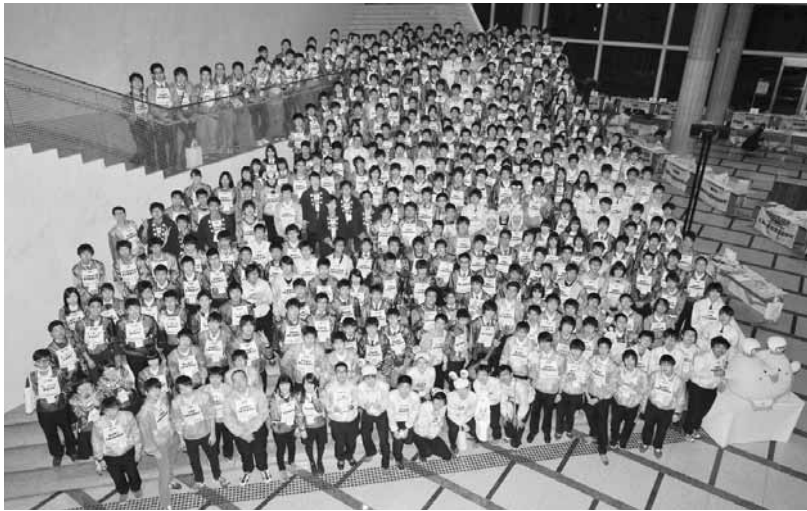


埼経協ニュース



8・9

17 月号



第6回全国大会出場のみなさん

本会は、第四回大会から協働パートナーとなり、第五回大会からは、本会会員企業が協働パートナーになり予選となる県大会から全国大会まで一貫して応援する、全国初の取組を推進してまいりました。こうした取組等が高く評価



全国大会実技競技会場

され、平成三〇年三月に開催される、第七回から第九回の全国大会の本県誘致に成功いたしました。そこで、本県で初めて開催される全国大会の成功に向け、協働パートナーを募集しております。日本を代表する研究機関である国立研究開発法人科学技術振興機構が主催する「科学の甲子園」への協賛・応援は、企業名・サイン（ロゴ）の掲出・紹介等を通じ、科学技術及び教育振興を推進する

第7回 科学の甲子園
第七回から第九回の全国大会を埼玉県で開催
埼玉県大会 全国大会
産学官が創る科学祭「科学の甲子園」
協働パートナー（協賛企業・応援企業）募集



埼玉県大会表彰式

科学の甲子園 開催日程

○埼玉県大会
 平成二九年一月四日(土)
 埼玉県立総合教育センター

○全国大会
 平成三〇年三月一六日(金)～
 三月一九日(月)
 大宮ソニックシティ
 さいたま市記念総合体育館等

企業イメージやCSRを実践する企業イメージの醸成にも大いに貢献するものと考えられます。是非とも積極的なご応募をお願い申し上げます。

なお、申し込み方法など、詳細につきましては、すでにご送付いたしましたご案内等にてご確認ください。

○問い合わせ先
 埼玉県経営者協会 根岸・白井
 (048-647-4100)

平成二九年度第六回トップセミナー

『あなたの会社にイノベーションを起こす』 普通社員を企業内起業家に変える方法』 と題し、エムケー・アンド・アソシエイツ 代表 河瀬 誠氏が講演

既存事業の市場拡大が難しいいま、多くの会社で新事業をつくりたいとされている。新たな収益の柱となりうる事業の開発は、会社の存続・成長を左右する大切な問題だが、多くの会社は新規事業の立ち上げに失敗している。その大きな理由は、新事業を「いままでの経験でできるもの」と考えているからだ。

いまある既存事業も、もともとは新事業。しかし、ビジネス環境が違いういま、当時のやり方で事業開発を

しようとしても、なかなか成功しないのが現実。

こうした観点から、七月三日(月)の平成二九年度第六回トップセミナーでは、エムケー・アンド・アソシエイツ 代表 河瀬 誠氏を講師としてお迎えし、『あなたの会社にイノベーションを起こす』普通社員を企業内起業家に変える方法』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、一九名の方が参加した。

講演の骨子は以下のとおり。

現在の既存事業はいつかは衰退し、企業は無くなってしまふ。企業を継続運営するための重要な方法として新規事業があり、様々な企業の新規事業の立ち上げに携わってきた豊富な経験をもとに、河瀬氏より新規事業の構築方法について講演が行われた。



講演を行う河瀬 誠氏



第6回トップセミナー



参加者との意見交換も行われた

○既存事業と新規事業の違いを十分に理解する必要がある。既存事業は稼ぐ事業、新規事業は将来に向けての事業で

赤字覚悟の事業である。これは、既存事業を「親」に、新規事業を「子」に置き換え、新規事業の構築をしていくことがポイントである。

○新規事業の構築に当たっては、新規事業を自社の将来への投資に位置付け、既存事業の稼ぎを基に新規事業を育てる構図になる。また、事業が異なれば、それぞれの事業を担当する人材も異なる。新規事業の人材は、自社の将来を担う人材、つまり、リーダー・経営者候補に相当する人材が望ましい。

○新規事業の特徴は、既存事業のようにオペレーションが決まっていない事業であるから、事業のビジョンを企業側からだけでなく、顧客の視点に立つて描くことが重要なポイントである。

まず、経営者の新規事業に関するビジョンを一方的に部下に指示するのはではなく、全員で共有することから始めていく。ビジョンが見つかると覚悟する必要がある。また、ビジョンの共有とは、新規事業を部下が「面白い」と思うことができるかにかかっている。新規事業は既存事業の周辺、自社の基盤から少し離れたところで見つかるケースが多い。

○製商品を購入する顧客への攻め方にもポイントがある。市場調査は確かに必須であるが、新製品はその時の市場に存在していないので調査してもニーズがあるかどうかを発掘することは不可能に近い。ただ、新製商品を市場に投入する

二〇一七地域フォーラム

『働きがいのある会社へ』をテーマに開催

実際には、個別具体的な顧客像を描く、いわゆるペルソナマーケティングである。

七月十八日(火)二時三〇分より、日本労働組合総連合会埼玉県連合会(連合埼玉)、県産業労働部と本会との共催で、大宮ソニックシティホール棟四階国際展示場にて二〇一七地域フォーラムが開催され、『働きがいのある会社へ』をテーマに、一四〇名が参加しました。

今回のフォーラムでは、まず小林直哉連合埼玉会長及び本会の上條正仁会長の主催者代表挨拶で始まり、

続いて、基調講演①「日本一働きがい会社をつくりかた」と題し、LIFULL 株式会社 執行役員人事本部長 羽田 幸広氏に、次に基調講演②「GPTWが考える働きがいのある会社とは」と題し、GPTW 日本代表 岡元 利奈子氏に講演いただきました。その後、県産業労働部 雇用労働局長 江森 光芳氏から、「埼玉県公労使会議の取り組み」、



2017地域フォーラム



講演を行う岡元 利奈子氏



講演を行う羽田 幸広氏



AGSの働き方改革を紹介する石井 進氏



埼玉県公労使会議の取り組みを紹介する江森 光芳氏

基調講演①概要

AGS株式会社 代表取締役社長 石井 進氏から「AGSの働き方改革」をテーマに事例報告をしていただきました。

講演概要は以下のとおり。
・チームづくりのポイントとして、「ビジョン・カルチャー」を明確にし、一貫したキャスティングや採用、人材育成を行う。
・「ビジョンプロジェクト」と題し役員が率先して参加することで、当社の社是や経営理念の社員への浸透を図っている。
・チームビルディングとサーベイ(「組織の健康診断」)で組織を活性化させる。
・社長との連携を強化し、企業文化の濃度を高めるとともに、経営陣が一丸となり全力で取り組むことが一番大事である。

平成二九年度第一回営業力強化セミナー

『売れる組織に変える！部下を動かす、5つの戦略心理』をテーマに開催

経営者自身は出来るのに、なぜ部下はできないのか？組織の営業力不足に悩む経営者は多いことと思いません。

二九年度新規プログラムである営業力強化セミナー第一講は、営業マンの育成のために、東京・札幌・名古屋等、全国十四か所でビジネススクールを経営し、経営者・企業・営業マン向けに年間二〇〇回のセミナーを実施している、株式会社オアシャンズ代表取締役 三井 裕氏を講師としてお迎えしました。



講演を行う三井 裕氏



第1回営業力強化セミナー

のリーダーシップのノウハウを知識としてではなく、実際の「現場用」に磨き、「成果」を生み出す、オアシャンズ独自のトレーニングにより、「惹きつける」経営者になるための、①魅力あるコミュニケーションスキル、②惹きつけるプレゼン力、③組織をまとめ上げる「多くの人数を惹きつける」スピーチ力、の3つの力を身につけていただくことを目的として、八月一日(火)十三時三〇分～十六時三〇分まで大宮ソニックシティ九階研修室において開催し、一五名が参加しました。

(講演の概要は以下の通り)

- ・多くの経営者やリーダーは「笛吹けども(部下は)踊らず」といった共通の悩みを抱えている。
- ・一九九〇年代に入社した「私たち」と「部下」では、時代背景やマーケットが大きく異なる。二〇〇〇年以降パソコンの登場で情報化社会となり、現在は、売り手も買い手も選択に迷える状況にあると言え、これまでのやり方が通用しなくなっており、上司が「踊り方」を教えるのは容易ではない。
- ・若者に伝えたいマーケットの法則(3・10・60・27)がある。この数字は人間の行動レベルを示した比率であり、営業に例えると、3%の必ず買ってくれる層がいる半面、27%は絶対買わない、若しくは何かしら買うことができない

事情がある層である。この法則を念頭におくと、心的負担を軽くすることができる。

- ・売れる組織に変えるため、部下と関わる時は、「部下を動かす5つの戦略心理」を意識して行動する。
- ①基礎心理Ⅱ心の扉を開ける
- ②問題の心理Ⅱ問題を与えるのではなく、引き出す
- ③行動心理(動きたくさせる)
- Ⅱ五感で感じて動く
- ④選択心理(行動させる)Ⅱ小さなイエスを積み重ねる
- ⑤反論心理Ⅱ否定されると心の扉

平成二九年度課長力パワーアップ講座第二講

「マネジメント力を鍛える基本演習」をテーマに、人事教育コンサルタント 本田 有明氏が講演

平成二九年度課長力パワーアップ講座第二講は、「マネジメント力を鍛える基本演習」をテーマに、第一講に引き続き人事教育コンサルタントの本田 有明氏を講師としてお迎えし、六月二八日(水)大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、四五



課長力パワーアップ講座

は閉じるので、一度は受け止める

- ・①の基礎心理は全ての土台になる部分であり、部下の三倍のエネルギーをもって反応するなど、部下の「心の扉」を開くアプローチが特に重要である。
- ・②の問題の心理は、「命令」を「質問」に変えることで、部下のコンディションを上げ生産性の向上につながる。
- ・現在は、パソコンにはない人間力を持ったリーダーや経営者が求められている。

名が参加しました。

講演では、「管理」とはどう解釈するべきかを、リーダーシップ理論について課長としてのポイントを踏まえて解説いただきました。また、仕事を円滑に進めるうえで大切なハウレンソウ(報告・連絡・相談)がどうすれば機能するかをグループで討議し意見交換を行いました。講演の概要は以下のとおり。

◆講演概要

・マネジメントとは、本来、人、物、金、情報などの経営資源を効率的



講演を行う本田 有明氏

目次 頁

○ 科学の甲子園	一
○ 第六回トップセミナー	二
○ 地域フォーラム	二
○ 第一回営業力強化セミナー	三
○ 課長力パワーアップ講座(第二、第四講)	三、四
○ 人事制度セミナー(第一、第三講)	四、五
○ 労働問題実務対応講座(第一、第二講)	五、六
○ 埼玉大学産学官連携セミナー	六
○ 埼玉アジアフォーラム	六
○ 働く女性応援講座(第一、第四講)	七
○ 外国人留学生対象企業説明会	七
○ 高校生のためのスマホアプリプログラミングキャンプ	八
○ 仕事の渋滞解消術	八
○ 部下のほめ方・叱り方研修	八
○ 青年経営者部会七月例会	九
○ 青年経営者部会八月例会	九
○ 埼玉大学研究者との出会いの広場	十
○ ものづくり大学へようこそ	十一
○ 企業経営動向調査	十二、十四
○ 低成長時代の就業規則の見直し・改訂のポイント	十五
○ ワンポイント労働法	十七
○ 埼玉県からのお知らせ	十八
○ 埼玉県の最低賃金の改定、	十八
○ 事業だより、告知版、会員の動き	十九、二十



グループワークを通して活発な意見交換が行われた

・組織行動学のパワーの源泉をみて
も、「準拠のパワー（他人に尊敬
される人が持つ人格的なパワ
ー）」が重要である。

・職場の求心力を高めるPM理論で
は、組織における成果重視のP機
能（Performance）と人間関係重
視のM機能（Maintenance）の二
つの機能によってリーダーシップ
の在り方を追究しており、四つの
タイプ別に分類化できるが、課長
としてMの要素を大事にし、発揮
してほしい。

・一般的にホウレンソウに関して、
上司の側だけでなく部下の側も不
満を感じている人が多くおり、ホ
ウレンソウの必要条件の明示や見
える化などの改善が必要である。

〈グループ演習〉
なぜホウレンソウが十分に機能し
ないのか（改善できる具体的なアイ
ディア）

平成二九年度課長力パワーアップ講座第三講 「問題発見と解決への具体的アプローチ」

平成二九年度課長力パワーアップ
講座第三講は、「問題発見と解決へ
の具体的アプローチ」をテーマに、
人事教育コンサルタントの本田有
明氏を講師としてお迎えし、七月一
日（火）大宮ソニックシティ四階市民
ホールにて開催し、三七名が参加し
ました。

講演では、SWOT分析の紹介を
始め、問題発見力を高めるポイント
について解説いただきました。

続いて、部下の指導育成の中枢を
担う「OJT（On the Job Train-

ていく。
・問題が発見されると、解決策は自
ずと出てくるものが多く、現状を
もっと良くしようと働きかける間

平成二九年度課長力パワーアップ講座第四講 「コミュニケーション能力と育成能力を高める」

平成二九年度課長力パワーアップ
講座第四講は、「コミュニケーション
能力と育成能力を高める」をテー
マに、人事教育コンサルタントの本
田有明氏を講師としてお迎えし、
七月二六日（水）大宮ソニックシティ四
階市民ホールにて開催し、四一名が
参加しました。

講演では、若手との関わり方や人
材育成についてコーチングの要素も
交えて解説いただきました。

また、上司として質問力を磨くこ
とによって、部下の意欲・能力を高
められることを、グループワークを
通じて理解しました。

講演の概要は以下のとおり。
〈講演概要〉

・若手の意見を傾聴することは、若
手自身の問題意識が高まるなどメ

題（＝向上問題）の発見能力を高
めることが重要である。
〈グループ演習〉
OJTの三大鉄則をつくらう

リットも多く、ツウエイ・コミ
ュニケーションを構築する。
・ティーチングとコーチングの違い
を理解し、「オープン・クエスチ
ョン」や「聞き上手になるちよつ
とした一言」を取り入れる。

・部下に指示・命令を出すときや注
意・叱責する際でも配慮を忘れな
い。
・要求条件を明確に伝える
・仕事の位置付けを理解させる
・まず注意して、次に叱責する
・叱つても、なじらない
・ねざらいの言葉を口癖にする、期
待と信頼を相手に伝える等、褒め
て認めてこそ人は伸びることを意
識する。

〈グループ演習〉
部下がやめたいと言ってきたとき

平成二九年度人事制度セミナー開講 第一講「等級制度・報酬制度の実践的構築法」

平成二九年度より、人事制度の専
門家・研究者として活躍中のビジ
ネスコーチ（株）常務取締役チーフ H
R ビジネスオフィサー 吉田 寿
氏を講師としてお迎えし、三回シリ
ーズの「人事制度セミナー」を新設
しました。

六月二六日（月）大宮ソニックシティ

市民ホールにて平成二九年度人事制
度セミナー第一講「等級制度・報酬
制度の実践的構築法」を開催し、二
名が参加しました。

中小企業経営者が抱える人材の確
保や育成に係る経営課題の多くは、
人事評価制度が整備されていないこ
とに起因することが多いと考えられ



人事制度セミナー



講演を行う吉田 寿氏

ます。

一般的に、企業のビジョンに基づ
く戦略を達成するために人事体制が
組まれますが、有効な人事体制を構
築するためには、等級・評価・報酬
の各制度の関連性を踏まえた人事制
度の整備が必要となります。

講演では、「人を育てる企業の成長
を加速させる人事制度」をテーマに、
企業の戦略とビジョン、それと連動
する人事制度の三点セットについて
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〉

・会社と社員を成長させる人事制度
を構築するためには、等級・報酬・
評価の整合性を図ることが重要で

ある。

- ・現状分析を行い、自社に適した等級制度を選択し、昇格・任用の基準も整備する。
- ・報酬制度は、基本給の設定と諸手当の体系を整理し、給与レンジや賃金テーブルの具体的な設計方法を検討する。
- ・給与シミュレーションを実施し、移行調整がある場合は二、三年かけて行い、五、六年で再調整するのが望ましい。

第二講「評価制度の実践的構築法」

社員の働きぶりを正當に評価するための評価制度の検討に際しては、自社の将来像とこれからの経営戦略から「求める人材像」を明らかにすることが重要です。

七月一九日(水)の平成二九年度人事制度セミナー第二講は、「評価制度の実践的構築法」をテーマとして、ビジネススコ(株)常務取締役チーフHRビジネスオフィサー 吉田 寿氏を講師としてお迎えし、開催しました。当日は、大宮ソニックシティ市民ホールにて一四名が参加しました。

講演の概要は以下のとおり。

◆講演概要

- ・評価制度は報酬や人材配置を決定する目的があるが、中長期的には

人材育成につながり、社員が自身の強みや弱みを認識し、発展・成長を促すことになる。

- ・評価制度の構築については、会社の戦略ビジョンや戦略課題を確認し、「求める人材像」を明確にし、評価要素・基準等を検討する。
- ・評価の透明性、納得性を高めるため、目標調整会議を実施し、目標レベルのバラつき等を是正する。
- ・一人ひとりが組織と個人にとって価値ある目標を追求することで、業績向上、人材育成、社員個人のキャリア開発の実現となる。
- ・目標の達成基準を明確化し、SMART(スマート)の法則の観点から目標をチェックする。

賃金テーブルの具体的な設計方法を検討する。

- ・給与シミュレーションを実施し、移行調整がある場合は二、三年かけて行い、五、六年で再調整するのが望ましい。

第三講「適正運用のための評価者研修の重要ポイント」

制度の適正運用にとつて障害となる最大の原因に、評価者の評価スキルの問題があります。評価者としての意識を高め、自覚と責任をもって評価を実践していくことが重要です。

七月三十一日(月)の平成二九年度人事制度セミナー第三講は、「適正運用のための評価者研修の重要ポイント」をテーマとして、ビジネススコ(株)常務取締役チーフ HR ビジ

ネスオフィサー 吉田 寿氏を講師としてお迎えし、大宮ソニックシティ市民ホールにて開催しました。当日は、ケーススタディに基づく実践的トレーニングを交えながら講演をしていただき、二〇名が参加しました。

講演の概要は以下のとおり。

◆講演概要

- ・人事評価を適正に行うためには、制度を整えるだけでなく、管理

労働問題実務対応講座開講

平成二九年度労働問題実務対応講座第一講「退職・解雇・内定取消の実務注意点」

者(評価者)の評価スキルの向上が重要である。

- ・評価者研修は、そのプログラム・コンテンツの設計次第で、最強のマネジメント教育になる。
- ・陥りやすい評価エラーパターンを

者(評価者)の評価スキルの向上が重要である。

- ・評価者研修は、そのプログラム・コンテンツの設計次第で、最強のマネジメント教育になる。
- ・陥りやすい評価エラーパターンを

	開催予定	テーマ
第1講	7月14日(金)	退職・解雇・内定取消の実務注意点
第2講	8月28日(月)	労働条件の不利益変更の注意点
第3講	9月25日(月)	メンタル不調者に関わる法的留意点
第4講	10月19日(水)	問題社員への法的扱いと実務対策
第5講	10月27日(金)	有期契約社員の契約対応実務
第6講	11月29日(水)	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講	12月14日(水)	労働時間管理の注意点



労働問題実務対応講座

認識し、不適切な目標の中身を分析し、改善策を検討する。

- ・部下育成の観点をより意識した面談においては、コーチングの基本スキルを活用した効果的なコミュニケーションの実践が重要となる。

第一講は、「退職・解雇・内定取消の実務注意点」をテーマに、石寄山中法律事務所 ヴァイスパートナー弁護士 仁野 直樹氏を講師としてお迎えし、七月一日(金)大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、一四名が参加しました。



講演を行う橋 大樹弁護士



講演を行う仁野 直樹弁護士

雇用問題は、社員にとって非常に重要な問題であることから、解雇や退職に関わる手続き・方法、対応を誤ると社員との間で大きなトラブルとなりやすく、法的な解釈をしっかりと

○退職期間満了をめぐるトラブル回避の留意点

○正社員の普通解雇、懲戒解雇をめぐるトラブル回避の留意点

- ・能力不足、協調性不足、勤務態度不良等のケース

○採用内定者の内定取消をめぐるトラブル回避の留意点

・試用期間中の社員と同等の地位を有する
○有期労働契約者の労働契約解消を

平成二九年度労働問題実務対応講座第二講

第二講は、「労働条件の不利益変更の注意点」をテーマに、石寄・山中法律事務所のヴァイスパートナー弁護士 橘 大樹氏を講師としてお迎えし、八月二八日(月)大宮ソニックシティ四階市民ホールにて開催し、二一名が参加しました。

グローバル競争が進む中、企業として処遇の適正化や雇用維持を目的に、社員の労働条件を変更せざるを得ない場合もあれば、公平・公正な人事処遇を目指した制度変更が必要となる場合もあります。しかし、労働条件の不利益変更となれば、訴訟問題への発展や、外部の合同労組等に加入しての団体交渉申込みといったケースも少なくありません。

めぐるトラブル回避の留意点
・期間雇用者の雇止めの有効性の判断基準

エックしながら進めていく必要があります。具体的には、判例法理を踏まえ、変更の必要性、不利益の度合い、代償措置や経過措置などを総合判断することになりますが、企業の人事担当者として、実際にどの程度であれば可能なかの判断基準のポイントをわかりやすく解説していただきました。

◆講演概要

- 労働条件を定める三つの方法
①個別合意による設定②就業規則による設定③労働協約による設定
- 労働条件の不利益変更の判例法理
・変更の合理性の有無、周知の重要性
- 労働条件変更の実務手続き
・多くの労働者から同意を得て、争いを最小にする
- 賃金制度等の見直しにあたっての実務対応

平成二九年度埼玉大学産学官連携セミナー

「埼玉大学の『知』を活かそう！」と題し開催

六月二九日(木)一三時三〇分より、ソニックシティビル四階市民ホールにおいて、国立大学法人埼玉大学と本会の共催で、埼玉大学産学官連携セミナーを開催し、四〇名が参加しました。

このセミナーは、企業の方々に最先端の研究内容を知っていただき、企業の製品開発・研究開発を推進することを目的として、当日は埼玉大

学の産学官連携事例・研究開発事例の発表に加えて、ポスター展示場で研究者との交流会も開催しました。

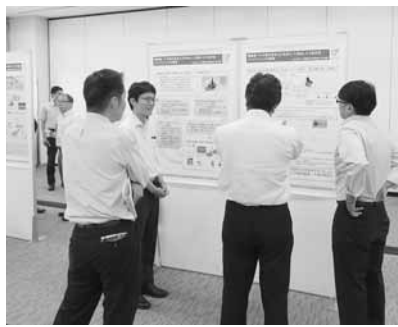
当日のプログラムは以下のとおり

◆当日のプログラム

「オートファジー制御による植物ストレス耐性強化」森安 裕二教授
「有機・無機ベロブスサイト薄膜の簡便な塗布成膜方法の開発と太陽電池応用」石川 良助教



埼玉大学産学官連携セミナー



ポスター展示解説

「省電力・小型・低価格を実現する電気静油圧アクチュエータ」境野 翔助教
「高速・非接触・大面積・高精度な物体形状の光センシング機器」塩田 達俊准教授
「抵抗トルク呈示による機器操作の支援」楓 和憲助教
「革新的な制御設計を適用した回転摺動機構の開発」田所 千治助教
「時変の極めて高騒音な環境下においても、高品質な音声を確保」島村 徹也教授
「蛍光量子収率が九〇％にも達する高輝度蛍光ビーズの開発」幡野 健

第十四回埼玉アジアフォーラム

『「一带一路」構想で脚光を浴びるインドシナのフロンティア ラオス人民民主共和国』をテーマに開催

七月二十日(木)一三時三〇分より、

新都市ビジネス交流プラザ四階会議室において、埼玉県、ラオス大使館、埼玉りそな銀行と本会との共催で『「一带一路」構想で脚光を浴びるインドシナのフロンティア ラオス人民民主共和国』をテーマに、第十四回埼玉アジアフォーラムが開催され、九〇名が参加しました。

当日は、充実した交通インフラを始めとするラオスの魅力が紹介され、進出企業の事例を踏まえながらビジネス展開の可能性等について講演し

准教授
「金属酸化物を利用した新動作原理の熱発電素子」福田 武司助教
「ナノ抗体提示多糖を用いた高感度免疫測定」松下 隆彦助教
「ヒトが生きられない極限環境に応用可能なポリイミド溶着技術」山口 大介助教
「物を磁力で浮かしながら振動を止める技術」水野 毅教授

◆当日のプログラム

- ・主催者あいさつ 上田 清司埼玉県知事
- ・基調講演 ヴィロッド・スンダーラー駐日ラオス人民民主共和国特命全権大使
- ・講演「ラオスと日本/埼玉を信頼でつなぐ(ラオスへのODAと官民連携)」国際協力機構(JICA) ラオス事務所長 米山 芳春氏
- ・パネルディスカッション



第14回埼玉アジアフォーラム



講演を行う米山 芳春氏



ヴィロッド・スンダーラー 駐日ラオス人民民主共和国 特命全権大使

〈モデレーター〉
国際協力機構（JICA）ラオス
事務所長 米山 芳春氏
〈パネリスト〉
①光陽オリエントジャパン株式会社

代表取締役 清藤 隆雄氏
②NGO I.V.JAPAN
代表理事 富永 幸子氏
③寮都産業株式会社 営業統括責任
者 村松 賢志氏

平成二十九年年度働く女性応援講座（第一講）

『ビジネスマナー』開催

平成二十九年六月二十九日（木）十時から、With you さまにたいまにおいて、平成二十九年年度働く女性応援講座が埼玉県女性キャリアセンターと本会との共催で開催され、一二名にご参加いただきました。

今回は「ビジネスマナー」をテーマに、キャリアコンサルタント 河崎理恵子氏を講師としてお招きし、コミュニケーションという視点から、

立ち振る舞いやビジネスマナーを学ぶことを目的として、参加者同士で意見交換を行いながら講義が進められました。

今回参加者からリクエストの多かった「電話応対」も取り入れ、多くのロールプレイングを通して、理解していたはずの「マナー」を行動に移すことの難しさと重要性を再認識された様子でした。

平成二十九年年度働く女性応援講座（新座・志木）

『アサーティブ・コミュニケーション講座』開催

埼玉県女性キャリアセンターと本会との共催で、平成二十九年七月六日（木）十時から、にいざほっとぶらざにおいて平成二十九年年度働く女性応援講座が開催され、一五名にご参加いただきました。

今回は「アサーティブ・コミュニケーション講座」をテーマに、キャリアコンサルタント 河崎理恵子氏を講師としてお招きし、相手と周囲

の気持ちや感情を尊重しつつ、自身も表現していくためのコミュニケーションスキルを学ぶことを目的として講義が進められました。講座の中で体験していただいた自己診断とアサーティブ・コミュニケーション演習によって自身の普段のコミュニケーションの癖などにも改めて気づき、自身の振り返りの良い機会になったようでした。

平成二十九年年度働く女性応援講座（第二講）

『仕事の基礎力』開催

平成二十九年七月十三日（木）十時から、With you さまにたいまにおいて、

平成二十九年年度働く女性応援講座が埼玉県女性キャリアセンターと本会

との共催で開催され、二九名にご参加いただきました。

今回は「仕事の基礎力」をテーマに、キャリアコンサルタント 能勢みゆき氏を講師としてお招きし、仕事を効果的に進めるために必要なホウレンソウやチームワークを高めるコミュニケーション、役割分担や目

女性管理職のための交流会

平成二十九年七月二十六日（水）一四時から、県ウーマノミクス課主催で本会が後援した「女性管理職のための交流会」がソニックスティビル六階において開催され、県内企業の女性管理職や管理職候補者五三名が参加しました。

第一部は本会根岸茂文専務理事による講演「女性リーダーに期待すること」が行なわれ、経営や仕事における極意を伝授するとともに、人材育成の重要性を強調しました。第二部では女性管理職たちが日頃抱える悩みや課題、今後の展望などについて意見交換を行い、交流を深めました。

平成二十九年年度働く女性応援講座（第三講）

『話し方・伝え方』開催

平成二十九年七月二十六日（水）十時から、With you さまにたいまにおいて、平成二十九年年度働く女性応援講座が埼玉県女性キャリアセンターと本会との共催で開催され、三四名にご参加いただきました。

今回は「話し方・伝え方」をテーマに、キャリアコンサルタント 能勢みゆき氏を講師としてお招きし、会議や発表の場面において、相手に

正確に自分の考えや思いを伝えるプレゼンテーションを習得することを目的として実施しました。講座では、集団における意思決定の重要性を始めて、会議を活性化させるファシリテーションについても学びました。演習を通して「話すことに自信が持てた」などの声が寄せられ、一様に気づきが得られた様子でした。

平成二十九年年度働く女性応援講座（第四講）

『対人コミュニケーション力向上』開催

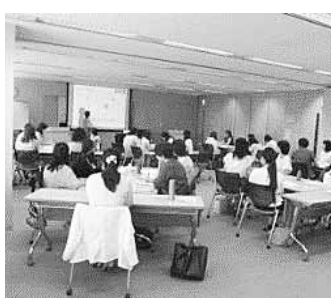
平成二十九年八月三日（木）十時から、With you さまにたいまにおいて、平成二十九年年度働く女性応援講座が埼玉県女性キャリアセンターと本会との

共催で開催され、二九名にご参加いただきました。

今回は「対人コミュニケーション力向上」をテーマに、キャリアコンサルタント 河崎理恵子氏を講師としてお招きし、人間関係を築くだけでなく、効率よく仕事を進めるためのヒントとなるコミュニケーションスキルを体験的に学ぶことを目的として、講義が進められました。

開始直後は、緊張も目立ちましたが、前半のきき方演習で環境やメンバーにも慣れ、その後は活発に取り組み姿勢が見られました。

行動特性の演習では、自身の強みや今後の課題が見え、多くの意見交換によって職場では得られない多くの気づきも生まれ、翌日からのモチベーションにつながったようでした。



働く女性応援講座（第4講）
『対人コミュニケーション力向上』



女性管理職のための交流会

外国人留学生対象企業説明会・就職面接会を開催

厚生労働省埼玉労働局と本会との共催で、「外国人留学生対象企業説明会」を五月二二日(月)、「留



就職面接会の様子

学生等対象就職面接会」を六月二七日(火)に、大宮ソニックスティディオで開催しました。

対象学生は、専修学校、高専、短大、大学、大学院を卒業または卒業予定の留学生等で、説明会に六一五名、面接会に三七四名が参加しました。また、企業側は本会本会会員を含め、説明会に三〇社、面接会に三七社が参加しました。各企業の担当者は、職種・仕事内容や求人票の見方、面接の受け方を説明し、留学生は熱心に聴き入る姿が多くみられました。

高校生のためのスマホアプリプログラミングキャンプ二〇一七を開催

八月七日(月)AGS株式会社が主催で本会が後援した、高校生のためのスマホアプリプログラミングキャンプ二〇一七がAGSビルで



開催されました。

一回目となるこの教室はスマホアプリの作成を通して高校生に「創造する力」や「つくる技術」を養ってもらうことを目的に開催されたもので、県立の普通高校・専門高校、さいたま市立高校、私立高校合わせて十二校、二五名が参加しました。

高校生たちはアシアル株式会社
の技術者から Monaca という
開発ツールを学んだ後、AGSの
社員のアシスタントを受けながら
三〜四名のチームでアプリを作成
しました。最後に、完成したアプ

リを皆の前で動作させ、会場の評価を受けながらプログラミングの楽しさを学んでいました。また、

キャリア教育として将来の就職先を考えるきっかけづくりとなりました。

「仕事の渋滞解消術」 「仕事の段取り、優先順位、書類の整理方法を学ぶ」と題し、株式会社人材育成社 取締役 芳垣玲子氏が講演

「仕事がスムーズに進まない」「時間通りに終わらない」といういわゆる仕事が渋滞してしまう状態は、突発的な仕事の割り込みや作業時間の見積もりの甘さが原因です。

そこで、七月七日(金)の仕事の渋



仕事の渋滞解消術

滞解消術セミナーでは、株式会社人材育成社 取締役 芳垣玲子氏を講師としてお迎えし、「仕事の段取り、優先順位、書類の整理方法を学ぶ」と題して実施しました。当日は、大宮ソニックスティディオ市民ホールにて開催し、二四名の方が参加されました。

芳垣氏からは、仕事の渋滞を起こさないために不可欠な段取りの手法や、作業時間の配分方法、生産性を上げるための機のゾーニングについて解説いただきました。また、チームビルディングで行われた演習において、制限時間内で結論を出すことを実践することで、段取りや優先順位を意識して仕事に取り組むことの必要性を再認識することができました。

部下のほめ方・叱り方研修 「ほめる」「叱る」で上司力アップをテーマに開催

七月二五日(火)大宮ソニックスティディオ市民ホール四〇四において、部下のほめ方・叱り方研修が開催され、十七名にご参加いただきました。

株式会社人材育成社 取締役 芳垣玲子氏を講師にお迎えし、上司力を高める「ほめ方・叱り方」をテーマにご講演いただきました。講演では、上司力を高めるため

には、ほめる・叱る目的を踏まえ、タイプに応じたほめ方・しかり方ができる事が必須であると同時に、ほめ方・叱り方次第で部下のやる気が高まり、成長し生産性に繋がることについて解説していただきました。

その後、どの様なほめ方叱り方が適しているのか、部下のタイプを知るためのコミュニケーション術を含め、様々なケースを用いながら演習とロールプレイングを交えてご講演いただきました。

◇講演概要

- ・管理者はチームの部下を指揮・管理して、組織の要請として与えられた使命を達成する役割を担う。
- ・人は組織そのものであり、人材育成の成否が組織の存続・成長に大きく関与する。
- ・ほめることと叱ることは、部下を育成する上で必須の行為であり、観察力を磨きコミュニケーション術を高める事でタイプに応じたほめ方・叱り方ができるようになる。



講師 芳垣玲子氏

青年経営者部会七月例会開催

「先輩経営者に学ぶシリーズ」第四弾 ㈱マスタック企業訪問と講演会

七月四日に青年経営者部会の七月例会を開催し一六名が参加しました。今例会は昨年度よりスタートした「先輩経営者に学ぶシリーズ」の第四弾で、㈱マスタックを訪問し、代表取締役社長増田文治氏による講演を拝聴し、その後工場見学と懇親会を実施しました。



増田文治氏
㈱マスタック
代表取締役社長

㈱マスタックは一九五七年の創業の製菓機械メーカーであり、「ひとりで笑顔になる。ふた口で幸せになる。お菓子は、世界中を幸せにできるはず」という企業理念のもと、日本の菓子業界と共に発展を遂げました。現在では、和洋菓子用の

オープン、充填成型機、直焼き焼成機の専門メーカーとして、世界のトップを目指して事業を展開されており、二〇一四年には、経済産業省の「グローバルニッチトップ企業一〇〇選」にも選定されています。また、OEM事業も手掛けられていて、東京土産として定番の「東京ばな奈」に代表される菓子生産にも取組まれています。

◆講演会概要

「そのお菓子づくりを、もっと美味しく、新しく」と題して、当社における時代の変化に応じた経営戦略や改革の取組みについて様々な経験談を交えてお話しいただきました。参加者からは「数々の取組みの中で『品質保証の確立』がマスタックブランドの価値向上に繋がった事が良く分かり、大変参考になった」という感想が聞かれた。

◆工場見学

その後、「安心・安全を提供する

ことに徹底してこだわった『菓子業界のファクトリーモデル』をコンセプトにした食品工場を見学し、講演でも説明いただいたマスタックブランドの真髓である「品質保証の確立」を随所に感じることができました。

青年経営者部会八月例会開催

「体験型プログラム」 ダイアログ・イン・サイレンス

八月八日に青年経営者部会の八月例会をダイアログ・イン・サイレンス会場にて開催し、一二名が参加しました。

◆開催主旨

様々なコミュニケーションの場において、話の内容以外に相手に大きな影響を与えているのが「声・表情・ジェスチャー」といった言葉以外の「非言語（ノンバーバルコミュニケーション）」です。それを上手く活用することで、相手との距離を縮めて信頼感を得るといった効果等が期待でき、ビジネスシーンでも非常に有効なコミュニケーション方法になるため、その効果を実際に体感する機会として企画いたしました。

◆プログラム体験

聴覚障害者のアテンドにより、参加者は音を遮断するヘッドセットを装着し、静寂の世界で「集中力・観察力・表現力」を体験しました。顔の表情やボディランゲージ・手話な

た。続く第二部の懇親会にも増田社長に参加いただき、活発な意見交換を通じて講演内容への理解を更に深めることができ、参加者一同にとって大変貴重な学びの機会となりました。

ど、音に頼らない方法で互いにコミュニケーションを取る方法を発見していきました。

◆参加者感想

・音に頼ることのできない世界で、相手が何を伝えているのか、また

どうしたら自分の言いたいことを相手に伝えられるかを必死に感じて、考える貴重な経験だった。アテンドの方が表情やボディランゲージなどを使って「伝えよう」とする時のエネルギーに驚いた。

普段、自分が伝える側に立った場合の熱量を考え直す機会になった。その後の懇親会では、体験プログラムでの気づきの共有や近況報告などをを行い懇親を深めました。

貴重な体験を通して、参加者それぞれが様々な気づきを得る機会となりました。



プログラムの説明を伺う
（写真は撮影禁止のためイメージ画像）

ダイアログ・イン・サイレンスプログラム
（写真は撮影禁止のためイメージ画像）

ボディランゲージを使用した集合写真



**青年経営者部会
新部会員のご紹介(入会順)**

株式会社 ジャスト
企画課 本多 和 平 様
ほんだ かずへい

サービス業(ボトルウォーター販売)、
ウォータースタンドレンタル(浄水機能付ウォーターサーバー)
事業所所在地 〒330-0854
埼玉県さいたま市
大宮区桜木町4-463

馬場食品工業 株式会社
代表取締役 馬場 常 晃 様
ばば つねあき

米菓生地製造
事業所所在地 〒350-0823
埼玉県川越市
神明町45-1

住協建設 株式会社
木造事業本部長付 安永 耐久雄 様
やすなが いくお

総合建設業
事業所所在地 〒350-1304
埼玉県狭山市
狭山台4-27-38



経営戦略や経営改革に
関して伺う貴重な機会
となった講演会

「菓子業界のファクト
リーモデル」を目指し
た食品工場の見学

増田社長にも同席いた
だき懇親を深めた懇親会

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第102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



多文化社会の担い手の育成

埼玉大学 研究機構 副機構長／教育学部 社会講座 桐谷 正信 教授

最近、「人口減少社会 日本」という言葉が注目されています。日本は2008年をピークに人口減少社会に突入し、昨年1年間で240,000人減少しています。2050年には、総人口が1億人を割り込むとの推計も出されています。急激な少子高齢化と同時に進行するこの人口減少は、生産労働人口の激減を意味します。この日本の人口減少への対策として、大幅な移民受け入れの現実が検討されています。また、すでに、グローバル化の進展により、日本国内の多分化化も進行しています。日本における外国人登録者数は毎年増加し、2016年末には過去最高の2,382,822人に達しています。

移民の大量受け入れが現実化した場合、これまで経験したことがない多文化状況が急速に進展し、大きな衝突や葛藤、差別等が多数生じます。しかし、これまでの日本の教育では、共通の言語と文化を持ち、暗黙の前提、いわゆる「常識」や「当たり前」を共有している「日本人」で構成される社会の構成員の育成を目的としてきました。異なる

言語や文化、異なる「常識」や「当たり前」を持つ人々と共生し、協働的に「多文化社会」を創っていく術を身につける学習は含まれていませんでした。

私は、「多文化社会」を形成する市民の育成のために、「多文化教育(Multicultural Education)」について、以下の二つの研究をしています。一つは、アメリカの合衆国史教育の研究から、日本の歴史教育を多文化歴史教育として展開するための内容構成の仕方を考えています。歴史教育は、現在の社会がどのように形成されてきたかを学ぶ、現在理解のための教育だからです。もう一つは、埼玉県内の小・中・高等学校の先生と協働して、子ども達が、自分の住む地域を多文化社会と捉え、多様な人々との共生を困難にしている課題を見出し、その解決策を構想し、実際に行政や地域に提案していく実践を開発しています。

今後も、原理的な研究と実践的な研究を通して、多文化社会の担い手を育成していきたいと思えます。

略歴

桐谷 正信
(きりたに まさのぶ)
1998年 筑波大学大学院
博士課程教育学研究科単
位取得退学
1998年より埼玉大学教育
学部講師、助教授、准教
授を経て、2014年より同
大学教授
2009～2012年 埼玉大学
学長補佐
2010年より東京学芸大学
大学院連合学校教育学研
究科兼任教員
2010年 博士(教育学、
筑波大学)
2014年より埼玉大学研究
副機構長、研究企画推進
室長

専門は、社会科教育学、
多文化教育論、アメリカ
歴史教育、シティズンシ
ップ教育

専門は高電圧工学および
大電力工学、放電プラズ
マ応用工学。

略歴

稲田 優貴
(いなだ ゆうき)
2014年3月東京大学大学
院工学系研究科博士課程
修了。博士(工学)。2015
年4月より現職。



プラズマの見える化技術

埼玉大学 大学院理工学研究科 数理電子情報部門 電気電子システム工学領域 稲田 優貴 助教

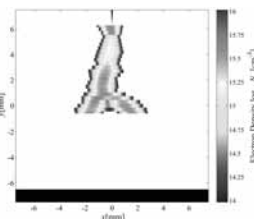
ほんの少しプラズマを当てるだけで、近年の切迫した医療・環境・農業・エネルギー問題が一挙に解決される可能性があります。これまで全く思いもつかなかったものにプラズマを照射し画期的な性質を発現させること、すなわちプラズマ応用技術の可能性を開拓し実用化へ展開することが現在の研究テーマです。

その一方、プラズマには防ぐべき対象としての負の側面も存在します。私は学生時代から、プラズマのネガティブな側面に対しても研究を行ってきました。例えば、雷を考えてみましょう。雷が送電線に直撃すると、最悪の場合、大規模な地域にわたって長時間停電が発生します。このような事態を回避するためには、送電線への雷撃を防ぐ研究、または雷撃があったとしてもその影響を瞬時に除去するための研究が必須となります。

現代社会においては、プラズマのポジティブな側面、そしてネガティブな側面はどちらも私たちの安全安心な生活と密接に関わっています。ここで、プラズマの可能性を最大限引き出す、またはプラズマのリスクを最小限に食い止めるためには、プラズマが思い通りに制御できなければなりません。

しかし、プラズマの状態は発生環境に対して非常に敏感で、現在のところその性質を制御することは非常に困難です。性質を制御するためには、プラズマの最も基本的な構成粒子であり、プラズマに性質を付与する役割を持つ電子を詳細に測定し、性質の発現メカニズムを明らかにする必要があります。

こうした背景のもと私は、電子の数密度が単一測定で可視化できる汎用的なイメージングセンサを世界に先駆けて開発しました。これにより、時空間の再現性が低いメカニズムが全く不明であったプラズマに対しても、電子の挙動が詳細に検討できるようになりました。電子密度の汎用的なイメージングセンサを駆使してプラズマをポジティブ・ネガティブな側面から総合的に研究することで、プラズマが有する新たな性質の探索および現象理解に基づいた応用技術の最適化・新規実用化を現在、精力的に進めています。



「ものづくり大学」へようこそ

連載
第83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



技能・職能の体感的教育システムの開発

製造学科 龍前三郎 教授

ものづくり大学では、ものづくりの現場に立ってリーダーシップを発揮できる技術者の育成に力を入れている。そのためには、ものづくりの現場で使用される技能や職能に対する深い理解が必要であり、体験を伴う実践的な教育によってこれを達成することを目指している。現在、本学では産業界や諸団体と連携して、多くの技能者・職能者の方に非常勤講師としてこのような教育を担当していただいているが、ご退職や高齢化および後継者不在により、講師による直接の教育が困難になることが危惧されている。そこで、2016年度から私立学校教育研究設備整備事業として、仮想現実（VR）や拡張現実（AR）技術を用いた技能・職能の教育システムと、そのための教育プログラムの開発を始めた。

最初の課題として取り組んでいるのは、「VRによる体感的安全教育」である。ものづくりにおける（特に技能・職能系の）作業や動作（身体運用）の安全確保を、無意識レベルで身に付けるためには、危険な状態を体験できることが望ましい。しか

しながら、教育機関での実習や企業でのOJTで実際の作業時にこれを行うことは、100%の安全確保が困難なことや、熟練の指導員に要するコストなどの面から困難である。したがって、安全を確保しつつ実際の危険状態を疑似体験できる教育訓練が可能になれば、教育機関や産業界の人材育成にとって、非常に大きな貢献となる。

現在、旋盤による切削加工を事例として、仮想視覚空間で再現された加工場面での、「不適切な操作」や「危険行為」の結果を、力覚提示装置および音声により作業者体感させるシステムを構築中である（写真1）。

このシステムを更に発展させ、安全教育だけでなく技能・職能の教育や継承など、産業界のさまざまな要望に応えることができれば幸いである。



写真1. 仮想空間の旋盤での送りハンドル操作体感

龍前 三郎（りゅうまえ さぶろう）教授、工学博士 東京工業大学卒、同大学院理工学研究科、情報理工学研究科勤務、経済企画庁経済研究所客員研究員、明治大学兼任講師。2002年ものづくり大学着任。日本生体医工学会、日本人間工学会などの会員（連絡先：048-564-3839/ryumae@iot.ac.jp）



桶川飛行学校軸組壁の耐力性能

建設学科 小野 泰 教授

桶川飛行学校は、熊谷陸軍飛行学校（現在の航空自衛隊熊谷基地）の分教場で、昭和12年6月、当時の埼玉県北足立郡川田谷村に建設された築79年の歴史を有する木造校舎群です。校舎群は平成28年度に解体され、29年度に復元が予定されています。歴史的建築物は、現在の建築基準法に適合しないので、「既存不適格建築物」と呼ばれ、復元するにあたり、構造・防火・採光・換気等の性能を現在の建築基準法に適合するよう検討します。

そこで、復元後の構造安全性を評価するために、平成28年度に予備試験を行いました。軸組壁は、校舎の柱間寸法により数種類存在しますが、柱間1,600mmのタイプAと柱間1,200mmのタイプDの2種類を選択し、それぞれ3体ずつ用意しました。タイプAの3体では軸組壁を構成する部材相互の接合補強の違いを、タイプDの3体は筋かい・方杖の方向性の違いを確認しました。

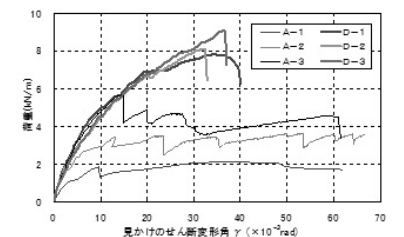
試験方法は、試験フレームにセットした試験体の桁を油圧ジャッキを用いて水平方向に押し引きします。

試験結果をグラフに示します。グラフの縦目盛は荷重（kN：1 kN≒1,000kg）、横目盛は変形角（rad：試験体高さに対する

桁の水平変位）です。タイプAの細いラインは、接合補強を強固にするにつれて荷重が上昇しています。タイプDの太いラインでは、筋かい・方杖の方向性を違えても耐力に大きな影響を生じさせないこと、また、現在の建築基準法に規定する断面寸法15×90mmの木製筋かい（倍率1）と同等の性能を有することが確認できました。本年度に実施する本試験では、この予備試験の結果を参考にして、試験体の種類・仕様を決定します。



左：桶川飛行学校軸組壁、右：試験状況



桶川飛行学校軸組壁（タイプA・D）抱絡線グラフ

小野 泰（おの やすし）教授、工学修士、関東学院大学大学院工学研究科建築学専攻修了。1983年4月（助）日本住宅・木材技術センター試験研究所、2003年4月ものづくり大学。日本建築学会、NPO木の建築フォーラム、木質構造研究会などに所属。（連絡先：048-564-3855/y_ono@iot.ac.jp）

企業経営動向調査（2017年度第2回〈17年7月調査〉）結果

調査概要

○調査対象	550社	○資本金別	
有効回答数	209社	●5000万円以下	103社
回収率	38.0%	●5000万円超～1億円以下	54社
○業種内訳		●1億円超～3億円以下	9社
●内製造業	92社	●3億円超	43社
●内非製造業	117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4月	17年7月	<p>○最近の国内景気 DI は、17年4月比で製造業は「+3」の改善、非製造業は「-3」の悪化となった。</p> <p>○先行きについては、17年4月比で製造業は「+2」の改善、非製造業は「-4」の悪化を見込む。</p>
最近	全社	9	9	
	内製造業	8	11	
	内非製造業	10	7	
先行き (6カ月先)	全社	11	9	
	内製造業	8	10	
	内非製造業	12	8	

2. 業界の景気 DI		17年4月	17年7月	<p>○最近の業界景気 DI は、17年4月比で製造業は「+6」、非製造業は「+9」の改善となった。</p> <p>○先行きについては、17年4月比で製造業は「-6」、非製造業は「-1」の悪化を見込む。</p>
最近	全社	-5	3	
	内製造業	-9	-3	
	内非製造業	-1	8	
先行き (6カ月先)	全社	-2	-5	
	内製造業	-4	-10	
	内非製造業	-1	-2	

3. 自社の業況 DI		17年4月	17年7月	<p>○最近の自社業況 DI は、17年4月比で製造業は「+6」の改善、非製造業は「-1」の悪化となった。</p> <p>○先行きについては、17年4月比で製造業は「-6」、非製造業「-2」の悪化を見込む。</p>
最近	全社	7	10	
	内製造業	-2	4	
	内非製造業	15	14	
先行き (6カ月先)	全社	7	4	
	内製造業	7	1	
	内非製造業	8	6	

II-1. 経営動向（売上高）

(注)17/4-6月期、7-9月期の上段の()内の数値は17年4月調査時の見通し

1. 売上高 DI (対前四半期比)	実 績		見 通 し		
	17/1-3	4-6	7-9	10-12	
全 社	17	(-8) -7	(14) 12	26	<ul style="list-style-type: none"> ○ 4-6月期の売上高 DI は、1-3月期比で製造業は「-28」、非製造業は「-19」の悪化となった。 ○ 今後の見通しについては、製造業・非製造業とも2期連続（7-9期・10-12期）の改善を見込む。
内 製 造 業	26	(-16) -2	(18) 16	19	
内 非 製 造 業	9	(-2) -10	(10) 9	32	

2. 経常利益 DI (対前四半期比)	実 績		見 通 し		
	17/1-3	4-6	7-9	10-12	
全 社	14	(-7) -10	(12) 4	15	<ul style="list-style-type: none"> ○ 4-6月期の経常利益 DI は、1-3月期比で製造業「-22」、非製造業「-25」の悪化となった。 ○ 今後の見通しについては、非製造業は2期連続の改善を見込むものの、製造業は10-12期に7-9期比で若干の悪化を見込む。
内 製 造 業	14	(-9) -8	(15) 9	6	
内 非 製 造 業	14	(-6) -11	(9) 1	21	

III. その他

1. 製品の在庫水準 DI (「過大」 - 「不足」)		17年4月	17年7月	
最 近	全 社	2	-1	<ul style="list-style-type: none"> ○ 最近の製品在庫水準 DI は、17年4月比で製造業は「+1」の改善、非製造業「-7」の悪化となった。 ○ 先行きについては、17年4月比で製造業は「-3」、非製造業は「-12」と悪化しており、在庫不足感が強まると思われる。
	内 製 造 業	2	3	
	内非製造業	2	-5	
先 行 き (6カ月先)	全 社	2	-5	
	内 製 造 業	4	1	
	内非製造業	1	-11	

2. 生産・営業用設備 DI (「過剰」 - 「不足」)		17年4月	17年7月	
最 近	全 社	-3	-9	<ul style="list-style-type: none"> ○ 最近の生産・営業用設備 DI は、17年4月比で製造業・非製造業いずれも「-6」の悪化となった。 ○ 先行きについては、17年4月比で製造業は横這いながら、非製造業は「-7」と悪化しており、生産・営業用設備の不足感が強まると思われる。
	内 製 造 業	-2	-8	
	内非製造業	-3	-9	
先 行 き (6カ月先)	全 社	-7	-10	
	内 製 造 業	-9	-9	
	内非製造業	-4	-11	

3. 雇用人員 DI (「過剰」－「不足」)		17年4月	17年7月	<p>○最近の雇用人員 DI は17年4月比で製造業「+1」の改善、非製造業「-9」の悪化となった。</p> <p>○先行きについては17年4月比で製造業は「-3」、非製造業は「-6」と悪化しており、人手不足が今後も続くと思込まれる。</p>
最 近	全 社	-24	-29	
	内 製 造 業	-18	-17	
	内非製造業	-30	-39	
先 行 き (6カ月先)	全 社	-34	-39	
	内 製 造 業	-26	-29	
	内非製造業	-41	-47	

4. 資金繰り DI (「楽」－「厳しい」)		17年4月	17年7月	<p>○最近の資金繰り DI は、17年4月比で製造業は「+3」、非製造業は「+5」の改善となった。</p> <p>○先行き DI についても、17年4月比で製造業は「+2」、非製造業は「+4」と改善しており、資金繰りに繁忙感は見られない。</p>
最 近	全 社	12	16	
	内 製 造 業	12	15	
	内非製造業	12	17	
先 行 き (6カ月先)	全 社	11	14	
	内 製 造 業	12	14	
	内非製造業	10	14	

5. 販売価格 DI (「上昇」－「下落」)		17年4月	17年7月	<p>○最近の販売価格 DI は、17年4月比で製造業は「+6」、非製造業「+5」の改善となった。</p> <p>○先行きについては、17年4月比で製造業は「+9」、非製造業は「+5」と改善しており、販売価格の上昇が今後見込まれる。</p>
最 近	全 社	-4	1	
	内 製 造 業	-11	-5	
	内非製造業	1	6	
先 行 き	全 社	-5	2	
	内 製 造 業	-13	-4	
	内非製造業	2	7	

6. 仕入価格 DI (「上昇」－「下落」)		17年4月	17年7月	<p>○最近の仕入価格 DI は、17年4月比で製造業は「-3」の悪化、非製造業は「+5」の改善となった。</p> <p>○先行きについては、17年4月比で製造業は「-9」、非製造業は「-1」と悪化しており、製造業において仕入価格低下が見込まれる。</p>
最 近	全 社	23	24	
	内 製 造 業	32	29	
	内非製造業	15	20	
先 行 き	全 社	32	28	
	内 製 造 業	42	33	
	内非製造業	24	23	

低成長時代の就業規則の

見直し・改訂のポイント

— 第二一五回 —

労働契約法の企業実務上の

対応について(その29)

弁護士 安西 愈



九 競業禁止義務を

めぐって

(第3回)

2 退職後の競業禁止義務の合意の有効要件は何か

(一)退職後の競業禁止義務の合意の問題

従業員に対して、事業主が退職後においても当該事業と競業関係にある企業への転職を禁止し、企業の利益を確保し、あるいは退職後、競業他社に就業することによって営業秘密が漏れるのを防止するということは、企業として当然のことと考えがちである。しかしながら、一方においては、労働者には憲法第二二条一項において、

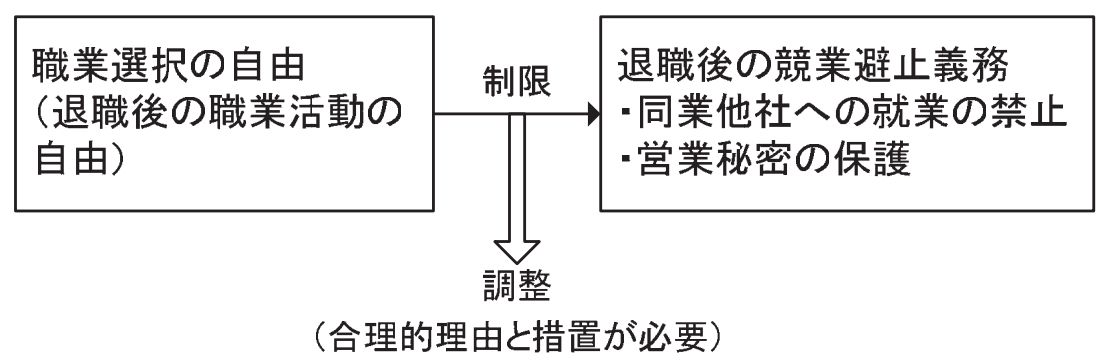
「職業選択の自由」が保障されている。すなわち、労働者には、自由に自分に適した業務に従事し、生活の糧を得ることが保障されているのである。

この場合、労働者としては、自分の能力、技術、経験をより生かすためには、職業経験や業務上のキャリアを有する前の企業と同種の企業に就業し、同種の業務に従事することが有利であり、自己の能力の向上等において有効となる。そこで、退職後の競業禁止義務をめぐっては、この点において問題が生ずることになる。

すなわち、「労働者は、労働契約の存続中は、一般的には、使用者の利益に著しく反する競業行為

を差し控える義務がある。したがって、そのような行為がなされた場合には、就業規則の規定(会社の利益に反する著しく不都合な行為)などに従った懲戒処分や損害賠償請求(裁判例として、エープライ事件―東京地判平一五・四・二五労働八五三号二二頁)がなされうる。」「次に、退職後の競業行為の差止めは、退職者の職業選択の自由を直接侵害する措置なので、競業制限の合理的理由が認められ、合理的な範囲(期間・活動、等)内での競業制限特約が存在する場合にのみ、その特約を根拠に行いうる(肯定例は、フォセコ・ジャパン事件―奈良地判昭和四五・一〇・二三判示六二四号七八頁、新大阪貿易事件―大阪地判平三・一〇・一五労働五九六号二二頁。否定例は、東京リーガルマインド事件―東京地判平七・一〇・一六労働六九〇号七五頁)。」(菅野和夫『労働法第十一版補正版』一五三頁)というのが通説である(第1図参照)。

第1図 退職後の競業禁止義務の問題



退職禁止義務とは、使用者と競合する企業に就職し、または自ら業務を営まない義務をいい、守秘義務と

は質的に異なる内容を有する義務である。前記のとおり、守秘義務が営業秘密の侵害のみを禁止し、その一点において職業活動を制約するにとどまるのに対し、競業禁止義務は、労働者の職業活動自体を禁止する義務であり、労働者の職業選択の自由(憲法第二二条一項)に及ぼす制約効果が高い。したがってここでは、営業秘密等の保護(知的財産法の要請)と職業選択の自由(労働法の要請)との調整という視点がより強く要請される。」(土田道夫『労働契約法第二版』七一〇頁)というわけである。

この点については、判例上も「もつとも、使用者と労働者との間で退職後の競業禁止義務を合意した場合、当該労働者は、一定範囲の業務について競業を

禁止され、職業選択に制限を受ける。また、その結果として、同人の生計の手段が失われ、その生活が困難になるおそれもある。加えて、使用者の業務に関して競争が制限されることで市場の独占を招き、一般消費者の利益が害されることも想定される。しかも、使用者と労働者との間では、一般的に雇用の可否を決定する権限を有するなどの理由により使用者が優越的な地位にあるため、労働者は、競業禁止義務を受け入れざるを得ないこと、また、労働者は、必ずしも合意内容をよく理解せずに競業禁止義務を定める合意をするこ

と等の事情がしばしばみられることにかんがみると、使用者及び労働者間では、上記の各不利益が生ずるおそれがあるというべきである。したがって、無限定に競業禁止義務を定める合意を有効と解するのは相当でなく、競業の制限が合理的かつ必要な範囲を超える場合、当該合意は、公序良俗に反し無効となるというべきである。」(平二一・五・一九東京地裁判決、日興プリンシパル・インベストメ

ンツ事件、判タ一三一四号二二八頁)とか、「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つ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つて付随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益のみを図つ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し、競業行為を許さず、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つており、かつ、右競業行為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つて

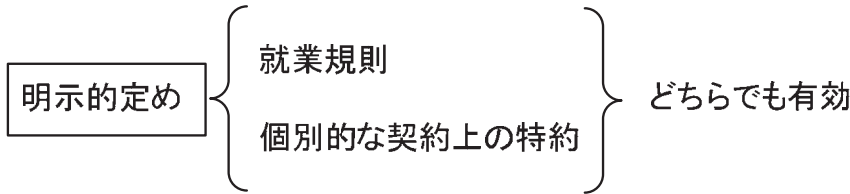
いる場合には、公序良俗には反せず、その合意は有効であると解するのが相当である。」(平二一・二・一八東京地裁判決、東京貸物社事件、労働八〇七号三二頁)というのが一般的な考え方となっている。

(二)退職後の競業禁止義務の合意は明白性を要する

次に、退職後は職業選択の自由があるので、これを制限するためには、退職後の競業禁止義務を労働者に課するにはその合意は当然のことながら、明白であることを要する。

すなわち、「競業禁止義務の法的根拠としては、契約上の明確な合意(競業禁止特約)または就業規則規定が必要となる。守秘義務と同様、退職労働者が信義則上当然に競業禁止義務を負うかが問題となるが、労働契約上の義務は契約終了とともに終了すること、競業禁止義務が職業選択の自由に対して強い制約を有することを考えれば、明示の根拠を要すると解すべきである。問題は、個々の労働者・使用者間の特約を要するか、就業規則規定(競業禁止規定)で足りるかどうかである。両説ありうるが、私は退職後の競業禁止義務のように、労働契約本体と密接に関連し、附随する権利義務は就業規則の対象となる『労働条件』(労働契約法七条)に該当すると解する立場から、後説を支持する。」(土田道夫前掲書七一頁)とされているところである。

ここにいう両説というのは、在職中の場合は競業禁止義務は労働契約の附随義務として、労働契約法第七条によって就業規則が労働契約の内容になり当然存在するが、退職後については労働契約が存在しない以上この規定は及ばず別途誓約書等による個別的な合意など



※就業規則のみの場合は、退職後は労働契約がないということから無効説があるので、念のため退職にあたり誓約書等の個別的特約をしておいた方がよい。

的なものであることが求められるというべきである。」(平二四・三・一三東京地裁判決、関東工業事件、労経速2144号23頁)とか、「退職後の競業禁止義務は、労働者の生計手段である職業遂行を制限するものであり、特に、本来当該労働者が新たな職業に就く上で最も有力な武器となる職業経験上の蓄積を活用することを困難にするものであるから、その義務の存在を認めるについては、一定の慎重さが要求される。しかしながら、必ずしも使用者と労働者との間の個別の合意によってしか定められないものではなく、就業規則によって定めることも許される。なぜなら、一定の限度では、企業の正当な利益を守るために使用者が労働者にかかる義務を課すことが避けられないし(例えば、個人情報保護に関する法律21条は、個人情報取扱事業者に対し、従業者に対する監督を義務づけているが、これは離

職後に個人情報流出させることを防止する措置を採る義務を課している趣旨と解される。)、かかる義務について、個別の合意を俟たず、企業秩序維持のために画的に義務を課す必要性も否定し難いからである。」(平二一・一〇・二三大阪地裁決定、モリクロ事件、労判一〇〇〇号五〇頁)とされている。このように、退職後の競業禁止義務の合意については、就業規則であっても有効であり、また個別の合意であってもよいとされている(第2図参照)。

しかしながら、前述のとおり、就業規則における在職中の競業禁止義務は、退職後は労働契約がないので及ばないとの説もあるので、これに關シトラブルを防止するためには、就業規則で「退職後の競業禁止義務」を定めておくだけでなく、加えて退職に当たって、退職後における競業禁止義務について詳しい条件を定めた「誓約書」等の特約を定めて労働者の合意を得ておいた方がよいといえる。

発達障害の社員への合理的配慮義務

弁護士 安西 愈

最近、発達障害等を有する労働者をめぐる職場のトラブルが増えているようである。採用時には分からないで、採用後職場に配属した後には人とのコミュニケーションができず、意思決定を含め周りの人と同調困難で、他人の話が聞けないため仕事を委せられず、自分勝手なため上司や同僚と衝突を繰り返す一方で、病識がないので、対応が困難というケースである。

ポイント労働法

平成二五年の障害者雇用促進法の改正で、「障害者」の定義が改められ、「身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう」(法第二条一号)とされ、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥障害その他これに類する症状を有する者も同法上の障害者とされた。

改正法では、「事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつてい事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な設備の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に對して過重な負担を及ぼすこととなる

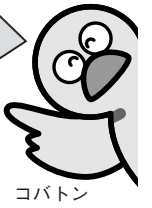
ときは、この限りではない。」(第三条の三)との「合理的配慮義務」が規定された。

そして、そのための「事業主が講ずべき指針」(平成二七年厚労告示一七号)が定められ、「発達障害」に関しては採用後に判明した場合には、事業主は労働者が障害者であることを雇入れ時までに把握できなかった場合については、障害者であることを把握した際に、事業主は、当該障害者に対し、遅滞なく対応し、「合理的配慮の提供義務」を負う。

「合理的配慮の内容」として、「発達障害」に関しては、それが「採用後」の場合には次のように定められている。業務指導や相談に關シ、担当者定めること。

- ・業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。
- ・出勤時刻・休暇・休憩に關シ通院・体調に配慮すること。
- ・感覚過敏を緩和するため、サンングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。
- ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

しかし、職場での仕事が困難で職場秩序が保てない場合でも、とにかく配慮して雇用を継続すべきかという点については、「雇用安定義務や合理的配慮の提供義務は、使用者に対し、障害のある労働者があるがままの状態を、それがどのような状態であろうとも、労務の提供として常に受け入れることまでを要求するものとはいえない。」(東京地裁判決、平成二七・七・二九)とされている。



コバトン

埼玉県からののお知らせ

「正社員化支援フォーラム」の参加者を募集します！

県では、10月の正社員化推進月間に合わせて、企業（経営者、人事労務担当者等）及び勤労者を対象にフォーラムを開催します。

現在、参加者を募集中です。企業の人材確保や非正規雇用者の正社員転換などに御関心のある方は、是非、御参加ください。

○内容

①基調講演「人口減少下で生き残る企業の人材確保・育成策」

内閣府地域働き方改革支援チーム 委員 渥美 由喜 氏

②パネルディスカッション

「非正規雇用者の正社員転換、処遇改善等による人材の確保・育成」
(株)ハイデイ日高、三州製菓(株)、埼玉労働局、連合埼玉

○日時 平成29年10月19日(木)

14時～16時30分

○場所 さいたま市文化センター

小ホール（南浦和駅西口徒歩7分）

※詳細はHPを御覧ください。

<http://www.pref.saitama.lg.jp/a>

0808/seishain-top.html

○問い合わせ先

県勤労者福祉課
(048-830-4516)

埼玉県中小企業制度融資の御案内

県では、中小企業の皆様に事業に必要な資金を円滑に調達していただくための融資制度を設けています。

県が金融機関に利子を補助することにより、中小企業の皆様が金融機関から低い利率で融資を受けることができます。

今年度は、県が推進する「多様な働き方実践企業」や「シニア活躍推進宣言企業」の認定等を受けている企業に対し、利率を優遇した「事業資金・働き方改革企業優遇貸付」を創設しました。認定を受けている企業の方で、事業に必要な資金の借入れをお考えの方は、是非、御相談ください。

※融資にあたっては、金融機関及び信用保証協会の審査があります。
<http://www.pref.saitama.lg.jp/a/0805/seidovush/>

○問い合わせ先
地元の商工会議所又は商工会
県金融課
(048-830-3801)

「女性活躍のための働き方改革実践講座」参加者募集

育児対応時の職場マネジメント、テレワークの導入。

いま求められる働き方改革の課題に切り込み、具体的な対応方法をお伝えします。是非、御参加ください。

○日程

(1)10月18日(水)「育児対応時の職場マネジメント」

(2)11月21日(火)「テレワーク導入へのファーストステップ」

※各日13時30分～16時30分
○場所 大宮ソニックシティ
○対象 県内企業の経営者、管理職、人事担当者等

○費用 無料
※詳細は、HPを御覧ください。
<http://www.saitama-np.co.jp/ki/jikokoku/womenomics/jissen.html>

○問い合わせ先
埼玉新聞社 ※県の事業受託者
(048-795-9932)
県ウーマノミクス課
(048-830-3960)

若手社員のお手伝いをこめば、向上のお手伝いをこめば

県では、技能五輪全国大会などの技能競技大会への出場、上位入賞を目指す若手技能者を支援しています。製造、建築、塗装、造園など様々な業種の事業所に熟練技能士を無料で派遣し、県内中小企業の若手社員向けの集中訓練を行います（訓練内容、日数、時間帯などは御相談に応じます）。

訓練に使用する材料や会場などの支援も行いますので、社員の技能向上に、是非、御活用ください。

○問い合わせ先
埼玉県技能士会連合会
※県の事業受託者
(048-833-5923)
県産業人材育成課
(048-830-4602)

平成29年度後期技能検定試験実施のお知らせ

技能検定は、様々な職種で働く人の技能を評価する国家検定制度で、

企業や学校で長年にわたり技能の向上に活用されています。

今回から、35歳未満で実技試験の2級又は3級を受検する方の受検手数料を9,000円減額します。

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

○試験日程 平成29年12月～30年2月(検定職種により異なります)
○受検案内・受検申請書配布場所
県職業能力開発協会(さいたま市浦和区北浦和5-6-5 埼玉県浦和合同庁舎5階) 他
○受検申請受付期間 10月2日(月)～13日(金)に同協会へ提出

○受検手数料(各等級共通)
・学科試験のみ…3,100円
・実技試験のみ…17,900円
・実技と学科両方…21,000円
※平成29年4月1日現在35歳未満の方は、2級及び3級の実技試験の受検手数料を9,000円減額します。

○問い合わせ先
受検申請について
県職業能力開発協会
(048-829-2802)
<http://www.saitama-vada.or.jp/>
・技能検定制度全般について
県産業人材育成課
(048-830-4602)
<https://www.pref.saitama.lg.jp/a/0811/kenrei/index.html>

社員のスキルアップ講習に県が講師を派遣します

県では、中小企業等を対象に、講師派遣による在職者向けスキルアップ講習を実施しています。

いつもの社内環境や使い慣れた機械で技術指導が受けられます。

新入社員のフォローアップ教育、各種検定受検対策などに、是非、御活用ください。

○講習分野 機械操作、溶接、CAD、ITスキル、介護スキル、業務改善など様々な分野の講習が可能です。
○定員 3人以上(最大人数は講習によって異なります)

○講習時間等 1講習当たり12～30時間(御要望に応じて実施日や時間を設定可能です)
○受講料 1人当たり2,000円(材料費・テキスト等は、企業で御負担いただきます)

○問い合わせ先
県産業人材育成課
(048-830-4598)

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についてのセミナーを県内各地で開催しています。

現在、「こがポイント！無期転換ルールへの対応と実務上の諸問題」と題したセミナーの受講者を募集中です。

○日時 11月1日(水)14時～16時
○場所 新都心ビジネス交流プラザ(北与野駅徒歩1分)

○内容
・無期転換ルール導入の背景
・企業としての対応例 など
※詳細はHPを御覧ください。
<http://www.pref.saitama.lg.jp/a/0808/rodoseminar/>

○問い合わせ先
県勤労者福祉課
(048-830-4518)

埼玉県の最低賃金の改定

10月1日以降、871円

埼玉県最低賃金は、10月1日以降871円となります。

最低賃金額は、労働者の賃金、通常の事業の賃金支払能力等を総合的に勘案した上で決定されるもので、平成29年度は徹底した調査・審議を重ねた結果、871円となり、平成27年度と比較しますと25円の引き上げとなりました。

時間額 **871円**
引上額 **26円**
引上率 **3.08%**

〈注意していただくこと〉

1. 適用する地域……埼玉県の区域
2. 適用する使用者
……前号の地域内で事業を営む使用者
3. 適用する労働者
……前号の使用者に使用される労働者
4. この最低賃金において賃金に算入しないもの
……精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
5. 「非鉄金属製造業」、「電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業」、「輸送用機械器具製造業」、「光学機械器具・レンズ・時計・同部分品製造業」、「各種商品小売業」及び「自動車小売業」については、別途特定（産業別）最低賃金が適用されます。

詳しくは、埼玉労働局賃金室（電話048-600-6205）または最寄の労働基準監督署へお問い合わせください。

平成29年度地域別最低賃金額（時間額）の状況

都道府県名	最低賃金額 時間額	引上額 時間額	都道府県名	最低賃金額 時間額	引上額 時間額	都道府県名	最低賃金額 時間額	引上額 時間額
北海道	810	24	石川	781	24	岡山	781	24
青森	738	22	福井	778	24	広島	818	25
岩手	738	22	山梨	784	25	山口	777	24
宮城	772	24	長野	795	25	徳島	740	24
秋田	738	22	岐阜	800	24	香川	766	24
山形	739	22	静岡	832	25	愛媛	739	22
福島	748	22	愛知	871	26	高知	737	22
茨城	796	25	三重	820	25	福岡	789	24
栃木	800	25	滋賀	813	25	佐賀	737	22
群馬	783	24	京都	856	25	長崎	737	22
埼玉	871	26	大阪	909	26	熊本	737	22
千葉	868	26	兵庫	844	25	大分	737	22
東京	958	26	奈良	786	24	宮崎	737	23
神奈川	956	26	和歌山	777	24	鹿児島	737	22
新潟	778	25	鳥取	738	23	沖縄	737	23
富山	795	25	島根	740	22	全国平均	848	25

過去5年間の最低賃金額の状況

年度	25	26	27	28	29
最低賃金・時間額	785円	802円	820円	845円	871円
引上額・引上率	14円・1.82%	17円・2.17%	18円・2.24%	25円・3.05%	26円・3.08%

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

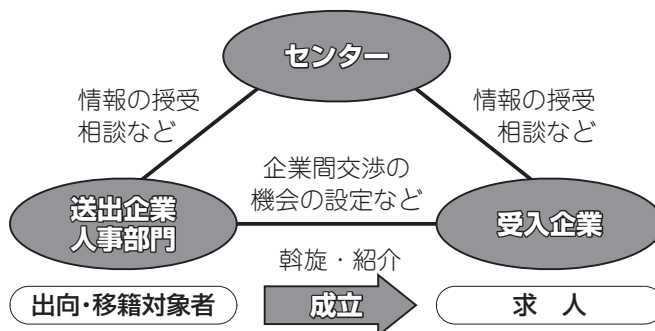
企業間の人材マッチングを
サポートしています。

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

埼玉 事務所 ☎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

事業だより

七月一八日～九月二十五日

- 七月一八 二〇一七地域フォーラム (ソニックシティ国際会議室)
- 七月一九 人事制度セミナー第二講 (ソニックシティ)
- 七月二〇 第一回埼玉アジアフォーラム (さいたま商工会議所)
- 七月二五 部下のほめ方・叱り方 (ソニックシティ)
- 七月二六 課長力パワーアップ講座 第四講 (ソニックシティ)
- 七月三二 人事制度セミナー第三講 (ソニックシティ)
- 八月一 営業力強化セミナー (ソニックシティ)
- 八月二八 労働問題実務対応第二講 (ソニックシティ)
- 九月一 課長力パワーアップ講座 第五講 (ソニックシティ)
- 九月四 第一回CSR委員会 (ソニックシティ)
- 九月六 変革リーダー研修 (ソニックシティ)
- 九月七 第七回トップセミナー (ソニックシティ)
- 九月八 課長力パワーアップ講座 第六講 (ソニックシティ)
- 九月一 社長塾第一講 (ソニックシティ)
- 九月一二 ファシリテーション研修 (ソニックシティ)
- 九月二二 社長塾第二講 (ソニックシティ)

告知版

- ◆九・二五 労働問題実務対応第三講 (ソニックシティ)
 - 日時 一〇月三日(火) 第一講・三〇日(月) 第二講 九時三〇分～一六時五〇分
 - 会場 ソニックシティ
 - 内容 問題解決力を向上させ、成果を生み出すリーダーを育成する
 - 講師 (株)インソース 河邊謙導氏
 - ★社長塾第三講
- ◆九・二五 問題解決力向上研修第一・二講
 - 日時 一〇月三〇日(火) 一三時三〇分～一六時三〇分
 - 会場 ソニックシティ
 - 内容 「社会人基礎力」を全社員に根付かせる方法
 - 人事教育コンサルタント 本田有明氏
 - ★理事會・臨時總會
- ◆九・二五 社長塾第四講
 - 日時 一〇月二〇日(金) 一三時三〇分～一六時三〇分
 - 会場 ソニックシティ
 - 内容 「社会人基礎力」を全社員に根付かせる方法
 - 人事教育コンサルタント 本田有明氏
 - ★労働問題実務対応第五講
- ◆九・二五 労働問題実務対応第五講
 - 日時 一〇月二七日(金) 一三時三〇分～一六時三〇分
 - 会場 ソニックシティ
 - 内容 有期契約社員の契約対応実務
 - 石崎・山中総合法律事務所ウエアスパ・パートナー弁護士 塚越賢一郎氏
 - ★第二回特別セミナー
- ◆九・二五 問題社員への法的対応と実務対策
 - 日時 一〇月二〇日(金) 一三時三〇分～一六時三〇分
 - 会場 ソニックシティ
 - 内容 「問題社員」を放置しないためのケース別実務対策
 - 石崎・山中総合法律事務所パートナー弁護士 安藤源太氏
 - ★社長塾第五講
- ◆九・二五 労働問題実務対応第六講
 - 日時 一〇月二二日(火) 一三時三〇分～一六時三〇分
 - 会場 ソニックシティ
 - 内容 「ドラッカー流」強い会社をつくる経営者の条件
 - 人事教育コンサルタント 本田有明氏
 - ★第二回CSR委員会
- ◆九・二五 問題社員への法的対応と実務対策
 - 日時 一〇月二二日(火) 一三時三〇分～一六時三〇分
 - 会場 ソニックシティ
 - 内容 「問題社員」を放置しないためのケース別実務対策
 - 石崎・山中総合法律事務所ウエアスパ・パートナー弁護士 塚越賢一郎氏
 - ★労働問題実務対応第六講
- ◆九・二五 労働問題実務対応第六講
 - 日時 一〇月二二日(火) 一三時三〇分～一六時三〇分
 - 会場 ソニックシティ
 - 内容 各種環境分析手法のポイントを学び、経営戦略を立案する
 - (株)インソース 高井幹雄氏
 - ★年末調整実務セミナー
- ◆九・二五 経営戦略第一講
 - 日時 一〇月九日(木) 九時三〇分～一六時五〇分
 - 会場 ソニックシティ
 - 内容 給与・賞与計算の「仕組みと流れ」を把握し、年末調整に備える!
 - 税理士・公認会計士 飯野浩一氏
 - ★よくわかる経営戦略第二講
- ◆九・二五 労働問題実務対応第七講
 - 日時 一〇月二二日(火) 一三時三〇分～一六時三〇分
 - 会場 ソニックシティ
 - 内容 マーケティング思考を学び、経営計画・部門施策を策定する
 - (株)インソース 高井幹雄氏
 - ★社長塾第六講
- ◆九・二五 労働問題実務対応第七講
 - 日時 一〇月二二日(火) 一三時三〇分～一六時三〇分
 - 会場 ソニックシティ
 - 内容 セクハラ・パワハラをめぐる企業の法的責任と実務対応
 - 石崎・山中総合法律事務所パートナー弁護士 山口 毅氏
 - ★よくわかる経営戦略第三講

〈新入会のご案内〉

A to s (株)
 代表取締役 渡邊 直也
 加須市琴寄一五一一二
 電話〇四八〇一五三一七六七
 (資) 四千九百万円
 (従) 一五名
 建設業、土木工事
株大広電気
 代表取締役 熊田弘信
 八潮市中央二一一一七
 電話〇四八一九九五八二〇〇

(資) 三千万円
 (従) 二〇名
 電気工業業
戸田中央医科グループ
 一般社団法人TMG本部
 代表理事 中村 隆俊
 戸田市本町一〇二二二三
 電話〇四八四四二一六四一八
 (従) 一五〇名
 医療法人グループの経営
福田計器(株)
 代表取締役 福田 治
 熊谷市葛和田一七四〇

〈代表者変更〉

電話〇四八一五八八〇二七七
 (資) 一千万円
 (従) 三〇名
 精密板金加工業、半導体検査装置器具
株NTTファシリテイズ
 北関東・信越支店長
 星島 恵三(旧 近藤 栄治)
株東京軽合金製作所
 代表取締役社長
 小林 平三郎(旧 小山 博)

〈住所変更〉

日東商事(株)
 代表取締役社長
 中村 元信(旧 栗原 恒司)
社会福祉法人安誠福祉会
 桶川市若宮一五一一二
 (旧 桶川市川田谷四九四八二一)
日東商事(株)
 さいたま市大宮区桜木町一〇一一一
 七東通ビル2F
 (旧 さいたま市大宮区桜木町四一
 二六五一二)

埼経協ニュース四〇〇号
 2017年9月28日発行
 さいたま市大宮区桜木町一七五八七
 ソニックシティビル九階
 発行所 一般社団法人埼玉県経営者協会
 発行人 根岸茂文
 編集人 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