

2024・2025

12・1

No.444

埼玉経協

SAITAMA Employers' Association

ニュース

[CONTENTS]

- 02 **新春所感** 会長 原 敏成
- 03 令和6年度 第2回理事会・幹事会、講演会
- 04 「管理職・リーダー向けマネジメント講座」
- 05 「女性リーダー塾」
- 06 **第6回トップセミナー** 「企業の進化を永続させる現場と経営」
- 06 年末調整実務セミナー～定額減税「年調減税事務」を含めてマスターする～
- 07 **さいたま経営らぼ** ～経営戦略策定ワークショップ～
- 08 **さいたま経営らぼ** ～経営者クロストーク～
- 08 **教育関連事業** 「科学の甲子園」
- 09 **第1回SDGs委員会** 障害者雇用促進セミナー
- 09 **第2回SDGs委員会** 発達障害者雇用に向けた企業支援セミナー
- 10 **青年経営者部会** 12月例会
- 11 **青年経営者部会** 「全国大会 in 高知」
- 11 首都圏経営者協会協力「採用・就職担当者のための産学交流会」
- 12 **第2回産業教育委員会** 教育現場の視察と意見交換会～県立久喜工業高校～
- 12 **第5回産業教育委員会** 高校生と企業社員との交流会～県立久喜北陽高校～
- 12 **第3回産業教育委員会** 産業教育フェア
- 13 令和6年度 地区協議会秋季視察会～ベルーナドーム視察～
- 13 会員親睦ゴルフ大会／武蔵カントリークラブ 豊岡コース
- 14 2025「紙上名刺交換会」
- 17 埼玉県からのお知らせ
- 18 埼玉大学研究者との出会いの広場
- 19 「ものづくり大学」へようこそ
- 21 低成長時代の就業規則の見直し・改訂のポイント
- 24 ワンポイント労働法
- 24 告知版、会員の動き



一般社団法人 埼玉県経営者協会

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



新春所感



会長 原 敏成

初春を迎え、会員の皆様にご挨拶を申し上げます。

さて、昨年を振り返りますと、世界規模で熱暑や豪雨、干ばつなどの異常気象が頻発しました。国内でも、8月に九州と中国を襲った非常に動きが遅い台風10号により甚大な被害が発生したり、元旦に発生した能登半島地震の被害から復興途上の被災地に9月に記録的な大雨が降り、これまでの苦労が台無しになってしまった例など、温暖化の影響が想定以上のスピードで表面化しています。その結果、日本の四季も、夏が長くなり、春と秋が短くなっています。

また、昨年は、数年に一度の世界の情勢を左右する重要な選挙が行われた年でもありました。台湾の総統選挙では、中国と距離を置く頼氏が勝利したことで、台湾を巡る米中の今後の動向に関心が高まっています。インドの総選挙では、モディ氏の率いる与党が議席を大きく減らし、長期安定政権に揺らぎが生じています。EUで行われた議会選挙では、フランスやドイツで強まりつつある右傾化の流れが浮き彫りになりました。特に注目された米国の大統領選挙では、トランプ氏がホワイトハウスに戻ることになり、政権2期目の初日に輸入関税の引き上げを開始するとSNSに投稿するなど、米国が主導権を握る手段として、政権1期目と同様に関税が利用されようとしています。

国内市場に目を向けると、渋沢栄一翁の新一万円札発行に前後して、6月には為替相場が1ドル161円台の37年ぶりの安値を記録し、7月には新NISAの開始を受けて、日経平均株価が終値で初の42,000円越えを記録するなど、波乱に満ちた年でした。

一方、スポーツの分野では、7月のパリオリンピックにおいて、金メダル20個、銀メダル12個、銅メダル13個を獲得し、金メダル数と総メダル数で海外大会の過去最多記録を達成しました。また、大リーグのドジャースで活躍する大谷選手が50本塁打、50盗塁を史上初めて達成し、指名打者専任として史上初の、2年連続3度目の最優秀選手(MVP)を受賞するという偉業を成し遂げました。その経済効果は1,168億円に及ぶとされています。

さて、今年は、「乙巳(きのとみ)」の年となります。乙巳の年は、「再生や変化を繰り返しながら柔軟に発

展していく」年とされていますので、是非そうなって欲しいと願っています。

しかしながら、昨年から続く人手不足は経営上の大きな課題となっており、限られた人数で事業を行わざるを得ないため、従業員の負担が増加し、商品・サービスの質が低下する懸念が広がっています。そのため、人手確保のための賃上げや、業務プロセスの見直し、IT化などの業務効率化が求められています。

そのような中、埼玉県では、国、県、物流業界団体、物流事業者、消費者団体など計23団体により「埼玉の持続可能な物流の確保に向けた共同宣言」を締結し、人手不足を克服し、持続可能な物流体制の構築に向けて取り組んでいることはご存知かと思います。これまでも様々な機会を通じてその具体的な内容を周知してまいりましたが、改めて、①物流の円滑化、②物流業界の人材確保・定着、③再配達の削減徹底の3項目に関して、会員各位のご協力を何卒よろしくお願い申し上げます。

また、本年は、多くの学識者が少子高齢化による社会への負荷が大きく高まると警鐘を鳴らしてきた年です。第二次世界大戦後の1947年から1949年に生まれた団塊の世代が全員75歳になるためです。人口の多い世代が、医療や介護のニーズが高まる後期高齢者となり、医療費や介護費が急増し、これを支える現役世代や企業の活力が失われる経済的な問題として認識されています。

しかし、この問題には、人手不足がさらに深刻な人手不足を招く可能性が含まれています。それは、後期高齢者になった団塊の世代に医療や介護を提供しようにも、人口減少により医療や介護を担う働き手が不足するため、必要なサービスが行き届かなくなる可能性があります。その結果、自宅での親の介護のために離職を余儀なくされる現役世代が増加する可能性があります。こうした点からも、人手不足対策に関する情報提供は非常に重要であり、積極的に取り組みたいと考えています。

最後に、本年の事業運営について、少し述べさせていただきます。各種セミナーの内容や委員会等の活動を一層充実させることで、本会の総合経済団体としての機能・役割を向上させていくとともに、会員の皆様にとって有益な存在となれるよう、更なる努力を積み重ねて参ります。つきましては、会員の皆様には、引き続きのご支援・ご協力を何卒よろしくお願い申し上げます。

結びに、会員の皆様方のご健勝と事業の益々のご発展を祈念し、私からの年頭のご挨拶とさせていただきます。以上

》令和6年度第2回理事会・幹事会・講演会をハイブリットで開催

令和6年度上期事業報告、 収支報告等を満場一致で承認

日時 11月11日(月) **場所** TKP ガーデンシティ PUREMIUM 大宮

参加者 40名



開会挨拶する
原 敏成 会長

令和6年度第2回理事会・幹事会・講演会が開催され、令和6年度上期事業報告、上期収支報告、その他報告事項について原敏成会長が議長となり、事務局を代表して廣澤専務理事から説明を行った。

説明に基づき審議の結果、全ての議案とも満場一致で承認、可決された。

<議案>

- (1)第1号議案 令和6年度上半期事業報告
- (2)第2号議案 令和6年度上半期収支報告
・その他報告事項

当日は会場17名、Web3名の理事が出席。監事2名、常任幹事・幹事21名(Web含む)、顧問などが参加した。

また新理事、副会長候補として、東日本旅客鉄道株

式会社の石井剛史執行役員大宮支社長、むさし証券株式会社の忍田昇一社長が紹介され、それぞれの方がご挨拶を述べられた。

理事会終了後、法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科高田朝子教授による『日本企業がもういちど立ち戻るべき「手間ひまかける経営」—組織行動の視点から—』というテーマで講演をいただいた。



会場の様子

》令和6年度第2回理事会・幹事会 講演の部

日本企業がもういちど立ち戻るべき

『手間ひまかける経営』—組織行動の視点から—

講師 法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科
教授 高田 朝子 氏



高田 朝子 氏

1 私達を取り巻く環境の確認

従来の日本の組織行動として、おじさんネットワーク社会という特徴があげられる。長時間一緒にいることや自分と似たような人を好むなどの特徴がある。しかしながら、急速な情報化や人手不足などの経営環境を取り巻く環境が変化し、これまでのやり方が通用しない時代となった。

2 どうするのか

(1) ネガティブ・ケイパビリティ

経営者は決断することが仕事となる。決断するためにはネガティブ・ケイパビリティを研く必要がある。ネガティブ・ケイパビリティとは、グレーな状態を我慢し続けながら、思考実験を続けることができる能力である。今後の方針などの長期的な事を考えなければ

いけないとき等に必要な能力である。

(2) 架橋力

個人の知恵よりも集合の知恵が重要視される。より重要な情報を得るためには、ネットワークを構築する架橋力が求められている。架橋力を研くためには、心理的安全性を確保し、外と繋がっていく状況が評価される仕組みを作っていくことが必要である。

3 おわりに

前例踏襲ができない経営環境になり、ネガティブ・ケイパビリティがより求められてくる。変化の激しい時代に、組織内のチェンジメーカーを孤立させず、組織が変わろうという強い意志をトップが持ち続け、直ぐに結果がでないことを我慢する力こそこれからの時代に不可欠となる。

セミナー開催結果

» 管理職・リーダー向けマネジメント講座

人的資本時代における 管理職・リーダー向けマネジメント講座

日時 DAY1：10月24日(木) DAY2：11月21日(木) **場所** 大宮ソニックシティ

参加者 DAY1：21名 DAY2：22名

講師 株式会社 HUGRES 代表取締役 内田 ひとみ 氏



講演する内田 ひとみ 氏

昨今ますます重要視される人的資本経営、人材は企業価値向上において、最も重要な要素と位置付けられ、積極的な投資を行うべき対象へと変化している。

また、人の属性や価値観の多様化に伴い、従来の方法ではマネジメントが上手くいかない、若手のリーダーが育たないといった問題が生じている。

この度、これからのリーダー、マネジメントのあり方を捉え直す機会として、2日間に渡る他業種交流型となる管理職・リーダー向けマネジメント講座を行った。

■ DAY 1

今後求められる「成長支援型」マネジメント・リーダーシップに自身のスタイルをアップデートすることを目的とし、1日目は①人的資本、②自社の在りたい姿と求める人材像、③自分の強みについて学んだ。

①人的資本とは

従業員のエンゲージメントは海外に比べて日本は低い状況である中、人材版伊藤レポートでは、一人一人の個性に着目して適材適所で配置していくことが企業の成長につながり、そのために従業員の声を聞くことが大切であると示されている。

②自社の在りたい姿と求める人物像

参加者同士で自社の事業内容、事業内容を踏まえてどういう人が欲しいのか意見交換を行った。自社と他社との違いはどうあるのか、自社で活躍できる人材を会社として共通認識が作れているかが重要である。

新人・若手の早期離職における実態調査により、辞めたいと思った理由に、仕事にやりがいを感じられないこと、また、プライベートの時間を確保したいといった意向が見えてくる。Z世代については自分らしさ、多様性を重視し、コスパ・タイパを気にし、社会問題やリアルな体験への関心が高い。自分達の世代とは違うということは認識する必要がある。

③自分の強み

参加者は自分の得意な分野を知るため、強みチェックシートを活用して、自分の強みを書き出し、その中でマネジメントに活かせる点を抽出した。強みは時に弱みとして作用することもある点に注意が必要である。

■ DAY 2

2日目は、①自身の転機、キャリア、②コミュニケーション、③コーチングについて学んだ。

①自身の転機、キャリア

予測不可能で答えのない時代だからこそ、自分のキャリアにリーダーシップを発揮することが大切である。

キャリアには周りから見える外的キャリアと、自分の物差し、価値観となる内的キャリアがある。また必ず訪れる転機には、それを見定め点検し、受け止めることを通じて乗り越えることができ、ポジティブまたはネガティブに捉えるかにより、展開が異なってくる。

②コミュニケーション

管理職に必要な能力としては、主に対人関係能力、上司、部下、顧客など様々な方角に対するコミュニケーション能力が求められる。特に、目標を達成するためのチーム作りに向けたコミュニケーションが重要となる。

③コーチング

メンバーが自ら考えて行動し成長していくために「コーチング」が有効である。「コーチング」は双方向性、継続性、多様性（個々の対応）が原則であり、安心感と信頼感を育みながら行われる。

「コーチング」を行うにあたり、4つのスキルとして、傾聴、質問、承認、フィードバックが大切である。特に本人が気づけなかった自分の姿に気づき、行動に変化を起こせるフィードバックは重要である。

■ 参加者の感想

・グループワーク的な研修内容が初めての体験で新鮮でした。他社の方々からお話が聞けたのが大変参考になりました。



会場の様子

》女性リーダー塾

～自分の強み・らしさを活かし、 困難にも打ち勝つリーダーを目指す～

日時 DAY1：11月26日(火) DAY2：12月17日(火)

参加者 DAY1：22名 DAY2：19名

場所 大宮ソニックシティ 401 **講師** 株式会社 HUGRES 代表取締役 内田 ひとみ 氏



講演する内田 ひとみ 氏

昨今ますます重要視される人的資本経営、人材は企業価値向上において、最も重要な要素と位置付けられ、積極的な投資を行うべき対象へと変化しています。

また、人の属性や価値観の多様化に伴い、従来のマネジメントが効かない、女性管理職・リーダーが増えていかないといった声が聞かれます。

この度、これからの女性リーダーのあり方を捉え直し、必要な考え方と強みを知り行動できる機会として、講師に(株)HUGRES 代表取締役 内田氏を迎え、2日間に渡る女性リーダー塾を行った。

■ DAY 1

今後、求められる「成長支援型」マネジメント・リーダーシップに対応し、自身のスタイルをアップデートすることを目的とし、①アンコンシャスバイアス、②キャリア、③リーダーシップについて学んだ。

①アンコンシャスバイアス (偏見)

誰もが思い込み、偏見を持っている。特に、能力があるにも関わらず、自身を過小評価してしまう「インポスターシンドローム」は女性に多い傾向にある。

日本はジェンダーギャップ指数(男女格差の指数)が先進国146カ国中、118位と低迷する中、女性の企画担当者による製品が大ヒットするなど活躍事例も出てきており、女性の活躍が一層期待されている。

②キャリア

キャリアは外的キャリア(肩書、職歴など)と内的キャリア(価値観、興味・関心など)の2層構造であることを意識することが重要である。様々な経験から内的キャリアが形成されている中で、外的キャリアをどう作っていくか考える必要がある。

③リーダーシップ

リーダーシップについては、時代に合わせて様々な形が提唱されているが、女性は調整型となる傾向が多い。昨今では、サーバントリーダーシップ(奉仕型)が求められ、より女性に活躍しやすい状況になっている。

■ DAY 2

2日目は、①リーダーシップの発揮、②コミュニケー

ションスタイル、③アサーティブ・コミュニケーションについて学んでいった。

①リーダーシップの発揮

管理職に必要な能力としては、主に対人関係能力、上司、部下、顧客など様々な方向に対するコミュニケーション能力が求められる。また、他のメンバーに主体的に働きかけ支援を行うフォロワーシップもリーダーシップと同様に大切である。

②コミュニケーションスタイル

それぞれの気持ちが上下する場面から、コントローラー(支配的)、プロモーター(促進的)、サポーター(支援的)、アナライザー(論理的)の4つの傾向に分類される。相手の傾向に合わせてコミュニケーションを取ることが大切である。

③アサーティブ・コミュニケーション

アサーティブとは協調的で発展的な自己主張であり、相手を尊重し、主張を受け止めて、事実を説明して、提案する伝え方である。参加者は、アグレッシブ(攻撃的)、パッシブ(受身的)、アサーティブのコミュニケーションスタイルに分かれて、コンビニの客の列に割り込む際の寸劇をケーススタディとして実演し、それぞれのスタイルの違いを学んでいった。

■ 参加者の感想

- ・自分についてあらためて考える、知る機会となった。
- ・リーダーシップは色々な種類があり、発揮できる場もたくさんあると感じました。
- ・様々な職業、立場の方と話せて貴重な時間でした。
- ・講師や参加者の雰囲気がとてもよかった。



会場の様子



セミナー開催結果

》第6回トップセミナー

企業の進化を永続させる現場と経営

“創業 100 年を超えて成長し続ける理由とは”

日時 10月28日(月) **場所** 大宮ソニックシティ 906

参加者 計 18 名

講師 株式会社ヨコオ SCI 本部コーポレートアドバイザー
深川 浩一 氏



講演する深川 浩一 氏

講師である深川浩一氏は、株式会社ヨコオの取締役執行役員専務まで歴任し、SCI 本部顧問に就任している。

本セミナーは、同社が創業 100 年を超えて成長し続ける経営手法、人・組織のあり方をご講演いただいた。

■新陳代謝がなければ、会社はどんどん弱くなる

株式会社ヨコオは自転車の車輪の金属棒から始まり、棒を短くして腕時計のバネ棒に、無線技術を入れ車のロッドアンテナに、微細技術を強化して半導体の検査棒など技術を転用しながら多くの市場を開拓してきた。

事業の成功に向け、業界をリードする企業との取引を目指す一方で、地合いが悪い事業は戦略的に撤退する。

■社員が自ら市場を開拓し、新規事業をつくる

業界をリードする企業と連携するために、業界のトレンドを先行して掴み続ける。社員は事業拡大、新規事業の推進、又は事業の撤退を行った際にも評価される。社員が新規事業にチャレンジする文化が出来ている。

■戦略を明確化し、方向性を共有する

製品ごとのこれからの展開を描いたロードマップを事業部ごとに集約する。それを元に、全社技術ロードマップを作成し、提携・M&A の方向性、投資計画を決め、新規事業への資源配分も決めていく。

■社員の自発性を引き出す

人財育成センターを立ち上げ、企業の強みの先鋭化と事業進化ができる人財の育成を図っている。求める人財像、各役職で求める役割も再定義した。

■参加者の声

- ・撤退という経営判断を下す際に、該当部門と徹底的に話し合うところが非常に参考になりました。



講演会場の様子

》年末調整実務セミナー

年末調整実務セミナー

日時 11月7日(木) **場所** 大宮ソニックシティ

参加者 36 名

講師 アクタス税理士法人 税理士 藤田 益浩 氏
アクタス社会保険労務士法人 串間 美由紀 氏



藤田 益浩 氏



串間 美由紀 氏

年末調整実務は、源泉所得税や各種控除に関する知識はもとより、仕組みの理解が必須であり、さらに処理の流れをつかむことで、給与ソフトへの入力も正しくスムーズに行うことができる。

そこで本年は、プログラムを 5 部構成とし、2 名の講師より解説いただいた。

まず第 1 部～ 2 部は、年末調整の仕組みからおおまかな流れ、今年の改正点までを、税理士の藤田益浩氏より解説いただき、第 3 部～ 5 部では、実際の用紙を確認しながら、各種申告書の記載方法やひとつひとつの処理の流れを、串間美由紀氏より解説いた

だいた。さらに、実務でよくある質問や、すこし困った事例などを Q&A 形式で解説することで、参加者により理解を深めていただいた。参加者アンケートの回答には、「法定調書までの解説があり満足できるセミナーでした。」「改正点の確認や事務手続きの再確認をするために必要な研修を受けることができました。」などの感想があり、充実したセミナーとなった。



会場の様子

》経営人材育成講座「さいたま経営らぼ」

11月のプログラムとして 経営戦略策定ワークショップを開催！

日時 1日目：11月12日(火) 2日目：11月27日(水)

参加者 1日目：10名 2日目：11名

場所 大宮ソニックシティ 906 **講師** ブレインボックスコンサルティング代表 中小企業大学校講師
小林 幹彦 氏



講義を行う小林 幹彦 氏

10月に開講した異業種交流型の経営人材育成講座「さいたま経営らぼ」において、講師にブレインボックスコンサルティング代表、中小企業大学校講師小林氏を迎え、(独)中小機構と共催で2日間にかけて経営戦略策定ワークショップを実施した。

■ 1日目

1日目は、経営者に必要な役割と考え方、経営戦略の意義とその必要性について学んだ。

○経営者に必要な役割と考え方

ビジネス環境は、国内経済低迷、少子高齢化、市場成熟化、顧客ニーズの多様化、デジタル化など急速に変化し、経営とは外部環境への適応であり、経営改善は適応力を高めるための内部の最適化である。

経営環境には、PEST（政治、経済、社会、技術）のマクロ環境と、3C（競合、顧客、自社内部）のミクロ環境がある。自社の普遍的、独自性な価値とそれに基づく競争力を把握する必要がある。SWOT分析を用いて多くの場合は機会×強みの「積極策」をとり、場合によっては脅威×強みの「逆手策」をとることもある。

経営者の役割とは、企業価値の創造、方針の明示、経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報）を向上し、最適化することであり、ミドルマネージャーは、経営者の補佐、戦略実行、部署の最適化、コンフリクト調整、将来構想が求められる。経営陣には、対人能力と概念化能力が必要であり、後者は実務以外の学習で培う必要がある。

○経営戦略の意義とその必要性

経営戦略とは、企業の目指す姿と現状のギャップを分析し、企業の方針を決定し、目標を設定し、資源配分を行うことである。戦術はこの目標を実行するための具体的な対応策となる。

事業のポートフォリオに基づき、各事業への注力度や撤退を判断し、経営資源の配分を決定する。中小企業は限られた資源を活かすニッチャー戦略が適している。

■ 2日目

参加者はインターバルで作成した戦略案を発表し合い、その後、戦略実行、組織マネジメントを学んだ。

○戦略実行に向けた計画

実施計画の作成では、現場に目的・目標を示し、実行者の考える余地を残すことが重要である。これにより、自主性が高まり、やらされ感が減少する。

具体的な作業レベルまで落とし込んだ後、ガントチャートを用いて全体スケジュールを共有し、関わる人が進捗状況を掴めるようにする。

問題解決には、短期的な既存部分の改善と、中・長期的な構造改革の2つの手法があり、両者を並行して進めることが望ましい。

戦略の実行とは、計画に従い経営資源を投入し、PDCAを回しながら成果を生み出す過程である。上手くいかない場合、投入要素や処理の段階に問題がある。

○組織マネジメント

マネジメントするにあたり、MBO（目標管理制度）により、組織の目標と個人の目標を連動させ、個人の目標は支配的ではなく、PDCAを取り入れることで自主的に管理する状態が望ましい。戦略から戦術、個人の実行レベルまでPDCAが複層的に回っている。

○人材マネジメント

人材育成について、能力は知識とスキルから成り、結果は能力とやる気の掛け算となる。スキルは専門能力、対人能力、概念化能力に分類され、経営層に近づくほど計画策定などの概念化能力が必要となってくる。人材育成の問題としては、技術の属人化やOJTの形骸化があげられる。現場が育成計画を立て、それに基づいた形でPDCAサイクルを回すことが大切である。

その後、個人ごとに実施計画、ガントチャートの作成、事例課題を行い、順番に講師による個人面談を受けた。



会場の様子



セミナー開催結果

》経営人材育成講座「さいたま経営らぼ」

12月のプログラムとして、経営者クロストークを開催！

日時 ① 12月6日(金)、② 12月10日(火)、③ 12月12日(木) **参加者** 各回3～4名

場所 大宮ソニックシティ9階 埼玉県経営者協会会議室 **講師** ①株式会社デリモ 代表取締役専務 栗田 慶太郎 氏、
②株式会社コマーム 代表取締役社長 小松 秀人 氏、
③関東食糧株式会社 代表取締役社長 白田 真一朗 氏

10月に開講した異業種交流型の経営人材育成講座「さいたま経営らぼ」において、3名の会員経営者とのクロストークを実施した。

参加者は3班に分かれて、異業種である会員経営者の経営理念、戦略に関する講義を受けた。その後、経営者に対して自身の戦略案を発表し、意見交換を行った。

会員経営者の掲げる経営理念、戦略、社内への落とし込みなど具体的な講演内容を聞き、目の前で語る経営者の熱量や人となりを感じた。

参加者側の発表では、他の参加者、会員経営者から異業種だからこそ出来る気兼ねない質問や深掘りがあり、全ての回が熱気を帯びた活発な意見交換となった。

参加した会員経営者も普段はできない意見交換として、参加者双方が学びを得る回となった。

■講演する会員経営者



講演する栗田氏、小松氏、白田氏（左から順）

■会場の様子



会員経営者に質問する参加者

第14回 科学の甲子園埼玉県大会 ～広げよう科学の輪 活かそう科学の英知～

日時 11月16日(土) **場所** 東洋大学朝霞キャンパス **主催** 埼玉県教育委員会

参加者 29校51チーム301名 **講師** 特別講演 東京大学大学院理学系研究科 助教 森脇 可奈 氏

「科学の甲子園」は、国立研究開発法人科学技術振興機構が主催し、理科・数学・情報の複数分野の知識を高校生が競う取組である。特別講演では「AIを使った宇宙の地図作り」と題して、東京大学大学院理学系研究科の森脇様にご講演いただいた。

筆記競技では、チーム内で得意分野を分担したり、仲間と協力したりしながら、難問に取り組む姿が見られた。実技競技では、精度を競う発射装置を用意された製作材料から作成した。各チームアイデアに富んだ発射装置を作成し、レベルの高い競技を実施した。

優勝となった川越高校Aは埼玉県を代表し、令和7年3月21日から茨城県で行われる、科学の甲子園全国大会に出場する。科学の甲子園の協働パートナーとして、本大会にご協力いただいた企業の皆様、誠にありがとうございました。



全体集合写真（閉会式）



優勝した川越高校A

R6年度協働パートナー企業（9社）※五十音順

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

大会結果

総合の部

優勝 (埼玉県教育委員会賞)	県立川越高等学校 A
準優勝 (株式会社オオツカハイテック賞)	県立浦和高等学校 B
第3位 (株式会社埼玉りそな銀行賞)	県立川越高等学校 B

実技の部

第1位 (株式会社タムロン賞)	川口市立高等学校 B
第1位 (株式会社武蔵野銀行賞)	県立川越高等学校 A
第1位 (AGS株式会社賞)	県立川越高等学校 B

筆記の部

第1位 (武州瓦斯株式会社賞)	県立浦和高等学校 A
第2位 (埼玉縣信用金庫賞)	県立川越高等学校 A
第3位 (株式会社ハーベス賞)	県立浦和高等学校 B

特別賞

(一般社団法人埼玉県経営者協会賞) 栄東高等学校 B

R6年度出場校（29校51チーム）※1チーム6名

伊奈学園総合、浦和、浦和第一女子、大宮、大宮工業、春日部、川越、川越女子、川口北、熊谷、熊谷女子、熊谷西、鴻巣、越ヶ谷、越谷北、杉戸、所沢北、南稜、富士見、不動岡、松山、三郷工業、大宮北、大宮国際、川口市立、大宮開成、開智、栄東、細田学園

》第1回 SDGs 委員会

障害者雇用促進セミナー

日時 12月5日(木) **場所** オンライン
参加者 181名 **共催** 埼玉県、埼玉労働局

制度説明 「障害者雇用を取り巻く最近の動向」
 厚生労働省埼玉労働局
 職業安定部職業対策課地方障害者雇用担当官 渡辺 修 氏

講演 「障害のある人と共に働く職場づくり」
 特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク代表理事
 有限会社奥進システム 代表取締役 奥脇 学 氏

事業説明 「障害者を雇用するに当たっての支援」
 埼玉県障害者雇用総合サポートセンター 企業支援業務部門 部門長 吉原 市郎 氏

事例発表① 「企業は人なりの信念」
 株式会社長谷川製作所 代表取締役 長谷川 義貞 氏

事例発表② 「ともに働く仲間として」
 特例養護老人ホーム杏樹苑爽風館 理事 施設長 酒本 隆敬 氏



配信の様子

障害者の就労意欲の高まりや積極的に障害者雇用に取り組む企業の増加など、障害者雇用が着実に進展している。雇用の質の向上や様々な就労ニーズに対する支援を行い、障害者雇用を促進するため、埼玉県、埼玉労働局、本会の共催で障害者雇用促進セミナーを開催した。



渡辺 修 氏



奥脇 学 氏



吉原 市郎 氏



長谷川 義貞 氏



酒本 隆敬 氏

》第2回 SDGs 委員会

発達障害者雇用に向けた企業支援セミナー

日時 12月20日(金) **参加者** 72名 **場所** 大宮ソニックシティ
共催 埼玉労働局、埼玉県発達障害者支援センター「まほろば」、埼玉県

行政説明 障害者法定雇用率と雇用助成金制度
 埼玉労働局 職業安定部 職業対策課 課長補佐 早藤 弘信 氏

講演 「発達障害者の特性と理解」
 埼玉県発達障害者支援センター「まほろば」 副センター長 吉田 慶子 氏

発表 発達障害者就労支援の取組と発達障害者を雇用する企業からのメッセージ

①医療法人尚寿会 狭山尚寿会病院における取組
 医療法人尚寿会 狭山尚寿会病院 臨床技術部 作業療法士 倉元 貴志 氏
 リハビリテーション部 作業療法士 吉田 真里菜 氏
 臨床サポート室 平山 菜緒 氏

②埼葛北障害者就業・生活支援センター、埼玉県人事課における取組
 埼玉県人事課 スマートステーション担当 主幹 畔上 淳子 氏
 埼玉県人事課 スマートステーション flat 山口 晃毅 氏
 埼葛北障害者就業・生活支援センター 就労相談員 上野 真宣 氏



セミナーの様子

今回で13回目となるセミナーで、発達障害のある方の支援に関わる人に対して、発達障害のある人を支援する上で知っておきたい基本的知識の説明と、雇用を行う企業や就職者からの生の声を報告した。

青年経営者部会

》青年経営者部会 12月例会

新時代の“幸福という企業成長のエンジン”を手にするウェルビーイング経営

日時 12月16日(月) 場所 大宮ソニックシティ

参加者 17名

講師 株式会社サブスク 代表取締役 CHO 栗原 志功氏



講演する栗原 志功氏



例会の様子

青年経営者部会 12月例会として、講演会・情報交換会・懇親会を開催した。

【講演会】

株式会社サブスク代表取締役 CHO 栗原志功様（当部会第14代部会長）からウェルビーイング経営についてご講演いただいた。路上での携帯販売からはじめ、幸福学をベースに、通信、介護、人材育成と事業を展開し、グループ売上130億円を超える企業に成長させた。

1 はじめに

経営を効率的に行うために、試行錯誤を繰り返し、手数を打つ必要がある。結果を定量的に図るためにはKPIが必要である。売上や利益など企業としてどの数値を大切にしていくかで、その会社の方向性が変わっていく。ある買収した企業では、マネージャー会議を「白飯会議」にした。売上には一切触れずに「その話をおかずに白飯を美味しく食べられるくらいにポジティブな感動話を紹介しよう」がコンセプトで、会議に参加した各人が食べる白飯の量がKPIである。その結果半年後に離職率は7割下がり、売上は3.58%向上した。一見すると白飯はおかしな話と思えるが、大切にしている数字を変えビジネスの世界で無視されがちな感動話を評価することで、上司が変わり職場の雰囲気や結果、幸福度も変わってくる。

2 幸福学（ウェルビーイング）

40歳を過ぎた頃大学院に入学し幸福学に出会った。世界幸福度報告によると日本の幸福度は低く毎年50位から60位前後であり、上位は北欧の国々が占めている。内閣府の生活満足度調査によると1958年からGDPは上昇しても、生活満足度に大きな変化はみられない。厚生労働省調べによるとうつ病の患者も20年で4倍も増加している。これらのことは、本来は人間に合わせるべき仕組みが人間の働き方、生き方にあっておらず、限界を迎えているのではないかということが言える。2024年は新紙幣の顔として渋沢栄一翁が採用されている。渋沢翁は「論語とそばん」を

掲げ、欧米より持ち込んだ株式会社という考え方に道徳（論語）をベースとした経営を組み合わせることでイノベーションを起こした。今まさに心の限界が来ている現代において、経済的豊かさを競い奪い合う時代から、心の豊かさを分け合う新たな時代への転換期となっている。

幸福学とは様々な分野の知見から幸せを感じるメカニズムを明らかにし、様々な分野へ応用し取り入れていく学問である。幸せな人は創造性が3倍高く、生産性も31%高い。更には売上も37%高く離職率も41%少ないといったデータもある。また、オックスフォード大学・ハーバード大学の研究によると、働く人の幸福度が高いウェルビーイングな会社に投資すると、優良企業へ投資と比較しても、多くの利益を得ることができた。国内でも幸せなまちづくりを目指し、富山県や埼玉県横瀬町は、ウェルビーイングを指標として多様な取り組みをしている。結果として人口増や税収増につながっている。これらのことはただ単に幸せなことが良いということだけでなく、幸せが成長のエンジンとなっていることがわかる。ウェルビーイングは骨太の方針（経済財政運営と改革の基本方針）所信表明演説に登場し、政府の各種の基本計画等において、ウェルビーイングに関するKPIが設定されている。

3 ポストSDGs

2023年国連欧州本部（ジュネーブ）、2024年国連本部（ニューヨーク）において、ウェルビーイングに関するスピーチを行った。先進国が幸せになっていない以上、発展途上国に先進国と同じように開発や資金援助を行っても幸せにはならない。まずは幸せをベースにして、発展を考えるべきである。SDGsの次はウェルビーイングである。これからは地球の未来に少しでも貢献できるよう与えられた人生を全力疾走で走っていきたい。

【情報交換会】

各社の業界最新情報や最近の幸せな出来事等を発表。メンバー同士の貴重な情報交換の場となった。

》青年経営者部会

「第49回経営者協会青年部会全国大会 in 高知」

日時 11月14日(木)・15日(金) **参加者** 14名 **場所** 高知市「城西館」

記念講演講師 元関脇 豊ノ島氏

豊ノ島氏



11月14日(木)・15日(金)の二日間にわたり、第49回経営者協会青年部会全国大会が高知で開催され、埼玉からは14名が参加した。

1日目は高知市の「城西館」にて式典・記念講演・懇親会が行われた。記念講演では、地元高知県宿毛市出身の元関脇の豊ノ島氏が登壇し、「七転び八起き」と題し、印象に残るエピソードを交えながらご自身の力士人生を振り返った。

懇親会では、よさこい鳴子踊り「ほにや」によるオープニングアクト、高知名物のカツオを使用した県対抗戦、次回開催地京都のPRと続き、高知メンバーによる熱いバンドパフォーマンスでは参加者全員が一体となって歌い上げるなど、高知ならではのおもてなしを楽しみつつ、「ほたえる(土佐弁で騒ぐ)」一夜となった。

2日目は、記念ゴルフ大会とエクスカーションに分かれて参加。Kochi黒潮カントリークラブで行われたゴルフ大会ではプロツアーが開催される戦略性の高いコースでプレーを楽しみ、エクスカーション(観光)では桂浜や坂本竜馬記念館、地元の貝鮮浜焼きをめぐるツアーを楽しんだ。

二日間のプログラムを通して、地域を超えた若手経営者の方々との貴重な交流の機会、また高知の魅力を体感し今後への活力をいただく貴重な機会となった。



》第36回「採用・就職担当者のための産学交流会」

首都圏の7経営者協会が連携し、経団連会館で開催

日時 10月29日(火) **参加者** 企業120社、大学45校 **場所** 経団連会館

主催 東京経営者協会

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



交流会会場の様子

東京経営者協会が主催し、千葉、埼玉、神奈川、茨城、栃木、山梨の各経営者協会が共催する「就職・採用担当者のための産学交流会」が10月29日(火)に東京の経団連会館で開催された。

当日は企業120社、大学45校が参加し(埼玉経協からは企業7社、大学2校が参加)、企業側、大学側、それぞれの移動時間によって、就職・採用担当者が積極的に意見交換を行い、盛況であった。

■参加企業の声(一部抜粋)

- ・25卒の振り返り、26卒に向けてお話できるとても良いタイミングで、非常に有意義であった。

■参加大学の声(一部抜粋)

- ・この時期の開催であれば、内定承諾している学生の

情報を企業側から頂くことも多く助かります。

■参加会員

(企業)

大森機械工業(株)、(株)芝浦電子、(株)デサン、中原建設(株)、飯能信用金庫、(株)モリタ東京製作所、(株)横尾材木店

(大学)

西武文理大学、(学)ものづくり大学



教育関連事業

》第2回産業教育委員会

県立久喜工業高校の視察と意見交換会

日時 11月19日(火)

場所 県立久喜工業高校

参加者 29社39名



久喜工業高校
大澤校長挨拶



教育委員会
高橋指導主事挨拶

県立久喜工業高校は、工業化学科・環境科学科・情報技術科・電気科・機械科からなる工業高校である。「ものづくり」や「体験」を通して「技術」「学力」を身につけ、地域の信頼と期待に応え社会の変化に対応できる人財を育成する学校』を目指す学校像とし、地域社会で活躍できる工業技術者を育成している。

授業施設見学では、CADによる製図の様子や授業で作成した作品を見ることができた。

意見交換会では、学科ごとに分かれ生徒20名教員

5名が参加した。企業から「就職を決めた企業の決め手」「事前に就職先企業を知っていたか」「就職先の企業を調べたときのポイント」「インターンシップ先の企業を決めた理由」などの質問があり、生徒から素直な回答をもらうことが出来た。参加者からは「生徒からの生の声が強く響いた」「生徒の自主性・積極性がわかりとても魅力的に感じた」「会社の魅力を伝えるためには、もっと努力が必要なのがあった」などの感想があり、充実した意見交換会となった。

》第5回産業教育委員会

高校生と企業社員との交流会

～働くを知り、自分のキャリアを考える～

日時 11月20日(水)

場所 県立久喜北陽高校

参加企業 23社41名

参加生徒 1学年319名・3学年233名計552名

共催 埼玉県教育委員会、埼玉経済同友会



交流会の様子

埼玉県教育委員会からの依頼を受け、経営者協会と埼玉経済同友会で高校生と企業社員との交流会を共同開催した。当事業は高校生が企業の社員との交流を通して、実際の働き方や仕事内容、企業が抱える課題について理解を深めることで、自己と社会との関わりや、将来の在り方生き方、進路選択について考える機会とすることが目的である。当日は23社41名の会員企

業にお集まりいただき、1学年319名、3学年233名の計552名に企業が抱える課題などを伝え、生徒との交流を図った。参加企業からは、「早期のキャリア教育はとても大切だと感じているので、今後も参加したい」などの感想があった。生徒からも「働くことの大変さを知った」などの声があり、双方にとって充実した交流会となった。

》第3回産業教育委員会

第34回埼玉県産業教育フェア

桜梅桃李 ～ふるさとから羽ばたけ 交流と産業の輪～

日時 11月9日(土)

場所 大宮ソニックシティ

参加者 約1,300名

主催 埼玉県教育委員会、埼玉県産業教育振興会

本会の共催により「第34回埼玉県産業教育フェア」を開催した。

地下展示場では、専門高校（農業・工業・商業・家庭・看護・福祉）等による体験コーナー、作品展など様々な催しが行われた。屋外の鐘塚公園では、ミニ新幹線の乗車体験等のほか、商業高校の生徒が開発した商品の販売や、農業高校の生徒が生産した農産物の販売などが行われた。また、市民ホールでは、お仕事図鑑pitchトークが開催され、参加者と家族連れで賑わった。さらに、小ホールでは県立大宮工業高校MHS委員会主催のマイスター・ハイスクール事業発表会が開

催された。これまでの取組の成果を卒業生や生徒から発表があり、協力企業・団体へこれまでの協力に対し、感謝状が贈られた。地域の方々や小・中・高校生の笑顔が多く見ることができ、有意義なイベントとなった。



開発した商品の販売



MHS 事業発表会

》令和6年度 地区協議会共催事業「秋季視察会」を開催

ベルーナドームを視察

日時 11月20日(水) **場所** 所沢市上山口

参加者 15名

ベルーナドーム前の
集合写真



地区協議会秋季活動について、4地区共催事業として、本会会員企業である株式会社西武ライオンズが運営し、プロ野球埼玉西武ライオンズの本拠地球場であるベルーナドームを視察した。

はじめに、同社営業部の山崎氏から埼玉西武ライオンズ、ベルーナドームの運営状況について説明をいただいた。今季は苦戦したが、パリーグでは最多優勝を誇る常勝球団である。ベルーナドームは、プロ野球興行以外にもコンサートや「ライオンズ夏祭り」などの自主興行も行っており、年間稼働日数は100日を超える。

また、「L-FRIENDS」として、野球振興・地域活性・子ども支援・環境支援に取り組み、地域活性では埼玉県内の59の市町村とパートナーシップを結んでいる。

ドームの特徴としては、最大規模のバックネット裏

ラウンジを設け、約40種類に及ぶ座席の設置、日本屈指の品揃えと美味しさを誇る球場グルメがある。

次にドームの中に入り、各施設の説明をいただいた。視察を通して、同社の顧客ニーズに応える様々な取組みに参加者は多くの学びを得る貴重な機会となった。



概要説明



ドーム内視察の様子



ラウンジの様子

》第6回原会長杯争奪戦「会員親睦ゴルフ大会」

積田直也氏（積田冷熱工事(株)取締役）が 総合ベストグロ優勝

日時 11月25日(月) **場所** 武蔵カントリークラブ 豊岡コース

参加者 19名

原 敏成 会長より
積田 直也 氏へ
会長杯を授与



第6回原会長杯争奪の会員親睦ゴルフ大会が入間市の武蔵カントリークラブ豊岡コースにて開催された。

当日は快晴微風の絶好のコンディションの中、19名の参加者が日頃の腕を競った。

ダブルペリア方式で競技を行い、アウト45、イン45、グロス90のスコアで回った積田直也氏がネット73.2で総合優勝を飾り（ベストグロス賞も積田直也氏が受賞）、原会長杯を受賞した。

グラウンドシニア優勝は井上直樹氏（(社福)大樹会理事長）、シニア優勝は上條正仁氏（本会名誉会長）が受賞した。

<初参加者の方々（順不動/敬称略）>

- ・木村 謙一（高麗川カントリー倶楽部/社長）
- ・花田 浩（坂戸ガス/社長）
- ・忍田 昇一（むさし証券/社長）
- ・小笠原 賢秀（野村不動産ソリューションズ/浦和営業部長）



参加者の皆さま

【主な成績】

成績	氏名(敬称略)・企業名	グロス	ハンデ	ネット
総合優勝	積田 直也 (積田冷熱工事)	90	16.8	73.2
準優勝	上條 正仁 (埼玉県経営者協会)	98	24.0	74.0
3位	中野 和典 (大川ホールディングス)	98	24.0	74.0
グラウンドシニア優勝 (75歳以上)	井上 直樹 (大樹会)	99	22.8	76.2
シニア優勝 (65歳以上)	上條 正仁 (埼玉県経営者協会)	98	24.0	74.0
ベストグロス	積田 直也 (積田冷熱工事)	90	OUT 45	IN 45

令和7年

謹賀新年



紙上名刺交換会 到着順掲載

取締役
社長

武州瓦斯株式会社

原敏成

代表取締役
会長

株式会社 デザン

岩池珠池

代表取締役
社長

株式会社 デリモ

栗田美和子

取締役
社長

富士倉庫運輸株式会社

藤田正幸

代表取締役
社長

株式会社 松本商会

松本伸一郎

代表取締役
会長

吉野電化工業株式会社

吉野寛治

代表取締役
社長

AGS株式会社

中野真治

代表取締役
社長

株式会社 埼玉りそな銀行

福岡聡

代表取締役
社長

日本信号株式会社

塚本英彦

頭取

株式会社 武蔵野銀行

長堀和正

取締役
会長

株式会社愛工舎製作所

牛窪啓嗣

会長

埼玉縣信用金庫

橋本義昭

代表取締役
会長

埼玉日産自動車株式会社

佐藤友昭

代表
取締役

株式会社ゼネラルサービス

大野洋子

理事長

青木信用金庫

木滝崇弘



会長
川口信用金庫
木村 幹雄

理事長
川口信用金庫
飯田 雅弘

理事長
飯能信用金庫
松下 寿夫

代表取締役社長
埼玉トヨペット株式会社
坂井 俊哉

代表取締役社長
伊田テクノス株式会社
檜 巨

代表取締役社長
三位電気株式会社
佐藤 仁

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

埼玉中央支店長
東京海上日動火災保険株式会社
内田 清隆

取締役社長
武州産業株式会社
小田切 武久

代表取締役
日本自動車管理株式会社
三原 宏治

代表取締役社長
日東商事株式会社
齊藤 政春

代表取締役会長
坂戸ガス株式会社
山口 泰明

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



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

代表取締役
ティ・シー・アイ・ジャパン株式会社

早崎 寛

埼玉中央
支店長
損害保険ジャパン株式会社

田名田 曜行

代表取締役
株式会社中央デパート

木村 和男

支店長
株式会社フジタ 関東支店

茂川^{もがわ} 和生

代表取締役
株式会社ラスコ

堀野 賢一

代表取締役
株式会社第一コーポレーション

河野 経夫

代表取締役
株式会社東立製作所

松川 晃代

代表取締役
株式会社シタラ興産

設楽 竜也

代表取締役
株式会社ビツクルスココーポレーション

影山 直司

代表取締役
株式会社富士薬品

高柳 昌幸

代表取締役
望月印刷株式会社

望月 諭

法人一般
埼玉県経営者協会

専務理事 廣澤 健一
職員 一同



埼玉県からの お知らせ

コバトン



事業承継セミナー 「経営者の老後を考える」 参加者募集

事業承継なんてまだまだ先だと思いませんか？

県では、中小企業の円滑な事業承継を支援するため、事業承継セミナーを開催します。

本セミナーでは、認知症などによる経営者の判断能力低下が引き起こすリスクや失敗事例を踏まえた早目の計画的な事業承継の大切さについて専門家が解説します。

経営者に「万が一」が起こってから慌てないために、事前に事業承継を考え、備えることが必要です。会社のため、社員のため、家族のため、事業を「引き継ぐ」ことの大切さを考えてみませんか。

詳細 はこちらから→



○開催日時

令和7年2月20日(木)
14時30分～16時30分

○会場

正和工業にじいろホール
(春日部市民文化会館)

○定員

25名(先着順)

○問い合わせ先

県産業支援課
(048-830-3910)

埼玉県中小企業制度融資の 御案内

県では、中小企業の皆様が事業に必要な資金を調達するための融資制度を設けています。県が金融機関に対して利子補給を行うことにより、県の定める低い利率で金融機関から融資を受けることができます。

人手の省力化につながる設備投資やDXの推進のための設備等にお使いいただける「設備投資促進資金」や小規模事業者が低利で借りやすい「小規模事業資金」など様々な資金メニューをご用意しております。

要件等の詳細については、県ホームページに掲載しています。資金の受付は商工会議所又は商工会です。一部資

金の受付は取扱金融機関となります。
※融資に当たっては金融機関及び信用保証協会の審査があります。

詳細 はこちらから→



○問い合わせ先

県制度融資の取扱金融機関
地元の商工会議所又は商工会
県金融課
(048-830-3801)

勤労者向け融資制度の御案内

県では、働く方の子育て、介護、不妊治療、教育、資格取得などのために必要な費用にご利用いただける融資制度を設けています。

低金利・保証人原則不要で安心してご利用いただける、用途に応じた4種類の資金メニューがあります。

融資に際しては、中央労働金庫と日本労働者信用基金協会の審査があります。

○現在お勤めされている方がご利用 いただける融資

- ・子育て・介護両立応援資金
- ・働くあなたの教育応援資金
- ・チャレンジ応援資金◇キャリアアップ支援(勤労者向け)

○再就職を目指して教育訓練を受けられる方のための融資

- ・チャレンジ応援資金◇再就職支援(失業中の方向け)
- 要件等の詳細については、県ホームページに掲載しています。

詳細 はこちらから→



○問い合わせ先

中央労働金庫の県内各店舗
県金融課
(048-830-3806)

オーダーメイド型技能講習の お知らせ

県では、中小企業などを対象に、社員のスキルアップのためのオーダーメイド型技能講習を実施しています。

新入社員教育、各種資格試験受験対策、社員のさらなる技能向上などに活用ください。

○講習分野

IT、機械、溶接、CAD、電気工事など様々な分野の講習が実施可能です。お気軽にご相談ください。

○定員

3人以上(最大人数は講習によって異なります。)

○実施場所

県立高等技術専門学校・職業能力開発センター(企業等へ講師派遣も可能です。)

○講習時間等

1講座当たり12～30時間(実施日や時間帯はご要望に応じて設定可能です。)

○受講料

1人当たり2,000円～(講習時間数等により異なります。テキスト代は別途負担。また、講師を派遣する場合は、機材・材料などをご用意いただきます。)

詳細 はこちらから→



○問い合わせ先

県産業人材育成課
(048-830-4598)

女性管理職向け研修 第Ⅲ期開催のお知らせ

県では、女性が管理職として活躍するために必要な「知識」や「実践的なスキル」を学び、管理職として働く意識を形成することを目的とした研修を開催しています。

貴社の女性管理職の育成に、ぜひご活用ください。

○研修内容

ワーク・イン・ライフ～自分らしい幸せなキャリア～

○実施方法

オンライン(Zoom)開催

○対象者

県内在住/在勤の女性管理職・管理職を目指したい女性

○申込開始日

1月4日(土)

○開催日

1日目:2月17日(月)
2日目:2月18日(火)

○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)

シリーズ
第146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@saitamakeikyō.or.jp



日本語教育はいかにして多文化社会の防災、間災を支援していくのか。

— 孤立環境と散住地域の外国人にも届くデジタルプラットフォームの実現を目指して —

大学院人文社会科学研究科 言語学領域 鮮于 媚 准教授

私と共同研究のグループは、対話に参加できず社会から分断され取り残される可能性がある生活困窮者や外国籍住民・移民・難民に関して調査を行っている。特に、災害時における外国籍住民の支援、そして、平常時における外国籍住民や一時滞在者への支援の方法について考えている。これらの課題を解決するため、現在、災害地域で活動をしている『一般社団法人日本キッチンカー経営審議会』の協力を得て、石川県能登半島地域の食事支援のボランティア活動をした。一般的に食事支援というのをイメージすると「大変なこと」、「助けなければ」というある意味シンパシーを感じさせる場合が多い。今回、参加してみて、真の「支援」とは何か、そして、何が社会貢献につながるのかを考えるようになった。まず、「支援」は、それぞれのフェーズによって変容することである。被災した直後と約1年の今とでは、同様な「支援」であってもその形が変容していく必要がある。今は「復興」を目指し、多くの地域住民が参加し、情報交流することで、より地域に特化した自律支援に向けていたように見える。地域住民の元気な姿や前向きな姿勢からボランティアとして参加した者のほうが元気をもらった感じが

した。これらの一連の流れは、日本語教育においても同様である。いつまでも「外国人」としてではなく、日本で生活している一人として自律していくような支援が必要であると考えている。外国籍住民の場合、移動する機会が多く、共通した情報を得ることが難しい場合が多い。そして、日本語の壁も重なり、それ以上の心理的負担がある。そこで、平常時でもつながり、空間を超えたつながりはないかと考えた。私と共同研究グループでは、デジタルプラットフォームを利用することで、平常時や災害時にも役に立つのではないかと考えている。最終的には、自律した外国籍住民が更なる発信をすることで、支援の輪が広がることだと思う。



学歴・略歴 鮮于 媚 (そぬ み) 早稲田大学大学院日本語教育研究科修了、2011年3月同大学大学院国際情報通信研究科修了(DC2)。博士(国際情報通信学)。2012年日本学術振興会特別研究員(PD)で上智大学情報理工学科音声コミュニケーションの研究。2018年埼玉大学着任。2020年4月から現職。専門は日本語音声学、日本語音声教育、最近では、防災と誰一人取り残さない支援について研究を進めている。



3Dプリンタにより実現する衝撃吸収技術

大学院理工学研究科 機械科学部門 生産科学領域 小島 朋久 准教授

3Dプリンタに代表されるアディティブマニュファクチャリング(AM)技術は、産業を革新するポテンシャルを有しており、近年急速に発展しています。私は2024年度より埼玉大学に着任し、AM技術により製造される構造体を利用した新規衝撃吸収材料の設計・開発に取り組んでいます。

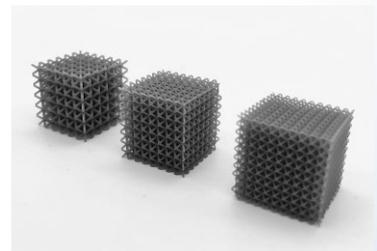
AM技術を用いて人工構造の集合体を製造することで、構成材料と構造の特性を活かし、自然界に存在しない特性を持つ「材料」を生み出すことができます。このような構造体はメカニカルメタマテリアルと呼ばれています。私たちの研究では、軽量で優れた衝撃吸収性能を持つメカニカルメタマテリアルの開発を目指しています。メカニカルメタマテリアルの構造を設計し、シミュレーションによる高速変形・破壊解析を行うとともに、3Dプリンタで造形して衝撃試験を実施します。これらにより得られた動的特性のデータを構造の設計にフィードバックし、より優れたメカニカルメタマテリアルの開発に取り組んでいます。軽量で優れた耐衝撃性を持つメカニカルメタマテリアルの開発により、カーボンニュートラルの実現や航空宇宙産業のさらなる発展に貢献するこ

とを期待しています。

また、材料の衝撃応答特性の解明にも注力しています。材料が高速負荷を受ける場合には、静的時とは異なる特性を示します。これまでに、積層造形材料や硬質高分子フォーム、金属-高分子接着接合界面、固液連成界面、ガラス-高分子複合板など、様々な応用・複合的な材料について研究を行っています。

さらに、圧力波を利用した高速衝撃試験手法の開発にも取り組んでいます。新たな試験手法を用いることで、既存の衝撃試験方法では評価が難しかったメカニカルメタマテリアルの高速負荷時の性能を明らかにすることを期待しています。

AM技術の発展は、材料開発にも変革をもたらしつつあります。私たちの研究が産業界の発展にも寄与できるよう、今後も尽力してまいります。



» 産業への展開 航空宇宙産業、自動車産業、スポーツ用品、電子機器などにおける衝撃保護、軽量化、耐衝撃性能の向上。

学歴・略歴 小島 朋久 (こじま ともひさ) 2017年東京工業大学機械物理工学専攻博士課程修了。博士(工学)。明治大学助教、中央大学助教を経て、2024年より現職。

連載
第127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



光造形を応用した、極少量生産によるユニバーサル・デザインの実現

情報メカトロニクス学科 町田 由徳 准教授

「ユニバーサル・デザイン」という言葉が一般化して久しいですが、誤解されがちなのが「あらゆる人が使える製品を実現する」のがユニバーサル・デザインであると思われている事です。しかしこの考え方は現実的ではありません。

例えば、サイズが35cmの靴を用意すれば、足の大きい人も、小さい人も、その靴を「使う」ことはできるでしょう。しかし、それでは「あらゆる人にとって使いにくい」製品が実現しただけに過ぎません。

人間が使いやすい究極の製品のカタチは「オーダーメイド」であり、オーダーメイドが難しい大量生産・販売の消費社会において、いかにして製造工程から革新を起こし、あらゆる人が満足できる使い勝手の製品を実現するか。これがユニバーサル・デザインの理念が本来目指す究極像なのです。

本研究室ではこの理念を実現するために、光造形を応用した極少量生産によるユニバーサル・デザイン製品の制作に取り組んでいます。図1の「自立する万年筆『Leafs』」の事例では、万年筆に対するユーザーの不満点が、ペン先の表裏を判断して筆記しなければならぬ煩わしさと、筆記中にペン先の指向性を維持する

ことの難しさにあることをリサーチにより突き止めました。そこで軸形状の工夫により、ペン先の表裏が判断しやすく、筆記中も軸が指にフィットして回転しない形状を実現しました。

また、光造形では金型を使わずに1個からの極少量生産を高精度で実現できるため、使用者の身体に合わせて形状を微調整した多数のバリエーションを生産することが可能です(図2)。こうした形状や製造工程の工夫によるユニバーサル・デザイン理念の達成を、本研究室では標榜しています。



図1 「自立する万年筆『Leafs』」 図2 形状のバリエーション例

町田 由徳(まちだ よしのり)准教授 東京造形大学デザイン学科卒業、都内デザイン事務所にてユニバーサル・デザイン製品の開発に従事後、岡崎女子短期大学准教授を経て2020年より現職。日本デザイン学会、日本設計工学会所属(連絡先:048-564-3837/y_machida@iot.ac.jp)



地域と連携した構造物の補修・補強

建設学科 大垣 賀津男 教授

私がものづくり大学建設学科の教員になって、驚いたことが3つあります。それは、①素晴らしい実験室があること、②ものづくりができる学生がいること、③ものづくりを指導できる非常勤講師の先生方が協力的なことです。これらの環境のおかげで、(株)高速道路総合技術研究所、東日本高速道路(株)、(株)日鉄ケミカル&マテリアル、太平洋マテリアル(株)他、多くの企業様と実験中心の共同研究を行っています。

近年は新材料による補修・補強など、構造物のリニューアル関係の開発業務に携わることができています。学生も敏感で、今後のインフラ整備において重要な分野であることを感じ取っています。実験する際に必要な鋼製の試験体や治具の製作は協力企業にお願いしていますが、型枠や鉄筋の組立て、足場や支保工の設置、コンクリートやモルタルの施工、およびFRPの貼付け作業などは、研究室の学生が行っています。学生も自分で作ったものを実験して性能確認できることで、興味を持って破壊状況を観察しています。

近年、埼玉橋梁メンテナンス研究会の活動で、毎年8月に本学において、県内自治体の道路管理者、各企業の若手技術者を対象

とした実験や実習を行っています。また、今年度5月には草加市と木橋リノベーション事業に関する基本協定を締結し、草加市内の木橋を樹脂やFRPで補修して、11月に無事開通式を行いました。

現在、①FRPによる鋼構造物の補修・補強、②コンクリート床版と鋼桁の接合性能評価に関する実験、③地元企業や高校との連携事業などを行っています。新たな未来に向けて、このような研修や研究開発を皆様と一緒にできればと考えています。



碧蓮祭で補修を行った木橋の前に集合写真

大垣 賀津雄(おおがき かづお)教授 博士(工学)、技能工芸学部長、技術士(総合技術監理部門、建設部門)、土木鋼構造診断士、WES1級、コンクリート主任技士、川崎重工工業株式会社に30年間勤務。2015年4月より現職。土木学会複合構造委員会委員他(連絡先:048-564-3907/ohgaki@iot.ac.jp)

相続のお手続きで お悩みの方は 武蔵野銀行へ!

相続に関する
気になる疑問を
動画でチェック!



そんなに資産も
多くないから
遺言なんて
必要ない?



相続の
手続きって
どんなものか
あるんだろ?



※遺言信託・遺産整理業務には手数料がかかります。詳しくは最寄りの店舗、各サービスパンフレットをご参照ください。

お問い合わせ先 武蔵野銀行個人コンサルティング部 TEL 048-641-6111

More For You
もっと、前・暮らし・笑顔のために

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。



りそな

お客様の“こまりごと”
を解決するお手伝い!

ビジネスプラザさいたま



埼玉りそな銀行 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。



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

産業雇用安定センター

検索



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箇所を設置。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

第137回

働き方改革推進法による就業規則改正の実務（15）

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

8 テレワークと服務規律

(5)セキュリティガイドライン

〔総務省テレワークセキュリティガイドライン〕

テレワークにおいてはセキュリティ管理がきわめて重要であり、厚労省のセキュリティガイドラインのほか総務省においては「テレワークセキュリティガイドライン」を発行し特にテレワークに関しては、次のとおり述べている。

<テレワークのプラス面マイナス面>

「テレワークは、場所や時間を有効に活用できる柔軟な働き方です。近年の情報通信技術（ICT：Information and Communication Technology）の進歩により、テレワークによってオフィス環境と同等程度の業務を実施することも可能となってきたことから、企業等における導入・活用が進んでいます。

テレワークのメリットとして、移動時間等を有効に活用できるという業務の効率化があるほか、働き方改革に寄与する手段としても注目を集めています。テレワークを積極的に活用することにより、育児・介護と仕事を両立するというような多様で柔軟な働き方を後押しするとともに、通勤時間の節約や通勤ストレスからの解放といった従業員のワーク・ライフ・バランスの向上にも貢献することができます。

また、テレワークは、災害発生やパンデミックといった緊急事態発生時における企業等の事業継続性の確保に貢献する手段としても活用が期待されます。実際に令和2（2020）年に流行した感染症に対応するため、多くの企業等において急速にテレワークの導入や活用が進みました。

従来のテレワークの導入・活用は、業務の効率化や働き方改革等を目的として、企業等の「一部」の従業員が利用する、業務・勤務形態の例外的な選択肢の一つに留まっている状況でした。しかしながら、感染症

対応を契機として、企業等の従業員が一斉かつ長期にわたってテレワークを利用している状況も多く見受けられるようになり、テレワークはもはや企業等における標準的・一般的な業務・勤務形態の一つになりつつあります。

このように急速に普及したテレワークですが、この実現を後押しした背景として、テレワークを実現するための多様な製品やサービスが充実してきたことも挙げられます。このような新たな製品やサービスを活用し、テレワークを推進していく姿勢は重要ですが、結果としてシステム構成や利用形態が多様化し、従来から整備してきた情報システムのセキュリティ対策や情報セキュリティ関連規程が十分に対応できていない状況も想定されます。

例えば、インターネットとオフィスネットワークの境界部分では厳重なセキュリティ対策が実施されることが一般的ですが、テレワークにクラウドサービスを活用し、オフィスネットワークを経由することなくインターネットに直接アクセスする場合には、そのようなセキュリティ対策は機能しません。また、企業等が管理するPCは、セキュリティ対策ソフトを通常は導入し管理していますが、テレワークで自宅のPCや自身のスマートフォン等を利用する場合には、そのようなセキュリティ対策もそのままでは機能しません。」とされている。

〔1〕テレワークにおける「ルール」「人」「技術」のバランスのとれた対策の必要性

総務省の「テレワークセキュリティガイドライン（第5版）」（令和3年5月）によれば「従来のオフィス環境と比較して、テレワーク環境では、従業員同士で情報をやりとりする場合にインターネットを利用する必要があったり、従業員以外の第三者が立ち入る可能性のある場所で作業を行ったりといった、セキュリティ的な観点から環境が異なることがあります。」として、「情報資産を守るためには、「ルール」・「人」・「技術」のバランスがとれた対策を実施し、全体のレベルを落とさないようにすることが重要です。」として次のように述べている。

① 「ルール」について

業務を進めるに当たって、セキュリティ面で安全かどうかをその都度判断して必要な対策を講じていくことは必ずしも効率的ではなく、また、専門家でなければ適切な判断を行うこともできません。そこで「こうやって仕事をすれば安全を確保できる」という仕事のやり方をルールとして定めておけば、従業員はルールを守ることだけを意識することで、安全に業務を進めることができます。

テレワークを行う場合、オフィスとは異なる環境で業務を行うことから、そのセキュリティ確保のためには、通常、新たなルールを定める必要があります。

② 「人」について

セキュリティ対策の「ルール」・「人」・「技術」のうち、最も実施が難しいのは「人」の部分です。ルールを定めても、実際に従業員がそれを守らなければ、ルールによる効果が発揮されることはありません。

特にテレワーク勤務者はオフィスから目の届きにくいところで作業をすることになるため、ルールが守られているかどうかを企業等が確認することは容易ではありません。したがって、ルールを定着させるには、教育や啓発活動を通じてルールの趣旨を自ら理解し、ルールを遵守することが自分にとってメリットになることを自覚してもらうことが重要です。また、テレワーク勤務者がセキュリティに関する必要な知識を習得していれば、フィッシングや標的型攻撃等の被害を受けにくくなります。

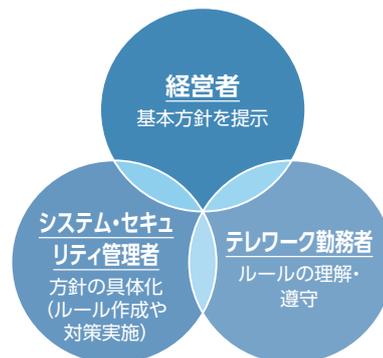
③ 「技術」について

「技術」面の対策は「ルール」や「人」では対応できない部分を補完するものです。

技術的な対策を実施する際には、導入するテレワーク方式の特徴や、テレワークの活用方法を踏まえつつ、利便性とセキュリティのバランスをとったものとする必要があります。

〔2〕 組織の立場に応じた重要な役割の理解

次に同ガイドラインでは、「テレワークの実施に当たっては、「経営者」・「システム・セキュリティ管理者」・「テレワーク勤務者」がそれぞれの立場からセキュリティの確保に関して必要な役割を認識し、適切に担っていくことが重要です。」と述べて、次のような図で説明している。



「本ガイドラインでは、「経営者」は、いわゆる経営層と呼ばれ経営の意思決定に参画できる方を指し、代表権の有無等に限定されません。また、「経営者」や「システム・セキュリティ管理者」が、テレワークを実施する立場になった場合は「テレワーク勤務者」としての役割も期待されるなど、同一人物が複数の立場を兼ねる場合があります。」としている。

1) 経営者の役割

経営者の基本的な役割は、事業の効率的かつ健全な発展と、当該事業に影響を及ぼすセキュリティリスクへの対応という両側面から、組織としてのあるべき姿を検討し、その方針を示し、システム・セキュリティ管理者に作業を指示することです。大局的な立場からの判断は、経営者でないとできないと認識しておくことも必要です。また、重要な事項については、テレワーク勤務者に直接指示することも有効です。

事業へのテレワーク活用という観点では、業務効率化、事業継続性の確保、働き方改革等の様々な検討事項がありますが、企業等の活動において ICT 利活用が進化した現代では、セキュリティに関する事故が生じた場合、経営に直結した被害が生じうるため、セキュリティの確保も重要な検討事項です。

セキュリティに関するリスクマネジメントを適切に実施するとともに、自組織内におけるセキュリティポリシー（基本方針）やセキュリティ責任者を定める必要があります。また、セキュリティ対策等の実施に支障がないよう予算や人員の確保も必要です。そして、これらのセキュリティ対策に関する取組が、自組織内だけで完結するものではなく、委託先や関連会社を含めて取り組むべきことを理解し実践していくことも必要です。

具体的には、経営者において、上記の役割を踏まえ、次の事項を実施していくことが重要です。なお、「指示する」との記載は、本来は経営者が実施すべき事項であるものの、その具体的作業をシステム・セキュリティ管理者に任せることを意図しています。そのため、権限や予算等を適切に付与し、指示の結果を確認するようにしましょう。

①テレワークセキュリティに関する脅威と事業影響リスクの認識

テレワークはオフィス以外で業務を行うことや、情報の持ち出しが発生すること等から、テレワークの実施に当たってはセキュリティ上の脅威があることを認識するとともに、これにより事業影響リスクが生じることを認識する。これにより、セキュリティ対策を実施する必要性について、経営者自身が理解する必要がある。

②テレワークに対応したセキュリティポリシーの策定

テレワークの実施に当たり、業務で利用する情報システムや連絡体制が変わることで、従来のセキュリティポリシー（基本方針）で前提としていた状況にも変化が生じる可能性があるため、その見直し（未策定の場合は、策定）を指示する。また、見直し後は、テレワーク勤務者にその内容を周知し、方針の共有を行う。

③テレワークにおける組織的なセキュリティ管理体制の構築

テレワークの実施に当たり、業務環境が変わるほか、新たな製品・サービスの導入や既存システムの設定変更等により、セキュリティ上のリスクが懸念される。こうしたセキュリティリスクを管理し、必要なセキュリティ対策を実施する責任を組織体制としてどこが負うのか明確にする。また、企業等の意思決定に参加できる経営層レベルの責任者である、最高情報セキュリティ責任者（CISO）を明確にする。

④テレワークでのセキュリティ確保のための資源（予算・人員）確保

テレワークの導入に際しては、従来のシステムとテレワーク環境用のシステムの両方の管理が必要となったり、オフィス外での端末の挙動や情報の取扱いにも注意する必要があるなど、従来に比べシステム・セキュリティ管理者の負担が増えることも想定される。そのため、テレワークにおけるセキュリティ確保が適切に実施されるよう、セキュリティ対策に関する予算や人員等の確保を行う。

⑤テレワークにより生じるセキュリティリスクへの対応方針決定と対応計画策定

テレワークの実施に当たり、守るべき情報を明確にした上で、具体的なセキュリティリスクの特定を指示する。特定されたリスクについて、企業等の戦略と照らし合わせた対応（低減・回避・移転・保有）の方針を示した上で対応計画の策定を指示する。

⑥テレワークにより対応が必要となるセキュリティ対策のための体制構築

セキュリティリスクへの対応方針や対応計画に従い、セキュリティ対策をとることとなったものについて、そのセキュリティ対策を実施するための体制を構築する。体制構築の際は専門性に応じた適切な人材を割り当て、必要に応じ外部委託も検討する。

⑦情報セキュリティ関連規程やセキュリティ対策の継続的な見直し

テレワークを狙ったサイバー攻撃が発生するなど、セキュリティリスクは常に変化している。このため、情報セキュリティ関連規程やセキュリティ対策について、継続的に見直しを行うことを指示し、その状況を定期的に確認する。また、こうしたプロセスを仕組みとして整備し、PDCA サイクルが継続的にまわるようにする。

⑧テレワーク勤務者に対するセキュリティ研修の実施と受講の徹底

テレワークでは、オフィス以外で業務を行うためセキュリティ面での統制が及びにくく、加えて業務とプライベートの区切りも曖昧になりセキュリティ意識も薄れがちである。そのため、組織全体でセキュリティへの理解と意識の向上を図る必要があり、セキュリティ研修の実施を指示するとともに、テレワーク勤務者に対して研修の受講を呼びかける。

⑨セキュリティインシデントに備えた計画策定や体制整備

テレワークにおいてセキュリティインシデントが発生した場合、オフィスに比べコミュニケーションが制限されるなど従来とは異なる対応を求められることになる。こうした場合も想定したインシデント対応計画を策定するよう指示する。また、インシデント発生時の連絡受付や対応に当たって迅速な対応がとれるような体制となっているか確認し、必要に応じて体制の再構築を行う。

⑩サプライチェーン全体での対策状況の把握

自組織のセキュリティが保護されていたとしても、委託先や関連会社等におけるセキュリティが脆弱であると、預けた情報の漏えいや取引の停滞等により、結果的に自組織にも被害が及ぶ可能性がある。そのため、委託先や関連会社等を含めたサプライチェーン全体で適切なセキュリティ対策が実施されるよう、取引時等にセキュリティ対策状況を確認するなどの必要な対策を行う。特にテレワークの実施に当たって、情報システムの構成や情報のやりとり方法が変更されることもあり、注意が必要である。



最近は適正選任が厳格に

働き方改革法の成立以降、労基法の過半数代表者の適正選任についての対応が厳しくなり、最近では専門型裁量労働制を定めた労使協定について労働者代表の選任が不適格として無効となった判決（令5.12.20 松山地裁判決 学校法人松山大学事件 労経速 2544.3）も出ている。

過半数代表者の選任要件は

労基法施行規則6条の1では「労働者の過半数を代表する者とは、次の各号のいずれにも該当する者」と定められている。

- 一 法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
- 二 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であって、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。とされている。

従業員全員に候補者につき投票を求め、投票しなかった者は信任者とする選任方法は適法か

企業が困るのは、候補者を募っても立候補者がいなかったり、全従業員に賛否を問うても賛否の投票などをしない場合が多く、そこで投票しなかった者や白紙投票の者は候補者となっている者について過半数代表者とすることに賛成し信任したものとするものも多い。この点について厚労省の「Q&A」では、次のとおり否定されている。（「労使協定方式に関するQ&A【第3集】令和2年10月21日公表）

中小企業では労働者代表者の候補者に苦勞

中小企業で困るのは労働者の過半数代表者の候補者がおらず、その選出に苦勞することである。そのようなとき、50人以上の企業の場合には、安全衛生委員会候補者を選んでもらう方法がある。判例でも「A氏が従業員代表になったのは、会社側委員と従業員を代表する委員で構成される安全衛生委員会の推薦を受けていること、立候補者を募ったものの、立候補者がいなかったという事情があったからであること等」から、その後従業員の意思確認をしており、従業員代表の選出手続きが行われていないということではできず、有効とされた判決がある（令3.4.8 東京地裁判決 大陸交通事件・）労判1282.48）。

告知版

》令和6年度4地区協議会共催 現地視察会

～山梨県立リニア見学センター視察～

その他

日時 2月4日(火)9:00～16:50
視察先 山梨県立リニア見学センター

》令和6年度第3回SDGs委員会 (障がい者雇用企業視察)

委員会

日時 2月12日(水)14:00～16:00
視察先 NTTファイナンス(株) (与野駅徒歩10分)
違いを価値として認め、協業する職場視察会

》令和6年度第9回特別セミナー

特別セミナー

日時 2月13日(木)13:30～15:30
会場 ソニックシティビル906会議室
講師 (株)パソナライフケア 継枝 綾子 氏
内容 管理職向け 仕事と介護の両立支援研修
～介護離職を防ぐために～

》令和6年度第4回SDGs委員会 (障がい者雇用学校視察)

委員会

日時 2月20日(水)9:10～12:10
視察先 県立特別支援学校さいたま桜高等学園
特別支援教育の現場視察と意見交換会

》令和6年度第9回トップセミナー 現代型問題管理職対策 ～組織強化と生産性向上のための実務指針～

トップセミナー

日時 2月27日(水)13:30～16:30
会場 ソニックシティビル404市民ホール
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6年度第4回産業教育委員会 (工業高校進路フェア)

委員会

日時 3月12日(水)8:50～12:30
会場 県立大宮工業高等学校
工業高校での進路フェア(企業説明会)

会員の動き

新入会員のご案内

(株)新井ホーム

代表取締役 新井 泰典
春日部市西金野井20-2
TEL 048-746-2632
(資)1,000万円
(従)3名
不動産業

(株)アルファサポート

代表取締役 福田 寛栄
北足立郡伊奈町大字小室
7065番地1
TEL 048-795-4404
(資)30万円
(従)37名
産業廃棄物処理

(株)エイワンホーム

代表取締役 大澤 栄
さいたま市浦和区本太2-2-3
TEL 048-881-8187
(資)1,000万円
(従)4名
不動産業

斎藤工業(株)

取締役社長 斎藤 恵介
さいたま市浦和区北浦和3-6-5
TEL 048-833-1551
(資)9,000万円
(従)134名
建設業

島村電業(株)

代表取締役 島村 典泰
上尾市上1302-3
TEL 048-771-1412
(資)5,000万円
(従)17名
建設業(電気設備工事)

スカーフード工業(株)

代表取締役 岡本 圭司
戸田市美女木東2-5-13
TEL 048-421-8888
(資)1,050万円
(従)32名
冷凍食品製造業

ベストセレクション(株)

代表取締役社長 千葉 浩司
所沢市青葉台1319-1
所沢CDビル2F
TEL 04-2921-3741
(資)1,000万円
(従)33名
生命保険・損害保険代理店業務

住所変更(新住所)

(株)ハグリス

333-0845
川口市上青木西5-23-23
TEL 048-400-3017

中興電機(株)

332-0012
川口市本町1-12-27
TEL 048-229-6180
FAX 048-229-6556