

一般社団法人 埼玉県経営者協会会報



4・5

'20 月号

令和2年度定時総会

石井会長挨拶

会長の石井でございます。

新型コロナウイルス感染拡大に伴い、本年度総会のご挨拶は控えさせていただきますましたので、会員企業の皆様にお伝えしたいことを「埼経協ニュース」に掲載させていただきます。

さて、本日は会員の皆様におかれましては、コロナウイルス拡大への対応で極めて業務ご多忙中、このように大勢の方々にご出席を賜り、誠にありがとうございます。

経営学者のピータードラッカーは、我が県の誇りである洪沢栄一翁に対し、

「洪沢栄一の日本経済への最大の貢献は人材育成にある」とおっしゃっています。

洪沢翁は、半世紀にわたって無給の指南役として多くの実業家、官僚の相談に乗り指導するとともに、経済団体をつくり、組織的な教育訓練に携わり、多面に亘る学びの会を設け、人材育成に尽力され、その功績は、近代日本を支える多くの人材を輩出し、その後の持続的な日本経済の発展の礎を築いたと言われています。

そこで、企業経営にとって最重要課題である人材育成について、私が最近強く感じることを以下お話しさせていただきます。

「AIやビッグデータ、ロボットなどの活用が広がり、近い将来の第4次産業革命が訪れようとしているが、現状、我が国の企業はIT人材の育成が追いついてなく、このままでは、企業の永続的好循環のエンジン



ンとなるイノベーションや新たな価値創造の担い手が先細りになる。今や企業は人づくりの進め方を一新し、革新的な技術やビジネスモデルを生み出せるイノベーション型人材の育成に取り組み必要がある。」

最近の我が国の経済団体の指針やマスキの論調をまとめるとこのようになりませんが、イノベーション型人材の育成には、単なる新技術・新知識の習得だけではなく、その根底には人の考え方・行動面の変革が不可欠と考えます。

こうした視点から、IT企業の経

営・人材育成の経験等を踏まえ、今後、育成すべき人材像について、以下3点、私見を述べさせていただきます。

まずは、失敗を恐れず果敢にチャレンジする人材の育成です。

IQに代表される「認知能力」は10歳前後で伸びが止まると言われていますが、チャレンジ精神や我慢強さなどの「非認知能力」には成長の限界はありません。世界的に有名な米国ペリー・プレスクール・プロジェクトによる研究成果でも、「認知能力」の高い人材よりも「非認知能力」の高い人材の方が社会に貢献する確率は高いとの研究成果が出ています。

まずは、失敗を積極的に奨励する教育風土を確立し、「面白そう」を口癖に「やってみよう」を行動癖にする」ことから始め、失敗を恐れずにチャレンジできる人材を育成していただきたいと思っています。

2番目は、放任教育ではなく「放牧教育」の推進です。昨年、ノーベル化学賞を受賞した吉野彰氏が会見で、「研究者は役に立たない研究を一所懸命やってほしい。目的があつてするのはなく好きな研究をする。そのほとんどが無駄になるが、無駄をやらないとんでもないものは出てこない」と語っています。

まさに京都大学、旭化成と放牧教育の中で育った吉野氏独特の発言だと思えます。現在は効率性を追求される経済社会にありますが、事細かく指示・管理するのではなく、かつ任せっぱなしでもなく、任せてみて、少し距離を置いて見守り、必要なら

きに必要部分だけ適切な指導を行うという「放牧教育」が人材育成上不可欠であると思えます。

その結果、自立的な自己実現意識の高まりや有能な個性の結実が図られることになると確信します。しかしながら、そのためには、組織としての寛容さや許容が前提となりますので、実際の運営はなかなか難しいと思えますが、これからの時代を踏まえると一考に値するテーマではないかと考えます。

3番目は、H型人材の育成です。様々な情報や知識を身につけることは極めて重要なことですが、ネットの普及拡大などにより情報爆発の時代と言われるように、情報量が無限に増大しています。こうした時代に必要なものとして「トランザクティブ・メモリー（対人交流的記憶など）と訳されますが、理解しやすい日本語訳はありません」があります。トランザクティブ・メモリーは米国の社会心理学者ダニエル・ウエグナーが提唱した組織学習に関する概念で、組織全体で膨大な情報を共有することより、例えば、〇〇さんは××の技術に詳しいなど、「誰が何を知っているか」の情報を組織（個々）で共有し、活用することの重要性を説いたものです。

そのために必要な人材として「H型」人材育成、すなわち、「H」の横棒の「-」により人と人をつなげる能力が重要性であると言われていきます。

これからの多様性が求められる時代では、好奇心を持って自分とは異なる領域にいる方々とも積極的にコミュニケーションをとり、その知識

を引き出し・活用する能力が求められます。

ネット社会に生きる今の社員は、真のコミュニケーション能力に乏しいと言われていますが、部門、会社の枠を超えて、人と人をつなげる様々な社内外の機会を意識して作り、多様な結びつきのネットワークを好む「H型」人材の育成に取り組んでいただきたいと考えます。

人材確保が増々厳しくなる環境下においては、自社の社員の潜在能力を顕在化させ、経営者が標榜する組織の未来像を実現する重要な担い手に育成していくことが、より一層求

められていくものと考えます。最後に、僭越ながら、洪沢栄一翁の2つの名言をご紹介します。

「人はすべて自主独立すべきである。自立の精神は人への思いやりと共に人生の根本をなすものである」

「世の人が元気をなくしており、社会の発展を停滞させている。今までの延長線で地道に生きることより、さらに大きな希望を持って挑戦することが重要である」

結びに、会員の皆様方のご健勝をご祈念申し上げ、私のご挨拶とさせていただきます。

# 令和2年度事業計画・収支 予算等、満場一致で承認

## 令和元年度 第二回理事会・幹事会を開催

三月十一日(水)十四時三〇分よりパレスホテル大宮にて理事会・幹事会が同時開催されました。

当日は、理事十九名、監事二名、常任幹事・幹事十一名が出席し開催され、事務局より四議案について説明が行われ、審議の結果、すべての議案とも満場一致で承認・可決されました。その後、報告事項について事務局より説明が行われました。

議案・報告事項は次の通り。

- 一、令和2年度事業計画
- 二、令和2年度収支予算

- 三、常勤理事の令和2年度報酬額について
  - 四、通常会費請求方式の変更について
- (報告事項)
- 一、事務局報告

### 会長ご挨拶

本日は、コロナウイルス拡大に伴う対応で大変ご多忙の中、理事会・幹事会にご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。さて、9年前の今日、3月11日は、



理事会・幹事会挨拶 石井進会長

あの東日本大震災が発生した日ですが、その記憶をご出席の皆さんと思い起こす意味で、本日は企業の危機管理について、個人的な体験を踏まえご紹介させていただきます。

昨年、東日本大震災により800人が犠牲となった宮城県南三陸町で、震災を風化させないために活動されている語り部の方のお話をお聞きしてきました。

その中で、2点印象に残ったことをお伝えします。

1点目は、「有事においては、マニュアルやルールを超えた、自らの判断や行動が重要である」ことです。

その事例を紹介しますと、南三陸町のある事業所は、防犯上の理由により、その場を離れることが許されず、マニュアル通り事業所の屋上に避難した結果、不幸にも犠牲となっていました。一方で、ある小学校は女子教員のとっさの判断により、避難所の指定のない高台の裏山に生徒を避難させ被災を免れたとのこと



理事会・幹事会

です。

「マニュアルや避難所が我々の命を救ってくれるわけではなく、最後は、生き抜くために自分自身が勇氣をもって判断と行動をすることである」と強く感じたところで。

2点目は、「平時から危機意識を持って訓練を行うことの重要性」です。

南三陸町の犠牲者の70%は、海岸から2km以上離れたところにお住いの方であったとのこと。南三陸町は過去に何度も津波の被害にさらされてきましたので、海岸沿いの住民には高い危機意識があり、日ごろから継続的に訓練を行ってきました。

一方、海岸から離れたところの住民は、経験的な安全神話から避難訓練も積極的に行わないなどや危機意識に欠け、結果として、自宅に留まって逃げ遅れたり、避難場所が適所でなく、犠牲となった方が多かったとのこと。

## 目次

○ 令和2年度定時総会会長挨拶	一
○ 令和元年度第二回理事会・幹事会開催	二
○ 埼玉大学研究者との出会いの広場	六
○ ものづくり大学へようこそ	七
○ 改正法対策セミナー	八
○ 第八回トップセミナー	八
○ 令和元年度働く女性応援講座	八
○ 事業だより	九
○ 告知版、会員の動き	九
○ 低成長時代の就業規則の見直し・改訂のポイント	十
○ ワンポイント労働法	十二
○ 埼玉県からのお知らせ十三	十三
○ 経団連・新型コロナウイルス対策に関する緊急提言	十五

企業も同様で、常日頃から危機意識を社内でも共有し、いざという時には、マニュアルやルールを超えた状況に応じた判断や行動ができるように準備しておくことが重要であると思えます。

そのためには、様々なリスクを想定した、より実践的な訓練を行い、その過程で見えてきた自社や自身の危機管理能力の弱点に気付き修正していくことで、有事での実効性の高い事業継続への判断や行動が可能



となると思っています。

一昨年亡くなられた、初代内閣安全保障室長の佐々淳行さんが、「危機管理の基本は、悲観的に準備し、楽観的に対処することである」とおっしゃっています。

新型コロナウイルスが拡大し、危機管理能力が問われていますが、この言葉を肝に銘じておこうと思っています。

## 1号案 第1議

### 事業環境と基本方針

労働力人口の急速な減少、デジタル技術の進展、地政学的リスクなど、企業を取り巻く経営環境は大きく変わりつつある。折しも日本経済は、アベノミクスの下で緩やかながら安定成長を続けてきたが、米中貿易摩擦などを背景とする世界経済の減速を受け、足元の企業業績にはらつきがみられ、5G需要増の電子部品等の一部の業界を除き、先行きの不透明感が広まりつつある。また、新型コロナウイルスによる日本経済・世界経済への悪化も懸念される。

このような中で、わが国が持続的な成長を続けるためには、AIやIoTをはじめとする最先端のデジタル技術を活用したイノベーション創出力を格段に強化しながら、産業や経済の構造をより強靱で競争力の高いものへと進化させていかなければならない。

また、経営環境が変化する中で、働き方改革を一層推進し、労働生産性

さて、本日は、新型コロナウイルス拡大に伴い、理事会・幹事会を同時開催とし、令和2年度の事業計画取次予算などご審議のみを実施させていただきますので、ご理解いただきますようお願い申し上げます。

結びに当たり、厳しい局面が続きますが、皆様方のご健勝をご祈念申し上げます。私のご挨拶とさせていただきます。以上

# 令和2年度事業計画

を向上させていくことが企業にとって大きな課題となっており、その鍵を握るのが、働き手のエンゲージメントである。エンゲージメントとは、働き手にとって組織目標の達成と自らの成長の方向が一致し、仕事へのやりがい・働きたいを感じる中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を表す概念と考えられ、ダイバーシティ経営の推進、能力やニーズに対応した人事・賃金制度の構築、RPAやAIなどのテクノロジーの活用などの施策を通じてエンゲージメントを高めることが重要である。

他方、雇用・労働分野においては、まず働き方改革関連法関連では、時間外労働の上限規制は本年4月1日からは中小企業にも適用される。時間外労働と休日労働を合算した労働時間の管理や、月45時間を超えた場合の健康確保措置の実施・記録の保存など、これまでにない内容であり、準備の済んでいない中小企業は早急に対応する必要がある。

その他、パワーハラスメントの予

防・解決に向けた取り組みを推進するための労働施策総合推進法の改正さらには70歳までの就業機会の確保に向けた高齢者雇用安定法の改正も予定されるなど、企業経営の取り組みべき課題は山積している。

一方、本会の財務状況に目を転じれば、今後の受託事業収入等の減少も十分に想定されることから、会員の増強を通じた安定した財務基盤構築が喫緊の課題である。

以上の視点を踏まえ、令和2年度事業については、持続可能な経営基盤構築の観点から会員増強を最重点課題として取り組むとともに、講演会・講習会等については、会員企業

の様々な経営課題解決の一助となることを目指し、トップセミナーのみならず、管理者・実務担当者を対象とするセミナーも極力無料開催を目指していきたい。また、東京2020パラリンピックの観戦を含め、関連イベントにも積極的に対応していきたい。

## 事業活動の骨子

1. 持続可能な経営基盤の構築と効果的・効率的な業務運営の推進  
会員増強や経費削減等を通じて、持続可能な経営基盤を構築していくとともに、より効果的・効率的な事業活動を推進する。
2. 雇用・労働分野に関する法改正関連情報の周知と働き方改革・働きがい向上委員会の活性化  
企業が対応すべき改正項目の周知徹底に引き続き取り組むとともに、多様な人材が生き生きと働ける職場づくりに有益な情報の提供に努める。
3. 東京2020パラリンピックへ

## の積極支援

東京2020パラリンピックの観戦にとどまらず、関連イベントにも積極的に支援する。

## 4. 産学官連携の強化

県経済の持続的発展には、企業のグローバル化への対応強化とイノベーション実現へ向けた不断の取り組みが不可欠であり、これらをサポートすべく、会員企業同士の情報交換機会の充実と産業界と県・国の機関や埼玉大学・ものづくり大学など教育界との連携強化に取り組む。

## 5. コーディネーター機能・情報提供機能の強化・拡充

企業の取り組みべき課題がますます高度化しつつあることを踏まえ、これらの課題解決に資するために、埼玉県、国、各種研究機関等との連携を強化し、コーディネーター機能・各種情報提供機能を発揮していく。

## 6. 会員・経済界のニーズの集約とその実現

会員として県内経済界が直面する諸課題についての意見・ニーズについては、地区協議会等を通じ収集・集約しその解決に努める。

## 7. 産業教育への支援強化

埼玉県地方産業教育審議会等、各種審議会・委員会への積極的な参画、教職員・高校生向けの研修への講師派遣、さらには科学の甲子園やキャリア教育実践アワードなど、埼玉県教育委員会の産業教育への支援強化を図る。また、さいたま市教育委員会との連携強化を推進する。

## 8. 障害者雇用の推進

発達障害者雇用促進セミナー、障害者雇用促進セミナー、特別支援学校、障害者雇用施設の視察等を通じて、引き続き障害者雇用の推進する。

## 9. 提言活動の展開

知事と経済人との懇談会などを始め、多種多様な県・国の機関等の公設委員会等を通じ、提言や意見陳述に努めていく。

## 3号案 第3議

### 常勤理事の 令和2年度報酬額について

常勤理事報酬規程第4条2項の規定に基づき、専務理事の令和2年度の報酬額を以下の通りとする。

令和2年度報酬額  
1,020万円  
(前年度と同額)

## 4号案 第4議

### 通常会費請求方式の 変更について

令和2年度より通常会費請求方式を以下の通りに変更する。

1. 会費規定第3条  
〔現状〕  
会費は年2期とし、4月、10月に各6カ月分を前納する。但し年1回または4回に前納することができる。

# 令和2年度事業活動計画

※太字部分が令和2年度の主な変更点

## 点

### I 主要会議等

#### 1. 主要会議の開催

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

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

- (1) トップセミナー
- (2) 特別セミナー

LG B Tセミナーなど

(3) 東京2020パラリンピックへの積極支援(経済6団体)

- ・ 4/11～12の「100日前イベント・ボッチャ交流会に運営スタッフとして参加
- ・ 9/1に「パラリンピック応援ツアー」実施

#### (4) その他

### 3. 研究会・委員会・地区協議会の開催

- (1) 研究会・委員会・企業経営に関する重要性・必要性等を踏まえ随時開催
- (2) 地区協議会の開催(4地区春季・秋季各2回)

(1) 企業戦略研究会

(2) 産業教育委員会

(3) グローバル委員会

(4) S D G s委員会 C S R委員会を改称

- (5) 少子高齢化対策研究会
- (6) ウーマノミクス推進委員会
- (7) 働く女性応援講座
- (8) 人事労務委員会
- (9) 働き方改革働きがい向上委員会

・ 地域フォーラム

・ loniコーピング

(10) 地域社会問題委員会

(11) 農業ビジネス研究会

(12) 介護ビジネス研究会

(13) 地区協議会(4地区×2回)

(14) 地区協議会幹事会(4地区)

4. 産学連携事業の推進

- (1) 埼玉大学イノベーション研究センター
- (2) 埼玉大学特別公開講座
- (3) 埼玉大学産学官連携推進協議会
- (4) 埼玉大学研究開発フォーラム
- (5) ものつくり大学特別公開講座
- (6) ものつくり大学地域連絡協議会
- (7) 本庄早稲田国際リサーチパーク

研究会 研究推進機構連携拠点推進委員会

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

6. 県関連

- (1) 知事との政策懇談会
- (2) 県産業労働部首脳との懇談会
- (3) 埼玉県公労使会議
- (4) 労働委員会
- (5) 各部署の各種審議会・委員会
- (6) 教育局関連

① キャリア教育支援宣言企業・埼玉県キャリア教育実践アワード

② 新任校長研修等研修への講師派遣

③ 男女が共に活躍するためのキャリア意識向上プロジェクトへの講師派遣

④ 教員・生徒向け研修への講師派遣

⑤ 埼玉県地方産業教育審議会委員

⑥ 産業教育フューア運営委員ほか各種委員

⑦ 四者面談会

⑧ 科学の甲子園埼玉県大会への積極的支援

※科学の甲子園全国大会が令和2年度から「つくば市」で開催されることから、埼玉県大会のみの支援に変更

(7) 長期派遣研修受入

① 埼玉県教育委員会職員1名

② 知事部局職員1名

(8) さいたま市づくり広域連合関連

① リーダーシッププログラムでの講演

② 研修生受入

(9) その他

7. さいたま市教育委員会関係

(1) さいたま市立大宮国際中等教育学校運営に関する支援策の検討

(2) 教員研修への講師派遣

(3) その他

8. 関東経済産業局関連

(1) 情報交換会

9. 関東財務局関連

(1) さいたま地域活性化サロン

(2) 情報交換会

10. 埼玉労働局関連

(1) 埼玉地方労働委員会

(2) 埼玉最低賃金審議会

(3) 埼玉特定最低賃金審議会

(4) 埼玉県公労使会議

(5) 埼玉県雇用保険審査参与

(6) 埼玉県労働者災害補償保険参与

(7) 労働者派遣事業適正運営協力員

(8) その他委員会

11. 連合埼玉関連

(1) 地域活性化フォーラム

(2) 意見交換会

12. 埼玉大学講義

(1) 理工学研究科学生への講義

II 埼玉県大学生インターンシップ推進事業

1. 県内企業応援インターンシップ事業の推進

(1) マッチングサイトの運用

(2) 通年でのインターンシップ受付

(3) 県内企業応援インターンシップ事業「大学と県内企業をつなぐ場のセミナー」と「学生と県内企業をつなぐマッチング会」をそれぞれ年2回開催する

(4) 県内高校・特別支援学校の生徒受入

III 海外視察

1. 社会経済視察団等

(1) 第40回海外社会経済視察団(米国のシリコンバレー等を観る(7/25/7/10))

IV 教育啓発活動

1. 講演会、講習会等

右記の他、企業経営の必要性・重要性等を踏まえ適宜開催

(1) 労働法実務講座

(2) 労働時間に関する法改正、同一労働同一賃金に関する法改正に関するセミナー

(3) 労働問題実務対応講座

(4) 新入社員研修・フォローアップ研修

(5) 年末調整実務セミナー

(6) 人事労務に関する税務セミナー

(7) 決算書読み方・使い方セミナー

2. 通常会費請求書・通常会費領収書・振込依頼書・振込通知書を印刷した4連式の専用振込用紙を送付して納入を依頼している。

なお、上記専用振込用紙を使用し、埼玉りそな銀行・武蔵野銀行より振込む場合の振込手数料は無手数料扱いになる。

【令和2年度より】

1. 会費規定第3条

会費は年1期とし、4月に12カ月分を前納する。但し年2回に前納することができる。

2. 4連式の専用振込用紙を廃止し、通常会費請求書を送付して納入を依頼する。

なお、4連式の専用振込用紙廃止に伴い、埼玉りそな銀行・武蔵野銀行から振込む場合も振込手数料が必要になる。

【変更理由】

1. 通常会費の請求を年2回から年1回に減らすことで、事務処理の効率化を図り、働き方改革推進に繋げる。
2. 銀行窓口での振込よりインターネットバンキング等による振込が企業の主流になっていること。
3. 振込手数料引き上げ等の動きが広がっていること。

依頼する。

なお、4連式の専用振込用紙廃止に伴い、埼玉りそな銀行・武蔵野銀行から振込む場合も振込手数料が必要になる。

通常会費の請求を年2回から年1回に減らすことで、事務処理の効率化を図り、働き方改革推進に繋げる。

銀行窓口での振込よりインターネットバンキング等による振込が企業の主流になっていること。

振込手数料引き上げ等の動きが広がっていること。

- (8) 衛生管理者受験対策講座
- (9) 安全管理者選任時研修
- 2. 女性チャレンジフォーラム
- (1) 第4回女性チャレンジフォーラム
- 3. 通信講座
- V 一般対策活動
  - 1. 文化・体育
    - (1) 会員親睦ゴルフ大会
- VI 県との共同事業
  - 1. 知事部局・教育局等の研修への民間講師派遣
- VII 調査活動
  - 1. 賃金関係
    - (1) 春季賃金交渉
    - (2) 年収引き上げ率調査
  - 2. 労働情報
    - (1) 春季賃金交渉結果
    - (2) 労働経済一般の情報
  - 3. 企業経営動向調査→中止
 

一定の役割を果たしたので中止ただし時宜を得た特別調査はタイムリーに実施
  - 4. GPTWの「埼玉県における働きがいのある会社調査」参加への積極的な情宣
  - 5. その他
    - (1) 緊急テーマについての特別調査
- VIII 広報活動
  - 1. 会報の発行
    - (1) 埼経協ニュース
    - 2. 会員名簿の発行
    - 3. 埼玉県経営者協会の案内
    - 4. 参考図書、資料の発行
      - (1) 安西愈著・当会編「管理監督者のための採用から退職までの法
- IX 協力サービス活動
  - 1. 労務相談
  - 2. 講師の派遣斡旋、弁護士など資格者の紹介等
  - 3. 人材の紹介
  - 4. 参考図書、資料の紹介、斡旋等
  - 5. 各種情報の提供
  - 6. 行政並びに関係団体の事業への協力
- X 組織活動
  - 1. 未入会企業の入会促進
 

今年度の最重要テーマとして会員の皆様のご協力の下、積極的に推進
- XI 連絡活動
  - 1. 日本経団連との連携強化情報交換
  - 2. 関東ブロック並びに他県経協との連絡提携、情報交換
  - 3. 公設委員会使用者側委員の推薦と連絡、情報交換
  - 4. 他経済団体並びに労働団体との連絡、情報交換
  - 5. 報道機関との連絡、情報交換
- 律実務「平成29年改定版販売
- (2) 労務関係実務資料、情報
- 5. 日本経団連発行図書、資料の紹介、普及
- (1) 経営・人事・労務関係図書、資料
- (2) 経営労働政策特別委員会報告
- (3) その他の資料、情報

## 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

## 相続・事業承継のご相談は、 埼玉りそなへ

埼玉りそな銀行は、  
信託銀行にもなりました。



詳しくはこちら



# 全国ネットの人材情報で、 出向・移籍等の支援！

お気軽にご相談ください

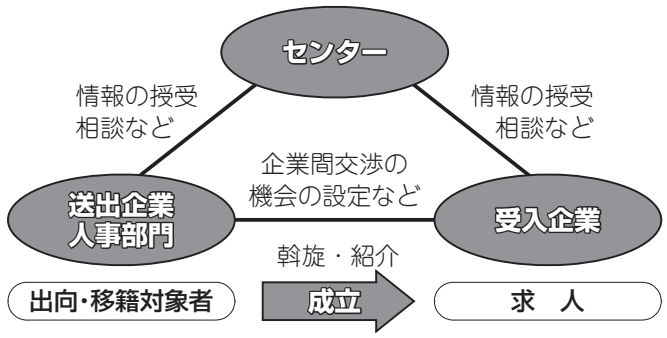
企業間の人材マッチングをサポートしています。

**信頼と安心**


経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

**無料**

情報の提供、相談、あっせん費用はかかりません。



●お問い合わせ  
**埼玉 事務所** ☎048-642-1121 (土・日・祝日休)  
<http://www.sangyokoyo.or.jp/>

出向・移籍の専門機関  公益財団法人 産業雇用安定センター



# 埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ  
第118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

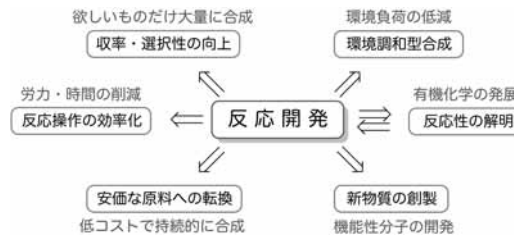
## 研究の内容 産業への展開



### ケイ素やアルミニウムを利用する有機合成反応の開発

大学院理工学研究科 物質科学部門 物質機能領域 三浦 勝清 教授

有機合成化学は、繊維、樹脂、医薬品、染料、接着剤など、私たちの生活に役立つ様々なものを生み出してきた学問です。その研究には、新しい物性や機能を持った有機分子を設計・合成する研究と、有機合成を行う上で必要不可欠な反応を開発する研究があります。私たちの研究室では、後者の反応開発の研究を行っています。この研究分野は、日本人ノーベル賞受賞者である野依先生、根岸先生、鈴木先生を輩出した、日本が得意とする分野です。私たちが反応開発に当たって特に重視していることは、ケイ素やアルミニウムなどの地球上に豊富にある元素を利用することです。しかし、ケイ素やアルミニウムの単体そのものを使うのではなく、それらの炭素化合物である有機ケイ素や有機アルミニウムを反応剤として使います。有機ケイ素は比較的安定で取り扱いが容易である反面、反応性が低く、反応に利用するためには触媒や添加剤を工夫する必要があります。一方、有機アルミニウムは空気中で自然発火するほど不安定ですが、窒素あるいはアルゴン中で溶液として扱うことで、その高い反応性を利用できます。これらの反応剤の特長を活かして、炭素-炭素間や炭素-異元素間を効率的につなぐことができる新奇反応を開発して



ます。有機合成に限らず、ものづくりには常に、欲しいものだけたくさん、労力や時間をかけずに、手に入れやすい原料から安く、環境に配慮しながらつくりたいという課題があり、反応開発はこれらの課題を解決する上で極めて重要です。また、反応開発は反応剤や触媒などの反応性を明らかにし、有機化学の発展を促すとともに、得られた知見を次の開発に活かすこともできます。さらに、反応開発の過程では、興味深い物性や機能を持った化合物が得られることもあります。これまで、数多くの反応開発により合成技術が向上し、様々な有用化合物が生み出されてきたように、これからも、反応開発は科学技術の発展に必要不可欠です。

豊富な資源を有効利用する持続可能で効率的な有機合成法の開発  
 新奇反応の開発に基づく新規有機分子材料の創製

#### 学歴・略歴

三浦 勝清  
 (みうら かつきよ)  
 1993年 京都大学大学院工学研究科工業化学専攻博士後期課程修了、工学博士  
 筑波大学化学系助手、講師、准教授を経て、2008年より現職。1998年、米国カリフォルニア工科大学博士研究員(文部省在外研究員)。2018年より埼玉大学科学分析支援センター長。



### 地域衰退に関する研究

大学院人文社会科学研究科 経済学研究領域 宮崎 雅人 准教授

私はこれまで地方自治体の決算データを用いるなどして、地方税、地方交付税、国庫支出金、地方債といった地方財政制度の分析を行い、日本における政府間財政関係の特徴を明らかにしてきました(関心のある方は、宮崎雅人(2018)『自治体行動の政治経済学』慶應義塾大学出版会をご覧ください)。

最近是新書執筆のため、地域衰退の研究を行っています。

日本の地域は、人口減少、少子高齢化、産業の衰退によって、かなり厳しい現実に直面しています。

#### 人口減少率上位10自治体 (1998年→2018年)

市町村名	98年人口	減少率
奈良県川上村	2,878	-49.0
北海道夕張市	16,392	-49.0
北海道利尻町	4,105	-48.8
群馬県南牧村	3,733	-48.2
北海道歌志内市	6,461	-47.3
奈良県東吉野村	3,427	-46.5
宮城県女川町	12,277	-45.9
奈良県上北山村	961	-45.9
山梨県早川町	1,978	-44.8
高知県大豊町	6,895	-44.6

国は「地方消滅」を煽りつつ、問題を解決しようと5年ほど前から「地方創生」を推進していますが、短期間で衰退を食い止めるどころまでには至っていません。

かつて地域に雇用を生み出してきた製造業、リゾート、土木事業は、

1990年代の終わりから2000年代にかけて、多くの地域で雇用を生み出すことが難しくなっていました。もちろん地域にはそれぞれの歴史や産業があり、衰退の原因も多様ですが、こうした地域における基盤産業(域外へ生産物を移出し、域外から所得を得る産業)の衰退は、地域衰退の要因となっています。さらに、1960年代から70年代にかけて農林業や鉱業といった基盤産業が衰退した地域で、産業の交代が起こらなかったところは、特に著しい人口減少と高齢化が見られます。

他方で、高齢化率の高まりによって、年金や医療といった社会保障給付が医療・介護を中心とした産業構造を地域に作り出しています。しかし、特に規模の小さい市町村では、これらの産業は域外から所得を得る基盤産業になることはなく、地域内の高齢者の需要で成り立つ非基盤産業となっています。したがって、短期的には雇用を作り出せませんが、人口減少によって一定の需要規模がなくなってしまうと、サービス供給が行われなくなり、産業そのものが成り立たなくなってしまうでしょう。10~15年後には多くの地域でそうしたことが起こるでしょう。その時に備えるための仕組みが問われています。

今年刊行される新書では、産業と地域の関係について議論しており、基盤産業衰退後の地域の分析や地域における再生可能エネルギーによる新産業創出について、私の考えを示しています。

#### 学歴・略歴

宮崎 雅人  
 (みやざき まさと)  
 埼玉大学大学院人文社会科学研究科(経済系)准教授  
 慶應義塾大学大学院博士課程単位取得退学。博士(経済学)。田園調布学園大学人間福祉学部専任講師、埼玉大学経済学部専任講師を経て、現職。専門は財政学、地方財政論。

# 「ものづくり大学」へようこそ

連載  
第99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



## CFRTP（炭素繊維強化熱可塑性樹脂）のさらなる活用に向けて

総合機械学科 荒木 邦成 教授

近年、炭素繊維を活用した複合材料の進歩が目覚ましく、すでに航空機や自動車の部品に採用が進められています。炭素繊維で強化することにより、高剛性と軽量化を両立できることから、省エネ・CO<sub>2</sub>排出量削減の切り札として活用が期待されています。特に、炭素繊維を熱可塑性樹脂で含浸させたプリプレグシート：CFRTP (Carbon Fiber Reinforced Thermo Plastics) は、熱成形で加工ができるため、量産品への適用が研究されています。本学では、プラスチック射出成形機や材料評価装置を保有しているため、スクリーンプレスメーカー（榎本機工株式会社）と共同でCFRTPを用いた複合材料の研究を推進しています。2019年度には、扇風機の羽根部分を成形するため、プレスの金型を設計し、マシニングセンターを利用して金型を製作し、成形実験を行いました。この成果は、2020年1月にさいたまスーパーアリーナで開催された「彩の国ビジネスアリーナ2020」に成形品と金型を展示しました。（図1）



図1 羽根成形品

また、CFRTPは、プリヒートしたシートをロボットで高速搬送して

金型にセットする必要があります。このロボットティーチングも、共同研究先に40日のインターシップ実習を受入れて頂き、開発のお手伝いをさせて頂きました。

こちらは、2019年7月に東京ビックサイトで開催されたMF-TOKYO2019の実演に参加させて頂き貴重な経験ができました。（図2）



図2 MF-TOKYO2019 展示ブースにて

引き続き、CFRTPに関し、量産適用の拡大が図れる研究に取り組んでいきたい所存です。

デジタル時代において、モノからコトへの転換が必要だと言われますが、社会の基幹を支えるものづくりの技術とそれを支える人材育成は、いつの時代でも必要不可欠であり、産学連携や共創活動を活用し、継続的に発展させていくことが重要だと考えます。今後も産学・地域連携における共同研究や開発の支援を行い、微力ながらも多くの企業の皆様に貢献したいと考えております。ご遠慮なく気軽にお声をかけていただければ幸いです。

荒木 邦成（あらかき くになり）教授 博士（工学） 東京理科大学理工学部機械工学科卒業、富山県立大学大学院博士後期課程修了。株式会社日立製作所、日立アプライアンス株式会社主管技師長を経て2018年3月より現職。真空断熱材・CFRTPの加工プロセスの研究、リサイクルプラスチック素材の用途開発、IoTを活用した生産システムと人協働ロボット活用による生産性向上の研究に取り組む。（連絡先：araki@iot.ac.jp/048-564-3845）



## ものづくりを通じた「Design for the other 90%」

建設学科 今井 弘 教授

昨年4月に建設学科に着任しました今井です。本学では主に設計、製図の授業を担当しています。これまで1993年から25年間、NGOやJICAにて、アフリカ、中東、アジア諸国の紛争地や自然災害の被災地での緊急支援から復興支援に携わってきました。

これまでの活動を通して、「Design for the other 90%」という、世界の10%を占めるにすぎない最も豊かな顧客向けではなく、世の中の「本当のニーズに応えるデザイン」をする言葉を強く意識しています。

紛争地での緊急支援用に開発した「バルーンシェルター」は、収容人数が50人であるにもかかわらず、本体梱包サイズは、1㎡とコンパクトで60kgと軽量のため、携帯性に優れています。後に日本国内での自然災害時のシェルターとして、全国で備蓄されるようになり、新潟県中越地



開発した緊急用大型シェルター「バルーンシェルター」アフガニスタン避難民キャンプにて 2002年

震時に避難所として約400人の人々が2週間寝泊まりし、2016年熊本地震でも使用されました。

また途上国で地震被害が甚大になる一因として「ノンエンジニアド建設」と呼ばれる住民自身によって建設され、技術者が関与していない建設形態が挙げられます。2006年からつくばの建築研究所や防災科学技術研究所で、組積造の耐震性向上に向けた研究開発に取り組み、現地でも入手可能で安価なチキンメッシュや蛇籠を用いた開発したジャケッティング構法は、インドネシアやネパールの復興住宅に取り入れられています。

このように建築という「ものづくり」を通して、“Wants”で



溢れる世の中から、真の“Needs”を見つけ、それに対する解決策を学生の皆と共に考えています。例えば、災害時の使用を前提とした身近で安価な材料を用いた簡単に設営可能な「セルフビルドのシェルター」や、人的被害軽減に向けた耐震工法などを一緒に創れたらと思います。

今井 弘（いまい ひろし）教授 博士（工学）一級建築士。アトリエ設計事務所勤務後、青年海外協力隊、NGO、JIC、建築研究所、防災科学技術研究所などで国際協力に従事。2019年よりものづくり大学に着任、現在に至る。日本建築学会 海外組積造耐震性検討小委員会委員など。専門分野：建築設計、組積造耐震化など（連絡先：h\_imai@iot.ac.jp/048-564-3850）



# 改正法対策セミナー（同一労働同一賃金・ハラスメント防止）を開催

二月二十六日(水)、改正法対策セミナー（同一労働同一賃金・ハラスメント防止）を埼玉労働局と本会の共催で、ソニックスティビル四階市民ホールにて開催し、五五名にご参加いただきました。

講演は、厚生労働省雇用環境・均等局 雇用機会均等課ハラスメント防止対策室 課長補佐 粟山僚子 氏より、「ハラスメント防止対策の法制化等について」と題してご講演いただきました。



講演する粟山僚子氏



講演の様子

続いて、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」と題して、

説明Ⅰでは、パートタイム・有期雇用労働法の対応について、埼玉労働局雇用環境・均等室 雇用均等指導員 杉村 俊一 氏に、説明Ⅱでは、労働者派遣法の対応について、埼玉労働局職業安定部需給調整事業課 需給調整事業係長 西野入 啓孝 氏にご説明いただきました。

## ◇講演の概要

- ・ 女性活躍の現状
- ・ ハラスメントの現状
- ・ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の概要
- ・ 職場におけるパワーハラスメントの防止のための指針の策定



説明する杉村俊一氏



説明する西野入啓孝氏

改正女性活躍推進法の施行に向けて

- ・ 女性活躍推進、ハラスメント防止対策
- ・ 職場におけるハラスメント関係指針

◇説明Ⅰの概要

- ・ パートタイム・有期雇用労働法のポイント（不合理な待遇差の禁止、労働者に対する待遇に関する

## 第八回トップセミナー

### 「『ビジネス心理学』～具体例で学ぶ顧客の心のつかみ方、組織変革の促し方～」を開催

二月二十七日(木)、「ビジネス心理学」～具体例で学ぶ顧客の心のつ



講演する匠英一氏



講演の様子

説明義務の強化、行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続の整備)

- ・ パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書

## ◇説明Ⅱの概要

- ・ 労働者派遣法の改正点
- ・ 不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル

かみ方、組織変革の促し方」と題して、日本ビジネス心理学会副会長 匠 英一 氏をお招きし、ご講演いただきました。

当日はソニックスティビル四階

市民ホールにて開催し、十四名にご参加いただきました。

## ◇講演の概要

- ・ 認識するとはどういうことか
- ・ 問題を解決するための二つのタイプ
- ・ ギャップ型問題（比較する現状の上限とのギャップから発見する問題 営業目標、改善目標など）
- ・ 仮説型問題（仮説的な設定で、意図的に試行する形ではじめてわかる可能性問題 新規の商品企画など）
- ・ 理念とは何か（理念）の心理学的な整理)
- ・ 理念経営の全体像
- ・ 心理学による診断法
- ・ 今なぜ「ビジネス心理」なのか
- ・ 目的志向と行動志向について
- ・ 目的志向で心の達成を目指す

## 埼玉県女性キャリアセンターと共催

### 令和元年度働く女性応援講座

#### 「チームビルディング」開催

十月五日(土)、With you さいたまにおいて、キャリアコンサルタントの河崎理恵子氏を講師としてお招きし、働く女性応援講座「チームビルディング」を開催しました。

今回の講座は、職場のメンバーと円滑に仕事を進めるため、メンバーの強みを活かしていくためのリーダーの関わり方の習得を目的

として、十二名にご参加いただきました。

#### 「対人コミュニケーション力向上」開催

十月十一日(金)、With you さいたまにおいて、キャリアコンサルタントの河崎理恵子氏を講師としてお招きし、働く女性応援講座「対人コミュニケーション力向上」を開催しました。

今回の講座は、自分自身の行動



傾向について認識を深め、効率よく仕事を進めるためのコミュニケーションスキルを体験的に学ぶことを目的として行い、二十三名にご参加いただきました。

### 「信頼関係を築くアクティブリスニング」開催

十月十八日(金)、With you さいたまにおいて、キャリアコンサルタントの河崎理恵子氏を講師としてお招きし、働く女性応援講座「信頼関係を築くアクティブリスニング」を開催しました。

今回の講座は、他者と信頼関係を築き、相手から本音を引き出すコミュニケーションの取り方について学ぶことを目的として行い、二十三名にご参加いただきました。

※以下、十一月以降開催の講座は、同様の内容につき詳細は省略する。「これからのわたしのキャリア」自分らしさを発揮して仕事に生かす」開催

開催日：十一月一日(金)  
講師：小出真由美氏  
参加者：八名

### 「相手に伝わる話し方」開催

開催日：十一月八日(金)  
講師：能勢みゆき氏  
参加者：十五名

「アサーティブ・コミュニケーション」開催

開催日：十一月十六日(土)  
講師：河崎理恵子氏  
参加者：二二名

「自分らしいリーダーシップを磨く」開催

開催日：十一月二十八日(木)  
講師：早川優子氏  
参加者：一〇名

### 「効率的な仕事の進め方」開催

開催日：十二月四日(水)  
講師：能勢みゆき氏  
参加者：一八名

### 「メンタルヘルス・マネジメント」開催

開催日：十二月十一日(水)  
講師：喜多朋子氏  
参加者：二九名

### 「チーム力を高めるコミュニケーション術」開催

開催日：十二月十八日(水)  
講師：早川優子氏  
参加者：二二名

### 「対人コミュニケーション力向上」開催

開催日：一月二四日(金)  
講師：河崎理恵子氏  
参加者：十六名

### 「タイムマネジメント」私の働き方革命」開催

開催日：二月十三日(木)  
講師：喜多朋子氏  
参加者：二〇名

### 「女性リーダー養成」開催

開催日：二月十九日(水)  
講師：早川優子氏  
参加者：十二名

### 「信頼関係を築くアクティブリスニング」開催

開催日：二月二七日(木)  
講師：河崎理恵子氏  
参加者：五名

## 事業だより

◆五・一三 令和二年度定時総会(パレスホテル大宮)

## 告知版

★第三回トップセミナー

日時 六月一五日(月)一三時三〇分～一六時三〇分  
会場 ソニックシティ四〇一・四〇二

内容 介護離職を考える集い  
埼玉県経営者協会・日本経済調査協議会合同シンポジウム

助言者 NPO法人高齢社会をよくする女性の会理事  
長 樋口恵子氏

★働き方改革・働きがい向上委員会「loniミーティング2DAYSセミナー」

DAY 1  
日時 六月二二日(月)一三時三〇分～一六時三〇分  
会場 ソニックシティ四〇三・四〇四

内容 圧倒的組織力向上がみられる企業が導入しているのは、loniミーティングです！基礎行動をたっぷりと時間をかけて体得しましょう

講師 ビジネスコーチ(株)パートナーエグゼクティブコーチ 加地照子氏

★働き方改革・働きがい向上委員会「loniミーティング2DAYSセミナー」

DAY 2

日時 七月一四日(火)一三時三〇分～一六時三〇分  
会場 ソニックシティ九〇六

内容 圧倒的組織力向上がみられる企業が導入しているのは、loniミーティングです！実践行動をたっぷりと時間をかけて体得しましょう

講師 ビジネスコーチ(株)パートナーエグゼクティブコーチ 加地照子氏

## 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―五三三―二九四五  
(資) 二千万円  
(従) 七二名  
運輸・倉庫業

エムエス観光バス(株)  
代表取締役 藤倉 省一  
川越市石原町二―二一三  
電話〇四九―二二六―三三八三  
(資) 九千九百万円  
(従) 三〇名  
旅客運送事業

兼松エレクトロニクス(株)  
代表取締役社長 渡辺 亮  
東京都中央区京橋二―一三  
電話〇三―五二五〇―一六八〇  
(資) 九十億三千二百二十五万円

(従) 三二〇名  
IT機器の販売、構築、運用サービス、保守  
クリンテック東京(株)  
代表取締役 江藤 真吾  
越谷市大道四七八  
電話〇四八―九七七―一〇一一  
(資) 一千万円  
(従) 二八名  
ディスプレイ排水処理設置業、メンテナンス業

大都鉄工(株)  
代表取締役社長 川村 昌弘  
加須市北下新井四―一―一  
電話〇四八―〇七二―二二八四  
(資) 四千万円  
(従) 二八名  
鉄骨建築金物工事業

(株)宝建材  
取締役会長 菅谷 貞男  
川口市峯八七五―一  
電話〇四八―二九四―九九九  
(資) 四千万円  
(従) 三四名  
住宅資材販売卸

(株)ティー・アイ・シー  
代表取締役社長 小河原 清治  
越谷市南越谷一―一六―一  
三日本生命越谷ビル  
電話〇四八―九八九―二二一一  
(資) 一億一〇〇百万円  
(従) 一三〇名  
ソフトウェア開発

代表取締役社長 永嶋 幸男  
春日部市柏壁二―八―一四  
電話〇四八―七五二―二六二三五  
(資) 一千万円  
(従) 二四名  
米穀業、精白米の製造販売

浜千ミナト(株)  
代表取締役社長 松本 彰男  
川口市東本郷八―一―三  
電話〇四八―二八二―七二八二  
(資) 四千五百万円  
(従) 二三名  
食品包装機械製造業

浜野電設(株)  
代表取締役 浜野 信雄  
さいたま市北区別所沼五―一九  
電話〇四八―六六八―二一〇一  
(資) 二千万円  
(従) 五〇名  
電気工事業

富士ヒューマンテック(株)  
取締役社長 嶋田 昌美  
さいたま市浦和区北浦和四―一五―一五北浦和大栄ビル三階  
電話〇四八―八一五―八七五〇  
(資) 五千万円  
(従) 二〇名  
人材サービス業

代表取締役社長 村上 洋(旧 川端 敦)

代表取締役社長 村上 洋(旧 川端 敦)

代表取締役社長 村上 洋(旧 川端 敦)

代表取締役社長 村上 洋(旧 川端 敦)

# 低成長時代の就業規則の

## 見直し・改訂のポイント

— 第一二三回 —

### 働き方改革推進法による

#### 就業規則改正の実務(4)

弁護士 安西 愈



## 第二 新フレックスタイム制

### △制の活用のために(一)

#### 六 新フレックスタイム制の実施要件は

フレックスタイム制の導入実施要件は、①就業規則その他これに準ずるもの(準ずるものは一〇人以下の就業規則の作成義務のない事業場)により、始業および終業の時刻をその労働者の決定にゆだねることを規定し、次に、②労使協定により、⑦対象となる労働者の範囲、④清算期間(改正法により三ヶ月以内の期間とすることが認められた)、⑤清算期間中の総労働時間、⑥標準となる一日の労働時間のほか、⑧コアタイム(必ず勤務すべき時間)や、⑨フレキシブルタイム(自己の選択による勤務時間)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をすることが必要である。この

要件を充足する場合には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四〇時間の労働時間を超えない範囲内において、一週間において法定の四〇時間、一日八時間という法定時間を超えて、労働させることができ

る制度である。ただし、改正法で、開始から一ヶ月ごとに区分した各期間において、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こととの制限が加わった。

そして、フレックスタイムの清算期間が、一ヶ月を超える制度として導入する場合には、所轄労働基準監督署長に届出が必要であり、これに違反した場合には罰則が科されることになっている。ただし、清算期間が一ヶ月以内とするときは、従来どおり届出は不要である。すなわち、要件としては次のとおりである。

清算期間が1ヶ月を超えるフレックスタイム制(最長3ヶ月以内)の導入には、この3点の要件が必要である。

- ①就業規則等への規定化
- ②労使協定で所定の事項を定めること
- + ③労使協定の所轄労働基準監督署長へ届出(清算期間が1ヶ月を超える場合)

所轄労働基準長への届出の際には、労使協定届(様式第3号の3)に、労使協定の写しを添付して届け出る必要がある。

なお、今回改正においては、従来問題となっていた一ヶ月の所定労働日数が、完全週休二日制の事業場であってもフレックスタイム制を導入した場合には、一日八時間相当の労働の場合で適法な労働であるにもかかわらず、曜日の巡りによって、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てしまう場合があった。すなわち月間所定労働時間が二三日となる月では「一日八時間×二三

日＝一八四時間」となり、適法に労働できるにもかかわらず、「清算期間中の労働時間を平均し一週間当たりの労働時間」という要件によれば「四〇時間÷七×三十一＝一七七・一時間」となり、一日八時間で二三日の労働という適法な労働であっても、労働時間の違反となるという奇妙なことになっていた点を、法改正で是正し、「一週間の所定労働日数が五日の労働者について「労使が書面で協定(労使協定)することによって、「清算期間内の所定労働日数×八時間」を清算期間の労働時間の限度とすることが可能となるように改正し修正された。

#### 七 就業規則による定めがなぜ必要か

より労働者に周知するものとされている。ところで、なぜ、就業規則でこれを定める必要があるかという点である。それは、第一に、本来労基法八九条一号で始業・終業時刻を就業規則で定めるべき義務があるとされているため、法律上フレックスタイム制では、これを労働者の自由に委ねる、いわば始・終業時刻の定めを守らなくてもよいという制度であるため、始業・終業時刻の拘束と遵守義務を解除する必要があるということである。

フレックスタイムの導入要件の第一は、「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委ねることとした労働者」である。すなわち、常時使用する労働者が一〇人以上の事業場については、就業規則の作成義務があるので、必ず就業規則でその旨の定めをする必要がある。常時使用する労働者が一〇人未満の事業場においては、就業規則に準ずる文書で定めをすれば足りるが、この文書については、労基法施行規則一二条に

があるのが原則であるところを、逆に債務者である労働者の指定に委ねることになるからである。また、職場の就業秩序とも関係があるのでフレックスタイム制を実施する以上は、このような意義を有する始業および終業の時刻について労働者の自主的決定が担保されていることが必要であることから、就業規則その他これに準ずるものにおいてこの点を明確にさせ、労働者が始業および終業の時刻を自主的に決定できる制度であること、を明らかにする必要があることを明確にしたものである。



この場合、始業および終業の時刻の両方を労働者の決定に委ねる必要があり、始業時刻または終業時刻の一方についてのみ労働者の決定に委ねるのではこの法定要件を充足しない。「なお、法第八九条は、就業規則で始業及び終業の時刻を定めることと規定しているが、フレックスタイム制を採用する場合には、就業規則において、始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねる旨の定めをすれば同条の要件を満たすものであること。その場合、コアタイム（労働者が労働しなければならぬ時間帯）、フレックスタイム（労働者がその選択により労働することができる時間帯）も始業及び終業の時刻に関する事項であるので、それらを設ける場合には、就業規則においても規定するべきものであること。」（昭六三・一・一 基発一〇号、平一一・三・三一 基発一六八号）とされている。

労働者およびその他の事項につき労使協定で定めをした場合に、はじめてフレックスタイム制が適法に実施できるが、その労使協定の効力は、清算期間を平均して一週間あたりの労働時間が一週間の法定労働時間を超えない限り、ある週において一週間の法定労働時間を超えても、ある日において八時間を超えても、労基法違反とはならない、というだけのものであり、労基法上は免罰的な効力しか有しない。

そこで、労使協定だけでは、労働者にフレックス勤務を命じたり、たとえば、労働者に清算期間における総労働時間に達するだけの労働契約上の労働を義務づけるといふことはできないので、それを義務づけるためには労働契約の内容となる就業規則にそれを定めることが必要なのである。

つまり、労働義務や使用者の業務命令といった労働契約上の民事的な効力として、労働契約の内容となる就業規則において、フレックスタイム制に基づく就業の義務と労働者側におけるこのような就業の利益という面（労働契約法第七條）で、就業規則に定める必要性があるのである。

すなわち、就業規則に始業および終業の時刻を労働者の自主的決定に委ねる旨定め、対象となる労働者およびその他の事項につき労使協定で定めをした場合に、はじめてフレックスタイム制が適法に実施できるが、その労使協定の効力は、清算期間を平均して一週間あたりの労働時間が一週間の法定労働時間を超えない限り、ある週において一週間の法定労働時間を超えても、ある日において八時間を超えても、労基法違反とはならない、というだけのものであり、労基法上は免罰的な効力しか有しない。

◎フレックスタイム制の就業規則の規定例（一般的な例）  
（フレックスタイム制）  
第〇〇条 従業員の過半数を代表する者との書面による協定（注）一カ月を超える清算期間を設ける場合には「所轄労基署長に届け出た場合」を加える。）によりフレックスタイム制を適用することとした従業員は、始・終業時刻については、第〇〇条第〇項に定める始・終業時刻の規定を適用せず、当該労使協定に定めるところにより当該従業員が自主的に決定するものとする。

次に、フレックスタイム制では、その期間中の各日の全時間についてすべて労働者の選択した時間に委ねる場合と、労働者が必ずその時間帯には出勤して勤務しなければならないとするコアタイムを設ける場合がある。また、全時間をフレキシブルタイムとする場合であっても、その勤務による時間帯に制限を設ける場合もある。

フレックスタイムの一日の労働時間開始及び終業の時刻として、中の広い時間帯を職場ないし施設の秩序やセキュリティ管理の関係から設ける場合もある。この場合

も一種の始業・終業の時刻とも解されるので就業規則で定める必要がある。

◎就業規則の規定例（コアタイム・フレキシブルタイムのある場合）  
（フレックスタイム制）  
第〇〇条 始業及び終業の時刻については、フレックスタイム制の適用従業員には、当該従業員の自主的決定に委ねるものとする。ただし、始業につき労働者の自主的決定に委ねる時間帯（フレキシブルタイム）は、午前七時から午前一〇時まで、終業につき労働者の自主的決定に委ねる時間帯は、午後三時から午後九時までの間とする。

2 労働時間に関し、午前一〇時から午後三時までの間（休憩時間を除く）については、必ず出勤のうえ（コアタイム）所定の勤務に従事しなければならない。

フレックスタイム制の場合、一日の勤務時間帯のうち必ず勤務しなければならない時間を設定せず、すべて始・終業時刻を労働者の自主的決定に委ねる旨定めた全面的なフレキシブルタイムとすることも可能である。しかし、何時に出勤し、何時に退勤しても可能としても二四時間どの時間からの労働

時間でもよいとすることは施設管理や就業秩序上問題となるので、この場合でも自主的な就業の可能な勤務時間帯の定めは必要である。つまり、全て二四時間労働者の自由勤務にすることは、企業規律、就業秩序、セキュリティ管理といった面から好ましくないといえる。そこで、次のような規定例が考えられる。

◎就業規則の規定例（全面的なフレキシブルタイムの場合）  
（フレックスタイム制）  
第〇〇条 フレックスタイム制の適用労働者については、第〇〇条の始・終業時刻は適用せず労働者の自由に選択した時間（フレキシブルタイム）によって勤務するものとする。ただし、選択勤務の時刻は特別な事情のない限り、午前六時から午後十二時までの間とする。「勤務間インターバル制」を設けた場合にはその調整時間をフレックスタイムとしての自主選択による勤務の要件とすることも可能である。）

九 休憩時間もフレックスにしてよいか  
労基法三二条の三は、フレックスタイム制の要件として始・終業時刻についてのみ「その労働者の決定にゆだねることとした労働

者」と定めており、「休憩時間」については、フレックスタイム制にし、労働者の自主的決定に委ねることとはしていない。

そこで、フレックスタイム制適用労働者についても、休憩時間の労基法の規定は、一般労働者と同じように適用されることとなり、厚生労働省当局は、フレックスタイム制を採用した場合における労基法上の休憩の与え方および就業規則における規定のしかたについては「労働基準法の規定どおりに与えなければならない。一せい休憩が必要な場合には、コアタイム中に休憩時間を定めるよう指導すること。

一せい休憩が必要な事業において、休憩時間をとる時間帯を労働者にゆだねる場合には、各日の休憩時間の長さを定め、それをとる時間帯は労働者にゆだねる旨記載しておけばよい。」(昭和三三・三四基発一五〇号)としている。しかし、同通達のように一せい休憩を一般的なフレックスタイム制の者にも必ず与える必要があるとすれば、必ずコアタイムを設ける必要が生ずるが、コアタイムを設けるか否かは法律上も任意事項(規則一二条の三第二号)とされているにもかかわらず、一せい休憩のためにのみコアタイムを設けなければならないと解するのは問

題である。

そこで、平成一一年四月一日施行の法改正によって労使協定による一せい休憩の適用除外制度(届出不要)が定められたので、「フレックスタイム制の適用労働者は、各日六〇分の範囲内において労働時間の途中で休憩時間をとること」と等といった労使の書面協定による定めをしておけばよい。なお、労働時間の長さについても法律に反しない限りは自主選択なので、労働者の当日の労働時間が六時間未満の場合は休憩時間は不要となり、六時間を超え八時間未満の場合は四五分、八時間を超える場合は一時間といったことが法律上の

規定である。そこでこの規定と同じ定めを労使協定の中で行い、労働者が自主的に当日の選択時間と併せてとるようにしておくことも差し支えない。その結果として、休憩時間の長さの方もいわばフレックスタイム式になることは、上記の平成一一年四月一日施行の法改正によって休憩の自由利用を担保するための手段として一斉付与を法律上一律に義務づける必要が低下していることから、労使の自立的な話し合いの上、職場の事情に応じた労使協定を締結することにより、一せい休憩の適用除外性が明らかとなった。

## 事業主のみなさまへ

### 労働保険の年度更新手続き並びに一般拠出金の申告・納付について

(令和2年6月1日～7月10日)

労働保険(労災保険・雇用保険)の令和元年度確定保険料と令和2年度概算保険料及び石綿健康被害救済法の一般拠出金の申告・納付手続を行っていたく時期となりました。

申告書・納付書は5月末に発送する予定です。同封の記入例(申告書等の記入方法)を参考に作成のうえ、7月10日までに提出してください。

詳しくは、コールセンターまたは埼玉労働局労働保険徴収課にお尋ねください。

コールセンターの開設期間は5月29日～7月14日になります。

- ・コールセンター TEL 0120-560-710
- ・埼玉労働局労働保険徴収課 TEL 048-600-6203

## 賃金請求の時効改正の影響

弁護士 安西 愈

賃金請求の時効は当面三年に

改正民法が今年四月一日から施行されるのにあわせて、労基法第一一五条の時効が改正されて「賃金の請求権はこれを行使することができる時から」、「当分の間三年」とされた。改正された条文上は「五年」とされているが、附則で当分の間三年とされているもので、「政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要な措置を講ずるとされている。これは、民法改正により、いわゆる飲食代や旅館代などの短期消滅時効制度が廃止され、これを「債権等の消滅時効」として統一し、①債権者が権利を行使することができることを知った時(主観的起算点)から五年間行使しないとき、②権利を行使することができる時(客観的起算点)から十年間行使しないとき、民法一六六条。と改正されたことから、労基法の賃金請求権の時効についても従来二年のままではないか問題となり検討の必要が生じた。

しかし、賃金は全企業に共通する債権で、長期間にわたり大量かつ月々定期的に発生するもので、一般債権と比べて特殊性が高く、労働時間管理の在り方、賃金コストなどの問題もあって、労使の意見の対立があった中で

改正である。

割増賃金が二倍となる付加金も改正

一般債権の消滅時効と異なり賃金請求権は、毎月の賃金支払日を起算日(翌日から)とするもので、今回の改正で時効が一年間延長され三年になるとともに、労基法第一一四条の「付加金」の制度も改正され、その請求も「三年以内」と延長された。付加金とは休業手当や、割増賃金などについては、訴訟を受けた裁判所が、規定に違反して「賃金を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払い金のほか、これと同一額の付加金の支払いを命ずることができ。」とされている制度である。これは、裁判所の裁量判断によりその要否、金額等を定めて命ぜられるものである。そこで、残業代の未払については、その金額が過去三年分となっただけではなく付加金として同額が命ぜられると六年分の支払を要するという多額に昇ることもあり、対象者・金額が多いと経営上重大な問題となりうる。残業代の支払請求の訴え等は増加しており、平成三〇年は、労働審判事件三六三〇件の約半数、労働関係通常民事訴訟六二八八件の約半数が、残業代請求事件といわれている。

退職者の請求の遅延利息は年利一六・四%

さらに労働者が退職してから裁判所に対し在職中の割増賃金不払い等を訴えた場合には、賃確法第六条により、当該退職の日の翌日から支払をする日までの期間について、利息制限法の限度利率と同じ年利一四・六%(日歩四銭)の遅延利息が命ぜられることもあり得る。





コバトン

# 埼玉県からのお知らせ

## 令和2年度産業労働部 主要施策

本県を取り巻く経済環境は、生産年齢人口の減少やAI・IoTの進展、グローバル化に加えて、突発的な通商問題や感染症の世界的流行などにより、大きく変動している。

令和2年度予算では、県内中小・小規模事業者が経済環境の変動に対応し、持続的な発展を図れるよう、産業・労働の両分野において各種施策を展開する。

産業分野では、県内事業者の諸課題に対して、きめ細やかな支援を実施するプッシュ型の中小企業支援、デジタルデータやデザインを生かした新製品開発の支援などに取り組む。

また、引き続き先端産業創造プロジェクトやジェトロ埼玉による海外ビジネスの展開支援を推進し、稼働力の強化に努めていく。

労働分野では、就職氷河期世代など幅広い世代の就業機会の拡大

に取り組むほか、中小企業の人材確保を支援し、労働力不足などに対応していく。

また、人生100年時代におけるシニアの活躍支援や埼玉版ウーマノミクスプロジェクトの更なる推進により、多彩な人材が活躍できる場を広げていく。

これらの取組をしっかりと進めることで、県内経済の活性化及び発展につなげる。

### 主な新規事業及び重点施策

#### 1 幅広い世代の就業機会の拡大と労働環境の改善

就職氷河期世代など幅広い世代の就業機会を拡大し、中小企業の人材確保を支援するとともに、労働環境の改善を図り人材の定着を支援する。

●ハローワーク浦和・就業支援サテライトで幅広い世代の就職を支援  
●企業人材サポートデスク(さいたま市、川越市)により企業の人材確保を支援

●就職氷河期世代の正社員化支援と受入企業に対する支援を一体的に実施  
●働き方改革に先進的に取り組んでいる企業経営者による事例発表や経営者同士の交流会を開催

○担当課 県雇用労働課、県産業人材育成課、県ウーマノミクス課  
2 人生100年時代のシニア活躍支援

人生100年時代を見据え、「働くシニア応援プロジェクト」によ

り、企業におけるシニアの働く場を拡大するとともにシニアの就業を支援する。

●現役世代をシニアライフ案内士に養成し、退職後に向けて意識を啓発

●シニア活躍推進宣言企業の認定や生涯現役実践助成金により企業の取組を支援

●セカンドキャリアセンターの川越会場の相談日増と伊奈会場新設により支援を強化

○担当課 県シニア活躍推進課  
3 埼玉版ウーマノミクスプロジェクトの更なる推進

女性が生かした就業を支援する。●「多様な働き方実践企業」の基準を見直し、働きやすい職場環境づくりを推進

●テレワークの導入や長時間労働の是正支援など企業の働き方改革を促進  
●男性の育児休業や育児休暇の取得を推進する「男性育児休業等推進宣言企業」を募集し、男性育休取得の気運を醸成

●女性管理職向け研修と女性経営者や管理職等による講演・交流会を開催  
●女性のキャリアアップをワンストップで支援するための庁内推進会議を設置

○担当課 県ウーマノミクス課

#### 4 障害者の就労支援

障害者雇用総合サポートセンターで企業における障害者の雇用と離職防止の取組を支援する。

●障害者雇用開拓員により障害者雇用率未達成企業への働き掛けを実施

●企業に対する具体的な雇用の提案やジョブコーチによる定着支援等を実施

●事業協同組合との連携などにより雇用の進みにくい小規模な企業を支援

○担当課 県雇用労働課  
5 新たな産業の育成と企業誘致の推進

①先端産業創造プロジェクトの推進  
今後成長が見込まれる先端産業分野において実用化、製品化、事業化を一貫して支援することにより、先端産業の育成と県内集積を促進する。

●社会課題の解決に向けたオープンイノベーションを支援  
●地域エネルギーマネジメントシステム事業への参入を支援

●簡易で安価なボードコンピュータを活用し製造業のAI・IoT化を支援  
○担当課 県先端産業課

②農大跡地等の活用の推進  
農大跡地を中心に先端産業・次世代産業などの成長産業を集積して経済の好循環をもたらすとともに、AI・IoTなどを活用して

超スマート社会を実現する。

●農大跡地の活用に向けた土地区画整理事業を推進  
●近未来技術の開発を支援する実証フィールドの整備等を実施

●AI・IoTの活用を促進するほか、AI・IoT人材を育成

○担当課 県先端産業課、県企業立地課  
③企業誘致の推進

県内産業の振興、雇用の創出や税収の確保につなげるため、充実した高速道路網、多彩な産業集積など本県の優位性を生かした企業誘致活動を展開する。

●企業誘致活動を展開するとともに立地企業へのフォローアップを実施

●企業間取引データ等を活用し、今後の重点誘致ターゲットを分析  
●産業立地促進助成金により立地企業を支援

○担当課 県企業立地課  
6 県内経済を支える中小企業の支援

①プッシュ型の中小企業支援  
県産業振興公社のコーディネーター等が積極的に企業を訪問し、商工団体と連携して県内中小企業の課題に対しきめ細やかな支援を実施する。

●外国人人材活用など企業の重点課題の解決を支援  
●中小企業の成約率向上と販路開拓を目的とした取引マッチングを支援

●知的財産を活用した経営の普及

と実践を支援

○担当課 県産業支援課

### ②新製品開発力の強化

県内基盤産業の新技術開発や新製品開発、高付加価値化の支援を行うことにより、ものづくり力を強化する。

●デジタルデータによるものづくりの開発体制の充実と技術の普及啓発を実施

●デザインを生かした独自性のあ  
る新商品開発を支援

●環境改善や地域資源の活用等に  
資する新技術・新製品開発に助  
成

○担当課 県産業支援課

### ③渋沢栄一創業プロジェクトの推 進

渋沢栄一翁の理念を受け継ぐ起  
業家や起業希望者、ベンチャー企業  
を支援することにより、新産業の創  
出や地域経済の活性化を促進する。

●ベンチャー企業等の成長促進の  
ために伴走型の支援を実施

●マッチング等の機会創出のため  
「(仮称) 渋沢栄一起業家サロ  
ン」を検討

○担当課 県産業支援課

### ④県内企業の海外ビジネス展開支 援

海外でビジネスを展開する県内  
企業を支援するとともに、新たに  
海外市場を目指す県内企業のすそ  
野を広げ、本県経済の持続的な成  
長を促進する。

●県内企業の海外進出ニーズを調  
査し、ハラル市場など新たな

市場開拓を支援

●ジェトロと連携し先端産業分野  
製品や食品等の海外販路を開拓

●ジェトロとの役割分担を踏まえ  
海外サポート拠点を運営

○担当課 県企業立地課

### 7 商業・サービス産業の育成

地域と連携して持続的に活動で  
きる商店街づくりを支援するほか、  
市場拡大が見込まれる県内スポー  
ツの産業化を支援する。

●商店街に専門家を派遣し、にぎ  
わいの創出や空き店舗の利活用  
などを支援

●実践型ワークショップにより商  
店街の人材を育成

●県内スポーツ産業の実態やサー  
ビス創出に向けた調査を行い、  
支援策を検討

○担当課 県商業・サービス産業  
支援課

### 8 観光の振興

オリンピック・パラリンピック  
の開催や渋沢栄一翁が大河ドラマ  
の主人公となることなどを好機と  
捉え、本県ならではの観光資源を  
活用した幅広い誘客を実施する。

●企業版ふるさと納税を活用して  
広く寄附を募り、渋沢栄一翁ゆ  
かりの場所などを軸とした広域  
観光を促進

●eスポーツイベントなどを生か  
した観光振興を推進

●オリンピック・パラリンピック  
を契機として外国人観光客を誘  
致

○担当課 県観光課

○各取組の問い合わせ先  
県各担当課

048-824-2111

(代表)

## 彩の国卓越技能アドバ イザー制度を御活用く ださい

県では次代の担い手となる若年  
技能者の育成支援のため、現代の  
名工(厚生労働大臣表彰)受賞者  
を事業所などに派遣する事業を行  
っています。

・一つの道を極めた方の体験談を  
聞きたい

・ものづくりのコツなどの話を聞  
きたい

・技能競技大会出場に向けてアド  
バイスがほしい

・ものづくり体験教室に教えに来  
てほしい など

実施内容は講話が基本となりま  
すが、技術指導等も相談に応じま  
す。

派遣費用は無料です。材料を必  
要とする指導等を御希望の際は、  
材料費等を御負担いただく場合が  
あります。

まずは御相談ください。  
お問い合わせ先  
県産業人材育成課  
(048-830-4602)

## オーダーメイド型 技能講習のお知らせ

県では、中小企業等を対象に、  
社員のスキルアップのためのオー

ダーメイド型技能講習を実施して  
います。

新入社員教育、各種検定受検対  
策、ベテラン社員のさらなる技能  
向上などに是非御活用ください。

○講習分野 旋盤などの機械加工、  
溶接、CAD、ITスキル、介  
護スキル、業務改善など様々な  
分野の講習が可能です。まずは  
お気軽に御相談ください。

○定員 3人以上(最大人数は講  
習によって異なります。)

○実施場所 県立高等技術専門  
校・職業能力開発センター  
(企業等へ講師を派遣することも  
できます。)

○講習時間等 1講習当たり12〜  
30時間(年間20日間まで)

企業の要望に応じた実施日や時  
間の設定が可能です。

○受講料 1人当たり2,000  
円〜(講習時間等により異なり  
ます。テキスト代は別途負担。  
また、企業等で講習を実施する  
場合は、機材・材料などを御用  
意いただきます。)

○問い合わせ先  
県産業人材育成課  
(048-830-4598)

## 子育て・介護・病気治療 と仕事の両立支援アドバ イザーを派遣します

県では、県内の企業で働く社員  
の皆様が仕事と生活の両立に悩ん  
だ時、離職せずに仕事を継続して  
いくための支援をする企業の取組

を後押ししています。

社会保険労務士の資格を持つ相  
談員が埼玉県内の企業に出向き、  
職場環境を整備する上でのアドバ  
イサーや社員向けのセミナーを行  
います。

また、「仕事と生活の両立支援  
相談窓口」を設置し、電話やホー  
ムページから御相談を受け付け相  
談員がお答えするほか、法令上の  
支援制度や具体的なサービス提供  
窓口など、役に立つ情報の提供も  
行います。

介護や子育て、病気治療などと  
仕事の両立に悩む社員を抱える企  
業の人事担当の方は、是非御利用  
ください。

【両立支援アドバイザー派遣】  
○対象 埼玉県内に事業所がある  
企業及びその社員

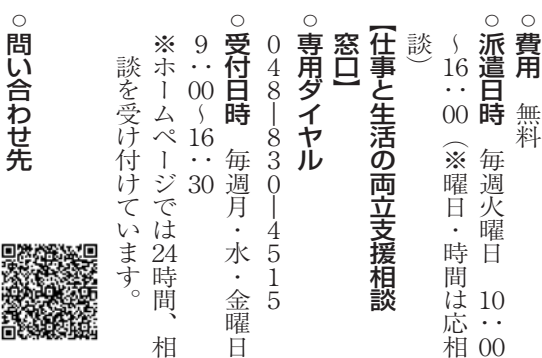
○費用 無料

○派遣日時 毎週火曜日 10:00  
〜16:00(※曜日・時間は応相  
談)

【仕事と生活の両立支援相談  
窓口】  
○専用ダイヤル  
048-830-4515

○受付日時 毎週月・水・金曜日  
9:00〜16:30  
※ホームページでは24時間、相  
談を受け付けています。

○問い合わせ先  
県雇用労働課  
(048-830-4518)





# 新型コロナウイルス対策に関する緊急提言

2020年3月30日 一般社団法人 日本経済団体連合会

新型コロナウイルス感染症のパンデミックに伴い、企業活動や人々の日常生活は一変した。感染拡大を抑止するための移動制限や生産活動の停止は、ヒトやモノの動きを急激に停滞させ、グローバル規模のサプライチェーンを毀損するなど世界経済に大きな打撃を与えている。世界の分断を回避し、国際的な連携・協調を強めていく必要がある中、各国は、トリードオフの関係にある感染拡大の防止と経済活動の維持を同時に達成するという重い課題に直面している。

近代社会において例のない深刻な事態を打開するため、我が国においてもリーマン・ショック時の対策と同規模以上の機動的な財政出動を求めたい。その際、先行き不透明な中、追加措置も含めて様々な局面に応じた措置を適切に講じること、また、真に困窮する事業者や事業者への重点的支援を念頭に置いた対策としていくことが重要である。さらに日本経済の将来に必要な不可欠なデジタルトランスフォーメーションに集中的に投資し、デジタル技術の活用と新たな規制体系の構築によって Society 5.0 の実現を急ぐことが求められる。なお、今次の対策において、消費税減税は適切ではない。これら方針に基づき、具体的対策を以下の考え方により策定すべきである。

第一は、即効性かつ実効性ある対策の必要性である。まずは、科学的根拠に基づき、国・地方自治体が広域レベルで連携のとれた情報発信を日々行うことで国民の不安払しょくに努め、国民の適切な行動を促すべきである。また、ワクチンを始めとする治療薬の早期開発・普及を目指す十分な資源を投入しつつ、パンデミックを終息に導くことが望まれる。仮に緊急事態宣言が発動される場合においては、政府要請に従うことは当然のことながら、社会機能を維持を中心とする経済活動が過度に萎縮しないよう、政府の見解に基づく具体的な目安を示す必要がある。さらに、金融・資本市場の安定化に向けた国際連携・協調も欠かせない。これらを含めこの間の危機対応として、国民生活の安心・安全を担保するための政策を総動員し、官民挙げて事態の収束を図るべきである。

第二は、パンデミック終息後の潜在成長率に回帰するための施策展開の在り方である。東京オリンピック・パラリンピック延期に伴う影響も見極め、効果の高い消費喚起や投資拡大のための施策を最善のタイミングで全面的に展開すべきである。

第三は、Society 5.0 の実現に向けた未来社会への投資である。デジタル革新投資環境・エネルギー/SDGs投資を促す施策や、国・地方を連結したデジタル・ガバナメントの実現など、社会変容を促進する施策を間断なく着実に講じるべきである。

経済界は、医療従事者をはじめとする関係者の昼夜を問わない尽力を多しつつ、この難局の一日も早い収束を目指し、自らも率先して行動する。以上を踏まえ、下記により政府に対して個別の対策内容を提言するとともに、経済界の取り組みを発信する。

## I. 具体的措置要望

### 1. 当面の危機対策

- 雇用維持・事業継続
- 観光等影響の大きな業種や中小企業の事業継続支援、キャリア自立支援等の観点から、雇用調整助成金の特例措置の拡大・柔軟な運用。
- 新規・既存融資に関わる各種保証機関・制度（信用保証協会、セーフティネット保証制度）における保証料の実質無料化。
- 新型コロナウイルス対策枠のマル経融資、地方自治体による制度融資等における利子補給を通じた実質無利子化。
- 公的金融機関による資金繰り支援等、資金繰り対策の拡充（業種・業態、地域の実状に合わせ民間金融機関の活用も含めて柔軟に）。
- 行政機関による定期調査・検査の延期や申告書類の提出期限の延長など事業法令の弾力的運用（①医薬品、衛生用品、食糧・食料、燃料等の安定供給、

②電気・ガス・水道・公共交通・運輸、金融・決済システム、報道・通信等のライフライン継続確保、③医療サービスの着実な提供など社会機能を維持に必要な事業体を中心に）。

● 労働関連法令の弾力的運用（定期健診の特例の延長、放射線業務・除染業務等に常時従事する者を除く特殊健診の特例等）。

● 人手不足への対応（休業等影響を受けた者の中で希望する者の農業現場での積極的雇用の検討等）。

● 医療機関・福祉施設・消毒清掃業者へのマスクや防護服、消毒液等、不可欠な資材調達への支援や国産化に伴う完全自動化設備導入への助成。

● 重要物資の輸送従事者（外航船員、海外航空貨物便乗員）の隔離措置の適用除外を含めた緩和や外航船の乗員交代円滑化など国際物流機能の維持に向けた措置（国際ガイドラインの早期策定を含む）。

● 国税通則法を確実に適用するなど法人に係る法人税及び消費税等の申告・納付期限の延長。税務調査の時期も申告・納付期限の延長を踏まえて後ろ倒し（納付の延長に際しては、利子税・延滞金を課さない）。

● 災害損失の定義にあてはまるかどうかに関わらず、中小法人に関しては、中間申告での還付を可能に。特定の大法人についても同様の措置を許容。

● 中小企業の固定資産税の減税の拡充。

● 影響の大きい航空・鉄道等運輸業や観光・サービス産業等に対し、継続的な事業運営担保の観点から、固定資産税や航空機燃料税等の還付・課税の減免課税の繰り延べを実施（納付の延長に際しては、利子税・延滞金を課さない）。

● 中小企業のテレワーク対応の支援措置。イベント等がキャンセルされた場合の税制優遇措置の整備。

● 特別貸付に係る印紙税の非課税措置の実施。

● テレワーク導入に対する設備助成の拡大。

● テレワークのためのIT化、電子データ化への支援。

● 時間外労働等改善助成金（テレワークコース）、職場意識改善コースの拡充（パソコン、タブレット、スマートフォン）の購入費用を含める。

● 遠隔医療初診を含むオンライン診療・服薬指導の推進・規制緩和、遠隔医療にかかる設備投資への支援。

● 労働法令対応時における遠隔化（リモート化）の普及促進や労務管理のデジタル化の促進支援。

● 遠隔教育の推進に向けた教育用端末一人一台の早急な整備。

● 物流ロボットの導入の補助、無人搬送車導入助成等の設備投資助成。

● エンタメライブ、スポーツイベントなどVR等を活用したライブ配信の推奨、必要な財政支援。

● 駅構内の人流分析・混雑状況の可視化促進に向けた「カメラ画像利活用ガイドブック」の周知・徹底、事例の充実及び政府の相談体制整備。

● 貿易円滑化等

推進などを通じた自由な貿易投資の実現。

●G20における貿易投資の拡大に向けた課題の特定と解決策の提示。

### 国際的イベントの成功

●2021年における東京オリンピック・パラリンピック大会の完全な形で実施に向けた機運醸成・諸施策の実施。

### 3. Society5.0の実現に向けた未来社会への投資

#### デジタル化

●デジタル・ガバメントの推進。

○国と地方自治体を通じたデジタル3原則の完遂及び個人情報保護法制の一本化。

○マイナンバーカードの普及加速(運転免許証一体化を含む)・義務化とインフラとしてのマイナンバー制度の徹底活用(緊急時の物資対策やマイナポイントと連動した給付での活用)。

○各種資格制度の更新手続のデジタル化(講習のオンライン化等を含む)。  
○輸出入関連の申告手続き等をはじめとする各種申請手続きの完全デジタル化、オンライン化。

●医療(ヘルスケア)分野のデジタル化。  
○医療情報の完全電子化・標準化。  
○マイナンバーカードと個人の投薬情報や受診状況の紐づけ。  
○介護データベースの構築。  
○個人のライフコースデータをつなぐIDの整備とその活用。

○Personal Data Store (PDS)の構築とメディカル・ブロックチェーンでの分散管理。  
○EHR (Electronic Health Record)、PHR (Personal Health Record)の整備(全国保健医療情報ネットワーク)。

○保健医療データプラットフォームの整備。  
○NDB (レセプト情報・特定健診等情報データベース)等のオープンデータ化の推進、民間利用の拡大。  
○次世代医療基盤法(オプトアウト等)の運用改善。

●EdTechの普及。

○習熟度に応じた授業の推進と学びの履歴を記録する仕組みの構築・活用。  
○EdTech向けの教員研修の拡充。  
○ITの活用や探究型学習に関する人材の確保のための制度整備(外部人材の活用を含む)。

○個別最適化学習に必要なデータ収集・連携・活用ルールの策定。  
○全国学力調査結果等の教育データの開示。

○教育単元のコード化、学習者IDによるデータの連携。  
○EdTechによる校務支援。  
○データ利活用の基盤整備。  
○DFFT (Data Free Flow with Trust) : 信頼性のある自由なデータ流通 / 大規模データの具現化に向けた取り組み強化。

○国・地方を通じた公共データのオープン化、標準化の推進(機械判読可能な二次利用可能な形のオープンデータ化、社会基盤となる台帳類のデジタル化、地方公共団体の公共データのオープン化の取組みへのさらなる努力や国によるサポート)。  
○学習済みモデルの流通・再利用の促進(AI)。

○データ連携基盤の構築。  
○個人の納得・信頼を前提として企業が個人データを活用できる個人情報保護法制の整備。  
○デジタル・プラットフォーム事業者の振興。

○サイバーセキュリティ対策の強化に向けた人材や技術への重点投資。  
○データローカライゼーション規制の撤廃。

○企業間取引のデジタル化(特に中小企業における共通EDI化)支援。  
●デジタル技術活用による物流の省人化・最適化の推進。  
○サプライチェーン統合プラットフォームの早期構築。

○IT投資(ロボット導入等)への支援強化。  
○隊列走行やドローン等新技術実装に向けた研究開発・インフラ整備の

促進。

○港湾におけるAIターミナル早期実現等。  
●スマートシティモデル事業への大胆な予算措置。

●税制支援  
●研究開発税制の拡充(控除上限、試験研究費の範囲等)。  
●経済社会のデジタル化に資する税制措置の創設等。

○非対面・遠隔サービス(テレワーク、遠隔医療等)を促進する設備に係る投資等への支援措置の創設。  
○経済社会のデジタル化を支えるインフラの整備への支援。  
●経済の落ち込み後もM&A等を促進する観点から、自社株式を対価としたM&Aに応じた株主について株式譲渡損益の繰延措置を本則化。

●都市再開発・再生プロジェクトに対する支援措置の拡充等。  
●投資拡大(社会インフラ整備等)  
●高いストック効果が期待できるインフラ(大都市圏環状道路等)の早期整備(大都市圏交通網のポトルネックの解消(環状道路の整備、消費による電線網の地中化、踏切の解消(立体交差化)、WiFi2拠点の整備等)。

●防災・減災の観点からの老朽化した社会インフラ整備の前倒し。  
●送配電網など電力投資拡大に向けた環境整備。  
●脱炭素社会の実現に資するイノベーションの官民一体での推進。

●地域経済の活性化  
●地方分権改革の推進(権限・財源の移譲、柔軟な資源配分の可能化、地域の主体性を発揮しうる特区制度への転換)。

●関係人口の拡大・二地域居住の振興・支援。  
●政府機関の地方移転。  
●リニア新幹線・整備新幹線の整備前倒し。

●MICE、レジャー、ワーケーションの推進に向けた環境整備(コロナの影響の大きかった地域に焦点)。  
●農業への最先端技術の活用・実装を可

能とする規制緩和(ドローン、無人トラック等)。  
●フードバリエーション構築の加速(6次産業化や技術・商品開発の推進、支援策の拡充、物流・流通網のデジタル化による高度化・効率化・生産性向上)、農林水産物輸出インフラの整備等への支援。  
●スタートアップ

●起業環境の整備。  
●大企業とスタートアップの連携促進に向けた施策展開。  
●公共調達等の拡大、海外展開支援の強化、起業人材の育成、コーポレートベンチャーキャピタル(CVC)の拡大・継続、海外ベンチャーキャピタルからのリスクマネー獲得拡大に繋がる効果的支援。  
●スタートアップ情報データベースの整備。

●研究開発投資  
●政府研究開発投資の「対GDP比1%」目標の着実な実行。  
●政府開発投資の質の向上のため「選択と集中」から「戦略と創発」への転換と創発の充実に向けたイノベーションエコシステムの構築。  
●若手研究者の無期雇用の確保。

●経済界の取り組み  
1. 雇用を守り、柔軟な働き方を広げる  
社員の雇用の維持を最優先に対応する。仮に当面の業務がなくなった場合であっても、他業務等への配置転換はもとより、雇用調整助成金の活用により、休業、出向等を命じながら雇用の維持に万全を期す。また、仕事がない期間について、社員には積極的な教育訓練を勧奨し、自らの強みを磨く機会を積極的に提供するなど人材投資を行う。

新卒採用については、第二の就職氷河期世代を作らないよう、全力を尽くす。採用情報発信の透明性を上げつつ、エンタリシート締切日の延長や、ウェブサイトを活用した説明会や選考、スケジュールの弾力化など様々な工夫により最大限柔軟に対応し、納得ある就職活動が全うできるように手を尽くす。

時差通勤やテレワーク等、時間や場所にと縛られない働き方、学び方を推進する。あるいはサテライトオフィスで就業可能な情報機器やネットワークの整備を進める。

併せて、経団連企業行動憲章を踏まえ、新型コロナウイルス感染症の拡大により影響を受ける下請事業者等との取引の適正化を行うよう努める。

2. 未来社会を創造する  
企業は、人的・資金的など様々な社内リソースを十分に活用しながら、経済社会の仕組みを抜本的に変革することで、Society5.0の実現を目指す。経団連、東京大学、GPIFの共同研究報告書(ESGの進化、Society5.0の実現、そしてSDGsの達成(1、2020年3月)の中の試算によれば、革新技術の社会実装への投資(15年間の累積で約850兆円)により、Society5.0が実現すれば、新たな付加価値が継続的に250兆円超生まれる。投資分野はスマートシティ、ヘルスケア、モビリティ、ものづくり、フィンテック、エネルギー・環境等多岐にわたるが、経団連は、新たな付加価値創造への挑戦を促す規制・制度改革や必要となる社会基盤の整備に全力を挙げて取り組む、未来社会の創造をリードする。

3. 官民挙げた取り組みの推進  
企業はこれまで政府並びに地方自治体からの要請を受けて、様々な新型コロナウイルス対策に協力してきた。今後も経済界は政府・地方自治体と共同して迅速に動く。

以上

埼経協ニュース四一六号  
2020年5月7日発行

さいたま市大宮区桜木町一七五・一七八  
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

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)647-4000