

埼経協ニュース



4・5

'17 月号



新任副会長に内定した(左から)戸所邦弘氏、田中徳兵衛氏、阿久根謙司氏

この結果、新任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)の三氏の就任が内定した。

また、新任の常任幹事として川鍋宏氏(株タムロン常務取締役)の就任が決定した。

【理事会議案】

- 一、平成二八年度事業報告
- 二、平成二八年度決算報告
- 三、理事・監事の選任



理事会



幹事会開会挨拶 上條正仁会長

なお、理事会終了後、理事、監事、常任幹事・幹事など五一名が出席し幹事会が開催された。

また、幹事会終了後、立正大学経済学部教授・東京大学名誉教授の吉川 洋氏を講師としてお迎えし、「人口減少と日本経済」と題して講演会が開催された。

なお、講演会終了後懇親会も開催された。

四月十三日(木)十三時三〇分から理事会が十六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日(水)の定時総会に付議することとなった。

四、会長・副会長・専務理事・常務理事の選任

五、顧問の委嘱

六、常任幹事・幹事の委嘱

七、平成二九年度定時総会並びに臨時総会の招集

他に報告事項として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。

〔平成二九年度第一回理事会開催〕
〔一八年度事業報告・決算報告等〕
全議案を承認し幹事会・講演会・懇親会も開催

新任副会長に戸所 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)
の三氏の就任を内定

常任幹事に川鍋 宏氏(株タムロン常務取締役)が新たに就任



幹事会

理事・監事並びに会長・副会長・専務理事・常務理事の選任(平成29年5月10日開催の定時総会の議決を経て就任予定)

□**会 長**

代表理事 上條 正仁
(株)埼玉りそな銀行 シニアアドバイザー)

□**副会長**

理 事 加藤喜久雄
(株)武蔵野銀行 取締役頭取)

〃 藤池 誠治
(株)デサン 代表取締役会長)

〃 吉野 寛治
(吉野電化工業(株) 代表取締役)

〃 池田 一義
(株)埼玉りそな銀行 代表取締役社長)

〃 山本 彰
(日本ピストンリング(株) 代表取締役社長)

〃 橋元 健
(キヤノン電子(株) 取締役副社長)

〃 齊之平伸一
(三州製菓(株) 代表取締役社長)

〃 原 敏成
(武州瓦斯(株) 代表取締役社長)

〃 満岡 隆一
(ポッシュ(株)むさし工場 取締役専務執行役員)

〃 宮澤 政信
(マルキュー(株) 代表取締役会長)

〃 神田 正
(株)ハイデイ日高 代表取締役会長)

〃 牛窪 啓詞
(株)愛工舎製作所 代表取締役)

〃 増田 文治
(株)マスダック 代表取締役社長)

〃 川本 武彦
(株)サイサン 代表取締役社長)

〃 徳淵 良孝
(日本信号(株)久喜事業所 取締役専務執行役員)

〃 高橋 行憲
(株)日中医療福祉支援機構 取締役会長)

〃 栗田美和子
(株)クリタエイムデリカ 代表取締役)

〃 伊藤 麻美
(日本電鍍工業(株) 代表取締役)

〃 阪本未来子
(東日本旅客鉄道(株)大宮支社 執行役員大宮支社長)

〃 石井 進
(AGS(株) 代表取締役社長)

〃 小高富士夫
(むさし証券(株) 取締役社長)

〃 榊原 明
(東日本電信電話(株)埼玉事業部 取締役埼玉事業部長)

〃 荒木 道介
(UDトラックス(株) シニアバイスプレジデント)

新任 〃 戸所 邦弘
(富士倉庫運輸(株) 取締役社長)

新任 〃 田中徳兵衛
(セントラル自動車技研(株) 代表取締役社長)

新任 〃 阿久根謙司
(東京ガス(株)埼玉支社 埼玉支社長)

□**専務理事**

理事(業務執行理事) 根岸 茂文
(一社)埼玉県経営者協会)

□**常務理事**

理 事 廣澤 健一
(一社)埼玉県経営者協会)

□**監事**

監 事 中込 秀明
(富士電子(株) 代表取締役社長)

監 事 松本伸一郎
(株)松本商会 代表取締役社長)

第1回理事会で委嘱が承認(委嘱日 平成29年5月10日)

□**顧問の委嘱**

栗原 隆
(太平洋セメント(株) 名誉顧問)

森谷 文昭
(日本ピストンリング(株) 元名誉顧問)

□**常任幹事・幹事の委嘱**

常任幹事25名、幹事64名の委嘱

新任 常任幹事 川鍋 宏
(株)タムロン 常務取締役)

目 次

○ 平成二九年度第一回理事	一
○ 会・幹事会開催	一
○ 平成二八年度第三回理事	三
○ 会・幹事会開催	三
○ 第六回科学の甲子園全国大	十
○ 会	十
○ 埼玉県キャリア教育実践ア	十二
○ ワードの募集	十二
○ 平成二八年度埼玉県課題解	十三
○ 決型インターンシップ成果	十三
○ 報告会	十三
○ 第三回人事労務委員会	十三
○ 第五回特別セミナー	十四
○ 第四回人事労務委員会	十四
○ 第十五回トップセミナー	十五
○ 第一回トップセミナー	十五
○ 働く女性応援講座	十六
○ 新入社員研修	十六
○ 青年経営者部会	十七
○ 第三十回生き生き職場体験	十八
○ 交流の集い	十八
○ 埼玉大学研究者との出会い	二十
○ の広場	二十
○ ものづくり大学へようこそ	二十一
○ 低成長時代の就業規則	二十一
○ ワンポイント労働法	二二
○ 埼玉県からのお知らせ	二五
○ 日本経団連の動き	二七
○ 事業だより、広告	二八
○ 告知版、会員の動き	二八

【講師プロフィール】

吉川 洋

(よしかわ ひろし)氏

1974年東京大学経済学部卒業。2016年4月より立正大学経済学部教授、東京大学名誉教授。主な公職は、財務省財政制度審議委員会会長(2010年～2017年)、厚生労働省社会保障審議委員会(2011年2月～)、日本経済学会会長(2012年度)、景気動向指数研究会座長(現任)。主な著書は、『マクロ経済学研究』(東京大学出版会、1984年)、『日本経済とマクロ経済学』(東洋経済新報社、1992年)、『マクロ経済学』(岩波書店、1995年/第2版、2001年/第3版、2009年)、『いまこそ、ケインズとシユンペーターに学べ』(ダイヤモンド社、2009年)、『デフレシヨーンー日本の慢性病の全貌を解明する』(日本経済新聞出版社、2013年)、『人口と日本経済―長寿、イノベーション、経済成長』(中公新書、2016年)。



懇親会開宴挨拶 牛窪啓詞副会長



積極的に質問が出された



講演する立正大学経済学部教授 吉川洋氏



懇親会閉宴挨拶 栗田美和子副会長



懇親会

平成二九年度事業計画・収支 予算等、満場一致で承認

～平成二八年度第三回理事会、

その後幹事会・講演会を開催

三月二日(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、理事二十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、平成二九年度事業計画
二、常勤理事の平成二九年度報酬額
三、平成二九年度収支予算



理事会



幹事会

続いて幹事会が、理事二十名、監事二名、名誉会長一名、顧問一名、常任幹事・幹事二五名の四九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、一橋大学大学院社会学研究科教授 福富 満久氏より、「グローバルリスク化する「中東の混迷」と題して、混迷を深める中東情勢の現状と課題等について講演が行われた。
また、講演会終了後懇親会も開

催された。

【講師プロフィール】

福富 満久

(ふくとみ みつひさ)氏

1972年生まれ。早稲田大学政治経済学部政治学科卒業（在学中パリ政治学院留学）。外務省所管法人国際金融情報センター主任エコノミスト等を経て、2015年一橋大学大学院社会学研究科教授。著書は『Gゼロ時代のエネルギー地政学―シエール革命と米国の新秩序構想』（2015年 岩波書店）、『国際平和論』（2014年 岩波書店）。



講演する一橋大学大学院社会学研究科教授 福富満久氏



幹事会で議長を務める上條正仁会長



懇親会閉宴挨拶 榊原明副会長



懇親会



懇親会開宴挨拶 橋元健副会長

平成29年度事業計画

基本方針

平成29年度の日本経済は、「米国第一」を掲げるトランプ政権の発足や英国のEU離脱の交渉本格化など先行き不透明感が漂うなかでも、好調な外需と底堅い内需に支えられ、実質経済成長率は1%台前半と引き続き拡大が続く見通しとなっている。

企業収益面では、新興国景気の底入れで資源価格が回復し、円高の逆風も弱まってきたことから、直近の法人企業統計調査（平成28年10～12月期）では経常利益が過去最高を更新するとともに、上場企業の29年3月期の純利益も前期比約1割増え、2年ぶりに最高益を更新する見込みとなっているなど、企業業績も堅調に推移する見通しとなっている。

一方、中長期的な視点から日本経済を展望すると、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

右する時代が到来しているといっても過言ではない。

また、雇用・労働面では、過重労働問題が大手企業の経営トップの辞任につながるなど、長時間労働是正を柱とする「働き方改革」は経営者の重大な責務となっている。加えて、同一労働同一賃金の導入に向けた関連法の改正、罰則を伴う残業時間上限規制の導入に向けた労働基準法改正など、今後企業が対応すべき課題は山積しており、経営者には、従来のしがらみにとらわれずに自社を見直す覚悟、多様な人材を活かす環境整備を推進する姿勢が強く求められている。

ここで、企業を取り巻く経営環境に目を転じると、ロボットに続きAIについても研究段階から社会・ビジネスへの実装レベルへ移行しつつある。加えてIoTやフィンテックの中核技術にとどまらず、ネット社会の新しいインフラと期待されるブロックチェーンの活用拡大、自動運転技術の開発競争激化、ビッグデータの利活用など、先端技術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。

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

事業活動の骨子

政・諸機関・諸団体・諸大学と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。

1. 産学官連携の強化

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

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

会員増強や事業収益の増加

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

会員と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、大学生インターンシップ事業、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仕事がいを高めるための取り組み等を積極的に推進する。

平成29年度事業のポイント

平成29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. 安定した経営基盤の構築

会員企業からの紹介等を通じた会員増強に加え、多様な研修プログラムを新設、講演会・講習会等事業の一層の充実を図り、安定した経営基盤の構築を図る。

2. 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

県内企業の経営課題の解決とともに、あわせて県内企業に対する学生の理解を深めることも目的とする課題解決型インターンシップは、28年度に埼玉大学を対象に実施したが、29年度は埼玉県内の大学の大学院生、学部学生、外国人留学生を対象を拡大、より充実した事業の実現を目指す。

3. 「科学の甲子園」埼玉県開催を踏まえた支援策の充実・強化

国立研究開発法人科学技術振興機構主催の「科学の甲子園」については、第4回大会から本会が協働パートナーとなり、加えて第5回・第6回と、全国初の取組となる、本会会員が県予選から全国大会まで一貫して協賛・支援する活動に取り組んできた（第6回協賛会員は6企業1大学）。こうした活動が大きな評価要因となり、平成30年3月開催の第7回大会から平成32年3月開催の第9回大会まで埼玉県で開催されることが決定した。

埼玉県での開催を成功に導くために、会員企業の全面的な協力のもと協働パートナー5社、協賛企業20社の獲得など目標に積極的な支援活動を推進していく。

4. 労働問題実務対応講座の新設

人事・労務・法務担当者並びに管理職に求められる必須労働法知識を修得することを目的に、28年度に2講座開催した、労働法実務実践講座を充実強化させ、全7講座で構成する労働問題実務対応講座を新設する。これで、労働法関連講座は労働法実務講座4講座と労働問題実務対応講座7講座の年間11講座開催へと大幅に内容を充実させる。

なお、講師は人事労務に関する日本を代表する弁護士事務所である、石嵩・山中総合法律事務所所属の7人の弁護士に担当していただくことが決定している。

〈労働問題実務対応講座開催計画〉

	開催予定	テーマ
第1回	7・14(金)	退職・解雇・内定取消の注意点
第2回	8・28(月)	労働条件の不利益変更の注意点
第3回	9・25(月)	職場のメンタルヘルス対策
第4回	10月開催予定	問題社員の法的扱いと実務対策
第5回	11月開催予定	有期契約社員の契約対応実務
第6回	12月開催予定	パワハラ・セクハラをめぐる企業の法的責任と実務対応
第7回	1月開催予定	労働時間管理の注意点

5. 『課長力パワーアップ講座～会社の成長を支える《課長力》の磨き方』の新設

以下の5点を研修目的に課長力パワーアップ講座を新設する。なお、本講座は事前課題、講義、グループ討議、意見交換、交流会をプログラム内容として以下の全6回開催する。また、講師は著名な人事教育コンサルタントである本田有明氏に担当していただく。

- ①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。
- ②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。
- ③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。
- ④部下や後輩とのコミュニケーションを踏まえ、活性化した職場づくりを実現する技法を身につける。
- ⑤「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。

〈課長力パワーアップ講座開催計画〉

	開催日	テーマ
第1回	6・21(水)	『課長の使命と役割を自覚する』
第2回	6・28(水)	『マネジメント力を鍛える基本演習』
第3回	7・11(火)	『問題発見と解決への具体的アプローチ』
第4回	7・26(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・1(金)	『メンバー全員が活性化する職場の法則』
第6回	9・8(金)	『課長の行動指針をつくる』

6. 気象ビジネス推進コンソーシアムへの参画

気象ビッグデータのビジネスへの有効活用を目的とした産学官横断の協議会である「気象ビジネス推進コンソーシアム」に参画し、企業のコスト削減や生産性改善などに向けた気象データの活用策等を研究する。なお、本コンソーシアムの研究成果については、会員向けの特別セミナー等で周知していく。

常勤理事の平成29年度報酬額について

常勤理事報酬規程第4条2項の規定に基づき、常勤理事の平成28年度の報酬額を以下のとおりとする。

専務理事 1,020万円（前年度と同額）
 常務理事 960万円（前年度と同額）

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。




平成29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. トップセミナー、特別セミナー等の開催
1. トップセミナー
 2. 特別セミナー
 3. 労働法実務講座
 4. その他
- ### 3. 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. 地域社会問題委員会
 10. 農業ビジネス研究会
 11. 介護ビジネス研究会
 12. 地区協議会（4地区）
 13. 地区協議会幹事会（4地区）
- ### 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
 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. 本庄早稲田国際リサーチパーク研究推進機構連携

拠点推進委員会

1. 気象ビジネス推進コンソーシアム
2. 日本経団連関係
3. 幹事会
4. 地方団体長会
5. 地方団体連絡協議会
6. 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
7. 最低賃金対策専門委員会
8. 労使フォーラム
9. 県関連
10. 知事との政策懇談会
11. 県産業労働部首脳との懇談会
12. 人材交流事業・会議
13. 労働委員会
14. 各種審議会・委員会
15. 教育局関連
16. 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
17. 新任校長研修等研修への講師派遣
18. 男女が共に活躍するためのキャリア意識向上プロジェクトへの講師派遣
19. 教員・生徒向け研修への講師派遣
20. 埼玉県地方産業教育審議会委員
21. 産業教育フェア運営委員ほか各種委員
22. 四者面談会
23. 科学の甲子園全国大会・埼玉県大会への積極的支援
24. 長期派遣研修受入
25. 埼玉県教育委員会職員1名

26. 知事部局職員1名
27. さいたま人づくり広域連合関連
28. 「民間企業に学ぶ」研修での講演
29. 研修生受入
30. その他
31. さいたま市
32. 各種委員会
33. 関東経済産業局関連
34. 情報交換会
35. 関東財務局関連
36. 地域活性化サロン
37. 情報交換会
38. 埼玉労働局関連
39. 埼玉地方労働委員会
40. 埼玉最低賃金審議会
41. その他
42. 連合埼玉関連
43. 意見交換会
44. 埼玉大学講義
45. 先端産業国際ラボラトリー
46. 理工学研究科学生への講義（全7講義）
47. ものづくり大学講義（全8講義）
48. 3回生向け講義（全8講義）

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
4. 県内高校・特別支援学校の生徒受入

III 海外視察

1. 社会経済視察団等

1. 第37回海外社会経済視察団（バイ・タン・ザニア）（7/1～8）

IV 教育啓発活動

1. 講演会、講習会等

1. 社長塾
2. 課長力パワーアップ講座
3. 労働問題実務対応講座
4. 人事制度セミナー
5. 経営戦略分析実践研修
6. 営業力強化セミナー
7. 問題解決力向上研修
8. ファシリテーション研修
9. 新入社員研修・フォローアップ研修
10. 仕事の渋滞解消セミナー
11. 経営シミュレーションセミナー
12. 部下のほめ方・叱り方研修
13. 年末調整実務セミナー
14. 人事労務に関する税務セミナー
15. 衛生管理者受験対策講座
16. 安全管理者選任時研修

1. 審議会等の資料作成
2. 広報活動
3. 会報の発行
4. 埼玉経協ニュース
5. 会員名簿の発行
6. 参考図書、資料の発行
7. 安西愈著・当会編「管理監督者のための採用から退職までの法律実務」平成29年改定版発行
8. 労務関係実務資料、情報
9. 日本経団連発行図書、資料の紹介、普及
10. 経営・人事・労務関係図書、資料
11. 経営労働政策特別委員会報告
12. その他の資料、情報

1. 一般対策活動
2. 文化・体育
3. 通信講座
4. 会員親睦ゴルフ大会
5. 県との共同事業
6. 知事部局・教育局等の研修への民間講師派遣
7. 調査活動
8. 賃金関係
9. 春季賃金交渉
10. 夏季賞与・一時金
11. 年末賞与・一時金
12. 労働情報
13. 春季賃金交渉結果
14. 労働経済一般の情報
15. 「埼玉県における働きがいのある会社」調査への積極的な参画
16. その他
17. 緊急テーマについての特別調査

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、斡旋等
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

1. 賃金関係
2. 春季賃金交渉
3. 夏季賞与・一時金
4. 年末賞与・一時金
5. 労働情報
6. 春季賃金交渉結果
7. 労働経済一般の情報
8. 「埼玉県における働きがいのある会社」調査への積極的な参画
9. その他
10. 緊急テーマについての特別調査

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

業実施計画表

9月			10月			11月			12月			(平成30年)1月			2月			3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	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬
					26															○
																				⑪
⑥ ⑦			○		○		○		○				○			○		○		
				○					○											○
								○								○				
					○	○	○									○		○		
④							○								○					
								○												
										○						○				
----->																				
							秋季									春季				
																○				
		22 29	⑥	13 20		10	15 16													○
	○						○													○
	19			17			14			12		⑤	16			20				14
			③		25	10				15			19			16				
		28 29			23															
----->																				
----->																				
							科学の甲子園 ④							四者面 ○	アワード ○				科学の甲子園 ○	
----->																				
① ⑧	11	21		○		○		○		○										
		25			○			○		○				○						
			○	○	○															
	12					○	○													
				○															○	
							○									○				
----->																				

項目	事業名	(平成29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
会議等の開催	総会					⑩										
	理事会		⑬													
	新年会員懇談会															
トップセミナー、特別セミナー、労働法実務講座	トップセミナー	⑦				⑮ ⑰	⑲ ⑳					③				
	特別セミナー										㉓					
	労働法実務講座						㉔	⑥	⑮	⑳						
委員会、研究会、地区協議会の開催	企業戦略／ 少子高齢化対策研究会			㉔												
	人事労務／ 産業教育委員会											○				
	グローバル／ CSR委員会												○			
	ウーマノミクス推進／ 地域社会問題委員会		⑭						○							
	農業／ 介護ビジネス研究会															
	働く女性応援講座	←	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
産学連携事業	埼玉大学公開講座／研究開発フォーラム／講義等		㉔	㉔				① ⑧		㉔	⑥	⑬				
	ものづくり大学公開講座／セミナー／講義等															
	本庄早稲田国際リサーチパーク／ 気象ビジネス推進コンソーシアム					○			○			○				
経団連関係	幹事会		⑮			⑮		総会 ①		㉔		⑮				
	地方団体連絡協議会・ 団体長会議		⑭						⑮							
	関東経営者協会 専務理事会等		⑮									⑮				
埼玉県関連	県首脳との懇談（随時）	←	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	各種審議会・委員会	←	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	教育委員会関連事業 新任校長研修等県職員向け研修															
	教員・県職員の長期派遣 事業	←	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
海外視察	社会経済視察団等											①～⑧ ドバイ/ タンザニア				
	社長塾 課長力パワーアップ講座									㉔ ㉔		⑪	㉔			
講演会・講習会等	労働問題実務対応講座 人事制度セミナー									㉔		⑭ ⑲	㉔			㉔
	経営戦略分析実践研修 営業力強化セミナー														①	
	問題解決力向上研修 ファシリテーション研修															
	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 ⑤														
	仕事の渋滞解消セミナー 部下のほめ方・叱り方研修										⑦		㉔			
	年末調整実務セミナー その他セミナー									㉔						
	衛生管理者受験対策講座等・ 通信教育	←	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

～広げよう科学の輪 活かそう科学の英知～

第7回～第9回（3回）の「科学の甲子園」全国大会は 本県さいたま市開催が決定！ 〈H30.3.16(金)～19(月)〉

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6回科学の甲子園全国大会』に対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、本年度は加盟企業6社・1大学に協賛をいただきました。

平成29年3月17日(金)から3月20日(月)までの日程で茨城県つくば市で「第6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6回全国大会には、過去最高の参加校となった682校から8,244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361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3種の実技競技の得点を加算した総合成績により、岐阜県代表県立岐阜高等学校が優勝、奈良県代表東大寺学園高等学校が第2位、愛知県代表海陽中等教育学校が第3位となった。

埼玉県代表の県立浦和高等学校は、僅差で入賞は逃したが公立高校で3番目の全国12位と健闘した。



【優勝】岐阜県代表県立岐阜高等学校

協賛企業ロゴ掲出パネル



ステージ上に掲出された協賛企業ロゴ



表彰式会場



第6回科学の甲子園全国大会

第6回科学の甲子園全国大会が、
茨城県つくば市で開催される！

実技競技①(化学)



実技競技②(地学)



筆記競技



実技競技③(総合「ばんえい競走 in つくば」)



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「キミはどんな生き方を選ぶのか？

～研究テーマの見つけ方～

特別シンポジウムは「キミはどんな生き方を選ぶのか？～研究テーマの見つけ方～」と題して行われた。パネリストには、北海道大学特任准教授の繁富香織氏、同志社大学准教授の飛龍志津子氏、東京工業大学特任准教授青野真士氏が登壇し、研究テーマを議題に会場の高校生たちが抱く将来の夢を聞き、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エールとしてメッセージを送った。



『第6回科学の甲子園全国大会』の開催にあたって、前年同様に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6社・1大学のご協賛をいただきました。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29年度)の第7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11月4日(土)の開催となります。3月の全国大会もさいたま市開催で決定しております。より多くの企業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願いいたします。

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）埼玉県経営者協会が連携を図りながら、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県立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29年5月12日(金)～平成30年3月23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29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県立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
産業教育・キャリア教育担当

【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
産業教育・キャリア教育担当

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）埼玉県経営者協会が連携を図りながら、県立高校及び県立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29年5月12日(金)～平成29年11月2日(木)

(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29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、必ず電話で御一報ください。

(6) 表彰式 平成30年2月2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
産業教育・キャリア教育担当

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。



最優秀賞となった(株)ビー・アンド・プラスと川越工業高校の皆様



表彰式の様子
(パレスホテル大宮)



報告会の様子

平成二八年年度 埼玉県課題解決型インターンシップ

成果報告会を開催

三月十日(金)十三時三〇分から埼玉

玉大学において平成二八年年度埼玉

県課題解決型インターンシップ成果報告会が開催され、七名の実習参加学生が成果報告を行うとともに、受入企業から実習受入れに伴う苦勞話等をご披露いただいた。

平成28年度埼玉県課題解決型インターンシップの実習概要

実習受入先企業	主要業種	インターンシップ実習課題	受入学生	実習期間(頻度)
(有)ますしいリビングカンパニー	建築の企画・設計・施工	①公共施設のリノベーションについて若者の視点・発想を活用する。②家づくりの新しい構想「ホームレシピ(セルフビルド)」のコンテンツ立ち上げに関する提案をする。	課題①学生2名(工学部工学科・1年) 課題②大学院生1名(人文社会科学研究科・修士1年、留学生)	①10月初旬～12月中旬(週2日程度) ②10月下旬～2月中旬(週1～2日)
吉野電化工業(株)	金属加工・化成品(めっき表面処理)	新しい表面処理技術の研究開発が主課題。当社研究員とともに効率的な研究マネージメントや事業化スキームに取り組む。	大学院生1名(理工学研究科・修士1年)	10月上旬～2月下旬(週1日)
(株)シェリエ	菓子製造業	お菓子の工場と店舗を併設した「上里カンターレ」が集客を高め、地域貢献に具体的に結び付けるような方策を考える。また、今後開設予定の「農と食のテーマパーク」構想へのアイデア提供など。	学生1名(教養学部教養学科・2年、留学生)	10月下旬～1月下旬(週2日程度)
(株)キット	製菓・ファインケミカル向け設備の企画・設計・製造等	①経営系：未来の中小企業のあり方と当社の現状のギャップを分析し、取るべき方向性の提言など。 ②機械系：特に中型装置の機械設計の実務を見て、新しい設計方法などの提案。	課題①学生1名(経済学部経済学科・2年、留学生)	11月初旬～2月初旬(週1～2日)
(株)クリタエイムデリカ	製麺業、惣菜製造業	学生の視点・感性で変革の提案。昨年9月にオープンした地域密着型アンテナカフェ「サルーテ」の付加価値向上策を一緒に考える。	学生1名(教養学部教養学科・2年)	11月上旬～2月初旬(週1～2日)
(株)フジタ 関東支店	総合建設業	“10年後の建設業のあり方を一緒に考える”①埼玉県の活性化のために、まちづくりの提案を一緒に考える。 ②建設業を若手にとって働くしやすい環境にするために、最新技術を生かした新しい建設法による省力化を一緒に考える。	課題②大学院生1名(理工学研究科・修士1年、留学生)	11月初旬～2月下旬(週1+春季休業期間)

平成二八年年度第三回人事労務委員会

「働きがいのある会社に向けて、先進企業の取り組み事例に学ぶ」をテーマに開催

―終了後表彰式・交流会も開催

現在、わが国企業を取り巻く経営環境は少子高齢化の進行、人口減少社会の到来、グローバル競争の激化など、引き続き厳しい情勢が続いています。

こうした中、各企業では、自社の成長・発展を目指し、様々な取り組みを実施していますが、こうした厳しい状況が続く今だからこそ、組織活性化策の重要性が高まってきていると考えられます。

そこで、三月一日(水)の平成二八年年度第三回人事労務委員会は、「働きがいのある会社に向けて、先進企業の取り組み事例に学ぶ」をテーマに大宮ソニックシティビル四階市民ホールにおいて開催し、二四名

の方々が参加されました。

当日は、GPTW(Great Place to Work® Institute Japan)二〇一七年「働きがいのある会社」ランキング「従業員一〇〇人～九九九人」部門で三八位に入賞された株式会社コスモスイニシア総務人事務課北川立也氏から「コスモスイニシアのご紹介」と題して、「従業員二五人～九九九人」部門で二九位に入賞された株式会社温泉道場代表取締役社長 山崎寿樹氏から「サービスマンとしての働き方」をテーマに講演が行われました。



講演する北川立也氏



講演する山崎寿樹氏



第3回人事労務委員会



GPTW岡元利奈子代表

「働きがいのある会社ランキング」とは、世界五十カ国で展開している世界最大級の意識調査機関GPTWが発表するもので、従業員への意識調査を基に選出される優良企業として高い評価を得ています。また、本委員会終了後、GPTWの「埼玉県における働きがいのある会社」としての表



「埼玉県における働きがいのある会社」として3社を表彰
左から、株わらわら、株温泉道場、ケイアイスター不動産株



表彰式後に交流会も行われた

平成二八年度第五回特別セミナー

『すぐそこにある脅威！サイバー犯罪から会社を守るために』をテーマに開催

三月六日(月)の平成二八年度第五回特別セミナーは、サイバー犯罪が広がらない広がりを見せている状況を踏まえ、「すぐそこにある脅威！サイバー犯罪から会社を守るために」をテーマに大宮ソニックシティビル四階市民ホールにおいて開催し、三三名の方々に参加されました。

当日は、講演一として、埼玉県警察本部生活安全全部サイバー犯罪対策課 調査官 市原 慎介氏から「サイバー犯罪の現状と傾向」と題して、サイバー犯罪検挙件数の推移や様々な犯罪手口の事例に

表彰式が行われ、株式会社温泉道場(ときがわ町)、株式会社わらわら(ふじみ野市)、ケイアイスター不動産株式会社(本庄市)の三社が表彰され、その後交流会が開催されました。

要インフラの基幹システムを機能不全に陥れ、社会機能を麻痺させる「サイバーテロ」、標的型メール攻撃に代表される政府機関や先端技術を有する企業から機密情報を窃取する「サイバーインテリジェンス」といったサイバー攻撃が世界的規模で頻発している。

埼玉県内のサイバー犯罪検挙件数及び相談件数は共に過去最多を記録しており、相談内容の内訳では、架空請求等の迷惑メールやネットショッピング等の詐欺・悪徳商法等に関する相談が約八割を占めている。

あらゆるモノがインターネットに接続されるということは、サイバー空間の脅威が現実の世界に与える影響が大きくなるということでもあるため、普及していく過程での対策が重要となる。

◆講演一の概要

企業が保有する顧客の個人情報や社内機密情報等は、常にサイバー攻撃の脅威にさらされており、サイバーセキュリティ対策はもはや企業の経営課題の一つである。

経済産業省が公開した「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」でも、サプライチェーンを含めた情報セキュリティの確保が求められており、万が一、情報漏洩事故が起きた場合でも説明責任を果たせるよう組織的な対策を施す必要がある。

サイバー攻撃から組織を守るためには、自社の防衛の現状を把握し、経営者自らがセキュリティ

平成二八年度第四回人事労務委員会

『同一労働同一賃金ガイドライン』、『過労死等防止の取組』、『働き方改革関連助成金の活用』をテーマに開催

イ対策に真剣に取り組むことで社員の意識改革を促す。効果的な対策を施すことは、取引等における対外的信用につながる。

情報セキュリティ対策は「費用」ではなく、より積極的な経営への投資であり、広告宣伝費でもあることを認識してほしい。

三月十七日(金)の平成二八年度第四回特別セミナーは、同一労働同一賃金ガイドラインへの対応、過労死等防止への取組、働き方改革の推進など、企業経営にとって重要な課題が山積している状況を踏まえ、大宮ソニックシティビル四階市民ホールにおいて開催し、五十名の方々に参加されました。

当日は、まず講演一として、埼玉労働局雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官 小林雅彦氏から「同一労働同一賃金ガイドラインの概要と支援施策について」と題して、昨年末に示されたガイドライン(案)の概要及び現

行法との関連について、裁判事例を交えて解説をいただきました。続いて講演二として、埼玉労働局労働基準部 監督課長 子安成人氏から「過労死等防止の取組(過労死等ゼロ緊急対策と労務管理の留意点)」と題し、近年の過労死等の状況や今年一月に策定された「労働時間適性把握ガイドライン」の概要等について説明していただきました。

最後に講演三として、埼玉労働局職業安定部職業対策課 課長補佐 高野 淳氏及び埼玉労働局雇用環境・均等室 助成金係長 布川 玲子氏から「働き方改革関連

助成金の活用」について、最新の事例を交えて説明をいただきました。



第5回特別セミナー



【講演1】市原慎介氏 【講演2】前田 稔氏

インターネットバンキングに係る不正送金事犯や、感染したコンピュータに保存されている情報を暗号化して使用を停止し、ファイル金を元に戻すための身代金(ランサム)を要求するランサムウェア等の「サイバー犯罪」が多発するとともに、重



第4回人事労務委員会



【講演1】小林雅彦氏



【講演2】子安成人氏



【講演3】高野 淳氏



【講演3】布川玲子氏

の助成金と活用事例等について」と題し、様々な助成制度の狙いや具体的な受給申請事例を紹介していただきました。

講演終了後には、労働時間の適正な把握方法や、助成金の申請手続き等多くの質問が出され、参加者の関心の高さが伺えました。講演概要は以下のとおり。

◆講演一の概要

ガイドライン(案)は、どのような待遇差が合理的であるかまたは不合理であるかを事例等で示している。今後、国会審議を踏まえて最終的に確定されるが、現行の労働契約法、パートタイム労働法において既に正社員と非正規社員の間の不合理な待遇差を禁止しているため注意が必要である。

待遇差改善に関する判決も出されているため、裁判所の判断基準も労働条件決定の参考にしてほしい。

◆講演二の概要

過労死等の定義の中でも、脳・心臓疾患の労災請求件数はほぼ横ばいで推移しているが、精神障害の請求件数は上昇傾向にある。特に脳・心臓疾患、精神障害ともに四十代が全体の三割を占めており、注意が必要な年代といえる。

過労死等ゼロ緊急対策の一環として、今年一月「労働時間適性把握ガイドライン」を新たに策定し、労働時間の定義や使用者が講ずべき措置を明確化するとともに、是正指導段階での企業名公表制度を強化した。悪しき

企業風土を早期に改め、不幸な事件の発生を防ぐ狙いがある。労働時間の把握方法等、予め労使で取り扱いを協議して労働者に示すことが望ましい。

◆講演三の概要

企業の過剰な負担を避けつつ、働き方改革の柱の一つである非

平成二八年度第十五回トップセミナー

『トランプ時代のアメリカを読む』日本・中国・ロシア・欧州への影響は?』と題し、慶應義塾大学環境情報学部 教授 渡辺 靖氏が講演

トランプ大統領は就任直後から、TPP離脱表明、国境の壁建設、イスラム系移民難民入国制限など矢継ぎ早に大統領令を発令しました。また、経済面でもツイッターで盛んに中国、日本さらには個別企業を攻撃しています。

トランプ大統領の誕生でアメリカ



講演する渡辺 靖氏



第15回トップセミナー

正規の待遇改善等を実現することを目的として、様々な雇用関係助成金を整備している。複数の助成制度を組み合わせて活用することにより、職場環境改善の相乗効果や労働者のモチベーション向上も期待できるため、有効に活用してほしい。

カの外資・安全保障・経済政策はどう変わるのか、そして、日本・中国・ロシア・欧州諸国への影響はどうか、多くの方々が高い関心をお持ちのことと思います。こうした状況を踏まえ、三月二

一日(火)の平成二八年度第十五回トップセミナーは、米政治研究の第一人者で、NHKをはじめ、多くのメディアに登場されている慶應義塾大学環境情報学部 教授 渡辺 靖氏を講師としてお迎えしました。当日は、大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、四六名の方々が参加されました。

講演で渡辺氏からは、トランプ大統領誕生の背景や、今後の政権の動き等について解説していただきました。

講演の概要は以下のとおり。

◆講演概要

オバマ前大統領を支持したアフリカ系・ヒスパニック系のマイノリティや若者に代わり、トランプ大統領誕生に大きく貢献したのはミドルクラスの白人労働

者層だった。背景には、政治への信頼感を持ってアメリカ社会において疎外感や閉塞感を深める有権者の、政治的建前に縛られず、本音を語る強い政治家ドナルド・トランプに対する期待の表れがある。

大統領就任後の大統領令には共和党からの懐疑論も大きいですが、トランプ大統領にとって実現は二の次で、選挙公約を実際に大統領令として発令することで支持者の期待にこたえる狙いがある。選挙の勢いそのままの就任演説に比べ、最初の議会演説では、減税やインフラ投資等の財政政策を掲げたが、成立には議会の議決が必要のため歩み寄りの姿勢も見せている。一方で、閣僚・高官人事は議会の承認が遅れており、財政政策の具体化・実施は当初の想定より遅れる可能性もある。

トランプ政権を語る上で、オルト・ライト(オルタナ右翼)の影響は無視できない。若者を中心とする白人至上主義団体は、白人こそが虐げられていると考

えてその権利を主張しており、その中心人物が米国家安全保障会議のメンバーに名を連ねているため、外交政策への影響が懸念される。

◆講演概要

トランプ政権の支持率は下がり続け、政策の先行きも不透明だが、トランプ大統領の破壊力は今後も維持されていくとみられており、注目すべき点は多い。

念される。経済政策では、レーガノミクスに似ている印象があるが、社会保障維持や保護貿易の側面が強い点で異なる。日本企業への影響としては、インフラ投資の拡大に関連して高速鉄道等の参入によるチャンスを見込めるが、メキシコや中国に対する関税の問題では逆の影響が懸念される。トランプ大統領の一連の政策はアメリカ第一主義を訴えているが、ドル高や格差拡大の可能性、保護貿易や国境調整税導入の影響など、中長期的には労働者を直撃しかねない。

今後の展望としては、雇用状況や経済の改善がトランプ政権のカギを握る。中長期的には、白人の減少による人口動態の多様化や都市化の進行により、アメリカ社会はリベラルな傾向が進んでいく。白人男性や高齢者中心の政党からアイデンティティを多様化していかないと共和党の未来はない。

平成二九年度第一回トップセミナー

「チームの可能性を最大限引き出し、組織を成功に導くための『七つの習慣マネージャ』」と題し、フランクリン・コヴィー・ジャパン 取締役副社長 竹村 富士徳氏が講演

全世界で販売部数三千万部を記録し、日本でも二百万部を超える

ベストセラーとなり、二〇世紀にもっとも影響を与えたビジネス書第一位に輝いている『七つの習慣』をお読みになった方も多いことと思います。

著者であるステイブン・R・コヴィーは「高承のとおり、タイム誌が選ぶ『世界でもっとも影響力のあるアメリカ人五人』の一人に選ばれ、国際的に高く評価されているリーダーシップ論の権威であり、教育者や組織コンサルタントとして活躍されました。

四月七日(金)の平成二九年第一回トップセミナーは、ステイブン・R・コヴィーの共同創設者で、『七つの習慣』に関する研修プログラムを多くの企業で展開しているフランクリン・コヴィー・ジャパン(株) 取締役副社長 竹村 富



講演する竹村富士徳氏



第1回トップセミナー

士徳氏を講師としてお迎えし、「チームの可能性を最大限引き出し、組織を成功に導くための『七つの習慣マネージャー』」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、四一名の方が参加されました。

講演の概要は以下のとおり。

◇講演概要

・個人として組織の貢献を明確にしながら、マネージャーとしてチームの可能性を最大限に引き出し、組織を成功に導くためには、七つの習慣をビジネスの現場に応用する必要がある。七つの習慣は、個人がセルフリーダーシップを発揮し、人間関係の中で相乗効果を発揮していくためのプロセスであり、第一から第三の習慣により依存状態から自立への成長を促し(私的成功)、第四から第六の習慣で、自立し

た人間が相互に依存して相乗効果を発揮し、より大きな成果の達成を目指す(公的成功)。それらの習慣を支えて継続的に成長するため、第七の習慣として、自身の肉体や精神の維持が必要となる。

・チームメンバーに適切にエンパワメントを行い、チームとして長期的かつ継続的に結果を出すためには、リーダーには以下の4つの役割が求められる。①方向性を示す・ビジョンを明確にし、戦略を考える、②組織を整える・チームメンバーが戦略を遂行できるように組織の仕組み・環境を整える、③エンパワメントを推進する・一人一人がリーダーシップを発揮できるようにリーダーシップを発揮する、④模範を示す・人格と能力の両方で信頼される。

平成二十八年度働く女性応援講座(第十九講)

『チーム力を高めるコミュニケーション術』開催



働く女性応援講座(第19講)

「チーム力を高めるコミュニケーション術」

三月二日(木)埼玉県女性キャリアセンターと本会との共催で、平成二十八年度働く女性応援講座をWith youさいたまにおいて開催し、四一名にご参加いただきました。今回は「チーム力を高めるコミュニケーション術」をテーマに、早川オフィス 早川優子氏を講師としてお招きし、管理職の視点から、チームメンバーのマネジメントを含め、効率よく短時間で業務を行う方法について学ぶことを目的として、各人の個性に合わせたマネジメント手法や単なるグルー

プをチームに引き上げるポイントなど、グループワークを中心に講義が進められました。

講義では、マネジメントの基本的な概念やコミュニケーションの重要性について学ぶとともに、部下の個性に合わせた指導を行う必要性を理解するため、受講生が自

身のタイプを分析してタイプ別に分かれ、「上司に向けた『私たちの取扱説明書』」を作成し、発表を行いました。タイプ毎に上司に求める内容が異なり、まさに多様性を実感されるとともに、様々な気づきを得られた様子でした。

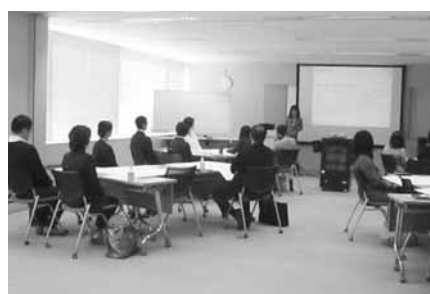
平成二十八年度働く女性応援講座(第二十講)

『全体交流会』しなやかにバランスよく女性活躍推進に向けて』開催

三月十日(金)埼玉県女性キャリアセンターと本会との共催で、平成二十八年度働く女性応援講座をWith youさいたまにおいて開催し、二七名の方にご参加いただきました。

講義では、女性の生き方に関する様々な映像を観てグループで意見交換を行い、それぞれの立場や思い、価値観等を改めて理解する機会を得た様子でした。

今回は「全体交流会」として、様々な業種・年齢の女性及びその上司が一堂に会し交流を深めることで、人的ネットワークの拡大、仕事への意欲喚起を図ることを目的として実施しました。前半は、元ANA客室乗務員でコミュニケーションマナーアドバイザーの松岡友子氏による基調講演が行われ、後半は、キャリアコンサルタントの河崎理恵子氏を講師としてお迎えし、グループワークを中心に講義が行われました。



働く女性応援講座(第20講)

「全体交流会」

新入社員研修開催

新入社員研修が四月四日、五日、大宮ソニックシティで総勢七六名が参加して開催された。

講師の古澤美奈子氏(四日)と遠藤康子氏(五日)を講師に迎え、グループ討議、ロールプレイング等の形式で進められた。



講義をする古澤美奈子氏
(4/4講師)



講義をする遠藤康子氏
(4/5講師)

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・訪問のマナー等の習得に向けて、参加者全員が実習やロールプレイングに熱心に取り組み姿が多く見られるなど、新社会人としての基本的な心構えやビジネスマナーを学ぶ貴重な機会となった。

〈研修の目的〉

- 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 実習を通して職場での基本的なビジネスマナーを体得する



- ② 効率的な仕事をするために
 - ③ 良い人間関係を築くために
 - ④ 職場でのコミュニケーションとチームワーク
 - ⑤ ビジネスマナーの基本
 - ⑥ 自己啓発と自己管理
- 〈参加者感想〉
- ・ 社会人としての基本的なことを学び、基本がいかにか大事かを痛感した。ここで学んだことを復習して体で覚え、ビジネスに活かしていきたい。
 - ・ マナーはもちろんのこと、社会人になることの責任と心構えを学ぶことができ、参考になった。
 - ・ 他業種の方とのグループ討議は、とても良い刺激になった。
 - ・ 自分の未熟な部分が明確になった。



訪問のマナーを学ぶ



実習後の討議で「気づき」を深める

青年経営者部会

三月例会開催

「学び合い語り合うシリーズ」第二弾 埼玉県経営者協会専務理事 根岸茂文氏講演会を開催

三月一四日青年経営者部会の三月例会がソニックシティにて開催され、一四名が参加した。



「リーダーに認識してほしいこと」をテーマにした講演会

た。学んだことを参考に、きちんとした社会人になれるよう頑張っていきたい。

〈参加会社〉

- ・ アイル・コーポレーション(株)④、社会福祉法人安誠会①、(株)エンプレス②⑩、コーワ(株)①、三共理化学(株)③、(株)ショーモン①、(株)青和運輸②、東京インキ(株)⑧、トヨー産業(株)②、(株)十勝大福本舗④、中原建設(株)③、日信電子(株)②、公益財団法人日本生態系協会②、(株)奉建社②、学校法人ものつくり大学
- ①内は、参加者数。合計七六名。

「学び合い語り合うシリーズ」第二弾「リーダーに是非とも認識してほしいこと」と題して、埼玉



5、10年後のビジョンや課題を語り合ったディスカッション



講演をされる
埼玉県経営者協会専務理事
根岸茂文氏

県経営者協会専務理事 根岸茂文氏の講演とディスカッション、その後、懇親会を行った。

◇講演会概要

- ① 経営について考える
- ② リーダーに是非とも認識してほしいこと
- ③ 組織を動かす
- ④ 人を育てる

講演を受けて、メンバーから特に印象に残った内容として挙げられたのは、
・ テーマ「経営について考える」の中での「ビジョンとは、水彩画」ではなく「油絵。何度も何度も塗り直すことが重要」



例会感想や近況報告で一層懇親を深めた懇親会

・テーマ「リーダーに是非とも認識してほしいこと」の中で「実行を徹底することが重要。エネルギーの分配は、戦略2割、実行8割」。いかに実行するかに力点を置く」「組織が変わるためには、まずリーダー自身が変わることが不可欠」

・テーマ「人を育てる」の中での「部下育成とは、自信を育てること」。どうしたら相手が自信を持てるか逆算して考える」等

◇ディスカッション概要
「五年後・一〇年後のありたい姿」「課題」に関して、引き続き根岸専務理事にも同席いただき、参加者全員でディスカッションを行った。

様々なビジョンが語られたが、それぞれの経営に関する「想い」を未来形で語ることで、あらためてメンバーの相互理解を深める機会となった。また、「課題」に関しては「人材不足」による現状と今後の対応について、関した意見が複数挙げられた。

◇懇親会
会場を移し、先程のディスカッションの流れを受け、近況を含めた様々な話題について情報交換が行われた。

◇参加者感想
・(講演会) 経営者として、まさにリアルタイムに勉強したい内容だった。

・(ディスカッション) 事あるごとにビジョンを表明する場を設けたい。お互いに発表し合うことで、段々とビジョンを磨くことに繋げていきたい。

第三〇回生き生き職場体験交流の集い開催

テーマ「これまでと違った私」に チャレンジしてみる」

「将来のキャリアビジョン・キャリアプランを描き、実現に向けて」LEARN IN(二歩踏み出す)」

第三〇回「生き生き職場体験交流の集い」が三月七日大宮ソニータウンにおいて開催され、合計二八名の方にご参加いただいた。

〈開催の狙い〉

①実際に活躍している女性の「ライフコース」を知り、将来に向けてのキャリア観を醸成する。

②これまでのキャリアを振り返るとともにキャリアビジョンを描き、実現に向けた「目標と行動計画」を策定する。

〈プログラム〉

基調講演・パネルディスカッション・個人ワーク&グループワーク



「バラ色の人生～自由に描く『私』の未来～」と題してこれまでの経験談と共に貴重なメッセージを頂いた萩生田愛氏による基調講演

ク・宣言

〈第一部 基調講演概要〉

第一部の基調講演では、(株)AF RIKA ROSE代表取締役 萩生田愛氏より「バラ色の人生～自由に描く『私』の未来～」と題して講演いただいた。

萩生田氏は、米国の大学を卒業し帰国後は大手グローバル製薬会社に就職。営業、グローバル人事戦略を経て七年目に退職。その後、ケニアでのボラティア活動を経て、二〇一二年「アフリカの花屋」というオンラインサイトを立ち上げ、ケニアからバラの直輸入を始める。

二〇一五年東京・広尾に直営店「AFRIKA ROSE」をオープンし、起業。「世界をまたにかけて活躍する女性になりたい」という夢を叶えると同時に、アフリカのバラの魅力を多くの日本人に伝えることで、現地に雇用創出と経済的安定を生み出すことに貢献して活躍されている。

講演は、経験から学んだことを織り交ぜながらキャリアを振り返る形で進められた。

ワールドワイドな現在の活躍に繋がる「一歩踏み出す勇氣」の原体験となったのは、小学四年生で転校した際、それまでは人見知りだったが、勇氣を出して友達に声を掛けた経験であり、その経験から「環境を変えること」×「一歩踏み出す勇氣」＝(新しい自分と出会って一〇〇倍楽しい毎日)」という学びを得た、とした。

また、「世界をまたにかけて活躍する女性になりたい」という夢を叶えるために退職を決意した経緯を振り返り、人生における最大のリスクは「失敗を恐れて挑戦しないこと」であり、一度きりの人生、後悔しない人生にしたいと考えて決断した、と話した。

最近では、バラをモチーフにしたジュエリーや紅茶の販売といった異業種とのコラボレーションやフラワーアレンジメントスクールの運営などの新たな事業にも取り組んでいると話された。

当日は萩生田氏から参加者全員にバラが贈られたが、プログラム第五部の「宣言(自分自身へのコミットメント)」に向けた提案として、「ケニア産のバラは一ヶ月くらい咲いているので、バラが枯れてしまいうままでにアクションを起こして欲しい」と結ばれ、講演は終了した。



むさし証券(株) 森本美和氏



(株)テレビ埼玉 新井千里氏



岩堀建設工業(株) 中路孝子氏

〈第二部 パネルディスカッション〉

第二部のパネルディスカッションは「私のキャリア」について語る」をテーマに、県内企業で活躍する三名の女性リーダーをパネリストに迎え、本会事務局の町田恭子がコーディネーターとなり、実施した。

パネリストとして、むさし証券(株)人事部兼総務部次長 森本美和氏、(株)テレビ埼玉編集局長 新井千里氏、岩堀建設工業(株)取締役企画事業部長 中路孝子氏をお迎えし、「自身について(過去・現在・未来)」「キャリア形成に関するお考え」について以下の観点から経



県内企業で活躍する3名の方がパネリストになり『私のキャリア』について語る」と題して行ったパネルディスカッション

「何を目標にしたり、誰かの

①過去：年代別に振り返る、自身のこと・キャリア形成に繋がった取組みと選択、②現在：自身の「強み」・課題と取組み・家庭との両立、③未来：今後の目標（キャリア形成に関するお考え）

①「私のキャリア」を形成してくれたもの、②リーダー像は一つではない、③良い人間関係を作ることは、仕事・キャリア形成にも良い影響がある、④周囲の協力を上手く活用する、⑤部下・後輩との接し方、⑥育児休暇・介護休暇などは、キャリア上マイナスではなく、それも含めて「キャリア」、⑦長く働き続ける上で必要なこと

最後にパネリストから参加者に向けてメッセージをいただいた。

ようになりたい・近づきたいと目指すのもキャリアアップに繋がると思うが、私のように自然に重ねていくキャリアもあっていいのではないかと思う。ぜひ、自分自身の強みを活かし、自分に合ったキャリアアップを選択してほしい（森本氏）」

「仕事もプライベートも千差万別で、そこには正解も間違いもない。人は人、自分は自分だし、結局は自己満足の世界。努力は必要だが、どんなに努力してもどうにもならないこともある。周囲や他人との比較ではなく、自分の中で納得できるような精一杯頑張つて、数年後に振り返った時に、後悔しないような日々を過ごしていれば、それで一〇〇点満点だと思う（新井氏）」

「私は、皆さんが女性リーダーとして描いている人物像から一番遠い人間だと思う。育児しながら仕事をスタートし、制限の多い状況だったが、『今いる場所で出来る最大限のパフォーマンスを出し続けた』ことが取締役という役割に就く近道になったと思う。一番の近道は「コソコソ」やること。そして、私の場合は、一箇所に長い時間留まることで得られたのだと思う（中路氏）」

第三・四部 個人ワーク&グループワーク

午後は新しいプログラムとして

「Can・Must・Will」のフレームワークで今後のビジョンを描く」に取り組んだ。

まず、「ワーク」と「ライフ」に分けて、「Can（今自分が持っているスキル・能力・強み）」「Must（自分の役割・責任）」「Will（実現してみたいこと）」をワークシートに書き出し、自分自身に関する「棚卸し」とこれから「いついつまで」を考えていただいた。

その後、書き出した内容を基にワークとライフそれぞれの「キャリアビジョン」を以下の3つの時間軸で作成していただいた。

①短期的な目標（六ヶ月程度で実現したいこと）、②中期的な目標（二〜三年で実現したいこと）、③長期的な目標（五年程度で実現したいこと）

続いて「キャリアビジョン」を実現するための具体的な行動を「キャリアプラン」として作成し、「これまでと違った私になるため」に明日から取り組むことを「宣言」として纏めていただいた。

第五部 宣言

最後に、「ワーク」と「ライフ」における目標を成し遂げるために明日から取り組むことを全員に発表していただく時間を設け、自分の夢の実現に向けて「一歩踏み出す」大切に気付く機会となった。

終了後のアンケートでは、



個人ワークでは、ワークとライフそれぞれに「Can・Must・Will」を書き出し自身のキャリアについて考える

・「強い信念」と「行動力」があったからこそその経験談で、勇気づけられた（基調講演）
 ・悩んだり壁を乗り越えたりしながらキャリアアップした三名のお話で、考えさせられる事や今後の参考になることがたくさんあった（パネルディスカッション）
 ・「やってみたい」と思っていたことを改めて書き出すことができ、今の自分に必要なことを可視化できた（個人ワーク）
 ・先延ばしやうやむやにしていたことがあったが、宣言したことで、小さな一歩を踏み出せそうです（宣言）
 ・人それぞれの目標や気持、感想を知ることができて刺激になった。現状維持ではなく、新しいことに挑戦したいと思うことができたのが収穫（宣言）
 などの意見が出され、参加者にとつて、様々な「ライフコース」を知り将来に向けてのキャリア観を醸成する機会、これまでのキャリアを振り返ると共にキャリアビジョンを描き、実現に向けた「目標と行動計画」を策定する機会となった。

【参加会社・組織】

アイバ産業(株)①、アイル・コーポレーション(株)②、社会福祉法人あすなろ会②、(株)あなたの幸せが私の幸せ①、AGS(株)③、(株)亀屋②、川口信用金庫②、クリーンシステム(株)②、彩の国人づくり広域連合②、大東ガス(株)①、(株)太平洋印刷所①、(株)デサン①、日信ソフトウェア①、(株)アリンク(株)①、(社)福人会まきば園①、(株)パレスエンタープライズ①、富士電機機器制御(株)①、北辰図書(株)①

○内は参加人数。合計二八名。



明日からの行動計画を「“これまでと違った私”へのチャレンジ」として宣言する

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第100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



氷の分子科学

埼玉大学 大学院理工学研究科 物質科学部門 物質基礎領域 山口 祥一 教授

埼玉県下有数の観光地である長瀨町は、おいしいかき氷で知られています。氷は水が固まって結晶になったものであることは誰でも知っていますが、結晶には多結晶（たけっしょう）と単結晶（たんけっしょう）の2種類があることをご存知でしょうか？

氷の結晶は水の分子が規則正しく配列した固体ですが、その“規則正しさ”が数ミリメートル程度しか続かない小さな領域が寄せ集まったものが多結晶です。家庭の冷凍庫で作った氷は多結晶です。

単結晶の水では、数十センチメートル、場合によっては数メートル以上にわたって水分子の規則正しい配列が続いています。アラスカの氷河には巨大な単結晶の氷があり実際に採集されていることは、例えば中谷宇吉郎の随筆にも記されています。長瀨町の山間で切り出されている氷は、その美しい透明性から恐らく単結晶に近いものであろうと思われます。

実は、氷には科学的に未知な性質がまだまだ多く残されていて、我が国を含む世界中の研究者が様々な方法で氷を研究しています。いま、学術的に特に注目されているのは氷の表面の性質です。

氷の表面付近の分子の配列はどれくらい“乱れて”いるのか、また、表面から氷がとれるとき、配列していた分子はどのような順番で液体の水になるのか、といったことが、先端的な方法論で明らかにされつつあります。

埼玉大学大学院理工学研究科の私たちの研究室でも、（15センチメートル程度ではありますが）単結晶の氷を作り、その表面に特殊なレーザービームを照射して、独自の実験を行っています。それによって、氷の表面の分子構造を解明するべく日夜研究に励んでいます。

私たちの実験の方法論は、氷に限らず、固体や液体の表面の構造を研究するために利用することができます。企業の方々との共同研究の可能性を模索しておりますので、どうぞよろしくお願いたします。



氷の単結晶表面の結晶方位を示す六角形の熱腐食孔

ガラス、プラスチック、金属、半導体などの表面・界面のレーザー分光計測。生体高分子の蛍光相関分光計測。氷の結晶の評価。

学歴・略歴

山口 祥一
（やまぐち しょういち）
1990年、東京大学理学部物理学科卒業。博士（理学）。2002年、理化学研究所研究員。2014年より現職。専門はレーザー分光学。



新たな疾患検出・診断薬の創出に向けて

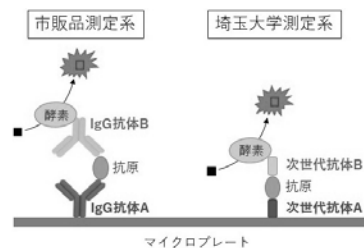
埼玉大学 大学院理工学研究科 物質科学部門 物質機能領域 松下 隆彦 助教

私が研究を基礎から学んだ北海道大学では、西村紳一郎教授のご指導のもと、色々なかたちを持つがん関連抗原を効率良くつくる方法を研究していました。研究室に配属となった私に与えられたお題は糖ペプチドという非常に複雑な構造の物質でした。こんな難しいものを一体どうしたら次々つくれるだろうか。以来、大学院を出た後も数年にわたりこの問題に挑みつづけた末、ようやく自分なりの答えとなる方法にたどり着くことができました。

その後、かねてより興味をもっていたアメリカの David Crich 教授（ウェイン州立大学）のグループで研究する機会に恵まれました。当時の研究室ではアミノグリコシド系という抗生物質を改変することで副作用（特に不可逆的な難聴）の少ない新たな抗菌剤を開発するプロジェクトが展開されており、私が着手したテーマもその一環でした。半合成によってオリジナルの抗生物質から約二十種類の誘導体をつくりました。生物学的評価の結果、その中から副作用低減に有望な候補が見出されたことは非常に幸運でした。

約二年間のアメリカ滞在後、埼玉大学の松岡浩

司教授に助教として採用していただきました。着任当初、研究室は埼玉県先端産業創造プロジェクトに参画中であり、私も早々に「感染症及びがんの早期検出・診断薬の研究開発」に従事させていただきました。研究テーマは埼玉大学の独自技術によって生み出された次世代抗体と呼ばれる新規の人工分子を用いてがんマーカーの検出・診断薬を開発することです。抗原の側に着目して研究していた北海道大学時代とは一転して、ここ埼玉大学では抗体の側に焦点を当てた研究をさせていただき、そのおかげで抗原と抗体のどちらの視点からも風通し良く研究を考えられるようになってきました。まだまだ学ばなければいけないことは多いですが、自分のバックグラウンドをうまく活用して、ユニークで実用的な疾患検出・診断薬を創出していきたくと考えています。



埼玉県先端産業創造プロジェクトにおいて、埼玉県内の企業と連携しながら、感染症やがんを標的とした早期検出・診断薬の研究開発に取り組んできました。

学歴・略歴

松下 隆彦
（まつした たかひこ）
埼玉大学 大学院理工学研究科 物質科学部門 助教

1978年1月北海道生まれ。2005年6月北海道大学大学院理学研究科単位取得退学。博士（理学）。2005年7月産業技術総合研究所特別研究員、2008年11月北海道大学大学院先端生命科学研究院特任助教、2013年7月米国ウェイン州立大学化学科リサーチスカラー、2015年10月より現職。専門は生物有機化学を基盤とした生体機能分子の創製。

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第81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。

榑経協 専務理事 根岸 茂文 ☎048-647-4100

FAX 048-641-0924



本質を見極める一木のものづくり活動から一

建設学科 戸田 都生男 准教授

昨今、ビッグデータ等、物事を量的に把握して何かの判断を下し、質より量が先行しているようです。確かに、学ぶ・練習する等、量をこなして慣れることは大切です。研究では概ね分析において定量的に根拠を示すのですが、データの解釈では少なからず質的な作業が発生します。一方、ヒアリングや観察等、質的な調査でもある程度、定量的にデータを把握できます。いずれにせよ研究の根拠は信頼性・客観性に基づきますが、地域貢献活動で学生の充実した姿を見ると、量と質を越えて何か本質的な魅力を感じて行動しているように思います。

そのことを考える例として建築系学生が取り組む木匠塾と社会人も楽しむスギダラケ倶楽部の活動を紹介します。私が関西で約20年間関与している木匠塾は地元の木材で地域に役立つものを学生の手でつくる活動です。数年前、参加者約90名の感想を分析すると、木そのもの以外に地域や他大学の学生等、人との繋がりに関心を持ち活動していることが分かりました。スギダ

ラケ倶楽部は杉を愛する人たちの集まりで、当研究室の学生が協力し、昨秋に無印良品有楽町店の催しで50台以上の木製屋台により東京丸の内の通りを木と人の賑わいで埋め尽くしました。3日間の催しで社会人と学生が協力して来場者も巻き込み、木の空間を楽しむ風景が見られました。

これらから、木のものづくりによる地域貢献活動では、先ず人を介して木にも関心を持ち、他者と協力して進め信頼感を得ることが大切と分かりました。楽しいからもっと工夫してみよう、達成感があるから続けよう等という意識が共感を呼び、人の行動を促進します。仕事も楽しみ、本質的な充実感のある社会が創られることを望みます。



木匠塾(もしょじゅく)の活動趣旨



スギダラケ倶楽部埼玉支部の活動の様子

戸田 都生男(とだ つきお) 准教授、大阪芸術大学建築学科卒業、京都府立大学大学院博士後期課程生命環境科学研究科単位取得認定退学、博士(学術)、一級建築士、環境カウンセラー(環境省登録)、木材加工用機械作業主任者。Ms 建築設計事務所、麻生建築&デザイン専門学校講師等を経て2016年4月より現職。日本建築学会会員、2015年第1回ウッドデザイン賞受賞。専門は建築計画・木造建築・環境心理学。(連絡先: 048-564-3853/toda@iot.ac.jp)



ものづくりを支える基盤技術“鋳造”の進化を目指して

製造学科 西 直美 教授

当研究室は「高温プロセッシング」すなわち様々な材料を高温で加工してものづくりをするプロセスを研究しています。鋳造、溶接などの熔融加工や熱処理などの研究分野になります。当研究室では、主に鋳造分野の研究を行っています。鋳造は、材料(主に鉄・アルミニウム・銅・マグネシウムなどの金属)を融点よりも高い温度に加熱して液体にしたあと、型に流し込み、冷やして目的の形状に固めるプロセスです。6000年もの歴史がある技術ですが、日々進歩を続け、今日では新幹線やジェットエンジンなどの部品も作られています。鋳造の中でも私が30年ほど携わってきたダイカストは、精密で軽量の鋳物が短時間につくることができるプロセスで、エンジンブロックやトランスミッションケースなど自動車部品をはじめ、ノートパソコンやデジカメなどの部品としても多く使われています。

当研究室では、鋳鉄、アルミニウム合金、亜鉛合金などの金属を溶解し、砂型、金型に鋳造してその特性を調べたり、材料の開発を行ったりします。また、CAE解析なども行います。当研究室の主なテーマは次のようなものがあります。

- ・アルミニウム合金の湯流れ性に関する研究
- ・AC4CH合金鋳物のピンホール欠陥に関する研究
- ・破断チル層の生成抑制に関する研究

- ・アルミニウム合金鋳物の割れに関する研究
- ・アルミニウム基複合材料に関する研究
- ・急冷凝固亜鉛合金ダイカストに関する研究
- ・ダクタイル鋳鉄の高度化に関する研究

鋳造では、その製造過程において様々な欠陥や不良が発生します。例えば、熔融金属が鋳型の中を完全に満たすことができないと「未充填」という製品形状を満足できない不良が発生します。その原因には様々な要因がありますが、それらを定量的に把握し、CAE解析とマッチングさせて、設計段階で製品形状と製造条件の最適化をはかることができれば効率的な生産活動が行えます。その他、ピンホール(鋳物中の微細な空洞)や割れなどの欠陥の発生原因の調査・研究なども行っています。

鋳造に使われる材料には、通常はJIS規格の合金が用いられますが、それらでは特性が満足できない製品もあります。そこで、新たな材料を開発してニーズに応える研究を行っています。例えば、アルミニウム合金に硬質の粉末を混ぜて鋳造して耐摩耗性を向上させた複合材料の開発に取り組んだり、亜鉛合金の成分・組成を大幅に変えて急冷凝固させることで強度を大幅に向上させた合金の開発などにも取り組んだりしています。その他、企業で発生した不良の解析や対策に関する技術相談や共同研究なども行っておりますので、お気軽にご相談ください。

西 直美(にし なおみ) 教授、東海大学大学院工学研究科博士課程修了、工学博士。一級ダイカスト技能士(コールドチャンバー、ホットチャンバー)。リョービ株式会社、一般社団法人日本ダイカスト協会を経て2016年4月よりものづくり大学。金属材料、鋳造工学。

低成長時代の就業規則の

見直し・改訂のポイント

— 第一一四回 —



労働契約法の企業実務上の

対応について(その28)

弁護士 安西 愈

九 競業禁止義務を

めぐって

(第2回)

1 退職後の競業禁止義務の根

拠は

(一) 在職中の競業禁止義務とは異なるか

労働者の競業禁止義務については、在職中は労働者は誠実に労働に服すべき義務を負っており、「直接かつ狭義における労務給付のために関するものではないにしても、およそ労務を利用することによる使用者の正当な利益を労働者は不当に侵害してはならないと解され、これをも普通は、労働者の付随的義務としての誠実義務とよんでい

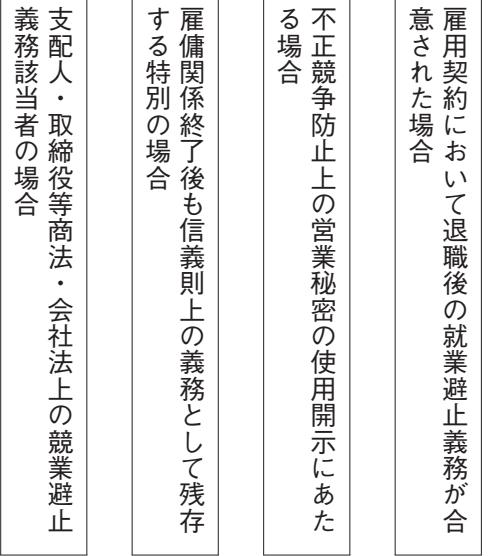
る」(幾代通『新版注釈民法(一六)』四六頁) ところである。すなわち、労働者が雇用主ではない第三者、しかも雇用主と同種の事業を営む競争関係にある者に本来雇用主に給付すべき労力を提供し、その相手方雇用主のために行為することは、自己の使用者の利益を第一に擁護することなく自己もしくは第三者の利益を図るという点で、誠実義務に違反するものであり、許されない行為である。したがって、場合によれば、解雇や損害賠償の原因となりうるものである。すなわち、労働者は労働契約に付随する義務として信義則上「使用者の利害を害するような行為を避けるべき責務を負うもので、雇用主と競業関係にある会社に利益を与えて自己の雇用主の利

益を害するような行為は、禁止されてお

り、労働者が労働契約の存続中に労働者が競業禁止義務を負うことは論をまたない。」とされているところである。ところで、労働契約の存続中においては、労働者が労働契約の付随義務として競業禁止義務を負うことが異論なく認められているところであることは前述したとおりである。一方、これに対しては、労働契約の終了後においてもこのような義務が存続するかどうかについては争いがある。この議論の実益は、退職後の競業禁止義務に関する明示的な合意がない場合に、退職した労働者の競業行為について債務不履行責任や不法行為責任を問う余地があるか否かという点にある。

この点に関して、「競業禁止義務は、原則として雇傭契約の終了とともに消滅すべきものであるが、契約終了後なお一定の範囲内において残存すると解されるべき場合がある。この点につき、一般論としては、労働者が雇傭関係継続中に知りえた使用者の業務上や技術上の秘密を不当に利用してはならないという

退職後の競業禁止義務の根拠



(二)退職後の競業禁止義務の発生根拠は合意を必要とするもの

前述のとおり、競業禁止義務は在職中の場合と退職した後の場合は異なり、退職後の規制のためには職業選択の自由の観点から当事者間においてその旨の合意がなければならぬとするもので、次のような判決はその立場に立っている。

「一般に労働契約終了後の競業禁止義務を定める特約は、競業行為による使用者の損害の発生防止を目的とするものであるが、それが自由な意思に基づいてされた合意である限り、そのような目的のために競業禁止義務を定める特約をすること自体を不合理であると

いうことはできない。しかし、労働契約終了後は、職業選択の自由の行使として競業行為であってもこれを行うことができるのが原則であるところ、労働者は、使用者が定める契約内容に従って付従的に契約を締結せざるを得ない立場に立たされるのが実情であり、使用者の中にはそのような立場上の差を利用し専ら自己の利のみを図って競業禁止義務を定める特約を約定させる者がないとはいえないから、労働契約終了後の競業禁止義務を定める特約が公序良俗に反して無効となる可能性を否定することはできないが、少なくとも競業禁止義務を合意により創出するものである場合には、労働者は、

もともとそのような義務がないにもかかわらず、専ら使用者の利益確保のために特約により退職後の競業行為を禁止する義務を負担するのであるから、使用者が確保しようとする利益に照らし、競業行為の禁止の内容が必要最小限度にとどまっておき、かつ、右競業行為を禁止により労働者の受ける不利益に対する十分な代償措置を執っている場合には、公序良俗には反せず、その合意は有効であると解するのが相当である。

なぜなら、退職した労働者が退職前に従事していた業務において習得した知識や経験などを生かして退職前に従事していた業務と同種の業務に退職後に従事することは、職業選択の自由の行使として本来自由に許されるべきものであるところ、労働者が使用者との契約によって競業禁止義務を負う場合には、その労働者が退職前に従事していた業務と同種の業務に退職後に従事することが禁止され、そのためその労働者が退職後に生活を維持する方法として退職前に従事していた業務と同種の業務に従事することを選択することがで

きないのであり、それによって労働者が経済的な不利益を被ることが予想されるが、労働者がそのような不利益を被るのは使用者が契約によって労働者の退職後の職業選択の自由を制限しようとすることによるのであるから、労働者としては、使用者にその労働者の被る不利益についてその代償となる措置を講ずることが求められることになるのであるが自然であって、競業行為の禁止の内容が必要最小限度にとどまっている上に、右競業行為を禁止により労働者の受ける不利益に対する十分な代償措置を執っている場合には、使用者が労働者との立場上の差を利用し専ら自己の利のみを図って競業禁止義務を定める特約を約定させたとは考え難いといふべきだからである。」(平成一二・一二・一八東京地裁判決、東京貨物社事件、労判八〇七号三二頁)。

また、当事者間の合意の重要なことは、次のような明らかに退職後の競業禁止義務違反ないし秘密保持義務違反に該当するようなケースでも、合意がないことによる競業等は「毫も妨げられるもので

はない」とされるのである。すなわち、「原告がボーリングピン補修用塗料ビンパッチ等の製造に関し被告のいわゆる製法上の秘密を知悉しているということは、被告の右製造業務の遂行につきその労務を給付してきた結果、原告が技能及び経験を身につけて被告特有の製法に通暁するにいたったことを意味し、被告会社を退職して同種の営業を目的とするA化工の下請業務に従事することを意図した原告の独立自営計画が被告の嫌忌するところとなつて、遂に被告が本件、解雇をもってこれに報復したのも、被告特有の製法に通暁している原告が被告会社で身につけた豊かな経験並びに優れた技能を活かしてA化工の同種の製造業務にたずさわることによって、当然に被告のいわゆる製法上の秘密がA化工に洩れると見て取ったからにはかならないことが明らかである。しかしながら、被告会社退職後の競業禁止ないし秘密保持の義務に関し、原告告間に特別の合意事項が存しないかぎり、(このような合意事項の存在について被告の主張立証はない。)原告が

被告会社を退職して、自営たると雇用たるとを問わず、右経験及び技能を活かして被告と同種の製造業務に従事することは、これによつて被告のいわゆる製法上の秘密が洩れるからといって、毫も妨げられるものでないし、したがって、原告が右経験及び技能を活かして被告と同種の製造業務に従事する意図をもつて原告間の雇用関係を終了させるための意思表示をおこなうことは、右意図において被告のいわゆる製法上の秘密の洩れることが予測されるからといって妨げられるものでない」(昭和四七・一一・一東京地裁判決、久田製作所事件、労判一六五号六一頁)とされている。

あるいは、また、「労働者は、その負担する誠実義務の一つとして競業禁止義務を負うと解されるが、労働者には職業選択の自由が保証されていることから、商法等により特別規定された場合を除き、雇用関係終了後は、当事者間で特約された場合において、しかも合理的な範囲においてのみ競業禁止義務を負うものと解するのが相当である。もつとも、労働者が雇用

関係中に知りえた業務上の秘密を不当に利用してはならないという義務は、不正競争防止法の規定及びその趣旨並びに信義則の観点からしても、雇用関係の終了後にも残存するといえようが、右を不正不法と評価するに際しては、労働者が有する職業選択の自由及び営業の自由の観点から導かれる自由競争の原理を十分斟酌しなければならぬ。

従前の顧客のみを対象とすることなく、従前の顧客をも含めて開業の挨拶をすることは、特段の事情のない限り、自由競争の原理に照らして、許されるものというべきである。」(平七・一二・二二仙台地裁判決、バイクハイ事件、判タ九九九号二三七頁)といった職業選択の自由や自由競争の原理を優先している考え方に立つ判例なのである。

解雇の金銭解決制を 労働移動に利用

弁護士 安西 愈

現在、政府の「透明かつ公正な労働紛争解決システム等のあり方に関する検討会」では、「解雇無効時における金銭救済制度の在り方」が検討されている。

それは、①解雇が裁判によって無効となった場合であっても、職場復帰せず、退職する労働者が一定数存在すること、②行政組織によるあっせんや労働審判制度、民事訴訟上の和解においては、解雇をめぐる個別労働関係争の多くが金銭で解決されているという実態(特に平成一八年に施行された労働審判制度においては、ほぼ全ての解雇をめぐる紛争事案が金銭で解決されている現状)のあること、③解雇無効の地位確認訴訟に代えて、解雇を不法行為とする損害賠償訴訟の訴えが裁判で認められる例も出てきていること、等に鑑み、解雇無効時における金銭解決による救済制度の

在り方とその必要性について検討するものである。

現在、検討会へ政府案が示されているが、それによると、労働者が一定の要件を満たす場合に金銭の支払いを請求できる権利を法律上に定めることによる金銭救済の仕組みを設けることとして、その場合の金銭請求権の発生要件としては、①解雇がなされていること、②解雇が客観的理由を欠き、社会通念上相当であると認められないこと、③労働者が使用者に対し、一定額の金銭の支払いを求めていること。法的効果としては、右の権利の発生要件を満たした場合に、①金銭の請求権が発生し、使用者が決定された一定額の金銭を支払った場合に労働契約が終了するものである。そして、裁判上の争いになった場合には基本的に紛争の迅速な解決、利用者の負担、予見可能性等から、一回の裁判で解決する仕組みとするものである。

この制度においては、労働者の解雇無効の主張が認められることが前提であり、労働者が現職復帰を求めたり、使用者が解雇は正当

として争ったりしてこれに応じない場合には、一回解決は機能しない制度といえる。また、訴訟法上にも多様な問題があり、このような法技術的に分かりにくい制度をわざわざ作らなくても、現在の労働局のあっせんや裁判所の労働審判・民事訴訟などでの解雇紛争の大多数が当事者間の金銭解決の合意によって解決しており、このような「解雇の金銭解決制度の設置」は、必要ないとの意見が有力である。

そこで、これを活用するために、いわゆる「成熟産業」から「成長産業」への労働移動政策と組み合わせ、解雇された労働者につき、無効な解雇の代償としての使用者からの金銭だけでなく、雇用保険制度の労働移動支援制度の新分野として、新たな再就職に向かつての労働移動の促進のために、解雇金に加えて給付金を一定期間給付し、労働者の生活保障と新たなキャリアの形成のための教育訓練等を組み合わせて、労働移動の活性化に積極活用する立法とすべき方向転換が必要ではないかと考える。

インポート 労働法

民事訴訟上の和解において、解雇をめぐる個別労働関係争の多くが金銭で解決されているという実態(特に平成一八年に施行された労働審判制度においては、ほぼ全ての解雇をめぐる紛争事案が金銭で解決されている現状)のあること、③解雇無効の地位確認訴訟に代えて、解雇を不法行為とする損害賠償訴訟の訴えが裁判で認められる例も出てきていること、等に鑑み、解雇無効時における金銭解決による救済制度の

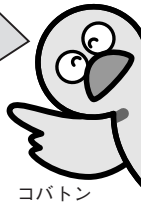
産業労働部一般会計予算

*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29年度	平成28年度	伸び率
予算総額	21,094,364千円	22,793,276千円	▲7.5%
一般会計構成比*	1.1%	1.2%	—

人口減少・異次元の高齢化の進展、グローバル化の進展、情報通信分野における技術革新、広域交通網の充実など、本県を取り巻く社会経済情勢は大きく変化している。こうした中、県民の誰もが将来に希望を持ち、生き生きと活躍できる「希望・活躍・うるおいの埼玉」を実現するため、「人口構造の変化への挑戦」、「強い埼玉県経済」、「地域の安心・発展」という3つの大きな視点により施策を展開して

埼玉県の からの お知らせ



コバトン

平成29年度 産業労働部主要施策

人口減少・異次元の高齢化の進展、グローバル化の進展、情報通信分野における技術革新、広域交通網の充

実など、本県を取り巻く社会経済情勢は大きく変化している。こうした中、県民の誰もが将来に希望を持ち、生き生きと活躍できる「希望・活躍・うるおいの埼玉」を実現するため、「人口構造の変化への挑戦」、「強い埼玉県経済」、「地域の安心・発展」という3つの大きな視点により施策を展開して

いく。

「人口構造の変化への挑戦」では、「働くシニア 応援プロジェクト」を推進し、企業におけるシニアの働く場の拡大、シニアの就業支援に取り組むとともに、継続的な情報発信によりシニア活躍の気運を醸成する。

このほか労働分野では、多彩な人材が活躍できる社会をつくるため、非正規雇用の正社員化プロジェクト、埼玉版ハローワークによる就職支援と企業の人材確保支援、埼玉版ウーマノミクスプロジェクトの推進、障害者の雇用機会拡大と職場定着、も

のづくり人材の育成などに取り組む。また、「強い埼玉県経済」をつくるため、先端産業創造プロジェクトを加速させ、研究開発の成果を様々な分野で製品化・事業化につなげるほか、本県の立地優位性を生かした企業誘致、アセアン市場参入等の海外展開支援を推進し、本県経済の「稼ぐ力」を強化する。

「地域の安心・発展」では、東京2020オリンピック・パラリンピックの開催などを契機とした地域の活性化のため、「SAITAMAプラチナルート」のツアー販売促進などにより外国人観光客の誘致に取り組む。

このほか産業分野では、埼玉の成長を生み出す産業を振興するため、県内企業の99・9%を占める中小企業・小規模事業者の経営革新の取組への支援、IoT技術を活用したもののづくりの生産性向上の支援、バーチャルリアリティ映像の開発推進、人材育成や空き店舗対策等による地

域商業の強化、制度融資による資金調達の円滑化支援に取り組む。

このような取組を進めることにより、産業と雇用の好循環を目指していく。

主な新規事業及び重点施策

(一) 内は平成29年度の予算額

(単位：千円)

- 1 就業支援と雇用環境の改善
 - ① 非正規雇用の正社員化プロジェクト事業 (36,490)
 - 就職氷河期世代等の非正規雇用の正社員化支援のため、総合相談窓口を設置するほか、非正規雇用に係る実態調査を実施
 - 専門家派遣や巡回相談により正社員転換を進める企業を支援するほか、市町村等と連携した正社員化推進月間キャンペーンを展開
 - ② 埼玉版ハローワーク推進事業 (188,376)
 - 「ハローワーク浦和・就業支援サテライト」において、県が行う就職相談からハローワークの職業紹介まで一体的に就職支援を実施
 - 企業からの人材に関する相談に応じる「企業人材サポートデスク」を設置
 - ③ シニア活躍の気運醸成 (32,933)
 - 企業を人材確保の面から支援するため、求人・求職者のマッチングを支援する面接会を開催
 - 仕事やボランティア活動などへの新たな一歩を踏み出すきっかけづくりとするため、第一線で活躍するシニアによるトークイベントを実施
 - ④ シニア活躍の気運醸成 (32,933)
 - 情報発信力の高い方を「彩の国シニア応援大使」として任命し、魅力的で多彩なシニアの活躍をPR
- 2 「働くシニア 応援プロジェクト」の推進
 - ① 企業における「シニアの働く場」の拡大 (69,615)
 - 企業に対してシニアの活躍推進を働きかけ、働きやすい職場づくり
 - ② シニアの就業への支援 (185,698)
 - 県内8か所に設置したセカンドキャリアセンターによる就職支援
 - 働く意欲のあるシニアに職場体験の場を提供するシニア向けインターンシップの実施や、シニア向けの起業セミナーや専門アドバイザーによるシニア向け起業支援
 - ③ シルバー人材センターへの支援 (54,346)
 - 「シルバー・ワークステーション(仮称)」の設置を支援し、シルバー人材センターのホワイトカラー会員向けの派遣先企業の開拓などシニアの就業の場を拡大
 - 地域の課題解決や魅力づくりにつながる特色ある取組を行うシルバー人材センターへの補助等
 - ④ 女性の活躍を応援する気運づくり (28,390)
 - 女性キャリアセンターにおいて、相談、各種セミナー等の実施により、女性の就業を支援するほか、女性起業家による講演、交流会、起業相談など女性起業促進のためのイベントを実施
- 3 女性がいきいきと輝く社会の構築(埼玉版ウーマノミクスプロジェクト)の更なる推進
 - ① 働きやすい環境の整備 (167,381)
 - 男性の育児休業の取得促進や時間外労働の削減等働き方の見直しに取り組む企業を支援するほか、仕事と子育て等の両立支援などに取り組む企業を「多様な働き方実践企業」として認定
 - 商工団体や業界団体などと連携し、女性の少ない業種等への雇用や定着に向けた取組を実施するほか、小・中学生、高校生、大学生向けの働き続ける意欲を醸成するための講座を実施
 - ② 女性の就業や起業への支援 (202,227)
 - 女性キャリアセンターにおいて、相談、各種セミナー等の実施により、女性の就業を支援するほか、女性起業家による講演、交流会、起業相談など女性起業促進のためのイベントを実施
 - ③ 女性の活躍を応援する気運づくり (28,390)
 - 鉄道会社や商業施設と連携し、女性活躍応援イベントを開催
 - 「ウーマノミクス検定」の実施等により、ウーマノミクスサイトの発信力を強化
 - ④ 障害者に対する就業支援 (149,780)
 - 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による精神障害者の職場定着支援

●障害者雇用開拓員による企業への雇用の要請

●職業能力開発センターで精神障害者等を対象とした職業訓練を実施

5 新たな産業の育成と企業誘致の推進

① バーチャルリアリティ映像開発推進事業 (29,100)

様々なビジネス展開の可能性があり市場の急拡大が予測されているVR（仮想現実）／AR（拡張現実）の映像制作者育成により次世代映像コンテンツ産業を振興

② 企業誘致の推進 (1,759,050)

●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等

●農業大学校跡地の活用に向けた土地利用調査及び環境影響評価等の実施

③ 先端産業創造プロジェクトの推進（一部2月補正） (2,098,512)

●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・宇宙を重点分野に位置づけ、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・

事業化を促進するほか、プロジェクトの成果について広く情報発信することにより、県内に付加価値の高い先端産業を育成・集積

●試作品等の性能評価を行う実証フィールドを産業技術総合センター内に整備

④ 小規模事業経営支援推進費 (2,969,272)

●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

⑤ 中小企業経営革新促進事業 (83,300)

中小企業の経営革新への意欲喚起、計画策定及び承認後のフォローアップまでの一貫した支援を行うほか、企業に身近な商工会議所・商工会が経営革新への支援を行うための事業費の助成

⑥ 中小企業制度融資事業費 (1,418,930)

経営者の個人保証を不要とする「事業資金・経営者保証ガイドライン対応貸付」や、多様な働き方実践企業やシニア活躍推進宣言企業などを対象とする「事業資金・働き方改革企業優遇貸付」を創設

⑦ 県内企業の海外展開支援 (133,438)

●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）の運営や、県内企業

の海外ビジネス人材確保の支援

●ジェトロや商工団体、市町村と連携した海外展開支援の実施

⑧ 地域商業の強化 (37,012)

●地域商業のけん引役となる人材の育成や、商店街の各個店と顧客との密着度を高めるソフト事業への助成

●繁盛店の事例を基にした経営ヒント集の作成や専門家派遣など個店への経営支援

●市町村等と連携して空き店舗解消に取り組み商店街の集中支援

6 産業人材の確保・育成

① ものづくり人材の育成 (51,076)

●県内高校生に職業としてのものづくりを実体験として意識付ける県内企業等へのバスツアーを実施

●若手技能者のレベルの向上とすそ野の拡大、先端産業分野の人材育成、非正規雇用の正社員転換支援の実施

7 観光の振興

① 既存資源の徹底活用と観光基盤の整備 (22,425)

●先端産業の見学や伝統産業の体験ができる工場等の外国人観光客の受入体制整備を支援するほか、外国人等をターゲットに県が開発支援した伝統的手工芸品のプロモーションを実施

●熊谷市、製麺関連事業者等と連携し「全国ご当地うどんサミットin熊谷」を開催

② 外国人観光客100万人の誘致促進 (94,129)

●川越から周遊して秩父・長瀨地域に宿泊する「SAITAMAプラチナルート」を旅行商品として企画・販売する事業者を支援

●台湾に設置した埼玉国際観光コンシェルジュを活用し、訪日教育旅行誘致を加速

●県全体でアニメ関連事業を展開するほか、本県が舞台地のアニメを海外でPR

○問い合わせ先
県産業労働政策課
(048-830-3715)

平成28年労働組合基礎調査結果(埼玉県)について

県では、平成28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、県内の全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労働組合数及び組合員数
県内の労働組合数は1,724組合、組合員数は355,912人で、前年と比較して、63組合(3.5%)、5,441人(1.5%)減少しました。

②パートタイム労働者の組合員
54,504人で、前年より5,766人(11.8%)増加しました。県内の全労働組合員数に占める割合は15.3%となり、前年より1.8ポイント増加しました。

③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14.0%で、前年より0.4ポイント減少しました。詳細は県HPに掲載しております。

webで「埼玉県平成28年労働組合基礎調査」と検索してください。

○問い合わせ先
県勤労者福祉課
(048-830-4517)

労働セミナー開催のお知らせ

県では、労働法の基礎知識やメンタルヘルスなど労働関係の身近な問題をテーマに、よりよい職場づくりに役立つセミナーを県内各地で開催しています。

5月下旬から次の会場の受講受付を開始します。御関心をお持ちの皆様は是非とも御参加ください。

○さいたま会場
(新都心ビジネス交流プラザ)

①テーマ/日時
「ここがポイント！実務に活かす労働法の基礎知識(仮) 第1回」/6月30日(金)14時~16時

②テーマ/日時
「ここがポイント！実務に活かす労働法の基礎知識(仮) 第2回」/7月3日(月)14時~16時

※詳細は県HPに掲載しております。webで「埼玉県労働セミナー」と検索してください。

○問い合わせ先
県勤労者福祉課
(048-830-4518)

経団連の活動・提言など

時間外労働の上限規制等
に関する労使合意
2017年3月13日
一般社団法人
日本経済団体連合会

3月13日、経団連と連合は、時間外労働の上限規制等に関して下記のとおり合意に達した。

日本経済団体連合会と日本労働組合総連合会は、働き方改革を強力に推し進め、長時間労働に依存した企業文化や職場風土の抜本的な見直しを図ることで、過労死・過労自殺ゼロの実現と、女性や若者、高齢者など多様な人材が活躍できる社会の構築に不没の決意で取り組む。

両団体は、罰則付きの時間外労働の上限規制導入という、労働基準法70年の歴史の中で特筆すべき大改革に合意した。その際、労働組合に属さない労働者の保護や中小・零細企業の対応可能性なども考慮した。政府には、働き方改革実現会議が近く取りまとめる実行計画に、下記の合意内容を盛り込むことを要望する。

なお、労働基準法は、労働者が人たるに値する生活を充たすうえでの最低基準を定めたものであり、労使はその向上を図るよう努めるべきとされている。特別の事情により「特

別条項」を適用する場合でも、上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、月45時間、年360時間の原則的上限に近づける努力が重要である。

個別企業労使には、このことをしっかり確認し合いながら、自社の事情に即した時間外労働の削減に不断の努力を求めたい。

記

1. 上限規制

時間外労働の上限規制は、月45時間、年360時間とする。ただし、一時的な業務量の増加がやむを得ない特定の場合の上限については、

1. 年間の時間外労働は月平均60時間（年720時間）以内とする
2. 休日労働を含んで、2ヵ月ないし6ヵ月平均は80時間（*）以内とする
3. 休日労働を含んで、単月は100時間を基準値とする
4. 月45時間を超える時間外労働は年半分を超えないこととする

以上を労働基準法に明記する。これらの上限規制は、罰則付きで実効性を担保する。

さらに、現行省令で定める36協定の必須記載事項として、月45時間を超えて時間外労働した者に対する健

康・福祉確保措置内容を追加するとともに、特別条項付36協定を締結する際の様式等を定める指針に時間外労働の削減に向けた労使の自主的な努力規定を盛り込む。

(*) 2ヵ月ないし6ヵ月平均80時間以内とは、2ヵ月、3ヵ月、4ヵ月、5ヵ月、6ヵ月のいずれにおいても月平均80時間を超えないことを意味する。

2. 勤務間インターバル制度

終業から始業までに一定時間の休息時間を設ける、勤務間インターバル制度を労働時間等設定改善法及び同指針に盛り込む。また、制度の普及促進に向けて、労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。

3. 過労死等を防止するための対策
過労死等防止対策推進法に基づく大綱を見直す際、メンタルヘルス対策等の新たな政府目標を掲げること検討する。職場のパワーハラスメント防止に向けて、労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。

4. 労働政策審議会における検討
上限規制に関する詳細については、労働政策審議会で検討する。

5. 検討規定

法律施行5年経過時において、法律の施行状況や過労死等労災認定の状況、長時間労働の削減状況、企業活動への影響（特に中小・零細企業）などに基づき、労働時間法制のあり方全般について検討を行うこととし、その旨を労働基準法附則に記載する。

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

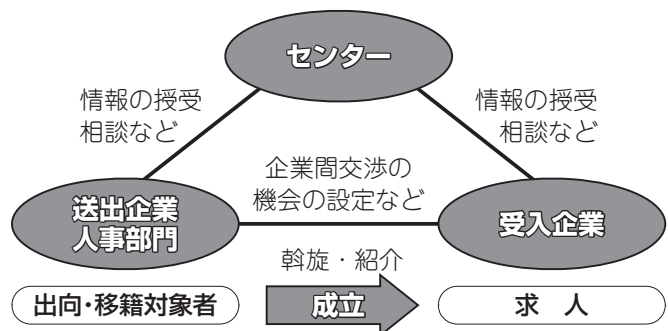
企業間の人材マッチングを
サポートしています。

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

事業だより

- 四月四日～五月一日
 - 四・四、五 新入社員研修(ソニックシテイ)
 - 四・七 第一回トップセミナー(ソニックシテイ)
 - 四・一三 理事会・幹事会(パレスホテル大宮)
 - 四・一四 第一回ウーマノミクス推進委員会(ソニックシテイ)
 - 四・一七 第一回地域社会問題委員会(ソニックシテイ)
 - 四・一九 埼玉県産業労働部主要施策説明会(ソニックシテイ)
 - 四・二〇 管理職のための仕事の渋滞解消術(ソニックシテイ)
 - 四・二四 第一回企業戦略研究会(ソニックシテイ)
 - 四・二六 平成二九年年度「埼玉県大学生インターンシップ推進事業」説明会(ソニックシテイ)
 - 五・一〇 平成二九年年度定時総会(パレスホテル大宮)

告知版

- ★第二回トップセミナー
 - 日時 五月一日(月)
 - 会場 ソニックシテイ
 - 内容 「安邦論争」～日本ではなぜ奇妙な「正義」がまかり通るのか～
 - 講師 慶應義塾大学法学部教授 細谷雄一氏
- ★第三回トップセミナー
 - 日時 五月十七日(水)一四時～一六時
 - 会場 ソニックシテイ四〇四
 - 内容 武器としての人口減社会と国際比較統計でわかる日本の強さ
 - 講師 経済協力開発機構(OECD) 東京センター長 村上由美子氏
- ★第四回トップセミナー
 - 日時 五月十九日(金)一四時～一六時
 - 会場 ソニックシテイ四〇四
 - 内容 老舗企業の強さに学ぶ！持続的競争力の強さの秘訣とは
 - 講師 明治学院大学経済学部教授神田良氏
- ★第五回トップセミナー
 - 日時 五月二十二日(月)一四時～一六時
 - 会場 ソニックシテイ四〇三・四〇四
 - 内容 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？」
 - 講師 東京大学史料編纂所教授 本郷和人氏
- ★第二回地域社会問題委員会
 - 日時 五月二十四日(火)・二十五日(水)
 - 会場 北海道・幌延深地層研究センター 北海道 幌延深地層研究センター 視察会
 - 日時 五月三〇日(火)一三時三〇分～一六時四五分
 - 会場 ソニックシテイ四〇一
 - 内容 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 外井法律事務所代表弁護士外井浩志氏
- ★労働法実務講座第一講
 - 日時 五月三〇日(火)一三時三〇分～一六時四五分
 - 会場 ソニックシテイ四〇一
 - 内容 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 外井法律事務所代表弁護士外井浩志氏
- ★同右第二講
 - 日時 六月六日(火)一三時三〇分～一六時四五分
 - 会場 ソニックシテイ四〇四
 - 内容 課長の使命と役割を自覚する
 - 講師 人事教育コンサルタント 本田有明氏
- ★課長カバリアップ講座第二講
 - 日時 六月二日(水)一三時二〇分～一六時四〇分
 - 会場 ソニックシテイ四〇三・四〇四
 - 内容 課長の使命と役割を自覚する
 - 講師 人事教育コンサルタント 本田有明氏
- 懲戒処分、セクハラ、パワハラ
 - 講師 同右
 - 日時 六月五日(木)一三時三〇分～一六時四五分
 - 会場 ソニックシテイ四〇四
 - 内容 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 同右
- ★同右第四講
 - 日時 六月二日(火)一三時三〇分～一六時四五分
 - 会場 ソニックシテイ四〇四
 - 内容 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 外井法律事務所弁護士 伊藤和樹氏
- ★紙飛行機でわかる！財務会計
 - 日時 六月二七日(火)九時三〇分～一六時三〇分
 - 内容 財務会計の基本を理解し、会社の立ち上げから製造販売、決算に至るまでの流れをシミュレーション、ゲームを行いながら身につける
 - 講師 (株)人材育成社取締役 芳垣玲子氏
- ★同右第二講
 - 日時 六月二八日(水)一三時二〇分～一六時四〇分
 - 会場 ソニックシテイ四〇三・四〇四
 - 内容 マネジメント力を鍛える基本演習
 - 講師 同右
- ★第一回特別セミナー
 - 日時 六月二三日(金)一三時三〇分～一六時三〇分
 - 会場 ソニックシテイ四〇三・四〇四
 - 内容 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
 - 講師 野村リサーチ&アドバイザー(株) テクノロジーグループ 御子柴史郎氏
- ★紙飛行機でわかる！財務会計
 - 日時 六月二七日(火)九時三〇分～一六時三〇分
 - 内容 財務会計の基本を理解し、会社の立ち上げから製造販売、決算に至るまでの流れをシミュレーション、ゲームを行いながら身につける
 - 講師 (株)人材育成社取締役 芳垣玲子氏

〈新入会のご案内〉

- ACS(株)
 - 代表取締役 魚本 泰良
 - 川口市前川町三三三六五
 - 電話〇四八―四八六―九八九六
 - (資) 八百万円
 - (従) 二一名
- 産業用カッティングマシン開発・製造・販売
 - 代表取締役 児玉 洋介
 - 豊島区南池袋一―一六―二〇ぬかりヤビル7F
 - 電話〇三三三九七―二六五六
 - (資) 四千八百万円
 - (従) 三五名
- コンクリートパイプの製造・施工
 - 代表取締役 小林 政氏
 - 川口市青木一―一―25
 - 電話〇四八―二五三―五六六八
 - (資) 三百万円
 - (従) 四八名
- 税理士業務
 - 代表取締役 村上 忠彦
 - 株サンプ製作所

〈代表者変更〉

- さいたま市西区大字三条町一九
 - 電話〇四八―六二〇―七二七二
 - (資) 一千万円
 - (従) 二八名
- 製造業(アクリル板加工)
 - 代表取締役 篠崎 晃市
 - 鴻巣市広田四六七―一
 - 電話〇四八―五九一―二二二
 - (資) 九千五百万円
 - (従) 九一名
- 運送業、倉庫業
 - 代表取締役 小泉 修一
 - さいたま市緑区馬場二―一―一七
 - 電話〇四八―八二六―六九九
 - (資) 三百万円
 - (従) 一一名
- 水道工事・舗装・土木工事
 - 代表取締役 鳥居 伸雄
 - 狭山市入間川一―一―五四
 - 電話〇四―二九五―四二二二
 - (資) 五千万円
 - (従) 六名
- 一般貨物運送事業、自動車輸送、引越、倉庫保管他
 - 代表取締役 前島 伸泰
 - 山伸マテリアル(株)

〈社名変更〉

- 阿久根 謙司(旧 山内 真輝)
 - 野村證券(株)さいたま支店
 - 支店長
 - 北川 敏也(旧 藤井 公房)
 - (株)マイナビ 埼玉支社
 - 支社長
 - 井口 隆之(旧 鈴木 隼人)
- 株SUBARU産業機器本部
 - (旧 富士重工業(株)産業機器本部)
 - セキスイハイム工業(株)東京事業所
 - (旧 東京セキスイハイム工業(株))

- クラリオン(株)
 - 執行役社長兼COO
 - 河端 敦(旧 取締役会長兼CEO)
 - 泉 龍彦
- 株埼玉コーヨー
 - 代表取締役社長
 - 根生 雄勝(旧 浅野 勇治)
 - ジェイアンドエス保険サービス(株)埼玉営業本部
 - 取締役常務執行役員
 - 醍醐 尚人(旧 山中 崇)
 - 東京サンプ製作所
 - 埼玉支社長

埼経協ニュース三九八号
 2017年5月10日発行
 さいたま市大宮区桜木町一七五・一七
 ソニックシテイビル九階
 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 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