

埼経協ニュース



4・5
'21 月号

令和三年度事業計画・ 収支予算等、満場一致で承認

令和二年度第三回理事会・幹事会を開催

三月二十六日(金)十四時二十分よりパレスホテル大宮、及びZoomによるオンラインの併用方式にて理事会・幹事会が同時開催された。

当日は、理事二十名、監事二名、常任幹事・幹事十五名が出席し、事務局より3議案の説明が行われ、審議の結果、全ての議案とも満場一致で承認・可決された。その後、報告事項について事務局より説明が行われた。

(議案)

- 一. 令和三年度事業計画
- 二. 令和三年度収支予算
- 三. 常勤理事の令和三年度報酬額について

(報告事項)

一. 事務局報告

なお、理事会・幹事会終了後、東京大学大学院総合文化研究科教授 川島 真氏より、『アフターコロナ時代の米中間係と世界秩序』と題してご講演いただいた。

【講師プロフィール】

川島 真(かわしましん)氏
二十一世紀政策研究所研究主幹
二〇一五年四月より現職。

現在、中曽根康弘世界平和研究所上席研究員、日本国際フォーラム上席研究員、日本学術会議連携

会員などを兼任。中央研究院近代史研究所(台北)、北京日本学研究中心(台北)、北京大学、国立政治大学(台北)、ウッドロー・ウィルソン・センターなどで在外研究、

教育に従事。中国・台湾の政治外交史、東アジア国際関係史を専門とする。『中国近代外交の形成』(名古屋大学出版会、二〇〇四年)でサントリー学芸賞受賞。

第1号案

令和3年度事業計画

事業環境と基本方針

新型コロナウイルス感染症の拡大により、企業を取り巻く経営環境は激変している。二度の緊急事態宣言の発出により、飲食・観光業をはじめ幅広い業種において需要が大きく減少するなど、新型コロナウイルス感染症は、わが国経済にリーマンショック時をはるかに上回る規模で深刻な影響を及ぼしており、感染症収束の見通しが立たない中、依然として、先行きの不透明感は極めて高い状況にある。

が従来以上に高まっている。他方、DXを推進し「Society 5.0」の実現を目指す中、企業の積極投資により新たな成長分野が生まれ、日本の産業や経済の構造は、より強靱で競争力の高いものへ転換していくことになる。

このような中、企業はポストコロナを見据えて、社会や顧客のニーズを的確に捉え、付加価値の高い製品やサービスを創出していく必要がある。デジタルトランスフォーメーション(DX)の重要性

また、企業はコロナ禍においても、働き手のエンゲージメントを高める働き方改革に取り組んでいるが、対面を基本とする働き方の見直しなどに伴い、労働時間管理などの新たな課題が浮上しており、ポストコロナを見据えて、働きがい・働きやすさの双方を実感できる職場づくりを目指した人事労務施策と、これを支える健康経営の推進により、働き手の自律性を重視した多様な柔軟な働き方を実現していくことが求められている。加えて、コロナ禍の下での急速

なテレワークの普及に伴い、上司・部下、従業員同士のコミュニケーションをどのように図るかなどの課題も生じており、出社とテレワークのベストミックスのあり方の検討に際しては、自社の業務の特性や、社員の状況等を総合的に勘案しつつ、生産性の維持・向上を図る観点から、各職場において最適なルールを策定していくことが重要である。

その一方、本会の財務状況に目を転じれば、受託事業収入の減少等を踏まえ、会員の増強を通じた



理事会・幹事会議事進行
吉野副会長(議長)
(オンライン併用方式)



理事会・幹事会開会挨拶
吉野寛治副会長

安定した財務基盤構築が喫緊の課題となっている。

以上の視点を踏まえ、令和3年度事業については、持続可能な経営基盤構築の観点から会員増強を最重点課題として取り組むとともに、講演会・講習会等については、会員企業の様々な経営課題解決の一助となることを目指し、リアルとオンラインを適切に組み合わせ、開催して参りたい。また、昨年度から取り組んでいる東京2020パラリンピックへの支援についても継続して参りたい。

事業活動の骨子

1. 持続可能な経営基盤の構築と効果的・効率的な業務運営の推進
会員増強や経費削減等を通じて、持続可能な経営基盤を構築していくとともに、より効果的・効率的な事業活動を推進する。
2. 雇用・労働分野に関する法改正関連情報の周知と働き方改革・働きがい向上委員会の活性化
企業が対応すべき改正項目の周知徹底に引き続き取り組むとともに、多様な人材が活き活きと働ける職場づくりに有益な情報の提供に努める。
3. 東京2020パラリンピックへの支援継続
東京2020パラリンピックに対する支援活動を継続する。
4. 産学官連携の強化
県経済の持続的発展には、企業のグローバル化への対応強化とイノベーション実現に向けた不断の

取り組みが不可欠であり、これらをサポートすべく、会員企業同士の情報交換機会の充実と産業界と県・国の機関や埼玉大学・ものづくり大学など教育界との連携強化に取り組む。

5. コーディネーター機能・情報提供機能の強化・拡充

企業の取り組みべき課題がますます高度化しつつあることを踏まえ、これらの課題解決に資するため、埼玉県、国、各種研究機関等との連携を強化し、コーディネーター機能・各種情報提供機能を発揮していく。

6. 会員・経済界のニーズの集約とその実現

会員そして県内経済界が直面する諸課題についての意見・ニーズについては、メールによるアンケート機能の活用や、地区協議会等を通じて収集・集約し、その解決

に努める。

7. 産業教育への支援強化

埼玉県地方産業教育審議会等、各種審議会・委員会への積極的な参画、教職員・高校生向けの研修への講師派遣、さらには科学の甲子園やキャリア教育実践アワードなど、埼玉県教育委員会の産業教育への支援強化を図る。また、さいたま市教育委員会との連携強化を推進する。

8. 障害者雇用の推進

発達障害者雇用促進セミナー、障害者雇用促進セミナー、特別支援学校、障害者雇用施設の視察等を通じて、引き続き障害者雇用を推進する。

9. 提言活動の展開

知事と経済人との懇談会などを始め、多種多様な県・国の機関等の公設委員会議などを通じ、提言や意見陳述に努めていく。

号案 第3議

常勤理事の令和3年度報酬額について

常勤理事報酬規程第4条2項の規定に基づき、専務理事の令和3年度の報酬額を以下の通りとする。

令和3年度報酬額

1,020万円
(前年度と同額)

令和3年度事業活動計画

※ゴシック部分が令和3年度の主な変更点

1. 主要会議等
(1) 定時総会
(2) 理事会
2. 企業経営に関する重要性・必要性等を踏まえたトップセミナー
(1) 特別セミナー等の開催
(2) トップセミナー
3. 幹事会
(3) 新年会員懇談会
4. 産学官連携の強化
(1) 産学連携事業の推進
(2) 地区協議会幹事会(4地区)
(3) 地区協議会(4地区×2回)
(4) 地区協議会(4地区×2回)
(5) 産学連携事業の推進
(6) 産学連携事業の推進
(7) 産学連携事業の推進



会場の様子

目次

- | | |
|---------------------------------|----|
| ○ 令和2年度第三回理事会・幹事会 | 一 |
| ○ 第四回働き方改革・働きがい向上委員会「メンタルヘルス研修」 | 四 |
| ○ 第三回女性チャレンジフォーラム | 五 |
| ○ 埼玉大学研究者との出会いの広場 | 六 |
| ○ 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終了のお知らせ | 八 |
| ○ 低成長時代の就業規則の見直し・改訂のポイント | 九 |
| ○ ワンポイント労働法 | 十一 |
| ○ 青年経営者部会二月講演例会 | 十二 |
| ○ 令和2年度働く女性応援講座(11/4/3/4開催分) | 十三 |
| ○ 労働保険の年度更新手続きお知らせ(埼玉労働局) | 十三 |
| ○ 埼玉県からのお知らせ | 十四 |
| ○ 事業だより | 十六 |
| ○ 告知版、会員の動き | 十六 |
- ・ 地域フォーラム
・ onlineミーティング
1. 主要会議等
(1) 定時総会
(2) 理事会
 2. 企業経営に関する重要性・必要性等を踏まえたトップセミナー
(1) 特別セミナー等の開催
(2) トップセミナー
 3. 幹事会
(3) 新年会員懇談会
 4. 産学官連携の強化
(1) 産学連携事業の推進
(2) 地区協議会幹事会(4地区)
(3) 地区協議会(4地区×2回)
(4) 地区協議会(4地区×2回)
(5) 産学連携事業の推進
(6) 産学連携事業の推進
(7) 産学連携事業の推進



講演する東京大学大学院総合文化研究課教授 川島 真氏



講演会の様子 Zoomによるオンライン

7. さいたま市教育委員会関係
8. さいたま市立大宮国際中等教育学校運営に関する支援策の検討
- ①埼玉県教育委員会職員1名
- ②知事部局職員1名
- ③その他
- ④さいたま市教育委員会関係
- ⑤大宮国際中等教育学校運営に関する支援策の検討

- ⑥長期派遣研修受入
- ⑦埼玉県教育委員会職員1名
- ⑧知事部局職員1名
- ⑨その他
- ⑩さいたま市教育委員会関係
- ⑪大宮国際中等教育学校運営に関する支援策の検討

- ⑫海外視察
- ⑬社会経済視察団等
- ⑭第40回海外社会経済視察団
- ⑮教育啓発活動
- ⑯講演会、講習会等
- ⑰左記の他、企業経営の必要性・重要性等を踏まえ適宜開催
- ⑱労働法実務講座
- ⑲労働問題実務対応講座
- ⑳新入社員研修・フォローアップ研修



質問をする原敏成副会長

6. 県関連
 - (1) 知事との政策懇談会
 - (2) 県産業労働部首脳との懇談会
 - (3) 総会
 - (4) 幹事会・審議員会
 - (5) 地方団体長会
 - (6) 地方団体連絡協議会
 - (7) 経済政策・中堅／中小企業・社会保障・環境・資源エネルギー関連等
 - (8) 最低賃金対策専門委員会
 - (9) 労使フォーラム

5. 日本経団連関係
 - (1) 総会
 - (2) 幹事会・審議員会
 - (3) 地方団体長会
 - (4) 地方団体連絡協議会
 - (5) 経済政策・中堅／中小企業・社会保障・環境・資源エネルギー関連等
 - (6) 最低賃金対策専門委員会
 - (7) 労使フォーラム

- ⑩マイスター・ハイスクール事業への積極支援
- ⑪長期派遣研修受入
- ⑫埼玉県教育委員会職員1名
- ⑬知事部局職員1名
- ⑭その他
- ⑮さいたま市教育委員会関係
- ⑯大宮国際中等教育学校運営に関する支援策の検討

- ⑰海外視察
- ⑱社会経済視察団等
- ⑲第40回海外社会経済視察団
- ⑳教育啓発活動
- ㉑講演会、講習会等
- ㉒左記の他、企業経営の必要性・重要性等を踏まえ適宜開催
- ㉓労働法実務講座
- ㉔労働問題実務対応講座
- ㉕新入社員研修・フォローアップ研修

- ⑳緊急テーマについての特別調査
- ㉑広報活動
- ㉒会報の発行
- ㉓会報協二ニュース
- ㉔会員名簿の発行
- ㉕埼玉県経営者協会の案内
- ㉖参考図書、資料の発行
- ㉗安西愈著・当会編「管理監督者のための採用から退職までの法律実務」平成29年改定版販売
- ㉘労務関係実務資料、情報販売
- ㉙日本経団連発行図書、資料の紹介、普及
- ㉚経営・人事・労務関係図書、資料
- ㉛経営労働政策特別委員会報告
- ㉜その他の資料、情報
- ㉝協力サービス活動
- ㉞労務相談
- ㉟講師の派遣幹旋、弁護士など資格者の紹介等
- ㊱人材の紹介
- ㊲参考図書、資料の紹介、幹旋等
- ㊳各種情報の提供
- ㊴行政並びに関係団体の事業への協力
- ㊵組織活動
- ㊶未入会企業の入会促進
- ㊷最重要テーマとして会員の皆様のご協力の下、積極的に推進
- ㊸連絡活動
- ㊹日本経団連との連携強化、情報交換
- ㊺関東ブロック並びに他県経協との連絡提携、情報交換
- ㊻公設委員会使用者側委員の推薦と連絡、情報交換
- ㊼他経済団体並びに労働団体との連絡、情報交換
- ㊽報道機関との連絡、情報交換

第四回働き方改革・働きがい向上委員会

「メンタルヘルス研修（管理職ラインケア）」メンタルヘルスに対する知識を身に付け、部下への対応を理解して、心身共に良好な職場を築く（在宅勤務時の対応を含む）をオンラインで開催

近年、ストレス社会と呼ばれるように、メンタル不調を訴える社員が増えています。加えて、現在のコロナ禍において在宅勤務や短勤務が増えたことにより、部下と直接接する機会が少なくなった組織の管理職にとって、どのような部下の健康を守るかが大きな課題となっております。



講演を行う(株)インソース講師 高橋啓子氏

そこで、三月四日(木)、(株)インソースの高橋啓子氏を講師にお招きし、第四回働き方改革・働きがい向上委員会「メンタルヘルス研修」管理職ラインケアを開催しました。

当日は、オンラインにて実施し、九名にご参加いただきました。

◇講演概要

1. メンタルヘルスの現状

・メンタルヘルスに関する調査結果

・管理者に求められる役割

・組織としてメンタルヘルスに取り組み

このような状況下においては、職場のライン上にいる管理者が部下の「心の健康」をケアするため、相談対応や職場の環境改善等に取組む「ラインケア」が大変有効であり、日常的に部下の様子を把握している上司が部下の変化を察知することで、まだ症状が軽いうちに改善することが可能となります。

① 欠勤と休業による損失の予防・防止

② 作業能率の低下の予防と防止

③ 医療費、傷病手当金の増加の予防と防止

・メンタルヘルスに取り組む際の心構え

- ① 誰しもメンタルヘルスの問題に直面する可能性がある
- ② いい仕事に対する投資と考え

2. ラインケア

※ラインケアの前提として：ラインケアは、部下やチームメンバーがメンタル不調に陥らないよう、業務量の調整や職場づくりをするといった予防的な位置づけで行うラインケアとは

管理職（監督者、リーダー的立場の人）が、メンバーの心の健康づくり対策のために行う活動のこと。

具体的なポイント

- ① メンバーの特徴や傾向を知る
- ② 職場環境の問題点を把握し、改善に取り組む
- ③ メンタル不調の予兆を把握し、適切な対応をとる

・メンバーの特徴と傾向を知る

- ① 性格・働き方の特徴
- ② タイミング（きつかけと年齢）

・職場環境の問題点の把握と改善

- ① 過剰な負担を軽減する（各メ

ンバーの業務の現状を知る、業務負担のバラつきをなくす、業務の負担を軽減する）

・職場でメンタル不調者に気づいた際の対応

- ① 一人にさせない・放置しない
- ② 声をかける
- ③ 話を聴く際の注意
- ④ アドバイスをする際の留意点

・相談窓口を明確にしておく

- ① 組織内に産業医がいる場合
- ② 組織として外部の従業員支援サービス事業者（EAP）と契約がある場合
- ③ 産業医もEAP契約もない場合

3. メンタルヘルスの観点からの職場づくり

・日常のコミュニケーションで行っている工夫や取り組み

・前向きなコミュニケーションの土壌を作る

・承認欲求を満たし、帰属意識を持てること

・職場では意識して「ポジティブな言葉」を使う

4. テレワークにおけるメンタルヘルスを考える

- ① テレワークでのストレス要因
- ② テレワークにおけるメンタルヘルス不調

【参考】メンタル不調での休業から職場復帰までの支援・ストレスへの対処（セルフケア）

当日は、グループワークの機会も多く取り入れ、他社の方との情報交換もしていただきました。

開催後のアンケートでは、

・他社の同じ様な担当の方の経験談等や様々な意見を聴くことが出来、とても参考になった。

・実務に活かせる内容が多く、一つずつ実行していきたい。

といった感想をいただきました。

コロナ禍で対面のコミュニケーションが減少している中、職場のメンタルヘルスに関する知識を学んで部下への対応を理解し、ラインケアの方法を具体的に習得する機会、また、コロナ禍での効果的なマネジメントに関して考える機会となりました。



オンライン開催の様子

第三回女性チャレンジフォーラム

「将来あるべき姿」を描き、実現に向けてチャレンジする！～キャリアビジョン・キャリアプランを描いて、一歩踏み出すための『目標と行動計画』を策定する～をオンラインで開催

新型コロナウイルス感染拡大の影響で、仕事や生活は大きく変化しました。まさに「VUCA時代」、将来の変化が予測できない今だからこそ、キャリア形成における将来あるべき姿、を前向きに描いて、その目標に向かって一歩踏み出してチャレンジすることが重要になってまいります。

こうした視点に立ち、三月二日(金)「第三回女性チャレンジフォーラム」をオンラインにて開催し、二五名にご参加いただきました。第一部の基調講演では、世界でニッカ、サントリーと並び称される国産ウイスキー「イチローズモルト」を製造する株式会社ベンチャーウイスキー ブランドアンバサダーの吉川由美氏をお招きし、「一番大切なのは今！～やってみたい」に素直に挑戦」と題してご講演をいただきました。また、第二部では、ワークを通してキャリアビジョンとキャリアプランを描いて、一歩踏み出すための「目標と行動計画」を策定し、第三部で参加者お一人ずつに、明日から

の行動計画を宣言いただきました。

◇第一部 基調講演概要

吉川氏は、帝国ホテルにバーテンドーとして勤務された後、ニューヨーク、スコットランドに移住され、ウイスキーに携わる仕事に従事されました。帰国後、現在の株式会社ベンチャーウイスキーのブランドアンバサダーに就任され、世界のウイスキー業界に著しい貢献を果たした人物を表彰する「アイコンズ・オブ・ウイスキー」で「ワールドウイスキー・ブランドアンバサダー・オブ・ザ・イヤー」という賞を受賞され、その活躍は世界レベルで認められています。また、吉川氏はご自身でも(株)ハイランダーイン・ジャパンの代表として、「ハイランダーイン秩父」という英国式PUBも経営されています。

ご講演では、これまでのチャレンジを「ライフサイクル」困りごとサイクル」といった観点から紹介いただきました。

そして、チャレンジを通



講演を行う(株)ベンチャーウイスキー 吉川由美氏



第2部個人ワーク・グループシェア 進行の様子①



第2部個人ワーク・グループシェア 進行の様子②



第3部宣言とその後の感想発表の様子

した気づきとして「選んだことを正解にする覚悟を持つ」「多角的な価値観を持つ」ことの重要性に触れられ、そのための指針として、以下の四つの点を挙げられました。

1. 目の前のことに前向きに取り組み(今)の積み重ねが将来を作り、信頼感を得られる)
2. 無駄な経験はない(経験と体験が自分の価値観を構築していく)
3. ピンチはチャンス(失敗や難しいことから学ぶことが多い)
4. 価値の発見(価値観の違いに気づく)

◇第二部 個人ワーク・グループシェア概要

当会事業課長でキャリアコンサルタントの町田恭子の進行により、以下のワークを行いました。また、個人ワークを行った後は

グループ内で発表し、キャリアに関して様々な考え方や取組みがあることを知った上で自身のワークの補足を行い理解を深めました。

ワーク① 「Can・Must・Will」の作成

事前課題として作成していた「Can・Must・Will」のフレームワークの内容をグループ内で共有しました。

ワーク② 「キャリアビジョン」の策定

「Can・Must・Will」のフレームワークの中から、強化していきたい自身の「強み」や「これから取り組みたいこと」をピックアップし、どんな自分になりたいのかを思い描きながら、短期・中期・長期の「目標」を設定しました。

ワーク③ 「キャリアプラン」の策定

キャリアビジョンで描いた目標を確実に実現するために、短期・中期・長期の「行動計画」を作成しました。

◇第三部 宣言概要

参加者お一人ずつに「明日から取り組むこと」を宣言いただき、実行への意欲に繋げていただきました。開催後の参加者アンケートでは、目標だけでなく実際の行動計画に落とし込むことで、すぐに行動に移すことが出来た。「なりたて自分」に一日ずつ近づいていくように感じる。

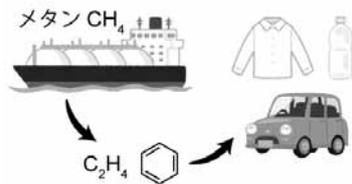
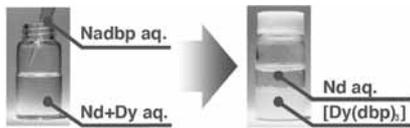
・自分の人生について考え直すことができた。

・予測困難な時代だからこそ、将来あるべき自身の姿を前向きに描いて、その目標に向かって一歩踏み出す機会となりました。

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第124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="122 376 260 546">  </div> <div data-bbox="292 412 1176 497"> <h2>持続可能な社会を目指した触媒反応システムの開発</h2> <p>大学院理工学研究科 物質科学部門 物質基礎領域 荻原 仁志 准教授</p> </div> <div data-bbox="122 510 638 1200"> <p>私たちの豊かな生活は、限りある石油資源から成り立っています。しかし有限な資源を永遠には利用できないため、化学産業のパラダイムシフトが求められます。石油に代わる資源として「天然ガス」が注目されています。近年では「シェール革命」とよばれる技術革新によって天然ガスの埋蔵量が増大しています。現在、天然ガスは家庭では都市ガス、火力発電所では燃料として利用されていますが、いずれも燃焼しているだけで化学的に有効利用されているとは言いがたい状況です。もし、天然ガスからプラスチックや医薬品が合成できれば、石油に依存しない社会を構築することができます。天然ガスの主成分はメタンですが、メタンは難反応性の分子であり、その化学転換は夢の反応のひとつとされています。私たちはメタンをエチレンやベンゼンといった化学産業の基幹物質に転換する反応系を開発しています。</p> <p>持続可能な社会ではクリーンなエネルギー源も求められます。現在の化学産業は化石資源の燃焼熱をエネルギーに利用しています。ここで注目されるのが太陽光や風力から得られる「再生可能エ</p> </div> <div data-bbox="670 510 1185 1167"> <p>ネルギー」です。再生可能エネルギーの特長のひとつはエネルギーとして電力が得られることです。もし電力をエネルギー源にした化学工業を確立できれば、クリーンな化学産業が達成されます。そこで私たちは電気化学的な物質転換に取り組んでいます。最近では、化学産業の重要な物質群（アルデヒド、エステル、アセタール）を効率的に合成できる電解法を見出しています。</p> <p>メタン転換や電解合成において重要な役割を果たすのが「触媒」です。私たちは固体触媒の研究をしており、その機能の真髄は“表面”にあります。ノーベル物理学賞受賞者のパウリは「固体は神が創りたもうたが、表面は悪魔が創った」といいました。固体表面は複雑で、その理解が難しいことを意味します。私たちはこの表面という悪魔を手なづけ、望みの反応を引き起こす触媒を合成することを</p> <div data-bbox="813 1025 1165 1209">  </div> <p>目指して、研究に取り組んでいます。</p> </div>	<div data-bbox="1212 376 1452 492"> <p>固体触媒の調製および構造解析、固体触媒反応、電気化学反応、酸化物ナノ粒子合成</p> </div> <div data-bbox="1212 526 1452 884"> <p>学歴・略歴 荻原 仁志 (おぎはら ひとし) 1977年生まれ。2005年3月東京工業大学博士後期課程修了。博士(工学)。日本学術振興会特別研究員、東京工業大学助教を経て、2017年4月より現職。専門は資源やエネルギーに関連する触媒化学、電気化学。</p> </div>
<div data-bbox="122 1256 260 1426">  </div> <div data-bbox="292 1290 1169 1375"> <h2>配位高分子を利用するレアアース相互分離</h2> <p>大学院理工学研究科 物質科学部門 物質基礎領域 半田 友衣子 助教</p> </div> <div data-bbox="122 1388 638 2083"> <p>レアアースは日本の最先端産業を支える重要な元素群である一方で、安定供給確保が政策的に困難であり、レアアースリサイクルが重要視されています。また、最近では南鳥島海底の超高濃度レアアース泥からのレアアース回収技術の確立も急がれています。これらにおいて、レアアース分離は最も重要なプロセスの1つです。私はこれまで、水を溶媒として用いる環境調和型な高選択的レアアース相互分離法の研究に取り組んできました。古典的手法である分別沈殿法は、分離能が低いことが理由でほとんど使われなくなりましたが、レアアースに対する分離能が高いリン酸エステルを上手く利用した例がありませんでした。リン酸エステルは、=Oと-OHを使用して2座配位をとり得るので、適切な溶液条件を組めば金属イオンと有機配位子が連続的に架橋された“配位高分子”を形成するはずです。実際に、リン酸エステル配位高分子としてNd³⁺とDy³⁺を分別沈殿させると、無機塩生成を利用する場合よりもはるかに優れた分離が可能であることを明らかにしました。一方で、リン酸エステルそのものを固体化した配位高分子</p> </div> <div data-bbox="670 1388 1185 1863"> <p>を使えば、レアアースに選択的なイオン交換が起こるはずだと考え、レアアース元素間で選択性を示す水溶液系でのレアアース相互分離の可能性を実証しました。また、リン酸エステル配位高分子をモノリス状クライオゲルにする方法を考案し、イオン交換反応速度を向上しました。さらに面白いことに、イオン交換率に依存して選択性が変化する現象を捉え、従来法では起こりえない選択性の発現に成功しました。分離系への展開にはまだ多くの問題が残されていますが、相互分離が困難であるレアアースの分離選択性を自在に操れる系を創り出すことを目指しています。この他にも、生体分子を整列させて新たな分子認識能を発揮させる研究や、ハイドレート表面での物質吸着現象の解明に取り組んでいます。</p> </div>	<div data-bbox="1212 1256 1452 1585"> <p>レアアース相互分離</p> <p>学歴・略歴 半田 友衣子 (はんだ ゆいこ) 2010東京工業大学大学院理工学研究科化学専攻博士課程修了、博士(理学)、産業技術総合研究所研究員・主任研究員を経て2016より現職。</p> </div> <div data-bbox="715 1899 1125 2083">  <p>水溶液を混合するだけで相互分離 *dbp: ジブチルリン酸</p> </div>

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第105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



手触りの世界遺産：ル・コルビュジエから茶室「待庵」へ 建設学科 八代 克彦 教授

ものづくり大学では、2010年から当時の神本学長の「本学を元気にし、本学の存在感をアピールする」通称「学長プロジェクト」が発足し、その意思は今も受け継がれています。本学の教育理念である実技・実務教育で培ったスキルやホンモノに対する手触り感を発揮するために、製造(2022年4月、情報メカトロニクスに改称予定)・建設両学科の協働で世界遺産級の名作住宅や工業製品などを原寸で忠実に再現することにしました。◆第1弾として、2011年2月、フランスの建築家ル・コルビュジエの終の棲家「カップ・マルタンの休暇小屋」に白羽の矢を立て、南仏地中海沿岸に、学生10名・教職員6名の総勢16名で現地実測調査を敢行し、この5坪ばかりの小さな世界遺産をネジ1個から家具・照明を含め丸ごと1棟、キャンパス内の調整池の畔に再現しました。ル・コルビュジエの世界遺産といえば日本には上野の西洋美術館がありますが、本学の「休暇小屋」もその精巧な出来映えが評価され、パリのル・コルビュジエ財団から正式なレプリカとしてお墨付きをいただきました。◆卒業制作「休暇小屋」は、その後六本木ヒルズの森美術館の目にも留まり、2018年4-9月の「建築の日本展」におけるメイン展示のひとつとして、千利休作で現存唯一の茶室・国宝「待庵」を、内部に入って空間体験できるかたちで再

現し、50万人を超える入場者を記録しました。

◆ル・コルビュジエについては、第2弾のスイス・レマン湖畔の世界遺産、通称「母の家」に2016年から着手しています。「休暇小屋」では調整池をく地中海>に、そして今回「母の家」では調整池をくレマン湖>に見立て目下、施工中です。

注:休暇小屋・待庵の制作過程等については【YouTube検索】

⇒ものづくり大学 休暇小屋または待庵 でご覧いただけます。

ものづくり大学の調整池の畔に再現した世界遺産の原寸レプリカ



「カップ・マルタンの休暇小屋(内部)」



「母の家(施工中)」

八代 克彦(やしろ かつひこ) 教授 博士(工学)、学長補佐(認証評価担当) 東京工業大学在学中に中国の洞穴住宅ヤオトン研究のため西安冶金建築学院(現西安建築科技大学)に中国政府給費留学。2005年ものづくり大学着任、現在に至る。(連絡先: 048-564-3862 / yashiro@iot.ac.jp)



「デザイン経営」の潮流について

総合機械学科 町田 由徳 准教授

「デザインに積極的な企業は、デザインに対する投資額の4倍の利益を得ている」これは英国 British Design Councilによるレポートの一節です。この「デザイン」を経営に積極活用する「デザイン経営」という概念が、現代ものづくりの一つのトピックになっています。

経済産業省と特許庁による報告書「デザイン経営宣言」(2018年)では、デザイン経営とはデザイン責任者が製品の造形のみならず、事業戦略、製品・サービス開発の最上流から参画し、エンジニアリング部門や経営部門と協働しながら、ユーザー観察や迅速な試作など、デザインの手法を活用して「イノベーション」を創出し、製品・サービスのオリジナル性と企業のブランド価値向上を求めるもの、としています。

「イノベーション」は「発明」のイメージが強いですが、その名付け親であるシュンペーターは「新しい要素の結合」として説明しています。つまりイノベーション創出とは新規技術の発明に限らず、既存技術の組み合わせや、分野外の知識導入が重要であり、そのためには既存の慣習に囚われず、ユーザーのために最適な形状やサービスを設計する「デザイン」の発想、プロセス活用が有効なのです。

以前は「モノからコトへのパラダイムシフト」が盛んに言われましたが、近年では

「モノorコト」から「モノ&コト」へと潮流が移り、新しい発想の製品・サービスが求められています。(図2)こうした時代背景に対応し、ものづくり大学では2022年度より全学科共通の新規科目「デザイン思考」を開講し、その思考でイノベーションを創出するテクノロジストの養成を目指しています。デザイン経営やデザイン思考についてさらに詳しい情報をお求めでしたら、気軽にお声かけ頂ければ幸いです。



町田 由徳(まちだ よしのり) 准教授 東京造形大学造形学部デザイン学科卒業 岡崎女子短期大学現代ビジネス学科准教授等を経て、2020年4月より現職。ユニバーサル・デザインの思想に基づいた製品デザインや、「デザイン思考」導入・教育メソッドの研究に取り組む。(連絡先: 048-564-3845 / machida@iot.ac.jp)

埼玉県大学生インターンシップ 事業終了のお知らせ

埼玉県の委託事業として当会が受託しておりました「埼玉県大学生インターンシップ推進事業」は、令和二年度で事業終了となりました。

それに伴い、システム上で企業と学生のマッチングサポートや学校への情報提供機能なども備えた「埼玉県大学生インターンシップシステム」も令和三年三月三十一日を持ちまして閉鎖とさせていただきます。

長年に亘り、このシステムをご利用いただき、また、インターンシップの実施にご協力いただきました企業皆さま、大学をはじめとする学校関係者の皆さま、そして学生の皆さまに感謝をいたしますとともに、御礼申し上げます。

令和二年度のインターンシップを振り返りますと、やはり新型コロナウイルス感染拡大の影響を大きく受け、企業の募集件

数、学生の登録数・応募数、そしてマッチング数は例年に比べ大きく減少した一年となりました。

企業はコロナ対策への不安から従来のリアルによる就業体験プログラムの実施が難しくなり、オンラインでの実施も見据えて、様々な工夫とトライアルを行いました。一週間以上のキャリアキュラムは実行が難しく、ワンデイトから長くても三日程度の日程が主流となりました。

また、学生も大学の授業科目やキャリアキュラムとして実施されているインターンシッププログラムの中止となった事例が多く、大学が承認する夏休みを中心とした単位付与型インターンシップも激減しました。

そのような状況下で令和二年度は夏休み中心のインターンシップから冬・春休みを利用したインターンシップの実施にシフ

トすべく本会も周知・啓発を図りましたが、新型コロナウイルスによる二度の緊急事態宣言発令などにより、イベントの実施やマッチング会などに大きく影響を受けました。

たまたまこのような時期に遭遇した学生には何の非も無く、入学式・卒業式、授業や課外活動、アルバイト、就職活動そしてインターンシップと、昨年度までの様相とは一変する一年となりました。

令和三年度になりましてもコロナ禍は続いておりますが、企業の皆さまには更なる工夫でイ

ンターンシップ生の受入にご協力いただきたいと思えます。また、大学をはじめ学校の方々も、キャリア教育や就職活動の一環として重要性を増してきたインターンシップの実施にご理解とご協力をいただきたいと思えます。

埼玉県の事業として、本会が管理・運営しておりました埼玉県インターンシップシステムは閉鎖となりますが、今後は、会員のインターンシップや採用活動などには個別に対応させていただきますので、ご相談や依頼などがありましたら、左記までご連絡をお願いいたします。

【本件に関するお問合せ先】
埼玉県経営者協会
事務局

TEL 〇四八―六四七―
四一〇〇
担当 宮田

システム終了のお知らせ（システムHP）

埼玉県大学生インターンシップシステム終了のお知らせ

埼玉県大学生インターンシップシステム利用者各位

平素より埼玉県大学生インターンシップシステムをご利用いただき、誠にありがとうございます。

この度、埼玉県大学生インターンシップ推進事業の終了に伴い、突然ではございますが、インターンシップシステムを終了させていただきますこととなりました。

全国の大学および埼玉県内の高等学校、特別支援学校のインターンシップのマッチングなどに長年ご協力いただきましたことに感謝をいたしますとともに、御礼申し上げます。

システムのサービス終了に伴い、令和三年3月31日を持ちまして、すべての機能を停止いたしますので、ご了承をお願いいたします。サービス終了に伴い、ご利用の皆さまには多大な迷惑をおかけ致しますことを深くお詫言申し上げます。

一般社団法人埼玉県経営者協会 専務理事 廣瀬 健一

【本件に関するお問合せ先】
一般社団法人埼玉県経営者協会 インターンシップ事務局 担当：宮田 村上
電話：048-647-4100 午前8時30分～午後5時（平日のみ）

武蔵野銀行アプリ

リニューアルしてさらに便利になりました！

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！



低成長時代の就業規則の

見直し・改訂のポイント

— 第一二六回 —

働き方改革推進法による

就業規則改正の実務(6)

弁護士 安西 愈



第二 新フレックスタイム制の活用のために(五)

一 新フレックスタイム制の運用をめぐる問題

(六) 会議、打ち合わせ等のための出勤時刻指定の命令はできるか

フレックスタイム制とは、「その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねる」労働時間制度であるから、フレックスタイム制の労働者に対し、コアタイムは別としてフレキシブルの時間帯について、何時に出勤せよと始業時刻(勤務開始時刻)を指示したり、何時まで労働せよと指示するといったいわば終業時刻(勤務終了時

期間を通じて計算をすることとなる。)(旧労働省労働基準監督課編著『新訂版・改正労働基準法の実務解説一〇六頁』と述べている。

しかし、業務上、当該労働者が担当する業務の遂行上やむを得ないアポイント時刻の定まった取引先の来訪や営業上の打ち合わせ、関係官庁の調査、他部署との会議打ち合わせ、税務署の実地調査などについて、その時間にはどうしても担当者である労働者本人の出勤が必要な場合に、その旨を労働者に告げて始業時刻を指定した当該勤務を要請することは、企業社会通念上不合理ではなく、業務運営上許された行為であり、フレックスタイム制の場合においても認められる。この場合、本人の同意を得ればさしつかえないが、本人が、フレックスタイムを理由に使用者の要請を拒否するという場合にそれが正当か問題となる。

この点については、フレックスタイム制の対象労働者は、通常労働者のような始・終業時刻の拘束は受けないというだけであって、業務上の必要性があり、本人の職務としても当該業務の誠実な履行

として要求されているという場合において、働き方がフレックスタイム制だからという理由で当該業務を適正に行わず放棄してもよいということではない。

すなわち、始・終業時刻の自主決定というフレックスタイム勤務の内在的制約として、むしろ、労働時間の自主決定に伴う効果ないし義務として、自由に始・終業時刻を自分の意思で決定できるということは、それにより業務を適正に遂行することが前提であるということである。したがって、そのような内在する誠実勤務義務に反して労働者が、フレックスタイム制を理由に労働時間を指定時間へ自主変更することを拒否することは、本来、労働時間の自主決定のフレックスタイムだからといって許されているわけではないと解される。

とはいえ、フレックスタイムの適用者である以上は、始・終業時刻の自由決定は法律上の前提であるため、自主決定のフレックスタイムの時間帯においては、あくまでも、使用者としては要請として対応すべきものといえる。労働

者としては、その要請に応ずるよう当該時刻を自らの勤務時間として選択して、当該指定時刻に自主決定をして出勤し、自己の業務を円滑に遂行すべき信義則上の義務があるものと考えられる。

(七) 業務の性質上時刻の定まった業務への出勤時刻は本人の自主決定か業務命令か

このような労働者の自主決定により対応すべきとの考え方に對して、次のように業務命令の優先説も主張されている。

すなわち、「会議への出席や出張の業務命令はフレックスタイム制における労働者の労働時間選択の自由に優先すると考えられるので、使用者は必要に応じて、フレックスタイム制適用労働者に対してもフレックスタイム中における会議への出席や出張を命ずることができず」(日経連事務局編(旧)『改正労働基準法の早わかり』一〇四頁)という考え方である。

この見解については、労働契約においては業務を実施することが労働の目的であり、それは

使用者の指揮命令によるものであり、したがって労務の提供が優先し、提供方法として、労働時間制度があるのであって、労働時間が業務命令に優先することとはあり得ないということを利用してするものと考えられる。

しかしながら、当該業務命令の遂行方法としての始・終業時刻の自由選択制であっても、そのような提供方法をとる限りそれは労働基準法という法定の労働する手段であるから、その法定要件は遵守することが必要となる。そのような法定要件よりも業務命令が優先するとは解せられないのではないかと考えられる。

そこで、前述の当該業務命令を円滑に実施する義務を労働者が負っていることから、労働者の自主的決定による業務遂行として、始業時刻を当該業務の開始時刻に自主決定により合致させるということが、労働時間制度としてのフレックスタイムの性質上求められているものと解される。

制として、日頃労働時間の自主的選択が許されているがゆえに、緊急やむを得ない場合や重要な業務上の必要がある場合、たとえば会議、打ち合わせ等他の部署の労働者や他社の者との連携をとり共同して業務を遂行する必要があるため業務開始時刻の指定がなされるといった性質の業務については、自己の自主的選択として、自己自身の自主的

としてスケジュール化して対応することが期待されていると解されるのである。そこで、フレックスタイム制の場合には、通常労働者よりもかえって日頃は自由な勤務であるが故に、信義則上の責務として時刻指定に際して自主的に当該指定時刻を自己選択して業務を遂行すべきことが、フレックスタイム制度に内在していると解される。

た行動により業務に支障を生じさせたものと考えられるため懲戒処分の対象となるものと解される。

(八)コアタイムの繰上げ・繰下げは業務命令としてできるか

ところで、右のような労働者の自己決定を前提とするのではなく、フレックスタイム制度自体の中で適法な使用者の指揮命令によって対応できる方法がある。

その方法として考えられるのが、「労働者が労働しなければならぬ時間帯」であるコアタイムを設定している場合に、労使協定で定めるところにより、使用者の指揮命令権の行使によるそのコアタイムの繰上げ、繰下げを行うという方法である。

すなわち、労働時間の繰上げ、繰下げ(始業・終業時刻の変更を指示しての業務の遂行)は、従来から労基法上も可能とされている。

すなわち、行政解釈は、「法第三二条又は第四〇条に定める労働時間は実労働時間をいうものであり、時間外労働について法第三六条に基づく協定及び法第三七

条に基づく割増賃金の支払を要するのは、右の実労働時間を超えて労働させる場合に限るものである。したがって、例えば労働者が遅刻をした場合その時間だけ通常の終業時刻を繰り下げて労働させる場合には、一日の実労働時間を通算すれば法第三二条又は第四〇条の労働時間を超えないときは、法第三六条に基づく協定及び法第三七条に基づく割増賃金支払いの必要はない。」(昭二九・一二・一基収六一四三号)とか「交通機関の早朝ストライキ等一日のうち一部の時間帯のストライキによる交通事情等のため、始業終業時刻を繰下げたり、繰上げすることは、実働八時間の範囲内である限り時間外労働の問題は生じない。」(昭二六・一〇・一一基発六九六号、昭六三・三・一四基発一五〇号)としている。

そこで、フレックスタイムの場合、始・終業時刻の繰上げ、繰下げに相当するものは、コアタイムの始業・終業時刻であり、労使協定で定めればコアタイムの繰上げ、繰下げも認められている。そのため、例えば、労使協定において「コアタイムは、各労働日において午前一時から午後三時までとする。前項のコアタイムは事前に指示して、繰上げ、又は繰下げることができる」といった協定を定め、それによりこの繰上げ・繰下げの運用として時刻指定の会議、打合せといった業務をフレックスタイム制の中の運用として行うことは可能である。

(九)対象労働者がフレックスタイム制を理由に時刻指定業務に応じなかった場合

フレックスタイム制であっても、時刻が指定された会議、打合せ、交渉、調査対応、営業説明等々相手方との関係で時刻を厳守した業務を行う必要があるケースは当然あり得るし、またそれが日々の事業展開において、日常取引社会においては通常の出来事としてあり得る。

そこで、フレックスタイム制も、このような企業社会における日常を前提にしての制度であるから、前記したような時刻指定業務に対応する手段が労使協定をもって定められる仕組みと

なっている。

しかしながら、フレックスタイムの対象労働者として、あくまでコアタイム以外は始・終業時刻の自由選択であるとしフレックスタイムの中の時刻指定勤務に応じないという場合もあり得る。しかし、このような指定時刻の自主変更に応じないで業務に支障を生じさせるという態度は、フレックスタイム制を濫用し会社の業務に支障を生じさせることになる。そのため、このような労働者に対しては、フレックスタイムの対象者であつても個別的にフレックスタイム制を適用せず、あるいは個別に指示命令をして適用除外を命じて、通常の定型的労働時間間の勤務者として時刻指定勤務を命ずる方法もある。

フレックスタイム制で業務を行うことは、使用者の勤務制度による指揮命令に基づく業務の遂行方法であつて、労働者としてフレックスタイム制で業務を行う権利があるという性質のものではないから、使用者の指揮命令として当該労働者をフレック

クスタイムの勤務の対象とせず、その制度から外して通常の定型勤務を命ずることは差し支えないのである。

(二〇)フレックスタイムの労働時間の労働者本人による自主算定による管理は

フレックスタイム制であつても、一人ひとりの労働者についての使用者のいわゆる労働時間把握算定義務(労基法一〇八条の前提となつている義務)を免れるわけではなく、使用者は労働者の労働時間を把握し算定しなければならぬ。フレックスタイムの場合も、「始・終業時刻は本人の自由にゆだねるとしても、結果的に何時間労働したのかは把握し、きちんと管理しなければならない」(昭六三・三・一四基発一五〇号)とされている。

その方法として、タイムレコーダーを利用したり、勤務票を利用したりその方法はどうなものであつてもよいが、労働時間の管理は行わなければならない。その方法の一つとして労働者に自主的に自己管理させ、自主的に把握算

定させるといふ手段をとつてもさしつかえない。

すなわち、労働者本人自身が、会社の定める所定の様式により毎日の始・終業時刻を含む労働時間の長さ、深夜労働、休日労働等について自己の勤務を管理し、記録する方法でさしつかえない。

しかしながら、始・終業時刻を自主的に決定するわけであるから、労働者本人の自主管理の場合には、故意か否かは別として、知らず知らずのうちにオーバータイムとなる労働時間が多くなり、後で大幅な時間外労働手当の問題が生ずることもあるし、いわゆるサービスクラス的な結果が生ずるような事案も発生することもある。このため、所属長等の管理者や人事担当部門は、労働時間管理について従業員各自の行う自らの把握記録のみに委せきりにするのではなく管理者として、清算期間の総労働時間や月別の一カ月を平均し一週間当たり五〇時間を超えない時間を念頭におきつつ、フレックスタイムとはいえ労働時間の適正な指導及び管理が必要である。

管理が必要である。

パートにも 病気休職制度が必要か

弁護士 安西 愈

短期・有期雇用法に基づく同一労働「指針」では、「不合理な待遇の禁止」として、「病気休職」について「短時間労働者(有期雇用労働者である場合を除く)には、通常の労働者と同じの病気休職の取得を認めなければならぬ。また、有期雇用労働者にも、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、病気休職の取得を認めなければならぬ」としている。

パート労働法

わが国の企業では、一般に正社員に対しては休職制度を設けており、就業規則で、例えば、「私傷病欠勤継続三カ月に至ったときは休職とし、休職期間は六カ月で、この間に正常な勤務に復帰できないときは、期間満了日をもって退職とする。」といった定めをしている。

「指針」によれば、正社員についてこのような休職期間の定めがある場合には、無期雇用のパートタイム社員にも、同一の病気休職制度を認めなければ不合理な相違として違法となる。

判例は相当の勤務継続を要件

一方、最高裁の大阪医科薬科大学事件判決(令和二年一〇月二三日第三小法廷)は、私傷病による欠勤中の賃金について、正社員に対しては六か月の有給・一年六か月・三年の休職期間が二割支給とし、一方、期間雇用のアルバイト職員(三年程度更新している)には、この制度がないという待遇の相

違は不合理ではないと判示した。

日本郵便(東京事件判決(令和二年一〇月一五日第一小法廷)は、休職ではなく私傷病の病気休職につき、正社員は有給で九〇日、有期の契約社員は無給で一〇日の付与の相違について、「相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、私傷病による病気休職の日数につき相違を設けることはともかく、これを有給とするか無給とするかにつき労働条件の相違があることは、不合理である」と判示した。最高裁としては、「正社員が長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的によるものと考えられ、このような使用者の経営判断は尊重しうるものと解される」とした。最高裁判決は、「指針」の考え方は異なっている。

パートへの休職制度導入は慎重に

休職期間の性質は、「解雇猶予制度」であり、長期に私傷病で業務に従事できないため、本来は解雇すべきであるが、一定期間の猶予を与え、その間に通常勤務ができるよう回復した場合には解雇を猶予するというものである。パートには多様な雇用形態があり、それを無視して「指針」どおり正社員と同一の休職制度を導入するということは、休職制度の性質、目的からみればかえって不適当と思われる場合も多い。そこで、最高裁の有権解釈が行政上のガイドラインである「指針」に優先するので、企業としては当面の対応としては判決の趣旨に従い、企業会社の一一般の動向をみながら慎重に対応しても遅くはないと思われる。

青年経営者部会二月講演例会

特別講演会「現代に生きる渋沢栄一の経営哲学」道徳経済合一で持続可能な経営を目指す」公益財団法人 渋沢栄一記念財団 渋沢史料館館長 井上 潤氏講演、情報交換会をオンラインで開催

二月二十五日(木)、青年経営者部会 二月例会として「特別講演会・情報交換会」をオンラインで開催し、二一名にご参加いただきました。

福祉事業や教育にも思いを馳せ、約六〇〇の社会事業団体に関与しました。

第一部の特別講演会では、二〇二〇年一月にリニューアルオープンした公益財団法人 渋沢栄一記念財団 渋沢史料館館長の井上潤氏をお迎えし、「近代日本資本主義の父」と呼ばれ、再び大きく脚光を浴びている渋沢栄一の経営哲学に関して、「現代に生きる渋沢栄一の経営哲学」道徳経済合一で持続可能な経営を目指す」と題してご講演をいただきました。

講演では、貴重な図版も多くご紹介いただきながら、渋沢栄一が何を目指して、どう生きたのかを紐解き、「道徳経済同一」の考えに至った経緯や、人間・渋沢栄一の多面的な魅力についてお話しいただきました。

・単なる実業家ではない「近代化のオルガナイザー」、「公益の追求者」・渋沢栄一

・幼少の頃より、藍染め用の藍玉の商売をしていた父親の経営手腕に間近に接し商売に触れると同時に、論語に慣れ親しんだ。

・旺盛な好奇心を持ち合わせ、情報を読み取る力や先を見抜く洞察力を身に付けながら、柔軟な思考や総合的な判断力を身に付けていった。

・最終的な目的を遂げるためには、大きな選択に迫られた時には慎

◇講演概要
「近代日本資本主義の父」との評価に加え、日本の近代社会を創造し、全体を組織したオルガナイザーとしての位置づけが与えられる渋沢栄一。生涯を通じて、関係した企業数は約五〇〇にのぼり、新しい国づくりを志す中で、社会

重に、体制の中で生き長らえることを選択した。

・渡欧経験の中で、今後の日本が導入すべき「合本組織」に出会う。会社の利益を追うと同時に全世界の人にどれだけの利益をもたせざるか、といった「公益の追求」といった視点を得た。

・帰国後は、明治政府の「新しい国づくり」に関わり、明治近代化のシンクタンクの長となつてこれからの生活に必要なものを会社組織として立ち上げ、産業振興に力を注いだ。

渋沢栄一の経済と道徳の融合を図った経営哲学に散りばめられた「混沌とした時代にこそ立ち返るべき本質や原点」に関して学ぶ貴重な機会となりました。

○公益財団法人渋沢栄一記念財団 渋沢史料館について

渋沢栄一の活動を広く紹介する博物館として、一九八二年に開館。かつて栄一が住んでいた旧渋沢邸跡地に建つ。栄一の生涯と業績に関する資料を収蔵・展示し、関連イベントなども随時開催。旧渋沢

庭園の残る大正期の二棟の建築「晩香廬」「青淵文庫」の内部公開も行う。△※完全予約制です▽

所在：東京都北区西ヶ原二一六―一 JR 京浜東北線王子駅南口
その後、第二部として情報交換会を行いました。自社の近況や取り組み、また、各業界の最新情報等を発表しました。

新卒採用イベントをオンラインで行うなどのデジタルシフトの取り組み、B to B から B to C へのチャレンジといったコロナ禍での様々な変化を前向きに捉えた意見が多くありました。

異業種の最新情報を知ると共に、各社のコロナ禍での取組みを共有する貴重な機会となりました。



講演をする渋沢史料館館長 井上 潤氏 (オンライン配信)



新部会員ご紹介牛山電工(株) 代表取締役社長 吉田忠将氏



講演会終了後の謝辞の様子



第2部 情報交換会の様子

令和二年度働く女性応援講座

埼玉県女性キャリアセンターと
本会との共催で、令和二年度働く
女性応援講座を **With you**
さいたまにおいて開催しました。

一月七日に、新型コロナウイルス
感染症拡大防止のため緊急事態
宣言が出されたことを受け、対応
可能な講座から順次オンライン開
催といたしました。

オンラインでも、Zoomミー
ティングを活用したグループディ
スカッションにより、受講生同士
の活発な意見交換が行われ、視野
を広げ、多くの学びを得る機会と
なりました。

◇各講開催結果

- 「ストレスマネジメントとストレスと
上手に付き合う方法」
(講師：内海典子氏) 一月四日(水)
開催(来場)：十三名参加
- 「コミュニケーションスキル(アサーシ
ョン)」
(講師：内田ひとみ氏) 一月一八
日(水)開催(来場)：十四名参加
- 「仕事の進め方 応用」
「仕事編」
(講師：上岡実弥子氏) 一月二六
日(木)開催(来場)：十一名参加
- 「メンタルヘルスマネジメントとメン
タルヘルスの基礎知識とラインケア

— 事業主のみなさまへ —

労働保険の年度更新手続き並びに 一般拠出金の申告・納付について

(令和3年6月1日～7月12日)

労働保険(労災保険・雇用保険)の令和2年
度確定保険料と令和3年度概算保険料及び石
綿健康被害救済法の一般拠出金の申告・納付
手続を行っていただく時期となりました。

申告書・納付書は5月末に発送する予定で
す。同封の記入例(申告書等の記入方法)を参
考に作成のうえ、7月12日までに提出してく
ださい。

詳しくは、コールセンターまたは埼玉労働
局保険徴収課にお尋ねください。コールセン
ターの開設期間は5月31日～7月16日になり
ます。

- ・コールセンター TEL 0800-555-6780
- ・埼玉労働局労働保険徴収課 TEL 048-600-6203

- 「講師：山岡正子氏) 一月四日(金)
開催(来場)：五名参加
- 「仕事の進め方 基礎」
「基礎力UP編」
(講師：上岡実弥子氏) 一月二二
日(土)開催(来場)：十一名参加
- 「問題解決基礎講座」
(講師：上岡実弥子氏) 一月二二日
(火)開催(来場)：五名参加
- 「女性活躍とダイバーシティ」
(講師：山岡正子氏) 一月二二日(金)
開催(オンライン)：六名参加
- 「自分の『強み』を知って伸ばそう」
(講師：上岡実弥子氏) 一月二九日
(金)開催(オンライン)：六名参加

- 「コーチングスキル 基礎」
(講師：上岡実弥子氏) 二月一〇日
(水)開催(来場)：九名参加
 - 「キャリアデザイン研修」
「これから働き方を考えよう」
(講師：大網香苗氏) 二月一三日(土)
開催(オンライン)：五名参加
 - 「リーダーシップとメンバーマネジメ
ント」
(講師：内田ひとみ氏) 二月一七日
(水)開催(オンライン)：十三名参加
 - 「コミュニケーションスキル 基礎」
「傾聴・伝え方」
(講師：内海典子氏) 三月四日(木)開
催(オンライン)：十一名参加
- 以上で、今年度予定しましたす
べての講座が終了となりました。

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

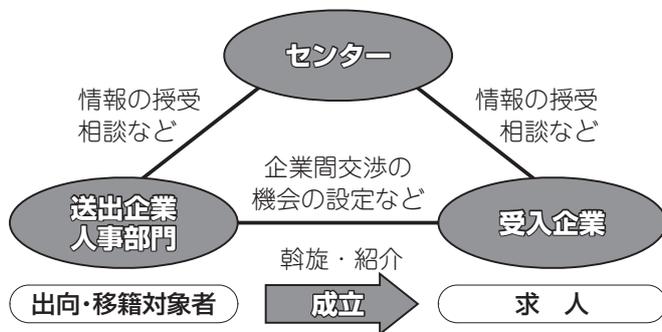
企業間の人材マッチングを
サポートしています。

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

埼玉県からのお知らせ

令和3年度産業労働部 主要施策

本県を取り巻く経済環境は、生産年齢人口の減少やデジタル技術の活用のほか、自然災害や新型コロナウイルス感染症の発生などにより、大きく変動している。

令和3年度予算では、県内中小・小規模事業者が経済環境の変動に対応し、持続的な発展を図れるよう、産業・労働の両分野において各種施策を展開する。産業分野では、県内事業者の課題にきめ細やかに対応するプッシュ型の中小企業支援、自然災害・感染症に備え事業継続の基礎となるBCPの策定支援、中小企業・小規模事業者のデジタル化支援などに取り組み。また、企業誘致の推進、県内中小企業の技術開発や海外ビジネスの展開を支援推進し、稼げる力を強化する。

労働分野では、雇用情勢の悪化に対応するため、オンラインサービスの充実など就業支援態勢を強化するとともに、県内中小企業の人材確保を支援する。また、人生100年時代におけるシニアの活躍支援や、働く意欲のある女性が経験やスキルを生かして活躍ができるよう、就業からキャリアアップまでをワンストップで支援するなど、多彩で多様な人材が活躍できる場を広げていく。

これらの取組をしっかりと進めることで、県内経済の活性化及び発展につなげる。

主な新規事業及び重点施策

1 就業支援と雇用環境の改善

新型コロナウイルスによる雇用情勢の悪化に対応するため、オンラインサービスの強化を行うとともに出張面接会を開催する。県内大学生等の県内企業への就職支援を行う。

- 埼玉しごとセンターにおいてオンラインによる就職相談、セミナーを実施
- 市町村やハローワークと連携した出張面接会を開催

- 会社説明(Web)と面接をセットにした県内大学生向け合同企業面接会を開催

- 担当課 県雇用労働課、県多様な働き方推進課

2 「働くシニア」応援プロジェクトの推進

人生100年時代を見据え、

企業におけるシニアの働く場を拡大するとともにシニアの就業、起業を支援する。

- 現役世代をシニアライフ案内士として認定し、退職後に向けて意識を啓発
- シニア活躍推進宣言企業の認定や生涯現役実践助成金により企業の取組を支援

- 早期就職を目指すシニアにセカンドキャリアセンターで短期集中セミナーを開催
- 担当課 県人材活躍支援課、県産業支援課

3 埼玉版「ワークミクスプロジェクト」の更なる推進

女性が辞めずに働き続けられるための環境を整備するとともに、経験やスキルを生かした就業、起業とキャリアアップを支援する。

- 「多様な働き方実践企業」の認定や働き方改革への支援により男女ともに働きやすい職場づくりを促進
- 女性キャリアセンターで女性の就業からキャリアアップまでをワンストップ支援

- 働く女性の様々な悩み、疑問、関心に応えるワンストップ支援サイトを開設
- 担当課 県多様な働き方推進課、県人材活躍支援課、県産業支援課

4 障害者の就労支援

障害者雇用総合サポートセンターで企業における障害者の雇

用と離職防止の取組を支援する。

- 障害者雇用開拓員により障害者雇用率未達成企業への働き掛けを実施
- 企業に対する具体的な雇用の提案やジョブコーチによる定着支援等を実施
- ICT活用型教育訓練により、障害者の職域拡大を支援

- 担当課 県雇用労働課
- 5 新たな産業の育成と企業誘致の推進
- ① 先端産業支援の推進

ウイズコロナ・ポストコロナ社会において県内中小企業の稼げる力につながる技術開発・実証・活用等を支援することにより、先端産業の育成を図る。

- デジタル技術活用製品の開発を支援
- 社会課題解決に資する先端デジタル技術の実証や社会実装を支援
- AI・IoT・ロボットシステム導入の先進事例を創出し発信
- 担当課 県先端産業課

② 農大跡地等の活用の推進

農大跡地を中心に先端産業・次世代産業などの成長産業を集積して経済の好循環をもたらすとともに、AI・IoTなどを活用した超スマート社会を実現する。

- 先端産業・次世代産業などの成長産業の集積に向けた準備
- 農大跡地周辺地域等の活用に係る基本構想・基本計画を策

定

- AI・IoTの活用促進、AI・IoT人材育成のためのセミナー等を開催
- 担当課 県先端産業課、県企業立地課

③ 企業誘致の推進

東日本随一の高速道路網や鉄道網を有し、多彩な産業が集積する本県の優位性を生かした企業誘致活動を展開し、県内産業の活性化や雇用の創出、税収確保を図る。

- 市町村と連携した企業誘致活動、フォローアップ活動を展開
- より高い投資効果や雇用の創出に資するよう重点化した補助を実施
- 担当課 県企業立地課

6 県内経済を支える中小企業の支援

① プッシュ型の中小企業支援

商工団体と連携した専門家による相談会や産業振興公社アドバイザーによる企業訪問等により、県内中小企業の特課題解決のため、きめ細やかな支援を実施する。

- 省力化・省人化、販路開拓など企業の重点課題を、企業を直接訪問して支援
- 事業承継に関する相談会を県内各地又はオンラインで開催
- 知的財産を活用した経営の普及と実践を支援
- 担当課 県産業支援課

② 新製品開発力の強化支援

県内企業の新技術開発や新製品開発、高付加価値化への支援を行うことにより、県内産業の成長を促進する。

●3Dプリンター等のデジタルデータを活用した支援と技術の普及啓発を実施

●デザインを生かした独自性のある新商品開発を支援

●デジタル技術活用製品の開発を支援

○担当課 県産業支援課、県先端産業課

③新産業の創出や地域経済の活性化を図る創業支援

起業家や起業希望者、ベンチャー企業などを支援することにより、新産業の創出や地域経済の活性化を促進する。

●社会課題の解決を目指す起業希望者に対し、伴走型の支援を実施

●マッチング等の機会創出のため「(仮称)渋沢栄一起業家サロン」を検討

●相談者の利便性向上のため、オンラインを活用した創業支援を実施

○担当課 県産業支援課

④中小企業の事業継続等に対する支援

コロナ禍の経済社会の変化に対応するため、県内中小企業の事業継続やSDGs経営、地場産地組合等の新たな取組などを支援・推進する。

●県内中小企業のBCP(事業継続力強化計画)の策定を支援

●県内中小企業のSDGs経営を推進するため、セミナーを開催

●地場産地組合等による販路開拓のための取組を支援

○担当課 県産業支援課

●県内中小企業のSDGs経営を推進するため、セミナーを開催

●地場産地組合等による販路開拓のための取組を支援

○担当課 県産業支援課

⑤中小企業・小規模事業者の資金調達の円滑化支援

制度融資の融資枠を6、500億円確保するとともに、セーフティネット系資金の融資要件を緩和し、中小企業・小規模事業者の資金繰りを支援する。

●融資限度額の拡大
5、000万円→
8、000万円

●融資期間等の延長
7年→10年
(据置期間1年→最大3年)

●利子補給率の拡大
0.4%→0.5%
(経営安定資金)

○担当課 県金融課

⑥県内企業の海外ビジネス展開支援

海外ビジネスを展開する県内企業を支援するとともに、新たに海外市場を目指す県内企業の裾野を広げることにより、本県経済の持続的な成長を図る。

●新型コロナウイルスの影響から回復した国を中心にアジアとの関係を強化

●県内企業の進出ニーズが高い国において、海外ビジネスサポート拠点を運営

●コロナ禍においても海外販路開拓を進めるため越境eコマ

ース活用を支援

○担当課 県企業立地課

⑦中小企業・小規模事業者のデジタル化支援

中小企業・小規模事業者が取り組むデジタル化に対する支援を強化することでDXを推進し、生産性の向上やビジネスモデルの変革へつなげる。

●DX推進セミナーやデジタル化ハンドブック等により普及啓発を強化

●オンラインビジネスアリーナの機能を充実し、販路開拓を支援

○担当課 県産業労働政策課、県商業・サービス産業支援課、県産業支援課、県先端産業課、県企業立地課

8 産業人材の確保・育成
新規卒業者や求職者の就労を支援するため、職業訓練を実施するとともに、小中学生を対象としたキャリア教育を推進する。

●中央高等技術専門学校、熊谷高等技術専門校の実習棟について耐震改修工事を実施

●将来働く上での目標となる「埼玉しごと発見」動画を制作・発信

●高等技術専門学校や民間教育訓練機関において求職者等を対象に職業訓練を実施

○担当課 県産業人材育成課

9 観光の振興

民間事業者や他の自治体等と連携し、本県ならではの観光資源を生かした広域観光の促進や本県への誘客促進を図る。

●アニメの展示企画など民間事業者等と連携した広域観光を促進

●Vtuberの「埼玉バーチャル観光大使(仮称)」が効果的に情報を発信

●渋沢翁を中心とした三偉人をPRし誘客を促進

○担当課 県観光課

○各取組の問い合わせ先
県各担当課 048-824-1211(代表)

両立に悩む従業員を抱える事業者からの相談に応じるとともに、企業に向き、職場環境を整備する上でのアドバイスや社員向けのセミナーを行っています。

また、「仕事と生活の両立支援相談窓口」を設置し、電話やホームページから相談を受け付け、法令上の支援制度や具体的なサービス提供窓口などを御紹介しています。

子育てや介護、病氣治療と仕事の両立に悩む社員を抱える企業の人事担当の方は、是非御利用ください。

【両立支援アドバイザー派遣】
○対象 子育て、介護、病氣治療と仕事の両立を目指す埼玉県内企業及びその社員

○費用 無料
○派遣日時 毎週火曜日 10:00~16:00(※曜日・時間は心相談)

【仕事と生活の両立支援相談窓口】
○専用ダイヤル 048-830-4515
○受付日時 毎週月・水・金曜日 9:00~16:30
※ホームページでは24時間、相談を受け付けています。

子育て・介護・病氣治療と仕事の両立支援アドバイザーを派遣します

県では、専門の相談員が子育て・介護・病氣治療と仕事の

両立に悩む従業員を抱える事業者からの相談に応じるとともに、企業に向き、職場環境を整備する上でのアドバイスや社員向けのセミナーを行っています。また、「仕事と生活の両立支援相談窓口」を設置し、電話やホームページから相談を受け付け、法令上の支援制度や具体的なサービス提供窓口などを御紹介しています。

【両立支援アドバイザー派遣】
○対象 子育て、介護、病氣治療と仕事の両立を目指す埼玉県内企業及びその社員

○費用 無料
○派遣日時 毎週火曜日 10:00~16:00(※曜日・時間は心相談)

【仕事と生活の両立支援相談窓口】
○専用ダイヤル 048-830-4515
○受付日時 毎週月・水・金曜日 9:00~16:30
※ホームページでは24時間、相談を受け付けています。

事業だより

三月二十六日～四月九日

◆三・二六 理事会・幹事会

(リアル・パレスホテル大宮・Web会議併用開催)

◆四・二 新入社員研修

(ソニックスティ)

◆四・七 新入社員研修

(オンライン開催)

◆四・一九 令和三年度埼玉県産業労働部主要施策説明会

(ソニックスティ)

告知版

★第一回トップセミナー

日時 五月一九日(水)一四時～一六時
会場 ソニックスティ四〇三・四〇四

内容 歴史のIF(もしも)

講師 東京大学史料編纂所教授 本郷和人氏

★労働法実務講座第一講

日時 五月二〇日(木)一三時三〇分～一六時三〇分
会場 ソニックスティ四〇一・四〇二

内容 労働者と使用者の基本的な権利関係、労働時間・休日・休暇制度とコロナ対策、働き方改革と残業規制、改正

講師 外井法律事務所代表弁護士 外井浩志氏

★同右第二講

日時 五月二八日(金)一三時三〇分～一六時三〇分
会場 ソニックスティ四〇一・四〇二

内容 パワハラ・セクハラ・マタハラ等のハラスメント、育児・介護休業法の改正、副業の可否、メンタル問題と

講師 同右

★同右第三講

日時 六月三日(木)一三時三〇分～一六時三〇分
会場 ソニックスティ四〇一・四〇二

内容 賃金・賞与・退職金、労働契約法・パート有期労働法、同一労働同一賃金

講師 同右

★同右第四講

日時 六月九日(水)一三時三〇分～一六時三〇分
会場 ソニックスティ四〇一・四〇二

内容 人事異動、労働者派遣、退職・定年・解雇、懲戒処分

講師 同右

★第二回石井会長杯争奪戦会員親睦ゴルフ大会

日時 六月四日(金)九時三十分～スタート
会場 武蔵カントリー倶楽部 豊岡コース

会員の動き

〈新入会の二案内〉

(株)アデツン

代表取締役 岩田 真理

東京都中央区銀座七二二一四
電話〇四八―六五八―二三二〇
(資)五千万円

(従)一〇名

飲食業

(株)インターパック

代表取締役 古鎌 昭博
川口市上青木西一―三三―二八
電話〇四八―二五五―八〇四〇
(資)七千万円

(従)四七名

自動包装機械の設計、製造、販売

越谷アルファーズ(株)フーピンザフッド)

代表取締役 浅井 英明
越谷市北越谷四一―八一―
電話〇四八―九九九―六〇〇四
(資)九百万円

(従)九名

プロバスケットボールクラブの経営

埼玉糧穀(株)

代表取締役社長 相原 茂吉
川越市砂六八一―
電話〇四九―二四二―六四五六
(資)二千七百万円

(従)一七名

酪農関係、大豆雑穀関係

〈代表者変更〉

キヤノン電子(株)

代表取締役社長

橋元 健(旧 酒巻 久)

KDDI(株) 北関東総支社

総支社長

土橋 明(旧 片岡 浩一)

埼玉ゴム工業(株)

代表取締役社長

宇和野 良亮(旧 宇和野 庄二)

埼玉りそな銀行 大宮支店

常務執行役員埼玉中央地域営業

本部長

内田 政美(旧 小林 義信)

埼玉りそな銀行 川越支店

執行役員埼玉西地域営業本部長

内田 康将(旧 常務執行役員

埼玉西地域 営業本部長 内田 政美)

東京海上日動火災保険(株)

埼玉中央支店

理事埼玉中央支店長

東 秀明(旧 執行役員埼玉中

央支店長 浅野 洋)

野村證券(株) さいたま支店

支店長

吉田 信行(旧 北川 敏也)

富士倉庫運輸(株)

取締役会長兼社長

戸所 邦弘(旧 取締役社長

中尾 安志)

富士電機機器制御(株) 吹上事業所

事業所長

榊澤 幸司(旧 黒川 淳)

富士フィルムビジネスイノベーション

ヨシヤパン(株) 埼玉支社

取締役社長

野崎 寛之(旧 代表取締役社長

塩川 和典)

本田技研工業(株) 埼玉製作所

埼玉製作所所長

軸屋 勇治(旧 大江 健介)

本庄ガス(株)

代表取締役社長

堀田 辰一(旧 林 光俊)

三菱電機(株) 関越支社

支社長

高野 則弘(旧 山倉 智之)

吉見商事(株)

代表取締役社長

大久保 直政(旧 大久保 和政)

〈社名変更〉

(株)第一コーポレーション

(旧 (株)第一住宅)

富士フィルムビジネスイノベーション

ンジャパン(株) 埼玉支社

(旧 富士ゼロックス埼玉(株)

〈住所変更〉

新電元工業(株)

朝霞市幸町三一―四一―

(旧 飯能市南町一〇一―二三)

埼経協ニュース四二二二号

2021年5月6日発行

さいたま市大宮区桜木町一七五八七

ソニックスティビル九階

発行所 法 一般社団法人埼玉県経営者協会

発行人 廣澤健一

編集人 宮田信久

電話〇四八―六四七―四一〇〇

印刷所 望月印刷株式会社

さいたま市中央区阿弥五八三三六