

2022  
10・11  
No.431

# 埼玉経協

SAITAMA Employers' Association

# ニュース

## [ CONTENTS ]

- 02 価格転嫁の円滑化に関する協定
- 03 **第2回トップセミナー** ウェルビーイング経営
- 04 **第2回特別セミナー** 中小企業の攻めのDX投資
- 04 **第3回トップセミナー** 脱炭素への取組/富士フィルムグループ
- 05 **第5回特別セミナー** BCP対策構築セミナー
- 05 新入社員フォローアップ研修
- 06 **第3回特別セミナー** Z世代を理解して伸ばす
- 07 **第2回SDGs委員会** 未来を担う子どもたちへの支援を考える
- 08 衛生管理者受験対策講座
- 08 **青年経営者部会** 全国大会 in 岐阜
- 09 **青年経営者部会** 10月例会「メンバー例会」
- 09 新任校長、教頭研修
- 10 **産業教育委員会**  
「専門校視察・狭山工業高校」「専門校視察・浦和商業高校」
- 11 「埼玉県の最低賃金決定」「労働保険手続 強化月間」
- 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 埼玉県からのお知らせ
- 16 ワンポイント労働法「安衛法の健康情報取扱規程の作成義務」
- 16 告知版、会員の動き



# 価格転嫁の円滑化に関する協定締結

## 》 価格転嫁の円滑化に関する協定締結

### 『価格転嫁の円滑化に関する協定』を締結

日時 9月8日(木) 場所 埼玉県庁

協定を締結した  
各組織の代表



埼玉県は9月8日、コロナ対策やエネルギー、原材料価格対応などを話し合う「強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議」を開催し、本会からは原敏成会長と廣澤健一専務理事が出席した。

この会議の中で、県、国（関東財務局、関東経済産業局、埼玉労働局）、本会を含む県内経済6団体（県商工会議所連合会、県商工会連合会、県中小企業団体中央会、県経営者協会、埼玉経済同友会、埼玉中小企業家同友会）、日本労働組合総連合会県連合会（連合埼玉）、県銀行協会の産官金労が連携し、推進する『価格転嫁の円滑化に関する協定』が締結された。

具体的な取り組みとして、大企業と中小企業が共に成長できるように創設された「パートナーシップ構築宣言」を後押しし、宣言企業に対し、県の制度融資の適用を拡大するなどインセンティブを付与する。

大企業の調達部門などに働きかけ、同宣言の実効性を強化するほか、中小企業庁の下請けGメンの制度を周知するなど、事業者が相談しやすい体制を拡充する。併せて企業への聞き取りを実施し、支援情報の周知を徹底する。

#### － 協定書の内容 －

埼玉県、国の地方支分部局、埼玉県内経済6団体、日本労働組合総連合会埼玉県連合会及び一般社団法人埼玉県銀行協会との価格転嫁の円滑化に関する協定書

埼玉県（以下「甲」という。）、国の地方支分部局（経済産業省関東経済産業局、財務省関東財務局及び厚生労働省埼玉労働局をいう。以下「乙」という。）、埼玉県内経済6団体（一般社団法人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、一般社団法人埼玉県経営者協会、埼玉経済同友会及び埼玉中小企業家同友会をいう。以下「丙」という。）、日本労働組合総連合会埼玉県連合会（以下「丁」という。）及び一般社団法人埼玉県銀行協会（以下「戊」という。）とは、以下のとおり、価格転嫁の円滑化に関する連携協定（以下「協定」という。）を締結する。

（目的）

第1条 本協定は、成長と分配の好循環を生み出すべく、中小企業における賃上げを実現するため、甲、乙、丙、丁及び戊が相互に連携及び協力を行い、労務費、原材料費、エネルギーコスト等の上昇分を適切に価格転嫁することについての機運を醸成することにより、サプライチェーン全体での共存共栄、付加価値の向上を図り、もって県内中小企業、小規模事業者の稼げる力を高めることを目的とする。

（連携及び実施）

第2条 甲、乙、丙、丁及び戊は、前条の目的を達成するため、次に掲げる項目について、所掌の範囲で相互に連携し、実施する。

(1)価格転嫁の状況に関する情報収集と発信

ア 県内企業への聞き取り調査等を通じた情報収集  
イ 情報収集の結果の共有と発信

(2)価格転嫁の円滑化に関する支援情報等の周知

ア 価格転嫁の円滑化に関する支援情報等の共有  
イ ソーシャルネットワークサービス（SNS）、講習会・セミナー等を活用した県内企業への周知

(3)パートナーシップ構築宣言の促進

ア 県内企業への周知を通じた認知度の向上  
イ 宣言企業に対する追加的な支援策の検討

(4)その他、前条の目的を達成するために必要な事項

（協定内容の変更）

第3条 甲、乙、丙、丁又は戊のいずれから協定内容の変更を申し出たときは、その都度協議の上、必要な変更を行う。

（有効期間）

第4条 本協定の有効期間は、令和4年9月8日から令和5年3月31日までとする。

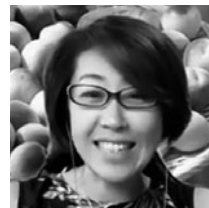
（疑義の決定）

第5条 この協定に定めない事項又はこの協定に定める事項に関して疑義が生じた場合は、甲、乙、丙、丁及び戊が協議して決める。

この協定の締結を証するため、本書12通を作成し、甲、乙、丙、丁及び戊が各自1通を保有する

## 》令和4年度第2回トップセミナー

### 企業組織に有効な「ウェルビーイング経営」とは ～従業員一人ひとりの‘より良い状態’が組織にもたらす効果を考える～



島田 由香氏

日時 9月2日(金)

場所 オンライン

参加者 46名

講師 株式会社 YeeY 共同創業者／代表取締役社長 島田 由香氏

#### ◆より良い、より強い組織とは

社員が自律人材であり、会社が自律型組織であることが大事である。そのためにはリーダーシップとチームが適切に機能し、社員が企業の掲げるパーパスを適切に判断し、自発的に自分の能力を発揮する貢献意欲（エンゲージメント）が高い状態を維持することが不可欠である。自律人材とは「成長」「自立・自律」「つながり」を意識して、そこに喜びを感じる人間である。自身や周りが「成長」すること、自ら考え自らを表現する「自立・自律」、人との「つながり」、これらを幸せに感じる人材が組織を自律型にする。自律型組織が形成されると、アイデアと意見と笑顔が溢れる職場となり、熱意ある社員が増え、未来を創造するエネルギーが溢れる会社となる。

#### ◆ウェルビーイングと自律型組織

ウェルビーイングとは「よい (Well) 状態 (Being)」が維持されていることである。身体や心の状態、身の回りの環境のことも含めて健康である必要がある。そして、組織に所属して働くというケースにおいてウェルビーイングであることは、所属する組織が自律型組織であるか否かが大きく影響する。自律型組織とは、メンバーの強みが活かされ、メンバーが主体的に考えて、状況に応じて柔軟に最善のことをしようと動き、その動きが妨げられることなく迅速に進む組織である。

#### ◆これからの働き方と組織のあり方

昨今はテクノロジーの進化、あらゆるものを取り巻く環境が複雑化し、先行きが不透明で将来が予測困難な（VUCA ブーカ）時代である。不確実性が高い VUCA 時代において、働き方は在宅ワーク、ワーケーション、副業といった形態が当たり前になる。そして、「個」を活性化させ、「個」を発揮するような働き方を可能とすることが組織には求められる。

#### ◆働くパーパスとウェルビーイング

なぜ働くのか、なぜその仕事をするのかといった働くパーパスを社員が見つげるためのサポートに会社が

取り組むことで社員のウェルビーイングは向上する。例えば、マネジメント層やリーダーがメンバーひとりひとりを考えて、仕事の意義や意味を示すこと、メンバーの仕事ぶりや成果に対して喜びを伝えることなどが働くパーパスを社員が見つげるサポートとなる。

#### ◆ワークインライフの考え方を持つ

仕事を中心にプライベートや家庭は二の次という一昔前の働き方はかなり少なくなった。昨今は、仕事とプライベートの両立という意味でワークライフバランスが浸透してきている。この考え方は、ワークとライフの総和は決まっていて、一方が増えれば一方が減るという関係になる。そうではなく、あくまで人生におけるベースは「自身の生き方 (ライフ)」であり、ライフの中にある自己表現の場のひとつとして「仕事 (ワーク)」があると捉える「ワークインライフ」という考え方ができれば、働くパーパスが見つかりやすくなり、自分らしく働くことができる。

#### ◆自分らしく働く = 幸せに働く

経営層やマネジメント層が特に意識して欲しいことは、社員が幸せに働ける可能性を高める3つの要素である。3つの要素とは、①柔軟な働き方、②ダイバーシティ & インクルージョン、③心理的安全性である。①柔軟な働き方とは、「個」に応じた働き方の提供、②ダイバーシティ & インクルージョンとは、国籍や性別等のみならず各々の価値観や考え方を尊重し、組織として一体となり個々を活かすこと、③心理的安全性とは、発言や挑戦を躊躇なく行える環境が確保されている状態である。自分らしく働くことが可能になると、生産性、創造性、適応力、エンゲージメントが向上し、ポジティブな感情が増幅するため、幸せに働くことができる。

# セミナー開催結果

## 》第2回特別セミナー

### 中小企業の攻めのDX投資 ～中長期デジタル化戦略～

日時 9月14日(水) 場所 オンライン開催

参加者 14名 講師 独立行政法人経済産業研究所  
研究グループ リサーチアソシエイト 岩本 晃一 氏



岩本 晃一 氏

日本企業のDX投資の特徴は、新しい商品開発・ビジネスモデルの創出・売上げ増を指向する「攻めのDX投資」が少ない。セミナーでは、DX先進国のドイツの事例を取り上げ、DXに取り組む方法を解説いただいた。

#### ■ 中小企業の未来

これまでロボット等の導入により工場内の自動化が進んできた。現在は、人間でないとできないような仕事もAIによって自動化が進みつつある。今後は日本企業が得意とする機械技術によるカイゼンから情報通信技術を使ったカイゼンに進んでいく。

#### ■ デジタル実装化を成功しているドイツの事例

ドイツはDX先進国で、国の経済の屋台骨を担っている中小企業のDXも進んでいる。国主導で各地にDX研修センターを設置し、企業から参加した社

員を受け入れ、実際の機材を使用してDXを実践的に学ぶ。研修を受けた社員が専門家として研修内容を自社に導入したのが成功要因である。

#### ■ 中小企業のDX導入

岩本氏も参画の「IoT、AIによる中堅・中小企業の競争力強化研究会」において、日本でもドイツの成功要因を基に、8社のモデル企業に対してDXを導入するための人材育成をした。DX人材とは、プログラマやシステムエンジニアではなく、会社全体の経営を動かす社長をはじめ、社内業務に精通し、DXも理解する人材をいう。

まずはカイゼンのためにDXを導入し、中長期計画、ゴールへ、自分たちの職場はどうあるべきか、と次第に広げていくとスムーズに導入できる。

## 》第3回トップセミナー

### 富士フィルムグループの脱炭素社会に向けた取り組みに学ぶ

～持続可能な社会を実現するために、

企業はどのような貢献ができるかを考える～

日時 9月22日(木) 場所 大宮ソニックシティ

参加者 16名 講師 富士フィルムホールディングス株式会社 ESG推進部  
環境・品質マネジメントグループ長 中井 泰史 氏



中井 泰史 氏

2050年カーボンニュートラルの実現に向けて、世界各地でCO<sub>2</sub>削減のための取り組みが推進されており、具体的な一歩をいかにして踏み出すかが最大のテーマになっている。当セミナーでは、第1部では、カーボンニュートラルに果敢に挑戦されている富士フィルムグループ様より、独自の取り組みをご紹介いただき、第2部では、脱炭素に向けた支援制度に関して、経済産業省関東経済産業局と埼玉県環境部より情報提供をいただいた。

#### ■ 第一部 講演会

##### ・富士フィルムグループが目指す姿

富士フィルムグループは、先進・独自の技術をもって、最高品質の商品やサービスを提供する事により、「事業を通じた社会課題の解決」に取り組み、サステナブル社会の実現に貢献することを目指す。サプライチェーンの川上に位置する素材・化成品産業にとってCO<sub>2</sub>排出削減は欠かせない取り組みであり、その責任を果たしていくことに意義がある。

CO<sub>2</sub>排出の多い事業から撤退するのではなく、社会的ニーズに対する供給責任を果たしながら、現行事

業の脱炭素化と、低炭素ソリューションの開発・提供を通して、脱炭素社会の実現に貢献する。

#### ・脱炭素社会に向けた取り組み 環境戦略 Green Value Climate Strategy

①環境負荷の少ない生産活動“Green Value Manufacturing”の推進②優れた環境性能を持つ製品・サービス“Green Value Products”の創出・普及

#### ・情報開示、コミュニケーション、TCFD提言に基づく情報開示

①方法(サステナビリティレポート・統合報告書・ESG説明会・ニュースリリース・ステークホルダーとの様々な会話)。②TCFD提言に基づく情報開示(ガバナンス・リスク管理・戦略・指標と目標)

講演後は活発な質疑応答が行われた。

#### ■ 第二部 脱炭素に向けた支援制度情報提供(発表者)

・経済産業省 関東経済産業局 資源エネルギー環境部  
カーボンニュートラル推進課課長補佐 松本恵次氏

・埼玉県環境部 温暖化対策課 計画制度・排出量取引担当主査 高橋直樹氏

## 》第5回特別セミナー

# BCP 対策構築セミナー 未曾有の災害から会社を守る！

**日時** 9月26日(月) **参加者** 7名 **場所** オンライン開催

**講師** 【基調講演】埼玉県産業労働部産業支援課 課長 神野 真邦 氏  
【講演1】住友重機械工業株式会社  
総務本部 防災コーディネーター 堀 格 氏  
【講演2】株式会社サイサン 埼玉支店 山下 健紀 氏  
【講演3】PSCP株式会社 サービス開発本部 宮崎 真次 氏



基調講演 神野 真邦 氏



講演1 堀 格 氏



講演2 山下 健紀 氏



講演3 宮崎 真次 氏

頻発化・激甚化していく自然災害の発生に備える一助として、埼玉県産業労働部産業支援課様との共催の下、住友重機械工業(株)様・(株)サイサン様・PSCP(株)様・日神電子(株)様のご後援をいただきセミナーを開催した。

### ■基調講演 「BCPに関する埼玉県の取組みについて」

BCPは、自然災害や社会変化によるマイナスの災害発生時に、災害による被害や経営・事業へのマイナスの影響を最小化にするための計画である。BCP策定には経営者の理解がまず必要である。

埼玉県は、中小企業のBCP策定を支援するため、県のホームページに「彩の国しごと継続計画」の掲載、アドバイザー無料派遣支援、事業継続計画セミナー等を通じて普及活動を行っている。

### ■講演1 「在宅勤務進展の中での事業継続計画と災害時の情報共有」

災害時に有効なBCPを策定し、いかに早く復旧させるかが被害の低減化、利益確保に繋がる。策定内容は、経営者目線で、事業目的を変えずに災害現場で機能をし、自立的な行動を促すものとする必要がある。

### ■講演2 「LPガスの優位性と災害時の電源確保について」

LPガスは建物ごとの個別供給のため、災害時の復旧が早く、災害にも強いエネルギーであるだけでなく、災害時には、LPガスで発電機を稼働し、非常用電源になる。

### ■講演3 「BCP対策の第一歩は確かな通信手段の確保から」

災害時の非常用通信手段として共同利用型自営無線システムという仕組みがある。災害時に慌てずに操作するには、防災訓練で実際に使うのが重要である。

## 》新入社員フォローアップ研修

# 職場の戦力として、 周囲から期待される実力を身につける！

**日時** 10月20日(木) **場所** 大宮ソニックシティ

**参加者** 32名 **講師** りそな総合研究所株式会社 パートナー講師 古澤 美奈子 氏



古澤 美奈子 氏

入社後半を迎えた新入社員は、職場や仕事にも慣れ、戦力として大きく期待される一方で、業務経験を通して様々な疑問や不安を抱くようになり、慣れからの気持ちの緩みが生じたりする。そこで、入社後の仕事を振り返り、より良い仕事を遂行するための考え方やスキルを学び、今まで以上に積極的に仕事に取り組めるよう、意欲の向上を図ることを目的に、新入社員フォローアップ研修を開催した。

### ■プログラム

1. 入社後の職場生活の振り返り
2. 効率的な仕事をするために
3. 職場で期待される心構えと役割の再確認
4. 仕事を円滑にするためのコミュニケーションの取り方

5. 職場でのビジネスマナーの振り返り
6. 今後の挑戦課題と目標設定を考える

### ■参加者感想

- ・教育ゲームを通して、チームの連携や、自分から動くことの大切さに気付くことができた。
- ・他社の方がどんな仕事をしているか知ることができ、刺激になって良かった。



セミナー会場の様子

# セミナー開催結果

》令和4年度第3回特別セミナー

## Z世代を理解して伸ばす

～Z世代の若手社員を知るためのヒント～

日時 10月17日(月) 場所 大宮ソニックシティ

参加者 19名 講師 株式会社プレストック 代表取締役 田中 あづみ 氏



田中 あづみ 氏

### ◆全世代からみたZ世代

Z世代とは、1995～2012年生まれで現在10～27歳の人々の世代である。Y世代（1981～1994生まれ）は、「デジタル世代」とも呼ばれるが、Z世代は物心つく頃からスマートフォンやSNSに自然に慣れ親しんだ「デジタルネイティブ世代」である。

### ◆Z世代の特徴

デジタルツールを駆使するZ世代は、洗練された偏見のないフラットな考え方で「個性」と「協調性」を尊重する傾向がある。また、親や学校からITに関する教育を受けているため、情報セキュリティ等に対しての感度が他世代より高く、ITリテラシーに長けている。

#### ・テクノロジー

パソコンに触れる前にスマートフォンに出会っているため、パソコンを起動すること自体を「億劫」と感じる傾向がある。私生活ではスマートフォン、学校ではタブレットで教育を受けている世代のため、パソコンを使いこなせない人が意外と多い。

#### ・価値観

社会に出る前にリーマンショック・東日本大震災・消費税増税・新型コロナ感染拡大等といった将来に対する漠然とした不安を抱かざるを得ない経験をしているため、現実主義で安定志向の人が多い傾向がある。また、様々な情報にいち早く触れているため、多様性ジェンダーレス・SDGsといった社会的に良いとされるものを重要視する傾向が強い。

#### ・仕事観

仕事と私生活の両立（ワークライフバランス）ではなく、仕事と私生活を一緒に充実させる（ワークライフインテグレーション）という思考が強い。また、SNS等による多様な人との対等な会話に慣れているため、一方的なコミュニケーションではなく双方向でのコミュニケーションを好む傾向がある。「無駄」を徹底的に嫌い、タイムパフォーマンスを重視し、早く仕事

を終わらせ、生まれた時間で新しい仕事をするのではなくプライベートの時間を作りたいという思考が強い。

### ◆Z世代が求める働き方

Z世代は、ワークライフインテグレーションを実現することを重視するため、リモートワーク、フレックス勤務、副業など自由な働き方を好む。一方で、労働時間が長い、過度なコミュニケーション、非効率・非生産的な仕組みや体制、副業NGなどの自由度が低い働き方を嫌う傾向がある。

### ◆Z世代に刺さるキャリアビジョン

Z世代は、現実的で給与・賞与等の待遇面を重視する一方で、社会貢献意識が強い企業に企業が掲げるビジョンや社会的責任が自分に合っているか判断する。また、転職することでキャリアアップさせるという考え方が強い。そのため、人材の定着を図るためには、企業はZ世代が描く中長期的なキャリアビジョンを自社で実現できることを示すことが効果的である。

### ◆Z世代の育成方法

ITリテラシーが高く、多様性・透明性・公平性を重視するZ世代は、合理的な評価制度に基づく育成が効果的である。曖昧な基準や定性的な評価を嫌うZ世代には、多面的な評価が可能となるコンピテンシー評価が良いとされる。職務ごとに評価される具体的な基準や行動特性を策定し、そこに照らし合わせて社員を評価する制度を導入することで、定性的な評価や上司の主観による評価の要素が排除されるため、Z世代の意欲が高まり、エンゲージメントも向上する。

また、Z世代は、企業と貢献し合うパートナー的なオープンでニュートラルな関係を望む傾向がある。そのため、Z世代のニーズと企業のニーズをうまく擦り合わせる事がポイントである。例えば、「自己成長」というZ世代のニーズに対して、在籍年数に応じた「教育・資格取得制度の充実」により応じ、企業のニーズである「売上アップ」に貢献する人材として育成していくという形でパートナー的な関係を築くことができる。

## 》第2回 SDGs 委員会

# 「未来を担う子どもたちへの支援を考える」セミナー

～企業の社会的責任（CSR）やSDGsの一環として～

**日時** 10月25日(火) **場所** 大宮ソニックシティ

**参加者** 19名

**主催** 埼玉県経営者協会 **後援** 埼玉県、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、埼玉経済同友会、埼玉中小企業家同友会

**講師** 基調講演：埼玉大学大学院人文社会科学部 経済学研究領域 准教授 大津 唯 氏  
事例発表：①埼玉トヨペット株式会社 社会貢献課 課長 橋岡 直美 氏  
②武蔵貨物自動車株式会社 代表取締役社長 増田 力 氏

企業の社会的責任（CSR）やSDGsの一環として、『未来を担う子どもたちへの支援を考える』セミナーを開催した。

今回は、社会問題化している子どもの貧困や少子化対策、ヤングケアラー対策などに焦点を当て、社会保障制度や格差、貧困、フードロス問題などを考え、「点」から「面」への支援活動の輪を広げるきっかけとなるよう、参加者も含め子どもたちへの支援を考える機会になることを目的とし、実施した。

埼玉県と本会を含む埼玉県内経済6団体は、今年3月末に「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、具体的な連携・協力活動を推進している。今回のセミナーはその活動の一環として本会が主催となり、開催したものだ。

### 【セミナー概要】

#### 基調講演 「子どもの貧困と社会保障」

埼玉大学大学院人文社会科学部  
経済学領域 准教授 大津 唯 氏

1. 貧困とは何か
2. 貧困を測定する
3. 日本における貧困対策の動向
4. 日本の社会保障と財政の現状
5. 人口・経済・社会の危機と社会保障の課題
6. コロナ禍と貧困
7. 「貧困対策」を考える



#### 事例発表①「埼玉トヨペット SDGs の取り組み」

～地域のための社会貢献活動～

埼玉トヨペット株式会社  
社会貢献課 課長 橋岡 直美 氏

－SDGsとは－

1. 埼玉トヨペット SDGs の取り組み
2. 社会貢献活動の始まり
3. フードパントリー
4. フードドライブ
5. 交通弱者救済支援
6. 現状の課題
7. 今後の方向性



#### 事例発表②「事業特性を踏まえた持続可能な社会活動」

武蔵貨物自動車株式会社  
代表取締役社長 増田 力 氏

－当社の社会貢献活動－

1. 子どもの本の寄贈活動  
東日本大震災をきっかけに、「本はインフラ」という信念のもと、岩手県矢巾町の小学校、保育所・幼稚園に毎年1回、子どもの本を500冊程度寄贈。
2. フードドライブ活動

従来は廃棄していた荷物事故品（食料品）を荷主の協力を得て、こども食堂や困窮家庭の支援に使っていただくよう寄贈（食品ロス削減）。



#### 子ども支援に関するアンケート 結果報告

埼玉県経営者協会  
事務局 田中 亮



# セミナー開催結果・青年経営者部会

## 》 衛生管理者受験対策講座

### 第1種・第2種 衛生管理者受験対策講座

日時 9月6日(火)・7日(水) 場所 大宮ソニックシティ

参加者 29名 講師 株式会社ウェルネット 専任講師  
社会保険労務士 柴田 珠美氏



講演する柴田 珠美氏

#### ■ 衛生管理者は不足している

常時50人以上の労働者を使用する事業場では、労働安全衛生法第12条により、衛生管理者を置くことが義務付けられている。会社によっては異動などに備えて有資格者を増やす傾向にあるが、有資格者はまだまだ不足している状況にある。

#### ■ 埼玉出張試験に合わせて2日間連続講座を開催

3年ぶりに開催される埼玉出張試験に合わせ、合格率89.2%を誇る株式会社ウェルネットとの共催事業として開催し、29名の方にご参加いただいた。分かりやすい講義に定評のある講師の柴田珠美氏からは、出題傾向を徹底分析し、試験に出やすいポイントにしばった無駄のない効率的な学習方法を講義いただいた。

#### ■ 衛生管理者とは

労働安全衛生法において定められている、労働条件、労働環境の衛生的改善と疾病の予防処置等を担当し、事業場の衛生全般の管理をする者。



セミナー会場の様子

## 》 青年経営者部会 全国大会 in 岐阜

### 第47回経営者協会青年部会 全国大会 in 岐阜

日時 9月29日(木)・30日(金) 場所 岐阜グランドホテル

参加者 14名 プログラム 式典・懇親会・  
エクスカージョン (観光・ゴルフ)

第47回 経営者協会青年部会 全国大会



参加者集合写真

岐阜県経営者協会青年経営者部会主催の「第47回経営者協会青年部会全国大会」が開催され、3年ぶりともあり全国から150名を超える若手経営者が参集した。

一日目は、岐阜出身で現在、関西学院大学教授の村尾信尚氏より「失敗は挑戦者の証」と題した記念講演と、感染対策を講じてスクール形式ではあったが、華やかなパフォーマンスが繰り広げられ趣向が凝らされた懇親会が開催された。懇親会終盤では、来年の埼玉主催に向けたPRも行った。その後は、特別プログラムの長良川岸鶴飼見学に参加した。二日目のエクスカージョンは、飛騨高山への観光と、記念ゴルフ大会が行われた。

他県の若手経営者の方々と地域の超えた交流を通

して、エネルギーをいただいた貴重な機会となった。このバトンを大切に引き継いで、来年の埼玉大会で皆様をお迎えできるよう、鋭意準備を進めて参りたい。



来年開催の埼玉大会 PR



観光 (飛騨高山)



## 》青年経営者部会 10月例会（メンバー例会）

### ①講演「モテ！経営者のアート入門」

### ②画廊見学 ③懇親会

**日時** 10月18日(火) **場所** 埼玉画廊

**参加者** 11名 **講師** 埼玉画廊（有限会社 エスパス・ミュウ）専務取締役 竹内 春香氏



竹内 春香氏

今例会はメンバー例会として埼玉画廊（（有）エスパス・ミュウ）を訪問した。同社は1996年に川口市にギャラリーエスパス・ミュウとして創業され、2010年より「埼玉画廊」として、地域ゆかりの作家を中心に紹介。これまでのカテゴリーに拠らない、時代を超えて訴えかける幅広い表現を国内外に発信している。当日は竹内専務取締役の講演と画廊見学、懇親会を実施した。

#### ■講演会「モテ！経営者のアート入門」概要

・モテポイント①画廊・美術館でのふるまい方（質問するなら素材や技術や意図、つくる時間を想像する、作品鑑賞の際の動き）、②経営者の役割（日本の文化的価値を高める・次世代のために放蕩する・学びの場を活用する）、③日本の現代美術の中心六本木

でアートを楽しむ、④経営者の皆様（注目すべき現代の美術・パトロン）の主役は経営者たち・地元のアート施設を有効活用）

#### ■画廊見学

実際に、現在展示されている「Expand - 日本画を拡張する -」展の作品をご説明いただいた。中には触れることの出来る作品もあり、質感や重み等を体感することができた。また、さらなるアートの楽しみ方として、アルコールと共に楽しむ方法をご紹介いただき、実際にワインをテイस्टイングしながら鑑賞した。

その後は懇親会を実施、貴重な交流の機会となった。



画廊見学の様子

## 》公立小・中学校等及び県公立高等学校等新任校長・教頭研修会

### 民間企業に学ぶ人材育成と働き方改革

～経営者・中間管理職の視点から～

**日時** 6月 **場所** オンデマンド研修 **主催** 埼玉県教育委員会

**参加者** 校長研修 192名 教頭研修 259名 **講師** 校長研修：株式会社デサン 代表取締役社長 藤池 一誠氏  
教頭研修：本会専務理事 廣澤 健一



藤池 一誠氏



廣澤 健一

校長研修では「民間企業に学ぶ人材育成と働き方改革」について「経営者の視点から」ご講演いただいた。

#### ①校長の仕事は学校経営なのか学校運営なのか

学校目標は企業でいう経営理念、教育の提供は製品・サービスの提供と同義である。校長による「学校経営」は、「経営者の感覚をもって学校運営にあたること」で、全てを我が事と捉え決断する社長と役割は同じである。

#### ②人材育成と働き方改革について

人材育成では、若手教員には問いかけ、容認すること、ベテラン教員には思い切って任せることが大切で、それが自ら考え、実行するボトムアップ組織に繋がる。

働き方改革では前例にとらわれないダイナミックな考え方が必要であると、自社の取組を例に説明された。

そして最後に「本気になれば出来る！」と受講者へ温かくも熱のこもったエールを送っていただきました。

教頭研修では同題目について「中間管理職の視点から」講演を行った。

#### ①若手社員の仕事に対する意識

今の若手社員の考え方を理解し、成長や期待を言葉で伝えることで、やりがいが生まれて力が発揮される。

#### ②管理職（教頭）の最も重要な役割

これからはAI化できない「人を育てる役割（育成職）」が求められる。部下を育て、能力を最大限に発揮できるよう支援することが最も重要な役割である。

#### ③働き方改革の実例

仕事への意識を変えて定時退庁や有休取得を推進した徳島県警察、1日100食限定で毎日18時までに退勤できる飲食店を実現した居酒屋などの取組を紹介した。

今回の両講演が、学校教育のさらなる発展の一助となることを期待しています。

# 教育関連事業

## 》第1回産業教育委員会

### 県立狭山工業高校の視察と意見交換会

日時 10月14日(金) 場所 県立狭山工業高等学校

参加者 19名



狭山工業高校  
小玉校長挨拶



教育委員会  
高橋指導主事挨拶

県立狭山工業高校は、昭和37年に創立し、今年で61年目を迎える伝統ある専門高校である。機械科・電子科・電子機械科の3学科で構成され、目指す学校像を「誠実で創造性に富み、ものづくりをとおしてよりよい未来を実現する技術者を育成する工業高校」として、工業人としての知識・技術・プライドを育んでいる。

授業見学では、電気科の「電気回路」(座学)や機械科・電子機械科の「課題研究」の各講座を見学した。

機械科では、旋盤班のコマづくり、原動機班の三輪バギーの製作など7講座を、電子機械科では、イベント班の狭山茶を使った紅茶「狭工茶」づくり、情報班のゲーム作成、3Dプリンタ班のものづくりなど9講座を見学することができた。見学の先々で明るい挨拶と、自信をもって授業の内容を説明する生徒の姿が

見られた。専門分野の学習を通し、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た。

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などの説明があった。

意見交換会では、生徒6名(3年生5名、2年生1名)と教員6名が出席し、「なぜその進路を選んだのか」「会社を選ぶ基準は何か」「インターンシップがあれば参加したいか」「社会に出て求められる人材像」などについて意見を出し合うなど活発な交流が行われた。



授業見学の様子



意見交換会の様子

## 》第2回産業教育委員会

### 県立浦和商业高校の視察と意見交換会

日時 10月28日(金) 場所 県立浦和商业高等学校

参加者 7名



浦和商业高校  
内田校長挨拶



教育委員会  
小泉指導主事挨拶

県立浦和商业高校は、商業科・情報処理科からなる商業高校で、昭和2年の創立以来96年を迎える伝統ある専門高校である。「グローバルに展開する経済社会において、多様な分野で幅広く活躍する商業人材の育成」を目指す学校像とし、規範意識を持ち、生涯にわたり主体的に行動できる人材を育成している。

商業科目を中心に、簿記や経済活動と法などの座学、プログラミングや総合実践などの実習の授業を見学した。総合実践では生徒が模擬会社の経理担当になり、模擬取引を通してビジネスの仕組みやマナーを学ぶ姿が見られた。

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などについて説明があった。

意見交換会では、生徒7名(3年生)と教員3名が出席した。企業からは定番の「進路先の決め方」や「企業紹介動画は何分くらいのもなら見るか」など突っ込んだ質問があった。生徒からも「なぜ高校生を採用するのか」「新入社員にされて嬉しかったことはあるか」など、質問が出された。参加人数が少ない分、全員が複数回質問するなど、活発な意見交換会となった。



総合実践の様子



意見交換会の様子

## 埼玉県の最低賃金（令和4年度）

埼玉県最低賃金	時間額 (円)	埼玉県内の事業場で働く全ての労働者に適用 されます。	改正 発効日
	987		4.10.1
特定（産業別）最低賃金	時間額 (円)	適用除外労働者 (埼玉県最低賃金が適用されず)	改正 発効日
<b>非鉄金属製造業</b> (非鉄金属第1次製錬・精製業、非鉄金属素 形材製造業及びその他の非鉄金属製造業を除 く。)	1,006	1. 18歳未満又は65歳以上の者 2. 雇入れ後3月未満の者であって、技能習 得中のもの 3. 手作業による包装、袋詰め、箱詰め又は 運搬の業務に主として従事する者 4. 清掃又は片付けの業務に主として従事す る者	4.12.1
<b>電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、 情報通信機械器具製造業</b> (医療用計測器製造業（心電計製造業を除く） を除く。)	1,013		
<b>輸送用機械器具製造業</b> (産業用運搬車両・同部分品・附属品製造業 及びその他の輸送用機械器具製造業（自転車・ 同部分品製造業を除く）を除く。)	1,013		
<b>光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業</b>	1,022		
<b>自動車小売業</b> (二輪自動車小売業（原動機付自転車を含む） を除く。)	1,018	1. 18歳未満又は65歳以上の者 2. 雇入れ後3月未満の者であって、技能習 得中のもの 3. 清掃又は片付けの業務に主として従事す る者	4.12.1

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

埼玉労働局

## 11月は「労働保険未手続事業一掃強化期間」です。

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

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

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

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

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

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

シリーズ  
第133回

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



## コロナ禍で見えてきた課題 — 乗り越える鍵としての“ダイバーシティ”

ダイバーシティ推進センター 瀬山 紀子 准教授

コロナ禍は、特に女性に大きな負の影響をもたらしたと言われる。そうしたことから、英語でも、“She” と不況を表す “Recession” を合わせた、“She-cession”（女性不況）という造語がつけられた。

コロナ禍は、特に、女性就業者が多いサービス産業に大きな影響を与え、加えて、非正規就業者が多かった女性たちの大量の失業を招いた。コロナの第一波がきた2020年春には、女性の就業者数は、男性の約2倍となる70万人の減少となった。学校の一斉休校も、女性の離職につながった。無償のケア労働が、女性により重くのしかかったかた。また、それまでも存在していたひとり親の貧困問題もより深刻化した。なかには、食料の不足による子どもの体重減少や、オンラインでの授業を受ける環境を整えることができないことによる教育機会の喪失などを伝える報道等もあった。

一方で、コロナ禍によってもたらされた働き方の変化は、私た

ちの暮らしに見過ごせない変化を生み出している。在宅ワークやオンライン会議が急速に広まり、定着した。もちろん、介護などの対人援助の仕事など、在宅ワークには移行できない仕事もある。また、そうした仕事の担い手が女性に偏っているという問題もある。ただ、コロナ禍による人々の暮らしや仕事の大きな変化が、これまでの働き方の見直しにつながったというプラスの変化は見逃せない。

ダイバーシティの推進という、私自身の現在のミッションは、災害時のような時に、試される大きな課題だと言える。災害時には、それまでの社会に存在する格差や不平等、貧困などが深刻化する。それを少しでも食い止めるために、私たちは、平生から、社会の格差や不平等を明らかにし、それをなくす取組をしていく必要がある。

危機を変化につなげていくために、いま、取り組むべき重要なテーマの一つが、ダイバーシティの推進という課題だと感じている。

### 》産業への展開

ビジネスと人権というテーマは、国際的にも重要なテーマになりました。国内でも、SDGsやダイバーシティの推進を理念の柱に位置づける企業は少なくないと思います。埼玉大学ダイバーシティ推進センターでは、「彩の国女性研究者ネットワーク」を作り、県内の企業との連携を進めています。21世紀が4半世紀を過ぎようとしている今、この先に必要な企業のあり方について、一緒に考えていければと思います。

**学歴・略歴** 瀬山 紀子（せやま のりこ）1999年お茶の水女子大学人間文化研究科発達社会科学専攻修了。埼玉県男女共同参画推進センター事業コーディネータなどの職を経て、2022年6月から現職。専門は、社会学（ジェンダー論、障害学、福祉社会学）。共著書に、『災害女性学をつくる』（浅野富美枝ほか編）生活思想社2021年、『障害を問い直す』（松井彰彦ほか編）東洋経済新報社2011年ほか。



## 機械学習による福祉介護業務の省人化

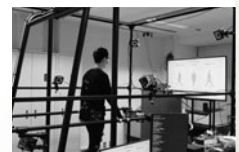
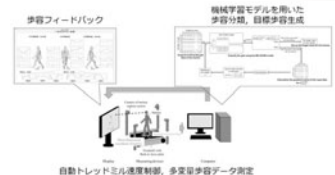
大学院理工学研究科 人間支援・生産科学部門 人間支援工学領域 大澤 優輔 助教

超高齢社会である日本では、深刻な介護人材不足が発生しています。厚生労働省と日本理学療法士協会によれば、埼玉県の令和3年6月における要介護（要支援）認定者数は320,821人である一方、登録理学療法士の人数は2,547人です。従来、省人化のため、製造業などでは機械による自動化が行われてきましたが、サービス業では未だ発展途上であり、特に医療・介護のような人の健康に直接関係する分野では、実用例はほとんどありません。これは、専門性・属人性が高いこと、利用者の個人差を決定する要素が多岐にわたること、健康等へ影響するため個人差を無視できないことなどの理由により、業務の標準化が困難であるためです。

上記の問題に対して、私はAI技術の一つである機械学習に着目し、機械学習により利用者の個人差を考慮可能な医療・福祉システムに関する研究をしています。例えば、介護施設等で行われる歩行訓練への応用を検討しています。現状では、理学療法士が訓練者の筋力低下や関節可動域低下の部位と程度、癖を考慮したうえで、個人に適した指導内容を決定します。歩行訓練を省人化する場合、この個人差を考慮した指導内容の決定が課題となりま

す。例えば「健常歩行の平均値」を目標とした場合、極端な筋力低下や関節可動域低下を有する人にとっては、辛くあるいは無理な歩行かもしれません。ここで機械学習の導入がポイントになってきます。機械学習はビッグデータの中から分類・予測の根拠となる「特徴」を自動で学習します。「健常歩行の特徴」を学習した機械学習モデルを用いて、訓練者の歩行を基に「健常歩行の特徴」を有するように調整された歩行は、訓練者にとって歩きやすく、かつケガのリスクも少ない、身体的個人差を考慮した歩行であることが期待できます。

機械学習技術や工学技術により、医療・介護現場における人の作業を肩代わりできれば、ヒューマンエラーによる事故も減らせ、従事者・利用者双方の生活の質向上につながると信じ、研究を進めています。



### 》産業への展開

第三次産業であるサービス業、とりわけ医療・介護分野における従事者・利用者の負担軽減、生活の質向上。

**学歴・略歴** 大澤 優輔（おおさわ ゆうすけ）2021年9月に埼玉大学大学院博士後期課程を修了。博士（工学）。埼玉大学大学院理工学研究科非常勤研究員を経て、2022年4月より現職。専門は、人間支援工学、感性工学、運動支援、データサイエンス、機械学習。

連載  
第114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



## 新しい接合技術『摩擦攪拌接合』

情報メカトロニクス学科 平野 聡 准教授

比較的新しい接合技術として、『摩擦攪拌接合』という技術があります。基本原理は英国で発明され、英語名 Friction Stir Welding の頭文字から FSW (以下、FSW) とも呼ばれています。図1にFSWの概念図を示します。ツールと呼ばれる丸棒状の部材を回転させながら接合部に押し付けます。回転するツールと被接合材料との間に摩擦熱が発生し、この摩擦熱でツール近傍の材料が局所的に加熱され、軟化することで接合されます。ツールの先端にはプローブと呼ばれる突起が設けてありますが、この長さを変えることで接合深さを調整します。図2にアルミニウム合金をFSWで接合している写真を示します。FSWは材料を溶かさずに接合することが大きな特徴ですが、写真からも明らかなように溶融溶接のような閃光は発生せず、切削加工に似た状態で接合が進行します。

FSWは材料を溶かさなため、ブローホールと呼ばれる気泡に起因する接合欠陥は発生しません。また、接合部は熱間加工したのと同じ状態となるため、金属組織は微細な等軸結晶粒となります。このため、接合部は機械的強度が高くなります。材料を溶かさなため、接合時の温度は溶融溶接よりも低く、このため、

接合後の変形も小さくなります。

FSWは溶融溶接すると欠陥が発生しやすい、アルミニウム合金の接合に応用が広がっています。身近な例ではアルミ合金製の鉄道車両があります。ロケットの液体燃料タンク(アルミ合金製)の製造にも使用され始めています。その他、自動車部品にも応用が広がっています。実用化されている多くはアルミ合金の部材ですが、チタン合金や鉄鋼への応用を目指して研究が進められています。

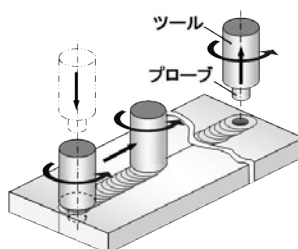


図1 FSWの概念図

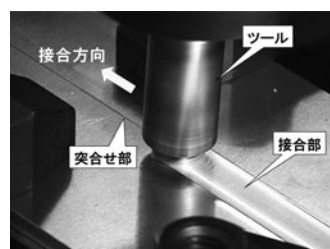


図2 FSW中の写真

平野 聡(ひらの さとし)准教授 長岡技術科学大学大学院修士課程修了。東北大学大学院博士課程修了。博士。(株)日立製作所を経て2021年4月より現職。専門は接合技術、ロボット応用開発。溶接学会、軽金属学会、鋳造工学会に所属。



## 途上国で地震被害軽減のための蛇籠技術

建設学科 今井 弘 教授

2015年4月、ネパールの山岳部を震源としたM7.8の地震により多くの犠牲者が発生した。これまで「ノンエンジニアド建築」<sup>1</sup>の耐震化を研究してきた私は、政府の復興事業に従事することとなった。復興支援において災害に強靱な社会を目指し“Build Back Better (BBB)”の方針が掲げられ、耐震基準の制度設計から現地での職人トレーニングを実施し、地震から5年後には確実に耐震性の高い新築住宅が普及するに至った。しかし、それでも山間部では建設資材の搬入が困難であり支援の行き届かない地域があった。特にセメントなどの工業製品は、価格が都市部の数倍にもなり使用することができない。そこで蛇籠を用いた耐震補強工法の研究開発をするに至った。これまでワイヤーメッシュをセメントモルタルで覆う強度型の工法を開発してきたが、セメントで固めない蛇籠工法は、柔軟性を持つ靱性の高い組積造になる。蛇籠の材料である針金は人力で輸送もしやすく住人たちの手で現地で編むことができる。つくばでの実大振動実験では、大地震においても蛇籠壁は傾いたり大変形するもののギリギリまで倒壊を耐えることが検証された。

“Earthquake don't kill, Building do”という言葉がある。昨

今、地震時の挙動をコンピューター解析できるようになったが、ノンエンジニアド建築は不確定要素が多く倒壊までのシミュレーションすることは難しい。振動台実験での挙動は、構造解析上はすでに破壊とみなされるかもしれないが、最優先課題である建物の倒壊から人命を守ることができると考える。

<sup>1</sup> 「ノンエンジニアド建築」とは、住民自身または地域の職人により建設されたもので工学的配慮がされていないため地震の度に被害が拡大する原因となっている。



ネパール山間部での職人トレーニング



実大振動台実験 神戸100%の加振後の倒壊に防ぐことが検証された

今井 弘(いまい ひろし)教授 三重大学博士課程後期修了。NGO、JICA、建築研究所、防災科学技術研究所などを経て現職。専門は建築設計。建築学会に所属。

# 埼玉県からの お知らせ



コバトン

## 中小企業の事業再構築を 支援します 新しい補助金がスタート！

埼玉県は、国がグリーン成長戦略で定めた14の重点分野（資源循環関連、半導体・情報通信等）へ進出しようとする事業者を支援する補助金を11月にスタートしました。また、デジタル技術を活用した新たなチャレンジを支援する補助金も引き続き公募の予定です。

いずれも、新たな取組について「経営革新計画」を提出し、県の承認を受けた事業者が対象です。

経営革新計画の策定および補助金の申請は、最寄りの商工会議所・商工会へ御相談ください。

### ○経営革新グリーン分野進出支援事業補助金（第1回）

公募期間：11月14日～12月28日  
補助額：50万円～500万円  
補助率：2分の1

### ○経営革新デジタル活用支援事業補助金（第4回）

公募期間：11月28日～12月28日  
補助額：50万円～150万円  
補助率：2分の1

詳細はこちらから→



### ○問い合わせ先

県産業労働部産業支援課  
(048-830-3910)

## 埼玉県中小企業制度融資の 御案内

県では、中小企業の皆様に事業に必要な資金を円滑に調達していただくための融資制度を設けています。

新型コロナウイルス感染症やエネルギー・原材料価格高騰の影響を受けている事業者向けの資金は次のとおりです。

### ○経営安定資金（知事指定等貸付） 特定業種関連【エネルギー・原材料価格高騰特例】

融資限度額 8,000万円  
融資利率 年0.7～0.9%以内  
保証料率 年0.45～1.59%以内  
※取扱期間を令和4年12月末まで延長しました。

### ○伴走支援型経営改善資金

融資限度額 1億円  
融資利率（セーフティネット保証4号）年0.9～1.1%以内（セーフティネット保証5号・一般保証）年1.0～1.2%以内  
保証料率（セーフティネット保証4号・5号）年0.2%以内（一般保証）年0.2～1.15%以内  
※融資限度額を引き上げました。

この他に、融資利率を引き下げた設備投資促進資金【エネルギー対策特例】等の資金もあります。

詳細はこちらから→



### ○受付機関

伴走支援型経営改善資金は県制度融資取扱金融機関、その他は商工会議所又は商工会

※融資に当たっては金融機関及び信用保証協会の審査があります。

### ○問い合わせ先

受付機関又は県金融課  
(048-830-3801)

## 埼玉県企業人材サポートデスク の御案内

専門の相談員が県内企業の人材確保をお手伝いします。

貴社に訪問し、話を伺うこともできます。まずは気軽に電話でお問い合わせください。

### ○主なサービス

- ・ハローワーク求人申込支援
- ・求人票の掲載サポート
- ・企業PR支援
- ・各種面接会の開催

### ○費用 無料

### ○問い合わせ先

・埼玉県企業人材サポートデスク  
(048-826-5533・埼玉しごとセンター内)

(担当地区：川口、熊谷、本庄、大宮、浦和、春日部、行田、草加、越谷の各ハローワーク管内)

・埼玉県企業人材サポートデスク川越

(049-265-6310・川越市民サービスステーション内)

(担当地区：川越、東松山、所沢、飯能、秩父、朝霞の各ハローワーク管内)

※受付時間はいずれも平日午前9時～午後5時

## 男性育休取得促進研修の御案内

2022年4月1日から、改正育児・介護休業法が順次施行されています。男性育休を推進するためには、法制度を知るだけでなく、男性育休の目的や背景、育休を取得しやすい職場の雰囲気づくりなどに関して理解を深めることが重要です。社会保険労務士等が、無料で研修を実施します。

### ○研修内容

男性育休推進の目的・背景

育児休業制度について

育児休業中の社会保障

円滑な育休取得のためのヒント

など

※申込企業の会議室や

WEB等で実施します。



### ○問い合わせ先

埼玉県働き方改革セミナー運営事務局（受託運営：株式会社キャリア・マム）

(042-400-6886)

## 社員のスキルアップ講習に 県が講師を派遣します

県では、中小企業などを対象に講師派遣による在職者向けスキルアップ講習を実施しています。

いつもの作業環境や使い慣れた機械で実践的な技術指導が受けられます。

新入社員のフォローアップ教育や各種検定受験対策などにぜひ御活用ください。

### ○講習分野

機械操作、溶接、CAD、ITスキル、介護スキルなど様々な分野の講習が可能です。

### ○定員

3人以上（最大人数は講習によって異なります。）

### ○講習時間等

1講座当たり12～30時間（実施日や時間はご要望に応じて設定可能です。）

### ○受講料

1人当たり2,000円～（材料費・テキスト代等は企業負担となります。）

### ○問い合わせ先

県産業人材育成課

(048-830-4598)



# 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

**武蔵野銀行**

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

## 埼玉りそなSDGs私募債

『日本一暮らしやすい埼玉』推進ファンド

私募債を発行されるお客さまからいただく手数料の一部を埼玉県下記テーマ※に寄附、2022年4月にスタートした埼玉県新5か年計画『日本一暮らしやすい埼玉へ』を官民ワンチームで推進する商品です。

※3つのテーマ(①水と緑 ②子ども・教育 ③医療・健康)に沿った5つの基金からお選びいただけます

【ご注意事項】  
お取扱いには当社所定の審査がございます。審査の結果によってはご希望に添えない場合もございますので予めご了承ください。



**埼玉りそな銀行**

RESONA

▲詳細はこちら

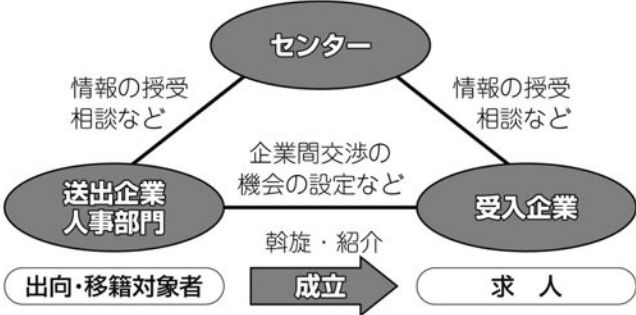
# 全国ネットの人材情報で、 出向・移籍等の支援！

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 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！

求人・人手不足にお悩みの事業主様へ


**3つのメリット**

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

主な業務内容

<p><b>事務分野</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●一般事務 ●経理事務</li> <li>●毛筆筆耕、宛名書き</li> </ul> <p><b>屋内外の一般作業</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●清掃</li> <li>●梱包、包装、検品、仕分け</li> <li>●除草</li> </ul>	<p><b>技能を活かす分野</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●植木剪定</li> <li>●和洋裁</li> </ul> <p><b>サービス分野</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●保育、介護補助</li> <li>●品出し、接客</li> <li>●営業</li> </ul>
---	--

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



埼玉県シルバー連合 検索

お問い合わせはお近くの  
シルバー人材センターへ

TEL 048-728-7841 FAX 048-728-2130



### 健康情報取扱の規程とは

働き方改革推進整備法により、労働安衛法が改正され、その一つとして「事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。」(同法104条2項)と定められ、同条3項に基づき、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」(平成30年9月7日)及び指針に基づき、事業者が策定すべき取扱規程についての解説や「取扱規程を策定するための手引」並びに取扱規程のモデル例も公表された。

ところが同取扱規程については、従業員に関する健康情報が多岐にわたり、専門的知識と手数がかかり産業医や保健師等の協力指導も必要で衛生委員会の審議事項でもあるということもあって、これを作成していない企業も多い。

そこで、労働基準監督官の臨検監督等の際に、健康情報取扱規程を作成していないと指摘され是正指導を受けることもある。

### 健康情報取扱規程は個人情報保護法の分野

健康情報取扱規程の作成は、事業者の健康診断結果等個人の健康情報や記録等についての取扱いの適正化を定めたもので個人情報保護法の「健康管理版」といったものである。

そして、平成27年個人情報保護法が改正され「要配慮個人情報」が設けられたことから従業員の健康情報等について

では、これに該当することが多いため、「雇用分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うにあたっての留意事項について」(平成29年5月29日・基発0529第3号)通達が出され、それが安衛法第104条の立法化になったという経緯がある。

### 従業員の健康管理情報取扱い上の留意

ところで、安衛法に基づく健康情報取扱規程の作成義務違反については、個人情報保護法がそうであるように罰則等は規定されていない。しかし、健康情報の不適切な取扱いや、不当な漏洩などがあればプライバシーの侵害として民事上の損害賠償の対象となり、また企業のコンプライアンスの不備として社会的問題となる。

その場合留意すべきことは、その取扱いに不当な差別、偏見等、不利益の生ずるおそれのある「要配慮個人情報」の取扱いである。「事業者が労働者の心身の状態の情報を取り扱う目的は、労働者の健康管理措置の実施や事業者が負う民事上の安全配慮義務の履行であり、そのために必要な心身の状態の情報を適正に収集し、活用する必要がある。一方、労働者の個人情報を保護する観点から、労働者の同意なく、事業者が労働者の心身の状態の情報を取り扱えるのは、①労働安全衛生法令及びその他の法令に基づく場合や②本人が同意している場合のほか、③労働者の生命、身体の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき等とされている」(指針)ので、この区別の理解が第一に求められる。

## 告知版

### シニア活躍について考えるセミナー

特別セミナー

日時 12月7日(水) 14:00 ~ 16:00  
会場 ソニックシティ 404  
講師 産業雇用安定センターインストラクター 吉澤 励氏

### 2022年度4地区共催秋季地区協議会

～ふかや花園プレミアム・アウトレット、深谷テラスパーク視察～

その他

日時 12月9日(金) 13:00 ~ 16:30

### 発達障害者雇用に向けた企業支援セミナー

SDGs委員会

日時 12月16日(金) 13:30 ~ 16:30  
会場 ソニックシティ 403・404  
講師 埼玉県発達障害者支援センター「まほろば」相談員 及川 毅征氏  
説明者 埼玉労働局職業安定部職業対策課 課長補佐 栗原 理恵氏

### 『建設的な衝突』でチームワークを最大限に引き出すリーダーシップ

～極限状態で試される人間力とチームマネジメント～

特別セミナー

日時 12月20日(火) 14:00 ~ 15:30  
会場 ソニックシティ 401・402  
講師 プロアドベンチャーレーサー(チームイーストウインド所属/イーストウインドプロダクション代表) 田中 正人氏

### 令和5年新年会員懇談会

日時 令和5年1月11日(水) 14:00 ~ 17:00  
会場 パレスホテル大宮 ローズルーム  
講師 株式会社ユニバーサルスタイル 代表取締役 初瀬 雄輔氏

### 多様な働き方と企業に求められる労務管理とは？

～働き方改革関連法の基本的な背景と労務管理の留意点～

その他

日時 令和5年1月30日(月) 14:00 ~ 16:00  
会場 ソニックシティ 906  
講師 MMG 社会保険労務士法人 代表社員 特定社会保険労務士 岡田 典子氏

## 会員の動き

### 代表者変更

㈱NTT ファシリティーズ  
北関東・信越事業部長  
嶋北 健(旧 北関東・信越支店長 島野 良紀)

㈱KINNO CONSTRUCTION  
代表取締役  
金野 秀夫(旧 金野 克則)

㈱クマヒラ さいたま支店  
支店長  
巽 一寛(旧 新井 哲也)

㈱埼玉りそな銀行  
支店長  
中村 和也(旧 鹿島 靖友)

㈱ドコモビジネスソリューションズ  
ソリューション営業部埼玉支店  
支店長  
塩沢 光康(旧 ㈱NTT コムマーケティング  
グ北関東営業所 営業所長 吉岡 正貴)

㈱中川機器製作所  
代表取締役社長  
鈴木 誠(旧 中川 恭介)

㈱武蔵野銀行 西北部地区  
常務執行役員  
若林 一弘(旧 常務取締役 黒澤 進)

㈱武蔵野銀行 南部地区  
常務執行役員  
宮崎 貴夫(旧 上原 忠)

### 住所変更

㈱ドコモビジネスソリューションズ  
ソリューション営業部埼玉支店  
さいたま市中央区新都心11-1 ドコモ埼玉ビル4F  
(旧 さいたま市浦和区常盤9-20-19 北浦和ビル2F)