

▶▶ 中小企業の未来を創造する信頼のパートナー

アクセス埼玉

ACCESS SAITAMA

6

2023.June
No.315



特集

社員が伸びれば会社も伸びる

～共に成長する人事制度改革の視点～

インタビュー

伝統と新風のはざままで、夢想で無双する冒険社
株式会社豊翔

特集

1

社員が伸びれば会社も伸びる ～共に成長する人事制度改革の視点～

インタビュー

8

株式会社豊翔 代表取締役 仁居 弘一 氏
 伝統と新風のはざまで、夢で無双する冒険社

わが社のワンポイントPR 公社会員紹介

(株)朝日宝工社 スカイインターナショナル(株) (株)テッチシステム
 (株)ドリームIT研究所 サトーパーツ(株) (株)日淺

企業紹介

日農化学工業(株) (八潮市)

オンライン営業の基本

第3回 営業に使えるホームページの整備と運用

続・もうかるメーカー改善の急所

第3回 急所15 整理・整頓の基準

ジェット口埼玉便り

15

2022年度の貿易投資相談から見る県内企業の関心動向 ～米国やアジア諸国への輸出相談が増加～

これだけは知りたい! 税金の知識Q&A

16

電子帳簿等保存制度の見直し

みんなの広場

17

中小企業の皆様の技術的課題の解決を支援します 【埼玉県産業技術総合センターからのお知らせ】

information

18

- サーキュラーエコノミー推進センター埼玉 6/15(木)オープン
- 令和5年度埼玉県中小企業等外国出願支援事業【国補助事業】補助金
- 社会課題の解決につながる創業支援プログラム エントリー募集中
- ISOセミナー「彩の国のモノづくりを世界へ! 必要不可欠なISOなど各業界認証のトレンド大公開」

創業者紹介 埼玉で起業した人・ひと・ヒト

19

(株) Be-Links 稲村 佳子さん

埼玉の造り手

20

Vol.21 鈴木酒造(株)

今月の表紙



株式会社豊翔

広告

埼玉県信用保証協会

皆さまの**資金繰り**や**事業のお悩み**の解決をサポートします



埼玉県信用保証協会

当協会ホームページをご覧ください



シニアパワーを 活かしてみませんか

求人・人手不足
にお悩みの
事業主さまへ

事務分野

- 一般事務
- 経理事務
- 受付案内業務
- データ入力業務

屋内外の一般作業

- 清掃 ● 軽作業各種
- 検査
- 梱包・包装・荷出し
- 製造業の検品や仕分け

専門・技術分野

- 保育補助
- 介護補助
- 学習支援
- 自転車修理

公益財団法人いきいき埼玉では、シニア世代の就業機会確保のため「シルバー派遣事業」を行っています。経験豊富なシニアの力を皆様の職場の課題解決に活用しませんか?

いきいき埼玉

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

公益財団法人 **いきいき埼玉**
 (埼玉県シルバー人材センター連合)

〒362-0812 伊奈町内宿台6-26
 県民活動総合センター内



社員が伸びれば会社も伸びる ～共に成長する人事制度改革の視点～

株式会社エムエスコンサルタント
代表取締役 神谷 洋平

はじめに

いま、社長が考えていることは何ですか？

今日が忙しくて、後回しになっていることはありませんか？

私は元ラガーマンの専務に、「お前が成長しないと、会社も成長しないんだぞ！！」と、叱られて以来、自分はどうすれば成長するのか？ 自らに問い掛け、ずっと考えてきました。それは、総務・人事を担当する課長としてのよりどころであり、部長になってからは、「社員の成長が会社の成長につながる」と確信し、役員としては信念となり仕事に取り組んできました。そして現在、コンサルタントとして活動する原点でもあります。

2015年、「10～20年後に、日本の労働人口の49%が人工知能やロボット等で代替可能に」というニュース^{*}を読んで、私はショックを受けたのを覚えています。

人口減少に伴い、労働力人口も減少が予測されることに対する危機感だけでなく、そうした将来

における「社員の働く」とはどう変わるのか？

考えずには、いられませんでした。

そして2020年、皆さんがご存じの通り、コロナ禍で職場から人がいなくなりました。私の身近なところでは、製造現場の社員を除き、オフィスから半分超の社員がいなくなり、社員食堂も閉鎖されました。あれから3年が経過し、職場には社員が戻ってきています。

コロナ禍は、コンピュータ技術を活用した在宅勤務、リモートワークを急速に普及させました。さらに、人に代わって仕事をするロボットや人工知能の開発の勢いは加速しています。

「会社で働く社員の姿」は、これからもどんどん変わっていくのでしょうか。一方、変わらないのが、今日でも「人手不足の問題」です。これは、中小企業に限ったことではありません。

新しく採用する社員と、いまいる社員が職場に定着して働き、そして会社と共に成長していくためにできることは何か、考えてみましょう。

※野村総合研究所（未来創発センター）ニュースリリース

何のための人事制度か

人事制度は言うまでもなく、就業規則と給与規程を社会保険労務士につくってもらったら終わり、というものではありません。

「企業は人なり」といいます。“ヒト・モノ・カネ・情報”の中で最も大切なものは“ヒト”であることに異論はないと思います。

「人的資本への投資」が大事です。

社員が真にイキイキと仕事に取り組んでいてこそ、事業の発展も望め、会社は充実しているといえるでしょう。

図表1をご覧ください。貴社にこのような風土や悪しき文化はありませんか？

「そういえば、うちの社員は言われたことしかしない。もっとチャレンジ精神がほしい、と思っているのだが…」

しかし、それは以前に上司から、「前例がない」と一蹴されたことから、実は始まっているのかもしれない。

長年にわたって一つ所に浸っていると気が付きにくいものです。少しでも覚えがあるとすれば、何とかしなければいけません。

悪しき組織文化から脱け出すことは容易ではありません。逆にいえば、ここを変えれば会社は確実に変わります。会社を変えられるかどうかは、社長の決心次第です。

“チャレンジングな社風はどうすれば醸成されるのか？”

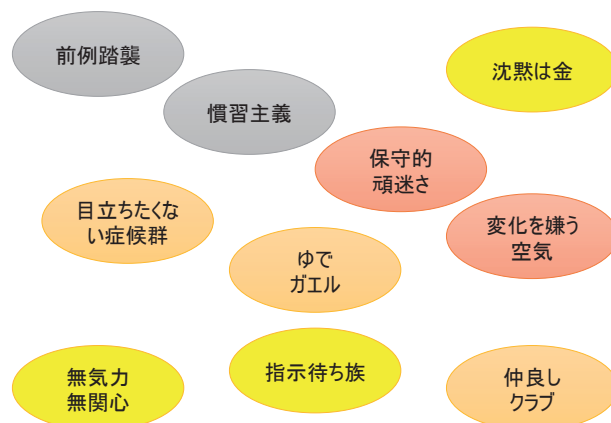
“社員同士の風通しが良くなり、上司や部下の壁を取り払い、活発な意思疎通が図れるための条件は何か？”

このような観点から人事制度を見直し、改革していくための方策について述べたいと思います。

制度ですから「仕組み」の話ですが、ここではむしろ、経営者が構想する“仕掛け”と理解していただいた方がよいかもしれません。

図表2をご覧ください。左側は「これまで」、すなわち現況です。貴社に当てはまる項目があると

図表1 悪しき組織文化



すれば、そこが改革のポイントです。右側に掲げる諸点が目指すべき「これから」の姿と考えてください。

人事評価のルールをオープンにする

最初にご提案したいのは、自社の人事評価に関するルールを社内に公開することです。

- 会社は、どう自分を評価しているのか？
- いつ、誰が、どのように評価しているのか？
- 何が評価されて昇給するのか？
- 賞与はどう決めているのか？

社員が持つ人事評価に対する日頃の疑問に答える（疑念や不信を払拭する）ことが、何よりもまず必要です。

現在、貴社で運用されているルールをオープンにすることはもとより、経営者の人材観・価値観が明文化され、管理職だけでなく社員全員に浸透させることにつながります。さらに、自社の人事評価に対する考え方である「評価基準」を改めて見直す機会となります。

ここで付け加えたいことは、評価対象となる項目が、「協調性がある」「責任感が強い」というような“定性的”なものだけでは不十分であるということです。

「新しいことに前向きにチャレンジしたか」「社内のコミュニケーションに積極性を発揮したか」というような項目であったとしても、評価は具体的な事実（結果）で判断してください。

図表2 人事制度改革の方向性

これまで	改革の視点	これから
<p>ライン組織</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織図はあるが、組織ミッションが定義されていない ・各組織の責任者の権限が明確でない ・現組織体制では対応できない新たな経営課題が増えている 	組織管理	<p>ライン&スタッフ組織（+プロジェクト組織）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織の任務を定義（「組織ミッション定義書」） ・各組織の責任者の権限を定義（「役職別決裁権限表」） ・特命事項を時限対応する委員会型組織の併設
<p>発生の都度対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・退職者があれば補充採用する ・業務の逼迫など必要に迫られて募集する ・パート・アルバイト、派遣などの契約社員が、各職場に結果的に混在している ・深刻な人手不足の状態が続いている 	採用と配置	<p>計画的採用と配置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中長期経営計画に基づく人材採用計画の策定 ・いつ（定期採用、通年採用） ・どのような人材を（知識・スキル、職種・専門性） ・どのくらい（人員数、障害者雇用、外国人雇用） ・70歳まで働く時代（嘱託再雇用、高齢者雇用） ・正規・非正規社員（同一労働同一賃金）の計画的な配置
<p>年功序列制（年功主義）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年齢や勤続年数による経験を重視している 	人事評価	<p>能力主義・成果主義</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職務遂行能力を重視（職能資格制度） ・業績や成果を重視（定量的な指標） ・実力を重視（成果につながる社員の行動特性）
<p>相対評価（比較論）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員間、部門間の相対的評価になっている ・職種や職務についての客観的な定義がない ・職種や職務についての評価基準がない 		<p>絶対評価（基準主義）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・明文化された基準による評価 ・職種・職務別役職定義（「期待役割基準書」） ・職種・職務別成長定義（「知識・スキル基準書」）
<p>非公開（密室型・一方通行型）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価基準は社長の頭の中にある ・明文化され、公表された評価基準がない ・評価者訓練をしていない ・評価結果を社員にフィードバックしていない 		<p>公開主義（オープン型・共有型）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価基準の明文化（「評価基準書」） ・評価基準を社長、管理職、社員全員で共有 ・定期的な評価者訓練を実施 ・フィードバック面談を社員一人一人と実施
<p>給与規程・退職金規程</p> <ul style="list-style-type: none"> ・規程はあるが画一的な運用にとどまっている ・貢献度や発揮された能力が必ずしも反映される仕組みになっていない 	賃金(給与・賞与・退職金)	<p>賃金制度と他制度との連繋</p> <ul style="list-style-type: none"> ・階層別・活用目的別(昇給・昇格・賞与)の規程 ・評価制度とリンクした賃金制度(「ポイント制」) ・賃金制度とリンクした退職金制度
<p>自前の教育研修・育成計画がない</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員の教育・育成は専らOJTに頼っている ・自己啓発に励む社員もいる一方、全く学ぼうとしない社員も多い ・新入社員研修、技能研修など、一部は社外の研修機関を利用している 	能力開発	<p>体系的教育研修・育成計画を策定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画に基づく受講の義務化 ・社員の自己啓発を奨励する仕組みと学習支援(公的資格取得奨励制度・通信教育受講奨励制度・公的資格手当支給) ・目的に応じた社外教育・研修機関の活用
<p>目標面談(管理)制度は未実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・制度としての個人面談は実施していない ・コミュニケーション・ツールとして限定的に運用している ・数値目標は設定していない 	目標管理制度	<p>目標管理制度の導入</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期的な個人面談の実施(1on1ミーティング) ・効果的な目標管理制度の導入(見直し) ・社員の成長と会社の成長・発展を同期させる数値目標の導入

「業務改善提案を半期で〇件提出した」「毎月の部門朝礼で1年間進行役を務めた」事実（結果）が評価された、というようにです。“定量的・数値化できる項目”が客観的で公平な評価となり、望ましいのです。

誤解のないよう付記しますと、評価結果を社内

にオープンにしよう、と言っているのではありません。もちろん、評価結果は社員本人にフィードバックします。その前に、評価のルールと基準を公開し、評価する側とされる側で等しく共有することが必要です。

年功序列制からのシフト

会社が社員に期待することが評価の対象となり、

図表3 階層別・活用目的別ウエイト付けの例

階層	目的	業績・成果	年齢・勤続	計
管理層	昇給	70%	30%	100%
	昇格	60%	40%	100%
	賞与	100%	0%	100%

階層	目的	業績・成果	年齢・勤続	計
指導層	昇給	60%	40%	100%
	昇格	50%	50%	100%
	賞与	80%	20%	100%

階層	目的	業績・成果	年齢・勤続	計
一般層	昇給	50%	50%	100%
	昇格	40%	60%	100%
	賞与	60%	40%	100%

階層	目的	業績・成果	年齢・勤続	計
新人	昇給	0%	100%	100%
	昇格	0%	100%	100%
	賞与	0%	100%	100%

その期待にどのように貢献し、どれだけ応えられたかが結果であり、成果です。

年功序列制は、社員は年齢や勤続年数に伴って経験を積み、仕事の遂行能力が上がり、成果も上がる、という考え方が基本になっています。

しかし、それでは結果としての成果は約束されたものではなく、限界があります。数字のみの業績結果を評価する完全成果主義に限界があるのと同じです。

自社の人事ポリシーとして、この年功主義と成果主義をどのように採用し配分するのか、人事制度の見直しに当たっては根幹部分であり、しっかり検討する必要があります。

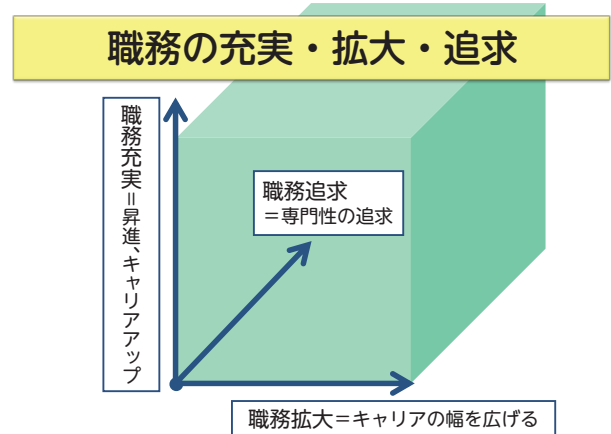
社員の成長、業績・成果などを正しく評価するような方法に変えてみませんか？

図表3は、階層別・活用目的別にウエイト付けした例です。多くの企業で合理性が高いと考えられ、採用されている方法です。

社員成長の3方向

では、社員が成長するとはどういうことでしょうか？ここでは、図表4の方向性という観点で考えてみたいと思います。

図表4 社員の成長の3方向



■職務充実 職務を垂直方向に伸ばす、同じ業務で成長していき、昇進、キャリアアップする。

■職務拡大 水平方向に伸ばす、例えば技術職から営業開発職へと職務を広げ、ゼネラリストとなる。

■職務追求 現在の専門性を追求し、さらなるスペシャリスト（専門職）となる。

「成長」とは職位のアップだけでなく、上記のような「三つの方向性」があると考えるとき、それに応える人事制度（処遇モデルやサポートシステム）を用意しておきたいものです。

例えば、ジョブローテーション（教育的人事異動）、研修プログラムだけでなく、自己申告制度、キャリア面談、社内公募制度など、社員が自身の成長を考える機会を提供するのです。

給与制度においても、業務に直結する国家資格や公的資格を取得した社員に報いる仕掛け（特殊技能手当、公的資格手当、受験料補助制度、自己啓発奨励制度など）が有益です。自社の実情に見合う制度化を考えてみましょう。

定期的な個人面談のすすめ

後述する目標管理制度では、年1回または半期に1回、定期的に面談を行うことになります。ここで最も重要なのが面談の中身です。どれだけ会社の意思(理念や方針に基づく計画)と社員の意思(自身の目標や働きがい)をしっかりと話し合うことができるかです。

しかし、実際は目標設定と進捗の確認、評価のための面談になってしまいがちです。最近注目されている1on1ミーティングという手法は、月1回または週1回、定期的に1対1で面談を行うものです。上司と部下の実際のあるコミュニケーションがいかにか難しいかという表れです。

面談の回数が増えれば増えるほど、何を話したらよいか分からない、といわれるかもしれませんが、信頼できるマネージャーに任せるのもよいでしょう。社員数が50名くらいまでであれば、社長自ら実施することも可能です。

- 社員が考えている成長とは
- 社員が感じている仕事の喜びや達成感
- 業務上の問題点、苦勞や悩み

など個々の社員の声を聴き取るとともに、経営者としてのビジョンや夢などを発信する、お互いの価値観を話し合うチャンスとしたいものです。

社員との意思疎通、相互理解は、会社が共に成長するための一歩です。そのためには地道な会話の積み重ねが不可欠です。制度として定期的に面談を行う、というのは社員に対する会社からの始まりのメッセージです。

目標管理制度のすすめ

目標管理制度はMBO(Management by Objectives)と略して言われていますが、正確には次のように表記されます。

“Management By Objectives & Self-control”
「目標と自己統制による管理」または“Management By Objectives through Self-control”
「自己統制を通じた目標による管理」です。

既に多くの会社で導入されている制度で、毎期の業務目標を設定し、その達成度により人事評価する仕組みです。会社によってさまざまな工夫がなされ運営されています。

大切なのは、上司と部下が話し合っただけで決めた目標について、部下がその目標設定の当事者として、達成に向けていかに自主的・主体的に取り組める

か、にあります。目標の達成に向けては上司と協力し合い進めますが、その結果に対して高く評価することで、個人の成長サイクルを促進し、組織の活性化が図れます。

目標の立て方

以下に、目標管理制度の基本と、肝となる目標設定の考え方を述べていきます。

(1) 目標達成のシステム

まず、経営者が期初の経営方針、経営計画(年度計画、期計画、組織ミッション、予算および人事)を立て、これを全社目標として明示(説明)します。

次に、その全社目標が各部門、各課に割り付けられ、今度は各部門目標、各課目標として明示(説明)されます。

そして、各社員へ目標が割り付けられることになります。ここで行われるのが目標設定面談です。社員が自主的に達成したいと考えるための対話が求められます。

理論上は、期末を迎えて社員一人一人が目標(数字)をクリアすれば、各課、各部門、そして会社全体の目標も達成されるという仕組みです。

(2) 目標設定時の留意点

組織目標と個人目標は整合していることが大前提ですが、次の点に留意が必要です。

① 今期の重点的な取り組みを書くこと

目標とはすべての業務を羅列することではなく、優先度の高い項目から書く。

② チャレンジングな課題を掲げること

自らの成長を期するため、少なくとも1項目は自分にとって難易度の高い目標(チャレンジング目標)を設定する。

③ 重み付けを行うこと

複数目標は横並びにはしない。合計が100%になるように各目標を重点配分する。

④ 明確なゴールを設定すること

図表5 目標設定はSMARTに

Specific:【具体的】 特定の結果に焦点を当てた具体的目標であること	
SMARTでない(例) レポート作成時間を短縮する	SMARTな(例) レポート作成時間を前期比10%削減する
Measurable:【測定可能】 数値などで測定できる項目を挙げて目標とすること	
SMARTでない(例) 業務品質の向上	SMARTな(例) トラブル発生件数の対前年度比20%削減
Achievable:【達成可能】 取り組み方(工夫)次第で達成可能な目標であること	
SMARTでない(例) 平均残業時間を、月20時間から月2時間に削減する	SMARTな(例) 平均残業時間を削減し、月20時間から月10時間以内を達成する
Relevant:【ビジネスとの関係】 会社の方針や計画に沿った目標であること	
SMARTでない(例) 管理職研修に参加する	SMARTな(例) 管理職研修を受講し、マネジメントの基礎とコーチング・スキルを身に付ける
Time-bound:【時間的制約】 適切で現実的な期限が示されていること	
SMARTでない(例) 営業戦略の提案書を作成する	SMARTな(例) ○月○日までに、新規の営業戦略提案書を作成して○○宛てに提出する

達成度が客観的に評価可能となるような数値目標または具体的ゴールを設定する。

⑤知識・スキル目標を設定すること

現在の職務・職責と、将来のキャリア形成の両面から習得すべき知識・スキル目標を設定する。

併せて図表5・図表6を参考にしてください。

(3) 書くべき目標五つの視点

目標管理制度では、通常「MBOシート」に記入してPDCAを回すこととなります。以下は指針であり、五つの視点は目標設定する際の「基本のき」ですが、すべてを網羅する記入を求めるものではありません。職種や階層、また組織や上司の方針により目標の配分は異なるからです。

ビジネス社会は競争社会です。消費者や市場から評価されなければ、淘汰されることとなります。製品やサービスの質と価格が支持され評価された会社だけがこの先も生き残っていくわけです。「成果とは単純な数字だけではない」し、「業績(成果)には本来広い意味がある」ことを知らなければなりません。

①企業理念・経営ビジョンに関する視点

自社の企業理念の実現にどのような貢献をするか、自分はどのように関わるのか、という視点。

②財務に関する視点

会社の損益計算書または貸借対照表のどこかに

反映されるような成果目標。売り上げ・利益等の「入り」の増加にどう貢献するか、経費等の「出」の削減にどう貢献するか、という視点。

③顧客満足度・社会貢献に関する視点

必ずしも数字に直結しない場合があるが、お客様や地域社会からの自社に対する評価にどう貢献するか、広義の視点。

④業務プロセスに関する視点

業務改善提案や、残業削減、有給休暇取得率アップなどを実現する生産性向上の視点。

⑤人材育成に関する視点

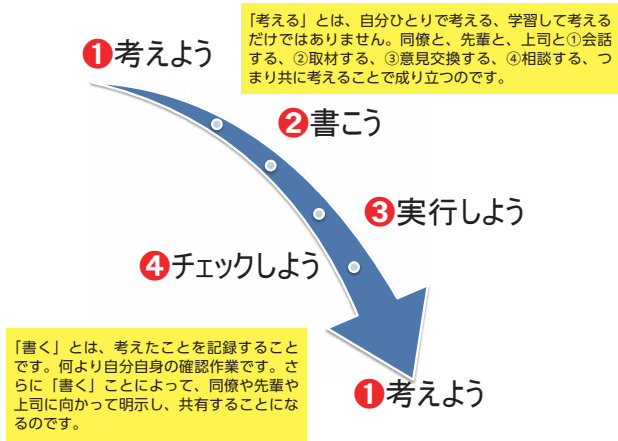
部下・後輩の指導育成は管理層・指導層だけでなく、新人を除くすべての社員、すべての職種に課せられている使命の一つ、という視点。

エンゲージメント経営を目指して

エンゲージメント(Engagement)を辞書で引くと、「約束」「契約」「婚約」などとあります。人事の分野では、社員の会社に対する「愛着心」や「信頼」「思い入れの強さ」という意味で使われています。

会社と社員の関係において、エンゲージメントと比較していわれる「忠誠心」と「従業員満足度」を表したのが、図表7です。会社からの一方向にとどまってしまっているケースが問題視されています。

図表6 目標達成のための四つのプロセス



エンゲージメントは、「個人と組織が双方の成長に貢献し合う関係」「個人と組織の成長の方向性が連動し、相互に貢献し合える関係」というように、双方向のムーブメントが働くことを想定していません（図表8）。これまでに述べてきた、「人事評価ルールのオープン化」「年功序列からのシフト」「個人面談・目標管理制度のすすめ」などは、すべてここにつながるための施策です。

最後に、エンゲージメント経営に向けて考えていくべきことを述べたいと思います。

◆ビジョンの共有

「企業理念」「経営方針・行動指針」など、社長から発信し続けることです。あらゆる機会を捉えて語り掛ける演出と仕組みが必要です。社員が職場で、仕事で、日頃からその文化を実感できるようにしたいものです。

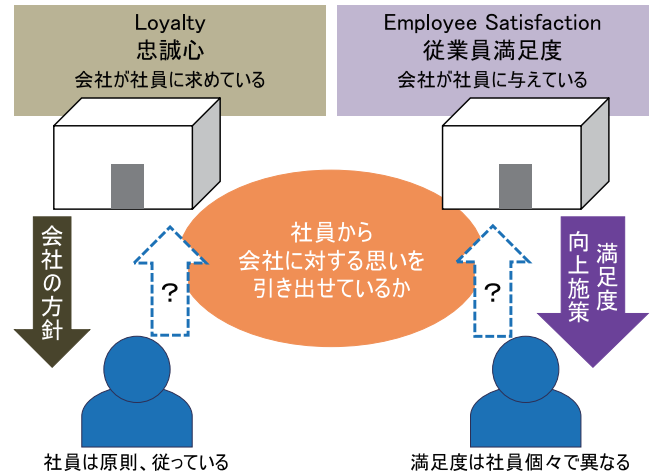
◆働く環境整備

お給料はもちろんですが、有給休暇や育児・介護休業制度を取りやすい職場にする。労働時間や作業環境など、仕事を取り巻く環境を改善する、良くしていこうとする経営の意思が社員に明確に伝わるようにしましょう。

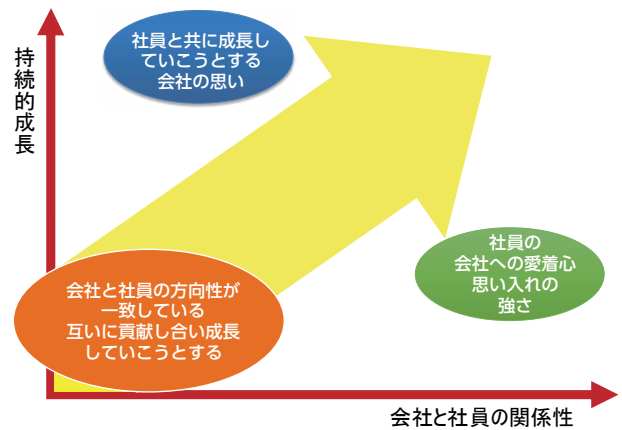
◆やりがい創出で成長支援

- 表彰制度、報奨金制度、特別休暇制度などの成果に対する評価を目に見える形で表す仕組み
- 社内勉強会、技能伝承制度、知識・スキルのモデル化など、仕事への熱意、やる気を促進する仕組み

図表7 会社と社員の関係性



図表8 エンゲージメント経営の概念



- オープンファクトリーの開催、社会貢献ボランティア活動の奨励など、日常の業務以外で得られる成長機会の提供

まとめ

- *会社と社員は日々の対話を通してお互いに貢献し合う関係を築いている。
 - *会社は社員を信頼し、その成長に高い関心を持ち続けており、共に成長していくことを期待している。
 - *社員は会社へ愛着を持ち、仕事そのものにも働きがいや誇りと満足を感じている。
- そんな“社員がイキイキと働いている”会社の未来は、きっと明るい未来のはずです。
- 言うほどに簡単なことではありません。難しいかもしれませんが、一步一步、そこへ向かって進んで行かれることを切望します。



「印刷から飲食まで無差別に展開し、チャレンジすることを休まない」と語る仁居社長



株式会社豊翔

所在地 川越市中台2-19-20
 代表者 代表取締役 仁居 弘一 氏
 事業内容 デザイン、印刷、製本
 -60℃液体急速冷凍システム
 STEAK&CURRY66、STEAK&PASTA7058
 海なし県埼玉の漁港「絶対鮮魚」
 資本金 1,200万円 従業員数 25名
 TEL 049-247-7775
<http://www.howshow.net>
<http://www.howshow.net/foodtime>

急速冷凍を超えた急極冷凍で完全凍結、-60℃の冷凍技術「フードタイムマシン」を開発するなど、事業の拡大を図る仁居社長に話を伺いました。

■貴社の概要について教えてください。

仁居 1989年、父が製本会社をスタートさせました。その後、企画、制作、デザイン、印刷、ブランディング、オンデマンド印刷までを行っています。当社にしかできない仕事、他社が引き受けない難解な仕事を白いジグソーパズルをひも解くように知恵を絞り出す中で、「横本の製本」「最大72ミリの製本」「極薄紙の製本」「B4サイズの製本」を可能にし、特殊な加工を制作・デザインから印刷・製本、さらに梱包・配送まで、あらゆる切り口からお手伝いができる会社です。

折り機11台の他、中とじ機、無線とじ機など、並製本全般のラインを保有しています。また、制作マシンとオンデマンド印刷機も持ち、製本のみならず、データ制作から印刷、製本まで一括してできます。「部数は少ないけど、冊子をつくりたい」「紙に書いた原稿しかないけれども、本をつくりたい」などにも応えることができます。

InDesignでの組み版を得意とし、制作のみの案件も承ります。デザイン制作、オンデマンド印刷機での出力、製本までをワンストップでできるため、小ロットの冊子などは短納期でお客様にお納めできます。

■事業再構築補助金の採択を受けたそうですが。

仁居 「A1出版システム」というもので、ISBNコードまで取得して出版物をつくるものです。A1エディター機能などを利用し、テキストデータの校正をしながら、本にまとめる作業をワンストップでできるサービスです。自費出版の場合、大手出版社ですと数百万円かかりますが、このA1出版システムでは数十万円で見込んでいます。まさに事業再構築で、当社の印刷・製本事業は、今後これに向かっていきます。

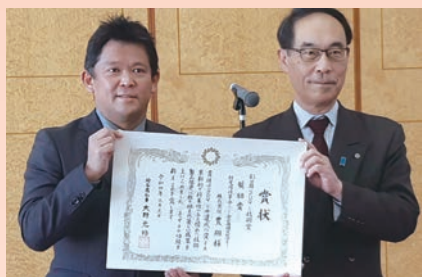
■フードタイムマシンについて、教えてください。

仁居 当社開発の-60℃でも凍らない振動不凍液を使用した冷凍加速装置により、細胞破壊をすることなく、超急速で完全凍結し、さらに長期保存を可能にした冷凍システムです。素材の鮮度やお

伝統と新風のはざまで、夢想で無双する冒険社



製本機械などが立ち並ぶ



彩の国SDGs技術賞「奨励賞」受賞



(上、右上) フードタイムマシンは、素材のおいしさを閉じ込めたまま保存が可能



フードタイムマシンを使用した
自社飲食店料理

いしさを保持し、長期保存が可能となるため、フードロスの解消につながります。肉や魚を超音波の振動を加えることにより、冷凍速度を劇的に加速させ短時間で冷凍することができます。

このマシンを川越市内で自社経営する、肉料理と川越農菜、本格カレーのお店「GRILL & DINING SUNNY」と「STEAK & CURRY ROCKEN ROLL」に導入し、お客様から好評をいただいております。自社利用はもちろん、全国販売も行っています。

フードタイムマシンは、知的財産総合支援センター埼玉の支援を受けて、特許を取得できました。

また、「第1回彩の国SDGs技術賞の奨励賞」と「令和4年度川越ものづくりブランドKOEDOE-PROの奨励賞」を受賞することができました。

■今後の展開・抱負は。

仁居 当社ではSDGsの目標達成と持続可能な社会の実現に向け、冷凍技術を通じて社会の課題解決に取り組んでいます。このフードタイムマシンを国内外に広め、フードロスをゼロにすることを目標としています。SDGsの未来像その1、「海なし県埼玉の漁港」をつくることです。全国

の漁港で水揚げされたばかりの海産物を現地のフードタイムマシンで超急速冷凍し、県内に運ぶ体制を構築することで、海なし県の埼玉でも旬のおいしい海産物を堪能できるようになります。

SDGsの未来像その2、「埼玉県貧困ゼロ計画」です。今、困窮家庭が増えています。子どもたちのお腹ぐらいは満たしてあげたいと思っています。「子ども未来塾」とかにして、子どもの未来を楽しく感じられるような学びやとご飯、学んだ後は飯でも食べて帰るといことです。貧困や飢餓のない世の中をつくることに貢献できるものと確信しています。

「君の魂の中にある英雄を放棄してはならぬ」というニーチェの名言がありますが、いにしへの賢人の言葉に励まされ、踊らされながら、デジタル化の到来からペーパーレス社会への移行、それに伴う出版・印刷・製本業界の構造不況の荒波に立ち向かい、無我夢中で泳ぎ続けてきました。お世辞にも優秀な会社とは言えませんが、素朴に肅々と豊翔を支えてくれた社員の皆と共につまでも、伝統と新風のはざまで、夢想で無双する「冒険社」であり続けたいと思っています。



株式会社朝日宝工社

<https://asahi-hks.co.jp>

私たちは安心を創造する「課題解決業」です

さいたま市緑区中野田903

TEL 048-878-1441

資本金 1,000万円

従業員数 16名

■事業内容

産業機械の設計製作および
機械製缶・板金・組み立て

■自社設計部門を強みとして、お客様の構想段階から産業機械の設計製作および機械製缶、板金、組み立てまでを一貫生産しています。ステンレス製品の製缶・板金を得意としており、製麺機製造で培った技術と知識を結集して、図面では表すことができない細部にこだわった提案をしています。目先の損得にとらわれず正しく、正直な笑売と商売。そして「働く社員とお客様とともに幸せをつくる会社にする」という創業の精神は、今でも引き継がれています。



スカイインターナショナル株式会社

<https://www.sky-i.co.jp>

外国人人材お受け入れの最適なご提案と入社後の日常生活をサポート

さいたま市浦和区高砂4-4-1

三幸ビル4階

TEL 048-816-5432

資本金 550万円

従業員数 4名

■事業内容

外国人人材に特化した人材紹介、外国人人材への支援業務、外国人への通信サービス契約取り次ぎ、貿易および輸出入代行業務 等

■「外国人人材」と言ってもさまざまな留資格があり、職種や従事する業務内容によって受け入れることができる人材・できない人材があります。また、受け入れる事業所には雇用形態や待遇等の諸条件もあります。人材の紹介から入管申請、入社後の支援までワンストップで、最適かつ法令等の「あるべき姿」を遵守して外国人人材の受け入れができるよう、ご提案・サポートします。



株式会社テッチシステム

<https://www.tetchsystem.com>

システムの力で日常業務を改革します

さいたま市北区東大成町1-642-2

孔文堂ビル3階

TEL 048-783-5430

資本金 1,000万円

従業員数 12名

■事業内容

物流業、製造業、流通業向けの各種システム開発、Auto-ID、ラベルプリンター、PC、サーバーなどの機器販売

■1995年に設立し、主に物流業、製造業、流通業向けにさまざまなシステム開発を手掛けています。具体的には音声ナビシステム、作業指示・実績収集ソリューション、倉庫管理システム、クラウドソリューション、AUTO-ID・RF-IDソリューション、IoTソリューション、基幹系ソリューションなどを提供しています。経験力、考察力、分析力の強みを生かしてお客様の業務を迅速、円滑、正確にシステム提案しています。



庫内作業を支援する音声ナビピッキングシステム「TEPPAnavi」

株式会社ドリームIT研究所

<https://dreaminstitution.com>

迫りくるデジタル全盛社会 | ITに悩める企業のための伴走支援エキスパート

東京都港区浜松町2-2-15
浜松町ダイヤビル2階
TEL 03-6865-5406
資本金 550万円
従業員数 3名

■事業内容

- DX関連コンサルティング・導入支援
- DX関連教育・研修
- ビッグデータ解析ソフトウェア販売
- 補助金取得支援

■国際的権威機関も認めたDX導入方法論を開発。「知のオリンピック」プレ大会企業賞、電子情報通信学会年間最優秀論文賞を受賞、国際システム監査協会から高評価を獲得。そのノウハウと補助金を活用して、DX導入およびDX教育を実質ほぼ無料に近い形で実現しています。IT技術を駆使して、この導入モデルを確立しています。IT導入について何から手を付けてよいか分からない企業は、ご相談ください。



サトーパーツ株式会社

<https://www.satoparts.co.jp>

これまで以上に「安心感」あるものづくりを展開します

東京都千代田区外神田3-3-8
秋葉原ビル
TEL 03-3526-2750
資本金 9,500万円
従業員数 140名

■事業内容

- 電気・機構部品の製造販売

■1948年の創業以来、スクリューレス端子台、ネジ式端子台、ヒューズホルダー、表示灯など、今日の産業構造をなす基本アイテムともいえるべき各種電気部品を多品種にわたり製造・販売しています。おなじみの「サトーパーツ」ブランドとして親しまれ高い評価と信頼を得ています。専用工具不要で繰り返し使えるスクリューレス端子台、お客様のお困り事から生まれた商品、ぜひ一度お試しください。



株式会社日浅

<https://www.hiasa.co.jp>

DXで誰もが成長できる環境をつくります！

東京都中央区銀座6-13-9
GIRAC GINZA8階
TEL 03-6757-7037
資本金 300万円
従業員数 12名

■事業内容

- DXコンサルティング
- サブスクボックス（定期便）ビジネスの立ち上げ支援
- Web 開発、アプリ開発等

■「そのDXちょっとまった」を合言葉に中小企業の社長が本気で取り組める「5Xアプローチ」という手法を軸として企業が成長するためのDXを60社以上に支援。同時に、世界的に市場が伸びている「サブスクボックス（定期便）」ビジネスの立ち上げをIT導入補助金と組み合わせ、実施中です。小規模から大手企業のテストマーケティングとしても、幅広いお客様へ定期便ビジネスを拡大しています。





「天然色素のパイオニア」

ニチノーカラーは、創業以来大地の恵みを活かし、植物からの美しさと安心を追求しています。

■スプレードライヤー（噴霧乾燥機）

今年、最新鋭の設備を導入し、FSSC22000（食品安全マネジメントシステムの国際規格）に基づき徹底した食品衛生・食品安全管理のもと、1日当たり最小100kg～最大600kgの食品添加物および食品の粉末品の製造が可能。その他液体製品の製造設備も保有し、さまざまなニーズに応えます。



スプレードライヤー 製造能力
100kg～600kg乾燥粉末/日

■天然色素

北海道のグループ企業と一体となり、赤しそ、赤キャベツ、紫サツマイモなど、原料作物の育種から栽培、一次加工に至るまで、確かな品質の製品を麺・菓子・飲料などのさまざまな食品メーカーに提供しています。



色素原料の赤しそを栽する北海道のしそ畑

企業から一言

身体に優しく、SDGsにも貢献できる天然色素で商品開発をしてみませんか。食品以外に繊維や化粧品にも着色できます。埼玉発のオリジナル商品を世の中に出すお手伝いがしたい！
小さなことでも遠慮なく、お声掛けください。



天然色素でお客様のモノづくりをサポート

所在地 八潮市鶴ヶ曽根 730-5
代表者 代表取締役社長 椎名 隆次郎 氏
事業内容 着色料・その他食品添加物、
天然エキス、食品受託加工

資本金 1,200万円 従業員数 16名
TEL 048-996-8111 創業 1964年
Email tec@nichinokagaku.co.jp
http://www.nichinokagaku.co.jp

第3回 営業に使えるホームページの整備と運用

株式会社スタジオ02 代表取締役 大関暁夫

担当を決めホームページを定期メンテナンスする

オンライン営業を強化するために、何よりも最初にやるべきことは、自社ホームページ（HP）の整備です。HPはオンライン営業のホームグラウンドともいべき存在であり、告知、誘引、資料配布、問合せ受付等々、オンライン営業におけるこれらの行動は、すべてHPがキーとなるのです。

日常的に営業活動をしている企業で、今どきHPを開設していない、ということはほとんどないでしょう。しかし、何年も前にHPはつくったものの、以来全くメンテナンス作業をしていないというのは営業には使えません。まずはHP担当を決めて（兼務可）、整備に着手します。以降つくりっぱなしにせず、頻繁な内容更新と定期的な整備を継続できる体制を組むことが大切です。また、今の時代はスマホでちゃんと見られるようにすることも重要です。

HP制作を専門業者に委託したり、運営管理を外注化したりすることは一向に構いませんが、簡単な新着情報のアップや部分的なページ改訂は自社で行えるように、社内担当者が指導を受けることも大切です。すべてを外注化してしまうとコストがかさむだけでなく、急ぎで新着情報をアップするのに時間がかかって商機を逸することにもなりかねません。

資料ダウンロードと問合せフォームは必須

HPの整備には、いくつかのルールがあります。まずはHPの目的を明確にすることです。オンライン営業に役立てようとするのであれば、営業資料のダウンロード数や問合せ件数を増やすという、明確な目的に沿って整備しなくてはなりません。

自社HPに営業だけでなく、人材採用という目的も持たせたいと考えるケースもあるでしょう。この場合は基本的には目的ごとに導線を別にするなどして、あくまでも営業導線で自社ページに入った人が、混乱することなく営業の流れでスムーズに進んでいけるように工夫することが大切です。

営業HPに最低限必要な要素は、以下の通りです。

- 1 企業の概要（業種、製品、その他基本情報）

営業に役立つホームページ整備のポイント

1. 担当者を決め**頻繁な更新**を
2. **トップページから営業情報へのアクセスルート**を整備
3. 専門知識や導入事例等、**お役立ち情報を多数掲載**
4. **資料ダウンロードと問合せフォーム**を整備
5. **セキュリティ面等、信用力を強化**

- 2 製品・サービスの案内（資料ダウンロード）
- 3 自社製品・サービスの導入事例（複数件）
- 4 商談の流れ（相談→見積もり依頼→発注等）
- 5 問合せフォーム（自動返信機能）

以上は必須事項です。トップページは会社の顔であり、見やすくかつ、さまざまな目的で訪問してくれた人が、迷わず欲しい情報に飛べるような工夫が肝要です。また、製品・サービスの資料はダウンロードできるようにすること。問合せフォーム受信時には受信確認やお礼、返信の目安等を自動で返す仕掛けはほしいところです。特に資料ダウンロードはHP活用営業の肝となる部分です。資料請求時に相手の連絡先を記入させるなどの仕掛けで、受動営業を能動営業に転換する大きなポイントにもなります。

検索エンジンで上位に表示されるためには

HPを数多くの企業関係者に見てもらうためには、検索エンジンで上位に出るSEO（Search Engine Optimization）という対策が必要です。ここでは詳しくは触れませんが、ポイントだけ紹介します。

検索エンジンに好まれるページづくりのキーワードは、経験、知識、権威、信頼であると、いわれています。すなわち、ユーザに役立つ知識やノウハウや活用例などが、たくさん記載されていることが最重要です。権威を高めるには、ある程度コストをかけてWeb上でPRをすることも必要でしょう。信頼はページの安全性確保が第一です。SSL化等でのセキュリティの向上は必須ですし、うそを記載しない、だまして買わせようとしない等は言わずもがなです。頻繁な情報更新は検索エンジンに好感を持たれます。

第3回 急所15 整理・整頓の基準

株式会社柿内幸夫技術士事務所 所長 柿内幸夫

5Sの「整理・整頓」は、モノづくり職場では欠かすことのできない重要な活動です。しかし、同じ製造業であっても、業種や業態が違えばその基準はさまざまです。例えば、食品工場と機械加工工場とでは、材料も工程も要求品質も、そして求められる環境も全く違います。それぞれの工場が同じ整理・整頓という言葉を使っているとしても、その基準には大きな違いがあります。

工場における理想的な整理・整頓された状態には、共通の基準があります。それは必要なモノが「一動作で取り出せる」状態であることです。これは食品でも機械加工でも、その他、どの業界でも同じです。

自宅の場合、どう考えても使わなさそうなモノでも思い出があるので捨てられない、ということがあります。見た目のきれいさも必要で、取り置き邪魔になっても扉やふたが必要な場合もあります。部屋中散らかすこともできないので、タンスやクローゼットにいろいろなモノが容易に取り出せないほど、ぎっしりと詰め込まれていることも普通です。

一方で持ち物をできるだけ減らし、必要最小限のモノだけで暮らすミニマリストと呼ばれる人もいます。ミニマリストの友人宅に伺ったことがあります。長年住んでいる場所であるにもかかわらず、モノが極端に少なく、まるで空き家のような様子でした。あまりにモノがないので、時には不便なこともありそうだなと思いました。もちろん、これらは個人の自由ですので、それぞれの方の好みに合った判断にお任せするものです。

しかし、工場においては、それぞれの人によって整理・整頓の考え方が違うということでは困ります。全員が「一動作」ですべてのモノを取り出せる環境をつくっていただきたいのです。

工場では、すぐ使わない余分なモノがあると場所がなくなり、モノが置けなくなるので、不要なモノは捨てましょう。棚やロッカーを設置する場合でも、自宅と違って収納の扉やカバーは不要でしょう。扉がなければ開ける動作が要らず、一動作で取り出す

ことができます。中に入っているモノも常に外から見える状態なので、探し回ることも減るでしょう。

私は工場で皆さんと5Sの整理・整頓をするときは、参加者1人当たり約20枚のカードを用意して、全員で「ひと月以内に使わないモノ」と「問題があるモノ」にカードを貼ることから活動を始めます。

先日5S活動を行った、自動車部品製造のA社でのことです。「ひと月以内に使われないモノ」がたくさんあって、実に多くのカードが貼られました。「問題があるモノ」として、ふたがしたままの段ボール箱や、扉が付いているロッカーやキャビネットなど、中が見えないモノのほとんどにカードが貼られました。A社ではそのような状態が普通でしたが、実は不要なモノが多い上にモノが直接見えないので探すことが多く、ようやく見つけてもすぐに取り出せないで、現場の皆さんはストレスを感じていたことが分かりました。

そこで従来の「いつか使うかもしれないから捨てないで取っておこう」といった判断をやめ、不要なモノを大量に捨てたので多くの空きスペースができました。そして使うモノすべてが見えて、一動作で取れるように置き場所をつくることができ、皆さんは作業がスムーズで楽になったと喜んでいました。

自宅と工場ではキレイの基準が違っても同様に、整理・整頓された状態の理想型も違うのです。そもそも不要品はあってはいけないうし、要るモノだけが使いやすい状態でそろっていることが重要です。



今月の言葉 理想的な整理整頓された状態とは、必要なモノが一動作で取り出せる状態である。



2022年度の貿易投資相談から見る県内企業の関心动向 ～米国やアジア諸国への輸出相談が増加～

ジェトロ埼玉(日本貿易振興機構 埼玉貿易情報センター)では、県内企業の皆様からの貿易や投資など海外ビジネスに関するご相談に、専門アドバイザーが対応しています。2022年度は、前年度から1割以上増えて延べ900件のご相談が寄せられ、海外ビジネスへの一段の関心の高まりを感じます。

本稿では2022年度の実績をもとに、県内企業による海外ビジネスの関心状況について、ご紹介します。

○中国・米国関連の相談が最多

2022年度の貿易投資相談件数を対象地域別にみると、アジア・大洋州が全体の55.3%で引き続き過半数を占め、次いで北米・中南米(14.3%)、欧州・ロシア・C I S(独立国家共同体)(12.7%)、中東・アフリカ(4.4%)という順でした(表1)。国・地域単位でみると、中国と米国が拮抗し、タイ、ベトナム、韓国等のアジア諸国が続きます(表2)。

○輸出・投資ともに引き続きアジアに高い関心

相談目的別では、「日本からの輸出」が全体の約6割を占めて最大で、次いで「日本への輸入」(15.8%)、「日本からの投資」(6.7%)という順でした。対象地域・目的別の傾向をみると、輸出相談ではアジア・大洋州が256件で半分近く、投資相談でも35件で6割近くを占めました(表1)。2021年度から引き続きアジアへの関心の高さが表れました。

対象国・地域単位では、輸出相談は米国(73件)、中国(51件)、タイ(30件)、韓国(24件)という順で、海外投資相談は米国(11件)、タイ、ベトナム(10件)、フィリピン(4件)という順でした。

○ジェトロ支援を活用したビジネスの展開事例

ロシア・ウクライナ情勢やサプライチェーンの混

(表1) 対象地域・目的別の貿易投資相談の傾向 (単位: 件数)

	日本への輸入	日本からの輸出	日本への投資	日本からの投資	その他	合計
アジア・大洋州	85	256	5	35	117	498 (55.3%)
北米・中南米	16	83	0	15	15	129 (14.3%)
欧州・ロシア・C I S	17	84	0	5	8	114 (12.7%)
中東・アフリカ	10	21	0	3	6	40 (4.4%)
その他	14	83	0	2	20	119 (13.2%)
合計	142 (15.8%)	527 (58.6%)	5 (0.6%)	60 (6.7%)	166 (18.4%)	900 (100%)

(表2) 貿易投資相談の対象地域・国別ランキング (単位: 件数)

1	中国	111
2	米国	109
3	タイ	47
4	ベトナム	44
5	韓国	37

乱、各種コストの上昇など、海外ビジネスを取り巻く環境は引き続き困難を抱えていますが、新型コロナウイルスの行動制限が多くで緩和に向かう中で、県内企業の間でも海外ビジネスに積極的に取り組み、着実に成果を出している企業があります。

ゴム・プラスチック製品製造業のA社は、ジェトロのさまざまなメニューを上手く組み合わせ、貿易投資相談を皮切りに、プラットフォームサービスでの市場確認、WEB面談、さらに取引先企業候補のリストアップなど、最大限に活用しました。そこからインドでの代理店契約に至り、以降も継続的な輸出を行っています。

海外ビジネスについてのご相談はお気軽に

ジェトロ埼玉まで! TEL 048-650-2522

広告

2023年 6月7日(水) 10:00~18:00

2023年 5月10日(水) 6月30日(金)

埼玉県内外の自費の逸品が満載

さいしん“わくわく”キッチン

ラーメン	国産うどん丼	刺身
湘南メンチ・小田原つば焼き	ホットドッグ・ソーセージ	海鮮丼

さいしん特産品オンラインショップ

https://sashin-bizfair.jp/

TEL: 0120-400-508 (フリーダイヤル: 受付時間/平日9:00~17:00)

埼玉縣信用金庫

ステージプログラム

DXやGXをテーマとしたプレミアム講演をはじめ、浦和レッドダイヤモンズなどのステージイベント、久喜市立菅宮中学校郷土芸能部による土師一流儀馬楽神楽、城西大学付属川越高等学校和太鼓「櫻」の演奏など、多彩なプログラムを行います。

Q 電子帳簿等保存制度の見直し

令和5年度税制改正における電子帳簿等保存制度の見直しについて、具体的内容を教えてください。

A 1 電子取引の取引情報に係る電磁的記録（電子取引データ）の保存制度については、原則として保存要件に従って、電子取引データを保存しなければならないこととされています。

今回の見直しにおいて、電子取引データを保存要件に従って保存をすることができなかったことにつき相当の理由がある事業者等に対する新たな猶予措置を講じます。

（改正前）

①保存要件に従って、電子取引データを保存しなければならないことが原則ですが、令和5年12月31日までに電子取引を行う場合には、事実上電子取引データを出力することにより作成した書面の提示・提出の求めに応じることができるようにしておくことをもって、その電子データの保存に代えることができる（経過措置）。

（改正後）

①上記の経過措置は、適用期限（令和5年12月31日）の到来をもって廃止。

②相当の理由があると認める場合（事前手続不要）、その電子取引データの出力書面の提示・提出の求めおよびその電子取引データのダウンロードの求めに応じることができるようにしておけば、保存要件を不要として、電子取引データの保存を可能とする。

2 スキャナ保存制度について、制度の利用促進を図る観点から、以下のとおりさらなる要件の緩和措置を講じます。



※令和6年1月1日以後に保存が行われる国税関係書類について適用されます。

①記録事項の入力を行う者等の情報を確認できるようにしておくことを不要とします。

②スキャナで読み取った際の情報（解像度・階調・大きさ）の保存を不要とします。

③帳簿との相互関連性を求める書類を重要書類に限定します。

3 優良な電子帳簿に係る過少申告加算税の軽減措置の対象帳簿（所得税・法人税）の範囲について、以下の合理化・明確化を行います。

（改正前）

過少申告加算税の軽減措置の対象となる優良な電子帳簿の範囲については「仕訳帳、総勘定元帳その他必要な帳簿（全て）」とされている。

（改正後）

「その他必要な帳簿」について、申告に直接結びつきやすい経理誤り全体を是正しやすくするという観点から、帳簿の範囲を合理化・明確化。

（対象となる帳簿の具体例）

- ・売上帳、仕入帳、経費帳（貸金台帳を除く）、売掛帳、買掛帳（所得税の場合は、貸金台帳も対象）
- ・受取手形記入帳、支払手形記入帳、貸付帳、借入帳、有価証券受け払い簿
- ・固定資産台帳、繰延資産台帳等

【広告】

火災だけでなく4つのプラン

新総合火災共済

※ もしものときも安心！

幅広い補償で建物、家財、おまひ動産をリポート

安心をつなげて繋ぐ助け合い

総合火災共済 普通火災共済

自動車総合共済

MAP

Mutual Automobile Policy

埼玉県認可
埼玉県火災共済協同組合

さいたま市大宮区桜木町1-7-5(ソニックシティビル7階)
Tel: 048-641-9203(代) Fax: 048-645-6984



<https://www.pref.saitama.lg.jp/saitec>

埼玉県産業技術総合センターは、県内産業の技術力強化を図るため、各種試験装置を活用した支援事業を実施しています。その他、事業化に関する支援やAI/IoT、3Dデータを活用した、DX推進に関する支援にも力を入れています。

技術的な課題でお困りのことがありましたら、まずはご相談ください。

■保有機器紹介

【高精度万能材料試験機(100kN,300kN)】(新規導入)

金属、樹脂、ゴムなどの各種材料に引張、圧縮、曲げ荷重を負荷することで、破壊される強度や変形量の測定など、多様な試験を行うことができます。



- ・非接触伸び計を装備
- ・試験時の動画撮影可能

【平面ミリング装置】(新規導入)

機械研磨では難しい薄膜や電子部品の断面作製に、アルゴンイオンによる研磨を追加することで、傷やひずみの無い金属組織や微細構造の観察が可能になります。



- ・依頼試験の短納期化
- ・高精細な観察が可能

【リバブレーションチャンバー】

屋内外で発生する多方向からの電磁波を照射する試験ができます。ノイズによる誤動作の確認など、高い耐性が求められる医療機器や車載機器の試験やEMC試験に利用できます。

- ・IEC61000-4-21規格に対応
- ・公設試験研究機関では初の設備

【人工気象室】

地球上のさまざまな気象条件を装置内に再現することで、過酷な環境下で使用される製品の性能・耐久性評価に利用できます。室内寸法が大きく、自動車用部品や航空機用部品、産業用ロボットなどの大型製品にも対応できます。

- ・雨・雪・赤外線照射が可能
- ・減圧恒温恒湿槽を併設



■事業化支援

【貸研究室】

起業家や新事業分野に進出する県内企業等を技術と経営両面から支援するため、研究開発用として22室の貸研究室を設置しています。

- ・次回の募集時期は7月予定(5部屋程度)
- ・研究室の見学は随時受付中

【専門家派遣】

中小企業の技術的な課題を解決するため、専門家派遣による技術アドバイスや連携専門家団体の紹介などの支援メニューを用意しています。

- ・金属や樹脂、生産管理、食品などの専門家がアドバイスをを行い、課題解決を支援

■DX推進支援

【スマートものづくり支援プロジェクト】

自社工場のIoT化に向けた設備改造の提案、技術相談、職員派遣等を行います。

詳細は下記ページをご参照ください。

<https://www.pref.saitama.lg.jp/saitec/shien/iotdx>

■問合せ先

埼玉県産業技術総合センター
企画・総務室 企画担当
川口市上青木3-12-18
TEL 048-265-1368
Email sien@saitec.pref.saitama.jp



広告

More For You

もっと、街・暮らし・笑顔のために



武蔵野銀行

公社情報

サーキュラーエコノミー推進センター埼玉
6/15(木) オープン



<https://www.saitama-j.or.jp/seminar/junkan/kaisho>

無駄を富へと変える新成長戦略ともいわれるサーキュラーエコノミーは、従来の「作って、使って、捨てる」といった線型の経済、いわゆるリニアエコノミーと異なり、廃棄物を出さないことを前提に、製品等をデザインし、利用・再利用を繰り返すことや、リサイクルなどによって循環させることにより資源を最大限利用する取り組みです。

公社では、サーキュラーエコノミーに取り組む県内企業を支援する「サーキュラーエコノミー推進センター埼玉」を新たに設置することとし、開所式を開催します。

日時 6/15(木)10:30~12:00

会場 新都心ビジネス交流プラザ 4階会議室
(さいたま市中央区上落合2-3-2)

内容 ○知事あいさつ

○除幕式

○特別記念講演

(株)NHKエンタープライズ 堅達 京子 氏

○企業の取り組み発表

浦和レッドダイヤモンズ(株)、丸紅(株)

問合せ先 公社 循環経済支援グループ

TEL 048-711-9906

公社情報

令和5年度埼玉県中小企業等外国出願
支援事業【国補助事業】補助金
公募締切 6/27(火)【必着】



https://www.saitama-j.or.jp/shikin/r5gaikoku_hojokin_koubou/

公社では、優れた技術等を有する埼玉県内中小企業者等の海外事業展開を支援するため、外国出願等に伴う費用を一部補助します。

対象者 埼玉県内に本社または事業所を有する
中小企業者等

補助率 補助対象経費総額の1/2以内

対象出願 下記を合計して最大300万円まで

および補助額上限 特許：150万円、実用新案：60万円

意匠：60万円、商標：60万円
冒認対策商標：30万円

対象経費 外国特許庁への出願手数料、現地代理人
費用、国内代理人費用、翻訳費用

問合せ先 公社 産学・知財支援グループ

TEL 048-621-7050

公社情報

社会課題の解決につながる
創業支援プログラム
エントリー募集中



https://www.saitama-j.or.jp/seminarevent/shakaikadai_entry_r5

新しい技術やアイデアにより社会課題の解決を図ろうとする創業希望者に対し、集中型の支援を行い、ビジネスプランの実現を応援します。支援対象者には創業に係る経費について、最大100万円(補助率1/2)を補助します。募集締切は6月23日(金)です。

応募資格 下記いずれかの方

- ・社会課題を解決する事業で埼玉県内での創業を目指す方
- ・社会課題を解決する事業（第二創業含む）で新たに埼玉県内での会社設立を目指す方

募集内容 下記いずれかのビジネスプランを募集

- ①社会課題の解決と経済の両立
- ②新型コロナウイルス感染症の拡大防止
- ③安心・安全の追究
- ④誰もが輝く社会
- ⑤持続可能な成長

問合せ先 公社 創業支援グループ

(創業・ベンチャー支援センター埼玉)

TEL 048-711-2222

公社情報

【Web配信】ISOセミナー「彩の国の
モノづくりを世界へ！必要不可欠な
ISOなど各業界認証のトレンド大公開」



<https://www.saitama-j.or.jp/seminar/isosemna-20230620>

日時 6/20(火)15:00~16:30 ZoomによるWeb配信

対象 県内中小企業の経営者、経営幹部、ISOの
取得を検討されている方、県内に協力工場
がある県外の企業関係者

内容 (1) プロローグ

企業活動で求められるトレンド規格の動向
(労働安全衛生 ISO45001/情報セキュリティ規格 ISO27001)

(2) 医療機器産業のトレンド

製造業の医療機器ビジネス参入における法
規制とISO13485の対応について

(3) 航空宇宙産業のトレンド

航空宇宙業界へのビジネス参入へJISQ9100
への挑戦

定員 40名 **費用** 無料

問合せ先 公社 経営支援グループ

TEL 048-647-4085

Be-Links 株式会社 Be-Links

稲村 佳子 さん

創業のきっかけは？

中小企業の業務改善とDX人材育成を実現したい、という強い思いが創業のきっかけとなりました。社名の由来は、信念(Belief)と人とのつながり(Links)に重きを置き、業務改善を通して中小企業の事業継続・拡大に尽力したいとの思いです。

事業内容は？

中小企業の業務改善に焦点を絞り、シンプルで分かりやすく、成果を実感できる効率化手法で身の丈に合ったDXを推進します。「人の力を最大限活用し、組織の力を最大化する」ことを目的とし、丁寧なヒアリング、業務の棚卸し、改善提案を行います。業務の効率化により、「考える、発案する、まとめる」といった人だからこそできる仕事に充てる時間を増やすことができます。この事業を通して、将来にわたり企業活動に寄与できる、経営資源としてのITや仕組みを提案したいと考えています。

今後の展開・夢は？

ITを身近に感じていただけるよう、業務システムに実際に触れていただけるような企業向けイベントへの出展を考えています。将来的には、ITや人材といった業務課題を気軽に相談できる、カフェのような空間を創出したいです。女性の待遇改善や正社員雇用に向けて、リスクリング(学び直し)にも力を注ぎ、皆がキャリアプランや夢を思い描きながら仕事に取り組みめる世界を目指します。



稲村 佳子 (いなむら よしこ) さん(47)

1976年愛知県生まれ。中央大学法学部卒業後、ITコンサルタントを目指し、一般企業に就職。出産、育児を機に退職し、10年間の専業主婦期間を経て2015年に再就職。自分の信念に基づいて社会に貢献したいという思いから2022年に「株式会社Be-Links」を設立。

株式会社 Be-Links (ビーリンクス) <https://be-links.net>
さいたま市中央区上落合2-3-2
新都心ビジネス交流プラザ3階COCOオフィス
創業 2022年11月 従業員数 2名
問合せ先 <https://be-links.net/contact>
事業内容 中小企業向け業務改善コンサルティング、IT導入・DX推進支援、DX担当者育成



【ITのリスクリング】
学んだことは、すぐに業務改善に生かせる
(二光商運株式会社にて)



【kintoneを活用したDX推進】
ゴールに向かって、チーム一丸となって取り組む
(株式会社斉藤光学製作所にて)



ヒアリングを重ねて、信頼関係を構築

広告

働きかた改革!! 頼れる労務マネジメント

就業管理

☑ 様々な就業スタイルに対応!!

出勤管理

打刻

出勤管理

出退勤打刻

勤怠管理

勤怠管理

勤怠集計処理(管理部門)

給与計算

給与計算

データ移行・給与計算

照会閲覧

照会閲覧

過去の支給票照会を可能にしたい

PC・スマホ照会

効率的な
勤怠管理
ソリューション

株式会社 日東テクノブレーン

NITTO

OUTSOURCING SERVICES

人とコンピュータを
つなぐもの、でありたい。

詳細は弊社営業
または下記URLをご参照ください
www.nitto-tech.co.jp
埼玉県所沢市西所沢1-14-14
0120-977-837

埼玉の造り手

Vol. 21

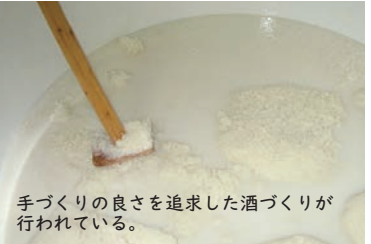
鈴木酒造(株)



井戸からくみ上げる地下水が「まるさ」の原点

鈴木酒造の創業は1871年で、代表銘柄は「万両」「大手門」「瑞薫(ずいくん)」。創業当時からこだわる仕込み水は荒川水系の伏流水で、鉄分が極端に少ない軟水。酒づくりには不向きとされる鉄分を煮沸や濾過により除鉄する酒蔵も多い中、この仕込み水がさまざまな料理に合わせても邪魔をしないお酒の原点となる。柔らかく、まろやかで角がない鈴木酒造の特徴である「まるさ」となり、食中酒として最適と評判である。酒づくりのモットーは手づくりであること。現在でも酒米を磨く作業から手作業で行っている酒蔵は、全国的にも珍しくなっている。併設されている酒蔵資料館(有料)には、創業からの酒づくりを今に伝えるさまざまな歴史的資料・道具の数々が常時展示されている。

創業150年を超える岩槻唯一の酒蔵。



手づくりの良さを追求した酒づくりが行われている。

併設されている酒蔵資料館には、木製の仕込み桶や道具が数多く展示されている。



濾過、火入れて殺菌を行い貯蔵。



6代目の鈴木徹さん。小さな蔵の特徴を生かした酒づくりに取り組んでいる。「これからの酒づくりを目標としていきたい」と語る。

創業150周年の記念酒 究極の「まるい酒n」

マイナス5度の冷蔵庫で3年間、低温熟成されて完成したのが究極の「まるい酒π(パイ)」。

創業150周年の記念酒として昨年冬に販売を開始した。毎年、テイस्टィングを繰り返し、味わいや風味の頃合いがよいタイミングを見計らっていた。まるい酒πの源である仕込み水の特徴を生かして、ほかにはないまろやかな口当たりを実現している。純米大吟醸は、穏やかでフルーティーな吟醸香があり、癖がなく「するする」と飲み続けられる洗礼された味わい。また、純米吟醸はメロンのような華やかな香りと、すっきりとした酸味を楽しめる爽やかな1本である。

鈴木酒造株式会社

<https://www.sakekura.net>

さいたま市岩槻区本町4-8-24 Tel 048-756-0067

代表者 代表取締役 鈴木 徹氏

創業 1871年 資本金 1,200万円 従業員数 6名

事業内容 清酒、純米酒など日本酒の製造・販売

購入方法 蔵内に直売店を併設しています。

営業時間：10:00～17:00 定休日：月曜日

ホームページでも商品を購入することができます。



究極のまるい酒π



究極のまるい酒π

● 一般社団法人埼玉県産物観光協会の紹介

一般社団法人埼玉県産物観光協会は、日々新しく生まれる魅力的な県産品や生産者の思いを『SAITAMA BRAND』として発信し、多くの皆様に知っていただきたく、「埼玉県新商品 AWARD」を立ち上げました。埼玉県の生産者が技術と伝統、土地の恵みを生かして開発した素晴らしい商品をご覧ください。

<https://chocotabi-saitama.jp/award>



● 読者プレゼント!

鈴木酒造の究極の「まるい酒 n 純米大吟醸」を3名様にプレゼントいたします。応募は、本コーナーの感想などを添えて、「企業名、所在地、役職・氏名、電話番号、まるい酒n 希望」を記載の上、so-dan@saitama-j.or.jp宛てメール、または右のQRコードから6月23日(金)までにご応募ください。

当選者の発表は、商品の発送をもって代えさせていただきます。

● 公社会員も絶賛募集中!

埼玉県産業振興公社 会員 で検索



SDGsのはじめ方、 迷ってませんか



自動販売機を設置するだけ。
売上の一部が、マングローブの苗に。



カネパッケージは、2009年からの植樹活動で2023年には1,300万本の植樹を達成しました



お問い合わせ

TEL 04-2936-3031



カビを防ぐ機能性フィルム特許取得！！

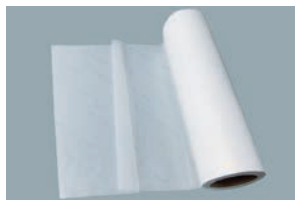
特許第7178106号

特長

カビの発生を抑制する
機能性フィルムです。

用途例

- 輸出、輸入の包装材
- 長期に渡る保存に使用する包装材

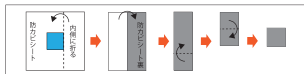


カビ抵抗性試験

綿布片 (約 30×30×0.7 (厚さ) mm) に、「JIS Z2911:2010 かび抵抗性試験方法附属書 A (規定) プラスチック製品の試験」の方法 A に規定される混合孢子懸濁液を噴霧した。その布片を風乾することで水分を蒸発させた後、防カビシートで包み、ガラス板 (約 50×50×3 (厚さ) mm) をのせ、「JIS Z2911:2010 かび抵抗性試験方法附属書 A (規定) プラスチック製品の試験」の方法 A に規定される条件下で 4 週間培養した。ただし、無機塩寒天培地は用いなかった。培養後、布片を取り出し、布片の表面についてカビの発育割合を評価した。

地方独立行政法人 東京都立産業技術研究センター 成績証明書 29 依開環 第 524 号

布片の包み方



試験菌 (かび)

- ① アスペルギルス ニゲル (Aspergillus niger) NBRC105649
- ② ペニシリウム ビレヒウム (Penicillium pinophilum) NBRC13285
- ③ ペニシリウム ヴィリダタム (Penicillium viridatum) NBRC13284
- ④ トリコデルマ ビレヒス (Trichoderma viridis) NBRC6355
- ⑤ ケトミウム クロボスム (Chaetomium globosum) NBRC6347

4 週間培養した試験結果

品名	試験結果
ブランク (防カビなし)	4
防カビシート	0

結果の表示

- 0: 肉眼及び顕微鏡下でカビの生育は認められない
- 1: 肉眼でカビの発育が認められないが、顕微鏡下では明らかに確認できる
- 2: 肉眼でカビの発育が認められ、発育部分は布片の全面積の 25%未満
- 3: 肉眼でカビの発育が認められ、発育部分は布片の全面積の 25%以上~50%未満
- 4: 菌糸はよく発育し、発育部分の面積は布片の全面積の 50%以上
- 5: 菌糸の発育は激しく、布片全面積を覆っている

●試験実施施設

地方独立行政法人 東京都立産業技術研究センター

使用例



山進社印刷株式会社

Sansinsya

〒367-0073 埼玉県本庄市都島 570-43

TEL.0495-24-2451 FAX.0495-21-8853

想いをつなぐ、未来を形に。 *Next Action* RESONA GROUP

お客様のこまりごとの解決をサポートします

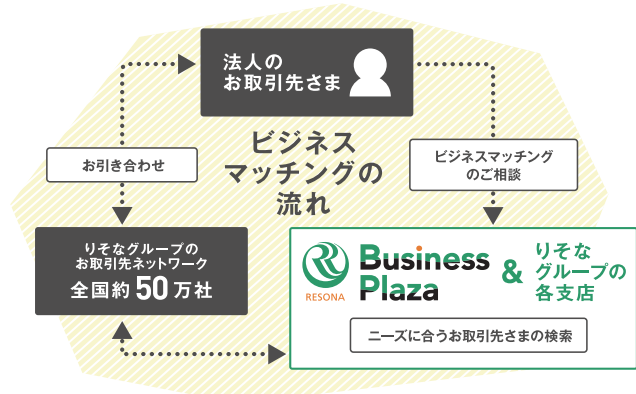
Business Plaza

RESONA ビジネスプラザ さいたま

ビジネスマッチング

りそなグループの全国ネットワークを活用して、お悩み解決！
販路拡大・生産性向上といった経営課題にビジネスマッチングを通じ対応します。

りそなグループ
りそな銀行・埼玉りそな銀行・関西みらい銀行・みなと銀行



人材ソリューション

連携先と協業で、後継者・採用・育成・定着・労務など人に関する様々な課題に対し、ワンストップで支援。
企業の重要な経営課題である“人材”に関する様々なご相談にお応えするため、人材会社や外部機関、コンサル会社とも連携し、「人材採用」「人材育成・定着」「人事労務」など最適なソリューションを提供していきます。

創業・スタートアップ支援

創業から“IPO”まで、必要なタイミングで、必要な解決策をご提案します。
創業期の事業計画策定、資金調達へのハンズオン支援からIPO実現まで、各成長ステージに応じた課題解決を、積極的にサポートいたします。
りそなグループの強みを活かしたビジネスマッチングや公的支援機関・外部専門機関・大学との連携により、ビジネスの拡大からIPOまでのお悩みをワンストップで対応いたします。

ビジネスプラザとうきょう ビジネスプラザおおさか ビジネスプラザさいたま ビジネスプラザこうべ ビジネスプラザびわこ

〒135-0042
東京都江東区木場1-5-65
深川ギャザリアW2棟2階
TEL 03-6704-3979
FAX 03-5632-5842

〒541-0051
大阪府中央区備後町2-1-1
第二野村ビル4階
TEL 06-6202-1755
FAX 06-6202-1756

〒330-0843
埼玉県さいたま市大宮区吉敷町
4-262-16(マルキュービル内)
TEL 048-851-3232
FAX 048-601-3455

〒650-0015
神戸市中央区多聞通2-1-2
大森みなとビル5階
TEL 078-351-5591
FAX 078-351-5592

〒520-0043
滋賀県大津市中央4-5-12
TEL 077-511-9155
FAX 077-511-9434

りそなホールディングス本社ビル2階
東西線「木場駅」4b出口より徒歩5分。
深川ギャザリア敷地内のプラザ棟とイトーヨーカドーの間を渡ってご来場ください。
ここに2Fに上る階段があります。

第二野村ビル4階
大阪メトロ中央線・有楽町線「堺筋本町駅」17番出口より徒歩3分、御堂筋線「本町駅」3番出口より徒歩7分

埼玉りそな銀行
さいたま新都心支店3階
JR高崎線・宇都宮線・京浜東北線「さいたま新都心駅」東口より徒歩3分

大森みなとビル5階
JR「神戸駅」より徒歩4分
神戸高速鉄道「高速神戸駅」より徒歩3分

関西みらい銀行びわこビル2階
JR「大津駅」より徒歩15分
京阪「島ノ関駅」より徒歩3分
※滋賀県警本部隣

※各プラザとも、営業時間：平日9:00-17:00 定休日：土日祝・銀行休業日

ビジネスプラザ
サイト

<https://www.resona-gr.co.jp/resonagr/bp/index.html>

ビジネスプラザ

検索



埼玉りそな銀行
RESONA