

一般社団法人 埼玉県経営者協会会報



10・11

'21 月号

第二回トップセミナー

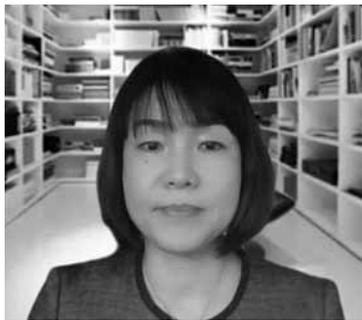
「Amazonで実践した」予測が難しいVUCAの時代に、企業価値向上につながる「パーパス・ブランディング」を開催

どんなに優れた商品・サービスであっても、魅力が社会に分かりやすく伝えることができなければ埋没してしまいます。自社のアイデンティティ、存在意義をうまく社会に伝えられていますか？

十月五日(火)、第二回トップセミナーは、黎明期からアマゾンジャパンの広報本部長を務め、会社を急成長させた小西みさを氏(現 AStory 合同会社代表)を講師にお迎えし、企業価値向上につながるパーパス・ブランディングについてお話いただきました。当日は、オンライン開催で、三五名の参加がありました。

「パーパス・ブランディングとは」

経営戦略におけるパーパス(Purpose)とは、企業や組織、個人の「存在意義」を意味する。すなわち、パーパス・ブランディング(Purpose Branding)とは、自分たちが存在する理由を世間に認知してもらい、共感を得て、長期に渡って認識してもらうことでブランド力の強化につながるという考え



講演をする小西みさを氏

方である。

「セミナーの概要」

■VUCA時代の消費者ニーズの変化
ここに、消費行動に関する二つのデータがある。

- ①企業ブランドの社会問題の言動により、取引をやめたことがある人 三十一%
- ②企業ブランドに自分と同じ価値観を求めめる人 六〇%

■社会が企業に求めること
社会やメディアが企業に求める要素には次のようなものがある。

- ①時事性(なぜ今これをやるのか)
- ②独自性(なぜ御社なのか)
- ③意外性(今までであるようではなかったもの)
- ④新規性(世間的にどこが新しいのか)
- ⑤インパクトのあるビジュアル
- ⑥他のエリアへの展開可能性

ここで大事なのは一貫性のあるコミュニケーションだ。媒体によって一貫性がないと思われた瞬間、消費者は離れていく。

また、社外的な広報だけではなく、社内で理解を深めることにも重きを置いていただきたい。

■Amazonのケーススタディ

ビジョンから逆算して、ミッション、戦略、目標を意識。

- ・ビジョン&パーパス:「地球上で最もお客様を大切に作る企業」
- ・ミッション:「品揃え」「価格」「利便性」をイノベーションで強化すること

・戦略:まずは品揃えを強化することが重要、それにより顧客満足度が向上し、口コミなどで集客効果につながる。集客できる店には売り手も増える。それにより品揃えが一層強化される。一方で、売り手間の競争や売り手との交渉により低コストにつながる。この好循環がアマゾンの成長を促進する。

■自社の強み分析

似て非なる会社が多数存在する中、自社の強みが表現できないと、お客様は他社へ流れてしまう。強みを把握しておくことは大変重要。以下の観点で自社の強みを探していただきたい。

- 人の強み
- ・創業者 なぜこの会社を作ったのか、そこに自社の存在意義につながるストーリー・歴史があったらそのコンテンツを生かす
- ・エキスパート 必ず売れる販売員、この道四十年の職人など、社内の人材が自社の存在意義との親和性が高い場合は、積極的に活用する
- ・エンジニア その業界特有のエンジニアの目を通して社会課題を表現、解決に向けた取り組みを知っていた

第二回働き方改革・働きがい向上委員会

「職場で進める女性活躍」を開催

生産年齢人口の減少に伴い、女性活躍推進の機運が高まる中、多くの企業

にとって女性社員の活躍や育成支援が重要課題となっています。



オンラインセミナーの様子

今回、女性活躍について参加者と共に考える機会を持つことを目的に、「職場で進める女性活躍」と題して、女性労働協会会長の岩田三代氏より、講演をいただきました。九月三日(金)にオンラインで開催し、十五名の参加がありました。第一部で講演、第二部では、参加者同士の情報交換を行いました。

【講演の内容】

■なぜ女性活躍が必要か
現在、日本の労働力人口は減少が続いている。優秀な人材を確保しようとするならば、人口の半分を占める女性に目を向けざるを得ない。ただ、男性が採用できないから仕方なく女性を採用するという消極的な動機ではなく、実際に女性を積極的に活用している企業は業績がいいことに注目すべきだ。



オンラインで講演を行う
女性労働協会会長 岩田三代氏



第二部情報交換会の発表の様子

■女性就業の実態

日本の女性の年齢階級別労働力は、かつてより底が浅くなっているものの、未だM字カーブを描く。この背景にあるのは、長時間労働である。子育てのために残業ができない社員に対する冷たい視線。残業をしない限り、キャリアアップが見込めない風潮。家族(特に夫)が長時間労働のため家庭への協力が得られない実態。M字カーブにみられる女性の就業者数の低下は、こういった長時間労働をよしとする環境の弊害と言えるだろう。しかし、「できるだけ長く仕事を続けたい」と思っている女性は、実は男性より多いのだ。

■女性リーダーについて

日本は、女性管理職が先進国の中で際立って少ない。しかし、能力・成果に自信がなく、昇進を望んでいなかった女性でも、実際に昇進してみると、「マネジャーになってよかった」と感じる人が7割にも上るという調査結果がある。

また、女性労働協会が複数の女性管理職に行ったヒアリングでは、「若いころにハードな仕事を任せられたこと」「背中を押す上司がいたこと」の二点が、共通の経験として挙げられた。

■どうすれば女性が活躍できるのか

- ・就業支援とキャリア支援を両立
- ・アンコンシヤスバイアス(無意識の偏見)やパターナリズム(優しさの勘違い)に気づく
- ・トップコミットメント(トップが本気度を示す)
- ・採用面接には女性面接官を含める、管理職候補になりうる女性を意識的に採用する
- ・3つの「き」を実践(期待し、鍛え、機会を与える)
- ・新たに女性を配置する際は、複数人を検討する(一人だけだと周りにつぶされてしまう、相談相手もない)

・男性も利用しやすい多様な両立支援制度の導入 など

第二部の情報交換会では、オンライン上で少人数のグループに分かれて、各社の課題や取組を話していただきました。各社の取組レベルは様々で、また、内容も多岐にわたり、情報交換の場の重要性を改めて感じる機会となりました。

最後に、情報交換会をオブザーバー

第一種・第二種 衛生管理者受験対策講座を開催

ご存じのとおり、常時五十人以上以上の労働者を使用する事業場では、労働安全衛生法第十二条により、衛生管理者を置くことが義務付けられています。衛生管理者免許を有する者のうちから労働者数に応じ、一定数以上の衛生管理者を選任し、安全衛生業務のうち衛生に係わる技術的な事項を管理させることが必要です。

近年では、異動や退職に伴い、有資格者を増やす傾向にある企業も多く、社会的ニーズが高まっている衛生管理者は、必要数に対して不足している状況でもあります。

そこで本会では、九月九日(木)、十日(金)の二日連続講座として、「第一種・第二種 衛生管理者受験対策講座」を、大宮ソニックスティビル4階市民ホールにおいて開催いたしました。



講師：(株)ウェルネット
専任講師 柴田珠美氏

として視聴した岩田講師から、総括のコメントがありました。

「女性活躍」「女性管理職」など、何かと「女性」というフレーズが多く出てくる現代ですが、いずれ「男性」「女性」というくりくりではなく、意欲のある人が性別に依存しない機会と評価が得られる時代になることを願いつつ、今できることに取り組んでいくべきだと感じました。

衛生管理者試験の合格率89・4%を誇る(株)ウェルネットとの共催事業として、通常二〇〇名定員の会場を使い、感染症対策にご参加いただきました二八名の皆様にご参加いただきました。

講師には、社会保険労務士、第一種衛生管理者の資格をもち、分かりやすい講義に定評のある、(株)ウェルネット専任講師の柴田珠美(しばたあけみ)氏をお迎えし、ウェルネット独自のテキストを使いながら、試験の出題傾向を分析したうえで、出やすいポイントに絞った効率的な学習方法の講義をして頂きました。



講座風景 1

目次 頁

- 第二回トップセミナー「パーパス・ブランディング」 一
- 第二回働き方改革・働きがい向上委員会「職場で進める女性活躍」 二
- 「第一種・第二種衛生管理者受験対策講座」 二
- 「人事・賃金講座」 二
- 第三回働き方改革・働きがい向上委員会「ストレンジスリッパ実践セミナー」 三
- 第四回トップセミナー「リテション・マネジメント(社員の定着術)を学ぶ」 三
- 第九回トップセミナー「サイバーセキュリティ対策セミナー(オンデマンド配信)」 四
- 第二回特別セミナー「中小企業向けDX推進セミナー」 四
- 「中堅社員向けオーナーシップ研修」 四
- 新入社員フォローアップ研修 五
- キャリア教育推進事業「地域企業経営者による講演会」 六
- 立与野高等学校「 六
- 公立小・中学校および県立高等学校新任校長・新任教頭研修 六
- 青年経営者部会八月講演例会 七
- 埼玉大学研究者との出会いの広場 八
- 連載「ものづくり大学」へようこそ 九
- 「労働保険未手続事業一掃強化期間」 九
- 「埼玉県の最低賃金(特定最低賃金)」 十
- 「ワンポイント労働法」 十
- 埼玉県からのお知らせ 十一
- 告知版・会員の動き 十二

また、今回より、試験の難関である「有害業務」の講義時間を増やすこととで、さらに手厚い内容となりました。なお、今年度も埼玉出張試験は中止となったため、関東圏での衛生管理者試験会場は、「関東安全衛生技術センター」となります。試験会場では入場定員を減らし、開催日程を増やすことに対応していますが、ホームページにて事前のご確認をお願いいたします。HPアドレス

https://kantosexam.or.jp/

人事・賃金制度の基礎知識と最近の動向を解説

「人事・賃金講座」を開催

賃金の基礎から最近注目目のジョブ型雇用までを解説する「人事・賃金講座」を九月二日(水)にソニックシティビルにて開催しました。緊急事態宣言中でもあることから、定員を会場収容定員の1/3以内に設定して募集し、当日は二三名の方が参加しました。講師は経団連事業サービス・人事賃金センター長の平田武氏にお願いし、人事・賃金制度の変遷や企業事例なども交えて解説いただきました。



経団連事業サービス人事賃金センター長 平田 武氏

◇講座の概要

- ・「一日目」
- ・ 出題傾向分析と合格学習法
- ・ 関係法令1（労働安全衛生法）
- ・ 関係法令2（労働基準法）
- ・ 労働衛生1
- ・ 労働衛生2
- ・ 労働生理
- ・ 有害業務（関係法令）※
- ・ 有害業務（労働衛生）※

※印は第一種受講者のみ

【主な講義内容】

- 一、賃金の基本の要素
- 二、賃金体系と人事制度
- (一)賃金とは
- (二)主な基本給の種類
- (三)職務給
 - 職務等級制度
 - 職務分析と職務評価
 - 職能給
 - 職能資格制度
- (四)役割給
- (五)役割給制度
- (六)「参考」ジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用
- (七)年齢給
- (八)成果給
- 三、賃金テーブル
 - (一)等級・資格ごとの賃金テーブルのタイプ
 - (二)範囲給における昇給・降給方法
 - (三)ベースアップ
 - 四、手当
 - 五、賞与
 - 六、退職金
 - (一)退職金とは
 - (二)退職金の算定方法

第三回働き方改革・働きがい向上委員会

「ストレングスリーダーシップ実践セミナー」チームビルディングに「強み」を活かし、エンゲージメントを高める」を開催

①基本給の構成では、管理職は職務給（役割給）の割合が増え、一般職も管理職ほどでは無いが、職務給の割合が増加傾向

②企業業績などの成果給は、給与よりも賞与に反映する傾向が強まっている

③賃金テーブルについては、号俸表、複数賃率表、洗い替え方式、メリック方式など様々な見直し方法があるが、最近ではメリック方式の導入が進んでいる

講座の最後には、質疑応答の時間と講師との名刺交換の時間を設け、数名



当日の会場の様子

からの質問に対し、丁寧に対応していただきました。



講演をする内田ひとみ氏

「働きがい」の大切な要素として注目されている「エンゲージメント」ですが、このエンゲージメントを高めるための一つの有効なアプローチとして、自身の「強み」にフォーカスする方法があります。ただ、自分の強みを客観的に捉えて言語化することは意外に難しく、また、自分の強みの活

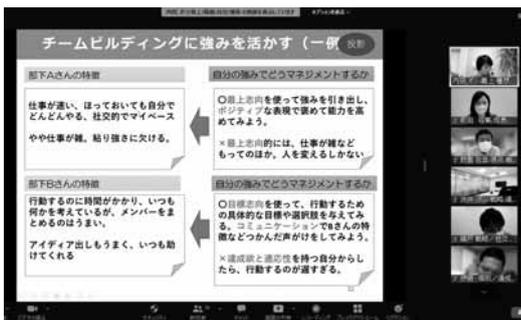
かし方を熟知している方は少ないのではないのでしょうか？

九月二日(水)、第三回働き方改革・働きがい向上委員会は、ギャラップ社認定ストレングススコアの株式会社HUGRES代表取締役 内田ひとみ氏を講師にお迎えし、自身の強みをチームビルディングに活かす方法についてお話しいただき、オンラインで、一人名の参加がありました。尚、参加者には事前に「ストレングススファイインダー①」を受診いただき、ご自身の受診結果を基にご参加いただきました。

「ストレングススファイインダー①とは」米国コンサルティング会社のギャラップ社が開発した才能診断ツールで、無意識に繰り返される「思考」「感情」



オンライン配信の様子①



オンライン配信の様子②

「行動」のパターンを見つけるツール。コンセプトごとに「資質」としてランキングされ、上位資質は、効果的に使えば強みとなり、無意識に使えば弱みになる可能性がある。

【セミナーの概要】

・マネジメントの課題

- ・変化する働き方とワークエンゲージメント
- ・マネジメントに期待される役割
- ・ストレンジスファインダー®とは
- ・自分の強みの特徴を理解する
- ・強みを活かしたマネジメントスタイルを見つける

第四回トップセミナー

「社員が辞めない会社はどこが違うのか？」リテンション・マネジメント(社員の定着術)を学ぶ」を開催

経営学におけるリテンションとは、社員の「定着・引き留め」を意味します。人材不足の状況下では、社員ができるだけ長く組織に留まり、その能力を発揮してもらうためのリテンション・マネジメントが欠かせません。

十月二日(木)、第四回トップセミナーは、リテンション研究の第一人者である山本寛氏(青山学院大学経営学部教授)を講師にお迎えし、リテンション・マネジメントについてお話しいただきました。当日は、オンライン開催で、五二名の参加がありました。

【セミナーの概要】

■好業績社員のリテンションに失敗したら？

年収500万円の社員が離職した場合、企業の損失は年間で最大1000万円にのぼるといふ調査結果がある。好業績社員の退職は、埋め合わせるまでの時間やコストが甚大であり、有形



講演をする山本寛氏

マネージャーとして「自分が持つ強みをチームやメンバーに対してどのように活かしていくか」「強みを活かす合い、弱みを補うチームビルディングをどう実現していくか」に関して考える機会となりました。

無形のような資産が失われるといえるだろう。

■退職理由と将来に向けたリテンション

若年層では、退職理由について「人間関係がよくなかった」ことを挙げる人が、全年齢層と比べて多い傾向にある。また、スキルアップ等の前向きな転職理由の裏側には、本音としてのネ

ガティブな理由が必ず隠れている。そこで、退職面談を行い、ある程度本音の退職理由を聴き取ることで、将来の退職者の減少につなげていきたい。

■職務予告によるリテンション
入社志願者には、入社後に多くの社員が体験する仕事の厳しい面を予め開示する。これにより、非現実的な高い期待感や入社後の幻滅体験を抑制し、一定の離職防止効果が見込める。

働き方改革との連動

リテンション対策として「社内コミュニケーションの活性化」と「待遇改善」は有効だ。今後はテレワークや副業解禁をはじめ、働き方改革の施策と連動させていくことが、リテンションのポイントになるだろう。

セミナー参加者からのアンケートで

第九回トップセミナー(サイバーセキュリティ対策セミナー)第二弾「組織対応の手順や勘所・法的観点」

サイバーセキュリティに対する脅威と企業がとるべき事例別対応策について【オンデマンド配信サービスのご案内】

近年のサイバー攻撃の複雑化・巧妙化により、あらゆる企業にとってサイバーセキュリティを確保するための対策の重要性が増しています。今やサイバーセキュリティは、全社的に組織として対応すべき「経営課題」の一つです。

このような背景から、企業が行うべきサイバーセキュリティ対策について、具体的なインシデントの事例をあげながら、組織対応の手順や勘所留意すべき法的な観点などについて、詳しく解説する講座をオンデマンドで配信いたし

サイバーセキュリティに対する脅威と企業がとるべき事例別対応策について

森・濱田松本法律事務所
弁護士 増島 雅和
弁護士 髙 大輔

2月22日収録

企画 〓 一般社団法人 経団連事業サービス

は、「退職理由の本音と建前のデータが衝撃的な数値でした」「報酬とコミュニケーションで企業への継続勤務を決めるといふ点が新たな気づきとなりました」等の感想をいただきました。本誌の表紙で紹介した「パズランディング」では、消費者に企業の存在意義を伝えることの重要性をお伝えしましたが、同様に、企業の存在意義を社員にもしっかりと伝えることで、貢献感や使命感を持って働いてもらうことも、離職防止につながっていくのだと感じました。

武蔵野銀行アプリ
リニューアルしてさらに便利になりました！

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

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
埼玉りそなSDGs私募債
～埼玉150周年記念ファンド～

私募債を発行されるお客さまからいただく手数料の一部を活用して、本年150周年を迎える埼玉県に寄附を行う商品です。

①水と緑 ②子ども・教育 ③創業支援 ④新型コロナウイルスの医療支援
(4つのテーマよりお選びいただけます)

【ご注意事項】
お取扱いには当社所定の審査がございます。審査の結果によってはご希望に添えない場合もございますので予めご了承ください。

詳しくはこちら

埼玉りそな銀行
RESONA

ます。無料でご視聴いただけ、また配信期間中は繰返しご視聴いただけます

※弊会ホームページよりお申込み下さい。

令和三年度第二回特別セミナー

「中小企業向けDX推進セミナー」を開催

企業がビジネス環境の激しい変化に対応するためには、データとデジタル技術の活用が不可欠です。

そこで、今回の特別セミナーでは十月二十六日(火)十四時三〇分～一六時三〇分まで、「中小企業向けDX推進セミナー」をソニックスティビル市民ホールにて開催し、十七名にご参加いただきました。

◇当日のプログラム

①株式会社アルガリ代表取締役の岩田昇資氏より、「DX導入検討のポイント」というテーマで講演いただきました。



株式会社アルガリ
代表取締役 岩田昇資氏



経済産業省関東経済産業局
地域経済部長 中嶋重光氏

とはデジタルという道具をどのように、何のために使うかを意味します。

すでに様々なITサービスが一般に広まっています。これからは共通認識、共通プラットフォームによって余裕、ゆとりが生まれます。また、時間と場所の違いによる機会損失がなくなりま

す。DX推進の効果を説明されました。②経済産業省関東経済産業局地域経済部長の中嶋重光氏より、「デジタル技術の活用による中小企業の稼ぐ力の向上について」をテーマとして講演いただきました。

需要と供給の縮小や格差継続からの脱却に向け、地域経済社会の「稼ぐ力」、つまり「付加価値生産性」を高めることが重要です。

デジタル技術の活用が地域の



セミナーの様子

将来に大きな影響を与えますが、DXに対する理解・取組は都市と地方に温度差があります。その解消には、地域企業のDX、経営変革や新事業創出、デジタル人材の確保・育成に向けた取組を支援する体制を整備していくこと

『中堅社員向けオーナーシップ研修』を開催 （周囲を巻き込み、組織の中核人材になる）

管理職候補のための、組織の中核になるための研修として、十月十九日(火)ソニックスティビルにて一日研修を開催しました。

講師は、ビジネススキル研修やコーチング研修でも定評のある株式会社インソースの大塚久理子氏が登壇し、当日の参加は十四名で研修を実施しました。

この研修の狙いは、中堅社員が自身の担当する仕事だけでなく、チーム全体の仕事や課題にも「当事者意識」を持って関わっていくマインドを養成し、そのために必要なコミュニケーションスキルを習得することです。



研修講師 (株)インソース 大塚久理子氏

が必要で。支援策には、地域未来DX投資促進事業、中小企業等事業再構築促進事業、事業再構築支援などがあります。と経済産業省が取り組んでいる支援策の一例も紹介しました。

参加者は三〜四名グループでのワークを中心に研修を進め、自身の見つめ直しや他人から見た自分などについて体験を通して学びました。

【主なカリキュラム】

- 一、組織が中堅社員に求めるものとは
- 二、仕事に求められるオーナーシップ
- 三、上司・先輩とのかかわり方
- 《ブレイクタイム》
- 四、他人から見た自分の姿
- 四、後輩とのかかわり方
- 五、チーム内での役割・周囲を巻き込む中核になる

新入社員フォローアップ研修を開催

「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！」

一〇月二五日(木)大宮ソニックスティイにおいて、新入社員フォローアップ研修を開催し、三七名に参加いただきました。りそな総合研究所(株)パートナー講師 古澤美奈子氏が講師となり、ご指導をいただきました。

入社後半年が経ち、職場や仕事にも少しずつ慣れ、戦力として大いに期待される一方で、色々な疑問や不安を抱くようになつたり、慣れからの気持ちの緩みが生じたりするこの時期に「入社後の仕事を振り返り、より良い仕事を遂行するための考え方やスキルを学



会場でのグループワークの様子

六、まとめ
参加者は、リアルでのグループワークを通して、自身の立場や考え方、課題などについて話し合い、他者の考え方なども吸収する機会となり、異業種交流の場ともなりました。



講義を行う古澤美奈子氏

◇研修の目的

- ・入社後の職場生活を振り返り、見直しを図る
- ・仕事を円滑にするためのコミュニケーションの重要性を理解する
- ・効率的な仕事をするための基本を習得する
- ・職場で期待される心構えと役割を再確認する
- ・正しいビジネスマナーの知識とビジネススキルを再確認する
- ・今後の挑戦課題と目標設定を考える
- ・午前は「入社後の職場生活の振り返り」「効率的な仕事の進め方（仕事の優先順位やタイムマネジメント）」に取組みました。
- 「職場生活の振り返り」では、それぞれの入社後の経験を「失敗談・苦勞話・嬉しい経験・工夫点」などをペアで共有し、その後発表いただく形で全体共有しました。
- 午後は「ビジネスコミュニケーションの向上」「職場でのビジネスマナーを振り返って」「今後の挑戦課題と目標設定を考える」に取組みました。
- 「ビジネスコミュニケーションの向上」では、電話応対に関するロールプレイング、わかりやすく伝える「PREP話法」や「報告・連絡・相談の強化」「簡潔な報告の仕方」に関して学びました。
- また「職場でのビジネスマナーを振り返って」ではロールプレイングや確認テストを用いて「言葉づかい・お辞儀の仕方・名刺交換・来客対応・訪問時のマナー」を確認しました。
- 最後は「明日からの取組み」を宣言し、全プログラムが終了しました。
- 参加者からは、
- ・入社から半年が経った今だからこそ納得できる話も多く大変勉強になりました。
- ・仕事に慣れてきたこの時期に、敬語



ペアワークの様子

やビジネスマナー、報告・連絡・相談の仕方など、基本を再確認し、自分を振り返る機会になりました。

・ペアワークが実践的で、他社の方とお話でも、とても刺激を受けましたなどの感想をいただきました。



ビジネスマナー（名刺交換）

異業種の方の意見や考え方も聞きつつ、入社後半年間の仕事を振り返り、より良い仕事を遂行するための考え方やスキルを学び、積極的に仕事に取り組めるよう意欲の向上を図る機会となりました。

キャリア教育推進事業「地域企業経営者等による講演会」

埼玉県教育委員会との連携事業の一つで、キャリア教育推進事業として、社会について意識させ、企業が求める人物像を学ぶことで、進学後のキャリア形成に役立てるとともに、男女共同参画への理解や働くことについての意識付け、働き続ける意欲を育成することを目的に、地域の経済団体や企業経営者等を講師に迎え講演会を実施しています。

今年度は、令和三年十月七日(木)、県立与野高等学校第一学年三五八名に對して、本会専務理事廣澤健一より講演会を実施しました。県立与野高校は、九十年以上の歴史を持つ伝統校で、二



講演の様子

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

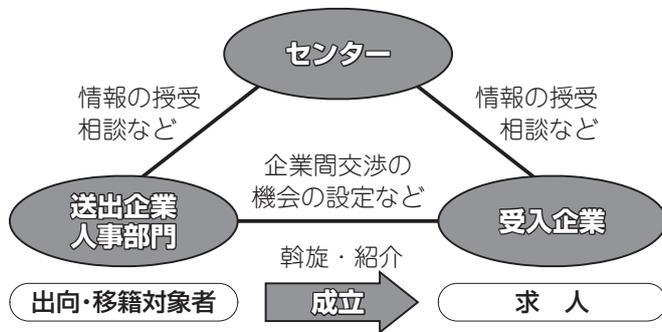
企業間の人材マッチングをサポートしています。

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

☎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

兎を追い、獲得する」をモットーとして、学業や部活動、学校行事などに意欲的に取り組んでいる学校です。

講演は、「チャレンジすることの大切さ、そして働くことの素晴らしさ」と題して、同校体育館にて生徒同士の距離を取りながら行われました。講演内容は、日本を取り巻く状況と世の中の流れや、日々の生活や成長するために大切な考え方、これから求められる人物像、チャレンジすることや働くことの本質など、広い視野でのキャリア教育についての講義となりました。多くの生徒がメモを取りながら、真剣に講演を聴く姿が見られました。講演の最後に、生徒から「講演していただき内容を今後の生活に生かしてチャレ

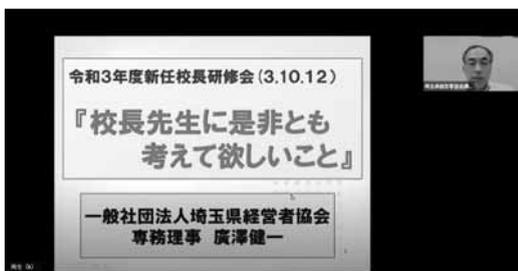


講演する本会専務理事 廣澤健一

ンジしていきたいという感想と、専務理事に對してお礼の言葉がありました。一年ぶりの対面での講演会になりましたが、本講演が生徒たちにとつてのキャリア意識向上の一助となることを期待します。

公立小・中学校等および県公立高等学校新任校長・新任教頭研修会

埼玉県教育委員会主催の新任校長・新任教頭研修会に、本会専務理事廣澤健一よりオンデマンド講演を実施しました。撮影は本会会議室にて九月九日



オンデマンド配信の様子
講師：本会専務理事 廣澤健一

(木)と十月十二日(火)に行い、受講者は十一月一日〜三十日まで視聴する形式で行われました。

新任校長研修では「民間企業に学ぶ人材育成と働き方改革」と題し、①今の日本の現状とこれから求められる人材について②働き方改革推進にあたってヒントとなる見直しの視点③人を育て組織を活性化する上で認識してほしいこと④学校教育への期待など、広い視点から校長として必要な考え方について講演をしました。

新任教頭研修では「事例から学ぶ危機管理―事件・事故の未然防止と事後対応―」と題し、いじめ問題など、実際にあった事例を複数取り上げながら講演しました。リスクはかわすものではなく管理するもの、自由な意見が言える組織づくり、様々な事例を自分事として考える習慣を持つことなど、管理職として必要な考え方について説明

がありました。両講演とも、最後にさまざまな言葉を引用しながら受講者へエールを送り

結びとなりました。今回の講演が、学校教育のさらなる発展の一助となることを期待しています。

青年経営者部会八月講演例会

①講演会「今、企業に必要な危機管理とは？感染症による企業への影響や対策（BCP）と防災対策」
災害リスク評価研究所 代表 災害リスクアドバイザー 松島康生氏

②事例発表「弊社が目指す、顧客・社員・社会を幸せにする『トリプルウィン経営』について」
埼玉興産株式会社 代表取締役社長 北浜雄嗣氏（当会幹事）

八月二十六日(木)、青年経営者部会八月例会をオンラインで開催し、一七名にご参加いただきました。

◆第一部 講演会の概要

1. 防災の基本的な考え方
防災対策はその場所のリスクを知ることから始めることが重要である。
2. 地震ハザードマップの正しい理解
ある震源地を基準に作成したもので、震源が異なれば揺れも異なる。山間部以外は震度六強以上を前提とした対策が必要である。
3. 災害時、組織としての対策（BCP）
BCPとは、企業が不測の事態に損害を最小限にとどめ、事業の継続や早期復興を目的に、緊急時の対策をしておく計画である。
4. 感染症対策（今後の展開）
今後は、テレワークに関する情報漏洩対策や、接種証明・陰性証明など顧客対応の準備、就業制限の見直しなどがまとめ（検討していただきたい項目）
- ①災害リスクと二次的影響を把握（被害想定）②職員の防災意識の向上と育成（ソフト対策）③計画内容の実効性の確認（計画内容の見直し）④初動体制・防災タイムライン（新しい取り組み）

「事前の一策は、事後の百策に勝る」と今から計画を進める大切さを伝え、ご講演をまとめられました。

◆第二部 事例発表の概要
弊社が考えるトリプルウィン経営
社員がイキイキと働くことを第一に考えた結果、社員の定着率・売上の向上に繋がった。

・企業ビジョン・存在意義を定義
コーポレートスタンダードを作成し、望ましい人間関係の構築と、成功へのサイクルを社内共有できた。
・若手社員の活躍
若手社員による会社紹介動画の作成など得意分野を生かした活動で、職場

の連携と活気に繋がった。
意識の共有と改革により、組織力向上に取り組みされている貴重なお話しをご披露いただきました。
◆第三部 情報交換会を開催
自社の近況や取り組み、また、各業界の最新情報等を発表し、情報を共有しました。



事例発表を行う北浜雄嗣氏



講演の様子

埼玉大学研究者との出会いの広場

シリーズ
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
FAX 048-641-0924

研究の内容

産業への展開



放電現象を利用した特殊環境の生成

大学院理工学研究科 数理電子情報部門 電気電子システム領域
前山 光明 教授

気体の温度が高くなると(5000℃以上)、分子同士が激しく衝突し、分子から電子が飛び出し、動きやすい電子と正に帯電した粒子などで構成され、全体としては電気的に中性のプラズマと呼ばれる状態になり、放電によって比較的簡単に生成できます。日常生活では、ろうそくの炎、蛍光灯、雷、オーロラ、太陽などもプラズマであり、発光がその第一の特徴です。電流が流れやすくなるため外部から制御しやすく、さらに、物理的および化学的にも様々な反応を引き起こすという性質を持ちます。エネルギー問題を解決すると期待されている制御熱核融合発電、ここ1年ほどの間に実用化が進んだ高集積半導体を作成する極端紫外光(EUV)を用いた露光装置も、プラズマが利用されており、また、高温および化学的に活性であるという特徴を利用して、殺菌などの医療応用、血液など付着した医療廃棄物、車の排ガス、ゴミを処理した後に残る焼却灰の処理など、幅広い分野で利用されています。

プラズマの持つ多くの魅力的な特性を利用した技術を更に拡大するためには、(1) 通常、1/500気圧という低圧力中で生成されるプラズマを大気圧中で、広い空間に連続的に生成する、(2) 熱などへのエネルギー損失を

減らし、エネルギー効率をさらに高める必要があります。我々の研究室では、新しい大気圧プラズマを発生させる方式の開発と、それを生成する特殊な電源の研究を行っています。その一つが「球雷を用いた化学的活性場の発生」です。「球雷」は古くから落雷の後に発生する浮遊する発光球体で、構造物を破壊するなどと言いつづられている謎深い現象ですが、21世紀に入り擬似的に生成する方法が発案され、通常の放電現象比べて継続時間、発生領域が極端に大きく、また、放電とともに水蒸気を放電空間に取り込み、放電で発生する電子により化学的に活性な物質を生成するということが分かってきました(添付の写真は、直径10cm程度の球雷が発生し、浮上している様子)。水資源の問題を解決する主要物質であるOHラジカル発生源への応用を目指して、その生成機構、分解処理機構などの解明の研究を進めています。



放電による球雷の生成の様子

大気圧下で時間的、空間的に様なプラズマの生成はほぼ不可能ですが、球雷放電は、ほぼそれに近い状態を生成できます。水資源の問題の解決をはじめ、新たな反応過程を利用した物質生成、分解などへの応用が期待できます。

学歴・略歴

前山 光明
(まえやま みつあき)
1959年生。
1987年3月東京工業大学大学院修了。
博士(工学)。
東京工業大学工学部助手、
埼玉大学工学部講師を経て2013年4月から現職。
専門は、プラズマおよび高電圧電源の開発研究。



「シャボン玉はなぜ丸い？」

一 幾何学的変分問題

大学院理工学研究科 数理電子情報部門 数理領域
長澤 壯之 教授

子供から「シャボン玉はなんで丸いの？」と訊かれたら、何と答えますか？私自身は子供を納得させる答えは持ち合わせませんが、数学者としての回答は持っています。丸い形がシャボン玉にとって「安定」だからです。数学では、考察の対象物に「不安定度」を測る量を考え、それが最小(あるいは極小)となるものを求めるという問題があり、対象が図形であるとき「幾何学的変分問題」と呼びます。シャボン玉については表面積が不安定度になります。シャボン玉内の体積を一定値として、表面積が最小となる条件を導くと、曲率(曲がり具合)が一定になる事が導かれ、この事から丸い形が不安程度最小(安定度最大)となります。

最近では、結び目に対する幾何学的変分問題を研究しています。結び目とは、紐の両端をつないで輪の形にしたものです。数学では、輪がどう絡まっているかを調べ、2つの結び目の絡み方が同じものか異なるのかを調べたりします。これを「結び目理論」といいます。私の研究は、簡単に言えば同じ絡まり方をした結び目のなかで、もっとも見た目が良いもの(私たちはこれを「安定」な形状と呼んでいます。)を探すとことです。図の2つの結び目は三葉結び目と呼ばれるもので、絡み方は同じです。何を以って見た

目がよいとするかを定義しなくても、左の方が見た目がよいと思う事でしょう。私たちは、何故左側の方が見た目がよいと感じるのでしょうか？私たちの見た目の良さの感覚に合うように形状の良し悪しを数値化しようという研究です。

●<http://www.saitama-u.ac.jp/sci/math/lab/nagasawa/seika.html>

本学では、大学入学前の児童・生徒たちに理数教育体験を実施しています。大学だけでなく企業のラボ見学なども行っています。経営者の皆様には、このような活動にご理解とご協力をいただけると幸いです。私たちが関わっているものは下記の通りです。

●科学者の芽育成プログラム

<http://www.mirai.saitama-u.ac.jp/>

●埼玉大学ハイグレード理数高校生育成プログラム

<http://higeps.phy.saitama-u.ac.jp/> ※

●女子中高生の理系進路選択支援プログラム

<http://park.saitama-u.ac.jp/~wise-p/>



「幾何学的変分問題」は「幾何学的最適化問題」とも呼ばれます。目的に依じて最適な形状を求める方法の一つです。

学歴・略歴

長澤 壯之
(ながさわ たけゆき)
1961年生まれ。
慶應義塾大学大学院理工学研究科後期博士課程修了。
東北大学助手・講師・助教授を経て、2003年より現職。
理学博士。
専門は非線形解析。
特に最近では、幾何学的変分問題とその時間発展問題。

※埼玉大学ハイグレード理数高校生育成プログラム

12月中旬からURLが新しくなります。

<https://www.higeps-saitama-u.jp>

「ものづくり大学」へようこそ

連載
第108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



企業との研究を振り返るー摩擦摩耗の研究を通じてー

総合機械学科 平岡 尚文 教授

当研究室ではトライボロジーを主たるテーマとした研究を行っています。トライボロジーとは摩擦・摩耗・潤滑に関する科学技術の総称で、広辞苑にも載っている用語です。

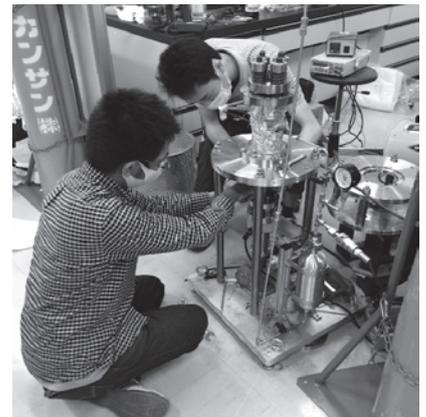
たいていのものづくりの現場は摩擦摩耗の問題をかかえています。その中で当研究室のことを知り、相談にみえられたのは、当研究室発足の2003年以来20社を大きく超えており、うち、約10社から資金や資材を提供いただきました。相談いただいたその場で一件落着いたものから、特に用途を定めず、研究室を応援する形で10年以上にわたって資金提供をいただいているところまで、お付き合いの形は様々なものがあります。

相談の最も多いのは、開発中の製品の摩耗について、次が摩擦についてです。摩擦も摩耗も、という相談が少ないのは、こちらとしても意外でした。材質は金属、樹脂などなんでもありです。一応研究室として得意分野はあるのですが、ピンポイント的にテーマとして来たのは、長年扱っている二硫化モリブデンに関する相談が1件あったくらいで、あとは「摩擦摩耗をやっている研究室」というくらいで相談にみえられます。

もうひとつの相談のタイプは技術顧問的な役割を期待されてのも

のです。ある企業さんは社長自ら年に何度か研究室に尋ねてこられ、現在抱えている問題などについてざっばらんに話していかがいます。そこで出た話題から具体的研究に結び付いたものも何件もあります。またある企業さんとは社内開発会議に呼んでいたたり、社員の方を研修生として研究室に派遣いただいたりという、密なお付き合いをいただいています。

今後も企業の皆さんの奮闘に少しでもお力になれば幸いです。



企業との研究テーマを実験中の学生たち

平岡 尚文（ひらおか なおふみ）教授、京都大学大学院修了、博士（工学）、特許5件、（株）東芝を経て、2003年からものづくり大学日本機械学会、日本トライボロジー学会、砥粒加工学会所属。（連絡先：048-564-3842/hiraoka@iot.ac.jp）



コンクリート構造物における壊検査技術

建設学科 澤本 武博 教授

近年、世界的な取り組みとして、SDGsが掲げられています。我々研究者は、持続可能な社会を目指して、新しい技術への取り組みにより、強靱なインフラなどを維持し、皆が快適に住み続けられるまちづくりに貢献する必要があります。

ここでは、私が研究に携わり、近年制定されたコンクリート構造物の維持管理に関わる検査技術の規格を2つ紹介します。

コンクリート強度の管理・検査は、本来は構造体コンクリートを直接試験することが望まれています。直接強度を確認する方法には、コア供試体を採用する方法がありますが、構造物に与える損傷は大きいです。そのため、2020年1月に日本産業規格JIS A 1163に制定された「ボス供試体の作製方法及び圧縮強度試験方法」では、図1に示すように、構造体コンクリートと同様な環境条件や施工条件で打ち込まれ、その後、構造体と同じ養生が行われたボス供試体が作製され、構造体コンクリートの損傷を極力少なくして供試体を採用し、強度試験を行うことができます。

次に、外部から浸透してくる塩化物イオンは、コンクリート中の鉄筋を腐食させます。そのため、どの程度塩化物イオンが浸透しているのかを簡易に測

定できれば、補修の可否や今後の劣化予測にもつながります。2021年3月に制定されたNDIS 3437「硝酸銀溶液の噴霧による硬化コンクリートの塩化物イオン浸透深さ試験方法」は、コンクリート表面から浸透してくる塩化物イオンを、コアや小径コアの割裂面に硝酸銀溶液を噴霧するという簡易な方法で、図2に示すように、白色に呈色した塩化物イオン浸透深さを調べることができます。

今後も、さらに持続可能な社会を目指して、研究活動を継続して行きたいと思います。



図1:ボス供試体による圧縮強度試験

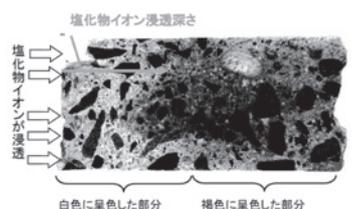


図2:硝酸銀溶液の噴霧による塩化物イオン浸透深さ試験

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

十一月は

「労働保険未手続 事業一掃強化期間」 です。

労働保険と労災保険と雇用
保険の総称で、政府が管理運
営している強制加入の保険制
度です。

労働者が業務上負傷いた場
合、労働者が失業した場合等
に必要な保険給付を行って
います。

労働保険は、原則として、
労働者を一人でも雇用してい
れば、加入手続を行い、労働
保険料を納めなければなりま
せん。

まだ加入されていない事業
主の方は、速やかに加入手続
を行うようお願いいたします。

なお、手続指導及び加入勸
奨活動によっても、自主的な
加入手続を行わない事業主に
対しては強制的な加入を含め
た対策を実施しています。

詳しくは、最寄りの労働
基準監督署、公共職業安定
所または埼玉労働局労働保
険徴収課（〇四八―六〇〇―
六二〇三）におたずねください。

埼玉県最低賃金（令和3年度）

埼玉県最低賃金	時間額(円)	埼玉県内の事業場で働く全ての労働者に適用されます。	改正発効日
	956		3.10.1
特定(産業別)最低賃金	時間額(円)	適用除外労働者(埼玉県最低賃金が適用されず)	改正発効日
非鉄金属製造業 (非鉄金属第1次製錬・精製業、非鉄金属素形材製造業及びその他の非鉄金属製造業を除く。)	974	1. 18歳未満又は65歳以上の者 2. 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの 3. 手作業による包装、袋詰め、箱詰め又は運搬の業務に主として従事する者 4. 清掃又は片付けの業務に主として従事する者	3.12.1
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 (医療用計測器製造業(心電計製造業を除く)を除く。)	981		
輸送用機械器具製造業 (産業用運搬車両・同部分品・附属品製造業及びその他の輸送用機械器具製造業(自転車・同部分品製造業を除く)を除く。)	990		
光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業	990		
自動車小売業 (二輪自動車小売業(原動機付自転車を含む)を除く。)	988	1. 18歳未満又は65歳以上の者 2. 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの 3. 清掃又は片付けの業務に主として従事する者	3.12.1

- (注) 1 使用者は、労働者に対し、最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。
 2 複数の最低賃金が適用される場合は、金額の最も高いものが実質的に適用されます。
 3 派遣労働者は、派遣先の事業場に適用される最低賃金が適用されます。
 4 実際に支払われる賃金額と最低賃金額との比較方法
 ・ 時間給の場合は、時間給と最低賃金額を比較します。
 ・ 月給等の場合は、所定内賃金から3手当(精皆動手当、通動手当及び家族手当)を差し引いた賃金額を1時間当たりの金額に換算して最低賃金額と比較します。
 5 障害により著しく労働能力が低い者などについて使用者が埼玉労働局長の最低賃金減額特例許可を受けた場合は、減額した最低賃金額が適用されます。

テレワーク時代の 労働時間概念の変化

弁護士 安西 愈

ガイドラインの柔軟な労働時間制

二〇二二年三月二五日に厚労省が公表した「テレワークの適切な導入及び実施のためのガイドライン」には、労働時間の柔軟な取扱いとして、「通常の労働時間制度及び変形労働時間制」の項目において「通常の労働時間制度及び変形労働時間制においては、始業及び終業の時刻や所定労働時間をあらかじめ定める必要があるが、テレワークでオフィスに集まらない労働者については必ずしも一律の時間に労働する必要がある」ときは、その日の所定労働時間はそのままとしつつ、始業及び終業の時刻についてテレワークを行う労働者ごとに自由度を認めることも考えられる。そして就業規則に定めておくことによつて、テレワークを行う際に労働者が始業及び終業の時刻を変更することが可能とする」といった労働者ごとの自由度が認められる柔軟な労働時間制度を認める方向が示されている。

ポイント労働法

ドイツでも柔軟な労働時間制の検討
ドイツでも現在モバイルワーカーの柔軟な働き方が検討されている点について、次の三つの点に関する柔軟性が検討されていることである。第一は労働時間の配置に関し労働時間の開始・終了を、労働者自身が裁量的に決定しうること、第二は労働時間の長さに関し限度時間の枠内で労働者が自身の都合に合わせて、働く

時間の長さ自体を裁量的に決定しうること。第三は、労働場所に関する柔軟性である。(JILPT「第四次産業革命と労働法政策」より)。
今回の厚労省のガイドラインには、ドイツのこのような考え方が影響しているように思われる。

工場法時代の労働時間概念からの決別

わが国の労働時間は、法律上の定義はないが、最高裁判決のいう労働法上の労働時間とは「使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるものであつて、客観的に定まるものであつて、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではない」(昭五九二〇一八第一小法廷判決)とされている。しかし、この定義は造船所のケースであり、事業場に出勤して実際に使用者の指揮命令下にある労働時間についてである。

テレワーク時代になると自宅等を就労の場所とし、使用者の指揮命令下には置かれず、自律的な労働となる。そこで労働時間を「使用者の指揮命令下に置かれた」との拘束概念ではとらえられなくなり、使用者のための「業務の遂行」という職務遂行概念をもって、労働時間を把握すべきことになる。それは、労働者の労働契約上の義務として使用者に労働を提供する職務に専念している時間の概念をもって労働時間とせざるを得ないことになる。

つまり、タイムカード等による就労場所への入・退出という使用者の指揮命令の拘束下に入ったことを前提とする工場法時代からの伝統的概念をもって把握するのではない、新しい時間概念を意味することになる。



コバトン

埼玉県からのお知らせ

県内事業者向け LINE公式アカウントの御案内

埼玉県では、LINE公式アカウント「埼玉県事業者支援情報」を開設しています。

新型コロナウイルス感染症の影響を受けている事業者の皆様へ、本県の支援情報を幅広く配信いたします(各種支援金や補助金、融資制度、セミナーに関する情報など)。

左記二次元コードを読み取るか、LINEの「友だち追加」から「@802vhhfg」を検索する(と)で簡単に登録できます。是非御活用ください。



埼玉県中小企業制度 融資の御案内

県では、中小企業の皆様に事業に必要な資金を円滑に調達してい

いただくための融資制度を設けています。

新型コロナウイルス感染症の影響により、売上が減少している事業者向けの資金は次のとおりです。

- 経営安定資金(災害復旧関連)セーフティネット保証4号・危機関連保証対応)
 - 対象・売上高などが前年同期比で15%以上減少している事業者
 - 融資限度額・1億6,000万円
- 融資利率・年0.7~0.9%
- 保証料率・年0.8%以内

- 経営安定資金(特定業種関連)セーフティネット保証5号対応)
 - 対象・国が指定した業種を営み、売上高などが前年同期比で5%以上減少している事業者
 - 融資限度額・8,000万円
 - 融資利率・年0.8~1.0%
 - 保証料率・年0.68%以内

- 経営あんしん資金
 - 対象・売上高などが過去2年のうちいずれかの同期比で減少または減少見込みの事業者
 - 融資限度額・8,000万円
 - 融資利率・年1.1~1.3%
 - 保証料率・年0.45~1.64%以内

- 借換資金
 - 対象・県制度融資の借り換えを希望している事業者(融資実行日から1年以上経過している資金)
 - 融資限度額・1億円
 - 融資利率・金融機関所定利率
 - 保証料率・年0.45~1.64%以内

要件等の詳細については、県ホームページに掲載しております。

経営安定資金の受付は県制度融資の取扱金融機関、その他の資金の受付は商工会議所又は商工会です。

※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。

https://www.pref.saitama.lg.jp/a0905/seidoiyushi/

「埼玉県産品応援キャンペーン」実施中です!

県公式観光サイト「ちよこたび埼玉オンラインストア」で、埼玉県産品応援キャンペーンを実施中です。

全商品送料無料とお得な割引価格(最大2割)で、埼玉名産のお菓子や地酒などの食品、民芸芸品、農産物などをお得に購入することができます。

「彩カチ in SATAMA」女性活躍推進のための講演・セミナー

活躍する女性経営者による講演・セミナーを開催します。

日時 令和3年12月17日(金)13時30分~16時

講師 (株)DELIICE 代表取締役社長 杉浦 莉起 氏

対象 県内在住または在勤の方

定員 100人(先着順)

場所 オンライン(Zoom)

費用 無料

申込方法 次の2次元コードを読み取りお申込みください。



第4回働き方改革セミナー

育児・介護と仕事の両立について講師が解説します。また、先進企業による事例発表やパネルディスカッションを行います。

日時 令和3年12月16日(木)14時~16時

対象 県内企業等にお勤めの方

定員 100名(先着順)

参加方法 オンライン(Zoom)

埼玉県立高等技術専門学校の訓練生を採用しませんか

埼玉県立高等技術専門学校(6校1分校)では、実技中心の訓練によって、現場に必要な知識や技能を身に付けた人材を育成しています。即戦力として、活躍が期待できます。

訓練分野(取得している技術)

- ・機械加工系(NC旋盤等)
- ・金属加工系(板金・溶接等)
- ・情報系(プログラミング・システム設計等)
- ・電気系(電気設備工事等)
- ・空調系(冷凍・空調機器工事等)
- ・ビル管理系(ビル設備保守等)
- ・自動車系(自動車整備)
- ・建築系(建築大工等)
- ・木工芸系(家具・建具製造等)
- ・介護系(実務者研修修了)
- ・障害者対象訓練(事務・介護技術等)

求人票の提出について

- 1 求人票(埼玉県のHPから入手できます)に必要な事項を御記入の上、専門校に郵送、Fax又は持参
- 2 埼玉県電子申請システムで、必要事項を入力

「求人申込・高等技術専門校について」

お問い合わせ先 県産業人材育成課 (048-830-4598)



告知版

★令和三年度第四回SDGs委員会

日時 一月二六日(金)一三時三〇分
 一六時三〇分
 会場 ソニックシティ四〇一・四〇二
 内容 発達障害者雇用に向けた企業
 支援セミナー
 講師 埼玉県発達障害者支援センター
 「まほろば」相談員 及川
 毅征氏

★令和三年度第三回特別セミナー

日時 二月七日(火)一三時三〇分
 一五時四〇分
 会場 ソニックシティ四〇一
 内容 仕事と育児・介護の両立支援
 セミナー
 講師 仕事と家庭の両立支援プラン
 ナー

★令和三年度第四回特別セミナー

日時 二月八日(水)一三時一七時
 会場 オンライン配信
 内容 インサイドセールス導入研修
 講師 (株)インソース 後藤 正子氏

★埼玉大学特別公開講座

日時 二月一〇日(金)一四時一六
 時三〇分
 会場 埼玉大学総合研究棟/シアタ
 ー教室
 内容 新しい生活様式を見据えたイ
 ノベーション技術の探索
 講師 埼玉大学大学院理工学研究科
 准教授 幡野 健氏

★令和三年度第六回トップセミナー

日時 一月二九日(月)一三時三〇分
 一六時
 会場 ソニックシティ四〇三・四〇四
 内容 今、中小企業に求められる「脱
 炭素経営」とは？
 講師 環境省関東地方環境事務所次
 長 西前 晶子氏

★令和三年度第七回トップセミナー

日時 二月一六日(木)一四時一六
 時一〇分
 会場 ソニックシティ四〇一・四〇二
 内容 求められる「オールハザード
 型BCP」構築に向けて
 講師 SOMPO リスクマネジメン
 ト(株) リスクマネジメント
 事業本部 執行役員 篠目

★労働法実務対応講座

日時 二月六日(月)一四時一六時
 会場 ソニックシティ四〇一・四〇二
 内容 働き方改革における労働時間
 管理

★令和三年度第八回トップセミナー

日時 令和四年一月一七日(月)一四時
 一六時
 会場 オンライン配信
 内容 中小企業のためのサイバーセ
 キュリティ対策セミナー
 講師 経済産業省 商務情報政策局
 サイバーセキュリティ課企画
 官 佐藤 秀紀氏

★令和三年度第五回特別セミナー

日時 令和四年一月一九日(水)一三時
 一七時
 会場 オンライン配信
 内容 テレワーク時代の評価者研修
 講師 (株)インソース 百瀬 裕也氏

★令和三年度第一〇回トップセミナー

日時 令和四年二月二日(金)一四時
 一五時三〇分
 会場 オンライン配信
 内容 「逆境経営」ピンチはチャンス！
 講師 旭酒造(株) 取締役会長 桜井
 博志氏

会員の動き

〈新入会のご案内〉

野村不動産ソリューションズ(株)
 浦和営業部
 執行役員兼第三営業統括部長 木内
 恒夫

さいたま市浦和区高砂二一三一
 一九 新高砂ビル1F
 電話〇四八八三三三二九一
 (資)一〇億円
 (従)二五名

個人向け不動産仲介事業・法人向

〈代表者変更〉

け不動産仲介事業・新築受託販売
 事業・保険代理店事業・不動産情
 報サイト運営事業

共和真空技術(株)
 代表取締役社長
 吉見 学(旧 佐藤 昌昭)
 コーセイインダストリーズ(株)
 代表取締役社長
 石田 一弘(旧 新本 浩一)

埼玉県学校給食パン・米飯協同組合
 理事長
 坂庭 徹(旧 立川 正公)
 (株)埼玉種畜牧場
 代表取締役社長
 笹崎 浩一(旧 笹崎 静雄)

(株)埼玉りそな銀行 上福岡支店
 支店長
 清水 泰輔(旧 星野 雅志)
 (株)埼玉りそな銀行 川口支店
 支店長
 三島 吉晴(旧 関 克巳)

(株)JT B 埼玉支店
 支店長
 納代 信也(旧 鈴木 寛)
 田中建設工業(株)
 代表取締役社長
 中尾 安志(旧 采澤 和義)

東上ガス(株)
 代表取締役社長
 角田 信義(旧 代表取締役会長
 清水 宏之介)

日本鑄鉄管(株)

〈社名変更〉

工場長
 渡邊 恭二(旧 参与工場長 清
 野 邦夫)
 日本メックス(株) 首都圏北部統括支店
 支店長
 大出 幸司(旧 坂本 博幸)

長谷川香料(株) 深谷事業所
 常務執行役員所長
 鈴木 敏信(旧 藤原 保徳)
 (株)フェニックス
 代表取締役
 高柳 皓太(旧 高柳 太輔)
 むさしのカード(株)
 取締役社長
 渡辺 稔(旧 加藤 正彦)

新報国マテリアル(株)
 (旧 新報国製鉄(株))

〈住所変更〉

 明成法務司書士法人
 新座市東北二一三〇一八 尾崎
 ビル6F
 (旧 新座市東北二一三〇一六
 細田ビル4F)

埼玉協二ニュース四二五号
 2021年11月24日発行
 さいたま市大宮区桜木町一七五八七
 ソニックシティビル九階
 発行所 法 一般社団法人埼玉県経営者協会
 発行人 廣澤健一
 編集人 宮田信久
 電話〇四八八三三二九一
 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