

埼経協ニュース



8・9

'19 月号

「東京2020パラリンピック競技大会を盛り上げる講演会」開催

八月二十八日(水)、大宮ソニックシティ小ホールにて、埼玉県経済六団体（埼玉県経営者協会、埼玉県商工会議所連合会、埼玉県商工会連合会、埼玉県中小企業団体中央会、埼玉経済同友会、埼玉中小企業家同友会）主催、埼玉県産業文化センター共催で「東京2020パラリンピック競技大会を盛り上げる講演会」を開催し、四三〇名にご参加いただきました。

開会にあたり、埼玉県商工会議所連合会 佐伯鋼兵衛会長からご挨拶があり、日本パラリンピック委員会 副委員長 高橋秀文氏より「東京2020パラリンピックの成功に向けて～共生社会実現への道～」と題し、ご講演いただきました。

講演では、パラスポーツの基本理念である「失われたものを数え



講演を行う高橋秀文氏

るのではなく、残された機能を最大限に活かす」を体現されているパラアスリートを映像や写真を使って紹介いただきました。そして、オリンピックは「スポーツの祭典」であるのに対し、パラリンピックは「社会変革の祭典」であり、人々に気付きを与え、共生社会実現の絶好の機会であると熱く語るとともに、東京パラリンピック競技大

会後の共生社会実現を目指して頑張りたいと話を結びました。続いて、パネルディスカッションでは、埼玉県出身フリーキャスターの堀尾正明氏をコーディネーターにお迎えし、パラアスリート車いすダンスの萬木信也氏、アーチェリーの平澤奈古氏、ブラインドサッカーの葭原滋男氏、水泳の木村敬一氏、日本パラリンピック委員会 高橋副委員長の5名のパネリストの方より、「共生社会の実現に向けて」についてお話しを伺いました。



講演会風景

初めに、各パラアスリートからご自身の競技の実演や説明がありました。その後、障がい者として苦労されたご経験等を伺い、我々が関心を持って、日頃から障がい者の方に声掛けすることが共生社会への第一歩であると纏められました。また、パラアスリートの多岐にわたる活動を踏まえ、幼少期から共生社会について学ぶことの大切



パネリスト (左)ブラインドサッカーの葭原滋男氏 (右)水泳の木村敬一氏



パネリスト (左)車いすダンスの萬木信也氏 (右)アーチェリーの平澤奈古氏



コーディネータの堀尾正明氏(左)とパネリストの講師 高橋秀文氏(右)

さにも触れられ、様々な角度から気付きを得る機会となりました。

最後に、「一丸となって東京2020パラリンピックを盛り上げよう！」の横断幕を掲げ、1年後に迫った東京パラリンピック競技大会会場が観客で埋め尽くされること、またその後の共生社会の実現に向けて、参加者全員で「頑張るぞ！」と唱和を行い、閉会いたしました。

なお、会場入り口付近のロビーに展示された株式会社名取製作所と八千代工業株式会社社の障がい者スポーツ製品を多くの方が見学されました。



横断幕を掲げ、全員で「頑張るぞ！」の唱和を行った



障害者アスリートの義肢や陸上競技用車いすの展風景 (左が八千代工業株式会社、右が株式会社名取製作所)



陸上競技用車いす製造の八千代工業株式会社



障がい者アスリートの義肢や車いすの部品開発・製造の株式会社名取製作所

二〇一九年度第一回特別セミナー

「採用活動」ここぞで差がつく 成功のための実践講座」開催

就職・転職では空前の売り手市場が続く、新卒採用では早期化が進んでいます。他方、新卒一括採用のあり方についても見直しの動きが見られます。

このような背景を踏まえ、七月二十九日(月)の第一回特別セミナーでは、株式会社マイナビ埼玉支社長綿貫哲也氏を講師としてお迎えし、新卒採用市場の特徴や、中途採用の動向、学生の視点など、多くの企業が直面している課題を整理し、「とるべき施策」についてご講演いただきました。

当日は、大宮ソニックスティール六階六〇一会議室にて開催し、三四名が参加しました。

講演では、最初に採用募集活動とは、応募者の気持ち動かす仕事であるという前提のもと、他社に競り勝つ「採用力」を高める重要性、全社をあげて採用活動に取



説明を行う綿貫 哲也氏



第1回特別セミナー

込む必要性について説明がありました。

二〇二一年卒の新卒者採用に関しては、説明会開始前の二月までに興味を持つ学生を増やすことが効果的であり、特に学生の志望度を上げる手段としてインターンシップを取り上げ、個別のフィードバック、多様な社員との交流、座学以上の工夫、企業の特徴を生かしたプログラムなど具体策の紹介がありました。

また、中途採用に関しては、各種求人募集方法のメリット、デメリット、募集時期の特徴、採用過程のスピード、転職者の重視する条件面の説明がありました。

最後に、アルバイト・パート採用に触れ、履歴書持参を無くすなど応募しやすい状況の設定、求人広告の伝え方の工夫について説明がありました。

学生や転職者のアンケートをもとに、採用成功に導くポイントをわかりやすく説明していただき、すぐにも実践できるノウハウが満載の内容となりました。

目次

○ 東京2020パラリンピック競技大会を盛り上げる講演会	一
○ 第一回特別セミナー	二
○ 日本健康会議in埼玉	三
○ 働く女性応援講座	三
○ 埼玉大学研究者との出会いの広場	四
○ ものつくり大学へようこそ	五
○ 青年経営者部会七月例会	六
○ 青年経営者部会第三回勉強会	六
○ 企業経営動向調査	七
○ 低成長時代の就業規則の見直し・改訂のポイント	十
○ ワンポイント労働法	十二
○ 埼玉県の最低賃金の改定	十三
○ 埼玉県からのお知らせ	十四
○ 高校生のためのプログラミングキャンプ2019	十五
○ 日本経団連の提言等	十五
○ 事業だより、告知版、会員の動き	十六

令和元年度健康長寿社会の実現を目指して ～日本健康会議 in 埼玉～

本会を含む十団体の主催により七月八日(月)に、県民の健康長寿の更なる延伸を図るため、医療関係団体、経済関係団体、医療保険者、行政等が一堂に会し、働きざかり

世代の生活習慣病予防や健康づくりの活動内容を共有する目的で、令和元年度健康長寿社会の実現を目指して「日本健康会議 in 埼玉」をロイヤルパインズホテル浦和で開催しました。

開会にあたり、上田清司埼玉県知事、金井忠男埼玉県医師会長より挨拶があり、その後厚生労働大臣の根本匠氏よりビデオメッセージをいただきました。

◇講演1

日本健康会議事務局長補佐・山越裕氏から「日本健康会議が目指すもの～健康なまち・職場づくり



根本匠 厚生労働大臣ビデオメッセージ

宣言2020」と題して、平成

三十年度の達成状況や三年目を迎えた保険者の取組状況についてのご講演をいただきました。

◇取組発表1

埼玉県保健医療部保健医療政策課長・唐橋竜一氏から「埼玉県が進める予防・健康づくりの取組」と題して、健康長寿埼玉プロジェクトや糖尿病重症化予防、がん対策について発表がありました。

◇講演2

東京大学未来ビジョン研究セン



上田清司 埼玉県知事



金井忠男
埼玉県医師会長



本会会長
石井 進氏

ター特任教授・古井祐司氏から「健康投資が人と社会を変える～健康文化は伝染する～」と題して、健康は労働生産性に影響することや、健康と仕事へのモチベーション、職場の一体感が繋がっているなどの内容でご講演をいただきました。

◇取組発表2

本会会長の石井進氏から「健康経営は社員の健康から社員の心身の健康向上を目指して」と題して、AGS株式会社における健

令和元年度働く女性応援講座

「自分らしいリーダーシップを磨く」開催

七月一七日(水)、With you さいたまにおいて、令和元年度働く女性応援講座が埼玉県女性キャリアセンターと本会との共催で開催され、一四名にご参加いただきました。

今回の講座は、「自分らしいリーダーシップを磨く」をテーマに、社会保険労務士 早川優子氏を講師としてお招きし、職場において自分らしいリーダーシップを発揮するために、不安感の払拭と動機づけを図ることを目的として開催しました。

講座では、リーダーシップやモチベーションマネジメントについて触れ、リーダーの役割に関して

健康経営と働き方改革の取組について発表があり、主な健康経営施策の事例紹介として勤務間インターバル制の説明がありました。

◇取組発表3

株式会社タニタヘルスリンク代表取締役社長・丹羽隆史氏から「健康経営について」をテーマに、健康経営についての取組事例やタニタの健康プログラムについての発表がありました。

「メンタルヘルス・マネジメント」開催

八月三日(土)、With you さいたまにおいて、令和元年度働く女性応援講座が埼玉県女性キャリアセンターと本会との共催で開催され、二六名にご参加いただきました。

今回の講座は、「メンタルヘルス・マネジメント」をテーマに、キャリアコンサルタント 喜多朋子氏を講師にお招きし、日常感じるストレスへの対処法や折れない心のつくり方を学ぶことを目的として開催しました。

今回の講座は、「これからのわたしのキャリア～自分らしさを発揮して仕事に生かす～」をテーマに、キャリアコンサルタント 小出真由美氏を講師にお招きし、今後の働き方や生き方といった中長

期のキャリアを展望することを目的として開催しました。

講座では、映像コンテンツを使い受講者が自分の職歴や経験を俯瞰的に眺め、ワールドカフェ方式で参加者と意見交換を行いました。また、悩みや不安の解決方法を学ぶことで自分の可能性に気付くことができ、研修を通じてキャリアを考えるきっかけを得ることができるとなりました。

講座では、メンタルヘルスの現状をデータで紹介し、対策の必要性について個人と組織の両面からの理解を図りました。また、事例研究を通し、メンタルヘルスケアの観点から日常での早期発見と対処法を考え、グループでの意見交換と発表が行われました。

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第114回

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

研究の内容

産業への展開

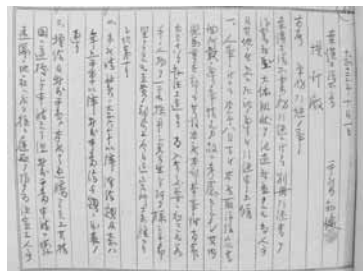


企業経営の歴史を通じて現在を考える

大学院人文社会科学部 経営学研究領域 大石 直樹 准教授

2019年は元号が変わったことで、1つの時代の節目と認識されることも少なくないようですが、もう少し広い視点で歴史を捉えると、前年2018年は明治「150年」、つまり日本が近代社会に移行後150年を迎えた年にあたります。私の研究は、150年ほど前に開始された日本近代化のプロセスで登場した企業家や企業を対象として、どのような革新的なビジネスモデルを生み出したのか、また日本の市場制度はいかに形成されたのかといった、資本主義の仕組みを歴史的に解明することを目指しています。

新たな1万円札の顔となる渋沢栄一（埼玉県深谷市生まれ）は、近代日本の基本構造をデザインしたとして「日本資本主義の父」とも呼ばれますが、渋沢をはじめとする企業家が、どのような構想力と行動力で経済社会の変革を推進したのかを明らかにすることは、現在の経済社会を相対化することにも繋がると考えています。というのも私たちは、目の



企業資料を読み解く

前で起こっている問題を、最新で複雑な現象であると捉えがちで、「21世紀はこれまでに経験したことのないグローバル競争の時代」だと無条件に考えてしまいます。しかし「鎖国」を解き「開国」したという表現に明らかな通り、日本の近代化とはすなわち、グローバル競争の開始を意味します。しかもそれは、渋沢がフランスを訪れた際に髷を切ってサムライから脱したことに象徴されているように、資本主義をゼロから学びつつ、先行する欧米列強との競争に踏み切ったわけです。これは戦後日本が焼け野原から再出発したときも問題の深刻さは同様なものと考えられるわけですが、これらと比較するとき、21世紀の日本がおかれた状況や現在直面する問題が、特別に深刻な難題かどうかは一概には判断できません。その意味で、近代化の過程において、ビジネスを通じて社会をいかに変革してきたのかを解明する作業は、現在の課題を考えるヒントになるのではないかと考えています。

過去の企業経営の成功事例のみだけではなく、失敗事例あるいは再生事例など、企業経営の様々なパターンやアイデアを「サンプル」として認識することで、現在の企業・産業のあり方においても参考となるポイントを提供できるものと考えています。

学歴・略歴

大石 直樹

（おおいし なおき）
埼玉大学人文社会科学部 研究科（経済系）准教授
東京大学大学院経済学研究科博士課程修了（経済学博士）、三菱経済研究所附属三菱史料館専任研究員を経て、現職。専門は日本経営史。



変動音の印象評価法に関する研究とその応用

一次世代自動車の接近通報音の合成

大学院理工学研究科 数理電子情報部門 情報領域 安井 希子 助教

人間が、音の大きさが変動する音を聴取した際の印象を客観的に評価する方法について研究しています。そのような変動音を聴取した際には、音の大きさが変動しているという印象（変動感）や、音がざらざらしているという印象（粗さ感）を知覚すると言われており、変動感に対する音質評価指標として Fluctuation Strength (FS)、粗さ感に対する音質評価指標として Roughness が提案されています。変動感や粗さ感とは人間が主観的に感じるものですが、その程度は個人間で比較的共通であるため、FSやRoughnessを音響信号から直接推定することが可能となり、変動音に対する印象を客観的に評価できるようになります。過去に提案された推定方法では特定の音のみを対象にしており、普段聞くことが多い身近な音も対象とした評価方法は提案されていません。そこで、排気音や楽器演奏音を対象にした新たな評価方法を研究しています。



接近通報音の概要

また、評価法をサウンドデザインに応用した研究も行っています。近年、ハイブリッド車や電気自動車などの次世代自動車が普及しつつあり、静音性に優れていると言われてはいますが、歩行者が次世代自動車の接近に気づきにくいという問題があります。そのような危険性を軽減するために、接近を歩行者に知らせる音（車両接近通報音）を提示することで、その問題を解決する取り組みが行われています。車両接近通報音に求められる音の特徴については、2016年に国連で協定規則が制定され、国内では2018年3月以降に発売される該当車両に車両接近通報装置の装着が義務付けられています。その規則内では、音の大きさと高さ、車速に合わせた音の高さの変化については定められていますが、大きさの変動については定められていません。その変動は気づきに貢献すると予想されるため、変動感の大きさを制御することで、気づきやすい接近通報音のデザインを検討しています。

◇振幅変動音に対する音質評価
◇知覚印象を考慮したサウンドデザイン

学歴・略歴

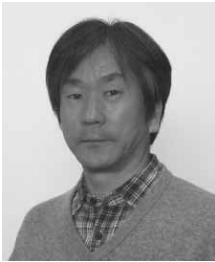
安井 希子

（やすい のぞみこ）
2012年、龍谷大学大学院博士課程修了。同年より、独立行政法人 国立高等専門学校機構 松江工業高等専門学校情報工学科助教、2016年同講師を経て、2018年9月より埼玉大学大学院理工学研究科助教、現在に至る。
音響心理、音楽心理、音楽情報処理の研究に従事。

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第95回

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



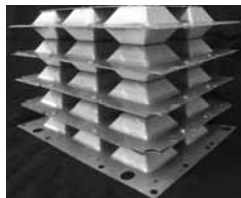
レーシングカー作りを題材にモノづくり教育

総合機械学科 原 薫 教授

研究室の学生を中心にフォーミュラタイプのレーシングマシンを設計・製作し、全日本大学フォーミュラ大会に参加しています。全日本学生フォーミュラ大会は、優秀なエンジニアの育成を大きな目的として公益社団法人日本自動車技術会が主催する競技会で、学生が仮想の企業を運営するという想定のもと、走る性能だけでなく作り方やコスト管理など、モノづくり全般に関わる総合力が厳しく評価されます。机上の検討だけでなく、自ら実際に作ることで技術者としての実践力が養われます。また、活動を通して直面した課題は学生の卒業研究・製作のテーマにもなります。

■インパクトアッテネータの設計・製作

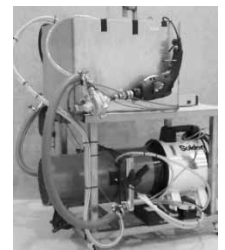
インパクトアッテネータは車両が衝突した際に衝撃を吸収して運転者を保護する装置です。衝突時に設計通りの衝撃吸収性能を確実に発揮できるよう製作しなければなりません。そこで、アルミ



ニウムの薄板を素材として、数値制御工作機を利用して逐次張出し法により成形した衝撃吸収体を複数枚重ねる方法で製作しました。これにより、いわゆる一品モノにありがちな作業員個々のスキル差によるばらつきが小さくなりました。

■簡易式ラジエータ性能試験装置の試作

競技用小型車両に使用するラジエータの最適な仕様を検討する目的で簡易式の放熱性能試験機を製作しました。ラジエータの性能評価を行うには送風機・温水槽・風洞などを備えた性能評価装置が必要ですが、熱交換器の能力に見合った温水槽や加熱用ヒーターを準備すれば大掛かりになります。そこで、ラジエータコアの通風面積を制限し、単位面積あたりで性能評価を行うことにより、比較的小型の加熱用ヒーターで性能を評価する装置を製作しました。



原 薫 (はら かおる) 教授 職業訓練大学校卒業、東京職業能力開発短期大学校、ものづくり大学設立準備財団。自動車技術会、日本機械学会、日本設計工学会、軽金属学会所属。(連絡先: 048-564-3836/hara@iot.ac.jp)



ものづくりの次世代を担うスーパールーキー

建設学科 佐々木 昌 孝 准教授

WorldSkills Competition (ワールドスキルズ・コンペティション) という大会をご存知でしょうか？

2019ラグビーワールドカップ、2020東京オリンピック・パラリンピックと、国際レベルの大会が相次いで日本で開催されますが、じつは、ものづくりアスリートの祭典といわれる WorldSkills Competition (技能五輪国際大会) の招致活動が、今まさに行われています。2023年の大会を愛知県で開催しようというもので、フランスと日本が争っています。同大会は2年に一度の祭典で、今年の8月にロシアのカザンで大会が行われます。フランスと日本、どちらが開催地に選ばれるかは、カザン大会中に決する予定です。その結果は大変気になるところですが、カザン大会には、埼玉県行田市で生まれ育ったひとりの青年技能者が、家具職種の日本代表として出場します。進修館高校からものづくり大学に進学し、この春、北海道旭川市にある家具メーカー「ガージーカムワークス」に入社した山口智大さん(22歳)です。

本学では、課外活動の一環として、技能検定や技能競技大会にチャレンジする学生を支援していますが、競技大会の会場などで民間事業所の方々とお話しさせて頂いたが、毎年強く感じることがあります。それは、挑戦する若者たち以上に熱いベテランの存在です。企業側からすれば社員を大会に送り出すのは簡単なことではないはず。若者の向上心を、二人三脚で、



時には影ながら応援する経営者や上司といったベテランの心意気に、心から感動します。山口さんは今回、北海道所属の選手として、旭川家具工業協同組合と旭川市工芸センターの強力なバックアップのもと大会に挑みますが、埼玉県が生んだスーパールーキーの活躍を、ぜひみなさんも応援してください。

佐々木 昌孝 (ささき まさたか) 准教授、三重大卒、早稲田大学大学院理工学研究科建設工学博士後期課程修了、博士(工学)、早稲田大学理工学部建築学科専任助手を経て2006年9月からものづくり大学助手、現在准教授。日本建築学会所属。(連絡先: 048-564-3823/sasaki@iot.ac.jp)

体験型プログラム開催

「デジタルアートミュージアム
『チームラボプラネッツ』を体験する」

プログラム体験を通して知見を広げ、体験の共有を通して相互交流を図ることを目的に、青年経営者部会の七月例会が七月二六日(金)に開催され、一四名が参加しました。

◇プログラム体験

デジタルテクノロジーを駆使して「ものごとのソリューション」を提供し、国際的にも高い評価を受けているアートコレクティブ・チームラボ。「サイエンス・テクノロジー・デザイン・アート」などの境界を曖昧にしながら「実験と革新」をテーマにものを創る、もしくは創るプロセスを通して「新しい価値」を提供しています。



チームラボプラネッツ会場にて



▲プログラムイメージ写真

◀プログラム体験風景

今回体験したチームラボプラネッツは、超巨大な四つの作品空間を中心とした、計七つの作品による「水に入るミュージアム」でした。

館内では裸足になって「巨大な作品の中に身体ごと没入する」感覚を味わい、暗闇の中を「身体と作品の境界を曖昧にし、自分と世界との間にある境界の認識を揺る

がしていく」というコンセプトを体感しました。

◇参加者感想

・チームラボは、今や国際的にも高く評価されているが、今回訪れたプラネッツでも、全く新しい技術、未知の体験でありながら、そこで表現しているのは、自然の美しさや自然への畏敬の念、生命の尊さなどで、特に日本画の世界で表現されてきたものであることを、あらためて興味深く感じた。突き抜けた表現力、美しさの普遍性、物質との境界などを考える機会となり、大変勉強になった。

・最近注目されている「アートシンキング(感性とロジックの両輪を回していく)」ではないが、左脳だけでなく右脳も使って、全体を直感的に捉えることのできる感性を磨く必要性を感じた機会となった。

その後は懇親会を開催し、体験プログラムでの気づきの共有や近況報告などを行い懇親を深めました。

「サイエンス・テクノロジー・デザイン・アート」が融合した、最新のデジタルテクノロジー体験を通して、経営者それぞれが様々な気づきを得、また、体験の共有を通して相互交流を図る機会となりました。

「学び合うプログラム」開催

「第三回勉強会」学び合うプログラム「経営者として学ぶべき、経営・リーダーシップに関する読書会&意見交換会」を七月二〇日(水)に開催し六名が参加しました。

変化の激しい今の時代こそ、経営者には、自分の型を確立した後も「固まりかけた自分」をもう一度壊し、成長し続けるための「学びほぐす力」が必要です。「学びほぐす」とは、一度固まった知識のかたまりをほぐし、必要のないものを捨て、知識を組み直す作業です。その「学びほぐし」の機会を経営者同士で共有し、あらためて「経営・リーダーシップ」に関して学び合う機会として、新たな学びの場として、今年度より継続開催しております。

◇発表された書籍

「ランチエスター戦略がマンガで三時間でマスターできる本」 田岡佳子 著

「七つの習慣 基本と活用法が一時間でわかる本」 中野 明著

「成功はゴミ箱の中に レイ・クロック自伝」レイ・クロック ロバート



書籍・発表資料例



意見交換風景

ト・アンダーソン共著
「世界のエリートはなぜ『美意識』を鍛えるのか?」経営における「アート」と「サイエンス」 山口 周 著

「ごめんなさい、もしあなたがちょっとでも行き詰まりを感じているなら、不便を取り入れてみてはどうですか?」不利益という発想」京都大学 デザイン学ユニット 教授 川上浩 司著

「キャリアアコンサルティング 理論と実際」 木村 周著

◇発表

「書籍の内容紹介(主なポイント・主張)」「書籍から学んだこと」「今後の経営にどう活かすか」に関して発表した後、意見交換を行いました。紹介された書籍から様々な情報を得られ、また、意見交換では、取り上げた書籍のテーマに準じた自組織の課題を明示してお互いにアドバイスをし合ったりと、相互研鑽・相互交流に繋がる大変有意義な機会となりました。

企業経営動向調査（2019年度第2回〈7月調査〉）結果

調査概要

○調査対象 ……………550社	○資本金別
有効回答数 ……………113社	●5000万円以下……………49社
回収率……………20.5%	●5000万円超～1億円以下……………26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……………29社
●内非製造業……………60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		19年4月	19年7月	<p>○最近の国内景気 DI は、19年4月比で製造業「-9」、非製造業「+2」であり、製造業で悪化している。</p> <p>○先行きは、19年4月比で製造業「-10」、非製造業「-7」であり、どちらも悪化する見込み。</p>
最近	全社	-16	-21	
	内製造業	-26	-35	
	内非製造業	-10	-8	
先行き (6カ月先)	全社	-27	-37	
	内製造業	-32	-42	
	内非製造業	-25	-32	

2. 業界の景気 DI		19年4月	19年7月	<p>○最近の業界景気 DI は、19年4月比で製造業は「-18」、非製造業は「-12」であり、どちらも悪化しているが、落ち込み幅は製造業の方が大きい。</p> <p>○先行きは、19年4月比で製造業「-10」、非製造業「-12」であり、どちらも悪化する見込み。</p>
最近	全社	-12	-29	
	内製造業	-30	-48	
	内非製造業	0	-12	
先行き (6カ月先)	全社	-29	-41	
	内製造業	-35	-45	
	内非製造業	-25	-37	

3. 自社の業況 DI		19年4月	19年7月	<p>○最近の自社業況 DI は、19年4月比で製造業「-8」、非製造業「-7」であり、どちらも悪化している。</p> <p>○先行きは、19年4月比で製造業「-14」、非製造業「-7」であり、どちらも悪化を見込むが、落ち込み幅は製造業の方が大きい。</p>
最近	全社	-3	-13	
	内製造業	-19	-27	
	内非製造業	7	0	
先行き (6カ月先)	全社	-10	-21	
	内製造業	-11	-25	
	内非製造業	-10	-17	

II-1. 経営動向 (売上高)

(注) 19/4-6月期、19/7-9月期の上段の()内の数値は19年4月調査時の見通し

1. 売上高 DI (対前四半期比)	実 績		見 通 し		○19/4-6月期の売上高 DI は、19/1-3月期比で製造業「-8」、非製造業「-22」であり、どちらも悪化しているが、落ち込み幅は非製造業の方が大きい。 ○今後の見通しは、19/7-9期は4-6期比で製造業「+17」、非製造業「+25」であり、どちらも大きく改善する見込み。19/10-12期は7-9期比で製造業「+8」、非製造業「-11」であり、非製造業で改善が鈍る見込み。
	19/1-3	19/4-6	19/7-9	19/10-12	
全 社	4	(-9) -12	(12) 9	6	
内 製 造 業	-11	(-15) -19	(8) -2	6	
内 非 製 造 業	15	(-5) -7	(15) 18	7	

2. 経常利益 DI (対前四半期比)	実 績		見 通 し		○19/4-6月期の経常利益 DI は、19/1-3月期比で製造業「+6」、非製造業「-22」であり、非製造業が大きく悪化している。 ○今後の見通しは、19/7-9期は4-6期比で製造業「-2」、非製造業「+11」であり、非製造業で改善する見込み。19/10-12期は7-9期比で製造業「+11」、非製造業「+7」であり、どちらも改善する見込み。
	19/1-3	19/4-6	19/7-9	19/10-12	
全 社	-2	(-12) -12	(5) -7	2	
内 製 造 業	-17	(-11) -11	(-4) -13	-2	
内 非 製 造 業	9	(-12) -13	(10) -2	5	

III. その他

1. 製品の在庫水準 DI (「過大」-「不足」)		19年4月	19年7月	○最近の製品在庫水準 DI は、19年4月比で製造業「-4」、非製造業「+5」であり、非製造業で在庫水準が若干上昇した。 ○先行きは、19年4月比で製造業「+5」、非製造業「-3」であり、製造業で在庫水準が上昇する見込み。
最 近	全 社	9	10	
	内 製 造 業	19	15	
	内非製造業	1	6	
先 行 き (6カ月先)	全 社	3	5	
	内 製 造 業	6	11	
	内非製造業	1	-2	

2. 生産・営業用設備 DI (「過剰」-「不足」)		19年4月	19年7月	○最近の生産・営業用設備 DI は、19年4月比で製造業「±0」、非製造業「-3」であり、非製造業で不足感が若干高まった。 ○先行きは、19年4月比で製造業「+3」、非製造業「-1」であり、製造業で不足感が若干低下する見込み。
最 近	全 社	-2	-4	
	内 製 造 業	-4	-4	
	内非製造業	-1	-4	
先 行 き (6カ月先)	全 社	-6	-6	
	内 製 造 業	-9	-6	
	内非製造業	-4	-5	

3. 雇用人員 DI (「過剰」 - 「不足」)		19年 4月	19年 7月	<p>○最近の雇用人員 DI は、19年 4月比で製造業「-6」、非製造業「+5」であり、製造業で人手不足が高まった。</p> <p>○先行きは、19年 4月比で製造業「-6」、非製造業「+4」であり、製造業で人手不足が高まる見込み。</p>
最 近	全 社	-33	-31	
	内 製 造 業	-17	-23	
	内非製造業	-43	-38	
先 行 き (6カ月先)	全 社	-37	-36	
	内 製 造 業	-24	-30	
	内非製造業	-46	-42	

4. 資金繰り DI (「楽」 - 「厳しい」)		19年 4月	19年 7月	<p>○最近の資金繰り DI は、19年 4月比で製造業「-6」、非製造業「+5」であり、製造業の DI が多少悪化した。</p> <p>○先行き DI は、19年 4月比で製造業「-8」、非製造業「+1」であり、製造業の DI が多少悪化する見込み。</p>
最 近	全 社	13	13	
	内 製 造 業	17	11	
	内非製造業	10	15	
先 行 き (6カ月先)	全 社	11	9	
	内 製 造 業	17	9	
	内非製造業	8	9	

5. 販売価格 DI (「上昇」 - 「下落」)		19年 4月	19年 7月	<p>○最近の販売価格 DI は、19年 4月比で製造業「+8」、非製造業「-8」であり、製造業は上昇、非製造業は下降している。</p> <p>○先行きは、19年 4月比で製造業「+1」、非製造業「+4」であり、製造業で若干上昇する見込み。</p>
最 近	全 社	5	4	
	内 製 造 業	-4	4	
	内非製造業	12	4	
先 行 き	全 社	0	1	
	内 製 造 業	-6	-2	
	内非製造業	4	4	

6. 仕入価格 DI (「上昇」 - 「下落」)		19年 4月	19年 7月	<p>○最近の仕入価格 DI は、19年 4月比で製造業「+6」、非製造業「-8」であり、製造業は上昇、非製造業は下降している。</p> <p>○先行きは、19年 4月比で製造業「-14」、非製造業「±0」であり、製造業で下降する見込み。</p>
最 近	全 社	30	29	
	内 製 造 業	32	38	
	内非製造業	29	21	
先 行 き	全 社	32	26	
	内 製 造 業	46	32	
	内非製造業	21	21	

低成長時代の就業規則の

見直し・改訂のポイント



働き方改革推進法による

就業規則改正の実務(2)

弁護士 安西 愈

第一 年休五日の使用者の 時季指定義務の法改 正をめぐって(その二)

四. 年休の管理と就業規則におけ る「五日付与」の「基準日」の 設定について

年次有給休暇は、「その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した一〇労働日の有給休暇を与えなければならない。」(労基法第三九条第一項)となっているので、改正法にいう「五日」の使用者が時季指定により与えなければならない休暇(同条第七項)は、入社日から継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間の間に与えなければならないこととされている。そこで、その起算基準となる日を基準日といい、それは当該六箇月の初日をいう。

したがって、各年において年次有給休暇が一〇日以上発生する年度の初日をいうわけである。

このため、一般的な就業規則上の規定としては、多くの企業の例では、「入社後六箇月間継続勤務し、その間の所定勤務日数の八割以上勤務した従業員(「要件充足者」という)には、一〇日の年次有給休暇を付与する」と定められているが、その定めでよく、「六箇月間継続勤務した日」を「基準日」とし、その日から一年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより「五日」の年休を与えなければならないことになる。

ただ、公務員の場合については、年休の発生について、このような勤務要件はなく、任用された日から直ちに一年ごとに二〇日間付与されるといふこともあり、民間企業でも公務員に準じて入社時から一〇日の年休を前倒して与える場合もあるなど、労基法より有利な

取扱いをしているケースもある。

そこで、改正法では、施行規則をもって「基準日より前」に一〇日以上の年休を与えることとしたケース、また、基準日から一年以内に次年度の一日加算した、「一日」の年休を与えることとしたケースなど、多様な取扱いがあることから、特例扱いを定めた(規則第二四条の五に掲げる、四項目のケース)。

この「基準日」は、一般には、入社日から六箇月の勤務期間経過日として差し支えないが、今後は

各労働者に対して一年毎に五日以上年休の付与の義務があるので、労働者自身が五日以上取得していない場合には、基準日から一年以内に使用者が五日に満たない残余日分を指定付与することが必要(しかも、罰則付き)となるため、この基準日を統一した方が管理しやすいと考えられる。そこで、このように前倒して付与すること

としている企業では、それに伴って付与される年休が重複する期間が発生し、使用者の付与義務の履行が不明確となるため、次のよう

な例(別図)が厚労省よりパンフレットで示されているので、その一部を紹介する。

五. 途中入社者の場合に「基準日の統一」をする場合どうするか

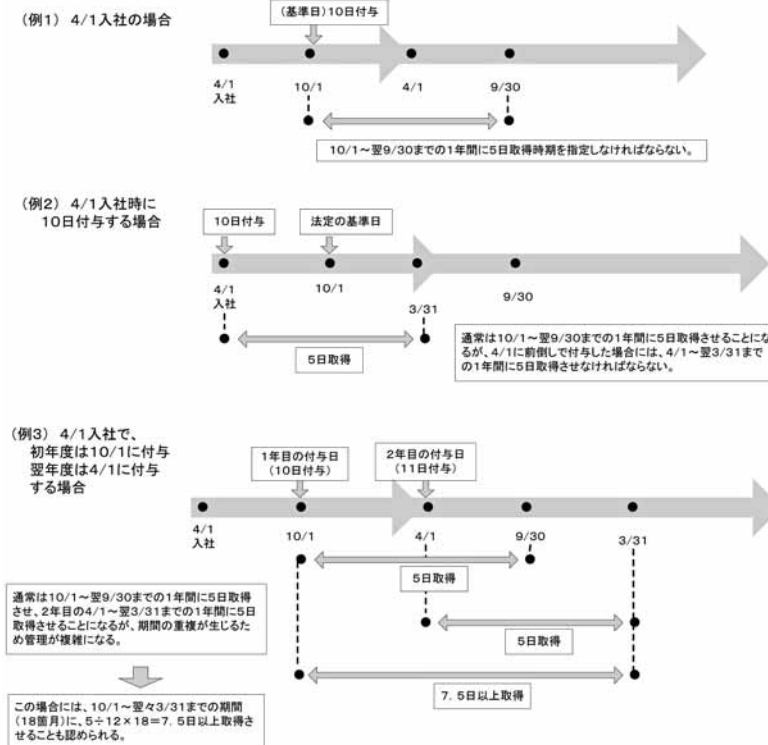
この基準日の統一については、それによって労働者が不利益となったり労基法に違反するような方法で基準日を統一することは違法となるので、その方法としては次のように通達されている。

(一) 【年次有給休暇の齊一的取扱い】

年次有給休暇について法律どおり付与すると年次有給休暇の基準日が複数となる等から、その齊一的取扱い(原則として全労働者につき一律の基準日を定めて年次有給休暇を与える取扱いをいう。)や分割付与(初年度において法定の年次有給休暇の付与日数を一括して与えるのではなく、その日数の一部を法定の基準日以前に付与することをいう。)が問題となるが、以下の要件に該当する場合には、そのような取扱いをすることと差し支えないものであること。

イ 齊一的取扱いや分割付与により法定の基準日以前に付与する場合の年次有給休暇の付与要件である八割出勤の算定は、短縮された期間は全期間出勤したものと

【別図】年休発生日の前倒しにより付与期間が重複する場合の取扱い



みなすものであること。

口 次年度以降の年次有給休暇の付与日についても、初年度の付与日を法定の基準日から繰り上げた期間と同じ又はそれ以上の期間、法定の基準日より繰り上げること。(例えば、斉一的取扱いとして、四月一日入社した者に入社時に一〇日、一年後である翌年の四月一日に一日付与とする場合、また、分割付与として、四月一日入社した者に入社時に五日、法定の基準日である六箇月後の一〇月一日に五日付与し、次年度の基準日は本来翌年一〇月一日であるが、初年度に一〇日のうち五日分について六箇月繰り上げたことから同様に六箇月繰り上げ、四月一日に一日付与する場合などが考えられること。)(平六・一・四 基発一号)

この通達にあるように四月一日入社の場合には入社日から一〇日の付与となるので基準日や年休日数については問題ないが、途中入社者については統一は必ずしも公平な取扱いとはならない。例えば極端な例が、三月一日に採用した者は、採用時に一〇日、一箇月後の四月一日に一日という入社一箇月にして二一日の年休が発生するような場合もあるからである。途中入社者も現実には相当にみられることから、その場合におけるできるだけ公平な取扱いを就業規

則で定めておく必要がある。

そのような前倒し年給付与との後の加算付与休暇の取扱い例として、次のような四月一日～九月末日の入社者には入社時に一〇日付与し、一〇月一日～翌年三月末日までの入社者には、最高日数を五日とし、入社日より発生日数を通減させるといった次のような就業規則の定めが参考となる。

(年次有給休暇)「入社日より発生する年休日数を通減させる例」

第〇〇条 年次有給休暇は、4月1日を基準日とし、入社初年度の休暇は、4月1日から9月末日までの間に入社した従業員には、入社日から10日間付与し、10月1日から翌年3月末日までに入社した従業員には、初年度の休暇は次の表のとおり、入社日から付与する。

入社日 付与 日数	10月	11月	12月	1月	2月	3月
5日	4日	3日	2日	1日	0日	

2 入社の次年度の年次有給休暇は、4月1日を基準日として、入社日にかかわらず、11日付与し以降は当該年度中に所定勤務日数の8割以上出勤した従業員に次表のとおり付与する。

継続 年度	次年度	3年度	4年度	5年度	6年度 以降
日数	12日	14日	16日	18日	20日

3 第〇〇条に定める会社が時季を定めて付与する年休の適用の

基準日は、4月1日から9月末日までの入社従業員については当年度の4月1日から、10月1日から翌年3月末日までの入社従業員については、翌年の4月1日からとする。

六. 入社日に応じて「四月～九月」「一〇月～三月」とした区分

分付与日数の場合の「五日」の時季指定付与の取扱いの問題

前述した就業規則の例のように、年休の付与を前倒しして四月一日から九月末日までの入社者には、入社日に一〇日の年休を前倒しして付与し、一〇月一日から翌年三月

末日までの入社者には、入社日において最高を五日とする日数を付与し、その後は、入社日に応じた通減した年休日数を前倒し付与した場合(前掲通達の入社時五日付与のケースの一例)の、改正法の「五日」以上の使用者時季指定付与の取扱いは、次のようになる。

すなわち、付与要件が法律上「一〇日以上」の付与日数の者であるから、四月から九月までの入社者に対してはその日から「一〇日」

間発生するので、本来の「基準日」より前ではあるが、入社日から一年の期間内に五日以上時季指定付与をしなければならぬ。そして、翌年四月一日から第二基準日となり、その日からは一日増加した一日の年休が発生するので、入社

日が起算日となる「第一基準日又は特定日」となり、そこから次の四月一日から、再び五日の付与義務が発生する。

四月一日入社の場合であれば、きちんと基準日が一年毎になるから問題はないが、九月入社の場合では入社と同時に一〇日の年休が発生し、入社から一年経過しない翌年四月一日に一〇日の年給が発生する。そうすると「五日」の使用者の時季指定義務の履行期間が九月一日～翌年八月末日の一年間と翌年四月一日～翌年三月末日までの二つの期間が発生し、重複する期間が生ずる(別図の例3のケース)。

そこで、使用者の「五日」付与の履行義務はどうなるのか、特に罰則つきの規定であるため、その取扱いは重要となる。

そこで、この重複する二つの期間の取扱いとして、この間の「五日付与」の当日から発生する一〇日のうち、義務履行として「この重複する二つの期間の日数」を「一二で除した数に五を乗じた日数」が付与義務日数となる旨の特例を施行規則で定めた。したがって、本例では、その期間は一九箇月の期間になるから、五日÷二月×一九月＝七・九(八日)以上の時季指定付与となる(規則第二四条の五第二項)。

七. 時季指定の休暇付与の指定通知の取扱い

改正法では、有給休暇日数が一〇日以上である労働者について、その日数のうち「5日」について基準日から一年以内の期間に、労働者ごとに「その時季を定めることにより与えなければならぬ」と定められ(労基法第三九条第七項)ている。

この時季指定の方法については何も定められていない。なお、施行規則で、①使用者は、労働者に有給休暇を時季を定めることにより与えるに当たっては、あらかじめ、同項の規定により当該有給休暇を与えることを当該労働者に明らかにした上で、その時季について当該労働者の意見を聴かなければならない。②使用者は、前項の規定により聴取した意見を尊重するよう努めなければならない。(第二四条の六)と定められているが、同該意見の尊重は努力義務であり、なるべくそのようにすることという意味である。

そこで、使用者の時季指定についての方法は、使用者の自由である。

この時季指定についての一例として、通知の文例を示すと次のようになる。指定の方法としては、社員全員に対する指定と、各個人を対象とする個別時季指定の二つの方法がある。

したがって、口頭で指定しても

よしい、書面(インターネット等)で指定してもよい。

社員全員に対する年休付与の時季指定(通知)

年次有給休暇の時季を次のとおり指定します。社員のみさんは、この期間中の取得日を定めて人事部〇〇係まで提出して下さい。

1. 春の大型連休期間中(4月27日～5月7日)に1日(以上)
2. 夏の盆休みの期間中(8月10日～8月20日)に2日(以上)
3. 年末年始の期間中(12月28日～1月8日)に2日(以上)

個別年休の時季指定通知

〇〇〇〇様

人事部勤務関係
あなたは、本年度の年次有給休暇の取得が基準期間の終了まで3カ月未満の時期に至っていますが、5日の最低取得日数に2日間不足しています。

ついては、来る〇月〇日までに残余の2日以上取得日を計画して、当係に届け出て下さい。

なお、取得計画日には必ず年休を取得するように努めるとともに、これを変更する場合には必ず代替日を定めて届け出て下さい。

八. 使用者の時季指定は労働者の請求(自由取得)に優先する

この使用者の年休の付与时季の指定は、同条第五項の「計画休暇」とは異なり、年休日数のうち「五日以内」の取得にかかり、これは改正法によって使用者に対する罰則つきの指定付与義務とされた。そこで、この使用者の指定は労働者の通常の請求にかかる時季指定取得日数(すなわち、自分の好きな時に年休を取り権利)に優先する。

そのため、厚労省の「Q&A」においても、使用者の時季指定が優先することを前提に、次のように通達されている。

(Q)使用者が時季指定した年次有給休暇について、労働者から取得日の変更の申出があった場合には、どのように対応すればよいでしょうか。また、年次有給休暇管理簿もその都度修正しなくてはいけないのでしょうか。

(A)労働者から取得日の変更の希望があった場合には、再度意見を聴取し、できる限り労働者の希望に沿った時期とすることが望ましいです。また、取得日の変更があった場合は年次有給休暇管理簿を修正する必要があります。(3-24) また、この休暇の性質をあらわすものとして、

(Q)使用者が年次有給休暇の時季

指定をするだけでは足りず、実際に取得させることまで必要なのでしょうか。

(A)使用者が五日分の年次有給休暇の時季指定をするだけでは足りず、実際に基準日から一年以内に年次有給休暇を五日取得していなければ、法律違反として取り扱うこととなります。(3-20)

(Q)年次有給休暇の取得を労働者本人が希望せず、使用者が時季指定を行っても休むことを拒否した場合には、使用者側の責任はどこまで問われるのでしょうか。

(A)使用者が時季指定をしたにもかかわらず、労働者がこれに従わず、自らの判断で出勤し、使用者がその労働を受領した場合には、年次有給休暇を取ったことにならないため、法違反を問われることとなります。

ただし、労働基準監督署の監督指導において、法違反が認められた場合は、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしています。(3-21)

このような使用者の時季指定が優先知することを労使は理解して対応することが必要である。

基本給の同一労働同一賃金

弁護士 安西 愈

同一労働同一賃金の概要

同一労働同一賃金とは、わが国の場合、正社員と、パートタイム・有期雇用、派遣労働者との間の待遇の相違についての取扱いである。

特に均衡待遇については、「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。」(パート労働法八条)との定めをいう。

ポイント労働法

そして、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針(平三〇・一一・二八告示四三〇号)が出され、考え方の具体例が示されている。

基本給についての指針の適用の限界

指針では、基本給について、「(一)基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給する場合、通常の労働者と同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、同一の支給をしな

験に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。」としている。同様に「(二)業績又は、成果に応じて支給するもの」「(三)勤続年数に応じて支給するもの」についても同様の考えを示している。

また、「基本給について、通常労働者と短時間・有期雇用労働者ともに能力、経験、業績、成果、勤続年数等の決定要素が適用されている場合、適用されている決定要素(例えば能力)に応じた基本給部分(例えば能力で決まる職能給部分)については、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との決定要素(例えば能力)が同じ場合には同一の、一定の違いがある場合にはその違いに応じた基本給を支給しなければなりません。」(厚労省「同一労働同一賃金の対応に向けて」パンフレット)とされているように、通常社員と有期雇用労働者等の基本給の「決定基準・ルール」が異なる場合には適用がない。

たとえば、通常社員については「職能資格給付制度」が、パート・有期社員については、従事職務に応じた「職務給付制度」がとられ、世間相場や最低賃金制を参考とした時給制が決定基準として実施されているといった場合には適用がないのである。

このような「指針」につき「多くの企業では、正社員と非正社員との間で、基本給決定方法が異なる(異なる基準で基本給を算定している)ので、指針による限り、格差が不合理とされる余地はないことになる。」(大内伸哉教授「非正社員改革」中央経済社)である。そこで、決定基準の違う理由について、通常社員との関係で労働者から求められた時の相違の内容と理由の説明(パート法一四条二項)をすれば足りる。

埼玉県の最低賃金の改定

10月1日以降、926円

埼玉県最低賃金は、10月1日以降926円となります。

最低賃金額は、労働者の賃金、通常の事業の賃金支払能力等を総合的に勘案した上で決定されるもので、令和元年度は徹底した調査・審議を重ねた結果、926円となり、平成30年度と比較しますと28円の引き上げとなりました。

時間額 926円 引上額 28円
引上率 3.12%

〈注意していただくこと〉

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

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

令和元年度地域別最低賃金額（時間額）の状況

都道府県名	最低賃金額 時間額	引上額 時間額	都道府県名	最低賃金額 時間額	引上額 時間額	都道府県名	最低賃金額 時間額	引上額 時間額
北海道	861	26	石川	832	26	岡山	833	26
青森	790	28	福井	829	26	広島	871	27
岩手	790	28	山梨	837	27	山口	829	27
宮城	824	26	長野	848	27	徳島	793	27
秋田	790	28	岐阜	851	26	香川	818	26
山形	790	27	静岡	885	27	愛媛	790	26
福島	798	26	愛知	926	28	高知	790	28
茨城	849	27	三重	873	27	福岡	841	27
栃木	853	27	滋賀	866	27	佐賀	790	28
群馬	835	26	京都	909	27	長崎	790	28
埼玉	926	28	大阪	964	28	熊本	790	28
千葉	923	28	兵庫	899	28	大分	790	28
東京	1,013	28	奈良	837	26	宮崎	790	28
神奈川	1,011	28	和歌山	830	27	鹿児島	790	29
新潟	830	27	鳥取	790	28	沖縄	790	28
富山	848	27	島根	790	26	全国平均	901	27

過去5年間の最低賃金額の状況

年度	27	28	29	30	30
最低賃金・時間額	820円	845円	871円	898円	926円
引上額・引上率	18円・ 2.24%	25円・ 3.05%	26円・ 3.08%	27円・ 3.10%	28円・ 3.12%

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

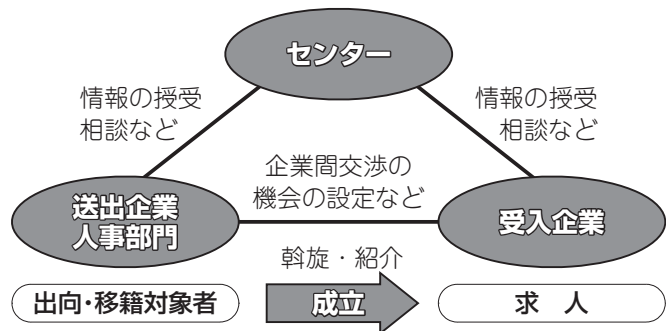
企業間の人材マッチングを
サポートしています。

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 事務所 電話 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



コバトン

埼玉県からののお知らせ

経営革新計画承認制度の御案内

県では、挑戦する企業を応援するため、経営革新計画承認制度を推進しています。

これは、中小企業の皆様が経営の向上を目指して行う新たな取組を県が承認する制度です。計画作成や実行時に専門家からのアドバイスを受けることができます。

是非この機会に、会社の夢や想いを形にし、経営の革新に取り組んでみませんか。詳しくは、次のサイトを御覧ください。

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0803/a38.html>

お問い合わせ先

地域の商工会議所又は商工会
県産業支援課
(048-8330-3910)

埼玉県中小企業制度融資の御案内

県では、中小企業の皆様に事業に

必要な資金を円滑に調達していただくための融資制度を設けています。

県が金融機関に利子を補助することにより、中小企業の皆様が金融機関から低い利率で融資を受けることができます。

今年度は「設備投資促進資金」の対象に、地域未来投資促進法に基づく地域経済牽引事業計画の実施に必要な設備投資を追加しました。

また、経営承継円滑化法が改正され、従来は事業承継後のみであった法律の認定対象が、事業承継前にも拡充されたため、これに伴い「産業創造資金（事業承継枠）」の要件を見直しました。

事業に必要な資金の借入れをお考えの方は、是非、御相談ください。

※融資にあたっては金融機関及び信用保証協会の審査があります。

<http://www.pref.saitama.lg.jp/a0805/saidoyushi/>

お問い合わせ先

地域の商工会議所又は商工会
県金融課
(048-8330-3801)

シルバー人材センターの就業時間の拡大について

シルバー人材センターの派遣業務については、これまで就業時間が週20時間までに制限されていましたが、法改正により「週40時間」までに拡大できるようにになりました。県では、派遣実績の多い小売、介護、保育分野について県内全市町村を対象に就業時間を週40時間までに拡大しました。働く意欲のあるシニアの就業機

会が拡大するとともに、人手不足に悩む企業の人材確保につながることを期待しています。シルバー人材派遣では、貴社のニーズに合わせ豊かな経験・知識・技能を持った60歳以上の会員を派遣します。是非御活用ください。

○問い合わせ先
公益財団法人いきいき埼玉（埼玉シルバー人材センター連合）
(048-728-7841)
県シニア活躍推進課
(048-8330-4540)

①男性の働き方見直し研修 ②アドバイザー派遣の御案内

①長時間労働を前提とした働き方を変えるには、まずは男性の意識改革が必要です。中小企業診断士を企業に無料で派遣し、研修を実施します。研修は1時間から2時間程度です。

○研修内容

働き方改革関連法の概要
働き方見直しの実践方法
育児・介護休業制度 など

※職場に向いているの研修のため、会場は御用意いただく必要があります。あらかじめ御了承ください。

②女性活躍や働き方改革に取り組みたい企業に、アドバイザーを無料で派遣します。御希望に応じて、最大4回まで支援させていただきます。

○相談内容の一例

女性の職域拡大 生産性の向上
在宅勤務やテレワークの導入
年次有給休暇の取得促進

同一労働・同一賃金の対策
長時間労働の是正 など

○問い合わせ先
県ウーマノミクス課
(048-8330-3965)
一般社団法人埼玉県中小企業診断協会 働き方改革事務局
(048-762-3391)

社員のスキルアップ講習に 県が講師を派遣します

県では、中小企業等を対象に、講師派遣による在職者向けスキルアップ講習を実施しています。

いつもの社内環境や使い慣れた機械で技術指導が受けられます。

新人社員のフォローアップ教育、各種検定受検対策などには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。

○定員 3人以上（最大人数は講習によって異なります。）
○講習時間等 1講習当たり12〜30時間（御要望に応じて実施日や時間を設定可能です。）
○受講料 1人当たり2,000円

（材料費・テキスト代等は、企業で御負担いただきます。）

○問い合わせ先
県産業人材育成課
(048-8330-4598)

令和元年度後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。

受検するためには、等級ごとに定められた受検資格が必要です。受検申請に関する詳細は、県内各所で配布する受検案内を御確認ください。

○試験日程 令和元年12月〜令和2年2月（検定職種により異なります。）

○受検案内・受検申請書配布場所
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 10月7日（月）〜18日（金）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… 18,200円
実技と学科の両方… 21,300円

※実技試験の手数料を、令和元年度後期試験から改定しています。

※本年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-vador.jp/>
技能検定制度全般について
県産業人材育成課
(048-8330-4602)

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0811/kentei/index.html>

日本経団連の提言等

2019年春季労使交渉・中小企業業種別 妥結結果（加重平均）

2019年8月8日
[最終集計] (一社)日本経済団体連合会

業種	2019年			2018年			
	社数	妥結額	アップ率	社数	妥結額	アップ率	
製造業	鉄鋼・非鉄金属	14 ^社	5,156 ^円	1.98%	15 ^社	4,909 ^円	1.93%
	機械金属	89	5,475	2.08	94	5,495	2.09
	電気機器	20	4,933	1.94	17	5,725	2.19
	輸送用機器	12	4,725	1.86	11	5,212	2.09
	化学	21	5,678	2.21	23	5,362	1.96
	紙・パルプ	13	3,927	1.60	10	4,465	1.86
	窯業	11	5,220	1.97	12	5,769	2.23
	繊維	17	3,605	1.63	18	3,753	1.70
	印刷・出版	9	5,425	1.84	13	5,630	1.96
	食品	19	4,520	1.88	21	5,036	2.00
その他製造業	18	5,109	1.89	17	4,466	1.67	
製造業平均	243	5,159 (4,830)	1.99 (1.91)	251	5,242 (4,828)	2.01 (1.91)	
非製造業	商業	41	4,622	1.83	48	4,487	1.79
	金融	4	4,314	1.75	3	9,289	3.71
	運輸・通信	43	3,343	1.42	49	3,262	1.42
	土木・建設	22	5,353	1.98	19	5,148	1.93
	ガス・電気	16	4,212	1.56	13	4,265	1.58
	その他非製造業	27	4,566	1.95	29	4,304	1.73
非製造業平均	153	4,286 (4,267)	1.73 (1.75)	161	4,190 (4,210)	1.70 (1.72)	
総平均	396	4,815 (4,613)	1.89 (1.85)	412	4,804 (4,586)	1.89 (1.84)	
規模別	100人未満	117	4,414 (4,346)	1.81 (1.79)	124	4,528 (4,363)	1.86 (1.80)
	100~300人未満	190	4,692 (4,629)	1.85 (1.84)	198	4,587 (4,540)	1.82 (1.81)
	300~500人未満	89	5,012 (4,927)	1.94 (1.93)	90	5,095 (4,996)	1.96 (1.94)

- (注) 1) 本調査は、地方別経済団体の協力により、従業員数500人未満の17業種750社を対象に実施
2) 404社(53.9%)で妥結しているが、このうち8社は平均金額不明等の為、集計より除外
3) 上記妥結額は、定期昇給(賃金体系維持分)等を含む
4) 製造業平均、非製造業平均、総平均欄の()内の数値は、単純平均
5) 2018年の数値は、2018年8月7日付最終集計結果

県内より、プログラミングに興味を持つ高校生二十二名が参加しました。今回のプログラミングキャンプでは、ブラウザ(Webページ)を閲覧するためのソフトウェア)上で動作するWebプログラミングの基本を学ぶことが目的で、AGS株式会社社員の方々に講師をしていただきました。



プログラミング演習



Visual Studio Codeによる開発



本会より参加者へ記念品贈呈

高校生のための プログラミングキャンプ2019を開催

八月七日(水)に、AGS株式会社が主催で本会が後援した、高校生のためのプログラミングキャンプ2019を、AGSビルで開催しました。

後半にはブラウザ上で動くゲームアプリ開発の体験を行い、参加者は興味深そうに取り組んでいました。その中で、優先リスト順検索のアルゴリズムを取り入れたプロ

- グラムコードを組み込んで、実際にブラウザ上で動作させながら、アルゴリズムの奥深さを体感していました。IT人材不足が叫ばれる中、県内高校生のプログラミングへの意識向上に繋がる事を期待しております。
- ◇プログラミングキャンプの概要
 - ・プログラミングの概要の講義
 - ・ゲームアプリ開発の体験
 - ・Visual Studio Codeの使用
 - ・HTMLの講義と演習
 - ・CSSの講義と演習
 - ・JavaScriptの講義と演習

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!



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。



事業だより

七月二九日～九月二四日

◆七二九 第一回特別セミナー(ソニックシティ)

◆八・二八 東京二〇二〇パラリンピックを盛り上げる講演会(ソニックシティ小ホール)

◆八・二九 二〇一九地域フォーラム(ソニックシティ)

◆九・九 発達障害者雇用に向けた企業支援セミナー(ソニックシティ)

◆九・一九～二〇 第一種・第二種衛生管理者受験対策講座(ソニックシティ)

◆九・二四 中小企業向け事業継続セミナー(ソニックシティ)

告知版

★新入社員フォローアップ研修

日時 一〇月三日(休)・四日(金)九時三〇分～一六時四五分

会場 ソニックシティ

内容 職場の戦力として、周囲から期待される実力を身につける

講師 リそな総合研究所(株)パートナー講師 古澤美奈子氏

★第三回特別セミナー

日時 一〇月四日(金)一四時～一六時

会場 ソニックシティ

内容 志望度UPを実現する魅力あるインターネットシッピングプログラムのとは?

講師 (株)マイナビ埼玉支社長 綿貫哲也氏

★第一回産業教育委員会

日時 十一月五日(火)一三時一五分～一六時三〇分

会場 埼玉県立春日部工業高校

内容 教育現場の視察と意見交換会(技を磨き心を育む)

★第二回産業教育委員会

日時 十一月六日(水)一三時三〇分～一五時三〇分

会場 さいたま市立大宮国際中等教育学校

内容 埼玉県内初の中等教育学校を視察(国際的に活躍するため)の大きな志を育む六年間

★秋季中部地区協議会

日時 十一月八日(金)一三時三〇分

一六時
埼玉県環境科学国際センター
CESS概要説明・研究シ
ズ例発表、研究所・展示館・
生圏等の施設見学

★年末調整実務セミナー

日時 十一月四日(水)一〇時～一六時三〇分

会場 ソニックシティ

内容 年末調整の基礎から学ぶ
特定社会保険労務士 小島信一氏

★トップセミナー「デザインマネジメント3DAYSセミナー」

日時 十一月二日(水)一三時三〇分～一六時三〇分

会場 ソニックシティ

内容 新しい企業価値の創造に向けて「デザインマネジメント」を知ろう!

講師 デザインマネジメント専門家 草野紀親氏

★中小企業向けIoT・AI・RPA活用セミナー

日時 十一月二六日(火)一三時三〇分～一六時三〇分

会場 ソニックシティ

内容 中小企業のIoT・AI活用(事例、効果と課題)、RPA導入の功罪(先行事例に学ぶ活用推進のポイント)

講師 (株)富士通マーケティング産業営業本部産業ビジネス推進統括部長 小林厚夫氏

AGS株式会社 デジタルイノベーション推進部 林薫氏

★第四回産業教育委員会

日時 十一月二九日(金)一三時三〇分～一六時三〇分

会場 埼玉県立熊谷商業高校

内容 教育現場の視察と意見交換会(歴史と伝統を受け継ぐとともに、先進的なビジネス教育を融合させ、地域社会をリードする人材を育成する)

★ハードウェア対応研修

日時 十二月二日(月)一三時三〇分

一六時三〇分
ソニックシティ

内容 「悪質なクレームに対する有効な対処法」を学び実践する

講師 (株)インソース 津田ひとみ氏

★人事評価者実践研修

日時 十二月四日(水)一〇時～一六時三〇分

会場 ソニックシティ

内容 人事評価者研修の効果的な進め方

講師 (株)河合コンサルティング代表取締役 河合克彦氏

★第二回働き方改革・働きがい向上委員会

日時 十二月五日(木)一三時三〇分～一六時三〇分

会場 ソニックシティ

内容 なぜ組織力の強い企業は1on1を実践しているのか?をついていきたいリーダーが欠かさない1on1スキルの要諦(ビジネスコーチ(株)パートナーエグゼクティブコーチ 加地照子氏

★トップセミナー「デザインマネジメント3DAYSセミナー」

日時 十二月一七日(火)一三時三〇分～一六時三〇分

会場 ソニックシティ

内容 「感性価値」がビジネスを創る!「デザインマネジメント」による企業独自の価値の生み出し方

講師 デザインマネジメント専門家 草野紀親氏

★第三回働き方改革・働きがい向上委員会

日時 十二月一八日(水)一三時三〇分～一六時三〇分

会場 ソニックシティ

内容 幸せな職場のつくり方(誰もが気兼ねなく発言できる職場づくりを目指して)「修復的対話」を学び、体験し、そして活用しよう!

講師 埼玉県立大学教授 梅崎薫氏

★第三回トップセミナー

日時 十二月一九日(木)一四時～一六時

会場 ソニックシティ

内容 東大教授が教える「やばい日本史」(人は「ずさこい」とやばい)でできている!

講師 東京大学史料編纂所教授 本郷和人氏

★トップセミナー「デザインマネジメント3DAYSセミナー」

日時 一月一五日(水)一三時三〇分～一六時三〇分

会場 ソニックシティ

内容 「デザインマネジメント」の企業への導入について学び、体感しよう!

講師 合同会社タツノ経営デザイン代表 辰野博一氏

会員の動き

〈新入会のご案内〉

損害保険ジャパン日本興亜(株) 埼玉中央支店
さいたま市大宮区桜木町二二八 五二二6F
電話〇四八―六四三―六五五六
(資) 七百億円
(従) 二六〇〇〇名

損害保険業
(株)ムーミン物語
代表取締役社長 渡邊 基樹
飯能市大字宮沢三二七―六
電話〇四二―九八〇―一五五一
(資) 二十億三千二百万円
(従) 四四三名

テーパーク運営
(株)武蔵野銀行 東北部地区
常務執行役員 大友 謙
さいたま市大宮区桜木町四一三三
三一一三 OLSビル
電話〇四八―六四一―六一一
金融業

代表者変更

有限責任あずさ監査法人 北関東事務所
北関東事務所長 パートナー/公認会計士
福島 力(旧 福田 厚)

(株)埼玉りそな銀行 所沢支店
支店長
高木 玲宏(旧 清水 正幸)

公益財団法人埼玉りそな産業経済振興財団
理事長
池田 一義(旧 渡辺 拓治)

三協食品工業(株)
代表取締役社長
山元 雅弘(旧 東 武士)

住所変更

(株)ハグリス
さいたま市浦和区高砂二二二―一 一平ビル4F
(旧) 川口市上青木西五―三三―二二二

(株)ビックルスコーポレーション
所沢市東住吉七―八
(旧) 所沢市くすのき台三―一八―一三三

社名変更

コーセイインダストリーズ(株)
(旧 (株)コーセイ 狭山事業所)
(株)さいでん
(旧) 埼玉配電工事(株)
(株)サプスク
(旧) (株)あなたの幸せが私の幸せ

埼経協ニュース四二二号
2019年9月24日発行
さいたま市大宮区桜木町一七五―八七
ソニックシティビル九階
発行所 一般社団法人 埼玉県経営者協会
発行人 廣澤健一
編集人
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
電話〇四八―六四七―四〇〇