

埼玉経協

SAITAMA Employers' Association

ニュース

2022
8・9
No.430

[CONTENTS]

- 02 **第1回トップセミナー**
「北条氏の時代」
- 03 2022 地域活性化フォーラム
公労使で取り組む『働き方改革』
- 04 改正「電子帳簿保存法」セミナー
- 04 若手社員向け『ビジネスマインド強化研修』
- 05 **働き方改革・働きがい向上委員会**
1on1 ミーティング DAY1～DAY3
- 06 **第1回特別セミナー**
日本企業ならではの“DX”変革のポイント
- 06 **青年経営者部会** 7月講演例会
- 08 「働く女性応援講座」7～8月
- 08 ワンポイント労働法「長時間労働是正への会社代表者の法的責任」
- 09 **【連載】** 低成長時代の就業規則の見直し・改訂のポイント
「働き方改革推進法による就業規則改正の実務（10）」
- 12 埼玉大学研究者との出会いの広場
- 13 「ものづくり大学」へようこそ
- 14 埼玉県からのお知らせ
- 16 告知版、会員の動き



セミナー開催結果

》令和4年度第1回トップセミナー

北条氏の時代

日時 7月27日(水) **場所** 武蔵野銀行本店ビル 2F M's SQUARE
参加者 15名 **講師** 東京大学史料編纂所 教授 本郷 和人 氏



本郷 和人 氏

■北条氏とは

現在の静岡県伊豆半島を治めていた小規模な地方豪族である。平安時代末期の北条家の当主は、北条政子の父・北条時政であった。

■源頼朝と北条政子

平治の乱で平清盛らと対峙し、敗死した源義朝の嫡男・源頼朝が伊豆に配流され、北条時政は源頼朝の監視役となる。のちに源頼朝と北条政子は恋仲となり、当初反対した北条時政も、平氏没落を予見して源頼朝を担ぐことを決め、2人の婚姻を認めたとされる。

■交渉人・北条時政

平氏を討つべく挙兵した源頼朝は、弟・源義経らの活躍もあり壇ノ浦の戦いで平氏を滅亡に至らしめる。頼朝を恐れるようになった後白河法皇は、義経を朝廷側に引き込み、頼朝追討の命を出す。対する頼朝は、北条時政を使者として送り追討令を撤回させ、更には義経の追討令を出させる。さらに、義経搜索を名目として全国に守護地頭の設置を認めさせた。これにより家臣の御家人たちを全国に配備し、源頼朝は支配力を拡大させた。このような困難な交渉を朝廷側と行った北条時政は策略に長けた人物であったと思われる。

■第二代将軍源頼朝と13人の合議制 (鎌倉殿の13人)

源頼朝の死後、頼朝の長男・頼家が第二代将軍の座に就き、比企家が力を持つ。比企家とは現在の埼玉県比企郡及び東松山市を治めていた豪族であり、頼朝と頼家の乳母を務めた関係で、頼朝の代から厚遇を受けていた。頼家が将軍として実績を作り、比企家が実権を握ることを回避したい北条家が将軍の独裁制ではなく13人の合議制を導入したと考えるのが自然である。

■比企家が滅び、第三代将軍 源実朝に

頼家が病に伏したため、跡継ぎに関して比企家と北条家が対立。頼家と比企家の間に生まれた一幡を推す比企家に対して、頼朝の次男・千幡(後の実朝)を将軍にしたい北条家は、一幡と千幡で日本列島を分割し統治することを提案したが、比企能員に反対された。

北条家は「比企能員が北条家を討つべきと頼家をそののかした」として、全ての比企家を殺害して滅ぼした。また、頼家は出家させられた後、何者かに暗殺された。これにより源実朝が第三代将軍に就任し、政務を統轄する初代・執権に北条時政が就く。

■失脚した時政、第二代執権に義時 (北条政子の弟)

13人の合議制を一つにまとめた執権に就いた時政はここから有力な御家人を滅ぼしていく。武蔵国で有力な御家人だった畠山重忠に謀反の疑いをかけ、義時に討伐を命じた。義時は、自身と義兄弟で人望もあった重忠討伐に反対したが最終的には時政の命令には逆らえず、武蔵二俣川にて畠山一族を滅ぼした。このことで義時や武士たちは時政に対して不信感を募らせた。さらに、時政は自身の側室の子を将軍にしようと画策したため、政子と義時から幕府を追放され、出家・隠居することとなった。当時、父親に逆らうことは禁忌とされていたなかで父・時政の政治生命を終わらせた政子・義時の覚悟は相当なものだったと思われる。これにより第二代執権に義時が就任する。

■実朝が殺され、義時の実質トップ体制に

実朝が第二代将軍・頼家の子にあたる公暁に殺される。公暁は幼い時から「実朝は親の仇」と吹き込まれて育てられた。黒幕は諸説あるが、北条義時をはじめとした御家人たちの共謀説が有力と考えられる。実朝の死後、頼家の遠戚である藤原頼経を第四代将軍とするが、頼経は幼子であったため、政子が後見人として尼将軍、義時が実務を掌握する執権政治が確立した。

■武家政権の捉え方

朝廷政権で貴族たちから支配されていた当時の武士たちが、武家政権の正当性を得るための方法は3つあった。1つ目は、武士でありながら貴族として朝廷内で出世をし、朝廷で正当性を得る方法(平清盛)。2つ目は、朝廷と距離を取って力を蓄え、朝廷に圧力をかけ正当性を引き出す方法(源頼朝)。3つ目は、朝廷から関東を独立したのものとして成立させ、正当性

を作る方法である。義時は3つ目の思想に近かったと思われ、この思想が朝廷との対決に進み、承久の乱が起こる。

■北条氏の成熟

承久の乱で朝廷を打ち破った北条氏。以降、明治維新まで600年以上に及ぶ朝廷に対する武家政権の優位性を決定づけた。承久の乱で総大将を担った北条義時の子・泰時は、第三代執権に就く。泰時は、明文化された法による政治をすべきと考え、武家政権の規範として御成敗式目を制定する。また、第四代執権に就いた北条時頼は、武士としてはじめて民衆に主眼を置

いた。北条氏は朝廷にも多大な影響力を持っていたが、將軍の座には就かず、朝廷内においても上級ではなく中級の身分のまま執権として関東を重んじることを武士たちに示し続け、民衆をよりよい明日に導くことに力を注いだ。これが北条氏の成熟といえる。



講演会の様子

》2022 地域活性化フォーラム

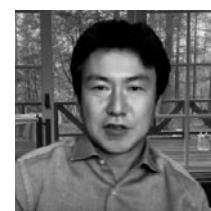
公労使で取り組む「働き方改革」で地域の活性化を目指そう！

日時 7月6日(水)

場所 オンライン

参加者 54名

講師 【基調講演】早稲田大学商学大学院 教授 井上 達彦 氏



井上 達彦 氏

日本労働組合総合連合会埼玉県連合会、埼玉労働局、埼玉県及び本会との共催により、2022 地域活性化フォーラムを行った。

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おり、今回は、世界のビジネスモデルに関する基調講演と2つの事例報告を行った。

■基調講演『世界最速のビジネスモデル』

○中国企業の世界における存在感

中国のユニコーン企業数が米国（369社）に次いで世界2位（138社）、日本は11位（5社）。数十年後の中国の経済力を想像すると、このデータは脅威である。

○なぜ中国スタートアップは群生的に急成長するのか

①市場規模（人口）、②国民のプライバシー意識（行動履歴等の開示を個人が拒絶しない）、③政府の保護政策の3つが主な要因である。

○世界最速で急成長する理由

①中国スタートアップは前世代が構築したクラウドサービス等のインフラを最大限活用する。既存のインフラを前提条件にして自社事業に投資を集中している。②中国スタートアップは技術やサービスを社会課

題に潜在する新しいニーズとうまく紐づけることで世界最速の成長を実現することができた。

○今の中国は「過酷な環境」

中国政府が国営企業を守るために中国巨大テック系企業に規制をかけている。今後、厳しい環境における企業戦略を中国から学ぶことができる。

■事例報告①『働き方改革の取組について』（企業）

野村不動産ソリューションズ(株)

人事部長 瀧上 直樹 氏

フレックス制度、男性育児休業制度などの導入による社員のエンゲージメント向上を図る取組を紹介。

■事例報告②『オンラインを活用した職場内コミュニケーションの活性化』（組合）

OKI ソフトウェアユニオン

中央執行委員長 川口 明紀 氏

オンラインツールを活用し、社員同士のコミュニケーション不足解消や若手社員と幹部等との「縦のつながり」を持つ機会創出について実施方法や効果を紹介。



(左) 野村不動産
ソリューションズ(株)
瀧上 直樹 氏



(右) OKI ソフトウェアユニオン
川口 明紀 氏

セミナー開催結果

》電子帳簿保存法セミナー

電子帳簿保存法セミナー

～自社に最適な対応策を把握するために～

日時 7月7日(木) **場所** 大宮ソニックシティ
参加者 27名 **講師** 川口宏之公認会計士事務所 代表
公認会計士 川口 宏之氏



講演する川口 宏之氏

2022年1月から「電子帳簿保存法」が改正され、規模の大小を問わず、全事業者がこの法律に従わなければならないようになった。しかし、いまだ多くの事業者は、電子対応することが困難であり、自社の規模にあった対応策がわからず、コストもかかることなどから対策を取りあぐねている状況にある。

■2023年12月31日までは宥恕（猶予）措置

宥恕（猶予）措置期間に、「電子帳簿保存法」の中身をしっかりと理解し、自社に合った対応策を把握する機会として頂けるよう、公認会計士の川口宏之氏に概要からケース別の対応策までを解説いただいた。

セミナー後の質疑応答では、多くの参加者から質問

があり、それぞれに丁寧にご回答いただいた。

■参加者感想

- ・重要なポイントが簡潔で分かりやすかった。
- ・解説もわかりやすく実務的な内容でよかった。
- ・現時点でどのように進めていくか方向性がかめた。



セミナー会場の様子

》若手社員向け『ビジネスマインド強化研修』

『ビジネスマインド強化研修』

日時 7月14日(木) **場所** 大宮ソニックシティ
参加者 13名 **講師** (株)インソース 講師 はしづめ ひさこ 橋詰 尚子氏



研修講師の橋詰 尚子氏

本会が主催する階層別研修の一環として、主に入社3～5年目程度の若手社員を対象とした『ビジネスマインド強化研修』を開催した。

この研修では、入社してからの振り返りを行い、課題の整理と「みんな同様なことで悩んでいる」という安心感を持っていただき、離職リスクを軽減するとともに、ビジネスマインドの醸成を行うことが目的。

若手社員が、自らの考えで主体性を持って業務や課題解決に対し挑戦し、業務・役割の領域を拡大、視野を広げるとともに自分のできることを増やすためのコミュニケーションの仕方、そして自分で考えるクセづけと継続して安定したパフォーマンスを発揮するためのプロ意識を養うプログラム。

【プログラムの主な内容】

1. これまでの仕事ぶりを振り返る
2. 社会人として一人前になる

3. 主体的に働くためには
4. 人が「成長する」とは
5. より視野を広げて仕事を捉える
6. 周りの期待に応える
7. プロフェッショナルの人材に求められる要件
8. 自分で考えるクセをつける ～なぜなぜ思考
9. まとめと感想

参加者の平均年齢は27.3歳で、個人ワークとグループワークを多く取り入れ、課題に対してグループ内での活発な意見交換と異業種交流の機会ともなった。



グループワークと発表の様子

》第1回働き方改革・働きがい向上委員会「1on1 ミーティング 3DAYS セミナー」

圧倒的組織力向上がみられる企業が導入しているのは、1on1 ミーティングです！

日時 DAY1：5月23日(月)
DAY2：6月21日(火)
DAY3：7月20日(水)

場所 大宮ソニックシティ

講師 ビジネスコーチ株式会社
パートナーエグゼクティブコーチ
加地 照子氏

参加者 各講 18～20名



講演する加地 照子氏

コロナ禍により、リモートワークや時差出勤、就労日や時間帯を複数に分けたローテーション勤務など、全社員がオフィスに出勤せずとも働くことができる新しい働き方が広まってきている。その一方で組織内では、メンバー同士がたっぷりと時間や場を共有する機会が減少しており、その様な環境の中で、いかに上司と部下間のコミュニケーションの質と量を維持して、組織力の向上を図っていくかが大きな課題となっている。

この様な環境においては、「上司と部下が相互信頼を培い、部下に権限移譲し、部下は目標に向かって他者と共に主体的に行動し、成果を生み出す環境を作り出す」ことが必須となる。ただ、こうしたことは理論としては十分理解していても、いざ実行するとなると具体的にどの様な行動をとればよいのか悩むことが多いのではないかと思う。その悩みを解決するのが1on1 ミーティングだ。

こうした背景から、1on1 ミーティングの基礎の考え方をしっかりと学んだ上で、「基礎行動」「実践行動」「応用行動」までをたっぷりと時間をかけて体得いただく機会として、当セミナーを開催した。1on1 ミーティングの実践を通じて部下と共に成長し組織力を向上させることで、企業の持続的発展に貢献するリーダーを育成する機会として、ご活用いただいた。

1on1 ミーティングとは

- ・上司と部下の間で、週1回から月1回、30分から1時間程度、下記内容を目的として定期的に行う一対一の対話。
- ・実施目的 上位下達の組織風土改善、組織の一体感の醸成、対話の質の向上を通じた「自律型社員」の育成、会社と社員のエンゲージメントの向上等を通じて、組織力の強化を図ることを目的として実施

DAY1 (基礎編)

- ・圧倒的組織力向上がみられる企業は、なぜ1on1 ミーティングを導入しているか
- ・5つの基本スキルの体得こそ、1on1 ミーティング成功の秘訣は
- ・1on1 ミーティングで有効なコーチングのアプローチを学び、部下とともに成長する

DAY2 (実践編)

- ・今1on1 ミーティングが成功している企業は、どんな努力を重ねているか
- ・5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
- ・1on1 ミーティングの流れを最初から最後まで体験してみる

DAY3 (応用編)

- ・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絶大な成果を生み出すか
- ・部下が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
- ・1on1 ミーティングを成功させる

参加者からは以下の様な感想が出た。

- ・現在、1on1 ミーティングを取り入れている段階だが、内容を再確認することができた。テキストを読み返しながら、相手の成長に繋がるような1on1を行い、チームの活性化にも繋げていきたい。
- ・頭では理解していても、いざ実践となると上手く行かないことも多い。でもそれでも、失敗を恐れずに試し続けていきたいと思った。
- ・相手が一番何を伝えたいのか、キーワードを探して傾聴しようと思う。

三回シリーズで開催した1on1 ミーティング 3DAYS セミナー。基礎行動から実践行動、そして応用行動までを幅広く学び、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の育成の機会として、ご活用いただいた。



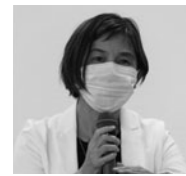
1on1 ミーティング実践

セミナー開催結果・青年経営者部会

》第1回特別セミナー

日本企業ならではの“DX”変革ポイント

日時 7月22日(金) **場所** 大宮ソニックシティ 906
参加者 9名 **講師** 株式会社 Hyper-collaboration 代表取締役
吉田 裕美子氏



吉田 裕美子氏

2018年に経済産業省が発表した「DXレポート」には、2025年までにDXを推進しなければ、2025年から2030年にかけて年間最大12兆円の経済的損失を被る可能性がある、と指摘されている。

このような背景から、いまDX推進が求められている本当の理由、日本企業がDXに取り組む前にすべきこと、変革のプロセスを描く方法を中心に解説いただいた。

工業化時代には上意下達で成り立っていた。デジタル化が進む中、縦だけではなく横、あらゆる方向のつながりも必要となったが、終身雇用で形成された組織の変革はなかなか進まない。

変革するには、業務の見える化をドキュメントに落とし込み、人が入れ替わってもドキュメントを基に業務を再現できるようにする。また、情報共有の粒度を小さく、頻度を高くすることの重要性、スキルを身につければ解決できる技術的問題と人が合わせる適応課

題を明確に分類、パフォーマンスを上げる手立てに能力開発だけに過度に依存しないことが必要である。ポイントとしては、変化は時間を要するため、最初に小さな成功を手に入れ、難しいことを導入せず、シンプルに、習慣化に伴走することを提示した。

その後、質疑応答が活発に行われ、セミナーは終了した。



セミナーの様子

》青年経営者部会 7月例会

理念とビジョンによる行動変革

～企業は混迷の時代をどう生き抜くか～

日時 7月26日(火) **場所** 大宮ソニックシティ
参加者 13名 **講師** 100年プランニング株式会社 代表
(元キリンビール株式会社 代表取締役副社長) 田村 潤氏



講演する田村 潤氏

■第1部 講演会

講師の田村潤氏は、1995年に高知支店長に就任。当時社内で最下位ランクの業績だった高知支店において企業理念の浸透と行動スタイルの改革に取り組み、県内トップシェアを奪回。その後、四国・東海でも地域のシェアを反転させ、本社代表取締役副社長に就任。2009年には全国でのキリンビールのシェア首位奪回を果たした。このような経験から、主体的に動ける組織づくりの考え方や働きがいの向上についてご講演い

ただいた。

就任当時のキリンビールと高知支店の状況

1987年アサヒスーパードライの大ヒットによりシェアが急落。3年後の一番搾りのヒットで下げ止まるも、再びシェア低下が止まらない時期にあった。就任した高知支店は、業績低迷で負けグセが付き、指示に従うだけで主体性と働きがいが喪失した状態であった。

奇跡を生んだ高知支店の取組

ダントツ最下位の業績からV字回復させ、高知で

トップを奪回。その後、県内シェア70%のダントツトップの支店となった高知支店での主な取組を紹介。

□スタートは基本の徹底

競争力の差は、「実行力・徹底力」の差である。県内の飲み屋全軒を回るなど、動き回り情報を蓄積した。また、相手の立場や理論で行動することで信頼を高めた。

□企業理念に立ち返り、数字目標から行動目標に変換

「お客様本位」・「品質本位」というキリンビールの理念に立ち返り強化を図った。数字目標では頑張るほど、問屋などへの営業に走り、お客様のことを考えずに商品を押し付けるなどの悪循環に陥ってしまう。お客様に喜んでもらうために何をするかという「行動目標」にすることで、社員が自ら考え主体的に行動するようになった。

□理念によるマネジメントへの変換

理念は、社員一人ひとりが自分で実現していくものである。理念を基に「自分たちで考えて行動する」を繰り返すうちに、社員に判断力・勇気・覚悟が養われた。そして、「高知の人に喜んでもらいたい」という社員の気持ちが波動として伝わるようになった。

□イノベーションの創出

理念が体質化され、イノベーションが生まれ続けた。人は「誰かのために役立っている」と実感できると頑張れる。顧客との共感のやり取りが、顧客満足の向上と生産性の向上を一体化となって上昇し続けた。

□大変化の時代を企業はどのように生き抜いていくか

これからの時代は、人や社会のためになりたいという崇高なもの（＝理念）に向かい、そこに突進して信頼を勝ち得ていくことが重要である。自ら行動する集団は、お客様や社会、従業員である自分自身を幸せにする。それこそが、これから生き抜く会社に必要となる。



講演の様子

■第2部 事例発表「働きがいを感じる、人生100年時代のコミュニティビジネス」

株式会社ものくり商事 代表取締役 早坂 拓紀 氏

株式会社ものくり商事は、さいたま市を拠点に豊かな心で穏やかに暮らす人のコミュニティを創造する「豊心ほうしん 穩おんぼ 穩おんぼ」を旗標に、不動産や設計、デザイン、ブランディングなど、コミュニティ運営に必要なサービスを展開し



事例発表する早坂 拓紀 氏

ている。また、「ひとりひとりの恩送りの実践」を社是とし、「自分にとっての恩送りは何か」を自身や社員に常に問い続けている。

※恩送りとは、誰かから受けた恩を、直接その人に返すのではなく、別の人に送ること。

人生100年時代といわれる現在、大学まで勉強し、60歳まで働き、退職して余生を送るというモデルは終わりを迎えている。縄文時代からの現代までの寿命の変遷や当時の生活や文化を振り返り、人生が長くなっても、好奇心を持ち続けられる仕組みと、現代社会を生きることができる共助の仕組みが必要だと考える。

働く場所が問われなくなり、今まで以上に生きがいを持てる場所で働きたいという欲求が強まっている。そのニーズに合った自社の取組を発信できるツールを持つことは大切になると、地域コミュニティ「さらスペース」などの取組を例にあげて説明された。

まとめとして、「理念や旗標に基づき『ひとりひとりの恩送り』を実践する企業として、複業が当たり前となるこれからの時代の働き方、働き甲斐について常に向き合ってきた。

身を切り実証実験を続けてきたからこそできる提案と説得力は、働く人々の労働意欲に繋がり、イノベーションを必要とする企業とコラボすることで、この時代に必要とされる形を生み出していくと確信している」と締めくくられた。

■第3部 情報交換会

感染急拡大により、社内や取引先へ対応や事業継続の在り方に課題を持っているとの意見が多かった。

共催事業

》働く女性応援講座 (前半)

働く女性応援講座

～ともに学び、素敵にキャリアアップ!～

2022 働く女性キャリアセンター
～ともに学び、素敵にキャリアアップ!～
全講座オンライン(ZOOM)開催
働く女性(県内在住、または県内在勤)
中級者をご確認ください。
各セミナー50名
キャリア別講座チャート

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る。とりわけ、柔軟な働き方や多様性が企業に求められるなかでキーパーソンとなるのは女性である。

埼玉県女性キャリアセンター及び女性経営者クラブ・ファミ（埼玉中小企業家同友会）と本会は『働く女性応援講座』を共催で開催している。

昨年度に引き続き今年度も、全講座オンラインとし全17講座の開催を予定している。

■第1講「キャリアデザイン研修」

7月14日(木)・28名参加 講師：大嶽 圭子氏

今後のキャリアを現在の仕事に落とし込み、今やるべきことを明確にすることで仕事を楽しく、より効率的に進めるヒントなどについての講義を実施。

■第2講「場面にあったリーダーシップを知る～7つのリーダーシップとは～」

7月26日(火)・35名参加 講師：山岡 正子氏
7つのリーダーシップスタイル（強制型・管理型・ペー
スセッター型・ビジョン型・関係重視型・民主型・コー
チ型）についての講義を実施。

■第3講「PDCA サイクルとは？上手く回すための勘所」

8月9日(火)・18名参加 講師：川島 隆一氏
「PDCA サイクル」を上手く回すための重要なポイント（勘所）を、ケーススタディやディスカッションを通じて実践的に学ぶ講義を実施。

■第4講「印象管理～パーソナルカラーを使って印象アップ～」

8月23日(火)・39名参加 講師：大綱 香苗氏
パーソナルカラーの属性の効果や骨格診断を知り、色彩効果や所作による自分らしい印象の演出などについての講義を実施。

ワンポイント労働法

長時間労働是正への会社代表者の法的責任

弁護士 安西 愈

労基法違反の是正の名宛人は社長

労基法は、罰則付で最低労働条件としての遵守義務を使用者に課しているが、使用者とは会社であれば代表取締役を指す。そのため労基違反があった場合に、是正を求めるため労基監督官が「是正勧告書」等を交付して指導するが、その名宛人は、それが支店や営業所の違反であっても事業主としての代表者とするのが一般である。

代表者の注意義務としての長時間労働是正責任

会社法では、「役員等がその職務を行うについて悪意又は重大な過失があったときは、当該役員等は、これによって第三者に生じた損害を賠償する責任を負う。」(第429条1項)とされている。

そこで、代表取締役の責任として「労使関係は企業経営について不可欠なものであり、取締役は、会社に対する善管注意義務として、会社の使用者としての立場から労働者の安全に配慮すべき義務を負う。」(京都地裁判決 平22.5.25)。そのために、会社は、労働者の労働時間を把握し、長時間労働を防止する体制をとり、労働時間、休憩及び休日等の適正化の注意義務がある。

それにもかかわらず、「代表者として、直接指揮命令を行っている管理者が、労働時間を全く把握しておらず、また、代表者等に対して労働時間を報告する体制を整えることなく、その結果、社員を死に至らしめたのであるから安全配慮義務に違反したものとして、死によって生じた損害賠償

する責任を負う」(東京地裁判決 平28.3.16)とされ、長時間労働の放置につき代表者に悪意又は重過失が認められてもやむを得ないとされている(大阪高裁判決 平23.5.25上告不受理)。

コンプライアンスとしての代表者の労働時間管理責任

会社法では、取締役会の責任として取締役や使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他企業集団の業務の適正を確保するために必要なコンプライアンス(法令遵守)体制の確立が求められている(第348条第3項4号、規則第100条第1項4号等)。そして取締役がその任務を怠ったときは、会社に対して、これによって生じた損害賠償をする責任を負う(第423条第2項)。

そこで、従業員の健康に重大な侵害を生じかねない長時間労働を防止し、安全配慮義務を尽くす管理体制を確立し、遵守することは重要なコンプライアンス責任である。「厚生労働省が定めた労働時間適正把握基準を遵守することが求められていることに照らすと、会社は従業員の健康等に対する安全配慮義務を遵守し、その労務管理において、代表取締役及び労務管理を所掌する会社の取締役は、その職務上の善管注意義務の一環として、会社の労働時間管理に係る体制を適正に構築・運用すべき義務を負っているものと解される。また、上記体制が機能していない場合には、その是正に努める義務を負っているものと解される」(熊本地裁判決 令3.7.21)。

第130回

働き方改革推進法による就業規則改正の実務（10）

弁護士 安西 愈

④ 第4 テレワークの推進と就業規則について

1 働き方改革におけるテレワークの推進

一 時間・空間にとらわれぬ柔軟な働き方

(1) 骨太の方針 — 新成長戦略とテレワーク

2018年6月15日付け政府の「経済財政運営と改革の基本方針2018」（骨太方針）における「働き方改革の推進」をうけて、同年9月5日労政審の労働政策基本部会において「働き方改革を取り巻く新たな中長期的課題」の報告書を了承した。

その中で、「働き方の面では、職場でしかできなかった作業を、IT機器と通信ネットワークを使って自宅など職場以外の場所で行い、通勤時間の短縮等により、時間を有効に活用するという働き方は、すでに現実のものとなっているし、雇用されることにこだわらず独立したり、複数の会社と緩やかにつながって働くという選択肢も、インターネットに媒介され広まる兆しがある」（時間、空間に縛られない働き方）との認識を示した。

そして、「労働力供給の制約と人生100年時代の到来に直面する日本社会にとって、働き方の選択肢が拡大することは、働きたいという意欲のある人の参加の機会を広げるとともに、『マルチステージ』という生き方を可能にするものである。」とした。

(2) 「テレワーク」について

この報告において「テレワークは、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であり、ワークライフバランスに資することができ、多様な人材の能力発揮が可能となる。また、子育て、介護と仕事の両立手段にもなる働き方である。雇用型テレワークについては、テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合は9.0%（平成29年度）、テレワーク導入企業の割合は13.9%（平成29年）となっており、引き続きその推進を図っていくことが必要である。

また、自営型テレワークについては、126.4万人（平成25年）と推進されている。近年、クラウドソーシングが拡大し、雇用契約によらない仕事の機会が増加している点が指摘されているところであり、引き続き、自営型テレワークが良好な就業形態となるよう、環境整備を図っていくことが必要である。」としている。

(3) 新型コロナウイルス対策で大幅に活用進む

令和2（2020）年4月7日、政府の新型コロナウイルス感染症対策のための緊急事態宣言（特別措置法第32条）が東京など7自治体に発出された。

それに先立ち、3月26日政府対策本部が設置され基本的対処方針が定められた。

そして、同年5月14日厚生労働省労働基準局長は「職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防、健康管理の強化について」経済団体や労働団体等に協力を依頼した。

この協力依頼に基づく事業場における感染防止対策としては、在宅勤務（テレワーク）等の徹底、20時以降の勤務の抑制、時差出勤・自転車通勤等の奨励、職場における感染防止のための取組（手洗いや手指消毒、咳エチケット、職員同士の距離確保、換気励行、複数人が触れる箇所の消毒、発熱等の症状が見られる従業員の出勤自粛）等の対策の実施である。

その対策の中でも特に重要とされたのはテレワークであり「職場への出勤について、人の流れを抑制する観点から、『テレワーク』の活用や休暇取得の促進等により出勤者数の7割削減を目指すこと。」とされた。

そして、テレワーク推進のために、わかりやすいマニュアルを設けテレワークガイドラインを見直し、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（平成30年2月22日厚生労働省）の改定やテレワークに関する助成金の支給が行われるなど、その推進のために各種の施策が講じられてきた。

このため、新型コロナウイルス対策のために、テレワークの活用が大幅に進んだといえる。

2 テレワークとは—趣旨・目的

テレワークとは、tele＝離れた所とwork＝働くとを合わせた造語であるが、勤務形態として厚労省の「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（令和3年3月25日付改訂）によれば、「労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務（以下「テレワーク」という。）とされている。そこで、テレワークとは情報通信技術を利用して行う勤務（事

業場外勤務)をいい、単なる職場以外の離れた所で勤務することをいうものではない。

このテレワークの趣旨については、オフィスでの勤務にくらべて、働く時間や場所を柔軟に活用することが可能であり、通勤時間の短縮及びこれに伴う心身の負担の軽減、仕事に集中できる環境での業務の実施による業務効率化につながり、それに伴う時間外労働の削減、育児や介護と仕事の両立の一助となる等、労働者にとって仕事と生活の調和を図ることが可能となるといったメリットがある。

また、使用者にとっても、業務効率化による生産性の向上にも資すること、育児や介護等を理由とした労働者の離職の防止や、遠隔地の優秀な人材の確保、オフィスコストの削減等メリットがあるとされている。

そして、テレワークは、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方であると同時に、働く時間や場所を柔軟に活用することのできる働き方として、更なる導入・定着を図ることが重要であるとされている。

3 テレワークの形態は

テレワークの形態は、業務を行う場所及び勤務態様に応じて次のような3種類がある

- ①在宅勤務＝労働者の自宅で行う勤務。通勤を要しないことから、事業場での勤務の場合に通勤に要する時間を柔軟に活用できる。また、例えば育児休業明けの労働者が短時間勤務等と組み合わせると勤務することが可能となること、保育所の近くの自宅で働くことが可能となること等から、仕事と家庭生活との両立に資する働き方である。
- ②サテライトオフィス勤務＝労働者の自宅近くや通勤途中の場所等に設けられたサテライトオフィス(シェアオフィス、コワーキングスペースを含む。)での勤務。この勤務は、通勤時間を短縮しつつ、在宅勤務やモバイル勤務以上に作業環境の整った場所での就労が可能な勤務。
- ③モバイル勤務＝労働者が勤務先以外の勤務場所を自由に選択し、モバイル機器を利用して出先で仕事を行う勤務。勤務場所にとらわれず、外勤における移動時間を利用できる等、働く場所を柔軟にすることで業務の効率化を図ることが可能な勤務。
- ④ワーケーション勤務＝ワーク(work)とバケーション(vacation)を合わせた用語から分かる

ように、次のような勤務。それは、テレワーク等を活用し、普段のオフィスとは異なるリゾート地などの場所で余暇を楽しみつつ仕事を行う勤務。この場合、情報通信技術を利用して仕事を行う場合には、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務の一形態として分類するとされている。

4 「テレワーク勤務」制は労基法上の勤務形態としては規定されていない

テレワーク勤務制は、労基法に規定された勤務制度ではない。すなわち、テレワーク自体は、例えば変形労働時間制とか裁量労働制といったような労基法上に定められている勤務制度ではなく、労基法に定められた様々な法制の勤務時間制度の組み合わせであり、自宅など勤務場所が会社の事業所とは離れたところにある勤務をいう。したがって、テレワークでの勤務において利用する勤務態様が労基法の労働時間や勤務制度の要件を満たしておれば足りる勤務制度であり、労基法に定められた法所定の勤務態様ではない。

この点について「テレワークガイドライン」においても、テレワークは『様々な労働時間制度の活用』によるものである、労働基準法には様々な労働時間制度が定められており、全ての労働時間制度でテレワークが実施可能である。このため、テレワーク導入前に採用している労働時間制度を維持したまま、テレワークを行うことが可能である。一方で、テレワークを実施しやすくするために労働時間制度を変更する場合には、各々の制度の導入要件に合わせて変更することが可能である。」とされているところである。

テレワークで用いられる労基法に定める勤務制度は、別図のようになる。

別図

テレワーク制で用いられる労基法の勤務制度

テレワーク制の労働時間	<ul style="list-style-type: none"> 定型労働時間制(労基法第32条) 1ヵ月単位の変形労働時間(同第32条の2) 1年単位の変形労働時間(同第32条の4) フレックスタイム制(同第32条の3) 事業場外労働制(同第38条の2) 専門業務型裁量労働制(同第38条の3) 企画業務型裁量労働制(同第38条の4)
-------------	---

5 テレワークについて労基法上就業規則の作成義務があるか

テレワーク勤務については、労基法上就業規則の作成義務が使用者にあるかという点、当該テレワーク勤務に関して労基法第89条の必要的記載事項に定める内容の労働条件を定めた場合には、当該事項を就業規則として定めなければならない。

しかし、当該企業の定める通常勤務と企業の導入するテレワーク勤務において、労働時間制度やその他の労働条件が同じである場合は、特に就業規則を作成又は変更しなくても、既存の就業規則のままでテレワーク勤務ができる。

テレワークにおいて、労基法上の必要な就業規則への記載事項に該当する事項として考えられるのは、従業員に通信費用を負担させるなど「労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項」（労基法第89条第5項）が必要記載事項とされているので、これに関する事項である。

また、テレワーク勤務の導入に際して、一般の就業規則にない労基法上の勤務形態を設ける場合、例えばフレックスタイム制を採用した場合は、既存の就業規則にその規定が定められていなければ、就業規則の変更によりその制度を定める（この場合にはフレックスタイムの導入となるから労使協定も必要）ことが必要となる。

テレワーク勤務を本格的に導入する場合は、法律上の就業規則の作成変更義務の有無にかかわらず「テレワーク勤務規程」等として別途テレワーク勤務者用の規則を作成することが労務管理としては必要である。

すなわち、一般的に、テレワーク勤務を導入する場合、その円滑な実施と労働条件等の取扱いについて、就業規則に次のことを定める必要があると考えられる。

- ・テレワーク勤務を命じるに関する規定
- ・テレワーク勤務用の労働時間を設ける場合、その労働時間に関する規定
- ・テレワーク勤務者の労働時間の把握、算定の取扱いに関する規定
- ・テレワーク勤務中の労働者のサービスや業務上のルールに関する規定
- ・業務に必要な通信費、事務用品費その他の労働者の負担等に関する規定

- ・情報通信機器等を使用する場合には、それらの取扱い等に関する規定

なお、就業規則を変更した場合（就業規則が企業で作成されている場合、テレワーク勤務者用の「テレワーク勤務規程」を定めた場合には、就業規則の変更該当する。）は、従業員代表の意見書（労基法第90条）を添付し、所轄労働基準監督署に届出（同第89条本文）するとともに、従業員に周知（同法106条）する必要がある。

（注）労基法第89条の「就業規則」とは、労働者の就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する具体的細目について定めた規則類の総称である（令和3年版「労働基準法コンメンタール」972頁）とされているので、「就業規則」の付属規定としての「テレワーク勤務規程」等の作成であっても同法上の「就業規則」に該当する。

6 テレワーク勤務を命ずる場合には労働者本人の同意が必要か

労基法第15条では、「労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。」とされており、明示すべき労働条件の1つとして「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（同法施行規則第5条第1の3号）」とされている。そして、この場合の就業場所の明示は最初の配属先の明示であるとされている。

従業員が、どんな就業の場所で、どんな仕事に従事するかは、特約がない限り使用者が決定し、変更する使用者の業務命令権とされている。すなわち、雇用契約の締結により、使用者は業務を円滑に遂行するため、労働者から提供される労働力を分配して、その効率的な運用のためにこれを指揮監督する権限を有し、労働者は、これに対応して企業組織の中に組み入れられ、その労務提供の時間、場所、方法などについて使用者の発する必要な指揮命令に従うべき義務を負う（昭47.12.7東京地裁判決、富士重工業事件ほか）とされているところである。

したがって、テレワークの場合についてもどこで働くとか、どんな仕事をするか、どういう勤務形態で業務を行うのかは使用者の業務命令であるから、原則として本人の同意は要しないのである。（ただし、自宅を勤務場所とする場合を除く）。

シリーズ
 第132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


有機ヘテロ原子化学

大学院理工学研究科 物質科学部門 物質基礎領域 石井 昭彦 教授

有機化学においてヘテロ原子というのは炭素と水素以外の元素のことです。炭素と水素のみからなる物質（炭化水素）としてはメタン、プロパン、純物質ではありませんがガソリン、蠟のような燃料、ポリエチレン、ポリプロピレン、ポリスチレンのような汎用性ポリマーなどを挙げることができます。いずれも私たちの生活に欠かせないものですが、用途や機能はある意味限られています。炭化水素に酸素や窒素のようなヘテロ原子が加わると実に多様な性質をもつようになります。アルコール類をはじめ、セルロース、アミロース、アミノ酸やその縮合体のタンパク質、リンが重要な構成元素である DNA や RNA のような核酸など枚挙に暇がありません。ヘテロ原子が分子中に存在することによって、様々な化学的・物理的性質や機能が発現するわけですが、それらを理論付けたり特徴を活かした新規合成法を開発したりするのが有機ヘテロ原子化学と言えます。

有機ヘテロ原子化学の醍醐味の一つに、地球上の自然界には存在しない新規物質の合成があります。新規な骨格や結合様式を有するヘテロ原子化合物を合成しその構造や性質を調べることで、

化学結合論の進歩に貢献できる知見が得られます。また新規な機能性を発見できることもあります。筆者はこのような有機ヘテロ原子化学の研究に長年携わってきました。主に硫黄やセレンを含む新規化合物の合成と反応性の解明に取り組み、研究対象元素をケイ素、スズ、リンへと少しずつ広げてきました。その間、有機ヘテロ原子化学という言い方も有機典型元素化学という言い方に変わってきています。これまでの研究成果は、専門的な用語になりますが、三員環ジスルフィドであるジチラン及び隣接ジスルホキシドの初めての合成と単離、オレフィン重合触媒能を有する酸素硫黄四座配位子-ジルコニウム錯体の開発、ヘテロ原子を含む蛍光化合物の開発などで、基礎研究だけでなく応用を見据えた研究も行っていきます。

元素周期表の一部

13	14	15	16	17	
B ホウ素	C 炭素	N 窒素	O 酸素	F フッ素	2
Al アルミニウム	Si ケイ素	P リン	S 硫黄	Cl 塩素	3
Ga ガリウム	Ge ゲルマニウム	As ヒ素	Se セレン	Br 臭素	4
In インジウム	Sn スズ	Sb アンチモン	Te テルル	I ヨウ素	5
Tl タリウム	Pb 鉛	Bi ビスマス			6

》産業への展開

筆者の研究はあくまで基礎研究中心ですが、これまでに得た知見をもとに新規機能物質の開発に貢献できればと思います。

学歴・略歴 石井 昭彦 (いしい あきひこ) 1982 年埼玉大学理学部化学科卒業、1987 年東京大学大学院博士課程修了、理学博士。同年、埼玉大学理学部化学科助手、1994 年同助教授、2004 年同教授、2006 年改組により現職、2020～2021 年度理学部長、2022 年度～理工学研究科長。1996 年有機合成化学奨励賞 (有機合成化学協会)、1997 年カーン大学 (仏) 客員教授。



画像の性質を考慮した深層学習モデルによる画像復元に関する研究

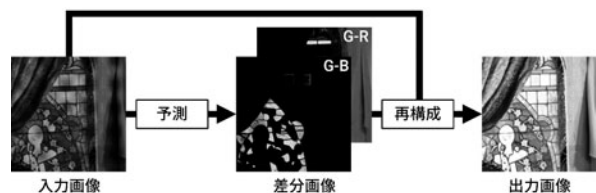
大学院理工学研究科 数理電子情報部門 情報領域 入山 太嗣 助教

画像処理のための深層学習において、最もよく利用されているのが畳み込みニューラルネットワークです。畳み込みニューラルネットワークは、近傍結合型のニューラルネットワークであり、局所的な空間依存性を特徴として抽出することができます。局所的な空間依存性を持つデータの最たる例は、画像データです。自然画像は一般に、近傍画素間の相関は強く、画素間の距離が離れるほど相関は弱くなるという性質があります。畳み込みニューラルネットワークは、この画像の性質を考慮することで、画像情報に対して特に高い効果を発揮します。

カラー画像には、チャンネル間相関と呼ばれる性質があります。チャンネル間相関とは、赤・緑・青の波長の間には強い相関があるという性質です。このチャンネル間の相関を考慮し、画像復元問題における画素情報の予測に異なる波長の情報を利用することで、カラーチャンネル間のずれなどのデータの歪みを抑制することができます。

前述したように、畳み込みニューラルネットワークは、その近傍結合性により画像の空間方向の相関関係を特徴として捉えるこ

とができます。このとき波長方向の相関関係は、ニューラルネットワークにより自動的に捉えられると考えられますが、実際にどのように捉えられているかは、不明瞭です。私は、波長方向の相関関係をニューラルネットワーク内で明示的に捉えるように設計することで、RAW 画像からアーティファクトの少ないカラー画像を復元する手法を開発しました。図に示すように、このネットワークでは、カラー画像を直接予測する代わりに、カラーチャンネルごとの差分画像を予測することでチャンネル間の相関関係を捉えています。このように、画像の性質をニューラルネットワーク内で考慮し、効率的に特徴を抽出することで、より少ない計算量で高い性能の処理を実現する方法を開発しています。



》産業への展開

カラー画像の取得および復元技術の高精度化・高速化につながることを期待しています。

学歴・略歴 入山 太嗣 (いりやま たいし) 2022 年3月玉川大学大学院 博士後期課程 修了。博士(工学)。2022年4月より現職。専門は画像処理、画像情報復元のための機械学習モデルの開発。

連載
第113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



デジタル技術による鋳造プロセス支援

情報メカトロニクス学科 岡根 利光 教授

これまで鋳造技術を中心に金属部材の製造プロセス全般、製造をIT（情報技術）とMT（ものづくり技術）の融合をテーマに、デジタル技術によって製造をどう支援できるのか、技術・技能の継承や企業の競争力強化について研究開発を進めてきました。

鋳造部材に求められるもの

鋳造とは、溶けた金属を鋳型の中に流し込んで凝固させ、様々な形状の部材を創る技術です。最大の特徴はその形状自由度の高さです。鋳造では、砂を固めた「中子」を用いて中空形状を一体で製作することができ、ここが金型のみで製造する鍛造や樹脂の射出成形との大きな違いです。自動車のエンジンでは吸排気ガス、燃料、冷却水、潤滑などの流路を適切に配置して複雑形状で一体化・信頼性・コンパクト化・軽量化が求められます。このような「内部構造の造り込み」これが鋳造品に求められる一つの能力です。

鋳造とデジタルものづくり

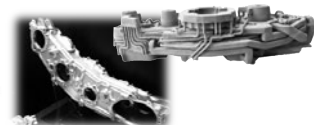
鋳造では鋳型の中で溶融した金属が流動・充填した後、凝固・冷却して製品になります。高温環境のため直接の観察は難しく、

凝固に伴う金属組織の形成や収縮による引け巣等の欠陥発生、割れや変形など、型内の現象をマイクロからマクロまで想像しながら計画・作業する必要があります。

かねてより鋳造では様々なデジタル技術、CAEによる湯流れ凝固解析や欠陥予測、X線CTによる内部欠陥評価、ロボット技術が活用されています。我々も注湯など属人的作業のAR（拡張現実感）を活用した動作解析、CAEの高速化、鋳型を直接造形する3Dプリンター等の研究開発を進めるとともに、付加価値向上のために企業が将来必要とするこれらの技術に触れ、活用できる人材の育成を進めています。



高速砂型造形 3D プリンター
(1800×1000×750mm)
写真：(株)シーメット 提供



3D 造形鋳型と
ギヤボックス鋳造品の例
写真：TANIDA (株)提供

岡根 利光(おかね としみつ)教授 博士(工学) 東京大学大学院修士課程修了。ニコン、東京大学、産業技術総合研究所を経て2021年4月より現職。専門は凝固、凝固組織制御、鋳造、3Dプリンター。



RC 工事における型枠の剛性に関する実大施工実験

建設学科 荒巻 卓見 助教

鉄筋コンクリート(RC)工事は、型枠工事、鉄筋工事およびコンクリート工事に大別されます。良いRC造建築物を造るためには、これらの工事が三位一体となって施工を行うことが重要です。このうち、型枠工事は、まだ固まらないコンクリートを所定の形状に留める型を組み立てる工事です。近年では、3Dプリンティングの技術開発が進み、型枠を使用せずに3Dプリンターで造られた建築物も実現していますが、RC造においてコンクリートと型枠は切り離すことのできない存在です。コンクリートの特徴である自由な造形性は、型枠の材料や施工技術に支えられているといえます。

一方で、型枠の精度は、RC部材の寸法精度に直結するため、コンクリートの打込みに伴う外力に対して型枠の変形を許容範囲内に抑える必要があります。RC部材の性能を確保する上では、型枠の変形を正確に評価する必要があるものの、型枠の変形に関しては設計時の計算値と実際の値にどの程度の差があるか不明であったため、実大レベルの型枠を用いて実験的な検討を行いました。実験では、実際の施工現場で採用されている壁型枠の構成(計12水準)を対象として、型枠に作用するコンクリートの側圧お

よび側圧による型枠の変形量を測定しました。その結果、下図に示すように、型枠の総変形量の実測値は、既報の研究で提案した設計方法による計算値の概ね1.0倍～0.7倍の範囲となり、この設計方法を用いることで型枠を安全側に設計できることが確認されました。

今後は、RC部材に要求される表面の仕上がり状態に応じた型枠の設計方法を確立するために、型枠の変形量とコンクリートの仕上がり平坦さ(表面の凹凸)の関係について検討を行う予定です。

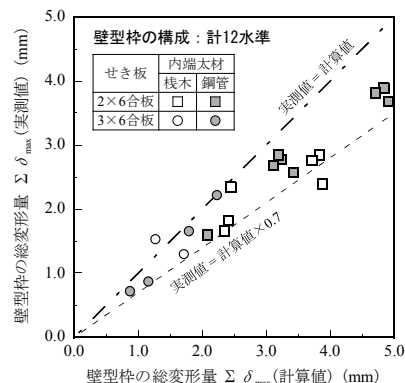


図 壁型枠の総変形量の計算値と実測値の関係

荒巻 卓見(あらまき たくみ)助教 博士(工学) ものづくり大学技能工芸学部建設学科卒業、同大学院修士課程修了、日本大学大学院博士後期課程建築学専攻修了。日本大学生産工学部ポスト・ドクター・フェロー、日本大学理工学部助手を経て、2021年4月からものづくり大学。日本建築学会、日本コンクリート工学会、日本建築士工学会などに所属。

埼玉県からの お知らせ



コバトン

①全業種無料！DX相談窓口 ②受講料半額！DX推進人材育成講座の御案内

①埼玉県DX推進支援ネットワークでは、県内中小企業の皆様DXの取組に向けて、『「第一歩」を踏み出したいが、何から手を付けたらよいか分からない』といった悩み事やデジタル化の疑問などを気軽に相談できる窓口を設置しました。専任のDXコンシェルジュが皆様の御相談に対応します。

まずは電話又は

こちらから→



②同ネットワークでは、経営者などDX推進の旗振り役となる方を対象に、DX推進人材育成講座の受講者を募集しています。経営課題の整理から解決法やDX実現のためのビジョン設計など、研修・コンサルティング実績がある民間事業者の充実した講座をセレクトしました。対象の方の受講料は最大半額です。

対象講座等は

こちらから→



○問い合わせ先

埼玉県DX推進支援ネットワーク事務局（埼玉県産業振興公社デジタル・技術支援グループ）
(048-621-7051)

「スポーツビジネスネットワーク埼玉」会員募集中！

県では、県内のスポーツチームや中小企業等の交流の場を構築し、スポーツ関連産業の成長産業化を図るため「スポーツビジネスネットワーク埼玉」を立ち上げ、現在会員を募集しています。

現在ネットワークには、プロスポーツチームをはじめ、企業、大学、自治体など幅広い方々に入会いただいております。

また、7月26日にはキックオフイベントを開催し、県内11のスポーツチームや企業等による交流会を行いました。

今後も、スポーツビジネスに関する

セミナーやイベント、交流会の開催などを企画します。

詳細については、県ホームページをご覧ください。

○詳細・入会方法

こちらから→



○問い合わせ先

県商業・サービス産業支援課
(048-830-7983)

「正社員しごとチャレンジ事業」 ～企業負担なしで正社員採用～ 参加企業募集

県では、おおむね50歳までの方の県内企業への正社員就職と県内企業の人材確保の支援に取り組んでいます。この事業の特色は、紹介予定派遣の仕組みを活用した現場実習(最大31日間)の後、双方の合意で採用が決まる点にあります。実習期間中の賃金や採用に至った場合の紹介料等の企業側負担はありません。正社員の採用を検討している企業の皆様は、条件等を確認し、ぜひ御参加ください。

○現場実習の時期

随時実施

○人数

本年度300名募集

○費用

無料

○参加条件

- ・県内に事業所・店舗(本社・支店は問いません)がある企業
- ・中途採用・人材育成に積極的に取り組み、実習期間終了後に正社員採用が可能な企業
- ・労働関係の法令を遵守していること
- ・派遣で受入れ企業の職種が派遣禁止業務ではないこと

○申込み

詳細は事業ホームページを御確認の上、お申込みください。

<https://saitama-schallenge.jp/>

○問い合わせ先

県雇用労働課
(048-830-4538)

第3回働き方改革セミナー (テーマ：両立支援)

介護や治療と仕事の両立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。

○開催日時

11月8日(火) 14時～16時

○対象

経営者、県内企業にお勤めの方

○定員

100名(先着順)

○参加方法

オンライン(Zoom)

○費用

無料

○事業の詳細

こちらから→



○問い合わせ先

埼玉県働き方改革セミナー運営事務局
(受託運営：株式会社キャリア・マム)
(042-400-6886)

令和4年度後期技能検定試験実施のお知らせ

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ので、是非とも御活用ください。

○試験日程

令和4年12月～令和5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5-6-5 埼玉県浦和合同庁舎5階)他

○受検申請方法

10月3日(月)～14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25歳未満の在職者の方は、2級又は3級実技試験の受検手数料を9,000円減額

○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/kentei/index.html>

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**

事業承継のお悩みにお応えします

事業の円滑な承継のために
詳しくはこちら

自社株承継



M&A







相続・事業承継のご相談は
埼玉りそな銀行へ

りそな×信託

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

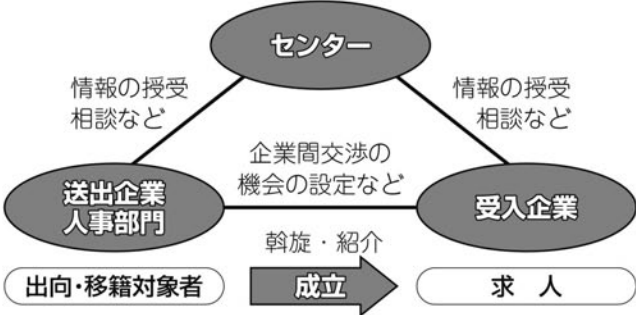
企業間の人材マッチングを
サポートしています。

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
埼玉 産業雇用安定センター 事務所 ☎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

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

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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

告知版

》教育現場の視察と意見交換会～県立狭山工業高校～

心豊かで確かな学力を身に付けた、地域産業担う技術者を育成する

産業教育委員会

日時 10月14日(金) 13:15～16:00
会場 県立狭山工業高校

》Z世代を理解して伸ばす

～Z世代の若手社員を知るためのヒント～

特別セミナー

日時 10月17日(月) 14:00～15:30
会場 ソニックシティ 906
講師 株式会社プレストック 代表取締役 田中 あづみ氏

》新入社員フォローアップ研修

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！

その他

日時 10月20日(木) 9:30～16:45
会場 ソニックシティ 403・404
講師 リそな総合研究所株式会社 パートナー講師
古澤美奈子人材教育研究所 代表 古澤 美奈子氏

》『未来を担う子どもたちへの支援を考える』セミナー

～企業の社会的責任(CSR)やSDGsの一環として～

SDGs委員会

日時 10月25日(火) 14:00～16:30
会場 ソニックシティ 401・402
講師 埼玉大学大学院人文社会科学部研究科経済学研究領域
准教授 大津 唯氏
埼玉トヨベツ株式会社 社会貢献課 課長 橋岡 直美氏
武蔵貨物自動車株式会社 代表取締役社長 増田 力氏

》教育現場の視察と意見交換会～県立浦和商业高校～

確かな未来を創る！

産業教育委員会

日時 10月28日(金) 14:00～16:30
会場 県立浦和商业高校

》理念を具現化する企業視察(アルソア、山梨県北杜市)

～アフターコロナの新しい企業の形・働き方を学び、体感する～

企業戦略研究会

日時 11月11日(金) 8:00～17:50
会場 アルソア(企業説明、社屋・記念館見学) 他

》「年末調整実務」セミナー

～実際の用紙を使い電卓で計算することで、年末調整のしくみを理解する～

その他

日時 11月15日(火) 9:30～16:30
会場 ソニックシティ 401・402
講師 特定社会保険労務士 小島 信一氏

》高齢者雇用における人事賃金制度見直し

～2021年4月1日施行 改正高齢法への対応もふまえて～

その他

日時 11月18日(金) 13:30～16:30
会場 ソニックシティ 906
講師 経団連事業サービス・人事賃金センター長 平田 武氏

》変化が常態化する世界で求められる日本企業の「ダイナミック・ケイパビリティ」

トップセミナー

日時 11月24日(木) 14:00～16:00
開催 ソニックシティ 403・404
講師 慶應義塾大学商学部 教授 菊澤 研宗氏

》第3回原会長杯争奪戦会員親睦ゴルフ大会

その他

日時 11月25日(金) 9:30スタート
会場 武蔵カントリー倶楽部豊岡コース

》メタバースとは何か ネット上の「もう一つの世界」

特別セミナー

日時 11月30日(水) 14:00～16:00
開催 オンライン
講師 中央大学国際情報学部 教授 岡嶋 裕史氏

会員の動き

代表者変更

青木信用金庫

理事長
木滝 崇弘(旧 清水 博司)

浦和商业開発(株)

代表取締役社長
細瀬 俊夫(旧 鈴木 恒一)

大野建設(株)

代表取締役社長
大野 哲也(旧 取締役会長 大野 年司)

(株)オリケイ 事業本部

代表取締役社長
鵜養 武宏(代表取締役会長 鵜養 秀男)

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)

さいたま総合保険サービス(株)

取締役社長
上原 忠(旧 宮崎 裕雅)

(株)埼玉りそな銀行 久喜支店

支店長
河野 哲也(旧 中村 和也)

(株)埼玉りそな銀行 さいたま営業部

部長
井口 淳也(旧 島田 丈太郎)

(株)埼玉りそな銀行 所沢支店

支店長
篠宮 克彦(旧 高木 玲宏)

(株)さいでん

代表取締役社長
奥村 睦(旧 佐藤 剛)

三共理化学(株)

代表取締役社長
藤谷 京子(旧 富増 弘)

(株)サンテック

代表取締役社長
加藤 剛志(旧 八幡 欣也)

(株)でんきち

代表取締役
宮 貴広(旧 宮 博)

(株)中川機器製作所

代表取締役社長
中川 恭介(旧 鈴木 誠)

(株)中川製作所

代表取締役
一色 哲也(旧 一色 譲)

日信電設(株)

代表取締役
武藤 徹(旧 大賀 仁史)

東日本旅客鉄道(株) 大宮支店

執行役員大宮支社長
森 明(旧 大西 精治)

(株)松田製作所

代表取締役社長
鈴木 康三(旧 鈴木 信吉)

三井精機工業(株) 本社工場

代表取締役社長
川上 博之(旧 加藤 欣一)

(株)ゆうちょ銀行 関東エリア本部

本部長
月原 健雄(旧 菅原 和也)

株式会社ラスコ

代表取締役
堀野 賢一(旧 橋口 拓郎)

りそな総合研究所(株) 埼玉本社

代表取締役社長
米谷 高史(旧 氷坂 智晶)

住所変更

(株)清水アーネット

熊谷市問屋町 3-3-12
(旧 熊谷市問屋町 4-3-2)

TAKADA(株)

さいたま市見沼区東大宮 5-30-12
(旧 さいたま市見沼区東大宮 5-33-12-8F)

(株)ハイデイ日高

さいたま市大宮区大門町 2-118 大宮門街
SQUARE
(旧 さいたま市大宮区大門町 3-105 やす
なビル)

(株)富士薬品

千代田区神田錦町 2-2-1 KANDASQUARE 9F
(旧 さいたま市大宮区桜木町 2-292-1)