

2024

4・5

No.440

# 埼玉経協

SAITAMA Employers' Association

# ニュース

## [ CONTENTS ]

- 02 令和5年度第3回理事会・幹事会

---

- 04 令和6年度事業活動計画・活動の骨子

---

- 05 令和5年度第3回理事会・幹事会 講演会の部  
「グローバル化と経済安全保障」

---

- 06 発注者企業において価格交渉を担当する労働者の  
人事評価上の配慮に係る要望

---

- 06 **第6回トップセミナー** 「戦略的健康経営セミナー」  
～日清食品流健康経営 Well-being の取り組み～

---

- 07 **第7回トップセミナー** 「スタートアップのリアル」  
～イノベーションに立ちはだかる課題と乗り越え方～

---

- 08 **第9回特別セミナー** 「カスタマーハラスメント防止研修」  
～過剰なクレームにはどう対応するか～

---

- 09 **第6回女性チャレンジフォーラム**  
“将来ありたい姿”を描き、実現に向けてチャレンジする！

---

- 10 **青年経営者部会** 3月例会・視察例会

---

- 11 埼玉大学特別公開講座

---

- 12 ものづくり大学特別公開講座

---

- 12 **第4回産業界教育委員会** 大宮工業高校での進路フェア(企業説明会)

---

- 13 埼玉大学研究者との出会いの広場

---

- 14 「ものづくり大学」へようこそ

---

- 15 低成長時代の就業規則の見直し・改訂のポイント

---

- 18 埼玉県からのお知らせ

---

- 20 ワンポイント労働法

---

- 20 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>

# 理事会・幹事会

》令和5年度第3回理事会・幹事会

## 令和6年度事業計画・収支予算等 満場一致で承認

**日時** 3月18日(月) **場所** パレスホテル大宮、Zoomによるオンライン

**参加者** 38名(講演のみの視聴者含む)



議長を務める原敏成 会長

令和5年度第3回理事会・幹事会がパレスホテル大宮とオンラインによるハイブリッドで開催された。

当日は、理事20名、監事2名、常任幹事・幹事も含め31名が出席し、原敏成会長が開会挨拶ののち議長となり、事務局より4議案の説明・審議、報告事項の説明・審議が行われ、全ての議案、報告事項とも満場一致で可決・承認された。

### 【議案】

1. 令和6年度事業計画
2. 令和6年度収支予算
3. 令和5年度の常勤理事の報酬額について
4. 役員等賠償責任保険の契約更新について

報告事項 事務局報告その他

理事会・幹事会閉会后、『グローバル化と経済安全保障～その均衡点の行方～』をテーマに亜細亜大学国際関係学部 教授の久野新 氏を講師に迎え講演会を行ない、一般会員の方もオンライン視聴した。

—講演概要は別記—

その後、着席形式での懇親会が行われ、和やかに懇親と情報交換が図られた。



講師の  
亜細亜大学国際関係学部  
教授 久野新 氏

緩やかな成長軌道に戻ると予測されている。

こうした中、企業には、安定的かつ持続的な経済成長を実現し、その成長の果実を、「人への投資」促進の両輪と位置付ける「賃金引上げ・総合的な処遇改善・人材育成」を通じて働き手に適正に分配する「成長と分配の好循環」の加速が求められている。

そのためには、「働き方改革の継続と深化」、「多様な人材が強みや個性を発揮できる環境の整備」、「円滑な労働移動の推進」等により生産性を改善・向上させるとともに、人件費・労務費の増加分を含めた適正な価格転嫁・価格アップを社会全体が受け入れる意識改革が必要である。

他方、急激な人口減少と少子化により人手不足が深刻化する企業については、女性・若年者・高齢者・障害者・有期雇用等労働者等の多様な人材の活躍推進を通じた労働参加率の上昇による「量」の確保と、リカレント教育による働き手の能力開発・スキルアップ、知識・経験や技能・技術の継承、デジタル化の推進等による「質」の向上が不可欠である。

中でも、女性・高齢者・有期雇用等労働者の更なる活躍推進が「量」・「質」両面における対応の鍵となることから、「女性が働き続けられる環境の整備と人材育成の強化」、「高齢社員のエンゲージメント向上を通じたパフォーマンスの改善」、「有期雇用等労働者が仕事への意欲や納得感を得ながら働ける職場環境の整備」等の取組推進が重要である。

また有期雇用等労働者については、「年収の壁・支援強化パッケージ」等の活用により、「年収の壁」を意識せずに働くことのできる環境づくりを推進するとともに、同一労働同一賃金への対応や、配偶者手当の再点検・見直し等、働き方に中立的な制度に向けての検討を行うことも肝要である。

以上を踏まえ、令和6年度の基本方針としては、社会の変化に伴い、一段と高度化・複雑化・多様化する会員企業の経営課題解決に役立つ機会の創出・提供

### 第1号議案 令和6年度事業計画

#### 事業環境と基本方針

企業を取り巻く事業環境は、物価高による消費抑制と人手不足による設備投資の遅れに加え、足元では自動車認証の不正問題や能登半島地震の影響を受け、景気回復は足踏みしている。しかしながら、先行きについては、これらの抑制要因が緩和されることにより、



に全力で取り組んで参りたい。併せて、本会の安定的で持続可能な経営基盤の構築に向け、会員増強や経費削減等に引続き積極的に取り組んで参りたい。

## 事業活動の骨子

### 1. 経営課題解決に役立つ機会の創出・提供

○社会の変化に伴い、一段と高度化・複雑化・多様化する会員企業の経営課題解決に役立つ機会の創出・提供に全力で取り組む。

### 2. 雇用・労働分野等における法改正情報の周知

○企業が対応すべき法改正情報の周知徹底に取り組むとともに、働き手のエンゲージメントを高める好事例等の情報提供に努める。

○昭和51年の初版発刊以来好評を博している「管理監督者のための採用から退職までの法律実務」の改訂第17版を令和4年4月に発刊。今年度も、全国各地の経済団体・社労士事務所・法律事務所等に積極的に拡販を進めていく。

### 3. 産学連携の強化

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

### 4. コーディネーター機能・情報提供機能の強化・拡充

○企業の抱える課題がますます高度化・複雑化・多

様化する現状を踏まえ、県・国・各種研究機関等と本会の連携を強化し、コーディネーター機能や情報提供機能の強化・拡充を図る。

### 5. 会員・県内経済界の意見やニーズの吸収・集約

○会員・県内経済界の意見・ニーズの吸収・集約については、アンケートの随時実施や諸会議等を通じて収集・集約に努めるとともに、その実現に向け積極的に取り組む。

### 6. 産業教育への支援強化

○埼玉県教育委員会と県内経済6団体との「未来を担う子供たちの教育に関する協定書」締結を基に、埼玉県地方産業教育審議会等の審議会・委員会の委員派遣、教職員・高校生向け研修会の講師派遣、科学の甲子園、マイスター・ハイスクール等、埼玉県教育委員会が実施する産業教育への支援を引続き強化していく。併せて、さいたま市教育委員会との連携も引続き強化していく。

### 7. 障害者雇用の推進

○発達障害者雇用促進セミナー・障害者雇用促進セミナーの開催特別支援学校・障害者雇用施設の視察等を実施し、引続き障害者雇用の推進していく。

### 8. 提言活動の展開

○知事、経済人との懇談会や多種多様な県・国等の公設委員会議の場等を通じた提言活動を推進していく。



理事会・幹事会の様子



講演会終了後の懇親会の様子



懇親会・開会挨拶  
前田 知憲 副会長



懇親会・閉会挨拶  
長堀 和正 副会長

# 理事会・幹事会

## 》令和6年度事業活動計画

### 令和6年度事業活動計画

※ゴシック部分が令和6年度の主な変更点

#### I 会議等

1. 主要会議の開催
  - (1) 定時総会、(2) 理事会、(3) 幹事会
  - (4) 新年会員懇談会
2. トップセミナー、特別セミナー等の開催
  - (1) トップセミナー、(2) 特別セミナー
  - (3) 説明会（県や国の施策等）、(4) その他
3. 研究会・委員会・地区協議会の開催
  - (1) 研究会・委員会
    - ①企業戦略研究会、②産業教育委員会
    - ③グローバル委員会、④SDGs委員会
    - ⑤働く女性応援講座、⑥人事労務委員会
    - ⑦働き方改革・働きがい向上委員会
  - (2) 地区協議会の開催（春季・秋季）
    - ①地区協議会、同幹事会
4. 産学連携事業の推進
  - (1) 埼玉大学特別公開講座
  - (2) ものづくり大学特別公開講座
  - (3) 埼玉大学産学官連携協議会
  - (4) ものづくり大学地域連絡協議会
  - (5) 本庄早稲田国際リサーチパーク研究推進機構連携拠点推進委員会
  - (6) 気象ビジネス推進コンソーシアム
5. 日本経団連関係
  - (1) 総会
  - (2) 幹事会・審議員会
  - (3) 地方団体長会
  - (4) 地方団体連絡協議会
  - (5) 経済政策・中堅／中小企業・社会保障・環境・資源エネルギー関連等
  - (6) 最低賃金対策専門委員会
  - (7) 労使フォーラム
6. 県関連
  - (1) 強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議への参加
  - (2) 各種審議会・労働委員会等の委員推薦
  - (3) 教育局
    - ①新任校長研修等の講師派遣
    - ②キャリア教育推進事業「地域企業経営者等による講演会」の講師派遣
    - ③教員・生徒向け研修の講師派遣
    - ④地方産業教育審議会の委員推薦
    - ⑤産業教育フェア運営委員等の委員推薦
    - ⑥四者面談会の講師派遣
    - ⑦科学の甲子園埼玉県大会の支援継続
  - ⑧県立大宮工業高校でのマイスター・ハイスクール事業の支援継続
  - (4) 長期派遣研修の受入れ
    - ①県教育局より教員1名
    - ②県知事部局より職員1名
  - (5) その他
7. さいたま市教育委員会関係
  - (1) さいたま市立大宮国際中等教育学校の運営に関する支援策検討
  - (2) 教員研修への講師派遣
8. 関東経済産業局関連
  - (1) 情報交換会、(2) その他
9. 関東財務局関連
  - (1) さいたま地域活性化サロンの運営支援
  - (2) 情報交換会
10. 埼玉労働局関連
  - (1) 埼玉地方労働委員会の委員推薦
  - (2) 埼玉最低賃金審議会の委員推薦
  - (3) 埼玉特定最低賃金審議会の委員推薦
  - (4) 埼玉県公労使会議への参加
  - (5) 埼玉県雇用保険審査参与の委員推薦
  - (6) 埼玉県労働者災害補償保険参与の委員推薦
  - (7) 労働者派遣事業適正運営協力員の委員推薦
11. 連合埼玉関連
  - (1) 地域活性化フォーラムの共催
  - (2) 意見交換会

#### II 海外視察

1. 社会経済視察団等  
今回の社会経済視察では、TBS ドラマ「VIVANT」のロケ地としても知られるモンゴルを訪問します  
【視察日程：7月7日(日)～7月12日(金)】

#### III 教育啓発活動

1. 講演会、講習会等  
企業経営の必要性・重要性等を踏まえ適宜開催
  - (1) 労働法実務講座
  - (2) 人事・賃金セミナー
  - (3) 1on1 ミーティングセミナー 3DAYS
  - (4) 新入社員研修・フォローアップ研修
  - (5) 生成 AI 活用セミナー
  - (6) 年末調整実務セミナー
  - (7) 衛生管理者受験対策講座
2. 女性チャレンジフォーラム  
第7回女性チャレンジフォーラム
3. 通信講座

**IV 一般対策活動**

1. 文化・体育  
会員親睦ゴルフ大会

**V 県との共同事業**

1. 知事部局・教育局等の研修への民間講師派遣

**VI 調査活動**

1. 賃金関係
2. 労働情報
3. その他
  - (1) 緊急テーマについての特別調査
  - (2) 会員アンケートの実施

**VII 広報活動**

1. 会報の発行
2. 会員名簿の発行
3. 埼玉県経営者協会への案内
4. 参考図書、資料の発行
  - (1) 安西愈著・当会編「管理監督者のための採用から退職までの法律実務（改訂第17版）」
  - (2) 労務関係実務資料、情報
5. 日本経団連発行図書、資料の紹介、普及

- (1) 経営・人事・労務関係図書、資料
- (2) 経営労働政策特別委員会報告

**VIII 協力サービス活動**

1. 労務相談
2. 講師の派遣斡旋、弁護士など資格者の紹介等
3. 人材の紹介
4. 参考図書、資料の紹介、斡旋等
5. 各種情報の提供
6. 行政並びに関係団体の事業への協力

**IX 組織活動**

1. 未入会企業の入会促進  
最重要課題として積極的に取り組む

**X 連絡活動**

1. 日本経団連との連携強化・情報交換
2. 関東ブロック並びに他県経協との連絡提携、情報交換
3. 公設委員会使用者側委員の推薦と連絡、情報交換
4. 他経済団体並びに労働団体との連絡、情報交換
5. 報道機関との連絡、情報交換

**》令和5年度第3回理事会・幹事会 講演の部****グローバル化と経済安全保障**

～その均衡点の行方～

**講師** 亜細亜大学国際関係学部 教授 久野新氏

講師の久野新氏

1 **経済安全保障**：経済安全保障が重要視された背景としては、①医療物資や半導体、レアアースといった重要物資の供給網が、パンデミックや世界各国の紛争により安定的に供給できなくなってきたこと、②中国が台頭し、経済面・軍事面・技術面での成長に国家をあげて取り組んできていることが挙げられる。こうした背景から、重要物資の安定供給と先端技術・軍事転用可能な技術の防衛など、経済安全保障への関心が高まり議論されるようになった。

2 **我が国における経済安全保障政策の概要**：トランプ政権では、米国国家安全保障戦略2017において、明確に中国への対応を見直すことを宣言した。これは、国際競争における機微技術の流出などを背景に、中国との経済的相互依存をリスクとして捉えていることが要因である。日本においても安倍政権下において、経済安全保障を所管する国家安全保障局「経済班」が2020年に設置され、安全保障上重要な日本企業（通信・航空機・宇宙・原子力など12分野）への出資規

制も強化された。さらには、コロナ禍により重要物資の供給網リスクが発覚し、外国依存のリスク分散のため、供給網多元化補助金を始めた。2022年5月経済安全保障推進法が成立し、重要物資の安定供給、特定インフラ役務の安定的な提供確保、先端的な重要技術の開発支援、特許出願の非公開に関する制度が4つの柱として、他の政策と合わせ、日本の戦略的自律性と戦略的不可欠性を確保した。

3 **今後の展望と課題**：日本の対中貿易依存率は、低下しているものの2割程度になっており、さらには、中国にある日系企業は約7千社、売上も約60兆円となっている。これらをゼロにすることは難しい。日本経済新聞の記事によるとゼロチャイナの場合、国内生産約53兆円の損失の試算がでている。これからの日本は、経済的利益と経済安全保障上の利益を同時追求し、「経済安保」か「経済利益」の二元論から卒業した上で、正しいリスクを認識し、リスクを分散させる必要がある。



## 》発注者企業において価格交渉を担当する労働者の人事評価上の配慮に係る要望 埼玉労働局及び埼玉県より要望書を受領

**日時** 3月25日(月) **場所** 埼玉県経営者協会事務局

**来局** 埼玉労働局長 久知良 俊二 氏、  
埼玉県産業労働部長 目良 聡 氏

久知良 俊二 埼玉労働局長 (右) と  
目良 聡 埼玉県産業労働部長 (左) から  
要望書を受領する廣澤 健一 当会専務理事 (中央)



適切な価格転嫁による適正な価格設定をサプライチェーン全体で定着させるため、納入先からの価格交渉を担当する発注者企業の調達部門等の労働者が価格転嫁を受け入れることによって処遇上の不利益を被ることがないように人事評価の際に配慮するよう、埼玉労働局及び埼玉県産業労働部より当会に要望があった。

当日は埼玉労働局長の久知良俊二氏及び埼玉県産業労働部長の目良聡氏が来局され、当会の廣澤健一専務理事に対し、要望の主旨説明が行われ、併せて要望書の手交を受けた。**【要望の主旨】** 原材料価格、エネルギーコストに加えて賃上げ原資の確保を含めて、適切な価格転嫁による適正な価格設定をサプライチェーン全体で定着させることは、経済の好循環の実現のために必要で、その際、労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化が不可欠である。また、物価上昇を乗り越え、持続的な構造的賃上げを実現するためには、特に我が国雇用の7割を占める中小企業がその原資を確保できる取引環境を整備することが重要である。一方、価格交渉を担当する発注者企業の調達部門等の労働者について

は、その目標管理における業績目標としてコストの削減が含まれ、その達成度合いが評価されて給与等の処遇に反映される場合も多いものと考えられるため、発注者企業の調達部門等の労働者は、価格転嫁を受け入れることによって処遇上の不利益を被るなど厳しい立場に追い込まれることも想定される。そのことが社会的要請である適切な価格転嫁の促進を阻害するおそれがあるため、発注者の立場に立つ会員企業に、調達部門等の労働者の人事評価に関し、以下の事項について周知徹底するよう要請を行うものである。

**【要望事項】** 「価格交渉を担当する発注者企業の調達部門等の労働者が、社会的要請である適切な価格転嫁を受け入れることにより、処遇において不利益を被ることのないよう、人事評価の際に配慮すること」

要望を受け、併せて要望書を受領した当会の廣澤専務理事は「発注者、受注者、消費者が共に幸せになる価格が見いだせるよう会員企業に取引先との密なコミュニケーションを促したい。」と述べた。

## セミナー開催結果

### 》令和5年度第6回トップセミナー

## 日清食品流健康経営 Well-being の取組み

～従業員の健康管理できていますか？～

**日時** 2月28日(水) **参加者** 17名 **場所** 大宮ソニックシティ 906

**講師** 日清食品ホールディングス株式会社 健康経営推進室 室長 三浦 康久 氏



講演する三浦 康久 氏

1. **企業理念**：日清食品ホールディングスには、創業者である安藤百福氏が残した企業理念のとして「美健賢食」があり、お客様だけではなく社員も健康になるべきだという考えに基づいている。さらに当社では30年以上前から、管理職の年俵を査定する際に経営トップと面談し、「ダイエットしたら、年俵10万円プラス」などの体調管理を推進するなど、経営トップ自ら社員の健康を維持する考えが根付いていた。

2. **日清食品グループの健康経営（経年）**：日清食品グループでは、健康投資額が直近5年間で大幅に増加しており、併せて健康経営室の在籍者数も2倍以上に増員している。このような取組みの結果、経済産業省の健康経営優良法人『ホワイト500』に5年連続で認定され、その順位は上位をキープし続けている。

3. **日清食品のWell-Beingの進め方**：当社は食とDigitalを駆使して、社員と社会をHappyにすることを目標にして取り組んでいる。具体的には、「日々成長実感」、「カラダの健康」、「ココロの健康」をWell-Beingの3要素と

して重視し、デジタルを駆使して可視化している。

4. **具体的な取組み**：日清食品では、「役員会を立ち会議スタイルに!」、「AppleWatchによる自律神経測定」、「完全メシの社員提供」など様々な健康経営施策を実施している。また慶応大学との共同研究により、社員が一定期間、毎日同時刻にAppleWatchで心電図を測定し、それを外部機関であるクロスウェル社に送信すると約1分後に結果が送信され、その蓄積されたデータを慶応大学が分析する仕組みを取り入れており、この結果を把握することにより、当該社員は、その日の自分の生産性レベルを客観的に把握できる。

5. **おわりに**：日清食品は、他にもナッジ理論（経済的なインセンティブや行動の強制をせず、行動変容を促す戦略・手法）を取り入れた健康施策など新たな取組みも行っている。このような健康経営の施策において留意しなければならないのは、社員に「強制してはいけない」ということと、「生産性・利益の向上という数字で語らなければならない」とことである。

## 》令和5年度第7回トップセミナー

# スタートアップのリアル

～イノベーションに立ちはだかる課題と乗り越え方～

**日時** 3月4日(月) **場所** 大宮ソニックシティ 404

講演する中島 徳至 氏

**参加者** 11名

**講師** Global Mobility Service 株式会社 代表取締役社長 中島 徳至 氏



### 1. はじめに

過去から現在までの偉大な起業家を見ても、その時々環境や技術力なくして、その功績は残せなかったと思う。したがって、時代を読み解く力と感じる力が特に重要だと言える。ホンダ三代目社長の故久米米志さんには、生前よくかわいがっていただいた。その際、言われたのは、「物を作って半人前、社会の役に立って一人前」ということである。このような考え方に至るには、課題解決の先にどんな社会が待っているのか、想像力を働かせなければならない。この点、現在は利益優先で「社会が透けて見える方」は減ってしまっているように感じる。

### 2. 起業家としての社会創造の取り組み

私は、大学卒業後はコピー機のリコーに就職し、3年ほどで退社した後、1994年に27歳で自動車部品メーカーのゼロスポーツを岐阜市で創業した。私はこれまで3社を起業しているが、その1社目である。マフラーやサスペンションなどの自動車パーツを開発・製造するだけでなく、EVも手掛けた。その後、2010年に某社から1000台の軽バンを受注した。ところが、発注者から車種変更の指示があり、変更に伴う納車の遅れを担当者に了承してもらったにもかかわらず、納車遅れを理由に発注者が契約を解除、違約金を請求された。さらにメインバンクが口座を凍結し、貸しはがしにあった。大量の受注を失う重大事の説明が無かったことを理由にされたが、銀行には毎月のように経営状況を説明していた。結果として、社員の給料すら払えなくなり、11年に法的整理を選んだ。

その後、不眠不休で事業の売却先を探した。自動車部品部門は地元の企業に譲渡し、EV部門は、渦潮電機の傘下に入った。私も渦潮電機に転籍し、EVの事業化を担当した。そこへフィリピン向け三輪EV開発のコンソーシアムを作る話が持ち上がり、私が開発を引き受け受注に挑むことになり12年にフィリピンに渡った。そこで現地法人ビート・フィリピンを設立し、三輪EVを開発し、日系企業としてフィリピン初の

EVメーカーとなった。そこで、車が必要でもローンが組めないで購入できない人が多いことを知り、それを契機に退社して起業したい旨を申し出て、受け入れてもらった。

### 3. GMSが取り組むビジネス

13年に私にとって3社目であるGMSを起業した。誰もが車を買える環境を作るため、自動車ローンのあり方を考え直した。世界には支払い能力があるが与信審査が通らない層が1.5億台分/年あると見ている。GMSが開発した遠隔起動制御デバイス(MCCS)を車に搭載すれば、ネットでエンジンの起動を制御でき、車両の位置も把握できる。ローンの支払いが滞るとエンジンがかからない仕組みであり、デフォルト率は1.09%とほとんどない。現在、日本・ASEAN各国において、GMSのサービスによるファイナンスの創出額は累計310億円、サービス利用者の総走行距離は7億キロに及ぶ。このサービスは、真面目に働く人が正しく評価される仕組みであり、ひいてはモビリティサービスを通じ、多くの人を幸せにするというGMSの経営理念に合致すると考えている。

### 4. ハードシングスとその乗り越え方

ゼロスポーツが法的整理となった際には、こんなことならばEVをやらなければよかったとすら思った。また、会社に対して債務保証していたことから、私財はほとんど尽き、一からの出発となった。そんな時、考えたのは会社をやるのは自分のためか社会のためかということである。また、出資者を裏切りたくないという強い気持ちがあった。私が実体験から皆さんにお伝えしたいのは、何があっても、決して諦めてはいけないということである。そして、イノベーションを牽引するリーダーは、自社のリーダーであるのみではなく、事業での取り組みを通じて社会のリーダーにならなければならないということである。皆さんも社会課題を発見したらその解決に向けて手を差し伸べるような事業活動を行ってほしい。

# セミナー開催結果

## 》令和5年度第9回特別セミナー

### カスタマーハラスメント防止研修

～過剰なクレームにはどう対応するか？～

**日時** 3月14日(木) **場所** 大宮ソニックシティ 906

**参加者** 24名 **講師** 株式会社インソース 専任講師 江連 恵美氏



講演する江連 恵美氏

#### 1. カスタマーハラスメントとは

カスタマーハラスメント(以下「カスハラ」という。)は、過剰な要求や不当な言いがかり等の迷惑行為をいう。カスハラに対しては、個人対応及び組織対応の二つで対応する必要がある。

クレームにも「通常のクレーム」、「カスハラ」及び「プロクレーマー」と段階がある。「通常のクレーム」には、理由があり、業務改善につながることもある。「カスハラ」には、揚げ足をとる、不当要求、改善につながらない、時間拘束、反復等の特徴がある。「プロクレーマー」は、金品要求、自分が満足することが目的等の特徴がある。

「カスハラ」を2つに分けて整理すると、①「不当な要求型」タイプ②「正義の味方」タイプがある。日本では、従来クレームに対して改善を繰り返すことにより質の良いサービスを提供することが当たり前になっており、お客さま側にもストレス耐性がなくなっていることなどが、カスハラが生じる要因として挙げられる。

①「不当な要求」タイプには、㊦「上の者」に代わらせてくれない㊧こちらが嫌がる要求をほのめかす㊨とにかく回答を急かす㊩詳しい「事実確認」を拒む等の傾向がある。

②「正義の味方」タイプには、㊰最初は「いい人」であることが多い㊱アラ探しがとにかくうまい㊲相手の人格否定をする㊳自分はいつも正しい㊴相手を容赦なく追い詰める㊵疑問形で詰める等の傾向がある。

#### 2. カスハラへの基本姿勢

クレームに発展してしまったら、まずは、相手に「お詫び」をする。(事実に対する謝罪は極力避ける。例えば「ご不快な思いをさせてしまい〜」「お忙しいところお手間をとらせてしまい〜」「お手数をおかけし〜」など。)次に悪質と判断したら毅然と対応する。冷静な対応を心掛け、相手のいうことに対し「おうむ返し」で共感姿勢(傾聴)を示す。また、記録をつけ(録音するのが望ましい)、個人では抱え込まず、上司へ

報告・相談することも重要である。

#### 3. カスハラを見極める

カスハラを見極める際には、①自社側に過失や不手際があるか②お客さま側に損害が発生しているか③自社側の過失とお客さま側の損害との間の相関はどうか④お客さまの損害を踏まえてお客様の要求に合理性はあるかの4ステップに沿ってチェックする。上記の「損害」とは、金銭に見積もり得る損害(慰謝料や逸失利益)をいう。

また、お詫び(傾聴)の時間(例えば30分以上)と回数(例えば3回以上)でカスハラ対応に切り替える方法もある。カスハラ対応に切り替えたら、「もうお話できません」「帰ってください」と伝える。

難しい判断の場合は、後述するように組織がカスハラ判断をする。

#### 4. カスハラは組織で防衛する

カスハラに対応する従業員は、日々強いストレスにさらされる。その従業員を管理する立場の人は、大事な資産である人材の毀損を防ぐためにも、安全配慮義務として従業員の心のケアに細心の注意を払う必要がある。以下、カスハラに組織で対応する一例を示す。

クレームの対応では、カスハラと判断した時点でその担当者が合図をする。(手を挙げる、ペンを落とすなど。)カスハラには複数人(相手より多数)で対応するのが効果的であることから、応援が録音、紙、ペンを持って参戦する。(この際、専門の担当者又は上司などカスハラ対応にある程度慣れている応対者と早めに交替することも大切である。)相手が何を言って、こちらが何を返したかをメモする。そして、期待を持たせず、毅然と対応する。「〜罪に当たると理解しています。」「断じて応じることはできません。」など)

また、上記でまとめたメモをもとに、対応方法について組織で検討することができれば、一種の「顧客対応マニュアル」となる。組織で情報共有し連携することは、リスクマネジメントを考える上でも有効である。



## 》第6回女性チャレンジフォーラム

### “将来ありたい姿”を描き、実現に向けてチャレンジする！

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

**日時** 3月8日(金) **会場** 大宮ソニックシティ  
**参加者** 21名 **講師** 明治大学 農学部農芸化学科 特任講師 戸田 安香氏



戸田 安香氏

将来の変化の予測が難しく、また変化そのもののスピードが速い時代においては、どのような選択をし、どのような道を進んでいくのかを、自身で積極的に考えることが大切になる。このような時代だからこそ、キャリア形成における“ありたい姿”を前向きに描き、その目標に向かって一歩踏み出すことが重要で、こうした視点に立ち、第6回女性チャレンジフォーラムを開催した。

#### ■第一部 基調講演

##### 「『好き』を仕事にしよう～人生一度きり～」

埼玉出身で、「味覚」に関する研究をされご活躍されている明治大学農学部農芸化学科食品機能化学研究室特任講師の戸田安香氏よりご講演をいただいた。

#### 研究紹介

- ・味覚受容体の新しい機能解析法を開発し、甘味を感じるセンサーをもたない鳥類が花蜜をおいしく感じるしくみや、ヒトの祖先がグルタミン酸に旨味を感じるようになったプロセスを解き明かすなど「動物×食べる」をキーワードに、独創的な研究を続けている。

#### キャリアについて

- ・「好き」であることを原動力に、動物が好きなことから獣医学を専攻し、食べるのが好きだったことから食品企業に就職。研究本部に配部になり、そこで研究の面白さを知って研究者の道に進む。
- ・現在は、大学研究者としての仕事と3児の育児を両立。両立の秘訣を「家と職場と保育園を限りなく近い場所を選ぶこと」「家族と協力しながら『人に任せる』こと」と紹介。また、子育て中に生き抜くコツとして「出産までに自分の武器と言えるものを一つ得ておく」「仲間を作っておく」ことをあげた。
- ・女性が働くことの大変さとして問題に感じることにふれ、「男性中心に作り上げられた職場環境に問題はあるが、女性ならではの視点・能力で勝負できる。今は過渡期なので大変だが、各世代・各ポジショ

ンの女性が増えることで、活躍の場が増えていくはず」と話した。

最後のまとめとして「人生は一度きり。まだまだ女性比率の低い職場環境や、ライフイベントの両立など、課題はあるけれど、世の中は確実に女性活躍を推進する方向に進んでいる。仕事の中の『好き』を大切に、楽しく乗り切っていこう」と締めくくった。

#### ■第二部 個人ワーク&グループシェア

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

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

#### ■第三部 宣言

自身で決めた「明日から取り組むこと」を宣言、実行への意欲に繋げた。

#### ■参加者感想

- ・自分を見つめ直して課題や目標を言語化することで、今後やるべきことやビジョンが見えてきた気がする。
- ・自分自身を見つめ直すだけでなく、講演やグループワークで他の方の考えを知ることができて、良い刺激になった。宣言したことを明日早速取り組みたい。



会場の様子

# 青年経営者部会

》青年経営者部会 3月例会（視察例会）

## 創業 100 周年を迎えた老舗企業 弓削田醤油(株)視察会

日時 3月15日(金) 参加者 11名 場所 弓削多醤油株式会社

ご説明 弓削多醤油株式会社 代表取締役 弓削多 洋一氏



弓削多 洋一氏

今例会は視察例会として、大正12年創業で昨年100周年を迎えた老舗企業の弓削多醤油(株)を訪問。同社が製造する伝統の木桶を使った製法の醤油「木桶醤油」は、タンクで製造する場合と比べて発酵に関わる菌の数が多く、味に深みが出ると言われ国内のみならず、日本食への関心が高まっている欧米を中心とした海外でも人気が高い。当日は4代目当主の弓削多社長のご案内で醤油作りの工程と「伝統と革新」に関する取り組みをご紹介いただいた。視察後は懇親会を実施し交流を図った。

### ■ 視察

醤油王国の名前で親しまれている当蔵は、醤油の作り方、使い方、保管の仕方など、醤油に関することを遊んで学べる空間となっており、コト消費としても人気が高く、インバウンドで海外からの見学者も多く訪れる。醤油を絞る前のもろみが醗酵・熟成している様子を見たり、醤油の搾りを体験したり、木桶仕込みの酵母菌・乳酸菌が生きた風味のいい生醤油が出来上がるまでの本物の醤油作りの工程を間近で見学できる。

当日は、地元飯能市の西川材が用いられた新設中の蔵や設置した新桶もご案内いただく貴重な機会もいただいた。また、醤油を作るだけでなく、「醤油を絞る」体験ができるコト消費や、ファン作りの一環としてオリジナルのTシャツやバック作りなどにも取り組まれており、醤油の製造・販売だけにとどまらず、多角的な展開をされているお話などもうかがった。

出荷まで一年かかるという木桶醤油の製造工程を間近で見ること、食卓に欠かせない醤油が自然と共に作られていることをあらためて実感すると同時に、弓削多社長のご説明から「醤油は食品なので、安心して口に入れられるものでなくてはいけない。調味料だからうまくなければ意味がない」という想いや、経営者でもあり職人でもあるというこだわりを感じ、多くの気づきをいただく貴重な視察となった。

### ■ 懇親会

県内人気店舗のサイボクハムにて、視察会の感想の共有や近況報告等を通し、懇親を深めた。



弓削多社長による醤油作り工程のご説明



新設中の蔵を見学



木桶仕込みの蔵内部



新蔵前での集合写真



懇親会の様子



## 》令和5年度埼玉大学特別公開講座

### 埼玉大学特別公開講座開催 ～大石直樹氏、宇田川元一氏、中島雅子氏ご登壇～

**日時** 3月6日(水) **場所** 大宮ソニックシティ 402  
**参加者** 35名 **共催** 埼玉大学・埼玉大学産学官連携協議会  
**講師** 埼玉大学大学院人文社会科学研究所 准教授 大石直樹氏  
埼玉大学大学院人文社会科学研究所 准教授 宇田川元一氏  
埼玉大学教育学部 准教授 中島雅子氏



#### ○第1部：「日本資本主義の父・渋沢栄一の革新性」

埼玉大学大学院人文社会科学研究所

准教授 大石直樹氏

企業と社会の関係についての渋沢の3つの挑戦として、①資本主義の制度設計とその普及②独自の経営思想の提唱③企業と社会の理想的関係の追求が挙げられる。



特に②の経営思想として、渋沢は欧米の資本主義概念の模倣ではなく、「道徳経済合一説」、「論語と算盤」、「合本」主義を提唱した。ここで「道徳経済合一説」は、「道徳」(義)と「経済」(利)は一体であり、共に発展させるべきものであること、国を富ませるのが後進国日本の課題でビジネスの発展次第であるから、多数のステークホルダーが関わる「合本」経営には「道理」が必要であることをいうものである。

また、③の企業と社会の関係について、企業は私利私欲を追求するための営利組織と解するのが一般的であるところ、渋沢は、公益となるほどの私利でなければ、本当の私利とは言えないと言っている。ビジネスというプロジェクトを通じて関係する人、ひいては日本社会にパブリックな利益を生み出す仕組みとして企業があるという考え方である。

#### ○第2部：「企業変革と対話」

埼玉大学大学院人文社会科学研究所

准教授 宇田川元一氏

一度成熟した企業や、スタートアップ企業でもある程度の成長を経験すると、組織内の部門・部署・階層の壁が生まれ、個々人の能力や経営者の才覚だけでは継続性のある企業成長をし続けていくことが難しい、組織の「慢性疾患」に陥っていく。慢性疾患とは、これという解決策の決め手が見つからない、長期に渡って徐々に問題が悪化していくような状況のことをいう。例えば、長らくトップライン/ボトムライン



が低下し続けている企業は新規事業開発を進めようとしても事業部が協力しない、負け癖がついている、自分で問題解決を考えないなどの要因がある。

このような「慢性疾患」に対応するため、組織として「考えられるようになる」、「進められるようになる」、「実行できるようになる」ことが必要であるが、これらができない組織のことを、「構造的無能化」が起きている組織と呼びたい。

そして、組織の断片化(分業化の進展・ルーティンの確立)により、無能化が進むことになる。このような無能化から抜け出すためには、他者の視点を媒介にして己を捉え直し、新たなつながりを構築すること＝対話することこそが変革の源泉である。

#### ○第3部：「今、求められている学力とはなにか

—OPPA論を中心として—

埼玉大学教育学部

准教授 中島雅子氏

OPPAとは、「One Page Portfolio Assessment」の略で、一枚ポートフォリオ評価のことである。OPPA論は主観的で相対的になりがちな評価を、概念や考え方の形成過程に沿った形で評価する考え方である。2022年度みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社との共同研究により、このOPPAで用いるワークシート(OPPシート)の活用により「非認知能力」を可視化できることが分かった。この「非認知能力」とは、何かの課題に対して懸命に取り組み、限られた時間の中でできるだけ多く、より複雑に、より正確に物事を処理できる心理的機能をいう。このように、OPPシートの活用により、自己の学習のモニタリング及び自己修正や自己調整(メタ認知)を図り、評価により資質・能力を育成することができる。



#### ○閉会挨拶：埼玉大学 理事・副学長 黒川秀樹氏

閉会に際して、埼玉大学理事・副学長の黒川氏にご挨拶をいただき、産学連携の意義を話された。



》2023年度「ものづくり大学特別公開講座」／ものづくり大学、経営者協会共催

## プロの写真家から学ぶ、 美しい「星景」、美しい「時空」の写し方

日時 3月21日(木) 場所 TKP ガーデンシティ PREMIUM 大宮

参加者 42名 講師 星空写真家・タイムラプスクリエイター・YouTuber  
成澤 広幸氏



講演する成澤 広幸氏

本会とものづくり大学との共催で開催している「ものづくり大学特別公開講座」、2023年度は『プロの写真家から学ぶ、美しい「星景」、美しい「時空」の写し方』をテーマに行われた。講座では冒頭、長谷川真一ものづくり大学理事長と原敏成本会会長より主催者挨拶があり、その後、講演が行われた。また、講演の最後には高校生から応募された作品の講評も行われ、活発な公開講座となった。

講演では、成澤氏の星空写真家としての仕事内容（原稿執筆・動画制作・撮影講座）の概略が説明されたのち、



講演の様子

幼少期から星空写真家に至る道をご講演いただいた。働きながら感じたマーケティングの悩み（動画の活用・天文現象と実績の連動など）や独立、YouTubeの活用なども多くお話しいただき、他分野のビジネスに役立つ内容であった。星空写真についても、高校生の作品に触れながら、構図や場所取りなど、具体的な撮影方法を指導していただいた。参加した高校生からは「撮影時のポイントや注意点」などの質問があった。

講座は最後に、國分泰雄ものづくり大学学長から講師への謝辞と挨拶をいただき、閉会した。



左より主催者挨拶の長谷川 真一 ものづくり大学理事長、原 敏成 本会会長、閉会挨拶の國分 泰雄 学長

## 教育関連事業

》第4回産業教育委員会

### 大宮工業高校での進路フェア（企業説明会）

日時 3月13日(水) 場所 県立大宮工業高校

参加企業 40社 69名 参加生徒 245名



大宮工業高校 前田 稔 CEO

昨年度から実施されている「大宮工業高校マイスターハイスクール」事業に協力をしていることから、学校からの依頼を受け、経営者協会としては2回目となる進路フェアを企画・開催した。

当事業は「生徒自身が職業人生を主体的に設計するための機会とすること」や「生徒の職業観や就業観を育み、産業全体の未来の発展に寄与すること」を目的に実施されている。当日は昨年度を超える40社の会員企業にお集まりいただき、就職を希望している1・2年生や保護者の方に企業や業界の状況や魅力、働き甲斐などを伝えていただいた。

保護者は自由に企業を見て回り、生徒は事前に希望した企業のうち4社の説明を聞くことができた。

＜アンケート結果の一部紹介＞

Q 説明を聞いた企業の名前を前から知っていたか？

参加生徒の半数以上が企業の名前を知っていた企業は10社、8割以上が知らなかった企業は11社あった。

Q 企業の事業内容はわかりましたか？

よくわかった49.0%、わかった39.8%、普通8.8%  
あまりわからなかった2.0%、わからなかった0.3%

Q 説明を受けた企業への興味はどうなりましたか？

とても興味が沸いた32.8%、興味が沸いた40.4%  
少し興味が沸いた21.7%、興味が沸かなかった5.2%

参加企業の満足度も高く、当事業を通じて、生徒が様々な企業・業界の現状や、企業が求める人物像などを知ること、仕事に対する意識を高め、職業選択の幅を広げる機会となった。



企業説明会の様子

シリーズ  
第142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



## アメリカ公民権改革の成果を問う—ジョージア州アトランタを舞台に

教養学部長／大学院人文社会科学研究所 史学領域 宮田 伊知郎 教授

専門はアメリカ現代史で、アメリカ合衆国ジョージア州アトランタを舞台に、公民権運動以降のアフリカ系アメリカ人と白人の関係史について、研究をしています。

アトランタはアフリカ系アメリカ人が大多数を占める都市です。ジョージア州は奴隷制度があった地域に位置しています。奴隷から解放された後も、黒人達は次々に成立した差別的な法律によって、自由を奪われていきました。黒人を顧客とした市場で成功したエリート層もいましたが、大半が小作農として糊口をしのぐしかなかったジョージア州の黒人は、投票も、自由に移動することも、良い学校に行くこともできず、構造的に社会上昇できない状態にとどめ置かれていました。

こうした状況を変えたのが、アフリカ系アメリカ人らによる公民権運動です（有名なキング牧師はアトランタの出身）。この結果、投票における差別や、就職における差別は許されなくなりました。しかし、状況が完全に好転したわけではありません。差別が許されなくなったとはいえ、黒人は継続して貧困状況にあったからです。

公民権運動以後、アフリカ系アメリカ人は、なぜ依然として貧しいままなのか。私が考察しているのはその点です。

いくつかの理由が考えられますが、現在調べているのは、1970年代の不況が与えた影響です。雇用差別がなくなったにもかかわらず、雇用機会が減少していったのです。安定した職の供給元である製造業の落ち込みは、黒人にとって大打撃でした。たしかに、1974年以降、黒人が担うことになるアトランタ市長は、公共交通機関の設置、企業誘致、1996年のオリンピックの開催などを通して、雇用の確保に努めてきました。しかし、80年代以降本格化する公共投資の減少や雇用の郊外への流出などにより、貧困であったアフリカ系の雇用改善はかなわなかったといえます。

現在、埼玉の都市部と同じように、アトランタも古い建物が壊され、はやりの店舗やマンションが建てられています。そこに住むのは、高学歴の働き手が揃うテック企業や医療系企業などの新産業の白人従業員です。貧しい人々はどんどん追い出されていく。そこに人種の違いが重なるのです。大統領選挙も迫っていますし、公民権運動の成果とはなにか、改めて考えるときと云えるでしょう。



キング牧師の「私には夢があるスピーチ」60周年を祝う掲示（地下鉄駅にて）

### ▶▶ 産業への展開 米国都市における開発や社会情勢に関する知見の提供

**学歴・略歴** 宮田 伊知郎（みやたい いちろう）1996年埼玉大学教養学部卒業、2010年12月ジョージア大学歴史学研究所博士課程修了（Ph.D.）。2007年4月より埼玉大学教養学部。2024年より教養学部長。主著に『現代アメリカ政治外交史』（共編著、ミネルヴァ書房、2020年）『よくわかるアメリカの歴史』（共編著、ミネルヴァ書房、2021年）など。また訳書にブライアン・サイモン著『ハムレット工場火災—「チープ化」が生んだ現代アメリカの悲劇』（玉川大学出版部、2024年）等。



## より良い地域構造の実現を目指して

大学院理工学研究科 環境科学・社会基盤部門 環境科学領域 須ヶ間 淳 助教

神の見えざる手。「個人や企業それぞれの利益追求が、市場取引の中で自然と適切に調整され、結果的に社会全体の繁栄を導く」という経済学の原理です。しかし実際の社会ではこの原理が適用できない事例も少なくありません。鉄道等の交通インフラもその一例です。鉄道網は主に運賃収入により運営されますが、その恩恵は鉄道を直接利用する人だけに限らず、駅周辺の商業施設やオフィスなどにも及びます。そのような場合には市場原理に任せると過剰供給や過剰供給を招くため、適切な規制や計画が必要です。私はそのことに着目し、良好な地域構造や交通網の構築に向けた研究を、数理モデルを用いて進めています。

具体事例として、空飛ぶクルマに関する研究の一端をご紹介します。空飛ぶクルマとは「電動化、自動化といった航空技術や垂直離着陸などの運航形態によって実現される、利用しやすく持続可能な次世代の空の移動手段」（空の移動革命に向けた官民協議会 資料より）であり、eVTOL、UAM、AAMとも呼ばれます。ヘリコプター同様

に離着陸の自由度が高いだけでなく、コスト面でも大きな利点を持ちます。とくに海や山など地理的障壁の大きい地域間での交通改善が期待され、地方都市の経済活性化に貢献する可能性があります。

一方でこれまでの日本の発展は、新幹線網や高速道路網による主要都市への人や物資の集積によって支えられてきました。空飛ぶクルマの普及は、過去に自家用車の普及が中心市街地の空洞化と郊外型店舗の興隆を促したのと同様に、地方都市の振興を促す一方で、主要都市の縮小をもたらす可能性をばらみします。また地方都市間の競争激化がむしろ地域を疲弊させる可能性もあります。空飛ぶクルマによる影響は多面的であり複雑です。私は理想的な空飛ぶクルマの導入方針の解明を目的に、空飛ぶクルマが交通網に与える影響や企業の事務所配置等に与える影響を解析するための数理モデルを開発し、分析を進めています。



### ▶▶ 産業への展開 現代社会は変化が激しく、予測困難であり、その時々状況に合わせて迅速に細やかに対応していくことが重要です。一方でそれゆえに、物事を落ち着いて分析し、将来の計画を慎重に描く余裕が社会から失われつつあるとも感じます。その中で学問的見地から将来社会のあり方を見通す大学の役割はますます重いと認識しています。より良い社会の実現に貢献すべく教育・研究に努めてまいります。

**学歴・略歴** 須ヶ間 淳（すがま あつし）2021年3月 東北大学大学院 工学研究科 土木工学専攻 博士前期課程を修了。富士通株式会社を経て、2022年11月より埼玉大学大学院 理工学研究科 環境科学・社会基盤部門 助教。2024年3月、東北大学大学院 工学研究科 土木工学専攻 博士後期課程を修了、博士（工学）。



連載  
第123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



## ウェルビーイングを実現するための身体拡張技術

情報メカトロニクス学科 松本 宏行 教授

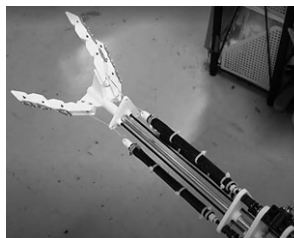
2023年6月、令和5年度第1回行田市町村会議「ものづくりとまちづくり」（主催：公益社団法人埼玉理学療法士会 北部ブロック東松山行田エリア）において、「コンピュータを活用したものづくり」と題し、研究の紹介および理学療法士をはじめとした参加者との交流の機会を得ました。参加者からは、日常業務での不便さや課題解決のための有意義な意見や質問をいただきました。この場をきっかけに、行田市内のデイサービスと協力し、運動支援器具の試作開発を進めています。

2023年度の卒業研究では、日常生活支援のための身体支持具の設計、試作、開発に取り組みました。具体的には、ソフトロボティクスを応用したロボットハンド（写真左）や外骨格型の身体支持具（写真右）、物をつかむ（把持）機能を支援する支持具に焦点を当て、3Dソフトウェアや3Dプリンタを活用した試作開発を行いました。

そして、2024年1月に開催された「彩の国ビジネスアリーナ2024」（さいたまスーパーアリーナ）では、テーマ「ウェルビーイングを実現するための身体拡張技術」として、これらの研究成果物を展出し、デモを行いました。多くの企業様から興味や関心

をもっていただきました。超高齢社会や労働人口不足といった喫緊の課題を解決するためには、新しい発想を活用し、テクノロジーを駆使することが必要です。今後も、情報技術を活用したメカトロニクスやものづくりを推進していきます。

経営者の皆様へ、新業種への展開、シーズ発掘、ニーズ把握などで苦心されていることを承知しています。本学では、引き続き産学・地域連携における研究開発のお手伝いをし、微力ながらも皆様へ貢献できればと考えています。遠慮なくお声をかけていただければ幸いです。



ロボットハンド



外骨格型身体支持具

松本 宏行（まつもと ひろゆき）教授・博士（工学）、工学院大学大学院博士後期課程修了。東京農工大学ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー（VBL）特別研究員、ものづくり大学講師を経て2016年4月より現職。ユニバーサルデザイン、振動音響解析、ソフトロボティクスの研究に取り組む。（連絡先：048-564-3838 / matsu@iot.ac.jp）

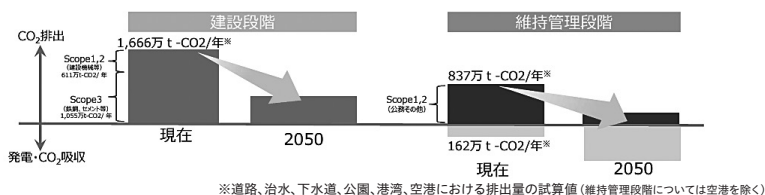


## 2024年建設DX・SX時代への転換

建設学科 三原 斉 教授

日本では新型コロナウイルス感染症の分類を5類に引き下げ、社会はアフターコロナの時代に入っています。建設業界では、円安や原油高およびアフターコロナの影響から史上まれにみる資材価格の高騰と延納、さらには建築施工管理技術者と技能労働者不足等が原因で建設工事が計画通りに進行せず、建設業界の経営が困難な状態に陥っています。また、建設現場では、時間外労働の上限規制が2024年4月から適用され、時間外労働は原則として45時間/月で360時間/年以内とされています。違反した場合は、6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられる恐れがあります。公共工事に関しては、発注者側が週休2日モデル現場を複数発注し始めたと同時に、（一社）日本建設業連合会を主とする建設業界でも周知徹底に取り組んでいます。中央建設業審議会では、著しい短い工期をなくすための基準を作成し、民間工事の発注者への周知に注力しています。不動産関係のデベロッパーでもサステナビリティ調達基準を定め、労働条件に対する意識を高めているのが現状です。一方、コロナ禍中は、会社に出勤してお互いで

話することが至難な状況が続き、このことから、テレワークやテレビ会議等がコミュニケーションの一つとして使用されました。建設業界においてはDXが主として建設技術や工事現場作業に採用され、BIM・AI・建設ロボット・3Dプリンター等を使用したICTによる効率化や省人化が進んでいます。2024年度はDXと並行してカーボンニュートラル社会を実現化するSX（Sustainability Transformation）の時代へと移行しつつあります。このように、コロナ禍はDXを推進し、SXを加速させる動きに繋がっています。ものづくり大学としても建設業界の動向に対応し、人材育成に取り組んでいきたいと考えております。



建設分野における2050年カーボンニュートラル化のイメージ  
（国土交通省のインフラ分野におけるカーボンニュートラルに向けた取組より引用）

三原 斉（みはら ひとし）教授・博士（工学）、一級建築士、一級建築施工管理技士、一級土木施工管理技士、近畿大学理工学部建築学科卒業、工学院大学大学院工学研究科博士後期課程修了、村本建設株式会社建築部工事事務所長 同 購買課長 同 建築工務課長を経て、2001年よりものづくり大学に着任、現在に至る。専門分野：建築生産、建築構法、建築施工管理技術者教育、建築技能者教育、など（連絡先：048-564-3852 / mihara@iot.ac.jp）



第 135 回

## 働き方改革推進法による就業規則改正の実務 (14)

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必要性

## (9) 採用時の労働条件明示書に「テレワーク」の記載がないとテレワーク勤務は命ぜられないか

採用時の使用者の労働条件の明示義務（労基法第 15 条）に関し、厚労省のガイドライン（2021.3.23 公表）によれば「労働条件の明示」として、「使用者は、労働契約を締結する際、労働者に対し、就業の場所に関する事項等を明示することとなっており（労基法第 15 条、労基法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）第 5 条第 1 項第 1 号の 3）、労働者に対し就労の開始日からテレワークを行わせることとする場合には、就業の場所として「使用者が許可する場所」も含め自宅やサテライトオフィスなど、テレワークを行う場所を明示する必要がある。

また、労働者が就労の開始後にテレワークを行うことを予定している場合には、使用者は、テレワークを行うことが可能である場所を明示しておくことが望ましい。」と述べている。

そして、一般社団法人日本テレワーク協会の「テレワーク導入・運用の教科書」によれば、これは「就労の開始時にテレワークを行う場合には」「テレワーク勤務の明示は必須条件としている」（同書 37 頁）と述べている。これは「自宅やサテライトオフィスなど、『使用者が許可する場所』を含め、明示がテレワーク勤務の有効要件のように解釈している。したがって、採用後就業開始日からテレワークを行わせる場合には採用時に「テレワークを行う場所」等の明示がなければ命ぜられないことになる。

しかしながら、テレワーク勤務は、勤務の一つの方法であり、労働条件としての勤務方法についてはもともと合意を要するものではない。ただし、就労の最初からテレワーク勤務を行う場合には、労基法第 15 条の明示義務の問題にかかわらず、自宅を勤務場所とすることは、もともと私生活の場所であるからそこを就労の場所とすることは予定していないため、自宅は使

用者の指揮命令権の及ぶ場所ではないので、そこを勤務場所とする義務は労働者は負っていない。したがって、その意味であるならば、労働者との合意が必要であり、一方的に自宅を就業場所に提供しよう命ずることはできない。これは社員の就労のスタート時の勤務場所の問題であるから、それは労働条件の明示以前の問題であるともいえる。したがって、私生活場所を就労場所とする通常の労働契約の予定外のことであるから、採用にあたって会社ではなく、自宅を勤務場所とするというのは、当然合意が必要であり、使用者が一方的に自宅を勤務場所として業務を行うように命ずる権限はないので、この立場より採用後の就労開始日から自宅を勤務場所としてテレワークを行うことについては労働者の同意によらなければならないことはいうまでもないからであって、したがって、本来の労基法第 15 条による就業場所の明示とは別の次元のこととして考えなければならない。

## (10) テレワークと企業の人事権

令和 6 年 4 月 1 日施行の前述した労基則の改正により、労働契約締結時において、就労の場所・従事業務について「変更の範囲」も含むを改正されたことについて、テレワーク勤務に従事することがあったり、将来「自宅勤務」や「モバイル勤務」「サテライト勤務」といった就労の場所の変更することが見込まれる場合には、そのことを採用時の「労働条件明示」に記載しておかなければならないのか、そして、これを記載しておかないと本人の同意なしにこのようなテレワーク勤務が命ぜられないのか、との労働基準上の法定記載事項の問題の発生が予想される。

しかし、もともと、どこで、どんな業務に従事するかは企業の人事権の問題であり、勤務場所や従事業務は、元来企業の人事権の範囲に属するもので、それは、労働契約上の指揮命令の問題であるから企業の専権裁量事項であるとされている。

すなわち、「人事管理・人事制度を法的に基礎付ける権利として重要な概念が『人事権』である。人事権のエッセンスは、企業（使用者）が一方的に行使する

裁量権であるという点にある。もともと労働契約は、企業という集团的組織を舞台に展開される契約（組織的契約）であり、そこでは、企業組織を編成・統率する者（使用者）に一定の裁量権を認める必要がある。また、日本の長期雇用システムの下では、雇用保障の要請が生じ、解雇権が制約される一方、長期的な人材育成が重要となることから、能力開発、昇格・昇進、配置転換等の人事を公正かつ柔軟に実施する必要性が高まるが、人事権は、そのための必須の権利として権能する。

こうして、人事権は、労働契約を機能させるための不可欠の権利を意味し、労働契約の締結によって当然に（労使間の特段の合意を要することなく）発生する権利と解される。しかし一方、人事権の行き過ぎ（不当な行使）は労働者の正当な利益の侵害をもたらしますので、労働契約上の合意、信義則（労契3条4項）による内容規制および権利濫用（労契法3条5項）によってコントロールすることが課題となる。これらのコントロールを通して、労働契約（人事権）の適正な運営を促進することが労働契約法の任務となる。（土田道夫「労働契約法」第2版394、395頁）

すなわち、「使用者が有する採用、配置、人事考課、異動、昇格、降格、解雇等の人事権の行使は、雇用契約にその根拠を有し、労働者を企業組織の中でどのように活用・統制していくかという使用者に委ねられた経営上の裁量判断に属する事柄であり、人事権の行使は、これが社会通念上著しく妥当を欠き、権利の濫用に当たると認められる場合でない限り、違法とはならないものと解すべきである」。（平7.12.4 東京地裁判決 バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件）というのがわが国の判例通説となっているからである。

今回の労基則の改正は、このような基本的法理の上に乗って行われたものであり、それは最近の多様な正社員の普及により「配転条項を排斥するに足りるだけの職種・勤務地限定の合意が明示・黙示に取り決められれば、契約内容補充効の例外として特約優先規定を定める労契法7条但書に基づき、就業規則に優先する効力をもつと解すべきである（特約優先の法理）。すなわち、労契法が合意原則を規定しつつ、その派生的規定として個別特約優先規定（7条但書）を定めたことを考慮すれば、できるだけ、転種・勤務地限定の合意を認定する方向で解釈すべきである。実務上、職

種・部門限定社員・勤務地限定社員制度によって契約内容が多様化しつつあることから同様に解される（土田道夫前掲書416、417頁）ところからである。

今回の規則改正も、「労使の予見可能性の向上と紛争の未然防止、労働者の権利意識の向上のほか、労使双方にとって望ましい形で、個々人のニーズに応じた多様な正社員の普及・促進を図る観点から、労働基準法15条1項による労働条件明示事項として、就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲を追加することが適当と考えられる。」（厚労省「多様化する労働契約ルールに関する検討会」）との考えから改正されたものである。それは、いわゆる地域限定社員、職務限定社員といった多様な正社員の普及・促進を図る観点からの明示事項として追加されたものである。しかし、今回の「就労の場所」や「従事業務」の変更の範囲の記載が、このような限定社員制度の合意の場合でない限り、明示の範囲に記載がなかったから、当該勤務や当該就労の場所（テレワーク）勤務を命ぜられないといった労働契約上の就労場所や従事業務についての労働契約の拘束まで含むものではないと解される。

## 8 テレワークと服務規律

### (1) テレワーク勤務における服務規律の重要性

テレワーク勤務については、使用者の直接の指揮監督を離れて、自宅やサテライトオフィス、会社の指定する場所以外の就業場所とするモバイル勤務等を行うものである。したがって、通常の事業所への勤務とちがって自律的な勤務であり、会社の指揮監督が及ばない場所でパソコンを起動させたり、会社の書類等を持参したりして業務をするものである。したがって、通常のオフィスなどの指揮命令下の勤務とちがってその勤務の性質上服務規律を守って自律的な勤務が要請されるので、「テレワーク勤務規程」においては服務規律のルールとそれを遵守した勤務や作業の遂行が重要となり、服務規則の遵守が強く要請される。

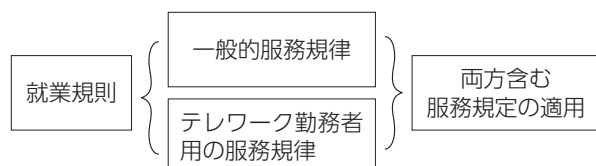
服務規律については、次のようにその重要性が指摘されている。すなわち、一般的な服務規律に関してであるが、「その内容は、法令・規則の遵守義務や従業員の心がまえを謳った一般的規定を別にすれば、ほぼ次のように分類できる。」とされている。すなわち、「企業における広範な服務規律の中心的内容は、労働者の

サービス上の規律、すなわち労働者の就業（労務提供）の仕方および職場のあり方に関する規律である（狭義のサービス規律）。これには、①入退場に関する規律、すなわち入退場の場所（通用門）の指定、その手続（出勤カードへの打刻、身分証明書の提示、所持品検査）、私品持込の規制など、②遅刻、早退、欠勤、休暇の手続（届出、許可など）、③離席、外出、面会の規制（届出、許可、代行者など）、④サービス規定（制服、制帽、記章、見苦しい服装の禁止など）、⑤職務専念規定（「労働時間中は職務に専念しなければならない。」など）、⑥上司の指示・命令への服従義務、⑦職場秩序の保持（「会社の諸規則および上司の指示、命令に従い、互いに協力して職場の秩序の保持に努めなければならない」など）、⑧職務上の金品授受の禁止、⑨安全・衛生の維持のための規定（喫煙場所の指定、火気の制限・安全衛生規定の遵守など）、⑩風紀維持のための規定（けんか、暴行、酩酊、賭博の禁止など）、⑪職場の整理・整頓、などが属する。」（菅野・山川著「労働法第13版」639頁）

テレワークでは、ここで分類されている規律①～⑪のうち、独自のサービス規律として直接適用されるのは「⑤職務専念規定」を中心とする使用者の指示命令へのサービス義務を直接の指揮命令を離れた場所でその管理監督下になく遂行する点を中心とするサービス規律なのである。したがって、直接指揮命令下に置かれておらず、テレ（Tele）離れたところで仕事を行う勤務におけるサービス義務という特殊性がある。就業規則上のサービス義務の適用という点からみると、他の規律は一般条項であってテレワークのみの独自のサービス規律ではないという特徴がある。それだけにテレワーク特有のサービス規律の定めとその充実が必要とされる。

厚生労働省の「テレワークモデル就業規則～作成の手引き」では、出勤勤務する一般労働者のサービス規律の適用の上に立って、テレワーク勤務者については、同勤務独自のサービス規律を加えて適用する構成を就業規則の規定例として定めている。

#### テレワーク勤務者へのサービス規律適用の特徴



テレワーク勤務者については前述のとおり一般的規律の上に立って特別な遵守をすべきサービス規律を定めることが適当である。そこでまず一般的な労働義務の内容が基本となる。

すなわち、「労働者は、労働契約の範囲内で、使用者の指揮命令に従って、誠実に労働する義務を負う。すなわち労働義務は、単なる機械的労働に尽くされるのではなく、給付に際して使用者の利益を不当に侵害しないよう配慮して行動する義務を含む（誠実労働義務）。義務の履行に際して相手方の信頼を裏切らないよう誠実に行動すべきことは、信義則（労契法3条4項、民法1条2項）の基本的内容として契約一般に妥当する原則であるが、継続的契約である労働契約においては特に重要な意味をもつ。

「誠実労働」は、次の3点に具体化される。第1は、使用者の指揮命令に従って労働する義務を負うということである。第2は、労働の遂行に際して必要な注意を払い、使用者の利益に配慮して労働する義務（注意義務）を含むということである。労働遂行自体には支障がなくても、労働者が過失によって使用者に損害を与えた場合は債務不履行に基づく損害賠償責任を負うことがあるが、（機械の損傷、取引上の損害等。）これは、労働義務が上記のような注意義務を付随する構造をもつからである。第3に、特に指揮命令がなくても、職務に関する事項について報告する義務を負うことがある。」（土田道夫 前掲書102、103頁）





## 令和6年度 埼玉県産業労働部 主要施策の概要について

### 1 変化に向き合う県内中小企業・ 小規模事業者の支援

- (1) 商工団体等を通じた小規模事業者への経営支援  
(産業労働政策課)
- (2) 円滑な価格転嫁に向けた支援  
(産業労働政策課)
  - ・ 県内企業に対する価格交渉ノウハウ獲得に向けた専門家による伴走型支援の実施
- (3) DXの推進 (産業支援課)
  - ・ DX コンシェルジュの体制を強化し、事業者のデジタル化のステージに応じた支援を実施
- (4) 人手不足の課題解決に向けた省力化支援 (産業支援課)
  - ・ 機器・ITツール等を活用して省力化に取り組む中小企業の設備投資に要する経費の一部を補助
- (5) 経営革新計画に基づく事業再構築等の支援 (産業支援課)
- (6) 「渋沢栄一起業家サロン (仮称)」の整備 (産業支援課)
  - ・ サロンを開設するための内装の設計・工事
  - ・ スタートアップ起業志望者に向けた集中プログラムの実施
- (7) 事業継続及び販路開拓支援 (産業支援課)
  - ・ 県産業振興公社にアドバイザーを配置し、「事業承継」「省力化・省人化」「外国人材活用」に関する助言を実施
- (8) 自動車関連企業のGX対応への支援 (産業創造課)
  - ・ EVシフト対応計画の策定支援
  - ・ CFP対応の必要性に関する経営者向けセミナーを開催
- (9) 海外ビジネス展開の支援 (企業立地課)
  - ・ 海外でのマーケティングやプロモーションなどを学ぶセミナーを開催
  - ・ 企業と商社、物流企業、支援機関等がつながる場として「海外マーケティング推進コンソーシアム」を設置

### (10) 資金調達の円滑化支援 (金融課)

- ・ 中小企業等への資金繰り支援として、総融資枠3,600億円を確保

### 2 新たな産業の育成と企業誘致の 推進

- (1) サーキュラーエコノミーの推進 (産業創造課)
  - ・ 資源循環に配慮した製品設計に見直すための試作品等開発支援
  - ・ サーキュラーエコノミー推進センター埼玉による、相談対応やマッチング支援
- (2) 次世代ものづくり産業のイノベーション支援 (産業創造課)
  - ・ 将来成長が見込まれる技術や製品の開発を対象に補助金を交付
  - ・ 社会実装段階の企業の成長戦略策定や実証実験等を支援
- (3) 「SAITAMA ロボティクスセンター (仮称)」の整備 (次世代産業拠点整備担当)
  - ・ 研究開発や実証実験を行うための拠点施設及び屋外実証フィールドを整備
- (4) 企業誘致の推進 (企業立地課)
  - ・ 県内に立地し、補助要件を満たした企業に不動産取得税相当額を補助

### 3 商業・サービス産業の育成

- (1) 商店街活性化の支援 (商業・サービス産業支援課)
  - ・ 集客イベントなどのソフト事業や街路灯をはじめとしたハード事業に対する補助
- (2) スポーツ関連産業の活性化の支援 (商業・サービス産業支援課)
  - ・ スポーツビジネスネットワーク埼玉 (スポ Biz 埼玉) を通じ、事業者向け個別相談やマッチング支援を実施

### 4 魅力ある観光の推進

- (1) 観光振興の推進 (観光課)
  - ・ 埼玉県版観光 DMP (Data Management Platform) の構築
  - ・ 渋沢栄一翁を軸とした本県観光の推進
- (2) インバウンド誘致の推進 (観光課)
  - ・ インバウンド誘致が見込める観光コンテンツを選定し、集中的なプロモーションを実施

### 5 幅広い世代への就業支援

- (1) 就業支援の強化 (雇用労働課)
  - ・ 埼玉しごとセンターにおいて、就職相談からハローワークによる職業紹介まで一体的に求職者を支援
  - ・ メタバースを活用した若者の就業支援

### 6 多様な働き方の推進と働きやすい 職場環境の整備

- (1) 働き方改革の推進 (多様な働き方推進課)
  - ・ 働き方改革に取り組む企業への社会保険労務士等の派遣
  - ・ 男性の育児休業取得の推進

### 7 女性・高齢者が働きやすい 環境づくりと就業・起業支援

- (1) 女性の活躍推進 (人材活躍支援課)
- (2) シニアの活躍支援 (人材活躍支援課、雇用労働課)

### 8 障害者の就労支援

- (1) 障害者雇用の推進 (雇用労働課)
  - ・ 障害者雇用開拓員による法定雇用率未達成企業等への働き掛け

### 9 産業人材の確保・育成

- (1) 人手不足対策の推進 (雇用労働課、人材活躍支援課、産業人材育成課、産業支援課)
  - ・ 企業人材サポートデスクを熊谷に開設し、県北企業の人材確保を支援
  - ・ ポータルサイトを開設し、外国人材向けに多言語で企業情報や埼玉県の魅力を発信

### 【各施策の問い合わせ先】

県庁代表 048-824-2111



**More For You**  
もっつ、街・暮らし・笑顔のために

多彩な価値を結集し、  
地域No.1のソリューションで  
埼玉の未来を切り拓く

**POGHACCO**  
© '23 SANRIO CO., LTD. APPR. NO. L648098

**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。



りそにゃ

**Business Plaza**  
RESONA ビジネスプラザ さいたま




## 人材確保・再就職支援・企業間の出向のことなら

産業雇用安定センター 埼玉事務所にお気軽にご相談ください！

※費用は一切かかりません

経済・産業団体、ハローワーク等と連携し、全国ネットを通じて、  
人材の確保、従業員の再就職支援などに努めています。

産業雇用安定センター



**公益財団法人 産業雇用安定センター 埼玉事務所**

〒330-0845 埼玉県さいたま市大宮区仲町3-13-1 TEL 048-642-1121 FAX 048-646-4915  
住友生命大宮第2ビル2F

## 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**

<b>事務分野</b>	<b>技能を活かす分野</b>
● 一般事務 ● 経理事務	● 植木剪定
● 毛筆筆耕、宛名書き	● 和洋裁
<b>屋内外の一般作業</b>	<b>サービス分野</b>
● 清掃	● 保育、介護補助
● 梱包、包装、検品、仕分け	● 品出し、接客
● 除草	● 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

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

お問い合わせは所在市町村の  
シルバー人材センターへ TEL 048-728-7841 FAX 048-728-2130



### 試用期間とはなにか

新入社員が各職場に配置され、仕事をはじめていることと思うが、わが国の企業社会では入社後、3ヵ月とか6ヵ月とかの期間を定めて、その試用期間中の勤務態度、能力、技能、適正等を見て正社員として採用するか否かを決定するという試用期間が定められているのが通常である。この制度の法的な性質については、「不適格であると認めるときは解約できる旨の特約上の解約権留保」期間（最高裁 昭48.12.12 大法廷判決）とされている。

労基法上は、試用期間中でも14日をこえて使用するにいたった場合には、労基法第20条の適用を受けて、30日前に予告するか、30日分の平均賃金の解雇予告手当を支払う義務が生ずる。その後の本採用拒否は留保解約権の行使となる。

### 本採用拒否はどのような場合に正当か

#### ① 不適格性は広く判断される

これから長期雇用関係に入るスタートの不適格性の判断であるから一般的に広く認められ、上司の指導に従わず、言葉使いや接客態度が悪くて顧客を怒らせ、営業成績も上がらずまた、他の社員との融和を欠き、争いが絶えなかったため営業社員としての適格性がないと判断した場合（昭60.7.17 東京地裁判決）の拒否は正当とされている。

#### ② 勤務成績不良は厳格に適用される

従業員として、長期に雇用関係を継続することの適否の判断期間であるから、出勤率についても、一般社員の場合よりも厳格に適用してもよく、試用期間中の認定基準内規の試用期間中の出勤率90%に満たないとき、あるいは3回以上無断欠勤した場合などには、それに該当した社員を不適格と判断した解雇は正当（昭46.5.21 津地裁決定）とされる。

#### ③ 業務不適格性には広い裁量判断が認められる

試用期間中は、一般の解雇より広い裁量判断権が留保されているものと解され、安全作業を甚しい不注意により怠った場合などは会社が不的確の判断をしたことは不当であるとは到底いえない（昭48.3.23 東京高裁判決）。

#### ④ 言動の不適格性も該当

「試用雇用中のバス車掌が乗務中、職場の先輩たる従業員に対し、車掌として不適当な言葉を使い、同人を立腹させ、上長の監督者から謝罪するように言われて謝罪したが、その謝罪に一片の誠意も見られない態度は、会社の期待を裏切ったものであり、車掌としての適格性を欠くとしてなした会社の解雇は有効である」（昭43.1.10 神戸地裁洲本所決定）と言動の不適格性も広く認められる。

#### ⑤ 協調性の有無は重大要素

試用期間中については、とくに協調性の点も重大な要素となる。「粗暴な放言をしたり、軽率な発言により同僚多数の反感を買う等非協調性を明らかに示す行為があったため、不的確と判断し、本件解雇に及んだもので相当である」（昭40.10.29 東京地裁判決）。

## 告知版

### 》 令和6年度労働法実務講座（全4講）

日時 6月5日(水)、6月12日(水)、6月19日(水)、6月26日(水)  
いずれも 13:30 ~ 16:30  
会場 ソニックシティビル9階 906会議室  
講師 外井・鹿野法律事務所 弁護士 外井 浩志 氏

### 》 第5回 原会長杯争奪戦/会員懇親ゴルフ大会 ゴルフ

日時 6月14日(金) 8:28スタート  
会場 武蔵カントリー倶楽部 笹井コース

### 》 令和6年度 第2回トップセミナー トップセミナー

日時 6月18日(火) 15:00 ~ 16:30  
会場 ソニックシティビル市民ホール 403、404  
講師 ホリノ MI Office President  
(元株式会社サイゼリヤ 代表取締役社長) 堀埜 一成 氏

### 》 令和6年度社会経済視察団 海外視察

日時 7月7日(日)~7月12日(金)  
渡航先 モンゴル  
視察先 JICA モンゴル事務所、UniGas、新モンゴル日馬  
富士学園、サルキット風力発電所等

### 》 1on1 ミーティング 3DAYS セミナー 委員会

日時 6月24日(月)、7月18日(木)  
会場 ソニックシティビル市民ホール 401・402  
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

### 》 令和6年度第3回特別セミナー 特別セミナー

日時 7月22日(月) 14:00 ~ 16:30  
会場 ソニックシティビル市民ホール 404  
講師 キャリア・デベロップメント・アドバイザー  
谷所 健一郎 氏

## 会員の動き

### 新入会員のご案内

**りそな保証(株)**  
代表取締役社長 馬場 一郎  
さいたま市浦和区常盤 10-13-10  
電話 048-829-2221  
(資) 140 億円  
(従) 265 名  
金融サービス業

**となりの社労士事務所**  
代表 清水 宏子  
千葉県野田市尾崎 59-2  
エクセレンス 101  
電話 070-4450-1074  
(資) 0 万円  
(従) 1 名  
社会保険労務士

### 社名・住所変更

**(株)ヨシザワデザイン設備設計**  
(旧 (株)ヨシザワ建築構造設計)  
代表取締役 吉澤 宏泰  
さいたま市南区別所 7-1-33  
武蔵浦和/ハイツ1号棟 502号  
(旧 東京都中央区日本橋浜町  
2-13-6)

**(株)KINNO CONSTRUCTION**  
越谷市大字増林 5356-1  
(旧 越谷市花田 4-16-19)

### 代表者変更

**(株)東京軽合金製作所**  
代表取締役社長  
小川 幸宏(旧 小林 平三郎)

**伊藤鉄工(株)**  
代表取締役社長  
伊藤 暢宏(旧 伊藤 光男)

**東京海上日動火災保険(株)**  
埼玉中央支店長  
内田 清隆(旧 東 秀明)

**ポークライト(株)**  
取締役  
関 克巳(旧 菊池 正史)

**大正製薬(株)大宮工場**  
執行役員  
長谷川 喜昭(旧 小山 雄二)

**三菱電機(株)関越支社**  
支社長  
大倉 義弘(旧 高野 則弘)

**(株)エイチワン**  
社長執行役員  
真弓 世紀(旧 代表取締役社長  
執行役員 金田 敦)

**野村證券(株)さいたま支店**  
支店長  
小林 弘明(旧 吉田 信行)

**(株)バレスエンタープライズ**  
代表取締役社長  
花里 浩(旧 海保 邦男)

**(株)フジタ 関東支店**  
支店長  
茂川 和生(旧 三浦 隆一)

**富士フィルムビジネス  
イノベーションジャパン(株)**  
埼玉支社  
支社長  
天野倉 達(旧 野崎 寛之)

**野村不動産ソリューションズ(株)**  
浦和営業部  
執行役員  
庄原 和紀(旧 木内 恒夫)

**日本鑄鉄管(株)**  
執行役員工場長  
清水 孝(旧 渡邊 恭二)