

2025  
4・5  
No.446

# 埼玉経協

SAITAMA Employers' Association

# ニュース

## [ CONTENTS ]

- 02 令和6年度第3回理事会・幹事会、講演会
- 05 **第9回トップセミナー** 「現代型問題管理職対策」
- 05 新入社員研修
- 06 **さいたま経営らぼ** 「最終回」
- 07 ものづくり大学特別公開講座
- 07 埼玉大学特別公開講座
- 08 さいたま市との子ども・若者への支援協定締結
- 08 **青年経営者部会** 3月例会
- 09 **第4回産業教育委員会**  
大宮工業高校での進路フェア（企業説明会）
- 09 **第6回産業教育委員会**  
高校生と企業社員との交流会（深谷商業高校）
- 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
- 11 低成長時代の就業規則の見直し・改訂のポイント
- 14 埼玉県からのお知らせ
- 16 ワンポイント労働法
- 16 告知版、会員の動き



# 理事会・幹事会

》令和6年度第3回理事会・幹事会

## 令和7年度事業計画・収支予算等 満場一致で承認

日時 3月13日(木) 場所 パレスホテル大宮、Zoomによるオンライン

参加者 47名(講演のみの視聴者含む)



議長を務める原敏成 会長

令和6年度第3回理事会・幹事会がパレスホテル大宮とオンラインによるハイブリッドで開催された。

当日は、理事19名、監事2名、常任幹事・幹事も含め45名が出席し、原敏成会長が開会挨拶に続き議長となった。事務局より4議案の説明・審議、報告事項の説明・審議が行われ、全ての議案、報告事項とも満場一致で可決・承認された。

### 【議案】

1. 令和7年度事業計画
  2. 令和7年度収支予算
  3. 令和7年度の常勤理事の報酬額について
  4. 役員等賠償責任保険の契約更新について
- 報告事項 事務局報告その他

理事会・幹事会閉会后、『ITと科学の力でスポーツの未来を切り拓く』をテーマに株式会社ネクストベース代表取締役の中尾信一氏を講師に迎え講演会を行ない、一般会員の方もオンライン視聴した。  
—講演概要は別記—



講師の  
株式会社ネクストベース  
代表取締役 中尾信一氏

その後、立食形式での懇親会が行われ、和やかに懇親と情報交換が図られた。

### 第1号議案 令和7年度事業計画

#### 事業環境と基本方針

デジタル技術の進展により加速度的に進む産業構造の変革、深刻化する環境問題と激甚化する自然災害、地政学的リスクの高まり、米国第一主義を掲げる第2次トランプ政権の誕生など、企業を取り巻く経営環境は目まぐるしく変化している。国内に目を向ければ、経済的要因や住宅事情などにより少子化が想定以上の

スピードで進行しており、今後のさらなる人口減少がもたらす影響が懸念されている。中でも、企業の喫緊の課題となっている人手不足に関しては、賃金引上げ原資の安定的な確保に向けた企業自身による自律的・自発的な生産性の改善・向上の取り組みに加えて、適正な価格転嫁と販売価格引き上げに対する理解と共感を社会に浸透させることが鍵とされている。

他方、働き方改革の観点からは、イノベーション創出による付加価値の増大と、その担い手である働き手のエンゲージメント向上によって、付加価値の最大化を目指す働き方を追求することが重要となる。同時に、アウトプットの最大化を図るために、新たな産業構造の変革に対するイノベーションを実装するとともに、働き手のエンゲージメント向上とイノベーション創出に資する施策が求められる。その具体例としては、今後幅広い分野への応用が見込まれ、アウトプットの増大に資する可能性が高いとされる生成AIの業務への積極的な活用が挙げられる。

また、働き手のエンゲージメント向上に関しては、働き手が「働きがい」と「働きやすさ」の両方を感じられる職場環境の整備、職場におけるコミュニケーションの活性化、そして心理的安全性の高い職場を作ることが重要となる。併せて、自身のキャリア形成に主体的に取り組む働き手は、リカレント教育等の人材育成に積極的で、自身の成長が期待できる企業を重視する傾向があることから、リカレント教育等が人材確保や定着に有効なツールとなりうることを再認識することも重要である。

上記を踏まえた基本方針としては、会員企業が加速度的な社会変化に適応していくために必要かつ有益と考えられる情報をタイムリーに提供するとともに、会員間の情報交換の機会充実に取り組んで参りたい。併せて、本会の持続可能な安定した経営基盤の構築に向けて、継続的な経費削減や新規有料事業の検討などに取り組むとともに、新規会員の入会増強や既存会員の退会防止に向け、本会の魅力を高めることに鋭意取り組んで参りたい。

## 事業活動の骨子

### 1. タイムリーな情報提供と情報交換の機会充実

○会員企業が加速度的な社会変化に適応していくために必要かつ有益と考えられる情報をタイムリーに提供するとともに、会員相互の情報交換の機会を充実させることに取り組む。

### 2. 雇用・労働分野に関する法改正の情報周知

○法改正の情報周知に取り組むとともに、働き手のエンゲージメントを高める好事例などの情報提供に努める。

○昭和51年の初版発刊以来好評を博している「管理監督者のための採用から退職までの法律実務」の改訂第17版を令和4年4月に発刊。今年度も地道に拡販を図る。

※累計販売冊数：約3,700冊

### 3. 産学官金との連携強化

○県内経済の持続的発展には、企業のグローバル化やイノベーション実現に向けた不断の取り組みが不可欠である。こうした動きに対応すべく、産業界と県・国の機関、埼玉大学・ものづくり大学などの教育界、金融機関との連携強化に取り組む。

### 4. コーディネーター機能と情報提供機能の強化・拡充

○企業の抱える課題が高度化・複雑化・多様化する現状を踏まえ、国・県・各種研究機関等との連携を強化し、コーディネーター機能や情報提供機能の強化・拡充を図る。

### 5. 会員企業の意見・ニーズの吸収と集約

○アンケートや諸会議等を通じて、会員企業の意見・ニーズの吸収・集約に努めるとともに、その実現に向けて取り組む。

### 6. 産業教育事業へのサポート強化

○埼玉県教育委員会と県内経済6団体との「未来を担う子供たちの教育に関する協定書」締結を軸に、埼玉県地方産業教育審議会の審議会や委員会への委員派遣、教職員・高校生向け研修会への講師派遣、科学の甲子園の協賛など、埼玉県教育委員会が主催する産業教育事業へのサポートを継続していく。

○さいたま市教育委員会との連携についても、取り組みを強化していく。

### 7. 障害者雇用の推進

○発達障害者雇用促進セミナー・障害者雇用促進セミナーの開催、特別支援学校・障害者雇用職場の視察などを継続し、引き続き障害者雇用の推進していく。

### 8. 提言活動の展開

○知事、県幹部との懇談会や多種多様な県・国等の公設委員会議の場などを通じて、提言活動を推進していく。

## 令和7年度事業活動計画

### I 会議等

1. 主要会議の開催
2. トップセミナー、特別セミナー、地区協議会等の開催
3. 研究会・委員会等の開催
  - (1) 研究会
  - (2) 委員会
4. 産学連携事業の推進
5. 日本経団連関係
6. 県関係
7. さいたま市教育委員会関係
8. 関東経済産業局関係
9. 関東財務局関係
10. 埼玉労働局関係
11. 連合埼玉関係

### II 海外視察

1. 社会経済視察

### III 教育啓発活動

1. 講演会、講習会等
- ※テーマは、その必要性や重要性を考慮して選定する
2. 通信講座
  3. 会員間の情報交換会の開催

### IV 一般対策活動

1. 文化・体育

### V 県との共同事業

1. 教育局等の研修への民間講師派遣

### VI 調査活動

1. 賃金関係
2. 労働情報
3. その他

### VII 広報活動

1. 会報誌の発行
2. 会員名簿の発行

# 理事会・幹事会 講演会

3. 埼玉県経営者協会の案内誌の発行
4. 書籍発刊
5. 日本経団連の書籍・資料等の紹介

## Ⅷ 会員サービス事業

1. 労務相談
2. 講師の派遣幹旋、弁護士など資格者の紹介等
3. 人材の紹介
4. 参考図書、資料の紹介、幹旋等
5. 各種情報の提供
6. 行政並びに関係団体の事業への協力

7. 会員宛発送サービス

## Ⅸ 組織活動

1. 未入会企業の入会促進

## X 連絡活動

1. 日本経団連との連携強化、情報交換
2. 関東ブロック並びに他県経協との連絡提携、情報交換
3. 他経済団体並びに労働団体との連絡、情報交換
4. 報道機関との連絡、情報交換



講演会の様子



講演会終了後の懇親会の様子



懇親会・開会挨拶  
藤池 一誠 監事



懇親会・閉会挨拶  
川本 武彦 副会長

## 》令和6年度第3回理事会・幹事会 講演の部

# ITと科学の力でスポーツの未来を切り拓く

講師 株式会社ネクストベース 代表取締役 中尾 信一 氏

講師の中尾 信一 氏



### 1 日米プロ野球の進化

現代の野球はデータの活用が全盛と言われており、その傾向はアメリカ大リーグにおいて特に顕著とされている。選手の動作分析の分野で高い技術を有する株式会社ネクストベースは、2024年9月に、アメリカメジャーリーグのシカゴ・カブスとピッチング動作分析のサポート契約を締結した。日米プロアマ問わず、プレーの数値化、メディアへの活用が進んでいる。

### 2 そもそも目で見えているのか？

人間は、眼だけでものを見ているわけではなく、光学情報に加え、脳からの既知の情報を駆使して、「眼にはこういうものが見えているはずだ」という結論を「見て」いる。錯視を利用した技術が野球にとって重要となるが、データを活用することで、情報を正確に把握することができる。

### 3 野球のメカニズムと現状

スポーツにおいて、「主観」と「客観」はズレる。一流の競技者であっても、その感覚は事実と異なることがある。「できること」と「伝えること」は別の能力であり、一流の競技者が一流の指導者ではない理由もここにある。

### 4 テクノロジーの進化

12台のカメラで、投球、打球、選手を追尾する新トラッキングシステム「ホークアイ」が2020年から導入されている。ホークアイで取得した情報は、テレビ中継などのエンターテインメント分野でも活用されている。AIやロボティクスなどの技術革新により、今後もデータ解析や指導が劇的に進化する可能性が高い。AIの専門家の予測を平均すると、2055年には、人間が実行できる知的課題を全ておこなえる「AGI(汎用人工知能)」が出現するという。

## 》令和6年度第9回トップセミナー

### 現代型問題管理職対策

～組織強化と生産性向上のための実務指針～

日時 2月27日(木)

場所 大宮ソニックシティ

参加者 36名

講師 弁護士法人高井・岡芹法律事務所 代表弁護士  
岡芹 健夫 氏



講演する岡芹 健夫 氏

企業を取り巻く経営環境の急激な変化に伴い、管理職の役割の重要性は高まり、より時代に沿った方策・指針をとることが求められている。本セミナーでは、企業で重責を担うべき管理職の役割がより適正化し、組織を効率的かつ持続可能に運用するための管理職対策を、多様な事例を交えつつ具体的かつ平易にご講演いただいた。

#### <概要>

#### 1 管理職登用時の問題

管理職への登用については、企業の裁量的判断が尊重される。ただし、人事権の濫用は許されない。労働条件がブラックボックス化している状態で管理職に登用することは、権利の濫用に該当し得る。

#### 2 管理職在職時の問題

管理監督者とは、名称にとらわれず、「経営に関する決定に参画し、労務管理に関する指揮監督権限が認められている」「自己の出退勤をはじめとする労働時間について裁量権を有している」「その地位と権限にふさわしい賃金上の処遇を与えられている」の要件を実態として満たすことが必要となる。

#### 3 管理職を外す際の問題

降格は、賃金の減額を伴うことが多いだけでなく、その存在価値の全部もしくは一部の否定につながりかねないため、法的紛争の生じる余地が多い人事措置であるため、降格規定の新設など留意が必要である。

#### <参加者の感想>

- ・各事例について意識すべき点も理解できた。
- ・タイムリーかつ具体的で非常に有意義でした

## 》令和7年度 新入社員研修

### 速やかに職場に適応し、 一日も早く職場の活力となるために

日時 4月2日(水)

場所 大宮ソニックシティ

参加者 28名

講師 りそな総合研究所(株) パートナー講師  
古澤 美奈子 氏



古澤 美奈子 氏



セミナーの様子

新入社員の方が速やかに職場に適応し、一日も早く職場の活力になるよう、社会人として必要とされる基本的な心構えや、ビジネスマナーを身につけることを目的に、りそな総合研究所(株)パートナー講師の古澤美奈子氏を講師に迎えてご指導いただいた。

#### ◆研修の目的

1. 学生生活から社会人生活へのスムーズな転換を図る。
2. 社会人としての行動のあり方や仕事の進め方、職場の基本的なルールを学ぶ。
3. 職場での基本的なビジネスマナーを実習を通して体得する。

#### ◆プログラム

1. 社会人としてのスタート (ペア)

2. 効率的な仕事をするために (事例研究・実習)
3. 職場でのコミュニケーション (実習)
4. 敬語と言葉遣い (実習)
5. ビジネスマナー (実習)
6. 電話応対 (実習)
7. ビジネスメール (実習)
8. 自己啓発と自己宣言 (実習)

#### ◆参加者感想

- ・社会人として必須のコミュニケーションの取り方、礼儀作法、ビジネスメールの書き方など体系的に学べ、とても有意義でした。
- ・学生から社会人へ変化するタイミングでこのような研修を受けることができとても良かった。知っているだけでなく、実践し、また継続していきたい。

# セミナー開催結果

## 》異業種交流型の経営人材育成講座

### さいたま経営らぼ（最終回）

**日時** 1月21日(火) **場所** 大宮ソニックシティ 404

**参加者** 18名 **講師** 埼玉大学 経済経営系大学院 准教授  
宇田川 元一氏



講演する宇田川 元一氏

環境が急激に変化する昨今、企業の次の成長を描き、行動する経営人材の育成が重要な課題となっている。

10月から半年間、経営のあり方、戦略を学ぶ異業種交流型の経営人材育成講座「さいたま経営らぼ」について、派遣先企業の経営陣（又は上司）も参加し、「講義」、「提案と対話」の2部制での最終回を開催した。

#### ■第1部「企業の変革について」宇田川准教授講義

長崎大学に赴任していた時、長崎の人は都内に比べて親切であることに最初は戸惑いを感じた。それは町の規模的に周りは遠い親戚という感覚があるためであった。自分が正しいと思っていることとは別に、その土地、人にも正しいと思っていることがあり、それを認めることで橋渡しができる。

変革を進めると立ちふさがる人が出てくる。よく見ると、変革に向けて長期的に取り組もうとしていることに対して、今の数字を達成しなければならないことが相反している。どちらも正しいからこそ進まない。

全員が正しいけど組織が機能しない例として、キングスクロス駅の火災事故がある。木製エスカレーターから発生した火災に対し、各職員が役割や規則を忠実に守っていたため、柔軟かつ速やかな対応ができず、通報が遅れ、消火が遅延し、31名が犠牲となった。この事故は恐ろしいことに全員が職務に忠実であった。

企業変革といえば、急激な落ち込みからのV字回復をイメージされるが、実際には緩やかな下降期（慢性期）の会社が多いのではないかと。慢性期は治すことは難しいが悪化を防ぐため継続的な対応が必要である。

ゆるやかな衰退の背景には構造的無能化が起きている。企業は一度事業の基盤を確立し、分業とルーティン化を進め、効率的になる一方で、各部門が違う視点、狭い視野で物事を見るようになり、新しい戦略、アイデアの創出を制限してしまう。

こうした中で、問題解決のツールを次々と導入して解決を図っていくが、表層的な問題の解決しかできず、構造的な問題の解決には至らない。

進まない問題がある場合、技術的にどうやったら解決できるかではなく、それは複雑な問題であることを

認識しなければならない。何故そのこと、問題が起きているのか探る、この思考の癖、積み重ねが大事である。

ノーベル賞を受賞したペニシリンの発明は、元々はフレミングという学者が、研究室でカビが生えたシャーレの中で菌が繁殖していないことを発見したことから始まった。彼は変わり者であり、研究の世界では見向きもされなかったが、10年後にこれはすごい発見ではと、イギリス、そしてアメリカで再び研究が進み、ファイザーが大量生産に成功する。その結果、ノルマンディー上陸作戦で多くの兵士を救う結果となった。何かが起きている時、そこを見ようとするのが大切である。

#### ■第2部「参加者からの提案と対話」

参加者から派遣先企業の経営陣（又は上司）に対して「本企画で学び、得たこと」の発表と、「本企画で作成した戦略案」を提案し、対話を行った。各社とも、自社の戦略、在り方を改めて話す機会となり、活発な意見交換が行われた。

#### 【参加者の声（一部抜粋）】

- ・経営について触れ、更に経営の学習を積みきっかけになる研修会になりました。初回であったため、参加企業の多くが会員企業でしたが、多くの非会員の企業も参加する研修会になればいいなと感じる研修会でした。
- ・半年間のプログラムでしたがあっという間でした。全ての回でとても有意義な時間を過ごす事が出来ました。
- ・参加者の皆様からは色々な刺激を貰えたり、自社の経営層メンバーとは異なる経営への携わり方・取り組み方を知ることができたり、先生ともフランクに意見交換ができたり、その時間の素晴らしさを次回参加者の皆様にも知っていただけたらと思います。



第2部の様子

## 》2024年度「ものづくり大学特別公開講座」/ものづくり大学、経営者協会共催

### 埼玉学 新時代の新しい教養

**日時** 3月3日(月) **場所** 大宮ソニックシティ  
**参加者** 29名 **講師** ものづくり大学教養教育センター 教授 井坂 康志 氏

講演する  
井坂 康志 氏



本会ともものづくり大学とで共催している「ものづくり大学特別公開講座」、2024年度は『埼玉学 新時代の新しい教養』をテーマに行われた。講座では、冒頭、土屋喜久ものづくり大学理事長と原敏成本会会長が主催者挨拶を行い、その後、講演が行われた。

講演では、『大学的埼玉ガイド』（ものづくり大学教養教育センター編/昭和堂）をもとに、古代から現代までの地勢、魅力の源泉である産業・文化、イメージの形成等に宿る埼玉の固有性を紐解いていった。その過去、現在、そして未来から、新たな教養としての「埼玉学」の可能性を探求し、埼玉独自の魅力や力学に目を向けることは、地域連携や共同活動のみならず、埼玉が持つ豊かな可能性を知る機縁ともなり得る。参加

者からは「埼玉学を若者に広めていく方策」「埼玉学をめぐる渋沢栄一、飛んで埼玉に次ぐ、3つ目の風」など、多数の質問があり、充実した講座であることがわかった。

最後に、國分泰雄ものづくり大学学長から講師への謝辞と挨拶をいただき、閉会した。



主催者挨拶  
土屋 喜久  
ものづくり大学理事長



主催者挨拶  
原 敏成  
本会会長



閉会挨拶  
國分 泰雄  
学長

## 》令和6年度 埼玉大学特別公開講座

**日時** 3月10日(月) **場所** 大宮ソニックシティ 906会議室  
**参加者** 計28名  
**講師** ①埼玉大学大学院 人文社会科学研究所 教授 長田 健氏  
 ②埼玉大学大学院 人文社会科学研究所 准教授 高端 正幸氏  
 ③埼玉大学大学院 人文社会科学研究所 准教授 江口 幸治氏



第1部  
長田 健氏



第2部  
高端 正幸氏



第3部  
江口 幸治氏

本会と埼玉大学が共催の特別公開講座は、埼玉大学の教員3名が3部構成で各研究分野の発表を行った。

### ■第1部

「ポスト『失われた30年』」 長田 健氏

シンガポールでは一人当たりGDPが日本の約3倍。デジタル化が進展しており、熱心な教育により、各人の生産性をあげることに成功しており、日本も見習う点が多い。日本は30年に渡るデフレからインフレに移行し、資産の価値も含め変化が起こってくるが、安全な国である利点はある、その点をポジティブに捉え発信し、時代の変化への適応していくことが大切である。

### ■第2部

「公・共・私のリバランス～縮退の時代の財政学～」

高端 正幸氏

国の財政においては、現状の社会保障を維持するだけでも、2040年度に23兆円の財源が不足する。また、日本人には強い自己責任感と、税負担への根強い抵抗感がある。これからは、ベーシックサービスの考え方に基づく、万人へのニーズ保障が重要である。その維持には、富裕層への増税だけでは不十分で、幅広い層への均等な負担が必要である。現在の政策は幅広い層

の負担への合意形成をとる方法と逆行している。

### ■第3部

「民法改正の事業承継に与える影響

～親族内承継を中心として～」 江口 幸治氏

事業承継に関して、今回の民法の改正では活用の方法によってプラスの面が多い。自筆証書遺言が法務局で保管できるようになり、財産目録はワープロで作成可能なので頻繁な更新が容易となった。また、不動産の相続では、配偶者保護のため配偶者居住権を新設などが行われた。法律面の手続きは円滑になってきたが、承継は家族間での話し合いや合意の形成をすることが大切で、それが不公平感を減らすことに繋がる。

### ■参加者の感想

- ・難しい内容かと思っていたら、全て分かりやすい内容で、普段あまり聞けない話も多く、大変参考になった。
- ・全体を通して日本の現在地を考える良いテーマであり、もっと聞きたかった。



会場の様子

# 協定締結

## 》未来を担う子ども・若者への支援に関する協定

### さいたま市、 さいたま市教育委員会と協定を締結

**日時** 3月26日(水) **場所** さいたま市役所



協定書締結式の様子 締結式に臨む中野副会長(左)

さいたま市及びさいたま市教育委員会は今後の地域経済及び社会を支える宝である、未来を担う子ども・若者への支援を目的として、埼玉県内経済6団体との連携協定を策定した。

本会はその一員として協定を締結し、3月26日(水)にさいたま市役所で行われた締結式に臨んだ。当日は本会の中野真治副会長が締結式に臨み、清水勇人さいたま市長、竹居秀子さいたま市教育委員会教育長の挨拶に続き、経済6団体を代表して埼玉経済同友会代表幹事の戸所邦弘氏が挨拶を行った。その後、写真撮影を行った後、清水市長、竹居教育長との意見交換などを行い、締結式を終了した。

協定書の内容は以下の通り

#### <目的>

本協定は、さいたま市及び経済6団体が相互に連携及び協力を行い、今後の地域経済及び社会を支える宝として、未来を担う子ども・若者への支援を目的とする。

#### <連携・協力事項>

- (1)子ども・若者への支援に関する事項
- (2)少子化対策・子育て支援に関する事項
- (3)児童・生徒の教育に関する事項
- (4)教職員の資質向上に関する事項
- (5)その他前条の目的を達成するために必要な事項

# 青年経営者部会

## 》青年経営者部会 3月例会

- ① KOISHIKAWA XROSS@ 見学
- ②江戸木版画ワークショップ

**日時** 3月11日(火) **参加者** 10名



見学の様子

青年経営者部会体験プログラム例会として、東京都江戸川橋駅近辺に位置する「デジタル文化財ミュージアム KOISHIKAWA XROSS@」(運営 TOPPAN 株式会社)を訪問した。その後、高橋工房において、江戸木版画の実演会、ワークショップを行った。

### ■ KOISHIKAWA XROSS@

同施設では、文化財を精密にデータ化して、一つの展示品として仕上げられており、展示作品の鑑賞・体験を通して文化財の魅力や物語を楽しんでもらうことが可能となっている。はじめに、TOPPAN 株式会社の情報コミュニケーション事業本部 今野氏からご挨拶を頂いた。その後、実際の見学では、桜の名所である吉野山に位置し、日本最大秘仏である金剛蔵王大権現が安置されている金峯山寺の構造や内部を、巨大シアター、16Kの映像にて拝見した。その他、デジタ

ル展示されている文化財を専用の機器で立体的に回転させ、詳細部分を見るなど参加者は文化財の魅力や物語を体験した。

### ■ 江戸木版画の実演会、ワークショップ

創業160年余、最も歴史のある浮世絵木版画工房である高橋工房を訪問し、現代表の高橋由貴子氏から木版画の説明を受け、摺師の実演を拝見した。その後、ワークショップとして葛飾北斎の大波の絵を実際に摺り、切り抜き加工し自作のうちわを作成した。



見学の様子



ワークショップの様子



## 》第4回産業教育委員会

### 大宮工業高校での進路フェア(企業説明会)

**日時** 3月12日(水) **場所** 県立大宮工業高校  
**参加企業** 49社90名 **生徒** 1・2年生438名



山崎 正義 校長 前田 稔 CEO

本会は令和4年度から実施されている「大宮工業高校マイスターハイスクール」事業に協力をしていることから、同校からの要請を受け、3回目となる進路フェアを企画・開催した。

当事業は「生徒自身が職業人生を主体的に設計するための機会とすること」や「生徒の職業観や就業観を育み、産業全体の未来の発展に寄与すること」を目的に実施されている。当日は昨年度を超える49社90名の会員企業に協力いただき、1・2年生や保護者の方に企業や業界の状況や魅力、働き甲斐などを伝えていただいた。保護者は自由に企業を見て回り、生徒は事前に希望した企業3社に加え、フリー見学で1社の説明を聞くことができた。

#### <アンケート結果の一部紹介>

Q 説明を聞いた企業の名前を前から知っていたか？

生徒の半数以上が名前を知っていた企業は10社。全体として、6割以上の生徒が説明を聞く以前にはその企業を知らなかった。

Q 企業の事業内容はわかりましたか？

「よくわかった」「わかった」と回答した生徒が約9割となり、各企業の事業内容が伝わったことがわかる。

Q 説明を受けた企業への興味はどうなりましたか？

「とても興味が沸いた」「興味が沸いた」と回答した生徒が5割を超えた企業は49社中43社であった。9割以上の生徒が少しでも企業への興味や関心が高まり、生徒の進路決定に向けた良い機会となった。

参加企業の満足度も高く、当事業を通じて、生徒が様々な企業・業界の現状や、企業が求める人物像などを知ることで、仕事に対する意識を高め、職業選択の幅を広げる機会となった。

## 》第6回産業教育委員会

### 高校生と企業社員との交流会

～働くを知り、自分のキャリアを考える～

**日時** 3月19日(水) **場所** 県立深谷商業高校  
**参加企業** 35社65名 **参加者** 2学年260名  
**共催** 埼玉県教育委員会、深谷商工会議所、ふかや市商工会



深谷商業高校 新井 秀明 校長 教育委員会 中阪指導主事

埼玉県教育委員会からの要請を受け、経営者協会と深谷商工会議所、ふかや市商工会で高校生と企業社員との交流会を共同開催した。当事業は高校生が企業の社員との交流を通して、実際の働き方や仕事内容、企業が抱える課題について理解を深めることで、自己と社会との関わりや、将来の在り方生き方、進路選択について考える機会とすることが目的である。当日は35社65名の企業にご協力いただき、2学年260名の生徒に企業が抱える課題などを伝え、交流を図った。

参加企業からは、「弊社の事を伝えられ、仕事の魅力の広げるという意味でも有意義な時間でした」「私の一言一言が、高校生の人生を変えるのではと思うと身が引き締まる思いでした」「生徒さんの進路選択、

就職活動、高校生活の充実につながるお手伝いが出来たのであれば嬉しく思います」などの感想があった。生徒からも「少ない人数で行っていたので近い距離で質問することができた」「自分の知らない企業の話の詳細を聞いてよかった」などの声があり、交流会を通して仕事への理解が深まり、進路意識や働くことへの意識の向上がみられるなど、双方にとって充実した交流会となった。



交流会の様子



## 企業の財務的意思決定をめぐる利害対立

大学院人文社会科学研究所 経営学研究領域 頭士 奈加子 准教授

私は、企業の財務的意思決定について、企業を取り巻く利害関係者間の利害対立に注目した研究をしています。企業、特に株式会社には株主、債権者、経営者、従業員その他の利害関係者がいます。これらの人々は異なる利害を持つことがあります。例えば、会社の所有者である株主と労働力を提供する従業員との間にも利害対立が生じ得ます。

株主は配当を必ず得られるわけではありませんが、議決権の行使を通じて経営に参加でき、出資額以上に企業の債務に対する責任を負いません。つまり、株主は、リスクをとってより多くの利益を得るような経営を望む動機を持ちます。対照的に従業員は、労働の対価として給料や退職金その他の福利厚生を得ますが、これらは後払いの性質を持ちます。つまり、従業員は企業が倒産せずに安定した経営を行うことを望む動機を持ちます。

また、企業の人的資本には様々な知識や能力、人間関係などがあります。これには、どこでも使えるような一般的なものと、その企業でのみ役立つ特殊なものがあります。後者の企業特長的な人的資本はその企業の生産性にだけ貢献するので、企業は従業員にその獲得を促す動機を持つでしょう。しかし、従業員は、他で

役立たないものの獲得に労力や時間を投じる動機を持ちづらいかもかもしれません。

経営者は、こうした利害対立を超えて企業価値を最大化するためにどのような意思決定をするのでしょうか。例えば、従業員の処遇向上や安定的な雇用は、従業員による企業特長的な人的資本の獲得を促し、企業価値の向上をもたらすかもしれません。しかし、こうした施策は企業に固定費の増加を招き、少しの利益の減少で財務困窮に陥る可能性を高めます。そのようなリスクの高い状況では、相応に高い収益が期待できないと外部資金の調達に難しいでしょう。こうした資金調達の制約があることで必要な投資が行えなくなり、企業価値の向上は難しくなるかもしれません。

こうした利害対立やトレードオフを背景に、企業が行う財務的な意思決定の要因や帰結を実証的に分析することが、私のいまの研究です。



**学歴・略歴** 頭士 奈加子 (づし なかこ) 2020年一橋大学大学院国際企業戦略研究科金融戦略経営財務コース博士後期課程修了。博士(経営)。株式会社日立製作所、公益財団法人日本証券経済研究を経て、2024年3月より現職。専門はコーポレートファイナンス。



## 住宅の気密性能

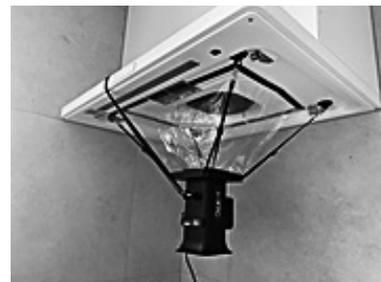
建設学科 松岡 大介 教授

私は主に住宅の省エネ・快適・耐久性(防露・乾燥)の向上について研究しており、その一つに、住宅の気密性能(隙間の大きさ)に関する研究があります。住宅の隙間が大きいと、その隙間からの外気の入りによって、暖冷房エネルギーの増大を招き、冬期には足元に冷たい気流が生じて不快になります。これは無風時でも生じ、冬期は室内空気が暖められて上昇、上方の隙間から外に出ていくため、1階の下方の隙間から低温の外気が流入してきます。隙間風の寒さに困っている方、または今より省エネにしたいけれど改修に費用面で躊躇されている方は、例えば1階の幅木下だけでも塞ぐ、床下に潜って床側の手の届くところだけでも隙間を塞ぐ工事をしてみてください。暖かくなったとの実感が得られるかは保証できませんが、暖房エネルギーは減るはずですよ。

この隙間面積を測定(気密測定)する方法は、JISで制定されています。室内空気をファンで排気することを思い浮かべてください。気密性が良い建物では少量の排気で、内外の気圧差(差圧)が大きくなり、気密性の悪い建物では、大量に排気しても、隙間からどんどん外気が入ってくるので、あまり差圧がつかないことが想像できるかと思います。この性質を利用したのが気密測定で、

ファンの力を3段階以上に変えて得られる、排気量と差圧の関係から隙間面積に換算するものです。しかし、この測定にはそれなりに高額な専用の器材が必要です。そこで、排気に台所のレンジファンが利用できるのでは?と考えて、ある企業の支援を得て特許を取得し、廉価で販売しはじめました。

私は、全ての新築住宅で、気密性能くらいは確認してから住まい手に引き渡して欲しいと考えています。今回の測定器がその一助になれば良いと思っています。



レンジフードを利用した気密測定器

**松岡 大介**(まつおか だいすけ)教授 博士(工学) 一級建築士。東洋大学建築学科卒業、同大博士前期課程修了、株式会社ポラス暮らし科学研究所、京都大学大学院博士後期課程、2017年よりものづくり大学。IBECサステナブル住宅賞受賞、埼玉県環境建築住宅賞受賞。日本建築学会、空気調和・衛生工学会所属。自立循環PJ気密WG主査、HEAT20躯体WG主査など。(連絡先:048-564-3898/matsuoka@iot.ac.jp)

第138回

## 働き方改革推進法による就業規則改正の実務（16）

弁護士 安西 愈

## ④ 第4 テレワークの推進と就業規則について

## 8 テレワークと服務規律

## (5) セキュリティガイドライン

〔総務省テレワークセキュリティガイドライン(その2)〕

テレワークにおいてはセキュリティ管理がきわめて重要であり、厚労省のセキュリティガイドラインのほか総務省においては「テレワークセキュリティガイドライン」を発行し、「テレワークを取り巻く環境やセキュリティ動向の変化を踏まえた上で、テレワークの導入を検討しようとしている企業等のみならず、既にテレワークを導入している企業等においても、テレワークを業務に活用する際のセキュリティ上の不安を払拭し、安心してテレワークを導入・活用するための指針」としてその第5版（令和3年5月）を発行している。

企業で「テレワークに関する服務規程」としてテレワークに関するルールを策定するにあたっては参考になるので、前号に続いて紹介する。

## 2) システム・セキュリティ管理者の役割

システム・セキュリティ管理者の基本的な役割は、経営者が示した方針や指示を具体化していくことです。情報セキュリティに関するルール（情報セキュリティ関連規程）を作成し、当該ルールに従業員に遵守させる役割を担うとともに、当該ルールに沿った対策の企画や実施も役割として担います。

具体的には、システム・セキュリティ管理者において、上記の役割を踏まえ、次の事項を実施していくことが重要です。

## ① テレワークに対応した情報セキュリティ関連規程やセキュリティ対策の見直し

自組織が用いるテレワーク方式に応じたセキュリティリスクを評価・把握し、情報セキュリティ関連規程を策定（見直し）するとともに、セキュリティ対策を計画し実施する。また、定期的にセキュリティリスクを再評価するとともに、研修の結果やインシ

デント発生状況等を踏まえ、情報セキュリティ関連規程やセキュリティ対策の見直しについて検討を行い、必要に応じた変更を実施する。

## ② テレワークで使用するハードウェア・ソフトウェア等の適切な管理

テレワーク勤務者が使用するテレワーク端末、オフィスネットワークに設置するテレワーク設備、テレワークで利用するソフトウェア・サービス等の一覧を作成し、資産管理を徹底する。また、これらについて最新のセキュリティ状態を保つようアップデートを行うとともに、設定漏れ・設定ミスがないか確認するなど、適切に管理する。

## ③ テレワーク勤務者に対するセキュリティ研修の実施

テレワーク勤務者に対し、情報セキュリティ関連規程の内容や最新のセキュリティ動向を把握してもらうため、セキュリティ研修等を定期的実施する。

## ④ セキュリティインシデントに備えた準備と発生時の対応

テレワーク勤務者においてセキュリティインシデントが発生した場合や、システム・セキュリティ管理者がテレワークだった場合等も想定したインシデント対応計画を策定し、セキュリティインシデント発生時に速やかに対応・復旧ができるようにする。また、対応訓練を実施し、その結果を踏まえ、必要に応じてインシデント対応計画を見直す。

## ⑤ セキュリティインシデントや予兆情報の連絡受付

テレワーク勤務者がセキュリティインシデントだけでなく、予兆情報（不審情報）を含めて速やかに報告連絡ができるよう、テレワーク時も利用可能な連絡窓口を設け広く周知する。なお、テレワーク勤務者は周囲と気軽に相談しづらい状況も考えられるため、不審な状況があれば幅広く連絡するよう併せて周知する。

## ⑥ 最新のセキュリティ脅威動向の把握

業界団体や地域のセキュリティコミュニティに参画したり、インターネット上のセキュリティ情報を収集したりするなど、最新のセキュリティ脅威動向を把握し、自組織のセキュリティ対策へ反映する。

### 3) テレワーク勤務者の役割

テレワーク勤務者の基本的な役割は、システム・セキュリティ管理者が作成した「ルール」を認識・理解し、これを遵守することです。ルールや対策が適切に整備されたとしても、そのルールが遵守されていない場合、対策が有効に働きません。テレワーク勤務者がルールの重要性を理解し、遵守することがセキュリティの確保につながります。

具体的には、テレワーク勤務者において、上記の役割を踏まえ、次の事項を実施していくことが重要です。

#### ① 情報セキュリティ関連規程の遵守

テレワーク中に利用している情報資産を管理する責任を有していることを理解し、情報セキュリティ関連規程で定められた事項を遵守する。特にテレワークの実施に当たってシステム・セキュリティ管理者が求めるセキュリティ対策について、自身が適切に実施しているかを確認する。

#### ② テレワーク端末の適切な管理

テレワークで使用する PC やスマートフォン等の端末には、機密性の高い情報が含まれるため、紛失や盗難が発生しないようにするとともに、最新のセキュリティ状態を保つようアップデートの対応を行い、適切に管理する。

#### ③ 認証情報（パスワード・IC カード等）の適切な管理

認証に用いるパスワードの漏えいや IC カードの紛失等が発生すると、悪意ある第三者による不正アクセス等に利用されるおそれがあるため、そうした認証情報を適切に管理する。また、パスワードは、第三者に推測されにくい複雑なものを用いる。

#### ④ 適切なテレワーク環境の確保

第三者からののぞき見（ショルダーハッキング）や大声でのオンライン会議による情報漏えい、機器の盗難等が起きないように、テレワークに適した環境で作業する。また、自宅等においては、無線 LAN 機器やルーター等のセキュリティ対策を適切に行う。

#### ⑤ セキュリティ研修への積極的な参加

情報セキュリティ関連規程の内容や最新のセキュリティ動向を把握するため、システム・セキュリティ管理者が開催するセキュリティ研修等に積極的に参加する。

#### ⑥ セキュリティインシデントに備えた連絡方法の確認

セキュリティインシデントが発生した際に、どこに対してどのような内容を報告し、自身はどのような行動を取ればよいのか、あらかじめ確認する。特に、連絡先についてはテレワーク実施中であっても確実に連絡が取れるよう確認・記録しておく。

#### ⑦ セキュリティインシデント発生時の速やかな報告

テレワークで使用する端末を紛失した場合、不審なメールやファイルを受信した場合、端末の挙動に不審な点を感じた場合等には、あらかじめ確認しておいた連絡先に速やかに報告し、必要な対応をとる。報告の要否に迷うような事象も幅広く報告することが望ましい。

## 〔3〕 ガバナンス・リスク管理について

テレワークにおけるセキュリティ対策は重要であり、「ガバナンス・リスク管理」として、テレワークの実施に当たってのマネジメントや情報セキュリティ関連規程（ルール）の整備等に対する対策が示されている。

### 1) 経営者が実施すべき対策

- ① テレワーク実施に当たって生じる環境変化を踏まえ、セキュリティポリシー（基本方針）の策定や見直し（システム・セキュリティ管理者にその指示をする。）を行い、見直し後は、テレワーク勤務者にその内容を周知し、方針の共有を行う。
- ② テレワーク実施に伴うセキュリティ対策の重要性を認識し、セキュリティ対策実施に必要となる組織・人材の組成と予算の確保を行う。

### 2) システム・セキュリティ管理者が実施すべき対策

- ① 経営者とともにセキュリティポリシー（基本方針）を策定するほか、テレワークのセキュリティを確保するための情報セキュリティ関連規程（対策基準や実施内容）を定め、テレワーク勤務者に周知するとともに、定期的の実施状況を把握・改善する。
- ② ルールに明文化されていない利用方法や、ルールの改善についてテレワーク勤務者から問い合わせがあった場合、対応方針を検討する。
- ③ テレワーク実施に伴ってクラウドサービス（例：ファイル共有サービス）を利用する場合、情報漏えい等を防止するための利用ルールを整備する。

- ④ クラウドサービスを選定する際には、セキュリティに関する第三者認証を取得しているものや、十分な稼働実績を有しサービス終了のリスクが低いもの、セキュリティ機能強化を継続的に行っているもの等を選定する。

### 3) テレワーク勤務者が実施すべき対策

- ① 情報セキュリティ関連規程を確認し、規定に沿った業務を行う。
- ② クラウドサービスの利用に際して、定められた利用ルールの範囲で利用する。
- ③ ルール上明文化されておらず、技術的に可能な利用方法について、暗黙的に許可されていると解釈せず、利用の是非についてシステム・セキュリティ管理者に確認する。

## 〔4〕情報セキュリティ関連規程の策定・整備

### 1) 情報セキュリティ関連規程とは

企業等においてセキュリティ対策を行う上で、最も基本となるルールが「情報セキュリティ関連規程」です。これは、「情報セキュリティに関する方針や行動指針」をまとめた文書であり、これを作ることで組織として統一のとれたセキュリティレベルを確保することができます。

### 2) 情報セキュリティ関連規程の内容は

#### ① セキュリティポリシー（基本方針）

全体の根幹となる文書

#### ② セキュリティスタンダード（対策基準）

基本方針に基づき実施すべきことや守るべきことを規定する文書

#### ③ セキュリティプロシージャ（実施内容）

情報セキュリティ関連規程はこの対策基準で規定された事項を具体的に実行するための手順を示す文書の3つの階層で構成されます。これらの内容は、企業等の理念、経営戦略、事業規模、保有する情報資産、業種・業態等により異なってくるため、企業等自身の活動に合致した情報セキュリティ関連規程を定めることが必要です。

### 3) 誰が定めるか

情報セキュリティ関連規程の3つの階層について、策定者は次のとおりです。

「①セキュリティポリシー（基本方針）」は経営者が定め（案文策定作業はシステム・セキュリティ管理者

が行う場合であっても、制定者は経営者とすべきです。）、セキュリティに関する理念や方針を表明します。

また、「②セキュリティスタンダード（対策基準）」及び「③セキュリティプロシージャ（実施内容）」はシステム・セキュリティ管理者が定めることが想定されます。

### 4) テレワークと「情報セキュリティ関連規程」

情報セキュリティ関連規程は、テレワークを考慮したものにする必要があります。例えば、テレワークで用いる端末の運用管理部署とテレワーク勤務者の所属する部署とが別であれば、テレワーク中に事故が起きた場合の役割をどちらが担うのかをあらかじめ定めることが必要です。また、いずれのテレワーク方式を選択した場合であっても十分なセキュリティ対策が講じられるようにし、テレワークの提供に関するシステムの管理についても定めておくことが必要です。

### 5) 情報セキュリティ関連規程の運用上の留意点

- ① 情報セキュリティ関連規程を策定して運用するには、責任者を明確にして、策定に携わる適切な人材を確保して組織化すること、必要な予算を確保することがいずれも必要です。
- ② 情報セキュリティ関連規程は、運用を開始した後も、役職員の要求や社会状況の変化、新たな脅威の発生などに応じて、定期的な見直しが必要です。見直しを継続的に繰り返すことが、セキュリティ対策の向上に役立ちます。
- ③ 情報セキュリティ関連規程については、企業等に所属する全員に対してセキュリティ教育を実施して、自分の役割は何か、具体的にどのように情報セキュリティ関連規程を守る必要があるのかを周知して、遵守を徹底することが必要です。そのためには、ルールを渡したり、伝えたりするだけでなく、情報セキュリティに関する同意書にサインしてもらい、違反時の規定を設けるなどの方法で、情報セキュリティ関連規程を意識させる仕組みも考えられます。
- ④ 情報セキュリティ関連規程に基づき実施しているセキュリティ対策について、定期的（月次や半期ごと等）に実施状況を点検し、システム・セキュリティ管理者から経営者に定期的に報告させ、進捗や対策の効果を把握することが必要です。



## 令和7年度 埼玉県産業労働部 主要施策の概要について

### 1 変化に向き合う県内中小企業

#### ・小規模事業者の支援

- (1) 商工団体等を通じた小規模事業者への経営支援  
(産業労働政策課)
- (2) 円滑な価格転嫁に向けた支援  
(産業労働政策課)
- (3) DXの推進  
(産業支援課)
  - ・事業者におけるノーコードツール活用を促進するための実践型ワークショップを実施
- (4) 人手不足の課題解決に向けた省力化支援  
(産業支援課)
  - ・専門家を派遣し、省力化への助言及び支援カルテを作成
  - ・機器・ITツール等を新規に導入する費用の一部を補助
- (5) 経営革新の支援  
(産業支援課)
  - ・経営革新計画の実行を支援するため、県や商工団体から中小企業診断士等の専門家を派遣
- (6) 「渋沢MIX」におけるイノベーションの創出  
(産業支援課)
  - ・社会課題や企業課題を協業により解決する伴走支援プログラムを実施
  - ・起業初期段階のスタートアップを対象に短期集中型の伴走支援プログラムを実施
- (7) 事業継続及び販路開拓支援  
(産業支援課)
  - ・産業振興公社にアドバイザーを配置し、業界団体等と連携したセミナー等を実施
  - ・「彩の国ビジネスアリーナ」の開催
- (8) デザインイノベーションの支援  
(産業創造課)
  - ・デザインに関する相談対応や情報提供を行う支援拠点を SAITEC に設置
  - ・企業の課題解決を支援するデザイナーのデータベースを構築
- (9) 海外ビジネス展開の支援  
(企業立地課)

- (10) 資金調達の円滑化支援  
(金融課)

### 2 新たな産業の育成と企業誘致の推進

- (1) サーキュラーエコノミーの推進  
(産業創造課)
  - ・周辺自治体等と広域的に連携し、衣料品のサーキュラーエコノミーに向け、企業マッチングや再生製品の販売促進イベントを合同で実施
  - ・コーディネーターによる相談対応やマッチング支援、事業化に向けた研究会の運営
- (2) 次世代ものづくり産業のイノベーション支援  
(産業創造課)
- (3) 「SAITAMA ロボティクスセンター(仮称)」の整備  
(産業拠点整備推進担当)
  - ・セミナーの実施、分野別研究会の開催によるロボット開発プロジェクトの創出、商談会の開催
- (4) 企業誘致の推進  
(企業立地課)
  - ・全国の企業を対象としたオンライン併用の企業立地セミナーの開催

### 3 商業・サービス産業の育成

- (1) 商店街活性化の支援  
(商業・サービス産業支援課)
  - ・本県に移住し空き店舗で開業を希望する方向けに開催するイベント事業などへ補助
  - ・「新たな担い手」を呼び込むための商業インキュベーション施設の整備事業などへ補助
- (2) 持続可能な物流確保に向けた支援  
(商業・サービス産業支援課、産業労働政策課)
  - ・女性ドライバー採用を促進するため、女性専用のトイレ、休憩室、更衣室や託児スペースの設置へ補助

### 4 魅力ある観光の推進

- (1) 観光振興の推進  
(観光課)
  - ・酒蔵見学やワイナリーでの試飲等、「酒」を楽しむスポットとその周辺の観光を促すプロモーションを実施
  - ・アウトドアスポーツと組み合わせた周遊企画等の実施

- (2) インバウンド誘致の推進  
(観光課)

- ・購読者に富裕層が多い米旅行雑誌等への記事掲載に向け、ライターを対象に FAM ツアーや県内観光事業者との交流会を実施

### 5 多様な人材への就業支援

- (1) 若者の就業支援  
(就業支援課)
  - ・「AIしごと診断・マッチングシステム」を構築し、適職診断や最適な県内企業を提案
- (2) 女性の活躍支援  
(就業支援課)
  - ・女性キャリアセンターにおける女性デジタル人材育成講座等の実施
- (3) シニアの活躍支援  
(就業支援課)
- (4) 障害者雇用の促進  
(就業支援課)

### 6 働きやすい職場環境の整備

- (1) 働き方改革の推進  
(雇用・人材戦略課)
  - ・働き方改革セミナーの実施
  - ・テレワークや短時間勤務など多様な働き方を実践する企業の認定

### 7 産業人材の確保・育成

- (1) 人手不足対策の推進  
(雇用・人材戦略課、産業人材育成課、産業支援課)
  - ・さいたま、川越、熊谷の各企業人材サポートデスクで企業からの相談対応や各種面接会を開催
  - ・プロフェッショナル人材戦略拠点を運営し、民間職業紹介事業者と連携して中小企業の人材確保を支援

#### 【各施策の問い合わせ先】

県庁代表 048-824-2111

## 相続のお手続きでお悩みの方は武蔵野銀行へ!

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?

相続に関する気になる疑問を動画でチェック!

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

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

More For You  
もっと、前・暮らし・笑顔のために

**武蔵野銀行**

## 経営者の皆さまの“こまりごと”の解決を私たちが全力でサポートします!

- ビジネス創出の機会をご提供します。
- 経営のフォローアップに努めます。
- お客様のニーズを共に考えます。
- 各種ソリューションをご提供します。

お客様の“こまりごと”を解決するお手伝い!

ビジネスプラザさいたま

**埼玉りそな銀行 Business Plaza**  
RESONA ビジネスプラザさいたま

## 「企業」と「人材」を結ぶエキスパート!! ジョブ産雇

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

全国約500人のコンサルタントがサポート  
雇用を守る出向支援プログラム「在籍型出向制度」

66歳以降も働き続けたい方  
66歳以降も働ける職場  
キャリア人材バンク

ハローワークと連携、取りになる公的機関です。  
応援します、頑張るあなたの新職場!!

きつとみつける いい人・いい仕事

公益財団法人 産業雇用安定センター ● 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
- 技能を活かす分野**
  - 植木剪定
  - 和洋裁
- 屋内外の一般作業**
  - 清掃
  - 梱包、包装、検品、仕分け
  - 除草
- サービス分野**
  - 保育、介護補助
  - 品出し、接客
  - 営業

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

埼玉県シルバー連合 検索

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

お問い合わせは所在市町村のシルバー人材センターへ TEL 048-728-7841 FAX 048-728-2130



# ワンポイント労働法

## 手待時間や待機時間は労働時間となるか

弁護士 安西 愈

手待時間とは、通常は作業と作業との間の労働に従事していない時間をいう。待機時間とは始業時刻から終業時刻の間の拘束時間中ではあるが、労働はしておらず、次の労働に備えて準備している時間をいい、外形的には仕事に従事せず休んでいる時間である。そこで、そのような手待時間や待機時間が休憩時間に該当するなら労働時間にならない。

このような、手待時間や待機時間が、労基法上の労働時間になるのか、休憩時間と取り扱われるのかでは、労働時間の法令上の制限や賃金、割増賃金支払い義務の関係などで重要な問題となる。

そこで、その時間が労働時間か休憩時間か、の判断がポイントとなる。労基法上は「休憩時間とは単に作業に従事しない手待時間を含まず、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間の意であって、その他の拘束時間は労働時間として取扱うこと」(昭和22.9.13基発17号)とされている。

また、労基法上の労働時間とは、「労働者の行為が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か否かにより客観的に定まるものである。」(平成12.3.9最高裁一小判決)とされている。

そのように、評価される時間であれば、必ずしも現実には精神又は肉体を活動させていることを要件とはしない。要するにその時間が労働者にとって権利として労働から離れることが保障され、現にそのように取り扱われているか否

かが判断基準となる。

そこで、工場の事務所において、昼食休憩時間(12時~13時)に来客当番をさせているような場合には、休憩時間に来客当番として待機させているので、その時間は使用者の指揮命令下に置かれている(自由に来客当番からはなれない)と解されるのでそれは労働時間となる(昭和23.4.7基収1196号)とされている。

作業と作業の間で、業務が中断し、労働に従事していない空白の時間であっても、それが権利として労働から離れることが保障されている時間ではなく、単に次の仕事を待っているだけの時間「手待時間」にすぎない時間であるならば、同様に労働時間となる。したがって、貨物取扱いの事業場において、貨物の積み込み係が、貨物自動車の到着に備えて待機して身体を休めている場合や、運転手が2名乗り込んで交替で運転にあたる場合において運転しない者が助手席で休息し、又は仮眠している(助手席でなく手足を伸ばせるベッドなどでの仮眠は休憩時間)ときであってもそれは自由に仕事から離れられない時間であるため「労働」であり、そのような状況にある時間(これを「手待時間」という)は、労働時間である(昭和33.10.11基収6286号)とされている。

この点については、拘束時間の中の業務に従事しない不活動時間であっても、労働からの解放が保障されていない場合には、労基法上の労働時間に当たるといふべきであると判決(平成14.2.28最高裁一小判決)されている。

## 告知版

### 》令和7年度労働法実務講座(全4講)

日時 6月4日(水)、6月11日(水)、6月18日(水)、6月25日(水)  
いずれも 13:30~16:30  
会場 ソニックシティビル9階 905会議室  
講師 外井・鹿野法律事務所 弁護士 外井 浩志氏

### 》1on1 ミーティング 3DAYS セミナー

委員会

日時 ② 6/24(火)、③ 7/15(火)  
会場 ソニックシティビル 404・401  
講師 ビジネスコーチ株式会社  
パートナーエグゼクティブコーチ 加地 照子氏

### 》第7回 原会長杯争奪戦/会員親睦ゴルフ大会

ゴルフ

日時 6月13日(金)9:12スタート  
会場 高麗川カントリークラブ

### 》令和7年度社会経済視察団

海外視察

日時 6月29日(日)~7月5日(土)  
渡航先 ベトナム  
視察先 TAMRON OPTICAL、  
キャノンエレクトロニクスベトナム、その他

## 会員の動き

### 代表者変更

UDトラックス(株)  
代表取締役社長兼 CEO 伊藤 公一  
(旧 代表取締役社長 丸山 浩二)

東京ガス(株) 埼玉支店  
支社長 青木 健  
(旧 支社長 細田 千恵)

ジェイアンドエス保険サービス(株)  
取締役専務執行役員本部長 小暮 浩  
(旧 取締役専務執行役員本部長 広瀬 克之)

(株)フジタ 関東支店  
支店長 中島 直史  
(旧 支店長 茂川 和生)

野村不動産ソリューションズ(株)  
執行役員 久保 猛  
(旧 執行役員 庄原 和紀)

(株)デリモ  
代表取締役会長 栗田 美和子  
代表取締役社長 栗田 慶太郎  
(旧 代表取締役社長 栗田 美和子)

(株)パレスエンタープライズ  
代表取締役社長  
パレスホテル大宮総支配人 佐々木 圭  
(旧 代表取締役社長 花里 浩)

### 社名および代表者変更

(株)エナジー宇宙  
(旧 東彩ガス(株))  
代表取締役社長執行役員 吉田 恵一  
(旧 代表取締役社長執行役員 土屋 友紀)  
TEL 048-940-0605

### 社名変更

TANAKEN(株)  
(旧 田中建設工業(株))