

一般社団法人 埼玉県経営者協会会報



10・11

'20 月号

第三回トップセミナー

「介護離職を考える集い」を開催

少子高齢化に伴い、親の介護は多くの人が直面しうる身近な問題となりましたが、仕事との両立は容易ではありません。総務省の2017年就業構造基本調査によると、過去一年間に介護や看護を理由に離職した人は約十万人に上るとされており、介護離職防止は重要な経営課題となっています。

こうした状況を踏まえ、九月一四日(月)、埼玉県及び埼玉労働局との共催で、一般社団法人日本経



オンラインセミナーの受講画面

- ①結城康博氏(淑徳大学教授)
- ②藤池一誠氏(株デサン)
- ③高井秀夫氏(AGS株)
- ④高井隆一氏(認知症鉄道事故裁判 親族)
- ⑤壺内令子氏(株ウェルネス香川)
- ⑥樋口恵子氏(NPO法人高齢社会をよくする女性の会理事長)

済調査協議会と本会の合同シンポジウムとして、第三回トップセミナー「介護離職を考える集い」を開催しました。セミナーはオンライン配信により実施し、四五名にご参加いただきました。

はじめに、淑徳大学教授 結城康博氏から、昨年一〇月に一般社団法人日本経済調査協議会「介護離職問題調査研究会」(研究会主

査 淑徳大学教授 結城康博氏)と共同で実施した「介護離職に関するアンケート調査」の結果報告をいただきました。結城氏は、「介護・介護休業について法整備はなされたが、その取得率が低いことが介護離職防止の動きが広がらない要因である」と説明。①「介護休暇・介護休業」取得率の前年



本会事務局におけるセミナー配信風景

度比の向上目標、②企業における普及啓発の促進、③家族介護者を「孤立化」させないケアラー支援の充実の三点を提言しました。

次に、事例報告として、株式会社ウェルネス香川の壺内令子氏から「ケアマネージャーの立場から介護離職を考える」、AGS株式会社の高井秀夫氏から「自社の介護離職の現状と課題」、株式会社デサンの藤池一誠氏から「介護離職を防ぐ職場づくり」と題して、各々の立場から介護離職の現状や課題等について発表いただきました。

続いて、認知症鉄道事故裁判親族の高井隆一氏より、世間一般の常識に合わなくなった民法の解釈を変え、介護している家族に安心と救いを与えた「認知症鉄道事故裁判」についてお話を伺いました。その後、NPO法人高齢社会を

よくする女性の会理事長・東京家政大学名誉教授の樋口恵子氏から介護離職について講演いただきました。

樋口氏は、「介護離職は福祉だけではなく、経済社会に直結した問題である」と説明され、福祉系団体だけでなく、経営者団体、埼玉県全体からの参加を得て本シンポジウムが開催されることに謝辞を述べられました。

最後に、結城氏のコーディネーターの下、セミナー参加者を交えた活発な意見交換が行われました。

◇樋口氏講演概要

・介護離職は、経済社会に直結した問題。

・介護離職の四つの大罪

- ①介護離職者の長い未来を食い潰す罪(再就職の困難、介護者の給与や年金受給額の低下)
- ②企業の人材育成費が取り返せない罪(企業が育てた幹部候補の離職)
- ③社会保障制度を危うくする罪(税金・年金保険料を支える管理職年齢層が離職)
- ④次の世代を食い潰す罪(ヤングケアラー、介護者の子供世代が就学・就職困難に)

・介護離職を解決することが、日本の高齢社会の問題を解決する非常に大きな鍵である。

## 第4回トップセミナー

# 「脳の扱い方を変え目覚ましい成果を出す コーチング」を開催 「ニューロコーチング®（目覚ましい成果を 出すコーチング）の極意を解説」

現代社会はストレス過多の時代  
と言われていますが、新型コロナ  
ウイルス感染拡大の影響により

人々へのストレス負荷は一層高ま  
っています。また、アフターコロ  
ナでは、ビジネスモデルの改革、  
サプライチェーンの変更、業務改

革による仕事分担の変化、テレワ  
ーキングへのシフト等、仕事の環  
境変化は相当激しくなると予想さ  
れ、社員が「コロナうつ」に陥

るリスクも高まっています。  
そこで、環境対応力の源泉とさ  
れる『脳の活力』に着目し、九月

十六日(水)、「脳の扱い方を変え目  
覚ましい成果を出すコーチング」  
と題し、Learning and

Performanceコンサル  
トを行う加藤和宏氏



講演を行う加藤和宏氏

ティンク有限会社代表取締役社長  
の加藤和宏氏にご講演をいただき  
ました。

当日は大宮ソニックシティビル  
4階市民ホールにて開催し、十一  
名にご参加いただきました。

◇セミナー概要  
○演習  
・『脳が活性化している状態イメ  
ージの記述』と『それが現実  
化している具体的なシーン

を「○○がくしている」の形式で  
記述』するワークと脳の覚醒レ  
ベルのチェックを実施。

・達成したいビジョンを明文化し、  
脳にイメージを焼き付けること  
で学習効果が30%向上する。

○脳の特徴とメカニズムを知る  
・脳には、現実とイメージを区別  
できない、「くしない」という  
否定形を理解できないという特  
徴がある。

・成果を出せない原因は、能力不  
足ではない。臓器である「脳」  
の不調にあると考え、脳のコン  
ディションを整えることが重要。

・新型コロナのストレスにより、

不眠が生じるのは普通の反応。  
新型コロナウイルス感染症にお  
ける睡眠指針（米国立睡眠財  
団）等を参考にケアを。

○脳の活性化のメリットと不覚  
醒のデメリット  
・覚醒レベルが高くなるに従い、  
「睡眠、退屈、中程度の注意、  
最適レベル、ストレス、不安、  
パニック」とパフォーマンスカ  
ーブを描く。

・課題の特性により、最適な覚醒  
レベルが異なるため、状況に応  
じて柔軟に覚醒レベルを維持で  
きるものが大切。例えば、経営  
者が複雑で判断の難しい課題を  
決断する場合、中程度の注意が  
保てる覚醒レベルが適合する。

○目覚ましい成果を出すコーチ  
ングの極意  
・自己変革プロセスは、①行動  
の本質的原動力（ゴール）、②

抵抗（戻ろうとするシステム）、  
③影響（戻そうとする存在）、  
④優位性（強い支配的なイメ  
ージ）、⑤統制（ゴールを実現す  
る習慣・アフアメーション）肯  
定の宣言」の実践）の五段階。

・経営者は「優位性」として、実  
現したいビジョンを明確に示し、  
良いイメージへ社員を強く引っ  
張っていくとよい。

・そのため、経営者はリーダーシ  
ップの影響力を高めることが重  
要。

・リーダーシップの源泉は、創造  
力、意思決定力、コミュニケーション  
力、バイタリテイ。

・創造力の強化：ベテランほど発  
想力が落ちる。徹底的に分析検  
討した上で、行き詰ったら中断  
する。常識を疑い、3日あけて  
考える。

・コミュニケーション力の強化：  
同期発火のコミュニケーション  
アプローチ（①相手に同意を  
示し、相手と同じ言葉を使っ  
て、相手の脳に入る話し方をす  
る。②「すごいなあ」など感動  
しながら聴く癖をつける。③新  
しい情報に反応する脳の癖を活  
用。新しい情報・視点を提供す  
る。④弱みは隠さず、オープン  
に伝える。）を実践する。

・思考、行動、感情にコーチング



第4回トップセミナーの様子

## 目次 頁

○ 第三回トップセミナー「介護離職を考える集い」	一
○ 第四回トップセミナー「脳の扱い方を変え目覚ましい成果を出すコーチング」	二
○ 第一回働き方改革・働きがい向上委員会「lon1ミーティング」	三
○ 新入社員フォローアップ研修を開催	四
○ 「パワハラ防止関連法実務対策セミナー」	五
○ 埼玉大学研究者との出会いの広場	六
○ 連載「ものづくり大学へようこそ」	七
○ 大学生インターンシップ事業十一月以降のイベント告知	八
○ 青年経営者部会 九月例会開催	八
○ 令和二年度働く女性応援講座・全六講に共催	九
○ 既卒三年以内の方及び三四歳以下の若者対象就職面接会に共催	九
○ 「労働保険適用促進期間」のお知らせ	十
○ ワンポイント労働法「新型コロナと個人情報保護法」	十
○ 埼玉県からのお知らせ	十一
○ 埼玉県の最低賃金（特定最低賃金）	十二
○ 事業だより	十二
○ 告知版、会員の動き	十二





講演を行う加地照子氏

九月三日(水)(DAY1)・一〇月二三日(木)(DAY2)、大宮ソニックシティにおいて、第一回働き方改革・働きがい向上委員会が開催され、DAY1に三〇名、DAY2に三三名ご参加いただきました。

「圧倒的組織力向上がみられる企業が導入しているのは、lon1ミーティングです！」、「基礎行動」と「実践行動」を、たっぷり時間をかけて体得しましょう」をテーマに開催しました。

「lon1ミーティング」とは、内容「上司と部下との間で、週一回から月一回、三〇分程度左記内容等を目的として定期的に行う一対一の対話」のこと。目的「上位下達の組織風土改善」、「組織の一体感の醸成」、「対話の質の向上を通じた自律型社員」の育成、「会社と社員のエンゲージメント(絆)の

### 第1回働き方改革・働きがい向上委員会

「圧倒的組織力向上がみられる企業が導入しているのは、lon1ミーティングです！」、「基礎行動」と「実践行動」を、たっぷり時間をかけて体得しましょう」をテーマに開催

- ・脳機能のプロセスは、「現状把握↓評価↓選択と実践↓結果とプロセス評価」
- ・コーチングは、脳機能のプロセスと段階を併せ、「視点を変えらる↓縛りをとる↓迷いを取り除く↓ゴールの基準を上げる」というプロセスで行う。
- ・感情的反応を反転させる「驚き」をもたらず想定外の質問で、社員に気づきを与える。

- ・強いつい、支配的なイメージは必ず実現する。
- ・戦略的に、仕事やマネジメント、日常生活でジュアリゼーション(望む状況を、臨場感を持ち、細部までイメージすること)を活用し、積極的に行動することが、目覚ましい成果につながる。

人ひとりがカバーできる領域は限られており、人数も限られた中でどのように組織力強化を図るかが大きな課題となっています。この様な環境においては、上司が部下に命令を出すのではなく「上司と部下が相互信頼を培い、部下に権限移譲し、部下が目標に向かつて他者とともに主体的に行動し結果を生み出す環境を作り出す」ことが必須となってまいります。

向上」等を通じて組織力の強化を図る。

セミナーでは、実際に演習(ペアワーク)を行い、lon1ミーティングの基礎行動と実践行動を理解し、実践することに努めました。

#### ◇講演概要

1. 圧倒的組織力向上がみられる企業は、なぜlon1ミーティングを導入しているのか
2. 五つの基本スキルの体得こそ、lon1ミーティング成功の秘訣
3. lon1ミーティングで有効なコーチングのアプローチを学び、部下とともに成長する
4. 今lon1ミーティングが成功している企業は、どんな努力を重ねているか
5. 五つの実践スキルの体得こそ、リーダーが部下を動機づけ成



セミナーの様子



セミナーの様子(感想発表)



セミナーの様子(ペアワーク)

果をあげられる要諦  
6. lon1ミーティングの流れを最初から最後まで体験してみる  
lon1ミーティングの実践を通じて部下と共に成長し、組織力を向上させることで企業の持続的発展に貢献できるリーダー育成の機会としてご利用いただきました。

# 新入社員フォローアップ研修を開催

## 「職場の戦力として、周囲から期待される実力を身につける」

一〇月一二日(月)大宮ソニックスティにおいて、新入社員フォローアップ研修を開催し、五〇名に参加いただきました。りそな総合研究所(株)パートナー講師 古澤美奈子氏が講師となり、ご指導をいただきました。

例年四月に開催していた新入社員研修が今年度は新型コロナウイルス感染症拡大を受け中止となったため、新入社員研修の内容も加味した構成で開催いたしました。

入社後半年が経ち、職場や仕事にも少しずつ慣れ、戦力として大いに期待される一方で、色々な疑問や不安を抱くようになってきたり、慣れからの気持ちの緩みが生じたりするこの時期に「入社後の仕事を振り返り、より良い仕事を遂行するための考え方やスキルを学び、



講義を行う古澤美奈子氏

今まで以上に積極的に仕事に取り組めるよう意欲の向上を図る」ことを目的に、様々な課題に取り組みました。

### ◇研修の目的

- ・ 入社後の職場生活を振り返り、見直しを図る
- ・ 仕事を円滑にするためのコミュニケーションの重要性を理解する
- ・ 効率的な仕事をするための基本を習得する
- ・ 職場で期待される心構えと役割を再確認する
- ・ 新しいビジネスマナーの知識とビジネススキルを再確認する
- ・ 今後の挑戦課題と目標設定を考える

午前は「入社後の職場生活の振り返り」効率的な仕事の進め方「ビジネスマナー①(基本所作)」に取組みました。

「職場生活の振り返り」では、それぞれの入社後の経験を「失敗談・苦労話・嬉しい経験・工夫点」といったテーマでペアで共有し、その後発表いただく形で全体共有しました。

午後は「ビジネスコミュニケーション」

「自己啓発」に取組みました。「ビジネスコミュニケーション」では、職場の中のコミュニケーションの重要性、報告・連絡・相談の重要性とポイントに

「ビジネスマナー②」では、電話応対に関するロールプレイングを行いました。

また「ビジネスマナーの振り返り」ではテスト形式で「言葉づかい・お辞儀の仕方・名刺交換・来客対応・訪問時のマナー」を確認しました。

最後は「明日からの取組み」を宣言し、全プログラムが終了しました。

参加者からは、



セミナーの様子



セミナーの様子  
～ビジネスマナー(電話応対)～



セミナーの様子  
～ビジネスマナー(訪問のマナー)～



セミナーの様子  
～ビジネスマナー(名刺交換)～



セミナーの様子～発表～



セミナーの様子～発表～

・ 今まで知ってはいいたが出来ていない事が多いことに気づいた。  
・ 新入社員として一つひとつの行動の意味を理解し、責任感を持ってより正確・迅速・丁寧に行動していきたいと思った。  
・ 名刺交換や、報告・連絡・相談の仕方、挨拶の基本など、じっくりと理解することが出来、為になりました。今後の業務に取り入れていきます。  
・ マナーだけでなく、仕事の効率的な進め方などが分かり、明日から実践していきたい。  
・ 異業種の方の意見や考え方も聞きつつ、入社後半年間の仕事を振り返り、より良い仕事を遂行するための考え方やスキルを学び、積極的に仕事に取り組めるよう意欲の向上を図る機会となりました。



# 『パワーハラ防止関連法実務対策セミナー』

## 「パワーハラ防止指針」を踏まえた実務対策を解説

職場におけるパワーハラスメントの防止措置を講じることが義務付けられる「改正労働施策総合推進法」（いわゆるパワーハラ防止関連法）が本年六月に（中小企業は二〇二二年四月予定）施行されました。

今回の改正によって、職場におけるパワーハラスメントが法的に定義され、これを防止するために「雇用管理上必要な措置」を講じることが事業主の法的義務になりました。

本会ではこれを喫緊のテーマとして、十月十九日（月）、ソニックスティビル四階市民ホールに於いて「パワーハラ防止関連法実務対策セミナー」を開催しました。



講師の石崎・山中総合法律事務所  
パートナー弁護士 塚越賢一郎氏

当日は、石崎・山中総合法律事務所のパートナー弁護士、塚越賢一郎氏を講師としてお迎えし、十名の方に参加いただきました。

塚越弁護士は、①パワーハラ防止関連法（改正労働施策総合推進法）の内容とポイント、②「パワーハラ防止指針」等におけるパワーハラスメントの定義と六類型、③「パワーハラ防止指針」等が示す事業主が講ずべき措置の具体的内容とこれを踏まえた企業

の実務対策などについて、関係法令や指針、新聞の関連記事など様々な資料を用いて、法案制定に至るまでを時系列に分かりやすく解説しました。

特に、パワーハラだけではなく、ハラスメントにおける「悪」いわゆる企業のリスクなどを体別に詳しく解説し、ハラスメントは労働生産性低下における収益低下、そして収益活動を妨げる「悪」の影響度が最も大きい」と強調

しました。

その後、企業の実務対策として、▽パワーハラ指針における定義と六つの行為類型、▽パワーハラ行為の実例と判例、▽パワーハラの事前防止のための措置（事前措置）、▽パワーハラが発生した場合の事実認定と対応、▽パワーハラが発生した場合の事後措置などについて解説しました。

解説終了後の質疑応答では、複数の方が質問し、塚越弁護士は質問に対し歯切れよく回答しました。また、セミナー終了後も熱心に個別質問される参加者も見受けられ、関心の高さが視われました。



当日の会場

### 【参考】

一、職場のパワーハラスメントの定義（パワーハラ指針より）

①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの

二、職場のパワーハラスメントの六つの行為類型

(イ) 身体的な攻撃（暴行・傷害）

(ロ) 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

(ハ) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

(ニ) 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）

(ホ) 過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）

(ヘ) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

**武蔵野銀行アプリ**

ダウンロードはこちら

グルメ・レジャー等  
お得なクーポン  
配信中!

Download on the App Store

ANDROID APP ON Google play

**武蔵野銀行**

**『人生100年時代』の資産形成と  
埼玉県の医療体制を応援します。**

お客さまの資産形成をサポート

「人生100年時代」のため、ESG投資と国際分散投資により中長期の資産形成をサポートします。

埼玉県の医療体制を応援

資産運用を通じて地域・社会へ貢献するとともに、対象投資信託を通じた寄附により埼玉県の医療体制を応援します。

詳しくは  
埼玉りそな銀行の  
特設サイトへ!

# 埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ  
第121回

今回の内容について、ご関心・興味をお持ちの方は、下記にご連絡下さい。  
埼玉県経営者協会 専務理事 廣澤 健一 ☎048-647-4100  
FAX 048-641-0924

研究の内容	産業への展開
<div data-bbox="122 376 264 548" data-label="Image"> </div> <div data-bbox="292 376 564 421" data-label="Section-Header"> <h2>植物の代謝研究</h2> </div> <div data-bbox="707 376 1174 421" data-label="Section-Header"> <h2>—基礎研究からゲノム編集まで—</h2> </div> <div data-bbox="518 425 1174 499" data-label="Text"> <p>大学院理工学研究科 戦略的研究部門 グリーン環境領域 川合 真紀 教授</p> </div> <div data-bbox="122 517 617 869" data-label="Text"> <p>今年のノーベル化学賞は、ゲノム編集が選ばれました。「ゲノム編集」は、細菌がウイルスから自分の身を守るために持つシステムを、遺伝子の切り出しや書き換えのツールとして発展させたもので、いまや世界中の生物学者が使用する重要な技術となっています。今後、様々な製品（医薬品、食料、素材など）がこの手法を用いて生まれる事でしょう。しかし、この夢のような技術が確立されるためには、そこに至るまでの膨大な基礎研究の積み重ねがあり、大学の研究の大部分はそうした科学技術の基盤を支えるものだと私は考えています。</p> </div> <div data-bbox="122 871 617 1189" data-label="Text"> <p>私の専門は、植物の代謝研究です。植物は光エネルギーを利用して大気中の二酸化炭素を有機物に固定し、動物には作れない物質を生産する能力を持っています。しかし、その物質生産の過程には謎がたくさん存在します。その謎を解き明かし、得られた知見を基にその生産能力を改変したい、というのが私の研究のテーマです。そのためには、基礎学問として植物の持っているシステムを理解すること、そしてそれを工学的に改変して役立てるという両方のアプローチが必要です。その工学的改変の部分で、「ゲノム編集」は</p> </div> <div data-bbox="675 517 1174 707" data-label="Text"> <p>必須の技術なのです。今後、アレルゲン等の有害成分を含まない作物や、健康に役立つ成分を大量に含む植物など、たくさんの役立つ作物が作られることでしょう。現在、私の研究は、真に製品化まではほど遠いですが、企業との共同研究も実施し、少しずつ実用化に向けた部分も進行中です。ご期待ください。</p> </div> <div data-bbox="675 710 1185 1158" data-label="Text"> <p>また、本年4月より、産学官連携・社会連携・広報担当副学長の任につき、まさに、大学の研究を社会に広く認知していただき、共同研究・開発に発展させていただくための広報活動を担っております。埼玉大学の中には、個性的な研究を展開している方、また優れた研究成果をお持ちの先生方がたくさんおられます。これから、そういう先生方と皆さまの間をつなげる機会を増やしていきたいと考えておりますので、是非とも、よろしく願います。</p> </div> <div data-bbox="866 909 1169 1131" data-label="Image"> </div> <div data-bbox="865 1135 1177 1198" data-label="Caption"> <p>代謝研究に使用される実験植物 「シロイヌナズナ」</p> </div>	<p>専門は遺伝子組換え技術を用いた作物の分子育種ですが、他にも、質量分析計を用いた成分分析、遺伝子情報を用いた生物分類や環境評価、遺伝子組換え技術に関する講習会など、お手伝いが可能かと思えます。お気軽にご相談ください。</p> <p>学歴・略歴 川合 真紀 (かわい まき) 1995年 東京大学大学院理学系研究科植物学専攻、博士(理学) 2008年 埼玉大学理工学研究科准教授 2014年 同教授 2020年4月より 産学官連携・社会連携・広報担当副学長</p>
<div data-bbox="122 1263 264 1435" data-label="Image"> </div> <div data-bbox="306 1294 659 1341" data-label="Section-Header"> <h2>「政党内閣期」の研究</h2> </div> <div data-bbox="338 1346 1174 1382" data-label="Text"> <p>大学院人文社会科学部 政治学研究領域 土川 信男 准教授</p> </div> <div data-bbox="122 1404 617 1691" data-label="Text"> <p>私は、戦前日本の「政党内閣期」について研究しています。政党内閣期とは、1924（大正13）年6月、第2次護憲運動によって第1次加藤高明内閣が成立してから、1932（昭和7）年5月、五・一五事件によって犬養毅内閣が倒壊するまで、政党内閣が継続した期間を指します。この間、最初の第1次加藤内閣は三つの政党の連立内閣でしたが、その後、第2次加藤内閣から犬養内閣までは二大政党が交互に政権を担当しました。</p> </div> <div data-bbox="122 1693 625 2042" data-label="Text"> <p>日本の通史を複数巻で描くシリーズ本などでは、最近まで「大正デモクラシー」の巻の次に「ファシズム」の巻が続くことが多かったように思います。歴史研究者には「激動の時代」を好む人が多いのかもしれませんが、ところが私は、自分が平凡な人間なせい、あるいは高度経済成長が軌道に乗った時代に育ったせい、[安定の時代]に興味があります。そのような私は、従来、大正デモクラシーによって生まれたものの、すぐファシズムに飲み込まれて消えてしまった徒花のように考えられていた政党内閣期を、一つの独立した時代として捉えたいと思っています。</p> </div> <div data-bbox="140 2042 617 2076" data-label="Text"> <p>政党内閣期には、立憲政友会と憲政会（後に立憲民</p> </div> <div data-bbox="675 1404 1174 1980" data-label="Text"> <p>政党）という二大政党が、政策を競い合いました。これまでの研究では、政友会の積極財政と憲政会・民政党の緊縮財政との対立、政友会の田中外交（田中義一首相兼外相）と憲政会・民政党の幣原外交（幣原喜重郎外相）との対立が注目を集めてきました。私は産業政策に照明を当て、従来から盛んであった軽工業をさらに発達させて輸出を振興しようとした憲政会・民政党と、新たに重化学工業を育成して、当時の日本にとって弱点であった輸入の抑制を図ろうとした政友会との対立を重視しています。政友会の政務調査会長などを務め、産業政策の立案を主導した山本条太郎は、一般にはあまり知られていませんが、もっと評価されてよい人であると思います。</p> </div> <div data-bbox="922 1668 1169 2016" data-label="Image"> </div> <div data-bbox="920 2016 1174 2078" data-label="Caption"> <p>山本条太郎(出典:『犬養内閣』同編纂所,1932年)</p> </div>	<p>歴史の研究は、直接、現在のために役立つものではないかもしれませんが、しかし、「政党内閣期」を振り返り、政党や産業政策について考えることは、間接的にも、産業の世界に示唆を与えるかもしれません。</p> <p>学歴・略歴 土川 信男 (つちかわ のぶお) 東京大学大学院法学政治学研究科博士課程修了、博士(法学)。埼玉大学経済学部専任講師、同准教授を経て、現職。</p>



# 「ものづくり大学」へようこそ

連載  
第102回

今回の内容について、ご関心・興味をお持ちの方は、下記にご連絡下さい。  
埼玉県経営者協会 専務理事 廣澤 健一 ☎048-647-4100  
FAX 048-641-0924

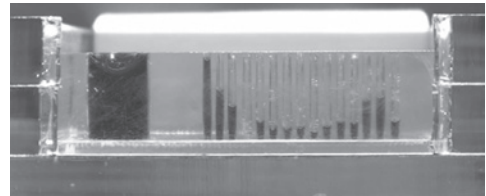


## マイクロ化学デバイス研究室の紹介

総合機械学科 堀内 勉 教授

新型コロナウイルス感染症の拡大から、抗体検査、抗原検査、PCR検査などの専門用語が広く報道されるようになりました。検査では患者から採取した微量な検体液を無駄にすることはできません。1970年代に集積回路を製造することで発展してきた微細加工技術を利用して、チップ上に微細な流路を作り込み、高度な微量分析を行う研究が本格化しました。Micro-TAS (Micro Total Analysis Systems) やLab-on-a-chip (化学分析チップ) と呼ばれる技術で、現在ではOrgan-on-a-chip (生体機能チップ)、Human-on-a-chip (人体機能チップ) へとコンセプトが発展しています。いずれの研究でも、液体を流すポンプ技術が重要になります。抗体検査、抗原検査ではろ紙に検体液が染み込む毛細管力を利用して送液しています。送液のためのコストが低く検体液も無駄にすること無く送液できるため、患者間の交差汚染を望まない使い切りの検査チップには好適なわけです。一方でより複雑な分析や長い時間がかかる実験ではろ紙に代わるポンプ技術が必要になります。当研究室では、垂直に多数の毛細管を集積した構造のポンプを中心に研究しています。このポンプには、

ほぼ一定流速で液体を流せる特徴があることを実証しました。一本の毛細管では、吸い込むに従って次第に流速が遅くなってきますが、多数の毛細管が同時に機能している状態では(下図)、毛細管同士が協調し流速を調整する結果、全体として一定流速となります。集積毛細管はアクリルにレーザで穿孔して作製しましたが、より形状の揃った集積毛細管を実現するため高分子製や、生化学実験などを繰り返し行えるガラス製の集積毛細管の製作に関する研究を行っています。



左の太い管と右の15本の毛細管(高さ4mm)は下部で横向きの毛細管で接続されている(写真では見えない)。左の太い管に滴下されたサンプルは、15本の毛細管が協調する結果、左から右へ一定流速で流れる

堀内 勉 (ほりうち つとむ) 教授・博士(理学) 早稲田大学大学院理工学研究科修士課程修了。日本電信電話株式会社研究所を経て、2014年4月より現職。(連絡先: 048-564-3831/horiuchi@iot.ac.jp)



## 住宅の省エネ・快適・耐久性の向上に取り組む

建設学科 松岡 大介 准教授

私の専門は建築環境工学の温熱環境です。特に、住宅の省エネ・快適性・耐久性(通気・結露防止)の向上について研究しています。今年度のトピックとしては、公的機関や企業からの委託研究で支援を受けて、キャンパス内に木造2階建て、延べ床面積109㎡の実験住宅を建設することです。そこでは、住宅メーカーや換気メーカーなどの企業に加え、我が国での名立たる他大学とともに共同研究を行うことになっています。私の専門である、小屋裏空間の結露防止や外壁通気層の研究、気密性能の研究のほか、居住空間の通風性能や昼光利用、吹き抜け空間の暖房時の快適性の向上や、蓄熱材利用による室温変化と省エネ性について実験・研究していく予定です。

実大住宅の実験では、「ある条件とある条件を比較して、こういう違いが出ました」との結果は、住宅会社やエンドユーザーには分かり易くて良いのですが、では「その仕様やシステムを北海道に持ち込んだらどうなるのか?」や、「こういう住まい方になったらどうなるのか?」については答えられません。そのため、建築環境工学の分野で

は、気象条件や住まい方などが変わっても、「こうなるはずだ」と答えられるように、コンピューターシミュレーション(計算)が発展しています。ただ、まだまだ計算に使用する物理的基礎式や入力する建物形状などのモデル化と検証(信頼性)が十分ではないところも多くあります。したがって、もの大実験住宅では、比較実験よりも計算のモデル化と検証を重視して実験していきます。なお、この実験住宅では今後も長期に渡って利用、研究していく予定です。ご興味がある方は、気軽にお声かけください。



気密性能に関する研究  
壁と床の取合い部の試験体製作



実験住宅完成予想図

松岡 大介 (まつおか だいすけ) 准教授 博士(工学) 一級建築士。東洋大学建築学科卒業、同大博士前期課程修了、株式会社ボラス暮し科学研究所、京都大学大学院博士後期課程、2017年にものづくり大学に着任、現在に至る。IBECサステナブル住宅賞受賞、埼玉県環境建築住宅賞受賞。日本建築学会、空気調和・衛生工学会所属。(連絡先: 048-564-3898/matsuoka@iot.ac.jp)

# 大学生インターンシップ事業

## 十一月以降の

## イベント告知

埼玉県委託事業「県内企業応援インターンシップ事業（大学生インターンシップ事業）」では、本会主催のイベントを十一月から一月にかけて、三回開催いたします。今年度は新型コロナウイルスの影響を受け、実施率の高い夏期インターンシップが、例年よりも極端に少ない実施となり、インターンシップを望んでいた学生の多くが、職場での就業体験や業界研究などが困難な状況となっています。

本会では、大学生インターンシップ事業の中で夏期インターンシップを冬期・春期インターンシップにスライドさせるためのマッチング会などを積極的に開催してまいります。

◆十一月二四日(火) Zoom使用

### 青年経営者部会 九月例会開催

### 「メンバー例会 メンバー企業視察・施設見学」丸和工業(株)・関東食糧(株)企業視察、桶川飛行学校平和祈念館見学

九月一七日(木)に青年経営者部会の九月例会を開催し二一名が参加しました。

今例会は「メンバー例会」といまして、青年部会部会員の二企業様の企業視察、並びに桶川飛行平和祈念館の施設見学を行いました。

◇企業視察① 丸和工業(株) (矢部利人代表取締役社長)

丸和工業(株)は、昭和三九年に創業された総合建設業です。視察では、昨年一二月に完成した新社屋

「オンラインマッチング会」ソニックスティ市民ホール(学生はオンラインで参加)

◆十二月九日(水) 「大学と企業担当者との情報交換交流会」ウエスタ川越

○インターンシップ、採用状況などに関する講演と情報交換会

◆一月二十日(水) 「マッチング会」ソニックスティ地下展示場

※イベントの詳細は大学生インターンシップHPをご覧ください。

を見学いたしました。

冒頭、同社専務取締役 西潟孝之氏より、新社屋のコンセプトや施工過程等をご説明いただき、その後、新社屋内をご案内いただきました。床板や壁面素材にこだわりのつつ、間接照明や外からの採光を活用した社屋は、さながら美術館のような落ち着いた雰囲気があり、かつ、随所に社員の方への配慮が感じられる工夫が施されていました。

新社屋建設の背景には、矢部社

長の「快適な環境を創ることで、社員の『働きがい』に繋げたい」との思いがおりになるとのこと、随所にその思いを感じとれる見学となりました。

◇施設見学 桶川飛行学校平和祈念館見学

桶川飛行学校平和祈念館は、当時の熊谷陸軍飛行学校桶川分教場の建物を活用し、平和を発信し、平和を尊重する社会の実現、および地域の振興に寄与するための施設として、今年八月に開館しました。

祈念館では「熊谷陸軍飛行学校桶川分教場と昭和の戦争」「桶川分教場での学校生活」「寝室の復元」「飛行学校から戦地へ」「戦争から平和へ」といった貴重な展示を見学しました。

◇企業視察② 関東食糧(株)

(臼田真一 朗代表取締役社長)

関東食糧(株)は、昭和四五年に創業された、業務用食材の卸売業で

す。

昨年二月に竣工・稼働された新物流センター「食空間創造Base」の見学と臼田社長より「食空間創造Baseで実現したいこと」と題して、講演をいただきました。

講演では新物流センター立ち上げまでの過程や、立ち上げに込めた思い、また「真の働き方改革」にチャレンジした結果、時短と生産性向上で得られた効果等に関して、詳しくうかがいました。

続いて新物流センター「食空間創造Base」を見学いたしました。



〈丸和工業(株)新社屋外観〉



〈関東食糧(株)新物流センター「食空間創造Base」〉



〈丸和工業(株)新社屋見学の様子〉



〈桶川飛行学校平和祈念館での集合写真〉



<https://www.saitama-internship.jp/>



延べ面積は六四〇〇平方メートル、一部を四階建てにし本社機能を移転されました。外気に触れない密閉型の倉庫で、冷凍、冷蔵、ワイン用、常温に対応し、温度管理を徹底されています。

品質管理を向上させると共に作業効率を高めて、時短や生産性向上に取り組みられているという物流センターと、快適な環境を作ることで社員の方の「働きがい」を追求した本社機能を見学しました。

その後は参加者全員で「情報交換会」を行いました。コロナの影響や自社の取組（ITツールの活用状況やメンタルヘルス対策等）、様々な業種の現状等を共有しました。

参加者からは、メンバー企業視察に関して「働く意欲が生まれる職場環境を構築することが社員の『働きがい』に繋がることを実感した」といった感想や、施設見学に関して「平和の大切さを感じる貴重な場所を見学し、あらためて埼玉の魅力を知る貴重な機会となった」といった感想が聞かれました。



〈講演をする関東食糧(株) 田真一郎社長〉

## 〔埼玉県女性キャリアセンターと共催〕

### 令和二年度働く女性応援講座・七月四日～八月十九日全六講座を開催

「キャリアデザイン研修〜これからの働き方を考えよう〜」開催

七月四日(土)、With you さいたまにおいて、人生二〇〇年時代に、今後も活躍していくためのキャリアを考え、今やるべきことを明確にすることを目的として、カラー&イメージコンサルタントの大網香苗氏による講座、「キャリアデザイン研修〜これからの働き方を考えよう〜」を開催しました。当日は、十名にご参加いただきました。

「リーダーシップとメンバーマネジメント」開催

七月十四日(火)、With you さいたまにおいて、「自分らしい」リーダーシップの取り方やメンバー

「自分の「強み」を知って伸ばそう」開催

七月二十九日(水)、With you さいたまにおいて、得意・不得意や期待されていることなどを整理し、強みを伸ばす方法を学ぶことを目的として、中小企業診断士の上岡実弥子氏による講座、「自分の「強み」を知って伸ばそう」を開催しました。当日は、七名にご参加いただきました。

「仕事の進め方基礎〜基礎力UP編〜」開催

八月六日(木)、With you さいたまにおいて、ビジネスコミュニケーションとマナーの基礎をチェックし、「スムーズな報連相」を学び仕事に役立てることを目的として、中小企業診断士の上岡実弥子氏による講座、「仕事の進め



働く女性応援講座を開催 (キャリアデザイン研修)

方基礎〜基礎力UP編〜」を開催しました。当日は、十名にご参加いただきました。

「コーチングスキル基礎」開催

八月七日(金)、With you さいたまにおいて、教えるのではなく、部下の能力を引き出す傾聴、コーチングスキルの基礎を学ぶことを目的として、中小企業診断士の上岡実弥子氏による講座、「コーチングスキル基礎」を開催しました。当日は、五名にご参加いただきました。

いただきました。

「コミュニケーションスキル基礎〜傾聴・伝え方〜」開催

八月十九日(水)、With you さいたまにおいて、コミュニケーションの基礎となる聴き方、伝え方の基本を学ぶことを目的として、就職支援・キャリア教育講師の内海典子氏による講座、「コミュニケーションスキル基礎〜傾聴・伝え方〜」を開催しました。当日は、九名にご参加いただきました。

### 既卒三年以内の方及び三四歳以下の若者対象就職面接会を開催

厚生労働省埼玉労働局、ハローワーク、埼玉新卒応援ハローワーク、埼玉わかものハローワーク主催、日本労働組合総連合会埼玉県連合会、埼玉県社会保険労務士会、埼玉県、本会との共催で十月五日(月)に、既卒三年以内の方及び三四歳以下の若者対象就職面接会を大宮ソニックシティ地下展示場で開催しました。

この面接会は、高校・専門学校・短大・大学等を卒業して概ね三年以内の方及び三四歳以下の若者と、埼玉県内に就業場所のある事業所を中心とした企業が一堂に会する就職面接会で、早期就職の実現を積極的に支援するために開催して

おり、今年は二二一名の方が参加しました。

当日は、感染防止対策を徹底し、五〇社を超える企業が参加する中、各ブースでは多くの求職者が真剣に企業担当者の話に耳を傾けていました。



各企業ブースでの面接会の様子

十一月は

## 「労働保険適用促進強化期間」です。

労働保険は労災保険と雇用保険の総称で、政府が管理運営している強制加入の保険制度です。

労働者が業務上負傷した場合、労働者が失業した場合等に必要な保険給付を行います。

労働保険は、原則として、労働者を一人でも雇用していれば、加入手続を行い、労働保険料を納めなければなりません。

まだ加入されていない事業主の方は、速やかに加入手続を行うようお願いいたします。

なお、手続指導及び加入勧奨活動によっても、自主的な加入手続を行わない事業主に對しては強制的な加入を含めた対策を実施しています。

詳しくは、最寄りの労働基準監督署、公共職業安定所または埼玉労働局労働保険徴収課（〇四八―六〇〇―六二〇三）におたずねください。

## 新型コロナと個人情報保護法

弁護士 安西 愈

### 陽性・濃厚接触者等の社内対応

新型コロナウイルスに感染し、陽性と診断された社員については、医師から保健所へ届出られ、保健所からは、会社に対し、調査実施の連絡が行われ、濃厚接触者等の決定や事業所の消毒等の実施、クラスターへの対応、対象者の就業制限等の措置が行われる（感染症法第十五条～二三条）  
そうなる会社は、関係ある従業員にこれを周知し、本人はもとより濃厚接触者等への一連の対応措置が必要となる。

### ポイント労働法

#### される場合

本人の同意なくとも許される場合

個人情報保護法は、保有する個人情報について、事業者は原則として、本人に通知等している利用目的とは異なる目的で利用し、又は、本人の同意なく第三者に提供することは禁じている。しかしながら、その例外として、次の場合には本人の同意を得ることなく、目的外利用や第三者への提供が許されている。

- ①法令に基づく場合
  - ②公衆衛生の向上のため特に必要がある場合
  - ③国、地方公共団体、その委託を受けた者が、法令の事務連絡に協力する必要がある場合（同法第一六条三項、二三条第一項）
- 感染者・濃厚接触者の社員の公表

社員に新型コロナウイルス感染者や濃厚接触者が出たときに、社内公表する場合について、同一事業者内での個人データの提供は、『第三者提供』に該当しないため、社内で個人データを共有する場合には、本人同意は必要ない。（個人情報委員会回答）  
これは、第三者の範囲に関する例外として「個人データを特定の者との間で共同利用する場合」（同法第二三条五項三号）には、第三者提供には該当しないからである。

### 社員の家族に感染者が出た場合

社員の家族に感染者が生じた場合であって、本人が濃厚接触者に該当し、あるいはその疑いがあるといった場合についても、会社としては感染防止上の対策を講ずる必要があるため、本人に關しその旨の連絡を求め、これを社内の関係者に周知するという対応が必要なので、前記同様、該当しない。

### 取引先に情報提供する場合

社員が感染した場合で、当該社員に接触したと考えられる取引先の関係者がいるとき、取引先にその旨情報を提供する必要が感染防止上ある。そこで、当該社員の個人データを取引先に提供する場合は、仮にそれが当初特定した利用目的の範囲を超えていたとしても、取引先での二次感染防止や事業活動の継続のため、また公衆衛生の向上のために必要がある場合には、本人の同意は必要ない（同前回答）。

### 社内の規定化等の周知の必要

新型コロナウイルスの感染の場合でも「要配慮個人情報」なので慎重な取扱いが必要で、社員全員にその場合の取扱いをできるだけ事前に周知しておくことや規定化しておく必要がある。これは、改正安衛法一〇四条の定める「適正な心身の健康情報」の取扱いとしても規定化が求められている。

# 全国ネットの人材情報で、出向・移籍等の支援！

お気軽にご相談ください

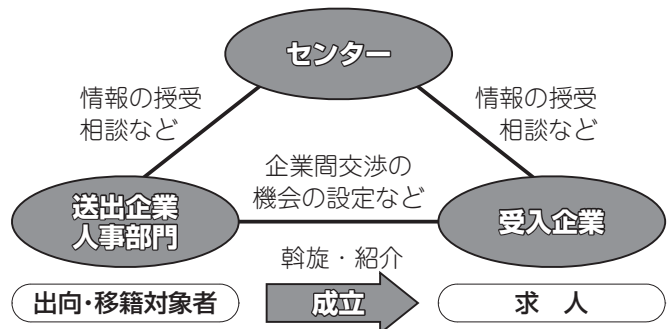
企業間の人材マッチングをサポートしています。

## 信頼と安心

経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

## 無料

情報の提供、相談、あっせんの費用はかかりません。



●お問い合わせ

☎048-642-1121 (土・日・祝日休)  
<http://www.sangyokoyo.or.jp/>

出向・移籍の  
専門機関



公益財団法人  
産業雇用安定センター

埼玉  
事務所





コバトン

# 埼玉県からののお知らせ

## 新型コロナウイルス感染症で影響を受けている中小企業向け県制度融資の御案内

### ○新型コロナウイルス感染症対応資金

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、売上高が前年同期に比べて15%以上減少している場合（小規模な個人事業主の場合は5%以上減少）は、当初3年間無利子・保証料ゼロで御利用いただけます。融資限度額は4千万円です。

この資金は、お申込み期限がございますので、お申込み前に御確認の上、お申込みください。

### ○経営安定資金

右記の「新型コロナウイルス感染症対応資金」の融資限度額を超えて融資を受けたい場合などに御利用いただける資金です。売上高が前年同期に比べて5%以上減少している場合は利率0.6%以内、保証料0.68%以内、売上高が前年同期に比べて15%以上減少し

ている場合は利率0.5%以内、保証料0.8%以内です。

その他「経営あんしん資金」「緊急借換資金」等、新型コロナウイルス感染症の影響を受けている事業者向けの資金を御用意しています。事業に必要な資金の借入れをお考えの方は、是非、御相談ください。「新型コロナウイルス感染症対応資金」の御相談・受付は県制度融資の取扱金融機関、その他の資金の受付は商工会議所又は商工会となっております。

※融資にあたっては金融機関及び信用保証協会の審査があります。

<http://www.prefsaitama.lg.jp/a0805/seidoiyushi/>

### ○問い合わせ先

県制度融資の取扱金融機関  
地元商工会議所又は商工会  
県金融課  
(048-830-3801)

## シニアの雇用にお悩みではありませんか？

シニアの雇用に役立つ情報を提供するセミナーを開催します。専門家の講演のほか、シニア応援大使の三遊亭鬼丸さんも出演します。

○日程 令和2年12月18日(金)  
※開始時間は専用フォームから御覧ください。

### ○対象

経営者・管理職・人事担当者  
○定員 50名(先着順)  
○参加方法 オンライン(Zoom)  
○内容 シニア社員の健康管理  
○申込方法 専用フォーム(二次元コード)から

お申込みください。

### ○問い合わせ先

県シニア活躍推進課  
(048-8330-4539)



### ①「彩カブチ」SAITAMA 女性活躍推進のための講演・交流会

②第5回働き方改革セミナー

①女性経営者等による講演・交流会を開催します。

### ○日時・講師

令和2年12月15日(火) 13時30分  
16時30分  
榊右門 代表取締役 町田 明美氏

○対象 県内企業等にお勤めの方

○定員 100名(先着順)

○場所 オンライン(Zoom)

○費用 無料

○問い合わせ先 株式会社ポシタの事業受託者 (048-762-6250)

県ウーマノミクス課 (048-830-3960)

②「同一労働・同一賃金」など「働き方改革関連法」におけるポイントを解説するとともに、具体的な手法や取組事例を紹介します。

※第1回〜4回と同様の内容です。

○日時 令和3年1月20日(水) 14時〜16時30分

○対象 県内企業等にお勤めの方

○定員 150名(先着順)

○参加方法 オンライン(Zoom)

○サテライト会場 大宮ソニックシティビル棟4階 市民ホール

○費用 無料

### ○問い合わせ先

アデコ(※県の事業受託者) (0120-227-7001)  
県ウーマノミクス課 (048-830-3960)

### ①第3回業種別テレワーク導入支援セミナー(製造業)

②テレワーク導入支援補助金

①テレワークの導入が難しいとされている業種を取り上げ、業界特有の課題の解決方法や先進事例を紹介します。

○日時 令和2年12月3日(木) 14時〜16時30分

○基調講演 旭鉄工(株) 代表取締役社長 木村哲也氏

○対象 県内企業等にお勤めの方

○定員 200名(先着順)

○参加方法 オンライン(Zoom)

○サテライト会場 さいたま市内

○費用 無料

○問い合わせ先 埼玉県中小企業診断協会 (048-762-3040)

※県の事業受託者

県ウーマノミクス課 (048-830-3960)

②新型コロナウイルス感染症の拡大に備え、テレワーク環境を整備する企業等に補助金を交付します。

○対象 県内中小企業・団体等

○補助対象経費 テレワークの導入・運用費用

○補助額 上限20万円(補助率3分の2以内)

○問い合わせ先 県ウーマノミクス課 (048-830-3960)

(a396008@prefsaitama.lg.jp)

## 埼玉県立高等技術専門校の訓練生を採用しませんか

埼玉県立高等技術専門校(6校1分校)では、実技中心の訓練によって、現場に必要な知識や技能を身に付けた人材を育成しています。即戦力として、活躍が期待できます。

○訓練分野(取得している技術)

- ・機械加工系(NC旋盤等)
- ・金属加工系(板金・溶接等)
- ・情報系(プログラミング・システム設計等)
- ・電気系(電気設備工事等)
- ・空調系(冷凍・空調機器工事等)
- ・ビル管理系(ビル設備保守等)
- ・自動車系(自動車整備)
- ・建築系(建築大工等)
- ・木工芸系(家具・建具製造等)
- ・介護系(実務者研修修了)
- ・障害者対象訓練(事務・介護技術等)

○求人票の提出について

次の2種類の方法があります。

1 求人票(埼玉県のHPから入手できます)に必要な事項を御記入の上、各高等技術専門校に郵送、FAX又は持参

2 埼玉県電子申請システムで、必要事項を入力

○問い合わせ先 県産業人材育成課 (048-830-4598)

14598

県産業人材育成課

(048-830-4598)

14598

県産業人材育成課

(048-830-4598)

14598

県産業人材育成課

(048-830-4598)

14598

県産業人材育成課

(048-830-4598)

14598

県産業人材育成課

(048-830-4598)

14598

県産業人材育成課

(048-830-4598)

14598

県産業人材育成課

(048-830-4598)

14598



# 埼玉県の最低賃金（令和2年度）

埼玉県最低賃金	時間額(円)	埼玉県内の事業場で働く全ての労働者に適用されます。	改正発効日
	928		2.10.1
特定(産業別)最低賃金	時間額(円)	適用除外労働者(埼玉県最低賃金が適用されず)	改正発効日
非鉄金属製造業 (非鉄金属第1次製錬・精製業、非鉄金属素形材製造業及びその他の非鉄金属製造業を除く。)	948	1. 18歳未満又は65歳以上の者	2.12.1
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業 (医療用計測器製造業(心電計製造業を除く)を除く。)	954	2. 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの	
輸送用機械器具製造業 (産業用運搬車両・同部分品・附属品製造業及びその他の輸送用機械器具製造業(自転車・同部分品製造業を除く)を除く。)	966	3. 手作業による包装、袋詰め、箱詰め又は運搬の業務に主として従事する者	
光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業	963	4. 清掃又は片付けの業務に主として従事する者	
自動車小売業 (二輪自動車小売業(原動機付自転車を含む)を除く。)	962	1. 18歳未満又は65歳以上の者 2. 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの 3. 清掃又は片付けの業務に主として従事する者	2.12.1

(注) 1 使用者は、労働者に対し、最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。  
 2 複数の最低賃金が適用される場合は、金額の最も高いものが実質的に適用されます。  
 3 派遣労働者は、派遣先の事業場に適用される最低賃金が適用されます。  
 4 実際に支払われる賃金額と最低賃金額との比較方法  
 ・時間給の場合は、時間給と最低賃金額を比較します。  
 ・月給等の場合は、所定内賃金から3手当(精皆勤手当、通勤手当及び家族手当)を差し引いた賃金額を1時間当たりの金額に換算して最低賃金額と比較します。  
 5 障害により著しく労働能力が低い者などについて使用者が埼玉労働局長の最低賃金減額特例許可を受けた場合は、減額した最低賃金額が適用されます。

## 事業だより

- ◆ 一〇月二日～一二月二五日
- ◆ 一〇・二二日 新入社員フオロアップ研修(ソニックシティ)
- ◆ 一〇・二九日 パワハラ防止関連法実務対策セミナー(ソニックシティ)
- ◆ 一一・二〇日 第一回産業教育委員会(県立川口工業高等学校)
- ◆ 一一・二二日 年末調整実務セミナー(ソニックシティ)
- ◆ 一一・二三日 第二回特別セミナー(ソニックシティ)
- ◆ 一一・二六日 第三回働き方改革・働きがい向上委員会(ソニックシティ)
- ◆ 一一・二七日 第一回SDGs委員会(ソニックシティ)
- ◆ 一一・二八日 第二回労働法実務講座(ソニックシティ)
- ◆ 一一・二九日 第二回産業界教育委員会(県立狭山経済高等学校)
- ◆ 一二・二六日 第一回グローバル委員会(外国人雇用セミナー(オンライン))

## 告知版

★**第一回トップセミナー**  
 日時 一二月一日(月)・二一日(水)  
 一三時三〇分～一六時三〇分

会場 ソニックシティ  
 内容 古典に学び、人生と企業経営をより豊かに。深い教養に支えられたリーダーシップでよい会社、よい人生、よい社会を！

講師 埼玉大学名誉教授 洪谷治美氏  
 元東京海上ホールディングス取締役副社長、一般社団法人日本アスペン研究所 雨宮寛氏

★**第六回トップセミナー**

日時 一二月二一日(月)一四時～一五時三〇分  
 会場 ソニックシティ  
 内容 ニューノーマル時代におけるカスタマー戦略の再構築(アフター・コロナでの消費者心理を捉えて)  
 KPMGコンサルティング株式会社パートナー 古谷公氏

★**令和三年新年会員懇談会**  
 日時 令和三年一月七日(木)一四時～一五時四〇分  
 会場 パレスホテル大宮  
 内容 特別講演会「最新のリーダーシップ論」潜水艦艦長は命令しない」  
 金沢工業大学虎ノ門大学院 教授(元海上自衛隊海将) 伊藤俊幸氏

★**第二回SDGs委員会**  
 日時 一二月二二日(木)一三時四五分～一六時  
 会場 埼玉県立草加かがやき特別支援学校  
 内容 特別支援教育の現場視察と意見交換会(豊かな心、元氣な体、生きる力を育て、一人一人が輝く)

★**第一種・第二種衛生管理者受験対策講座**  
 日時 二月一六日(火)・一七日(水) 二時三〇分～一六時三〇分  
 会場 ソニックシティ  
 講師 株式会社ウエルネット専任講師 柴田珠美氏

★**新入会のご案内**

エスシーエス(株)  
 代表取締役 野崎 友義  
 草加市青柳二一九一〇  
 電話〇四八一九三六一二三四  
 (資)五千万円  
 (従)一八四名  
 建築物管理清掃業

代表取締役 野崎 友義  
 草加市青柳二一九一〇  
 電話〇四八一九三六一二三四  
 (資)五千万円  
 (従)一八四名  
 建築物管理清掃業

代表取締役 野崎 友義  
 草加市青柳二一九一〇  
 電話〇四八一九三六一二三四  
 (資)五千万円  
 (従)一八四名  
 建築物管理清掃業

代表取締役 野崎 友義  
 草加市青柳二一九一〇  
 電話〇四八一九三六一二三四  
 (資)五千万円  
 (従)一八四名  
 建築物管理清掃業

代表取締役 野崎 友義  
 草加市青柳二一九一〇  
 電話〇四八一九三六一二三四  
 (資)五千万円  
 (従)一八四名  
 建築物管理清掃業

代表取締役 野崎 友義  
 草加市青柳二一九一〇  
 電話〇四八一九三六一二三四  
 (資)五千万円  
 (従)一八四名  
 建築物管理清掃業

代表取締役 野崎 友義  
 草加市青柳二一九一〇  
 電話〇四八一九三六一二三四  
 (資)五千万円  
 (従)一八四名  
 建築物管理清掃業

代表取締役 野崎 友義  
 草加市青柳二一九一〇  
 電話〇四八一九三六一二三四  
 (資)五千万円  
 (従)一八四名  
 建築物管理清掃業

## 代表者変更

川口鑄物工業協同組合  
 理事長 石川 義明(旧 伊藤 光男)

埼玉日産自動車(株)  
 代表取締役社長 佐藤 友昭(旧 代表取締役会長 橋本 宏太郎)

(株)埼玉りそな銀行 越谷支店  
 支店長 井上 隆行(旧 島田 秀一)

首都圏リース(株)  
 取締役社長 岩田 一男(旧 村上 則忠)

東彩ガス(株)  
 代表取締役社長執行役員 土屋 友紀(旧 代表取締役社長 渡辺 大乗)

(株)ビージーサービス  
 代表取締役社長 新井 勉(旧 根生 雄勝)

(株)マイナビ 埼玉支社  
 支社長 小野沢 健(旧 綿貫 哲也)

(株)リビコー  
 代表取締役 麦沢 真吾(旧 代表取締役会長 星野 時夫)

リズム(株)  
 (旧)リズム時計工業(株)

代表取締役 野崎 友義  
 草加市青柳二一九一〇  
 電話〇四八一九三六一二三四  
 (資)五千万円  
 (従)一八四名  
 建築物管理清掃業

代表取締役 野崎 友義  
 草加市青柳二一九一〇  
 電話〇四八一九三六一二三四  
 (資)五千万円  
 (従)一八四名  
 建築物管理清掃業

代表取締役 野崎 友義  
 草加市青柳二一九一〇  
 電話〇四八一九三六一二三四  
 (資)五千万円  
 (従)一八四名  
 建築物管理清掃業

代表取締役 野崎 友義  
 草加市青柳二一九一〇  
 電話〇四八一九三六一二三四  
 (資)五千万円  
 (従)一八四名  
 建築物管理清掃業

代表取締役 野崎 友義  
 草加市青柳二一九一〇  
 電話〇四八一九三六一二三四  
 (資)五千万円  
 (従)一八四名  
 建築物管理清掃業

代表取締役 野崎 友義  
 草加市青柳二一九一〇  
 電話〇四八一九三六一二三四  
 (資)五千万円  
 (従)一八四名  
 建築物管理清掃業

代表取締役 野崎 友義  
 草加市青柳二一九一〇  
 電話〇四八一九三六一二三四  
 (資)五千万円  
 (従)一八四名  
 建築物管理清掃業

代表取締役 野崎 友義  
 草加市青柳二一九一〇  
 電話〇四八一九三六一二三四  
 (資)五千万円  
 (従)一八四名  
 建築物管理清掃業

代表取締役 野崎 友義  
 草加市青柳二一九一〇  
 電話〇四八一九三六一二三四  
 (資)五千万円  
 (従)一八四名  
 建築物管理清掃業

代表取締役 野崎 友義  
 草加市青柳二一九一〇  
 電話〇四八一九三六一二三四  
 (資)五千万円  
 (従)一八四名  
 建築物管理清掃業

代表取締役 野崎 友義  
 草加市青柳二一九一〇  
 電話〇四八一九三六一二三四  
 (資)五千万円  
 (従)一八四名  
 建築物管理清掃業

代表取締役 野崎 友義  
 草加市青柳二一九一〇  
 電話〇四八一九三六一二三四  
 (資)五千万円  
 (従)一八四名  
 建築物管理清掃業

代表取締役 野崎 友義  
 草加市青柳二一九一〇  
 電話〇四八一九三六一二三四  
 (資)五千万円  
 (従)一八四名  
 建築物管理清掃業

代表取締役 野崎 友義  
 草加市青柳二一九一〇  
 電話〇四八一九三六一二三四  
 (資)五千万円  
 (従)一八四名  
 建築物管理清掃業

代表取締役 野崎 友義  
 草加市青柳二一九一〇  
 電話〇四八一九三六一二三四  
 (資)五千万円  
 (従)一八四名  
 建築物管理清掃業