



株式会社 TMT

CHIBA EMPLOYERS' ASSOCIATION

2021.9 千葉経協

【No.476】

C O N T E N T S

第187回経協ランチフォーラム 2
 『地域におけるプロスポーツの価値』
 公益社団法人ジャパン・プロフェッショナル
 ・バスケットボールリーグ
 代表理事CEO 島田 慎二 氏

誌上ゴルフレッスン 6
 「月イチゴルファーの90切りへの近道」

書評「経営者に役立つこの一冊」 8
 『諦めない経営』

高見澤 志和 著

人事労務Q & A 9
 「ロウムカフェ」
 「労務法制委員会Q & A」

セミナー・行事のご案内 11

委員会・支部だより 15

2021年夏季賞与調査結果 20

ふさの国Hot News 22

『地域におけるプロスポーツの価値』

公益社団法人ジャパン・プロフェッショナル・バスケットボールリーグ

代表理事CEO 島田 慎二 氏



今日は、『地域におけるスポーツの価値』というお題を持ってお話をする予定だが、せっかくジェッツが優勝したので、ジェッツのほうを厚めに言ったほうが楽しいのではないかなと思っている。

まず、「クラブチーム×地方創生まちづくり」。2000年にスポーツ振興基本計画ができて、2015年にスポーツ庁ができた。ここが一つのターニングポイントだ。

人口と居住者区域が年々小さくなって、どんどん日本の古き良き田風景が失われていく状況の中で、何をもちってそこに対抗していくのか。そこで注目されるべきものの一つがスポーツだ。

そういう機運もある中で、我々がスポーツにかかわっている以上、単なる「勝った負けた」とか、日本代表が強くなって国民を盛り上げたとかいうだけではなくて、本当の意味で地域社会に良い存在でありたい。そういうことをジェッツ時代も思っていたし、今この立場でもそれを実現したいというモチベーションでやっている。

続いて、「クラブの持つポテンシャル」だ。まず、クラブがあって、そこにアリーナもしくはスタジアムがあることで期待される好影響は、各種人口の増加だ。ファンの人たちがここに住み着くという意味での定住。アウェイのお客さんが来て、経済効果をもたらすことも含めて、交流であるとか、コミュニティをつくるとか、雇用が生まれる。

好影響の結果もたらされる効果としては、当然地元が盛り上がる。クラブを含めてその地域産業が連携することで、税収につながる。ファンがたくさん電車に乗ってくれて乗車客が増えれば、当然収入も増える。それによって得た収益を、税金という形で還元していく。

さらに期待される効果は、例えば地域ブランド力のアップ。ジェッツでも、「船橋」「千葉」といったキーワードがたくさん出ている。地域ブランド

力のアップにも繋がっていく。

あとは地域の治安の向上や住環境。アリーナがあったり、人気クラブが出てきたりすると、周りの地価が上がり、マンション価格も上がる。

では、その効果・価値は何なのか。大きく分けて、社会的価値と経済的価値だ。経済的価値はわかりやすい。社会的価値とは、子供たちにとって良いとか、地域にとって活力になるとか。ちょっとエモーショナルなことも含めてある。

今は、社会的価値と経済的価値を合わせて、産業として地域に貢献していく状況になっている。全国各地でいろんな競技が出てきて、スポーツが地域を盛り上げていく状況になっていければいいなど、どの競技団体も頑張っている。

バスケットは、Bリーグができて、今はちょうど5年目のシーズンが終わった。世界で最も競技人口が多いのが、4.6億人でバスケットだ。2番目がサッカーで2.7億人だから、ダントツに多いのがバスケットだ。日本では63万人で、ちょうど船橋の人口と一緒ぐらいだ。特徴的なのは、野球とサッカーはほとんど男子だが、バスケットは男女の比率が一緒ぐらいで、女子では1番だ。観戦者の年齢も若いのがバスケットの特徴だ。若い層にリーチしたい企業が、スポンサーなどで連携するのに一番フィットするのは、バスケットと言われている。

Bリーグの成長具合だが、Bリーグができる前は入場者数が162万人だった。そこからスタートして、去年と今年は落ちているが、3年で100万人ぐらい増えた。Bリーグになってからは、リーグ収益が、2019年・20年は50億円で、今年コロナ禍だが67億円ぐらいまで成長して、世界で3番目のプロバスケットボールリーグになった。

4年前までは、本当に箸にも棒にも引っかからないところだったが、4~5年で世界第3位にたどりついている。あと5年以内に中国とユーロの2位

をとらえて、NBAに続く世界第2位になることを、個人的には目標としている。

Bリーグが目指している方向性だが、「ソフトとハードの一体経営」と言っている。バスケットはアリーナをつくって、クラブと一緒に地域を盛り上げていくことを目指している。野球・サッカーと違って特徴的なのは、権益は全部クラブが持って、自由にやっていることだ。Bリーグは日本のスポーツで唯一、全部統合している。そのスケールを持って、スポンサーに対し価値を見出す。

バスケットの良いところは、いわゆる地方に行けば行くほど、会場に親子3世代で来たりするケースが多い。バスケットは意外とコンパクトなサイズのできるビジネスなので、地方でもしっかりやっていけるところが、強みかなと思っている。



今、コロナの状況の中で、今後は何を大事にしていくのか。今までは入場者数を増やすため、会場に足を運んでもらうことが、スポーツビジネスの“1丁目1番地”だった。でも、これからは入場者至上主義よりも視聴者数だ。スマホで全試合見られるので、視聴環境を整えて、会場に足を運ぶものと見てもらうものの両方をもって、そのスケールで商売をしていく状況に“衣替え”をしている。見ていただく人も、入場者として来ていただける人と同じ価値に変えていきたい。

あとは、地方創生だ。まだまだ東京一極集中の中で、2019年に「スポーツ・健康まちづくり」で、スポーツを利活用していこうと、国も明確に示してくれた。我々としては、スポーツを通して、アリーナを通して、地域を元気にしていこうと進めている。「B.LEAGUE HOPE (Bホープ)」で、Bリーグは社会貢献活動をリーグとしても行っている。

最後にまとめると、クラブがあって、クラブの人気や発信力、アイデア、そして地域との関わりの中で、地元企業がスポンサーアドをしていただく。そこで集まったファンと、ステークホルダー

含めて地域課題を解決して、地元を盛り上げていくことを全国で進めていければと思っている。

千葉ジェッツの話を見せていただく。私は10年前、ジェッツがつぶれそうなときに、社長になった。短期間で、とにかく矢継ぎ早にいろんな手を打っていったが、一番顕著なのは2013年9月に「ISO9001」を取っている。品質とは何かというと、ジェッツの試合会場の興行を商品と見立てて、その品質をマネジメントすることにトライした。

ジェッツのやってきたことの大きなポイントは、何となく頑張った結果そこにたどり着いたというよりも、「ここに行く」と明確に決めて、「そこにたどり着くために何が必要なのか」ととことんやり切ったところだ。そこにジェッツのアイデンティティがあると思う。

経営数値だが、10年前に立ち上がったときは約2億円からスタートして、8年で7倍ぐらい、18億円弱までいった。契約金も1億円を出せる状況だ。地元の千葉県への経済効果は、当時は30~40億円か、それ以上だったと思う。

では10年前、倒産寸前だった状況で、何をしてきたのか。一番大事なのは、組織改革だ。私が10年前に立ち上げたときは、社員が5人ぐらいしかいなかったもので、寝ずに立ち上げの準備をしていた。スタッフは疲弊し、目標もなく、今生きていることで精一杯だった。

まず、地域において、このクラブが存在する意義がどこにあるのか。社長に就任したが、どうやって再建するのかというときに、まず羅針盤が必要だと思った。どこに向かうかを明確に示すために、「千葉ジェッツを取り巻く全ての人たちと共にハッピーになる」という理念をつくった。

それを実現するために、13条の掟みたいなものをつくった。例えば、「ファンの皆様にとって身近で愛着のある存在になります」とか決めている。

顕著なのが、13番目の「スタッフ・株主が、成果に対するリターンを享受できる組織になります」ということだ。みんなで頑張った結果を出したら、給料を圧倒的に増やしますと話した。最初は100万とか200万ぐらいの年収だったが、そういう状況から何倍にもした。

理念がないとサステナブルに経営をしていくこともできないし、良い経営もできない。どこに向かっていいかわからなかったら、右往左往するので長続きしないだろう。短期的には、目の前のことをやらなければいけないが、大きな理念がないと難しいというのが、私のポリシーだ。

チームが強くなっていったところにも、理念が生かされている。ジェッツは3~4年ぐらいで経営がだいぶ良くなり、日本代表クラスの選手を呼べる状況になっていた。でも全然勝てない。「いい選手を取っても、なぜ勝てないのか」と悩んでいた。

経営では理念を持って方向性を明確にしているのに、チームづくりには全然理念がなかった。それで、理念をつくることになり、「アグレッシブなディフェンスから走る」ということ掲げた。とにかくアップテンポで走る早い展開。見に来たファンが、スカッとするようなゲームをしたい。負けても、「見に来てよかった」「元気が出た」と言われる試合を見せたい。そういうチームをつくることを、我々の目指す理念とした。

そうすると、「そういうスタイルのバスケットを差配できる監督が必要だ」とか、「そういうバスケットを展開するには、どんな選手が必要か」という話になっていく。その中で入っているのが富樫だ。1~3年ぐらいかけて、チーム理念を実行する。それで取ったのが、今の優勝監督の大野だ。

つまり、どういうチームになりたいのかを決めて、それを実現できる監督を連れてきて、実行できる選手・スタッフを連れてきた。頭の前から爪の先まで、理念とつながったのだ。

理念を決めてチームづくりをした翌年にBリーグが始まって、天皇杯で優勝した。そこから今の常勝軍団・ジェッツができた。単純にいい選手を集めても勝てないことがよくわかった。

マーケティングだが、どうやって稼いだのか。スポーツは、人気があって、人気選手がいて、お客さんが入って、強ければ稼げる。でも一番つらいのは、そこまでつくることだ。

ジェッツは、すぐにお金を入れないと明日もないという感じだった。当時、銀行も貸してくれなかったのだから、スポンサーからお金を集めるしかない。スポンサーは、価値がないものには払わない。

このときにやったのが、スポンサーに対してストーリーをつくることだった。顕著なのは「打倒トヨタ戦略」だ。8年前ぐらいに、トヨタが日経新聞の1面で、「最終利益1兆円です」と出した。

「お客さんも入っていないし、めちゃくちゃ弱い。社員もいないので、細かいケアもできない。でも、スポンサーの人たちが助けてくれれば、そんなに遠くないうちに日本一になれる。それがバスケットの魅力なんです」と言って回った。

現在の価値はないことを認めた上で、数年後そ

こにたどり着く目標と理念をお見せして、「一緒に千葉の中小企業の社長連合軍で、世界のトヨタを打倒しよう」と、機運を高めて支援を集めた。

それで増えていく中で、選手に徐々に投下したり、会場での演出を派手にしたりしてファンを獲得し、選手を強化していった。当時から、スポンサーに途中経過を報告していた。これはビジネスにとって、すごく大事なことで、売り上げを増やしたときは、「今、4,000万円集まりました」「5,000万円集まりました」と、常に情報を入れていた。

これは信頼関係だ。言うだけ言ってほたらかしにしていたら、その金が生き金なのか、死に金なのかかわからず信頼関係が失われる。「幾ら集まりました」と、メーリングリストでメールを送っていると、「みんな一緒に戦っている感」が出てくるし、だんだん打倒トヨタに近づいている感をみんなが感じてくれて、会うと、「あと幾らで日本一になれるの？」という会話が出てくるようになった。

ジェッツは市民球団なので、地元企業のお支えによって得た資金をうまく有効活用できたことが、成功の源泉かなと思っている。

今、私の立場がチェアマンに変わって、全国的に仕掛けようとしているのは、プラス・アリーナだ。ホスピタリティも、エンタメも、チームの魅力も、その舞台が大事だ。アリーナというエッセンスを加えていくと、バスケット界はもう一歩ブレイクできると信じてやっている。

例えば、船橋アリーナのトイレだ。ハーフタイムの20分で、特に女子トイレに人がたくさん入る。アンケートを取ると、それが嫌になる女性が多かった。実は、トイレのドアに鍵をかけたとき、赤くなる、あれがなくて、入っているかどうかかわらなかった。

そこでハーフタイムには、トイレに社員が入ってさばいている。そうしたら渋滞が激減して、SNSにも「女性に優しい会場だ」と書かれた。お金はかかっていない。

「地域密着」と言うが、私が当時も今も言っているのは、「地域愛着」だ。地域フランチャイズのスポーツクラブとして運営しているのだから、地域密着は当たり前で、それは手段でしかない。

「地域愛着」とは、吸引力だ。ジェッツが好きすぎて、「都内の会社に勤めるなら、週末に行きやすい船橋に住もうかな」という人が増えた。

そうすると住民税も増える。地元で貢献している。そういう人が増えれば、地元で商売をしてい

る人たちにとってもポジティブに働く。地元で愛されて人気が出てくれば、そして外から人を連れてくれば、さらなる貢献ができる。

次に、社員との向き合いの話をさせていただく。ジェットに関してだが、当時は負け癖満載だったので、「勝ち癖をつけないとダメだ」と思った。

一番上にあるのは、何度も話している「経営理念」。「何のために存在しているのか」という理念とビジョンがある。その下に中期計画、その下に単年の計画、部門計画、さらに人事評価制度的には個人目標がある。

大きな崇高な理念を掲げても、経営者として実現させるとなったら、個々人が結果を出すしか方法はない。個をどうやって伸ばすのか、個にどうやって成果を出させるのか、そこにフォーカスしてやっていた。

毎週火曜日は、定例ミーティングで個々人と面談をしていた。今でいう「ワン・オン・ワン」だ。

年間目標があって、月次目標があって、週間の「これをやろう」というのを決めて、それに対してのフィードバックなどのコミュニケーションをとっていた。目標達成を一緒になってアシストする役割を担って、パートを含め全員にやっていた。

それをやったことで目標がはっきりして、結果が出たら給料がどう増えるか明確で、社長が常に背中を押して、困ったら相談ができる。信頼関係が構築できた。

こだわっていたのは教育だ。例えば、「挨拶・御礼」。会社にお客さんが来たら、立って挨拶するのは当たり前。こんな業界なので、いろんなところでお土産をもらうが、誰から何をもらったか、全部社内で共有していく。当たり前だが、その方と会ったときには、誰でもお礼を言えるようにする。

あとは、毎朝15分間掃除をすること。これは超大事だ。ジェットは、3~4年ぐらいから結果が出てきて、勝ち癖がついてきた。4~5年で調子に乗ってくると、だんだん謙虚さがなくなってくるので、徹底的に掃除をした。きれいになることも大事だが、謙虚さを失わないためにやってきた。

時間管理を大事にして、NO残業にしていた。そうして残業手当がなくなると、「コスト削減をしたいんでしょ」と言われてしまうので、残業なしで結果を出したら、その残業に相当する分のプラスを、ボーナスに乗せる。デメリットがないので本気でやってくれた。

一番大事にしたのは、メールを返すスピードだ。

我々のようにスポンサーがどんどん増えていったときにも、我々からすると300社の一つだが、向こうからすると1対1。アクションが遅いことで、「どうせうちみたいな会社は」とか、よからぬ想像をさせた時点でアウトだから、速攻で返せということをやっていた。

あとは、PDCAだ。ジェットには「魂を込めた経営理念」があって、「P」計画、「D」やってみて、「C」チェックして、「A」アクション。これを、できる限り高速PDCAでいこうということだ。何となくやって、何となく進めて、何となく帰るのではなくて、ちゃんとPDCAを意識してやろうというのは、当時から気にしてやっていた。

当時は、「プロの経営者とは何ですか？」と言われたら、ゴールを設定して、確実に組織をそこまで導ける者」という定義をしていた。「では、プロの仕事は何ですか？」と言われたら、「やりたいことじゃなく、やるべきことをやる」ことだ。

大事なのは、何が何でも理念を実現するとか、何が何でも地域に貢献をするとか、大きな成果を上げてみんなを躍動・興奮させるんだとか、そういう意地みたいなもの、そういう迫力が備わってくると、みんなが動く。そこには給料が増えるとか、いろんなアプローチをちりばめている。戦える集団にすることで、決めたゴールにたどり着く奇跡を起こせる。そう思ってやって、今のジェットに至ったのかなと思う。

経営理念の実現、何のためにやるのか。売り上げも上げたいし、儲けたいこともあるが、それは手段だ。あくまでも経営理念を実現することが最大の使命で、それを明確にした上で社員とも共有し、それを実現するための目標を設定して、それを実現したらどうなるか示しながら、コミュニケーションを図りながらプロセスをマネージしていく。それで、スタッフの幸せのために労働生産性を上げて、結果の確率を上げていこうとトライしてきたのが、ジェットの歴史だ。

「100年続くクラブへ、千葉ジェットの挑戦はこれからも続きます」というのは、当時の私の資料をそのまま持ってきた。今の経営陣もこういう思いでやっていると思うので、引き続きジェットを応援していただきたい。そして新しいクラブ、アルティーニも、この10年をかけて新しい歴史を築いていくと思うので、ぜひ合わせて応援いただければということをお伝えして、講演を終わらせていただきたいと思う。

(文責 事務局)



石渡俊彦プロ

第54回

月イチゴルファーの 90切りへの近道

Golf Studio
by Titoni



「肩と背中ストレッチ」

みなさんこんにちは。石渡俊彦です。

みなさんはゴルフのあと、体のどこが凝りますか？

腰やふくらはぎをはじめ、首や腕などの全身を酷使するのがゴルフスイングであり、ゴルフ場でのプレーです。

その中でも前傾姿勢を維持しながら、インパクトからクラブを素早く引き上げる動きでは、背中や肩まわりの負担もかなり大きくなります。

そこで今回は、ゴルフ後に行う「肩・背中」のストレッチを紹介します。

1. まず腰の高さほどの椅子の背もたれに、1メートルほど離れて立ちます。
2. 両手を肩幅に開き、椅子の背もたれを持ちます。



3. お尻を後ろに引きながら、頭を両手の間に沈めるように下げながら背中と肩の後ろを伸ばしていきます。

この時、息を吐きながらストレッチをかけて、伸びていると感じるポジションで5秒キープします。



4. 終わったら2のポジションに戻し、再び3の動きを繰り返して行います。これを3～5回繰り返します。

さらに効果をあげるのであれば、2のポジションの時に手の平を上に向けてから3の動きを行うと、2の時とは違い筋肉がストレッチされますのでオススメです。

プロゴルファーのコンディショニングでは、背中や肩まわりの柔軟性を維持することは当たり前になっています。

バックスイングでの体の回転をスムーズにしたり、トップでグリップを高い位置にキープしたりするなどスイングに欠かせません。

また、プロゴルファーの中には、背中を痛めた経験のある選手は多数います。

みなさんも長くゴルフを楽しむためにも、今回ご紹介したストレッチを習慣化してくださいね。

● すぐに使えるゴルフ上達のヒント満載！

石渡俊彦 youtube 検索



9月 就職戦線レポート

～2022年卒内々定率と内定式に向けて～

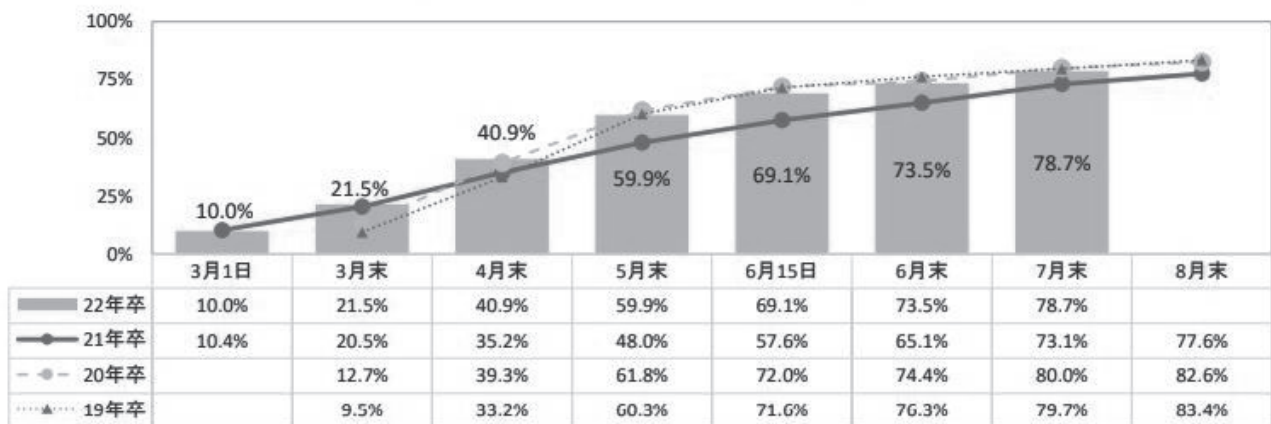
株式会社マイナビ 千葉支社
支社長 井上 慶子

PROFILE : 2004年新卒入社。千葉県出身。17年間、千葉・東京の企業を中心に新卒採用と教育・研修事業の提案、サポートを実施。プライベートでは、11歳、7歳の男児の育児に奮闘中。



少しずつ日暮れの時間が早くなり、秋の気配を感じます。皆様いかがお過ごしでしょうか。今回は、マイナビ2022年卒活動実態調査より抜粋した大学生・院生の内々定率経年比較のご紹介と例年10月に開催されることが多い内定式についてのアンケート結果をレポートいたします。

【2022年卒 内々定率経年比較】 ■ 22年卒 ● 21年卒 -●- 20年卒▲..... 19年卒



マイナビ2022年卒活動実態調査より抜粋

2022年卒業予定の大学生・大学院生の、7月末時点での内々定率は78.7%（前年比5.6pt増）、平均内々定保有社数は2.2社（前年比0.1社増）となりました。コロナ禍における就職活動に当初は不安を抱える学生も多くいましたが、オンライン授業に慣れてきた今期の学生は、昨年と比較し、スムーズに活動している印象があります。企業側もインターンシップからオンラインで実施をすることが増え、採用活動の運営面においても昨年のような混乱はありませんでした。結果的には、20年卒7月末時点での内々定率には及びませんでしたが、業界によっては採用数を増やしているところもあり、高い内々定保有率となりました。

内々定保有学生に内定式の実施形式の希望を聞いたところ、下表のとおり、48.0%の学生が「十分な感染症対策をした上で、対面で実施してほしい」と回答しました。対面実施を希望する学生のコメントには「インターンシップを含め、一度も企業を訪問できていないから」「同期と交流の機会がほしいから」「入社するという実感がほしいから」という意見が多くみられます。

一方、併用やオンラインを希望する学生の中には、「その時期の感染状況をみて判断してほしい」という冷静な回答や「開催地までの移動時間や金銭的負担の削減」について触れるコメントが目立ちました。

【内々定保有者：内定式の実施形式について現在の希望】

	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
回答数	3,631	716	703	1,520	692
十分な感染症対策をした上で、対面で実施してほしい	48.0%	51.5%	42.8%	50.7%	44.7%
対面とオンラインをうまく併用して実施してほしい	28.7%	25.6%	31.9%	28.8%	29.5%
オンラインで実施してほしい	13.9%	12.8%	16.1%	12.2%	15.9%
どちらともいえない	9.3%	10.1%	9.2%	8.4%	10.0%

マイナビ2022年卒活動実態調査より抜粋

10月に向けて、内定式の開催方法に頭を悩ませている採用担当の方が多いのではないのでしょうか。

書評「経営者に役立つこの一冊」 第78回

『諦めない経営』

高見澤 志和 著

ダイヤモンド社：2021年



「峠の釜めし」は横浜駅の崎陽軒「シウマイ弁当」と並ぶ、駅弁業界を代表するロングセラー商品の一つであろう。益子焼の土釜を容器に採用し、新潟の米を炊き、上州の山の幸をふんだんに散りばめた傑作である。往時には、横川―軽井沢間に立ちはだかる断崖絶壁ともいえる碓氷峠の隘路を、スイスの山岳鉄道でも使われているアプト式機関車で走破していく車中にて、旅人が釜めしを味わいながら旅愁を楽しむ光景が広がっていた。

2020年に創業135年を迎えた「峠の釜めし」荻野屋。本書は6代にわたり磨き上げてきた荻野屋の経営哲学を振り返り、今後の方向性を示唆するビジネス書である。人とモノが行き交う「道」が時代の要請を受け入れ、役割や機能を変化させており、荻野屋はそこに歩調を合わせながら、生き残りを模索してきた。

荻野屋は高見沢家の屋号であり、江戸時代末期より、碓氷峠の麓、坂本宿の一角にあった霧積温泉の地で代々温泉旅館を生業としてきた。明治時代に国家事業として鉄道の敷設に重点が置かれた際に、なんとか横川駅の構内営業権を取得したことから、駅弁の製造販売へと転身した。高崎駅と軽井沢駅という2つの大きな駅があるものの、横川駅は碓氷峠を超えるために、アプト式機関車の連結作業で長時間停車せざるを得ないという特殊性があった。この地理的優位性を生かすには、駅弁屋としての独創性が問われた。それこそが益子焼の土釜の容器との出会いであった。

食の安全性から衛生管理に情熱を注いだ4代目社長の「みねじ」。彼女は、顧客の要望を満たしつつ、顧客を引き付ける観光商品となりえる大ヒット商品の開発に成功した。釜めしの誕生から間もなく、世の中が放っておかなかつた。雑誌記事のコラムをきっかけに、行幸への献上や全国ネットでのドラマ化などによって、荻野屋の知名度は一躍全国区となった。

鉄道網の普及が落ち着くと、時代は急速なモー

タリゼーションの発展という大きな変化の波をもたらした。5代目社長「忠顕」は国道沿いのドライブイン建設や高速道路網の整備に対応した出店計画など、信州の観光資源を生かしたリゾート開発に歩調を合わせ、拡大路線に舵を切った。

街道から鉄道へ、鉄道から高速道路へと交通網が発展してきた。発展という名の時代の変化は、小さな弁当屋の生命線を翻弄する。鉄道網の開設により、新たなビジネス機会が生まれたものの、鉄道の高速化により在来線が廃線になり、ビジネス機会の喪失の危機を迎える。そうした事態への対応が平時より必要である。

現在、荻野屋を引っ張るのは6代目社長の「志和」氏である。4代目の残した正の遺産である顧客志向の経営姿勢や5代目が残した拡大路線の負の遺産を処理する必要に迫られていた。負の遺産は借入金圧縮や相続税対策としての長期貸付金の返済計画であり、財務の健全化である。大事なものは正の遺産について、現代化に向けた点検評価といった更新作業である。この更新作業には柔軟な発想や理論的な思考が求められ、経営者にも高い教育が必要となる。正の遺産が生まれた当時の時代背景を検証し、その限界を超えることで新たな商売の道が切り拓かれる。国際水準の衛生管理基準の認証取得、国内各地への出前製造や地産地消に基づくご当地商品の開発、そして海外市場への展開など、多岐にわたる。

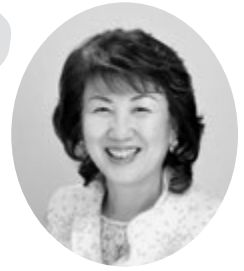
長寿企業の秘訣とは、負の遺産の処理はもちろんのこと、見えづらい正の遺産をいかに現代化していくかということなのかもしれない。小さな田舎企業の事例かもしれないが、傾聴に値する主張であった。

評者

千葉大学大学院社会科学研究院 教授
小川 真実 氏(おがわ まさみ)



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

Q 国は出生率を高めるために男性の育児休業の取得を推進しています。育児休業に関する法律が改正されるそうですが、どんな内容になったのでしょうか？

A 男性の育休取得率は各種施策の後押しもあって7.48%（令和元年）から12.65%（令和2年）と増加しましたが、女性が8割以上であるのに比べまだまだ低い傾向にあります。今回の改正はさらなる男性取得率アップを狙ったものです。

私が出産した頃は男性が育児休業を取るという考え方が全く無い時代で、近くに両親もいないので育児がとても辛かった思い出があります。最近の日本の男性は奥様に対して優しい人が多くなりましたし、このように育児休業が取れるチャンスがあり幸せです。赤ちゃんの可愛い笑顔を家族で沢山見てもらいたいと思います。

【男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設】

	新制度（現行制度とは別に取得できる）	現行育児制度
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則子が1歳（最長2歳）迄
申出期間	原則休業の2週間前まで	原則1か月前迄
分割取得	分割して2回取得可能	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能（※）	原則就業不可

- ※就業可能日等の上限（休業中の労働日・所定労働時間の半分）を厚生労働省令で定める予定です。
 ※個別合意確認は次の①～③の手続きによります。
- ①労働者が就業しても良い場合は事業主にその条件を申出
 - ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示
 - ③労働者が同意した範囲で就業

【育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け】

①育児休業を取得しやすい雇用環境の整備義務付け
 ・新制度及び現行育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の措置を事業主に義務付け。

- ・具体的な内容は、研修、相談窓口設置等の複数の選択肢からいずれかを選択。
- ・環境整備に当たっては、短期はもとより1か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が希望する期間を取得できるよう事業主が配慮することを指針において示す予定。

②妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

- ・労働者又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出をしたときに、当該労働者に対し新制度及び現行の育児休業制度等を周知するとともに、これらの制度の取得意向を確認するための措置を義務付け。
- ・周知の方法は、面談での制度説明、書面等による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択とする予定。
- ・取得意向の確認については、育児休業の取得を控えさせるような形での周知及び意向確認を認めないことを指針において示す予定。

【育児休業の取得の状況の公表の義務付け、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和】

①育児休業の分割取得等

- ・育児休業（新制度を除く）を分割して2回まで取得可能とする。
- ・保育所に入所できない等の理由により1歳以降に延長する場合について、開始日を柔軟化することで、各期間途中でも夫婦交代を可能とする。

②育児休業の取得状況の公表の義務付け

- ・従業員1000人超の企業を対象に、育児休業の取得状況について公表を義務付け。

③有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

- ・「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件について、無期雇用労働者と同様の取扱い（労使協定により除外可）とする。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980

労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リバーシティ法律事務所

弁護士 川名 秀太 氏



令和3年3月1日から、民間企業における障害者の法定雇用率が2.2%から2.3%に引き上げられています。法定雇用率制度は「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づくものですが、今回は、この法律と企業における障害者雇用との関わりについて、簡単に紹介致します。

Q 1 障害者雇用促進法の目的とは？

A 1 「職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ」、「障害者の職業の安定を図ること」（法1条）と定められています。

法の目的の背景には、障害者も経済社会を構成する労働者の一員であり（法3条）、事業主には社会連帯の理念に基づき、障害者の自立に協力する責務を負う（法5条）、という考え方があります。

そこで法は、障害者雇用促進のために、雇用義務制度と調整金・納付金制度を定めています。

Q 2 雇用義務制度とは？

A 2 事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の「対象障害者」（法37条2項）の雇用を義務付ける制度です。「対象障害者」には、身体障害者、知的障害者、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている精神障害者が含まれます。身体障害や知的障害の内容についても法令上細かい規定がありますが、ここでは割愛します。

現行法では、基本的に、常時雇用する労働者が43.5人以上の民間企業の法定雇用率は、2.3%と定められています（法43条、令9条、規則7条）。法定雇用率の引き上げに伴い、従来45.5人とされていたものが、43.5人に引き下げられました。

なお、短時間労働者の人数を0.5人として計算するため（規則6条）、半端な数字になっています。

ここに該当する事業者は、毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告する義務があります。また、努力義務として、「障害者雇用推進者」を選任することとされており。

Q 3 調整金・納付金制度とは？

A 3 障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るためにつくられた制度です。

調整金とは、雇用率を達成している事業主に対して、超過1人あたり月額27,000円が支給されるという制度です（法50条2項、令15条）。調整金が支給される事業者は、常時雇用する労働者数が100人を超える事業者です。

100人以下の事業者についても、報奨金制度が定められています（法附則4条）。障害者を、4%または6人のうち、いずれか多い数を超えて雇用している場合、超過1人あたり月額21,000円が支給されることとされています。

納付金とは、雇用率を達成していない事業主から、不足1人あたり月額50,000円を徴収する、という制度です（法53条～55条）。

これらのほか、障害者を雇用するための施設の設置や介助者の配置等に関して、各種助成金制度などもあります。

Q 4 各種制度の問い合わせ窓口は？

A 4 障害者雇用施策に関し、法律上は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に、様々な窓口が設けられております。また、事業所を管轄するハローワークに相談することもできます。

千葉県では、商工労働部産業人材課障害者就労支援班が障害者雇用に関して所管しており、HP上で様々な窓口に関する案内がされているほか、障害者雇用サポート事業等も行われております。

Q 5 この法律で他に注意すべきことは？

A 5 他にも、障害者に対する差別の禁止（法34条）や、障害の特性に応じて配慮する義務（法36条の2、3）についてもこの法律に定められています。

ここでは深入りしませんが、これらに関しては厚生労働省の指針等も出されておりますので、機会がありましたら、調べてみてください。

セミナー・行事のご案内





詳しくは同封のチラシを
ご覧ください




＜新型コロナウイルスの影響により、今後中止となる場合もあります＞

講演会

内容	講師	日時 場所
千葉大学講演会 「健康維持のために」 ～相次ぐ災害や感染症拡大を受けて～	千葉大学医学部附属病院 副病院長 大鳥 精司 氏 	9月28日 (火) 12:00～14:00 京成ホテルミラマーレ
第189回経協ランチフォーラム (県西4支部共催) 「完売王が語る！～“モノが売れない時代”に 売れる商品の魅力とは～」	㈱カワセ・クリエイティブ・ カンパニーず 代表取締役 河瀬 和幸 氏 	9月30日 (木) 15:00～16:30 船橋市きららホール
産学交流会 「2021年度大学生の就職活動のトレンドと 大学生の視点から見た企業の採用活動」	神田外語大学 キャリア教育センター ゼネラルマネージャー 杉本 雅視 氏 (千葉県大学就職指導会 会長) 	10月4日 (月) 15:00～16:30 千葉県経営者会館 (オンライン同時 開催)
「中小企業にもできるテレワークの推進」	㈱日立システムズ ビジネスサービス事業部 主管技師長 山野 浩 氏 	10月19日 (火) 12:00～14:00 京成ホテルミラマーレ
第190回経協フォーラム (香取、海匝、銚子支部共催) 「コロナ禍での“災害への備え” 『防災・減災セミナー』」	フリーアナウンサー/ 健康・防災・安全管理 アドバイザー 小久保 晴代 氏 	10月22日 (金) 15:00～16:30 絶景の宿 犬吠埼ホテル
第39回経協トップセミナー ～渋沢栄一の玄孫が語る～ 「渋沢栄一の『論語と算盤』で未来を拓く」	シブサワ・アンド・カンパニー㈱ 代表取締役 コモンズ投信㈱ 取締役会長 渋澤 健 氏 	11月2日 (火) 15:00～16:30 京成ホテルミラマーレ
特別講演会 「コロナ後の千葉県経済」	㈱ちばぎん総合研究所 取締役社長 前田 栄治 氏 	11月24日 (水) 12:00～14:00 京成ホテルミラマーレ
第191回経協ランチフォーラム 「海の地政学～覇権をめぐる400年史」 ～旬な新書を紹介するコラム「解題新書」 を『読売新聞』夕刊に連載中～	獨協大学外国語学部・教授 竹田いさみ 氏 	12月10日 (金) 12:00～14:00 京成ホテルミラマーレ

委員会・研究部会

内容	講師	日時 場所
労務法制委員会【セミナー】 「労働時間管理の実務と法的留意点」	弁護士法人リーガルプラス 成田法律事務所 弁護士 宮崎 寛之 氏 	9月7日 (火) 15:00～17:00 千葉県経営者会館
人づくり委員会【セミナー】 「怒りの感情と上手に付き合うための アンガーマネジメント」 —アンガーマネジメント入門講座—	日本アンガーマネジメント協会 アンガーマネジメントアドバイザー 須藤 康彦 氏 	9月22日 (水) 15:00～17:00 千葉県経営者会館
青年経営者クラブ【講演会】 「成功していく経営者の共通点」	満員になりました 日高 利美 氏 	9月24日 (金) 12:00～14:00 京成ホテルミラマーレ
中小企業委員会【セミナー】 「緊急融資・補助金など 支援策100%活用セミナー」	㈱Ideal Works 代表取締役 中小企業診断士 井手 美由樹 氏 	9月27日 (月) 15:00～17:00 千葉県経営者会館

内 容	講 師	日 時 場 所
地域経済委員会【講演会】 「千葉県の商工労働行政について」	千葉県商工労働部 経済政策課	10月6日（水） 12：00～14：00 京成ホテルミラマーレ
中小企業委員会【懇談会】 「金融経済情勢懇談会」 ～千葉県経済の現状と今後の見通し～	日本銀行調査統計局地域経済調査課 調査主幹・千葉県経済総括 吉崎 和宏 氏	10月18日（月） 15：00～17：00 オンライン開催
人づくり委員会【講演会】 「お客様の心をとらえる接客の基本 ディズニーランドに学ぶ接客術」	CS向上コンサルタント・トレーナー 藤田 理恵 氏	 11月4日（木） 15：00～17：00 千葉県経営者会館
スポーツ応援部会【講演会】 「オリ・パラのレガシーと来年の景気見通し」	㈱ちばぎん総合研究所 専務取締役 松永 哲也 氏	 11月5日（金） 12：00～14：00 京成ホテルミラマーレ
青年経営者クラブ【講演会】 ロボット博士が語る「現在、未来のロボット」	千葉工業大学 未来ロボット技術研究センター 所長 古田 貴之 氏	 12月8日（水） 15：00～16：30 千葉県経営者会館

視察・交流

内 容	日 時	場 所
親睦ゴルフ大会（君津支部主催）	9月10日（金） 8：50集合	鹿野山ゴルフ倶楽部
千葉JPFドーム・JFA夢フィールド視察会（千葉支部主催）	9月17日（金） 10：00～15：15	千葉JPFドーム JFA夢フィールド
東京オリンピック・パラリンピック会場視察会 ～地上230mから見る新国立競技場と バス車窓から見るオリ・パラ会場～	10月1日（金） 9：00～16：00	渋谷スクランブルスクエア 「渋谷スカイ」他
千葉経協懇親ゴルフ大会	10月15日（金） 8：30集合	久能カントリークラブ
秋季親睦ゴルフ大会（印旛支部主催）	11月11日（木） 9：00集合	久能カントリークラブ
会員交流ゴルフ大会（長夷支部主催）	12月1日（水） 8：30集合	真名カントリークラブ



研修・セミナー

内 容	講 師	日 時 場 所
財務基礎力養成講座 ～B/S・P/Lが短時間でわかる～	(株)オンリー・ワン 代表取締役 経営コンサルタント・税理士 古川 英夫 氏	9月2日 (木) 9:30～17:00 千葉県経営者会館
地域金融機関の融資の取り組みについて ～近年の金融動向と銀行の審査～	(株)千葉興業銀行 審査部 講師陣	9月13日 (月) 15:00～16:30 千葉県経営者会館
第4回人事労務講座 「働き方改革の定着に向けて ～勤怠管理・給与計算システム活用のポイント～」	社会保険労務士法人ハーモニー 特定社会保険労務士 森本 哲郎 氏	9月14日 (火) 15:00～17:00 千葉県経営者会館
管理職向けセミナー ～管理職の役割の基本概念～	(一社) 日本経営士会 千葉支部講師陣	9月21日 (火) 13:30～17:00 千葉県経営者会館
第5回人事労務講座 「治療と仕事の両立支援セミナー」	独立行政法人労働者保健安全機構 千葉産業保健総合支援センター 労働衛生専門職 (両立支援担当) 原 文伯 氏	10月11日 (月) 15:00～17:00 千葉県経営者会館
新入社員フォロー研修	(株)パルスE&T 代表取締役社長 伊藤 亜彩子 氏	A日程10月11日(月) B日程10月12日(火) 両日 9:30～17:00 千葉県経営者会館
コーチング研修	(株)エム・アイ・エス・インターナショナル 島山 直美 氏	10月13日 (水) 13:30～17:00 千葉県経営者会館
千葉経協労働法フォーラム	けやき総合法律事務所 弁護士法人リバーシティ法律事務所 弁護士法人リーガルプラス	10月21日 (木) 9:30～17:00 TKPガーデンシティ千葉
OJTトレーナー養成実践講座 ～ケーススタディでプロの実践力を身につける～	(株)インソース 講師 野田 泰正 氏	11月8日 (月) 9:30～17:00 千葉県経営者会館
第6回人事労務講座 「労働基準行政を取り巻く最近の情勢」	千葉労働基準監督署 労働基準監督官	11月9日 (火) 15:00～17:00 千葉県経営者会館
中堅社員セミナー	(株)エム・アイ・エス・インターナショナル 島山 直美 氏	11月16日 (火) 9:30～17:00 千葉県経営者会館
事業承継 「今こそ経営承継について考えてみませんか？」	(株)千葉銀行 経営承継コンサルティング部 講師陣	11月22日 (月) 15:00～16:30 千葉県経営者会館
多様な働き方に対応する労務管理 ～Beyond CORONA～	千葉やよい社会保険労務士事務所 代表 特定社会保険労務士 新井 秋刀 氏	11月29日 (月) 15:00～17:00 千葉県経営者会館
第7回人事労務講座 「人事・賃金制度の見直しのポイント」	社会保険労務士法人ハーモニー 特定社会保険労務士 森本 哲郎 氏	12月7日 (火) 15:00～17:00 千葉県経営者会館
第5回労務法制委員会 「問題社員への対応と法的留意点」	弁護士法人リバーシティ法律事務所 弁護士 荒川 俊也 氏	12月14日 (火) 15:00～17:00 千葉県経営者会館

第49期労働法大学講座

全10講 各日13:30~17:00

権威ある経営法曹会議所属の弁護士が、受講者を労働法の第一人者に育てます！

日	程	テ	マ	講	師
第5講	9/16 (木)	女性労働、高齢者雇用、障害者雇用等に関する法律実務		深野	和男 氏 (弁護士)
第6講	10/5 (火)	労働災害、安全配慮義務、その他健康問題への対応と法律実務		山中	健児 氏 (弁護士)
第7講	10/28 (木)	非典型労働者—有期労働者・パート労働者・ 請負労働者・派遣労働者—の法律実務		和田	一郎 氏 (弁護士)
第8講	11/10 (水)	退職・解雇・懲戒の法律実務		緒方	彰人 氏 (弁護士)
第9講	11/26 (金)	事例研究「日常管理上のトラブル防止対策」		丸尾	拓養 氏 (弁護士)
第10講	12/9 (木)	組合活動・団体交渉と不当労働行為		木下	潮音 氏 (弁護士)
場 所	千葉県経営者会館				
対 象	総務・人事・労務担当者				
参加費 (消費税別)	全講：会員 120,000円 非会員 150,000円 単講：会員 13,000円 非会員 16,000円 単講申込者は菅野和夫著「労働法」第12版(弘文社刊)と 「労働関係法規集2021年版」を別途ご用意下さい。(全講申込者は参加費に含みます。)				

出張研修

教育研修のプロが貴社の社内研修をお手伝いいたします。当協会の経験豊富な「階層別教育」「テーマ別研修」ノウハウを活かし、あらゆるニーズに合わせた社内研修プログラムをご提示します。これまでに経協で実施したテーマだけでなく、貴社のニーズにあわせ講師・テーマのピックアップも可能です。費用は、講師費用(謝礼・交通費)、資料代、会場費のみ。低廉な費用で、講師派遣による社内研修をお考えなら、まずはお気軽にご相談ください！

研修テーマ お勧めテーマ

「ビジネスで失敗しないためのマナー講座」「リスクマネジメントセミナー」
 「メンタルマネジメントとEQリーダーシップ」「法律知識・コンプライアンス」
 「決算書の読み方講座」「すぐ役立つクレーム対応講座」など

この他、「新入社員研修」・「若手社員研修」から、幹部候補者向けの本格的な「管理職研修」、「リーダーシップ研修」や、「決算書の読み方」、「改善セミナー」、「会社を良くする『5S』のやり方」などの研修プログラムを豊富にご用意しております。貴社のニーズに合わせ、ご提案させていただきます。

申込・手配 実施希望の2~3ヶ月前までにご相談ください。

(ご要望のテーマに合わせて、講師を紹介させていただきます)

場 所 貴社会議室、地域の商工会議所会議室等ご指定ください。

場 用 千葉県経営者会館も会員料金で利用可能です。

講師謝礼 階層別研修(1日から) : 10万円~20万円程度(交通費別)

テーマ別研修(半日から) : 7万円~15万円程度(交通費別)

研修内容・人数等により異なりますので、お打合せの上見積りいたします。

お申込・お問い合わせは、事務局まで

TEL 043-246-1158

FAX 043-246-0729

E-mail takahashis@chibakeikyo.jp

※お申込は、ホームページ(<http://www.chibakeikyo.jp/>)よりお願いいたします。

委員会・支部だより

●千葉県への政策要望書提出並びに懇談会

7月21日（水）、千葉県への政策要望書提出並びに懇談会が開催された。昨年度は新型コロナウイルス感染防止の観点より、千葉県、協会とも人数を大幅に減らしての開催となったが、今年度については感染対策を徹底したうえで例年並みの規模で開催し、県からは熊谷知事をはじめ関係部局23名、協会からは正副会長、監事、支部長ほか28名の計51名が出席した。

冒頭、三枝会長より「近年は自然災害や感染症拡大等の影響で県内経済は大きな痛手を受けており、立て直しが喫緊の課題である。これらの立て直しとともに、強靱な県土づくりにむけたハード面の整備及び、魅力ある千葉県づくりに向けたソフト面における政策サポートが欠かせない」と挨拶を行った。

熊谷知事からは、「新型コロナウイルスの感染拡大は様々な分野に大きな影響を及ぼしている。県としても中小企業も含め、県内企業の経営支援に万全を期していきたい。また、コロナ禍の先を見据えた千葉県の未来を切り開いていくためのサービスや施策について、今後とも協力を頂きたい」と挨拶があった。



【三枝会長】



【熊谷知事】

挨拶の後、三枝会長から熊谷知事へ本年度の政策要望書が手渡され、渡部専務理事より同概要の説明が行われた。熊谷知事からは「会員企業の生の声が詰まった非常に重要な要望書だと受け取った。内容を丁寧に確認したうえで、今後の政策等の参考にさせて頂きたい。」とコメントをいただいた。



続いて熊谷知事より、①感染症対策について、②感染症の影響を受けた事業者支援について、③千葉経済圏の確立について、④道路ネットワークの整備について、⑤成田空港の機能強化等について、⑥大規模災害への対応・対策について、それぞれ施策説明を受けた。

このうち②感染症の影響を受けた事業者支援については、感染拡大防止対策協力金や中小企業等事業継続支援金等、コロナ禍において大きな打撃を受けた県内各企業に対する手厚い支援制度について分かりやすい説明があった。

また③千葉経済圏の確立については、次世代に求められる総合力の高い産業の創出、デジタル化の進展及び脱炭素社会への取組等、様々な角度から施策を進めていく旨の説明があった。

その後、協会出席者よりデジタルトランスフォーメーション（DX）の推進について、大規模土砂災害への対策について、東京オリンピック・パラリンピックのレガシー活用について等、活発な質問と意見が交わされ懇談会は終了した。



●青年経営者クラブ

「千葉市内の新型コロナウイルスの状況について」

代表幹事 浅見 英知 氏
(日本データマテリアル㈱ 代表取締役社長)

7月15日(木)、青年経営者クラブ主催により、医療法人社団福寿会の鷺見(すみ)理事長をお招きし、「千葉市内の新型コロナウイルスの状況について」と題する講演会が17会員18名の参加により開催された。はじめに浅見代表幹事の挨拶が行われ、続いて鷺見理事長の講演が行われた。



【浅見代表幹事(左)と講師の鷺見隆仁氏(右)】

鷺見理事長からは新型コロナウイルスの特徴と感染した場合の症状、発生から現在までの世界と国内の感染動向、国が事業者向けに行った持続化給付金や家賃支援給付金などや県の中小企業再建支援金や千葉県感染拡大防止対策協力金などの取り組み、千葉市が事業者向けに行っている取り組みが説明された。

千葉市では昨年4月から中小企業者などが国、

県、市の各種支援策を最大限活用できるようサポートを行う「新型コロナウイルス感染症に対する事業者向け臨時相談窓口」を設けていることや、昨年度の課題として「ビジネスモデルの転換やデジタルシフトの必要性」、「業界や業種間での人材過不足の拡大」、「コロナ収束後を見据えた観光資源の磨き上げ」があったことで、今年度は課題の解決のために「事業活動変革促進」、「ICT変革促進」、「創業者支援」、「運送業就労支援」、「観光コンテンツ造成」などの取り組みを行っていることが説明された。



その後、現在、千葉市内で行われているワクチン接種の実施状況についてお話しいただき、最後に医師の立場から「新型コロナウイルスに感染しないことは原点に立ち返り、①できるだけ接触を減らす、②3密を避ける、③屋内ではマスクをする、④こまめに手洗いをするというこれまでの対策をしっかりと続けることだ」と結ばれ、講演会は終了した。



● 労務法制委員会

委員長 羽生 弘 氏
(京葉瓦斯株) 取締役社長 社長執行役員

7月27日(火)、第3回労務法制委員会が「ハラスメントの法律と実務」をテーマに、15会員25名の参加のもと開催された。今回は、けやき総合法律事務所の徳吉弁護士、柿田弁護士、鳩貝弁護士を講師に招き講義が進められた。



【ディスカッション形式により進められた講義】

講義ではハラスメントの基礎知識や種類、近時の法改正の状況について分かり易く解説をいただいたのち、セクハラ、パワハラ等、様々なケース

をベースとして講師によるディスカッション形式により「ハラスメントに該当するか」「対応時の注意点」等について講義が行われた。

終盤では昨今の裁判例(ホンダ開発事件)とポイントが紹介されたのち、多様化するハラスメントに対応するために対応窓口、担当者への教育等、会社が準備すべき事項について網羅的に解説が行われた。



※講義のポイントについては10月号の「労務法制委員会Q&A」に掲載予定です。

次回の労務法制委員会は9月7日(火)、「労働時間管理の実務と法的留意点」をテーマに行われる。

● 山武印旛支部研修会

山武支部長 都筑 正明 氏
(株)銚洋陸運 代表取締役会長
印旛支部長 赤海 守 氏
(株)あかうみ 代表取締役会長

7月14日(水)、東金市の料亭「志津本」にて山武印旛支部研修会が開催された。研修会は他支部からの参加者も含め13会員14名が参加して行われた。当初は講演会及び懇親会の開催を予定していたが、依然として新型コロナウイルス感染症の収束を見通せない状況に鑑み、昼食付の講演会という形に変更しての開催となった。昼食会では、司会より両支部の参加者の紹介が行われた。



【講演会前の昼食会場での参加者紹介】

昼食会終了後、山武支部の大高副支部長(大高醤油(株)取締役会長)の開会挨拶で、講演会が始まった。



【山武支部 大高副支部長の開会挨拶】

東京都は4度目となる緊急事態宣言が発出され、千葉県内でも再び感染者数が増加傾向となる中、まん延防止等重点措置の対象エリアも拡大されている。こうした状況下で当初予定を変更しての開催とはなったが、感染防止対策を徹底した上で、なんとか開催することが出来た。とくに山武支部にとっては、今年度初めての事業となった。

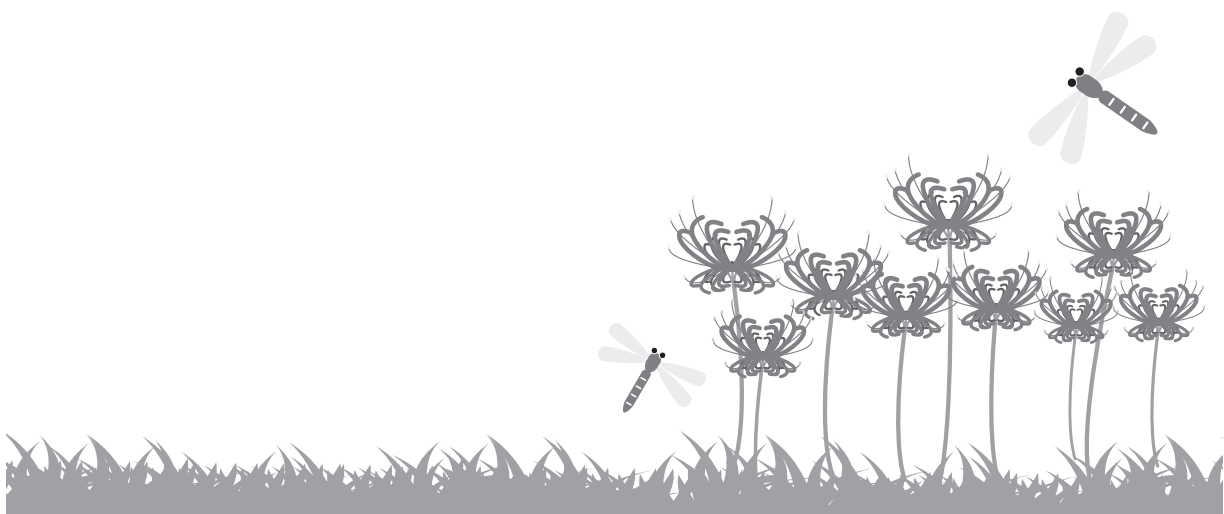
講演会は、「こころ亭久茶」こと、きざきFP総合オフィス代表 行政書士の木崎海洋氏より、「落語で学ぶ相続と事業承継」と題して講演がなされた。落語調で笑いを取りながら、相続争いの実例や事業承継といった中小企業経営者にとって極めて関心の高いテーマについて、解決方法やポイントを分かりやすく解説された。



【こころ亭久茶こと木崎海洋氏による講演会】

残念ながら懇親会開催は見送られたが、両支部での久しぶりの合同開催事業となった。

講演会は予定通り14:30に終了し、散会した。



会 員 異 動

(変更箇所のみ掲載しています)

京成バラ園芸(株)

代表者：代表取締役社長 諸川 良太

(公財)千葉交響楽団

代表者：理事長 田谷 哲郎

(株)山水

代表者：代表取締役社長 根本 愛

(株)畔蒜工務店

代表者：代表取締役 畔蒜 義文

松戸新京成バス(株)

代表者：代表取締役社長 小林 匠

京成タクシー千葉(株)

代表者：代表取締役社長 馬上 涉

(株)京成エージェンシー

代表者：代表取締役社長 原 圭介

(株)幕張メッセ

代表者：代表取締役社長 今清水 浩介

(公財)千葉県文化振興財団

代表者：理事長 信太 康宏

ちばぎんキャリアサービス(株)

代表者：取締役社長 池田 知行

南総通運(株)

代表者：代表取締役社長 今井 利彦

(株)京葉ライフエージェンシー

代表者：代表取締役 逆井 哲也

東京電力エナジーパートナー(株)販売本部東関東本部

代表者：東関東本部長 荒井 雅彦

(一財)あんしん財団 千葉支局

代表者：千葉支局長 宮崎 久明

ちばぎんジェーシービーカード(株)

代表者：取締役社長 菅生 譲二

(一社)日本産業カウンセラー協会 東関東支部

代表者：支部長 福田 能明

パウダーテック(株)

代表者：代表取締役社長 仲子 啓

(株)成田自動車教習所

代表者：代表取締役 白土 一道

千葉交通(株)

代表者：代表取締役社長 白土 一道

(社福)あかね

代表者：理事長 百瀬 勤

新京成リテーリングネット(株)

代表者：代表取締役社長 石川 雄介

(株)京葉銀行

代表者：代表取締役頭取 熊谷 俊行

(公社)千葉県労働基準協会連合会

代表者：会長 浅見 健一郎

(株)ファーストブラザーズ

代表者：代表取締役社長

(株)銚洋陸運

代表者役職：代表取締役会長 都築 正明

(株)菊竹

代表者役職：取締役会長 菊竹 徳嘉

千葉県JICA協力隊を育てる会

代表者：会長 八林 明生

所在地：市川市宮久保2-11-10

TEL：047-373-4104

(株)ティー・エム・フローラ

所在地：千葉市美浜区幕張本郷7-6-28

(株)司産業

所在地：四街道市栗山1052-135

会員企業の夏季賞与に関する調査(加重平均)

～184社平均妥結額 520,740円、前年比 0.82%マイナス～

(1) 調査結果のポイント

- ① 2021年夏季賞与の平均妥結額は、520,740円（前年比▲4,307円）となり、増減率で0.82%のマイナスとなった。
- ② 業種別では、製造業の妥結額は579,430円（前年比+4,514円）、増減率で0.79%のプラス、非製造業の妥結額は463,709円（前年比▲12,879円）、増減率で2.70%のマイナスとなった。
- ③ 規模別で最も高い減少率となったのは従業員100人以上300人未満の企業で、増減率で8.71%のマイナスとなった。
- ④ 一人あたり賞与額の分布についてみると50～60万円が最も多く、続いて80万以上となった。

(2) 調査結果概要 会員企業184社から回答（製造業57社、非製造業127社）

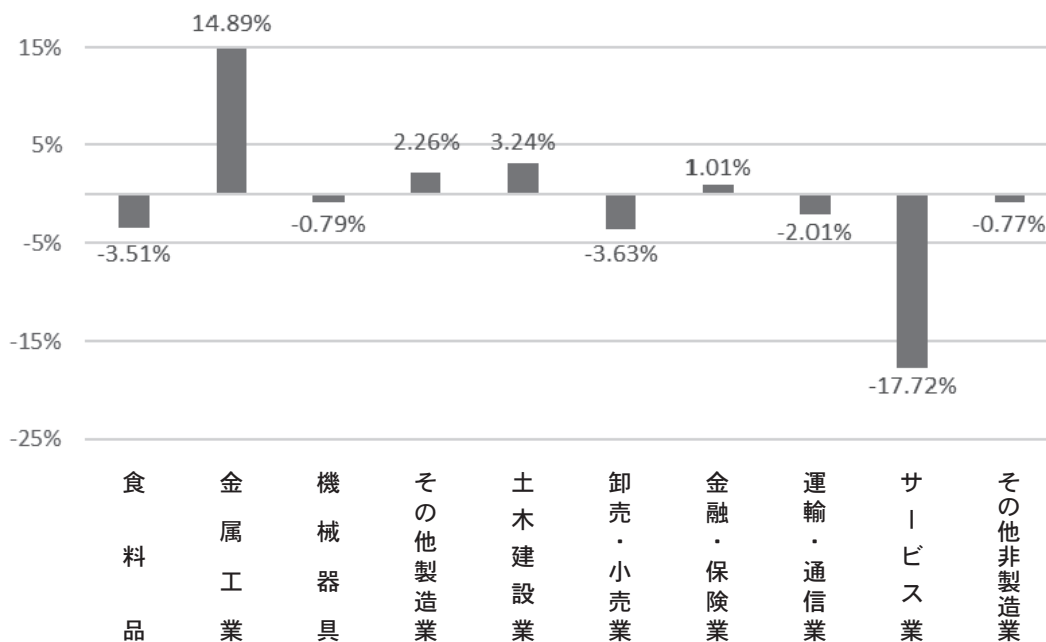
主な業種別

業種	2021年夏季		2020年夏季		前年比	
	妥結額 (円)	月数 (ヶ月)	妥結額 (円)	月数 (ヶ月)	増減額 (円)	増減率 (%)
食料品	688,585	2.33	713,670	2.32	▲25,084	▲3.51
金属工業	364,316	1.34	317,114	1.16	47,203	14.89
機械器具	471,823	1.68	475,578	1.60	▲3,755	▲0.79
その他製造業	549,468	4.93	537,304	4.96	12,164	2.26
製造業計	579,430	3.42	574,916	3.41	4,514	0.79
土木建設業	426,899	1.74	413,505	2.28	13,394	3.24
卸売・小売業	479,663	2.01	497,727	1.65	▲18,064	▲3.63
金融・保険業	799,759	2.43	791,769	2.42	7,990	1.01
運輸・通信業	357,979	1.75	365,307	2.06	▲7,328	▲2.01
サービス業	210,021	1.12	255,245	1.36	▲45,224	▲17.72
その他非製造業	342,474	1.33	345,148	1.70	▲2,674	▲0.77
非製造業計	463,709	1.88	476,588	1.88	▲12,879	▲2.70
全産業計	520,740	2.67	525,047	2.66	▲4,307	▲0.82

※妥結額は円未満を四捨五入、月数は小数点第3位を四捨五入。

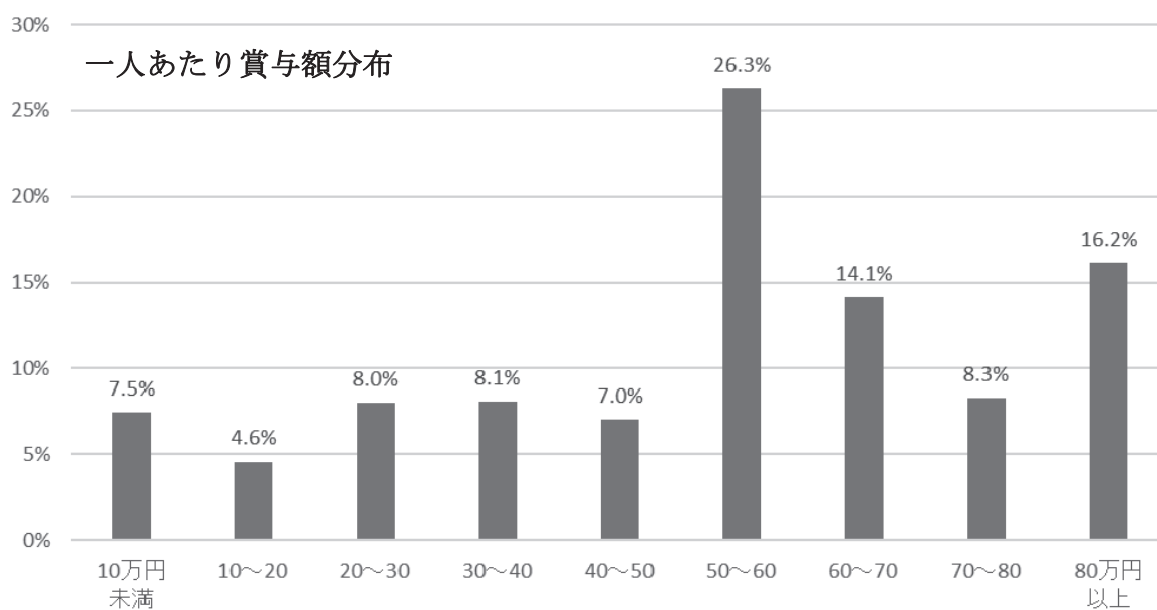
※月数は、回答があった企業147社（製造業46社、非製造業101社）の平均。

主な業種別前年比増減率



規模別

規模	2021年夏季		2020年夏季		前年比	
	妥結額 (円)	月数 (ヶ月)	妥結額 (円)	月数 (ヶ月)	増減額 (円)	増減率 (%)
1,000人以上	663,660	4.16	616,489	4.06	47,171	7.65%
500~999人	655,906	2.10	692,490	2.23	▲36,584	▲5.28%
300~499人	597,930	2.11	575,677	1.61	22,253	3.87%
100~299人	328,574	1.58	359,916	1.90	▲31,343	▲8.71%
100人未満	359,085	1.56	355,003	1.54	4,081	1.15%
全産業計	520,740	2.67	525,047	2.66	▲4,307	▲0.82%



調査にご協力頂きました会員の皆様、誠にありがとうございました。

会員にとって役に立つ「千葉県からの情報」を提供いただき掲載しています。詳しくは県庁HPをご参照ください。

障害者雇用をお考えの事業主の皆様へ

企業支援員が訪問・サポートします！

県では、障害のある人の雇用の場の拡大と、就職後の継続（長期）雇用を促進するために、県内16か所の各障害者就業・生活支援センターに、企業支援員を配置しています。

「障害のある人を雇用したことがない」「雇用したいが不安」といった事業主のさまざまな不安・悩みの解消のためのアドバイスを行います。

また、既に障害のある人を雇用している事業主に対して、雇用管理上のアドバイスなどを行います。企業支援員の派遣をご希望の場合は、各障害者就業・生活支援センターへお気軽にご相談ください。

千葉県内の障害者就業・生活支援センター一覧

障害保健福祉圏域及び域内市町村名		名称	連絡先
千葉圏域	千葉市	千葉障害者キャリアセンター	043-204-2385
船橋圏域	船橋市	大久保学園	047-457-7380
市川圏域	市川市、浦安市	いちされん	047-300-8630
習志野圏域	習志野市、八千代市、鎌ヶ谷市	あかね園	047-452-2718
松戸圏域	松戸市、流山市、我孫子市	ビック・ハート松戸	047-343-8855
柏圏域	柏市	ビック・ハート柏	04-7168-3003
野田圏域	野田市	はーとふる	04-7124-0124
印旛圏域	成田市、佐倉市、四街道市、八街市、富里市、印西市、白井市、印旛郡	就職するなら明朗塾	043-488-5499
香取圏域	香取市、香取郡	香取就業センター	0478-79-6923
海匝圏域	銚子市、旭市、匝瑳市	東総就業センター	0479-60-0211
山武圏域	東金市、山武市、大網白里市、山武郡	山武プリオ	0475-71-3111
長生圏域	茂原市、長生郡	長生プリオ	0475-44-4646
夷隅圏域	勝浦市、いすみ市、夷隅郡	ピア宮敷	0470-87-5201
安房圏域	館山市、鴨川市、南房総市、安房郡	中里	0470-20-7188
君津圏域	木更津市、君津市、富津市、袖ヶ浦市	エール	0438-42-1201
市原圏域	市原市	ふる里学舎地域生活支援センター	0436-36-7762

【企業支援員のご案内HP】

<https://www.pref.chiba.lg.jp/sanjin/shougai/ouen/jigyounushi/kigyoushien.html>

その他、千葉県で行っている障害者支援制度につきましては、県ホームページにて掲載されておりますので、併せてご活用ください。

【障害者雇用の支援制度のご案内HP】

<https://www.pref.chiba.lg.jp/sanjin/shougai/shougai-shuuro/24shuugyoutaiken.html>

【お問合せ先】

千葉県 商工労働部 産業人材課 障害者就労支援班
TEL：043-223-2756 FAX：043-221-3730

会員にとって役に立つ「千葉県からの情報」を提供いただき掲載しています。詳しくは県庁HPをご参照ください。

障害のある人を訓練生として受け入れてみませんか？ ～障害のある人のための職業訓練（企業実践コース）委託先機関募集～

障害者委託訓練は、千葉県と公共職業安定所が連携し、企業や団体などに委託して実施する公共職業訓練です。求職活動中の障害のある方を対象に、就職に向けた知識や技能などの習得を図り、就職の促進や雇用の継続を図ることを目的としています。

これまで障害のある方の雇用経験がなく、「どんな業務を任せればいい？」「どんな点に配慮すればいい？」という疑問をお持ちの企業や団体などの皆様も、是非ご相談ください。実際の職場環境と事業内容に合わせた訓練メニューの作成から訓練の進め方、修了後の振り返りまで、障害者職業訓練コーディネーターや地域の就労支援機関が連携してサポートしますので、実際の雇用に向けたイメージ作りに役立ちます。

【訓練の内容】 ○事業所の業務にあわせて訓練内容をコーディネートします。
(例) 一般事務・事務補助（データ入力、書類作成、ファイリングなど）
倉庫内等における軽作業（ピッキング、入出荷業務、梱包など）
飲食店等における調理補助・洗浄（盛り付け、食器洗浄、清掃など）
小売店等における販売補助（商品の品だし、バックヤード業務など）

【訓練期間・時間】 ○期間：1ヶ月～3ヶ月（※1ヶ月が望ましい。）
○時間：60時間/月（下限）～100時間/月（標準）・5～7時間程度/日

【委託料】 ○障害のある方の委託訓練を実施した場合、下記の委託料が支払われます。
中小企業以外：66,000円（月額上限・税込）
中小企業：99,000円（月額上限・税込）※中小企業としての要件確認あり。

【お問い合わせ先】 ○千葉県立障害者高等技術専門校 障害者委託訓練事務局
〒266-0014 千葉市緑区大金沢町470 TEL:043-291-7744（委託訓練担当）
E-mail csg-itaku@pref.chiba.lg.jp
○各地域の障害者就業・生活支援センター
○募集要項は障害者高等技術専門校のホームページよりダウンロードできます。
<https://www.pref.chiba.lg.jp/kg-shougaisa/itaku.html>

ジョブカフェちばのご案内

ちば若者キャリアセンター
ジョブカフェちば

若者向け就職支援施設『ジョブカフェちば』では、「求人情報の登録・公開」、「定着支援・採用支援セミナー」、「若者と交流できるイベント」を実施し、若者を採用したい企業のお手伝いをしています。（全て無料です。）

詳細はホームページをご確認の上、下記窓口までお問い合わせください。

【お問い合わせ先】

ジョブカフェちば（企業窓口） 船橋市本町3-32-20 東信船橋ビル3階

ホームページ：<http://www.jobcafe-chiba.jp/company/>

電話（企業窓口）：047-460-5500

※「ジョブカフェちば」は、千葉県が設置している若者向けの就職支援施設です。若者の就職支援と企業の採用支援を総合的に実施しています。



会員にとって役に立つ「千葉県からの情報」を提供いただき掲載しています。詳しくは県庁HPをご参照ください。

「千葉県地域しごとNAVI」求人掲載募集中です！

千葉県では、専用ホームページ「千葉県地域しごとNAVI」により、県内企業の情報発信を行っています。無料で求人情報を掲載いただけますので、人手不足にお悩みの企業様はぜひ、「千葉県地域しごとNAVI」をご活用ください！！



- ◎ 掲載無料！
- ◎ 求人情報は、協力民間求人サイト※と連携し、広く発信！
- ◎ 必要に応じ、専門スタッフによるアドバイスを実施！

※ヤフー(株)「スタンバイ」等

千葉県地域しごとNAVI | 千葉 地域しごと 検索

URL : <https://www.chiba-chiikishigoto.jp/>



★お問合せ・申込先★ 千葉県地域しごとNAVI運営事務局

千葉県千葉市中央区新町3-13 千葉TNビル3階 千葉県ジョブサポートセンター内 受付時間:平日9:00~17:00

TEL : 043-245-0171 ・ E-mail : chiba-oshigoto@pasona.co.jp

35歳からの正社員チャレンジスクエアのご案内

県では、県内企業への正社員就職を目指す、概ね35~49歳の方を対象とした専門相談窓口「35歳からの正社員チャレンジスクエア」を設置しています。

只今、「就職氷河期世代人材」の活用を希望する企業様を募集しています！

働き盛りで意欲のある「就職氷河期世代人材」が、貴社で戦力として活躍できるよう、全力でサポートさせていただきます。

☆企業様向けメニューは以下のとおりです。お気軽にご相談ください☆

求人登録無料！

意欲のある
人材のご紹介！

求職者との
交流イベント実施！
(交流会、職場見学等)

採用・定着の
ノウハウの提供！

◆◆◆ お問合せ先 ◆◆◆ 35歳からの正社員チャレンジスクエア

TEL : 043-245-9431

URL : <https://chiba-challenge-square.com/>

E-mail : chiba-hyougaki@pasona.co.jp



35歳からの正社員チャレンジスクエアは、千葉県が委託(受託者: ㈱パソナ)により運営する就職氷河期世代向け専門窓口です。

弁護士・社会保険労務士など専門家がお応えします

経営・労務相談（初回無料）のご案内！

協会会員の弁護士、社会保険労務士、税理士、経営コンサルタント等の皆様にご協力いただき、アドバイスが受けられる各種経営労務相談（初回無料）窓口を設けております。いつでもお気軽にご相談下さい。

〈相談項目〉

たとえばこんな相談にお応えします

賃金関係

- ・退職者から残業代等の未払い賃金を請求された
- ・定年延長による再雇用の賃金の設定

労働組合

- ・従業員が合同労組に加盟し団体交渉の申入れがあった

制度改定

- ・人事制度、就業規則の整備・改定にあたっての留意点
- ・制度変更が不利益変更だと訴えがあった

人事労務

- ・メンタルヘルス不全によって問題を起こした社員への対応
- ・問題社員に対する懲戒、解雇について

その他

- ・事業承継、契約上のトラブル等、経営に関する課題全般のお悩み
- ・その他

ご相談はお電話、Eメールで受け付けておりますので、お気軽にご相談下さい。

お問い合わせ：事務局 小川

TEL. 043-246-1158

Eメール：ogaway@chibakeikyo.jp

代表者、所在地、Eメール等に変更がある場合はご記入の上、事務局までFAXをお願いします。

一般社団法人千葉県経営者協会 行
(FAX : 043-246-0729)

2021年 月 日

代表者等変更届

(変更年月日： 年 月 日)

該当箇所	新	旧
会社名		
代表者役職		
(ふりがな) 代表者名	()	()
所在地	(〒)	(〒)
TEL		
FAX		
メール		
その他		

※変更箇所のみのご記入で結構です。

メールでの各種情報提供を行っております。是非ご登録ください！

Eメール登録

	代表者	代表者以外の方
役職		
氏名		
メール		

会社名 _____

記入担当者氏名 _____

所属・役職 _____

TEL _____

FAX _____

メール _____

ちば興銀 WEB コスモス

インターネット経由で経理事務処理が行なえ、
セキュリティ管理もしっかり!

簡単

インターネットに接続できるパソコン
さえあれば、新たな機器やソフトを購入
することなくご利用可能です。

便利

貴社口座の預金残高や入出金状況
等の確認、また振込・振替、総合振込、
給与(賞与)振込、地方税納入、口座
振替、代金回収等がオフィスに居なが
らに行えます。

低コスト

契約料は無料。専用のソフト・端末も
不要ですので、ご利用開始にあたり
特別な費用負担がかかりません。月間
基本手数料は低コストで、振込手数料
も窓口をご利用いただくよりおトクです。

安全

最新の暗号化技術(128ビットSSL
暗号化通信方式)の採用により、お客
さまの情報を確実に保護。電子証明書
等により、不正利用を防ぎます。

くわしくは当行ホームページをご覧くださいか、
下記EBサービスセンターにお問い合わせください。



千葉興業銀行

ちば興銀EBサービスセンター
9:00~18:00(土、日、祝日を除きます)

☎ 0120-122-606

ちば興銀

検索

タマサン

玉三印は信頼のマーク

良質で安全な和菓子素材を作り続けます。

タマサン シラタマ コ
玉三白玉粉

即席 白玉 冷凍 白玉

川光物産株式会社

松戸工場 千葉県松戸市根本 11-1
TEL 047-362-2131 (代)

千葉工場 千葉県千葉市美浜区新港 10
TEL 043-204-2435

茨城工場 茨城県常総市坂手町 6481-2
TEL 0297-27-3011

内守谷工場 茨城県常総市内守谷町 3949-4
TEL 0297-38-7036

本社 東京都中央区日本橋 1-2-17
TEL 03-3271-3334

<https://www.kawamitsu.co.jp>

株式会社 **ミヤコシ**グループは
お客様に最高の製品とサービスを
提供するために邁進します。



MJP30AXF

軟包装向け水性フルカラーインクジェットプリンター

ミヤコシグループ

- ◆ 株式会社ミヤコシ 〒275-0016 千葉県習志野市津田沼 1-13-5
電話: 047-493-3854 FAX: 047-493-3071
- ◆ (株)宮腰デジタルシステムズ 〒013-0443 秋田県横手市大雄高津野 111
電話: 0182-52-3854 FAX: 0182-52-3702
- ◆ 宮腰精機株式会社 〒019-1605 秋田県大仙市太田町国見稲荷堂 162
電話: 0187-88-1200 FAX: 0187-88-2255
- ◆ 宮腰機工株式会社 〒919-0527 福井県坂井市坂井町下兵庫 220-33-1
電話: 0776-95-7230 FAX: 0776-72-0172
- ◆ イムオーティソリューションシステム(株) 〒276-0046 千葉県八千代市大和田新田 1091
電話: 047-773-0606 FAX: 047-450-3919



New Value.
FUKUI

地域の産業・社会の発展に寄与できる
「New Value」サプライヤーを目指して。

進化する技術と、高度化・複雑化する産業・社会のニーズをつなぎ
ソリューションを実現するだけでなく、高い技術力や提案力を活か
しお客さまに新たな競争力や成長の原動力を提供。

それが福井電機の「New Value」。

私たちは常に新たな価値の創出に挑み、
地域の産業や社会の発展を力強くサポートしてまいります。

日立特約店

福井電機株式会社

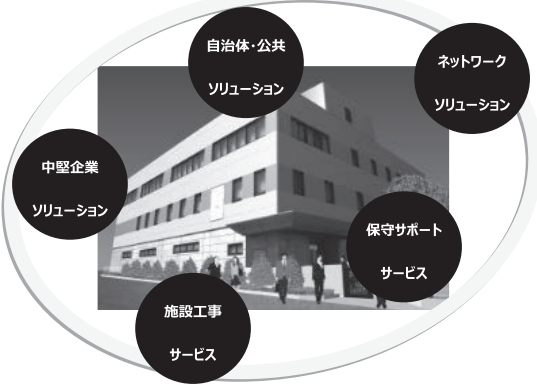
千葉市中央区問屋町16-3



www.fukuidenki.co.jp

「信頼とサービス」は私たち OCE の社是です。

千葉の自治体・企業の皆さまに御支援頂き60年。
OCEは情報システムのアウトソーシング、クラウドサービスを提供する信頼のデータセンターをコアにICTのトータルエンジニアリングサービスを提供します。



富士通パートナー・ISO9001 認証・ISMS 認証・プライバシーマーク認定取得
株式会社大崎コンピュータエンジニアリング

〒260-0025

千葉市中央区問屋町1-35(千葉ポートサイドタワー23階)

TEL:043-246-3685 FAX:043-246-3682

市川・市原・成田・柏・君津・銚子・茂原・東京・多摩・茨城・鹿島・大阪

関連企業:大崎電設株式会社・大崎システム株式会社・株式会社大崎

OCE ホームページ : <http://www.oce.co.jp/>

KISEI
GROUP

駅前ショッピングユアエルム



八千代台

八千代台駅東口 ☎047-484-1311(代)

青 戸

青砥駅 ☎03-3838-2211(代)

成 田

京成公津の杜駅前 ☎0476-26-5077(代)

千葉Mio

千葉中央駅 ☎043-222-7748(代)

next 船橋

京成船橋駅 ☎047-431-1560(代)

〔 富里店7Aスクエア / 富里幼稚園前
うすい店ViM / うすい駅ビル
☎0476-26-5077(代) 〕

ホームページ <http://www.youelm.co.jp>

千葉中央会計事務所

税務、会計、監査、公益法人会計、相続税相談



お客様から信頼される会計事務所を目指して

公認会計士・税理士 手島 英 男

公認会計士・税理士 田中 昌 夫

公認会計士・税理士 本橋 雄 一

公 認 会 計 士 岸 健 介

<http://www.ccaf.jp> 千葉市中央区中央1-2-1

☎043-225-1211(代)

千葉県経営者会館

をご利用下さい

- ◇ 各種研修会、講演会等に！
- ◇ 会員は優待価格でご利用いただけます。

会議室は3タイプ!
大ホール140名、Aタイプ75名、Bタイプ40名



詳しくはホームページをご覧ください

経営者会館

検索



一般社団法人千葉県経営者協会 担当 近藤・石田

千葉市中央区千葉港4-3

TEL 043-246-1158 FAX 043-246-0729

季節を彩る羊羹・和菓子

成田山表参道

緑 なごみの米屋



米屋株式会社

本社：千葉県成田市上町 500 番地
TEL.0476-22-1211 (代)

なごみの米屋

検索

京葉銀行

皆さまのお役に立ちます!
～法人・事業者さま向けサポートメニュー～

京葉銀行は、法人・事業者さまを
しっかりお支えます。

事業に関するさまざまなサポートをご用意しております。

事業サポートの一例	▶ 不動産活用	▶ 事業承継
	▶ 事業リスク対策	▶ 海外展開
	▶ 産学連携	▶ ビジネスローン

くわしくは京葉銀行の窓口でお気軽にお問い合わせください。
商品内容については、ホームページでもご案内しています。

京葉銀行 法人 検索

サポートデスク 携帯電話からは

☎ 0120-551-210 TEL.043-204-5480
受付時間：月～金 9:00～17:00 (土・日・祝・12/31～1/3除く)

◀ 表紙写真のコメント ▶

株式会社 TMT

感謝、
気遣い、心遣いをもって
お客様のビジネスの
お役に立ちます。

マテリアルの商社としてスタートした当社は、今ではたくさんの仲間が加わり、加工、設計、施工までトータルに請け負う企業へと大きな成長を遂げることができました。これは偏にお客様、お取引先の皆様に支えられてきたからに他なりません。

2009年に創業した当初から、人のご縁に恵まれ、気がつけば様々な事業を手掛けられる企業へと成長してきました。

現在当社には、各部門でのプロフェッショナルが揃っています。材料・工具の調達、二次・三次加工、設計、施工まで。これらの事業を横断してすべてのオーダーに応じていく「総合エンジニアリング商社」を目指します。

この先も感謝と気遣い、心遣いをモットーに歩み続けてまいります。

＜訂正とお詫び＞

8月号に掲載しました内容に誤りがありましたので、訂正し謹んでお詫び申し上げます。

P2「空港特別委員会講演録」

濱田達也様 役職名

(正) 株式会社グリーンポート・エージェンシー
代表取締役会長兼社長

(誤) 株式会社グリーンポート・エージェンシー
代表取締役兼会長

千葉経協会報 第476号

2021年9月1日発行

発行所 (一社)千葉県経営者協会
千葉市中央区千葉港4-3
TEL 043-246-1158

発行人 専務理事 渡部 茂樹

印刷所 三陽メディア(株) 千葉営業所
千葉市中央区浜野町1397
TEL 043-266-8437

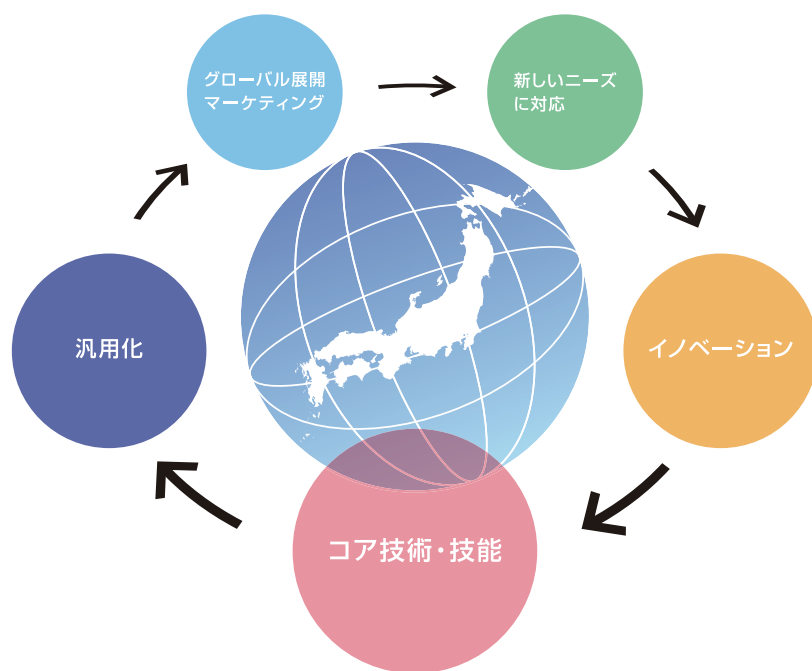
《社内教育における通信教育のご案内》

応援します！ 「ひとづくり」「ものづくり」

平成26年11月19日、
JTEXは平成26年度
認定職業訓練関係
厚生労働大臣表彰を
受彰しました。

氷山の膨大な質量を浮力に変える、全体の90%を占める水面下の存在。基礎知識、現場の実力、人間力とは、そのようなものです。一朝一夕には身につかない。しかし、毎日少しずつ、習慣にして継続することでゴールは確実に近づいてくる。しかも、それが最も近道になるでしょう。

企業も私たちも、世界の競争の中に暮らしています。自分を知ったとき、成長は始まっています。私たちは「ものづくり」をする企業の「ひとづくり」を応援します。目に見える活躍の裏には、着実に学び備えた自信とスキルが存在します。



《通信教育の効果的な活用方法》

●自己啓発として

社員一人ひとりの自己啓発意欲は企業・組織の活性化にとって重要な課題です。JTEXの通信教育のテーマは、多様な教育ニーズに対応できる豊富なバリエーションが特徴です。

●指定教育として

JTEXの通信教育は、入社前(内定者)教育・新入社員教育・部門別教育・階層別教育、または昇格時前後の教育として、対象者やテーマを絞り込んだ教育が可能です。

※詳しくは2月初旬に発送いたしました通信教育冊子をご覧ください。

JTEX

職業訓練
法人 日本技能教育開発センター

東京本部 | 〒162-8488
東京都新宿区岩戸18 日交神楽坂ビル
tel.03-3235-8686 fax.03-3235-8685
担当：佐伯
Mail：saeki_kouji@jtex.ac.jp