

埼玉経協

SAITAMA Employers' Association

ニュース

[CONTENTS]

- 02 令和4年度 定時総会開催 ～定時総会写真～ 講演会の概要
- 06 令和4年度 第1回理事会・幹事会 ～講演会の概要
- 07 埼玉県産業労働部主要施策説明会
- 07 ウクライナ難民支援の寄付贈呈
- 08 令和4年度 第1回「人事・賃金講座」
- 08 **第1回SDGs委員会**
「社会課題解決と企業活動をどう結びつけるかを考える」
- 09 安西愈弁護士による「労働法解説講座」
- 10 令和4年度「労働法実務講座」
- 11 紙上名刺交換会（暑中お見舞い申し上げます）
- 14 2022年度 新卒採用動向、賃金改定状況調査
- 16 **青年経営者部会** 総会、6月例会
- 18 会員親睦ゴルフ大会
- 19 高校生等の就職支援要請
- 20 外国人留学生対象企業説明会
- 20 若年者対象就職面接会
- 21 科学の甲子園 協賛のお願い
- 21 ワンポイント労働法
- 22 埼玉大学研究者との出会いの広場
- 23 「ものづくり大学」へようこそ
- 25 埼玉県からのお知らせ
- 26 新規入会会員の紹介
- 28 告知版、会員の動き、書籍広告



令和4年度定時総会

》 令和4年度定時総会

新副会長に細田千恵氏（東京ガスネットワーク （株）埼玉支社長）を選任、令和3年度事業・決算 報告、令和4年度事業計画等全議案を承認 「参加型」のハイブリッド型社員総会形式で開催



開会挨拶をする原敏成会長

日時 5月18日(水)

場所 パレスホテル大宮

参加者 来場 93名、Web 28名

講師 特別講演 予祝メンタルトレーナー
大嶋啓介氏

第1部は、原会長の開会挨拶に続いて、ご来賓の清水勇人さいたま市長から祝辞を頂戴し、祝電の披露、定足数確認後、原会長が議長となり、審議が進められた。

令和3年度事業報告、令和3年度決算報告、令和4年度事業計画、令和4年度収支予算、副会長の選任など、以下の議案すべてが原案通り承認された。

【議案】

1. 令和3年度事業報告
2. 令和3年度決算報告
3. 令和4年度事業計画
4. 令和4年度収支予算
5. 理事の選任
6. 副会長の選任

以上の第6号議案まで承認され、議案審議が終了した後、新理事・副会長に選任された細田千恵東京ガスネットワーク(株)埼玉支社長の紹介が行われた。

続いて、原会長から新規会員をご紹介いただいた3名の方々に対し、感謝状の贈呈が行われた。

- ・福岡聡氏（株）埼玉りそな銀行代表取締役社長）
- ・加藤喜久雄氏（株）武蔵野銀行取締役会長）
- ・吉田信行氏（野村証券(株)さいたま支店長）

その後、事務局報告が行われ、総会の部を終了した。第2部の「特別講演」の部では、予祝メンタルトレーナーの大嶋啓介氏より「究極のリーダーセミナー～成果の出せる本気のチーム創り」と題してご講演いただいた。（講演概要は別記）

講演終了後、ご来賓として駆け付けていただいた大野元裕埼玉県知事から祝辞を頂戴した。

さらにその後、約3年ぶりとなる立食形式の懇親会をコロナ感染予防措置を講じながら開催し、リアル

での久しぶりの懇談に会話も弾み、和やかな雰囲気の中で令和4年度定時総会は閉会した。

令和4年度定時総会 原会長開会挨拶

会長の原でございます。令和4年度定時総会の開会に当たり、一言ご挨拶をさせていただきます。

初めに、会員の皆様におかれましては、大変お忙しい中ご出席を賜り、誠にありがとうございます。また、Zoomでご参加の皆様におかれましても、重ねて感謝申し上げます。

加えまして、後ほどいらっしゃる埼玉県知事 大野元裕様、ご出席をいただいております、さいたま市長 清水勇人様におかれましては、ご多忙の折にもかかわらずご来賓としてご臨席を賜り、深く感謝申し上げます。

さて、ロシアによるウクライナ侵攻が開始されてから、既に3ヶ月が過ぎようとしていますが、未だ停戦の兆しが見えない状況が続いています。プーチン大統領はロシアに脅威となる国への核兵器の使用も辞さない構えを示唆するとともに、東欧のポーランドとブルガリアへの天然ガス供給を止めるなど、核とエネルギーで北欧を威嚇しています。

国連のグテーレス事務総長による停戦仲介の動きもありましたが、残念なことに国連の仲介役としての限界を印象付ける結果となり、ロシアの侵攻を止められないまま戦闘が激化する懸念が強まっています。

こうした中、国内ではウクライナ侵攻に伴う影響に円安が加わり、資源高・食料高に拍車がかかっており、企業経営と家計両面に負の影響を及ぼしています。先月急遽実施させていただいた「ロシアによるウクライナ侵攻に伴う影響についての緊急調査」においても、会員から原油・原材料高に対応した対策の実効性を高

めることに関するご意見を数多くいただきましたので、会員の生の声を大野知事が主催する戦略会議でお伝えして参りました。

また、新型コロナウイルス感染症の流行も続いており、人類は歴史的な困難に直面しています。当協会は昨年度ポストコロナを見据えたデジタルトランスフォーメーションに関する事業や、働き手の自律性を重視した多様で柔軟な働き方の推進、テレワークの急速な普及に伴う諸課題についての事業などを展開して参りました。

この後の議案審議の中でご説明させていただきますが、今年度につきましても、新型コロナの影響が長期化する上に、ロシアのウクライナ侵攻によるさまざまな影響が加わり景気の先行きが極めて不透明な中、多様で柔軟な働き方の推進や、ポストコロナに向けたデジタルトランスフォーメーション・グリーントラストフォーメーションの実現、改正高年齢者雇用安定法／改正育児・介護休業法／労働施策総合推進法への対応など、昨年12月に実施した会員アンケートの調査結果なども踏まえ、一層充実した事業を展開して参りたいと考えております。

ご存知の通り、昨年150周年を迎えた埼玉県は大野知事のリーダーシップの下に、“あらゆる人に居場所があり、活躍でき、安心して暮らせる社会である「日本一暮らしやすい埼玉」を目指す”新たな5か年計画を作成されました。

さいたま市におかれましては、市の未来を見据えた全市的なまちづくりの観点から、令和13年度に新庁舎の移転整備を目指す議案が先日可決され、基本計画策定に向け準備を開始されました。

どちらも時代の転換点にあたり、将来を見据え、あるべき姿の実現の向けた欠かすことのできない取組であり、本会としましても、目指すべき将来像の実現に向け、会員の皆様とともに協働して参りたいと考えております。

本会の将来を展望いたしますと、経営基盤の拡充、機能サービスの更なる充実など、まだまだ課題が山積しております。これら課題解決のためにも、引き続きのご支援、ご協力を切にお願い申し上げます。

結びに、会員の皆様のご繁栄と、ご臨席の皆様方の益々のご健勝をご祈念申し上げ、開会のご挨拶とさせていただきます。



清水勇人さいたま市長から祝辞



議長を務める原敏成会長



大野元裕埼玉県知事からの祝辞



松本伸一郎監事による監査報告

》 令和4年度定時総会写真



総会の様子



新理事・副会長に選任された
東京ガスネットワーク(株) 細田千恵埼玉支社長



新規会員紹介の感謝状贈呈
(株)埼玉りそな銀行
福岡聡代表取締役社長



新規会員紹介の感謝状贈呈
野村証券(株)
吉田信行さいたま支店長



新規会員紹介の感謝状贈呈
(株)武蔵野銀行
加藤喜久雄代表取締役会長



新規会員紹介の感謝状贈呈
3名と原敏成会長との記念写真



懇親会の部 開宴の挨拶
日本ピストリング(株)
高橋輝夫代表取締役社長



懇親会の部 中締め
むさし証券(株)
小高富士夫代表取締役会長



懇親会の中締め

》令和4年度定時総会 特別講演 究極のリーダーセミナー ～成果の出せる本気のチーム創り～

日時 5月18日(水)
参加者 来場93名、Web28名
場所 パレスホテル大宮
講師 予祝メンタルトレーナー 大嶋啓介氏



特別講演を行った
予祝メンタルトレーナー
大嶋啓介氏

■ リーダーのメンタルが9割

リーダーのメンタルが組織・チームのエネルギーを左右し、結果・成果を大きく変える。

経営者・幹部こそが特にメンタルトレーニングが必要である。社員の多くが「自分はここまでだ」と可能性を自らブロックしている。この状態を解消することが経営者・幹部が行うべき組織づくりの一步である。

■ 人間の可能性は年齢に関係なく「今の力の3万倍」

可能性とは潜在能力、社員の潜在能力を引き出すためには経営者・幹部が脳の仕組みを知ること。

理想を現実にする社員とそうではない社員との差は脳科学的な見解として「思い込み」の差である。脳に「できる」と入力しているか、「できない」と入力しているかで結果は変わる。しかし、経営者や幹部がネガティブな「思い込み」をすることで社員や部下の可能性を摘んでしまうケースが多い。社員の可能性を信じ、社員の脳が喜ぶ（仕事が楽しい、ワクワクする）状態にすることが大事である。

そのためには、経営者・幹部は「5つのワクワク」を実践することが効果的である。

■ 5つのワクワク

①目標にワクワク

「やらなければならない」という恐怖が中間管理職や社員の原動力にならないよう目標設定をする。

②仕事にワクワク

仕事が楽しいという状態や環境を作る。

③困難にワクワク

問題が起きたときほど社員はリーダーの姿を見る。困難をチャンスと捉えるリーダーの姿勢が大事である。

④可能性にワクワク

「社員は伸びる」と経営層は常に社員を信じること。

⑤喜ばせることにワクワク

可能性を強烈に引き出す脳科学的な方法は「誰かを喜ばしたい」というスイッチである。

■ 参加者感想

- 組織づくり、チームづくりをするうえで大変参考になる講演であった。
- 中間管理職や社員を「ワクワク」させる前に、自身を含めた経営層がまずは「ワクワク」しなければならないということを学ぶことができた。



特別講演
「究極のリーダーセミナー
～成果の出せる本気のチーム創り～」

令和4年度第1回理事会・幹事会

》令和4年度第1回理事会・幹事会をハイブリッドで開催

令和3年度事業・決算報告、新理事・副会長の選任を満場一致で承認 新副会長には細田千恵氏（東京ガスネットワーク(株)埼玉支社長）を選任

日時 4月19日(火) **場所** パレスホテル大宮・チェリールーム

参加者 41名 **講師** 東京大学大学院工学系研究科 人工物工学研究センター教授 梅田 靖氏



議長を務める原敏成会長

令和4年度第1回理事会・幹事会をハイブリッド方式令和4年度第1回理事会・幹事会をハイブリッド方式により開催し、会場とWebの参加を合わせて、理事21名、監事2名、常任幹事・幹事も含め41名が出席し、5議案について原案通りご承認いただくとともに、報告事項についてもご了解いただいた。

議案・報告は次の通り。

1. 令和3年度事業報告
2. 令和3年度決算報告
3. 理事の選任
4. 副会長の選任
5. 令和4年度定時総会の招集



理事会・幹事会の様子

(報告事項) ①新規会員ご紹介者への感謝状贈呈の件
②その他

報告事項まで承認後、新副会長に内定した細田千恵氏（東京ガスネットワーク(株)埼玉支社支社長）をご紹介し、理事会・幹事会は閉会した。

その後、東京大学大学院工学系研究科 人工物工学研究センター教授の梅田靖氏が『サーキュラーエコノミー：循環経済がビジネスを変える』と題して講演会を行い、講演会は一般会員の方もオンラインで視聴した。—講演概要は別記—



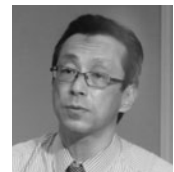
新副会長に内定した東京ガスネットワーク(株)埼玉支社長の細田千恵氏

》講演会

サーキュラーエコノミー 循環経済がビジネスを変える

日時 4月19日(火) **場所** パレスホテル大宮

参加者 45名 **講師** 東京大学大学院工学系研究科 人工物工学研究センター教授 梅田 靖氏



梅田 靖氏

■サーキュラーエコノミー（CE）とは

廃棄物量を押さえたり、シェアリングしたり、再利用や資源のリサイクルを促進したりする循環型経済。

■現状分析

サステナビリティを企業活動の「中心に」取り込まないとやっていけない時代となってきた。カーボンニュートラルの実現や、資源循環が経済的に成立する経済システムの構築に向けた取組が進んでいる。欧州ではCEが経営の意思決定や各事業に浸透してきている。

■Vision-Meso-Seeds モデル

持続可能社会像から要素技術への展開ではなく、中間層である社会・企業組織・ライフスタイル・産業構造等をデザインし、技術を実装させることが重要である。

■メゾレベルをデザインするための考え方

①製品のライフサイクル設計。例えば「ペン自体の再生」か「インク交換」か、目的によって循環設計は異なる。

②製品サービスシステム。シェアリングやメンテナンスなどを通し、環境負荷の軽減やEPR(拡大生産者責任)を果たせる。

③循環プロバイダー。循環を適切に構築しビジネスとして成立させるため、企業や自治体、様々な専門家集団を巻き込み、循環システムを作ることが大切。

■まとめ

欧州はCEの世界を作ろうとしている。また今後、アジア諸国が舵を切る可能性もある。CEに転換した時のためにもスモールスタートで本業とは別にトライアルを実施することが必要ではないだろうか。

》令和4年度埼玉県施策説明会

埼玉県産業労働部主要施策説明会

日時 4月21日(木)

場所 大宮ソニックシティ

参加者 14名

講師 (左)野尻一敏産業労働部副部長、
(右)山野隆子産業労働部雇用労働局長



令和4年度に埼玉県産業労働部が実施する主要施策を理解するため、説明会を開催した。

野尻一敏産業労働部副部長より、「埼玉県の産業労働の概要」「変化に向き合う中小企業・小規模事業者の支援」「次世代産業の振興」「海外ビジネス展開支援の強化」「産業集積の推進」「商業・サービス産業の育成」をテーマに説明が行われた。

県内中小企業者が経済環境の変化に対応し、持続的な発展が図れるよう、各種施策を展開することに触れ、DX推進支援、事業再構築や事業承継、受注機会の創出といった中小企業支援について説明いただいた。

また、次世代ものづくり産業支援、JETROとの連携強化、企業誘致などについても説明いただいた。

続いて、山野隆子産業労働部雇用労働局長より、「中小企業向け制度融資」「魅力ある観光の推進」「就業支援強化と人材確保」「高齢者・女性の就業支援」「多様な働き方の推進と働きやすい職場環境の整備」「産業人材の確保・育成」をテーマに説明が行われた。

感染症の影響を受けた中小企業に対して金融支援の

円滑化を目的とした伴走支援型経営改善資金の創設、VTuberやeスポーツを活用した物産観光のPR、観光プロモーション戦略会議等について説明いただいた。

また、県内の雇用情勢や今後の雇用対策の方向性等に触れ、埼玉しごとセンターにおける幅広い世代の就業支援や中小企業の人材確保支援、県内企業のデジタル人材確保支援、男性育児休業取得促進や企業内保育所の設置促進などについても説明いただいた。

説明会終了後は、参加者から積極的に個別質問や意見交換が行われ、県の施策に対する期待や関心の高さがうかがえた。



①説明会の様子



②説明会の様子

》ウクライナ人道危機救援金の寄付に対する感謝状贈呈式

日本赤十字社 「ウクライナ人道危機救援金」へ 100万円の寄付

日時 4月18日(月)

場所 埼玉県庁・知事室

参加者 5名



大野元裕埼玉県知事(右)と原敏成本会会長(左)

本会は、ウクライナでの人道危機の影響を受けている人々を支援するため、日本赤十字社に100万円を寄付した。4月18日、会を代表して原敏成会長から日本赤十字社県支部長でもある大野元裕埼玉県知事に目録が手交され、知事からは感謝状が贈呈された。

贈呈式には、県民生活部長と県民広報課長、本会専

務理事も同席し、大野知事は「県も避難民の受入を行っていくが、継続して滞在する可能性があるため、しっかり支援を行いたい」と説明。原会長は「ウクライナ危機で苦しんでいる人々のために寄付金を役立ててほしい」と期待を寄せた。

セミナー開催結果

》令和4年度『人事・賃金講座』

仕事基準の納得性を高める人事考課制度

～年功的運用から脱却し、納得性の高い考課制度設計のポイント～

日時 4月25日(月) 場所 大宮ソニックシティ

参加者 15名 講師 経団連事業サービス・人事賃金センター長 平田 武 氏



平田 武 講師

企業を取り巻く環境は大きく変化し、人事制度の職務・成果主義志向が強まる中、運用の鍵を握る人事考課制度の基本とあり方をわかりやすく解説するため、令和4年度の『人事・賃金講座』は、仕事基準の納得性を高める人事考課制度をテーマに開催した。

講師は昨年度に引き続き、経団連事業サービス・人事賃金センター長の平田武氏にお願いし、年功的運用から脱却し、納得性の高い考課制度設計のポイントを紹介いただいた。

【解説した主な内容】

I 仕事・役割・貢献度を基軸とした人事・賃金処遇制度の構築

1. 上記を実現する人事考課とは

2. 従来の人事考課の問題点
3. 新しい人事考課制度の特徴

II 人事考課の仕組みと考課基準の設定

1. 能力考課基準
2. 業績考課基準
3. 職務行動・態度・意欲考課基準

人事考課は、考課者も被考課者も全てが納得できるような制度設計は非常に難しく、企業の人事部門にとっても手間と時間のかかる大きな課題となっている。

「米国では評価制度の廃止論も出ているが、まだ少数派で、日本では、納得性のある仕事基準への見直しと年功的運用からの早急な脱却が望ましい」とまとめた。

》令和4年度第1回SDGs委員会

SDGs 導入研修

日時 5月16日(月) 場所 大宮ソニックシティ

参加者 32名 講師 株式会社インソース 百瀬 裕也 氏



百瀬 裕也 氏

SDGs への対応が重要な経営課題となるなか、取組を進めていく上で課題が多いのが現状である。そこで、環境分析を通して自組織への影響を考え、実際に組織の現場で具体的に何を考え行動していくべきかを企業経営の目線で捉えて、SDGs 経営の実現プロセスを考えるための研修を、株式会社インソースの百瀬裕也氏を講師に迎え、開催した。

■ SDGs を正しく知る

SDGs に関する基本事項、SDGs の歴史や世界における進捗状況、SDGs と企業価値の関係を学んだ。

また、参加者同士で SDGs について知っていることを共有し、自組織への影響を考えるワークを行った。

■ SDGs 時代を見据えた環境分析

SDGs の視点で政治的・経済的・社会的・技術的な様々な外部環境要因の分析についてワークを通して学

び、SDGs における社内外のステークホルダーからの期待について考えた。

また、自社の商品・サービス・業務プロセス等の内部環境分析を行い、現状の自社の強み・弱みを外部環境を踏まえてどのように変化させていくかを考えた。

■ SDGs 経営の実現

持続的な企業価値を意識し、業績を安定・向上させながら、企業活動を行ううえで自組織のマテリアリティ(重要課題)を設定すること、SDGs 経営を経営者や各部門が戦略としてコミットメントすること、体制整備、通常の企業活動の中で業績向上とSDGs 推進の両立を目指す必要性とプロセスを学んだ。



参加者同士によるワークの様子

》安西愈弁護士による「労働法解説講座」

『採用から退職までの法律実務 (改訂第17版)』発行記念!!

著者 安西愈弁護士が 企業の人事・労務管理のポイントを解説

日時 5月25日(水)

場所 大宮ソニックシティ

参加者 31名

講師 安西法律事務所所長 あんざいまさる 安西愈弁護士



講演をする安西愈弁護士

本会が発行している管理監督者のための『採用から退職までの法律実務』。昭和51年6月に初版を発行し、以来約46年、労働関係法令の改正や最新の判例などにに基づき改訂を重ね、令和4年4月に〔改訂第17版〕としてリニューアルし発行した。

この書籍は、初版から安西愈弁護士に執筆をお願いし、改訂の度に手直し原稿の執筆と、校正などに全面的なご協力をいただき、5年ぶりの全面改訂となった。

今回は改訂第17版発行記念として、著者である安西愈弁護士を講師にお迎えし「労働法解説講座」として、改訂版のポイント解説と人事担当者のための採用から退職までの法律実務のポイントをテーマに解説した。

安西氏は冒頭、本会で保存していた初版本を手にとり、感慨深げに「私は長年に亘り埼玉県に在住していたので、その縁もあり、埼玉県経営者協会が企画した『労働法ゼミナール』や各種『労働法講座』を担当しました。その時に使用した資料や判例などを纏めたのが、この初版本です。今は厚さも数倍となり、内容も充実しました。人事・労務のご担当の方には、実務参考の書としてお手元に置いて活用していただきたい」と述べ、講座へと進んだ。

【安西愈弁護士による「労働法解説講座」概要】

○レジュメ：人事担当者のための採用から退職までの法律実務のポイント（全20頁）

○テキスト：『採用から退職までの法律実務〔改訂第17版〕』（全492頁）

- 第1 わが国の雇用体系の基礎と方向
- 第2 労働契約と労働条件の決定をめぐる留意点
 - 企業一家意識から労働契約へ—
- 第3 職場生活の基礎的法律関係の理解を
- 第4 就業規則をめぐる法律問題

— 就業規則は労働契約と職場の基礎規範—

- 第5 労働時間をめぐる法律問題
- 第6 時間外、休日労働をめぐる法律問題
- 第7 年次有給休暇をめぐらる問題
 - 年間5日の使用者の指定付与義務—
- 第8 人事異動をめぐる法律問題
 - 企業内異動と企業間異動—
- 第9 解雇をめぐる法律問題
- 第10 パート・有期雇用者をめぐる問題
- 第11 いわゆる同一労働同一賃金をめぐる問題
 - 通常社員と短時間（パート）、短期間（有期）社員間の待遇の均衡—
- 第12 ハラスメントをめぐる問題
 - ハラスメントに関する代表的な判例—

安西弁護士は、働き方改革立法後の企業の人事・労務管理のポイントについて力説し、日本の働き方の変革や労働施策総合推進法の方角などについての指針も解説した。



初版本を手に取り紹介する安西愈弁護士



改訂第17版



講演後には
名刺交換の列も

セミナー開催結果

》令和4年度「労働法実務講座」 全3講で開催 ～労務管理上必要な労働法の 実務知識などの理解と学び～

日時 ①6月8日(水) ②6月17日(金) ③6月24日(金)

参加者 ①27名 ②23名 ③24名

場所 大宮ソニックシティ

講師 外井・鹿野法律事務所 弁護士 外井 浩志 氏



全3講の講師 外井 浩志 弁護士

企業の労務管理上必要な労働法の実務知識などの理解のために、本会では毎年「労働法実務講座」を開講し、6月に3講の講座を開催した。

今年度は5年振りに改訂した、安西愈弁護士著『採用から退職までの法律実務[改訂第17版]』(本会発行)をテキストに使用し、働き方改革立法後の法改正や判例などにも焦点を当て、外井浩志弁護士に解説いただいた。

【各講座で講義を行った主なテーマ】

第1講 6月8日(水)

- 労働基準法とは
- 労働者と使用者の基本的な権利義務
- 労働時間をめぐる法律問題
- 時間外・休日労働をめぐる法律問題
- 改正高年齢者雇用安定法
- 休暇、育児・介護休業法

第2講 6月17日(金)

- ハラスメント
 - ・セクハラ、マタハラ、パワハラ等
- 副業・兼業の可否
- メンタル問題と休職・安全配慮義務
- パート・有期労働者

第3講 6月24日(金)

- 賃金・賞与・退職金
- 同一労働同一賃金
 - ・派遣法改正
- 人事異動
- 退職・解雇・雇い止め
- 懲戒処分

各講座でも触れましたが、2022年以降改正施行される主な労働関係法令を列記します。

【2022年以降改正施行される主な労働関係法令】

❖育児・介護休業法

・施行日：2022年4月1日より段階的に施行

ポイント：男性の育児休業取得のための枠組みが新たに追加。通称「男性育休」。他にも、育児休業を取得しやすい環境整備や従業員への個別の周知・意向確認なども義務化された。

❖改正個人情報保護法

・施行日：2022年4月全面施行

ポイント：「個人の権利利益の保護」、「情報活用の強化」、「AI・ビッグデータへの対応」などが目的で、大きく6つの変更ポイントがある。

❖年金制度改正法

・施行日：2022年4月から開始

ポイント：「年金制度改正法」により「在職定時改定」の制度が新たに設けられた。65歳以上で在職中の人の老齢厚生年金が年1回改定され、支給年金額が増加する。

❖改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）

・施行日：2022年4月1日

ポイント：中小企業に対してもパワハラ防止法が適用される。各企業では努力義務として、パワハラ対策を実施する必要がある。



「労働法実務講座」会場の様子

令和4年

暑中お見舞い申し上げます

紙上名刺交換会 到着順掲載

取締役
社長
武州瓦斯株式会社
原敏成

頭取
株式会社 武蔵野銀行
長堀和正

代表取締役
会長
株式会社 デサン
岩池珠池

代表取締役
会長
吉野電化工業株式会社
吉野寛治

代表取締役
社長
株式会社 埼玉りそな銀行
福岡聡

代表取締役
会長
株式会社愛工舎製作所
牛窪啓嗣

代表取締役
社長
株式会社 デリモ
栗田美和子

取締役会長
兼社長
富士倉庫運輸株式会社
戸所邦弘

代表
取締役
セントラルインターナショナル株式会社
田中徳兵衛

会長
埼玉縣信用金庫
橋本義昭

代表取締役
社長
AGS株式会社
原俊樹

取締役
専務執行役員
日本信号株式会社
藤原健

代表取締役
会長
株式会社 松本商会
松本伸一郎

取締役
社長
武州産業株式会社
小田切武久

理事長
川口信用金庫
木村幹雄



代
取
締
役
表

日本自動車管理株式会社
三原宏治

理
事
長

埼玉県中古自動車販売商工組合
薄辰美

代
表
取
締
役
会
長
兼
社
長

埼玉トヨペット株式会社
平沼一幸

代
取
締
役
表

株式会社ゼネラルサービス
大野洋子

代
取
締
役
表

株式会社中央デパート
木村和男

理
事
長

青木信用金庫
木滝崇弘

常
務
執
行
役
員
支
店
長

株式会社フジタ 関東支店
三浦隆一

代
表
取
締
役
社
長

三位電気株式会社
佐藤仁

理
事
長

飯能信用金庫
松下寿夫

埼
玉
支
社
支
社
長

富士通Japan株式会社
大久保尚

執
行
役
員

野村不動産ソリューションズ株式会社
木内恒夫

代
表
取
締
役
会
長

株式会社第一コーポレーション
河野経夫

埼
玉
中
央
支
店
長

損害保険ジャパン株式会社
田名田曜行

代
取
締
役
表

株式会社シタラ興産
設楽竜也

取
締
役
最
高
顧
問

ポータルイト株式会社
菊池勇



社 代表取締役
長 佐藤 友昭
株式会社サイニチホールディングス

代表取締役
会長兼社長 山々泰明
坂戸ガス株式会社

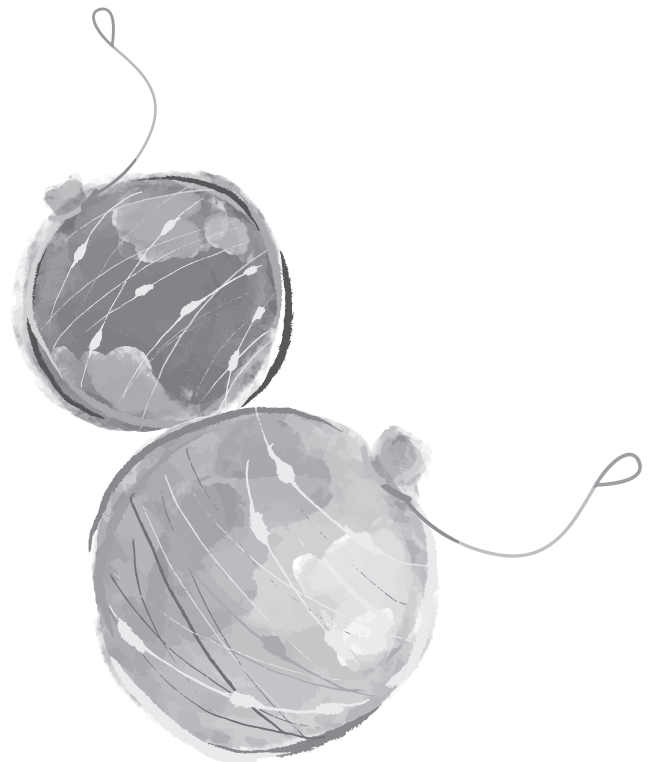
社 代表取締役
長 原 壮太
株式会社丸善

代 取
締 表 細沼直泰
日本伸管株式会社

代 取
締 表 前嶋晋一
東都フオルダー工業株式会社

社 代表取締役
長 望月 諭
望月印刷株式会社

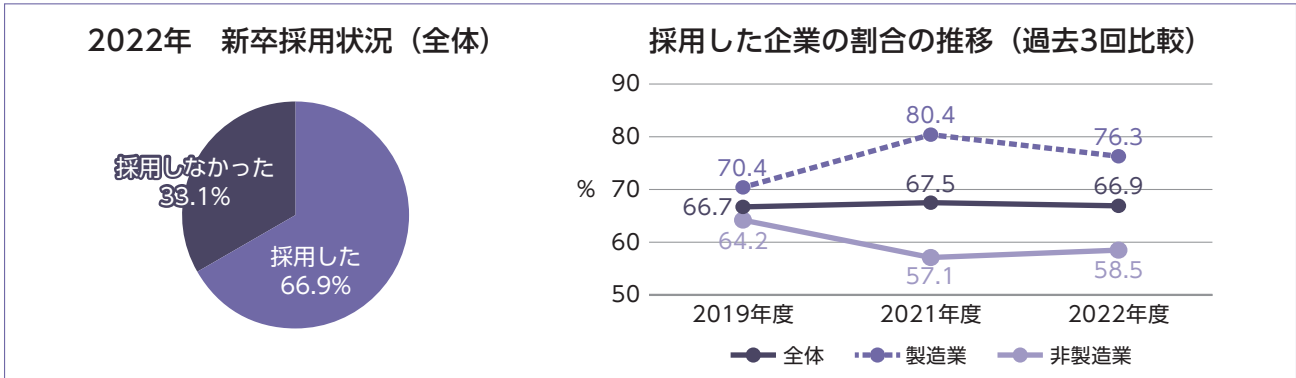
社一
法 人 埼玉県経営者協会
専務理事 廣澤 健一
職 員 一同



1. 2022年度（2022年4月採用）の新卒者採用の有無及び2023年度（2023年度4月採用）計画について

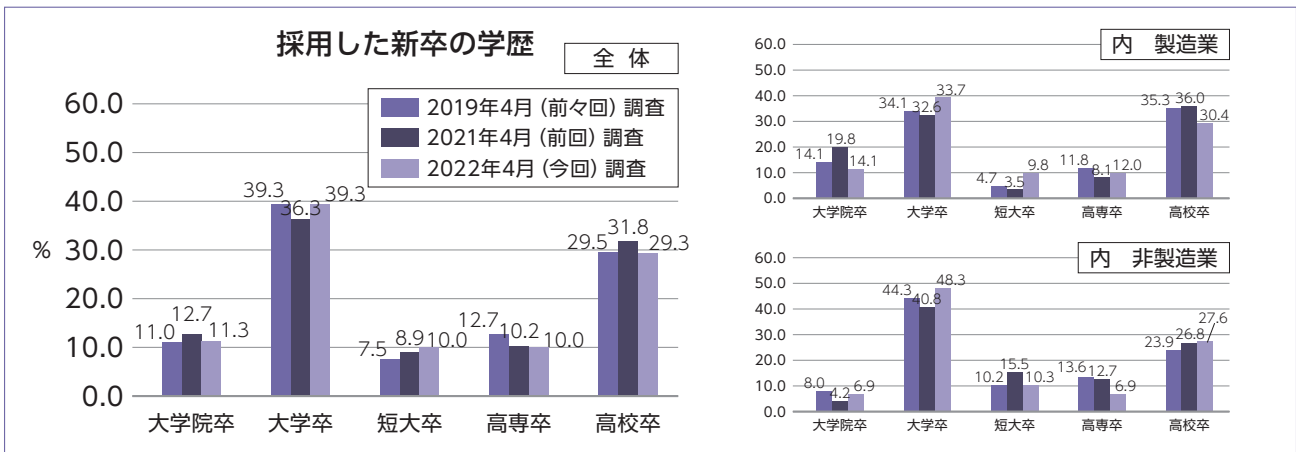
(1) 2022年4月新卒採用を行いましたか。

※2020年度は調査を実施していない



◇全体では昨年から0.6%減少とほぼ横ばいだが、コロナ前の2019年度と比べると製造業は新卒採用率が伸び、非製造業は減少している。

(2) 採用した新卒の学歴 (複数回答可)



◇学歴別では大学卒の採用比率が最も多く、次いで高校卒、大学院卒、高専卒、短大卒となっている。

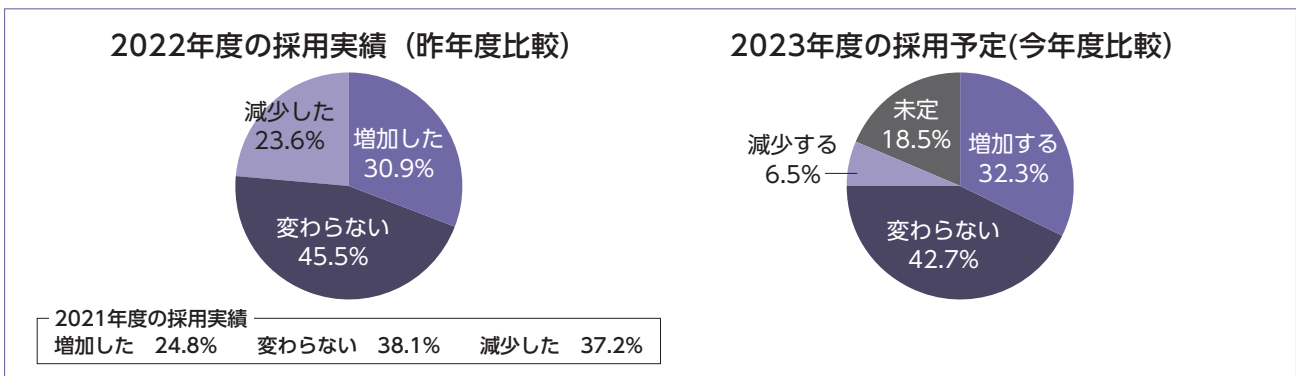
◇非製造業では大学卒重視の傾向が続いている。製造業の高校卒が-5.6%と大きく減少している。

(3) 新卒採用をしなかった理由・・・(1)で採用しなかったと回答した企業の内訳

- ①採用の予定がなかった (25社)
- ②応募がなかった (7社)
- ③既卒採用を行った (7社)
- ④応募はあったが採用には至らなかった (2社)

◇新卒採用を行わなかったうち6割は採用の予定がなかったが、4割は採用活動を行っているにもかかわらず、採用に至らないまたは既卒採用で対応している。

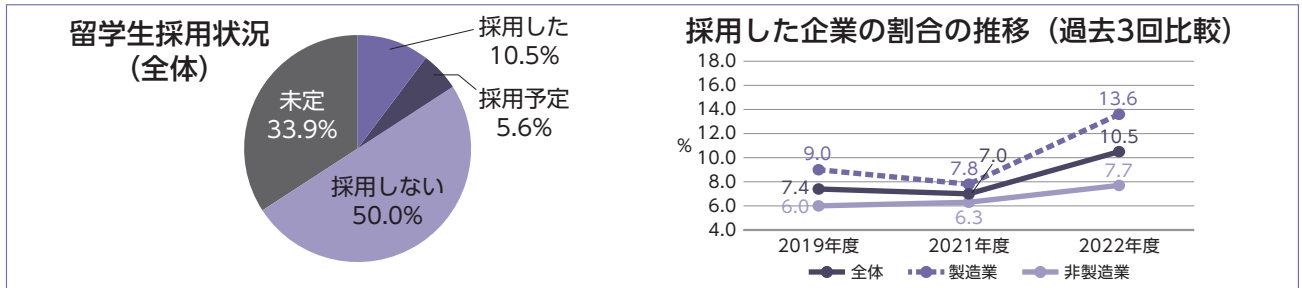
(4) 2022年4月の採用実績と2023年度の採用予定について



◇2022年4月の採用実績は前年調査と比較すると、全体では増加した+6.1%、変わらない+7.4%、減少した-13.6%であり、大幅に改善している。また、2023年度の採用予定は、全体では増加する+3.1%、変わらない+2.0%、減少する-5.0%、未定-0.1%であり改善傾向が続きそうである。

2. 外国人留学生の採用について

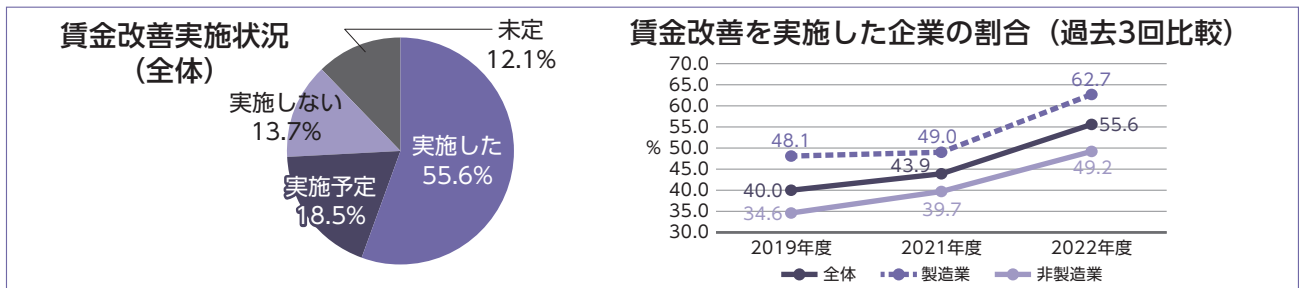
(1) 2022年度中（2022年4月～2023年3月）に外国人留学生を採用した、または採用する予定がありますか？



◇外国人留学生を「採用した」・「採用予定」の全体は16.1%と前年と比べて+5.7%であった。「採用した」企業の割合は、昨年がコロナ前と比べて微減あったが、今年は大幅増となった。特に製造業において大幅な増加が見られた。

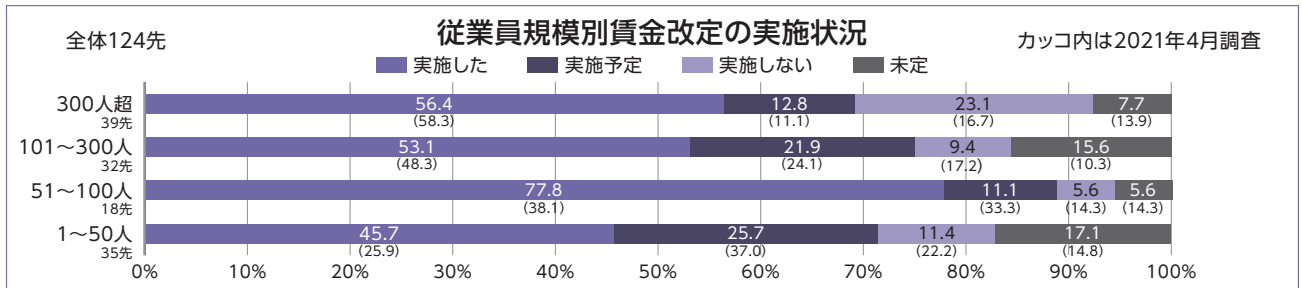
3. 2022年度の賃金改善結果 (見込み) について

(1) 2022年度は賃金改善を実施しましたか？



◇賃金改善を「実施した」・「実施予定」の比率合計値は、全体は74.1%と前年比+4.8%。過去3回の「実施した」企業の割合を比べると、2019年度のコロナ前よりも大きく改善している。

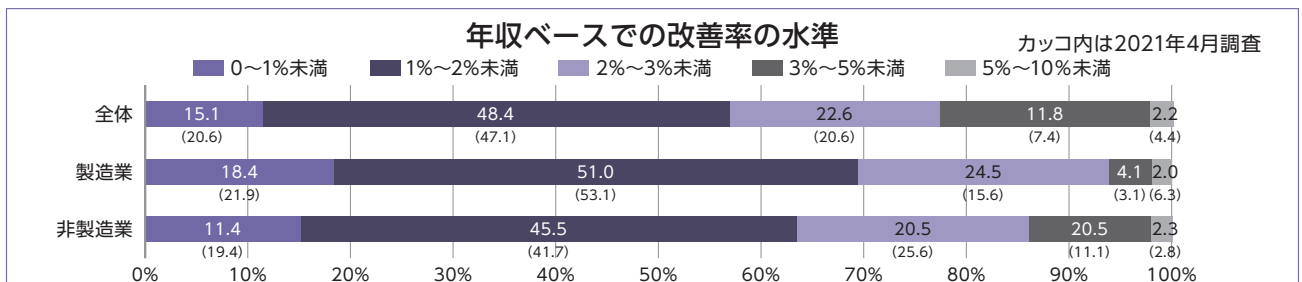
* 従業員数別賃金改定の実施状況



◇「実施した」・「実施予定」の比率合計値を前年度と比較すると、従業員300人超は69.2%で-0.2%、従業員101~300人は75%で+2.6%、従業員51~100人は88.9%で+17.5%、従業員1~50人は71.4%で+8.5%となっており、前回減少が目立っていた中小規模で増加傾向が高い。

(2) 年収ベースでの改善率の水準は？

(1) の質問で、「実施した」及び「実施する予定」と回答した先に質問



◇年収ベースの改善率水準は、全体では「1~2%未満」が48.4%と最も多く、次いで「2~3%未満」が22.6%、「0~1%未満」が15.1%となっている。前年度の水準と比較すると、製造業は「2~3%未満」、非製造業は「3~5%未満」の割合が増加していて、全体としても改善率の水準が高くなっている。

◇参考として、経団連が実施した従業員数500人未満の中小企業の2022年春闘妥結状況の第1回集計の賃上げ率は1.97% (前年の同調査1.72%)である。

青年経営者部会

》青年経営者部会 令和4年度定時総会

定時総会・講演会「ドラッカーはなぜ渋沢栄一翁を世界に発信したのか」・懇親会

日時 5月27日(金)

場所 パレスホテル大宮

参加者 14名

講師 公認会計士/佐藤等公認会計士 所長 佐藤等氏



青年経営者部会の令和4年度定時総会を5月27日(金)、パレスホテル大宮にて開催し、関係者を含めて18名が参加した。

【第一部 定時総会】

定足数の確認後、内藤部会長が議長となって審議が進められ、以下の議案すべてが原案通り承認された。

- 議案
1. 令和3年度事業報告
 2. 令和3年度収支報告
 3. 令和4年度事業計画
 4. 令和4年度収支予算
 5. 役員改選

審議終了後、来年度の埼玉主催の全国大会に関して、望月 諭実行委員長より進捗状況のご報告があった。

【第二部 講演会】

第2部の「講演会」では、公認会計士・佐藤等公認会計士所長の佐藤 等氏より「ドラッカーはなぜ渋沢栄一翁を世界に発信したのか」と題してご講演をいただいた。

□ドラッカーはなぜ渋沢栄一翁を世界に発信したのか

・明治日本の躍進の立役者としての功績に着目。「マネジメントの本質は責任である」とし、人材の重要性、マネジメント教育の重要性を説いた渋沢栄一を讃えており、著書『マネジメント』の中で次のように紹介している。「日本では、官界から実業界へ転身した渋沢栄一が、1870年代から80年代にかけて、企業と国益、企業と道徳について問題を提起した。のみならず、マネジメント教育に力を入れた。プロフェッショナルの必要性を世界で最初に理解したのが渋沢だった。明治期の日本の経済的躍進は、渋沢の経営思想と行動力によるところが大きかった。」

□マネジメントの役割（責任）とは

- ・①社会において特定の使命を果たす（方向づけ）
- ②人を成長させる＝自己実現させる（人間力の醸成）
- ③（新しい）社会課題を解決する（方向づけ）
- ・組織は道具である。したがって、目的すなわち使命が明確であることが必要である。『ポスト資本主義

社会』

- ・成果をあげるエグゼクティブの自己開発とは、真の人格の形成でもある。『経営者の条件』
- 古い日本が持っていた潜在的な能力を活かす
- ・明治という時代の特徴は、古い日本が持っていた潜在的な能力をうまく引き出したことだが、それは、渋沢栄一という人物の生き方に象徴的に表れている。新しいものを外から取り入れて、それを自分に合うように作りかえるという点で、ほかの誰にもまねのできない驚くべき才能を持っている。『明治1 変革を招いた人間力』
- ・最後に、古いものに新しいものをつけ足していくという日本の文化を忘れず、どうマネジメントしていくかを考えることが大切、とまとめた。

【第三部 懇親会】

約3年ぶりとなる立食形式での懇親会を、コロナ感染予防措置を講じながら開催した。

冒頭、役員改選を受けて、新役員への委嘱状の授与と、続けて二期目となる内藤部会長からのご挨拶があった。

その後、この度新特別会員になられた、永島明氏（株共和エレクトリック代表取締役）、栗原志功氏（株サブスク代表取締役 CHO）に記念品が授与され、ご挨拶をいただいた。

歓談中には参加者お一人ずつから近況報告もいただき、リアルでの久しぶりの懇談に、情報交換や会話も弾み、賑やかな雰囲気の中で閉宴となった。



定時総会会場の様子



新役員集合写真



新特別会員への記念品授与



懇親会の様子

》青年経営者部会 6月例会（視察例会） 「さくらオーバルフォート視察会」

日時 6月20日(月)

参加者 15名

場所 さくらオーバルフォート（熊谷市）

説明 (一社) 埼玉県ラグビーフットボール協会施設課長 細谷 啓祐 氏

管理棟の前で、
参加者全員で記念写真
(後ろは「覇者像」)



■ さくらオーバルフォートのご紹介

2021年9月に熊谷市にオープンした、ラグビー文化発信拠点。ラグビーワールドカップ2019の大会会場で、そのレガシーを有効活用するために、埼玉県・熊谷市・埼玉県ラグビーフットボール協会、そしてここに本拠地を移転した「埼玉パナソニックワイルドナイツ」が連携して誕生。ちなみに同チームは、ラグビー新リーグの「リーグワン」初代王者となった。ワイルドナイツが練習に使用するグラウンドと屋内練習場に加え、管理棟と宿泊棟で形成されている。トップチームの練習場のすぐそばで、蹴ったボールが飛んでくるような距離に宿泊施設やレストランを設け、選手が汗を流して練習していたり、食事をしている日常を間近で感じることができる。「ラグビーの楽しさを共有できる、国内初の多機能スポーツ施設」として期待されている。

■ 施設見学（宿泊棟・管理棟）

冒頭、(一社) 埼玉県ラグビーフットボール協会理事長の新井 均氏よりご挨拶を頂戴し、その後、施設見学を行った。

- ・ **宿泊棟**…最大264名が宿泊できる熊谷スポーツホテル「パークウイング」。プロアマ問わず、あらゆるジャンルのアスリートも一般の利用客も快適に利用できる。一階には「ワイルドナイツチームストア」やグラウンドに面したダイニングがある。
- ・ **管理棟**…埼玉ワイルドナイツのクラブハウスが入っており、1階はトレーニングルーム、2階は選手達のミーティングルームや食堂となっており、屋内練習場も併設されている。また、1階には一般の方が利用できるカフェがある。

埼玉ラグビーフットボール協会施設課長の細谷氏によるご説明と、また、施工を担当された丸和工業(株)の専務取締役 西潟 孝之氏と常務取締役 柴崎 幹夫氏にもご同伴いただき、屋内練習場まで、詳しく説明いただいた。

■ 施設説明

日本初の都市公園内スポーツ複合施設の誕生

- ・ **スキーム** 埼玉県が所有する公園内で、埼玉県ラグビーフットボール協会が施設を所有・管理。施設を埼玉パナソニックワイルドナイツとパナソニックホームズ不動産が賃貸する形で運営している。
- ・ 「ラグビーチームの本拠地移転」「市内の都市開発」「周辺の市も含めた地域活性化拡大計画」といったフェーズが進められ、周辺には、地域で活用できるクリニック（整形、リハビリ）や薬局、シェアサイクルやカフェもある。
- ・ 関係各所がプラスとなるスキームが確立し、日本初の都市公園内スポーツ複合施設として注目されており、全国から視察に訪れている。

■ 懇親会

懇親会は、地産地消のカフェレストラン「FORTE blu」で、立食形式でコロナ感染予防措置を講じながら開催した。引き続き、埼玉ラグビーフットボール協会の新井理事長、小見山事業課長、細谷施設課長にもご同席いただき、地域でラグビーをどう盛り上げていくか、といった話題等で交流する場面も見られた。

■ まとめ

県内の注目施設を実際に訪問して理解を深める機会、また、地域でのラグビーブームの潮流を感じる貴重な機会となった。



宿泊棟視察



管理棟 外観



屋内練習場



懇親会

会員親睦ゴルフ大会

》第2回原会長杯争奪「会員親睦ゴルフ大会」

白戸修氏（株）白戸工務店社長）が総合優勝

日時 6月10日(金) 場所 武蔵カントリー倶楽部笹井コース

参加者 24名



スタート前の集合写真（笹井コースクラブハウス前にて）

第2回原会長杯争奪「会員親睦ゴルフ大会」が武蔵カントリー倶楽部・笹井コースで開催された。

関東が梅雨入りした直後で、天候が心配されたが、当日は薄曇りで絶好のゴルフ日和となった。

青年経営者部会も共催した大会は、6組24名が参加し、県内屈指の名門コースでのプレイを楽しんだ。ダブルペリア方式で競い合い、総合優勝となる原会長杯は、アウト49、イン46、グロス95、ハンデ22.8、ネット72.2で白戸修氏（白戸工務店社長）が受賞した。

主な成績（敬称略） --- ダブルペリア方式 ---

<シニアは65歳以上、グランドシニアは75歳以上>

成績	氏名・所属	グロス	ハンデ	ネット
総合優勝	白戸修 （株）白戸工務店	95	22.8	72.2
2位	白田真一朗 関東食糧(株)	93	20.4	72.6
3位	中野和典 （株）大川ホールディングス	92	16.8	75.2
シニア優勝	吉田守 （株）シリコニット	88	12.0	76.0
グランドシニア優勝	細田伴次郎 細田建設(株)	102	25.2	76.8
ベストグロス	矢部利人 丸和工業(株)	86	アウト42 イン44	

プレイ後の表彰式では、原大会会長および共催した青年経営者部会の白田副会長が挨拶を行い、年齢別優勝者に原会長から副賞が手渡され、それぞれ、優勝

およびベスグロのコメントを披露した。

また、今大会が初参加となった6名の方から、自己紹介が行われた。

このゴルフ大会は、会員同士の異業種交流の機会でもあり、初対面の方も常連参加の方々も名刺交換や情報交換などで和気あいあいと懇親が図られた。

【今大会初参加の方6名】

- ・小高富士夫氏（むさし証券(株)・代表取締役会長）
- ・木内恒夫氏（野村不動産ソリューションズ(株)・執行役員）
- ・上村和夫氏（センコー(株)・常務執行役員）
- ・小西啓重氏（(株)大熊製作所・顧問）
- ・永島明氏（(株)共和エレクトリック・代表取締役）
- ・東秀明氏（東京海上日動火災保険(株)・埼玉中央支店長）

次回、第3回原会長杯争奪戦は、11月25日（金）、武蔵カントリー倶楽部・豊岡コースでの開催を予定している。



表彰式の様子



総合優勝の白戸修氏



シニア優勝の吉田守氏



グランドシニア優勝の細田伴次郎氏



ベストグロスの矢部利人氏

》 高校生等の就職支援に関する要請

埼玉県知事・埼玉労働局長・埼玉県教育委員会教育長による 新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえた 高校生等の就職支援に関する要請

日時 5月24日(火) 場所 経営者協会会議室

高田直芳埼玉県教育委員会教育長、高橋秀誠埼玉労働局長、山野隆子埼玉県産業労働部雇用労働局長が本会事務局に来局され、本会廣澤健一専務理事に対し「高校生等の就職支援に関する要請」を手交しました。

会員各位におかれましては、本要請の趣旨を踏まえ、新規高等学校及び特別支援学校卒業予定者の採用につきまして、引き続き御協力くださいますようお願いいたします。

(要請文は以下のとおり)

新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえた高校生等の就職支援に関する要請

本県における教育行政並びに労働行政の推進、とりわけ新規高等学校卒業生の採用及び育成に対しましては、格別なる御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

現在の雇用情勢は、求人を持ち直しの動きが見られるものの、求職者が引き続き高水準にあり、厳しさがみられる状況です。

高校生等の就職においても、新型コロナウイルス感染症や原油原材料価格の高騰が雇用に与える影響に、より一層注意する必要があると言えます。

埼玉県、埼玉労働局、及び県教育委員会といたしましては、高校生等の就職支援に全力で取り組むとともに、貴団体所属の事業所と連携を図り、明日の埼玉を

担う人材の育成に努めてまいります。

貴団体所属の事業所におかれましては、大変な経営努力をされていることと存じますが、高等学校及び特別支援学校卒業予定者の採用につきまして、引き続き御協力をいただきますよう、改めてお願いいたします。

貴職におかれましても、今回の要請の趣旨を御理解いただき、貴団体所属の事業所への御協力に、特段の御配慮をお願い申し上げます。

令和4年5月24日

埼玉県知事 大野 元裕
 埼玉労働局長 高橋 秀誠
 埼玉県教育委員会教育長 高田 直芳
 一般社団法人埼玉県経営者協会
 会長 原 敏成 様



左から高橋秀誠労働局長、高田直芳教育長、廣澤健一本会専務理事、山野隆子雇用労働局長

< 参考資料 >

■ 埼玉県内の高等学校および特別支援学校の卒業生進路状況の変遷 (教育委員会資料を参考に作成)

	全日制課程及び定時制課程			通信制課程			特別支援学校		
	卒業生徒数	就職者数 (割合)	進学率 (うち大学等)	卒業生徒数	就職者数 (割合)	進学率 (うち大学等)	卒業生徒数	就職者数 (割合)	進学率 (うち大学等)
R3年 3月卒	55,098人	6,639人 (12.0%)	83.5% (60.7%)	1,295人	452人 (34.9%)	39.6% (13.3%)	1,118人	160人 (14.3%)	2.9% (2.0%)
R2年 3月卒	56,643人	7,818人 (13.8%)	81.3% (58.5%)	1,213人	441人 (36.4%)	38.1% (11.5%)	1,144人	185人 (16.2%)	2.0% (1.3%)
H28年 3月卒	57,150人	8,875人 (15.5%)	80.3% (56.9%)	1,065人	354人 (33.2%)	33.1% (11.6%)	1,087人	343人 (31.6%)	1.7% (1.7%)
H25年 3月卒	55,086人	7,731人 (14.0%)	80.9% (57.0%)	1,174人	246人 (20.9%)	28.6% (10.5%)	882人	244人 (27.7%)	3.9% (2.0%)

(注1) 就職者数の割合には「進学・入学かつ就職等した者」を除く

(注2) 特別支援学校の就職者数は、R2年3月卒より算出方法が変更されたため大幅に人数が減少している。
 (有期雇用労働者のうち雇用契約期間が一年未満、またはパートタイム勤務の者が非該当となった)

■ 令和3年3月卒の状況で注目される点

全日制課程及び定時制課程では、大学進学率の上昇と就職率の低下がみられた。大学等進学率は過去10年56～58%台で推移していたが、前年度より2.2

ポイント上昇し、調査開始以来最高の60.7%となった。また、就職率は過去10年13.8%～15.5%で推移していたが、前年度より1.8ポイント低下し、調査開始以来最低値の12.0%となった。

関連事業

外国人留学生対象企業説明会

日時 5月25日(水) **主催** 厚生労働省埼玉労働局、ハローワーク大宮、
埼玉新卒応援ハローワーク
参加者 258名
場所 大宮ソニックシティ **共催** 埼玉県・埼玉県経営者協会



企業説明会の様子

本会共催の外国人留学生対象企業説明会を開催しました。参加対象者は、大学等(専修学校・高専・短大・大学・大学院等)の前年度卒業及び本年度卒業予定の外国人留学生で、当日は258名の学生が参加しました。企業からは、本会会員企業を含む29社が参加し、各企業のブースに分かれて、丁寧に説明していました。参加した学生も担当者からの説明を熱心に聴いている姿が見られました。

■参加企業・参加者の内訳

今回参加した企業は、製造業16社、建設業7社、医療・福祉5社、登録支援機関紹介業1社であった。参加者の内訳は、大学生28名(県外8名)、専修学校生230名(県外72名)。参加者の国籍はベトナムが168名(65.1%)と最も多く、次いでネパール23

名、中国20名と続き、13か国の学生の参加があった。全体の97.3%をアジア系の学生が占めた。

■外国人留学生を取り巻く状況

2019年まで右肩上がり増加していた外国人留学生数はコロナウイルスの影響により一変した。2021年5月現在で、2019年度から22.3%も減少している。留学生を採用したい企業にとっても、今後の動向に注視する必要がある。(文科省資料参照)



既卒3年以内の方及び 34歳以下の若者対象就職面接会

日時 6月15日(水) **主催** 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
参加者 181名
場所 大宮ソニックシティ **共催** 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、埼玉県経営者協会



面接会の様子

本会共催の若者対象就職面接会を開催しました。この面接会は、高校・専門学校・短大・大学等を卒業して概ね3年以内の方及び34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、当日は181名の方が参加しました。企業側からは、本会会員企業12社を含む79社が参加し、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。

■就職を取り巻く環境

新規学卒者等の中には、コロナ禍において就職活動を途中で断念する人や就職先が決まらないまま卒業する人も一定数存在している。また、埼玉県内にお

ける雇用者に占めるに非正規職員・従業員の割合は40.1%と全国平均の38.2%を上回っている(就業構造基本調査より)。他方、企業においては労働力人口が減少傾向にある中、特に若年労働者の確保・育成が喫緊の課題となっている。



～広げよう科学の輪 活かそう科学の英知～ 第12回 科学の甲子園埼玉県大会

協働パートナー募集!

『科学の甲子園埼玉県大会』を本会会員企業で応援しよう!

本会では、会員企業より協働パートナーを募集し『科学の甲子園埼玉県大会』を支援しております。

昨年度は感染症拡大防止の観点から規模を縮小しての開催となりましたが、今年度は感染防止に努めながら、極力コロナ前の形に戻して大会を実施する予定です。ぜひ将来活躍が期待させる科学好きな高校生へのご支援をお願いします。なお、詳しい内容は、7月末会員発送封筒内のご案内チラシにてご確認ください。

R3年度協働パートナー企業 (10社) ※五十音順

AGS株式会社	株式会社オオツカハイテック
株式会社埼玉りそな銀行	株式会社しまむら
株式会社昭和技研工業	株式会社タムロン
トキタ種苗株式会社	株式会社ハーベス
株式会社武蔵野銀行	一般社団法人埼玉県経営者協会

『科学の甲子園埼玉県大会』大会概要

- 開催場所 埼玉県立総合教育センター
- 日程 令和4年11月5日(土)
- 県予選出場チーム 各学校1チーム(1,2年生で構成された6名)

※総合得点1位のチームは全国大会に出場!



筆記競技の様子

オンライン表彰式の様子

R3年度出場校 (21校)

伊奈学園、浦和、大宮、大宮工業、大宮北、春日部、川口市立、川越、川越女子、熊谷、熊谷女子、熊谷西、鴻巣、越谷北、所沢、南陵、不動岡、松山、大宮開成、栄東、細田学園

ワンポイント労働法

解雇の金銭解決制度の問題

弁護士 安西 愈

お金を払えば解雇できる制度か

いわゆる解雇の金銭解決制度ということがかねてから検討されてきたが、本年4月に「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」報告が発表され、今後はこの報告書を踏まえて本制度導入への是非や導入することとした場合の内容について労働政策審議会で検討を進めていく方向となっている。

法制度としての解雇の金銭解決制度というイメージとしては、解雇がなされた場合裁判所が当該解雇について諸事情を考慮して決定した金額を使用者に支払うことを命じて解雇を成立させ、労働者は早期に新たな再就職先を見つけ転職し、使用者は長期間の解雇紛争の経済的損失を回避するという制度を想定するであろう。

しかし、発表されたこの制度は、想定されるような制度ではなく、①労働者側のみの裁判所への訴えにより、②解雇無効を要件として、無効だから本来元の会社に復帰(原職復帰)するところを、労働者が職場復帰を希望しないで金銭的な代償の「労働契約解消金」を求めて提訴し、裁判所が使用者にその支払を命ずることにより、③当該労働契約の終了を成立させるという制度である。

労働契約解消金とは

本制度で想定されている内容は、使用者から労働者に対して無効な解雇がなされた場合に、労働者の請求によって使用者が一定の金銭(「労働契約解消金」)を支払うことに

よって当該労働契約が終了する仕組みである。

しかし、一般には使用者が自ら行った解雇は無効であると認め、労働者は解雇が無効であるが、自分は労働契約の解消を求めるので、労働契約解消金を支払って雇用を終了させるという請求をするケースはあまり考えられない。普通はまず、解雇の有効無効をめぐって裁判が争われ、金銭解決というのはその争いの係属の中で双方が互譲して和解によって、労働者側は退職すると引き換えに金銭を(解決金として)受領し、労働契約を終了させることにより、解雇紛争終了となるものである。

つまり、使用者の方から労働契約解消金を支払うので退職したらどうかという請求はあり得るが、労働者の方から私に対する解雇は無効だが使用者の労働契約解消金の支払いをもって雇用を終了させるという訴えはあまり考えられない。

整理解雇の理論としては可能

実務上この制度の適用があり得るとすれば、人員整理のための解雇の場合である。すなわち、いわゆる整理解雇四要素の中のいずれかを欠いており、そのため解雇は無効であるけれども、使用者が裁判所が定められた労働契約解消金を支払うならば、労働者としても企業の経営上の理由による労働契約の終了を認めるというケースであくまでも労働者の責に帰さない解雇についての労働者の金銭請求という場合ならあり得ると思われる。

つまり、労働契約解消金の金額が、裁判所が判決で示した適正な金額での解雇を認めるという請求である。

シリーズ
 第131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 ✉ info@saitamakeikyو.or.jp


アジア新興国における市場戦略と日本企業

経済学部長／大学院人文社会科学研究科 商学研究領域 井原 基 教授

現在、日本は世界最大の対外純資産国であり、企業の海外ビジネス経験も豊富である。特に海外工場でのオペレーション能力については、日本企業は日本国内と同等の品質を実現する高い水準を維持している。しかし、戦略、組織、利益率面で課題があることが多い。このような日本企業のグローバル経営の課題がマーケティングにあると見て、私は東南アジアや中国の流通の現場を回ってきた。特に最近では、マーケティング 4P の一つであるプレイス（チャンネル、販路）に焦点を当てて研究している。

経営上の意思決定の場面では「こちらを立てればこちらが立たない」ことが多い。チャンネルの問題もまさにそうで、現地での代金回収のロスや機会主義的行動を避けるためにチャンネルパートナーへの管理を強化しようとすると、条件を満たすような相手がなかなか見つからず、幅広い消費者層にアクセスするチャンネルを構築することができない。現地の卸や小売を相手にせず、大手チェーンだけと取引する日本企業は多いが、そうすると中国であ

れば 1 級都市・2 級都市は攻略できるが、伸び盛りの 3 級都市の攻略はおぼつかない。E コマースの活用は一つの対応策ではあるが、中国の「新小売モデル」においてオンラインのみでの販路拡大に限界があることも指摘されているように、E コマース自体も激変中であり、日本企業も現地の大手プラットフォームに依存するだけでは他企業との差別化が図れなくなっている。

このようなアジアにおけるマーケティングやチャンネルといった実務にも通ずる課題に対して、私は流通チャンネル論やマーケティングのフレームワークと、現地の経済社会に対する内在的理解や実地調査といった歴史地域研究のアプローチを組み合わせる研究を行ってきた。現地での企業間ネットワークの構築に際して、日本企業の従来のアプローチと、中国企業や東南アジアの華人企業、あるいはアジアに進出した欧米企業のアプローチには明白な違いがあり、それらを掘り起こすことから新たな理論化につなげようとしている。

▶▶ 産業への展開

アジア（特にタイ、ベトナム、中国）のビジネス環境・消費市場の分析、アジアに特化した進出戦略・マーケティング戦略の提案が可能

学歴・略歴 井原 基（いほら もと）1994年東京大学経済学部、2000年東京大学経済学研究科修了。チューラーロンコーン大学客員研究員、ハーバード大学客員研究員を歴任し、現在、埼玉大学経済学部教授・学部長、専門は比較（アジア）経営論・アジアマーケティング論。「新興国におけるマーケティング史研究の可能性」（『マーケティング史研究』掲載論文）、Selecting Optimal Intermediary Channels in Emerging Markets: The Case of Vietnamese Toiletries (Journal of Marketing Channels 掲載論文) 等論文・著書多数（詳細は Researchmap や埼玉大学研究者総覧を参照のこと）。



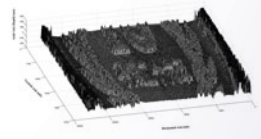
インライン全数検査を目指す非接触表面界面検査装置

大学院理工学研究科 数理電子情報部門 電気電子システム領域 塩田 達俊 准教授

近年、製造のサプライチェーンの拡大や製品そのものの微細化や高機能化が進み、成形・加工品にはミクロン精度での高い品質が求められています。そのため近年では光を用いた非接触式の検査装置が製造ラインに導入される例が増えています。しかし、量産型の製造ラインにおいては、依然として抜き取り検査が主流です。インライン全数検査が進まない理由は、要求される高い精度での早い検査速度や、製造ライン周辺の振動環境が検査結果の信頼性を低下させることです。つまり、製品表面のインライン全数検査を実現するためには、高速な体積サンプリングとロバスト性の 2 点を考慮しなければなりません。特に後者は重要です。例えば既存の光検査法の多くはレーザー光を点形状にして物体に照射し空間走査するポイントスキャン法が使われますが、走査中の距離変動が表面形状に重畳され、見たい欠陥構造と振動による揺らぎが区別できなくなります。そのうえ照射ポイント毎に計測する時間も必要ですので、ミリメートルを切る様な細かい構造を

信頼性高くインラインで計測することが困難です。そこで、筆者はポイントスキャンから逃れて光を線状に物体に照射し、2 次元の奥行“断層”画像をカメラで取得する研究を進めてきました。製品の不良検査は 2 次元断面像の積み重ねで可能であることから、2 次元断面画像をシングルショットで撮像できると、忽ちロバスト性が上がり、インライン全数検査の実現へ近づけるようになります。

本手法を用いると、1kHz 近い振動環境下においても、1 ミクロン（1mm の 1000 分の 1）精度で図の様な表面形状はもとより、透明なガラスやプラスチック、塗装膜の様な薄い積層体の断面形状を非接触に計測することができます。さらに、生体医療分野への応用を目指して、本手法がもつ高い分解能と振動耐性を利用して、細胞や組織レベルでの検査をリアルタイムで行うことも検討をし始めています。



▶▶ 産業への展開

3次元の小さな構造や欠陥を非接触にリアルタイムで測定する需要は多い割に実現する測定器が存在しない状況です。光技術に疎いユーザーの方や、新しい検査機を作りたいという方などと、情報交換や協力をしながら測定器開発やサービス提供などを進めたいと思っています。

学歴・略歴 塩田 達俊（しおだ たつとし）2002年東京工業大学大学院理工学研究科修了。博士（工学）。同年米国ケース・ウェスタン・リザーブ大学物理学博士研究員、2004年東京農工大学電気電子工学科助教、2008年長岡技術科学大学電気系准教授を経て2013年4月から現職。また、2022年4月～戦略的研究センター未来光イノベーション領域を兼任。

連載
第112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 ✉ info@saitamakeikyo.or.jp



皆様に支えられた ものづくり大学の人材育成20周年 —そして40周年を目指して

ものづくり大学学長 國分 泰雄

4月からものづくり大学の学長に就任いたしました國分です。埼玉県経営者協会および会員の皆様にはこれまで本学に対して様々なご支援・ご鞭撻を賜り、厚く御礼申し上げます。

皆様方に支えられてものづくり大学は昨年、開学20周年を迎えることができました。開学にあつては、20世紀末の我が国におけるものづくり文化の状況に危機感をいだいた多くの方々、産業界と関連団体、および行政の皆様のご尽力と熱い思いによって、21世紀の最初の年にもものづくり大学は開学しました。その後も20周年を無事に迎えるまでには、産業界、経済界、行政の皆様を支えられ、さらには学生に必修として課している40日間長期インターンシップの受け入れ先企業の方々、実習授業で懇切丁寧な学生を指導してくださる非常勤講師の先生方、進学アドバイザーの先生方などにお世話になってきました。誠に有難く、深く感謝申し上げます。

ものづくり大学はマネジメントの父と呼ばれるP.ドラッカー教授が提唱した「テクノロジスト」、すなわち知識の裏づけと理論を基盤とした技術に加えて、技能にも秀でて実践的ものづくりができる人材の育成を使命としています。そして英語名称もドラッカー教授の命名による Institute of Technologists です。一方、本学の日本語名称を「ものづくり大学」と命名され、初代総長も務められた梅原猛先生は、「知行合一」という言葉を残されました。理論と実践が車の両輪のように一体化した教育を目指すという意味です。『ものづくり』は単に知っているだけでものができるわけではなく、経験に基づく技、すなわち実践的スキルが伴って初めて可能になりますので、この梅原猛先生の言葉は本学の基本理念の1つになっています。

この理念に基づき、カリキュラムは他の工科系大学とは一線を画して、多くの特徴があります。まず実習や演習科目が約6割になっていて、実習を通じて理論や技術の重要性を認識しながらそれらを学びます。また開学当初からクォータ制（4学期制）をとり、現場を体験させるために2年生の第2クォータに40日間の基礎インターンシップを必修としており、県内をはじめ全国の様々なものづくり企業にて現場を体験してきます。この長期インターンシップによって技能の重要性や、その基盤となる知識や理論などの技術の重要性、そしてマネジメントを実地体験によって学びます。このような知識と技術と技能を一体的に学ぶことができる教育体系と教育設備は他に類を見ない特徴をもっており、その結果として全国の高校の進路指導教員2000名へのアンケートに基づく「大学探シランキングブック2022」（大学通信刊）によれば、『教育力が高い大学』の項目で関東甲信越地区8位、全国工科系大学8位、『入学後に生徒を伸ばしてくれる大学』の項目で関東甲信越地区5位、全国工科系大学8位など、高い評価をいただきました。また、実就職率は関東甲信越地区の工科系大学では1位です。

このような本学の高い教育力は、3月まで学長を務められた赤松明前学長の時代から着手した様々な教育改革の成果です。すなわち、AI・データサイエンス教育の開始と学科名称の総合機械学科から情報メカトロニクス学科への変更、カリキュラム改革による科目精選と各クォータの最終週における補講・補充授業期間設定による理解度の深化、テクノロジストに要求される教養教育を全学一体的に行うための教養教育センターの設置などの改革が進められてきました。これらの教育改革路線は引き継ぎ、今後はその先の40周年までに避けては通れない『設備機器建物の整備と更新』を長期的に実行する計画とそのため不可欠な財務計画を、私の使命として任期中に策定したいと考えております。そして20周年記念式典にて公表された『IOT Vision Compass 2030』にも謳われている『唯一無二のテクノロジスト育成大学』を目指しますので、埼玉県経営者協会、会員の皆様には今後も引き続き温かいご支援とご協力をよろしくお願い申し上げます。

國分 泰雄（こくぶん やすお）1980東京工業大学大学院総合理工学研究科博士課程修了、工学博士、同年同大学精密工学研究所助手、1983年横浜国立大学助教授、その後教授、工学部長・工学研究院長、理事・副学長、この間1984年～1985年AT&T Bell研究所客員研究員、1996年～1999年神奈川科学技術アカデミープロジェクトリーダー兼務、2018年～2021年中部大学副学長・教授、2021年よりものづくり大学学長顧問、2022年ものづくり大学学長、専門は光エレクトロニクス。

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

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS


埼玉りそなSDGs私募債

『日本一暮らしやすい埼玉』推進ファンド

私募債を発行されるお客さまからいただく手数料の一部を埼玉県下記テーマ※に寄附、2022年4月にスタートした埼玉県新5か年計画『日本一暮らしやすい埼玉へ』を官民ワンチームで推進する商品です。

※3つのテーマ(①水と緑 ②子ども・教育 ③医療・健康)に沿った5つの基金からお選びいただけます

【ご注意事項】
お取扱いには当社所定の審査がございます。審査の結果によってはご希望に添えない場合もございますので予めご了承ください。



埼玉りそな銀行
RESONA

▲詳細はこちら

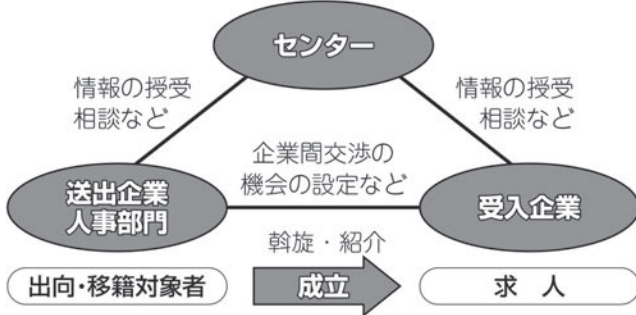
全国ネットの人材情報で、 出向・移籍等の支援！

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。



センター

情報の授受 相談など

送出企業 人事部門

企業間交渉の機会の設定など

受入企業

情報授受 相談など

出向・移籍対象者

成立

求人

●お問い合わせ
埼玉 ☎048-642-1121(土・日・祝日休)
産業雇用安定センター 事務所 <http://www.sangyokoyo.or.jp/>

皆様の職場を支える新たなパワーとして シルバー人材センターを活用してみませんか！

求人・人手不足にお悩みの事業主様へ

3つのメリット

- 知識や経験**
豊富な知識や経験、技能を持つ会員が、多様な仕事に対応します。
- 身近で便利**
県内59箇所に設置。全県をカバーしています。早朝や夕方、土日、短時間の仕事などにも対応します。
- 安心で丁寧**
公益的、公共的な団体なので安心です。丁寧、実直に仕事に取り組みます。

主な業務内容

事務分野

- 一般事務 ●経理事務
- 毛筆筆耕、宛名書き

屋内外の一般作業

- 清掃
- 梱包、包装、検品、仕分け
- 除草


技能を活かす分野

- 植木剪定
- 和洋裁

サービス分野

- 保育、介護補助
- 品出し、接客
- 営業

●シルバー人材センターとは
「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき設立された公益法人です。地方公共団体をはじめ、企業や家庭などから高齢者にふさわしい仕事を引き受け、シルバー人材センターの会員に提供しています。



埼玉県シルバー連合 検索

公益財団法人 **いきいき埼玉** 〒362-0812 伊奈町内宿台6-26
(埼玉県シルバー人材センター連合) 埼玉県県民活動総合センター内

お問い合わせはお近くの
シルバー人材センターへ TEL 048-728-7841 FAX 048-728-2130



新事業への挑戦を支援します

1 経営革新計画策定支援の御案内

埼玉県では、経営革新計画を策定して新事業へ挑戦する事業者を応援しています。

令和4年4～9月にこの経営革新計画の承認を受けた場合、「経営革新デジタル活用支援事業補助金」を申請することができます。(次回公募は、令和4年10～11月を予定) 計画策定、補助金申請は最寄りの商工会議所・商工会が支援しますので、気軽に御相談ください。

○経営革新計画

詳細 [こちらから](#)→



○デジタル活用支援事業補助金

詳細 [こちらから](#)→



○問い合わせ先

県産業支援課
(048-830-3910)

2 埼玉県中小企業制度融資の御案内

県では、中小企業の皆様に事業に必要な資金を円滑に調達していただくための融資制度を設けています。

今年度は、新型コロナウイルス感染症の影響を受けている事業者向けに「伴走支援型経営改善資金」を創設しました。また、エネルギー・原材料価格高騰の影響を受けている事業者向けの「経営安定資金(知事指定等貸付)特定業種関連【エネルギー・原材料価格高騰特例】」の取扱期間を令和4年9月末まで延長しました。

この他にも、「設備投資促進資金」に、カーボンニュートラル・DX・事業再構築の要件を新設し、新設要件については融資利率を更に引き下げられています。

○要件等の詳細

[こちらから](#)→



「伴走支援型経営改善資金」の受付機関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です。

※融資に当たっては金融機関及び信用保証協会の審査があります。

○問い合わせ先

県制度融資の受付機関又は県金融課
(048-830-3801)

3 企業向けオンライン立地相談窓口の御案内

県では、この度、「オンライン立地相談窓口」を開設し、企業の皆様から工場の立地や海外ビジネス支援など様々な御相談を受け付けています。

皆様の御都合に合わせて、お気軽に御相談いただけます。

○相談予約 [こちらから](#)→



○費用 無料

○問い合わせ先

県企業立地課
(048-830-3800)

4 中小企業のデジタル人材の確保を支援します！

県では、埼玉県産業振興公社内に「プロフェッショナル人材戦略拠点」を設置し、民間人材紹介事業者と連携し中小企業の人材確保をサポートしています。中小企業がプロ人材拠点を通してデジタル人材を採用する場合、人材紹介事業者の手数料負担が軽減されます。

デジタル人材を必要としている企業の皆様は、まずはプロ人材拠点到御相談ください。

○詳細 [こちらから](#)→



○軽減率

紹介手数料の2分の1(人材1名につき、上限額150万円)。

○問い合わせ先

埼玉県プロフェッショナル人材戦略拠点(埼玉県産業振興公社)
(048-647-4075)

5 「70歳雇用確保助成金」の御案内 ～シニアの働く場を拡大する企業を支援します～

県では、新たに70歳以上まで働ける制度を導入する企業に助成金を交付し、シニアの働く場の拡大を支援します。

○対象となる取組

企業が定める基準に該当する者を70歳以上まで継続雇用する制度の導入

○1社あたりの交付額 30万円

○申請期限

令和4年11月30日(水)

※予算上限に達し次第、締め切り

○詳細 [こちらから](#)→



○問い合わせ先

県人材活躍支援課
(048-830-4539)

6 男性の育休取得の促進などに取り組む企業に奨励金を支給します

県では、男性の育児休業取得や長時間労働の是正に取り組む企業に対し、無料で専門家を派遣し、対象となる取組を行った企業には最大で30万円の奨励金を支給する事業を実施します。

○事業の概要

- ア 男性の育児休業等取得促進
 - ・1か月以上取得 30万円
 - ・10日以上取得 20万円
- イ 長時間労働の是正 20万円

○申込期限

- ア 令和4年12月末日まで
- イ 令和4年9月末日まで

○事業の詳細

[こちらから](#)→



○問い合わせ先

TMC 経営支援センター大宮支店
※県の事業受託者
(048-767-6835)

7 初歩から学ぶ中小企業のためのDX推進セミナー・講座・交流会の参加者募集

県では、DXの潮流を理解し、デジタル化の必要性を考えるきっかけとしていただくことを目的とした先進事例を学ぶオンラインセミナー、基礎と応用をパッケージにした社員向けDX推進講座、交流会を開催いたします。

社内のデジタル化の第一歩として、ぜひ御活用ください。

○日程 7月下旬～随時開催

○場所 オンライン(ZOOM)

(交流会は各県立高等技術専門学校で集合実施)

○費用 無料

○申込方法・詳細

[こちらから](#)→



○問い合わせ先

県産業人材育成課
デジタル人材育成事業事務局
(埼玉県中小企業診断協会内)
(048-762-3040)

新入会員のご紹介

令和3年5月～令和4年5月の間に新しくご入会いただいた会員です。よろしくお願い申し上げます。

ガラス工事サービス(有)

代表者 取締役 前橋 尚

住所 東京都足立区加賀 2-26-14

電話番号 03-5860-2402

資本金 1,200万円

業種及び
主要製品 輸入ガラス販売、
ファサードコンサル、建設

U R L <http://glass-cs.com/>



(株)メディカルサイドキック

代表者 代表取締役 足立 雅樹

住所 川崎市新宿町 1-17-1

電話番号 049-265-6383

資本金 7,500万円

業種及び
主要製品 医療関係サービス業
画像診断コンサルティング

U R L <http://www.mesk.co.jp/>



センコー(株) 埼玉主管支店

代表者 常務執行役員 上村 和夫

住所 さいたま市岩槻区浮谷 1512-1

電話番号 048-795-4460

資本金 100億円

業種及び
主要製品 運輸業

U R L <http://www.senko.co.jp/jp/>



野村不動産ソリューションズ(株)

代表者 執行役員 木内 恒夫

住所 さいたま市浦和区高砂 2-3-19 新高砂ビル 1F

電話番号 048-833-3191

資本金 10億円

業種及び
主要製品 不動産仲介事業
新築受託販売ほか

U R L <http://www.nomura-solutions.co.jp/>



(株)ビジュアルビジョン

代表者 取締役社長 井沢 隆

住所 さいたま市大宮区仲町 1-54-3 ビジュナリーⅢ

電話番号 048-640-4300

資本金 7,860万円

業種及び
主要製品 教育、介護、フィットネス、
飲食、不動産

U R L <http://www.visualvision.co.jp/>



公認会計士飯野浩一事務所

代表者 代表 飯野 浩一

住所 蓮田市関山 1-1-17

電話番号 048-769-5501

資本金 ー

業種及び
主要製品 公認会計士事務所

U R L <http://www.yu-wa.jp/>



(株)レーベンハウス

代表者 取締役社長 北西 功

住所 上尾市谷津 2-1-50-29

電話番号 048-772-2298

資本金 3,000万円

業種及び
主要製品 不動産仲介、コンサルタント

U R L <http://www.lebenhouse.co.jp/>



(株)トランスサーブ

代表者 代表取締役 大野 明子

住所 越谷市宮本町 1-88-1

電話番号 048-964-6578

資本金 1,000万円

業種及び
主要製品 自動車販売、整備業

U R L <http://www.akebonounyu.co.jp/office.php>



東和技建(株)

代表者 代表取締役 大場 智正

住所 さいたま市北区日進町 2-1501-6

電話番号 048-667-4105

資本金 1,000 万円

業種及び主要製品 建設業

U R L ー

東陽理化学(株)

代表者 代表取締役 兼古 隆行

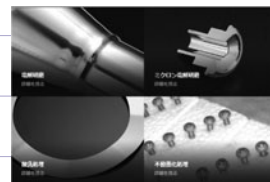
住所 戸田市本町 3-6-16

電話番号 048-442-6035

資本金 3,000 万円

業種及び主要製品 金属表面処理加工業

U R L <http://www.toyorikagaku.co.jp/company/>



(株)ケント・コーポレーション

代表者 代表取締役 森谷 行雄

住所 さいたま市浦和区本太 2-9-24

電話番号 048-832-5735

資本金 2,000 万円

業種及び主要製品 プール・公共施設管理業、ビルメンテナンス業、コールセンター他

U R L <http://www.kentocorp.co.jp/>



(株)協和精機

代表者 代表取締役社長 立松 徳昭

住所 川越市管間 144

電話番号 049-224-4197

資本金 1,000 万円

業種及び主要製品 金属加工、精密部品、加工、切削加工

U R L <https://kkyowaseiki.co.jp/>



さいたま総合保険サービス(株)

代表者 取締役社長 上原 忠

住所 さいたま市大宮区桜木町 4-218

電話番号 048-642-6288

資本金 1,000 万円

業種及び主要製品 保険代理店 - 損害保険、生命保険、少額短期保険

U R L <http://www.sai-hoken.co.jp/>



森田運送(株)

代表者 代表取締役 森田 康士

住所 さいたま市南区曲本 5-2-17

電話番号 048-861-1932

資本金 1,600 万円

業種及び主要製品 一般貨物自動車運送業

U R L <http://www.moritaunsou.jp/>



日本自動機工(株)

代表者 代表取締役社長 古屋 久昭

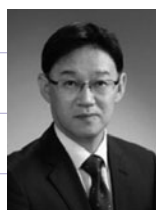
住所 さいたま市浦和区岸町 7-1-7

電話番号 048-835-6361

資本金 8,000 万円

業種及び主要製品 水門設備メーカー、ラバーダム

U R L <https://www.jido-kiko.co.jp/>



日本ダイレクトメディア(株)

代表者 代表取締役 高橋 満広

住所 さいたま市北区日進町 2-789 みらい日進

電話番号 048-856-9633

資本金 100 万円

業種及び主要製品 動画制作・映像ライブ配信・簡単 HP 制作

U R L <https://j-dm.co.jp>



告知版

》第1種・第2種衛生管理者受験対策講座

2日間の講習会で合格率89.2%の実績!! 3年ぶりに開催される埼玉出張試験対策にも!!

その他

日時 9月6日(火)・7日(水)
1日目 9:20～16:30、
2日目 9:30～17:30
(第2種受験の方は、12:30で受講終了です。)

会場 ソニックシティ906

講師 株式会社ウェルネット専任講師 柴田 珠美 氏

》中小企業の攻めのDX投資

～中長期デジタル化戦略～

特別セミナー

日時 9月14日(水) 14:00～16:00
開催 オンライン開催
講師 独立行政法人経済産業研究所 研究グループ
リサーチアソシエト 岩本 晃一 氏

》安全管理者選任時研修

安全管理者を選任しなければならない事業所のご担当者様へ絶好の機会として、(株)ウェルネットとの共同開催

その他

日時 8月5日(金)、8月24日(水)
会場 JA共済埼玉ビル
講師 株式会社ウェルネット専任講師 大谷 洋 氏、小澤 浩一 氏

会員の動き

代表者変更

浦和商業開発(株)

代表取締役
細瀬 俊夫 (旧 鈴木 恒一)

キャノンファインテックニスカ(株)

代表取締役社長
楠元 俊彦 (旧 吉武 純一)

(株)クマヒラ さいたま支店

支店長
巽 一寛 (旧 新井 哲也)

クリーンシステム(株)

代表取締役社長
井古田 晃伸 (旧 町田 哲雄)

ジェイアンドエス保険サービス(株) 埼玉営業本部

取締役専務執行役員
広瀬 克之 (旧 醍醐 尚人)

(株)篠崎運送倉庫

代表取締役社長
山岸 優太 (旧 篠崎 晃市)

大正製薬(株) 大宮工場

執行役員
小山 雄二 (旧 常務執行役員 木原 孝志)

大和証券(株) 大宮支店

支店長
秋原 淳 (旧 鳥居 真太郎)

東京ガスネットワーク(株) 埼玉支社

支社長
細田 千恵 (旧 清水 淳)

東都フォルダー工業(株)

代表取締役
前嶋 晋一 (旧 前嶋 洋左右)

日本信号(株) 久喜事業所

久喜事業所長
平本 正幸
(旧 執行役員事業所長 三国 宏之)

東日本電信電話(株) 埼玉事業部

執行役員埼玉事業部長
市川 泰吾 (旧 石川 達)

(株)光エンジニアリング

代表取締役
星野 達 (旧 栗林 茂)

(株)ビックルスコーポレーション

代表取締役社長
影山 直司 (旧 宮本 雅弘)

(株)丸善 埼玉工場

埼玉工場長
原 秀行 (旧 須賀 浩之)

社名変更

(株)ジャノメ

(旧 蛇の目ミシン工業(株))

東京ガスネットワーク(株) 埼玉支社

(旧 東京ガス(株)埼玉支社)

住所変更

(株)中央デパート

さいたま市大宮区大門町2-118 大宮門街5F
(旧 さいたま市大宮区大門町2-87 島村ビル5F)

最新刊

管理監督者のための 採用から退職までの法律実務 (改訂第17版)

安西 愈 弁護士 著



A5版 本文492頁



弁護士 安西 愈 氏

昭和51年6月の初版発行以来、多くの方にご好評をいただき第16版まで改訂を繰り返して参りましたが、このたび著者である安西愈氏に全面的な手直しをしていただき、働き方改革関連法、パワハラ防止関連法、テレワーク労働時間の取扱い、副業・兼業、高度プロフェッショナル制度、パートタイム・有期雇用労働法、同一労働同一賃金ガイドラインなどの新たな章を加え、改訂第17版を発行させていただく運びとなりました。

実務参考の書として、是非ご購入いただきますようお願い申し上げます。

定価/本体1,800円(税込1,980円) *ご案内・申込書は、当会HPよりダウンロードいただけます。

発行・販売・申込先/一般社団法人 埼玉県経営者協会

TEL ▶ 048-647-4100

URL ▶ <https://www.saitamakeikyo.or.jp>

会員価格
本体1,620円
(10%OFF)