

一般社団法人 埼玉県経営者協会会報



12・1

'19~'20 月号

# 新春所感

会長 石井 進

新春を迎え、会員の皆様に謹んで新年のご挨拶を申し上げます。さて、ここで昨年を振り返りますと、まずは、5月1日より「令和」という新しい時代に入り、皇位継承に伴う「即位礼正殿の儀」「大嘗祭」など、皇位継承に伴う一連の儀式が執り行われ、多くの国民の注目が集まったことがあげられます。

続いて、国内面ですが、一昨年7月の関西豪雨に続き、非常に強い勢力で上陸した台風15号、19号により大きな水害が発生するなど、地球温暖化の影響により、日本列島で発生する自然災害の怖さを目の当たりにした年でした。

一方では、2019年新語・流行語大賞に出された「ON T E A M」

で日本中を歓喜させ、初のベスト8入りを果たした、ラグビーワールドカップ日本代表チームや、全英女子オープンに初参加で42年ぶりの海外メジャーを制覇し、スズマイリング シンデレラ、で世界中から注目を集めた女子プロゴルファー渋野日向子さんの活躍なども特筆すべき面白い話題でした。

次に国際面をみると、Gゼロ、すなわち地球規模の指導力が欠如した世界に移行し、トルコ・クルド紛争、イランとサウジアラビアやイスラエルとの対立先鋭化など、世界各地で局所的な衝突が発生するなど、地政学的リスクが顕在化いたしました。また、北朝鮮情勢や日韓問題など、北東アジア情勢も依然、目が離せない状況にあります。



ここで本年2020年を展望いたしますと、国内では、2020年の東京オリンピック・パラリンピックの開催が最大のイベントです。特に埼玉県内の経済団体が連携して、パラリンピックの成功に向けて注力をしております。会員の皆様におかれましては、社員等のご参加に是非ともご支援、ご協力をお願いいたします。国際面では、11月の米国大統領選挙が注目です。トランプ大統領が再選されるか否かによって、自由貿易体制、NAFTA(北大西洋条約機構)、COP(国連気候変動枠組条約締約国会議)等世界情勢に大きな影響を与えますので、選挙結果、そしてその後の米国政策にどのような変化があるのか世界中が注目しています。

次に企業経営面についてですが、まず、自動車産業が「100年に1度の大変革」を迫られているように、ビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革させる、DX(デジタルトランスフォーメーション)が急速に進展しています。このDXに対する取り組み如何によつては、今後の企業経営にデイスラプション、破壊的な影響が出ることも想定しなければなりません。自社の状況を踏まえ、DXへの取り組みを具体的に検討・実行していくことが必要な時期に来ていると思います。

次は、雇用労働面についてです。まず、本年4月(中小企業は来年4月)にパートタイム・有期雇用労働法が施行され、正社員と非正規社員の間不合理な待遇差が禁止されます。また、時間外規制については、本年4月から中小企業にも適用されるなど、働き方改革関連法への対応が急務となっています。各企業におかれましては、計画的にそしてかつ速やかに対応されるようお願いいたします。

ここで足許の経済情勢に目を転じますと、12月9日公表の7~9月期の実質GDP(第2次速報)は外需の低迷を内需でカバーし、前期比年率で1.8%の増加となり、プラス成長は4四半期連続となりました。

しかし、12月2日公表の財務省法人企業統計調査(7~9月期)によると、製造業を中心に国内外で逆風となり、企業の売上高、経常利益はそれぞれマイナス2.6%、マイナス5.3%と減収減益に転じ、12月13日公表の日銀短観でも景況感が悪化しました。

また10月の家計消費支出、小売店売上高も前回消費税増税時を上回る減少となるなど、日本経済の不透明感が高まってきていることは確かかなように感じます。

また企業業績も米中貿易摩擦や中国経済減速等の影響により、2020年3月期の上場企業の業績は、純利益で3期ぶり、経常利益で8期ぶりの減益となる見通しです。

こうした状況の中で、令和2年の日本経済を展望しますと、民間調査機関によると、輸出に底打ちの兆しが見られるものの、設備投資の減速や消費の回復力の弱さから低成長が続く、政府の経済対策も日本経済全体をけん引するには至らず、実質経済成長率は令和元年の0%台後半をやや下回る0%台半ばとの見通しとなっております。

こうした情勢下、今後の企業経営を考えると、2点申し述べさせていただきます。まずは、企業が事業分野を選択する上での「発散の重要性」ということです。

事業分野の「選択と集中」は、バブル崩壊後に企業経営のバイブルように推奨されてきました。バブル時代には経営の多角化が流行し、多くの企業が本業以外の分野に手を広げました。しかしその多角化は、不動産や金融への投資が多く、バブルの崩壊によって、多角経営の企業は大

きな痛手を負い、その反省から、「これからは得意な分野に絞って選択的に集中しよう」と方針を大変化させたのです。

その後20年以上、「選択と集中」が叫ばれてきましたが、「選択と集中」を繰り返したければ、次に選択すべきものがなくなってしまう。デジタル化による産業構造が大きく変化していく中で、これから真の意味で、企業が事業の多角化等を検討していく必要があります。そのためには、新しい事業や製品については、既存の枠を飛び出し、アイデアを大いに「発散」することが不可欠です。

そして、新しい事業や製品・サービスが実現するためには、いくつものアイデアが連鎖することが重要です。是非とも今後の企業経営において、アイデアの積極的な「発散」とチャレンジ精神を大いに評価し、失敗を奨励、様々な試行錯誤を許容することが不可欠であると考えます。

2点目は、経営者の方々への「積極的孤独のすすめ」についてです。心理学に「積極的孤独」と「消極的孤独」という言葉があります。英語では積極的孤独は「ソリチュード」、消極的孤独は「ロンリネス」とも言います。ソリチュード、つまり積極的孤独とは、みずから積極的に一人になる時間をつくり出し、その時間を趣味や読書や好きなことをして楽しむ、充実したものにしておくことを意味しています。一方で、ロンリネス、つまり消極的孤独とは、仲間はずれにされたり、周りの人たちが

ら孤立して一人きりになってしまうということなのです。

心理学では、普段から「一人の時間を楽しむ」習慣のある人は、時に孤立するような経験をすることがあっても、その悲しみが心が折れてしまふことは少ないと言われています。話は変わりますが、皆様も子どものころに、赤塚不二夫の代表作「天才バカボン」を読まれた方も多いいのではないのでしょうか。この漫画に登場する「バカボンのパパ」の有名なセリフに「これでいいのだ」という言葉があります。積極的孤独なんて、忙しすぎて無理だという人も多いと思いますが、良い意味で「これでいいのだ」という心境にあえて身を置き、将来のことを急がずじっくり考えるということも、今の時代にはとても重要なことではないでしょうか。

最後に、本会の事業運営について申し上げます。事業活動につきましては、昨年トップセミナー、特別セミナー等に加え、各種委員会・研究会活動、講演会活動、科学の甲子園埼玉県大会への協賛など、その内容を充実させてまいりました。

本年につきましても、こうした取り組みをさらに充実させて、総合経済団体としての機能・役割を充実させ、会員の皆様に少しでもお役に立つ事業の企画・運営をしてまいります。

結びに、会員の皆様方のご健勝と事業の益々のご発展を祈念し、年頭のご挨拶といたします。以上

# JAPANパラバドミントン国際大会観戦会を開催

十一月十四日(木)に、本会主催でJAPANパラバドミントン国際大会観戦会を開催し、十五名の方にご参加いただきました。

ヒュエリック・ダイハツJAPANパラバドミントン国際大会2019は、十一月十三日(水)から十五日(金)が予選リーグ、十六日(土)・十七日(日)が決勝トーナメントの日程で、国立代々木競技場第一体育館で開催されました。この大会は、国立代々木競技場を競技会場として予定している、東京2020パラリンピック競技大会のテストイベントとして位置付けられた大会で、パラリンピック出場を賭けた重要な大会として、日本強化指定選手を含め、三八か国二五〇名の強豪選手が各国から集まるハイレベルな国際大会です。



観戦の様子

パラバドミントンは、東京2020大会からパラリンピックの正式競技となります。様々な障がいの選手ができるだけ公平に競えるよう、障がいの内容や程度で六つのクラス(車いすクラス二つ、立位クラス四つ)に分かれ、一ゲーム二点方式で二ゲーム先取で勝ちとなります。ネットの高さは通常のバドミントンと同じで、クラスによってコートの広さが異なります。



会場全体の様子

当日は、国際大会ということもあり、会場内は熱気にあふれ、選手の声やシャトルを打つ音だけではなく、応援の声も響き渡っていました。参加者の方も配布された応援グッズで、日本人選手だけではなく、各国選手の素晴らしいプレーに熱い応援を送っていました。引続き、パラリンピックの成功に向けて、社員の皆様のご参加にご支援・ご協力をお願い申し上げます。

## 目次

○新春所感	一
○JAPANパラバドミントン国際大会観戦会	二
○第一回産業教育委員会	三
○埼玉県産業教育フェア	四
○第二回産業教育委員会	五
○第四回産業教育委員会	五
○秋季地区協議会(中部・北部)	六
○第二八回産学交流会	七
○埼玉大学研究者との出会いの広場	八
○ものづくり大学へようこそ	九
○謹賀新年(紙上名刺交換)	十
○企業経営動向調査	十三
○第一回トップセミナー	十六
○第四回特別セミナー	十六
○第二回CSR委員会	十七
○プロジェクト推進型インターシップ社内発表会	十七
○ウーマノミクス推進委員会	十八
○年末調整実務セミナー	十八
○青年経営者部会全国大会IN愛知	十九
○青年経営者部会懇親ゴルフ十九	十九
○青年経営者部会学び合うプログラム	二十
○ワンポイント労働法	二十
○低成長時代の就業規則の見直し・改定のポイント	二一
○埼玉県からのお知らせ	二三
○事業だより	二四
○告知版、会員の動き	二四

県立春日部工業高校を視察

令和元年度第一回産業教育委員会が、県立春日部工業高校において、十一月五日(火)に開催され、三名の方にご参加いただきました。  
県立春日部工業高校は電気科、機械科、建築科の三学科が設置されている専門高校で、あらゆる教育をおして「技を磨き心を育む」教育の定着を図り、各分野のスペシャリスト育成を目指しています。

当日は、授業見学と学校概要説明を二班に分けて行い、後半には進路指導の概要説明と生徒との意見交換会を行いました。

授業見学では、三年生の課題研究や二・三年生の機械製図、機械実習、建築製図などの授業を見学しました。各授業は、スペシャリストの育成を目標に掲げているた



学校概要を説明する  
染谷校長



石井会長挨拶



CAD を利用したモデリングの  
授業の様子と生徒の説明



二足歩行ロボット製作授業

め、専門性が高く、モーターを利用したオリジナルのロボットを製作する授業や、CADを利用したモデリングの授業、鉄筋コンクリート階段配線図の製図の授業、オリジナル電車の製作など、様々な分野で生徒が生き生きと授業に取り組む姿勢を伺うことができました。



加工実習室でのエンジン製作の  
授業の様子と生徒の説明



鉄筋コンクリート階段配線図の製図の  
授業の様子と生徒の説明

学校概要・進路指導の説明では、学校の特色や専門性、現在の求人状況や内定状況あるいは進学状況などの詳細について説明があり、活発な質疑応答が行われました。  
生徒との意見交換会では、生徒六名(各学科より二年生二名)が出席し、進路決定の決め手や工業高校の魅力、将来の夢などが語られ、参加者からは現在の就職に対する考え方などの質問が交わされ活発な意見交換会となりました。

全国ネットの人材情報で、  
出向・移籍等の支援！

お気軽に  
ご相談ください

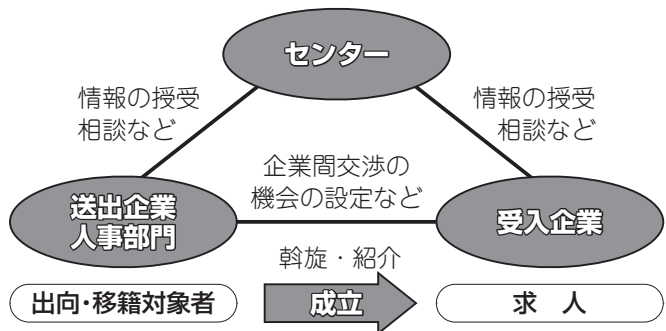
企業間の人材マッチングを  
サポートしています。

信頼と安心

経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

無料

情報の提供、相談、あっせんの費用はかかりません。



●お問い合わせ

☎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

埼玉  
事務所

# 本会共催 第二九回 埼玉県産業教育フェア開催

本会が共催した「第二九回埼玉県産業教育フェア」が埼玉県教育委員会と埼玉県産業教育振興会の主催により十一月九日(土)・十日(日)の二日間の日程でさいたま市の大宮ソニックシティをメイン会場に開催されました。

本年度は「新時代 産業で築こ

う 彩の国」と題して、専門高校(農業・工業・商業・家庭・看護・福祉)等で学ぶ生徒による学習成果の発表や、制作物の展示、体験教室等が行われました。また、「高校生によるサイエンスフェア」が十日(日)に同時開催されました。

開会式では本会石井進会長(公財)埼玉県産業振興公社織田秀明理事長、(公財)埼玉県産業文化センター榎山志のぶ事務局長、埼玉県産業教育振興会大野松茂会長、埼玉県教育委員会小松弥生教育長、埼玉県専門高校長会梅澤仁副会長等が御出席され、盛大に挙行され



Google for Education  
マーケティング統括部長  
アジア太平洋地域  
ミラー・スチュアート氏

ました。

開会式終了後の講演会では「AI時代を生きるために必要な力とは何か」と題して、Google for Education マーケティング統括部長アジア太平洋地域ミラー・スチュアート氏に御講演いただきました。

ミラー氏は、各県の教育委員会と連携を深め、学校教育現場にICTを取り入れるための活動を行っており、特に埼玉県に対しては積極的に御支援をいただいております。昨年度の産業教育フェアでも、Googleとの連携によるYouTube動画制作体験を御支援いただきました。

講演では、AIの本質や可能性、AI時代を生きるために必要な力などを説明されるとともに、スライドや動画、実際のAIによる音声入力や翻訳動作などを見せていただきました。[AI for Everyone] 全ての人がAIを活用し、豊かな生活を営むための手助けをすることや、AIの実践事例などを通してAIの可能性を示唆していただきました。また、Googleが開発した機械学習に用いるためのソフトウェアライブラリである



開会式後の越谷総合技術高校服飾デザイン科によるファッションショーの様子



地下展示場での島根県の専門高校生による遠隔商品販売の様子



イベント広場での三郷工業技術高校によるミニ新幹線乗車体験の様子



地下展示場でのアイデアロボットコンテストの様子



JR大宮駅中央自由通路での商品販売と作品展示の様子



市民ホールでの全国高校生プログラミングコンテストの様子

Tensor Flow をオープンソースで公開しており、医療分野の画像認識プログラムなど、様々な分野での社会課題解決のために利用されている事例の紹介がありました。最後に、AI時代を生きるために必要な力について、「主体的に学ぶ力」「情報を活用する力」の二つについて言及し、GoogleのCEO スタンダー・ピチャイ氏の言葉で締めくくりました。「テクノロジーだけでは教育は改善できません。しかし、テクノロジーは改善

のパワフルな一部になり得るでしょう。」  
一方、地下展示場では、専門高校等による作品展示、体験コーナー、アイデアロボットコンテスト、様々な発表会等が行われました。さらに新たな取組として、島根県の専門高校生による遠隔商品販売やVR体験で専門高校を紹介したアトラクション、小学生向けプログラミング体験教室などが行われました。

屋外では、アイデア弁当の販売、ミニ新幹線・SLの乗車体験等のほか、JR大宮駅中央自由通路では、生徒が開発した商品、生産した農産物の販売、工業科及び家庭科の作品展示が行われました。また、イベント広場では、今年度から新たにプレゼンテーションコンテストなどが行われました。  
本会は今後とも教育界と地元産業界の連携強化に努め、本県の次代を担う若者の育成に尽力いたします。関係企業の皆様の一層の御協力をお願いいたします。

## 令和元年度第二回産業教育委員会

### さいたま市立大宮国際中等教育学校を視察

令和元年度第二回産業教育委員会が、さいたま市立大宮国際中等教育学校において、十一月十四日(水)の午後に開催され、十三名の方にご参加いただきました。

さいたま市立大宮国際中等教育学校は、本年四月に開校された埼玉県内初の中等教育学校です。「ここで学ぶ、世界の未来のつくり方をコンセプトとし、「未来の学力が備わった人」「国際的な視野を持った人」「より良い世界を築くことに貢献する人」を目指す学習者像としています。また、本年四月に国際バカロレア候補校となるなど、授業プログラムにも特色があります。

当日は、今年入学した中学一年生の授業を見学し、学校の概要・



校長の関田晃氏



MYPコーディネーター  
Brad Semans 氏

特徴の説明、質疑応答の順に進められました。

授業見学では、探求学習を中心としたグループで学び合う姿や、一人一台のパソコンを利用した課題作成に取り組み姿が見られました。また、教室以外の施設も充実しており、フリースペースでは生徒同士が授業の準備を行っていました。

学校概要では、校長の関田晃氏、MYPコーディネーターのBrad

## 令和元年度第四回産業教育委員会

### 県立熊谷商業高校を視察

令和元年度第四回産業教育委員会が、県立熊谷商業高校において、十一月二十九日(金)に開催され、十九名の方にご参加いただきました。

県立熊谷商業高校は、商業科・情報処理科の二学科が設置されている専門高校で、令和二年度に創立一〇〇周年を迎える伝統ある学校です。令和二年度より、二学科



教育委員会  
田辺指導主事 挨拶

Semans 氏から、教育課程を中心に目指す姿について説明がありました。また、グローバルな視点で

育む校外行事や、授業外での様々な活動についても説明があり、公園緑地協会と連携して公園整備を行う奉仕活動など、生徒自らが提案した地域への取組が紹介されました。

質疑応答では、教員の養成方法や進学先選択のサポート、生徒に対する支援体制などについて質問が出され、地域での期待の高さが伺える内容となりました。

ある学科を総合ビジネス科という

学科に統合し、新たな一歩を踏み出します。これまで、様々な業種の企業に就職しており、全体の約五割の生徒が就職をしています。

当日は、学校概要と進路概況説明の後に、授業見学、生徒を交えた意見交換会を行いました。

学校概要では、熊谷商業高校の



学校概要を説明する  
橋本校長



簿記の授業風景



ビジネス情報の授業風景



生徒を交えた意見交換会の様子

橋本準一校長より、学校の特色やカリキュラム、部活動の取組み、卒業生の活躍などに触れ、特に来年度より募集開始となる新学科「総合ビジネス科」についての説明があり、地域に求められる、そして社会に求められる人材育成についての話がありました。進路概況では、町田進一指導主事より、昨年度の状況及び今年度の現在までの状況についての説明がありました。

授業見学では、簿記や原価計算



進路概況を説明する  
町田進路指導主事

などの会計分野、プログラミングやビジネス情報などのIT分野、企業間模擬取引を学習する総合実践などを見学し、真剣に授業に取り組む様子を伺うことができました。

生徒を交えての意見交換会では、生徒三名(三年生一名、二年生二名)が出席し、進路を決定した決め手や生徒会活動、部活動など学校生活についての発表が行われ、参加者からは、商業高校への入学の決め手について、就職に対する考え方などの質問がされました。他にも、商業高校に求めることや魅力ある商業高校へのアドバイスと言ったテーマで活発な意見交換が行われました。

「埼玉県環境科学国際センター視察会」を開催

十一月八日(金)の令和元年度秋季中部地区協議会では、埼玉県環境科学国際センターにおいて施設見学会を開催し、九名の方にご参加いただきました。

埼玉県環境科学国際センター(CESS)は、身近な生活環境や自然環境から、これらに影響を与える地球規模の環境問題までを見据えた、広い範囲を対象とした環境科学の総合的研究機関です。環境問題に取り組む県民や県内企業を支援するとともに、埼玉県が直面している環境問題に対応するための試験研究や環境学習、環境面での国際貢献など、多面的な機能を有し、二〇〇〇年四月の開設以来、多くの先進的な研究に取り組み、数々の成果を上げてきたことから、県内外より高く評価されています。

また、二〇一五年九月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための二〇三〇アジェンダ」において、世界が二〇三〇年



中部地区協議会  
宮澤 政信 議長



CESS 研究推進室室長  
松本 利恵 氏



CESS 研究所長  
村上 正吾 氏

までに達成すべき環境や開発に関する国際目標(SDGs)が掲げられ、その推進が世界的な課題となっていくことから、当センターの目指す環境研究と経済活動の共働や、社会や県内企業との接点を広げる取り組みが、従来にも増して重要性を高めています。

こうしたことを踏まえ、今回の視察会では、CESSの概要説明や研究所等の施設見学に加え、研究シーズの事例発表をしていただきました。

最初に中部地区協議会 宮澤 政信議長(マルキユー株式会社代表取締役会長)および、CESS 研究所長 村上 正吾氏から開会のご挨拶をいただきました。続いて、CESS 研究推進室室長



CESS 専門研究員  
濱元 榮起 氏



CESS 研究推進室  
副室長 三輪 誠 氏

松本 利恵氏より、CESSの持つ四つの機能の概要について説明いただきました。CESSを地域気候変動適応センターとして位置付け、温暖化適応情報の収集、整理、提供、技術的助言を行っている等の説明がありました。

研究シーズの発表では、CESS 研究推進室副室長 三輪 誠氏より、外来生物対策分野として、桜の外来害虫クビアカツヤカミキリの被害発見と防除の支援について、特定外来種であるクビアカツヤカミキリによる県内被害の現状について説明いただきました。

続いての研究シーズ発表では、CESS 専門研究員 濱元 榮起氏より、地中熱利用分野として、地中熱利用システムのための新型熱応答試験装置の開発について発表いただきました。再生可能エネルギーの一つである地中熱エネルギーの埼玉県での取り組み事例な

どについて説明いただきました。

施設見学では、通常は入室が制限されている試験研究棟に入り、X線解析装置がある研究室や無響室など、研究のための様々な設備を見学させていただきました。

続いて、一般公開されている展示棟に入り、チャレンジエコドライブやCO<sub>2</sub>ダイエットに挑戦などのアトラクションを見学しました。ここでは、世代を超えて、楽しみながら環境問題を理解し、環境にやさしい行動に繋げる、新たな価値観を生み出すきっかけの場にする、そうした目的で様々な展示がなされていました。

最後に、科学的調査研究を行うためのフィールドとするとともに、その自然環境を利用して数々の野外環境学習を行っている生態園(ビオトープ)の一部を見学しました。その一角に、実際に地中熱を利用した施設を見学することもできました。

**武蔵野銀行アプリ**

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**

**埼玉りそな銀行**

RESONA

りそなソーシャルメディアネットワーク

りそなグループのソーシャルメディア  
公式アカウントをご紹介します。

りそなグループでは、Facebook、Twitter、YouTube、LINEのソーシャルメディアを通じて、情報発信を行っています。

## 「学校法人ものつくり大学 視察会」を 開催

十一月十二日(火)の令和元年度秋季北部地区協議会では、学校法人ものつくり大学において施設見学会を開催し、十三名の方にご参加いただきました。

ものつくり大学は、国や産業界の大きな期待を受けて、二〇〇一年、二一世紀の幕開けとともに開学した工科大学であり、理論と実技を融合した革新的なカリキュラムと徹底した少人数実践教育で、開学以来、平均九六%の就職率を



本会 野上 武利  
シニアアドバイザー



ものつくり大学学長  
赤松 明氏



北部地区協議会  
橋元 健 議長

保っています。「理論と技術・技能の両方を理解できる人を育てる」という建学の趣旨の下、カリキュラムの六〇%を実践実習に充て、二年次には四〇日間の基礎インターンシップ、四年次には最長八〇日間に及ぶ専門インターンシップを学生に経験させるなど、教員の半数以上が企業勤務経験者である強みを生かし、ものづくりに直結する実技・実務教育に徹底して取り組んでいます。また、AI・IoTの急速な進展と普及に伴い、ものづくりの世界においてもインダストリー4.0などの大きな変革の波が押し寄せてきていることから、二〇一八年四月より、製造学科を総合機械学科に名称変更し、ものづくりに必要な技術を幅広く取り入れています。

今回の視察は、概要説明や産学連携の取組み等についての説明の後、学内見学をさせていただきました。

初めに北部地区協議会 橋元 健議長(キヤノン電子株式会社 取締役副社長) から開会のご挨拶をいただき、続けて、学校法人ものつくり大学 学長 赤松 明氏より、ご挨拶、並びに大学の概要



製造棟視察の様子



建設棟視察の様子



質疑応答の様子

説明をいただきました。

概要説明では、ものつくり大学 初代総長・名誉総長でもある故 梅原 猛先生の理念でもある「知行合一」について触れ、ものづくりに対する社会的評価の向上と世界に貢献する旨を使命とし、国、自治体、産業界が連携する目的など、大学開学の原点、各学科(総合機械学科・建設学科)の学びの特徴、インターンシップの有用性、就職の状況などについて説明いただきました。また、産学連携の取組みについては、ものづくり研究情報センター長 小塚 高史氏、ものつくり大学設立の経緯については、本会野上シニアアドバイザーより説明いただきました。

学内見学では、まず初めに、総合機械学科が主に使用する製造棟

の視察を行い、CAD設計製図、電気機器、铸造、板金加工、工作機械などの実習が可能な、専門的な機材が置かれている実習教室を

## 第二八回 産学交流会

東京経営者協会主催(近県六県の経営者協会協力)で、第二八回産学交流会が経団連会館において開催され、約三〇〇名が参加しました。

企業の採用担当者と大学の就職担当者が一堂に会し、新規大学等卒業予定者の就職・採用について情報交換を行いました。

多くの企業・大学と直接情報・名刺交換ができる貴重な機会として、今年度も多くの方が参加されました。



産学交流会 企業と大学で直接情報交換を行った

# 埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ  
第116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。  
埼経協 専務理事 廣澤 健一 ☎048-647-4100  
FAX048-641-0924

## 研究の内容

## 産業への展開

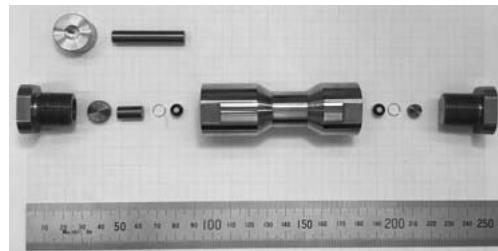


### 加速器を用いた低温物理学実験

大学院理工学研究科 物質科学部門 物質基礎領域 佐藤 一彦 教授

我々のグループでは素粒子の一つであるミュオン（ミュオン）を用いたミュオンスピン回転緩和法（mSR と略記）という実験手法を用いて、主として電気を流す有機物の低温物性研究を行っています。ミュオンは陽子ビームを用いて生成されますが実験可能な施設が世界で4カ所しかなく、日本では東海村にある大強度陽子加速器施設（J-PARC）にて実験が可能です。ミュオンを物質に注入すると結晶格子間の適当な位置に静止しますが、ミュオンはミクロな磁石としての性質を持っているため、静止した位置での局所的な内部磁場により磁石の向きが変化し、その時間変化を調べることで、物質の局所的な内部磁場に関する情報がわかるという実験手法です。医療に用いられているMRIにおける核磁気共鳴と似た手法ですが、外部磁場を加える必要がなく、地球磁場より小さいような物質内部の磁場も検出可能であるという特徴を持っています。例えば有機物が磁石の性質を持つと物質内部に磁場が生じ、ミュオンによりそれを検出すればその性質が精度よく分かるという訳です。

最近我々は特に1万気圧程度（場合によってはそれ以上）の圧力を物質に加え、圧力が物質に及ぼす影響に注目しています。有機物は無機物に比べて柔らかいため、圧力による変化が一般的に大きいという特徴があります。電気を流さない絶縁体の有機物であっても、圧力を加えることにより電気を流す金属に変化する物質もあり、さらには低温で超伝導を示すようになる場合もあります。我々が開発した mSR 実験用圧力容器を写真に示します。圧力誘起有機超伝導の出現には磁性が深く関与している可能性が指摘されており、その解明の一助になることを期待しております。



実験用圧力容器

新規機能性材料の評価

学歴・略歴

佐藤 一彦

（さとう かずひこ）

1983東京理科大学理学部物理学科卒、1988広島大学大学院理学研究科博士課程修了、理学博士、筑波大学助手、東京工業大学助手、埼玉大学助教授などを経て、2007より現職。専門は低温物理学。



### 魚からひもとく小脳そして学習のしくみ

大学院理工学研究科 生命科学部門 生体制御学領域 津田 佐知子 准教授

脳は多数の細胞（神経細胞）からなり、多様な行動を制御しています。その一つである小脳では、さまざまな情報が統合され、運動の制御や学習などを担っています。例えば、自転車の運転や楽器の演奏などでは、特に意識せずとも身体が動くことが多いかと思いますが、このしくみには小脳での運動学習が大きく関わっています。また近年、小脳は、認知機能といった脳の高次機能も担うことが注目されています。一方、小脳に異常が生じると、徐々に体の運動機能などが失われる脊髄小脳変性症など、治療法の未だ無い難病を引き起こすとともに、自閉症（発達障害）といった脳機能障害にも強く関わることが知られています。

このように小脳は生命活動に重要な役割をもちますが、その機能を支える神経ネットワーク（神経回路）がいかに作られ、制御されているのかについては、その多くが未解明です。このしくみを明らかにするため、



ゼブラフィッシュ(左)、膜電位センサーで標識したゼブラフィッシュの脳(右)

小型の熱帯魚ゼブラフィッシュに、光を使ったアプローチや行動実験を用い取り組んでいます。ゼブラフィッシュは、ヒトと共通した脳の構造や行動をもつとともに、体が小さく透明という特徴があり、生きたまま容易に脳全体の活動を観察できるなど、神経科学や発生学、そして医学研究に適したモデル生物です。また近年、光技術の発展により、神経細胞の活動を、光によって記録しコントロールすることが可能となっています。私達はその中でも、さまざまな神経活動を「見る」ことが可能で、近年開発の著しい「膜電位イメージング」（細胞の膜電位（細胞内外の電圧の違い）を蛍光センサーを用いて見る）などに注目し、小脳の神経ネットワークがいかに発達し学習するのか、そのふるまいを明らかにしようとしています。ゼブラフィッシュというよりシンプルな系を用いることで、脳の情報処理の基本原理に迫れるとともに、神経難病などの病態理解のための基盤情報が得られることが期待されます。

膜電位センサーを用いた生物組織の活動記録と解析システムの開発

動物モデルを用いた疾患メカニズムの理解と治療法の探索

学歴・略歴

津田 佐知子

（つだ さちこ）

2009年東京大学大学院理学系研究科単位取得退学。博士（理学）。

Duke-NUS Graduate Medical School 研究員、埼玉大学助教などを経て、2019年4月より現職。専門は神経科学・発生生物学。



# 「ものづくり大学」へようこそ

連載  
第97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。  
埼経協 専務理事 廣澤 健一 ☎048-647-4100  
FAX 048-641-0924



## 環境に配慮した工場設備冷却水の作り方

総合機械学科 香村 誠 教授

工場における様々な生産機械（工場設備）から発生する熱はしばしば機械内部に通じられた冷却水によって取り除かれます。この冷却水は通常チラーや冷凍機などコンプレッサを備えた機械によって生成されるため、相応の電力消費を伴います。照明を含むこれらのインフラに要する電力消費は実に工場全体の50%程度を占めることも多く、これを如何に抑えるかという問題は工場の省エネのためには避けて通れない道です。

さて、この工場設備冷却水は一般に20℃程度であり、空調用の5～7℃に比べると比較的に温度場が高いことがふつうです。そこで、冬季など外気条件の許す期間には設備冷却水を冷凍機の代わりに冷却塔を用いて生成するシステムが考案されており、フリークーリングの名で知られています。このシステムは冷却塔内で気化しながら落下する水滴が自らを冷却する原理を利用しているため、コンプレッサを必要とせず圧倒的に電力消費を小さく抑えられます。最近では県内の企業でも採用する事業所が見られるようです。

私たちは以前よりこのフリークーリングに関して熱工学的に精査し、

外気湿球温度と得られる冷却水温度の関係などにつき研究を続けてきました。その結果、これまで運転不可能と考えられてきた季節でも十分な効果が得られる可能性を確認しています。また最近の成果によれば、冷却塔内の循環水量を減らした場合でも、60%程度までであれば得られる冷却水温度にはほとんど影響がなく、したがって少ないポンプ動力による送水で同程度の冷却効果が期待できることが分かっています。さらに、冷却塔をうまく選定すれば、循環水量を減らした時の方がむしろ低い冷却水温度が得られる場合があることも明らかになってきました<sup>†</sup>。

上の事実は、冷却塔の容量と冷却塔内循環水量を上手く選ぶとき冷却塔の出口温度には最小値が存在するかも知れないことを示唆しており、熱交換器の選定と併せて詳しい感度分析を行えば、より一層の省エネ効果が得られことになります。今後の成果にご期待ください。

<sup>†</sup>香村誠・他、工場設備冷却水フリークーリング用冷却塔の選定に関する考察、2017日本機械学会年次大会講演論文集、G0900201。

香村 誠（こうむら まこと）教授 博士（工学） 慶應義塾大学博士課程中退、都内エンジニアリング企業を経て2002年ものづくり大学着任、現在に至る。明治大学兼任講師、専門分野：流体力学・伝熱工学（連絡先：048-564-3846）



## 「文化財を活かした街づくり」で埼玉を元気に！

建設学科 横山 晋一 教授

本学に文化財建造物修復の研究室が設置されて早15年の月日が経過しましたが、埼玉県内には多くの貴重な歴史的建造物が所在することで、研究室には多方面からのご相談や調査研究依頼を頂いています。そのうち、直近における業績の一つに、「行田市指定有形文化財 旧忍町信用組合店舗」の解体移築・復原整備事業があります。

この建物は旧忍町信用組合（現埼玉県信用金庫の前身）の店舗兼事務所として大正11年（1922）8月6日に竣工した、希少な木造の銀行建築です。建物は下見板コロニアル様式を基調とし、総2階建ての本屋に平屋建ての下屋を背面に付帯させ、本屋屋根をドーマウインドウ付マンサード型、下屋屋根を切妻形式とした形態が採られています。なお、延べ床面積は凡そ152㎡となります。



復原整備後  
正面外観



復原整備後 マンサード  
屋根天然スレート葺

行田市内から市中心部に位置する忍城址水城公園への解体移築は、諸事情から工期約7か月間と言う短期間での工事となりましたが、耐震補強整備もこれに加え、更に創建当初の姿への復原整備もこのなかで行われました。

復原によって大きく変化したのは、外装が白色から3緑色の色合いになったことです。この配色は旧深谷商業高等学校校舎（現記念館）と類似していますが、両者には渋沢栄一翁との繋がりがあり、恐らくこれが要因で旧忍町の配色が決まったと推測されます。更に本屋マンサード屋根は現状の瓦棒銅板葺から、菱葺形状の天然スレート葺に復されました。竣工時の古写真から屋根改変が成されたことは想定できましたが、決め手となる根拠がありませんでした。しかし、建物解体に伴う調査によって、床下から当初のスレート材が約70年の時を経て発見されたのです。まさにこの時を待っていたのではないのでしょうか。

横山 晋一（よこやま しんいち）教授 横浜国立大学大学院博士課程後期修了。博士（工学）。(財)文化財建造物保存技術協会、(学)立教学院立教大学を経て現職。日本建築学会、日本建築家協会、文化財保存修復学会などに所属。  
(連絡先：048-564-3861 / yokoyama@iot.ac.jp)



# 謹賀新年



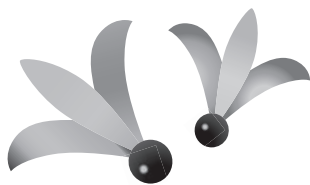
## 2020

紙上名刺交換会 到着順掲載

<p>代表取締役 社長</p> <p>三州製菓株式会社</p> <p>齊之平伸一</p>	<p>代表取締役 社長</p> <p>株式会社 埼玉りそな銀行</p> <p>池田一義</p>	<p>代表取締役</p> <p>吉野電化工業株式会社</p> <p>吉野寛治</p>	<p>代表取締役 社長</p> <p>株式会社 デサン</p> <p>岩池謙治</p>	<p>頭取</p> <p>株式会社 武蔵野銀行</p> <p>長堀和正</p>
<p>代表取締役</p> <p>株式会社クリタエイムデリカ</p> <p>栗田美和子</p>	<p>取締役 副社長執行役員</p> <p>日本信号株式会社</p> <p>徳淵良孝</p>	<p>代表取締役 社長</p> <p>株式会社サイサン</p> <p>川本武彦</p>	<p>代表取締役 社長</p> <p>株式会社愛工舎製作所</p> <p>牛窪啓嗣</p>	<p>取締役 社長</p> <p>武州瓦斯株式会社</p> <p>原敏成</p>
<p>代表取締役 社長</p> <p>株式会社 松本商会</p> <p>松本伸一郎</p>	<p>代表取締役 社長</p> <p>AGS株式会社</p> <p>原俊樹</p>	<p>理事長</p> <p>埼玉縣信用金庫</p> <p>橋本義昭</p>	<p>取締役 社長</p> <p>富士倉庫運輸株式会社</p> <p>戸所邦弘</p>	<p>代表取締役 社長</p> <p>セントラル自動車技研株式会社</p> <p>田中徳兵衛</p>



代表取締役 表 三原 宏治 日本自動車管理株式会社	代表取締役 社長 原 壮太 株式会社 丸 善	代表取締役 表 設楽 竜也 株式会社 シタラ興産	代表取締役 會長 細 沼 哲夫 日本伸管株式会社	代表取締役 表 積田 鉄也 積田冷熱工事株式会社
取締役 長 筋野 正美 坂戸ガス株式会社	代表取締役 社長 大西 義典 埼玉機器株式会社	上席執行役員 支店 長 三 浦 隆一 株式会社 フジタ 関東支店	取締役 長 小田 切 武久 武州産業株式会社	代表取締役 社長 橋本 宏太郎 株式会社 サイニチホールディングス
代表取締役 會長 荻野 芳朗 株式会社 ビックルスコーポレーション	埼玉支店長 藤間 良樹 株式会社 NTTドコモ	代表取締役 表 小松 君 勉 株式会社 コマーム	理事長 薄 辰 美 埼玉県中古自動車販売商工組合	代表取締役 表 平 沼 一 幸 埼玉トヨペット株式会社



紙上名刺交換会 到着順掲載

代表取締役  
社長  
**福田 祐一**  
株式会社 エフテック

本部長  
**山門 彰**  
株式会社 ゆちよ銀行 関東エリア本部

代表取締役  
最高顧問  
**菊池 勇**  
ポータルイト株式会社

埼玉中央  
支店長  
**古元 真秀**  
損害保険ジャパン日本興亜株式会社

関東支社  
支社長  
**恒成 和広**  
富士通株式会社

社団法人  
**埼玉県経営者協会**  
専務理事  
職員 廣澤 健一 同

代表取締役  
社長  
**望月 諭**  
望月印刷株式会社

代表取締役  
社長  
**関 勝**  
埼京東和薬品株式会社

総支配人  
**道上 浩之**  
ロイヤルパインズホテル浦和



# 企業経営動向調査（2019年度第3回〈10月調査〉）結果

## 調査概要

○調査対象	……………550社	○資本金別	
有効回答数	……………105社	●5000万円以下	……………46社
回収率	……………19.1%	●5000万円超～1億円以下	……………26社
○業種内訳		●1億円超～3億円以下	……………9社
●内製造業	……………48社	●3億円超	……………24社
●内非製造業	……………57社		

## 企業経営動向調査結果

### I. 景況判断 (DI=「上昇」－「下降」)

1. 国内景気 DI		19年7月	19年10月	<p>○最近の国内景気 DI は、19年7月比で製造業「+16」、非製造業「-11」であり、非製造業で下降した先が増加。</p> <p>○先行きは、19年7月比で製造業「+15」、非製造業「±0」であり、製造業で上昇を見込む先が増加。</p>
最近	全社	-21	-19	
	内製造業	-35	-19	
	内非製造業	-8	-19	
先行き (6カ月先)	全社	-37	-30	
	内製造業	-42	-27	
	内非製造業	-32	-32	

2. 業界の景気 DI		19年7月	19年10月	<p>○最近の業界景気 DI は、19年7月比で製造業は「+6」、非製造業は「-2」となり、製造業の大幅なマイナスが続いている。</p> <p>○先行きは、19年7月比で製造業「+18」、非製造業「+11」であり、製造業・非製造業ともに上昇を見込む先が増加。</p>
最近	全社	-29	-27	
	内製造業	-48	-42	
	内非製造業	-12	-14	
先行き (6カ月先)	全社	-41	-27	
	内製造業	-45	-27	
	内非製造業	-37	-26	

3. 自社の業況 DI		19年7月	19年10月	<p>○最近の自社業況 DI は、19年7月比で製造業「-11」、非製造業「-4」であり、製造業・非製造業ともに下降した先が増加。</p> <p>○先行きは、19年7月比で製造業「+4」、非製造業「+3」であり、製造業・非製造業ともに上昇を見込む先が増加。</p>
最近	全社	-13	-19	
	内製造業	-27	-38	
	内非製造業	0	-4	
先行き (6カ月先)	全社	-21	-17	
	内製造業	-25	-21	
	内非製造業	-17	-14	

## II-1. 経営動向 (売上高)

(注) 19/4-6月期、19/7-9月期の上段の( )内の数値は19年4月調査時の見通し

1. 売上高 DI (対前四半期比)	実 績		見 通 し		
	19/4-6	19/7-9	19/10-12	20/1-3	
全 社	-12	(9) 3	(6) -1	-5	○19/7-9月期の売上高 DI は、19/4-6月期比で製造業「±0」、非製造業「+28」であり、非製造業で上昇した先が大幅増加。  ○今後の見通しは、19/10-12期は7-9期比で製造業「+19」、非製造業「-23」。20/1-3期は19/10-12期比で製造業「-8」、非製造業「±0」となっている。
内 製 造 業	-19	(-2) -19	(6) 0	-8	
内 非 製 造 業	-7	(18) 21	(7) -2	-2	

2. 経常利益 DI (対前四半期比)	実 績		見 通 し		
	19/4-6	19/7-9	19/10-12	20/1-3	
全 社	-12	(-7) -12	(2) -4	-8	○19/7-9月期の経常利益 DI は、19/4-6月期比で製造業「-16」、非製造業「+13」であり、非製造業で上昇した先が増加。  ○今後の見通しは、19/10-12期は7-9期比で製造業「+25」、非製造業「-5」。20/1-3期は19/10-12期比で製造業「-6」、非製造業「-2」となっている。
内 製 造 業	-11	(-13) -27	(-2) -2	-8	
内 非 製 造 業	-13	(-2) 0	(5) -5	-7	

## III. その他

1. 製品の在庫水準 DI (「過大」 - 「不足」)		19年7月	19年10月	
最 近	全 社	10	7	
	内 製 造 業	15	13	
	内 非 製 造 業	6	2	
先 行 き (6カ月先)	全 社	5	-2	
	内 製 造 業	11	4	
	内 非 製 造 業	-2	-8	

2. 生産・営業用設備 DI (「過剰」 - 「不足」)		19年7月	19年10月	
最 近	全 社	-4	2	
	内 製 造 業	-4	6	
	内 非 製 造 業	-4	-2	
先 行 き (6カ月先)	全 社	-6	-1	
	内 製 造 業	-6	0	
	内 非 製 造 業	-5	-2	

3. 雇用人員 DI (「過剰」 - 「不足」)		19年7月	19年10月	<p>○最近の雇用人員 DI は、19年7月比で製造業「+8」、非製造業「-8」であり、非製造業で不足した先が増加。</p> <p>○先行きは、19年7月比で製造業「+9」、非製造業「-2」であり、非製造業で不足を見込む先が増加。</p>
最 近	全 社	-31	-31	
	内 製 造 業	-23	-15	
	内非製造業	-38	-46	
先 行 き (6カ月先)	全 社	-36	-33	
	内 製 造 業	-30	-21	
	内非製造業	-42	-44	

4. 資金繰り DI (「楽」 - 「厳しい」)		19年7月	19年10月	<p>○最近の資金繰り DI は、19年7月比で製造業「-5」、非製造業「-4」であり、製造業・非製造業ともに厳しいとした先が増加。</p> <p>○先行き DI は、19年7月比で製造業「-3」、非製造業「±0」であり、製造業で厳しいと見込む先が増加。</p>
最 近	全 社	13	9	
	内 製 造 業	11	6	
	内非製造業	15	11	
先 行 き (6カ月先)	全 社	9	8	
	内 製 造 業	9	6	
	内非製造業	9	9	

5. 販売価格 DI (「上昇」 - 「下落」)		19年7月	19年10月	<p>○最近の販売価格 DI は、19年7月比で製造業「-2」、非製造業「-6」であり、製造業・非製造業ともに下落した先が増加。</p> <p>○先行きは、19年7月比で製造業「-4」、非製造業「-10」であり、製造業・非製造業ともに下落を見込む先が増加。</p>
最 近	全 社	4	0	
	内 製 造 業	4	2	
	内非製造業	4	-2	
先 行 き	全 社	1	-6	
	内 製 造 業	-2	-6	
	内非製造業	4	-6	

6. 仕入価格 DI (「上昇」 - 「下落」)		19年7月	19年10月	<p>○最近の仕入価格 DI は、19年7月比で製造業「-13」、非製造業「-2」であり、製造業・非製造業ともに下落した先が増加。</p> <p>○先行きは、19年7月比で製造業「+1」、非製造業「-8」であり、非製造業で下落を見込む先が増加。</p>
最 近	全 社	29	22	
	内 製 造 業	38	25	
	内非製造業	21	19	
先 行 き	全 社	26	23	
	内 製 造 業	32	33	
	内非製造業	21	13	

## 第一回トップセミナー

### 『デザインマネジメント』の組織への導入、実践を通じ企業の独自価値(Only One Value)を創造しよう!』デザインマネジメント3 DAYSセミナー/DAY1を開催

二〇一八年五月に特許庁「産業競争力とデザインを考える研究会」から、デザインによる企業の競争力強化に向けた課題の整理と対応策として『「デザイン経営」宣言』が発表された。そこには、「デザインは、企業が大切にしていく価値、それを実現しようとする意志を表現する営みである。(中略)その価値や意思を徹底させ、それが一貫したメッセージとして伝わることで、他の企業では代替できないと顧客が思うブランド価値が生まれる。さらに、デザインは、イノベーションを実現する力になる。」と記載されています。

欧米一流企業では、デザインマネジメントを導入し経営の中枢にデザインが参画し、大きな成果を出していますが、日本国内においては、デザインの経営における重要性が理解され始めたのはここ最近で、二〇一九年はまさにデザイン経営元年になるものと予想されます。

こうした状況を踏まえ、十一月二〇日(水)、『デザインマネジメント』の組織への導入、実践を通じ



講演する  
草野 紀親氏

企業の独自価値(Only One Value)を創造しよう!』と題して、デザインマネジメント3 DAYSセミナーのDAY1(第一日目)を、デザインマネジメント専門家の草野紀親氏を講師としてお招きし、「企業価値の創造に向けて「デザインマネジメント」を知ろう!」をテーマにご講演いただきました。

当日はソニックスティイビル四階市民ホールにて開催し、二二名にご参加いただきました。

◇講演の概要

- ・デザインマネジメントの2つの側面である「デザインのマネジメント」と「マネジメントのデザイン」についての概念。
- ・デザインマネジメントレベルについて、オペレーションレベル、組織レベル、戦略レベルの三つの階層に整理される。

## 第四回特別セミナー

### 『中小企業向けIOT・AI・RPA活用セミナー』を開催

・デザインマネジメントの成立条件として、デザインへの目覚め、責任者(キーパーソン)の存在、経営トップの関与が必要である。

・デザインマネジメントのタイプには、チャンピオン型、ポリシールド型、プロジェクト型、機能内包型、デザイン浸透型の五つがある。

- ・経営者が積極的にデザインに興味を示すことが重要である。
- ・ファシリテーター、ディファレンテーター、インテグレート、コミュニケーションの四つの役割がある。

ら期待されるデザインの効果が異なる。

- ・デザイン導入について、経済的な効果、モノ作りにおける効果、イメージ・ブランド面の効果、意識・風土面の効果の四つの効果にマッピングしてデザインを取り入れる。
- ・技術的イノベーション(マーケティングリサーチ)か破壊的イノベーション(デザイン思考)か、どちらにマッピングするかが非常に重要となる。

IOT・AI・RPAによるソリューションや働き方改革の推進という言葉が日々飛び交う中で、中小企業の現状を見ると、関心はあるがこれらの技術やツールをなかなか導入できないというのが実情で、各種調査によると、「適用業務が未定」「データが準備できない」「費用対効果が説明できない」「何ができるかが把握できていない」といった理由が、IOT・AI・RPAの導入・活用できない理由の上位となっています。しかしながら、一方では、IOT・AI・RPAの導入・活用は、中小企業の喫緊かつ最重要課題であ

る生産性向上を実現するためには不可欠であることも事実です。

こうした状況を踏まえ、IOT・AI・RPAの導入・活用の参考としていただくことを目的として、十一月二六日(火)、大宮ソニックスティイビル四階市民ホールにて、「中小企業向けIOT・AI・RPA活用セミナー」を開催し、四〇名の方にご参加いただきました。

講演Iでは、株式会社富士通マーケティング、産業営業本部産業ビジネス推進統括部のづくりビジネス推進部長、小林厚夫氏を講師としてお招きし、「中小企業のIOT/AI活用(事例、効果と



講演を行う  
林 薫氏



講演を行う  
小林 厚夫氏

課題)」と題してご講演いただきました。製造・生産現場のデジタル化の取組みやDXに向けた準備・体制づくりの支援策、業種別AI・IOTの受注商談の状況などについてAIとIOTの現状についてのご説明がありました。また、AIによる自動化の事例やIOTによる全拠点間の見える化、機械学習を利用したAI画像認識による良・不良品判別の業務効率化の事例、さらには音声認識による音響振動診断など、多くの実践事例のご紹介をしていただきました。最後に、AI活用に向けて、効率的なAI活用システムの構築のポイントや、DX推進に向けての問題点などを示唆していただきました。

講演IIでは、AGS株式会社、デジタルイノベーション推進部、林薫氏を講師としてお招きし、「R



PA導入の功罪（先行事例に学ぶ活用推進のポイント）」と題してご講演いただきました。RPAの利用事例や、導入のメリット、今後は、中小企業の導入が多くなるなど、最近のRPAの市場動向についてご説明いただきました。また、RPA導入企業の現状、導入失敗の事例や活用成功のために必要な体制作り、更には、体制作りのボトルネックをどのように解決

## 第二回CSSR委員会

### 『埼玉県障害者雇用促進セミナー』を開催

障害者の職業の安定を図ることを目的として制定されている「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」では、事業主に対する障害者雇用の義務づけや障害者雇用に伴う経済的負担の調整、各種助成金について、障

するか、組織内役割分担についてなど、多くの実践事例を踏まえてご説明していただきました。最後に、サーバ環境の整備やユーザの利用範囲の拡張、別製品との組み合わせによる更なる効率化推進が、RPA導入の最終的な目標（ゴール）である生産性向上のスタートとなるとして、話しを結ばれました。



講演を行う  
中島 隆信氏



説明を行う  
岡濱 君枝氏

以上のような状況を踏まえ、企業の皆様に障害者雇用の一層の促進を図っていただくことを目的として、十一月十九日(火)、大宮ソニックシティビル四階市民ホールにて、「埼玉県障害者雇用促進セミナー」を埼玉県、埼玉労働局、本



事例発表を行う  
玉置 恵美氏



事例発表を行う  
崎山 勝史氏

会の主催で開催し、一四六名の方にご参加いただきました。

開会にあたり、埼玉労働局職業安定部長の大塚陽太郎氏にご挨拶いただき、その後に講演、埼玉県障害者雇用総合サポートセンターからの案内、障害者雇用企業による事例発表を行いました。

講演では、慶應義塾大学商学部教授の中島隆信氏を講師としてお招きし、「障害者雇用から学ぶこと」と題してご講演いただきました。

経済学から見た障害者就労の利点について、損益計算書上から成り立たないケースと成り立っているケースについての事例を挙げ、そこで求められる視点として、社会全体で配慮のコストを下げる全体最適の考え方が必要との示唆をいただきました。また、配慮のコストを下げる工夫として行政がす

べきこと、企業にできること、当事者にできること、社会ができること、各々についてご説明いただくとともに、みなし雇用の仕組みや、A型報酬体系の問題点、特例子会社へのただ乗りや子会社への対応などについても触れていただきました。纏めとして、大企業型の障害者雇用モデルは曲がり角にきている、新しい技術と発想による「働き方改革」の推進、現場仕事中心の障害者雇用への転換などの問題を提起いただき、最後に、「障害者を作っているのは私たち自身である」との言葉で講演を締めくくっていただきました。

続いて、「障害者を雇用するにあたって」と題し、埼玉県障害者雇用総合サポートセンター企業支援部門長の岡濱君枝氏から、障害者雇用をめぐる現状や課題、雇用のポイントや、雇用開拓、企業支

援、定着支援等の埼玉県障害者雇用総合サポートセンターの取り組みについて説明いただきました。最後に、障害者雇用企業による継続就労のための環境づくりに向けた取り組みなどに関する事例発表がありました。

ヨネザワ製菓(株)労務管理部部长の玉置恵美氏から「戦力として活躍！わが社の障害者雇用」と題して、同社の障害者雇用のきっかけや現状、定着のための取り組みなどについてご説明いただきました。

続いて、日新化工(株)花園工場課長の崎山勝史氏から「中小企業の製造現場だからこそ、戦力にできる、精神障害者雇用」と題して、同社の障害者雇用の現状、雇用のきっかけ、戦力にさせる四つのキーワード、勤務時間における配慮、職場でのやりがいなどについてご説明いただきました。

### プロジェクト推進型インターンシップ 社内発表会を開催

埼玉県では「大学生インターンシップ推進事業」を本会が推進団体として実施し、企業と学生がマッチングするためのWEBサイト「運営および、幹事大学の埼玉大学統合キャリアセンターSUと連携して埼玉県プロジェクト推進型インターンシップを行っています。

このプロジェクト推進型インターンシップは、学生の課題解決力および就業意識を高め、県内企業への理解を深めるとともに、県内企業が抱える業務運営上の課題の解決に資することを目的に取り組みむもので、学生は大学の支援を受けながら長期に渡りインターンシ

ップを行います。

十一月一日(金)に、プロジェクト推進型インターンシップに本年度参加いただいた株式会社カタヤマ(さいたま市)において、学生によるインターンシップ終了後の社内発表会が開催されました。

インターンシップ生の埼玉大学経済学部経済学科二年生の古川真結花さんより、建設業界が抱える課題として、女性活躍のための就業継続と定着をテーマに取り組んだ内容の発表や、女性が働きやすい環境整備としてのインフラ整備や、男女が共に快適で平等感のある待遇改善などの意識改革を行うなどの提案がありました。

発表後には、出席された企業・大学関係者から学生にアドバイス



関係者全体撮影

や感想を伝えることで、インターンシップを振り返りつつ、学生の就業意識を高めることができました。

## ウーマノミクス推進委員会

### 「女性活躍のための働き方改革推進セミナー」開催

一〇月二八日(月)に、ソニックシテイビル四階市民ホールにて、埼玉労働局と本会の共催で、ウーマノミクス推進委員会「女性活躍のための働き方改革推進セミナー」を開催し、七五名の方々が参加されました。

平成二八年に閣議決定した「ニッポン一億総活躍プラン」及び平成二九年に働き方改革実現会議で

決定された「働き方改革実行計画」において、働き方改革及び女性の活躍推進は我が国の成長戦略として重要な課題とされています。また、昨年成立した「働き方改革関連法」が本年四月から順次施行されています。本セミナーは、女性の活躍推進や働き方改革への取り組みの参考としていただくことを目的として開催しております。



住友商事(株)・味の素(株)・(株)りそな HD 社外取締役 岩田喜美枝氏



埼玉労働局長 雇用環境均等室長 手塚和子氏

開会にあたり、埼玉労働局長 雇用環境均等室長の手塚和子氏よりご挨拶をいただきました。

講演では、住友商事(株)・味の素(株)・(株)りそなホールディングスの社外取締役の岩田喜美枝氏より「経営戦略としての女性活躍推進」と題してご講演をいただきました。女性活躍の必要性や、女性の活躍推進のために企業が取り組むべき課題、女性の育成・登用のためのポジティブアクション、管理職や女性社員の意識改革などについてご講演されました。

事例発表では、ハスクバーナ・ゼノア株式会社の人事・総務部長



埼玉労働局雇用環境均等室雇用均等指導員 富田勝氏



ハスクバーナ・ゼノア株式会社 人事・総務部長 白井浩司氏

白井浩司氏より「我が社の女性活躍推進への取組みについて」と題し発表をいただきました。同社の女性社員の概況や、女性管理職および準管理職層の積極的な登用についてや、ある管理職社員の育休への対応の事例など、実際に取り組んでいる取組について具体的に紹介していただきました。

最後に、埼玉労働局雇用環境均等室、雇用均等指導員の富田勝氏より、パートタイム・有期雇用労働法の改正について、不合理な待遇差解消についてなど詳細にご説明いただきました。

### 年末調整実務セミナーを開催

給与計算を行っている部署においては、毎年十二月から一月にかけて「年末調整事務」を行います。

年末調整は、税金(所得税)の計算を一人ひとり、正確に算出する緻密な事務となっております。多くの



講師：小島信一氏

会社では給与ソフトが計算しますが、そこに至る過程を理解することは、実務上きわめて重要です。そこで、十一月十四日(木)、中小企業から東証一部上場企業に至るまで多くの規模・業種の企業をクライアントに持ち、全国で公演活動の傍ら、ビジネス書・ビジネス雑誌の執筆も行っている、小島経営労務事務所 所長 特定社会保険労務士 小島信一氏を講師としてお迎えし「年末調整実務セミナー」を開催いたしました。

当日は大宮ソニックシテイビル九階九〇六会議室にて開催し、三九名の方が参加されました。本セミナーでは、まず、導入として、年末調整とは何か、確定申告と年末調整の違い、どこの役所に何を提出するのか、給与所得にあたるものは何か、について説明をしていただきました。

続いて、年末調整の実務として、各種申告書の記載と内容確認方法、添付書類や控除証明書を見分けるポイント、集計方法を解説されました。さらに、より理解を深めていただけるよう、各種申告書を使

った実務演習も併せて実施いたしました。  
小島氏からは、来年度の改定ボ

## 青年経営者部会

### 第四回経営者協会青年部会 全国大会in愛知開催

他県の青年経営者との地域を越えた相互啓発や交流の機会、また埼玉メンバー同士の交流を深める「宿泊例会」として、一月七日

(木)・八日(金)の行程で行われた「第四四回経営者協会青年部会全国大会in愛知」に、当部会から七名の会員が参加しました。全国一府県の経営者協会青年部会から計一八〇名の会員が参加され、二日に亘って盛大に開催されました。

一日目のプログラムは、式典の部(大会式典、記念講演)、懇親会の部(懇親会)の二部構成。

式典の部では、愛知県副知事森岡仙太氏、愛知県経営者協会会長加藤宣明氏、同青壮年経営者部代表幹事杉山達哉氏より歓迎のご挨拶をいただきました。

その後の記念講演では「夢を持つな!目標を持って!」と題して、



特別講演を行う  
宗次徳二氏

イントの解説もあり、参加者からの個別質問にも丁寧に解答して頂きました。

カレールームCOCO壱番屋創業者宗次徳二氏がご講演をされました。

・継続して栄える経営の根本は「優しさ」である。

・経営者がやるべきことは「社員を幸せにすること」「お客様の期待に応えること」。経営に身を捧げると楽しい。

・現場主義で、答えはすべてお客様



各地からの参加者180名で交流を深める



埼玉から7名が参加

様の声にある。

・絵に描いた餅のような「夢」ではなく、目標必達を繰り返していくことが面白い。

といった様々なお話しをうかがう大変貴重な機会となりました。

第二部の懇親会では、和太鼓や地元アイドルグループの演奏、各種アトラクションなどが行われ、その後、次回全国大会開催地であ

る石川県によるアピールタイムと続き、部会員同士が地域を越えて懇親を深めることができました。

二日目のエクスカーションは「ゴルフ大会」「観光(愛知の産業・歴史・食を体験)」が行われました。

「ゴルフ大会」は「愛知県屈指の名門コース」として知られる愛知カンツリー倶楽部東山コースで行われ、合計一六組が熱戦を繰り広げました。一方、「観光」では四〇名の方が参加し「トヨタ博物館」にて自動車誕生の歴史を体感し、「名古屋城本丸御殿」では、近世城郭御殿の最高傑作武家風書院造を見学しました。

全国大会への参加を通じて、他県の青年経営者と地域を越えた相互啓発や交流ができ、また、当部会メンバー同士の交流も深められたことから、いずれも貴重な機会となりました。

## 青年経営者部会

### 第四〇回会員親睦ゴルフ大会開催

#### 矢部利人氏(丸和工業代表取締役社長)が優勝

第四〇回青年経営者部会会員親睦ゴルフ大会は、一月二七日(水)鳩山カントリークラブにおいて開催し、六名が参加しました。

開会式では、望月 諭実行委員長(望月印刷代表取締役社長)の



第40回会員親睦ゴルフ大会集合写真

が高く、また、広々としたホールは、ティイグラウンドからピンフラッグが望め、ゆったりかつ豪快にプレーが楽しめるコースです。

結果は、矢部利人氏(丸和工業代表取締役社長)が優勝、準優勝は、北浜雄嗣氏(埼玉興産代表取締役社長)が受賞しました。

表彰式は、白田和弘部会長(白田代表取締役社長)の開会挨拶の後、表彰式に移り、各賞の表彰のスピーチが行われ、続いて賑やかな懇親会が行われました。

プレーや懇親会を通して、普段の例会とは異なる雰囲気での部会員の懇親を深める機会となりました。

# 青年経営者部会 第四回勉強会

## 「学び合うプログラム」開催

「第四回勉強会」学び合うプログラム。経営者として学ぶべき、経営・リーダーシップに関する読書会&意見交換会を一月一日に開催し五名が参加しました。変化の激しい今の時代こそ、経営者には、自分の型を確立した後も「固まりかけた自分」をもう一度壊し、成長し続けるための「学びほぐす力」が必要です。「学びほぐし」とは、一度固まった知識のかたまりをほぐし、必要のない



意見交換風景

ものを捨て、知識を組み直す作業です。その「学びほぐし」の機会を経営者同士で共有し、あらためて「経営・リーダーシップ」に関して学び合う機会として、また、新たな学びの場として、今年度より継続開催しております。

### ◆発表された書籍

「人間性尊重型 大家族主義経営」新しい「日本型経営」の夜明け  
 天外伺朗 西泰宏 共著

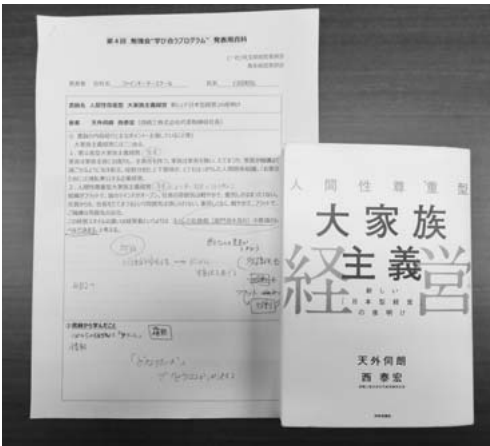
「目標達成のルール」原田隆史著

「ジャリ道 それでも立ち上がった経営者たち」(株)デサン 藤池誠治氏他 埼玉新聞社 山田浩美編集

「知的生産性向上システム DI PS (ディップス)」小林忠嗣著  
 「平尾誠二名言録〜人を動かす120の言葉〜」平尾誠二著

### ◆発表

「書籍の内容紹介 (主なポイント・主張)」書籍から学んだこと  
 「今後の経営にどう活かすか」に関して発表した後、参加メンバーで活発な意見交換を行いました。参加者からは「取り上げられた書籍のテーマを呼び水として、各々が抱えている経営課題や悩み」に関して打ち明け、お互いにアドバイスや激励をし合える貴重な場となっている「日頃培っている信頼関係をベースとして、相互啓発ができる。ぜひ多くのメンバーの方にも活用してほしい」という感想が出ました。



書籍・発表資料例

成長し続けるための「学びほぐし」の機会を、信頼関係をベースとした経営者同士で共有する貴重な機会として、今後も継続して開催してまいります。

## 固定残業代の適法要件をめぐって

弁護士 安西 愈

### 固定残業代とは

固定残業代とは、「職業紹介等適切対処指針」(最終改正平三〇・九・七厚労告示三二二二号)によれば「名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金(固定残業代)という。」とされている。割増賃金の支払い方法として、労働契約において、「割増賃金」として、一定の金額または一定の時間に相当する額を、基本給とは別の手当とする方法(定額残業手当)、法(定額残業手当)、基本給の中に残業手当等に相当する部分として一定の金額を組み込んで支払う方法(定額残業給)がある。

## ポイント労働法

### 固定残業代は認められるか

このような固定(定額)制の残業代の支払いは合法かとの点については、行政通達にて、「一般的には、年俸に時間外労働等の割増賃金が含まれていることが労働契約の内容であることが明らかであれば、割増賃金相当部分と通常の労働時間に対応する賃金部分との区別することができ、かつ、割増賃金額以上支払われている場合は労働基準法第三十七条に違反しないと解される。」(平一・二・三・八基収七八号)とし、この方法の支払も認めている。

を支払うことを義務づけるにとどまるものと解され、労働者に支払われる基本給や諸手当にあらかじめ含めることにより割増賃金を支払うという方法自体が直ちに同条に反するものではない。」と判示して、固定残業代による支払を有効と認めている(第二小法廷平二九・七・七判決)。

### 固定残業代の有効要件は

前記の「指針」では、固定残業代に「計算方法(固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数(以下「固定残業時間」という。))及び金額を明らかにするものに限る」、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること。」とされている。しかし、最高裁は固定残業代の支払いの有効要件とし、「労働契約における基本給等の定めにつき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができる必要がある」と判示し、上記割増賃金に当たる部分の金額が労基法三七条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回る場合は、使用者がその差額を労働者に支払う義務を負うというべきである。(前掲判決、ほか多数)とし、割増賃金の額が下回った場合には追加払いする旨の明示は要件とはせず、労基法上の使用者が追加分を支払うことは当然の義務との立場をとっている。また、名称等にかかわらず、「労働契約上当該手当等が時間外労働の対価として支払われるものと認められるのであれば、その余の要件は有効性の判断を妨げない」として判示している(第一小法廷平三〇・七・一九判決)。

# 低成長時代の就業規則の

## 見直し・改訂のポイント

— 第一二二回 —



### 働き方改革推進法による

### 就業規則改正の実務(3)

弁護士 安西 愈

## 第二 新フレックスタイム

### △制の活用のために(一)

#### 一 フレックスタイム制とは

フレックスタイム制とは、一定の期間の総労働時間を定めておき、その期間中は労働者がその総労働時間の範囲内で各日の始業および終業の時刻を選択して(自分で決めて)働くという制度である。そうすることによって、労働者が自己の生活と業務との調和を図りながら、効率的に働くことを可能とする制度である。

自己の生活上の様々な要件と企業において指揮命令下において拘束される労働時間との調和を図り、自己責任において労働時間を効率的に配分して業務に集中して能率を上げて業務の処理ができるという、無駄な時間を排して生産性の向上を図ることができるという制度である。

子の育児、親等の介護やその他の私生活上の用務時間と業務上の

労働時間を自己の都合、自己の計画に合わせて、自己の選択により就業し、集中して能率的に業務が遂行できるという労働時間制度である。

#### 二 フレックスタイム制の導入要件

フレックスタイム制の導入要件は、就業規則その他これに準ずるもの(一〇人以下の就業規則の作成義務のない場合)により始業および終業の時刻を労働者の決定にゆだねることを規定し、次に、労使協定により、対象となる労働者の範囲、清算期間、清算期間中の総労働時間、標準となる一日の労働時間のほか、コアタイム(必ず勤務すべき時間)、フレキシブルタイム(自己の選択による就業時間)を設ける場合にはその開始および終業の時刻を労使協定することが必要である。

すなわち、労基法第三二条の三において次のように定められている。「使用者は就業規則その他これに準ずるものにより、その労働

者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねることとした労働者については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表とする者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第二号の清算期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三二条第一項の労働時間を超えない範囲において、同条の規定にかかわらず、一週間において同項の労働時間又は一日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

は、その時間帯の開始及び終了の時刻

#### 三 労働者がその選択により労働することができる時間帯に制限を設ける場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻

法第三二条の三第一項第二号の清算期間が一カ月を超えるものである場合にあっては、同項の協定(労働協約による場合を除き、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。)の有効期間の定め

#### 四 法第三二条の三第四項において準用する法第三二条の二第二項の規定による届出(注：フレックスタイムの労使協定)は、

様式第三号の三により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

#### 二 清算期間(その期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三二条第一項の労働時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、三カ月以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。)

一 一週間の改正で右の清算期間が三カ月以内の期間とされたことから、本条の第二項において「清算期間が一カ月を超えるものである場合における前項の規定の適用については、同項各号列記以外の部分中「労働時間を超えない」とあるのは「労働時間を超えず、かつ、当該清算期間をその開始の日以後一カ月ごとに区分した各期間の最後に一カ月未満の期間を生じたときは、当該期間(以下この項において同じ。)ごとに当該各期間を平均し一週間当たりの労働時間が五〇時間を超えない」と、「同項」とあるのは、同条第一

一項とする。」とした改正が行われた。

この改正部分は、要するに使用者は、清算期間が一カ月を超える場合においては、当該清算期間をその開始の日以後一カ月ごとに区分した各期間(最後に一カ月未満の期間を生じたときは当該期間)ごとに当該各期間を平均し一週間当たりの労働時間が五〇時間を超えない範囲内において労働させることができる。これは清算期間が最長三カ月になったことから特定の期間に長時間労働が集中しないための方策である。(別図1参照)

この一カ月単位の上限の時間は(五〇×当該期間の暦日数÷七)であり、一日当たり、法定労働時間+二時間程度の目安となっている。ところで、右の法令条文では全く、「フレックスタイム制」という用語は用いられていないが、それにもかかわらずフレックスタイム制の定めであるといわれているのは「その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねることとした労働者については」ということと、「清算期間」および「清算期間における総労働時間」という言葉であるからである。

この「清算」という用語が、労働時間の貸借清算を意味し、かつ、始・終業時刻を「労働者の決定にゆだねる」ということによって西欧諸国のいわゆる「フレックスタイム制」をあらわしているのである。

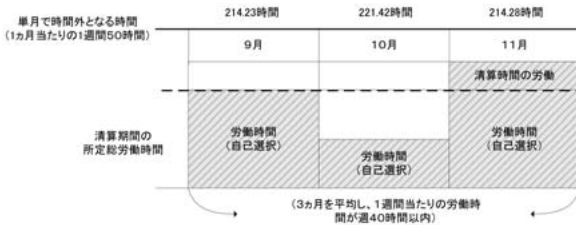
この第四号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものである。

#### 一 標準となる一日の労働時間

労働者が労働しなければならぬ時間帯を定める場合に

【図表1】

(1)清算期間の労働時間の区分 (改正フレックスタイム制の例)



(2)一日当たりの例



(注) コアタイム・フレキシブルタイムを設けるか否かは自由(設ける場合は開始・終了時刻の定め)

リハリのある働き方を一層可能にする制度である。そして、今回の改正では、同制度がより利用しやすいものとなるよう見直し、三カ月の清算期間とされたものである。そして、所定の総法定労働時間の範囲内で、自己の働く時間の自主決定によりメリハリをつけて働くことのできる労働時間の幅を大きくしたものである。これにより、三ヶ月の中での調整によって労働時間を短く

し、自己の自由に活用も可能となる」というのが立法理由である。  
**四 改正法による二つの時間外労働**  
 今回の改正法では、次の二つの時間外労働が生ずることになった。  
 第一は、清算期間の上限が、三ヶ月になったことから、その期間中の総労働時間も、長くなるため(例・三ヶ月、五二〇時間)、その三ヶ月の総労働時間を超える時間が時間外労働に該当する。この場合は、三ヶ月単位の清算期間ごとに時間外労働が発生する。したがって、その月のみで、みただけは時間外労働か否かは分からない。  
 第二は、このように選択時間の幅が大きくなったことから、ある月に偏った長時間労働が生ずる可能性がある。つまり、一カ月の最長時間を「清算期間が、一カ月を超える場合においては、当該清算期間をその開始の日以後一ヶ月ごとに区分した各期間(最後に一ヶ月未満の期間を生じたときは当該期間)ごとに当該各期間を平均し、一週間当たりの労働時間が五〇時間を超えない範囲内において労働させることができる。」として、一カ月の時間を規制することとし、この時間を超えた時間(例・三十一日の月であれば二二二時間二分五分)が、時間外労働となる。この場合には、一ヶ月当たりの制限時間を超えた月単位の時間外労働として、その月分の割増賃金となり、当該賃金支払日に支払うことになり、したがって、この二つの超過

時間については法定の割増賃金(労基法第三七条第一項)を支払わなければならない。  
 なお、第二の時間外労働時間は第一の時間外労働の算定にあたっては、三ヶ月単位の時間外労働時間の中にも含まれ、二重計算となるので、その時間分は控除しなければならない。したがって、三ヶ月目における、当該三ヶ月単位のフレックスタイム制の清算にあたっては、この一ヶ月単位で時間外労働になった時間を控除しなければならぬ。(図表2)(ただし、同法第三六条の協定による時間外労働や、同条第六項の個人単位の時間外労働といった時間外労働の規制の取扱いとは別であるので注意しなければならない。)

三 改正法による弾力化の拡大と歯止めとしての一ヶ月単位の労働時間の上限規制  
 「フレックスタイム制」というのは、ある日たくさん働いて、その次の日は少ししか働かないということを可能にするもので、それが一ヶ月以内の単位期間の場合であった。それが、今回の改正で三ヶ月となったことから、この場合には、ある月に沢山働いて、他の月に少なく働いても、三ヶ月の総労働時間と定められている時間を働いていけば、労働契約に基づく労働義務を果たしていることになるとを意味する。したがって、定められた清算期間の労働をしていけば、労務提供履行義務を果たしているの、例えある月には本来の所定労働時間の半分しか働いていなかったとしても、他の月に

それに相当する時間働けば、フレックスタイムの清算期間の単位とし総労働時間と定めた労働時間の労務を提供していることとなり、月給制の場合には、月単位の給与は完全に支払われることになる。また、例え標準時間より少なく働いたとしても全体で清算時間を働くなら、その月は全稼働したものとみなされ、他の月と同じ賃金を支払われる制度である。このため政府は、「例えば七月にバリバリ働いて八月は夏休みをとり、労働時間を短くして、子供と一緒に過ごす時間を長くすることもできる。」とか、「繁忙期に頑張った分閑散期には早く帰って趣味に没頭できる」といった生活と労働の調整による、「子育てや介護、自己啓発などさまざまな生活上のニーズと仕事の調和をはかりつつ、メリハリのある働き方を

また、清算期間が一カ月を超えるフレックスタイム制度をとっている場合に、転勤や退職などで当該フレックスタイムが三ヶ月より短くなったときは、労働させた期間が当該清算期間より短くなるので、その場合の労働者については、その

期間を平均し、週平均四〇時間を超えて労働させたときは、その超えた時間の労働について割増賃金を支払う(月給制では通常の賃金は支払っているので、二五%の割増のみ)必要がある。  
**五 時間外労働時間の発生する場合**  
 なお、図表2の清算期間を一ヶ月ごとに区分した各期間を平均して一週間当たり五〇時間を超えて労働させた時間については、清算期間の途中であっても、時間外労働としてその都度(一ヶ月毎に)対応賃金支払日に割増賃金を支払わなければならない。そして、当該時間が月六〇時間を超える場合は大企業の場合なら法第三七条第一項ただし書により五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。  
 また、清算期間を一ヶ月ごとに区分した各期間の最終の期間(三ヶ月の清算期間においては、三ヶ月目)においては、当該最終の期間を平均して一週間当たり五〇時間を超えて労働させた時間に加えて、当該清算期間における所定総労働時間から、当該清算期間中の実際の労働時間を控除した時間がその月の時間外労働時間として算定されるものである。

改正法は、このような複雑な面があるので、導入にあたり工夫を要する。

【図表2】

清算期間が1ヵ月を超える場合の取扱い

- 清算期間における総労働時間が法定労働時間の総枠を超えないこと(=清算期間全体の労働時間が、週平均40時間を超えないこと) ⇒ 超えた時間が時間外労働
- 1ヵ月ごとの労働時間が、週平均50時間を超えないこと ⇒ 超えた時間が時間外労働(ただし、①の時間外労働時間から控除)

# 事業だより

- ◆ 二月二日(一)月二十九日
- ◆ 二・二 ハードクレーン対応研修(ソニックシティ)
- ◆ 二・五 第二回働き方改革・働きがい向上委員会(ソニックシティ)
- ◆ 二・九 秋季西部地区協議会(日本光電工業(株) 総合技術開発センター)
- ◆ 二・二三 秋季南部地区協議会(株) 明治イノベーションセンター)
- ◆ 二・二七 トップセミナーデザインマネジメントDAY2(ソニックシティ)
- ◆ 二・一八 第三回働き方改革・働きがい向上委員会(ソニックシティ)
- ◆ 二・一九 第三回トップセミナー(ソニックシティ)
- ◆ 二・一九 新年会員懇談会(パレスホテル大宮)

## 告知版

- ★**第四回CSR委員会**  
日時 二月五日(水)一三時～一六時  
会場 埼玉県立入間わかさ高等特別支援学校  
内容 授業(専門教科他)の見学、施設見学、概要説明、意見交換、生徒との懇談
- ★**春季南部地区協議会**  
日時 二月一〇日(月)一三時三〇分～一八時  
会場 川口総合文化センターリリア  
内容 春季労使交渉に臨む経営側の基本姿勢、トップリーダーならではの思いの伝え方、影響力を与える話し方
- 講師 経団連事業サービス人事賞金センター長 平田 武氏  
代表取締役 佐藤 恵氏
- ★**春季西部地区協議会**  
日時 二月一二日(水)一三時三〇分～一八時三〇分  
会場 ウェスタ川越  
内容 春季労使交渉・協議に臨む経営側の基本姿勢の扱い方を変え目覚ましい成果を出すコーンテング
- 講師 経団連事業サービス人事賞金センター長 平田 武氏  
Learning and Performance 代

## 表取締役 加藤和宏氏

- ★**春季中部地区協議会**  
日時 二月一七日(月)一四時～一六時三〇分  
会場 ソニックシティ市民ホール四〇
- 内容 春季労使交渉・協議に臨む経営側の基本姿勢
- 講師 経団連事業サービス人事賞金センター長 平田 武氏
- ★**春季北部地区協議会**  
日時 二月一八日(火)一四時～一六時三〇分  
会場 マロウドイン熊谷
- 内容 春季労使交渉に臨む経営側の基本姿勢
- 講師 経団連事業サービス人事賞金センター長 平田 武氏
- ★**第七回トップセミナー**  
日時 二月二二日(金)一四時～一六時  
会場 ソニックシティ四〇四
- 内容 本業転換/既存事業に縛られた会社に未来はあるか
- 講師 早稲田大学ビジネススクール教授 山田英夫氏
- ★**第八回トップセミナー**  
日時 二月二七日(水)一四時～一六時  
会場 ソニックシティ四〇四
- 内容 ビジネス心理学/具体例で学ぶ顧客の心のかみ方、組織変革の促し方
- 講師 日本ビジネス心理学学会副会長 匠 栄一氏
- ★**第五回特別セミナー**  
日時 三月四日(水)一三時三〇分～一六時三〇分  
会場 ソニックシティ四〇一
- 内容 従業員のエンゲージメントを高め、働き方改革を実現する人事評価制度
- 講師 株式会社代表取締役社長 高橋恭介氏
- ★**第三回女性チャレンジフォーラム**  
日時 三月五日(木)九時三〇分～一六時四〇分  
会場 ソニックシティ四〇三・四〇四
- 内容 『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・キャリアアップを描いて、一歩踏み出すための「目標と行動計画」を策定する!
- 基調講演講師 (株)ベンチャーウィスクリブランドアンバサダー 吉川 由美氏

## ★シエトロ埼玉貿易情報センター開設記念特別セミナー

- 日時 三月二日(水)一四時～一六時三〇分  
会場 ソニックシティ四〇一・四〇二
- 内容 サービス産業の海外展開について
- 講師 ジエトロ理事 北川浩伸氏  
シエトロ埼玉情報センター所長 塩野達彦氏

## 会員の動き

- ◆ **〈新入会のご案内〉**  
  - ㈱井上運送  
代表取締役 井上 浩  
熊谷市太井一四八六一三  
電話〇四八―五二二―二九四五  
(資) 二千万円  
(従) 七二名  
運輸、倉庫業
  - ㈱HACCP総合研究所  
代表取締役 田原 信男  
川越市古谷本郷二六一〇―二七七  
電話〇八〇―四六三―四二二〇〇  
(資) 一千万円  
(従) 四名  
HACCP衛生管理コンサルタント
- ◆ **〈代表者変更〉**  
  - ㈱イハシ  
代表取締役社長 井橋 英蔵 (旧 井橋 吉二)  
(有) ウェイス  
代表取締役 垣入 絵里奈 (旧 津島 英知)  
浦和工業㈱  
代表取締役 小山 達也 (旧 小山 與四郎)  
㈱エフテック  
代表取締役社長 福田 祐一 (旧 最高顧問 福田 秋秀)  
MGM税理士法人  
代表社員 本塚 英之 (旧 本塚 雄一郎)  
大熊管材㈱  
代表取締役 大熊 康義 (旧 大熊 茂雄)  
関東グロコ㈱  
代表取締役 中田 司 (旧 土持 幹雄)  
(医) 顕正会蓮田病院  
理事長 前島 顕太郎 (旧 前島 静顕)  
㈱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 内田 正美 (旧 広川 正則)

## ㈱埼玉りそな銀行 さいたま営業部

- 部長 島田 丈太郎 (旧 加藤 弘)
- 代表取締役 三栄建設  
古田 正 (旧 松元 千壽子)
- ㈱芝浦電子  
代表取締役社長 葛西 晃 (旧 橋倉 宏行)
- ㈱シヨウワ 本社・埼玉工場  
工場長 美馬 紀之 (旧 川辺 喜市)
- 大東ガス㈱  
代表取締役社長 清水 宏之介 (旧 末富 啓道)
- 大同精密工業㈱  
代表取締役社長 秦野 敦臣 (旧 宮嶋 孝士)
- ㈱椿本チエイン 埼玉工場  
執行役員埼玉工場長 坪和 伸光 (旧 上席執行役員 宮地 正樹)
- トーサイアポ㈱  
代表取締役社長 柏原 哲郎 (旧 柏原 正昭)
- 中里建設㈱  
代表取締役社長 中里 一夫 (旧 中里 晁夫)
- 東日本積水工業㈱ 羽生事業所  
代表取締役社長 岩崎 恵二 (旧 大元 正信)
- ㈱フコク  
代表取締役会長兼社長 河本 太郎 (旧 河本 次郎)
- 富士ブレーキ工業㈱  
代表取締役 高橋 昭 (旧 秋山 武)
- ㈱保坂商店  
代表取締役 大井 貴博 (旧 大井 明)
- ㈱丸善 埼玉工場  
埼玉工場長 須賀 浩之 (旧 松本 勝利)
- 三井精機工業㈱  
代表取締役社長 加藤 欣一 (旧 奥田 哲司)
- ㈱ムーミン物語  
代表取締役社長 千田 高 (旧 渡邊 基樹)

## 〈社名変更〉

- ㈱サイホーホールディングス  
(旧 ㈱サイホー)
- ㈱デンソーワイパシステムズ  
(旧 日本ワイパブレッド(株))
- TOMOE(株)  
(旧 友栄塗装(株))
- マレリ(株)  
(旧 カルソニックカンセイ(株))

## 〈住所変更〉

- ㈱FMNACK5(エフエムナックファイブ)  
さいたま市大宮区錦町六八二―二丁 A C K 大宮11F
- (旧) さいたま市大宮区錦町六八二―二丁 A C K 大宮ビル11F)
- 首都圏リース(株)  
さいたま市大宮区桜木町二―二八七 大宮西口大栄ビル
- (旧) 千代田区神田美土代町九―一 M D 神田ビル)
- ㈱マイナビ 埼玉支社  
さいたま市大宮区桜木町一―七―五 ソニックシティビル22F
- (旧) さいたま市大宮区桜木町一―七―五 ソニックシティビル29F)
- 明成法務司法書士法人  
新座市東北二―三〇―一六 細田ビル4F  
(旧 渋谷区千駄ヶ谷三―一五―一六 ビルトップ5F)

**㈱向山工場**  
 代表取締役社長 向山 寧 (旧 向山 勝)  
 (医) 緑光会東松山病院 理事長 田巻 龍生 (旧 中島 ユリカ)

**〈住所変更〉**  
 さいたま市大宮区桜木町一―七―五 ソニックシティビル22F  
 (旧) さいたま市大宮区桜木町一―七―五 ソニックシティビル29F)  
 明成法務司法書士法人  
 新座市東北二―三〇―一六 細田ビル4F  
 (旧 渋谷区千駄ヶ谷三―一五―一六 ビルトップ5F)

**埼経協ニュース四一四号**  
 2020年1月7日発行  
 さいたま市大宮区桜木町一―七―五 ソニックシティビル九階  
 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 編集人

印刷所 望月印刷株式会社  
 さいたま市中央区阿弥五―八三六  
 電話(048)674-0100