一般社団法人　埼玉県経営者協会会報

埼経協ニュース

'17～'18　12・1 月号

新春所感

会長　上條　正仁

初春を迎え、会員の皆様に謹んで新年のご挨拶を申し上げます。

さて、ここで昨年を振り返りますと、内政面では〝忖度〟が昨年の流行語大賞となるなど、モリカケ問題がマスメディア・国会審議で大きく取り上げられ、内閣支持率も大幅に低下しました。しかし、その後、突然の衆議院解散・総選挙では、大混乱の末、希望の党、立憲民主党の新党が立ち上がったものの、結果として自民党の圧勝に終わりました。また、一二月一日に皇室会議が開かれ、天皇陛下の約二〇〇年ぶりの譲位が決まり、来年五月一日に皇太子さまが、天皇に即位することが決まったことも大きな出来事でした。

国際面では、一月に米国第一主義を標榜するトランプ大統領が誕生し、世界中をトランプ旋風が吹き荒れ、特に一二月にはエルサレムをイスラエルの首都と認定、国際社会に大きな波紋を投げかけました。また。北朝鮮情勢では、弾道ミサイルが日本上空を通過するなど、緊迫の度を高めています。

一方、スポーツ・文化面では、東洋大学の桐生祥秀選手が、一〇〇メートで九秒九八をマークし、日本人初の九秒台へ突入、第九九回全国高校野球選手権大会で花咲徳栄高校が埼玉県勢初の優勝、さらには中学生プロ棋士の藤井聡太四段が連勝記録を更新、また一二月に将棋で史上初の「永世七冠」を達成した羽生善治竜王と、一〇月に囲碁で初めて七冠を二度達成した井山裕太棋聖への国民栄誉賞授与が決定するなど、明るい話題もありました。

産業面では、AI、ロボティクス、IoT、ブロックチェーンの取り組みが広範な産業で進展し、まさにこうした先端技術への取り組みが今後の企業競争力を左右するといっても過言ではない状況にあります。

企業経営面では、自動車会社の無資格検査、鉄鋼会社の品質データ不正など、世界に「メード・イン・ジャパン」の名声を広げた名門企業の不正が次々と発覚し、日本国内にとどまらず、世界的に日本の製造業への不信が広がる事態となりました。

また、雇用労働面では、有効求人倍率が一・五五倍とバブル期を上回る四三年ぶりの高水準となり、企業の人手不足感がますます深刻さを増しています。加えて、通常国会には働き方改革関連法案が上程される予定であり、働き方改革への取り組みは待ったなしの状況となっています。企業は働き方改革の推進や従業員の働きがいを高める取り組みに積極的に対応することにより、単に労働時間を減らせば生産性が上がるという短絡的な考え方ではなく、多様な働き方を可能にして、長時間労働を是正しながら、生産性も高められる工夫をしていくことが不可欠です。

ここで足許の経済情勢に目を転じますと、七―九月期の実質GDPは前期比年率で二・五％の増加となり、プラス成長は7四半期連続と約二九年ぶりの記録となり、また、今次景気回復は高度成長期の「いざなぎ景気」を超えて戦後二番目の長さとなりました。

また企業業績も世界景気の回復や円安など外部環境の好転に加え、構造改革に取り組んだことで企業の稼ぐ力が回復、二〇一八年三月期の利益は過去最高を更新する見通しとなっています。

こうした状況の中で、平成三〇年の日本経済を展望いたしますと、日本を代表する民間調査機関18社の見通しによると米国の成長息切れ、政策の押し上げ効果剥落による中国経済の減速感、国内の賃上げ不発による個人消費の伸び悩み等のリスク要因はあるものの、実質経済成長率を一・四％程度と、穏やかな景気拡大が続くものと予測しております。

こうした情勢下、今後の企業経営を考える上で、二点申し述べさせていただきます。まずは「センスメイキング」の重要性ということです。

昨年五月、世論調査で有名な米ギャラップが世界各国の企業を対象に実施した従業員のエンゲージメント、すなわち仕事への熱意度調査の結果が公表されました。

調査結果によると、日本は「熱意溢れる社員」の割合が六％しかおらず、米国の三二％と比べて大幅に低く、調査した一三九カ国中一三二位と最下位クラスでした。そして企業内に諸問題を生む「周囲に不満をまき散らせている社員」の割合が二四％、「やる気のない社員」は七〇％に達しているとの驚愕の結果でした。

俄かに信じがたい調査結果ですが、こうした状況を変革するのに必要な対応方法がいま経営学で注目されている「センスメイキング」です。組織心理学者のカール・ワイクを中心に発展してきたこの考え方は、変化が激しく不確実性の高い、現代のリーダーシップに特に重要な考え方です。

具体的に説明いたします。経営者の重要な役割として、組織の全員が目標を共有し、それに向かって行動するように仕向けることがありますが、その際に共有すべき目標は、「自分たちはなぜこのようなことをしているのか？」、「自分たちの大切な時間をなぜこのようなことに費やしているのか？」という問いに答えられる『意味のある目標』でなければなりません。こうした『意味のある目標』をしっかりと語り、理解・認識させ、そして行動に巻き込んでいくのが「センスメイキング」です。

そんなことは当たり前だと考える経営者が多いかもしれませんが、実際、部下との日頃のコミュニケーションを振り返っていただくと、明確な「仕事の意味付け」を行わず、「コマンド&コントロール」型の指導にとどまっている方が多いのではないでしょうか。そして、このことが、仕事を単に〝さばく〟あるいは〝こなす〟という社員を増加させ、結果として、「熱意溢れる社員」を減少させてしまっているのではないでしょうか。

経営者の負担が増大することになりますが、是非とも、「この仕事はこういうものだ」と魅力的で納得性のあるストーリーを語り、周囲を行動に巻き込んでいくという〝センスメイキング〟を実行してみてください。きっと「熱意溢れる社員」の割合が少しずつ増加していくと思います。

二点目は、「社員のモチベーション」についてです。

社員のモチベーションの重要性はいまさら申すまでもありませんが、企業を成長に導くための極めて重要な要素です。しかし、多くの場合、モチベーションというのはとても弱く、ほんの少しのことで、折れてしまうものです。

多くの経営者は、社員のモチベーションをどう上げるかに苦心していますが、組織・社員の置かれた状況によっては、「どう上げるよりもどう下げさせないか」の方が重要となる場合があります。

例えば、努力した自分が評価されないこと以上に、努力していない同僚が評価されたことで、モチベーションが挫けてしまうということが現実には起きていると思います。やる気のある人から、やる気を奪うことほどの大罪はありません。モチベーションを奪っている要素を徹底的に洗い出し、それを丁寧に取り除いていくことが重要です。

そのためには、社員が抱えている弱さ、悩み、疲れなどを感じるアンテナを、〝ぴん〟と立てておく必要があります。私の好きな言葉に『強さとは、他人を優先すること。弱さとは、自分を優先すること』という言葉があります。是非ともこうした〝強さ〟で社員に接していただければ、社員を〝やる気にさせる〟ではなく、さらに主体的な〝その気にさせる〟ことができるような気がいたします。

最後に、本会の事業運営について申し上げます。

事業活動につきましては、昨年もトップセミナー、特別セミナー等に加え、各種委員会・研究会活動、講演会活動、科学の甲子園埼玉県大会への協賛など、その内容を充実させてまいりました。

本年につきましても、こうした取り組みをさらに充実させて、総合経済団体としての機能・役割を充実させ、会員の皆様に少しでもお役に立つ事業の企画・運営をしてまいる所存です。

結びに、会員の皆様方のご健勝と事業の益々のご発展を祈念し、年頭の挨拶といたします。

平成二九年度
秋季北部地区
協議会

『株式会社SUBARU 群馬製作所 矢島工場視察会』を開催

十一月七日㈫の平成二九年度秋季北部地区協議会では、株式会社SUBARU 群馬製作所 矢島工場において施設見学会を開催し、三五名の方にご参加いただきました。

株式会社SUBARU（二〇一七年富士重工業株式会社から商号変更）は、一九四五年にGHQにより解体された中島飛行機を前身として、一九五三年に旧中島系の主要企業の共同により設立されました。

一九五八年発売の軽乗用車「スバル360」を皮切りに「スバル」ブランドが確立し、現在は自動車のみならず航空宇宙分野へと多角的に進出しています。

SUBARUは、〝世の中から事故をなくす〟という究極の目標実現に向けて、世界で初めて衝突被害軽減ブレーキ（アイサイト）を市販車用に実用化したメーカーであり、「2016–2017日本カーオブザイヤー」においても、質の高い走行性能と世界トップレベルの安全性能が高く評価され、「新型インプレッサSPORT／G4」が同賞を受賞しております。

開会挨拶を行う
橋元　健議長

直噴ターボエンジンを搭載したレヴォーグのパワートレイン

機械遺産のスバル360やモーターショー参加車の展示

本視察会では、レガシィ・フォレスター、クロスオーバー7を生産している群馬製作所矢島工場にて、プレスからボディ溶接組立、最終組立、完成検査工程までの車ができる一連の流れを見学しました。

目次

	頁
○新春所感	一
○秋季地区協議会（北部・西部）	二
○産業教育フェア	四
○第二回産業教育委員会	五
○第三回産業教育委員会	五
○第二回CSR委員会	六
○第二回ウーマノミクス推進委員会	六
○BCP策定支援セミナー	七
○ライフデザインセミナー	八
○第二回特別セミナー	九
○社長塾（第五～第六講）	九
○労働問題実務対応講座	十
○年末調整実務セミナー	十一
○問題解決力向上研修	十一
○青年経営者部会全国大会	十二
○青年経営者部会親睦ゴルフ大会	十二
○働く女性応援講座（第十四～第十七講・狭山）	十三
○埼玉大学研究者との出会いの広場	十四
○ものつくり大学へようこそ	十五
○謹賀新年（紙上名刺交換）	十六
○企業経営動向調査	十九
○会員親睦ゴルフ	二二
○埼玉県からのお知らせ	二三
○低成長時代の就業規則の見直し・改定のポイント	二四
○ワンポイント労働法	二六
○日本経団連の動き	二六
○事業だより	二七
○告知版、会員の動き	二八

参加者全員で記念撮影

◇**施設見学概要**

当日は、北部地区協議会　橋元健議長（キヤノン電子㈱取締役副社長）の開会挨拶に続いて、ビジターセンターにてビデオによる概要説明を受けた後、各工程を見学した。

ボディ溶接組立工程では、産業ロボットが火花散る中で、複数の板金部品を溶接・運搬している様子や一本の生産ラインで複数の形状のボディをコンピューター制御のもと溶接する「混流生産方式」の工程を見ることができた。

その後展示ホールでは、二〇一六年度に機械遺産に認定された、スバル３６０を始めとする歴代車やモーターショー参戦車までＳＵＢＡＲＵの車づくりを一望できた。

続いて安全技術ギャラリーにて、ＳＵＢＡＲＵのコア・テクノロジーである「水平対向エンジン」を搭載したパワートレインを動かして、エンジン内部の様子や動力の伝わり方を見学した。

その他、衝突安全性能実験や先進運転支援システム「アイサイト」などについて紹介していただき、世界トップの安全性能技術について理解を深めた。

◇一連の車製造工程のみならず、歴代のスバル車や貴重な歴史・技術の展示コーナー等見所が多く、参加者も興味深く見学していました。

平成二九年度　秋季部西部地区　協議会

『株式会社しまむら　東松山商品センター視察会』～驚異的な効率性を追求した物流システムを見学する～を開催

十一月十五日㈬の平成二九年度秋季西部地区協議会では、二〇一五年五月に開設された、株式会社しまむら　東松山商品センターにおいて施設見学会を二部制で開催し、計三三名の方にご参加いただきました。

㈱しまむらは、一九五三年に埼玉県小川町にて営業していた島村呉服店を皮切りに、現在では〝ファッションセンターしまむら〟を始めとする二千店舗を国内外で展開し、小売業界において「物流の優等生」と言われるほど、効率的な物流体制を築き上げています。

日本全国に本格的なチェーンストアを展開するしまむらグループは、情報管理と物流管理を特に重視し、「スピード！」という高速処理を基本的な考え方として商品センターの建設と運営を行っています。

この自社物流システムによって、約五万点に及ぶ小売業界屈指の商品を大量に供給するとともに、バリエーションの豊富さを実現しております。

本視察会では、トータルな流通の最適化と直流の推進を目的に、全国十か所の商品センターと比べても敷地面積四万平方メートルという最大規模を誇る、東松山商品センターを見学しました。

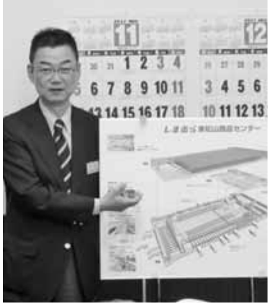
◇**施設見学概要**

当日は、西部地区協議会　満岡隆一議長（ボッシュ㈱取締役専務執行役員）の開会挨拶に続いて、株式会社しまむら　物流部　部長　小松　博文氏と株式会社しまむら　企画室　室長　中田　美和氏から会社概要と商品センターの概要説明を受けた後、株式会社しまむら　物流部　東松山商品センター　所長　杵鞭　孝彰氏にセンター内をご案内いただいた。

開会挨拶を行う
満岡　隆一議長

しまむらの商品センターでは、全国約七〇〇社のサプライヤーが納品した荷物を、ハンドリング（荷物を人の手で取り扱うこと）することなく、高速で仕分けてトラックに積み替えるのが特徴である。

東松山商品センターでは約三四〇店舗分を扱っているが、日中荷受けした荷物はその日のうちに出荷し、在庫を持たない仕分け特化型である。


説明を行う小松　博文氏

商品センターの概要説明

商品を夜間に配送することで、店舗は業務開始時間から検収や陳列作業を行うことができ、店舗の作業効率の向上につながる。

商品センターでは、まず、トラック十八台が同時に作業できる入荷バースで荷降ろしを行い、搬送された荷物は、バーコードの情報により、方面別に仕分けされる。

（処理能力一万五千ケース／時）

一時保管され、配送するトラックが揃うと、プールラインより一斉に出庫が始まる。

また、東松山商品センターでは、自動化・省力化された保税蔵置場を設置し、入荷から通関・出荷の流れを最適化し、スピーディーかつ利便性の高い仕組みを構築している。

一方で、資源の無駄を避け、箱詰めや運送の合理化を図るため小口復路での納品にも対応している。

少ない社員数でも運営できるよう、作業ラインにおいて極力人の手を加えることを省き、また、トラックドライバーの負担もすくなくなるよう設計している。

◇見学終了後の質疑応答では、商品発注システムや在庫管理、ドライバーの確保など多岐にわたる質問が出され、積極的に意見交換を行いました。

本会共催　第二七回 埼玉県産業教育フェア開催

本会が共催した「第二七回埼玉県産業教育フェア」が埼玉県教育委員会と埼玉県産業教育振興会の主催により十一月十一日㈯から十二日㈰の二日間の日程でさいたま市の大宮ソニックシティをメイン会場に開催されました。

本年度は「創造する楽しさ　助け合う喜び　作ろう未来」と題して、専門高校（農業・工業・商業・家庭・看護・福祉）等で学ぶ生徒による学習成果の発表や、制作物の展示、体験教室等が行われました。さらに「高校生によるサイエンスフェア」が同時開催され、二日間の来場者は一六、〇〇〇人を数えました。

開会式の様子

鈴木　健吾氏

開会式では当会会長　上條正仁をはじめ（公財）埼玉県産業文化センター事務局長　碓氷誠一氏、（公財）埼玉県産業振興公社理事長　織田秀明氏、埼玉県産業教育振興会会長　大野松茂氏、教育関係では県教育長　小松弥生氏、専門高校長会副会長　竹本政弘氏らが参加され盛大に行われました。

開会式終了後、基調講演会及び高校生によるファッションショーが行われました。

基調講演では「ミドリムシが創る産業とその将来の可能性」と題して㈱ユーグレナ　取締役　研究開発担当　鈴木健吾氏にご講演いただきました。鈴木氏は東京大学理科一類に入学され、生物を通して社会に貢献したり、環境を改善したりできるような研究テーマを探すなかでミドリムシに出会いました。そしてミドリムシが病気の根絶、食資源の生産、循環型社会の構築など、周りから必要とされる存在であることを知り、学術界だけでなく実社会においても必要とされる存在となるため起業されました。最後に、近未来的な夢として「化石燃料を使わず、効率的に食品から燃料までを生産して炭素循環型社会を実現する」と語り、高校生へ夢と希望を与えてくださいました。

地下第一展示場では、専門高校等による展示・体験コーナーが設置されるとともに、特設ステージにおいて、次世代を担う産業人材イノベーション事業の発表会、生徒実践発表会、各種コンテストの表彰式が行われました。また、協賛事業所等によるブースも設けられ、多くの人でにぎわいました。

第二から五展示場では、工業科による展示・体験コーナー、アイデアロボットコンテスト、夢の電車イラストコンテスト作品展、アイデア弁当コンテスト作品展等が行われました。

一方屋外では、イベント広場において、アイデア弁当の販売、ミニ新幹線の乗車体験、ミニ四駆やラジコン体験、吹奏楽部のコンサート、鐘塚公園において、高校・特別支援学校で開発された商品等の販売、ミニＳＬ乗車体験が行われました。さらに、大宮駅中央自由通路では、農業科の生徒が育てた農産物、商業科の生徒が開発した商品の販売が行われ、大盛況となりました。さらに工業科及び家庭科の作品展示が行われ、道行く人にもご覧いただきました。

本会は今後とも教育界と地元産業界の連携強化に努め、本県の次代を担う若者の育成に尽力いたします。関係企業の皆様の一層の御協力をお願いいたします。

高校生が作った商品・農作物の販売と作品展示

各校の作品展示と体験コーナー

アイデアロボットコンテスト

春日部工業高校　ミニ新幹線乗車体験

鐘塚公園での商品販売

越谷総合技術高校服飾デザイン科による
ファッションショー

平成二九年度第二回産業教育委員会

県立熊谷工業高校を視察

平成二九年度第二回産業教育委員会は、県立熊谷工業高校において、十二月四日㈪の午前に、開催され、十七名の方にご参加いただきました。

熊谷工業高校は県北部の専門高校で「地域の信頼と期待に応える魅力ある工業高校」をめざし、建築科、土木科、電気科、機械科、情報技術科の五学科が、特色を生かしながら、スペシャリストの育成を目指して取り組んでいます。

当日は、高校の概要・特徴等についての説明に続き、課題研究という三学年の授業を見学し、最後に質疑応答が行われました。

授業見学では、建築科の鉄骨実習、土木科の測量実習、電気科の電子工作実習、機械科の3Dプリンター実習、情報技術科のプログラミング実習などを見学し、ものづくりに生き生きと取り組む生徒の姿を見ることができました。また、見学の途中で、実習で作成されたコースターが参加された方々に配られました。

質疑応答では、求人状況、インターンシップ、資格取得、女子生徒の就職など、多くの質問が出され、校長が中心となり、詳しく答えてくださいました。

挨拶をする猪野校長

鉄骨実習の様子

概要説明の様子

測量実習の様子

ロボット実習の様子

電子工作実習の様子

プログラミング実習の様子

平成二九年度第三回産業教育委員会

県立岩槻商業高校を視察

平成二九年度第三回産業教育委員会は、県立岩槻商業高校において、十二月五日㈫の午後に、開催され、十名の方にご参加いただきました。

岩槻商業高校は県南部の専門高校で「確かな専門性と良識を持った職業人を地域とともに育む」ことを目指す学校像に掲げ、商業科、情報処理科の二学科が実社会の即戦力としての基礎的な専門知識や技術の習得だけでなく、社会人に必要なマナーも身につけられるよう取り組んでいます。

当日は、高校の概要・特徴等についての説明に続き、課題研究という三学年の授業を見学し、最後に生徒

挨拶をする堀越校長

コンピュータ実習の様子

開発されたお菓子

和菓子作り体験の様子

ホームページ作成の様子

懇談の様子

との懇談が行われました。

　授業見学では、商業科、情報処理科の生徒たちが班に分かれて、和菓子作り体験、電子商取引、検定試験の受験に向け、取り組んでいる姿を見ることができました。

　生徒との懇談では、進路決定、インターンシップ体験、生徒会・部活動、地域との連携などの特別活動、資格取得、商品開発などについて話し合われました。また、実際に開発し、販売されているお菓子が参加された方々に配られ、手に取ることができました。

平成二九年度第二回CSR委員会

『埼玉県障害者雇用促進セミナー』を開催

講演を行う髙橋　秀文氏

説明を行う鍵和田　幹夫氏

講演を行う曽根原　隆一氏

　障害者の要望に過度な負担にならない範囲で応じる「合理的配慮」を義務付けた障害者差別解消法が平成二八年四月一日から施行されました。また、改正障害者雇用促進法により、平成三十年度から精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置が講じられ、加えて法定雇用率の改正が行われることがほぼ確実となるなど、企業が障害者雇用を進める環境が大きく変化しつつあります。

　企業の皆様に障害者雇用の一層の促進を図っていただくことを目的として、十一月二八日㈫大宮ソニックシティ四階市民ホールにて、埼玉県障害者雇用促進セミナーを埼玉県、埼玉労働局、本会の共催にて開催し、一一二名という多くの方にご参加いただきました。

◇当日のプログラム

①特別講演として、日本パラリンピック委員会　副委員長　髙橋　秀文氏を講師としてお迎えし、「『共生社会』実現への道～パラスポーツの充実と東京２０２０パラリンピックの成功に向けて」と題して講演いただきました。

《講演のポイント》

・一九六四年の東京オリンピック・パラリンピックに続き、二度目となる二〇二〇年の開催においては、パラリンピックの成功が大会全体の評価を左右するかもしれないと重要視されている。

・パラスポーツは、障がいも一つの個性と考え、多様な個性・違いを包容する社会の変革力になり得るとして、その意義は大きい。

・パラスポーツの基本理念は、「失われたものを数えるのではなく、残された機能を最大限活かす」ことであり、ルールや用具を工夫して不可能を可能にしており、選手は他責にしない、強い自己責任感を持っている。

・東京２０２０パラリンピックでは、チケットの完売に加えて全競技会場の満員を目標としているので、ぜひご協力をいただきたい。

②次に、「障害者を雇用するにあたって」と題して、埼玉県障害者雇用サポートセンター　センター長　鍵和田　幹夫氏から「採用から定着」のポイントや当センターの概要や業務についてご説明いただきました。

③最後に「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」と題して、精神障害者雇用トータルサポーター曽根原　隆一氏からご講演いただきました。

　本講座を通して障害について基本的な知識を身につけ、温かく見守る「応援者」を増やし、職場の雰囲気や人間関係がよくなることへの期待や精神・発達障害の特徴、配慮ポイント等についてお話しいただきました。

障害者雇用促進セミナー

第二回ウーマノミクス推進委員会

「女性活躍のための働き方改革推進セミナー」開催

　平成二八年六月二日に閣議決定した「ニッポン一億総活躍プラン」及び平成二九年三月二八日に働き方改革実現会議で決定された「働き方改革実行計画」において、働き方改革及び女性の活躍推進は我が国の成長戦略として重要な課題とされています。

　女性の活躍推進や働き方改革への取組みの参考としていただくことを狙いとして、十一月二七日㈪大宮ソニックシティ四階市民ホールにて、埼玉労働局と本会との共催で、第二回ウーマノミクス推進委員会「女性活躍のための働き方改革推進セミナー」を開催し、一三〇名の方々が参加されました。

　当日は、荒木埼玉労働局長による開会挨拶に続いて、埼玉労働局雇用環境・均等室長の加藤　孝子氏から「雇用環境・均等行政の最近の動きについて」として、働き方改革に関

女性活躍推進セミナー

する基本的考え方と支援策等、無期転換ルールへの取組、改正育児・介護休業法について説明していただきました。

次に「我が社の女性活躍推進への取組みについて」と題し、以下の方々に自社の取組事例をご紹介いただきました。

《事例発表》

○ボッシュ株式会社　人事部門人材開発グループ　セクション・マネージャー　千葉　幸司氏

○ケイアイスター不動産株式会社　第一分譲事業部法人営業部本社統括部長兼ダイバーシティ推進室長　千田　悠可氏

開会挨拶をする
荒木埼玉労働局長

説明する加藤　孝子氏

事例発表
ボッシュ㈱　千葉　幸司氏

事例発表では、女性活躍に関する様々な取組として、キャリアと家庭を両立するための支援制度の改善、在宅勤務や子育て・介護に関する情報共有の場の設定、採用に向けた特色ある取組、女性管理職向け研修などについてご発表いただきました。

最後に「企業戦略のためのワーク・ライフ・バランス―女性活躍推進の視点から―」と題し、内閣府地域働き方改革支援チーム委員　渥美　由喜氏にご講演いただきました。講演では、勤務先・家庭の状況から、自らが働き方を改革していった経験等を通して、管理職の意識変容、現場の実践チャレンジの必要性について、熱く語ってくださいました。そして、働き方改革は喫緊の課題であり「業務を減らせない・できない（思考停止）」から「どうしたら減らせるか・やれるか」となるための、多くのアドバイス・ヒント等をいただきました。

事例発表　ケイアイスター
不動産㈱　千田　悠可氏

講演する　渥美　由喜氏

BCP策定支援セミナー
県内四地区で開催

二〇一一年三月の東日本大震災、二〇一六年四月の熊本地震などの災害では、多くの企業が「営業・操業停止」に見舞われました。改めて、事業継続計画（ＢＣＰ）の策定や緊急時対応訓練の重要性が認められ、その対応が求められています。一方で、多くの中小事業者からは、必要性は感じても策定手法がわからず、なかなか着手できないという声が上げられています。

そこで、埼玉県内の事業者向けに、事業継続に対する意識向上、ＢＣＰ策定・運用の支援を目的として、ＡＧＳ株式会社と本会が共催し、ＢＣＰ策定支援セミナーを県内四地区で開催し、総勢九九名が参加しました。

BCP 策定支援セミナー（西地区）

西地区：十一月二七日㈪・二九名
　　ウェスタ川越
東地区：十一月二八日㈫・二八名
　　春日部市民文化会館
北地区：十一月二九日㈬・十九名
　　熊谷市立商工会館
中央地区：十二月七日㈭・二三名
　　さいたま商工会議所
いずれも十五時から十七時まで

講演を行う金子　正男氏

【セミナー内容】

前半のプログラムでは、ＡＧＳシステムアドバイザリー株式会社　コンサルティング部シニアスペシャリスト　金子　正男氏より、ＢＣＰの必要性や実効性のある取り組みについて、競争力強化の視点をもとに被害を最小化する効果的な対策を実施すること、危機的状況下でも企業や組織活動を継続させるために優先順位をつけて迅速に行動できるように準備しておくことが重要であるとお話しいただきました。

後半では、大規模地震発生時の初動対応について、グループで模擬訓練を行いました。

訓練では、企業の災害対策本部員の設定で、①人命の安全確保と負傷者の救護、②事業の早期再開・復旧を目的に情報整理や各種報告、負傷

訓練風景

者への対応等を体験していただきました。
　訓練後は、情報の整理・分析・優先順位付けを効果的に行うヒントや、事業継続のための事前対策（ハード面）や継続戦略（ソフト面）の必要性について解説いただきました。
　また、演習や訓練を起点として、危機対応力のスピードアップを図るとともにBCPを継続的に改善することで実効性につながると理解を深めました。

ライフデザインセミナー　第一講

「キャリアプランニング～ワークとライフの将来設計へのヒント」

　日頃から「ワークとライフの将来をしっかりと考えてみたい」、「リーダーとしてのビジネススキルを身につけたい」、「職場、家庭、そしてプライベート空間での異性間コミュニケーションがうまくとれるようになりたい」等々、ご自身の将来について様々な展望を持っているものの、仕事が多忙で、なかなか具体的な取り組みができないという課題を抱えておられる方が多くいらっしゃる背景を踏まえて、新たにライフデザインセミナーを三回シリーズで、開催いたしました。

講演を行う内田　ひとみ氏
（第１回）

ライフデザインセミナー

　本セミナーは、性別を問わず多くの方々にご参加いただき、キャリアデザイン、マネジメントスキル、男女間コミュニケーション方法について学んでいただくとともに参加者同士の交流を深めていただきました。
　十一月六日㈪の第一講は、「キャリアプランニング～ワークとライフの将来設計へのヒント」をテーマに、株式会社HUGRES　代表取締役　内田　ひとみ氏を講師としてお迎えし、大宮ソニックシティビル四階市民ホールにて開催し、十九名が参加しました。
　リンダ・グラットン著「ライフシフト　100年時代の人生戦略」では、長寿化によって人々の働き方や教育のあり方も変わり、余暇の過ごし方や女性の地位も変わっていくと書かれています。
　組織で働く自分自身、個人としての自分自身のありたい姿とは…自分が描きたい未来へ踏み出すために自分自身を客観的に見つめることが重要となります。
　少子高齢化の進展や生産人口の減少、女性やシニアの活躍、ライフスタイルの多様化といった社会の変化のスピードや世の中のニーズに対応できない企業や個人は淘汰される時代となり、主体的に自身のキャリアを考える必要性が高まっています。
　女性活躍推進の下、共働き世帯が増加し、性別役割意識も変化しています。女性の視点が商品開発を始めとして、様々なところで求められています。
　講演ではワークを交えて、各自のこれまでの成功・失敗体験やキャリアを元に、ライフラインチャートを作成して、人生の意思決定はどのように行われたか、逆境をどのように乗り越えたか等を振り返り、さらにこれからの夢やありたい姿を描きだしました。
　また、カードゲームを通して、仕事上で大切にしたい価値観を確認し、キャリアビジョンを作成する上での土台となりました。

ライフデザインセミナー　第二講

「リーダーのための実践コーチング～マネジメント、ビジネススキル、部下指導を学ぶ」

　十二月六日㈬の平成二九年度ライフデザインセミナー第二講は、「リーダーのための実践コーチング～マネジメント、ビジネススキル、部下指導を学ぶ」をテーマとして、ビジネスコーチ株式会社パートナーエグゼクティブコーチ　加地　照子氏を講師としてお迎えし、開催しました。
　当日は、大宮ソニックシティ市民ホールにて三十名が参加しました。
（講演の概要は以下のとおり）

◇講演概要

一．人材育成としてのコーチングを知ろう

・ビジネスコーチングの目的地は、クライアント（＝コーチングの相手）の行動変革と定着を促し、他人と共に目標に向かって成功に至れるよう支援すること、と言える。
・成果を出すには、考え方やスキルだけではなく、「実行」が重要であるため、コーチングが必要とされる。
「（論＋スキル）×実行＝成果」
・コーチングと一言で言っても、リーダーシップやホスピタリティの考え方が土台に必要である。

講演を行う加地　照子氏
（第２回）

二．私たちの企業・団体の商品を知り、コーチングに活かそう

・事業体が持続的に進化するポイントを踏まえて自社の強みを把握する。
・サービスに意外性や独創性が加わることでホスピタリティとなる。ホスピタリティに至るには、お客様と同じ経験を積む、経験の代わりに話を聴いたり、読書で補う、お客様の真のニーズを知る努力をすることがポイントである。

グループで積極的に意見交換を行った

三．組織で働くリーダーとしての心得を確認しよう

・多様性（ダイバーシティ）については、尋ねないとわからない価値観や働き方といった、深層的な部分を理解するように努める。
・リーダーシップとマネジメントの違いを認識する。リーダーシップ（コーチング）はマネジメント（ティーチング）を内包する。
・信頼を獲得するために「思考の枠（思考パターン、思い込み）」を外すことが効果的であり、質問力を発揮するなどコーチングに必要なスキルである。

四．リーダーとして活躍するためのスキル―自己の行動スタイルを知ろう―

・「四つの行動スタイル」から分析

される弱点やモチベーションを上げる方法を理解しながら、「個性」を大切にする。

五．事例研究と具体的練習

・フィードフォワード（未来へ向けて自分が変革するアイデアを周囲からもらうこと）の活用や「二十の悪い癖」を意識してコーチングを行う。

・八割は部下に話をさせて、イエス・ノーで答えられない、考える質問を投げ掛ける。

・１on１コーチングは、ヤフーでも導入されており、信頼関係を築き、コミュニケーションを円滑にする効果が高いと言われている。

平成二九年度第二回　特別セミナー

『"Society 5.0"』をメインテーマに開催

平成二九年度第二回特別セミナーは、十一月一日㈬大宮ソニックシティビル六階にて、いま話題の"Society 5.0"をメインテーマとして、二部構成で開催し、十四名が参加しました。

第一部は、ＮＴＴコミュニケーションズ株式会社　クラウドサービス部　クラウド・エバンジェリスト　林　雅之氏より、「ＩＣＴ活用による超スマート社会"Society 5.0"とは？」と題してご講演いただきました。

続いて、第二部では、ＮＴＴコミュニケーションズ株式会社　経営企画部　ＩoＴ推進室　川本　祐輝氏から、「ＩoＴのトレンドとＮＴＴコミュニケーションズが提供するＩoＴサービス」と題して同社が提供する「Vehecle Manager サービス」の導入事例を紹介していただきました。

（講演の概要は以下の通り）

◇講演概要

〈講演一〉

「ＩＣＴ活用による超スマート社会"Society 5.0"とは？」

林氏からは、第四次産業革命（ＩoＴ、ビッグデータ、ＡＩ、ロボット）のイノベーションを産業や社会生活に取り入れる"Society 5.0"の実現に向けた取り組みがすでに始まっており、政府の政策や市場動向などを踏まえ、今後企業が取り組むべき対応や事例について解説していただき、ＡＩを活用したビジネスモデルとユーザ事例、また"Society 5.0"による移動革命としてドローン、ロボット、自動運転車についても紹介していただきました。

〈講演二〉

「ＩoＴのトレンドとＮＴＴコミュニケーションズが提供するＩoＴサービス」

川本氏からは、発展途上である日本のＩoＴの動向について解説いただき、働き方改革を契機に、ＩoＴをツールとして新たなビジネスに着手していくべきだとお話しいただきました。

テレマティクスサービスの一つであるVehecle Managerは、車両の運行状況を見える化し、交通事故削減や日報管理、車両管理の効率化等に加えて、リスクドライバーの抽出や営業成績優秀者の行動パターンの把握も可能となり、運用開始から三か月経過時点で、事故が半減したとの成果事例も紹介していただきました。

講演を行う川本　祐輝氏

講演を行う林　雅之氏

第２回特別セミナー

平成二九年度社長塾第五講

「タイプ別『問題社員』を精鋭に変える！」

ひとくちに「問題社員」といっても、いくつかのパターンがあると言われています。ボスザル、理屈屋、トンガリ、青い鳥症候群、コミュ障、反抗社員等どれも扱いにくいことは確かですが、パターンに応じた対処法を確立しておくことは育成型企業を標榜するうえで欠かせない施策の一環です。

多くの会社で見られる問題社員を意欲、潜在能力、将来性の観点から分類し、長所を伸ばす育成法と見切りのポイント、相互啓発型チームの編成法など様々な視点を踏まえて、平成二九年度社長塾第五講は、「タイプ別『問題社員』を精鋭に変える！」をテーマに、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、十一月二日㈭大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、四名が参加しました。

講演の後半では、タイプ別のモチベーションアップ術も紹介いただきました。

（講演の概要は以下の通り）

◇講演概要

・近年、「モンスター社員」が話題となっている。例えば、上司が職務上の注意をすると部下の親が出てくる、待遇や職務内容について異議を述べる、叱責すると「パワハラだ」と人事部に抗議する等を指す。

・モンスター社員を作らない方策として、事前説明をしっかり行い了承させること、規律性を始めとする「社会人基礎力」について徹底指導することが挙げられる。

また、叱責だけでなく承認、賞賛も丁寧に行うことが必要であり、ある会社では、社長が新入社員へお手紙を出す試みを行っており、人を大切にしているという姿勢を見せることは効果的である。

・一方で度重なる服務違反が見られる場合は、記録をとり厳重注意することが大切である。

管理職は、週に一度程度、悪いことだけではなく、気づいたことをメモに残す習慣をつけておくと、評価の根拠にもなり、良好なコミュニケーションにつながる。

・日本電産では、残業は管理職からの命令に限定されており、ダラダラ残業を防ぐためにも、日頃の部下の仕事ぶりに注意を払い、部下をよく観察しているかが問われる。

・現在の管理職は、時代的に褒められた経験が少ないが、「部下を褒める力」はモチベーション向上のために重要である。

・どんな立ち位置で部下に接するかを意識する必要がある。

・コーチポジション→
「できる人」に対しては、必要最小限の支援

・パートナーポジション→
相手の横に立って「二人三脚」で進む

・リードポジション➡
　消極的な相手の前に出て率先垂範する

平成二九年度社長塾第六講
「『ドラッカー流』強い会社をつくる経営者の条件」

「現代経営学の父」と称されるドラッカーは、「会社の唯一の資産は人である」、「利益は会社の目的ではない」、「リーダーに求められる根本的な資質は真摯であることだ」など、数々の名言を残しています。

　では、ドラッカーが考えた「経営者の条件」とはどのようなものでしょうか。また、ドラッカーに限らず、経営のレジェンドたちが提唱した「強い会社をつくる経営者の条件」とは何でしょうか。

　平成二九年度の最後の社長塾はこのテーマを取り上げ、主にドラッカーの主張に沿って、経営者に必要なリーダーシップを解明することをねらいとして、「『ドラッカー流』強い会社をつくる経営者の条件」をテーマに、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、十一月二一日㈫大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、八名が参加しました。

講演を行う本田　有明氏

参加者と対話しながら進められた

（講演の概要は以下の通り）

◇講演概要

・ピーター・ドラッカーは、「知の巨人」と称されるも、自らは「社会生態学者」と名乗り、経営コンサルタント、著述家、大学教授として、産業界に最も大きな影響を与えた思想家の一人である。

・「マネジメント」の発明者と言われているが、訳者・上田　惇生氏は、「ドラッカーの著書はただの経営学の本ではない。人と人が共に働くことの喜びや、社会的存在としての人間の幸せの意味など普遍的なことが書かれている」と表している。

・ドラッカー由来のマネジメント技法としては次のとおり挙げられる。

①目標による管理
②組織の分権化
③顧客満足（CS）と従業員満足（ES）の重視
④コアコンピタンス
⑤ベンチマーク

・ドラッカーは、企業の利益や成長は目的ではなく、企業の目的は「顧客の創造」であると主張しており、そのための機能として、①マーケティング②イノベーションに集約されるとしている。

・リーダー的な地位にある者の責任として、「知りながら害をなすな」と現在でも企業の不祥事が立て続けに起きる中で「プロフェッショナルの倫理」を説いている。

　GE（ゼネラル・エレクトリック）の社内規定である、たった一円でも故意の不正を許さない「ワンストライクアウト（一回の不正で退職）」はドラッカーの影響を受けたものとみられる。

・また、ドラッカーが特に大切にしている言葉に「Integrity of character（真摯さ）」がある。

　マネージャーとして、初めから身につけていなければならない資質として、才能ではなく「真摯さ」を挙げている。リーダーシップが発揮されるのは、人格においてだからであると主張している。

・著書の中でも取り上げている「悪い組織」にみられる症状に照らして、自社をチェックし、経営者は以下の質問に対する答えを用意しておくのが望ましい。（参考文献　経営者に贈る5つの質問：P・F・ドラッカー（著）、上田惇生（翻訳））

①われわれのミッションは何か
②われわれの顧客は誰か
③顧客にとっての価値は何か
④われわれにとっての成果は何か
⑤われわれの計画は何か

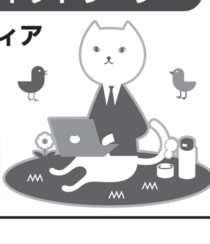
労働問題実務対応講座

平成二九年度労働問題実務対応講座第六講
「セクハラ・パワハラをめぐる企業の法的責任と実務対応」

　平成二九年度労働問題実務対応講座第六講は、「セクハラ・パワハラをめぐる企業の法的責任と実務対応」をテーマに、石嵜・山中法律事務所パートナー弁護士　山口　毅氏を講師としてお迎えし、十一月二九日㈬大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、十八名が参加しました。

　職場のセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントは、残念ながら多くの企業で発生しているのが現状であり、従業員のモチベーション低下

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。


講演を行う山口　毅弁護士

やメンタルヘルスの不調を招くなど、企業の人事労務運営上大きな課題となっております。

対応を一つ間違えると大きなトラブルに発展し、企業にとっては損害賠償金の負担はもとより、訴訟、マスコミ報道等により社会的な信用を失墜させる重大事となる可能性も否定できません。

このような認識を踏まえて、実務的・実践的な内容にフォーカスし、最近の判例等からみた対策や注意点等をわかりやすく解説していただきました。

◇講演概要

労働問題実務対応講座　第６講

・ハラスメントについて、法的責任の観点からみると、①個人の責任②企業の責任③労働災害が挙げられる。

違法なハラスメント行為を行った者は民事上個人として損害賠償責任を負う。（民法七〇九条）

企業は、ハラスメントが事業の執行についてなされたものである場合、使用者責任（民法七一五条）を負うことから、自らに落ち度がなくても被害者に対して損害賠償責任を負う。

さらに、被害者がハラスメントにより精神障害を発症し、労災申請を行った場合、業務起因性が認められれば、安全配慮義務（労働契約法五条）に違反しているとして、損害賠償責任を負うおそれがある。

・近年パワハラによる自殺事件等について、広く報道され、社会的関心が強く示されており、社会的責任も問われることが増えている。

・パワーハラスメントを定義した法律はなく、パワハラと指摘した裁判例はあるが、自殺防止や働き方改善の観点から注目されたものである。

パワハラについては、違法行為が新たに法律に定められていないことから、その違法性については、社会通念に従って判断されることとなる。

この社会通念は固定的なものではないため、行われた業務命令・注意指導・職場内でのコミュニケーションが現時点の社会通念上に照らして相当なものとして行われているかが判断基準となる。

・セクシャルハラスメントについては、男女雇用機会均等法において体制の整備や必要な措置を講じることと定められている。

・セクハラについては、「労働者の意に反する」、「性的な言動」の判断基準がポイントとなる。

・労働災害の判断基準については、平成二三年に新たな認定基準として心理的負荷評価表が定められ、具体例が記載された。

・パワハラやセクハラによりトラブルが生じた場合は、申し立て人や申し立てられている人にそれぞれ配慮しながら調査を行う等適切な対応が企業に求められる。

・ハラスメントの言動は、密室で行われていることが多く、証拠が少ない場合は事実の認定がしにくい。

社内調査の実施は努力義務であることから、一定の判断基準に照らしてみても事実の有無の判断がつかない場合は、無理に決着をつけなくてもよいと考えられる。

・企業としてハラスメントの予防策を講じることは必要であり、就業規則の整備を始めとして苦情申し立て制度の整備や従業員教育について取り組むことが重要である。

年末調整実務セミナー

～給与・賞与計算の「仕組みと流れ」を把握し、年末調整に備える～と題し開催

年末調整は年税額の精算をするためのもので、給与・賞与の集計から、扶養控除や生命保険控除の知識を含めた一連の〝仕組みと流れ〟を理解する事が不可欠です。

講義を行う　飯野浩一氏

そこで、十一月十三日(月)の年末調整実務セミナーでは、税理士法人優和　代表社員／公認会計士飯野浩一事務所　税理士　公認会計士　飯野浩一氏を講師としてお迎えし、「給与・賞与計算の『仕組みと流れ』を把握し、年末調整に備える！」と題して実施しました。

当日は大宮ソニックシティ九階906会議室にて開催し、三六名の方が参加されました。

飯野氏からは、給与・賞与計算の仕組みと流れ、年末調整の準備や注意点などについて、詳しく解説していただきました。

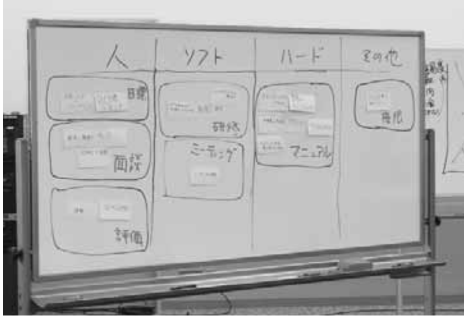
また、マニュアルや設例を使いながら、間違えやすいポイントなどは、具体的な事例をあげて講義が進められました。帳簿の保管方法やマイナンバーの取り扱いについても言及するほか、参加者からの質問にも丁寧に解答していただきました。

年末調整実務セミナー

問題解決力向上研修開催

問題解決とは、目の前に立ち現れる問題に対して、合理性の高い解決策を導き出し、それを周りの人に納得してもらった上で進める一連の活動のことです。この一連の活動の中で、常に求められるのが「論理的思考力（ロジカルシンキング）」です。

「ロジカルシンキング」を用いて、解決策を立案、人を動かすことで問題を解決し、成果を生み出すリーダーを育成することを目的に、一〇月三日(火)・三〇日(月)と全二講に亘って



知識・スキル習得のための
様々な演習が行われた

演習を通して活発な意見交換が行われた

「問題解決力向上研修」を大宮ソニックシティにて開催しました。講師に株式会社インソースの河邉議導氏を迎え、各講七名の方が参加されました。

◆第一講プログラム

問題解決における「論理的思考（ロジカルシンキング）」の重要性を理解するとともに、その基本と応用を学び、ワークを通して職場での実践に向けた活用法を身につける

◆第二講プログラム

「問題・問題解決」とは何かを理解した上で、問題解決のための流れとポイントを学び、演習を通して、解決策策定・実施の具体的な方法を学ぶ

◇講演概要

・演習を多く取り入れることで実践的な知識・スキルを習得する内容となっており、第一講では、ロジックツリーの活用方法を理解する実習を、第二講では、ポストイットとホワイトボードを活用して〝見える化〟を図りながら問題解決プロセスを進める実習を行いました。

・ビジネスの現場で日々活用できる、問題解決力を向上させる、実践的な研修となりました。

〈参加者感想〉

・業務課題の解決に、学んだ論理的思考を取り入れ、解決の糸口を見つけたい。（第一講）

・自己の部門の運営計画策定と人材育成に活かしていきたい。（第二講）

青年経営者部会

第四二回経営者協会青年部会全国大会in千葉開催

青年部会では、他県の部会との地域を越えた相互啓発や交流の機会として、一〇月一九日㈭・二〇日㈮の行程で、「第四二回経営者協会青年部会全国大会in千葉」に参加した。当部会からの参加は七名。全国一〇府県の経営者協会青年部会から計一八四名が参加し、盛大に開催された。

一日目のプログラムは、正副会長会議・式典・記念講演・懇親会の四部構成。

式典では、千葉県経営者協会会長小島信夫氏、同青年部代表幹事川島学氏、千葉県知事森田健作氏より歓迎のご挨拶をいただいた。その後、各県の事業紹介が行われ、スライド写真と共に様々な活動の様子が紹介された。

続いて、㈱オリエンタルランド代表取締役社長兼COO　上西京一郎氏より「〝夢・感動・喜び・やすらぎ〟をこれからも」と題する記念講演が行われた。

講演する
㈱オリエンタルランド　上西氏

東京ディズニーリゾートの概要や今後のテーマパークの投資計画、また、パークを訪れるゲストを迎える「キャスト」などの従業員の教育制度や行動指針などについて伺った。オリエンタルランドにおけるマネジメント手法を伺う、大変貴重な機会となった。

講演後の懇親会では、各府県代表による鏡開きが行われ、女性マジシャンによる様々なマジックの披露や、次回全国大会開催地である茨城県によるアピールタイムと続き、地域を越えた参加部会員同士で懇親を深めた。

二日目はエクスカーションとして「懇親ゴルフ大会」「成田国際空港、JAL整備工場視察会」が行われた。

「懇親ゴルフ大会」の会場となった袖ヶ浦カンツリークラブ新袖コースは、毎年六月に〝ニチレイレディース〟が開催される千葉県屈指の名門コースで、合計一〇組で熱戦が繰り広げられた。一方、「視察会」には六三名が参加した。JAL整備工場では、概要説明と救命胴衣の体験デモンストレーションが行われ、整備工場内視察では、飛行機の巨大さを間近で見るなど、大変貴重な機会となった。二日間を通して、全国規模での部会員の相互啓発・交流の貴重な機会となった。

各地からの参加者約180名で交流を深める

視察会：JAL 整備工場

青年経営者部会

第三九回会員親睦ゴルフ大会開催
矢部利人氏（丸和工業代表取締役社長）が優勝

第三九回青年経営者部会会員親睦ゴルフ大会は、一一月二二日㈬鳩山カントリークラブにおいて、七名が参加して開催された。

第39回会員親睦ゴルフ大会集合写真

開会式では、矢部利人実行委員長（丸和工業代表取締役社長）の挨拶、望月諭実行委員（望月印刷代表取締役社長）より、ルール説明が行われた。

会場となった鳩山カントリークラブは、〝池の魔術師〟として名高い小林光昭氏設計によるクラブで、巧みに配置された池やバンカーと絡むシーンが多いため戦略性が高く、また、広々としたホールは、ティーグラウンドからピンフラッグが望め、ゆったりかつ豪快なプレーが楽しめる。

当日は、秋晴れの美しい景色が広がる中、日頃の腕前を競った。

結果は、矢部利人氏が優勝、準優勝は、志村廣幸氏（グランデ代表取締役社長）が受賞した。

表彰式は、栗原志功部会長（あなたの幸せが私の幸せ代表取締役社長）の開会挨拶の後、表彰式に移り、各賞の表彰のスピーチが行われ、続いて賑やかな懇親会が行われた。

プレーや懇親会を通して、普段の例会とは異なる雰囲気で部会員の懇親を深める機会となった。

平成二十九年度働く女性応援講座（第十四講）

『仕事の基礎力』開催

平成二十九年十一月一日㈬十時から、Ｗｉｔｈ　ｙｏｕさいたまにおいて、平成二十九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、三十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、職場で活躍するために必要な意識や姿勢を身につけ、確実な業務遂行の基礎となる知識やコミュニケーションスキルを習得することを目的に実施しました。

講義を通してＰＤＣＡサイクルを始めとする仕事の基本を理解しながら、職場のコミュニケーションやチームワークの重要性について再認識された様子でした。

平成二十九年度働く女性応援講座（第十五講）

『ビジネスマナー』開催

平成二十九年十一月八日㈬十時から、Ｗｉｔｈ　ｙｏｕさいたまにおいて、平成二十九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、一四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　河﨑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、多くのグループワークを取り入れながら実施しました。

講義を通して「ビジネスマナー」はマニュアル通りに進むものではなく、相手の視点に立つことが重要であると理解していただきました。

働く女性応援講座（第15講）
「ビジネスマナー」

平成二十九年度働く女性応援講座（第十六講）

『サービス接遇』開催

平成二十九年十一月十五日㈬十時から、Ｗｉｔｈ　ｙｏｕさいたまにおいて、平成二十九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、一五名にご参加いただきました。

今回は「サービス接遇」をテーマに、キャリアコンサルタント　喜多朋子氏を講師としてお招きし、接客や販売等の対人サービス業務に求められる接遇・応対のスキルを習得することを目的として、実施しました。

「エゴグラム分析」を通して自己理解とお客様心理の理解の双方に役立ち、クレーム対応にも応用できることを学んでいただきました。

参加者はワークに積極的に取り組み、良い点や改善点を見出そうとする姿勢が見られました。

平成二十九年度働く女性応援講座（第十七講）

『話し方・伝え方』開催

平成二十九年十一月二十日㈪十時から、Ｗｉｔｈ　ｙｏｕさいたまにおいて、平成二十九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、三五名にご参加いただきました。

今回は「話し方・伝え方」をテーマに、キャリアコンサルタント　能勢　みゆき氏を講師としてお招きし、会議や発表の場面において、相手に正確に自分の考えや思いを伝えるプレゼンテーションを習得することを目的として実施しました。講座では、集団における意思決定の重要性を始めとして、会議を活性化させるファシリテーションについても学びました。

演習を通して「話すことに自信が持てた」などの声が寄せられ、一様に気づきが得られた様子でした。

平成二十九年度働く女性応援講座（狭山）

『キャリアデザイン』開催

埼玉県女性キャリアセンターと本会との共催で、平成二十九年十一月十五日㈬十三時から、狭山市産業労働センターにおいて平成二十九年度働く女性応援講座が開催され、四名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、法林　孝子氏を講師としてお招きし、今後の働き方や生き方について、参加者同士で対話をしながら見つけていくことを狙いに実施しました。

グループワークではメンバーからのポジティブフィードバックにより新たな発見に気付く方も多く、「なりたい自分」について熱く語り合うことでお互いに刺激を得ながら、自分らしさを活かせるようなキャリアデザインを考えました。

働く女性応援講座（狭山）
「キャリアデザイン」

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第104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

研究の内容	産業への展開

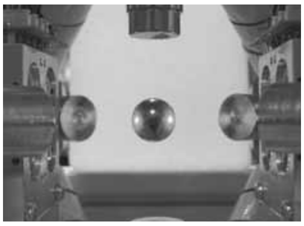
メカトロニクスで夢の実現

大学院理工学研究科 人間支援・生産科学部門 人間支援工学領域　水　野　　毅 教授

これからのモノづくりでは、高真空、超清浄空間、無振動環境などの特殊な環境が、より一層必要となることが予測されます。また、高精度化、超精密化、高速化などの性能面だけではなく、省エネルギ、静粛性など、環境や人に対する優しさを伴った技術への要求が高まっています。このような社会（産業界）からの要求に対応すべく、極限環境や極限事象をキーワードとした先進メカトロニクス研究を行っています。

メカトロニクスは、「機械工学」と「電子工学」とを合わせて日本で創られた和製英語で、現在では、国際的にも広く使われています。機械と電子さらには「情報処理技術」とを融合させることによって、複雑な動作を簡単に実現したり、メカニズムだけでは不可能であった新しい機能を実現する学問・技術分野で、最近マスコミなどでよく取り上げられるロボット、ドローン、自動運転なども、メカトロニクスによって可能となった技術です。

物体を空中に浮かせたりすることは、古来からの人類の夢の一つです。これを実現するには様々な方法がありますが、その一つに、磁力を利用して物体を非接触で支持する磁気浮上があります。磁気浮上にも様々な方式がありますが、磁石が鉄（強磁性体）を吸引する力を利用する方式の磁気浮上は、典型的な「メカトロニクス」として捉えることができます。磁気浮上の最大の利点は、普通の機械では免れることができない摩擦・摩耗から解放されることです。この特徴を活かしているのが磁気浮上列車です。「静かに浮かせる」ことによって、振動・騒音といった問題が根本的に解決されます。また、面白い応用例として、磁気浮上風洞（図参照）があります。これは、高速で回転する球体の周りの流体現象を精密に観測するために開発している装置で、例えばゴルフボールの周りで何が起きているかなど、これまでは見えなかった現象が目の前で観測できるようになります。



回転球体の磁気浮上

さらに、磁気浮上の技術を利用すると、伸ばそうとすると縮んでしまう「負のばね」が実現できます。これと通常のばねとを直列につなぐと「伸びないばね」が実現できます。このユニークな性質を備えた機構を利用した除振装置や微小力測定装置の開発も進めています。

略歴
水野　毅
（みずの　たけし）
昭和53年　東京大学工学部計数工学科卒業
昭和55年　東京大学大学院工学系研究科修士課程修了
昭和55年　東京大学生産技術研究所助手
昭和60年　職業訓練大学校講師
昭和63年　埼玉大学工学部機械工学科助教授
平成12年　同教授
現在に至る。

- 先進メカトロニクス機器の開発
- 磁気浮上・磁気軸受
- 力学量（力、加速度、質量）測定装置の開発。
- 極低振動環境の実現

コミュニティとまちづくりを考える

大学院人文社会科学研究科　社会学研究領域　内　田　奈芳美 准教授

私は「まちづくり」を研究のテーマとしています。ですので、その内容としては常にまちの実態を観察・調査し、現場で実際のところ何が起きているか、ということが研究対象となります。その中でのキーワードは、やはり「コミュニティ」です。空間に生き生きとした雰囲気を作り出すのは、様々なスタイルのコミュニティがあってこそだと言えます。空間だけがそこに存在していても、ユーザーがいなければ、空間整備の意味も薄れてしまいますし、特に公共空間においては、その「公共性」がコミュニティやユーザーに対してどれだけ担保されているかが近年の議論となっています。

まちにおけるコミュニティには伝統的な地縁型のコミュニティもあれば、テーマ型のコミュニティもありますが、両方のコミュニティが重要です。こういった異なる種類のコミュニティをつなぎながら、多様な主体がまちという同じ空間を共有する中で、実際のまちはどうあればいいかということを議論し、言葉や空間アイディアに収斂させていくのが私の研究です。そういった研究のために、これまでには多主体での協働を実現するための対話と議論を行う、まちづくりワークショップの手法の開発（まちの模型を用いてまちの将来をライフスタイルと一体で考えるまちづくりのワークショップや、まちづくりの長期的な議論や共通認識を可視化するためのデータベースのあり方など）を行政や研究者と共同研究として行って参りました。

これからの社会においては、人口減少に伴う変化を考慮したまちづくりを考えていかなくてはいけません。したがって、空間を拡大していくことを考えられた成長型のまちづくりを考えていた時代以上に、慎重な都市空間の形成を求められます。そういった時には、多主体間の対話がより重要になると考えられます。異なる意見の中に共通点を見いだし、どう空間へとつないでいくか、そういった対話を通して、より良いまちができることを目指して研究を行っています。

略歴
内田　奈芳美
（うちだ　なおみ）
2004年　ワシントン大学修士課程修了
2006年　早稲田大学大学院博士課程修了。
博士（工学）金沢工業大学環境・建築学部講師などを経て、現職。

専門は
都市論、まちづくり

「ものつくり大学」へようこそ

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

連載
第85回

空気流発生装置の開発

製造学科　三　井　　実　准教授

人間には五感（触覚、聴覚、嗅覚、視覚、味覚）があります。これらを統合的に使って判断している感覚を体性感覚といいます。例えば、振動覚は肌に触れた振動する物体を認知する感覚で触覚を主として、聴覚なども複合的に用いて振動を判断していると考えられます。

さて、皆さんはこれまで身体全体がぶるぶると震えるような空間の中にいる体験をしたことがあるでしょうか。例えば、花火の大尺玉が上がり夜空に花開くとき、どーんという音以外にも身体全体に衝撃が走る感覚があります。またコンサートホールや、教会にあるパイプオルガンの音を聴いたことがあるでしょうか。やはり耳から入ってくる音だけでなく、身体全体がぶるぶると震える空気に包みこまれる感覚を感じるかと思います。

私達の研究プロジェクトでは、これらの身体全体が空気に包みこまれるような感覚を「空気覚」と名付けました。そして人間は空気覚をどのように感じているか調べるため、空気流を創り出す装置を開発しました。

空気流にはいろいろ種類がありそうで、風のような直流的な流れによるもの、身体全体がぶるぶると震えるような耳には聴こえない低い周波数の振動、空気砲や花火などによる突発的にフワッと身を包むような空気の変化などが挙げられます。三井研究室ではこれら３種類の空気流を創り出す装置（図１）を開発しました。

図１：開発された空気流発生装置

共同研究先の青山学院大学、宇都宮大学において、この装置を用いて、空気流刺激を被験者に与えた時の感度特性を測っています。

これにより、空気を送りたい場所に必要な強さの空気流を送れるようになります。今後、エンターテイメントや、福祉医療分野への応用を検討しています。

三井　実（みつい　みのる）准教授　博士（情報科学）、職業能力開発大学校卒、北陸先端科学技術大学院大学　博士後期課程修了、同大学研究員を経てものつくり大学製造学科。電子情報通信学会、映像情報メディア学会、日本音響学会、日本感性工学会、日本生物環境工学会、自動車技術会などに所属（連絡先：048-564-3878／mitsui@iot.ac.jp）

コンクリートによるものづくり講座

建設学科　澤　本　武　博　教授

ものづくりの発想には、子供の頃に実際に何かをつくったかという体験が、重要な役割を果たします。そして、子供達にものづくりに対する興味を引き起こすためには、いつでも目にして触れられるような生活に密着した材料で、ものづくり講座を行うことがよいと思います。

澤本研究室では、身近な建設材料であるコンクリートを用いて、子供達へのものづくりの楽しさを教えています。コンクリートは、型枠がしっかりとできていれば、どのような形もつくることができます。子供達が好きな動物や乗り物の置物も簡単にできます。型枠と材料は研究室が用意しますが、子供達が実際に袋の外からコンクリートを練り込み、型枠に流し込みます。材料はちょっと工夫してあり、コンクリートがトロトロでも材料分離しない化学薬品（高性能AE減水剤）、また20分くらいで固まる特殊なセメント（超速硬セメント）を使用しています。

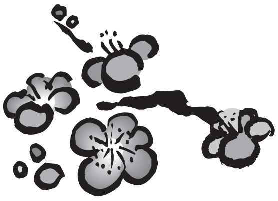
写真１は、2017年10月21日㈯に越谷市科学技術センターでものづくり講座を行った時の様子で、写真２はコンクリートが固まった後に色付けしたコンクリート製の動物や乗り物の置物です。アンケート結果も非常に好評で、「コンクリートでかわいい人形ができることに驚いた」、「固まる時に少し熱くなった」など、コンクリートは色々な形をつくることができることや、化学反応で固まることが体験できています。

写真１：ものづくり講座の様子

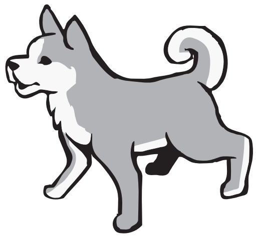
写真２：コンクリート製の置物

澤本研究室では、埼玉県内で、学園祭をはじめ年間500人程度の子供達にものづくりを体験してもらっています。ものづくり講座を通じて、将来ものづくりを担っていく子供達が育っていくことを切に望みます。

澤本　武博（さわもと　たけひろ）教授、博士（工学）、東京理科大学大学院理工学研究科土木工学専攻博士後期課程修了、若築建設、東京理科大助手を経て2005年５月からものつくり大学着任、日本コンクリート工学会、日本非破壊検査協会、土木学会所属（連絡先：048-564-3856／sawamoto@iot.ac.jp）



謹賀新年



2018

紙上名刺交換会 到着順掲載

頭取
加藤喜久雄
株式会社武蔵野銀行

代表取締役会長
岩池謙治
株式会社デサン

代表取締役
吉野寛治
吉野電化工業株式会社

社長
池田一義
株式会社埼玉りそな銀行

代表取締役社長
斉之平伸一
三州製菓株式会社

取締役社長
原敏成
武州瓦斯株式会社

代表取締役
牛窪啓詞
株式会社愛工舎製作所

代表取締役社長
川本武彦
株式会社サイサン

取締役専務執行役員
徳渕良孝
日本信号株式会社

代表取締役
栗田美和子
株式会社クリタエイムデリカ

取締役社長
戸所邦弘
富士倉庫運輸株式会社

代表取締役社長
田中徳兵衛
セントラル自動車技研株式会社

紙上名刺交換会　到着順掲載

代表取締役社長
松本伸一郎
株式会社　松本商会

代表取締役会長
細沼哲夫
日本伸管株式会社

代表取締役
鳥羽瀬建男
トバセ電気工事株式会社

代表取締役
積田鉄也
積田冷熱工事株式会社

取締役社長
小田切武久
武州産業株式会社

代表取締役社長
原壮太
株式会社丸善

代表取締役社長
大野洋子
株式会社ゼネラルサービス

代表取締役
三原宏治
日本自動車管理株式会社

代表取締役社長
亀井寿之
亀井産業株式会社

代表取締役
鈴木隆明
株式会社スズヒロ産業

代表取締役社長
福田祐一
株式会社エフテック

取締役社長
茂木通則
坂戸ガス株式会社

紙上名刺交換会　到着順掲載

代表取締役社長
平沼一幸
埼玉トヨペット株式会社

代表取締役社長
大西義典
埼玉機器株式会社

代表取締役会長
荻野芳朗
株式会社ピックルスコーポレーション

代表取締役最高顧問
菊池　勇
ポーライト株式会社

総支配人
小賀手敬
浦和ロイヤルパインズホテル

代表取締役
小松君忠
株式会社コマーム

代表取締役
木村和男
株式会社中央デパート

代表取締役社長
橋本宏太郎
株式会社サイニチホールディングス

一般社団法人
埼玉県経営者協会
専務理事　根岸茂文
職員一同

代表取締役社長
望月　諭
望月印刷株式会社

代表取締役
大野年司
大野建設株式会社

代表取締役
CHO
栗原　功
株式会社あなたの幸せが私の幸せ世の為人の為人類幸福繋がり
創造即ち我らの使命なり今まさに変革の時ここに熱き魂と愛と
情鉄の勇気と利他の精神を持つ者が結集せり日々感謝喜び笑顔
繋がりを確かな一歩とし地球の永続を約束する公益の志溢れる
我らの足跡に歴史の花が咲くいざゆかん浪漫輝く航海へ

企業経営動向調査（2017年度第３回〈17年10月調査〉）結果

調査概要

○**調査対象** ……………………………550社
有効回答数 ………………………197社
回収率……………………………35.8%
○**業種内訳** ●内製造業………………90社
●内非製造業 …………107社

○**資本金別**
●5000万円以下………………………93社
●5000万円超～１億円以下…………52社
●１億円超～３億円以下……………７社
●３億円超……………………………45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		17年７月	17年10月	
最近	全社	9	26	○最近の国内景気 DI は、17年７月比で製造業は「＋19」、非製造業は「＋17」の改善となった。 ○先行きについては、17年７月比で製造業は「＋７」、非製造業は「＋８」の改善を見込む。
	内製造業	11	30	
	内非製造業	7	24	
先行き（６カ月先）	全社	9	17	
	内製造業	10	17	
	内非製造業	8	16	

２．業界の景気 DI		17年７月	17年10月	
最近	全社	3	9	○最近の業界景気 DI は、17年７月比で製造業は「＋５」、非製造業は「＋７」の改善となった。 ○先行きについては、17年７月比で製造業は「＋７」、非製造業は「＋４」の改善を見込む。
	内製造業	－３	2	
	内非製造業	8	15	
先行き（６カ月先）	全社	－５	－１	
	内製造業	－10	－３	
	内非製造業	－２	2	

３．自社の業況 DI		17年７月	17年10月	
最近	全社	10	11	○最近の自社業況 DI は、17年７月比で製造業は「＋８」の改善、非製造業は「－４」の悪化となった。 ○先行きについては、17年７月比で製造業は「＋８」、非製造業「＋３」の改善を見込む。
	内製造業	4	12	
	内非製造業	14	10	
先行き（６カ月先）	全社	4	9	
	内製造業	1	9	
	内非製造業	6	9	

Ⅱ－１．経営動向（売上高）

（注）17／７－９月期、10－12月期の上段の（　　）内の数値は17年７月調査時の見通し

１．売上高 DI（対前四半期比）	実績		見通し	
	17／４－６	７－９	10－12	18／１－３
全社	－７	（12） 15	（26） 23	8
内製造業	－２	（16） 17	（19） 21	8
内非製造業	－10	（９） 13	（32） 25	8

○７－９月期の売上高 DI は、４－６月期比で製造業は「＋19」、非製造業は「＋23」の改善となった。

○今後の見通しについては、製造業・非製造業とも10－12期は「＋４」・「＋12」と改善を見込むものの、18／１－３期は「－13」・「－17」と悪化を見込む。

２．経常利益 DI（対前四半期比）	実績		見通し	
	17／４－６	７－９	10－12	18／１－３
全社	－10	（４） 9	（15） 12	5
内製造業	－８	（９） 8	（６） 9	8
内非製造業	－11	（１） 10	（21） 15	3

○７－９月期の経常利益 DI は、４－６月期比で製造業「＋16」、非製造業「＋21」の改善となった。

○今後の見通しについては、製造業・非製造業とも10－12期は「＋１」・「＋５」と改善を見込むものの、18／１－３期は「－１」・「－12」と悪化を見込む。

Ⅲ．その他

１．製品の在庫水準 DI（「過大」－「不足」）		17年７月	17年10月
最近	全社	－１	5
	内製造業	3	10
	内非製造業	－５	0
先行き（６カ月先）	全社	－５	0
	内製造業	1	6
	内非製造業	－11	－６

○最近の製品在庫水準 DI は、17年７月比で製造業は「＋７」、非製造業は「＋５」となっており、製造業において在庫積み増しの傾向がみられる。

○先行きについても、17年７月比で製造業、非製造業ともに「＋５」となっている。

２．生産・営業用設備 DI（「過剰」－「不足」）		17年７月	17年10月
最近	全社	－９	－10
	内製造業	－８	－14
	内非製造業	－９	－７
先行き（６カ月先）	全社	－10	－10
	内製造業	－９	－11
	内非製造業	－11	－８

○最近の生産・営業用設備 DI は、17年７月比で製造業は「－６」の悪化、非製造業は「＋２」の改善となった。

○先行きについては、17年７月比で製造業は「－２」の悪化、非製造業は「＋３」の改善を見込むが、全体的には今後も生産・営業用設備の不足が続くと思われる。

３．雇用人員 DI （「過剰」－「不足」）		17年７月	17年10月	
最　近	全　社	－29	－34	○最近の雇用人員 DI は、17年７月比で製造業「－13」の悪化、非製造業「＋３」の改善となった。 ○先行きについては、17年７月比で製造業は「－12」の悪化、非製造業は「＋７」の改善を見込むが、全体的には今後も人手不足が続くと思われる。
	内製造業	－17	－30	
	内非製造業	－39	－36	
先行き （６カ月先）	全　社	－39	－40	
	内製造業	－29	－41	
	内非製造業	－47	－40	

４．資金繰り DI （「楽」－「厳しい」）		17年７月	17年10月	
最　近	全　社	16	16	○最近の資金繰り DI は、17年７月比で製造業は「－３」の悪化、非製造業は「＋２」の改善となった。 ○先行き DI については、17年７月比で製造業は「－５」の悪化、非製造業は「＋６」の改善を見込むが、全体的には資金繰りに繁忙感は見られない。
	内製造業	15	12	
	内非製造業	17	19	
先行き （６カ月先）	全　社	14	15	
	内製造業	14	9	
	内非製造業	14	20	

５．販売価格 DI （「上昇」－「下落」）		17年７月	17年10月	
最　近	全　社	1	2	○最近の販売価格 DI は、17年７月比で製造業は「±０」、非製造業「＋２」の改善となった。 ○先行きについては、17年７月比で製造業は「－４」、非製造業は「－２」の悪化を見込んでおり、全体的には販売価格の下落が予想される。
	内製造業	－５	－５	
	内非製造業	6	8	
先行き	全　社	2	－１	
	内製造業	－４	－８	
	内非製造業	7	5	

６．仕入価格 DI （「上昇」－「下落」）		17年７月	17年10月	
最　近	全　社	24	28	○最近の仕入価格 DI は、17年７月比で製造業は「＋８」の悪化、非製造業は「±０」となった。 ○先行きについては、17年７月比で製造業は「＋10」、非製造業は「＋２」の増加を見込んでおり、仕入価格の上昇が全体的に続くと予想される。
	内製造業	29	37	
	内非製造業	20	20	
先行き	全　社	28	34	
	内製造業	33	43	
	内非製造業	23	25	

第五回 上條会長杯争奪戦 会員親睦ゴルフ大会開催

須田隆文氏（藤電設社長）が総合優勝
～上條会長杯を獲得

第五回上條会長杯争奪戦　会員親睦ゴルフ大会は、十一月二十四日㊎武蔵カントリークラブ笹井コースにおいて、二三名が参加して開催された。

朝のミーティングは、藤池誠治競技副委員長（本会副会長・デサン代表取締役会長）の司会進行で始まり、細沼哲夫競技委員長（日本伸管代表取締役会長）の開会挨拶、ルール説明が行われた。

当日は、天候にも恵まれ、プレーはアウト・イン同時にスタートし、日頃の腕前を競った。

上條会長杯（ダブルペリア方式）は、アウト四七、イン四九、グロス九六、ネット七四・四で須田隆文氏（藤電設社長）が総合優勝し上條会長杯を獲得した。

準優勝は、アウト四七、イン四八、グロス九五、ネット七四・六で井上直樹氏（大樹会理事長）が受賞した。（主な成績は別表の通り）

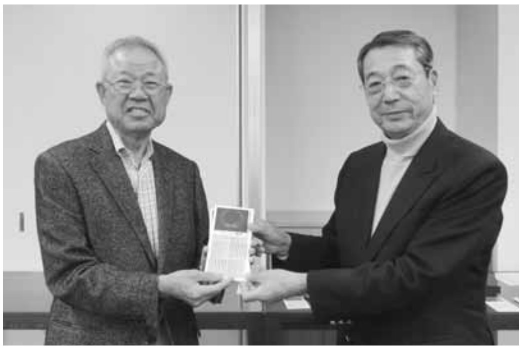
表彰式は、上條会長の開会挨拶の後、表彰式に移り、会長杯、準優勝杯、その他の優勝杯・準優勝杯が、細沼競技委員長より、授与された。

その後、懇親会は、各賞を獲得された方々のスピーチ等で盛り上がり、当初目的の懇親が図られた。

なお、次回は、六月一日㊎武蔵カントリークラブ豊岡コースで開催を予定している。

上條会長から優勝杯を授与される
藤電設　須田隆文社長

準優勝・シニア優勝の
大樹会　井上直樹理事長


グランドシニア優勝の
細田建設　細田伴次郎会長

ベスグロのハーベス　前田知憲社長

初参加の TMG 本部
中村毅副会長

初参加のフジタ関東
支店　鈴木康夫常務
執行役員支店長

第５回上條会長杯　親睦ゴルフ大会主要結果
〈平成29年11月24日㊎　武蔵カントリークラブ　笹井コース〉

１．上位入賞者（ダブルペリア／敬称略）

順位	氏名	会社名	役職名	アウト	イン	グロス	HC	ネット
優勝	須田　隆文	藤　電　設	社長	47	49	96	21.6	74.4
準優勝	井上　直樹	大　樹　会	理事長	47	48	95	20.4	74.6
３位	前田　知憲	ハ　ー　ベ　ス	社長	40	42	82	6.0	76.0
４位	及川　佳久	関電工埼玉支社	執行役員支社長	50	46	96	19.2	76.8
５位	細田伴次郎	細　田　建　設	会長	51	49	100	22.8	77.2
ベスグロ	前田　知憲	ハ　ー　ベ　ス	社長	40	42	82	6.0	76.0

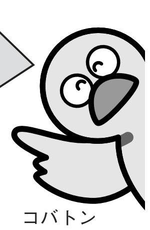
２．シニアの部

優勝	井上　直樹	大　樹　会	理事長	47	48	95	20.4	74.6
準優勝	境野　德夫	境　野　養　鶏	社長	47	46	93	15.6	77.4

３．グランドシニア

優勝	細田伴次郎	細　田　建　設	会長	51	49	100	22.8	77.2

埼玉県からのお知らせ


コバトン

平成30年度合同入社式・合同研修会のお知らせ

県では、県内中小企業の新入社員の定着促進を図るため、「平成30年度県内中小企業新入社員合同入社式・合同研修会」を開催する予定です。

合同入社式では、上田清司埼玉県知事が新入社員に応援のメッセージを贈り、経済団体や先輩社員が応援・激励の言葉を伝えます。また、「命」などの漢字をテーマに行う講演活動が人気の、TIM・ゴルゴ松本さん（コバトン倶楽部）による熱い講演も予定しています。

5月と9月に6地域で実施する合同研修会では、ビジネスマナーやコミュニケーションスキルなどの社会人としての基礎を学ぶとともに、グループワークや交流会を通じて会社や業種の垣根を越えた新入社員同士の交流・仲間づくりを進めます。

合同入社式・合同研修会ともに参加費は無料です。

【合同入社式の概要】

①内容

・知事挨拶

・応援メッセージ贈呈

・新入社員代表誓いの言葉

・経済団体からの挨拶

・先輩社員の激励

・ゴルゴ松本さんによる講演
（演題「命の授業」）

②日時 平成30年4月11日㈬
午後2時～午後3時30分

③会場 ソニックシティ小ホール
（さいたま市大宮区）

④定員 ・新入社員等※300人
・企業関係者、御家族
100人（申込順）
※卒業後3年程度までの採用者等も含みます。

【合同研修会の概要】

合同入社式参加者を対象に、県内6地域で計2日間の研修を左記のとおり実施します。

①基礎研修（5月実施）

・社会人としての心構え

・ビジネスマナーの基本（言葉遣い・電話対応など）

・グループワーク

・交流会 など

②フォローアップ研修（9月実施）

・半年間の振り返り

・課題解決と目標設定

・仕事の進め方

・交流会 など

※合同入社式・合同研修会の日程・内容については現時点での予定です。詳細は当課HPを御覧ください。

昨年の合同入社式の様子

○**問い合わせ先**
県勤労者福祉課
（048－830－4518）

彩の国ビジネスアリーナ2018を開催します

優れた技術を誇る県内外の幅広い分野の企業や団体が集まる国内最大級の展示商談会を開催します。

話題の新技術を紹介する先端産業ゾーンをはじめ、様々な企業の製品や技術が集結します。新たなビジネスパートナーに出会う絶好のチャンスです。

当日は、経営に役立つ講演会や同時開催のイベントもありますので、是非御来場ください。

○**日時** 1月24日㈬10時～18時
1月25日㈭10時～17時

○**場所** さいたまスーパーアリーナ
詳細はHPを御覧ください。
http://bizmatch.saitama-j.or.jp

○**問い合わせ先**
埼玉県産業振興公社
（048－647－4086）
県産業支援課
（048－830－3910）

「彩の国ビジネスアリーナ2017」の様子

平成29年度埼玉県おもてなしセミナーを開催します

おもてなし宣言事業者などの関係事業者を対象に、第5回埼玉県おもてなし大賞受賞者の取組紹介等を盛り込んだセミナーを開催します。是非御参加ください。

○**日程** 2月5日㈪13時～16時半

○**会場** 浦和コミュニティセンター
（パルコ9階）第15集会室

○**講師** 玉井和博氏（大妻女子大学教授）

※入場無料・事前申し込み必要
HP「おもてなし埼玉」で検索、又はhttp://www.omotenashi-saitama.jp/

○**問い合わせ先**
県観光課
（048－830－3955）

「埼玉発！シニア人財活用のススメ」開催のお知らせ

県では、シニア人材の活用をテーマにセミナーを開催します。基調講演、シニアの活躍に積極的に取り組む企業の事例紹介のほか、個別相談会も実施します。是非、御参加ください。

○**日時** 2月15日㈭13時30分～17時10分

○**会場** コルソホール（JR浦和駅西口 浦和コルソ7階）

○**内容**

・基調講演
「シニア活躍と企業経営」
森永 卓郎 氏（獨協大学教授、経済アナリスト）

・パネルディスカッション
シニアの活躍に取り組む県内企業3社

・セミナー、個別相談会等

※詳細はHPを御覧ください
http://www.pref.saitama.lg.jp/soshiki/a0813/index.html

※事前申込（定員200名、参加無料）

○**問い合わせ先**
シニア活躍事務局
（埼玉県中小企業診断協会内）
（048－762－6125）
県シニア活躍推進課
（048－830－4539）

県内職業訓練校の作品展示会【彩の国総合技能展】

県内の職業訓練校が合同で訓練生の作品を展示する「彩の国総合技能展」を開催します。

日頃の鍛錬による優れた作品を御覧いただき、訓練生の高い技術力を体感してください。ものづくり体験教室もあります。多くの方々の御来場をお待ちしております。

○**日程** 1月27日㈯10時～17時
1月28日㈰10時～16時

○**会場** ウェスタ川越（川越駅西口徒歩5分）

※入場料無料・事前申込み不要

昨年度の「彩の国総合技能展」の様子

○**問い合わせ先**
県産業人材育成課
（048－830－4598）

§連載§

低成長時代の就業規則の見直し・改訂のポイント

―第一一六回―

緊急論稿・四月から申し込みがはじまる「無期転換申込み」制への企業の対応は

弁護士　安西　愈

一　有期雇用者の無期転換とは―四月一日から申込み開始

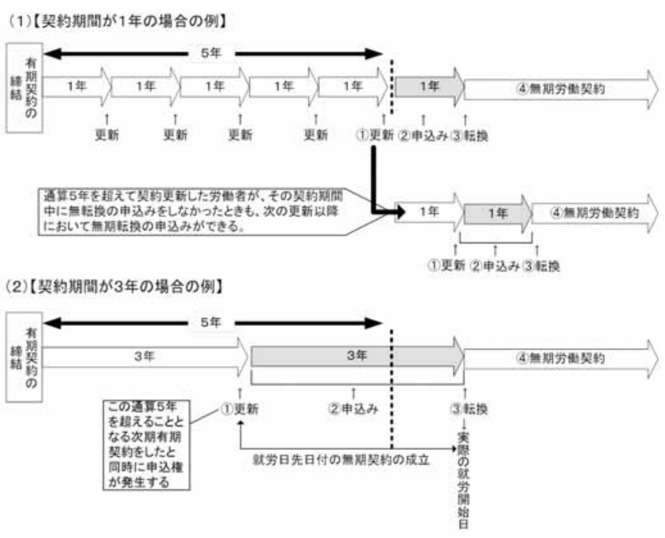
本年四月一日から、それまでに五年を超えて一つの企業で有期雇用を継続して（途中で六ヶ月以上の空白期間がなく）、更新を繰り返してきた労働者から、その有期雇用期間が満了した翌日付で「期間の定めの無い」無期雇用の労働者に転換したいという申込みがあると、使用者はそれを「承諾したとみなす」という無期転の申込みが職場においてはじまる。

それに対して、どのように対応するか、準備している企業は問題ないが、このような制度を知らなかったり、知ってはいるが準備をしていない企業では、その対応措置をしておくことが最初の申込み社員が出るまでに必要となる。

というのは、平成二五年（二〇一三年）四月一日施行の労働契約法の改正で、同法一八条において「有期労働者の期間の定めの無い労働契約に転換する該当労働者の申込み」を定めた、「同一の使用者との間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。」と定めた規定が新設されたからである。

すなわち、有期労働契約が同一使用者との間に継続して、その通算した期間が五年を超えて六年目に入れば労働者に無期転換申込権が発生する。これは、次期（一年契約であれば七年目）の初日を就労開始日とする先日付の就労日を定めた労働契約として成立するものである（第1図参照）。

第１図　無期転換申込権の仕組み



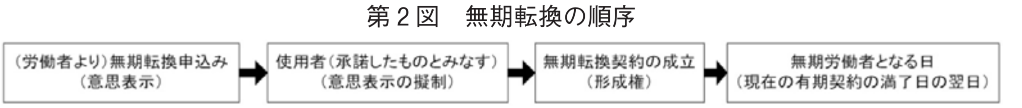
そして、この五年という期間の通算の始期が、同法の施行された平成二五年四月一日以降に有期雇用契約が締結又は更新された日から起算することになっているからである。したがって、同年四月一日付で有期雇用契約を締結した労働者は、本年四月一日を超えて更新したとすると「通算五年を超える契約」をした労働者となり、「無期雇用に転換する」という申込みの権利が発生するからである。

二　労働者からの申込みだけで使用者の承認はいらない

この「無期転換申込権」は、該当する労働者が「無期労働契約の締結の申込をしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。」とされ、「現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日の翌日から労務が提供される無期労働契約が成立することを規定したものであること。」（平成二四・八・一〇基発〇八一〇第二号通達）とされている。労働者から申込みがあると、使用者が承諾したものと法律でみなされていまい、使用者に裁量の余地はなく、無期契約を申し込んだ当該労働者と使用者との間に「期間の定めのない労働契約」として成立する（第2図）。したがって、使用者の承諾などはいらない。

このように、労働者が無期転換を申込み、その意思表示を使用者が受領した日をもって、現に結んでいる有期労働契約が「満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約」を使用者が承諾したものとみなされるので、この無期労働契約は申込みを使用者が受領した日に成立する。

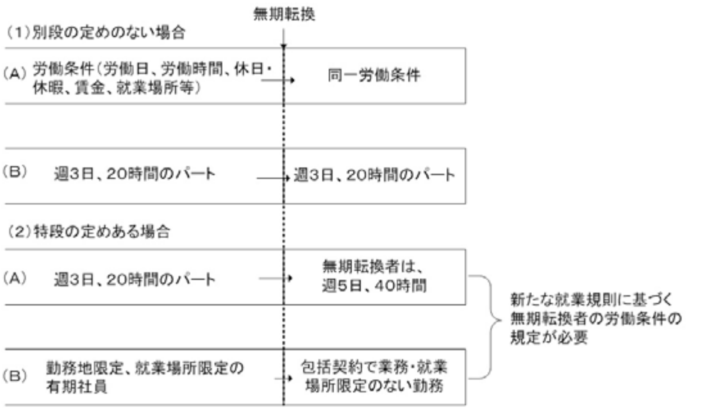
第２図　無期転換の順序



しかし、実際に無期労働者として就労するのは、今の有期契約の期間が満了した日の翌日が就労開始日となる。

　したがって、無期転換申込権は、「二以上の有期労働契約の期間を通算した期間が五年」に達した労働者が、五年で契約を終了するのではなく、その次の「六年目」に入る労働契約を締結した時に発生し、実際に無期労働契約者となるのは、六年目のその契約が終わった日の翌日、したがって一年契約の更新の継続なら七年目の初日からとなる。

第３図　無期転換と労働条件



三　無期転換しても正社員になるわけではない

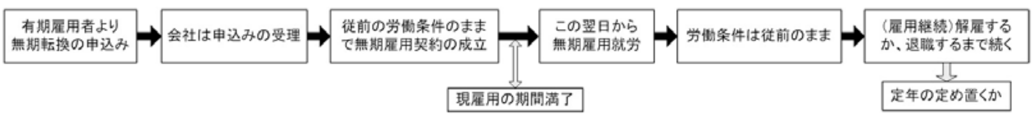
期間の定めのある有期労働契約から無期労働契約に転換（置き換わる）したとしても、雇用期間の定めのない契約に変わるだけであって、当然に正社員になるわけではない。

　すなわち、無期転換にあたって使用者が「別段の定め」をし、別の労働条件を設定しない限り雇用期間が「期間の定めの無い契約」になるだけであって、労働条件の内容は従前どおりである（第３図参照）。

　したがって、「無期転換ルールは、不安定雇用たる有期契約を無期契約へ転換するものであり、当然にいわゆる正社員扱いを求めるものではない。転換後の労働条件は、別段の定め（労働協約、就業規則、個々の労働契約（個別合意））のない限り、契約期間を除き有期契約におけるそれと同一とされている（労契法一八条一項）。したがって、いわゆる正社員と異なる労働条件の無期労働者（いわゆる多様な正社員）の登場が当然に予定されている。」（荒木尚志「ジュリスト・労働法の争点」一五四頁）ものである。

　通達でも、無期転換しても「いわゆる正社員と当然には同列に扱われることにならないと解されること」（前掲通達）とされている。

第４図　只だ無期転換の取扱い



四　四月までに準備のできない企業は―何もしないで「只だ無期」雇用でよい

　中小零細企業で、四月からの無期転換の申込み開始に備えて、就業規則の改正や無期転換者の活用や取扱いなどの準備のできていない企業では、四月以降無期転換の要件を満たして無期転換の申込みを労働者から受けた場合、当該企業としては、その労働者については有期から無期雇用に転換することになるが、労働条件は特に変更する必要はなく、いわゆる「只だ無期」の雇用になるだけという取扱いで良い。

　例えば、週三日就労で一週二〇時間、時給一〇〇〇円で退職金なし、賞与なし、という労働条件による一年間の有期労働契約の労働者が、無期転換しても、無期になった者についての特別の労働条件を定めていない限り、従前の「週三日、一週二〇時間、時給一〇〇〇円、退職金及び賞与なし」という条件のままの無期転換となる。したがって、従前の契約の中で定めた労働条件のうち労働契約期間のみがなくなるわけである（第４図参照）。

　何もしないで無期転換を認めた場合には、それ以降は期間の定めのない契約となるので、本人が退職するか、会社が解雇しない限り、仕事ができる間は高年齢になっても、雇用関係が続くことになる。

　そこで、当該労働者が有期の「契約社員」であれば、「契約社員就業規則」の中で、①無期転換者も契約社員に含むこと、②定年を定めること、の最低限二つの措置は必要となる。その一例としては、次のようなものがある。

第５図　契約社員（有期雇用者・無期転換者）就業規則の例

契約社員（有期雇用者）就業規則　＝契約社員のまま無期転換するケース

第〇章　総則

（契約社員の定義）
第〇〇条　契約社員とは、所定の業務について労働契約期間を定めて雇用した者及び法定の無期雇用転換をした者をいう。

第〇章　無期転換

（無期転換）
第〇〇条　契約社員（有期雇用社員）であって、労働契約法第18条に定める無期労働契約への転換の要件を充足した者が、無期労働契約への転換の申込みをしたときは、当該有期労働契約の期間が満了する日の翌日から無期労働契約により雇用した者とする。

（無期転換者の定年）
第〇〇条　満60歳未満で無期転換した者の労働条件については、定年を60歳（定年後の再雇用制については高年齢者再雇用就業規則を適用する）とするほか、本就業規則の定めるところによるものとする。

（高年齢無期転換者の定年）
第〇〇条　60歳を超える高年齢の有期雇用者で法定の無期転換をした社員の定年は、満65歳とする。満65歳を超えて無期転換した社員の定年は満70歳とする。満70歳を超えて無期転換した社員については、無期転換時の個別労働契約で定年（雇用の終期）を定めるものとする。なお、各定年後において有期雇用社員として再雇用することは妨げない。

ワンポイント労働法

署名捺印プラス自由意思の要件

弁護士　安西　愈

一般の取引社会においては、契約の成立など意思表示に関してはその確実性のために、文書が作成される。そして、それが何らかの法律行為を表示している文書の場合、これを「処分証書」という。この処分証書については、民事訴訟法第二二八条第四項で、「私文書は、本人又はその代理人の署名又は押印があるときは、真正に成立したものと推定する。」と定められ、本人又は代理人の所有する印章と同一の印章によって顕出された印影であることが推定された場合には、反証がない限り、その印影は、その印章を所有していた者の意思に基づいて押捺されたことが事実上推定される結果、その印影が顕出されていることは、当該文書全体が本人の意思に基づき真正に成立したものと推定される。

これを「二段の推定」と呼び、最高裁判決によって確立しており、意思表示の重要な原則とされ、社会生活上の法律行為の安定の基礎となっている。

この原則は、労働契約も民事上の意思表示であるから、同一である。ところが、最高裁は、最近四つの信用組合が合併することに伴って、退職金が大幅に減額となる信用組合において、そのことが一応説明された上で二〇名の管理職が、退職金の計算基礎について減額となることが理解できる「合併同意書」に、各人が署名押印したケースについて、「就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である」とし、原審は、審理不尽であると破棄して差戻す判決がなされた（最高裁二小、平成二八・二・一九判決）。

これは、処分証書に、その内容を理解し、署名捺印した場合は、二段の推定の法理によりその書面どおりの法的効力が認められるという原則に加えて、処分証書への同意による署名・捺印であっても、それが「自由な意思に基づいてなされたことを証明する合理的な理由が客観的な存在として必要」という二段の推定の上に、この要件を加えるものであるとも解されるので、本判決が大きな注目の的になっている。

そして、この新判例の法理は、最高裁では、従前から処分証書への署名・捺印でも特段の事情がある場合には、処分証書の記載内容どおりの意思表示の存在が認定されない場合があり得る旨を判示しているので、その特例の一つとみるべきか、労働関係のみについてのものか、広く民事上の意思表示全般に及んで適用されるのかが論ぜられている。

経団連の活動・提言など

企業行動憲章の改定にあたって ～Society 5.0の実現を通じたSDGs（持続可能な開発目標）の達成～

経団連では、かねてより、公正かつ自由な市場経済の下、民主導による豊かで活力ある社会を実現するためには、企業が高い倫理観と責任感をもって行動し、社会から信頼と共感を得る必要があると提唱してきた。そのため、1991年に企業行動憲章を制定し、企業の責任ある行動原則を定めている。

近年、グローバリゼーションが進展し、国境を越えた経済活動が活発に行われる反面、それに伴い生じた様々な変化を背景として、反グローバリズム・保護主義の動きが高まり、自由で開かれた国際経済秩序の維持・発展が脅かされる懸念がある。

一方、国際社会では、「ビジネスと人権に関する指導原則」（2011年）や「パリ協定」（2015年）が採択され、企業にも社会の一員として社会的課題の解決に向けて積極的に取り組むよう促している。また、2015年に国連で、持続可能な社会の実現に向けた国際統一目標である「SDGs（持続可能な開発目標）」が採択され、その達成に向けて民間セクターの創造性とイノベーションの発揮が求められている。

そうした中、経団連では、IoTやAI、ロボットなどの革新技術を最大限活用して人々の暮らしや社会全体を最適化した未来社会、※Society 5.0の実現を目指している。この未来社会では、経済成長と健康・医療、農業・食料、環境・気候変動、エネルギー、安全・防災、人やジェンダーの平等などの社会的課題の解決とが両立し、一人ひとりが快適で活力に満ちた生活ができる社会が実現する。こうした未来の創造は、国連で掲げられたSDGsの理念とも軌を一にするものである。

そこで、今般、経団連では、Society 5.0の実現を通じたSDGsの達成を柱として企業行動憲章を改定する。

会員企業は、持続可能な社会の実現が企業の発展の基盤であることを認識し、広く社会に有用で新たな付加価値および雇用の創造、ESG（環境・社会・ガバナンス）に配慮した経営の推進により、社会的責任への取り組みを進める。また、自社のみならず、グループ企業、サプライチェーンに対しても行動変革を促すとともに、多様な組織との協働を通じて、Society 5.0の実現、SDGsの達成に向けて行動する。

会員企業は、本憲章の精神を遵守し、自主的に実践していくことを宣言する。

※狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会に続く、人類社会発展の歴史における5番目の新しい社会。

企業行動憲章 ―持続可能な社会の実現のために―

一般社団法人　日本経済団体連合会
1991年9月14日　制定
2017年11月8日　第5回改定

企業は、公正かつ自由な競争の下、社会に有用な付加価値および雇用の創出と自律的で責任ある行動を通じて、持続可能な社会の実現を牽引する役割を担う。そのため企業は、国の内外において次の10原則に基づき、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守しつつ、高い倫理観をもって社会的責任を果たしていく。

（持続可能な経済成長と社会的課題の解決）

1．イノベーションを通じて社会に有用で安全な商品・サービスを開発、提供し、持続可能な経済成長と社会的課題の解決を図る。

（公正な事業慣行）

2．公正かつ自由な競争ならびに適正な取引、責任ある調達を行う。また、政治、行政との健全な関係を保つ。

（公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話）

3．企業情報を積極的、効果的かつ

公正に開示し、企業をとりまく幅広いステークホルダーと建設的な対話を行い、企業価値の向上を図る。

（人権の尊重）

4．すべての人々の人権を尊重する経営を行う。

（消費者・顧客との信頼関係）

5．消費者・顧客に対して、商品・サービスに関する適切な情報提供、誠実なコミュニケーションを行い、満足と信頼を獲得する。

（働き方の改革、職場環境の充実）

6．従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現する。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備する。

（環境問題への取り組み）

7．環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件として、主体的に行動する。

（社会参画と発展への貢献）

8．「良き企業市民」として、積極的に社会に参画し、その発展に貢献する。

（危機管理の徹底）

9．市民生活や企業活動に脅威を与える反社会的勢力の行動やテロ、サイバー攻撃、自然災害等に備え、組織的な危機管理を徹底する。

（経営トップの役割と本憲章の徹底）

10．経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識して経営にあたり、実効あるガバナンスを構築して社内、グループ企業に周知徹底を図る。あわせてサプライチェーンにも本憲章の精神に基づく行動を促す。また、本憲章の精神に反し社会からの信頼を失うような事態が発生した時には、経営トップが率先して問題解決、原因究明、再発防止等に努め、その責任を果たす。

事業だより

◆一二月四日～一二月一九日　第二回産業教育委員会（熊谷工業高等学校）

◆一二・五　第三回産業教育委員会（岩槻商業高等学校）

◆一二・六　ライフデザインセミナー第二講（ソニックシティ）

◆一二・七　秋季南部地区協議会（大森機械工業㈱）

◆一二・八　第八回トップセミナー（ソニックシティ）

◆一二・一一　第九回トップセミナー（ソニックシティ）

◆一二・一二　第一〇回トップセミナー（ソニックシティ）

◆一二・一三　第一一回トップセミナー（ソニックシティ）

◆一二・一四　労働問題実務対応対策講座第七講（ソニックシティ）

◆一二・一六　ライフデザインセミナー第三講（ソニックシティ）

◆一二・一九　秋季中部地区協議会（㈱東玉）

告知版

★第三回特別セミナー

日時　一月一五日㈪一三時三〇分～一六時三〇分

会場　ソニックシティ四〇四

内容　管理職に是非とも知ってほしい～女性のキャリアとホルモンバランス～**【Well Aging（上手に歳を重ねるために）な社会のために】**

講師　㈱HUGRES代表取締役　内田ひとみ氏
HUGRESパートナー不妊症認定看護師　中村真理子氏

★決算書の読み方セミナー

日時　一月一七日㈬一三時三〇分～一七時三〇分

会場　ソニックシティ四〇四

内容　たった四時間で決算書の読み方と財務分析手法がマスターできる！

講師　ジャパン・ビジネス・アシュアランス㈱ディレクター／公認会計士／早稲田大学会計大学院非常勤講師　川口宏之氏

★第一回人事労務委員会

日時　一月二二日㈪一三時三〇分～一六時三〇分

会場　ソニックシティ四〇四

内容　「働き方改革」「長時間労働対策」「同一労働同一賃金」等について説明会

講師　埼玉労働局雇用環境改善・均等推進室　小林雅彦氏
同右監督課　高橋　仁氏
厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課　担当官

★人事担当者のための税務セミナー

日時　一月二九日㈪一〇時～一六時三〇分

会場　ソニックシティ四〇四

内容　一日でわかる　人事が知っておきたい『税務の基礎知識と実務対応』

講師　中澤公認会計士事務所　公認会計士／税理士　中澤仁之氏

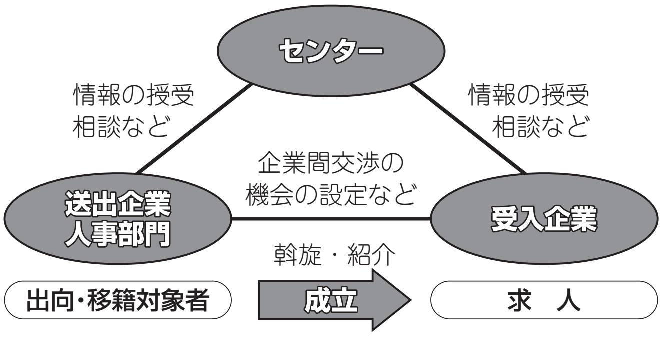
全国ネットの人材情報で、
出向・移籍等の支援！

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/

会員の動き

告　知　版

★第三回ＣＳＲ委員会
日時　二月一日㈭一三時～一五時
会場　スーパーバッグ㈱本部
内容　障害者が活き活き働きそして活躍する職場視察会
講師　スーパーバッグ㈱所沢工場長　福田昌之氏
　同社人事課長　仲原厚史氏

★春季中部地区協議会
日時　二月六日㈫一四時～一六時三〇分
会場　ソニックシティ九〇六
内容　春季労使交渉に臨む経営側の基本姿勢
講師　経団連事業サービス人事賃金センター長　平田　武氏

★春季南部地区協議会
日時　二月七日㈬一三時三〇～一八時
会場　川口総合文化センター・リリア
内容　春季労使交渉に臨む経営側の基本姿勢／人材不足の今だからこそ『女性が生き生き働ける組織は強い』
講師　経団連事業サービス人事賃金センター長　平田　武氏
　㈱ＨＵＧＲＥＳ代表取締役　内田ひとみ氏

★春季西部地区協議会
日時　二月一四日㈬一三時三〇～一八時
会場　丸広百貨店
内容　春季労使交渉に臨む経営側の基本姿勢／社長の声の力で会社は変わる！
講師　経団連事業サービス人事賃金センター長　平田　武氏
　㈱ボイスクリエーションシュクル代表取締役　佐藤　恵氏

★春季北部地区協議会
日時　二月一五日㈭一四時～一六時三〇分
会場　マロウドイン熊谷
内容　春季労使交渉に臨む経営側の基本姿勢
講師　経団連事業サービス人事賃金センター長　平田　武氏

★第四回ＣＳＲ委員会
日時　二月一六日㈮一二時五〇分～一六時
会場　県立特別支援学校羽生ふじ高等学園
内容　特別支援教育の現場視察と意見交換会

★第一二回トップセミナー
日時　二月二二日㈭一四時～一六時
会場　ソニックシティ四〇三・四〇四
内容　なぜ、企業は不祥事を繰り返すのか～有名事件の原因メカニズムに迫る～
講師　警察大学校警察政策研究センター教授　樋口晴彦氏

★農業ビジネス研究会
日時　二月二六日㈪一三時三〇分～一六時三〇分
会場　ソニックシティ四〇四
内容　①二〇二五年日本の農業はこう変わる
　②農業における気象ビジネスの展開について
　③埼玉県の農業ビジネス支援策
講師　①宮城大学名誉教授　大泉一貫氏
　②農研機構農業環境変動研究センター気候変更対応研究領域温暖化適応策ユニット長　中川博視氏
　③埼玉県農林部農業ビジネス支援課長　小畑　幹氏

★第二回企業戦略研究会
日時　二月二八日㈬一三時三〇分～一六時三〇分
会場　ソニックシティ四〇四
内容　①企業の危機管理広報のポイント～事例を踏まえて
　②日本版司法取引が企業に及ぼす影響
講師　のぞみ総合法律事務所弁護士　熊田彰英氏

★ものつくり大学特別公開講座
日時　三月一日㈭一四時～一六時
会場　パレスホテル大宮
内容　宇宙生命は存在するか？―天文学からのアプローチ―
講師　自然科学研究機構国立天文台副台長・教授　渡部潤一氏

★第三回人事労務委員会
日時　三月五日㈪一五時～一八時三〇分
会場　ソニックシティ四〇四
内容　基調講演・ＧＴＰＷ２０１８全国ランキング入賞企業等の取組事例発表・埼玉県における働きがいのある会社表彰式・交流会
講師　ＧＴＰＷシニアコンサルタント　小林順子氏

★第一回女性チャレンジフォーラム（旧生き生き職場体験交流の集い）
日時　三月八日㈭九時三〇分～一六時五〇分
会場　ソニックシティ四〇一・四〇二
内容　"将来のあるべき姿"を描き、実現に向けてチャレンジする！～キャリアビジョン・キャリアプランを描いて、一歩踏み出すための「目標と行動計画」を設定する～
講師　㈱ＦＯＶＥ代表取締役／共同経営者　小島由香氏

★治療と職業生活の両立支援セミナー（主催　埼玉県地域両立支援推進チーム）
日時　三月一二日㈪一三時三〇分～一六時三〇分
会場　ソニックシティ四〇一・四〇二
内容　がん等の病気の治療と仕事の両立支援に関する説明・講演

★第四回特別セミナー
日時　三月一四日㈬一三時三〇分～一六時三〇分
会場　ソニックシティ四〇三・四〇四
内容　成長戦略セミナー～Ｍ＆Ａの有効活用～
パネリスト　ウエルシアホールディングス㈱代表取締役会長　池野隆光氏
コーディネーター　野村證券㈱さいたま支店企業金融課長　金子芳行氏
講師　野村證券㈱法人開発部次長　石野猛士氏

★すぐに実践できる通信環境に関するセキュリティセミナー
日時　三月一五日㈭一三時三〇分～一六時
会場　ソニックシティ四〇一・四〇二
内容　必ず知っておきたい情報セキュリティ対策『通信環境に潜むセキュリティリスクとその具体的対策方法』
講師　㈱ブロードテック代表取締役　大屋　一氏

★埼玉大学特別公開講座
日時　三月一六日㈮一三時三〇分～一六時
会場　ソニックシティ六〇二
内容　社会から信頼される企業を目指して～不祥事例を踏まえあるべき経営倫理について考える～
　埼玉大学開放特許説明会
講師　埼玉大学大学院人文科学研究科准教授　水村典弘氏
　同右オープンイノベーションセンター長／同大学院理工学研究科教授　松岡浩司氏

〈新入会のご案内〉

㈱ジェイエイシーリクルートメント
代表取締役社長　松園　健
さいたま市大宮区桜木町一―七―五
ソニックシティビル２０Ｆ
電話〇四八―六三一―〇八三〇
（資）六億一千九百五十万円
（従）六六五名
人材紹介事業

〈社名変更〉

㈱境野養鶏
（旧　㈲境野養鶏）

㈱リビコー
（旧　㈱Ｌｉｖｉｋｏ）

〈代表者変更〉

社会福祉法人隼人会
理事長　根岸　節子（旧　根岸　仁司）

〈住所変更〉

大栄不動産デベロップメント㈱
中央区日本橋室町一―一―一四松浦ビル１Ｆ・２Ｆ
（旧　中央区日本橋室町一―一―一八）

㈱パートナー
川口市上青木三―一二―六三　公開ライブラリー棟３Ｆ
（旧　川口市本町四―一―八　川口センタービル２Ｆ）

㈱ひびき
川越市霞ヶ関北二―三―二
（旧　川越市的場北一―一七―一）

埼経協ニュース四〇二号
２０１８年１月５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
電話〇四八-六四七-四一〇〇
印刷所　望月印刷株式会社
さいたま市中央区円阿弥五-八-三六

埼玉県経営者協会のホームページアドレス（URL）
http：//www.saitamakeikyo.or.jp/

この印刷物は再生紙を使用しています