

2023

8・9

No.436

埼玉経協

SAITAMA Employers' Association

ニュース

[CONTENTS]

- 02 **第1回トップセミナー** 「人的資本」

- 03 2023 地域活性化フォーラム
公労使で取り組む働き方改革で地域の活性化を目指そう！

- 04 **第1回DXセミナー** 「ChatGPT のはじめ方研修」

- 04 **令和5年度第1回県警との共催セミナー**
「サイバー犯罪対策・経済安全保障」

- 05 **令和5年度埼玉経協・社会経済視察**
国内初の商用規模浮体式洋上風力発電施設「はえんかぜ」を視る

- 08 **青年経営者部会** 正副部会長会議

- 08 **第1回働き方改革・働きがい向上委員会** 1on1 ミーティング DAY3

- 09 **青年経営者部会** 7月講演例会

- 10 **青年経営者部会** 8月講演例会

- 11 高卒採用に係る企業アンケート

- 13 低成長時代の就業規則

- 15 ワンポイント労働法

- 16 埼玉大学研究者との出会いの広場

- 17 「ものづくり大学」へようこそ

- 18 埼玉県からのお知らせ

- 20 告知版、会員の動き



セミナー開催結果

》令和5年度第1回トップセミナー

人的資本経営に向き合う、 “全員戦力化” 経営の人事戦略

～経営戦略と連動した人事戦略の実践と、人事の役割～

日時 8月4日(金) 場所 オンライン

参加者 39名 講師 高倉 & Company 合同会社 共同代表
ロート製薬株式会社 戦略アドバイザー 高倉 千春氏



講演をする高倉 千春氏

2020年に経済産業省が示した「人材版伊藤レポート」の公表を機に、企業における「人的資本」への関心が高まっている。この人的資本を基にした人的資本経営とは、これまで企業が人件費のコストとしてみていた人材を、企業の成長の源泉となる「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで中長期的な企業価値向上に繋げる経営の在り方を指し、デジタル化や脱炭素化、コロナ禍を経た人々の意識の変化など、経営環境が急速に変化する中で、人的資本経営における経営戦略と人事戦略を連動させることが重要といわれている。

このような背景から、この「人材版伊藤レポート」の作成に当初より携われ、また国内外の企業で人事制度の構築や組織開発をリードして、人事部門のオピニオンリーダーとして活躍されている、高倉 & Company 合同会社共同代表で、ロート製薬株式会社戦略アドバイザーの高倉千春氏を講師に迎え、同レポートでも、人的資本経営の第一歩として位置づけられている「経営戦略と人事戦略の連動と実践」に関して、貴重なご講演をいただいた。

◆変革の方向性

経済産業省「人的資本経営実現に向けた検討会」人材版伊藤レポート 2.0 より、「人材マネジメントの目的」「アクション」「イニシアチブ」「ベクトル・方向性」「個と組織の関係性」「雇用コミュニティ」といった観点から、今後、人事部門が求められる変革の方向性のヒントをいただいた。

- ・人材マネジメントの目的… “人的資源管理” から “人的資本・価値創造” へ
- ・アクション… “人事” から “人材戦略” へ
- ・イニシアチブ… “人事部” から “経営陣/取締役会” へ
- ・ベクトル・方向性… “内向き” から “積極的対話” へ
- ・個と組織の関係性… “相互依存” から “個の自律・

活性化” へ

- ・雇用コミュニティ… “囲い込み型” から “選び、選ばれる関係” へ

「個の活性化」は人事の仕事で、人が育つには時間がかかるので、早めにとりかかる必要がある。事業戦略を担う人材はどうあるべきか、という視点から人事の役割を考えることが求められる。

◆人事戦略に求められる3つの視点と各取組み (ロート製薬の取組より)

視点①経営戦略と人事戦略は連動しているか

視点②目指すべきビジネスモデルや経営戦略と、現時点での人材や人材戦略との間のギャップを把握(見える化)できているか

視点③人材戦略が実行されるプロセスの中で、組織や個人の行動変容を促すような企業文化が定着しているか

◆人事課題(事前集約)に関するQ&A

事前に参加者の方から、現在の自組織の人事領域における課題をおうかがいして集約し、下記5つのテーマに関して、高倉氏よりご回答をいただいた。

- ①戦略的人事の実践方法
- ②今後必要となる人材育成とは
- ③エンゲージメント向上のための具体策
- ④ミッション・ビジョンに対する人事としての対応
- ⑤マネジメント層育成の難しさ

◆参加者感想

- ・今後の人事は、管理型から戦略実現型に進化させる必要があることを痛感した。
- ・個人の主体性と、個人と組織が共に成長していくことの必要性を実感した。

》 2023 地域活性化フォーラム

公労使で取り組む働き方改革で 地域の活性化を目指そう！

日時 7月11日(火)

共催 連合埼玉、埼玉労働局、埼玉県、埼玉県経営者協会

参加者 49名

講師 【基調講演】
法政大学大学院公共政策研究科 教授 禹宗杭氏

場所 大宮ソニックシティ



禹宗杭氏

日本労働組合総連合会埼玉県連合会、埼玉労働局、埼玉県及び国会との共催により、2023地域活性化フォーラムを行った。このフォーラムは、職場における働きがいの追求が企業を活性化させ、それが地域の活性化を生むとの観点から実施されており、今回は、人への投資に関する基調講演と2つの事例報告を行った。

◆基調講演『人への投資で余裕を生み出し、企業・社会の活性化をもたらそう！』

1 人への投資の必要性

2027年までに、6,900万人の新しい仕事生まれるが、8,300万人の仕事なくなる（2023年世界経済フォーラムより）。労働市場の構造変動が起こり、企業は、社員のスキル・ビルディングや賃上げ、職場環境の改善などを通じて、社員の働きやすさや働きがいを高める人への投資が求められている。

2 何が問題だったのか

日本経済はバブル崩壊後に残された雇用・設備・債務という3つの過剰を解消し、正常な経済循環を回復することを目指してきた。そのため、設備投資や人的投資は減少し、賃金も上昇しない状況が続いた。

3 企業の活性化のために

人への投資を積極的に促し、雇用重視に賃金を加え、賃金格差を是正する。そのためには、同一労働・同一賃金の対応ではなく、全社員共通人事制度であるシングルステータスの導入が考えられる。また、業務量アプローチにより要員算定を見直し、これまでの財務的な要員と比較し、長時間労働の改善を図る。

4 埼玉の活性化のために

DX投資や連携と協力などの人への投資を進めることで、財務的・人的・時間的な余裕につながり、労働生産性が向上し、企業・社会の活性化につながっていく。

◆事例報告①『障がい者雇用に関わる富士電機の取り組み』（労働組合）



富士電機労働組合吹上支部
支部長 竹内 秀之氏

富士電機及び富士電機労働組合の障がい者雇用に関する取り組みは、それぞれの方針を掲げ、特例子会社である富士電機フロンティアを中心に活動を行っている。

富士電機フロンティアは、障がいのある子を持つ親の願いから設立され、社内メールの集配や清掃業務などの仕事に従事し、障がいのある方々が、日頃培った技能を互いに競い合うアビリンピックにも出場している。

企業社会的な役割を果たすと共に、障がい者雇用を正しく理解し、課題を把握しながら、社内の理解を促進した事例をご報告いただいた。

◆事例報告②『企業と育児休業の関わり方』（企業）



マルキユー株式会社
管理部総務課 澁井 裕太氏

男性新入社員の約8割が育休取得を希望（日本生産性本部「新入社員秋の意識調査」より）し、2021年の男性育児休業取得率は13.97%（厚生労働省「雇用均等基本調査」調べ）と、10年連続増加している。今後、育児休業を取得するのは当たり前時代となってくる。

マルキユー株式会社では、入社時や結婚・出産時に育児休業取得研修を行っている。企業と社員のお互いが育児休業について学び、部署を超えて協力し、バランスよく取得することで、社員のエンゲージメント向上や求人数の増加につながった事例をご報告いただいた。

セミナー開催結果

》令和5年度第1回DXセミナー

ChatGPTのはじめ方研修

日時 7月13日(木) 場所 オンライン

参加者 35名 講師 株式会社インソース専任講師 山本 英夫 氏

オンラインで
講演を行う
山本 英夫 氏



対話型生成 AI の一つである ChatGPT は国や地方自治体でも業務への導入が進む一方で、著作権侵害や個人情報保護の問題も指摘されている。本セミナーではその使い方とメリットを学ぶ一方で、留意すべき点をレクチャーいただいた。

1. 対話型 AI とは

①対話型 AI 活用のメリット

生産性の向上：定型業務の負担が軽減化され、社員は高度な業務に特化できる

効率化による人員削減：定型業務の自動化によって人員を削減（製造、戦略部門への投入）できる

②注意すべき点

入力データが AI の学習利用や第三者に提供される可能性あり（機密情報、個人情報の入力は NG)

2. 止まらない進化

①異常な普及速度

2022年11月の公開後、2023年1月には推定1億2,300万人がユーザー登録

②処理能力の進化

当初は文書のみであったが、現在は会話のキャッチボールや作画、作図も可能

3. 操作ワーク

・ ChatGPT と会話してみる

・ アイデア出しのパートナーとして

・ 答え方の指示「魔法の呪文」

参加者からは「作業をしながらの講話だったので、分かり易かった。」「提案文書やお願い文の叩き台作成用として活用したい。」との感想があった。

》令和5年度第1回特別セミナー

サイバー犯罪対策・経済安全保障

日時 7月14日(金) 場所 大宮ソニックシティ

参加者 21名 挨拶 埼玉県警察本部 外事課長 高橋 武 氏

高橋 武 氏



近年、サイバー犯罪は広範かつ高度化しつつあります。企業やアカデミアがこれらの対策を怠ると、犯罪に巻き込まれ、最悪の場合、企業やアカデミアの存続さえ危うくすることも想定されます。また、日本には先端技術を有する企業やアカデミアが数多く存在しており、これらの先端技術の中には軍事転用が可能なものもあります。万一、そうした機密情報が国外に流出した場合、企業などの国際競争力が低下するだけでなく、我が国の経済安全保障上も重大な影響が生じかねません。いまや、技術流出の防止は、経済安全保障上の重要な課題となっています。

こうした状況を踏まえ、第1回特別セミナーは、埼玉県警察本部の全面協力を得て、サイバー攻撃対策

(サイバー攻撃情勢と対処方策 埼玉県警察本部警備部公安第一課サイバー攻撃対策隊)、経済安全保障（技術情報の流出防止について 埼玉県警察本部警備部外事課）の二分野について講演いただきました。

講演では、近年話題になったサイバー攻撃の事例について、3つの基本的対策（リスク低減のための措置・インシデントの早期検知・インシデント発生時の適切な対処・回復）を踏まえ、対応方法や損額金額、復旧期間などのデータを詳細に示していただきました。また、経済安全保障についても、先端技術流出を防止する上で理解すべき情勢や事例のほか、警察庁や海外警察の動画なども確認し、対策（See・Stop・Share）を学びながら、丁寧に説明していただきました。

》令和5年度埼玉経協・社会経済視察

国内初の商用規模浮体式洋上風力発電施設『はえんかぜ』を視る

日時 7月2日(日)～7月4日(火)

参加者 11名

場所 長崎県五島市

<はじめに>

第40回を迎える今回の社会経済視察は、「国内初の商用規模浮体式洋上風力発電施設『はえんかぜ』を視る」をテーマに、7月2日(日)～7月4日(火)の日程で実施いたしました。

近年、洋上風力は、再生可能エネルギーを担う手段として有望視されており、世界では欧州を中心に風力発電の割合が高くなっていますが、日本では国内の電源に占める風力発電の比率は陸上も含めて1%未満です。

一方、事業者が洋上風力発電所の稼働に向けて海域を占有するための「再エネ海域利用法」が19年4月に施行され、21年10月に閣議決定された「第6次エネルギー基本計画」の中で、洋上風力が再生可能エネルギー主力電源化の切り札と位置付けられました。さらに、洋上風力導入に向けて開かれた官民協議会では、40年までに最大で原発45基分の出力に相当する4500万キロワットを導入する目標が掲げられるなど、大量導入の機運が高まっています。

このように現在、日本の洋上風力発電は黎明期にあることから、その先駆けとして建設された五島列島の洋上風力発電施設『はえんかぜ』を視察したものです。

<戸田建設(株)緒方稔泰課長代理によるレクチャー>

福江港にて、戸田建設(株)土木技術統括部浮体式洋上風力技術部機電・O&M課の緒方稔泰課長代理より、風車の模型を参照の上、レクチャーを受けました。概要は以下のとおりです。



洋上風力発電施設の『はえんかぜ』は非自航性といって自分では走れない船である。風車は日立製で最大出力が2,000kWあり、ダウンウィンドといって回転面が風下にあるものになる。実際に風を受けてブレード

が回る際には、浮体自体が傾き、ブレードが直角になることにより受空面積が最大になるというメリットがある。

浮体は、ハイブリッドスパーと呼ばれている。鉄の部分とコンクリートの部分に分かれており、アンカーで係留している。

風車全体で見ると、海に沈んでいる部分が76m、海から出ている部分が56mであり、沈んでいる部分の方が長い。浮体の直径は最大7.8m、細い部分は4.8mであり、太い部分の体積で浮力を得て浮かせている。

浮体のコンクリート部分については2mずつ作ってそれをつなぎ合わせている。鋼構造部分については、ある程度のピースを長崎県の工場で作ってもらい、それを船で持ってきて、溶接して繋いでいる。

(参加者より、どのように運搬しているのかという質問あり。)

まず、陸上でコンクリートと鋼製とタワーを横に寝かせた状態で繋ぐ。その後、多軸台車でフロートレイザーに載せ、枕島の北側まで運搬する。フロートレイザーは半潜水式になっており、バラストを入れると沈むことから浮体を直接海面に浮かせることができる。浮体自体にもバラストがあり、水を注入することで下部に重心がいき立ち上がることができる。更に、起重機船で浮体にタワー、ナセル、ロータを組み合わせ、風車を完成させる。その後、設置海域に移動させる。したがって、理論上はこちらで風車を作って、日本全国の海上に移動させることが可能である。

(参加者より、風車部分を後に取り付けるとその分重くなりバランスが取れなくなるのではと質問あり。)

浮体自体にバラストがあり、水を注入することでバランスが調整できる。また、水を抜くこともでき、曳航するときは水を若干抜いて引っ張っていく。設置海域に着いたら水を入れて安定させる。

(参加者より、浮体のメンテナンスについて質問あり。)

点検の頻度は半年に1回。海面下の部分については、藻類などが付着することを前提に設計されている。耐

用年数は20年。錆びにくい塗装をしている。

(参加者より台風など強風の際について質問あり。)

風車が回りすぎで故障しないよう風速25m以上では止まる設計になっている。なお、風車が回するには風速4メートル以上必要である。

(他にも活発な質疑応答がなされ、参加者の関心の高さがうかがえた。)

<『はえんかぜ』視察>

福江港から海上タクシーで崎山沖に設置されている浮体式洋上風力発電施設『はえんかぜ』を視察しました。

当日はあいにく風が無く、ブレードが回っている場面は見られませんでした。船外に出て間近で風車を見学することができました。海上に出ている部分だけでも56mあり、間近で見るとその大きさに驚かされました。



<五島市役所にてレクチャー>

五島市役所にて、五島市総務企画部未来創造課ゼロカーボンシティ推進班の川口祐樹主査より、「2050年ゼロカーボンシティに向けた再生可能エネルギーへの取組」と題してレクチャーを受けました。概要は以下のとおりです。



五島市は、朝ドラ『舞いあがれ!』の舞台で、この中にご覧になった方もいるかもしれない。ドラマの影響で特に大阪からの観光客が多く訪れた。来週からは、フジテレビで、こちらも五島市を舞台にした『ばらかもん』が放送されるので是非ご覧いただきたい。

次に五島市の人口の推移についてご説明したい。五島市の人口は、2020年時点で、約34,391人であり、戦後のピーク時に比べ約58,000人(△63%)減少している。今後40年でさらに約24,000人減少するとの推計があり、2060年には約10,000人となるお

それがある。1万人を切ると、ホテルや空港もなくなり、連絡船もなくなるかもしれない。人口のピラミッドは高齢者が極端に多い反面、若者が極端に少ない。

次に五島市の洋上風力発電事業の経緯について説明する。まず、始まりは2010年の環境省実証事業の開始である。当時は中尾郁子市長で九州初の女性市長だった。洋上風力発電について、①新たな産業育成②日本初の取組③漁業へ良い影響を与える可能性の3点を考慮して推進を決めた。当時は大きな決断だった。その後、2012年の100kWの小規模試験機の設置、2013年の「はえんかぜ」の設置、そして2024年(2025年にずれこむかもしれない。)には合計8機の風車による洋上風力発電ウインドファーム事業の運転開始を予定している。他に潮流発電も行っており、風力と異なり、潮流は予測が容易というメリットがある。これらの取組みの結果、令和2年には、五島市の再エネ自給率は、市内消費電力の約56%となった。(うち40%は太陽光、15%が風力である。)また、洋上風力発電に対する関心の高まりから、令和4年度も1,000人以上、これまでの累計で9,198人の方に視察に来ていただいている。

最後に、なぜ五島市が洋上風力を推進しているのかお話をしたい。一つ目は、雇用創出である。メンテナンス・製造などで長期の雇用が見込める。現在も浮体を製造するヤードで約100名が働いている。五島市でその規模の事業所は他にない。二つ目に自主財源の確保である。風車は非自航性の船舶とみなされることから固定資産税がかかり、税収が見込める。3つ目は、環境保全である。個人的にはこれが最も重要であると思っている。美しく豊かな五島の自然を守りながら子ども達にバトンタッチしたいと考えている。まとめると、五島市にとっては、再エネは目的ではなく、人口減を食い止めるための手段である。自然にある風や海を有効活用して投資を呼び込み、雇用を創出し、五島市の持続的な発展に繋げていきたい。

(参加者から漁業関係者に対する補償の有無について質問あり。)

補償はない。漁業振興策を実施することとしており売電収入から発電事業者が一部基金に寄付し、漁船保険料を10%補助している。他に原油代に充てられないかなども検討している。

(参加者から五島で消費しなかった電気はどうするの

か質問あり。)

五島の場合は本土と連携されているので、余った電気は売電することができる。

(他にも活発な質疑応答がなされ、参加者の関心の高さがうかがえた。)

<半潜水型スパッド台船フロートレイザーの視察>

五島市岐宿町にバスで移動し、半潜水型スパッド台船フロートレイザーを視察しました。その際、フロートレイザーを管理している株式会社藤原コーポレーションの中根氏から説明を受けました。概要は以下のとおりです。



フロートレイザーの全長は110m、全幅は43m。5年前に戸田建設(株)と(株)吉田組の合同出資会社であるOWFC(株)の所有物として誕生した。

大きい特色が3つあり、船の名前にキーワードが入っている。まず、「半潜水型」という部分について、船自体を潜水艦のように沈めたり、浮かせたりすることができる。なぜそのようにするかというと、浮体を積載する際に岸壁に船をつけるが、潮の干満の差があるため岸壁と船のデッキをプラスマイナス5cm以内に合わせるのに海水を入れたり出したりしなければならないからである。また、浮体を浮かせる際も船尾側を沈めて海に引っ張り出す必要がある。実際に船首側で約13m、船尾側で約18m斜めに沈む。斜めに沈むのは、浮体を斜めに浮かせるためである。

スパッド台船の「スパッド」は、四方にある鉄柱をいう。16mしかないので沖に出たときには一切使わ

ないが、岸壁にいるときにアンカーを使わなくてもスパッドが着底すれば、風速50mの台風でもスパッドだけで安定させることができる。

最後にスパッド台船の「台船」については、「船」とはついていないが、動力が無く自航することはできない。船を移動させるときはタグボートで引っ張ってもらう。

(以下、質疑に対する回答となります。)

タンクが20個あり、海水を取り込むことができる。タンクが分かれていることから、傾きを制御できる。ポンプの能力は1時間に2,000t、4つある。

通常の船のように「操舵室」はないが、油圧機械やポンプを操作するための「操作室」がある。「休憩所」と呼んでいるが、実際には居住区がある。

船の総工費は約40億円である。

作業には13、14人必要となる。4つのアイランドの油圧装置を操作するのに2名ずつ、操作室で遠隔操作を担当する者2名程度、全体を見る者3名程度である。

<おわりに>

五島市役所の川口主査の「再エネは、五島市にとってそれ自体が目的ではなく、人口減を食い止めるための手段である。」との説明は、人口減に直面する市町村の素直な気持ちであると感じ、印象的でした。

また、洋上風力発電の風車やそれを設置するためのフロートレイザー等を見学し、洋上風力発電の理解を深めることができ、非常に有意義な視察となりました。



矢堅目の駅塩工房



蛤浜海水浴場

参加者名簿 (敬称略/順不同)

1	原 敏成	武州瓦斯株式会社 代表取締役社長	7	藤倉 広幸	AGS 株式会社 副社長執行役員
2	栗田 美和子	株式会社デリモ 代表取締役社長	8	伊達 知雄	株式会社ピージーエンジニアリング 代表取締役社長
3	河野 経夫	株式会社第一コーポレーション 代表取締役会長	9	廣澤 健一	一般社団法人埼玉県経営者協会 専務理事
4	永島 明	株式会社共和エレック 代表取締役	10	富田 訓吉	一般社団法人埼玉県経営者協会 研究主幹
5	平山 隆志	株式会社タムロン 常勤監査役	11	山田 道人	一般社団法人埼玉県経営者協会 主任研究員
6	福岡 聡	埼玉りそな銀行 代表取締役社長			

青年経営者部会

》 青年経営者部会

経営者協会青年部会 正副部会長会議

日時 6月23日(火) 場所 TKP 東京駅カンファレンスセンター

参加者 50名

埼玉大会に関するPRを行う
望月 諭 実行委員長



経営者協会青年部会正副部会長会議を、埼玉主催で開催し、全国11府県より50名の方に参加いただいた。

プログラム

- ・経営者協会青年部会全国大会 in 埼玉について
- ・今後の全国大会開催地について
- ・各部会より活動状況について
- ・次回 高知大会 PR

冒頭、内藤 岳部会長よりご挨拶があり、その後、10月12日(木)・13日(金)に開催する埼玉主催の全国大会に関して、大会実行員長の望月 諭氏よりご説明。ぜひ多くの方にご参加いただけるよう、PRを行った。

その後、参加いただいた各県より、令和4年度の活動内容のご報告と、令和5年度の事業予定に関して発表いただいた。最後に、次回開催地の高知県より、大会に関するPRをいただいた。



会場の様子



各県による活動報告

》 第1回働き方改革・働きがい向上委員会「1on1 ミーティング 3DAYS セミナー」 DAY3

圧倒的組織力向上がみられる企業が導入しているのは、1on1 ミーティングです！

日時 7月18日(火) 場所 大宮ソニックシティ

参加者 33名

講師 ビジネスコーチ株式会社 パートナーエグゼクティブコーチ
加地 照子 氏



講演する加地照子氏

DAY3 (応用編)

1on1 ミーティングとは、上司と部下が1対1で定期的に行う対話形式のミーティングで、部下育成を目的としたマネジメント手法の一つとして、注目されている。3回シリーズとなる最終回のDAY3 (応用編)を開催し、33名が参加した。

プログラム

- ・圧倒的な組織力向上が図れるよう、相互尊重と相互信頼を深めるため、まず何に注目すると絶大な成果を生み出すか
- ・部下がついて行きたいと思うようになるダントツの秘訣は、「承認行動」のうち鍛錬に連動する「叱る」のスキルを向上させること

参加者感想

- ・手探りで実践していた自身の1on1の良かった点と改善点に分かり、考え方を整理することができた。
- ・書籍だけでは理解できなかったことが、具体的に理解できた。実践して社内に浸透させたい。
- ・初めて1on1について学んだが、職場の中でとても必要なものと感じた。



1on1 ミーティング実践

》 青年経営者部会 7月例会

渋沢栄一記念館・旧渋沢邸「中の家」視察

日 時 7月25日(火) 参加者 7名 場 所 深谷市内

<はじめに>

令和5年度7月例会は、10月に埼玉主催で開催となる「第48回全国大会」におきまして、1日目の特別講演会でシブサワ・アンド・カンパニー(株)の渋澤健氏をお迎えし「日本の未来を拓く 渋沢栄一の発“創”力」と題して講演をいただくことと、2日目の観光コースで「渋沢栄一ゆかりの地」を訪問するため、事前により理解を深める機会として、渋沢栄一の足跡を辿る視察会を開催しました。

<渋沢栄一記念館>

視察先1件目の渋沢栄一記念館は、栄一翁ゆかりの遺墨や写真などの多くの貴重な資料が展示されており、ガイドの解説のもと見学しました。

また、生誕180年の節目の2020年に完成した、当時の風貌を忠実に再現した栄一翁のアンドロイドによる「道徳経済合一説」の講話を聴講しました。

さらに、同記念館の裏手にある渋沢栄一像も見学しました。



渋沢栄一記念館
正面玄関

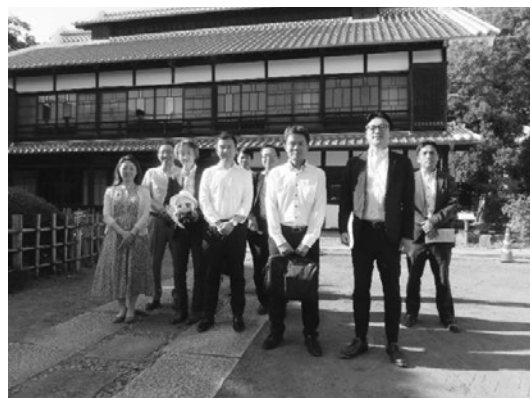
栄一翁アンドロイド



渋沢栄一像

<旧渋沢邸「中の家(なかんち)」>

視察先2件目の旧渋沢邸「中の家」は、リニューアル前で、建物内に入ることはできませんでしたが、外観や敷地内を見学することができました。大河ドラマ「青天を衝け」放送終了後の2022年2月から構造補強と改修工事を進めており、8月10日にリニューアルオープンしています。10月の全国大会の観光の際には、木造二階建ての内部見学及び北側下屋に設置された栄一翁のアンドロイドの講話を聴講します。



おだかしゅんちゅう <尾高惇忠生家>

視察先3件目は、栄一翁の従兄弟にあたる尾高惇忠の生家を見学しました。若き日に惇忠や栄一らが尊王攘夷思想に共鳴し、高崎城乗っ取り・横浜外国商館焼き討ちの謀議をなしたのもこの家の2階(非公開)と伝わります。



外観



煉瓦造土蔵

<おわりに>

観光コースの下見をすることができ、充実した視察になりました。全国大会のご参加者の皆様にもお楽しみいただけたと思います。

青年経営者部会

》令和5年度青年経営者部会8月例会「講演例会」

生成AIがもたらすビジネス革新！

～マイクロソフトの展望と対策～

日時 8月28日(月) 場所 大宮ソニックシティ 404

参加者 23名 講師 日本マイクロソフト株式会社
業務執行役員・エバンジェリスト 西脇 資哲氏



講演する西脇 資哲氏

<はじめに>

「8月例会」では、日本マイクロソフト株式会社業務執行役員・エバンジェリストの西脇資哲氏に『生成AIがもたらすビジネス革新！～マイクロソフトの展望と対策～』と題してご講演いただきました。エバンジェリストとは、分かりやすく製品やサービス、技術を紹介する職種をいいます。西脇氏には双方向かつ実演も交えプレゼンをいただきました。

<概要>

まず、生成AIの前にご説明したいのは、生成AIの導入の前に、DXを先にやってほしいということだ。フィルムのカメラからデジカメに移り変わったように、我々の生活は既にあらゆる場面でデジタル化しており、消費行動の変化に伴い、アナログはもはや選ばれなくなっている。DXを推進するメリットは業務効率化等様々あるが、まずは皆さんの企業の中でアナログを成敗してほしい。そして、生成AIによりDXは次のステージへ進むことになる。

次にAI人工知能の歴史についてお話したい。人工知能が登場したのは1956年で、60年以上が経過している。従来のAIは、見分ける力や特徴を見いだす力を持っていた。それに基づき、AIは人間と同等以上の能力を次々に実現し、店舗のAI需要予測による発注の自動化、音声認識での字幕表示、建造物の点検、乳がんの画像解析などに用いられてきた。しかし、飛躍的に一般化・大衆化したのはOpenAIが2022年11月に公開したチャットボットのChatGPTの登場からである。ChatGPTと従来のAIとの大きな違いは、人間の言葉に対し、AIが答えを返すことで「対話」を行うことが可能になったことである。

ChatGPTが文章を作成できるのは、人間が一生かかっても読み取れないような570GB以上の文章から学習したからである。その仕組みは、単語から最も適切そうなものを類推して文章を作成している。そのため、意味のない不正確な情報を、堂々と生成する「ハ

ルシネーション」と呼ばれる現象が生じるおれがあるため、注意が必要である。

次に、ChatGPTにより文章生成系のタスクが新たにできるようになったが、生成AIを使う上では、プロンプトエンジニアリング（AIによる思考を人間が助けること）が重要である。質問の仕方を工夫すると、AIによる回答の質が変わる。特に追加情報を与えること（In-Context Learning）とお手本をあげること（Few-shot Learning）等の工夫をしてほしい。

2019年からマイクロソフトは、OpenAIに累計で1兆円を超える出資をしており、次世代AIモデルの独占的ライセンスを保有している。そして、日本では発売までもう少しかかるが、Microsoft365Copilot（＝副操縦士）をリリースしている。例えばWordで作成した会議の議事録から簡単にPowerPointでプレゼンのスライドがデザインも含めて作成できるなど、生産性が飛躍的に向上した。私としては、以前のようにこれなしで仕事をするとはもう考えられない。

このようにChatGPTは歴史に残る不可逆的な進化であり、今話題のリスクリングについてもAIを使う力を養うことが重要である。これまでは、WordやPowerPointを使いこなせる人が「仕事の出来る人」と評価されたが、これからはAIを使いこなせる人がそれに代わっていく。

（以下、質疑応答の内容です。他にも活発に質問がなされ、参加者の関心の高さがうかがえました。）

Q プロンプトエンジニアリングの話が出たが、なかなか難しい。最終的にはセンスが必要か？

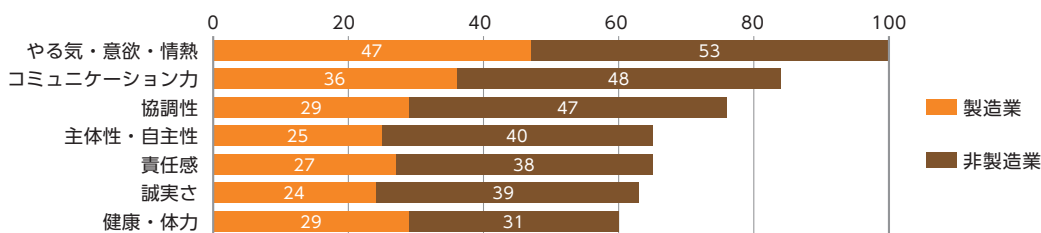
A 最終的にはセンスの部分があるが、まずは訓練することが重要である。

Q 今の子ども達にこれからのAIとの付き合い方を助言するとしたら？

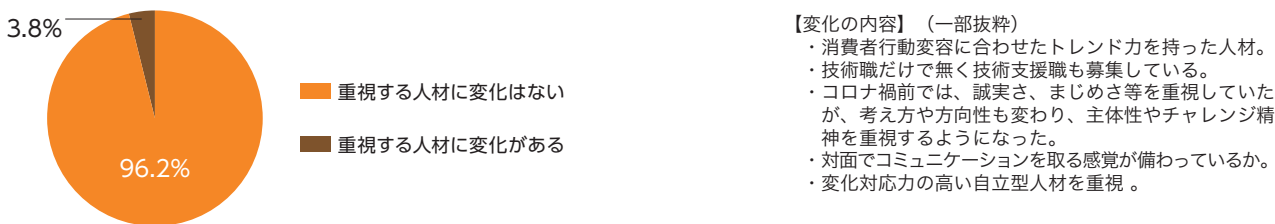
A Copilotの意味は「副操縦士」でメインパイロットはあくまで人である。AIを道具として使いこなす、逆に使われない意識が重要である。

調査期間：2023年7月 回答数：全体157（内製造業65、内非製造業92）

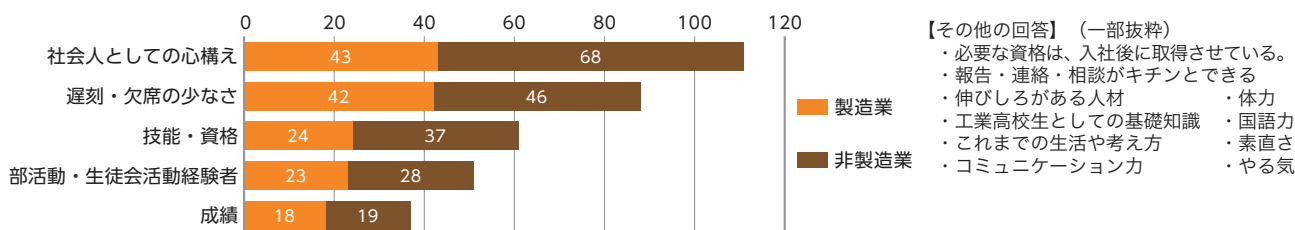
（1）どのような人物・性格の人材を重視しますか？（複数回答可）※上位7項目



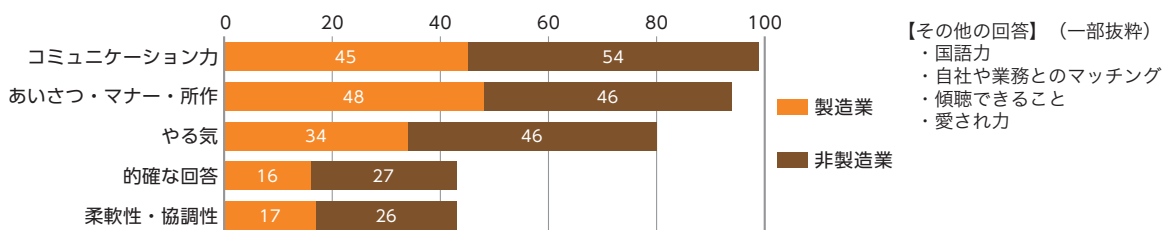
（2）コロナ禍以降で、重視する人材に関する変化はありましたか？



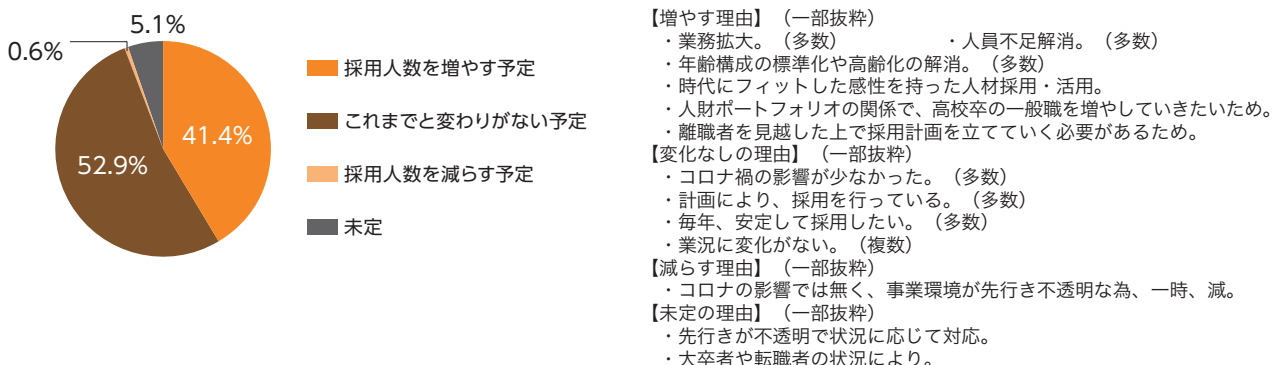
（3）どのような知識・技能（技術）・実績などを重視しますか？（複数回答可）※上位5項目



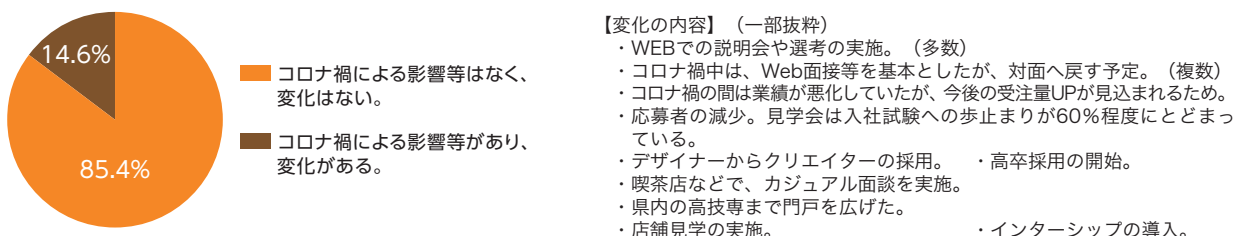
（4）面接試験でどんなことを重視しますか？（複数回答可）※上位5項目



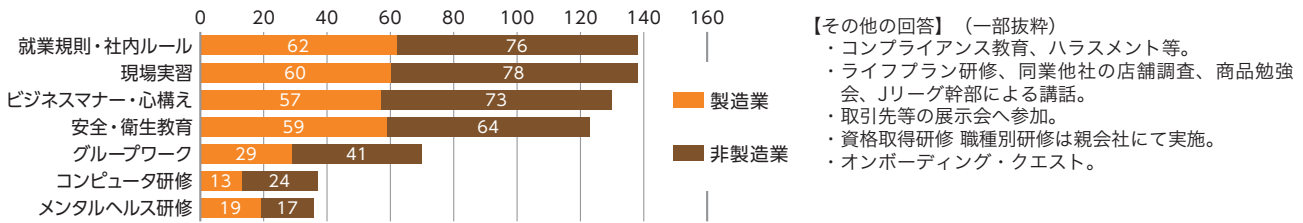
（5）コロナ禍以降（令和5年度以降）の採用人数の変化はありましたか？



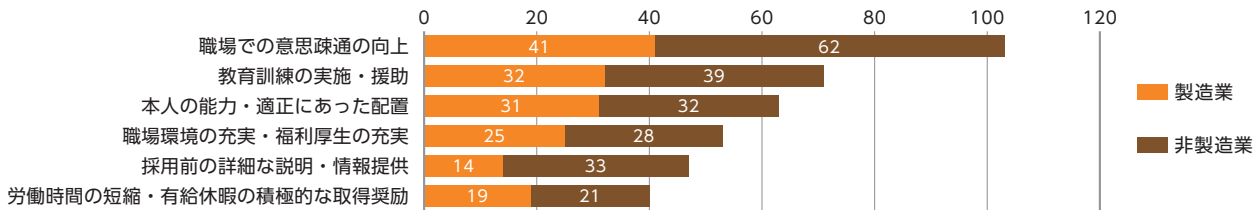
（6）コロナ禍以降（令和5年度以降）の採用方法の変化はありましたか？



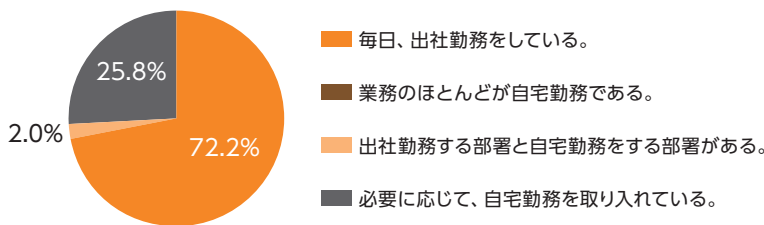
(7) 新規採用者の研修内容。(複数回答可) ※上位7項目



(8) 新規採用者の早期退職を防止するための、特に重視している取組。(複数回答可) ※上位6項目



(9) 自宅勤務(テレワーク)の状況。



(10) 「働き方改革」についての取組。(一部抜粋)

- ・DX化・ペーパーレス化の推進。(タブレットの配付等)
- ・テレワーク制度・時差出勤・フレックスタイムの導入。
- ・ノー残業デー、ノー休日出勤デー。
- ・ワークライフバランスの充実。
- ・休暇取得の推奨・休暇日数、特別休暇の増加。
- ・業務の効率化による残業時間・時間外勤務の削減・管理。
- ・長時間労働の削減。
- ・賃金の上昇・雇用条件等の格差是正。
- ・定時退勤日の設定。
- ・メンター・産業医による面談・ストレスチェック。
- ・新入社員の夜勤免除。
- ・ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み。
- ・完全週休2日制の実施。
- ・厚労省女性活躍推進企業えるぼし認定。
- ・女性の働きやすい職場づくり。女性リーダーの登用。
- ・埼玉県多様な働き方実践企業。
- ・男女問わない育児・出産・介護休暇制度の充実及び周知・推奨・丁寧な説明。
- ・育児・介護のテレワーク時の4回休憩/1日。
- ・育児・介護休暇等、法定義務を上回る対応。
- ・育児休暇等取得者の代行者体制推進。
- ・子供が小学3年生まで時短勤務可能。
- ・人事評価制度の導入。
- ・勤務地などを選べる雇用形態。

(11) 高卒採用、「一人一社応募制」についての御意見。(一部抜粋)

- ・アンマッチが起こる可能性があるが、企業側からすると採用の目処が立つので良かった。
- ・できるだけ多くの生徒に応募の機会を与えると同時に高等学校教育への影響を最小限にとどめる短期間のマッチングを可能とする仕組みとして良い制度であると思います。
- ・明確な意志や目的が薄い人物が複数の企業を選ぶということは合理的ではない。
- ・企業側としては他社を気にせず選考を行える為とても有難い。
- ・単願の方が企業と学生の間でミスマッチが起きにくいと感じるため高卒については、一人一社制で問題はないと思う。
- ・企業側からすれば学校推薦を受けている生徒であり、信頼感が高い。
- ・1次で落ちると2次では選択肢が大幅に減るのでかわいそう。
- ・一社しか応募できないのは不満もあるのではないかと。
- ・大手に推薦できない生徒を中小へ推薦をしているのでは。
- ・本人の意思を可能な限り尊重してあげた方がよい。
- ・1人2社等、徐々に拡充する方向は正しい。
- ・多少なりとも若者の早期離職に繋がっているように思います。
- ・それぞれの会社の判断に委ねればよい。
- ・学生側のメリットである企業理解の促進・学業への負担軽減が維持される範囲での緩和はあってもよい。
- ・同業種なら複数応募でもよい。
- ・複数採用できる可能性があるが、1人に限定されると、1職種で複数人の採用計画を立てても、採用が予定まで達しない。

(12) 高校生の就職活動全般に関して、高校への要望など。(一部抜粋)

- ・見学会などがあれば、接点づくりする機会としていきたい。
- ・求人解禁前の早い時期に、求人内容を高校と企業で共有できる機会が増えると良いのではないかと。
- ・パイプのある企業に限らず、広く企業を紹介していただきたい。
- ・生徒が会社を直に感じ取れる活動をお願いする。
- ・インターシップに参加した生徒の進路を確認したい。
- ・仕事の本質を十分生徒へ伝える必要があると考える。入社がゴールではない。
- ・そもそも「働く」とは、どういうことかを事前にご指導いただければありがたいです。
- ・生徒の懸念点を知らされることなく、入社後発覚することが、少なくありません。あらかじめ情報はいただきたい。
- ・採用活動が出来ない場合にも、学校とのやり取りが出来ればありがたい。高校2年生へのアクション方法などのイメージ。
- ・規律の重要性を教育して頂きたい。
- ・高卒でも大卒でも同一賃金で出世を当人のやる気・力量で決まる会社が多くあり、大学でもたくさん勉強しないとイケないと思うので、就職の道もすてきな事だともっと多くの人に知ってもらいたい。
- ・10年後、20年後の先の将来について真剣に自分ごととして考えるような機会を増やしていただきたい。
- ・社会生活での情報漏洩、SNSの使い方、基本的なビジネスマナーは教えておいていただきたい。未熟なのは十分承知の上で採用しているが、年々あまりにも幼いと感じる。

第133回

働き方改革推進法による就業規則改正の実務（12）

弁護士 安西 愈

◎ 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について

(7) テレワーク勤務は社員の権利か義務か

1) テレワーク勤務の対象労働者をめぐって

テレワークは、従業員の勤務制度の1つであり、従業員の誰にテレワークを認めるか、誰をテレワーク勤務の対象とするかについては業務命令の問題である。

すなわち、「一般に業務命令とは、使用者が業務遂行のために労働者に対して行う指示又は命令であり、使用者がその雇用する労働者に対して業務命令をもって指示、命令することができる根拠は、労働者がその労働力の処分を使用者に委ねることを約する労働契約にあると解すべきである。すなわち、労働者は、使用者に対して一定の範囲での労働力の自由な処分を許諾して労働契約を締結するものであるから、その一定の範囲での、労働力の処分に関する使用者の指示、命令としての業務命令に従う義務があるというべきであり、したがって、使用者が業務命令をもって指示、命令することのできる事項であるかどうかは労働者が当該労働契約によってその処分を許諾した範囲内の事項であるかどうかによって定めるものであって、この点は結局のところ当該具体的な労働契約の解釈の問題に帰するものということができる。」（昭61.3.13最高裁一小判決 電電公社帯広局事件）と判示されているとおりである。すなわち、「労働契約の権利義務の最も基本的なものは、労働力の提供と報酬の支払いというその中核的関係における権利義務である。すなわち、労働契約法の定義によれば、労働契約は『労働者が使用者に使用されて労働し、使用者が労働者に賃金を支払う』ことを成立要件とする契約であるから、不可欠な中核的義務は、労働者側では労働義務、使用者側では賃金支払い義務である。これらを権利としてみれば、使用者の労務給付請求権と労働者の賃金請求権ということとなる。

労働義務は、使用者の指揮命令の権限を予定し、また誠実労働義務を包含する。すなわち、労働契約の合意内容の枠内で、労働の内容・遂行方法・場所などに関する使用者の指揮に従った労働を誠実に遂行する義務が労務義務である。そして、使用者は、このような労働に対して報酬として契約で定められた賃金を支払う義務を負う。」（菅野和夫「労働法第12版」（155頁）

というのが基本的労働関係である。

そして、テレワーク勤務を命令するのも使用者の業務命令であり、労務指揮権に由来する。すなわち、「労働者の労働義務の遂行について使用者が有する指揮命令の権限は労務指揮権と称される。労務指揮権は、労働者が労働契約によって労働力の処分権を使用者に委ねたことによって使用者が取得する基本的な権限である。また、使用者は、労務の指揮それ自体にとどまらず、業務の遂行全般について労働者に対し必要な指示・命令を発する。この業務命令が就業規則の合理的な規定に基づく相当な命令であるかぎり、就業規則の労働契約規律効（労契7条）によって、労働者は、その命令に従う義務を有する。」（菅野前掲155頁）ということになる。

したがって、従業員のうちの誰にテレワークによる勤務を命ずるかは使用者の労務指揮権ということになる。

2) テレワーク対象労働者についての非正規、派遣労働者等と正社員との不合理の禁止をめぐって

テレワーク勤務については、いかなる労働者にこれを命ずるかは使用者の労務指揮権の問題であって使用者の自由なのである。しかしながら、この点については、いわゆる同一労働同一賃金問題で定められている正規労働者とパート・有期労働者や派遣労働者に対する待遇の不合理な差別の禁止が適用されパート・有期労働法第8条の適用問題がある。同条は、不合理な待遇の禁止として「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。」と定めているところ、ここにいう「待遇」の中にテレワークも入るとされている。

この点については、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」（2021年3月25日公表）によれば、次のように述べられている。「(3) テレワークの対象者等テレワークの契機は様々であり、労働者がテレワークを希望する場合や、使用者が指示する場合があるが、いずれにしても実際にテレワークを実施するに当たっては、労働者本人の

納得の上で、対応を図る必要がある。

また、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）及び労働者派遣事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）に基づき、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待遇差を設けてはならないこととされている。

テレワークの対象者を選定するに当たっては、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から除外することのないよう留意する必要がある。

派遣労働者がテレワークを行うに当たっては、厚生労働省ホームページに掲載している『派遣労働者等に係るテレワークに関するQ&A』を参照されたい。』とされている。

しかし、労働者派遣は、派遣先における派遣先の指揮命令を受ける勤務であるから、テレワーク勤務についても派遣先の事業所における勤務であるから派遣先においてテレワークを行うことになるので、派遣元と派遣先との「労働者派遣契約」において定めて、両者の合意が必要である。

そこで「前記Q&A」では、「労働者派遣契約には、労働者派遣法第26条第1項第2号及び第3号に基づき、派遣先の事業所だけでなく、具体的な派遣就業の場所を記載するとともに、所属する組織単位及び指揮命令者についても明確に定めることが必要となる。また、個人情報保護の観点から、派遣労働者の自宅の住所まで記載する必要はないことに留意すること。」とされている。

そして、同Q&Aにおいては「就業条件等の明示は、労働者派遣法第34条に基づき、派遣先の事業所だけでなく、具体的な派遣就業の場所を就業条件明示書に記載するとともに、所属する組織単位及び指揮命令者についても明確に記載することが必要となる。

なお、個人情報保護の観点から、派遣労働者の自宅の住所まで記載する必要はないことに留意すること。」とし、通常の労働者と異なる留意点がある。

3) 厚労省のモデル規程の「育児、介護、傷病等のテレワーク対象規定」をめぐる問題

厚労省の「テレワークモデル就業規則—作成の手引」では「規定例の第1項第2号では、対象者をテレワーク導入目的が比較的明確である育児や介護が必要な者などに限定しています。いきなり全従業員を対象とした在宅勤務の導入が難しいと考えている会社にとっては、その導入へのステップとなります。」として次の規定例を掲げている。

テレワーク勤務規程（在宅勤務対象者）

第3条 在宅勤務の対象者は、就業規則第〇条に規定する従業員であって次の各号の条件を全て満たした者とする。

- (1) 在宅勤務を希望する者
 - (2) 育児、介護、従業員自身の傷病等により、出勤が困難と認められる者
 - (3) 自宅の執務環境、セキュリティ環境、家族の理解のいずれも適正と認められる者
- 2～4（以下略）

5 会社は第1項第2号の事実を確認するための必要最小限の書類の提出を求めることがある。なお、育児休業、介護休業の届出をしている者は提出を不要とし、傷病手当金の申請をしている者はその申請の写しを持って代えることができる。

このモデル規定は、通常の出勤による対面勤務が難しい労働者に限ってのテレワークである「在宅勤務の対象者」として、労働者の傷病等による「出勤が困難な」事情に配慮しての就労であり、個人的事情と両立しつつ勤務することができるものであるから、会社側にとっても労働者側にとっても好ましい制度と考えられる。

この点については、「テレワーク導入に当たり、在宅勤務の対象者を育児・介護事由の社員に限定する企業は少なくありません。こうしたパターンでは、上司や同僚に気兼ねして制度はあっても利用しづらいという状況が生まれがちです。特に介護の場合は、介護中であることを会社に知られたくない人も多く、介護を理由としたテレワークは育児と比べて申請数が少ない傾向にあります。また、対象者が育児・介護事由の社員に限定される場合、制度が『福利厚生』と位置付けられているケースが多くあります。多様な人材が多様な働き方により効率的な働き方を実現するには、テレワークを事由を問わず幅広い社員を対象とした、生産性向上を目的とした制度と位置付けるべきです。」といった位置付けに留意すべきであろう。（一般社団法人日本テレワーク協会編「テレワーク導入・活用の教科書」70頁）

また、「近年では共働き世帯や未婚の男女が増えたことなどにより、介護者に占める男性の割合は増加傾向にあります。仕事と介護の両立は、女性のみならず男性のキャリアにも関わる大きな課題なのです。」（同78頁）とあるとおり、男性の育児テレワークも推奨すべきであろう。

さらに、「介護を担う人は管理職などの責任のある役職に就く40歳代、50歳代に多くみられ、こうし

た従業員の離職は企業にとって大きな痛手です。介護が必要な親がいない40歳代、50歳代の就労者（正社員）に「今後5年間のうちに親の介護などが必要となる可能性」を聞いた調査では、4割が「可能性あり」と回答しており、仕事と介護の両立の問題がより一層大きくなると予想されます。」（同78頁）とし、現在テレワークの利用が育児中の社員に偏っていることについての対応の問題が指摘されており、今後のこれらに対する人事的対応が必要であろう。

ただ、育児、介護と業務の両立の取扱いについては「育児、介護労働法」に定める短時間勤務制や残業制限の適用とそれにかかわる労働条件の問題があるので、社内規程としては、育児休業規程や介護休業規程の中で定めた方がよい場合もある。

4) 従業員自身の傷病等により勤務が困難と認められる者のテレワーク勤務をめぐる問題

厚労省の「テレワークモデル就業規則」に例示されているテレワーク勤務を認める者として、「従業員自身の傷病等により、出勤が困難と認められる者」について、一般的には企業の事務所又は工場といった事業場所在地まで出勤することは疾病や傷害等のために困難であるが、自宅での療養等しながらでもインター

ネットなどを利用することで事務所へ出勤しなくても業務が可能であればテレワーク勤務を認めることによって就業が可能となるので利益となることから、テレワークの利点を利用できる勤務として認めるべきであると考えられている。

ところが、傷病中であってもテレワークによる勤務ができるならば傷病による欠勤にならず、それは「勤務可能」状況になったとして取り扱われるのか。

モデル就業規則では、「傷病手当金を申請している者は、その申請の写しをもって代えることができる」と規定されていることから、傷病手当金に関しては、現実には事業所に出勤できない傷病の状況が継続しているならば、依然として手当金の対象となる欠勤となるのか、あるいは、一部欠勤として取り扱われるのかといった新しい問題が生ずることになる。

また、会社の出勤の取扱い上は、この勤務はむしろ本来の出勤ではなく出勤前提のリハビリ訓練ないし試し出勤とみるべきではないか、そうすると年休の出勤率の算定上は出勤とはいえないという問題がある。このように傷病等による出勤困難者のテレワークには問題が多い。

ワンポイント労働法

性同一障害社員のトイレ問題と安衛法

弁護士 安西 愈

職員へのトイレ制限訴訟の最高裁判決

最近はいわゆるLGBTに関する職場の処遇問題をはじめ、わが国社会における人々の多様性の尊重に関し理解促進が求められている。その象徴的なのがトイレ問題である。最高裁（第三小法廷）は本年7月11日、経済産業省に勤務するトランスジェンダーの職員について執務階とその上下階の女性トイレの使用を認めない運用に関し、「上告人は、性同一障害である旨の医師の診断を受けているところ、本件処遇の下において、自認する性別と異なる男性用のトイレを使用するか、本件執務階から離れた階の女性トイレ等を使用せざるを得ないのであり、日常的に相応の不利益を受けているということが出来る。」「本件判定時においては本件庁舎内の女性トイレを自由に使用することについてトラブルが生ずることは想定し難い」とトイレ制限を違法とした。

安衛法の男女別便所の設置義務

ところが、民間企業では安全衛生法に基づく「事務所衛生基準規則」があり、事務所における便所の男女別の人数に応じた便所の設置等に関する規則が罰則付きで定められているということが案外知られていない。

それによると便所についての基準（同規則第17条）が次のとおり定められている。

- ①男性用と女性用に区別して設置すること。
- ②男性用大便所の便房の数は、同時に就業する男性労働

者の60人以内ごとに1個以上とすること。

- ③男性用小便所の個数は、同時に就業する男性労働者の30人以内ごとに1個以上とすること。
- ④女性用便所の便房の数は、同時に就業する女性労働者の20人以内ごとに1個以上とすること。

事務所基準規則改正による独立個室型の活用

男女別の設置義務について、上記のとおりトイレについてのジェンダー平等の問題がある。これについては、上記基準規則の、2022.12.1施行の改正において、「同時に事務所就業する労働者の数が常時10人以内である場合は、男性用と女性用に区別しない四方を壁等で囲まれた一つの便房により構成される便所（以下「独立個室型の便所」という。）を1個設けることで足りる。」とされたことの活用である。男性用と女性用の区別は不要であるからこれならジェンダー平等を実現できる。しかしながら、常時10人以上の場合には、なお依然として従前通り「男性用と女性用の区別をして設置」しなければならない。なお、独立個室型とした場合には、男女各10人ずつが基準から減らされることになっている。しかし、適法にジェンダー平等の便所を設けるためこの基準の利点を利用しないで従来どおりの男女別の区分した数の便所を法定基準どおり設け、法定基準を上まわる便所を10人以下と同様に独立個室型を男女共用にするという方法をとることである。これは、法令以上の分なので違法とはいえないと考えるからである。

シリーズ
第138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



「組織学習理論」の視点に基づく「授業研究」の日米比較研究

教育学部 教育学講座/ダイバーシティ推進センター長 北田 佳子 教授

どのような組織でも、メンバーが協働し同僚性を高めながら学び成長し続けることは重要な課題です。私がこれまで関わってきた「学校」という組織も例外ではありません。私はこれまで、日本とアメリカの「授業研究」について比較研究を行ってきました。「授業研究」とは、教師が同僚と互いの授業を観て学び合い専門性を高めていく取り組みのことで、明治期から続く長い歴史をもつ日本独特の実践です。今から約20年前に、あるアメリカの研究者たちがこの「授業研究」を紹介したことをきっかけに世界に広まり、現在では、欧米、アジア、アフリカ等のさまざまな国において「レッスン・スタディ」という名称で実践されています。私がこれまで「授業研究」に関わる際に心掛けてきたことは、ここに記載した写真のように、ビデオやカメラで授業の様子を撮影し、必ず教師たちと一緒にその映像記録を見直して省察を行うことです（写真は、あるアメリカの小学校でのコマです）。このような方法をとる理由は、「授業研究」を「組織学習理論」の視点から意味付けたいと考えているからです。「組織学習理論」とは、元ハーバード・ビジネススクールのクリス・アージリスと

元マサチューセッツ工科大学のドナルド・ショーンが提唱したもので、「学校」だけでなくあらゆる組織を対象とした理論です。彼らは、既存の価値観にとらわれた物事の見方に基づく学びを「1重ループ学習」、それに対して、既存の価値観を問い直し、新たな見方の枠組みを再構築していく学びを「2重ループ学習」と呼び、組織が成長するためには「2重ループ学習」が必要であると論じています。「授業研究」でこの「2重ループ学習」を促すためには、授業の省察時に、教師が各自の持論や印象論を戦わせるのではなく、ビデオや写真といった根拠に基づいて議論することが重要です。根拠に基づく議論の大切さは、企業をはじめとする多くの組織にも通じるのではないのでしょうか。



》産業への展開 「組織学習理論」や「同僚性構築」は、産業界のさまざまな組織に展開可能な研究だと考えています。

学歴・略歴 北田 佳子（きただ よしこ）2009年9月東京大学大学院教育学研究科学校教育高度化専攻教職開発コース博士課程単位取得退学。2009年11月～2012年9月、富山大学人間発達科学部。2012年10月～、埼玉大学教育学部（現在に至る）。2023年7月～ダイバーシティ推進センター長（現在に至る）。

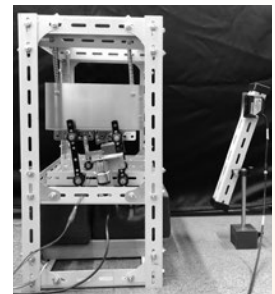


自己同期現象を応用したものづくり

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 末田 美和 助教

日常生活の中で、気がつくとき動きが揃っていた、という経験はありませんか？複数人で歩くときの歩調、コンサート後の拍手など…、不思議と動きが揃うことがあると思います。このように、異なるリズムを持つものが相互作用により同じリズムに引き込まれる現象を自己同期現象と呼びます。この現象は日常生活だけでなく、電気電子工学分野や生物学分野、化学分野、そして機械振動分野など幅広い分野で確認されています。振動機械においては、部品の小型化や機械全体のバランスの保持のために複数の動力源が用いられることが多くあります。動力源を動かす際に自己同期現象を利用すると、特別な制御や部品なしに同じリズムに揃えられる点、動力源に個体差があっても同期できる点、動力源の一部が故障しても動きを維持できる点、などといった利点があり、これらの利点を生かして振動搬送機や振動ふるいなどの振動機械に応用されてきました。ところが、自己同期現象の発生メカニズムや発生条件については不明な点が多く、実際に応用するには適切な設計値を試行錯誤して探す必要がある

ため、合理的な設計ができていないのが現状です。そこで、私たちは自己同期現象の発生メカニズムの解明と現象を応用した振動機械の効率的な設計方法の確立を目指し、主にエネルギーに着目した解析を行っています。機械全体で消費されるエネルギーや、動力源の間でやり取りされるエネルギーに着目することにより、設計値が機械の動きやリズムに与える影響が明らかになりつつあります。現在は初期状態が自己同期現象に与える影響や現象の安定性に関する研究を行っています。また、実際に現象が応用されている振動搬送機を模した実験装置を取り扱い、実用化へ向けた実験も行っています。将来的には、効率的な設計方法の提案だけでなく、現象の長所を生かした新たな振動機械を開発することで、社会に貢献していきたいと考えています。



振動搬送機を模した実験装置

》産業への展開 自己同期現象，振動利用，非線形振動，自励振動

学歴・略歴 末田 美和（すえだ みわ）2023年九州大学大学院工学府機械工学専攻博士後期課程修了。博士（工学）。2023年4月より現職。自己同期現象、非線形振動、自励振動に関する研究に従事。

連載
第119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



流動床インタフェースの産業・医療応用

情報メカトロニクス学科 菅谷 諭 教授

砂のような固体粒子を入れた容器の底面から空気のような流体を上向きに適度に噴出させると、固体粒子は浮遊懸濁して液体のような流動性を示します。私の研究室では、この流動化した砂の特性を活用した流動床インタフェースを構築し、産業・医療応用、或いは洪水体験等新しいインタラクションシステムの可能性の研究を進めています。

医療応用では、自力で姿勢を変えられない人のポジショニング用具の開発を埼玉県内の病院・企業と一緒に産学連携で進めています。自力で姿勢を変えられない人の身体機能、呼吸機能を維持するために数時間毎に姿勢交換を行います。既存のクッションでは、接触可能な部分が不十分でサポート力が弱く、半側臥位を取る際に体幹・骨盤を支えられません。また胃瘻チューブを圧迫しないよう除圧を行うため接触部分が減少し、適度な固定力も必要になり、細心の注意を払う必要があります。流動床インタフェースを応用したポジショニング用具は、患者の体形にフィットし、その体位を固定した状態で姿勢変換を可能にします。これにより、患者の二次障害の予防効果を上げるとともに、介護士の負担を低減でき、寝返りができず褥瘡となる人にも適合しま

す。またがん治療等で固定治具が必要な時に自由に体位を設定し固定化できるので医療コストを軽減できます。砂を使用するので粉塵の影響が懸念されますが、砂を循環させることで浮遊粉塵量に問題がないことを確認しています(図1)。

流動床インタフェースには多様な可能性があります。例えば、流動床インタフェースの中に手や足を入れると癒しの効果があり、有効性の定量的検証を進めています。流動化した砂は液体ようになるので、プールの中を歩くようにリハビリテーション効果が期待でき、送風量の調節で負荷を変えられるので、体幹を鍛えるトレーニングにも使用できます。また砂を暖めることにより砂湯や足湯にも応用でき、温泉のような使い方への可能性も考えられます。流動床インタフェースの産業応用に興味のある方は当研究室までご連絡ください。



図1
流動床インタフェースを用いた試作ベッドと浮遊粉塵量測定の様子

菅谷 諭(すがや さとし)教授・博士(工学)、東北大学大学院修士、NEC、アリゾナ大学オプティカルサイエンスセンター客員研究員、静岡理工科大学助教授を経て2006年4月からものづくり大学。専門はオプトメカトロニクス。特許出願45件、電子情報通信学会、応用物理学会、機械学会、生体医工学会所属。(連絡先:048-564-3835, sugaya@iot.ac.jp)



古民家とヤギと私 加須と東松山の地平線から

建設学科 戸田 都生男 教授

ディスプレイの映像はどこに居ても平等でフラットな空間を私たちにもたらすように見えます。埼玉の地形は西高東低といわれ、本学は北部の低地にあり丘陵地も遠くありません。研究室では地域の人から「うちにも学生さんの力を貸してほしい」、学生から「あの場所に面白い人が居るので来てほしい」など様々な要望があります。

約3年前から始めた加須低地の古民家調査は、付近のカフェテラスを卒業研究で施工している際に古民家の持主から声をかけて頂いたことが契機でした。頑張る学生に感銘を受けて「古民家を単に壊すのは忍びなく、とにかく教材としても活かしてほしい」とのことで、私たちは実測や現況調査を少しずつ進めています。

昨年は学生から「高校時代にお世話になった方が比企丘陵の東松山で営む農場のヤギ小屋を改修したい」とのことで現地を訪れました。農場の持主はヤギに敷地の草を食べさせ、糞を活用した堆肥で野菜を育てるなど持続可能な実践をされています。改修したヤギ小屋は本学の実習で制作した木造軸組を移築し、現地の単管パイプや木製パレットとともにハ

イブリッドな構法で仕上げました。

今夏、学生らが東松山市の農場のヤギ3匹とともに加須市の古民家敷地の除草作業を手伝いました。暑い中、ヤギたちは草を食べては休み、満腹になりました。食べつくせなかった草も積み上げて自然分解させることも試んでいます。ヤギと学生たちが、古民家のある低地と農場のある丘陵地いずれも地平線を感じる長閑な平原で、各持主同士も繋げてくれました。埼玉県の地域創生や持続可能な社会への実現にむけて、経済や情報に溢れた消費社会に偏りすぎず、他者とも協力できる自ら生産性のある生き方を楽しく実践したい近頃です。



戸田 都生男(とだ つきお)教授、大阪芸術大学建築学科卒業、京都府立大学大学院生命環境科学研究科、博士(学術)、一級建築士、環境カウンセラー(環境省登録)、木材加工用機械作業主任者。建築設計事務所、専門学校教員等を経て2016年4月より本学准教授、2022年4月より現職。2015年第1回ウッドデザイン賞受賞。2019年日本建築学会教育賞(教育貢献)受賞。専門は環境心理学・建築計画・木造建築。(連絡先:048-564-3853/toda@iot.ac.jp)



令和5年度後期技能検定 試験実施のお知らせ

技能検定は様々な職種で働く人の技能を評価する国家検定制度で、企業や学校で長年にわたり技能の向上に活用されています。

県では建築大工や機械検査など約40職種の検定を実施しますので、是非とも御活用ください。

○試験日程

令和5年12月～令和6年2月
(検定職種により異なります。)

○受検案内・受検申請書配布場所

県職業能力開発協会(さいたま市浦和区北浦和5-6-5埼玉県浦和合同庁舎5階)他

○受検申請方法

10月2日(月)～13日(金)に受検申請書を同協会へ提出

○受検手数料(各等級・職種共通)

学科試験のみ: 3,100円

実技試験のみ: 18,200円

実技と学科の両方: 21,300円

※本年4月1日現在25歳未満の在職者の方は、2級又は3級実技試験の受検手数料を9,000円減額

○問い合わせ先

- ・受検申請・実施職種について
県職業能力開発協会
(048-829-2802)
<http://www.saitama-vada.or.jp/>
- ・技能検定制度全般について
県産業人材育成課
(048-830-4602)
<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0811/kentei/index.html>

奨学金返還支援制度導入企業 募集中!!

新入社員などに対する奨学金の返還支援制度を設ける県内中小企業に対して、その負担額の一部を補助します。企業負担分の1/2(上限1人・年9万円)、または2/3(上限1人・年12万円)。正社員として入社後6年以内の方が対象です。

知っていましたか? 検討してみませんか?

★企業における人材確保が期待できます。

大学生の2人に1人が奨学金を受給しています。返還支援制度を持つことが、学生の応募の決め手になる可能性があります。

★社員の早期離職防止が期待できます。

奨学金の返還が経済的・心理的に大きな負担と感じている若者が多くいます。返還支援により、負担感を軽減し、安心して仕事に専念してもらうことにつながります。

★制度導入に向けた無料サポートがあります。

社内規程の整備について、社会保険労務士の無料サポートを受けることが出来ます。

詳しくは、下記をご確認ください。

○奨学金返還支援ホームページ

<https://www.saitama-shougakukinhojyo.com>

詳細 [こちらから](#)→



○問い合わせ先

埼玉県雇用労働課
(048-830-4538)

男性の育休取得を推進したい企業の皆様、先輩企業からアドバイスを受けてみませんか?

県では、県内企業の男性育休を促進するため、男性の育休取得を推進したい企業に対して、既実績のある企業からアドバイスをさせていただく取組を開始しました。

男性従業員が育休を取得しやすくなるよう工夫した点や、制度の導入に当たって苦労した点、取得の効果など、実際に取り組んだ企業ならではのノウハウを伝授いただけます。

アドバイスを希望する企業の皆様、ぜひともご利用ください。

○主なアドバイス内容(例)

- ・男性従業員が育休を取得するまでに行った取組やスケジュール
- ・取組に当たって工夫したこと、苦心したこと
- ・取組による効果
- ・従業員による声(取得した本人、周りの従業員)など

○アドバイスを受けた企業に求める要件

男性の育休取得を推進したい県内企業(取得予定者の有無は問いません)

詳細 [こちらから](#)→



○問い合わせ先

県多様な働き方推進課
(048-830-3960)

食のサーキュラーエコノミーに 取り組む企業を支援します!

県では、産業技術総合センター北部研究所を「食の再資源化トライアル拠点」と位置づけ、食品加工の際に発生する廃棄物等の有効利用に向けた再資源化や新商品開発などの支援を行います。技術的な面でお困りのことがありましたら、まずは御相談ください。

詳細 [こちらから](#)→



○問い合わせ先

埼玉県産業技術総合センター
北部研究所
(048-521-0614)

埼玉ロボネット会員を 募集しています!

県では、交通便利性に優れた圏央鶴ヶ島IC周辺に「社会的課題解決に資するロボット」の開発を支援する「SAITAMA ロボティクスセンター(仮称)」を令和8年度開所に向けて整備しています。

ロボティクスセンターの開所に先駆け、ロボット開発に関わる多様な主体が協働してロボット開発や社会実装を促進するため、「埼玉県ロボティクスネットワーク(略称:埼玉ロボネット)」を設立しました。

ロボットの研究・開発、社会実装に取り組む、または関心のある企業、団体、研究者の方などの御入会をお待ちしております。

○会費 無料

○詳細、入会登録

詳細 [こちらから](#)→



○問い合わせ先

県次世代産業拠点整備担当
(048-830-3934)

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

事業承継のお悩みにお応えします

事業の円滑な承継のために
詳しくはこちら

自社株承継



M & A







相続・事業承継のご相談は
埼玉りそな銀行へ

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

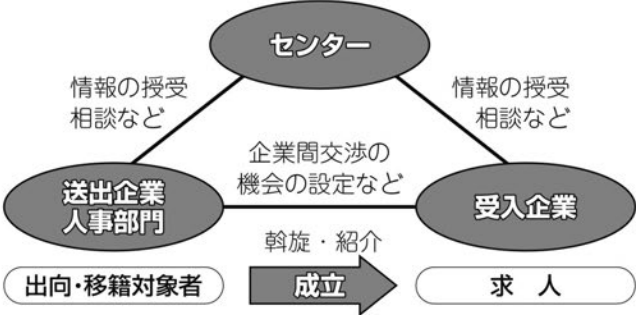
企業間の人材マッチングを
サポートしています。

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！

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。



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

告知版

教育現場の視察と意見交換会

～県立所沢商業高校～

委員会

日時 10月18日(水) 13:30～16:30
会場 県立所沢商業高等学校

教育現場の視察と意見交換会

～県立大宮工業高校～

委員会

日時 11月2日(水) 13:30～16:30
会場 県立大宮工業高等学校

取締役の法的義務と責任

～これだけは知っておきたい法律知識～

トップセミナー

日時 10月25日(水) 13:30～16:30
会場 ソニックシティビル
講師 弁護士法人高井・岡芹法律事務所 代表弁護士
岡芹 健夫 氏

令和5年度第2回 理事会・幹事会

理事会・幹事会

日時 11月6日(月) 14:40～16:50
会場 TKP ガーデンシティ PREMIUM 大宮
配信 zoom によるオンライン
内容 議案・講演会
講師 株式会社アルバトロス・テクノロジー 代表取締役
秋元 博路 氏

新入社員フォローアップ研修

その他

日時 10月26日(水) 9:30～16:45
会場 ソニックシティビル
講師 りそな総合研究所株式会社 パートナー講師
古澤美奈子人材教育研究所 代表 古澤 美奈子 氏

令和5年「年末調整実務」セミナー

その他

日時 11月7日(火) 10:00～16:30
会場 ソニックシティビル
講師 1部～2部/アクタス税理士法人
ディレクター 税理士・AFP 藤田 益浩 氏
3部～5部/アクタス社会保険労務士法人
社会保険労務士 鳥海 沙紀 氏

会員の動き

新入会員のご案内

株式会社オンロジスティクス
代表取締役 小笠原 伸恭
戸田市新曽 1662
電話 048-430-0010
(資) 1,000万円
(従) 100名
一般貨物自動車運送事業、倉庫業

株式会社ライフサポート・エガワ
代表取締役 江川 哲生
千代田区外神田 4-5-4
電話 03-3897-5151
(資) 9,900円
(従) 699名
貨物自動車運送業

代表者変更

有限会社あずさ監査法人 北関東事務所
北関東事務所長 パートナー/公認会計士
桑本 義孝(旧 福島 力)

人間ガス株式会社
代表取締役社長
中澤 理(旧 深井 善次)

株式会社ASJ
代表取締役社長
青木 邦哲
(旧 代表取締役会長兼社長 丸山 治昭)

大橋機産株式会社
代表取締役社長
大橋 匠(旧 大橋 誠)

加賀工業株式会社
代表取締役社長
李 添財(旧 土黒 康範)

株式会社関電工 埼玉支店
執行役員埼玉支店長
竹内 賢
(旧 常務執行役員支店長 挟間 義浩)

熊谷通運株式会社
代表取締役社長
佐久間 文彦(旧 山本 博)

株式会社さいたまリバーフロンティア
代表取締役社長
田沢 純一(旧 水野 博人)

埼玉糧穀株式会社
代表取締役社長
相原 宏一朗(旧 相原 茂吉)

セキスイハイム工業株式会社 東京事業所
代表取締役
佐藤 公紀(旧 上瀬 真一)

株式会社セキネ
代表取締役
篠崎 壮登(旧 関根 弘之)

センコー株式会社 埼玉主管支店
常務理事埼玉主管支店長
横田 秀満
(旧 常務執行役員埼玉主管支店長 上村 和夫)

大栄不動産投資顧問株式会社
代表取締役社長
関川 朋史(旧 太田 孝)

株式会社宝建材
代表取締役社長
菅谷 幸正(旧 取締役会長 菅谷 貞男)

株式会社タムロン
代表取締役社長
桜庭 省吾(旧 鯉坂 司郎)

秩父鉄道株式会社
代表取締役社長
牧野 英伸(旧 取締役会長 大谷 隆男)

株式会社デサン
代表取締役社長
藤池 一誠
(旧 代表取締役会長 藤池 誠治)

東京電力パワーグリッド株式会社 埼玉総支社
執行役員埼玉総支社長
杉本 順(旧 埼玉総支社長 河野 誠)

株式会社ドコモビジネスソリューションズ 埼玉支店
支店長
大仲 総一(旧 塩澤 光康)

株式会社永嶋庄兵衛商店
代表取締役
浅野 寛長(旧 永嶋 幸男)

日東商事株式会社
代表取締役社長
齊藤 政春(旧 中村 元信)

日本ベンダーネット株式会社
代表取締役
網代 政巳(旧 竹野 博巳)

日本フェルト株式会社 埼玉工場
執行役員埼玉工場長
小川 勝也
(旧 取締役常務執行役員工場長 佐藤 文夫)

日本メックス株式会社 首都圏北部統括支店
取締役首都圏北部統括支店長
工藤 信次
(旧 首都圏北部統括支店長 大出 幸司)

長谷川香料株式会社 深谷事業所
執行役員所長
稲垣 正雄
(旧 常務執行役員所長 鈴木 敏信)

富士電気機器制御株式会社 吹上事業所
事業所長
山田 喜一(旧 樺澤 幸司)

ペーパークラフト株式会社
代表取締役社長
長森 純子(旧 長森 一男)

株式会社丸山自動車
代表取締役
山田 龍太郎(代表取締役会長 丸山 元)

三喜工業株式会社
代表取締役社長
吉田 裕(旧 丸山 與志雄)

むさしのカード株式会社
取締役社長
野田 一郎(旧 渡辺 穂)

株式会社武蔵野銀行
取締役頭取
長堀 和正(旧 相談役 加藤 喜久雄)

株式会社武蔵野銀行 西部地区
常務執行役員
天田 裕(旧 取締役頭取 長堀 和正)

株式会社武蔵野銀行 西北部地区
常務執行役員
岡部 学(旧 若林 一弘)

住所変更

マレリ株式会社
さいたま市北区宮原町2-19-4
(旧 さいたま市北区日進町2-1917)

謹賀新年紙上名刺交換会原稿募集のご案内

本会が令和6年1月発行予定の「埼玉経協ニュース」12・1月号に、会員企業代表者様の「謹賀新年紙上名刺交換会」原稿を募集いたします。自社PRの良い機会かと存じますので、奮ってのご応募をお待ちしております。詳しくは事務局までお問合せください。

- 広告体裁** 掲載欄は一名様につき、横約3.2cm×縦約7cm、モノクロ
お名前は印刷活字、もしくは直筆(写真版)、役職名は13級明朝体、会社名は14～15級明朝体の活字体
- 掲載料金** 8,000円+消費税(8,800円消費税込み)
- お申し込み先** 事務局(村上) 電話 048-647-4100 [✉ info@saitamakeikyoo.or.jp](mailto:info@saitamakeikyoo.or.jp)