

埼経協ニュース



6・7

2017 月号



平成29年度定時総会

次に来賓紹介、定足数確認後、上條会長が議長となり、審議が進められ、平成二八年度事業報告・

勸省埼玉労働局長、小林直哉連合埼玉会長の三氏からご祝辞を頂戴した。

尚財務省関東財務局長、田畑一雄厚生労働省埼玉労働局長、

三〇名の方々にご参加いただいた。

平成二九年度定時総会は、五月十日(水)一三時三〇分からパレスホテル大宮にて開催された。

当日は各界のご来賓の方々並びに会員を合わせて三

特別講演 (株)日本人材機構代表取締役社長小城武彦氏が「破綻企業の方程式〜企業再生の現場から見たもの」と題して講演

平成二九年度定時総会

新任理事・副会長に戸所邦弘氏(富士倉庫運輸(株)取締役社長)、田中徳兵衛氏(セントラル自動車技研(株)代表取締役社長)、阿久根謙司氏(東京ガス(株)埼玉支社長)の三氏を選任。二八年度決算報告、二九年度事業計画等全議案を承認



議事を進行する上條会長

- 一、平成二八年度事業報告
- 二、平成二八年度決算報告
- 三、平成二九年度事業計画
- 四、平成二九年度収支予算
- 五、理事・幹事の選任

【議案】

決算報告、平成二九年度事業計画・収支予算、会長・副会長・専務理事・常務理事の選任など、以下の議案すべてが原案通り承認された。

- 六、会長・副会長・専務理事・常務理事の選任
- 続いて、上條会長から以下の十二名の新規会員をご紹介いただいた方々に対し、感謝状の贈呈が行われた。
- ・池田一義氏(株)埼玉りそな銀行代表取締役社長
- ・加藤喜久雄氏(株)武蔵野銀行取締役頭取
- ・石井進氏(AGS)株代表取締役社長



講演する小城武彦氏



新任理事に選任された(左から)戸所氏・田中氏・阿久根氏

・栗原志功氏（あなたの幸せが私の幸せ代表取締役）

・満岡隆一氏（ポッシュ(株)取締役専務執行役員）

・栗田美和子氏（株クリタエイムデリカ代表取締役社長）

・吉野寛治氏（吉野電化工業(株)代表取締役）

・牛窪啓詞氏（株愛工舎製作所代表取締役会長）

・榊原明氏（東日本電信電話(株)取締役埼玉営業部長）

・中込秀明氏（富士電子(株)代表取締役社長）

・藤池一誠氏（株デサン代表取締役社長）

・望月諭氏（望月印刷(株)代表取締役社長）

なお、所用により総会を欠席された石村等氏（大栄不動産(株)代表取締役）にも後日、感謝状を

ご送付いたしました。その後事務局報告が行われ第一部を終了した。

第二部の講演会では、(株)ツタヤオンライン社長、カネボウ(株)社長丸善(株)社長等を歴任されている(株)日本人材機構代表取締役社長小城武彦氏より「破綻企業の方程式〜企業再生の現場から見えたもの」と題して講演が行われた。

講演は、意思決定プロセス・出世条件・経営幹部の特徴において、破綻企業と優良企業とは意外に共通点があるが、優良企業は破綻リスクを下げる工夫に取組んでおり、今後の経営課題について考える、とても有意義な講演であった。

その後、業務ご多忙の中お越しいただいた上田清司埼玉県知事からご祝辞を頂戴し、休憩を挟んで第三部の懇親会に移った。

新副会長のご紹介



戸所邦弘副会長



田中徳兵衛副会長



阿久根謙司副会長

懇親会は藤池誠治副会長の開宴挨拶に始まり、続いて清水勇人さいたま市長よりご挨拶を頂戴し、その後山口宏樹埼玉大学学長の乾

上條会長開会挨拶



杯の音頭で懇親の宴がスタートした。そして、会員同士の懇親が大いに図られ、小高富士夫副会長の開宴の挨拶で懇親会は終了した。

総会で会長に選出され、早2年が経過いたします。この間、後ほど、議案の中でご説明申し上げますが、多くの事業に取り組むことができました。これも偏に、会員の皆様方のご支援、ご協力の賜物であります。高い席からでございますが、心より感謝を申し上げます。

さて、ここで、足許の経済情勢に触れさせていただきます。

2012年12月に始まった「アベノミクス景気」は、1990年前後のバブル経済期を抜いて、戦後3番目の長さになりました。過去の回復局面と比べると内外需の伸びは弱く、雇用環境は良くても、賃金の伸びは限られ、いわゆる「低

温」の回復実感の乏しい景気回復という側面は否めません。

加えて、人口減少を主因とする低成長という解決困難な長期課題、消費や投資刺激策と折り合いのつかない増税に踏み切れず、政府が手を付けられていない深刻な財政問題という中長期的な課題など將

また、お手元のご来賓者名簿にございますように、公私とも大変ご多忙の中、官界、経済界、労働界、そして教育界より多数のご来賓の皆様にご臨席を賜りました。皆様方のご厚誼に對しまして、深く感謝申し上げます。

私は、一昨年の5月13日の定時

懇親会は藤池誠治副会長の開宴挨拶に始まり、続いて清水勇人さいたま市長よりご挨拶を頂戴し、その後山口宏樹埼玉大学学長の乾

杯の音頭で懇親の宴がスタートした。そして、会員同士の懇親が大いに図られ、小高富士夫副会長の開宴の挨拶で懇親会は終了した。

総会で会長に選出され、早2年が経過いたします。この間、後ほど、議案の中でご説明申し上げますが、多くの事業に取り組むことができました。これも偏に、会員の皆様方のご支援、ご協力の賜物であります。高い席からでございますが、心より感謝を申し上げます。

さて、ここで、足許の経済情勢に触れさせていただきます。

2012年12月に始まった「アベノミクス景気」は、1990年前後のバブル経済期を抜いて、戦後3番目の長さになりました。過去の回復局面と比べると内外需の伸びは弱く、雇用環境は良くても、賃金の伸びは限られ、いわゆる「低温」の回復実感の乏しい景気回復という側面は否めません。

目次

| | |
|---------------------------|-------|
| ○平成二九年度定時総会 | 一〜六 |
| ○科学の甲子園 | 七〜九 |
| ○課長力パワーアップ講座 | 十 |
| ○第二回トップセミナー | 十 |
| ○第三回トップセミナー | 十一 |
| ○第四回トップセミナー | 十二 |
| ○第五回トップセミナー | 十二 |
| ○第一回ウーマノミクス推進委員会 | 十三 |
| ○第一回地域社会問題委員会 | 十四 |
| ○第二回地域社会問題委員会 | 十四 |
| ○第一回企業戦略研究会 | 十六 |
| ○「仕事の渋滞を解消し職場の生産性向上を実現する」 | 十六 |
| ○埼玉県産業労働部主要施策説明会 | 十七 |
| ○労働法講座（第一〜第四講） | 十七 |
| ○第一回特別セミナー | 十八 |
| ○青年経営者部会四月例会 | 十八 |
| ○青年経営者部会平成二九年度定時総会 | 十八 |
| ○埼玉大学研究者との出会いの広場 | 二〇 |
| ○ものづくり大学へようこそ | 二一 |
| ○暑中お見舞い申し上げます | 二二〜二三 |
| ○埼玉県インタナショナルシップ推進事業 | 二四 |
| ○企業経営動向調査・特別調査 | 二五〜三一 |
| ○会員親睦ゴルフ | 三二 |
| ○新規高等学校卒業生定者の積極的な採用について要請 | 三三 |
| ○ワンポイント労働法 | 三三 |
| ○埼玉県からのお知らせ | 三四 |
| ○日本経団連の動き、広告 | 三五 |
| ○事業だより、告知版、会員の動き | 三六 |

来に向けた課題が山積しておりません。

しかしながら、日本経済を景気循環の観点からみると、ゼロインフレの下で、労働需給や企業収益などの経済指標は順調で、景気の現状は安定した状況にあります。

また、様々な波及的な問題は指摘されていますが、日銀のゼロ金利が継続し、徐々に量的緩和を弱める、いわゆる「テーパリング」に移行するまでの期間は、ある意味では、企業にとっては、今後の事業のあり方を見据え、あるべき方向に事業構造を変革したり、次の一歩への投資を行う絶好の機会であるような気がいたします。

こうした状況を踏まえ、企業経

営について、3点ほど所感を申し述べさせていただきます。まず、1点目は「経営者は自信をもって決断しよう」ということです。

日本が超高齢社会・人口減少社会へ突入したことにより、企業が拠って立つ市場を「ゼロサム」や「さらには「マイナスサム」と捉えている経営者が多く、事業の将来に自信を失いかけています。

しかし、高齢者市場、シェアリングエコノミー、アジア内需など、拡大している市場も少なくありません。経営者の発想を新しい市場をいかに取り入れて自社も拡大させるかという「プラスサム」や「ポジティブサム」という発想に変革させていくことが必要です。

経営者にとって自信とは「良い結果が出てから、後で持つもの」ではなく、「よい結果を出すために、あらかじめ持つて事に臨むもの」と言われています。是非そんな気概をもって経営に臨んでいただきたいと思えます。

2点目は、経営の最重要課題である「人材育成」についてです。

人材育成に魔法はなく、人を育てる原理とは、端的に述べるならば、上司がリスクをとって部下に「背伸びの仕事」を任せて、その仕事を成功に導くよき問いかけを

繰り返すことで考えさせ、行動させ、成長させることに尽きると思えます。

世界的に有名な米国のデザインコンサルティング会社のIDEO（アイデオ）では、アイデアが出ずに困っている社員に対する姿勢として「How should we?」（どうすべきか?）ではなく、「How can we?」（どうすればできるか?）でもなく、「How might we?」（どうすればできそうか?）という問いかけからスタートするそうです。

日本企業では、依然、「上司が背中を語る」、「上司の背中を見て育つ」式の部下指導が多いような気がいたします。我が国の学校教育手法には自ら考え、行動することに弱みがあると言われて久しいのですが、部下に良い問いかけをし、考えさせ、ある時は共に考えるという双方方向のコミュニケーションの仕方を企業活動の中で普通に行われるようになってほしいと思えます。

3点目は、人材の適材適所の重要性についてです。

もうちょっと古い話になってしまいましたが、リオデジャネイロオリンピック、陸上男子400mリレー。100m9秒台が1人も

いない日本チームが男子のトラック種目で初の銀メダルを獲得し、私もここまで来たかと感動しました。その要因として、従来から日本が採用してきた「アングラーハンドパス」が挙げられていましたが、ここではもう1つの要因についてお話しさせていただきます。

それは、「走順」、走る順番です。4人の走者の適性を見極め、その力を最大限に発揮し、4人トータルで最高の結果を出せる走順を練りに練ったそうです。それぞれの能力を的確に分析し、適材適所の「走順」を決定したことが、実は銀メダルを獲得した最大の要因であったと評価されています。

昨今の経済環境の改善や若者人口の減少などを背景に、採用難や人材不足に悩まされる企業が増加し、企業活動そのものへの影響すら出てきています。女性の活躍、シニア活躍の推進などに加え、これからは外国人の活用等「ダイバーシティマネジメント」の必要性がさらに高まってくるものと思えます。多様な人材の活用の本質は、実は、日本男子リレーチームの「走順」にみられるように、人材の持ち味・強味を活かし、トータルで最高の結果を出す「適材適所」にあるのではないのでしょうか。

「プラスサム」の発想で企業成長のチャンスを生かすためにも、改めて、人材の「適材適所」の重要性を考え、チームとしての企業の成長へのつなげていただきたいと思えます。

最後に、本会の事業運営について申し上げます。

事業活動につきましては、昨年もトップセミナー、特別セミナー等に加え、各種委員会・研究会活動、科学の甲子園埼玉県大会・全国大会への協賛など、その内容を充実させてまいりました。

加えて、トップアスリートのための就職支援「アスナビ説明会」の開催や社長塾の新設など、新たな事業にも取り組むことができました。これも偏に会員の皆様方のご支援、ご協力の賜物であり、改めて厚く御礼を申し上げます。

本年につきましても、こうした取り組みを広げ、総合経済団体としての機能・役割を充実させ、会員の皆様にも少しでもお役に立つ事業の企画・運営をしてまいります。

結びに、会員の皆様方のご健勝と事業の益々のご発展を祈念し、期初にあたっての挨拶といたします。

以上



開会挨拶する上條正仁会長

29年度 定時総会 アルバム



定時総会会場



来賓祝辞 上田清司埼玉県知事



来賓祝辞
小野尚 財務省関東財務局長



来賓祝辞
田畑一雄
厚生労働省埼玉労働局長



来賓祝辞
小林直哉 連合埼玉会長



監査報告する中込監事



感謝状を贈呈された
組織拡大協力会員の方々



組織拡大協力会員として感謝状を
贈呈される池田一義氏(左)



組織拡大協力会員として感謝状を
贈呈される加藤喜久雄氏(左)



組織拡大協力会員として感謝状を
贈呈される石井進氏(左)



組織拡大協力会員として感謝状を
贈呈される栗原志功氏(左)



組織拡大協力会員として感謝状を
贈呈される満岡隆一氏(左)



組織拡大協力会員として感謝状を
贈呈される栗田美和子氏(左)

組織拡大協力会員として感謝状を
贈呈される榊原明氏(左)



組織拡大協力会員として感謝状を
贈呈される牛窪啓詞氏(左)



組織拡大協力会員として感謝状を
贈呈される吉野寛治氏(左)



組織拡大協力会員として感謝状を
贈呈される望月諭氏(左)



組織拡大協力会員として感謝状を
贈呈される藤池一誠氏(左)



組織拡大協力会員として感謝状を
贈呈される中込秀明氏(左)



講演する小城武彦氏



講演会



懇親会 来賓挨拶
清水勇人さいたま市長



懇親会 開宴挨拶
藤池誠治副会長



懇親会 閉宴挨拶
小高富士夫副会長



懇親会 乾杯挨拶
山口宏樹埼玉大学学長



懇談風景

ご来賓

《敬称略・順不同》

▽埼玉県知事 上田清司
▽さいたま市長 清水勇人

《講師》
▽株式会社日本人材機構 代表取締役社長 小城武彦

《国関係》
▽財務省関東財務局 関東財務局長 小野 尚
▽財務省関東財務局 総務部長 川瀬 透
▽財務省関東財務局 総務部財務広報相談室長 櫻井雅和
▽経済産業省関東経済産業局 地域経済部次長 青木 宏
▽独立行政法人造幣局 さいたま支局長 郷 佳也

▽厚生労働省埼玉労働局 局長 田畑一雄
▽厚生労働省埼玉労働局 総務調整官 菅原篤史
▽厚生労働省埼玉労働局 総務調整官 新井孝男
▽厚生労働省埼玉労働局 総務課長 小久保勉
▽厚生労働省埼玉労働局 労働保険徴収課長 中島俊広
▽厚生労働省埼玉労働局 雇用環境・均等室長 布川裕子
▽厚生労働省埼玉労働局 労働基準部長 神戸 崇
▽厚生労働省埼玉労働局 監督課長 高橋 仁
▽厚生労働省埼玉労働局 賃金室長 大鷲 亨
▽厚生労働省埼玉労働局 健康安全課長 塩野七重
▽厚生労働省埼玉労働局 労災補償課長 平山浩行
▽厚生労働省埼玉労働局 職業安定部長 奥川雅浩
▽厚生労働省埼玉労働局 職業安定課長 森田哲也
▽厚生労働省埼玉労働局 職業安定課長 小暮俊明
▽厚生労働省埼玉労働局 需給調整室課長 倉林正彰
▽日本銀行 調査統計局調査主幹・埼玉県経済総括 清水雅之
▽防衛省自衛隊埼玉地方協力本部 援護課長 田村慎一
▽防衛省自衛隊埼玉地方協力本部 援護班長 下村孝史

▽国立研究開発法人科学技術振興機構 主任調査員 工藤倫郎
▽国立研究開発法人科学技術振興機構 副調査役 落合 圭
▽理学学習推進部才能育成グループ

《真関係》
▽産業労働部 部長 渡辺 充
▽産業労働部 副部長 石川英寛
▽産業労働部 雇用労働局長 江森光芳
▽産業労働部 産業支援課長 増田文之
▽産業労働部 勤労者福祉課長 山野隆子
▽産業労働部 就業支援課長 佐藤卓史
▽産業労働部 シニア活躍推進課長 犬飼一敏
▽産業労働部 ウーマノミクス課長 野原典久
▽産業労働部 産業人材育成課長 吉田雄一
▽企画財政部 計画調整課長 堀口幸生
▽埼玉県産業技術総合センター センター長 中村雅範

▽埼玉県産業技術総合センター 副センター長兼企画・総務室長 正能修一
▽福祉部 センター少子化対策局長 小池要子

▽県民生活部 国際課長 島田邦弘
▽県民生活部 共助社会づくり課長 影沢政司
▽埼玉県教育局県立学校部 部長 古川治夫
▽埼玉県教育局県立学校部 副部長 渡邊 亮
▽埼玉県教育局県立学校部 県立学校人事課長 高岡 豊
▽埼玉県教育局県立学校部 県立学校人事課 学校評価係 日吉 亨
▽埼玉県教育局県立学校部 県立学校人事課 学校管理幹 坂上 節
▽埼玉県教育局県立学校部 参事兼高校教育指導課長 羽田邦弘
▽埼玉県教育局県立学校部 高校教育指導課 教育指導幹 上原一孝
▽埼玉県教育局県立学校部 高校教育指導課 主幹 藤倉陽子
▽埼玉県教育局県立学校部 高校教育指導課 指導主事 山盛教子
▽埼玉県教育局県立学校部 高校教育指導課 指導主事 坂本順一
▽埼玉県教育局県立学校部 高校教育指導課 指導主事 高橋正行
▽埼玉県立特別支援学校さいたま校高等学園 校長 宇田川和久
▽埼玉県立総合教育センター 事務局長 小島克也
▽埼玉県労働委員会 会長 野崎 正
▽埼玉県労働委員会 事務局長 土田保浩
▽埼玉県労働委員会 使用者委員 安原好夫
▽埼玉県労働委員会 使用者委員 斉藤 実
▽埼玉県労働委員会 使用者委員 柳沢幸一
▽埼玉県労働委員会 使用者委員 平石正治

《商工団体関係等》
▽(一)社埼玉県商工会議所連合会 会長 佐伯鋼兵衛
▽埼玉県商工会連合会 常務理事 伊藤富啓
▽埼玉県中小企業団体中央会 会長 星野 進
▽埼玉県中小企業団体中央会 参事 飯塚 孝
▽埼玉県信用同友会 代表幹事 加藤喜久雄
▽埼玉県信用同友会 代表幹事 菊池寛一
▽(公財)埼玉県産業振興公社 会長 織田秀明
▽(公財)埼玉県産業文化センター 業務執行理事兼事務局長 碓井誠一
▽(一)社埼玉県物産観光協会 会長 松本邦義
▽(公財)さいたま市産業創造財団 理事長 山縣秀司
▽(公財)さいたま市産業創造財団 監事 江田元之
▽(公財)産業雇用安定センター埼玉事務所 所長 齋藤明男
▽(公財)産業雇用安定センター埼玉事務所 事務局長 加藤 孝
▽(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部 所長 中村正彦
▽埼玉県職業能力開発促進センター 事務局長 小林一彦
▽埼玉県職業能力開発協会 事務局長 小林一彦

▽埼玉県雇用対策協議会 事務理事 神山哲雄
《経済界関係》
▽(株)埼玉りそな銀行 代表取締役兼専務執行役員 野村 眞
▽(株)埼玉りそな銀行 取締役兼常務執行役員 増田賢一
▽(株)埼玉りそな銀行 常務執行役員埼玉西地域営業本部長 藤田正幸
▽(株)埼玉りそな銀行 執行役員埼玉中央地域営業本部長 前田哲哉
▽(株)埼玉りそな銀行 執行役員埼玉北地域営業本部長 宮崎恒史
▽(株)埼玉りそな銀行 執行役員埼玉東地域営業本部長 山崎浩一
▽(株)埼玉りそな銀行 執行役員営業サポート本部副本部長 岡橋達哉
▽(株)埼玉りそな銀行 執行役員埼玉東地域営業本部長 廣川正則
▽(株)埼玉りそな銀行 執行役員埼玉東地域営業本部長 浅香哲也
▽(株)埼玉りそな銀行 執行役員埼玉東地域営業本部長 持田光司
▽(株)埼玉りそな銀行 県庁支店長 鈴木俊太郎
▽(株)埼玉りそな銀行 大宮西支店長 柚木 馨
▽(株)武蔵野銀行 常務取締役 赤城功一
▽(株)武蔵野銀行 常務取締役 白井利幸
▽(株)武蔵野銀行 地域サポート部長 天田 裕
▽(株)武蔵野銀行 地域サポート部公務室 室長 森山誠一
▽(株)武蔵野銀行 執行役員本店営業部長 齊藤政春

《大学及び研究機関》
▽埼玉大学 学長 山口宏樹
▽埼玉大学 理事・副学長 佐藤勇一
▽埼玉大学 理事(教学・学生担当)・副学長 齊藤享治
▽埼玉大学 理事 吉澤雅隆
▽埼玉大学 研究協力部長 亀山輝男
▽埼玉大学 大学院理工学研究科教授、先端産業国際ラボラトリー所長 綿貫啓一
▽埼玉大学 研究機構オーブンイノベーションセンター センター長 松岡浩司
▽埼玉大学 研究機構オーブンイノベーションセンター 産学官連携推進部門長 小林裕一
▽埼玉大学 統合キャリアセンターSU スーパーバイザー 宮田信久
▽ものつくり大学 理事長 長谷川真一
▽埼玉県立大学 理事長 江利川毅
▽埼玉県立大学 学長 菅場一則
▽埼玉県立大学 企画・総務担当調整幹兼担当部長 藤岡晃一

《労働団体関係》
▽日本労働組合総連合会埼玉県連合会 会長 小林直哉
▽日本労働組合総連合会埼玉県連合会 事務局長 佐藤道明
▽日本労働組合総連合会埼玉県連合会 本部長 宮本重雄
▽中央労働金庫埼玉県本部 専務理事 永田信雄
▽(一)社埼玉県労働者福祉協議会

《報道関係》
▽(株)埼玉新聞社 代表取締役社長 小川秀樹
▽(株)埼玉新聞社 編集局経済部記者 三宅芳樹

《関係団体》
▽(株)テレビ埼玉 常務取締役 小嶋一晃
▽日本経済新聞社 さいたま支局長 深沢 潔
▽日刊工業新聞社 さいたま総局長 山中久仁昭
▽(株)ぎょうせい 石川章一郎
▽外井(TOI)法律事務所 弁護士 外井浩志
▽税理士法人優和埼玉本部 代表社員 飯野浩一
▽Great Place to Work® Institute Japan 代表社員 小林順子
▽Great Place to Work® Institute Japan 代表社員 佐藤裕子
▽日本ホスピタリティ・マネジメント学会 理事 加地照子

▽(株)テレビ埼玉 常務取締役 小嶋一晃
▽日本経済新聞社 さいたま支局長 深沢 潔
▽日刊工業新聞社 さいたま総局長 山中久仁昭
▽(株)ぎょうせい 石川章一郎
▽外井(TOI)法律事務所 弁護士 外井浩志
▽税理士法人優和埼玉本部 代表社員 飯野浩一
▽Great Place to Work® Institute Japan 代表社員 小林順子
▽Great Place to Work® Institute Japan 代表社員 佐藤裕子
▽日本ホスピタリティ・マネジメント学会 理事 加地照子



ご来賓の方々

科学の甲子園

埼玉県大会 全国大会

産学官が創る科学祭“科学の甲子園”を本会会員企業で応援しよう



科学の甲子園は、産業界と教育界が協働して新たな科学技術系人材育成の場の創造をめざし、平成24年3月の第1回から第3回が兵庫県で、その後、第4回から第6回が茨城県で開催されました。本会は第4回大会から協働パートナーとなり、第5回大会からは全国初の取組として、本会会員企業が協働パートナーになり、「県大会から全国大会まで一貫して応援する」全国初の取組を実施して参りました。こうした取組等が高く評価され、第7回から第9回の全国大会の埼玉県誘致に成功いたしました。

いよいよ平成30年3月に第7回全国大会が本県で開催されます。大会成功に向け本会も全面的に支援して参る予定です。つきましては、本会会員より、「協賛企業」(目標5社)と「応援企業」(目標20社)の2種類の協働パートナーを募集いたします。是非とも積極的なご応募をお願い申し上げます。

協働パートナー { 協賛企業 / 応援企業 } 募集について

協賛金

協賛企業 20万円 / 一社 ※5社 (募集数を越えた場合はご相談させていただきます)
応援企業 10万円 / 一社 ※20社程度

協賛内容

協働パートナーになると、企業名・サイン(ロゴ)の掲出・紹介のほか、表彰式でプレゼンター(協賛企業は全国大会、応援企業は県大会を検討しております)としてご登壇いただけます。

- 全国、埼玉県大会会場のサイン(ロゴ)の掲出
- 全国、埼玉県大会資料への企業名掲載
- 全国大会記者説明会(平成30年2月予定)で企業名を紹介
- 科学技術振興機構や埼玉県ホームページ等での企業名紹介 等



全国大会



埼玉県大会

申込方法

下記の申込書に必要事項をご記入の上
 (一社) 埼玉県経営者協会宛に FAXにて 平成29年10月12日(木) までにお申し込みください。
 ※協賛金の振込等の諸手続きは、申し込み後、別途ご連絡いたします。

(一社) 埼玉県経営者協会 宛 (FAX 048-641-0924)

『第7回科学の甲子園』協働パートナー申込書

| | | |
|------------|---------|-----------|
| 貴社名 | | |
| ご担当者所属・氏名 | / | |
| 住所・TEL | | () |
| 連絡先メールアドレス | @ | |
| 協働パートナー※ | 協 賛 企 業 | ・ 応 援 企 業 |

※協賛企業または応援企業のどちらか一方に○を付けてください

科学の甲子園 埼玉県大会

『第7回科学の甲子園埼玉県大会』は、県内国立、公立、私立の高等学校の生徒が科学技術・理科・数学の力を競う競技会です。県大会の優勝校は全国大会に出場します。全国大会は日本中から科学好きな高校生が一堂に集い、全国制覇をめざします。なお、第1回全国大会の優勝校は県立浦和高等学校です。



■期日 平成29年11月4日(土)
■場所 埼玉県立総合教育センター 10:00より

開催案内

『科学の甲子園埼玉県大会』概要

1 開催日程

平成29年11月4日(土)

集合・点呼 9:30~10:00

開会行事 10:00~10:30

筆記競技 10:40~11:40

休憩・昼食 11:50~12:40

説明・点呼 12:40~12:50

実技競技 12:50~14:50

講演 15:00~16:10

結果・表彰 16:20~16:40

2 県予選出場チーム

1校単位で編成された6名で構成

3 競技の種類

筆記競技と実技競技からなる。

①筆記競技(60分)

数学 物理 化学 生物 地学

情報より出題

②実技競技(120分)

↓
総合得点1位のチームは、本県で開催さ

れる全国大会に出場

(平成30年3月16日(金)~19日(月))

特別講演

「超小型衛星を、新しい時代のインフラに！」

講師紹介

株式会社アクセルスペース

代表取締役 中村 友哉 氏



●プロフィール

1979年三重県生まれ。2002年東京大学工学部卒、07年同大学院工学研究科航空宇宙工学専攻博士課程修了。在学中、東大中須賀真一教授研究室の超小型衛星「X-I-IV」「X-I-V」「PRISM」の開発に携わった。東京大学特任研究員を経て、08年にアクセルスペースを設立。

2013年11月世界初の民間商用超小型衛星「WNISAT-1」を打ち上げ。2014年11月ビジネス実証用超小型衛星ほどよし1号機を打ち上げ。2015年9月・11月総額約19億円の大型資金調達を経て50機の衛星からなる「Axel-Globe」プロジェクトを発表。2016年8月JAXAとの革新的衛星技術実証プログラム小型実証衛星1号機の製作に係る契約を締結。世界的に見ても圧倒的なコスト競争力を有し、超小型衛星群が作り出す新しい時代のインフラ構築に邁進している。

主催

埼玉県教育委員会

問い合わせ 教育局県立学校部 高校教育指導課

学びの改革担当 048-830-6625

協賛

埼玉県経営者協会

第6回埼玉県大会 (平成28年度)



筆記競技



実技競技



特別講演



記念撮影

第6回埼玉県大会出場校一覧

| 学 校 名 | | | |
|-------|------------|----|----------|
| 1 | 県立浦和高校 | 10 | 県立熊谷高校 |
| 2 | 県立浦和第一女子高校 | 11 | 県立熊谷女子高校 |
| 3 | 県立大宮高校 | 12 | 県立熊谷西高校 |
| 4 | 市立大宮北高校 | 13 | 県立越谷北高校 |
| 5 | 県立大宮工業高校 | 14 | 県立秩父高校 |
| 6 | 開智高校 | 15 | 県立所沢北高校 |
| 7 | 県立春日部高校 | 16 | 県立不動岡高校 |
| 8 | 県立川越高校 | 17 | 細田学園高校 |
| 9 | 県立川越女子高校 | 18 | 県立松山高校 |

18校36チーム

科学の甲子園 全国大会

第7回全国大会（平成29年度）

主催 国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）



■期日 平成30年3月16日(金)～19日(月)
 ■場所 開会式・表彰式 大宮ソニックシティ大ホール
 競技会場 さいたま市記念総合体育館等

本県開催

第6回全国大会（平成28年度）

日時：平成29年3月17日(金)～20日(月) 優勝 岐阜県立岐阜高等学校チーム(岐阜県)
 場所：つくば国際会議場 第2位 東大寺学園高等学校チーム(奈良県)
 つくばカピオ(茨城県つくば市) 第3位 海陽中等教育学校チーム(愛知県)
 参加：47校 (361名)



開会式①



開会式②



スワップミート



筆記競技



実技競技①「袋田の滝の凍結」



実技競技②「進撃のダイナ走ー」



実技競技③「ばんえい競走 in つくば」



特別シンポジウム「君だけのテーマの見つけ方」



表彰式



集合写真

第6回全国大会出場校一覧

| No | 都道府県 | 学校名 | 出場回数 | No | 都道府県 | 学校名 | 出場回数 |
|----|------|---------------|------|----|------|--------------|------|
| 1 | 北海道 | 北海道室蘭栄高等学校 | 初出場 | 25 | 滋賀県 | 滋賀県立膳所高等学校 | 6回目 |
| 2 | 青森県 | 青森県立青森高等学校 | 3回目 | 26 | 京都府 | 京都府立洛北高等学校 | 初出場 |
| 3 | 岩手県 | 岩手県立盛岡第一高等学校 | 5回目 | 27 | 大阪府 | 大阪星光学院高等学校 | 2回目 |
| 4 | 宮城県 | 仙台台専門高等学校 | 初出場 | 28 | 兵庫県 | 灘高等学校 | 3回目 |
| 5 | 秋田県 | 秋田県立秋田高等学校 | 5回目 | 29 | 奈良県 | 東大寺学園高等学校 | 初出場 |
| 6 | 山形県 | 山形県立米沢興譲館高等学校 | 3回目 | 30 | 和歌山県 | 智辯学園和歌山高等学校 | 4回目 |
| 7 | 福島県 | 福島県立津学鳳高等学校 | 2回目 | 31 | 鳥取県 | 鳥取県立鳥取西高等学校 | 6回目 |
| 8 | 茨城県 | 江戸川学園取手高等学校 | 初出場 | 32 | 島根県 | 島根県立出雲高等学校 | 初出場 |
| 9 | 栃木県 | 栃木県立宇都宮高等学校 | 6回目 | 33 | 岡山県 | 岡山県立岡山朝日高等学校 | 3回目 |
| 10 | 群馬県 | 群馬県立高崎高等学校 | 初出場 | 34 | 広島県 | 広島大学附属高等学校 | 初出場 |
| 11 | 埼玉県 | 埼玉県立浦和高等学校 | 2回目 | 35 | 山口県 | 山口県立徳山高等学校 | 3回目 |
| 12 | 千葉県 | 渋谷教育学園舞浜高等学校 | 4回目 | 36 | 徳島県 | 徳島市立高等学校 | 5回目 |
| 13 | 東京都 | 筑波大学附属駒場高等学校 | 4回目 | 37 | 香川県 | 香川県立丸亀高等学校 | 2回目 |
| 14 | 神奈川県 | 栄光学園高等学校 | 6回目 | 38 | 愛媛県 | 愛媛県立今治西高等学校 | 2回目 |
| 15 | 新潟県 | 新潟県立新潟高等学校 | 5回目 | 39 | 高知県 | 高知工業高等専門学校 | 初出場 |
| 16 | 富山県 | 富山県立富山中部高等学校 | 4回目 | 40 | 福岡県 | 久留米大学附設高等学校 | 5回目 |
| 17 | 石川県 | 石川県立金沢泉丘高等学校 | 5回目 | 41 | 佐賀県 | 弘学館高等学校 | 2回目 |
| 18 | 福井県 | 福井県立若狭高等学校 | 初出場 | 42 | 長崎県 | 長崎県立長崎西高等学校 | 5回目 |
| 19 | 山梨県 | 山梨県立甲府南高等学校 | 2回目 | 43 | 熊本県 | 熊本県立人吉高等学校 | 初出場 |
| 20 | 長野県 | 松本秀峰中等教育学校 | 初出場 | 44 | 大分県 | 大分県立大分豊府高等学校 | 初出場 |
| 21 | 岐阜県 | 岐阜県立岐阜高等学校 | 6回目 | 45 | 宮崎県 | 宮崎県立宮崎西高等学校 | 6回目 |
| 22 | 静岡県 | 静岡県立掛川西高等学校 | 初出場 | 46 | 鹿児島県 | ラ・サール高等学校 | 6回目 |
| 23 | 愛知県 | 海陽中等教育学校 | 2回目 | 47 | 沖縄県 | 沖縄県立那覇国際高等学校 | 2回目 |
| 24 | 三重県 | 三重県立伊勢高等学校 | 4回目 | | | | |

第6回協働パートナー企業・団体一覧 ※県内企業は網掛け

| No | 協賛企業・団体 | No | 応援企業・団体 |
|----|----------------------|----|-------------------|
| 1 | 旭化成株式会社 | 1 | AGS 株式会社 |
| 2 | アジレント・テクノロジー株式会社 | 2 | 株式会社埼玉りそな銀行 |
| 3 | 株式会社内田洋行 | 3 | 三州製菓株式会社 |
| 4 | 株式会社学研ホールディングス | 4 | サントリーホールディングス株式会社 |
| 5 | ケニス株式会社 | 5 | 株式会社タムロン |
| 6 | 株式会社講談社 (Rikejo) | 6 | 凸版印刷株式会社 |
| 7 | 一般社団法人埼玉県経営者協会 | 7 | 公益財団法人日本発明振興協会 |
| 8 | CIEE (ETS TOEFL) | 8 | 株式会社ハーベス |
| 9 | 株式会社島津製作所 / 株式会社島津理化 | 9 | プリタニカ・ジャパン株式会社 |
| 10 | 株式会社常陽銀行 | 10 | 株式会社武蔵野銀行 |
| 11 | 株式会社筑波銀行 | 11 | 学校法人ものつくり大学 |
| 12 | 帝人株式会社 | | |
| 13 | トヨタ自動車株式会社 | | |
| 14 | 株式会社ナリカ | | |
| 15 | 公益社団法人日本理科教育振興協会 | | |
| 16 | パナソニック株式会社 | | |
| 17 | 公益財団法人日立財団 | | |
| 18 | 株式会社ヤガミ | | |
| 19 | 株式会社 UL Japan | | |



課長力パワーアップ講座開講

平成二九年度課長力パワーアップ講座第一講 「課長の使命と役割を自覚する」と題し、人事教育コンサルタント 本田 有明氏が講演

平成二九年度より、以下の五点を研修目的として、人事教育コンサルタント 本田 有明氏をお迎えし、「課長力パワーアップ講座」を新規に開設いたしました。

本講座は、講義を単に聞くだけでなく、事前課題、グループ討議、発表、そして参加者同士のコヒーを飲みながらの名刺交流会・交流会と多様かつ実践的な内容で、将来会社を担う中核的な人材や女性リーダーの育成に最適な

| | 開催日 | テーマ |
|-----|----------|------------------------|
| 第1回 | 6月21日(水) | 『課長の使命と役割を自覚する』 |
| 第2回 | 6月28日(水) | 『マネジメント力を鍛える基本演習』 |
| 第3回 | 7月11日(火) | 『問題発見と解決への具体的なアプローチ』 |
| 第4回 | 7月26日(水) | 『コミュニケーション能力と育成能力を高める』 |
| 第5回 | 9月1日(金) | 『メンバー全員が活性化するための法則』 |
| 第6回 | 9月8日(金) | 『課長の行動指針をつくる』 |



課長力パワーアップ講座 第1講

- 一、会社における「課長職」の使命と役割を正しく認識し、管理職としての責務を担う人財へと自己革新を図る。
- 二、マネジメントに対する総合的な知見と視野を深め、職場の問題解決に率先して当たる英気を養う。
- 三、職場の潜在的なリスクを発見し、未然に解決するための知識とスキルを習得する。
- 四、部下や後輩とのコミュニケーションを深め、活性化した職場づくりを実現する技法を身につける。

五、「ひとつ上の立場」から会社を俯瞰し、将来の指針づくりに資する構想力と提言能力を養う。第一講は、「課長の使命と役割を自覚する」をテーマに、六月二一日(水)大宮ソニックスティイ四階市民ホールにて開催し、五二名の方が参加しました。

講演では、様々な調査結果やチェックリストをもとに課長の役割や使命について考え、部下と接するときは、肯定的態度で臨み、モチベーターとなるべく自ら行動することが大切であると説明いただきました。

講演の概要は以下のとおり。

◇講演概要

・課長の役割や責務は、一般的に戦略の策定や実行段階の指揮統率、そして結果責任を負う段階まで幅広くあるが、活性化した職場づくりの実現には、課長力が問われる。

・最近、人に関わらない組織風土に起因する「不機嫌な職場」が増えている。

・若手社員の離職理由をみると、上司を始め周囲の働きかけで、離職を防げる場合が多い。

・三年目の社員には、おおよそ一千万円以上のコストがかかっていると考えられ、額相当の利益を上げるにはどれくらい労力がかかるか、視点を変えてみるこ



講演を行う本田 有明氏

とが必要であり、人材は大事に育成していくべきである。
・自分の部門の現在の活性化を認識し、長所・短所を的確に把握する。

・部下の上司への不満内容では、コミュニケーション不足に起因するものが多く、部下をよく知ろうとする自発的な行動が求められる。

（グループ演習）
・上司は鬼がよいのか、仏がよいのか



第2回トップセミナー

平成二九年度第二回トップセミナー

『安保論争』〜日本ではなぜ奇妙な『正義』がまかり通るのか〜と題し、慶應義塾大学法学部 教授 細谷 雄一氏が講演

二〇一四年七月一日の安保法制関連の閣議決定から、二〇一五年九月一九日の安保関連法の成立を経て、およそ三年が経過しました。この間、安保法制を巡って日本国



講演を行う細谷 雄一氏



グループワークの全体発表

内で大変な論争が展開されました。安保論争に関しては、気鋭の国際政治学者として注目されている慶應義塾大学法学部教授 細谷雄一氏が著書「安保論争」の中で以下のような主張をされています。

「安保法制に反対して平和を叫び、平和を求める多くの人々に共通のことがある。それは、真摯に平和を求め、心底戦争を防止するかについて、驚くほどまでその具体的な政策措置を巡る提案が不明瞭であるということである。それは、政府に対する批判、とりわけ保守的な政治家とみなされていた安倍晋三の政権に対する批判であっても、現在われわれが直面する安全保障上の脅威や懸念に対する実効的な代替案を示しているわけではなかった。」

「日本国憲法の前文には、次のような明快で強力な一文が含まれている。『われわれは、いずれの国家も、自国のことにのみ専念して他国を無視してはならないのであって、政治道徳の法則も、普遍的なものであり、この法則に従うことは、自国の主権を維持し、他国と対等関係に立とうとする各国の責務であると信じる』。この文章には、平和の時代を確立し、普遍的価値として平和を世界に広めたいと考えた人々の、理想主義的な、熱い息吹が感じられる。その



第3回トップセミナー



講演を行う村上由美子氏

ような日本人のかつての情熱は、どこかに消えてしまった。」

安保法制を巡る論争がようやく少しずつ落ち着きを見せ、冷静な思考が可能になってきた今、こうした主張に耳を傾け、改めて日本の安全保障について考えてみる必要があるのではないだろうか。

五月十五日(月)の平成二九年度第ニ回トップセミナーでは、こうした視点から、慶應義塾大学法学部教授 細谷 雄一氏を講師としてお迎えし、「安保論争」日本ではなぜ奇妙な『正義』がまかり通るのか」と題して、大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、二二名の方が参加しました。

講演の概要は以下のとおり。

◇講演概要

- ・ 集団的自衛権の行使の可否については、憲法で明文上示唆されておらず、政府の解釈は、戦後政治の中で翻弄され、漂流してきたと言える。
- ・ 今回の安保法制を巡って、過去に賛成していた主張を転換する憲法学者もあり、反対の世論を引き合いにし、特定政権に対する批判ともとれる言動が垣間見られた。
- ・ 安保関連法がいま必要なのは、安全保障環境や軍事技術が大きく変わりつつあり、それらに対応することが不可欠だからだと考える。
- ・ 中国や北朝鮮を始めとする、アジアの軍核化が進展し、尖閣諸島をめぐる中国の圧力や核ミサイル開発に注力している北朝鮮の脅威は以前より増している。
- ・ トランプ大統領は、就任当初こそ、日米同盟について否定的であったが、安保法制について丁寧に説明した結果、現在では日米同盟の強化につながったと考えられる。
- ・ 二〇一五年に可決された安保関連法は、国際平和協力活動や後方支援活動については大幅に拡充されたが、集団的自衛権の行使容認についてはかなり限定的なものとなった。
- ・ 安保法制が整っているから、安全というわけではない。安保法制はあくまで道具にすぎず、各国の暴走を防ぎ、最悪の事態にならぬ様、これからも国際情勢を注視し、外交努力を重ねていくことが、日本の安全保障を考える上で重要である。

平成二九年度第三回トップセミナー 『武器としての人口減社会』～国際比較統計でわかる日本の強さ～と題し、経済協力開発機構(OECD)東京センター長 村上 由美子氏が講演

三五の先進諸国が加盟する国際機関OECD、日々収集される各種統計を読み解くと、日本は非常に「残念な国」である事実が浮かび上がってきます。労働生産性、女性活躍推進、起業家精神……。さまざまな重要分野において、日本は主要先進国中で最低レベルとなっている。

しかし、悲観論に陥るばかりではなく、見方を変えれば、少子高齢社会、労働力不足であるからこそ、日本には他国にはない大きなチャンスが隠れていることがわかってきます。

こうした視点を踏まえ、五月十七日(水)の平成二九年度第三回トップセミナーは、経済協力開発機構(OECD)の東京センター長 村上 由美子氏を講師としてお迎えし、「武器としての人口減社会～国際比較統計でわかる日本の強さ」と題し、大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、二六名の方が参加しました。

講演の概要は以下のとおり。

◇講演概要

- ・ 現在日本が取り組んでいる人口減少問題は、世界的なトレンドであり、近い将来韓国や中国においても深刻化する。
- ・ 一足早く少子高齢化に直面している日本が、有効な政策を打ち出すことができれば、多くの国にとっても参考事例となる。
- ・ 現在、情報通信技術(ICT)や人口知能(AI)などの進化によって、職種の消滅を含む、仕事内容の大幅な変化が、推測されている。
- ・ 失業率の高い欧米諸国では、「仕事を奪われる」として脅威と

みなされるが、ほぼ完全雇用状態で労働力人口の減少が問題となつている日本では、むしろチャンスとなる。

・日本人のスキルは統計から、世界トップレベルであり、テクノロジーとの協業が可能であると考ええる。

・日本は、子どもの学力も高いが、自己肯定力や向上心が低い、という調査結果もある。起業家精神が低いのも、これらが要因の一つである。

・女性の活躍推進の促進によって、労働力の不足を補うだけでなく、GDPも押し上げられる。M字カーブ現象も改善の兆しはあるが、依然として男女の賃金、昇進の格差は大きく、この解消が急務である。日本人女性の能力と意欲の統計を見ると、二十代後半以降、女性の仕事への意欲が低下し始めている。日本では依然として、女性より男性の方が優先的に職を与えられるべきだと考える人が多く、その社会環境が女性の低い就業率の要因の一つと考えられる。性別による能力差はなく、自分の能力に自信をもつことが重要である。

・ICTやAI技術は発展しているものの、マクロ統計では生産性は低迷している。生産性を向上させるイノベーションが生ま

れても、それを経済全体に拡散させる機能が必要となる。

・知的、人的ネットワークがグローバル化していることや市場への参入のしやすさと廃業の促進

平成二九年度第四回トップセミナー

『老舗企業の強さに学ぶ』～持続的競争力の強さの秘訣とは～と題し、明治学院大学経済学部 教授 神田 良氏が講演

ゴーイングコンサーンとしての企業の基本的な課題は企業の永続であります。この課題を二〇〇年、二〇〇年と解決し続けている企業にいわゆる「老舗企業」があります。

老舗企業が現在も経営を続けているのは幾多の環境変化に絶えず対応してきたからといわれています。一方、そうした老舗企業が創



第4回トップセミナー



講演を行う神田 良氏

といった、経済の新陳代謝を高めることが重要である。

・日本には、多くの勝機があり、人口減少は経済成長のための武器となる。

業から絶えず変えずに守ってきたものには、「その会社らしさ」を息づかせる経営理念があります。

五月十九日(金)の平成二九年度第四回トップセミナーは、「老舗企業塾」を立ち上げ、老舗企業が多数存在する東京都中央区で一〇〇年以上上事業を営んでいる老舗企業の経営行動を調査対象とし研究を続けておられる、明治学院大学経済学部 教授 神田 良氏を講師としてお迎えしました。

「老舗企業の強さに学ぶ」持続的競争力の強さの秘訣とは」と題して大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、三七名の方が

参加しました。

講演の概要は以下のとおり。

◇講演概要

・「老舗企業」の強さの源泉

- ①らしさを生み出す
- ②商いを創る
- ③人を育てる
- ④関係性を創る

⑤地縁、地域性を活かす

・老舗企業の経営理念は、非老舗と比較すると、仕入先や顧客との関係づくりから、生産や販売などの技術にまで言及している割合が多い。

・強み商品・サービス、素材・原料、生産・販売技術について、変えてはならないものを持ち、大きな変革は時間をかけて導入している。

・日常的な業務の改善(漸進的革新)を重視し、長期的な視点で、次の市場(顧客)を創る。

・顧客との関係づくりでは、知識が豊富な顧客から学ぶ姿勢を大切にし、自社が提供する商品・サービスが最高の状態で使われるように演出も工夫している。

・人づくりの面では、定着化や動機づけは当然として、守るべき技術を考慮し、さらに個性に配慮して行っている。

・地域の価値を認識して、地域貢献するとともに、地域価値の向上に参画する。

・調査から、老舗特性(創業家の所有、創業家の経営、経営理念の有無)と企業の規模や存続年数との関連性もわかってきた。

○創業家の所有、経営は存続年数に影響を及ぼさない。

○経営理念があつたほうが存続する。

○創業家の所有と支配は、変革行動に影響を与えない。

○経営理念があるほうが変革行動を生みやすい。

○変革行動の違いは、規模、存続年数に影響を与えない。存続のための変革にはいくつかのパターンがある。

・「事業の継続性」伝統」と「変革のマネジメント」、外部との関係性「革新」との間の均衡をとることが永続経営の鍵となる。

平成二九年度第五回トップセミナー

歴史に学ぶ『戦国武将シリーズ第三弾』『戦国最強の武将は誰か?』と題して東京大学史料編纂所教授 本郷 和人氏が講演

『戦国最強の武将は誰か?』と

いうテーマに興味をお持ちの方も

多いことと思います。武田信玄、上杉謙信、織田信長、黒田官兵衛、島津義弘……多くの武将の名前が浮かびます。

五月二二日(月)の平成二九年度第五回トップセミナーは、平成二七年十二月の戦国武将シリーズ第一弾、『戦国武将の選択、いま決めなければ生き残れない』、平成二八年六月の第二弾『戦国武将の選択』で、講演をいただき、多くの



第5回トップセミナー



講演を行う本郷 和人氏

参加者から好評を博した東京大学史料編纂所 教授 本郷 和人氏に三度目のご登壇をいただき、歴史に学ぶ『戦国武将シリーズ第三弾』『戦国最強の武将は誰か?』と題して、大宮ソニックスシティ四階市民ホールにて開催し、五十名の方が参加しました。

講演では、東北地方から九州地方まで五十名を超える武将について、各人の経歴や特徴、また当時の軍事力について説明いただいた後に、兵力の軍事規模別に最強の武将を挙げていただきました。

- 十万人規模 織田信長(愛知)
- 一万人規模 島津義弘(鹿児島)
- 数千人規模 立花宗成(福岡)

平成二九年度第一回ウーマノミクス推進委員会

『明日を担う女性リーダーを育成する』～女性管理職誕生!～ご本人なら九十日間で何を行いますか?上司ならどんな育成をしますか?をテーマにビジネスコーチ株式会社パートナーエグゼクティブコーチ/BCS認定プロフェッショナルビジネスコーチ 加地 照子氏

平成二九年度第一回ウーマノミクス推進委員会は、四月十四日(金)十三時三〇分～十六時三〇分まで大宮ソニックスシティ四階市民ホールにおいて、ビジネスコーチ株式会社パートナーエグゼクティブコーチ/BCS認定プロフェッショナルビジネスコーチ 加地 照子



積極的に質問が出された

堅苦しくなりがちな歴史研究の最前線をわかりやすく、そして面白く紹介していただきました。

氏を講師としてお迎えし、『明日を担う女性リーダーを育成する』～女性管理職誕生!～ご本人なら九十日間で何を行いますか?上司ならどんな育成をしますか?をテーマに開催されました。女性管理職やその上司の方の他、今後女性管理職登用候補者や経営者、人事



第1回ウーマノミクス推進委員会 グループワークの様子



講演を行う加地 照子氏

- 担当者等二二名が参加しました。(プログラムの概要は以下の通り)
- 一・管理職に昇格したら、九十日間でやることはどんなことですか?
 - ・貢献度を測るブレイクイープ
 - ・ポイントはおおよそ九十日である。
 - ・最初の仕事として特に重要なのは、部員の信頼をつかむこと、方向を特定することである。
 - ・現在の状況を把握し、上司に望むサポートを探る(共進)。
 - ・部下へのリーダーシップの発揮
 - ①ホスピタリティの概念を意識する
 - ②部下が最もリーダーに望んでいること、嫌と思うことを把握する
 - 二・異動してきた・昇格した女性管理職にはどんなことに留意し
 - ・育成しますか?
 - ・四つの大原則を共有する。
 - ①仕事に優先順位をつけて自分の集中力を持続させる
 - ②短期間で成果が得られそうな仕事に重点を置く
 - ③進行状態を判断するフレームワークをつくる
 - ④とるべき措置とその順序について厳密に特定する
 - ・男女の特性差異を容認しながら、自分らしいリーダー像を確立する。
 - ・サイクル(回転)する四つの構成要素を知る。
 - 三・「(論+スキル)×実行」成果」から、他者を動機づけ、巻き込み、成果に至る秘訣はどんなものですか?
 - ・定義の共有を行い、行動スタイルの違いを容認する。
 - ・コーチングの事例研究(ワーク・場(経緯)を観察して創る。
 - ①過去…事実を述べる
 - ②現在…「私」の視点で率直な気持ちを述べる
 - ③未来…提案・助言する

平成二九年度第一回地域社会問題委員会

『高レベル放射性廃棄物の最終処分について考える』と題して開催

過去半世紀に及ぶ原子力発電の利用により、国内に多くの使用済み燃料が保管されています。

この使用済み燃料は、その後リサイクル(再処理)されますが、その際に残る廃液を、ガラスと融合して固めた「ガラス固化体」いわゆる高レベル放射性廃棄物の処分が不可欠となっています。

この高レベル放射性廃棄物は、すでに膨大な量となっておりますが、適切な対策を施すことにより、安全に管理することができます。

高レベル放射性廃棄物の処分について、次の世代に負担を残さないためにも、私たちの世代でできるだけ早く道筋をつけなくてはなりません。

しかしながら、高レベル放射性廃棄物の最終処分の必要性や安全性については、まだまだ周知されているとは言い難く、地層処分に関する認識を深めていただくため



講演を行う内山 洋司氏



講演を行う富森 卓氏

エネルギー供給が不安定となる恐れがある。そのため、原子力や再生可能エネ

に、四月十七日(月)開催の平成二九年度第一回地域社会問題委員会では、『高レベル放射性廃棄物の最終処分について考える』と題して、大宮ソニックシティ六階会議室にて実施しました。

当日は九名の方が参加しました。

講演一「日本のエネルギー事情と原子力発電」
筑波大学名誉教授(一般社団法人エレクトロヒートセンター会長) 内山 洋司氏

製造業に代わりサービス産業が台頭し、日本のGDPと雇用の約七割を占めている。日本のエネルギー・電力産業を取り巻く情勢も、地球温暖化対策や原子力発電停止以降の節電対策を始めて変化している。
このまま化石燃料への依存が続けば二二世紀中に化石資源の供給と温暖化のピークが重なり、

ルギーの開発が不可欠となる。化石燃料、原子力、再生可能エネルギーを比較してみると、いずれもリスクがあり、供給途絶と停電への不安は払拭できない。福島第一原発後、原子力に関する政策実行は厳しくなっているが、脱原子力は、「エネルギーセキュリティの確保」、「経済効率性」、「地球温暖化問題」に対する解決の選択肢を失うことになる。

原子力が持つ特異なリスク(重大事故、放射線影響、核テロ問題)を踏まえながら、これらに対する徹底的な対策が不可欠である。

原子力利害関係者同士による双方方向のコミュニケーションを促し、国民・住民目線の社会的コンセンサスづくりが求められている。

講演二「高レベル放射性廃棄物の最終処分について」

原子力発電環境整備機構 地域交流部専門部長 富森 卓氏

講演二の要旨

原子力発電所で使い終わった燃料(使用済み燃料)をリサイクル(再処理)する際に残る廃液を、ガラスと融合して固めたもの(ガラス固化体)が「高レベル放射性廃棄物」である。現

在保管されている使用済み燃料をリサイクルし、既にリサイクルされた分と合わせると、ガラス固化体の総数は約二万五千本となる。

この廃棄物は、放射能レベルが十分に低下するまで、私たちの生活環境から長期間にわたり隔離する必要があるが、地中深くに地層処分するのが世界的に適当と言われている。

これまで、四万本以上のガラス固化体を埋設できる処分場の建設を計画しているものの、未だに処分場の候補地も決まっていないのが現状である。

二〇一五年に改定した基本方針では、自治体からの応募を単に



第1回地域社会問題委員会



積極的に質問が出され、講師と意見交換を行った

待つのではなく、科学的特性を提示するなど、国が前面に立つて進めていく新たなプロセスを追加した。

廃棄物を発生させてきた現世代の責任として将来世代に負担を先送りしないよう、地層処分に向けた対策を進めていく。

地層処分の必要性、安全性を伝え、一緒に考える機会をできるだけ多くつくり、全国的な国民理解、地域理解の醸成を目指していきたい。

平成二九年度第二回地域社会問題委員会

幌延深地層研究センター視察会

第一回地域社会問題委員会『高レベル放射性廃棄物の最終処分について考える』に続き、五月二四日(水)五日(木)開催の平成二九年度第二回地域社会問題委員会では、

高レベル放射性廃棄物の地層処分技術に関する研究開発として地層学研究や地層処分研究開発を行っている「幌延深地層研究センター」視察会を実施し、九名の方に



館内モニターで調査坑道内を確認



研究計画の概要説明



視察会参加者

ご参加いただきました。
当日は、幌延深地層研究センター
研究計画調整グループ 茂田
直孝氏、同センター 総務・共生
課 星野 雅人氏から幌延深地層



写真②人工バリア(模型)



写真①ガラス固化体(模型)



いざ地下坑道へ



研究センター施設(模型)

施設見学
では、地下
三五〇メー
トルの調査
坑道にて、
実物大の人

一定の間隔を
あけて、安
定した岩盤
に一本ずつ
埋設してい
きます。

研究の概要について説明をいた
き、その後深度三五〇メートルの
地下施設の見学を行いました。
国立研究開発法人 日本原子力
研究機構 幌延深地層研究センタ
ーは、①地層処分技術が実際の地
質環境で機能するかを確認、②日
本固有の地質環境の理解、③研究
者に限らず一般の人々が深地層の
環境を体験・理解することを目的
として、地下施設の建設や調査研
究を行っています。(当研究セン
ターでは、放射性廃棄物の持ち込
みや使用はしません)
地層処分は、高レベル放射性廃
棄物(ガラス固化体)を地下三〇
〇メートルより深いところに隔離
する方法であり、諸外国も採用し
ています。日本では、二〇〇〇年
に最終処分に関する法律が制定さ
れました。

料から、燃料としてまだ使えるウ
ランとプルトニウムを回収した
(再処理)際に生じる放射能レベ
ルの高い廃液をガラスと融かし合
わせて固体化したものが、ガラス
固化体です。
地下深くの地層を持つ「物質を
閉じ込める力」を利用した(天然
バリア)と、ガラス固化体・オー
バーパック・緩衝材で人工的に作
った(人工バリア)を組み合わせ
た(多重バリアシステム)で、将
来にわたって人間の生活環境に影
響を与えないようにします。
ガラス固化体は、高さ一三四セ
ンチ、直径四三センチ、重さ五百
キログラムです。(写真①)
地下水と接触しないよう、厚さ
約二十センチの金属製のオーバ
ーパックに格納し、さらに粘土を主
成分とした厚さ約七十センチの緩
衝材で覆った上で(写真②)、一



写真③実験概要の説明

「科学的特性マップ」の提示を
契機として、高レベル放射性廃棄
物の地層処分については、一人でも
多くの方が関心を高め、その必要
性について理解が深まることを期
待されます。



調査坑道見学



調査坑道案内図(約1時間見学)

工バリアを用いた性能確認試験や
オーバーパック腐食試験、グラウ
ト施工による湧水抑制対策やメタ
ンガスへの安全対策について説明
がありました。(写真③)
見学終了後の質疑応答では、現
状の課題や研究方法についてなど、
多岐にわたる質問が積極的に出さ
れ、活発な意見交換が行われまし
た。
(今後について)
安全に地層処分を行うためには、
活断層が近くにない、など地下深
部の科学的特性も十分に考慮する
必要があります。
フィンランドやスウェーデンで
は、最終処分地が決定しています
が、日本では処分地選定に係る調
査も未だに行われておりません。
国は、様々な科学的特性について、
全国地図の形で「科学的特性マッ
プ」を提示する予定です。

平成二九年度第一回企業戦略研究会

『人口知能』、『人材育成』の二テーマで開催

平成二九年度第一回企業戦略研究会は、今後の企業経営に関連する重要なテーマである『人口知能』、『人材育成』の二テーマで、講演一「人口知能時代の新たな顧客価値創造〜Watsonが変革する世界〜」、講演二「部下がなかなか育たない〜という前に〜人材育成マネジメント〜」と題し、四月二四日(月)一三時三〇分〜一六時三〇分まで大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催されました。

講演一では、IoTの普及、非構造化データ活用の加速に加え、人口知能(AI)が企業の競争優位を築く大きな変革を興そうとしている現状を踏まえ、IBMが市場投入しているWatsonが現実の社会でどのように活用され、新しい価値創造をしているのかをご紹介します。

講演二では、ストレス社会における管理職や経営層の方向けに、少しでも心の負担をなくす人材マネジメントのヒントについて講演いただきました。

当日は五十名の方が参加しました。

講演一「人口知能時代の新たな顧客価値創造〜Watsonが変革する世界〜」

日本IBM株式会社 理事 イングストリー・ソリューション事業部長 細 和久氏

〈講演一の要旨〉

・二〇三〇年、すべてがデジタル化された世界が到来すると言われており、日本の労働生産性を高めるためにAIは有効である。IBMのAIプラットフォームWatsonは、膨大な情報から新しい知識を学び、私たちの能力を伸ばし、人々とともにより良い仕事ができるようにサポートしている。



第1回企業戦略研究会



講演を行う高橋 圭二氏



講演を行う細 和久氏

・日本企業でも、トヨタ自動車やソフトバンクなど、Watsonを活用し、既存のビジネスや社会の仕組みを変革し、新しいビジネスの創出に取り組んでいる。Pepperによるロボット・コンシェルジュサービスや質問回答機能を持ったおもちゃを始めとして、顧客への最適商品の提案といったマーケティング分野への導入も進んでいる。

・IBMサポートセンターでは、Watsonから最適なアクションプランの提案を受けて、お客様の問題に対応している。サポートに要する時間の最適化や一回目の対応での問題解決を増やすといった、顧客の価値にもつながっていく。

講演二「部下がなかなか育たない〜という前に〜人材育成マネジメント〜」

リコージャパン株式会社埼玉支社 ソリューション営業部 製造グループ マネージャー 高橋 圭二氏

〈講演二の要旨〉

・人は増やせない、部下は育たない、仕事は増える、と現代のマネージャの心の負担は増えるばかりである。

・部下への指示は行動に訴えるものでなければならぬ。曖昧な指示ではなく、計測できる、観察できる、信頼できる、明確化されているといった点が重要である。



管理者のための仕事の渋滞解消術



活発なグループワーク

企業経営において生産性向上と長時間労働の削減は喫緊の課題となつていきます。

この二点を改善できない原因は、仕事が予定通りに進まない現状(仕事の渋滞)を放置していることにあります。また、仕事が渋滞する理由には、突発的な仕事の割り込みや、作業時間の見積りの甘さがあります。

四月二十日(木)九時三〇分〜一六時三〇分まで大宮ソニックシティ



講演を行う芳垣 玲子氏

『仕事の渋滞を解消し職場の生産性向上を実現する』〜仕事の渋滞解消術を一日でマスターする〜を開催

人を育てるのに必要なのは、熱意や根性ではなく、技術である。よい結果を与えること、六十秒以内にはめること、仕事の全体像を把握させる、といった行動

を習慣化することも効果的である。

昨年、女性活躍推進法が成立したが、女性の開発によるヒット商品も多く、男性と女性のそれぞれの特性が融合され、新しい価値が創出されることを期待する。

マに、演習とディスカッションを交えながら講演いただきました。今回は経営者から上級管理者を主な対象として十八名が参加しました。

(プログラムの概要は以下の通り)

一、職場で取り組む仕事の効率化
 ・仕事は、一人で完結するものはほとんどなく、チームで行われることが大半である。仕事の進捗を妨げている原因を発見し対処するためには上司や周囲の協力が不可欠である。

・仕事は、限られた時間の中で最大限の成果を発揮できる状態にすることによって、生産性を上げることができる。

・渋滞を起している原因を整理し、作業時間の見積りや実際の仕事の先行作業にあたる「段取り」の精度を上げることが重要である。

二、職場の生産性を高めるためのコミュニケーション技術

・仕事の渋滞解消は情報共有から始まり、言語だけではなくコミュニケーションの構造を意識する。

・同じ現場を見ている、捉え方は立場や役割に応じて異なるので、仕事の渋滞原因となる「あいまいな言葉」は、定量化し数値化する。

三、仕事の優先順位を統一する
 ・仕事の時間を無駄にせずに予定通り進めるには、緊急度と重要度により優先順位を判断する。

四、仕組みとルール

・仕組みにすると、異動や退職に関わらず、仕事を止めずに進めることができることであり、そのためにはルールを作ることが重要である。

・ルールがなければ一人一人の勝手な判断基準によって行動してしまい、組織がバラバラとなり、チームワークの維持が困難となる。

・チームの突発的な仕事に先手を打つために、その傾向をつかみ、頻度の高いものから回避方法を考えておく。

五、仕事を平準化する

・メンバーの仕事量は、仕事の特等性によって時期的な偏りが生じることがある。能力に対して仕事量が多いと「無理」が、逆に少ないときには「無駄」が生じている。

・この偏りを減らして仕事量を平準化することで、「無理」と「無駄」の解消につながる。

・いつ、どのような仕事が発生しているのかをメンバー毎に確認し、各業務に必要なスキル、知識、時間を把握する。

・職場の問題やルールなどの情報を共有し、メンバー全員が一目でわかる「見える化」する。

平成二九年度埼玉県産業労働部

主要施策説明会開催

埼玉県産業労働部主要施策に関する説明会が、平成二九年四月十九日(水)、一四時よりソニックシティイビル四階市民ホールにおいて開

催され、二十名の方が参加しました。

最初に、産業労働部副部長 石川 英寛氏より「変化に向き合う



説明を行う江森 光芳氏



説明を行う石川 英寛氏



埼玉県産業労働部主要施策説明会

中小企業・小規模事業者の支援「先端産業・次世代産業の振興」「産業集積の推進」「商業・サービスの産業の振興」「魅力ある観光の推進」をテーマに、社会経済情勢の変化

や県内産業の現状と課題を踏まえながら、県内企業の8割を超える小規模事業者の支援や企業誘致の取組を始めとした各種施策概要について説明いただいた。

続いて産業労働部雇用労働局長 江森 光芳氏より、「就業支援と働きやすい環境の整備」「働くシニア 応援プロジェクト」の推

進「埼玉版ウーマノミクスプロジェクト」の推進「障害者の就業支援」「産業人材の確保・育成」をテーマに、施策の背景となる県の雇用情勢に触れながら、シニアの就業支援やウーマノミクスの推進、若年層を対象とした人材育成等、雇用労働環境における主要施策について説明が行われた。

平成二九年度労働法実務講座開催

人事・労務・総務・庶務の担当者や現場管理・監督者を対象に労務管理に必要な労働法の実務知識などをわかりやすく解説することを目的に労働法実務講座を四講にわたり開催した。

なお、各講の開催概要は以下の通り

◆第一講

五月三十日(火)四〇一会議室
 テーマ「労働法の基礎、労働時間と時間外管理、休日、休暇の法律実務」

講師 外井浩志 弁護士
 参加者 六七名

◆第二講

六月六日(火)四〇四会議室
 テーマ「人事異動と出向・転籍の法律実務、懲戒処分、セクハラ・パワ

ハラ」



労働法実務講座



第4講 講師 伊藤和樹弁護士



第1講・第2講・第3講 講師 外井浩志弁護士

◆第三講
 六月十五日(木)四〇四会議室
 テーマ「退職・休職・解雇・懲戒の法律実務、労働法改正のポイント」

講師 外井浩志 弁護士
 参加者 四八名

六月二十日(火)四〇四会議室
テーマ「パートタイマー、有期労働者、派遣労働者の管理」と法律実務、就業規則」
講師 伊藤和樹 弁護士
参加者 四九名

平成二九年度第一回特別セミナー

『成長戦略セミナー』(産業イノベーション)を知り、成長企業に学ぶのテーマで開催

昨年は、日本史上初のマイナス金利導入、英国のEU離脱選択、米大統領選挙結果と「不確実性の時代」の幕開けと呼んでも差し支えない年となった一方で、技術革新やイノベーションの胎動は益々顕著となっており、ロボット技術をはじめ、IoT(モノのインターネット)やAI(人工知能)の進展に関するニュースは、毎日のように大きく取り上げられています。

課題がある中で、こうしたイノベーションを活用することでの変化が大いに期待されるものと考えております。

こうした状況下で、この「不確実性」の時代を乗り切り今後の自社の成長を図る観点から、これらの産業イノベーションに関する情報と長年にわたり企業を成長させ続けてこられた地元企業経営者のメッセージをお届けすることを目的に、野村證券と本会の共催で「成長戦略セミナー」(産業イノベーション)を知り、成長企業に学ぶ」と題して、第一回特別セミナーを開催しました。



第1回特別セミナー



講演を行う神田 正氏



講演を行う御子柴 史郎氏

講演一「ROBOTICS」は日本の「モノづくり」に夢を与えるか?、講演二「五坪のお店から上場企業へ」と題し、六月二三日(金)一三時三〇分



質問も出された

一六時三〇分まで、大宮ソニックスティイ四階市民ホールにて実施し、八七名の方が参加しました。

講演一「ROBOTICS」ロボットは日本の「モノづくり」に夢を与えるか?」

野村リサーチ&アドバイザリー株式会社 テクノロジグループ 御子柴 史郎氏

講演二「五坪のお店から上場企業へ」

これまでロボットといえば「産業ロボット」を指していたが二〇〇〇年代以降、ロボットを取り巻く環境は需要面、供給面で激変した。

大宮の五坪のお店から始まったが、まずは十軒、二十軒出店したい、と強い思いを持っていたこと、創業時のメンバーが独立せずに一緒に働いてくれたことが、現在の四百店舗超えにつながった。

・今後は、コミュニケーションや介護・医療分野に加えて、移動や生活支援の分野まで形状を変えて、ロボットは「ヒトと共生する」時代となる。

・週休二日制が一般的になる前から、週休二日制を徹底し、福利厚生にも注力してきた。

・経営計画発表会を行い、社員・取引先、そして家族と経営方針や夢を共有し、結果的に実現に結びつけていった。社長が夢を語らない会社は魅力がないと考える。

青年経営者部会 四月例会開催

「世界に挑戦する経営者に学ぶ」(株)UCHIDA A代表取締役社長 内田敏一氏講演会を開催

四月一七日青年経営者部会の四月例会がパレスホテル大宮にて開催され、一九名が参加しました。

「世界への挑戦」『ものづくりへの情熱』で掴み取る、新たなビジネスチャンス」と題して、(株)



講演をされる(株) UCHIDA 代表取締役社長 内田敏一氏



「世界への挑戦」に関する貴重な経験談が語られた講演会



3名のオブザーバーの方が参加、ご挨拶をいただいた



(株)サイホー代表取締役社長 平沼大二郎氏による乾杯

UCHIDA代表取締役社長 内田敏一氏による講演と懇親会を行いました。
◇内田氏プロフィール
内田氏は、来年創業五〇周年を迎える(株)UCHIDAの二代目として「ものづくりへの情熱」を基盤に、近年世界成長産業となった複合材料にかかわるビジネスにおいて世界への挑戦を続けられています。平成二三年には、海外ヘリコプター次世代大型ブレードに関する新たなグローバル事業基盤を確立し、平成二六年には、イタリアのランボルギーニ社とエンジンの共同研究を開始するなど、グローバルなビジネスチャンスを生み出して形にし、ご活躍をされています。現在は、得意分野を

青年経営者部会の平成二十九年定時総会が五月一日、パレスホテル大宮にて開催され、来賓に埼玉県経営者協会会長上條正仁氏を迎え二二名が参加しました。
総会は栗原志功部会長(株)あなただの幸せが私の幸せ代表取締役社長)が議長となり、平成二八年度事業報告、同決算報告、平成二九

青年経営者部会

平成二九年度定時総会開催

・世界に名だたるブランドとの出会いをきっかけに「国内初、世界転換するプロセスに関して、様々なエピソードを交えたお話しを伺いました。」
・「ものづくりへの情熱」と「人に、常識的な発想を突き破りながら、未知へのテクノロジーへの挑戦を続けられています。」
◇講演会概要
マネキンを製造する町工場からグローバル事業へと
◇懇親会
オブザーバーとして参加された方もお迎えして参加者全員が近況報告を行い、様々な情報交換の場となりました。
※今例会は、特別会員の(株)サイホー代表取締役社長 平沼大二郎氏よりご協力を賜りました。

◇講演の感想
・自分の思いを胸



特別講演を行う倉田浩伸氏



定時総会



懇親会では参加者全員が近況報告を行った



親会の上條正仁会長より祝辞をいただく

初に挑み続ける技術の追求」という挑戦が始まった。「無理」と言われるとスイッチが入る。大手にはない柔軟性を武器に、実現への可能性をどうにか探っていく、というアプローチを続けた。思うようにいかないから楽しみも大きく、誰にでも出来るわけではないから喜びも大きかった。「ものづくりへの情熱」と「人との縁」が、世界への扉を開いてくれた。
講演後には「目標の立て方」「社員をまとめあげる方法」等に関して、質問が出ました。

◇講演概要
講演では、現在では、世界の一流シエフたちが「カンボジアの赤いダイヤ」として絶賛するカンボジアペッパーの「世界一」への復活に向けた取組みと、復興支援にかける情熱に関して、これまでの歩みとともにお話しを伺いました。
・長年続いた戦争の影響で、近代的な農法から取り残されたことが幸いし、昔ながらの伝統的な農法で栽培をした結果「オーガニック・自然栽培」といった差別化に繋がった。
・「三方善し(売り手善、買い手善、地域善)」「知足者富(足るを知る者は心が富む)」といった日本人としての商いを心掛け、地元の人々と共に産業を創造していきたい。

◇懇親会
冒頭、埼玉県経営者協会会長上條正仁氏から来賓祝辞をいただき、続いて牛窪啓詞特別会員(株)愛工舎製作所代表取締役会長)より乾杯のご発声を頂いた。その後の懇親会では、オブザーバー参加の方からご挨拶や、参加者全員から近況報告など、賑やかで活発な交流が行われた。最後に松本伸一郎第一代会長(株)松本商會代表取締役社長)より閉会挨拶を頂き、懇親会は盛会裏に終了した。

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第101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



イノベティブで協働的な組織をつくる

埼玉大学 大学院人文社会科学部 経営学研究領域 宇田川 元一 准教授

日本の企業組織を始めとする様々な組織が抱えている問題のひとつに、イノベーションが起これなくなっているという問題があります。私は、この問題が単に技術や戦略の問題ではなく、組織の中で協働的な関係が構築できない結果であると考えています。

元来、イノベーションというのは、単に優れたアイデアや技術があれば生まれるものではありません。それらは様々なアイデアや人々と協働することによって、初めて具体的なビジネスやサービスとして形を持ち、イノベーションにつながるわけですから。つまり、イノベーションの本質は、技術でも知識でもなく、コラボレーションなのです。

では、どのようにコラボレーションできる組織を作ることができるのか、これが私の研究テーマです。現在は、新しいマネジメントとして、ホラクラシーやティール型組織と呼ばれるようなマネジメントの実践をしている組織への調査を行ったり、あるいは、逆に硬直化した組織について調査をしたりしています。

ここから見えてきたことは、階層的権力によるマネジメントをやめること（権力がなければ動か

ないならば、コラボレーションは難しい）、価値観はそれぞれ違って良いこと（共有される価値観があることで、多様性を活かせる組織になります）、お互いに語れることが増えることが良い組織であるということ（心理的な安全が確保されなければアイデアも人助けも出来ません）です。

逆に硬直化した組織では、硬直性を打破しようと、権力を行使して解決しようとしたり、上位者の価値観を押しつけようとしたりすることで、組織メンバーが語れない、語らないことがどんどん増えていき、組織内の関係が劣化していきます。このような中でコラボレーションは不可能です。硬直化した状態を打破していくことなど、イノベーションにとっては周り道のように見えますが、よい組織を作らずにイノベーションが起きるのに賭けるよりは遥かに近道です。イノベーションのために本当に必要なことは、マネジメントのイノベーションなのです。今後はこの点について様々な企業と共同研究などができればと考えています。

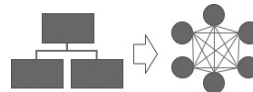


図 階層型組織からフラットでオープンな組織へ

学歴・略歴

宇田川 元一

(うだがわ もとかず)

2002年立教大学大学院経済学研究科経営学専攻博士前期課程修了。2006年明治大学大学院経営学研究科博士後期課程単位取得。

早稲田大学助手、長崎大学准教授、西南学院大学准教授を経て、2016年度より現職。

2007年度経営学史学会賞（論文部門奨励賞）受賞。

イノベティブな組織の在り方、マネジメントについて、ナラティブ・アプローチに基づいた視点から研究を行っている。



結晶材料の超精密加工

埼玉大学 大学院理工学研究科 人間支援・生産科学部門 生産科学領域 山田 洋平 助教

「AI」、「IoT」といった言葉を最近良く耳にするようになりましたが、その心臓部には半導体が存在します。半導体にはシリコンを代表とする結晶材料が使用されており、数10億個もの素子が数センチ四方の基板上に形成されています。近年では、高性能化、省電力化のために、配線幅が10ナノメートル以下、表面の凹凸は0.1ナノメートル以下という原子直径レベルの精密かつ微細な加工が求められています。しかし、半導体基板材料はダイヤモンドに匹敵するほど硬く、小さい衝撃で容易に割れる非常に加工しにくい材料であり、通常の加工技術では刃が立ちません。そこで私達はレーザー加工、砥粒加工を用いて世界初の加工技術を研究・開発しています。

レーザー加工の研究例としてレーザーライシング技術を紹介します。半導体基板には厚み1ミリメートル以下の薄いものが使用されます。それを長い円柱棒からワイヤで薄く切り出して使用するのですが、約50%が切りくずとして排出され、非常に無駄の多い加工となっています。そこで、私達はレーザーの透過性に着目しました。レーザーは光であるため、太陽光がガラスを透過するように、材

料を通り抜けることが可能です。そして材料内部でレーザーを集光することにより、材料内部に数マイクロメートル程度の微小なき裂が生じます。それを一点一点形成し連結させることにより切りくずが全くでない精密切断加工を実現しました。現在では光学ガラス、SiC、サファイア、ダイヤモンドなどの高価な材料に対しても適用しています。

次に砥粒加工の研究例としてメカノケミカル砥石を紹介します。通常の砥粒加工は材料より硬く、小さい粒（砥粒）を押し当て、引っかくことによって加工が進みます。しかし、引っかき傷や変質層を無くすことは困難です。そこで材料より柔らかい物質でも、摩擦熱で化学反応が発生し加工可能になる、メカノケミカル反応に着目しました。私達の研究室では材料と反応性の高い砥粒を混合、焼くことによって全く新しい砥石を作成することを実現しました。このメカノケミカル砥石を用いて1ナノメートル以下の表面かつ高エネルギー半導体結晶材料の加工に成功しています。



結晶材料のレーザー加工・砥粒加工。難削材の切削加工。

学歴・略歴

山田 洋平

(やまだ ようへい)

2015年、東京農工大学機械システム工学専攻修了。博士（工学）。

2015年より現職。

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第82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

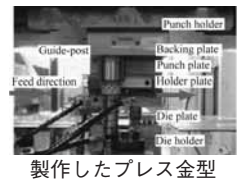


自然環境に適応した草刈り用コードの開発

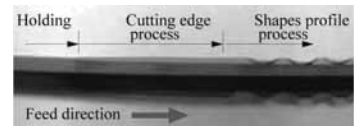
製造学科 市川 茂樹 教授

3月から秋口の10月頃まで一年を通じて農地、街路、用水路、河川敷あるいは公園等の公共施設で草刈りをしている場面に出くわすことがあります。自然環境の循環は、この人力を持って維持整備することで成り立っていますが、多くの問題を抱えているのも事実です。草刈り機の発生する騒音、炎天下での劣悪な作業環境で集中力を欠いた時に起こる草刈り機の事故は、後を立たず被害も甚大なものとなります。一般的な草刈り機では、エンジンを用い長い柄の先端部に装着したチップソーと呼ばれる金属刃を約7000rpmで回転しながら、この柄の部分を左右に振り対象物となる雑草や下草を刈払いながら進んでいきます。このチップソーによる作業操作が原因で大事故につながるケースがあります。現在の欧米では、早くからチップソーの使用は禁止されナイロンコードの開発が盛んに行われています。一方、国内では未だチップソーが使われている現状があります。これは、チップソーに比べると切削能力が低く磨耗が激しいことに

あります。研究室では、適当な延伸倍率で成形した矩形断面を持つモノフィラメントを用いて草刈りコードを塑性加工で成形する基礎研究を行っております。断面の角部の稜線が切れ刃を形成し切れ味を増すことが、これまでの研究で確認されているので、矩形角部（2辺）を圧造により刃先を成形し、さらに成形した刃先は半円弧状の輪郭をせん断加工する連続工程で成形します。これにより、切れ刃稜線の長さは増大し切れ味とともに加工硬化による耐摩耗性の向上も期待されます。加工に用いた金型および開発した切れ刃輪郭を有する草刈りコードを図に示します。



製作したプレス金型



草刈り用ナイロンコード

市川 茂樹（いちかわ しげき）教授・博士（工学） 日本大学修士修了、東工大博士（工学）、拓殖大学工学部機械システム工学科専任講師を経て、2001年よりものづくり大学、現在に至る。専門分野：塑性加工、精密加工、砥粒加工。（連絡先：048-564-3827）



防災力の向上は地域全体で考える

建設学科 田尻 要 教授

近年の甚大な自然災害を通じて、私達の安全や災害対応力を高めるためには、公的な援助「公助」には限界があり、お互いに助け合う「共助」や自分自身で補う「自助」が必要不可欠であることがわかってきました。このような背景の中で、それぞれの自治体では地域防災計画が立てられていますが、具体的な行動指針などについてはまだまだ落とし込みが必要な状況です。

ところで、企業や組織は災害等やリスクに対応するために事業継続計画「BCP（Business Continuity Plan）」を立案するケースが増えてきました。では、私達が住んでいる地域ではどうでしょう？ 田尻研究室では、BCPの地域バージョンとして地域継続計画「DCP（District Continuity Plan）」を提唱し、その中の基本的な要素として「アクティビティリスト」の整備に取り組んでいます。

ここで言うアクティビティとは、災害等やリスクが発生した際に、個人や企業が地域に提供することが出来る「物品」と「行動」を指します。例えば「物品」は、「大きな鍋を持っている」「来客用の布団を多めに持っている」「ちょっとした建築工具を持っている」など、例えば「行動」は「多人数の料理を作る

ことが出来る」「お年寄りの話し相手が得意」「日曜大工程度なら任せて」などです。つまり専門的な「物品」や「行動」だけでなく、大げさに考えないで自分で提供できるモノとコトすなわちアクティビティを、地域に住んでいる皆さんで平時にあらかじめリストアップしておきます。

このように、地域で「アクティビティリスト」を作成して情報を共有しておくことにより、突発的に災害等やリスクが発生しても、慌てることなく地域の皆さんで対応が可能となります。また、自分たちの地域では何の物品があつて何が不足気味なのか、何に対応できて何が難しいかが予め分かりますので、例えば地域全体で計画的に資材の充足を図ったり、研修に取り組んだりするなど、防災対応力の向上が期待できます。田尻研究室では、すでにいくつかの地域でアクティビティリストの整備を進めており、学会でも評価を得ています。

災害への対応方法はひとつではありません。ぜひ皆さんがお住まいの地域でも「自助」について考えてみましょう。



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校助教授を経て2005年9月よりものづくり大学。建設やまちづくりに関する調査分析に取り組む。（連絡先：048-564-3825/tajiri@iot.ac.jp）

平成29年

暑中お見舞いの申し上げます

紙上名刺交換会 到着順掲載

| | | | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| 代表取締役 社長 三州製菓株式会社 齊之平伸一 | 社長 株式会社 埼玉りそな銀行 池田一義 | 代表取締役 吉野電化工業株式会社 吉野寛治 | 代表取締役 長 株式会社 デサン 岩池謙次 | 頭取 株式会社 武蔵野銀行 加藤喜久雄 |
| 代表取締役 株式会社クリタエイムデリカ 栗田美和子 | 取締役 専務執行役員 日本信号株式会社 徳淵良孝 | 代表取締役 社長 株式会社サイサン 川本武彦 | 代表取締役 株式会社愛工舎製作所 牛窪啓詞 | 取締役 長 武州瓦斯株式会社 原敏成 |
| 代表取締役 大野建設株式会社 大野年司 | 取締役 社長 武州産業株式会社 小田切武久 | 代表取締役 會長 日本伸管株式会社 細沼哲夫 | 代表取締役 社長 株式会社 松本商会 松本伸一郎 | 取締役 長 富士倉庫運輸株式会社 戸所邦弘 |



紙上名刺交換会 到着順掲載

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| <p>取締役 社 長</p> <p>坂戸ガス株式会社</p> <p>茂木通則</p> | <p>代表取締役 社 長</p> <p>株式会社丸善</p> <p>原啓康</p> | <p>代表取締役</p> <p>積田冷熱工事株式会社</p> <p>積田鉄也</p> | <p>代表取締役</p> <p>日本自動車管理株式会社</p> <p>三原宏治</p> | <p>代表取締役</p> <p>株式会社コマーム</p> <p>小松君志</p> |
| <p>代表取締役 会 長</p> <p>株式会社ビックスコーポレーション</p> <p>荻野芳朗</p> | <p>代表取締役 社 長</p> <p>株式会社ゼネラルサービス</p> <p>大野洋子</p> | <p>代表取締役 会 長</p> <p>ポータルイト株式会社</p> <p>菊池 勇</p> | <p>代表取締役 社 長</p> <p>株式会社サイニチホールディングス</p> <p>橋本宏太郎</p> | <p>代表取締役 社 長</p> <p>埼玉トヨペット株式会社</p> <p>平沼一幸</p> |
| <p>社団法人 一般 法人</p> <p>専務理事</p> <p>根岸 茂文</p> <p>同 職 員</p> <p>埼玉県経営者協会</p> | <p>代表取締役 社 長</p> <p>望月印刷株式会社</p> <p>望月 諭</p> | <p>代表取締役</p> <p>株式会社ハグリス</p> <p>内田ひとみ</p> | <p>代表取締役 C H O</p> <p>栗原志功</p> <p>株式会社あなたの幸せが私の幸せ世の為人の為人人類幸福繋がり創造即ち我らの使命なり今まさに変革の時ここに熱き魂と愛と情鉄の勇氣と利他の精神を持つ者が結集せり日々感謝喜び笑顔繋がり確かな一歩とし地球の永続を約束する公益の志溢れる我らの足跡に歴史の花が咲くいざゆかん浪漫輝く航海へ</p> | <p>総支配人</p> <p>浦和ロイヤルパインズホテル</p> <p>小賀 手 敬</p> |

平成二十九年 埼玉県大学生インターンシップ 説明会・個別相談会を開催

「埼玉県大学生インターンシップ推進事業」では、次代を担う学生の夢の実現に資するインターンシップの普及・拡大に向けて、これまで多くの大学や受入先である事業所、自治体等の皆様にご協力を頂戴し、着実に成果を上げてきました。本年度も引き続き、本会が事業受託団体として事業を推進していくこととなった。

本年度は、四月十日よりシステムを再稼働し、募集情報の登録、エントリーの受付を開始。このシステムの説明会・個別相談会を大学関係者、企業関係者合同で四月二十六日(水)一三時三〇分より、会場をソニックスティビル四階市民ホール四〇二室で行なった。



説明会の様子

当日の説明会・個別相談会では、はじめに、埼玉県産業労働部産業人材育成課委託訓練・連携推進担当 主幹 塚原高志氏よりご挨拶をいただき、「県内企業から、なかなか学生が集まらないとの声も聞いているので、多くの学生に参加していただきたい。大学一年、二年の早いうちから是非経験してほしい」、また、「課題解決型インターンシップについても昨年度から始まったが、今年度は県内全大学で展開していく」と企業と大学に伝えた。

本会の専務理事 根岸からは「学生は行政へのエントリーが多いが、中堅・中小企業へ是非トライアルしていただきたい。また、福祉や医療分野等へも関心を持ってもらえるように大学に働きかけをお願いしたい」と挨拶した。課題解決型については、「教官も学生のバックについてペアで取り組むので、企業は様々な課題をぶつけていただきたい」と要望した。

次にシステムの説明に移り、まず、本会 常務理事 廣澤より、平成二十九年「埼玉県インターンシップ推進事業」並びに昨年度の実施状況、システム改良の概要、

高等学校・特別支援学校の状況について説明が行なわれた。

○このシステムを利用することで、企業・大学のインターンシップに関する繁忙を削減することが可能。同時、企業からも学生からもアクセスできるようになっているので、企業には通年で計画していただき、是非、募集情報を登録していただきたい。

次に、昨年度のアンケート結果を踏まえ、学生から使い勝手の良いシステムと評価されていること、企業・大学からもシステムの有用性について高評価を得ていること、システムの改良点としては、学校情報の登録に単位認定条件・学内手続締切り・学生への連絡事項の欄を追加するとともに、学生のエントリーが多い場合の受入れ可否を企業が一括で行えるようにした。

また、高校・特別支援学校の生徒にもキャリア教育の一環となり、自分が将来どんな事がしたいかを考えることに繋がるので、積極的な働きかけを企業に要望した。

最後に、経団連のインターンシップに関する指針に基づき、一日限りのインターンシップは教育的効果が乏しい旨の理解を求めた。

説明会の後半は、課題解決型インターンシップの説明を埼玉大学統合キャリアセンターSU スーパーバイザー 宮田信久氏が行った。

○昨年度の課題解決型インターン

シップは埼玉県・県内企業と埼玉大学で実施したが、今年度は県内全大学を対象に実施する。

課題解決型と通常のインターンシップの違いは、①3ヶ月以上の長期実習、②自社で解決したい課題を学生と共に取り組む、③有償実習の3点。②の「自社で解決したい課題」の選定方法として、『企業提案型』と『大学・学生提案型』の2種類がある。インターンシップの受入れに際しては、企業提案型は本会に、大学・学生提案型は埼玉大学に申し込んでいただきたい。

実習は企業対学生ではなく、学生の取組を指導する大学教官を予め決めてもらい、大学が積極的に学生をバックアップすることが望ましい。例えば、実習中の学生と教官が現地に赴き、指導・アドバイスをすれば、より密度の高い成果が期待できる。

実習のメリットとしては、企業には、教える側の社員の成長とイメージアップ、更には産学官連携への参画。学生には、キャリア教育は当然のこと、場合によっては、学生の能力と企業の協力により、特許取得に繋がる可能性もある。



本会専務理事
根岸茂文



埼玉県産業労働部産業人材育成課委託訓練・連携推進担当
主幹 塚原高志氏



埼玉大学統合キャリアセンターSU スーパーバイザー
宮田信久氏



本会常務理事
廣澤健一

なお、このシステムのベースは文部科学省直轄 大学共同利用機関法人 国立情報学研究所(NII)が開発・保守を行なっているオープンソースのソフトウェアNetCommons(ネットコモンズ)で開発され、同研究所による継続的にメンテナンスを通じ、ソフトウェアの品質が担保されているので安全に利用できるシステムとなっている。

新規登録は当サイトから簡単に登録でき、一度登録すれば、継続使用できるので、是非、会員企業のインターンシップに本システムをご活用していただきたい。

埼玉県大学生インターンシップシステムのURLは以下の通り。
https://www.satiam-a-internship.jp/



インターンシップサイトのトップページ

企業経営動向調査（2017年度第1回〈17年4月調査〉）結果

調査概要

| | | | |
|--------|-------|----------------|-----|
| ○調査対象 | 550社 | ○資本金別 | |
| 有効回答数 | 192社 | ●5000万円以下 | 90社 |
| 回収率 | 34.9% | ●5000万円超～1億円以下 | 52社 |
| ○業種内訳 | | ●1億円超～3億円以下 | 9社 |
| ●内製造業 | 85社 | ●3億円超 | 41社 |
| ●内非製造業 | 107社 | | |

企業経営動向調査結果

I. 景況判断 (DI=「上昇」－「下降」)

| 1. 国内景気 DI | | 17年1月 | 17年4月 | |
|---------------|-------|-------|-------|---|
| 最近 | 全社 | 1 | 9 | ○最近の国内景気 DI は、17年1月比で製造業「+13」、非製造業「+4」と改善している。 ○先行きについては、17年1月比で製造業「+17」、非製造業「+5」の改善を見込んでいる。 |
| | 内製造業 | -5 | 8 | |
| | 内非製造業 | 6 | 10 | |
| 先行き (6カ月先) | 全社 | -1 | 11 | |
| | 内製造業 | -9 | 8 | |
| | 内非製造業 | 7 | 12 | |

| 2. 業界の景気 DI | | 17年1月 | 17年4月 | |
|---------------|-------|-------|-------|--|
| 最近 | 全社 | -9 | -5 | ○最近の業界景気 DI は、17年1月比で製造業「+4」、非製造業「+5」と改善している。 ○先行きについては、17年1月比で製造業「+16」、非製造業「+2」の改善を見込んでいる。 |
| | 内製造業 | -13 | -9 | |
| | 内非製造業 | -6 | -1 | |
| 先行き (6カ月先) | 全社 | -11 | -2 | |
| | 内製造業 | -20 | -4 | |
| | 内非製造業 | -3 | -1 | |

| 3. 自社の業況 DI | | 17年1月 | 17年4月 | |
|---------------|-------|-------|-------|--|
| 最近 | 全社 | 4 | 7 | ○最近の自社業況 DI は、17年1月比で製造業は「-2」の悪化、非製造業は「+8」の改善となっている。 ○先行きについては、17年1月比で製造業「+5」、非製造業「+3」の改善を見込んでいる。 |
| | 内製造業 | 0 | -2 | |
| | 内非製造業 | 7 | 15 | |
| 先行き (6カ月先) | 全社 | 2 | 7 | |
| | 内製造業 | -2 | 7 | |
| | 内非製造業 | 5 | 8 | |

II-1. 経営動向（売上高）

(注)17/1-3月期、4-6月期の上段の()内の数値は17年1月調査時の見通し

| 1. 売上高 DI (対前四半期比) | 実 績 | | 見 通 し | | |
|-----------------------|-------|------------|-------------|--------|--|
| | 10-12 | 17/1-3 | 17/4-6 | 17/7-9 | |
| 全 社 | 31 | (-3) 17 | (-8) -8 | 14 | <p>○1-3月期の売上高 DI は、10-12月期比で製造業は「+4」改善したが、非製造業は「-29」と大幅に悪化した。</p> <p>○今後の見通しについては、製造業・非製造業とも4-6期は大きく落ち込むものの、7-9期には回復すると見込んでいる。</p> |
| 内 製 造 業 | 22 | (-7) 26 | (-5) -16 | 18 | |
| 内 非 製 造 業 | 38 | (0) 9 | (-10) -2 | 10 | |

| 2. 経常利益 DI (対前四半期比) | 実 績 | | 見 通 し | | |
|------------------------|-------|-----------|-------------|--------|---|
| | 10-12 | 17/1-3 | 17/4-6 | 17/7-9 | |
| 全 社 | 29 | (2) 14 | (-14) -7 | 12 | <p>○1-3月期の経常利益 DI は、10-12月期比で製造業「-12」、非製造業「-18」と大幅に悪化した。</p> <p>○今後の見通しについては、製造業・非製造業とも4-6期は大きく落ち込むものの、7-9期には回復すると見込んでいる。</p> |
| 内 製 造 業 | 26 | (2) 14 | (-13) -9 | 15 | |
| 内 非 製 造 業 | 32 | (2) 14 | (-14) -6 | 9 | |

III. その他

| 1. 製品の在庫水準 DI (「過大」-「不足」) | | 17年1月 | 17年4月 | |
|------------------------------|---------|-------|-------|--|
| 最 近 | 全 社 | -2 | 2 | |
| | 内 製 造 業 | -1 | 2 | |
| | 内非製造業 | -2 | 2 | |
| 先 行 き (6カ月先) | 全 社 | 0 | 2 | |
| | 内 製 造 業 | 2 | 4 | |
| | 内非製造業 | -2 | 1 | |

| 2. 生産・営業用設備 DI (「過剰」-「不足」) | | 17年1月 | 17年4月 | |
|-------------------------------|---------|-------|-------|--|
| 最 近 | 全 社 | -4 | -3 | |
| | 内 製 造 業 | -4 | -2 | |
| | 内非製造業 | -4 | -3 | |
| 先 行 き (6カ月先) | 全 社 | -8 | -7 | |
| | 内 製 造 業 | -8 | -9 | |
| | 内非製造業 | -7 | -4 | |

| 3. 雇用人員 DI (「過剰」 - 「不足」) | | 17年1月 | 17年4月 | <p>○人手不足により大きなマイナスが続いているが、最近の雇用人員 DI は17年1月比で製造業「+8」、非製造業「+13」と多少の改善が見られる。</p> <p>○今後も人手不足が続くものの、先行きについては17年1月比で製造業は横這い、非製造業は「+6」と若干の改善を見込んでいる。</p> |
|-----------------------------|---------|-------|-------|---|
| 最 近 | 全 社 | -35 | -24 | |
| | 内 製 造 業 | -26 | -18 | |
| | 内非製造業 | -43 | -30 | |
| 先 行 き (6カ月先) | 全 社 | -37 | -34 | |
| | 内 製 造 業 | -26 | -26 | |
| | 内非製造業 | -47 | -41 | |

| 4. 資金繰り DI (「楽」 - 「厳しい」) | | 17年1月 | 17年4月 | <p>○最近の資金繰り DI は、17年1月比で製造業、非製造業とも概ね横ばいであり、全体的に資金繰りの繁忙感はでない。</p> <p>○先行き DI についても、全体として資金繰り繁忙感は見られない。</p> |
|-----------------------------|---------|-------|-------|---|
| 最 近 | 全 社 | 14 | 12 | |
| | 内 製 造 業 | 13 | 12 | |
| | 内非製造業 | 14 | 12 | |
| 先 行 き (6カ月先) | 全 社 | 9 | 11 | |
| | 内 製 造 業 | 5 | 12 | |
| | 内非製造業 | 12 | 10 | |

| 5. 販売価格 DI (「上昇」 - 「下落」) | | 17年1月 | 17年4月 | <p>○最近の販売価格 DI は、17年1月比で製造業・非製造業「-2」と若干の下落傾向にある。</p> <p>○先行きについては、17年1月比で製造業は横這いながら、非製造業は「+7」の上昇を見込んでいる。</p> |
|-----------------------------|---------|-------|-------|--|
| 最 近 | 全 社 | -3 | -4 | |
| | 内 製 造 業 | -9 | -11 | |
| | 内非製造業 | 3 | 1 | |
| 先 行 き | 全 社 | -9 | -5 | |
| | 内 製 造 業 | -13 | -13 | |
| | 内非製造業 | -5 | 2 | |

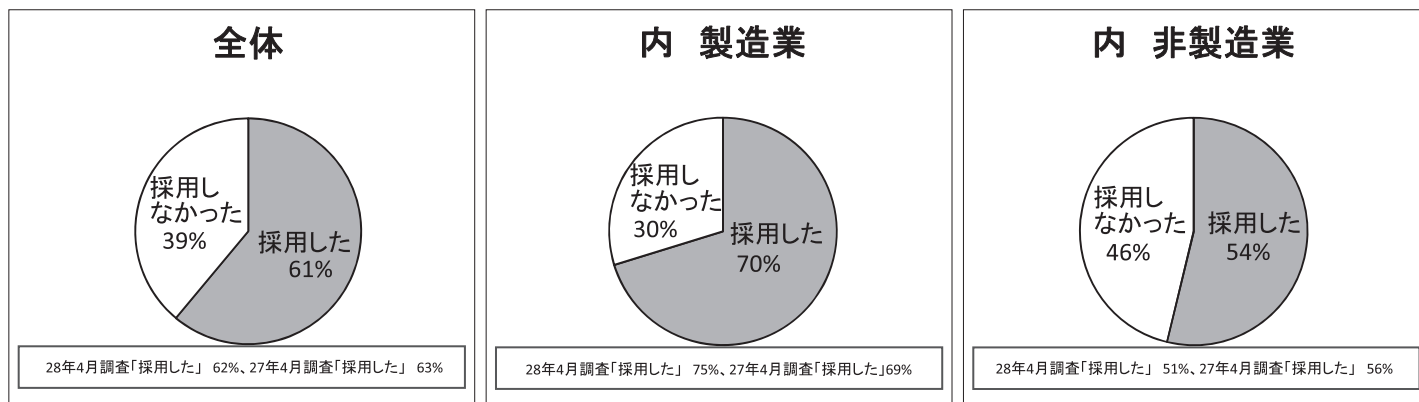
| 6. 仕入価格 DI (「上昇」 - 「下落」) | | 17年1月 | 17年4月 | <p>○最近の仕入価格 DI は、17年1月比で製造業「+15」と大幅に上昇しており、コストアップ要因になっている。</p> <p>○先行きについては、17年1月比で製造業「+7」、非製造業「+11」と上昇が続くと見込まれている。</p> |
|-----------------------------|---------|-------|-------|---|
| 最 近 | 全 社 | 15 | 23 | |
| | 内 製 造 業 | 17 | 32 | |
| | 内非製造業 | 14 | 15 | |
| 先 行 き | 全 社 | 24 | 32 | |
| | 内 製 造 業 | 35 | 42 | |
| | 内非製造業 | 13 | 24 | |

特別調査「新卒採用動向、外国人留学生採用状況及び賃金改定に関する調査」

1. 平成29年度（平成29年4月採用）の新卒者採用の有無及び平成30年度（平成30年度4月採用）計画について

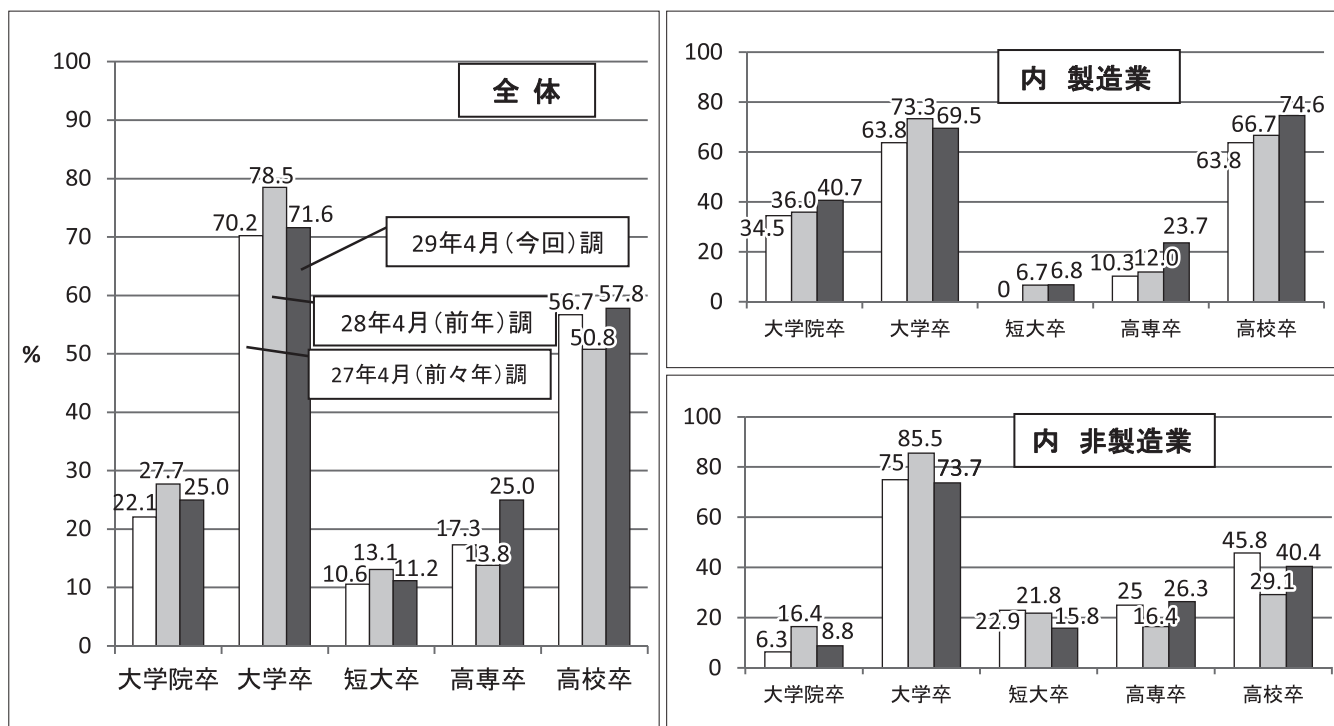
(1) 平成29年4月新卒採用を行いましたか。

回答数：全体190（内製造業84、内非製造業106）



◇全体の採用率は前年度並みであり、製造業は前年度比5%減、非製造業は3%増となっている。

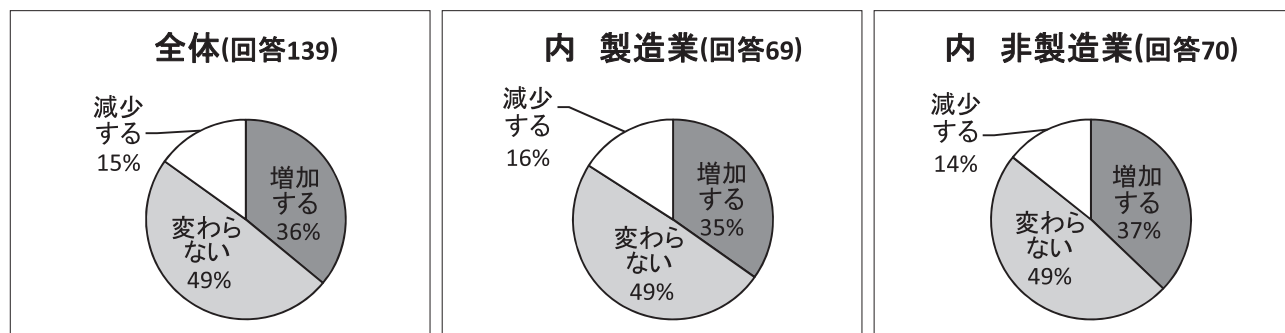
(2) (1)で採用したと回答した先に…採用した新卒の学歴は（複数回答可）。



◇学歴別では大学卒を採用する企業が最も多く、次が高校卒となっている。

◇前年度との比較では、大学院卒・大学卒・短大卒を採用する企業が減り、高専卒・高校卒を採用する企業が増えている。

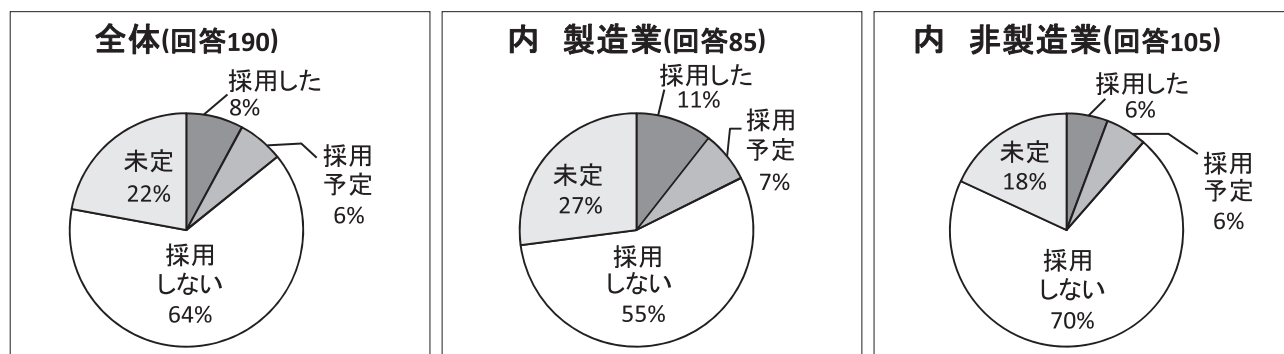
(3) すべての回答先に…平成30年4月の採用予定は平成29年度採用実績に比べどのようになりますか。



◇平成30年度の採用予定については、「増加する」と回答した企業が全体で前年度比7%増加しており、企業の採用意欲は引き続き高い。

2. 外国人留学生の採用について

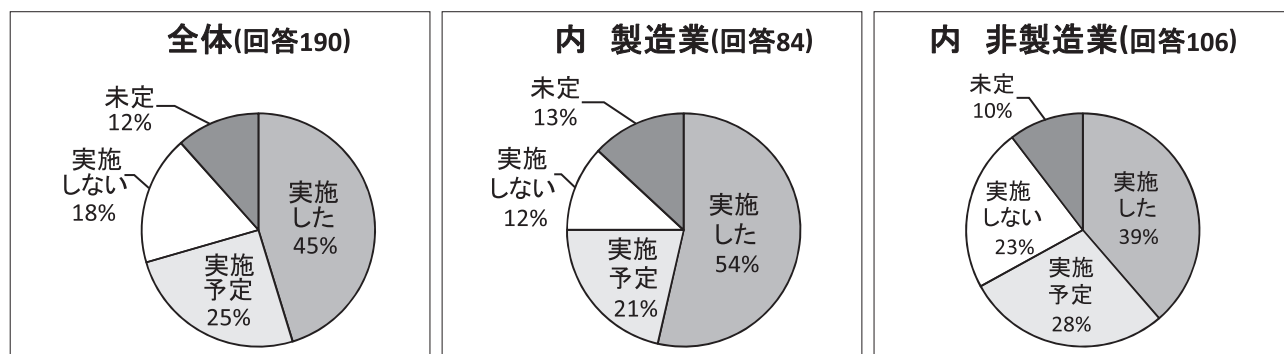
(1) 平成29年度中（29年4月～30年3月）に外国人留学生を採用した、または採用する予定がありますか？



◇外国人留学生を「採用した」または「採用予定」と回答した企業が前年度比で4%増加し14%となっている。
業種別では、製造業が前年度比「+2%」、非製造業が「+6%」となっており、いずれも外国人留学生の採用意欲が高まっている。

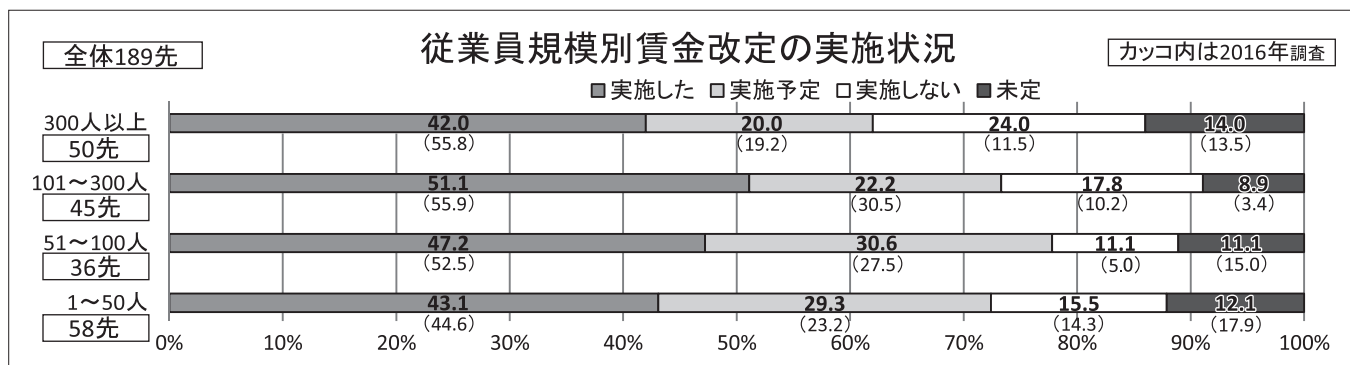
3. 平成29年度の賃金改定結果（見込み）について

(1) 平成29年度は賃金改定を実施しましたか？



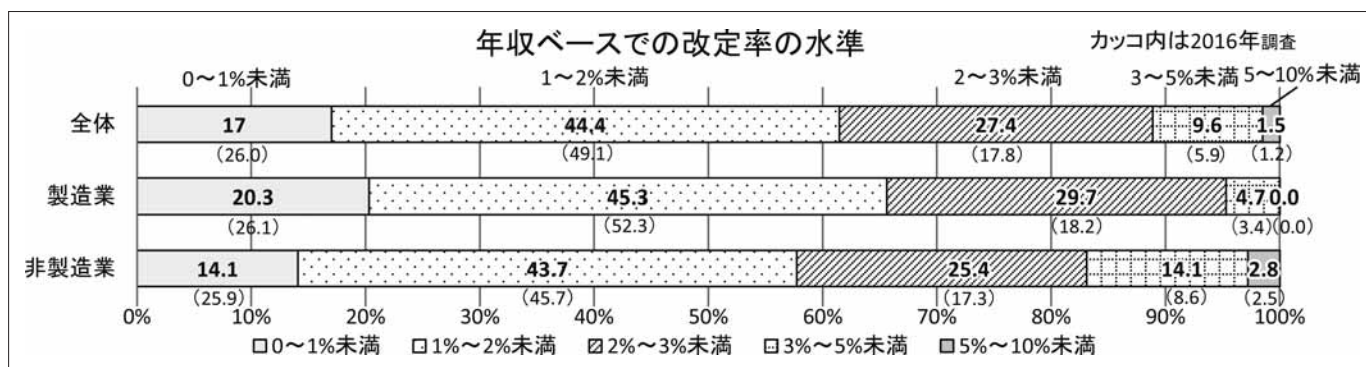
◇賃金改定を「実施した」と「実施予定」の合計値を前年度と比較すると、全体では7%減少し70%となっており、業種別では製造業は8%減の75%、非製造業は5%減の67%となっている。

* 従業員数別賃金改定の実施状況



◇従業員規模別の賃金改定の実施状況（実施済・実施予定）については、従業員1～50人の規模の企業のみが前年度比+4.6%と増加している。従業員101人以上の規模の企業では前年度比-13.1%と大きく減少している。

(2) 年収ベースでの改定率の水準は？ (1)の質問で、「実施した」及び「実施する予定」と回答した先に質問



◇年収ベースの改定率水準は、全体では「1～2%未満」の改定が44.4%と最も多く、次いで「2～3%未満」の27.4%となっている。増減幅については、「2～3%未満」の+9.6ポイントが最高、「0～1%未満」の-9%が最低となっている。

特別調査「プレミアムフライデー、非正規雇用者の正社員化等、無期転換ルール、ゆう活に関する調査」

1. プレミアムフライデーに関する調査

- (1) 月末金曜日の早帰りを促す「プレミアムフライデー（プレ金）」について、該当する項目番号でお答えください。

| 選 択 項 目 | 回答比率 (%) |
|----------|----------|
| プレ金を実施した | 1.6 |
| プレ金を奨励した | 4.7 |
| 何もしなかった | 93.8 |

- (2) (1)で「プレ金を実施した」「プレ金を奨励した」とご回答された先にお聞きます。実施された内容をご回答ください。

| 選 択 項 目 | 回答比率 (%) |
|------------|----------|
| 午後3時を目途に退社 | 27.3 |
| 終業時刻より早く退社 | 27.3 |
| 残業なし | 36.4 |
| 特に対応しなかった | 9.1 |
| その他 | 0 |

- (3) 4月以降のプレミアムフライデーについてご回答ください。

| 選 択 項 目 | 回答比率 (%) |
|-------------|----------|
| 今後も継続実施 | 3.1 |
| 5月より実施予定 | 0.5 |
| 今後実施を検討していく | 6.8 |
| 当面は実施予定なし | 85.4 |
| その他 | 4.2 |

- (4) プレミアムフライデーは定着すると思いますか？

| 選 択 項 目 | 回答比率 (%) |
|----------|----------|
| 定着する | 0 |
| 多少定着する | 12.6 |
| あまり定着しない | 53.2 |
| 定着しない | 34.2 |

2. 非正規雇用者の正社員化等に関する調査

- (1) 非正規雇用者を正社員に登用（転換）する制度・慣行がありますか。

| 回答比率 (%) | フルタイムパート | パート | 契約・嘱託社員 | 派遣 | 請負社員※ | その他 |
|------------------|----------|------|---------|------|-------|------|
| 制度がある | 30.4 | 22.5 | 30.2 | 13.5 | 4.7 | 3.4 |
| 制度はないが慣行がある | 25.4 | 21.9 | 25.9 | 38.3 | 16.0 | 14.9 |
| 今後、制度を設けたいと思っている | 5.1 | 5.3 | 6.5 | 3.8 | 2.8 | 3.4 |
| 今のところ制度を設ける予定はない | 39.1 | 50.3 | 37.4 | 44.4 | 76.4 | 78.2 |

- (1)ー2 非正規雇用者を正社員に登用（転換）する際、どの点を最も重視しますか。

| 回答比率 (%) | フルタイムパート | パート | 契約・嘱託社員 | 派遣 | 請負社員※ | その他 |
|--------------|----------|------|---------|------|-------|------|
| 一定期間以上の勤続年数 | 10.6 | 11.4 | 10.8 | 15.4 | 8.1 | 10.7 |
| 特定の資格の保有 | 3.5 | 1.3 | 6.0 | 3.8 | 10.8 | 10.7 |
| 一定以上の業績 | 29.4 | 27.8 | 30.1 | 24.4 | 24.3 | 28.6 |
| 勤務に対する意欲 | 43.5 | 48.1 | 38.6 | 47.4 | 40.5 | 32.1 |
| 試験や面接での一定の成績 | 4.7 | 3.8 | 7.2 | 3.8 | 5.4 | 0.0 |
| その他 () | 8.2 | 7.6 | 7.2 | 5.1 | 10.8 | 17.9 |

(1)ー3 非正規雇用者を正社員に登用（転換）することで得られる最も大きなメリットは何とお考えですか。

| 回答比率 (%) | フルタイムパート | パート | 契約・嘱託社員 | 派遣 | 請負社員※ | その他 |
|----------------------|----------|------|---------|------|-------|------|
| 優秀な人材を社内で確保できる | 62.9 | 61.2 | 58.9 | 75.3 | 50.0 | 40.6 |
| 仕事に対する意欲が増す | 18.0 | 21.2 | 22.2 | 13.6 | 19.0 | 12.5 |
| 職場全体が活性化する | 11.2 | 8.2 | 7.8 | 4.9 | 7.1 | 12.5 |
| 企業の業績が向上する | 1.1 | 1.2 | 3.3 | 1.2 | 2.4 | 3.1 |
| 正規・非正規の人数のバランスが適正になる | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.2 | 0.0 | 0.0 |
| 雇用を通じて社会的貢献を果たせる | 2.2 | 3.5 | 4.4 | 3.7 | 9.5 | 15.6 |
| その他 () | 4.5 | 4.7 | 3.3 | 0.0 | 11.9 | 15.6 |

(2) 平成28年4月～平成29年3月までの1年間で、実際に非正規雇用者を正社員に何人登用（転換）しましたか。

総回答数171社の内、84社から登用（転換）人数1人以上との回答を得ました。84社の登用（転換）人数の合計数は365人であり、登用（転換）人数の平均値は4.35人、同中央値は2人、企業別の最多登用（転換）人数は46人でした。

(3) 今後の雇用形態別の雇用見通しはいかがですか。

| 回答比率 (%) | 正社員 | フルタイムパート | パート | 契約・嘱託社員 | 派遣 | 請負社員※ | その他 |
|----------|------|----------|------|---------|------|-------|------|
| 増加する | 48.2 | 23.0 | 25.5 | 22.0 | 16.3 | 6.2 | 5.2 |
| 変わらない | 45.9 | 68.1 | 63.4 | 66.7 | 63.6 | 82.5 | 81.8 |
| 減少する | 5.9 | 8.9 | 11.0 | 11.3 | 20.2 | 11.3 | 13.0 |

3. 無期転換ルール（有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約に転換できるルール）について、平成30年4月から無期労働契約への転換申込が本格化しますが、準備はお済みですか。

| 選 択 項 目 | 回答比率 (%) |
|--------------|----------|
| 既に対応準備を進めている | 31.9 |
| まだ、準備を進めていない | 35.7 |
| 対象者がいない | 32.4 |

4. ゆう活(日照時間の長い夏に、朝早い時間に仕事を始め、早めに仕事を終えることで、まだ明るいつ方の時間を有効に活用し、生活を豊かにしようという取組)を実施していますか。

| 選 択 項 目 | 回答比率 (%) |
|---------|----------|
| 実施している | 2.7 |
| 実施していない | 95.2 |
| 実施予定である | 2.2 |

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。



第 四 回 上 條 会 長 杯 争 奪 戦 会 員 親 睦 ゴ ル フ 大 会 開 催

細田伴次郎氏（細田建設代表取締役）
が総合優勝、上條会長杯を獲得、併せてシニア、グランドシニア優勝も獲得

第四回上條会長杯争奪戦 会員親睦ゴルフ大会は、六月二日(金)武蔵カントリークラブ豊岡コースにおいて、三十名が参加して開催された。

朝のミーティングは、本会廣澤常務理事の司会進行で始まり、細沼哲夫競技委員長（日本仲管代表取締役会長）の開会挨拶、ルール説明が行われた。
当日は、天候にも恵まれ、プレーはアウト・イン同時にスタートし、日頃の腕前を競った。
上條会長杯(ダブルペリア方式)は、アウト四七、イン四八、グロ



上條正仁会長から優勝杯を授与される
細田建設 細田伴次郎社長 (左)



準優勝・ベスグロの
藤電設 須田 隆文社長

初参加者 7 名



マスセイ
小川紀夫監査役



八洲電業社
吉村光司社長



修幸建設
小泉修一社長



シニア準優勝の
幸手都市ガス 小峯 仁専務

された方々のスピーチ等で盛り上がり、当初目的の懇親が図られた。
なお、今回は、十一月二四(金)武蔵カントリークラブ笹井コースで開催を予定している。

第 4 回 上 條 会 長 杯 親 睦 ゴ ル フ 大 会 主 要 結 果

〈平成29年 6月2日(金) 武蔵カントリークラブ 豊岡コース〉

1. 上位入賞者 (ダブルペリア/敬称略)

| 順位 | 氏名 | 会社名 | 役職名 | アウト | イン | グロス | HC | ネット |
|------|-------|--------|-------|-----|----|-----|------|------|
| 優勝 | 細田伴次郎 | 細田建設 | 代表取締役 | 47 | 48 | 95 | 24.0 | 71.0 |
| 準優勝 | 須田隆文 | 藤電設 | 社長 | 44 | 38 | 82 | 10.8 | 71.2 |
| 3位 | 小峯仁 | 幸手都市ガス | 専務 | 50 | 47 | 97 | 24.0 | 73.0 |
| 4位 | 満岡隆一 | ボツシユ | 取締役 | 47 | 48 | 95 | 21.6 | 73.4 |
| 5位 | 大谷隆男 | 秩父鉄道 | 社長 | 44 | 41 | 85 | 10.8 | 74.2 |
| ベスグロ | 須田隆文 | 藤電設 | 社長 | 44 | 38 | 82 | 10.8 | 71.2 |

2. シニアの部

| | | | | | | | | |
|-----|-------|--------|-------|----|----|----|------|------|
| 優勝 | 細田伴次郎 | 細田建設 | 代表取締役 | 47 | 48 | 95 | 24.0 | 71.0 |
| 準優勝 | 小峯仁 | 幸手都市ガス | 専務 | 50 | 47 | 97 | 24.0 | 73.0 |

3. グランドシニア

| | | | | | | | | |
|----|-------|------|-------|----|----|----|------|------|
| 優勝 | 細田伴次郎 | 細田建設 | 代表取締役 | 47 | 48 | 95 | 24.0 | 71.0 |
|----|-------|------|-------|----|----|----|------|------|



テルミ
高田龍美社長



岩堀建設工業
岩堀和久社長



マイナビ
井口隆之埼玉支社長



タカダトランスポートサービス
高田輝成社長

高校生等の就職支援に関し 埼玉県教育委員会より要請を受ける

平成二十九年五月二十二日に、小島康雄埼玉県教育委員会副教育長が本会事務局に来局され、本会根岸茂文専務理事に対し「高校生等の就職支援に関する要請書」を手交しました。（要請文は以下の通り）

会員各位におかれましては、本要請書の趣旨を踏まえ、新規高等学校及び特別支援学校卒業予定者の採用につきまして、引き続き御協力くださいますようお願いいたします。

高校生等の 就職支援に 関する要請

本県の教育行政の推進につきましては、日頃より格別の御理解、御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、高校生等の就職状況は、景気回復の兆しも見え、平成二十九年三月末の県内公立高校生の就職内定率は九七・八％と、過去十年間で最も高い内定率となりました。

このような高い就職内定率となりましたのも、貴団体並びに貴団体所属の事業所による様々な御協

力によるものと、深く感謝申し上げます。

現在、景気は緩やかな回復傾向にあるといわれておりますが、高校生等の就職につきましては、決して楽観視できない状態であると考えます。

県教育委員会といたしましては、高校生等の就職支援に全力で取り組むとともに、明日の埼玉の産業界を担う人材の育成に努めてまいります。

貴団体所属の事業所におかれましては、大変な経営努力をされていることと存じますが、高等学校並びに特別支援学校卒業予定者の採用につきま

続き御協力をいただきますよう、改めてお願いいたします。

貴職におかれましても、今回の要請の趣旨を御理解いただき、貴団体所属の事業所への御協力に、特段の御配慮をお願い申し上げます。

平成二十九年五月二十二日
埼玉県教育委員会
教育長職務代理人 藤崎育子
一般社団法人 埼玉県経営者協会
会長 上條 正仁 様



高校生等の就職支援に関し要請書を根岸専務に手交する
小島康雄埼玉県教育委員会副教育長(右)

複数採用内定時代と 法理の変化

弁護士 安西 愈

現在のわが国は、深刻な人手不足時代に入り、新卒の学生側は売り手市場となっている。今年の新卒からの採用選考については、「採用選考に関する企業の倫理憲章」で規定していた採用選考開始時期を二ヶ月前倒して、六月一日以降とした。経団連のアンケート調査結果でも、指針で規定したスケジュールの遵守状況について、約九割が「守られていない」と回答。大手企業はゴールデンウィーク前から学生と会

ポイント 労働法

っており、この背景には、採用で後れを取ってしまうという企業側の危機感がある。学生の中には採用内定を取った会社の数を競うような風潮もあり、学生側の二社以上からの採用内定が一般的な時代になつてくると、従来形成されていた採用内定の法理も変更せざるを得ないといえよう。

従前からの採用内定の法理は、最高裁の大日本印刷事件の「本件採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていないかつたことを考慮するとき、上告人からの募集（申込みの誘引）に対し、被上告人が応募したのは、労働契約の申込みであり、これに対する上告人からの採用内定通知は、右申込みに対する承諾であつて、被上告人の本件誓約書の提出とあいまって、これにより、被上告人と上告人との間に、被上

告人の就労の始期を大学卒業直後とし、それまでの間、本件誓約書記載の五項目の採用内定取消事由に基づく解約権を留保した労働契約が成立したと解するのを相当とする」（昭和五四・七・二〇第二小判決）として会社の内定通知と本人からの入社誓約書が相まって、採用内定（雇用契約の成立）とされてきた。しかし、これは昭和四〇年代の「応募二社制限、先決優先主義」の時代であり、今日の採用状況の実態とは大きく異なる背景がある。

最近の判例では、平成二十二年三月に大学を卒業する予定の原告が、平成二〇年五月三〇日頃、会社から「採用内定のご連絡」と題する書面および入社承諾書が送付され、五月三十一日付で会社代表取締役宛ての入社承諾書に記名押印して返送したケースに関し、裁判所は、「平成一九年（平成二〇年四月入社）の就職活動では、複数の企業から内定のみならず内定を得る新卒者も存在し、（中略）正式な内定までの間、企業が新卒者を得るだけ困り込んで、他の企業に流れることを防ごうとする事実上の活動の域を出るものではないといふべきであり、（中略）始期付解約権留保付労働契約が成立したとはいえない。」と判示し、採用内定を否定した（平成二三・三・一〇福岡高裁判決、コセーアールイー事件）。

現在の二社以上内定の風潮の下の新卒採用事情からみて、一〇月一日の内定式（内定日）までに「採用内定」を企業が出し、「入社誓約書」を学生が提出していたとしても、いずれもそれは、採用の「内々定」であり、正式な内定（雇用の成立）ではないと解すべきであろう。



埼玉県 からの お知らせ

正社員転換や働き方改革の 取組を応援します！

県では、非正規雇用者の正社員転換及び働き方改革に取り組み企業を支援するため、次の事業を実施します。

○ 正社員化総合相談窓口

県勤労者福祉課に相談窓口を設置し、県職員が相談に応じます。パートや派遣などの非正規雇用者(勤労者)からの相談だけでなく、企業からの相談にも対応しています。

毎月第一・第三土曜日、第二・第四日曜日には、社会保険労務士による休日電話相談を実施します。

○ 専門家派遣事業

パートや派遣など非正規雇用者の正社員転換や長時間労働の是正など職場環境の改善を通じて、人材の定着・確保を目指す企業に対して、中小企業診断士や社会保険労務士などの専門家を派遣し、課題の解決を支援します。

○ 正社員化推進月間キャンペーン

十月を正社員化推進月間とし、推進月間に合わせて、企業(経営者等)

及び勤労者を対象としたフォーラムをさいたま市内で開催します。

また、自治体広報誌、ラジオCMホームページ、SNS等を通じて、企業における取組事例など、正社員転換や働き方改革に関する情報を広く発信します。

詳細はHPを御覧ください。

<http://www.pref.saitama.lg.jp/a0808/seishain-top.html>

○ 問い合わせ先

県勤労者福祉課

(048-830-4516)

「第7回渋沢栄一ビジネス 大賞」募集の御案内

埼玉県は、新しい事業展開や革新的な技術開発により飛躍を目指す県内中小企業を表彰する「第7回渋沢栄一ビジネス大賞」の候補企業を募集します。

500にのぼる企業の設立に関わり、「日本近代経済社会の父」と言われる渋沢栄一翁の精神を受け継いだ、意欲あふれる企業の御応募をお待ちしています。

○ 表彰部門

○ ベンチャースピリット部門

新規性・独創性にあふれる新たな事業展開に取り組み、チャレンジ精神に富んだ企業、個人事業主

・テクノロジー部門
革新的で将来性のある優れた技術・製品開発に取り組み企業、個人事業主

○ 副賞(部門ごと)

・大賞(1者)：賞金30万円
・奨励賞(1者)：賞金10万円

・特別賞(数者)
※応募方法などの詳細は県HPを御覧ください。

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

○ 問い合わせ先

県産業支援課

創業支援担当

(ベンチャースピリット部門)

(048-830-3908)

技術支援担当

(テクノロジー部門)

(048-830-3777)

経営革新計画承認制度 の御案内

県では、挑戦する企業を応援するため、経営革新計画承認制度を推進しています。

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

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

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

○ 問い合わせ先

県産業支援課

(048-830-3910)

働き方見直しに奨励金！ 女性活躍のための 働き方見直し支援事業

県では埼玉県ウーマノミクスプロ

ジェクトとの一環として、有給休暇の取得促進や所定外労働の削減、男性の育児休業の取得、テレワーク制度の導入など、男性を含めた働き方見直しを進める企業への支援を行っています。社内での働き方見直しを始めませんか。

○ 事業の概要

・アドバイザーを派遣し、働き方見直しを支援

・一定の成果目標を達成した企業に奨励金(10万円～30万円)を支給

・働き方見直しのモデルとして貴社の取組内容を広く発信

※参加企業は審査で決定します。

※予算額に達した場合は募集を終了することがあります。

※詳細はHPを御覧いただくか、お問い合わせください。

<http://www.pref.saitama.lg.jp/a0810/womenomics/hatarakikata-minaos.html>

お問い合わせ先
県ウーマノミクス課
(048-830-3965)

スキルアップ講習 9月開講講座のお知らせ

県では、働いている方を対象に実務に役立つ短期間の技能講習を実施しています。仕事のスキルを高めた方や資格取得を目指す方、社員のスキルアップをお考えの企業は是非御活用ください。

講習内容 ホームページ作成、CAD、第二種電気工事士筆記試験準備講習、介護スキルアップなど多数

お問い合わせ先
県勤労者福祉課
(048-830-4518)

労働セミナーの受講者 を募集しています

県では、労働法や労働関係の身近な問題をテーマに、よりよい職場づくり役に役立つセミナーを開催しています。

現在、主に事業主・人事労務担当の方を対象に次のテーマの受講者を募集中です。

○ テーマ

「知っておきたい！病気の治療と仕事の両立」

○ 開催日時

8月30日(水)14時～16時

○ 場所

新都心ビジネス交流プラザ

※開催情報はHPで御覧いただけます。

<http://www.pref.saitama.lg.jp/a0808/rodoseninar/>

○ 問い合わせ先

県勤労者福祉課

(048-830-4518)

2017年春季労使交渉・中小企業業種別回答状況〔了承・妥結含〕(加重平均)

2017年6月16日

(一社)日本経済団体連合会

〔第1回集計〕

| 業種 | 2017年 | | | 2016年 | | | |
|--------|---------|------------------|----------------|-------|------------------|----------------|-------|
| | 社数 | 回答額 (了承・妥結含) | アップ率 | 社数 | 回答額 (了承・妥結含) | アップ率 | |
| 製造業 | 鉄鋼・非鉄金属 | 10社 | 5,157円 | 2.08% | 7社 | 5,299円 | 1.98% |
| | 機械金属 | 58 | 5,651 | 2.16 | 53 | 5,138 | 1.98 |
| | 電気機器 | 13 | 5,372 | 1.98 | 11 | 4,497 | 1.84 |
| | 輸送用機器 | 6 | 5,097 | 2.02 | 3 | 4,605 | 1.92 |
| | 化学 | 15 | 4,903 | 1.88 | 13 | 4,859 | 1.75 |
| | 紙・パルプ | 8 | 4,463 | 1.90 | 8 | 3,370 | 1.47 |
| | 窯業 | 9 | 4,258 | 1.62 | 7 | 4,300 | 1.53 |
| | 繊維 | 14 | 4,896 | 2.01 | 17 | 3,578 | 1.62 |
| | 印刷・出版 | 9 | 6,375 | 2.13 | 9 | 6,238 | 2.09 |
| | 食品 | 16 | 5,123 | 2.05 | 10 | 4,951 | 1.95 |
| その他製造業 | 9 | 3,804 | 1.50 | 8 | 4,649 | 1.57 | |
| 製造業平均 | 167 | 5,245 (5,068) | 2.02 (2.01) | 146 | 4,891 (4,349) | 1.87 (1.72) | |
| 非製造業 | 商業 | 18 | 3,991 | 1.54 | 23 | 4,055 | 1.64 |
| | 金融 | — | — | — | 1 | — | — |
| | 運輸・通信 | 30 | 2,877 | 1.27 | 27 | 2,955 | 1.30 |
| | 土木・建設 | 9 | 7,039 | 2.50 | 7 | 5,612 | 2.33 |
| | ガス・電気 | 9 | 4,345 | 1.52 | 5 | 4,303 | 1.48 |
| | その他非製造業 | 9 | 3,255 | 1.36 | 9 | 4,531 | 1.72 |
| 非製造業平均 | 75 | 3,740 (3,959) | 1.52 (1.62) | 72 | 3,794 (3,643) | 1.56 (1.50) | |
| 総平均 | 242 | 4,695 (4,724) | 1.84 (1.89) | 218 | 4,488 (4,116) | 1.76 (1.65) | |

- (注) 1) 本調査は、地方別経済団体の協力により、従業員数500人未満の17業種741社を対象に実施
 2) 17業種245社(33.1%)で回答が出ているが、このうち3社は平均金額不明等のため、集計より除外
 3) 上記回答・妥結額は、定期昇給(賃金体系維持分)等を含む
 4) 製造業平均、非製造業平均、総平均欄の()内の数値は、単純平均
 5) 2016年の数値は、2016年6月10日付第1回集計結果
 6) 集計社数が1社の場合など数字を伏せた業種があるが、平均には含まれる

経団連は6月16日、2017年春季労使交渉の中小企業業種別回答状況

2017年春季労使交渉・中小企業業種別回答状況(第1回集計)
 242社平均4695円、アップ率1・84%

経団連の活動・提言など

況(加重平均)の第1回集計を発表した。調査対象(原則として従業員数500人未満の中小企業17業種741社のうち、17業種245社(33.1%)で回答(了承・妥結を含む)が示されており、集計可能な17業種242社の総平均は4695円、アップ率1・84%であった。前年の第

1回集計値(2016年6月10日、4488円、1・76%)と比べると、額で207円、率で0・08ポイントのプラスとなった。
 業種別では、製造業平均は5245円、2・02%(同4891円、1・87%)で前年より増加し、非製造業平均は3740円、1・52%(同3794円、1・56%)とほぼ横ばいとなっている。

【労働政策本部】

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

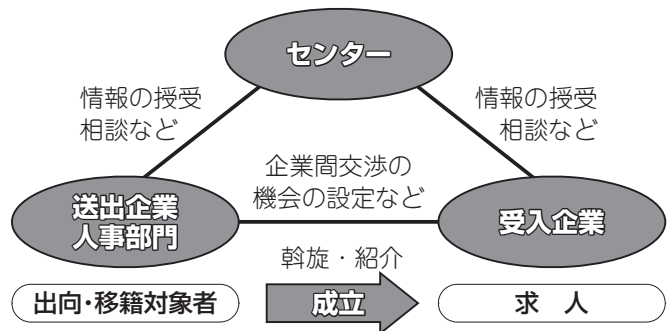
企業間の人材マッチングをサポートしています。

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)

埼玉 事務所

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

事業だより

- 五月一日～七月一日
- ◆五・二五 第二回トップセミナー(ソニックシティ)
- ◆五・二七 第三回トップセミナー(ソニックシティ)
- ◆五・二九 第四回トップセミナー(ソニックシティ)
- ◆五・三二 第五回トップセミナー(ソニックシティ)
- ◆五・三〇 労働法実務講座第一講(ソニックシティ)
- ◆六・二 第四回上條会長杯争奪戦会員親睦ゴルフ大会(武蔵カントリー倶楽部豊岡コース)
- ◆六・六 労働法実務講座第二講(ソニックシティ)
- ◆六・一五 労働法実務講座第三講(ソニックシティ)
- ◆六・二〇 労働法実務講座第四講(ソニックシティ)
- ◆六・二二 課長力パワーアップ講座第一講(ソニックシティ)
- ◆六・二三 第一回特別セミナー(ソニックシティ)

- ◆六・二六 人事制度セミナー第一講(ソニックシティ)
- ◆六・二八 課長力パワーアップ講座第二講(ソニックシティ)
- ◆六・二九 埼玉大学産学官連携フォーラム(ソニックシティ・共催)
- ◆七・一 平成二九年社会経済視察(ドバイ・タンザニア、8日)
- ◆七・三 第三回トップセミナー(ソニックシティ)
- ◆七・七 仕事の渋滞解消セミナー(ソニックシティ)
- ◆七・一〇 課長力パワーアップ講座第三講(ソニックシティ)
- ◆七・一四 労働問題実務対応講座第一講(ソニックシティ)

告知版

- ◆六・二六 人事制度セミナー第一講(ソニックシティ)
- ◆六・二八 課長力パワーアップ講座第二講(ソニックシティ)
- ◆六・二九 埼玉大学産学官連携フォーラム(ソニックシティ・共催)
- ◆七・一 平成二九年社会経済視察(ドバイ・タンザニア、8日)
- ◆七・三 第三回トップセミナー(ソニックシティ)
- ◆七・七 仕事の渋滞解消セミナー(ソニックシティ)
- ◆七・一〇 課長力パワーアップ講座第三講(ソニックシティ)
- ◆七・一四 労働問題実務対応講座第一講(ソニックシティ)

- ◆七・二二 課長力パワーアップ講座第一講(ソニックシティ)
- ◆七・二五 労働法実務講座第四講(ソニックシティ)
- ◆七・二七 仕事の渋滞解消セミナー(ソニックシティ)
- ◆七・三〇 労働法実務講座第一講(ソニックシティ)
- ◆八・二 第四回上條会長杯争奪戦会員親睦ゴルフ大会(武蔵カントリー倶楽部豊岡コース)
- ◆八・六 労働法実務講座第二講(ソニックシティ)
- ◆八・一五 労働法実務講座第三講(ソニックシティ)
- ◆八・二〇 労働法実務講座第四講(ソニックシティ)
- ◆八・二二 課長力パワーアップ講座第一講(ソニックシティ)
- ◆八・二三 第一回特別セミナー(ソニックシティ)

- ◆八・二六 人事制度セミナー第一講(ソニックシティ)
- ◆八・二八 課長力パワーアップ講座第二講(ソニックシティ)
- ◆八・二九 埼玉大学産学官連携フォーラム(ソニックシティ・共催)
- ◆九・一 平成二九年社会経済視察(ドバイ・タンザニア、8日)
- ◆九・三 第三回トップセミナー(ソニックシティ)
- ◆九・七 仕事の渋滞解消セミナー(ソニックシティ)
- ◆九・一〇 課長力パワーアップ講座第三講(ソニックシティ)
- ◆九・一四 労働問題実務対応講座第一講(ソニックシティ)

〈新入会のご案内〉

- 井上公認会計士事務所
所長 井上 克典
上尾市川二一四一九
電話〇四八七七八一五三〇五
(従)五名
- 会計業務、会社税務、相続税
- 株スズヒロ産業
代表取締役 鈴木 隆明
新座市菅沢二一四一三七
電話〇四八四一四八〇一五五三三
(資)二千四百万円
(従)二七名

金属建具工事 瀧田倉庫産業(株)

- 代表取締役 瀧田 貴夫
越谷市越ヶ谷二一九一五
電話〇四八一九六四一〇八二八
(資)一千万円
(従)五名
- 不動産賃貸管理業
- 東武商事(株)
代表取締役 小林 増雄
北葛飾郡松伏町ゆめみ野東四一四一四
電話〇四八九九二一〇三九
(資)二千万円
(従)五五名
- サービス業(産業廃棄物の中間処理・収集運搬)
- 株大和製作所
代表取締役社長 澤田 豊
草加市旭町三一一九
電話〇四八九三二一三三四一

代表者変更

- 青木信用金庫
理事長 清水 博司(旧 今泉 裕)
- 関東化学(株)草加工場
工場長 田森 勉(旧 緒方 尚夫)

クラリオン(株)

- 執行役社長兼COO 川端 敦(旧 取締役会長兼CEO 泉 龍彦)
- 泉 龍彦
飯能信用金庫
理事長 大野 孝男(旧 町田 知可雄)
- 東日本旅客鉄道(株)大宮支社
執行役員大宮支社長 中村 知久(旧 阪本 未来子)
- 北辰図書(株)
代表取締役会長 桑折 美奈子(旧 代表取締役社長 乾 幸男)
- ゆますいりビングカンパニー
代表取締役 増井 真也(旧 増井 千恵子)

〈住所変更〉

- 株木屋製作所
入間郡毛呂山町市場五〇二一三
(旧 川越市新宿町一〇一)
- 株埼玉支社
埼経協ニュース三九九号
2017年7月25日発行
さいたま市大宮区桜木町一七五・一七
ソニックシティビル九階
発行所 株埼玉県経営者協会
発行人 根岸茂文
編集人 廣澤健一
電話〇四八六四七・四〇〇
- 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