

グリーンアロー株式会社

CHIBA EMPLOYERS' ASSOCIATION

2021.12 干埃洛斯 [No.479]

C O N T E N T S

| 第188回経協ランチフォーラム2 | 書評「経営者に役立つこの一冊」10 |
|---------------------------|--|
| 『自由で開かれたインド太平洋と法の支配』 | 『逆・タイムマシン経営』 |
| 元駐オランダ大使 一般社団法人日本外交協会 理事長 | 楠木建、杉浦泰 著 |
| | 人事労務Q & A ·································· |
| 会員の広場7 | 「ロウムカフェ」 |
| 『クライミングの裾野を広げ、 | 「労務法制委員会Q&A」 |
| 新しいスポーツの形を全ての方へ』 | セミナー・行事のご案内 [E] |
| グリーンアロー株式会社 | 委員会・支部だより······· <mark>16</mark> |
| 誌上ゴルフレッスン8 | ふさの国Hot News ······22 |
| 「月イチゴルファーの90切りへの近道」 | 景気に関するアンケート集計結果の概況20 |

第188回経協ランチフォーラム

(2021年7月8日開催)

『自由で開かれた インド太平洋と法の支配』

元駐オランダ大使 一般社団法人日本外交協会 理事長 **辻 優 氏**



今日は「国際社会と法の支配」という視点でお 話をさせていただこうと思っている。

現在、アメリカ・中国の対立を軸にして、国際 社会は大変大きな転換点にあると思っている。

トランプ政権が交代し、バイデン政権は同盟や国際協力を重視するようになった。ただ昔のように中国との寛容政策を前面に出すような時代に戻ることは想定されない。民主党政権でも共和党政権でもまた行政府の中でもその基本点については大きな違いはないといえよう。中国を真の競争相手として本腰で対応しなければならないという考え方は、アメリカ国内ではほぼ一致しているのではないか。

ヨーロッパでは多少の温度差がある。ただ香港やウイグルの人権問題等が影響していて、警戒心が高まっているのは確かだ。また一帯一路構想の中で想定していた利益の具体化の道筋が見えないことから、中東欧の国の中にも、中国と距離を置く国が出始めている。

他方、中国は、経済力と軍事力の急速な拡大を 背景に大変強い自信を示していて、習近平主席は 共産党100周年の演説で「中華民族の復興」という ナショナリズムを非常に強く打ち出すとともに、 中国共産党の統治体制の優位性を強調している。

アメリカに限らず、政権が交代すれば、外交政策、国際社会に対する政策が変わることはよくあることであるが、アメリカの対中国政策は、我が国にとって非常に重要なものであるだけに、アメリカの政策の振れ幅に応じて日本が対中国政策、安全保障政策を調整しているだけでは、将来我が国の国益を守れないような事態が生じることも懸念される。そうした視点から、今まで以上に日本が主体的にリーダーシップをとって国際社会に政策を打ち出す必要がある。そうした流れの中で、「自由で開かれたインド太平洋」という構想が生ま

れてきたといえる。

「自由で開かれたインド太平洋」、外務省によればその目的は、「インド太平洋地域において、法の支配を始めとする共通の価値や原則に基づく自由で開かれた秩序を実現することによって、世界の平和に資する」ということである。そうした政策の背景にあるのは、本日の講演の主題に関係があるが、国際社会の最大の摩擦になり得る不安定な状況が生じているインド太平洋地域において、法の支配に基づく秩序を確立していくために共通の価値観を持つできるだけ多くの国と協力をしていくことが重要であるという認識である。

この構想は「開かれた包摂的なもの」とあるが、この「包摂的」の意味するところは、「日本、アメリカ、オーストラリアとインドでやりますから、皆さんついてきてください」というような、自分たちのリーダーシップにみんなを引き寄せることではない。あるいは特定の国を排除するのを目的としているものではない。

こうした点を理解いただくために、ここで「自 由で開かれたインド太平洋構想」の経緯について 触れておきたい。第1次安倍政権のときに、「自由 で開かれたインド太平洋」という概念を日本が打 ち出したが、そのとき念頭にあったのは、インド 太平洋におけるシーレーンの安全の確保である。 日本は、2016年にアフリカ各国と首脳会議を開催 する「アフリカ開発会議」の機会に、成長のエン ジンであるアジアとアフリカの連接性・コネク ション、インフラの重要性を打ち出した。これは、 その時期に中国が一帯一路構想をとりまとめる国 際フォーラムを初めて開いたタイミングと関係が あると考えている。そういう意味で、インド太平 洋のシーレーンの安全確保だけではなくて、成長 のエンジンとなるアジアとアフリカの連接性・コ ネクションを前面に打ち出していったことになる。 そして2017年に、最初にアメリカ・日本・オーストラリア・インドの局長級で会合を開いた。その頃アメリカが「インド太平洋地域に組織的な、戦略的な対立関係が生じている」と公式に言い出したこともあり、「これは中国をコンテインするための戦略構想ではないか」と考える国も結構出てきた。

中国をコンテインすると言ったときに、慎重になる国が出てくることが考えられた。特にインド太平洋の真ん中にあって重要なのはASEANだ。ASEANは非常に慎重な国々であると同時に、自分たちは「ASEANは運転席にいなければいけない」という表現をよく使う。 ASEANに対して、「これは特定の国を排除するものではありません」と説明していくことがより多くの国の共感を得ていく上で重要であったといえる。それで「インド太平洋」構想では、「戦略」という言葉は使わず、多くの国が同じ考えに賛同してくれるのであれば、「パートナーとして一緒にやっていきましょう」という言い方に変えてきている。

確かにインド太平洋では、特に南シナ海の海洋 秩序、いわゆる海の安全のためにできるだけ多く の国に参加してもらうことが重要であるが、その 本質は、中国にどうやって既存の基本的な国際秩 序を尊重するように仕向けるかという発想があっ たことは確かだ。

そこで、国際社会の秩序との関係で、今日のも う一つの本題の国際社会における「法の支配」の 重要性についてお話をする。

国際社会における「法の支配」、国際社会の基本的な秩序、例えば、他国に対する武力行使・威圧の禁止、他国の領域侵害の禁止、海洋の航行の自由、WTO協定に代表される経済的な秩序、貿易秩序、など多くの遵守されるべき基本的な秩序があるが、この既存の国際秩序を遵守すること、一方的な力・威圧による変更を控えることを国際社会の声として要求していくことは重要な意味を持つことから、「自由で開かれたインド太平洋」構想の柱の一つとして、「法の支配」の重要性が強調されている。

もちろん「法の支配」という概念は、歴史的に は国内社会における権力者と市民の関係を念頭に 発達してきた概念であり、国際社会にそのまま適 用することができるわけではない。国際社会は国 内社会と違うので、「国際法を守りましょう」とい う形式的な「法の支配」の重要性を強調するだけ では十分ではない。

では、国際社会における「法の支配」を考えるときにまず理解しておくべき「国際社会と国際法」の特質を考えてみる。まず、国際社会には、統一的な権力は存在しない。すなわち、観念的に対等な主権国家が並列している社会だから、国家の上に立つ権力構造はない。従って、国際法は統治するための法ではなく、国際社会における法は、お互いが共存するための法と考えていただきたい。

国際社会では、国際社会全体に適用される法律 (国際法)を立法する立法機関はない。それに応じ て国際社会全体について法律 (国際法)を執行するための政府 (行政機関)も存在しない。仮に法律 (国際法)の適用などについて紛争が生じた場合に必ず裁判によって解決されることを担保するような仕組みも存在しない。

第一に、国際法とはどういうものなのか。簡単に言えば「慣習国際法」と「条約」の二つがある。「慣習国際法」とは、主要な国や関係する国が長い期間にわたって「これは守るべきものだ」という規範意識を成熟させてでき上がったものである。国際社会全体に適用される法規範として重要な機能を果たしてきたが、成文法ではない為にその内容に曖昧性があり、また法規範として成熟するために時間がかかるため、変化の激しい現代社会においては、国際社会の様々な事象に沿った規範をつくることには向かない。したがって現代の国際法の中心は関係国による合意で作られる条約となっている。

「条約」は関係国の間で結ばれた契約であり、参加国(締結した国)だけがその法規範に拘束されることになる。国際社会における秩序という視点からは、多くの国が同じ法規範に拘束されるという意味で多数国間の条約は重要な役割を持っている。しかし例えば、194の国連加盟国において、最も基本的な人権保護に関する条約である「国際人権規約」でも参加国は160数ヶ国であり(国連加盟国は194ヶ国)、相当な数の国はこの法規範に従う義務を負っていないことになる。

次に司法の仕組みについて考えてみる。法の支配というときに重要なのは、紛争が起きたときに 法がどのように適用され問題の解決が図られるの かということだ。

国際社会でも紛争が生じれば、先ずは当事者同

士の話し合い(外交交渉)によって解決が図られるが、その際に第三国が調停などの労をとって解決に導く努力は行われる。

当事国同士の話し合いで解決がみられないときに、国際社会にも国内における紛争と同じように「裁判」という解決方法が存在をする。

国際社会における「裁判機関」の中心は、国連によって主要な司法機関とされている「国際司法裁判所(ICJ)」であり、国連の加盟国はすべて国際司法裁判所について定める国際司法裁判所規程の加盟国となることとされているし、国連憲章はすべての法律的な紛争は国際司法裁判所における裁判を通じて解決されるべきものと規定していて、国際法に関する最も権威ある国際機関であることは誰もが認めている。

しかしながら、国内の裁判と最も大きく異なる 点が二つあり、先ず、当事者の合意なしには裁判 は開けないという点である。一方の当事者が「裁 判なんか行くのは嫌だ」と言えば裁判自体が行わ れないことになる。

身近な例として挙げられるのは、日本と韓国との間で大きな問題となっている「竹島問題」がある。過去に日本政府は韓国に対して国際司法裁判所の裁判を通じて解決することを複数回にわたって公式に申し入れてきているが、韓国政府が受け入れないために裁判による解決が阻害されている状況にある。

こうした裁判の開催を容易にするために、国際 社会ではいくつか工夫はされている。関係国の間 であらかじめ紛争が生じた場合には国際司法裁判 所などの第三者機関を通じて解決することを条約 で合意する方式もあるし(後に説明をする国連海 洋法条約上の仲裁裁判保この例である。)、「相互 主義」を条件として国際司法裁判所の裁判管轄権 を受け入れることを選択的に宣言する慣行も行わ れてきている。こうした宣言を行った国の間で紛 争が生じたときには裁判が開催されることになる ので、裁判による国際的な紛争の解決を促進する うえでは有効な手段となる。しかしながら、国連 加盟国のうち宣言を行っているのは約70ヶ国でし かなく、G7では、日本、イギリス及びドイツだけ であり、国連安保理の常任理事国ではイギリスだ けという状況にある。

もう一点は、仮に国際司法裁判所で裁判が行われて判決が出た場合でも、裁判に敗れた国が判決

に従わないようなときに、判決を強制的に履行させる仕組みが国際社会では整備されていない点である。国連憲章上は、裁判の相手方が判決を履行しなかったときは、もう一方の当事国は安保理に問題を持ち込むことが認められているが、安保理の主要な責任は国際社会の平和と安全を維持することであって必ずしも「判決を履行させる」ことではないし、まして常任理事国が関係する紛争では、安保理が公正な決定を行う保証はないと言わざるを得ない。

以上述べたように、国際社会の構造の本質的な 制約によって司法を通じた「法の支配」の実現に は大きな制約が存する。

以上のような国際社会の特質を考えたときに、 日本が公正と考える国際秩序をどのようにすれば、 国際社会の中で広めていくことができるかを考え るときに形式的な「法の支配」を主張するだけで は十分でないことに注意する必要がある。国内社 会では、国民の間に様々な意見があっても、最終 的には選挙を通じて構成される国会における議論 を通して一定の秩序(法律など)が構築されるプ ロセスが存在する。国際社会では、「法規範」(秩 序)を公正に実施・履行させることに大きな制約 があることは説明したが、それだけではなく、「法 規範」自体が一部の関係国の間の合意に基づいて 作られるために、国際社会全体の共通な価値観 (普遍的な価値観)を反映するものを作り上げる国 内社会に見られるようなプロセスは存在しない。 例えば、日本や欧米の国が普遍的な価値としてい る民主主義や基本的な人権の尊重、更には、これ までの国際社会の土台となってきた基本的な秩序 (以下に述べる南シナ海をめぐる問題に関係する もとしては、国連海洋法条約に反映されている、 航行の自由などの様々な秩序)を維持していくた めには、形式的な法の支配というだけでなく、こ うした普遍的な価値を共有する国々を増やし、か つ、その結束を強化して普遍的な価値を守ってい くことが重要となる。

この点こそが、「自由で開かれたインド太平洋」 を提唱する際に、包摂的な考え方、同じ価値観を 持つより多くの国をできるだけ巻き込むという点 を日本が重視してきたことと重なっていると思う。

最後に、南シナ海の話をする。南シナ海をめぐるフィリピンと中国の間で争われた仲裁裁判について説明したい。国連海洋法条約に基づき設置さ

れた仲裁裁判は、2016年にその裁定で南シナ海における中国の独善的な「九段線」の主張に対して「ノー」をつきつけた。南シナ海は、中国が自国の主張を最も強めている地域だ。南沙諸島周辺、その水域ではフィリピン、ベトナム、マレーシア、台湾も絡んで領有権を主張している。その水域には多数の島や岩礁が点在している。それが、誰のものかという問題が中心である。「島」であれば海洋法条約上その周りに領海、12海里、それに加えて大陸棚とか、排他的経済水域という、広い海域における経済的な権利を伴うことになる。どの国が領有するかに加えて、それぞれの地形が「島」なのか、単なる「岩」なのかなどの問題も絡んで各国の利害が複雑に絡んでいる。

中国は、独自の主張に基づく南シナ海のほぼ全域を囲い込む「九段線」水域内には自国の排他的な「主権」が及ぶと主張しているが、その根拠はもちろん、「主権」に基づく権限が国連海洋法条約を中心とする現在の国際法上どのように位置づけられるのかさえ全く明らかではない。

また、中国はこの問題を国際社会において取り上げて議論することを非常に警戒している。圧力をかけやすいASEAN諸国との間で2国間取引によって問題を自国に有利な状況に持ち込むことを企図していて、アメリカ、日本、ヨーロッパ等多くの国が集まって地域の安全保障問題を討議する「アセアン・リージョナル・フォーラム」という国際会議のような場で取り上げて議論しようとすることを中国は非常に嫌がっている。国際社会の多くの国が関心を持つ重要な問題にもかかわらず中国が公の場で議論することを敬遠してきたこの問題を、比国が国連海洋法条約に基づいて仲裁裁判の場に持ち出すことに成功したことになる。

さらに、その裁判では、中国の主張する「九段線」は国際法上根拠がないという裁定がくだされた。「インド太平洋」における「法の支配」いう観点から考えたときに、とても重要な仲裁裁判とえる。

この南沙諸島では、フィリピンの漁業者も操業をしており、フィリピンは自国の領有権を主張している。2013年、フィリピンは中国がフィリピン漁民などの活動を妨害するなどによってフィリピンの権利を侵害していること、中国が環境保全義務を怠ったことなどを取り上げて、国連海洋法条約に基づいて「九段線に基づく中国の主張は根拠

がない」こと、「フィリピンの権利が侵害されていること」を裁定するよう申し立てた。これに対し中国は全く裁判には参加をせず、自国のポジションを簡単に説明した書類を提出しただけになっている。その中で中国が主張したポイントを端的に言うと、「この九段線がカバーする水域について、中国は歴史的な権利を有する。この歴史的な権利は、海洋法条約によっても保護されている」ということになる。ただ、この歴史的権利について、「なぜそこに歴史的権利が生じて、その歴史的権利はどういう権利なのか」ということについての詳細は説明されていない。

海洋法条約は、長い間の交渉を経て1982年に作成されたものだ。それまでの海洋に関する「慣習国際法」を法典化しただけでなく、深海底に関するものなど新しいルールを取り入れている。中国を含めて160数ヶ国が締結している大変重要な条約である。フィリピンは、その紛争処理規定を活用して仲裁裁判の場に中国を引き出すことに成功した。

海洋法条約上の紛争処理に関する規定は複雑であるが、本件との関係で要点を言うと、まず当事国間の交渉を促し、それでも解決しないときは、当事国で合意のできる紛争処理制度を使用して解決を図ることとされているが、合意ができないときは、当事国双方に仲裁裁判にかけなければいけない義務が生じることとなる。



この義務的な仲裁裁判については幾つか抜け 穴 (例外) がある。どこまでが大陸棚かといった 境界確定に関する紛争、あるいは軍事に関する紛 争については各国はあらかじめ義務的な仲裁裁判 の対象外とすることを宣言することができること になっていて、中国はまさにそうした宣言をして いる。フィリピンが賢かったのは、「境界確定」の 問題としてではなく、紛争の対象となっている地 形について、それが島なのか岩なのかということを確定する紛争だという言い方をしたことで、仲 裁裁判の管轄権を設定することができた。仲裁裁 判所は、そうした問題について裁定を下すに際し、 九段線については海洋法条約上根拠がないことを 明確に判断した。

先ほど、国際社会では一方の当事国が「裁判に行くのは嫌だ」と言えば裁判自体が設定されないということを説明したが、フィリピンが海洋法条約の紛争処理規定を活用して仲裁裁判を可能とし、そして、その仲裁裁判という公正な裁判の中で、中国の「歴史的な主権」という主張が否定されたことは大変大きな意味があったといえる。

遺憾ながら、中国は一切この裁判の結果を受け入れないというかたくなな姿勢を崩しておらず、域外国を含めて多くの国にかかわる問題であるにもかかわらず。ASEANと話し合いで処理をするということで一貫している。

カンボジアやラオスのように、そもそも南シナ海に関係なく、中国との関係を最優先する国もあり、ASEANの中でフィリピンのように領有権問題を抱えている国があるにもかかわらず、

ASEAN全体として一つのまとまったポジションは取りにくい状況にある。

フィリピンは、裁判をわざわざ立ち上げて有利 な判決を勝ち取ったにもかかわらず、2016年、 ドゥテルテ大統領は、「話し合いでやる」として、 対話レベルに落としてしまった。

中国は大きな力もあり、経済的にも日本にとって非常に重要な隣国であるだけに、相互に尊重し円滑な関係を築き上げることが重要だということは間違いないが、こうした中国の姿勢を見ると、アメリカ、日本、オーストラリア、インドやイギリス、フランス、ドイツを中心とする欧州各国など、普遍的な価値を共有する社会が声を一つにして、既存の基本的な国際秩序を恣意的な議論や力の行使で一方的に変更することに反対する声を挙げていくことが非常に重要である。

本日は、中国の一方的な主張に対しては、国際 社会として「法の支配」の重要性という視点も踏 まえて、しっかりと対応すべきだということを申 し上げた。

(文責 事務局)



クライミングの裾野を広げ、 新しいスポーツの形を全ての方へ

この理念を創業時から変わらず貫き、試行錯誤しながら、少しずつ形にしてまいりました。弊社グリーンアロー㈱は2021年10月現在、クライミング&ボルダリングパーク11店舗・トランポリンパーク1店舗・飲食店1店舗を展開しております。

創業は2010年。市川妙典にある約50坪の空き倉庫を改装しオープンしたのが、ボルダリングパーク1号店です。代表の田上が、それまで、「モノや施設が溢れる時代がすぐにやって来る。スポーツを軸に新しい答えは絶対にある」と考え、「世代を問わず健全に体を動かすこと」、「スポーツで地域社会に貢献できないか」と事業展開を模索しておりました。そんな中で出会ったのがクライミング。このスポーツを誰でも安全に分かりやすく提供していくことが使命と直感し、形にしたものでした。

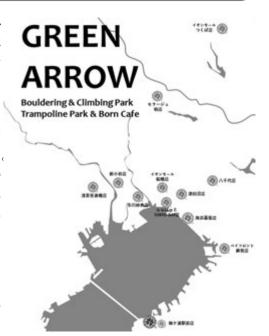
「私たちの店舗作り」

弊社のクライミング&ボルダリングパークは、どの世代の方でも安心していつでもクライミングを楽しめる店舗作りをしております。

従来のクライミングジムは、立地や設計面で小さなお子様連れの方や、今までクライミングに携わってない方が入りやすいとは言い難いものでした。グリーンアローの店舗は、道行く人々の目に留まりやすい立地を選定し、レストスペース(休憩する場所)を広く設け、滑り台や黒板の設置、クライミングウォールの配置の工夫、スタッフの安全指導等により、性別や年齢を問わず幅広い層の方々が出入りしております。



グリーンアロー株式会社 〒273-0005 船橋市本町3-34-10





2021年10月に創業11周年を迎えます。今年オープンした3店舗を加えると、クライミング&ボルダリングパークは11店舗、店舗数は全国No.1になりました。完成形がなく未開な業態であるからこそ、学ぶ事はたくさんあります。そして私たちが実践・提案していく事は地域の皆様の喜びや感動に繋がると信じております。人としての営みに欠かせない健康維持や大衆を感動に導くというスポーツの特性は、今後も大きな発展性とたくさんの可能性を秘めております。私どもの理念の追及に向けて、これからも皆様にクライミングを中心としたスポーツで地域に社会貢献が出来る企業でありますよう、事業に精進して参ります。

T E L 0 4 7 - 4 1 1 - 6 0 2 5 F A X 0 4 7 - 4 1 1 - 6 0 2 6 WEB hhtp://www.green-arrow.jp



「ゴルフによる"腰痛予防ストレッチ"」

みなさんこんにちは。石渡俊彦です。

コンペシーズンということもあり、ゴルフへ行く頻度が多いことと思います。

そんな時は無意識のうちに、ついつい"オーバーペース"になりがちです。すると毎年のように聞くのが「腰が・・・」という相談です。

今回はゴルフのオーバーワークを解消する、自 分で出来るストレッチをご紹介します。

腰痛だから"腰"のストレッチと思われるゴルファーも多いと思いますが、実はゴルフによる腰痛には「脚の後側」と「お尻」のストレッチが有効です!

今回はまず「脚の後側」のストレッチを紹介し たいと思います。

まずはじめは脚の後側です。

このストレッチでは太腿の後にある「大腿二頭 筋」をメインに伸ばしていきます。

この部分が硬くなると、アドレスでお尻が下がり、ボディーターンの際の腰の"スエー"に繋がるので気をつけて下さい。



①肩幅よりも若干広目に立ち、 姿勢を正してください。



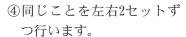
②足の付け根の股関節から上 半身をゆっくりと前に倒し て、両手をだら~んと脱力 します。

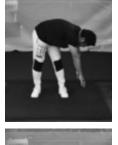
この時、指先と床の距離を 認識しておいてください。



③尾てい骨を中心にして、上 半身を右方向へ30度~45度 捻って5~10秒キープして ください。

右へ捻った時は右側が伸ば され、左へ捻った時は左が 伸ばされます。





⑤上半身を中心へ戻して、息を吐きながら再び前屈をしてみましょう!

最初よりも指先が下がっているはずです。

このストレッチはラウンドの途中でも行うと有効です。特にお昼を食べてスタートする前に、 ティーインググランドですることをお勧めします。

せっかくゴルフへ行ったのに、腰を痛めては大変です! ぜひ、こまめにストレッチしてください。

● すぐに使えるゴルフ上達のヒント満載!

石渡俊彦 youtube



詳しい指導は「ゴルフスタジオ f 千葉みなと」 までお問い合わせください。

千葉市中央区中央港1-16-3 TEL. 043-239-7782





12月 就職戦線レポート

~男性育児休暇取得の現状と課題~

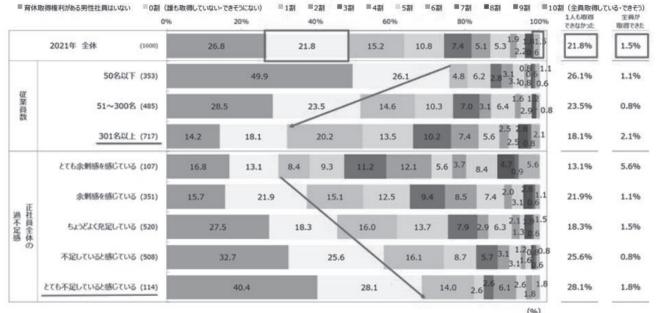
株式会社マイナビ 千葉支社 支社長 井上 慶子

PROFILE: 2004年新卒入社。千葉県出身。17年間、 干葉・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。21年、介護離職防止アドバイ ザーの資格を取得。



冬のひだまりがことのほか暖かく感じられる寒冷の候、皆様におかれましては、より一層ご壮健のこととお喜び申し上げます。今回は男性の育児休暇取得の現状について、リサーチ結果と共に考えていきたいと思います。

【2020年7月~2021年6月の男性従業員の育休取得割合】



▲マイナビ「中途採用実態調査(2021年)」より抜粋

2021年6月、育児介護休業法が改正され、男性の育休取得推進のための柔軟な枠組みが創設されることになりました。また、両立のための研修・相談窓口の設置など、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が企業等に義務付けられます。令和4年4月以降には、分割での取得や自らの申し出がなくとも企業側から育休取得の有無を確認することになるため、取得者の増加が予想されています。

上記のグラフは、2020年7月~2021年6月までの1年間で「子供が生まれた男性従業員」のうち、育休を取得した従業員の割合を聞いたものです。「1人も取得できなかった」が21.8%、「全員が取得した」は1.5%という結果になりました。従業員規模別にみると、従業員規模の大きな企業ほど、男性育休の取得割合が高く、また人手不足感を感じている企業は男性育休の取得率が低い傾向にあります。

自社の男性育休取得率理由を自由回答で聞いたアンケートでは、「育休を取得すると評価があがるから」(取得率8割:サービス)、「上層部が先に育休を取得したので、後に続きやすくなっている」(取得率10割:生活関連)と、取得率が高い企業は取得が推奨されている仕組みや雰囲気が伺えます。一方、取得率が低い企業では「人手不足で現実的に取得が難しい」(取得率0割:商社)、「会社としては容認しているが、キャリアの障がい、評価・賞与の減額と障壁は未だあり取得に躊躇する従業員がいる。部門によっては上司の理解を得にくい可能性もある。」(取得率0割:エネルギー・環境)と、取得しづらい現場の状況があるようです。今後、男性育休取得率向上のためには、「人手不足感の解消」と「全社をあげた育休取得のサポート」が求められています。弊社でも、まだまだ進まない男性育休ではありますが、10月より男性営業部長が率先して3か月の育児休暇に入りました。また、皆様にもその結果などをご報告できればと思います。

書評「経営者に役立つこの一冊」第81回

『逆・タイムマシン経営』

楠木建、杉浦泰 著

逆・タイムマシン 経営論

楠木建 杉湖泰

古くて新しい方法論

逆・タイムマシン経営とは、いったい何を意味 するのだろうか。まず「タイムマシン経営」とい う言葉の説明が必要だろう。タイムマシン経営と は、「すでに未来を実現している国や地域に注目 し、そこで萌芽している技術や経営手法を先取り し、開発途上の国や地域に持ってくることによっ て利ザヤを得る戦略」のことである。逆・タイム マシン経営とは、この論理を反転させる考え方で ある。過去に生起した事実の背景や状況を文脈で 理解し、そこから導き出される本質を見抜くセン スと大局観を養う手法である。初めて耳にするア イデアであるが、決して奇抜なアイデアではない。 情報収集のスキルを開発するための技法を提供す るわけではなく、身近な新聞や雑誌といった過去 の記録を寝かして読むだけで、思考力を鍛錬する 訓練方法である。

本書は、一橋ビジネススクール教授の楠木建氏と社史研究家の杉浦泰氏の共著による、情報と付き合う際の思考の型を提示するものである。この思考の手法を身につければ、正しい状況認識と意思決定の「センス」、ひいては自らの価値基準となる「教養」を高めることができるという。まさに現代を生き抜くための「知的作法」を提唱するものにほかならない。

さて、いつの時代にもバズワード (流行り言葉) が飛び交う。最近であれば、「AI (人工知能)」、「DX (デジタルトランスフォーメーション)」、「サブスクリプション」などが好例だろう。こうした旬の言説は、その時代のステレオタイプなものの見方に支配され、情報の受け手の思考や判断にバイアスがかかり、現実の意思決定を狂わせてしまう「同時代性の罠」が潜んでいる。誰かの解釈が混在する歴史書を読むまでもなく、高度成長期前後から2010年代までの「近過去」に遡って、こんにちの視点から俯瞰することで、同時代のノイズが綺麗さっぱり洗い流され、本質的な論理が姿を現してくるという。

この同時代性の罠は、3つのタイプに分類される。第一の「飛び道具トラップ」とは、ある特定の企業の局所的な成功がどこでも効果を発揮する「万能の必殺技」であるかのように、曲解されて発動するものである。つまり、観察対象と自社の文脈の差異を無視あるいは軽視するという空間軸上の罠とも言える。

日経BP計: 2020年

第二の「激動期トラップ」とは、その時点で生まれた新しい技術や商品・サービスなどを、革命的インパクトとして過剰に受け止めて、世界が180度変わると思い込む罠である。変化のスピードが最も速い I T業界ですら、大きな変化ほどゆっくりしか進まないのが実際である。これは時間軸上の同時代性の罠とも言える。

第三の「遠近歪曲トラップ」とは、「遠いものほど良く見え、近いものほど粗が目立つ」という人々の認識上のバイアスである。この遠近歪曲トラップは、空間軸と時間軸のいずれでも発生する。地理的に遠い海外ほど良く見えるというのが空間軸での遠近歪曲トラップであり、まだ実現していない未来ほど良く見えるというのが時間軸上の遠近歪曲トラップである。遠近歪曲トラップは、古今東西、普遍的にみられる人々の思考のバイアスである。

こうした同時代性の罠を回避するには、何よりも文脈思考が大事である。デジタル化の進む現代では、最新の情報や断片的な知識は瞬間的に容易に手に入れることができる。しかし、そこには肝心な論理がない。即効性を競うファストメディアとは一線を画し、読み手に完全な集中を求める「スローメディア」と向き合うことにより、因果関係を結びつける論理的な思考法を体得されたい。

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)



雇用保険に新しい制度ができると聞きました。短い働き方でも合算すれば雇用保険に入れるとすれば良い制度ですが、実際に上手く運用できるのか心配です。

ROUMU CAFE

新しい制度の名前は「**雇用保険マルチジョブホルダー制度**」と言い 2022 年 1 月 1 日から開始されます。高齢者で短い時間働いている方でも雇用保険に入ってもらおうという制度です。対象者は

- ①複数の事業所に雇用される 65 歳以上の労働者
- ②2 つの事業所(1 つの事業所の1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満)の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること ③2 つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること

雇用保険の手続きは事業主が行いますが、このマルチジョブホルダー制度では「マルチ高年齢被保険者」本人がハローワークに行って手続きをすることが必要です。雇用保険加入後は本人の都合で加入を辞める事(任意脱退)はできません。万一、被保険者の間に死亡した場合は事業主が行うことになっています。

例えば、3ヶ所で働くこともあると思いますが、 次のような手続きとなります。

事業所A 週所定労働時間 15 時間

事業所B 週所定労働時間8時間

事業所C 週所定労働時間6時間

AとB合計で23時間ですので、本人がA社B社より資格取得に必要な書類をもらい、手続きをする。この場合C社の書類は不要。

仮にB社を退職した場合は、一旦A社とB社の喪失手続きをし、改めてA社とC社の加入手続きをします。

B社もC社も辞めて合算しても 20 時間にならない場合は加入できませんから加入手続きは不要です。(B社とC社各々の喪失手続きはしてください)

今までは短い時間のパートで数社を掛け持ちして 働いた場合でも雇用保険に加入できませんでしたが、 本人がハローワークに行って手続きをするということは、それ相応のメリットがあるからですね。

社会保険労務士法人 ハーモニー/代表社員 徳永 康子氏

加入のメリットは

①失業給付を受けることができる。

失業給付は30日分又は50日分の一時金

離職の日以前1年間に11日以上働いた日が6ヶ月 以上の勤務実績があること(11日に満たない場合 は80時間以上)

②育児休業給付・介護休業給付・教育訓練給付も対象となる。

ただし、次の点に注意が必要です。

- ①本人が加入の申出を行った日から被保険者となる ため、遡って被保険者とはなれない。
- ②「マルチ高年齢被保険者」となった日から雇用保 険料の納付義務が発生する。
- ※本人が加入の手続きをしたくても事業主が証明等を行わない場合は、ハローワークから事業主に対して確認をすることが決められています。

資格取得手続きに必要な確認資料としては以下の 通りですので、ご協力をお願いいたします。

- ①賃金台帳、出勤簿(直近1ヶ月分)
- ②労働者名簿
- ③雇用契約書
- ④労働条件通知書、雇入通知書
- ⑤役員、事業主と同居している親族及び在宅勤務者 等と言った労働者性の判断を要する場合は別途資 料が必要。

また、喪失届にも①~③の確認資料が必要です。

- ①賃金台帳、出勤簿(離職票希望ありは12ヶ月、希望なしは1ヶ月)
- ②労働者名簿
- ③離職理由のわかる資料 などです。 高齢者が多い会社は事務量が増えますね。

【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 **越 川 芙紗子 氏**

育児・介護休業法の改正法が、令和3年6月9日に 公布されました。本改正法は、令和4年4月1日か ら段階的に施行される予定です。今回は、改正法 のポイントについて紹介致します。

Q1 今回の改正はどのような内容ですか?

改正の趣旨としては、より育児休業を取得しやすい社会を目指すこと、特に男性の育児休業取得を普及させることなどがあげられます。

その主たる改正内容は以下のとおりです。

- ・出生時育児休業制度(産後パパ育休)の新設
- ・育児休業の分割取得
- ・有期雇用労働者の取得要件緩和
- ・事業主に対する育児休業を取得しやすい雇用環 境整備の義務付け
- ・事業主に対する妊娠出産を申し出た労働者への 個別の制度周知・取得意向確認の義務付け

Q2 出生時育児休業制度はどのようなものですか?

子の出生後8週間以内に、4週間育児休業を取得できる制度が新設されました(出生時育児休業制度)。

母は産後8週間は原則として就業できないとされている(産後休業)ので、この出生時育児休業は主として父を対象としていることになります(そのため「産後パパ育休」と呼ばれることがあります)。

出生時育児休業は、従来の育児休業とは別に取得することができます。

また、対象期間内であれば分割して2回まで取得することができます。例えば、出生直後の時期に1回、しばらくして里帰り出産から母子が戻ってくる際に1回、というような形での取得が可能です。

なお、出生時育児休業制度については、育休取 得の申し出期限が原則として休業の2週間前とさ れており、通常の育休の場合よりも短縮されてい ます (労使協定によって1ヶ月前までとできる場合があります)。

また、出生時育児休業制度の柔軟な利用を可能にするために、労使協定を締結している場合には、労働者と合意した範囲内で休業中に就労することができるものとされました。例えば、休業期間中にどうしても出席してほしい会議がある場合などでの利用が想定されています。

Q3 育児休業の分割取得とはどのようなものですか?

従来の育児休業制度では、1歳までの育児休業 については特別の事情がない限り1回限りの取得 となっていました(生後8週間以内に父親が育児休 業を取得した場合は再度取得が可能)。改正法で は分割して2回まで取得可能とされました。

例えば父が取得する場合、子の出生後間もない 時期に1回、母の育休からの復帰のタイミングで 再度取得、といった方法が可能になりました。

また、1歳6ヶ月または2歳までに育休を延長する場合について、育休開始日の定めが柔軟になっています。これにより、待機児童となった場合に父・母で交互に育児休業を取得して対応することもできるようになりました。

Q4 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備のために、事業主にはどのような義務がありますか。

改正法では、事業主に対し育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の措置を義務付けています。 具体的には、研修、相談窓口の設置など、複数の 選択肢からいずれかを選択して整備することになります。

また、妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の制度周知・取得意向確認の措置も義務付けられます。具体的には面談での制度説明、書面による制度の情報提供等、複数の選択肢からいずれかを選択して整備することになります。

令和 4 年賀詞交歓会中止のお知らせ

令和4年1月に予定しておりました経済3団体共催賀詞交歓会につきましては、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、誠に残念ながら中止とさせていただくことになりました。 何卒ご理解の程よろしくお願い申し上げます。



一般社団法人千葉県経営者協会 一般社団法人千葉県経済協議会 千葉県臨海南部工業地帯工場連絡協議会

セミナー・行事のご窯内

詳しくは同封のチラシをご覧いただくか、 右のQRコードのページをご覧ください



<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

| . m | -# AT | 日 時 |
|---|-----------------------------------|--|
| 内容 | 講師 | 場所 |
| 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 |
| 道経塾(印旛支部主催) | 文学者 神渡 良平 氏 | 1月19日(水) 15:00~16:30 成田商工会議所 |
| 第192回経協フォーラム(千葉支部主催)「New Normal時代のデジタル環境 ~DX(デジタルトランスフォーメーション)とは~」 | 富士通Japan㈱ エバンジェリスト 岩津 聖二 氏 | 1月26日 (水) 13:00~14:00 京成ホテルミラマーレ |
| 新春金融経済講演会 「2022年 わが国経済の展望」 | 日本銀行 調査統計局 参事役 佐久田 健司 氏 | 1月27日 (木) 12:00~13:30 ホテルグリーンタワー幕張 |
| 新春講演会(市川・浦安支部主催) 「生涯元気で過ごすための秘訣 〜健康寿命を延ばすための食事と運動〜」 | フリーキャスター 健康管理士認定講師 和田 奈美佳 氏 | 1月28日 (金) 15:30~17:00 山崎製パン企業年金会館 |
| 「中小企業とAI活用」(銚子支部主催) | ブリッジソリューションズ㈱ 代表取締役 阿部 満 氏 | 2月4日(金) 14:00~16:00 銚子商工会議所 |
| 第193回経協フォーラム(君津支部主催) 「袖ケ浦市の活性化と 市政への取り組みについて」 | 袖ケ浦市長 粕谷 智浩 氏 | 2月18日 (金) 15:00~16:30 木更津ワシントンホテル |

委員会・研究部会

| 内容 | 講師 | 日 時 場 所 | |
|---|--|---|--|
| 第40回経協トップセミナー いすみ鉄道㈱ 前社長 「大多喜をムーミン谷に! | | 3月10日(木) 15:00~16:30 ホテル ザ・マンハッタン | |
| 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」 | 年経営者クラブ【講演会】 | | |
| 第5回労務法制委員会【セミナー】 「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 | |
| 人づくり委員会【講演会・教育庁施策報告】 「教育庁施策報告」 「Society5.0に向けた大学教育と採用に 関する考え方」 | | 1月20日 (木) 15:30~17:30 三井ガーデンホテル千葉 | |
| 第6回労務法制委員会【セミナー】 「非正規雇用契約社員をめぐる実務対応 と留意点」 | けやき総合法律事務所 弁護士 徳吉 完 氏 柿田 徳宏 氏 鳩貝 滋 氏 | 2月8日(火) 15:00~17:00 千葉県経営者会館 | |

視察・交流

| 内容 | 日時 | 場所 |
|--------------------------------------|---------------------|-------------|
| 新春ゴルフ大会(北総、市川・浦安、船橋、八千代支部共催) | 1月13日(木) 8:00集合 | 藤ケ谷カントリークラブ |
| 〜貸切バスで行く〜 千葉ジェッツふなばし応援会! (船橋支部主催) | 3月19日(土) 14:00集合 | 船橋アリーナ |

研修・セミナー

| 内容 | 講師 | 日 時場 所 | |
|---|--|--------------------------------------|--|
| 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53回職場リーダー研修会 | 日本産業カウンセラー協会 認定講師 大木 実佐 氏 | 1月25日(火) 9:30~17:00 千葉県経営者会館 | |
| 採用していい人・いけない人の見極め方 ~良い人材を採用するための面接対策~ | (南キャリアドメイン 代表取締役 谷所 健一郎 氏 | 2月1日(火) 13:30~17:00 千葉県経営者会館 | |
| 実務的ハラスメント防止研修 〜ハラスメント加害者・被害者をつくらないために〜 | ㈱エム・アイ・エス・インターナショナル 畠山 直美 氏 | 2月9日 (水) 13:30~17:00 千葉県経営者会館 | |

| 第8・9回人事労務講座 「基礎から理解する労働法」 | 弁護士法人戸田労務経営 西船橋法律事務所 代表弁護士 戸田 哲 氏 | (前編) 2月22日 (火) (後編) 3月1日 (火) 14:00~17:00 千葉県経営者会館 | |
|---------------------------------------|--|--|--|
| 第10回人事労務講座 「労働基準監督署の臨検(調査)への対応」 | 社会保険労務士法人曽我事務所 所長 曽我 浩 氏 | 3月23日 (水) 15:00~17:00 千葉県経営者会館 | |
| 新入社員 入社前研修 ~入社前に身につけておきたい社会人マナー講座~ | ㈱エム・アイ・エス・インターナショナル 能條 照美 氏 | 3月23日 (水) 9:30~16:30 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 ー マ | | 講 | | 師 |
|---|----------|------------------|----|----|---|-------|
| 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 | 易所 | 千葉県経営者会館 | | | | |
| 文 | 身 | 総務・人事・労務担当者 | | | | |
| 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。<u>費用は、講師費用(謝礼・交通費)、資料代、会場費のみ</u>。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、<u>幹部候補者</u>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。

費 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

●中小企業委員会

「金融経済情勢懇談会 ~千葉県経済の現状と見通し~」

委員長 宮腰 巖 氏 (㈱ミヤコシ 名誉会長)

10月18日(月)、第4回中小企業委員会が「金融 経済情勢懇談会~千葉県経済の現状と見通し~」 をテーマに10会員10名参加のもと開催された。

新型コロナウイルス感染症対策のためオンライン形式となった本委員会は、日本銀行調査統計局の吉崎主幹をコーディネーターとしてお迎えし、吉崎主幹より日本及び千葉県経済の現状や見通しについて解説を頂いたのち、各参加者より業界動向やコロナ禍において苦労している点、経営上工夫している点等について意見交換を行った。



【講師の吉崎和宏氏】

冒頭の吉崎主幹の解説では新型コロナウイルス 感染症の蔓延状況を改めて数値で振り返ったのち、 日本銀行が発表する「展望レポート」「さくらレポート」等について分かり易い解説が行われた。 国内各業種の景気状況はコロナ禍においても業績 の改善が見られる業種がある一方、サービス業を はじめ未だに改善に苦慮する業種も目立っている との解説があった。千葉県内においても同様の傾 向が見られることに加え、県内では成田国際空港や千葉港へのアクセスが容易であるといった理由で物流関連施設の建設が近年活況であるとの解説が付された。

その後、多種多様な業種から構成された出席者からの現状報告へ移行した。このうち乳製品製造を営む出席者からはコロナ禍での一斉休校等により一時大きな打撃を受けたが、現在ブームになりつつあるグランピング関係施設への製品展開が好調であるといった報告や会議場・宴会場等の運営を営む出席者からは大きく需要が減った宴会・大規模会議に代替し、貸オフィス、コワーキングスペース等の商品展開を行っているものの、東名阪エリアと比較し千葉県内は依然として厳しい状況が続いている、といった報告があった。



【活発な意見交換が交わされた】

このほかにも様々な事業者から積極的な発言と 吉崎主幹との意見交換が交わされるなどオンライン形式であったが実開催と同様の活発な意見交換 が行われた。

締めくくりには吉崎主幹より各事業者の報告について、県内事業者の現状として日本銀行内で取り纏め、今後の施策に活かしていきたいとのご挨拶を頂き委員会は終了した。

●千葉経協労働法フォーラム(働き方改革に係る連携協定事業)

共催:(公財)千葉県労働基準協会連合会

千葉県社会保険労務士会

(一社) 千葉県経営者協会

後援: 千葉県労働委員会

千葉労働局

10月21日(木)、千葉経協労働法フォーラムが TKPガーデンホテル千葉にて開催された。



○第1テーマ

「高齢者雇用をめぐる法改正と法的留意点」

講師:けやき総合法律事務所

徳吉氏、柿田氏、鳩貝氏

第1テーマでは2021年4月1日から施行された高 齢者雇用安定法の改正において設けられた、70歳 までの雇用確保措置・就業確保措置をメインとし てその概要や留意点等が取り上げられた。

冒頭、法改正の概要や企業等が講じるべき対応について説かれた後、後半は講師によるQA方式で講義が進められた。概要解説では70歳までの雇用確保措置・就業確保措置については努力義務されているものの、全く実施しない場合は指導・勧告対象となること。他社での継続雇用についても雇用確保措置・就業確保措置の対象となること等、ポイントが分かり易く解説された。

後半のQA方式での講義では「定年後再雇用の 労働者について、就業規則に定める退職事由に該 当した場合は契約更新の拒否が出来るのか?」や 「定年前後で仕事内容等については大きな差を設 けず、賃金だけ下げることはできるのか?」と いった、より実務的な問題がQとして提示され、 それぞれ講師により回答・解説がなされた。講義 中には判例解説も行われるなど、今後対応すべき 項目や要点が分かり易く纏められた講義となった。

○第2テーマ

「労働条件変更のポイントと法的留意点」

講師:弁護士法人リバーシティ法律事務所

和田氏、荒川氏

第2テーマでは実務上発生頻度も高い、労働条件変更時の留意点と実例について講義が行われた。

冒頭、労働条件の変更に際しては合意原則が前提にあるというもと、特に不利益変更時の判例をもとに留意点等について解説が進められた。このうち、合意についても黙示の合意には慎重であるべきといった点、合意に至るまでの説明過程や記録がポイントになるといった点等、実務上に即座に活かせる知識が盛り込まれた解説となった。

後半では労働条件の不利益のうち特に賃金制度の変更についてポイントを絞り講義が進められた。 賃金制度変更には倒産回避や、年功重視から成果 重視を目的とした変更など様々なケースが存在す るが、それぞれのケースについて判例が多く取り 上げられ、変更に際しての客観的合理性(必要性 や程度、代替措置、労組との交渉経緯、経過措置 の有無等)がポイントとなる旨を中心に講義が進 んだ。

○第3テーマ

「労働法に関する近時の厳選重要判例の検討」 講師:弁護士法人リーガルプラス 谷氏 第3テーマでは近時の重要判例の争点、影響度、 留意点等を中心とした講義が行われた。

冒頭、労働基準法第32条、36条、37条等、法令の条文について触れられたのち、特に残業代の算出方法に関するポイント及び、国際自動車事件等の判例が取り上げられ、各事件の判決ポイントと固定残業代設定時の留意点をはじめ、分かり易く解説がされた。

その後、不合理待遇の禁止を定めた改正パートタイム・有期労働法を巡る近時の判例として、大阪医科薬科大学事件(主に賞与が争点)、メトロコマース事件(主に退職金が争点)等の解説が行われた。ここでも判決のポイントとして、正社員・契約社員間の勤務形態や異動の有無等、不合理でないと認められるに相当する要件があったか、具体的に労働条件のどの部分が不合理であると認定されたか等、各社の事例を交えた解説が行われた。

第190回経協フォーラム

「コロナ禍での"災害の備え" 『防災・減災セミナー』」

(香取、海匝、銚子支部共催)

10月22日(金)、フリーアナウンサー、健康・防災・安全管理アドバイザーの小久保晴代氏をお招きし、香取、海匝、銚子支部(県東3支部)共催の第190回経協フォーラムが、11会員23名の参加により「絶景の宿犬吠埼ホテル」において開催された。





【森山支部長(左)と講師の小久保晴代氏(右)】

はじめに県東3支部を代表し、森山銚子支部長 (銚子信用金庫理事長)が挨拶を行い、続いて小久 保氏の講演が行われた。小久保氏はアナウンサー としてスポーツ実況・イベント司会等で活躍する かたわら、防災等について全国各地で講演活動を 行っている。



小久保氏からは「今回、テーマに"減災"という言葉を入れたが、減災とはどうしたら災害の被害を最小限に抑えることができるのかということで、そのためには災害を正しくイメージし、どれだけ早く準備をするかだ」と話された。続いて、「新型コロナウイルス感染症も災害の一つと考えられるが、ウィズコロナの現在、避難所では避難してきた人達が密にならないように、一人のスペースは2m四方とされている。そのため、従来、

500人ぐらい入る避難所は200人ぐらいに制限される。このように避難所の収容人数が半分程度となるので、残り半分の人は様々な場所に避難してもらう"分散避難"という考え方が生まれた。これは、避難所に避難する人は危険地域にいる人のみで、安全な場所にいる人はあえて避難所に行かないようにしてもらう。避難する必要がある人も、安全な場所に親戚・知人宅がある場合はそちらに避難するようにし、避難所が密にならないようにする」と分散避難について話された。併せて、「この分散避難を行うことによって、新型コロナウイルス感染リスクにも対応でき、結果として減災に繋がる」と説明された。

次に、豪雨災害、地震災害といった災害に遭った時にどう行動するかについて説明が行われた。一例として、豪雨災害では自動車を運転中に豪雨となり、道路が冠水してきた場合の対応として「タイヤの半分ぐらいまで水がきたら"危険な状態"と判断し、車を端に寄せ、キーをつけたまま避難をして欲しい」と話された。地震災害では、「エレベーター内で地震が起こった場合は全ての階のボタンを押し、いち早く、エレベーターの外に出ることが重要だ」と地震が起こった場合の行動について説明された。



【2019年台風21号の豪雨】

続いて、銚子市作成のハザードマップで「参加者の自宅周辺が危険箇所かどうか知っていただき、いざとなったらどこに避難するかを家族と話して欲しい」と話された。最後に台風・豪雨についての「防災クイズ」を行い、参加者の防災についての啓発を行った。

小久保氏の講演は終始マイクを使わず話された が、非常に聞きやすく、好評を博した講演会と なった。

●人づくり委員会

「ディズニーランドに学ぶ接客術」

委員長 市川 由貴子 氏 (㈱ハッピースマイル 代表取締役会長)

11月4日(木)、第3回人づくり委員会が「ディズニーランドに学ぶ接客術〜お客様の心を捉える接客の基本〜」と題し、11会員20名の出席のもと開催された。今回は、各種博覧会でのVIP対応やディズニーランドでの勤務経験を持つ、CS向上コンサルタント・トレーナー藤田 理恵氏を講師に招き、講演が勧められた。



【講師の藤田理恵氏】

接客、サービス業の会員が多く出席した本講演会では冒頭、コロナ禍においてこれまで目元・ロ元の表情が自身の印象付けに結びついていたが、マスクにより口元が隠れた現在、目元の表情作りがより一層接遇においては重要視されている点を始め、コロナ禍で変化しつつある接遇のポイントが網羅的に説かれた。

その後、藤田氏のディズニーランドでの勤務経験や同施設の接客の行動規範「S・C・S・E」について実例を用いた解説が行われた。

○接客の行動規範

S…Safety (安全)

C…Courtesy (礼儀正しさ・人間性)

S…Show (演じること)

E…Efficiency (効率)

このうちの「C (Courtesy)」では丁寧すぎる接遇ではかえって相手に慇懃無礼な印象を与えてしまいかねない点、正しく美しい言葉遣いをしつつも、相手に話しかけられやすい"隙"を作り出すことが肝要であるなど、接遇のポイントが示された。

その後、良い接遇には相手をよく観察する力 (デコーディング力) が重要であり、相手をよく "観て"よく"聴いて"感情を読み取ることで心 を掴む接遇になる旨や、接遇の「7:3ルール(7割 はマニュアル、3割は自己判断)」について説明が され、自分で相手の感情等を見極め、自己判断・ ケースバイケースの接遇が相手の心を掴むことに 繋がる旨が説かれた。



この他、より具体的な実践事項として礼の種類とポイント、クッション言葉の重要性等が改めて事例を用いて説明され、講師より「いずれも基本的なことであるが出来ている人は少ない。 是非実践してお客様の心を掴む接客に結び付けて欲しい」と説かれ、講演は終了した。

○講演で説かれた接遇の基本 (一例)

(礼の種類) 同時礼 …言葉が地面に向かい、相手に届かない

語先後礼…相手に気持ちが届く、丁寧な礼

流礼 …すれ違い時に行うことで好印象に

黙礼 …離れた相手に対して行い好印象に

(言葉遣い) 「少々お待ちください」と「お待たせいたしました」

…本来セットで使いたい言葉であるが、一方が抜ける人が目立っている。 等

千葉経協ゴルフ大会

10月15日(金)、久能カントリー倶楽部にて、会員19名の参加を得て千葉経協ゴルフ大会が開催された。

久能カントリー倶楽部は自然の地形を活かし、 各ホールが変化に富み美しく、多くのゴルフファ ンから高い評価を受けている名門コースだ。



爽やかな秋空の絶好のコンディションの中、ペリア方式のルールで熱戦が繰り広げられた結果、 萩原康宏氏(三栄メンテナンス㈱代表取締役社長) がグロス83、ネット66.2で見事優勝を勝ちとった。 準優勝にはグロス79 (ベスグロ)、ネット67.0で大木裕信氏 (ダイユウホールディングス㈱代表取締役)、第3位にはグロス94、ネット72.4で長谷川憲一氏 (㈱千葉ケイテクノ代表取締役社長) が続いた。



【優勝の萩原康宏氏】

残念ながら懇親パーティーは新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点により中止とし、参加者全員への賞品はお帰りの際にお渡しして、今年度の千葉経協ゴルフ大会は終了となった。

スポーツ応援部会

「オリ・パラのレガシーと 来年の景気見通し」

部会長 塩入 英治 氏 (東京ガス㈱千葉支社 支社長)

11月5日(金)、スポーツ応援部会主催により、 ㈱ちばぎん総合研究所 専務取締役の松永哲也氏 をお招きし、「オリ・パラのレガシーと来年の景気 見通し」と題する講演会が14会員14名の参加によ り開催された。はじめに塩入部会長の挨拶が行わ れ、続いて松永専務の講演が行われた。

東京2020オリンピック・パラリンピックの開催 前は、多くの訪日外国人による経済効果が期待さ れたが、新型コロナウイルスにより無観客開催と なり、観光業等の消費需要がなくなってしまった。 しかし、大会は新型コロナウイルスの感染拡大も 見られず、大きな事故もなく、日本人の活躍もあ





【塩入部会長(左)と講師の松永哲也氏(右)】

り成功裏に終了した。千葉県でも8つの競技が開催され、準備段階から機運醸成のための様々な活動や共生社会の実現に向けた取組みが官民協力して行われたことで、パラスポーツの認知度やボランティア意識の向上等の成果が見られた。今後、開催地の聖地化(幕張メッセ、釣ケ崎海岸)やホストタウンの交流発展、バリアフリー、多言語サイン、共生社会の実践に向けた教育、ボランティア組織・体制の継続といったものはレガシーとし



て残していくべきだと説明された。

続いて、これからの景気見通しについて解説された。国内の動向では、企業の設備投資意欲が旺盛で、大企業・中小企業ともIT・DX投資、研究開発投資等に注力していることに加え、イベント等

の収容人数の制限緩和やGoToトラベルなどの需要 喚起策が実施されることで、飲食業、観光業の売 上回復が期待されることから「当面は回復基調が 続くだろう」と話された。県内では北部を中心に 人口が増加傾向にあること、地価が高水準である こと、圏央道、成田空港周辺の開発が継続してい る等といったことから、「全国をやや上回るペース で景気の改善が推移している」と説明が行われた。

最後に、千葉県を「東京湾岸地域」、「アクアライン・圏央道沿線地域」、「成田空港周辺・印旛地域」、「常磐つくばエクスプレス沿線地域」、「銚子・九十九里・南房総地域」の5つの地域に分け、今後の方向性について策定された「『千葉県創生』戦略プラン」について説明が行われ、講演会は終了した。

▶2021年度上期参与会第39回経協トップセミナー

11月2日(火)、2021年度上期参与会が京成ホテルミラマーレにて、参与30名の参加を得て開催された。

冒頭、三枝会長より「9月末で緊急事態宣言も解除され、新型コロナウイルスの感染者数も落ち着き人の流れが増えてきている。今後は感染再拡大を抑制しながら消費喚起策を行うという課題に取り組まなければならない。我々もウィズコロナを乗り越え、ポストコロナに向けて社会経済活動の正常化に向け官民一体となって行動したい」との



【2021年度上期参与会】

言葉に続き、千葉県宛ての政策要望提出について触れ、「来年7月の政策要望書提出に向け、アンケートで会員の皆様にご意見を頂いている。引き続き感染症対策や自然災害への対応に加え、ポストコロナを展望した経済再生に向けた要望も織り込みながら、県内隅々に渡る経済の発展や中小企業の支援などを求めたい」と挨拶が行われた。

続いて渡部専務理事より、「2021年度上期事業報告並びに下期事業計画」が報告された。上期事業報告では教育研修事業、会員交流事業等78事業を実施、会館事業収入がコロナ禍で低迷していたが、研修室の利用が回復したことで2019年度同時期収入を上回ったこと、組織強化として会員数が1,487会員となったことが報告された。また、下期事業計画では、引き続き会員の皆様に役立つ事業を実施するとし、各事業の詳細を説明した。

上期参与会終了後、シブサワ・アンド・カンパニー株代表取締役の渋澤健氏を講師に招き「渋沢栄一の『論語と算盤』で未来を拓く」と題した第39回経協トップセミナーが61名の参加で開催された。(講演内容は3月号に掲載予定)



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。

労働者を101人以上雇用する事業主の皆さまへ 改正女性活躍推進法が施行されます!

◆一般事業主行動計画の策定・届出及び情報公表の義務の対象拡大

令和4年4月から、一般事業主行動計画の策定・届出及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から、101人以上の事業主に拡大されます。常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主は、施行日(令和4年4月1日)までに、行動計画の策定・届出及び情報公表を完了できるよう準備を行ってください。

◆「改正女性活躍推進法個別相談会」のご案内

千葉労働局において、新たに義務の対象となる企業等を対象として、一般事業主行動計画を円滑に策定 いただけるよう、相談会を開催しますので、ぜひご参加ください。

| 月日 | 場所 | 月日 | 場所 |
|-------------------|----------|-----------|-----------|
| 12/8(7k) | ハローワーク船橋 | 1/14(金) | 千葉県教育会館 |
| 12/9(木) | 千葉県教育会館 | 1/17(月)PM | ハローワーク松戸 |
| 12/13(月) | 千葉県教育会館 | 1/20(木) | ハローワーク千葉 |
| 12/14(火) | 千葉県教育会館 | 1/21(金) | 千葉県教育会館 |
| 1/12(7 k) | 千葉県教育会館 | 2/25(金) | 成田市加良部公民館 |
| 1/13(木)PM | ハローワーク松戸 | | |

※制度や相談会の詳細は、千葉労働局の女性活躍推進法特集ページをご覧ください。 https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/ koyou_kintou/hourei_seido/_37604/jokatsu.html



【お問合せ先】

千葉労働局雇用環境・均等室(指導部門) 電話:043-221-2307





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㈱」「スタンバイ」等

「チーバくん」

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

ちば企業人スキルアップセミナ-

千葉県では、在職中の方を対象とした短期の集中訓練**「ちば企業人スキルアップセミナー」**を、県内の高等技 術専門校で実施しています。能力向上や技能検定対策にもお役立ていただけるコースです。

12月に申込みを受け付けるコースは下記のとおりです。ぜひ御自身や社員のスキルアップに御活用ください。 また、企業からの要望に応じたオーダーメイド型のセミナーも開催しております。気軽に御相談ください。

| コース名 | 実施日程 | 申込期間 | 実施校 | 定員 | 受講料 |
|-------------------------------|-------------------------------|-------------|-----|----|---------|
| 機械技術者のためのシーケンス 制御基礎 (リレー編) | 1/13(木)・14(金) | 11/12~12/13 | 船橋 | 10 | 3,000 円 |
| SolidWorks の基礎(操作編) | 1/17(月)・18(火) | 11/17~12/17 | 船橋 | 5 | 3,000 円 |
| アーク溶接特別教育 | 1/18(火)·19(水)· 20(木)·21(金) | 11/18~12/17 | 市原 | 10 | 5,250 円 |
| NC 旋盤プログラミング(基礎) | 1/20(木)・21(金) | 11/19~12/20 | 旭 | 5 | 3,000 円 |
| 機械技術者のためのシーケンス 制御基礎(PLC 編) | 1/27(木)・28(金) | 11/26~12/27 | 船橋 | 10 | 3,000 円 |
| 竹垣の製作 | 1/27(木)・28(金) | 11/26~12/27 | 我孫子 | 4 | 3,000 円 |
| 延段、縁石工事の基礎 | 2/3(木)・4(金) | 12/3~12/28 | 我孫子 | 4 | 3,000 円 |

セミナーの詳しい内容については、千葉県商工労働部産業人材課IIP内の「ちば企業人スキルアップセミ ナーのご案内」にて紹介していますので、下記アドレスからご確認ください。

【お問い合わせ先】「ちば企業人スキルアップセミナーのご案内」

https://www.pref.chiba.lg.jp/sanjin/kunren/skillup/ 千葉県商工労働部産業人材課 Tel 043-223-2754



一おめでとうございます〜
秋の叙勲、褒章
【旭日双光章】
岡田知益氏(銚子商工会議所会頭/岡田土建㈱代表取締役)
当協会銚子支部の銚子商工会議所会頭(岡田土建㈱代表取締役) 岡田知益氏は、永年にわたり千葉県の建設業の発展に貢献されたご功績により旭日双光章の栄誉に輝きました。



新入会員

万葉建設傑

代表者 代表取締役

佐々木 俊一

所 在 地 八千代市大和田新田

920-12

T E L 047-450-2020

F A X 047-450-3030

営業種目 総合建設業、一級建築士事務所、宅地

建物取引業



代表者 代表取締役

鎌田 繁明

所 在 地 香取市織幡1085-1

T E L 0478-82-5711

F A X 0478-82-5713

営業種目 各種天井クレーン設計

施工、製鉄所設備設計製作、搬送設備 設計施工



㈱アメニティジョイハウス

代表者 代表取締役

田脇 宗城

所 在 地 船橋市前原西2-30-7

T E L 047-470-3300

F A X 047-470-4977

営業種目 収益不動産の建築設計、

施工、販売



平成17年の創業以来、住宅新築・リフォームや工場・事務所・店舗の設計施工を行って参りました。さらに近年は土地有効活用と地域貢献を考え高齢者住宅・障がい者施設・幼稚園等、福祉施設のご相談からコーディネート、土地選定、建設まで一貫してお受けする事業を県内にて展開しております。『一万枚の笑顔の葉っぱを創る』この目標に向かいこれからも努力して参ります。

2000年に新生され天井クレーンメーカーで培ったノウハウをこの21年間多様な取組みへと改革し、顧客満足度向上に邁進して参りました。新たな発想で激変する環境に積極的かつ柔軟に、当社ならではの付加価値を提供し事業領域拡大を社員一丸となって目指しております。コロナ禍が落ち着きの兆しを見せ始めており、新時代に於ける成長に向けて弛まぬ前進を続けて参る所存です。

2000年の創業以来、木造3階建アパートをメインに約400棟の不動産投資案件を手掛けています。 土地探しから企画設計・施工はもちろん、入居者・建物管理まで、一気通貫の自社完結体制を構築。ここ3年の平均入居率99.3%と、オーナー様に安定したアパート経営を提供しています。これからも経営理念「四方よし」のもと、お客様と地域社会の発展に寄与して参ります。

会 員 異 動

(変更箇所のみ掲載しています)

山本印刷(株)

代表者:代表取締役 山本 泰正

センコー(株)千葉支店

代表者: 支店長 佐藤 和昭

예鈴木安太郎商店

代表者:代表取締役社長 鈴木 康生

エクセル重機㈱

所在地:船橋市高根町1795-1

(株)トラスト不動産

所在地:市川市南行徳2-20-25

ソコラ南行徳2F

JFEスチール(株)東日本製鉄所(社名)

(旧: JFEスチール㈱東日本製鉄所千葉地区)

代表者役職:(千葉地区)総務部長

高麗 伊知郎

社会保険労務士法人曽我事務所 (社名)

(旧:曽我社会保険労務士事務所)

【景気に関するアンケートの集計結果概況】

(2021年9月調査)

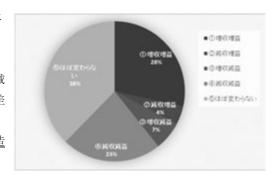
新型コロナウイルス感染症の影響を受け、前年度多くの企業に大幅な悪化が見られた業績見込みについては、ワクチンの普及や緊急事態宣言の解除等を契機とした経済活動の活性化を受け、改善傾向が見られる結果となった。

このほか、雇用情勢については「不足している」の割合の増加や、新ビジネスに向けた人材採用が必要である とした企業が目立つなど、前年度以上に人手不足感が目立つ結果となった。

1. 業績見込み(通期)~減収減益の割合が大幅減少するも、業種により改善幅が鮮明となる~

通期の業績見込みについては、「減収減益」が23.0% (前年度比△33.2%) と前年度から減少し、製造業(非食品)を中心に「増収増益」が28.0% (前年度比+20.0%) と改善が見られる結果となった。その一方で製造業(食品業)を中心に「減収減益」と回答した企業も未だ目立つ等、業種別に改善度合いに差異が見られる「K字型回復」の様相を呈している。

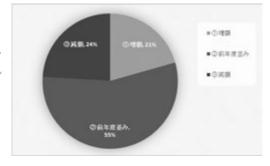
改善幅を業種別に見ると<u>「増収増益」</u>では最も高いのが<u>製造業(非食品)で33.3%</u>(前年度+28.4%)、次いで<u>サービス業で</u>33.9%(前年度比+22.6%)となった。



2. 設備投資額 ~製造業を中心に増額が見られるも、多くの企業が前年並みの額~

設備投資については、「減額」が 24.1% (前年度比△17.0%) と減少したが、「前年並み」が 55.3% (前年度比+16.0%) と 多くの割合を占め、通期の業績見込みが各企業とも改善傾向に ある一方で今年度分の設備投資については未だ足踏みが見られる形となった。

また、「増額」とした企業を業種別に見ると最も高いのが<u>製</u>造業(食品外)で23.4%(前年度比+8.4%)、次いで<u>サービス業で21.4%</u>(前年度比+3.4%)となった。

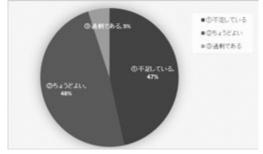


3. 雇用の過不足感について ~建設・不動産業、サービス業中心に「不足している」の割合が上昇~

雇用の過不足間では<u>「不足している」が 47.0%</u>(前年度比 +7.0%)と増加したほか、<u>「過剰である」が 5.0%</u>(前年度比 Δ6.0%)と減少し、人手不足感が強まっている状況が現れた。

業種別に過不足感を見ると<u>「不足している」</u>の割合が最も高いのが<u>建設・不動産業で59.6%</u>(前年度比+3.8%)、次いで<u>サービス業で42.9%</u>(前年度比+7.1%)であり、サービス業については昨年度と比較して人手不足感が顕著に増加した。

また、「不足している」と回答した社員の雇用形態を見ると 全業種統一して「正社員」と回答した割合が 68.8%と最も多かった。



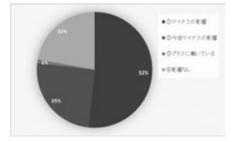
4. 新型コロナウイルス感染症関係

(1)テレワークの実施について ~「業務に馴染まない」等の理由からテレワークを導入しない企業が目立つ~

新型コロナウイルス感染症の拡大を機に広まったテレワークの実施状況について調査を行ったところ、

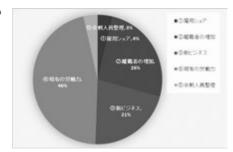
テレワークを<u>「実施しない、実施の予定なし」と回答した企業は</u> 55.0%(前年度比+1.8%)と大半を占めた。

「実施しない、実施の予定なし」と回答した企業の事由を調査したところ、製造業やサービス業等、現場を持つなど<u>テレワークと業務</u> 実態が馴染まない(76.0%)、と回答した企業が殆どだった。



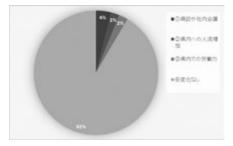
(2) 人材活用について ~人手不足感が顕著に表れる~

新型コロナウイルス感染症の人材管理面、人材活用面の影響については、「現有の労働者数が適正である」と回答した企業が46.0%と最も高かった一方、「離職者の増加により新たな人材確保が必要な状況である」と回答した企業が26.0%、「新ビジネス拡大等を目的とした新たな人材確保が必要である」と回答した企業が21.0%と、「雇用の過不足感について」の調査でも明らかとなった人手不足感が本調査においても結果に表れる形となった。



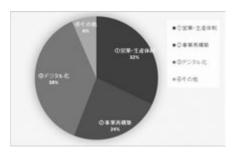
(3) 東京一極集中の是正について ~ "影響なし"の回答が殆どを占める~

新型コロナウイルス感染症の拡大を機に都内のオフィスの郊外移転や郊外への転居等が話題になる中、会員企業への影響を調査したところ、「特段これまでとの変化は無い」と回答した企業が91.5%と殆どを占めた。次点では「都内を始め県内外の営業拠点や事務所の見直しが必要になった」の回答であり、4.0%となった。



(4) ポストコロナに向けての当面の課題について ~デジタル化、事業再構築等がキーワードに~

コロナ禍を乗り越え、ポストコロナに向けた当面の課題については、「営業・生産体制の見直しの必要性」「事業再構築の必要性」「デジタル化への対応」がそれぞれ同水準の高い割合として課題として挙がった。このうち、「事業再構築」「デジタル化」についてはそれぞれ企業が推進するに際し、国や県を始めとした各種助成金制度等が整備されており、ポストコロナに向けた課題解決に際し積極的に活用すべく、当協会でも引き続き情報提供を行っていく。



注) 会員企業・団体 (1,330 社) に対し景気に関するアンケートを実施 (2021 年 9 月) し、380 会員 (28.6%) より回答を頂きました。ご協力誠にありがとうございました。

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)

(変更年月日:

F A X メール

その他

2021年 月 日

代表者等変更届

該当箇所 新 旧 会 社 名 代表者役職 (ふりがな) 代表者名 $(\top$ $(\top$ 所 在 地

※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!

メール

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 |
| | | |

海外駐在員・出張者等の入国時にご活用下さい!

成田空港から東京都心まで安全・安心・快適に移動!

▶京成上野駅までスカイライナー(専用車両)でスマートアクセス ・成田空港駅から44分・空港第2ビル駅から41分

▶京成上野駅からはハイヤーでらくらく移動





KEISEI SMART ACCESS PREMIUM

成田空港駅・空港第2ビル駅⇒京成上野駅までのスカイライナー (乗車券・特急券) +

京成上野駅から目的地※までのハイヤーがセットになったプラン

※東京23区内に限ります

https://keiseitravel.co.jp/wp/blog/ oneday_tour/6145/



お一人様 ¥20,000

KEISEI SMART ACCESS

成田空港駅・空港第2ビル駅⇒ 京成上野駅までのスカイライナー (乗車券・特急券) +

京成上野駅駐車場サービス券 (1時間まで無料) が付いたプラン

※京成上野駅駐車場からは利用者が自ら手配したお車(タクシーを除く)での移動となります

https://keiseitravel.co.jp/wp/blog/ oneday_tour/6371/

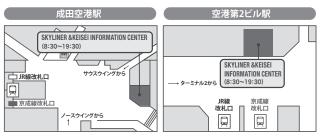


お一人様 ¥4,500

ご室内

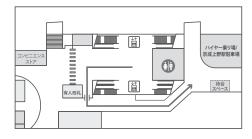
商品受け取り場所

SKYLINER & KEISEI INFORMATION CENTER



京成上野駅 ハイヤー乗り場/京成上野駅駐車場

ハイヤー乗り場までは係員が誘導します



KSEI 京成電鉄

京成トラベル

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。いつでもご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

九・松坂屋 外商お得意様サ ご入会のご案内



12月31日(金)までにオンラインでお申込みのうえ、期間中にカードが発行されたお客様対象

リクーポンプレゼント **/** トフォンのアプリダンロードサイトより「大丸・松坂屋アプリ」で検索してダウンロードしてください。

ィライフを楽しむお客様へ、最高のゴー

店頭インターネットではご案内していない、至極のサ

様々なご要望に 真摯にお応えいたします。



プライベートからビジネスシーンまで、お客 様のお買い物をお手伝い。お店でのアテン ドはもちろん、商品のお取り寄せやお届け手 続き、お中元・お歳暮、記念日ギフトのご相談 も承ります。お客様に寄り添い、10年、20年 とお付き合いいただけるサービスをご提供 してまいります。

お得意様ならではのサービス・特典を 「大丸松坂屋お得意様ゴールドカード」で お届けします。



■年会費

本会員様 / 11,000円(稅込) 家族会員様 / 1,100円(税込)

お申し込みの条件について

- ○安定した収入があり、社会的に信用を 有する方
- ○日本国内にお住まいの方
- ○ご自宅と通勤先に電話連絡が可能な方
- 審査により、ご希望に添えない場合がございます。
- ※審査につきましては、お申込内容をもとに、総合的に判断させていただいております。年収は 概ね1,000万円とさせていただいております。 ※ご記入いただいた個人情報は大丸松坂屋ゴールドカードご入会のご案内のみに利用させて いただきます。

お得意様限定サイトには、 プレミアムなコンテンツが盛りだくさん



お得意様だけがご覧いただけるWEBサイト 『コネスリーニュ』には、特選ブランドの希少アイ テムや老舗の銘品の他、価値ある文化・芸術催事、 豪華旅行のご案内など、大丸・松坂屋選りすぐ りの情報が満載。豊富なラインアップを一堂に ご覧いただけ、サイト内のメールからお気軽に お問い合わせいただけます。

GINZA SIX館内の一部ブランドにて、 5%ご優待割引でお買い物いただけます。



2020年10月より、GINZA SIX館内の一部ブ ランドで、大丸松坂屋お得意様ゴールドカード ご利用の場合、お引き落としの際に、5%ご優 待割引にてお買い物いただけます。

◎大丸・松坂屋でのお買い物が最高10%OFF。 1年間のご利用実績に応じて、翌年度の割引率が変わります。

| 1年間のご利用実績 | 翌年1年間のご優待率 |
|----------------------|------------|
| 70万円(税込)以上 | 10% |
| 30万円(稅込)以上70万円(稅込)未満 | 8% |
| 30万円(税込)未満 | 5% |

初年度の 割引率

#特価品、食品・レストランは1%。その他際外品がございます。詳レくは係員にお尋ねください。 ⇒大丸・松坂屋でのご利用が対象となります。 #博多大丸 福岡天神店でのお買い物は大小 松坂屋のボイントを100円は糸体箱もにつき1ボイントお付けします。大丸・松坂屋のお買い物で ボイントニ1円としてご利用したがけます。 ⇒海原文丸は、ご愛待和別、大丸・松坂屋のオイント付与共に効象がで

◎あらゆるシーンのお買い物で、QIRA[キラ]ポイント進呈。

大丸・松坂屋のお買い物をはじめ、国内外のショッピングや公共料金のお支払いなど、Visa加盟店でのご利用で、QIRAポイントを100円(税込)につき1ポイントお付けします。QIRAポイントは、大丸・ 松坂屋のポイントをはじめ、さまざまな提携ポイントやモノコトに移行・交換できます。

◎各種サービス、付帯保険も充実。

国内主要空港ラウンジのご利用や海外・国内旅行傷害保険など、さまざまなサービスがございます。

- ◎ゴールド会員様限定

プレミアムテーブル by 招待日和[毎月先着400組様限定] 全国200店舗以上の提携レストランにて、コース2名様以上のご利用で1名様が無料に。

◎最高5.000万円の海外・国内旅行傷害保険を自動付帯 2021年1月16日より、家族特約や手荷物に関する補償も付き、より充実しました。

サービス内容詳細のご確認、 お申込みは右記二次元コード よりお願いいたします。

株式会社大丸松坂屋百貨店 本社 営業本部 営業企画室 お得意様営業企画 開拓推進グループ

電話:072-684-8015 受付時間:午前10時~午後6時[水曜・日曜・祝日/特別期間を除く]









プロ人材の採用で「攻めの経営」へ

経営課題を解決するプロフェッショナル人材確保をご支援します。

●ものづくり管理人材

研究開発、生産・品質管理など 高付加価値の創出に導く人材

→研究開発者、生産管理部長 工場長等

●経営人材

経営者(後継者)及び経営者が 実施する企業マネジメントをサ ポートする人材

→社長の右腕、経営企画部長、 人事総務部長等

●営業展開人材

新商品開発・新サービス開始など、 主に営業展開面で新たな付加価値 創出に導く人材

→営業部長、マーケティング部長、 国際法務担当者等

●副業・兼業プロ人材

都市部の優良企業で本業に従事し つつ、地方企業等で副業・兼業と して課題解決の即戦力となる人材

→EC強化、デジタル化、 人事制度構築等



千葉県プロフェッショナル人材戦略拠点 公益財団法人千葉県産業振興センター内

TEL:043-299-2903 FAX:043-299-3411 E-mail:projinzai@ccjc-net.or.jp 千葉県千葉市美浜区中瀬2-6-1 WBGマリブイースト23F



中小企業・個人事業主のみなさまへ

ちばぎん ビジネスセンター

事業資金のお悩みに、スピーディかつ 細やかにお応えいたします。

いますぐ お電話か FAXで!

お取引きが なくても OK!

専任の 担当者が 承ります!



TEL: 5 0120-111-523 FAX: 0120-555-236

9:00~17:00 月~金、 FAXは24時間受付

※「お借入ご相談シート」が、下記ホームページにございます。

資金調達や法人向けの情報がたくさんつまったホームページはこちら

ちばぎんビジネスセンター 検索

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

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





あなたのそばにいるから、見えてくる未来があります。

つぎの「うれしい!」は、京葉ガスから。

京葉ガス株式会社





ちば興銀WEB

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。

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。

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 らにして行えます。

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いただくか、 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

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



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ざ 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

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。

会議記述3かくすり 大法一ル140名。Aかくフラを名。Bかくブ40名





詳しくはホームページをご覧ください

http://www.chibakeikyo.jp

検索

千葉県経営者会館

一般社団法人千葉県経営者協会 担当 近藤・石田

〒260-0026 千葉市中央区千葉港4-3 TEL 043-246-1158 FAX 043-246-0729



「クライミングの裾野を広げ、新しいスポーツの 形を全ての方へ」を変わらず貫き、試行錯誤しなが ら、少しずつ形にして参りました。

弊社グリーンアロー㈱はクライミングパーク・ トランポリンパーク・飲食店を展開しております。

2021年10月に創業11周年を迎え、今年オープンした3店舗を加えると、クライミングパークでは11店舗、店舗数では全国No.1になりました。

私どもの理念の追及に向けて、これからも皆様に クライミングを中心としたスポーツで地域に社会貢献が出来る企業でありますよう、事業に精進して参ります。

「会費の自動引落し」へご協力を

会費の自動引落しにご協力下さい。

全ての金融機関において、引落し手数料は無料 (協会負担) で、 事務の効率化がはかれます。事務局までご連絡ください。申請 書を送付します。

担当:武藤 TEL043-246-1158

千葉経協会報 第479号 2021年12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㈱ 千葉営業所 千葉市中央区浜野町1397

TEL 043-266-8437

伝統の醸しと近代醸造の酢作り 醸造酢・マヨネーズ・ドレッシング・etc

伝統的な大桶醸造の酢と近代的な大型タンクで醸造した酢のそれぞれ の特徴を生かした製品は、現代の人たちの食生活を豊にしています。



大桶仕込み

日本の伝統的な大桶仕込みの酢作りには およそ2ヶ月以上かけ、醸造酢の原液を 生産します。



大型のタンクで醸造酢を生産します。 短期間で高酸度の酢を大量に生産 し、特にマヨネーズ、漬け物等加工 食品に最適です。



永年培った酢作りの技術は製品開発や厳しい品質管理の中に生きてます。



*サイチ ISO 22000 取得 私市醸造株式会社

千葉県鎌ケ谷市東道野辺6-7-45

TEL 047-443-2511 FAX 047-443-1162