

2024

6・7

No.441

埼玉経協

SAITAMA Employers' Association

ニュース

[CONTENTS]

- 02 令和6年度定時総会開催 ～議事、写真～
- 04 令和6年度定時総会 ～講演会の概要～
- 04 令和6年度第1回理事会・幹事会 ～理事会、講演会の概要～
- 05 新入社員研修
- 05 **第1回トップセミナー** 令和6年度日本経済の展望
- 06 令和6年度人事・賃金講座
- 06 令和6年度税制改正大綱解説セミナー
- 07 **令和6年度第1回働き方改革・働きがい向上委員会**
「1on1ミーティング」①、②
- 07 令和6年度労働法実務講座
- 08 **第1回特別セミナー** 行動経済学による顧客獲得
- 08 **第2回特別セミナー** プロジェクトマネジメント実行力強化研修
- 09 **第2回トップセミナー** 元サイゼリヤ社長が語る ～経営を考える～
- 09 令和6年度埼玉県産業労働部主要施策説明会
- 10 **青年経営者部会** 令和6年度定時総会
- 11 会員親睦ゴルフ大会／武蔵カントリー倶楽部
- 12 紙上名刺交換会
- 15 調査報告「雇用動向及び賃金改定に関する調査」
- 17 外国人留学生対象企業説明会
- 17 若者対象就職面接会
- 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
- 20 埼玉県からのお知らせ
- 22 新規入会会員の紹介
- 24 ワンポイント労働法
- 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>

令和6年度定時総会開催

》令和6年度定時総会

新副会長に中野 真治 氏（AGS（株）代表取締役社長）、 長堀 和正 氏（株）武蔵野銀行取締役頭取）を選任、 令和5年度事業・決算報告、 令和6年度事業計画等全議案を承認

日時 5月15日(水) **場所** パレスホテル大宮

参加者 49名 **講師** 特別講演 (株)チームボックス 代表取締役 中竹 竜二 氏



開会挨拶をする原 敏成 会長

第1部は、原会長の開会挨拶に続いて、ご来賓の大野元裕埼玉県知事、清水勇人さいたま市長、片淵仁文厚生労働省埼玉労働局長、日吉亨埼玉県教育委員会教育長、平尾幹雄連合埼玉会長から祝辞を頂戴した。その後祝電の披露、来賓の紹介に続いて定足数を確認後、原会長が議長となり審議が進められた。

令和5年度事業報告、令和5年度決算報告、令和6年度事業計画、令和6年度収支予算、理事の選任、副会長の選任など、以下の議案すべてが原案通り承認された。

【議案】

1. 令和5年度事業報告
2. 令和5年度決算報告
3. 令和6年度事業計画
4. 令和6年度収支予算
5. 理事の選任
6. 副会長の選任

以上の第6号議案まで承認され、議案審議が終了した後、事務局報告が行われた。

続いて、原会長から新規会員をご紹介いただいた3名の方々に対し、感謝状の贈呈が行われ、総会の部を終了した。

- ・福岡 聡 氏（株）埼玉りそな銀行代表取締役社長
（代理 取締役 篠藤 慎一 氏）
- ・古川 元一 氏（川口土木建設工業(株)代表取締役）
- ・大塚 博哉 氏（東武運輸(株)代表取締役社長）
（代理 常務取締役 野澤 淳 氏）

第2部の「特別講演」の部では、株式会社チームボックス代表取締役の中竹竜二氏より「日本一オーラの無い監督～いかにして目標を共有し、メンバー1人ひとりが自立して行動できる環境を作り上げるか～」と題してご講演いただいた。（講演概要は別記）

特別講演の後、多くのご来賓を迎えての立食形式の懇親会を開催し、和やかな雰囲気の中で令和6年度定時総会は閉会した。

【令和6年度定時総会 原会長開会挨拶】

会長の原でございます。令和6年度定時総会の開会にあたり、一言ご挨拶申し上げます。

始めに、会員の皆様におかれましては、大変お忙しい中、定時総会にご来場賜り、誠にありがとうございます。

また、埼玉県知事 大野元裕様、さいたま市長 清水勇人様、厚生労働省埼玉労働局長 片淵仁文様、埼玉県教育委員会教育長 日吉亨様、日本労働組合総連合会埼玉県連合会会長 平尾幹雄様をはじめとする官界、経済界、労働界、教育界より多数のご来賓の皆様、公私にわたり大変お忙しい中、ご臨席賜りましたことに深く感謝申し上げます。

さて、最大10連休となった今年のゴールデンウィークには、コロナの収束を待ち望んでいた多くの方が海外旅行に出かけました。しかし、円安の影響で、日本から食料を持参するか、現地で購入した食材で自炊をすることにより、節約を心がける人が多かったと報じられています。

円安の影響は、かつて輸出主導だった日本経済にとってはプラスでしたが、現在では輸入品の価格上昇が原価を押し上げ、外国人労働者の賃金が母国通貨に換算した際の減少につながり、企業経営にマイナスの影響を与えています。

その結果として、「価格転嫁のさらなる促進」と「人手不足対策」が喫緊の課題となっていることは、皆様もご存じの通りです。

課題1つ目の「価格転嫁のさらなる促進」に関し

ましては、多くの会員企業が県の提供する「価格交渉支援ツール」を交渉のエビデンスとして既に活用されておりますが、労務費の価格転嫁については今一步の状況にあります。そのため、労務費の適切な価格転嫁のさらなる促進を目的とした、埼玉労働局長・埼玉県産業労働部長連名の「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」を3月25日に受領しました。要望の詳細は、今月発行の埼経協ニュース440号でご確認いただけますので、後ほどご覧いただき、会員の皆様のご協力を何卒よろしくお願い申し上げます。

また、課題2つ目の「人出不足対策」に関しましては、埼玉労働局との共催による合同就職説明会、埼玉県産

業雇用安定センターのご協力による求職者情報のメールマガジン配信、高校生への会員企業の仕事内容の周知を目的とした専門高等学校での進路説明会などの事業を昨年度に引き続き今年度も実施する予定ですので、引き続きご利用いただけますようお願い申し上げます。

併せて、大野知事のリーダーシップのもと開催される「強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議」においても、人手不足対策の分科会が設置される予定ですので、今後行われる様々な検討内容に関する情報を会員企業へ迅速に提供するよう努めて参りたいと存じます。

結びに、ご来賓の皆様方および会員の皆様方のご健康と事業の更なる発展を心よりお祈り申し上げ、開会のご挨拶とさせていただきます。

》令和6年度定時総会写真



議長を務める原 敏成 会長



ご来賓の大野 元裕 埼玉県知事



ご来賓の清水 勇人 さいたま市長



ご来賓の
片淵 仁文 埼玉労働局長



ご来賓の
日吉 亨 埼玉県教育長



ご来賓の
平尾 幹雄 連合埼玉会長



栗原 志功 監事による
監査報告



新規会員紹介の感謝状贈呈
(株)埼玉りそな銀行
福岡 聡 代表取締役社長
(代理 篠藤 慎一 取締役)



新規会員紹介の感謝状贈呈
川口土木建設工業(株)
古川 元一 代表取締役



新規会員紹介の感謝状贈呈
東武運輸(株)
大塚 博哉 代表取締役社長
(代理 野澤 淳 常務取締役)



新規会員紹介の感謝状贈呈
3名と原 敏成 会長との
記念写真



懇親会の部 開宴のご挨拶
吉野電化工業(株)
吉野 寛治 代表取締役会長



来賓祝辞
長谷川 一彦
関東財務局総務部次長



懇親会の部 乾杯のご発声
埼玉大学
坂井 貴文 学長



懇親会の部 閉宴のご挨拶
日本信号(株)
藤原 健 取締役副社長

令和6年度定時総会

》令和6年度定時総会 特別講演

日本一オーラのない監督

～いかにして目標を共有し、メンバー1人ひとりが自立して
行動できる環境を作り上げるか～

日時 5月15日(水) 場所 パレスホテル大宮

講師 (株)チームボックス 代表取締役 中竹 竜二氏



特別講演を行った
中竹 竜二氏

中竹氏は、早稲田大学ラグビー蹴球部監督、ラグビーU20日本代表監督として、自立支援型の指導法で多くの実績を上げてきた。本総会では、スペインのサッカーチームの事例紹介や参加者同士のワークをはさみながら、リーダーとしてサステナブルな組織を作り、いかにして目標を達成するかについて考える講演をいただいた。

1 自分への期待：期待とは、未来をどう理想的に描いていくかのことである。毎日の練習で、自分自身に期待することはなにか、問いかけ、言語化することでクオリティが向上する。世界の経営者も一つ一つの会議に、明確なゴールを言語化している。

2 学びの段階：学びには、知る・分かる・試す・できる・続けるの5段階がある。特に、リーダーにとってメンバーが失敗を恐れずに新しいことを試すことができるか、丁寧に支援していくことが重要となる。

3 2種類の成長：人間には、能力やスキルといった水平的成長と人間性や器といった垂直的成長がある。垂直的な成長とは、ものごとの捉え方が豊かになってい

くことである。サステナブルな組織を作るためには、適切な課題と適切な他者支援を行い、縦の成長を促すことが必要である。

4 2種類のラーン (Learn)：新しい知識やスキルを獲得するラーンに対して、常識や成功体験といった学んだことを一旦捨てて、新しい観点で学び直すことをアンラーン (Unlearn) という。勇気をもってアンラーンすることで、サステナブルな組織が生まれる。

5 リーダーシップの2つの行動形態：リーダーの行動には、チームを引っ張るリーダーシップとチームを支えるフォロワーシップがある。世界で活躍する最高のグレートリーダーは、両方を最大化している。

6 チームづくり：良いチームを作るために、チームワークとチームビルディングの視点を分けて考える。成果を求め個々を機能させるのがチームワーク、そもそも別々のものを有機的に一つにつなげるのがチームビルディングである。時間をかけてこの2つを繰り返していくことが目標を達成できる組織づくりにつながる。

令和6年度第1回理事会・幹事会

》令和6年度第1回理事会・幹事会・講演会をハイブリッドで開催

令和5年度事業・決算報告、新理事の選任、 新副会長の選任、顧問の委嘱を満場一致で承認

日時 4月18日(木) 参加者 32名 場所 パレスホテル大宮・チェリールーム



挨拶する原 敏成 会長

令和5年度第1回理事会・幹事会をハイブリッド方式により開催し、32名(会場24名・オンライン8名)が出席。6議案について原案通りご承認いただくとともに、報告事項についてもご了解いただいた。

議案・報告は次の通り。

1. 令和5年度事業報告
2. 令和5年度決算報告
3. 理事の選任
4. 副会長の選任
5. 顧問の委嘱
6. 令和6年度定時総会の招集(報告事項)



理事会・幹事会の様子

①新規会員ご紹介者への感謝状贈呈の件

②その他

報告事項までの承認後、新理事に就任される中野真治様をご紹介し、ご挨拶をいただいた後に理事会・幹事会は閉会した。

その後、東京大学先端科学技術研究センター教授の廣井悠氏が『これから求められる企業の防災・帰宅困難対策』と題して講演会を行い、講演会は一般会員の方もオンラインで視聴した。



新理事の中野 真治 様



講師の廣井 悠 氏

》令和6年度 新入社員研修

速やかに職場に適応し、 一日も早く職場の活力となるために

日時 4月2日(火) **場所** 大宮ソニックシティ

参加者 20名 **講師** りそな総合研究所(株) パートナー講師 古澤 美奈子 氏



古澤 美奈子 氏



セミナーの様子

新入社員の方が速やかに職場に適応し、一日も早く職場の活力になるよう、社会人として必要とされる基本的な心構えや、ビジネスマナーを身につけることを目的にりそな総合研究所(株)パートナー講師の古澤美奈子氏を講師に迎えご指導いただきました。

◆研修の目的

1. 社会人として意識の変革を図る。
2. 社会人としての行動のあり方と仕事の進め方を習得する。
3. 社会人としてのマナーを身に付ける。

◆プログラム

1. 社会人としてのスタート (ペア・個人)
2. 効率的な仕事をするために (ペア)

3. 良い人間関係を築くために (個人)
4. ビジネスマナー① (演習)
5. 職場でのコミュニケーション (グループ討議)
6. ビジネスマナー② (演習・ペア)
7. 自己啓発と自己管理 (実習)

◆参加者感想

- ・ビジネスマナーなど、多くのことを学ぶことができ、モチベーションがとても上がった。
- ・短い時間でしたが、発表やロールプレイを通して、人として社会人として成長することができました。
- ・不安でいっぱいだった社会人生活の始まりでしたが、今日一日で自信がかなりつきました。

》令和6年度第1回トップセミナー

令和6年度 日本経済の展望 ～グローバル経済の中の日本～

日時 4月9日(火) **場所** 大宮ソニックシティ

参加者 18名 **講師** 永濱 利廣 氏



講演する永濱利廣氏

日本経済は「デフレ完全脱却のための総合経済対策」の進捗に伴い、個人消費や設備投資等の内需がけん引する形で引き続き回復基調が見込まれる中、中国経済の減速や地域紛争の継続、アメリカをはじめ主要国の大統領、総統選挙など海外要因による不確定要素を含んでいる。

本セミナーでは、テレビや新聞等でお馴染みのエコノミストである永濱氏にグローバル経済の中にある日本経済の今後の展望について、各経済指標をもとにご説明いただきました。

具体的には、マーケット動向、「アメリカをはじめとする各国の金融政策」、「日銀金融政策」、「各国選挙」、「新NISA」、「日本経済のGDP等の指数」の5つの注目材料から現状を分析いただき、今後の日本経済の

見通しを解説いただいた。アメリカ大統領選の結果により、日本経済に対してどのような影響がでるのか、今後は各国金融機関の利下げが予想され、円安修正のトレンドとなることなど企業を取り巻く経済情勢について一層の理解を深めた。

また、多くの企業が直面している人手不足について業種別の分析結果や対応策について、4つの具体的な改善事例を参考に学ぶことができた。

■参加者感想

- ・データから読み取り話してくれるので説得力があった。
- ・企業としてこの円安環境でどう仕事をしていくか改めて考えるきっかけとなりました。
- ・今後の予測を教えてくださいありがとうございます。

セミナー開催結果

》令和6年度人事賃金講座

高齢者雇用における人事賃金制度見直しセミナー

～2025年4月雇用保険法の施行を踏まえて～

日時 4月26日(金) **場所** 大宮ソニックシティ

参加者 24名 **講師** 経団連事業サービス 人事賃金センター センター長 平田 武氏



講演する
平田 武氏

少子高齢化の進行により若年労働者が減少していく中、企業としてはいかに高齢者を雇用、活用していくかが課題となっている。

本セミナーでは、高齢者雇用の現状やそれに伴う人事賃金制度の見直しに係るポイントについて、経団連事業サービスの平田氏に解説いただいた。

具体的には、60歳以上の雇用状況について定年延長・再雇用、職務内容、賃金水準などの現状を示していただき、少子高齢化時代における人事賃金制度は年功序列ではなく、仕事・役割・貢献度を基軸とした職務ベースの制度が望ましいことを確認した。

制度の移行方法として、60歳以降から職務ベースとし、その後60歳以前の人事賃金制度についても、統合する形で職務ベースとすることが良いとした。

また、60歳以降の賃金体系の見直し方法としては、再雇用・定年延長に分けて各社の具体的な事例をあげていただいた。

65歳以上の雇用については改正高齢法や65歳以上以降の雇用状況に関する現状を示しつつ、数社の事例を基に、毎年契約を更新する継続雇用制度を導入できるかどうかを検討するのが一般的として、処遇については、60歳前半層の仕組みを踏襲することとした。

■参加者感想

- ・今後60歳定年を迎える社員が控えており、大変参考になりました。
- ・多くの会社の事例を簡潔に紹介してもらって、今後の参考になりました。

》令和6年度 税制改正大綱解説セミナー

「所得税・個人住民税の定額減税」及び、実務上特に必要な改正点を解説

日時 5月9日(木) **参加者** 31名 **場所** 大宮ソニックシティ

講師 アクタス税理士法人 税理士 藤田 益浩氏



講演する藤田 益浩氏

令和6年度の税制改正では、賃上げを促進し、中小企業の更なる活性化を図ると共に、国内での研究開発を強力に後押しすることで経済の成長を加速し、国民生活を豊かにすることを目的としている。

本セミナーでは、改正の中でも令和6年6月から対応が迫られる「所得税・個人住民税の定額減税」を中心にアクタス税理士法人の藤田氏に解説いただいた。

具体的には、「所得税・個人住民税の定額減税」について、シミュレーションを元に、予定納税額、それでも控除しきれない場合は確定申告の際に控除すること、減税額は本人、配偶者、扶養の有無の順番に考えていくことを確認した。

ケース別として、減額対象者が公的年金等の受給者である場合を学び、質疑応答では、入社時期が6月以

前又は6月以後の場合に対する質問があり、具体的な対応方法を示していただいた。

その他の改正内容として、ストックオプション税制の拡充・要件緩和、子育て世帯等支援・住宅ローン控除の拡充・延長などの説明をいただき、法人課税に関連する控除制度として、賃上げ促進税制の拡充及び延長、戦略分野国内生産促進税制の創設などを解説いただいた。

また、セミナーの冒頭では、AIにより検索を行う「perplexity」が便利であり活用を勧められた。

■参加者感想

- ・定額減税について基本的な内容をよく理解することが出来た。
- ・定額減税の実務について不安な点があったのですが、セミナーに参加して理解することができました。

》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」

組織力の向上に効果的な 1on1 ミーティングの基礎の考え方を学び、「基礎・実践・応用」行動を体得する

日時 DAY1：5月23日(木) DAY2：6月24日(月) ※DAY3は7月18日(木)開催予定

参加者 DAY1：25名 DAY2：25名 **場所** 大宮ソニックシティ

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

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。1on1 ミーティングを導入することにより、働き方改革・生産性向上の実現、自律的人材の育成、離職率の低減などの効果が期待できる。

当セミナーでは、1on1 ミーティングの基礎の考え方を学んだ上で、実践を通じて「基礎行動」、「実践行動」、「応用行動」の体得することを目的としている。

DAY1 (基礎編)

- ・圧倒的組織力向上がみられる企業は、なぜ1on1 ミーティングを導入しているか
- ・5つの基本スキルの体得こそ、1on1 ミーティング成功の秘訣

- ・1on1 ミーティングで有効なコーチングのアプローチを学び、部下とともに成長する

DAY2 (実践編)

- ・今1on1 ミーティングが成功している企業は、どんな努力を重ねているか
- ・5つの実践スキルの体得こそ、リーダーが部下を動機づけ成果をあげられる要諦
- ・1on1 ミーティングのスキルを最初から最後まで体験してみる



会場の様子



1on1 ミーティング実践

》令和6年度「労働法実務講座」全4講を開催

～労務管理上必要な労働法の実務知識などの理解と学び～

テキストは『採用から退職までの法律実務〔改訂第17版〕』を使用

日時 ①6月5日(水) ②6月12日(水) ③6月19日(水) ④6月26日(水)

参加者 ①31名 ②29名 ③29名 ④25名 **場所** 大宮ソニックシティ

講師 外井・鹿野法律事務所 弁護士 外井 浩志氏

講師する
外井 浩志 弁護士



本会では、主に経営幹部や人事・労務担当者、現場の管理・監督者などを対象に、労務管理上必要な労働法の実務知識などを理解していただくことを目的に、毎年「労働法実務講座」を開講している。

今年度は、第1講・第2講では「労働関係法令の基礎」を学び、第3講では「近年の労働法規に関するホットなテーマ」をピックアップし、第4講では「労働判例解説」として、“知っておくべき”11程度の判例を厳選し、その解説を行った。

1講から4講までの講義でのテキストはいずれも安西愈弁護士著、本会発行の『採用から退職までの法律実務〔改訂第17版〕』を使用し、講師の外井浩志弁護士に解説いただいた。

【各講座での主なテーマ】

■第1講 6月5日(水)

労働基準法、権利義務、ハラスメント、労働条件、採用、人事異動、懲戒処分

■第2講 6月12日(水)

労働時間、時間外・休日労働、休暇、賃金、同一労働同一賃金の基本と裁判例

■第3講 6月19日(水)

労働条件の明示義務、高齢者雇用安定法、各種ハラスメント、過労死・精神疾患の動向

■第4講 6月26日(水)

採用から退職までに關する判例の中から、“知っておくべき”11の判例を厳選し、解説



※使用したテキストは、本会HPより購入いただけます。

セミナー開催結果

》令和6年度第1回特別セミナー

行動経済学による顧客獲得

～購買心理の理解と

マーケティング・マネジメント・ブランディングへの活用～



講演する橋本之克氏

日時 5月24日(金) **場所** 大宮ソニックシティ

参加者 31名 **講師** マーケティング&ブランディング・コンサルタント 橋本之克氏

人間は自分でも気づかないうちに、不合理な選択や行動をしているものである。ビジネスには、顧客や取引先、従業員の方々が関わっており、こうした人々の選択や行動も例外ではない。本セミナーでは、購買を含めた多様な人間心理を知り、どのような対応をすればビジネスがより良くなるのか、行動経済学の視点から具体的な事例や事象を含めて解説していただいた。

行動経済学は、人間の選択や行動の不合理さに注目した学問であり、行動の理解や予測、またそのコントロールに至るまで、今までにないアプローチを可能にした経済学の一分野である。

人間の不合理さには一定の法則があり、行動経済学が明確にした人間心理の法則を通じて、選択や行動のメカニズムを知り、活用することができれば、判断や行動を誘導することは可能である。行動経済学を活用することで、購買意欲の向上、購買行動の促進をより

効果的に行うことができる。

ブランドとはある一定規模以上の生活グループから、何らかのポジティブな感情をもって見られる企業や商品のことである。本来、ブランディングは事業戦略と一体のものとして位置づけられるべきであり、広告等のコミュニケーションに限らず、全ての企業活動の起点として、組織全体の活動を支え強化するものである。行動経済学におけるラベリング効果や準拠集団の心理までふまえて、ブランディングを行うことで、従業員の働くモチベーション、企業へのロイヤリティを高めることができる。

人間はだれしも無意識のうちに、不合理な選択や行動をするものである。そのことを知り、さらに活用することによって、顧客獲得や販売促進、また企業の価値を高めるブランディングを効果的に進めることも可能である。

》令和6年度第2回特別セミナー

プロジェクトマネジメント実行力強化研修

～チームで完遂！プロジェクトの計画と現実のギャップを埋める

マネジメントを身につける～



講演する吉田英策氏

日時 5月29日(水) **参加者** 35名 **場所** 大宮ソニックシティ

講師 株式会社インソース 吉田英策氏

プロジェクトマネジメントでは、多様な立場・価値観の人をいかにまとめるか、日々起こる問題に対して迅速、的確に判断するかなど、様々な能力が求められる。

チームの組成、トラブル対処、変化する状況への対処など、プロジェクトを完遂に導くためのテクニックを、グループ協議やケーススタディ等を通して学んだ。

○プロジェクトマネジメントを考える

プロジェクトマネジメントは、人間関係を良好に保ちつつ、継続的に成果を上げ続けることが難しい。また、実行の過程で修正を余儀なくされるのでPDCAサイクルを回し変化することが大切である。

○プロジェクトの目標を決め、達成のシナリオを描く

リーダーはプロジェクトの目標を明確に定め、メンバーに目標が浸透させるための説明を行う。目標設定

後、必要な作業に分解し、リスクの洗い出しと対策検討、アサイメントと作業時間の見積り、コストや実行可能性の検討、KPIによる評価指標の決定など具体的に決めていく必要がある。

○プロジェクトの実行

プロジェクトを実行する段階では、ルールや判断基準の設定、情報共有、心理的安全性の確保といったチームビルディングを行い、進捗管理、判断とリスクの予測を行い、プロジェクトを進めていく必要がある。

【参加者の声】

・他業種の方々とのワーキングで違う視点をお持ちの方と合意形成することを体感でき、大変参考になりました。

》令和6年度第2回トップセミナー

元サイゼリヤ社長が語る「経営を考える」

日時 6月18日(火)

場所 大宮ソニックシティ

参加者 46名

講師 ホリノ MI Office President
(元)サイゼリヤ代表取締役社長
堀埜 一成 氏



講演する堀埜 一成 氏

講師である堀埜一成氏は創業者から生産技術者として招聘され、(株)サイゼリヤに入社。9年後に経営を託され、既存事業の売り上げ利益の限界を突破する仕組みを次々と断行。社長在任期間の13年間で売上を833億円から1,442億円に伸ばし、会社を躍進させた。本セミナーは、堀埜氏の「リミティングビリーフ」という考えに触れ、実際の経営手法の説明をいただいた。

○リミティングビリーフを打ち破れ

できないことはない、と考えることでできるためにどうするかという思考法が身につく、周囲からも頼りにされることで、多くの経験を積み、実力がついてくる。

○経営を考える

経営は、理念・計画・運営の3つの構造からなる。理念については、創業者の考えや言動をもとに基本理念を作り、様々な取組みを用いて社員に浸透させてい

くことが重要である。計画は長期・中期・年度計画を作成し、長期計画を作る際には、事業環境と自社分析から、ビジョン・事業ドメイン・基本戦略と落とし込んでいく。

○サイゼリヤの戦略・戦術

サイゼリヤの具体的な戦略として、商品企画・店舗作業や製造工程の無駄をなくし商品の差別化につながる製造技術・ローコストオペレーション・技能の技術化・不測の事態をチャンスにすること等に関して、詳しく説明いただいた。

【参加者の声】

- ・細かいところまで考え尽くされた経営をされていたことに驚いた。
- ・経営者としての考え方や改善事項が具体的であり、リアリティーがあった。

》令和6年度 埼玉県施策説明会

埼玉県産業労働部主要施策説明会

日時 4月22日(月)

講師 (左)浪江 治 産業労働部産業政策局長
(中央)藤田 努 地域経済・観光局長
(右)久保 佳代子 産業労働部雇用労働局長

参加者 22名

場所 大宮ソニックシティ



令和6年度に埼玉県産業労働部が実施する主要施策を会員企業に向け、説明会を実施した。

浪江治産業労働部産業政策局長より、「埼玉県の産業労働の概要」をテーマに、生産年齢人口減少への対応として、DX推進による生産性の向上や人材不足対策の推進を、持続可能な経済成長に向けて、サーキュラーエコノミーの推進やイノベーションの創出支援を行う旨の説明が行われた。

続いて、藤田努地域経済・観光局長より、「変化に引き合う中小企業・小規模事業者の支援」、「新たな産業の育成と企業誘致の推進」、「商業・サービス産業の育成」、「中小企業向け制度融資」及び「魅力ある観光の推進」をテーマに説明が行われた。

新規の取組としては、円滑な価格転嫁に向けた支援

の拡充や人手不足の課題解決に向けた省力化支援等について説明いただいた。

続いて、久保佳代子産業労働部雇用労働局長より、「幅広い世代への就業支援」、「多様な働き方の推進と働きやすい職場環境の整備」、「女性・高齢者が働きやすい環境づくりと就業・起業支援」、「障害者の就労支援」及び「産業人材の確保・育成」をテーマに説明が行われた。

県内の雇用情勢と今後の雇用対策の方向性等について触れつつ、新規の取組としては、男性の育児休業取得促進事業や外国人材の確保支援等について説明いただいた。

説明会終了後も、参加者からは積極的な個別質問が行われた。

青年経営者部会

》青年経営者部会催 令和6年度定時総会

定時総会・講演会

「新時代の組織づくり

～軍事的世界観から冒険的世界観への

カルチャー（組織文化）改革～」・懇親会

日時 5月20日(月) 場所 パレスホテル大宮

参加者 21名 講師 株式会社MIMIGURI 代表取締役 Co-CEO
東京大学大学院 情報学環 客員研究員 安齋 勇樹氏



講演を行う安齋 勇樹氏

青年経営者部会の令和6年度定時総会を5月20日(月)、パレスホテル大宮にて開催し、関係者を含めて21名が参加した。

【第一部 定時総会】

定足数の確認後、内藤部会長が議長となって審議が進められ、以下の議案すべてが原案通り承認された。

- 議案
1. 令和5年度事業報告
 2. 令和5年度決算報告
 3. 令和6年度事業計画
 4. 令和6年度収支予算
 5. 役員改選

審議終了後、新部会長に選任された大野部会長よりご挨拶があった。

【第二部 講演会】

第2部の講演会では、安齋 勇樹氏より「新時代の組織づくり～軍事的世界観から冒険的世界観へのカルチャー（組織文化）改革～」と題してご講演をいただいた。

◆冒険的世界観への変化

働く人のキャリア観は会社中心のキャリア観から会社は数ある構成要素の一つである人生中心のキャリア観に変わり、会社を取り巻く世界観は、競合と競争しながら奪い合う軍事的世界観から、(競合も含めた)仲間と共創しながらよりより社会の可能性を探求する冒険的世界観に変化している。

現在、日本の企業は統率され外部志向である軍事的文化又は統率され内部思考である官僚的文化であり、柔軟で外部志向であり、挑戦に溢れる組織に適してい

る冒険的文化を目指すべきである。

◆冒険的世界観へのシフトを妨げる2つの現代病

冒険的組織へのシフトは「認識の固定化」と「関係性の固定化」の2つに妨げられている。「認識の固定化」は過度なトップダウンや業務の定型作業化に伴い、ものの見方が固定化され主体性や創造性が失われている状態をいい、「関係性の固定化」は効率的な役割分担が習慣化されて互いの個性や価値観を理解するコミュニケーションが欠落し、仕事における精神的なつながりが希薄になっている状態をいう。「関係性の固定化」を打破する手法としては、対話を行い、相手の発言の裏にある価値・心理を交換することが有効である。

◆冒険的世界観における組織づくりの手がかり

これからの冒険的世界観における組織づくりの具体的な手掛かりとして以下のことが挙げられる。

- ・「目標設定の新法則”ALIVE”」を設定し、問いを埋め込むこと
- ・すべての起点は衝動、全員が自己実現を諦めない
- ・伝言ゲームではなく、対話文化のインストール
- ・「ハレの場」の力で認識と関係性を揺さぶる
- ・周囲の「推し活」が挑戦を支援する
- ・人の育て方がカルチャーをつくる。新しい可能性を提案する「フィードバック」

実際に、安齋氏が手掛けた組織・風土改革の事例として、資生堂の社員46,000人に経営ビジョンに向けた行動指針を浸透させるために、全社員に現在の8つのビジョンの中で一番不要なものはどれかを議論させることで、逆にビジョンを全社員が深く考えるき



議長を務める内藤部会長



大野新部会長からのご挨拶



定時総会会場の様子

かけを作り、組織・部門ごとにあったビジョンの捉え方を定着させたことを示された。

◆質疑応答

Q. 社員と会社のやりたいことの方向性が合わない時はどうしたらよいか。

A. 無理に合わせるのではなく、社員が探求したい、やりたいことを職場が把握し支援的になっていることが重要である。弊社では、各社員に探求テーマを設定してもらい、チームで共有し、チームの探求テーマを設定している。たとえ、チームの探求テーマが業務と結びつきにくい場合でも、会社が仲間と探求するための場となり、探求が奨励される環境が作られている。

【第三部 懇親会】

冒頭、弊会専務理事の廣澤より来賓挨拶を行い、その後、役員委嘱状の授与を行い、大野新部会長よりご挨拶をいただいた。また、新特別会員になられた白田和弘氏（㈱白田ファインモータースクール代表取締役社長）、馬場常晃氏（馬場食品工業㈱代表取締役）に記念品を贈答し、ご挨拶をいただいた。続いて、新部会員になられた間野旭氏（㈱ダイヤモンドマーク 代表取締役社長）からご挨拶をいただいた。情報交換や会話も弾み、賑やかな雰囲気の中で閉宴となった。

部 会 役職名	氏 名	会社名 会社役職
部会長	おおの てつや 大野 哲也	大野建設 株式会社 代表取締役社長
副部会長	うすだ しんいちろう 白田 真一朗	関東食糧 株式会社 代表取締役社長
副部会長	とみざわ しんたろう 富澤 慎太郎	株式会社 サンフレッセ 代表取締役社長
副部会長	きたはま ゆうし 北浜 雄嗣	埼玉興産 株式会社 代表取締役
副部会長	はやさか たくのり 早坂 拓紀	株式会社 ものくり商事 取締役
幹事	よしだ こうじ 吉田 浩士	株式会社 吉田工務店 代表取締役社長
幹事	おかむら はるか 岡村 春香	埼玉画廊 (有限会社 エスパス・ミュウ) 取締役
幹事	よしだ ただまさ 吉田 忠将	牛山電工 株式会社 代表取締役社長
幹事	こまつ ひでひと 小松 秀人	株式会社 コマーム 代表取締役社長
会計監事	さかはら はじめ 坂原 一	株式会社 大東 代表取締役
会計監事	こやの かずのり 小谷野 和統	株式会社 フカワビジネス 代表取締役社長
顧問	ないとう たけし 内藤 岳	内藤環境管理 株式会社 代表取締役社長



懇親会の様子



間野新部会員からのご挨拶

》第5回原会長杯争奪「会員親睦ゴルフ大会」

前田知憲氏（株）ハーベス社長）が総合優勝

日時 6月14日(金) 場所 武蔵カントリー倶楽部 笹井コース

参加者 20名

表彰式で挨拶される
原 敏成 会長



第5回原会長杯争奪の会員親睦ゴルフ大会が武蔵カントリークラブ笹井コースにて開催された。

当日は快晴微風のベストコンディションの中、20名の参加者が日頃の腕を競い、(株)ハーベス社長の前田知憲氏がOUT41、IN44、HDCP15.6のNET69.4で総合優勝を飾った。グランドシニア優勝は(株)境野養鶏の境野徳夫氏が獲得し、シニア優勝は前田知憲氏がダブル受賞となった。主な成績は下表の通り。



総合優勝の前田 知憲氏



ベストグロスの栗原 和男氏

成績	氏名(敬称略)・企業名	グロス	ハンデ	ネット
総合優勝	前田 知憲 (ハーベス)	85	15.6	69.4
準優勝	栗原 和男 (ティー・アイ・シー)	77	4.8	72.2
3位	鈴木 康三 (松田製作所)	87	13.2	73.8
グランドシニア優勝 (75歳以上)	境野 徳夫 (境野養鶏)	94	19.2	74.8
シニア優勝 (65歳以上)	前田 知憲 (ハーベス)	85	15.6	69.4
ベストグロス	栗原 和男 (ティー・アイ・シー)	77	OUT 39	IN 38



暑中お見舞い申し上げます

紙上名刺交換会 到着順掲載

社 取締役
長

武州瓦斯株式会社

原敏成

会 代表取締役
長

株式会社 デ
サ
ン

岩池珠池

会 代表取締役
長

吉野電化工業株式会社

吉野寛治

会 代表取締役
長

株式会社愛工舎製作所

牛窪啓嗣

社 代表取締役
長

株式会社 デ
リ
モ

栗田美和子

社 取締役
長

富士倉庫運輸株式会社

藤田正幸

取 代
締 表
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

社 代表取締役
長

日本信号株式会社

塚本英彦

社 代表取締役
長

株式会社 埼玉りそな銀行

福岡 聡

社 代表取締役
長

株式会社 松本商会

松本伸一郎

社 代表取締役
長

A G S 株式会社

中野真治

頭 取

株式会社 武蔵野銀行

長堀和正

会 代表取締役
長

埼玉日産自動車株式会社

佐藤友昭

理 事 長

青木信用金庫

木滝崇弘



理事長
川口信用金庫
木村幹雄

理事長
飯能信用金庫
松下寿夫

取締役表
埼玉トヨペット株式会社
平沼一幸

取締役表
株式会社ゼネラルサービス
大野洋子

埼玉中央
支店長
損害保険ジャパン株式会社
田名田曜行

取締役表
株式会社中央デパート
木村和男

代表取締役
長
株式会社第一コーポレーション
河野経夫

理事長
埼玉県中古自動車販売商工組合
添野健

代表取締役
長
日東商事株式会社
齊藤政春

代表取締役
長
三位電気株式会社
佐藤仁

取締役
社長
武州産業株式会社
小田切武久

代表取締役
長
坂戸ガス株式会社
山口泰明

執行役員
野村不動産ソリューションズ株式会社
庄原和紀

取締役表
ティ・シー・アイ・ジャパン株式会社
早崎 寛

代表取締役
社長
株式会社富士薬品
高柳昌幸



支店長
野村證券株式会社
さいたま支店
小林 弘明
こうめい

代表取締役
武蔵コーポレーション株式会社
大谷 義武

支店長
株式会社フジタ 関東支店
茂川 和生
もがわ

代表取締役
株式会社シタラ興産
設楽 竜也

代表取締役
日本自動車管理株式会社
三原 宏治

代表取締役
日本伸管株式会社
細沼 直泰

代表取締役
社長執行役員
関東食糧株式会社
白田 真一朗

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
望月印刷株式会社
望月 諭

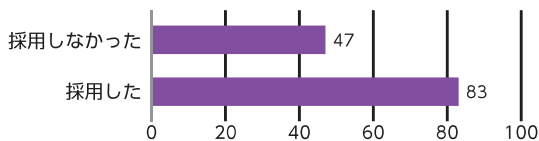
社団法人
埼玉県経営者協会
専務理事 廣澤 健一
職員 一同



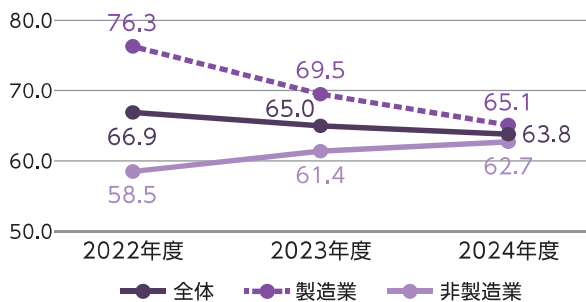
調査日：2024年5月～6月 回答数：全体130（内製造業63、内非製造業67）

1. 2024年度（2024年4月採用）の新卒者採用の有無及び2025年度（2025年度4月採用）計画について

(1) 2024年4月新卒採用状況（全体）

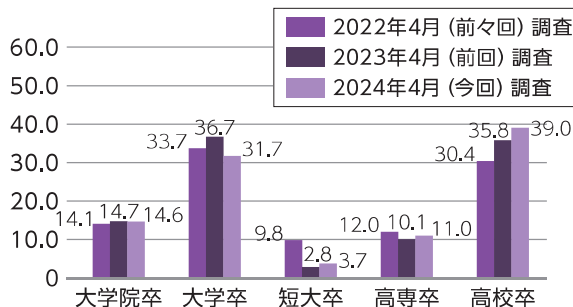


(2) 採用した企業の割合の推移（%）

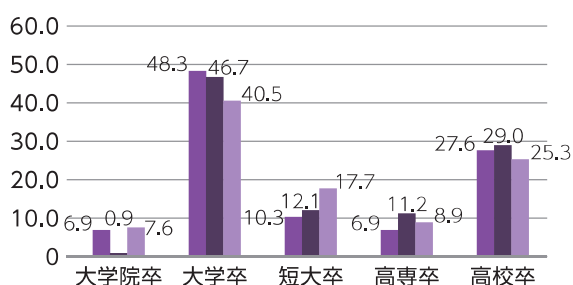


◇新卒採用全体は昨年から1.2%減少とほぼ横ばいだが、製造業は減少傾向、非製造業は増加傾向が続いている。
◇学歴では大学卒の採用比率が最も多く、次いで高校卒が続き、高専卒・大学院卒・短大卒はほぼ同水準となっている。

(3) 採用した新卒の学歴（製造業）



(4) 採用した新卒の学歴（非製造業）

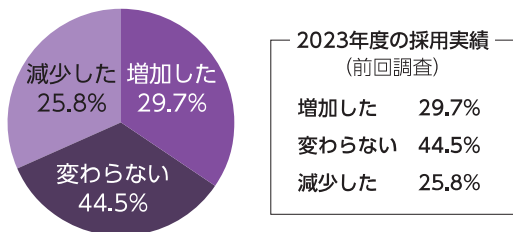


(5) 新卒採用をしなかった理由・・・(1)で採用しなかったと回答した企業の内訳

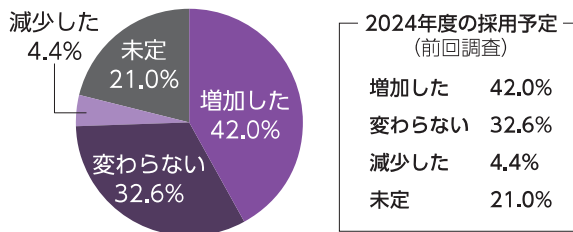
- ①採用の予定がなかった（19社）
- ②応募がなかった（10社）
- ③既卒採用を行った（7社）
- ④応募はあったが採用には至らなかった（8社）

◇その他の理由 内定の辞退や紹介派遣の採用など

(6) 2024年4月の採用実績（昨年度比較）



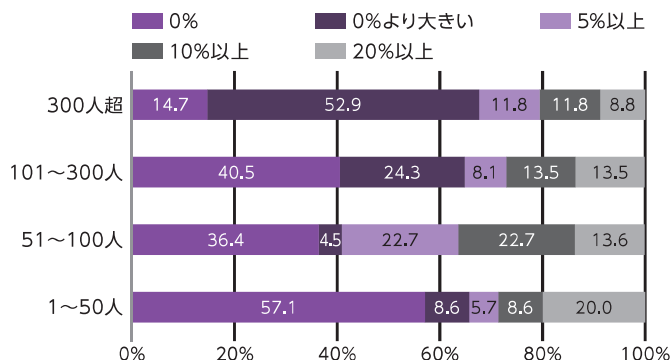
(7) 2025年度の採用予定（今年度比較）



◇2024年4月の採用実績は前年の採用予定数と比較すると、減少する予定と答えた企業が4.4%だったのに対し、今年度の採用実績で減少した企業は31.5%である。昨年度時点の予定から実際の採用が減っている企業が多いことがわかる。

2. 近年の雇用動向について

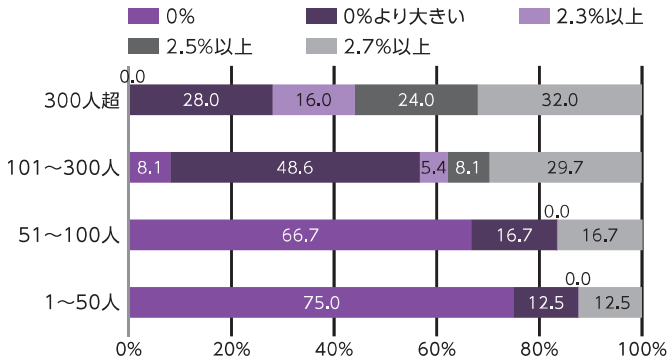
(1) 従業員規模別女性管理職割合（%）



(2) 女性活躍の推進へのご意見（一部）

- 男女関係なく、優秀であれば登用する。
- 管理職を目指す女性職員のロールモデルを形成していきたい。
- 女性ミドル向けの研修参加を通して見識を深めてもらうこと。
- 内部管理部門での女性登用を図ること。
- 役職をお断りされる方もいる。負担が少なくなるように取り組んでいる。
- 製造現場が主であり、管理職に充てることに少々難あり。
- ヘルスリテラシー認識のための勉強会を行い、男女双方にプラス効果となった。
- 女性の働きやすい環境づくり（更衣室・化粧室・産休・育休・時間休）の充実を図る。
- 管理職一步手前の代理職も増えてきている。
- 女性を採用したいのであるが、応募がないのが実情である。
- 昇格前研修や働き方改革発表会等で女性活用を推進している。
- 管理職の相応の年代が育ってくるのはこれから。
- ママ友支援室を設置。

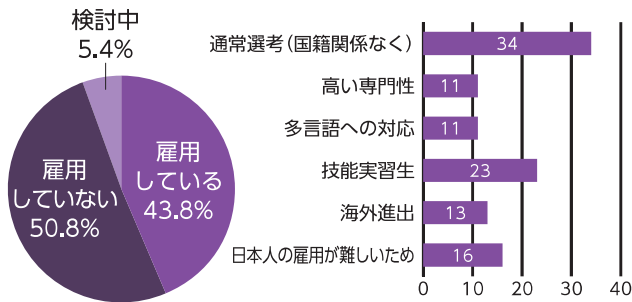
(3) 障がい者雇用の割合 (%)



(4) 障がい者雇用へのご意見 (一部)

- 体制を整えたり、体調を管理する者の負担あり、増やすことが難しい。
- 業務の創出・人事考課、入社してから定着が課題である。
- 高等学校を見学させていただき、できることを探している状況。
- 障がい者とペアで働いてくれる人を別途雇用する必要がある。
- バラアスリートの採用など人材の多様化に努めている。
- バリアフリーなどのハード面や受け入れ態勢などの課題あり。
- 雇用している障害者の高齢化。
- 障がい者雇用サポートセンターへの相談、特別支援学校視察、人材紹介会社塔への紹介依頼。
- 37.5人の従業員の中から障害者に指導者を付けることは、人手不足の問題がある中で困難。
- 軽度障害者の方たちの採用は競争が激しい。
- 入社後のフォローにより活躍を推進している。
- 法定義務はないものと一緒に働いてみたいと考えている。
- 障害者というより、1人の人財と考え雇用を考えている。

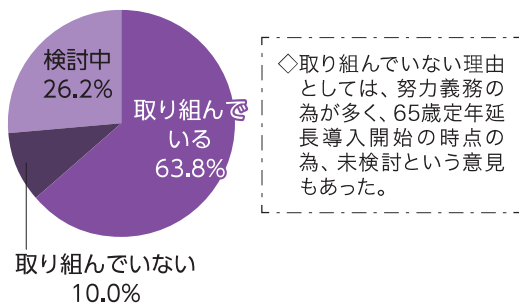
(5) 外国人労働者の雇用状況と雇用理由



(6) 外国人労働者雇用へのご意見 (一部)

- 国籍関係なく、能力重視で実施している。
- 単純ではない労働への対応が課題である。
- 技能実習制度の対象職種に疑問がある。
- 特定技能資格が弊社では許可が出せません。彼らは積極的に頭よく、リーダーとしてやっていかれるのに帰国してしまう。実習制度後は特定技能で残れるようにしてほしい。
- 在住年数に関係なく日本語力の差が激しい。国や地域全体でもより共生を意識した取り組みが必要だと感じます。
- 外国人材に向けての魅力を発信し、転籍されないような働きかけ求められる。
- 人材流動性があつたほうが良い。
- 宗教や文化の違いを受け入れることができるか否かが全く想像できない。手を出せていないのが現状である。
- 職種による制限を緩和してほしい。

(7) 70歳までの就業機会確保の取組状況

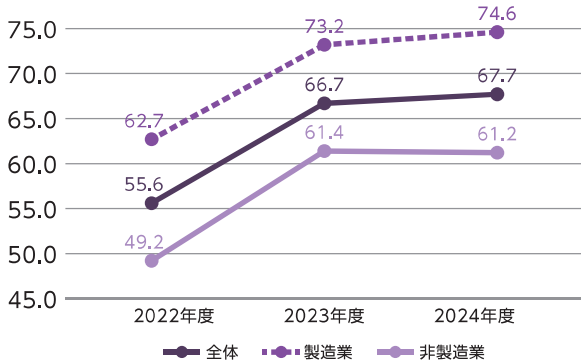


(8) 高齢者雇用へのご意見 (一部)

- 年齢を意識することなく能力があれば就業機会を与えている。健康維持が課題である。
- 70歳までが仕事としては安全(運転は不安)と思う。職種によるのではないかと。
- 資格者は、本人の意欲、体力、運転技能があれば、継続雇用を進めている。
- 今のまま、強制ではなくお願いしたい。期限があることで救われることがあります。
- 高齢者雇用の義務化が企業経営を圧迫していることに気が付いてもらいたい。
- 定年後再雇用者については、人事評価を簡易的な形のものを使用し、報酬との連動はさせていませんでしたが、令和6年以降から対象となる方については、現役と同じ人事評価制度により、報酬と連動させる仕組みに変更している。
- 令和4年10月より最長73歳までの雇用延長制度を導入。
- 再雇用で給与水準が低下することもあり、モチベーション維持が困難な職員もいる。
- 業績考課に基づき賞与の支給倍率を高く設定しており賞与額の引上げを図っている。
- 現在の努力義務を「義務」に改定するような場合は、システム対応などが必要となるため、法改正から施行までの期間を1年半以上空けてほしい。
- 高齢だとしても、豊富な知識や経験、若い社員へのOJTなどを願っている。

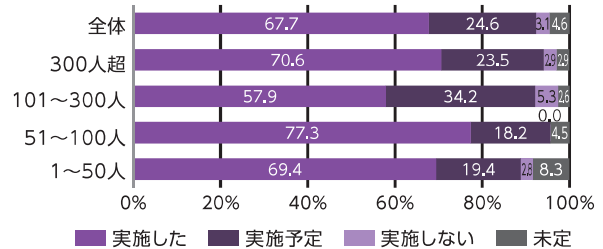
3. 2024年度の賃金改善結果(見込み)について

(1) 賃金改善を実施した企業の割合

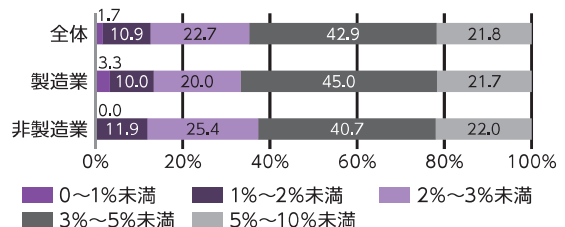


◇賃金改定の実施状況「実施した」・「実施予定」の比率合計値を前年度と比較すると、300人超は94.1%で+2.3%、101~300人は92.1%で+5.9%、51~100人は95.5%で+3.8%、1~50人は88.8%で+20.9%となっており、50人以下の企業で増加傾向が高い。

(2) 賃金改定の実施状況



(3) 年収ベースでの改善率の水準



外国人留学生対象企業説明会

- 日時** 5月23日(木)
- 参加者** 325名
- 場所** 大宮ソニックシティ
- 主催** 厚生労働省埼玉労働局、
埼玉新卒応援ハローワーク、ハローワーク
- 共催** 埼玉県、埼玉県経営者協会、
埼玉県雇用対策協議会、埼玉県国際交流協会
- 後援** さいたま市
- 協力** 埼玉県公労使会議



企業説明会の様子

本会共催の外国人留学生対象企業説明会を開催した。参加対象者は、大学等(専修学校・高専・短大・大学・大学院等)の前年度卒業及び本年度卒業予定の外国人留学生で、当日は325名の学生が参加。企業からは、本会会員企業7社を含む45社が参加し、各企業のブースに分かれて、丁寧な説明を行った。参加した学生も担当者からの説明を熱心に聴いていた。



参加学校内訳

校種	県内	県外	計
大学院	2	0	2
大学	19	3	22
短期大学	0	0	0
高等専門学校	0	0	0
専修学校	205	96	301
その他(既卒等)	0	0	0
合計	226	99	325

参加企業の内訳

業種	企業数
建設業	7
製造業	21
情報通信業	1
運輸業、郵便業	3
卸売業、小売業	4
学術研究、専門・技術サービス業	1
宿泊業、飲食サービス業	4
医療、福祉	2
サービス業(他に分類されないもの)	2
合計	45

既卒3年以内の方及び 34歳以下の若者対象就職面接会

- 日時** 6月17日(月)
- 参加者** 165名
- 場所** 大宮ソニックシティ
- 主催** 厚生労働省埼玉労働局、
埼玉新卒応援ハローワーク、
埼玉わかものハローワーク、ハローワーク
- 共催** 日本労働組合総連合会埼玉県連合会、
埼玉県経営者協会、埼玉県社会保険労務士会、
埼玉県雇用対策協議会、埼玉県、さいたま市



面接会の様子

本会共催の若者対象就職面接会を例年通り開催した。この面接会は、高校・専門学校・短大・大学等を卒業して概ね3年以内の方及び34歳以下の若者と、埼玉県内に就業場所のある事業所を中心とした企業が一堂に会する就職面接会で、当日は165名の方が参加し、企業側からは本会会員企業22社を含む98社が参加。各ブースでは多くの求職者が真剣に企業担当者の話に耳を傾けていた。

就職を取り巻く環境

近年、雇用の流動化が注目され、いわゆるZ世代(26歳以下)の転職は、5年前の約2倍と右肩上がりが増

加している(2023年リクルート調べ)。埼玉県の有効求人倍率は1.18倍(2024年4月)であり、求職者が高い人数を保っているが、求人が求職を上回って推移しており、緩やかな持ち直しの動きが感じられるものの、一部求人の動きに足踏みがみられる。(埼玉労働局より)。企業においては、物価上昇等が雇用にも与える影響を注視しつつ、特に若年労働者の確保・育成が喫緊の課題となっている。



シリーズ
第143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



社会変革研究センターの取り組み ―地域共創をめざして!―

社会変革研究センター長／大学院理工学研究科 物質科学部門 物質基礎領域 黒川 秀樹 教授

社会変革研究センターは、地球規模の課題や地域社会の多様なステークホルダーが抱える課題の解決に積極的に取り組むことを目的として、2023年1月、研究機構内に設立されました。社会変革研究センターには、設立時に「脱炭素推進部門」と「地域共創研究部門」の二つを設置し、2024年4月に新部門として「レジリエント社会研究部門」を設置しました。

「脱炭素推進部門」では、さいたま市（環境局）、芝浦工業大学及び東京電力パワーグリッド(株)埼玉送電社と本学が共同提案し、2022年4月に環境省より「脱炭素先行地域」として選定された「さいたま発の公民学によるグリーン共創モデル」の取り組みを推進し、かつ日本がめざす2050年カーボンニュートラル社会実現に向けた革新的研究を実施しています。

「地域共創研究部門」では、少子高齢社会において高齢者が活躍できる町づくりという地域社会の課題解決に向けて、さいたま市（経済局、福祉局）、さいたま市産業創造財団、埼玉医科大学、埼玉県立大学、埼玉りそな銀行をはじめとする地域産業界と連携して「超高齢社会にあってもフレイル予防により「3つの循環（知・産業・世代）」を推進することで、誰もがイキイキと活躍し続け

るとともに、住み続けたいと思うまちの実現」をビジョンとした共創の場を構築し、研究成果の社会実装を推進しています。

「レジリエント社会研究部門」では、頻発化・激甚化する豪雨災害や地震災害などの大きな災害リスクに対して、地震工学、河川工学、斜面防災、交通工学、インフラ保全、地理情報システム、予測シミュレーション、ジェンダー・多様性の視点を取り入れた防災等の様々な領域を「情報・デジタル」と融合・発展させ、埼玉県をはじめとする地域自治体や企業等と連携して「DXを高度に活用した災害対応」の社会実装をめざしています。

以上、社会変革研究センターは生まれたばかりのセンターでありリソースも十分とはいえませんが、2023年度に経済産業省より地域オープンイノベーション拠点選抜制度（J-Innovation HUB）に選抜された「先端産業国際ラボラトリー／オープンイノベーションセンター」、及び本学の強みである研究領域を重点的に推進する「戦略研究センター」と連携して、地域社会の一層の発展に貢献することをめざしています。本センターとの連携を希望する企業・自治体等の皆様は、お気軽に「よろず相談窓口」であるオープンイノベーションセンターにお声がけください。

学歴・略歴 黒川 秀樹（くろかわ ひでき）1989年東京工業大学総合理工学研究科博士後期課程修了（工学博士）。鈴木国際特許事務所、三菱油化(株)（現三菱ケミカル(株)）を経て、1997年埼玉大学工学部助手。2015年より埼玉大学大学院理工学研究科教授。2024年より社会変革研究センター長。専門は触媒化学、石油化学、反応工学。



藻類でバイオ燃料をつくる!カーボンニュートラル実現に向けて

大学院理工学研究科 生命科学部門 分子生物学領域 西山 佳孝 教授

環境変動が進行する中、持続可能な社会の実現に向けてカーボンニュートラル化を推進することが地球規模の課題となっています。政府も2050年までに温室効果ガスの排出を実質ゼロをすることを目標に掲げています。そのためには、エネルギーの脱炭素化を進めていくことが不可欠だと考えられます。具体的には、化石燃料への依存を段階的に縮小し、再生可能エネルギーに移行していく必要があるでしょう。

私たちは、微細藻類を用いたバイオ燃料生産を研究開発しています。微細藻類で生産される燃料物質（油脂や遊離脂肪酸など）は、光合成で固定したCO₂を元に作られるため、カーボンニュートラルな物質だと言えます。また、トウモロコシやサトウキビなど植物を用いたバイオエタノール生産とは異なり、食料と競合しないことも大きな利点になります。微細藻類由来の燃料物質は、ガソリンやディーゼルに改質することができ、実際にSAF（持続可能な航空燃料）への利用も試みられてきました。

研究室では2種類の方法で研究開発を進めています。まず、シ

アノバクテリアという微細藻類を用いて遊離脂肪酸の生産を開発しています。これまでに遊離脂肪酸を細胞内で大量に生産させ、それを効率よく細胞外へ排出する「細胞外生産法」を確立しました。一般的に藻類バイオ燃料生産では、細胞内に燃料物質を蓄積させる「細胞内生産法」が主流ですが、藻類の回収や乾燥、溶媒による燃料物質の抽出などの工程で膨大なエネルギーを消費してしまいます。細胞外生産法では大幅なコスト削減が期待でき、かつ細胞体積を上回る量の燃料物質を生産できる利点があります。

一方で、ナンクロロプシスという微細藻類を用いた油脂の生産も進めています。この微細藻類は、細胞の50%に及ぶ油脂を細胞内に蓄積することができ、さらに超高密度培養（1×10⁹細胞/ml）が可能です。細胞内生産の問題点は抱えていますが、燃料物質を大型スケールで効率よく生産するのに適しています。現在、燃料生産方法を改良しながら、藻類バイオ燃料生産の実用化を目指しています。



» 産業への展開 藻類バイオ燃料、脱炭素、カーボンニュートラル

学歴・略歴 西山 佳孝（にしやま よしたか）1994年東京大学大学院工学系研究科博士課程修了。博士（工学）。自然科学研究機構基礎生物学研究所助手、愛媛大学理学部助教授を経て、2013年より現職。専門は、光合成の分子生物学とその応用研究（藻類バイオ燃料、赤潮研究）。

連載
第124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



フレキシブルシャフトを用いた水平多関節ロボット

情報メカトロニクス学科 ビチャイ サエチャウ 教授

近年、生成 AI（人工知能）を活かしたロボットへのニーズが様々な現場から、高まっている。例えば、飲食店の調理ロボットや介護ロボットや機械・重機操作ロボットなどが挙げられる。これらのロボットにおいては、多関節ロボット、すなわち各々の関節に取り付けられているモータの回転トルクでロボットアームを動かす機構がよく使われている。

本研究では、フレキシブルシャフトを介して、モータから動力をロボットの関節に伝える新しい多関節ロボットの機構を提案する。本機構では、各関節にモータを取り付けないため、ロボットアームの慣性モーメントが小さく、加減速性能を向上させることが可能となる。また、ロボットの利用目的に応じて、モータの取り替えが容易に行える。

まず、図1に示すフレキシブルシャフトを用いた本ロボットアームの基本構成において、フレキシブルシャフトにかかるトルク T_1 を小さく抑えるよう

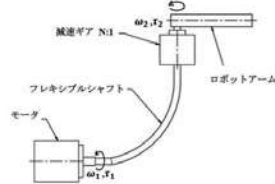


図1 本ロボットの基本構成

に、十分に高い減速比 N を持つ減速ギアを選定することが望ましい。本研究室で設計・試作した水平多関節ロボットシステムは図2に示す。減速ギアには、減速比 216:1 の遊星ギアを採用した。

ロボットアームの先端が目標軌道に沿って動作するように、DC モータを適切に駆動するマイコン制御を行う。図3はロボットアームの動作例のモーションショットを示している（QRコード→動画視聴）。

今後、本ロボットに3D ビジョン機能を追加し、「3D ビジョンロボットシステム」の開発を行う予定である。

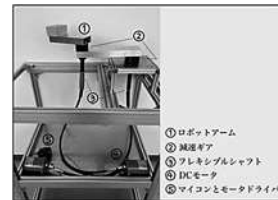


図2 本水平多関節ロボットシステム

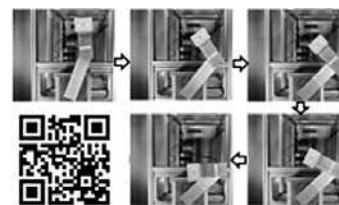


図3 ロボットアームの動作

ビチャイ サエチャウ(びちやい さえちやう)教授、King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok卒、東京工業大学大学院博士課程修了、2001年4月からものづくり大学着任、現在に至る。電気学会、計測制御学会所属。(連絡先:048-564-3840/vichai@iot.ac.jp)



インフラ調査に関わる技術と教育活動

建設学科 澤本 武博 教授

我が国の社会資本ストックは高度経済成長期に集中的に整備され、今後急速に老朽化することが懸念されています。社会資本の維持管理を適切に実施し、ライフサイクルコストを抑制しながら施設の長寿命化を図ることが、国のみならず社会資本の多くを管理している地方公共団体を含めた、我が国全体の緊急の課題となっています。

このような状況から、平成 26 年 5 月に改正された道路法施行規則では、橋梁・トンネルなどは国が定める統一基準により、5 年に 1 回の頻度で近接目視により点検を行うことと定められました。また、同年 6 月に改正された品確法では、調査および設計の品質確保の観点から、点検・診断などの業務に従事する者の力量を資格制度により定量的に評価することが講じられています。

そこで、インフラ調査を担う技術者の裾野を広げるべく、(一社)日本非破壊検査工業会では、「インフラ調査士補」資格(委員長:澤本武博)を今秋新設します。「インフラ調査士補」試験に合格し資格登録をすると、国土交通省認定の「インフラ調査士」の受験資格が得られます。詳しくは、下記 URL をご覧ください。

<https://www.jandt.or.jp/license3/index.html>

一方で、インフラ調査に関わる技術は日々進歩しています。澤本研究室では、(株)ネクスコ東日本エンジニアリング、リック(株)、(株)シーテックと「衝撃弾性波法によるコンクリート床版の劣化調査」の共同研究を行うなど、インフラ調査技術の発展に取り組んでいます。ものづくり大学では大型の試験体での実験が可能ですので、今後も様々な企業と共同研究ができればと思っています。



図1 インフラ調査士補



図2 現場調査

澤本 武博(さわもと たけひろ)教授、博士(工学)、東京理科大学大学院理工学研究科土木工学専攻博士後期課程修了、若築建設(株)、東京理科大学助手を経て2005年5月からものづくり大学着任、コンクリート工学専門、日本非破壊検査協会、日本コンクリート工学会、土木学会、日本建築学会所属(連絡先:048-564-3856/sawamoto@iot.ac.jp)

埼玉県からの お知らせ

コバトン



事業承継個別相談会の御案内

県では、県内中小企業の円滑な事業承継を支援するため、これまでの埼玉県事業承継・引継ぎ支援センター(さいたま市)、同センター熊谷サテライトオフィスの相談窓口に加え、今年度より東部地域(春日部市)及び西部地域(川越市)において、定例の事業承継個別相談会を実施しています。

御相談には、埼玉県事業承継・引継ぎ支援センターのスタッフ(中小企業診断士等)が秘密厳守・無料で対応します。「事業を引き継ぎたいが何から始めればよいか分からない」「後継者がいなくて困っている」など、事業承継のお悩みについてお気軽に御相談ください。

○会場・日程

- ・「ふれあいキューブ」
春日部市南1-1-7
第1・3火曜日
- ・「ウェスタ川越」
川越市新宿町1-17-17
第2・4木曜日

○相談時間

- ・10時～11時30分
 - ・13時～14時30分
 - ・15時～16時30分
- ※事前予約制、先着順

○対象

県内の中小企業経営者又は個人事業主等

詳細 はこちらから→



○問い合わせ先

県産業支援課
(048-830-3910)

奨学金返還支援制度導入企業 募集中!!

奨学金を返還している若者等に対する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。
★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。返還支援制度が学生の応募の決め手になる可能性があります。

ます。

★社員の早期離職防止が期待できます。
奨学金の返還を経済的・心理的に大きな負担と感じている多くの若者がいます。返還支援制度の存在は、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。新入社員に限らず奨学金を返還中の現社員も補助対象となります。

★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できます。

詳細 はこちらから→



○問い合わせ先

県雇用労働課
(048-830-4538)

働く人のためのオンライン DX 推進講座の参加者募集

県では、県内中小企業向けに、オンライン「DX推進講座」を開催します。

「デジタルを活用した営業力強化」、「サービス価値向上によるブランディング強化」や「DXツール導入による自社の業務効率化」など学べる内容は様々。必要な講座だけお好きな時にお好きな場所で受講できます。

自社の業務に今すぐ活かせるスキルを基礎から応用・発展まで体系的に学べます!受講料は全て無料です(要申込)。

社内のデジタル化推進にぜひご活用ください。

○日程 (6コース全36講座)

7月26日(金)14時～以降、順次開講

各講座初日のみライブ配信

配信終了後、オンデマンド配信

詳細 はこちらから→



○問い合わせ先

県産業人材育成課
DX推進講座事務局
(saitama_dx@pasona-jobhub.co.jp)

働く女性応援講座 9月開催講座のお知らせ

県では、働いている女性を対象に職場におけるステップアップや業務スキル向上に役立つ講座を実施しています。

女性従業員の育成に力を入れたい企業やキャリア形成の促進をお考えの女性はぜひご活用ください。

○講座内容

①仕事のモチベーションUPの秘訣 ②PDCAサイクルのCとAで業務改善の促進を!

○実施方法

全講座オンライン (Zoom) 開催

○対象者

働く女性(県内在住または県内在勤)

○申込開始日

7月1日(月)

○開催日

- ①9月4日(水)
- ②9月25日(水)

○参加費

無料

○予約方法

女性キャリアセンターのホームページからお申し込みください。

詳細 はこちらから→



○問い合わせ先

県人材活躍支援課
女性キャリアセンター
(048-601-5810)

「埼玉PX大賞」の募集 ～男性の育児と仕事の両立を 積極的に推進する企業を表彰～

県では、男性の育休取得を後押しするため、新たに「埼玉PX(パタニティ・トランスフォーメーション)大賞」を創設し、男性の育児と仕事の両立を積極的に推進する企業を表彰します。

企業の皆様からの応募をお待ちしています!

(1)対象

埼玉県内に事業所を置く中小企業であること

(2)表彰の種類

大賞(1件)奨励賞(若干数)

(3)募集期間

5月31日(金)～8月30日(金)

(4)受賞企業のメリット

- ・表彰状及び副賞を贈呈します。
- ・受賞企業の取組事例を県主催イベント等を通じて広く発信することで、受賞企業のイメージアップや優秀な人材の確保に繋がります。

(5)応募方法、応募要件など

詳細については埼玉版働き方改革ポータルサイトでご確認ください。



○問い合わせ先

県多様な働き方推進課
(048-830-3960)



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

POCHACCO
© '23 SANRIO CO., LTD. APPR. NO. L648098

武蔵野銀行



第75回 **全国植樹祭** 埼玉2025
人・森・川 つなげ未来へ 影の国

埼玉りそな銀行

▲ 詳細はこちら

New
埼玉りそな寄贈型CSR私募債
『苗木コース』取扱い開始！！

埼玉りそな銀行は第75回全国植樹祭を応援しています！


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

事務分野	技能を活かす分野
● 一般事務 ● 経理事務	● 植木剪定
● 毛筆筆耕、宛名書き	● 和洋裁
屋内外の一般作業	サービス分野
● 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

新入会員のご紹介

令和5年6月～令和6年5月の間に新しくご入会いただいた会員です。よろしくお願い申し上げます。(入会日順表示)

(株)ゲートオンロジスティクス

代表者 代表取締役 小笠原 伸恭
住所 戸田市新曽 1662
電話番号 048-430-0010
資本金 1,000 万円
業種及び
主要製品 一般貨物自動車運送業、
倉庫業
U R L <http://gate-on.co.jp>



小林建材工業(株)

代表者 代表取締役 小林 洋一
住所 熊谷市弥藤吾 2038-2
電話番号 048-588-2131
資本金 1,000 万円
業種及び
主要製品 建築材料販売
U R L <http://www.kobayashi-group.co.jp>



(株)ライフサポート・エガワ

代表者 代表取締役 江川 哲生
住所 千代田区外神田 4-5-4
電話番号 03-3897-5151
資本金 9,900 万円
業種及び
主要製品 貨物自動車運送業
U R L <https://www.egwa.co.jp>

(株)高麗川カントリー倶楽部

代表者 取締役社長 木村 謙一
住所 日高市大字北平沢 1485
電話番号 042-989-3131
資本金 8,000 万円
業種及び
主要製品 ゴルフ場運営
U R L <https://www.komagawacc.co.jp/>



(株)ダスキンくりはら

代表者 代表取締役社長 栗原 一博
住所 比企郡滑川町都 8-23
電話番号 049-202-2935
資本金 1,000 万円
業種及び
主要製品 ダスキンのフランチャイズ事業、
ミスタードーナツ店舗経営
U R L <https://www.duskin-kurihara.jp>



(株)ヨシザワデザイン設備設計

代表者 代表取締役 吉澤 宏泰
住所 越谷市せんげん台東 1-9-12
池澤第 2 ビル 5F
電話番号 048-973-5001
資本金 1,000 万円
業種及び
主要製品 建築の設備設計と監理建築の
デザイン・社長さんの傾聴事業
U R L <https://www.y-design-setsubi.com>



(株)積田電業社

代表者 代表取締役 積田 優
住所 さいたま市浦和区針ヶ谷 1-8-18
電話番号 048-832-3691
資本金 4,500 万円
業種及び
主要製品 電気工事業
U R L <https://tsumita.co.jp>



フルールウーノ(株)

代表者 代表取締役 山田 秀男
住所 さいたま市浦和区領家 7-5-3
電話番号 048-831-9082
資本金 1,200 万円
業種及び
主要製品 葬祭業
U R L <http://www.fukushisousai.co.jp>



(株)あいはな

代表者 代表取締役 松崎 覚
住所 春日部市増田新田 391-3
電話番号 048-731-7031
資本金 300 万円
業種及び
主要製品 介護サービス
U R L <https://www.up-ness.com>



りそな保証(株)

代表者 代表取締役社長 馬場 一郎
住所 さいたま市浦和区常盤 10-13-10
電話番号 048-829-2221
資本金 140 億円
業種及び
主要製品 金融サービス業



矢萩エレベータ(株)

代表者 代表取締役 矢萩 登三男
住 所 北本市山中 1-228
電話番号 048-592-5521
資本金 1,000 万円
業種及び主要製品 昇降機サービス業
U R L <https://www.yahagi-ele.jp>



(株)和幸

代表者 代表取締役 井山 紳
住 所 さいたま市南区南本町 1-2-15
電話番号 048-844-6633
資本金 3,000 万円
業種及び主要製品 パチンコホール、飲食店経営
U R L <https://wako-hp.com>



(株)ジューキ

代表者 代表取締役社長 産屋敷 恭久
住 所 鴻巣市小松 2-2-1
電話番号 048-542-9761
資本金 2,320 万円
業種及び主要製品 ねじ卸売業
U R L <http://www.jyuki.co.jp>



(株)国土都市開発

代表者 代表取締役社長 宮嶋 義伸
住 所 所沢市西所沢 2-5-19
電話番号 04-2925-7000
資本金 5,000 万円
業種及び主要製品 不動産業
U R L <http://www.kokudo-g.co.jp>



となりの社労士事務所

代表者 清水 宏子
住 所 野田市尾崎 59-2
エクセレンス 101
電話番号 070-4450-1074
業種及び主要製品 社会保険労務士



InstagramのQRコード ▶ @TONARINO_SHAROUSHI

南海アルミ工業(株)

代表者 代表取締役 楠井 宏明
住 所 新座市あたご 1-1-57
電話番号 048-477-2351
資本金 2,000 万円
業種及び主要製品 金属製品製造業



(株)ダイヤモンドマーク

代表者 代表取締役社長 間野 旭
住 所 川口市芝下 2-16-1
電話番号 048-267-0322
資本金 3,000 万円
業種及び主要製品 衣類マーキング加工業
U R L <https://www.diamondmark.co.jp>



(株)クロサカ

代表者 代表取締役社長 黒坂 均
住 所 越谷市瓦曽根 1-19-24
電話番号 048-965-4029
資本金 1,000 万円
業種及び主要製品 ユニフォームコンサルティング・販売業
U R L <https://kurosaka-1980.com>



(株)トキワン・プランニング

代表者 代表取締役 高橋 右
住 所 所沢市北所沢町 2198-55
電話番号 04-2902-6733
資本金 1,000 万円
業種及び主要製品 海外規格 (CE,SEMI 等) コンサルティング
U R L <http://www.tokione.co.jp>



ワンポイント労働法

年休をとった場合の残業時間の計算は どうなるのか

弁護士 安西 愈

年休時間は実労働時間に入らない

年次有給休暇（以下「年休」）をとった時間は、労働基準法（以下「労基法」）上の労働時間には入らない。労基法上の労働時間というのは実労働時間（使用者の指揮監督の下、実際に労働した時間）をいい、年休を取得した時間は実際に働いた時間ではなく、休暇を取って労働しなかった時間なので、労基法の労働時間には算入されない。

すなわち、1日の年休を取得したということは、始業時刻から終業時刻までの就労義務の免除を得たということで、その時間を休養などにあてるものである。その日は、就労しなくても当日は働いたものとみなして当日分の賃金を支払われるものであるが、当日は実際に働いた時間には入らない。

よく「年休は働いたとみなされる時間」であるから、残業時間の計算の上でも実労働した時間と同じような取扱いを受けると考える人もいるが、労基法上は実際に「労働時間を延長し、又は休日」に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働について、割増賃金を支払わなければならない（同法37条1項）と規定されており、これは実際にその時間、その日に労働した場合（実労働）を指している。

午前半日の年休を取得して、午後実際に働いた場合終業時刻後の労働は労基法上の時間外労働になるか

労使協定により半日休暇の取得が認められている事業場で、労働者がある日、所定労働時間の午前8時から12時までの半日の年休を取り、午後1時から午後5時までの4時間の所定労働時間を働き、終業時刻後さらに午後8時までの3時間の労働を続けた場合、この3時間は時間外労働になり、割増賃金を支払わなければならないのではないかと考えられがちである。

しかし、労基法上の労働時間は、実労働時間で計算するので、当日の実労働時間は7時間であり、時間外労働にはならない(下図)。

労基法上は実労働時間7時間				
年休(4時間)	休憩	<実働時間4時間>		延長労働(3時間) (労基法上は法内の実働時間)
8時 (始業時刻)	12時 13時			17時 (終業時刻)
				20時

*この場合、就業規則で、終業時刻を超えて労働した場合は、時間外労働として割増賃金を支払うと定めていたり、慣行的にそのように取り扱っている場合は、民事上（労働契約上）割増賃金支払義務が発生する。
しかし、労基法上はあくまで実労働時間によるので時間外労働は発生しない。

1週間単位の労働時間についても同じ

同じことは、1週間単位の労働時間でも発生する。

1週40時間の事業場で、下図表のとおり働いた場合、毎週日曜日が労基法35条の週1回の法定休日で、土曜日は所定休日（法定外休日）と就業規則で定めている場合の例で検討する。ある労働者が木曜日に年休を取って、土曜日の所定休日に出勤し8時間の労働をしたとした場合、木曜日の年休を取った時間は所定時間の賃金の対象とはなるが、実際に働いた実労働時間ではないので、この週は1週40時間を超える時間外労働は労基法上発生しない。土曜日の所定休日の労働は労基法上の休日ではないので休日労働にはならない。この日を休日労働とするとしたら、法定外の民事上の取扱いである。

図表

曜日	日	月	火	水	木	金	土	実働時間
所定時間	法定休日	8	8	8	8	8	所定休日	40時間
実働時間	休日	8	8	8	年休	8	8	40時間

労基法上の時間外労働は発生しない。

告知版

》第1種・第2種衛生管理者受験対策講座《2日連続講座》 2日間の講習会で合格率91.5%の実績!!

その他

日時 9月11日(水)9:20～17:30
9月12日(木)9:30～17:30

会場 ソニックシティビル4階 市民ホール「403・404」
講師 株式会社ウェルネット専任講師 柴田 珠美 氏

》令和6年度 第5回特別セミナー 企業が直面するネットリスクへの対策 ～「炎上」に巻き込まれたらどうする?～

特別セミナー

日時 9月20日(金)14:00～16:00

開催方法 オンライン（Zoomを使用したライブ配信）
講師 国際大学 GLOCOM 客員研究員 小木曾 健 氏

》令和6年度 第6回特別セミナー 次世代のリーダーを見つける新卒採用の成功戦略 ～2026年卒新卒採用に向けて～

特別セミナー

日時 9月9日(月)13:30～15:00

会場 ソニックシティビル4階 市民ホール「404」
講師 株式会社マイナビ 藤田 健介 氏 宇田 智哉 氏

》令和6年度 第4回トップセミナー ひと中心の組織づくり “町工場の変革！社員が定着し、主体的になる仕組み”

トップセミナー

日時 9月30日(月)15:00～16:30

会場 ソニックシティビル4階 市民ホール「404」
開催方法 ハイブリット開催(実地開催とオンライン(ZOOM配信))
講師 株式会社島田電機製作所 代表取締役社長 島田 正孝 氏

会員の動き

代表者変更

(株)岡部新電元
取締役社長
金子 政晴
(旧)坪田 都美

共和真空技術(株)
代表取締役社長
駒場 晃
(旧)吉見 学

(株)工進精工所
代表取締役社長
出川 清士
(旧)菅野 好政

(株)埼玉シミス
取締役社長執行役員
高橋 正人
(旧)代表取締役
清水 卓治

埼玉県信用保証協会
会長
砂川 裕紀
(旧)飯島 寛

(株)さいたまリバーフロンティア
代表取締役
大山 澄男
(旧)田沢 純一

太平洋セメント(株)
代表取締役社長
田浦 良文
(旧)不死原 正文

日医工(株)埼玉工場
工場長
河部 公映
(旧)庄谷 啓史

日本信号(株)久喜事業所
業務執行理事 久喜事業所長
石川 達哉
(旧)執行役員久喜事業所長
平本 正幸

日本電気(株)関東甲信越支社
支社長
野崎 栄一
(旧)木村 尚史

東日本旅客鉄道(株)大宮支社
執行役員大宮支社長
石井 剛史
(旧)森 明

富士通 Japan(株)
CPS&Retail 事業本部
第二流通事業部
第二ビジネス部長
藤田 安彦
(旧)北関東エンタープライズ
ビジネス部長 菊池 隆浩

(株)フルブラ
代表取締役社長
矢後 史彦
(旧)古澤 正弘

本田技研工業(株)埼玉製作所
執行職所長
山本 眞一郎
(旧)軸屋 勇治

マルキュー(株)
代表取締役社長
岡田 信義
(旧)代表取締役会長
宮澤 政信

(株)ムーミン物語
代表取締役
小幡 匡志
(旧)千田 高

(株)明治坂戸工場
工場長
松本 幸泰
(旧)島川 豊弘

(株)ものづくり大学
理事長
土屋 喜久
(旧)長谷川 眞一

(株)ゆうちょ銀行 関東エリア本部
本部長
山本 充徳
(旧)月原 健雄

(株)リケン 熊谷事業所
執行役員事業所長
小暮 一行
(旧)事業所長
増田 遵一

社名・代表者変更

りそなリース(株)
代表取締役
中嶋 賢一
(旧)首都圏リース(株)
代表取締役
岩田 一男

社名・代表者・住所等変更

アルファクラブ武蔵野(株)
代表取締役社長
和田 清明
〒330-0855
さいたま市大宮区上小町
535
TEL 048-650-3030
FAX 048-650-3035
(旧) 代表取締役
神田成二

住所変更(新住所)

大和証券(株)大宮支店
〒330-0854
大宮区桜木町 1-195-1
大宮ソラマチ KOZ 6階

(株)ダスキンくりはら
〒335-0812
埼玉県比企郡滑川町大字
都 8-23
TEL 049-202-2935

東京ガスすまいるサポート(株)
〒336-0021
さいたま市南区別所 7-1-1
TEL 048-864-1811
FAX 048-838-0117