

一般社団法人 埼玉県経営者協会会報



2・3

'19 月号

平成三十一年新年会員懇談会
三四〇名の参加者を得て盛大に開催

特別講演

「逆境を好機に変える言葉の力」と題して
日本コアコンディショニング協会会長、
日本ペップトーク普及協会代表理事 岩崎由純氏が講演



新年会員懇談会

平成三十一年新年会員懇談会は一月十日(木)一三時三〇分から十七時まで、パレスホテル大宮で開催された。
当日の出席者にご来賓の方々ならびに会員を合わせて三四〇名であった。(ご来賓のご芳名は四頁に掲載)
特別講演は日本コアコンディショニング協会会長、日本ペップト

ーク普及協会代表理事 岩崎由純氏が「逆境を好機に変える言葉の力」と題して講演。講師の体験した感動エピソードとともに、短くて分かりやすく、心に響く励ましの言葉「ペップトーク」による絶大な効果を熱く語っていただき、聞き手に勇気を与える素晴らしい内容の講演でした。
当日のプログラムは次の通り

【第一部 挨拶・講演の部】
開会挨拶 上條 正仁会長
(株)埼玉りそな銀行シニアアドバ
イザー)



開会挨拶をする上條正仁会長

上條会長は企業を取り巻く経営

環境、平成三十一年の経済見通し等に触れた後に、今後の企業経営を考える上で以下のように話された。
「仕事を、頑張れから楽しむ」ということについて申し述べたい。日本では、企業でも、学校でも上から下に「頑張れ」という言葉をかけるケースが多く、出てくる。「頑張れ」と言われると、精神的かつ肉体的に最大限の努力を求められているニュアンスがあると感じている人も多く、「みんな頑張っているんだよ」と言い返したくなることもある。ところが、英語圏の国々では少し異なる。「気楽にやっつこい (take it easy)」とか、「楽しんで (have fun)」といて送り出す。どうもニュアンスとしては日本より柔らかいような気がする。こうした違いは、まさに駅伝大会での沿道の応援に顕著に現れる。日本では、沿道の人が選手にかける言葉は「頑張れ」「頑張れ」の繰り返し、

ところがアメリカでは、実に様々な種類の言葉が掛けられる。「リラックス」、「キープオンゴーイング (その調子で)」、「エンジョイ (楽しんで)」、「グッドラン (いい走りだよ)」など、こうした表現で選手を応援することで、選手と一緒にマラソンを楽しんでいるように見える。
いまから二十年以上前に、丸紅の社長だった鳥海巖氏が年頭の挨拶でいわれた言葉が、朝日新聞の「天声人語」に頑張るというテーマで取り上げられている。鳥海氏は「日本人は、本来真面目だ。頑張る」と思わないでも自然に頑張ってしまう。「頑張れ」というとかえってプレッシャーを受け、固くなって実力を発揮できず、はかばかしい結果を得られないことが多い。社員諸君、「頑張る」と口に出すな。(中略) あなた方はプロなのだから、自分の仕事をエンジョイしながらやれ」というメッセージでした。その「天声人語」は、「頑張る」には、どこかせかせかした感じだ。「頑張れ」には、ときどき無神経で残酷な響きがある」と結んでいる。
高度経済成長時代から成熟経済人口減少時代に変化してもなお『頑張る』という言葉はいまでも多くのシーンで使われ、「シニアも頑張れ」とまで言われている。この言葉を否定するつもりはありませんが、その役割をそろそろ『楽

会場スナップ



340名の参加者を得て盛大に開催された。



来賓挨拶
木塚欽也埼玉労働局長



来賓挨拶
田中琢二関東財務局長



来賓挨拶
上田清司埼玉県知事



来賓挨拶
近藤嘉連合埼玉会長



来賓挨拶
小松弥生埼玉県教育委員会
教育長



来賓の方々

しむ』に譲る時期に来ているような気もしてなりません。『プロとして仕事を楽しめ』、この言葉をトップが社員に日頃から、掛け続けることは、企業の大きな経営課題でもある「働き方改革」の実現にも大いに役立つような気がする。

来賓挨拶

埼玉県知事 上田 清司氏
財務省関東財務局長 田中 琢二氏

厚生労働省埼玉労働局長 木塚 欽也氏

埼玉県教育委員会教育長 小松 弥生氏

連合埼玉会長 近藤 嘉氏

来賓ご紹介
特別講演

演題 「逆境を好機に変える言葉の力」

講師 日本コアコンディショニング協会会長、日本ペップト

ーク普及協会代表理事 岩崎 由純氏

【第一部懇親パーティーの部】

開宴挨拶 伊藤 麻実副会長

(日本電鍍工業(株)代表取締役) 来賓祝辞

さいたま市長 清水 勇人氏

乾杯 埼玉大学学長 山口 宏樹氏

懇談 閉宴挨拶 中込 秀明監事

(富士電子(株)代表取締役)

特別講演



講演風景



講演する岩崎由純氏

懇親パーティーの部



閉宴挨拶
中込秀明監事



来賓祝辞
清水勇人さいたま市長



乾杯挨拶
山口宏樹埼玉大学学長



閉宴挨拶
伊藤麻美副会長



懇親会では青年経営者部会からのPRも行われた



PRを行う白田和弘青年経営者部会部会長



乾杯の様子



懇談風景



講師とも積極的に交流がなされた

目次 頁

- 平成三十一年新年会員懇談会 一
- ものづくり大学特別公開講座 五
- 埼玉県キャリア教育実践アワード 二〇一九表彰式 六
- 秋季中部地区協議会 七
- 春季地区協議会（南部・中部・西部・北部） 八
- 埼玉大学研究者との出会いの広場 十
- ものづくり大学へようこそ 十一
- 第十七回渋沢栄一賞、第八回渋沢栄一ビジネス大賞表彰式 十二
- 第四回働き方・働きがい向上委員会 十三
- 企業経営者と生徒・保護者・教員による四者面談会 十三
- 第三回CSR委員会 十四
- 四半期企業経営動向調査 十五
- 特別調査 十八
- 課題解決型インターンシップ社内発表会 二二
- 人事担当者のための税務セミナー 二二
- 第六回特別セミナー 二二
- タイムマネジメント・実践セミナー 二二
- 課長力パワーアップ講座 二二
- 労働問題実務対応講座 二三
- 青年経営者部会 創立三十周年記念懇親会 二四
- 青年経営者部会 創立三十周年記念新春特別講演会 二五
- ワンポイント労働法 二六
- 埼玉県からのお知らせ 二七
- 事業だより 二八
- 告知版、会員の動き 二八

来賓に各界から多士済々

(敬称略・順不同・役職名は開催日現在)

▽埼玉県知事 上田清司
▽さいたま市長 清水勇人

《講師》
▽日本コアコンディショニング協会会長 ニック協会会長 岩崎由純

《国関係》
▽財務省関東財務局長 田中琢二
▽財務省関東財務局 総務部長 曾根英実

▽財務省関東財務局 総務部長 齋藤和幸
▽経済産業省関東経済産業局 地域経済部 次長 青木 宏

▽独立行政法人造幣局 さいたま支局長 貝守真一
▽厚生労働省埼玉労働局長 木塚欒也

▽厚生労働省埼玉労働局長 菅原篤史
▽厚生労働省埼玉労働局長 加藤孝子
▽雇用環境・均等室長 唄 繁樹

▽厚生労働省埼玉労働局長 長澤 篤
▽厚生労働省埼玉労働局長 大鷲 亨

▽厚生労働省埼玉労働局長 大塚陽太郎
▽厚生労働省埼玉労働局長 倉林正彰

▽厚生労働省埼玉労働局長 石川和夫
▽厚生労働省埼玉労働局長 新田純康

▽日本銀行 調査統計局 調査主幹 清水雅之
▽防衛省自衛隊埼玉地方協力本部 援護課長 川原剛志

▽防衛省自衛隊埼玉地方協力本部 援護班長 下村孝史
▽国立研究開発法人科学技術振興機構 理数学習推進部才能育成グループ 調査役 岡田啓一

《県関係》
▽産業労働部部長 渡辺 充
▽産業労働部副部長 石川英寛
▽産業労働部雇用労働局長 新里英男

▽埼玉労働部産業労働政策課長 野尻一敏
▽産業労働部産業支援課長 藤田 努
▽産業労働部観光課長 鳥田邦弘
▽産業労働部雇用労働課長 佐藤卓史
▽産業労働部シニア活躍推進課長 堀光美知子

▽産業労働部ウーマノミクス課長 山野隆子
▽産業労働部産業人材育成課長 田口 修
▽企画財政部計画調整課長 堀口幸生
▽埼玉県産業技術総合センターセンター長 中村雅範
▽報道長 板東博之
▽埼玉県議会事務局長 下田正幸
▽福祉部地域包括ケア局長 江森光芳
▽福祉部少子化対策局長 小池要子
▽県民生活部国際課長 高島章好
▽県民生活部国際課長 和田公雄
▽埼玉県教育委員会教育長 小松弥生
▽埼玉県教育局県立学校教育部長 渡邊 亮
▽埼玉県教育局県立学校教育部立学校人 事課長 日吉 亨
▽埼玉県教育局県立学校教育部立学校人 事課長 上原一孝
▽埼玉県教育局県立学校教育部特別支援教 育課長 金子 功
▽埼玉県教育局県立学校教育部立学校人 事課 学校評価課 坂上 節
▽埼玉県教育局県立学校教育部立学校人 事課 学校管理課 青木孝夫
▽埼玉県教育局県立学校教育部立学校人 事課 教育指導課 石川 薫
▽埼玉県教育局県立学校教育部立学校人 事課 副課長 山田 恵
▽埼玉県教育局県立学校教育部立学校人 事課 主査 江口大貴
▽埼玉県教育局県立学校教育部立学校人 事課 指導主事 山盛敬子
▽埼玉県教育局県立学校教育部立学校人 事課 指導主事 松下史郎
▽埼玉県教育局県立学校教育部立学校人 事課 指導主事 松下奈緒子
▽埼玉県立総合教育センター所長 高岡 豊
▽埼玉県労働委員会会長 野崎 正

▽埼玉労働委員会事務局長 土田保浩
▽埼玉労働委員会使用者委員 齋藤 実
▽彩の国さいたま人づくり広域連合 人材開発部長 豊田雅裕
▽（公財）埼玉国際交流協会理事 小島敏男
▽（公財）埼玉国際交流協会業務執行 理事兼事務局長 鈴木健史

《市関係》
▽さいたま市教育委員会教育長 細田真由美
▽さいたま市教育委員会副教育長 久保田章
▽さいたま市教育委員会管理部長 矢部 武
▽さいたま市教育委員会学校教育部長 平沼 智
▽さいたま市教育委員会生涯学習部 竹居秀子
▽さいたま市教育委員会学校教育教育部 長 渡邊祐子
▽さいたま市教育委員会学校教育教育部 職員人事課長 澤田純一
▽さいたま市教育委員会学校教育教育部 職員人事課副参事 清水一司
▽さいたま市教育委員会学校教育教育部 育研所長 千葉 裕

《商工団体関係等》
▽（一社）埼玉商工会議所連合会会長 佐伯鋼兵
▽埼玉県商工会連合会専務理事 茂木皇治
▽埼玉県中小企業団体中央会会長 伊藤光男
▽埼玉県中小企業団体中央会専務理事 飯塚 孝
▽埼玉経済同友会代表幹事 加藤喜久雄
▽埼玉経済同友会代表幹事 藤池誠治
▽埼玉県信用保証協会会長 塩川 修
▽（公財）埼玉県産業振興公社理事長 織田秀明
▽（公財）埼玉県産業文化センター理事 相川 博
▽（一社）埼玉県物産観光協会専務理事 櫻井正道
▽（公財）さいたま市産業創造財団監事 江田元之
▽（公財）さいたま市産業創造財団事務 局長 川島一浩

▽埼玉県生産性本部事務局長 西山典仁
▽（公財）産業雇用安定センター埼玉事 務所所長 吉原和子
▽（独）高齢・障害・求職者雇用支援機 構埼玉支部埼玉職業能力開発促進セ ンター 所長 中村正彦
▽埼玉県職業能力開発協会専務理事 小林一彦
▽埼玉県雇用対策協議会専務理事 齋藤明男

《経済界関係》
▽（株）玉リそな銀行 代表取締役兼専 務執行役員 増田賢一朗
▽（株）玉リそな銀行 取締役兼専務執 行役員 藤田正幸
▽（株）玉リそな銀行 常務執行役員 宮崎恒史
▽（株）玉リそな銀行 常務執行役員 山崎浩一
▽（株）玉リそな銀行 執行役員 小川義信
▽（株）玉リそな銀行 さいたま営業部 加藤一弘
▽（株）玉リそな銀行 県庁支店長 加藤和徳
▽（株）玉リそな銀行 大宮西支店長 柚木 馨
▽（株）玉リそな銀行 地域ビジネス部 長 忍田昇一

▽（株）武蔵野銀行 専務取締役 赤城功一
▽（株）武蔵野銀行 常務取締役 小山和也
▽（株）武蔵野銀行 地域サポート部長 黒澤 進
▽（株）武蔵野銀行 常務執行役員本店営 業部長 新井康裕
▽（株）武蔵野銀行 常務執行役員本店営 業部長 齊藤政春

《大学及び研究機関》
▽埼玉大学学長 山口宏樹
▽埼玉大学理事・副学長 重原孝臣
▽埼玉大学理事・副学長 伊藤 修
▽埼玉大学副学長 秋山秀次郎
▽埼玉大学大学院理工学研究科教授 先端産業国際ラボラトリー所長 綿貫啓一
▽埼玉大学研究機構オープンイノベーションセンター センター長 松岡浩司
▽埼玉大学参事役 鷹野勝弘

▽埼玉大学総合キャリアセンターSU スーパーバイザー 宮田信久
▽ものづくり大学学長 赤松 明
▽ものづくり大学専務理事 竹下典行
▽ものづくり大学総務課長 大島誠一郎
▽埼玉県立大学学長 菅場一則
▽埼玉県立大学事務局長 森 美秀

▽日本労働組合総連合会埼玉県連合会 会長 近藤 嘉
▽中央労働金庫埼玉県本部 常務理事 (埼玉県本部担当) 宮本重雄
▽（一社）埼玉労働者福祉協議会 理 事長 小林直哉
▽（一社）埼玉労働者福祉協議会 専 務理事 永田信雄
▽全労済埼玉推進本部部長 金井 浩

《報道関係》
▽（株）埼玉新聞社代表取締役社長 小川秀樹
▽（株）埼玉新聞社クロスメディア局理事 営業管理幹 秋谷明宣
▽（株）埼玉新聞社編集局経済部記者 小川哲伸
▽（株）テレビ埼玉常務取締役 小嶋一晃
▽日本放送協会さいたま放送局局長 奥本千絵
▽（株）日本経済新聞社さいたま支局支局 長 松田 隆
▽（株）日刊工業新聞社さいたま総局総局 長 山中久仁昭
▽（株）時事通信社さいたま支局支局長 舟本典子
▽（株）さようせい 石川章一郎

《関係団体》
▽外井(TOI)法律事務所代表弁護士 外井浩志
▽税理士法人優和埼玉本部飯野事務所 公認会計士・税理士 飯野浩一
▽（株）さかいのある会社研究所 Great Place to Work Institute Japan 代表 岡元利奈子
▽（株）さかいのある会社研究所 Great Place to Work Institute Japan 課員 渡邊雄太
▽日本ホスピタリティ・マネジメント 学会副会長 加地照子
▽（株）帝国データバンク営業推進部次長 上西伴浩
▽（株）帝国データバンク大宮支店情報部 長 長谷川徹

平成三〇年度ものづくり大学特別公開講座

「バトンでつないだ夢」『二〇秒の先』を目指して」と題し、

北京オリンピック銀メダリストの

塚原 直貴氏が講演

十二月十八日(火)、ものづくり大学と本会の共催、埼玉県、埼玉県教育委員会後援のもと、平成三〇年度ものづくり大学特別公開講座をパレスホテル大宮で開催し、一一名が参加しました。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、今回で十五回目の開催となります。

開講にあたり、まず、ものづくり大学 長谷川 真一理事長と、本会 上條 正仁会長から挨拶が行われました。

続いて、「バトンでつないだ夢」『二〇秒の先』を目指して」と題して、富士通株式会社 企業スポーツ推進室、北京二〇〇八オリンピック四〇〇mリレー銀メダリストの塚原 直貴氏による講演が行われました。

講演では、塚原氏のキャリアのスタートから、北京オリンピックでメダルを獲得し、二〇一六年シドニーで引退に至るまでの出来事について、当時の心情や陸上競技への取り組み方なども踏まえ、お話しいただきました。また、ジャマイカの失格により銅メダルから銀メダルに繰り上がった心情についても触れられるなど、塚原氏ならではの公演となりました。

なお、当日は陸上競技に取り組み高校生が数多く参加しており、



ものづくり大学特別公開講座



講演を行う塚原 直貴氏



来場の高校生とバトンパスの実演も行われた



会場から多くの質問が出された

講演中には、来場の高校生と塚原氏が協力して、リレー競技の「バトンパス」の実演を行うなどの場面もありました。また、講演終了後には、高校生たちから、レース前の緊張をほぐす工夫や、練習への取り組み方についてなど多くの質問がされました。

最後は、ものづくり大学 赤松明学長の挨拶で閉会いたしました。

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

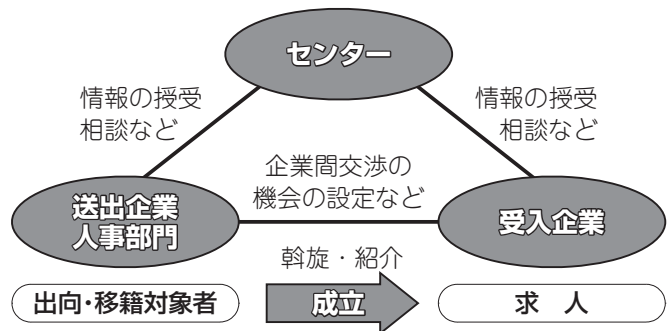
企業間の人材マッチングを
サポートしています。

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

☎048-642-1121 (土・日・祝日休)

http://www.sangyokoyo.or.jp/

出向・移籍の
専門機関



公益財団法人
産業雇用安定センター

埼玉
事務所

埼玉県キャリア教育実践アワード 2019表彰式開催

埼玉県教育委員会と本会の共催による埼玉県キャリア教育実践アワード2019表彰式が二月六日(水)パレスホテル大宮で開催されました。

キャリア教育では、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付けることで、働くことの意味や職業観を学び、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きけるよう取り組んでおり、推進に当たって企業の役割がますます高まっています。各校で実践し、継続・蓄積してきたキャリア教育のノウハウは教育財産です。また、県立高校等と企業が連携した産業人材育成の取組は、産学連携のロールモデルとなります。

本表彰式は、その取組の中から特に優れた実践に対して、支援する企業と学校双方を表彰することで本県キャリア教育を推進しようとするもので、今回で六回目となりました。

当日は県教育委員会教育長 小松弥生氏、県教育委員 後藤素彦氏、県立学校部長 渡邊亮氏、本会上條正仁会長 他、企業関係

者並びに学校関係者総勢五二名が参加して行われました。

今年には十八校の応募があり、審査の結果、特に優れた実践を行った九校が表彰されました。各賞は以下の通りです。

最優秀賞(二組)

○「社会に開かれた教育課程」実現プログラム

- ・川越工業高等学校
- ・株式会社 丸広百貨店
- ・小野文製茶
- ・川越市
- ・セイコーモータースクール

※内容・各企業等からの依頼に応える製品を授業の中で制作する取組。企業担当者と生徒が話し合いながらポスターや商品パッケージなどをつくり上げた。

○地域資源に新たな付加価値を！
地域活性化を目指した商品開発

- ・皆野高等学校
- ・有限会社 新井武平商店
- ・株式会社 肉の宝屋
- ・菓子工房 Hashimoto

※内容・秩父地域の活性化を目指した商品開発の取組。イノシシによる農作物被害の対策として秩父のジビエ肉を使ったハンバ



最優秀賞 川越工業高等学校



最優秀賞 皆野高等学校



優秀賞 狭山工業高等学校



優秀賞 新座総合技術高等学校



優秀賞 鳩山高等学校

キッチンとの協働プロジェクト
障害を持つ方とともに高校生
の思いを地域に伝えたい

・新座総合技術高等学校
・社会福祉法人さくら瑞穂会 障害福祉サービス事業所みずほコミュニティ

※内容・障害のある方と地域の方が交流する場としてオープンしたレストランで使用するシンボルマーク等のデザインやブランディングを通して勤労観・職業観を育む取組。

○福島と鳩山をつなぐ「オーガニックコットン栽培」

・鳩山高等学校
・株式会社 元氣パートナーズ
※内容・東日本震災復興ボランティアとして携わってきた福島県のオーガニックコットン農家からもらった種を地元の休耕地で栽培・収穫し、農家へ送る取組。

奨励賞(四組)

○埼玉県産食材を利用した高校生が考える商品開発

- ・いずみ高等学校
 - ・イオンリテール株式会社
- ※内容・県の食材を利用したカップケーキを地元の大手スーパーと共同開発・販売した取組。

○地域の中で「働く力」を育てる「わかくさ版デュアルシステム」
「よりよい学校教育を通してよりよい社会を創る」へ

優秀賞(三組)

○狭紅茶(さこうちや)プロジェクト

・狭山工業高等学校
・有限会社東阜 横田園
※内容・地元生産者と連携して紅茶の製造装置を制作し、特産品

である狭山茶をつかった紅茶を製造・販売した取組。

○障害福祉サービス事業所 みずほコミュニティ施設 ソランド



奨励賞 入間わかくさ高等特別支援学校



奨励賞 いずみ高等学校



奨励賞 宮代高等学校



奨励賞 深谷はばたき特別支援学校

の挑戦

- ・入間わかくさ高等特別支援学校
- ・株式会社MSフレッシュメディア
- ※内容・生徒と教員がチームとなり、毎週の授業の中で、生徒の実態に合わせた就労体験を実施する取組。
- 学校と社会との接続に向けた地域企業とのコラボレーション
- ・深谷はばたき特別支援学校
- ・社会福祉法人 両宜会 特別養

護老人ホームひびき

- ※内容・特別養護老人ホームと協働し、産業等現場実習と作業学習製品の頒布を通じた地域貢献活動の取組。
- 未来を紡ぐ地域の力・学校の力
- ・宮代高等学校
- ・宮代町商工会
- ※内容・町をPRするVTRを制作したり、商工会が行う事業のデザイン制作をしたりしながら、



説明を行う
日本信号(株)
徳淵 良孝氏



開会挨拶を行う
宮澤 政信議長

日本信号株式会社は、約九〇年にわたり日本の交通インフラの安全・安心を支えてきました。その根幹には日本信号グループの理念である「安全と信頼」があります。交通インフラという公共性の高い事業に関わる企業として「安全と信頼」の優れたテクノロジーを

地域の発展に寄与することを目指した取組。
本会はこちらから人材育成のため

めの本県キャリア教育を支援してまいります。

平成三〇年度秋季中部地区協議会

「日本信号(株)安全信頼創造センター見学会」
社会インフラの『安全と信頼』をより確かなものにする取組について学ぶ」を開催

十二月七日(金)の平成三〇年度秋季中部地区協議会では、日本信号株式会社 久喜事業所において施設見学会を開催し、一八名の方に参加いただきました。

通じて、より安心、快適な社会の実現に貢献します」という理念のもと、日々、事業活動に取組まれています。

また、昨今のデジタル技術の発展に伴い、公共交通インフラシステムに対するより快適な運行管理、自動運転、自然災害による影響のミニマム化とオペレーション&メンテナンス効率の最大化が求められています。これを受けて、昨年竣工された安全信頼創造センター「ANSHIN館」では、安全理論の研究・蓄積・社員研修と共に、世界中で稼働している日本信号製品をネットワークで結び、この技術を用いて社会インフラの「安全と信頼」をより確かなものにする事に取組むなど、技術革新にも積極的に取組まれています。

当日は、まず、中部地区協議会 宮澤 政信議長(マルキュー株式会社 代表取締役会長)から開会の挨拶をいただきました。続いて、日本信号株式会社 取締役専務執



常設展示場で説明を受ける参加者



参加者全員で記念撮影

行役員 徳淵 良孝氏による概要説明を受けた後、常設展示場、生産エリア、ANSHIN館をそれぞれ見学いたしました。

常設展示場では、鉄道信号や交通信号の歴史・仕組みなどについて実物の信号を前に説明いただきました。また、鉄道模型のジオラマを使った走行体験も行いました。

生産エリアでは、実際の作業の様子を見学しました。現場には先端技術が導入されており、スマートグラスや3D図面を利用し、視界を共有しながら、国外の作業現場にもリアルタイムで指示が出せるとのことでした。

ANSHIN館では、「見守る」「確かめる」「支える」「つなげる」の四テーマに分けた展示がされており、社会インフラを支える高度な技術や企業の取り組みについて、参加者も興味深く見学し、説明に耳を傾けていました。

平成三〇年度春季南部地区協議会

「春季労使交渉に臨む経営側の基本姿勢」と「ビジネスパーソンのための脳の活性化講座」の二テーマで開催

二月一日(金)、川口総合文化センターリア大会議室において、平成三〇年度春季南部地区協議会が

開催され、二〇名の方が参加されました。

今回の協議会では、まず、南部地区協議会 牛窪 啓詞議長(株式会社愛工舎製作所 代表取締役会長)より開会挨拶が行われました。



開会挨拶を行う
牛窪 啓詞議長



講演を行う
平田 武氏



講演を行う
加藤 和宏氏

次に、講演一として、経団連事業サービス 人事賃金センター長 平田 武氏より「春季労使交渉に臨む経営側の基本姿勢」と題して、講演していただきました。

続く講演二では、「Learning and Performance コンサルティング 有限会社代表取締役 加藤 和宏氏より、「ビジネスパーソンのための脳の活性化講座」と題してご講演いただきました。

講演二では、脳科学とコーチングを融合した「ニューロコーチング」の観点から、行動の原動力や

目的の明確性と脳の作用の関係、脳のコンディショニングを把握する重要性や、脳の活性化の方法などについてご説明いただきました。

◇講演一の概要

・今年の副題は「働きがい向上とイノベーション創出 by Society 5.0」。

・経団連はIoT・AI・ロボット等を活用し価値を創造する社会(Society5.0)の実現を最重要課題と捉え諸活動を展開している。

【我が国企業を取り巻く経営環境】

・世界経済は緩やかな成長。一方で米中貿易摩擦、ブレグジットなどリスク要因が出てきている。

・日本経済は、引き続き緩やかな回復基調が続くが、米中貿易摩擦や消費税の増税などは不安要素。

・労働力人口の減少を背景に各地域の中小企業において人手不足が深刻化している。

・人手不足の観点からは中小企業こそダイバーシティ経営を意識してほしい。

【賃金引上げの動向と個人消費への影響】

・大幅な賃金引き上げが続いているが、常用労働者一人当たりの現金給与総額の伸びは非常に緩慢。

・パートタイム労働者の比率上昇といった就業構造の変化、賃金水準が相対的に低い「医療福祉」「飲食サービス業等」の雇用者増など

の産業構造の変化が要因であると考えられる。

・賞与・一時金の増加も個人消費を相当程度下支えしている。個人消費喚起の観点からも多様な方法による賃金引き上げが重要。

【連合の闘争方針への見解】

①全ての労働組合における取組

・連合は四％程度との上げ幅の要求水準を示している。

・しかし、賃金水準の追求を前面に押し出しながら、上げ幅の要求水準を掲げていることは主張の一貫性を欠く。

・また、月例賃金の引き上げにこだわらざる姿勢は、多様な方法による賃金引き上げの前向きな検討の流れと逆行する。

②中小組合における取り組み

・闘争方針は、「上げ幅」のみならず「水準(絶対額)」の追求を強化するとしている。

・目標水準や到達時期を定めて要求するのは労働組合であるが、その検討段階において、企業労使で、現実的で達成可能な着地点を模索することが有益。

・一方、中小組合は「月額一〇、五〇〇円以上を目安」としているが、中小企業の賃上げの実態と大きく乖離する。

・マクロで見た大手企業との賃金格差を基準に要求しても経営状況の厳しい中小企業の経営者の理

解・納得は得られない。

・格差の縮小は、収益が改善・拡大し賃上げが行われた結果であることが望ましい。

【経営側の基本スタンス】

・競争力強化と収益拡大を図り、賃金など処遇を改善。それを働きがい、生産性向上につなげる「社内好循環」の実現が必要。

・賃金は「賃金決定の大原則」に則り、企業が決める。

・自社の状況に見合った年収ベースの賃金引き上げ方法を検討することが基本。

・二〇一八年は、大手中小企業とも二〇〇〇年以降で最も高い引き上げ額を記録、賃金引き上げのモメンタムは継続している。

・ベースアップなど継続的な月例賃金の引き上げには累積効果があることも重要。

・賃金引き上げと総合的な処遇改善の検討が両輪。

・賃金引き上げでは、定期昇給などの制度昇給やベースアップの実施、諸手当の改定・見直し、賞与・一時金の増額など多様な選択肢を検討してほしい。

・多様で柔軟な働き方の実現や、福利厚生充実、能力開発・自己啓発の支援を柱に、多種多様な方針による総合的な処遇改善を検討してほしい。

平成三〇年度春季中部地区協議会

「春季労使交渉・協議に臨む経営側の基本姿勢」をテーマに開催

二月五日(火)大宮ソニックスシティビル七階会議室において、平成三〇年度春季中部地区協議会が開催され、十八名の方々が参加されました。



開会挨拶をする宮澤 政信議長

今回の協議会では、まず中部地区協議会 宮澤 政信議長(マルキュー株式会社 代表取締役会長)より開会挨拶が行われ、続いて、経団連事業サービスマン 人事賃金センター長 平田 武氏より「春季労使交渉・協議に臨む経営側の基本姿勢」と題し講演していただきました。
(講演の概要については、南部地区協議会をご参照ください。)

平成三〇年度春季西部地区協議会

「春季労使交渉・協議に臨む経営側の基本姿勢」と「人事制度の核となる役割能力要件作り方」の二テーマで開催

二月七日(木)の西部地区協議会は、丸広百貨店川越店九階バンケットルームにて開催され、二〇名の



春季西部地区協議会

方々が参加しました。
まず、講演一として、経団連事業サービスマン 人事賃金センター長 平田 武氏から「春季労使交渉・協議に臨む経営側の基本姿勢」と題して講演が行われました。
(講演の概要については、南部地区協議会をご参照ください。)
続く講演二では、株式会社河合コンサルティング代表取締役 河合 克彦氏より、「人事制度の核となる 役割能力要件の作り方(等級ごとの『期待される役割』

『必要とされる知識技能』を明確化する」と題して、ご講演いただきました。

役割能力要件表は等級・職掌ごとに「期待される役割」「必要とされる知識技能」を表示したものです。

的確な評価を行うためには、当該職員にどのような役割が求められる



講演を行う河合 克彦氏

ているのか、どのような能力が必要とされているのかを明確に示す必要があり、これが不十分であると、的確な評価ができません。社員の能力を開発する為にも会社はこれらの点を明確に示す必要があります。
講演では、数多くの会社で役割能力要件表構築指導の経験を持つ河合氏から、なぜ役割能力要件表を作成する必要があるのか、役割能力要件表を活かす人事制度とはどのようなものか、役割能力要件表の作り方などについて説明していただきました。

平成三〇年度春季北部地区協議会

「春季労使交渉・協議に臨む経営側の基本姿勢」と「経営課題解決のための情報活用 図書館で使える商圏分析・企業情報データベース」の二テーマで開催

二月十九日(火)埼玉県立熊谷図書館において、平成三〇年度春季北部地区協議会が開催され、十二名の方が参加されました。

まず、北部地区協議会 橋元 健議長(キヤノン電子株式会社取締役副社長)より開会挨拶が行われました。

次に、講演一として、経団連事業サービスマン 人事賃金センター長 平田 武氏より「春季労使交渉・協議に臨む経営側の基本姿勢」と題して講演していただきました。

講演二では、まず、久保田氏より、埼玉県立熊谷図書館の紹介とビジネス支援室の活用について説

明がありました。県立熊谷図書館では、ビジネス支援室を設置し、ビジネスに役立つ資料情報の提供、商用データベースの閲覧等のサービスを行っています。県立図書館の保有する一五三万冊の蔵書、二種類の商用データベースをもとに専門の司書が対応し、利用は無償とのことでした。
続いて、松下氏より、図書館で使える商圏分析・企業情報データベースについて紹介いただきました。概要の説明のほか、データベースを使った実演も行われました。また、ビジネス支援室の見学も併せて実施されました。



開会挨拶を行う橋元 健議長



講演を行う久保田 崇子氏



講演を行う松下 かおる氏

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第111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



仕事と子育ての両立とダイバーシティ ～研究から実践へ～ 埼玉大学 研究機構 研究企画推進室／男女共同参画室・ダイバーシティ推進オフィス 幅崎 麻紀子 准教授

私は、研究機構研究企画推進室に所属しながら、男女共同参画室・ダイバーシティ推進オフィスの教員として、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」と「男女共同参画」事業を進めながら、仕事と子育ての両立をテーマに研究を進めています。専門は文化人類学です。主に、ネパールをフィールドに、「リプロダクション（子産み・子育て等）」と家族の変容について、保健政策とローカル社会に生きる女性の生活実践の相互作用の視点から分析してきました。



します。言葉では表現されない「当たり前」の事柄に、人を理解する重要な要素が含まれています。それを発見しながら、多様な人々の多様な世界を分析することに、研究の魅力を感じます。そして、言語化されない情報を掴む手法は、ダイバーシティ実践を行う際に、皆様の多様なニーズを聞き取ることに生かしています。

現在、大学には様々な教員がいます。すなわち、教育と研究のみならず、研究テーマと関わる実践を行う教員です。私はジェンダー教育、ワークライフバランス教育、男女共同参画の研究とともに、学内のダイバーシティ推進を実践しています。最近では、実務を活かして「女性の社会参画とポジティブアクションの研究」及び「学校のダイバーシティ化：日本へ移住する外国人生徒の支援」にも取り組んでいます。

ダイバーシティ社会づくりにおいては、様々な事情（子育て中や介護中、日本語が不得手、持病がある等）を抱えていても、お互いにサポートしあい、皆が持てる能力を十分に発揮できる環境を整えていくことが肝要です。これからも教職員が持てる力を発揮できるように、多様な人の話に耳を傾け、多様な人々を支援するしくみを構築していきます。

研究者として、実際に、人々の話に耳を傾け、その人々と時を過ごしていると、言語化されない情報を得ることがあります。そんな「発見」をするとワクワク

産業界とともに連携・交流しながら、男女共同参画、ダイバーシティをキーワードとした社会づくりを進めたいと願っております。

学歴・略歴
 幅崎 麻紀子
 （はばざき まきこ）
 埼玉大学大学院文化科学研究科社会文化論専攻修士課程修了
 北海道大学大学院文学研究科歴史地域文化学専攻博士課程 単位取得満期退学
 2009年、山形大学男女共同参画推進室助教、2012年筑波大学ダイバーシティ推進室准教授、2015年情報・システム研究機構女性研究者活動支援室特任准教授、2017年電気通信大学男女共同参画・ダイバーシティ戦略室特任准教授を経て、2018年より現職



AIを活用した騒音環境での音声認識 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 杉浦 陽介 助教

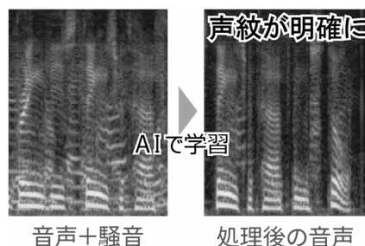
ここ数年で人工知能（AI）は急速な発展を遂げました。それに伴い、AIを操るインターフェイスとして、音声認識を活用した製品が数多く登場しています。例えばスマートホンの音声認識機能や家庭用のAIスピーカ、店頭で見かける対話型アンドロイドロボット、自販機等で使用されるデジタルサイネージなど、様々な場面で活用されています。一方で、駅構内や車内などのうるさい環境では未だ音声認識の精度が十分ではありません。そのため、人の近くにマイクを設置する等の対策が必要となっています。

には、音声の解析とモデル化を行い、AIで音声を判別させています。音声認識を使用する環境や認識したい内容は製品ごとに異なります。したがって、1つ1つの製品に合わせた学習を行うことで、音声の多様性を抑えることができます。そこで私は、環境騒音や認識語句を限定して、音声の抽出に必要な特徴を特定し、製品ごとに処理をチューニングする技術を開発しています。

このような問題の原因は、音声の多様性にあります。つまり、声の高さや抑揚、発声する長さなどが人・時間・場所によって大きく変動するため、コンピュータが騒音に埋もれた人の声をうまく抽出できないのです。

1つ例を示します。左側の図は会話騒音に埋もれる音声の特徴を示したものです。会話騒音によって音声のもつ声紋（縞模様の特徴）が見えにくくなっています。これに対し、音声縞模様で表現されることを仮定して、AIに学習させた結果が右側の図になっています。AIが音声の特徴を適切に把握できたため、きれいな声紋を復元することができました。この技術は音声認識のみならず、音声通話や異常音の検知等でも活用されています。

私はこの原因を解決する技術を開発しています。具体的



- ・音声認識を利用した機械への命令
- ・うるさい環境での音声通話
- ・異常音検知
- ・音声解析によるデータ収集

学歴・略歴
 杉浦 陽介
 （すぎうら ようすけ）
 2013年大阪大学大学院修了。
 東京理科大学基礎工学部助教を経て、2015年4月より現職。
 専門は信号処理、音声情報処理。近年はAIを用いた雑音除去の研究に専念。

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第92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



ものごの大きさとお人が感じる重さ

建設学科 高橋 宏樹 教授

あるとき、お土産にもらった手のひらサイズの置物を持ったときに、「意外に重いなあ」と感じたことがありました。別の日に、ご飯のおかずをよそおうと食器を持ったときには、特に「重い」とは思いませんでした。後日に置物と食器の重さを計ってみたら、置物は241g、食器は342gで、「重い」と感じた置物の方が100g程度軽かったのです。私がおかしいのかと思い、他の人にも尋ねてみたところ、全員が置物の方が重いと、私と同じように間違えて答えてくれました。

興味がわいてきたので、少し系統立てて実験をしてみることにしました。まず、重さ(0.2kg)とかたちは同じで大きさの異なる2つの

サンプル「小①」と「大①」をつくり、どちらが重いか1つずつ持って比べてもらいました。被験者は男性13名、女性6名です。結果を図1に示します。図より、男性12名、女性5名が小さい「小①」の方を重いと答え、大きい「大①」を重いと答えた人はいませんでした。つぎに、重さを5.0kgにして、同様の実験をしてみました。結果を図2に示します。今度は全員が小さい方を重いと答えました。これらの結果から、同じ重さであれば、人は小さい方をより重く感じると思われる。これは、少し大きさにいけば、人が感じる重さはもの大きさによって変わる、ということです。



図1 重さ0.2kgで大きさが異なるものごの重さ比べの結果 図2 重さ5.0kgで大きさが異なるものごの重さ比べの結果

たぶん、人はものごの重さを予想していて、その予想が外れたときに「意外に〇〇」と感じるのだと思います。この予想が当たった方が良い場合もあれば、外れた方が良い場合もあるでしょう。いずれにしても、これが人の特性なのだと思います。この実験だけで多くを語ることは出来ませんが、より使いやすいものごの大きさやかたちを決める際などに、この結果を応用できないかと思っています。

高橋 宏樹 (たかはし ひろき) 教授、順天堂大学大学院体育学研究科修了 博士(工学)。同大学体育学部生理学研究室嘱託、東京工業大学工学部建築学科助手、2002年4月からものづくり大学講師、現在教授。
(連絡先: 048-564-3867/takahashi@iot.ac.jp)



視覚障害者の転落・衝突防止ウェアラブルデバイス

総合機械学科 ビチャイ サェチャウ 教授

近年、半導体・センシングおよび情報技術(IT)の進化と伴って、身体に装着して使用するコンピュータデバイス、総称「ウェアラブルデバイス」の商品化が著しく進んでいます。スマートウォッチ、スマートグラスなどが例として挙げられます。本稿では、本研究室が開発した「視覚障害者のためのウェアラブルデバイス」を紹介します。

本ウェアラブルデバイス(名称:OTOMO)は、視覚障害者の転落・衝突事故を未然に防ぐために、段差(線路、階段、穴等)及び障害物の存在を音のトーンで歩行中の視覚障害者に知らせる機能を備えたスマートウェアラブルデバイスです。例えば、手前に段差があった場合と障害物の場合はそれぞれ、「ビ〜、ビ〜、ビ〜、…」と「ピッ、ピッ、ピッ、…」の警告音で知らせます。また、段差または障害物との距離が近いほど音のピッチが短くなり、距離感を容易に掴むことができます。さら

に、本デバイスはヘッドフォンのように装着しやすく、警告音も聞き取りやすいデザインとなっています。

OTOMOは、LiDAR(レーザー距離センサー)と姿勢センサー(3軸ジャイロスコープと3軸加速度センサー)及びマイコンから構成されています。マイコンは距離センサー及び姿勢センサーのデータから、地面の段差や障害物を認識し、適宜に警告音のトーンを圧電スピーカーで鳴らします。写真は、OTOMOを装着した様子です。

なお、OTOMOの開発にあたって、試着及び評価にご協力いただいた「公益社団法人埼玉県視覚障害者福祉協会」の方々へ感謝の意を表します。



ビチャイ サェチャウ (びちやい さえちやう) 教授、King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok 卒、東京工業大学博士課程終了、2001年4月からものづくり大学講師、現在教授。電気学会、計測制御学会所属。
(連絡先: 048-564-3840/vichai@iot.ac.jp)

第十七回渋沢栄一賞、第八回渋沢栄一ビジネス大賞表彰式開催

浅田剛夫氏、池田啓子氏、田代正美氏が渋沢栄一賞を受賞 佐原邦宏氏、新井潔氏が渋沢栄一ビジネス大賞を受賞

二月四日(月)、ソニックシティ国際会議室において、埼玉県出身の実業家、渋沢栄一の精神を受け継ぐ全国の企業経営者に贈られる「第十七回渋沢栄一賞」の表彰式が開催され、井村屋グループ株式会社(三重県津市)代表取締役会長 浅田剛夫氏、株式会社特殊衣料(北海道札幌市)代表取締役会長 池田啓子氏、株式会社パローホルディングス(岐阜県多治見市)代表取締役会長兼社長 田代正美氏が渋沢栄一賞を受賞した。

大賞」の表彰式が開催され、株式会社ティービーエム(所沢市)代表取締役佐原邦宏氏、株式会社新井製作所(さいたま市岩槻区)代表取締役 新井潔氏に贈られた。

・二〇〇八年から小学生以下を対象に食育活動を開始。毎年約二万人が参加。あずきを育てるなどを通して日本の伝統食文化を継承。

併せて、新たな事業展開や新技術開発で飛躍を目指す県内企業に贈られる「第八回渋沢栄一ビジネス

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

・環境活動強化にてCO₂削減や、森を育て水を守る「アズキキングの森」活動を実施中。

受賞理由は次のとおり。

●**渋沢栄一賞**
■浅田剛夫氏(井村屋グループ株式会社代表取締役会長)

●**会社概要**
・リネンサプライ業、福祉用具企画製造・販売、清掃。一九七九年創業、従業員数一七六名。

●**会社概要**
・菓子・食品製造業。一八九六年創業、従業員数九二三名。

●**優れた経営**
・社長就任直後より海外事業進出にも注力して業績を回復させ、直近で過去最高の経常利益十五億円を計上。

●**優れた経営**
・病院・施設から出る布おむつのクリーニング業者から、リネンサプライ業、福祉用具・製造業に事業を拡大。

●**会社概要**
・スーパーマーケット事業等。一九五八年創業、従業員数五、九二一名。

●**優れた経営**
・中部地域を中心に食品スーパー・ドラッグストア等八十店舗を展開。

●**優れた経営**
・製造から流通・販売まで担う「製造小売業」として、社長就任時から売上を十倍、利益を十二倍に拡大。

●**会社概要**
・二〇〇五年に東証・名証第一部に上場。

●**会社概要**
・創業者である義父が設立した財団法人を通じて奨学金支給などを実施。二〇一七年度までに累計十億円の拠出実績があり、業績拡大に合わせ支出金額を年々拡大。

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

利根忠博本会名誉会長
講評を述べる

主催者挨拶をする
上田清司埼玉県知事

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。

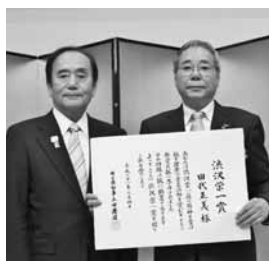
●**会社概要**
・二〇〇四年、障害者の就職を支援するため「社会福祉法人とも」に福祉会」を設立し理事長に就任。設立に当たり会社で一億円、個人でこれまで二千万円を寄付。



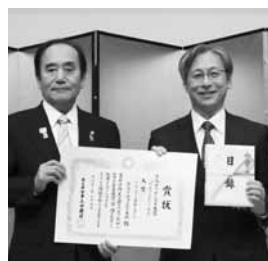
浅田剛夫氏(右)



池田啓子氏(右)



田代正美氏(右)



佐原邦宏氏(右)



新井 潔氏(右)

第四回働き方改革・働きがい向上委員会

「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、働き方改革は我が国の成長戦略として重要な課題とされています。

平成三十年六月二九日には「働き方改革関連法」が成立し、平成三一年四月一日から順次施行されます。

そこで働き方改革への取組みの参考としていただくことをねらいとして、一月二四日(木)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、第四回働き方改革・働きがい向上委員会「働き方改革推進セミナー」を開催し、七〇名の方々が参加され



説明をする
朝長亮一郎氏



説明をする
吉村紀一郎氏



会場の様子

ました。

はじめに、埼玉労働局労働基準部監督課監察監督官の朝長亮一郎氏から「労働時間法制の見直しについて」と題して、働き方改革に関する基本的考え方、時間外労働の上限規制、年五日の年次有給休暇の確実な取得、埼玉県最低賃金等について説明していただきました。

続いて、厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課多様な働き方推進室長の吉村紀一郎氏から「改正後のパートタイム・有期雇用労働法と同一労働同一賃金ガイドラインについて」と題して、同一企業内の正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差をなくすための規定の整備、労働者に対する待遇に関する説明義務の

強化、行政による事業主への助言・指導等や判例外紛争解決手続の規

定の整備等について説明していただきました。

企業経営者と生徒・保護者・ 教員による四者面談会開催

埼玉県教育委員会主催による四者面談会が一月二七日(日)、熊谷文化創造館さくらめいとで開催され、本会推薦の会員企業経営者五名(別記)と学校側から十二組、三六名が参加しました。この面談会は平成十五年度より実施しており今年度で通算十六年目となりました。

この四者面談会では高校生が企業経営者から企業や社会が求める



石塚 巧
キャノン電子(株)
専務取締役



中込 秀明
富士電子(株)
代表取締役社長



松本 伸一郎
(株)松本商会
代表取締役社長

人材像や企業人になるための心構え、学生時代になすべきことなどについてアドバイスを受けることで自分を見つめ直し進路選択能力を向上させると共に、生徒・保護者の職業意識形成を支援し、望ましい勤労観・職業観を育成することを目的としています。その意味

において参加校は就職希望者の多い専門高校に限らず県北部を中心とした普通高校の生徒も毎年多数参加しています。また、学校のキャリア教育推進を担う教員に対して重要な意識改革の場ともなっています。

面談終了後の生徒アンケートで



根岸 節子
社会福祉法人隼人会
まきば園理事長



廣澤 健一
一般社団法人埼玉県
経営者協会常務理事

は「女性の社会進出について幅広く可能性があるのだと教えていただきました」「課題を楽しんで解決するという気持ちが大切だと分かり、とてもためになりました」「大学に進学する中で自分のやりたいこと、力を発揮したいことを見つけていきたいと思いました」「私はなかなか自信が持てなかったのですが、お話いただいたおかげで自信の持ち方などが学べました」などの感想が見られました。企業経営者から進路選択における



面談の様子



面談会場の様子



大宮ろう学園
校長 桑原 智子氏

第三回CSR委員会を県教育委員会と本会の共催で一月二五日(金)に県立特別支援学校大宮ろう学園にて開催いたしました。

『特別支援教育の現場視察と意見交換会』 （県立特別支援学校大宮ろう学園）を開催

平成三十年度第三回CSR委員会

先生方からは「職業を選択していく上で、現状ばかりでなく今後を見据えていく大切さを教えて頂きありがとうございます」と「企業が求める高校像や生徒に対する接し方など、今後の進路活動に向

俯瞰的な立場で、価値観を変える具体的な示唆をもらえたようです。保護者からは「将来について悩んでいるこの時期に、人生の大先輩から生のお話が聞けて大変参考になりました」と「仕事に携わっている心で人生としての生き方をいろんな角度から教えていただいたと思います」などの感想が寄せられました。

上させるためのヒントが頂けました」などの感想が寄せられました。このように四者面談会は毎年参加した生徒・保護者・教員から高い評価を得ています。

◆参加企業経営者 (敬称略)

▽石塚 巧 キヤノン電子株式会社 専務取締役

▽中込 秀明 富士電子株式会社 代表取締役社長

▽松本 伸一郎 株式会社松本商会 代表取締役社長

▽根岸 節子 社会福祉法人単人会 代表取締役社長

▽会まきば園 理事長

▽廣澤 健一 一般社団法人埼玉県経営者協会 常務理事

た聴覚障害の専門教育を行っている学校で一八十名の幼児児童生徒が在籍しています。

今回の視察は卒業後に就職・進学を目指して取り組んでいる高等部を中心に行いました。高等部には本科と専攻科があり、本科は中学部卒業後「普通科」「産業工芸科」「生活デザイン科」のいずれかに入学して学びます。専攻科は本科を卒業した生徒がさらに二年間専門知識や技術を学んだうえで、

就職を目指します。現在本科には四十名、専攻科には九名の生徒が在籍しており、近年は本科においても就職を希望する生徒が増えています。

当日は、会員企業七名の方々にご参加いただき、前半に「学校概要説明」「授業・施設見学」、後半に「進路概要説明」「採用実績のある企業の方との意見交換」「生徒との懇談」を行いました。

前半では、専攻科の手話学習の授業および聴覚障害を補うために工夫された施設・設備を見学いたしました。特に寄宿舎では通学困難な児童生徒以外も受け入れ、自立に向けた教育の場となっているとの説明がありました。

後半では、進路指導主事から進路選択にあたって「企業と生徒の理解を深めるため積極的な現場実習を

行っています。ぜひ現場実習への御協力をお願いします。」との話がありました。続いて株式会社IHI人事部本社人事グループ小寺隆広課長代理から二十年以上に渡り採用を続けてきたノウハウ等についてお話しいただきました。最後にこの春就職が内定している生徒(本科一名、専攻科二名)が出席し、就職を決めるまでの経緯等について発表したのち質疑応答が行われました。

この会を通して参加者一同、特別支援教育に関する理解を深めるとともに、専門スタッフと相談しながら固く考えずに障害者雇用を進めていくことの重要性を確認することができました。



天井に設置された信号機のようなチャイムシステムと電光掲示板



授業の様子



生徒との懇談の様子

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。

企業経営動向調査（2018年度第4回〈1月調査〉）結果

調査概要

○調査対象	550社	○資本金別	
有効回答数	115社	●5000万円以下	53社
回収率	20.9%	●5000万円超～1億円以下	27社
○業種内訳		●1億円超～3億円以下	9社
●内製造業	53社	●3億円超	26社
●内非製造業	62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		18年10月	19年1月	<p>○最近の国内景気 DI は、18年10月比で製造業「-8」、非製造業「-20」であり、非製造業が大幅に悪化した。</p> <p>○先行きは、18年10月比で製造業「-10」、非製造業「-7」であり、いずれも悪化の見込み。</p>
最近	全社	7	-7	
	内製造業	8	0	
	内非製造業	7	-13	
先行き (6カ月先)	全社	-13	-22	
	内製造業	-9	-19	
	内非製造業	-17	-24	

1. 業界の景気 DI		18年10月	19年1月	<p>○最近の業界景気 DI は、18年10月比で製造業は「+4」の改善、非製造業は「-4」の悪化となった。</p> <p>○先行きは、18年10月比で製造業「-13」、非製造業「-13」であり、いずれも悪化の見込み。</p>
最近	全社	-7	-7	
	内製造業	-8	-4	
	内非製造業	-6	-10	
先行き (6カ月先)	全社	-18	-31	
	内製造業	-16	-29	
	内非製造業	-19	-32	

3. 自社の業況 DI		18年10月	19年1月	<p>○最近の自社業況 DI は、18年10月比で製造業「-16」、非製造業「+1」であり、製造業が大幅に悪化した。</p> <p>○先行きは、18年10月比で製造業「-22」、非製造業「-11」であり、いずれも悪化の見込み。</p>
最近	全社	0	-6	
	内製造業	8	-8	
	内非製造業	-6	-5	
先行き (6カ月先)	全社	-5	-21	
	内製造業	-5	-27	
	内非製造業	-5	-16	

II-1. 経営動向 (売上高)

(注) 18/10-12月期、19/1-3月期の上段の()内の数値は18年10月調査時の見通し

1. 売上高 DI (対前四半期比)	実 績		見 通 し		
	18/7-9	18/10-12	19/1-3	19/4-6	
全 社	6	(22) 25	(-2) -4	-11	<p>○18/10-12月期の売上高 DI は、7-9月期比で製造業「+8」、非製造業「+26」であり、いずれも改善。</p> <p>○今後の見通しは、19/1-3期は10-12期比で製造業「-27」、非製造業「-30」であり、大幅な悪化の見込み。19/4-6期は1-3期比で製造業「-2」、非製造業「-10」であり、悪化が続く見込み。</p>
内 製 造 業	13	(23) 21	(-9) -6	-8	
内 非 製 造 業	1	(20) 27	(3) -3	-13	

2. 経常利益 DI (対前四半期比)	実 績		見 通 し		
	18/7-9	18/10-12	19/1-3	19/4-6	
全 社	-6	(9) 16	(-7) -6	-15	<p>○18/10-12月期の経常利益 DI は、7-9月期比で製造業「+20」、非製造業「+23」であり、いずれも改善。</p> <p>○今後の見通しは、19/1-3期は10-12期比で製造業「-38」、非製造業「-8」であり、製造業が大幅悪化の見込み。19/4-6期は1-3期比で製造業「+11」、非製造業「-26」であり、非製造業が大幅悪化の見込み。</p>
内 製 造 業	-5	(13) 15	(-15) -23	-12	
内 非 製 造 業	-7	(6) 16	(-1) 8	-18	

III. その他

1. 製品の在庫水準 DI (「過大」 - 「不足」)		18年10月	19年1月	
最 近	全 社	1	6	
	内 製 造 業	0	8	
	内 非 製 造 業	2	5	
先 行 き (6カ月先)	全 社	0	1	
	内 製 造 業	1	8	
	内 非 製 造 業	-1	-5	

2. 生産・営業用設備 DI (「過剰」 - 「不足」)		18年10月	19年1月	
最 近	全 社	-9	-5	
	内 製 造 業	-11	-6	
	内 非 製 造 業	-6	-5	
先 行 き (6カ月先)	全 社	-7	-4	
	内 製 造 業	-11	-8	
	内 非 製 造 業	-3	-2	

3. 雇用人員 DI (「過剰」 - 「不足」)		18年10月	19年1月	<p>○最近の雇用人員 DI は、18年10月比で製造業「+5」、非製造業「-9」であり、高水準の人手不足が続いている。</p> <p>○先行きは、18年10月比で製造業「+14」、非製造業「-11」であり、非製造業において高水準の人手不足が続く見込み。</p>
最 近	全 社	-38	-40	
	内 製 造 業	-37	-32	
	内非製造業	-39	-48	
先 行 き (6カ月先)	全 社	-44	-44	
	内 製 造 業	-42	-28	
	内非製造業	-46	-57	

4. 資金繰り DI (「楽」 - 「厳しい」)		18年10月	19年1月	<p>○最近の資金繰り DI は、18年10月比で製造業「+5」、非製造業「+7」となった。</p> <p>○先行き DI は、18年10月比で製造業「+4」、非製造業「+6」であり、資金繰りに大きな変化はない見込み。</p>
最 近	全 社	10	16	
	内 製 造 業	10	15	
	内非製造業	9	16	
先 行 き (6カ月先)	全 社	9	14	
	内 製 造 業	11	15	
	内非製造業	7	13	

5. 販売価格 DI (「上昇」 - 「下落」)		18年10月	19年1月	<p>○最近の販売価格 DI は、18年10月比で製造業「+16」、非製造業「+4」であり、販売価格は上昇傾向にある。</p> <p>○先行きは、18年10月比で製造業「+3」、非製造業「±0」であり、今後も販売価格の上昇が続く見込み。</p>
最 近	全 社	1	10	
	内 製 造 業	-3	13	
	内非製造業	3	7	
先 行 き	全 社	-1	0	
	内 製 造 業	-3	0	
	内非製造業	0	0	

6. 仕入価格 DI (「上昇」 - 「下落」)		18年10月	19年1月	<p>○最近の仕入価格 DI は、18年10月比で製造業「-9」、非製造業「+1」であり、仕入価格は上昇傾向にある。</p> <p>○先行きは、18年10月比で製造業「+5」、非製造業「-4」であり、今後も仕入価格の上昇が続く見込み。</p>
最 近	全 社	33	30	
	内 製 造 業	41	32	
	内非製造業	27	28	
先 行 き	全 社	33	32	
	内 製 造 業	35	40	
	内非製造業	30	26	

特別調査 「働き方改革推進」に係るアンケート結果

アンケートの概要

主な項目

- 働き方改革関連法についての対応状況
- 働き方改革の取組を推進する上での課題
- 働き方改革を推進するために効果的と考える取組
- 働き方改革推進期間取組状況（参考）定年退職者の再雇用の状況

対象及び方法

埼玉県内のワーク・ライフ・バランス推進宣言企業（*）、県内経済団体及び会員企業に対してアンケートを実施した。（*平成30年7～11月の「働き方改革推進期間」中に「県内一斉ノー残業デー」と年次有給休暇取得の取得促進の取組を実施すると宣言し、その旨公労使会議に応募いただいた企業）
なお、対象によって調査項目が異なっているため、回答数が項目ごとに異なる。

実施時期

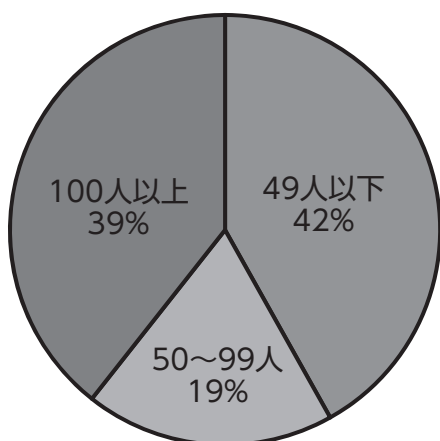
平成30年12月～平成31年1月

アンケート結果

回答企業の概要について

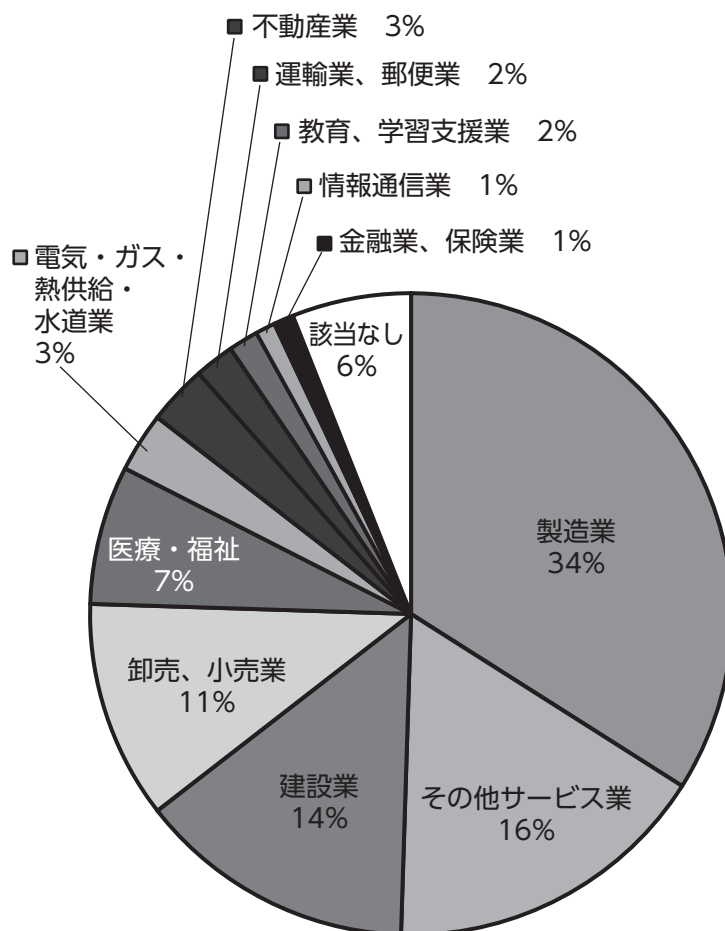
○規模別内訳（160社*1）

*1 ワーク・ライフ・バランス推進宣言企業、経営者協会、商工会連合会会員企業



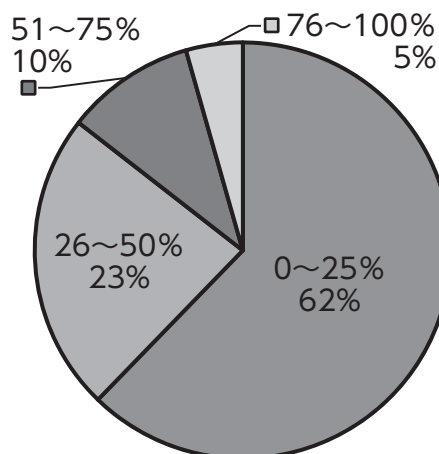
○業種別内訳（203社*2）

*2 ワーク・ライフ・バランス推進宣言企業、経営者協会、商工会連合会、中小企業家同友会会員企業



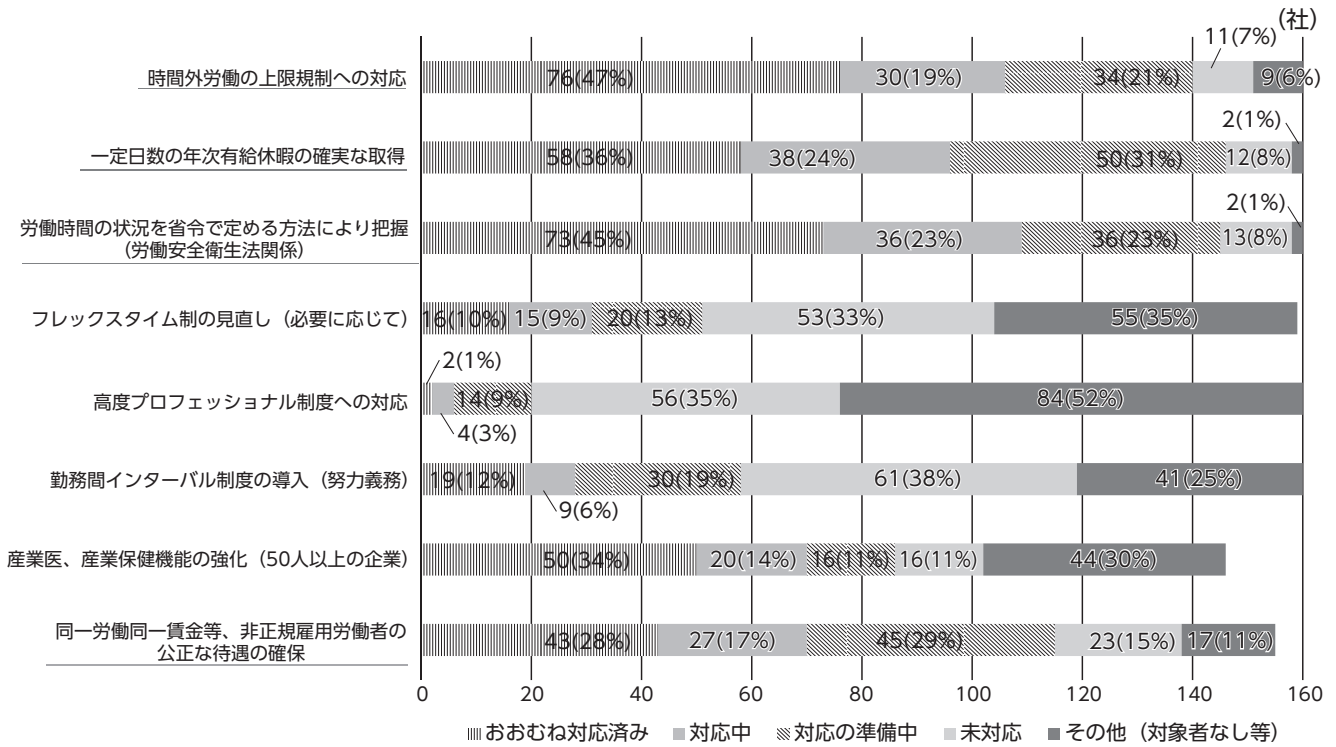
○非正規労働者率（160社*1）

*1 ワーク・ライフ・バランス推進宣言企業、経営者協会、商工会連合会会員企業



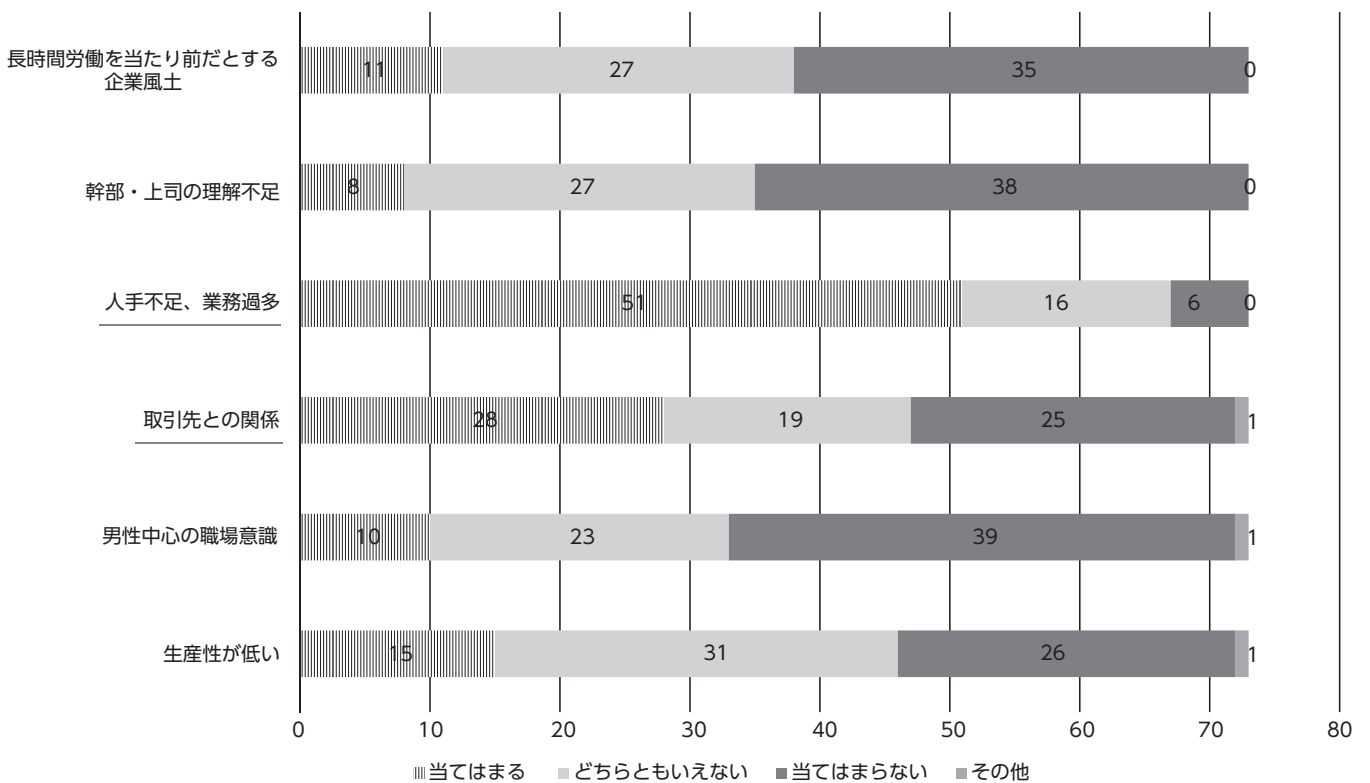
1 働き方改革関連法についての対応状況

2019年4月から施行となる労働基準法関係の改正については、おおむね対応がなされているが、非正規雇用労働者の公正な待遇の確保については準備中が最も多い。



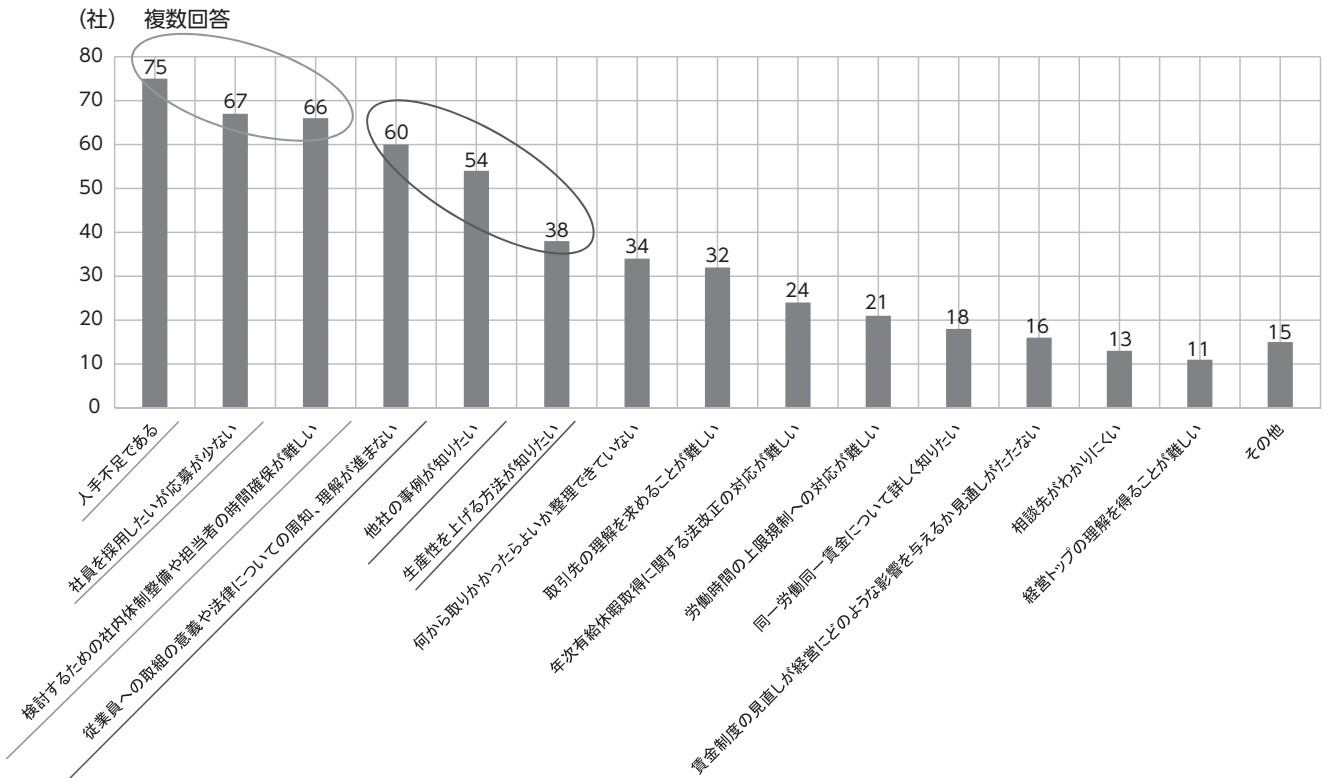
1-2 長時間労働の要因

「人手不足、業務過多」、「取引先との関係」が主な原因となっている。
(長時間労働が見られると考えている73社より回答)



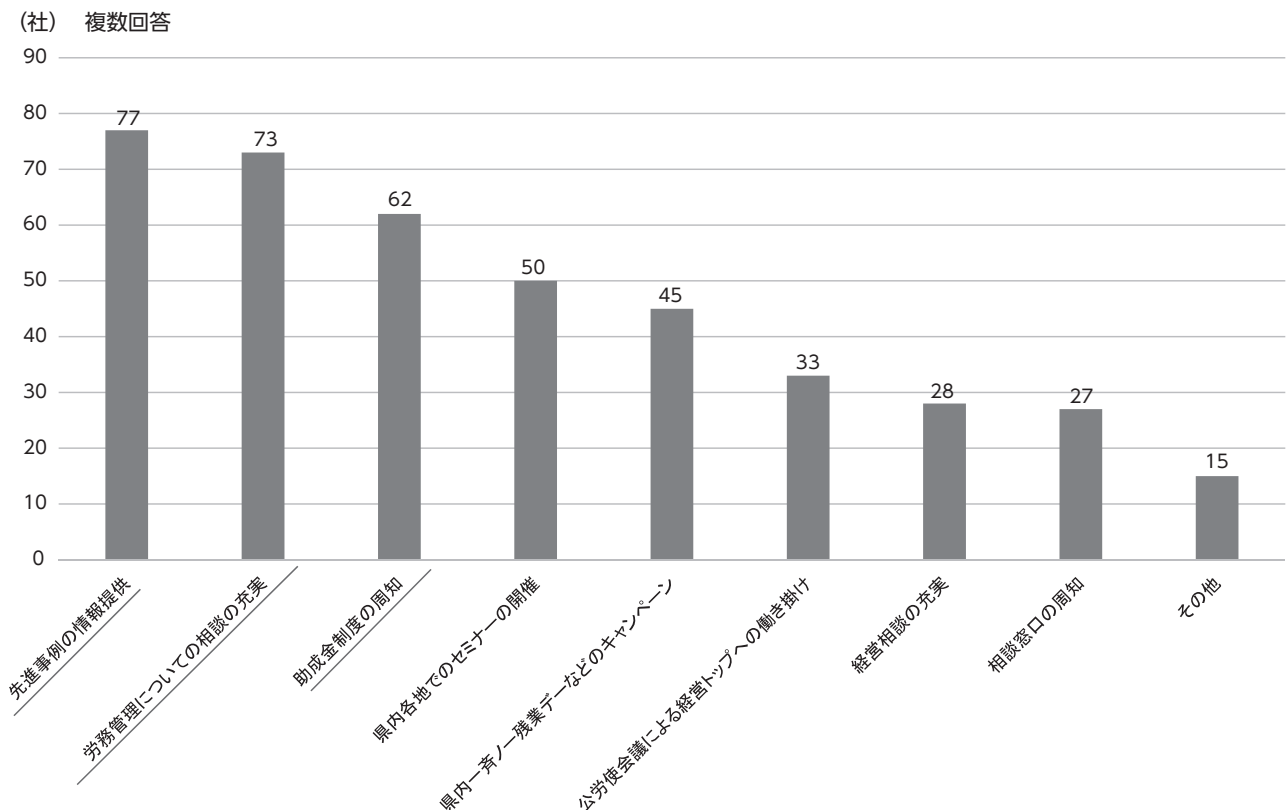
2 働き方改革の取組を推進する上での課題

「人手不足」が最も多いが、「取組の意義や法律についての周知・理解」も課題となっている。

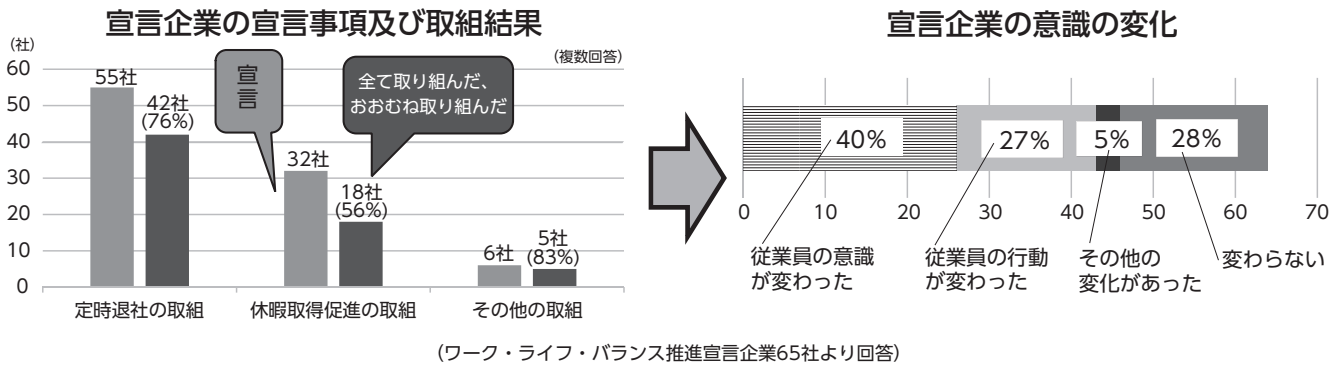


3 働き方改革を推進するために効果的と考える取組

先進事例の情報や助成金の周知、具体的な相談対応を求める意見が多い。



4 働き方改革推進期間取組状況



宣言企業以外の県内一斉ノー残業デー取組状況



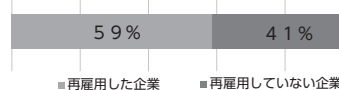
働き方改革推進期間にノー残業デーを実施した企業の意見 (自由記入欄より)

- ・以前より年次有給休暇が取得しやすい雰囲気になった。
- ・超過勤務削減に取り組む意識が高まった。
- ・時短を意識して、業務や会議を効率よく計画的に進めるようになった。
- ・人手が不足しており、実際に定時退社することは難しい。
- ・残業代を期待していた労働者から、不満の声が上がった。
- ・以前から同じ取組を続けているため、目立った効果はみられない。

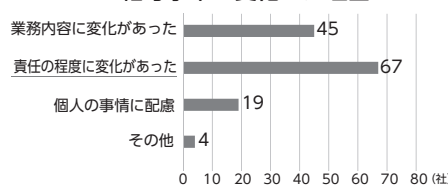
(参考) 定年退職者の再雇用の状況

- ①平成28年～30年の間に定年退職者を再雇用した企業約6割。
- ②そのうち、再雇用後の給与水準については、「下がった」が約8割。その理由としては、「責任の程度に変化があった」が最も多かった。

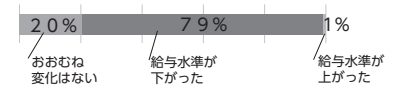
①平成28年～30年に定年退職者を再雇用した企業



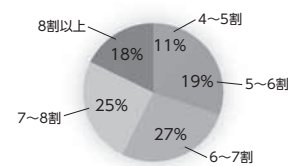
給与水準が変化した理由



②再雇用した定年退職者の給与水準 (無回答除く)



再雇用前と比べて給与はどの程度になったか



アンケート結果のまとめ

1 働き方改革関連法への対応状況

- ・労働基準法関係の改正については、おおむね対応がなされている。
- ・非正規雇用労働者の公正な待遇の確保については準備中が多い

(ただし施行時期：大企業 2020年4月
中小企業 2021年4月)。

※長時間労働の要因

- 第1位 人手不足・業務過多
- 第2位 取引先との関係

2 働き方改革の取組推進に当たっての課題

- 人手不足
- 社員を採用したいが応募が少ない
- 他社の事例が知りたい
- 生産性を上げる方法が知りたい

3 働き方改革の取組推進に当たり、効果的と考える取組

- 先進事例の情報提供
- 労務管理についての相談の充実

課題解決型インターンシップ 社内発表会を開催

埼玉県では「大学生インターンシップ推進事業」を本会が推進団体として実施し、企業と学生がマッチングするためのWEBサイトの運営および、幹事大学の埼玉大学総合キャリアセンターと連携して埼玉県課題解決型インターンシップを行っています。

この課題解決型インターン



発表会の様子（株式会社キット）



発表会の様子（株式会社カタヤマ）

に業務体験や調査活動を通して気づいた新しい取組についての提案がありました。

続いて十二月二十五日(火)に株式会社カタヤマにおいて埼玉大学教養学部三年生の類家衣里さん、佐藤菜々さん、経済学部二年生の渡邊こはるさんが発表し、建設会社籍の女性社員の働きやすい環境を構築するための方策とリクルート戦略についての提案がありました。

学生は発表後に、出席された企業・大学関係の方々からアドバイスや感想をいただきながら、企業に対する理解を深め、自己成長につなげていきました。

本事業は自社の課題解決、大学との関係づくり等の機会となりますので、多くの企業の皆様の御参加をお願いいたします。

「人事担当者のための税務セミナー」

「二日でわかる 人事が知っておきたい『税務の基礎知識と実務対応』を開催

個人にかかる所得税や住民税の仕組みとは？福利厚生で課税になるものとならないものとは？会社にかかる法人税等を始めとして、税務の問題は日頃の人事業務にも密接に関係しています。しかし、とりわけ複雑な

面が多く、必要な知識を正しく習得する機会は少ないのではないのでしょうか。

こうした状況を踏まえ、一月十七日(木)、中澤公認会計士事務所 公認会計士・税理士 中澤仁之氏を講師にお迎えし、「二日でわかる 人事が知っておきたい『税務の基礎知識と実務対応』」と題して、セミナーを開催いたしました。

当日は、大宮ソニックシティビル四階市民ホールにて、十二名が参加しました。



講演を行う
中澤 仁之氏



講演を行う
野澤 夏子氏



講演を行う
菊地 加奈子氏

続いて、第二部として、中央介護プランナー 菊地 加奈子氏より、講演いただきました。講演では、介護に関する中小企業を取り巻く現状について説明いただいたほか、介護に直面した従業員を支援するための「介護支援プラン」について、企業の取組事例も紹介いただきました。

また、第一部として、中央育児プランナー 野澤 夏子氏より、講演いただきました。講演では、中小企業の人材確保における課題や、円滑な育児休業後の職場復帰等を支援するための「育児復帰支援プラン」、両立支援等助成金について説明いただきました。

ここで、十二月十三日(木)、大宮ソニックシティビル四階市民ホールにて、平成三〇年度第六

回特別セミナー「『仕事と育児』の両立」～人材不足の解消に つながる仕事と育児・介護両立支援セミナー～

貴重な人材を長く職場に定着させるには「仕事と育児」「仕事と介護」の両立に不安を持つ従業員が安心して継続就業できる環境づくりをすることが重要です。

今回のセミナー「『仕事と育児』の両立」～人材不足の解消につながる仕事と育児・介護両立支援セミナー～を開催し、十六名が参加しました。なお、本セミナーは、厚生労働省の育児・介護支援プロジェクト事務局である株式会社パソナと本会の共催で行われました。

平成三〇年度第六回 特別セミナー

セミナーでは、人事実務の要所で求められる税務の基礎知識と個別事案の対応等について、日常業務で接する事例も交え、説明いただきました。

印紙税、税制改正に関する留意点等について説明いただきました。続いて、所得税を中心に、役員に関する税務、給与や賞与、退職や福利厚生に関する税務など、人事担当者が実務上取り扱うことが多いテーマに沿って説明いただきました。

また、講演終了後には、プラ
ンナーによる企業ごとの無料個

別相談も実施されました。

「タイムマネジメント・実践セミナー」『働き方改革』を支える社員の意識&行動変革手法』を開催

少子高齢化が進み、労働力不足が深刻化する中、多くの企業が「働き方改革」を実行し、労働生産性の向上に取り組んでいます。

しかし、単に新しい勤務制度やシステムを導入し、労働時間の削減目標を設定しただけでは仕事の効率化は実現困難です。また、抽象的な掛け声だけでは、従来から習慣的に遂行している仕事の方法を見直すまでには至らないことがほとんどです。

働き方改革を実現するには、社員一人一人が仕事と仕事以外の時間をどう使うか、自分で考え、自己管理できるようにしなければいけません。

このような認識を踏まえて、二月十八日(月)、人事・人事制度企画、M&A、人材育成等豊富なご経験を有する、一般社団法人経団連事業サービス 人事賃金センター・主任アドバイザー 但田 潔氏を講師としてお迎えし、「タイムマネジメント・実践セミナー」『働き方改革』を



講演を行う
但田 潔氏

支える社員の意識&行動変革手法」を開催しました。

当日は大宮ソニックスシティビル四階市民ホールで開催し、十二名が参加しました。

【課長力パワーアップ講座】

第六講「伸びる課長の自己啓発実践法【一〇選】」

平成三〇年度課長力パワーアップ講座の最終講である第六講は、十二月二〇日(木)、人事教育コンサルタントの本田 有明氏を講師として引き続きお迎えし、「伸びる課長の自己啓発実践法【一〇選】」をテーマに開催しました。

当日は、大宮ソニックスシティビル四階市民ホールにて開催し、十二名が参加しました。

◇講演の概要

前回までは、課長の役割について講義してきた。

- ・ 課長の役割は職場の人材を育て、成果の最大化を図ることにある。

- ・ 今回は、課長が一人人としてどう自己啓発を行うか。
- ・ 自己啓発の目標は自分自身の社会的価値を高めることにある。
- ・ まず、健康促進が重要。
- ・ 現代において、社員の健康は重要な経営資源。

本セミナーでは、タイムマネジメントの必要性や、タスク管理の方法、緊急度と重要度に応じた優先順位のつけ方、仕事の先延ばし防止法や、仕事量のコントロール方法などについて説明いただきました。また、「頼まれごとが多すぎるとき」や、「困った上司に振り回されてしまうとき」といったケース別の対処法などについても説明いただきました。



講義を行う
本田 有明氏

- ・ 健康管理ができていない企業では、ヒューマンエラーが多発、離職率が高くなるなど負の面が目立つ。
- ・ 食事、身体、内面の三つに留意して心身の健康を保ってほしい。

- ・ 目標設定も重要になってくる。
- ・ 5W2Hで目標を具体的に設定する必要がある。

- ・ 取り組みにかけた時間も毎日「何時間やった」「やらなかった」などメモしておくことよい。
- ・ 勉強会への参加から「週末講師」へ展開していくのもよい。
- ・ 既存の勉強会に参加し、ノウハウを蓄積。最後は自らが講師

役を務めることで自分の価値を高める。

- ・ 図書などで過去の識者から学ぶことも有益。
- ・ 例えば、孔子の「論語」からは現在にも通じる人材育成とコ

【労働問題実務対応講座】

平成三〇年度労働問題実務対応講座第七講「『労働時間管理の注意点と実務対応』(適正な労働時間管理の推進と実務注意点)」

労働時間の規制は、日々の実務の中でも問題となることが非常に多いテーマです。労働時間管理が適切でなかったために、労働基準監督署からサービス残業の指摘を受けたり、従業員から残業代の支払請求を受けたりするケースも発生しています。

また、労働時間の管理は、割増賃金だけでなく、長時間の労働による従業員の健康(労働問題)の観点でも重要な意味を持ちます。

会社がこうしたトラブルやリスクを抱えないようにするには、正しい知識と実務のルールを知っておく必要があります。

このような認識を踏まえ、十二月二一日(金)、平成三〇年度労働問題実務対応講座第七講は、石壽・山中法律事務所パートナー



講義を行う
土屋 真也弁護士

ーチングの原理を学ぶことができる。

- ・ 他にも、洪沢栄一の「論語と算盤」からはビジネスの王道を学ぶこともできる。

ー弁護士 土屋 真也氏を講師としてお迎えし、「労働時間管理の注意点と実務対応」(適正な労働時間管理の推進と実務注意点)」をテーマに開催しました。

当日は、大宮ソニックスシティビル四階市民ホールにて開催し、十七名が参加しました。

講義では、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をわかりやすく解説していただきました。労働時間の意義や判断要素、法定労働時間や時間外労働などの労働時間制度の基本について解説していただいたほか、労働時間の把握方法とポイント、長時間労働と労働者の健康問題などについて解説していただきました。加えて、時間外労働の上限規制、勤務時間インターバル制度の導入促進、年五日間の年次有給休暇の取得、労働時間の客観的な把握など、労働時間法制の見直しについても解説していただきました。

青年経営者部会

創立三〇周年記念懇親会開催 「青年経営者部会の歴史を振り返り、今後を語る」開催

一二月一九日青年経営者部会の創立三〇周年記念懇親会を、浦和ロイヤルパインズホテルにて開催し、三四名が参加しました。

創立三〇周年を記念して、設立当時から現在に至るまでの変遷を「部会の歴史」としてあらためて振り返り、また懇親を深める機会として開催しました。



第1部 当時を振り返って



挨拶をする現部会長
白田和弘氏



当時を振り返って(スライド抜粋)

冒頭、白田部会長、初代部会長藤池誠治氏よりご挨拶をいただきました。

◇**第一部 当時を振り返って**
平成元年の創立から現在までの三〇年間の多彩な活動を、スライドを上映しながら振り返り、その後、ご参加の歴代部会長から、当時の回想や今後の活動への期待に関するコメントをいただきました。

〈歴代部会長コメント概要〉



第9代部会長
中込秀明氏

②**第九代部会長 中込秀明氏**
(富士電子(株)代表取締役社長)
「サムスン電子やトヨタ自動車等ものづくりの現場を視察したことが印象に残っている。部会は『若手の経営者だけの会』で、他では



第11代部会長
松本伸一郎氏

④**第一一代部会長 松本伸一郎氏**
「サムン電子やトヨタ自動車等ものづくりの現場を視察したことが印象に残っている。部会は『若手の経営者だけの会』で、他では」



第14代部会長
栗原志功氏

⑤**第三代部会長 藤池一誠氏**
(株)デサン代表取締役社長
「埼玉主催の全国大会が思い出深い。先代の川本部会長(株)サイ



初代部会長
藤池誠治氏



第10代部会長
古川元一氏



第13代部会長
藤池一誠氏

①**初代部会長 藤池誠治氏**
(株)デサン代表取締役会長)

「立ち上げる以上、どんな予定よりも必ず優先して参加してもらえらる会」にしたかった。そのためは活動に魅力がなければ出来ない。

「経営者協会」の名前には価値があり、有名な企業等を数多く訪問し、様々な話を聞くことができた。当時の参加メンバーの企業規模も大きくなり、経営者としても素晴らしい。事業承継する人にはいい勉強になる会なので、いいの一番に出席してもらえらる魅力ある会」に育ててほしい。何事も、やればできる」ことを伝えたい。」

③**第一〇代部会長 古川元一氏**
(川口土木建築工業(株)代表取締役社長)
「部会長に就任した年にリーマンショックが起き、会社も大変な中での活動だった。そのような経済状況もあり、部会の存続のために規約を変更(代表権のある者に加え事業承継予定者の入会も認め)したことが印象に残っている。部会は『異業種の代表者の集まり』で、懇親の場などでも自分と違う業種の『生の話』をたくさん聞くことができる素晴らしい環境なので、多いに活用してほしい」

(株)松本商會代表取締役社長)

「私の代で東日本大震災が起き、計画停電等の影響も大きく、部会も活動どころではないのでは、と弱気になった時もあった。だが、当時の経営者協会原会長から『こんな時だからこそ、みんなを力合わせてやり続けることが大切』と励まされ、活動を続けた。当時は集まってお互いに色々な話をし、結果的にメンバーが生き生きとした表情で帰っていく姿を見て、続けてよかったと実感した。リーマンショックの影響と震災等で大変な環境だったが、その時の経験が『経営に対する考え方』や『自分の内なる力の発揮の仕方』等に役立つのをつくづく感じる」

サン代表取締役社長)が2年間かけて構築したものを引継いで開催した。『結果を出す』『やる時はやるしかない』ということが経営者としても学びになった」

⑥第一四代部会長 栗原志功氏
(株)あなたの幸せが私の幸せ代表取締役社長

「若者から尖ったアイデアを募集した『ビジネスコンテスト』が特に印象深い。優れたアイデアも出て我々もいい刺激をもらった。メンバー一丸となって総力戦で様々なプログラムを実施することができた」

◇第二部 懇親会

冒頭、乾杯挨拶として埼玉県経営者協会会長の上條正仁氏にご挨拶をいただきました。

「バブル絶頂時に会が立ち上がり『足元を固める』『お互い勉強



創立メンバー
牛窪啓詞氏



ご来賓
埼玉県経営者協会会長
上條正仁氏



第2部 懇親会

し会う」という形式で活動を続けられたことが素晴らしい。『業績の良い時に、他の人が言うことを聞くことができる経営者は素晴らしい経営者』だと思ふ。その後、経営の志が歴代部会長に引き継がれ三〇年続いていることに敬意を表したい。この志を絶やすことなく、志ある若手経営者の仲間を増やし、地域経済の発展に繋がっていただけることを期待している」といったお話をいただきました。

その後の懇談では、ご出席の特別会員・現役部会員、新部会員の方のご紹介を交えながら、時に昔話に花が咲きつつ賑やかに懇親を深めました。

中締めとして、創立当初からのメンバーであられる、(株)愛工舎製作所代表取締役会長の牛窪啓詞氏からご挨拶をいただきました。



総勢34名での記念写真

「あらためて振り返ると、三〇年あつという間だった。平成も終わるが、来年は熊谷でラグビーワールドカップが開催される。『All for one, One for all (全員は一人のために、一人は全員のために)』というラグビーの精神は会社でもこの部会のような組織にも通じる。そのような意識を大切にしていきたい」と話されました。

部会の成り立ちを知り、受け継がれてきた『経営者としての志』をあらためて感じる機会、また、様々な年代のメンバーで大いに懇親を深める貴重な機会となりました。

青年経営者部会

創立三〇周年記念新春特別講演会開催

「イノベーションはチームづくりから始まる」(株)デンソーの新しいチャレンジャー(株)デンソーデジタルイノベーション室長 成迫剛志氏講演会を開催

二月一日青年経営者部会の創立三〇周年記念新春特別講演会を、パレスホテル大宮にて開催し、四名が参加されました。

◇講演会概要

上條正仁氏にご登壇いただき、ご挨拶をいただきました。

自動車業界は今、一〇〇年に一度の大変革期を迎えています。「CASE」という言葉で表現されるように、「Connected (接続性)」「Autonomous (自動運転)」「Sharing (共有)」「Electricity (電動化)」が実現し、旧来のビジネスモデルが大きく変わろうとしています。



母体である経営者協会からも多くの方が参加した

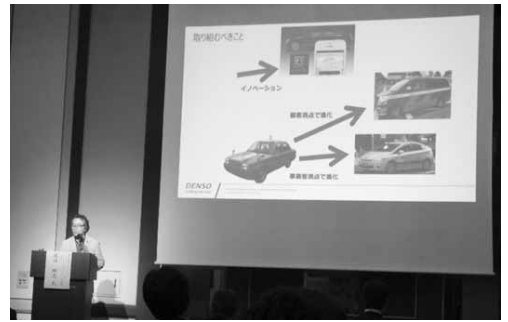
このような状況下、(株)デンソー(日本の自動車業界を代表するメガサプライヤー)は、CASEに対応した新たなモビリティ・サービスをつくる基盤として「MaaS (Mobility as a Service)」の開発を進めており、そのMaaS事業を加速させるため、新たなイノ



来賓挨拶
埼玉県経営者協会
上條会長



講師 成迫剛志氏



講演風景

ペーシオンを生み出す組織として、平成二九年に「デジタルイノベーション室」を新設しました。

講演では、室長としてこの新たな取組みを牽引する成迫氏から、「イノベーションを造ろうと、シリコンバレーのスタートアップ企業のやり方を真似してみても、ここまでうまくいっているという途中経過のお話」をテーマに、イノベーションを創るための仕組みや今大注目の「デザイン思考」や「アジャイル開発」について興味深くお話しをうかがいました。

・世の中の変化のスピードは、思っているよりも速く、ある時ジャンプするように変化する。

・変化に対して早く対応するにはとにかく「やってみる」こと。「やり直し」を繰り返す。新しいことを生み出すな



懇親会挨拶
第5代部会長 吉野電化工業(株)代表取締役社長 吉野寛治氏

い限り、何も当たらない。その際に、取り組む「方向」を間違えないことが大切。

・イノベーションとは、顧客視点や事業者視点での「延長線」ではなくユーザーが本当に欲しいものを紐解いて考える（全く違う軸から新しく考える）こと。

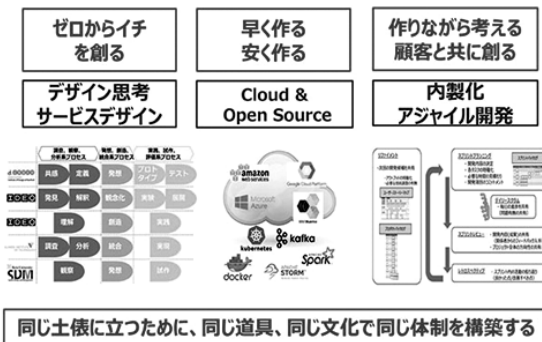
※デザイン思考
・シリコンバレーにスタートアップ企業が多い理由は「考えついたらとにかく『早く・安く』作りながら考え、作りながら考え、作りながらユーザーに見せて意見を聞いてしまう」から。※アジャイル開発
イノベーションを生み出すための取組みに関して、じっくりとお話しを伺う大変貴重な機会となりました。

◇懇親会

懇親会では、第五代部会長の吉野電化工業(株)代表取締役社長 吉野寛治氏よりご挨拶をいただきました。

また、その後の懇談では、吉野寛治氏、並びに今年度新たに入会いただいた(株)吉田工務店代表取締役の吉田浩士氏から近況報告をおうかがいしました。参加された経営者協会会員の皆様と青年部メンバーとで懇親を深める貴重な機会となりました。

社内にシリコンバレーをつくる



同じ土壌に立つために、同じ道具、同じ文化で同じ体制を構築する



2018 / Digital Innovation, Engineering Research & Development

デンソーの新しい取組み

心身の健康情報と改正
安衛法

弁護士 安西 愈

心身の情報は要配慮個人情報

労働安全衛生法では、メンタルヘルス対策をはじめ、事業者は、労働者の心身の健康管理義務が定められている。事業者がこれらの義務を果たすためには、労働者の心身の健康情報を把握しなければならぬ。

ところが、労働者の心身の情報は、心と体という個人の内面に關わる情報であるため、「要配慮個人情報」（個人情報保護法第二条第三項。本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴など本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するもの）とされており、その取得は個人の同意を要する。

インポイント
労働法

事業者として労働者に対する心身の健康管理を行うためには、労働者の要配慮個人情報であっても取得することが必要である。ところが、安衛法令には、その取得や管理に関する定めがなかった。

改正安衛法による心身の個人情報の取得

今回の働き方改革推進関係法の中で、労働者に対する健康管理の充実が図られた。その一環として、改正安衛法において「心身の健康状態に関する情報の取扱い」規定が新設され、同法第一〇四条において「事業者は、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置

の実施に關し、労働者の心身の状態に關する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に關する情報を収集し、並びに当該集取の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならぬ。」として、労働者の心身の状態に關する個人情報の取得について「法令」をもつて定めた。

個人情報保護法では、あらかじめ本人の同意を得ないで、要配慮個人情報を取得できる例外事由として「法令に基づく場合」と定められている（同法第十七条第二項）。そこで安衛法という「法令に定める」ことよって法律による除外事由に該当することになるので、事業者は、本人の同意なく法令の範囲内で要配慮個人情報取得することが許されることになった。

個人情報の適正取扱い規程の制定を
しかし、そうとはいえず要配慮個人情報であるから、関係法令に則った上で、心身の状態の個人情報が適切に取り扱われることが必要である。

そこで、新たに「労働者の心身の状態に關する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に關する指針」（平三〇・九・七 厚労省公示第一号）が定められた。これは、労働者の個人情報保護の観点から、適正に取り扱われる必要があるため、「事業者が、当該事業場における心身の状態の情報の適正な取扱いのための規程を策定することによる当該取扱いの明確化が必要である。」ことを示した。そして、「本指針に示す原則を踏まえて、事業場ごとに衛生委員会又は安全衛生委員会を活用して労使関係の下で、その内容を検討して定め、その運用を図る必要がある」とした。



コバトン

埼玉県 からの お知らせ

オーダーメイド型 技能講習のお知らせ

県では、中小企業等を対象に、従業員のスキルアップのためのオーダーメイド型技能講習を実施しています。新入社員教育、各種検定受検対策、ベテラン社員のさらなる技能向上などに是非御活用ください。

- **講習分野** 機械操作、溶接、CAD、ITスキル、介護スキル、業務改善など様々な分野の講習が可能です。まずはお気軽に御相談ください。
- **定員** 3人以上（最大人数は講習によって異なります。）
- **実施場所** 県立高等技術専門校・職業能力開発センター（企業等へ講師を派遣することもできます。）
- **講習時間等** 1講習当たり12～30時間（年間20日間まで）
企業の要望に応じた実施日や時間の設定が可能です。
- **受講料** 1人当たり2,000円

（講習時間等により異なります。テキスト代は別途負担。また、企業等で講習を実施する場合は、機材・材料などを御用意いただきます。）

- **問い合わせ先**
県産業人材育成課
(048-830-4598)

彩の国卓越技能アドバイザー 制度を御活用ください

県では次代の担い手となる若年技能者の育成支援のため、現代の名工（厚生労働大臣表彰）受賞者を事業所などに派遣する事業を行っています。

- ・一つの道を極めた方の体験談を聞きたい
 - ・ものづくりのコツなどの話を聞きたい
 - ・技能競技大会出場に向けてアドバイスがほしい
 - ・ものづくり体験教室に教えに来てほしい など
- 実施内容は講話が基本となりますが、技術指導等も相談に応じます。派遣費用は無料です。材料を必要とする指導等を御希望の際は、材料費等を御負担いただく場合があります。

- **問い合わせ先**
県産業人材育成課
(048-830-4602)

平成31年度前期技能検定 試験実施のお知らせ

技能検定は様々な職種で働く人の

技能を評価する国家検定制度で、企業や学校で長年にわたり技能の向上に活用されています。

埼玉県では、建築大工や機械検査など約40職種の検定を実施します。是非とも御活用ください。

- **試験日程** 平成31年6月～9月
（検定職種により異なります。）
- **受検案内・受検申請書記布場所**
県職業能力開発協会（さいたま市浦和区北浦和5-6-5 埼玉県浦和合同庁舎5階）他
- **受検申請方法** 4月3日（水）～16日（火）に受検申請書を同協会へ提出
- **受検手数料（各等級・職種共通）**
学科試験のみ受検… 3,100円
実技試験のみ受検… 17,900円
実技と学科の両方… 21,000円
※平成31年4月1日現在、35歳未満の2級又は3級実技試験受検者は、受検手数料を9,000円減額します。

- **問い合わせ先**
受検申請・実施職種について
県職業能力開発協会
(048-829-2802)
<http://www.saitama-vada.or.jp/>
- 技能検定制度全般について
県産業人材育成課
(048-830-4602)
<https://www.prefsaitama.jp/a0811/kenei/index.html>

県内中小企業若手社員 （入社2～3年目） 合同研修会を開催します

県では、現在の新入社員合同研修会に加え、来年度からは新たに入社2～3年目の若手社員を対象とした合同研修会を実施します。本研修会は社会人としての基礎を確立させ、企業のこれからの担い手若手社員の育成を支援するものです。

- **合同研修会の概要**
①日時 9月（各会場1日）
②会場 県内6地域（秩父、熊谷、春日部、川越、さいたま、川口）
③定員（申込み順） 300名
④参加費 無料
⑤内容
・コミュニケーション能力向上
・課題解決
・業務改善等（予定）
※日程等詳細については決定次第県HPに掲載します。

- **問い合わせ先**
雇用労働課
(048-830-4518)
<https://www.prefsaitama.jp/a0809/rodo/goudou.html>

子育て・介護・病氣治療 と仕事の両立支援アドバイザーを派遣します

埼玉県では働き方改革を推進するため、県内の企業で働く社員の皆様が仕事と生活の両立に悩んだ時、離

職せずに仕事を継続していくための支援をする企業の取組を後押ししています。

社会保険労務士の資格を持つ相談員が埼玉県内の企業に出向き、職場環境を整備する上でアドバイスや社員向けのセミナーを行います。

- **両立支援アドバイザー派遣**
○ **対象** 子育て、介護、病氣治療と仕事の両立を目指す埼玉県内企業及びその社員
○ **費用** 無料
○ **派遣日時** 毎週火曜日 10:00～16:00（※曜日・時間は応相談）
○ **仕事と生活の両立支援相談窓口**
○ **専用ダイヤル**
048-830-4515
- **受付日時** 毎週月・水・金曜日 9:00～16:30
※ホームページでは24時間、相談を受け付けています。

- **問い合わせ先**
雇用労働課
(048-830-4517)
<https://www.prefsaitama.jp/a0809/rodo/seikatsu-ryoujitsu/index.html>

事業だより

二月一日～三月一日

◆二・一 春季南部地区協議会
(川口リリア)

◆二・五 春季中部地区協議会
(ソニックシティ)

◆二・六 キャリア教育実践アワード表彰式(パレスホテル大宮)

◆二・七 春季西部地区協議会
(丸広百貨店)

◆二・一八 タイムマネジメント
セミナー(ソニックシティ)

◆二・一九 春季北部地区協議会
(埼玉県立熊谷図書館)

◆二・二六 第四回CSR委員会
(株)シーエックスカーゴ

◆三・五 働き方改革関連法施行
直前緊急実務解説セミナー(ソ
ニックシティ)

◆三・六 第二回女性チャレンジ

フォーラム(ソニックシティ)

◆三・一三 理事会・幹事会(パ
レスホテル大宮)

◆三・一四 第五回働き方改革・
働きがい向上委員会(ソニック
シティ)

告知版

★新入社員研修

日時 四月二日(火)九時三〇分～一
六時四五分
会場 ソニックシティ四〇一・四
〇二

内容 講義・ビジネスマナー
講師 りそな総合研究所(株)パー
ナー講師 古澤美奈子氏

★平成三一年埼玉県産業労働部主
要施策説明会

日時 四月二日(月)一四時～一六
時
会場 ソニックシティ四〇一

(資) 二千万円
(従) 二六名

一般廃棄物収集運搬業
下妻液化ガス(株)

代表取締役 下妻 慶悟
深谷市上柴町西一―一八―三
電話〇四八―五七―一―二六―
(資) 二千万円
(従) 一〇名

ガソリンスタンド、プロパンガ
ス

(株)白戸工務店

代表取締役 白戸 修
ふじみ野市西原一―六―三
電話〇四九―二六―一―四六七三
(資) 二千万円

内容 産業労働部主要施策説明

★理事会・幹事会
日時 四月一七日(水)一三時三〇分
～一八時

内容 議案・講演会・懇親会
講師 経済・ビジネス評論家、元
大分県立芸術文化短期大学
教授 植村修一氏

★平成三一年度定時総会
日時 五月一日(金)一三時三〇分
～一八時
会場 パレスホテル大宮

内容 平成三〇年度決算・事業報
告、平成三一年度予算・役
員千人・事業報告
講師 日本パラインピック委員会
副委員長 満橋秀文氏

時間外管理、休日、休暇の
法律実務

講師 弁護士 外井浩志氏

★同右第二講
日時 五月二九日(水)一三時三〇分
～一六時四五分
会場 ソニックシティ九〇六

内容 人事異動と出向・転籍の法
律実務、懲戒処分、セクハ
ラ・パワハラ

講師 弁護士 外井浩志氏

★労働法実務講座第三講
日時 六月四日(火)一三時三〇分
～一六時四五分
会場 ソニックシティ四〇一

内容 退職・休職・解雇・懲戒の
法律実務、労働法改正のポ
イント

講師 弁護士 外井浩志氏

★労働法実務講座第四講
日時 六月一〇日(月)一三時三〇分
～一六時四五分
会場 ソニックシティ四〇四

内容 労働法の基礎、労働時間と

(従) 三六名
建設業

(株)飯能自動車学校

代表取締役 沢辺 滯彦
飯能市岩沢九五八
電話〇四二―九七三―二三九五
(資) 一千万円
(従) 三〇名

自動車教習所

(代表者変更)

伊田テクノス(株)

代表取締役社長
榎崎 亘(旧 代表取締役会長
伊田登喜三郎)

(社名変更)

ロイヤルパインズホテル浦和
(旧 株浦和ロイヤルパインズ)

会場 ソニックシティ四〇一

内容 パートタイマー、有期労働
者、派遣労働者の管理と法
律実務、就業規則

講師 弁護士 伊藤和樹氏

★第八回上條会長杯争奪戦会員親
睦ゴルフ大会
日時 六月一日(金)八時三十分
スタート
会場 武蔵カントリー倶楽部豊岡
コース

★平成三一年度社会経済視察団
日時 六月二八日(金)～七月六日(土)
スタートアップ・技術開発
拠点として注目を集めるリ
スボン(ポルトガル)と「文
化」と「美食」で都市再生
に成功したビルバオ・サン
セバスチャン(スペイン)
を視察

視察先(リスボン)スタートアッ
プ・ポルトガル、ペアト・
クリエティブハブ、ダイ
ムラー社デジタルデリバリ
ーハブ

「ビルバオ」バインド4.0、
スタートアップ企業、バス
ク・クリナリーセンター

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

発行所 埼玉県経営者協会

発行人 根岸茂文

編集人 廣澤健一

電話〇四八―六四七―四〇〇

発行所 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 埼玉県経営者協会

発行所 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 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 さいたま市大宮区桜木町一七五―八七

発行所 さいたま市大宮区桜木町一七五―八七

発行所 さいたま市大宮区桜木町一七五―八七

発行所 さいたま市大宮区桜木町一七五―八七

発行所 さいたま市大宮区桜木町一七五―八七

発行所 さいたま市大宮区桜木町一七五―八七

発行所 さいたま市大宮区桜木町一七五―八七

発行所 さいたま市大宮区桜木町一七五―八七

発行所 さいたま市大宮区桜木町一七五―八七

発行所 さいたま市大宮区桜木町一七五―八七