

一般社団法人 埼玉県経営者協会会報

埼経協ニュース



8・9

'21 月号

二〇二二地域活性化フォーラム

「公労使で取り組む『働き方改革』で地域の活性化を目指そう!」を開催

七月二日(金)、日本労働組合総連

合会埼玉県連合会(連合埼玉)、

埼玉労働局、埼玉県及び本会との

共催により、二〇二二地域活性化

フォーラムを行いました。このフ

ォーラムは、職場における働きが

いの追求が企業を活性化させ、そ

れが地域の活性化を生むとの観点

から実施しているもので、五回目

となる今回は、オンラインで開催

し、八二名の参加がありました。

本会の原敏成会長の主催者代表

挨拶で始まり、幸福経営学に関す

る基調講演と二つの事例報告をい

ただき、連合埼玉の近藤嘉会長の

閉会の挨拶でフォーラムを終了し

ました。

◆基調講演『幸福経営学 社員と

社会を幸せにする経営とは』

慶應義塾大学大学院システムデ

ザイン・マネジメント研究科教

授、ウエルビーイングリサーチ

センター長 前野隆司氏

一般的に、利益と社員の幸福の

関係を考えるとき、利益の追求に

よる業績向上があり、その結果と

して社員の幸福が実現されると考

えがちだ。しかし、実際は、働く

人の幸せこそ、企業や社会の成長

の源泉となること、様々な調査

で示されている。

幸福度の高い社員は、そうでな

い社員と比べ、創造性が三倍高く、

生産性は三二%高い。それぞれ言

い換えれば、アイデアが三倍多

く出る、十時間の労働が七時間で

終わるということだ。これは凄ま

じい効果である。また、幸せな社

員の欠勤率や離職率は低い。他者

への貢献を惜しまず、広い視野で

物事を考えられるという研究結果

もある。つまり、社員の幸福度を

上げる「幸福経営」こそが、企業

全体に幸せをもたらすのだ。

幸せには二種類ある。一つは、

カネ、モノ、社会的地位などを他

人より多く所有していることで満

足感が得られる「地位財」による

幸せ。もう一つは、心、安全、健

康など他人とは関係なく得られる

「非地位財」による幸せだ。「地

位財」による幸せが短期的である

のに対し、「非地位財」による幸

せは長続きすることが知られてい

る。社員の幸せのためには、この

「非地位財」による幸せを高める

べきだ。

幸せに影響する心的要因は4つ

ある。①やってみよう因子、②あ

りがとう因子、③なんとかなる因

子、④ありのままに因子。これら

の因子を持つていると幸福度が高

い。では、どのように社員の幸福

度を高めていけばよいのか。

実際、企業でアンケートを取

ると、社長や経営層ほど幸福度が高

い。

また、様々なことに感謝する人

は、幸せを感じやすい。「ありが

とう」と言われた人だけでなく、

言った本人も幸せになる。繋がり

を実感できる幸せな会社は不景気

の時に強い。

また、様々なことに感謝する人

は、幸せを感じやすい。「ありが

とう」と言われた人だけでなく、

言った本人も幸せになる。繋がり

を実感できる幸せな会社は不景気

の時に強い。

また、様々なことに感謝する人

は、幸せを感じやすい。「ありが

とう」と言われた人だけでなく、

言った本人も幸せになる。繋がり

を実感できる幸せな会社は不景気

の時に強い。

また、様々なことに感謝する人

は、幸せを感じやすい。「ありが

とう」と言われた人だけでなく、

言った本人も幸せになる。繋がり

を実感できる幸せな会社は不景気

の時に強い。

また、様々なことに感謝する人

は、幸せを感じやすい。「ありが

とう」と言われた人だけでなく、

言った本人も幸せになる。繋がり

を実感できる幸せな会社は不景気

の時に強い。

また、様々なことに感謝する人

は、幸せを感じやすい。「ありが

とう」と言われた人だけでなく、

言った本人も幸せになる。繋がり

を実感できる幸せな会社は不景気

の時に強い。

また、様々なことに感謝する人

は、幸せを感じやすい。「ありが

とう」と言われた人だけでなく、

言った本人も幸せになる。繋がり

を実感できる幸せな会社は不景気

の時に強い。

西村和義名誉会長の
ご逝去の報に接し、
謹んでご冥福をお祈り
申し上げます。

平成24年から27年まで本会会長
を務めいただきました西村和義
名誉会長(享年80歳)が心不全の
ため7月10日(土)午前0時9分にご
逝去されました。生前のご指導に
感謝申し上げます。ご冥福をお祈
り申し上げます。

幸せは周りに波及する。いきなり全体ではなく、まず自分の周り五〜六人から幸せにしていこう。

◆事例報告①『経営戦略としてのテレワーク』
損害保険ジャパン株式会社埼玉中央支店法人支社長 宮崎成一氏

企業にとつてのテレワークとは、テレワーク運営におけるコミュニケーション面やマネジメント面の留意点などの報告

◆事例報告②『多様な働き方の選択と処遇改善』
全ヤオコー労働組合中央執行委員長 天野昇史氏

勤続一年以上のパート社員等の無期労働契約への転換、地域限定正社員の新設、パート社員等と正社員間の均等・均衡処遇の取組など、自社の取組事例の紹介



全ヤオコー労働組合中央執行委員長 天野昇史氏

株式会社法成支店一宮崎成一氏
株式会社宮崎成一
損害保険ジャパン株式会社
埼玉中央支社長 宮崎成一氏

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！」
「実践行動」と「応用行動」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

七月五日(月)・二日(水)、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「lon1ミーティング3DAY」のDAY2・3を開催し、それぞれ三四名・二六名にご参加いただきました。

ビジネスコーチ(株)パートナーエグゼクティブコーチの加地照子氏を講師にお迎えし、「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！」、「実践行動」「応用行動」を、たっぷり時間をかけて体得しましょう」をテーマにご講演いただきました。



講演を行う加地照子氏

六月に開催したDAY1「基礎行動編」を基に、セミナーでは、実際に演習(ペアワーク)を行い、lon1ミーティングの実践行動



セミナーの様子 (ペアワーク)



セミナーの様子 (感想発表)

1. 圧倒的な組織力向上が図れるよう、相互尊重と相互信頼を深めるため、まず何に注目すると

◆講演概要

(DAY3・応用行動編)

1. 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のでしょうか？
2. 5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果をあげられる要諦です
3. lon1ミーティングの流れを最初から最後まで体験してみましょう

◆講演概要

(DAY2・実践行動編)

と応用行動を理解し、実践することとに努めました。

絶大の効果を生み出せるのでしょうか？

2. 部下が上司について行きたいと思うようになるダントツの秘訣は、「承認行動」のうち鍛錬に連動する「叱る」のスキルを向上させることにつきます
3. さあ、lon1ミーティングを成功させましょう

アンケートの回答では、以下の様な感想が出されました。

- ・ 3回シリーズで、lon1ミーティングの仕組みと進め方をロールプレイングで体験しながらじっくりと学ぶことが出来、貴重な機会だった。
- ・ lon1はずっと取組みたいことだったので、とても役立つ内容だった。これから具体的に社内を進めていき、結果を出していきたい。

現在、離職者が増加傾向にあり、コミュニケーション不足・対話不足が原因の一つと思われる。

こうした点も含め、lon1の導入と対話の重要性を社内伝えていきたい。

三回シリーズで開催したlon1ミーティングセミナー。基礎行動から実践行動、そして応用行動まで幅広く学び、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活用いただきました。

目次

- 地域活性化フォーラム 一
- 西村名誉会長逝去の訃報
- 働き方改革・働きがい向上委員会 lon1ミーティング DAY2、DAY3 二
- 第一回SDGs委員会「福島第一原発の現状」 三
- 第二回SDGs委員会「生物多様性と子どもの貧困」 四
- 一から始める「日本型インボイス制度」 四
- 青年経営者部会・七月例会 五
- 働く女性応援講座・七月～八月 五
- 埼玉大学 出合いの広場 六
- 「ものづくり大学」へようこそ 七
- 就業規則見直し・改訂のポイント 八
- ワンポイント労働法 十
- 埼玉県からのお知らせ 十一
- 事業だより、告知版、会員の動き 十二

第1回SDGs委員会

「福島第一原子力発電所の現状、及びALPS処理水の処分に關する説明会」をオンラインで開催

本会では、「原子力発電について考える」をテーマに、平成二十七年一月に「東京電力柏崎刈羽原子力発電所視察会」を、平成二十九年五月には「北海道・幌延深地層研究センター視察会」を、平成三十年五月には「福島第一原子力発電所視察会」を実施して参りました。

そして今回は、七月九日(金)、「福島第一原子力発電所の現状、及びALPS処理水の処分に關する説明会」を経済産業省 資源エネルギー庁 電力・ガス事業部 原子力発電所事故収束対応室 企画官 谷川知実氏を講師にオンラインにて急遽開催し、十一名にご参加いただきました。

【説明概要】

1. 福島第一原発の廃炉状況
2. 福島第一原発の廃炉作業
3. ALPS処理水とは
4. ALPS処理水の海洋放出
5. 処分方針決定後の取組

1. 福島第一原発の復興状況

二〇二一年一月から九年経過した福島第一原子力発電所周辺の二〇二〇年一〇月時点の線量はだいたいぶ下がりが、0.5マイクロシーベルト以下が大部分を占めています。身の回りの放射線被ばくを参考にすると、一人当たりの自然放射線は年間約2.1ミリシーベルトです。この点からも線量が低下し



ZOOM 配信の様子
経済産業省 資源エネルギー庁 電力・ガス事業部
原子力発電所事故収束対応室 企画官 谷川知実氏

たことが分かります。

2. 福島第一原発の廃炉作業

廃炉作業は三〇年から四〇年で完了する見通しとなっています。これからの対策は、汚染水対策は進んでいますので、現在は燃料デブリの取り扱いに移っています。3号機の屋根に新しくドーム型の屋根を作り、クレーンをつけて燃料デブリを取り出します。

3. ALPS処理水とは

汚染水と処理水は同じではありません。放射性物質を含む汚染水を浄化して、トリチウム以外の放射性物質を規制基準以下まで浄化処理した水が「ALPS（アルプス・多核種除去設備）処理水」です。風評などの社会的影響について検討するため、これまで処分されずにいた所蔵タンクの数は現在一〇〇〇基を超えています。

4. ALPS処理水の海洋放出

ALPS処理水に含まれるトリチウムは水素の仲間、雨水、海水、水道水、人間の体内や自然界にも広く存在しています。処理水に含まれるトリチウムはごく少量で、水素と性質が似ているため、トリチウムのみを除去する

第2回SDGs委員会

「『生物多様性』と『子どもの貧困』について考える」をオンラインで開催

本会はSDGsの持続可能な開発目標の推進に取り組むため、今年度よりSDGs委員会を設置し、SDGs推進に關する様々なテーマを取り上げ、セミナーなどを開催しております。

そこで今回は、七月二十九日(木)「生物多様性」と「子どもの貧困」について考える」をオンラインにて急遽開催し、十六名にご視聴いただきました。

◇セミナー概要

第1部

河川環境保全モニター、公益財団法人埼玉県生態系保護協会専務理事の堂本泰章氏より、「SDGsと生物多様性について」と題して説明がありました。人の生存基盤である自然生態系は社会資本であり、SDGsにつながることから、今後十年間程度の間に取組むべき方向性として、生物多様性を社会に浸透させる、地域における人と自

ことは非常に難しいですが、その性質から、海洋放出しても問題ありません。空中放出より海洋放出の方がモニターングしやすいことも挙げられます。

5. 処分方針決定後の取組

ALPS処理水を海洋放出する希釈装置の構築には二年ほどかかる予定です。その間、風評対策、希釈装置の着実な実行、ワーキンググループでのヒアリングを行っていきます。

処理水処分方法の「情報発信については、信頼関係がないと情報が浸透していかないため、信頼できるところから正しい知識を得て理解していただきたい」と述べ、今後も正しい情報を発信していきたいと締めくくりました。

然の關係を見直し再構築する、科学的基盤を強化し、政策に結び付ける、などが問題提起されました。

次に、国土交通省荒川上流河川事務所河川環境課長の鬼頭岳彦氏より、「荒川を軸とした生態系ネットワークについて」と題して、1. 生態系ネットワーク、2. 埼玉県の荒川、3. 荒川上流域の取り組みについて説明がありました。

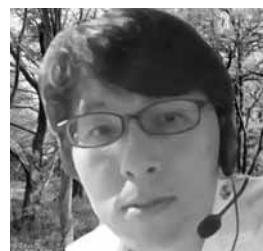
生物多様性の損失を阻止すれば、生態系ネットワークが維持されます。人と自然の關係を十分に認識し、河川を生態系ネットワークの軸とし、河川が分散している地域をつなげます。治水、環境、地域をつなげて考え、取り組むことが求められると締めくくりました。

第2部

特定非営利活動法人さいたまユース



河川環境保全モニター、公益財団法人埼玉県生態系保護協会専務理事 堂本泰章氏



国土交通省荒川上流河川事務所 河川環境課長 鬼頭岳彦氏



特定非営利活動法人さいたまユースサポート代表 青砥 恭氏

サポートネット代表の青砥 恭氏より、「日本社会の貧困と子どもの未来」と題し、さいたまユースサポートネットの若者へのこれまでの支援内容の説明がありました。

子どもの格差と貧困の解消は、○構造的な問題で、困難を抱える家庭などの特定の課題ではない、○子どもの未来の保障には行政や政治のかかわりが求められるため、地域と企業の連携強化が必要、と訴えました。

第1部、第2部を通して、SDGsの現状課題の提示と今後ますますの支援の必要性を説明していただきました。

一から始める『日本型インボイス制度』を開催

令和五年十月から導入される適格請求書等保存方式（日本型インボイス制度）は、本年十月から登録申請がスタートします。そのため、本会では、基礎的な知識から本番に向けた準備、実務処理上の留意点について学ぶことを目的に、八月二〇日（金）、「一から始める『日本型インボイス制度』」を開催しました。

講師は、学校法人大原学園にて、酒税法、消費税法の講座を創設後に同校を退職して税理士登録され、現在は、全国で講演の傍ら、多くの著書を執筆されている税理士の熊王征秀氏にお願いしました。

緊急事態宣言の発令により、急遽オンラインに変更しての開催となりましたが、十九名の方々に参加いただきました。

【セミナーの概要】

インボイス（適格請求書等）とは、簡単に言うと「仕入先が納税したことを証明する書類」である。これにより、仕入れ時に負担した消費税額を売上税額から控除できる。よって、今後は、免税事業者からの仕入税額については、売上税額から控除できなくなる。つまり、インボイス制度とは、免税事業者が消費税を懐に入れてしまう「益税問題」を解消するための制度である。



熊王征秀氏による講演

■インボイス制度の導入で何が変わる？

- ・インボイスを発行するためには「適格請求書発行事業者」の登録申請が必要
- ・適格請求書発行事業者は、取引先から要求された場合、インボイスの交付が義務付けられる
- ・仕入税額控除の適用を受けるためにはインボイスの保存が必要
- ・請求書などの記載事項が増える

■インボイスの記載事項

- ・今までの請求書等に以下の項目が追加となる
- ・登録番号
- ・税抜取引額または税込取引額を税率区分ごとに合計した金額
- ・右記に対する消費税額等および適用税率

■登録番号とは？

- ・法人番号を有する課税事業者は「E」+法人番号（十三桁）
- ・個人事業者・人格のない社団等は「I」+数字（十三桁）
- ・適格請求書発行事業者の情報は国税庁のホームページで公表
- ・登録の準備をはじめよう

「適格請求書発行事業者」の登録は、令和三年十月一日開始

- ・所管税務署長に「適格請求書発行事業者の登録申請書」を提出
- ・インボイスの雛型を決定するなどの事前準備（様式の制約なし）
- ・不特定多数と取引する事業者は簡易インボイスもあり

■免税事業者は？

- ・免税事業者は登録申請できない
- ・インボイスの発行が必要な免税事業者は、課税事業者に移行する必要がある

その他「簡易課税制度の選択」「インボイスの交付義務が免除されるケース」「農協特例」「税額の計算方法」など多様な内容を説明していただきました。

セミナー後は、オンラインで寄せられた質問に講師から回答していただきました。

インボイス制度の導入は、免税事業者と取引のある課税事業者への影響が少なくありません。免税事業者も制度の内容を検討した上で、早めに準備を進めていく必要があるでしょう。国税庁のホームページにも「インボイス制度に関するQ&A」が掲載されていますので、ご参考ください。

青年経営者部会 七月講演例会

- ①講演会「『テレワーク時代』の新営業戦略」+「DX化営業」で効率化を図る！
「営業ムダとり」@コンサルタント・テレワーク営業エバンジェリスト 世古 誠氏
- ②事例発表「コロナ禍での気づきと新しいchallenge」
食品OEMメーカーの葛藤氏
- ③情報交換会を開催
株式会社サンフレッセ 代表取締役社長 富澤慎太郎氏（当会幹事）

七月一五日（木）、青年経営者部会七月例会として「講演会・事例発表・情報交換会」をソニックスティで開催し、

二〇名にご参加いただきました。今回の講演例会は、今年一月に実施致しました「経営課題アンケート」の

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

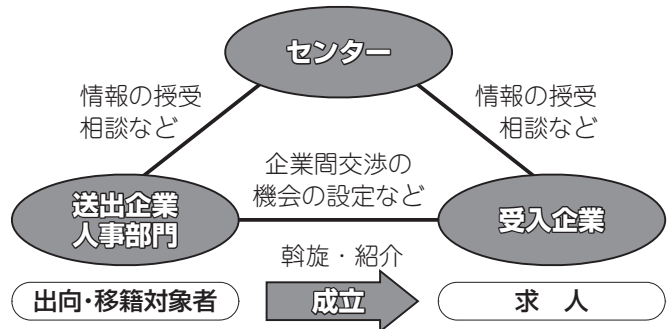
企業間の人材マッチングをサポートしています。

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

ご意見を基に、経営課題の上位に挙げられた「販売促進」をテーマに開催致しました。

第一部の講演会では、「営業ムダとリ」®コンサルティングでテレワーク営業エバンジェリストとして活躍されている世古 誠氏にご登壇いただき「テレワーク時代の新営業戦略」「アナログ営業」+「DX化営業」で効率化を図る！」と題してご講演をいただきました。

講演会の概要

1. 営業のDXで何を指すべきなのか？
2. テレワーク時代で営業活動はどう変わる？



講演をする世古誠氏



事例発表を行う富澤慎太郎氏



新部会員のご紹介(株)コマーム代表取締役社長 小松秀人氏

3. テレワーク時代で成果を出す9つの行動指針
4. 新営業戦略「断・捨・離」+「三方よし」

新営業戦略のまとめ

- ・闇雲に動画・メールに飛びつかない
- ・会社のあなたの「志」を再定義
- ・何を売るべきか？どこへ、どのように売るのか？
- ・顧客視点でのメリット整理
- ・顧客の成功シナリオ(脚本)を売り手が描く
- ・営業動線を決める
- ・動画・メールの配信

続いて、第二部の事例発表では、「コロナ禍での気づきと新しいchallenge」<食品OEMメーカーの葛藤>と題して、株式会社サンフレッセ代表取締役社長の富澤慎太郎氏よりご発表をいただきました。

事例発表の概要

- ・製造製品群とユーザーの紹介
- ・コロナ禍で気付いたOEMメーカーの限界とは？
- ・Mind Change!



会場の様子

- ・新しいビジネスモデルを構築するためのchallenge
- ① サンフレッセ2020VISIONの策定
- ② 組織の変更(マーケティング開発部)を新設し、PB品開発的思考からの脱却を目指す
- ③ 戦略事業単位(SBU)での戦略立

働く女性応援講座

『働く女性応援講座』とともに学び、素敵にキャリアアップ!』を開催

変化の激しい現代において、組織も個人も進化・成長することが求められています。とりわけ、新しい令和の未来を築いていくキーパーソンとなるのは、柔軟性の高い女性なのでしよう。埼玉県女性キャリアセンターと本会は、『働く女性応援講座』を共催で開催しています。今年度は、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、全講座オンラインとし、二十四講の開催を予定しています。

第一講「コミュニケーションスキル基礎」傾聴・伝え方」

七月六日(火)・一六名参加
講師：内海典子氏

コミュニケーションの基礎となる聴き方、伝え方の基本を学び、よりよい人間関係を構築できるようグループワークによる実践で学びを深めました。オンラインではありましたが、笑顔のあふれる快活なグループワークが多く見られました。

「相手への敬意を忘れないことが円滑なコミュニケーションにつながる」という言葉が印象的でした。

案P J立ち上げ難局をチャンスに変え、チャレンジを続けられている貴重なお話しを披露いただきました。その後、第三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、情報共有しました。

第二講「リーダーシップとメンバーマネジメント」

七月十四日(水)・二〇名参加
講師：三ツ矢玲子氏

リーダーシップの基本的な理論を整理し、実践における具体策を学びました。自分自身の強みや価値観、コミュニケーションスタイルを知り、自分が目指すリーダー像を考えると同時に、メンバーのやる気を促すために必要な双方向型のコミュニケーションスタイルを学びました。

第三講「リーダーに知ってほしい心のケア(ライオンケア)」

七月二十七日(火)・二八名参加
講師：山岡正子氏

メンタルヘルスの基礎知識を学ぶとともに、チームメンバーの心の変化に気づき、支援する姿勢を身につけました。

「これからどうする?」「どうすればうまくいく?」「どんな選択肢がある?」など、相手のための開かれた質問によって、相手の気づきを促すことの大切さを知る機会となりました。

第四講「仕事の進め方」

八月十一日(水)・二六名参加
講師：上岡美弥子氏

「ビジネスコミュニケーション」「マナーの基礎」をチェックし、仕事に役立てることを目標にスムーズな報連相を学びました。

マナーでは、特に敬語・言葉遣いを重点的に学習しました。普段何気なく使っている言い回しの誤りや注意点を気付け、よい機会となったようです。また、「現代は、あいさつは上の者から行う時代。リーダーが率先してよい雰囲気をつくりましょう」という講師の言葉が新しい時代を感じさせました。

第五講「女性活躍とダイバーシティ」

八月二十四日(火)・十二名参加
講師：山岡正子氏

変化の時代に働く女性が「自分らしく、自然体でイキイキ働くコツ」を掴むため、幸せなキャリアやモチベーションの源を考えました。

「価値観からみた九つの心のタイプ」では、どんな場面で満たされるのか、やる気を失うのかをタイプ別に学びました。自分の心のエンジンを知らずと共、他者の心のエンジンを理解することで、多様な価値観を認め、豊かな人間関係を育むきっかけとなりました。

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第126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



アジアの新興国を中心にインフラと成長を研究

大学院人文社会科学部 経済学研究領域 広田 幸紀 教授

グローバル社会は大きく変わりました。先進国の成長が停滞する中で、新興国では成長が続いています。実質のGDPでは既に2007年から新興国が先進国を上回っています。中国、インド、アセアンなどのアジアの新興国がその中心にあります。こうした国々は、少子高齢化により国内の市場が縮小する日本に新たな機会を提供しています。

新興国と日本を幾つかの視点で見たいと思っています。その一つはインフラです。先進国に比べてインフラ整備の水準が低い新興国では、成長に伴って大きなインフラ需要が生まれています。インフラには電力や道路などの経済インフラだけでなく、教育や保健などの社会インフラも含まれます。人づくりは新興国が次の段階に進む上で特に重要です。私の研究テーマの一つは、アジアの国々でこうしたインフラの需要がどれほどの大きさになるかの推計です。その上でインフラ整備を進めていくための政策を考察します。日本政府が進めるインフラ輸出や質の高いインフラ投資なども含めて取り

組んでいます。

もう一つのテーマは成長のあり方です。成長は経済成長率で測られます。しかし成長の陰に広がる格差や、地球温暖化、激甚化する災害や感染症の問題など、単に成長率を上げるだけでは私たちの福利は良くならないことも明白です。国際的にもこうした認識が強まってきました。GDPを超えた指標で人々の福利を測ろうという議論は年々さかんになっています。国連の「持続可能な開発目標 (SDGs)」もこうした見方を代表しています。日本政府も成長と持続可能性、強靱性、包摂性を同時に達成する質の高い成長というコンセプトを打ち出しました。しかし、その実現は容易ではありません。たとえば新型コロナウイルス対策では、感染防止と経済活動の両立は極めて難しい課題です。成長と持続可能性、強靱性、包摂性の関係については、それぞれいろいろなことが言われてきました。これらをどう統合して考えることができるのか。それを目指して研究を進めています。



日本の支援により建設されたジャカルタ地下鉄

県内には新興国に事業を展開されている企業も多いと思います。たとえばインフラ部門では特に官民連携が進んでおり、日本政府も開発協力などを通じて輸出を支援しています。公共部門での実務の経験も活かしてお役に立てることがあればうれしく思います。

学歴・略歴

広田 幸紀

(ひろた こうき)

現職：埼玉大学人文社会科学部 教授、国際協力機構 埼玉分館 主任研究員

学歴：東京大学経済学部卒業、埼玉大学経済科学研究科 修士・博士 (経済学)

職歴：海外経済協力基金、国際協力銀行、国際協力機構を経て2018年より現職

専門：公共政策、開発経済学、開発協力論



磁性金属と高分子の複合薄膜

大学院理工学研究科 物質科学部門 物質機能領域 柿崎 浩一 准教授

現在、情報通信網が整備され、生活環境のあらゆる場面においてネットワークを利用できる社会が実現されています。この環境を生かし、産業界では製品の識別・管理や利用法などのあらゆる情報を手軽に取り扱えるようにする必要があります。この要求に応えるべくRFID (Radio Frequency Identification) の研究・開発が盛んに行われています。SUICAや無人レジ用の電子タグに代表されるRFIDではタグとリーダーとの情報の送受信は高周波帯の電磁波により行われます。このように高周波の電磁波を用いる場合、注意しなければならないのは、電子タグを良導体である金属製製品の表面

波を吸収するシートを挟むことで渦電流による感度低下を防ぎ、受信感度を向上させることができます。この電磁波吸収シートには高飽和磁束密度、高透磁率に加え、前述の渦電流を抑制するために高い電気抵抗をもつことが求められます。

そこで、当研究室では、高抵抗率を持つ高分子膜中に数10ナノメートルの強磁性体微粒子を均一に分散させたナノ複合材料であるグラニューラー構造薄膜に着目しました。金属強磁性体の連続薄膜では電気抵抗が小さく、前述の渦電流が大きくなってしまいますが、グラニューラー薄膜では母材となる高電気抵抗の高分子材料により渦電流を抑制することができます。従って、金属磁性材料の長所である高飽和磁束密度、高透磁率に加え、母材がもつ高電気抵抗率を兼ね備えた複合材料となります。当研究室では、工業的に広く用いられているスパッタリング法をベースとし、プラズマ重合法を組み合わせた独自の手法を開発しました。図に示すようにスパッタリングターゲットには金属磁性合金を用い、強磁性金属の成膜中にC4F8ガスを導入することで重合反応が進み、高電気抵抗を持つフルオロカーボン重合物が同時生成するというものです。

薄膜化プロセス、金属-高分子複合薄膜の作製、磁性薄膜の電子デバイスへの応用、磁性材料の特性評価など

学歴・略歴

柿崎 浩一

(かきざき こういち)

1994年3月 埼玉大学大学院 理工学研究科 博士前期課程 電子工学専攻 修了

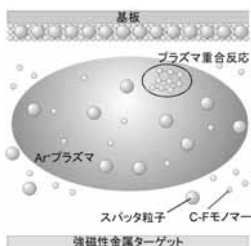
1994年7月 埼玉大学工学部 機能材料工学科 助手

2002年4月 埼玉大学工学部 機能材料工学科 助教授

2006年4月 埼玉大学大学院 理工学研究科 物質科学部門 助教授

2007年4月 埼玉大学大学院 理工学研究科 物質科学部門 准教授

現在に至る。博士(学術) (埼玉大学、2001年)



スパッタリングとプラズマ重合法を組み合わせたグラニューラー構造薄膜の形成過程

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第107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



人生体験型インターンで相思相愛の採用を

建設学科 田尻 要 教授

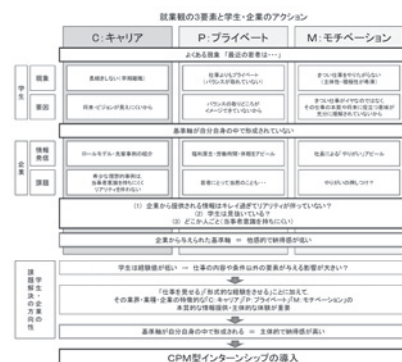
日本の労働市場では新卒者の早期離職が問題視されています。実際に企業様から「最近の若者はすぐにやめてしまう。」といったお話しを頂くことがあります。一方で教員として卒業生と関わる中で「やりたいことができず転職したい」と相談される場面も少なくありません。弊学の在对学生に対するヒアリング調査では、現代の若者はツライ仕事を忌避するのではなく、その仕事の根拠や将来性を感じたいと考えていることがわかっています。つまり、学生の「働くこと」に対する基準軸が確立していないことを企業側が把握しきれていない認識の溝が根底にあると考えています。

田尻研究室では弊学のカリキュラムである40日間の長期インターンシップをもとに、学生の就業意識を醸成する新しいタイプのインターンシップである「CPMインターンシップ」を試行しています。CPMとは「C:キャリア・P:プライベート・M:モチベーション」を意味し、40日間で40年分のキャリアアップとプライベートの疑似体験を実施し、学生の就業軸の形成と企業理解を促す取り組みです。

キャリアアップ体験では、体験する役割ごとに40日間で等分し、新入社員から管理職まで各役職の業務を体験します。キャリアアップにより今までの取り組みの意義を認識させ、業務の根拠やその先の将来像を理解してもらうことを目的としています。プライベート体験では、就業後に学生が各役職のご家庭にお邪魔し、育児や仕事との両立、価値観などをヒアリングし、ワークライフバランスとは何かを学生自身で考

える機会を与えることを目的としています。意外と家庭では、お子さんと仕事について話されていないので、親御さんりの就業観のようなものが伝わりにくい状況にあります。皆様のご家庭ではいかがでしょうか？職場・家庭の片面だけでなく、職場と家庭の両面を見聞し考えることこそが適切なバランスを見つかるカギとなるのです。

田尻研究室では日程や体験内容などについて各企業様に最適化されたプログラムとなるよう調整し、「CPMインターンシップ」は、現在すでに数社で実践を進めており、学生の満足度はもちろん、受け入れ企業様からも非常に高い評価を受けております。今後は多くの受け入れ企業様を募りデータを蓄積するとともに、成果をフィードバック差し上げていきたいと考えております。ぜひ、みなさま方の企業でもいかがでしょうか？



田尻 要 (たじり かなめ) 教授、建設学科長 九州大学大学院博士課程、博士 (工学)、ゼネコンの技術研究所、国立群馬工業高等専門学校助教授を経て2005年9月よりものづくり大学。建設やまちづくりに関する調査分析に取り組む。(連絡先: 048-564-3825 / tajiri@iot.ac.jp)



実践で役立つ英語コミュニケーション力育成

総合機械学科 土井 香乙里 講師

大学院での研究を開始した当初は、ことばを研究する「言語学 (特に英語を対象としたもの)」分野で研究を行っていましたが、次第に、日本語と英語の違い (言語に現れる文化的、社会的、認知的相違) という観点からの研究にシフトし、その後は、研究した内容を英語教育に活かすことができることを目標に「英語教育」「応用言語学」の分野の研究をするようになりました。

これまで10年余り大学で英語や英語関連科目の担当をしてきましたが、研究で明らかにしてきたことを微力ながらも英語教育に活かすことで研究の意義を見出し、教育分野に貢献できたと思えます。特に、最近の研究分野として少し関わった分野で「English as a lingua franca (リンガフランカとしての英語)」というものがあります。実際にグローバルなレベルでの企業間のやり取りの中では、英語を母語としていない人たちがさまざまな訛りや、「母語に影響された英語」を使いコミュニケーションを取ることが当たり前になっており、「ネイティブのようなきれいな発音や英語」の

みを学ぶことからは先に進める必要があります。特に、本学の学生たちは、将来企業で働く上で、そのような場面に出会うことも多くなり、英語を母語としない取引相手と「それぞれの英語」でコミュニケーションを取る必要が出てきます。そのためにも、「正しい発音、正しい文法知識」のみの英語学習ではなく、いかに「英語を手段として用いて」自分の考えなどを伝えられるか、の方が重要となります。担当している授業では、英語をうまく使用して自分の考えや調査内容などを伝える、またコミュニケーションを積極的にとっていくことの重要性を伝えたいと思います。

コロナ渦以来、「遠隔」形式で授業を行っていましたが対面授業でできることや内容を遠隔授業でどのように効果的に行えるか、また対面授業にはない遠隔ならではの英語授業や教材開発をするということが最近の課題です。

今後も、学生たちが苦手な英語を楽しく、また興味を持って学習することが可能な授業や教材開発を継続していく所存です。

土井 香乙里 (どい かおり) 講師 早稲田大学大学院教育学研究科博士後期課程。早稲田大学人間科学学術院人間情報科学科助手、同研究センター客員講師、東京電機大学理工学部 (EEP) インストラクターなどを経て、2010年9月から、ものづくり大学講師。社会言語学・英語教育。(連絡先: 048-564-3844 / k_doi@iot.ac.jp)

低成長時代の就業規則の

見直し・改訂のポイント

— 第一二七回 —

働き方改革推進法による

就業規則改正の実務(7)

弁護士 安西 愈



第三 新しい時間外労働の制限についてー絶対的制限時間制へ

一 働き方改革による長時間労働の是正へ

働き方改革推進のための法改正により、従来のいわゆる三六協定による時間外労働に制限のない制度から、絶対的制限のある制度に大幅転換した。

すなわち、二〇一九(平成三〇)年三月二十八日の「働き方改革実現会議」(議長 安倍晋三総理)において「働き方改革実行計画」がまとめられ、その中で「罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正」が次のとおり定められた。

「基本的考え方」

長時間労働の是正については、いわゆる三六協定でも超えることができない、罰則付きの時間外労働の限度を具体的に定める法改正が不可欠である。

いものとなっている。

労働基準法の改正の方向性は、日本労働組合総連合会、日本経済団体連合会の両団体が時間外労働の上限規制等に関して、労使合意したことを踏まえて、以下のとおりとする。

「時間外労働の上限規制」

週四〇時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、月四五時間、かつ、年三六〇時間とし、違反には以下の特例の場合を除いて罰則を課す。特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることができない時間外労働時間を年七二〇時間(月平均六〇時間)とする。かつ、年七二〇時間以内において、一時的に事務量が增加する場合について、最低限を上回ることができない上限を設ける。

この上限について、①二か月、三か月、四か月、五か月、六か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、八〇時間以内を満たさなければならぬとする。②単月では、休日労働を含んで一〇〇時間未満を満たさなければならぬとする。③加えて、時間外労働の限度の原則は、月四五時間、かつ、年三六〇時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年六回を上限とする。

二 三六協定による青天井の残業制から罰則付き絶対制限へ

上記の「働き方改革実行計画」

に基づき労働基準法(以下

「労基法」)が改正され、「時間外労働の上限制限」が立法化された。すなわち、わが国の現行の法定労働時間は週四〇時間、一日八時間が原則で(労基法三二条)あり、この時間を超える労働は違反となる制度となつてゐる。しかしながら、改正前の労基法においては同三六条所定の「時間外及び休日の労働に係る協定」(以下「三六協定」という)を締結することにより、例外的にこれを延長することが認められていた。(なお、ここでの「時間外労働」とは法定時間の一週四〇時間、一日八時間を超える労働をいい、「休日労働」とは法定休日労働をさす)。

そして、三六協定よって延長することが可能な労働時間の上限は、法改正前は時間外労働等の「限度の基準」を定めた厚生労働省の告示(「限度基準告示」という)によつて定められていたものの、これはあくまで労働基準監督署等の行政官庁が行政指導を行う際の目安に過ぎず、法律上の労働時間の絶対的な上限ではなく、法的に時間外の限度は存在しなかった。

しかし、いわゆる過労死や過労自殺といったことを惹き起こす長時間労働

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!

働が社会問題になる中、上記の労働時間の制限に関する改正の議論において、新たな規制として次のとおり立法された。

すなわち、従来は、三六協定さえ締結して届け出れば、当該協定で定めた時間外労働については法律上の制限がなく、いわば「青天井」の時間外労働が可能な状態であった。そこで今回の働き方改革においては、長時間労働の是正のため「働き方改革を推進するため関係法律の整備における法律」（以下「働き方改革整備法」）が制定され（平成三〇年七月六日公布）、労働基準法が改正され、三六協定による場合においても、時間外労働の上限規制が行われ、大企業については二〇一九（平成三二）年四月一日から、中小企業については二〇二〇（令和二年）四月一日から

【図表1】 改正法による時間外労働の限度時間の制限の内容

法定労働時間 ・休日	1日について法定労働時間：8時間 1週について法定労働時間：40時間 （特定措置対象事業場：44時間） 休日：1週1日又は4週4日
（これを超える時間外労働及び法定休日労働には36協定の締結・届出が必要）	（注）常時10人未満の ①商業・賃貸・理容 ②映画・演劇・興業 ③病院・診療所 ④旅館・料理・接客・娯楽
（一般の36協定の場合）	労働協定による延長時間の制限 1ヶ月について法定時間を超える延長時間：45時間（1日の制限はない） 1年について法定時間を超える延長時間：360時間 1ヶ月毎の起算日の協定
（特別条項の36協定の場合）	変形労働時間制の場合の限度時間 3ヶ月を超える変形制の労働時間：11ヶ月について法定時間を超えて：42時間の労働時間 1年について #
（協定の有無を問わない）	臨時的事業上の特別事情による労働協定に基づく延長時間 1年間について法定時間を超える延長時間：720時間（1年間に6ヵ月まで） （特別協定があっても適用） 絶対的限度時間 （この絶対的限度時間には休日労働を含む） ①休日労働を含み、1ヵ月で100時間未満 ②休日労働を含み、2～6ヵ月の各期間を区分した期間につき平均で1ヵ月80時間以内

「第一項の協定（注：三六協定）においては、第二項各号（注：一般協定）に掲げるもののほか、当該事業場における通常見ることのできな業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間（注：特別三六協定をした時間を含め

一〇〇時間未満の範囲内に限る。）並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間（同号に関して協定した時間を含め七二〇時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四五時間（一年単位の変形労働時間制対象期間として三箇月を超えること）ができる月数（一年について六箇月以内に限る）を定めなければならない。（同条五項）とされた。すなわち、この内容は図表1のとおりである。

労基法では、休日労働と時間外労働は区別されており、この三六協定に定める一ヵ月について四五時間、一年について三六〇時間、特別協定による一年七二〇時間という時間外労働の制限時間には、休日（法定休日に限る）に労働した時間は含まれない。休日労働はあくまでも日数の付与義務であり、労働時間の制限には服するものではないためであり、時間外労働とは別個のものとして扱われている。

三 絶対的時間外労働の規制は一年間七二〇時間以内でも法違反

今回の法改正による時間外労働の規制で特筆すべきは、三六協定によっても許されない絶対的時間外労働の制限を定めたことである。それは、「脳・心臓疾患の労災認定基準（平一三・二二・一二付け

施行された。その内容は、「時間外労働を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において限度を超えない時間に限る。」（同法第三三六条三項）ものとし、協定により「対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間」（同条二項四号）の限度時間及び一年について三六〇時間（一年単位の変形労働時間制の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させること）が一箇月について四五時間（一年単位の変形労働時間制対象期間として三箇月を超えること）ができる月数（一年について六箇月以内に限る）を定めなければならない。（同条五項）とされた。すなわち、この内容は図表1のとおりである。

基発第一〇六三号」の通達により、次のような認定基準が定められていること、関連性を重視したものである。

イ 発症前一〜六ヵ月にわたって一ヵ月当たりおおむね四五時間以内の時間外労働の場合、脳・心臓疾患の発症との関連性が弱いこと。

ロ 発症前一ヵ月におおむね一〇〇時間を超える時間外労働が認められる場合、又は発症前二〜六ヵ月にわたって一ヵ月当たりおおむね八〇時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと判断されること（注：右は実労働時間で一週四〇時間を超える時間をいい、疲労による身体的影響に着目するため休日の労働時間も含む）。

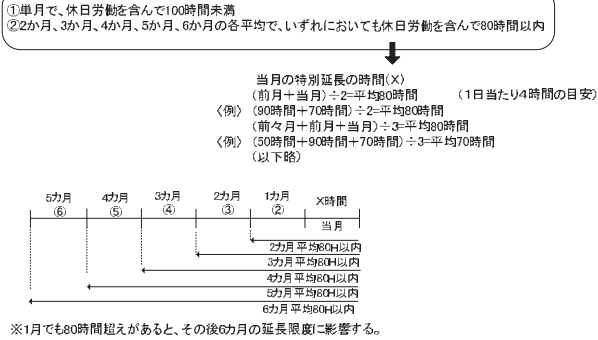
そこで、改正労基法では、第三六条六項において「使用者は、第一項の協定（注：三六協定）で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であっても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。」とし、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間は、一〇〇時間未満であること（同条六項二号）。②対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に、当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させた時間の一箇月当たりの平均時間は、八〇時間を超えないこと（同条六項三号）。

法規制	時間外労働の法違反成立の内容
①年間の絶対的な上限 (36条5項違反)	休日労働を除き、720時間以内 (法第32条違反)
②1ヵ月の絶対的な上限 (36条5項、6項2号違反)	休日労働を含め、100時間未満 (法第36条6項違反)
③連続月の平均の絶対的な上限 (36条6項3号違反)	休日労働を含め、連続月(2～6ヵ月)の平均80時間以内 (法第36条6項違反)

とされた（図表2参照）。この時間外労働時間の規制は、絶対的規制であつて、したがつて、それは、三六協定の限度時間ともなっていない。そしてこの時間には、健康保持の観点から休日に労働した時間も含むものと定められている点に注意しなければならない（次表）。

そして、本条違反については、三六協定を超えて労働させた場合には、同法第三二条の労働時間の制限違反として「六箇月以下の懲役又は三〇万円以下の罰金」に処せられるところ、それとは別に同じ量刑の罰則（同法二一九条一号）が上記①、②に違反した場合には適用されると定められている。このように、三六協定違反による法三二条違反の罪とは別の罰則の適用がなされ、両方に違反した場合の罪は、それぞれ独立した法違反として刑法上の併合罪となる。

【図表2】 絶対的時間外労働の規制



第〇〇条(時間外・休日労働の制限)

1. 従業員は、会社の指示又は承認がなければ、時間外労働、休日労働、深夜労働をしてはならない。
2. やむを得ない緊急の業務などで上司の指示・承認を得ることができなかったときは、翌日必ず届出で承認を得ること。指示又は承認(後日の承認を含む。)に基づかない労働は、指揮命令を逸脱した勝手な労働であり、労働時間には該当しない。
3. 時間外労働時間(実労働時間をいう)は、所轄労働基準監督署長に届出た労働基準法第36条による労使協定(以下「36協定」という。))により次のとおりとし、これを超える労働をしてはならない。
 - (1) 通常の業務繁忙の場合 1ヵ月45時間、1年360時間以内
 - (2) 特別事情による臨時繁忙の場合 1年720時間以内(年6ヵ月以内)
4. 前項による時間外労働であっても、休日(法定休日に限る)労働の労働時間を加え、次の時間を超える時間外・休日の労働をしてはならない。
 - (1) 1ヵ月100時間以上となる時間外労働
 - (2) 年間を通じ、どの月も、当月より前の2ヵ月、3ヵ月、4ヵ月、5ヵ月、6ヵ月の各区分の通算期間において、いずれの期間においても、1ヵ月平均80時間を超える時間外労働

このような罰則のことに触れたのは、刑事的には、「月単位の時間外労働違反規定はなく、時間外労働違反は週単位にしなければ処罰できない」として無罪」とされた判例があるからである。それは、「三六協定違反」として「一ヵ月の三六協定時間を超えて労働させたこと」を有罪と認定した一審(京都地裁 平一八・一一・一五判決)があったためである。ところが、控訴審の判決(大阪高裁 平一九・九・一二判決 近若石油事件)において「原審は、月単位の時間外労働協定違反の事実を認定したものであるが、労働基準法三三條一項は週単位の時間外労働を規制するものであって、月単位の時間外労働には直接の規制は設

けておらず、また、いわゆる三六協定違反については罰則が設けられていないから、月単位の時間外労働協定違反の事実が犯罪を構成しない事実であり、被告人は無罪」との判示をしたものである。

四 違法な時間外労働を禁ずる就業規則例

今回の改正は「働き方改革」を推進するためのものであり、前述したとおり「かつての『モレ社員』という考え方自体が否定される日本にしていく。」との政府の決意からスタートし、わが国の企業文化を見直していこうとするものである。

そこで、時間外労働や休日労働は使用者が命ずるものであるから、

使用者に対し禁止すればそれで足りるという面があることも事実である。

しかしながら、具体的に時間外労働等を命ずるのは上司等管理者であるが、労働者自身もその旨の自覚も必要である。それは、「長時間労働はダメ」という強い決意の下で今回の改正を実施するという「改革」が求められているからである。

そうすると、使用者は当然のこととして、労働者ともに守らなければならない絶対的な時間外労働の規制であるから、これを就業規則化して、企業内規範とすべきであると解するものである。

そこで、その一例を示すと次のとおりである。

テレワークと労働義務の特質
弁護士 安西 愈

テレワークと経営者の不安

いわゆるオーナー経営者の話しを聞くと、本音としてはテレワークについて従業員の労務管理等に不安を持っている人が多い。それは、労働契約の本質からきているところでありやむを得ない面がある。

労働契約は、そもそも「労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払う」とこの合意により成立するものだから、他の取引契約とはちがいが何を給付するかが契約上具体的に何も定まっておらず、要するに労務を提供する(使用者の指揮命令下で働く)という契約であって、その内容は不特定である。

したがって、仕事の完成を目的とする請負契約や一定の事務処理の完遂を目的とする委任のように、指揮命令がなくとも仕事はかつちり完成する義務があるものとは異なる。

そのため、例え業務の完遂や売上の目標の達成がなくても、労働者が指揮命令に従って誠実に労働していれば労働契約違反にはならない。

指揮命令と指導教育の重要性

ということとは、労働契約上その提供された労働力をいかに価値あるものとするかは、使用者の指揮命令にかかっており、その価値の向上は指導教育の労務指揮権の発揮にある。

そして、それは企業という組織を基礎に展開されるものであるから、労務の提供は組織・集団に組

インパクト労働法

み込まれて、他の労働者との共同的な遂行となり、企業目的に従い配置・職務の決定、格付、組織分担といった人事管理によって組み合わせられ、これを適格、迅速に機能させるため、企業の秩序、規律が必要で違反した労働者への責任追及や懲戒も行われる。

これらの労働は、人格に基づく精神的肉体的な働きによるものであるから、そこには信頼関係や信義誠実をもった人間関係が構築される。ある面からいえばそれは人格的な共同体ともいえる面がある。その構築は人間関係の触れ合いの中で形成されていく。

テレワークにおける誠実労働義務

テレワークには上司や仲間との集団的な触れ合いがなく、このような人間関係が構築されにくい。

また、わが国の職業能力の形成は、新卒者やそれに近い者を採用して、上司や先輩が鍛えていくことを前提として行われる。また指揮命令も企業組織集団の活動として、現実の人間関係の触れ合いの中で適正に行われ、これを抜きにしたテレワークのような仮想的空間での関係では不十分で、目的を達しないとの経営者の不安があると思われる。

そのためには、平常から労働者に対する、次のような誠実労働義務について教育指導し自律的履行が確保できるように定着しておく必要がある。

①指揮命令に従い適切に業務を遂行する義務、②業務の遂行に必要な注意を払い使用者の利益に配慮し、業務を促進する義務、③職務遂行及び関連の必要な情報についての報告義務、④守秘義務、競争禁止義務、信用保持義務、秩序維持義務、安全衛生作業義務等の確立。



埼玉県からのお知らせ

商業・サービス事業者向けDX推進セミナーの御案内

埼玉県では、ICTの活用により商業・サービス事業者の生産性向上を支援するため、県内各地でDX推進セミナーを企画しています。

本セミナーでは、DXの概要や支援制度、身近な事例などを紹介した後に、ワークショップを行います。当ワークショップでは、ご自身の事業の課題を明確にし、各グループに配置したファシリテーターが参加者の課題解決に有効なITツールの助言をします。課題を改めて認識し、その解決の取組にデジタル技術を活用することで、DXの第一歩となるのではないのでしょうか。ぜひ御参加ください。

詳しくは県ホームページを御覧ください。
<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0802/ict-seminar/0725dx.html>

○問い合わせ先
県商業・サービス産業支援課
(048-830-3754)

埼玉県A・I・O・Tコンソーシアムの御案内

県では、県内企業のA・I技術等の導入・活用を促進し、生産性の向上や新たなビジネスの創出を図るため、企業、大学・研究機関、商工団体、金融機関、自治体等で構成する「埼玉県A・I・O・Tコンソーシアム」を運営しています。本コンソーシアムでは、A・I等

についての講演、研修会のほか、交流会を開催するなど様々な活動を行っています。また、A・Iの活用を支援する会員限定ホームページを開設しています。皆様の積極的な御参加をお待ちしております。詳しくは次のサイトを御覧ください。

<https://www.ai-jp.wasaitama.jp/www/gene/10010000001/index.html>

○問い合わせ先
県次世代産業拠点整備担当
(048-830-3934)

彩カフエinSAITAMA(女性活躍推進のための講演・セミナー)

活躍する女性経営者等によるパネルディスカッション及びセミナーを開催します。

○日時
11月12日(金)13時30分～16時

○講演者
・パネラー① ROSE LABO(株)代表取締役社長 田中綾華氏

・パネラー② (株)ディーアイケイ代表取締役社長 中川怜子氏
・パネラー③ (株)ベンチャーウィスキー グローバルブランドアンバサダー 吉川由美氏
・ファシリテーター兼第2部セミナー講師 (株)エフコネクト 代表取締役 清水亜希子氏

○対象 県内在住または在勤の方
○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
県女性キャリアセンター
(048-601-5810)
<https://www.pref.saitama.lg.jp/swcc/hatarakujobe/saicate.html>

令和3年度後期技能検定制験実施のお知らせ

技能検定は様々な職種で働く人の技能を評価する国家検定制度で、企業や学校で長年にわたり技能の向上に活用されています。

県では、建築大工や機械検査など約40職種の検定を実施します。是非とも御活用ください。

受検するためには、等級ごとに定められた受検資格が必要です。受検申請に関する詳細は、県内各所で配布する受検案内を御確認ください。

○試験日程
令和3年12月～令和4年2月
(検定職種により異なります。)

○受検案内・受検申請書配布場所
県職業能力開発協会(さいたま市浦和区北浦和5-6-15 埼玉県浦和合同庁舎5階)他
○受検申請方法

10月4日(月)～15日(金)に受検申請書を同協会へ提出
○受検手数料(各等級・職種共通)
学科試験のみ… 3,100円
実技試験のみ… 18,200円
実技と学科の両方… 21,300円

※本年4月1日現在35歳未満の2級又は3級実技試験受検者は、受検手数料を9,000円減額します。

○問い合わせ先
受検申請・実施職種について
県職業能力開発協会
(048-829-2802)
<http://www.saitama-vada.or.jp/>

・技能検定制度全般について
県産業人材育成課
(048-830-4602)
<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0811/kenitei/index.html>

①男性向け働き方見直し研修 ②アドバイザー派遣の御案内

①働き方改革を進めるためには、長時間労働を前提とした働き方の見直しや男性の意識改革を図ることが重要です。中小企業診断士が、無料で研修を実施します。

○研修内容
働き方改革関連法の概要
ワークライフバランスの考え方
働き方見直しの実践方法
育児・介護休業制度など

※申込企業の会議室やWEB等で実施します。

②働き方改革に取り組みたい企業に、アドバイザーを無料で派遣します。御希望に応じて、最大4回まで支援させていただきます。

○支援メニュー
在宅勤務やテレワークの導入
同一労働同一賃金の実現
時差出勤制度・フレックスタイム制度導入
男性育児休業の取得促進
社員の年次有給休暇の取得
長時間労働の是正・生産性向上女性の職域拡大の実現 など

○問い合わせ先
一般社団法人埼玉県中小企業診断協会 働き方改革事務局
(048-762-3391)
県多様な働き方推進課
(048-830-3960)

①第3回働き方改革セミナー(テーマ:生産性向上)
②第2回テレワークセミナー

働き方改革やテレワークについて講師が解説します。また、先進企業による事例発表やパネルディスカッションを行います。

○日時
①10月22日(金) 14時～16時
②11月11日(木) 14時～16時

○対象 県内企業等にお勤めの方
○定員 各100名(先着順)
○参加方法 オンライン(Zoom)
○サテライト会場
ソニックシティビル
902会議室

○費用 無料
○問い合わせ先
(株)キャリア・マム
※県の事業受託者
(042-400-6886)

県多様な働き方推進課
(048-830-3960)

事業だより

七月二十九日～九月三日

★七月二十九日 第二回SDGs委員会(オンライン)

★八月二〇日 一から始める「日本型インボイス制度」(オンライン)

★九月三日 第二回働き方改革・働きがい向上委員会「職場で進める女性活躍」

★九月九日～一〇日 第一種・第二種衛生管理者受験対策講座(ソニックシティ)

★九月二十二日 人事・賃金講座(ソニックシティ)

告知版

★第二回トップセミナー

日時 一〇月五日(火)一四時～一五時三〇分

開催 オンライン開催

内容 Amazonで実施した「予測が難しいVUCAの時代に、企業価値向上につなげる「パーパス・ブランディング」

講師 Astory合同会社代表 小西みさを氏(元アマゾンジャパン広報本部長)

★第四回トップセミナー

日時 一〇月二二日(木)一四時～一五時三〇分

開催 オンライン開催

内容 社員が辞めない会社はどこが違うのか?「リテンション・マネジメント(社員の定着術)」を学ぶ

講師 青山学院大学経営学部教授 山本 寛氏

★新入社員フォローアップ研修

日時 一〇月二五日(月)九時三〇分～一六時四五分

会場 ソニックシティ四〇一・四〇二・四〇三

内容 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

講師 りそな総合研究所(株)パートナー講師 古澤美奈子氏

★第二回特別セミナー

日時 一〇月二六日(火)一四時三〇分～一六時三〇分

会場 ソニックシティ四〇三・四〇四

内容 中小企業向けDX推進セミナー(株)アルガリ代表取締役 岩田昇資氏

講師 経済産業省 関東経済産業局 地域経済部長 中嶋重光氏

★第三回トップセミナー

日時 一〇月二八日(木)一三時～一六時三〇分

会場 ソニックシティ四〇三・四〇四

内容 「SDGsの本質」を体験的に理解するワークショップ(カードゲーム「2030SDGs」)を体験し、自社の取組みに活かす(社)イマコラボマスターファシリテーター 榎田綾子氏

講師 シリテーター 榎田綾子氏

★第五回トップセミナー

日時 一〇月四日(木)一四時～一六時三〇分

開催 オンライン開催

内容 インノベーション組織のつくり方「持続可能性」の高い組織とは?

講師 i-Labマネージングディレクター(代表取締役)横田幸信氏

★年末調整実務セミナー

日時 一〇月二二日(金)一三時三〇分～一六時三〇分

会場 ソニックシティ四〇一・四〇二

講師 特定社会保険労務士 小島信一氏

★第一回原会長杯争奪戦会員親睦ゴルフ大会

日時 一〇月二二日(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

★四地区共催地区協議会

日時 一〇月二七日(水)一四時～一六時三〇分

会場 TKPガーデンシティPREMIUM及びオンライン

内容 地域の活性化、持続可能なまちづくりを目指して

講師 埼玉大学基盤教育センター教授 石坂 督規氏

★埼玉大学特別公開講座

日時 一〇月二〇日(金)一四時～一六時三〇分

会場 埼玉環境部環境未来局長 末柄 勝朗氏・参事兼エネルギー環境課長 石塚智弘氏

★障害者雇用促進セミナー

日時 一〇月二九日(金)一四時～一六時三〇分

開催 オンライン開催

内容 経営戦略としての障害者雇用

講師 横浜国立大学都市社会文化研究科教授 影山摩子氏

★発達障害者雇用に向けた企業支援セミナー

日時 一〇月二六日(金)一三時～一六時三〇分

会場 ソニックシティ四〇一・四〇二

講師 埼玉県発達障害者支援センター「まほろば」相談員 及川 毅氏

★発達障害者雇用に向けた企業支援セミナー

日時 一〇月二六日(金)一三時～一六時三〇分

会場 ソニックシティ四〇一・四〇二

講師 埼玉労働局職業安定部職業対策課課長補佐 澤田貴樹氏

★労働法実務対応講座

日時 一〇月二六日(月)一四時～一六時三〇分

会場 ソニックシティ四〇一・四〇二

講師 働き方改革における労働時間管理 石嵩・山中総合法律事務所パートナー弁護士 塚越賢一

講師 埼玉大学特別公開講座 郎氏

★埼玉大学特別公開講座

日時 一〇月二〇日(金)一四時～一六時三〇分

会場 埼玉大学総合研究棟シアター教室

内容 新しい生活様式を見据えたイノベーション技術の探索

講師 埼玉大学大学院理工学研究科准教授 幡野 健氏、助教 松下隆彦氏

★新入会のご案内

日時 一〇月二六日(金)一三時～一六時三〇分

会場 ソニックシティ四〇一・四〇二

講師 埼玉労働局職業安定部職業対策課課長補佐 澤田貴樹氏

★発達障害者雇用に向けた企業支援セミナー

日時 一〇月二六日(金)一三時～一六時三〇分

会場 ソニックシティ四〇一・四〇二

講師 埼玉労働局職業安定部職業対策課課長補佐 澤田貴樹氏

★労働法実務対応講座

日時 一〇月二六日(月)一四時～一六時三〇分

会場 ソニックシティ四〇一・四〇二

講師 働き方改革における労働時間管理 石嵩・山中総合法律事務所パートナー弁護士 塚越賢一

★代表者変更

日時 一〇月二六日(月)一四時～一六時三〇分

会場 ソニックシティ四〇一・四〇二

講師 働き方改革における労働時間管理 石嵩・山中総合法律事務所パートナー弁護士 塚越賢一

★代表者変更

日時 一〇月二六日(月)一四時～一六時三〇分

会場 ソニックシティ四〇一・四〇二

講師 働き方改革における労働時間管理 石嵩・山中総合法律事務所パートナー弁護士 塚越賢一

★代表者変更

日時 一〇月二六日(月)一四時～一六時三〇分

会場 ソニックシティ四〇一・四〇二

講師 働き方改革における労働時間管理 石嵩・山中総合法律事務所パートナー弁護士 塚越賢一

一般財団法人さいたま住宅検査センター

理事 長 福島 克季(旧 岩崎 康夫)

サイボー(株) 代表取締役社長 飯塚 榮(旧 飯塚 剛司)

ジェエコー(株) 代表取締役社長 熊澤 克浩(旧 杉浦さとし)

(株)セイスイ 代表取締役 島 昌志(旧 島 文雄)

(株)ドコモCS 埼玉支店長 角 誠司(旧 藤間 良樹)

(株)山三電業 代表取締役 新里 勝(旧 山口 幸男)

(株)山三電業 代表取締役 新里 勝(旧 山口 幸男)

(株)山三電業 代表取締役 新里 勝(旧 山口 幸男)

(株)山三電業 代表取締役 新里 勝(旧 山口 幸男)

(株)山三電業 代表取締役 新里 勝(旧 山口 幸男)

(株)山三電業 代表取締役 新里 勝(旧 山口 幸男)

(株)山三電業 代表取締役 新里 勝(旧 山口 幸男)

(株)山三電業 代表取締役 新里 勝(旧 山口 幸男)

(株)山三電業 代表取締役 新里 勝(旧 山口 幸男)

(株)山三電業 代表取締役 新里 勝(旧 山口 幸男)

(株)山三電業 代表取締役 新里 勝(旧 山口 幸男)

(株)山三電業 代表取締役 新里 勝(旧 山口 幸男)

(株)山三電業 代表取締役 新里 勝(旧 山口 幸男)

(株)山三電業 代表取締役 新里 勝(旧 山口 幸男)

(株)山三電業 代表取締役 新里 勝(旧 山口 幸男)

(株)山三電業 代表取締役 新里 勝(旧 山口 幸男)

(株)山三電業 代表取締役 新里 勝(旧 山口 幸男)

(株)山三電業 代表取締役 新里 勝(旧 山口 幸男)

(株)山三電業 代表取締役 新里 勝(旧 山口 幸男)

(株)山三電業 代表取締役 新里 勝(旧 山口 幸男)

(株)山三電業 代表取締役 新里 勝(旧 山口 幸男)

(株)山三電業 代表取締役 新里 勝(旧 山口 幸男)

(株)山三電業 代表取締役 新里 勝(旧 山口 幸男)

(株)山三電業 代表取締役 新里 勝(旧 山口 幸男)