2024
8・9
No.442

埼玉経協ニュース

SAITAMA Employers' Association

[CONTENTS]

02 第３回トップセミナー「新規事業に挑む」
03 第３回特別セミナー「採用していい人・いけない人」
03 第７回特別セミナー「人手不足と外国人労働者の受入れ」
04 2024 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！
05 令和６度埼玉経協・社会経済視察 モンゴルの社会経済視察
08 青年経営者部会 ６月講演例会
08 青年経営者部会 ７月講演例会
09 令和６年度第１回働き方改革・働きがい向上委員会 1on1 ミーティング　DAY3
09 新任校長・教頭研修
10 高卒採用に係る企業アンケート
13 低成長時代の就業規則
15 ワンポイント労働法
16 埼玉大学研究者との出会いの広場
17 「ものつくり大学」へようこそ
18 埼玉県からのお知らせ
20 告知版、会員の動き

一般社団法人 埼玉県経営者協会
https://www.saitamakeikyo.or.jp

セミナー開催結果

》令和６年度第３回トップセミナー

新規事業に挑む ～ピンチこそチャンス～

日　時　7月3日㈬　場　所　大宮ソニックシティ 906

参加者　13名　講　師　KOTOBUKI Medical 株式会社 代表取締役　高山 成一郎 氏

講演する高山 成一郎 氏

KOTOBUKI Medical 株式会社は、人体組織の特徴を精巧に再現したコンニャク由来の模擬臓器で知名度を伸ばしているベンチャー企業である。同社は、町工場から独立する形で2018年に設立された。本セミナーでは、経営危機の状況下において新規事業開発に挑戦しようと決断した経緯、自社製品による医療関連機器の展開、新法人設立の経緯、また銀行融資以外の資金を活用することでチャレンジを加速できたこと、さらには同社が「すべての人が安心して手術に臨める社会をつくる」ことを使命として取組む世界市場への挑戦等について、ご講演いただいた。

<概要>

1　新規事業に取り組む以前

母体である㈱寿技研は、金属・樹脂加工やラジコンタイヤ部品製造などの受注型の下請け仕事を行う町工場である。2008年のリーマンショックにより受注が半減し、厳しい経営状況が続いたため、これを契機に「自社製品」「自社ブランド」の確立を目指した。自社の「なんでもつくることができる」という強みを生かせるビジネスの種を探し、新規事業へのチャレンジをはじめた。

2　手術トレーニング器具の製品化

様々なアイデアを試しながら、２年、３年と経ったとき、世界的な手術器具メーカーに勤めている友人から、腹腔鏡手術のトレーニング器具について相談があった。これまでのトレーニング器具（機器）は高額であり、気軽に使うことができないとのことであった。多くの医師は手術の練習をするために、自らトレーニング器具を作成するところから始めなくてはならなかったため、同社にて試作品を作成し、トレーニング器具の製品化に至った。

3　販売網の拡大

製品化した器具は当初、腹腔鏡手術の練習会で販売した。その後ネットショップを開設したものの、販売数の増加に悩んだ。そこで学会にブースを出展し、医師とのネットワーク拡大を図った。ブースでは３日間で100人超の医師と交流することができ、その後の製品開発において大きなターニングポイントとなった。

4　模擬臓器の開発

トレーニング器具の売上は順調に伸びていったものの、販売数はいずれ頭打ちとなることが考えられた。そこで手術に関するビジネスチャンスを探す中で、消耗品である練習用の豚の臓器にたどり着いた。豚の臓器は安価ではあるものの、衛生面や品質管理コストには課題があった。他にも合成樹脂の臓器モデルはあったものの高額であり、手術の練習用としては使えなかった。これらを克服する素材としてコンニャクを使った模擬臓器を考えた。２年の研究開発期間を経て、人間の組織の質感に近く、つまんでひっぱり、縫うことができる模擬臓器「VTT」を完成させた。

5　ベンチャー企業の設立

製品に自信はあったものの販売数は伸びなかった。VTTを世界中に広めるため、アメリカの展示会への出展をきっかけに、㈱寿技研とは別のベンチャー企業を設立した。企業を設立したもののベンチャーキャピタルからの投資は思ったように受けられず、資金調達のためにクラウドファンディングにチャレンジして9,000万円を調達した。クラウドファンディングの成功により、金融機関の信用や事業協力者と優秀なスタッフを得ることができ、事業推進への大きなエネルギーとなった。

6　KOTOBUKI Medical のミッション

KOTOBUKI Medical はミッションとして「すべての人が安心して手術に臨める社会を作る」ことを掲げている。すべての人とは、手術を受ける患者だけではなく、練習して自信をもって手術に臨める医療従事者も含まれる。同社は双方のQOLを向上させることを使命とし、さらには動物臓器を使用しない手術の練習を行うことでサスティナブルな社会の実現を目指す。事業としては昨年度、初の黒字化となった。これから事業の真価が問われいく。

<質疑>

Q　世界に向けて考えていること。

A　将来的に９割が海外の売上と考え、英語を話すことができる人材を多く獲得してきた。海外専任の営業も獲得した。

Q　母体である㈱寿技研が変わったこと。

A　㈱寿技研からはじまった事業なので、置き去りにされたと感じないよう、一緒に成長していきたい。

<参加者の感想>

・下請け依存からの脱出を目指して新規事業を立ち上げたばかりなので、先行事例として参考になりました。

・本音で話されて共感できた。好奇心いっぱいのセミナーでした。

質疑応答の様子

》令和 6 年度第 3 回特別セミナー

採用していい人・いけない人

～良い人材を採用する面接対策～

講演する谷所 健一郎 氏

日　時　7 月 22 日㈪　場　所　大宮ソニックシティ

参加者　46 名　講　師　キャリア・デベロップメント・アドバイザー
有限会社キャリアドメイン　代表取締役　谷所 健一郎 氏

内定を出しても辞退されてしまったり、すぐ辞めてしまったり、採用時に期待した力が発揮されないなどの採用問題に多くの企業が悩まされている。このような問題に対し、採用時の面接は重要なポイントとなる。本セミナーでは、面接官に必要とされるスキルを具体的な質問を交えながらご講演いただいた。

＜概要＞

1　採用活動の本質を見直す

これまでの採用手法を改め、自社の魅力・弱点・求める人材を明確にし、ターゲットを絞った求人活動を展開する。

2　応募者の人間性・性格・能力を見抜く

面接官は、相対的な評価や第一印象が強く残り、他の質問の評価に影響を与えてしまう。履歴書やエントリーシートをポイントに沿って評価し、面接で信憑性を確認する。特に､空白の期間はよく確認する。また、自己 PR や志望動機の定番の質問からコミュニケーション能力やキャリアビジョンや意欲を把握する。

3　内定辞退を防ぐ方法

内定後も適宜面談を実施し、元気がなければ対策を講じる。配属予定部署の上司や社員と面談の機会を設け、入社後の姿をイメージしやすくする。

＜参加者の感想＞

・面接体系を見直すきっかけとなった。
・履歴書や面接でのポイントなど、具体的な事が分かり、上司にも推薦したい内容であった。

会場の様子

》令和 6 年度第 7 回特別セミナー

人手不足と外国人労働者の受入れ

～新たな制度「外国人育成就労」と外国人特定技能～

講演する妹川 光敏 氏

日　時　8 月 22 日㈭　場　所　大宮ソニックシティ

参加者　21 名　講　師　妹川行政書士事務所　妹川 光敏 氏

政府が目指す経済成長の実現のためには、2040 年に 688 万人の外国人労働者が必要であるが、人材供給の見通しは 591 万人となっており、97 万人が不足するとの推計を国際協力機構等が公表している。国際的に人材獲得競争が激化する中で、外国人労働力を確保するためには、受け入れ環境の整備と来日後のフォローアップが重要となる。本セミナーでは、「特定活動外国人の活用」と「技能実習制度が発展的に解消され、新たに創設される制度下での育成就労外国人の受け入れ」についてご講演いただいた。

＜概要＞

埼玉県の人口は微増傾向にあったが、令和 2 年より減少に転じた。そのため、埼玉県としても海外からの人材を受け入れ、人口を増やし、労働力不足への対策を講じる必要がある。令和 5 年度末において、技能実習・特定技能制度を利用して在留している外国人は 61.3 万人である。今後、自動車運送業やスーパーにおける惣菜の製造などが特定技能の追加対象分野となり､日本語能力の修得についても試験が追加される。令和 9 年の改正法施行に向けて、主務省令や分野別運用方針に注視し、政府から発表された外国人の人権保護やキャリアアップ制度などの改正のポイントを押さえ、新制度の下で適正に外国人労働者を受け入れるための心構えや受入れ態勢を整えていく必要がある。

会場の様子

セミナー開催結果

》2024 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！

講演する川内 潤 氏

日　時	7月23日㈫	共　催	連合埼玉、埼玉労働局、埼玉県、埼玉県経営者協会
参加者	44名	講　師	【基調講演】NPO 法人となりのかいご　代表理事　川内 潤 氏 【事例報告①】東日本電信電話㈱　総務人事部　担当部長　樗木 夏未 氏 【事例報告②】交通労連埼玉交通運輸労働組合　書記長　髙場 厚 氏
場　所	大宮ソニックシティ		

日本労働組合総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、2024 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に繋がるとの観点から毎年実施されている。

今回は、社員の介護離職を防ぐため企業が仕事と介護の両立支援を行うことの必要性を説いた基調講演に続き、働き方改革に取り組んだ2社が事例報告を行った。

◆基調講演

「介護離職を防ぐために～企業が取り組むべきこととは？～」

1. 介護支援策の必要性

日本は全世界的に早い速度で高齢化しており、高齢者を支える介護者の負担は年々増加している。

社員自身が介護当事者となる確率はかなり高く、介護負担による離職者の増加は企業の経営リスクとなる。

2. 介護支援策の誤解

◎個人として：①親の介護は子どもの手でおこなうべき、②親などが要介護状態になったら自分がそばにいてあげるべき、③テレワークを活用すれば両立できる

◎企業として：①本人からの申し出がなければ介護支援ニーズはない、②直接介護のために介護休暇を取得させる、③家族（社員）が直接介護することは親孝行になる

3. 仕事と介護は両立できる

・地域包括支援センターへの相談を通じたプロの外部機関を活用することにより、日常的な介護負担を軽減する。

・介護費用負担のため、離職して無収入となることは避ける。

4. 会社として行うべきことは何か？

①大切なことは社員が相談しやすい雰囲気作り

②各市町村にある、地域包括支援センターへの連絡を促し、進捗をフォローする

③直接介護はプロの手に任せ、社員本人は心のケアに努めるように促す（社員を「身軽」にする）

④自社の介護支援制度に当てはめることにこだわらないこと（介護休暇は体制作りのために取得させる）

◆事例報告①

「NTT 東日本のワークスタイル変革がもたらすもの」

Ⅰ．NTT 東日本グループが目指すもの

・地域の未来を支えるソーシャルイノベーション企業を目指し、地域循環型社会の協創を行う。

Ⅱ．NTT 東日本のワークスタイル変革

①リモートスタンダード・フレックスタイムの導入

②ダブルワーク・社外副業の促進

③クラウドワークプレイスへの移行

④「紙を使わない」働き方の推進

樗木 夏未 氏

Ⅲ．ワークスタイル変革による変化

①生産性が向上

②自律的な働き方が選択できている

③エンゲージメント、Well-Being が向上

◆事例報告②

「一般乗用旅客自動車運送事業（ハイヤー・タクシー事業）の現状と未来について」㈱つばめタクシーの例

Ⅰ．当社の取組み

①多様な働き方：副業を認める

②柔軟なシフト：集団点呼時間の柔軟運用、有給と出勤申請は3日前で可、日曜日の固定休み

③若手、女性管理者の登用：運行管理部門の半数が 20 ～ 30 歳代、内勤者は9割が女性、女性の応募者には女性職員が面接し、併せて同乗教習も行う

髙場 厚 氏

④女性に配慮した職場施設の改修：休憩所、専用ロッカー、トイレ等の設置と改修を実施

Ⅱ．取り組みの効果

①配車率（稼働率）は 75.8％で県内業界平均を上回る

②乗務員の平均年齢は 48.7 歳で県内業界平均を 13.7 歳下回る

③女性乗務員の雇用比率は 10.9％で県内業界平均の約 2.5 倍

》令和６年度埼玉経協・社会経済視察

モンゴルの社会経済視察

日　時　７月７日㈰～７月12日㈮　場　所　モンゴル　ウランバートル市他

参加者　11名

■はじめに

第41回を迎える今回の社会経済視察は、モンゴルを視察先として、７月７日㈰～７月12日㈮の日程で実施した。

モンゴルは中国とロシアという大国に挟まれた形で位置し、アジア地域における重要な拠点として、人口は2022年時点で約345万人となっている。そのうち首都ウランバートルには約169万人と約半数が住んでいる。

1992年に制定された憲法に基づき、自由経済化が進み、経済成長が著しく、首都ウランバートルでは急速な都市化が進んでいる。2022年時点での経済成長率は4.7%、同国の主要産業は鉱業であり、次いで農牧業、商業、製造業となっている。

急速な経済成長と都市化が進む一方で、整備が追い付いていない交通インフラ、深刻化する大気汚染などの問題を解決するために、国際協力も積極的に進めており、日本のJICAもその一翼を担い、インフラ整備などを共に進めている。

今回は、アジア圏において著しい成長を遂げており日本とも親密な関係を築いているモンゴルにおいて、同国の企業、教育機関、観光施設、国民的イベントの視察を通して、同国の経済、教育、都市開発、豊富な鉱物資源とエネルギー政策、環境問題などの現状を確認した。

■ JICAモンゴル事務所

JICAモンゴル事務所にて、同所の中村圭吾氏、アンハ氏からモンゴルの経済成長、主要産業、エネルギー政策や再生可能エネルギー、都市開発の状況、JICAとしての取組みを伺った。

モンゴルの概要として以下の説明があった。

面積：156万4,100㎢（日本の約４倍）
人口：約345万人
首都：ウランバートル（人口約169万人）
主要産業：鉱業、牧畜業、流通業、軽工業
名目GDP：約52.9兆トグログ（約168.3億米ドル）
経済成長率：4.7%

JICAでは、モンゴルへの開発協力として、「健全なマクロ経済の実現に向けたガバナンス強化」、「環境と調和した均衡ある経済成長の実現」、「包括的な社会の実現」を重点分野として掲げ、具体的には、サイバーセキュリティ分野の人材育成、新ウランバートル国際空港の建設、民間及び公務員獣医師の能力強化プロジェクト、モンゴル日本病院の設立、学校給食導入プロジェクト、工学系高等教育支援など幅広く技術協力を展開しているとの説明があった。

質疑応答では、参加者からの質問に対して、以下の回答があった。

・首都ウランバートルの６～７割が郊外に住んでいる。
・銀行の金利は10%と高く、借りづらい。
・輸出入は鉱物業のおかげで黒字であるが、今後は鉱物以外の付加価値のあるものが作れるかが課題である。
・品川区、長岡市ではモンゴルの工学系高等学校を卒業した生徒に日本企業のインターンシップに参加してもらう取組が行われている。
・再生エネルギーを導入し、石炭火力発電から脱却することがモンゴルのエネルギー供給の課題である。

■ UniGas

同社は㈱サイサンのグループ会社であり、石炭が主流となっているモンゴル市場において、LPガスを自動車、工場、飲食店、一般家庭に導入を進めるLPガスの輸入・販売会社である。モンゴルのトップ100企業に５回選出され、モンゴル初のエコシンボル認定企業になっている。同社のCEO小瀬拓弥氏、Specialist海老澤隆氏に、モンゴルのエネルギー事情や、今後の事業展開について伺った。

同社は、国内の世帯の５割がゲル（遊牧民の円形の移動式住居）地域で生活している現状、石炭の持ち運

びは大変であること、大気汚染も深刻であることから、LP ガスへの燃料転換を一般家庭などに提案している。

質疑応答では、参加者からの質問に対して、以下の回答があった。

・石炭代は月に 1 万円を割り切るが、LP ガスは 3 倍の費用が掛かる。

・温水を市内に送る蒸気配管は毎年エリア毎にメンテナンスをしている。メンテナンス期間中の 2 週間、そのエリアの暖房が止まってしまう。

■新モンゴル高等専門学校、新モンゴル日馬富士学園

新モンゴル高等専門学校にて、小中校一貫校、工科大学、高専など４校を傘下にかかえるモンゴルの私立学校、新モンゴル学園の理事長であるジャンチブ・ガルバドラハ氏と意見交換を行った。

同氏は、東北大学の博士課程に在学中に、モンゴルで日本式の教育を行いたいと自ら高校を創設し、2018 年には元横綱日馬富士関と共に、日本式教育を導入する小中高一貫校である新モンゴル日馬富士学園（在籍生徒数 1,600 人程）を創設している。

質疑応答では、参加者からの質問に対して、以下の回答があった。

・日本式教育はベースをつくるのに適している。モンゴル人は着実勤勉である。

・人材教育の現状としては、エンジニア（技術者）になることを推奨している。また女性が優秀な傾向にある。

既に卒業生の中には、オクスフォード大学など有名校に進み、IPS 細胞の研究を行っている方もいる。

・品川区や茨城県で同校学生が日本企業で働くインターンシップを行っている。日本企業で学んだ技術をモンゴルでいかしてもらいたい。

質疑終了後、協会側からもガルバドラハ氏に、埼玉県の企業が優秀なモンゴル人を採用し、相互で人材の交流ができる仕組みを作っていきたいとの想いを伝えた。

その後、新モンゴル日馬富士学園に伺い、担当者から同校の成り立ちの説明を受け、校内を視察した。

■ GOBI カシミヤ工場

「ゴビ・カシミヤ・ファクトリーショップ」（GOBI）は、1980 年に日本の無償資金援助で設立されたモンゴル初のカシミヤ工場である。同ショップでは、実物大の毛布からマフラー・手袋まで、上質なカシミヤ製品を豊富に取り揃えている。

実際に工場内を視察し、カシミヤの毛を色に応じて手作業で選別し、一部機械を経て編まれて製品ができるまでの製造過程を見学した。その後、直営のショップにて製品として売られているカシミヤ商品を見て回った。

質疑応答では、参加者からの質問に対して、担当者から以下の回答があった。

・カシミヤの毛の収集については、モンゴルの遊牧民が一定の時期になると、カシミヤ山羊の毛を刈り、工場に持ち運んでくる。

・工場において、女性が多いのは積極的に採用を図ったわけではなく、自然と女性の応募が増えた結果である。

■国立公園テレルジ

首都ウランバートルから約 70km に位置し、森林に囲まれ、奇岩の連なりが見渡せる広大な国立公園テレルジを訪れた。広大な土地でひと際目立つ大きな亀の形をした亀岩を見た後、遊牧民が実際に暮らしているゲルに訪問し、ゲル内の生活をうかがい、馬乳酒や固形のヨーグルトなど実際に食べているものを試飲・試食させてもらい、遊牧民の生活の様子を体感した。

■サルキット風力発電所　Clean Energy 社

中央県セルゲレン村に位置し、モンゴル初の風力発電、サルキット風力発電所を視察した。同発電所は中央送電網に 1 億 7,400kwh のエネルギーを供給し、中部地域のエネルギー消費量の 3%を占める約 8 万世帯の年間電力消費量を供給している。Clean Energy 社のスクバートル社長に風力発電所の概要、風力発電機の設置までの過程について説明を受けた後に、実際の発電・送電機器を見学した。

■バガノール鉱山（バガノール社）

バガノール社は 1978 年に設立され、石炭の年間生産量は 400 万トン、モンゴルの発電燃料の 60%を同社が供給している。また、モンゴル国内の石炭需要の約半分を同社が供給している。今回は同社が採掘を行っているバガノール鉱山に視察に伺った後、バガノール地方で開催されていたナーダム (モンゴルの伝統的なお祭り) に参加していた同社の経営陣のゲルを訪問し、意見交換を行った。

■国家ナーダム

毎年 7 月 11 日から 3 日間に渡り、モンゴルの革命記念日に合わせて行われるモンゴル全土の国民行事であるナーダムで特に注目されるのが、首都ウランバートルの中央スタジアムで開催される国家ナーダムである。

ナーダムでは、ブフ（モンゴル相撲)、競馬、弓射の 3 つの競技が行われ、国家ナーダムはその催物の規模から国内外から多くの観光客が訪れる。今回は国家ナーダムのオープニングセレモニーを視察し、国家をあげた祭典の迫力、一体感を目の当たりにした。

■おわりに

この度、急速な経済成長、都市化が進むモンゴルの現状を知るべく、企業、国際協力機関、教育機関、国民的イベントなどの視察を行った。

首都ウランバートルには、同国の全人口の半数が集まり、多くの建築途中の高層ビル、頻発する渋滞状況から、まさに国、都市の成長にインフラが追いつかない中で、成長を続ける同国のすさまじい勢いを感じることができた。

また、そのような成長に伴い引き起こされた環境問題などについても、国際協力によるインフラ整備、風力発電など再生エネルギーの活用といった取組がなされている最中であった。

その他、教育面については、日本式の教育をベースとして、優秀な人材が育っており、既に日本のいくつかの自治体と連携して人材交流が行われている現状が把握できた。

総じて、同国の現状について、多方面から確認し、参加者は多くの学びを得ることができ、非常に有意義な視察となった。

参加者名簿（敬称略／順不同）

1	原　敏成	武州瓦斯株式会社　代表取締役社長	7	平山　隆志	株式会社タムロン　取締役　監査等委員
2	栗田　美和子	株式会社デリモ　代表取締役社長	8	細渕　俊夫	浦和商業開発株式会社　代表取締役社長
3	内田　康将	株式会社埼玉りそな銀行　取締役兼専務執行役員	9	岸　正巳	浦和商業開発株式会社　経理業務部　部長
4	藤田　正幸	富士倉庫運輸株式会社　取締役社長	10	廣澤　健一	一般社団法人埼玉県経営者協会　専務理事
5	根岸　節子	社会福祉法人隼人会　理事長	11	福田　貴司	一般社団法人埼玉県経営者協会　主任研究員
6	永島　明	株式会社共和エレック　代表取締役			

》令和６年度青年経営者部会６月例会

中小企業における人的資本経営
～人的資本の最大化へのアプローチを学ぶ～

講演する大島 麻由美 氏

日　時　６月20日㈭　　場　所　大宮ソニックシティ
参加者　10名　　講　師　エッグフォワード株式会社　執行役員　大島 麻由美 氏

【講演会】
当部会で実施した経営課題アンケートで上位となった「人的資本戦略・エンゲージメント向上」をテーマに、エッグフォワード㈱執行役員の大島麻由美氏より「中小企業における人的資本経営とはどのようなものか」「人材育成・人的資本の最大化に向けてどのようなアプローチが有効であるか」等について、事例を交えながら詳しくお話いただいた。

□中小企業にとっての人的資本経営とは
・社員のための取組みを取り入れた経営
・四方良しのサイクル

□四方良しのサイクルとは？
社員一人ひとりがキャリアオーナーシップを持っている状態（①社員一人ひとりへの期待を明確にして、期待する成果を求め続けている。②自ら手を挙げた社員に活躍したり学んだりする機会を与えて、主体的なパフォーマンスアップ・スキルアップの筋道を作っている。）

講演後半では自社の現状を可視化し、状況を見据えた施策実施のためのワークを行った。ワークでは、各社の取組み状況（経営戦略・人事戦略・人事制度・人材育成）を確認。その後、各社の発表と発表に対して質疑応答を実施した。

【情報交換会】
各社の業界の最新情報や、講演内容を踏まえた人材育成の取組み状況等を発表。貴重な情報交換の場となった。

会場の様子

》令和６年度青年経営者部会７月例会

ビジネスに変革をもたらす最新技術トレンドを知る

講演する吉田 英嗣 氏

日　時　７月30日㈫
参加者　13名
場　所　大宮ソニックシティ
講　師　株式会社NTTデータグループ　技術革新統括本部　グローバル技術戦略推進部長　吉田 英嗣 氏
事例発表　株式会社コマーム　代表取締役社長　小松 秀人 氏

【講演会】
経営課題アンケート上位テーマの「最先端技術」を受けた講演会を開催。講師の吉田氏は、NTTデータにおける先進技術開発をリードされており、自社の先進技術を事業価値に変え、クライアントに提供されている。講演では、2023年を「The Year of AI」として振返られ、「コアの進化・領域の拡大・活用の探究」とご紹介。その内ビジネスに直結する「活用の探究」に関して詳しくお話いただいた。

・AIのコアが急速に巨大化し領域を拡大してきたことで、単なる一過性のブームではなくビジネスへの本格的な探究が始まっている。
・すでに大きな変化が起きているのが、クリエイティブ業界とプログラム開発への活用。

プログラム開発への活用最新状況もご紹介いただいた。

【事例発表】
㈱コマーム代表取締役社長の小松秀人氏より「社員と共に創る地域社会～子育てにしあわせな社会のために～」をテーマに、理念・組織体制・ビジネスモデル・社会貢献・新しい挑戦等に関して、詳しくお話をいただいた。

その後、情報交換会と懇親会を実施、交流を深めた。

会場の様子

小松 秀人 氏

≫ 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」DAY3

組織力の向上に効果的な 1on1 ミーティングの基礎の考え方を学び、「応用」行動を体得する

講演する加地 照子 氏

日　時　7 月 18 日㈭　　場　所　大宮ソニックシティ
参加者　20 名　　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

1on1 ミーティングとは、上司と部下が 1 対 1 で定期的に行う対話形式のミーティングで、部下育成を目的としたマネジメント手法の一つとして、注目されている。1on1 ミーティングを導入することにより、働き方改革・生産性向上の実現、自律的人材の育成、離職率の低減などの効果が期待できる。

当セミナーでは、1on1 ミーティングの基礎の考え方を学んだ上で、実践を通じて「基礎行動」、「実践行動」、「応用行動」の体得を目的としている。

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、まず何に着目すると絶大な効果を生み出すのか。
・部下が上司についていきたいと思うようになるダントツの秘訣は、「承認行動」のうち鍛錬に連動する「叱る」のスキルを向上させることにつきる
・1on1 ミーティングを成功させる

【参加者の声】

・1on1 とはどんなものか、コーチングとの違いは何かなどを知ることができました。
・もっと学びたいと思いました。
・まず己を理解する事の重要性。

会場の様子

1on1 ミーティング実践

教育関連事業

≫ 公立小・中学校等及び県公立高等学校等新任校長・教頭研修会

民間企業に学ぶ人材育成

校長研修の様子

教頭研修の様子

日　時　校長研修：6 月 5 日㈬　教頭研修：6 月 14 日㈮
参加者　校長研修：155 名　教頭研修：207 名
場　所　埼玉県立総合教育センター（行田市）
主　催　埼玉県教育委員会
講　師　校長研修：株式会社コマーム 代表取締役社長　小松 秀人 氏
教頭研修：関東食糧株式会社 代表取締役　臼田 真一朗 氏

校長研修では「民間企業に学ぶ人材育成」について、「子育てにしあわせな社会のために」をテーマにご講演いただいた。

◆講演の概要

自己紹介・事業承継・理念・人財育成・社会貢献・新しい挑戦・グループワーク（「経営理念（想い）」を考える）

◆校長研修参加者感想

・「強い想い＝理念」という事は、目指す学校像にも繋がるところだと思う。想いを大切にしながらブラッシュアップしていきたい。
・「アウトプットがインプットを加速する」視点も明確に持ちつつ、教職員の人材育成にも積極的に企図していきたい。

教頭研修では同題目について、「理念経営　チャレンジと創造」をテーマにご講演いただいた。

◆講演の概要

自己紹介・会社概要・企業理念「人源」・行動理念・ビジョン・カントーマーク・組織・実践行動

◆教頭研修参加者感想

・一人一人を大切にした人材育成等、学校経営に生かせることがたくさんあった。
・ビジョンを共有しながら、一人一人が組織の成長を考えて実行すること大切だということを学ばせていただいた。

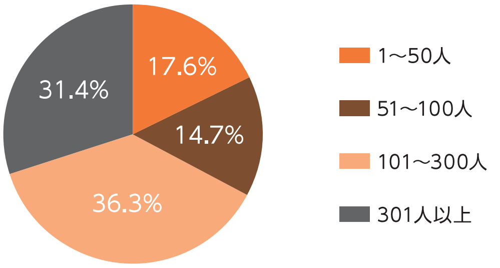
今回の両講演が、学校教育のさらなる発展の一助となることを期待しています。

離職者の現状とその予防について

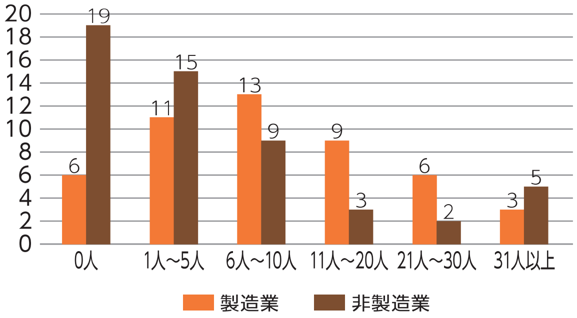
～離職者の現状とその対策、高校での進路指導の在り方等に関する企業調査～

調査日：2024 年 7 月　　回答数：全体 102（内製造業 48、内非製造業 54）

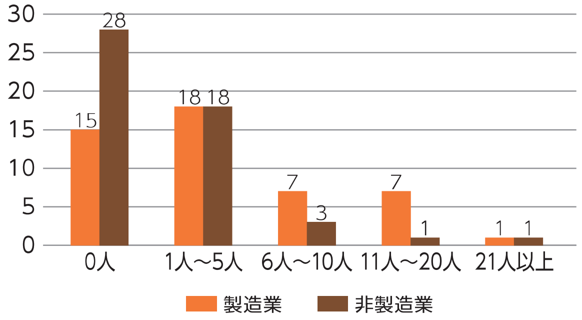
【1】従業員数



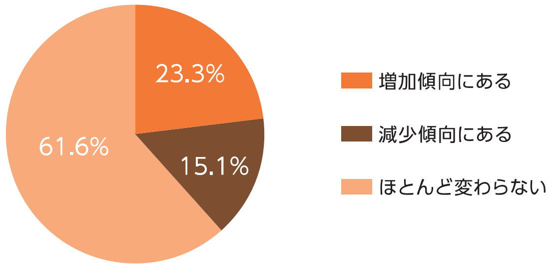
【2】高等学校新規卒業者の採用者数合計（2019年～2023年）



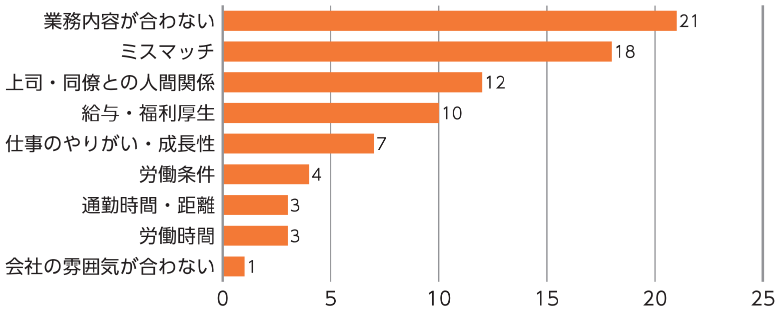
【3】高等学校新規卒業採用者の離職者数合計（2019年～2023年）



【4】高等学校新規卒業採用者の離職者数の増加傾向（2019年～2023年）

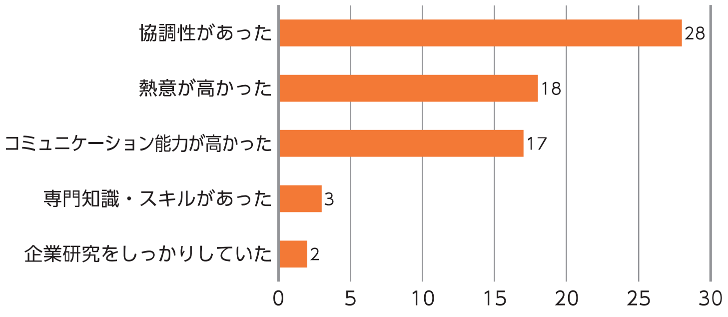


【5】離職者を離職の原因 ※複数回答可



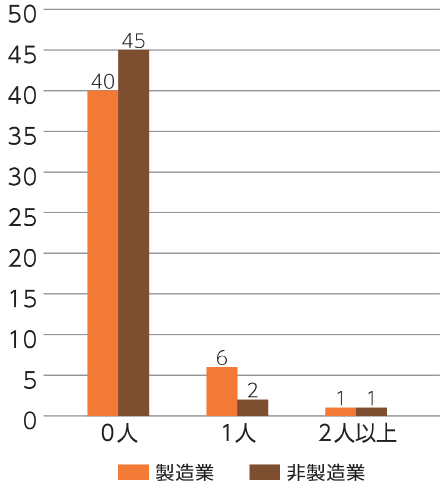
【その他の回答】
- ストレス
- 家庭環境などの影響で体調不安の方が多い
- 持病の悪化
- 出勤して来なくなる
- 他にやりたい仕事ができたため
- ヤングケアラー、親の介護
- 家庭の事情
- 本人の社会人としての認識不足とそれに対する教育不足

【6】離職者の採用時の様子 ※複数回答可



【その他の回答】
- 適性を満たしていた
- 積極性もあり、しっかりしている印象
- おとなしく、真面目な方が多い
- コミュニケーション能力が低い
- 社会人になる意識が低かった
- 採用当初よりほぼ全員覇気がない
- 事務という職種に憧れていた様子
- 人それぞれに違いがありすぎて選択肢の中から回答するのは困難
- 社会人としての覚悟があるようには見えなかった

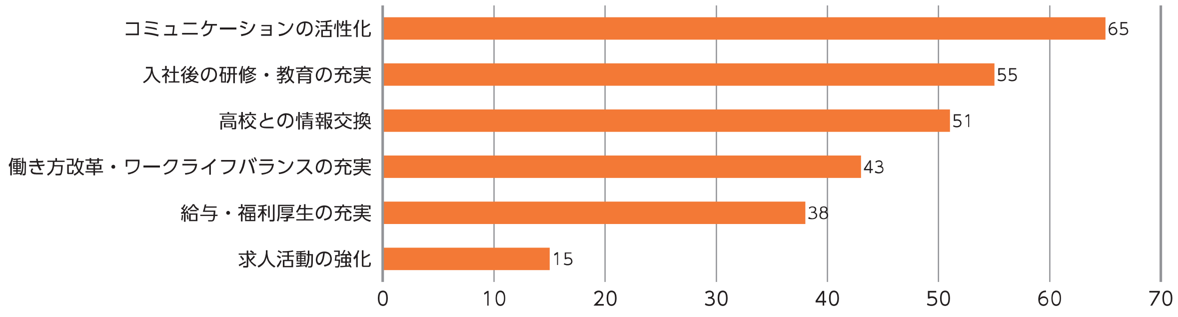
【7】高等学校新規卒業者の入社辞退・内定辞退者数合計（2019年～2023年）



【8】高等学校新規卒業採用者の離職者について、課題や困難なこと ※自由回答

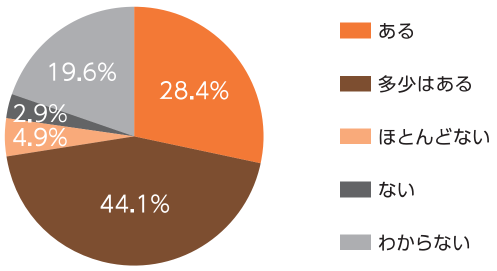
- ストレス耐性が異常なくらいに弱く、医師の診断書も適応障害（抑うつ）診断を乱発されてしまい、社会人として最低限のストレス耐性を醸成することが不可能に近い。家庭問題が多いことも要因の一つ。
- 育成が難しい。
- 家族の介護（ヤングケアラー）による退職は会社ではサポートしきれない。
- 会社の知名度が低く、トラックドライバーの需要が無いため、応募が無い。
- 学生さんが1人で決めるのは大変難しいこと。親子揃っての会社案内などが開催されるといいのかもしれない。
- 希望と現実の違い。ミスマッチ。
- 既存社員とのミスマッチや指導上のトラブルに気を使う。
- 近年は離職者がほぼ無い状況ですが、人が多い職場なので、どうしても反りの合う・合わないが生じてしまう。
- 計画人数を採用できない。
- 健康状態の確認。
- 建設業の不人気と進学（大学、専門学校）する生徒が多い。初任給を高めにしても応募が少ない。
- 個人の思いと実際の行に対するギャップ、社内におけるコミュニケーション。
- 工業高校採用者の絶対的人数の不足。
- 高校生活において、進路希望が複数あり定まっていないことから、就職した際に他職も経験したい思いが出てくるため、自分にあった職業を経験するためにもサポートが必要と思われる。
- 採用面：母集団形成の難航　　離職面：Z世代の対応が難しい。
- 残業をしたくない、人間関係。
- 仕事をするという責任感を教育しつづけなければならない。
- 仕事内容をよく理解し応募してほしい。
- 施工管理という職種を知らない高卒生が多い。
- 社会経験がほぼ無い。社会通念の未熟。
- 社会人として働くイメージを持たせる、具体的に業務内容を理解してもらう。
- 若手が辞めない職場環境作り。
- 就職後の離職要因発生時に適切な相談にのれてない（上司・先輩等）。
- 新卒者の減少。
- 深夜勤務がつらい、人間関係に苦しむ、などの退職理由に対して現在改善を図っている途中。
- 生徒の就活（自己分析・企業研究など）にかける時間が十分とは言えず、生徒によってミスマッチが生じるのではないか。
- 早期離職者の傾向は、正社員として採用したが、離職後アルバイトなど非正規での仕事に転向してしまう人がこの数年は多い傾向。キャリアコンサルタントとの面談などを通して、将来設計や正社員として優遇されていることを説明しても、本人の意思を変えることは難しい。会社や上司が嫌なわけではなく、なんとなく仕事が嫌だから、仕事を辞めても特に再就職先を決めるでもなく辞めれば何か変わるかもしれないと言った内容が聞かれる。世の中の状況、転職が安易で容易になっている状況、お金を稼いで自分の力で生活することの容易な状況、等から影響される将来設計の無さを企業内で修正することが困難。近年弊社では教育制度、キャリア制度などを整備してきているが、安易に生活することを希望する人にとっては無価値で煩わしいものである様子。
- 通勤環境。
- 転職先は各条件も弊社より悪いが希望が強く、中々、引き留められない状況。
- 入社3年までではないが、5〜10年経過後に離職。
- 入社後に他にやりたいことが出てきて退職される方が多い。
- 入社後の人間関係が気になるところ。
- 弊社は長期出張があり（最長6カ月）、プライベートを優先させる傾向が強い若手社員が辞めてしまう。
- 離職による課題よりも、採用課題の方が上回っているように思います
- 離職者はいないが、採用自体が困難となっている。
- 離職理由の多くは、入社前と後で悪いギャップがあったとしか言えません。金銭面・休日・残業・人間関係をメインに『思っていたのと違う』となる事が大半。
- 退職を決意してしまってから会社へ報告するケースが多く、引き留めが難しい。
- 現場社員の教育は基本的に現場任せとなっており直属の上司・先輩との関係性の良し悪しが離職原因となってしまうこともあるが、察知することが難しい。

【9】高等学校新規卒業採用者の離職者について、効果があると思われる対策 ※複数回答可

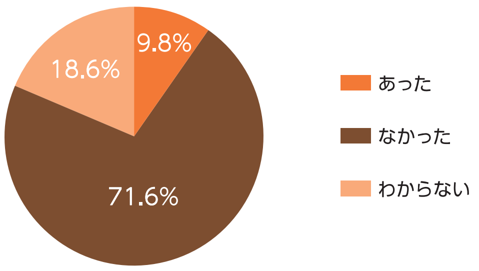


【その他の回答】
- 説明内容の見直し、入社前後のフォロー強化
- 離職後の3年以内の復職制度の導入
- 入社前の採用マーケティング、広告による認知（ミスマッチを未然防止）
- ジョブローテーションによる育成
- 学内での企業合同説明会
- 採用時の見極め強化
- メンター制、特に若手が若手を教育したり、相談を聞くようにする
- 学生時代に協調性を向上させる授業等を実施し、最低限のストレス耐性を身につけて頂くことで、直近離職者5名の離職は防げる。
- 生徒本人と家族の就職に対する「本気度」を高めるための施策
- 入社までの説明やジョブマッチングの強化

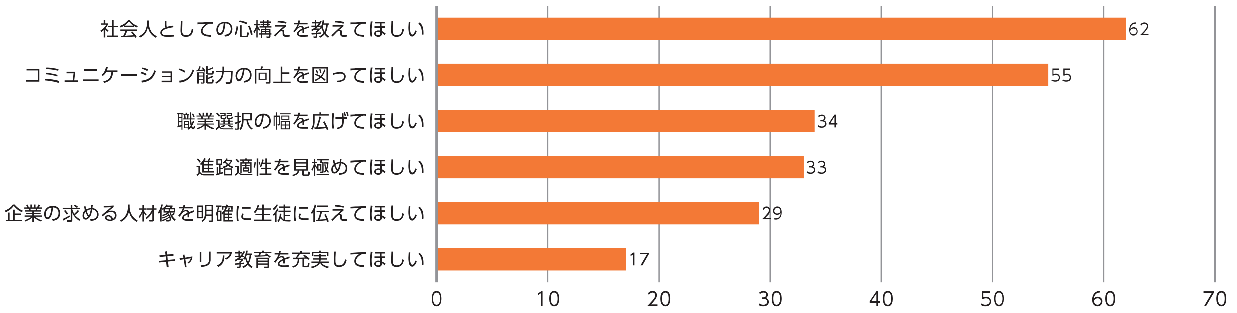
【10】高等学校新規卒業採用者の離職者について、転職サイトの影響



【11】高等学校新規卒業採用者の離職者について、退職業者の利用による退職



【12】高校生への進路指導に特に望むこと ※複数回答可



【その他の回答】

- 企業による学校訪問の有無により差別化をするのであれば、訪問アポに対する柔軟性を持たせてほしい。全校訪問したいが、アポ取りと訪問に大きな時間と工数を要するので。
- 進路指導員の先生と企業の交流の場がもっと多いと嬉しい。
- 様々な企業を見る機会を生徒に与えてあげて頂きたいと思います。
- 学生が多くの企業を見学できるようにすることで、自分でしっかりと選択できる環境を作って欲しい。いまだに1社しか見学できない学校もあります。
- ボランティア活動など学校外の活動を充実して欲しい。
- 採用面接時の履歴書名の虚偽、精神含む障害について必要最低限の情報開示をして欲しい。ご家庭の事情はあると思いますが、就労に耐えられない未成熟なまま就職させるよりも進学等の選択も進路指導の先生として提案してあげてほしいです。折角、縁あって採用しても離職してしまっては社会人として離職者の履歴がついてしまう為、本人が可哀そう。
- SNSで見ている楽しいだけではないということを理解してほしい。
- 一人一社制の廃止。
- 各職種のイメージを生徒が具体的に持てるようにしてほしい。
- 企業側が対面で生徒に自社の事業を紹介できる機会をより多く作って欲しい（マイスターハイスクール等）。
- 金融リテラシー教育等の「お金」に関する知識を学ぶ機会を増やしてあげてほしい。

【13】その他、高校生の離職に関するご意見、感想など ※自由回答

- 働き方の多様化・欧米化が離職に拍車をかけていると推察される。
- 簡単に誰でも離職する時代となった。
- 高校生の採用を続けてきているが、退職者増加や仕事への適正・能力を考えると、高校生を採用することがいいのかどうかわからなくなっているのが現状。
- 現代は、ソーシャルメディアによる一方通行のコミュニケーションで、その人の価値観によって良し悪しの判断で切捨てている傾向にある為、学生生活を通して社会人として価値感について、家庭・先生が親身になり指導・教育をして欲しい。社会人に成る以前に本来の幼少期からの生活基準で持ち合わせている良し悪しを解らないまま、就職して頂いた方が、弊社では大卒含め離職される傾向。
- 高校新卒ではないが、職業訓練校修了の19歳を採用、およそ1年後に退職した。コロナ禍の有ったのかも知れないが、他人とのコミュニケーション能力に問題が有ると感じた。また、社会人として働くことに対する意味を理解していない様子で、如何に楽をして高い給料を取るかにしか、興味を持っていないのではないかと感じた。日本の将来にとって深刻な問題と思う。
- 高校生が応募する会社の選定にあたって夏休みに職場見学をすると思うが、１人１社という傾向が強いと感じている。学校側は大変かもしれないが、職場見学を複数社することで自分に合った会社を選ぶことが出来れば就職後の離職も減るのではないか。
- 高校卒業までに自分の進む道がまだ把握できていない生徒さんが多いと見受けられる。学校側も生徒の進路指導に当たっては、生徒の個性を把握しどのような職業が適しているか十分生徒とコミュニケーションを取って頂ければ入社した後の離職率は減少できるのかと思われる。
- 高卒であれ大卒であれ離職は100%企業の責任ですが、それを学校の責任にする企業が今だ残っていることが残念です。学校の先生からの悩みを聞くことも未だ多い。
- 転職やステップアップなどが当たり前の時代となっており、一社にとどまるという思考は薄いと感じています。また、「離職や離職率」というワードを追いかけるのはナンセンスとも思えます。就労（離職）については、個人のもつ能力や個性・考え方により大卒、短大卒、専門卒、高卒との区別は無関係ではないでしょうか。個人が成長する過程で、どのタイミングでどれくらい働くことの意味を理解させ本気で自分らしく働くことの意味を考えさせるかが大切な気がします。
- 社会通念が未熟なまま社会人になるため、社会人育成には時間と労力が掛かる。
- 若年層の離職は、会社組織のピラミッドにも大きな影響を及ぼすことになる。
- 人生経験が浅い時期なので勤務体系に耐えられない、人間関係に耐えられないなどで離職することは、ある程度しょうがない。ただし、しょうがないで企業側は終わらせず、できる限りの改善策を施し、実践した上でもだめならあきらめるしかない。
- 採用数が減少しているのは高校生全体の傾向としてではなく弊社の努力の結果と捉えています。高校卒業者は法律上の大人であっても、精神と経験は全くの子供です。子供を大人に成長させる役割が企業に求められるように世の中が変わってきたと近年特に強く感じています。高校卒業者の精神的成長が７～８年前の新卒者と比べ全く幼いまま社会に出ている状況。かといって、専門学校卒業者や大学卒業者が十分に成熟しているわけではなく、社会全体の状況が若者の成熟を妨げているのではないでしょうか。高校の先生方とはある意味緊密なコミュニケーションが取れない状況が進んでいます。「生徒本人の希望や自主性を尊重する」という言葉は正しく正当性が強い言葉に聞こえますが、ある意味では放置であり無関心であると認識します。
- 他と比べず、自分のやりがいを持つ意識が欲しい
- 大卒に比べると、高卒社員の方が定着率が高く、当社にとっては貴重な存在になっているが、業務イメージができずに入社してきた方は、離職に繋がっているように感じます。自身にどのような職種が向いているのか、高校で学びながら考えていける時間が増えると良いように思います。また、職業体験は企業で働くイメージが持てるようになり、できるだけ積極的に取り組んでいただけると良いのではないかと思います。高校時代のほんのわずかな期間の体験が、将来を大きく変えるきっかけになるかもしれません。もっと選択肢の幅を広げられるような就活が高校生にもできるようになった方が、職業について深く考える事にも繋がるのではないでしょうか。社会全体で応援してあげる必要があると思います。
- 地元の高校から就職した会社で、活躍してお金を稼いでいる先輩が多い企業がたくさんあることを認識して欲しいです。
- 転職サイトというより友人知人の誘いなど軽い影響が散見される。
- 転職サイトや転職エージェントのCMがあおり過ぎている印象がある。
- 当社ですと現場社員の採用となるのでいわゆるこの時期だと暑いかなど環境が劣後している。ものづくりに対する評価など実際に世の中にはみえない縁の下の力持ち的な会社もあることを伝えていきたい。
- 入社後の短期間での離職は個人と企業ともに損失が大きい。
- 弊社は離職者ゼロですが、10年前に痛い経験がありしっかり受け止めています。それは、給与の明確化と待遇の面で明確な指標を提示できず、離職を余儀なくしたケースがありました。現在は大卒者と比較し入社時は安いが、本人の努力次第で変わる（逆転できる）明確なキャリア設計を答えるようにしました。その結果工業高校ではなく普通高校卒者も、技術系職種で希望をもって活躍し、定着しています。
- 離職者の傾向として、おとなしい、コミュニケーションが取れない人が多い。
- 3年生が複数社の職場見学をできるようにしてほしい。
- 進学希望就職希望の生徒に限らず、挨拶やビジネスマナーの基礎程度は常識として教えてほしい。
- 離職者をゼロにすることは難しいと思うが、なるべくミスマッチのない採用・配属が、早期離職を防ぐことにつながると思う。
- 現場任せの教育だけでなく、年次が浅いうちは人事も定期的に面談を行うなど、離職の兆候を早めに拾える体制づくりが必要になってくると思う。

第 136 回

働き方改革推進法による就業規則改正の実務（14）

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

8　テレワークと服務規律

⑵テレワーク勤務における服務規律

テレワーク勤務においては、使用者の直接の指揮監督を離れて、自宅やサテライトオフィス、会社の指定する場所以外の本人の選択する勤務場所を就業場所とするモバイル勤務等を行うものである。したがって、通常の事業所へ出勤しての勤務と違って直接的な上司等の会社側の指揮命令下にない自己選択場所を勤務場所とする自律的な勤務であり、会社の指揮監督が及ばない場所で自己の意思によりパソコンを作動させたり、会社の書類、記録等を持参したりし、資料その他の検索調査を自分で行う等会社に出勤しないで自律的に所定の業務を行うものである。したがって、通常のオフィスなどの指揮命令下の勤務と違ってその勤務の性質上自らが服務規律を守って、自律的な勤務が要請されるのである。そこで、企業の策定する「テレワーク勤務規程」においては服務規律のルールとそれを遵守した勤務や作業の遂行が重要となり、会社の定めた服務規則の遵守が強く要請される特徴がある。

⑶テレワーク勤務者を含む全従業員の服務規律

厚生労働省のテレワーク勤務者の就業規則として紹介されているモデル例としての就業規則も一般社員を含めて自社で就業する全従業員を対象とする服務規律とテレワーク勤務者独自の服務規定として 2 つに分けて作成されている。そして、社員とテレワーク勤務者を含む全社的服務規律の例として紹介されているのは、次のようなものである。

〔厚労省　テレワークモデル就業規則～作成の手引き〕より

> 就業規則（遵守事項）　全従業員対象
>
> 第○条　従業員は、以下の事項を守らなければならない。
>
> （1）許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと。
> （2）職務に関連して自己の利益を図り、又は、他より不当に金品を借用し、若しくは、贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。
> （3）勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。
> （4）会社の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
> （5）在職中及び退職後においても、業務上知り得た会社、取引先等の機密を漏洩しないこと。
> （6）許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。
> （7）酒気を帯びて就業しないこと。
> （8）その他従業員としてふさわしくない行為をしないこと。
>
> 2　テレワーク勤務者（「在宅勤務」、「サテライトオフィス勤務」及び「モバイル勤務」に従事する者をいう。以下同じ。）の服務規律については、前項各号に定めるもののほか別に定めるテレワーク勤務規程で定める服務規律による。

この就業規則は会社の全社員に対する一般的なもので、これとは別にテレワーク勤務者の服務規定（後述）の適用を受けるが、まず、一般的従業員の服務規律が重要であり、その一般服務規定の上に上司等の直接の指揮監督の及ばないテレワークの自律的な勤務制度に対する特別な服務規律が求められる。服務規律の中心は、会社との信頼関係に立って誠実な勤務が特に要請されることである。この場合一般社員についても前回の稿で述べたように服務規律を守って、会社との信頼関係に立って誠実に勤務する義務は同じであるが、特に上司の指揮命令下にない自己選択の場所（テレ＝遠隔）において、ワーク（労働ないし仕事）を遂行するものであるから、そこでは誠実義務が重要である。

すなわち、その場合には「労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない」との労働契約法第 3 条 4 項に定める信義誠実が中心となる。

すなわち、「誠実義務は、労働契約の締結によって当然に発生する義務であり、その内容は就業規則に明示されることが多いが（秘密管理規程、懲戒規程等）、それら規程がなくても、誠実義務は一定の範囲で発生する。具体的には、兼職避止義務、守秘義務、競業避止義務、使用者の名誉・信用を毀損しない義務、転職時等の引き抜きの規律等として類型化される。」（土田道夫「労働契約法第 2 版」115 頁）

そこで、テレワーク勤務の就業規則については、次のとおり 3 つの就業規則上の服務規律が定められるのが一般的である。

なお、上記の就業規則例に関しては、厚労省のモデル例ではあるが、これを全従業員を対象とする服務規則とするにしては不十分であり、各企業でこのような 3 本立ての服務規律での一般社員への就業規則としては、このモデル例の服務規律は不備が多いので、導入にあたっては各企業で十分に考慮して、個々に例示する規定以外にさらに就業規則条項として加える事項がある点を留意されたい。本項ではテレワークモデル就業規則につきテレワーク勤務者も含む一般従業員へのものとしての対比での紹介にとどめる。

テレワーク勤務の就業規則
- 服務規律（全社員対象の就業規則）
- テレワーク勤務時の服務規律（テレワーク勤務者のみ対象）
- テレワークにおけるセキュリティ規定

⑷テレワーク勤務者への特別な服務規則

一般社員の服務規律に加えて特にテレワーク勤務者に対する服務規律を前記した上司の指揮命令下にない自律的な勤務状況に鑑み、特別に作成しなければならない。

その例として、厚労省のモデル例と解説を紹介すると次のとおりである。

テレワーク勤務規程（テレワーク勤務時の服務規律）
（厚労省モデル例）

第４条　在宅勤務者は就業規則第○条及びセキュリティガイドラインに定めるもののほか、次に定める事項を遵守しなければならない。

（１）在宅勤務中は業務に専念すること。
（２）在宅勤務の際に所定の手続に従って持ち出した会社の情報及び作成した成果物を第三者が閲覧、コピー等しないよう最大の注意を払うこと。
（３）第２号に定める情報及び成果物は紛失、毀損しないように丁寧に取扱い、セキュリティガイドラインに準じた確実な方法で保管・管理しなければならないこと。
（４）在宅勤務中は自宅以外の場所で業務を行ってはならないこと。
（５）モバイル勤務者は、会社が指定する場所以外で、パソコンを作動させたり、重要資料を見たりしてはならないこと。
（６）モバイル勤務者は、公衆無線 LAN スポット等漏洩リスクの高いネットワークへの接続は禁止すること。
（７）在宅勤務の実施に当たっては、会社情報の取扱いに関し、セキュリティガイドライン及び関連規程類を遵守すること。

この規定例は、前記の一般従業員の就業規則例において第２項として、テレワーク勤務時の服務規律について「テレワーク勤務者の服務規律については前項各号に定めるもののほか別に定めるテレワーク勤務規程で定める服務規律による。」としてテレワーク勤務者を対象として定める服務規律を定め、それも含むこととするものである。そこで、テレワーク勤務者については一般社員の服務規律に加えてテレワーク勤務者への「特別な服務規則」を就業規則の一部として定めて適用する旨の委任規定をもって関連性を明らかにしており、それに基づいて就業規則と一体のものとして適用されるわけである。

《上記テレワーク勤務規程の解説》

厚労省の〔テレワークモデル就業規則～作成の手引き〕によれば、上記のテレワーク勤務者に適用されるテレワーク勤務時の服務規定について次のとおり解説されている。

〔解説〕

規定例では、就業規則本文などに定められている遵守事項以外でテレワーク勤務に必要な服務規律を挙げています。

（１）　規定例の第１号はテレワーク勤務時の職務専念義務について定めています。就業規則本文で、「勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと」と定めていますので十分とも考えられますが、あえてテレワーク勤務規程に掲げることにより、職務専念義務について注意喚起する効果が期待できます。

（２）　規定例の第２号は持ち出した情報の管理方法について定めていますが、親族であっても不用意に情報が目に触れることは望ましくないとする場合は、「従業員の親族を第三者とみなす」と規定することもできます。

（３）　規定例の第４号は就業場所を自宅に限定していますが、例えば、「親の介護のために親の家で仕事をしたい」などという要望に応じる対応策としては、「会社が指定する場所」との規定を設ける方法があります。

（４）　規定例の第５号と第６号はモバイル勤務時の注意事項です。テレワーク勤務に関しての情報セキュリティの対策や構築に関する詳細事項ついては「テレワークセキュリティガイドライン」（総務省・令和３年５月）を参考にしてください。

⑸セキュリティガイドライン

厚労省のテレワークガイドラインでは、セキュリティガイドラインについて次のように述べられている。

セキュリティガイドラインとは、オフィス外からのアクセスや電子メール送受信などに関する制限、顧客との打合せで発生するデータや端末の持ち出しの手続方法など、業務を行う上で通常順守すべきセキュリティの考え方をまとめたものです。下記の３つの構成で作成されます。内容は、企業ごとの企業理念、経営戦略、企業規模、保有する情報資産、業種・業態などにより異なるため、企業活動に合致した情報に係るガイドラインを定めることとなります。

- 基本方針：セキュリティ全体の根幹
- 対策基準：基本方針に基づき実施すべきことや守るべきことを規定したもの
- 実施手順：対策基準に規定された事項を具体的に実行するための手順を示したもの

また、総務省でも「テレワークセキュリティガイドライン」を策定して公表している。

〔総務省テレワークセキュリティガイドライン〕

総務省の同ガイドラインにおいては、「テレワークにおいて検討すべきこと」として次のとおり「ルール」「人」「技術」のバランスのとれた対策を求めている。

すなわち、「従来のオフィス環境と比較して、テレワーク環境では、従業員同士で情報をやりとりする場合にインターネットを利用する必要があったり、従業員以外の第三者が立ち入る可能性のある場所で作業を行ったりといった、セキュリティ的な観点から環境が異なることがあります。

企業等で管理する紙文書、電子データ、情報システム等

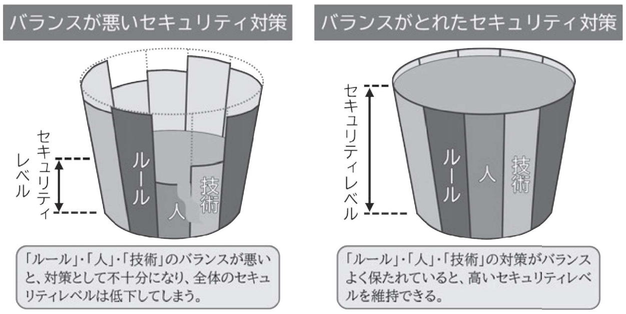
をまとめて、その企業等の「情報資産」と呼びます。多くの場合、情報資産はオフィスの中で管理され、外部の目に触れることはありませんが、テレワークを行う場合は、インターネット上を流れたり、持ち運びが容易なノートPC等の端末で利用されたり、第三者が近くにいる状況下で画面に表示されたりします。そのため、セキュリティ対策が十分に施されたオフィス環境とは異なり、テレワーク環境では、情報資産はマルウェア（ウイルス）等の感染やインターネット経由でのサイバー攻撃、テレワーク端末や記録媒体の紛失･盗難、通信内容の窃取やのぞき見等の「脅威」にさらされやすいといえます。

このとき､テレワーク端末の設定や管理の不備といった､脅威に対する「脆弱性」（セキュリティ上の欠陥）が存在すると、情報漏えいや情報の消失等実際の事故の発生につながります。」

企業等がセキュリティ対策を効率的に行うには、保護すべき情報資産を洗い出し、どのような脅威や脆弱性（リスク）があるのかを把握、認識した上で、重要度に応じたレベル分けを行い、レベル分けに応じた体系的な対策を実施することが重要です。

このとき、セキュリティ対策は、「最も弱いところが全体のセキュリティレベルになる」という特徴があります。容器に水を入れる例で示されるように、どこか1箇所に弱点があれば、他の対策をいくら強化しても全体のセキュリティレベルの向上にはつながりません。

すなわち､情報資産を守るためには､「ルール」･「人」･「技術」のバランスがとれた対策を実施し、全体のレベルを落とさないようにすることが重要です。



ワンポイント労働法

管理監督者が労基署より否定された場合

弁護士　安西 愈

よく企業で問題となるのは、企業の管理職と労基法第41条第2号の時間外労働、休日労働の割増賃金の適用されない管理監督者とはその範囲が異なっており、企業では部下を指揮監督し、人事評価もするといった管理職で、役職手当を支払っている者を同条の管理職として残業手当は支払っていないのがふつうである。ところが、労基法の労働時間等の適用除外をうける管理監督者とは経営にも参加する立場という狭い範囲のものとなっており、労働基準監督官の臨検監督を受けた場合、会社ではこの管理監督者に該当すると判断して処遇していても否定されて、遡って時間外手当を支払うように是正勧告され大変な痛手を受ける場合がある。

すなわち､労基法上の「監督若しくは管理の地位にある者」とは①労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すること（昭22.9.13発基17号、昭63.3.14基発150号）、②自己の出退勤をはじめとする労働時間について裁量権を有していること、③一般の従業員に比しその地位と権限にふさわしい賃金（基本給、手当、賞与）上の処遇を与えられていることである。したがって、労基法上の管理監督者と就業規則等で定められた「管理職」とは必ずしも一致しない。

そして、労基署の臨検監督を受け否定されることも多くそうなると時効が3年間となっているので未払割増賃金は大変な金額となる。

そこで、否定された場合に対処するため慮って次のような就業規則を定めておくのも一つの方法である。

その方法は、管理職手当は労基法上の管理監督者に該当する者に支払うものであり、該当しない者に支払ったことになるとそれは誤って支払ったもので、その賃金は、民法第703条の不当利得として法律上の原因なく他人の財産によって利益を受けたので、その利益の存する限度においてこれを返還する義務を負うことになる。そこで、次のような返還を求める規定を定めておくことである。

> 就業規則
> 第○○条（労基法上の管理監督者不該当の場合の管理職手当の返還）
> 管理職手当は、労働基準法第41条第2号の管理監督者に該当する者に対して支給する。同法の管理監督者に該当しない場合にはその受給は不当利得となるので会社に返還しなければならない。

この点については､「被告が管理職手当を支払ってきたのは、労基法上の管理監督者に該当するものと誤解し、そのため管理職手当を支給していたのであり、労基法上の管理監督者には該当しない原告が管理職手当の支給を受けることができないことは当然であるから、このことから原告が管理職手当の受領について法律上の原因がないことは明らかである」と判示（令元.12.24東京高裁判決）され､これは､法律上の原因のない不当利得にあたるので返還されるべきものであると判示されている。

シリーズ
第144回

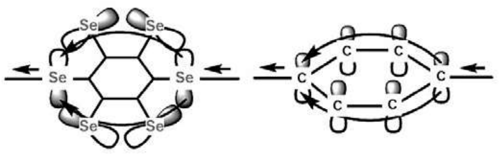
今回の内容について、ご関心・興味をお持ちの方は、下記にご連絡下さい。
埼玉県経営者協会 専務理事　廣澤　健一　☎ 048-647-4100　✉info@saitamakeikyo.or.jp

高周期元素が生む新構造および新物性

大学院理工学研究科　物質科学部門　物質基礎領域　**斎藤 雅一 教授**

古の偉人たちがその多くを発見し、今日では人工に作られて少しずつ増え続けている元素をある規則性に従って並べられたものが「元素の周期表」です。周期表の横の列を周期、縦の列を族とよびます。この 100 を超える元素のうち、実生活で役に立っている人工物を構成する元素のほとんどが、リンや硫黄などの一部の例外を除くと、上から二列まで、すなわち第 2 周期までの元素です。言い換えると、第 3 周期以降の元素（ここでは高周期元素とよびます）を有する人工物の性質はあまり知られていません。

一方筆者はあまり研究されていない高周期元素の世界には知の探究に相応しい未知なる（夢のある）構造や物性が潜んでいる、との研究哲学に基づいて研究をしています。高周期元素の一番の特徴は、第 2 周期までの元素よりも大きく、従ってその元素が関与する化学結合は不安定、ということです。不安定と聞くと、あまり良くないのではないか、と思われがちですが、この不安定さが様々な構造や物性を支配します。例えば、周期表において左から 15 番目（15 族）よりも右側に位置する元素には結合に関与しない電子対が存在します。そのような原子の数多くが狭い空間に集められると、その電子対が相互作用をして新しい不安定な軌道（電子の居場所）を作ると考えられます。我々はそれを理論的に予測しつつ、16 族で第 4 周期に位置するセレン原子を有する化合物を合成して実験的に確かめました。そのセレン元素の電子対が新たに作り出す軌道は非常に不安定なので、電子が移動する場としてこの軌道を使い、電気伝導度が向上することを見いだしました。この電気伝導の経路は従来研究されてきた経路とは異なる経路であり、高周期元素の大きさを活かした新しい経路です。つまり、高周期元素の大きさ、それに起因する不安定さを逆手にとると、実生活に直結するかもしれない新しい「良い」物性を生み出すことができるのです。



セレン原子を利用した新しい電気伝導経路の発見　　従来研究されてきた電気伝導経路

》産業への展開　高周期元素の大きさおよび不安定さを利用すると、第 2 周期までの元素からなる物質よりも優れた物性を生み出すことができる。

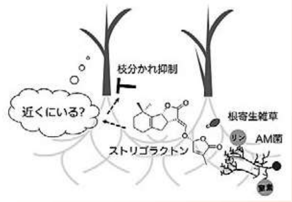
学歴・略歴　斎藤 雅一（さいとう まさいち）1991 年：東京大学理学部化学科卒業、1996 年：同大学院理学系研究科博士課程修了、1996 年：埼玉大学理学部助手、2009 年：同大学院理工学研究科教授（現職）、日本化学会学術賞、文部科学大臣表彰（研究部門）を受賞。専門は典型元素化学、物理有機化学、錯体化学

地下で交わされている植物由来のコミュニケーション分子

研究機構　研究推進室　**米山 香織 准教授**

動けない植物にとってコミュニケーションというのは大事です。動けないからこそ大事だとも言えるかもしれません。私が研究対象にしている「ストリゴラクトン」は、根寄生雑草種子の発芽を誘導する分子として 1960 年代に米国農務省のグループによって発見されました。根寄生雑草は日本では問題になっていませんが、アフリカやヨーロッパを中心に深刻な農業被害が報告されている強害雑草です。これまで 100 種類以上の植物を調べてきましたが、全てストリゴラクトンを作っていました。実は植物は、根寄生雑草のためではなく、アーバスキュラー菌根（AM）菌という有用微生物にアピールするためにストリゴラクトンを作って分泌しています。AM 菌はパートナーになった植物にリン酸や窒素など植物が必要とする栄養を供給してくれます。さらにストリゴラクトンは、植物体内では地上部の枝分かれを抑制する植物ホルモンとして機能していることが 2008 年に明らかにされました。

私は植物がリン酸や窒素欠乏になると、ストリゴラクトンを大量に分泌することを博士課程在籍時に発見し、それ以来、植物体内でストリゴラクトンはどのように作られ分泌されるのかを明らかにしたいと研究を進めています。その過程で、どうやら植物は自分の仲間が近くにいることをストリゴラクトンによって感知し、ストリゴラクトンの生合成・分泌を制御して、地上部の枝分かれを抑えようとしていることを見出しました。つまり植物は、AM 菌を呼び寄せるだけでなく、隣接する植物とコミュニケーションをとって自分の成長を調節するのにも、ストリゴラクトンを利用しているというわけです。その分子メカニズムの解明はこれからですが、植物がコミュニケーションを取り合っているというのは、ファンタジーな世界の話ではなく、現実です。それを私たち人間がこっそり解明し、SDGs に利用させてもらって、最終的には植物たちの生育環境改善に役立てることができるようにと思っています。



》産業への展開　例えば、植物体内で植物ホルモンとして機能しているストリゴラクトンの構造はまだ明らかになっていません。それが明らかになれば、ストリゴラクトンの分子構造改変によって地上部枝分かれ制御を簡便に行えるようになるかもしれません。

学歴・略歴　米山 香織（よねやま かおり）2007 年東京農工大学連合大学院博士後期課程修了。博士（農学）。帝京大学、クイーンズランド大学、宇都宮大学、カリフォルニア大学リバーサイド校、愛媛大学などを経て現在に至る。

「ものつくり大学」へようこそ

連載 第125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

船型雑草駆除ロボットの開発

情報メカトロニクス学科　三井 実 教授

昨今、制御システムに使用されるセンサ（入力）、マイコン（制御部）、アクチュエータ（出力）などの電子部品は、非常に安価になり、かつ、ネットショップなどでも購入可能になり入手性が向上しました。さらにここ15年ほどでマイコンのプログラム例がインターネットの記事や書籍として得られるようになりました。いわば、「制御システムが民主化された」と言っても過言ではありません。この流れに多大な影響を及ぼしたのが、2005年に開発スタートし、瞬く間に世の中を席巻したマイコン「Arduino※」です。三井研では、このマイコンを用いて、農業支援、福祉、電子楽器、エンタメなどの様々なガジェットを開発しています。幅広い分野のシステムを開発しているように見えますが、入力・制御部・出力の基本構成はどれも同じであり、応用発展させる発想がキーポイントになるわけです。今回はその中でも水田における船型雑草駆除ロボットの開発を紹介します。

現在、三井研では、水田の水上を移動し雑草を掻き取る船状のマシン（図1）を開発中です。水田における雑草の多くは、種子に多少の光が当たらないと発芽しません。つまり、水田の泥を掻き回さずに、雑草を掻き取る必要があります。そこで、水上を移動する推進力を得るために、水中（船底）のプロペラではなく、水上（船上）にファンを4台配置し、前後進・旋回をします。船後方には雑草を掻き取るためのフロート（図2）をロープで牽引します。船の操縦はBluetoothを用いたリモートコントロールにて行います。2024年6月に実際の水田にて実地試験を行いましたので、その時の課題を対策して雑草駆除ロボットを開発中です。

※ハードウェア部分にあたる「Arduinoボード」と、ソフトウェアの統合開発環境である「Arduino IDE」で構成されたシステムです。Arduinoボードは、マイコン、入出力ポートから構成される電子基板です。また、Arduino IDEはC言語風の「Arduino言語」によってプログラミングし、Arduinoボードに転送するためのPC上で作動させる一種のソフトウェアです。

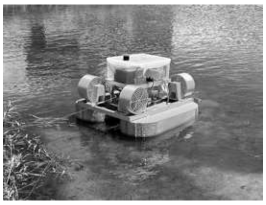


図1　船型雑草駆除ロボット

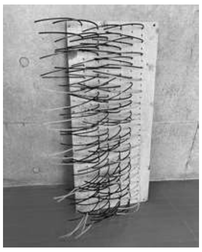


図2　雑草駆除フロート

三井 実（みつい みのる）教授、博士（情報科学）、職業能力開発大学校卒、北陸先端科学技術大学院大学 博士後期課程修了、同大学研究員を経てものつくり大学総合機械学科。電子情報通信学会、映像情報メディア学会、日本音響学会、日本感性工学会、日本生物環境工学会、自動車技術会などに所属（連絡先：048-564-3878／mitsui@iot.ac.jp）

ものの大きさと人が感じる圧迫感

建設学科　髙橋 宏樹 教授

部屋の中には、収納用のタンスやチェスト、食器棚などの様々なものが床の上に置いてあったり、壁に取り付けられていたりします。これらのものは、多くの場合、壁面から出っ張っていますので、大きいと圧迫感が増して窮屈に感じます。それでは、なるべく圧迫感を感じないものの大きさはどのくらいなのでしょうか。この問題を検討するために、ものの大きさと人が感じる圧迫感について実験を行いました。

図1に示すように、床面の大きさが2000mm × 1400mm、高さが2500mmの狭くて圧迫感が強調される小部屋を用意します。その中に、壁から600mm出っ張ったものを天井と床に設置しました。もの・天井の長さともの・床の高さはそれぞれ250mmずつ変えることができます。この小部屋の中にものの正面に立つように一人ずつ被験者に入ってもらい、もの・天井の長さともの・床の高さを変えたときの圧迫感を、表1に示した①～⑤の判断範ちゅうから選んで答えてもらう実験をしました。図1にはもの・天井ともの・床の両方を示してありますが、被験者にはどちらか一方のみを提示しました。

結果を図2に示します。○がもの・天井、●がもの・床の結果です。図から、ものの長さや高さが大きくなるにつれて圧迫感が増すことがわかります。これは当然の結果ではありますが、ものを置かなければならないときには、この結果が1つの目安になります。仮に5つの判断範ちゅうの中間である「③やや圧迫感がある」までものの長さ、高さ、を許容すると、図中の点線の矢印で示したように、もの・天井は長さ1000mm程度、もの・床は高さ1300mm程度となります。

圧迫感だけではものの大きさを決められませんが、圧迫感を少しでも感じないようにする際の参考になればと思っています。

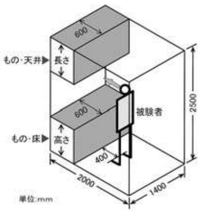


図1　実験用小部屋の概要

表1　判断範ちゅう

判断範ちゅう
⑤非常に圧迫感がある
④かなり圧迫感がある
③やや圧迫感がある
②ほとんど圧迫感がない
①全く圧迫感がない

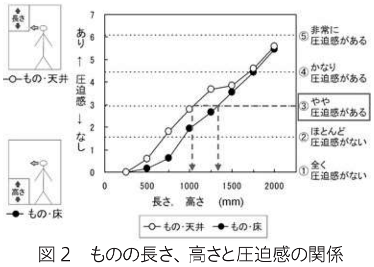


図2　ものの長さ、高さと圧迫感の関係

髙橋 宏樹（たかはし ひろき）教授、順天堂大学大学院体育学研究科修了 博士（工学）。同大学体育学部生理学研究室嘱託、東京工業大学工学部建築学科助手、2002年4月からものつくり大学講師、現在教授。（連絡先：048-564-3867／takahashi@iot.ac.jp）

埼玉県からのお知らせ

自社の課題をデジタル化で解決！DX交流会の参加者を募集します

県では、身近な企業のデジタル化先進事例紹介や登壇者と参加者同士での意見交換、DX専門家による個別相談（希望者のみ）を内容とした交流会を実施します。

「業務を効率化したい」、「生産性を向上させたい」など、自社の課題をデジタル化で解決したい！という方へお勧めします。

詳細、お申込みは、県ホームページからご確認ください。

〇川越市会場
川越高等技術専門校
令和６年11月21日㈭
13:00～17:00（予定）

〇さいたま市会場
職業能力開発センター
令和６年11月28日㈭
13:00～17:00（予定）

〇費用
無料

〇定員
各回50名

〇問い合わせ先
県産業人材育成課
DX推進講座事務局
（080―7059―6037）
※受付時間 平日10時～17時

令和６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。

〇試験日程
令和６年12月～令和７年２月
（検定職種により異なります。）

〇受検案内・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

〇受検申請方法
令和６年10月７日㈪～18日㈮に受検申請書を同協会へ提出

〇受検手数料（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
※年齢等により、上記金額から減額される場合があります。

〇問い合わせ先
・受検申請・実施職種について
県職業能力開発協会
（048―829―2802）

・技能検定制度全般について
県産業人材育成課
（048―830―4602）

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調達するための融資制度を設けています。

県制度融資のうち、経営の安定や再生に利用できる「経営あんしん資金」に、融資利率を0.2%引き下げた「経営改善おうえん特例」を令和６年７月１日に創設しました。この融資はゼロゼロ融資からの借換え等に活用できる資金となっています。また、今年度から、事業資金（短期貸付）の融資限度額の引上げを行うとともに、産業創造資金（事業承継支援貸付）の融資対象要件を見直しました。

要件等の詳細については、県ホームページに掲載しています。

経営あんしん資金【経営改善おうえん特例】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。

詳細はこちらから→

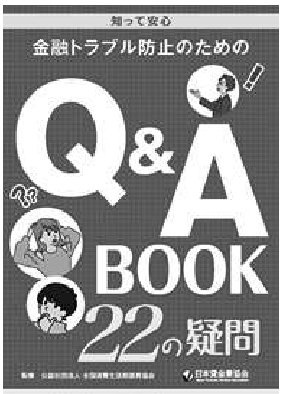
〇問い合わせ先
県制度融資の取扱金融機関
事業所のある商工会議所又は商工会
県金融課
（048―830―3801）

金融経済教育出前講座のお知らせ

県では日本貸金業協会と連携し、金融経済教育に係る出前講座を実施しています。また、金融トラブルに係る注意喚起等の広報啓発資料の無償配布を実施しています。

〇出前講座概要（無料）
金融トラブル防止などをテーマにした講座（新規採用者や学生など若年者～高齢者対象）

〇広報啓発資料概要
金融トラブル防止のためのQ&A BOOK（日本貸金業協会発行）



詳細はこちらから→

〇問い合わせ先
県金融課
（048―830―3806）

2024年10月OPEN！「WORK IN SAITAMA ～外国人と企業をつなぐポータルサイト～」掲載企業募集中

県では、外国人を採用したい企業や埼玉で働く・働きたい外国人に役立つ情報を多言語で紹介するポータルサイトをOPENします！

ただいま、ポータルへの掲載企業を募集中です。自社の魅力を多言語で発信しませんか。（掲載は無料）

【ポータルサイトの特徴】
①多言語に翻訳・変換
情報は、英語、中国語、韓国語、ベトナム語等10か国語に翻訳、やさしい日本語に変換されます。
②企業の魅力発信
働きたい外国人に向け、直接PR！業務内容、必要な日本語能力など、外国人向けに特化した採用関連情報を掲載できます。

※登録方法の詳細や注意事項はこちら

〇問い合わせ先
県人材活躍支援課
（048―830―4539）

More For You
もっと、街・暮らし・笑顔のために

多彩な価値を結集し、
地域No.1のソリューションで
埼玉の未来を切り拓く

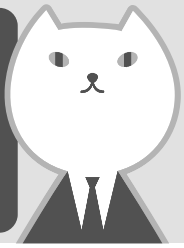
POCHACCO
© '23 SANRIO CO., LTD. APPR. NO. L648098

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



りそな×信託

相続・事業承継のご相談は
埼玉りそな銀行へ

人材確保・再就職支援・企業間の出向のことなら

産業雇用安定センター 埼玉事務所にお気軽にご相談ください！

※費用は一切かかりません

経済・産業団体、ハローワーク等と連携し、全国ネットを通じて、
人材の確保、従業員の再就職支援などに努めています。

産業雇用安定センター　検索

公益財団法人 産業雇用安定センター 埼玉事務所

〒330-0845　埼玉県さいたま市大宮区仲町3-13-1
住友生命大宮第2ビル2F
TEL 048-642-1121　FAX 048-646-4915

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

❶ 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。

❷ 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。

❸ 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

技能を活かす分野
- 植木剪定
- 和洋裁

屋内外の一般作業
- 清掃
- 梱包、包装、検品、仕分け
- 除草

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
「高年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

いきいき埼玉
公益財団法人 いきいき埼玉
（埼玉県シルバー人材センター連合）
〒362-0812 伊奈町内宿台6-26
埼玉県県民活動総合センター内
お問い合わせは所在市町村のシルバー人材センターへ
TEL 048-728-7841 FAX 048-728-2130

告 知 版

» 令和６年第５回トップセミナー エンゲージメントを高める人事・組織マネジメントのあり方とは　トップセミナー

日時　10 月 8 日㈫ 14:00 ～ 15:30
会場　オンライン開催
講師　㈱アジャイル HR 代表取締役社長　松丘 啓司 氏

» 教育現場の視察と意見交換会　委員会

日時　10 月 18 日㈮ 13:00 ～ 16:30
会場　県立岩槻商業高校

» 令和６年第６回トップセミナー 企業の進化を永続させる現場と経営 ～自転車関連業から次々に市場を開拓、創業 100 年を超えて成長し続ける理由とは～　トップセミナー

日時　10 月 28 日㈪ 15:00 ～ 16:30
会場　ソニックシティビル
講師　㈱ヨコオ　SCI 本部　コーポレートアドバイザー（顧問）
㈱ヨコオみらいサポート　代表取締役
LTCC マテリアルズ㈱　深川 浩一 氏

» 令和６年度 年末調整実務セミナー　その他

日時　11 月 7 日㈭ 10:00 ～ 16:30
会場　ソニックシティビル
講師　１部～２部／アクタス税理士法人
ディレクター　税理士　藤田 益浩 氏
３部～５部／アクタス社会保険労務士法人
スペシャリスト　串間 美由紀 氏

» 「管理職・リーダー向けマネジメント講座」「女性リーダー塾」　その他

「管理職・リーダー向けマネジメント講座」
日時　10 月 24 日 &11 月 21 日㈭ 13:30 ～ 16:30
「女性リーダー塾」
日時　11 月 26 日 &12 月 17 日㈫ 13:30 ～ 16:30
会場　ソニックシティビル
講師　㈱ HUGRES　代表取締役　内田 ひとみ 氏

» 教育現場の視察と意見交換会　委員会

日時　11 月 19 日㈫ 13:00 ～ 16:30
会場　県立久喜工業高校

» 令和６年度 第２回 理事会・幹事会　理事会・幹事会

日時　11 月 11 日㈪ 14:40 ～ 16:50
会場　TKP ガーデンシティ PREMIUM 大宮
配信　Zoom によるオンライン
内容　議案・講演会
講師　法政大学経営大学院
イノベーション・マネジメント研究科教授　高田 朝子 氏
「日本企業がもういちど立ち戻るべき『手間ひまかける経営』」

» 令和６年度 地区協議会秋季視察会①（4 地区共催）　その他

日時　11 月 20 日㈬ 14:00 ～ 16:00
会場　ベルーナドーム視察（現地集合・現地解散）

» 第６回 原会長杯争奪戦 会員親睦ゴルフ大会　ゴルフ

日時　11 月 25 日㈪ 8:35 スタート
会場　武蔵カントリークラブ　豊岡コース

会 員 の 動 き

新入会員のご案内

AZ-COM 丸和ホールディングス㈱
代表取締役社長　和佐見　勝
吉川市旭 7-1
TEL 048-991-1000
（資）91 億 1,796 万円
（従）5,037 名
運輸業・3PL 物流事業

㈲立ち華葬祭
代表取締役　小岩井　貞幸
川越市並木西町 11-4
TEL 049-265-6102
（資）300 万円
（従）30 名
葬祭業・生花業

代表者変更

AGS ビジネスコンピューター㈱
代表取締役社長
片寄　彰（旧　藤倉　広幸）

㈱イハシ
代表取締役社長
井橋　英蔵（旧　代表取締役会長　井橋　吉一）

岩崎電気㈱埼玉製作所
上席執行役員　埼玉製作所長
早川　弘幸（旧　上原　純夫）

㈱龜屋
代表取締役社長
山﨑　淳紀（旧　山﨑　嘉正）

川口鋳物工業協同組合
理事長
入野　純一（旧　石川　義明）

関東菱油㈱
代表取締役社長
小川　明宏（旧　原口　秀明）

㈱埼玉りそな銀行　上福岡支店
支店長
小木曽　達朗（旧　清水　泰輔）

㈱埼玉りそな銀行　さいたま営業部
部長
西尾　兵英　（旧　井口　淳也）

㈱サンテック
代表取締役社長兼社長執行役員
八幡　信孝（旧　代表取締役社長　加藤　剛志）

㈱サンフレッセ
代表取締役社長
富澤　慎太郎（旧　取締役会長　富澤　三継）

大東ガス㈱
代表取締役社長
高嶋　英一（旧　清水　宏之介）

㈱ドコモ CS　埼玉支店
埼玉支店長
武田　有紀（旧　佐藤　栄司）

日本化学産業㈱
薬品生産本部長
髙崎　一郎
（旧　常務執行役員薬品生産本部長　小野村　勲）

㈱ビージーサービス
取締役社長
若林　圭（旧　新井　勉）

古河薬品工業㈱
代表取締役
小倉　博（旧　岡田　喜三郎）

北辰図書㈱
代表取締役
桑折　優（旧　代表取締役会長　桑折　美奈子）

むさし証券㈱
代表取締役社長
忍田　昇一（旧　代表取締役会長　小髙　富士夫）

㈱武蔵野銀行　西部地区
常務執行役員
松浦　利隆（旧　天田　裕）

㈱武蔵野銀行　北部地区
常務取締役
滝沢　潔（旧　貝沼　勤）

住所変更（新住所）

㈱フルプラ
348-0038
羽生市小松台 2-705-16
TEL 048-562-2680

ポーライト㈱
362-0806
北足立郡伊奈町小室 4852-1
TEL 048-615-9001

電話番号・FAX 変更

㈱埼玉りそな銀行　川越支店
TEL 049-245-1251
FAX 049-220-1126

電話番号変更

田中建設工業㈱
TEL 03-6264-5520

FAX 変更

㈱ハーベス
FAX 050-3535-9641

埼玉経協ニュース442号　2024年9月24日発行
さいたま市大宮区桜木町1-7-5 ソニックシティビル9階　発行所 » 一般社団法人 埼玉県経営者協会　発行人 » 廣澤健一　編集人 » 坂倉　隆
電話 » 048-647-4100　印刷所 » 望月印刷株式会社　さいたま市大宮区桜木町1-195-1 大宮ソラミチKOZ11F