

一般社団法人 埼玉県経営者協会会報

埼経協ニュース



8・9

'20 月号

第二回トップセミナー

事業継続セミナー

「過去の洪水・土砂災害、

そして感染症に学ぶ事業継続セミナー

―感染症と大規模災害の複合的リスクに

備えての事業継続―を開催

七月一四日(火)、埼玉県の共催、

関東経済産業局、埼玉県商工会議

所連合会、埼玉経済同友会、埼玉

県産業振興公社、埼玉県情報サ―

ビス産業協会、AGSグループ後

援の下、「過去の洪水・土砂災害

そして感染症に学ぶ事業継続セミ

ナー―感染症と大規模災害の複合

的リスクに備えての事業継続―

と題して、第二回トップセミナー

を開催しました。

本セミナーは、新型コロナウイルス

感染症と共存できる強い埼玉

県経済を作るため、国(関東経済

産業局・埼玉労働局)、埼玉県、

埼玉県の経済・産業界で構成する

「強い経済の構築に向けた埼玉県

戦略会議」が取りまとめた『早急

に取り組むべき事項』の一つ、『感

染症リスクに対応した業務継続計

画(BCP)の早期策定』を支援

する取組として、実施いたしました。

また、AGSグループのご協力

の下、本会では初めてとなる会場

とオンライン配信の2元で開催い

たしました。当日は、会場の大宮

ソニックシティビル四階市民ホー

ルで十五名、オンライン配信で二

十四名にご参加いただきました。

はじめに、埼玉県産業労働部部

長に加藤和男氏より挨拶をいただ

きました。加藤部長は、感染拡大

防止のため、営業自粛に協力いた

だいた事業者の皆様への謝辞を述

べられ、「今後懸念される第二波、

第三波に備えるため、この機会に

企業が置かれているリスクを把握



～セミナーの様子～会場とオンライン配信の2元開催

し、BCPの策定と実効性を保つための実施訓練に取り組んでいただきたい」と話されました。

続いて、本会の廣澤健一専務理事が、「感染症と大規模災害の複合的リスクに備えての事業継続」をテーマに基調講演を行いました。

◇基調講演の概要

・複合リスク化における3つのケース：①自社内に感染者が発生、業務の一部を停止・縮退させ、限定的に事業を継続している中で災害に遭遇したケース、②災害時に避難所などで社員が感染、復旧のための人的資源が枯渇し、事業再開に大きな影響があるケース、③感染対策が機能し、社員・社員の家族に感染者はなく、災害復旧対応に専念できるケース

・現下の情勢から準備しておきたい事項：①複合リスクの発生

認識と社内共有、②対応資金の確保、③複合リスクを想定したBCPの見直しと社内浸透、④複合リスクを想定した感染症対策見直しと発生対応準備、⑤重要業務の明確化とその継続力強化、⑥複合リスクを想定した備蓄品の見直し・確保、⑦災害対策本部のリモート運営

その後、AGSシステムアドバイザー株式会社シニアスペシャリストの金子正男氏から「企業における重要経営課題としての事業継続力強化のご案内」をテーマにご講演いただきました。

後半では、通常半日をかけて行われる災害対応模擬訓練の縮小版として、模擬演習を体験し、危機意識の醸成を図りました。

◇講演の概要

・事業継続計画と事業継続力
・実効性の高い取組とは：①危機的状況に出来るだけ陥らないよう事前対策を実施、②危機的状況の発生を前提に、迅速な行動ができる準備、③「徒労に終わるかもしれない災害への備え」ではなく、組織の環境変化への適応力強化の取組とし、「競争力強化の取組」と位置付ける。
・事業継続への取組の実情
・自然災害を対象脅威とした事業継続例
・感染症固有の対応例
・リスク認識：感染症発生時の段

階ごとの自社への影響評価、発生時の脆弱性認識

事前対策：発生フェーズ毎の対応体制と対応手順の明確化、感染防止対策の徹底、感染者発生時の対応明確化、感染防護具や消毒液などの準備、テレワーク準備、スプリットチーム制(交代勤務制)運用準備
事後対応：政府行政指示の順守、

第一回特別セミナー

『従業員のエンゲージメントを高め、働き方改革を実現する人事評価制度』を開催

七月二十九日(水)、「従業員のエンゲージメントを高め、働き方改革を実現する人事評価制度」と題して、株式会社あしたのチーム代表取締役社長の高橋恭介氏をお招きし、ご講演いただきました。
当日は、大宮ソニックシティビル4階市民ホールにて開催し、十八名にご参加いただきました。

◇セミナー概要

【転換期を迎える「日本型雇用システム」】

感染しないさせない行動の徹底、テレワーク実施、スプリットチーム制運用実施、業務形態の変更(非接触方式)、業務縮退(重要業務への資源移行)、資源調達危機回避策、資金繰り
・浸水被害を受けた事例で模擬演習を実施、最後に演習のまとめを行った。

『注目される「ジョブ型」人事評価制度』

・日本特有の雇用システム「終身雇用、年功序列型賃金、企業内組合、学卒一括採用」は、高度経済成長期においては有効だった。
・これからは、年齢に関係なく働ける「人生100年時代」に対応するためにも、年齢に依存した旧システムからの脱却が不可欠である。

【人事評価で実現するエンゲージメント向上】

・新型コロナウイルスの影響による在宅勤務の拡大や働き方改革など、様々な要因がジョブ型への移行を後押ししている。
・メンバーシップ型からジョブ型への移行には、人事評価制度の見直しが必要である。
・在宅勤務の生産性向上には、社



第一回特別セミナーの様子

員の高い自立性が必要。

・自立型人材育成のカギは、エンゲージメント(社員の一人ひとりが企業の掲げる「戦略・目標」を適切に理解し、自発的に自分の力を発揮する貢献意欲)にある。
・エンゲージメントは、①企業の方向性に対する理解、②帰属意識、③行動意欲の三要素で構成される。
・エンゲージメントが高水準の企業は低い企業に比べて、一年後の営業利益率の伸びが3倍。また、エンゲージメントの高い人は、離職の可能性が低い。
・従業員満足度(ES)とエンゲージメントは異なる概念。ESは、福利厚生や労働環境等の衛生要因を反映し、改善効果は従業員の不満解消に留まる。
・ESではなく、従業員のエンゲージメントを高めることが、企業業績に大きな影響を与える。

・エンゲージメントを高めるには、①ビジョン共有と目標設定、②面談とフィードバック、③報酬への連動の3点を人事評価制度に取り入れることが必要。

【成長企業が実践する目標管理手法「OKR」】

・OKR (Objectives Key Results)とは、企業やチーム、個人が向かうべき方向とやるべきことを明確にする目標管理手法のこと。
・Googleでは、毎四半期にOKRの公開と評価を実施、定期的な上司・部下間で1on1面談を行い、上司が部下のOKRを把握、OKRにより社内コミュニケーションを活性化している。

【OKR手法】も取り入れた推奨要件定義

・結果の「査定」ではなく、従業員を人材として「育成」していくという観点で、より具体的な行動レベルの目標を設定し、それに沿って働くことで本人の成長や結果につながるものとするのが重要。
・推奨される人事評価の仕組み：
①評価期間は四半期、②査定期間は半期、③行動目標項目数は絞り優先順位をつける、④行動目標は自己設定で具体的に、⑤4段階評価で中間点をなくす、⑥数値目標内容は、項目・目標値・尺度も全て事前に会社が細かく設定、⑦中間面談を記録、⑧絶対評価で報酬に連動、⑨評価ランクを10段階以上とし、マイナス査定も実施。給

目次

○第二回トップセミナー「事業継続セミナー」	一
○第一回特別セミナー「従業員のエンゲージメントを高め、働き方改革を実現する人事評価制度」	二
○大学生インターンシップ「大学と企業との情報交換交流会」	三
○オンラインインターンシップを実施	四
○埼玉県戦略会議「早急に取り組むべき事項」	四
○第十回科学の甲子園 協働パートナーの募集	五
○第五回トップセミナー「新型コロナウイルスで検討すべき労務問題」	五
○労務問題無料相談	五
○埼玉大学研究者との出会いの広場	六
○連載「ものづくり大学へようこそ」	七
○「アフターコロナ・ウイズコロナ」時代のリモートマネージメント研修	八
○青年経営者部会定時総会	八
○青年経営者部会七月例会	八
○新型コロナウイルス対策に関する会員情報	十一
○低成長時代の就業規則の見直し・改訂のポイント	十三
○ワンポイント労働法	十三
○埼玉県の最低賃金の改定	十六
○埼玉県からのお知らせ	十七
○「新しい生活様式」安全宣言、埼玉県LINEコロナ、セミナーにおける新型コロナウイルス感染症対策	十八
○事業だより	二十
○告知版、会員の動き	二十

与額にフェアな差をつける。

【まとめ】

・テレワークや脱年功給など、さまざまな環境要因の変化により、「ジョブ型」の雇用制度への移行検討は避けられない。

・「ジョブ型」では職務内容を明確に定義し、その「成果」をもって評価を行っていくことが求められる。

・テレワーク時代（アフターコロナ時代）において「成果」を評価していくためには、業務内容をKPI（重要業績評価指標）に細分

化して、数値で見える化していくことが必要。

・KPIをプロセス目標として設定して管理していく手法として、「OKR」が有名だが、それを人事評価と連動して活用していくことが、アフターコロナ時代にも機能する人事評価の仕組みとして最適である。

・テレワークでも有効な自立型人材の育成には、メンター・コーチング向上」施策が有効であり、それは人事評価制度の適切な運用により実現可能である。

大学生インターンシップ事業

「大学と企業との情報交換交流会」を開催 （学生たちの未来を支援）

本会が長年に亘り推進実施している埼玉県大学生インターンシップ事業。事業の一環として、「大学と企業との情報交換交流会」を七月十七日（金）、大宮ソニックシティイビル四階・市民ホールにて開催しました。コロナ禍の中、久々に開催した参加型のセミナーで、約二〇〇名収容の会場で参加者を絞り、五〇名の方に参加いただきました。

開会に続き、事務局の本会宮田信久事務局長が、六月に県内大学に向け緊急調査を行った「インターンシップ実施に関するアンケート調査結果」の概要を説明。「新型コロナウイルスの影響で、今年

度の夏期（夏休み）インターンシップ実施に当たっては、大学側も企業側もコロナ対策に苦慮し、試行錯誤しながらも実施件数の大幅減は避けられない状況。インターンシップに参加したい学生のために、様々な工夫や新しい発想で冬や春休みへのスライド実施も前向きに考えていただきたい」とお願いました。

講演会では、まず株HUGRES（ハグリス）代表取締役でキャリアコンサルタントの内田ひとみ氏が「大きく変わる～企業における採用活動」と題し、企業サイドの視点から、▽採用活動や人事施策の「これまでとこれから」、▽



講演-1「大きく変わる～企業における採用活動」
株HUGRES 代表取締役 内田ひとみ氏



講演-2「新しい時代のインターンシップのすすめ方」
埼玉大学 基盤教育研究センター 教授 石坂督規氏

学生から選ばれる企業になるために、▽WIN×WINのインターンシップを目指して、▽企業が求める人物像などを説明しました。

内田氏は「学生には、自分が大切にしている価値観や存在意義を考え、これからの行動をとってほしい」とまとめられました。

講演の二本目は、埼玉大学基盤教育研究センター教授の石坂督規



当日の会場



参加者による情報交換交流会の様子

氏が「新しい時代のインターンシップのすすめ方」というテーマで、▽今年に入ってから採用やインターンシップに関するトピックス、▽採用活動の進め方の変化、▽採用におけるオンライン化の現状と課題、▽インターンシップの類型と二〇二〇年以降実施の課題、▽オンライン／オフラインインターンシップの特徴と課題などについて

て解説しました。石坂教授は「今年度の場合、短期インターンシップについてはオンラインが有利かつ有効で、中長期の場合もオンラインとの融合ハイブリット型の実施も目指すことも視野に」と指摘しました。

講演会終了後は参加した大学関係者と企業採用担当者との情報交換会（名刺交換会）を距離と時間に配慮しながら行いました。

新型コロナウイルス感染拡大の中、インターンシップも就職活動も、たまたま今年度の実施対象に遭遇した学生たち。一人でも多くの学生が活動に参加できるように、産学官連携で知恵を絞り、時期、期間、方法などを工夫しながら未来を担う学生たちにインターンシップや就活の機会やチャンスを提供することの必要性を感じました。

●情報交換交流会参加者アンケート結果（抜粋）
対象：大学八校、企業二三社
回答：二〇先

■今年度インターンシップ実施の可能性について

・できない / 0%
・難しい / 21・1%
・実施したい / 26・3%
・実施する / 52・6%

「難しい」との回答もあるが、約八割は「実施したい」または「実施する」と回答。

■実施する場合の方法は
・参加型 / 36・8%



オンラインインターンシップの様子。TV画面は KYLA (株)・斎藤光貴代表取締役社長と参加学生

八月二日(金)、企業と学生とのオンラインインターンシップが本会議室にて実践され、約一時間に亘るインターンシップを視聴、同席した。

受入企業は、AI技術、IoT技術などの総合開発を手掛けるK

オンラインインターンシップを事務局内で実践

・オンライン型 / 0%
 ・両方の併用 / 21・1%
 ・未定・模索中 / 42・1%
 従来同様の「参加型」が四割弱、オンラインとリアル併用の併用は二割、まだ方法が確定しないが四割強。

■企業と学生とのマッチング会の開催について

・参加しない / 5%
 ・難しい / 15%

・参加したい / 65%
 ・参加する / 15%
 「参加しない」+「難しい」が二割、「参加したい」+「参加する」は八割で参加には前向き。

■マッチング会を開催する場合の方法は

「参加型」希望が19%、何らかの「オンライン使用」が25%、「型は問わない」が56%の回答。

七月より開始しており、WEB会議用ソフトは「whereby」を利用し、学生は自宅から参加している。

学生とはビデオ会議と画面共有により、課題の要点などを記載した資料の説明をしつつ、適時、質疑応答や指導を行う。

学生は、ディープラーニングの基礎を学び、新しいアプリの作成にも挑戦する。週一〜二回程度オンラインインターンシップに参加、年末を目途にアプリの完成を目指し、商品化も視野に入れる。

コロナ禍でのインターンシップ。今回は専門性の高い内容だが、オンラインインターンシップは、実施方法の一策として注目される。

「強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議」が「早急に取り組みべき事項」をとりまとめ

今後懸念される新型コロナウイルス感染症の第二波、第三波に備え、新型コロナウイルス感染症と共存できる強い埼玉県経済を作っていく必要があります。

国（関東経済産業局・埼玉労働局）、埼玉県の経済・産業界で構成する「強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議」が設置されました。

同会議の発足時議員は、埼玉県大野元裕知事、関東経済産業局角野然生局長、埼玉労働局木塚鉄也局長、埼玉県商工会議所連合会池田一義会長、埼玉経済同友会藤池誠治代表幹事、本会石井進会長の6名。

同会議において、五つの項目について検討され、『県内事業者が早急に取り組みべき事項』がとりまとめられました。

今すぐ、県内事業者の皆様に取り組んでいただきたいこと

労働力の流動性

・人材余剰企業から人材不足企業へ！コロナの影響で一時的に人材を移動させたい「企業の想いを繋ぐ人材シェア」

・人材シェアマッチングのポータルサイト「関東de人材シェア」を開設しました。

・受入希望企業や送出希望企業の登録や積極的な御活用をお願いします。

関東de人材シェア | で 検索

<https://tokusen-company.com/share/>

販路の拡大

・国内最大級の展示商談会として、例年さいたまスーパーアリーナで開催している「彩の国ビジネスアリーナ」のオンライン化に取り組みます。

・新たな生活様式下でのビジネスマッチングの機会として、積極的な御参加と御活用をお願いします。

ビジネスアリーナ | で 検索

<http://bizmatch.saitama.lg.jp/>

サプライチェーンの維持・確保

・「OIMS（オンライン・マッチング・スクエア）」（中小企業基盤整備機構関東本部、関東経済産業局）や「助っ人メーカーマッチングサイト」（埼玉産業振興公社）を、サプライチェーンの多元化に向けて御活用ください。

OIMS | で 検索

<https://jgoodtech2.sml.go.jp/oi-matching-square/>

助っ人メーカーマッチングサイト | で 検索

<https://www.saitama.lg.jp/seminar/covid-matching/>

業務継続計画

・感染症リスクに対応したBCP策定のためのセミナーやワークショップを開催しますので御参加ください。

・各企業で作成した計画に基づいた実施訓練を行い、実効性の確保を行ってください。

埼玉県 BCP | で 検索

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0803/bcp.html>

デジタル化推進

・非接触型社会に対応するため、テレワークの活用や適切な労務管理体制の整備を進めてください。

・生産性の向上のため、AI-IoT技術の導入による業務の自動化や省力化・省人化を御検討ください。

埼玉県では、「強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議」の取組についてホームページで紹介しています。

強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議 | で 検索

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0803/senryakukaigi.html>

作成 事務局：埼玉県産業労働部産業支援課
 電話048-830-3908 E-Mail a3770-03@pref.saitama.lg.jp

新型コロナウイルス感染症と共存できる強い埼玉県経済を作るために

新型コロナウイルス感染症の拡大により、埼玉県の経済は大きな影響を受けました。今後懸念される第二波第三波に備え、新型コロナウイルス感染症と共存できる強い埼玉県経済を作っていく必要があります。

国（関東経済産業局・埼玉労働局）、埼玉県の経済・産業界、埼玉県は「強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議」を設置し、強い埼玉県経済を作るため早急に取り組みべき事項をとりまとめました。

この取組を県内の事業者の皆様にお知らせします。

労働力の流動性

コロナ禍の中、人材が余剰している企業と人材が不足している企業のマッチングの場を提供します。

また、貴重な労働力である外国人技能実習生、特定技能外国人等の再就職制度の特例制度を活性化させます。

販路の拡大

新しい生活様式社会に対応したビジネスマッチングの機会を創出します。

また、Withコロナ社会における新たな事業展開のために必要な規制緩和を働きかけます。

サプライチェーンの維持・確保

各層が持っていた情報を集約し、オンラインマッチングができる体制を整えます。

また、災害等でサプライチェーンが毀損した際に県が持つ設備を中小企業へ貸出できる制度を構築します。

業務継続計画

感染症リスクも踏まえた業務継続計画（BCP）の早期策定を支援するため、セミナーやワークショップを開催します。

また、策定されたBCPの実効性を保つため、実施訓練を促進します。

デジタル化推進

生産性向上のため、中小・小規模事業者のデジタル化を推進します。

また、デジタル化が遅れている行政分野では、可能な申請手続きの電子化に着手します。

力を合わせて強い経済を作っていきましょう！

強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議

「第十回科学の甲子園埼玉県大会」

大会規模を縮小して、筆記競技のみ開催！ 協働パートナー募集なし！

「科学の甲子園」は、国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）が主催し、平成三三年度よりスタートした一大イベントで、高校生を対象に各都道府県の予選会を勝ち抜いた代表校が集い、理科・数学・情報の複数分野を競技する取組です。第七回と第八回の全国大会が本県で開催されました。（第九回全国大会につきましては中止となりました。）

本会では、これまで第四回大会から支援をしておりますが、協会企業より協働パートナーを募集し、埼玉県大会から全国大会まで盛り上げてきました。

埼玉県大会は今年度で第十回大会を迎え、盛大に開催する予定でしたが、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、閉会式、

実技競技、特別講演、表彰式など集合形式のイベントは中止し、筆記競技のみ、開始時間をずらして実施することとなりました。なお、全国大会は実施予定ですが、詳細な開催方法は未定となっております。今年度の科学の甲子園埼玉県大会の内容を考慮し、例年行っている「協働パートナー募集」については行わず、参加校および関係者のみで実施することとなりました。

これまで科学の甲子園に支援いただきました会員企業に対しまして、深くお詫び申し上げます。また、来年度以降も科学の甲子園への変わりぬご支援をよろしくお願ひ申し上げます。

第五回トップセミナー

「新型コロナウイルスで検討すべき労務問題講座」オンデマンド配信サービスを開始

新型コロナウイルス感染症拡大によって、企業の人事・労務管理においても、人件費負担、従業員の勤務形態や心身の健康管理、採用計画など、再検討すべき様々な課題が浮かび上がっています。

そこで、人事・労務の分野に精通されている中山・男澤法律事務所 所弁護士の高仲幸雄氏を講師として、新型コロナウイルス感染症が企業の人事・労務管理に与える影響を整理した上で、今後とるべき対応などについて解説する講座を

実施いたします。講座は七章立てで約3時間。一章は20分から50分程度です。で、まとまった時間が取れない場合には、章ごとに日にちを分けて受講いただけます。

講座では、検討にあたっての視点を確認した後、具体的な施策ごとに注意点を説明します。

オンデマンドで無料配信することといたしました。オンデマンド配信ですので、都合の良いタイミングで、何度でも受講いただけます。

新型コロナウイルスに関する労働問題や、労働条件対応などの問題が急増していることに伴い、六月二五日(木)労働問題の専門弁護士による無料の労働問題相談会を、ソニックシティビル八階八〇一会議室にて開催いたしました。

当日は、外井法律事務所 代表弁護士 外井浩志氏をお迎えし、お申込みのあった企業と、個別の

労働問題などについて相談に応じていただきました。この無料相談会では、個別・集団的労使問題のほか、就業規則の変更、派遣の停止、解雇、休業、委託・請負、債権の回収などの、経営者や人事労務部門が抱えている問題や課題について、ご相談に対応してまいります。

新型コロナウイルス等労働問題無料相談会を開催

労働問題などについて相談に応じていただきました。

令和三年三月三十一日迄、随時お申込みを受け付けております。ご相談は会員様に限り、一社一回時間まで、お電話でご相談も可能です。詳しくは協会ホームページまたは、事務局担当者までご連絡をお願いいたします。

令和三年三月三十一日迄、随時お申込みを受け付けております。ご相談は会員様に限り、一社一回時間まで、お電話でご相談も可能です。詳しくは協会ホームページまたは、事務局担当者までご連絡をお願いいたします。



相談に応じた外井浩志弁護士



セミナーページ内QRコード
協会ご案内

課題ごとに一問一答で解説していただきますので、「就業規則変更時の注意点を確認したい」など、必要な部分のみを視聴することも可能です。

案内から、お申し込みください。
◆講演の概要
・今後の人件費負担
・感染発覚時の対応
・勤務形態の変更
・従業員数の削減
・手当・休暇の見直し
・今後の採用計画
・就業規則等の改定
・労働契約書の改定
・コロナ後の労務管理
・社員の健康管理
◆視聴期限
令和二年二月二日



第9回埼玉県大会開閉会式場の様子

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
第120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
FAX 048-641-0924

研究の内容	産業への展開
<p>教育学部教員の研究 —『埼玉大学研究マップ』より、多様で越境する研究分野— 教育学部長 薄井俊二 教授</p> <p>埼玉大学は、2019年に、開学70周年記念事業として『埼玉大学研究マップ 教員と研究の紹介』を作成しました。埼玉大学の全教員が、研究の概要とアピールポイントを記したものです。全学では450名あまりの、教育学部では、99名の研究が掲載されました。21の「研究領域」が設定され、各教員は自分のテーマに最も近い「領域」を選択することになりました。</p> <p>教育学部教員の「領域」ごとの登録数は以下の通りです。</p> <p>「思想・芸術」11名、「文学・言語」6名、「歴史」2名、「国際・地域」2名、「法律・行政・政治」1名、「社会学」2名、「教育」44名、「心理」10名、「健康科学・生活科学」8名、「数理」4名、「物理」3名、「基礎化学」1名、「生命科学」3名、「機械」1名、「環境・社会基盤」1名。</p> <p>全21領域中、実に15領域に教育学部の教員はエントリーしています。これほど多様な研究領域を持つ教員がそろっているのは、教育学部ならではのようです。</p> <p>「モダン・フルートをを用いたバロック音楽の演奏法」(竹澤栄祐)などの実技系の芸術研究は、他学部にはないものです。「現代舞踏の作家・作品研究と学校体育におけるダンス指導法」(細川江利子)や「絵画表現におけるドローイングの活用とその効果についての研究」(小澤基弘)などは、もともとダンスや絵画といった専門分野の研究をしていたのが、その専門分野の範囲を越えて、それぞれに関わる「教育」にまで、研究範囲を広げたものです。既存の研究分野の垣根を超えた、越境する研究に進展していく研究者が数多くいるのも、教育学部の特徴でしょう。</p> <p>領域「教育」が最も多いですが、その内容も多様です。同じ「教科教育」でも、「科学・技術教育における教材開発」(山本利一)は技術科に焦点をあてたものですが、「自己評価による資質・能力の育成」(中島雅子)は、広く教科教育に係わるものと言えます。「多文化的市民の育成」(桐谷正信)は、シティズンシップ教育につながるものであるなど、多様性に富んでいます。</p> <p>この冊子は、埼玉大学ホームページで「研究マップ」で検索すれば、電子版を見ることができます。ぜひご一読ください。</p> 	<p>学歴・略歴 薄井 俊二 (うすい しゅんじ) 1986年3月、九州大学大学院文学研究科博士後期課程中国哲学史専攻単位取得退学。2011年3月、博士(文学)。1988年、埼玉大学教育学部講師。2002年から現職。2018年4月より、教育学部長。専門は、中国思想史。</p>



企業結合による競争制限効果発生のメカニズムの解明 大学院人文社会科学部 法学研究領域 田平 恵 准教授

私の研究テーマは、どのような場合に企業結合が競争制限効果を発生させることとなるかを明らかにすることです。企業の株式取得や合併等の行為を、企業結合と言います。一般的に、企業結合は、生産費用や取引費用削減等の効率性向上を目指す行為とされていますが、競争制限効果をもたらすこととなる企業結合は、独占禁止法で禁止されています。

競争制限効果をもたらすこととなるか否かの判断には困難が伴います。第一に、将来予測をしなければならぬことによる困難さです。事後に元に戻すことは法的安定性を大きく損なうおそれがあることから、一定規模以上の企業結合計画は事前に審査が行われます。企業結合後の市場動向を事前に予測しなければなりません。特に、変化の激しい市場では、予測が難しくなります。ヤフーを傘下に持つZホールディングスとLINEの経営統合では、当事会社が統合後3年間に渡って競争当局である公正取引委員会にスマホ決済市場の市場動向を報告すること等を前提として、競争上の問題なしと判断されました。これは、企業結合による影響を実行後も継続的に監視する必要があることを

意味しています。

第二に、違法判断基準が確立していないことによる困難さです。市場シェアは重要な要素の一つではありますが、唯一の指標ではありません。近年では、競争事業者ではない企業による企業結合(非水平型企業結合)が増加しており、このような場合に市場シェアがどれほどの意味を持つかは検討の余地があります。米国では、AT&TによるTime Warnerの取得について、競争当局である司法省は競争制限効果を生じさせると主張しましたが、敗訴しました。これは、競争制限効果の発生の有無を判断するための違法判断基準が確立していないことを示しています。

市場構造、取引慣行、商品の特性等の違法判断基準を明らかにすることが研究の目的です。競争当局及び当事会社が企業結合審査に費やす人的・経済的・時間的リソースの削減が可能となり、迅速かつ適切な企業結合審査に貢献ができればと思っています。さらに、経済社会に効率性をもたらす企業結合のみを実行させ、企業結合審査の精緻化・体系的処理が進めばと思っています。

産業横断的に考慮可能な要素と、個別に考慮すべき要素(寡占化、世界市場における当該企業の地位等の産業特有の事情)を明確にしたいと思えます。また、二大競争法と呼ばれる欧米の競争法との比較法研究を通して日本の産業の特徴を明らかにすることも念頭に置いています。

学歴・略歴
田平 恵
(たひら めぐみ)
現職：埼玉大学大学院人文社会科学部准教授
学歴：同志社大学法学部卒業、同志社大学大学院法学研究科博士後期課程中退(博士(法学))
職歴：奈良工業高等専門学校講師、埼玉大学経済学部講師、公正取引委員会事務局経済取引局企業結合課企業結合調査官を経て現職。専門は、競争法、経済法。

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第101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
FAX 048-641-0924



明日の鑄造技術者の育成に貢献

総合機械学科 西 直美 教授

鑄造は、鉄、アルミニウム、銅、マグネシウムなどの金属を融点よりも高い温度に加熱して液体にしたあと、型に流し込み、冷やして目的の形状に固めるプロセスです。人類が鑄造を始めたのは紀元前3000年とも4000年ともいわれ、かなり歴史のある技術です。銅鐸や奈良の大仏など我が国でも古くから様々な鑄物が作られてきました。今日ではジェットエンジンのタービンプレードや電気自動車のモーターケースなど、最新の機械・装置の部品にも採用されている先端技術でもあります。

かつては、著名な国立大学や私立大学の多くに鑄造の研究室がりましたが、最近では激減して、鑄造に関する技術者・研究者の育成が手薄になってきており、ものづくりの基盤技術の一つである鑄造の将来が心配される状況です。

ものづくり大学は、50kgと30kgの鑄鉄の溶解が可能な2機の高周波溶解炉（写真）を始め、抵抗加熱溶解炉、小型ダイカストマシンなど

を保有し、学生の鑄造実習や卒業研究に活用しています。

また、中小企業におけるリーダー格の鑄造技術者の育成を目的とした一般社団法人日本鑄造協会の「鑄造カレッジ」の1週間に及ぶインターンシップや、企業からの依頼による鑄造実習などにも活用しています。

当研究室では、これらの設備を使って、鑄鉄、アルミニウム合金、亜鉛合金などの金属を溶解し、砂型、金型に鑄造してその特性を調べたり、材料の開発を行ったりします。研究成果は、公益社団法人日本鑄造工学会の全国講演大会などで発表しています。

その他、当研究室では、企業との共同研究、以来研究、技術相談なども積極的に行っておりますので、お気軽にご相談ください。



西 直美（にし なおみ）教授、東海大学大学院工学研究科博士課程修了、工学博士。一級ダイカスト技能士（コールドチャンパー、ホットチャンパー）。専門は、金属材料、鑄造工学。主な著書に「わかる！使える！鑄造入門」（日刊工業新聞社）、「絵ときダイカスト基礎のきそ」（日刊工業新聞社）など。（連絡先：048-564-3829/nishi@iot.ac.jp）



大学記念品ペーパーウェイト「つ・く・り」のデザイン

建設学科 大竹 由夏 講師

ものづくり大学は、開学20年目を迎え、これまで大学の運営にご尽力を頂いた方々にお礼の記念品のペーパーウェイトをお贈りすることになりました。そして、そのデザインを引き受けることとなりました。

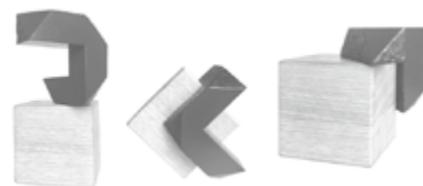
デザインを考える上で、まず、本学のロゴマークが非常にシンプルなデザインであったこと、2020年度に本学のロゴマークを一新することが決定していたことから、ロゴマークを用いないデザインの提案が必要でした。また、本学では実際にものに触れて体感して学ぶことを大切にしていることから、手に取りたくなるようなデザインにしたいと考えました。さらに、本学の名称は、総長であった故梅原猛先生により命名されたものであり、古来の大和言葉は濁点をふらない「ものづくり」の名が付けられていることから、そのひらがなが映えるデザインにしたいと思い描きました。

完成したペーパーウェイトは、画像のように、一部、鑄肌を加工し、大学カラーの茜色で着色しました。ペーパーウェイトを手にとり、見

る角度を変えることで「つ」「く」「り」と読み取れるようにしました。また、「つ」「く」「り」がわかるように飾れるようにと、ネオジウム磁石を埋め込んだ立方体の木材の土台もデザインいたしました。

小さなものを鑄造すること、高温で硬く仕上がった鑄物を加工すること、磁石を埋め込んだ木材の土台を制作することなど、どれも難しい技能・技術となります。経験と知識の豊富な先生方、学生の協力があつたからこそ、このような難しい形状のペーパーウェイトを完成させることができました。

これからも、ものづくり大学だからこそできるデザイン、デザイン教育に挑戦していきたいと思えます。



ものづくり大学
開学20年記念品
ペーパーウェイト
「つ・く・り」

大竹 由夏（おおたけ ゆか）講師、筑波大学大学院 人間総合科学研究科 博士後期課程修了【博士（デザイン学）】、一級建築士、2017年4月からものづくり大学に着任、現在に至る。日本建築学会会員（連絡先：048-564-3866/otake@iot.ac.jp）

「アフターコロナ・ウィズコロナ時代の リモートマネジメント研修」 を開催

八月三日(月)、「アフターコロナ・ウィズコロナ時代のリモートマネジメント」研修(在宅勤務従事者を適切にマネジメントし、パフォーマンスの高いチームを作り上げる考え方とスキルを習得する)を



研修の様子



(株)インソース 大塚久理子氏

ソニックシティで開催し、一六名にご参加いただきました。当日は、株式会社インソースの大塚久理子氏にご指導いただきました。

コロナ禍において、様々な産業において「働き方改革」が進んでおり、従業員の在宅での業務が増え、そのマネジメントを担うリーダーも新たな考え方やスキルを習得する必要に迫られています。

本研修は、リーダーがメンバーに対面でのコミュニケーションを取る事が出来ない環境において、いかに効果的にマネジメントするか、そのヒントをつかんでいただく



研修の様子～グループディスカッション～

くことを目的として実施いたしました。

◇プログラムの概要

- ・アフターコロナ時代のマネジメントを考える
- ・リモートワークマネジメントのポイント①仕事のゴール・成果の見える化を行う、ポイント②KPI(目標達成のための中間指標)を設定する、ポイント③スケジュール管理を行う

適宜グループディスカッションを交え、各社のリモートマネジメントの状況や取り組み、また課題等に関して話し合いました。

アフターコロナ・ウィズコロナ時代のリモートマネジメントに関して、他社と情報交換をしながら学ぶ機会となりました。

一般社団法人埼玉県経営者協会 青年経営者部会 役員改選 令和2年6月24日

部会 役職名	氏名	会社名 会社役職
部会長	ないとう たけし 内藤 岳	内藤環境管理(株) 代表取締役社長
副部会長	まなご たけし 真子 岳志	(株)真工社 代表取締役社長
副部会長	もちづき さとる 望月 諭	望月印刷(株) 代表取締役社長
副部会長	おおの てつや 大野 哲也	大野建設(株) 取締役副社長
副部会長	うすだ しんいちろう 臼田 真一郎	関東食糧(株) 代表取締役社長
幹事	ながしま あきら 永島 明	(有)共和エレック 代表取締役
幹事	とみざわ しんたろう 富澤 慎太郎	(株)サンフレッセ 代表取締役社長
幹事	おおい たかひろ 大井 貴博	(株)保坂商店 代表取締役社長
幹事	きたはま ゆうし 北浜 雄嗣	埼玉興産(株) 代表取締役社長
幹事	ばば つねあき 馬場 常晃	馬場食品工業(株) 代表取締役社長
会計監事	はやさか たくのり 早坂 拓紀	(株)ものくり商事 代表取締役
会計監事	おりはら さとし 折原 訓	(株)折原 代表取締役
顧問	うすだ かずひろ 臼田 和弘	株臼田ファインモーターズスクール 代表取締役社長

青年経営者部会 令和二年度定時総会開催

青年経営者部会の令和二年度定時総会が六月二十四日(水)、ソニックシティにて開催され、二四名にご参加いただきました。

総会は臼田和弘部会長が議長となり、令和元年度事業報告、同決算報告、令和二年度事業計画、同



退任挨拶を行う臼田和弘直前部会長

事業予算について審議いただき、いずれも原案通り承認されました。この後、任期満了に伴う役員改選案が提案され原案通りに承認された後に、新役員を代表して内藤岳新部会長より就任挨拶をいただきました。(新役員は別表参照)



新任挨拶を行う内藤岳新部会長

続いて、埼玉県経営者協会専務理事の廣澤健一氏からご挨拶をいただき、廣澤専務理事より新役員への委嘱状授与を行いました。

その後、白田和弘直前部長より退任挨拶をいただき、内藤岳新部長より花束贈呈を行いました。

また、今年度より特別会員になった坂本哲朗特別会員、藤池一誠特別会員、相原良將特別会員への記念品贈呈を行いました。

最後に、新たにご入会された株式会社大東の坂原一代表取締役より、入会ご挨拶をいただきました。

◇情報交換会

懇親会に代わる会員交流の機会として情報交換会を行い、コロナ禍での自社の近況や各業界の最新情報等を発表しました。コロナ禍で対面形式での交流が激減した中で、メンバー同士の近況や県内の異業種の現状に関して情報交換を行う貴重な機会となりました。



新入会員のご紹介
(株)大東代表取締役 坂原一氏



新役員



情報交換会の様子

青年経営者部会 七月例会

「講演例会『コロナ禍で考える有事の経営マネジメントと組織の作り方』事例発表『SDGs宣言の取組に関して』情報交換会」を開催

七月三〇(日)、青年経営者部会七月例会として「講演会・事例発表・情報交換会」をソニックスティイで開催し、二〇名にご参加いただきました。

第一部の講演会では、「コロナ禍で考える有事の経営マネジメントと組織の作り方」をテーマに、株式会社プロフェッショナルパートナー代表取締役でビジネスコーチ株式会社の安室元博氏にご講演をいただきました。

◇講演会の概要

- ① コロナ禍で変わったこと…起きている問題は、コロナ禍によって引き起こされたというよりも、これまでも内在していたことが浮彫りになってしまったといえる。
- ② 外部の課題と対策…「売上、客数の減少」という課題に対して、選ばれる理由を突き詰めて考え、顧客エンゲージメントを高めるための対策を講じる。
- ③ 内部の課題と対策…「在宅勤務、

働き方の変化」により、コミュニケーションや仕事のやり方、組織機能上の問題が起きている。そのため、デジタル思考への転換や組織化を進め、様々なギャップを解決していく。

- ④ 「七割経済」への対応…「七割経済」を前提に、その状況下でも赤字にならない経営を目指す。

なぜ組織化が必要か？

- ① 会社の成長と社長・社員の変化…幹部や次世代リーダーが機能している状況であれば、社長は本来の社長業に集中できる。
- ② 本来の社長業とは…「会社の進む方向を示す」「経営資源の適正配分」「動機付けを行う」
- ③ 社内のコミュニケーションギャップの解消…任せて安心な組織にするためには「集団の質」を高めることが大切。また、社長の行動と周囲に対する影響は自覚がないままギャップが生じている可能性がある。社長と社員の間で「関係の質」「思考の質」を高めることで「行動の質」と「結果の質」が高まり、組織の成功循環が生まれる。

質」が高まり、組織の成功循環が生まれる。

- ④ 組織化には集団の質を高めること…関係の質、思考の質を高めるためには、「対話(聴く)」「共感(理解する)」「承認(褒める)」「良い質問(考えさせる問いかけ)」「アドバイス(指示とアドバイスを分ける)」が有効である、とまとめた。

続いて、第二部の事例発表では、「SDGs宣言」の取組みに関して」と題して、望月印刷株式会社代表取締役社長の望月 諭氏よりご発表をいただきました。

◇事例発表の概要

背景：創立七〇周年を機として、SDGsに本格的に取組んでいくことが組織にとって「大きな転換となるチャンス」と捉えた。

社業と日々の行動にSDGsの目標を組込み、実践することで、経営理念にもある「笑顔」



(株)プロフェッショナルパートナー 安室元博氏

と「豊かさ」を提供できる会社に成長することが可能になり、同時に持続可能な社会に貢献することにも繋がると考えた。

- 方針策定プロセス：①課題の抽出・分析(全社分析・重点項目策定)、②素案作成(方策素案作成・ロードマップ作成)、③経営の意思決定(SDGs宣言)、④目標設定・実績開示(行動指針作成)
- 望月印刷(株)が取り組むSDGs：「共創」持続可能な社会・地域を、お客様・地域社会・従業員と「共創」し、笑顔と豊かさをお届けする
- 重点項目①「多様化するニーズへの価値提供」、②「企業基盤の強化」、③「いきいきとした職場風土の実現」、④「地域との協働」

まとめ：SDGsへの取り組みは、重く考えてしまうと中々先に進まないと思う。経営の意思決定としてまずは宣言をし、取組みを進めながら精度を上げていきたい。取組みの一例としてご参考になれば嬉しい。

その後、第三部として情報交換会を行いました。コ



～例会の様子～



望月印刷(株) 望月 諭氏

コロナ禍での自社の近況や各業界の最新情報等を発表し合い、コロナ禍での様々な変化を前向きに捉えた、という発表も多くありました。「社員教育を実施し時間を有効に使った」「社員全員と面談をし、対話の重要性を実感した」「社会と共生し一緒に反映していくことの大切さを感じた」。

異業種の最新情報を知ると共に、各社のコロナ禍での取組みを共有する貴重な機会となりました。

武蔵野銀行アプリ

ダウンロードはこちら

グルメ・レジャー等
お得なクーポン
配信中!

武蔵野銀行

『人生100年時代』の資産形成と 埼玉県の医療体制を応援します。

お客様の資産形成をサポート

「人生100年時代」のため、ESG投資と国際分散投資により中長期の資産形成をサポートします。

埼玉県医療体制を応援

資産運用を通じて地域・社会へ貢献するとともに、対象投資信託を通じた寄附により埼玉県の医療体制を応援します。

詳しくは
埼玉そな銀行の
特設サイトへ!

全国ネットの人材情報で、 出向・移籍等の支援！

お気軽に
ご相談ください

企業間の人材マッチングをサポートしています。

信頼と安心

経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

無料

情報の提供、相談、あっせんの費用はかかりません。

●お問い合わせ
埼玉 048-642-1121 (土・日・祝日休)
産業雇用安定センター 事務所 <http://www.sangyokoyo.or.jp/>

新型コロナウイルス対策に関する会員情報について

会員情報の提供開始

新型コロナウイルスの感染拡大により影響を受けている会員企業の皆様を応援することを目的に、新型コロナウイルス対策に関する会員情報の提供を開始いたしました。

【提出先メールアドレス】
info@saitamakeikyō.or.jp

協会Facebookページ「新型コロナウイルス対策特設ページ」を開設

新型コロナウイルス対策に関

する会員情報の提供のため、協会Facebookページ「新型コロナウイルス対策特設ページ」を開設しました。会員企業の皆様からお寄せいただいた新型コロナウイルス対策に関する取組事例をご紹介しますとともに、新型コロナウイルス対策に役立つ支援制度などタイムリーな情報を発信してまいります。



協会Facebookページ
QRコード



会員情報応募用紙
ダウンロードページ
QRコード

① ご提供させていただく情報

(ア) マッチングにつながる情報

会員間のマッチングにつながる情報を提供させていただきます。

(例) マスクやアルコールジェル等の取扱いを開始(供給不足への対応)／感染拡大防止のための製品を新たに開発、販売を開始(感染拡大防止)／企業向けオンライン研修を提供(感染拡大防止につ

② 応募方法

(イ) 課題解決につながる情報

新型コロナウイルスがもたらす課題の解決につながる情報を提供させていただきます。

(例) ○出勤やテレワークの導入(出勤抑制への対応・従業員の雇用と健康を守る)／飲食店においてテイクアウトサービスを開始(雇用維持)／こども食堂等への食料寄付を実施(食品ロスへの対応)／自治体等へマスク等の寄付を実施(地域支援)

協会ホームページから、応募用紙をダウンロードいただき、取組事例がわかるチラシや写真データを添えて事務局あて提出してください。

【応募用紙ダウンロード先】

<https://www.saitamakeikyō.or.jp/corona/>

▼協会Facebookページ「新型コロナウイルス対策ページ」トップ画面



▼協会Facebookページ記事掲載例



ぜひ、協会Facebookページをご活用ください。
【協会Facebookページ】
<https://business.facebook.com/saitakeikyō/>

新型コロナウイルス対策に関する会員情報一覧

(敬称略・会社名五十音順)

※取組の詳細は協会Facebookページからご確認ください。

NO	会社名 (業種)	種類	事例名称	担当部署	担当部署問合せ先
1	株式会社いしい (工業資材、物流機器などの卸売。 オリジナル製品の製造販売。)	マッチング	瞬間強力除菌・消臭液『PURE OSAMU (ピュア オサム)』	三重営業所 (担当:石井)	0595-64-1771
		マッチング	飲料缶を衛生的に移動する治具「運び屋名人」の開発・販売	営業三課 (担当:浜野)	048-986-0141
2	関東食糧株式会社 (卸売業)	マッチング	「アルコールジェル」、「マスク」、「飛沫防止パネル」の販売	食空間創造営業本部 広域営業グループ	048-786-9111
		課題解決	自治体へのマスク・社員の健康を守る出勤抑制対応・アルコールジェルの寄付・こども食堂への食材寄付	食空間創造外商本部 広域営業グループ	048-786-9111
		マッチング	食にまつわる様々な「お悩み」解決サポートサービス『Foodbell』	Foodbell (フーベル)	https://foodbell.jp/contact/
3	株式会社ティー・ケー・ケー ●金属(エクステリア)製品製造(門扉、フェンス・カーポート、車止め、ポスト・ガーデンルーム等) ●車両用品製造 ●防犯製品製造プラスチック製品の製造、開発、販売	マッチング	銅殺菌製品の開発・製造(超抗菌グッズ「ブラッパ」の販売)及び同技術を利用した新製品開発協力	新規事業開発室長	Y.Matsumura@ tkk-spirits.co.jp
4	株式会社デサン (屋外広告業・塗装工事業)	課題解決	新型コロナウイルス対策勤務の導入	総務部	048-651-1881
		マッチング	飛沫感染防止対策パーテーション・ソーシャルディスタンス用フロアサイン	営業部	048-651-1881
5	東京鋼鐵工業株式会社 (オフィス/特注什器製造販売並びにオフィスコーディネート及び内装/設置)	マッチング	飛沫感染対策パネル	埼玉営業所	048-772-5052
		マッチング	Web会議等向け個室ブース「CONBOX」	埼玉営業所	048-772-5052
6	株式会社東立製作所 (工業用プラスチック切削加工)	マッチング	新型コロナウイルス感染症対策品を製造販売(フェイスシールド、イヤークラップ、アクリルパーテーション)	営業部	042-989-5255
7	日神電子株式会社北関東支店 (電気通信機器 販売・サービス業)	マッチング	新型コロナ・インフルエンザ等の蔓延防止対策(感染症蔓延防止対策のための体表面測定カメラ(サーマルカメラ)の販売・リース)	北関東支店	048-652-1765
8	有限会社野火止製作所 (金属製品製造業)	マッチング	飛沫感染防止用アクリルパーテーション	営業部 (担当:川上、萩原)	048-481-2300
		マッチング	足踏みペダル式アルコール消毒液噴霧スタンド「ワンフットくん」	営業部 (担当:川上、萩原)	048-481-2300
9	株式会社ハーベス (特殊潤滑剤・フッ素関連製品の製造・販売/各種工業製品や日用品の包装・充填OEM/天然炭酸の水の採取・販売/化粧品の企画・販売)	マッチング	手指消毒にも使えるアルコール除菌消臭ミスト「ウイルフレッシュ」の販売(協会会員企業への特別価格によるご提供)	化粧品事業部	048-824-2857
10	株式会社フェニックス (警備業)	マッチング	コロナ対策必須アイテム! AIによる顔認証体温測定装置の販売	セキュリティー 営業部	048-229-0600
11	株式会社マイナビ埼玉支社 (総合人材サービス)	マッチング	WEB会社説明会に対応した動画配信設備を設置	就職情報事業部埼玉営業部 (担当:陶山(すやま))	048-641-5514
		マッチング	WEB面接ツール「ウェブメン」	就職情報事業部埼玉営業部 (担当:陶山(すやま))	048-641-5514
		マッチング	求人にもマッチする求職者情報をメールでお届け「Marchコンタクト」	転職関東第1営業統括部 (担当:島)	048-641-5045
12	マレリ株式会社 (自動車部品製造)	マッチング	「直接手を触れない」ことを助ける新製品『NEKO no TE (ねこのて)』	※感染拡大防止対策のためのテレワークを実施しており、メール対応としています。	NEKOnoTE@ marelli.com
13	望月印刷株式会社 (製造業(総合印刷、WEB制作、フリーペーパー発行ほか))	マッチング	フェイスシールドの販売	営業部 (担当:菊池)	048-840-2112
		マッチング	研修・セミナー・説明会用動画作成	営業部 (担当:菊池)	048-840-2112
		マッチング	ネット中継・ライブ配信サービス	営業部 (担当:菊池)	048-840-2112
14	株式会社森田エンタープライズ (製造業)	マッチング	不織布製 咳エチケットマスク	営業部	048-683-3312
		マッチング	ポリエチレン製 簡易防護服「ソデポン」	営業部	048-683-3312

低成長時代の就業規則の

見直し・改訂のポイント



— 第一二四回 —
働き方改革推進法による

就業規則改正の実務(4)

弁護士 安西 愈

第二 新フレックスタイム

△制の活用のために(三)

一〇 新フレックスタイム制(労使協定の内容は)

フレックスタイム制を採用する場合には、就業規則に定めるだけでなく、労使協定においてさらに法令で定められている事項および具体的な運用事項を定めなければならない。労使協定の締結当事者は、三六協定等の場合と同様、労働者側については「その事業場の労働者の過半数で組織する労働組合」か、そのような労働組合がない場合は、「その事業場の労働者の過半数を代表する者」である。改正法令に定める要件を充たした労使協定の一例を示せば、次のとおりである。

◎ フレックスタイム制の労使協定例(A 一カ月以内のケ

の書き方は多様となる。

(清算期間)

△ 一カ月を単位とする場合

第二条 清算期間は、毎月一日から月末まで(または毎月二日から翌月二〇日まで)の各一カ月とする。

□ 改正法のとおり三カ月とする場合

第二条 清算期間は、三カ月として、その区分は次のとおりとする。

- (一) 第一四半期 四月一日～六月三〇日
- (二) 第二四半期 七月一日～九月三〇日
- (三) 第三四半期 一〇月一日～十二月三十一日
- (四) 第四四半期 一月一日～三月三十一日

記載のポイント

清算期間とは、フレックスタイム制において労働者が労働すべき時間を定める期間のことで、これまで上限は一カ月であったが、法改正によって上限が三カ月となった。フレックスタイム制の実施期間は通年でなく特定の時期のみとしてもよい。

清算期間を定めるに当たっては、その長さに加えて、清算期間の起算日を定めることが必要である。

(清算期間における総労働時間)

△ 一日の所定労働時間を基準とする場合

第三条 各清算期間における総労働時間は、一日当たり八時間(フレックスタイム制の適用されない従業員の一日の所定労働時間と同じ)に、当該清算期間における所定労働日数を乗じて得た時間とする。

記載のポイント

法定の清算期間中の労働時間の要件は、その期間を平均し一週間当たりの労働時間が四〇労働時間を超えない範囲において労働させる時間である。

□ 月別にカレンダーにより固定して定める場合

第三条 各清算期間における総労働時間は、大の月は一カ月一七七時間、小の月は一カ月一七〇時間、二月は一六〇時間(うるう年は一六六時間)とする。

記載のポイント

「一カ月一七〇時間」というように固定的に定めたり、「一月一七〇時間、二月一六〇時間、三月一七七時間等」のように各月別に固定の時間数を表示して決めてもよい。

□ 改正法に従い三カ月単位で定める場合

第三条 各清算期間における総労働時間は、次のとおりとする。

- (一) 第一四半期(四月一日～六月三〇日)は、五二〇時間(九二日)
- (二) 第二四半期(七月一日～九月三〇日)は、五二五時間(九二日)
- (三) 第三四半期(一〇月一日～十二月三十一日)は、五二五時間(九二日)
- (四) 第四四半期(一月一日～三月三十一日)は、五一四時間(九〇日)

(うるう年は五二〇時間(九二日))

例示条文のように固定時間とせず「各清算期間を平均し、一週間

$$\text{清算期間における総労働時間} \leq \frac{\text{清算期間の歴日数}}{7} \times \text{1週間の法定労働時間(40時間)}$$

当たりの労働時間が四〇時間とした時間を各清算期間の総労働時間とする」といった柔軟な記載でもよい。

〔標準となる一日の労働時間〕

第四条 標準となる一日の労働時間は、八時間とし、有給休暇、出張等についてはこの時間の労働とみなして取り扱う。

記載のポイント

「標準となる一日の労働時間」については、フレックスタイム制の下において、年次有給休暇を取得した際に支払われる賃金の算定基礎となる労働時間等となる労働時間の長さを定めるものであり、単に時間数を定めれば足りるものであること。

なお、フレックスタイム制の下で労働する労働者が年次有給休暇を取得した場合には、当該日に標準となる一日の労働時間労働したものとして取り扱うこととするものであること（昭六三・一・一基発一号、平九・三・二五基発一九五号）。

（労働しなければならぬ時間帯
II コアタイム）〔注〕コアタイムを定める場合のみ記載。最近はコアタイムのないフレックスタイムも多い〕

第五条 対象従業員が必ず労働しなければならぬ時間帯（コアタ

イム）は、一〇時から一五時までとする。ただし、経理部所属の者については毎月二〇日から二四日に限り、九時三〇分から一六時までとする。

記載のポイント

コアタイムの記載は、任意的協定事項である。そして、フレックスタイム制の適用者全員がコアタイムについて同一時間帯であることを要しない。なお、通達で、「フレキシブルタイムが極端に短い場合、コアタイムの開始から終了までの時間と標準となる一日の労働時間がほぼ一致している場合等については、基本的には始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねたことにはならず、フレックスタイム制の趣旨に合致しない」とされている点に留意し、フレキシブルタイムは少くとも、一時間程度以上とすること。

（選択により労働することができる時間帯）「フレキシブルタイムを定める場合のみ」

第六条 対象従業員の選択により労働することができる時間帯（フレキシブルタイム）は、次のとおりとする。

一 始業時間帯 従業員は、所定労働日については、始業時間帯（七時～一〇時、前条ただし書の場合は七時～九時三〇分）の

間の任意の時刻に自己の自主的決定に従い出勤することができる。

二 終業時間帯 従業員は、終業時間帯（一五時～二〇時、前条ただし書の場合は一六時～二〇時三〇分）の間の任意の時刻に自己の自主的決定に従い自由に退勤することができる。

三 前条号により難しい場合には、所属長に申し出て承認を得て自主的に勤務することができる。

記載のポイント

フレキシブルタイムの設定とその協定に関し、この規定は任意的事項であり、フレキシブルタイムを定めないフレックスタイム制も有効である。

この場合には、始業・終業の時間帯の定めがないため、これは、すべて労働者の自己決定による。そこで施設管理や企業秩序といった面からの必要性や業務管理上の必要性がなく、始業・終業の時間帯の枠の定めがなく従業員の自主性に任せても問題ないという事業場の場合には定める必要はない。

（休憩）

第七条 休憩時間は一時間とし、労働時間の途中で一時間自主的にとるものとする。

記載のポイント

フレックスタイム制の場合でも、

休憩時間は与えなければならず、また、一斉休憩付与の原則も適用がある（労基法三四条二項）。ただし、労使協定で一斉休憩の適用除外をなしうる（この協定は届は不要）。本条はそれを前提とする。なお、商業、金融保険業その他の事業についてはもともと一斉休憩の適用除外である。なお、休憩時間の一斉付与の適用のない場合は、労働者の都合により分割して取得することができる。

（労働時間の清算と時間外労働）

〔A〕一カ月単位清算期間の場合

第八条 各清算期間終了時における労働時間の清算は、次の各号に定めるところによる。

一 所定総労働時間を超過した労働時間に対しては、時間外労働時間として賃金規定の定めるところにより時間外労働手当を支給する。

二 所定総労働時間に不足が生じた場合には、当該時間について翌月分に繰り越して労働時間で清算することができる。ただし、翌月の月間法定労働時間の範囲内とする。翌月分で清算できないときは翌々月分において清算する。

記載のポイント

この不足時間分の翌月の労働時間による清算については、当該不

足時間分に対しても当月分の賃金（月給など）を支払っていることが前提となる。当該清算期間の総労働時間分の全額の賃金を支払っているのにそれに見合う労働時間の労働がなされず不足した場合の取扱いである。したがって、前払いた賃金分について翌月の労働時間で清算する形になるのであるが、これは翌月の労働時間が法定労働時間の範囲内であるかぎり許される。

〔B〕三カ月単位の清算期間の場合

第八条 清算期間を三カ月とする各清算期間における労働時間の清算及び時間外労働の算定は、次の各号の定めるところによる。

一 清算期間を定めた三カ月の所定総労働時間を超過した時間（ただし、次号で時間外労働となる時間を除く）に対しては、時間外労働時間として、賃金規定の定めるところにより時間外労働手当を支給する。

二 第三条に定める各三カ月の清算期間について、各月の一日から末日までの各期間ごとに区分した各一カ月ごとに当該期間の労働時間を平均し一週間当たりの労働時間が五〇時間超える時間に対しては、当該月の時間外労働時間として、賃金規定の定めるところにより時間外労働手

当を支給する。

三 清算期間の当該三カ月の所定総労働時間に不足が生じた場合には、当該不足時間について翌月分（次期清算期間の第一月）に繰り越して労働時間で清算することができる。ただし、翌月の月間法定労働時間の範囲内とする。この場合、翌月分で清算できないときは翌々月分と同様に労働時間をもって清算する。

記載のポイント

今回の改正法に基づく三カ月単位の清算期間における総労働時間に関しては、本稿の第一二二回第二の四「改正法による二つの時間外労働」及び同五の「時間外労働の発生する場合」で述べたところを参照されたい。

なお、清算期間の総労働時間に不足する場合の清算規定については任意規定であり、月給制の場合には定めのないケースも多い。

（承認のない休日労働及び深夜労働の禁止）

第九条 対象従業員は、休日労働及び深夜労働を行ってはならない。ただし、業務上の必要により、やむを得ず休日労働又は深夜労働を行う必要がある場合には、所属長に申し出て承認を得なければならぬ。

記載のポイント

本条は法定協定項目ではないが、フレックスタイム制は始・終業時刻を労働者本人の自主的決定にゆだねるものであるところ、これは、労働時間に関してのみ適用がある。したがって、休憩時間・休日・深夜業については適用されないため対象労働者はこれを守る義務がある。

しかし、フレックスタイム制の場合においては、コアタイム以外の時間帯については、労働者の始業及び終業時刻の自由選択が保障されていることが前提であるから、使用者が、深夜時間帯に時刻を指定した就労を命じていないのに当該労働者が自分の判断でいわば勝手に深夜業を行うこともあり、また、休日労働を行うこともある。

（たとえば、本人の都合で始業時刻が大幅に遅延したため深夜業になってしまったような場合や、本人の都合で休日労働を行う場合等）。それにもかかわらず、使用者が命じていない（またフレックスタイム制であるから命ずることできない）深夜労働や休日労働について、割増賃金を支払うことになるといふのは不当であり、したがって、これを禁止、業務上の必要性の要件と所属長の承認を要件とをもって認め定めることが必要である。そして、この厳守を徹底することが重要となる。

（時間外労働の制限の遵守）

第一〇条 対象従業員は、時間外労働協定（いわゆる三六協定）に定める当該清算期間中の上限時間の制限を守り、違法な時間外労働をしてはならない。

記載のポイント

本条は、法定の労使協定の記載事項ではないが、三六協定による時間外労働の上限制限については清算期間を超える時間が時間外労働として対象となる。この場合、始終業時刻を本人に委ねる勤務であるため、この上限制限を定めた法律上の義務を守り、違法労働の禁止を労使協定において定めることは有効である。

（労働時間管理）

第一一条 フレックスタイム制における労働時間の管理は、次のとおりとする。

一 対象従業員は、清算期間の所定総労働時間を基準として、自らの能力を十分に発揮し、かつ自らの生活との調整を図り、その業務を計画的に配分して業務を完遂し、所定労働時間を自ら管理しなければならない。

二 対象従業員は、自己の労働時間を所定の勤務カードにより各日毎に始・終業時刻等記録して管理し、所属長に提出（報告）

しなければならない。

三 対象従業員は、フレックスタイム制の運用に当たって、所定総労働時間に対し著しい過不足時間の生じないように自主的な管理を図らなければならない。

四 遅刻・早退・欠務に関する就業規則の定めについては、第五条のコアタイムにつき、これを適用する。

（適用除外）

第二二条 会社は、特別の業務上の必要がある場合には、事前に対象従業員に通知して、個別または業務別等にフレックスタイム制を適用せず、就業規則第〇〇条に定める一般労働時間の定めによることができる。

記載のポイント

この点については、フレックスタイム制も勤務形態の一つであり、業務命令をもって対象除外とすることが可能であるが、そのことをあらかじめ定め、協定で定め周知しておいた方がよい。

第一三条 フレックスタイム制適用従業員のうち小学校就学前の子の養育又は要介護状態にある対象家族の介護を行う者で本人があらかじめ所定手続きにより申し出た場合の時間外労働は、月間法定労働時間を超えて一カ月二十四時間、一年一五〇時間の範囲内とし、深

夜労働は行わないものとする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合には、この限りでない。

記載のポイント

育児・介護の労働者には、本人の申出により時間外労働制限や深夜業の制限がなされ、また、一定の要件を充足する者には、所定時間外労働の免除制度の導入も必要とされているところである。

令和〇〇年〇月〇日

〇〇会社代表取締役社長 ○ ○ ○ ○ ㊟

〇〇会社従業員組合執行委員長 △ △ △ △ ㊟

ウィズコロナの人材教育の重要性

弁護士 安西 愈

なく、自己裁量による自由な勤務である。そのため、従来の出社型と異なり、仕事の進捗度、成果内容、それらの評価等を把握できないという問題が発生する。

新型コロナウイルスの感染防止対策として強調されているのは、いわゆる三密対策であり、企業には不要不急の外出制限、出勤の自粛が要請されている。その手段として出勤しないで働く形態である「テレワーク勤務」が推奨され、政府は、「新型コロナウイルスの感染防止対策のためのテレワークコースの推進支援の助成金制度」を創設し、モデル規定などを示しその促進を図っている。そのためテレワークを導入する企業は、急速に増加し、多くの企業が取り入れて実施している。

ポイント労働法

ナ時代も働き方改革の流れの中に取り込みつつ、その拡大を目指し、政府は本年七月一七日「経済財政運営と改革の方針2020」（骨太の方針）をまとめた。

これによると、働き方改革関連法の着実な施行に取り組み、新型コロナウイルスの感染症への対応として広まったテレワーク等がもたらした新たな働き方やワーク・ライフ・バランスの取り組みの流れを後戻りさせることなく最大限生かし、加速させるとしている。そして、テレワークの定着・加速を図るため、新たな指標を策定するとともに、中小企業への導入に向けて、各種の支援策を推進するとしている。テレワークは、在宅等で働くものであるため、上司の直接の指揮監督下

そのための、適当とされるのは、ジョブ型雇用形態への移行である。ジョブ型の場合は、職務定義書（ジョブディスクリプション）で担当職務や責任、求められる能力や資格などを文書で示し、働く内容が明白となっていることから、適切な評価が可能とされている。このため政府は、「骨太の方針」でも従来のメンバーシップ型からジョブ型雇用形態へ転換することを目指し、「ジョブ型正社員の更なる普及・促進に向け、雇用ルールの明確化や支援に取り組み」としている。

テレワークとジョブ型雇用の下では、自宅等で業務を遂行し、成果を会社に帰属させるものである。そうすると、社員は、社員同士の交わりも、人間的つながりもなく、仲間意識も気薄となつて、そこでは会社への帰属意識や愛社精神、仕事への熱意と集団的達成感に基づく企業文化の形成といったものが醸成されない危険性がある。いわば、業務委託のような仕事のみつながりとなり、会社の社員としてのモチベーションは希薄になる。

そこで、重要になるのが、会社とのコミュニケーションであり、連帯感やメンバーシップの醸成が必要である。いわゆる密な人間関係の形成である。今後の人材教育では、これらの社員のつながり、帰属意識や仕事への情熱、それらを含めた企業文化の形成といった点が重要となろう。

埼玉県の最低賃金の改定

10月1日以降、928円

埼玉県最低賃金は、10月1日以降928円となります。

最低賃金額は、労働者の賃金、通常の事業の賃金支払能力等を総合的に勘案した上で決定されるもので、令和2年度は徹底した調査・審議を重ねた結果、928円となり、令和元年度と比較しますと2円の引き上げとなりました。

時間額 928円 引上額 2円
引上率 0.22%

〈注意していただくこと〉

- 適用する地域…埼玉県の区域
- 適用する使用者…前号の地域内で事業を営む使用者
- 適用する労働者…前号の使用者に使用される労働者
- この最低賃金において賃金に算入しないもの…精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
- 「非鉄金属製造業」、「電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業」、「輸送用機械器具製造業」、「光学機械器具・レンズ・時計・同部分品製造業」、及び「自動車小売業」については、別途特定（産業別）最低賃金が適用されます。

詳しくは、埼玉労働局賃金室（電話048-600-6205）または最寄の労働基準監督署へお問い合わせください。

令和2年度地域別最低賃金額（時間額）の状況

都道府県名	最低賃金額 時間額	引上額 時間額	都道府県名	最低賃金額 時間額	引上額 時間額	都道府県名	最低賃金額 時間額	引上額 時間額
北海道	861	0	石川	833	1	岡山	834	1
青森	793	3	福井	830	1	広島	871	0
岩手	793	3	山梨	838	1	山口	829	0
宮城	825	1	長野	849	1	徳島	796	3
秋田	792	2	岐阜	852	1	香川	820	2
山形	793	3	静岡	885	0	愛媛	793	3
福島	800	2	愛知	927	1	高知	792	2
茨城	851	2	三重	874	1	福岡	842	1
栃木	854	1	滋賀	868	2	佐賀	792	2
群馬	837	2	京都	909	0	長崎	793	3
埼玉	928	2	大阪	964	0	熊本	793	3
千葉	925	2	兵庫	900	1	大分	792	2
東京	1,013	0	奈良	838	1	宮崎	793	3
神奈川	1,012	1	和歌山	831	1	鹿児島	793	3
新潟	831	1	鳥取	792	2	沖縄	792	2
富山	849	1	島根	792	2	全国平均	902	1

過去5年間の最低賃金額の状況

年度	28	29	30	R1	R2
最低賃金・時間額	845円	871円	898円	926円	928円
引上額・引上率	25円・ 3.05%	26円・ 3.08%	27円・ 3.10%	28円・ 3.12%	2円・ 0.22%



コバトン

埼玉県 からの お知らせ

埼玉県地域経済牽引 事業計画の御案内

県では、地域未来投資促進法に基づく、地域経済牽引事業計画の承認を推進しています。

承認された企業は、国の補助制度における審査上の優遇や、設備投資に対する減税措置[※]が受けられます。

※国の審査あり
県が定める基本計画に該当する企業が対象となります。

《埼玉県基本計画》

対象エリア／県全域

主要要件／次のいずれかの地域の特性を活用すること

- ①県内の産業集積を活用した成長ものづくり分野
- ②県内を通る高速道路等の交通・物流インフラを活用した食料品製造分野または物流関連分野

このほか、鶴ヶ島ジャンクション周辺地域を対象とした「埼玉県鶴ヶ島ジャンクション周辺地域基本計画」や、「埼玉県熊谷市基本計

画」があります。

詳細は県ホームページを御覧ください。〔埼玉県地域経済牽引事業計画〕で検索)

本計画の活用を御検討される際は、お気軽にお問い合わせください。

〇問い合わせ先

県企業立地課
(048-830-13800)



埼玉県A・I・O・T コンソーシアムの御案内

埼玉県では、県内企業のA・I技術等の導入・活用を促進し、生産性の向上や新たなビジネスの創出を図るため、企業、大学・研究機関、商工団体、金融機関、自治体等で構成する「埼玉県A・I・O・Tコンソーシアム」を運営しています。

本コンソーシアムでは、A・I等についての講演、研修会のほか、交流会を開催するなど様々な活動を行っています。また、A・Iの活用を支援する会員限定ホームページを開設しています。

皆様の積極的な御参加をお待ちしております。詳しくは次のサイトを御覧ください。

<https://www.ai-iptwasaitama.jp/www/gene/100010000001/index.html>

〇問い合わせ先

県次世代産業拠点整備担当
(048-830-3935)



①「彩カエhin SAITAMA」 女性活躍推進のための 講演・交流会

②女性管理職向け研修

①女性経営者や管理職等による講演・交流会を開催します。

〇日時・講師

- ・9月28日(月) ㈱ワーク・ライフバランス 小室淑恵氏
- ・10月23日(金) (医) 愛和会愛和病院 内田緒織氏
- ・11月18日(水) 石坂産業(株) 石坂知子氏
- ・12月15日(火) ㈱右門町田明美氏

各日 13時30分～16時30分

〇対象 県内企業等にお勤めの方

〇定員 各回100名(先着順)

〇場所 オンライン (Zoom)

〇費用 無料

〇問い合わせ先

㈱セレスポ ※県の事業受託者
(048-762-6250)

県ウーマノミクス課
(048-830-3960)

②県内企業等を対象とした女性管理職向け研修を開催します。

〇日時

- 第1回 10月8日、15日、22日
- 第2回 11月6日、13日、20日
- 各日 9時30分～16時30分

〇対象 県内企業等にお勤めの方

〇定員 各回50名(先着順)

〇場所 オンライン (Zoom)

〇費用 無料

〇問い合わせ先

埼玉県働き方改革セミナー等運営事務局
(0120-0227-7001)

県ウーマノミクス課
(048-830-3960)

①テレワークセミナー

②テレワーク導入支援補助金

①テレワークの導入方法や活用事例などについて講師が解説します。このほか、テレワークのデモンストレーションや導入済企業による事例発表を行います。

〇日時 10月16日(金)
14時～16時30分

〇対象 県内企業等にお勤めの方

〇定員 150名(先着順)

〇参加方法 オンライン (Zoom)

〇サテライト会場

大宮ソニックスティビル棟4階市民ホール

〇費用 無料

〇問い合わせ先

埼玉県働き方改革セミナー等運営事務局
(0120-0227-7001)

県ウーマノミクス課
(048-830-3960)

②新型コロナウイルス感染症の拡大に備え、テレワーク環境を整備する企業等に補助金を交付します。

〇対象 県内中小企業・団体等

〇補助対象経費

テレワークの導入・運用費用等

〇補助額

上限20万円(補助率3分の2以内)

〇問い合わせ先

県ウーマノミクス課
(048-830-3960)

(a3960-08@pref.saitama.lg.jp)

の技能を評価する国家検定制度で、企業や学校で長年にわたり技能の向上に活用されています。

埼玉県では、建築大工や機械検査など約40職種の検定を実施しますので、是非とも御活用ください。受検するためには、等級ごとに定められた受検資格が必要です。受検申請に関する詳細は、県内各所で配布する受検案内を御確認ください。

〇試験日程

令和2年12月～令和3年2月

(検定職種により異なります。)

〇受検案内・受検申請書配布場所

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

〇受検申請方法

10月5日(月)～16日(金)に受検申請書を同協会へ提出

〇受検手数料(各等級・職種共通)

学科試験のみ受検… 3,100円

実技試験のみ受検… 18,200円

実技と学科の両方… 21,300円

※本年4月1日現在35歳未満の2級又は3級実技試験受検者は、受検手数料を9,000円減額します。

〇問い合わせ先

・受検申請・実施職種について
県職業能力開発協会
(048-829-2802)

<http://www.saitama-vada.or.jp/>

・技能検定制度全般について
県産業人材育成課
(048-830-4602)

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0811/kentei/index.html>

彩の国「新しい生活様式」 安心宣言に取り組みましょう！

新型コロナウイルスと共存しつつ、社会経済活動を行っていくためには、感染拡大を予防する「新しい生活様式」を定着させることが重要です。

埼玉県では、「感染防止対策をしていないお店には行かないで」と呼びかけるキャンペーンを展開しています。

ぜひ、この機会に感染症対策の見直しを行い、「彩の国「新しい生活様式」安心宣言」に取り組みでいただけますようお願いいたします。

なお、「彩の国」新しい生活様式」安心宣言は埼玉県ホームページからダウンロードいただけます。

【埼玉県ホームページ】

https://www.pref.saitama.lg.jp/a0804/atarashi_selkatsuyoshiki.html



彩の国「新しい生活様式」安心宣言
～ 私たちは以下のすべてを遵守することを宣言します ～

<p>1 三密を徹底的に回避します</p> <ul style="list-style-type: none"> ・臨時の換気 ・一定の数以上の入通制限 (屋外でお待ちいただけます) ・受付や更衣室、喫煙所での密集防止 ・社会的距離の確保 <p>2 感染防止の対策を行います</p> <ul style="list-style-type: none"> ・発熱などの症状がある方の制限 ・症状のある従業員の出勤制限 ・手洗いや手指の消毒の徹底、手の触れる場所の消毒 ・マスクの着用 ・共用する物品などの最小化 ・異水・雑音のついたごみはビニール袋に入れて密閉 <p>3 安全のための設備にします</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入口等に消毒設備、体温計の設置 ・対応場所の設置 ・臨時の換気と消毒の徹底 ・共通タオルの廃止、ハンドドライヤーの使用中止 	<p>4 安心に向けた工夫をします</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事前予約の最大限の活用 ・衣服のこまめな洗濯 <p>5 行いません、行かせません</p> <ul style="list-style-type: none"> ・閉鎖空間での激しい運動や大声 <p>6 極力制限します</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一度に休憩する人数の制限 ・対面での食事や会話の制限 <p>7 重症化リスクに配慮します</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢者や持病のある方への配慮 (高齢者利用時間の設定など) <p>8 新しい働き方に向け努力します</p> <ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務やオンライン会議 ・ローテーション勤務、時差通勤
--	---

宣言日： 令和 年 月 日

名称： _____

印刷用はホームページ（右ページ）よりダウンロードしてください

「埼玉県LINE」 「コロナお知らせシステム」 をぜひ活用ください

「埼玉県LINEコロナお知らせシステム」は、施設やお店を利用した方の新型コロナウイルス感染が後から分かった場合に、埼玉県から利用者に注意喚起のメッセージを配信するシステムです。

対象は、不特定多数の方が利用する県内の施設や店舗、イベント会場です。

事業者は、埼玉県のホームページからQRコードを取得し、施設や店舗等に掲示します。

QRコードを多くの施設やお店、イベント等で掲示いただくことで、新型コロナウイルスの感染拡大防止につながります。

お客様への安心の提供と、感染拡大防止のため、ぜひ本取組をご導入ください。

【埼玉県LINEコロナお知らせシステム】

http://www.pref.saitama.lg.jp/a0701/covid19/line_corona-oshrase.html



セミナーにおける 新型コロナウイルス感染防止対策について

本会は、各種セミナー等の開催にあり、新型コロナウイルス感染防止対策として、次の措置を講じます。

・受講者をはじめ会員の皆様のご理解・ご協力をお願いいたします。

《セミナーの開催について》

・新型コロナウイルスの感染状況等により、急遽セミナーを中止または延期させていただく場合がございます。この場合、ホームページにてご案内するとともに、受講申込済みの方については、メールにてご連絡いたします。

《主催者としての対策》

- ・濃厚接触を避けるため、セミナー定員数を会場収容定員の半数以下とします。
- ・ソーシャルディスタンス確保のため、受講者と講師や受講者間の距離を保つ配置とします。
- ・会場に入場いただく際に、検温を行わせていただきます（非接触型体温計を使用）。検温の結果、三十七・五度以上の場合には、セミナーの受講をご遠慮いただきます。
- ・原則一時間ごとに出入口の扉を開放し、サーキュレーターを利用した換気を行います。
- ・感染防止のため、受付等の際し、本

会職員はマスク着用にて対応させていただきます。

《受講者の皆様へのお願い》

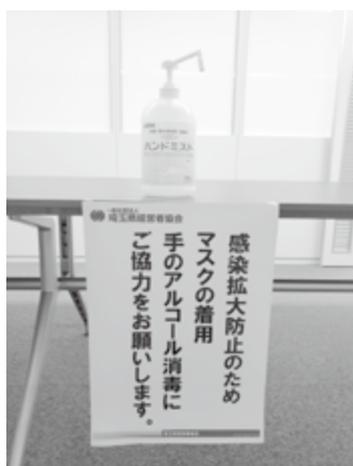
・咳や発熱などの症状がある等、体調に不安のある方は受講をご遠慮ください。

・大宮ソニックスシティ市民ホールで開催するセミナーについては、感染防止のため、エスカレーターを利用してご来場ください。

・受付の際は間隔を空けて順番をお待ち



受付での検温実施



消毒用アルコールの設置



サーキュレーターを利用した換気



ソーシャルディスタンスを確保した座席の配置

ちください。

- ・受付での検温・手指のアルコール消毒にご協力をお願いします。
- ・検温等の実施のため、通常より受付の時間がかかる場合もございますので、時間の余裕をもってご来場ください。
- ・会場では、マスクの着用をお願いします。

埼玉県経営者協会における 新型コロナウイルス対策に 関する基本方針

◇各種研修・事業の運営について

1. 状況に応じ、研修事業の開催延期・中止、または会場の変更やWEB配信へ切り替える場合がございます。
 2. ご参加頂く方には、当日、会場来場前に検温をお願いするとともに、発熱(37.5℃以上)の場合、また体調が優れない場合はご参加をご遠慮頂くようお願い致します。
 3. ご参加頂く方には、会場内でのマスクの着用をお願い致します。
 4. 入室時の手指消毒と検温にご協力をお願い致します。
 5. 演台に飛沫防止用のパネルを設置する、もしくは講師がフェイスシールドかマスクを着用し飛沫による感染を防止致します。
 6. 会場で発熱・咳等の著しい症状が見られた場合、ご退室をお願いすることがございます。
 7. 会場内換気のため、会場の扉を開放した状態または定期的に換気を行います。
 8. 座席は、参加者と参加者との間に十分な距離を保持し、運営致します。
- ※なお今後、国内での感染者拡大や感染被害の状況を見極め、国や地方自治体の要請を踏まえて臨機応変に対応させていただくことと致します。当面、会員企業の皆様にはご不便をおかけ致しますが、何卒ご理解とご協力の程、よろしくお願い申し上げます。

事業だより

八月三日～九月二三日

◆八・三 第二回働き方改革・働きがい向上委員会「アフターコロナ・ウイズコロナ時代のリモートマネジメント研修」(ソニックシティ)

◆九・一四 第三回トップセミナー「介護離職を考える集い」(オンライン)

◆九・一六 第四回トップセミナー(ソニックシティ)

◆九・二二 第一回働き方改革・働きがい向上委員会「lon1ミーティング2DAYSセミナーDAY1」(ソニックシティ)

告知版

★新入社員フォローアップ研修

日時 一〇月一二日(月)九時三〇分～一六時四五分
会場 ソニックシティ
内容 職場の戦力として、周囲から期待される実力を身につける

講師 りそな総合研究所(株)パートナー講師 古澤美奈子氏

★パワハラ防止関連法実務対策セミナー

日時 一〇月一九日(月)一三時三〇分～一六時三〇分
会場 ソニックシティ
内容 「パワハラ防止指針」を踏まえた実務対策を解説

講師 石壽・山中総合法律事務所 パートナー弁護士 塚越賢一郎氏

★第一回働き方改革・働きがい向上委員会「lon1ミーティング2DAYSセミナーDAY2」

日時 一〇月二二日(木)一三時三〇分～一六時三〇分
会場 ソニックシティ
内容 圧倒的組織力向上がみられる企業が導入しているlon1ミーティングの「実践行動」を体得する

講師 ビジネスコーチ(株)パートナー エグゼクティブコーチ 加地照子氏

★第一回産業教育委員会

日時 一〇月二〇日(火)一四時～一六時一五分
会場 埼玉県立川口工業高等学校
内容 教育現場の視察と意見交換会。地域産業の発展に寄与できる、心豊かな技術者の育成。

★年末調整実務セミナー

日時 一〇月二二日(水)一三時一五分～一六時四五分
会場 ソニックシティ
内容 令和二年改正点・書式の変更にもなる

講師 特定社会保険労務士 小島信一氏

★第一回CSR委員会

日時 一〇月二二日(水)一三時三〇分～一六時三〇分
会場 ソニックシティ
内容 発達障害者雇用に向けた企業支援セミナー

★令和二年産業法実務講座第一講

日時 一〇月二二日(水)一三時三〇分～一六時三〇分
会場 ソニックシティ
内容 労働時間・時間外労働・休暇、セクハラ・パワハラ・マタハラ

講師 外井法律事務所代表弁護士 弁護士 外井浩志氏

★大学生インターシッパマッチング会

日時 一〇月二四日(火)一三時三〇分～一六時三〇分
会場 オンラインでの企業説明会

★第二回産業教育委員会

日時 一〇月二五日(水)一四時～一六時一五分
会場 埼玉県立狭山経済高等学校
内容 教育現場の視察と意見交換会。「進学にも就職にも強い学校」高度な資格取得は進路実現への架け橋

★令和二年産業法実務講座第二講

日時 一〇月二七日(金)一三時三〇分～一六時三〇分
会場 ソニックシティ
内容 退職・解雇・休職・懲戒、パート・有期労働者、同一労働同一賃金

講師 外井法律事務所代表弁護士 弁護士 外井浩志氏

会員の動き

〈新入会のご案内〉

埼玉県生産性本部
会長 栗田 美和子
さいたま市浦和区高砂三一一〇
一四 埼玉建設会館6F
電話〇四八七六二一七八八四
(従)二名

生産性向上に関する各種事業
蛇の目シン工業(株)
取締役常務執行役員 土井 仁
八王子市狭間町一四六三
電話〇四二一六六一三〇七一
(資) 一億一千三百万円

〈代表者変更〉
(従) 四九六名
シン・産業機器(サーボプレス・卓上ロボット他)等の製造ならびに販売

(株)アーネスト
代表取締役社長 大川 恵司(旧 灰野 享)

(株)あしたのチーム 第1営業部
高野 菜摘(旧 関東・甲信越営業本部エリアマネージャー 川島 勇人)

(株)MID
代表取締役社長 相川 拓海(旧 相川 政二)

キヤノン電子ビジネスシステムズ(株)
代表取締役社長 荒船 庄治(旧 富田 和夫)

(株)埼玉りそな銀行 熊谷支店
支店長 鹿島 靖友(旧 折茂 真一郎)

(株)しまむら
代表取締役社長 社長執行役員 鈴木 誠(旧 北島 常好)

日信ソフトエンジニアリング(株)
代表取締役社長 丹野 信(旧 高野 利男)

日信電子サービス(株)
代表取締役社長 高野 利男(旧 折原 茂)

(株)ピージーエンジニアリング
取締役社長 伊達 知雄(旧 小谷野 満)

富士ブレーキ工業(株)
代表取締役 島田 真(旧 高橋 昭)

〈住所変更〉

(株)あしたのチーム 第1営業部
仙台市青葉区中央三二二一
青葉通プラザ14F
(旧) さいたま市大宮区下町一四〇 4TS16BLDG 4F)

共和真空技術(株)
熊谷市妻沼西一三二二
(旧) 熊谷市妻沼東五一六〇

(株)栗原運送
さいたま市西区西大宮四一七一六
(旧) さいたま市西区大字清川寺四七二一四

埼玉画廊(有)エスパス・ミュウ
川口市栄町三一〇五一五二二3F
(旧) 川口市栄町三五一一そごう川口5F)

(株)ティー・ケー・ケー
川口市戸塚東一九一〇
(旧) 川口市戸塚東一三二一
一三二 イシタカマンション102)

東武商事(株)
北葛飾郡松伏町田島東一四
(旧) 北葛飾郡松伏町ゆめみ野東四一四一四)

(株)奉建社
越谷市東越谷六一三二一五
(旧) 越谷市東越谷六一四二二

埼玉協ニュース四一八号
2020年9月24日発行
さいたま市大宮区桜木町一七五七
ソニックシティビル九階
発行所 法一般社団 埼玉県経営者協会
発行人 廣澤健一
編集人 宮田信久
電話〇四六四七四〇〇

印刷所 望月印刷株式会社
さいたま市中央区阿弥五八三六