

Monthly
Company
Magazine

ONDO

月刊 おんど

November 11月
No.590 2026

ウチヤ・サーモスタット株式会社
UCHIYA THERMOSTAT CO.,LTD.

月刊おんど編集部（総務部）

〒341-0037

埼玉県三郷市高州2-176-1

TEL: 048-955-4181

FAX: 048-956-1310

E-mail: info@uchiya.co.jp

男性の育児休業取得を推進している企業

令和8年8月22日

社長 清水 澄人

ウチヤ・サーモスタット株式会社は、母親である女性は基より父親である男性に対して積極的に育児休業取得を推進している企業として、6月に埼玉県から登録認定されました。

2025年4月から施行されている育児休暇新制度では、両親が育児をしながら働き続ける育児両立支援制度の活用推進が強く図られています。育児休業とは、原則1歳未満のこどもを養育するために一定期間会社を休める制度で、育児休業の申出は、それにより一定期間労働者の労務提供義務を消滅させる意思表示です。勤め先の就業規則に育児休業に関する規定がなくても、法律に基づき育児休業を取得することができ、会社側は休業の申出を拒めません。

先日(7月8日)、東京都電機健康保険組合の総会に出席しまして、懇親会の席で同席した秋葉原の有名企業の会長や社長さんから大変に興味深い話を聞きました。会社の就業規則に育児休暇保証制度があり、取得者には60%の休業補償を行っているが、休業終了後にバリバリ働いてくれると期待していたら、暫くしたら転職してしまった、或いは、旦那さんが転勤するので退職した。都合よく権利として利用するだけで会社に恩を感じない人にはガッカリする。不満を漏らしていた経営者がおられましたので、私から、育児中は、就業規則に特別の規定がない限り、無給となりますが、産後パパ育児休業期間中に育児休業給付金 給料の67%、但し、6ヶ月以降は50%を受け取れます。又、育児休業給付金を受給している期間は、健康保険や厚生年金保険は被保険者のままですが、保険料は免除される。更に2025年4月からは、最大28日間 出生後休業支援給付金が始まってお

私たちが男性の育休取得を推進しています

男性育休 推進宣言企業

事業所名 **ウチヤ・サーモスタット株式会社**
UCHIYA THERMOSTAT CO., LTD.

埼玉県では、男性の育児休業取得を推進している企業等を「男性育休推進宣言企業」として登録しています。

男性育休推進宣言企業を募集中

●お問合せ先 埼玉県産業労働部 雇用・人材戦略課
☎ 048-830-3963 ✉ a3966-03@pref.saitama.lg.jp

り、条件(雇用保険に加入等)を満たすと、育児休業給付金と合わせて手取り10割相当の給付をハローワーク(厚生労働省・公共職業安定所)から取得できることを解説しましたら、皆さん、ビックリされておられました。1年経っても国のこの新施行制度が十分に浸透されていないことを強く感じました。結論は会社が自主的に就業規則へ育児休暇保証制度を制定しても10割(100%)給付を会社負担で実施しない限り、国の保証制度を適用した方が有利であり、又、会社からの結婚しない人や子供のいない人達との不公平感を和らげられます。

この改定に由り、ウチや就業規則 第九条 育児短時間勤務 現行「4歳に満たない子を養育する従業員」の4歳は不適切となり、「小学校就学の始期に達するまでの・・・」と改定手続きを行っています。



又、第11条 柔軟な働き方を実現するための措置としての始業時間の繰り下げ 現行1. 「3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する・・・」の3歳からの制約は柔軟性に欠け、「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する・・・」と併せて改定手続きを行っています。此れにより、出産後に子供の小学校就学が始まるまでは、出勤時間を会社と相談して遅くすることが可能となります。

育休ってなに？チェックポイント



- ✓ 1歳以下の子供がいることが条件？
- ✓ 育休中にお金がもらえる？



- ✓ 育休はお父さんも取れる？
- ✓ 育休中の社会保険料は免除される？

(以下 出典： 厚生労働省 育児休業制度の解説資料)

育児をしながら働き続ける「育児両立支援制度等」の活用

1. 休業・休暇の取得：育児休業とは、原則1歳未満のこどもを養育するために一定期間会社を休める制度。育児休業の申出は、それにより一定期間労働者の労務提供義務を消滅させる意思表示です。

勤め先の就業規則に育児休業に関する規定がなくても、法律に基づき育児休業を取得することができ、会社側は休業の申出を拒めません。

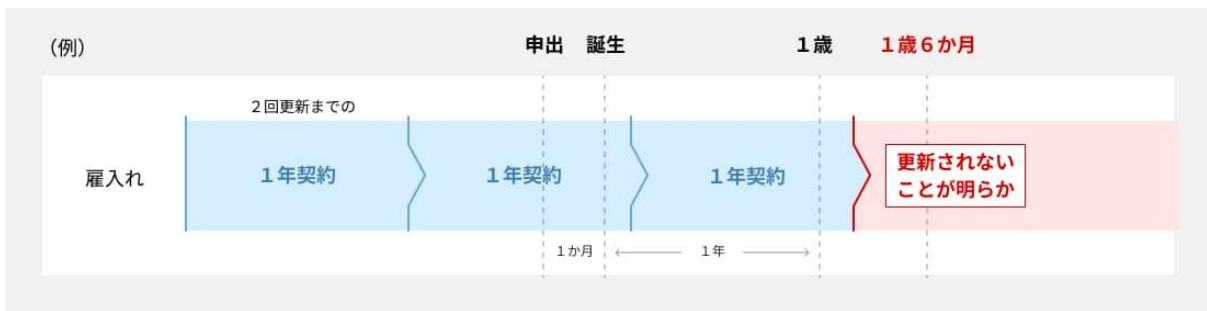
対象となる労働者：原則として1歳に満たない子を養育する男女の労働者（日々雇用を除く）

パートやアルバイトなどで労働契約の期間を定めて雇用されている方は申出時点で次の要件を満たす必要があります。

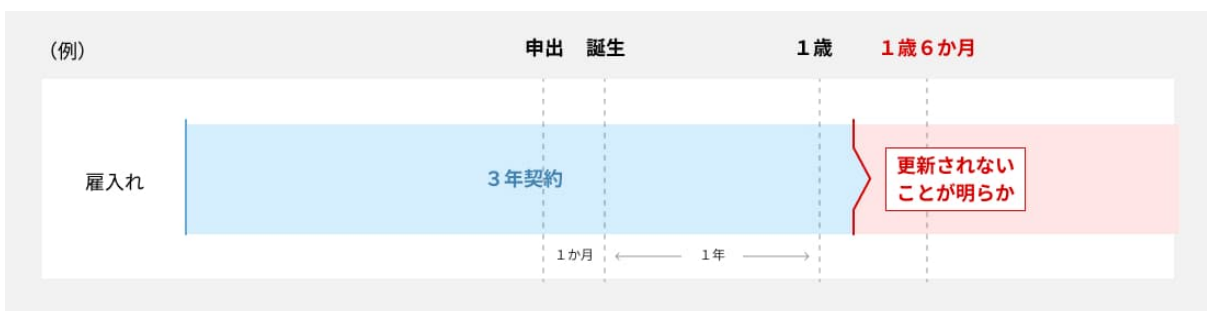
・子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

要件を満たさないケース

α 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、子が1歳6か月に達する日までの間である。



β 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が、子が1歳6か月に達する日までの間である。



ただし、α、βのケースに該当する場合であっても、(1)雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、(2)同様の地位にある他の労働者の状況、(3)当該労働者の過去の契約の更新状況等の実態を見て判断することがあります。

労使協定を締結している場合に対象外となる労働者

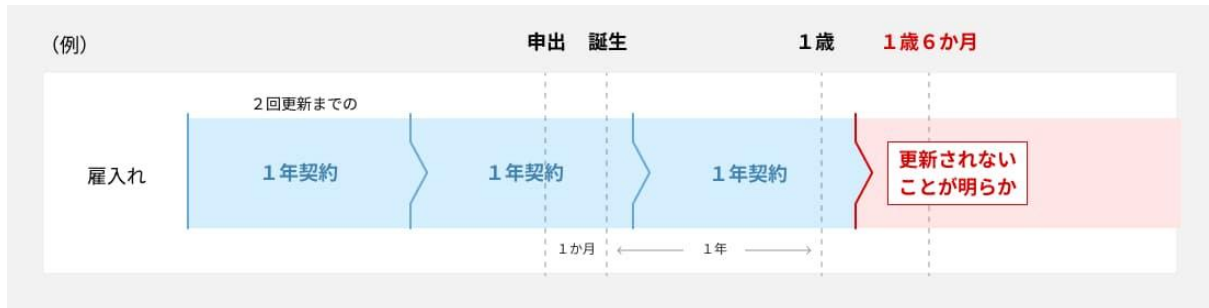
対象となる労働者：原則として1歳に満たない子を養育する男女の労働者（日々雇用を除く）

パートやアルバイトなどで労働契約の期間を定めて雇用されている方は申出時点で次の要件を満たす必要があります。

- ・子が1歳6か月に達する日までに、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

要件を満たさないケース

α 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、子が1歳6か月に達する日までの間である。



β 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が、子が1歳6か月に達する日までの間である。



ただし、α、βのケースに該当する場合であっても、(1) 雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、(2) 同様の地位にある他の労働者の状況、(3) 当該労働者の過去の契約の更新状況等の実態を見て判断することがあります。

労使協定を締結している場合に対象外となる労働者

- ・継続雇用1年未満の労働者
- ・申出の日から1年(1歳以降の休業の場合は、6か月)以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

対象となる子：原則として1歳に満たない子

- ・労働者と法律上の親子関係がある「子」であれば、実子、養子を問いません。男性が事実婚の妻の子に対して育児休業をする場合には、申出時点において認知を行っていることが必要になります。
- ・保育所への入所を希望しているが、入所できない等の特別な事情がある場合、子が最大2歳に達するまで取得が可能です。

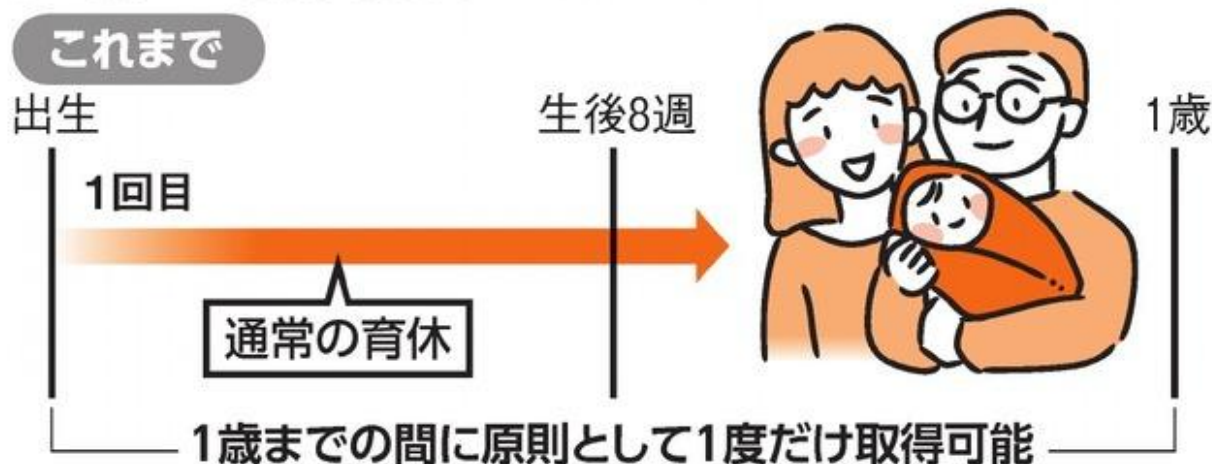
利用回数：子1人につき、原則2回

- ・2022年(令和4年)10月1日から、男女ともそれぞれ2回に分割して取得することが可能となりました。

- ・保育所への入所を希望しているが、入所できない等の特別な事情がある場合、再度の取得が可能です。

利用期間：原則として子が1歳に達するまでの連続した期間

「産後パパ育休」取得のイメージ



2. 産後パパ育休

パパのための育児休業でパパも育児に専念しやすく

産後パパ育休とは産後8週間以内に4週間（28日）を限度として2回に分けて取得できる休業で、1歳までの育児休業とは別に取得できる制度です。なお、労使協定で、産後パパ育休期間中に就業させることができると定められた労働者は、申し出ることにより一定の条件のもと就業することができます。

- ・2022年（令和4年）10月1日から適用

対象となる労働者

産後休業をしていない労働者（日々雇用を除く）

パートやアルバイトなどで、労働契約の期間を定めて雇用されている方は申出時点で次の要件を満たすことが必要です。

- 子の誕生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

労使協定を締結している場合に対象外となる労働者

- 継続雇用1年未満の労働者
- 産後パパ育休申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

対象となる子： 出生後8週間以内の子

- 労働者と法律上の親子関係がある「子」であれば、実子、養子を問いません。男性が事実婚の妻の子に対して育児休業をする場合には、申出時点において認知を行っていることが必要になります。

利用回数： 子1人につき、2回

利用期間： 原則として子の出生後8週間以内の期間内で通算4週間（28日）まで

手続き方法

休業開始予定日の2週間前まで（労使協定を締結している場合は最大1か月前まで）に事業主に申出。

さらに、労使協定において、産後パパ育休中に就業することができると定めた労働者に限り、休業開始予定日の前日までに「就業可能日」と「就業可能日における就業可能時間帯」その他の労働条件を記載した書面等で事業主に申し出ることが可能。

労働者の方

- 希望どおりの日から休業するためには、休業開始予定日の2週間前まで（労使協定を締結している場合は最大1か月前）までに、書面等により事業主に申し出てください。
- 出産予定日より早く子が出生した場合等は、休業開始予定日の1週間前までに申し出ること、希望どおりの日から休業することができます。
- 産後パパ育休を2回に分割して取得する場合、1回目の休業の申出の際に、まとめて申し出る必要があります。
- 申出にあたっては、社内規定されている書面等がある場合は、社内様式をご使用ください。

企業の方

- 事業主は、産後パパ育休の申出がなされた時は、産後パパ育休開始予定日及び産後パパ育休終了予定日等を労働者に速やかに書面等で通知しなければなりません。通知書の法定様式はありません。
- 就業規則で、申出期限を2週間より短い期間にする、2回分割して休業する場合にまとめて申し出なくてもよいとする等、労働者に有利な条件を設定することは差し支えありません。

- ・産後パパ育休期間中の就業を認める場合には、あらかじめ労使協定を締結しなければなりません。産後パパ育休期間中の就業を認めない場合は労使協定の締結は不要です。また、労働者が申し出た就業可能日等の範囲内で、事業主が就業させることを希望する日等を提示し、休業開始予定日の前日までに労働者の同意を得る必要があります。
- ・労働者が事業主に、本人又は配偶者が妊娠又は出産したことを申し出たときは、事業主は申し出た労働者に対して個別に育児休業制度等について周知しなければなりません。さらに、事業主は、育児休業及び産後パパ育休の取得意向を確認するために、面談等の措置を講じなければなりません。

休業中の経済的支援

産後パパ育休を取得した雇用保険の被保険者で、一定の要件を満たす方は、産後パパ育休期間中に休業開始時賃金日額の67%相当額の出生時育児休業給付金が支給されます。

なお、子の出生直後の一定期間内に被保険者とその配偶者の両方が14日以上の子育て休業を取得した場合は、最大28日間、休業開始時賃金日額の13%相当額の出生後休業支援給付金が支給され、出生時育児休業給付金と合わせて給付率が80%(手取りで10割相当)となります。

3. パパ・ママ育休プラス

両親ともに育児休業を取得すると育休期間の延長可能

出生後休業支援給付金を活用!



パパ・ママ育休プラスとは

パパ・ママ育休プラスとは、両親ともに育児休業する場合で、一定の要件を満たした場合に、育児・介護休業法の対象となる子の年齢が、原則1歳に満たない子から原則1歳2か月

に満たない子に延長される特例制度です。この場合において取得できる期間は、１年間（女性は誕生日以後の産前・産後休業期間と合わせて１年間）です。

対象となる労働者

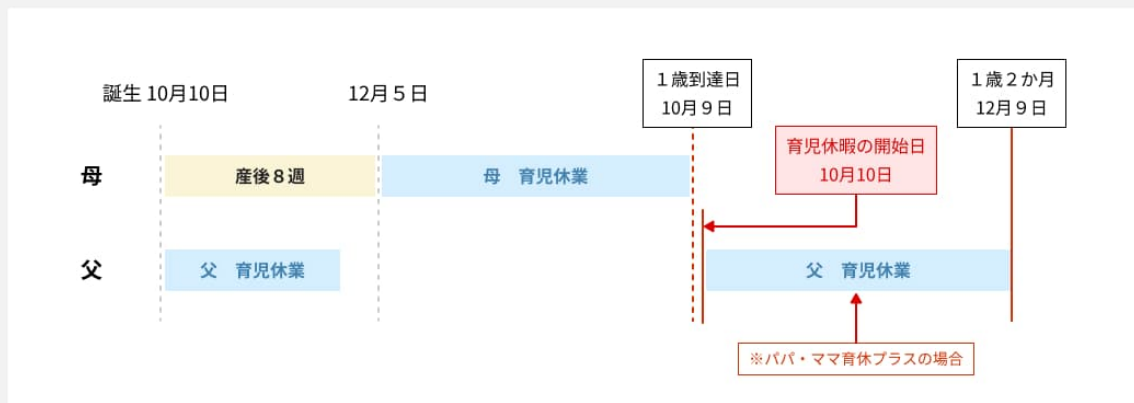
原則として１歳２か月に満たない子を養育する男女の労働者（日々雇用を除く）で、以下の条件を満たす場合

- 配偶者が、子の１歳に達する日以前において育児休業（産後パパ育休を含む）をしていること
- 本人の育児休業開始予定日が、子の１歳の誕生日以前であること
- 本人の育児休業開始予定日が、配偶者の育児休業（産後パパ育休を含む）の初日以降であること

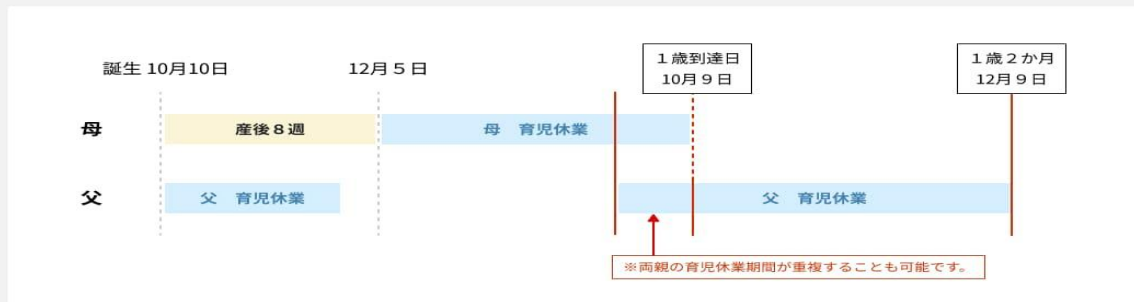
パパ・ママ育休プラスの場合の具体例



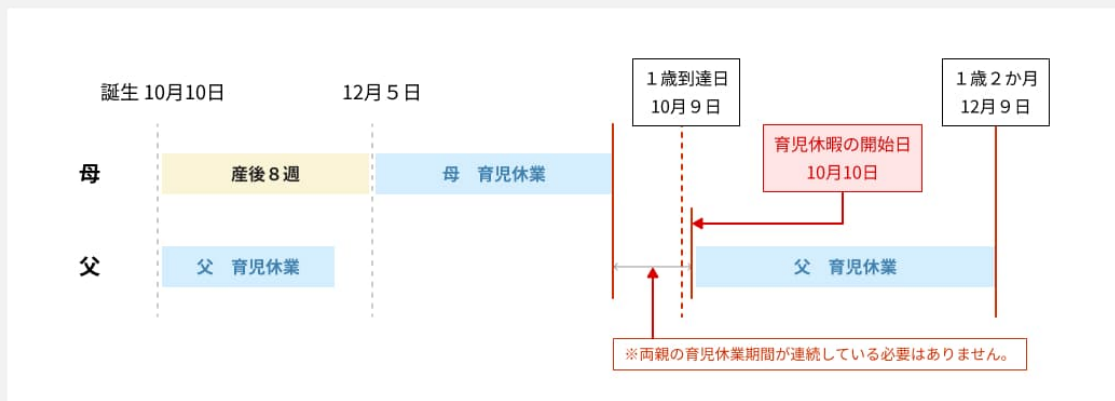
（例１）



（例２）



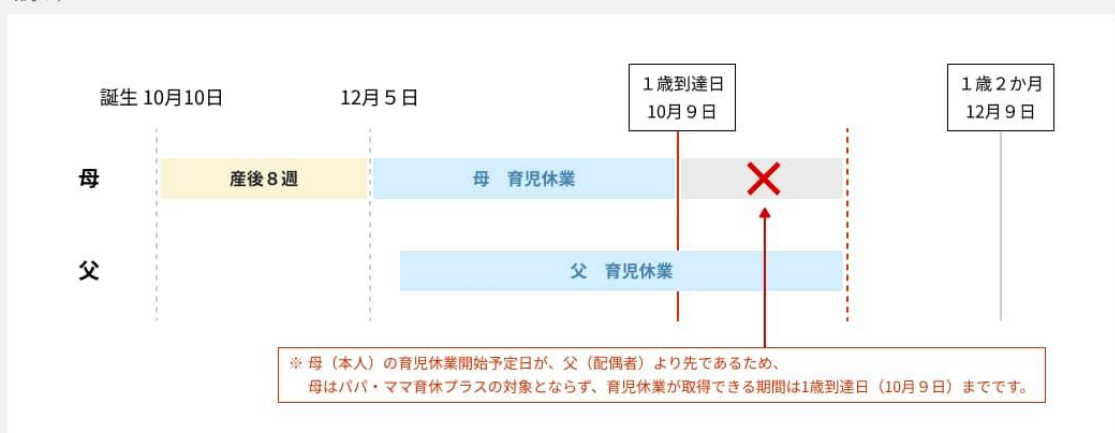
(例3)



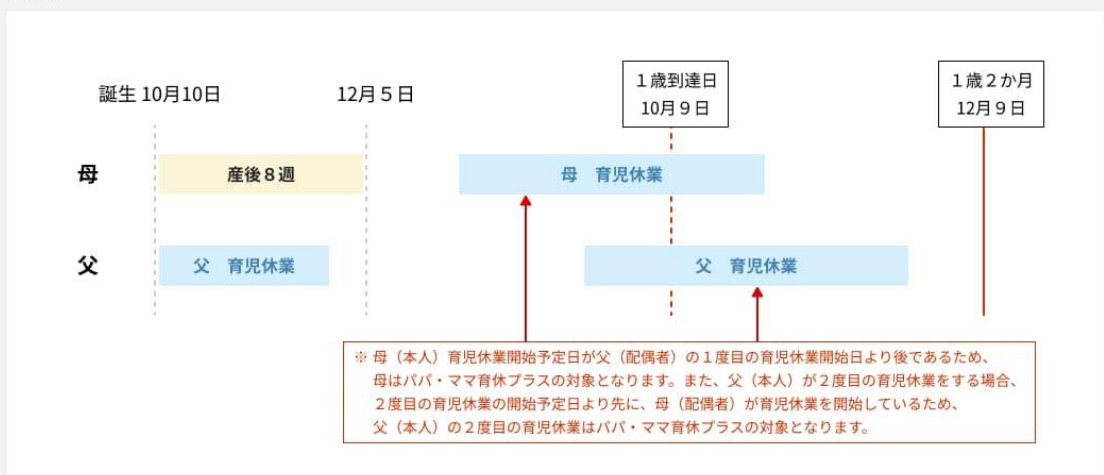
(例4)



(例5)



(例6)



労使協定を締結している場合に対象外となる労働者

- ・ 継続雇用1年未満の労働者
- ・ 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

対象となる子：原則として1歳2か月に満たない子

子の看護等休暇

子どもの看病や予防接種、入学式にも取得可能

4. 子の看護等休暇とは

子の看護等休暇とは小学3年生修了までの子について、1年度に5日まで（対象となる子が2人以上の場合は10日まで）休暇が取得できる制度です。休暇を時間単位で取得することも可能です。

子の看護等休暇は、以下の場合に取得可能です。

- ・ 病気、けがをした子の看護をする場合
- ・ 子に予防接種・健康診断を受けさせる場合
- ・ 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話をする場合(子が感染症に罹患していなくても取得可能)
- ・ 子の入園式、卒園式、入学式に参列する場合
- ・ 2025年（令和7年）4月1日から、感染症に伴う学級閉鎖等への対応や、入園式・卒園式・入学式への参列が取得事由に追加されました。



対象となる労働者：小学3年生修了までの子を養育する労働者（日々雇用を除く）

労使協定を締結している場合に対象外となる労働者

- ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

対象となる子：小学3年生修了までの子

- ・ 2025年（令和7年）4月1日から、対象となる子の範囲が小学3年生修了までの子に拡大されました。

取得できる日数・取得単位

取得できる日数：対象となる子が1人の場合は、1年間に5日まで。対象となる子が2人以上の場合は、1年間に10日まで。

- ・1年間とは、事業主が特に定めをしない場合には、毎年4月1日から翌年3月31日までとなります。

取得単位：1時間単位及び1労働日単位

手続き方法

書面等により事業主に申出

緊急を要する場合の申出は口頭で行い、書面は事後提出すること等でも可能。

申出にあたっては、社内で規定されている書面等がある場合は、社内様式をご使用可能。

5. 介護休暇

仕事と介護を両立しながらスポットで休む場合

介護休暇とは

労働者が要

介護状態

（負傷、疾

病または身

体上もしくは

精神上の

障害によ

り、2週間

以上の期間

にわたり常

時介護を必

要とする状

態）にある

対象家族の

介護や世話

をするため

の休暇で

す。



- ・労働基準法の年次有給休暇とは別に取得させなければなりません。介護休暇期間中は有給とするか無給とするかは、会社の規定によります。

- ・要介護状態の定義は、介護休業と同じです。

介護保険制度の介護サービスや育児・介護休業法の両立支援制度等を組み合わせて活用し、仕事と介護を両立しましょう。

介護休暇の活用ポイント

通院の付添いや介護サービスの手続代行の場合などでも利用できる。

ケアマネジャーなどとの短時間の打合せにも活用できる。

対象となる労働者

対象家族を介護する男女の労働者（日々雇用を除く）

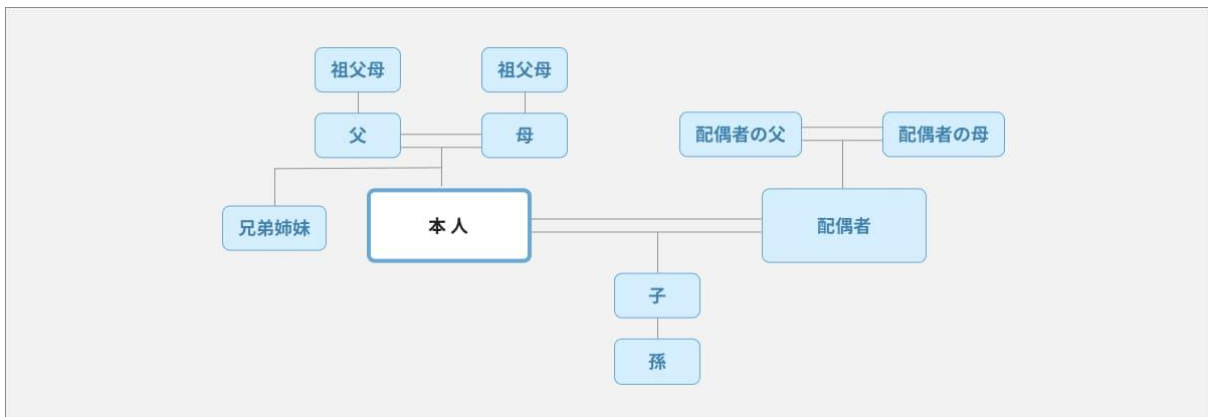
労使協定を締結している場合に対象外となる労働者

- ・ 継続雇用 6 か月未満の労働者
- ・ 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者

労使協定とは、事業所ごとに労働者の過半数で組織する労働組合がある時はその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない時は、労働者の過半数を代表する者と事業主との書面による協定のことです。

- ・ 2025 年（令和 7 年）4 月 1 日から継続雇用 6 か月未満の労働者を対象外とする要件が廃止となりました。

対象となる家族：対象家族は、配偶者（事実婚を含む）、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母です。



- ・ 介護関係の「子」の範囲は、法律上の親子関係がある子（養子含む）のみ。
- ・ 障害児・者や医療的ケア児・者を含む。
ただし、乳幼児の通常の成育過程において日常生活上必要な便宜を供与する必要がある場合は含まない。

取得できる日数／取得単位

取得できる日数：対象家族が 1 人の場合は、1 年間に 5 日まで。

対象家族が 2 人以上の場合は、1 年間に 10 日まで。

- ・ 1 年間とは、事業主が特に定めをしない場合には、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日となります。

取得単位：1 日または時間単位。

- ・ 2023 年（令和 3 年）1 月 1 日から、時間単位の取得が可能となりました。
- ・ 時間単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者について、時間単位での取得を除外する労使協定を締結している場合、対象の労働者は 1 日単位でのみ取得可能。

手続き方法：書面の提出に限定されず、口頭での申出も可能。

申出にあたっては、社内で規定されている書面等がある場合は、社内様式を使用可能。

以上

“ゴミ集積所カラス除けボード製作”について

2026年9月29日

工場管理部長代行 長谷川 雅也

つい最近に行いました、地域貢献活動を紹介します。



カラス除けボード

ゴミ集積場はウチヤの敷地前の市道を挟んで、ウチヤ西駐車場前にあります。ウチヤでは使用しておらず、管理も行っていないゴミ集積所でウチヤは直接関係ありませんが、この地で工場を開設し、これからもこの地域で事業を行って行く企業として、地域貢献は大事です。

工場管理部にてカラス対策を施す事にしました。前提として部材なるべく購入せず、廃木材をリサイクルして活用する様に心がけました。又、地域の方の意向に沿った物を製作する様にしました。板の材料についてはUHKよりの設備輸送で使用された木枠梱包の廃材があり活用。三六版板にて壁を作り既設のネット裏側からカラスが侵入出来ない様に考えました。木枠廃材の地のままでは見栄えが悪く、街が少しでも明るい印象になる様、在庫のホワイトペンキで塗装。コストはなるべくかけない予定でしたが、三六版の板が強風で飛ばされない様に安全確保する為、固定用に単管パイプと、パイプ固定用のBKTについてはやむを得ず購入し「カラス除け」が完成しました。

完成後には御近所の方からも「いい物を作っていたいただきありがとうございます。」とお褒めの言葉をいただいております。

この地域は賃貸住宅や分譲戸建て住宅が増えており、まだまだ発展が予想されます、この地域でウチヤ・サーモスタットが今後も「良き隣人」として存在出来る様に機会があればこのような形で地域貢献を行っていきたいと考えます。

先般、三郷本社工場近隣の住民の方から総務部 西谷部長へ相談がありました。「(地域住民用) ゴミ集積所にカラスが寄って、ゴミを荒らして困っています。ウチヤ・サーモスタットさんでカラス除けを集積場に設置していただく事はできませんか？」とのご相談でした。



カラス



カラス除けボード



風に飛ばされない様、
単管にてアスファルト固定

以上

東京都電機健康保険組合

令和 8 年度健康管理委員講演会について

2026 年 10 月 13 日

資材総務部課長代理 今田優子

2026 年 10 月 5 日(月)15 時～17 時 30 分東京ガーデンパレス 2 階「高千穂」で開催された東京都電機健康保険組合令和 8 年度健康管理委員講演会に清水社長、資材総務部今田が出席してきましたのでご報告いたします。

はじめに東京都電機健康保険組合理事長小野様よりご挨拶があり、健康管理委員表彰のあと、東京都電機健康保険組合の事業説明がありました。

健康管理委員表彰では、他社の方と資材総務部今田を含めた 3 名が優秀健康管理委員として表彰されました。健康優良企業「銀の認定」の取得のきっかけを作ってくださった清水社長、毎月の衛生講話や職場巡視に加えいつでも親身に相談に乗ってくださる産業医伊藤先生、特定保健指導でオンライン面談など大変お世話になっている東京都電機健康保険組合殿、ラジオ体操、健診、特定保健指導、インフルエンザ予防接種など健康管理に対して前向きに取り組んでいるウチ



ヤ・サーモスタット株式会社の皆様、この場をお借りして心より感謝申し上げます。



- 「東京都電機健康保険組合事業説明」（業務部長小泉様）

2026 年 11 月から資格取得届等を電子申請システム「e-Gov」経由へ移行、2027 年 8 月から高額療養費制度の所得区分の細分化、2026 年 10 月施行の保険料調整制度、2027 年 1 月施行の標準報酬月額の特例改定の説明がありました。

- 「健康診断実施状況」（保健事業部長松尾様）

実施状況(2025 年 7 月度見込)は、被保険者の特定健診 94%、特定保健指導 22.4%、被扶養者の特定健診 39.6%、特定保健指導 20.7%となっており、被扶養者の特定健診受診率は、39.6%と低迷している。35～39 歳の被保険者の若年層保健指導の申込率は、約 7%にとどまっている。20～35 歳未満の偶数年齢の女性被保険者・女性被扶養者を対象にしている子宮頸がんの被保険者の受診率は 6%、被扶養者は 0.03%となっており、被扶養者の受診が極めて少ないことを教えてくださいました。

そこで、事業所・健康管理委員の皆様以下に 4 件のお願いがありました。

- 1.健診・検査を勧める（従業員及びご家族にも健診・がん検査の情報を届け、受診を後押しする）
- 2.対象者の一歩を後押し（保健指導・医療機関受診を促す）
- 3.健診後のアフターフォロー（健診後医療機関への受診や特定保健指導の初回面談、継続支援、利用後の行動を支える）
- 4.社内展開の推進（MHW 登録、健康記事の閲覧、歯科健診・保養所の利用を周知する）

健保組合殿からの案内+職場からのひと声が、加入員の行動を変える力になりますとおっしゃっていました。

- 「メンタルヘルス不調者への企業の向き合い方」の講演会

（株式会社ベスリ代表取締役産業医心療内科医吉田英司先生）

2021 年からはメンタルヘルス不調による休職又は退職した労働者がいた事業所の割合が 10%超となっており、企業として以下の対策が必須になっています。

- 1.気づく「いつもと違う」に早く気づこう。勤怠(遅刻・早退・欠勤が増える)
仕事(報告や相談、職場での会話が無くなる) 行動(表情に活気がなく、動作にも元気がない)
- 2.声をかける「心配している」「何か助けになれることがないか知りたい」ということを説明し、相手に対して関心を持ち、関心を持っている事を表情や態度でも相手に伝える。相手の話を聞く時は、話を遮らない。
- 3.対応する「通常に仕事ができなくなったら人事や産業医に相談」

休職とは、労働者の解雇を猶予することにある。労働者が休職期間に治療に専念し、傷病が回復し労務提供ができる状態に戻ることが前提。休職事由が消滅すると使用者は労働者に復職を命ずることになる。最終的に復職可能であるか判断するのは使用者となる。

今後も、健康経営優良法人及び健康優良企業「金の認定」取得に向けて挑戦いたしますので引き続き従業員及び従業員のご家族の皆様ご協力のほどよろしくお願いいたします。

サイバー攻撃への対応に関する説明会が開催されました

2026 年 10 月 14 日

資材総務部主任 吉原玄

近頃、連日のように企業を狙ったサイバー攻撃、個人情報の漏洩が報道されています。報道で挙げられるのはタイムズやアサヒといった大企業が主ですが、現実には規模の大小を問わず攻撃を受けており、もはやウチャも無縁ではいけないとの思いから、実際に攻撃を受けた経験のあるお取引先様に依頼し、10月5日、社内で説明会を開催していただきました。（社内の関心も高く、24名が参加されました）

まず、出社した社員が業務システムを開こうとすると、前日までは何ともなかったのにシステムにアクセスできないとの報告により攻撃が発覚（攻撃と同時にログが消されてしまい、具体的にどのように侵入されたかは不明）。初動対応として全サーバーのLANケーブルを物理的に抜線、窃取されたパスワードによる成りすまし防止のために社内全PCのパスワードリセット、支社へタクシーで急行しての措置などのリアルな対応を聴くことができました。攻撃からの復旧についてはネットワークの保守管理を依頼している企業（ウチャでは大塚商会）へのサポート依頼、イミューダブルバックアップと呼ばれるランサムウェアに強い形式のバックアップが有効とのことでした。

最終的な被害は復旧に約2か月、被害総額は約5,000万円とのことでした、このお取引先様もウチャと同規模の会社のため、5,000万円は極めて大きな被害と言えます。また、ダークウェブ（匿名性の高い裏サイト）に社員のパスポート画像がアップロードされていること、攻撃者からシステムアンロックのための身代金の要求があった、なども聞くことができました。

今回の説明会の前まではサイバー攻撃について、無意識にウチャとはあまり関係がないとの思いがありましたが、実際に身近なお取引先様への攻撃の概要を聴いてより危機意識を持つことができました。会社としてもセキュリティ強化やサイバー攻撃を対象とした保険などの対策を進めていくとのことなので、社員側もメール送信元のドメイン確認などの初歩的なことから心がけていければと思います。



ランサムウェアに感染し、ロックされた画面
（アサヒへの攻撃と同じ「Qilin」によるもの）

以上