多くなる職場で問題になっている。個人成果主義ではなく、チーム成果主義の観点から職場を見直す必要がある。

・若者の離職理由を調べてみると、部下に積極的に関わろうとしない上司や先輩に対する苦情が多く、少し「おせっかい」なくらい部下に関わり、信頼関係を築くことが重要である。

・また、期待・承認・感謝など、お金や物ではない言葉による報酬を惜しまず与え、肯定的な態度で接することにより、社員のモチベーションが高まりチーム

### 第一回人事労務委員会

## 「中堅・中小企業のための人事制度セミナー」

平成二八年四月の全国の有効求人倍率が一・三四倍と二四年五月ぶりの高水準に達して以降、横ばいの状態が続いており、人材の採用・確保が大変難しい状況となっています。

こうした状況下では、幹部社員や管理職社員など、企業に貢献している優秀な人材を辞めさせない企業努力が不可欠となっています。しかし、多くの中堅・中小企業では、売上や収益の向上に注力す



講演する本田有明氏

の活性化につながる。

・社員の不満は解決すれば「宝」になる。経営者は、できるだけ多くの不満に耳を傾け解決策を探ることで、社員との双方向コミュニケーションが図れ、生き生きと働きやすい職場環境を整えることができる。

・「ご機嫌な職場」は、金額では換算できない経済効果を生む。経営者の皆様方には、積極的に取り組んでほしい。

るあまり、幹部社員を評価し育成する人事制度の検討・整備は後手に回っているのが実情です。

こうした状況を踏まえ、十月四日(火)大宮ソニックシティ九階会議室にて、平成二八年度第一回人事労務委員会を開催しました。

講師には、人事制度の設計・運用に関する豊富なコンサルティング実績を有するビジネスコーチ(株)常務取締役BCS認定プロフェツショナルルコーチ吉田寿氏をお迎え

し、三三名の方々に参加されました。

講演では、人事評価制度の導入が求められている現状と、導入による効果を挙げ、人事評価制度の真の目的は、人材育成を通じた組織力の向上であり、企業と人の成長のスパイラルにより発展成長していくことの重要性について解説されました。

### ◇講演概要

・中小企業経営者が抱える人材の確保や育成に係る経営課題の多くは、人事評価制度が整備されていないことに起因することが多い。

・一般的に、企業のビジョンに基づく戦略を達成するために人事体制が組まれる。有効な人事体制を構築するためには、等級・評価・報酬の各制度の関連性を踏まえた人事制度の整備が必要である。

・中でも評価制度の本来の目的は、短期的に見れば業績の報酬への反映だが、中長期的に最も重要なのは人材育成である。目標達



講演する吉田寿氏



第1回人事労務委員会

成度合や能力に対する評価を行うことで社員が自身の強み・弱みを認識し、今後の仕事に生かすことで社員の育成・成長が促される。

・社員の成長を促すことは企業の成長につながるため、ビジネスの成長加速に人事制度は大きな役割を果たす。

ただし、制度を設けるだけでは有効に機能しないため、人事評価を適正に運用するためには、管理者(評価者)の評価スキル向上を併せて行い、公正な評価が行われる体制を整備する必要がある。

・人事制度の構築には、現状分析から、等級・評価・報酬の各制度の検討、新制度の周知・移行準備など、入念な準備と期間を要するため、計画的な人事制度導入に取り組んでいただきたい。

## 平成二十八年年度働く女性応援講座（第六講）

### 『ビジネスコミュニケーション』開催

平成二十八年八月二十四日(水)十時から、With you さいたまにおいて、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、三名にご参加いただきました。

今回は「ビジネスコミュニケーション」をテーマに、キャリアコンサルタント河崎理恵子氏を講師としてお招きし、人間関係を築くだけでなく、効率よく仕事を進めるためのヒントとなるコミュニケーションスキルを体験的に学ぶことを目的として、伝え方のコツの習得などの演習を交えて講義が進められました。

講義では、日常の「報・連・相」にも、状況や目的によって相手に的確に伝えるためのポイントがある

## 平成二十八年年度働く女性応援講座（第七講）

### 『マネジメントの基礎』開催

平成二十八年九月五日(月)十時から、With you さいたまにおいて、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、四六名の方にご参加いただきました。

今回は「マネジメントの基礎」をテーマに、早川オフィス早川優子氏を講師としてお招きし、管理職の役割やマネジメントとは具体的に何をすることなのかを学ぶことを目的として開催しました。

テイチングやコーチングの演習を通じて部下への関わり方を学び、学んだスキルを定着させるためのロールプレイングを実施しました。上司・部下それぞれの立場を体験することで、部下指導の具体的なスキルを習得できた様子でした。



働く女性応援講座（第6講）  
「ビジネスコミュニケーション」

## 平成二十八年年度働く女性応援講座（第八講）

### 『ビジネスマナー』開催

平成二十八年九月十七日(土)十時から、With you さいたまにおいて、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「ビジネスマナー」をテーマに、キャリアコンサルタント山本浩子氏を講師としてお招きし、組織の中で仕事をする際に求められる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実施し

## 平成二十八年年度働く女性応援講座（第九講）

### 『キャリアデザイン』開催

平成二十八年十月五日(水)十八時から、With you さいたまにおいて、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、五名の方にご参加いただきました。

今回は「キャリアデザイン」をテーマに、キャリアコンサルタント能勢みゆき氏を講師としてお招きし、自分が望むライフスタイル

ました。受講者は入社二年程度の方が多く、講義はビジネスマナーの見直しを中心に進められ、身だしなみやお辞儀の仕方など第一印象の向上や、言葉遣いや名刺交換の仕方等対応の基礎を学びました。全体を通じて講義に積極的に参加され、ビジネスマナーの根底にある「相手への思いやり」への理解を深めていました。

に合った働き方や生き方について学ぶことを目的として、参加者同士で対話しながら理解を深めていく方法で講義が進められました。キャリアデザインの必要性を学ぶとともに、自分自身を振り返ることで自身の強みや能力、仕事に対する興味や価値観を自己分析し、自分らしい働き方を見つける一助となった様子でした。

## 平成二十八年年度働く女性応援講座（第十講）

### 『全体交流会』開催

平成二十八年十月十九日(水)十時から、With you さいたまにおいて、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、八名の方にご参加いただきました。



働く女性応援講座(第10講)「全体交流会」



働く女性応援講座(第9講)「キャリアデザイン」

今回は「全体交流会」として、様々な業種・年齢の女性及びその上司が一堂に会し交流を深めることで、人的ネットワークの拡大、仕事への意欲喚起を図ることを目的として実施しました。前半は、本会根岸茂文専務理事による基調講演「次代のリーダーとして是非とも認識してほしいこと」が行われ、後半では、基調講演を踏まえた意見交換やグループワークを行い、理解を深めました。

# 青年経営者部会 九月例会開催

「先輩経営者に学ぶシリーズ」第二弾  
さいたま市長清水勇人氏卓話&市長  
との意見交換会

青年経営者部会の九月例会が九月  
二六日(月)さいたま市役所政策会議室  
にて開催され一七名が参加した。

「先輩経営者に学ぶシリーズ」の  
第二弾として「政令指定都市『さい  
たま市』を率いる先輩リーダーに学  
ぶ」と題して、清水勇人氏の卓話と、  
市長との意見交換会を行った。

## ◆第一部卓話概要

「さいたま市の成長戦略」

様々なデータを基にさいたま市の  
重点プロジェクトや様々な取組みに  
関するお話しを伺った。

①さいたま市の重点プロジェクト

「しあわせ倍増プラン2013」  
(市民一人ひとりがしあわせを実感  
できる都市を目指す)「成長戦略」  
七つのプロジェクト「まち・ひ  
と・しごと創生総合戦略」(市民・  
企業から選ばれる都市を目指す)に  
ついて



第1部 清水市長による卓話



卓話をされる  
清水勇人さいたま市長

「つながろう東日本プロジェクト」  
「交通の利便性や災害に強い、と  
いった地理的な強みを活かして東日  
本のハブシティを目指す」「スポー  
ツ観光・産業都市戦略」に基づいた  
「ツール・ド・フランスさいたまク  
リテリウム」「さいたま国際マラソ  
ン」の開催等について

## ◆第二部意見交換会

さいたま市に本社のあるメンバ  
ー三名から、

①「組織を率いるリーダーとして大  
切にしていること」

②「組織を作り変える際に意識して  
いること」

③「高齢者・障がい者への働く場所  
の提供」

等の質問や要望が出された。  
清水市長からは「責任と共感・徹  
底した現場主義・公平公正かつ開か  
れた姿勢が大切」「ビジョンをはっ  
きり出来るだけ早く提示し、具体的  
に取り組むことと、人づくり  
を意識している」とのご回答  
をいただいた。

また、その後は場所を浦和  
ロイヤルバインズホテルに移  
し、一九階のトップラウンジ  
にて、「ティー・ミーティング」  
として会員のみで近況報告を  
含めた意見交換を行なった。



第2部 市長との意見交換会

## ◆参加者感想

「少人数で市長の考えや想いを聞  
くことができたことは、非常に有意  
義だった。官民と立場は違えど同じ  
経営者であり、いつもとは異なる視  
点から先輩経営者の考え方を学ぶこ  
とができ、大変勉強になった」(卓  
話・意見交換会)  
「悩みや問題を共有することがで



バインズホテルでの  
ティー・ミーティング

きた。会員同士が  
赤裸々な話が出来  
ることは、我々に  
とってとても大事  
なことだと思う」  
(ティー・ミーテ  
ィング)といった  
感想が出た。

清水市長の地  
域・行政フィール  
ドでの貴重な経験談から、企業経営  
との共通点を見出し、自社の成長戦  
略の描き方やその実行に向けたヒン  
トを得る、大変貴重な機会でもあり、  
メンバーの相互連携や交流を深める  
機会となった。

今回の企画と運営は、矢部利人副  
部会長(丸和工業㈱代表取締役社  
長)が担当した。

# 青年経営者部会 九月例会開催

体験型プログラム「ダイアログ・イ  
ン・ザ・ダーク」を体験する「ダ  
イバーシティ」や「ユニバーサルデ  
ザイン」について考える

青年経営者部会の一〇月例会が一  
〇月二二日(金)ダイアログ・イン・ザ  
・ダーク東京外苑前会場にて開催され  
一七名が参加した。

今年度新企画「体験型プログラ  
ム」として、「ダイアログ・イン・  
ザ・ダーク」を体験する」と題して  
実施された。

◆「ダイアログ・イン・ザ・ダーク」

## ◆参加者感想

「障がい者雇用について改めて考え  
る機会となった。」  
・社員教育に使えらと思った。

「暗闇のソーシャルエンターテインメント  
(写真提供：ダイアログ・イン・ザ・ダーク)



暗闇のソーシャルエンターテインメント  
(写真提供：ダイアログ・イン・ザ・ダーク)



プログラムの説明を伺う



DID アテンドスタッフを囲んで



プログラム体験の感想や  
近況報告を語り合った懇親会

### 青年経営者部会 新部会員のご紹介

1 株式会社 Gives  
代表取締役 まつもと ゆうすけ 松本 有祐 様

映像制作  
事業所所在地  
〒362-0015 埼玉県上尾市  
緑丘1-14-32

2 ジュネスケア友愛株式会社  
代表取締役 さくま えつよ 佐久間 悦代 様

介護事業・フィットネス・エステ事業  
事業所在地  
〒330-0854 埼玉県さいたま市  
大宮区桜木町2-251

・見えないからこそ結びつこうとする：「人」の有難さや必要性を感じた。  
・暗闇でのプログラムを通して、「思いやり」と「信じる事の大切さ」を感じた。

・普段相手の身になって気遣いしていると思っていたことが、リアルな気遣いではないことに気づいた。暗闇のプログラムは、まさに「気遣いの立場が変わった」瞬間だった。気を遣う相手に対して上から目線ではなく、本当の思いやりと尊敬の気持ちで今後接することができると思う。  
・普段何気なく五体満足(五感が全て揃っている)で過ごし、更なる満足感を追求していたことに気づいた。また、「何気ない生活の中にも大切な何かがたくさんある」ということにも気づいた。  
・貴重な経験を共有したメンバーと、他の経験では成せない「繋がり」が生まれたように思う。  
その後は場所をT O T H E H

ERBSに移し、体験プログラムでの気づきの共有や近況報告を行い、懇親を深めた。  
プログラム体験を通じて多くの気づきを得るとともに、より連帯感や

信頼関係を高める機会ともなった。  
今回の企画と運営は、眞子岳志副部長(株)真工社代表取締役社長が担当した。

## 新入社員フォローアップ 研修を開催

新入社員フォローアップ研修を  
○月一七日(月)、大宮ソニックシティ  
で開催した。

入社後半年が経ち、職場や仕事にも少しずつ慣れ、戦力として大きく期待される半面、色々な疑問や不安を抱いたり、慣れによる気の緩みが生じたりするこの時期に「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図る」ことを目的に、五六名の参加者が様々な課題に取り組んだ。

プログラムは

1. 入社後の職場生活を振り返り、見直しを図る
2. 仕事を円滑にするためのコミュニケーションとチームワークの重要性を理解する
3. 効率的な仕事をするための基本を習得する
4. 職場で期待される心構えと役割を再確認する
5. 正しいビジネスマナーの知識とビジネススキルを再確認する
6. 今後の挑戦課題と目標設定を考える



グループ討議を通して気づいたことを話し合い「気づき」として発表



仕事の優先順位に関して講義する古澤美奈子講師



職場での具体的な実践に繋げるために、グループワークでの気づきを振り返る



積極的な取組み姿勢とコミュニケーションの重要性を再確認するための教育ゲーム

の六部構成。  
りそな総合研究所(株)パートナー講師 古澤美奈子氏による講義は、グループワーク・グループ討議形式の参加者体験型で進められ、グループ内の異業種メンバーと「体験と振り返り」を重ねる中で気づいたことを、自らの職場における具体的な実践に繋げること、加えて「他流試合」異業種交流」を狙いとしている。

午前中の「職場生活の振り返り」では、入社後のそれぞれの経験を「失敗談・苦勞話・嬉しい経験・工夫点」としてグループ内で共有、討議した。また、午後のグループワーク「職場で期待される心構えと役割の再確認」では、ゲーム参加を通じて「トップ、中間管理職、部下」の役割を間接的に疑似体験することで、積極的な取組み姿勢と職場の中のコミュニ

ニケーションの重要性、特に「報告・連絡・相談の重要性」について学んだ。

続く「ビジネスマナーの振り返り」ではテスト形式によって「言葉づかい・電話応対・お辞儀の仕方・名刺交換・来客対応・訪問時のマナー」を改めて確認した。

そして最後の「今後の挑戦課題と目標設定を考える」では「私の宣言書」として「会社から期待されること、自分の長所短所、3年後の目指す姿、自己啓発の具体的な内容（業務上・人間的魅力を高めるために）」この研修で学んで明日から具体的に始めること」といった項目をまとめて会社に提出する、という課題が出され、全プログラムが終了した。

参加者からは、

・職場における立場、求められている仕事の質に関して、より具体的に理解することができた。

・「仕事は追われるのではなく追うもの」という言葉が印象に残りました。自ら追えるようになる為のスケジューリング能力、段取り等の重要性を再認識しました。少しでも充実感を得られるように、できることから着実に実行していきます。

・チャレンジを重ねて「自己肯定感」を高めていき、結果、仕事に積極的に取り組んでいけるようになる、という成長のサイクルを実現できるように日々努力を重ねていきます。



根岸専務理事より田畑局長(右)へ要請を受ける

## 田畑埼玉労働局長より長時間労働削減をはじめとする「働き方改革」に向けた取組に関する要請書を受ける

・半年間働いてきたことを振り返りかえる良いきっかけとなりました。たくさん反省しなければならぬ点があり、それを「見える化」することができても為になった。といった感想が出され、貴重な「振り返りの場」となったようだ。

〔参加企業名・参加人数〕

(株)飯野製作所⑥、(株)ウエルデン

グアロイズ・ジャパン①、(株)エヌ・ワイ・ケイ①、(株)エンブラス②、クノールプレムゼ商用車システムジャパン(株)②、(株)コム③、(株)パレスエンタープライズ②、武蔵貨物自動車(株)②

○の中の数字は、参加者数。合計五六名。

本会は、去る十月十四日、

埼玉労働局の田畑局長の訪問を受け、働き方改革の取組への協力要請を受けました。その内容は、長時間労働削減など働き方改革推進への協力を本会に求めたものであります。

### ■要請内容

デフレから完全に脱却し、経済の好循環を回し続けるためにも、長時間労働を是正し、労働の質を高め、生産性を向上させることが非常に重要です。また、少子高齢化で労働力人口の減少が懸念される中で、女性をはじめとするすべての人々が社会で活躍できるように、安心して働くことができる環境を整備することも重要です。

しかしながら、我が国においては、依然として長時間労働の問題が認められ、年次有給休暇の取得率が低い水準にとどまるなど、長時間労働の削減を始めとした働き方の見直しが求められています。

こうした中、平成二十八年六月二日に閣議決定された「二ッポン一億総活躍プラン」や「日本再興戦略二〇一六―第四次産業革命に向けて―」において、働き方改革の実行・実現のため長時間労働の是正に向けた取組を強化する旨が盛り込まれました。また、政府全体としても、去る九月二日に「働き方改革実現推進室」を設置するなど、長時間労働の是正を含めた働き方改革実現に向けた取組を開始しています。

この長時間労働問題については、私自身を本部長とする「埼玉労働局働き方改革推進本部」において、①著しい過重労働や賃金不払残業などをを行う企業の撲滅に向けた監督指導の強化

②休暇の取得促進をはじめとした「働き方の見直し」に向けた企業への働きかけの強化

について、局を挙げて取り組んでまいりました。特に監督指導については、月残業八〇時間超のすべての事業場へ監督対象を拡大するなど、その取組を強化したところであります。また、「過労死等防止対策推進法（平成二十六年法律第百号）」で、十一月は過労死等防止啓発月間と定められており、昨年に引き続き十月を「年次有

給休暇取得促進期間」、十一月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、長時間労働削減の取組を推進することとしました。

長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進のためには、これまでの働き方を見直し、効率的な働き方を進めていくことが必要です。このため、長時間労働を前提としたこれまでの労働慣行から、早く帰る労働慣行への転換を図るための施策や年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成するための施策等、各々の企業の実情に応じた取組を行うことが望まれます。

具体的には、経営トップによるメッセージの発信、朝型勤務やフレックスタイム制、年次有給休暇の計画的付与制度などの導入、ノー残業デーや年次有給休暇取得奨励日の設定、年次有給休暇取得による連休の実現（「プラスワン休暇」のほか、ボランティア休暇をはじめとする、働く方々の実情に応じた特別な休暇制度の導入等が挙げられます。

これまでも貴団体からは、傘下団体・企業等への働き方改革や夏の生活スタイル変革に関する周知啓発に、関係格別の御協力を賜っていただき、誠にありがとうございます。改めてこの取組の趣旨を御理解いただき、傘下団体・企業等に対します周知啓発に向けた御協力の程、何とぞよろしくお願い申し上げます。

# 埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ  
第97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



### オリジナル調査に基づく質の高い政策情報の提供

埼玉大学 教育機構 社会調査研究センター長 松本 正生 教授

社会の正確な把握に基づいた客観性の高い政策形成に寄与するべく、社会調査研究センター (SSRC) は、質の高い政策資源の提供を行っています。

年2回発行する研究機関誌『政策と調査 (Policy & Research)』はすでに10号 (16年3月現在) を数え、報道機関を中心に全国の調査関係者が参加する「世論・選挙調査研究大会 (アニュアル)」の開催は6回におよんでいます。また、さいたま市の有権者を対象とする「さいたま市民政治意識調査」をはじめ、定例の調査も複数実施してきました。

アメリカのセンサスを設計するミック・クーパー (Mick. P. Couper) ミシガン大学調査研究センター教授や、郵送調査や複合調査=Mix-Mode Surveyの世界的権威であるドン・ディルマン (Don. A. Dillman) ワシントン大学教授ら、内外の先駆的研究者が、われわれのアドバイザー・ボードに参画しています。

加えて、外部機関との共同調査・研究にも取り組んでいます。一例が、毎日新聞社と共同で実施する全国調査「日本の世論」です。16年に4年目

を迎える同調査は、2つの特徴を有しています。第1は、自記式の郵送調査であること。報道機関の実施する電話世論調査と異なり、郵送方式は、調査の対象者にじっくり質問を読んで回答を考慮してもらえます。日常の電話 (RDD) 調査がスピード重視の簡易的な健康診断だとすれば、同調査は、年1回の人間ドックに相当します。第2は、「寄付付き」を採用していること。回答者に図書券などの謝礼を贈る通常の調査と異なり、謝礼相当額を寄付してもらいます。世論調査への回答が社会貢献につながるという仕組みにほかなりません。

埼玉県 (企画財政部) とは、共同研究プロジェクト (「人口急減・超高齢社会における政策研究」) に取り組んでいます。その一環として、15年には、埼玉県下の7市町 (川越市、秩父市、本庄市、戸田市、幸手市、小川町、鳩山町) の住民3,500人 (各500人) を対象に、自記式による意識調査を実施しました。調査受難とよばれる時代状況の中、同調査は、全体平均で70.5%という非常に高い回収率を獲得しました。16年には「人口減少に対応した地域づくり」埼玉県・埼玉大学共同研究成果発表・シンポジウムを開催しました。



### 科学技術教育における教材開発 ~最先端技術の教材化~

埼玉大学 教育学部 副学部長/生活創造講座(技術分野) 山本 利一 教授

本研究室では、学校教育や社会教育で利用する、体験型の教材・教具・カリキュラムの提案を行っています。最先端技術の教育への応用や、基礎基本を定着させるための指導方法を研究テーマとして、学校の授業をより良くすること目的に活動しています。

授業において、学習内容を的確に指導することや定着させることは、最も基本的なことです。本研究室で対象とする研究課題を記すと

①技術教育・科学教育・情報教育に関する研究、②教師教育に関する研究、③認知心理学に基づく授業分析、④環境教育に関する研究などです。

また、工業計測の教材への応用として、各企業を持つ最先端技術をわかりやすく説明する教材を通して、科学技術への興味関心を高める活動を行っています。これらは、学校現場・教育委員会との太いパイプがあるからこそできることだと思っています。

これまでの実用化例・応用例は、①ロボット学習教材の開発 (教育支援活動として NPO 法人 WRO-J の設立)、②温度差発電の原理学習用教具 (実用新案)、③波力発電実験装置・発電装置及

び発光ブイ (特許)、④水力発電実験装置 (実用新案)・落差可変式水力発電実験装置 (実用新案) などがあります。また、学校のニーズに応じた教材の提供として、⑤プログラミング教育の教材開発・販売、⑥3Dプリンターの教育での活用事例提案、⑦学習ソフトの開発 (学力向上が実証されています)、⑧持続可能な社会を築く人材育成のためのカリキュラム開発を行っています。興味・関心のある関係各位からのご連絡をお待ちしております。



波力発電装置 (特許)

## 産業への展開

これまでに、内閣府 (国家戦略室): エネルギー環境会議・国民的議論に関する検証会議委員、警察庁: 住民の意識調査に関する有識者研究会委員、総務省: 常時啓発のあり方等研究会委員、埼玉県: 彩の国 NPO・大学ネットワーク会長、さいたま市: 議会の在り方に関する調査会会長などを歴任。

### 学歴・略歴

松本 正生  
 (まつもと まさお)  
 1955年長野県生まれ。中央大学法学部卒。法政大学大学院博士後期課程修了。政治学博士。専門社会調査士。埼玉大学経済学部助教授、同教授、埼玉大学評議員などを経て2013年より現職。現在、(公財) 明るい選挙推進協会理事、(公財) 日本世論調査協会評議員、さいたま市明るい選挙推進協議会会長、毎日新聞 (毎日ポット・マッパ) 監修委員などを兼務。

### 主な著書

『世論調査と政党支持』法政大学出版局、『政治意識図説』中公新書、『世論調査』のゆくえ』中央公論新社など。

工業計測の教材への応用  
 各種発電実験装置の開発  
 カリキュラム開発  
 社員教育・教師教育

### 略歴

山本 利一  
 (やまもと としかず)  
 1984~ 公立中学校教諭  
 1996~ 福井県教育研究所指導主事  
 2001~ 埼玉大学教育学部准教授を経て現職

# 「ものづくり大学」へようこそ

連載  
第78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  
FAX 048-641-0924



## 熟練技能型管理と建築づくり・人育て

技能工芸学部建設学科 深井 和宏 教授

建築生産システムに関する研究を続けていますと、人間と技能にかかわる思いにとられる事が多々あります。

研究調査のために建築の生産現場を歩きます。設計監理者、施工管理者、現場世話役、一人親方、現場技能労働者がそれぞれの立場で作業を行っています。自律的な職人仕事とその能力が如実に見えるのが建設現場です。腕の良し悪しと仕事の成果は職人仲間の誰の目にも明らかです。年齢や肩書は通用しません。仕事の腕と成果だけが評価対象です。その評価はだれも口にはしません。しかし、その現場のどれもが技能のレベルとランクに気づいています。現場には暗黙のランクと秩序があります。

アメリカの社会学者スチンコームが「職人自身あるいは職人チーム自身が自分で自分の労働を管理し、計画し、統制し、規律、秩序づけること」を熟練技能型管理と呼びました。不確定な要素の多い個別の土地と環境に一品・受注・個別に建設する建築生産現場にはこの熟練技能型管理がむいていていると思ってい

ます。卒業研究や実技実習にもそのような要素を加えています。その心は、自律的に自らの労働を管理でき、人をまとめることができ、金勘定ができ、つくりながら考え、考えながら作ることができる。これらは仕事の完成度にすべての責任を負う自負に満ちたかつての棟梁の姿です。建築づくりにかつての棟梁型の設計と施工に全責任を負う職能が建築生産に必要であろうと考えております。日本の建設業の特質は近世までの生産システムを基本にしながら明治維新以降の近代の生産システムが社会化制度化されたため、基盤は日本社会の伝統型生産文化が基層にあることです。日々建築の研究教育を通して人育てに腐心しております。



実習を通じた建築づくり・人育て

深井 和宏 (ふかい かずひろ) 教授 1級建築士 工学修士 京都大学工学部建築学科卒業、同大学院修士・博士課程修了、職業能力開発短期大学校助教授、ものづくり大学助教授を経て、2005年よりものづくり大学教授、現在に至る。専門分野：建築生産、構法計画、建築経済、建築設計監理、日本型非定型的設計監理業務、木造建築の設計構法システム、木造建築生産技術、木造建築技術者の育成システム、など (連絡先：048-564-3858)



## 「付加製造技術」未来へつながるものづくり

製造学科 松本 宏行 教授

新聞、ニュースメディアなどを通じて、「付加製造技術 (Additive Manufacturing Technology; 以下 AM と略)」に関連する AM 装置 (3次元プリンタ)、3次元スキャナなどを活用したものがづくりが注目されています。

また、ドイツの「インダストリー4.0」による「つながる工場」はもちろんのこと、国内においても、3月に日本機械学会生産システム部門技術ロードマップにおいては、世界中に分散する工場でのあらゆる設備を柔軟に活用して製造する工場、いわば「どこでも工場」の提言は記憶に新しいところです。

本学では、文部科学省「平成27年度私立大学等教育研究活性化設備整備事業」に採択され、AM装置などの設備機器が導入され、研究や授業などで幅広く利用されています (写真)。

本学授業では1年で機械スケッチ、ドラフタを用いた手書き製図による頭そして手を働かせた設計製図教育、2年次以降で2次元、3次元 CAD (Computer Aided Design) 演習、CAM (Com-



puter Aided Manufacturing) 演習にも力を入れています。学生が「コンピュータを活用したものづくり」の素養を身に付け、企業において活躍できる人材へと成長できるよう授業カリキュラムの取組を行っています。

現在までに松本研究室では、行田市内の企業において搬送機における設計ソフトウェア、川口市内の企業において攪拌 (かくはん) 機における危険速度予測ソフトウェア、そして埼玉県警と振り込め詐欺被害防止対策ソフトウェア開発などの共同研究を手掛けてきました。現在でも、行田商工会議所と連携して AM 装置の勉強会、利用における技術支援を行っています。

「もの」、「こと」そして「ひと」が互いに連携、共創して展開される「いつでも」、「どこでも」、つながる「ものづくり」ことこそが今後ますます重要となることを強く実感しています。

引き続き、産学・地域連携における研究開発等のお手伝いを行い、微力ながらも多くの皆様にご貢献できればと思います。遠慮なく気軽にお声をかけていただければ幸いです。

松本 宏行 (まつもと ひろゆき) 教授 博士 (工学) 工学院大学大学院博士後期課程修了。東京農工大学ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー (VBL) 特別研究員、ものづくり大学講師を経て2016年4月より現職。ユニバーサルデザイン、振動・音響解析、人工筋肉に関連する研究に取り組む。(連絡先：matsu@iot.ac.jp/048-564-3838)

# 埼玉県の最低賃金

(平成28年10月1日)

埼玉県最低賃金	時間額 (円)	埼玉県内で働く全ての労働者(特定(産業別)最低賃金が適用される人を除く。)に適用されます。	発効日
	<b>845</b>		28.10.1

特定(産業別)最低賃金	時間額 (円)	下記の人達は、埼玉県最低賃金が適用されます。	発効日
<b>非鉄金属製造業</b> (非鉄金属第1次製錬・精製業、非鉄金属素形材製造業及びその他の非鉄金属製造業を除く。)	<b>869</b>	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの 3 手作業による包装、袋詰め、箱詰め又は運搬の業務に主として従事する者 4 清掃又は片付けの業務に主として従事する者	27.12.1
<b>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</b> (医療用計測器製造業(心電計製造業を除く)を除く。)	<b>874</b>		
<b>輸送用機械器具製造業</b> (産業用運搬車両・同部分品・附属品製造業及びその他の輸送用機械器具製造業(自転車・同部分品製造業を除く)を除く。)	<b>883</b>		
<b>光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業</b>	<b>883</b>		
<b>各種商品小売業</b> (百貨店や総合スーパーなどの衣・食・住にわたる各種の商品を一括して一事業所で小売する事業が該当する。)	<b>834</b>	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃又は片付けの業務に主として従事する者	
<b>自動車小売業</b> (二輪自動車小売業(原動機付自転車を含む)を除く。)	<b>882</b>		

注) 1 最低賃金の対象となる賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、時間外・深夜・休日手当、臨時又は1月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入されません。  
2 著しく労働能力が低い人などについて、埼玉労働局長の許可を受けた場合には、最低賃金の特例許可金額が適用されます。

埼玉県労働局  
各労働基準監督署

国家公務員倫理週間 12月1日～7日 国家公務員倫理審査会 <http://www.jinji.go.jp/rinri/>

## 企業の皆様へのお知らせです

国家公務員倫理審査会

- ✓ 企業の皆様と国家公務員が接触・交流する際、国家公務員には一定のルールがあります。
- ✓ 皆様との会合、皆様からの贈与などについては、国家公務員にとって禁止行為に当たる場合もありますので、特にご留意ください。

- 国家公務員は、「利害関係者」(契約の相手方、許認可の申請者、立入検査を受ける事業者等)との間で、例えば以下の行為が禁止されています。
  1. 金銭、物品等の贈与を受けること
  2. 無償の役務の提供を受けること(例:社用車による送迎)
  3. 供応接待を受けること(「割り勘」による飲食は可能)
- 国家公務員は、「利害関係者」以外の事業者等との間でも、社会通念上相当と認められる程度を超えて、供応接待や財産上の利益の供与を受けることが禁止されています。

## 公務員倫理ホットライン

国家公務員の倫理に反すると疑われる行為に気付かれた方は…

【電話】03-3581-5344

(土・日・祝日及び12/29～1/3を除く、9:30～18:15)

【WEB】

公務員倫理ホットライン

検索



通報者の氏名等は窓口限りにとどめられるなど、通報により不利益な取扱いを受けないよう万全を期しています





コバトン

# 埼玉県からのお知らせ

## 中小企業向け個人情報保護法説明会を開催します

これまでは対象外だった保有する個人情報量が5,000人分以下の事業所も、個人情報保護法の規定が適用されるようになります(平成29年春予定)。このため、個人情報の漏えいを防ぐための安全管理措置などの対策が必要になります。

### ◎説明会を開催します

- ・開催日時 平成29年1月30日(月)14時から(1時間半程度)
- ・開催場所 さいたま共済会館(さいたま市浦和区)
- ・内容 個人情報保護の定義や事業者が守るべきルール等について、国の個人情報保護委員会事務局職員が説明します。
- ・費用 無料
- ・申込 会社名、出席者氏名、電話番号を記載のうえ(様式自由)、FAX(048-830-4818)又は電子メール a3710-02@pref.saitama.lg.jp で県産業労働政策課まで

### ◎問い合わせ先

県産業労働政策課  
(048-830-3721)

## 年末の資金需要に対応した 県中小企業制度融資の御案内

### ○事業資金・短期貸付

賞与支払や仕入等のための短期運転資金として御利用いただけます。  
利率は年1・1%以内(信用保証なし融資は年1・5%以内)で、限度額は2千万円です。

### ○経営あんしん資金

最近3か月の売上高や利益率が前年同期と比較して減少している、又は今後減少する見込みの場合に御利用いただけます。  
利率は年1・3%以内、限度額は5千万円です。

### ○借換資金

県制度融資の既往借入金がある方で、毎月の返済負担を軽減したい場合に御利用いただけます。(新規運転資金の追加もできます。)  
利率は金融機関所定利率、限度額は1億円(既往借入金、新規運転資金及び借換え時に支払う信用保証料相当額の合計の範囲内)です。

※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。  
※短期貸付を信用保証なしで御利用いただく場合を除き、別途、信用保証料が必要です。  
<http://www.prefsaitama.lg.jp/a0805/seidoyushi/>

### ◎問い合わせ先

地元の商工会議所又は商工会  
県金融課  
(048-830-3801)

## 「シニア活躍推進宣言」 つなげようかー

埼玉県では、元気なシニアが自分の希望にあわせて働き、共に社会の担い手として活躍する社会を目指すとともに、

人手不足に悩む企業の皆様に支援するため、シニアの「働く場」を拡大する企業等を「シニア活躍推進宣言企業」として認定しています。

「定年や継続雇用の制度を見直す」「シニアの雇用、働く場所や機会を増やす」「シニアの技術や経験を生かす」など、シニアの活躍を推進するための7つの取組みのうち、3つ以上を満たせば(取り組む予定でも可)認定となります。

認定されると、社会保険労務士や中小企業診断士などのアドバイザーによる支援(無料)や県制度融資の優遇措置、県ホームページでのPRなどの特典があります。

ご連絡をいただければ、県職員等がお伺いし詳細を説明の上、申込みの手続きをいたしますので、是非ご検討ください。

### ◎問い合わせ先

県シニア活躍推進課  
(048-830-4539)

## 「多様な働き方実践企業」 になりませんか

県では、従業員の仕事と子育てなどの両立を支援するため、女性が生き生きと働ける職場環境づくりを行っている企業を「多様な働き方実践企業」として、現在、2,141社認定しています。

認定項目は、短時間勤務制度やフレックスタイムなど多様な働き方を選べるか、出産した女性が働き続けているかなど6つの基準があり、2つ以上該当すれば認定されます。

認定を受けた企業には、認定証、楯ステッカーを贈呈し、企業イメージのアップや求人の際のPRにご活用いただけます。  
また、県建設工事の入札参加資格の

新規申請時に加点を受けることができます。このほか、女性従業員のスキルアップのための研修など役立つ情報をメールでお届けしています。

認定を希望される場合は、職員が手続をお手伝いさせていただきますので、お気軽に県ウーマノミクス課までご相談ください。

認定制度は、県ホームページや「多様な働き方実践企業検索サイト」で紹介しています。

### ◎問い合わせ先

県ウーマノミクス課  
(048-830-3963)



埼玉県 認定シンボルマーク

## 埼玉県立高等技術専門学校の 訓練生を採用しませんか

埼玉県立高等技術専門学校では、実技中心の訓練によって、現場に必要な知識・技術を身に付けた人材を育成しています。即戦力として、活躍が期待されます。

### ◎訓練分野(取得している技術)

- ・機械加工系(NC旋盤等)
- ・金属加工系(板金・溶接等)
- ・情報系(プログラミング・システム設計等)
- ・電気系(電気工事等)
- ・空調系(冷凍・空調機器工事等)
- ・ビル管理系(ビル設備保守等)
- ・自動車系(自動車整備)

## 労働相談センターを ご利用ください

埼玉県では、労働に関する様々な問題について、労使双方からの相談を受けし、解決に向けたアドバイスや情報提供をしています。  
お気軽にご利用ください。

### ◎労働相談

- 【電話相談】(月)～(金) 9時～17時
- 【面接相談】(月)～(金) 9時～16時
- ◎働く人のメンタルヘルス相談  
【面接相談(要予約)】  
毎週(水) ①13時30分～ ②15時～

### ◎若者労働ほっとライン

- 【電話相談】第2・4(土) 10時～16時
- ※いずれも祝日、年末年始を除く。
- ※詳細はHPをご覧ください。

<http://www.prefsaitama.lg.jp/a0808/rodosotan/>

SNSでも情報発信中♪



### ◎問い合わせ先

県労働相談センター  
(048-830-4522)

# 産業医の意見と企業の人事措置

弁護士 安西 愈

労働安全衛生法（以下「安衛法」という）では、産業医の労働者の健康状態についての判断結果の意見として事業主への意見提出の場が三つある。

第一は、定期健康実施後の事後措置の場合（第六六条の五）で、第二は長時間労働による面接指導結果に基づく場合（第六六条の八第五項）で、第三はストレスチェック検査後の高ストレス者に対する面接指導結果に基づく場合（第六六条の一〇第六項）である。

## ポイント労働法

これは、すべて人事管理上の措置であり、当該労働者の賃金・昇進・キャリア形成等に影響する。しかも、いずれも「医師の意見を勘案して」とされており、産業医等の意見が重大な「鍵」を握ることになる。

産業医の地位と職務権限については、安衛法で、①産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について厚生労働省令で定める要件を備えたものでなければならず、②産業医は、労働者の健康を確保するため必要があるときは、

事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができること、③事業者は、前項の勧告を受けたときは、これを尊重しなければならないこと（第二二条二〜四項）と定められている。

そして、この勧告権を前提として従業員が頭痛、めまい、不眠等を申告し、相当の日数の欠勤を繰り返して、重要な会議を欠席したことなどにつき、従業員の健康管理等につき被上告人に勧告し得る産業医に対しても上記欠勤の事実等を伝え、定期健康診断の問診でもいつもより気が重くて憂鬱になる等の多数の項目の症状を申告するなどしていたものである。として、会社側は本人の状態を認識し得る状況にあり、その悪化を防ぐために業務の軽減などの措置を執ることは可能であったと安全配慮義務違反を認めている判決（平二六・三・二四最高裁二小判決）がある。

この判決は、事業者に対し「勧告権」のある産業医に当該労働者の問診などで事実を伝えていることから、事業者としては本人の状態を認識し得たとされている。産業医の勧告権について、上記最高裁判決は勧告権を重視しているが、現状では活用されていない。また、「産業医意見に基づく就業上の措置の決定にあたっては、あらかじめ当該労働者と十分な話し合いを通じてその労働者の了解が得られるよう努めることが適当である。そして、必要に応じて、産業医の同席の下に労働者の意見を聴くことが適当である」（健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針）とされている。しかし、現実にこのような産業医の権限が理解されているか疑問がある。

# 経団連の活動・提言など

2016年3月卒「新規学卒者決定初任給調査結果」  
2016年10月13日  
（一社）日本経済団体連合会  
（一社）東京経営者協会

## I 調査の基本事項

調査目的：新規学卒者の初任給の実態と動向を把握し、今後の初任給対策の参考とするために1952年より毎年実施（東京経営者協会との共同調査）

調査対象：経団連企業会員および東京経営者協会会員企業1,918社

調査時期：2016年6月7日〜7月1日

回答状況：集計企業数493社（有効回答率25・7%）

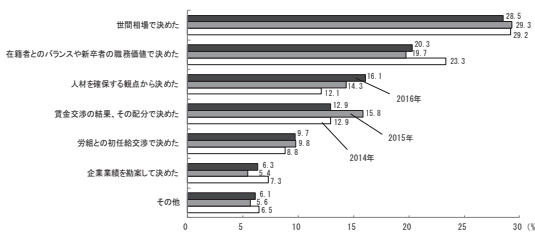
（製造業51・5%、非製造業48・5%、従業員500人以上規模78・1%）

## II 調査結果の概要

### 1. 初任給決定にあたって最も考慮した判断要因—全産業—

この項目の調査を開始した2007年以降、「世間相場」28・5%と回答する企業が最も多く、「在籍者とのバランスや新卒者の職務価値」20・3%）

図表1 初任給決定にあたって最も考慮した判断要因—全産業—

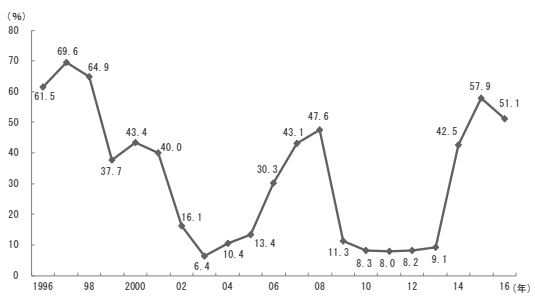


図表2-1 初任給の決定状況 —全産業—

区分	2014年 (%)	2015年 (%)	2016年 (%)
(1) 前年の初任給を据え置いた	56.5	41.9	48.5
(2) 前年の初任給から引き上げた	42.5	57.9	51.1
求人賃金として前年の初任給を示したが、賃金改定後引き上げた	(37.1)	(87.3)	(42.8)
求人賃金として前年の初任給より高いものを示した	(5.0)	(11.7)	(6.3)
求人賃金として前年の初任給より高いものを示し、賃金改定後さらに引き上げた	(0.4)	(1.0)	(0.2)
(3) 前年の初任給から引き下げた	1.0	0.2	0.4

注：(1) 内は集計企業数を100.0とした割合  
(2) [ ]内は「(2) 前年の初任給から引き上げた」と回答した企業数を100.0とした割合  
(3) 小数点第2位以下四捨五入のため、合計は必ずしも100.0にはならない

図表2-2 初任給を引き上げた企業割合の推移



2. 初任給の決定状況 —全産業—  
「前年の初任給から引き上げた」企業（51・1%）は昨年に引き続き半数を超え、内訳としては、春季労使交渉におけるベースアップ等の実施を反映し「賃金改定後引き上げた」が大勢を占めた。このほか、求

人賃金として前年の初任給よりも高い金額を示す企業の増加がみられた（図表2-1）。

## 3. 初任給水準と引上げ率

### —全産業—

学歴別の初任給の引上げ額は、200円〜1,609円となり、短大卒（技術系）と高校卒（現業系）を除く多くの学歴で1,000円を超える引上げとなった。この結果、大学院卒（技術系）の初任給額が、本調査開始以来、初めて23万円台を記録した（図表3-1）。

だが、14年以降は3年連続の高い伸びとなっている(図表3-1)。

4. 学歴・規模別の初任給  
 大学院(修士)卒(技術系)では「3,000人以上」規模で初任給が最も高いが、その他の学歴では「100人〜299人」「100人未満」

図表3-1 学歴別初任給水準 一全産業一

区分	大学院卒		大学卒		高専卒		短大卒		高校卒	
	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系	事務系	技術系
初任給額(円)	229,965	230,961	213,892	213,677	187,340	177,922	180,166	168,510	168,425	168,230
引上げ額(円)	1,609	1,338	1,338	1,443	1,088	1,119	820	1,186	1,126	933

図表3-2 初任給の推移 一全産業一

区分(年)	大学院(修士)卒(技術系)		大学卒(事務系)		短大卒(事務系)		高専卒(事務系)		高校卒(現業系)	
	金額(円)	対前年引上げ率(%)	金額(円)	対前年引上げ率(%)	金額(円)	対前年引上げ率(%)	金額(円)	対前年引上げ率(%)	金額(円)	対前年引上げ率(%)
2006	223,149	0.40	203,960	0.36	169,665	0.23	159,222	0.34	160,390	0.35
2007	224,478	0.60	205,074	0.66	172,577	0.61	161,273	0.60	162,753	0.61
2008	227,223	0.54	206,969	0.58	172,621	0.65	161,403	0.72	163,288	0.62
2009	228,249	0.05	208,306	0.09	173,601	0.13	163,038	0.15	163,786	0.11
2010	226,645	0.06	207,445	0.13	173,828	0.08	162,749	0.05	163,636	0.02
2011	226,196	0.14	208,647	0.20	173,659	0.18	162,805	0.15	164,103	0.04
2012	225,702	0.06	207,585	0.03	173,532	0.09	162,369	0.07	163,555	0.05
2013	226,483	0.07	208,721	0.09	174,588	0.04	162,544	0.07	164,035	0.06
2014	227,849	0.52	209,868	0.56	176,014	0.48	164,149	0.38	165,603	0.45
2015	229,531	0.98	211,562	0.97	175,905	0.92	164,648	1.01	166,072	0.77
2016	230,961	0.58	213,892	0.63	177,922	0.63	166,510	0.72	168,230	0.66

注：(1) 回答企業は、調査年ごとに異なる  
 (2) 対前年引上げ率は、上表中の前年の金額を用いて算出しているのではなく、その年に回答した企業全体の初任給平均額と、各企業の対前年引上げ額の平均額を用いて計算している。そのため、調査年によっては、初任給額が前年に比べ下がっているにもかかわらず対前年引上げ率はプラスとなる場合がある。

図表4 学歴・規模別初任給 一全産業一

学歴別	大学院(修士)卒(技術系)		大学卒(事務系)		短大卒(事務系)		高専卒(事務系)		高校卒(現業系)	
	円	(100.0)	円	(100.0)	円	(100.0)	円	(100.0)	円	(100.0)
3,000人以上	235,544	(100.0)	214,873	(100.0)	176,427	(100.0)	166,042	(100.0)	167,518	(100.0)
1,000~2,999人	229,758	(97.5)	212,085	(98.7)	178,450	(101.1)	166,590	(100.3)	167,492	(100.0)
500~999人	231,495	(98.3)	215,144	(100.1)	173,652	(98.4)	163,682	(98.6)	168,937	(100.8)
300~499人	222,403	(94.4)	211,488	(98.4)	177,588	(100.8)	167,245	(100.7)	169,378	(101.1)
100~299人	223,533	(94.9)	211,988	(98.7)	188,091	(106.6)	171,958	(103.6)	173,649	(103.7)
100人未満	220,645	(93.7)	222,672	(103.6)	187,846	(106.5)	170,115	(102.5)	178,070	(106.3)

注：( ) 内の数字は各区分における従業員3,000人以上を100.0とした割合

図表5 産業別初任給 一大学卒事務系一

産業別	金額(円)	産業別	金額(円)
全産業平均	213,892 (100.0)	卸売・小売業	211,373 (98.8)
製造業平均	214,822 (100.4)	金融・保険業	213,318 (99.7)
食料品	210,306 (98.3)	運輸・通信業	213,152 (99.7)
繊維・衣服	210,747 (98.5)	電気・ガス業	201,583 (94.2)
紙・パルプ	219,433 (102.6)	サービス業	214,561 (100.3)
化学・ゴム	220,162 (102.9)		
石油・石炭製品	242,551 (113.4)		
窯業	208,945 (97.7)		
金属工業	211,786 (99.0)		
機械器具	212,590 (99.4)		
新聞・出版・印刷	212,150 (99.2)		
その他の製造業	214,740 (100.4)		

注：( ) 内の数字は( ) 内の数字は大学卒事務系の全産業平均を100.0とした割合

いずれかの規模が最も高くなっている。なかでも、高校卒(現業系)は、「1,000〜2,999人」規模が僅かに「3,000人以上」規模を下回ったものの、総じて規模が小さくなるにつれて初任給額が高い傾向がみられる(図表4)。

事業だより

- 一〇月四日〜十一月二十九日
- 一〇・四 第一回人事労務委員会(ソニックシティ)
- 一〇・六 社長塾第四講(ソニックシティ)
- 一〇・一 第八回トップセミナー(ソニックシティ)
- 一〇・一 理事会・臨時総会(パレスホテル大宮)
- 一〇・一 七 新入社員フォローアップ研修(ソニックシティ)
- 一〇・一 九 社長塾第五講(ソニックシティ)
- 一〇・二 六 社長塾第六講(ソニックシティ)
- 一〇・二 九 第六回科学の甲子園埼玉大会(埼玉県立総合教育センター)
- 一〇・三 一 第二回ウーマノミクス推進委員会(ソニックシティ)
- 一〇・七 新入社員フォローアップ研修(ソニックシティ)
- 一〇・八 第二回産業界教育委員会(県立久喜工業高校)
- 一〇・九 第三回産業界教育委員会(県立大宮商業高校)
- 一一・一〇 秋季西部地区協議会(ボツシュ(株)栃木工場)
- 一一・一 八 秋季南部地区協議会(東日本旅客鉄道(株)大宮総合車両センター)
- 一一・二 一 第二回人事労務委員会(ソニックシティ)
- 一一・二 二 年末調整・給与計算実務セミナー(ソニックシティ)
- 一一・二 四 第二回グローバル委員会(ソニックシティ)
- 一一・二 五 第九回トップセミナー(ソニックシティ)
- 一一・二 八 グローバル委員会「グローバルサービス実践塾in埼玉」浦和ロイヤルパインズホテル
- 一一・二 九 第三回CSR委員会(ソニックシティ)

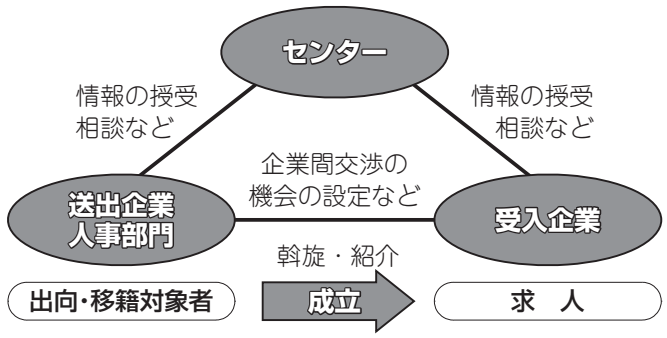
全国ネットの人材情報で、出向・移籍等の支援！

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、あっせんの費用はかかりません。



出向・移籍の専門機関

公益財団法人 産業雇用安定センター

埼玉事務所

●お問い合わせ  
 ☎048-642-1121(土・日・祝日休)  
<http://www.sangyokoyo.or.jp/>

★第三回上條会長杯争奪戦会員親睦ゴルフ大会  
日時 二月二日(金)九時二四分スタート  
会場 武蔵カントリー倶楽部笹井コース  
★秋季北部地区協議会  
日時 二月六日(火)一四時～一五時三〇分  
会場 (株)シエリエ上里カンタール  
内容 ナイタリアのリゾートホテルをイメージしたスイーツ専門大型施設を見学する

★第二回トップセミナー  
日時 二月二日(月)一四時～一六時  
会場 ソニックシティ  
内容 戦略を主体的に実行できる組織をつくるには『七つの習慣』と『実行の四つの規律』を学ぶ  
講師 フランクリン・コヴィー・ジヤパン(株)副社長・国立大学法人筑波大学客員教授 竹村富士徳氏  
★秋季中部地区協議会  
日時 二月一日(火)一三時三〇分

一五時三〇分  
会場 東京駅の新幹線ホーム等  
内容 (株)JR東日本テクノハートT E S S E I 視察会より従業員の意欲を高め生産性を劇的に改善させた『七分間の奇跡』に学ぶ  
★労働法実務対策講座第一講  
日時 二月一日(月)一三時三〇分～一六時三〇分  
会場 ソニックシティ  
内容 前問題社員の法的対応と実務対策  
講師 石寄・山中法律事務所パート

ナール弁護士 安藤源太氏  
★第一三回トップセミナー  
日時 二月二日(火)一四時～一六時  
会場 ソニックシティ  
内容 最高の準備が最高の成果を呼ぶ。ラグビー日本代表躍進の要因を語る  
講師 ラグビー日本代表アナリスト 中島正太氏  
★平成二九年度新年会員懇談会  
日時 平成二九年一月一日(水)一三時三〇分～一七時  
会場 パレスホテル大宮

内容 特別講演・懇親会  
講師 神戸大学大学院経営学研究所 教授 三品和広氏  
★第一四回トップセミナー  
日時 二月二日(火)一三時三〇分～一六時  
会場 ソニックシティ  
内容 『リーダーの本義』を改めて考えるリーダーの本来あるべき姿  
講師 ノンフィクション作家 門田隆将氏

〈新入会のご案内〉

青木精機工業(株)

代表取締役 青木 良輔  
熊谷市御稜威ヶ原字遠山九〇七-四  
電話〇四八-五三三-一二七-一  
(資) 六千一百五十万円  
(従) 六名  
自動車部品製造業

株 Gives

代表取締役 松本 有祐  
上尾市緑丘一-一四-三三  
電話〇四八-八七-一五〇七六  
(資) 三百万円  
(従) 六名  
映像制作

ジュネスケア友愛(株)

代表取締役 佐久間 悦代  
さいたま市大宮区桜木町二-二五-一  
電話〇四八-一六五八-七三三三  
(資) 一千万円  
(従) 四五名  
介護事業、フィットネスエステ事業

総合印刷紙工(株)

代表取締役会長 永元 昭広  
川口市赤井四-二二-一九  
電話〇四八-二八四-九五〇七  
(資) 一千万円  
(従) 三名  
販促用品製造販売

株 トクホウ

代表取締役 池田 成彬  
川口市江戸一-一六-三〇  
電話〇四八-二八三-〇三二〇  
(資) 一千万円  
(従) 八五名  
プリント配線板製造

株 トツカコーポレーション

代表取締役 高田 豊  
草加市稲荷一-一五-二三  
電話〇四八-九三三-二九六八  
(資) 八千万円  
(従) 一六〇名  
フィルムパッケージの製造販売

株 豊田工務店

代表取締役社長 豊田 高行  
越谷市赤山町一-一五〇  
電話〇四八-九六四-一六一一  
(資) 四千万円  
(従) 一五名  
建設業

電話〇四八-九六四-一六一一  
(資) 四千万円  
(従) 一五名  
建設業

株 ドリマックス

代表取締役 松本 英司  
川口市青木五-九-一三  
電話〇四八-二五四-一二三二  
(資) 一千万円  
(従) 二七名  
業務用食品加工機器製造販売業

株 丸山自動車

代表取締役会長 丸山 元  
八潮市大字二-四-一七-一  
電話〇四八-九九九-三三三〇  
(資) 三千万円  
(従) 二七名  
トラック販売、車検整備、钣金修理

株 武蔵野銀行 東部地区

常務取締役 白井 利幸  
さいたま市大宮区桜木町一-一〇-一八  
電話〇四八-一六四-一六一一  
(資) 四百五十七億円  
(従) 二二九七名  
金融業

ユウキテクノス(株)

代表取締役 竹内 雅人  
さいたま市見沼区深作一-二九-三五  
電話〇四八-六八八-二五五五  
(資) 一千万円  
(従) 一〇名  
電気工業業

〈代表者変更〉

イーグル工業(株)

執行役員埼玉事業場長 松本 洋志(旧 常務執行役員埼玉事業場長 鶴田 英一)  
玉事業場長 鶴田 英一  
株 浦和ロイヤルパインズ  
総支配人  
小賀 与敬(旧 繁治 英志)  
カミナガ販売(株)  
代表取締役 嶋藤 正登(旧 藤田 豊平)  
東京セキスイハイム工業(株)  
代表取締役 野村 俊哉(旧 専務取締役 荒木 龍彦)

東京電力パワーステッド(株)埼玉総支社

埼玉総支社長 大石 祐司(旧 熊谷 努)  
三國水材(株)  
代表取締役社長 三富 俊之(旧 三富 タミエ)  
株 ユニテックギア  
代表取締役社長 遠藤 四男夫(旧 野口 美昭)

〈社名変更〉

富士重工業(株) 産業機器本部  
(旧 富士重工業(株) 産業機器カ  
ンパニー)

埼経協ニュース三九五号  
2016年11月24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 法人 埼玉県経営者協会  
法人 埼玉県経営者協会  
編集人 根岸茂文  
編集人 廣澤健一  
電話〇四八-六四七-四〇〇〇  
印刷所 望月印刷株式会社  
さいたま市中央区阿弥五八三六