

▶▶ 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

A C C E S S S A I T A M A

4

2024.April
No.325



特集

「ミドル・シニアは伸びしろ人材」
～ミドル・シニア活用で課題解決～

インタビュー

映像を変え、常識を変え、世界を変えていく
株式会社コムワークス

特集

1

「ミドル・シニアは伸びしろ人材」～ミドル・シニア活用で課題解決～

インタビュー

8

株式会社コムワークス 代表取締役 神野 茂 氏
映像を変え、常識を変え、世界を変えていく

今月の表紙



株式会社コムワークス

わが社のワンポイントPR 公社会員紹介

10

(株)昭和製作所 古郡建設(株) 職場活性化研究所
(株)コマツ (株)カナイグループ 三英電気工業(株)

企業紹介

12

(株)金久保製作所 (さいたま市)

改めて振り返るデジタル技術

13

第1回 フル活用できていますか? 知っているようで知らないキーボード

改善っておもしろい!

14

第1回 偶然の産物と副産物

サーキュラーエコノミー便り

15

サーキュラーエコノミーに向けた支援強化! ~ご相談、受付中! ~

これだけは知りたい! 税金の知識Q&A

16

役員の範囲

受注情報

17

受注希望企業の紹介

information

18

○令和6年度公社の組織について ○相談無料・秘密厳守 知的財産に関する相談窓口
○令和6年度次世代ものづくり技術活用製品開発費補助金

創業者紹介 埼玉で起業した人・ひと・ヒト

19

(株)OPEN UP 上野 拓さん


埼玉の造り手

20

Vol.31 丸山酒造(株)

広告


埼玉県信用保証協会は
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

埼玉県信用保証協会



活かせ!シニアの経験知識

あなたの職場に
シルバー人材
派遣します!

1

知識や経験を
活かします

2

短期間
短時間
に対応します

3

責任感が強く
真面目です

4

シニア共働で
イメージ
アップ

5

採用コストを
削減できます

シルバー人材派遣5つのおすすめポイント

※派遣法で禁止されている業務及び、高齢者にとって危険・有害な作業については派遣することはできません。



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



お問い合わせは
所在市町村の
シルバー人材センターへ



「ミドル・シニアは伸びしろ人材」 ～ミドル・シニア活用で課題解決～

株式会社クオリティ・オブ・ライフ
代表取締役 原正紀

1. 重要度を増す日本の人事課題について

人口減少や少子高齢などが進む環境下で、企業における人事課題は増加の一途をたどり、人材戦略は経営の中で重要な位置付けとなり、各社における取り組みも活発化しています。重要な人事課題の一つが40～50代のミドル・シニアの活用策で、それは日本で質量とも伸びゆく層で、かつ経験豊富で期待できる即戦力でもあり、この層が戦力になるか荷物になるかで、企業の業績に大きな影響を及ぼすでしょう。この層こそが高齢化社会に向けての、日本の「伸びしろ」であるといえるように取り組むことが必要です。

環境変化が激しくかつ不透明な中で、従来の日本型人事システムでの成功パターンが通用しなくなり、平成での低迷を経て、今こそ再生への待ったなしの取り組みが求められています（図表1）。ミドル・シニア人材に関しては、長く同一組織で活躍するケースと、キャリア自律によりオープンに活躍するケースに分かれ始めています。送り出

す大手企業等と受け入れる中小企業等で、人材をシェアやシフトしていくような、広く人材を活用するエコシステムも求められているのではないのでしょうか。

近年の政策の1丁目1番地として人材施策がクローズアップされており、「新しい資本主義」における三位一体の労働市場改革においても、改革への三つの柱として打ち出されています。第1の柱は「リ・スキリングによる能力向上支援」、第2の柱は「職務給、ジョブ型人事の導入」、そし

図表1 日本の雇用システムの変遷

期間	1946年～1990年	1991年～2020年	2021年～
展開	発展期	低迷期	再生期
事象	変動為替 技術革新 オイルショック	バブル崩壊 リーマンショック	COVID19 テクノロジー進化
経済	輸出・大量生産 ものづくりの成長	デフレ経済 低成長・低賃金	イノベーション デジタル グローバル
雇用	三種の神器 労使協調 長期雇用	ダイバーシティ 複線型 成果主義	キャリア自律 ジョブ型 流動化

図表2 国の人材施策への取り組み

三位一体の労働市場改革、改革への三つの柱

第1の柱： リ・スキリングによる能力向上支援
第2の柱： 職務給、ジョブ型人事の導入
第3の柱： 国内労働移動の円滑化

て第3の柱として「国内労働移動の円滑化」が提示されています。その政策の影響として労働市場流動化が進むと考えられますが、それは企業にとっては人材が流出しやすくなるというリスクをはらんでいるものです（図表2）。

人材流動化が進むであろう中で個別企業の対応として重要なのは、人材が簡単に辞めない組織をつくることと、人材が辞めてもすぐに人材を確保できる採用力です。そのためには組織の活性化の推進や仕事の負担軽減、多様な人材を採用・活用することが重要になり、その一つのポイントとなるのは各組織でベテランとして存在する、ミドル・シニア人材の活躍促進であると考えられます。

これまで多くの人事責任者と話をきて、近年は次のような話をよく聞くようになっていきます。

○人事は経営と直結した重要な役割を担う、パーパス経営へのシフトや、そのためのカルチャーの見直し・浸透等を行っていく。
○HRBP（HRビジネスパートナー）として事業部門と連携しながら、中期経営計画推進や事業戦略実行などを人材組織面で支えていく。
○ジョブ型の働き方への移行は不可欠になっていく。そのための制度の見直しやマインドセットへの取り組みが必要となっている。
○人的資本や人材力が企業の競争力や、周囲からの評価に直結する時代になっている。そのための強化策を明確に実施していくことが重要。
○人事をデータでしっかり語り、戦略を策定していく必要がある。そのためのサーベイ実施など、データの把握も必要な課題である。
○新事業創出と既存事業の見直しにおいて、会社と個人の成長ベクトルを合わせながら、アンラーニングとリスキリングを浸透させていく。

○ ^{*3} タレント・マネジメントなどの ^{*4} HRテクノロジーの活用により、効率的で効果的な人事管理を実現させていく。
○ダイバーシティとインクルージョンはより強く推進する必要がある。そのためのキャリアパスや働き方の見直しが不可欠になっている。
○幹部候補をしっかりと採用して育成することが必要。そのための採用の高度化や、サクセッションプラン（後継者育成計画）の策定が求められている。
○チームによる動きを促進するために、コミュニケーションの仕組み化や、1 on 1 ミーティングなどチーム力を高める施策が重要である。
○社内の人材だけでなく、外部との連携やオープンイノベーションへの取り組み、社内の組織風土改革などを促進する。
○社内外での兼業副業の促進や、テレワークなどの多様な働き方を推進して、優秀な人材にとって働きがいのある会社にしていく。
○ ^{*6} キャリア自律の促進や、 ^{*7} キャリア・オーナーシップの浸透が、組織と個人の ^{*8} エンゲージメント向上による組織力強化にも重要になっている。
○社員は社会からの預かり物という意識を持って、個人の成長支援や専門性の向上、 ^{*9} ウエルビーイングの推進を行っていく。

2. 人材不足時代の企業の戦略オプションと事例

人口減少社会となった日本では、人口動態上の課題だけでも、多くの課題を抱えています（図表3）。まずは人口減少による内需の縮小があり、それにより企業間の競争は激しくなり、企業が成長を続けるためには他社のシェアを奪うことが必要となります。もしくは新事業や新市場の開発が必要となりますが、今後人口が増えていくシニア層のマーケットを拡大することも重要な一手となるでしょう。新市場としての海外展開や他地域展開、生産年齢人口の減少による人材難対策なども重要な一手となっていきます。

日本企業が直面する課題は、「課題先進国」といわれるほど多種多様な状況ですが、そのような環境下において、企業が採るべき人材戦略オプシ

*1 パーパス経営：自社の存在意義を明確にし、いかに社会に貢献するかを定め、それを経営の軸として事業を行うこと。

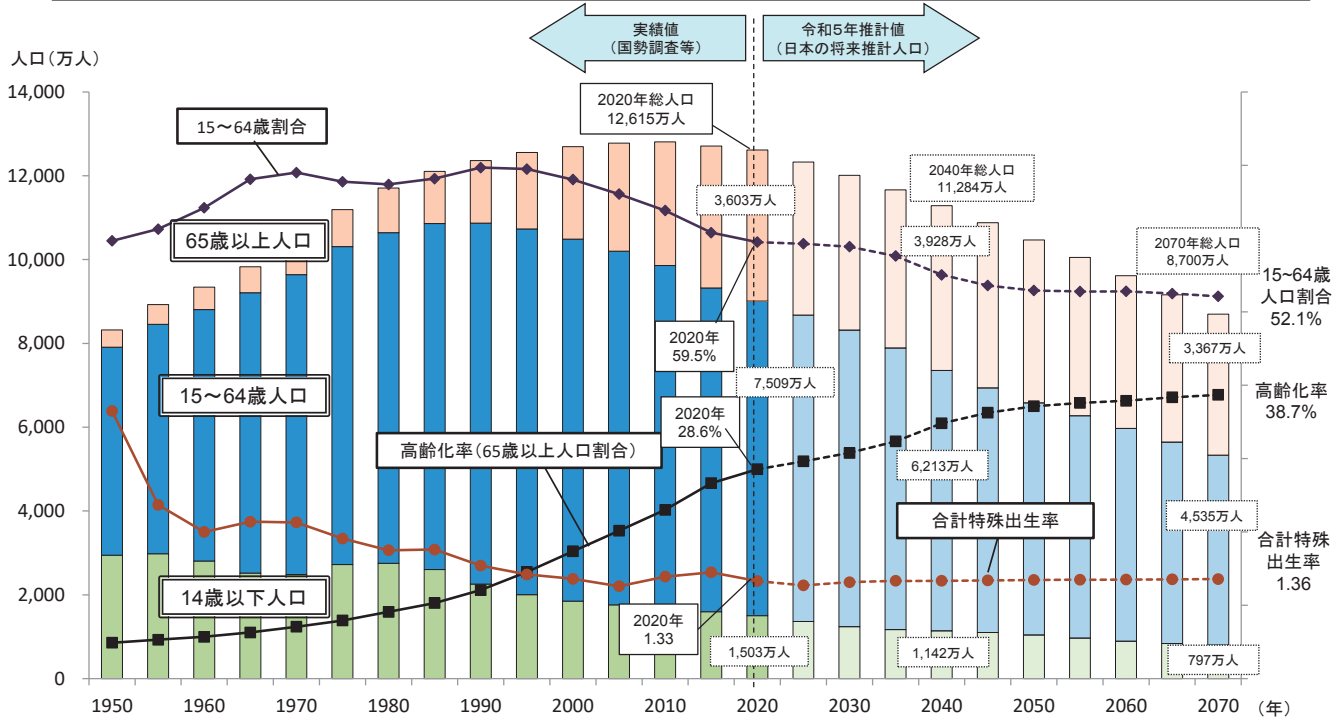
*2 HRBP：Human Resource Business Partnerの略で、人事や人材開発における事業部門の経営者や責任者のパートナーのこと。

*3 タレント・マネジメント：従業員が持つタレント（能力・資質・才能）やスキル、経験値などの情報を人事管理の一部として一元管理することによって、組織横断的に戦略的な人事配置や人材開発を行うこと。

*4 HRテクノロジー：HR（Human Resources：人的資源）人事のCTシステムのこと。

図表3 人口減少時代への突入

○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。

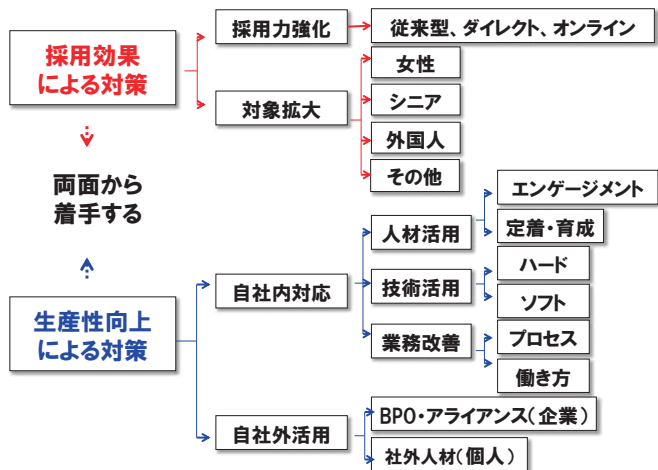


(出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

ョンについては、大きく分けて二つの方向性があります(図表4)。それは採用効果の追求「いかに採用するか」と、生産性効果の追求「いかに採用しないか」という対策で、採用効果としては、採用力強化と採用対象の拡大への対応、生産性効果は大きな方向性として自社のリソースの活用と、社外リソースの利用という対策があります。

どちらも重要な戦略であり、それは同時に進め

図表4 企業が採るべき人材戦略オプション



※5 インクルージョン：一人一人が「職場で尊重されたメンバーとして扱われている」と認識している状態。
 ※6 キャリア自律：企業や組織に依存するのではなく、個人が自身のキャリアについて向き合い、主体的にキャリアを開発していくこと。
 ※7 キャリア・オーナーシップ：自分自身のキャリアに主体性を持ち、主体的・能動的にキャリア開発をすること。

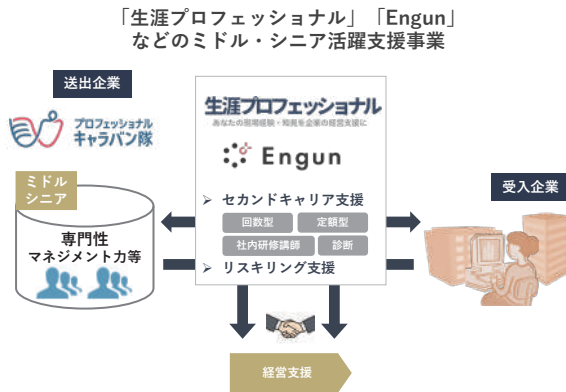
る必要がありますが、特に生産性向上は、人件費・材料費高騰への必要な対応でもあります。それに対して中小企業における外部人材の活用は、固定費の上昇圧力が強い経営環境下において、企業存続の生命線となるべき重要な施策となります。人材獲得の意味合いでも大きく、大手企業などで経験・実績豊富なミドル・シニア人材の活躍の場として、中小企業で活躍することは高齢化社会でのエコシステムになり得るものです。その事例を紹介し

<事例紹介：生涯プロフェッショナル・Engun>

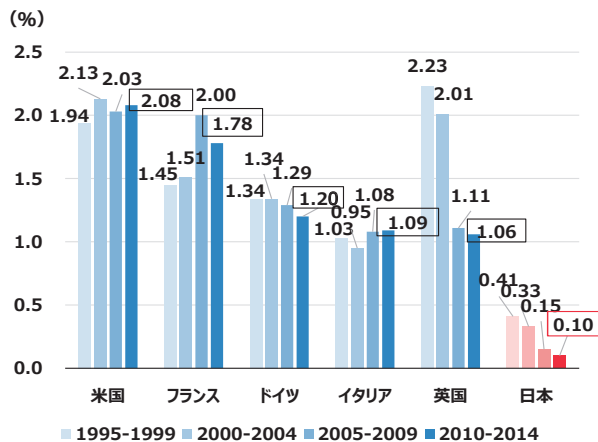
「生涯プロフェッショナル・Engun」(次頁図表5)は、大企業を退職した経験豊かな人材を中小・ベンチャー企業に外部専門人材として紹介する事業で、ミドル・シニア人材に新たな働き方を提供し、企業の成長を支えていくことを目指しています。企業の成長に欠かせない人材の確保がさらに難しくなる状況下で、企業にとって貴重な経験豊かな人材との結び付きを促進し、企業の競争

※8 エンゲージメント：仕事に熱意を持ち、会社のために意欲的に働く状態のこと。
 ※9 ウェルビーイング：個人の権利や自己実現が保証され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあること。

図表5 「生涯プロフェッショナル・Engun」

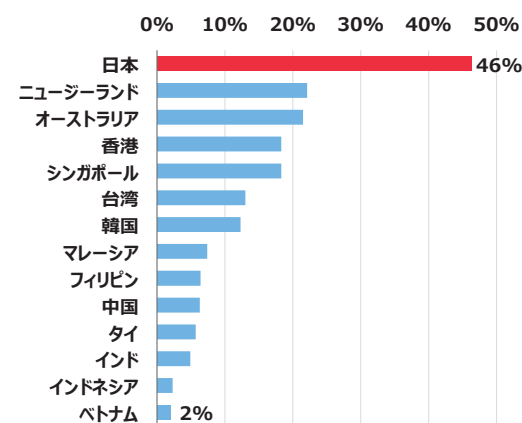


図表6 人材投資国際比較 (GDP比)



(出所) 学習院大学宮川努教授による推計(厚生労働省「平成30年版 労働経済の分析」に掲載)を基に経済産業省が作成。

図表7 社外学習・自己啓発を行っていない人



(出所) パーソル総合研究所「APAC就業実態・成長意識調査(2019年)」を基に経済産業省が作成。

力を維持・向上させてきました。ミドル・シニア人材向けの総合的なキャリア支援サービスでもあり、研修やリスキリングなども行っています。

登録人材の専門分野としては、販路拡大、マーケティング、人事、DX、GX、海外進出等の多岐にわたるスキルを持った人材が登録しており、

月1回からの顧問契約や業務委託、フルタイム雇用まで幅広い働き方を提供しています。中小・ベンチャー企業と経験豊かな外部専門家人材のニーズを結び付け、成果を生み出していますが、中小企業にとっては社内で不足している人材を補える貴重な外部リソースであり、受け入れた企業からは「自社の人材だけでは解決できなかった問題が解決できた」「新規事業を進めることができた」「既存の従業員のスキルが向上した」といった声が多数寄せられています。

3. リスキリングや兼業副業などの対応と事例

人口減少社会の中で成長を目指すならば、事業戦略を立案して推進する人材の力が必要ですが、その重要な対策として「従業員の採用強化・定着率向上」「従業員のリスキリング」「兼業・副業人材の活用」を取り上げたいと思います。人材流動化が進むと個人はキャリアを一つの会社という枠では考えなくなり、企業では人材採用と定着への注力は不可欠となっています。今後はさらに人材流動化が激しくなってきますので、「従業員の採用強化・定着率向上」はますます重要な経営戦略となってくるでしょう。

不確定要素である採用に頼らなくても事業が回るようにするためには、「従業員のリスキリング」による戦力アップが重要となります。それにより仕事の質が高まり業績が上がり利益も増え、さらに社員への投資が可能となるといういい循環にしていきたいものです。リスキリングを行うためには企業の人材育成投資と併せて、個人の学習意欲向上やアンラーニング意識への転換が必要となります。しかし、人材投資国際比較でGDP(国内総生産)比での企業の人材育成投資を見ると、日本は直近でわずか0.1%であり、しかも下がり続けている傾向が見えます(図表6)。個人の自己投資をみても、自己学習・自己啓発を行っていない人は日本では46%となっています(図表7)。

「兼業・副業人材の活用」として、業務委託契

約などで外部人材を受け入れることも積極化したいところ。自社に必要なスキル、経験、ネットワークを有する人材を、ジャストインタイムで受け入れることができます。豊富な経験を持つミドル・シニア人材においては、自らの価値を幅広く活用したいと考える人が増えており、自社にないノウハウやネットワークをタイムリーに活用できることが兼業・副業活用の大きなメリットです。ミドル・シニア人材の兼業副業推進事例として、プロフェッショナルキャラバン隊を紹介します。

<事例紹介：プロフェッショナルキャラバン隊>

働き方も多様化が進み、兼業・副業、退職後のセカンドキャリアへの関心も高くなっていますが、大企業等がミドル・シニア社員のセカンドキャリアを支援するとともに、チャレンジしたいミドル・シニア層と、人手不足の中小企業をつなげるための機会の提供が求められています。ビジネスはもちろん地方創生や社会貢献への意欲が高い大企業人材が、地域企業で活躍するための取り組みを促進する事業としてスタートしたのが「プロフェッショナルキャラバン隊」です。

大企業等のミドル・シニア人材がこれまでの経験・知見を生かして、中小企業が抱えるリアルな課題解決に向け、経営者ヒアリング・現場見学を行い、解決策を提案し経営者から評価を受けるものです。中小企業にとっては、自社の企業課題への提案機会を受けることで、解決に向けた新たな視点を発見できるプログラムとなっています。参加企業の経営者からは「経営課題について深いディスカッションができ、多くの気づきを得られた」「自社の課題の整理につながった」など、外部人材の持つ経験やノウハウを、自社に取り込む機会となっています。

4. ミドル・シニア活用のさまざまな形態とその事例

ミドル・シニアを生かすポイントとしては、柔軟で多様な働き方やリスキングなど企業の対応と併せて、以下の二つの形態を組み合わせること

が効果的です。

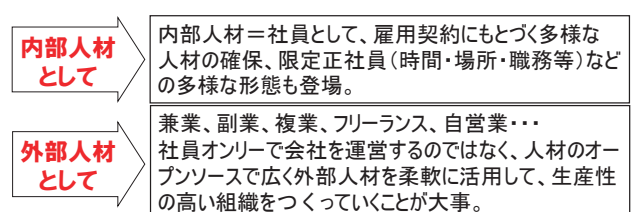
- ・内部活用：内部人材（社員）として新規雇用、雇用延長、再雇用など
- ・外部活用：外部人材として個人事業主や兼業副業での業務委託契約など

任せる仕事においても経験や知識の蓄積を生かす高度な仕事と、逆にあまり負担のないオペレーティブな仕事という二つのパターンがあると考えられます。

- ・高度スキルの活用：知識技術の活用、営業スキルと人脈、マネジメント力などの専門性の発揮や、仕事の習熟、経験の活用など
- ・汎用スキルの活用：ルーチンワークや単純労働、管理や一般事務、現業での作業や接客サービス、サポートや補佐的な仕事など

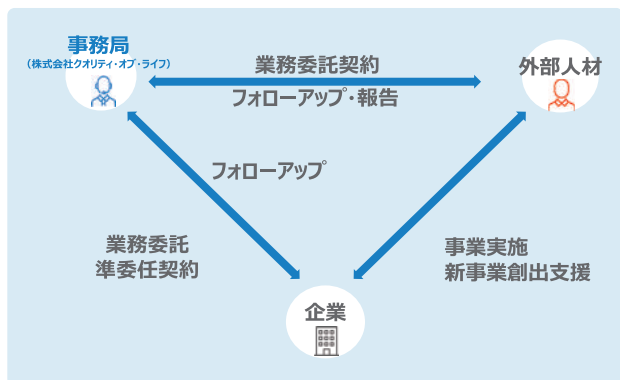
企業が期待するミドル・シニア人材の魅力には共通項があり、経験・能力からの専門性の高さ、確実な職務遂行力、管理マネジメント力、課題の設定・解決力、幅広い人脈、指導育成力などがあげられます。働くことへの真摯さや人間的成熟度、社会的信用や経験知、そして醸し出す安定感やリーダーシップや主体性などがよく聞かれます。外部人材を活用することは、人的リソースや知的資産を確保する重要性に加えて、人件費を変動費にして経営環境の変化に対応することや、従業員の業務量・負担の軽減、外部知見を取り込むオープンイノベーションなどもメリットになります（図表8）。

図表8 内部・外部人材活用の考え方



- ・高度な専門性をタイムリーに活用できる
- ・自社内にない知見、関係性などを導入できる
- ・人材コスト流動費化、コストコントロールが可能
- ・従業員（内部）の業務量・負担の軽減
- ・組織への刺激やオープンイノベーションの推進

図表9 外部プロ人材を活用した新事業創出モデル事業



外部人材をマネジメントする上での留意点としては、支援要望を明確にすることが必要で、依頼内容が明確であれば実践力を発揮しやすくなります。外部人材とのコミュニケーションでは、パートナーとして胸襟を開くことが大事です。ミドル・シニア人材の力には多様なものがあり、内部人材と外部人材、高度スキルの活用とワークスキルの活用といった観点から考えると、多くの企業にとって活用の余地が大きい戦力であるといえます。ミドル・シニア人材による新規開拓推進の事例を紹介します。

<事例紹介：外部ミドル・シニア人材による新規事業支援>

新規事業を開発したい中小企業の伴走支援をする、関東経済産業局の「外部プロ人材を活用した新規事業創出モデル事業」に当社が取り組み、関東地域企業へのミドル・シニア人材による新規事業開発支援を行いました（図表9）。支援の内容は商品開発、ビジネスモデル、資金調達、輸出展開など多岐にわたり、外部の客観的な視点が有益に生かされていました。外部人材は企業がビジョンや課題を再認識し考えることを支援し、新しいアイデア提供、社内の意識改革にも寄与しましたが、社内の人間だけだと従来の考え方にとらわれがちですので、客観的でフラットな視点は極めて重要でした。

経営会議に出席し現場社員と交流するなど、社内に深く入り顧客リサーチや訪問同行、新商品レビューなどの伴走支援、人脈の紹介や資料作成ま

図表10 ジョブ型時代の到来

ジョブ型	ポストに求められる職務内容を明確にして、その職務の遂行に必要なスキルを有する人材の活躍を促す。仕事に人をあてる「適所適材」	
メンバーシップ型	新卒一括採用、長期雇用を前提に、職務を限定せず、OJTを重視した人材育成、年功序列型賃金などを実施。人に仕事をあてる「適材適所」	
	ジョブ型（欧米型）	メンバーシップ型（日本型）
採用	新卒・中途など多様	新卒一括採用中心
処遇	職務や役割にもとづく	勤続年数や年齢にもとづく
教育	社員が自主的に選択	一括教育、階層別教育
キャリア	自律的・オープンキャリア	組織的・社内キャリア
職務	ジョブディスクリプション	ジョブローテーション
時間	個人の裁量（自己管理・成果）	会社の裁量（会社管理・勤務時間）
流動性	転職や解雇、流動性高い	長期的勤務、流動性低い
特徴	仕事・職務が基準 専門性が重要	人材が基準 帰属意識が重要

図表11 3ステージからマルチステージへ

3ステージ

0-20歳前後	20-60歳前後	60-80歳
教育	仕事	引退
人生80年		

マルチステージ

0-20歳前後	20-60歳前後	60-80歳	80-100歳
教育 学習 キャリアデザイン インターンシップ ギャップイヤー	仕事（就職） 社会活動、プロボノ 自営・兼業・副業・フリーランス 学び直し、リスキリング キャリアブレイク 引退（ライフキャリア）		多様な働き方 社会活動 学び直し 引退 終活
人生100年			

で、実際にやって見せることも多々ありました。謙虚に話を聞いて寄り添いながらも、軸がぶれないようなフォローはしっかり行い、時には厳しい反対意見もできることが強みで、進めるうちにぶれたりしないよう、しっかり支え原点に戻り事業を進めることができます。スピーディーな新製品開発を可能にし、大企業の知識や経験を吸収するのに役立ち、1年予定の新規事業開発が半年でできたケースもありました。

5.まとめ

ミドル・シニアの活用事例を見てみると、若手人材の活用と違い経験や専門性を生かすケースが多く、いわゆるジョブ型という形式での活用が増えています。ジョブ型とは社内のポストに求められる職務内容を明確にして、その遂行に必要なスキルを有する人材に仕事を当てる「適所適材」という形態のことであり、これまでの日本企業における長期雇用を前提に、職務を限定せず人に仕事

図表12 ミドル・シニア世代の学びについて

リカレント	リカレントは繰り返す、循環するという意味で、リカレント教育は学校教育から離れ社会に出た後も、必要なタイミングで再び教育を受け、仕事と教育を繰り返すこと。学び直し全体を意味する。
リスキリング	新しいスキルを習得すること。必要とされる新たなスキルや知識を身に付けるための学習や教育。技術革新やビジネスモデル変化により、スキルや知識の学び直しの必要性が高まっている。
アップスキリング	現在保有しているスキルをアップデートして強化すること、スキルアップするという意味。既存社員のアップスキリングにより、企業の生産性向上と個人のキャリア進展が期待される。
アンラーニング	学習棄却。すべて捨てる意味合いではなく、習得した知識やスキルを見直して不要なものは破棄、活用できるものはブラッシュアップする。必要となるスキルや知識を追加し、業務をより効果的に行うこと。

をあてる「適材適所」はメンバーシップ型といわれます（図表10）。ジョブ型の働き方においては、個人が職務に対応して自らの専門性を自律的に生かして、個人の裁量で組織の要求に応じて、求められる実績を上げていくこととなります。

ジョブ型などの専門性を生かすミドル・シニアの活用において、もう一つ留意すべきなのは強みであるスキル（経験や知識）をどう整えていくかということ。そのような個人の仕事と学びに関しては、L.グラットン氏、A.スコット氏の著書である「ライフ・シフト」の中で提唱されている、3ステージからマルチステージへという人生100年時代への考え方が、これからのミドル・シニア活用にフィットすると思われる（図表11）。一人一人が自分のキャリアデザインに基づく、マルチな活動をすることが重要となってくるでしょう。

ミドル・シニアの学びについては、全体的にはリカレントという考え方で、学校を卒業してから必要に応じて学びを繰り返すことが重要となります。学びの内容については、デジタルやSDGsなどの新たなスキルを身に付けるリスキリング、従来のスキルをさらに伸ばしていくアップスキリング、そしてこれまで身に付けたもので不要なものは捨て去っていくアンラーニング（図表12）。そのような学びの方向性についてもしっかりと意識して、個人の自己学習、組織や公的機関による人材育成や公的訓練などを充実させていく必要があります。

埼玉県プロフェッショナル人材戦略拠点のご案内

内閣府の地方創生事業として、平成27年12月から埼玉県産業振興公社内で活動を開始。県内中堅・中小企業が「攻めの経営」に転換し、成長戦略実現に必要な「即戦力人材＝プロフェッショナル人材」を採用できるよう、コーディネーターが伴走型でサポートします。問合せ先 公社 埼玉県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 048-647-4075



図表13 ミドル・シニア活用の一石五鳥効果

① Talent Acquisition (人材質量不足対策)	人口減少や人材流動化の時代を迎え、企業の人材採用に対するニーズはかつてないほど高まっている。その課題を解決するために、今後増加していくミドル・シニア世代の採用は、質量ともに活用可能性が高く、真剣に取り組む必要がある。
② 高齢化・定年延長対策	これから日本をはじめとする先進諸国は、かつてない高齢化社会を迎えていく。その中でシニア世代の現役時代を延長することによる社会負担の軽減は、マクロの意味で重要な政策となり、そのための企業の社会貢献の余地は大きい。
③ 生産性向上	ミドル・シニアの経験活用での生産性を向上による全体への好影響が期待でき、生産性向上による利益の確保とその再投資の促進という循環づくり、ミドルシニアの学び直し・リスキリングによる生産性の向上という効果につながる。
④ DEI (Diversity Equity Inclusion) の推進	シニア活用での組織の多様な人材活用力の向上、多様な人材の活用による人不足対策に加えてダイバーシティ経営促進による組織の活性化という価値の創出につながる。
⑤ 働き方多様化とキャリア自律	ミドル・シニアの自律した働き方の推進や、兼業副業なども加速され、効果的・効率的な人材活用が可能となる。それにより組織と個人の関係性向上、エンゲージメントやウエルビーイングの促進につながることも期待できる。

ミドル・シニア世代の活用施策は同時にいくつかの課題解決につながる重要な活動となっています。日本の伸びしろであるミドル・シニア層に対して、どのような施策を実施すべきかを提示するのが本企画の狙いです。ミドル・シニア世代の活用促進により解決につながる課題として、タレント・アキュイジション、高齢化・定年延長対策、生産性向上、DEIの推進、働き方多様化とキャリア自律の五つのターゲットが挙げられます（図表13）。加えてエンゲージメントやウエルビーイング向上など、ミドル・シニアの活用による組織と個人の関係性向上や個人の充実感なども期待できます。

生産年齢人口が激減していく中で、これまでは3大人材活用とも呼ぶべき「女性、シニア、外国人」の活用を促進してきたことで、人口減少下でも人材確保が可能となっていました。働き方の柔軟性も増しており、個人のキャリア自律を前提として、外部人材、兼業副業人材、出戻り人材等の新たな人材確保策も促進されています。その流れでの戦力としてもミドル・シニア人材が期待されており、多様な人材活用への対応や、兼業副業フリーランスの増加と外部人材活用という文脈でも、ミドル・シニアへの対応が重要となります。ますます増加かつ複雑化する人事課題の解決は重要度を増し、その対策のためのミドル・シニア人材の活躍推進への取り組みは、大きな効果につながっていくでしょう。



「新映像文化を創造し、映像を変え、常識を変え、世界を変えていきたい」と話す神野社長

株式会社コムワークス



所在地 さいたま市浦和区本太2-9-24
 代表者 代表取締役 神野 茂 氏
 事業内容 ライブ配信代行サービス、ライブ配信クラウドシステムサービス、ライブ配信プラットフォームの提供、ネットワークカメラシステムの構築・提供
 資本金 1,000万円 従業員数 13名
 TEL 048-883-9629
<https://comworks.co.jp>

映像とクラウドに関連した機材やサービスを最新の技術とノウハウで提供する、同社の神野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。

神野 創業は1995年、Windows95が発売されたインターネット元年という時代で、インターネットとネットワークビジネスを取り扱うコムワークスを立ち上げました。コンピュータ&ネットワークが社名の由来です。当初はパソコンの販売を行っていましたが、価格競争では限界がありました。その後、映像系のデバイスを取り扱い、従来のビデオテープによるアナログのリニア編集ではなく、テープを使用せずにパソコン上で映像を編集するノンリニア編集のシステムを製造・販売する業務にシフトしました。当時はノンリニア編集が他でやっていなかったため好評を得て、今のビジネスにつながっています。デュプリケーターという各種メディアの大量データを、素早くコピーすることに特化した業務用メディアコピー機の製造・販売も開始しました。

それらも汎用パソコンでできるようになりましたので、これからはサービスやソフト、ネットワークの時代ということで、監視カメラを扱うようになりました。クラウドで保存してクラウドで配信するクラウド監視カメラで、ライブ配信する時流になりました。

監視カメラでライブ配信する場合は、それまではパソコンを通して配信していましたが、当社の場合はクラウド監視カメラだけでYouTubeなどに配信できるメリットがあります。

■事業再構築補助金を獲得したそうですが。

神野 デバイスだけでは商売として成り立ちにくいので、サービスでビジネス展開できることを考えました。そこで経済産業省の事業再構築補助金を活用して、クラウドを使った新しいビジネスを企画しました。従来の自社で保有し運用するオンプレミスのライブ配信業務を、クラウドで行う形です。既存ビジネスのライブ配信カメラの販売ではなく、ライブ配信サービスの「Cloud Studio^{クラウドスタジオ}」として、現在開発中です。

映像を変え、常識を変え、世界を変えていく



ライブ配信をクラウドで管理・運用する【Cloud Studio】 国内最大級の放送機器展示会 Inter BEE2023 に出展(右)

■Cloud Studioについて、教えてください。

神野 Cloud Studioは、多拠点の中継映像をリモートで切り替えながら配信をオペレーションすることができるシステムです。クラウド上にスタジオを設け、映像の集約・オペレーション・配信を行います。一般的な多拠点配信では、各拠点に中継車や配信設備の整った拠点を用意して多大なコストを費やします。Cloud Studioを導入することで、カメラとネットワーク回線のみで中継映像を送出できます。中継車や配信設備を準備する必要がなく、最小限のスタッフと機材で映像を送出することが可能で、コストの抑制につながります。

■今後の展開・抱負は。

神野 映像系のクラウド化がまだ進んでいません。特に放送局には高額な放送機材がありますので、それをクラウド化するにはハードルが高いです。ビジネスモデルとしては、クラウド化に持っていきたいのです。機材とネットワークとクラウドをサービスできるところを強みとしていきたいです。デバイスとネットワークとクラウドの幅広い知

見を持った人材を有しています。社員教育の一環で昨年、アプリケーション開発などを行うための知識やスキルを認定するAmazonのAWS (Amazon Web Services) の資格を4名取得しました。ソフトウェア系の商品をつくるに当たっては、人材在りきだと思えます。

Cloud Studioというクラウド上のプラットフォームを世の中に提供し、DXを進めるための基盤として活用していただきたいと考えています。Cloud Studioの主要な機能は、映像ライブ配信に関するものですが、既存の環境で利用されているさまざまなシステムやアプリケーションを容易にクラウド化できる汎用性の高い仕組みです。このプラットフォームを利用して、さまざまなシステムやアプリケーションのクラウド化により、使う側、提供する側の双方にメリットを提供していけると考えています。今後は、AIの画像解析や関連技術を活用した機能を中心に、クラウド化による利便性や効率の向上を提案していきます。そのための核となるのが「Cloud Studio」であり、それを推進するためのポイントは、当社の人材です。

株式会社昭和製作所

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

お客様のニーズに応える優れた製品を提供しています

蓮田市馬込1-393
TEL 048-768-3171
資本金 1,000万円
従業員数 40名

■事業内容

- 圧縮ばね
- 引張ばね
- ねじりばね
- 板ばね
- 線加工品 ほか

■1942年の創業から80年以上、ばねづくりの技術を継承し、さまざまなノウハウを蓄積してきました。一般的な機械から最新のNC機まで取りそろえていますが、機械加工では難しい手加工技術も備えています。各工程の調和を図り、迅速な大量生産を得意としており、月産1億個以上を生産することが可能です。設計・試作から量産まで、お客様の期待を超えられるように、経験豊富なスタッフが対応しますので、お気軽にご相談ください。



さまざまなサイズ・形状・材質のばねを、さまざまなロットで製造可能

古郡建設株式会社

<http://www.furugori.co.jp>

建設業で未来に誇れる仕事を

深谷市稲荷町2-10-6
TEL 048-573-3111
資本金 1億円
従業員数 125名

■事業内容

総合建設業
(土木工事、建築工事、舗装工事、設備工事、リニューアルの建築事業ほか) 建設と不動産のトータルプランニングおよびコンサルティング、またこれに付帯する事業

■創業から100年を超えた現在、そしてこれから先の100年もステークホルダーから選ばれる存在であり続けるため、ソーシャルポジショニングをいかに確立できるかが今後の企業経営に必要な不可欠であると考えます。スローガンは「突き抜ける」(Breakthrough)。建設業の既成概念を打ち破り「突き抜けた建設会社」を目指し、建設業の枠にとらわれず、常に革新に挑み、200年、300年続く「社会課題を解決できる」企業を目指しています。



職場活性化研究所

QC (品質管理)、TQM (総合的品質管理)、QCサークル活動の普及・啓発活動の推進

川越市中台元町1-23-14
TEL 049-244-4854

■事業内容

- QC (品質管理)、TQM (総合的品質管理)、QCサークル活動の普及・啓発活動の推進など
- 研修や企業勉強会などの講師

■民間企業を退職後、QC (品質管理)、TQM (総合的品質管理) 活動に関する知識を生かして、1993年に職場活性化研究所を設立。多くの企業において品質管理活動の指導講師として活動するとともに、QC、TQM、QCサークル活動の普及・啓発活動を推進しています。製造部門向けの新入社員教育研修など、階層別研修の講義も行っていますので、お気軽にお問い合わせください。



株式会社コマツ

<https://www.kk-comatsu.com>

先端加工技術で社会に貢献します

さいたま市南区白幡4-11-19
TEL 048-844-1121
資本金 2,000万円
従業員数 70名

■事業内容

- 超精密部品加工
- 機構製品設計・製作・組み立て

■創業から55年、光学機器部品で培った多種多様な精密部品の加工、特に同時5軸加工、微細加工、複合旋盤加工、4軸ワイヤー加工が強みです。チタン、インコネル、純鉄などの難削材の切削加工実績も豊富で、新しい材質にも挑戦しています。加工だけではなく、半導体製造装置部品などにも対応可能な真空脱脂洗浄装置やクリーンルーム(class1000)など、さまざまな設備を取りそろえて、設計から製造、組み立て、検査まで社内で一貫対応しています。



株式会社カナイグループ

<https://www.kana-e.co.jp>

創業60年！ひとつの金物が、人の安心・安全を支えます

八潮市西袋717-1
TEL 048-924-1131
資本金 9,900万円
従業員数 203名

■事業内容

- 仕入事業
- コンテナ直送販売事業
- 製品管理、開発業務

■木構造用接合金物メーカーとして、木造建築に欠かせない建築金物の開発から、製造、販売、物流まで「すべて」を担うグループ企業です。国際規格のISO9001とISO14001の認証取得による徹底した品質管理と安定供給体制で、お客様に満足いただける製品をお届けします。環境配慮型の接合金物の開発にも積極的に取り組み、地震に備えた「安心の家づくり」を支えます。

木構造用接合金物メーカー

カナイグループは国内に5社、海外に1社を包括するグループ企業です。



三英電気工業株式会社

<https://sanei-connector.com>

高周波コネクタのスペシャリスト

川口市青木3-4-20
TEL 048-255-7196
資本金 1,000万円
従業員数 13名

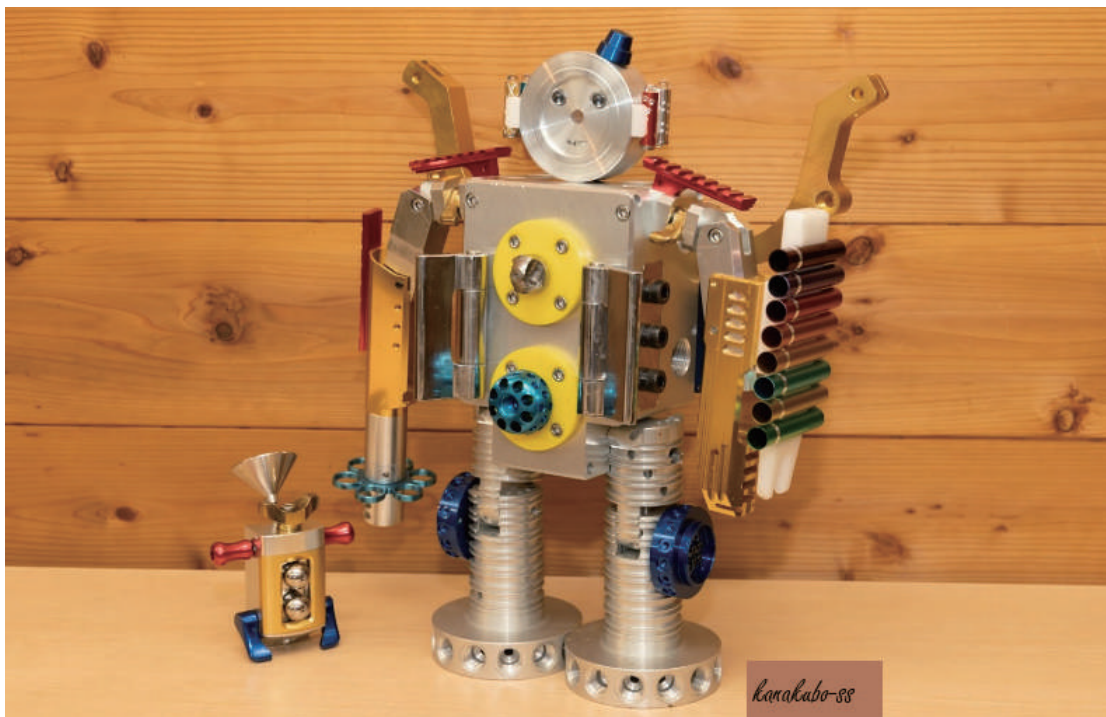
■事業内容

- 高周波同軸コネクタの設計・製造

■1972年の創業以来、一貫して高周波同軸コネクタ・アレスター・同軸アクセサリ類の製造を行っています。豊富な経験と技術力を生かし、公共インフラで使用される高品質な製品を提供しています。お客様のニーズに応じたカスタマイズも可能であり、柔軟性に富んだサービスを提供しています。2018年には技術力と環境面で優れている工場として、埼玉県から「彩の国工場」に指定されています。



株式会社金久保製作所

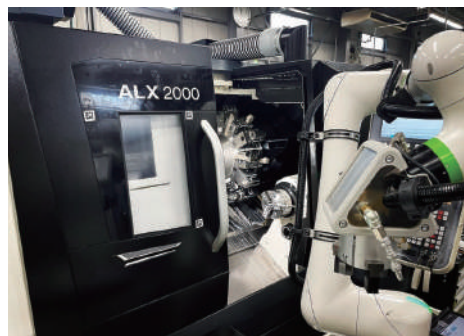


■多品種・中ロットに特化した生産体制

金属の切削加工を行う会社で、主に医療用の滅菌機器や空圧機器の部品を製造しています。アルミニウムやステンレス、鉄、しんちゆう真鍮と素材を問わずに対応可能で、20～千個程度の中ロットに特化した生産体制を整えています。

■ニーズに対して柔軟な対応と省力化を実現

旋盤とマシニング両方の機械とノウハウを有しているので丸型、四角型両パーツの加工を一括で受注可能です。また、最新の工作機械を導入し省力化を実現しました。機械では難しいバリ取りは手作業で丁寧に仕上げることで高品質な製品を提供しています。



最新工作機械 ATC付きNC旋盤



新第2工場

企業から一言

社員の幸福を重視した経営を行っており、埼玉県「多様な働き方実践企業」のゴールドランクに認定されました。近年ではSNSにも力を入れ、たくさんの方にもものづくりの楽しさを知っていただき、業界を盛り上げていきたいと考えています。



60周年記念式典（平成30年2月）

所在地 さいたま市岩槻区掛 7953-6
代表者 代表取締役 武野谷 翔吾 氏
事業内容 精密機械の部品加工・組み立て

資本金 1,000万円 従業員数 30名
TEL 048-757-4675 創業 1957年
<https://www.kanakubo-ss.co.jp>

第1回 フル活用できていますか？ 知っているようで知らないキーボード

株式会社ワズ・ワン 代表取締役 古澤 登志美

日常的に使用している各種ITツールについて改めて振り返ることで、日々の生産性を高め、さらなる活用につなげていただきたく、本シリーズを企画しました。初回はキーボードのあまり知られていない機能や、ちょっとした使い方のコツを紹介します。

Shiftキーの役割を理解する

他のキーと一緒に操作することの多いShiftキーには主に二つの役割があります。一つ目は「キー面上側に印刷されている文字を入力すること」です。日本語対応の入力キーは、上下左右に分割されて四つの領域を持つように設計されています(下図)。右側はかな入力用、左側はローマ字入力や英数字の入力に使用します。そして、ただ文字のあるキーだけを押すと下の文字が、Shiftキーと一緒に押すと上の文字が入力できるようになっています。一般的にアルファベットの大文字がキー面上側に印字されているのもそのためです。文字入力のキー以外でも、例えばTabキーには下に右向き、上に左向きの矢印が印字されており、Tabキーを押したとき、Shift+Tabキーを押したときのカーソルの移動方向を示しています。また、最近は省略されることも増えていますが、Shiftキーには一緒に上向きの矢印が印字されており、上下の区分をShiftキーでコントロールできることを伝えてくれています。

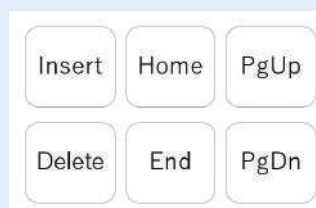


もう一つの役割は何かを選択する際、「範囲」を指定することです。例えばExcelのどこかのセルを選択した状態で、Shiftキーを押しながら別のセルをクリックすると、最初に選択されていたセルからの範囲を選択できます。Wordなどの文字列の中でも同様の結果が得られます。「ここまで」を指定する際にShift

キーを使うイメージです。クリックだけではなくキーボードでの選択でも使えます。これらの操作は意識せずとも普段使われているはずですが、機能を整理して理解することで応用ができるようになります。ぜひ、さまざまな場面で試してみてください。

カーソルキーの上にある六つのキーは？

この六つのキーでは、Deleteキー以外はあまり使っていない、という方もいらっしゃるのではないのでしょうか。



Insertキーは「上書きモード」と「挿入モード」を切り替えるために使います。HomeキーとEndキーは、それぞれカーソルの位置を「行頭」「行末」に移動します。Ctrlキーと一緒に押して文頭と文末にカーソルを移動することもできます。PgUpとPgDnはそれぞれ、「ページアップ」「ページダウン」キーと呼ばれ、画面をスクロールさせるために使用します。使いやすい位置にあり、いずれもマウスを使うより早く正確に操作できますので、ぜひご活用ください。

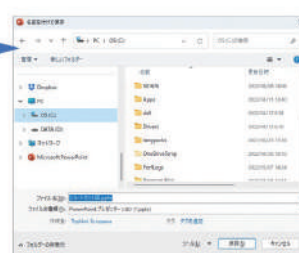
ノートパソコンを効率良く使う

フリーアドレス制を採用して、デスクに大型のディスプレイを設置し、各人が持ち歩くノートパソコンの画面の小ささを補う事業所も増えていきます。その場合はフルサイズのキーボードも併せてご準備いただくと、身体に負担が少なくなり、さらに効率の良い作業を期待できます。ぜひご検討ください。

活用したいショートカット

F12

WordやExcel、PowerPointなどでは、【F12】を押して「名前を付けて保存」ダイアログを表示できるので、すばやくファイル保存できます。



※便利なショートカットを毎回一つご紹介します。

第1回 偶然の産物と副産物

株式会社柿内幸夫技術士事務所 所長 柿内幸夫

今号から、私がこれまで経験した現場改善の中で、特に印象に残っている内容をお話ししていきます。現場で現物を前にして皆様と改善をしていると、最初は全く考えもしなかったことが起きて、それがびっくりするような結果を生み出すということが珍しくないのです。このような状況が起こせるのは、多様性のあるメンバーが共通の基盤に立って、目標を共有化しているからこそだと思います。さらに改善の機会を設けることによって、より良い結果を生み出すことが可能なのではないかと考えています。

和菓子の製造会社A社で、現場の改善会をしていたときのことです。商品が詰められた箱を袋に入れる作業をみんなで見ていました。袋の大きさが箱の大きさとあまり変わらず、とても入れにくそうで、時間もかかっていました。しばらく見ていると、どうしても入らないのでその袋を廃却したり、時には破れてしまったりということも発生していました。

その場で、みんなでいろいろな改善のアイデアを出し合いました。一人の方が、「袋を大きくすれば、いいのではないのでしょうか」というアイデアを出してくれました。小さいのだから大きくすればいいのは当たり前ですが、誰もがデザインの変更は難しく無理だと思っていたようです。

しかし、そこに同席していたデザイン担当の人はいとも簡単に「そうですね、やってみましょう」と快諾してくれました。これには、そこにいた製造担当の皆さんはとても驚きました。「言うて見るもんだね！」という声が聞こえました。

その後、新しい袋が完成しました。サイズが大きくなり、ゆとりができたため、箱を入れる作業はとても楽になりました。袋の廃却もなくなり、不良もほぼゼロになりました。これは当初の狙い通りでした。

この改善によって当初の目的が達成されたので、これでよしと思っていたのですが、実はこの改善には続きがありました。

袋のサイズを変えた際に多少のデザイン変更も行

われました。それもあって商品が前より少し目立つようになったのです。その結果、お客様の目に留まるようになり、以前より少し売り上げが伸びました。これは偶然の産物といえるでしょう。

さらにこの話には続きがありました。売り上げが伸びたことによって商品の回転率や鮮度が上がり、おいしいという評判が立ち、売り上げがもっと伸びたのです。これは偶然の産物から生まれた副産物なのではないでしょうか。

リードタイムを短縮するために、中間在庫を減らしたり、工程を統合したりの改善を始めようとしていました。その矢先にこのようなニュースが入り、お客様に新鮮な状態で商品をお届けすることの大切さが伝わり、改善にさらに力が入りました。

その後、リードタイム短縮の改善活動は、協力メーカーも含めた全体活動へと広がり、すべての商品を対象に新鮮度が増し、A社の売り上げ向上に貢献しました。A社は新製品の宣伝は行い、既存商品については特別な宣伝はしていませんでしたが、着実に売り上げが上がっていました。最初はその理由が分からなかったのですが、お客様からの情報をもとに、これも新鮮さが増したからだと分かりました。

現場改善をみんなでやったことで、販売促進ができた事例です。最初からデザインの変更は無理だと思って黙っていたら生まれなかった改善で、上手なワイワイガヤガヤの大切さが分かります。結果と偶然の産物と副産物が生まれた、当初の狙いをはるかに超えた改善になりました。



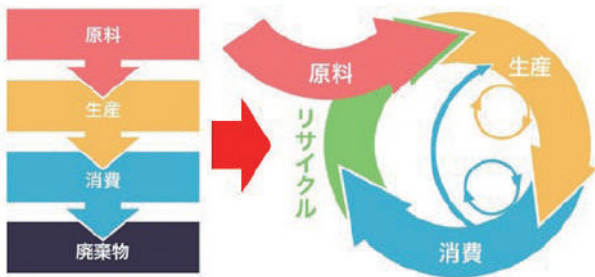


サーキュラーエコノミー推進センター埼玉の的場です。令和6年度から「サーキュラーエコノミー便り」として、県内のサーキュラーエコノミーに関する情報を定期的にお伝えしていきます。

■循環経済(サーキュラーエコノミー)の取り組み支援

現在、国内外の経済社会情勢は大きく変化しており、特に将来的な資源不足やカーボンニュートラルに対応するため、大量生産・大量消費・大量廃棄型の線形経済から循環経済(サーキュラーエコノミー)への移行が世界的に求められています。

サーキュラーエコノミーへの転換イメージ



そのような中、埼玉県では令和5年度から中小企業の皆様のサーキュラーエコノミーの取り組みを支援しています。昨年6月には埼玉県産業振興公社に「サーキュラーエコノミー推進センター埼玉」を設置し、ワンストップ支援拠点として県内企業等からの相談に対応するほか、セミナーや研究会を開催し、情報発信や事業化支援を行っています。



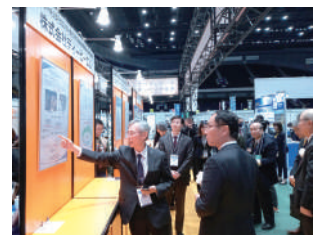
研究会 (2024.1.31)

他にも、県では令和6年度から複数の補助金を新設し、財政面からの支援を強化しています。例えば、リサイクルのための解体容易化、単一素材化、バイオ素材や再生材への転換など、製品等を資源循環に配慮した設計(サーキュラーデザイン)に見直すことを支援するための補助金(上限2,000万円)を新設し、試作開発等に要する経費を補助します。また、食に関するサーキュラーエコノミーの取り組みを対象に、設備やシステム等を導入し、食品廃棄物等を活用した新製品の開発やアップサイクルなどを目指す取り組みを支援する補助金(上限2,000万円)を新設しました。

■サーキュラーエコノミー推進センター埼玉の支援強化

サーキュラーエコノミー推進センター埼玉でも支援を強化しています。令和6年度からコーディネーターを増員し、より相談しやすい体制を整えます。

また、ビジネスマッチングのための大型展示商談会への出展支援の強化やサーキュラーデザインに関する研究会の新設など、さまざまなメニューをご用意しています。



彩の国ビジネスアリーナ2024 (2024.1.24~25) へ出展

今回ご紹介した県の補助金獲得に向けた支援も行っています。まずは、お気軽にご連絡ください。

問合せ先 サークュラーエコノミー推進センター埼玉
TEL 048-711-9906

広告

まっすぐ、あなたへ。
埼玉縣信用金庫

本部 熊谷市久下4丁目141番地
048(526)1111



これだけは知りたい！ 税金の知識 Q&A

税理士・行政書士

元 文京学院大学講師 野口邦雄

Q 役員の範囲

役員の範囲とは何かを教えてください。

A

役員とは次の者をいいます。

1 法人の取締役、執行役、会計参与、監査役、理事、監事および清算人

2 1以外の者ですずれかに当たるもの

(1) 法人の使用人（職制上使用人としての地位のみを有する者に限ります）以外の者で、その法人の経営に従事しているもの

なお、「使用人以外の者で、その法人の経営に従事しているもの」には、例えば、①取締役または理事となっていない総裁、副総裁、会長、副会長、理事長、組合長等、②合名会社、合資会社および合同会社の業務執行社員、③人格のない社団等の代表者または管理人、または④法定役員ではないが法人が定款等において役員として定めている者だけを用いるのではなく、相談役、顧問などで、その法人内における地位、職務等からみて実質的に法人の経営に従事していると認められるものも含まれます。

(2) 同族会社の使用人（職制上使用人としての地位のみを有する者に限ります）のうち、次に掲げるすべての要件を満たす者で、その会社の経営に従事しているもの

イ その会社の株主グループ（注1）をその所有割合（注2）の大きいものから順に並べた場合に、その使用人が所有割合50パーセントを超える第一順位の株主グループに属しているか、または第一順位と第二順位の株主グループの所有割合を合計したときに初めて50パーセントを超える場合のこれらの株主グループに属しているか、あるいは第一順位から第三順位までの株主グループの所有割合を合計したときに初めて50パーセントを超える場合のこれらの

株主グループに属していること

ロ その使用人の属する株主グループの所有割合が10パーセントを超えていること

ハ その使用人（その配偶者およびこれらの者の所有割合が50パーセントを超える場合における他の会社を含みます）の所有割合が5パーセントを超えていること

（注1）「株主グループ」とは、その会社の一の株主等およびその株主等と親族関係など特殊な関係のある個人や法人をいいます。

（注2）「所有割合」とは、次に掲げる場合に依りて、それぞれ次に定める割合をいいます。

(1) その会社がその株主等の有する株式または出資の数または金額による判定により同族会社に該当する場合

その株主グループの有する株式の数または出資の金額の合計額がその会社の発行済み株式または出資（その会社が有する自己の株式または出資を除きます）の総数または総数のうちに占める割合

(2) その会社が一定の議決権による判定により同族会社に該当することとなる場合

その株主グループの有する議決権の数がその会社の議決権の総数（議決権を行使することができない株主等有するその議決権を除きます）のうちに占める割合

(3) その会社が社員または業務執行社員の数による判定により同族会社に該当する場合

その株主グループに属する社員または業務執行社員の数がその会社の社員または業務執行社員の総数のうちに占める割合

広告

The advertisement is divided into three main sections. The left section promotes 'New Comprehensive Fire Insurance' (新総合火災共済) with a focus on broad coverage for buildings, household items, and real estate. The middle section promotes 'Comprehensive Fire Insurance' (総合火災共済) and 'General Fire Insurance' (普通火災共済), emphasizing safety and mutual aid. The right section features the 'MAP' (Mutual Automobile Policy) logo and promotes the 'Saitama Fire Mutual Aid Association' (埼玉県火災共済協同組合), which is a recognized organization in Saitama Prefecture. Contact information for the association is provided at the bottom right.

受注希望企業の紹介

公社では、仕事の受発注を希望される企業へ、取引のあっせんを行っております。
ここに掲載されている企業に対する「発注案件」をお持ちの方は、下記取引支援グループまでお問合せください。
また、新規取引先や協力工場をお探しの場合は、ぜひご連絡ください。

コード 所在地	資本金 (万円) 従業員数	事業 (受注希望) 概要など	保有設備 サービスの概要、特徴など
SB6878 川口市	1,000 18	アルミ合金鋳物の製造販売	グラビティダイキャスト(重力金型鋳造)の特性を生かした耐圧性のある自動車部品を主軸とする 設備: 金型鋳造機 (最大で1,000×1,000)、坩堝炉、砂型造型機等
SE6880 川口市	1,000 12	高周波同軸コネクタおよび高周波同軸アクセサリの設計・製造	防水性、耐食性に優れた製品提供 小ロット、試作、カスタマイズを得意とする ユーザーの新製品に合わせた製品開発も可能
SH6882 上尾市	1,000 10	製缶精密板金 溶接加工一式 レーザー加工	材質: ステンレス・鉄・アルミ 設備: タレットパンチプレス (CPM-900/TPP EC-7)、油圧プレスプレーキ (RG50/HPB-11030AS)、TIG溶接機、半自動溶接機等
SI6885 富士見市	3,200 18	板金・レーザー・アクリル・シート加工業 (各種広告物の製作)	金属・アクリルのディスプレイ品を一貫生産 高度な加工技術で顧客の意図に沿った特注品を製作 設備: レーザー加工機 (x軸1,525 y軸3,050)、ベンダー (4 m/2 m) 等
SZ6887 さいたま市	5,000 60	装置開発サービス 板金塗装部品製作請負	一般的な部品製作請負から、機械・電気設計検査が必要なアッセンブリまでワンストップで対応可能 設備: タレットパンチプレス (EM-2510NT)、レーザー加工機 (TS L3020)等
SI6890 嵐山町	1,000 24	板金・パイプ曲げ・溶接 プレス加工・レーザー加工	市販用および競技用自動二輪の部品 (フレーム・排気系パーツ) 試作を主体とし、その他、幅広い用途の部品加工 設備: 三次元5軸レーザー加工機 (TLM408)、油圧プレス (200t/100t) 等
SZ6893 所沢市	5,000 50	段ボール箱 段ボールシート	段ボール箱の原材料となる段ボールシートから一貫して製造 小ロットにも短納期、低価格で最適な段ボール製品を提供可能 F S C®認証を取得済み
SD6894 三芳町	300 8	アルミ合金鋳造品を主とした機械加工	主に自動車の研究・開発に使用する鋳物部品の機械加工 材質: アルミ合金・マグネシウム合金・鉄等 設備: マシニングセンタ・門型三次元測定器等
SD6898 川越市	300 11	板金加工・機械部品加工	通信機器、溶接炉制御装置等の特殊溶接・ろう付けは幅広い技術あり 材質: 主に非鉄鋼金属 (アルミ・ステンレス・銅・真鍮・チタン) 設備: タレットパンチプレス (VP357Q)、NCベンダー (125t) 等
SP6900 さいたま市	3,000 30	スーパーエンブラ樹脂成形加工品 汎用樹脂成形加工品	汎用樹脂からスーパーエンブラ樹脂までの精密成形を得意とする 設備: 高速射出電動サーボ成型機 (15 ~ 110t)、成型機大型 (~ 350t) 等 材質: ポリサルフォン、ウルテム、PPS、ABS、PS、PPなど

申込み・問合せ先 公社 取引支援グループ <https://www.saitama-j.or.jp/hanro>

TEL 048-647-4086 Eメール assen@saitama-j.or.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

令和6年度公社の組織について
<https://www.saitama-j.or.jp>

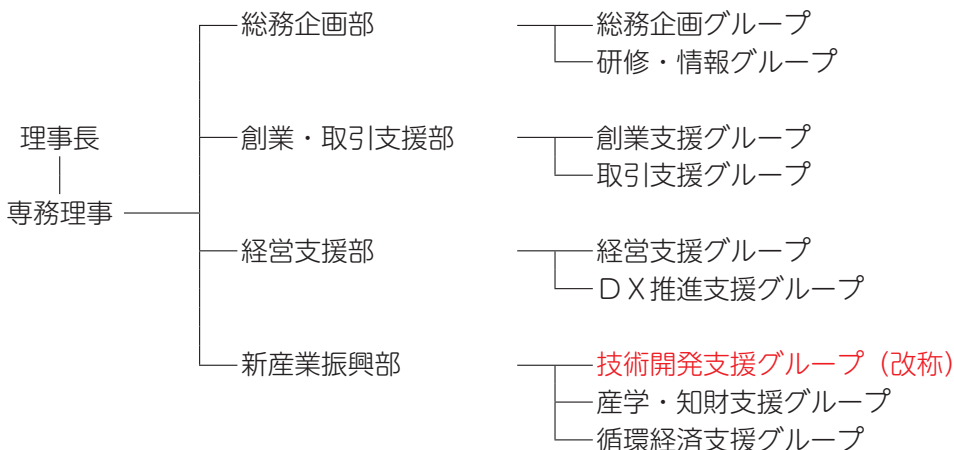


公益財団法人 埼玉県産業振興公社
 Saitama Industrial Promotion Public Corporation

◎令和6年度埼玉県産業振興公社組織について

令和6年4月1日から、以下の組織で運営いたします。

■「先端産業振興グループ」の名称を「技術開発支援グループ」に変更します。



問合せ先 公社 総務企画グループ
 TEL 048-647-4101

公社情報

相談無料・秘密厳守
 知的財産に関する相談窓口

<https://chizai-portal.inpit.go.jp/madoguchi/saitama>



知的財産に関する基礎知識から高度な内容まで、経験豊富な窓口の支援担当者が、弁理士・弁護士等の専門家とともに、さまざまな相談に応じます。

知的財産＝特許等（知的財産権）だけではありません。企業の「目に見えない」多くの資産、競争力の源泉が「知的財産」です。知的財産の問題かどうか不明な場合も、お気軽にご相談ください。

■相談日時 原則1時間

月曜日～金曜日 9:00～17:00
 (12:00～13:00を除く)

第2・第4土曜日 9:00～12:00
 (年末年始・祝祭日を除く)

■相談内容例

- 出願手続/商品・サービス名/海外展開
- 技術、デザインの保護・活用/権利侵害
- ※一般的な見解を示す等の助言にとどまります。

問合せ先 公社 産学・知財支援グループ
 【INPIT埼玉県知財総合支援窓口】
 TEL 048-621-7050

県の情報

令和6年度次世代ものづくり
 技術活用製品開発費補助金

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0812/r6-hojyo.html>



埼玉県では、県内中小企業の稼げる力の向上につながる、次世代ものづくりの開発支援を行っています。県内中小企業の取り組む高度なデジタル、バイオ、マテリアル、カーボンニュートラルに関する新たな技術や製品の開発の経費に対して助成します。

■対象 県内中小企業、大学、研究機関
 ※大学、研究機関が応募する場合は県内中小企業を含む共同開発体であること

■対象経費 原材料費、人件費、委託料他
 開発に必要な経費

■補助金額 上限1,000万円
 (小規模企業者枠 500万円)

■事業期間 交付決定日から令和7年2月28日
 (金)まで

■補助率 補助率 2/3
 (小規模企業者枠3/4)

■募集期間 5/14(火)17時まで

問合せ先 埼玉県産業労働部 産業創造課
 TEL 048-830-3735

OPEN UP 株式会社 OPEN UP

上野 拓 さん

創業のきっかけは？

長年、埼玉県警の鑑識係として勤務する中で、高齢者の孤独死の現場に多く立ち会い、高齢者が熱中して打ち込めるものや社会との関わりを持てる場所をつくりたいとの思いから、音楽を取り入れたデイサービス（通所介護）にたどり着きました。中学時代からギターが好きで、県警時代には軽音楽クラブをつくるほどでした。大好きな音楽を仕事にすることができ、喜びとやりがいに満ちあふれています。この事業に賛同してくれた音楽療法士、看護師、生活相談員を仲間に加え、一緒に施設を運営しています。

事業内容は？

2021年7月に音楽と介護を融合させたデイサービス「KEION」を開所しました。音楽には心身の苦痛を和らげ、認知症においては暴言や介護の拒絶などの行動心理症状に効果があることが、さまざまな研究で分かっています。利用者は日々、歌唱や作曲、職員の楽器演奏に飛び入り参加するなど、音楽を楽しんでいます。「夢になることで楽しく幸せな人生を送る」をコンセプトに、家族に無理やり連れてこられるのではなく、利用者が毎日来たいと思える施設を目指しています。

今後の展開・夢は？

生演奏による盆踊り大会、音楽を題材にした映画の上映会を行ってきました。今後も音楽イベントに力を入れ、プロデュースにも挑戦したいと思っています。



上野 拓 (うへの たく) さん (61)

1962年東京生まれ、埼玉県入間郡育ち。1981年、埼玉県警の警察官に採用。長年鑑識係として勤務し、凶悪事件や変死事案の捜査に携わる中、高齢者の孤独死の現場に多く立ち会う。58歳で早期退職し、音楽の力で介護予防を目指す介護施設を開設。

株式会社OPEN UP <https://kawagoe-openup.jp>

川越市福田59-1

創業 2020年11月 TEL 049-298-6923

資本金 900万円 従業員数 4名

事業内容 音楽療法を取り入れたデイサービス「KEION」の運営



川越駅からバスで「福田」バス停下車、徒歩5分
営業時間（月曜日～金曜日）8:30～17:15



ギター、三味線、コントラバスの生演奏に合わせて行うラジオ体操など、ユニークなプログラムが楽しめる



デイサービスではあまり見ない音楽機材がそろっている



広告

労務プロセスの最適化をワンストップでトータルサポート

打刻
出退勤打刻

管理
勤怠集計処理

給与計算
データ移行・給与計算

照会・閲覧
PC・スマホ照会

株式会社 **日東テクノブレーン**

〒359-1144 埼玉県所沢市西所沢1-14-14
0120-977-837 <http://www.nitto-tech.co.jp>





伝統を守りつつ、さらに進化を続けている地酒蔵

埼玉県北部の豊富な地下水脈と酒づくりの気候に恵まれた深谷市にある丸山酒造は、伝統の技法を引き継ぐ「少量仕込み」「丁寧な酒づくり」の地酒蔵である。主な銘柄は、「金大星正宗」「織星」「瞬喜道」。仕込み水は、利根川水系神流川の伏流水で、ミネラル分の多い中硬水。酒質は、柔らかな飲み口の飲みやすい酒を目指している。代表銘柄の金大星正宗の由来は、大相撲の殊勲・金星にちなんで、酒屋で大成するよう金大星とし、酒のキレの良さを名刀正宗にあやかり名付けたと伝わる。酒の銘柄によって使い分けている酒米は、山田錦や五百万石などの酒造好適米も使用するが、地元深谷産の彩のかがやきへと徐々にシフトさせている。酒づくりは難しくなるが、同じ風土で育った米、同じ地域の酒造用水と酒蔵の地産地消で「フード・マイレージ」を少なくするという環境に配慮した考えからだ。冬はとても乾燥する地域の特徴を生かしながら、時代に合わせて進化を続けている。



(左) 東京駅と同じ日本煉瓦製造でつくられた煉瓦の麹室。
(右) 麹づくりはさまざまな工程の中でも味に大きく関係する重要な工程の一つ。



日本三大杜氏の一つである南部杜氏などにゆだねていた酒づくりを、1998年から社員蔵人だけで行っている。明治初期から続く酒質は大きく変化したが「うまい」といわれる酒づくりを求め時代とともに進化は続けている。



「伝統を守りつつも、良いと思うことは積極的に取り入れています。いつの時代でもおいしい酒をつくるために、常に進化させていきたいと思っています」と語る丸山社長。

酒づくりに適した自然環境で醸す逸品

5代目で杜氏でもある丸山社長がお勧めするのが、代表銘柄の金大星正宗からは本醸造酒。酒米には彩のかがやきを使用し、すっきりとしながらも柔らかで芳醇なやや甘口。また、純米酒では限定少量仕込みの“月を眺めて酒に酔う”が由来の「酔眺月」。酒米には山田錦を使用し、フルーティーな甘口で、華やかさを感じられる逸品である。

4月21日(日)には「第10回金大星蔵びらき」の開催を予定している。この時期にしか味わえない生新酒や深谷のおいしい食べ物、酒蔵見学ツアーもあり、子どもも楽しめる蔵まつりである。JR岡部駅北口から無料送迎バスも運行されるので、会場を訪れて数々の逸品を味わってほしい。

丸山酒造株式会社

<https://www.maruyamasz.com>

深谷市横瀬1323 Tel 048-587-2144
 代表者 代表取締役 丸山 和崇 氏
 創業 1873年 資本金 1,000万円 従業員数 4名
 事業内容 清酒製造および販売
 営業時間 10:00 ~ 12:00、13:30 ~ 17:00
 定休日 日曜日・祝日
 購入方法 蔵併設で直営の丸山酒店、道の駅おかべ、道の駅はなぞのほか
 ※オンラインショップ <https://maruyamasz.shop-pro.jp>



金大星正宗 本醸造酒



酔眺月 純米大吟醸酒

● 一般社団法人埼玉県物産観光協会の紹介

一般社団法人埼玉県物産観光協会は、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>



● 読者プレゼント実施中!

丸山酒造の「金大星正宗 本醸造酒」と「酔眺月」をセットにして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、金大星正宗希望」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4月25日(木)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。



● 公社会員も絶対募集中! [埼玉県産業振興公社](#) 会員 で検索

製造業
を
応援

PRと採用を支援する

映像制作



売上げ
UPや、

コストの
削減、

人材
採用など

ご相談
ください

動画で
サポート
します！

「埼玉 映像制作」GoogleクチコミNo.1

☎048-762-7907

株式会社チェリービー

🔍 チェリービー

カビの発生を遅らせる防カビフィルムを採用 特許第7178106号

防カビバッグ Go Block

衣類 靴 生活用品

カビの発生を抑制する機能性フィルムを使用した保存バッグ（10枚入）です。
40×47cmの大きめサイズで衣類や靴、生活用品などの整理収納に活躍します。



大きさ

40cm

ジッパー下
47cm

⚠️ 食品と食器類には使用できません。

アマゾン、楽天市場で販売中



アマゾン

楽天市場

山進社印刷株式会社

〒367-0073 埼玉県本庄市都島 570-43
TEL.0495-24-2451 FAX.0495-21-8853

Sansinsya

金融+で、未来をプラスに。 RESONA GROUP

ビジネスプラザ さいたまの 創業支援

創業から業容拡大まで “こまりごと”を解決します

- 起業検討段階から起業後の方まで課題解決をお手伝いします
- 金融面のアドバイスだけでなく、セミナー開催等により、创业者の皆さまが抱える課題の解決をお手伝いします
- 公的支援機関や外部専門機関と連携し、皆さま個々の課題にも解決策をご提供します
- 创业者同士のビジネスマッチングや交流会などを通じて、事業成功に向けた起業前後の様々なお悩みにソリューションを提供します

- 販路拡大
- 体制整備
- 資金管理・資金調達
- 事業計画
- 専門家とのネットワーク
- 経営相談
- IPO(新規上場株式)



～創業支援デスクを設置いたしました～

事業計画や資金調達、販路拡大など創業から業容の拡大までサポートはもちろんのこと、その先にあるIPOにいたるまで、企業の成長をどこまでもしっかり応援致します。

口座開設の際は、ぜひ埼玉りそな銀行をご利用下さい

お客様の“こまりごと”を解決するお手伝い!

RESONA Business Plaza

ビジネスプラザ さいたま

〒330-0843 さいたま市大宮区吉敷町 4-262-16 (マルキュービル)
さいたま新都心支店 3階 TEL: 048-851-3232 FAX: 048-601-3455
(営業時間 平日 / 9:00 - 17:00 定休日 土日祝日の他、銀行休業日)

<https://www.saitamaresona.co.jp/bps/>



JR 高崎線・宇都宮線・京浜東北線
「さいたま新都心駅」東口徒歩3分
※お越しの際は、公共交通機関をご利用ください。

埼玉りそな銀行