

2024
10・11
No.443

埼玉経協

SAITAMA Employers' Association

ニュース

[CONTENTS]

- 02 **第6回特別セミナー** 「新卒採用の成功戦略」

- 02 「第1種・第2種 衛生管理者受験対策講座」

- 02 **第5回特別セミナー** 「企業が直面するネットリスクへの対応」

- 03 **第4回トップセミナー** 「ひと中心の組織づくり」

- 03 **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」

- 04 経営人財育成講座 「さいたま経営らぼ」

- 04 **第1回産業教育委員会** 「専門校視察・県立岩槻商業高校」

- 05 強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議 「共同宣言」

- 05 **青年経営者部会** 9月例会

- 06 **青年経営者部会** 10月例会

- 07 「埼玉県の最低賃金決定」

- 07 ワンポイント労働法 「副業・兼業と長時間労働・安全配慮義務」

- 08 埼玉大学研究者との出会いの広場

- 09 「ものづくり大学」へようこそ

- 10 埼玉県からのお知らせ

- 12 労働保険手続 強化月間

- 12 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

》第6回特別セミナー

次世代のリーダーを見つける新卒採用の成功戦略

日時 9月9日(月) **場所** 大宮ソニックシティ
参加者 19名 **講師** 株式会社マイナビ 就職情報事業本部
藤田 健介氏 宇田 智哉氏



セミナーの様子

目まぐるしく変わる新卒採用市場において、2025年卒の新卒採用市場を振り返りながら、学生動向やトレンドを取り上げ、どのような取り組みが必要になるかをマイナビの定点調査を基に解説していただいた。

【第1部】2025年卒採用の振り返りと採用成功に向けたポイント

- ・採用予定数は高止まりの傾向
- ・インターンシップの実施率が採用充足率に影響

- ・採用したいと思う学生の増加（対面での接触機会が増え、コミュニケーションの質が上昇）
- ・就職活動の早期終了傾向

【第2部】時代変化に求められる新人・若手育成とは

- ・プライベートを優先したい新入社員が増加
- ・ストレス耐性に課題
- ・人間関係を重視する傾向
- ・スキルや自分自身の成長に期待する傾向

》衛生管理者受験対策講座

第1種・第2種 衛生管理者受験対策講座

日時 9月11日(水)・12日(木) **場所** 大宮ソニックシティ
参加者 41名 **講師** 株式会社ウェルネット専任講師
社会保険労務士 柴田 珠美氏



講師の柴田 珠美氏

衛生管理者は、労働安全衛生法（労働災害防止のために作られた法律）において定められている国家資格である。第1種は全ての事業場において、第2種は、有害業務と関連の少ない一定の業種の事業場においてのみ、衛生管理者となる事ができる。常時50人以上の労働者を使用する事業場では、衛生管理者を置くことが義務付けられており、会社によっては異動などに備えて有資格者を増やす傾向にあるが、有資格者はまだまだ不足している状況にある。また、衛生管理者の試験は年々難易度が高くなっているため、まずはしっ

かり論理を理解する事が合格への鍵となる。

そこで、弊社では受講者の試験合格率91.3%を誇る、(株)ウェルネットとの共同開催として、「第1種・第2種 衛生管理者受験対策講座」を今年も開催した。令和6年度より関東安全衛生技術センター東京試験場が新たに開設され、より受験やすくなった埼玉をターゲットに、わかりやすい講義に定評のある(株)ウェルネット専任講師の柴田珠美氏より、2日間の講義をいただいた。

》第5回特別セミナー

企業が直面するネットリスクへの対策

～「炎上」に巻き込まれたらどうする？～

日時 9月20日(金) **場所** オンライン
参加者 20名 **講師** 国際大学 GLOCOM 客員研究員 小木曾 健氏



オンラインで講演する
小木曾 健氏

SNSの発達により便利な社会になった一方で、思わぬことから「炎上」に巻き込まれる。インターネットと無縁であることは不可能であり、あらゆる企業や個人がそのリスクと隣り合わせとなっている。本講座ではどうということから「炎上」に繋がってしまうのか、企業として対応や対策を学んでいただき、社員の情報管理に係る注意点についてご講義いただいた。

炎上とは、反社会的な言動等に対するバッシングが集約され、謝罪が必要な騒動のことである。しかしな

がら、企業の炎上は定義が異なり、その活動に影響を与える騒動はすべて炎上として考える。ネットを利用していなくても炎上は起きる。そのため、就業規則にネットトラブルを起こした場合、社員の報告義務を明記するなどの対策が企業には求められている。

ネット上では、全ての言動が特定される。日常生活でやってはいけないことはネット上でもやってはいけない。SNSは素の自分がしやすいものであり、投稿はよく考えてから確認し行うことが大切である。

》第4回トップセミナー

ひと中心の組織づくり “町工場の変革！社員が定着し、主体的になる仕組み”

日時 9月30日(火)

場所 大宮ソニックシティ 404

参加者 計52名
(実地16名、オンライン36名)

講師 株式会社島田電機製作所
代表取締役社長 島田 正孝氏



講演する島田 正孝氏

講師である島田正孝氏は5代目社長として株式会社島田電機製作所に就任後、旧体制の町工場から人を中心とした経営、組織改革を実行。メディアから取材多数、全国から人が集まる魅力的な企業へ成長を導いている。

本セミナーは、同氏が実行した組織改革、仕組み作りなど具体的な取組み、背景の考えをご講演いただいた。

■ひと中心の改革を始めたきっかけ

古い町工場から脱却するため人事、設備投資、営業の改革を行い、年功序列をやめたことで3分の2の社員が辞めた。また、下請け脱却のため中国進出に挑戦し、価値観の違う中国で多くの気づきを得た。2つの改革から「ひと」の重要性を強く認識した。

■時代、若い世代のマインド変化

90年以降、時代は変わるも、企業のマインドは変わっていない。組織の中心になっていく若い世代のマインドは管理職を目指さないなど変化している。会社

の取組み、価値観に共感し人が集まるサークル型の組織を目指すべき。

■ひと中心の組織づくり

- 主体的に働きたくなる30以上の施策を行った。
- ・インナーブランディングのためのカルチャーブック
- ・一緒に働くをコンセプトにしたオープンオフィス
- ・企業イメージ向上を目的にしたコーポレートPR
- ・自分らしい働き方を決める人事制度 など古き良き日本企業のあり方を今風にデザインしている。

【参加者の声】

- ・具体的なお話で参考になるヒントをたくさん頂いた。
- ・改革を遂げて今も成長している企業の具体的な改革案は非常に参考となりました。



講演会場の様子

》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

日時 10月8日(火)

場所 オンライン

参加者 30名

講師 株式会社アジャイル HR 代表取締役社長 松丘 啓司氏



講演する松丘 啓司氏

従業員の能力やスキルを組織の成長に活かし、中長期的な企業価値の向上につなげる「人的資本経営」が重視される中で、その要となる指標として「従業員エンゲージメント」が注目されている。しかし実際に取組む際には、「人的資本経営がなぜ必要か」「従業員エンゲージメントの定義は何か」「人的資本経営と従業員エンゲージメントがどのようにつながり、具体的にどのような施策が求められるのか」等の問いに対する十分な検討が必要となってくる。本セミナーでは、全国1万人のビジネスパーソンを対象に行った従業員エンゲージメント調査結果を基に、これらの疑問点を紐解いて解説し、従業員エンゲージメントを高める鍵がどこにあるのかを明らかにした上で、効果的な取組みにつながる人事・組織マネジメントのあり方につ

てご講義いただいた。

1 人的資本経営と従業員エンゲージメント

企業価値に占める無形資産の比率が高まっている。人的資本投資は無形資産の要と言え、特にエンゲージメントを高めるマネジメント力を育むことが中核的な課題である。

2 日本のエンゲージメントが低い要因

業種により差はあるものの公正な人事評価やキャリア形成が低さの要因として考えられる。

3 エンゲージメントを高めるマネジメント

エンゲージメントを向上させるためには、調査を実施し、対話や振り返りから現場における主体的な関わりを促し、短期・中長期のアクションプランを策定する必要がある。

セミナー開催結果

》経営人材育成講座

さいたま経営らぼ

～経営戦略を共に学び、多彩な視点から未来を共創する～

日時 10月9日(水) **場所** 大宮ソニックシティ 904

参加者 計7名 **講師** 埼玉大学 経済経営系大学院 准教授 宇田川 元一 氏



講演する宇田川 元一 氏

環境が急激に変化する昨今、企業の次の成長を描き、行動する経営人材の育成が重要な課題となっている。

この度、弊会の初めての試みとして、異業種の若手社長、次期経営幹部候補と半年間（10月～翌3月）にわたり、経営のあり方、戦略を学び合い、経営陣への提案に繋げる経営人材育成講座「さいたま経営らぼ」を開講した。

企画アドバイザーとして、日経シンポジウムなど多方面でご活躍中の経営学者 埼玉大学・宇田川准教授を迎え、10月9日に初回キックオフ講座を行った。

■自己紹介、グループワーク

最初に、参加者同士で自己紹介を行った後、グループに分かれて、現在の自社の課題、悩んでいることについて付箋で書き出し、課題点の共有を図った。

(出てきた課題（一部抜粋）)

- ・経営者からの戦略がメンバーに伝わりきっていない。
- ・良くも悪くも社内全体の固定観念が強い。

■宇田川氏の基礎講義、2on2の実践

次に、宇田川氏より基礎講義を行った後、課題解決へのアプローチ方法として2on2の実践を行った。

【基礎講義】

- ・中小企業こそ、大きなチャンスがある。ユニクロなど中小企業から変革して活躍している企業は多くある。
- ・企業の変革が進まないのは、反対派がいるからではない。それぞれの立ち場で正しいと思いつながら、組織内が異なる認識、価値観で動いているため。

- ・経営層が経営戦略を考えるのも大切だが、考えられるようにする支援も大切である。
- ・現場任せ（ボトムアップ）では、横申を通す事業はうまくいかない。関係する事業部長から待ったがかかる。原因は経営陣が全体の戦略、役割を示していないから。

【2on2の実践】

2on2とは4人1班でA、BとC、Dの二人組に分かれ、Aが困っていることをBに話し、それを聞いたC、DはAの話の気になる点を話し合う。これを2回繰り返し、Aの困りごとの客観化、深堀りを図っていく。

参加者は2on2を実践したことで、自身の課題点について、より深く理解できたことを実感した。

■全体での意見交換、質疑応答

- ・実際には社内の変革はどのように進むのか。
- ➔企業の変革は、明確な解決が分からず、失敗を続けていくものと考えてよい。日々は失敗の繰り返しとなるが、気づいたらここまで進んでいたのか、と振り返れる。

総じて大学のゼミ形式で、活発な意見交換が行われ、有意義な回となった。



会場の様子

》第1回産業教育委員会

県立岩槻商業高校の視察と意見交換会

日時 10月18日(水) **場所** 県立岩槻商業高校

参加者 16社 26名

左) 岩槻商業高校藤森校長挨拶
右) 教育委員会中阪指導主事挨拶



県立岩槻商業高校は、商業科・情報処理科からなる商業高校である。「柔軟で創造的なビジネス人材を地域とともに育む学校」を目指す学校像とし、社会人として次世代で活躍するビジネスパーソンを育成している。学校概要説明では、学校の特色や商業教育の専門性について、説明があった。また、進路指導については、高校生の進路決定の特徴や昨年度の進路実績、生徒の進路選択の傾向について説明があった。授業施設見学では、アプリを使いプログラミングを行う授業や

フォトショップを使いポスター等を作成する授業、地域と連携する授業を見学した。

意見交換会では、企業から「就職を決めた企業の決め手」「給与・やりがい・休みの優先順位」「進路決定に影響を与える人は」などの質問があり、生徒から素直な回答をもらうことが出来た。参加者からは「自分の知る商業科とは違い、非常に実学を学んでいて即戦力になると感じた。」などの感想があり、充実した意見交換会となった。

》強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議

「埼玉の持続可能な物流の確保に向けた共同宣言」を発表

日時 9月3日(火)

場所 埼玉県知事公館



共同宣言式の様子

2024年4月よりドライバーの時間外労働時間の上限が960時間となり、働き方改革が進む一方で物流業界における人手不足が喫緊の課題となっている。埼玉県においてはこの問題に対処すべく、「強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議」において「人手不足分科会」を立ち上げ、国、県、経済団体、大学、物流団体、倉庫団体、消費者団体にて対応策を協議してきた。

当会の原敏成会長は分科会メンバーとして協議に加わってきたが、9月3日に埼玉県と経済団体及び関係団体にて「埼玉の持続可能な物流の確保に向けた共同宣言」を採択して発表した。その内容は以下の通り。

(1) 物流の円滑化等に向けた取組

①商慣行の見直し、②物流の効率化、③「ホワイト物

流自主行動宣言」の推進

(2) 物流業界の人材確保・定着に向けた取組

①法令順守と労働環境の改善、②担い手確保に向けた業界の魅力発信、③多様な人財の活用とマッチング

(3) 再配達の削減徹底に向けた取組

①置き配の推進、宅配ボックス・ロッカーの利用、②1回の配達で確実に受け渡しできる日時・場所の選択

大野元裕埼玉県知事は共同宣言式において、「この共同宣言をスタートといたしまして、社会全体の機運を盛り上げるとともに、荷主や物流事業者が「ホワイト物流自主行動宣言」を推進することを通じて、実効性のある取組を進めていきたいと考えておりますので、皆様の御協力をお願い申し上げます。」と述べた。

青年経営者部会

》青年経営者部会 9月例会

①会社説明・取組み事例等 ②工場見学 ③懇親会

日時 9月4日(水)

場所 (株)サンフレッセ 本社工場

参加者 14名

講師 (株)サンフレッセ 代表取締役社長 富澤 慎太郎 氏



富澤 慎太郎 氏

青年経営者部会メンバー例会として(株)サンフレッセ本社工場(伊奈町)を訪問した。同社は1952年に設立され、パン・ケーキ・米飯類を製造・販売する食品メーカーとして、高品質で安心安全な製品を提供し続けている。当日は同社の富澤代表取締役社長の会社説明を受けた後、工場見学、懇親会を実施した。

■会社説明

- ・パン類、ケーキ類、米飯が主な事業にあたる。パン類はパン及び冷凍生地をOEM製品として製造、その他ECサイトによる販売、ケーキ類は冷凍焼菓子・チルドケーキなど付加価値が高く、米飯は外食産業等のほか、給食用米飯として自治体も顧客としている。
- ・会社の強みとして、食品において複数のポートフォリオがあること、OEM製品の納品までのスピード感、質の高い商品を作れる体制があげられる。

・今後の目標としては、100周年を目指し、良い会社として従業員全員がスマイルになることを目指していく。

■工場見学

- ・小麦粉から生地が作られ、発酵、成形され冷凍パンとして完成するまでの過程を見学し、食の安全のための徹底した衛生管理を学ぶことができた。
- 工場見学後、参加者からはOEM製品の納品速度、社員の誕生日における社長との対話、人材育成について各々質問があがり、活発な例会となった。



工場見学の様子

青年経営者部会

》青年経営者部会 10月例会

りそなコエドテラス視察会

特別講演 株式会社埼玉りそな銀行 代表取締役社長 福岡 聡 氏

NO NOMAL THINKING ～進化とはエラーと適応の螺旋的な繰り返し～

日時 10月25日(金) 場所 りそなコエドテラス

参加者 17名 講師 株式会社埼玉りそな銀行 代表取締役社長 福岡 聡 氏



福岡 聡 氏

青年経営者部会として、今年5月に川越市にオープンしたりそなコエドテラスを訪問した。当日は施設見学の後、特別講演として株式会社埼玉りそな銀行代表取締役社長福岡聡様からご講演いただいた。

【第1部】施設見学

「りそなコエドテラス」は、川越のランドマークとして親しまれてきた築106年の埼玉りそな銀行旧川越支店をリニューアルし、産業創出や川越・埼玉のブランド発信の拠点として生まれ変わった注目の施設である。地域企業と連携し、新たな産業の創出や起業家の育成のためのコワーキングスペースやチャレンジショップが設置され、また地域の食材を扱うレストランや特産品の販売スペースを設ける等、文化財の有効活用を通じた「次の川越100年を創る地域進行拠点」として注目されている。コワーキングスペースや金庫室を改装したギャラリーなど、持続可能なまちづくりの実現に向けた施設を視察することができた。



【第2部】特別講演

【NO NOMAL THINKING

～進化とはエラーと適応の螺旋的な繰り返し～

福岡氏は、北埼玉郡騎西町（現・加須市）に生まれ、1989年に埼玉銀行入行、要職を歴任し、2020年より(株)埼玉りそな銀行代表取締役社長に就任した。正解がない（NO NOMAL）時代に成功を達成するためのクリティカルな思考回路についてご講演をいただいた。

1 はじめに

成功の方程式は、考え方（▲100～100）×熱意（0～100）×未来進行形的能力（0～100）である。

掛け算のため、いずれかが0だと、成功は0となる。さらに、考え方は▲100から始まり、考え方が間違っていると決定的に悪い方向にってしまう。失敗（マイナス）から学び、0に戻し、正しいプラス方向に進化させるためには人々から愛や共感を得られる道徳的な考え方を軸とすることが大切である。

2 時代変調

近年、昨日の正解は今日の正解ではなく、失敗（エラー）は当たり前に起きる。正解のない時代では、OR（二律背反）をAND（二項動態）にする創発思考のみならず、正解を求めるのではなく、問題を探しトライ&エラーを繰り返す、アジャイルな姿勢が重要である。またそこに急激なデジタル化が加わり、安く・早く正解を与える競争から、人や社会に意味・価値を与える競争へと変化している。従来競争の前提が変わり、今後も気候変動や人口動態の変化、社会の不安定化など、大きな世界の変化は続いていく。この大きな潮流の中で、企業として存在し意味を放つには、ステークホルダーから愛や共感を得て、多くの人から支持されることが鍵となる。

3 今後求められる思考回路

正解がなく、複雑な問題を理解するためには、人々から愛と共感を得られる共通善・社会善を軸に、ロジカルな考えとデザイン思考を行き来しながら、「空間」という概念を加えたシステムシンキングが必要となる。それによって、様々な事象や背景にある因果関係を正確に捉え、全体へ影響するメカニズムを明らかにすることが出来、本質的な問題解決に向けた思考へとつながることで、効果的な行動を選択できる。

正解のない時代である以上、単に失敗を恐れることは意味を持たない。失敗から学ぶなら成長であり、その先にしか進化はない。



埼玉県の最低賃金（令和6年度）

埼玉県最低賃金	時間額	埼玉県内の事業場で働く全ての労働者（特定最低賃金の適用業種で働く労働者で、適用が除外される者も含む）	改正発効日
	1,078円		令和6年10月1日
特定（産業別）最低賃金	時間額	適用労働者	改正発効日
埼玉県非鉄金属製造業最低賃金 非鉄金属製造業（非鉄金属第1次製錬・精製業、非鉄金属素材製造業、その他の非鉄金属製造業及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。以下同じ。）又は純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が非鉄金属製造業に分類されるものに限る。）	1,098円	左記の事業場で働く労働者。ただし、次に掲げる者を除く。	令和6年12月1日
埼玉県光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業最低賃金 光学機械器具・レンズ製造業、時計・同部分品製造業、これらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所又は純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が光学機械器具・レンズ製造業又は時計・同部分品製造業に分類されるものに限る。）	1,114円	1. 18歳未満又は65歳以上の者	
埼玉県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金 電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業（医療用計測器製造業（心電計製造業を除く。）及び当該産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。以下同じ。）、情報通信機械器具製造業又は純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業又は情報通信機械器具製造業に分類されるものに限る。）	1,105円	2. 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの 3. 清掃又は片付けの業務に主として従事する者	
埼玉県輸送用機械器具製造業最低賃金 輸送用機械器具製造業（産業用運搬車両・同部分品・附属品製造業、その他の輸送用機械器具製造業（自転車・同部分品製造業を除く。）及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。以下同じ。）又は純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が輸送用機械器具製造業に分類されるものに限る。）	1,102円	4. 手作業による包装、袋詰め、箱詰め又は運搬の業務に主として従事する者	
埼玉県自動車小売業最低賃金 自動車小売業（二輪自動車小売業（原動機付自転車を含む）を除く。以下同じ。）、当該産業において管理、補助的経済活動を行う事業所又は純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が自動車小売業に分類されるものに限る。）	1,089円	左記の事業場で働く労働者。ただし、次に掲げる者を除く。 1. 18歳未満又は65歳以上の者 2. 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの 3. 清掃又は片付けの業務に主として従事する者	

- (注) 1 使用者は、労働者に対し、最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。
2 複数の最低賃金が適用される場合は、金額の最も高いものが適用されます。
3 派遣労働者は、派遣先の事業場に適用される最低賃金が適用されます。
4 実際に支払われる賃金額と最低賃金額との比較方法
・時間給の場合は、時間給と最低賃金額を比較します。
・月給等の場合は、所定内賃金から3手当（精皆勤手当、通勤手当及び家族手当）を差し引いた賃金額を1時間当たりの金額に換算して最低賃金額と比較します。
5 障害により著しく労働能力が低い者などについて使用者が埼玉労働局長の最低賃金減額特例許可を受けた場合は、減額した最低賃金額が適用されます。

最低賃金コーナーはコチラ▶



埼玉県労働局
労働基準監督署

ワンポイント労働法

副業・兼業と長時間労働・安全配慮義務

弁護士 安西 愈

わが国の労基法では、労働者が2ヵ所以上の企業で働く副業・兼業について、その2ヵ所以上の企業で働く労働時間について、同法第38条で「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」と定めている。

この場合、一般には、A事業場で7時間、B事業場で5時間働くという場合、単純に12時間と計算するのではないかと思われるが、所定労働時間の通算については、労働契約の締結の順序に応じて通算し、所定外労働の時間については、当日の所定外労働の行われる順序に応じて通算し、各々の使用者は、通算して時間外労働となる時間のうち、自らにおいて労働させる時間については、自らの事業場における36協定の範囲内とする必要があるとされている。

2事業場以上で働く場合、このように労働時間を通算するので、長時間労働となる可能性があるが、事業主としては長時間労働による労働者の健康障害についてその安全を配慮する義務がある。すなわち、労働契約法第5条は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と定めており、長時間労働をさせ、労働者の健康を害するようなことは、安全配慮義務違反とされている。副業・兼業の場合にも、労働者が自主的に選んだ長時間労働だからといってこのような健康障害防止義務を免れるというわけにはいかない。

最近の判例でも、本業先等が兼業労働者より健康管理を怠り長時間労働により疾病になったとして訴えられた事件について、裁判所は、「本件は、本業先および兼業先との労働契約に基づく労働者の連続かつ長時間労働の発生であり、本人の積極的な選択の結果生じたものであることは否定できず、本人は、連続かつ長時間労働の発生という労働基準法第32条および第35条の趣旨を自ら積極的に損なう行動を取っていたものといえる」と判示したが、「本業にかかる使用者たるY社は、労働者が心身の健康を害さないよう配慮する義務を負い、労働時間、休日等について適正な労働条件を確保するなどの措置を取るべき義務（安全配慮義務）を負うと解される」と、(兼業先の)労働契約に基づく就業状況も比較的容易に把握(同じ就業場所)することができたのであるから、Xの業務を軽減する措置を取るべき義務を負う」とされた。

そして、「Y社はXが兼業をしている事実を把握したにもかかわらず、兼業の解消を求めることはあったものの、XのA社における就業状況を具体的に把握することなく、約3か月にわたり長時間の連続勤務をする状態を解消しなかったとして、Xが発症した適応障害に対する安全配慮義務違反を認めた(本人に対し4割の過失相殺)(要旨)」(令4.10.14大阪高裁判決)といった例もあり、ケースによっては使用者として兼業先の長時間労働等の状況にも配慮が必要とされる。

シリーズ
第145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



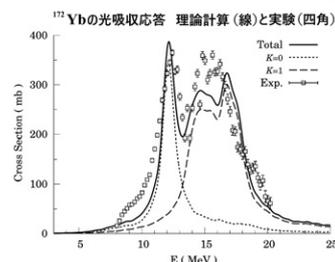
理論的手法を用いた原子核物理の研究と応用

大学院理工学研究科 物質科学部門 物質基礎領域 江幡 修一郎 助教

私の専門は原子核理論物理で、主に理論的手法を用いて原子核を研究しています。原子核物理の応用である原子力分野に関連する活動に従事した事があります。原子力は原子核の反応や崩壊現象を応用しています。核分裂現象を利用した原子力発電が有名ですが、同時に原爆と関連付けて、恐ろしいモノの印象があるかと思います。原子力には放射線を利用したものも含まれ、先進医療や、食品の殺菌、物の非破壊検査など多くの分野で応用されています。原子力を社会で安全に利用する為に、1957年には国際原子力機関 (IAEA) が発足し、国際協力や核拡散防止条約等、技術だけでなく組織や法の整備を行っています。日本も 1956 年に日本原子力研究所 (現 JAEA) を発足させ、国内外の原子力平和利用に貢献しています。社会に基礎研究の成果が反映されるまでには、物理だけでなく多角的で膨大な労力が必要です。今なお核物質は IAEA との協力の下、厳重な管理 (世界の査察対象施設の約 1/4 が日本にある) がなされています。原子力規制に関する事業に従事するまで、この体系を理解していませんでした。工学と物理学の隔たりを実感し、専門分

野の方向性や基礎科学の役割を改めて意識しました。0 から 1 を創出する基礎研究と 1 から 1000 へ展開する応用研究を意識して、自身の研究テーマを考える様になりました。

研究対象の原子核は、原子の中心にあり、中性子と陽子という微小粒子 (~10-15m) で構成される有限多体系です。系が有限の為、構成する粒子の個性と系全体の性質が干渉し合い、多様な性質が現れます。核廃棄物などの寿命が長く、放射線を出し続ける物理的な理由は、この性質が原因です。既知の原子核は 3,000 種を超えていますが、すべてを同時に説明する究極の理論を目指しています。そして、工学的な応用を視野に入れたデータベースの構築も目指しています。原子核物理は基礎研究と応用研究を横断する興味深い物理です。



》産業への展開

筆者は基礎研究が中心ですが、理化学研究所で新しい医療用 RI の生成実験を行っています。効果的な生成エネルギーを精度よく測定し、核データを通して社会に貢献したいです。

学歴・略歴 江幡 修一郎 (えばた しゅういちろう) 2011 年 3 月筑波大学大学院数理物質科学研究科 博士後期課程修了。博士 (理学)。東京大学大学院所属原子核科学研究センター 特任研究員、北海道大学知識メディアラボラトリー 非常勤研究員、北海道大学大学院理学研究院原子核反応データベース研究開発センター 学術研究員、同センター 特任助教、東京工業大学 環境・社会理工学院原子力規制人材育成事業 特任助教を経て 2019 年 12 月から現職。2015 年 第 9 回日本物理学会若手奨励賞、2021 年 理化学研究所 客員研究員。



ダイヤモンドセンサによるナノ材料物性計測

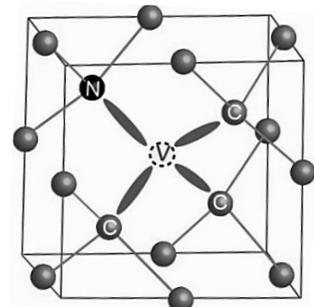
大学院理工学研究科 数理電子情報部門 電気電子物理領域 清水 麻希 助教

宝石として誰をも魅了するダイヤモンドですが、工業的にも大変大きな魅力があります。ダイヤモンドは炭素の結晶ですが、結晶中に窒素 (Nitrogen) が存在しその隣に空孔 (Vacancy) ができることがあります。この窒素空孔センタ (NV センタ) に光を当てたときに、蛍光を発します。この蛍光の強度を測ることによって、量子力学的効果を用い、高感度、高分解能に磁場、温度、電場等の物理量の測定ができることが近年わかってきました。このダイヤモンドのセンサを用いることにより、ナノサイズから巨視的なサイズまでのスケラブルなセンサが期待でき、世界中で様々な研究がおこなわれています。

私が、現在取り組んでいるのは、このダイヤモンドセンサが結晶格子の欠陥でできており、ナノサイズのとても小さな領域の温度を測れることを利用したカーボンナノチューブの熱電物性計測です。カーボンナノチューブはナノ材料として有名ですがとても小さいため、その一本の熱特性を測るのは従来の温度計では大変

難しかったのですが、ナノサイズのダイヤモンドセンサを用いることにより可能となりました。この技術を用い、様々な物性計測に取り組んでいきたいと考えています。

大学生のとき、量子力学が面白いと思い、ナノテクノロジーをやれば、量子力学的なことを実験的にやるという指導教員の言葉を聞いてこの分野に入りました。埼玉大学に教員として着任し、量子力学的効果によってナノ材料を測る研究を始められてとても楽しく研究を行っています。ナノサイズの計測等、ご興味がありましたら是非お声がけください。



ダイヤモンド中の NV センタ

》産業への展開

とても小さい領域の温度を測る技術により、デバイスや生体の温度の計測が可能です。

学歴・略歴 清水 麻希 (しみず まき) 2011 年 3 月東京理科大学大学院理学研究科物理学専攻博士後期課程修了。博士 (理学)。東京理科大学博士研究員、産総研特別研究員、NIMS ポスドク研究員、東京工業大学産学官連携研究員を経て、2015 年 4 月東京理科大学理学部第一部物理学専攻専任助教。2019 年 4 月より埼玉大学大学院理工学研究科助教。カーボン系材料 (カーボンナノチューブやダイヤモンド) を用いた新規デバイスの研究に従事。

連載
第126回

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



化学実験用流体ブロックの研究

抗体検査、抗原検査、PCR検査などの専門用語が、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に広く知れ渡るようになりました。

このような検査では微量なサンプルから有用な生化学情報を取り出す技術が生かされています。集積回路の製造で培われた微細加工技術を利用してチップ上にマイクロメーターオーダーの流路を作り込み、高度な微量分析を行う研究が1970年代から本格化しました。Micro-TAS (Micro Total Analysis Systems) や Lab-on-a-chip と呼ばれる技術です。

新たな機能を持つチップを実現するためには、バックグラウンドでは多くの予備的な化学実験が必要ですが、微細加工を利用して製作したチップで予備実験を行うのは、設計や製造コストの面で得策ではありません。

本研究室では、このような化学実験を効率的に行えるような流体ブロックの研究を行っています。試験管やビーカーよりは小さく、Micro-TAS が扱う領域より大きなサイズ、すなわち数ミリメートルの流路幅をターゲットにしています。このサイズは、重力が支配的になる世界と表面張力が支配的になる世界の境界です。条件によっては層流にも乱流にもなります。流体ブロックの

情報メカトロニクス学科 堀内 勉 教授

材質は透明で薬剤耐性に優れたPDMS（ポリジメチルシロキサン）を利用しています。この材料は自己吸着性があるのでブロックどうしやガラス面などによく密着します。この性質のため並べただけで3次元の流体回路も簡単に組むことができます。PDMSの中に電子パーツを組み込むことで応用がさらに広がります。



化学実験用流体ブロックの製作例

堀内 勉(ほりうち つとむ)教授 博士(理学)、早稲田大学大学院理工学研究科物理及応用物理修了、NTT茨城電気通信研究所、NTT基礎研究所、NTT生活環境研究所などを経て、2014年4月よりものづくり大学着任。専門分野：電気化学、物理化学、分析化学、所属学会：砥粒加工学会(連絡先:048-564-3831/horiuchi@iot.ac.jp)



インターンシップは就業体験から人生体験へ

建設学科 田尻 要 教授

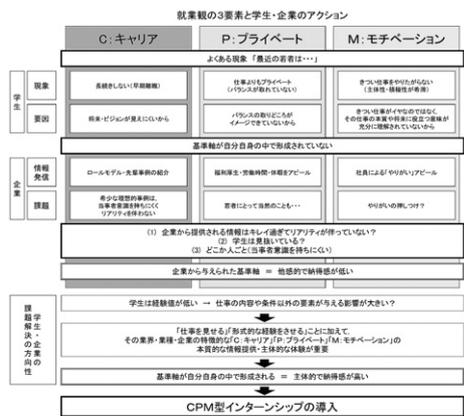
学生の就業観が掴みにくい昨今において、企業の採用ご担当のみならず、採用はもちろんのこと採用に至った後のミスマッチによる早期離職にお悩みの場面もあるかと思えます。

ものづくり大学では、2001年の開学当初から、実働40日間の長期インターンシップを「必修」科目として位置付けており、受け入れ企業様の深いご理解とご協力のもと、学生の就業観の醸成を目指しています。これは、第2学年の第2クオータ(6月中旬～8月中旬)に情報メカトロニクス学科150名と建設学科150名の学生を、原則1社に1名のお受け入れをお願いして、社員の方々と同様の勤務形態で40日間の就業を体験させるプログラムです。インターンシップ受け入れ企業様への就職がマストではありませんが、長期間であるため、企業と学生の相互の希望を擦り合わせながら実施できることも大きな特徴です。

ご承知のように、インターンシップは単なる就業体験を超えたプログラムになりつつあります。このような中、ものづくり大学建設学科の田尻研究室では、新しいタイプのインターンシップである「CPM型インターンシップ」をご提案のうえ試行しています。CPMとは「Cキャリア・Pプライベート・Mモチベーション」を

意味し、40日間で40年分のキャリアアップとプライベートの疑似体験を実施して、学生の就業観の形成とその業界・業種・企業への理解を促す取り組みです。採用した学生が長期間にわたり就労してほしい企業に適したインターンシップで、企業と学生の相互理解が深まる

ことにより、学生の離職低減はもちろん就職後のパフォーマンス発揮も期待できるインターンシップの手法のひとつです。ぜひ、CPM型インターンシップをお試ください。



田尻 要(たじり かなめ)教授 博士(工学)、九州大学大学院博士課程、ゼネコンの技術研究所、国立群馬工業高等専門学校助教を経て2005年9月よりものづくり大学。地域の活性化を目指して自治体や企業との連携・調査分析に取り組む。(連絡先:048-564-3825/tajiri@iot.ac.jp)



経営革新計画承認制度の御案内

県では、中小企業等経営強化法に基づき、「経営革新計画」を承認しています。「経営革新計画」とは、経営の向上を目指して「新たな取り組み」を行うための事業計画書です。自社の現状を分析し、目標達成に向けて「いつ」「誰が」「何を」すべきなのかを明確にすることができます。

計画の承認を受けると、承認書の交付や県ホームページでの企業紹介などの特典のほか、専門家派遣など、さまざまな支援措置を利用することが可能となり、事業者の皆様様の業績拡大、向上が期待されます。ぜひ経営目標を「見える化」し、新たな取り組みにチャレンジしてみませんか。

詳細 [こちらから](#)→



○対象

県内に本店登記がある中小企業者等のうち、1年以上の事業実績がある事業者（以前、計画の承認を受けた企業も再度の策定・申請が可能です。）

○相談先

経営革新計画の策定・申請についてはお近くの商工会議所・商工会に御相談ください。

○問い合わせ先

県産業支援課
(048-830-3910)

【参加企業募集】 アクティブシニアと企業を つなぐ面接会

中小企業が経営環境の変化に適切に対応していくためには、DXの推進等による生産性の向上や海外進出による販路開拓など新たな事業展開が必要であり、こうした様々な経営課題の解決を担う人材が必要となります。

他方、役職定年や定年退職された方で、これまで培ってきたスキルやノウハウ、人脈などを活用し、地元や地域に貢献したいと考えているアクティブシニアの方が数多くいらっ

しゃいます。

埼玉県では、こうした経営課題を解決したい県内中小企業とスキルを生かして地元で活躍したい現役社員やOB・OGなどのアクティブシニアの人材をつなぐ面接会を開催しています。経営課題の解決に向け、ぜひ本面接会を御活用ください。

なお、具体的な面接会の開催時期や開催場所は、お申込みをいただいた企業様に対し個別に説明させていただきます。

○問い合わせ先

埼玉県企業人材サポートデスクさいたま
(048-826-5533)



埼玉しごと
センターHP

働く人のためのオンライン 「DX推進講座」の受講者募集

県では、県内中小企業向けにオンライン「DX推進講座」を開講します。

デジタルの力を活用した「営業力強化」、「ブランディング強化」、「業務効率化」など開講テーマは様々。『いつでも、どこでも』必要な講座を受講できます。

自社の業務に今すぐ活かせるスキルを、基礎から応用・発展まで体系的に学べます！受講料は全て無料です（要申込）。

社内のDX推進にぜひご活用ください。

○日程（6コース全36講座）

開講中！開講テーマは順次追加！
ライブ配信が終了した講座は、オンデマンド配信にていつでも視聴いただけます。

詳細 [こちらから](#)→



○問い合わせ先

県産業人材育成課
DX推進講座事務局
(saitama_dx@pasona-jobhub.co.jp)

デジタルスキルを学んだ女性の 採用は女性キャリアセンターへ ご相談ください

女性キャリアセンターでは、県内在住または県内での就業を希望する女性を対象にデジタル人材育成講座を開催し、2,000人を超える方に受講いただいています。

講座は3コースあり、データ分析

コースではExcelのグラフ作成、関数やピボットテーブルを使用したデータ分析スキルの習得を、CADエンジニアコースでは図面の作成・編集スキルの習得を、WEBコースでは簡単なHPの作成・修正のスキルの習得を目指します。

コースを修了した受講生には修了証を発行しています。

本講座を学んで就職した方は講座で学んだExcelやHP作成のスキルを業務に活かし、事務職をはじめ、様々な職種で活躍しています。

受講生は就職・キャリアアップへの意欲が高く、当センターの面談相談や就職支援セミナーを積極的に受けています。

当センターでは求める人材や勤務条件等を求人企業から聞き取り、利用者とのマッチングを行なっております。採用を検討される際にはぜひ当センターにご相談ください。



○問い合わせ先

埼玉県女性キャリアセンター
(048-601-5810)

12月は「職場のハラスメント 対策強化月間」です

埼玉県公労使会議では、12月を「職場のハラスメント対策強化月間」と定め、県内企業の職場におけるハラスメント対策の取組を支援しています。

県では取組の一環としてハラスメント対策をテーマにした労働セミナーを開催します。

対面方式と動画方式のセミナーを実施しますが、いずれのセミナーも受講は無料ですので、是非ご参加ください。

○「職場のハラスメント対策強化月間」についての詳細はこちらからご確認ください。

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0815/harasumennto.html>



○「埼玉県労働セミナー」についての詳細はこちらからご確認ください。

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0815/rodo/rodoseminar/>



○問い合わせ先

県多様な働き方推進課
(048-830-4518)



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



第75回 **全国植樹祭** 埼玉2025
人・森・川 つなげ未来へ 彩の国

埼玉りそな銀行

New 埼玉りそな寄贈型CSR私募債
『植樹祭応援コース』取扱い開始！！

▲詳細はこちら

埼玉りそな銀行は第75回全国植樹祭を応援しています！

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



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 TEL 048-642-1121 FAX 048-646-4915
住友生命大宮第2ビル2F

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

求人・人手不足にお悩みの事業主様へ

3つのメリット

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

主な業務内容

事務分野	技能を活かす分野
●一般事務 ●経理事務	●植木剪定
●毛筆筆耕、宛名書き	●和洋裁
屋内外の一般作業	サービス分野
●清掃	●保育、介護補助
●梱包、包装、検品、仕分け	●品出し、接客
●除草	●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

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

11月は「労働保険未手続事業一掃強化期間」です。

労働保険は労災保険と雇用保険の総称で、政府が管理運営している強制加入の保険制度です。

労働者が業務上負傷した場合、労働者が失業した場合等に必要な保険給付を行っています。

労働保険は、原則として、労働者を一人でも雇用していれば、加入手続を行い、労働保険料を納めなければなりません。

まだ加入されていない事業主の方は、速やかに加入手続を行うようお願いいたします。

なお、手続指導及び加入勧奨によっても自主的な加入手続を行わない事業主に対しては、強制的な加入を含めた対策を実施しています。

詳しくは、最寄りの労働基準監督署、公共職業安定所または埼玉労働局労働保険徴収課（電話 048 - 600 - 6203）におたずねください。

告知版

» 障害者雇用促進セミナー

～障害者と共に働く
法定雇用率引上げ・除外率の引下げを踏まえて～

委員会

日時 12月5日(木) 13:30～16:20
会場 オンライン開催
講師 NPO 法人大阪障害者雇用支援ネットワーク 代表理事
（株）奥進システム 代表取締役 奥脇 学 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

「女性リーダー塾」
日時 DAY2 12月17日(火) 13:30～16:30
会場 ソニックシティビル 401
講師 (株)HUGRES 代表取締役 内田 ひとみ 氏

» 発達障害者雇用に向けた企業支援セミナー

委員会

日時 12月20日(金) 13:30～16:30
会場 ソニックシティビル 401・402
講師 埼玉県発達障害者支援センター「まほろば」副センター長
吉田 慶子 氏
説明者 埼玉労働局職業安定部職業対策課 課長補佐
早藤 弘信 氏

» 令和7年新年会員懇談会

日時 令和7年1月15日(水) 13:30～17:00
会場 パレスホテル大宮 ローブルーム
講師 (公財)2025年日本国際博覧会協会 担当局長
堺井 啓公 氏
「開幕まで残り3か月！今こそ知りたい大阪万博の魅力」

» 第7回トップセミナー

トップセミナー

何故、会社は変わることができないのか
変革に立ちふさがる“もどかしさ”の正体と乗り越える方法
日時 令和7年1月17日(金) 15:00～16:30
会場 ソニックシティビル 401・402
講師 埼玉大学経済経営系大学院 准教授 宇田川 元一 氏

» 企業による農業参入セミナー

特別セミナー

農業×ICTを通じた地域経済の活性化や街づくりをめざして
日時 令和7年1月21日(火) 13:30～16:30
会場 ソニックシティビル 401
講師 株式会社NTTアグリテクノロジー
取締役マーケティング本部長 小林 弘高 氏 他

» 工業高校での進路フェア（企業説明会）

委員会

日時 令和7年3月12日(水) 8:50～12:30
会場 県立大宮工業高等学校

会員の動き

新入会員のご案内

大木産業(株)
代表取締役 大木 康嗣
川口市川口 1-9-35
TEL 048-228-0323
(資) 4,050万円
(従) 30名
鋳造材料製造販売、生型用添加
剤スーパーコール

(株)コスモホーム
代表取締役 青山 涉
川口市芝 4-1-4
TEL 048-822-8899
(資) 1,000万円
(従) 13名
不動産業

(株)さきたま仕事と介護の両立
代表取締役 高橋 正俊
行田市門井町 2-22-1
コーポ・カネコ J 101 号室
TEL 048-501-7522
(資) 30万円
(従) 1名
仕事と介護の両立に関する研修
その他

(株)三和広告社
代表取締役社長 藤本 好則
東京都北区赤羽 2-16-4
セキネビル 2F
TEL 03-6454-4015
(資) 2,100万円
(従) 17名
広告業

司法書士法人 えん道グループ
グループ代表 遠藤 省吾
さいたま市北区東大成町 1-489-1
日勝堂ビル 2F
TEL 048-653-2117
(資) 1,000万円
(従) 45名
司法書士業務

千代田工営(株)
代表取締役 吉田 耕之
さいたま市大宮区上小町 940
TEL 048-642-5252
(資) 1億円
(従) 87名
建設・土木工事業（基礎杭設計・
施工）

日本情報システム(株)
代表取締役 肥沼 佑樹
狭山市狭山台 4-22-2
TEL 04-2958-2221
(資) 3,450万円
(従) 50名
情報サービス業

(株)ハッピーマイル
代表取締役 佐藤 堅一
さいたま市大宮区桜木町 1-195-1
大宮ソラミチ KOZ 11 階
TEL 048-729-5259
(資) 2,000万円
(従) 35名
写真販売のプラットフォーム提
供事業

代表者変更

伊藤鉄工(株)
代表取締役社長 伊藤 暢宏
(旧 最高顧問 伊藤 光男)

(株)FM NACK5
代表取締役社長 武藤 昭
(旧 片岡 尚)

(株)MID
代表取締役社長 橋本 一将
(旧 相川 拓海)

サーバス工業(株)
代表取締役 今井 高志
(旧 代表取締役会長
今井 弘)

(株)サカイヤ
代表取締役 堺谷 健
(旧 堺谷 昭)

(株)太盛
代表取締役 齋藤 守毅
(旧 齋藤 貴)

大東ハウス(株)
代表取締役社長 島 千代子
(旧 島 慶雄)

(株)ビージーシステム
代表取締役社長 永森 円拓
(旧 原 秀実)

マレリ(株)
代表取締役 藤井 司
(旧 会長 森谷弘史)

代表者変更および電話・FAX 変更

(株)オリジン
代表取締役社長 稲葉 英樹
(旧 妹尾 一宏)
TEL 048-755-9011
FAX 048-755-9560

住所変更（新住所）

(株)アイダ設計
上尾市今泉 3-10-11
TEL 050-3115-3634
FAX 048-726-5371

三光ソフランホールディングス
東京都八重洲 1-3-7
八重洲ファーストフィナンシャル
ビル 13F

大栄不動産投資顧問(株)
東京都中央区日本橋人形町 2-15-1
フジタ人形町ビル 6F
TEL 03-6810-8848
FAX 03-6810-8878

(株)富士薬品
さいたま市大宮区桜木町 4-383