

一般社団法人 埼玉県経営者協会会報

埼経協ニュース



4・5
'18 月号

平成三十年度事業計画・収支予算等、 満場一致で承認

平成二九年度第三回理事会、

その後幹事会・講演会を開催



理事会

三月十三日(火)十三時三〇分から理事会が、そして十四時三〇分から幹事会がパレスホテル大宮で開催された。

理事会は、理事二一名と監事二名が出席し開催され、事務局より四議案について説明が行われ、審議の結果、すべての議案とも満場一致で承認・可決された。

- 一、平成三十年度事業計画
- 二、平成三十年度収支予算
- 三、常勤理事の平成三十年度報酬額について

四、常勤役員規定の改定について
続いて、幹事会が理事二一名、監事二名、名誉会長二名、顧問一名、常任幹事・幹事二五名の五一名が参加し開催され、上條会長の開会挨拶に続き、理事会に提案された四議案について事務局より説明が行われた。

幹事会終了後、慶應義塾大学商学部教授 菊澤 研宗氏より、「日本軍の失敗に学ぶ組織の不条理」と題して、日本の組織に潜む無責任構造とその回避策についてご講演いただいた。

また、講演会終了後懇親会も開催された。

【講師プロフィール】

菊澤 研宗

(きくざわけんしゅう)氏

講演する慶應義塾大学商学部教授 菊澤研宗氏



1957年生まれ。慶應義塾大学商学部卒業、同大学大学院博士課程終了後、防衛大学教授・中央大学教授を経て、2006年に慶應義塾大学商学部・商学研究科教授に就任。専門は組織の経営学(新制度派経済学)、戦略の経営学、比較コーポレート・ガバナンス論。



幹事会開会挨拶
上條正仁会長



幹事会

ス論。著書は「組織は合理的に失敗する」(日本経済新聞社、2009年)、「なぜ改革は合理的に失敗するのか―改革の不条理」(朝日新聞出版、2011年)、「失敗の本質―戦場のリーダーシップ」(共著、ダイヤモンド社、2012年)、「組織の不条理―日本軍の失敗に学ぶ」(共著、中央公論新社、2017年)他多数。



懇親会開宴挨拶
宮澤政信副会長



懇親会閉宴挨拶
阿久根謙司副会長



懇親会

平成30年度事業計画

事業環境と基本方針

平成30年度の日本経済は、ES

Pフォーキャスト調査で実質経済成長率を1.9%と予測するなど、好調な世界経済を背景に引き続き景気拡大が見込まれる。また、内閣府経済社会総合研究所の平成29年度企業行動に関するアンケート調査（3月2日公表）でも、今後5年間の実質経済成長率を上場企業で1.1%、中堅中小企業で0.8%と予測するなど、企業の景気判断は長期的にも強気の見通しとなっている。

企業収益面では、法人企業統計調査（平成29年10～12月期）では経常利益が過去最高を更新するとともに、上場企業の30年3月期の純利益も最高益を更新する見込みとなっているなど、企業業績も堅調に推移する見通しとなっている。一方、米景気過熱を意識したFRBの利上げペースの加速により、長期金利が跳ね上がったが、米国の景気後退を招くだけではなく、ドル建て債務を抱える新興国から大量の資金が流出し、世界同時不況の懸念もある。また、トランプ大統領をはじめ世界の保護貿易主義の高まりによる世界経済への影響も注視する必要がある。加えて、

北朝鮮情勢の悪化、中東情勢の不安定化や中国の過剰債務問題などのリスクにも警戒が必要である。

わが国経済の長期的な視点では、急速に進行している人口減少への対応や、環境・エネルギー制約、大都市への人口集中など、社会全体に関わる重大な課題が山積しており、これらへの対応も喫緊の課題となっている。

ここで、企業を取り巻く経営環境に目を転じると、今年1月に開催された世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）で演説したカナダのトルドー首相は、「今ほど変化のペースが速い時代は過去になかった。だが、今後、今ほど変化の遅い時代も二度と来ないだろう」という名言を残した。変化が常態化し、かつ変化のスピードがますます加速する現在では、現状に留まることは衰退を意味するということを経営者は肝に銘じるべきである。

産業面では、ロボットに続きAIについても研究段階から社会・ビジネスへの実装レベルへ移行し、加えてIoTやフィンテックの中核技術にとどまらず、ネット社会の新しいインフラと期待されるブロックチェーンの活用拡大、自動運転技術の開発競争激化、ビッグ

データの活用など、急速に進展し経済社会に変革をもたらしつつある、先端技術への積極的な取り組みが、企業の競争力・成長力を大きく左右する時代が到来しているといっても過言ではない。

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、新幹線の台車亀裂問題など、名門企業の不正が次々と発覚し、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った。自社は大丈夫だという楽観論は廃し、業務を再点検し、コンプライアンス、インテグリティの重要性を全社員に徹底することが重要である。

雇用労働面では、有効求人倍率がバブル期を上回る43年ぶりの高水準となり、企業の人手不足感が増す深さを増してきている。加えて、通常国会には裁量労働制拡大を切り離れた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る。

企業の成長には、多様な人材が活き活きと働ける職場づくりが不可欠である。働き方改革の推進や従業員の働きがい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ある。

以上の視点を踏まえ、平成30年度も、トップセミナー、特別セミナー、各種委員会、研究会、講演会、講習会等の充実強化を図り、会員企業の様々な経営課題解決の一助となる活動を推進していきたい。

活動理念

本会は、活力に溢れ、魅力ある県経済社会の実現に向けて自ら行動するとともに県政・諸機関・諸団体・諸大学そして連合埼玉などと調和と連携を図り、県経済社会の健全な発展に寄与する。

事業活動の骨子

1. 産学官連携の強化

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

2. コーディネーター機能・情報提供機能の強化・拡充

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

目次

○平成二九年度第三回理事会・幹事会開催	一
○埼玉県キャリア教育実践アワードの募集	七
○第七回科学の甲子園全国大会八	八
○青年経営者部会 ビジネスアイデアコンテスト	十
○平成二九年度埼玉県課題解決型インターンシップ成果報告会	十二
○農業ビジネス研究会	十四
○第二回企業戦略研究会	十五
○ものづくり大学特別公開講座	十五
○第二回人事労務委員会	十六
○第四回特別セミナー	十七
○第五回特別セミナー	十八
○第六回特別セミナー	十八
○埼玉大学特別公開講座	十九
○埼玉大学特別公開講座	十九
○人事制度設計セミナー	二十
○新入社員研修	二十一
○埼玉大学研究者との出会いの広場	二十二
○ものづくり大学へようこそ	二十三
○第一回女性チャレンジフォーラム	二十四
○働く女性応援講座	二十五
○青年経営者部会 千葉・茨城との合同例会	二十六
○低成長時代の就業規則の見直し・改定のポイント	二十七
○ワンポイント労働法	二十九
○埼玉県からのお知らせ	三十
○埼玉県労働局からのお知らせ	三十二
○事業だより、告知版、会員の動き	三三

1. 委員会活動等の充実を通じ、コーディネート機能・各種情報提供機能を強化・拡充していく。
3. 安定した経営基盤の構築と効果的・効率的な業務運営の推進
会員増強や事業収益の増加等を通じてより安定した組織・経営基盤を構築していく。
4. 会員・経済界のニーズの集約とその実現
会員そして県内経済界が直面する諸課題についての意見・ニーズを収集・集約しその解決に努める。
5. 産業教育への支援強化
埼玉産業教育審議会等各種審議会・委員会への積極的な参画、教職員・高校生向けの研修への講師派遣、さらには科学の甲子園やキャリア教育アワードなど、埼玉県の産業教育への支援強化を図る。
6. 提言活動の展開
知事と経済人との懇談会などをはじめ多種多様な県・国の機関等の公設委員会などを通じ、提言や意見陳述に努めていく。
7. 働き方改革・働きがい向上並びに高校生・障害者の就職支援
多様な人材が生き活きと働ける職場づくりのために、働き方改革の推進と従業員の働きがいの向上に取り組みとともに、埼玉労働局・連合埼玉との連携の下、大学生インターンシップ事業、高校生のキャリア教育支援、そして障害者の就職支援等の活動を積極的に推進する。

平成30年度事業のポイント

平成30年度事業の推進にあたっては、これまで推進してきた事業を原則継続するとともに、以下のような施策を実行していく。

1. 安定した経営基盤の構築

会員企業からの紹介等を通じた会員増強に加え、多様な研修プログラムを新設、講演会・講習会等事業の一層の充実を図り、安定した経営基盤の構築を図る。

2. 埼玉県インターンシップ推進事業（課題解決型インターンシップ）の充実

県内企業の経営課題の解決とともに、あわせて県内企業に対する学生の理解を深めることを目的とする課題解決型インターンシップは、平成29年度は、28年度の8名を大幅に上回る、23名の外国人留学生、大学院生、学部学生が参加。参加学生に貴重な経験をもたらすとともに、参加企業からも大きな評価を得ている。本年度は埼玉県、本会、埼玉大学の密接な連携の下、さらに充実した活動を推進していく。

3. 働き方改革・働きがい向上委員会の新設

企業の成長に不可欠な、多様な人材が生き活きと働ける職場づくりのためには、働き方改革の推進と従業員の働きがいの向上が車の両輪となって機能することが必要である。こうした観点から、経団連事業サービス人事賃金センター、GPTW 日本、埼玉労働局、埼玉県産業労働部等をアドバイザーとし、働き方改革、働きがい向上の具体的な事例を研究する、「働き方改革・働きがい向上委員会」を新設する。

4. さいたま市教育委員会との連携開始

これまでの埼玉県教育委員会との連携を維持・強化するとともに、さいたま市教育委員会の「教員育成協議会」委員就任、教員研修への講師派遣等、さいたま市教育委員会との連携を開始するとともに、あわせて平成31年4月開校するさいたま市立大宮国際中等教育学校への支援策を会員のご協力の下、検討していく。

5. 多様なセミナー等の新設

コミュニケーション講座や120年ぶりに改正され、平成31年に施行される民法（債権法）改正に伴うセミナー、管理会計・財務会計等、企業実務関連セミナーを新設する。以上

常勤理事の 平成30年度報酬額について

常勤理事報酬規程第4条2項の規定に基づき、常勤理事の平成28年度の報酬額を以下のとおりとする。

専務理事

1,020万円（前年度と同額）

常務理事

960万円（前年度と同額）

常勤役員規程の改定について

常勤役員規程の(2)を以下のように改定する。

現 行	改定後
常勤役員の定年は原則として65歳とし、定年に到達した日の直後の定時総会をもって退任する。	常勤役員の定年は原則として70歳とし、定年に到達した日の直後の定時総会をもって退任する。

改定理由 本規程制定後、約13年が経過しこの間に高齢者雇用安定法の改正や政府の年金受給開始年齢の75歳～80歳まで繰り下げ検討等の動向を踏まえるとともに、事務局体制のさらなる安定化を図る観点から改定する。

実施日 平成30年4月1日

項目	事業名	(平成30年) 4月			5月			6月			7月			8月			
		上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	
会 務	会議等の開催	総会			⑩												
		理事会			⑳												
		新年会員懇談会															
	トップセミナー、特別セミナー、労働法実務講座、労働問題実務対講座	トップセミナー							⑪	㉕ ㉖							
		特別セミナー						㉑		㉒							
		労働法実務講座・労働問題実務対応講座	⑥	⑪ ⑲	㉖								⑬				㉘
	委員会、研究会、地区協議会の開催	企業戦略／少子高齢化対策研究会／人事労務															
		働き方改革・働きがい向上／産業教育委員会															
		グローバル／CSR委員会															
		ウーマノミクス推進／地域社会問題委員会						⑯									
		農業／介護ビジネス研究会															
		働く女性応援講座	←-----														
		地区協議会（中・西・南・北）													幹事会		
	産学連携事業	埼玉大学公開講座／研究開発フォーラム／講義等			⑲		⑰	㉑	⑦	⑭	㉑	⑤					
		ものづくり大学公開講座／セミナー／講義等															
		本庄早稲田国際リサーチパーク／気象ビジネス推進コンソーシアム											○				
	経団連関係	総会・幹事会・審議員会		⑰			⑮	総会 ㉑		⑰			⑰				
地方団体連絡協議会・団体長会議・情報連絡会			⑰			⑮			⑰			⑰					
関東経営者協会専務理事会等			⑰									⑰					
埼玉県関連（さいたま市等含む）	県首脳との懇談（随時）	←-----															
	各種審議会・委員会	←-----															
	教育委員会関連事業 新任校長研修等県職員向け研修										㉒	㉒		㉖	③		
	教員・県職員の長期派遣事業	←-----															
海外視察	社会経済視察団等（アイスランド・エストニア）										㉓	～⑧					
講演会・講習会等	課長カパワーアップ講座																
	人事制度セミナー コミュニケーション研修			㉔		㉓ ㉘		⑭ ⑳	㉗								
	ロジカルシンキング・ロジカルライティング																
	中小企業採用力・海外要員・民法改正								㉒								
	女性チャレンジフォーラム・4年目新入社員研修・フォローアップ研修	③ ④										⑱	㉖				
	管理会計基礎・決算書読み方・使い方・経理入門							⑥			②	⑱					
	年末調整実務セミナー その他セミナー											㉙					
	衛生管理者受験対策講座等・通信教育	←-----															

平成30年度事業活動計画

※ゴシック体は新規事業

I 主要会議等

1. 主要会議の開催

- 1) 定時総会
- 2) 臨時総会
- 3) 理事会
- 4) 幹事会
- 5) 新年会員懇談会
2. トップセミナー、特別セミナー等の開催
- 1) トップセミナー
- 2) 特別セミナー
- 3) その他

5) ものづくり大学特別公開講座

- 6) ものづくり大学地域連絡協議会
- 7) 本庄早稲田国際リサーチパーク研究推進機構連携拠点推進委員会
- 8) 気象ビジネス推進コンソーシアム
5. 日本経団連関係
- 1) 総会
- 2) 幹事会・審議委員会
- 3) 地方団体長会
- 4) 地方団体連絡協議会
- 5) 経済政策・中堅／中小企業・社会保障・環境・資源エネルギー関連等
- 6) 最低賃金対策専門委員会
- 7) 労使フォーラム
6. 県関連
- 1) 知事との政策懇談会
- 2) 県産業労働部首脳との懇談会
- 3) 人材交流事業・会議
- 4) 労働委員会
- 5) 各種審議会・委員会
- 6) 教育局関連
- 1) キャリア教育支援宣言企業・埼玉版キャリア教育アワード
- 2) 新任校長研修等研修への講師派遣
- 3) 男女が共に活躍するためのキャリア意識向上プロジェクトへの講師派遣
- 4) 教員・生徒向け研修への講師派遣

5) 埼玉県地方産業教育審議会委員

- 6) 産業教育フェア運営委員ほか各種委員
- 7) 四者面談会
- 8) 科学の甲子園全国大会・埼玉県大会への積極的支援
- 7) 長期派遣研修受入
- 1) 埼玉県教育委員会職員1名
- 2) 知事部局職員1名
- 8) さいたま人づくり広域連合関連
- 1) リーダーシッププログラムでの講演
- 2) 研修生受入
- 9) その他
7. さいたま市教育委員会関係
- 1) 教員育成協議会
- 2) さいたま市立大宮国際中等教育学校運営に関する支援策の検討
- 3) 教員研修への講師派遣
- 4) その他
8. 関東経済産業局関連
- 1) 情報交換会
9. 関東財務局関連
- 1) さいたま地域活性化サロン
- 2) 情報交換会
- 埼玉労働局関連
- 1) 埼玉地方労働委員会
- 2) 埼玉最低賃金審議会
- 3) 埼玉特定最低賃金審議会
- 4) 埼玉県雇用保険審査参与
- 5) 埼玉県労働者災害補償保険のキャリア意識向上プロジェクトへの講師派遣
- 6) 労働者派遣事業適正運営協力員
- 7) その他委員会

11. 連合埼玉関連

- 1) 意見交換会
12. 埼玉大学講義
- 1) 理工学研究科学生への講義(全14講義)
- 2) 若手教員向け講演
13. ものづくり大学講義
- 1) 3回生向け講義(全8講義)
- II 埼玉県大学生インターンシップ推進事業
1. 受入企業と学生のマッチングの推進
- 1) マッチングサイトの運用
- 2) 通年でのインターンシップ受付
- 3) 課題解決型大学生インターンシップ事業
- 4) 県内高校・特別支援学校の生徒受入
- III 海外視察
1. 社会経済視察団等
- 1) 第38回海外社会経済視察団アイスランド・エストニア(6/30～7/8)
- IV 教育啓発活動
1. 講演会、講習会等
- 1) 課長力パワーアップ講座
- 2) 労働法実講座
- 3) 労働問題実務対応講座
- 4) 人事制度セミナー
- 5) 民法改正関連セミナー
- 6) コミュニケーション研修
- 7) ロジカルシンキング・ロジカルライティングセミナー
- 8) 海外事業要員採用セミナー
- 9) 中小企業採用力向上セミナー
- 10) 新入社員研修・フォローアップ研修

11) 4年目社員のフォローアップ研修

- 12) 年末調整実務セミナー
- 13) 人事労務に関する税務セミナー
- 14) 管理会計基礎研修
- 15) 決算書読み方・使い方セミナー
- 16) 衛生管理者受験対策講座
- 17) 安全管理者選任時研修
2. 女性チャレンジフォーラム
3. 通信講座
- V 一般対策活動
1. 文化・体育
- 1) 会員親睦ゴルフ大会
- VI 県との共同事業
1. 知事部局・教育局等の研修への民間講師派遣
- VI 調査活動
1. 賃金関係
- 1) 春季賃金交渉
- 2) 夏季賞与・一時金
- 3) 年末賞与・一時金
2. 労働情報
- 1) 春季賃金交渉結果
- 2) 労働経済一般の情報
3. 企業経営動向調査
4. 「埼玉県における働きがいのある会社」調査への積極的な参画
5. その他
- 1) 緊急テーマについての特別調査
- 2) 審議会等の資料作成
- VIII 広報活動
1. 会報の発行
- (1) 埼経協ニュース

2. 会員名簿の発行

3. 参考図書、資料の発行
- 1) 安西愈著・当会編「管理監督者のための採用から退職までの法律実務」平成29年改定版販売
- 2) 労務関係実務資料、情報の紹介、普及
4. 日本経団連発行図書、資料
- 1) 経営・人事・労務関係図書、資料
- 2) 経営労働政策特別委員会報告
- 3) その他の資料、情報
- IX 協力サービス活動
1. 労務相談
2. 講師の派遣斡旋、弁護士など資格者の紹介等
3. 人材の紹介
4. 参考図書、資料の紹介、斡旋等
5. 各種情報の提供
6. 行政並びに関係団体の事業への協力
7. その他必要な協力サービス
- X 組織活動
1. 未入会企業の入会促進
- XI 連絡活動
1. 日本経団連との連携強化、情報交換
2. 関東ブロック並びに他県経協との連絡提携、情報交換
3. 公設委員会使用者側委員の推薦と連絡、情報交換
4. 他経済団体並びに労働団体との連絡、情報交換
5. 報道機関との連絡、情報交換
6. その他必要な連絡、調整活動



埼玉県キャリア教育実践アワード2019



インターンシップ



企業と学校が協同して開発した駅弁を販売



和菓子の製作支援

キャリア教育とは、生徒一人ひとりが、社会に出て職業人として自立していくために必要な能力を身につけることで、働くことの意義や職業観を学び、仕事に対して意欲的に取り組む姿勢や態度を修得し、自分の進路を主体的に選択していけるように啓蒙することです。そして、このキャリア教育の推進に当たっては、企業の役割がますます高まっています。

そこで、本会と埼玉県教育委員会は、連携を図りながら、県立高校・特別支援学校（高等部）の生徒を対象としたキャリア教育に関する取組事例について募集を行い、特に優秀な事例について表彰します。多くの企業・団体のご応募をお待ちいたします。

募集期間

平成30年5月1日(火)～平成30年10月31日(水)

募集対象

キャリア教育に連携して取り組んだ**企業・団体及び県立高校・特別支援学校（高等部）**

※公的機関で、就職支援を主業務としている場合は対象外となります。

※取組については、教育効果、企画性などの基準により評価します。審査基準は「平成30年度埼玉県キャリア教育実践アワード募集要項」をご覧ください。

応募方法

埼玉県経営者協会のホームページ (<https://www.saitamakeikyo.or.jp/>) に掲載している「平成30年度埼玉県キャリア教育実践アワード募集要項」から「応募用紙」と「エントリーシート」をダウンロードいただき、必要事項をご記入の上、電子メールにてご提出ください。

応募・問合せ先

一般社団法人埼玉県経営者協会 埼玉県キャリア教育実践アワード担当 白井

TEL：048-647-4100 FAX：048-641-0924

E-Mail：shirait@saitamakeikyo.or.jp



表彰式の様子（パレスホテル大宮）



最優秀賞となった広域秩父産業連携フォーラム
FIND Chichibu と秩父農工科学高校の皆様



最優秀賞・優秀賞には
表彰状・オーナメント
を授与

第7回 科学の甲子園全国大会 埼玉初開催



平成30年3月16日(金)から3月19日(月)までの日程で、埼玉県さいたま市で「第7回科学の甲子園全国大会」(主催:科学技術振興機構)が開催されました。「科学の甲子園」は、高等学校等の生徒チームを対象とした、理科・数学・情報における複数分野の競技を行う取組で、各都道府県の予選を勝ち抜いた代表校が集い、競い合い、活躍できる場として、平成23年度よりスタートした一大イベントです。そして7回目となる本大会から埼玉県さいたま市で開催され、2020年3月の第9回大会まで本県で開催される予定です。

第7回大会では、都道府県予選会で過去最高の698校(8,725名)が出場し、選抜された全国47校(361名)の高校生たちが、ここ埼玉に集結し、熱戦を繰り広げました。優勝は、神奈川県代表栄光学園高校。埼玉県代表の県立浦和高校は惜しくも入賞を逃しました。

開会式・筆記競技

3月16日(金)大宮ソニックシティ



大ホールでの開会式

実技競技

3月17日(土)サイデン化学アリーナ



ワイヤレス給電を使った羽ばたき機の製作

シンポジウム・表彰式

3月18日(日)大宮ソニックシティ



特別シンポジウム



優勝旗返還(前年度優勝の県立岐阜高校)



羽ばたき機の飛行の様子



表彰式(優勝から第3位までが登壇)

エクスカージョン等

3月18日(日)展示・お土産ブース



3月19日(月)エクスカージョン

理化学研究所、鉄道博物館
川越の街並み等を見学

協働パートナー掲出パネル等



ソニックシティ大ホールステージ



サイデン化学アリーナ特設ステージ



サイデン化学アリーナ応援席



企業応援メッセージ
(ソニックシティ大ホール)

主な大会成績

総合優勝 栄光学園高校（神奈川）



文部科学大臣賞 文部科学大臣政務官 新妻 秀規 氏(右)
CIEE/TOEFL 賞 日本代表代行 根本 斉 氏(左)

総合第2位 広島学院高校（広島）



科学技術振興機構理事長賞 理事 真先 正人 氏(左)
UL Japan 賞 事業開発部 部長 川口 昇 氏(右)

総合第3位 筑波大学附属駒場高校（東京）



埼玉県知事賞 副知事 奥野 立 氏(右)
埼玉りそな銀行賞 代表取締役社長 池田 一義 氏(左)

総合第4位 県立並木中等教育学校（茨城）



さいたま市長賞 経済局長 吉沢 浩之 氏(右)
武蔵野銀行賞 常務取締役 白井 利幸 氏(左)

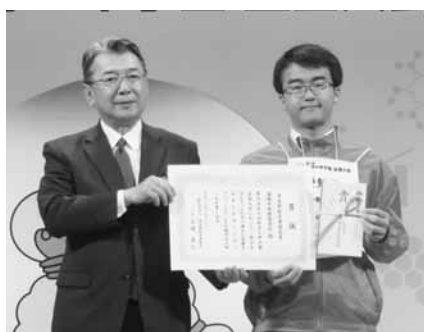
企業特別賞

県立鳥取西高校（鳥取）



AGS 賞 代表取締役社長 石井 進 氏

海陽中等教育学校（愛知）



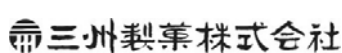
埼玉県経営者協会賞 会長 上條 正仁 氏

県立丸亀高校（香川）



しまむら賞 執行役員 鈴木 誠 氏

協働パートナーとして会員企業9社に御協賛いただきました。



来年度も、より多くの企業の皆様に協働パートナーとしてご協賛をいただき、埼玉県大会、全国大会をますます盛り上げていきたいと考えておりますので、何卒よろしくお願いいたします。

ビジネスアイデアコンテスト開催

二月二日(水)ソニックシティホール国際会議室において「第一回埼玉ブレイクスルーアイデア大賞の最終審査(プレゼンテーション)・表彰式」を開催いたしました。

当日は関係者を含め約七〇名が観覧する中、一次書類審査を通過したファイナリスト一〇名がプレ



上條会長・ファイナリスト・審査委員(青年部会役員) 集合写真

ゼンテーションを行い、審査の結果、最優秀賞各一点(一般部門・学生部門)、優秀賞各二点(一般部門・学生部門)、特別賞二点(部門問わず)が入賞しました。

多くのファンを獲得できるアイデアを募集し、「一般部門」「学生部門」それぞれ優れたビジネスアイデアを表彰。特に優れたアイデアについては、コンテスト終了後も「花咲くまで」を支援する。

- 具体的には、「事業化に向けての各種アドバイス」、「埼玉県経営者協会会員(670社)へのビジネスアイデアの告知・紹介」、「ビジネスマッチングの推進」、「事業開始後の経営指導」、さらには資本出資など、充実した支援策を実施する。(一定の条件内)
- ①新規性・独自性があるか
 - ②「埼玉らしさ」があるか(必須ではない)
 - ③埼玉県民がワクワクするか
 - ④エッジの効いた尖ったものか
 - ⑤多くのファンを獲得できるか



一般部門 プレゼンテーション

「そんなバカな!」といった斬新なアイデアで、埼玉をブレイクスルー(飛躍する・突き抜けさせる)させるビジネスアイデアの持ち主を、そのアイデアが「花咲く」まで支援することを目的としたコンテスト。

斬新で尖ったインパクトのあるアイデア、埼玉県民をワクワクさせてくれるアイデア、「埼玉らしさ」を持ち埼玉の知名度を上げることができるアイデア、

- 具体的には、「事業化に向けての各種アドバイス」、「埼玉県経営者協会会員(670社)へのビジネスアイデアの告知・紹介」、「ビジネスマッチングの推進」、「事業開始後の経営指導」、さらには資本出資など、充実した支援策を実施する。(一定の条件内)
- ①新規性・独自性があるか
 - ②「埼玉らしさ」があるか(必須ではない)
 - ③埼玉県民がワクワクするか
 - ④エッジの効いた尖ったものか
 - ⑤多くのファンを獲得できるか



一般部門 最優秀賞受賞者 赤羽裕子さん・その他共同提案者



学生部門 プレゼンテーション



学生部門 最優秀賞受賞者 岩崎萌さん・今西菜苗さん

- 具体的には、「事業化に向けての各種アドバイス」、「埼玉県経営者協会会員(670社)へのビジネスアイデアの告知・紹介」、「ビジネスマッチングの推進」、「事業開始後の経営指導」、さらには資本出資など、充実した支援策を実施する。(一定の条件内)
- ①新規性・独自性があるか
 - ②「埼玉らしさ」があるか(必須ではない)
 - ③埼玉県民がワクワクするか
 - ④エッジの効いた尖ったものか
 - ⑤多くのファンを獲得できるか

- 具体的には、「事業化に向けての各種アドバイス」、「埼玉県経営者協会会員(670社)へのビジネスアイデアの告知・紹介」、「ビジネスマッチングの推進」、「事業開始後の経営指導」、さらには資本出資など、充実した支援策を実施する。(一定の条件内)
- ①新規性・独自性があるか
 - ②「埼玉らしさ」があるか(必須ではない)
 - ③埼玉県民がワクワクするか
 - ④エッジの効いた尖ったものか
 - ⑤多くのファンを獲得できるか



関係者を含め70名が最終審査を観覧した



審査員（青年部会役員）

大学

「スマイルリンクプロジェクト
（保育ビジネス）」

③ 埼玉県立浦和商业高等学校O A
部

「廃棄食材削減へ向けた商業高校
生の取組み」

④ 学校法人 共栄学園共栄大学田
蔵ゼミ

「埼玉るっと！〜彩の国埼玉の名
産が大集結！〜」

⑤ 岩崎 萌さん（埼玉県立鴻巣高
等高校）

「デリバリー リユース ボック
ス」

・ 一般の部（発表順）

① 赤羽裕子さん

「メモリアル・デザイン・プロジ
ェクト」

② 鈴木ミユキさん（一般社団法人
臨床タイ医学研究会）

「戸建て住宅団地でブレイクスル
ー！」

③ 神山美由紀さん（株式会社Sn
uggle）

「ひとり暮らしでも安心 シニア
サポートプランナー」

④ 戸田万理さん（株式会社 ヴィ
アジジョ）

「子育て世代をつなぐママッチ」

⑤ 高達俊之（コウダテ株式会社）

「埼玉県のご当地キャラクターを
活用した地域密着型アニメ」

◇ 審査結果発表・表彰式

審査後、各賞の発表を行い、賞
状授与・受賞コメントを行いました。

最後に、栗原審査委員長よりフ
ァイナリスト一〇組全組へのコメ
ントを述べ総評といたしました。

◇ 懇親会

冒頭、（一社）埼玉県経営者協
会会長 上條会長よりご挨拶をい
ただきました。その後、発表者・
審査員・関係者などで交流や情報
交換を目的とした懇親会を行いま
した。

◇ 受賞者

□ 最優秀賞

（一般）「メモリアル・デザイン・
プロジェクト」 赤羽裕子さん

・ 概要 三回忌・七回忌など年回
忌法要の他に、メモリアルパーテ
イを開催する支援を行う。法要を
代替するものではなく、「結婚式
と披露宴」のような関係性で「法
要とメモリアルパーティ」を行う
ことで、「新しい悼む形」を実現
する。メモリアルパーティ実現の
プロセスを通じて、残された遺族
や友人のグリーフケアを行う他、
死を目前にした人のメンタルケ
アにも繋げる。

（学生）「デリバリー リユ
ース ボックス」 岩崎 萌さん

・ 概要 とても便利なネット通
販では、商品と同時に段ボール
箱も届き、その処分は利用者と
して面倒に感じる。箱の処分が
なくなれば、店頭で買物をする
感覚でネットでも買物物がで
きると考えた。スマートフォン
を活用した新システムで、利用
者も業者も誰もが嬉しいサービ
スを提案する。

□ 優秀賞

（一般）「子育て世代をつなぐ
ママッチ」 戸田 万理さん

（一般）「戸建て団地でブレ
イクスルー」 鈴木ミユキさん

（学生）「埼玉るっと！〜彩の

国埼玉の名産が大集結！
〜」 共栄大学田蔵ゼミ

（学生）「廃棄食材削減
へ向けた商業高校生の取
組み」 埼玉県立浦和商业
高等学校O A部

□ 特別賞

（学生）「災害に備え、
フライパンを振るう料理
店（会社）」 片居木大智
さん

（学生）「スマイルリン
クプロジェクト」 柳田美
里さん



情報交換の機会となった交流会



交流会で乾杯のご挨拶を
される上條会長

武蔵野銀行アプリ

ダウンロードはこちら

グルメ・
レジャー等
お得なクーポン
配信中!

Download on the
App Store

ANDROID APP ON
Google play

武蔵野銀行

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。

平成29年度 埼玉県課題解決型 インターンシップ 成果報告会を開催

3月2日(金)13時30分から大宮ソニックシティビル4階市民ホールにおいて平成29年度埼玉県課題解決型インターンシップ成果報告会が開催され、22名の実習参加学生が成果報告を行うとともに、受入企業から実習受入れに伴う苦労話等をご披露いただいた。実習概要は次の表の通り。

平成29年度埼玉県課題解決型インターンシップの実習概要

実習受入先企業	主要業種	インターンシップ実習課題	受入学生	実習期間
石坂産業(株)	資源再生	石坂産業の事業・取り組みを通して日本の環境教育を学ぶ	早稲田大学(人間科学研究科・人間科学専攻・修士1年・留学生)	11月上旬～2月中旬
(株)白田ファインモータースクール	自動車教習所	効果的な社員採用制度の構築について、企画や魅力的なリクルート戦略を立案する。	埼玉大学(経済学部経済学科・1年)	9月初旬～12月下旬
(株)カタヤマ	総合建設	①人材採用について、学生目線からの内容を企画・提案する ②女性社員が働きやすい環境を構築するための具体的方策を企画する	課題①埼玉大学(工学部機能材料工学科・2年) 課題②埼玉大学(教養学部教養学科・3年)	①8月下旬～12月中旬 ②8月下旬～12月中旬
カワラリゾート(株)	ホテルスポーツ不動産	新興リゾート地における集客率、売上アップのための企画商品の提案 ①「温浴施設」の集客数向上のためのプロモーション戦略の提案。 ②「ホテル」の客単価・客室稼働率向上のためのアイデア。	課題①武蔵丘短期大学(健康生活学科健康マネジメント専攻・1年、健康生活学科健康栄養専攻・2年) 課題②武蔵丘短期大学(健康生活学科健康スポーツ専攻・2年・2名)	①・②10月上旬～2月中旬
(株)キット	製薬・ファインケミカル向け設備の企画・設計・製造等	①BtoB顧客へアピールするための有効なプロモーション活動の提案 ②顧客の要望やアイデアを実現するためのものづくりのプロセスや方法を提案	課題①埼玉大学(経済学部経済学科・2年) 課題②埼玉大学(工学部機械工学科・3年)	①8月下旬～12月中旬 ②11月上旬～2月初旬
(株)クラシカルエルフ	ネットによる小売業(婦人服、ジーンズ中心)	①ZOZOTOWNオープンに向けてのデザイン制作業務 ②「SHOPLIST」でのブランド認知力を上げるための施策を考案・実施する。	課題①埼玉大学(教養学部教養学科・2年) 課題②共栄大学(国際経営学部国際経営学科・2年・2名)	①8月下旬～12月下旬 ②10月下旬～12月下旬
(株)クリタエィムデリカ	製麺・総菜製造	①社長同行(鞆持ち)により、取引先・関係機関等を訪問し、食品業界の業務内容等を体験する。 ②新規カテゴリー(サンドイッチ部門)の作業標準の改善、生産効率アップについて提案する。 ③工場の生産工程管理におけるAIの導入やIOTへの展開に向けて、当社工場の現状について作業分析をする。	課題①+③埼玉大学(経済学部経済学科・1年)	8月上旬～1月中旬
(株)コマーム	保育・子育て支援	人材募集の方法について、当社の強みをPRするための方策の提案。	埼玉大学(工学部応用化学科・4年)	10月中旬～2月初旬
埼玉医療福祉会(埼玉医科大学)	医療・福祉サービス	外国人採用と定着化のための広報活動に関するアイデア出し。	埼玉大学(経済学部経済学科・2年、経済学部経済学科・2年留学生)	7月下旬～11月上旬

実習受入先企業	主要業種	インターンシップ実習課題	受入学生	実習期間
(株)シーエック スカーゴ	生協物流のトータルサポート	当社の魅力を掘り起こし、採用活動全般の企画を提案する。	埼玉大学(経済学部経済学科・3年)	11月下旬～2月下旬
(株)シェリエ	洋菓子の製造販売	おもてなしNo.1に向けた店づくり、企業の魅力・強み発見レポートの策定。	埼玉大学(理学部分子生物学科・3年)	8月上旬～10月下旬
太陽毛糸 紡績(株)	毛糸・毛織物等の生産販売	新規ブランド構築後の販売戦略と販路拡大案の提言。	埼玉大学(経済学部経済学科・3年)	11月上旬～2月中旬
(有)ますいい リビング カンパニー	建築の企画・設計・施工	デザイン性の高い建物を供給するにあたり若い感性を取り入れる。	埼玉大学(工学部建築工学科・3年)	8月下旬～11月下旬
(社福)みなわ 会 (ケアハウス 所沢けやき)	介護福祉サービス	高齢者福祉施設における人材育成・管理と地域貢献を学ぶ。	早稲田大学(人間科学研究科健康福祉科学専攻・修士1年留学生)	12月上旬～2月中旬
吉野 電化工業(株)	金属加工・化成 品(めっき)	研究開発の「見える化」の洗い出し、新たな方向性の提案	埼玉大学(工学部機械工学科・3年)	11月上旬～2月中旬

(役職名は開催日現在)



開会挨拶 埼玉大学学長
山口宏樹氏



成果報告会の様子



来賓挨拶 埼玉県産業労働部
雇用労働局長 江森光芳氏

感想を述べる受入企業



集合写真

農業ビジネス研究会



農業ビジネス研究会

少子高齢化が急速に進む中で、日本の経済、社会は大きな変革期を迎えています。農業も例外ではありません。国内食市場の需要は先細り、農家の高齢化で農作業ができなくなり、農地は耕作放棄地の拡大や宅地、太陽光発電用地への転用が進むなど、衰退産業の一途を辿っているようにも見えますが、日本の農業は着実に変わっていくつあります。

こうした認識のもと、二月二六日(月)の平成二九年度農業ビジネス研究会では、三つの講演をご用意しました。

まず、講演一は日本を代表する農政の専門家である、宮城大学名

誉教授 大泉 一貫氏より、「二〇二五年 日本の農業はこう変わる」と題して、新しい農業先進国へのロードマップについて語っていただきました。

講演二は、本年度より本会が気象ビジネス推進コンソーシアムへ参画したことを踏まえ、同コンソーシアムの中核メンバーである、国立研究開発法人農研機構農業環境変動研究センター 気候変動対応研究領域 温暖化適応策ユニット長 中川 博視氏より、「農業



講演を行う 畑 克利氏



講演を行う 中川 博視氏



講演を行う 大泉 一貫氏

における気象ビジネスの展開について」、講演三は、埼玉県農林部 農業ビジネス支援課 副課長 畑克利氏より、「埼玉県の農業ビジネス支援策」と題して講演を行っていただきました。

当日は、大宮ソニックシティ市民ホールにて三三名が参加しました。(講演の概要は以下のとおり)

講演一「二〇二五年 日本の農業はこう変わる」

- ・ 農業経営体は減少傾向が続き、二〇一五年の一三万戸から、十年後の二〇二五年には七二万戸、さらに二〇三五年には十萬戸弱の時代が到来すると予測されている。
- ・ 農業成長県と衰退県の違いは、経営者の数と生産性の差であり、畜産や野菜は、生産性が高い。
- ・ 農業の競争力強化は経営者によるところが大きく、より効率的に付加価値の高い生産・雇用管理・販売・流通等のマネジメント能力が求められる。
- ・ 農業においても、市場や顧客ニーズを元に、契約栽培等のマーケットインの体制を築き、商流の諸機能が相互に連携し、川上から川下まで網羅するフードチェーン農業が生産性向上の鍵となる。
- ・ 農産物のニーズに基づいた生産業・流通企業等の意図を反映する

フードチェーンの構築が重要であるが、そのためには農業と他産業がもっと深くネットワークを構築することが必要である。

- ・ チェーン全体をまとめるチェーンマネージャーの存在も不可欠であり、仕組みづくりに留まらず、企業の参入促進や新ビジネスモデルの構築、新技術の開発といった様々な役割が求められる。
- 講演二「農業における気象ビジネスの展開について」
- ・ 温暖化の影響も顕在化し、高温により減収や品質低下が発生しており、適応技術の開発が進められている。天候に左右されやすい農業において、気象データ等をもとにリスク管理を行うことは重要である。
- ・ また、任意地点における気象予測やアメダスでの計測外の要素等、従来の気象データインフラでは対応できない需要が農業分野で増大している。
- ・ 農研機構では、一九八〇年から現在の一年先までの日別農業気象データを全国の任意地点において1kmのメッシュで自由に取り出して利用できる「メッシュ農業気象データシステム」を開発し、外部にも提供している。
- 過去から将来までの期間をカバーするので、農業気象災害のリスク評価だけでなく、作物の生育予

測にも利用でき、事前の出荷量の予測により、合理的な交渉も可能になる。

- ・ 最近では、農業の大規模化やICT技術の活用、作物・品種・作型の組み合わせも複雑化している。
- 講演三「埼玉県の農業ビジネス支援策」
- ・ 埼玉県では、利根川・荒川等の「水の利」、首都圏の中の産地という「地の利」を生かし、米・麦・野菜・花き・畜産等多様な農産物を生産している。
- ・ さといも、こまつな、ゆり(切り花)、パンジーをはじめ、多くの農産物が全国トップクラスである。
- ・ 本県の農業産出額を全国と比較すると、野菜が多く、畜産が少ない傾向がある。農業就業人口は、年々減少して約五万八千人で、全国第十二位である。基幹的農業従事者のうち、約六七%が六五歳以上と、高齢化が進んでいる。
- ・ 本県の農林水産業の県内総生産に占める割合は、約0.6% (総生産額約一一五七億円) である。
- 一方で、食品産業は伸びており、食料品製造出荷額は約一兆五千億円と、全国二位である。
- ・ 産地消の推進については、新鮮・安心な県産農産物を求める県民ニーズに応えるため、消費者や生産者、流通・加工業者等と行政

が一体となって行っている。
・また、埼玉農産物のブランド化
や海外マーケットの成長を見据え

平成二九年度

第二回企業戦略研究会

企業不祥事が連続して発生し、
マスコミを賑わせています。企業
不祥事が発生した場合、トップ・
役員等が記者会見をして、不祥事
の内容、対策等について説明する
ケースが多く、企業広報のあり方
次第では、会社に対する信用・信



講演を行う
熊田 彰英氏



第2回企業戦略研究会

た輸出サポート等多角的に支援を
行っている。

頼をさらに大きく失墜するケース
もみられます。

また、三十年六月から、刑事事
件において日本版司法取引が導入
されます。本制度は、組織犯罪の
ほか、企業犯罪におけるトップな
いし経営陣の関与を解明するため
のツールであり、今後企業経営全
般に影響を及ぼす可能性がありま
す。特に、代表取締役以下役員や
監査役は、司法取引（捜査）の対
象となり得ますし、時に会社とし
て高度な判断を下すことになりま
す。

こうした状況を踏まえ、二月二
八日(水)の平成二九年度第二回企業
戦略研究会では、元検事で現在の
ぞみ総合法律事務所 弁護士 熊
田 彰英氏を講師としてお迎えし、
講演一として『企業の危機管理広
報のポイントと事例を踏まえて』、
さらに講演二として、『日本版司
法取引が企業法務に及ぼす影響』
と題して開催しました。

当日は、大宮ソニックシティ市
民ホールにて二二名が参加しまし
た。

（講演の概要は以下のとおり）
講演一「企業の危機管理広報のポ
イントと事例を踏まえて」

・年々、企業に対する消費者や国
内外の当局、マスコミの目は厳し
くなっており、法令違反に限らず
とも企業の社会的責任から、情報
提供や説明責任を求められている。
・危機管理広報は、会見を通して
企業の姿勢や経営陣の考えが透け
て見え、企業の危機管理体制や役
職員の対応能力が試される場とな
り、より重要となっている。

・また、個人の不祥事だからとい
つて、企業は関係ないというわけ
ではなく、場合によっては経営責
任の問題に発展する場合もあり、
慎重に対応するべきである。

・危機管理広報においては、情報
の隔離や隠蔽、利害関係、広報目
的や影響等に留意する必要がある。
・特に、企業トップの影響力は太
きく、トップの認識・承諾・法的
責任に焦点が当たりやすい。会見
内容は操作当局も関心を持つてお
り、将来に及ぼす影響も考えなく
てはいけない。

講演二「日本版司法取引が企業法
務に及ぼす影響」
・日本版司法取引制度は、組織犯
罪・企業犯罪における上位者・背
後者の関与を含む全容の解明を目
的としている。
特定犯罪に係る事件の被疑者又は

被告人が取引の当事者となり、特
定犯罪に係る他人の刑事事件を対
象とする。

また、両罰規定により、企業も
当事者となる場合がある。
・取引内容としては、次のとおり
挙げられる。

- ① 不起訴
- ② 公訴取消し
- ③ 訴因・罰条の限定・変更
- ④ 求刑の配慮
- ⑤ 即時裁判、略式命令による処
理（処罰）

④⑤は裁判官によって結果が変わ
る可能性がある。
・司法取引制度を利用することで、
企業が事件を自ら説明しようとい
う自浄作用や刑事処分を回避する
というリスク管理にもつながる可
能性があるが、利用の決定におい
ては、高度な経営判断が求められ
ることを意味する。
・司法取引における協議は、当然
信用性の吟味を始めとして、高い
専門性が求められ、刑事事件に精
通した弁護士への依頼体制の準備
が必要である。

平成二九年度ものづくり大学特別公開講座

『宇宙生命は存在するか？—天文学からのア
プローチ—』と題し、自然科学研究機構国立
天文台副台長・教授 渡部 潤一氏が講演

三月一日(木)、ものづくり大学と
本会が共催し、埼玉県、埼玉県教
育委員会後援の「平成二九年度も
のづくり大学特別公開講座」がパ
レスホテル大宮で開催され、一
七名が参加されました。この講座
は、ものづくり大学と本会が地域
社会への貢献活動として開催して
いるもので、今回で十四回目の開
催となります。
開講にあたり、まず、ものつく
り大学 長谷川 真一理事長と、
本会 上條 正仁会長の挨拶が行
われ、その後、「宇宙生命は存在
するか？—天文学からのアプロ
ーチ—」と題して、自然科学研究機
構国立天文台副台長・教授 渡部
潤一氏による講演が行われました。
講演では、二〇一三年のアイソ
ン彗星の消滅からもわかる、天文
学における予測の難しさを皮切り
に、地球以外に生命は果たして存
在するのか？そして知的生命、宇
宙人はいるのか？といった科学者
のみならず、一般の人にも興味があ
るこの問いに、天文学からのよ
うにアプローチがなされ、どこま
で解明されているのか説明してい



ものづくり大学特別公開講座



講演を行う
渡部 潤一氏

素(窒素、炭素、酸素等)は太陽

生命を構成する有機物を作る元
のか？

◇講演概要

一、生命の材料はどこで生まれたのか？

ただきました。生命の材料の生まれや、地球以外の水の惑星の存在、さらには生命が存在した場合、進化や文明の有無といった、スケールが大きくも、大変興味深い話を展開していただきます。

その後超新星爆発や惑星状星雲として、宇宙にばらまかれて、惑星や生命の元になる材料となり、生命に必要な水も生まれてくる。このように星のかけらを集めて、四六億年前に私たちの太陽系も誕生したと考えられている。

二、地球のような水の惑星はあるのか？

理論上、宇宙に水はたくさんあるが、液体として存在を残すのは難しく、ほうき星(彗星)も水の塊である。

太陽系においても、地球より内側の金星は四七〇度と暑すぎ、外側の火星はマイナス五五度と寒すぎであり、地球はまさにハビタブル・ゾーン(恒星からの距離が適切で表面に水が存在する適温環境)に位置している。

約二十光年(一光年＝光が一年間に進む距離のことで、kmに換算すると約九兆五千億km)の距離ではあるが、ハビタブル・ゾーンに地球型の惑星も見つかり始めている。

三、水があれば、生命は必ず発生するか？

地球の場合、八億年ほどで最初

の生命が発生したと言われている。生命発生の謎を解明するには、第二の地球の上で調査をすればわかってくるため、現在、候補の惑星に生命の兆候を探そうという試みがなされてきている。

昨年から建設を開始した口径三十mの超大型望遠鏡(TMT)は、この生命の兆候を見つけ、宇宙生命を探そうとしている。

また、この望遠鏡の建設では、あらゆる部分で日本技術の活躍が期待されている。

四、生命は進化して、必ず文明を持つのか？

生命が発生して進化を経れば、いざれ知性を持つのか、という問いが出てくるが、答えは全くの未知数である。

しかし、われわれの住む銀河系

の中でだけでも、恒星の数は一千万億以上あり、どこかに同じように宇宙を理解する知的生命がいても不思議ではない。

私たちは「宇宙における人類」としては、まだまだ未熟であり、やつと他者の存在を理解し、宇宙の中心でないことを理解し始めた段階である。

天文学者は楽観論に立って、現在も野心的に知的生命探査を進めて、地球外文明に向けて電波を送る試みもなされている。

しばしば日食や月食といった天文現象が起こるが、肉眼で見える天文ショーは、星空を見上げるきっかけにもなる。最も広大な時空間を体感するとともに、この星空のどこかに宇宙人がいると思いを馳せてもらいたい。

現在、わが国企業を取り巻く経営環境は少子高齢化の進行、人口減少社会の到来による人手不足が深刻化する中、国内のみならず、グローバル競争の激化で、厳しい情勢が続いています。

こうした中、各企業では、自社の成長・発展を目指し、様々な取

組みを実施していますが、昨今話題になつてきている働き方改革を実現するためには、従業員の「働きがい」を高める取り組みが不可欠であると考えられます。

このような認識を踏まえて、三月五日(月)平成二九年度第二回人事労務委員会を、大宮ソニックス

ビル四階市民ホールにおいて開催し、二六名が参加しました。

当日は、GPTW(Great Place

を

と

を

を

を

を

を



講演を行う
古橋 哲朗氏



講演を行う
渡久地 美理氏



講演を行う
小林 順子氏



第2回人事労務委員会

to Work® Institute Japan) シニアコンサルタント 小林 順子氏より、基調講演として、「GPTWが考える働きがいのある会社とは」をテーマにお話しいただきました。



「埼玉県における働きがいのある会社」として3社を表彰
左から、(株)温泉道場、(株)わらわら、(株)タウ



表彰式後に交流会も行われた

その後、GPTW二〇一八全国ランキングにおいて、日本における「働きがいのある会社」ランキングのベストカンパニー賞を受賞した、ソースネクスト株式会社 総務人事グループ 執行役員 渡久地 美理氏と株式会社わらわら 執行役員 COO 古橋 哲朗氏より、企業理念や人事制度、企業文化等について講演していただきました。

「働きがいのある会社ランキング」とは、世界五十カ国以上で展

平成二九年度第四回特別セミナー

『治療と職業生活の両立支援セミナー』～がん等の病気の治療と仕事の両立を支援します～ 主催・埼玉県地域両立支援推進チーム

平成二八年二月に、厚生労働省から、病気を抱える方の治療と職業生活の両立支援ガイドラインが公表されました。

本ガイドラインは、がんや脳卒中等の疾病を抱える従業員に対して、適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行い、治療と仕事が両立できるようにするため、職場における取組等をまとめたものになります。

事業者による両立支援の取組みとして、治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病が増悪することがないよう、治療と

開している世界最大級の意識調査機関GPTWが発表するもので、従業員への意識調査を基に選出され、選出企業は優良企業として高い評価を得ています。

また、本委員会終了後、GPTWの「埼玉県における働きがいのある会社」としての表彰式が行われ、株式会社温泉道場（ときがわ町）、株式会社タウ（さいたま市）、株式会社わらわら（ふじみ野市）が表彰され、その後交流会が開催されました。

職業生活の両立のために必要となる一定の就業上の措置や治療に対する配慮を行うことは、労働者の健康確保対策として位置付けられます。

また、労働者の健康管理という位置付けとともに、人材資源の喪失防止、労働者のモチベーションの向上、健康経営や社会的責任といった意義も含んでいます。

こうした背景を踏まえて、平成二九年度第四回特別セミナーは、埼玉県地域両立支援推進チームの主催で、各方面で両立支援に携わる方々を講師としてお迎えし、三



第4回特別セミナー



講演を行う
富樫 英樹氏



講演を行う
豊島 絵理子氏

月十二日(月)大宮ソニックスシティ四階市民ホールにて開催しました。当日は、百九十名の方にご参加いただき、本テーマの関心の高さが伺えました。

現状、がんは身近な病気となっており、長く付き合う慢性病となつてきています。当日は、両立支援ガイドライン



講演を行う
岡村 佳子氏



講演を行う
近藤 明美氏



講演を行う
深井 好子氏



講演を行う
北村 文彦氏

の概要を始めとして、病気の治療と就労との両立の事例発表や、ハローワーク大宮における長期療養者の就職支援について紹介いただきました。

続いて、職場における、治療と仕事の両立支援プランについて、職場復帰のスケジュールや配置転換等具体的事例をもとに説明して

いただきました。

柔軟な勤務体系や休暇・休業制度も大切であるが、本人を含む関係者事業所、産業医、主治医等）が両立に向けて、適切な知識や情報を持つことが重要であり、お互いの認識合わせが大切であると理解を深めました。

【セミナープログラム】

一、『両立支援ガイドラインの概要』

（説明者）埼玉労働局労働基準部 健康安全課 富樫 英樹氏

二、『埼玉労働局における病氣治療と就労の両立に関する相談事例』

（説明者）さいたま総合労働相談コーナー 総合労働相談員 豊島 絵理子氏

三、『長期療養者就職支援事業の概要』

（説明者）大宮公共職業安定所 就職支援ナビゲーター 岡村 佳子 氏

四、講演『がん等の治療と就労の両立支援と就労継続のために大切なこと』

（講師）埼玉産業保健総合支援センター両立支援促進員 社会保険労務士 近藤 明美氏

五、講演『治療と就労の両立支援職場での取り組み』

（講師）生活協同組合コープみらい 看護担当主任 深井 好子 氏

六、講演『働く人が病氣になったら』

（講師）埼玉産業保健総合支援センター産業保健相談員 順天堂大学医学部衛生学講座 准教授 北村 文彦氏

平成二九年度第五回特別セミナー

『成長戦略セミナー』M&Aの有効活用』の

テーマで開催

最近の日本企業の経営戦略の中でM&Aの活用はすっかり定着しており、事業領域の拡大や海外進出を図る手段、あるいは業界再編の手段として日々の新聞紙面上においても連日のように報道がなされております。

未上場企業においても、相対的

に日本経済の成長が鈍化する中、

持続的成長のためにM&Aを活用する気運が高まっており活用事例も年々増加しております。背景としては、企業財務体質の改善、人材や技術の補完、経営スピードの加速等様々ですが、一方で、高齢化を迎える経営者一族の事業承継

問題も大きな課題となっており、



第5回特別セミナー



講演を行う 石野 猛士氏



講演を行う 池野 隆光氏

を知っていたくことを目的に、三月十四日(水)に野村證券と本会の共催で『成長戦略セミナー』M&Aの有効活用』を開催しました。

講演一では、パネルディスカッション形式で『M&A積極活用による成長戦略について』と題して、ウエルシアホールディングス株式会社 代表取締役会長 池野 隆光氏をお招きし、講演二では、『中堅企業におけるM&A活用術』成長と事業承継』と題して、野村証券株式会社法人開発部次長 石野 猛士氏をお迎えし、大宮ソニックスティイ四階市民ホールにて実施し、七五名が参加しました。

講演一では、同じ理念を持つドラッグストアが終結して、一定の規模感で地域を支える新しいドラッグストアの創造にチャレンジなさっている池野氏から、同社の沿革やM&Aを行う際に大切にして

いること、企業を見るポイントについてお話しいただきました。M&Aを活用しながら、融和し、成長を目指していくとともに、従

業員満足を高めて、さらには企業価値を従業員にどう分配するかを考えることが重要であるとお話しいただきました。

講演二では、倒産よりも圧倒的に多い休業業や解散の現状を増え、事業承継における検討ポイントを説明いただきました。

事業承継は、税務・法務の手段の面に話が偏りがちであるが、本来一番大事な論点である『最終的にどうしたいのか』という目的について抜け落ちやすい傾向があります。

何らかの事情で所有と経営が分離する場合は、株主の権利等を整理し、事業承継後の姿を検討しておくことが必要です。

上場企業の買いニーズも旺盛であり、中堅・中小企業のM&Aは急拡大しています。

講演では、買い手と売り手のそれぞれの留意点や、事業承継には時間的に余裕を持った対応が必要であるとお話しいただきました。

平成二九年度第六回特別セミナー

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開催

『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』

近年、企業・組織におけるIT

活用の範囲は飛躍的且つ革新的に

伸び、今では経営戦略に欠かせない要素となっている一方、機密情報を狙ったサイバー攻撃は、日々



講演を行う
大屋 一氏



講演を行う
市村 光広氏



講演を行う柳 琪氏



第6回特別セミナー

高度化・巧妙化しており、常に情報漏洩等セキュリティリスクにさらされており。

このようなセキュリティリスクに對して、企業として迅速・確実なセキュリティ対策の実施が求められていますが、具体的にどのようなセキュリティリスクが存在し、またどのような対策方法があり、対策をどこまで講じればよいのかお悩みなのではないのでしょうか？

このような認識を踏まえて、三月十五日(木)の平成二九年度第六回特別セミナーは、NTT東日本と本会の共催で、大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、四十名が参加しました。

当日は、第一部基調講演「事例からみる通信環境におけるセキュリティリスクとその具体的対策方法」と題して、株式会社ブロードテック 代表取締役 大屋 一氏を講師としてお迎えし、第二部では、「簡単に構築できるNTT東日本が提供するセキュリティ商品」と題して、東日本電信電話株式会社 埼玉事業部 ビジネスイノベーション部 市村 光広氏とトレンドマイクロ株式会社 東日本営業本部 首都圏パートナー第3営業グループ 柳 琪氏をお迎えし、二部構成で実施しました。

第一部の講演では過去発生したセキュリティ事故を参考に、通信

環境に潜むセキュリティリスクの発生ポイントとその対策方法を、ランサムウェア、不正アクセス、なりすましメール等具体的な企業の被害事例をもとに説明していただきます。

ITの活用は今や事業に不可欠であるため、セキュリティインシデント発生後は、事業の復旧業務にとどまらず、利害関係者の信頼喪失への対応等、損失が大きく、事業継続をあきらめる事例もあり

平成二九年度

埼玉大学特別公開講座

三月十六日(金)の平成二九年度埼玉大学特別公開講座は、講演会と説明会の二部構成で開催しました。

第一部は、埼玉大学大学院人文社会科学部 准教授 水村



埼玉大学特別公開講座

ます。

被害事例をみても、会社の規模は関係なく、法的責任を含めて、対応の担い手は経営者が中心となり、事業を行う上で、セキュリティ対策は必須であると再度認識しました。

第二部においてはNTT東日本が提供するセキュリティ商品について、実機を用いて解説いただき、多層防御の重要性について理解を深めました。

典弘氏を講師としてお迎えし、「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べき経営倫理について考える」と題して、

第二部は、企業の方々に最先端の研究内容を知っていただき、企業の製品開発・研究開発を推進することを目的として、埼玉大学オーブンイノベーションセンター センター長 理工学研究科物質科学部門 教授 松岡 浩司氏をお迎えし、「埼玉大学開放特許説明会」として開催し、二十名が参加しました。

◇当日のプログラム

第一部「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べき経営倫理について考える」



講演を行う
水村 典弘氏



講演を行う
松岡 浩司氏

・社内、職場不正の原因を分析してみると、職場内のコミュニケーション不全や組織風土の問題が挙げられるが、これまでの事例研究から、時間とともに形骸化したルールや本社との物理的な距離感なども原因として考えられる。

・上司の九割は、部下の成長に関心というデータもあるが、誰かに見られているという緊張感には正防止に効果的である。

・日本においては、一九九〇年代後半からコンプライアンスが制度化した。コンプライアンスとは、法令等の法規範のみならず、業界自主ルールや社内ルールの遵守まで、範囲は広く捉えられている。

・事業を行う上で、多くのルール(規範)が現場でアクティブな状態にあるとは言いが切れず、自動車メーカーにおける無資格検査の事例からも明るみに出たが、社内手

続き・ルールの形骸化や裏マニュアルの存在が横行していることもある。

社員一人ひとりが実践できるレベルにまで内容を落とし込み、業務プロセスに組み込むことが重要である。

・欧米・国内上場会社では、コンプライアンスからさらに進んでESG投資（環境・社会・ガバナンス）への関心も高まっている。

・コンプライアンス研修を受けていても、日々の仕事や生活に追われる中で、倫理観や不正防止へのアンテナが鈍ることもある。意図せぬ不正に走ってしまう心理現象や心理プロセスを把握し、管理層や職場単位で手を打ち、不正を働きにくい環境をつくることが重要である。

第二部「埼玉大学開放特許説明会」

・埼玉大学の概要や産学官連携活動について紹介していただいた後、開放している埼玉大学のシーズ（開放特許）について説明いただいた。

①「乾燥、感冷等の環境ストレスに対する植物の耐性を強化させる方法」森安 裕二教授

②「自律移動ロボット等を先導する先導ロボット」小林 貴訓准教授

③「低温域で優れたCO₂吸収性

能を示す α -ナトリウムフェライト系材料」柳瀬 郁夫准教授

④「水溶性に優れた癌治療等に有効なポリイオン誘導体」松岡 浩司教授

⑤「インフルエンザウイルス等のウイルス及び微生物を検出可能な蛍光増感型物質を含む試薬及びキット」幡野 健准教授

⑥「サンドイッチ酵素免疫測定法において、優れた検出感度を示す抗体―多糖結合体」松下 隆彦助教

⑦「高温・低温環境に適用可能な簡易構造の超音波ポンプ」高崎 正也教授

⑧「ミッドカインに特異的に結合するペプチドアプタマー」松岡 浩司教授

⑨「浮上中の浮上体に大電力の非接触給電が可能な磁気浮上装置」水野 毅教授

⑩「軟質材料の硬度測定や果実の熟度判定等の非破壊検査が可能なデュアルエレクトレットセンサ」蔭山 健介教授

こうした状況を踏まえ、三月十

人事制度設計セミナー

「脱年功給」職務・仕事基準の人事制度設計セミナー（仕事価値による職務・役割等級・職能資格制度の設計方法）のテーマで開催

少子高齢化が急速に進行し、若年労働者が減少していく中、企業としてはいわゆる年功序列的な人事制度を維持していくことは困難になってきています。さらに労働人口が減少する中、女性や若者、高齢者、外国人など多様な人材を積極的に活用し、活躍してもらうことが重要な経営戦略となってきました。

平田氏からは、本気で年功を脱する職務等級制度、役割等級制度、職能資格制度の設計方法等についてご講演いただきました。

（講演の概要は以下の通り）

・少子高齢化の進行で、若者が少なく、勤続年数の長い労働者がい



人事制度設計セミナー



講演を行う平田 武氏

位）等級制度②「発揮能力」に基づく職能資格制度③「仕事」（課業）基準の職能資格制度④役割等級制度が挙げられる。

・日本の企業の七割近くが②の職能資格制度を採用しているが、職能資格基準は、抽象的でわかりにくい表現の場合も多く、本来は、従業員各人に配分されている「課業（仕事）」そのものが基準であることが合理的であり、客観性や納得性も高まることになる。

・賃金体系についても、営業職、研究者、事務員、技能職、総合職……とこれまで同じ賃金体系で運用によって差をつけてきたところが多いが、職務の内容によって成果の表れ方が違うため、一律型賃金体系から多律型賃金体系へ転換することが求められている。

・この場合、定められた手順や方法により、製品やサービスをアウトプットする「①定型的職務」と、個々人の持つ課題解決能力・達成能力により新たな利益を創出する「②非定型的職務」がある。

・日本においては、本給与において「職務給（役割給）」以外の「貢献給」において、弾力的な洗い替え方式を採用している企業はまだ少ないが、給与レンジを設けて各レベルで積み上げ方式を採用している企業は最近増加している。

・世代間、仕事間、個人間における賃金格差への不満の声があり、仕事、役割、貢献度に応じた公平な処遇が求められている。

・年齢や勤続基軸ではなく、各社員がその時々への貢献度（付加価値（仕事と成果））に応じて賃金が支払われるのが望ましいが、そのためには、仕事基準による人事制度の整備が必要となる。

・人事制度としては、①職務（職

新入社員研修開催

新入社員研修が四月三日、四日、大宮ソニックシティにて開催れ、総勢六七名が参加されました。

りそな総合研究所(株)パートナー講師、古澤美奈子氏を講師に迎え、グループ討議やロールプレイング等の形式で進められました。

〈研修の目的〉

- ① 学生生活から社会人生活へのスムーズな転換を図る
 - ② 社会人としての行動のあり方や仕事の進め方、職場の基本的なルールを学ぶ
 - ③ 職場での基本的なビジネスマナーを実習を通して体得する
- 〈プログラム〉

- ① 学生から社会人へ
 - ② 効率的な仕事をするために
 - ③ 良い人間関係を築くために
 - ④ 職場でのコミュニケーションとチームワーク
 - ⑤ ビジネスマナーの基本
 - ⑥ 自己啓発と自己管理
- 対応・マナーの基本動作、職場での言葉遣い、電話応対、来客応対・訪問のマナー等の習得に向けて、参加者全員が実習やロールプレイングに熱心に取組む姿が多く見られるなど、新社会人としての基本的な心構えやビジネスマナーを学ぶ貴重な機会となりました。

〈参加者感想〉

・実習やロールプレイング、グループワークなどの「体験」を通しながら集中して学ぶことができた。学んだことを参考に、きちんとした社会人になれるよう頑張りたい。



訪問のマナーを学ぶ



コミュニケーション実習

きたい。
 ・「知っていることとできることは違う」という講師の言葉通り、できるまで繰り返し返して身につけた。
 ・他社の新入社員の方と一緒に物事に取組むという経験がとても有意義だった。
 などの感想が出ました。



講義をする古澤 美奈子氏



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

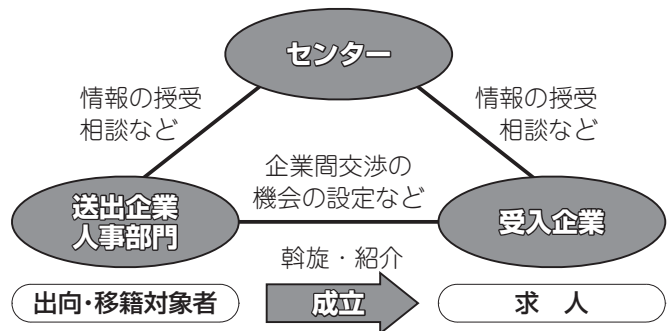
企業間の人材マッチングを
サポートしています。

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。



●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


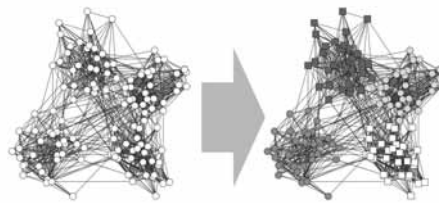




公益財団法人
産業雇用安定センター

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第106回

今回の内容について、ご関心・興味をお持ちの方は、下記にご連絡下さい。
 埼経協 常務理事 廣澤 健一 ☎048-647-4100
 FAX048-641-0924

研究の内容	産業への展開
<div data-bbox="122 376 260 546">  </div> <div data-bbox="293 418 868 463"> <h2>確率を使ってデータから学習する</h2> </div> <div data-bbox="309 470 1169 506"> <p>大学院理工学研究科 数理電子情報部門 情報システム工学領域 大久保 潤 准教授</p> </div> <div data-bbox="122 526 622 678"> <p>人工知能や深層学習というキーワードが、テレビや新聞、ネットなど各種メディアに溢れるようになりました。とにかく大量のデータと高性能マシンを使って機械に学習させる、それですごいことができる、というイメージがあるかもしれません。</p> </div> <div data-bbox="122 678 622 893"> <p>しかし、実際には機械が勝手に学習してくれるわけではなくて、手取り足取り、という感じで人間がサポートしてあげる必要があります。ゼロからの学びは人間でも難しいことですよ。これらのデータはこういう性質のもの、とわかっていれば、その知識を使うことで、それほどたくさんのデータがなくても機械に学習させられる場合もあります。</p> </div> <div data-bbox="122 893 627 1200"> <p>今は、世界の誰かが、データを簡単に解析するためのプログラムコードを書いている時代です。使う側としては、データを用意して数行のプログラムを書くだけ。数式なんてわからなくても、とりあえず結果は出ます。でも、解析したいデータの特徴を捉えて、確率という数学的な道具を使うことで、機械により効率よく学習してもらえる場合もたくさんあります。そういった方法を考えることが私の研究テーマのひとつです。そのためには、企業との共同研究などしながら、現場の知恵を活かす形での学習方法を考える必要</p> </div> <div data-bbox="675 526 1185 647"> <p>があります。何よりも、結果をどのように使うのかは、その業界の人と相談しながらでないといけないと見つけられませんか。協力しながら研究を進め、産業へと展開するという意識は大切だと考えています。</p> </div> <div data-bbox="675 647 1177 922"> <p>また、大学ならではの感じの基礎的な研究、特に確率に関する数学を人工知能にうまく応用するための研究もしています。正直なところ、私としては、こちらの方が好きな研究です。数学は難しいと思われがちですが、やはり偉大で強力です。今は「双対性」という数理をキーワードに、機械が学習しやすくなるような枠組みを作ることに挑戦しています。応用と、それにつながる基礎研究とをバランスよく、を心掛けています。</p> </div> <div data-bbox="705 949 1145 1151">  </div> <div data-bbox="782 1160 1075 1182"> <p>ネットワーク構造をもつデータを自動分類した例</p> </div>	<p>専門は確率や統計の基礎数理の研究とその応用、確率的情報処理。展開は「機械学習技術を利用した、データを価値に変えるためのお手伝い」。データを活かす方法を一緒に考えます。</p> <p>学歴・略歴 大久保 潤 (おおくぼ じゅん) 2007年 東北大学大学院 情報科学研究科 修士 (博士 (情報科学)) 2007年 東京大学 物性研究所 助教 2010年 京都大学 大学院情報学研究科 講師 2015年 埼玉大学 大学院理工学研究科 准教授 現在に至る。</p>
<div data-bbox="122 1256 260 1426">  </div> <div data-bbox="293 1296 750 1344"> <h2>利他的意識が環境を救う？</h2> </div> <div data-bbox="351 1348 1169 1384"> <p>大学院人文社会科学部 経済学研究領域 有賀 健高 准教授</p> </div> <div data-bbox="122 1400 622 1753"> <p>今年の3月で福島第一原子力発電所事故から早7年が過ぎましたが、依然として福島県で生産された食品に対する風評被害が続いていると言われています。しかし、消費者庁の最新のアンケート調査によると、福島県産の食品を買うのを避けると答えている消費者は過去最低となっています。また、福島県産の食品を購入している理由についての調査では、被災地の生産者を支援したいという答えが最も多いという結果が出ております。</p> </div> <div data-bbox="122 1753 632 2078"> <p>私が2014年に全国の約8700人の消費者を対象に実施した原発近辺の食品に対する意識調査でも、原発近辺の食品に対する購買意欲が高い消費者は原発近辺の地域を支援したいと考えている傾向があるという結果を得ています。私の研究では、さらに環境保全活動に積極的に参加したいといった社会的支援に対する関心が高い消費者ほど原発近辺の食品への購買意欲が高いことも明らかとなっています。このことは、消費者の利他的意識に訴えるこ</p> </div> <div data-bbox="675 1400 1177 1462"> <p>とが被災地の食品への需要喚起につながる可能性を示唆しています。</p> </div> <div data-bbox="675 1462 1177 2078"> <p>私の専門である環境資源経済学は、人間の経済活動が環境に及ぼす影響を緩和するための経済政策について研究する分野ですが、環境問題の解決には、人々の行動をどう変えるかが重要であり、そのためには人々の利他的意識を把握することが重要なのではないかと考えています。特にこれまでの経済学では自己利益の追求ばかりに焦点が置かれてきましたが、環境経済学では、自己利益だけではなく、他者の利益のための行動や意思決定の側面に関する研究の重要性が大きくなります。そこで、利他的意識の中身をより深く研究していくために、私の今後の研究では行動経済学や心理学の手法を取り入れていきたいと考えています。</p> </div> <div data-bbox="963 1778 1169 2069">  </div>	<p>アンケートによる消費者ニーズの把握、把握したニーズを基に消費者の意思決定に影響を及ぼす宣伝方法の提案。</p> <p>学歴・略歴 有賀 健高 (あるが けんたか) 東京大学経済学部経済学卒業、東京大学大学院経済学研究科修士、ロードアイランド大学環境資源経済学博士課程修了 (環境資源経済学 PhD) 地球環境戦略研究機関研究員、石川県立大学講師・准教授を経て現職。 専門は環境資源経済学。主な著書『原発事故と風評被害』</p>

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第87回

今回の内容について、ご関心・興味をお持ちの方は、下記にご連絡下さい。
埼経協 常務理事 廣澤 健一 ☎048-647-4100
FAX 048-641-0924



国宝《待庵》原寸再現模型の制作

建設学科 大竹 由夏 助教

日本文化を語る上で欠くことのできないもの一つとして待庵が挙げられます。待庵は、現存する日本最古の茶室であり、羽柴秀吉(のちの豊臣秀吉)が千利休に命じて作らせたものとされています。

待庵は二畳の小さな茶室ですが、掛け込み天井と呼ばれる斜めになっている天井と平天井が組み合わされていたり、床や茶室の入隅の柱を見せないように壁や天井を土で塗り回した仕上げたりすることで、空間を広く感じさせる工夫がなされています。また、連子窓や下地窓と呼ばれる窓が、壁のさまざまな位置や大きさで配置され、室内をほどよい明るさにしてくれます。このような仕掛けは、現代の建築空間にも通じる場所があります。

待庵は、実際に見学することが可能です。しかしながら、貴重な建築物であるため、予約制であり見学者数が限られております。さらに室内に入ることもできません。そこで、ものづくり大学では、室内に入って

待庵の茶室空間を体感できる原寸再現模型を制作してみました。

制作は、ものづくり大学建設学科と総合機械学科の両学科で共同しており、20名以上の学生と7名の教職員、7名の非常勤講師の職人の方々に関わる一大プロジェクトとなりました。木工事や左官工事、建具工事だけでなく、鍛金加工により和釘の制作まで挑戦してみました。



ものづくり大学で仮組み中の
国宝《待庵》原寸再現模型

この国宝《待庵》の原寸再現模型は、2018年4月25日から9月17日まで森美術館(東京・六本木)で開催される『建築の日本展: その遺産のもたらすもの』で展示しております。興味がありましたら、ぜひ足をお運びになり、小さいながらも大きく感じられる待庵の空間を味わっててください。

大竹 由夏 (おおたけ ゆか) 助教、筑波大学大学院 人間総合科学研究科 博士後期課程修了【博士(デザイン学)】、一級建築士、2017年4月からものづくり大学助教。日本建築学会会員 (連絡先: 048-564-3866/otake@iot.ac.jp)



マイクロ化学デバイス研究室の紹介

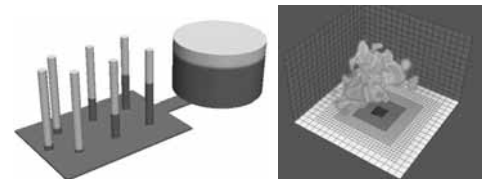
総合機械学科 堀内 勉 教授

小学生の頃はリトマス紙の色の変化に驚き、学生時代には涙でノートのインクをにじませ、最近では綿棒で鼻の奥をつつかれ「A型のインフルエンザです。」と言われた経験が誰でもあるのではないのでしょうか? いずれも紙の繊維に液体が染み込む毛細管現象を利用しています。この流れを利用して化学分析、成分分離、バイオセンシングを行っているわけです。

研究室では微量なサンプルを流して化学処理を行うマイクロ化学デバイスの研究を行っています。食の安全、医療・ヘルスケアなど多くの領域で高い需要が見込まれますが、このような分野ではデバイスは使いきりが望まれるため安価につくらなければなりません。径や長さなど形状が制御された毛細管を多数配列した構造にすれば、微量液体の流れを自在にコントロールする仕組みを安価に実現できます。毛細管を配列した構造での流れのシミュレーション(図左)や、高分子材料を使ったアスペクト比の高い毛細管配列の作製方法の研究も行っています。

また、ものづくり大学の平井研究室と協力してマイクロバブル発生装置の小型化にも着手しました。マイクロバブル技術はその特異な特性から多くの分野に応用が期待できる技術です。従来のマイクロバブル発生装置は環境改善用など大容量の装置が主流なため、サンプル量が微量な分析分野や医療分野では応用の範囲が限られています。発生装置の中でバブルを放出するノズル部は重要部品です。小型装置に最適化したノズルの設計を流体シミュレーション(図右)をもとに行い、実際に製作して解析を行っています。

いずれの研究においても、既成概念にとらわれていない学生のアイデアが大きな進展をもたらしています。



堀内 勉 (ほりうち つとむ) 教授・博士(理学) 早稲田大学大学院理工学研究科修士課程修了。日本電信電話株式会社研究所を経て、2014年4月より現職。(連絡先: 048-564-3831/horiuchi@iot.ac.jp)

第一回女性チャレンジフォーラム開催

(旧「生き生き職場体験交流の集い」)

テーマ「『将来のあるべき姿』を描き、実現に向けてチャレンジする!」

「キャリアビジョン・キャリアプランを描いて、一歩踏み出すための『目標と行動計画』を設定する」

第一回女性チャレンジフォーラムが三月八日大宮ソニックシティにて開催され、二七名が参加されました。

〈開催のねらい〉

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

〈プログラム〉

基調講演・特別講演・個人ワーク&グループワーク・宣言

〈第一部 基調講演概要〉

第一部の基調講演では、当会専務理事 根岸茂文が「将来のリーダーに是非とも認識してほしいこと」と「LEAN IN (一歩踏み出す)」と題して講演を行いました。講演は「リーダーに是非とも認識してほしいこと」「働くことの素晴らしさについて改めて考える」といったテーマを軸に進められました。・「失敗とは成長」そして「忍耐



「リーダーに是非とも認識してほしいこと～LEAN IN(一歩踏み出す)～」と題した当会専務理事 根岸茂文による基調講演

とは希望」を将来を展望する上で言葉の意味の解釈を変え、新しく定義することが大切」
・ 勇気は自信に先行する「楽観主義の重要性(前向き・外向き・上向きマインドにリセットする)」
・ 「未来」と「今」どちらが大切か? 未来より優位なのは「今この瞬間」・ 未来にこうしたいと思



「ちょっと、やりすぎる。～夢見る力と現実力～」と題して起業に関する経験談と貴重なメッセージを頂いた小島由香氏による特別講演

う事があるなら「いまこの時」何かに取り組むことが大切」
・ 「あるべき姿」を持つことの重要性「数年先の『あるべき姿』を明確に描くことができる人は、今現在持てるパフォーマンスを最大限発揮し、将来の布石が打てる」最後に「座って悩むな、動いて考えよ!」とメッセージを送り講演を終了しました。

〈第二部 特別講演〉

第二部の特別講演では、(株)FOVE代表取締役社長 小島由香氏より「ちょっと、やりすぎる。～夢見る力と現実力～」と題して講演を頂きました。
小島氏は、(株)ソニー・コンピュータ

エンタテインメント(現SIE)にてPS(プレイステーション)タイトルのプロデューサーをされ、その後、グリー(株)にてゲームディレクションを務められました。二〇一四年(株)FOVEを起業、二〇一七年に目の動きで仮想世界を操作できる視線追跡型VR用ヘッドセット「FOVEO」を発売されました。

受賞歴は、アメリカ経済誌「Forbes」が選出した「世界に影響を与えるアジアの若き三〇人」に選出され、また日経WOMANが選出する「ウーマン・オブ・ザ・イヤー二〇一七イノベーター」の「づくり賞」を受賞されています。

講演冒頭、開発された視線追跡型VR用ヘッドセットを装着した際の見本映像や、ゲーム機器以外の使用方法に関する映像を紹介しました。この技術はゲーム機器としての使用に留まらず、高齢者や障がい者の方が、視線の動きでキーボードやロボットを操作したりピアノを演奏したりすることが可能となり、QOL(生活の質)を改善する手助けとなっているとのことでした。講演では、起業までの経緯や起業を通して考える「チャレンジすることの大切さ」をお話しいたしました。

・ なぜ女性起業家が少ないか、なぜ女性は起業に踏み出せないのか
① リスクがある↓思っているほど



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

- リスクじゃない
② 育児で時間がない↓育児前後の時間を使う
③ スキルがない↓言語化できないスキルがある
④ それでもスキルが足りない↓一人でやらなくてもいい
⑤ マネージャー経験がない↓子育て型マネジメント
⑥ 自信がない↓絶対、だいじょうぶだよ。
- 「現実的な女性だからこそ、夢を現実に行ける。あとは『夢を見る』だけ」と結ばれ、講演は終了しました。

〈第三・四部 個人ワーク&グループワーク〉

午後は「Can・Must・Will」のフレームワークで今後のビジョンを描くに取り組みました。まず「ワーク」と「ライフ」に



グループワークでは、異業種メンバーで様々なキャリアやチャレンジに関して意見交換を行う

で作成しました。
①短期的な目標（六ヶ月程度で実現したいこと）、②中期的な目標（二～三年で実現したいこと）、③長期的な目標（五年程度で実現したいこと）
続いて「キャリアビジョン」を実現するための具体的な行動を

「キャリアプラン」として作成し、「あるべき姿」への第一歩」としての明日からの取組みを「宣言」として纏めました。

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

【第五部 宣言】

最後に、「ワーク」と「ライフ」

における目標を成し遂げるために、明日から取り組むことを全員に発表していただく時間を設け、自分の

キャリアビジョンの実現に向けて「一歩踏み出す」大切さに気づく機会となりました。
終了後のアンケートでは、参加

者から、

・前向きにチャレンジしたくなる内容で、働くことの素晴らしさについても改めて考えさせられた。（基調講演）
・自分の可能性を自分で狭めることなく、様々なことにチャレンジしていきたいと思った。（特別講演）
・ワークシートを作成することで、目標意識をもって行動することの大切さがあらためて分かった。（個人ワーク・グループワーク）

・宣言する内容を決めたことで、明日から取り組む目標が明確になった。他の人の取組みを聞くことで、自身も頑張ろうと前向きになった（宣言）
などの意見が出された。
参加者にとって、キャリアを形成していく上で、目標に向かってチャレンジすることの重要性を知る機会、キャリアビジョンやプランを描いて実現に向けて一歩踏み出すための機会となりました。

第三講 『自分らしいリーダーシップを磨く』開催

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、発言の必要性や相手に伝わる話し方について理解を深めている様子でした。

第三講は「自分らしいリーダーシップを磨く」をテーマに、With you さまにて、早川 優子氏を講師としてお招きし、周囲から期待される役割や影響力について認識を深め、自分らしいリーダーシップを発揮することを目的として、講義が進められました。

講義後半では、自身のリーダーシップ像をBeingとDoingに分けて行動計画を考え、一日を通して自分なりの強みを活かしたリーダー像を見つける一助となった様子でした。

第二五講 『ワークライフ・バランス』開催

第二五講は「ワークライフ・バランス」をテーマに、With you さまにて、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、今後の人生を充実させるための考え方に

忙しい日々の生活の中ではできなかった自身の振り返りが深められ、また他者とシェアすることで自身の判断基準にもつながる価値観などの気づきが生まれたようでした。

者同士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。

また、「仕事」における時間の使い方が大切であるということも意識して、仕事の効率化についても意見交換を行いました。

平成二十九年労働女性応援講座

第三講・第二四講 『話し方・伝え方』開催

一月二日(月)開催・十三名参加 / 二月九日(金)開催・二三名参加

今回は「話し方・伝え方」をテーマに、With you さまにて、勢 みゆき氏を講師としてお招き



明日からの行動計画を「あるべき姿」への第一歩」として宣言する

分けて、「Can（今自分が持っているスキル・能力・強み）」「Must（自分の役割・責任）」「Will（実現してみたいこと）」をワークシートに書き出し、自身に関する「棚卸し」と「これから」について考えることに取り組みました。

その後は、書き出した内容を基にワークとライフそれぞれの「キャリアビジョン」を3つの時間軸

第二六講 『マネープランセミナー』 開講

二月二十四日(土)開催・十一名参加

第二六講は「マネープランセミナー」をテーマに、With you o uさいたまにて、キャリアコンサルタント 川端 薫氏を講師としてお招きし、ライフステージごとに必要となる資金やマネープランの考え方について学びました。まずは、ライフデザインと人生の棚卸として、現状および過去の自分を整理し、将来のプランを考えました。

ライフイベントと人生の三大費用(教育費・住宅費・老後の生活費)について、自身の置かれている状況を元に課題を把握しました。ライフプランやマネープランを考えるにあたり、社会保障制度を理解することも重要であるとお話いただきました。

日々の忙しい中で、自分と家族のことを考える時間となったようでした。

第二七講 『全体交流会』 開催

三月二日(金)開催・十八名参加



働く女性応援講座(第27講)「全体交流会」

第二七講は、With you さいたまにて、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、「全体交流会」として、女性活躍に関するトピックスについて学びながら、県内の様々な業種や年齢層の女性及びその上司の方も交えて意見交換会を実施しました。

前半は、講師から本年度の働く女性応援講座の実施状況を踏まえて、人材育成に向けた提言を行いました。

後半では、「働くを考える」をテーマに、働き方改革に向けた人材育成や働きがいのある職場づくりの取組みについて、意見交換を行いました。

活発に意見を出し合い、それぞれの立場や価値観を理解しながら交流が深まっていく様子が見受けられ、女性活躍推進の今後に期待を感じました。

青年経営者部会

千葉・茨城との合同例会(茨城主催)

「産業技術総合研究所視察会&懇親会」最先端の技術を生み出し、ビジネスへと繋げる同所の取り組みとAI・ロボット研究の最前線を探る」を開催

三月二三日青年経営者部会の千葉・茨城との合同例会が茨城主催でつくば市の国立研究開発法人産業技術総合研究所にて三五名(埼玉からは八名)が参加して開催されました。

国立研究開発法人産業技術総合研究所は、国内最大級の公的研究機関であり、産業・社会に役立つ技術の創出から、事業化に繋ぐ「橋渡し」に注力しています。毎年二千件の企業との共同研究のおよそ三分の一は中小企業との連携です。

◇視察会概要

センター到着後、同所イノベーション推進本部地域連携推進部門東地域連携室長 川村栄浩氏より「産総研をパートナーに」支援制度のご紹介」と題した事業説明



事業説明を聴く

その後「サイエンス・スクエアつくば」の見学につづり、産総研の最新研究を試作品展示や解説動画などを使ってわかりやすく紹介されている「イノベーションゾーン」にて、「健康で安全な未来の暮らしを築く」ライフテクノロジー「人」と地域の豊かな未来をつくる「グリーンテクノロジー」日本の産業・日本の未来を支える「ものづくり」技術」といった展示を見学しました。

次に、「AI・ロボット研究の最前線」中小企業におけるAI活用策」と題して、同所人工知能研究センター上席イノベーションコーディネーター杉村領一氏よりご



サイエンス・スクエアつくばを見学

講演を伺いました。

講演は、「AIの定義(実世界に埋め込まれる人工知能)」「将来の利用例」「AIによる連携作業現場の知能化」などのテーマで行われ、あらためてAIとその活用策に関して学び直す機会となりました。

◇懇親会

視察後は、三県合同で交流を深める懇親会が行われました。当県の栗原部会長をはじめ各県の代表からご挨拶があり、茨城県経営者協会青年経営研究会直前部会長の磯崎寛也氏から乾杯のご発声を受け、千葉・茨城・埼玉の各青年部会員同士(千葉は経営者協会会員)で、視察会の感想や近況報告を行いました。互いに懇親を深めました。最後は、茨城県青年経営研究会次期部会長の栗山電気(株)代表取締役栗山武志氏より閉宴のご挨拶があり、盛会のうちに終了となりました。



千葉・茨城メンバーとの交流会

低成長時代の就業規則の

見直し・改訂のポイント

— 第一一七回 —



労働契約法の企業実務上の 対応について(その30)

弁護士 安西 愈

一〇 副業・兼業促進ガイドライン

(案)の問題点 (その一)

1 在職中も労働時間外なら兼業自由というのは本当か

政府は、「柔軟な働き方に関する検討会」を設け、「働き方改革実行計画」(平成二九年三月二八日働き方改革実現会議決定)において、テレワークや副業・兼業について、「ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく」とされた。そこで、厚生労働省は検討会を開催し検討してきたところ、平成二九年一月二五日に「副業・

しかし、所定労働時間以外の時間を利用して副業や兼業を行うことは原則として自由なのかという点、必ずしもそのようにはいえず、実は制限されているのである。

この点について、イギリスの雇用関係法理として、「雇用関係が存続中の競業は、一般に、労働契約に黙示的に含まれている保信義務(implied duty of fidelity)に違反し、労働者は契約違反を冒すことになる。すなわち、使用者は労働者を雇用する第三者を相手に、雇用関係の存続中当該労働者の雇用の差止命令(injunction)を得ることができる(Hivoc事件、一九四六年)。しかし、パートタイム労働者の場合には、理論上はともかく、実際にこの理をそのままではめることはできないとされている。」(渡辺章『労働法講義(上)』二四二頁)とされているところである。

この法理は、わが国においても同様であり、「従前から、雇用契約に附随する義務として使用者に対する誠実義務を負うと解釈されていたところであるが、労働契約法三条四項において、従業員

の誠実義務が明文で定められた。今回検討した裁判例においても、在職中における雇用契約に附随する誠実義務を一般論として否定したものはない。」(横地大輔判事「従業員の競業禁止義務等に関する諸論点(上)」判例タイムズNo.一三八七号五頁)とされているところであり、このことは、「ガイドライン(案)」の記述とは逆に多数の判決において、誠実勤務義務の内容の一つとして二重就職についてはこれに反するものと解され、懲戒処分は有効とされてきているのが判例といえる。

すなわち、判例上は「本件Xらの行為がY会社就業規則の禁止する『他への就業』に該当するか否かを検討するに、当時Y会社は、従業員の長時間労働による肉体的疲労度を軽減し、就業時間中の作業能率を向上させ、かつその実態調査を試みる特別措置を講じており、従業員はその措置中は特に自己または他の従業員の作業能率や意欲を低下せしめるような言動を慎むべき忠実義務があるのに、Xらは再三にわたる会社側の警告を無視し、許可なく他に就労して、

就業の規律を乱し、職場内に他社就労の噂を生ぜしめて、他の従業員の作業意欲を減退させる等企業に好ましくない影響を与えたものと推認するに十分である。」として、Xらの他社就業は、Y会社の嚴重な警告中に敢えてなされたものであつて情状は重い(昭和四七・一〇・二〇福岡地裁判決、昭和四七・一〇・二〇福岡地裁判決、昭和四五頁)と判示されている。

あるいは、「労働者の自由なる時間は第一義的には労働者のための自由なる時間を精神的肉体的疲労回復のため適度な休養に用いることは、次の労働日における誠実な勤務提供並びに安全衛生に関する事故防止のための基礎的条件をなすものであるから、使用者としても労働者の自由な時間の利用について利害関心をもたざるをえないのである。すでに従業員たる地位にある者がその自由なる時間を利用の自由性に任せて他と継続的雇用関係に入り、例えば一日八時間ないしそれ以上の拘束労働に服することになると、その疲労度は加速度的に累積し、従業員たる地

位において要請される誠実な労務の提供は遂には殆ど不可能となるであろうし、安全衛生上の事故の発生、これに伴う使用者側の損害並に各種補償義務負担等の危険性が著しく増大することが当然に予想される。従って、労働者がすでに従業員である以上、その自由なる時間において他と継続的な雇用関係に入ることが、それ自体従業員たる地位と相容れない結果を伴うものといえることができる。」と

労働契約上の誠実勤務義務の観点からそれが正社員の場合にはいわゆる二重就職に該当し、一般的に禁止されているといえる。

2 兼業が許されるのはアルバイト的な社員や一時的就労の場合

等て誠実義務上等问题ない場合

前述のとおり、本来、雇用契約

継続中の会社の許可や承認なく他社へ就職して兼業することは、「二重就職」に該当し、自由に行えるものではない。しかしながら、今

回発表された「ガイドライン(案)」では労働者の勤務義務や守秘義務

その他の関係上から、「禁止される場合」を列挙して、それを除いて基本的に「労働者の自由である」という、労働者の自由である

ことを強調する書き方をしている。この書き方では、本来は許されるのであるが、例外的に禁止されるものであるかのような誤った印象

を与える書き方になっている点は問題である。

すなわち、厚生労働省のガイドライン案でも

① 労務提供上支障となる場合

② 企業秘密が漏洩する場合

③ 企業の名誉・信用を損なう行為のある場合

④ 信頼関係を破壊する行為がある場合

⑤ 信義誠実義務に反する場合も禁止に該当する。

したがって、一般のいわゆる正社員の場合には、右の①から⑤の

いずれかに該当する限り、兼業や副業は禁止され、自由とはいえないのである。

そのため、兼業自由に該当するのは「アルバイト、一時的な雇用など、労働契約上の本務に支障のない、あるいはそのおそれもない二重就職」の場合(浜田富士郎「二重就職―京急横浜自動車事件」別冊ジュリスト『労働判例百選』(第五版)七六頁)ということになる。

判例でも、在職中の他社就労であつても禁止される兼業には該当しないとされたものは、ほとんどアルバイトの場合や一時的・臨時的な就労の場合であり、許可のない正社員の二重就職が所定労働時間外であるがゆえに自由で許されたという例はほとんどないのが実情である。以下、二重就職による就労に基づく解雇が無効とされ、兼業が許された判例を紹介する。

これらは、すべてアルバイト的、臨時的な兼業のケースである。

(1)会社の許可のない在職中の他社における就業であつても、回数

が少なく会社の就業に影響のな

いアルバイトの場合には、禁止される兼業には該当するもの

の会社の相当数の社員が行つて

おり、会社の指導・注意もなされて

いないことなどから、懲戒

解雇までは酷であるとされた事

例

本件は、タクシー会社の運転手が、会社の就業時間が午前八時から翌日の午前二時までで、勤務終了の日が非番日となっているところ、会社に無断で、非番日の午前八時から午後四時四五分まで輸出車の移送、船積み等をするアルバイトを一箇月平均七、八回行つていたことが、就業規則の規定によって禁止されている兼職にあたる

とされたものであるが、処分としては、解雇までは酷とされ、解雇が無効となったものである(昭和五九・一二・一八広島地裁決定、都タクシー事件、労民集三五卷六号六四四頁)。

(2)アルバイト行為であり、年間一、二回程度の行為であり、これを理由とする解雇が無効とされた

例

本件は、従業員のアルバイト行

は、

が

少

く

回

数

が

少

く

例

本件は、

が

少

く

回

数

が

少

く

回

数

が

少

為を理由とした懲戒解雇もしくは普通解雇の有効性が問われた事案である。

本件については、「原告らが本件アルバイト行為を頻繁に行っていたことを認めることはできない。したがって、本件ノートの記載をもって、原告らが本件アルバイト行為を頻繁に行っていたことの証左であるとすることはできない。」とされた。

「以上からすれば、原告らの本件アルバイト行為の頻度については、被告設立後いずれも年間一、二回程度これを行っていたことのみ限りで認められることになる。原告らが頻繁に本件アルバイト行為を行っていたことを認めることはできず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。」(平成一三・六・五東京地裁判決、十和田運輸事件、労経速一七七九号二頁)として、解雇無効とされた。

(3)タクシー運転手として勤務しながら、高齢の父親からの懇願で始業前の二時間程度父親経営の新聞販売店の業務に従事したことが就業規則上の兼業禁止規定

に違反するとしてなされた懲戒解雇の効力が無効とされた例

本件事案は、新聞販売店の実質上の経営者は債権者の父親であり、債権者が新聞販売業に従事するようになった動機は高齢の父親からの懇願でやむを得ず引き受けたものであることや、この時期債権者が従事した時間は、「乗務日においては債務者会社における所定始業時刻である午前七時三〇分(就業規則第一四条)より前の約二時間であり、月収も六万円と比較的低額であったことなどに照らすと、債権者のこの時期の新聞販売業務は、いまだ、債務者会社への労務の提供に格別支障を生ずるものではないものと認められるから、兼職禁止規定に違反するものと認めることはできない。」(昭和五九・一・二〇福岡地裁判決、国際タクシー事件、労判四二九号六四頁)とされた。

(4)常勤として就業会社で勤務したのではなく、元の同僚であるという気安さからたまたま同社へ遊びに行き、そのついでに頼まれるままに写植の作業を手伝う

といった程度にすぎなかったことから解雇無効とされた例

「原告は病気のため被告会社を欠勤している間に、競業関係にあるN社へ遊びに行き、その際に頼まれるままに写植の仕事を行ったもので、極めて軽率であったといわなければならぬが、常勤として仕事をしたのではなく、元の同僚のところへ遊びに行き、その機会に仕事を手伝った程度であり、また、原告は被告会社においてその機密事項を扱う立場になかったことを考えると、いまだ懲戒解雇の理由には該当しない。」(昭和五九・二・二八東京地裁判決、東版事件、労経速一一八四号一七頁)。

以上の判例のように、いずれもアルバイト的・臨時的な就業のケースであって、今回のガイドライン(案)が、すべての労働者について所定時間外であれば自由にな業や副業ができるような積極的にそれを促進するような書き方になつていないかと思われる。

裁量労働制の時間算定

弁護士 安西 愈

ポイント労働法

裁量労働制が大きな社会的な話題となっている。裁量労働とは、労基法の労働時間制度の一つとして、三〇年前の昭和六三年(一九八八年)四月一日から導入された。それは、近年の技術革新の進展、経済のサービス化・情報化に伴い、業務の性質上使用者の具体的な指揮監督にないまま、その業務の遂行については、大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある、通常の方法による労働時間の算定が適切でない業務が増加していることに対応して、新しく「裁量労働」を定め、法制度化がなされたものである。

この裁量労働制には、専門業務型と企画業務型という二つの制度がある。いずれの裁量労働も「対象業務に従事する労働者の範囲に属する労働者の労働時間として算定される時間」を労使協定(専門業務型)又は労使委員会(企画業務型)で決定したときは、それに基づき「労働者を対象業務に就かせたときは」、「当該決定した算定時間」に「掲げる時間労働したもの」とみなす。ものである。「裁量労働における労働時間の算定方法」は、仕事の進め方や時間配分を本人に委ねるものであるため決定された算定時間の労働をしたものとみなされ、労働時間把握義務が免除されている。

この場合、企画業務型のケースで

は、例えば「人事・労務を担当する部署における業務のうち、業務の内容やその遂行のために必要とされる能力等について調査及び分析を行い、社員の教育・研修計画を策定する業務」が対象となるが、同じ課で研修のテキストの校正・研修通知の発送、出席者の確認といった業務を該当事者が手伝った場合は、それが業務の一部と予定されていたときは、当該裁量労働に定める対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが原則であり、業務の一部でも非対象業務に従事することが予定されている場合には、当該労働者に対しみなし労働時間の適用はできません。」(厚労省HPPのQ&A)とされています。しかし、「非対象業務は全く予定されておらず、臨時的に非対象業務に従事した(一日三時間)場合には、みなし労働時間が一日八時間であれば、当該日の労働時間は通算されて一時間となります。」(同)とされている。

中基審の「指針の在り方研究会報告」では、「対象業務に常態として従事していることが原則であり、少なくとも従事する業務の相当部分を対象業務が占めていることが必要であると考えられる。」と若干弾力化している。

これは、所定の裁量労働業務を行いながら、ルーティンワークとして後輩の指導や事務の手伝いといったことはよくあるケースなので相当部分としたが、厚労省のHPPでは「この場合には臨時的な業務時間を加算し、通算する」としている。これは新しい解釈といえる。しかし、もし加算となるならば当日は指示命令して裁量労働の勤務から除外すれば、加算せず通常の労働時間の計算でよいことになり、それで足りるのである。



平成30年度 産業労働部主要施策

平成27年（2015年）から平成37年（2025年）の10年間に本県の人口構造は劇的に変化する。平成37年（2025年）には

産業労働部一般会計予算

*県の一般会計予算に占める事業予算の割合

区分	平成30年度	平成29年度	伸び率
予算総額	30,935,564千円	21,094,364千円	46.7%
一般会計構成比*	1.7%	1.1%	—

025年)には団塊の世代が75歳以上となり後期高齢者が急増する一方、15歳から64歳までの生産年齢人口は約20万人減少する。こうした課題を新たな成長のチャンスと捉え、未来への投資となる施策を推進していく。人口構造の劇的な変化に対応するため、急速に進歩しているAIやIoT、ロボットなどの新たな技術を活用し、県内企業

の生産性向上を図ることが必要である。そこで、ものづくりの現場やサービス産業へのAIの導入・活用支援、ドローンを活用したビジネスの支援などに取り組み、「スマート社会へのシフト」を推進する。

「働くシニア 応援プロジェクト」では、平成28年度から、企業での「働く場」の拡大、シニアへの就業支援をすることなどに取り組んできた。平成30年度はサラリーマン層の厚さという本県の特徴に着目し、退職するサラリーマンなどに集中的に働き掛け就職や地域活動に結び付けていくほか、40、50歳代の現役世代にもアプローチし、シニアライフを考えるきっかけづくりを行う。

また、ラグビーワールドカップ2019、東京2020オリンピック・パラリンピックの開催を見据え、外国人観光客100万人誘致への取組を強化し、地域の活性化を図る。

このほか、「希望・活躍：うるおいの埼玉」を実現するため、埼玉県5か年計画に基づき各施策を推進していく。

産業分野では、EV社会到来に向けた新分野進出等の支援、先端産業創造プロジェクトの推進による新たな産業の育成・集積のほか、本県の立地優位性を活かした企業誘致を推進する。また、県内経済を支える中小企業・小規模事業者の経営革新や資金調達円滑化の支援、相談体制の強化による事業承継支援、販路開拓などの海外展開支援に取り組む。また、NEXT商店街プロジェクトの推進やヘルスツーリズムなど健康関連サービス産業への支援により商業・サービス産業の育成を図る。

労働分野では、非正規対策・働き方改革の推進や仕事と生活の両立支援により雇用環境の改善を図るほか、企業人材サポートデスク川越の設置など埼玉版ハローワークの推進により求職者

支援と企業の人材確保支援を強化する。また、埼玉版ウーマノミクスプロジェクトの更なる推進、障害者雇用総合サポートセンターの設置による障害者に対する就労支援の強化、産業人材の確保・育成に取り組む。

このような施策により、産業と雇用の好循環を目指していく。

主な新規事業及び重点施策

(一) 内は平成30年度の予算額 (単位：千円)

- 1 スマート社会へのシフト (114,540)
 - ① AI活用による産業の高度化支援 (114,540)
 - 産業技術総合センターで工場内故障診断システムを開発し、県内中小企業のAI活用を支援
 - 医療分野におけるAI等活用医療機器の開発や実証を支援し、県内企業の機器開発参加を促進
 - AI、IoT活用を目指す若手技術者育成研修を実施
 - ② 中小企業のAI活用支援 (10,500)
 - 企業の協力により、製造現場でのAI活用による生産性向上効果を検証し、見える化を図る。
 - 高い生産性向上効果が見込まれる工程において、専門家が個々の企業の製造現場に適したAI導入提案を実施

- 2 「働くシニア 応援プロジェクト」の推進 (99,807)
 - シニアが働きやすい職場環境づくりなどに取り組む企業を「シニア活躍推進宣言企業」として認定
 - 「70歳雇用推進助成金」により定年の廃止や70歳以上への引上げを行う企業を支援
 - 業界団体等と連携した企業向けセミナーを開催
- ③ シニア人材センターへの支援 (56,053)
 - シルバー・ワークステーションにより事務系や人手不足分野などの新たな派遣先を開拓するほか、企業ニーズに合った人材の養成や企業でのトライアル雇用を実施
 - 地域の課題解決や魅力づくりにつながる特色ある取組を行うシルバー人材センターを支援
- ④ サラリーマン層への集中的な働き掛け (37,166)
 - 国民健康保険の切替のため市町村を訪れる退職したサラリーマンなどに「生涯現役カード」を配付し、仕事や地域活動などの相談窓口を紹介
 - 現役サラリーマンを「シニアライフ案内士」として養成し、定年後の準備に向けた意識を啓発
- ⑤ オリジナル・パラリンピックなどを契機とした地域の活性化 (66,645)
 - ① 外国人観光客100万人誘致への取組強化 (66,645)
 - 台湾、タイに加えて、新たに香港を重点市場として現地旅行会社などと連携したプロモーションを実施
 - 台湾に加えて、タイに埼玉国際観光コンシエルジュを新設し、訪日観光客の誘致を強化
 - 国、都道府県、鉄道事業者、県内市町村と連携し、交通の要衝である本県の強みを活かしたプロモーションを実施

- ① 4 就業支援と雇用環境の改善 非正規対策・働き方改革の推進 (30,864)
 - 正社員化総合相談窓口で、正社員を希望する非正規雇用者からの相談に対応
 - 専門家派遣やセミナー実施により正社員転換や働き方改革を進める企業を支援
 - 市町村等と連携して県内全域で働き方改革のPRを実施するほか、地域の企業、団体やサービス提供店舗と連携して定時退社を推進するモデル事業を実施
- ② 仕事と生活の両立支援 (6,778)
 - 仕事と介護、子育て、病氣治療の両立に悩む勤労者を対象に、相談・情報提供窓口を設置
 - 仕事と介護・子育ての両立支援ガイドブックを作成、配布するほか、介護研修、子育てセミナー等における出前説明・相談を実施
- ③ 埼玉版ハローワークの推進 (221,751)
 - ハローワーク浦和・就業支援サテライトにおいて、県が行う就職相談からハローワークの職業紹介まで一体的な就職支援を実施
 - サテライト内に設置した「企業人材サポートデスク」により、企業からの人材確保に関する相談に対応
 - 新規求人が多い西部地域(川越市)に「企業人材サポートデスク川越」を新設し、企業の人材確保支援を強化
- ④ 5 埼玉版ウーマノミクスプロジェクトの更なる推進 (166,663)
 - 女性が働き続けられるよう働き方の見直しを進める企業にアドバイザーを派遣し、奨励金を支給するとともにモデルとして広く発信

●仕事と子育ての両立支援などに取り組み企業を「多様な働き方実践企業」として引き続き認定

●業界団体や経済・商工団体などと連携し、女性の少ない業種等への女性の進出や定着に向けた取組を実施

●空き店舗を活用し、職住近接の子育て世代向け雇用創出モデルを展開

② 女性の就業や起業への支援 (222, 364)

●女性キャリアセンターにおいて、個別相談、各種セミナー等により、女性の就業を支援するほか、保活アドバイザーの設置、遠隔地で受けられるサービスの開始、シングルマザー相談窓口の設置などきめ細やかなサービスを実施

●女性起業家の事業内容の紹介や、ビジネスプランの募集と表彰を行うイベントを開催

③ 女性の活躍を応援する気運づくり (23, 112)

●県内就業を促進するため、都内で開催される転職イベントに出展するほか、鉄道会社や商業施設と連携し、駅やショッピングモール等で女性活躍応援イベントを開催

●埼玉版ウーマノミクスサイトにより、女性活躍の推進に役立つ情報を発信

6 障害者に対する就労支援

① 障害者に対する就労支援の強化 (187, 825)

●障害者の法定雇用率向上に対応するため、障害者雇用総合サポートセンターを設置し、障害者雇用の受け皿拡大、職場定着支援を強化

●障害者雇用開拓員による企業への雇用の要請や、短期雇用体験の実施等により障害者の雇用拡大を促進

●精神障害者雇用アドバイザー、精神保健福祉士のチーム支援により受入企業の拡大と就業環境の整備を促進

●企業などへジョブコーチを派遣し、

障害者の職場定着を支援するほか、研修等により地域の支援機関スタッフのスキルアップを支援

7 新たな産業の育成と企業誘致の推進

① EV社会到来に向けた支援 (113, 702)

●EV（電気自動車）社会の到来に向けて、県内中小企業が新たな分野での商取引や円滑な業態転換を行えるよう、産業振興公社のコーディネーターにより、個別相談や市場開拓への支援を実施

●県内中小企業が取り組むEV関連技術等に係る先進的な技術開発に対し、費用の一部を助成

●次世代自動車支援センター埼玉において、技術開発から販路開拓まで一貫した支援を実施

② 企業誘致の推進 (909, 897)

●市町村と連携した企業立地の促進及び立地企業のフォローアップを行うほか、県内に立地する企業に対する不動産取得税相当額を助成

③ 農大跡地の活用推進 (9, 970, 955)

●鶴ヶ島の農業大学校跡地において、先端産業・次世代産業などの成長産業の集積を図る

●環境影響評価、都市計画変更などの手続を経て、北側産業用地の造成工事等を実施するとともに進出企業を選定

●周辺地域は、近未来技術の実証などのために用地を取得

●地域未来投資促進法や国家戦略特区を活用

●LPWA通信を活かしたIoT活用を促進

●産業集積に向けた調査（高度なAI活用の可能性・産業支援機能等）を実施

④ 先端産業創造プロジェクトの推進 (1, 346, 574)

●先端的な研究成果と企業の優れた技術を融合させ、実用化・製品化・事業化を促進することにより、県内に付加価値の高い先端産業を育成・集積

●ナノカーボン、医療イノベーション、ロボットの、新エネルギー、航空・宇宙の重点5分野についてプロジェクトを推進

●実用化・製品化に向けた研究開発支援を継続するほか、プロジェクトの成果について広く情報を発信

8 変化に向き合う中小企業・小規模事業者の支援

① 小規模事業者の経営支援 (2, 981, 694)

●商工会議所、商工会が行う小規模事業者に対する経営改善普及事業への助成

●商工会議所等の連携体制を地域単位でより強化し、経営相談へのきめ細かな対応や地域経済振興事業を実施

●商工会議所等のマンパワー及び組織体制の強化を図るため、専門支援員の派遣を支援

●商工会連合会等への相談員の設置などにより事業承継を支援

② 中小企業の経営革新支援 (76, 157)

●中小企業の経営革新への意欲喚起、計画策定及び承認後のフォローアップまでの一貫した支援を実施

●企業に身近な商工会議所、商工会が経営革新への支援を行うための事業費を助成

③ 中小企業・小規模事業者の資金調達の円滑化支援 (1, 302, 036)

●「女性経営者支援資金」を拡充し、資金調達ハードルが高い若者（35歳未満）についても、創業時の自己資金要件を緩和するなど、女性と同様に支援する「女性・若者経営者支援資金」を創設

●「企業成長設備資金」を拡充・リニューアルし、人手不足への対応やシニア・女性・障害者等の活躍の場を広げる設備投資も支援する「設備投資促進資金」を創設

④ 若手起業家の育成 (32, 807)

●若い世代の起業希望者に対して、第一線の起業家や専門家から、ビジネスアイデアの事業化を支援

●小中高生を対象に、「起業家講座」を実施し、新しいことに挑戦し続けている起業家から話を聞くことなどで若者のチャレンジ精神を醸成

⑤ 中小企業の事業承継支援 (20, 232)

●商工会連合会等への相談員の設置などによる事業承継支援を実施するほか、産業振興公社に事業承継コーディネーターを配置し、専門的な相談に対応

⑥ 県内企業の海外展開支援 (136, 494)

●産業振興公社において、貿易投資相談、海外ビジネスセミナー・研究会を開催

●先端産業製品等の海外販路開拓を支援

●上海、ベトナム、タイのサポートデスクの運営、デスク商談会の開催のほか、香港、インドネシアにマッチングコーディネーターを配置

●海外の大学と連携したジョブフェアや外国人留学生と県内企業との人材交流を実施

9 商業・サービス産業の育成

① NEXT商店街プロジェクトの推進 (78, 594)

●危機感が強い商店街を対象に、NEXT商店街申請人を中心とした「チーム寄添者（よそもの）」による伴走支援を実施（リーダー等の育成や商店街ビジョンの策定、地域住民を巻き込んだ活動の実施など）

●空き店舗活用の企画提案コンペを実施し、地域のブランドを高める改修（リノベーション）、出店を支援

●商店街の株式会社化を含めた商店街運営組織の先進事例調査と検討会議を開催

② 健康関連サービス産業への支援 (13, 374)

●医学的根拠に基づき、無理せず楽しく運動効果を高める「クアオルト・ウオーキング」を核にヘルスツーリズム産業を創出（コースの調査選定や整備運動効果の実証等を実施）

●ウォーキングとセットのツアーを企画・開催するとともに、健康増進をPRする商品の開発、販売を促進

10 産業人材の確保・育成

●県内高校生を対象に、職業としてのものづくりを実体験として意識付けする県内企業等へのバスツアーを実施

●若手技能者のレベル向上、先端産業分野の人材育成、非正規雇用の正社員転換を支援

11 観光の振興

① 既存資源の徹底活用と観光基盤の整備 (94, 741)

●県内ゆかりのアニメ・マンガの情報発信・交流拠点を新設し、国内外からアニメファンの観光客を誘致

●「全国ご当地うどんサミットin熊谷」を開催し、県産品販路拡大と観光客の誘致を促進

●日本版DMO候補法人である埼玉県物産観光協会を支援し、物産・観光プロモーション及び宿泊型旅行商品化コンテンツを実施

お問い合わせ先

県産業労働政策課
(048183013715)

会員の動き

事業主のみならず 労働者のみなさまへ 労働保険の年度更新手続 並びに一般拠出金の 申告・納付について

(平成30年6月1日～7月10日)

労働保険(労災保険・雇用保険)の平成29年度確定保険料と平成30年度概算保険料及び石綿健康被害救済法の一般拠出金の申告・納付手続を行っていたり時期となりました。

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

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

- ・コールセンター
☎0120-700-244
- ・埼玉労働局労働保険徴収課
☎048-600-6203

〈新入会のご案内〉

株啓和運輸

代表取締役 川島 満

入間市狭山ヶ原二二二一五

電話〇四一―二九三四―六五六〇

(資)五千万円

(従)二三名

運送業、ダンボール製品

平岩建設

代表取締役社長 平岩 敏和

所沢市南住吉八一―一九

電話〇四一―二九三三―二二二一

事業だより

四月三日～五月一日

- ◆四・三・四 新入社員研修(ソニックシティ)
- ◆四・六 労働法実務講座第一講(ソニックシティ)
- ◆四・一 労働法実務講座第二講(平成30年度「埼玉県大学生インターンシップ推進事業」説明会(ソニックシティ))
- ◆四・一八 埼玉県産業労働部主要施策説明会(ソニックシティ)
- ◆四・一九 労働法実務講座第三講(ソニックシティ)
- ◆四・二三 理事会・幹事会(パレスホテル大宮)
- ◆四・二四 コミュニケーション研修第一講(ソニックシティ)
- ◆四・二六 労働法実務講座第四講(ソニックシティ)
- ◆五・一〇 平成30年度定時総会(パレスホテル大宮)

告知版

★経理入門セミナー

日時 六月六日(水)九時五〇分～一六時

会場 ソニックシティ九〇六
内容 基礎を学ぶ！「経理の知識・流れ・ルール」

講師 (有)マズエージェンツ代表取締役 林 忠史氏

★第一回トップセミナー

日時 六月一日(月)一四時～一六時

会場 ソニックシティ四〇四
内容 ソニックに学ぶ「戦国武将のリーダーシップに学ぶ」

講師 東京大学史料編纂所教授 本郷和人氏

★人事制度セミナー第二講

日時 六月一日(月)一三時三〇分～一六時三〇分

会場 ソニックシティ四〇一
内容 評価制度の実践的構築法

講師 ビジネスコーチ(株)常務取締役・チーフHRビジネスオフィサー 吉田 寿氏

★コミュニケーション研修第三講

日時 六月二〇日(水)一三時三〇分～一六時

会場 一六時三〇分
ソニックシティ四〇三・四〇四

内容 経営トップに求められる武器となる「発信力」を磨く

講師 (株)ボイスクリエーションシユタル代表取締役 佐藤 恵氏

★第一回企業戦略研究会

日時 六月二二日(金)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 日本企業のアジア事業展開に伴うヒトと組織の課題

講師 (株)ジェイエイシーリクルートメント海外進出支援室長 佐原賢治氏・北関東支店長 小浜剛氏

★第二回トップセミナー

日時 六月二五日(月)一四時～一六時

会場 ソニックシティ四〇四
内容 成功企業に潜むビジネスモデルのルール「見えないところ」に競争力の秘密がある

講師 早稲田大学ビジネススクール教授 山田英夫氏

★第三回トップセミナー

日時 六月二六日(火)一四時～一六時

会場 ソニックシティ四〇四
内容 社会課題を解決する事業構想

とは「経営資源を活かし理想を描いて事業を構想する」
事業構想大学院大学学長 田中里紗氏

★人事制度セミナー第三講

日時 六月二七日(水)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 適正運用のための評価者研修の重要ポイント

講師 ビジネスコーチ(株)常務取締役・チーフHRビジネスオフィサー 吉田 寿氏

★平成30年度社会経済視察団

日時 六月三日(土)～七月八日(日)

内容 再生可能エネルギーによる100%電力供給と漁業・酪農・観光で経済発展を遂げる「アイスランド」と、IT最先端国として世界の注目を集める「エストニア」を視察

視察先(アイスランド)ヘトリスヘイジ地熱発電所、マレル社又はオズル社

(エストニア) STARS HIP、テリスクヴィイ・クリエイティブシティ、AERON ES

〈代表者変更〉

総合建設業

(資)二億六百二十八万円

(従)八四名

株岡部新電元

取締役社長 坪田 都美(旧 町田 正)

公立大学法人埼玉県立大学

理専長

田中 滋(旧 江利川 毅)

(株)埼玉りそな銀行 川口支店

支店長

★経理入門セミナー

日時 六月六日(水)九時五〇分～一六時

会場 ソニックシティ九〇六
内容 基礎を学ぶ！「経理の知識・流れ・ルール」

講師 (有)マズエージェンツ代表取締役 林 忠史氏

★第一回トップセミナー

日時 六月一日(月)一四時～一六時

会場 ソニックシティ四〇四
内容 ソニックに学ぶ「戦国武将のリーダーシップに学ぶ」

講師 東京大学史料編纂所教授 本郷和人氏

★人事制度セミナー第二講

日時 六月一日(月)一三時三〇分～一六時三〇分

会場 ソニックシティ四〇一
内容 評価制度の実践的構築法

講師 ビジネスコーチ(株)常務取締役・チーフHRビジネスオフィサー 吉田 寿氏

★コミュニケーション研修第三講

日時 六月二〇日(水)一三時三〇分～一六時

日本メックス(株)北関東支店

支店長 関 克巳(旧 小林 義信)

(株)埼玉りそな銀行 越谷支店

支店長 大石 克紀(旧 大柿 一気)

(株)埼玉りそな銀行 熊谷支店

支店長 折茂 真一郎(旧 広瀬 克之)

東京海上日動火災保険(株)

執行役員埼玉中央支店長

浅野 洋(旧 中川 幸生)

本田技研工業(株)埼玉製作所

所長

山本 創一(旧 鎌田 雅之)

埼玉協ニュース四〇四号

2018年5月7日発行

さいたま市大宮区桜木町一七五・一七六

ソニックシティビル九階

発行所 法 人 埼玉県経営者協会

発行人 根岸茂文

編集人 廣澤健一

電話〇四一―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