

埼経協ニュース



2・3

'20 月号

令和二年新年会員懇談会 三四〇名の参加者を得て盛大に開催

特別講演

「今の日本にどのような人材が必要か」と題して
開成中学校・高等学校校長
東京大学名誉教授工学博士 柳沢幸雄氏が講演

令和二年新年会員懇談会は一月九日(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。

当日の出席者は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。

特別講演は開成中学校・高等学校



新年会員懇談会

校長 東京大学名誉教授工学博士 柳沢幸雄氏が「今の日本にどのような人材が必要か」と題して講演。今の日本に必要なのは、自己を肯定し自信を持っている人材。自主的、自律的に企画、実行し、結果を自らの責任で考えようという教育を受けるか、あるいは経験ですれば、諸外国の若者のような高い自己肯定感という自信を持つ若者が育つ。そのためには日本の国力の衰えをあらさまに伝え、大人世代が国力回復の処方箋を明確に提示することが必要。歴史が教えるところでは、家貧しくて孝子出ずでないかと、話を結ばれました。

厚生労働省埼玉労働局長 木塚 欽也氏

連合埼玉会長 近藤 嘉氏

来賓ご紹介

事務局報告

特別講演 演題 「今の日本にどのような人材が必要か」

講師 開成中学校・高等学校校長 東京大学名誉教授工学博士 柳沢 幸雄氏

【第一部 挨拶・講演の部】

開宴挨拶 徳瀨 良孝副会長 (日本信号(株)取締役副社長)

来賓祝辞

前埼玉県知事・参議院議員 上田 清司氏

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 清水 淳副会長 (東京ガス(株)埼玉支社長)

来賓挨拶 埼玉県知事 大野 元裕氏

開会挨拶 石井進会長 (AGS(株)代表取締役会長)



来賓挨拶 近藤嘉連合埼玉会長



来賓挨拶 木塚欽也埼玉労働局長



来賓挨拶 大野元裕埼玉県知事



開会挨拶をする石井進会長

特別講演

講演風景



講演する柳沢幸雄氏



懇親パーティーの部

来賓祝辞
清水勇人さいたま市長



来賓祝辞
前埼玉県知事・参議院議員
上田清司氏



開宴挨拶
徳淵良孝副会長



PRを行う
臼田和弘青年経営者部会副会長



埼玉大学学生フォーミュラの
メンバーを紹介



乾杯挨拶
山口宏樹埼玉大学学長



懇談風景

閉宴挨拶
清水淳副会長



目次 頁

- 令和二年新年会員懇談会 一
- 第十八回洪沢栄一賞、第九回洪沢栄一ビジネス大賞表彰式 三
- 埼玉県キャリア教育実践アワード二〇二〇表彰式 四
- ものつくり大学特別公開講座 五
- 秋季中部地区協議会(西部・南部) 六
- 春季地区協議会(南部・西部・中部・北部) 七
- ハードクレーム対応研修 八
- 第二回働き方改革・働きがい向上委員会 九
- 第三回働き方改革・働きがい向上委員会 九
- 埼玉大学研究者との出会いの広場 十
- ものつくり大学へようこそ 十一
- 四半期企業経営動向調査 十二
- ワンポイント労働法 十四
- 第二回トップセミナー 十五
- 第三回トップセミナー 十五
- 第四回トップセミナー 十六
- 第五回トップセミナー 十六
- 第六回トップセミナー 十七
- いちばんやさしい会計セミナー 十七
- 第十六回埼玉アジアフォーラム 十七
- 第三回CSR委員会 十七
- 第四回CSR委員会 十八
- 第七回トップセミナー 十八
- 会員親睦ゴルフ 十九
- 企業経営者と生徒・保護者・教員による四者面談会 十九
- 青年経営者部会 十二月例会 二十
- 青年経営者部会 千葉・茨城・埼玉合同例会 二十
- 埼玉県からのお知らせ 二一
- 特別調査 二二
- 事業だより 二二
- 告知版、会員の動き 二四

第十八回渋沢栄一賞、第九回渋沢栄一ビジネス大賞表彰式開催

関正夫氏、似鳥昭雄氏が渋沢栄一賞を受賞 櫻井裕也氏が渋沢栄一ビジネス大賞を受賞

二月五日(水)、ソニックスシティ国

際会議室において、埼玉県出身の実業家、渋沢栄一の子孫を受け継ぐ全国の企業経営者に贈られる「第十八回渋沢栄一賞」の表彰式が開催され、関彰商事株式会社茨城県筑西市) 代表取締役会長 関正夫氏、株式会社ニトリホールディングス(北海道札幌市) 代表取締役会長兼CEO 似鳥昭雄氏が渋沢栄一賞を受賞した。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中小企業に贈られる「第九回渋沢栄一ビジネス大賞」の表彰式が開催され、株式会社SAMURAI TRADING(桶川市) 代表取締役櫻井裕也氏に贈られた。表彰は、渋沢栄一賞選考委員長



講評を述べる
利根忠博 本会名誉会長



主催者挨拶をする
大野元裕 埼玉県知事

の利根忠博本会名誉会長の講評の後、大野元裕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。
受賞理由は次のとおり。

○渋沢栄一賞

■関正夫氏(関彰商事株式会社代表取締役会長)

◇会社概要

・総合商社。一九〇八年創業、従業員数二三五三名。

◇優れた経営

・一九六四年の社長就任以降、石油製品販売業から事業領域を拡大し、総合商社として成長。
茨城県を中心に250拠点、グループ企業20社、グループ売上高一七八〇億円にのぼる事業を確立。

◇社会への貢献

・関彰育英会を設立し、給付型奨学金により学費援助を実施、これまで150人以上の奨学生に1.5億円を支給。
・セキショウふれあい基金を設立し、身近な社会福祉活動を支援、これまでの寄付総額は約800

0万円。

・スポーツ、科学、芸術振興等にも貢献活動を実施

■似鳥昭雄氏(株式会社ニトリホールディングス代表取締役会長兼CEO)

◇会社概要

・家具・インテリア商品小売業。一九六七年創業、従業員数二七五〇六名。

◇優れた経営

・創業者として、関連会社は国内外に19社、600店舗を有する日本を代表する企業に成長。
・グループ売上六〇八一億円、経常利益一〇三〇億円で、32期連続の増収増益を達成中。

◇社会への貢献

・個人保有株式を寄付し似鳥国際奨学財団を設立、40の国と地域の延べ五七〇〇人に給付型奨学金を累計27.9億円支給。
・北海道応援基金や似鳥文化財団を設立し、文化・伝統、環境保護等、延べ二二〇〇を超える団体の活動を支援。
・災害被災地への支援活動やスポーツ支援活動も実施。
○渋沢栄一ビジネス大賞



櫻井裕也氏(右)



似鳥昭雄氏(中央)



関正夫氏(中央)

株式会社SAMURAI TRADING 代表取締役 櫻井裕也氏
受賞内容
卵殻を利用したパルプ代替とCO2削減モデル

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。

埼玉県キャリア教育実践アワード 2020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2020表彰式が二月四日(火)浦和コミュニティセンター多目的ホールで開催されました。

本表彰式は、各校と企業・団体が連携したキャリア教育を目的とする取組みの中から、特に優れた実践に対して、支援する企業及び団体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、今回で七回目となりました。

当日は県教育委員会教育長 小松弥生氏、県立学校部長 渡邊亮氏、本会 石井進会長 他、企業関係者並びに学校関係者総勢四百名にご参加いただきました。

今年度は、応募校種を小学校及び中学校にも広げて募集を行ったところ、十七校十六の取組みの応募があり、審査の結果、特に優れた実践を行った七校を表彰いたしました。

各賞は以下の通りです。

最優秀賞(一組)

- 竹あかりプロジェクト〜地域を照らし、心も照らす
- ・小鹿野高等学校

- ・小鹿野町おもてなし課
- ・小鹿野町観光協会ちよこつともてなし課

※内容・小鹿野町役場に展示されていた「竹あかり」というアート作品に強い魅力を感じ、「竹あかりプロジェクト」として、地域おこしを目指した取組。

優秀賞(一組)

- 町の和菓子屋さんとのコラボ和菓子をを通して、働く喜びと日本の伝統文化を実感
 - ・杉戸町立西小学校
 - ・御菓子司いのうえ
- ※内容・総合的な学習の時間を活用し、修学旅行では、鎌倉彫、坐禅、茶道、写経などを体験し、日本の伝統文化を学んでいます。その成果を踏まえ、地元の和菓子店と連携した、キャリアプランニング能力の育成を目指した取組。

奨励賞(五組)

- 地域の魅力発信実践的職業教育
- ・川越工業高等学校
- ・川越商工会議所、川越八幡宮、文化資源課

- 地域との連携した商業教育！
- 〜ジビエ普及プロジェクト〜
- ・皆野高等学校
- ・皆野町創造みらい課

- 狭紅茶プロジェクト
- エピソード2〜狭山茶に新たな風を〜
- ・狭山工業高等学校
- ・入間わかくさ高等特別支援学校
- ・有限会社東卓横田園、有限会社加藤牧場

- 地域企業と連携し、自ら意欲的に働き社会参加に努める生徒の育成
- 〜かしの木デュアルシステムの実践〜
- ・上尾かしの木特別支援学校
- ・埼玉トヨペット株式会社、株式会社ベルク

- 通学・通勤が困難で、日常生活に全面的な支援が必要な生徒の就労、そしてキャリア教育に向

- けた企業と学校との様々な連携
- ・蓮田特別支援学校
- ・UTハートフル株式会社

埼玉県キャリア教育実践アワード2020 表彰式



最優秀賞

小鹿野高等学校 小鹿野町おもてなし課
小鹿野町観光協会ちよこつともてなし課

埼玉県キャリア教育実践アワード2020 表彰式



奨励賞

皆野高等学校
皆野町創造みらい課

埼玉県キャリア教育実践アワード2020 表彰式



奨励賞

川越工業高等学校
川越商工会議所・川越八幡宮・文化資源課

埼玉県キャリア教育実践アワード2020 表彰式



優秀賞

杉戸町立西小学校
御菓子司いのうえ

埼玉県キャリア教育実践アワード2020 表彰式



奨励賞

蓮田特別支援学校
UTハートフル株式会社

埼玉県キャリア教育実践アワード2020 表彰式



奨励賞

上尾かしの木特別支援学校
埼玉トヨペット株式会社・株式会社ベルク

埼玉県キャリア教育実践アワード2020 表彰式



奨励賞

狭山工業高等学校・入間わかくさ高等特別支援学校
有限会社東卓横田園・有限会社加藤牧場

令和元年度ものづくり大学特別公開講座

「やれる理由」こそが着想を生む。『はやぶさ2の新たな挑戦として小惑星リュウグウから地球へ』と題し、国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構（JAXA）シニアフェローの川口 淳一郎氏が講演



主催者挨拶 ものづくり大学
理事長 長谷川 真一氏

十二月二〇日(金)、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、令和元年度ものづくり大学特別公開講座を大宮ソニックシティ四階市民ホールで開催し、一六五名が参加しました。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、今回で十六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 石井 進会長から挨拶が行われました。



主催者挨拶 埼玉県経営者協会
会長 石井 進氏

続いて、「やれる理由」こそが着想を生む。『はやぶさ2の新たな挑戦として小惑星リュウグウから地球へ』と題して、国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構（JAXA）シニアフェローの川口 淳一郎氏の講演が行われました。

講演では、プロジェクトマネージャを務めた小惑星探査機はやぶさ2での活動から、はやぶさ2の新たな取り組み、今までにない発想・技術など、動画を交えて解説していただきました。そして、探査機の降りる速度や弾丸発射の描写などをわかりやすく、またユーモアを取り入れながら説明いただきました。その中で、はやぶさ2ではできなかったことをはやぶさ2で実証できたことなどの紹介もありました。



講演をする川口 淳一郎氏

そして、多くの高校生が参加する中、様々な活動を通して得た理証できたことなどの紹介もありました。

念や考え方を示唆していただきました。セレンディピティを生む三つの要素は、行動、気付き、需要であると説明し、新しいものを創造するにしても、すでに多くの技術や製品が作られ実用化されている。いつの時代でもこれをすればよいというものはなく、高い目標を持つこと、そして、人生が夢を創るのではなく、夢が人生を創るのだと語られました。新たなペーJを開かないと、より広い世界は見えてこない。進まないリスクの方が怖いことである。

最後に、やれる理由を見つけて挑戦しない限り、成果は得られないという言葉を我々に送っていただき講演を締めくくりました。

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

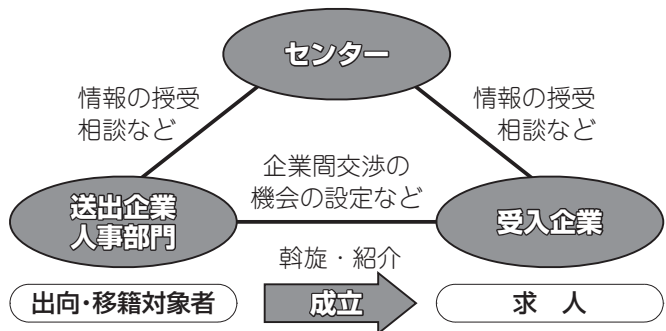
企業間の人材マッチングを
サポートしています。

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

「日本光電工業株式会社 総合技術開発センター視察会」を開催

十二月九日(月)の令和元年度秋季西部地區協議會では、日本光電工業株式会社総合技術開発センターにおいて施設見学会を開催し、八名の方にご参加いただきました。

日本光電工業株式会社は一九五一年八月に設立された医療機器メーカーで「病魔の克服と健康増進



開会の挨拶
日本光電工業株式会社取締役常務執行役員
長谷川正氏



会社概要説明
同取締役常務執行役員
広瀬文男氏



センタ概要説明
同技術戦略本部副本部長執行役員
瀬尾卓史氏

総合技術開発セ

に先端技術で挑戦することにより、世界に貢献すると共に社員の豊かな生活を創造する」を経営理念として掲げ、医用電子機器および関連したシステム、消耗品類の開発・製造・販売・保守サービス・コンサルティングを主な事業としています。また、「医療に国境はない」という考えの下、医療ニーズや地域特性を見極め、それぞれの国や地域で必要とされている医療機器を世界一二〇ヶ国以上へ輸出しています。

今回の視察会では、革新的な医療機器を創造するため「夢と革新を育む創造の場」をコンセプトに二〇一六年に開設された地上二〇階建ての「総合技術開発センター」の視察及び意見交換等を行いました。

会社概要説明では、経営理念について創業から受け継ぐ想いを、創業者の荻野義夫氏の言葉を使ってご説明いただきました。また、グローバル企業としてのグループ体制、製品ラインアップについて特に強みである自社開発・生産のセンサ技術を利用したヒューマンマシンインタフェースについての説明がありました。また、国内の

令和元年度秋季南部地区協議會

「株式会社明治 明治イノベーションセンター視察会」を開催

医療機器市場と世界との比較についてや、国内の医療環境や地域包括ケアシステムの概要について説明がありました。最後に、生体情報モニタのデモ画面やAEDの操作方法などの実機の説明がありました。

続いて、技術戦略本部副本部長執行役員の瀬尾卓史氏より総合技術開発センターの概要説明がありました。低階層が開発エリア、高階層が執務エリア、一〇階には食堂や園庭があり、近隣の西武第二ビ

十二月十三日(金)の令和元年度秋季南部地区協議會では、株式会社明治 明治イノベーションセンターにおいて施設見学会を開催し、八名の方にご参加いただきました。

株式会社明治は、明治グループの食品事業を担う企業として乳幼児から高齢者まであらゆる世代に、粉ミルク、牛乳・乳製品、菓子、スポーツ栄養、流動食など幅広い商品を提供しています。グループ理念に、食と健康のプロフェッショナルとして、常に一歩先を行く価値を作り続けると掲げ、食のおいしさ・楽しさや、健康・安心への期待に応え、心身両面での健康

ルに技術開発部門及び関連部門を集約して効率化を図ると共に、電波暗室等の試験設備の機能を設け、新製品開発のスピードアップと競争力の一層の強化を図っていると説明がありました。

続いて、技術戦略本部信頼性センター部長の竹内俊博氏の案内によりセンター内を見学しました。一階の特殊実践室では、電波の状況を把握する電波暗室やシールドルーム、耐水・耐震試験室などの見学をすることができました。

今回の視察会では、鶴ヶ島研究所と小田原研究所に分かれていた乳業と製菓の研究開発部門を集約し、食イノベーション(明治じゃないとできないことを)をスローガンに、二〇一八年四月に稼働を開始した明治イノベーションセンターの視察及び意見交換等を行いました。

企業概要説明では食品事業二〇二六ビジョンとして、コア事業三(発酵乳、チョコレート、栄養食品)、成長事業三(チーズ、業務用商品、フローズンデザート)、



開会の挨拶
南部地区協議會
牛窪啓詞議長



開会の挨拶
明治イノベーションセンター
研究本部研究戦略統括部研究
管理部部長 河崎崇氏



研究所概要説明
明治イノベーションセンター
研究本部研究戦略統括部研究
管理部研究管理 G 横山順一氏

改革事業三(牛乳、調理食品、グループ会社調理食品)を国内事業ビジョンとして三つの領域に再定義し、更なる事業ポートフォリオの強化について説明がありました。また、明治イノベーションセンターの設立に際して、アイデアが連続的なイノベーションに結実する、研究員の知が融合する、外部の知とコミュニケーション/コラボレートする、働きがいのある/働きやす

い、コンパクト・フレキシブル・サステナブルな、災害に強く、地域・環境と共生する研究所の六つの設計方針を挙げて説明がありました。また、センター内の各フロアのコンセプトの説明があり、各階はテーマカラーにより色分けされ、フロアを見渡せるオープンなレイアウトと中心に配置された各階をつなぐ階段の周囲には、上下フロアの交流を促進するコミュニケーションエリアが広がり、組織の枠にこだわらず、技術領域で商

令和元年度春季南部地区協議会

「春季労使交渉・協議に臨む経営側の基本姿勢」と「トップリーダーならではの思いの伝え方、影響力を与える話し方」の二テーマで開催

二月一〇日(月)、川口総合文化センターリリア大会議室において、令和元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。次に、講演Ⅰ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・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。続く講演Ⅱでは、株式会社ボー

品開発研究と基礎研究が融合する配置となっているという説明がありました。

続いて、明治イノベーションセンター研究棟内を視察しました。五階には研究員約五〇〇名が利用するオープンな社員食堂や、コミュニケーションスペースがあり、二階まで伸びる階段と吹き抜けによりオープンなオフィス環境を備えています。まさに、研究員の交流を促進させるようなフロア構成となっています。

スクリーン シュクル 代表取締役の佐藤 恵氏より、「トップリーダーならではの思いの伝え方、影響力を与える話し方」と題してご講演いただきました。

講演Ⅰの概要
 ・今年の副題「Society.0時代を切り拓くエンゲージメントと価値想像力の向上」
 【Society.0時代にふさわしい働き方を目指して】
 ・働き方改革のさらなる深化(エンゲージメントを高めるための施策)
 ・転換期を迎えている日本型雇用



開会挨拶を行う牛窪啓詞議長



講演を行う平田武氏



講演を行う佐藤恵氏

・影響力を与えるとは？
 ・なぜ今ビジネス界で発信ツールとして「ストーリーテリング」が注目されているのか？
 ・ストーリーテリングは、なぜ効果的なのか？
 ・心を動かすストーリーテリング黄金ルール(ストーリーアーチ)

ゴールドエンサークル・ステイアブル・ブジネスのフレームワーク)
 ・経営トップのデリバリアススキル
 (①インプレッションマネジメント あなたの第一印象を決める ②の Visual・Vocal・Verbal ③聴衆の心が動く話し方テクニク)

令和元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「脳の扱い方を変え目覚ましい成果を出すコーチング」の二テーマで開催

二月十二日(水)、ウエスタ川越多目的ホールにおいて、令和元年度春季西部地区協議会が開催され、二二名の方が参加されました。

講演Ⅰ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・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。

(講演の概要については、南部地区

区協議会と同様ですので、そちらをご参照ください。)

続く講演Ⅱでは、Learning and Performance コンサルティング 有限会社 代表取締役の加藤 和宏氏より、「脳の扱い方を変え目覚ましい成果を出すコーチング」と題してご講演いただきました。

講演Ⅱの概要
 ・目覚ましい成果を出すコーチングとは何か



講演を行う加藤和宏氏

①従来のパーソナルコーチングとニューロコーチングの違い
 ②脳のコンディション、覚醒レベルへの注力と覚醒レベルとの関係における脳波、ニューロフィードバック・トレーニング
 ③脳のコタイプに対応した効果的なアプローチ
 ・コーチングにおける脳の扱い方

システム(ジョブ型雇用)
 Society.0時代に活躍する人材の育成
 ・地域の中小企業の新たな取り組み
 【二〇二〇年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス】
 ・わが国企業を取り巻く経営環境
 ・経営側の基本スタンス(賃金決定の大原則)
 ・今後の労使関係
 ◇講演Ⅱの概要

- ①人材の成長の三段階（現在の自分、転換状態、なりたい自分）
- ②ゴールの設定と実践（個人の戦

令和元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

二月十七日(月)、大宮ソニックスティイ四階市民ホールにおいて、令和元年度春季中部地区協議会が開催され、一〇名の方が参加されました。



開会挨拶を行う 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（マルキユー株式会社 代表取締役会長）より開会挨拶が行われ、続い

略体系、ゴール設定の所作、ゴール達成を阻害する要素、創造的潜在意識の書き換え、アクシヨンボードを活用する)

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・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
【雇用・労働分野における諸課題】

- ・働き方改革関連法への対応
 - ・ハラスメントをめぐる法改正と企業の対応
 - ・七〇歳までの就業機会の確保に向けて
 - ・障害者雇用の現状と今後の課題
 - ・最低賃金制度に関する考え方
- (その他の講演の概要については、南部地区協議会と同様ですので、そちらをご参照ください。)

令和元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」をテーマに開催

二月十八日(火)、マロウドイン熊谷において、令和元年度春季北部

地区協議会が開催され、一〇名の方が参加されました。

今回の協議会では、まず北部地区協議会 橋元 健 議長（キヤノン電子株式会社 代表取締役副社長）より開会挨拶が行われ、続いて、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・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。



開会挨拶を行う 橋元健議長

「ハードクレーム対応研修」『悪質なクレームに対する有効な対処法』を学び実践する」開催

近年、クレーム事情はますます複雑化しており、ごく普通の消費者からの不当な要求や嫌がらせはハードクレーム化し、もはや「お客様の声」として対応できるレベルではなく、「カスタマーハラスメント」として、ハラスメントの新しい領域として、社会問題化しています。また、カスハラにより、実際にクレーム対応で多大なストレスを受ける企業では、離職率が高まったり、新たな人材の確保が難しくなるなど、経営に与える影響も懸念される状況になっています。

ソニックスティイ四階市民ホールにて、株式会社インソースの津田ひとみ氏をお招きして、「ハードクレーム対応研修『悪質なクレームに対する有効な対処法』を学び実践する」と題して開催し、三九名の方が参加されました。

◆講演の概要

- 一 ハードクレームとは何か
- ・ハードクレームの定義について
- ・招かれざる客の判断ポイント
- ・相手を見極めるための判断基準と決定権限について
- 二 「不当な要求」型クレーム
- ・普通の人が平然と不当要求をする時代。クレームでの不当要求が増えている背景について
- ・「不当な要求」型クレームの特

（講演の概要については、中部地区協議会と同様ですので、そちらをご参照ください。）



株式会社インソース 津田ひとみ氏

- 徴について
- ・悪質と判断したら、特別な対応はせず、覚悟を決めて毅然と対応
- ・「不当な要求」のチェックポイント
- 三 「モラルハラスメント」型クレーム
- ・言葉や態度で精神的に傷つけた
- り、不安にさせることで、相手をコントロールしようとする行為。
- ・モラハラ型クレームの特徴について
- ・無駄な努力はしないこと。
- ・モンスター化を未然に防ぐテクニックについて
- 四 法律を味方につける
- ・法的な手段をとることが必要。
- ・脅迫罪、強要罪、恐喝罪、威力業務妨害罪、不退去罪などが想定されれば警察へ相談
- 五 ハードクレームに対する組織的な防衛策

第二回働き方改革・働きがい向上委員会

「なぜ組織力の強い企業はI on n iを実施しているのか」についていきたいリーダーが欠かさないI on n iスキルの要諦をテーマに開催

二月五日(木)大宮ソニックスにて
イ市民ホール四〇四において、第二回働き方改革・働きがい向上委員会が開催され、二四名にご参加いただきました。

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を講師にお迎えし、「なぜ組織力の強い企業はI on n iを実施しているのか」についていきたいリーダーが欠かさないI on n iスキルの要諦をテーマにご講演いただきました。

現在注目を集めている「I on n iミーティング」は「上司と部下との間で、週一回から月一回、三〇分程度、特に用事がなくても定期的にを行う一対一の対話」のことをいいます。

「I on n i」の実施目的は、「上位下達の組織風土改善」、「組織の一体感の醸成」、「対話の質の向上を通じて自律型社員の育成」、「会



講演を行う加地照子氏

社と社員のエンゲージメント(絆)の向上」等を通じて組織力の強化を図ることにあります。

革新的なベンチャー企業や有名企業が集まる米国シリコンバレーでは当たり前の習慣として実施されてきた「I on n i」ですが、ここ数年日本企業においても導入する企業が急増、組織力の強化、生

第三回働き方改革・働きがい向上委員会

『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す「修復的対話」を学び、体験し、そして活用しよう!

十二月十八日(水)にソニックスにて、四階市民ホールにて、埼玉県立大学教授の梅崎薫氏をお招きして、「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す「修復的対話」を学び、体験し、そして活用しよう!と題して開催し、二二名の方々が参加されました。

※「修復的対話」とは、相手の話を遮ることなく全身全霊を傾け聞き、異なる考えの人の話を理解しようと対話するもので、「お互いを尊重する」「相手の話をよく

産性向上、働き方改革の推進など様々な効果を挙げつつあります。「I on n i」を理解・実践するための演習とワークを交えてご講演いただきました。

◆講演概要

- ・なぜ今I on n iが求められているのか
- ・I on n i導入を成功させるためには、どんな手順が有効か
- ・I on n i実践のリーダーに求められる重要なスキルとは
- ・I on n iの練習を積んでこそ、一流リーダーになれる

聴く」「相手を非難しない」「話したくない時は話さなくてよい」というルールに沿って進める対話です。

初めは、修復的対話に関する講義を行いました。修復的対話とは修復的正義の対話のことであり、この修復的正義が大切にする哲学として、被害と加害がお互いの立場を尊重すること、被害と加害の人だけでなく、そのことに関係するすべての人が参加すること、包括的で協力的な手続きをとること、コミュニケーションから誰も排除しない

ことを挙げています。人は群れることで生存する種であり、群れることの基盤社会を準備する必要があり社会環境を整えることの重要性等の説明がありました。また、次に行うトーキングサークルにおける対話の考え方の説明がありました。

続いて、トーキングサークルの体験が行われました。会場は椅子のみで各班(四、五人)が輪になり、全員が輪の中心のキャンドルライトを見つめて、会場を暗くします。対話に入る前に、深呼吸を行う時間を設け、落ち着いた状態になってから、進行役のサークル

キーパーの合図と共に対話がスタートします。中央のスペースに置かれた「尊敬」などの言葉が書かれたカードを自由に取り、そのことについての自分の考えや具体的な内容について語っていきます。その時に話ができるのは、トーキングピース(手渡しができる人形や人工石など)を持っている人だけです。お互いを尊重して傾聴します。相手を非難したりすることはしません。話したくないときは話さなくてもよく、安心で安全な対話の場を作ります。全員の話が終わったら、他の人のカードの言葉や聞いた内容について感想を述べていきます。最終的な結論を出すことが目的ではなく、多様な人



講演をする
埼玉県立大学 教授
梅崎薫氏

たちの話を傾聴し、感じ、考える体験をします。一時間程度のトーキングサークルを体験した後、ブレイクとしてお茶やお菓子を食べながら、気軽に話の続きをしてみました。次に、メンバーを換えて、尊重された体験、尊重されなかった体験について、再び対話の時間が持たれました。

最後に、海外での実践事例の紹介動画を見て、なぜ、修復的対話を活用するのか、教育現場など様々な場面で活用されている事例を取り上げ、心理的安全性が成果を生み、イノベーションをもたらすことにつながると説明されました。



トーキングサークルの様子

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第117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



「一億総活躍」が、本当にできるためには？

大学院人文社会科学部 経営学領域 禹 宗杭 教授

いつの間にか、「一億総活躍」というのは、聞き慣れた用語となりました。安倍政権が掲げる一億総活躍は、諸々の社会政策を広い意味での経済政策として活用し、経済成長を推し進めようとするものです。「働き方改革」をテコに全員が活躍できる与件を作り、これを軸として成長をはかるという発想自体は、大いに評価すべきです。「成長→分配」だけでなく、「分配→成長」という新たな経路を設定し、日本社会に漂う閉塞感に穴を開こうとするからです。ただし、政策としての一億総活躍は、いくつかの限界をも有しています。それは、(a)「分配→生産性→成長」の道筋が不分明で、(b)雇用形態については現状維持の傾向があり、(c)「同一労働同一賃金」の場合も従来に比べれば進展はあるものの、その効果はなかなか見込めないということです。

では、どのようにすれば、本当の意味で一億が総活躍する社会を作れるのでしょうか。働き方改革は重要なトピックですが、それを含めると複雑になるので、雇用形態に焦点を合わせると、いわば「身分の差」と化している正規と非正規との差を適切に調整することが、一億総活躍のためには不可欠と思われます。こ

こで身分とは、むろん社会的な身分ではなく、経営内地位に基づくものです。ただし、その地位が必ずしも自らの意思と能力で選択できるものでない点で、正規-非正規間格差は、問題を抱えています。これは、公正にかかわるだけではありません。効率にも大きく関係します。近年、日本の企業、そして日本の経済は、人件費削減のために非正規を多用した結果、人的資源の開発とイノベーションを通じた高付加価値創出に後れをとるきらいがありました。これを何とかしない限り、国際競争力の回復もままならないと思います。この問題を改善して持続可能な雇用システムを構築し、そのうえで付加価値創出力を高めることこそ、私の研究課題にはかありませぬ。そのための土台作りとして、いま、雇用慣行と雇用政策の歴史研究と国際比較を行っています。



「持続可能な雇用システム」を構築するためには、基本的に二つが要求されます。一つは、持続可能性の要件を考え抜き、それに必要な制度を構想・設計することです。もう一つは、持続可能性を実現すべく、良い企業において試みられた先駆的な事例を効果的に横展開することです。このような理論と実務のコラボレーションを期待してやみませぬ。

学歴・略歴

禹 宗杭
 (ウー・ジョンウオン)
 1999年、東京大学大学院経済学研究科博士課程中途退学(2002年、博士(経済学))、埼玉大学経済学部専任講師。以後、助教授を経て2005年より現職。専門は、雇用関係論、人的資源管理論、社会政策論。



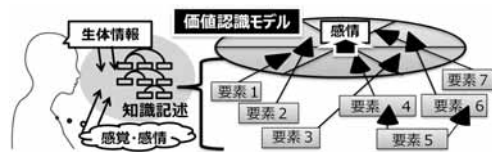
感性研究として捉える価値創造

大学院理工学研究科 戦略的研究部門 感性認知支援領域 先端産業国際ラボラトリー ヘルスケア・イノベーション研究ユニット

村松 慶一 助教

2007年に経済産業省が感性価値創造というキーワードを打ち出してから十年あまりが経ちますが、最近では価値共創(Value Co-creation)という概念が浸透してきました。価値共創というのは、提供者の(製品を含めた)サービスの提供、受給者の(製品の使用を含めた)サービスの消費、および両者による価値創造が融合した一つのインタラクションの過程として捉えられています。価値共創という概念そのものは感性に言及したものではありませんが、インタラクションの中で受給者がどのように価値を認識するのかということは、まさに感性の問題だといえそうです。

受給者はサービスによって自身の状態を変化させると考えると、どのような状態変化を受給者が望んでいるのが重要です。価値共創という概念においては、あくまで受給者が価値を認識すると考えるので、提供者の役割は受給者の状態変化を促すことのみで、受給者の望ましい状態変化を決めつけて押し売りするようなことではありません。しかし、提供者はサービスによって起こりうる受給者の状態変化を提案することができます。それを参考にして受給者は自身が望む状態変化を明確にすることができます。受給者は状態変化を



現することでポジティブな感情を実感するわけですが、その感情が共創された価値だと考えれば、この価値が認識される過程は人間の感性の問題であり、学術的関心の一つです。

これまでの研究では、様々なインタラクションの中で色、形、音色、香り、触感などが感情に及ぼす影響について生体情報計測による客観的な指標を用いて定量的な評価を行っています。さらに、それらの実験の結果を集約することによって、インタラクションの要素と感情との関係性を明示する価値認識モデルの構築を行っています。この研究の成果は価値を認識する際のインタラクションを記述する概念的な枠組みとなると考えており、プロダクト・サービスを設計する際のガイドラインとしての貢献が期待されます。

共同研究の一つとして、プロダクト・サービス・システムに関する設計知識の体系化も行っています。価値認識モデルと合わせて、価値を創り出す仕組みを具体化するとともに、社会実装できるようにしていきたいと考えています。

学歴・略歴

村松 慶一
 (むらまつ けいいち)
 2014年早稲田大学大学院人間科学研究科博士後期課程修了。博士(人間科学)。日本学術振興会特別研究員DC、早稲田大学人間科学学術院助手を経て、埼玉大学大学院理工学研究科助教。2016年より先端産業国際ラボラトリー兼任。専門は知識工学、感性工学。

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第98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



教育機関による国際貢献

建設学科 三原 斉 教授

ミャンマーにおいて、2017年1月から約3カ年の日程で日本式の建築技術・技能者の教育が行われました。国際協力機構が政府開発援助として実施する「ミャンマー国建築技能訓練校設立運営及び技能認証制度の普及・実証事業」です。(株)KNDコーポレーションがものづくり大学の協力を得てプロポーザル提案し受託しました。ものづくり大学は、訓練校運営企画コンサルタントと教育指導を担当し、その内容は、ビルディングや木造建築における日本式の施工管理技術者と高度な技能者を育成するものです。講習を実施する施設は、ヤンゴン市のミャンマー国建築技能訓練校「スキルズトレーニングセンター (STC)」です。カリキュラムは、全5期から成り、そのI期(2017年1月19日～3月10日)はSite EngineerおよびSupervisorの技術・技能力底上げを図るための「マネジメントコース」として行われました。II～V期(2017年5月～2019年2月)までは、Supervisor(上級職長)を育成するための「技能訓練コース」に

移行しました。「RC型枠・鉄筋」「左官・レンガ」「木造建築」の3コース(定員は各42名)に分かれ、各専門工事業のエキスパートであるものづくり大学の非常勤講師が実習を担当し、座学は同学の教員が非常勤講師と協働で行いました。終了後、同事業は労働省に移管され、運営されます。私は、日本側のカウンターパートナーの事業責任者を務めました。修了生たちには、是非ミャンマーの日系企業で活躍してほしいと考えています。そうなれば両国にとってwin-winの関係になります。日本の建築技術は、ミャンマーにとって必要な部分と馴染まない部分とがありますが、取捨選択しながらうまく活用して、日本の技術を広めてもらいたいと思っています。指差呼称の状況 RCコース鉄筋組立実習の様子



三原 斉(みはら ひとし) 建設学科 教授 博士(工学) 一級建築士 一級建築施工管理技士 一級土木施工管理技士 近畿大学理工学部建築学科卒業、工学院大学大学院工学研究科博士後期課程修了、村本建設株式会社建築部工事事務所長 同 購買課長 同 建築工務課長を経て、2001年よりものづくり大学に着任、現在に至る。専門分野: 建築生産、建築構法、建築施工管理技術者教育、建築技能者教育、など(連絡先 048-564-3852)



「付加製造技術」さらなる応用への展開

製造学科 松本 宏行 教授

「付加製造技術(Additive Manufacturing Technology; 以下AMと略)」に関連するAM装置(3次元プリンタ)、3次元スキャナなどを活用したものが注目されています。本学では、文部科学省「平成27年度私立大学等教育研究活性化設備整備事業」に採択され、AM装置などの設備機器が複数台導入され、研究や授業で幅広く利用されています。例えば、3次元CADの授業では、一人1台の環境で学生が3Dプリンタを体験しています。総じて学科のほぼ全員の学生が3DCADを学び、3Dプリンタを体験しています。教育上の相乗効果として、3Dモデリングのスキルが日々向上しています。教育においては実学一体としての実践、継続、改善が大事であることの一例であると思います。

2019年12月に本学では初の「教員免許状更新講習」を実施しました。中学校、高等学校の先生方に3Dプログラミング、3DCADおよび3Dプリンタ造形演習を体験してもらいました。「3Dものづくり」がさらに広がることを期待しています。

また、新しい試みとして3Dプリンタを用いて型製作を行い、注型技術を利用した「ソフトロボティクス」の研究へ展開をしています。空気圧式駆動アクチュエータの試作を行いました。これらの成果は、2020年1月さいたまスーパーアリーナで開催された「彩の国ビジネスアリーナ2020」および2月東京ビッグサイトで開催された「第4回ロボデックス 産学連携ロボットフォーラム」で紹介、展示および発表いたしました。付加製造技術のさらなる応用展開として開発に取り組んでいきます。

「もの」、「こと」そして「ひと」が互いに連携、共創して展開されていくことが今後ますます重要となることを強く実感しています。引き続き、産学・地域連携における研究開発そのお手伝いを行い、微力ながらも多くの皆様に貢献できればと思います。遠慮なく気軽にお声をかけていただければ幸いです。



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

企業経営動向調査（2019年度第4回〈1月調査〉）結果

調査概要

- 調査対象 ……………550社
 - 有効回答数 ……………103社
 - 回収率……………18.7%
- 業種内訳
 - 内製造業……………46社
 - 内非製造業……………57社
- 資本金別
 - 5000万円以下……………49社
 - 5000万円超～1億円以下……………26社
 - 1億円超～3億円以下……………5社
 - 3億円超……………23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10月 | 20年1月 | <ul style="list-style-type: none"> ○最近の国内景気 DI は、19年10月比で製造業「-33」、非製造業「-17」であり、両業種とも下降先が増加。 ○先行きは、19年10月比で製造業「-3」、非製造業「-9」であり、両業種とも下降先が増加する見込。 |
|-----------------|---------|--------|-------|--|
| 最 近 | 全 社 | -19 | -43 | |
| | 内 製 造 業 | -19 | -52 | |
| | 内非製造業 | -19 | -36 | |
| 先 行 き (6カ月先) | 全 社 | -30 | -36 | |
| | 内 製 造 業 | -27 | -30 | |
| | 内非製造業 | -32 | -41 | |

| 1. 業界の景気 DI | | 19年10月 | 20年1月 | <ul style="list-style-type: none"> ○最近の業界景気 DI は、19年10月比で製造業は「-10」、非製造業は「-15」であり、両業種とも下降先が増加。 ○先行きは、19年10月比で製造業「-3」、非製造業「-13」であり、両業種とも下降先が増加する見込。 |
|-----------------|---------|--------|-------|---|
| 最 近 | 全 社 | -27 | -39 | |
| | 内 製 造 業 | -42 | -52 | |
| | 内非製造業 | -14 | -29 | |
| 先 行 き (6カ月先) | 全 社 | -27 | -35 | |
| | 内 製 造 業 | -27 | -30 | |
| | 内非製造業 | -26 | -39 | |

| 3. 自社の業況 DI | | 19年10月 | 20年1月 | <ul style="list-style-type: none"> ○最近の自社業況 DI は、19年10月比で製造業「+14」、非製造業「-1」であり、製造業で上昇先が増加。 ○先行きは、19年10月比で製造業「+17」、非製造業「-4」であり、製造業で上昇先が増加する見込。 |
|-----------------|---------|--------|-------|--|
| 最 近 | 全 社 | -19 | -14 | |
| | 内 製 造 業 | -38 | -24 | |
| | 内非製造業 | -4 | -5 | |
| 先 行 き (6カ月先) | 全 社 | -17 | -12 | |
| | 内 製 造 業 | -21 | -4 | |
| | 内非製造業 | -14 | -18 | |

II-1. 経営動向（売上高）

（注）19/7-9月期、19/10-12月期の上段の（ ）内の数値は19年7月調査時の見通し

| 1. 売上高 DI （対前四半期比） | 実 績 | | 見 通 し | | |
|-----------------------|--------|------------|-------------|--------|---|
| | 19/7-9 | 19/10-12 | 20/1-3 | 20/4-6 | |
| 全 社 | 3 | (-1) -4 | (-5) -9 | -7 | ○19/10-12月期の売上高 DI は、19/7-9月期比で製造業「+2」、非製造業「-14」であり、非製造業で下降先が増加。 ○今後の見通しは、20/1-3期は19/10-12期比で製造業「-3」、非製造業「-7」。20/4-6期は20/1-3期比で製造業「+18」、非製造業「-11」となっている。 |
| 内 製 造 業 | -19 | (0) -17 | (-8) -20 | -2 | |
| 内 非 製 造 業 | 21 | (-2) 7 | (-2) 0 | -11 | |

| 2. 経常利益 DI （対前四半期比） | 実 績 | | 見 通 し | | |
|------------------------|--------|-------------|-------------|--------|---|
| | 19/7-9 | 19/10-12 | 20/1-3 | 20/4-6 | |
| 全 社 | -12 | (-4) -11 | (-8) -14 | -11 | ○19/10-12月期の経常利益 DI は、19/7-9月期比で製造業「+10」、非製造業「-5」であり、製造業で上昇先が増加。 ○今後の見通しは、20/1-3期は19/10-12期比で製造業「-9」、非製造業「+1」。20/4-6期は20/1-3期比で製造業「+28」、非製造業「-17」となっている。 |
| 内 製 造 業 | -27 | (-2) -17 | (-8) -26 | 2 | |
| 内 非 製 造 業 | 0 | (-5) -5 | (-7) -4 | -21 | |

III. その他

| 1. 製品の在庫水準 DI （「過大」-「不足」） | | 19年10月 | 20年1月 | |
|------------------------------|-----------|--------|-------|--|
| 最 近 | 全 社 | 7 | 5 | |
| | 内 製 造 業 | 13 | 11 | |
| | 内 非 製 造 業 | 2 | 0 | |
| 先 行 き （6カ月前） | 全 社 | -2 | -1 | |
| | 内 製 造 業 | 4 | 7 | |
| | 内 非 製 造 業 | -8 | -9 | |

| 2. 生産・営業用設備 DI （「過剰」-「不足」） | | 19年10月 | 20年1月 | |
|-------------------------------|-----------|--------|-------|--|
| 最 近 | 全 社 | 2 | -11 | |
| | 内 製 造 業 | 6 | -13 | |
| | 内 非 製 造 業 | -2 | -9 | |
| 先 行 き （6カ月前） | 全 社 | -1 | -10 | |
| | 内 製 造 業 | 0 | -9 | |
| | 内 非 製 造 業 | -2 | -11 | |

| 3. 雇用人員 DI （「過剰」-「不足」） | | 19年10月 | 20年1月 | |
|---------------------------|-----------|--------|-------|--|
| 最 近 | 全 社 | -31 | -35 | |
| | 内 製 造 業 | -15 | -17 | |
| | 内 非 製 造 業 | -46 | -49 | |
| 先 行 き （6カ月前） | 全 社 | -33 | -41 | |
| | 内 製 造 業 | -21 | -30 | |
| | 内 非 製 造 業 | -44 | -49 | |

| 4. 資金繰り DI (「楽」 - 「厳しい」) | | 19年10月 | 20年1月 | ○最近の資金繰り DI は、19年10月比で製造業「+1」、非製造業「+2」であり、両業種とも殆ど変化なし。 ○先行き DI は、19年10月比で製造業「-2」、非製造業「+14」であり、非製造業で楽な先が増加する見込。 |
|-----------------------------|---------|--------|-------|---|
| 最 近 | 全 社 | 9 | 10 | |
| | 内 製 造 業 | 6 | 7 | |
| | 内非製造業 | 11 | 13 | |
| 先 行 き (6カ月先) | 全 社 | 8 | 15 | |
| | 内 製 造 業 | 6 | 4 | |
| | 内非製造業 | 9 | 23 | |

| 5. 販売価格 DI (「上昇」 - 「下落」) | | 19年10月 | 20年1月 | ○最近の販売価格 DI は、19年10月比で製造業「-6」、非製造業「-2」であり、両業種とも下落先が増加。 ○先行きは、19年10月比で製造業「-5」、非製造業「-9」であり、両業種とも下落先が増加する見込。 |
|-----------------------------|---------|--------|-------|--|
| 最 近 | 全 社 | 0 | -4 | |
| | 内 製 造 業 | 2 | -4 | |
| | 内非製造業 | -2 | -4 | |
| 先 行 き | 全 社 | -6 | -13 | |
| | 内 製 造 業 | -6 | -11 | |
| | 内非製造業 | -6 | -15 | |

| 6. 仕入価格 DI (「上昇」 - 「下落」) | | 19年10月 | 20年1月 | ○最近の仕入価格 DI は、19年10月比で製造業「-5」、非製造業「-10」であり、両業種とも下落先が増加。 ○先行きは、19年7月比で製造業「-4」、非製造業「-17」であり、両業種とも下落先が増加する見込。 |
|-----------------------------|---------|--------|-------|---|
| 最 近 | 全 社 | 22 | 14 | |
| | 内 製 造 業 | 25 | 20 | |
| | 内非製造業 | 19 | 9 | |
| 先 行 き | 全 社 | 23 | 11 | |
| | 内 製 造 業 | 33 | 29 | |
| | 内非製造業 | 13 | -4 | |

**改正派遣法の賃金決定
違反と派遣契約の効力**
弁護士 安西 愈

新賃金の決定方式で生じる問題

労働者派遣法のいわゆる「同一労働同一賃金」に関する法改正により、本年四月一日施行の新賃金の決定方式については、「①派遣先の均等・均等方式」「②派遣元における過半数労働組合または過半数代表者との労使協定方式」が定められた。そして、①が原則的方法とされている。

労働者派遣法

ところが、①、②の方式とも、事務手続が大変複雑であり、内容が繁雑かつ多岐にわたる。そのため、中小の派遣事業者の中には施行日に新賃金の決定手続が間に合わず、従来どおりの派遣契約をもって派遣を継続する(四月一日をまたぐ派遣契約)にも四月一日以降の派遣就業に関して改正法の適用がある。ケースも生じてくると思われる。

労働者派遣契約は無効となるのか

①の方式では、派遣先の同種の通常労働者との間に「不合理と認められる相違を設けてはならない」(同法三〇条の第三項)との関係で、この場合には派遣先からの「比較対象労働者の賃金その待遇についての情報提供」が必要である。そして、「情報の提供がないときは、当該者との間で、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務に係る労働者派遣契約を締結してはならない」(同法二六条第九項)と

されている。このことから、労働者派遣契約が禁止され、無効になるのではないかと考える向きもある。

しかしこの場合、派遣法は行政法(国の政策上、事業者等に対し国に対する義務を定めたもの)で、直接私人間の私法上の契約などに対する効力はない。したがって、私法上の企業間の労働者派遣契約を無効にしたり、派遣労働者との間の派遣労働契約などの民事上の契約を無効とする効力はない。

すなわち、四月一日以降も派遣先からの同種労働者の賃金等の情報提供がないまま派遣労働者との間の賃金を定め、派遣先との間で派遣契約をして労働者を派遣したり、派遣元で労使協定がないまま派遣労働者の賃金を定めて派遣先と派遣契約をして派遣してもそれは無効とはならない。

あくまでも、これは派遣元と派遣労働者の間の賃金等の待遇に関する問題であり、当該待遇決定に関する手続に派遣法違反があったとしても、それをもって会社間の取引契約である労働者派遣契約が無効となり、労働者を派遣することが私法上も強制的に禁止されることにはならない。

この違反については、派遣法上罰則の定めもないし、私法上の効力に関する規定もなく、あくまでも行政指導にとどまる(同法四九条)。

たとえば、判例上も高年齢者雇用安定法九条一項における高年齢者の雇用確保措置の違反に関し、「これに違反した場合に、労基法のような私法上の効力を認める旨の明文規定も補充的効力に関する規定も存在しない」とし、私法的強行性を有しない(東京地裁・平二一・一一・一六判決ほか)と判断されているのと同じである。

第二回トップセミナー

『デザインマネジメント』の組織への導入、実践を通じ企業の独自価値(Only One Value)を創造しよう!』『デザインマネジメント3DAYSセミナー』DAYS2を開催

十二月十七日(火)、第二日目となる

『デザインマネジメント』の組織への導入、実践を通じ企業の独自価値(Only One Value)を創造しよう!』を開催しました。

デザインマネジメント3DAYSセミナーDAYS2は、前回と同じくデザインマネジメント専門家の草野紀親氏を講師としてお招きし、『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』をテーマにご講演いただきました。

当日はソニックスティビル四階市民ホールにて開催し、十九名にご参加いただきました。

◇講演の概要

・直観と感性の時代と言われる理由は、豊かさの基準が変わってきている、相対的にビジネスレベルが上がってきている、急速なAIの進化などが挙げられる。人・モノ・情報が溢れ、ビジネスレベル



講演する草野紀親氏

が頭打ち状態となり、機械でできることが増えることで、「正解」のコモディティ化現象、差別化が生まれにくい時代となっている。

- ・ 原点復帰こそ経営進化(イノベーション)へのヒントとなる。古いものが新たな価値を創造する。ゼロからの進化ではなく、事物の螺旋的発展ととらえることが重要である。(ドイツの観念論哲学者・ゲオルク・ヘーゲル)
- ・ 過去に捨てられていたものがテクノロジーの発展によって脚光を浴びるものとなるかもしれない。(価値の呼び戻し)
- ・ 新しい価値をつくるには、人を中心に原点に帰ってみることが最も近道である。
- ・ デザインセンスとは、インプットする感受性としてのセンスと、表現するアウトプットとしてのセンスに分かれる。
- ・ センスをつかさどる定義は、知識と環境に裏打ちされたインプット量・美(倫理観と誠実さ)・楽(尽きることのない好奇心)であり、さらにフレキシブルさ、余裕を持つことつまり余白を持つことにより、執着していた事象の固

定観念からの解放が生まれる。

- ・ 感じる力を高める場所に行くこと、自分の中の何となくを大切にすること、感じることにことん向き合う作業をすることにより、五感を磨くことができる。
- ・ 中小企業にこそ大手企業にない感性を生み出す独自性が出しやす
- ・ 便利な社会となり、差別化しにくい時代に必要不可欠なものは、美意識と感性(センス)の融合である。
- ・ 測定できないものは管理できないと考えるのは誤りで、美意識を活かした経営デザインを取り入れるべきである。経営における美意識とは、ビジョンの美意識、行動規範の美意識、経営戦略の美意識、表現の美意識。
- ・ 美意識を軸とした経営の二つのモデルとして、アート型人材を経営者自身として捉えて、サイエンス型人材、クラフト型人材を配置するモデルと、経営者がアート型人材を指名して三つの人材を俯瞰してみるモデルがある。
- ・ デザインの根源はコミュニケーションであり、コミュニケーションとデザインはアイコールである。
- ・ コミュニケーションとデザインの間連性を実感しようということ、コミュニケーションゲームの実施を行った。(ある図形を見た



講演する本郷和人氏

人が言葉のみで会場内の人に伝えて図形を描くゲーム、映画の一場面の画像を見て言葉のみで会場の人に伝えタイトルを導き出すゲーム、二つの言葉から連想する点を挙げるゲーム)

- ・ 未来はフアンタジアを実現するために今を積み重ねて創るもので、感性・美意識・アートを融合させ

第三回トップセミナー

『東大教授が教えるやばい日本史』〜人はすごいとやばい〜できている!』と題して東京大学史料編纂所教授 本郷和人氏が講演

歴史上の有名人も、みんな欠点を持った普通の人間なのです。普通の人間が歴史を作ってきたのです。したがって、歴史を知る時には、昔の人たちの長所を学ぶと同時に、彼らの欠点、やばい部分も知ることが大切です。そうすることで歴史がぐっと身近なものになります。

第三回トップセミナーでは、テレビ番組にも度々出演され、過去五回の講演でも多くの参加者から好評を博した東京大学史料編纂所本郷 和人 教授をお招きし、十二

「正解」のコモディティ化からの脱却を目指しビジネスの創造に繋げる。

- ・ 人間の普遍的なものとして、理論的ではなく感情的である、行動を起こすと変化が始まる、習慣の生き物である、自分に合うものは経験でしかわからない、失った感覚を呼び戻す(価値の呼び戻し)を挙げている。

月十九日(木)に大宮ソニックスティビル四階市民ホールにて、『東大教授が教えるやばい日本史』〜人はすごいとやばい〜と題して、日本の歴史の本当の姿を解説していただきました。当日は三六名の方が参加しました。

講演では、東京一極集中の話から江戸時代の各地域の藩における人材育成の話を導入として、現在の日本社会と比較しながら過去の話へと遡っていきました。講演内容のメインテーマは『天皇と日本』、日本の歴史の始まりについて、聖徳太子あるいは天皇という名称が使われるようになった七〇〇年頃を画期とする話から始まり、元号の成り立ちについて、律令国家について、建国記念の日の制定について、天皇の継承についてなど、歴

史的な観点で様々な角度から説明がありました。また、歴史上の東アジアと中国との関係を、日本の歴史と照らし合わせながらわかりやすく説明し、日本にとつての元号の重要性について語られました。そして話は、天皇家に受け継がれている三種の神器の話へ。多く

第四回トップセミナー

「夏の甲子園決勝 延長十八回再試合で学んだこと」と題して日本女子プロ野球リーグスーパードバイザー 太田 幸司氏が講演

一九六九年夏の甲子園決勝で名門愛媛県立松山商業高校と対戦。延長十八回で決着がつかず、再試合で惜しくも敗れ準優勝となった

青森県立三沢高校の 太田 幸司投手をご記憶されている方も多いことと思います。

第四回トップセミナーでは、甲子園決勝から丁度半世紀。現在、日本女子プロ野球リーグスーパードバイザーの太田 幸司 氏をお招きし、十二月二四日(火)に大宮ソニックスシティ四階市民ホールにて、「夏の甲子園決勝 延長十八回再試合で学んだこと」と題して開催



講演する太田幸司氏

の人の記憶に新しい、二〇一九年五月一日の即位礼正殿の儀が執り行われ、三種の神器が話題となりました。伊勢神宮の八咫鏡、熱田神宮の草薙剣、皇居の八咫瓊勾玉について、源平の戦いにまで遡り本物である事の信憑性について語られました。

いたしました。当日は二〇名の方が参加しました。

講演では、幼少期の話から高校時代、そしてプロ野球の道を歩むまでの野球人生について語られました。幼少期、父親に野球の楽しさを教えてもらったことが野球人生のスタートだった。仲間と野球をすることの喜びが原動力となっていた。転機は中学時代にピッチャーとして登板したことだった。試合を重ねるごとに、徐々に試合で通用するようになり甲子園への目標を持つようになった。三沢高校では、一年の秋の新人戦からレギュラーとしてマウンドに上がり、地区大会のノーヒットノーラン達成で自信を持ち、徐々に試合を積み重ねていくたびに甲子園出場が現実味を帯びてきた。二年の夏の甲子園出場を果たすも二回戦で敗

退。三年の春の選抜に出場するも二回戦で敗退。夏の大会に向け、もう一度身を締め取組み、三年の夏の甲子園出場を果たし、決勝まで勝ち続け、延長十八回さらに再試合という壮絶な戦いの末、敗れはしたものの、準優勝という素晴らしい結果を残しました。

第五回トップセミナー

「デザインマネジメント」の組織への導入、実践を通じ企業の独自価値(Only One Value)を創造しよう!」〜デザインマネジメント3DAYSセミナー〜DAY3を開催

一月十五日(水)、第三日目となる

「デザインマネジメント」の組織への導入、実践を通じ企業の独自価値(Only One Value)を創造しよう!」を開催しました。デザインマネジメント3DAYSセミナーDAY3は、経営デザイン

専門家、合同会社タツノ経営デザイン代表の辰野博一氏を講師としてお招きし、「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!」をテーマにご講演いただきました。

は耐えることであるが、力をしっかりと貯めてチャンスが来た時にそれを発揮できるかどうかが大失敗をすることから何かを見出し、いくことが大事。最後に、十八年間の様々な成功と失敗から、自分の人生は自分で責任を持たないといけないと話されました。

また、日本女子プロ野球リーグの普及に尽力されており、現在の日本女子プロ野球リーグや高校女子硬式野球部の状況の説明があり、女子硬式野球の普及の応援をぜひお願いしたいと説明がありました。

当日はソニックスシティビル四階市民ホールにて開催し、二二名にご参加いただきました。

◇講演の概要

・デザインマネジメントを組織に導入するステップとして、導入の三つの要件(デザインへの目覚め、責任者の存在、経営トップの関与)、デザイン思考における七つの心構え、ダブルダイヤモンドモデルが必要である。

・自社のデザイン成熟度を知るための手法として、デザインラダー



講演する辰野博一氏

が提唱されている。ステップ1・デザインの活用がない状態、ステップ2・外見としてのデザインのみに取り入れている状態(デザインの最終工程のみ)、ステップ3・プロセスとしてのデザインに取り入れている状態(開発初期段階から活用)、ステップ4・戦略としてのデザインを活用している状態。デザインラダーの階段をステップアップするよう取り組む必要があります。場合によっては外部デザイナーとの協業なども検討する。

・デザインマネジメントのプロセスについて、ダブルダイヤモンドモデルを活用する。一つ目として顧客を徹底的に知るための「問題への洞察」、二つ目として、解決すべき課題についての分析として「問題を定義する」、三つ目として、アイデアを広げ試してみる「解決策を探索する」、四つ目として、最終案の作成で「解決策を定義し、創出する」以上の四つのプロセスを継続的に行うと効果的である。そして、目新しいことではなく、姿勢や心構えを変えていくことが重要である。

・ビジョン策定から始めるデザインマネジメントの実践について、経営理念とビジョンの違い、経営理念の必要性、経営理念・ビジョンと経営戦略の関係を説明、経営戦略は経営理念・ビジョンを具現化するための基本的な枠組み

第六回トップセミナー

『倒産前兆』最大手の企業信用調査会社が目撃した倒産劇のリアル』倒産企業の悲劇に学ぶ失敗の法則と与信管理』を開催

一月二八日(火)、『倒産前兆』最大手の企業信用調査会社が目撃した倒産劇のリアル』倒産企業の悲劇に学ぶ失敗の法則と与信管理』と題して、大宮ソニックシテ

イビル四階市民ホールにて、第六回トップセミナーを開催し、三二名にご参加いただきました。

「倒産事例からみる目利きのポイント」と題して、株式会社帝国データバンク東京支社情報部情報

である。
・自組織における経営理念・ビジョンについての意思共有ディスカッションが行われ、各グループで意見交換がなされ、各グループの発表により個人へフィードバックされた。

取材課長の丸山昌吾氏に、「今、考えるべき与信管理」と題して、大宮支店長の赤塚裕章氏にご講演いただきました。

◇講演の概要

講演一「倒産事例からみる目利きのポイント」

・倒産の前兆失敗から見る八の公式

- ・ 商業登記からみえる変化
- ・ 決算書の不自然さに気付く
- ・ 不正リースの手口とは
- ・ 増えてきた粉飾決算

・ 債務分析から見分ける違和感

講演二「今、考えるべき与信管理」

- ・ 倒産の分類(私的整理、法的整理)
- ・ 全国倒産件数・負債総額
- ・ 人手不足倒産
- ・ 後継者倒産

・ 返済猶予後倒産
・ 全国及び埼玉県の企業倒産動向
・ 隠れ倒産の実態



講演する赤塚裕章氏



講演する丸山昌吾氏

・倒産件数と景気DIの相関関係の考察

・全体最適な与信管理(三点管理)について

いちばんやさしい会計セミナー

「財務諸表の読み解き方」仕事に役立つ会計スキルを簡単に身につける」をテーマに開催

一月二一日(火)大宮ソニックシテイ市民ホール四〇四において、財務諸表の読み解き方セミナーが開催され、三五名にご参加いただきました。

川口宏之公認会計士事務所代表公認会計士 川口宏之氏を講師にお迎えし、「財務諸表の読み解き方」仕事に役立つ会計スキルを簡単に身につける」をテーマに開催いたしました。

講演一「倒産事例からみる目利きのポイント」

講演二「今、考えるべき与信管理」

講演三「中国ビジネスセミナー」



講演を行う川口宏之氏

第十六回埼玉アジアフォーラム

『中国ビジネスセミナー』開催

一月二九日(水)、埼玉りそな銀行埼玉県及び本会の共催で、第十六回埼玉アジアフォーラム「中国ビジネスセミナー」を、浦和コミュニティセ

ンター第十五集会所で開催し、六六名の方にご参加いただきました。基調講演は、「中国経済の現状と日本企業の事業展開の方向性」



挨拶 本会 石井進会長



講演する宗金建志氏



講演する時振玉氏

米中貿易摩擦を踏まえて」と題して、日本貿易振興機構(ジェトロ)海外調査部中国北アジア課長代理の宗金建志氏よりご講演いただきました。雄策新区や深圳の現状、製造業の今後、米中貿易摩擦の影響、今後の中国の対応と中国経済についてなどの内容でご説明がありました。

続いての講演では、「中国企業の技術動向・国際戦略紹介」と題して、ハイアールアジアR&D株式会社取締役社長兼COOの時振玉氏よりご講演いただきました。企業の概要グローバル戦略とビジョン・目標、開発体制、組織体制について、技術動向と世界戦略、技術開発の流れ、日本のオープンイノベーション体制などについての説明がありました。

令和元年度第三回CSR委員会

『目的意識を持ち、仲間意識を育む働きやすい職場視察会』熊谷市・株式会社アルビオン』開催



センター長 岡本康氏



係長 村上英明氏



メンバー 堀口雄生氏



メンバー 鈴木翔也氏

一月三〇日(木)、県教育委員会と
本会の共催で、第三回CSR委員
会『目的意識を持ち、仲間意識を
育む働きやすい職場視察会』を、
株式会社アルビオン熊谷ワークラ
イフセンターで開催し、七名の方
にご参加いただきました。

立の経緯、メンバーへの対応や留
意点、雇用継続のための取り組み
事例などのご説明がありました。
続いて、メンバーである、堀口
雄生氏と鈴木翔也氏から、教育・
指導のあれこれ、一日の業務の流
れ・主な業務の内容についての説
明がありました。
作業現場視察では、ワークライ
フセンターが請け負っている業務
内容の一部である、新物流棟の清
掃作業やごみ処理作業、ワークラ
イフセンター内での検品処理など
の視察を行いました。

令和元年度第四回CSR委員会

『特別支援教育の現場と意見交換会』県立入
間わかかきさ高等特別支援学校』開催

二月五日(水)、県教育委員会と本
会の共催で、第四回CSR委員会

『特別支援教育の現場と意見交換
会』を、県立入間わかかきさ高等特



挨拶をする炭谷渉校長

別支援学校で開催し、九名の方に
ご参加いただきました。

県立入間わかかきさ高等特別支援
学校は、埼玉県唯一の普通科と職
業学科併設の知的障害の生徒のた
めの高等部単独校として、開校四
年が経過しようとしている新しい
学校です。普通科は、「生活」「基
礎」「実践」の三つの教育課程が、
職業学科は、「生産技術科」「流通・
サービス科」にわかれ、それぞれ



授業視察 (裁縫実習)



授業視察 (ベーカーリー実習)

の学科に設置してあるコースにお
いて企業就労を目指して取り組ん
でいます。
学校概要説明では、学校の特徴
や教育課程の詳細、施設設備など
の学習環境の説明、各学科の特徴な
どについてご説明いただきました。
授業見学・施設見学では、特に
職業学科の実習を中心に、裁縫実
習やパソコン実習、ベーカーリー実
習、オフィス作業実習など、様々
な実習を拝見することができまし
た。
進路概要説明と意見交換会では、
卒業生の進路状況や、進路指導方
針、現場実習について、今年度の
進路決定状況などについての説明
がありました。
また、意見交
換会では生徒
三名が加わり、
企業担当者との
忌憚のない
意見交換が行
われました。

第七回トップセミナー

『本業転換に既存事業に縛られた会社に未来はあるか』を開催

二月二日(金)、『本業転換に既存
事業に縛られた会社に未来はある
か』と題して、早稲田大学ビジネス
スクール教授 山田 英夫 氏を

お招きし、ご講演いただきました。
当日はソニックスシティビル四階
市民ホールにて開催し、十五名に
ご参加いただきました。



講演する山田英夫氏

◇講演の概要
・スマホが減退させた業界
・本業は永遠ではない(本業転換
に成功した企業と、転換に失敗し
て消滅した企業の違いは)
・祖業からの転換事例
・歴史ある本業の転換は難しい
・本業とは？
・本業転換のポイント (When &
What)
・Whenが遅くなると(少ない投
資ですぐに回収できる事業に↓他
社にとつても同様↓すぐにレッド
オーシャンに↓利益も出ず、投資
も回収不能)
・本業転換の最適タイミング(キ
ャッシュフローが多い・組織の柔
軟性が高い)
・本業転換には時間がかかる
・What(何に転換したか?メー
カーの場合は、市場よりも技術関
連多角化が優位)
・ニッチ戦略のバリエーション(技
術ニッチ、チャネル・ニッチ、特
殊ニーズ・ニッチ、空間ニッチ、
時間ニッチ、残存ニッチ、ポリュ
ーム・ニッチ、カスタマイズ・ニ
ッチ、代替コスト・ニッチ)

第一回石井会長杯争奪戦 会員親睦ゴルフ大会開催

須田隆文氏（藤電設社長）が総合優勝
石井会長杯を獲得



スタート前の集合写真

第一回石井会長杯争奪戦 会員親睦ゴルフ大会は、十二月五日(木)武蔵カントリークラブ笹井コースにおいて、十六名が参加して開催された。

朝のミーティングは、廣澤専務理事の司会進行で始まり、石井会長の開会挨拶、ルール説明が行われた。

当日は、天候にも恵まれ、プレーはアウト・イン同時にスタート

し、日頃の腕前を競った。

石井会長杯(ダブルペリア方式)は、アウト四七、イン四三、グロス九〇、ネット七二で須田隆文氏(藤電設社長)が総合優勝し石井会長杯を獲得した。

準優勝は、アウト四五、イン四八、グロス九三、ネット七三・八で中野和典氏(大川ホールディングス取締役)が受賞した。(主な成績は別表の通り)

表彰式は、石井会長の開会挨拶の後、表彰式に移り、会長杯が石井会長より授与された。その後、懇親会は、各賞を獲得された方々や初参加者のスピーチ



石井会長から優勝杯を授与される 藤電設 須田隆文社長



準優勝賞品を授与される 大川ホールディングス 中野和典取締役



初参加の富士通川尻崇部長



初参加の大熊製作所森雅雄取締役

等で盛り上がり、当初目的の懇親が図られた。なお、今回は、六月五日(金)武蔵カントリークラブ豊岡コースで開催を予定している。

第一回石井会長杯争奪戦 会員親睦ゴルフ大会主要結果 (令和元年12月5日(木) 武蔵カントリークラブ 笹井コース)

1. 上位入賞者 (ダブルペリア/敬称略)

| 順位 | 氏名 | 会社名 | 役職名 | アウト | イン | グロス | HC | ネット |
|------|-------|------------|-----|-----|----|-----|------|------|
| 優勝 | 須田 隆文 | 藤 電 設 | 社 長 | 47 | 43 | 90 | 18.0 | 72.0 |
| 準優勝 | 中野 和典 | 大川ホールディングス | 取締役 | 45 | 48 | 93 | 19.2 | 73.8 |
| 3 位 | 森 雅雄 | 大 熊 製 作 所 | 取締役 | 50 | 52 | 102 | 26.4 | 75.6 |
| 4 位 | 内野 正幸 | ウ チ ノ 看 板 | 社 長 | 47 | 52 | 99 | 22.8 | 76.2 |
| 5 位 | 白戸 修 | 白 戸 工 務 店 | 社 長 | 50 | 48 | 98 | 21.6 | 76.4 |
| バスグロ | 須田 隆文 | 藤 電 設 | 社 長 | 47 | 43 | 90 | 18.0 | 72.0 |

2. シニアの部

| | | | | | | | | |
|-----|-------|-------------|-----|----|----|-----|------|------|
| 優勝 | 内野 正幸 | ウ チ ノ 看 板 | 社 長 | 47 | 52 | 99 | 22.8 | 76.2 |
| 準優勝 | 吉田 守 | シ リ コ ニ ッ ト | 社 長 | 50 | 50 | 100 | 22.8 | 77.2 |

3. グランドシニア

| | | | | | | | | |
|----|-------|---------|-----|----|----|-----|------|------|
| 優勝 | 小川 紀夫 | マ ス セ イ | 監査役 | 54 | 53 | 107 | 28.8 | 78.2 |
|----|-------|---------|-----|----|----|-----|------|------|

キャリアデザイン・セミナー
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二五日(土)、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六名(別記)と学校側から十五組、四三名が参加しました。この面談会は平成十五年より実施しており今年度で通算十七年目となりました。
 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。

◆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



講演する石井進会長

『埼玉県経営者協会会長 石井進氏 講演会・若手経営者との意見交換会』忘年例会 開催

一二月一六日(月)、青年経営者部会 一二月例会をロイヤルパインズホテル浦和で開催し、二四名の方にご参加いただきました。

まずはじめに、埼玉県経営者協会会長（AGS株）代表取締役会長 石井進氏の講演会と若手経営

- 者との意見交換会を行い、講演会では、「環境変化を踏まえた企業の危機管理」と題して、ご講演いただきました。
- ◇講演概要
 - 危機管理の基本
 - ・事前準備↓リスクマネジメント（これから起きる可能性のある危機への能動的かつ予測型の施策策定）
 - ・事後対応↓危機管理（すでに発生してしまった災害や事故の自



松本伸一郎氏
株松本商会 代表取締役社長



中込秀明氏
富士電子株 代表取締役社長



石塚巧氏
キャン電子株 専務取締役



廣澤健一氏
一般社団法人埼玉県経営者協会 専務理事



石井進氏
AGS株 代表取締役会長
一般社団法人埼玉県経営者協会 会長



根岸節子氏
福祉法人集人 理事長
福祉会 代表取締役社長

- ▽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 社会福祉法人集人会まきば園 代表取締役社長
- ▽石井 進 AGS株式会社 代表取締役会長
一般社団法人埼玉県経営者協会 会長
- ▽廣澤 健一 一般社団法人埼玉県経営者協会 専務理事

青年経営者部会 千葉・茨城・埼玉三県合同例会(埼玉主催)

『赤城乳業株視察会』同社代表取締役社長 井上創太氏ご講演・工場見学・懇親会 開催

- 害を最小化する・二次災害を生させないよう管理)
- 実現に向けて大切なこと
- ・ネガティブ意識の払拭
- ・必要性の認識の醸成
- 実現に向けて自社でできること
- ・事業継続計画が策定できていなくても、経営者・社員の心に有事での行動がイメージ出来ていれば、危機管理は機能する。
- ・危機管理の基本として、最後は一人一人の「決断と行動」が大切。
- ◇若手経営者との意見交換会

講演のテーマである「危機管理」に関して、また、石井会長よりご提示いただいた、これまでのご経験に基づいた「失敗に学ぶ九ヶ条」等に関して意見交換を行いました。

◇忘年例会

石井会長、経営者協会廣澤専務理事にもご臨席いただき、また、特別会員の方にも大勢ご参加いただきました。忘年例会を行いました。参加者皆様の近況報告もいただき、活発な情報交換や交流の機会となりました。



講演する井上創太氏

二月一八日(火)、青年経営者部会 千葉・茨城・埼玉三県合同例会を埼玉主催で赤城乳業株で開催し、三五名の方に参加いただきました。

赤城乳業株は、「異端であること」「遊び心があること」を何よりも重視し事業を展開されている、埼玉県の北端に拠点をもつ「ユニークな地方企業」です。

最高レベルの品質保証、独創的な商品開発、そして販売店の課題を解決するソリューション営業で、アイスの可能性を切り開くアイスドリームメーカーとして挑戦を続けています。

講演会では、「ガリガリ君成長の

軌跡とこれからの挑戦」と題して、赤城乳業株代表取締役社長井上創太氏よりご講演いただきました。

井上氏の講演は大変貴重な機会とすることで、参加者は熱心に聴講し、講演後には活発な質疑応答が行われました。

◇講演概要

○ガリガリ君成長の背景

- ・「わざとらしくない小ネタの積み重ね」を長年に亘りぶれずに重ねたことが大きい。
- 商品開発について
- ・商品開発の秘訣は、「普段の生活導線の中で考える」お金をかけ

◇懇親会

井上氏もご同席いただき、三県合同例会を行いました。近隣の若手経営者同士の活発な交流の機会となりました。

ずにアイデアをたくさん出す」「色々な場所に出て人に会う」「人の紹介によってネタが拡大される」「周囲を巻き込みながら進める」こと。

・新商品の開発だけでなく、自社の商品を見つめなおすことも大切。細々と長く売り続けている商品（歴史があるもの）にスポットをあてる。

◇本庄千本さくら「5S」工場見学

当工場は、年間販売数四億本を超える、日本で一番売れているアイス「ガリガリ君」をはじめ、赤城乳業の主力商品を生産しており、日本のアイス生産量の約一〇%を製造できる能力を持つ日本最大規模のアイス生産工場です。社長を委員長とした「5S」委員会の下、「5S」徹底のための活動を日々行い、また製薬会社レベルに近い衛生管理をはじめ、品質管理や環境対策に最新の設備やシステムを導入されている様子を見学しました。



コバトン

埼玉県からのお知らせ

多様な働き方実践企業 認定基準のリニューアルのお知らせ

県では、従業員の仕事と子育ての両立を支援し、男女が共にいきいきと働ける職場環境づくりを進めている企業を認定しており、平成24年度開始からの認定企業数は3,000社を超えました。



平成31年4月に働き方改革関連法が施行されたこともあり、令和2年4月より認定基準をリニューアルします。働き方改革に関する取組などを基準に加え、現在6つの認定基準を9つに変更します。

- ・新しい基準として、
- ・男性従業員の育児休業の取得
- ・残業時間の削減率や有給休暇の取得率
- ・離職率

などを追加し、男女を問わず働き方改革に取り組む企業を認定する制度にリニューアルしました。是非この

機会に「多様な働き方実践企業」認定を取得しませんか？

認定を取得すると、誰もが働きやすい会社として求人面でのPRができるなどのメリットがあります。

詳細は次のサイトを御覧ください。
<http://www.pret.saitama.jp/womenomics/diversity/index.html>

お問い合わせ先

県ウーマノミクス課
(048-830-3963)

令和2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。

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

○試験日程 令和2年6月～令和2年9月(検定職種により異なります)。

○受験案内・受験申請書配布場所

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

○受験申請方法 4月6日(月)～17日(金)に受験申請書を同協会へ提出

○受験手数料(各等級・職種共通)

学科試験のみ… 3,100円
実技試験のみ… 1,8,200円

実技と学科… 21,300円

※実技試験の手料を、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級実技試験受験者は、受験手数料を9,000円減額します。

お問い合わせ先

○受験申請・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.pret.saitama.jp/a0811/kenetv/index.html>

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。

まずは御相談ください。
お問い合わせ先
県産業人材育成課
(048-830-4602)

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、社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 旋盤などの機械加工、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)

○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、教材・材料などを御用意いただきます)。

○お問い合わせ先
県産業人材育成課
(048-830-4598)

子育て・介護・病気治療と仕事の両立支援アドバイザーを派遣します

県では、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のアドバイスや社員向けのセミナーを行います。

また、「仕事と生活の両立支援相談窓口」を設置し、電話やホームページから御相談を受け付け、法令上の支援制度や具体的なサービス提供窓口など、様々な御相談に対応しています。

○対象 埼玉県内に事業所がある企業及びその社員

○費用 無料

○派遣日時 毎週火曜日 10時～16時(※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時～16時30分

※ホームページでは24時間、相談を受け付けています。

○お問い合わせ先
県雇用労働課
(048-830-4518)



働き方改革推進状況アンケート結果 令和2年2月 埼玉県公労使会議

アンケートの概要

主な項目

(1)働き方改革関連法についての対応状況 (2)働き方改革の取組を推進する上での課題
(3)働き方改革を推進するために効果的と考える取組 (4)働き方改革推進期間取組状況

対象及び方法

埼玉県内企業 10人以上499人以下規模 2,323社に対して郵送でアンケートを実施した。
回答企業728社 (回答率31.3%)

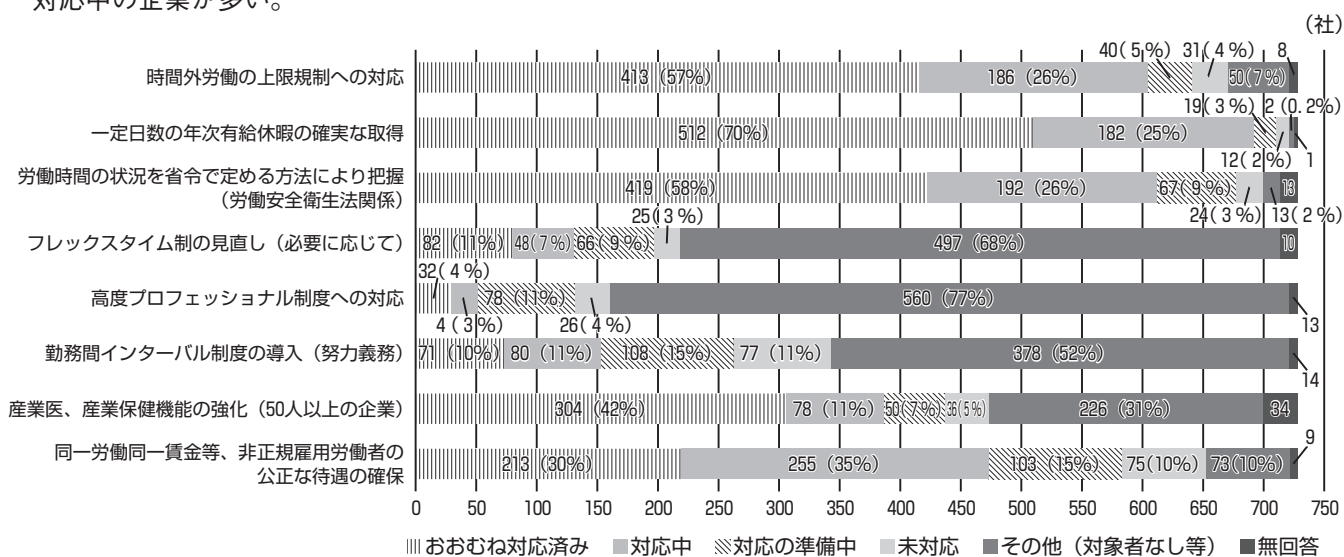
実施時期

令和元年10月

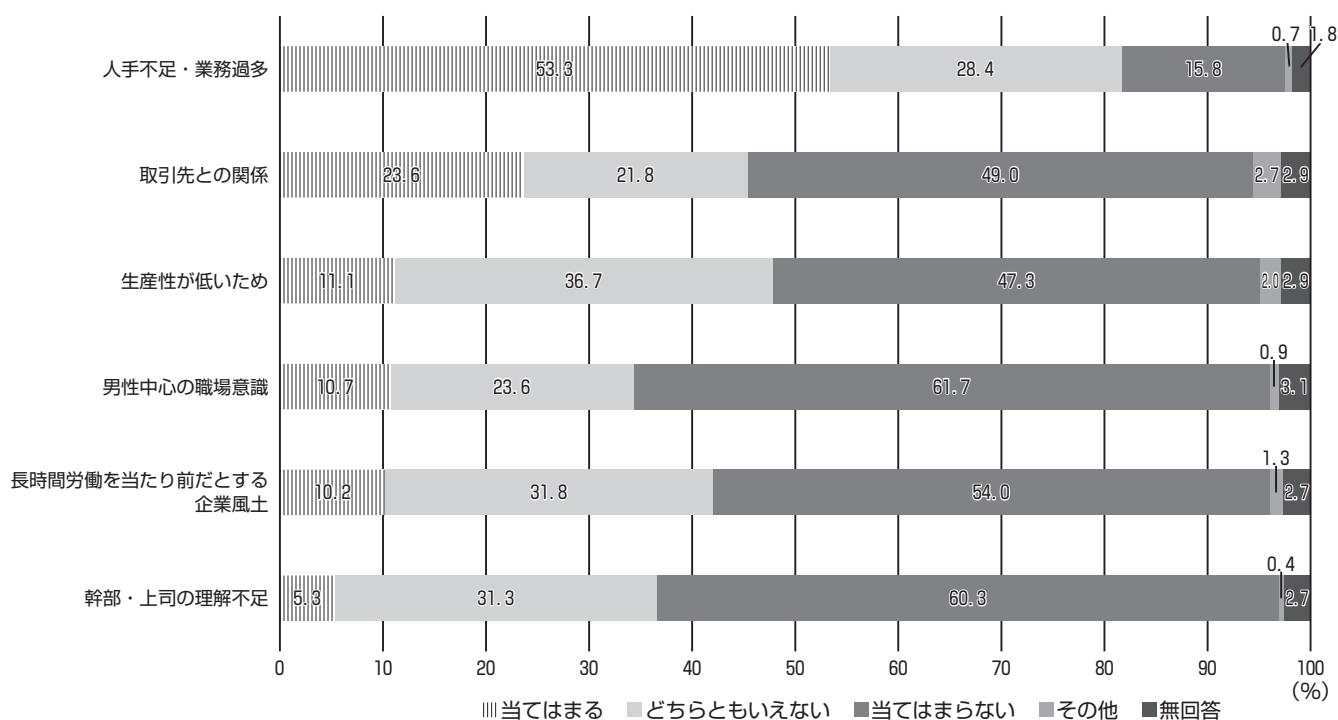
アンケート結果

働き方改革関連法についての対応状況

・労働基準法関係については関連法への対応が進んだが、同一労働同一賃金については、施行直前であるため、対応中の企業が多い。



長時間労働の要因(1)

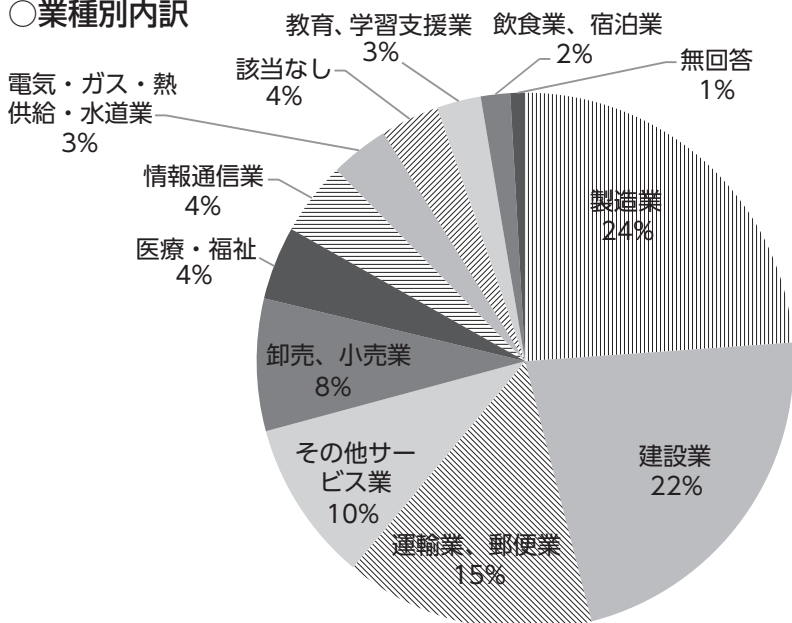


長時間労働の要因(2)

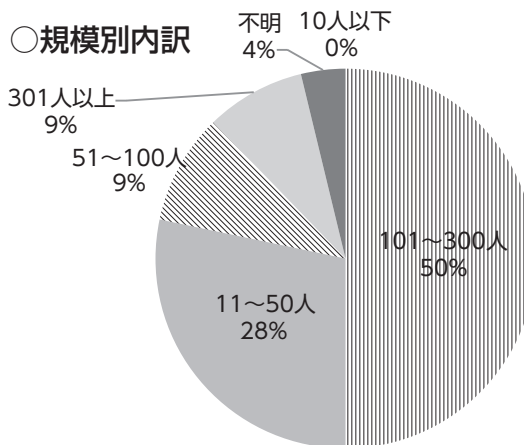
〈取引先との関係が長時間労働の原因に当てはまるとする企業106社の内訳〉

- ・業種の内訳は、「製造業」、「建設業」、「運輸業、郵便業」の順に多い。
ただし、上位3業種が取引先との関係を挙げた割合は、建設業34.2%、運輸業・郵便業29.8%、製造業18.9%の順に多くなっている。
- ・規模別にみると、101~300人規模が半数を占めていたが、各企業規模に占める割合では、規模間の差の傾向は見られなかった。

○業種別内訳



○規模別内訳



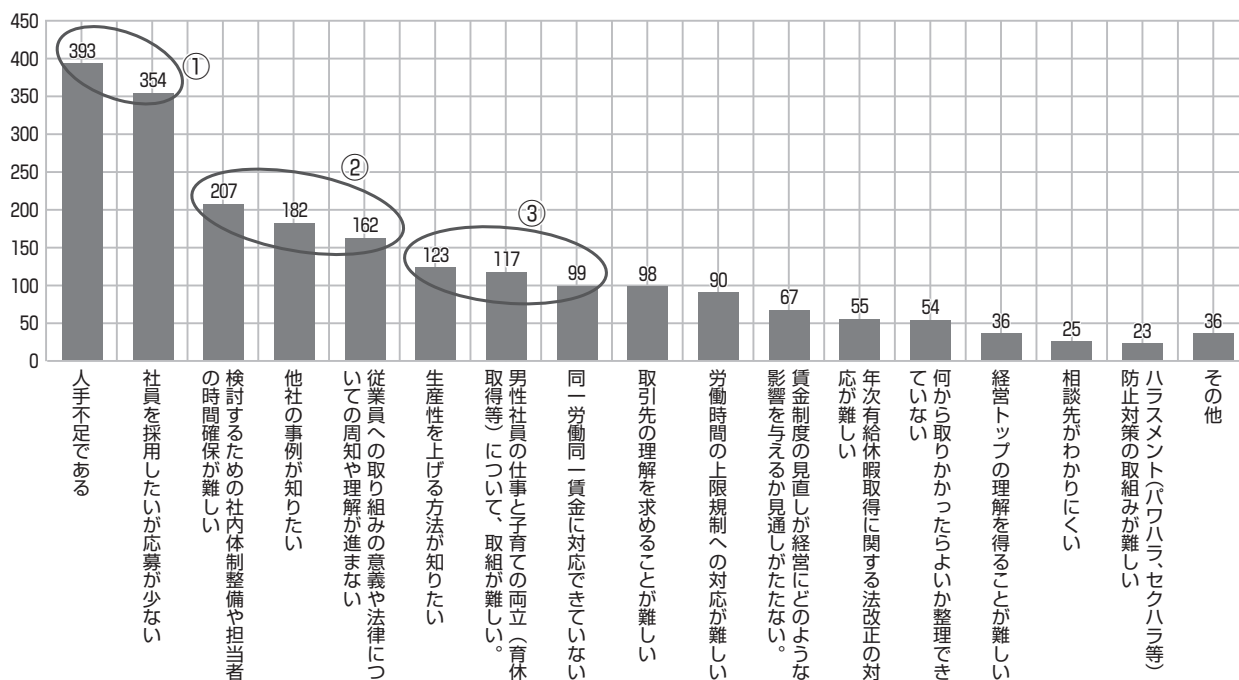
回答企業のうち、取引先との関係を挙げた企業割合

| | |
|----------|-------|
| 10人以下 | 0.0% |
| 11~50人 | 16.0% |
| 51~100人 | 10.0% |
| 101~300人 | 16.6% |
| 301人以上 | 12.5% |

働き方改革の取組を推進する上での課題

- ①人手不足の影響が最も大きな課題となっている。
- ②取組そのものに苦勞しているという回答が昨年度に引き続き多い。
- ③生産性の向上、男性社員の仕事と子育ての両立、同一労働同一賃金を課題ととらえる企業も一定数存在する。

(社) 複数回答

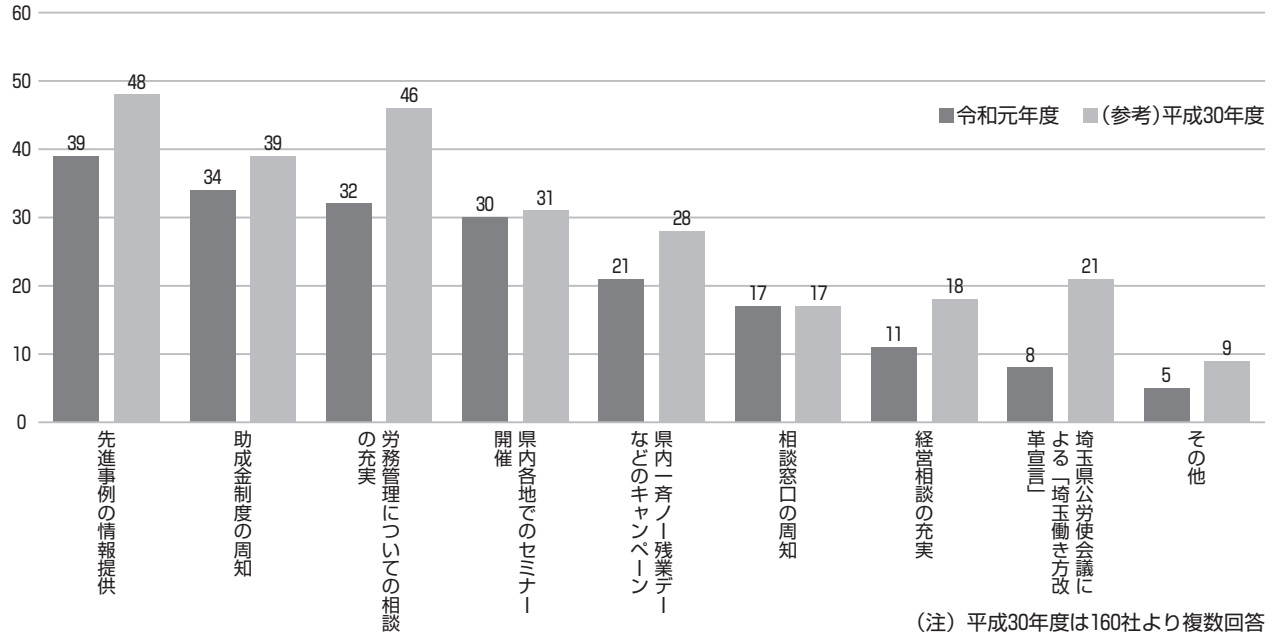


働き方改革を推進するために効果的と考える取組

・先進事例の情報や、助成金制度の周知を求める意見が多い。

(社) 複数回答

対策を3つまで選択する設問に対して、各項目を選んだ企業の割合



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。
- ・同一労働同一賃金については準備中が多い。
- ・「働き方改革推進期間」に取り組みを行った企業には一定の効果が上がっている。

2 働き方改革の取組促進にあたっての課題

- ・人手不足、社員を採用したいが応募が少ない。

・他社の取組事例等が求められている。

・生産性向上、男性の仕事と家庭の両立支援、同一労働同一賃金も課題。

3 働き方改革の取組促進に当たり、効果的と考える取組

- ・先進事例の情報提供
- ・助成金制度の周知、労務管理についての相談の充実

事業だより

- ◆ 一月一五日～三月二七日
- ◆ 一・一五 トップセミナーデザインマネジメントDAY3(ソニックシティ)
- ◆ 一・二一 いちばんやさしい会計セミナー【財務諸表の読み解き方】(ソニックシティ)
- ◆ 一・二八 第五八回トップセミナー(ソニックシティ)
- ◆ 一・二八 第一六回埼玉アジアフォーラム(さいたま市浦和区コミュニティセンター)
- ◆ 一・三〇 第三回CSR委員会(株アルビオン)
- ◆ 二・四 キャリア教育実践アワード表彰式(さいたま市浦和区コミュニティセンター)
- ◆ 二・五 第四回CSR委員会(県立人間わかさ高等特別支援学校)
- ◆ 二・一〇 春季南部地区協議会(川口リリア)
- ◆ 二・一二 春季西部地区協議会(ウエスタ川越)
- ◆ 二・一七 春季中部地区協議会(ソニックシティ)
- ◆ 二・一八 春季北部地区協議会(マロウドイン熊谷)
- ◆ 二・二二 第七回トップセミナー(ソニックシティ)
- ◆ 二・二七 第八回トップセミナー(ソニックシティ)
- ◆ 三・一 理事会(パレスホテル大宮)
- ◆ **★新入社員研修**
日時 四月二日(内)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 リーナ総合研究所パートナー
講師 古澤美奈子氏
- ◆ **★パワハラ防止関連法実務対策セミナー**
日時 四月六日(月)一三時三〇分～一六時三〇分
会場 ソニックシティ四〇三・四〇四
今般発表の「パワハラ防止指針」を踏まえた実務対策を解説
講師 石崎・山中総合法律事務所パートナー 舟越賢一郎氏
- ◆ **★理事会・幹事会**
日時 四月一六日(水)一三時三〇分～一八時
内容 議案・講演会・懇親会
講師 東京藝術大学大学院美術館館長・教授 秋元雄史氏
- ◆ **★令和二年埼玉県産業界労働部主要施策説明会**
日時 四月二〇日(月)一四時～一六時
会場 ソニックシティ四〇四
内容 産業界労働部主要施策説明

告知版

- ◆ **★労働法実務講座第一講**
日時 五月二〇日(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
労働法の基礎、労働時間規制と時間外労働・三六協定の規制、休日・休暇
講師 外井法律事務所代表弁護士 外井浩志氏
- ◆ **★第一回トップセミナー**
日時 五月二五日(月)一三時三〇分～一六時三〇分
会場 ソニックシティ四〇三・四〇四
古典に学び、人生と企業経営をより豊かに！深い教養に支えられたリーダーシップで、よい会社、よい人生、よい社会を！
講師 埼玉大学名誉教授 渋谷治美氏
元東京海上ホールディングス取締役副社長 雨宮寛氏
(一社)日本アスベン研究所
- ◆ **★労働法実務講座第二講**
日時 五月二七日(水)一三時三〇分～一六時三〇分
会場 ソニックシティ九〇六
人事異動と出向・転籍の実務、派遣労働の基礎、セクハラ・パワハラ・マタハラ
講師 外井法律事務所代表弁護士 外井浩志氏
- ◆ **★労働法実務講座第三講**
日時 六月三日(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
退職・休職・解雇・定年、懲戒処分労働条件の決定と就業規則不利益変更
講師 外井法律事務所代表弁護士 外井浩志氏
- ◆ **★労働法実務講座第四講**
日時 六月一〇日(水)一三時三〇分～一六時三〇分
会場 ソニックシティ九〇六
パートタイマー、有期労働者、同一労働同一賃金とは、賃金規制
講師 外井法律事務所代表弁護士 外井浩志氏

埼経協ニュース四一五号
2020年3月25日発行
さいたま市大宮区桜木町一七五・一七八
ソニックシティビル九階
発行所 法一般社団 埼玉県経営者協会
発行人 廣澤健一
編集人 編集人 廣澤健一
電話(048)674-4000
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