

奈良経済産業協会

NARA ECONOMIC AND INDUSTRIAL ASSOCIATION

NEWS

平成29年11月 第31号



提 言 『 無期転換と人材確保 』



厚生労働省奈良労働局
局長 伊達浩二 氏

一般社団法人奈良経済産業協会の皆様には、日頃より労働行政の推進に御理解と御協力を頂き厚く御礼申し上げます。

さて、皆様は、平成30年4月1日が大きな転機となることを御存知でしょうか。労働契約法（以下「契約法」）ではこの日から無期転換申込が本格化する、と聞けばお分かりになるかもしれません。

契約法が平成25年4月1日に改正施行され、同じ使用者と締結した有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の「申込み」という意思表示をもって使用者はその申込みを承諾したとみなされます。つまり、申込みの時点で無期労働契約が成立（実際の無期契約の始期は申込日の属する雇用契約期間満了日の翌日）するわけです。この制度は、業種や規模を問わず適用されるため無関心というわけにはいきません。

（独）労働政策研究・研修機構の調査（改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況）によれば、企業の約5割は契約法の改正内容までは分からないとされ、対応方針が未定（分からない）は約3割となっています。

県内の有効求人倍率（8月）が1.33倍と人手不足感が高まる中、無期転換制度が始まることを契機に、人材確保を戦略的に行うためにも、次の5つの取組を準備されることが望まれます。

第一に、自社のパート労働者や契約社員、準社員などの有期契約社員について、人数、職務内容、契約期間、更新回数、無期転換申込権の発生時期などの把握です。第二に、有期契約社員が無期転換した場合の人材活用方法の検討です。ここで留意すべきは『必ずしも「無期転換申込＝正社員化」

ではない』ということです。契約法上は、契約期間を「無期化」するのみで契約期間を除き現に締結している労働条件と同一となりますので、正社員の仕事と無期に転換した社員の仕事を分類し、各々どのような役割を担うかを検討する必要があります。勿論、人材確保の観点からは、単なる「有期から無期への登用」に止まらず、勤務地や労働時間、職務などに制約のあるいわゆる「多様な正社員」への転換や、「正社員への段階的転換」という登用も考えられます。この場合、一定の要件を具備することでキャリアアップ助成金の正社員化コースも活用することができます。第三に、就業規則の見直しです。登用方法によっては無期転換者用の就業規則を新たに整備する必要があります。これは有期契約社員と同一の労働条件である無期契約社員が混在することで規定内容に矛盾が生じる場合があるためです。第四に、制度設計の段階から労使のコミュニケーションをとることです。労働組合（ない場合は労働者の過半数代表者）との協議により、労使ともに納得された制度導入を目指します。第五に、全ての労働者への無期転換制度の周知・説明です。有期から無期への転換により、勤務地が限定でなくなる、時間外労働が発生する、などの働き方に変化が生じます。

こうした場合に社員側から不満や反発が生じないよう、また、人材の離職（流出）に繋がらないよう、丁寧な対応が大切です。無期転換制度へ適切に対応することで、企業の実務や事情等に精通する人材を比較的容易に獲得し、長期的視点に立つて育成することが可能となります。

持続的な人材戦略の構築の好機として積極的に捉える中長期的な視点を持つことで、社員の就労意欲の高まりと職場への定着、すなわち「働いてよし」に繋がるものと期待します。

経営実践セミナー

人材育成委員会主催（H 29.9.6）

会員相互の交流と今後の企業経営に資するべく、恒例の「経営実践セミナー」を開催致しました。

今回は、女性が活躍できる職場・仕組み作りで大きな成果を上げておられますクリロン化成(株)栗原社長様のご講演と共に、会員企業2社から自社の取組事例のご紹介を頂きました。

<講演>

クリロン化成様は、食品包装フィルム、食品包装用プラスチックフィルム、電子部品・医療用の包装資材を製造されています。

栗原社長様からは、『女性の活躍と人材マネジメント』をテーマにご講演頂きました。

当社は、人の力を引き出す人材マネジメントに力を入れている。パート勤務者の所謂「130万の壁」で130万円を越えて手取りが減る分（約13万円）は会社が補填し、高いレベルの仕事をしてもらっている。

その中で、産休・育休への対応として、短時間勤務、時間単位での年休取得、早期の育児休業復帰者の在宅勤務など、いろいろと取り組んでいる。

貢献できる働き方とそれに合った処遇のため、本人の希望と上司・人材部の承認を条件に昇格へチャレンジを行う「チャレンジ昇格制度」を設けている。可否は、自身と上司・会社で判定している。

20数年前から実施しており、現在の課長以上はこの制度でポストに就いている。また資格制度も本人希望でチャレンジできる仕組みにしている。

また、育休予定者が育休前に、業務を同部署の人にうまく引き継ぎ、代替者なしに業務が行えたことで育休復帰時には全体の業務レベルが上がった例がある。職務分析書を作り、時間・難易度・習得度等をまとめて、職務の見える化で仕事の見直しを行っている。ピンチをチャンスと捉え、知恵と工夫で働きやすい会社へ取り組んでいきたい。



クリロン化成(株)
代表取締役社長
栗原清一 氏



<取組事例①>

(株)品川工業所 代表取締役社長 庄野 明 様から、事例のご紹介を頂きました。

当社は、菓子製造機・食品加工機や経験とノウハウを活かし、理化学機械にも注力している。

工業用ミキサーで産業用に進出し、餅つき機の開発では家庭用餅つき機の基本構造を作って特許も取得。外食・中食産業が伸び、大量調理用食品機械の需要が高まり、特に全自動連続玉子焼き機はシェア6割以上を占めている。高速混練造粒機開発では産学連携に積極的に取り組んでいる。

働き方改革として、残業削減などの過重労働防止に取り組んでいる。女性も増えて様々な職種で活躍してくれている。管理職への登用や育児・介護などに配慮した働き方が求められる。そのため、社員や管理職の意識を高めながら経営陣が率先して取り組んでいる。業務の見直しや効率化で改善・改革を進めて、過重労働防止に繋げていきたい。



(株)品川工業所
代表取締役社長
庄野 明 氏

<取組事例②>

関西緑地サービス(株) 代表取締役 高野 治 様から、事例のご紹介を頂きました。

当社は造園土木業として庭の手入れや外構工事、ゴルフ場のコース管理の事業を行っている。

父が創業し、高度成長期に有料道路や奈良ドリームランドの工事をはじめ、ゴルフ場の芝張り・コース管理、寺社の庭園管理等、芝生の管理というニッチな分野だが得意としている。1つの分野に依存しないように、一般造園の業務を拡大させ、工事から管理の仕事を基盤にしていきたい。

自身が社長になって経営理念を作り、緑を通じて社会に貢献し、従業員と家族に納得と幸福をもたらす会社を目指している。そのため資格取得を奨励し、手厚い資格・報奨制度を設けて、「職員のやる気を引き出す」経営を常に考えている。



関西緑地サービス(株)
代表取締役
高野 治 氏

セミナー修了後に、交流懇親会を設けて、参加者の相互の交流を深められ有意義な時間となった。

“役立つ” 作業標準書の作り方研修

(人材育成委員会主催 H29. 8. 23)

工程でミスや不良を出さないため、作業の手順・約束を整理することを目的に「役立つ作業標準書の作り方」セミナーを開催しました。

講師には、当会の「見える化研修」「現場リーダー研修」等でもご指導いただいています、パナソニックエコソリューションズ創研株式会社 T W I インストラクターの田中 豊氏にお願ひしました。



パナソニックエコソリューションズ 創研株式会社
T W I インストラクター

田中 豊氏

作業標準書を使用することで、誰が行っても同じ様に高い品質の製品が作り出せると共に、初めて作業する人や経験が浅い人に対しても安定して効率的な生産を行うことができます。

研修では、製造における品質保証の考え方や、不良を後工程に流さない仕組みを理解すると共に、それらを作業標準書にどのように落とし込んでいくのかを学びました。

また、作業標準書の土台となる Q C 工程表の作成方法を、具体的な事例を交えてご指導いただき、それらを活用して実際に役立つ作業標準書の作成方法をご解説いただきました。

特に、重要な品質ポイントを一枚にまとめた「ワンポイント標準書」の考え方や作り方を学び、よりわかりやすく現場で活用しやすい仕組みづくりを学びました。

演習では、参加者の自社製品のフローチャートを作り、それに合わせて Q C 工程表を実際に作成すると共に、参加者が実際に行っている業務の作業標準書を作成することで、日常の業務に活かす実践的な内容で理解を深めました。

今後も、ミス・不良ゼロと生産効率化を図るため、作業標準書の作り方・活用等の標準化の支援をして参りたいと思います。



外国人留学生採用に向けた 産 学 交 流 会

(人材育成委員会主催 H29. 8. 28)

海外の進出・取引の拡大による業務増加に対応するため、外国人留学生の積極的な採用に関して、大学と企業の担当者による意見交換を行いました。

基調報告として、厚生労働省の機関で、留学生を含む仕事を探す外国人の方と外国人の雇用を考える企業を支援されている大阪外国人雇用センターの濱田充哲氏から、『外国人留学生の就職の現状と課題』をテーマに、ご講話を頂きました。



大阪外国人雇用センター
室長

濱田充哲 氏

濱田室長様からは、「留学生の約 5 割が 100 人未満の企業に就職しており、社長と直接対話ができる規模の企業に人気がある。また卒業後は住居の確保が難しいので、住居を手配することで求職が増えるケースがある。人手不足が進む中で、今のうちに早く進めることで将来必ず有利になる。日本のことが好きで優秀な学生が多くいる。しっかりと知識を持てば留学生の採用も難しくない。」と留学生の採用での留意点をご解説頂きました。

次に事務局より、開催に先立って実施したアンケート調査結果について、企業からは留学生の採用経験や採用意向、採用したい国や業務を、大学からは留学生の在籍・出身国の状況や希望する職種や業務に関して報告を行いました。

意見交換では、大学側からは「留学生は大手志向や地域のこだわりがない。将来性やキャリアパスを示してやることや旧正月の休み取得を認めることで、意欲が高まり定着率も上がる。」、企業側からは、「優秀なネイティブがいれば海外との取引での調整コストが低減される。ハードルが高いイメージだったが、相談して進めれば出来る可能性を感じた。」と意見がありました。

企業の人材確保支援の一環として、今後も引き続き外国人留学生の採用支援を継続して参ります。



採用（内定者教育）・定着支援セミナー

人材育成委員会主催（H29.9.5）

新規学卒者の採用では、若年者や時代の傾向を踏まえ、採用活動も更新・対応させていく必要があり、採用計画から募集・選考・内定、そして入社までの様々なプロセスを今一度見直すことを目的に「採用（内定者教育）・定着支援セミナー」を開催しました。



SAP
代表
松本 治 氏

講師は、当会の新入社員研修や人事管理研究会をはじめ、採用活動支援でご指導を頂いていますSAP 代表 松本 治 様にお願ひしました。

学生が求める企業像等について、就職サイトでの意識調査の結果と自社の現状を対比させ、今後の採用活動に活かすことを再確認しました。

また、内定辞退を防止するために、会社として内定者が自社を選んだ理由や期待していることをしっかりと理解し、内定通知後のフォローを継続的に行っていく必要性を説明いただきました。

特に、入社後の仕事や人間関係への不安を少しでも低減させるためにも、入社前に同じ内定者や先輩社員とのコミュニケーションを深め、自身のキャリアなど入社後のイメージを明確に持てるように、研修等の機会を設ける重要性を講義いただきました。

今後の採用活動の新たな潮流として、組織や仕事の良い面だけでなく、厳しい現実などのありのままの様子や実情を学生にわかってもらった上で応募してもらえるようにすることが注目されており、先々の選考や採用のミスマッチを解消し、入社後のモチベーションの維持・向上や、職場定着にも有効である等の解説を頂きました。

若年層の意識や社会の変化に対応した採用活動のあり方が問われる中で、より良い採用や定着に向けて考えるよい機会となりました。



【管理者・リーダー養成講座】 管理者の役割とリーダーシップ

人材育成委員会主催（H29.9.7）

部下・後輩をけん引して成果を出していく上で、現場の中心となる管理者・リーダーの意識や必要な知識・スキルを高めていくため、全6回テーマごとに「管理者・リーダー養成講座」を設定しました。



(株)山城経営研究所
顧問
市川邦彦 氏

初回は管理者・リーダーにとって最も重要な観点である「管理者の役割とリーダーシップ」について、リーダーとしてのあり方を学びました。

講師には、元住友生命(株)財務部長で、現在は経営リーダーの育成に取り組まれている(株)山城経営研究所の市川邦彦顧問様にご講話を頂きました。

自身のリーダーシップスタイルをよく知ると共に、業績と人への関心のバランスを取り、どうチームをまとめ成果を出すかをご指導頂きました。

管理者として、全体を把握し、先入観にとらわれず、先を読んでいくことの重要性について、様々なリーダーの事例をもとにご解説頂きました。

リーダーはどのような職場を作っていくか、アメリカの老人ホームの事例をもとに意見交換すると共に、部下・後輩へのリスペクトを基本にして、意見に耳を傾け、コミュニケーションを図って信頼関係を築いていくことの重要性を確認しました。

また、アイマスクで目隠しした相手を言葉のみで誘導する演習を行い、相手の行動を予測しながら周囲の状況を的確に伝え、安心感を与える等、言葉でリードする難しさの体験を通して、部下指導の仕方について難しさと注意点を学びました。

管理者は、常に最悪のシナリオを想定し、豊富な知識と経験を活かして、冷静に正しい判断・決断できる問題解決力を養うことも大事であると、ご自身の経験を踏まえてご解説頂きました。

今後は、管理者に必要なOJT、目標管理・人事考課等の観点について、開催して参ります。



経営者懇話会（第1回）

人材育成委員会主催（H29. 9. 12）

平成29年度経営者懇話会第1回目は、大阪市阿倍野区にあります、㈱ヘッズ 代表取締役社長 暮松邦一様に『幸せ作りを中心とした会社運営』を演題にご講演頂きました。

講演概要は次の通りです。

「当社は、洋菓子店・生花店向けの業務用ラッピング資材の企画・製造販売を行っている。大学卒業後、㈱サンリオに入社し、その後、雑貨店店長へ転職した。他店との差別化を考え、贈る相手に合わせたラッピングで売上を伸ばした。当時、包装資材は種類が少なく、自分で作ろうと思い、昭和60年に起業した。事業は順調に毎年増収増益で、カタログ・ネット販売も事業展開し、社員も50人程になったが、次々と辞めていった。離職率が30%を超え、人手不足で事業が停滞した時に、「会社ってなにや」と悩み、自身を振り返り、「売上重視」の自分の考えが間違っていることに気付いた。会社は社員の人生を預かっているのだから、社員の幸せがお客様の幸せに繋がり、引いては会社・社会の幸せになると考えた。社是を『幸せ制作会社』と定め、研修会や経営理念勉強会を開催し、全員で「幸せ」について考えた。社員同士のコミュニケーション、健康づくりのため、社員食堂やリフレッシュできるシエスタルームを設置、他部署の人と役職関係なしの親睦会を開催する等、社員全員が打ち解け合い、協働しながら活気ある職場になってきている。また、全国の顧客へ出張する時は、同行する社員と食事をしながら、お互いに仕事に対する考えや思いを話すなど、信頼関係を築いている。これらの取り組みが功を奏して現在は離職率は0%になった。社員全員が幸せだと思ってくれているからだと思う。今後も会社に関係する人すべてが幸せになれる会社を目指していく。」とお話頂きました。



㈱ヘッズ
代表取締役社長
暮松邦一 氏



経営者懇話会（第2回）

人材育成委員会主催（H29. 10. 13）

経営者懇話会第2回目は、大阪府和泉市あゆみ野にあります、ダイベア㈱本社・和泉工場様を訪問致しました。

同社は、当会会員企業㈱ジェイテクト様のグループ会社で、ベアリング及びベアリング関連製品の内、高い精度が厳しく求められる、薄肉軸受ベアリングを製造されておられます。



ダイベア㈱
管理部 部長
森岡春樹 氏

当日は、管理部長 森岡春樹様より、企業概要・企業理念等のご説明の後、工場見学を行いました。

同社は、多品種少量生産のため、全加工ラインで月に300回以上の段取り替えの作業があり、生産性向上と時間短縮のため、前段取りを行う部署を設置されています。段取り工と呼ばれる専門の担当者が、使用して戻ってきた治具・工具のメンテナンス（洗浄・測定・修理等）を行って、整理・保管すると共に、次の段取り替えに必要な治具や工具を予め揃えて台車に準備しておくことで、ライン内での段取り時間が半減し、生産性だけでなく、品質の向上にも繋がっているとのことでした。

『品質人間づくり』『安全人間づくり』として、品質・安全意識が高く改善手法に熟知した人材育成に取り組まれており、従業員ごとの評価シートを用いて、一律の評価ではなく、個々の足りない部分に合わせて一人ひとりをしっかり指導を行うことでスキルを高め、工場全体の品質・安全の向上を図っておられました。

工場には過去の油・水漏れ箇所のマップを掲示し、不具合の見える化を行って、日々の清掃・点検・予防に役立てておられ、そこには気付いた点がたくさん書き込まれており、参加者は従業員の方々の前向きな改善意識の高さに驚いておられました。

生産効率向上、意識の高い人材育成等のお取り組みを伺うことができた貴重な時間となりました。



国内産業視察

総務委員会主催 (H29. 9. 26-27)

今年の産業視察は熊本県を訪問しました。企業視察と共に、昨年4月に甚大な被害を出した熊本地震の復興復旧状況等も幅広く学んで参りました。

1. (株)オジックテクノロジーズ

同社は、めっき等の各種表面処理を手掛けられ、従来の亜鉛・ニッケル・アルマイト等の表面処理と共に、そこで培った技術や産学連携により、他の新分野にも事業展開されておられます。特に九州の一部に生息する“スイゼンジノリ”から抽出した新規多糖類『サ克蘭TM』は高い機能性が化粧品・食品・医薬品等の分野で利用されています。

また従来のC I活動と改善活動を融合し、『OG I Cファンを増やそう』をテーマに、『お客様に選ばれる会社』を目指して、全社員参加でSeeekai(シーカイ)活動という活動も進めておられます。



2. (株)プレシード

同社は、半導体・自動車・液晶関連等の自動化・省力化機器の開発・製作を手掛けておられます。

また精密機器の装置製造用にクリーンブース製造のノウハウを活かし、“ブース”という簡易的であり安く、専門業者でなく顧客自らが簡単に組上げられる「プレハブブース」も開発されています。

同社所在地は熊本地震でも大きな被害を出した地域で、同社も大きく被災されながらも復旧に取り組まれて、安倍首相も復興の取組の視察にご来訪される等、“元に戻すだけでなく前より改善”を行って復旧された取組は大変参考になりました。



3. 熊本城復旧現場

熊本城調査研究センターの金田学芸員様から、被害状況の解説と復旧現場のご案内を頂きました。

熊本城内にある重要文化財全てが被害を受け、石垣の約30%が被害を受け、約10%が崩落した。

石垣は面の部分が弱いので崩れ、椅子の脚の様に石垣の端だけで支える様子が驚くばかりでした。

大きな被害の天守閣は重文ではないが、やはり熊本城の顔であり、復興復旧のシンボルとして、早期復旧を目指している。石垣は重文であるため、過去の写真を参考に、崩れた石を元と同じ様に戻すという気の遠くなる作業が今後必要とのこと。

地震発生が夜間で、観光客等の人的被害がなく、崩れた石垣の扱いで文化財価値の損失は免れたことで、文化財保存にとって不幸中の幸いでした。



4. 南阿蘇村復興現場

南阿蘇村復興推進課の下田主査様から、村内の被害状況の解説と被災箇所のご案内を頂いた。

阿蘇大橋は本震で西側の山が、幅約200mにわたって崩壊し、豊肥本線・国道57号もろとも橋台・桁の一部を残して崩落した現場は、自然の恐ろしさを痛感しました。

付近の大学も閉鎖された状況で、消費者また働き手としての学生がいなくなることで、観光だけでなく、村の経済活動にも大きな影響が出ている。

村外への転出や仮設住宅への移動など、地域のコミュニティの課題など多くを伺う中で、出来ることから継続的な支援の重要性を強く感じました。



森をつなぐ、未来へつなぐ。

1300年という悠久の歴史に守られてきた古都・奈良。

私たちは、その素晴らしい文化や

風土を守り継ぐため、

吉野の森をはじめとする環境保全に取り組んでいます。

緑に包まれた豊かな自然を

お客さま一人ひとりの豊かなくらしを

しっかり未来へつないでいきたい。

南都銀行は、地域とともに、あなたとともに、

豊かな未来を拓いていきます。

ナント・なら・ずっと！

 **南都銀行**

南都銀行本店／奈良市橋本町16 <http://www.nantobank.co.jp/>



南都銀行は「Yoshino Heart プロジェクト」を応援しています。

吉野産の杉やヒノキなどから生まれた木製品の普及を通じて、
林業関連産業の活性化や地球環境保全をめざしています。



人 事 ・ 労 務 の 勉 強 部 屋 （第 20 回）

～障害者の法定雇用率の変更について～

(H29. 11. 10)

障害者の雇用促進等に関する法定雇用率が平成 30 年 4 月 1 日に変更されます。
今回は、引き上げられる法定雇用率について、障害者雇用率制度も含めて詳細を解説します。

<障害者雇用率制度とは>

○障害者が職業を通じ、誇りをもって自立した生活を送ることができるよう、障害者雇用対策が進められており、障害者の雇用対策として、障害者雇用促進法において、現在雇用する労働者の 2.0%（従業員 50 人以上対象）に相当する障害者を雇用することが義務付けられています。

※従業員数は、常用労働者数です。（20 時間以上 30 時間未満の短時間労働者も 0.5 人で計算）

<法定雇用率の見直し（平成 30 年 4 月 1 日より）>

○現在、従業員 50 人以上の企業に義務付けられている法定雇用率と算定基礎の対象者が変更となります。

1. 法定雇用率の算定基礎の変更

- ・法定雇用率の算定式において、身体・知的障害者のみが対象であったが、新たに精神障害者を算定式に追加する。

2. 法定雇用率の変更

- ・上記に伴い障害者の法定雇用率が 2.3%（従業員 43.5 人以上）まで引き上げられる。
ただし、ある一定の期間（平成 30 年 4 月から 3 年を経過する前まで）は、猶予期間として 2.2%（従業員 45.5 人以上）となる。

（民間企業の場合）

	現行（平成 30 年 3 月 31 日まで）	平成 30 年 4 月 1 日以降
法定雇用率	2.0%（従業員 50 人以上）	<u>2.2%（従業員 45.5 人以上）</u>

※国、地方公共団体、各地教育委員会等は別割合となります。

3. 法定雇用率の変更により対象となる事業主の注意点

- ・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）
- ・障害者の雇用促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任する。（努力義務）

※詳細は、厚生労働省HPをご確認下さい。

(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisa/04.html)

<障害者雇用納付金制度・障害者雇用調整金制度 等>

○障害者雇用率が満たされていない事業主（従業員 100 人以上）には、納付金（1 人につき月額 50,000 円）を納める必要があります。

また、雇用義務数より多く障害者を雇用する企業は調整金（1 人につき月額 27,000 円）が支給されます。

※その他、障害者を雇用するために必要な施設設備等の助成制度や報奨金、在宅就業障害者特例調整金等もありますので、上記の詳細も併せてご確認ください。

高齢・障害・求職者雇用支援機構HPアドレス

(http://www.jeed.or.jp/disability/koyounoufu/about_noufu.html)

奈良ぶら

グルメクーポン

奈良のクーポンフリーペーパー



奈良の観光情報まとめサイト

NARABURA

PC / iOS / Android



共同精版印刷株式会社 奈良ぶら事業部 TEL. 0742-33-1221 (担当: 安田)

奈良ぶら

検索



南都銀行 保険共同募集代理店

南都商事株式会社

損害保険・生命保険の総合代理店として、個人・法人を問わずさまざまなリスクに的確に対応します

南都商事

検索

《 本 社 》

〒630-8115

奈良市大宮町 6-2-1

TEL:0742-34-7830

FAX:0742-34-7632

《 橿原支社 》

〒634-0078

橿原市八木町 1-1-1

TEL:0744-29-5726

FAX:0744-29-5708

《 大阪支社 》

〒542-0076

大阪市中央区難波 4-7-2

TEL:06-4395-5860

FAX:06-6631-2721

応援します。あなたの健康！

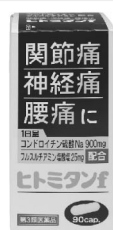


VB₁主薬製剤 フルスルチアミン効果で
眼精疲労・腰痛・肩こり・関節痛を和らげます。

アスピタンV100

ビタミンB₁ 100mg

ビタミンE 配合



コンドロイチン効果+フルスルチアミン効果で
眼・肩・腰の神経や関節の痛みを和らげます。

ヒトミタンf

コンドロイチン硫酸Na 900mg

フルスルチアミン塩酸塩25mg 配合

佐藤薬品工業株式会社

〒634-8567 奈良県橿原市観音寺町9番地の2
Tel 0744-28-0021 Fax 0744-28-0030
http://www.sato-yakuhin.co.jp/

NEED
HELP?

商品力 × 人財力で皆様をサポートします！

大光宣伝の交通・屋外媒体保有数は約2,000面。ブランドイメージを高める大型屋上広告から、お客様を店舗へと誘導するロードサインまで、掲出希望場所の調査、設置交渉からご提案致します。また、1級建築施工管理技士、屋外広告士等の有資格者を30名以上有し、お客様を安心サポート。さらに、外部講師を招いた社内勉強会は約30年間、200回以上続けており、社員一人ひとりがお客様のお役に立てるよう、積極的に取り組んでいます。経験豊かで十分な資格やスキルを身につけたスタッフが交通・屋外広告、WEB広告、セールスプロモーションといったコミュニケーションツールに至るまで、幅広く皆様の広告のお手伝いを致します。



大光宣伝株式会社



0120-540-888

大光宣伝

検索

女 性 リ ー ダ ー 研 修

人材育成委員会主催 (H29. 9. 13)

職場の業務遂行において、大きな役割と責任を受け持っている女性社員の方を対象に、組織の目的に向かって行動できるリーダーへステップアップすることをねらいに、女性リーダー研修を開催致しました。



イージーリンク(株)
取締役
香坂千佳子 氏

講師には、多数の大学でキャリアのについて指導をされている、キャリアコンサルタントのイージーリンク(株)取締役 香坂千佳子様をお願い致しました。

研修では、『女性リーダーとして、これから何が求められるか』を念頭に、価値観と職業観について、参加者が自身を振り返り、それぞれの考えや意見を整理しながら、ディスカッションを行いました。

価値観は生育環境や個人の経験・体験を通して価値基準ができるため、人それぞれ異なることを理解し、自分の価値観だけを判断基準にせず、多様な価値観を持つことの大切さを学びました。

また、リーダーとして組織の目標を達成させるには、部下との信頼関係を構築し、部下と目標に対する価値観・情報を共有して、互いに補い合い、

協働していくことが重要であり、そのために必要なコミュニケーション力・コーチング力等のスキルについて、講師自身の豊富な経験談を交えながら、わかりやすくご説明頂きました。

特にコミュニケーションについては、ただ会話するだけではなく、部下の感情や気持ちを表情から読み取り、励ましやアドバイス等の適切な対応をすることも大切であると学びました。

最後に、今後の目標を記入し、自身の写真を貼ったドリームボードを持ち帰って頂きました。

目標は、「～したい」「～になりたい」ではなく、「する」「なる」という強い意思が自身の成長を促し、達成できるとの言葉に、参加者にとって自信と成長意欲を持つことができた研修となりました。



事 務 局 だ よ り

代 表 者 変 更

☆株式会社高木包装

(旧) 高木 正年 (代表取締役会長)



(新) 高木 美香 (代表取締役社長)

役 職 変 更

☆株式会社トミカラー

(旧) 富川 悟
代表取締役



(新) 代表取締役会長

住 所 変 更

☆南都スタッフサービス株式会社

(旧) 〒 630-8115

奈良市大宮町四丁目 297 番地の 2

TEL : 0742-35-5011

FAX : 0742-36-5157



(新) 〒 630-8141

奈良市南京終町 1 丁目 103-1

TEL : 0742-50-5011

FAX : 0742-50-5012

奈良ロイヤルホテル

《ご宴会》 《ご宿泊》 日帰り入浴OK! 《ご食事》
 《ご婚礼》 《天然温泉》

近鉄・JR奈良駅より
無料シャトルバス運行

駐車料金無料
駐車場250台・大型バス8台
完備

日本料理 竹の家
中国料理 沙山華
レストラン 万葉
テイクアウト 扇滝

様々なシーンでご利用ください
ご予約承り中!

〒630-8001 奈良市法華寺町254-1 TEL.0742-34-1131(代)
<http://www.nara-royal.co.jp>

和ダイニング花小路から

季節を愉しむ **櫃屋** 「ひつや」として、新しく出発しました。

奈良の名工の称号を持つ料理長の逸品料理をお楽しみ下さい。

懐石料理や炭火焼き、洋食もビュッフェでご提供いたします。

60名での宴会、一般席はお仕事のお帰りにゆったりおくつろぎ下さい。



〒630-8226
 奈良市小西町 23 番地
 株式会社花小路
 櫃屋予約 0742-23-9551

創業明治7年 お客様の課題解決パートナー

株式会社 明新社
 MEISHINSHA

www.meishin.co.jp

奈良の地で
印刷を軸とした様々な
コミュニケーションツールを
創造しています。

奈良ひとまち百景より
餅飯殿センター街入り口
奈良の風景・街並みをイラストにし、地元の方々がより親しみを持って奈良を発信することを目的としています。

〒630-8141
 奈良市南京終町3丁目464番地 TEL 0742-63-0661 (代表)

すべては、お客様のために。

野村は、世界の金融商品の豊富なラインナップ、
 充実したグローバルな投資情報、そして
 ご信頼いただけるきめ細かなサービスを提供することで、
 より一層お客さまのお役に立てるよう努めています。



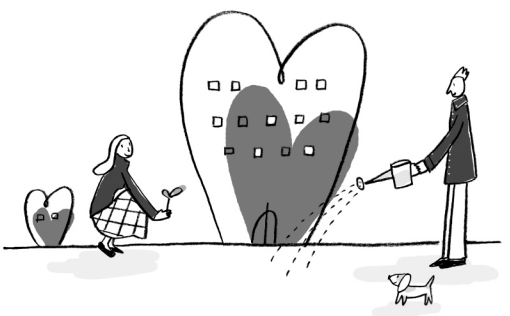
**野村証券株式会社
奈良支店**

〒630-8227 奈良市林小路町45番地
 電話 0742(22)0351 (代表)

人、まち、環境、
 創って育てる村本です。

村本建設株式会社
 代表取締役社長 村本 吉弘

本 社／〒543-0002 大阪市天王寺区上汐4丁目5-26 TEL. 06-6772-8201
 奈 良 本 店／〒635-0822 奈良県北葛城郡広陵町大字平尾11-1 TEL. 0745-55-1151
 奈良営業所／〒630-8353 奈良市柳町31-1 TEL. 0742-27-8011
<http://www.muramoto.co.jp/>



ECO&SMART
 低燃費、低価格、先進の安心・安全機能



もっと軽にできること。 **奈良ダイハツ株式会社**
 DAIHATSU

愛車の点検整備は、しっかりと!

奈 良 店	奈良市南京終町2-275	TEL (0742) 62-0777
登美ヶ丘店	奈良市中登美ヶ丘3-13-1	TEL (0742) 44-1150
三条大路店	奈良市三条大路4-2-12	TEL (0742) 94-7890
橿原曲川店	橿原市曾我町35	TEL (0744) 23-1381
橿原耳成店	橿原市常盤町270	TEL (0744) 25-1900
香 芝 店	香芝市高150-3	TEL (0745) 76-7211
生 駒 店	生駒市東松ヶ丘17-17	TEL (0743) 74-2176
郡 山 店	大和郡山市筒井町531-7	TEL (0743) 84-7700

事務局だより

平成 29 年秋季親睦ゴルフ大会

総務委員会主催 (H29. 10. 11)

10 月 11 日 (水)、毎年恒例の秋季ゴルフ大会を、秋津原ゴルフクラブで 38 名の参加を得て開催しました。当日は天候に恵まれ、多数の方にご参加頂き、大変感謝致しております。

今回の優勝は、大和ベンディング(株) 代表取締役社長 山下良久様で、グロス 92(51・41) ネット 70.4 と好成績なスコアでの優勝となりました。

上位の方々は以下の通りです。

- ・優勝 山下良久 (大和ベンディング(株))
- ・準優勝 梶本真也 (株梶本)
- ・第 3 位 辰巳貴昭 (大和中央陸運(株))



大和ベンディング(株)
代表取締役社長
山下良久 氏
(写真右)

キシダ奈良株式会社

【概要】

創 業：平成 26 年 12 月 15 日

資 本 金：1,000 万円

代 表 者：代表取締役社長
岸 田 淳

所 在 地：〒 630-8453

奈良市西九条町 4 丁目 2 番地の 2

T E L：0742-61-5795

F A X：0742-62-2501

従 業 員：42 名

事業内容：プレハブ住宅の溶接・電着塗装

弊社は 1970 年よりプレハブ住宅生産工場において、塗装プラントの管理・運営から始まり、住宅部材の集積に取り組み、2016 年からは工業化住宅用鉄骨部材の切断・溶接も開始いたしました。

時代の変化に対応できる人材を社員教育にて育成し、無事故・無災害かつ、高品質なモノづくりを全役職員一致団結し、これからも実践してまいります。



新 入 会 員 様 ご 紹 介

宗教法人 阿弥陀寺

【概要】

代 表 者：副住職

森 圭 介

所 在 地：〒 630-8351

奈良市南風呂町 10

T E L：0742-25-0316

F A X：0742-27-1306

従 業 員：2 名

事業内容：宗教

阿弥陀寺は奈良町にある浄土宗のお寺です。

元、元興寺の別庵のあった場所に 1600 年頃本堂を造営し興福寺一条院門主から寺号を与えられて以来、浄土宗の教えを広める道場として、又ご先祖様の供養の場として地域の皆様に親しまれております。

国重文の「絹本着色観経十六観相図」を蔵し、中門・本堂・庫裏は県の文化財に指定されています。

また、奈良時代に光明皇后が建立した日本最古の「悲田院」がこの境内に移築されてきています。



株式会社桝忠銘木店

【概要】

創 業：昭和 16 年

資 本 金：3,000 万円

代 表 者：代表取締役社長

桝 田 忠 浩

所 在 地：〒 637-0014

五條市住川町 1303 番地

T E L：0747-26-3600

F A X：0747-26-3605

U R L：<http://www.masuchu.co.jp>

従 業 員：53 名

事業内容：集成材製造販売

私たちの製造する商品は主に民間や公共の建築物や住宅の木質内装材です。

創業以来、銘木から集成材まで多様化するお客様のニーズに応じて参りました。今後も必要とされる会社であり続ける為に、様々な事に積極的に取り組んで参ります。



奈良経済産業協会NEWS 第31号

平成29年11月発行

一般社団法人 奈良経済産業協会

〒630-8031 奈良市柏木町129-1 奈良県産業振興総合センター内
TEL(0742)36-7370 FAX(0742)36-7371
<http://www.nara-eia.or.jp> E-mail: info@nara-eia.or.jp