

発行日:令和 5 年 11 月 29 日

担当:会員サービス課 service@niigata-cci.or.jp

〒950-8711 新潟市中央区万代島5番1号 万代島ビル7階

URL <https://www.niigata-cci.or.jp>

E-mail office@niigata-cci.or.jp

会員限定・業種
不問・掲載無料

新潟商工会議所 HP に名刺を掲載します 新年 WEB 上名刺交換



当所では昨年に引き続き、期間限定で HP に名刺を掲載いたします。新潟商工会議所会員事業所限定・業種不問・掲載料無料となっております。フォームに入力するだけで簡単にお申込みが可能ですので、新年のご挨拶の機会にぜひご利用ください。

掲載について

- ・申込みがあった内容をそのまま掲載いたします。お間違えのないようご入力ください。
- ・店名・屋号の掲載も可能です。
- ・(株)や(有)などの略称文字は使用できません。「株式会社〇〇」のようにご入力ください。
- ・「テキスト情報のみ」の掲載になります。
ロゴ等は掲載できません。フォントは明朝体のみにになります。
- ・掲載前の校正などはございません。あらかじめご了承ください。
- ・1事業所につき1枠の掲載になります。連名の場合も1枠でお願いいたします。

お申込み方法

下記 URL か QR から申込フォームへアクセスし、必要事項をご記入の上、お申込みください。

締切日: 令和5年 **1 2 月 22 日** (金)
<https://formsys.niigata-cci-mail.net/formsys/public/form/660>

スマホの方は QR から!



掲載期間・イメージ

令和6年 **1 月 4 日** (木) ~

令和6年 **1 月 31 日** (水)

〇〇〇〇株式会社
代表取締役
会議所
太郎

居酒屋〇〇〇
代表
会議所
太郎



【お問合せ】 会員サービス課

TEL: 025-290-4209 (土日祝日を除く 9:00~17:30)

定員 500 名
先着順です！

1/5（金） 飲食を伴う着座形式で行います！ 令和 6 年 新潟商工会議所「新年祝賀会」開催のご案内

当所の新年祝賀会を下記により開催いたします。皆様のご参加をお待ちしております。

＜ご注意事項＞

- ①新型コロナウイルスおよびインフルエンザ拡大防止のため、マスクのご持参を推奨いたします。（着脱は個人の判断に委ねます）
- ②咳、のどの痛み、熱などの症状がある方は、ご参加をご遠慮ください。

【日 時】令和 6 年 **1 月 5 日（金） 18：00～19：30**

17：00 受付開始 3F ロビー

【会 場】ANA クラウンプラザホテル新潟 3 階 飛翔（中央区万代 5-11-20）

【定 員】500 名（お申込み多数の場合は、先着順とさせていただきます）

【参加費】6,600 円（税込・10%対象）（消費税額 600 円）

※正副部会長、正副委員長を除き、**1 事業所 1 名様**でお願いいたします。

※飲食を伴う着座形式となります。

参加費の納入について

令和 5 年 12 月 8 日（金）までに下記銀行口座へお振込みいただくか、当所へご持参ください。振込手数料は貴事業所様でご負担願います。

※開催日当日における現金でのお支払はご遠慮ください。

【取扱銀行と振込先口座】

口座名 ⇒ 「新潟商工会議所」

第四北越銀行本店 （普）No. 1 5 1 9 6 3 4

大光銀行新潟支店 （普）No. 7 9 9 5 2 6

【参加券】参加費納入締切日後、郵送いたします。

【申込締切】令和 5 年 **12 月 1 日（金）**

※締切後に申込みされた場合は、芳名簿編集スケジュールの都合上、ご芳名が掲載できない場合がございます。予めご了承ください。

※詳細は、11 月上旬に郵送いたしました案内文書をご確認ください。

【キャンセルについて】

お申込みをキャンセルされる場合は **1 月 4 日（木） 17：00** を期限にご連絡をお願いいたします。（キャンセルの際の参加費は振込手数料を差し引いてご返金します）

これ以降のキャンセルにつきましては、当日の飲食代として参加費のご負担をお願いいたします。

お申込みは下記 URL か右記 QR から

<https://formsys.niigata-cci-mail.net/formsys/public/form/657>



前回の様子⇒



【お問合せ】総務課 TEL：025-290-4203（土日祝日を除く 9：00～17：30）

3 商工会議所（新潟・新津・亀田）合同で 新潟市の政策に対する要望書を提出しました



10月31日（火）、当所と新津、亀田の3商工会議所は合同で、中原八一・新潟市長及び皆川英二・新潟市議会議長に対し、「令和6年度新潟市の政策に対する要望書」を提出しました。要望書を受け取った中原市長は「本日の要望を踏まえ、活力ある拠点都市“新潟”の実現に向けて全力で取り組んでいきたい」と述べました。



要望書の詳しい内容については下記 URL か右記 QR から

[https://www.niigata-cci.or.jp/wp/wp-](https://www.niigata-cci.or.jp/wp/wp-content/uploads/2023/10/81232c713b761c4d28ed2316bfa8d2f7.pdf)

[content/uploads/2023/10/81232c713b761c4d28ed2316bfa8d2f7.pdf](https://www.niigata-cci.or.jp/wp/wp-content/uploads/2023/10/81232c713b761c4d28ed2316bfa8d2f7.pdf)

【お問合せ】 総合政策課 TEL：025-290-4207（土日祝日を除く 9：00～17：30）

新潟販売士協会主催

※新潟商工会議所会員の方もご参加いただけます！

12/11(月) マジシャン ^{しゅん}ShuN 氏 心理学セミナー開催のご案内

本セミナーでは、『行動心理・認知心理』をテーマに、マジックも交えながら学んでいただきます。「セミナー×エンターティメント」という新しいセミナースタイルで、インパクトと記憶に残るセミナーです。多数のご参加（1事業所複数名参加可）お待ちしております。

【テーマ】相手の心をつかむ心理学セミナー
～あなたの行動で「売れる」が決まる～

【日時】令和5年 **12** 月 **11** 日（月）

14：00～16：00

【会場】万代島ビル6階 会議室（新潟市中央区万代島5-1）

【聴講料】**無料**

【講師】マジシャン ^{しゅん}ShuN 氏

【内容】＜講演会＞

- ・コミュニケーションロスとは？
 - ・人の行動からわかる心理学とは？
 - ・行動心理学で相手の心を読む方法
- ＜マジック教室＞
- ・誰でもできるメンタルマジック教室

【定員】30名

（定員に達し次第、締め切らせていただきます）

【申込締切】**令和5年12月6日（水）**

お申込は下記 URL か QR から

<https://formsys.niigata-cci-mail.net/formsys/public/form/654>



＜マジシャンShuN 氏プロフィール＞

Arkグループ代表／マジシャン講演家／
安中市観光大使

Arkグループの代表としてマジックショーやイリュージョンショーを企業イベントや結婚式、地域活性化イベント、学校を中心に全国各地で出演。メディア（テレビ・映画・雑誌・コラムなど）への出演やドラマ・映画などで俳優・アーティストへの演技・演出指導、テレビ番組でのトリックアドバイザーとして活躍。現在は、「セミナー×エンターティメント」という新しいセミナースタイルで楽しく学ぶ「楽学」をテーマに全国各地で学校講演会・企業講演会を行っている。



【お問合せ】新潟販売士協会事務局（新潟商工会議所 会員サービス課）

TEL：025-290-4209（土日祝日を除く 9：00～17：30）

今月のテーマ 「休日（公休）についてのQ&A」

皆さんは「休日（公休）」をどのように利用していますか。労働基準法では「休日」とは事業主が労務を提供する労働者に、与えなければならない労務提供義務が発生しない日のことを言います。今回は「休日」についての基本的なQ&Aをお伝えいたします。



Q. 休日はどれくらい与えれば良いのですか？

A. 会社は従業員に対し、休日を少なくとも週1回、または4週間で4日以上の日を与えなければならない義務があります。一方で、労働時間の上限は1日8時間、1週間40時間なので、週1回の休日では労働時間（週40時間）をオーバーしてしまいます。1日8時間の場合、週1回の休日に加えもう1日必要です。（変形労働時間制や業種により例外もあります）



Q. 「振替休日」と「代休」の違いは何ですか？

A. 「振替休日」とは前日までに従業員へ連絡をし、休日と労働日を入れ替えること。振替による休日の割増賃金の支払いは必要ありません。ただし振替によって週40時間を超えた場合は、割増賃金の支払いが発生します。一方、「代休」は休日出勤した従業員に、後日、代わりの休日を与えること。こちらは休日に仕事をしたので、休日の割増賃金を支払います。



Q. 「国民の祝日」は休日としてその分の休みを与える必要がありますか？

A. 「国民の祝日」に関する法律は、会社が従業員へ休日付与義務を課すものではなく、また、労働基準法の休日とも異なるものです。労働基準法が定める「休日」とは、週1回または4週4日の休日のことであり、「国民の祝日」に休日を必ずしも与える必要はありません。



Q. 休日労働したら、割増賃金を支払わなければならないですよね？

A. あらかじめ決められた休日に働く場合には、割増賃金の支払いが必要です。労働基準法では、法定休日の場合は35%増し、所定休日の場合は、その週の労働時間により増し、25%増し以上と定められています。



Q. 労働者に休日労働をさせる場合は、何か手続が必要となりますか？

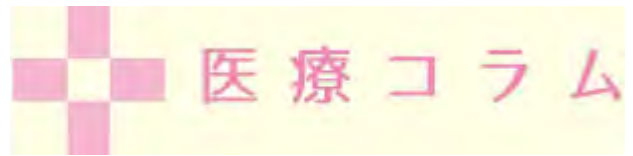
A. 会社で、労働者に休日労働をさせるには、書面により労使協定（36協定）を締結し、それを事業場を管轄する労働基準監督署へ届け出なければなりません。



◇「休日（公休）についてのQ&A」◇

労働基準法では、1週間の労働時間を40時間以下にしなければならないと定めていますので、多くの会社で、週に2回の休日を設定して、週40時間を実現しています。その週の労働時間を短くするための休日「所定休日」と呼んで、「法定休日」と区別することがあります。労使間でトラブルが生じないように労務管理について、日頃から確認しておくことが大切です。

ワーク・ライフ・バランスの充実を図るためのポイント



(一社)新潟県労働衛生医学協会
健康づくり推進部 保健師 丸山 要子

ワーク・ライフ・バランスという言葉をよく耳にするようになりました。政府は、2007年「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」を策定し、企業でも取組が進んできています。今回は、ワーク・ライフ・バランスの充実を図るためのポイントについてご紹介します。

1 ワーク・ライフ・バランスとは

ワーク・ライフ・バランスとは、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、子育て期・中高年期といったライフステージに応じた生き方を選択・実現できることを言います。個人と企業の双方にメリットがあります。個人にとっては、家族と過ごす時間が増えたり、趣味や自己啓発に取り組むことができ、日々の生活が充実します。また、仕事に対するモチベーションが向上したり、プライベートでの経験を仕事に活かすことができるなど相乗効果を生み出します。企業にとっては、業務改善による業務の効率化・生産性の向上、多様な働き方が可能な職場環境の整備、従業員の意欲向上・健康維持による定着率の向上が進み、有能な社員の採用が可能になる、などが挙げられます。

2 ワーク・ライフ・バランスの充実を図るためのポイント

個人でできる取組について、以下3点をご紹介します。

①時間を上手に使う

仕事の効率を上げる工夫が大切です。日々の業務にかかる時間を確認し、不要な業務の洗い出し、時間短縮や作業手順の見直しができるか考えてみましょう。

②会社の制度を活用する

有給休暇の利用、育児休業や短時間勤務制度、介護休業、在宅勤務など、会社の制度を確認し上手に活用することが大切です。

③健康を管理する

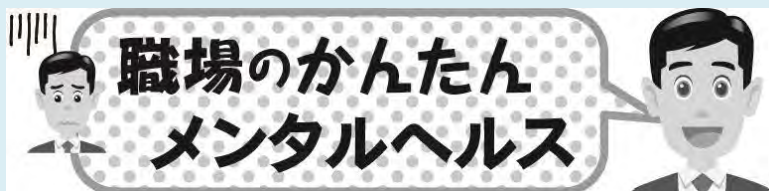
規則的でバランスの取れた食事、適度な運動、適正飲酒、禁煙、十分な睡眠などを心がけ、健康に留意することが大切です。

企業でできる取組については、<https://www.cao.go.jp/wlb/index.html>〈内閣府「仕事と生活の調和」推進サイト〉を参考にしたり、新潟働き方改革推進支援センター（TEL：0120-009-229）にご指導いただくのも一法です。

なお、当会では、管理栄養士や保健師による生活習慣に関するセミナーもおこなっています。どうぞお気軽にご連絡ください。

TEL：025-370-1945
(新潟県労働衛生医学協会 健康づくり推進部)





大野 萌子／おおの・もえこ

法政大学卒。一般社団法人日本メンタルアップ支援機構（メンタルアップマネージャ資格認定機関）代表理事、公認心理師、産業カウンセラー、2級キャリアコンサルティング技能士。企業内健康管理室カウンセラーとしての長年の現場経験を生かした、人間関係改善に必須のコミュニケーション、ストレスマネジメントなどの分野を得意とする。

女性活躍推進のために必要なこと

女性活躍推進が叫ばれて久しいですが、まだまだ実質が伴わない現場が多くあると感じます。特に相談が多いのは、女性職員を管理職に抜てきしたものの、本人から断られてしまうというもの。女性の管理職を増やしたいという企業の経営方針がなかなか実現しない問題の一つです。

では、女性が「昇進したくない」理由にはどのようなものがあるのでしょうか。女性側からの意見を聞くと、まず出張や転勤など勤務形態の問題が挙がってきます。管理職ともなれば、より厳しい勤務形態が予想され、今まで通りとはいかなくなるというわけです。

結婚しない、もしくは結婚しても子どもを持たないなど、ライフスタイルが多様化していますが、やはり育児や、さらには親の介護といった家族の問題で自由が利かないことが多く、昇進を尻込みしてしまう傾向があります。社内の制度や、社会的なサービスを受けられるといった仕組みは整備されてきているのですが、物理的な問題もさることながら、母親、妻、娘としての家庭での役割を満足に果たせないという精神的な重圧が大きいようです。家庭も仕事も中途半端になることを恐れて、やりたくても動けないジレンマを抱えてしまうことが昇進を断る理由であるケースが多いです。能力が高く完璧主義、しっかり者で責任感が強いなど、管理職として適性がある人ほど、この感情を強く持ちやすいところも問題です。

職場におけるこのような理解はとても大切で、単なる制度にとどまらず、精神的なケア（相談ができるサポート体制など）の充実が望めます。

また、職場を離れても復帰できる体制、リモートの併用、時短、スーパーフレックスタイム制（限られた時間内での選択ではなく、夜間も休日も含めて勤務時間を選べる）など、業務内容によるとと思いますが、いろいろな勤務制度のパターンを念頭に置き、取り入れていくことが必要です。

女性管理職が増えると多様性が望みやすくなり、多角的な視点を持つことにもつながります。何よりも対外的イメージの良さが得られ、有能な人材の獲得など求人にもプラスに働く可能性が高いのです。女性活躍推進のために必要なことを今一度見直し、女性に限らず、全員が働きやすい職場を目指してほしいと思います。

日本商工会議所 早期景気観測 調査結果のポイント LOBO 調査 2023 年 10 月結果

業況 DI は、物価高とコスト増の継続で悪化。先行きは、さらなるコスト増や人手不足等で厳しさ続く。

・全産業合計の業況 DI は、▲10.5（前月比▲1.5 ポイント）

- 小売業は、物価高で買い控えが続く中、人手不足に伴う人件費の増加等で悪化した。サービス業は、物価高による生活関連サービスの需要停滞で横ばい圏内で留まり、卸売業は、小売・サービス業からの引き合い減少でほぼ横ばいとなった。製造業は、自動車関連が好調な一方、エネルギー価格の高騰によるコスト増が全体を押し下げ、建設業は、公共工事の受注増で改善を示すも力強さを欠いている。
- エネルギー価格の高騰や最低賃金の上昇等でコスト増が継続する中、これに見合った十分な価格転嫁が行えていない。また、深刻な人手不足に加え、インボイス制度等の諸課題への対応も重なり、中小企業の業況は悪化に転じた。

・先行き見通し DI は、▲14.6（今月比▲4.1 ポイント）

- インバウンドを含む観光需要拡大への期待感が伺える一方、長引く物価高による一層の買い控えが懸念される。また、最低賃金を含む人件費の増加や円安の伸長等で収益圧迫が続く中、中東情勢の緊迫でさらなるコスト増が危惧される。
- 十分な価格転嫁も行えていない中、働き方改革を含む深刻な人手不足への対応など企業経営の足かせは多く、中小企業の先行きは厳しい状況が続く。

詳細は、日商 HP（<https://www.jcci.or.jp/lobo/lobo.html>）を参照。