

# 埼玉経協

SAITAMA Employers' Association

# ニュース

## [ CONTENTS ]

- 02 令和4年度第3回理事会・幹事会  
理事会・幹事会概要、令和5年度事業計画
- 03 令和5年度事業活動の骨子
- 04 令和5年度事業活動計画
- 05 第3回理事会・幹事会 講演会  
「イクボス流！働き方・働きがい改革による生産性向上」
- 06 価格転嫁の円滑化を目指す協定更新署名式
- 07 「未来を担う子供たちの教育に対する協定」教育委員会、経済6団体
- 07 **第5回SDGs委員会** 埼玉トヨペット（株） 一平蓮田工房視察会
- 08 **第8回特別セミナー** 『チームビルディング』とは
- 09 **第5回女性チャレンジフォーラム**  
「“将来あるべき姿”を描きチャレンジ」
- 10 **埼玉大学特別公開講座**  
「先進医療／ヘルスケアの高度化・QOL向上を目指して」
- 11 **第4回産業教育委員会**  
『工業高校での進路フェア』 大宮工業高等学校
- 11 令和5年度新入社員研修
- 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 低成長時代の就業規則見直し・改訂のポイント
- 17 埼玉県からのお知らせ
- 18 働く女性応援講座（9月～2月実施分）
- 20 ワンポイント労働法「管理者の部下のメンタルヘルスへの配慮義務」
- 20 告知版、会員の動き



# 理事会・幹事会

》令和4年度第3回理事会・幹事会

## 令和5年度事業計画・収支予算等 満場一致で承認

日時 3月20日(月) 場所 パレスホテル大宮、Zoomによるオンライン

参加者 41名(講演会のみ視聴者含む)



議長を務める  
原敏成 会長

令和4年度第3回理事会・幹事会がパレスホテル大宮とオンラインによるハイブリッドで開催された。

当日は、理事19名、監事2名、常任幹事・幹事も含め41名が出席し、原敏成会長が開会挨拶ののち議長となり、事務局より5議案の説明・審議、報告事項の説明・審議が行われ、全ての議案、報告事項とも満場一致で可決・承認された。

### 【議案】

1. 令和5年度事業計画
2. 令和5年度収支予算
3. 令和4年度決算剰余見込金の寄付金充当について
4. 令和5年度の常勤理事の報酬額について
5. 役員等賠償責任保険の契約更新について

報告事項 事務局報告その他

議案の承認後には、新副会長に内定した森明氏(東日本旅客鉄道(株)大宮支社 執行役員大宮支社長)から自己紹介をいただいた。



新副会長に内定した  
東日本旅客鉄道株式会社  
執行役員大宮支社長の森明氏

理事会・幹事会閉会后、『イクボス流!働き方・働きがい改革による生産性向上』をテーマに特定非営利活動法人ファザリング・ジャパン 代表理事の安藤哲也氏を講師に迎え講演会を行ない、一般会員の方などもオンラインで視聴した。

—講演概要は別記—



講師の  
ファザリング・ジャパン  
代表理事 安藤哲也氏

その後、着席形式での懇親会が行われ、和やかに懇親と情報交換が図られた。

### 第1号議案 令和5年度事業計画

#### 事業環境と基本方針

コロナ禍からの経済再開に伴うインバウンド客の急増や企業の設備投資意欲の高まり等により、日本経済は緩やかな回復基調にあるものの、ロシアのウクライナ侵攻長期化による米欧を中心とした世界経済の鈍化を懸念する声もあり、今後も世界の動向に注視していく必要がある。

また、原材料価格高騰等を要因とする物価上昇に伴う実質的な購買力低下が続いていることから、日本経済の継続的な成長実現にはインフレを上回る賃上げが求められている。しかしながら、価格転嫁が進んでいない中小企業の多くは賃上げ原資の確保に苦慮しており、企業規模による賃金格差が拡大する可能性が高まっている。

他方、コロナ禍の影響やグローバル化・デジタル化等の進展により、企業と働き手を取り巻く環境は大きく変化している。そのため企業はエンゲージメント向上に資する働き方改革の取組を「人への投資」と位置付け、働き手と自社の持続的な成長を図る必要がある。具体的には、多様な働き手の就労ニーズに対応した働き方やマネジメント、就労環境の整備、自社の存在意義や価値観の働き方との共有、働き手一人ひとりが自身の成長を実感できる機会・支援等の提供により、働き手のエンゲージメントを高めていくことが必要である。

加えて、DX・GX推進に伴う産業構造の変革と、それに伴う労働需要の変化に対応した持続的な成長実現には、成長産業・分野等への円滑な労働移動を通じた生産性の向上が不可欠である。その前提としては、企業が働き手の「学び」の成果を実際の業務に活かす機会を設けることや、自社の求める能力やスキル、人材像を積極的に発信していくことが企業の求める人材の確保・育成にも繋がることになる。

また、直近の労働政策審議会において令和5年度以降の障害者法定雇用率が2.7%とされ、今後段階的(令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%)に引き上げられ、併せて除外率も令和7年4月に10ポイント引き下げられる予定であることから、計画的な対応が必要となる。

以上を踏まえ、令和5年度事業の基本方針としては会員の高度化・複雑化・多様化する経営課題解決の一助となる機会についての企画・提供に一段と効果的・効率的に取り組む。また、最重要課題である会員増強に積極的・継続的に取り組み、ウイズ・アフターコロナに向けて安定的かつ持続可能な財務基盤の構築に全力で取り組んで参りたい。

## 事業活動の骨子

### 1. 持続可能な経営基盤の構築と効果的・効率的な業務運営の推進

○会員増強や経費削減等により、安定的かつ持続可能な経営基盤を構築するとともに効果的・効率的な事業活動を推進していく。

### 2. 雇用・労働分野における法改正情報等の周知

○企業が対応すべき改正項目の周知徹底に取り組むとともに、多様で柔軟な働き方を推進し、働き手のエンゲージメントを高める好事例等の情報交換に努める。

○昭和51年の初版発刊以来、長きに亘り改訂を続けている「管理監督者のための採用から退職までの法律実務」改訂第17版を昨年4月に発刊。今年度においても全国の経済団体・社労士事務所・法律事務所等に積極的に拡販していく。

### 3. 産学連携の強化

○県経済の持続的発展には、県内企業のグローバル化やイノベーションの実現に向けた不断の取り組みが不可欠であり、こうした動きをサポートすべく、会員企業間の情報交換の機会充実と、産業界と県・国の機関、埼玉大学・ものづくり大学などの教育界との連携強化に取り組む。

### 4. コーディネーター機能・情報提供機能の強化・拡充

○企業の取組むべき課題が一層高度化・複雑化・多様化している現状を踏まえ、こうした課題解決に資するため、県・国・各種研究機関等との連携を強化し、コーディネーターとしての機能や各種情報提供機能の強化・拡充を図る。

### 5. 会員・県内経済界の意見やニーズの吸収・集約とその実現

○会員や県内経済界の意見やニーズの吸収・集約については、アンケートの随時実施や諸会議等を通じて収集・集約に努めるとともに、その実現に取り組んでいく。

### 6. 産業教育への支援強化

○埼玉県教育委員会と埼玉県内経済6団体との「未来を担う子供たちの教育に関する協定書」締結を踏まえ、埼玉県地方産業教育審議会などの各種審議・委員会への参画、教職員・高校生向け研修への講師派遣、科学の甲子園、マイスター・ハイスクールなど、埼玉県教育委員会が実施する産業教育に対する支援を一段と強化していく。併せて、さいたま市教育委員会との連携も一層強化していく。

### 7. 障害者雇用の推進

○発達障害者雇用促進セミナー、障害者雇用促進セミナー、特別支援学校や障害者雇用施設などの視察会などを企画し、障害者雇用を引き続き促進していく。

### 8. 提言活動の展開

○知事・経済人との懇談会や多種多様な県・国等の公設委員会等を通じて提言活動を展開していく。



理事会・幹事会の様子



講演会終了後の懇親会の様子

# 理事会・幹事会

## 》令和5年度事業活動計画

### 令和5年度事業活動計画

※ゴシック部分が令和5年度の主な変更点

#### I 主要会議等

##### 1. 主要会議の開催

- (1) 定時総会
- (2) 理事会
- (3) 幹事会
- (4) 新年会員懇談会

##### 2. 企業経営に関する重要性・必要性等を踏まえた トップセミナー、特別セミナー等の開催

- (1) トップセミナー
- (2) 特別セミナー
- (3) その他

##### 3. 研究会・委員会・地区協議会の開催

- (1) 研究会・委員会：企業経営に関する重要性・  
必要性等を踏まえ随時開催

- ①企業戦略研究会
- ②産業教育委員会
- ③グローバル委員会
- ④SDGs委員会
- ⑤働く女性応援講座
- ⑥人事労務委員会
- ⑦働き方改革・働きがい向上委員会

- (2) 地区協議会の開催（春季・秋季）

- ①地区協議会（4地区×2回）
- ②地区協議会幹事会（4地区）

##### 4. 産学連携事業の推進

- (1) 埼玉大学オープンイノベーションセンター
- (2) 埼玉大学特別公開講座
- (3) 埼玉大学産学官連携協議会
- (4) 埼玉大学研究開発フォーラム
- (5) ものづくり大学特別公開講座
- (6) ものづくり大学地域連絡協議会
- (7) 本庄早稲田国際リサーチパーク研究推進機  
構連携拠点推進委員会

##### 5. 日本経団連関係

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

##### 6. 県関連

- (1) 知事との政策懇談会
- (2) 県産業労働部幹部との懇談会

- (3) 埼玉県公労使会議

- (4) 労働委員会

- (5) 各部局の各種審議会・委員会

- (6) 教育局関連

- ①新任校長研修等の研修への講師派遣

- ②キャリア教育推進事業「地域企業経営者等に  
よる講演会」への講師派遣

- ③教員・生徒向け研修への講師派遣

- ④埼玉県地方産業教育審議会委員

- ⑤産業教育フェア運営委員ほか各種委員

- ⑥四者面談会

- ⑦科学の甲子園埼玉県大会の支援

- ※⑧実施2年目となる県立大宮工業高等学校でのマ  
イスター・ハイスクール事業の支援

- ※⑨県立越谷総合技術高等学校で今年度から実施す  
るビジネス・コンサルティング・チャレンジ事業の  
支援

- (7) 長期派遣研修受入

- ①埼玉県教育委員会職員 1名

- ②同 知事微局職員 1名

- (8) その他

##### 7. さいたま市教育委員会関係

- (1) さいたま市立大宮国際中等教育学校の運営  
に関する支援策検討

- (2) 教員研修への講師派遣

- (3) その他

##### 8. 関東経済産業局関連

- (1) 情報交換会

##### 9. 関東財務局関連

- (1) さいたま地域活性化サロン

- (2) 情報交換会

##### 10. 埼玉労働局関連

- (1) 埼玉地方労働委員会

- (2) 埼玉最低賃金審議会

- (3) 埼玉特定最低賃金審議会

- (4) 埼玉県公労使会議

- (5) 埼玉県雇用保険審査参与

- (6) 埼玉県労働者災害補償保険参与

- (7) 労働者派遣事業適正運営協力員

- (8) その他委員会

##### 11. 連合埼玉関連

- (1) 地域活性化フォーラム

- (2) 意見交換会

#### II 海外視察

1. 社会経済視察団等

- ※ (1) コロナ禍のため3年続けて実施を見送っていたが、今年度は国内視察を以下の通り実施する  
 テーマ：国内初の商用規模浮体式風力発電施設『はえんかぜ』を見る（長崎県五島市）  
 日 時：令和5年7月2日（日）～7月4日（火）  
 ＊可能であれば、来年度は海外視察を再開して参りたい

### III 教育啓発活動

- 講演会、講習会等  
 下記の他、企業経営の必要性・重要性等を踏まえ適宜開催  
 (1) 労働法実務講座  
 (2) 人事・賃金セミナー  
 (3) lon1 ミーティングセミナー 3DAYS  
 (4) 新入社員研修・フォローアップ研修  
 (5) キャッシュフロー経営習得研修  
 (6) 年末調整実務セミナー  
 (7) 衛生管理者受験対策講座
- 女性チャレンジフォーラム  
 第6回女性チャレンジフォーラム
- 通信講座

### IV 一般対策活動

- 文化・体育  
 会員親睦ゴルフ大会

### V 県との共同事業

- 知事部局・教育局等の研修への民間講師派遣

### VI 調査活動

- 賃金関係
- 労働情報
- その他  
 (1) 緊急テーマについての特別調査  
 (2) 会員アンケートの実施

### VII 広報活動

- 会報の発行
- 会員名簿の発行
- 埼玉県経営者協会への案内
- 参考図書、資料の発行  
 (1) 安西愈著・当会編「管理監督者のための採用から退職までの法律実務（改訂第17版）」  
 (2) 労務関係実務資料、情報
- 日本経団連発行図書、資料の紹介、普及  
 (1) 経営・人事・労務関係図書、資料  
 (2) 経営労働政策特別委員会報告  
 その他の資料、情報

### VIII 協力サービス活動

- 労務相談
- 講師の派遣斡旋、弁護士など資格者の紹介等
- 人材の紹介
- 参考図書、資料の紹介、斡旋等
- 各種情報の提供
- 行政並びに関係団体の事業への協力

### IX 組織活動

- 未入会企業の入会促進  
 最重要課題であり積極的・継続的に取り組む

### X 連絡活動

- 日本経団連との連携強化・情報交換
- 関東ブロック並びに他県経協との連絡提携、情報交換
- 公設委員会使用者側委員の推薦と連絡、情報交換
- 他経済団体並びに労働団体との連絡、情報交換  
 ※埼玉県教育委員会と埼玉県内経済6団体との「未来を担う子供たちの教育に関する協定書」締結（締結日：令和5年3月10日）
- 報道機関との連絡、情報交換

## 》令和4年度第3回理事会・幹事会 講演の部

# イクボス流！

## 働き方・働きがい改革による生産性向上

講師

特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン 代表理事 安藤 哲也 氏

安藤 哲也 氏



### ◆時既に遅しだが、やるしかない少子化対策

日本社会の少子高齢化が際立ち、政府が「異次元の少子化対策」を掲げているが、我々は15年以上前から「女性が安心して出産すべく、男性が育児をもっと行う仕組みを」ということを政府に提言し続けてきた。ようやく、我々の声が届き、育児・介護休業法が改正されたが、制度や法律が変わっても、男性が育児休業を依然として取得しづらいのが現状である。

今の30～40代の夫婦は、主に経済的理由から2人目以降を断念する傾向が非常に強い。これは昔から予測されていたが、政府が本腰を入れなかった。今年の出生数が80万人を切ってようやく動き出したが、もう遅い。いずれ70万人を切るだろうが、対策を講じなければ少子化は更に加速する。

### ◆経営者・幹部層は意識を変えよ

昭和・平成初期を生き抜いた世代は、無意識に「家事・

育児は女性が担うもの」として刷り込まれ、それが当たり前の思考になっている。しかし、この価値観は完全に間違っていると認識すべきである。男性が家事・育児をやらなくて良い根拠はどこにもない。

日本は、法律で強制力を伴って「男性の家事・育児」を促進しないとイケないのが現状。しかし、G7では、日本以外に「女性活躍推進」という言葉はない。それほど日本の男性の価値観は遅れている。

会社ができることの一つに「男性の時短勤務」を活用しやすい組織づくりがある。例えば、会議は16時以降に設定しない、経営層・管理職などが率先して早く帰る、こうした小さな工夫が組織風土を大きく変える。女性・男性がともに不安を一切持たず、躊躇なく「育休」・「時短勤務」ができる、それにより女性の自由な時間が増え、家庭円満になる、女性も男性も仕事もうまくいく、役職が上がる、年収が上がる、2人目以降に対して前向きになる、子どもが増える、企業に人材が集まる、企業の業績が上がるといった良い循環が必ず生まれる。これを実現するには、経営者・幹部層、管理職の意識変革が不可欠。

#### ◆「無駄」をなくす

完璧な家事、育児、仕事をこなすことは不可能である。特に仕事に関しては、上司が部下に対して無駄な完璧、無駄な間接業務を求めないことが大事である。

会社・上司が、社員や部下にこの「無駄」を求めなければ、社員や部下が育児・家事の時間をより多く確保することができるようになる。そうなれば、社員や部下の家庭が充実し、結果として仕事の効率もあがる。

#### ◆若者たちは企業を見極めている

男性が育児休業を取得できる企業でなければ、今の若者たちには見向きもされない。男性の育休制度が社内には存在しても、実際に取得できるかを今の若者は確実に見極めている。今の若者たちは、これまでの世代よりもはるかに情報を収集し、人生設計をし、考えて行動している。そして、視点がグローバルであり、日本企業への就職に固執していない現実を理解すべきである。今、男子大学生の9割が「将来、育休を取得したい」と考え、女子大学生の9割が「パートナーに育休を取得して欲しい」と考えている。それに応えられるように企業も変化しなければ生き残れない。

#### ◆全てのしわ寄せが中間管理職に

会社を支える中間管理職が最も疲弊している。なぜなら、部下に長時間労働をさせないよう、多様な働き方を実現できるよう尽力し、自身が心身・家庭を犠牲にして長時間労働でなんとかしている中間管理職が日本企業や行政には非常に多い。経営者・首長はその実態を知り、改善すべきであり、それが責務である。対策せねば、優秀な中間管理職が離職すると心得よ。

## 》 価格転嫁の円滑化を目指す協定の更新署名式 「パートナーシップ構築宣言」の 実効性確保につなげる

日時 3月30日(木) 場所 知事公館

昨年9月8日に締結した「価格転嫁の円滑化に関する協定」(埼玉経協ニュースNo.431・2022/10・11月号参考)、この協定を更新し、2024年3月末まで延長する署名式が3月30日(木)、知事公館で行われ引き続き取り組みを推進していくことを確認した。協定を更新したのは、県、国(関東財務局、関東経済産業局、埼玉労働局)、県商工会議所連合会、県商工会連合会、県中小企業団体中央会、本会、埼玉経済同友会、埼玉中小企業家同友会、県銀行協会、連合埼玉で産官金労の12機関。



署名式に出席した  
産官金労12機関の代表者

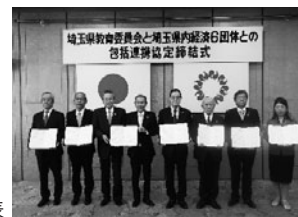
埼玉県が全国に先駆けて協定書を締結して以降、価格転嫁に向けた連携の動きは全国7道県に波及している。大企業と中小企業が共に成長するために創設された「パートナーシップ構築宣言」は3月29日までに1,000社を超えたが、更なる企業増加や、宣言の実効性確保につなげたい。県のアンケートによると「十分に価格交渉ができています」と答えた県内企業は5割弱にとどまっており、継続して取り組む必要があると判断した。

## 》埼玉県教育委員会と埼玉県内経済6団体との包括連携協定締結式 未来を担う子供たちの教育に関する協定

日 時 3月10日(金)

場 所 知事公館

協定を締結した各組織の代表



埼玉県教育委員会と県内経済6団体は、未来を担う子供たちの教育の充実を図るため、児童生徒の教育や教職員の資質向上について協力する包括連携協定を締結した。本会からは小高富士夫副会長が締結式に出席した。

－協定内容の概要は以下の通り－

埼玉県教育委員会と埼玉県内経済6団体とは、未来を担う子供たちへの教育に関する連携協定を締結する。

### 第1条 (目的)

本協定は、相互に連携及び協力をを行い、今後埼玉経済を支える宝として、未来を担う子供たちへの教育を充実させることを目的とする。

### 第2条 (連携及び協力)

1 前条の目的を達成するため、次に掲げる項目について、相互に連携し、協力する。

(1) 児童・生徒の教育に関する事項

(2) 教職員の資質向上に関する事項

(3) その他、教育について必要と認める事項

2 前項に定める事項について、自己の業務に支障がない範囲内で協力するものとする。

3 第1項に定める事項について連携を深めるため、必要に応じ適宜情報交換を行う。

4 会員企業に対し、本協定の趣旨に鑑み協力を要請するとともに、必要な普及啓発に努める。

5 会員企業が取り組む支援活動について、広く県民への広報に努める。

<埼玉県内経済6団体>

一般社団法人埼玉県商工会議所連合会、埼玉県商工会連合会、埼玉県中小企業団体中央会、一般社団法人埼玉県経営者協会、埼玉経済同友会、埼玉中小企業家同友会

## 》第5回 SDGs 委員会

### 一人一人が自立して仕事ができる 働きやすい職場視察会

日 時 3月2日(木)

場 所 埼玉トヨペット株式会社一平蓮田工房

参加者 6名

共 催 埼玉県教育委員会

埼玉トヨペット株式会社  
U-Car 部  
部長 若木 氏 挨拶



障がい者雇用における課題の解決に繋げることを目的に、3年ぶりとなる企業視察会を埼玉トヨペット株式会社一平蓮田工房にて開催した。

同社の従業員数は1,735名(うち障がい者30名、カウント数44名)、障がい者雇用率が2.54%となっている。

同社では、様々な障がいのある方がU-car店を中心に社員と一緒に働いており、本人が自立して働けるように指導、サポートをしている。また、障がいのある中学生の職場体験学習や特別支援学校、施設利用者の職場体験実習などを積極的に受け入れている。

作業現場視察では、工房長に作業現場を案内していただき、入庫してから認定中古車として検査を受けるまでの工程の説明をいただいた。各工程では、社員の方と障がいのある方と一緒に働いている様子を拝見したり、障がいのある方から作業の説明を受け

たりした。

企業概要紹介では社会貢献課担当より、企業概要、障がい者雇用の現状や取組の経緯、雇用の考え方、就労後のフォロー体制、取組の成果などを説明いただいた。

質疑応答では苦勞した点や、長く働いてもらえる工夫などについて質問があり、理解を深めることができた。

参加者からは、実際に働く姿を見ることができ大変参考になった、具体的な取組が聞けてためになったなどのご感想をいただいた。



作業現場の見学の様子



概要説明の様子

# セミナー開催結果

》令和4年度 第8回特別セミナー

## 宇宙飛行士選抜試験から紐解く 『チームビルディング』とは

～極限状態で試される「人間力」と「最強のチーム」～

日時 3月9日(木) 場所 大宮ソニックシティ

参加者 38名 講師 第5期 JAXA 宇宙飛行士選抜試験ファイナリスト 内山 崇氏



内山 崇氏

### ◆過熱する宇宙開発

NASA が主導し、JAXA も参画するアルテミス計画（月面着陸計画）が話題となっており、宇宙開発に対して、国や研究開発機関のみならず民間企業の参入が活発になってきている。国・研究開発機関と民間企業が相互に技術・ノウハウ・人材等を共有し、宇宙開発を進める「共創」の動きが今まさに始まっている。

### ◆宇宙飛行士に「転職」する時代

このような流れを踏まえて、14年ぶりに募集された宇宙飛行士選抜試験では、応募条件が大幅に緩和され、門戸はかなり広がった。かつては、宇宙空間で様々な実験や研究を行うことがミッションだったため、自然科学系（理学部・工学部・医学部等）の大学を卒業して、専門分野で実務経験があるということが応募条件だった。今回、人類の代表として、宇宙で人類が生活していくための可能性を探ること、そして、地球全体から支持されるような人材ということで、実務経験があるという要件のみで学歴不問となったため、様々な人材から過去最多の応募があった。

### ◆宇宙飛行士に求められる資質

宇宙飛行士は、多国籍のメンバーと共同で活動を行うため、メンバーシップの多様性を尊重しながら、協調することが大切である。そして、未知の環境や状況に瞬時に適応し、極限状況においても柔軟かつ的確な判断や行動ができるかが重要な資質となる。

また、宇宙飛行士は人類の代表であり、「宇宙」を世界中に伝える表現力や発信力も必要である。つまり、何かの能力に突出している人ではなく、重大な欠点がなく様々な能力がバランス良く備わっている人材である。これはビジネスの世界でも同じではないだろうか。

### ◆ゼロからの挑戦で求められたチームビルディング

秒速 8km（1分間で東京 - 大阪間を移動）で地球を回っている国際宇宙ステーションに対して、無人補給船を横づけしてロボットアームで接続するという高度

な技術と安全性レベルが要求されるフライトミッションに日本で初めて挑戦した。

確実なフライトにするためには、綿密な訓練を何度も繰り返すことが大切である。訓練では、様々な異常事態や不具合を投入し、いかなる状況でも迅速かつ正確に対応できるようになるまで訓練を行う。訓練は、100回以上、1回の訓練は約10時間、この準備により不測の事態にも対応できる強いチーム作りを行った。

徹底的に、「ここでこれが起きたらこれをする」ということをメンバーで議論して詰めるだけではなく、ミッション達成のための対応基準、対応方法について議論してルール化する。そして、チーム全員が「今どのような状況であるのか」、「今は何をすべきか」を同じ視座・レベルで認識するまで訓練を繰り返す。この作業（チームビルディング）に95%のエネルギーを使う。

### ◆FFS理論をチームビルディングに使う

FFS理論とは、米国軍隊で使用されており、人の思考行動を体系化した理論である。人の「ポジティブなとき」と「ネガティブのとき」の行動を5つの因子（凝縮性・受容性・弁別性・拡散性・保全性）で示す。柔軟で自由な発想をしないと状況を打開できないような環境で強く特性が出る。

この理論のメリットは、①自分を客観視できる、②メンバーの特性を理解できる、③特性を根拠に最適な能力を発揮するメンバーの組み合わせができることである。優秀な人間だけを集めても最強のチームにはならない。チームパフォーマンスを最大限にするための科学的なアプローチとして優れている手法である。



## 》第5回女性チャレンジフォーラム

### “将来あるべき姿”を描き、 実現に向けてチャレンジする！

～キャリアビジョン・キャリアプランを描いて、  
一歩踏み出すための「目標と行動計画」を策定する～



前野 マドカ氏

日時 3月14日(火)

会場 大宮ソニックシティ

参加者 26名

講師 (株)EVOL 代表取締役 CEO 前野 マドカ氏

将来の変化の予測が難しく、また変化そのもののスピードが速い時代においては、どのような選択をし、どのような道を進んでいくのかを、自身で積極かつ戦略的に考えることが大切になる。このような時代だからこそ、キャリア形成における“あるべき姿”を前向きに描き、その目標に向かって一歩踏み出すことが重要で、こうした視点に立ち、第5回女性チャレンジフォーラムを開催した。

#### ■第一部 基調講演

##### 「ウェルビーイングなライフデザインについて ～幸福学(well-being)のサイエンスから学ぼう」

女性の視点から様々なライフイベントとウェルビーイングの関係性について考え、株式会社EVOL代表取締役CEOとして「女性のための幸せ学」を研究され、活躍されている前野マドカ氏よりご講演をいただいた。

#### 幸福学(Well-Being)とは？

- ・幸福学とは、心理学・系統学をベースとした学問
- ・幸福感とパフォーマンスには関係性があり、幸福感の高い社員の創造性は3倍、生産性は31%、売上は37%高い。また、幸福感が高い従業員は欠勤率が低く、離職率が低い、という研究結果がある。
- ・ウェルビーイングとは、心身共に健康で、かつ社会的にも満たされた状態のことをさし、自分の人生をより充実したものにするためには、「幸せに働くとは？幸せに生きるとは？」を意識して過ごすことが大切で、意識して過ごすだけで状態が変わる。

#### 幸福学(Well-Being)の基礎

- ・研究の結果、個人の在り方や他者との関係性の質といった点において、幸せの4つの因子がある。
- ・4つの因子…「やってみよう因子(自己実現と成長)」「ありがとう因子(つながりと感謝)」「なんとかなる因子(前向きと楽観)」「ありのまま因子(独立と

#### 自分らしさ)」

まとめとして、幸せには主体性が大切で、夢や目標を持ち、多様な人とのつながりを大切に、前向きに、自分らしく生きる人が幸せで、これらを意識するかしないかで大きく違ってくると締めくくった。

#### ■第二部 個人ワーク&グループシェア

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

- ①「Can・Must・Will」のフレームワークで今後のビジョンを描く
- ②ビジョンを実現するための「目標と行動計画」を策定

#### ■第三部 宣言

参加者一人ひとりが「明日から取組むこと」を宣言、実行への意欲に繋がった。

#### ■参加者感想

- ・講演を通して、「幸せ」であることを軸に仕事や生活を捉える視点に気づき、参考になった。
- ・ワークシートの作成では、自分の思いや希望を可視化することで、持っているリソースや課題が明確になり、目標に近づけた気がする。
- ・他業種、他社の方との意見交換は参考になることが多く、コロナ禍以降の対面でのセミナーは久しぶりだったが、人との繋がりの大切さを感じた。



第三部 宣言



会場の様子

# 特別公開講座

》令和4年度 埼玉大学特別公開講座

## 「先進医療／ヘルスケアの高度化・QOL向上を目指して」

**日時** 3月15日(水) **場所** Zoom ウェビナーによるオンライン  
**参加者** 97名 **共催** 埼玉大学／埼玉県経営者協会  
**後援** 公益財団法人さいたま市産業創造財団／埼玉大学産学官連携協議会



開会挨拶 綿貫 啓一 埼玉大学先端産業国際ラボラトリー 所長  
 閉会挨拶 廣澤 健一 埼玉県経営者協会 専務理事  
 閉会挨拶 黒川 秀樹 埼玉大学 理事・副学長

埼玉大学と本会が共催している「埼玉大学特別公開講座」。令和4年度は、『先進医療／ヘルスケアの高度化・QOL向上を目指して』をテーマに、埼玉大学の教員8名がそれぞれの分野における研究成果の発表を行った。

埼玉大学は2022年4月に戦略研究センターを新たに設置し、今回はその中の「健康科学研究領域」と先端産業国際ラボラトリーが合同で開催する形でこの講座を実施した。

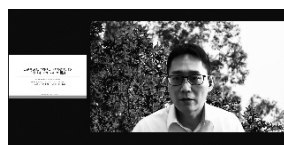
セミナーでは、埼玉大学先端産業国際ラボラトリー所長の綿貫啓一戦略研究センター健康科学領域域長が開会挨拶、8名の研究者が研究発表（後記）を行い、共催の廣澤健一本会専務理事と黒川秀樹埼玉大学理事・副学長が閉会挨拶を行い、研究の実用化に向けては産学官金連携の重要性を強調した。講座はWebから約100名が参加し、研究に対する関心の高さが窺えた。

### 【1部】

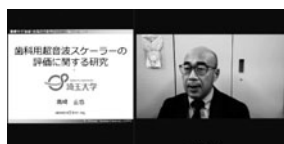
- ①『人に寄り添う技術の開発およびヘルスケアへの応用』  
 埼玉大学大学院理工学研究科 教授 綿貫 啓一
- ②『自動車運転におけるペダル誤操作を抑制するフットレストの開発』  
 埼玉大学大学院理工学研究科 准教授 楓 和憲
- ③『歯科用超音波スケーラの評価に関する研究』  
 埼玉大学大学院理工学研究科 教授 高崎 正也



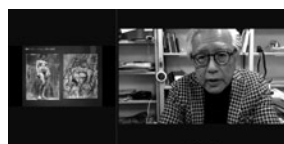
発表① 綿貫 啓一 教授



発表② 楓 和憲 准教授



発表③ 高崎 正也 教授

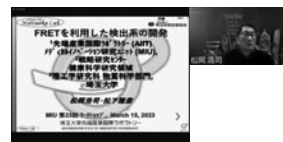


発表④ 小澤 基弘 教授

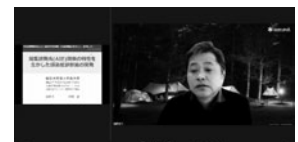
- ④『絵画鑑賞評価およびアートセラピーへの応用』  
 埼玉大学教育学部 教授 小澤 基弘  
 埼玉大学大学院理工学研究科 教授 綿貫 啓一

### 【2部】

- ①『FRETを利用した検出系の開発』  
 埼玉大学大学院理工学研究科 教授 松岡 浩司
- ②『凝集誘起発光(AIE)効果の特性を活かした感染症診断薬の開発』  
 埼玉大学大学院理工学研究科 准教授 幡野 健
- ③『低分子抗体の多価化と機能化』  
 埼玉大学大学院理工学研究科 助教 松下 隆彦
- ④『cDNA displayによる進化分子工学』  
 埼玉大学大学院理工学研究科 教授 根本 直人



発表① 松岡 浩司 教授



発表② 幡野 健 准教授



発表③ 松下 隆彦 助教



発表④ 根本 直人 教授



8名の研究者による研究成果発表後にはWeb視聴者からの質問が寄せられ、発表者が丁寧に対応した。

## 》第4回産業教育委員会

### 大宮工業高校での進路フェア (企業説明会)

**日時** 3月16日(木) **場所** 県立大宮工業高等学校  
**参加企業** 33社44名 **参加生徒** 262名



大宮工業高校  
清水校長挨拶

埼玉県経営者協会  
原会長挨拶

今年度から実施されている「大宮工業高校マイスターハイスクール」事業に協力をしていることから、学校からの依頼を受け、経営者協会としては初めてのとなる進路フェアを企画・開催した。

当事業は「生徒自身が職業人生を主体的に設計するための機会とすること」や「生徒の職業観や就業観を育み、産業全体の未来の発展に寄与すること」を目的に実施した。当日は33社の会員企業にお集まりいただき、就職を希望している1・2年生や保護者の方に企業や業界の状況や魅力、働き甲斐などを伝えていただいた。保護者は自由に企業を見て回り、生徒は事前に希望した企業のうち4社の説明を聞くことができた。

#### ＜アンケート結果の一部紹介＞

Q 説明を聞いた企業の名前を前から知っていたか？

参加生徒の半数以上が企業の名前を知っていた企業は6社、8割以上が知らなかった企業は21社あった。

Q 企業の事業内容はわかりましたか？

よくわかった58%、わかった30%、普通10%  
あまりわからなかった1%、わからなかった1%

Q 説明を受けた企業への興味はどうになりましたか？

とても興味が沸いた29%、興味が沸いた38%  
少し興味が沸いた28%、興味が沸かなかった5%

当事業を通じて、生徒が様々な企業・業界の現状や、企業が求める人物像などを知ることによって、仕事に対する意識を高め、職業選択の幅を広げる機会となった。



企業説明会の様子

## 》令和5年度 新入社員研修

### 速やかに職場に適応し、 一日も早く職場の活力となるために

**日時** 4月4日(火) **場所** 大宮ソニックシティ  
**参加者** 33名 **講師** リそな総合研究所(株) パートナー講師 古澤 美奈子氏



古澤 美奈子氏



会場の様子

新入社員の方が速やかに職場に適応し、一日も早く職場の活力になるよう、社会人として必要とされる基本的な心構えや、ビジネスマナーを身につけることを目的に、りそな総合研究所(株)パートナー講師の古澤美奈子氏を講師に迎えご指導いただいた。

#### ◆研修の目的

1. 学生生活から社会人生活へのスムーズな転換を図る
2. 社会人としての行動のあり方や仕事の進め方、職場の本格的なルールを学ぶ
3. 職場での基本的なビジネスマナーを、実習を通して体得する

#### ◆プログラム

1. 学生から社会人へ

2. 効率的な仕事をするために
3. 良い人間関係を築くために
4. 職場でのコミュニケーションとチームワーク
5. ビジネスマナーの基本
6. 自己啓発と自己管理

#### ◆参加者感想

- ・社会人としての心がまえを学ぶことができた。
  - ・マナーや応対について、不安が大きかったので、学ぶ機会があって良かった。復習して身につけたい。
- 全員が実習やロールプレイングに熱心に取組む姿が見られるなど、新社会人としての基本的な心構えやビジネスマナーを学ぶ機会となった。

シリーズ  
第136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



## 金属イオンの色の美しさと不思議さ

研究機構 科学分析支援センター 藤原 隆司 准教授

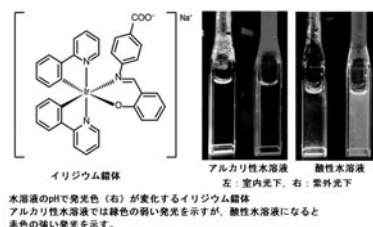
宝石のルビーは鮮やかで美しい赤色をしています。この赤色は微量のクロムイオン（正確には Cr<sup>3+</sup> イオン）の存在が原因です。

ルビーの主成分は本来無色透明の酸化アルミニウム（アルミナ、Al<sub>2</sub>O<sub>3</sub>）ですが、結晶の中に微量のクロムイオンが含まれると、クロムイオンよりも小さいアルミニウムイオン（Al<sup>3+</sup>）がいる酸化物イオン（O<sup>2-</sup>）に取り囲まれた空間にクロムイオンが無理矢理閉じこめられてしまいます。そのためクロムイオンの光吸収に関係するエネルギー状態が変化することで、赤色を示すこととなります。また、含まれるクロムイオンの量によっても色合いは微妙に変化し、あまりクロムイオンの量が多いと本来のクロムイオンの色に近い黒っぽい色になり、宝石としての価値も下がってしまいます。

このような金属イオンを含む、様々な構造を持つ有機化合物、あるいは無機化合物が結合してできた化合物は一般的に「金属錯体」とよばれています（高校の教科書では錯イオンとよばれます）。金属錯体はルビーの赤色の原因で述べたように、金属イオンを取りまく構造（なにが結合して、どのような形をしているか）やそ

の電子の状態でその性質が決まります。同じ金属イオンでもその環境で色や性質が全く違うものが得られますが、特に、色の違いは鮮やかで非常に興味を引かれる現象であることは言うまでも無いことでしょう。このような金属錯体は色が綺麗だけでなく、非常に機能性の高い化合物であり、触媒などの工業製品のみならず、天然物の中にも多く存在しています。酸素を運ぶヘモグロビンも鉄を含んだ金属錯体の一種と言えるでしょう。

美しい色の変化はそれだけでも人の心をとらえます。ただ美しい形や色の化合物を作って愛でるだけでも楽しいことですが、それが役に立つような化合物であるならその楽しさも倍増します。また、研究を通して様々な用途に応用可能な、機器を用いた種々の分析・解析技術の向上を目指すことも私の最近の楽しみの一つになっています。



### 》産業への展開

金属錯体のみならず化学物質は医薬品や触媒など、すぐにその化合物だけで活用が可能になることが強みだと思います。

**学歴・略歴** 藤原 隆司（ふじはら たかし）1994年大阪大学大学院理学研究科博士後期課程修了。博士（理学）。分子科学研究所非常勤研究員、埼玉大学理学部助手、助教授を経て、2007年4月から現職。学生時代から金属化合物の織りなす多様な色彩に興味を持って研究している。専門分野は無機化学・錯体化学。



## 的確で快適な機器操作システムの設計

大学院理工学研究科 人間支援・生産科学部門 人間支援工学領域 楓 和憲 准教授

日本は高い高齢化率が今後数十年続くことが予想され、市場、産業、社会福祉といった多方面にわたって適応を求められています。

いち早く人口の高齢化が進んでいる日本は、諸外国からの注目も高く、この分野における技術開発を主導することが期待されます。私の研究テーマは、機器の操作入力デバイスに関するものです。使いやすさを追求し、生活の質の向上に寄与すること、さらには操作に対する満足感を提供できる方法について検討を行っています。介護福祉、荷物輸送、移動支援などのサービス分野と呼ばれる領域において、工学の立場から貢献したいと考えています。

研究テーマの一つに、磁性粉体ブレーキを応用したジョイスティック操作に対する抵抗トルクの付与があります。電動車いすの操縦において、例えば速度の微調整をしようとすると、ジョイスティックを倒す途中の角度を使うこととなり、とたんに操作が難しくなります。そのため、事前に最高速度設定をしておき、ジョイスティックを倒しきるようにして使われることが多くなります。試作機では、ジョイスティックを倒していく途中で操作が重くなる箇所を自由に設計することができます。このように、ユー

ザーの意図や周囲の環境に応じて適切な最高速度を抵抗トルクで提示することによって、より良い操作入力システムとして提案できないか検討しています。

もう一つの研究テーマとして、身体の運動特性、体性感覚および認知の観点から、自動車のペダル踏み間違いの発生を予防する仕組みの開発とその効果検証があります。踏み間違いが起きた際に急発進を抑制するシステムが普及してきていますが、根本的に踏み間違いを起こしにくい操作システムがどのようにあるべきかについて探求しています。図に示すドライビングシミュレータを利用して、例えば手足の長さ、筋力、関節可動域、認知機能、などの個人差の観点から、ヒューマンエラーの起きづらい操作入力支援を提案できないか検討しています。



### 》産業への展開

アクセシブルデザインとして広く普及していく機器の開発、万人が使いやすい機器のデザイン、使用者に応じて調整可能な自由度のある設計を実現することで、産業応用に貢献します。

**学歴・略歴** 楓 和憲（かえで かずのり）2008年 静岡大学大学院理工学研究科博士後期課程修了、博士（工学）。2009年 埼玉大学大学院理工学研究科助教。2019年 埼玉大学大学院理工学研究科准教授。現在に至る。

連載  
第117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



## Open Edu 「コロナ後」の学び方を創造する

図書館・メディア情報センター長／教養教育センター教授 井坂 康志 教授

仕事柄、企業現場の方々のお話を伺う機会が多いのですが、昨今耳にする悩みをあえて一言で言えば、「人を育てる」に尽きてしまうように感じています。人を育てる必要は十分に理解しているけれども、今いる主力にはフルに活躍して成果をあげてもらいながら、同時に次のリーダーを育てなければならない。こんな声をよく伺うのです。

そこへ来ると大学の存在意義は教育・研究ですから、企業現場の切実なニーズに貢献できるのではないかと。そんな思いから、本学の知を結集したのが「社会人講座 Open Edu」です。現下必要な知識をしっかりと体系的に学んでいただく短期シリーズで、「現場で生かすドラッカーのマネジメント」「上田惇生記念講座 ドラッカー経営学の真髄」「半径5mの経営学『強み』の見方・育て方」などの企業関係者向けマネジメントの定番が

### 半径5mの経営学 「ドラッカー流」 強みの見方・育て方

2022年度版「半径5mの経営学」は、ドラッカーの経営学を、現代経営者にとっての必須知識として紹介しています。ドラッカーの経営学を、現代経営者にとっての必須知識として紹介しています。

2022年度版	ものづくり大学社会人教育プログラム
2022年度版	2022年度版 10月10日【第3期】
講師	井坂 康志
受講料	300名

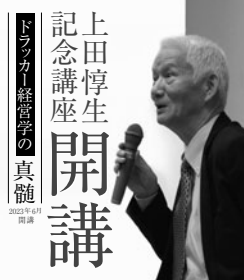


ら、DX 講座、デザイン思考、建築生産入門など現在の知識ニーズに裏打ちされた講座群です。「上田惇生記念講座」では、埼玉県経営者協会の原敏成会長も発起人に御名を連ねてくださっています。

受講方法も様々です。平日の日中はどうしても時間を作りにくいとか、土日の空き時間を使って学びたいなど、ニーズは実に多様で

す。本講座も、それに対応して、対面による懇切丁寧なスタイルから、コロナ以降一般的なネットリモート受講、さらには受講者にとってフレキシブルな時間選択が可能なオンデマンド受講まで、便利な学習機会の提供に努めています。修了者にはもちろん、デジタル画像の受講証も発行していますので、Facebook や Instagram など知人・友人に自慢してたくさん「いいね！」をもらえる一層モチベーションは高まるでしょう。

ぜひこの機会に Open Edu に留学してみたいかをご紹介します。



上田惇生  
記念講座  
開講  
ドラッカー経営学の真髄

井坂 康志(いさか やすし)教授 早稲田大学政治経済学部卒業、東京大学大学院人文社会系研究科社会情報学専攻博士課程単位取得退学。博士(商学)。現在に至る。ドラッカー学会共同代表、早稲田大学法学部非常勤講師等

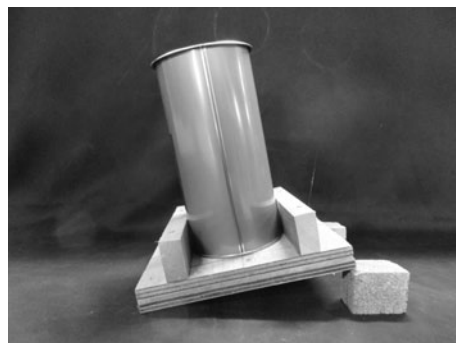


## ブリーディング試験方法の開発

建設学科 大塚 秀三 教授

打込んで間もないコンクリートは、構成する固体材料の沈降または分離によって、練混ぜ水の一部が遊離して上昇し、コンクリートの上面に水膜を形成する現象が生じます。この現象のことをブリーディングと言います。ブリーディングは、適度に生じる方が上面均しの作業性が向上しますが、過多であると表面部のコンクリートの品質が低下することがあります。このため、コンクリートの調合や打込み・締め固め方法によって適切なブリーディングとなるように調整します。ブリーディングを評価する方法には、日本産業規格 JIS A 1123:コンクリートのブリーディング試験方法があります。JIS A 1123 では、まだ固まらないコンクリートを内径 250mm × 内高 300mm の金属製容器に充填し、一定時間間隔でコンクリートの上面に生じたブリーディングの量を計測する方法になります。しかしながら、試験時間が長時間に及ぶこと、試験終了後におけるコンクリートの取出しが困難であること、容器とコンクリートを合わせた重量が数 10kg と過重となることなど、試験の合理性の観点から難のあることが指摘されてきました。これに対して、当研究室では内径φ 150mm × 内高 300mm の小型容器を用いても、従来の JIS A 1123 で規

定される容器と同等の試験結果の得られることを見出し、JIS A 1123 に「小型容器を用いたブリーディング試験方法」(小型容器法)として 2022 年に追加制定されるに至りました。建設工事に関わらない方々にとってはなじみの薄い試験方法ですが、良質なコンクリート構造物を造るためには不可欠な試験となりますので、今後広く普及することを願っているところです。



小型容器法に用いる試験容器

大塚 秀三(おおつか しゅうぞう)教授、博士(工学)。川口通正建築研究所を経て、ものづくり大学技能工学部建設技能工学学科卒業(1期生)、日本大学大学院理工学研究科博士後期課程建築学専攻修了、2018年4月よりものづくり大学教授。専門は建築材料施工、コンクリート工学。日本建築学会、日本コンクリート工学会、日本建築工学会、日本材料学会正会員(連絡先:048-564-3890、otsuka@iot.ac.jp)

## 第132回

## 働き方改革推進法による就業規則改正の実務（11）

弁護士 安西 愈

## ➤ 第4 テレワークの推進と就業規則について

## 7 テレワーク勤務規程の例

## (4)テレワーク勤務の実施手続の定め必要性

勤務規程第3条でテレワーク勤務の対象者の範囲を定めた。それは、テレワーク勤務という通常の企業の業務の遂行としてのオフィス、工場、事業場所等の使用者の直接の指揮命令を離れて自宅（在宅勤務）、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務のほか、「テレワーク等を活用し、普段のオフィスとは異なる場所で余暇を楽しみつつ仕事を行ういわゆる『ワーケーション』についても、情報通信技術を利用して仕事を行う場所には、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ことができる。』（「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）とされているからで、各従業員から希望があった場合や会社がテレワークを命ずる場合の手続を定めておく必要がある。

そして、第3条（テレワーク勤務対象者の範囲）として、4種類の許可、承認する従業員の範囲を定めているので、それらの労働者については、通常の勤務場所ではなく使用者の指揮命令下を離れて自己裁量的に勤務や業務を遂行するものである。したがって、実施手続の定めなく各々で誰でも自己判断で自由というわけにはいかない勤務である。

そこで、第4条のように従業員本人がテレワークを行うことを会社が認める実施手続を定めておかないと企業内の秩序が乱れて業務や従業員管理について統制がとれなくなる。このため次のような実施手続の規程を定めておく必要がある。

## (テレワーク勤務の実施手続)

第4条 テレワーク勤務を希望する従業員は、会社の定める所定の申請書に必要事項を記入の上、テレワークを行う前日までに所属長に提出し、許可を得なければならない。所属長は、当該従業員が第3条の要件を満たしている従業員であること、並びに業務上の必要性及び勤務上の適格性

等を勘案した上で、テレワーク勤務の許否を判断し、許可するものとする。なお、この場合において勤務上の条件等を定めることがある。

2 所属長は、業務上及び勤務上の必要性、適格性その他の事由により、前項によるテレワーク勤務の許可を取り消すことがある。

3 会社がテレワーク勤務を命じた場合においては、会社の定める所定の届出書を提出するものとする

この規定に定めるテレワーク勤務申請書の記載事項としては次のような項目が考えられる。①テレワークの実施場所、②実施方法及び内容、③勤務態様及び勤務時間の希望、④勤務状況の希望（勤務頻度の希望、事業場外みなし労働の適用、フレックスタイム制、労働時間の始・終業繰り下げ等の希望）、⑤勤務時間（始業時刻、終業時刻、休憩時間、いわゆる中抜け時間の有無や取扱い等の希望）、⑥休憩時間、⑦時間外労働等の有無と取扱い、⑧休暇等の取得方法、⑨会社との連絡方法、⑩休日の取扱い、⑪年次有給休暇の取扱い、⑫育児、介護等の取得と取扱いの必要の有無及びその内容、⑬勤務時間中の業務中断の有無及び離脱の場合の取扱い、⑭特別な取扱いの要望事項、⑮個人情報保護上の問題などの取扱い、といった点について所定用紙を定めその記載を求めて所属長及び人事部と協議することが必要である。もちろんこれらは社内の連絡事項であるからデジタル化しておくのが通常であろう。そして、会社としてはその申請に基づき適切なテレワーク勤務が可能か否かと判断して許否を決定することになろう。

なお、初めからこのような詳しい内容を定めず実施を許可した後に一人一人の状況に応じて所属長と従業員間で勤務内容を協議、決定し、その後これらの取扱いや実施報告等について様式化するという方法も実務的な取扱い上適切な場合もあろう。

## (5)テレワーク勤務の対象業務の定め

前条でテレワーク勤務希望の申請が従業員より出さ

れた場合、希望があれば誰に対してもどのような業務でも、いかなる態様の勤務であっても認めるというケースは少ないと思われる。そこで、従業員側としてもある程度の会社の承認が得られて自らも納得をもってテレワーク勤務を行い、それにより業務能率や効果を上げ得るといふ実施の見通しも必要である。

そこで、従業員側の申請の便宜もあり、テレワークに適する対象業務を定めることが必要である。

#### (テレワーク勤務の対象業務)

第5条 テレワーク勤務で行う業務の範囲は、次のとおりとする。

- (1) 自宅等でテレワークを行うことにより業務の効果的な実施が期待できる業務
- (2) テレワーク勤務で行うことが適している業務
- (3) 前号のほか、会社が必要と認める業務

#### 1) テレワーク勤務を工夫により拡大推進すること

この「モデル勤務規程」においては、テレワーク勤務の範囲として、「(1) 自宅等で行うことにより業務の効果的な実施が期待できる業務」「(2) (使用者の方の判断として) テレワーク勤務を行うことが適している業務」「(3) 会社が必要と認める業務」と定められている。この規程は、業務そのものは所与のものとしてテレワーク勤務が適しているか否かという観点から定めたものである。

しかしながら、「これからのテレワークでの働き方に関する検討会報告」(令和2年12月25日)によれば「テレワークは、ウィズコロナ・ポストコロナの『新しい生活様式』に対応した働き方であると同時に、時間や場所を有効に活用できる働き方であり、今後とも良質なテレワークの導入・定着を図ることが重要である。また、テレワークの環境整備を進めることによって、より良い人材確保につながることや、企業の境界を越えた協働が促進されることにより、新たな付加価値を生み出すなど、イノベーションが推進されること、そしてDX(デジタルトランスフォーメーション)の推進にもつながることといったメリットもある。」として、企業自身が新たな付加価値を生み出すものとしてテレワークの推進を図ることが求められている。

そして、「従業員調査」によれば「・テレワークのメリットとして、『通勤時間を節約することができる』『通勤による心身の負担が少ない』『隙間時間などを有効活用することができる』等が挙げられた。一方、テレワークのデメリットとしては、『同僚や部下とのコミュニケーションがとりにくい』『上司とのコミュニケーションがとりにくい』『在宅勤務で可能な業務に限られる』等の割合が高かった。・新型コロナウイルス感染症の影響により、テレワークをやってみたことで『出社しないとできないと思われていた仕事もテレワークで可能であると気付けた』『出張や外出をしなくてもテレワークで可能であると気付けた』と思った者が多かった。・また、新型コロナウイルス感染症の影響等によりテレワークを実施した者の大半が継続してテレワークを実施することを希望しており、テレワークを実施していない者の中にも、テレワークをしてみたいと思っている者が多く存在した。」とされており、むしろ企業側に積極的なテレワークの導入が求められている。

#### 2) 企業側が意識を変えテレワーク導入への環境整備をすること

さらに同報告書によれば、「テレワーク実態調査(従業員調査)によると、テレワークを活用するために必要なこととしては、『職場の方針としてテレワークを積極的に活用しようとする』『ペーパーレス化の推進』『電子申請や電子決裁の導入により紙書類への押印をなくすこと』等の割合が高い。これらはいずれも、企業のトップや経営層の理解が不可欠であり、企業が方針を示すなど企業全体として取り組む必要がある。機材や設備が整えば、企業の方針によりテレワークは広く実施できるものである。さらに、テレワークの導入・定着は取引先との関係等にも左右されることから、グループ企業などの垂直関係、また業界単位などの水平関係も含めたテレワークの実施の呼びかけ等を進めていくことが重要である。また、テレワークの導入に当たっては、労務管理上のルール等について労使でよく話し合いを行うことが重要である。」とされている。

そして、テレワークができる社内環境を作り出すように「テレワークができる社内環境は、育児や介護等を行いながら働く方の離職防止につながり、貴重な人材の流出防止にも資するものであるが、テレワーク

実態調査において、新型コロナウイルス感染症の影響等により実際にテレワークを行った者の大半が継続してテレワークを実施することを希望していることを踏まえれば、テレワークは育児や介護等に対応しながら働く労働者だけでなく、誰もが選択でき、皆が生産性を高めて働くことができる新しい働き方として、その推進を図ることが適当である。」とされている。

### 3) 現在の業務を前提とせず業務の見直しによりテレワーク勤務を実施すること

さらに、同報告書は、「テレワークに適しないと安易に結論しないで、業務の見直し等を検討しテレワークの実施に向けて対応するよう求めている。」すなわち、「テレワークの対象者を選定する際の課題について」として「全員がテレワーク可能である企業がある一方、一定数の出社が必要な企業、また業務の性質上テレワークを実施するのが難しい業種・職種がある。しかしながら、一般にテレワークを行うことが難しい業種・職種であってもテレワークを実施できる場合があり、必ずしも既存の業務を前提にテレワークの対象業務を選定するのではなく、仕事内容の本質的な見直しを行うことが有用である場合がある。『テレワークに適さない業種なのでテレワークは行わない』と安易に結論づけるのではなく、経営者側の意識を変えることや、業務の見直しを検討することが望ましい。なお、いわゆるエッセンシャルワーカー等出社せざるをえない職種があることについては十分留意する必要がある。」としている。

「また、テレワークの導入を促進するためには、ノウハウの展開も非常に重要である。各企業が参考にできるように、例えばテレワークを初めて導入する企業の事例、中小企業的事例、テレワークになじみにくい業種の企業が部分的にでもテレワークを導入・実施している事例などを展開していくことが必要である。特に人事評価や人材育成といった側面については、好事例の周知が重要であり、厚生労働省においては、テレワークガイドラインの改定に加えて、事例集の作成・周知による好事例の横展開等の対応が期待される。」と企業に対しテレワークに適しないと結論づけないで工夫してテレワークを導入、実施と関連して検討するよう求めている。」

### (6) 通常勤務とテレワーク勤務の取扱い

企業の業務の種類、従業員個人での勤務の内容や事業所としてのテレワーク勤務の考え方によって一定期間の集中的なテレワークではなく、週、月の勤務日の中で一定の日数等に限ってテレワークを行うといったケースも多い。あるいは、新型コロナウイルス感染のまん延の拡大の時と異なり、新型コロナウイルス感染が平常化ないし共存化した現在においては、月間勤務日のうちテレワーク勤務の日数を限って、通常勤務にテレワーク勤務の併用という形態の場合が多いのではないかと思われる。そこで、このような場合のテレワーク勤務の実施方法については、企業の業務の遂行上能率的かつ具体化して、公正かつ能率的な対応が必要であり、職場規律上もテレワークの頻度等について各職場において所属長が決定して遂行することも必要である。

#### (テレワーク勤務の頻度スケジュール等の取扱い)

第6条 テレワーク勤務の頻度等について、各所属長は業務の実態及び各従業員の勤務状況等に応じ、業務の種類、勤務内容、勤務状況に鑑み、各月別に従業員と協議し、事前にテレワーク勤務日等のスケジュールを定めてその周知を図り実施するものとする。

その点については、「テレワークガイドライン」において「テレワークを円滑かつ適切に、制度として導入し、実施するに当たっては、導入目的、対象業務、対象となり得る労働者の範囲、実施場所、テレワーク可能日（労働者の希望、当番制、頻度等）、申請等の手続、費用負担、労働時間管理の方法や中抜け時間の取扱い、通常又は緊急時の連絡方法等について、あらかじめ労使で十分に話し合い、ルールを定めておくことが重要である。」とされているところである。





## 令和5年度 埼玉県産業労働部 主要施策の概要について

### 1 変化に向き合う県内中小企業・小規模事業者の支援

#### (1) 県内中小企業のDX推進

##### (産業支援課)

- ・事務局体制の強化など「埼玉県DX推進支援ネットワーク」によるマッチング支援機能の強化
- ・県内事業者の優れたDXの取組を表彰、横展開を促す情報発信

#### (2) グリーン分野への進出等に向けた中小企業の事業再構築等の支援

##### (産業支援課)

- ・事業再構築支援センターによる事業再構築計画の策定支援
- ・経営革新計画に基づきデジタル技術の活用やグリーン分野への進出に対する補助

#### (3) 県内企業のイノベーションの促進と創業の支援

##### (産業支援課)

- ・イノベーションの創出を行う「渋沢栄一起業家サロン(仮称)」の機能等の調査検討
- ・オープンイノベーションセミナーの開催や起業家教育の大学間ネットワークを構築

#### (4) 県内中小企業の課題解決に対する支援

##### (産業支援課)

- ・業界団体等との連携によるBCP策定の働き掛け
- ・BCP策定状況の調査を行い、実情を踏まえた支援を実施

#### (5) 北部地域振興交流拠点の検討推進

##### (産業拠点整備推進幹)

#### (6) 資金調達の円滑化支援

##### (金融課)

- ・総融資枠3,600億円を確保
- ・伴走支援型経営改善資金の融資枠を拡充するとともに、利子補給率を引き上げ、利用者負担を軽減

#### (7) 海外ビジネス展開の支援

##### (企業立地課)

- ・中小企業の越境EC活用を支援
- ・ジェットロと連携した海外販路の開拓

### 2 新たな産業の育成と企業誘致の推進

#### (1) サーキュラーエコノミーの推進

##### (産業創造課)

- ・サーキュラーエコノミー推進センター(仮称)を設置、普及啓発や相談対応、販路拡大に向けた企業間マッチングなどを支援
- ・産業技術総合センター北部研究所を食の再資源化トライアル拠点に位置付け、企業によるサーキュラーエコノミー型ビジネスモデルの構築を支援

#### (2) 次世代ものづくり産業のイノベーション支援

##### (産業創造課)

- ・高度なデジタル、バイオ、マテリアル、カーボンニュートラルに関する技術・製品開発支援
- ・多角化に挑む企業の優れた技術を生かしたBtoCの商品開発を支援

#### (3) 農大跡地等の活用の推進

##### (産業拠点整備推進幹)

- ・「SAITAMAロボティクスセンター(仮称)」の実施設設計の策定、整備用地の取得
- ・ロボット開発等に関するコンソーシアム形成、セミナー・分野別研究会開催、参加企業との展示会合同出展、動画等によるPR

#### (4) 企業誘致の推進(企業立地課)

- ・市町村及び企業・団体と連携した企業誘致を展開
- ・オンラインを活用した企業立地セミナーや相談の実施
- ・産業立地促進補助金により立地企業を支援

### 3 商業・サービス産業の育成

#### (1) 商店街活性化の支援

##### (商業・サービス産業支援課)

- ・キャッシュレス決済端末等を活用した商店街のDX推進の取組を支援
- ・集客イベントなどソフト事業や商店街施設の整備に対する補助

#### (2) スポーツ関連産業の成長促進

##### (商業・サービス産業支援課)

- ・県内のスポーツチームや中小企業等の交流の場の提供
- ・リアル・オンライン双方のマッチング機会の提供

### 4 魅力ある観光の推進

#### (1) 観光振興推進のための体制強化

##### (観光課)

- ・県DMOの機能強化
- ・観光プロモーション戦略会議の機能強化

#### (2) ポストコロナにおけるインバウンド誘致の促進

##### (観光課)

- ・民間事業者や地域と共に取り組む機運醸成・ブランディング
- ・「近さ」を実現する受入体制整備、「近さ」を徹底的に情報発信

### 5 幅広い世代への就業支援

#### (1) キャリアチェンジの促進

##### (雇用労働課)

- ・異業種・異職種からの人材確保を中心テーマとした企業向けセミナーの開催
- ・企業への個人人材戦略アドバイス、求職者へのキャリアチェンジのアドバイスによる相談体制の充実
- ・ITスキル習得講座による求職者のスキルアップと、合同面接会の開催による県内企業とのマッチングを支援
- ・紹介予定派遣制度を活用した就業支援

#### (2) 若者人材の県内企業への就職と定着の支援

##### (雇用労働課)

- ・県内企業で働く魅力の発信
- ・マッチングや職場定着を促進し就職氷河期世代等の正社員化を支援
- ・従業員の奨学金返還支援を行う企業に対する助成

### 6 多様な働き方の推進と働きやすい職場環境の整備

#### (1) 働き方改革の推進

##### (多様な働き方推進課)

- ・サテライトオフィスの整備を検討する市町村に対し、企業のニーズ等の情報を提供し連携
- ・男性の育休取得の実績がある企業の人事担当社員に男性育休推進員を依頼し、男性の育休取得のための環境整備を推進

#### (2) 働きやすい職場環境づくりの推進

##### (多様な働き方推進課)

- ・高校生向けに多様な働き方実践

企業での働き方等を紹介する  
職場体験ツアー等を実施  
・企業内保育所の設置を検討する  
企業を支援

・シニア活躍推進宣言企業の認定  
や70歳雇用確保助成金により  
企業の取組を支援

人材の確保を支援  
・中小企業が拠点に登録した民間  
職業紹介事業者からデジタル人  
材を確保する際の人材紹介手  
数を補助

## 7 女性・高齢者が働きやすい環境 づくりと就業・起業支援

### (1) 女性の活躍推進

#### (人材活躍支援課)

・子育てで離職中や非正規で働く  
女性などを対象にデジタルス  
キルを習得するオンライン講  
座を開催し、就業までを一体的  
に支援  
・個別相談やセミナー、在宅ワー  
カーの育成、キャリアチェンジ  
に向けた学び直しの提案など女  
性の働きたいに伴走する支援

### (2) シニアの活躍支援

#### (人材活躍支援課)

・セカンドキャリアセンターによ  
る就職支援セミナーや就職相  
談、職業紹介の実施

## 8 障害者の就労支援

### (1) 障害者雇用の推進

#### (雇用労働課)

障害者雇用総合サポートセンター  
による、以下の障害者雇用支援の  
実施  
・障害者雇用開拓員による障害者  
雇用率未達成企業への働き掛け  
・企業に対する具体的な雇用の提  
案やジョブコーチによる定着  
支援等

## 9 産業人材の確保・育成

### (1) 「プロフェッショナル人材」を活 用した経営の革新

#### (雇用労働課)

・プロフェッショナル人材戦略拠  
点を設置し、民間職業紹介事業  
者と連携して中小企業の即戦力

### (2) 産業人材の育成

#### (産業人材育成課)

・高等技術専門校や民間教育訓練  
機関で職業訓練を実施  
・AIに使用されるプログラミング  
言語の習得、教育用キットに  
よるIoTの仕組みの理解など  
を学ぶ講座を拡充、企業の生産  
性や競争力を高める人材の育成  
を支援  
・県が商工団体と連携し、中小企  
業のニーズに沿った働く人のた  
めのオンラインDX推進講座や  
セミナー、DX取組企業などと  
の交流会等を実施

【各施策の問い合わせ先】

県庁代表 048-824-2111

## 》働く女性応援講座(後半)

# 『働く女性応援講座』

～ともに学び、素敵にキャリアアップ!～』

**日時** 本文記載    **場所** オンライン  
**参加者** 本文記載    **講師** 本文記載



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、9月以降の講座については以下。

◆第5講・第11講「社会的立場を育てる!気持ちよ  
く働くヒントを探そう」講師:内海典子氏

9月6日(火)28名参加・12月6日(火)22名参加

◆第6講「自分の強みを仕事に活かそう!」

講師:三ツ矢玲子氏

9月9日(金)28名参加・1月23日(月)50名参加

◆第7講・第13講「コミュニケーション～聴き方・  
伝え方・アサーション～」講師:松澤利栄子氏

9月14日(水)53名参加・1月11日(水)46名参加

◆第8講・第16講「コーチング基礎～傾聴とコーチ  
ングスキル」講師:松澤利栄子氏

10月19日(水)46名参加・2月14日(火)42名参加

◆第9講「キャリアデザイン研修」

講師:大嶽圭子氏 11月18日(金)27名参加

◆第10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?～」

講師:山岡正子氏 11月29日(火)31名参加

◆第12講「PDCAサイクルとは?上手く回すための  
勘所」講師:川島隆一氏

12月20日(火)10名参加

◆第14講「自分の強みを仕事に活かそう!」

講師:三ツ矢玲子氏 1月23日(月)50名参加

◆第15講「印象管理～パーソナルカラーを使って印  
象アップ～」講師:大綱香苗氏

1月25日(水)24名参加

◆第17講「いつかはなりたい自分へ～女性リーダー  
から学ぶチームづくり～」講師:宇尾純江氏

パネラー:赤井美津江氏、横山由紀子氏

2月13日(月)29名参加

## 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**

### 経営者の皆さまの“こまりごと”の解決を 私たちが全力でサポートします!

- ✔ ビジネス創出の機会をご提供します。
- ✔ 経営のフォローアップに努めます。
- ✔ お客様のニーズを共に考えます。
- ✔ 各種ソリューションをご提供します。



りそにゃ



**Business Plaza**  
RESONA ビジネスプラザ さいたま



## 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

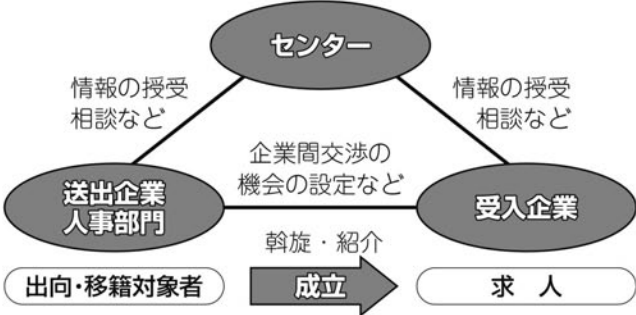
企業間の人材マッチングを  
サポートしています。

**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

### 部下の健康状態の注意と配慮

企業の安全配慮義務は使用者（事業主）の義務であるが、実際にこれを実行するのは日常部下を指揮監督して業務を遂行している上司にある。すなわち、上司等の管理監督者は、会社（代表者）等の権限と義務を代わって実行すべき代理監督者としての責任を負っているからである。

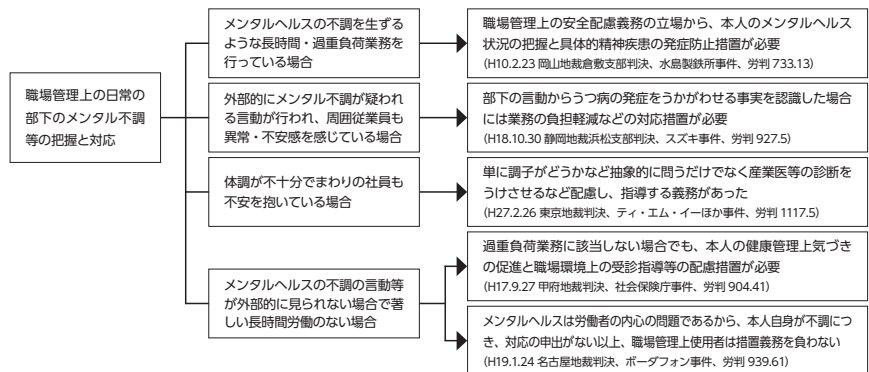
判例でも、部長・課長に対し部下の長時間労働、健康状態の悪化に対する負担軽減措置違反の注意義務違反が問われている例は多い。例えば、「Aの上司であるT及びSには、Aが恒常的に著しく長時間にわたり業務に従事していること及びその健康状態が悪化していることを認識しながら、その負担を軽減させるための措置を採らなかったことにつき過失がある」（平12.3.24最高裁二小判決、電通事件）とか「Aの上司にあたるF部長には、被控訴人の代理監督者として、部下のAが過重な業務に起因して心身の健康を損なっていることを認識し、Aの心身の安全に配慮する義務があったというべきである。」（平28.11.10福岡高裁判決、糸島市事件）とされている。

そして、判例上、部下の体調不十分を認識した上司は部下を産業医等の診断を受けさせる等安全配慮を尽くす義務の違反として、部下の「不調の具体

的な内容や程度等についてより詳細に把握し、必要があれば、会社の産業医等の診察を受けさせるなどした上で、本人自身の体調管理が適切に行われるよう配慮し、指導すべき義務があったというべきである。」とし、それを怠った上司等は、「いずれも本人に対する安全配慮義務を尽くしていなかったものと認めることができる。」（平27.2.26東京高裁判決、ティ・エム・イーほか事件）とされているなど、実際的な配慮措置が必要である。

### 職場における上司の具体的メンタルヘルスへの配慮義務は

上司にいかなる場合に部下への健康管理上の配慮が必要かにつき、判例からまとめてみると別表のとおりである。



## 告知版

### 管理職向け従業員エンゲージメント向上研修

委員会

日時 5月23日(火) 9:30～16:30  
会場 ソニックシティ  
講師 株式会社インソース 須藤 康彦 氏

### 令和5年度社会経済視察

国内初の商用規模浮体式洋上風力発電施設「はえんかせ」を視る その他

日時 7月2日(日)～7月4日(火)の2泊3日  
視察先 五島列島・浮体式洋上風力発電視察

### 2023 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！ その他

日時 7月11日(火) 13:30～16:30  
会場 ソニックシティ

### 第1種・第2種衛生管理者受験のための対策講座

合格率89.2%を誇り試験・合格請負人として有名な株式会社ウェルネットとの共同開催 その他

日時 5月25日(木)・26日(金)、6月26日(月)・27日(火)  
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  
中村 文彦 氏、宮下 育之 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対の機会として、株式会社ウェルネットとの共同開催 その他

日時 5月12日(金)、24日(水)、6月5日(月)  
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  
平山 教生 氏、中村 文彦 氏

## 会員の動き

### 新入会員のご案内

#### モエル(株)

代表 木戸 一敏  
さいたま市南区白幡 3-18-15  
ステラ伸光 206  
電話 048-627-6991  
(資) 1,000万円  
(従) 3名  
経営・集客のコンサルティング塾  
運営、経営者・営業マンを支援するセミナーの運営

#### 株緑化計画

代表取締役 諸井 宏益  
飯能市仲町 17-8  
電話 042-978-6451  
(資) 1,000万円  
(従) 7名  
建設業（造園・土木）

### 代表者変更

#### 株イーアンドアイ

代表取締役  
村上 元昭 (旧 荒井 由伸)

#### 株埼玉りそな銀行 大宮支店

常務執行役員埼玉中央地域営業本部長  
内田 康将 (旧 内田 政美)

#### 株埼玉りそな銀行 春日部支店

執行役員埼玉東地域営業本部長  
小嶋 啓夫 (旧 毛塚 勝彦)

#### 株埼玉りそな銀行 川口支店

支店長  
石井 良輔 (旧 三島 吉晴)

#### 株埼玉りそな銀行 川越支店

執行役員埼玉西地域営業本部長  
田畑 浩司 (旧 内田 康将)

#### 株埼玉りそな銀行 熊谷支店

執行役員埼玉県央・北地域営業本部長  
三田 大介  
(旧 支店長 中村 和也)

#### 株埼玉りそな銀行 越谷支店

支店長  
森久保 晶彦 (旧 井上 隆行)

#### 新電元工業(株)

代表取締役社長  
田中 信吉 (旧 鈴木 吉憲)

#### リズム(株)

代表取締役社長  
湯本 武夫 (旧 平田 博美)

### 社名および代表者変更

#### アイル・ホールディングス(株)

代表取締役  
町田 哲雄  
(旧 クリーンシステム(株)  
代表取締役 井古田 晃伸)

### 住所変更

#### 株埼玉シミズ

さいたま市中央区上落合 9-15-6  
(旧 さいたま市大宮区下町 1-5-1  
木崎屋ビル7階)

#### 株山三電業

志木市下宗岡 3-10-35  
(旧 志木市下宗岡 1-10-6)

#### ロータリー(株)

草加市青柳 1-4-15  
(旧 草加市青柳 1-5-45)