

一般社団法人 埼玉県経営者協会会報

# 埼経協ニュース



12・1

'20~'21 月号

新春を迎え、会員の皆様に謹んで新年のご挨拶を申し上げます。

さて、昨年を振り返りますと、(こ)で改めて申し上げるまでもございせんが、新型コロナウイルスという「ブラックスワン」(過去の経験から想定できない災厄)に振り回された一年でありました。中国・武漢で最初に感染拡大が確認された新型コロナウイルスは、あつという間に世界中に広がり、個人の生活や企業の活動を一変させました。日本においても、2月の安倍首相による全国す

## 新春所感

会長 石井 進

相による全国すべての小中高への臨時休業要請に始まり、3月の東京オリンピックの延期決定、4月の本県を含む7都府県への緊急事態宣言発令とその後、の全国への拡大、飲食店等への休業要請、全国民への10万円給付、5月の全国での緊急事態宣言解除、7月の観光需要喚起策「GoToトラベル」の開始、10月の「GoToイート」の開始、11月の第3波到来に伴う需要喚起策見直しとその後の飲食店等への営業時短要請、12月の「GoToトラベル」の全国一斉停止に至るまで、感染拡大防止と社会経済活動の両立を目指し規制と緩和が繰り返されてきましたが、依然として、2割程度の上場企業が今年度決算で最終赤字を見込むとの新聞報

道もあり、国内での新型コロナウイルス接種の開始による早期の感染終息が待たれるばかりであります。

また、昨年は、年末恒例の「新語流行語大賞」の候補になる30の言葉の中に、年間大賞に選ばれた「3密」を含め、新型コロナウイルスに関連する言葉が15も選ばれたことから分かるように、新型コロナウイルス感染拡大に伴って世界中の人々が新しい生活様式の実践による行動変容を迫られた年でありました。



さらに、昨年は、偏西風や太平洋高気圧等の影響で12年振りに台風の日本上陸はありませんでしたが、7月には熊本・鹿児島での記録的な大雨により球磨川が氾濫するなどして70人以上の方が犠牲になるなどの自然災害が発生しており、感染症と自然災害の複合災害を想定したBCPの必要性を強く認識した年でもありました。

他方、大坂なおみ選手の全米オープンテニスでの2年ぶりの優勝や、小惑星探査機「はやぶさ2」が「リュウグウ」で採取したサンプルの入ったカプセルが地球帰還に成功したなどの明るい話題もありました。

次に国際面では、まれにみる激戦となった米大統領選挙は、バイデン前副大統領が当選に必要な選挙人の過半数を獲得し勝利しましたが、貿易摩擦のみならず、ハイテクや安全保障、政治体制においても対立が激化している米中関係や、米国との交渉が進まないことにより、北朝鮮、カシミア地方でのインドと中国の対立など、世界各地で不安定な要因が増加しており注意が必要です。

ここで本年を展望しますと、経済については、英国等で開始された新型コロナウイルスワクチンの接種が、WHO等の主導により世界各国で早期に開始されるようなら、景気の「V字」回復も不可能ではないと考えますが、米疾病対策センター(CDC)等によれば、新型コロナウイルスの配布には超低温環境での供給が不可欠とされています。そのため、ワクチンが認可されても接種までにはいくつものハードルがあり、当面はマスクの着用、社会的距離の確保、こまめな手洗い、大勢の集まりを避けるなどの基本的な感染対策を続ける必要があるとされており、今後も景気回復の道筋は浮き沈みを繰り返す「W字」が続くと思われれます。

次に企業経営面についてですが、マイクロソフトのサティア・ナデラCEOが、「2年分のデジタル変革が2カ月で起きた」と述べたように、新型コロナウイルスが触媒となり社会全体でデジタルシフトが加速されたことにより、企業を取り巻く環境が大きく変化しました。この状況を競技スポーツに例えてみますと、ルール(=環境)が変わったということは、新ルールに合

せてプレーを変えない限り、選手としてフィールドに残ることはできないということになると思います。従いまして、「唯一生き残ることが出来るのは変化できる者」というダーウインの進化論に即して、企業を取り巻く環境変化に対応して自らが変化していくことが肝要と考えます。

一方、足許の経済情勢に目を転じますと、12月8日公表の7-9月期のGDP改定値は物価変動を除いた実質で前期比5.3%増、年率換算で22.9%増となり、比較可能な1980年代以降で最大の伸びとなった1次速報値(前期比5.0%増、年率21.4%増)から上方修正となりましたが、新型コロナウイルス感染拡大で戦後最大のマイナス成長となった4-6月期からの反動という側面が強く、また、10-12月期は感染拡大に伴う海外のロックダウンの影響もあることから、しばらくは減速傾向にあると見込まれてます。

また、同月14日に日銀が発表した12月の全国企業短期経済観測調査によりますと、大企業製造業の景況感を示す業況判断指数はマイナス10と前回調査から17ポイント上昇し2四半期連続の改善となりましたが、コロナ前と比べるとなお低い水準に留まっております。コロナ前を上回る米国や中国に比べて回復が鈍い状況にあります。

こうした状況の中で、令和3年の日本経済を展望しますと、OECDの経済見通しによれば、日本の実質経済成長率は2.3%となっており、東京五輪パラリンピックが開催されれば一時的に消費や輸出が増えますが、訪日

旅行の減少を考えると、当初想定したほどの押し上げ効果は見込めないとされております。

以上を踏まえまして、今後の企業経営を考える上で私が重要と考える「Next mentality」について申し述べさせていただきます。

この言葉は、サッカー日本代表チームのスカウティング(戦力分析)経験のある小野剛氏の著書「サッカーコーチングレポート 超一流の監督分析」の超一流監督に共通している資質とはなにか?」の中にあつた言葉で、「次を考えられる心理状態」という意味であります。サッカーの世界では、とてつもなく落ち込む敗戦を度々経験することがあります。そのため、超一流の指揮官は、一流の指揮官が有する「リバンドメンタリティ(打たれ強さ)」の資質に加えて、「負けても次、勝つても次」と切り替えて次へ進む資質を有していると分析しています。希代の名将として知られるモウリーニョは、「勝つために必要なことは、勝ち取ったものを忘れることだ。手に入れたものはすべて、過去のものにすぎない。常に渴望し、絶対に満足しないことが常勝の私のシークレットであり、勝った余韻に浸っていたら次には進めない」と、この資質に関して語っています。

翻つて、世界は新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、コロナの前後で大きく変わろうとしています。こうした状況においては、過去の成功体験は役に立たず、新たな一歩を踏み出すことが求められます。それはあたかも、とてつもない敗戦の中で気持ちを切り替え勝利に向けて前進を続ける超一流

の監督のように、コロナ禍の中で前進を続けることを我々に迫っているのではないのでしょうか。この話はご存じの方も多いと思いますが、星野リゾートの星野社長は、コロナ禍で旅行需要が激減した時に、社員向けのブログに自社の倒産確率予想を意図的に掲載し、トップとしての本音や現状を正直に開示することで社員一人ひとりに覚醒を促し、倒産しないためにすべきことを考えさせたと聞きました。コロナ禍で大変な今だからこそ、経営者が「Next mentality」の資質を備え新たな一歩踏み出すことが重要と考えます。

最後に、本会の事業運営について申し上げます。事業活動につきましては、昨年は新型コロナウイルス感染拡大の影響により、リアルでのセミナー開催が難しくなる中、オンラインやオンライントリアルのハイブリッド等でセミナーを開催するとともに、会員間の新型コロナウイルス対策に関する情報発信サイトの開設、会員企業へのe-mailによるタイムリーな情報提供等に取り組みで参りました。

本年につきましても、こうした取り組みの効果を検証しつつ、セミナー！各種委員会等の活動の充実に取組み、総合経済団体としての機能役割を充実させ、会員の皆様に少しでもお役に立つ事業の企画・運営をして参る所存であります。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、年頭のご挨拶といたします。

以上

## 令和二年度第一回産業教育委員会

### ― 県立川口工業高校を視察

令和二年度第一回産業教育委員会が、県立川口工業高校において、十一月一日(火)に開催され、十六名の方にご参加いただきました。

県立川口工業高校は、機械科、電気科、情報通信科の三学科、さらに単位制の定時制の工業技術科が設置されている専門高校で、「地域産業の発展に寄与できる、心豊かな技術者の育成」「地学地就」の基本理念の下、地域と学校が連携し、地域全体で日本の将来のもつくりを担う人材を育て、地域の活性化に貢献しています。

当日は、実習及び施設見学を二班に分けて行い、後半には進路指導の概要説明や各企業と生徒との意見交換を行いました。

実習見学では、情報通信科の増幅回路の製作と出力特性、光ファイバ融着、Web作成、PICプログラミング等の実習を見学しました。電気科では、共振回路、直流分巻発電機・変圧器の特性、電気工事に関する実習を見学しました。機械科では、鑄造、旋盤に関する実習を見学しました。すべての実習に専門性があり、普通教科では学ぶことができない様々な分野で、生徒が生き生きと授業に取り組む姿勢を伺うことができました。

学校概要・進路指導の説明では、学校の特色や専門性、現在の求人状況や内定状況あるいは進路状況



進路概要説明をする樋口進路指導主事 教育委員会 高橋指導主事挨拶 田中校長挨拶



見学後の意見交換会の様子



電気工事実習の様子

## 目次 頁

- 新春所感 一―二
- 第一回産業教育委員会「川口工業高校視察」 二
- 第二回特別セミナー「採用活動成功のポイント」 三
- 第三回働き方改革・働きがい向上委員会「超」働き方改革」 四
- 第一回SDGs委員会「発達障害者雇用セミナー」 四
- 第一回グローバル委員会「外国人雇用セミナー(ミャンマー)」 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
- 謹賀新年(紙上名刺交換) 八
- 年末調整実務セミナー 十一
- 労働法実務講座/一講・二講 十一
- インターンシップオンラインマツチング会 十二
- 青年経営者部会「十一月例会」 十二
- 令和二年度働く女性応援講座・九月以降開催分 十四
- 新型コロナウイルス対策 十四
- ワンポイント労働法 十四
- 経団連「2050年カーボンニュートラル概要」 十五
- 低成長時代の就業規則の見直し・改訂のポイント 十六
- 埼玉県からのお知らせ 十八
- 内閣府からのお知らせ 十九
- 関東財務局からのお知らせ 十九
- 事業だより 二十
- 告知版、会員の動き 二十

などの詳細について説明がありました。

意見交換会では、生徒二名(三年生一名、二年生一名)が出席し、参加企業からは「現場で働くこと

## 第二回特別セミナー

### 新時代に向けた採用活動成功のポイントを解説!

### オンラインセミナー『With/afterコロナで企業の採用活動はどう変わるか?』を開催

With/afterコロナの時代を迎え、企業の採用募集活動も大きな変化を迎えようとしています。そこで、株式会社マイナビ支社業務推進担当の綿貫哲也氏(前埼玉支社長)を講師にお迎えし、新卒、中途採用市場において現在、何が起きているのか?、企業が採用募集活動を成功させるために取るべき対策は?、等について解説いただきました。

当日は、経営者協会事務局から綿貫氏がZoomで配信、十八名の方がオンラインで参加しました。

#### 《講演概要》

#### CHAPTER1 「新卒採用」

2021年卒の採用市場はどう進化したか?

#### CHAPTER1のまとめ

○企業のインターンシップ実施率の上昇、特に埼玉県で

について「離職の理由」「企業が求める人材」「入学時に専門高校を選ぶ理由」などについての様々な意見が出され、活発な意見交換会となりました。

は2020年卒の43.8%から2021年卒55.1%と11.3pt上昇。

○学生のエントリーは年々前倒し傾向で、21年卒は二月以前からエントリーすると決めていた割合は54.2%。

○四月の緊急事態宣言で対面型の活動が鈍化、「三月以前から活動先行していた企業や迅速にWEB化に切り替えた企業」と「それ以外の企業」の差が顕著に。

☆インターンシップ参加⇨選考参加に直結しやすい市場へ。プレ期間に実施した施策の成否が採用活動全体の成否に影響する。

#### CHAPTER2 「新卒採用」

2022年卒の見通しと成功のポイントとは?

#### CHAPTER2のまとめ

○母集団形成はプレ期間で大勢が決まる。インターンシップを主体としたプレ期間の施策が重要。

○志望に結び付くインターンシッププログラムの構築。「個別のフィードバック」「多様な社員との交流」「座学以上の工夫」「企業の特徴を活かしたプログラム設計」などが肝要。

○WEB会社説明会、WEB面接の有効活用でスピード感と効率性の高い選考フロー構築。

☆対面とWEBでは得られる情報の種類、が異なることを理解する。それぞれの特性を理解し、たうえて複合的に施策を実施。

#### CHAPTER3 「中途採用」

コロナ前後で求職者と企業の動向はどう変化したか?

#### CHAPTER3のまとめ

○四月以降コロナ禍の影響で、売り手市場から買い手市場に移行。但し、業種や職種によって影響度合、に差があり、リーマンショック時とは状況は異なる。

○六月以降は昨年同月比で求人案件数70%、応募数100%、115%で推移。即戦力志向の高まりから内定率は低下。

○WEB面接など新しい選考ツ

ルが浸透。すべてをWEB化することは難しいものの、採用の特定局面に導入することで選考のスピード、効率化を実現。

☆「応募者は多かったが、採用できなかった」という状況に陥らないための施策が必要。

#### CHAPTER4 「中途採用」

With/after コロナ時代の成功のポイントとは・・・?

○「買い手市場に移行⇨即戦力の経験者が採用できる」という短絡的な考えは危険。「本当に経験者でなければならぬのか?」を考える。

○WEB面接など新しい選考ツールの活用。特定局面に導入することで選考のスピード、効率化を実現。企業理解にも有効。

#### CHAPTER4のまとめ

○コロナ対策への取り組みは必須。情報発信も積極的に行う。

☆「多様な働き方」ができない職場には人は集まらない。頭ごなしに「できない」と決めつけるのではなく、まずは考えてみる。

セミナー実施後、オンライン参加者のアンケートで自由意見は、「2022年卒の新卒採用に向け、大変参考になった」「コロナの影響により変化を余儀なくされている状況を踏まえ、実務に合った対応の解説で分かりやすかった」な

どの意見や、「WEBセミナーだとネットワーク状況により、聞き取りにくくなることもあるので、グラフの解説なども文章として表現してほしい」や「オンライン説明会や面接について、もう少し詳しく説明してほしい」などの意見が寄せられました。

本会としても今後のオンラインセミナー実施などの参考とさせていただきます。ご協力、ありがとうございました。



経営者協会事務局内でZoomでの講演配信の様子



講師：株式会社マイナビ支社業務推進担当 綿貫 哲也 氏

## 第三回働き方改革・働きがい向上委員会(オンライン開催)

「へアフターコロナの働き方を考える」『超』働き方改革 四次元の『分ける』戦略／組織から個人を分け、仕事を『自分ごと』化する人材戦略」を開催

働き方改革や生産性向上の推進に向けた取組みがうまく進まない、進めたものも思ったような手ごたえが得られない、と悩まれている方は多いのではないのでしょうか？

こうした状況を踏まえ、一月一六日(月)、第三回働き方改革・働きがい向上委員会『超』働き方改革 四次元の『分ける』戦略』と題して、同志社大学政策学部教授、同大学院総合政策科学研究科教授の太田肇氏をお迎えし、ご講演をいただきました。

セミナーはオンライン配信により実施し、二三名の方にご参加いただきました。

太田氏は、働き方改革や生産性向上の推進等の取組みがうまく進まない根本的な理由として、日本の組織や集団の構造的な問題に着目し、変えなければいけない構造として「組織や集団に個人が溶け込んでいないこと」を挙げ、組織論の観点から解決策を示されます。講演では、その解決策として「仕事・職場・キャリア・認知」の四次元において、「個人を組織から

『分ける』方法とその有効性に関して、特に「仕事の分化」に関して詳しくご紹介いただきました。

### ■講演概要

1. コロナで変わる働き方
2. テレワークで見えてきたもの
3. 組織の変化と働き方への影響
4. 見直しを迫られる日本型マネジメント
5. 「分化」の4次元
6. 仕事の分化「ジョブ型(職務型)」雇用は広がるか？
7. 「自営型」の時代？
8. 分化すれば進む、ダイバーシティ&インクルージョン
9. テレワークとワークライフバ

## 令和二年度第一回SDGs委員会『発達障害者雇用に向けた企業支援セミナー』を開催

十一月十七日(火)、令和二年度第一回SDGs委員会を、埼玉労働局、埼玉県、埼玉県発達障害者支援センター「まほろば」と本会との共催で開催しました。

10. これからの管理職
11. 普及が期待される制度



講演を行う太田 肇 氏 (同志社大学教授)

ールにて開催し、八〇名の方にご参加いただきました。

当日は、本会廣澤健一専務理事の挨拶で始まり、続いて、「発達障害の特性と雇用支援」をテーマに、埼玉障害者職業センター・障害者職業カウンセラーの佐藤優子氏を講師にお迎えし、発達障害の



埼玉労働局 澤田 貴樹 氏



埼玉障害者職業センター 佐藤 優子 氏



事例発表の様子 (埼玉県発達障害者就労支援センターの取組)



事例発表の様子 (杉戸町障がい者就労支援センターの取組)

基本的知識、一緒に働く上での接し方や配慮すべきことについて、映像による雇用現場の事例紹介を交えてご説明いただきました。佐藤氏は▽職場の指導担当者をサポートし、周囲の従業員の不安を軽減すること▽職業センターの直接ブローチ支援(職場訪問型の直接

支援)など必要に応じて様々な職場外支援を活用することが、望ましいサポート体制の構築につながると話されました。

次に、「障害者法定雇用率と雇用助成金制度」について、埼玉労働局職業安定部職業対策課長補佐の澤田貴樹氏から、埼玉県の障害者就職状況や障害者法定雇用率の引き上げ、助成金、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座、障害者トライアル雇用制度、障害者雇用優良中小事業主認定制度について説明をいただきました。

最後に、「埼玉県の発達障害者就業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」として企業の就労支援の取組や企業に勤務している方から発表していただきました。

発表では、企業側の採用時の工夫や課題、採用後の定着に向けた企業と支援機関の協調体制と職場環境や待遇に関する取組について説明がありました。

また、実際に勤務されている方の感想も聞くことができ、発達障害者の就労についてより理解を深める内容となりました。

### 〈発表者〉

○杉戸町障がい者就労支援センターの取組

株式会社吉野家ホールディングス 東京工場製造部総括管理・企業

在籍型ジョブコーチ永井直美氏、杉戸町障がい者就労支援センター・就労支援員下 茉莉氏

○埼玉県発達障害者就労支援センター(ジョブセンター)の取組  
全国農業協同組合連合会総務人 人事部人材育成課課長・小野哲也氏、  
法務・リスク管理統括部コンプライアンス推進課・佐野あづさ氏  
ジョブセンター川口(ウエルビー株式会社)センター長・菱藤剛氏、ジョブセンター草加(ウエ

## 令和二年度第一回グローバル委員会

### 『ミャンマー理系TOP人材 一〇〇人生 出演&会場参加型セミナー』日本での会社で働きたい理由』を開催

十一月二十六日(木)、一般社団法人NAPと本会の共催で、第一回グローバル委員会「ミャンマー理系TOP人材100人生出演&会場参加型セミナー」を、会場とオンライン配信の2元にて開催いたしました。

当日は、会場の大宮ソニックシティビル4階市民ホールで八名、オンライン配信で二八名の方にご参加いただきました。

はじめに、一般社団法人NAP代表理事田口芳弘氏より、「理系高度外国人材の状況と採用・育成について」と題してご講演をいた

ルビー株式会社・若佐谷契氏  
〈参考〉障害者の法定雇用率引き上げについて  
○令和三年三月一日から

○民間企業の法定雇用率が、現行2.2%から「2.3%」に引き上げ  
○障害者を雇用しなければならぬ民間企業の事業主の範囲が、従業員45・5人以上から「43・5人以上」に変更

いただきました。

続いて、田口氏をモデレーターとし、「なぜ日本で働きたいか」をテーマに、ミャンマー学生一〇〇人とセミナー参加者との対話を行いました。会場とミャンマー各地にいる学生をウェブミーティングでつなぎ、会場・WEBからの質問リアルタイムでお答えいただきました。質疑応答は全て日本語で行われ、日本人との共通点に関する質問では、ミャンマー学生から、何事にも真剣に取り組みむことや場の空気を読むことがあげられました。また、ミャンマー

学生を採用した企業からは、▽日本人にある考え方の弱さ・甘さがなく、一生懸命に仕事に取り組み姿勢に非常に感心している。近い将来、大きな戦力になってくれると感じている。▽専攻の違う仕事を一から学んでもらったが、入社後半年で日本の電気の国家試験に



日本ミャンマー交流協会  
小山 茂 氏



一般社団法人NAP 田口 芳弘 氏



ミャンマー人材との対話では、「〇・×カード」を利用した質疑応答も行われた



ミャンマー理系TOP人材とセミナー参加者の対話の様子

合格するほど能力が高い。まじめで勤勉な姿勢が日本人社員にも良い影響を与えている、といったお話がありました。

最後に、日本ミャンマー交流協会事務局長の小山茂氏より、「ミャンマーでの日本語教育」と題して、ご講演をいただきました。

# 埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ  
第122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



### 「性の権利」としての包括的性教育実践研究

教育学部 教育学講座 田代美江子 教授

“性教育”と聞いて、みなさんはどんな内容を思い浮かべるでしょうか。例えば、学校教育から見れば、「生命誕生」「月経・射精」「思春期のからだの変化」「性感染症予防」といった保健科の内容でしょうか。場合によっては「性教育=性交を教える教育」だと思っている人がいるかもしれません。どちらにしても、性についての学びは狭くとられがちです。しかし、国際的な動向からみればそれは、人権と幅広いセクシュアリティ理解に基盤をおいた包括的性教育が推進されています。

包括的性教育がすべての人々に保障されることは、普遍的な人権をその基礎に置く「性の権利」として位置づけられています。なぜなら、包括的性教育は、子ども・若者たちが、「かれらの健康とウェルビーイング(幸福)、尊厳を実現すること」、「尊重された社会的・性的関係を育てること」、「かれらの選択が、自分自身と他者のウェルビーイング(幸福)にどのように影響するのかを考えること」ができるための知識や態度、スキルの形成に寄与するものだからです。それは、かれらが生涯を通じて、自らの権利を守りながら生きていくことにつながります。

2009年には、ユネスコを中心に開発された、包括的性教育の理念と全体像を示す『国際セクシュアリティ教育ガ

イドانس』(以下『ガイドンス』)が発表されています。『ガイドンス』は世界中の性教育に関する研究をレビューし、また、専門家たちの知を結集してつくられたものです。2018年には約10年間の成果を加え、その改訂版が出されました。この『ガイドンス』は8か国語で公開されていますが、残念ながら日本語はありませんでした。私たち研究チームは、日本の子ども・若者たちに「性の権利」としての包括的性教育を届けるための一つのステップとして、この翻訳にも取り組みました。

私の研究の出発点は、近代日本における性教育史研究でしたが、現在は、国際的な包括的性教育の動向を踏まえながら、日本の子ども・若者たちに、「性の権利」としての包括的性教育を保障していくための課題を追求しています。歴史的な視点は、日本の教育における課題を明確にし、それを乗り越える展望を描くためには不可欠です。こうした研究成果を踏まえながら、学校現場の先生方と協働して、包括的性教育の授業開発、実践研究にも取り組んでいます。



改訂版  
『ガイドンス』表紙

人々が生活する上で必要なものを生み出すことが「産業」の基盤だとすれば、人々の健康やウェルビーイング(幸福)について考えることは不可欠であり、その「産業」が社会にどのように貢献しているのかを決定つけるような気がします。

#### 学歴・略歴

田代 美江子

(たしろ みえこ)

1993年3月、日本女子大学大学院文学研究科博士課程後期満期退学。女子栄養大学助手、講師、助教授を経て、2007年より埼玉大学教育学部准教授。2010年、同教授。2020年4月より、ダイバーシティ推進・キャンパス環境整備担当副学長。専門分野はジェンダー教育学、近現代日本における性教育の歴史。



### IoTで真価を発揮する圧電高分子

大学院理工学研究科 人間支援・生産科学部門 生産科学領域  
山田 典靖 助教

スマートシティと呼ばれる未来都市を実現する取り組みが世界各地で盛んに行われています。日本でも2020年5月に国家戦略特別区域法の改正案、いわゆるスーパーシティ法案が可決されました。この法案によれば、スーパーシティ構想というものは単一分野や少数の複合分野の最先端技術の実証にとどまらず、「移動」、「物流」、「支払い」、「行政」、「医療・介護」、「教育」、「エネルギー・水」、「環境・ゴミ」、「防犯」、「防災・安全」といった領域のより多くを横断する実証実験を行っていく、「まるごと未来都市」を目指す取り組みであるという点が重要なようです。このスマートシティやスーパーシティ実現の中心となる技術がまさにIoTやAIなどであり、近年ではこれらの技術を活用したウェアラブルデバイスや音声認識するスマート家電を見かける機会が急激に増えたことはおおいに実感できるのではないでしょうか。

スマートシティを実現するためには、様々なデータをIoTや情報機器によって収集し、解析

にかけ、最適化や効率化を繰り返して省エネや安全性、利便性を向上させる社会システムを構築していかなければいけません。これは見方を変え、より多くの物をデータが収集可能な状態にする必要があるということを示します。そのためにはこれまで以上に多種多様なセンサーが必要になります。すでに、用途や原理に応じて様々なセンサーが使われていますが、その一つに圧電材料を使った圧電センサーがあります。圧電材料の中でも圧電高分子は、その柔軟性や成型加工性から小型マイクロフォンの振動板や超音波トランスデューサーに利用されてきましたが、セラミックス系圧電材料に圧電性が及ばず、圧電材料の主流として発展したわけではありませんでした。しかし、IoTの出現とスマートシティ化する社会によって圧電高分子の長所を活かせる可能性が出てきました。現在、滴下によって成膜可能かつ安価な圧電高分子インクの開発に取り組んでいます。これにより任意形状に印刷できる圧電フィルムの作製を目指しています。

プリンタブル圧電高分子フィルム、圧電高分子インク、圧電高分子専用3Dプリンター

#### 学歴・略歴

山田 典靖

(やまだ のりやす)

2014年 山形大学工学部機械システム工学科卒業  
2019年 山形大学大学院理工学研究科機械システム工学専攻博士後期課程ならびに山形大学フロンティア有機材料システム創成フレックス大学院修了(工学(博士))  
同年 現職

# 「ものづくり大学」へようこそ

連載  
第103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



## 若年者ものづくり競技大会への挑戦

総合機械学科 武雄 靖 教授

若年者ものづくり競技大会とは、学校等で技能を習得中の原則20歳以下の企業等に就職していない若年者に対して技能レベルを競う場となっている大会です。競技職種は、15職種におよび、生徒や学生の技能五輪全国大会といえます。これまで本学では、建設学科からの参加はありましたが、2017年度より総合機械学科（製造学科）からも旋盤職種に挑戦しています。旋盤職種には、毎年、全国から30名ほどの選手が参加しており、求められる技能は技能検定1級を超えます。

初年度は、初挑戦だったにもかかわらず、第3位の銅メダルを獲得。2018年度は僅かに及ばず、入賞できませんでしたが、2019年度は再度の銅メダル獲得することができました。

この大会に参加する目的のひとつとして、「学生たちの技能伝承」があります。企業と異なり、学生は常に入れ替わります。これまで、先輩たちが身に付けた高度な技能を、後輩たちに受け継がせるシステムが確立されていませんでした。そこで、この大会への挑戦は「前年度の選手が次年度の選手に教える」というルールを作りました。する

と、こんなことがわかってきました。「先輩は後輩に教えたがっている」ということです。機会さえ与えてやれば、先輩はどんどん教え、後輩はどんどん吸収していきます。

本年度は、感染症予防のため、残念ながら大会は中止となりましたが、今後は他の職種にも挑戦し、いずれは「学生マイスター集団」を作れるよう頑張っていきたいと思っております。



図1. 2019年度の選手の2年生（向かって左）とコーチ役の3年生



図2. 競技中の様子

**武雄 靖**（たけお やすし）総合機械学科教授 東京農工大学大学院工学府機械システム工学専攻（博士後期課程）修了。博士（工学）、MOT（技術経営修士）。有限会社安藤螺子製作所、雇用・能力開発機構（現独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）、関東職業能力開発大学校生産技術科准教授を経て、2015年4月から現職。専門は機械加工学、技術経営。特級機械加工技能士、一級機械保全技能士、一級機械検査技能士取得。厚生労働省ものづくりマイスター。（連絡先：048-564-3832 / takeo@iot.ac.jp）



## 伊勢神宮と式年遷宮にみる日本思想

建設学科 岡田 公彦 准教授

フランス、パリで日本の文化を紹介する展覧会があり、伊勢神宮を紹介することになりました。研究室において、実際の建築と同じ紙ヒノキ造りで模型を制作しました。1300年前から現在まで、伊勢神宮で行われている式年遷宮は、世界でも他に類をみない稀な風習といえるでしょう。20年ごとに隣の敷地に社殿を建て替え、神様が引っ越しをするという行為の特異性は、石の建築により永続性を旨とする西洋の思想と比較すると、より鮮明に感じられます。（上写真、模型左側が建替のための新御敷地）

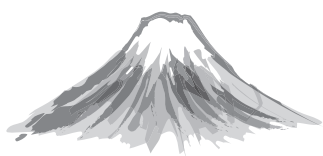
伊勢神宮は太陽神とも言われる天照大御神を祀る神社ですが、その根源にあるのは人間のかたちをした神様自体よりも太陽の方を敬う自然崇拝でしょう。原始宗教のアニミズムは多くの文明にみられるものですが、今日、現代的な生活をおくる私たちにまでその思想が根付いている国はめずらしいものです。八百万の神という言葉がありますが、有機物のみならず石など

の無機物、さらには風や雷などの現象にも神が宿る、という考え方は、モノ自体よりも敬いの心を重視する思想が伺えます。なぜ式年遷宮が行われることになったのか、その理由は定かではないのですが、諸行無常、形あるものはいつか滅びる考えにより、その技術や精神の継承による永続性を願ったという一面があるでしょう。ものづくり大学でも、その継承の一端を担っていきたいと考えています。

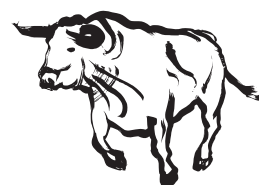


写真 パリで開催された“FUKAMI”展に出展した伊勢神宮模型

**岡田 公彦**（おかだ きみひこ）ものづくり大学准教授、建築家、一級建築士。明治大学理工学部建築学科卒業後、西沢立衛建築設計事務所勤務。2005年 岡田公彦建築設計事務所 設立、明治大学、東京電機大学、多摩美術大学、東海大学等 非常勤講師を経て、2017年からものづくり大学技能工芸学部建設学科 准教授。（連絡先：048-564-3884 / k\_okada@iot.ac.jp）



# 謹賀新年



## 2021

紙上名刺交換会 到着順掲載

<p>社代表取締役 長</p> <p>三州製菓株式会社</p> <p>齊之平伸一</p>	<p>社代表取締役 長</p> <p>株式会社 埼玉りそな銀行</p> <p>福岡 聡</p>	<p>代表取締役</p> <p>吉野電化工業株式会社</p> <p>吉野寛治</p>	<p>代表取締役 長</p> <p>株式会社 デサン</p> <p>岩池 謙治</p>	<p>頭取</p> <p>株式会社 武蔵野銀行</p> <p>長堀和正</p>
<p>代表取締役</p> <p>セントラルインターナショナル株式会社</p> <p>田中徳兵衛</p>	<p>社代表取締役 長</p> <p>株式会社 クリタエイムデリカ</p> <p>栗田美和子</p>	<p>取締役 副社長</p> <p>日本信号株式会社</p> <p>徳淵良孝</p>	<p>代表取締役 長</p> <p>株式会社 愛工舎製作所</p> <p>牛窪啓詞</p>	<p>取締役 長</p> <p>武州瓦斯株式会社</p> <p>原敏成</p>
<p>代表取締役</p> <p>株式会社 中央デパート</p> <p>木村和男</p>	<p>社代表取締役 長</p> <p>株式会社 松本商会</p> <p>松本伸一郎</p>	<p>代表取締役 長</p> <p>AGS株式会社</p> <p>原俊樹</p>	<p>理事長</p> <p>埼玉縣信用金庫</p> <p>橋本義昭</p>	<p>取締役 長</p> <p>富士倉庫運輸株式会社</p> <p>中尾安志</p>





紙上名刺交換会 到着順掲載

社代表取締役 長 橋本宏太郎 株式会社サイニチホールディングス	支店 上席執行役員 長 三浦隆一 株式会社フジタ 関東支店	社取締役 長 筋野正美 坂戸ガス株式会社	支店 埼玉中央 長 古元真秀 損害保険ジャパン株式会社	社取締役 長 小田切武久 武州産業株式会社
社代表取締役 表 設楽竜也 株式会社シタラ興産	社代表取締役 長 出牛洋行 日本イスエード株式会社	社代表取締役 表 三原宏治 日本自動車管理株式会社	社代表取締役 表 細沼直泰 日本伸管株式会社	社代表取締役 表 大野洋子 株式会社ゼネラルサービス
理事長 清水博司 青木信用金庫	社代表取締役 長 和泉由起夫 飯能ケーブルテレビ株式会社	社代表取締役 長 原 壮 太 株式会社 丸 善	理事長 薄辰美 埼玉県中古自動車販売商工組合	社代表取締役 最高顧問 菊池 勇 ポータルイト株式会社



紙上名刺交換会 到着順掲載

<p>関東支社 支社長</p> <p>恒成和広</p> <p>富士通株式会社</p>	<p>代表取締役 社長</p> <p>平沼貴え</p> <p>埼玉トヨペット株式会社</p>	<p>代表 取締役</p> <p>片山 雄一郎</p> <p>株式会社カタヤマ</p>	<p>総支配人</p> <p>真野 浩明</p> <p>ロイヤルパインズホテル浦和</p>	<p>理事長</p> <p>木村 幹雄</p> <p>川口信用金庫</p>
<p>一般社団法人 埼玉県経営者協会</p> <p>専務理事 職員 一 同</p> <p>廣澤 健一</p>		<p>代表取締役 社長</p> <p>望月 諭</p> <p>望月印刷株式会社</p>	<p>代表 取締役</p> <p>宮本 雅弘</p> <p>株式会社ビジュアルスコレーション</p>	



## 年末調整実務セミナー

### （令和2年改正点・書式の変更になお）と題し開催



講師：特定社会保険労務士  
小島 信一 氏

年末調整は年税額の清算をするためのもので、税金(所得税)の計算を一人ひとり、正確に算出するとても重要な事務です。多くの会社では給与ソフトが計算しますが、給与ソフトの使い方を覚えても入力する担当者の知識が誤っていても正確な計算はできません。

そこで、十一月十一日(水)、様々な規模・業種の企業をクライアントに持ち、全国各地で講演活動の傍ら、ビジネス書等の執筆も行っている、特定社会保険労務士 小島信一氏を講師としてお迎えし「年末調整実務セミナー」を今年も開催いたしました。

当日は、大宮ソニックシティビル九階九〇六会議室にて開催し、三五名の方にご参加いただきました。



セミナー後には熱心な個別質問も

小島氏からは、年末調整をスムーズに行うために、昨年との変更点や、もつとも留意すべき改正点を中心に、実物の帳票を確認しながら丁寧な解説がありました。また、変更された帳票を使っての実務演習も実施し、参加者からの個別質問にも丁寧にご解答いただきました。

#### セミナー内で解説された主な改正点

- 基礎控除の見直し
- 給与所得控除の引き下げ
- 所得金額調整控除の新設
- 配偶者、扶養親族の合計所得金額要件の見直し
- 変更された書式について

## 令和二年度労働法実務講座開催

人事・労務・総務・庶務の担当者や現場管理・監督者を対象に、労務管理上必要な労働法の実務知識などをご理解いただくことを目的に、今年度五月開講予定講座の延期開催分として、全4講のテーマを全2講にしほり、労働法実務講座を開催いたしました。

講師には、労働法の専門家であり、労働法や労災問題を中心に講演され、関連書籍も多く出版されている、外井法律事務所 代表弁護士 外井浩志氏をお迎えし、両講ともソニックシティ4階市民ホール四〇三・四〇四にて開催いたしました。第一講には三七名、第二講には三四名の方にご参加いただきました。

外井弁護士からは、本会発行の「採用から退職までの法律実務」をテキストとし、判例を元に特に留意する問題を中心に解説をいただきました。

なお、各講の開催概要は以下の通り

#### ◇第一講

十一月十八日(水)

主な内容

- 労働時間をめぐる法律実務

- 時間外・休日労働をめぐ

る法律実務

- 休暇をめぐる法律問題

- セクハラとマタハラ、パワハラ

#### ◇第二講

十一月二十七日(金)

主な内容

- 退職をめぐる法律問題
- 解雇をめぐる法律問題

- 休暇

- 懲戒処分をめぐる法律問題

- パート・有期労働者

- 同一労働同一賃金の考え方の導入

また、令和三年四月施行予定の七十歳までの高齢者就業確保措置についても言及いただき、同一労働同一賃金に関する最高裁判決の追加資料もご用意しました。



講師：外井法律事務所 代表弁護士 外井 浩志 氏



講演の様子



講演の様子

## 大学生インターンシップ事業

### 冬・春のインターンシップ実施に向けオンラインマッチング会を開催

本会が埼玉県からの委託で実施している大学生インターンシップ事業の一環として、十一月二四日(火)、受入先と大学生とのオンラインマッチング会を開催しました。

新型コロナウイルス感染拡大が今夏のインターンシップ実施にも相応な影響を及ぼし、予定していたカリキュラムを実行できない状況となりました。本会のインターンシップ事務局では、夏のインターンシップを冬や春にシフトし、一人でも多くの学生がインターンシップに参加できるよう、オンライン



オープニングセミナー  
K Y L A株式会社・斎藤光貴代表取締役

当日はZ o o mのミーティング機能を使用し、ソニックスティエ階の特設会場から二〇先が事業概要やインターンシップ募集概要などについて説明配信、大学三年生を中心に、十九名の学生がオンラインで参加しました。

マッチング会は、今夏からオンラインでインターンシップを実施した、A Iやデーブラーニングのプログラミングを得意としているK Y L A(キラ)株式会社の斎藤光貴代表取締役のオープニングセミナーからスタート、その後、約十分間隔で受入先が順番に説明、学生は途中出入り自由の形式で進行し、最後の埼玉労働局の説明ま



特設ブースの様子  
(Zoomでの配信風景)

で、二〇先がオンライン配信しました。学生参加者の中には、最初から最後まで熱心に聴講する学生もおりました。

インターンシップ事務局では十二月から三月までの冬・春インターンシップ実施に向け、大学と企業向けのセミナーや第二回マッチング会の開催を予定しております。

#### 【当日の参加受入先】(配信順)

K Y L A(株)、生活協同組合コープみらい、草加建設(株)、(株)大宮電化、増木工業(株)、大森クローム工業(株)、沖田土木グループ、サイレキ建設工業(株)、(有)昭和メタル、(株)モリタ東京製作所、T & D情報システム(株)、医療法人白報会グループ、(株)近藤組関東支店、(株)埼玉エンジニアリング、竹並建設(株)、(株)シーエスエンジニアズ、(株)大橋製作所、中原建設(株)、桶川市役所、厚生労働省埼玉労働局 以上



Zoomによる概要説明

## 青年経営者部会

### 一二月講演例会

テーマ①「スーツに見える作業着」「異業種からの新事業開発とアイデアを生み出す組織づくり」(株)オアシススタイルウェア代表取締役 中村有沙氏

テーマ②「非常時対応の事例にみる『住み続けられる街づくり』に向けた取組みについて」大野建設(株)取締役副社長 大野哲矢氏

情報交換会を開催

一月四日(水)、青年経営者部会一月例会として「講演会・事例発表・情報交換会」をソニックスティエで開催し、二四名にご参加いただきました。

#### □事業紹介

母体の(株)オアシススタイルグループは、衣食住に新たな価値を提供するライフスタイルイノベーションカンパニーで、(株)オアシススタイルウェアは、スーツに見える作業着「ワークウェアスーツ」の企画・販売を手掛けられています。

#### □開発背景

中村氏ご自身の営業時代のお話から始まり、その後人事部を立ち上げた際に取組んだ課題の一つに「採用・定着率向上」があり、課題解決策として取り組まれたのが「作業着リニューアルプロジェクト」でした。

第一回の講演会では、水道会社発の「スーツに見える作業着」が大ヒットし、「異業種すぎる」新規事業として大きな話題を集めている、株式会社オアシススタイルウェアより、企画の中核メンバーで新社長の社長となられた代表取締役 中村有沙氏にご登壇いただき、「異業種からの新規事業開発とアイデアを生み出す組織づくり」をテーマに、新規事業成功の舞台裏やアイデアが生まれやすくなる組織づくり等に関してご講演をいただきました。

◇講演会の概要

若手に響く作業着を目指して、「作業着としての耐久性と機能性」「ストレスや疲れを感じさせない抜群の着心地」にもこだわり、最新のテクノロジーを駆使。結果、2年間の研究と現場検証を経て、独自開発した高機能素材を使ったスーツに見える作業着「ワークウェアスーツ」が完成しました。

□ワークウェアスーツの世界観

「世界の垣根をなくす」「アパレルの問題点『過剰在庫・大量廃棄』をなくす」「服を『選ばなくていい』という新しい価値の提供」



ワークウェアスーツ

・「地域守り」の取組に関して

下、地域性・社会性を意識して地域に還元しながら「家守り・地域守り」ができる人の育成を目指して、職人気質の社員を育成しています。

・改革に向けたステップとして、

革新中心で変えることを決意されました。

・オアシススタイルグループ代表の関谷有三氏は、リーマンショックや東日本大震災を通して「事業が一つしかない怖さ」を実感。一つが潰れても他でバックアップできるように、新規事業の立上げに取組むが、自身の想いが中々社員に伝わらず、会社を新卒中心で変えることを決意されました。

□アイデアを生む組織づくり  
(オアシススタイルグループの取組)



(株)オアシススタイルウェア 代表取締役 中村 有沙氏

①ビジョンの強化、②新卒採用の強化、③コミュニケーションの強化、④フィードバックの強化、⑤給与・職場環境の強化、⑥広報部門の強化に取り組み、このような取組みがアイデアを生む組織づくりに繋がっているとのことでした。

最後のまとめとして「会社は変えられる」、経営者自身の会社を変えていこうという気持ちが大変と締めくくりました。

続いて、第二部の事例発表では、「非常時対応の事例にみる『住み続けられる街づくりに向けた取組みについて』」と題して、大野建設株式会社取締役副社長の矢野哲矢氏よりご発表をいただきました。

◇事例発表の概要

・「家守り」の取組に関して

大野建設(株)は、明治四〇年に創業された総合建設業です。

「三方良しの理念をもつて、『夢づくり、街づくり』で社会に貢献しよう」といった経営理念の

下、地域性・社会性を意識して地域に還元しながら「家守り・地域守り」ができる

人の育成を目指して、職人気質の社員を育成しています。

下、地域性・社会性を意識して地域に還元しながら「家守り・地域守り」ができる人の育成を目指して、職人気質の社員を育成しています。

・「地域守り」の取組に関して



大野建設(株)取締役副社長 大野 哲矢氏

一刻も早く地域の受け入れ環境を整えようと、外部のサポートも含めて大工を集中的に現場に投じて短い工期で完成させました。

また、市内の病院や社会福祉法人の依頼を受け、新型コロナウイルスに対応するための建物として、応急仮設病棟・介護施設を木造で建築する取組みにチャレンジ。コロナ禍の厳しい社会状況の中で、

そして、東日本大震災をきっかけにBCPの策定を始め、定期的に訓練をして精度を上げており、BCPの策定は、災害時対応というよりも、事業継続計画を通じたビジョンそのものと感じているとのことでした。

地域の病院建設をきっかけに、緊急対応が必要となり、二四時間三六五日対応をスタート。試行錯誤しながら有事を想定した「地域守り」としての対応を続けています。

非常時対応として構築してきた同社の体制とノウハウが、ウイルスの感染拡大という未知なるリスクへの対応にも活かされました。

大野副社長は「創業時から『建設業を通じて地域に貢献する』という理念を掲げて経営してきた。住宅その他施設などの規模の大小を問わず、小さな困りごとでも即日対応することを徹底してきた『家守り・地域守り』の歴史と理念を共有する社員がいるから、突発的なケースにも一致団結して取り組める」とまとめました。

その後、第三部として情報交換会を行いました。自社の近況や取組み、また、各業界の最新情報等を発表しました。コロナ禍での様々な変化を前向きに捉える(DX推進室を立ち上げてデジタル化を進めている等)、新規事業の必要性を感じるという意見も多くありました。

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!

Download on the App Store | ANDROID APP ON Google play

**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。

埼玉県の医療体制を応援

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 埼玉りそな銀行の特設サイトへ!

## 令和二年度 働く女性応援講座

埼玉県女性キャリアセンターと  
本会との共催で、令和二年度働く  
女性応援講座をWith you  
さいたまにおいて開催しました。  
各講座ではグループワークなどを  
通し、受講生同士の意見交換も活  
発に行われ、様々な気づきや学び  
を得る機会となりました。

### ◇各講開催結果

- ・「ストレスマネジメント」スト  
レスと上手に付き合う方法」  
(講師：内海典子氏) 九月五日(土)  
開催：十六名参加
- ・「コミュニケーションスキル(アサー  
ション)」(講師：内田ひとみ氏)  
九月十五日(火)開催：十三名参加
- ・「仕事の進め方 応用」ステッ  
プアップ編」(講師：上岡  
実弥子氏) 九月十九日(土)開催：  
十三名参加
- ・「女性活躍とダイバーシティ」  
(講師：山岡正子氏) 十月九日(金)  
開催：十一名参加
- ・「問題解決基礎講座」(講師：上  
岡実弥子氏) 十月十二日(月)開催：  
八名参加
- ・「メンタルヘルスマネジメント  
」メンタルヘルスの基礎知識  
とライオンケア」(講師：山岡  
正子氏) 十月二十九日(休)開催：  
十五名参加

## 新型コロナウイルス対策に関する会員情報 提供の効果に関するアンケート調査を実施

本会では、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ため、  
7月から協会ホームページやフェ  
イスブックページ、会員に対する  
資料全体発送などにより会員情報  
の提供を行ってまいりました。

この度、情報提供の効果に関する  
アンケート調査を実施いたしました。

### ●アンケート結果(抜粋)

- 対象：情報提供企業一四社  
回答：七社
- 情報提供をきっかけに、製品・  
サービスや課題解決の取組等に関  
するお問合せがあったか  
・ あった：二社  
・ なかった：五社
- 情報提供をきっかけに、製品・  
サービスのお取引につながった事  
例があったか  
・ あった：三社  
・ なかった：四社
- 効果について  
(お問合せがあった事例)  
・ 製品に関する取材申込みや商品  
購入に関する照会があった。  
・ 他の経済団体での発表会講演の  
きっかけとなった。  
(お取引につながった事例)  
・ メディアで紹介され、販売増に  
つながった。

・ 3〜5件程度の取引が成立し、  
数十件の商品販売につながった。  
情報提供をいただいた会員企業  
からは、▽日頃の取引で繋がりが  
なかった他業種の企業への販売に  
繋がった▽多くの企業団体が色々  
な取組をしていることを閲覧でき、  
手軽に情報収集ができた▽情報提  
供の必要性は常にある。効果はタ  
イミングや他の情報提供と複合的  
に絡む場合もあるので、問合せが  
なくても無駄だとは思っていない  
▽今後もこうした情報提供の仕組  
みを継続してほしい、といったご  
感想をいただきました。


本会では、引き続き新型コロナウイルス  
ウイルス対策に関する会員情報提  
供を実施してまいります。

ご応募いただいた情報は本会ホー  
ムページ等により広くご紹介させ  
ていただきますので、積極的に活用  
いただきますようお願いいたします。

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  
て事務局へ提出してください。

【応募方法】  
[https://www.saitamakeiyo.  
or.jp/corona/](https://www.saitamakeiyo.or.jp/corona/)

【応募方法紹介ホームページ】  
[https://www.saitamakeiyo.  
or.jp/corona/](https://www.saitamakeiyo.or.jp/corona/)



## 同一労働同一賃金と家 族手当の取扱い

弁護士 安西 愈

わが国においては一般に家族手当  
は正社員に支給し、期間雇用者には  
不支給としているのが通常である。  
それは、家族手当が長期雇用を前提  
とする正社員に対し、扶養する家族  
の生活費への配慮をすることで、長  
期にわたって会社に貢献してもらう  
効果を期待してのことである。そこ  
には、従前からの従業員も含めて企  
業一家と考え家族の面倒をみるとい  
った考え方もある。

また、戦後の電産型賃金体系では  
家族給が有名であり、戦後インフレ  
の中で生活給が中心  
であった。  
ところが、時代は  
移り変わり、今日で  
は非正規労働者への  
待遇上の格差が問題  
となり、いわゆる同一労働同一賃金  
による待遇上の不合理は是正が立法  
化された。そこで、正社員へのみ給  
付される家族手当は、「雇用期間の定  
めのあることによる労働条件の相違  
であるとして、いわゆる同一労働同  
一賃金の事件でその相違は不合理で  
あると裁判で争われた。

## ポイント 労働法

最高裁においては、正社員に対  
して扶養手当が支給されているの  
は、正社員が長期にわたり継続して  
勤務することが期待されていること  
から、その生活保障や福利厚生をは  
かり、扶養親族のある者の生活設計  
等を容易にさせることを通じて、そ  
の継続的な雇用を確保するという目  
的によるものと判示し、このように  
継続的な勤務が見込まれる労働者に

扶養手当を支給するものとするこ  
とは、使用者の経営判断として尊重し  
得るものと解されるとした。

しかし、「上記目的に照らせば、本  
件契約社員についても、扶養家族が  
あり、かつ、相応に継続的な勤務が  
見込まれるのであれば、扶養手当を  
支給することとした趣旨は妥当する  
べきである。」期間雇用者であっても、  
「有期労働契約の更新を繰り返して  
勤務する者が存するなど、相応に継  
続的な勤務が見込まれているといえ  
るので、勤務の内容や当該職務の内  
容及び配置の変更の範囲その他の事  
情につき相応の相違があること等を  
考慮しても、両者間に扶養手当に係  
る労働条件の相違があることは、不  
合理であると評価することができ  
るもの」というべきである。」(令二・  
一〇二五最高裁第一小判決、日本郵  
便事件)と判示した。

なお、最高裁は「相応に継続的な  
勤務が見込まれるもの」とし、第一  
審原告もこれにあたるとして正社  
員にのみ扶養手当を認めたと原審判  
断を棄却し、原審に差し戻したが、  
高松高裁判決のように「家族手当の  
支給が、職務内容等の相違に基因す  
るものとはいえない」ことを理由と  
するものではない(令元・七・八井関  
松山製造所事件)。

ところで、家族手当は、わが国で  
は広く正社員に支給されており、厚  
労省の二〇一五年の調査では約七割  
の事業所で支給されている。しかし、  
最近では世帯主や主たる生計維持者の  
問題、夫婦共働きや配偶者控除の問  
題等もあって人事院の調査では約三  
割の企業が見直す方向で検討されて  
いる。今回の判決はこのような家族  
手当も見直しの傾向を高めるものと  
いえよう。

2050年カーボンニュートラル(Society 5.0 with Carbon Neutral)実現に向けて  
— 経済界の決意とアクション —

2020年12月  
(一社)日本経済団体連合会

1. はじめに

概要

- 菅総理の「2050年カーボンニュートラル」(以下、2050CN)宣言は英断であり高く評価。
- 2050CN実現には、産業革命以来の人類とエネルギーの関わりの抜本的変革、主要産業の生産プロセスの革新、運輸・民生部門での革新的製品等の大規模な普及や生活様式の転換等、経済社会全体を根底から変革し、新しい経済社会(“Society 5.0 with Carbon Neutral”)の実現が不可欠。
- 経済界は政府とともに不退転の決意で取り組む。

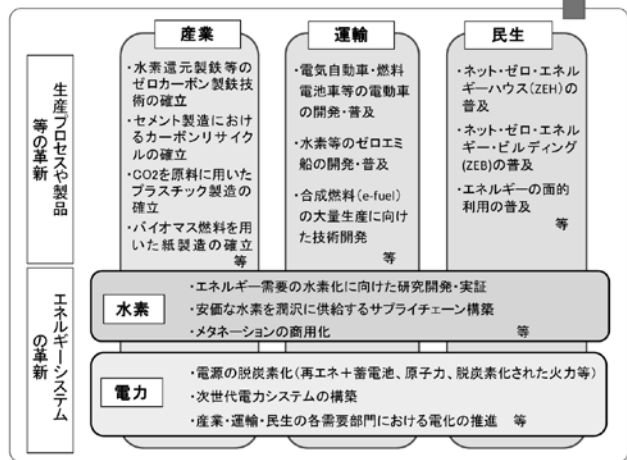
2. 取り組むべき課題と経済界の役割

- 取り組むべき課題は多岐。経済界は、
  - ① 脱炭素エネルギーの安価で安定的な供給
  - ② 産業部門での脱炭素生産工程の確立
  - ③ 運輸・民生部門での革新的製品・建物の供給などにおいて、積極的役割を担う。

3. 推進の視点

- 「経済と環境の好循環」の実現が不可欠。
  - ① 産業競争力強化：イノベーションの創出とその内外市場への展開、ゼロエミ・エネルギーの安価・安定供給に向けた環境整備
  - ② 需要刺激：次世代電力・水素供給システム等の大規模インフラ、脱炭素化に資する生産設備・輸送機器・住宅等への投資促進

Society 5.0 with Carbon Neutral



具体的取組み

4. イノベーションの創出

- 経団連「チャレンジ・ゼロ」等、企業のイノベーションへの挑戦の拡大・深化、国際発信の強化
- 複線的な将来シナリオと、採り得る技術・政策の選択肢の明示
- 特に重要な技術分野は国家プロジェクト化し、長期・大規模に支援
- 企業の挑戦を後押しする税支援、インフラ整備、規制・制度改革、市場創出等を総合的に推進

5. 投資循環による電力システムの次世代化

- 電力ネットワークの将来像の明確化、効率的な設備形成・利用に向けた制度・資金面の支援
- 大規模投資を要する電源新設のリスク軽減による電源の脱炭素化の加速、電力安定供給の確保
- 原子力は2050CNに不可欠。再稼働、リプレイス・新增設、新型原子炉等の研究開発等、今後の方針について早急に議論
- 欧米並みの価格での再エネの供給拡大

6. サステナブル・ファイナンスの推進

- 発行体における積極的な情報開示・対話と、金融機関による実態を踏まえた投融資
- 温室効果ガス排出実質ゼロの技術(グリーン技術)に加え、イノベーションや脱炭素社会へのトランジションに必要な技術・活動への資金動員
- 欧米・アジア等の諸外国政府・経済団体との連携を通じた上記の幅広い資金動員の具体化

7. イノベーションの海外展開

- JCM(二国間クレジット制度)の一層の活用も見据えたパリ協定の詳細ルール交渉やWTO環境物品交渉の早期妥結。重要な生産拠点・市場であるアジア等におけるビジネス環境整備
- 「ブルー・ドット・ネットワーク」といった国際枠組みの構築等を通じた、日本の環境技術の質の高さが評価される仕組みづくり

8. おわりに

- 本提言を踏まえ、政府の決意が伝わる実効的な政策の取りまとめを強く期待。
- 経団連は、今後の政府における議論に積極的に働きかけていく。さらに、2050CN実現に向けた施策等について累次の提言を行うとともに、「チャレンジ・ゼロ」など経済界の主体的な取組みを推進。

# 低成長時代の就業規則の

## 見直し・改訂のポイント

— 第一二五回 —

### 働き方改革推進法による

### 就業規則改正の実務(5)



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(四)

##### 一 新フレックスタイム制の運用をめぐる問題

##### (一) 休日もフレックスとしてよいか

フレックスタイム制は、始・終業時刻のみを労働者の自主決定による労働時間制度であって、休日についてはフレックスタイム制とはなっていない。そこで、休日については、法第三五条の適用があり、一週一日の週休制または四週四日の休日制の適用による法定休日を付与する必要があり、この法定休日に労働した場合に、休日労働として割増賃金を支払わなければならない。

ところで、労働者本人が、「自分はウイークデーよりも休日に出勤して働いたほうが、はるかに能率があるので、自主的に休日に出勤し、ウイークデーに休日をとるようにする」といった場合、休日も自主的にとるフレック

ス休日認められるかの問題がある。

休日の付与義務は、使用者にあり、使用者は必ずしも休日特定することまでは労基法上要求されていないが、特定することがのぞましく、休日の変更も就業規則の定めにしたがって適正に行う必要がある。

そこで、休日といわゆるフレックスにしようとする場合には、就業規則で定めている「休日の変更」という形にしなければならぬ。すなわち、休日は、日曜日、土曜日、と特定して定めておき、それを労働者の希望や自主的申出によって振替変更するという方法によるものである(ただし、この法定休日の日曜日、土曜日を、他の国民の祝日など法定外休日との間で休日とうしの振り替えも差し支えない)。就業規則に、「フレックスタイムの適用労働者は、あらかじめ所属長に申し出ることににより社員本人の希望による休日の変更ができる。」旨の定めをおいて、実施するものである。

「完全フレックスタイム」ということが最近いわれているが、法律上のフレックスタイムは「その労働者に係る始業及び終業時刻をその労働者の決定に委ねる」ものであり、「休日」まで労働者の決定に委ねるものではない。

あくまでも休日は、使用者が定めて付与する(労基法第三五条)ものであり、その変更には所定の変更手続きによらなければならぬ。その変更手続きを本人が就業規則に従って行い、上司等の変更の承諾者の承諾を得るという手続を踏むわけである。

行政解釈では、「就業規則等において定めるところにより休日を振り替える場合、当該休日は、労働日となるので、休日労働とはならない。」(昭二二・一一二七基発四〇一号。昭六三・三二一四基発一五〇号)とされているので、労働者本人の自主的な休日振替であっても、就業規則により会社があらかじめ承認した休日の振り替え(包括的承諾も有効と考えられる。)ならば適法なのである。

フレックスタイムの労働時間は、清算期間として定められた一カ月とか三カ月の単位をもって把握する(ただし、改正法による労基法第三二条の第三項の一月毎に区分した場合の各期間平均し一週間当たりの労働時間が五〇時間を超えない特例に注意。)ものであるから、当該清算期間内(例えば一カ月)の総労働時間は休日の変更があっても変わ

らない(図参照)ことになる。したがって、休日の変更の場合でもそれが清算期間内であれば、原則として清算期間中の労働時間には変更がないため、フレックスタイム制としては問題がない。

##### (二) フレックスタイムの場合の年休・出張の取り扱い

フレックスタイム制の場合にも出張を命ずることは、始・終業時刻の自主決定と直接関係はなく、出張という包括的な業務命令であるからさしつかえない。

この場合には、出張は事業場外の労働であり労働時間が算定困難の場合が一般的なので、始業・終業時刻の適用といった概念がなく、その労働日については「所定労働時間の労働とみなされる」(法第三八条の二第一項)。そして、このような場合のために「標準労働時間」をフレックスタイム協定の中で協定しておかなければならないのである。

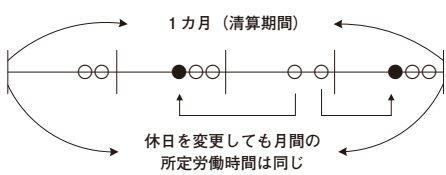
この「標準となる一日の労働時間」は「フレックスタイム制の下において、年次有給休暇を取得した際に支払われる賃金の算定基準となる労働時間等となる労働時間の長さを定めるものであり、単に労働時間数を定めれば足りるものであること。」(昭六三・一・一基発一号、平九・三・二五基発一九五号)とされている。フレックスタイム制の適用上は、年休や出張等の場合に、当日は「標準労働時間」労働したもの

と取り扱われるので、このためには、その時間の労使協定が必要であるとされている。というのは、労働者が年休をとったからといって実労働時間主義の労基法第三二条の適用上は、当日は現実に労働していないのに労働したものと取り扱うことはない。そこで、清算期間中の総労働時間の計算において、年休をとった場合には標準時間労働したものとみなす旨の協定をしておかないと、当日の実労働時間はゼロとなり、その日は現実に労働していないから、年休は月間実労働時間(清算時間)の中に入らないことになるためである。そこで、この協定により「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取り扱うこととするものである。」(同前通達)として処理されることになる。このため、この協定事項を必須の協定事項としたものである(規則第一三三條の三第一項一号)。このように、フレックスタイム制の労働者が出張したり年休をとったときは、労使協定で定めた標準労働時間が、一般の場合の当日の所定労働時間の労働に該当することになるので、この時間に相当する労働をしたものとみなして取り扱われる。これはフレックスタイム制の特殊性に基づくものであり、一般の場合とは異なる。



(三)コアタイムの遅刻・早退・欠務の取り扱い

フレックスタイム制は、始・終業時刻の決定を労働者本人の自由にて委ねるものであるから、通常の就業規則に定める遅刻・早退というものは生じない。しかしながら、これは始・終業時刻の労働者本人の自主的決定ということであつて、所定労働日に出勤するか否かの自由までも認めているものではない。したがって、フレックスタイム制の労働者が出勤せず欠勤した場合に「欠勤」として所定の手当(例えば、皆勤手当)のカット制を適用することは問題ない。また、所定の選択的な始・終業時刻の範囲内で「労働者が労働しなればならない時間帯」であるコアタイムを設けた場合に、そのコアタイムを厳守させることはフレックスタイム制の適用上問題はない。そこで、コアタイムを正当な理由なく守らなかった労働者がいる場合に、これについて「コアタイム」の「遅刻、早退、欠務(欠勤)」制度を設けることはさしつかえない。



「正当な理由なくコアタイムに遅刻し、早退し、または欠務(欠勤)してはならない」と定め、右の規程に違反した場合には勤務義務違反とする旨の就業規則の定めはさしつかえないし、コアタイムの遅刻、早退、欠務(欠勤)を、皆勤手当の支給基準に入れることもさしつかえない。

また、全一日の欠勤の場合のほか、コアタイムの遅刻・早退・欠務(欠勤)を昇給、賞与、昇格等の査定において勤怠考課として評価することも問題ない。

(四)フレックスタイムの清算時間(法定時間)に休日労働の労働時間は入るか

フレックスタイム制の労働者にも、休日はきちんと与えなければならず、前述のとおり本人の希望や都合による所定休日ではない日の休日の取得も、会社の定める「休日の振替変更」という形にするならば、休日も事実上のフレックスのような形になる。また、フレックスタイム制の労働者が法定の休日に労働することはありうるが、それは、法定のフレックスタイムの労働時間には該当せず、休日の振替手続をとっていない限り、あくまでも休日の労働となる。

そこで、休日労働にした場合、休日労働としてフレックスタイムの清算期間の総労働時間とは別に計算して休日労働の割増賃金(三五%)を支払うのか、それとも休日労働といえども時間外労働として清算期間の総労働時間の中に入れて計算して、その結果、清算期間の総労働時間を超えていたならば、時間外労働とするのか問題がある。この点については、右の振替措置によらないで「法定の休日」に労働させた場合には、あくまでも「休日労働」となり、この休日労働の時間は通常の労働日の労働である「労働時間」とは労基法上は区別されている。あくまでも休日労働として日単位の計算となる。そのため、その休日労働の時間をフレックスタイム制の清算期間の総労働時間の中に入れて算定したり、また貸し借り清算の対象とすることはできず、別に休日労働として処理しなければならぬ。この場合の割増率は、法定休日労働であるから通常の時間外労働とは異なるので三割五分増の割増賃金となる。したがって、月給制の労働者で当該月内に欠勤があつて、月単位のフレックスタイム制の清算時間である月間の所定総労働時間に満たないケースでも、休日労働をフレックスタイム時間として清算の対象とすることは労基法上はできない。

なお、平成二十二年四月一日(中小企業は令和五年四月一日)から施行予定)より施行されている時間外労働が一カ月六〇時間を超えた場合の割増率五〇%の適用にあつても、法定休日の労働時間は「時間外労働時間」には算入されない。なお、法定外の休日の労働は労基法上は通常日の労働と同じとなるから労働時間に算入される(平二二・五・二九基発〇五二九〇一号)。

三カ月となつていたので、三カ月単位の清算期間とした場合には、時間外労働は三カ月を単位としてしか発生しないものであり、フレックスタイム制の要件として改正法で導入された一カ月の各期間を区分し平均して一週間当たり時間外労働が五〇時間を超えてはならない制限とは関係なく、かつ、この平均五〇時間の制限には休日労働の時間は含まない。また、清算期間を単位とする労働時間を超える時間外労働の中には休日労働の時間は入らない。あくまでも三カ月が単位となるから、一カ月単位の時間外労働は発生しない。したがって、この場合には、フレックスタイム制の場合には、一カ月単位の時間外労働というものは発生しないのであるから、前記①、②の特別時間外労働の制限は適用されないことになる。

三カ月単位のフレックスタイムの時間外労働は、三カ月の清算期間の最後の三カ月目において、その間の清算期間中の労働時間を通算して、清算期間中の所定総労働時間を超えていけば時間外労働として発生するものである。この特別時間外規制の一カ月単位の休日労働を含め一〇〇時間、当該月から遡って一カ月ごとに区分した二・六カ月の休日労働を含めて八〇時間以内という規制は、三カ月単位のフレックスタイムの場合には適用されないと考えられるのである。



コバトン

# 埼玉県からのお知らせ

## オンライン

### 彩の国ビジネスアリーナを開催します

例年、さいたまスーパーアリーナで開催している展示商談会「彩の国ビジネスアリーナ」を、今年度はオンラインで開催します。

展示会場ページでは、出展企業の製品や技術、動画等を用いて紹介しています。興味のある企業には、名刺交換機能や商談希望機能からコンタクトをとることができま

す。また、ウィズコロナ時代の経営に役立つセミナー等のコンテンツも御用意しています。

入場無料・登録不要で、単にアクセスできますので、是非御来場ください。

○日時 1月8日(金)10時～

2月8日(月)15時

○場所 オンライン上

<http://bizmatch.saitama-jor.jp/>

○問い合わせ先

埼玉県産業振興公社

(048-647-4086)

## 県産業支援課

(048-830-3910)

ONLINEONLINEONLINEONLINE



御入場はこちらから



「オンライン彩の国ビジネスアリーナ」のイメージ

### 第3回「ラズパイ活用研修」の御案内

公益財団法人埼玉県産業振興公社では、中小製造業の生産現場でのAI・IoT化を支援するため、埼玉県産業技術総合センター(SAITEC)と連携して、簡易で安価なシングルボードコンピュータ(Raspberry Pi B+(通称ラズパイ))を活用したAI・IoT導入のノウハウ・効果を体感する研修を開催します。研修で使用した機材はお持ち帰りいただき、そのまま自社の現場で御活用いただけます。

○日時 令和3年1月28日(木) 14時～17時

○会場 埼玉県産業技術総合センター4階会議室

○参加費 無料

○定員 25名

○受講条件 埼玉県AI・IoTコンソーシアム一般会員(詳しくは、次のサイトを御覧く

ださい)

○申込サイト

(<https://www.saitama-jor.jp/seminar/20210128ot/>)

○問い合わせ先

公益財団法人埼玉県産業振興公社 IoT・技術支援グループ (048-621-7051)



過去の研修の様子

### 第5回

#### 働き方改革セミナー

「同一労働・同一賃金」など「働き方改革関連法」におけるポイントを解説するとともに、具体的な手法や取組事例を紹介します。

※第1回～4回と同様の内容です。

○日時 令和3年1月20日(水) 14時～16時30分

○対象 県内企業等にお勤めの方

○定員 150名(先着順)

○参加方法 オンライン(Zoom)

○サテライト会場 大宮ソニックシティビル棟4階市民ホール

○費用 無料

○問い合わせ先

アデコ(株)※県の事業受託者

(0120-227-701) 県ウーマノミクス課 (048-830-3960)

### テレワーク導入支援補助金

新型コロナウイルス感染症対策として、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。

○対象

県内中小企業・団体等

○補助対象経費

テレワークの導入・運用費用等

○補助額

上限20万円(補助率3分の2以内)

○補助事業実施期間

令和3年1月31日まで(お早めにお問い合わせください)

○問い合わせ先

県ウーマノミクス課

(048-830-3960) (a396006@pref.saitama.lg.jp)

### オーダーメイド型 技能講習のお知らせ

県では、中小企業等を対象に、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、各種資格試験対策、ベテラン社員のさらなる技能向上などに是非御活用ください。

○講習分野 機械加工、溶接、CAD、ITスキル、介護スキル、業務改善など様々な分野の講習が可能です。まずはお気軽に御相談ください。

○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 企業等へ講師を派遣することもできます。

○講習時間等 1講習当たり12～30時間(年間20日間まで) 企業の要望に応じた実施日や時間の設定が可能です。

○受講料 1人当たり2,000円(講習時間等により異なります。テキスト代は別途負担です。また、企業等で講習を実施する場合は、機材・材料などを御用意いただきます。

○問い合わせ先 県産業人材育成課 (048-830-4598)

### 子育て・介護・病氣治療と仕事の両立支援アドバイザーを派遣します

県では、県内の企業で働く社員の皆様が仕事と生活の両立に悩んだ時、離職せずに仕事を継続していくための支援をする企業の取組を後押ししています。

社会保険労務士の資格を持つ相談員が埼玉県内の企業に出向き、職場環境を整備する上でのアドバイスや社員向けのセミナーを行います。

○対象 埼玉県内に事業所がある企業及びその社員

○費用 無料

○派遣日時 毎週火曜日 10時～16時(※曜日・時間は応相談)

○問い合わせ先 県雇用労働課 (048-830-4518)



## 国家公務員の再就職等規制にご協力を

### ■再就職の依頼・情報提供の規制

現役の国家公務員が、営利企業等に対し、他の国家公務員・OBの再就職を依頼することや、再就職させる目的で国家公務員・OBの情報提供等を行うことは禁止されています。

### ■利害関係企業等への求職活動の規制

現役の国家公務員が、職務として携わる契約や処分などの相手方となっている利害関係企業等に対し、再就職の約束などの求職活動を行うことは禁止されています。

### ■元の職場への働きかけ規制

再就職した国家公務員OBが、再就職先の契約や処分に関し、便宜を図るよう元の職場に働きかけを行うことは禁止されています。(原則として退職後2年間)

### ★皆様へのお願い

皆様におかれましても、規制違反を未然に防ぐ観点から、国家公務員・OBにこうした行為を求めないようご協力をお願いします。また、規制違反が疑われる行為を見聞きした場合には、下記連絡先まで情報提供をお願いします。秘密を厳守します。

### ◇連絡先 内閣府再就職等監視委員会事務局

電話：03-6268-7660～7668、7681

URL：<https://www5.cao.go.jp/kanshi/index.html>

コロナで資金繰りが不安…  
金融機関との取引で困っている…

コロナ関連の融資を受けたいけど、金融機関の窓口が分からない…

そのお悩み、財務局に相談してみませんか？

**新型コロナウイルス感染症  
金融相談ダイヤル**

**048-615-1779**

**9:00～16:00**  
月曜日～金曜日（土・日曜日、祝日、年末年始を除く）

**事業者向け公的支援策情報**

関東財務局では、新型コロナウイルス感染症に関する主な公的支援策（各都県別）の一覧リーフレットをHPで公表しています。

当ダイヤルでは、新型コロナウイルス感染症に関し、金融機関とのお取引に係る相談等を受け付けています。  
お気軽にご相談ください

関東財務局 新型コロナ 検索



地域と歩み、希望ある社会を次世代へ～財務省関東財務局～

関東財務局からのお知らせ

# 事業だより

一月二十七日～一月七日

◆一・二七 労働法実務講座  
第二講(ソニックスティ)

◆一・二四 トップセミナー

「古典に学び、人生と企業経営をより豊かに」(ソニックスティ)

◆一・二二 トップセミナー

「ニューノーマル時代におけるカスタマー戦略を再構築する(オンライン開催)」

◆一・七 令和三年新年会員懇談会(パレスホテル大宮)

## 告知版

### ★第七回トップセミナー

日時 二月三日(水)一四時～一五時一〇分

開催 オンライン配信

内容 経営戦略としてのDX推進を考える～どうすれば成功できるのか、何から取り組むべきか～

講師 日経BP総合研究所イノベーションICTラボ所

長戸川尚樹氏

★第一種・第二種 衛生管理者受験対策講座(二日間連続講座)

日時 二月十六日(火)、十七日(水)

会場 ソニックスティ

内容 合格率八九・三%を誇り試験・合格請負人として

有名な株ウエルネットとの共同開催により「第一種・第二種 衛生管理者受験対策講座」を開催いたします。

株式会社ウエルネット専任講師 柴田珠美氏

## 会員の動き

### 〈新入会のご案内〉

(株)ケーズ自動車

代表取締役 小川 克己

ふじみ野市東久保一―一三一  
一七  
電話〇四九―二九三―七七〇八  
(資)三百万円  
(従)四名

自動車販売業

(株)三栄住宅サービス

代表取締役 宮澤 辰栄  
所沢市林一―二〇四―一  
電話〇四―二九三八―二二二〇  
(資)五千五百万円  
(従)三五名

建設業

野口精機(株)

代表取締役社長 國分 寿史  
東松山市新郷五七六一―  
電話〇四九三―一四―三八四五  
(資)九千九百万円  
(従)一八八名

エンジン用燃料噴射装置の各種精密部品加工および組立

(株)ヒトノワコーポレーション

代表取締役 小松崎 淳史  
草加市花栗四―二四―一八  
電話〇四八―九四六―〇〇二〇  
(資)一千万円  
(従)一五名

小売業、携帯電話販売及び卸

大宮西口共同ビル(株)

代表取締役 泉名 宣男(旧 関根 洋征)

〈代表者変更〉

セントラルインターナショナル(株)

(旧 セントラル自動車技研(株))  
(株)ピバホーム  
(旧 (株)LEXILピバ)  
フォルシアクラリオン・エレック  
トロニクス(株)  
(旧 クラリオン(株))

〈社名変更〉

埼玉協ニユース四二〇号

2021年1月4日発行  
さいたま市大宮区桜木町一七五八七  
ソニックスティビル九階  
発行所 法人埼玉県経営者協会  
発行人 廣澤健一  
編集人 宮田信久  
電話(四八・六七・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・八二二六

# 全国ネットの人材情報で、 出向・移籍等の支援！

お気軽に  
ご相談ください

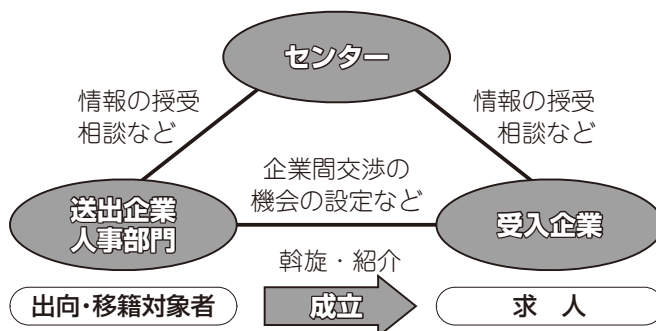
企業間の人材マッチングを  
サポートしています。

### 信頼と安心

経済・産業団体と厚生労働省の協力で設立された公益法人です。

### 無料

情報の提供、相談、あっせん費用はかかりません。



●お問い合わせ

☎048-642-1121(土・日・祝日休)

http://www.sangyokoyo.or.jp/

出向・移籍の  
専門機関



公益財団法人  
産業雇用安定センター

埼玉  
事務所