

埼玉経協

SAITAMA Employers' Association

ニュース

2022
4・5

No.428

「埼玉経協ニュース」は2022年4・5月号から、より見やすくするため、横書き版にリニューアルいたしました。今後ともよろしくお願ひ申し上げます。

[CONTENTS]

- 02 令和3年度 第3回理事会・幹事会、講演会
- 06 講演会の概要『ハイブリッド戦争～ロシアの新しい国家戦略～』
- 07 **第13回トップセミナー**
「アンコンシャスバイアス」～多様性のある組織づくり～
- 08 第4回「女性チャレンジフォーラム」
- 09 新入社員研修（来場型、オンライン型）
- 10 未来を担う子どもたちへの支援に関する協定締結式
- 10 **第9回トップセミナー**
「サイバーセキュリティ」（オンデマンド配信）
- 11 **青年経営者部会** 3月例会「笛木醤油株式会社」視察会
- 12 埼玉大学研究者との出会いの広場
- 13 「ものづくり大学」へようこそ
- 14 低成長時代の就業規則見直し・改訂のポイント
- 18 埼玉県からのお知らせ
- 19 ワンポイント労働法
- 20 告知版、会員の動き、書籍広告



令和3年度第3回理事会・幹事会

》令和3年度第3回理事会・幹事会をハイブリッド方式で開催

令和4年度事業計画・収支予算等、満場一致で承認

日時 3月24日(木)

参加者 34名

場所 パレスホテル大宮及び Zoom



理事会・幹事会の議事進行を務める原会長（議長）

令和3年度第3回理事会・幹事会が会場と Zoom 参加のハイブリッド方式で開催された。

当日は、理事19名、監事2名、常任幹事・幹事が13名が出席し、事務局より5議案の説明が行われ、第3号議案の「余剰見込額の用途」については、一部は未来を担う子供支援やウクライナ難民の支援に充当し、残金については、適宜、対応を検討していくべきという意見が出され、それも踏まえて審議の結果、全ての議案とも満場一致で承認・可決された。その後、報告事項についても事務局より説明が行われた。

理事会・幹事会は、原敏成会長が開会挨拶、その後、会長が議長となり議案が進められ説明および報告が行われた。

【議案】

1. 令和4年度事業計画
2. 令和4年度収支予算
3. 令和3年度決算の余剰見込み額の用途について
4. 常勤理事の令和4年度報酬額について
5. 契約予定の役員等賠償責任保険契約の内容について

【報告事項】 事務局報告

なお、理事会・幹事会終了後、慶應義塾大学総合政策学部教授 廣瀬陽子氏より、『ハイブリッド戦争ロシアの新しい国家戦略』と題して講演いただき、講演会からは一般会員の方も Zoom で77名が視聴した。

(講師紹介および講演の概要は後記)

また、講演会終了後は、廣瀬講師も参加し、約2年ぶりに懇親会も行われた。

第1号議案 令和4年度事業計画 事業環境と基本方針

新型コロナウイルス感染症拡大の影響が長期化する中、製造業においては供給制約の影響を受けながらも、海外経済の回復に支えられ、業績は改善傾向にある。

一方、宿泊・飲食などの非製造業については今なお厳しい状況が続いている。その結果、いわゆる「K字型」の景気回復が鮮明となり、業種や企業による業績のばらつきが拡大している。こうした状況下、歴史的な暴挙といえるロシアのウクライナ侵攻に伴い、原油・天然ガス・小麦などの幅広い資源価格が高騰している。更には、対ロシア制裁の影響による外需の悪化が今後懸念されることから、景気の先行きは極めて不透明な状況にある。

他方、企業における働き方については、コロナ禍への対応を契機として様々な変化が見られる。一例を挙げれば、テレワークなどのデジタル技術を活用した場所と時間に捉われない働き方の拡大や、ハンコレス・ペーパーレス・会議のオンライン化などの業務の効率化・省力化が一気に進んだ。今後も企業にはこうした経験を活かしながら、多様で柔軟な働き方を推進し、働き手のエンゲージメントを高めることが求められる。

また、「K字型」から「V字型」への景気回復には、デジタルトランスフォーメーション (DX) やグリーントランスフォーメーション (GX) の実現が強く求められる。そこでは、DX や GX 実現を目指す中で生まれた成長分野への人材の再配置が必要であり、そのためには、社員の学び直しを通じた能力やスキルの向上・リスキリングが肝要である。

その一方、雇用・労働分野における課題としては、昨年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法への対応を含む高齢社員の処遇についての検討や、本年4月1日より段階的に施行される改正育児・介護休業法や、同日より中小企業も義務化の対象となる労働施策総合推進法 (パワハラ防止法) への対応などが挙げられる。

また、事業運営上の課題としては、昨年実施した会

員アンケートの結果を踏まえ、経営戦略、組織・人事、営業・マーケティング、DX、SDGs の分野における情報提供の充実や、本会の活動に対する総合的な満足度向上に取り組んでいく必要がある。

上記を鑑み、令和4年度事業の基本方針としては、会員企業のような経営課題解決の一助となる講演会・講習会を、より効果的・効率的に企画・実施していく。併せて、コロナ禍で会員の退会が昨年度増加したことを踏まえ、会員増強により一層積極的に取り組み、安定した持続可能な財務基盤の構築を図っていくこととしたい。

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などにより持続可能な経営基盤を構築するとともに、より効果的・効率的な事業活動を推進していく。

2. 雇用・労働分野に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取り組むとともに、多様で柔軟な働き方を推進し、働き手のエンゲージメントを高める好事例等の情報提供に努める。

○併せて、昭和51年の初版発刊以来、長きに亘り改訂を続けてきた「管理監督者のための採用から退職までの法律実務」の最新刊（改訂第17版）が4月に発刊される予定していることから、全国の経済団体・社労士事務所・法律事務所などに対する拡販を積極的に進める。

3. 産学官連携の強化

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

4. コーディネーター機能・情報提供機能の強化・拡充

○企業の取り組むべき課題が一層高度化・複雑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、県・国・各種研究機関等との連携を強化し、コーディネーターとしての機能や各種情報提供機能の強化・拡充を図る。

5. 会員・経済界のニーズの集約とその実現

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

6. 産業教育への支援強化

○埼玉県地方産業教育審議会などの各種審議会・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、科学の甲子園・マイスター・ハイスクールなどの埼玉県教育委員による産業教育に対する支援を強化していく。併せて、さいたま市教育委員会との連携も強化していく。

7. 障害者雇用の促進

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

8. 提言活動の展開

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

第3号議案 令和3年度決算の余剰見込額の用途について

令和3年度決算における余剰見込額（約680万）の内、約200万を以下の用途に充当したい。

- 寄付金
 - ①未来を担う子供たちの支援 100万円
 - ②ウクライナ難民の支援 100万円
2. 余剰見込の残金については、予備費として計上し、適宜、対応を検討していく。

第4号議案 常勤理事の令和4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4年度の報酬額を以下の通りとする。

令和4年度報酬額 1,020万円（前年度と同様）

第5号議案 契約予定の役員等賠償責任保険契約の内容について

保険契約の内容について説明した。

令和4年度事業活動計画

【令和4年度事業活動計画】

※ゴシック部分が令和4年度の主な変更点

I 主要会議等

1. 主要会議の開催

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

2. 企業経営に関する重要性・必要性等を踏まえた

トップセミナー、特別セミナー等の開催

- (1) トップセミナー
- (2) 特別セミナー
- (3) その他

3. 研究会・委員会・地区協議会の開催

(1) 研究会・委員会：企業経営に関する重要性・必要性等を踏まえ随時開催

- ① 企業戦略研究会
- ② 産業教育委員会
- ③ グローバル委員会
- ④ SDGs 委員会
- ⑤ 働く女性応援講座
- ⑥ 人事労務委員会

⑦ 働き方改革・働きがい向上委員会

(2) 地区協議会の開催（春季・秋季）

- ① 地区協議会（4地区×2回）
- ② 地区協議会幹事会（4地区）

4. 産学連携事業の推進

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

5. 日本経団連関係

- (1) 総会
- (2) 幹事会・審議員会
- (3) 地方団体長会
- (4) 地方団体連絡協議会
- (5) 経済政策・中堅／中小企業・社会保障・環境・
資源エネルギー関連等

(6) 最低賃金対策専門委員会

(7) 労使フォーラム

6. 県関連

※教育局関連 キャリア教育宣言企業・埼玉県
キャリア教育実践アワードについては、エン
トリーが少ないことから取止め。

- (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 新任校長研修等研修への講師派遣

② キャリア教育推進事業「地域企業経営者等
による講演会」への講師派遣

③ 教員・生徒向け研修への講師派遣

④ 埼玉県地方産業教育審議会委員

⑤ 産業教育フェア運営委員ほか各種委員

⑥ 四者面談会

⑦ 科学の甲子園埼玉県大会への積極支援

⑧ 県立工業高校で実施予定のマイスター・ハ
イスクール事業への積極的な支援

(7) 長期派遣研修受入

① 埼玉県教育委員会職員 1名

② 知事部局職員 1名

(8) その他

7. さいたま市教育委員会関係

(1) さいたま市立大宮国際中等教育学校運営に関
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
- (3)埼玉県公労使会議

II 海外視察

1. 社会経済視察団等

- (1)新型コロナの状況を踏まえて再開の時期を検討していく

III 教育啓発活動

1. 講演会、講習会等

下記の他、企業経営の必要性・重要性等を踏まえ適宜開催

- (1)労働法実務講座
- (2)労働法実務対策講座
- (3)人事・賃金セミナー
- (4)新入社員研修・フォローアップ研修
- (5)階層別研修「若手社員向け研修」
- (6)電子帳簿保存法セミナー
- (7)年末調整実務セミナー
- (8)第1種・第2種衛生管理者受験対策講座

2. 女性チャレンジフォーラム

第5回女性チャレンジフォーラム

3. 通信講座

IV 一般対策活動

1. 文化・体育

会員親睦ゴルフ大会

V 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

VI 調査活動

- 1. 賃金関係
- 2. 労働情報
- 3. GPTWの「埼玉県における働きがいのある会社調査」参加への情宣
- 4. その他
 - (1)緊急テーマについての特別調査
 - (2)会員アンケートの実施

VII 広報活動

1. 会報の発行

埼経協ニュースの書式変更（縦書きから横書き

に変更することで読み易い紙面を目指す)

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律実務」最新刊（改訂第17版）の発刊

- (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

VIII 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

IX 組織活動

1. 未入会企業の入会促進

最重要テーマであり積極的に推進する

X 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 埼玉県と埼玉県内経済6団体との未来を担う子供たちへの支援に関する協定書の締結（予定日：令和4年3月28日）

5. 報道機関との連絡、情報交換

第3回理事会・幹事会 講演の部

》講演会

ハイブリッド戦争 ～ロシアの新しい国家戦略～

日時 3月24日(木)

参加者 77名

場所 パレスホテル大宮、オンライン

講師 慶應義塾大学 総合政策学部 廣瀬 陽子 氏



廣瀬 陽子 氏

■ハイブリッド戦争とは

政治的目的を達成するために、軍事的脅迫とそれ以外の様々な手段（政治、経済、外交、サイバー攻撃、プロパガンダを含む情報・心理戦、テロ、犯罪行為など）を組み合わせた戦争の手法。従来の陸・海・空に加え、宇宙・サイバー領域などあらゆる空間、あらゆる主体、あらゆる手段が用いられる。ハイブリッド戦争は、2014年のロシアによるクリミア併合で話題になったが、実は特段新しい手法ではなく、米国、英国、イスラエル、中国なども以前から行っている。

現代戦では、領土の獲得ではなく、敵対国のモラルをくじき、連帯を打ち砕くことが最も重要視される。

■ハイブリッド戦争のメリット

- ①低コスト：正規軍を民間軍事会社（PMC）に置き換えたり、サイバー攻撃やプロパガンダ作戦を行うなど、軍事予算が少ないロシアにとっては極めて好都合。
- ②効果大きい：相手へのダメージに加え、威嚇効果が大きいため、国際的な影響力も高い。
- ③介入に対して言い逃れができる：証拠が残らなく、責任の所在をうやむやにしやすい。

ロシアは、火のないところを炎上させる能力はないが、小さな煙を炎上させることに長けており、その際、ハイブリッド戦争は極めて有益といえる。

■勢力圏構想を支えるハイブリッド戦争

欧米（特にアングロサクソン）への対抗力を高めることがロシアにとっての最重要課題であり、勢力圏を維持することこそ、ロシア外交の根幹である。ロシアが維持したい勢力圏とは、旧ソ連諸国や旧共産圏を指す。したがって、これらの国々がNATOやEUに加盟することは、ロシアにとっては許しがたい出来事であり、特に、NATOとロシアのバッファゾーンであるウクライナとベラルーシは絶対に確保したいというプーチン大統領の思いがある。

■ロシアのサイバー攻撃の性格

国家支援型であることやネットワーク侵入からシステムダウンに至るまでわずか18分という高いスキルを持っていることが特徴だ。また、攻撃の内容が目的や相手によって変わるほか、サイバー戦争への対処を口実として、国内の反体制派の弾圧にも利用している。

さらに、フェイクニュースや宣伝キャンペーンなどをSNSで拡散し、政策誘導を展開することも大きな特徴といえる。最も大きな成功を取めたのは、2016年の米国大統領選挙（反クリントンキャンペーン）だ。IRA（ロシアの企業）は、一人が10個以上のアカウントを持ち、ネットに大量の偽情報を書き込んでおり、それが波及し、次第に一般人も拡散を始めることとなる。

■ロシアはなぜウクライナに侵攻したのか

何のメリットもない戦争であり、論理的に説明できない。プーチン大統領の被害妄想を基盤とした妄執、勝手な歴史観、プライドにしか原因を見出せない。

■ハイブリッド戦争にどのように対抗すべきか

一国レベルでの対応では不十分であり、他国協力が必要であるとともに、国民に対するサイバー衛生が不可欠である。ハイブリッド戦争の脅威に対し、公的及び私的資源を効率的に使用するために、アジャイル・ガバナンスが求められる。さらに、日本はサイバー攻撃に脆弱でリテラシー能力も低いことから、リテラシー教育の拡充、専守防衛ではなく攻撃しながら防衛する姿勢の強化などが必要である。



web配信の様子



講演の様子

》第13回トップセミナー

多様性のある組織づくり

～アンコンシャスバイアスを認識し、一人ひとりがイキイキと活躍する職場を考える～

日時 3月1日(水) **場所** オンライン

参加者 68名 **講師** 一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所 理事 杉本 美晴氏



杉本 美晴氏

「育休明けの女性の業務量は減らしてあげた方がいい」「プライベートを優先するタイプの男性は、昇進に興味はないだろう」そのような無意識の思い込みが、人の成長機会を奪うことにつながるかもしれません。

【アンコンシャスバイアスとは】

「無意識に“こうだ”と思う」こと。無意識の偏ったモノの見方。日常にあふれていて、誰にでもあるもの。

【セミナーの概要】

■アンコンシャスバイアスの影響に気づく

アンコンシャスバイアスは日常や職場にあふれています。自分で自分の無意識の思い込みに気づくことができるかどうか、未来を変える一歩につながるかもしれません。

■アンコンシャスバイアスに対処する

リーダーがアンコンシャスバイアスの存在に気づき、対処することで、チーム内のコミュニケーションが大きく変わります。

①決めつけない、押しつけない

アンコンシャスバイアスは、「普通」そうだ」「そんなはずはない」「こうある“べき”だ」等の、決めつけや押しつけの言動となって、あらわれる。

②違和感をそのままにせず、対応する

誰もが率直に自分の思いを伝えられるわけではない。相手の表情や態度の変化を手がかりにする。

③アンコンシャスバイアスを意識する（自己認知）

「これって、私のアンコン？」を合言葉に自分にあるアンコンシャスバイアスに向き合い続ける。

■配慮とは、対話をしてはじめて分かること

「配慮のつもり」「良かれと思って」の言動が、相手にとってどうか？は、対話をしてはじめて分かることです。解釈や受け止め方は人それぞれ、その時々です。100人が同じでも、101人目は違うかもしれない。「一人ひとり、その時々と向き合うこと」を大

切に。

■多様性による違い

「違い」とは、「間違い」ではありません。単に「異なる」ということ。多様性による違いを排除せず、一人ひとりがイキイキと活躍する組織づくりをめざしていきたい。

Zoomの投票機能やチャット機能をフル活用した双方向コミュニケーション型のセミナーは、参加者にも非常に好評でした。

参加者アンケートでは、「相手のことを理解した『つもり』が原因であることにハッとさせられました」「先入観を持たず、いろいろな世代と話をしてみようと思いました」「講師からの一方通行ではなく、受講者参加型の進行について素晴らしかったです」等の感想をいただきました。

アンコンシャスバイアスによる言動に気づかずにいると、時と場合によっては様々な影響や問題に発展するかもしれません。発言する側は、「多分そうだろう」ではなく、できる限り相手の意向を聞いてみる。受け取る側も、誤解があると感じたなら、勇気を持って伝えてみる。その両者の歩み寄りが大切なかもしれません。



講演の様子

セミナー開催結果

》第4回女性チャレンジフォーラム

“将来あるべき姿”を描き、実現に向けてチャレンジする！

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



後藤 佑季氏

日時 3月10日(木) 場所 オンライン

参加者 19名 講師 元NHKリポーター 後藤 佑季氏

将来の変化の予測が難しく、また変化そのもののスピードが速い時代においては、どのような選択をし、どのような道を歩んでいくのかを、自身で積極的かつ戦略的に考えることが大切になる。このような時代だからこそ、キャリア形成における“あるべき姿”を前向きに描き、その目標に向かって一歩踏み出すことが重要で、こうした視点に立ち、第4回女性チャレンジフォーラムを開催した。

■第一部 基調講演「“見えない”障害と生きてきて」

講師の後藤佑季氏は、慶應義塾大学大学中の2017年から2021年までNHKでリポーターを務めた。生まれた時から両耳に重度の聴覚障害があり、人工内耳を装着している。昨年夏に開催された「東京パラリンピック」では、主に陸上に関して様々な視点からパラリンピックの魅力を伝えた。

リポーターとしての4年間で感じた「自分を“伝える”ことの大切さ」

聴覚障害は“見えない”障害で、自分の障害を説明して周囲に理解してもらうことは難しく、相手が腑に落ちる共通の言葉を見つけることに苦労する。リポーターの仕事に携わる中で、“共通の言葉”を見つけた上でお互いに「理解して、そして、変える」アクションを学び、自分を伝えることの大切さを実感した。

パラリンピックの熱き13日間

無観客開催となりテレビを通してしか伝えられない環境の中で、自分が果たせる役割とは何かと会期中ずっと考え続けた。結果、中継では、パラアスリートに「生活者、同じ“世界”の人」として描くことにこだわり、どんな人でどんな工夫をしているのかを伝え、視聴者からは、自分と比較したコメントが多く寄せられ、パラアスリート達の「かっこよさや強さ」を伝えることができた実感した。

パラアスリートが伝えてくれた“レジリエンス”

レジリエンスとは、凹んでも折れないしなやかな強さのこと。パラアスリートは、障害は決して克服したものではなく、時には諦め時には向き合い、受け入れて生きてきた。レジリエンスこそが、パラアスリートが伝えられる力であり、「私だから、見つけられた軸」。これからも“表現すること”を諦めない、と締めくくった。

■第二部 個人ワーク&グループシェア

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

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

■第三部 宣言

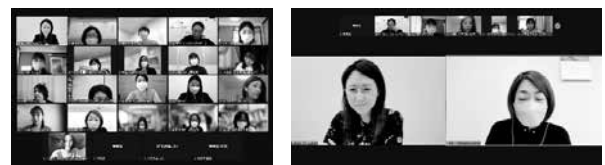
参加者一人ひとりが「明日から取り組むこと」を宣言、実行への意欲に繋げた。

■参加者感想

- ・キャリア形成において、「自分がやるべきこと」がはっきり明確になった。あとは継続するのみ。
- ・オンラインで意見交換ができ、他の方のキャリアプランから刺激を受け、モチベーションが上がった。



第一部基調講演



オンライン配信の様子

》令和4年度 新入社員研修

新入社員研修【来場型】と【オンライン型】で開催

【来場型】 日時 4月5日(火) 参加者 21名 場所 大宮ソニックシティ

【オンライン型】 日時 4月11日(月) 参加者 27名 形式 オンライン

講師 リそな総合研究所(株)パートナー講師 古澤 美奈子 氏



古澤 美奈子 氏

新入社員の方が速やかに職場に適應し、一日も早く職場の活力になるよう、社会人として必要とされる基本的な心構えや、ビジネスマナーを身につけることを目的に、「新入社員研修」を来場型とオンライン型で研修を開催した。

来場型、オンライン型ともにリそな総合研究所(株)パートナー講師の古澤美奈子氏を講師に迎え、ご指導いただいた。

■研修の目的

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

■プログラム

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

■概要

応対・マナーの基本動作、職場での言葉遣い、電話応対、来客応対・訪問のマナー等の習得に向けて、参加者全員が実習やロールプレイングに熱心に取り組む姿が多く見られるなど、新社会人としての基本的な心構

えやビジネスマナーを学ぶ機会となった。

オンライン型においても来場型と同様のプログラムでペアワークを取り入れ、実践を通して学ぶ貴重な機会となりました。

オンライン型においても来場型と同様のプログラムでペアワークを取り入れ、実践を通して学ぶ貴重な機会となった。

■参加者感想

【来場型】

- ・仕事の進め方、職場におけるコミュニケーションの取り方など、ロジックを交えて「なぜ、そうするのか」といったところまで学ぶことができた。
- ・学生時代は行う場面がなかった電話応対や名刺交換などを実践で学ぶことができ、不安が解消された。
- ・研修で学んだ社会人としての基本的なマナーや知識を今後は「できること」として仕事に役立てたい。
- ・他社の方々と一緒に学ぶ研修だったため、緊張感を持って取り組むことができた。

【オンライン型】

- ・オンラインながら、実践を交えて社会人として必要なマナーや言葉遣いを学ぶことができた。
- ・講師の方が受講者の理解度を適宜確認してくださり重要なポイントをわかりやすくご説明いただいた。
- ・オンラインという環境の中で電話応対等のワークを取り入れた工夫された内容となっており、社会人が身に着けるべきマナーを学ぶことができた。

【来場型】



①ビジネスマナーを学ぶ(お辞儀)



②ビジネスマナーを学ぶ(名刺交換)

【オンライン型】



①ビジネスマナーを学ぶ(お辞儀)

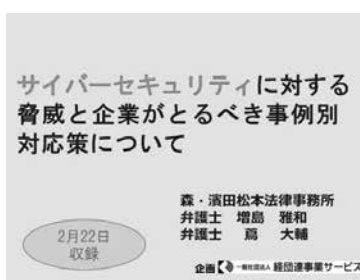


②ビジネスマナーを学ぶ(名刺交換)

》第9回トップセミナー

サイバーセキュリティに対する脅威と企業がとるべき事例別対応策について

日時 令和3年11月25日～令和4年3月31日
視聴者 53名 **形式** オンデマンド配信
講師 森・濱田松本法律事務所 増島 雅和 弁護士／鳶 大輔 弁護士



近年のサイバー攻撃の複雑化・巧妙化により、あらゆる企業にとってサイバーセキュリティを確保するための対策の重要性が増している。今やサイバーセキュリティは、情報システム部門等の一部門において対応すべき問題にとどまらず、全社的に組織として対応すべき「経営課題」の一つとなっている。

このような背景から、企業が行うべきサイバーセキュリティ対策について、具体的なインシデント（内

部からの情報持ち出し、マルウェア感染、DDoS 攻撃、ビジネスメール詐欺等）の事例をあげながら、組織対応の手順や勘所、留意すべき法的な観点などについて、詳しく解説する講座をオンデマンド配信した。

令和3年11月から令和4年3月までの配信期間で、経営幹部の方をはじめ、法務部、情報システム関連部署やインシデント対応チームの方等、53名の方が視聴された。

》埼玉県と埼玉県内経済6団体との未来を担う子どもたちへの支援に関する協定締結式

子ども食堂やフードパントリー、ヤングケアラーの支援などで連携協定

日時 3月28日(月) **場所** 埼玉県庁本庁舎
参加者 埼玉県と埼玉県内経済6団体代表 **協定** 埼玉県、埼玉県内経済6団体

埼玉県と埼玉県内経済6団体・埼玉県商工会議所連合会、埼玉県商工会連合会、埼玉県中小企業団体中央会、埼玉県経営者協会、埼玉経済同友会、埼玉中小企業家同友会とは、「未来を担う子どもたちへの支援に関する連携協定」を締結した。

埼玉県からは大野元裕埼玉県知事、山崎達也福祉部長が出席し、県内経済6団体の代表との連携協定書の締結式が行われ、本会からは原敏成会長が出席した。

協定の目的は、埼玉県と埼玉県内経済6団体が連携及び協力を行い、未来を担う子供たちへの支援をするもので、具体的な連携・協力内容は、

- (1)子ども食堂等の子供の居場所の支援
- (2)結婚・子育て支援などの少子化対策
- (3)生活困窮世帯等の子供への支援
- (4)ヤングケアラーの支援
- (5)青少年の健全育成の取組

- (6)フードロス削減を通じた子供の食の支援
- (7)その他、子供支援について埼玉県及び埼玉県内経済6団体が必要と認める事項などの項目。

当日は、埼玉県知事との協定締結式、記念撮影、出席者の歓談なども行われ、報道数社も取材で参列した。



埼玉県と埼玉県内経済6団体との協定締結後の記念写真

》青年経営者部会 3月例会

「**笛木醤油株式会社 視察会**」

日時 3月17日(休) **場所** きんぷえ金笛しょうゆパーク (川島町)

参加者 15名 **講師** 笛木醤油株式会社 代表取締役社長 笛木 正司 氏



笛木 正司 氏

■**笛木醤油株のご紹介**

寛政元年(1789年)創業の老舗醤油蔵元である。伝統的な醸造方法を守り続け、原材料にもこだわり、大きな杉桶で1年から2年かけてゆっくりと発酵熟成させて育んだ、コクと豊かな香りが特徴の醤油は国内だけでなく世界でも高く評価されている。

■**第1部「金笛しょうゆパーク」見学**

『金笛しょうゆパーク』は、創業230年の節目を記念して2019年に敷地内にオープンした、“食べる”“学ぶ”“買う”“遊ぶ”ことができる体験型複合施設である。

笛木社長に、明治16年から使用している前蔵や仕込み蔵などをご案内いただいた。その中で実際の大豆や麹菌を見たり、もろみの香りを確かめたりしながら、醤油の製法や伝統的な醸造方法などを丁寧に教わることができた。その後屋外のミニミュージアムや木桶バウム工房、わんぱく広場などを見学し、休憩時間には売店で買い物をする参加者の姿が見られた。

■**第2部 講演会の概要**

醤油を取り巻く状況

醤油の国内の出荷量は1973年がピークで、今はその半分程度になっている。1955年に6,000あった醤油蔵も2020年には1,108蔵となり、醤油蔵が淘汰される可能性が高いと、強烈な危機感がある。

一方で、日本食ブームの影響もあり、醤油の輸出量は右肩上がり、海外での需要がある。

事業継承にあたって

2017年に事業を承継。眠れない日々の連続であったが、自分がやりたい事をやった方が一緒に働いている人も楽しいのではと考え、次のことに挑戦してきた。

①海外への販路拡大

2017年にJETRO 関東の支援を受け、香港フードEXPOに初出展。海外のレストランに飛び込みで足を運びテイस्टイングをしてもらうなど精力的に活動。

今ではフランスをはじめ、13ヶ国に展開している。

②モノ消費からコト消費へ

食育体験イベント「大豆づくりからみんなで醤油をつくろう!」を実施。大豆の種まきから醤油の仕込みまでをお客様と行なった「木桶初しぼり」を完成。

③木桶職人復活プロジェクト

木桶仕込みの醤油文化を次の世代に繋げたいという思いから、半世紀ぶりとなる桶の新調に挑戦し、2018年には埼玉県産木材100%使用の大桶が完成した。

創業230周年を迎え

笛木醤油の目指すべき姿を「日本一、笑顔をつくる醤油蔵」と定め、より多くの笑顔をつくるために「しょうゆパーク」をオープンした。社員が中心に企画・運営し、多数のお客様に來場していただき、従業員や職人のやりがい向上にも繋がっている。

「木桶バウム工房」をオープン

川島町産の卵やイチゴを使用したバウムクーヘンを開発することで、お客様の来店頻度が向上した。

まとめ

事業継承5期目を迎えた現在も、経営者としての資質向上と経営力の向上を常に念頭に研鑽に励んでいる。会社が変わり続けなくてはこの激変する世の中で生き残っていけない。社員全員がお客様のために何ができるか考え、行動していきたいとまとめられた。



シリーズ
第130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



新しい学校教育のための実践知を求めて

教育学部長／教育学研究科長 心理・教育実践学講座 堀田 香織 教授

今、学校教育は大きく変わろうとしています。一方的に教師が子どもたちに知識を伝達し子どもたちがそれを覚え込むのではなく、子どもたちが自ら疑問を抱き、課題をみつけ、主体的に取り組み、対話を通して深く考えることが求められています。その背景には、コロナ禍、地球温暖化による異常気象、犯罪や戦争など、我々の生きている不確実で不安定な社会があります。このような社会の中で子どもたちは状況に応じて適切に判断・行動しながら、新しい社会をつくっていかねばなりません。子どもたちがこうした力を身につけるために、例えば子どもたち自身の疑問を出発点に、自分たちの課題についてグループを作って調べ学習をしてその成果を発表・討議するなどの「協働学習」が増えつつあります。また、ICTツールの活用も推進されています。こうしたICTツールの活用は学校教育に変革をもたらし、同時に新たな課題を生むことが予想されます。

こうした変化に伴い、教員養成、教員採用、教員研修の仕組みも大きく見直されようとしています。埼玉大学教育学部では、埼

玉大学教育学部附属学校園（幼・小・中・特別支援）の先生方とともに、新しい学校教育の実践知を構築することを目指しています。ここでいう実践知とは実践の現場である学校で、多様な子どもたちとの授業実践や学校活動実践の様々な局面で、一人ひとりの子どもたちの学習や行動を見取り、その意味を理解・判断しながら教師が関わっていく中で得られる「知」のことです。埼玉大学教育学部ではこれらの実践知を学問として構築し、新しい学校教育を形作っていきたいと考えています。



埼玉大学教育学部
学部案内より転載

》産業への展開

学校教育・幼児教育 ICT活用 教員養成・教員研修

学歴・略歴 堀田 香織（ほった かおり）1991年3月 東京大学大学院教育学研究科教育心理専攻博士課程 単位取得退学
虎の門病院心理療法室、東京大学学生相談所、東京大学大学院教育学研究科附属・学校臨床総合教育研究センターを経て、1999年10月～埼玉大学教育学部。2016年～2019年埼玉大学男女共同参画担当副学長。2022年4月～現職。



地域オープン・イノベーションと企業家活動

大学院人文社会学研究科 経営学研究領域 加藤 敬太 准教授

近年、経営学において地域イノベーション研究が盛んになってきています。従来の経営学では単一の企業組織の分析が主なテーマでしたが、今では企業の枠組みを超えて地域を軸とした多様な主体らを組織化しイノベーションを起こすまでのメカニズムの分析も主要テーマとなってきたのです。

とくに、経営学領域で企業家活動という様々なバックグラウンドを持った企業家らをまとめ上げてイノベーションを達成するまでのプロセス分析が盛んになったことが、地域イノベーション研究を推進してきた背景にあります。

「地域オープン・イノベーション」という概念は、僭越ながら私が提起したものです。2015年の秋に開催された日本ベンチャー学会第18回全国大会（於：小樽商科大学）で、私は最年少の大会実行委員長を務めました。そのとき、統一テーマを「地域オープン・イノベーション」といたしました。

もともとオープン・イノベーションとは、技術マネジメントやR&D（研究開発）の領域で盛んに研究されていた概念で、1つの企業にイノベーションのシーズを抱え込むのではなく、他社（他

者）と有機的に結び付けることで新たなイノベーションを創出する考え方であります。私は、オープン・イノベーションの概念を企業家活動や地域企業のイノベーションに応用することをこの大会の目的としました。

2日間の大会では、水曜どうでしょうで全国的に有名な北海道テレビ放送、今年新庄BIGBOSSの監督就任で注目されている北海道日本ハムファイターズ、大手ビールメーカーのサッポロビール、地元小樽の老舗酒蔵である田中酒造などの企業家をお招きしてシンポジウムを開催し、延べ400人を超える参加者と活発な議論を交わしました。

そこでは、結論として地域企業が地域オープン・イノベーションを起こすには、地域独自の資源を活かすこと、そして企業の枠組みを超えた有機的協働が実現しなければ地域にとっての新しい価値は生まれにくいことなどが指摘されました。

埼玉県での「地域オープン・イノベーションと企業家活動」の実現が楽しみです。



》産業への展開

経営学、経営組織論、経営戦略論の視点から企業の成長と発展に対して企業家や経営者の皆さまのヒントになる視点を提供することで何かお役に立てればと存じます。

学歴・略歴 加藤 敬太（かとう けいた）1977年兵庫県生まれ、愛知県育ち。2010年3月、大阪大学大学院経済学研究科博士後期課程修了。博士（経営学）。2010年4月から小樽商科大学商学部准教授、2020年10月から同教授を経て2021年4月から現職。企業家支援の委員や企業のアドバイザーを多数歴任。最近の研究テーマは、「組織美学」という企業組織の感性の問題に注目した世界的にも新しい研究領域に着手。

連載
第111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



人協働型ロボットの活用展開について

情報メカトロニクス学科 荒木 邦成 教授

日本の労働力人口は、2030年までに現在よりも800万人以上減少する見込みです。人手不足が深刻化し、女性や高齢者の活躍推進、外国人労働力の導入だけでは対応できないため、今後は製造現場へのロボットの活用が必須です。産業ロボットは、柵又は囲い等を設けることが義務付けられておりますが、近年産業用ロボットと人との協働作業が認められ、人協働型ロボットが提供されています。本研究室でも(株)デンソーウェーブ製の人協働型ロボット COBOTTA®を導入し、作業の自動化の研究に取り組んでいます。人間が行う作業を単純に自動化するだけでなく、作業者の近くに設営できるメリットを最大限活用し、新しい発想で作業の効率化を図れるよう卒業研究として取り組んでいます。昨年取組んだ『野菜加工装置』では、厨房や家庭内での活用が図れるため、きゅうりの飾り切りを検討しました。野菜を加工する時の包丁の動きを観察し、同じ動きをするクランク機構を考案し、ロボットに直接刃物を持たせない構成としました。図1は、ロボット2台できゅう

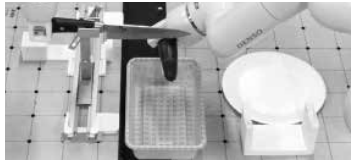


図1 野菜加工装置外観



図2 きゅうりの飾り切り

うりを加工している所で、図2は加工したきゅうりの外観を示しますが、均一の板厚で綺麗な加工が可能です。

また、『寸法不良分別装置の研究』では、汎用のデジタルノギスを用いてできるだけ COBOTTA® の機能を活用し、部品を学内で製作して装置を完成させました。図3のように①被測定物のトレイから測定物を取り出し②の測定台に移し③のデジタルノギスで測定物を測定し、その結果を④の液晶ディスプレイに●(黒マーク=合格)で結果を表示します。その画像を COBOTTA® のカメラで認識し、合格した部品を所定の所に区分けします。装置の測定精度は、人間が行う測定と同程度の信頼性を確保でき、ラインサイドでの品質の確保に役立つと考えております。人協働型ロボットを使って野菜加工や寸法測定を自動化できることが判りましたが、人協働ロボットに何をどうやらせるのかは人間が考案する必要があり、その点が一番重要であると改めて考えさせられました。今年度も新たに加わったメンバーと柔軟な発想で、製造現場だけではなく家庭内における作業の自動化に取り組んでいきたいと考えております。

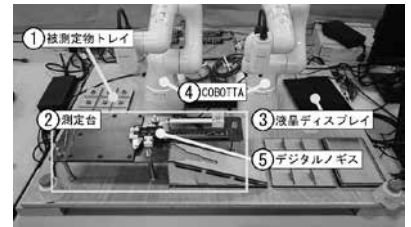


図3 寸法不良分別装置外観

荒木 邦成 (あらかき くに) 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材料の用途開発、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)



住宅の省エネ・快適・耐久性の向上に取り組む

建設学科 松岡 大介 准教授

私の専門は建築環境工学の温熱環境で、特に、住宅の省エネ・快適性・耐久性(通気性・結露防止)の向上について研究しています。昨年度、公的機関や企業からの委託研究や寄付研究で支援を受けた、キャンパス内の木造2階建て、延べ床面積109㎡の実験住宅が完成しました。現在は、国総研や住宅メーカー、換気メーカーなどに加え、他大学先生方とも共同研究を行っています。本実験住宅では、小屋裏空間や外壁の通気層、床下空間、間仕切り壁内や階間空間という、非居住空間の熱湿気・換気性状や、気密性能、居住空間の通風性能や昼光利用による省エネ性に関する研究と多岐のテーマについて測定しています。更に、将来的には少し改装して、吹き抜け空間の暖房時の快適性や、蓄熱材利用による室温の安定性と省エネ性について実験・研究していきたいと考えています。

実験では、「ある条件とある条件を比較して、こういう違いが出た」という分かりやすい結果が得られると、住宅会社やエンドユーザーには喜ばれるのですが、では「それを北海道に建てたらどうなるのか?」や、「住まい方が違ったらどうなるのか?」には答えられません。そのため、建築環境工学の分野では、気象条

件や住まい方などが変わっても、「こうなるはずだ」と答えられるように、コンピューターシミュレーション(計算)が発達しています。ただ、まだまだ計算に使用する物理的基礎式や入力する建物形状などのモデル化と検証(信頼性)が十分でない部分も多くあります。そこで当実験住宅では、計算のモデル化と検証を重視して測定しています。実業務の設計や施工の指針の提示につながるように、研究を進めていきたいと考えています。



実験住宅外観



小屋裏内計測の様子

松岡 大介 (まつおか だいすけ) 准教授 博士(工学) 一級建築士。東洋大学建築学科卒業、同大博士前期課程修了、株式会社ポラス暮し科学研究所、京都大学大学院博士後期課程、2017年にもものづくり大学。IBECサステナブル住宅賞受賞、埼玉県環境建築住宅賞受賞。日本建築学会、空気調和・衛生工学会所属。自立循環PJ委員、HEAT20躯体WG主査など。(連絡先: 048-564-3898 / matsuoaka@iot.ac.jp)

第 129 回

働き方改革推進法による就業規則改正の実務 (9)

弁護士 安西 愈

③ 第 3 新しい時間外労働の制限について — 絶対的制限時間制へ

7 36 協定特別条項協定をめぐって

(1) 通常予見することのできない業務量の大幅な増加等 臨時的業務とは

特別条項付協定の対象となる事由は「当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に時間外労働の限度時間を超過して労働させる必要がある場合」とされている。具体的には、全体として 1 年の半分を超えない一定の限られた時期において一時的・突発的に業務量が増える状況等により限度を超過して労働させる必要がある場合をいうものであり、『通常予見することのできない業務量の増加』とは、こうした状況の 1 つの例として規定されたものである。

その上で、具体的にどのような場合を協定するかについては、労使当事者が事業又は業務の態様等に即して自主的に協議し、可能な限り具体的に定める必要があること。」(平 30・12・28 基発 1228 第 15 号) とされている。

したがって、「通常予見することのできない業務量」でなければならないという予見有無が要件になるのではなく、全体として、1 年の半分を超えない限られた時期において限度時間を超過して労働させる必要がある場合をいい、その事由は、36 協定様式第 9 号の 2 において「臨時的に限度時間を超過して労働させることができる場合」として当該欄に記載して協定することになる。それに該当する事由としてどのような場合が該当するかについて例示すると「図表 7」のとおりである。

なお、「指針」(平 30・9・7 厚労告示第 323 号)において「限度時間を超過して延長時間を定めるにあたっての留意事項」として、「第 5 条 労使当事者は、時間外・休日労働協定において限度時間を超過して労働させることができる場合を定めるにあたっては、当該

事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超過して労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならない、『業務の都合上必要な場合』、『業務上やむを得ない場合』など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないことに留意しなければならない。」とされている。

〔図表 7 臨時的に限度時間を超過して労働させることができる場合の事由の例〕

- 納期の集中による大幅な生産等の増加
- 機械等の施設の点検、修理に基づく緊急的、臨時的業務の発生
- 機械施設の故障・不調、電算機器装置の故障
- 季節的な業務の集中による大量・迅速な処理
- 幹線道路の大規模工事による交通渋滞
- ハッカー問題の発生、その他緊急突発的業務
- 決算期・中間決算期・株主総会・特別調査等の緊急な業務処理・集中的事務処理
- 税務・金融・行政機関等の対応に伴う緊急各種対応業務
- 取引先納期切迫時の工事・清算事務の遅延、トラブルの発生処理
- 感染症の発生による欠勤、就業禁止等突発的事態の発生
- 経営・取引・税務等における国内外の重要な涉外問題発生
- 法的・労務的紛争事態の発生
- その他臨時的な事情により限度時間を超える労働が必要な事態が生じた場合

(2) 特別条項協定で定める「健康及び福祉を確保するための措置」とは

限度時間を超過して労働させる場合の「特別条項付協定」では「限度時間を超過して労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」(規則 17 条 1 項 5 号)を協定すべきことが定められている。この点については「指針」において、「労使当事者は、時間外・休日労働協定に特別条項を設ける場合において、健康福祉確保措置を協定するにあたっては、次に掲げるもののうちから協定することが望ましいことに留意しなければならないものであること。」とされている。

- ① 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面談指導を実施すること。
- ② 労働基準法第 37 条第 4 項 (深夜業) に規定する時

- 刻の間において労働させる回数を1ヵ月について一定回数以内とすること。
- ③終業から始業までに一定時間以上の継続した休憩時間（勤務間インターバル時間）を確保すること。
 - ④労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること
 - ⑤労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
 - ⑥年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
 - ⑦心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
 - ⑧労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
 - ⑨必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、または労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。

そして、協定書（様式9号の2）において、以下の番号（前記①～⑨までに「⑩その他」を加えたもの）を「（該当する番号）」を選択して記入した上で、その具体的内容を「（具体的内容）」欄に記入することとされている。

そこで、この中から1つ以上選んで実施することと協定すれば足りる。この場合「一定時間」「一定回数」「まとまった日数」等とあるところは、「対象労働者に10時間の勤務間インターバルを設定」といったように具体的な時間や回数、日数などを定めなければならない。

この点については、次のとおり通達されている。「指針第8条2号に規定する健康確保措置の対象には、所定労働時間内の深夜業務の回数も含まれるのか。また、目安となる回数はあるか。」との点について、「健康確保措置の対象には、所定労働時間内の深夜業の回数制限も含まれるものである。なお、交替勤務など所定労働時間に深夜業を含んでいる場合には、事業場の事情に合わせ、その他健康確保措置を講ずることが考えられる。

また、指針は、限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置として望ましい内容を規定しているものであり、深夜業を制限

する回数の設定を含め、その具体的な取扱いについては、労働者の健康及び福祉を確保するため、各事業場の業務の実態等を踏まえて、必要な労使間で協定すべきものである。

例えば、労働安全衛生法第66条の2の規程に基づく自発的健康診断の要件として、1月当たり4回以上深夜業に従事したとされていることを参考として協定することも考えられる。」（前掲通達）とされている。

また、指針第8条3号の休憩時間（勤務間インターバル）についても「指針第8条3号の『休憩時間』とはどのような時間か。目安となる時間数はあるか。」との点について、「指針第8条3号の『休憩時間』は、使用者の拘束を受けない時間をいうものであるが、限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置として望ましい内容を規定しているものであり、休憩時間を含め、その具体的な取扱いについては、労働者の健康及び福祉を確保するため、各事業場の業務の実態等を踏まえて、必要な内容を労使間で協議すべきものである。」（同前通達）とされている。

(3)限度時間を超えた労働に係る割増賃金の定め

特別条項付協定においては、「限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率（則第17条第1項第6号関係）を定めることとされている。」とされ、この点について「時間外・休日労働協定に特別条項を設ける場合においては、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を1ヵ月及び1年のそれぞれについて定めなければならないものであること。なお、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率については、労働基準法第89条第2号の『賃金の決定、計算及び支払いの方法』として就業規則に記載する必要があること。」（平30・9・7基発0907第1号）とされている。

この場合の割増賃金率については、1ヵ月について60時間を超えて時間外労働をさせない限り、2割5分のままであっても差し支えない。

(4)特別条項の適用（発動）手続の定め

特別条項付協定においては、「限度時間を超えて労働させる場合における手続」（規則17条7号関係）を定めなければならない。この点については、「限度

基準告示（旧）第3条1項に規定する手続と同様のものであり、時間外・休日労働協定の締結当事者間の手続として、時間外・休日労働協定を締結する使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者（以下『労使当事者』という。）が合意した協議、通告その他の手続（以下『所定の手続』という。）を定めなければならないものであること。

また、『手続』は、1ヵ月ごとに限度時間を超えて労働させることができる具体的事由が生じたときに必ず行わなければならない、所定の手続を経ることなく、限度時間を超えて労働時間を延長した場合は、法違反となるものであること。

なお、所定の手続がとられ、限度時間を超えて労働時間を延長する際には、その旨を届ける必要はないが、労使当事者間においてとられて所定の手続の時期、内容、相手方等を書面等で明らかにしておくことが必要であること。」（前掲通達）とされている。

(5)絶対的制限時間のチェックを忘れないこと

特別条項付協定の届け出の場合のみならず一般の協定の場合においても法36条6項の2、3号に定める絶対的時間外労働の制限時間である、①休日労働の労働時間を含め1ヵ月の時間外労働時間が100時間未満であること、②同様に休日労働の労働時間を含めた時間外労働が2ヵ月から6ヵ月までを平均して80時間を超過しないことは、36協定による場合も、36協定がない場合であっても絶対的な制限時間として違法になる。そこで、36協定においても「これを受け、則様式第9号及び第9号の2にチェックボックスを設け、当該チェックボックスにチェックがない場合には、当該時間外・休日労働協定は法定要件を欠くものとして無効となるものであること。」（前記通達）とされている。

そこで、届出様式欄の最後にあるチェックボックス欄に届出にあたっては必ずチェックすることを忘れないことが必要である。

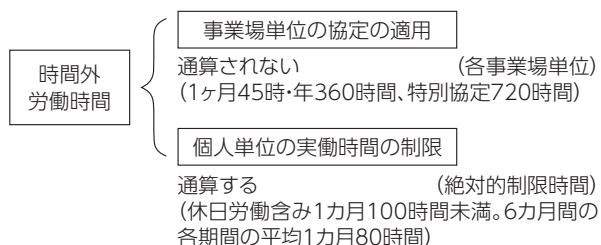
8 転勤、出向の場合における36協定の通算適用はあるか

(1)転勤した場合

転勤した場合については、「同一企業内のA事業場からB事業場へ転勤した労働者について、①法第36条第4項に規定する限度時間（1ヵ月45時間、1年

360時間）②同条第5項に規定する1年についての延長時間の上限（720時間）③同条第6項第2号及び第3号の時間数（絶対的制限時間）の上限は、両事業場における当該労働者の時間外労働時間数を通算して適用するののか。」との問に対して、①法第36条第4項に規定する限度時間及び②同条第5項に規定する①年についての延長時間の上限は、事業場における時間外・休日労働協定の内容を規制するものであり、特定の労働者が転勤した場合は通算されない。

これに対して、③同条第6項第2号及び第3号の時間数の上限は、労働者個人の実労働時間を規制するものであり、特定の労働者が転勤した場合は法第38条第1項の規定により通算して適用される。」（平30・12・28基発1228第15号）とされている。

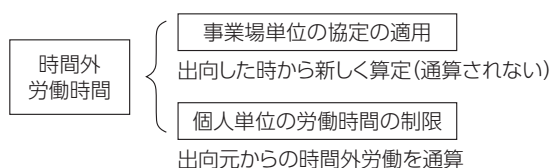


(2)出向した場合

出向した場合の時間外労働の通算問題については、次のとおり通達されている。

「出向先において出向元とは別の時間外・休日労働協定の適用を受けることとなる場合は、出向元と出向先との間において特段の取り決めがない限り、出向元における時間外労働の実績にかかわらず、出向先の時間外・休日労働協定で定める範囲内で時間外・休日労働を行わせることができる。

ただし、一般則適用業務の実労働時間については、法第36条第6項第2号及び第3号の要件を満たす必要があり、法第38条第1項（事業場を異にする場合の労働時間の通算）により出向の前後で通算される」（同前通達）



武蔵野銀行アプリ

リニューアルしてさらに便利になりました！

ダウンロードはこちら

グルメ・
レジャー等
お得なクーポン
配信中！




Download on the
App Store

ANDROID APP ON
Google play



経営者の皆さまの“こまりごと”の解決を 私たちが全力でサポートします！

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






全国ネットの人材情報で、 出向・移籍等の支援！

企業間の人材マッチングを
サポートしています。

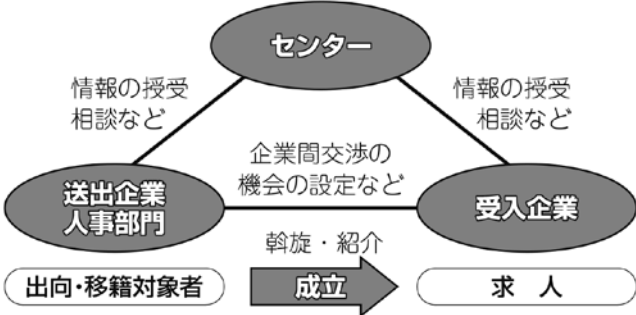
信頼と安心

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。

お気軽に
ご相談ください



●お問い合わせ

埼玉 産業雇用安定センター 事務所 ☎048-642-1121 (土・日・祝日休)

<http://www.sangyokoyo.or.jp/>

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！

3つのメリット

- ① 知識や経験**
豊富な知識や経験、技能を持つ会員が、多様な仕事に対応します。
- ② 身近で便利**
県内59箇所に設置。全県をカバーしています。早朝や夕方、土日、短時間の仕事などにも対応します。
- ③ 安心で丁寧**
公益的、公共的な団体なので安心です。丁寧、実直に仕事に取り組みます。

主な業務内容

事務分野

- 一般事務 ● 経理事務
- 毛筆筆耕、宛名書き

屋内外の一般作業

- 清掃
- 梱包、包装、検品、仕分け
- 除草


技能を活かす分野

- 植木剪定
- 和洋裁


サービス分野

- 保育、介護補助
- 品出し、接客
- 営業

● **シルバー人材センターとは**
「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき設立された公益法人です。地方公共団体をはじめ、企業や家庭などから高齢者にふさわしい仕事を引き受け、シルバー人材センターの会員に提供しています。




連合マスコット
「いきいきさん&はつらつさん」



公益財団法人 **いきいき埼玉**
(埼玉県シルバー人材センター連合)

〒362-0812 伊奈町内宿台6-26
埼玉県民活動総合センター内



お問い合わせはお近くのシルバー人材センターへ

埼玉県シルバー連合 検索 TEL 048-728-7841 FAX 048-728-2130



令和4年度 埼玉県産業労働部 主要施策の概要について

1 変化に向き合う中小企業・小規模事業者の支援

- (1) 県内中小企業の課題解決に対する支援（産業支援課）
 - ・複数事業者による連携事業継続力強化計画の策定を支援
 - ・事業承継北部支援拠点の開設
- (2) 販路開拓の支援（産業支援課）
 - ・発注情報の収集・提供、取引あっせん、展示商談会などを通じ、取引拡大を支援
 - ・常設ビジネスマッチングサイトを新設
- (3) 海外ビジネス展開の支援（企業立地課）
 - ・県内企業の進出ニーズが高いベトナム、タイで海外ビジネスサポート拠点を運営
 - ・越境eコマースを活用した海外販路開拓を支援
- (4) 事業再構築の取組等への支援（産業支援課）
 - ・事業再構築等を支援するため相談・専門家派遣や費用を補助
 - ・デジタル技術に係る経営革新計画の実行に要する費用を補助
 - ・商工団体と連携し、経営革新計画の承認からフォローアップまでを一貫支援
- (5) 資金調達の円滑化支援（金融課）
 - ・総融資枠 3,000 億円を確保
 - ・設備投資促進資金に「カーボンニュートラル」「DX」「事業再構築」要件を新設
 - ・金融機関の継続的な伴走支援を要件とした「伴走支援型経営改善資金」を創設
- (6) 北部地域振興交流拠点の検討推進（産業支援課）
 - ・施設に求められる機能に関する委託調査の実施
 - ・検討委員会の設置による施設の在り方検討

2 新たな産業の育成と 企業誘致の推進

- (1) 新技術・新製品開発支援（産業支援課）
 - ・社会課題の解決に資する技術・製品開発を支援
 - ・コロナ対応特別枠を新設
- (2) 創業・ベンチャー支援（産業支援課）
 - ・社会課題の解決を目指す起業希望者に伴走型の支援を実施
 - ・マッチング機会の創出の場として「(仮称) 渋沢栄一起業家サロン」を検討
- (3) 次世代ものづくり産業のイノベーション支援（先端産業課）
 - ・デジタル・バイオ・マテリアル・カーボンニュートラルに関する技術・製品開発支援
 - ・産学連携による研究会を設置し、県内ものづくり企業の技術開発力向上を支援
 - ・AI・IoTの導入支援、人材育成研修等を実施
- (4) 農大跡地等の活用の推進（次世代産業拠点整備担当）
 - ・南側産業用地への立地企業の選定及び売却
 - ・SAITAMA ロボティクスセンター（仮称）の整備に向けた用地取得・基本設計等
 - ・ロボット開発への参入を目指す中小企業等を支援
- (5) 企業誘致の推進（企業立地課）
 - ・オンラインでの企業立地セミナーの開催、相談窓口の開設
 - ・産業立地促進補助金により企業立地を支援

3 商業・サービス産業の育成

- (1) 商店街振興の推進（商業・サービス産業支援課）
 - ・課題解決に向けて、専門家派遣や補助金により支援
 - ・会員店舗のキャッシュレス決済端末の導入に取り組む商店街を支援
- (2) スポーツ関連産業の成長促進（商業・サービス産業支援課）
 - ・スポーツチームと県内中小企業等が交流する場を構築
 - ・常設のビジネスマッチングサ

イトや彩の国ビジネスアリーナを活用しマッチングする機会を提供

4 魅力ある観光の振興

- （観光課）
- ・アニメや大河ドラマを軸としたプロモーションの実施
 - ・「埼玉バーチャル観光大使（VTuber）」を活用した県の物産観光のPR

5 県内中小企業・小規模事業者のDX支援（経済対策幹、商業・サービス産業支援課）

- ・「DX推進支援ネットワーク」を軸とした県内企業のDX推進
- ・県内企業のニーズに即した支援策をウェブサイト発信
- ・IT企業等をDX推進支援パートナーとして登録し県内企業とのマッチングを促進
- ・県内企業の経営層などDXの推進役となる人材を対象とした講座へ助成
- ・DXセミナーの実施、ICT活用コーディネーターによる個別支援の実施

6 幅広い世代への就業支援

- (1) 幅広い世代の就業支援と県内中小企業の人材確保（雇用労働課）
 - ・埼玉しごとセンターにおいてオンラインによる就職相談、セミナーを実施
 - ・地域の雇用需要に応じた地域面接会を開催
 - ・従業員の奨学金返還を行う企業に対する助成
- (2) 若者人材の県内企業への就職支援（雇用労働課）
 - ・県内企業で働く魅力を発信、県内企業とのマッチングを支援
 - ・マッチングや職場定着を促進し就職氷河期世代等への正社員化を支援
- (3) 女性活躍の更なる推進（人材活躍支援課、産業支援課）
 - ・女性キャリアセンターにおいて個別相談やセミナー、在宅ワーカーの育成を実施

- ・子育てなどで長期間離職している女性を対象にデジタル人材育成講座を実施
- ・女性創業支援チームによる総合支援やビジネスプランコンテストを開催

(4) シニアの就業支援

(人材活躍支援課)

- ・セカンドキャリアセンターによる就職支援セミナーや就職相談、職業紹介の実施
- ・シニアの求人開拓に向けた専門チームを設置

(5) 障害者の就労支援

(雇用労働課)

- ・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
- ・障害者の雇用確保に苦慮する企業に対し、週20時間未満からのステップアップを伴走型で支援

7 多様な働き方の推進と働きやすい職場環境の整備 (多様な働き方推進課、人材活躍支援課)

- ・経営課題の解決を目的とした戦略的なテレワークの活用方法を示した業種別ガイドラインを作成
- ・講師派遣型研修の実施や奨励金の支給等による男性育児休業の取得促進
- ・若年求職者に向け、多様な働き方実践企業等の魅力を発信
- ・シニア活躍推進宣言企業の認定や70歳雇用確保助成金により企業の取組を支援

8 産業人材の確保・育成

(雇用労働課、産業人材育成課)

- ・デジタル人材の人材紹介手数料を助成し、即戦力となる人材の確保を支援
- ・県内中小企業のニーズに対応したデジタル分野における人材育成の取組を推進

- ・高等技術専門学校や民間教育訓練機関において職業訓練を実施

【各施策の問い合わせ先】

代表 048—824—2111

県内事業者向け LINE 公式アカウントの御案内

埼玉県では、公式アカウント「埼玉県_事業者支援情報」を開設し、新型コロナウイルス感染症の影響を受けている事業者の皆様に、本県の支援情報（各種支援金や補助金、融資制度、セミナー等）を幅広く配信しています。

下記二次元コードの読み取りか、LINEの「友だち追加」から「@802vhfgy」と検索することで登録できます。

○問い合わせ先

県産業労働政策課

(048—830—3723)



ワンポイント労働法

改正公益通報者保護法の施行への対応 弁護士 安西 愈

公益通報保護とは

公益通報者保護法が改正され、本年6月1日から施行される。

公益通報とは、労働者等が役務提供先において「この法律及び個人の生命又は身体の保護、消費者の利益の擁護、環境の保全、公正な競争の保護その他の国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法律として定められた所定の法律に規定する罪の犯罪行為の事実又は過料の理由とされている事実（通報対象）が生じ又はまさに生じようとしている旨を役務提供先等のあらかじめ定められた者に、「不正の目的でなく、通報する。」ことである。そして、同法は、このような通報をした者を解雇やその他の不利益取扱いから保護するものである。

内部通報対応業務従事者の設置義務

今回の改正で事業者に義務づけられた制度で、「労働者等や役員からの公益通報を受け、並びに当該公益通報に係る通報対象事実の調査をし、及びその是正に必要な措置をとる業務（公益通報対応業務）に従事する者（公益通報対応業務従事者）を定めなければならない。」（11条1項）とされた。

この従事者の設置義務はあらゆる事業者が負う義務で、（常時使用する労働者300人以下の場合は努力義務）、「指針」では、この従事者は、「内部公益通報受付窓口において受け付ける内部公益通報に関して公益通報対応業務を行う者であり、かつ、当該事業に関して公益通報者を特定させる事項を伝達させる者」とし、守秘義務を負わせ（12条）、公益通報者特定情報の秘匿性を高め、内部公益通報を促すという目的がある。

なお、この従事者は事業場内部の者に限らず外部の弁護士等を指定してもよい。

内部通報対応体制の整備義務

次に、「事業者は、公益通報者の保護を図るとともに、公益通報の内容の活用により国民の生命、身体、財産その他の利益の保護に関わる法令の規定の遵守を図るため、公益通報に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置をとらなければならない。」（11条2項）という通報対応体制の整備等必要な措置をとる義務が定められた。

その内容は、次の措置である。

- ①内部公益通報受付窓口の設置等
- ②組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置
- ③公益通報対応業務の実施に関する措置
- ④公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置

そして、公益通報者を保護する体制として、次の措置をとらなければならない。

- ①不利益な取扱いの防止に関する措置
- ②範囲外共有（公益通報事項を必要範囲をこえて共有すること）等の防止に関する措置

そして、事業者は、この制度を実効的に機能させるため、次の措置をとること。

- ①労働者等及び役員並びに退職者に対する教育・周知に関する措置
- ②是正措置等の通知に関する措置
- ③記録の保管、見直し・改善、運用実績の労働者等及び役員への開示に関する措置
- ④内部規定の策定及び運用に関する措置

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4年6月1日～7月11日)

労働保険(労災保険・雇用保険)の令和3年度確定保険料と令和4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・納付手続きを行っていただ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11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30日～7月22日になります。

・コールセンター TEL 0120-165-180
・埼玉労働局労働保険徴収課 TEL 048-600-6203

告知板

» 『採用から退職までの法律実務(改訂第17版)』発行記念!! 著者“安西愈弁護士”による「労働法解説講座」

～働き方改革立法後の企業の人事・労務管理のポイント～

その他

日時 5月25日(水) 13:30～16:30
会場 ソニックシティ 401・402
講師 安西法律事務所 代表 弁護士 安西 愈 氏

» 改正「電子帳簿保存法」セミナー

～自社に最適な対応策を把握するために～

その他

日時 7月7日(木) 14:00～16:30
会場 ソニックシティ 906
講師 川口宏之公認会計士事務所 代表 公認会計士 川口 宏之 氏

» 若手社員向け「ビジネスマインド強化研修」

その他

日時 7月14日(木) 9:30～16:30
会場 ソニックシティ 401・402
講師 株式会社インソース 講師 橋詰 尚子 氏

» 日本企業ならではの“DX”変革ポイント

特別セミナー

日時 7月22日(金) 14:00～16:00
会場 ソニックシティ 906
講師 株式会社 Hyper-collaboration 代表取締役 吉田 裕美子 氏

» 第1種・第2種衛生管理者受験のための対策講座

合格率89.4%を誇り試験・合格請負人として有名な株式会社ウェルネットとの共同開催

その他

日時 5月26日(木)・27日(金)、6月20日(月)・21日(火)、7月25日(月)・26日(火)
会場 JA 共済埼玉ビル
講師 株式会社ウェルネット専任講師 宮下 育之 氏・北村 みはる 氏・山根 加奈未 氏

» 安全管理者選任時研修

安全管理者を選任しなければならない事業所のご担当者様へ絶好の機会として、株式会社ウェルネットとの共同開催

その他

日時 5月30日(月)、6月15日(水)、6月27日(月)
会場 JA 共済埼玉ビル
講師 株式会社ウェルネット専任講師 大谷 洋 氏・中村 文彦 氏・平山 教生 氏

会員の動き

代表者変更

株式会社ライオンズ
代表取締役社長
奥村 剛(旧 居郷 肇)

損害保険ジャパン(株)埼玉中央支店
支店長
田名田 曜行(旧 古元 真秀)

前澤化成工業(株)
取締役
茂木 達宏(旧 顧問 青木 和久)

UDトラックス(株)
代表取締役社長
丸山 浩二(旧 酒巻 孝光)

住所変更

日東商事(株)
さいたま市大宮区桜木町 4-218
(旧 さいたま市大宮区桜木町1-11-7 東通ビル2F)

本田技研工業(株)
大里郡寄居町富田 2354
(旧 狭山市新狭山 1-10-1)

最新刊

管理監督者のための 採用から退職までの法律実務 (改訂第17版)

安西 愈 弁護士 著



A5版 本文492頁



弁護士 安西 愈 氏

昭和51年6月の初版発行以来、多くの方にご好評をいただき第16版まで改訂を繰り返して参りましたが、このたび著者である安西愈氏に全面的な手直しをしていただき、働き方改革関連法、パワハラ防止関連法、テレワーク労働時間の取扱い、副業・兼業、高度プロフェッショナル制度、パートタイム・有期雇用労働法、同一労働同一賃金ガイドラインなどの新たな章を加え、改訂第17版を発行させていただき運びとなりました。

実務参考の書として、是非ご購入いただきますようお願い申し上げます。

定価/本体1,800円(税込1,980円) *ご案内・申込書は、当会HPよりダウンロードいただけます。

発行・販売・申込先/一般社団法人 埼玉県経営者協会

TEL ▶ 048-647-4100 URL ▶ <https://www.saitamakeikyo.or.jp>

会員価格
本体1,620円
(10%OFF)