

2022・2023

12・1

No.432

埼玉経協

SAITAMA Employers' Association

ニュース

[CONTENTS]

- 02 **新春所感** 会長 原 敏 成
- 03 令和4年度 第2回理事会・幹事会、講演会
- 04 **第1回企業戦略研究会** 企業視察（アルソア・山梨県）
- 05 年末調整実務セミナー
- 05 第2回人事・賃金講座
「高齢者雇用における人事賃金制度見直し」
- 06 **第4回トップセミナー** ダイナミック・ケイパビリティ
- 07 首都圏経営者協会協力「産学交流会（オンライン面談会）」
- 07 会員親睦ゴルフ大会・武蔵カントリー倶楽部／豊岡コース
- 08 アンケート調査結果「子ども支援に関するアンケート」
- 10 **第4回特別セミナー** メタバースとは何か
- 11 2023「紙上名刺交換会」
- 14 科学の甲子園
- 15 **第3回産業教育委員会** 産業教育フェア
- 15 経営者からの講演会／久喜北陽高校
- 16 **青年経営者部会** 11月例会「シタラ興産視察」
- 17 埼玉県からのお知らせ
- 18 埼玉大学研究者との出会いの広場
- 19 「ものづくり大学」へようこそ
- 21 低成長時代の就業規則の見直し・改訂のポイント
- 24 ワンポイント労働法「パワハラ規程による対応と使用者責任」
- 24 告知版、会員の動き



一般社団法人 埼玉県経営者協会

<https://www.saitamakeikyo.or.jp>

新春所感



会長 原 敏成

初春を迎え、会員の皆様に謹んで新年のご挨拶を申し上げます。

さて昨年を振り返りますと、まん延防止等重点措置の全面的な解除により、3年振りに行動制限のない日常が戻ったことに伴い、消費者の行動は巣ごもりから大きく転換しました。加えて、政府による旅行支援開始や水際対策緩和等のウィズコロナに向けた舵が切られた年でもありましたが、同時に、ロシアのウクライナ侵攻や急激な円安によるエネルギー・食糧価格高騰、世界景気後退懸念などの新たな不安材料が出てきた年でもありました。

こうした状況に対し、日米欧等はロシアの主要輸出品であるエネルギー分野を含む厳しい対ロ経済制裁を次々に発動していますが、ロシアが攻撃の手を緩める気配はなく、ロシアによるウクライナ侵攻は長期化の様相を強めています。

また、22年8月の消費者物価指数が原材料・エネルギー・物流費等の高騰、更には急速な円安などの複合的な要因により、31年振りに2.8%を上回ったとの報道に注目が集まりましたが、その後も企業努力が限界を迎えたこと等による食品・日用品等の値上げが続いています。それに加えて、今春には電気料金やガス料金の大幅な値上げが予定されていることから、政府による前例の無い思い切った対策が実施されようとしています。

こうした暗い話題が続く中、スポーツの分野では明るいニュースが続きました。北京で開催された冬季オリンピックでは金3個を含む過去最高の18個のメダルを、冬季パラリンピックでは金4個を含む7個のメダルを日本は獲得しました。また、中東カタールで開催されたサッカーワールドカップでは優勝経験国のドイツとスペインを撃破し、2大会連続で決勝トーナメントに進出しました。国内では、埼玉県をホストエリアとする埼玉パナソニックワイルドナイツがラグビーリーグワンの初代王者に、プロ野球ではヤクルトの村上宗隆選手が日本選手シーズン最多の56本塁打を打ち、最年少で三冠王に輝きました。

原材料価格高騰の話題に先程も少し触れさせていただきましたが、物価高騰の加速に伴い、企業に対する賃上げの期待が当てないほどに高まっていることはご承知の通りであります。先日22年10月の消費者物

価上昇率が3.6%と40年8カ月振りの高い伸びになったことから、賃上げが物価高の勢いに追いつかなければ景気下振れの圧力が強まるとの記事を目にしました。しかしながら足元の景気は需要不足が続き、物価を引き上げる力が乏しい状況にあり、成長とともに物価も上昇した40年前とは全く異なる状況にあります。

そのような中、昨年9月に開催された「強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議」では、本会を含む産・官・金・労の12団体による「価格転嫁の円滑化に関する協定」が締結されました。この協定は、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、団体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の気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しています。その目的達成に向け団体相互に連携し実施する項目は、「価格転嫁の状況に関する情報収集と発信」、「価格転嫁の円滑化に関する支援情報等の周知」、「パートナーシップ構築宣言の促進」の3項目であります。つきましては、会員の皆様の本協定に対するご理解・ご協力を何卒宜しくお願い申し上げます。

さて話は変わりますが、「緩和策」・「適応策」というワードをお聞きになられたことはありますでしょうか？これは地球温暖化対策の中に出てくるワードであり、地球温暖化の原因となる温室効果ガスの排出量を削減する対策を「緩和策」、地球温暖化の影響による被害を回避・軽減する対策を「適応策」と称しており、地球温暖化対策の推進にはこの2つの対策を両輪にして取り組むことが必須とされています。

私は「緩和策」・「適応策」という考え方は、企業経営にも相通じるところがあると捉えています。一例として、「緩和策」を「技術革新力」、「適応策」を「変化対応力」と置き換えてみますと、両方の「力」が企業を取り巻く様々な課題を乗り越えるために必須の「力」であり、この2つの「力」をバランス良く使いこなすことが求められていると思うことから、私はそのように捉えています。

最後に、本会の事業運営について申し述べさせていただきます。本年につきましても、セミナーや各種委員会等の活動充実に取り組むことで、総合経済団体としての機能と役割を充実させるとともに、会員の皆様に少しでもお役に立つ事業の企画・運営に努めて参りたいと考えております。

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

以上

》令和4年度第2回理事会・幹事会・講演会をハイブリッドで開催 令和4年度上期事業報告・収支報告等、 満場一致で承認

日時 11月8日(火)

場所 TKP ガーデンシティ PREMIUM 大宮

参加者 39名

講師 慶應義塾大学総合政策学部 准教授 鶴岡 路人氏



開会挨拶する本会
原 敏成 会長

令和4年度第2回理事会・幹事会・講演会が開催され、令和4年度上半期事業報告、上半期収支報告、その他報告事項では、埼玉県グローバル人材活躍基金などの案内と協力依頼等について、原敏成会長が議長となり事務局より説明が行われ、審議の結果、全ての議案とも満場一致で承認・可決された。

- 【議案】** 1. (第1号議案) 令和4年度上半期事業報告
2. (第2号議案) 令和4年度上半期収支報告
・その他報告事項

当日は、会場に14名、WEBで4名の理事が出席、監事2名、常任幹事・幹事10名、名誉会長、シニアアドバイザーなどが参加した。

また、新理事・副会長候補として、東日本電信電話株式会社埼玉事業部の市川泰吾執行役員埼玉事業部長兼埼玉支店長が紹介された。



NTT 東日本 - 埼玉
市川 泰吾 執行役員

なお、理事会・幹事会終了後、慶應義塾大学総合政策学部准教授の鶴岡路人氏より、『ウクライナ戦争と世界のゆくえ』というテーマでご講演いただいた（講演概要は以降）。

》令和4年度第2回理事会・幹事会 講演の部 ウクライナ戦争と世界のゆくえ

講師 慶應義塾大学総合政策学部 准教授 鶴岡 路人氏

鶴岡 路人氏



◆ロシア（プーチン大統領）の誤算

歴史的にみて、ロシアと政治的・経済的な結びつきが強かったウクライナが、ロシアの動きに対して、欧州側への全面協力を要請するという流れをプーチン大統領は想定できていなかったと予想される。また、欧州の動きに呼応するように、長きにわたって中立的な立場をとっていたフィンランドとスウェーデンをNATOの加盟に向かわせ、G7が対ロシアを掲げ結束するという事態は、プーチン大統領にとって大誤算であったと予想される。

◆国際秩序の変容

ウクライナ戦争により、ロシアに対する中国の優位性が完全に確立した。ロシアは中国を頼らざるを得ない状況のなか、中国としては、米国に単独で競争を挑むのは得策ではないと判断し、ロシアを対米国陣営に引き入れておきたいという思惑がある。

また、政治的・軍事的な関係から「様子見」の立ち位置を取っている国も数多いのが現状である。今後、「米欧日 VS ロシア」ではなく、「国際社会 VS ロシア」という構図にできるかがポイントとなる。

◆エネルギー問題の構図

エネルギー大国であるロシアは容易には崩壊しないが、欧州へのエネルギー供給を武器にしたロシアは、完全に欧州の信用を失い、欧州の「脱ロシア化」を加速させた。

◆台湾とウクライナ

アメリカがウクライナ戦争に直接介入しない理由として、ウクライナがアメリカにとって戦略的（政治的・経済的）な重要性が低いことが考えられる。一方で、アメリカにとって中国との対立構造や半導体等といった経済的側面、海洋問題など様々な要素が絡む台湾は、戦略的な重要性が非常に高いといえる。しかし、アメリカの直接介入する線引きが曖昧であるため、台湾有事の際、アメリカが直接介入するかの判断は難しい。

◆ウクライナ戦争が向かう先はどこか

ウクライナは自国領土を完全に奪還しなくては、終戦はないというスタンスである。よって、ウクライナの東部・南部4州を「併合」という名で占領しているロシア軍を撤退させるとなると終戦の見通しはない。ロシア軍の兵力や兵器が苦境な状態であるという見方が強いなかで、米欧日のウクライナ支援がどれだけ継続できるかがポイントとなってくる。

企業戦略研究会

》令和4年度第1回企業戦略研究会

理念を具現化する企業視察 (アルソア、山梨県北杜市)

～アフターコロナの新しい企業の形・働き方を学び、体感する～

日時 11月11日(金) **場所** 山梨県北杜市・(株)アルソア本社ほか

参加者 10名



(株)アルソアが運営する無農薬農園前にて参加者全員で

◆概要

企業戦略研究会として、アフターコロナの新しい企業の形・働き方を学び、体感することを目的に、化粧品・美容品などの製造販売を主な事業として展開している(株)アルソア慧央グループ(以下、アルソア)の本社をはじめ、アルソアが運営する無農薬農園などの視察を実施した。

◆アルソア本社社屋見学

「人と自然の調和の中に、真の健康と幸福を創ります」という理念を実現するため、アルソアは本社を東京・渋谷から自然豊かな山梨県小淵沢へと1998年に移転した。本社の周囲は荘厳な山々に囲まれ、豊富な湧き水に恵まれた場所にあり、自然のエネルギーに満ちている。社屋には2つの重要なコンセプトが込められており、ひとつは自然と調和しながら「水」のエネルギーを生かすこと、ふたつ目は機能を追求するだけでなく「心」を満たす空間をつくることである。このコンセプトを具現化したのは世界的な建築家であるマリオ・ペリーニ氏であり、アルソアの文化そのものを体感できる空間を実現した。

また、本社敷地内には社員の健康を第一に考えたオーガニックレストランをオープンさせた。動物性の食材は一切使用せず、オーガニック野菜などを中心としたメニューを社員たちに提供することで「社員に食事と健康を」というコンセプトを実現している。

加えて、本社館内では、モーツァルトなどのリラックス音楽を24時間流しており、社員が自由に使用してリラックスできるコアルームと呼ばれる部屋を設置するなど、従業員の身体だけではなく心の健康を実現する工夫が凝らされている。

◆無農薬農園見学

「アルソアは肌の会社であり、健康の会社であり、心の会社である。この部分を農業で表現してみよう」という代表の強い思いから、約15年前に荒れた耕作

農地を買い取って、少しずつ畑として整備し、無農薬で400種類以上の様々な野菜をトライ＆エラーを何度も繰り返しながら育ててきた。ここで生産した無農薬野菜については、自社で製造販売している健康食品の原料として使用している。

本当に健康な野菜は、無農薬でも表面が薄い蠟で守られているため虫食いが起きず、強く美しく育つ。アルソアが目指す「美しさ」とは、この農園で育てている無農薬野菜と同じく「健康美」のことである。一過性ではない美しさ、つまり「健康による強さ」というものこそがアルソアが目指すものであり、これを体現する一つの方法として無農薬農園を運営している。

◆中村キース・ヘリング美術館見学

1980年代のアメリカで「ストリート・アート」の先駆者として活躍した芸術家であるキース・ヘリングの作品のうち、館長である中村和男氏がこれまでにコレクションした約300点のなかから「人間が秘める狂気」や「生と死」をテーマにした約150点を展示している。

キース・ヘリングは、「核放棄」、「反アパルトヘイト」といったテーマを中心に混沌とする社会へのメッセージ性が強い作品を世に送り出し続けた。また、自身がエイズに感染し、同性愛者であることも公表し、「エイズ予防啓発」、「LGBTQ」といったテーマも積極的に扱い、晩年まで作品を通して世界に発信し続けた。1990年にエイズの合併症により、31歳という若さでこの世を去った。

◆まとめ

顧客だけではなく従業員の身体と心の健康を良い状態に保つ(ウェルビーイング)ことを第一に考えたアルソアの取組を実際に体験することで、新しい企業の姿や働き方のヒントを考える貴重な機会となった。

》令和4年度年末調整実務セミナー

年末調整実務セミナー

～年末調整のしくみを理解し、正しく処理するために～

日時 11月15日(火) **場所** 大宮ソニックシティ
参加者 37名 **講師** 小島経営労務事務所 所長 小島 信一氏
特定社会保険労務士



解説する小島 信一氏

毎年、年末になると給与計算業務で必ず発生する「年末調整業務」。税金の計算は複雑なうえに年一回の業務という事も重なり、毎年処理に不安を覚える担当者が多い。概ねの会社は給与ソフトを導入し、ソフトが計算してくれるが、データを正しく入力できなければ正確な処理はできず、まずは年末調整のしくみを理解する事が大切となる。

そこで、実際の用紙を使い電卓で計算することで、年末調整のしくみを理解し、数字のつながりを確認しながら正しい処理ができるように、特定社会保険労務士の小島信一氏より解説いただいた。

コロナ禍となり半日の開催が2年続いたが、今年は1日開催へ戻したことで、年末調整業務の流れに

沿いながら、添付資料のチェック方法や見分け方、実務上の注意点を含めじっくり学んで頂いた。

参加者からの感想

- ・説明がわかりやすく充実した研修だと思う。年に一度の手続きなので変更点も確認できた。
- ・なぜ必要なのかの疑問が解消された。
- ・担当者に教えるために、まずは自分が理解しようと受講。教え方の勉強にもなった。

休憩時間や終了後は、個別に質問される参加者が多くみられ、講師からはその都度丁寧に回答いただいた。



》令和4年度 第2回「人事・賃金講座」

高齢者雇用における人事賃金制度見直し

日時 11月18日(金) **場所** 大宮ソニックシティ
参加者 26名 **講師** 経団連事業サービス・人事賃金センター長 平田 武氏

講師を務めた
平田 武
人事賃金センター長



今年度、第2回目となる「人事・賃金講座」は、改正高齢者雇用安定法（2021年4月1日施行）も踏まえて『高齢者雇用における人事賃金制度見直し』をテーマに、経団連事業サービス・人事賃金センター長の平田武氏を講師に迎え、高齢者雇用管理実務に有効な情報の提供と解説をいただいた。

【解説のポイント・主な内容】

1. 60歳以降の雇用・処遇状況

(1) 60歳以降の継続雇用施策 (2) 60歳以降の職務配置 (3) 60歳以降の人事処遇制度

2. 65歳雇用を見据えた賃金制度見直しの方向

(1) 定年延長か？再雇用か？（事例） (2) 賃金と貢献度と人件費の関係 (3) 65歳雇用を見据えた賃金制度見直しの方向

3. 当面の60歳以降の賃金体系の整備

(1) 設計に当たっての基本的な考え方 (2) 職務レベル区分の設定 (3) 賃金体系 (4) ～ (8) 各社の事例

4. 65歳以降の雇用・就業の課題（70歳までの就業確保措置）

(1) 改正高年齢法について (2) 65歳以降の雇用確保措置の状況 (3) 65歳以降の就業希望の状況 (4) 企業の取組事例

5. 60歳以前の年功型賃金体系の見直し

(1) 年功型賃金体系見直しの方向 (2) 職務等級制度 (3) 職能資格制度 (4) 役割等級制度 (5) 賃金テーブルの見直し

セミナー開催結果

》第4回トップセミナー

変化が常態化する世界で求められる日本企業の 「ダイナミック・ケイパビリティ」

～不確実性の高い環境とのズレを感知し、

自らを変えていく企業の能力とは～



菊澤 研宗 氏

日時 11月24日(木) **場所** 大宮ソニックシティ
参加者 12名 **講師** 慶應義塾大学 商学部教授 菊澤 研宗 氏

現在の企業を取り巻く環境は、新型コロナウイルス感染症の拡大がもたらした不可逆的な社会の変化、また地政学的リスクの高まりによるサプライチェーンの混乱といった、不確かで先の見えない変化の激しい状況にあり、その様な環境下で企業には「絶えざる変化に適応しながら進化する力」が求められている。

当セミナーでは企業の自己変革力である「ダイナミック・ケイパビリティ」に関して、当研究の第一人者である、慶應義塾大学商学部教授の菊澤研宗氏をお迎えし、詳しくお話をうかがった。

■ダイナミック・ケイパビリティとは

企業にはオーディナリー・ケイパビリティ（通常能力）と、ダイナミック・ケイパビリティ（変革能力）の2つの能力がある。前者は、既存のビジネスモデルのもとで、効率性（コスト削減）を追求して利益を最大化する能力のこと。後者は、現実の変化を感知して、既存のビジネスモデル自体を批判的に変革・刷新する能力、付加価値（売上高）を高め、生産性を追求する能力のこと。2つの能力を相互作用させて、継続的に発展していくことが大切。

■社内でのマクロ的共特化（共食い回避の重要性）

新しいビジネスモデルを構築する際には、既存のビジネスモデルとの間に個の総和以上の全体性を生み出すように変容することが必要になるが、その際に課題になるのが、新規事業と既存事業の共食い（カニバリゼーション）。ただ、これを避けて実行可能な新規ビジネスを展開しないと、全体としての損失が大きく経済非合理的となる。よって、カニバリを避けてはならない。共食いを無視して、ダイナミック・ケイパビリティのもとに絶えず新規ビジネスを取り入れて、全体を変容していく必要がある。

■リーダーに求められるもの

組織ベースのダイナミック・ケイパビリティ論では、

予期せぬ環境変化によって、企業が一時ピンチになっても「辞めない従業員」「逃げない投資家」「製品が高くなっても買ってくれる顧客」といったステークホルダーからなる企業は強い。そのためには「この会社が好きだ」と価値判断してもらう必要があり、経営者は徹底的に損得計算を行った上で、その結果に従う事が倫理的に正しいかどうか、常に重層的に価値判断することが求められる。また、主観的な価値判断に基づく行為に対しては、経験妥当性ではなく「責任をとる」という道徳的行為が必要になる。経営者のそのような価値判断を通して、組織全体に価値が注入され、損得計算以上の原理で組織は編成されるようになる。

■日本企業とダイナミック・ケイパビリティとの相性と、今後どうあるべきか

日本企業には、愛社精神をもつリーダーや従業員がおり、それゆえ会社が危機に陥っても組織はバラバラにならない。危機の時には逆に結束し、機動的に自己変革しようとする。つまり、組織能力としてのダイナミック・ケイパビリティが発揮されやすい。

ダイナミック・ケイパビリティの発揮には、こういった人間的で価値的な要素も必要。それゆえ、会社とエンゲージできない人は退職し、会社とエンゲージできる人を雇用する必要がある。

VUCAの時代に対応するためにも愛社精神のある企業組織は強く、ダイナミック・ケイパビリティを発揮しやすい。日本企業には愛社精神をもつ社員からなる企業が多く、この能力との相性が良いことを自覚してそれを発揮し、世界をリードしてほしい。

》第33回「採用・就職担当者のための産学交流会」

首都圏経営者協会が協力し、オンラインで開催

日時 10月24日(月)～28日(金) **主催** 東京経営者協会

参加者 160名

協力 千葉県経営者協会、埼玉県経営者協会、
神奈川県経営者協会、茨城県経営者協会、
栃木県経営者協会、山梨県経営者協会

場所 オンラインイベント交流ツール
(EventHubを使用)



東京経営者協会主催、千葉、埼玉、神奈川、茨城、栃木、山梨の各経営者協会が協力して開催している「採用・就職担当者のための産学交流会」を10月24日～28日の5日間にわたり実施した。

この交流会は、企業の採用担当者と大学の就職担当者がオンライン上で個別に直接、採用・就職等の情報交換を行うイベントで、昨年の実施アンケートからの要望も踏まえ、日程を2日間から5日間に延長、個別面談時間も5分程度から15分程度と時間を延長した。

今年度は、企業側は96社・110名、大学側は43校・50名が参加し、面談マッチング数は1,000件程度という結果で、リアルよりも多くの面談を実施できるというのは昨年度同様だが、参加率は昨年よりも若干少なくなった。

今後もオンライン交流会のメリットを生かしつつ、さらなる工夫でより充実した交流会のあり方を探っていくことが望まれる。

》第3回原会長杯争奪「会員親睦ゴルフ大会」

須田隆文氏（藤電設(株)社長）が総合優勝

日時 11月25日(金) **参加者** 25名 **場所** 武蔵カントリー倶楽部豊岡コース

スタート前の集合写真（豊岡コースクラブハウス前にて）



第3回原会長杯争奪「会員親睦ゴルフ大会」が武蔵カントリー倶楽部・豊岡コースで開催された。

紅葉も見ごろで、快晴のゴルフ日和の中、25名の参加者が県内屈指の名門コースで日頃の腕を競った。

ダブルペリア方式で競い合い、総合優勝となる原会長杯は、アウト43、イン45、グロス88、ハンデ18.0、ネット70.0で須田隆文氏（藤電設社長）が受賞した。

プレイ後の表彰式では、原大会会長が挨拶を行い、年齢別優勝者に原会長から副賞が手渡され、それぞれ、優勝およびベストグロスのコメントを披露した。

また、今大会が初参加となった5名の方から、自己紹介が行われた。

このゴルフ大会は、会員同士の異業種交流の機会でもあり、初対面の方も常連参加の方々も名刺交換や情報交換などで和気あいあいと懇親が図られた。

〔今大会初参加の方5名〕（順不同）

- ・藤倉俊彰氏（幸手都市ガス(株)・常務取締役）
- ・大橋真孝氏（東日本電信電話(株)埼玉事業部・ビジネスイノベーション部長）
- ・柴田耕太郎氏（野村證券(株)さいたま支店・次長兼ウェルス・パートナー課長）
- ・奥村龍一氏（野村證券(株)さいたま支店・ウェルス・パートナー課長）

・古屋久昭氏（日本自動機工(株)・代表取締役）

次回、第4回原会長杯争奪戦は、令和5年6月に武蔵カントリー倶楽部・笹井コースでの開催を予定している。

主な成績（敬称略） — ダブルペリア方式 —

成績	氏名・所属	グロス	ハンデ	ネット
総合優勝	須田隆文（藤電設）	88	18.0	70.0
2位	白田真一郎（関東食糧）	93	20.4	72.6
3位	藤倉俊彰（幸手都市ガス）・初	87	14.4	72.6
シニア優勝 <シニア優勝65歳以上>	原敏成（武州瓦斯）	102	28.8	73.2
グランドシニア優勝 <グランドシニア優勝75歳以上>	細田伴次郎（細田建設）	102	24.0	78.0
ベストグロス	矢部利人（丸和工業）	86	アウト43 イン43	



総合優勝の須田隆文氏 シニア優勝の原敏成会長 グランドシニア優勝の細田伴次郎氏 ベストグロス賞の矢部利人氏

〔今大会初参加の方々〕



左より古屋久昭氏（日本自動機工）、大橋真孝氏（NTT東日本）、藤倉俊彰氏（幸手都市ガス）、柴田耕太郎氏（野村證券）

アンケート調査結果

「未来を担う子どもたちへの支援」に関する調査結果報告

埼玉県と本会を含む埼玉県内経済6団体は、2022年3月末、未来を担う子どもたちへの支援を目的に、「未来を担う子どもたちへの支援に関する連携協定」を締結した。

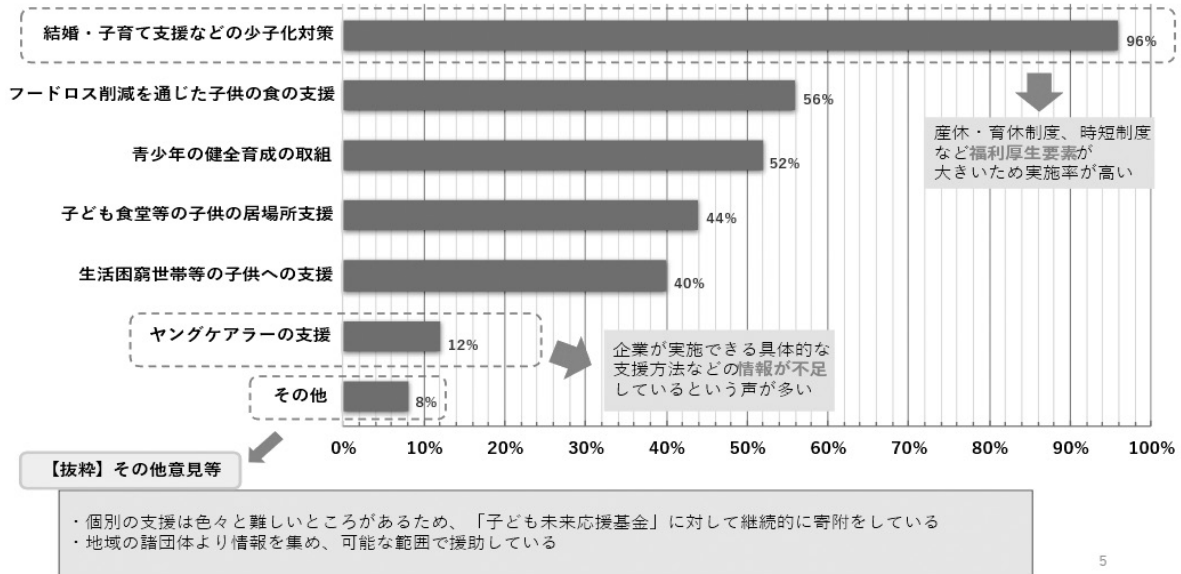
【連携・協力項目】

- 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、子ども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

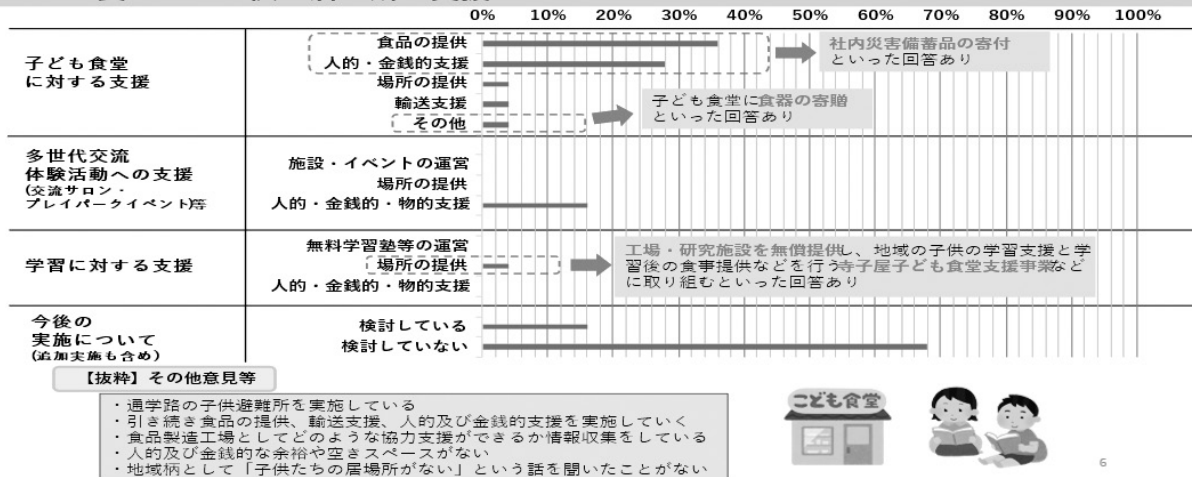
今後、連携・協力し、これらの項目の推進を行いながら、子どもたちへの支援を実効性あるものにするべく活動を展開していくにあたり、実態調査を実施させていただいた。アンケートにご協力いただきました会員企業の皆様には感謝申し上げます。

【アンケート調査結果（抜粋）】 2022.10月実施、回答数25社

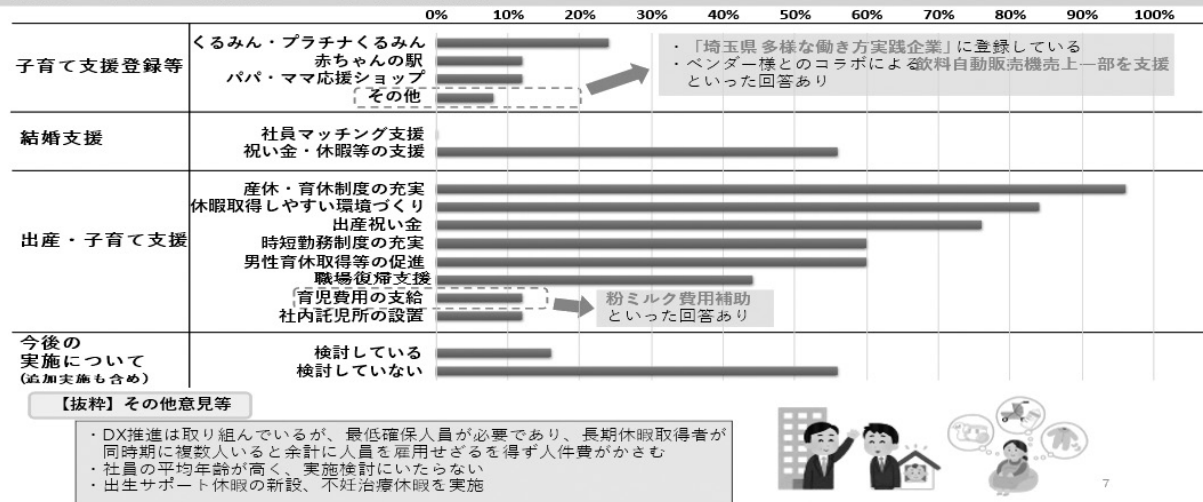
連携・協力項目別実施状況



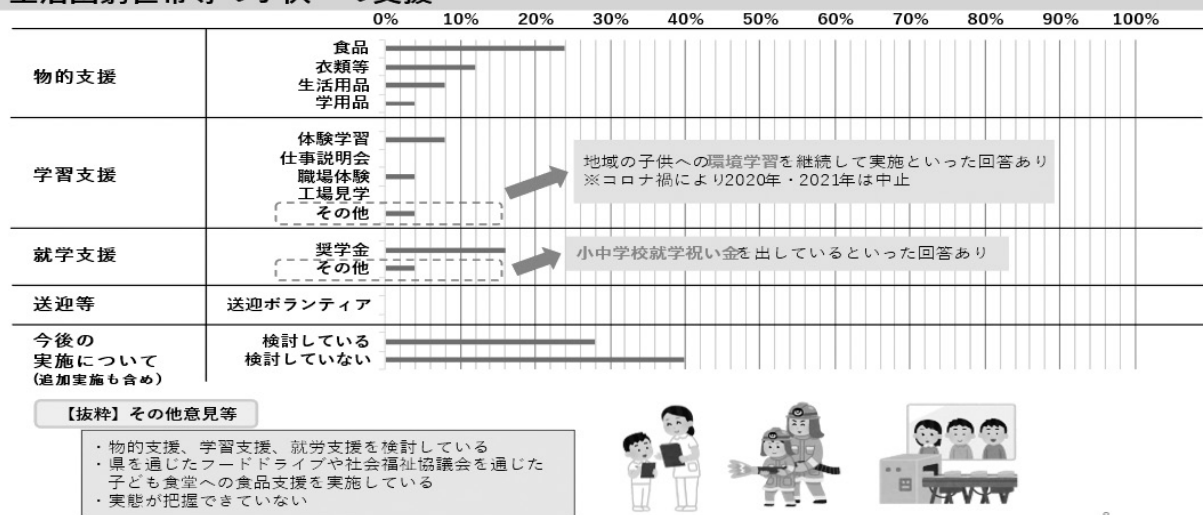
子ども食堂等の子供の居場所の支援



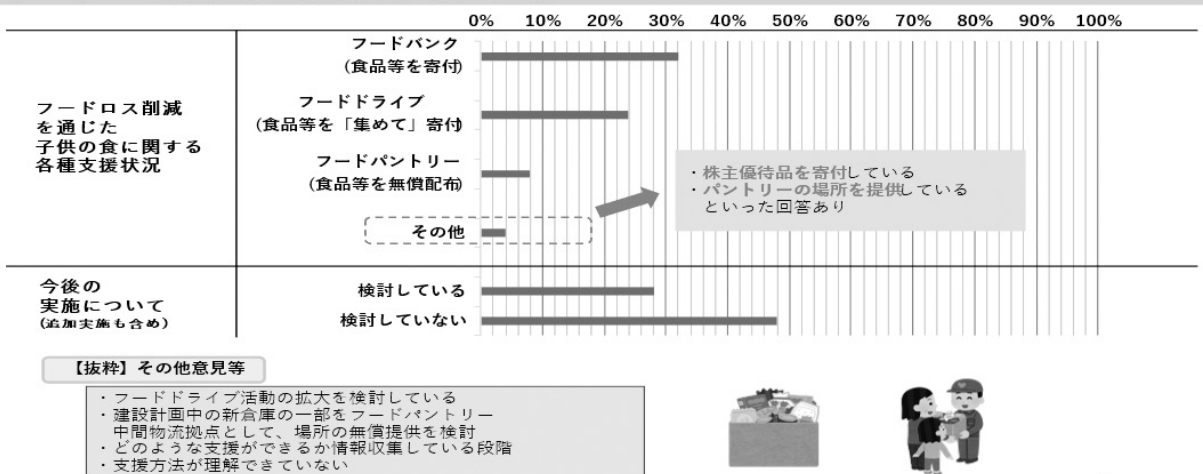
結婚・子育て支援などの少子化対策



生活困窮世帯等の子供への支援

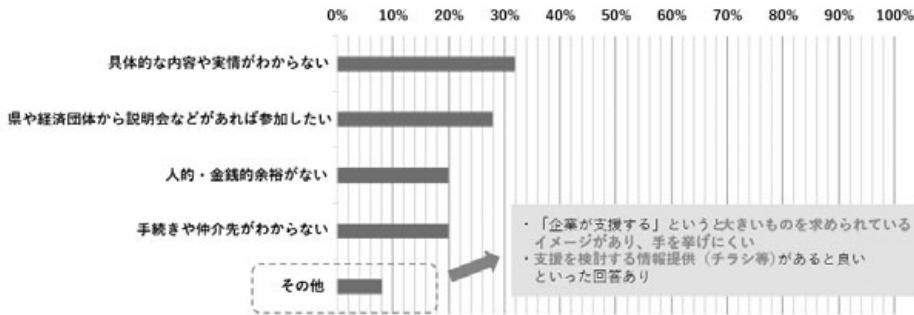


フードロス削減を通じた子供の食の支援



その他・実施するにあたり弊害や課題となっていること

「未来を担う子どもたちへの支援」に関する調査結果報告



【抜粋】その他意見等

- ・児童養護施設等を退所した後の若者たちの実情を知る機会が少ない
- ・個別の活動に対する支援は色々難しいこともあるため、「子ども未来応援基金」に対して継続的に寄附している
- ・地域の諸団体より情報を集め可能な範囲で援助を実施している
- ・市からの説明等が欲しい



今後も、「未来を担う子どもたちへの支援」に対し、ご支援、ご協力をお願いいたします。

セミナー開催結果

》令和4年度第4回特別セミナー

メタバースとは何か

～ネット上の「もう一つの世界」～

日時 11月30日(水) **場所** オンライン

参加者 18名 **講師** 中央大学 国際情報学部 教授 岡嶋 裕史 氏



岡嶋 裕史 氏

◆メタバースとは何か

メタバースとは、現実世界とは切り離されたサイバー空間における「現実とは少し異なる理で作られ、自分にとって都合が良い快適な世界」である。世界中で爆発的に浸透したSNSにより人々は「情報」を共有するようになったが、メタバースでは「体験」を共有する世界であり、現実とは完全に異なる「もう一つの世界」ということになる。

◆仮想思考と現実思考

「仮想世界＝メタバース」として語られることが多いが、厳密には仮想世界とは「メタバース（仮想現実）」と「ミラーワールド（現実思考）」の2つに区分され、構成されている。メタバースとは先述した世界であり、ミラーワールドとは現実世界にあるものを忠実にデジタル上に再現した世界である。例えば、メタバースであれば任天堂が発売した「あつまれどうぶつの森」の世界にVRを使用して没入すること、ミラーワールドであればGoogle アースで自宅のPCから世界中のあらゆる場所にアクセスできるといったイメージである。

◆メタバースにおけるプレイヤー

主にゲーム・映像系企業、SNS等のビックテック企業、XR企業の3つがメインプレイヤーとなる。また、メタバース内での経済活動を可能とするツールを提供

するという役割で仮想通貨系企業もサブプレイヤーとして存在する。XRとは、現実世界では不可能な体験を可能とする仮想現実と現実世界を融合する技術の総称である。

◆メタバースの活用

新しいアクティビティや経済圏の創出に活用できる。例えば、現実世界では様々な原因（物理的・経済的・身体的等）により体験できなかったスポーツやエンターテインメントを体感することが可能となる。また、メタバースでは、場所の制約が無い場合、どこからでもバーチャル会議への参加、豊富な資料やデータを社内や顧客に共有することができる。Web会議など従来のコミュニケーションツールでは、表情や身振りなどがうまく伝わらず、非言語情報が十分に活用できないという課題があったが、メタバースではこうした課題も解決される。

◆メタバースの覇権は誰の手に

GAFAMを筆頭としたビックテックのプラットフォームたちが圧倒的優位にいることは変わらない。コンテンツでは、大手ゲーム会社が今まで蓄積してきた強みがあるため優位であるが、現実世界でも様々なコンテンツを持つソニーや任天堂などをはじめとした日本企業にも勝機はある。

令和5年

謹賀新年



紙上名刺交換会 到着順掲載

取締役
社長
武州瓦斯株式会社

原敏成

頭取
株式会社 武蔵野銀行

長堀和正

代表取締役
会長
株式会社 デサン

岩池珠池

代表取締役
会長
吉野電化工業株式会社

吉野寛治

代表取締役
社長
株式会社 埼玉りそな銀行

福岡聡

代表取締役
会長
株式会社愛工舎製作所

牛窪啓嗣

代表取締役
社長
株式会社 デリモ

栗田美和子

取締役会長
兼社長
富士倉庫運輸株式会社

戸所邦弘

代表
取締役
セントラルインターナショナル株式会社

田中徳兵衛

会長
埼玉縣信用金庫

橋本義昭

代表取締役
社長
AGS株式会社

原俊樹

代表取締役
社長
日本信号株式会社

塚本英彦

代表取締役
社長
株式会社 松本商会

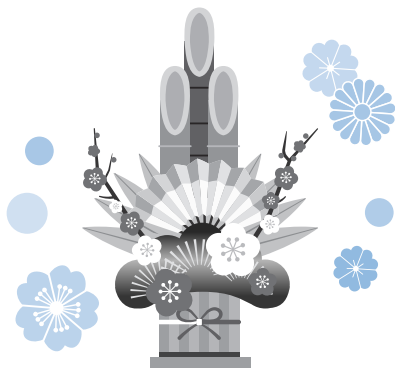
松本伸一郎

理事長
川口信用金庫

木村幹雄

取締役
社長
武州産業株式会社

小田切武久



代表取締役
表
木村和男
株式会社中央デパート

代表取締役
会長
河野経夫
株式会社第一コーポレーション

代表取締役
社長
佐藤仁
三位電気株式会社

理事長
薄辰美
埼玉県中古自動車販売商工組合

代表取締役
堀野賢一
株式会社ラスコ

理事長
青木信
木滝崇弘
信用金庫

代表取締役
社長
佐藤友昭
埼玉日産自動車株式会社

代表取締役
取締役
影山直司
株式会社ピツクルスコポレーション

理事長
飯能信用金庫
松下寿夫

代表取締役
日本自動車管理株式会社
三原宏治

埼玉支社
支社長
富士通Japan株式会社
大久保尚

支店長
野村證券株式会社
さいたま支店
吉田信行

代表取締役
社長
松川晃代
株式会社東立製作所

代表取締役
東都フォルダー工業株式会社
前嶋晋一

代表取締役
株式会社レーベンハウス
北西功



常務執行役員
支店長
三浦隆一
株式会社フジタ 関東支店

埼玉中央
支店長
田名田曜行
損害保険ジャパン株式会社

取締役
最高顧問
菊池 勇
ポークライト株式会社

代表
取締役
大野洋子
株式会社ゼネラルサービス

代表取締役
会長兼社長
平沼一幸
埼玉トヨペット株式会社

代表
取締役
細沼直泰
日本伸管株式会社

代表取締役
会長兼社長
山口泰明
坂戸ガス株式会社

執行役員
木内恒夫
野村不動産ソリューションズ株式会社

代表
取締役
設楽竜也
株式会社シタラ興産

代表取締役
社長
原 壮太
株式会社丸善

代表取締役
社長
望月 諭
望月印刷株式会社

法社一人団体
埼玉県経営者協会
専務理事 廣澤 健一
職員 一同



第12回 科学の甲子園埼玉県大会

～広げよう科学の輪 活かそう科学の英知～

日時 11月5日(土) **場所** 埼玉県立総合教育センター(行田市) **主催** 埼玉県教育委員会
参加者 118名 **講師** 特別講演 株式会社 SkyDrive
広報責任者兼 CEO 室長 宮内 純枝 氏

「科学の甲子園」は、国立研究開発法人科学技術振興機構(JST)が主催し、平成23年度よりスタートしたイベントで、高校生を対象に、理科・数学・情報の複数分野の知識を競う取組である。

本会では、これまで第4回大会から大会を支援しており、会員企業より協働パートナーを募集し盛り上げてきた。今年度は3年ぶりに実技競技も含む、リアル開催となった。また、特別講演では「空の移動革命への挑戦～日本初 空飛ぶクルマと物流ドローンの開発～」と題して、株式会社 SkyDrive の宮内様にオンラインでご講演いただいた。

筆記競技では、チーム内で得意分野を分担したり、仲間と協力したりしながら、難問に取り組む姿が見ら

れた。実技競技では、用意された製作材料から各チームアイデアに富んだプロペラカーを作成していた。チャレンジⅠではスピードを、上位5チームによるチャレンジⅡでは運んだ荷物の重量を競った。

筆記と実技の総合点で、出場20校の頂点に立ったのは県立大宮高校だった。表彰式では、優勝の発表に歓喜の声を上げていた。8年ぶり4度目の優勝となった大宮高校は埼玉県を代表し、令和5年3月17日から茨城県で行われる、「科学の甲子園」全国大会に出場する。全国大会での健闘を期待しております。

科学の甲子園の協働パートナーとして、本大会にご協力いただいた企業の皆様、誠にありがとうございました。



筆記競技の様子



実技競技の様子



特別講演の様子(オンライン)



質問をする生徒



全体集合写真(閉会式)



優勝した大宮高校

R4年度協働パートナー企業(9社) ※五十音順

AGS株式会社	株式会社オオツカハイテック
埼玉県信用金庫	株式会社埼玉りそな銀行
株式会社タムロン	株式会社ハーベス
武州瓦斯株式会社	株式会社武蔵野銀行
一般社団法人埼玉県経営者協会	

大会結果

総合の部

優勝(埼玉県教育委員会賞)	県立大宮高等学校
準優勝(埼玉県信用金庫賞)	県立川越高等学校
第3位(武州瓦斯株式会社賞)	県立浦和高等学校

実技の部

第1位(株式会社埼玉りそな銀行賞)	県立浦和高等学校
第2位(株式会社ハーベス賞)	県立川越高等学校
第3位(AGS株式会社賞)	県立大宮高等学校

筆記の部

第1位(株式会社武蔵野銀行賞)	県立大宮高等学校
第2位(株式会社タムロン賞)	県立川越高等学校
第3位(株式会社オオツカハイテック賞)	県立所沢北高等学校

特別賞(アイデア賞)

(一般社団法人埼玉県経営者協会賞) 県立川越女子高等学校

R4年度出場校(20校) 1チームは6名

浦和、浦和第一女子、大宮、大宮工業、大宮北、春日部、川口北、川越、川越女子、熊谷西、鴻巣、越ヶ谷、越谷北、所沢北、南陵、不動岡、松山、川口市立、大宮開成、細田学園

》第3回産業教育委員会

第32回埼玉県産業教育フェア 雲外蒼天～産業をより豊かに～

日時 11月12日(土)

場所 大宮ソニックシティ

参加者 約750名 (Web閲覧数) 約14,500件

主催 埼玉県教育委員会、埼玉県産業教育振興会

本会が共催した「第32回埼玉県産業教育フェア」をリアルとWebでハイブリット開催した。「雲外蒼天～産業をより豊かに～」をキャッチフレーズとし、専門高校（農業・工業・商業・家庭・看護・福祉）等で学ぶ生徒による学習成果の発表や、制作物の展示、体験教室等が行われた。また、「高校生によるサイエンスフェア」も同時開催された。

地下展示場では、渋沢栄一VR体験、専門高校等による体験コーナー、アイデアロボットコンテスト、夢

の電車イラストコンテスト作品展、アイデア弁当コンテスト作品展など様々な催しが行われた。

また、屋外の鐘塚公園では、アイデア弁当の販売、ミニ新幹線の乗車体験等のほか、商業高校の生徒が開発した商品の販売や、農業高校の生徒が生産した農産物の販売などが行われた。

3年ぶりのリアル開催ではありましたが、地域の方々や小・中・高校生の笑顔が多く見ることができ、有意義なイベントとなった。



春日部工業高校による
ミニ新幹線乗車体験



岩槻商業高校・大宮商業高校・熊谷
商業高校・皆野高校による商品販売



熊谷農業高校による
ボトルフラワーづくり



浦和工業高校による
渋沢栄一VR体験



鳩山高校・越谷総合技術高校による
ラッピング体験



秩父農工科学高校による
マジパンづくり体験



鴻巣女子高校による
紙でつくるう・あそぼう



新座総合高校による
くるみボタンを作ろう

》キャリア教育推進事業

地域企業経営者等による講演会～県立久喜北陽高等学校～

日時 11月28日(月)

場所 埼玉県立久喜北陽高等学校

参加者 316名

講師 本会専務理事 廣澤 健一



講演の様子

埼玉県教育委員会との連携事業の一つで、社会を意識させ、企業が求める人物像などを学ぶことで、望ましい勤労観や職業観を育むことを目的に実施している。

今年度は、久喜北陽高校の1年生に対して、「チャレンジすることの大切さ、そして働くことの素晴らしさ」と題して講演会を実施した。同校は、昭和62年に開校、平成7年に埼玉県内で初となる総合学科へ

学科転換し、「真剣勝負」をモットーとして、学業や部活動、学校行事などに意欲的に取り組んでいる学校である。講演を聞いた生徒からは「仕事への意欲が沸いた」や「これからいろいろなことに挑戦したい」「将来のことを深く考える良い機会になった」などの感想が寄せられた。本講演が生徒たちにとってのキャリア意識向上の一助となることを期待しております。

青年経営者部会

» 青年経営者部会 11 月例会 (企業視察会)

株式会社 シタラ興産 「サンライズ FUKAYA 工場」

日時 11月21日(月) 場所 サンライズ FUKAYA 工場 (深谷市)

参加者 8名 説明 株式会社シタラ興産 代表取締役 設楽 竜也 氏



設楽 竜也 氏

◆ (株) シタラ興産のご紹介

昭和 52 年に創業、廃品回収業からスタートし、解体時に出るゴミのほうに着目して次第に廃棄物処理業にシフトし、現在に至る。廃棄物処理業界において、いち早く積極的な機械化に取組み、より細かな選別で中間処理・リサイクルを行うことで、「未来の資源」を生み出すシステムを構築している。これにより、循環型社会、低酸素社会が叫ばれる中で『最後の砦』としての重要な役割を果たしており、こうした革新的な取組みが認められ、「彩の国埼玉環境大賞奨励賞」、「埼玉チャレンジ企業経営者知事賞」など数多くの賞を受賞している。また、デジタル化した先端工場は、経済産業省が推進するロボットが活躍する社会の実現戦略においても評価され、「ロボット導入実証事業認定工場」にも認定されている。

◆ (株) シタラ興産の特徴

- ・ロボットを使用した建設系混合廃棄物の AI 選別システムを保有、総合処理能力 2,000t、24 時間稼働
- ・中間処理の「選別」を得意とし、混合廃棄物（事業系可燃物・不燃物）の積極的な取引を行っている
- ・他社では受け入れの出来ない処理困難物についても、大型処理機械を保有しているため受け入れが可能
- ・選別後の「出し先」の多様なチャンネルにより、安定した処理能力を有しており、どんな状況下においても受け入れを停止したことがない

◆施設見学「サンライズ FUKAYA 工場」

2016 年 5 月に新工場として完成し、同年 11 月に AI 搭載ロボットが本格稼働した。工場面積は 5,500 m²と (株) シタラ興産の中でも最も規模が大きい工場となる。AI 搭載ロボットとはアーム型ロボットのことで、人手に代わってセンサーで廃棄物を画像認識し、AI (人工知能) が瞬時に識別するものである。これまでは、18 人による手作業であったが、現在は 2 人がロボットを管理・監視するだけで済む。また、人手では 1 日あたり 400t の処理が限界であったが、AI

搭載ロボットの稼働により 1 日あたりの処理能力はおよそ 5 倍の 2,000t までに増えた。

現在、AI 搭載ロボットの稼働により、売上高に占める人件費の割合は低下している一方で、人材採用は増えている。AI 搭載ロボットの稼働により仕事の効率性が高まり、結果として仕事が増え、人件費以上に売上高が伸びている。

◆ (株) シタラ興産が次に描くもの

廃棄物の焼却と発電を同時に行う「サーマルリサイクル施設」の建設を目指している。この発電プラント工場が完成した場合、県内の上場企業を除き、一番の発電能力を保有する工場になる見込みである。この新工場で発電した電気は、地元の深谷市が指示している「ふっかちゃんでんき」に売電し、地産地消することによる循環型社会の実現を目指している。

また、アジアに進出してごみ処理とリサイクル工場を設置することを目指している。廃棄物処理の仕組みが確立していないアジアの国々に進出し、公害問題の解決や雇用創出といったことへの一助となればと考えている。

◆まとめ

実際に、稼働する廃棄物処理工場の迫力と AI 搭載ロボットのダイナミックな動きを間近でみることで、産業廃棄物業界と DX 化の融合を理解する貴重な機会となった。



サンライズ FUKAYA 工場前で、参加者集合写真



企業向け DX 支援策紹介動画を公開中！

売上げを増やしたい！人手不足を解消したい！そんな経営課題をデジタル技術を活用して解決しませんか？

この度、県が行うデジタルトランスフォーメーション（DX）に関する支援策をまとめた動画を作成しました。

DXに関する相談窓口やIT企業等とのマッチング支援、デジタル人材の育成・確保支援など、企業の状況に応じた支援策を分かりやすく紹介していますので、下記 URL 又は二次元コードから是非御覧ください。

<https://youtu.be/mKzqvYWhOr4>



〇問い合わせ先

埼玉県 DX 推進支援ネットワーク事務局（県産業振興公社）
(048-621-7051)

彩の国ビジネスアリーナ 2023 を開催します

中小企業の優れた技術・製品が集結する「彩の国ビジネスアリーナ2023」を開催します。

今回は、初めて会場とオンラインのハイブリッド型での開催となります。

会場で開催企業の製品や技術を直接紹介するとともに、オンライン上でも動画等で紹介します。興味を持った出展企業とは、会場で直接又はオンライン上でコンタクトを取ることが可能です。

また、最新の技術動向に関するオンラインセミナーなど、経営に役立つコンテンツも用意しております。

ハイブリッド型で更に利便性が向上した「彩の国ビジネスアリーナ」に是非御来場ください。

〇リアル展示会

会期 令和5年2月8日・9日
会場 さいたまスーパーアリーナ

〇オンライン展示会

会期 令和5年2月1日～15日

〇詳細

<https://saitama-bizmatch.jp/>



〇問い合わせ先

埼玉県産業振興公社
(048-647-4086)
県産業支援課
(048-830-3910)

企業向け オンライン立地相談 窓口の御案内

県では、「オンライン立地相談窓口」を開設し、企業の皆様から工場の立地や海外ビジネス支援など様々な御相談をオンラインで受け付けています。

また、新たに国内回帰に関する御相談の受付を開始しました。

- ・県に工場や本社、流通加工施設、研究所等を立地したい
- ・生産拠点を県内に戻したい
- ・県内の産業用地情報を知りたい
- ・県の企業立地優遇制度を知りたい
- ・海外ビジネスに挑戦したい

オンライン立地相談窓口では、皆様の御都合に合わせて、お気軽に御相談いただけます。

下記 URL 又は二次元コードから御予約ください。

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0804/online.html>



〇費用 無料

〇問い合わせ先

県企業立地課
(048-830-3800)

障害者雇用でお困りですか？

「障害者雇用総合サポートセンター」に御相談ください

「どんな業務を任せてよいか分からない」「求人に応募がなく雇用できない」「すぐ辞めてしまう」など、障害者雇用でお困りの事業主の皆様。

障害者雇用総合サポートセンターでは、業務の切り出しから具体的な雇用管理の助言、定着支援までをトータルサポートしています。

また今年度から、最初は週20時間未満勤務で雇用して、少しずつ勤務時間を増やし、障害者雇用率の算定対象となる週20時間以上へのス

テップアップを目指して、専任コーディネーターが企業に伴走して支援する新メニューも始めました。

まずは、障害者雇用総合サポートセンターまでお気軽に御相談ください。

〇対象 埼玉県内の事業所

〇費用 無料

〇問い合わせ先

県障害者雇用総合サポートセンター
(0120-540-271)

データ分析で売り上げが劇的UP! デジタル活用オンラインセミナー の参加者募集

県では、県内中小企業を対象として、DXの成功事例を学ぶことができる「デジタル活用オンラインセミナー」を開催します。

今回のセミナーでは、観光地のある老舗食堂が売上等のデータを活用して売上を何倍にも伸ばした先進事例を、経営者の方から伺います。「デジタル化」を自社の売上向上に繋げるヒントとして、是非御活用ください。

〇申込方法等の詳細

https://www.pref.saitama.lg.jp/a0811/digital_startup.html#seminar2



〇日程

令和5年1月26日（木）
13:30～15:30

〇配信方法

ライブ配信（Zoom）
オンデマンドは、令和5年3月末まで配信予定

〇費用 無料

〇問い合わせ先

県産業人材育成課
デジタル人材育成事業事務局
(048-762-3040)

シリーズ
第134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



医療 / 科学技術の発展と社会の豊かさ

ダイバーシティ推進センター 菅野 摂子 准教授

医療技術の発展と社会との相互作用について、主に産科医療を対象にジェンダーおよび医療社会学の観点から研究してまいりました。近年胎児診断の技術は向上しており、人は生まれる前からさまざまな検査を受けて出生します。しかし、検査の結果は必ずしも治療に結びつくわけではありません。治療技術が診断技術に追いつかない、という現象は医療全体に見られますが、特に胎児診断においては人工妊娠中絶を帰結することがあるため、倫理的な問題も指摘されています。

社会現象は諸々の「意図せざる結果」の連鎖である、と社会学者のギデンズは述べています。人々のニーズに応えるために開発される技術は、当初の目的を叶えつつ、その目的を超えた負の結果をもたらすこともある、という意味です。胎児診断は遺伝を恐れて子どもを持つことをあきらめていた遺伝性疾患のあるカップルへの福音すなわち「産むための技術」として登場しましたが、今では遺伝性疾患の有無に関わらず「産まないための技術」とし

て利用する人々も出てきています。

しかし、技術が世の中で実用化されれば、利用するのが当たり前になっていきます。新たな技術には多かれ少なかれ人々をある方向へと駆動する力があるのです。さらに、惹き起こされた「意図せざる結果」は万人に平等に作用するのではなく、弱い立場の人々に大きく影響を及ぼす傾向があります。胎児診断の場合は、検査の対象となり治療の難しい疾患を持つ人たちに生き難さをもたらし、女性が検査を受けずに出産することを難しくしています。

ダイバーシティ推進センターには、人々の多様性に配慮した教育および研究への貢献が期待されています。さまざまな問題に対する解決策の社会的機能と影響についてダイバーシティを軸として考えることは、均一でない社会と正面から向き合うことでもあります。大学および企業の研究成果によって社会を豊かにするために必要な資源として、ダイバーシティが認められ、十分に生かされるよう活動してまいります。

》産業への展開

健康/病いと医療技術およびジェンダー、社会的リスク、科学技術社会論

学歴・略歴 菅野 摂子 (すがの せつこ) 2008年立教大学社会学研究科博士後期課程単位取得退学。博士(社会学)。国立大学法人電気通信大学男女共同参画・ダイバーシティ戦略室特任准教授を経て、2022年6月より現職。立教大学社会福祉研究所特任研究員、明治学院大学社会学部附属研究所研究員。専門は医療社会学、ジェンダー論。



人とAIにやさしい社会

大学院理工学研究科 数理電子情報部門 情報領域 鈴木 亮太 助教

今日、深層学習が人間の認識能力を超える性能を発揮したことで脚光を浴びたAI技術を用いた様々なWebサービスが展開され、目に触れる形で一般的にAI技術に触れあえるようになりました。たとえば、クラウドで動く高精度なAI音声認識・翻訳サービスにより、スマートフォンさえあればごく気軽に多言語コミュニケーションを行うことができるようになりました。また、給仕するロボットなど、AI技術を取り込んだロボットがビジネスシーンでも活躍するようになってきています。

そのようにAIが社会進出する一方で、依然AIは万全に活用されているとは言えない現状もあります。その最たる例は自動走行技術です。技術は完成しているといわれていますが、誰がハンドルを握るのか、AIはどう運転しようとしているのか、どこに着目しているのが人間視点でわかりにくい。この得体の知れなさは、ややもすると移動方向を周知できずに事故を引き起こす原因にもなりかねません。現在は、搭乗者に責任を負わせるべきといった法的な問題に議論が移行しており、私はAIのとりつきにくさの拡大を懸念しています。

この問題に対し、私はAIの気持ちを人が理解できるようにで

きるようにする、AIの透明化の研究を進めています。私は自動走行ロボット車椅子を開発していますが、たとえば人型ロボットを車椅子に統合して人が日常的に行うような自然な目配りや身振り手振りによって進行方向を周りに伝える方法があれば、対人の衝突事故を劇的に減らすことができると考えています。また、AIがどこに注目しやすいかといった認識過程をVR技術を用いて没入的にみえる化することにより、感覚的にAIの気持ちを体感することができるようなデバイスの開発を目指しています。AIの認識傾向をユーザが感覚的に理解することができれば、非常に高レベルに協力して安全な移動を実現できるようになると考えています。



》産業への展開

真に使える科学技術を目指した社会実装実験を行っています。企業のみなさまのご助力をいただけますと幸いです。

学歴・略歴 鈴木 亮太 (すずきりょうた) 2016年埼玉大学大学院博士後期課程修了。博士(工学)。2016~2022年産業技術総合研究所研究員。2022年4月より現職。AI技術とその社会応用、ヒューマンロボットインタラクションに関する研究に従事。

連載
第115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



塗装技能学習のデジタル化

情報メカトロニクス学科 永井 孝 准教授

情報メカトロニクス学科の授業の1つに「表面処理」があります。主に金属表面処理について、講義と実技・実習を含めた授業カリキュラムとなっています。内容として、塗装・めっき・アルマイトの3種類の方法について、それぞれ専門の企業の方に講師のご担当をいただいております。本学では4学期制をとっており、本授業は3学期に実施しています。学期あたり7回の授業であるため、塗装・めっき・アルマイトを各2回となります。各パートごと1回目は講義で2回目が実技実習となります。

実技実習では、塗装はスプレーガンによる塗装を、めっきはハルセル試験を、アルマイトは名刺サイズのアルミプレートに電解・染色・封孔処理の実習を通じて講義内容の理解を深めています。

中でも塗装実習は、身体動作を伴うものになります。従来は、塗装ブースでスプレーガンによる塗装を行うために、自身の動作の軌跡を確認するために、スプレーガンのおよそ30センチ手前にラインマーカを取り付け、塗装面と見立てた用紙に対し塗装動作をしてもらっていました。簡易的ながらも、教員側は、学生が描いた軌跡から動作状況を経験から解釈して指導していました。しかし、学生からすると本年度から、モーションキャプチャ

システムを用いて操作練習をしてもらうことにしました。今回は光学式のキャプチャーシステムを利用しています。光学マーカはスプレーガンのみ取り付けました。仮想塗装面を用意し、学生はモニターを見ながら操作をしてもらいます。ガンの位置と向きがリアルタイムに可視化できるため、扇振りになっていることに気づきやすく、指導者は都度指導することができるようになりました。また、保存したデータをリプレイすることで、熟練者との比較等も可能になりました。講師の方や学生からも概ね良い評価を得ることができました。今後は複合現実(MR)デバイスを用いた教材へ発展させていきます。



モーションキャプチャによる
技能指導の様子

永井 孝(ながい たかし)准教授 博士(工学)。職業能力開発大学校長期課程卒業、信州大学大学院総合工学系研究科単位取得後満期退学。オーセブン株式会社、日本外国語専門学校、CMSコミュニケーションズを経て2018年9月より現職。専門は教育工学、身体動作を伴うスキル獲得支援の研究に従事。



省エネルギーで安全で快適な住宅の実現

建設学科 久保 隆太郎 准教授

2019年末に発生した新型コロナウイルスは世界中で感染爆発を引き起こし、2022年11月現在においても変異を繰り返しながら蔓延しています。厚生労働省からは、一般住宅においてもこまめな換気の実施が推奨されています。一方で、一般住宅でのコロナ対策として実施する定期的な窓開けや自然換気の導入は、熱中症のリスクを高める上、外気負荷が増大することにより空調設備のエネルギー増大を招く可能性があります。これまでの一般住宅の新型コロナウイルス対策は、感染予防対策を優先するあまり、居住者の快適性・安全性に影響を及ぼす室内の温熱環境や省エネルギーの観点については深く追求していませんでした。ものづくり大学建設学科久保研究室では、一般的な戸建て住宅の健康性・快適性・安全性と省エネルギーを両立する空調設備・自然換気連動制御システムを開発中です。この空調設備・自然換気連動制御システムは、居住者自らがその操作を行うのではなく、外気条件と室内温熱環境、在室状況に応じた空調制御や自然通風換気への切り替え、日射遮蔽及び取得のための電動外ブラインドの自動制御を行い、健康的で快適・安全な室内環境を構築することを目標としています。空調設備・自然換気連動制御する部屋(図1)には外部の新鮮な空気を導入可能な自然

通風換気窓、屋外の日射を遮蔽、または取得するための電動外ブラインド(図2)が設置されています。この研究では、この自然通風換気窓、電動外ブラインド、空調システムを様々な環境下において、省エネルギー、安全性・快適性を満足させる自動制御方法を構築していきます。本システムは2023年度に完成予定ですので、今後、学会等で発表していく予定です。

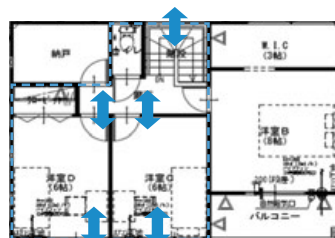


図1 対象とする居室(破線)

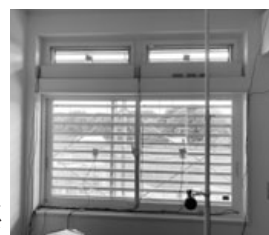


図2 電動高所換気窓と
電動外ブラインド

久保 隆太郎(くぼ りゅうたろう)准教授 2005年明治大学大学院修了、博士(工学)。熊本大学産学連携研究員および日本学術振興会特別研究員を経て、2009年より日建設計総合研究所、2018年4月からものづくり大学准教授。専門は建築設備、エネルギーマネジメント、数値流体力学(CFD)。日本建築学会、空気調和・衛生工学会会員。連絡先:048-564-3903、r_kubo@iot.ac.jp

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

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。



Business Plaza
RESONA ビジネスプラザ さいたま



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

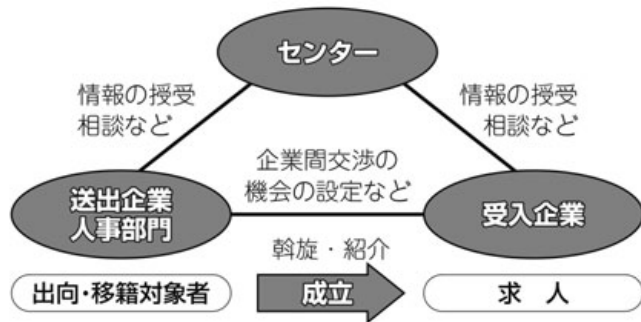
企業間の人材マッチングを
サポートしています。

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 電話 048-642-1121 (土・日・祝日休)

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

事務所 <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

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

技能を活かす分野

- 植木剪定
- 和洋裁

屋内外の一般作業

- 清掃
- 梱包、包装、検品、仕分け
- 除草

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。



埼玉県シルバー連合 検索



公益財団法人 いきいき埼玉 〒362-0812 伊奈町内宿台6-26
(埼玉県シルバー人材センター連合) 埼玉県県民活動総合センター内

お問い合わせはお近くの
シルバー人材センターへ

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

第 131 回

働き方改革推進法による就業規則改正の実務（10）

弁護士 安西 愈

④ 第 4 テレワークの推進と就業規則について

7 テレワーク勤務規程の例

(1) 総論

就業規則に基づく細則としての規程を明白に
—就業規則の委任規程

第 1 条（テレワーク勤務）

このテレワーク勤務規程は、社員就業規則第〇
〇条に定める従業員のテレワーク勤務に関する事
項について定めるものである。

○テレワーク勤務とは

テレワークとは、tele = 離れた所と work = 働くとを合わせた造語であるが、勤務形態として厚労省の「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（令和 3 年 3 月 25 日付改訂）によれば、「労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務（以下「テレワーク」という。）とされている。そこで、テレワークとは情報通信技術を利用して行う勤務（事業場外勤務）をいい、単なる職場以外の離れた所で勤務・業務を行うことをいうものではない。

○テレワークは就業規則に定めなければならないか

テレワーク勤務制は、労基法に定められた制度ではない。従って、就業規則に定めなければ実施できないというものではない。テレワークでの勤務において利用する勤務態様が労基法の労働時間や勤務制度の要件を満たしておれば足りるものである。しかしながら、テレワークという事業場外において多様な従業員の活動について 1 つのまとまった勤務制度の 1 形態であるため、企業内の勤務形態の 1 つであるから企業としてはこれを就業規則で定める必要がある。

すなわち、テレワークは、在社の通常の勤務とは異なる取扱いであるため、その勤務形態は当該企業の勤務形態の 1 つを構成することになるので、これを就業規則としてその勤務内容、労働時間等の取扱い、業務の遂行方法、連絡・報告の扱い、人事上の評価方法等を定めることが労務管理上求められるのである。

そこで、これを、勤務制度の基本である就業規則に定め、詳細は勤務の具体的事項となるから、「これをテレワーク勤務規程をもって定める」という「細則」として規定し、その内容を従業員に周知させる必要があるものである。

また、従業員に作業用品等の必要な負担をさせる場合には、労基法上必要記載事項（第 89 条 5 項）とされているので、テレワークに関する費用等の負担が従業員にかかる場合には、同法上の必要記載事項となり、これを就業規則として定めていないとその負担義務の効力が認められないことになる点にも留意する必要がある。

○正社員にテレワーク勤務を定める場合は、限定社員、有期パート社員等にも原則として各就業規則でテレワーク業務を認め規定化のこと

テレワーク勤務の対象者については、「内閣府の調査等によると、非正規雇用労働者と正規雇用労働者の間には、テレワーク実施率に差が生じている。正規雇用労働者のみをテレワークの対象とし、非正規雇用労働者にはテレワークを認めていないケースもあると考えられる。

しかしながら、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号。以下「有期・パート法」という）及び労働者派遣業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）に基づき、同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、あらゆる待遇について不合理な差を設けてはならないこととされている。そこで、企業においては、正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者を分けることのないよう留意する必要がある。」（テレワークでの働き方検討会報告書（令和 2.12.25）とされている点に留意しなければならない。

この場合には、テレワーク勤務規程の第 1 条に、それぞれの社員の雇用形態別に定められている就業規則の中で、当該雇用形態の従業員もテレワーク勤務が

できるように、就業規則との関係を次のように規定する必要がある。

第1条（テレワーク勤務）

このテレワーク勤務規程は、正社員就業規則第〇〇条、限定正社員就業規則第〇〇条、有期契約社員就業規則第〇〇条、高年齢者契約社員就業規則第〇〇条、パートタイマー就業規則第〇〇条に定めるテレワーク勤務について定めたものである。

(2)テレワーク勤務の定義を定める

第2条（テレワーク勤務の定義）

テレワーク勤務（在宅勤務）とは、従業員の自宅その他自宅に準じる場所（この場合においては会社の承認を要する）において、情報通信機器を利用して所定の業務を行う勤務形態をいう。

テレワークの形態については前稿で述べたように「在宅勤務形態」のほかに「サテライトオフィス勤務形態」、「モバイル勤務形態」がある。

この点について厚労省の「モデル規程例」の「解説」においては、「在宅勤務の定義」として、規定例では、「自宅」のほかに、「その他自宅に準じる場所」を勤務場所としています。「自宅に準じる場所とは、例えば、従業員が自宅以外の場所で親の介護などを行っている場合は、介護している親の家が考えられます。」と述べている。

なお、「在宅勤務の場合は自宅における従業員の経費負担が生じることが考えられますから、テレワーク勤務の中でも、特に、ルールを定める必要性が高いといえます。」とされている点にも留意すべきである。

テレワークの勤務形態については、「同モデル規定例」では「サテライト勤務の定義」、「モバイル勤務の定義」が定められているが、本規定例ではこれを省略した。

在宅勤務以外のテレワーク勤務を認める場合には、次のように包括して規定する方法もある。

（テレワーク勤務の定義）

第2条 テレワーク勤務とは、事業所外の勤務場所において当該場所を勤務場所として所定の

業務を通信機器を利用して行う勤務をいい、この場合在宅勤務により、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所（会社指定の場所に限る）において行う勤務とする。ただし在宅勤務以外の「モバイル勤務」又は「サテライトオフィス勤務」も認めるが、いずれも会社が許可した場所に限るものとする。

○テレワーク勤務導入上の留意点について

「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（2021.3.25公表）によれば、「テレワークの導入に際しての留意点」として次のように述べられている。

「テレワークの推進は、労使双方にとってプラスとなるよう、働き方改革の推進の観点にも配慮して行うことが有益であり、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことのできる良質なテレワークとすることが求められる。」

「テレワークを円滑かつ適正に、制度として導入し、実施するに当たっては、導入目的、対象業務、対象となり得る労働者の範囲、実施する場所、テレワーク可能日（労働者の希望、当番制、頻度等）、申請等の手続、費用負担、労働時間管理の方法や中抜け時間の取扱い、通常又は緊急時の連絡方法等について、あらかじめ労使で十分に話し合い、ルールを定めておくことが重要である。」とされているので、これらの事項はテレワーク勤務規程の作成にあたっては、留意すべき事項である。

(3)テレワーク勤務の対象者について

一自宅を勤務場所とするには

本人の同意を要するか一

（テレワーク勤務の対象者の範囲）

第3条 テレワーク勤務の対象者の範囲は、以下の全ての要件を満たす従業員（第1条の各就業規則に定める全ての従業員をいう。以下同じ。）であって会社が認めた者とする。

- (1) 本人がテレワーク勤務を希望している者
- (2) 事業所外にて主体的・自律的に業務を遂行できると会社が認めた者
- (3) 当該従業員が従事する業務が第5条の各号のいずれかにあたると会社が判断した者

(4) 業務環境、セキュリティ環境がテレワーク勤務に適している勤務場所であると会社が判断した者。また、在宅勤務の場合には、家族の了承が得られている者。

2 会社は、前項に定める場合のほか、特に必要な場合には従業員に対してテレワーク勤務を命ずることがある。ただし、自宅を業務場所とする場合には、予め明示している場合を除き本人の同意を要するものとする。

前稿で述べたように従業員が、どんな就業の場所で、どんな仕事に従事するかは、特約がない限り使用者が決定し、変更するもので、使用者の業務命令権とされている。(昭47.12.7東京地裁判決、富士重工工業事件ほか)

したがって、テレワークの場合についても、どういった勤務形態で業務を行うのかは、使用者の業務命令権であるから、原則として本人の同意は要しない(自宅を勤務場所とする場合には、そこは私生活の場所であり、法は「私生活には立ち入らない」というのが原則で、従業員に対して私生活の場である自宅を会社の命令により業務場所とすることを求める権利はなく、従業員はそのような義務までは負っていない。

そこで、厚労省のモデル例のように「本人がテレワークを希望しているもの」としたり、「本人が同意した場合」とし、本人承諾のもとに自宅を業務場所とすることを明白にしておくことも必要なのである。

○テレワークの対象者についての留意事項

「テレワークガイドライン」では、テレワークの対象者について次のように述べられている。

「雇用形態にかかわらず、業務等の要因により、企業内でテレワークを実施できる者に偏りが生じてしまう場合においては、労働者間で納得感を得られるよう、テレワークを実施する者の優先順位やテレワークを行う頻度等についてあらかじめ労使で十分に話し合うことが望ましい。

また、在宅での勤務は生活と仕事の線引きが困難になる等の理由から在宅勤務を希望しない労働者について、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務を利用することも考えられる。

特に、新入社員、中途採用の社員及び異動直後の社員は、業務について上司や同僚等に聞きたいことが多

く、不安が大きい場合がある。このため、業務を円滑に進める観点から、テレワークの実施にあたっては、コミュニケーションの円滑化に特段の配慮をすることが望ましい。」

したがって、テレワーク勤務については、新型コロナウイルス感染防止対策等の取扱いもあるので、勤務に関しては弾力的な運用ができるような規定として定めておく必要がある。

○業務命令でテレワークを命ずることができるか

前述のとおり、基本的には自宅を勤務場所とするには本人の同意を要するところであるが、ここで問題となるのは労基法第15条で「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対し労働条件を明示しなければならない」旨定められており、その明示条件の中に「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」が掲げられている。そのこととの関連で、この明示は、「雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば足りるものであるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないこと。」(平11.1.25基発45号)とされている。そこで、採用時に「自宅でのテレワーク勤務に従事することがある」旨労働条件明示書等において明示していればそれが労働契約の内容となる。しかしこの明示は、「雇入れ直後」のものであるとされているので、通常自宅は勤務場所とは理解されていないところから、私生活の場であることを考慮して、規程例3条2項のとおり自宅を勤務場所とする場合には、本人の同意を要する旨定めておいた方がトラブルがない。

一方、前記通達では「将来の就業場所」を併せ網羅的に明示することは差し支えないとされているところから、「従業員に対し、自宅を勤務場所とするテレワークを命ずることがある」旨の規定を定めておけば、労働契約の内容として将来の就業場所の中に在宅テレワーク勤務も入るので、予め「同意」されているとみることでもできる。しかし、採用当時の同意の場合には、その後の事情の変化もあるので「在宅テレワーク」勤務に応じられない事情が生じた場合にまで採用時の就業場所の明示内容から在宅テレワークに該当従業員の同意がなされているとして命令することは、業務命令権の濫用になり無効とされるケースもあるので注意を要する。



ワンポイント労働法

パワハラ規程による対応と使用者責任

弁護士 安西 愈

パワハラ規程作成の義務化

昨年四月から中小企業に対しても、パワハラ規程の作成等の措置が努力義務より義務規定化された。しかし、法令上の作成の義務づけといっても行政法上のもので、労基監督官の監督対象の労働基準ではないためあまり進んでいないようである。

就業規則及びパワハラ規程を作成し、周知・啓発し、パワハラ禁止を社内規範化し、その遵守がきわめて重要である。

作成すべきパワハラ規程の内容は

パワハラ規程の内容は、「事業主が雇用管理上講ずべき措置等の指針」(令和二年厚労省告示第五号)において次のとおり定められている。①職場におけるパワーハラスメントの内容及びその禁止の方針の明確化②パワハラを服務規律違反として懲戒処分の適用対象として明白化し、労働者に周知・啓発③相談対応の窓口を定め、適切かつ柔軟に対応する体制の整備④パワハラに係る相談の申出があった場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、速やかに被害労働者に対する配慮のための措置を適切に行う⑤その確認事実に基づき、規定等に従い、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずる⑥事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離す配置転換、行為者の

謝罪等の措置を講ずる⑦再発防止のため再度パワハラに関する方針を周知・啓発する等の再発防止措置。

規程作成・雇用管理上の措置の実施による 会社の責任の否定

会社として規程を作成し、それに基づき適切な対応をすれば使用者としての責任を免れ得る。そのような例として、次の判例がある。「使用者は、労働者が職場において行われるパワハラ等によって不利益を受け、又は就業環境が害されることのないよう、労働者から相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じる義務(職場環境配慮義務。)を負っており、パワハラを放置することは許されない。」本件では、会社は、従業員に対してパワハラ防止の研修を行い、パワハラに関する相談窓口を人事部及び労働組合に設置した上周知するなど、パワハラ防止の啓蒙活動、注意喚起を行っていることが認められる。本件においても被災者は店長からの本件配置換え指示につき、パワハラに関する相談窓口の労働組合の書記長に対して相談し、書記長は、これを受けて部長に対して本件配置換えを実行させないように指示されたいとの連絡をとるなど、会社における相談窓口が実質的に機能していたことが認められる。「以上によれば、会社としては、パワハラを防止するための施策を講じるとともに、パワハラ被害を救済するための従業員からの相談対応の体制も整えていたと認めるのが相当であるから、職場の安全配慮義務違反を認めることはできない。」(平30・5・24 大津地裁判決)。

告知版

》変化の時代を生き残る新・マーケティング論「ソーシャル・ポジショニング」とは？

トップセミナー

日時 令和5年1月27日(金) 14:00 ~ 15:30
開催 オンライン配信
講師 株式会社博報堂 生活者エクスペリエンスクリエイティブ 局 戦略CD/PRディレクター 菅 順史氏

》令和4年度第4回産業教育委員会

【工業高校での進路フェア(企業説明会)】 / 1・2年生対象

日時 令和5年3月16日(水) 8:40 ~ 12:00
会場 県立大宮工業高等学校(体育館等)
募集 会員企業30社程度(参加無料)

》令和4年度第3回理事会・幹事会

日時 令和5年3月20日(月) 14:40 ~ 16:50
会場 バレスホテル大宮
講師 特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン 代表理事 安藤 哲也氏

》第1種・第2種衛生管理者受験のための対策講座

合格率89.2%を誇り試験・合格請負人として有名な㈱ウェルネットとの共同開催

その他

日時 令和5年1月19日(木)・20日(金)
令和5年2月6日(月)・7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
中村 文彦氏・北村 みはる氏

》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、㈱ウェルネットとの共同開催

その他

日時 令和5年1月26日(木)、令和5年2月15日(水)
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
平山 教生氏、北村 みはる氏

会員の動き

新入会員のご案内

㈱ASJ
代表取締役会長兼社長 丸山 治昭
川口市栄町3-2-16
電話 048-259-5111
(資) 13億7,553万円
(従) 56名
インターネットサーバーサービス

㈱さいたま建設
代表取締役 井口 健司
さいたま市桜区西堀5-8-1
電話 048-755-9780
(資) 2,000円
(従) 24名
建物の設計・施工

住所変更

昭和機器工業㈱
比企郡嵐山町平澤2087
(旧 比企郡嵐山町平澤175)

