

一般社団法人 埼玉県経営者協会会報



4・5

'16 月号



新任理事に内定した（左から）石井氏、小高氏、廣澤氏

四月十八日(月)十三時三〇分から理事会が二二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。
上條会長の開会挨拶の後、議案の審議に入り、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、これらの議案は五月十二日(休)の定

新任副会長に石井 進氏 (AGS株代表取締役社長)
常務理事に廣澤 健一氏 (本会事務局局長)
の小高富士夫氏の就任を内定。
—平成二七年度事業報告・決算報告も承認—
—一八年度第一回理事会幹事会・講演会—
—懇親会も開催



理事会

時総会に付議することとなった。
この結果、新任副会長に石井進氏 (AGS株代表取締役社長)、小高富士夫氏 (むさし証券株代表取締役社長)、常務理事に廣澤健一氏 (本会事務局局長) の三氏の就任が内定した。
【理事会議案】
一、平成二七年度事業報告
二、平成二七年度決算報告
三、理事の選任
四、副会長・常務理事の選任
他に報告事項として平成二八年



講演する宮本雄二氏

また、幹事会終了後、宮本アジア研究所代表で元中華人民共和国特命全権大使の宮本 雄二氏を講師としてお迎えし、『習近平の中国』今後の中国の動向と日本の対応』と題して講演会を開催。講演会終了後懇親会も開催された。



幹事会で開会挨拶をする上條会長

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・幹事など六三名が出席し幹事会が開催された。

新任理事・副会長・常務理事の選任について

■ 新任理事・副会長

氏名	事業所名	事業所役職名	事由等
石井 進	AGS株式会社	代表取締役社長	(注1)
小高富士夫	むさし証券株式会社	代表取締役社長	新任

(注1) 前任の齊藤 実氏辞任によるもの

■ 新任常務理事

氏名	事業所名	事業所役職名	事由等
廣澤 健一	一般社団法人埼玉県経営者協会	事務局長	新任

■ 就任日 平成28年5月12日



幹事会

平成二八年度事業計画・収支 予算等、満場一致で承認

～平成二七年度第三回理事会、 その後幹事会・講演会を開催

その後幹事会・講演会を開催

三月二三日(水)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、理事一八名と監事二名が出席し開催され、事務局より三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、平成二八年度事業計画
二、常勤理事の平成二八年度報酬の決定

三、平成二八年度収支予算

続いて幹事会が、理事十六名、監事二名、名誉会長一名、顧問一名、常任幹事・幹事十六名の三名が参加し開催され、上條会長の開会挨拶に続き、理事会に提案された三議案について事務局より説明が行われた。

幹事会終了後、慶應義塾大学総合政策学部准教授中室牧子氏より、「教育に科学的根拠を」と題して、主観や経験に基づく日本の教育政策の問題点などについて、教育経済

講演会

学という新しい切り口から、ご講演いただいた。

また、講演会終了後懇親会も開催された。(講演の概要は以下のとおり)



理事会



幹事会



懇親会



幹事会で開会挨拶をする上條会長



懇親会開会挨拶 中込秀明監事



懇親会開会挨拶 栗田美和子副会長

目次 頁

- 平成二八年度第一回理事会・幹事会 一
- 平成二七年度第三回理事会・幹事会 二
- 第五回科学の甲子園全国大会 十
- 平成二八年度埼玉県キャリア教育アワード 十二
- 平成二七年度トップセミナー 十三
- 平成二八年度トップセミナー 十六
- 特別セミナー 十七
- 人事労務委員会 十八
- 埼玉大学産学連携セミナー 十八
- 新入社員研修 十九
- 生き生き職場体験交流の集い 二〇
- 埼玉大学研究者との出会いの広場 二二
- ものづくり大学へようこそ 二二
- 埼玉県からのお知らせ 二四
- 低成長時代の就業規則の見直し 二六
- ワンポイント労働法 二八
- トップアスリート支援に関するアンケート調査 二九
- 経団連の動き 二九
- 事業だより・広告 三一
- こんな時にこんなことを 三一
- 会員の動き 三二

◇講演概要

一、日本の教育施策の問題点

・日本の財政赤字が膨らむ中、国の文教予算はこの十五年間で20%以上減少している。限られた資源を有効に使うためには、効果的に予算配分するべきである。しかし、その政策効果を測定するのは容易でないことから、費用対効果を十分に分析されているとはいえない。

・例えば、財務省が三五人学級(少人数制)を見直し四〇人学級を復活すべき、と主張、文部科学省と対立し、大きな議論となったことがあった。財務省は、年度比較によつて、いじめ・暴力行為・不登校が減少していないことを根拠に、少人数制の効果がないと主張した。

しかし、この間の社会情勢の変化(例えば震災による社会不安)など様々な影響を考慮しておらず、根拠とはならない。一方、文部科学省は教師の「多忙感」を理由に少人数制の継続を主張しているが、こちらも政策効果の主張としては説得力が乏しい。

・この点、海外では実験によつてきちんと因果関係を分析し、政策効果の測定が行われている。例えばアメリカでは、少人数学級に学力上昇の効果があるかどうか明らかにする目的で実験が実施された。この結果、二十人以下の少人数学級で効果が確認されたことから、米国では一学級あたり二十人というのが目安となった。

・こうした米国の状況を踏まえ、日本でも二〇人以下の少人数学級を導入すべきなのだろうか。確かに二十人以下の少人数学級は学力を上昇させる因果関係は確認されたものの、他の政策との比較では、費用対効果は相対的に低いことが明らかになっている。費用対効果が最も高い政策として、マダガスカルで実施された実験があるが、この実験では、親に「教育を受けることの経済的な価値」を伝えることによつて、教育の価値を正しく認識した親の子供が、そうでな

い親の子供よりも高い効果となった。つまり、教育によつて生涯賃金に大きな差が生まれることを、親に正しく認識してもらうことが、子供の学力向上に大きく影響することが明らかになったのである。

・このように、教育政策の費用対効果を検証するためには、信頼できるデータや分析に基づくデータやエビデンス(科学的根拠)が不可欠だが、日本では倫理的な問題から、海外のような実験が難しい。しかし、今後少子化が進み、文教予算の確保がますます厳しくなる中、より説得力のある根拠を示すためにも、エビデンスによる戦略的な取組みが不可欠といえる。

二、幼児教育の重要性

・教育を経済的な側面で見ると、将来に向けた「投資」として解釈することができ。そして、教育を投資として考えれば、子供の将来の収入がどれくらいになるかという「教育の収益率」を考慮する必要がある。

・次に問題となるのが投資の時期だが、一般的に小、中、高、大学の順で、教育の収益率が高くなっていくと信じられている。確かに最終学歴が重みを増す社会では、こうした考えはごく自然といえる。

しかし、教育経済学では、もっとも収益率が高いのは幼児教育とされており、このことを実証実験によつて証明した「ペリー幼稚園プログラム」は、実験対象の子供たちを四十年にわたつて追跡調査した点で、高い評価を受けている。

・こうしたことは、子供への教育投資を考えている親にとつて大きな発見といえるのではないか。また、それにとどまらず、就業前教育への支出は、雇用、生活保護の受給、逮捕率などにも影響を及ぼすことが分かっていることから、教育を受けた本人のみならず、社会全体にも好影響を与えたいといえるのだ。

三、教育の質とは

・子供の学力には遺伝や家庭環境など、子ども自身でコントロールできない部分が大きく影響している。しかし、スタンフォード大学の実証研究によると能力の高い教員は、子供の遺伝や家庭環境のハディキヤップを帳消しするほど

大きな影響力を持つと結論付けた。アメリカでは生徒のテストスコア上昇分を、担当した教員の教育力によつてもたらされた「付加価値」として算定することが一般化している。この付加価値が、長い目で



講演謝辞 藤池誠治副会長

見たときに子供の多面的な能力に結びついていくかどうか、長い論争があった。しかし、この点についても、質の高い教員は、教え子の大学進学率や将来の収入、社会性を高めていることが、明らかになった。

アメリカではこのように教員の能力と子供の学力の相関関係がデータによつて関連付けられている。しかし日本では、データ不足やアクセス制限などから、研究者が教育の質に関する研究や議論を深める環境が整っていない。

・教育の質を高めるには、多くの優秀な人に教員になってもらうため、参入障壁となっている教員免許制度を無くすことが有効。アメリカの実験でも、教員免許の有無によつて教員の質に差が出るのの研究結果は示されていない。



平成28年度事業計画

基本方針

平成28年度の日本経済は、各種経済予測調査によると、実質経済成長率は平成27年度の0・6％程度から1％程度へと回復軌道に乗るとの予測が主流となっている。しかしながら、中国経済・新興国経済の不振、株安、原油安を背景とする世界経済の減速、個人消費や輸出の低迷等日本経済の下振れ圧力の高まりに加えて、頼みの企業収益にも黄色信号が灯ってきている。

また、平成27年の国勢調査によると、少子高齢化・人口減少の波は大都市にも及び、生産や消費の担い手を膨らませた都市部が地方を補う日本経済の構図にも狂いが生じている。日本経済は、短期的にもそして中長期的にも予断を許さない状況にあり、今後の日本がさらなる発展を遂げるには、イノベーションの実現により、生産性を劇的に向上させることが急務となっている。

一方、企業を取り巻く経営環境に目を転じると、AI、ロボット、ビッグデータなどの先端技術やネットワーク技術の急速な進展等を踏まえ、

先端産業、インダストリアル4・0に代表されるIoT、さらにはネットとリアルを融合したオムニチャネルコマース等への積極的な取り組みが、企業の競争力・成長力を大きく左右する時代が到来しているといっても過言ではない。

グローバルな視点で見ると、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事例も目立つなど、企業のグローバル化はますます進展している。

雇用・労働面では、労働力人口の急速な減少が見込まれる中、多様な人材の確保と労働生産性向上の両立を図っていくことが不可欠であり、こ

の課題解決に向けては、人材育成強化に加えて、働き方・休み方改革の推進、健康経営の推進等が益々重要となつてきている。

以上の諸点から、28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、あわせてその活動をささえる事務局体制の整備・充実を図っていききたい。

活動理念

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

事業活動の骨子

1. 産学官連携の強化

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

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. 産業教育への支援強化
埼玉産業教育審議会等各種審議会・委員会への積極的な参画、教職員・高校生向けの研修への講師派遣、さらには科学の甲子園やキャリア教育アワードなど、埼玉県の産業教育への支援強化を図る。

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

7. 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、高校生そして障害者の就職支援等の各種プロジェクトや従業員の働きがい高めるための取り組み等を積極的に推進する。

平成28年度事業のポイント

平成28年度事業の推進にあたっては、これまで推進してきた事業を原則継続するとともに、以下のよう
な施策を実行していく。

1. 事務局体制の整備・強化

平成23年度からの常勤理事1名体制への移行、26年度、27年度の人員削減等、これまで効率的な業務運営を推進してきたが、28年度は、将来にわたり持続可能な事務局体制を構築する観点から、常務理事の新規配置並びに経理担当者の正社員登用により事務局体制の整備・強化を図る。

2. 公益目的支出計画終了に伴うセミナー事業等の参加者募集方法の見直し

平成24年度総会において、公益目的財産額（※）を「一般社団法人移行認可後に継続して実施する不特定多数の利益の増進に寄与する事業」に支出するとの公益目的支出計画が承認された。

その後、この計画に基づき25年度以降セミナー事業等を会員以外にも開放してきたが、平成27年度に公益目的財産額の支出が完了するため、平成28年度から、行政・他団体等の共催事業など広く参加者を募集する必要のある事業を除き、参加者は会員限定（一般社団法人移行前の募集方式）とする。

（※）公益目的財産額：24年度末財産額 33,699,823円

3. 埼玉県インターンシップ推進事業（埼玉県よりの受託事業）の拡充

従来の大学生に加え、キャリア教育支援、障害者の雇用促進の観点から、埼玉県内の高校、特別支援学校の生徒もインターンシップの対象に加える。また、大学生インターンシップに3～6ヶ月の課題解決型インターンシップコースを新設し、28年度は手始めに埼玉大学の大学院生、学部学生、外国人留学生を対象に開始し、実施状況等を踏まえ、29年度以降は県内他大学の拡大を検討していく。

4. 「管理監督者のための採用から退職までの法律実務」の新訂版発行

労働法に関する日本で最も著名な弁護士のお一人である安西愈氏の著書「管理監督者のための採用から退職までの法律実務」は、昭和51年の初版発行以来、発行部数は累計で10万部を超えている。各方面からの改訂版発行要望に応え、平成21年度以来7年ぶりに新訂版を発行する。

5. 社長塾の新設

若手経営者、事業継承者、並びに次期リーダー人材の育成を目的に社長塾を新設し、著名な人事教育コンサルタントである本田有明氏を講師として28年度は以下の6回のプログラムを開催する。

	開催日	テーマ
第1回	28・8・30(火)	実践 会社の哲学「社是・行動原則」を見直せ
第2回	28・9・12(月)	実践 社長の哲学「リーダーの流儀」を育てよ
第3回	28・9・26(月)	伝説の経営者に学ぶ行動指針
第4回	28・10・6(木)	「人が育つ会社」の創り方
第5回	28・10・19(水)	残業ゼロを目指せ「全社一丸タイム・マネジメント」
第6回	28・10・26(水)	「ご機嫌な職場」を実現せよ「社員が喜ぶ会社作り」

〈ご参考〉講師プロフィール 本田 有明（ほんだ ありあけ）氏

- ・1952年、兵庫県神戸市生まれ。慶應義塾大学哲学科卒業後、社団法人日本能率協会に勤務。経営事業本部、情報開発本部などに所属し、部長職を務める。1996年に人事教育コンサルタントとして独立。主に経営教育、能力開発の分野でコンサルティング、講演、執筆活動に従事。また作家として小説・児童書分野での著作が多い。
- ・著書：「人材育成の鉄則」（経団連出版）、「上司失格！」（青春新書）、「上司になってはいけない人たち」（PHP ビジネス新書）、「部下の力を引き出す できる上司の心得帖」（ぎょうせい）、「いつも結果が出せる人の仕事術」「できる人はシンプル思考」（ともに PHP 研究所）「あの人の人生を変えた運命の言葉100」（PHP 文庫）など多数。

6. トップアスリートのための就職支援「アスナビ（※）」説明会の開催

企業がオリンピックや世界選手権など世界の桜舞台で活躍するアスリートを支援・育成することは、企業名を背負って活躍する姿がテレビや新聞等のメディア等に報道されることを通じて、社会貢献度の高い企業としてのイメージアップにつながるものと考えられます。こうした観点から、28年1月、「トップアスリート支援に関するアンケート調査」を実施しその結果、回答企業の29%の会員からトップアスリート支援に興味があるとの回答を得たことを踏まえ、オリンピックやパラリンピック等への出場を目指すアスリートを対象とする「アスナビ」説明会を埼玉県等との共催で9月に開催する。

（※）アスナビ：日本オリンピック委員会が国内トップクラスのスポーツ選手に対し、雇用面での支援を行い競技活動を充実させるプロジェクトの通称（アスリートとナビゲーションの造語）

以上

平成28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) 農業ビジネス研究会
 - (12) 介護ビジネス研究会
 - (13) 地区協議会（4地区）
 - (14) 地区協議会幹事会（4地区）
3. セミナー・講演会・説明会等の開催
 - (1) トップセミナー
 - (2) 社長塾
 - (3) 特別セミナー
 - (4) 講演会・説明会
 - (5) アスナビ（トップアスリート就職支援説明会）
 - (6) その他
4. 産学連携事業の推進
 - (1) 埼玉大学特別公開講座
 - (2) ものづくり大学特別公開講座
 - (3) 埼玉大学研究開発フォーラム

ラム

- (4) 埼玉大学産学官連携推進協議会
- (5) ものづ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 新任校長研修等研修への講師派遣
- ③ 女子高生の働く意欲促進事業
- ④ 教員・生徒向け研修への講師派遣
- ⑤ 埼玉県地方産業教育審議会委員
- ⑥ 産業教育フェア運営委員ほか各種委員

- ⑦ 四者面談会
- ⑧ 科学の甲子園埼玉県大会
- (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) さいたま人づくり広域連合関連
- 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
10. 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
11. 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運用
 - (2) 通年でのインターンシップ受付
 - (3) 課題解決型大学生インターンシップ事業の開始
 - (4) 県内高校・特別支援学校の生徒受入
1. 社会経済視察団等
- (1) 第36回海外社会経済視察団キューバ・カナダ（7/2～10）

III 海外視察

1. 社会経済視察団等
- (1) 第36回海外社会経済視察団キューバ・カナダ（7/2～10）

IV 教育啓発活動

1. 教育訓練、講座・講習
- (1) 新入社員研修・フォローアップ研修
- (2) 若手社員育成研修
- (3) 衛生管理者受験対策講座
- (4) 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30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
- 3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) 埼玉協ニュース
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

IX 協力サービス活動

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

項目	事業名	(平成28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				⑫										
		理事会		⑮												
		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							⑬				⑮			
		産業教育委員会														
		グローバル委員会									⑳					
		CSR委員会														㉖
		少子高齢化対策研究会										㉗				
		ウーマノミクス推進委員会					⑰									
		働く女性応援講座			㉕				⑨	⑰		⑧	⑰		⑤	㉔
		人事労務委員会														
		労働法実務講座					⑯	㉓ ⑳	③							
		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			㉗											
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・社長塾	⑧	⑬							㉘			㉖ ㉙	⑤	⑳	
	特別セミナー					⑳				㉑						
	その他講演会・説明会		⑫	㉑												
産学連携事業	埼玉大学公開講座 ものづくり大学特別公開講座							⑨								
	産業技術総合研究所視察会 埼玉大・もの大産学連携セミナー							㉔					㉑			
日本経済団体連合会関連	幹事会		⑰			⑰		総会 ②		㉑		⑰				
	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		⑰								①	⑰				
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														④	
	教育委員会関連事業															
	教員・県職員の 長期派遣事業	←-----														
海外視察	社会経済視察団等											②～⑩ キューバ・ カナダ				
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	④														
	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 ⑳								

～広げよう科学の輪 活かそう科学の英知～

全国初！協賛企業が支援した県大会（10／31開催）に続き、 全国大会が茨城県つくば市にて開催される！

平成28年3月18日(金)から3月21日(月)までの日程で茨城県つくば市で「第5回 科学の甲子園全国大会」(主催：科学技術振興機構)が開催された。

「科学の甲子園全国大会」は科学好きの裾野を広げるとともに、トップ層のさらなる学力伸長を目的として、高校生等を対象に平成23年度に創設された。

第5回全国大会には、過去最高の8,261名のエントリーがあり、各都道府県の選考を経て選抜された47校、合計365名の高校生達が、科学に関する知識とその活用能力を駆使してさまざまな科学的課題に挑戦した。

筆記競技と4種の実技競技の得点を加算した総合成績により、愛知県代表 海陽中等教育学校が優勝、神奈川県代表 栄光学園高等学校が第2位、岐阜県立岐阜高等学校が第3位となった。

埼玉県代表の開智高等学校は、初出場ながら、全国10位と健闘した。



表彰式会場



【優勝】愛知県代表 海陽中等教育学校



ステージ上に掲出された協賛企業ロゴ



表彰式(上位3校)

協賛企業ロゴ(会場入口)





第5回科学の甲子園全国大会

埼玉県では、科学好きの高校生が集う全国規模の競技会『第5回科学の甲子園全国大会』から全国初の取り組みとして、県大会から全国大会まで支援する協賛企業を募集し、加盟企業5社に協賛をいただきました。

実技競技(生物)



実技競技(物理)



筆記競技



実技競技(特別)



実技競技(総合)



出場全47校による記念撮影



全国の高等学校から県予選を突破した科学好きな代表生徒6～8名がチームを結成し、筆記競技と実技競技に挑んだ。

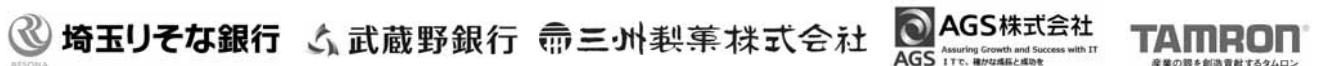
特別シンポジウム

特別シンポジウムは「未知の領域へ挑む！探検者へ」と題して特別シンポジウムが行われた。パネリストには113番元素（仮称ウンウントリウム）を発見した理化学研究所の森田浩介氏、東京大学教授上村想太郎氏、大分大学教授一二三恵美氏、東京大学教授西成活裕氏が登壇し、答えのない難題や未知の領域を切り開いてきた“探検者”ともいえる第一線の研究者の立場から、日本の科学技術を担う高校生に熱いメッセージを贈った。



特別シンポジウム「未知の領域へ挑む！探検者へ」

『第5回 科学の甲子園 全国大会』の開催にあたっては、埼玉県大会から全国大会までご協賛いただくという全国初の試みに挑戦いたしました結果、以下の5社にご協賛いただきました。誠にありがとうございました。



ご協賛いただきました企業からは、協力企業として参加生徒に対する記念品の協賛をいただきました。次回（平成28年度）の第6回科学の甲子園埼玉県大会は埼玉県総合教育センター（行田）にて10月29日（土）の開催となります。より多くのご協賛をいただき、本大会を益々盛り上げていきたいと考えております。会員企業におかれましては何卒よろしくお願いたします。

埼玉県キャリア教育実践アワード



キャリア教育 支援宣言企業の募集



キャリア教育 実践表彰エントリーの募集



……… キャリア教育支援宣言企業の募集概要 ………

今日、若者一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てるキャリア教育の充実が強く求められています。一方、産業界においてもキャリア教育に対する支援を含めCSR（企業の社会的責任）活動の推進に関する社会的な要請が益々高まっています。

そこで、昨年度に引き続き埼玉県教育委員会と（一社）埼玉県経営者協会は、連携を図りながら、県立高校及び特別支援学校の生徒を対象としたキャリア教育に取り組む意思のある企業の募集及び登録を行います。さらに、この登録情報を全ての県立高校及び特別支援学校に提供することにより、企業からの支援を希望する学校と企業とのマッチングを行います。

(1) 募集期間

平成28年5月6日(金)～平成29年3月24日(金)

(2) 募集対象

- ・県立高校及び県立特別支援学校の生徒を対象としたキャリア教育に、取り組む意思のある企業
- ・県立高校及び県立特別支援学校の生徒を対象としたキャリア教育に、既に取り組んでいる企業

(3) 応募書類

○埼玉県キャリア教育支援宣言企業 応募シート（別紙1）

県教育委員会のホームページ上に掲載している「平成28年度埼玉県キャリア教育実践アワード募集要項」から応募シートをダウンロードして、必要事項を記載してください。

<http://www.pref.saitama.lg.jp/f2208/award/>

○応募いただいた情報については、全ての県立高校及び特別支援学校に提供することにより、各学校と企業の連携及びマッチングを進めます。

(4) 応募方法

下記応募先まで電子メール又はファクスにてご送付ください。

※送付いただく際には、必ずお電話で御一報ください。

県教育局県立学校部高校教育指導課
体験活動・キャリア教育推進担当
(048-830-6772)

【応募先・問い合わせ先】

〒330-9301

埼玉県さいたま市浦和区高砂3-15-1
埼玉県教育局県立学校部高校教育指導課
体験活動・キャリア教育推進担当

Tel 048-830-6772

Fax 048-830-4959

E-mail a6760-16@pref.saitama.lg.jp

【企業の方の問い合わせ先】

一般社団法人

埼玉県経営者協会
埼玉県キャリア教育
実践アワード担当

Tel 048-647-4100

Fax 048-641-0924

……… 埼玉県キャリア教育実践表彰の募集概要 ………

今日、若者一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てるキャリア教育の充実が強く求められています。一方、産業界においてもキャリア教育に対する支援を含めCSR（企業の社会的責任）活動の推進に対する社会的な要請が益々高まっています。

そこで、昨年度に引き続き埼玉県教育委員会と（一社）埼玉県経営者協会は、連携を図りながら、県立高校及び特別支援学校におけるキャリア教育の優れた実践事例に対して、企業と学校を表彰する「キャリア教育実践表彰」を行います。

(1) 募集期間

平成28年5月6日(金)～平成28年11月4日(金)

(2) 募集対象

キャリア教育に連携して取り組んだ県立高校及び県立特別支援学校と企業

(3) 審査基準

県立高校及び県立特別支援学校と企業の連携によるキャリア教育の取組を、教育効果、企画性、継続性などの基準により評価します。審査基準の詳細については、「埼玉県キャリア教育実践アワード募集要項」（県教育委員会 HP 掲載）を御覧ください。

(4) 応募書類

○埼玉県キャリア教育実践表彰 エントリーシート（別紙2）

県教育委員会のホームページ上に掲載している「平成28年度埼玉県キャリア教育実践アワード募集要項」からエントリーシートをダウンロードして、必要事項を記載してください。

<http://www.pref.saitama.lg.jp/f2208/award/>

○応募にあたっては、県立高校・特別支援学校と企業の合意に基づき連名で提出してください。なお、シートの記載については、いずれか一方で可としますが、その場合は必ず相手方の承諾を得てください。

(5) 応募方法

・応募書類を下記応募先まで持参又は郵送してください。FAXや電子メールは不可とします。

※提出いただく際には、必ずお電話で御一報ください。

(6) 表彰式 平成29年2月3日(金) パレスホテル大宮にて

【応募先・問い合わせ先】

〒330-9301

埼玉県さいたま市浦和区高砂3-15-1
埼玉県教育局県立学校部高校教育指導課
体験活動・キャリア教育推進担当

Tel 048-830-6772

【企業の方の問い合わせ先】

一般社団法人

埼玉県経営者協会
埼玉県キャリア教育
実践アワード担当

Tel 048-647-4100

※詳細は埼玉県ホームページ（<http://www.pref.saitama.lg.jp/f2208/award/>）に掲載されている募集要項をご覧ください。



最優秀賞を受賞された皆様 川越工業高等学校清水校長（前列左から三人目）、東友テクニカ株式会社榎木野代表取締役社長（前列右から二人目）、ドリームキ池田社長。その他、昨年度は優秀賞一組、奨励賞二組の実践が受賞しました。



表彰式会場（パレスホテル大宮）



埼玉県教育委員会 関根郁夫教育長と記念撮影する最優秀賞を受賞した川越工業高等学校の生徒

平成二七年度第十九回トップセミナー

『奇跡の職場』新幹線清掃チームの『働く誇り』と題して、元・株式会社JR東日本テクノハートTESSSEIおもてなし創造部長、現合同会社おもてなし創造カンパニー代表 矢部輝夫氏が講演

平成二七年度第十九回トップセミナーは、三月三日(木)大宮ソニックスシティ市民ホールにおいて、従業員の定着率も低く、事故やクレームも多かったJR東日本テクノ



第19回トップセミナー

ハートTESSSEIを、日本国内のみならず海外からの取材が殺到する『奇跡の職場』へと変革させた、元・株式会社JR東日本テクノハートTESSSEIおもてなし創造部長で、現在は合同会社おもてなし創造カンパニー代表を務める矢部輝夫を講師としてお迎えし、『奇跡の職場』新幹線清掃チームの『働く誇り』と題して、開催しました。

日経ビジネスの「輝く現場はこう作る 最強チーム」という特集記事、ベストセラーとなった早稲



講演する矢部輝夫氏

田大学ビジネススクール教授遠藤功氏の著書「新幹線お掃除の天使たち」、NHK、テレビ朝日・CNNなどの国内外のメディアの報道、さらにはハーバードビジネススクールがマネジメントの題材として取り上げたことなどで大変な注目を浴びるようになった、JR東日本テクノハートTESSSEIの『奇跡の職場』。講演では、仕事になんの希望も持っていないかったスタッフの多くを劇的に変化させた様々な取り組みについて語っていただきました。

なお、当日は、七七名の方々が参加しました。

◆講演概要

・リーダーはまず、社員の心を掴まなくてはならない。いくら役職や地位に基づいて発言しても、なかなか賛同は得られない。自分の真剣さや熱意を、できるだけ全員にアピールすることを心がけるのが重要。

・改善・改革が進まない理由は、①改革の必要性を認識していない②改革したいが面倒くさい③改革のリスクが怖い④「あいつが言うからやりたくない」の四つがあり、このうち④の理由が最も難しい。

「テッセイを変えて世の中の人

に認めてもらいたい。そのため、私は一生懸命頑張っている」、こうした姿勢を見せ続け、次第に、社員から「あの人が言うならやってみよう」と言ってくれる人が増えていった。

・社員教育で一番大事にしていることは、課題に向かって自らが考え、実践するスタッフを育成すること。例えば、一例にエンジェルリポーターがあるが、これはエンジェルリポーターが、現

平成二七年度第二十回トップセミナー

『AIの衝撃 人工知能は人類の敵か』脳科学とコンピュータの融合が私たちの常識を覆す』と題して、KDDI総研リサーチフェロー 小林雅一氏が講演

人間の領域がどんどんコンピュータやAIなどに侵されようとしています。AIの最大の特徴は、人間とコンピュータの強みを足し合わせたところにあります。そこ

知らないインパクトをもたらすでしょう。

にはプラスとマイナスの両面が考えられます。まずプラス面は、これまで想像もつかなかったような知識製品の登場です。これらは私たちの暮らしや社会の利便性を飛躍的に高めると同時に、既存のITや自動車、ロボットをはじめ産業各界のビジネス・モデルに計り

一方、マイナス面は、予測不能なAIの進化です。「自ら学んで進化するAI」は、それをつくり出した人類が意図したものとは全く違う方向へと発達してしまう危険性も秘めています。かつてはSFに過ぎなかった、この危険性がいま現実味を帯びて語られるようになりました。たとえば著名な理論物理学者のステイブン・ホーキング氏やマイクロソフトのビ

ル・ゲイツ氏ら、先見の明のある有識者が次々と警鐘を鳴らしています。

こうした状況を踏まえ、平成二十七年第二十回トップセミナー



第20回トップセミナー



講演する小林雅一氏

は、三月九日(水)大宮ソニックシティ市民ホールにおいて、AIの最新動向に詳しいKDDI総研リサーチフェロー 小林 雅一 氏を講師としてお迎えし、「AIの衝撃 人工知能は人類の敵か？脳科学とコンピュータの融合が私たちの常識を覆す」と題して開催、四九名の方が参加しました。

◇講演概要

・現在に至るまでAIの主流は、統計・確率的なデータ解析手法を用いていた。しかしこの方法では、正規分布では表すことが

できない問題に直面し、危険性を克服できなかった。例えば、自動運転中に、前の車が急にバックしてくるなど、通常では考えられない予測不能(しかし実際は起こりうる)事象には対応できなかった。

・そこで、脳を模倣した計算アルゴリズムの一つ、ニューラルネットワークが注目され始めた。以前から研究対象となっていたが、最近になって計算機の技術革新などに伴い、予測精度が飛躍的に向上した。三種類の構造



会場からは質問も出された

(入力層、隠れ層、出力層)のうち、隠れ層が何層も重なっており、その中で単純な変換を何度も繰り返すことにより、予測精度が向上する(ディープラーニング)。従来の機械学習でもコンピュータに画像を見分けさせることは可能だが、例えば人間の顔をコンピュータに自動選別させるには、人間の顔がどういうものかを事前にコンピュータに学習させる必要がある(特徴量を付与)。

しかし、ディープラーニングでは、人間による学習を経ずに、

コンピュータが自力で特徴量を獲得し識別できるようになった。これにより、人間のように外部を認識し、起用に動くことのできるロボットが実現できるようになってきた。

・将来的な実用性としては、監視カメラによる不審者の発見、自動運転への応用、言語や知識獲得による会話ロボットなどが考えられる。また軍事面でもAIを搭載した自律的兵器の配備が進められているとされており、禁止条約成立に向けた動きも出てきている。

第二十一回トップセミナー

『企業倫理とコンプライアンスを超えて』と題して、慶応義塾大学商学部 准教授 梅津 光弘 氏が講演

「社会から信頼され発展を期待される企業となるために」、「社会から信頼・共感される企業を目指して」。多くの企業が企業理念やトップメッセージとして社会に広く発信している言葉です。これらの企業のホームページを見ると、コーポレート・ガバナンス、内部統制システムの整備、リスク管理体制、適正な情報開示など様々な取り組みが掲載されております。

しかしながら、昨年も世界で首位を争うドイツの自動車メーカーや日本を代表する総合電気メーカーをはじめとして、多くの企業でこうした企業理念やトップメッセージに反する不祥事が発生しています。

こうした状況を踏まえ、平成二十七年第二十一回トップセミナーは、三月二十八日(月)大宮ソニックシティ市民ホールにおいて、日本経

講演する梅津光弘氏



第21回トップセミナー



宮倫理学会会長で、慶応義塾大学商学部 准教授 梅津 光弘 氏を講師としてお迎えし、「企業倫理」コンプライアンスを超えて」と題して開催されました。

ご紹介いただきました。当日は大宮ソニックスティビル四階市民ホールで実施し、三四名の方々に参加いただきました。

◆講演概要

- ・ひとくちに倫理といっても、何か明確な基準があるわけではない、これを守れば大丈夫というものがあるわけではない。例えば、あるIT企業の御曹司がタイで、現地の外国人女性二十人に代理母になってもらい、子供を産んでもらった事例があった。現地の法令には抵触せず、相手女性には相当の補償を行い、生まれた子供にも安心した住環境が与えられた場合、その倫理的な問題はどのような基準で判断するのだろうか。
- ・また、例えば柔道連盟体罰問題を見てみると、かつては厳しい体育会系運動部や、特に柔道のような格闘技などの世界では、指導の中で多かれ少なかれ「愛の鞭」は行われていたのではない。こうした問題が表面化する背景には、社会で共有する倫理への意識が、以前とは比べ物にならないくらいに厳しくなっていることが背景にある。

こうした中であって、企業倫理の構築は時代や社会の要請とな

っている。企業経営者は社会の価値観の変化を敏感に感じ取り、迅速な価値転換を図っていかなくては、生き残っていけない時代となってきた。

- ・日本企業の取り組みとして、内部通報窓口の設置や、倫理研修の実施など、企業倫理体制は整ってきている。

しかし、運用のための予算、人員確保など制度定着はまだまだ不十分なのではないか。不祥事は発生してからでは手遅れである。不祥事発覚のリスク管理の重要性を認識し、制度の実効性をより高めていく必要がある。



講師から参加者への質問も行われた

More For You
もっと、街・暮らし・笑顔のために

 **武蔵野銀行**

想いをつなぐ、未来を形に。

Next Action RESONA GROUP

 **埼玉りそな銀行**
RESONA

平成二八年度第一回トップセミナー

『IoTとビッグデータで拓く次世代ビジネス〜IoTはビジネスを再定義する』 と題して、東京大学先端科学技術研究センター教授の 森川 博之 氏が講演

デジタルの波は短期間で多くの

イノベーションを生み出してきました。時にそれは、産業構造をも変革してしまう破壊的なイノベーションとなり、これまで安泰だった企業にも大きく影響しています。そして今、その第二の波が押し寄せています。皆様よくご存知の「モノのインターネット」と呼ばれる、IoT (Internet of Things) で

す。

あらゆるモノがインターネットにつながるならば、そのデータをリアルタイムに入手して分析することも、顧客に納品した製品のファームウェアを随時更新して新しい機能を追加することもできます。こうした「変化」を活かして新しいビジネスを創り出せば、製品やサービスの競争力を大幅に強化したり、新たな収益源を開拓することができそうです。このように、IoTはこれまでとは次元の違ったイノベーションを生み出す可能性を秘めており、企業にとっては大きなチャンスです。

こうした観点を踏まえ、平成二



平成28年度第一回トップセミナー



講演する森川博之氏

八年度第一回のトップセミナーは四月八日(金)大宮ソニックスシティ市民ホールにおいて、ビッグデータに関連する基盤技術開発並びに応用研究の第一人者である、東京大学先端科学技術研究センター教授の 森川 博之 氏を講師としてお迎えし、「IoTとビッグデータで拓く次世代ビジネス〜IoTはビジネスを再定義する」と題して開催、三五名が参加いたしました。

森川教授からは、製造やエネルギーから金融やスポーツまで、あらゆる産業にまたがるIoT活用の最新動向を、データの価値、システムの組み合わせ、ビジネス領域の再定義といった視点から解説していただきました。講演の概要は以下のとおり。

□講演の概要

・航空機や鉄道の座席という物理的資産は、座席予約システムにより、デジタル化されサービスとして利用される。こうした物理的資産のデジタル化が急速に進展している。それ以外にも、自動車、客室、会議室、倉庫、工場なども次々とデジタル化されている。

・すべての産業に影響を与える技術は「汎用技術」と呼ばれている。IT、ICTは今、汎用技

術化しつつある。徐々にいろいろな産業セグメントに入り込んでいく。このスピードは実は加速度的というふうに理解されている向きもあるが、過去の蒸気機関のように一〇年、二〇年、そして三〇年という長い年月をかけて各産業セグメントに浸透していくものである。

・そうした産業セグメントへの浸透を考える上で、重要なのは関する技術者などが、「海兵隊」指向往取り組む必要がある。海兵隊は陸海空の機能がコンパクトに集まった組織で、海兵隊がはじめに敵陣に突入していく。これと同じように、ICTに関する技術者等が、あらゆる産業セグメントに突入していく必要がある。そして失敗を重ねるが、その取り組みを評価してあげるような仕組みが必要となる。

・一橋大学大学院国際企業戦略研究科の楠木建教授の「ストーリーとしての競争戦略」がベストセラーとなった。なぜこれほど売れているのか。ケーススタディの豊富さ、文章の切れ味のよさ等もあるが、今の日本のような成熟社会においてこそ面白いストーリーが求められているような気がする。

・経済や売上が右肩上がりの国や企業では、明確な戦略ストーリーがなくても、国民や社員の士気を保つことができる。「今より豊に」というストーリーが原動力となるためである。国や企業の本当の戦略力は、成熟、衰退局面のときにこそ試される。研究も同じではないだろうか。

・今までは、性能をよくすることが、新たなユーザー体験の創出につながっていた。しかしながら、技術の進歩により、性能以外の軸でも新たなユーザー体験を提供できるようになった。このような局面においてこそ「面白いストーリー」が必要となる。確実なことは技術により社会を変えたいという強い「想い」が必要となる。未来を創るにあたって、こうした、こうなるとほしい、これが必ず必要となる。ICTは世の中を一変させることのできる分野である。未来を予測することは難しいが、未来を創ることはできる。変わりつつある時代の中で、一〇年、二〇年、そして五〇年後を夢想するマインドをもって、技術者、研究者は産業、経済、社会が変わるプロセスに貢献していくことが重要である。

平成二八年度第二回トップセミナー

『主体的に動く組織を創る』をテーマの「講演会」、「即興エグゼクティブ・コーチング体感セッション」、「交流会」を開催

平成二八年度第二回トップセミナーは、四月十三日(水)、大宮ソニックシティ市民ホールにおいて、「主体的に動く組織を創る」をテーマに開催、四〇名が参加いたしました。

当日は、自ら変革を生みだし、



第2回トップセミナー



講演する鈴木義幸氏

変革を推進するリーダーを創出することを通して、組織の価値創造に向けた活動を支援するグローバル・コーチング・ファームである、株式会社コーチ・エイ取締役社長



即興エグゼクティブ・コーチング
左：鈴木義幸氏、右：福島範治氏



質問する藤池誠治本会副会長

鈴木 義幸 氏を講師としてお迎えし「主体的に動く組織を創る」エグゼクティブ・コーチングの実際」と題する講演会、そして鈴木氏と鹿沼グループ代表取締役福島範治氏による対談、即興エグゼク



質問する栗田美和本会副会長



交流会で挨拶する本会上條正仁会長



交流会

ティブ・コーチングなど、大変魅力的なプログラムで開催しました。なお、その後交流会も通じ、参加者は「主体的に動く組織を創る」

という経営者の永遠のテーマを実現するためのエグゼクティブ・コーチングの必要性・重要性を十分に認識することができた。

平成二七年度第八回特別セミナー

「平成二八年度税制改正について」と「不祥事発生防止に向けた内部監査上の留意事項」最近の不祥事発生事例を踏まえて」の二つのテーマで開催

平成二七年度第八回特別セミナーは、三月十四日(月)大宮ソニックシティ市民ホールで「平成二八年度税制改正について」、「不祥事発生防止に向けた内部監査上の留意事項」最近の不祥事発生事例を踏まえて」という二つのテーマで開催され、三五名の方々が参加されました。

向けた内部監査上の留意事項」最近の不祥事発生事例を踏まえて」では、KPMGコンサルティング株式会社ディレクター林 拓矢氏より講演が行われました。

講演の中では、林氏は、不正と不祥事概念について、「不正」は他人を欺くことを目的とした意図的な行為または不作為で、例え

講演一は、「平成二八年度税制改正について」、KPMG税理士 法人 パートナー 税理士 遠藤 達也 氏より講演が行われ、法人課税では、「法人実効税率の引下げ」、「外形標準課税」、「欠損金の繰越控除」、「減価償却方法」、「中小企業の固定資産税の軽減」、また消費税関係では、軽減税率の導入などについて詳細な説明が行われました。

次に講演二「不祥事発生防止に



第8回特別セミナー



講演する遠藤達也氏

ば資産の不正流用や汚職、不正な報告などがあると説明。

また「不祥事」は事故や過失、不正を含むより広い概念であると定義し、例としては情報漏洩や製品事故、インサイダー取引があるとし、企業は不正だけでなく不祥



講演する林拓矢氏

事にも適切に対応する必要性が高まっていることを強調しました。

そして、不正・不祥事の具体的な防止策をご紹介いただくとともに、過去に発生した事例を扱いますが、原因分析やその教訓についても解説していただきました。

第五回人事労務委員会

『ストレスチェック実施者・企業担当者のストレスチェック 直前実務・実践説明会』と題して、(株)ウエルネット専務取締役 山根裕基氏が講演

平成二七年度第五回人事労務委員会

は、三月三〇日(水)大宮ソニッ

クシティ市民ホールにおいて、株

式会社ウエルネット専務取締役山

根裕基氏を講師としてお迎えし、

「ストレスチェック実施者・企業

担当者のストレスチェック 直前

実務・実践説明会」として開催し

六四名の方々が参加しました。当

日のプログラムは以下のとおり。

◇当日のプログラム

一、ストレスチェック制度の導入

・企業担当者・産業医・ストレス

チェック実施者の役割

・ストレスチェック規程の作成

・ストレスチェック実施計画の作

成

二、企業担当者の職務

・衛生委員会等における実務

・ストレスチェック実施体制の構



第5回人事労務委員会

築

・健康診断と同時実施する方法等

・産業医との調整事項

・ストレスチェック実施者の職務

と業務の委託

・派遣労働者に関する留意事項

三、面接指導の実務

・面接指導の申し出

・面接指導後の意見聴取

・実施後の事後措置

四、質疑応答



講演する山根裕基氏

平成二七年度埼玉大学産学連携セミナー

「埼玉大学の産学連携機能を活用し、企業の製品開発・研究開発を推進しよう！」と題し開催

三月一六日(水)一三時三〇分より、ソニックシティビル四階市民ホール

において、埼玉大学産学連携セミナーを開催し、四〇名の方々が参加しました。このセミナーは、企業の方々に研究開発の最前線を知っていただき、企業の製品開発・

研究開発を推進することを目的としています。

当日は、埼玉大学の産学連携事例・研究開発事例の発表に加えて、研究者との交流会も開催しました。当日のプログラムは以下のとおり。



埼玉大学産学連携セミナー



松岡浩司教授



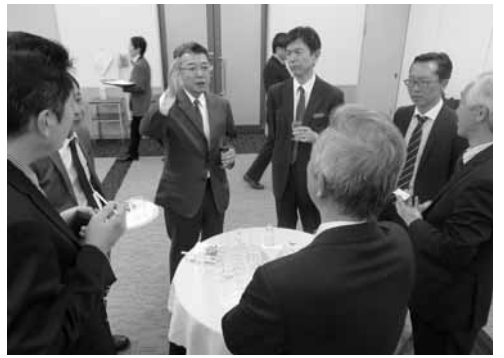
輅田頭章助教



後藤祐一准教授



荒居善雄教授



交流会

◇当日のプログラム

・「埼玉大学産学連携の取り組みについて」イノベーション研究

平成二八年度新入社員研修開催



過去最高の65名が参加

センター産学官連携推進部門長
松岡浩司教授

・「材料強度に関する産学連携事例」
例）人間支援・生産科学部門

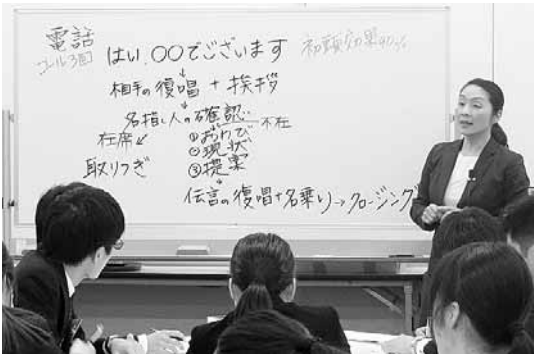
荒居 善雄教授

・「埼玉県先端産業創造プロジェクトに関する産学連携事例」物質科学部門 松岡浩司教授

・「研究開発事例「古い人工知能」の研究者からみたビッグデータと深層学習」数理電子情報部門

後藤 祐一准教授

・「研究開発事例「機械系構造物の耐震設計法に関する研究」人間支援・生産科学部門 軈田 顕章 助教



講義をする古澤美奈子氏

新入社員研修が四月四日(月)、大宮ソニックシティで八社、六五名の新入社員が参加して開催された。

本研修は、

① 学生生活から社会人生活へのスムーズな転換を図る

② 社会人としての行動のあり方や仕事の進め方、職場の基本的なルールを学ぶ

③ 職場での基本的なビジネスマナーを実習を通して体得する

の三点を目的に開催され、講師は、りそな総合研究所(株)パートナー講師、古澤美奈子氏。講義は、異業種メンバーで構成されたグループ討議やロールプレイング等を取り入れた形式で進められた。

本研修の具体的なプログラムは、「学生から社会人へ」「効率的な仕事をするために」「良い人間関係を築くために」「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」の六項目。

特に「ビジネススマナーの基本」では、応対・マナーの基本動作、職場での言葉遣い、電話応対、来客応対・訪問のマナーに関して、実習とロールプレイングを重ねること、すぐに実践に結びつけられるよう、熱心に取り組む参加者の姿が多く見られた。

速やかに職場に適応し、また、一日も早く職場の戦力となるよう、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ぶ一日となった。

参加者からは、

・社会人としての基本となるひと通りのマナーを学ぶことができ、とても充実した内容だった。今回の研修を受講したことで、より一層仕事への意欲が増した。

・異業種かつ知らない方々と組んで、緊張感を持ってビジネスマナーの習得練習をすることが出来たので、より実践に近い気持ちで取り組むことができた。

・名刺交換や、電話応対など、実践にすぐに使える技術を学ぶことができたことがとても良かった。

・研修を受けて、自分にはまだまだ足りないスキルがたくさんあることを痛感しました。学んだことをしっかりと復習して、一日も早く社会人として活躍できるようにしていきたいと思いました。

等の感想が寄せられた。

〔参加会社・組織〕

(株)あなたの幸せが私の幸せ⑦、(株)アズ企画設計⑩、(株)エンプラス

⑳、共和真空技術(株)④、東京イン

キ(株)⑬、(株)十勝大福本舗③、中原建設(株)④、公益財団法人日本生態系保護協会④

○内は、参加者数。合計六五名。



訪問のマナーを学ぶ



コミュニケーション実習

第二九回生き生き職場体験交流の集い

「生き生き働くために、これからの働き方のヒントを探る」を主催

第二九回「生き生き職場体験交流

流の集い」が三月八日(火)大宮ソニックシティにおいて、「生き生き」という言葉をキーワードに「働くことを改めて見つめ直し、今後のキャリア形成を考える」をメイン

テーマとして、「基調講演」、「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」の四つのプログラムを開催、関係者を含め、四六名が参加した。

第一部の基調講演では、ラグビ



「スポーツ心理学を生きる」18年目の「チャレンジ」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荒木香織氏による基調講演

ー日本代表チームの元メンタルコーチ、荒木香織氏より「スポーツ心理学を生きる」一八年目の「チャレンジ」と題して講演が行われた。

荒木氏は、昨年開催された「ラグビーワールドカップ二〇一五」において、ラグビー史上最大の番狂わせと世界中が驚嘆した、南アフリカ戦の勝利などに、日本チームの「メンタルコーチ」として大きな貢献をされた。

スポーツ心理学を基盤とするパフォーマンス向上を研究テーマとし、これまで様々なコンサルティング実績を有しており、こうした経験を踏まえ、「生き生きとした働き方に繋がる『心の鍛え方』」をテーマにお話をいただいた。

講演の中で、荒木氏は、ラグビー日本代表チームでのメンタルコーチの仕事に関しては「生まれもつてのヒーローはいないし、元々『メンタルの強い人』もない。前向きな意欲を保持し続けられる



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こ披露頂いた事例発表

か否かが最大のポイントであり、こうした人に対するメンタル面でのサポートが最も効果を挙げた」と話した。

スポーツ心理学という専門分野に基づいた視点からは、自分自身のメンタルコントロールの重要性に触れ、「自分の強みや課題を理解することで、気持ちや行動をコントロールすることができると」参加者にアドバイスを送った。

また、現在のご自身の仕事と育児両立の経験に触れ、「自分を取り巻く環境に受身ではなく、主体的に係ることが重要。一瞬一瞬を大切に生きていこう」とエールを送り講演を締めくくった。

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。

(株)ひびき商品開発部営業一課・セントラルキッチン店長の鈴木景子さんは、入社四年目、駅弁を製造するセントラルキッチンの店長としての日々の製造管理の仕事や新作駅弁の試作等に携わっている経験を「埼玉の駅弁を作る」と題して発表。

「仕事をする上で日々心がけていること」として、たくさんの方々が働きやすい職場になるよう「パートの方は人生の先輩でもあり、感謝の気持ちを常に忘れないようにしている」と話した。また、今後目指す働き方として、社訓でもある『傍楽(はたらく)』を披露し「自分一人で仕事は出来ない。周りの人を楽にするには、自分はどう動けばよいか、一緒に

働く中でどうしたらもっと楽しく働けるようになるかを意識しながら頑張っていきたい」とまとめた。

ポラス(株)人事部人事課主任の谷津田恵利香さんは、入社一七年目、二度の産休・育休を取得し、仕事と育児を両立されながら活躍されている経験を「仕事も育児も協同で」と題して発表。

折々の経験を通して「何でも一人でやろうとせず『協同』で行なうように心掛けてから『両立』がしやすくなった」と話し、現在は、周囲や家庭の様々な協力を得て、自身の「協同スタイル」を編み出し、時短勤務ではあるが、任せられる仕事が増えるなど、やりがいを感じながら働くことができているという。

また、女性社員がさらに活躍するためには、「経営側の考えを周囲にきちんと伝えること」「時短



(株)ひびき 鈴木景子氏



ポラス(株) 谷津田恵利香氏

勤務ではない他の社員と平等に業務分担し、格差をつけず、公正に評価してあげることが必要であると話した。

東日本旅客鉄道(株)大宮支社西川口駅駅長の小野山万貴子さんは、入社二四年目、キャリアを重ねながら、二度の産休・育休を取得され、仕事と子育ての両立をしながら活躍されている経験を「仕事を通じて成長する」継続は力なり」と題して発表。「仕事に対する想い」や「仕事への向き合い方」といった観点も織り交ぜてお話頂いた。

価値を認められたいとすれば、自分の価値(良い所)をきちんと伝えていなければいけません。

また、仕事と家庭を両立するコツとして「借りられる手は借りる」「感謝の言葉を惜しげもなく使う」「ライフステージに合わせて柔軟に働く」「悩むより考える」「仕事を継続する」という強い意志をもつこと」を挙げた。最後に、「困難な時も、どうして」と受身ではなく、どうすれば」と主体的に考え行動することで乗り切れる。なぜなら私が乗り切ってきたから」と力強いメッセージで発表を締めくくられた。

キャリアアップの経験から学んだこととして「仕事とは、楽しいから本気になるのではなく、本気でやればどんな仕事でも楽しい」「自分がやりたいことをどんどん提案し、実行していくことが重要。必ず会社は見えていく」と評した。

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」



「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

などについて討議し、様々な意見が出された。

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、
・色々な年代の様々な業種の方のお話を聞いて、自分の仕事への姿勢を見つめなおす良い機会になった。これから生き生きと働いていくにはどうすればよいのか、今一度考えていきたい。
・仕事をしていく上では、女性ならではの苦労や辛さがたくさんあるが、女性ならではの切り抜

け方があることを強く感じられ、有意義な時間だった。
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)②、あすなろの郷浦和②、岩堀建設工業(株)①、AGS(株)①、(株)大泉工場①、(株)亀屋②、川口信用金庫②、共和真空技術(株)①、クリンシステム(株)①、(株)コーセー狭山事業所



「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



グループディスカッション発表

②、(株)サイサン①、彩の国さいたまづくり広域連合①、サイボー(株)①、坂戸ガス(株)①、三協食品工業(株)①、(株)サンフレッセ①、ジェコー(株)②、スバル用品(株)①、大東ガス(株)①、(株)太平洋印刷所①、東京ガス(株)埼玉支社①、日信ソフトエンジニアリング(株)①、日本ワイパブレード(株)①、ネットヨタ東埼玉(株)③、(社)福隼人会まきば園①、(株)パレスエンタープライズ②、東日本旅客鉄道(株)大宮支社①、フジオックス(株)②、富士電機機器制御(株)①、ボーズオートモティブ(株)①、リコーインダストリー(株)埼玉事業所①、(株)リビコー②
○内は参加人数。合計四三名。



東日本旅客鉄道(株) 小野山万貴子氏

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第94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 ☎048-647-4100
 FAX048-641-0924

研究の内容 産業への展開



日本経済の停滞の構造を解明する

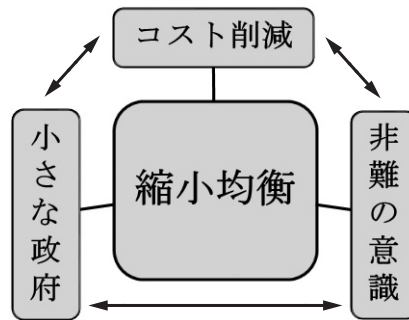
埼玉大学 大学院人文社会科学部研究科長 伊藤 修 教授

私の専門は金融論と日本経済論ですが、齢とともに「狭く深く」より「広く・まとめる」方向に変わってきています。今は主に「失われた20年」などと呼ばれる日本経済停滞の構造を分析していて、もうじき本にまとまる予定です。ひとことでは、何か1つが諸悪の根源というより、企業経営の分野、政治と行政の分野、メディアや世論（国民意識）の分野のそれぞれに問題があり、しかもそれらが相互に組み合わさって、全体として《悪い均衡》（あるいは縮小均衡）に陥っていると考えています。

企業分野では、経済学での本来の効率化（最小の生産要素 input で最大の output）とは異なるコスト削減が、しかも横並び競争として続き、結果として家計所得と消費の縮小、非正規の増加や長時間労働が問題化しました。そのフラストレーションを背景にしてメディアは、誰かを魔女狩り的に吊し上げることで売れる方向に走り、これに市場競争偏重の（米国産）経済思想が親和したのでした。こうしてつくられる世論の上で、劣化した政治と行政は、少子高齢化対応など必須のパブリックな調整機能を果たすことができず、格差拡大、政治不信認、負担忌避、財政破綻といった連鎖を生み、放置するのみとなりました。これらの中で

悪循環を起こしているでしょう。

以上が基本構図で、ここでは社会問題の解決と経済・経営の効率の論理とが、背反するのではなく一体であるとしてとらえています。それではどうすべきか。不合理はどこにあるかをはっきりさせれば、それを除く方策も示唆されてくるでしょう。くわしく説明したいところですが紙幅が尽きました。ちょうど経営者協会が主催される公開講座で6月9日にお話させていただく予定なので、続きはその機会に致します。



金融行政に関する政府報告書を担当

略歴
 伊藤 修
 (いとう おさむ)
 1956年 長野県生まれ。
 1979年 東京大学経済学部卒。博士(経済学)。
 1999年 埼玉大学教授。
 2008-12年 経済学部長。
 2016年4月より大学院人文社会科学部研究科長。著書に『日本型金融の歴史的構造』(東大出版会、エコノミスト賞受賞)、『日本の経済』(中公新書)など。



省エネルギー、資源有効利用のための高機能固体触媒の開発

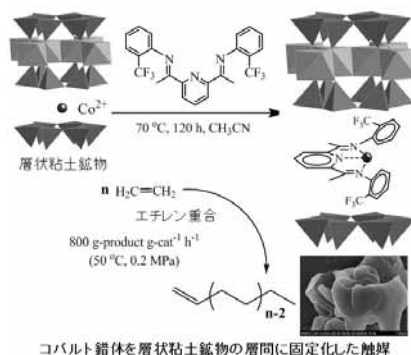
埼玉大学 大学院理工学研究科 物質科学部門 黒川 秀樹 教授

固体触媒とは、粉末あるいは粉末を固めて成形した固体状の触媒のことで、自動車の排ガス浄化触媒がよく知られていますが、石油や天然ガスといった資源からガソリン、軽油などの自動車燃料の製造、プラスチックなどの高分子材料の製造などにも使われています。私たちの研究室では、特に、代表的なプラスチックであるポリエチレンおよびポリプロピレンを製造するための“高機能”触媒の開発を行っています。ポリエチレンはスーパーなどで商品を入れる半透明の袋(レジ袋)から、水道・ガス管、自動車のガソリンタンクなど、ポリプロピレンは自動車のバンパー、内装材、家電製品のケースなど、いづれも幅広い用途に用いられており、我々の生活に欠かせない材料です。

近年、我々はポリエチレンを効率よく作るための触媒として、ケイ素とアルミニウムを主成分とする層状粘土鉱物(板状構造のシートが積み重なった構造をしている)のシ

ートとシートの間(層間)に、鉄、コバルト、ニッケルなどの有機金属錯体(触媒の活性成分)を閉じ込めた新規な固体触媒を開発しました。この触媒は高い活性と良好な取り扱い特性に加えて、不安定で分解しやすい錯体を層状粘土鉱物の層間に閉じ込めたことにより反応時の高い安定性も達成された“高機能”な触媒です。また、この触媒では錯体の構造を変えることで、生成するポリエチレンの分子量を制御して、合成潤滑油や界面活性剤(洗剤)の原料となる“オリゴマー”と呼ばれる炭素数が10~20程度の油状成分も効率よく製造することができます。

ポリエチレンは、年間、日本国内だけでも各々200万トン以上が製造されているため、高機能な触媒を開発して省エネルギーや廃棄物の削減ができれば、環境に対する負荷を大きく低減することができます。当研究室では、開発した“高機能”触媒の実用化を目指して、学生と共に研究を進めています。



当研究室は、固体触媒の調製および触媒の構造・特性解析などを得意としており、民間企業と密接に連携して研究を進めています。

学歴・略歴
 黒川 秀樹
 (くろかわ ひでき)
 1959年8月生まれ。1989年3月東京工業大学総合理工学研究科博士課程修了、博士(工学)。1989年4月鈴木国際特許事務所、1989年9月三菱油化(現在、三菱化学)四日市総合研究所、1997年9月埼玉大学工学部助手、2003年4月科学分析支援センター助教授、2015年4月理工学研究科教授。

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第75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 ☎048-647-4100
FAX 048-641-0924



CFRP による鋼構造物の補修・補強技術開発

建設学科 大垣 賀津雄 教授

自動車、鉄道車両および航空機分野では、連続繊維強化プラスチック（以下、FRPと呼ぶ）が多用されてきており、鋼材やアルミ合金と併用されていることが多くなっています。

一方、建設分野では20世紀後半より、RC床版の補修・補強やRC橋脚の耐震補強にFRPが用いられています。筆者は10年以上前より、鋼材の腐食部の補修に炭素繊維強化プラスチック（以下、CFRPと呼ぶ）を用いた補修・補強工法を研究してきました。鋼材とCFRPの界面に変形性能に優れたポリウレタン樹脂を用いることで、鋼部材が降伏してもCFRPが剥がれることなく機能することを確認し、昨年高速道路総研よりマニュアルが発刊されました。これらの技術を含めて、土木学会複合構造委員会では、FRPによる構造物の補修・補強指針を作成する方向で活動をスタートさせました。

以上の通り、FRPは補修・補強材として用いられていますが、鋼材に代わる主要部材として、屋根のトラス部材等にCFRPが利用されたり、歩道橋にガラス繊維強化プラスチック（以下、GFRPと呼ぶ）を用いた事例もあります。

GFRPは価格も安く、電気を通さない、腐食しない等の特徴から、今後、鋼材に代わる主要材料として建造物に用いられることが考えられます。また、CFRPはさらに強靱で軽いという特性から、空輸可能な応急橋梁等に適用される可能性があります。本学では構造部材の各種耐荷力実験設備がありますので（写真）、これらのFRPを用いた新技術の開発に、皆様が保有している技術を盛込んで研究を進めたいと思います。



大垣 賀津雄（おおがき かづお）教授 博士(工学)、技術士（総合技術監理部門、建設部門）、土木鋼構造診断士、WES 1級、コンクリート主任技士、川崎重工業株式会社に30年間勤務。2015年4月より現職。土木学会複合構造委員会 FRPによる構造物の補修・補強指針作成小委員会委員長（連絡先：048-564-3851/ohgaki@iot.ac.jp）



ものづくり企業を支える強い現場をつくる研究

製造学科 小塚 高史 教授

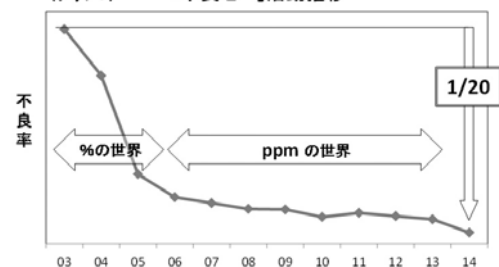
競争力のある真に強いものづくりをいかに実現してゆくか、トヨタ生産方式の実践を通し、追求し研究しています。グローバル経済が進展し、取り巻く環境変化が激しくなるなか企業が生き残ってゆく為の重要な命題の一つであり、しっかりとした方向性と継続的な活動なしには手に入れることはできないと考えています。ムダを徹底的に排除し効率の良い生産現場をつくり上げることは、一朝一夕にできるものではありません。

これまで自身でやってきた生産現場での改善活動の中で、手ごたえを感じ成果があった不良削減活動を例に話をします。トヨタ式で言う七つのムダの一つである「不良・手直しのムダ」削減のため、生産部門トップ（部長）がリーダーとなり『不良ゼロ』をスローガンに、第一線の作業員から監督者達と定期的に現地での改善活動を行って来ました。不良品を現地に並べ、一点一点原因と対策について話し合い継続的な活動を積み重ねる事で、10年を経て不良率は1/20以下のPPMの世界になりました

した(グラフ1)。組織をあげて体制をつくりながら続けた改善活動で、問題を見つけ提案できる次世代の現場リーダーが育ち、現場の体質が強くなりました。

ものづくり企業にとって、ぜい肉のない筋肉質の強い現場をつくる事は何よりも大切と考えトヨタ生産方式の研究をしています、興味をお持ちの企業様など遠慮なくご相談ください。

(グラフ1) 「不良ゼロ」活動推移



小塚 高史（こづか たかし）製造学科教授 北海道生まれ、北見工業大学卒、トヨタ自動車株式会社生産技術部門、明知工場製造部長を経て2015年より現職。生産管理が専門。（連絡先：048-564-3841/kozuka@iot.ac.jp）



埼玉県からのお知らせ

コバトン

平成28年度 産業労働部主要施策

生産年齢人口が減少する中においても持続的に経済を成長させていくため、先端産業を育成するなど県内の「稼ぐ力」を高めていく。また、女性やシニアなど多彩な人材の社会参加を進めるため「人材」開発に取り組んでいくとともに、高齢者も社会を担う一員として活躍できる社会の構築のため「シニア革命」を重点的に進める。

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28年度	平成27年度	伸び率
予算総額	22,793,276千円	21,935,228千円	3.9%
一般会計構成比*	1.2%	1.2%	—

「稼ぐ力」の強化では、ナノカーボンやロボ

ット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する。また、中小企業の生産性向上を図るため、経営革新を一層促進するとともに、サービス産業へのICT導入や、製造業へのIoTを活用した生産設備、物流のスマート化を支援する。

「人材」の開発では、埼玉版ウーマノミクスプロジェクトの更なる推進を図るため、新たに商工団体や業界団体、市町村における女性活躍推進リーダーを育成するとともに、男性の働き方の見直しを進める取組を支援していく。

「シニア革命」では、シニア革命の気運を醸成するため、アクティブシニア応援協議会を設置する。また、県内8か所にセカンドキャリアセンターを設置し、セミナー、カウンセリング、資格・技能の習得、就職マッチングまで一体的に実施する。

そのほか、産業分野では県内企業の海外展開支援、中小企業制度融資の充実、地域商業の強化などに取り組むとともに、市町村と連携して企業誘致を推進する。

労働分野では、ハローワーク浦和・就業支援サテライトにおいて新たにシニアコーナーを設け元気なシニアの就職活動を支援する。また、大学生に県内企業を就職の選択肢としてもらうため、企業参加型の授業の導入支援や長期インターンシップを実施する。

主な新規事業及び重点施策

- (一) 内は平成28年度の予算額 (単位:千円)
- 1 経済を活性化する「稼ぐ力」の強化
 - ① 先端産業創造プロジェクトの推進 (1,841,985)

先端的な研究成果と企業の優れた技術を融合させ、実用化・製品化・事業化を促進することにより、県内に付加価値の高い先端産業を育成・集積、ナノカーボン、医療イノベーション、ロボット、新エネルギー、航空宇宙を重点5分野に位置づけ、プロジェクトを推進、実用化・製品化に向けた研究開発支援を拡充
 - ② 生産性向上への支援 (132,903)

サービス産業事業者向けにICT導入支援や具体的な活用事例の収集・発信を行い、ICT活用を促進、スマート工場化や工場間、物流部門との情報連携などのものづくり企業のIoTを活用した先進生産システムの構築
 - ③ おもてなし日本一の観光づくりの推進
 - ① 外国人観光客100万人の誘致促進 (164,230)

台湾に埼玉国際観光コンシェルジュを設置し教育旅行等の誘致を加速するほか、他県との広域連携によるプロモーションを実施、売れる伝統工芸品の開発支援やアニメ関連事業を全県で展開するほか、工場見学の受入体制整備の支援など既存資源を徹底活用
 - ② 中小企業の経営力向上 (75,793)

企業に身近な商工会議所・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 (1,799,474)

金融機関との連携のもと融資利率を0.1%引き下げ、中小企業の資金繰りを支援
 - ④ 県内企業の海外展開支援 (182,247)

県内企業の海外ビジネス展開を支援する現地支援拠点(上海、ベトナム、タイ)の運営、香港、インドネシアへのコーディネート配置、ジェットロ国内事務所等の県内設置の検討、サービス業等の海外展開支援
 - ⑤ 地域商業の強化 (13,746)

「黒おび商店街」の活力向上のための取組(インバンド対
 - ② 仕事と育児の両立サポート事業 (8,648)

男性の働き方見直しを進めるため、男性の育児取得のモデルとなる企業へ奨励金を交付し、その事例を発信
 - ③ 女性の活躍するフィールド拡大事業 (21,229)

商工団体や業界団体に女性活躍推進リーダーを育成するとともに、女性の少ない業界団体の雇用拡大に向けた取組を支援
 - ④ 女性活躍推進事業 (17,546)

企業の自主的な女性活躍推進の取組をアドバイザー等を派遣するなどして支援するほか、市町村において推進役となる人材を育成
- 2 女性がいいきいと輝く社会の構築(埼玉版ウーマノミクスプロジェクトの更なる推進)
 - ① 多様な働き方推進事業 (12,836)

「多様な働き方実践企業」認定のセカンドステージとして、
 - ② がんばる中小企業の支援
 - ① 小規模事業経営支援推進費 (2,921,525)

商工会議所・商工会が行う小規模事業者に対する経営改善普及事業への助成、商工会議所・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

応も含む)に対する助成や商店街活動ノウハウ手引書の作成による先進的活動事例の周知、「全県一斉商店街まつり」等の集客イベントに対する支援

5 産業集積の推進

① 企業誘致の推進

(1,402,590)

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実施、関西地区企業との交流会の開催、企業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 高齢者が社会を共に担う「シニア革命」の推進

① アクティブシニア活躍支援事業

(177,340)

シニア革命の気運を醸成するため、アクティブシニア応援協議会を設置し、シニアドリムフェスタを開催、県内8か所にセカンドキャリアセンターを設置し、セミナー、カウンセリング、資格・技能の習得、就職マッチングまで一体的に実施

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

(183,512) (一部再掲)

「ハローワーク浦和・就業支

援サテライト」で、新たに「シニアコーナー」を設け、元気なシニアの就職活動を支援、就職相談窓口のない市町村におけるハローワーク求人情報を活用した相談窓口の設置を支援

② 大学生のための県内企業魅力発見事業

(25,276)

県内企業で働くことの魅力を早期に県内大学の学生に伝えるため、企業が参加する課題解決型授業の県内大学への導入を支援、学生が授業で訪問した県内企業の魅力をもとめた冊子を製作し、就職活動中の学生にPR

③ 大学生インターンシップの推進

(19,893)

短期インターンシップに加え、新たに県内企業の課題解決に向けて、学生と企業が共同して調査・研究等を行う長期インターンシップを実施

④ 障害者に対する就業支援

(139,356)

障害者雇用サポートセンターによ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

⑤ 県内中小企業合同入社式等開催事業

(6,760)

県内中小企業の新入社員が企業に定着するための支援として、

県と経済団体が連携して合同入社式や合同研修会を開催、新入社員を激励・応援するとともに仲間づくりを支援

問い合わせ先

県産業労働政策課

(048-830-3715)

平成27年労働組合基礎調査の結果(埼玉県)について

県では、平成27年6月30日現在の県内の労働組合数及び組合員数を取りまとめました。この調査は、県内のすべての労働組合を対象に、組合員数の状況等について毎年実施しているものです。

● 調査結果の概要

① 組合数及び組合員数

県内の組合数は1,787組合、組合員数は361,353人で、前年と比較して、35組合(1.9%)、7,055人(1.9%)減少しました。

② 推定組織率

労働組合員数を県内の推定雇用者数で除した推定組織率は14.4%で、前年より0.4ポイント減少しました。

詳細はHPを御覧ください。

<https://www.prefsaitama.lg.jp/a0808/rodokumiaikisochousah.html>

問い合わせ先

県労働者福祉課

(048-830-4517)

1万人のゴールド・シアター 2016の出演者を募集します。

2020年のオリンピック・パラリンピックに向け、埼玉発の大型文化事業「1万人のゴールド・シアター」が始動します。2020年の1万人規模での公演に向け、平成28年は第一弾として、「1万人のゴールド・シアター2016」を三千人規模で実施します。演出家の蛭川幸雄氏が総合演出する「世界に響け・老人の夢」がテーマの群集劇です。岸田國士戯曲賞を受賞したノゾエ征爾氏が脚本を担当します。

彩の国さいたま芸術劇場の芸術監督蛭川幸雄氏の「高齢者(シルバード)がゴールドに輝く演劇を創りたい」という発案により、平成18年に発足した平均年齢77歳(最高年齢90歳)の高齢者劇団「さいたまゴールド・シアター」は、演劇初心者も稽古を重ね、現在では香港やパリをはじめ国内外で公演を行い、高く評価されています。

ゴールド・シアターのメンバー39人とともに、世界最大級の群集劇に参加しませんか。人前で演じてみたい。感じたことを叫んでみたい。そんな思いをお持ちの皆さんの応募をお待ちしています。演劇経験は問いません。

○ 開催期日 12月7日(水)
○ 開催場所 さいたまスーパアリーナ(さいたま市)
○ 募集対象 65歳以上(平成28年12

月31日時点の年齢)

○ 募集期間 5月31日(火)必着

○ 応募先 公益財団法人埼玉県芸術文化振興財団 〒338-8506 さいたま市中央区上峰3-15-1
(048-858-5505)

○ 応募方法 県内の文化施設等に設置のチラシ又は埼玉県芸術文化振興財団HP (<http://www.sai.or.jp/>) からダウンロードした応募用紙に必要事項を記入し、郵送又はインターネットで。

○ 費用 1万円(稽古費用・保険料・招待用公演チケット1枚含む)

○ 選考 応募用紙により選考し、結果は応募者全員に郵送で通知します。

○ 稽古 7月、9~11月(10回以上参加してください。会場:彩の国さいたま芸術劇場)

○ 舞台稽古 公演前日及び当日(会場:さいたまスーパアリーナ)

○ 問い合わせ先 県文化振興課
(048-830-2877)

65歳以上の出演者を大募集!
募集期間 4月5日(火)~5月31日(火)

1万人のゴールド・シアター 2016



総演出 蛭川幸雄(80歳) 演出家・彩の国さいたま芸術劇場芸術監督



低成長時代の就業規則の

見直し・改訂のポイント

— 第二一回 —

労働契約法の企業実務上の 対応について（その25）

弁護士 安西 愈

八 兼業禁止義務を

めぐって

（第4回）

6 兼業・副業の促進へ政府 の政策化？

本稿においては、企業が労働者の兼業を禁止することについては判例でも、『他社への就業』が禁止されているのは、従業員がほか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、又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なると解

される。」（昭和四七・一〇・二福岡地裁判決、昭和室内装備事件、判タ二九一号三五五頁）とか、「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条件をなすものであるから、使用者としても労働者の自由な時間の利用について関心を持たざるをえず、また、兼業の内容によっては企業の対外的信用、体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、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の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

く合理性を有する。」（昭五七・一一・一九東京地裁決定、小川建設事件、労民集三二巻六号九二頁）とされているとおり、正当な取扱いであるとされている。

ところが、安倍総理以下の政府側との経済界との平成二八年第三回経済財政諮問会議（三月一日）において、「六〇〇兆円経済の実現に向けて」の政策の一つとして、「高い技能を活かすための兼業・副業の促進（兼業・副業に必要な環境整備についてのガイドライン化）」が提言された。

すなわち、副業を希望する者は、近年増加し（二〇一二年合計三六八万人）ており、「低所得者層と、男性の中高所得層で兼業・副業の意向を有する者が多くみられることから、所得を向上する観点と、高い技能を活かす観点の双方の理由があることが示唆される」とし、後者について、企業の中には兼業・副業を容認する動きもあるといわれているとした。しかし、そこで発表された報告の中企庁「兼業・副業に係る取組み実態調査」（二〇一四年）では、兼業・副業を認

める制度がある会社は三・八%、兼業・副業を推進する企業はゼロとなっている。これが現在の企業社会の実態であろう。ただ、前記「諮問会議」では、「キャリアの複線化、能力・スキルを有する企業人材の活躍の場の拡大や大企業人材の中小企業・地域企業での就業促進などの観点から、積極的に兼業・副業を促進してはどうか」という提言がなされた。そして、この場合には、多様な問題が生ずることが予想され、特に「兼業・副業の場合における総労働時間の把握や雇用保険の適用関係など、兼業・副業に必要な環境整備について検討し、ガイドライン等を示すべき」との方向が示された。

そこで、紹介された企業の事例として、A製菓は二〇一六年二月、より社会へ貢献し自分を磨くための働き方を可能とするとして、①「社外チャレンジワーク制度」（土・日・祝・終業後に収入を伴った仕事に就業すること（兼業）を認めるもの）、②「社内ダブルジョブ制度」（複数部門・部署を担当できる制度）を導入している

とか、個人のスキルを活かし自宅や空き時間で働きたい個人と、業務委託したい企業をICT経由でマッチングする「クラウドソーシング」が拡大しており、現在の主な業務内容はデザイン、プログラミング、コンサルティング業務などで、その対象となっている二〇一三年から五年で市場規模が八倍（一八〇〇億円弱）に成長する見込みとの報告がなされている。

しかし、いかに「六〇〇兆円経済の実現」を目指すとはいえ、兼業や副業を奨励し、促進する政策は、かえって「労働時間の短縮」「長時間労働の抑制」「有給休暇の取得促進」等のワークライフバランスや健康管理の充実といった時代の方向に反するのではないだろうか。

7 経済財政諮問会議提言の 兼業・副業を可能として もアルバイト的なものに 限るべき

従来の判例でも、会社の職場秩序に影響せず、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・態様のものについては禁止の違反とはいえないとされてきたところであり、以下そのような判例を紹介する。

(一)新聞販売店業務に従事したタクシー運転手に対する兼業禁止違反を理由の懲戒解雇が無効とされた例

本件は、タクシー運転手として勤務しながら、父親経営の新聞販売店の業務に従事したことが就業規則上の兼業禁止規定に違反するとしてなされた懲戒解雇の効力が争われたものであるが、判決はこれを無効なものとして判示した。

すなわち、「①債務者会社における就業規則三五条一九項の会社の許可なく臨時又は常備を問わず他に雇用されないことという兼職禁止規定の適用にあたっては、一般に、労働者は労働契約に定められた時間、場所において、契約に定められた労働を提供する義務があるが、時間外においては、特約なき限り他の者のために働いてはならない義務はないこと、債務者

会社の右就業規則においては、兼職禁止規定違反の制裁は、懲戒解雇という重い処分のみとされていることなどに照らすと、右兼職禁止規定に違反するのは、会社の企業秩序を乱し、会社に対する労働の提供に格別の支障を来たす程度のものであることを要すると解すべきである。

右の解釈を前提に本件につきみるに、債権者の新聞販売店業務は、債権者自身は新聞販売店経営を父親から引き継ぐ意思はなかったものの、配達、集金業務を安心して任せられる者が他にいないとして債権者の父親から配達、集金の手伝いを強く懇請された経緯などから見て、単に一時的な手助けを超えて、相当期間継続して従事する前提のもとに従事していたものである。

しかし一方、前記認定のように、新聞販売店の実質上の経営者は債権者の父親であり、債権者が新聞販売業に従事するようになった動機は高齢の父親からの懇情でやむを得ず引き受けたものであることや、この時期債権者が従事した時

間は、乗務日においては債務者会社における所定始業時刻である午前七時三〇分(就業規則第一四条)より前の約二時間であり、月収も六万円と比較的低額であったことなどに照らすと、債権者のこの時期の新聞販売業務は、いまだ、債務者会社への労働の提供に格別支障を生ずるものではないものと認められるから、兼職禁止規定に違反するものと認めることはできない。

②同年一月から昭和五六年三月までの新聞販売業務について前記認定のように、債権者は、この時期には、通常の始業時間より早く、午前四時三〇分にタクシールを出庫させて新聞販売に従事していたものであるが、債務者会社では、いわゆる三六協定で三時間の時間外超過勤務を取り極めており、右午前四時三〇分からの出庫は、勤務時間として認められる趣旨であると解される。したがって、債権者が、午前四時三〇分に出庫させて後新聞配達に従事していたのは、債務者会社の勤務時間内であるといわねばならない。

また、この時期の月収は一五万円であり、この額は、債権者の債務者会社における運収と比較しても、勤務時間に比してかなりの高額であると認められる。

さらに、この時期の債権者の新聞販売行為については債務者は許可を与えていないと認められる。

右各事実を総合すれば、この時期の債権者の新聞販売業への従事には債務者会社の許可がなく、しかも人業秩序に影響を及ぼし、労働の提供に支障を来たす程度に達していると認められるから、兼職禁止規定に該当するものというべきである。」と兼業禁止義務違反にあたることは認定した。

③そこで次に、債権者の新聞販売店従事を理由とする懲戒解雇が、解雇権の濫用か否かにつき判断する。」とし、「債務者会社には、本件懲戒解雇のころにおいて、乗務員中一三ないし一四名の者が債務者会社のタクシー乗務以外の仕事により収入を得ており、その職種は自宅における縫製、車両荷上げ、自営業など数種にわたること、本件懲戒解雇の通知のなされた昭

和五六年四月中旬当時は、すでに債権者は新聞販売業務をやめたこと、懲戒解雇された者については、福岡市乗用自動車協同組合(市乗協)のいわゆるブラックリストに掲げられ、再び同業務に就職することは著しく困難となること、債務者会社のタクシー運転手が覚せい剤取締法違反により逮捕されるといふ事態が生じ、これにより債務者会社は、行政処分を受けたほかその社会的信用も低下し、売上げも減少するということがあったことから、その従業員が刑事事件を起こすことに神経質になっていたことが認められるところ、これに前記の事実を併せると、債

務者会社は、債権者が新聞配達等により、月一五万円の収入を得ていた旨の証明書を提出し、休業損害保険金の支払を受けようとしたことをもって、保険金詐欺ではないかと疑い、従業員の刑事事件をおそれるのあまり過激に反応した結果が本件懲戒解雇ではなかったかとも考えられる。

以上の事実、債権者が新聞配達業務に従事することにより、債

務者の営業、業務管理等に具体的な悪影響を与えた旨の疎明のないことをあわせ考えると債権者のこの時期の新聞販売業への従事が、兼職禁止規定に該当するとしても、これを理由に懲戒解雇まですることは、債権者の蒙る不利益が著しく大きく、解雇権の濫用として許されないところというべきである。」(昭和五九年一月二〇日福岡地裁判決、国際タクシー事件、労判四二九号六四頁)

(二) アルバイト行為を理由とする解雇が無効とされた例

本件は、従業員のアパート行為を理由とした懲戒解雇もしくは普通解雇の有効性が問われた事案である。被告は、貨物運送を業とする株式会社であり、原告らの業務は、松下電器の家電製品を各小売店に配送する業務であった。被告は、原告らが頻繁に運送先の小売店から家電製品の払い下げを受けてリサイクルショップで代価を得ていたこと、これらの行為は従業員の職務専念義務に違反するとして原告らに懲戒解雇の意思表示

をした事件について、裁判所は次のように判示した。

「原告らは、本件アルバイト行為につき、被告設立後、いずれも年間一、二回程度これを行っていたことを自認する。

一方、被告は、被告が原告らの本件アルバイト行為を頻繁に行っていたことの根拠として、本件アパートを挙げる。」が、「原告らが本件アルバイト行為を頻繁に行っていたことを認めることはできない。

したがって、本件アパートの記載をもって、原告らが本件アルバイト行為を頻繁に行っていたことの証左であるとすることはできない。」とされた。

「以上からすれば、原告らの本件アルバイト行為の頻度については、被告設立後いづれも年間一、二回程度これを行っていたことのみ限りで認められることになる。原告らが頻繁に本件アルバイト行為を行っていたことを認めることはできず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。」、「そして、被告は、本件アパートを入手し、原告らが本件アルバイト行為を頻繁に行

っていたと認識した後に、原告らに対してその事実関係を確認することなく本件各解雇に至っていることを併せ考えれば、本件各解雇は、十分な根拠に基づいて行われた解雇ではないといわざるを得ない。

さらに、原告らが行った本件アルバイト行為の回数が年間二、三回程度の限りで認められるにすぎないこと、弁論の全趣旨を併せ考えれば、原告らのこのような行為によって被告の業務に具体的に支障を来したことはなかったこと、原告らは自らのこのような行為について代表者が許可、あるいは少なくとも黙認しているとの認識を有していたことが認められるから、原告らが職務専念義務に違反し、あるいは、被告との間の信頼関係を破壊したとまでいうことはできない。」とし、本件解雇は解雇権の濫用に当たり、無効である(平成一三・六・五東京地裁判決、和田運輸事件、労経速一七七九号二頁)とされている。

同一労働同一賃金

弁護士 安西 愈

安倍首相が今年度の施政方針として、重要政策の「一億総活躍社会」に関して、「同一労働同一賃金」の実現の方向を目指す旨発言し、この問題が各方面に広がっている。厚労省では、専門家による検討会を立ち上げ、具体案作りに着手している。

ところで、同一労働同一賃金とは、「同じ仕事に従事している労働者については、同じ賃金を支払うべきだ」といわれているが、実際にはそのように単純でない複雑な問題がある。

ポイント労働法

というのは、わが国の賃金は、従来から勤務に応じる年功賃金制度がとられている。同じ仕事でも勤続の長い人が高い。このような

秘書、調理人といった同じ仕事なら同じ賃金というのではなく、ヨーロッパ諸国でははつきりとした職務評価制度が確立している。例えば、イギリスの製造業では、その細目として、技能(教育、訓練、資格、創意工夫、努力(肉体的、精神的、視覚的努力)、責任(機器・生産工程への責任、安全への責任、他の労働者への責任、作業条件(作業環境、危険の程度)等)である。そして、同じ地域であれば、会社を問わない横断的賃金となっている。わが国ではこの「同一価値労働同一賃金の原則」ということについて、何ををもって同一の労働価値とするかについては多様な意見があり、どうまとめるか問題である。

経団連の考え方では、同一価値とは、職務遂行能力、責任と権限、キャリア、意欲等を職務評価を基準とすべきと主張し、労働組合の連合では転勤等の配置変更や専門的知識等も含む職務内容をもって判断すべきだと主張している。また、現在の年齢、勤続、学歴という年功的賃金要素をどうするかとの基本問題もある。

こともあり、判例上は、「わが国においては、未だ、長期雇用が予定されている労働者と短期雇用が予定されている有期雇用労働者との間に単純に同一労働同一賃金原則が適用されるとすることが公の秩序となつていとはいえない。」賃金は「年齢、学歴、勤続年数、企業貢献度、労働者の勤労意欲の喚起等が考慮され、当該労働者に対する将来の期待を含めて決定されている。」(平二〇・一二・二五東京地裁判決、立教女子学院事件ほか)とされて同一労働同一賃金の原則の適用は否定されてきた。

同一労働とは、労働の対価の決定方法であるから、同一価値の労働ということになる。これは、単純に組立工、

このようなことから、現在の同一労働同一賃金の問題は、正規社員と非正規社員といった雇用形態による賃金格差の是正を目的としているので、同じ会社の中での比較を前提とするものと考えられている。結局、現行のパート労働法第九条の「当該事業所における慣行その他の事情からみて、その職務の内容、配置の変更の同一範囲で変更が見込まれる」通常労働者との比較による職務内容同一の「短時間労働者であることを理由とする賃金の差別的禁止」規定を他の非正規労働者に拡大していくことが予想されている。

トップアスリート支援に関するアンケート調査結果

□調査期間 平成28年1月12日～2月5日

□有効回数 調査対象 550社 有効回答数 59社 回収率 10.7%

問1 「アスリートの支援に興味があるか」

興味がある	17 (28.8%)	興味がない	42 (71.2%)
-------	------------	-------	------------

問2 「どのような観点からアスリート支援に興味があるか」(複数回答)

ブランド向上	CSR	社内一体感醸成	その他
13 (39.4%)	11 (33.3%)	8 (24.2%)	1 (3.0%)

問3 「どのようなアスリート支援に興味があるか」(複数回答)

実業団チームの保有・運営	選手・チームに対する自社施設等の利用提供	スポンサーとして競技活動支援	社員としての雇用
1 (4.0%)	1 (4.0%)	8 (32.0%)	15 (60.0%)

問4 「アスリート社員の採用についてどのように考えていますか」

直ぐにでも採用したい	条件が合えば採用したい	説明会があれば参加し検討材料としたい	社員としての採用は考えていない
0 (0.0%)	5 (29.4%)	9 (52.9%)	3 (17.6%)

問5 「採用検討する場合、雇用条件としてはどのような点を重視しますか」(複数回答)

雇用形態	給与水準	勤務スケジュール	競技活動費の企業負担額	その他
6 (20.7%)	6 (20.7%)	7 (24.1%)	8 (27.6%)	2 (6.9%)

※その他：「引退後の職場での活躍」、「本人の能力、志、性格、態度」

問6 「採用するとしたらどのような競技のアスリートがよいと考えますか」(複数回答)

オリンピック夏季競技	オリンピック冬季競技	パラリンピック競技	その他の競技
7 (31.8%)	7 (31.8%)	5 (22.7%)	3 (13.6%)

※その他：「マイナーな競技」、「特に強い希望はなく全て検討」、「女子7人制ラグビー」

問7 「採用するとしたらどのようなレベルのアスリートがよいと考えますか」

オリンピック・世界選手権入賞レベル	2 (12.5%)	日本選手権入賞レベル	4 (25.0%)
オリンピック・世界選手権出場レベル	3 (18.8%)	日本選手権出場レベル	3 (18.8%)
日本選手権優勝レベル	2 (12.5%)	その他	2 (12.5%)

※その他：「人一倍努力している人」、「全て検討」

経団連の活動・提言など

経団連は3月24日、都内でアジア経済の展望やアジア開発銀行の取り組み聞く―中尾ADB総裁が講演／アジア・大洋州地域委員会

経団連は3月24日、都内でアジア・大洋州地域委員会(伊藤雅俊委員長、江頭敏明委員長)を開催し、アジア開発銀行(ADB)の中尾武彦総裁からアジア地域の経済展望や今後の発展に必要な政策、ADBの最近の取り組み、日本企業に期待される役割などについて説明を聞いた。講演の概要は次のとおり。

■アジア経済の展望

世界金融危機以降も、アジアの途上国は年率6%程度の高い成長率を維持してきた。中国は、確かに、労働人口の減少と賃金上昇、先進国とのギャップの縮小、資源多消費型の投資に偏った成長からより調和の取れた成長を目指す政策などの構造的な変化と、ここ数年間の投資ブームの調整局面が、いままで減速している。しかし、インド、バングラデシュ、ベトナム、ミャンマーなどは従来にも増

して7〜8%と力強く成長している。インドネシアも、資源価格低下の影響を受けながらも、今年は5%を超える成長が見込まれる。

アジアの途上国では、1970〜80年代までは、中国やベトナムなど中央計画経済以外の国でも、社会主義的・反植民地主義的な立場から輸入代替的・保護主義的なあるいは国営企業を中心とする経済政策を運営する傾向が強く、発展を損ねてきた。しかし、その後は、多くの国で開放的で市場重視型の政策が実施されており、それが成長の基盤をつくっている。インドネシアのジョコ・ウィドド大統領やインドのモディ首相にも2回ずつ面会したが、改革への強い意志を感じる。

ちろんインフラへの投資はもっと必要だ。

85年のプラザ合意以降、東南アジアに対する日本からの直接投資が増加し、バリューチェーンが構築されたことが地域の成長加速のきっかけとなった。ODAやADBなどを通じた開発支援に加え、民間企業が貿易や投資を通じて、誠実に仕事をしてきたことで日本に対する信用が構築され、同時にアジアの成長に役立ってきたと思う。短期的なむき出しの国益ではなく、アジアの発展と安定こそが日本の繁栄と平和に資するという相手の立場にも立った長期的な関与の姿勢が各国に評価されていると感じる。

■ADBの役割

ADBの主な業務はアジア太平洋地域の途上国に対する融資、グラント(無償支援)、技術支援を行うことである。融資には、OCR(Ordinary Capital Resources: 通常資本財源)およびADF(Asian Development Fund: アジア開発基金)があり、OCRは中所得国向けに準市場金利による融資を、ADFは低所得国向け

に超長期・超低利の融資と無償支援を行う。それぞれに対し、これまで日本は大きな貢献をしている。

ADBの昨年の資金供与承認額は160億ドル以上に上るが、アジアにおけるインフラ整備の需要は膨大であり、各国政府自体の財政資金、内外の民間資金、JICA(A国際協力機構)の円借款など各国からのODA、ADBのような開発金融機関を含め、さらなる資金を動員する必要がある。高い関心が寄せられているアジアインフラ投資銀行(AIIB)とは、ADBの有する知見、50年にわたる経験を活用しながら協力していく。ジン総裁とは昨年以來すでに何度も話をし、環境・社会配慮や公平で競争的な調達的重要性についても合意している。

日本からの協力もこれまで以上に強化されている。ADBの新設する信託基金にJICAからの15億ドルの出資を受け、これにADB自身の資金も加えて、アジア各国での民間によるインフラ整備を支援する仕組みを新たに設けた。

日本は66年の発足時から、他のアジア諸国、米国とともに、ADBを支えてきた。専門職員約1100人のうち、日本人は152人で最も多い。出身は世界銀行、国連機関、民間銀行、JICA、JBIC(国際協力銀行)、農林水産省や国土交通省、電力会社、エンジンアリング会社などで、専門もエコノミスト、エンジニア、弁護士など多岐にわたる。そのうち女性も45人が活躍している。

より、他のプロジェクトのモデルとなり、開発効果を高めていきたい。そのためには、そうした技術を持つ民間企業の関与が不可欠だ。競争入札時に品質や先進性、メンテナンス費用を含めたライフサイクル全体を通じてのコストなど技術的要素の評価を高めることや、プロジェクトのデザイン段階からスペックの基準を高めに見直すことも検討していきたい。

高い能力と経験を有する専門家の採用についても新たに特別枠を設け、日本、米国、韓国、欧州など先進技術を持つ各国に呼びかけつつある。すでにADBの人事予算局長が経団連で話したとおり、特に、鉄道、水管理、スマートグリッドなどエネルギーの分野では、期限付き雇用、出向も含め専門性のあるスタッフの増強を図りたいので、日本企業にもぜひ協力してほしい。

ADBは霞ヶ関に事務所を持っているので、本日も出席している玉置所長に何かあれば問い合わせてほしい。

(出所:経団連タイムス 2016年4月7日号)

事業だより

三月二十八日～五月一二日

◆三・二八 第二回トップセミナー「企業倫理」コンプライアンスを超えて「ソニックシティ」

◆三・三〇 第五回人事労務委員会「ストレスチェック直前実務・実践説明会」(ソニックシティ)

◆四・四 新入社員研修(ソニックシティ)

◆四・八 第一回トップセミナー「IoTとビッグデータで拓く次世代ビジネス」IoTはビジネスを再定義する」(ソニックシティ)

◆四・一三 第二回トップセミナー「主体的に動く組織を創る」講演・コーチング体感セッション・交流会(ソニックシティ)

◆四・一八 理事会・幹事会・特別講演会「習近平の中国と今後の日本の対応」・懇親会(パレスホテル大宮)

◆四・二一 埼玉県産業労働部主要施策説明会(ソニックシティ)

◆四・二七 第一回介護ビジネス研究会(ソニックシティ)

◆五・一二 平成二七年度定時総会(パレスホテル大宮)



第210回

▼関東では桜も満開となり、一人の新人社員を迎えた企業や数千人の新人入社式を行なった企業などの様相をTVが報道していた。毎年恒例となっている「今年の新入社員のタイプ」を、生産性本部では「ドローン型」と名付けた。(以下、生産性本部HPより)

▼強い風(就職活動日程や経済状況などのめまぐるしい変化)にあおられたが、なんとか自律飛行を保ち、目標地点に着地(希望の内定を確保)できた者が多かった。さらなる技術革新(スキルアップ)によって、様々な場面での貢献が期待できる。内外ともに社会の転換期にあるため、世界を広く俯瞰できるようなってほしい。なお夜間飛行(深夜残業)や目視外飛行は規制されており、ルールを守った運用や使用者の技量(ワークライフバランスへの配慮や適性)の見極め)も必要。

▼姿勢を自動制御する機能が進歩したため、特別な専門家でなくても扱え、広く普及し始めたドローン。しかしながら、その飛行は風にあおられると、いささか心もとなく見える時もある。

こんな時にこんな事を!

エッセイスト 和宮英之

今後の普及や定着を考えると、さらなる技術革新(本人のスキルアップ)が必要だ。東京オリンピックを迎える頃には情報収集、映像制作、警備、輸送など様々な場面で活用が見込まれる。転換期にある社会の中で、世界を広く俯瞰できるよう高く飛び立ってほしい。一方、使用者(上司や先輩)の操縦ミスや使用法の誤りによって、機体を傷つけてしまったり、紛失(早期離職)の恐れもある。また、多くのものは充電式なので、長時間の酷使には耐えない。夜間飛行の禁止や目視できる範囲で操縦しなければならぬルールもあるため、当然のことながらルールを守った運用や一定の技量(ワークライフバランスへの配慮や適性)の見極め)も要求される。

▼さて、この「ドローン型」新入社員も後5年～10年後には、各企業の中堅社員としてはたらいいていると思うが、このような折にTVでは「人間の仕事の50%が機械化される時代に」との報道がされてきた。社員の半数が不要の時代の到来でもある。少子化社会の到来などとはいつてられない。業種によっても異なるだろうが、会社組織から変更せざるを得ないだろうし、使用する社員も器械類に強くなければなどとも考えてしまう。また、今後人出を必要とする業種は介護事業や農業などになるのでしょうか?

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

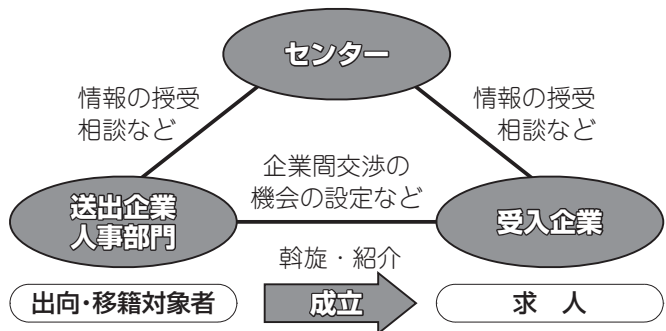
企業間の人材マッチングを
サポートしています。

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

〈新入会のご案内〉

〈株アィダ設計〉

代表取締役社長 會田 貞光
 さいたま市大宮区桜木町二二八六
 電話〇四八―六五〇―三二八四
 (資) 二億二千六百三十二万円
 (従) 一二〇名

不動産業

〈株赤熊不動産鑑定所〉

代表取締役 赤熊 正保
 上尾市柏座二一八一―〇
 電話〇四八―七七五―一二五

一 (資) 一千万円
 (従) 一一名

不動産鑑定

浦和商业開発(株)

代表取締役社長 鈴木 恒一
 さいたま市浦和区高砂一―二一
 電話〇四八―八二四―五五五

五 (資) 百万円
 (従) 二〇名

さいたま市出資団体、商業施設管理・運営(デベロッパ)

川村建設(株)

代表取締役 川村 郁夫
 さいたま市大宮区桜木町四一九九―六
 電話〇四八―六四四―三三二七

(資) 二千八百万円
 (従) 七三名
 総合建設業、ホテル事業、不動産業

〈株キット〉

代表取締役社長 三浦 大
 川口市川口五―一―一九
 電話〇四八―二五五―四五八六

(資) 一千万円
 (従) 三五名

回転ノズル、自動洗浄システム、製菓設備、マテリアルハンドリング

〈株ケイマス〉

取締役社長 黒淵 陽夫
 行田市旭町一四―二四
 電話〇四八―五五九―二二五

一 (資) 二千万円
 (従) 五二名

〈株ゲットワークス〉

代表取締役 天野 純
 さいたま市中央区上落合三―二一九
 電話〇四八―八五七―〇七一

五 (資) 一千五十四万円
 (従) 三名

〈株和興産(株)〉

代表取締役 北濱 雄嗣
 川口市末広三―一四―一〇
 電話〇四八―三三四―三三九四

四 (資) 五千万円
 (従) 六三名

サカエゴム工業(株)

代表取締役社長 田所 勤
 熊谷市妻沼二一八一―一
 電話〇四八―五八八―一七五

(資) 二千万円
 (従) 三〇名

工業用ゴムパッキング類製造、樹脂切削・成型加工、部品搬送パレット用緩衝材加工

サンエー精工(株)

代表取締役社長 藤田 礼久
 朝霞市浜崎一―三一六
 電話〇四八―四七六―〇二〇

〇 (資) 四千二百八十三万円
 (従) 二〇〇名

〈株信濃屋〉

代表取締役社長 矢崎 博
 さいたま市北区吉野町一―三八四
 電話〇四八―六六二―四七〇

八 (資) 二千万円
 (従) 四五名

〈株大洋画地〉

代表取締役 遠藤 秀徳
 川口市青木四―七―三
 電話〇四八―二五七―一一〇

〇 (資) 三千万円
 (従) 五〇名

高田製菓(株)

代表取締役社長 高田 浩樹
 さいたま市西区宮前町二〇三―一
 電話〇四八―六二二―二二六

六 (資) 十億八千八百八十四万円
 (従) 八五〇名

〈株つばめタクシー〉

医療用医薬品製造販売

代表取締役 佐野 敏樹
 さいたま市浦和区本太一―四一七
 電話〇四八―八八二―三三三五

一 (資) 一千万円
 (従) 一九〇名

一般乗用旅客自動車運送事業 (タクシー)

東京海上キャピタル(株)

取締役社長 佐々木 康二
 千代田区丸の内一―二―一東
 京海上日動ビル新館6F
 電話〇三―五二二―三三三三

六 (資) 四億円
 (従) 一五名

ナビホーム(株)

代表取締役 湯浅 博美
 川口市並木二―一―一
 電話〇四八―二五五―〇二〇

一 (資) 三千万円
 (従) 二〇名

〈株)プロフィット建設業〉

代表取締役 染谷 次男
 さいたま市大宮区土手町一―四六一―六一五
 電話〇四八―六五七―九二二三

三 (資) 三百万円
 (従) 二名

〈株丸沼倉庫〉

代表取締役 須崎 勝茂
 朝霞市大字上内間木七八九
 電話〇四八―四五六―三三三〇

二 (資) 一千万円

(従) 六名
 不動産賃貸業

三喜工業(株)

代表取締役 丸山 與志雄
 中央区日本橋小舟町八―六
 電話〇三―三六六―二二一四

一 (資) 八千万円
 (従) 六〇名

家具の製造及び販売、室内装飾インテリアの設計施工、家具関連品の製作販売

三菱電機(株)関越支社

支社長 森 日出樹
 さいたま市中央区新都心一―番地二明治安田生命さいたま新都心ビル34F
 電話〇四八―六〇〇―五七〇

〇 (資) 一千七百五十八億二千七十七万円
 (従) 三二五三四名

各種電気機械器具、産業機械器具等の製造・販売

〈代表者変更〉

クノールプレムゼ商用車システムジャパン(株)

代表取締役社長 本田 久人
 旧 中村 豊

新電元工業(株)

代表取締役社長 鈴木 吉憲
 旧 森川 雅人

〈株)タムロン〉

代表取締役社長 鱈坂 司郎
 旧 小野 守男
 日本メックス(株)北関東支店
 北関東支店長

高橋 希之
 旧 福田 孝男

〈株)フジタ 関東支店〉

常務執行役員支店長 鈴木 康夫
 旧 支店長 村上 徹
 ブリヂストンサイクル(株)
 専務執行役員 吉瀬 武尚
 旧 田之頭 泰彦

〈社名変更〉

社会福祉法人埼玉医療福祉会丸木記念福祉メディカルセンター
 旧 社会福祉法人毛呂病院
 T K製菓(株)
 旧 (株)タキザワ漢方廠

東京電力パワーグリッド(株)埼玉総支社
 旧 東京電力(株)埼玉総支社
 株)ホンダカーズ久喜
 旧 (株)トミタ

〈住所変更〉

株)セイビ埼玉
 川口市幸町一―五―二五
 旧 川口市幸町一―三―三

埼玉協ニュース三九二号

2016年5月12日発行
 さいたま市大宮区桜木町一七五―八七
 ソニックシティビル九階
 発行所 一般社団法人埼玉県経営者協会
 発行人 根岸茂文
 編集人 編集人

印刷所 望月印刷株式会社
 さいたま市中央区阿弥五八―三六
 電話〇四八―六四七―四〇〇