

埼玉経協

SAITAMA Employers' Association

ニュース

2025
10・11
No.449

[CONTENTS]

- 02 **第4回トップセミナー** 「実践で学ぶ“2on2”」
- 02 **第5回トップセミナー**
「地域を沸かす ONDO ホールディングスの取り組み」
- 03 「人事評価制度・教育体系活用・見直し研修」
- 03 「第1種・第2種 衛生管理者受験対策講座」
- 04 経営人財育成講座「さいたま経営らぼ」
- 05 地域活性化フォーラム
- 06 **青年経営者部会** 9月例会
- 06 **青年経営者部会** 「全国大会 in 京都」
- 07 **第1回産業教育委員会**
「教育現場の視察と意見交換会」～県立杉戸農業高校～
- 07 **第2回産業教育委員会**
「教育現場の視察と意見交換会」～県立狭山経済高校～
- 08 採用・就職担当者のための産学交流会
- 08 埼玉県からのお知らせ
- 09 「埼玉県の最低賃金決定」
- 09 労働保険手続 強化月間
- 10 埼玉大学研究者との出会いの広場
- 10 「ものづくり大学」へようこそ
- 12 ワンポイント労働法
- 12 告知版、会員の動き



一般社団法人 埼玉県経営者協会

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

セミナー開催結果

》第4回トップセミナー

実践で学ぶ“2on2”

日時 10月10日(金) **場所** 大宮ソニックシティ 906
参加者 15名 **講師** 埼玉大学経済経営系大学院 教授
宇田川 元一氏

講演する宇田川氏



企業の中には、変革を阻害する様々な要素がある。細分化された組織の弊害として会社全体の方向性が見えず、経営層が根本的な変革の必要性を捉えていないため、表面的な問題解決に終始してしまうことによって「構造的無能化」に陥る。

よくメディアなどでも取り上げられる企業変革とは、急落した企業がV字回復を果たす事例が多いが、こうした例はごく一部で、多くの企業は緩やかな下降線、いわゆる慢性疾患の状態にある。

この構造的無能化にはエンゲージメントが低い、新規事業が生まれにくい、利益率が低いなどの表面的な問題ばかり見えていても解決策は見えない。その背後にある複雑な問題を紐解く必要がある。

その問題に対して手の付け所を見つけるツールとして、「2on2」という対話手法を提案している。2on2

は対話する当事者とそれを客観的に観察する他者をセットにして行うやり方である。

まずは当事者同士で会話し、残る二人は口を挟まずにその会話を聞く。次に会話を聞いていた二人だけで会話し、その間当事者は口を挟まずに聞く。このやり方を何回か繰り返し、問題の本質を深掘りしていく。解決策を見出そうとするのではなく、なぜその問題が起きているのか、好奇心を向けてみるのがポイント。

参加者は実践を通して、他者の視点が新たな気づきを促す2on2の効果を実感している様子であった。



会場の様子

》第5回トップセミナー

地域を沸かす ONDO ホールディングスの取り組み

日時 10月15日(水) **場所** 大宮ソニックシティ 805
参加者 16名 **講師** 株式会社 ONDO ホールディングス
代表取締役社長兼グループ CEO 山崎 寿樹氏

講演する
山崎氏



ONDO ホールディングスは、元々「温泉道場」の名前で小川町の日帰り温泉から始まったが、ただ温泉を経営しているだけでは人口減少社会の中でいずれ限界が来ることを察し、お客様を呼び込むために周辺の観光コンテンツも含めて地域を磨いていく必要性を感じた。

現在では「地域を沸かす」のコンセプトのもと、宿泊施設やアウトドア施設の経営、サバの陸上養殖、野球チームの運営など事業は多岐にわたる。

よく経営を学ぶ際に「選択と集中」という言葉が使われるが、結果的には多角経営によってリスク分散していたことで救われた。自分も経営コンサルティング会社にいたのでよく使っていた言葉だが、実際に経営してみて、一つの業種に頼るのは危険だと感じた。

社員の平均年齢は約30歳で、20代が多くを占める。毎年インターンを受け入れて、インターン経由の新卒も増えてきている。採用はオンラインやカフェ形式等幅広く取り組んでおり、独自の取組としてはサウナでの説明会を毎年2回実施している。心理的に敷居が高い分、会社合う人が来てくれる。

事業拡大とともに従業員も増える中で、スタッフの行動指針を定め、社内のYouTubeや社内報、対面での勉強会などあらゆる手段で浸透を図っている。経営者が思っているだけではダメで、自分から言葉として使っていないと、文化にならない。結果的に自社の社風に合った社員が自分から行動する文化が根付いていると感じる。

人材育成・定着のための 「人事評価制度・教育体系」活用・見直し研修

日時 10月7日(火) **場所** 大宮ソニックシティ 601

参加者 30名 **講師** 株式会社インソース シニアコンサルタント
飯田 健司氏

講演する飯田氏



■人事評価制度

近年はデジタル化の推進とともに多様な働き方が推奨され、環境に適応した人事制度の構築・運用に苦戦する企業が多く見られる。その背景には、経営戦略と連動した人事戦略が描けていないことが挙げられる。人事とは、本来経営と従業員の方向性を合致させていく機能。すべての企業に100%当てはまる制度はない。企業によって、環境によって、時代によって、何を大事にするかが変わる。企業理念と人事制度の関係性、特に評価のギャップが人材育成のポイントである。

評価制度を大きく変えずに、運用改善でできることもある。例えば、社員の制度理解を深めるためのガイドブックの作成や説明会の開催、部署・職種別に求められる成果や行動の整理、目標を財務視点や顧客視

点等、網羅的な視点で設定する「BSC（バランスド・スコア・カード）」の活用などが挙げられる。

■教育体系

教育体系のスタートは「あるべき姿」の設定。その上で現状とのギャップを確認しながら、それを埋めるためにどのようなことを行う必要があるのか考えることが、最もシンプルな教育施策である。

効果的な教育体系ツールとして、①求められる人材要件（マインド・スキル・ナレッジ）を具体化した「人材要件表」、②部署内の業務を内容ごとに分類して整理した「力量評価表（スキルマップ）」、③昇格・昇進の流れや組織全体の能力開発の道筋を示す「キャリアパス」、④階層別研修、スキル研修（選択研修）などの研修体系を整理した「研修体系図」が挙げられる。

》 衛生管理者受験対策講座

第1種・第2種 衛生管理者受験対策講座

日時 9月10日(水)・11日(木) **場所** 大宮ソニックシティ

参加者 37名 **講師** 株式会社ウェルネット専任講師
社会保険労務士 柴田 珠美氏

講師の柴田 珠美氏



衛生管理者は、労働安全衛生法（労働災害防止のために作られた法律）において定められている国家資格である。第1種衛生管理者は全ての事業場で、第2種衛生管理者は有害業務と関連の少ない一定の業種の事業場においてのみ、衛生管理者となることができる。

常時50人以上の労働者を使用する事業場では、衛生管理者の選任が義務付けられており、企業によっては異動などに備えて有資格者を増やそうとする動きがありますが、依然として有資格者は不足している状況にある。また、衛生管理者試験の難易度は年々上昇傾向にあるため、合格には論理をしっかりと理解することが重要となる。

弊会では受講者の試験合格率91.3%を誇る、(株)ウェルネットとの共同開催として、「第1種・第2種 衛生管理者受験対策講座」を今年も開催した。令和6年度

より関東安全衛生技術センター東京試験場が新たに開設され、より受験やすくなった埼玉をターゲットに、わ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氏より、2日間の講義をいただいた。

【受講者のお言葉】

衛生管理者試験に向けて学習を続けてきたが、残念ながら前回の試験では合格に至らなかった。次回の試験で良い結果を得られるよう、改めて基礎からしっかりと知識を身につけるため、本講座を受講した。テキストもわかりやすく、学習方法についても知ることができ満足している。



講座の様子

セミナー開催結果

》経営人材育成講座「さいたま経営らぼ」

キックオフ・経営戦略策定ワークショップ

日時 9月22日(月) 場所 大宮ソニックシティ 903

参加者 9名 講師 ブレインボックスコンサルティング代表 中小企業大学校講師 小林 幹彦 氏

講演する小林 氏



未来の経営層を育成するため、異業種の近い世代・立場の方と半年間（9月～翌2月）にわたり、経営のあり方、戦略を学び合い、経営陣への提案に繋げる経営人材育成講座「さいたま経営らぼ」を開講した。

キックオフである9月22日には、小林講師による経営戦略策定ワークショップを行った。

■経営の基本

現在は、常に変化する市場に適応して、ユーザーや市場を見極めて、戦略的に考えながら挑戦する人材が求められている。

企業はビジョンを明確にした上で、意思決定の速さ、変わり身の早さで運営していく必要がある。また、経営資源として「人」に着目しないと、新しい変化は起こせない。現在のトレンドは人的資本と価値の創造にある。

経営環境には、顧客と企業自身、そして競合相手と

の関係を見る「ミクロ環境」と、政治的要因、経済的要因などの「マクロ環境」がある。この外部環境と、自社が持つ強み（＝内部環境）を組み合わせ、相手と比較した相対的な強みと弱みを分析し、戦略を策定していくやり方を「SWOT分析」と呼ぶ。

■経営者に求められる役割と能力

経営者の役割は、企業の価値を創造すること、それをどのように実現するのか明示すること、そして経営資源を最適化することである。そのためには広範な視野と柔軟な思考が求められる。創造的な思考のためには、常にアンテナを高くし、先入観にとらわれないゼロベース思考が必要である。



会場の様子

》経営人材育成講座「さいたま経営らぼ」

経営戦略策定ワークショップ

日時 10月6日(月) 場所 大宮ソニックシティ 903

参加者 10名 講師 ブレインボックスコンサルティング代表 中小企業大学校講師 小林 幹彦 氏

9月22日に引き続き、小林講師による経営戦略ワークショップキックオフを行った。

■経営戦略の構造と戦略理論

戦略策定のプロセスとして、まず製品・市場分野の決定を行い、続いて効率的な資源配分を決定し、優位な競争策をとり、配分する経営資源を強化していく。

製品・事業にはライフサイクルがある。今売り上げを出していてもやがて衰退期は来る。なので、利益を出しているうちにその利益をどの分野に投下するのか、考えなくてはならない。

中小企業には、規模の経済をとれるような資源を持ち合わせていることは少ないので、市場的には価値があるけれど市場規模的に大手が手出ししなさそうなニッチャーの領域が適している。

■マーケティング思考

世の中では「ニーズ」という言葉を使うが、企業が重視すべきはニーズから環境というフィルターを通して変化する「ウォンツ」である。例えば同じお腹が空いた状態の人でも、男性か女性か、家族連れか一人暮らしか、環境によってウォンツは変わる。マーケティング思考は、顧客ウォンツに自社の特性を活かした製品やサービスで応えること。供給側が良いと思う製品を提供する「プロダクトアウト」ではなく、市場側が欲しいと思う製品を提供する「マーケットイン」の戦略が重要である。



会場の様子

》経営人材育成講座「さいたま経営らぼ」

戦略マネジメントゲーム

日時 9月25日(木) **場所** 大宮ソニックシティ 905

参加者 10名 **講師** 一般社団法人企業成長戦略支援センター
専務理事 渡邊 竜基 氏

講演する渡邊 氏



盤面上で参加者一人一人が製造業の経営者となつて、資金調達、設備投資、人材採用、宣伝広告、研究開発、リスクマネジメントなど様々な意思決定を行うことができる「戦略マネジメントゲーム」を実施した。

前半では、講師を務める渡邊氏から、本ゲームを普及推進している背景について説明いただいた。

日本は、決算書を読める経営者が少ないと言われていいる。人に当てはめると、貸借対照表は健康診断結果、損益計算書は成績表と言えるが、世の中の経営者は自身の健康状態も成績も把握せずに経営を行っている。戦略会計スキルを養うことで、問題の発見力、分析力、改善力、先見力を身に着けることができる。

しかし、一回学んだだけでは人はすぐに忘れてしま

う。定着させるには、反復することが必要。本ゲームは、何期分も繰り返し経営者としての意思決定を行い、決算処理を行うことでスキルの定着を図る。

参加者は、決算処理に苦闘しながらも実際に3期分の経営を体験し、利益を出す仕組みを学ぶことができた。参加者同士で指摘し合いながら進めていくことで、参加者の仲も深まった様子であった。



会場の様子

》2025 地域活性化フォーラム

公労使で取り組む働き方改革で地域の活性化を目指そう！

日時 9月4日(木) **場所** 大宮ソニックシティ

参加者 46名 **講師** 【基調講演】流通経済大学 教授 矢野 裕児 氏



講演する矢野 裕児 氏

日本労働組合総連合会埼玉県連合会、埼玉労働局、埼玉県及び本会との共催により、2025 地域活性化フォーラムを開催した。

【基調講演】

「持続可能な物流構築に向けての課題と方向性」

トラックドライバーは急激に高齢化が進んでおり、近い将来供給力が大幅に減少することが予想される。その背景には、現状の物流条件が効率化、生産性を無視したものとなっていることが挙げられる。物流事業者だけでなく発着荷主企業と連携した物流条件の見直しが欠かせない。

改革の視点として、消費者視点で構築されている現在のサプライチェーンを見直す必要がある。品揃えが豊富な日本の流通の良さを保ちながら、物流コストを日本全体で分担する、全国民の豊かな生活を支える日本型物流システムの構築を目指す必要がある。

【事例報告①】

ボッシュ労組 特別執行委員の今井信博氏より、オンラインとオンサイトを組み合わせた柔軟な働き方「SMART WORK」推進の取組について報告いただ

いた。

【事例報告②】

ポーライト(株)管理統括部執行委員の橋本浩二氏より、採用や人材流出に課題を抱えていた現状を踏まえ、地域での知名度向上のための広報戦略や地域貢献、健康経営の推進の取組について報告いただいた。

【事例報告③】

埼玉県産業労働部産業労働政策課 副課長の岡野秀以氏より、埼玉県の中小企業の持続的な賃上げ実現に向けた価格転嫁の円滑化の取組、持続可能な物流の確保に向けた取組について説明いただいた。



事例報告①



事例報告②



事例報告③

青年経営者部会

》令和7年度 青年経営者部会 9月例会

株式会社デリモ 講演会・工場見学・保育園見学

日時 9月17日(水) 場所 株式会社デリモ 本社・草加工場

参加者 5名 講師 株式会社デリモ 代表取締役社長 栗田 慶太郎 氏



株式会社デリモ 本社・草加工場
(草加市柿木フーズサイト内)

【講演会・工場見学・保育園見学】

9月例会として、会員企業の皆様と共に(株)デリモへの企業訪問を実施した。

(株)デリモは、1948年に草加市で「栗田製麺所」として創業し、今年で創業77年を迎える企業である。スーパーマーケットなどの食品小売店向けに、調理済みのうどんやそばといった各種惣菜の製造を主軸としている。2022年2月には「おいしい時間を、あなたと」を新たなブランドコンセプトに掲げ、「草加市柿木フーズサイト」に新工場を竣工した。

現在は、自社ブランドの強化にも注力し、こだわりの新商品を続々と開発している。食品製造に留まらず、幼児教育、障害者雇用、高齢者雇用、外国人雇用など、多岐にわたる分野で新しいチャレンジを続け、「食を通してお客様と従業員を幸せにする取組み」を長年に

わたり継続されている点も特筆すべき点である。

本例会では、はじめに HACCP2 に準拠した製造工程・製造環境、原材料の入荷から製造、出荷に至るまでの衛生管理体制を視察した。その後、同社の代表取締役社長の栗田慶太郎氏より、会社説明と経営戦略、創業から現在に至るまでの事業変遷や今後の成長戦略についてご講演をいただいた。講演会終了後は、従業員の働きやすさ向上に向け、草加市柿木フーズサイト内で運営されている保育所(おひさまレジャージョ保育園)を視察し、「食を通してお客様と従業員を幸せにする取組み」の一端を拝見することができた。

懇親会は、同社が越谷市にて運営している「シェアダイニングサルーテ」にて開催し、参加者同士が和やかに交流を深めることができた。

》青年経営者部会

第50回経営者協会青年部会全国大会 in 京都

日時 10月16日(木)・17日(金)

記念講演講師

参加者 埼玉14名

株式会社堀場製作所
代表取締役会長兼グループCEO 堀場 厚氏

場所 ホテルグランヴィア京都

堀場 厚氏



10月16日(木)・17日(金)の二日間にわたり、第50回経営者協会青年部会全国大会が京都で開催され、埼玉からは14名が参加した。

1日目は「ホテルグランヴィア京都」にて式典・記念講演・懇親会が行われた。記念講演では、京都に本社を置くグローバル企業の株式会社堀場製作所代表取締役会長兼グループCEO 堀場 厚氏が登壇し、自身のチャレンジのご経験を振り返りつつ「ターニングポイントにどう行動するか」と題して講演を行った。講演では「経営者には『ツキ』が大切。ツキを呼ぶためには世の中の情報をいち早く吸収すること。また、経営判断の際に不可欠なもの『情報』で、『信頼できる情報を自分から取りに行くこと』が何より重要」と若手経営者に向けたメッセージを送った。

懇親会では、華道家元池坊プロデュースのいけばなのパフォーマンスによるオープニングアクト、「利き抹茶」県別対抗戦(埼玉優勝)、次回開催地石川のPR等が披露され、二次会は花街の由緒あるお茶屋で実施

された。

2日目は、記念ゴルフ大会とエクスカーションに分かれて参加。埼玉メンバーが参加したエクスカーション(観光)では、妙心寺の塔頭・退蔵院にて、日経「次代を創る100人」に選出され多彩な活躍をされている松山大耕副住職による、心を整える座禅と法話を体験。その後は嵐山にて、世界遺産・天龍寺や渡月橋などを訪れた。

二日間のプログラムを通して、文化都市京都で地域を超えた若手経営者の方々との実り多い学びと交流の機会となり、参加者一同今後への活力をいただいた。



埼玉メンバー



松山 大耕氏

教育関連事業

》第1回産業教育委員会

県立杉戸農業高校の 視察と意見交換会

日時 10月1日(水) **場所** 県立杉戸農業高校

参加者 12社16名



杉戸農業高校
挨拶する田口校長



教育委員会
挨拶する橋本指導主事

県立杉戸農業高校は、生物生産技術科・園芸科・造園科・食品流通科・生物生産工学科・生活技術科からなる農業高校である。「いのちとみどりを育む学舎で、自らを律する力と誠実な態度を身に付け、社会に貢献する人材を育成する。」を目指す学校像としている。

学校概要説明では、農業高校の専門性、スマート農業に向けた取組や杉戸町との連携事業についての説明があった。進路指導については、求人票を用いたりテラシー教育の推進、高校生の進路決定の特徴や今年度の進路実績、複数応募制や生徒の進路選択の傾向について説明があった。特に複数応募制については、生徒へ周知しているものの2社受験の希望者はなく、全員が1社のみを受験であった旨の説明があった。理由として「本人の意思で、受験先として選んだ1社への強い思い入れ」という点を挙げられていた。授業施設見学では、食品製造や草花の鉢上げや敷石実習などを視察した。広大な

敷地には野菜圃場、造園圃場、果樹園、温室、トラクタ練習場、水田など多くの実習施設が点在しており、各施設の特徴についてもご説明いただいた。

意見交換会では、企業から「就職先を決める際の優先順位」「福利厚生」「製造に対するイメージ」などの質問があり、生徒から素直な回答をもらうことが出来た。生徒からも参加者に向けて「皆さんが今の仕事を選んだ理由を教えてください」という逆質問もあった。参加者からは「生徒の皆さんが自分の言葉で伝えてくださった素直な意見はとても参考になりました。」などの感想があり、充実した意見交換会となった。



》第2回産業教育委員会

県立狭山経済高校の 視察と意見交換会

日時 10月21日(火) **場所** 県立狭山経済高校

参加者 10社15名



狭山経済高校
挨拶する川窪校長



教育委員会
挨拶する富田指導主事

県立狭山経済高校は、流通経済科・会計科・情報処理科からなる商業高校である。卒業生は、地元の狭山市はもとより、様々な分野の第一線で活躍している。

学校概要説明は、生徒主体で行われ、各学科の特色、生徒の一日のスケジュール等の説明が行われた。進路指導については、進路指導のスケジュール、選択される企業とそうでない企業が二極化されている等の説明があった。複数応募制についても「学校としては複数見学・一社受験を推奨している」ることについて理由を含めた詳細な説明が行われた。また、授業見学では、簿記・CG基礎・総合実践の授業を見学した。中でも、総合実践は、模擬取引を通して事務処理で必要となるスキルを身に付ける授業である。生徒が3人一組となり「仕入係」「販売係」「経理係」の三つの役割を分担し、互いに連携を取りながら事業活動を実践的に体験する。授業の中で与えられる取引をもとに、取引の意味を読み取り、

伝票への起票や会計ソフトへの入力、必要書類の整理について「当たり前」のようにこなしている姿が印象的であった。

意見交換会では、企業から「企業情報の検索方法」「入社後の転職の有無」「受験先企業を決める際の決め手となるような条件等」などの質問があり、生徒から素直な回答をもらうことが出来た。生徒からも参加企業に向けて「特色のある採用活動について取り組み例があれば教えてください」という逆質問もあった。参加者からは「生徒から直接話を聞くことができ大変参考になった」などの感想があり、充実した意見交換会となった。



教育関連事業

》第38回「採用・就職担当者のための産学交流会」

首都圏の7経営者協会が連携し、経団連会館で開催

日時 10月22日(水) **参加者** 企業116社、大学49校 **場所** 経団連会館
主催 東京経営者協会 **講師** 千葉県経営者協会、埼玉県経営者協会、神奈川県経営者協会、茨城県経営者協会、栃木県経営者協会、山梨県経営者協会

東京経営者協会が主催し、千葉、埼玉、神奈川、茨城、栃木、山梨の各経営者協会が共催する「就職・採用担当者のための産学交流会」が10月22日(水)に東京の経団連会館で開催された。

当日は企業116社、大学49校が参加し(埼玉経協からは企業8社、大学2校が参加)、企業側、大学側、それぞれの移動時間に従って、就職・採用担当者が積極的に意見交換を行い、盛況であった。

今回の産学交流会が採用情報の交換などを通じて、将来的な連携や協力の「きっかけ」となり、継続的な関係構築の足がかりとなることが望まれる。

■参加大学の声 (一部抜粋)

着席形式による開催となり、企業側の採用担当者と

落ち着いて交流を深めることができた。

■本会からの参加会員

(企業)

大森機械工業(株)、
埼玉トヨタ自動車(株)、
(株)芝浦電子、
(株)デサン、中原建設(株)、
日本信号(株)、飯能信用金庫、
(株)モリタ東京製作所

(大学)

西武文理大学、
(学)ものづくり大学



交流会会場の様子

埼玉県からの お知らせ

コバトン



デジタルスキルのある女性の 採用は女性キャリアセンターへ 御相談ください

女性キャリアセンターでは、県内に住ままたは県内で就業を希望する女性を対象にデジタル人材育成講座を開催しています。

本講座を学んで就職した方はExcelやHP作成のスキルを業務に活かし、事務職をはじめ、様々な職種で活躍しています。

当センターでは企業と利用者のマッチングも行なっております。採用を検討される際には是非当センターにご相談ください。

○問い合わせ先

埼玉県女性キャリアセンター
048-601-5810



埼玉県シニア人材バンクの 御案内

県では、経営課題の解決を目指す県内中小企業とスキル・ノウハウを持つシニア人材をマッチングする「埼

玉県シニア人材バンク」を開設しました。即戦力となる人材との出会いを希望する県内中小企業の皆様、ぜひ登録ください。

詳細はこちらから→

○問い合わせ先

埼玉県シニア人材バンク
コンシェルジュ
(埼玉県企業人材サポートデスク内)
048-826-5213



12月は再配達削減推進月間です

物流業界の人手不足が深刻な社会問題となっています。再配達率は約10%で推移しており、再配達によって発生するドライバーの労働力は約6万人/年、再配達によるCO₂排出量は約25.4万トン/年と、ドライバーや環境への負荷が大きくなっています。

県では、12月を再配達削減推進月間と定めています。持続可能な物流体制構築のため、①自分や家族が受け取れる配達日時の設定、②宅配ボックスや置き配の利用、③宅配ロッカーの利用の御協力をお願いいたします。

SAITEC デザインイノベーション センター (SDIC) の御案内

デザインの視点から中小企業の課

題解決を支援する埼玉県のデザイン支援拠点「SAITEC デザインイノベーションセンター (SDIC)」が令和7年8月にオープンしました。

SDICでは、商品開発から販路開拓まで、無料相談やセミナー、登録デザイナーの派遣など、企業の挑戦を後押しする多彩なプログラムを提供しています。

「今あるものをもっと良くしたい」「新しい商品をつくりたい」そんな企業様は、ぜひSDICへ!

○問い合わせ先

SAITEC デザインイノベーションセンター (SDIC) (048-265-1420)



働く人のための「DX推進講座」 の受講者募集 (無料)

県では、県内中小企業向けに、「DX推進講座」をオンラインで開講しています。受講料は全て無料(要申込)。社内のデジタル化推進にぜひご活用ください。

○日程 (6コース全36講座)

令和8年3月25日まで視聴可能

詳細はこちらから→

○問い合わせ先

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



お知らせ

埼玉県の最低賃金（令和7年度）

地域別最低賃金	時間額	適用労働者	改正発効日
埼玉県最低賃金	1,141 円	埼玉県内の事業場で働く全ての労働者（特定最低賃金の適用業種で働く労働者で、適用が除外される者も含む）	令和7年 11月1日
特定（産業別）最低賃金			
埼玉県非鉄金属製造業最低賃金 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、その他の非鉄金属製造業及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。以下同じ。）又は純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が非鉄金属製造業に分類されるものに限る。）	1,161 円	左記の事業場で働く労働者。 ただし、次に掲げる者を除く。 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 4. 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	令和7年 12月1日
埼玉県光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業最低賃金 光学機械器具・レンズ製造業、時計・同部分品製造業、これらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所又は純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が光学機械器具・レンズ製造業又は時計・同部分品製造業に分類されるものに限る。）	1,177 円		
埼玉県電子部品・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最低賃金 電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業（医療用計測器製造業（心電計製造業を除く。）及び当該産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。以下同じ。）、情報通信機械器具製造業又は純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業又は情報通信機械器具製造業に分類されるものに限る。）	1,168 円		
埼玉県輸送用機械器具製造業最低賃金 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、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。）及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。以下同じ。）又は純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が輸送用機械器具製造業に分類されるものに限る。）	1,165 円		
埼玉県自動車小売業最低賃金 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。以下同じ。）、当該産業において管理、補助的経済活動を行う事業所又は純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が自動車小売業に分類されるものに限る。）	1,152 円		

- (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（精皆勤手当、通勤手当及び家族手当）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。

最低賃金コーナーはコチラ▶



埼玉県労働局
労働基準監督署

11月は「労働保険未手続事業一掃強化期間」です。

労働保険は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した場合、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、手続指導及び加入勧奨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（電話 048 - 600 - 6203）におたずねください。



「錯体」が生み出す新機能による新しい分析試薬の開発

大学院理工学研究科 物質科学部門 物質基礎領域 鈴木 陽太 助教

私は「分析試薬」を扱った研究をしています。分析試薬は、言い換えると分子サイズの“センサー”であり、ターゲットとなる物質（例：病気の診断の目安となるバイオマーカー、環境中の毒性イオンなど）に色を付けたり、光らせたりすることができます。例えば、ニンヒドリンはアミノ酸と反応すると紫色を示すため、指紋の検出に利用されます。

特に、私は「ボロン酸」という分子に注目しています。ボロン酸は糖と素早く反応します。この反応を利用して、目で見ることでできない水中の糖の量を測るための、ボロン酸型糖分析試薬がこれまでに数多く報告されてきました。生体内において、糖は疾患（糖尿病やガンなど）のバイオマーカーであるため、誰でも使える簡単な疾患検査キットの開発が期待できます。

私の研究では、分析試薬の設計にあたって「錯体」という構造を取り入れています。錯体とは、広い意味では複数の分子やイオンから形成される複合体です。ここでは、金属イオンと有機分子から成る錯体を「金属錯体」、複数の有機分子からなる錯体を「超

分子錯体」と呼びます。錯体の面白い点は、構成する分子やイオンの組み合わせによって、単独の各物質では見られない新しい機能が生み出されることです。例えば、鮮やかな色の発光や、決まった糖にのみ強く結合する能力を付与することができます。つまり、分析試薬を錯体化することで、これまでの分子デザインでは実現できなかった、新しい機能を持つ分析試薬を開発することに挑戦しています。これまでに、血液中の糖の量を測る金属錯体／超分子錯体、希少糖を検出する超分子錯体、果物中の糖と反応して七色に発光色が変わる金属錯体などの開発に成功しました。今後は、検出可能な糖（バイオマーカー）の種類を増やすことで、様々な簡易疾患診断システムの開発へ展開したいと考えています。



》産業への展開 疾患の早期発見や環境の現地調査のための、人や場所を問わず使える分析試薬の開発。

学歴・略歴 鈴木 陽太（すずき ようた）博士（理学）。2021年：早稲田大学大学院博士後期課程修了。2021.4-2023.3：日本学術振興会特別研究員 PD（上智大学）。2023.4より現職。シクロデキストリン学会奨励賞を受賞。専門は分析化学、錯体化学。



ことばと文化、異文化理解の視点からの英語教育

情報メカトロニクス学科・教養教育センター 土井 香乙里 講師

これまで私は、ことばを研究する様々な分野の中で、会話の中でどのように英語が使われているか、日本語と英語の文化的価値観からくるコミュニケーションスタイルの違い、言語習得について分析をし、研究結果から言語教育へ応用する分野で研究を行ってきました。

英語の文法や語彙、表現のみを学ぶ段階も基礎として重要ですが、大学生の語学教育では、英語を相手との会話の中でその場に応じた表現を使い、いかに効果的にコミュニケーションを進められるかということまで身に着ける必要があります。そのためには、異文化理解や使う人の文化的価値観（「背景知識」）を知ることが円滑なコミュニケーション上必要になってきます。

日本語と比較をすると、英語は「発想の仕方、物の見方などの世界観」が日本語とは異なる部分があり、異分野の人との円滑なコミュニケーションを行う上で、言葉のみでなく文化や社会を知ることが必要となります。学生が将来、企業でさまざまな背景や価値観を持った人たちと働き、英語圏の英語とは異なる「さまざまな英語」を共通としてコミュニケーションをとる機会も出てくると思われますが、いかに相手を理解し「英語というコミュニケー

ションツール」を用い意思疎通するのが重要となります。そのため、「正しい文法知識」ということだけではなく、「異なった考え方や文化を持つ相手を理解し積極的に相手とコミュニケーションをとる態度」が重要になってきます。

そのためには表現の背景にあるさまざまな英語の様相を相対的に知ることが重要です。

私の授業では、これまでの研究成果に基づき、広い視点で英語を学べる場を提供することで、実社会でのコミュニケーションに活かせる力を育み、企業においても国際的な協働に貢献できる人材を育成していきたいと考えています。



学生によるプレゼンテーションの様子

土井 香乙里（どい かおり）講師 早稲田大学大学院教育学研究科博士後期課程。早稲田大学人間科学学術院人間情報科学科助手、同研究センター客員講師、東京電機大学理工学部 インストラクターを経て、2010年9月から、ものづくり大学講師。社会言語学・英語教育。（連絡先：048-564-3844 / k_doi@iot.ac.jp）

相続のお手続きで お悩みの方は 武蔵野銀行へ!

相続に関する
気になる疑問を
動画でチェック!



そんなに資産も
多くないから
遺言なんて
必要ない?



相続の
手続きって
どんなものが
あるんだろ?



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

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

More For You
もっと、前・暮らし・笑顔のために

武蔵野銀行

事業承継のお悩みにお応えします

事業の円滑な承継のために
詳しくはこちら

自社株承継



M&A



りそな×信託

相続・事業承継のご相談は
埼玉りそな銀行へ

「企業」と「人材」を結ぶエキスパート!! ジョブ産雇



産業センター
HP



1987年(昭和62年)「失業なき労働移動」を支援する公的機関として設立。以来30余年に亘り、25万人におよぶ再就職・出向支援など労働移動をサポート!!

人材の
確保
従業員の
再就職
→ どちらも ←
無料でサポート



きっとみつける
いい人・いい仕事

公益財団法人 産業雇用安定センター
〒330-0845 埼玉県さいたま市大宮区仲町3-13-1 住友生命大宮第2ビル2F

●電話番号 048-642-1121
●FAX番号 048-646-4915

埼玉事務所

無料職業紹介事業許可番号
13-ム-030002

皆様の職場を支える新たなパワーとして シルバー人材センターを活用してみませんか!

求人・人手不足に
お悩みの事業主様へ

3つのメリット

① 知識や経験

豊富な知識や経験、技能を持つ会員が、多様な仕事に対応します。

② 身近で便利

県内59箇所に設置。全県をカバーしています。早朝や夕方、土日、短時間の仕事などにも対応します。

③ 安心で丁寧

公益的、公共的な団体なので安心です。丁寧、実直に仕事に取り組みます。

主な業務内容

事務分野

- 一般事務 ●経理事務
- 毛筆筆耕、宛名書き

屋内外の一般作業

- 清掃
- 梱包、包装、検品、仕分け
- 除草

技能を活かす分野

- 植木剪定
- 和洋裁

サービス分野

- 保育、介護補助
- 品出し、接客
- 営業

●シルバー人材センターとは

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき設立された公益法人です。地方公共団体をはじめ、企業や家庭などから高齢者にふさわしい仕事を引き受け、シルバー人材センターの会員に提供しています。



埼玉県シルバー連合 検索



公益財団法人 いきいき埼玉 〒362-0812 伊奈町内宿6-26
(埼玉県シルバー人材センター連合) 埼玉県県民活動総合センター内

お問い合わせは所在市町村の
シルバー人材センターへ

TEL 048-728-7841 FAX 048-728-2130



ワンポイント労働法

変形時間制勤務の勤務表の 変更手続き違反による高額の割増賃金

弁護士 安西 愈

最近気になることの1つに、介護、病院、運輸、飲食、サービス業などにおける、就業規則の定めに基づかない変形労働時間の勤務表変更の問題がある。交替勤務表と勤務時間のルールは、就業規則に決めているにしても、毎月の交替勤務表の変更は、就業規則に定めるとおりの手続で行い周知していないと、就業規則に基づかない変形労働時間勤務となり、当日の勤務時間が8時間を超えたり、その勤務を含む1日または1週や1か月の勤務時間が法定の労働時間を超えた結果になった場合は、法に基づかない変形勤務として時間外労働となり、割増賃金を支払わなければならない。

この変形労働時間制については、1日8時間を超える不規則な勤務を含むもので、導入要件が労基法第32条の2で1か月単位の変形労働時間制の要件（他に1年単位、特定小規模の1週間単位がある）が定められている。その導入要件は、次のとおりである。

①労協協定又は就業規則の定めによること。②1か月を平均し、1週間当たりの労働時間が週法定時間（原則として40時間）を超えない定めをすること。③労働時間が週法定時間を超える「特定の週」又は1日8時間を超える「特定の日」を定めること。

この場合、「就業規則においてできる限り具体的に特定すべきものであるが、事業の実態から月ごとに勤務割を作成する必要がある場合には、就業規則において各直勤務の始業終業時刻、各直勤務の組合わせの考え方、勤務割表の作

成手続及びその周知方法等を定めておき、それにしたがって各日ごとの勤務割を、変形期間の開始前までに具体的に特定することで足りる」（昭63.3.14基発150号通達）とされている。

ところが、当初はこのルールどおりの作成手続をきちんと行っていたにしても毎月の日常勤務のことであるから、各人の業務の都合や欠勤者、年休取得者等との関係などで変更が日常的に発生するので、就業規則の定めるとおりの勤務表の作成手続を取らず、管理者の方で一方的に各人の毎月の勤務表を定め、人員等の都合で途中変更した場合も就業規則で定めるとおりの周知手続などをせずにいつしかマンネリになり就業規則の定めを離れた勤務表になってしまっていることが多い。そうすると「被告が就業規則により各日、各週の労働時間を具体的に特定したものとはいえず、労基法32条の2の『特定された週』又は『特定された日』の要件を充足するものではなく無効。」（令和4.10.26名古屋地裁判決・日本マクドナルド事件）とされ、1日8時間を超えて勤務した時間が就業規則に基づかない勤務となり、全て時間外労働とされてしまう。また、基礎賃金も12時間勤務日であっても就業規則に定められた時間でないとされ、1日8時間に変更される。そうすると基礎賃金部分も未払いとなり不払い賃金は莫大な金額となり恐ろしいことになる。

会員の動き

新入会員のご案内

㈱キット

代表取締役 三浦 大
川口市川口5丁目11番19号
TEL 048-255-4586
(資) 1,000万円
(従) 74名
製造業

㈱エス・ディ・ホーム

代表取締役 佐藤 真也
上尾市浅間台3丁目2番9号
TEL 048-772-2333
(資) 1,000万円
(従) 13名
不動産売買・仲介・賃貸

昭栄建設㈱

代表取締役 岡田 紘和
さいたま市南区南本町1丁目3番1号
TEL 048-866-3111
(資) 9,680万円
(従) 41名
建設工事業

アルファクラブ武蔵野㈱

代表取締役社長 和田 浩明
さいたま市大宮区上小町535番地
TEL 048-650-3030
(資) 1億
(従) 70名
冠婚葬祭互助会業

寿倉庫㈱

代表取締役社長 狩野 達男
久喜市久喜中央2丁目4-7
TEL 0480-21-0750
(資) 2,000万円
(従) 8名
倉庫業

㈱ティーアンドエス

代表取締役 斉 真希
越谷市弥生町1-12
TEL 048-969-8688
(資) 3,000万円
(従) 21名
卸売業 スーツケース

㈱丸電

代表取締役 丸山 正
さいたま市西区三橋5丁目1834番地1
TEL 048-621-1100
(資) 3,000万円
(従) 80名
電気設備工事・通信設備工事及び、同工事施工管理

社名変更

NTT 東日本㈱ 埼玉事業部

(旧 東日本電信電話㈱ 埼玉事業部)

登録代表者変更

㈱戸口工業

代表取締役 新田 栄子
(旧 代表取締役 長崎 政道)

リコージャパン㈱

デジタルサービス営業本部
埼玉支社

支社長 田中 弘輝
(旧 支社長 平井 直樹)

㈱大熊製作所

代表取締役社長 小堀 勝一
(旧 代表取締役会長 大熊 高志)

㈱埼玉りそな銀行 川口支店

支店長 藤本 達也
(旧 支店長 石井 良輔)

㈱埼玉りそな銀行 大宮支店

常務執行役員
埼玉中央地域営業本部長 田畑 浩司
(旧 取締役兼専務執行役員 埼玉中央地域営業本部長 内田 康将)

㈱埼玉りそな銀行 川越支店

執行役員埼玉西地域営業本部長 吉岡 浩司
(旧 執行役員埼玉西地域営業本部長 田畑 浩司)

㈱埼玉りそな銀行 熊谷支店

執行役員埼玉県央・北地域営業本部長 石井 良輔
(旧 執行役員埼玉県央・北地域営業本部長 三田 大介)

㈱埼玉りそな銀行 越谷支店

支店長 江里口 謙吾
(旧 支店長 森久保 晶彦)

㈱埼玉りそな銀行 久喜支店

支店長 瀬村 泰紀
(旧 支店長 河野 哲也)

むさしのカード㈱

取締役社長 上原 忠
(旧 取締役社長 野田 一郎)

日信電設㈱

代表取締役 寒川 正紀
(旧 代表取締役 武藤 徹)

㈱武蔵野銀行 西北部地区

常務執行役員 草生 一英
(旧 常務執行役員 岡部 学)

㈱三和広告社

代表取締役社長 井上 彰
(旧 代表取締役 藤本 好則)

日本メックス㈱ 北関東支店

取締役 北関東支店長 末永 裕章
(旧 取締役 北関東支店長 工藤 信次)

サン電子工業㈱

代表取締役 朝香 和人
(旧 代表取締役 朝香 純男)

三井精機工業㈱

代表取締役社長 那須 要一郎
(旧 代表取締役社長 川上 博之)

㈱デリモ

代表取締役社長 栗田 慶太郎
(旧 代表取締役会長 栗田 美和子)

長谷川香料㈱ 深谷事業所

執行役員本部長 岩崎 亮
(旧 執行役員所長 稲垣 正雄)

本庄ガス㈱

代表取締役社長 吉村 恒
(旧 代表取締役社長 堀田 辰一)

ロータリー㈱

代表取締役社長 西井 哲也
(旧 相談役 原 恵美子)

(公財) 埼玉県芸術文化振興財団

理事長 林 直樹
(旧 理事長 加藤 容一)

野村證券㈱ さいたま支店

支店長 石田 裕
(旧 支店長 小林 弘明)

幸手都市ガス㈱

代表取締役社長 金子 卓司
(旧 代表取締役 藤倉 孝治)

(有)野火止製作所

代表取締役 川上 広晃
(旧 取締役会長 川上 博史)

埼玉ガス㈱

代表取締役社長 新井 伯賢
(旧 代表取締役社長 唐橋 信之)

住所変更 (新住所)

㈱ハグリス

さいたま市大宮区桜木町一丁目195番地1大宮ソラミチ KOZ
4階エキスパートオフィス大宮

住所・電話・FAX 変更 (新住所)

㈱アルファーズ

越谷市赤山本町6-16
TEL 048-972-6082
FAX 048-972-6083

電話変更

大東ガス㈱

TEL 049-268-0800