

埼経協ニュース



4・5

'15 月号

新任会長に上條 正仁氏（株）埼玉りそな銀行シニアアドバイザー）、
新任副会長に徳淵 良孝氏（日本信号(株)取締役専務執行役員）、

高橋 行憲氏（株）ウイズネット代表取締役）、

栗田美和子氏（株）クリタエイムデリカ代表取締役社長）、

伊藤 麻美氏（日本電鍍工業(株)代表取締役社長）

の五氏の就任を内定―本会初の女性副会長誕生、

常任幹事に前田 知憲氏（株）ハーベス代表取締役）、

横塚 元樹氏（アサヒロジステイクス代表取締役社長）

の二氏が新たに就任

〔平成二七年度第一回理事会開催〕

―二六年度事業報告・決算報告等全議案を承認

〔幹事会・講演会等も開催〕

四月十三日(月)十三時三〇分から理事会が二〇名の理事と二名の監事が出席し、パレスホテル大宮で開催された。

西村会長の開会挨拶の後、議案



理事会

の審議に入り、以下の議案について事務局より説明が行われ、その後の審議の結果、すべての議案について満場一致で承認・可決され、第1号から第4号議案は五月十三日(水)の定時総会に付議することとなった。

この結果、新任会長に上條正仁氏（株）埼玉りそな銀行シニアアドバイザー）、新任副会長に徳淵良孝氏（日本信号(株)取締



左から新理事に内定した上條、徳淵、高橋、栗田、伊藤の各氏、常任幹事に就任する前田、横塚の各氏

原 宏名誉会長（逝去の報に接し、謹んでご冥福をお祈りいたします。

平成10年から19年まで9年間にわたり本会会長をお務めいただきました原宏名誉会長（享年89歳）が呼吸器不全4月9日午前1時12分に逝去されました。生前のご指導に感謝申し上げます。謹んでご冥福をお祈りいたします。

□利根忠博名誉会長の追悼文

突然の訃報に接し、誠に惜しみても余りある正に痛恨の極みであります。

原 宏氏は、天性の才能、剛気不屈の精神、それに人間味豊かな性格で、埼玉県経営者会長を9年の長きにわたり務められたほか、埼玉県公安委員会委員長、埼玉県ガス協会会長をはじめ、数々の要職を歴任され、県政、県産業界の発展に多大の貢献をされました。

また国内外の社会貢献活動にも積極的に取り組まれ、その輝かしい功績は言葉に尽くしがたいものがあります。その偉業に心から尊敬と感謝を捧げ、謹んでご冥福を祈り申し上げます。

□西村和義会長の追悼文

突然の訃報に接し、誠に痛恨哀惜に堪えません。

原 宏氏は、9年にわたり埼玉県経営者協会会長を務められたほか、埼玉県公安委員会会長、埼玉県ガス協会会長などの数々の要職を歴任され、産業界のみならず埼玉県政の発展に多大の貢献をされました。

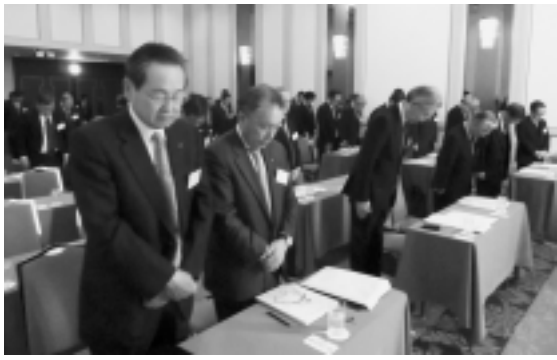
また、企業経営の傍ら、埼玉・タイ王国友好協会会長としてタイの教育環境の整備に取り組みされるなど、国内外にわたる社会貢献活動にも積極的に取り組まれました。その偉業に深く敬意を表するとともに、生前のご指導に感謝申し上げます。謹んでご冥福をお祈り申し上げます。

役専務執行役員）、高橋行憲氏(株ウイズネット代表取締役)、栗田美和子氏(株クリタエイムデリカ代表取締役社長)、伊藤麻美氏(日本電鍍工業(株)代表取締役社長)の五氏の就任を内定。栗田氏、伊藤氏は本会創立六九年、設立六七年にして初の女性副会長の誕生となる。

また、五月十三日の定時総会で西村和義会長と横塚正秋副会長が退任。西村会長は名誉会長に就任することが決定。さらに、新任の常任幹事として前田知憲氏(株ハース代表取締役)、横塚元樹氏(アサヒロジステイクス代表取締役社長)の二氏の就任も決定した。

【理事会議案】

一、平成二六年度事業報告



4月9日にご逝去された原宏本会名誉会長の御霊に全員で黙祷

二、平成二六年度決算報告
三、理事・監事の選任
四、会長・副会長・専務理事の選任
五、名誉会長の委嘱
六、顧問の委嘱
七、常任幹事・幹事の委嘱

他に報告事項として平成二七年度定時総会開催の件並びに組織拡大協力会員への感謝状贈呈の件などの報告が行われた。

なお、理事会終了後、理事、監事、常任幹事・幹事など六二名が出席し幹事会が開催された。

冒頭、四月九日にご逝去された原宏本会名誉会長の御霊に対し参加全員で黙祷を捧げ、その後理事会議案の説明が行われた。

また、幹事会終了後、前尼崎市長で現グンゼ取締役の白井文氏よ



幹事会

「全国最年少女性市長 奮戦記」題して講演が行われ、理事・幹事の方々に多くの感動を与えた素晴らしい講演であった。

なお、講演会終了後懇親会も開催された。

【講師プロフィール】

白井文

(しらいあや)氏

尼崎市生まれ。大阪外国語大学外国語学部入学。その後、全日本空輸に入社、キャビンアテンダントを務める。1990年全日本空輸を退社し人材育成コンサルタントに転進。1993年、尼崎市市議会議員を2期務めた後、2002年12月尼崎市長選挙に無所属で出馬、自民・民主・公明・自由・保守5党が相乗りした現職を破り当選。2006年11月大差で再選。2期で市長退任。2011年6月、グンゼ株式会社社外取締役に就任。



幹事会開会挨拶 西村和義会長



講演する白井文氏



講演に対し謝辞を述べる藤池副会長

目次 頁

○平成二七年度第一回理事会・幹事会開催 一

○原宏名誉会長ご逝去 一

○平成二六年度 三

○第三回理事会・幹事会 三

○第十六回トップセミナー 九

○第十七回トップセミナー 九

○第十八回トップセミナー 十

○第七回特別セミナー 十

○第八回特別セミナー 十一

○第六回人事労務委員会 十二

○第二回ウーマノミクス推進委員会 十二

○第五回グローバル委員会 十二

○第一回介護ビジネス委員会 十三

○埼玉クイズ王決定戦 十三

○生き生き職場体験交流の集い 十四

○埼玉大学研究者との出合いの広場 十六

○ものづくり大学へようこそ 十八

○新入社員研修開催・埼玉労働局からのお知らせ・広告 二〇

○低成長時代の就業規則の見直し・ワンポイント労働法 二一

○埼玉県からのお知らせ 二四

○日本経団連の動き 二六

○事業だより、告知板、自分の中の他人、広告 二七

○会員の動き 二八

理事・監事並びに会長・副会長・専務理事の選任(平成27年5月13日開催の定時総会の議決を経て就任予定)

□会長

新任 代表理事 上條 正仁
(株)埼玉りそな銀行シニアアドバイザー)

□副会長

理事 加藤喜久雄
(株)武蔵野銀行 取締役頭取)
 〃 藤池 誠治
(株)デサン 代表取締役会長)
 〃 吉野 寛治
(吉野電化工業(株) 代表取締役社長)
 〃 発田 聡
(UDトラック(株)バイスプレジデント)
 〃 池田 一義
(株)埼玉りそな銀行 代表取締役社長)
 〃 山本 彰
(日本ピストンリング(株) 取締役)
 〃 橋元 健
(キヤノン電子(株) 取締役副社長)
 〃 斉之平伸一
(三州製菓(株) 代表取締役)
 〃 笠井 澄人
(東日本電信電話(株) 取締役埼玉営業部長)
 〃 原 敏成
(武州瓦斯(株) 代表取締役社長)
 〃 満岡 隆一
(ボッシュ(株) 専務取締役)
 〃 宮澤 政信
(マルキュー(株) 代表取締役社長)
 〃 斉藤 実
(AGS(株) 顧問)

〃 神田 正
(株)ハイデイ日高 代表取締役会長)
 〃 牛窪 啓詞
(株)愛工舎製作所代表取締役)
 〃 増田 文治
(株)マスダック 代表取締役社長)
 〃 川本 武彦
(株)サイサン 代表取締役社長)
 〃 山内 真輝
(東京ガス(株) 埼玉支社長)
 〃 赤地 文夫
(コカ・コーライーストジャパン(株)取締役常務執行役員)
 〃 浅見 郁樹
(東日本旅客鉄道(株) 執行役員大宮支社長)
 新任 〃 徳渕 良孝
(日本信号(株)取締役専務執行役員)
 新任 〃 高橋 行憲
(株)ウイズネット 代表取締役)
 新任 〃 栗田美和子
(株)クリタエイムデリカ 代表取締役社長)
 新任 〃 伊藤 麻美
(日本電鍍工業(株) 代表取締役)

□専務理事

理事(業務執行理事) 根岸 茂文
(一社)埼玉県経営者協会)

□監事

監 事 中込 秀明
(富士電子(株) 代表取締役社長)
 監 事 松本伸一郎
(株)松本商会 代表取締役社長)

第1回理事会で委嘱が承認(委嘱日 平成27年5月13日)

□名誉会長の委嘱(なお名誉会長は終身。27年5月13日時点では利根忠博名誉会長を含め、名誉会長は2名となる)

西村 和義
(日本信号(株)相談役)

□顧問の委嘱

栗原 隆
(太平洋セメント(株) 名誉顧問)

森谷 文昭
(日本ピストンリング(株) 元会長)

□常任幹事・幹事の委嘱

常任幹事24名、幹事64名の委嘱

新任常任幹事 前田 知憲
(株)ハーベス 代表取締役)
 〃 横塚 元樹
(アサヒロジスティクス(株) 代表取締役社長)

理事会



幹事会



三月十七日(火)十三時三〇分から理事会が、そして十四時三〇分から幹事会がパレスホテル大宮で開催された。

理事会は、理事十六名と監事二名が出席し開催され、事務局より四議案について説明が行われ、審議の結果、すべての議案とも満場一致で承認・可決された。

理事会議案は次の通り。

一、平成二七年度事業計画
 二、平成二七年度収支予算
 三、常勤理事の平成二七年度報酬額(9百万円)の決定
 四、常勤理事報酬規程の改定

続いて幹事会が、理事十七名、監事二名、名誉会長一名、常任幹事・幹事三十三名の五十三名が参加し開催され、西村会長の開会挨拶に

〓平成二六年度第三回理事会、その後幹事会・講演会を開催

平成二七年度事業計画・収支予算等、満場一致で承認



幹事会で議長を務める
西村和義会長



講演する首都大学東京准教授
木村草太氏



懇親会開宴挨拶
橋元健副会長

続き、理事会に提案された四議案について事務局より説明が行われた。

幹事会終了後、新進気鋭の若手憲法学者である首都大学東京法学系准教授 木村 草太氏より、「憲法論の急所」テレビが伝えない憲法の話」と題して、現在国論を二分し



懇親会



閉宴挨拶
笠井澄人副会長

ている集团的自衛権を中心に講演が行われた。

また、講演会終了後懇親会も開催された。

【講師プロフィール】

木村草太（きむらそうた）氏

1971年横浜市生まれ。

2003年東京大学法学部卒

平成27年度事業計画

基本方針

平成27年度の日本経済は、中国経済の減速、FRBの利上げ、欧州デフレの長期化などの海外リスク要因はあるものの、円安による輸出増、原油安による個人消費の持ち直しなどから、マイナス成長から脱し実質経済成長率は2%程度の成長をとげるものと見込まれる。しかしながら、日本経済はまだデフレ体質からは脱しきれておらず、依然として楽観視は許されない状況にある。

一方、企業を取り巻く経営環境に目を転じると、日本企業の海外M&Aが最高を記録し、グローバルに事業を展開する企業ばかりではなく、サ

業。東京大学大学院法学政治学研究科助手（憲法学専攻）を経て、2006年首都大学

東京法学系准教授。著書は「憲法の創造力」（NHK出版／2013年）、「テレビが伝えない憲法の話」（PHP研究所／2013年）など多数。

ービス業、中小企業など内需型企業が成長のシーズを海外に求める例も目立つなど、企業のグローバル化はますます進展している。

また、生産・販売・開発等に関わるビッグデータの活用、ネットとリアルを融合したオムニチャネルコマースの導入、そして製造業のIoT技術導入など、製造業、非製造業問わず、まさにICTの進展をどう企業戦略の中に取り込むかが企業の競争力・成長力を大きく左右する時代が到来している。

さらに、生産年齢人口の一層の減少が見込まれる中、優秀な人材を継続的に確保していくためには、従業員の持つ多様性を生かすとともに、働

き方改革と労働生産性向上を両立させることが重要となってきた。

こうした状況のなか、持続的に企業を成長させていくためには、これら経営環境の変化を危機ととらえるのではなくむしろチャンスととらえ、間断なく事業構造を見直すとともに、グローバル化への積極的な対応と産業構造の変革を踏まえた、技術革新、ビジネスプロセスの革新など、まさに「イノベーション」の実現、加えて誰もがいきいきと働く職場づくりが極めて重要となってきた。

かかる観点から、27年度も各種事業の強化をはかり、埼玉県との連携を核に、会員企業と多方面の「外部の知」の集団をつなぐ、コーディネーターとしての機能・役割をさらに拡充していくとともに、大幅な人員減少を踏まえて、効果的・効率的な業務運営を推進したい。

本会は、活力に溢れ、魅力あふれる県経済社会の実現に向けて自ら行動するとともに県政・

活動理念

諸機関・諸団体・諸大学そして連合埼玉などと調和と連携を図り、県経済社会の健全な発展に寄与する。

事業活動の骨子

1. 産学官連携の強化

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

2. コーディネーター機能・情報提供機能の強化・拡充

企業の取り組みむべき課題がますます高度化しつつあることを踏まえ、これらの課題解決に資するために、埼玉県、国、各種研究機関等との連携を強化し、各種セミナー、委員会活動等の充実を通じ、コーディネーター機能・各種情報提供機能を強化・拡充していく。

3. 安定した経営基盤の構築と効果的・効率的な業務運営の推進

会員増強等を通じてより安定した組織・経営基盤を構築していく。

4. 会員・経済界のニーズの集約とその実現

会員そして県内経済界が直面する諸課題についての意見・ニーズを収集・集約し、その解決に努める。

5. 提言活動の展開

知事と経済人との懇談会などをはじめ多種多様な県・国の機関等の公設委員会などを通じ、提言や意見陳述に努めていく。

6. 雇用の維持・拡大

雇用の維持・拡大とセーフティネットの拡充のため、ベースとなる人事労務問題への取り組みの充実は勿論、埼玉県・埼玉労働局・連合埼玉との連携の下、大学生インターシップ事業、高校生そして障がい者の就職支援等の各種プロジェクトを積極的に推進する。

平成27年度事業のポイント

平成27年度事業の推進にあたっては、会員ニーズへの対応強化を図るとともに大幅な人員減少を踏まえ、効果的かつ

効率的な業務運営を推進する観点から、以下のような事業の見直し等を行う。

1. 埼玉県インターシップ推進事業の効率的・効果的推進

埼玉県から受託しているインターシップ推進事業の受託費用の大幅削減（12百万円から4百万円程度への減少）により、臨時職員の採用が難しいことから、既存人員での対応を可能とするためインターシップサイトを新たに開発。マッチングプロセスを大幅に効率化するとともに、年間を通して、インターシップ事業を推進する。

2. 衛生管理者受験対策講座・安全管理者選任時研修の外部委託化

年間2回開催してきた「第1種・第2種衛生管理者受験のための対策講座」、「安全管理者選任時研修」の運営を共催先に全面的に委託。業務の効率化を図るとともに、開催回数を大幅に拡充し、会員の利便性向上を図る。

3. 労働法実務講座の人事労務委員会への吸収（受講費用の無料化）

これまで、労働法実務講座を年間4回程度有料で開催してきたが参加者数は少数にとどまっていた。一方、今後も労働関係法令の大幅な改定が予想される、企業経営上、労働法に関する法令及び実務対応をしっかりと習得しておくことが極めて重要となっている。こうした観点から、本講座を人事労務委員会の中に吸収し無料開催に変更する。（非会員向けは有料）

4. 小笠原洋上研修、剣道大

会の中止
大幅な人員減少を踏まえ、長きに渡り開催してきた「小笠原洋上研修」、「埼玉県実業団剣道大会」を中止する。

5. 国立研究開発法人産業技術総合研究所との産学官連携の取組開始

会員企業の産学官連携ニーズに 대응するために、これまでの大学・研究機関に加え、日本最大級の公的研究機関である産業技術総合研究所との連携への取組を開始する。

常勤理事報酬規程の改定について

常勤理事報酬規程の別表第1「常勤理事の報酬総額」を改定する。改定内容は以下の通り。

現行	改定後
別表第1 常勤理事の報酬 総額 10,000千円以内	別表第1 常勤理事の報酬 総額 20,000千円以内

□改定理由

平成23年5月の定時総会以降、常勤理事1名体制を維持してきたが、現専務理事の任期が残り4年となることから、近い将来後任者との引継ぎ等のため、常務理事配置による常勤理事2名体制へ移行することが不可欠となる。このため、「常勤理事の報酬総額」の増額を図る。

□改定日

平成27年5月13日（定時総会承認後）

平成27年度事業 実施計画表

項目	事業名	(平成27年)4月			5月			6月			7月			8月		
		上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬
会	会議等の開催	総会				⑬										
		理事会														
		新年会員懇談会														
	委員会、研究会、地区協議会の開催	企業戦略研究会					⑳									
		産業教育委員会														
		グローバル委員会														㉔
		CSR委員会												④		
		少子高齢化対策研究会														
		ウーマノミクス推進委員会										②				
		働く女性応援講座								⑰		④	⑮			
		人事労務委員会											⑮			
		労働法実務講座							① ⑧			㉒ ㉑				
		地域社会問題委員会														
		農業ビジネス研究会												㉒		
介護ビジネス研究会	⑧															
地区協議会 (中・西・南・北)												幹事会 ○ ○				
セミナー・講演会等の開催	トップセミナー					⑱	㉕	②	⑮ ⑱	㉔	⑩		㉘			
	特別セミナー		⑮ ⑳			⑮		③							㉖	
	講演会・説明会			県施策 ㉔				①								
産学連携事業	埼玉大学公開講座・フォーラム															
	ものづくり大学特別公開講座															
日本経済団体連合会関連	幹事会		⑭			⑰		総会 ②	⑰			⑭				
	地方団体連絡協議会・会長会議		⑭						⑰							
	関東経営者協会専務理事会等		⑭								①					
県関連	県首脳との懇談(随時)	←-----														
	新任校長研修等 県職員向け研修										⑳		○		⑰	
	教育委員会関連事業														㉕	
	教員・県職員の 長期派遣事業	←-----														
海外視察	社会経済視察団等															
教育啓発活動等	生き生き職場体験交流の集い															
	新入社員研修・ フォローアップ研修	②														
	衛生管理者受験対策講座等・ 通信教育	←-----														
文化・体育活動	ゴルフ大会							ゴルフ ㉑								

平成27年度事業活動計画

I 主要会議等

1. 主要会議の開催

- (1) 定時総会
- (2) 臨時総会
- (3) 理事会
- (4) 幹事会
- (5) 新年会員懇談会
2. 委員会・研究会・地区協議会等の開催
 - (1) 企業戦略研究会
 - (2) 産業教育委員会
 - (3) グローバル委員会
 - (4) CSR委員会
 - (5) 少子高齢化対策研究会
 - (6) ウーマノミクス推進委員会
 - (7) 働く女性応援講座
 - (8) 人事労務委員会
 - (9) 労働法実務講座
 - (10) 地域社会問題委員会
 - (11) 会員増強委員会
 - (12) 農業ビジネス研究会
 - (13) 介護ビジネス研究会
 - (14) 地区協議会（4地区）
 - (15) 地区協議会幹事会（4地区）
 - (16) その他

会

(5)ものつくり大学地域連絡協議会

- (6) 本庄国際リサーチパーク研究推進機構連携拠点推進委員会
- (7) 国立研究開発法人産業技術総合研究所
5. 日本経団連関係
 - (1) 幹事会
 - (2) 地方団体長会
 - (3) 地方団体連絡協議会
 - (4) 経済政策・中堅／中小企業・社会保障・環境・資源エネルギー関連等
 - (5) 最低賃金対策専門委員会
 - (6) 労使フォーラム
6. 県関連
 - (1) 知事との政策懇談会
 - (2) 県産業労働部首脳との懇談会
 - (3) 人材交流事業・会議
 - (4) 労働委員会
 - (5) 各種審議会・委員会
 - (6) 教育局関連
 - ① キャリア教育支援宣言企業・埼玉版キャリア教育アワード
 - ② 県立高校教頭受託研修
 - ③ 新任校長研修等各種研修への講師派遣
 - ④ 女子高生の働く意欲促進事業
 - ⑤ 埼玉県地方産業教育審議会委員
 - ⑥ 産業教育フェア運営委員ほか各種委員
 - ⑦ 四者面談会

(7)長期派遣研修受入

- ① 埼玉県教育委員会職員1名
- ② 知事部局職員1名
- (8) さいたま市づくり広域連合関連

連

①「民間企業に学ぶ」研修での講演

- ② 研修生受入
- (9) その他
7. さいたま市
 - (1) 各種委員会
8. 関東経済産業局関連
 - (1) 情報交換会
9. 関東財務局関連
 - (1) 地域活性化サロン
 - (2) 情報交換会
11. 埼玉労働局関連
 - (1) 埼玉地方労働委員会
 - (2) 埼玉最低賃金審議会
 - (3) その他
12. 連合埼玉関連
 - (1) 意見交換会

II 埼玉県大学生インターンシップ推進事業

1. 受入企業と学生のマッチングの推進

- (1) マッチングサイトの新規開発
- (2) 通年でのインターンシップ受付

III 海外視察

1. 社会経済視察団等

- (1) 第35回海外社会経済視察団
- イタリア・ギリシャ（9／4～12）

IV 教育啓発活動

1. 教育訓練、講座・講習

- (1) 新入社員研修・フォーリアップ研修
- (2) 衛生管理者受験対策講座

(3)安全管理者選任時研修

2. 生き生き職場体験交流の集い
- (1) 第29回生き生き職場体験交流の集い

3. 通信講座

V 一般対策活動

1. 文化・体育

(1)会員親睦ゴルフ大会

VI 県との共同事業

1. 教員の長期派遣受託事業2年
2. 県職員の研修受入 1年
3. 知事部局・教育局等の研修への民間講師派遣

VII 調査活動

1. 賃金関係

- (1) 春季賃金交渉
- (2) 夏季賞与・一時金
- (3) 年末賞与・一時金
2. 労働情報
 - (1) 春季賃金交渉結果
 - (2) 労働経済一般の情報
3. 企業経営動向調査
4. 「埼玉県における働きがいのある会社」への積極的な参画
5. その他
 - (1) 緊急テーマについての特別調査
 - (2) 審議会等の資料作成

VIII 広報活動

1. 会報の発行

- (1) 埼経協ニュース
2. 会員名簿の発行
3. 参考図書、資料の発行
 - (1) 安西愈著・当会編「採用から退職までの法律実務」平成28年改訂版発行予定
4. 日本経団連発行図書、資料の

IX 協力サービス活動

1. 労務相談

2. 講師の派遣幹旋、弁護士など資格者の紹介等
3. 人材の紹介
4. 参考図書、資料の紹介、幹旋等
5. 各種情報の提供
6. 行政並びに関係団体の事業への協力
7. その他必要な協力サービス

X 組織活動

1. 未入会企業の入会促進
2. 地区協議会の活性化
3. 組織運営並びに事業活動の活性化と会員参加の促進

XI 連絡活動

1. 日本経団連との連絡提携の強化、情報交換
2. 関東ブロック並びに他県経協との連絡提携、情報交換
3. 公設委員会使用者側委員の推薦と連絡、情報交換
4. 他経済団体並びに労働団体との連絡、情報交換
5. 報道機関との連絡、情報交換
6. その他必要な連絡、調整活動

XII 青年経営者部会

1. 定時総会
2. 月次例会
3. 忘年例会
4. 新春特別講演会
5. 全国大会

平成二六年度第十六回トップセミナー

『日本の人事管理を作り直す』制約社員を活かす会社になる』と題して、学習院大学教授今野浩一郎氏が講演

生涯現役社会実現モデル事業の

概要説明と取組事例報告も行われた

少子高齢化を背景とする労働力人口の減少と働く場所、時間あるいは仕事について何らかの制約をもつ、契約社員、派遣社員、パート社員、高齢社員といった「制約社員」の増加により、日本企業は人事管理の新たな仕組みの構築を模索している状況にあります。

こうした認識に基づき、平成二六年度第一六回トップセミナーでは、三月四日(水)十三時三〇分より、ソニックシティビル四階市民ホールにおいて、中央最低賃金審議委員会、労働政策審議会会長代理などを務められた、人事管理や雇用



第16回トップセミナー



講演する学習院大学教授今野浩一郎氏

・ 変化する「労働者の求める働き方」と人事管理の課題
・ 社員の求める働き方の変化の背景として、時間、場所、仕事内容の「制約社員の増加」(女性、パート等、高齢者、治療に苦勞する社員等)と「無制約社員」(従

今野氏からは、「制約社員」を戦力化する新たな人事管理手法について語っていただいた。講演の概要は以下の通り)

□講演の概要

・ 今後の人事運営を展望すると、多様化・制約社員化する基幹社員と基幹化する「周辺社員」(制約社員)の労働意欲と活用への悪影響が予想され、伝統的な人事管理における人材活用力が低

◇伝統的な人事管理が直面する基盤の崩壊と困難
・ 制約社員(社員の多様化)を前提とした人事管理を構築することが必要である。

◇人事管理再編の圧力「制約社員」増加への対応の必要性
・ 個別的な対応の積み上げは人事管理の体系を歪めることから、「社員の制約社員化」への総合的な対応を図る必要がある。

来型基幹社員)のマイノリティ化「男女雇用機会均等法、労働契約法、高齢者雇用安定法等増大する社会的圧力の増大、そして多様で柔軟な働き方が世界の潮流となったことなどがある。



取組事例報告を行う代表取締役佐藤誠氏
生涯現役社会実現モデル事業について説明する(公財)産業雇用安定センター中原待雄氏

下することが懸念される。

◇これからの人事管理

・ 制約社員・無制約社員と基幹業務・周辺業務の組み合わせ再編成や働き方の制約度と仕事内容・キャリア形成タイプのリンク緩和、さらには制約社員でも基幹業務に従事でき、基幹社員としてのキャリア形成ができる雇用ポートフォリオを形成することが重要である。

なお、講演会終了後、平成二六年度地域別生涯現役社会実現モデル事業の概要について、公益財団法人産業雇用安定センター受託事業部長中原待雄氏より説明が行われた。
続いて、平成二六年度地域別生涯現役社会実現モデル事業に取り組んでいる、大栄管理(株)代表取締役社長佐藤 誠氏より、取組事例報告が行われた。

平成二六年度第十七回トップセミナー

『成長する二一世紀のためにグストップ少子化・地方元氣戦略』と題して、

明治大学教授 加藤 久和 氏が講演

昨年は、日本の長期の人口動態を見据えた国のあり方、国家戦略等に関する極めて重要な二つの報告書が出されました。

一つは、五月の日本創生会議・人口減少問題検討分科会が公表した「成長を続ける二一世紀のため

にグストップ少子化・地方元氣戦略」であり、もう一つは経済財政諮問会議 専門調査会「選択する未来」委員会が一月に公表した「未来への選択―人口急減・超高齢社会を超えて、日本発 成長・発展モデルを構築」でした。

どちらの報告書も少子高齢化の進行や人口減少社会の到来を踏まえ、日本のあるべき国家戦略等を提示したものであり、今後の企業



第17回トップセミナー



講演する明治大学教授加藤久和氏

経営を展望する上で、その内容を十分に把握しておくことが重要であります。

こうした認識に基づき、平成二六年度第十七回トップセミナーは、三月十一日(水)十四時より、ソニックシティビル四階市民ホールにおいて、日本創生会議・人口減少問題検討分科会のメンバーとして報告書作成を担われた、明治大学大

政治経済学部 教授 加藤 久和氏を講師としてお迎えし、「成長する二一世紀のために、グストップ少子化・地方元気戦略」と題して、開催、二八名が参加した。

平成二六年度第十八回トップセミナー

『ビジネスの成功確率を上げる』経営の失敗学』と題して、一橋大学大学院教授

菅野 寛 氏が講演

平成二六年度第十八回トップセミナーは、三月二七日(金)十四時よりソニックシティビル四階市民ホールにおいて、ポストン・コンサルティング・グループ(BCG)で十数年のコンサルティングの経験を経て、その後、二〇〇八年より日本を代表するビジネススクールである、一橋大学大学院国際企業戦略研究科(ICS: International Corporate Strategy) 教授

少時代の到来と少子化問題」として、出生・人口移動など人口動向の対策、人口減少の影響等に説明が行われた。

続いて「ストップ少子化・地方元気戦略」について、日本創生会議の、八九六の市町村の消滅危機」についての問題提起と政府の「まち・ひと・しごと」地方創生ビジョンについて解説が行われた。そして、最後に「地方創生と新たな地域づくり」について、地域づくりと地方創生の条件とこれからの自治体の役割と課題に説明が行われた。

として、多くの経営者と問題解決に取り組み、意思決定をサポートされてこられた、菅野 寛 氏を講師としてお迎えし、『ビジネスの成功確率を上げる』経営の失敗学』と題して開催、七六名が参加した。

菅野氏からは合計二〇数年間の様々なビジネスの成功・失敗をインサイダーとして間近に観察した機会を踏まえ、「ビジネスの必勝

法は存在しないが、陥りがちな共通の失敗は多く、ある程度パターン化できる。したがって失敗から学ぶことにも意味がある」という視点から、失敗しないビジネスがあるいは「成功確率を上げるビジネス」について、様々な事例を踏まえて語っていただきました。(講演のポイントは以下の通り)

◇講演のポイント

- ◇ビジネスはそもそも失敗するもの。
- ・他社と同じことやっているは儲からない。「ドングリの背比べ」で差別性のない同質競争に陥り誰も儲からない。しかし、他社と違うことをやれば失敗する。経験のないことをやるのであるから成功するわけがない。ビジネスは「千三(せんみつ)」。肝に銘じるべきことは、「ビジネスはそもそも失敗するもの」
- 「必ず成功する方程式」はないが、「これをやったら絶対に成

功しない」という失敗の十分条件はある。これはかなりの程度論理的思考と丁寧な事例研究で見つけることができる。

◇ビジネス成功の「十分条件」はない。でも成功確率を上げることはできる、

- ・ビジネス成功の「必要条件」を徹底的に満たす。具体的には「これをやったら絶対に成功しない」という「落とし穴」を事例から学び、チェックリスト化する。
- ・その上で、「実行を徹底する」ことが必要である。具体的には、集中度、スピード、しつこさとともに、勇気・情熱を持つことと正を図ることが重要である。

◇ビジネス成功必要条件の「What」「How」「Luck」とは

まず、「What」。良いネタ(ビ



講演するICS教授 菅野寛氏

ジネスアイデア)が必要であり、それを導き出すために必死に考えることが重要。

次に「How」。商売への展開の仕方が間違っていないこと。すなわち「落とし穴」を避けることと、「実行を徹底する」ことが重要。

最後に「Luck」。運に恵まれる。このことがビジネスの成功には不可欠であり、そのためにはリスクをマネージすることが重要。

この「What」「How」「Luck」の三点が事業成功の秘訣である。

平成二六年度第七回特別セミナー

『営業・販売のプロを育成する』販売力強化研修』開催、講師 売れる売れる研究所

代表 橋本 和恵氏が講演

企業の経営者、営業・販売責任者にとって、自社営業力の強化に向けた販売・営業担当者の育成は永遠のテーマであるとともに、足元の企業競争が激化する状況下では、企業経営上、喫緊かつ最重要

の課題であると言っても過言ではありません。

こうした状況を踏まえ、平成二六年度第七回の特別セミナーは、三月九日(月)十三時三〇分よりソニックシティビル四階市民ホールに



第18回トップセミナー



実演も交えて指導が行われた



熱のこもった指導



講演する橋本和恵氏



第7回特別セミナー



様々なロールプレイを経験した

◆営業・販売は才能ではない！一人残らず誰でも上達する。

◆営業・販売は才能ではなく知識を蓄積するだけでなく練習（ロールプレイ）を何度も繰り返すことで上達する。

◆営業・販売とスポーツの共通点

営業はスポーツと同様に知識を蓄積するだけでなく練習（ロールプレイ）を何度も繰り返すことで上達する。その「つかみの説明」の際に使用するのが、商品・サービスの説明を三〇文字以内で説明する「三〇文字トーク」である。

◆商品説明のルール

販売のプロはいきなり商品の詳細説明をするのではない。必ず「つかみの説明」でおお客様の心を掴んでから詳細説明をする。その「つかみの説明」の際に使用するのが、商品・サービスの説明を三〇文字以内で説明する「三〇文字トーク」である。

◆ダメな説明の克服

販売のプロはただなんとなく説明することはできない。必ず目的を持ってお客様に説明する。「どのようになれば、この商品の価値を最大限わかりやすくお伝えすることができようか」という目的を持って説明することが重要。

◆ロールプレイの重要性

ロールプレイは野球に例えると素振りに該当する、素振りや練習が多いほど、本番の接客商談でぐらつくことはない。

◆ダメな説明の克服

販売のプロはただなんとなく説明することはできない。必ず目的を持ってお客様に説明する。「どのようになれば、この商品の価値を最大限わかりやすくお伝えすることができようか」という目的を持って説明することが重要。

◆商品説明のルール

販売のプロはいきなり商品の詳細説明をするのではない。必ず「つかみの説明」でおお客様の心を掴んでから詳細説明をする。その「つかみの説明」の際に使用するのが、商品・サービスの説明を三〇文字以内で説明する「三〇文字トーク」である。

◆営業・販売は才能ではない！一人残らず誰でも上達する。

◆営業・販売は才能ではなく知識を蓄積するだけでなく練習（ロールプレイ）を何度も繰り返すことで上達する。

◆営業・販売とスポーツの共通点

営業はスポーツと同様に知識を蓄積するだけでなく練習（ロールプレイ）を何度も繰り返すことで上達する。その「つかみの説明」の際に使用するのが、商品・サービスの説明を三〇文字以内で説明する「三〇文字トーク」である。

◆商品説明のルール

販売のプロはいきなり商品の詳細説明をするのではない。必ず「つかみの説明」でおお客様の心を掴んでから詳細説明をする。その「つかみの説明」の際に使用するのが、商品・サービスの説明を三〇文字以内で説明する「三〇文字トーク」である。

◆ダメな説明の克服

販売のプロはただなんとなく説明することはできない。必ず目的を持ってお客様に説明する。「どのようになれば、この商品の価値を最大限わかりやすくお伝えすることができようか」という目的を持って説明することが重要。



第8回特別セミナー



講演する大曲伸拡氏



講演する遠藤達也氏

◆営業・販売とスポーツの共通点

営業はスポーツと同様に知識を蓄積するだけでなく練習（ロールプレイ）を何度も繰り返すことで上達する。その「つかみの説明」の際に使用するのが、商品・サービスの説明を三〇文字以内で説明する「三〇文字トーク」である。

◆商品説明のルール

販売のプロはいきなり商品の詳細説明をするのではない。必ず「つかみの説明」でおお客様の心を掴んでから詳細説明をする。その「つかみの説明」の際に使用するのが、商品・サービスの説明を三〇文字以内で説明する「三〇文字トーク」である。

◆ダメな説明の克服

販売のプロはただなんとなく説明することはできない。必ず目的を持ってお客様に説明する。「どのようになれば、この商品の価値を最大限わかりやすくお伝えすることができようか」という目的を持って説明することが重要。

平成二六年度第八回特別セミナー

『平成二七年度税制改正』『移転価格税制の最新動向』をテーマに開催

平成二六年度第八回特別セミナーは、三月十二日(木)十四時よりソニックシティビル四階市民ホールにおいて、「平成二七年度税制改正」、「移転価格税制の最新動向」の二つをテーマに開催、二八名が参加した。

まず、講演一「平成二七年度税制改正」では、KPMG税理士法人 パートナー／税理士である 遠藤 達也 氏から、法人税率の改正、欠損金の繰越控除制限の改正、受取配当等の益金不参入制度の改正、地方へ本社移転の際の税優遇等地方拠点強化税制、試験研究費の税額控

除制度の改正、外国子会社配当金不算入制度の改正等について詳細に解説いただいた。

講演二「移転価格税制の最新動向」では、KPMG税理士法人 国際事業アドバイザー パートナー／公認会計士である 大曲 伸拡 氏とマネジャー 楊 暁軍 氏の両氏から、移転価格税制執行／相互協議の最新動向、移転価格税制の文書化に関するルールの策

今まで多くの営業マンや販売員を売れる人へ育ててきた経験からすると、いつも最初はみんな「自分は営業・販売の才能がない」「自分には売れない」「自分の売上はこんなものだ」と勝手に思い込んでいる人が本当に多い。

営業や販売は才能ではなく技術と真心が重要。どんな人でも、日々現場でいろいろなことを試しながら営業・販売を行っていくことで必ず上達する。

営業力・販売力は生きる力、必ず皆さんの未来を変えます。



講演する楊曉軍氏

定などOECD租税委員会の新たな

平成二六年度第六回人事労務委員会

『過重労働解消と人材の確保・定着に向けていま経営者が取り組むべきこと』 （二六年十一月の過重労働解消キャンペーンの結果等を踏まえて）をテーマに開催

昨年六月二十四日に閣議決定した

『日本再興戦略』改訂二〇一四

「柔軟で多様な働き方」の実現のため「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれました。また、六月二十七日には「過労死等防止対策推進法」が公布され、同法により十一月は過労死等防止啓発月間



第6回人事労務委員会



雇用管理改善キャンペーンについて説明する新田純康氏



講演する監督課長友住弘一郎氏



最近の雇用均等行政等について説明する徳永敦子氏



改正労働安全衛生法について説明する吉野信夫氏

「雇用管理改善キャンペーンについて」、埼玉労働局労働基準部 健康安全課 安全専門官 吉野信夫氏より、「改正労働安全衛生法について」埼玉労働局雇用均等室

「長時間労働削減推進本部」を設置し、十一月を「過重労働解消キャンペーン」期間と定め、重点監督等を実施いたしました。

とされました。厚生労働省では、この長時間労働問題に厚生労働省を牽引して取り組む必要があることから、九月三十日に厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を

また、正社員と非正規労働者の二極化の緩和、ワーク・ライフ・バランスと企業による優秀な人材の確保・定着を図ることを目的として、平成二六年七月に、「多様な正社員」制度の導入のための「雇用管理上の留意事項」が公表されるとともに、労働契約法の無期転換ルールに関する特例を設ける「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」が施行いたしました。



基調講演 株日本レーザ代表取締役社長近藤宣之氏



第2回ウーマノミクス推進委員会

平成二六年度第二回ウーマノミクス推進委員会は、三月十九日（木）一三時三〇分より、ソニックスティブル四階市民ホールにおいて独立行政法人国立女性教育会館との共催で「女性に一步踏み出させる企業の在り方」をテーマに企業を成長に導く女性活躍促進セミナーが開催され六二名が参加した。



パネリスト埼玉縣信用金庫南古谷支店長山口和子氏



パネリスト株ランクアップ代表取締役社長岩崎裕美子氏



パネルディスカッション
左：コーディネーター国立女性教育会館理事長内海房子氏

女性に一步踏み出させる企業の在り方とはをテーマに『企業を成長に導く女性活躍促進セミナー』を国立女性教育会館と共催

セミナーは、まず基調講演として「企業の成長戦略として女性が活躍できるしくみづくり」と題して、株式会社日本レーザ代表取

地方短時間労働指導官 徳永敦子氏より、「最近の雇用均等行政等について」、それぞれ説明が行われた。

平成二六年度第二回ウーマノミクス推進委員会

締役社長 近藤 宣之 氏より講演が行われた。



会場からは質問も出された

その後、「一歩踏み出す女性をどのように育てるか」をテーマに基調講演者である近藤宣之氏と、株式会社ランクアップ代表取締役社長 岩崎 裕美子 氏、埼玉縣信用金庫南古谷支店支店長 山口 和子 氏の三氏をパネリストに、そして(独)国立女性教育会館理事長の内海房子氏をコーディネーターとしたパネルディスカッションが行われ、活発な意見交換が行われた。

平成二六年度第五回グローバル委員会(第九回埼玉アジアフォーラム)

『EPA締結で成長するフロンティア』魅力溢れる 青空の都モンゴル』をテーマに開催

平成二六年度第五回グローバル委員会は、三月二五日(水)一三時三〇分より、さいたま商工会議所二階ホールにおいて、埼玉県、埼玉りそな銀行との共催で「第九回埼玉アジアフォーラム」として、「EPA締結で成長するフロンティア」

魅力溢れる「青空の都モンゴル」をテーマに開催され、一二〇名が参加した。

今回のフォーラムは、まず上田清司埼玉県知事の主催者挨拶で始まり、続いて、ソドブジャムツ・フレルバータル閣下 駐日モンゴ



第9回埼玉アジアフォーラム



日本語で講演するソドブジャムツ・フレルバータル駐日モンゴル国特命全権大使



主催者挨拶をする上田清司埼玉県知事



講演する青山学院大学教授若田伸人氏



パネリストの皆様

ル国特命全権大使の日本語による基調講演、その後「モンゴルの現状と将来」と題して、青山学院大学WTO研究センター所長 経営学部教授 若田 伸人 氏より講演が行われた。

休憩の後、パネルディスカッションに移り、「モンゴルでの事業展開の可能性と課題」をテーマにモデレーター岩田 伸人氏、パネリストとして、モンゴル国商工会議所・日本会頭 U・ウルジ氏、賛光精機(株)代表取締役社長 清水 洋氏、(株)宝島ジャパン代表取締役社長 小園江 和博氏、(独)国際協力機構(JICA) 東・中央アジア部東アジア課調査役 小田 遼太郎氏の四氏により活発なディスカッションが行われ、盛会裏に終了した。

平成二七年度第一回介護ビジネス研究会「介護事業者の労務管理上の留意事項」等をテーマに開催

後期高齢者並びに認知症患者の増加等により、今後、介護サービス市場は急速に拡大するものと予想されているものの、慢性的な人材不足や労働災害の発生等々、介護事業者の労務管理上の課題も山積している。

こうした状況を踏まえ、平成二七年度第一回介護ビジネス研究会が四月八日(水)十四時よりソニックシティビル四階市民ホールで開催され、五二名が参加した。

研究会は、まず埼玉労働局労働基準部監督課長子安成人氏より「介護事業者の労務管理上の留意事項」について講演が行われた。続いて、埼玉労働局職業安定部厚生労働事務官大友隆輔氏から「職場定着支援のための助成金制度」

について、さらに埼玉労働局雇用均等室地方短時間労働指導官徳永敦子氏からは「最近の雇用均等行政等」についての説明が行われた。子安氏からは、介護事業者が留意すべき労務関係法令の基本事項や、介護職員をめぐる事故や怪我の未然防止対策、介護人材の確保に向けた取組事例の紹介など、分かりやすくご説明いただいた。また、大友氏からは人材の確保・職場定着に向けた助成制度の紹介があり、徳永氏からは最新の労務関係法令に関して、ポイントを絞った説明をいただいた。



第1回介護ビジネス研究会



説明する埼玉労働局徳永敦子氏



説明する埼玉労働局大友隆輔氏



講演する埼玉労働局労働基準部監督課長子安成人氏



第3回埼玉クイズ王決定戦



第3回埼玉クイズ王決定戦は、「埼玉県立大学予選」、「コクーン新都心予選」、「横瀬町民会館予選」を経て、3月8日にさいたまスーパーアリーナで決勝戦が開催され、「三度目の正直」（東松山市）が優勝しました。なお、第2位は「SKT48」（寄居町）、第3位は「武南3A」（さいたま市）となりました。

埼玉県立大学予選（12月22日）



参加者による全体写真撮影

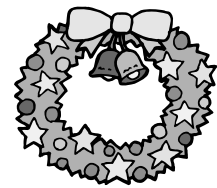
- ◇申込みチーム数 73チーム (219人)
- ◇参加チーム数 72チーム (216人)
- ◇決勝進出チーム 3チーム
 - ・武南3A（さいたま市）
 - ・光陵組（加須市）
 - ・三岩石（川越市）



早押しクイズの状況



決勝戦進出者



コクーン新都心予選（1月12日）



予選スタート

- ◇申込みチーム数 199チーム (597人)
- ◇参加チーム数 192チーム (576人)
- ◇決勝進出チーム 6チーム
 - ・チームふれんど（市川市）
 - ・チームしもうさ（吉川市）
 - ・くわい娘（さいたま市）
 - ・SKT48（寄居町）
 - ・ママさんチーム（新座市）
 - ・キャプテンMO（さいたま市）



3択クイズ



早押しクイズ



予選エンディング

横瀬町民会館予選（1月25日）



予選スタート

- ◇申込みチーム数 56チーム
(168人)
- ◇参加チーム数 50チーム
(150人)
- ◇決勝進出チーム 3チーム
 - ・三度目の正直（東松山市）
 - ・まんじゅう（さいたま市）
 - ・チームくろちゃん（秩父市）



3択クイズ



早押しクイズ



予選エンディング

埼玉クイズ王決定戦決勝戦（3月8日）—さいたまスーパーアリーナ



決勝戦早押し風景

- 優 勝 三度目の正直
(東松山市)
- 準優勝 SKT48
(寄居町)
- 3 位 武南3A
(さいたま市)



優勝決定の瞬間「三度目の正直」チーム



上田清司埼玉県知事による講評



表彰風景



エンディング

埼玉クイズ王決定戦にご協賛いただきました会員企業の皆様、誠にありがとうございました。
～ご協賛企業の皆様～

(株)どん様、ポラスグループ様、本田技研工業(株)様、(株)埼玉りそな銀行様、(株)武蔵野銀行様、埼玉縣信用金庫様、(株)ハイデイ日高様、(株)テレビ埼玉様、(株)小山本家酒造様、東日本旅客鉄道(株)大宮支社様、AGS (株)様、関東グリコ(株)様、大栄不動産(株)様、日本信号(株)様、アイルコーポレーション(株)様、(株)亀屋様、(株)サイサン様、(株)JTB 関東様、(株)パレスエンタープライズ様、東日本電信電話(株)様

第二八回生き生き職場体験交流の集い開催

生き生き働くために これからの働き方のヒントを探る

第二八回「生き生き職場体験交流の集い」が三月三日大宮ソニックスティにおいて関係者を含め合計四九名が参加して開催された。

「生き生き」という言葉をキーワードに「働くことをあらためて見つめ直し、今後のキャリア形成を考える」場として、事例発表やディスカッションなどのプログラムに取り組み、これからの働き方のヒントを探った。

「基調講演」、三人の発表者による「事例発表」「パネルディスカッション」「グループディスカッション」と続く四部構成。

第一部の基調講演では、イケア・ジャパン(株)取締役人事本部長 泉川玲香氏より「自分らしく働く～Be yourself!～」と題して講



「自分らしく働く～Be yourself!～」と題してこれまでの経験談と貴重なメッセージを頂いた泉川玲香氏による基調講演

演を頂いた。

泉川さんは、海外で教育ビジネスの企業買収や、国内でエンターテインメントビジネス等をご経験後、二〇〇四年イケア・ジャパン(株)に入社。新三郷店のストアマネージャー等を経て、二〇一二年から現職として活躍されている。

講演では、講演タイトルにある「自分らしく働く」に関して「ライフパズル」「仕事」「家庭」「自己時間」といった生活を構成する要素を人生の中でどう上手く組み合わせていくか、という人生設計に関する考え方」というお考えを基に、イケア・ジャパンでの数々の取組みや、ご自身の転職、出産、育児、介護といったご経験を通してお考えを披露した。

泉川さんは「ライフパズルとは『どんな選択も自分で決めたこと』と思うこと。何をチョイスしどう組み合わせるか、選択したのは自分なのだから自分で責任をとる。自分の生き方は自分で決められる」と話し、また、「自分らしく働く」ための秘訣として「自分の信念に基づいて、今日出来ることを一生懸命積み重ねる。信念があれば、あきらめずに動いていける。そして信念を探すには『様々

な経験』と『様々な人との協力や縁の積み重ね』が大切。長いスパンで自分のビジョンを描いてほしい」とメッセージを送り、講演を締めくくられた。

第二部の事例発表では、三名の女性リーダーが、様々な立場から自身の経験談を交えて発表した。

(社福)隼人会まきば園サービス(相談室相談員の根岸桃子さんは、両親が設立・運営する介護施設に入職後の三年間のご経験を「わたしが家を継ごうと思った理由」お年寄りやスタッフが笑顔でいられる場所作り」と題して発表。介護の現場で経営の立場に携わる中で、自身と周囲の人にとって「生き生きとした働き方とは何か」を模索する日々を等身大の言葉で語った。

根岸さんは、自身の目標や心構えに影響を与えたエピソードとして、

①スタッフの子供から「なぜこんな所で働いているのか」と聞かれたが返答出来なかったという出来事をきっかけに、今後の自身の目標を「周りに自慢できる職場・子供が親を誇れる仕事を目指すことで、介護職の地位向上を図る」とするに至った。
②介護業界・介護技術の知識がなくとも地位だけがあることに対し自身の存在意義を考えたが、周囲の人のアドバイスで自分の価値を見つめ直し「自分の価値

を必要以上に落としこむことはない」と肩の力を抜くことができた。

③自身の体調不良や、ストレスとの向き合い方を考えた経験から「悲しみは人の気持ちに寄り添う力になる。悲しみも苦しきもムダなことはいつもない。たくさん的人生経験をつめるのはラッキーな事。お客様やスタッフの喜びや悲しみに寄り添える人間になりたいと思うに至った。」と披露した。

そしてまとめとして「働くスタッフにも様々な人生と価値観があると知った。自分の価値観を押し付けず新たな考えを享受する、というスタンスで、それぞれが思う『生き生きとした働き方』を応援したい。スタッフが子供・家族・友人に自慢できる場所を作ることが私にとって『生き生き働く』ということ」と語った。

川木建設(株)企画部企画室マーケティング担当の夢川泉穂さんは、入社三年後に一般職から総合職にコース変更をし、その六年後再び自ら一般職への転向を希望され、現在に至る。発表では「キャリア・キープ」という選択」と題して二度のコース変更を経験された中での葛藤や取組みに関して話した。
キャリアキープという選択に至る前のキャリア形成として、自身の提案で発行し、社員の営業ツールや顧客への情報発信として好評



多業種で活躍する女性から、生き生き働くことに関する体験談をご披露頂いた事例発表

を得ているニュースレター「かわもく通信」の担当としてのやりがいや、総合職としてのやりがいを紹介。

そしてキャリアキープという選択に至る経緯として「仕事と家庭の両立」や「周囲からの期待と自身の成長のギャップ」といった葛藤があり、アップでもダウンでもない一般職へのコース変更という「キャリアキープ」を選択した、と話した。

最後にその選択に関して「後退ではなく、維持。前に進むための準備期間として捉え、将来の転機ごとに臨機応変に取組んでいきたい」とまとめた。
(株)サイサン埼玉支店開発課の内藤裕季子さんは、入社一六年、社内では女性初の課長職に至るまでのキャリアアップのご経験と、営



「生き生き働くためには?」「仕事とプライベートの調和に関して」をテーマに、日々の取組みに関して掘り下げたパネルディスカッション

業の最前線で活躍されている現在、そして仕事と家庭の両立のご経験を「未来を考える〜生き生きキャリアアップ〜」と題して発表された。内藤さんは、キャリアアップの魅力を一チームで成果を出すことや人を育てる楽しさを味わえることとし、また、管理職のご経験を通して学んだこととして、

①『自分なりのリーダー像』を考える。そのためには、自己分析をして、自身の強みや弱みを知っておくことが必要。

② チャレンジすることも大切。何かを始めるのに今日より適した日はなく「今日が一番若い日」と考える。

と話した。

また、生き生きと働くことに関して『生き生きとして』という自分の役割が演じ切れる人』だと思

う。演じ切るとは、役割を全うすること。つまり『なれる最高の自分になる』ということ。そのためには、他人との違いを認識し、正しい努力と勉強を積み重ねる事が大切」と締め括った。

また、育児との両立に関して、

①「全てを完璧に一人でやろうとせず、地域の制度や社内制度を活用し、周囲の人と協力しながら、長期のプランで考える」

②「自分なりの働き方を見つけておくことが大切。今、自分や家族にとって大切なことは何かと考え、そこから自分がどうなりたいか、未来を考える。皆悩みながら進んでいる」と語り、事例発表を終了した。

第三部のパネルディスカッションでは、本会事務局の町田恭子がコーディネーターとなり、事例発表者三名をパネリストに迎え、「生き生き働くためには、どうしたらよいか」「仕事と個人の生活をどう調和させていくか」をテーマにディスカッションが行われた。

「思い通りにいかずに苦労した時の乗り越え方」「周囲とのコミュニケーションの取り方」「目標の定め方やモチベーション維持の秘訣」「タイムマネジメントの秘訣」「これからの自分の目指す姿」などについて討議し、様々な意見が出された。

そして最後に、参加者に向けたメッセージとして、まず根岸さん

は「スタッフに生き生き働いてもらいたい、所属して良かったと思ってもらいたい」を実現することが私の生き生きとした働き方に繋がる。スタッフの様々な価値観を享受することが大切。日々辛いこと悲しいこと色々あるが、ただ落ち込んだり怒ったりするのはなく、その経験が人生を深め、他人の気持ちを慮る上で大切な経験になるのだと知ってほしい」と意見を述べた。

続いて夢川さんは「働き方のスタイル、仕事とプライベートのバランスのとおり方は十人十色。時間の使い方や物事の進め方に関する価値観も人それぞれで、誰かにとってベストの状態が自分にとってベストと感じられるものだと制限らない。人と比べ過ぎず、焦らず『自分の納得度』が一〇〇%に近づくような生き方を見つけられたい。その状態はライフステージによっても大きく変化すると思うので、これからも自分にとっての一〇〇%を探し続けていきたい」と話した。

そして最後に内藤さんから「考え方一つによって、物の捉え方が変わってくる。常に前向きになるのは難しいかもしれないが、何か良い事があつたらそれを感じられるように心掛けると、毎日が



「生き生き働くこと」をテーマに、明日からの自身の取組みに関してグループごとにディスカッション

生き生きしてくると思う。生活の大半を占める会社での時間をどう過ごすかによって、人生が生き生きとしたものになるかどうか変わってくる。ぜひ生き生きとした毎日を過ごしてほしい」と述べ、メッセージを締めくくられた。

最後の第四部は、「生き生き働いていくために」をテーマに七、八人のグループに分かれて「自分が自身を取り組んでいく身近な目標」に関してディスカッションを行った。

終了後のアンケートでは参加者から

- ・女性が働き続けていくためのヒントがたくさんあり、有意義な時間だった。
- ・普段忙しく仕事と家庭の生活を過ごしている中で、ふと立ち止まって今後の自分のあり方を考える良い機会になった。

・たくさんの方の「仕事や家庭に関する取組み方」を聞くことができたので、自分に合ったものを参考にしていきたい。

などの意見が出された。

参加者にとって、働き方・暮らし方の身近なヒント、また将来役立つヒントをそれぞれに感じ取り、明日から取組んでいく目標と、チャレンジへの意欲、また、生き生き働くための活力を得る場となったようだ。

【参加会社・組織】

アイル・コーポレーション(株)①、(株)アストン①、(株)アルビオン①、岩堀建設工業(株)①、AGS(株)③、大野建設(株)①、(株)亀屋②、川口信用金庫②、関東自動車(株)①、(株)クリタエイムデリカ②、クリンシステム(株)①、独立行政法人国立女性教育会館③、(株)コーセイ狭山事業所②、サイエイホールディングス(株)①、(株)サイサン①、埼玉縣信用金庫①、坂戸ガス(株)①、三協食品工業(株)②、三州製菓(株)①、昭和工業(株)②、セントラル自動車技研(株)①、大東ガス(株)①、(株)太平洋印刷所①、(株)デサン①、日信ソフトエンジニアリング(株)①、日本ピストンリング(株)①、(株)ハーベス①、(社)福俣人会まきば園②、(株)パレスエンタープライズ②、フジオックス(株)②、武州産業(株)①、北辰圖書(株)①、むさし証券(株)①、

○内は参加人数。合計四六名。

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第88回

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

研究の内容	産業への展開
<div data-bbox="122 376 263 548">  </div> <div data-bbox="295 421 798 465"> <h2>経営成果の測定に関する研究</h2> </div> <div data-bbox="284 470 1173 504"> <p>埼玉大学大学院人文社会科学部 経営学研究領域 金子 秀 教授</p> </div> <div data-bbox="122 526 630 795"> <p>企業統治のあり方についての議論がなされている。伊藤邦雄氏（一橋大学特任教授）は、昨年、「伊藤レポート」の中で、自己資本利益率（ROE）8%以上を目指すべきであると提言した。投資家にとっては、ROEあるいは株主価値が企業統治を考えるうえで重要であることは言うまでもない。しかし、財政問題（税金）に直面している国民経済にとってはどのような指標が必要なのであるか。</p> </div> <div data-bbox="122 795 630 1176"> <p>経営者の視点から企業をみれば、収益から費用を控除した利益が重要である。そのため、投入された労働と資本は費用（コスト）として認識されることになる。しかし、企業は、社会的な組織であり、資本・経営・労働が三位一体となって付加価値を生み出す組織である。国民経済にとっては、利益よりも付加価値こそ重視すべき概念である。なぜなら、利益は付加価値から人件費、他人資本利子、税金費用が控除された残額（当期純利益）</p> </div> <div data-bbox="670 526 1189 851"> <p>であり、これが株主に帰属する。付加価値を生み出さなければ、利益は生じないからである。</p> <p>人件費（労働収益）と当期純利益（株主に帰属）は付加価値を構成しており、労働分配率（人件費／付加価値）を増大させると、株主に帰属する当期純利益は減少することになり、株主の反発を招くことになる。付加価値をめぐるステークホルダー（労働者、資本提供者、政府）による付加価値の分配を表していた「成果計算書」が作成されず、開示されていないことが企業経営の混乱を招いているのではないだろうか。</p> </div> <div data-bbox="470 884 853 1176">  </div> <div data-bbox="869 851 1189 1176"> <p>今日、求められているのは、投資家の視点ではなく、国民経済の視点から個別企業をとらえるべきである。それゆえ、個別企業（経営者）は、付加価値に基づいた成果計算書を作成し、「付加価値生産性」を重要な指標として位置づけ、付加価値生産性の向上を図ることを企業経営のミッションとすべきであろう。</p> </div>	<p>法人事業税に係る外形標準課税の付加価値割の算定。</p> <p>学歴・職歴 金子 秀 （かねこ しげる） 2004年11月より埼玉大学経済学部教授。2015年4月より埼玉大学大学院人文社会科学部教授。専門は経営戦略論・経営管理論。著書に『研究開発戦略と組織能力』（白桃書房、2006年）。論文に「ソリューションビジネスの研究—価値創造と価値獲得の論理—」（『日本経営学会誌』第34号、2014年、pp. 75-86）。</p>

<div data-bbox="122 1232 263 1400">  </div> <div data-bbox="295 1265 869 1310"> <h2>オートファジーと植物の老化制御</h2> </div> <div data-bbox="284 1317 1173 1355"> <p>埼玉大学理工学研究科 生命科学部門 生体制御学領域 森 安 裕 二 教授</p> </div> <div data-bbox="122 1377 638 1489"> <p>動物や植物の体は細胞からできています。細胞が生命の最小単位です。すなわち、生きているという状態に到達している最小の構造が細胞ということになります。</p> </div> <div data-bbox="122 1489 638 1792"> <p>細胞はオートファジーと呼ばれる自己分解メカニズムをもっています。オートファジーでは、細胞が、まず分解すべき自らの一部を生体膜と呼ばれる膜で包み込みます。次に、包み込んだものを分解の場所であるリソソームに運びます。リソソームには多種類の分解酵素が存在し、最終的には、運びこまれたものがそれら酵素の働きによって分解されます。リソソームは分解を専門に行っている細胞内の構造で、「リソ」は「分解」という意味です。</p> </div> <div data-bbox="122 1792 638 2083"> <p>細胞がオートファジーを行う主な目的は、栄養を調達するためです。この栄養調達は、外からの栄養の供給が途絶えたときに特に重要になると考えられます。細胞は、オートファジーにより自分自身の構造の一部を分解して、新しい構造をつくるための部品を手に入れます。部品を再利用するわけです。あるいは、オートファジー分解で得られた部品を二酸化炭素と水にまでさらに分解し、生きていくためのエネルギーを確保します。ちょっと話は横道にそれますが、部品を二酸化</p> </div>	<div data-bbox="670 1377 1189 1489"> <p>炭素と水にまで分解するという事は燃焼させるということで、細胞の部品が燃料にもなることを意味しています。タンパク質や脂質は細胞を構成している部品ですが、どちらも燃料になります。</p> </div> <div data-bbox="670 1489 1189 1612"> <p>細胞は、オートファジーにより栄養調達を行う一方で、オートファジーにより他のさまざまな機能を制御していることもわかってきています。老化はそのひとつです。</p> </div> <div data-bbox="670 1612 1189 1825"> <p>老化とは死に至る発生過程ですが、植物では、個体を構成する器官を意図的にかつ積極的に老化させる現象が頻繁に観察されます。夏に果実を実らせつつあるイネが葉を黄色く変色させたり秋にカエデが紅葉する現象は、植物個体が齢に応じて、そして環境に応答して引き起こす葉という器官の老化です。</p> </div> <div data-bbox="670 1825 917 2083"> <p>細胞がオートファジーを利用してどのように老化を制御しているかに関しては充分には理解されていません。私たちは、老化のメカニズムを、老化とオートファジーの関わりに注目して調べています。</p> </div> <div data-bbox="925 1848 1173 2027">  </div> <div data-bbox="933 2027 1173 2083"> <p>（図）植物細胞におけるオートファジー経路</p> </div>	<p>植物の老化制御に関する理解は、野菜や生花の保持と深く関わっていると考えています。収穫してから店先に並べられる果物や野菜は着々と環境に応じて老化していきます。花屋の生花も同じです。もっと広く生物の保存とも関わっていると考えます。</p> <p>学歴・略歴 森安 裕二 （もりやす ゆうじ） 福井県生まれ。 1987年 東京大学大学院理学系研究科博士課程退学（単位修得見込）、同年静岡県立大学国際関係学部助手。 1988年 理学博士 2007年 埼玉大学大学院理工学研究科准教授 2012年より現職</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第69回

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



鑄造技術向上のための実験研究あれこれ

製造学科 鈴木 克美 教授

当研究室は「高温プロセッシング」すなわち高温で材料を加工する鑄造・熱処理・ガラス加工・セラミックスを研究・授業の対象としています。研究の大部分は企業との共同研究テーマであり、特に鑄造に関する技術改善や真因究明が多い。

主なテーマはおおよそ次のような内容です。

- ・ダイカストスリーブの可視化（硝子スリーブ）
- ・ダイカストのエア巻き込み低減
- ・ダイカストの破断チル層の低減
- ・金型傾斜鑄造のエア巻き込みの低減
- ・砂型鑄造における変形挙動の測定
- ・ダクタイル鑄鉄の黒鉛球状化剤の研究
- ・ダクタイル鑄鉄の材料開発
- ・金型の離型剤と塗型剤による熱伝達率測定
- ・金型材料の熱疲労試験研究
- ・アルミ基複合材料の水素量測定 など

研究テーマは鑄造 CAE の精度向上のための研究と材料特性研究などを行なっています。

アルミ合金ダイカストのスリーブ内のメタルの流れを耐熱ガラスで溶融メタルを射出する可視化実験を業界で初めて撮影することに成功しました。その結果と水モデルや CAE 解析との

比較を行い、エア巻き込みを低減し、次にスリーブで発生する凝固層に見立てた「擬似破断チル層」の射出時挙動を観察して製品に混入しない射出条件とチップ形状を開発し、不良を激減しました。また離型剤の金型への熱伝達率を測定し、CAE 解析の最適入力値を見出しました。

金型鑄造では不良が多発する製品の透明鑄型による水実験や CAE 解析による精度向上や塗型剤の通気度測定器の自作や膜厚の簡易測定法、熱伝達率の最適値を算出しています。

砂型鑄物では鑄型を介しての冷却過程の鑄物寸法変化の実測データを測定しています。

材料研究ではダクタイル鑄鉄の材料開発や、黒鉛球状化剤の酸素含有量に着目した基礎研究を展開中です。

また溶融アルミニウム合金中の水素ガス測定装置（イニシャルバブル法）による実験を行っており、最近ではアルミ基複合材料のガス量測定を実施しています。

以上の他、未公開テーマや研修生受け入れなども実施しています。前職では多くの金属加工技術について研究開発から現場改善まで経験しましたが、本学の趣旨「テクノロジスト」を旨とした教育と実践、そして地域・製造現場に密着したテーマを中心に今後も取り組んでゆきます。

鈴木 克美（すずき かつみ）教授、工学博士、技術士（金属加工）早稲田大学理工学部博士課程卒、早稲田大学鑄物研究所、日本碍子(株)、旭テック(株)勤務を経て2007年からものづくり大学客員教授、特任教授から教授。日本鑄造工学会関東支部理事、素材センター編集委員、日本ダクタイル鑄鉄協会副会長



地域の防災は出来ることの“見える化”から

建設学科 田尻 要 教授

近年、私たちの想定を上まわるような大きな災害が多く発生しています。ひとたび災害が発生した場合に私たちにできることはその後の対応であると考えられます。最近では地域の中でお互いに助け合う「共助」の重要性が高まっていますが、具体的なしくみ作りについては発展途上であり多くの改善の余地があります。

このような中、私たち田尻研究室では、地域の災害対応力を向上させるための方法のひとつとして、地域の「アクティビティリスト」を提案しており、その作成と検討・運用に取り組んでいます。「アクティビティリスト」とは、地域住民のみなさん一人ひとりや地域のなかにあるそれぞれの企業・施設がお持ちの、災害時に提供できる「物品」と「スキル」を、地域全体であらかじめリスト化したものです。明確に“見える化”することにより、災害対応として自分たちに何がどこまで出来るかを確認するとともに、対応力が不足している部分を把握して今後の課題を明らかにすることができます。

住民のみなさんに提供してもらう「物品」や「スキル」は特別なものばかりではなく、たとえば“大きめの鍋”や“子どもの面倒をみるのが得意”などでも構いません。また、企業や施設はボランティアな協力範囲を「アクティビティリスト」に明示してもらうことで「防災協力企業」として位置づけます。

このように、「アクティビティリスト」の作成と運用により防災対応力の向上を図るしくみは、現実的な手法として学会からも表彰を受けるなど、すでに田尻研究室では実際のいくつかの地域で少しずつではありますが成果をあげつつあります。もしご興味をお持ちの自治会様などございましたらご遠慮なくご相談ください。



災害対応力の見える化と共有は地域防災の第一歩！

田尻 要（たじり かなめ）教授 九州大学大学院博士課程、博士(工学)、ゼネコンの技術研究所、国立群馬工業高等専門学校助教授を経て2005年9月よりものづくり大学。建設分野に関する調査分析に取り組む。(連絡先：048-564-3825/tajiri@iot.ac.jp)

新入社員研修開催

新入社員研修が四月二日、大宮ソニックシティで四名が参加して開催された。

基調講演では、「人生を彩る働き方」と題して、(株)テレビ埼玉報道制作局制作部の菅美香氏による講演。

ご自身の社会人経験から「仕事から得られるものはお給料だけではない。『目に見えない報酬』もある」とし、仕事を通して、

①自身のスキルアップ
②経験を重ねて人として成長することが出来たと話した。

また、その「目に見えない報酬」を得るための取組みとして「一生懸命取り組むこと」「失敗を恐れない」「失敗すると分かっているなら、事前の準備をする」を挙げた。最後に「社会人生活は、マイナ



基調講演をする菅 美香氏

れは皆さんの心がけ次第。一生懸命働いて壁にぶつかっても、努力は皆さんを裏切らない。実りある社会人ライフを送ってほしい」とまとめられた。

参加者からは「実際の経験を通して新入社員としての心構えや、その時代に大切な取組みを聞くことができて参考になった」といった感想が聞かれた。

続いては、りそな総合研究所(株)パートナー講師、古澤美奈子氏による講義「ビジネススマナー」。

主な五つのテーマは「学生から社会人へ」「効率的な仕事をするために」「職場でのコミュニケーションとチームワーク」「ビジネススマナーの基本」「自己啓発と自己管理」。

速やかに職場に適応し、また、



講義をする古澤美奈子氏



コミュニケーション実習

一日も早く職場の活力となるよう、社会人として必要な基本的な心構えやビジネススマナーを学んだ。

参加者からは「学んだマナーを繰り返し練習して、一日も早く身につけたい」「今自分が学ばなくてはいけないことや、仕事に向う姿勢について考えさせられた」「ビジネススマナーに対して論理的な説明をして頂いたので、一つひとつ



訪問のマナーを学ぶ

納得しながら学ぶことができた」という感想が出た。

〔参加会社・組織〕

(株)エンプラス⑭、共和真空技術(株)⑥、東京インキ(株)⑫、(株)十勝大福本舗①、中原建設(株)⑥、公益財団法人日本生態系協会②、(株)ブラコー①、北辰図書(株)①

○内は、参加者数。合計四三名。となりました。

埼玉労働局からのお知らせ
事業主のみなさまへ
労働保険の年度更新手続き並びに一般拠出金の申告・納付について
(平成二十七年六月一日～七月十日)

労働保険(労災保険・雇用保険)の平成二六年度確定保険料と平成二七年度概算保険料及び石綿健康被害救済法の一般拠出金の申告・納付手続きを行っていただく時期

申告書・送付書は、五月末に発送しますので、同封のパンフレット(申告書等の記入方法)などの説明に従って作成し、七月一〇日までにご提出ください。
詳しくは、埼玉労働局労働保険徴収課または最寄りの労働基準監督所のお尋ねください。
埼玉労働局労働保険徴収課
TEL〇四八―六〇〇―六二〇三
FAX〇四八―六〇〇―六二二三

More For You

もっと、街・暮らし・笑顔のために

武蔵野銀行



埼玉りそな銀行

RESONA

りそなソーシャルメディアネットワーク

りそなグループのソーシャルメディア公式アカウントをご紹介します。

りそなグループでは、Facebook、Twitter、YouTube、LINEのソーシャルメディアを通じて、情報発信を行っています。



低成長時代の就業規則の

見直し・改訂のポイント

— 第一〇八回 —



労働契約法の企業実務上の 対応について(その22)

弁護士 安西 愈

八 兼業禁止義務を めぐって

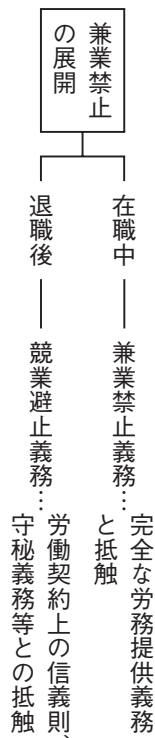
1 兼業禁止義務とは

従業員は、労働契約の締結により、会社に対し、労務提供義務を負うとともに、これに付随して、企業秩序を守り、誠実に勤務し、職務に専念するといった義務を負う。そのような労働契約上の付随義務の一つとして、会社に在勤中において会社業務以外の他社等の業務に従事するようなことは、本来の職務専念義務に違反する場合はもとより、債務の本旨に従った労務提供義務に影響を与えうるといった観点から、それが勤務時間

外や休日などに就業する場合であっても、兼業行為を行う場合には、現に雇用されている使用者の承諾を得なければならないとされていることが一般的である。これを、いわゆる兼業禁止規定という。この点については、「競業禁止義務は主として労働者の退職後に問題になるが、労働者の在職中は、より広く、就業規則などにおいて、『会社の承諾を得ずに他社に雇われ、またはみずから事業を営むこと』などの定めを置くことにより、兼業ないし二重就職一般が禁止され、あるいは懲戒事由とされていることが多い。就業時間中に兼業を行うことが労働義務違反となることはもちろんであるが、勤務時

間外については、労働者の私生活の自由との関係で、こうした兼業の禁止を契約上定めることができず、これが問題となる。この点についての最高裁の判例はないが、下級審裁判例では、労務の提供や事業運営、あるいは企業の信用・評価

第一図



このうちの在職中の兼業禁止義務に関しては、一般に企業においては従業員が自社で勤務しながら時間外や休日等を利用して他社で就労することを兼業ないし兼職と呼んでおり、これは、一般に禁止されている場合が多い。それは、一般に、就業規則または個別の合意によって時間外・休日においても労働義務が発生するのが通常であるため、兼業によって債務の本旨に従った労務提供に影響を与えうるからである。理論的には、そのみではなく、労働基準法の労働時間の通算制(労基法三八条)、それに伴う割増賃金(同三七条)

に支障の生ずるおそれのある兼業は懲戒の対象となるとして、就業規則上の懲戒事由を限定解釈するものが多い。(菅野和夫『詳解・労働契約法』一八六頁)とされているところである。この関係を示せば、第一図のとおりである。自由も職業選択の自由(憲法二二条一項)によって保障されている。そこで、兼業規制については、許可制の効力を一律に否定しないものの、労働者の自由を考慮して限定的に解釈するのが一般である。(土田道夫『労働法概説(三版)』五四頁)とされているところである。また、「裁判例は、兼職許可・禁止条項を有効と解した上で、労働者の私生活の自由および職業選択の自由と使用者の利益(労働力の確保、企業秩序、営業秘密等)との調整を図り、限定解釈を行ってきた。加えて、近年には、兼職許可条項に基づく使用者の許可付与義務を肯定し、不許可によって得られなかった賃金相当額の損害賠償請求および慰謝料請求を認めたと事案もみられる。」(河

野尚子「兼職をめぐる労働時間の通算制・契約上の兼職禁止義務のあり方」ドイッ法との比較的研究―季刊労働法一二四号一九五頁」とされている。

判例でも、「他社への就業」が禁止されているのは、従業員が他へ就労することによって会社の企業秩序ないし労務の統制を乱し、またはそのおそれがあるか、あるいは、従業員の会社に対する労務提供が不能もしくは困難となり、企業の生産性の高揚を阻害することを未然に防止することにあると

解されるから、会社の企業秩序または労務の提供に各別の支障を生ぜしめない程度のもは、就業禁止の対象とはならないものと解される。」(昭四七・一〇・二〇福岡地裁判決、昭和室内装備事件、判タ二九一号三五五頁)とされているところである。

2 就業規則による兼業の許可

可制

そこで、在職中の兼業禁止については、このような問題があるの

で、全面禁止とはしないで、使用者の「許可制」にしているのが通常である。

すなわち、「従業員は会社の許可なく他で就労してはならない」とか「社員は、会社の許可なく他に雇入れられ又は営業を営みその他これに類する兼業をしてはならない」といった一就業規則上の禁止規定を設け、許可をするか否かにおいて、具体的な弊害の有無を判断し、職業選択の自由との調整を図っているのである。

判例でも、原則として「就業規則三一条一〇号が懲戒解雇事由の一として『会社の承認を得ないで在籍のまま他に雇入れられたとき』と定めるのは、従業員が就業時間中は勿論のこと就業時間外においても他と継続的な雇関係ないしこれに準ずる関係に入るときは、その者の会社に対する誠実かつ完全な労務の給付が困難となり、経営上支障を来すことから、使用者において企業秩序を維持するため、一律にこれを禁ずる趣旨のものであると解するのを相当とするから、被控訴人らが、右認定のよ

うにOシヨールム及びMタクシ一に雇われて働いたことは、右就業規則条項に該当するものといわなければならない。」(昭四四・一二・二四東京高裁判決、京急横浜自動車事件、労民集二〇巻六号一七五〇頁)と判示されている。

そして、一般には「就業規則上は『会社の許可なく他人に雇入れられること』を禁止し、その違反を懲戒事由としているものが相当数ある。裁判例は、このような兼職(二重就職)許可制の違反については、会社の職場秩序に影響せず、かつ会社に対する労務の提供に各別の支障を生ぜしめない程度・態様の二重就職は禁止の違反とはいえないとするともに、そのような影響・支障のあるものは禁止に違反し、懲戒処分の対象になると解している。」(菅野和夫「労働法第十版」五〇〇～五〇一頁)とされているところである。

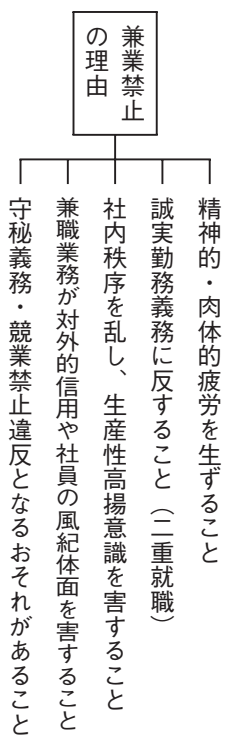
3 どのような理由が兼業禁止として認められるか

企業が従業員のこのような兼業

を禁止するにあたっては、「就業規則」で兼業禁止を明確に定めるとともに、兼業禁止について許可制とすること(使用者の判断によって場合によって許される場合もあること)を明記する必要がある。そこで、いかなる場合に兼業禁止として許可をしないことが合理的かについては、「就業規則における兼業制限規定の合理性」として、次のとおり判示されているところである。すなわち、「法律で兼業が禁止されている公務員と異なり、私企業の労働者は一般的に兼業は禁止されておらず、その制限禁止は就業規則等の具体的定めによることになるが、労働者は労働契約を通じて一日のうち一定の限られた時間のみ、労務に服するのを原則とし、就業時間外は本来労働者の自由であることからして、就業規則で兼業を全面禁止する

ることは、特別な場合を除き、合理性を欠く。しかしながら、労働者がその自由なる時間を精神的肉体的疲労回復のため適度な休養に用いることは次の労働日における誠実な労働提供のための基礎的條件をなすものであるから、使用者としても労働者の自由な時間の利用について関心を持たざるをえず、また、兼業の内容によつては企業の経営秩序を害し、または企業的外的信用、対面が傷つけられる場合もありうるので、従業員の兼業の拒否については、労務提供上の支障や企業秩序への影響等を考慮したうえで会社の承諾にかからしめる旨の規定を就業規則に定めることは不当とはいいがたく、したがって、同趣旨の債務者就業規則第三一条四項の規定は合理性を有するものである。」(昭五七・一・一九東京地裁決定、小川建設

第二図



事件、労民集三二巻六号九二頁）とされている。したがって、在職中の許可のない兼業禁止が合理的とされる理由としては、第二図のとおり考えられる。

4 兼業禁止をめぐる判例の事例について

(一) 会社に無断で就業時間終了後

ある午後六時から午前零時までキャバレーの会計係として二重就職をしたことが就業規則の規定違反に該当するとして了解雇が、有効であるとされた判例

本件の債権者は、債務者会社に勤務する傍ら、K県S市所在のキャバレー「Sハリウッド」において、昭和五年四月八日から同年五月一五日まではリスト係として、また同年六月一〇日からは会計係として勤務したもので、債権者の同キャバレーでの勤務時間は午後六時から午前零時までであり、リスト係としての勤務内容はホステス、客の出入りのチェックであり、会計係の勤務内容は客からの飲食代金の領収、ホステスの指名料、

ドリンク料等の記帳であったという事案について、裁判所は次のように判示した。

「債務者就業規則第三一条四項の規定は、前述のとおり従業員が二重就職をするについて当該兼業の職務内容が会社に対する本来の労務提供に支障を与えるものではないか等の判断を会社に委ねる趣旨を含むものであるから、本件債権者の兼業の職務内容のいかんにかかわらず、債権者が債務者に対して兼業の具体的職務内容を告知してその承諾を求めることなく、無断で二重就職したことは、それ自身が企業秩序を阻害する行為であり、債務者に対する雇用契約上の信用関係を破壊する行為と評価されうるものである。

そして、本件債権者の兼業の職務内容は、債務者の就業時間とは重複してはいないものの、軽労働とはいえ毎日の勤務時間は六時間に互りかつ深夜に及ぶものであつて、単なる余暇利用のアルバイトの域を超えるものであり、したがつて当該兼業が債務者への労務の誠実な提供に何らかの支障をきたす蓋然性が高いものとみるのが社会一般の通念であり、事前に債務者への申告があつた場合には債務者の承諾が得られるとは限らないものであつたことからして、本件債権者の無断二重就職行為は不問に付して然るべきものとは認められない。

更に、審尋の結果および本件疎明資料によれば、債権者には、本件二重就職の影響によるものか否かは明かではないが、就業時間中居眠りが多く、残業を嫌忌する等の就業態度がみられ、また、本件解雇後の事情ではあるが、債権者は、債務者採用面接に際して債務者に提出した履歴書中には『クラブA』や『B観光株式会社』等水商売関係への勤務経歴を脱漏させていた節がみられることや、本人尋問において、後の供述で訂正したもの、債務者に雇用されている事実を隠蔽する供述をしたことなどが債務者に対する信用を一層失わしめることとなつたことがそれぞれ認められる」(前掲小川建設事件、東京地裁決定)とされている。

労基局指導への中止等の請求

弁護士 安西 愈

「行政指導」とは、行政機関がその任務又は所掌事務の範囲内において一定の行政目的を実現するため、特定の者に一定の作為又は不作為を求めるもので、法律上の強制力を伴わない事実行為をいう。それは、指導、勧告、助言等の行為を総称する。

例えば、労働者派遣法第四八条は、「厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、労働者派遣をする事業者及び労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、労働者派遣事業の適正な運営又は適正な派遣就業を確保するために必要な指導及び助言をすることができ。」(第一項、さらに勧告(第二項)がそうである。行政指導は、行政処分ではないので、間違つた行政指導を受けたとしても無効等を主張して争うわけにはいかない。いわば、行政機関の「切り捨て御免」的なものになっており、一方、行政指導の事実上の影響は大きく、このことが企業社会では問題となつていた。

今回、行政手続法の改正により「行政指導の中止等を求める」制度が立法化され、本年四月一日から施行された。すなわち、「法令に違反する行為の是正を求める行政指導(その根拠となる規定が法律に置かれているものに限る。)(の相手方は、当該行政指導が当該法律に規定する要件に適合しないと

思料するときは、当該行政指導をした

労働法

行政指導は、行政処分ではないので、間違つた行政指導を受けたとしても無効等を主張して争うわけにはいかない。いわば、行政機関の「切り捨て御免」的なものになっており、一方、行政指導の事実上の影響は大きく、このことが企業社会では問題となつていた。

行政機関に対し、その旨を申し出て、当該行政指導の中止その他必要な措置をとることを求めることができる。ただし、当該行政指導がその相手方について弁明その他意見陳述のための手続を経てされたものであるときは、この限りではない。(三六条の二)との定めがそれである。

これについては、「行政指導の相手方に大きな事実上の不利益が生ずるおそれがあることに鑑み、相手方からの申出を端緒として、当該行政指導をした行政機関が改めて調査を行い、行政指導がその要件を定めた法律の規定に違反する場合には、その中止その他必要な措置を講ずることとする」ことにより、行政運営における公正の確保と透明性の向上を図り、もつて当該行政指導の相手方の権利利益の保護を図ることを目的とするものである。(平二六年一月二八日総務省行政管理局長通達)とされている。

中止等を求める対象となる行政指導は、「その根拠となる規定が法律に置かれていないものに限る。」とされており、その対象となる行政指導が問題となる。

そこで、労働局関係の行政指導については、労働者派遣法違反(四八条)や男女雇用機会均等法違反(二九条)、育児・介護休業法違反(五六条)に対する行政指導が該当することは明かである。

問題は、労基監督官の是正勧告や指導票に基づく行政指導であり、みなし労働、管理監督者等企业とのトラブルが多い。これが中止等請求に該当するののかとの問題があり、対象とならないとの見解もある。この点は、今後の当局の見解を待たなければならぬ。



埼玉県からのお知らせ

コバトン

平成27年度 産業労働部主要施策

地方が競い合って産業振興・雇用創出のための施策を展開する「通商産業政策の地方分権化」の取組を更に強化する。

産業労働部一般会計予算 * 県の一般会計予算に占める部の事業予算の割合

区分	平成27年度	平成26年度	伸び率
予算総額	21,935,228千円	29,314,674千円	△25.2%
一般会計構成比*	1.2%	1.7%	—

ナノカーボンや蓄電池などの産業を育成し集積させる先端産業創造プロジェクトを更に加速し、新たな産業が新たな雇用や生産、消費を生み出す仕組みを構築していく。

県内企業の海外展開支援では、アセアンなど新興国へのビジネス展開や展示会出展による成長産業分野の販路開拓を支援する。

埼玉版ウーマノミクスプロジェクトの推進では、女性の活躍するフィールドを拡大するための支援を行うほか、女性キ

ヤリアセンターにおいて子育て期の女性が働きやすい「在宅ワーク」を普及する。

中小企業の経営革新を一層促進するため、企業にとって身近な商工会議所商工会が、経営革新計画の策定支援から計画実行支援まで一貫して行える仕組みを構築する。また、経営革新に積極的に取り組む中小企業を資金面から支援する「経営革新計画促進融資」を創設する。

商業・サービス産業の振興では、黒おび商店街の活力向上に寄与する取組や街バル等の集客イベントを通じた商店街の活性化、健康関連サービス産業の振興のための調査を行う。

観光では、東京五輪開催を契機に海外向けのプロモーションを実施するとともに、在住外国人による「LOVE・SAITAMA・サポーター」制度の創設など外国人観光客受入体制を強化する。

雇用面では、ハローワーク特区を活用し、若者や女性、中高年向けに就職相談から職業紹介までワンストップで支援する。また、経済団体や大学と連携した合同面接会など、学生と県内中小企業のマッチングイベントを切れ目なく実施する。

主な新規事業及び重要施策

(一) 内は平成27年度の予算額

- 1 次世代産業・先端産業の支援
 - ① 先端産業創造プロジェクトの推進 (1,842,717)

重点5分野に位置づけ取組を加速化

2 県内企業の海外展開支援

① 中小企業の海外ビジネス展開支援 (183,601)

アセアンマーケット参入支援のための現地進出県内企業等によるネットワークの充実、強化及びビジネスマッチングの推進、米国医療機器市場への参入支援、自動車部品やブランド食品など成長産業分野の海外販路開拓支援等

3 女性がいきいきと輝く社会の構築

(埼玉版ウーマノミクスプロジェクトの推進)

① 女性の活躍するフィールド拡大事業 (22,379)

地域の経済団体や業界団体等と連携して女性活躍推進の取組を支援、女性の就業率が少ない業種等で働く女性のネットワークづくりを支援

② 企業内保育所設置等促進事業 (122,125)

企業内保育所の整備費(20施設)や共同利用型企業内保育所の運営費に対する補助

③ 在宅ワークマッチング支援事業 (37,085)

子育て期の女性が働きやすい「在宅ワーク」を普及するため、企業向けの活用セミナーやマッチング交流会等を実施

④ 輝く女性応援事業 (10,019)

ウーマノミクスの趣旨に賛同する企業・団体・個人が「輝く女性応援団」として、個々の活動を通じた情報発信を行うことなどにより、ウーマノミクスのムーブメントを加速

4 がんばる中小企業の支援

① 小規模事業経営支援推進費 (2,908,224)

商工会議所・商工会が行う小規模

- 2 県内企業の海外展開支援
 - ① 中小企業の海外ビジネス展開支援 (183,601)

事業者に対する経営改善普及事業への助成、商工会議所・商工会の連携体制を地域単位でより強化し、事業者の経営相談へのきめ細かな対応や地域経済振興事業の実施などを通じて小規模事業者を支援

② 中小企業経営力向上事業 (37,658)

身近な商工会議所・商工会が、経営革新計画の策定から実行まで、中小企業の経営革新支援を一貫して行える仕組みを構築

③ 中小企業制度融資事業費 (2,389,393)

経営革新に積極的に取り組む中小企業を資金面から支援する「経営革新計画促進融資」(融資枠50億円)を創設、事業資金の融資枠を拡大し中小企業の資金繰りを支援

④ 地域商業の強化 (62,045)

「黒おび商店街」の活力向上のための取組や「全県一斉商店街まつり」等の集客イベントに対する支援、空き店舗情報サイトの構築による商店街への出店促進

5 産業集積の推進

① 企業誘致の推進 (1,687,270)

市町村と連携した企業立地の促進及び立地企業のフォローアップの強化、関西地区企業との交流会の開催、企業の立地ニーズを踏まえた産業用地とのマッチング、県内に立地する企業に対する不動産取得税相当額の助成等

6 魅力ある観光の推進

① 外国人観光客100万人誘致促進事業 (33,611)

東京五輪開催決定を契機に、アニメキャラを活用した観光PRやプロ

身近な商工会議所・商工会が、経営革新計画の策定から実行まで、中小企業の経営革新支援を一貫して行える仕組みを構築

③ 中小企業制度融資事業費 (2,389,393)

経営革新に積極的に取り組む中小企業を資金面から支援する「経営革新計画促進融資」(融資枠50億円)を創設、事業資金の融資枠を拡大し中小企業の資金繰りを支援

④ 地域商業の強化 (62,045)

「黒おび商店街」の活力向上のための取組や「全県一斉商店街まつり」等の集客イベントに対する支援、空き店舗情報サイトの構築による商店街への出店促進

5 産業集積の推進

① 企業誘致の推進 (1,687,270)

市町村と連携した企業立地の促進及び立地企業のフォローアップの強化、関西地区企業との交流会の開催、企業の立地ニーズを踏まえた産業用地とのマッチング、県内に立地する企業に対する不動産取得税相当額の助成等

6 魅力ある観光の推進

① 外国人観光客100万人誘致促進事業 (33,611)

東京五輪開催決定を契機に、アニメキャラを活用した観光PRやプロ

プロジェクトチームの設置等による強力な海外向けプロモーションを実施、在住外国人による「LOVE・SAITAMA・サポーター」制度の創設や「おもてなし通訳案内士」の認定により、外国人観光客受入体制を強化

② 「新幹線・圏央道開通記念」ようこそ埼玉キャンペーン事業 (9,271)

北陸・北海道新幹線の開業及び圏央道茨城方面の開通を契機に、各方面からの観光客を呼び込むためキャンペーンを実施

③ 県産品の販売拡大とブランド化 (20,660)

豪州への販売拡大を図るため、現地のバイヤーを招いての県内事業者との商談会や現地における販売プロモーションを実施、埼玉県物産観光協会の会員拡大及び新商品の企画・開発・販売の促進、オンラインアンテナショップなどの販売強化

7 雇用の安心

① ハローワーク特区の推進と身近な就職相談の拡大 (226,559)

「ハローワーク浦和・就業支援サテライト」で若者女性・中高年者向けに就職相談から職業紹介までワンストップで支援、就職相談窓口のない市町村においてハローワーク求人情報を活用した相談窓口の開設を支援

② 若者正規雇用化拡大事業 (277,704)

経済団体や大学と連携した学生と県内中小企業のマッチングイベント、自力での正規就労が困難な若者200人を対象にビジネス基礎研修と職場体験を組み合わせた支援を実施

③ 障害者就労支援の強化 (143,117)

障害者雇用サポートセンターによ

- 3 中小企業の海外展開支援
 - ① 中小企業の海外ビジネス展開支援 (183,601)

- 3 中小企業の海外展開支援
 - ① 中小企業の海外ビジネス展開支援 (183,601)
- 4 がんばる中小企業の支援
 - ① 小規模事業経営支援推進費 (2,908,224)
- 6 魅力ある観光の推進
 - ① 外国人観光客100万人誘致促進事業 (33,611)
- 7 雇用の安心
 - ① ハローワーク特区の推進と身近な就職相談の拡大 (226,559)
 - ② 若者正規雇用化拡大事業 (277,704)
 - ③ 障害者就労支援の強化 (143,117)

る企業への雇用方法の提案から採用までの支援、精神保健福祉士と精神障害者雇用アドバイザーのチームによる受入企業の開拓と就業環境の整備、障害者雇用開拓員による企業への雇用の要請

④職業訓練の推進

(2,396,933)

新規卒者・求職者を対象とする職業訓練及び在職者を対象とする技能講習を実施し、ものづくり分野や介護分野、環境・エネルギー分野など時代のニーズに対応した人材を育成

⑤労働環境の整備 (79,068)

若者の使い捨てが疑われる企業等に対応した労働相談の充実、介護職職の防止やキャリアアップ支援のための勤労者向け制度融資を創設

8 時代に応え未来を拓く人材育成

①グローバル人材の育成 (16,394)

県内中小企業に対し若手社員の海外企業等への派遣研修費用を助成、県内企業の海外拠点でのインターンシップに要する費用を助成

○問い合わせ先

県産業労働政策課
(048-830-3715)

「埼玉県雇用創出基礎調査」の結果について

県内の中小企業の60・8%が従業員が不足し、今後、54・1%の企業で従業員を増やす意向

県では、埼玉県内の雇用の実態や動向を把握するとともに、経営動向と関連付けた分析を行う「埼玉県雇用創出基礎調査」を実施しました。この調査は、県内の雇用創出につながる施策検

討の基礎資料とするため行ったものです。

●調査結果のポイント

・従業員の過不足感、今後の採用意向
県内中小企業の60・8%が従業員が不足しており、今後54・1%の企業で従業員を増やす意向である。

・企業が従業員に求める知識・技能
企業は、マナーや基礎的な資格を重視して従業員を募集し、採用後に業務に必要な知識・技能を習得させる傾向にある。

・新分野への参入、事業の海外展開などによる雇用への影響

新分野への参入、新商品の開発、事業の海外展開などの取組は、県内の雇用の創出にプラスの影響がある。

・県に求める支援策
人材の質・量の両面で課題を感じている企業が多く、人材の確保、人材育成での支援を求める割合が高い。

●調査の概要

1 調査対象企業

県内の中小企業2,500社
①地域：埼玉県内(本社所在地)

②従業員数：30～299人

③業種(大分類)：建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・郵便業、卸売・小売業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業、医療・福祉

2 調査対象件数・回答件数

①調査対象件数：2,500件

②回答件数：872件(回収率：34・9%)

3 主な調査項目

・従業員の過不足状況、採用意向

・募集にあたって求める知識、従業員に身に付けさせたい知識等

・従業員の募集方法

・女性社員に期待する能力

・新たな事業展開と県内雇用に与える影響

・県内中小企業の海外展開と県内雇用に与える影響

・事業運営上の課題、県に求める支援策

4 調査方法

郵送形式によるアンケート調査及びヒアリング調査

5 調査期間

平成26年8月22日～12月15日

6 実施主体

埼玉県 (委託先 ㈱東京商工リサーチ)

※報告書は、県勤労者福祉課のホームページをご覧ください。

(参考)調査結果の主な特徴

・県内中小企業の60・8%が従業員不足、今後54・1%の企業で従業員を増やす意向

県内の中小企業の60・8%が従業員不足となっている。特に「建設業」「運輸業・郵便業」での不足が目立つ。

県内の中小企業の54・1%は、今後従業員を増やす意向である。

特に、「建設業」「医療・福祉」「運輸業・郵便業」ではその意向が強い。

・企業は、マナーや基礎的な資格を重視して従業員を募集し、採用後に業務に必要な知識・技能を習得させる傾向

従業員が不足している県内中小企業が、募集時に従業員に求める知識等としては「マナー・接遇」が70・7%、「技術・技能系の資格」が64・3%と集中した。

県内中小企業が人材育成で従業員に身に付けさせたいものとしては、「基本的な知識・技術」が76・1%で最も多く、次いで「専門的な知識・技術のペ

テランから若手への継承」が73・9%、

「組織管理などマネジメント能力」が43・3%の順となった。

県内中小企業は、従業員の募集に際し、基本的なマナーや基礎的な資格を重視している。また、採用後は人材育成を通じ、業務に必要な基本から専門に至るまでの知識・技能を習得させたいと考えている。

7/8割の企業は、新卒採用、中途採用とも「ハローワーク等への求人登録」を利用して従業員を募集

新卒正社員の募集は「ハローワーク等への求人登録」が70・6%と最も高く、次いで「自社ホームページの活用」が30・3%、「民間求人会社への登録」が29・6%の順となった。

正社員を中途採用する場合、「ハローワーク等への求人登録」が84・2%で最も高く、次いで「民間求人会社への登録」が52・6%、「自社ホームページの活用」が29・8%の順となった。

・女性社員に「人事、総務、経理などの能力」や「営業・販売・サービス能力」を期待

女性社員に期待する能力は「人事、総務、経理などの能力」が49・8%で最も多く、次いで「営業・販売・サービス能力」が42・4%、「情報処理能力」が29・2%の順となった。

業種によって期待する能力に違いがあり、「製造業」では「研究・開発・設計能力」「商品開発力」「卸売・小売業」では「営業・販売・サービス能力」「販売企画力」「サービス業」では「営業・販売・サービス能力」「広報・PR能力」が高い。

・新分野への参入、新商品の開発などへの取組は県内の雇用にプラスの影響

回答企業の約2割(171社)は新たな事業展開(新分野への参入、新商

品の開発等)に取り組んでいる。

新たな事業展開を支える人材の確保方法は、「社内の配置転換」が55・7%、「中途採用」が54・5%、「社内人材の育成」が52・1%、「新卒者の採用」が32・9%の順となった。事業展開を担う人材は社内人材の活用のほか、中途採用や新卒者の採用も行われており、新たな事業展開への取組は県内の雇用にもプラスの影響を与えている。

・事業の海外展開は県内の雇用にプラスの影響

回答企業の約1割(85社)が海外展開に既に取り組んでいる。展開先としては「中国」が57・6%で最も多く、次いで「タイ」が31・8%、「米国」が22・4%の順となった。以降「ベトナム」、「台湾」、「韓国」がそれぞれ21・2%とアジア地域が多い。

海外展開で県内の雇用が増加した「増加した」が15・3%、「減少した」が7・1%、「変化なし」が77・6%となり、海外展開が県内の雇用にもプラスの影響を及ぼしている。

・県内中小企業が県に求める支援策は、人材の確保、人材育成、資金面での支援

事業運営上の課題としては、「人材不足(質の不足)」が64・0%、「労働力不足(量の不足)」が40・6%、「販路開拓」が25・6%の順となった。

人材の質・量の両面で課題を感じている企業が多く、県に求める支援策としては、「人材の確保の支援」が52・3%、「人材育成の支援」が40・7%、「資金面での支援」が36・0%の順となった。

○問い合わせ先
県勤労者福祉課
(048-830-4517)

新たなエネルギーミックスの策定に向けて【概要】

2015年4月6日
一般社団法人 日本経済団体連合会

1. 基本的な視点

- (1) 新たなエネルギーミックスは、安全性の確保を大前提に、エネルギーの安定供給、経済性、環境適合性の適切なバランス(S+3E)を確保したものとすべき。とりわけ、成長戦略との整合性確保の観点から、安定供給と経済性が重要。
- (2) 震災前も高いエネルギーコストが産業競争力の低下を招いていたことも踏まえ、電力料金は震災前の水準以下となるようにすることが重要。
- (3) 原子力、石炭、地熱、水力などの、低廉で安定的に発電できるベースロード電源の比率について、欧米並みの6割の確保を目指すことが必要。

2. 2030年におけるエネルギーミックス

- (1) モデル分析の結果を踏まえれば、S+3Eの観点から、2030年における電源構成は、再生可能エネルギー15%程度、原子力25%超、火力60%程度が妥当。その際のベースロード電源比率は62%超(原子力:25%超、石炭27%、水力10%)。
- (2) 国家戦略として、経済性とエネルギー安全保障を確保しつつ、地球温暖化問題に貢献するため、ゼロエミッション電源比率やエネルギー自給率の向上を目指すことが重要。
- (3) 再エネ、省エネの革新的技術開発等への重点支援を行うべき(再エネ比率20%程度の野心的目標を掲げて取り組む)。

3. 2030年のエネルギーミックス実現に向けた取組み

(1) 適切なエネルギー需要想定

- ① 経済成長率について、成長戦略や年金財政など他の政策分野との整合性を確保すべき。
- ② 省エネルギーは3Eのすべてを満たす取組みであり、産業界として最大限努力。
- ③ 過大な省エネ効果を見込むことにより企業等に過剰な省エネ投資や生産抑制を強いることのないよう、エネルギー需要の想定にあたっては、過去のトレンドを十分考慮するとともに、各業種の低炭素社会実行計画を踏まえるべき。

(2) エネルギー供給構造の強化

- ① 原子力
 - a. 今後ともベースロード電源として大きな役割が期待され、人材や技術の維持・強化の観点からも、既存プラントの最大限活用とともに、リプレースを視野に入れるべき。安全性が確認されたプラントの運転期間延長、核燃料サイクルの確立、放射性廃棄物最終処分場の確保、原子力損害賠償制度の見直し等が必要。
 - b. エネルギーミックスの中に原子力を明確に位置付け、核燃料サイクルを着実に推進することは、日米原子力協定を円滑に延長し、世界の原子力平和利用に貢献するためにも重要。
- ② 再生可能エネルギー
 - a. エネルギー安全保障や地球温暖化対策の点で大きなポテンシャルがあり、持続可能な導入促進策が重要。
 - b. 非効率・不安定・高コストといった課題を解消するための研究開発・実証等が必要。
 - c. 固定価格買取制度は費用対効果が低いことに加え、国民負担の急増等の問題があることから、ベースロード電源とならない電源に導入量の上限を設けるなど、抜本的見直しが必要。
 - d. 小規模木質バイオマス発電や小水力発電等の有効活用により、エネルギーの地産地消を推進すべき。
- ③ 化石燃料
 - a. 2030年においても引き続き国民生活や事業活動を支える重要なエネルギー源。
 - b. 高効率化・低炭素化を図りながら有効活用すべき。
 - c. 安定的な調達確保のため、積極的な資源外交・国内資源開発に取り組むことが必要。

4. エネルギーの安定供給確保に向けた環境整備

- (1) エネルギーシステム改革の実施にあたり、一層安価な価格での安定供給という目的を達成するため、法案附則に定められた検証の着実な実施と、検証結果に基づく必要な取組みが重要。
- (2) エネルギーコストの上昇に拍車をかけている地球温暖化対策税の抜本的見直しが必要。税収の使途拡大や森林吸収源対策等のための新たな課税には反対。
- (3) 国内の地球温暖化対策はエネルギーミックスに基づくものとすべき。

事業だより

四月二日～五月二三日

- ◆四・二 新入社員研修（ソニックシティ）
- ◆四・八 第一回介護ビジネス研究会（ソニックシティ）
- ◆四・一三 理事会・幹事会（パレスホテル大宮）
- ◆四・一五 第一回特別セミナー（ソニックシティ）
- ◆四・二〇 第二回特別セミナー（ソニックシティ）
- ◆四・二四 埼玉県産業労働部主要施策説明会（ソニックシティ）
- ◆五・一三 平成二七年度定時総会（パレスホテル大宮）

告知版

- ★第一回トップセミナー
日時 五月一日(月)一四時～一六時
会場 ソニックシティ
内容 中堅企業 成長の秘訣
講師 慶応義塾大学大学院経営管理研究科教授 磯辺剛彦氏
- ★第二回トップセミナー
日時 五月二五日(月)一四時～一六時
会場 ソニックシティ
内容 稲盛経営の神髄～人を動かす哲学とは
講師 岡山商科大学経営学部教授・神戸大学経済経営研究所リサーチフェロー 長田貴仁氏
- ★第三回トップセミナー
日時 六月二日(火)一四時～一六時
会場 ソニックシティ
内容 不祥事は誰が起すのか？多くの事例を踏まえ不祥事の仕組みと予防策を徹底解剖！
講師 大分県立芸術文化短期大学教授 植村修一氏
- ★第四回トップセミナー
日時 六月一五日(月)一四時～一六時
会場 ソニックシティ



第205回

▼今年の新社員の特徴とタイプは「消せるボールペン型」と日本生産性本部（社会経済生産性本部）から発表された。

その意味は、「見かけはありきたりなボールペンだが、その機能は大きく異なっている。みかけだけで判断して、書き直しができる機能（変化に対応できる柔軟性）を活用しなければもったいない。ただ、注意も必要。不用意に熱を入れる（熱血指導する）と、色（個性）が消えてしまったり、使い勝手の良さから酷使しすぎると、インクが切れてしまう（早期に離職してしまふ）危険性はほらんでいる」と。

学校を卒業し社会人（企業人）としてこれから独り立ち（自立）していく事は、長い人生での大きな過渡期（岐路）を迎えることになるが、『お金を稼ぐ（貰う）意味を真剣に考えてみる必要性』を感じている。最近では思考力の低下が随所にみられるようになった。果たしてこのような事で良いのかと思うようなことを平気で行う者が実に多いということだ。お金を稼ぐことは「社会人・企業人としての権利と義務の履行」にも関連してくる。そして、相手の話を

こんな時にこんな事を！

和宮英之 エッセイスト

聴く力、見る力、考える力（思考力）、伝える力など基本的要素を是非とも十分身に付けて欲しいと願っている。

▼併せて、新入社員への期待として思い付くままに幾つか記してみよう。①人間は忘れる動物である（メモの重要性。ただし、それ以上に聴く大切さを忘れる事なく）②自信は声に表れる（声が大い事は自信が有る証拠とみられる）③時は金なり（業務を進めていく上で最もロスするケースは時間の無駄使いだ）後は迅速な行動力も結構必要で考課の対象にもなる。

朝一番に出動し元気に大きな声で誰にでもキチンと一年間毎日挨拶が出来れば先ずは合格！というのはいかがだろうか？

企業サイドからは、「消せるペンか消せないペンか」の見極めがキチンとできるかでしょうか？

▼観賞用桜といえば「染井吉野（ソメイヨシノ）」が代表格で、奈良吉野山の山桜と区別するために東京の駒込（地名）染井地区が発祥の地といわれている。

新入社員の最初の仕事は花見（新入社員歓迎会）の場所取りとも言われているが、今年も果たして如何だっただろうか？その際に「今日は無礼講で…」との言葉をよく耳にする。酒で正体を無くすと「消せないボールペン」にその言動がなってしまう。人事考課にも大きく影響するので要注意！

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

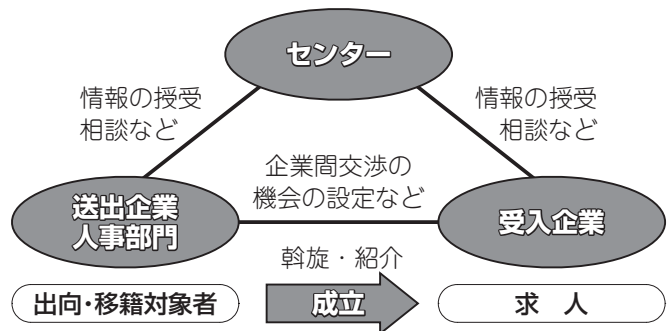
企業間の人材マッチングをサポートしています。

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

内容 東大物理学者が教える「考える力」の鍛え方、想定外の時代を生き抜くためのヒント
講師 東京大学大学院理学系研究科(物理学専攻)教授 上田正仁氏
★第五回トップセミナー
日時 六月一八日(木)一五時～一六時五十分

〈新入会のご案内〉

e・ライフサポート棟
代表取締役 小柳 昭
さいたま市北区吉野町二二二四一
電話〇四八―六六九―六六二〇
(資) 三百万円
(従) 二二名

介護事業(デイサービス)
代表取締役 宮野 正行
さいたま市大宮区三橋二二七九五
電話〇四八―六三一―三六九〇
(資) 三千万円
(従) 一九名

介護関連事業(居宅)
代表取締役 儀賀 一郎
さいたま市大宮区三橋二二七九五
電話〇四八―六三一―三六九〇
(資) 四千万円
(従) 二名

介護関連事業、旅行業
司法書士遠藤事務所
グループ代表 遠藤 吾吾
さいたま市東大成町一―四八九
一日勝堂ビル3F
電話〇四八―六五三―二二一七
(資) 四千万円
(従) 四五名

グループとしての業務 行政書士業、土地家屋調査士業務、土地開発業務、有料老人ホーム入居等の為の身元保証業務
代表取締役 川畑 賢治
さいたま市見沼区風渡野二六七一―
電話〇四八―六八五―九八八
(資) 三億八千六百七十四万円
(従) 三〇名

不動産賃貸業
大宮エースレーン棟
取締役 河端 一
さいたま市北区宮原町四―一四四―
電話〇四八―六五二―四六〇六
(資) 二千万円
(従) 二名

不動産賃貸業
代表取締役 関根 洋征
さいたま市大宮区桜木町二―三
電話〇四八―六四五―五一一〇
(資) 一千万円
(従) 一七名

不動産賃貸業
代表取締役 矢崎 淳
さいたま市西区大字宝来字町田六一
五―一
電話〇四八―六二四―一四二
(資) 二千万円
(従) 四五名

繊維製品製造業
代表取締役 岩崎 英治
さいたま市北区吉野町一―三九〇―
二―一〇一
電話〇四八―七八二―六五〇六
(資) 九百万円
(従) 一九名

介護サービス業
代表取締役 坂本 祥久
狭山市新狭山一―一―二
電話〇四一―二九五―二八二五
(資) 一億円
(従) 一九二名

輸送用機械器具製造
代表取締役 恒石 隆顕
北足立郡伊奈町西小針六一―〇八
電話〇四八―七二八―四二八三
(資) 一千万円
(従) 一五名

電気配線工事業
代表取締役 濱島 拓也
さいたま市北区奈良町三二―一六
電話〇四八―六六二―八八〇〇
(資) 九百万円
(従) 二五名

医療・介護事業(デイケア)
代表取締役 安達 宜秀
八潮市南後谷六六八
電話〇四八―九九六―一三七一一
(資) 一千万円
(従) 一三七名

日時 六月二四日(木)一四時～一六時
会場 ソニックシティ
内容 ソニックシティ 企業にとっての「コミュニケーション力」とは何か?成熟経済、少子高齢化時代に必須の仕事、コミュニケーションの「型」を考える
講師 KANDOU(カンド) 棟代表取締役 高橋輝行氏
★第一回「ワノミクス推進委員会」
日時 七月二日(日)九時三〇分～一六時三〇分
会場 ソニックシティ
内容 女性のための自己改革「ポジティブ

★第六回トップセミナー

米菓・和菓子の製造販売
代表取締役 井上 直樹
白岡市上野田三五七―一
電話〇四八―〇九〇―四〇三〇
(資) 二五〇名

社会福祉法人
代表取締役 高岡 武
北葛飾郡松伏町島東一―二二
電話〇四八―九九一―三八五〇
(資) 三千万円
(従) 三〇名

電気設備工事業
代表取締役 積田 鉄也
さいたま市浦和区元町二―一八―
三
電話〇四八―八八六―八三二一
(資) 三千万円
(従) 二六名

空調・給排水工事
代表取締役 小林 裕一郎
上尾市領家五七―一
電話〇四八―七八一―九二六一
(資) 四億九千九百万円
(従) 一五四名

固定燃料、カセットコンロ、カセットトボンベ、洗剤、着火剤、保冷剤、清涼飲料水等
代表取締役 溝口 隆朗
さいたま市大宮区桜木町一―七―五
電話〇四八―六四三―九七二〇
(資) 九千万円
(従) 九名

不動産コンサルティング
代表取締役 昼間 孝一
さいたま市北区宮原町三―三三六―
一―三〇三
電話〇四八―六六五―一四五一
(資) 四千八百六十万円
(従) 四名

不動産管理・賃貸
代表取締役 須田 桂市
上尾市小敷谷五三―一六
電話〇四八―七二五―一六七〇―
一

代表取締役 吉村 克昌
さいたま市北区日進町三―三七一―
電話〇四八―六六三―三三六一
(資) 六千万円
(従) 五〇名

電気工事業
代表取締役 笹本 裕詞
狭山市柏原三九三
電話〇四一―二九五―一三二一
(資) 三億八千五百六十万円
(従) 一四九九名

自動車機能部品(燃料タンク、サンルーフ)の開発・製造と板金部品、樹脂部品の製造、本田技研工業株式会社向け軽自動車の受託生産
代表取締役 関根 信次
さいたま市浦和区岸町五―一七―一
電話〇四八―八二九―二九一一
(資) 一億円
(従) 一六一名

総合建設業(土木事業・建築事業・アスファルト製品事業・環境事業他)
代表取締役 横田 松博
千代田区神田松永町一八一―
電話〇三―五二八―九〇八八八
(資) 三千万円
(従) 一一名

代表取締役 渡邊 修
さいたま市浦和区上木崎一―二―
一
電話〇四八―六一〇―〇六一〇
(資) 二百億円
(従) 七三〇〇名

代表取締役 吉成 正四
代表取締役 渡邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)
代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)
代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 岩崎 英治
さいたま市北区吉野町一―三九〇―
二―一〇一
電話〇四八―七八二―六五〇六
(資) 九百万円
(従) 一九名

代表取締役 坂本 祥久
狭山市新狭山一―一―二
電話〇四一―二九五―二八二五
(資) 一億円
(従) 一九二名

代表取締役 恒石 隆顕
北足立郡伊奈町西小針六一―〇八
電話〇四八―七二八―四二八三
(資) 一千万円
(従) 一五名

代表取締役 濱島 拓也
さいたま市北区奈良町三二―一六
電話〇四八―六六二―八八〇〇
(資) 九百万円
(従) 二五名

代表取締役 安達 宜秀
八潮市南後谷六六八
電話〇四八―九九六―一三七一一
(資) 一千万円
(従) 一三七名

代表取締役 井上 直樹
白岡市上野田三五七―一
電話〇四八―〇九〇―四〇三〇
(資) 二五〇名

代表取締役 高岡 武
北葛飾郡松伏町島東一―二二
電話〇四八―九九一―三八五〇
(資) 三千万円
(従) 三〇名

代表取締役 積田 鉄也
さいたま市浦和区元町二―一八―
三
電話〇四八―八八六―八三二一
(資) 三千万円
(従) 二六名

代表取締役 小林 裕一郎
上尾市領家五七―一
電話〇四八―七八一―九二六一
(資) 四億九千九百万円
(従) 一五四名

代表取締役 溝口 隆朗
さいたま市大宮区桜木町一―七―五
電話〇四八―六四三―九七二〇
(資) 九千万円
(従) 九名

代表取締役 昼間 孝一
さいたま市北区宮原町三―三三六―
一―三〇三
電話〇四八―六六五―一四五一
(資) 四千八百六十万円
(従) 四名

代表取締役 須田 桂市
上尾市小敷谷五三―一六
電話〇四八―七二五―一六七〇―
一

代表取締役 吉村 克昌
さいたま市北区日進町三―三七一―
電話〇四八―六六三―三三六一
(資) 六千万円
(従) 五〇名

代表取締役 笹本 裕詞
狭山市柏原三九三
電話〇四一―二九五―一三二一
(資) 三億八千五百六十万円
(従) 一四九九名

代表取締役 関根 信次
さいたま市浦和区岸町五―一七―一
電話〇四八―八二九―二九一一
(資) 一億円
(従) 一六一名

代表取締役 横田 松博
千代田区神田松永町一八一―
電話〇三―五二八―九〇八八八
(資) 三千万円
(従) 一一名

代表取締役 渡邊 修
さいたま市浦和区上木崎一―二―
一
電話〇四八―六一〇―〇六一〇
(資) 二百億円
(従) 七三〇〇名

代表取締役 吉成 正四
代表取締役 渡邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)
代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 渡邊 修
さいたま市浦和区上木崎一―二―
一
電話〇四八―六一〇―〇六一〇
(資) 二百億円
(従) 七三〇〇名

代表取締役 吉成 正四
代表取締役 渡邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)
代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)

代表取締役 波邊 陽一郎(旧 伊藤 潤)