

2 No.610
FEB.2022

茨城経協

Ibaraki Employers' Association

<https://www.ikk.or.jp> Email info@ikk.or.jp

一般社団法人茨城県経営者協会



真壁のひなまつり（真壁町旧市街）



茨城経協

CONTENTS

01 健康経営特集

「今こそ健康経営への取組みを」（茨城県経営者協会会長 寺門一義）

「いばらき健康寿命日本一プロジェクト推進事業」の目的・概要（茨城県保健福祉部）

健康経営に取り組む事業所への取組支援・優遇措置（茨城県保健福祉部）

気運高まる茨城県の健康経営（栃常陽産業研究所主任調査役 櫻山章裕氏）

健康経営のすすめ（士業ネットワーク 皆川雅彦氏、山口栄一氏、徳田徹也氏）

いばらき健康経営推進事業所 経営者協会会員リスト

健康経営のメリット、健康経営推進に係るおすすめメニュー

（水戸ヤクルト販売(株)代表取締役社長 内藤学氏）

健康経営優良法人2021 経営者協会会員リスト

健康経営に関する特別講演会のご案内（3/15開催）

11 第34回 連合茨城との労使懇談会を開催

13 茨城経協「春季労使交渉・協議への基本的な考え方」、連合茨城からの要請

16 シリーズコラム「中小企業共通EDI」<ITコーディネータ協会 野田和巳氏>

20 茨城県の魅力度・認知度up推進委員会活動

22 委員会報告 総務委員会／労働企画委員会／茨城大学研究室訪問交流会

23 支部だより 県北地区支部／水戸地区支部

24 最近の労働判例から （一社）日本経済団体連合会 労働法制本部

25 茨城労働局より「“労働相談”から見える職場のトラブルについて」

26 士業の広場②「“外国人人材”の確保と雇用について」

<行政書士法人Blue Ocean International 星 善介氏>

27 NPO情報Vol.255 <茨城NPOセンター・commons代表理事 横田能洋氏>

28 当会が厚生労働統計功労者功績表彰「厚生労働大臣表彰」を受賞

経営者協会ホームページ
<https://www.ikk.or.jp/>



茨城経協



今こそ健康経営への取組みを

一般社団法人茨城県経営者協会会長 寺門 一義

近年、健康への関心の高まりを背景に、従業員の健康保持・増進を経営に取り入れる企業がふえています。健康管理を戦略的に実践する「健康経営」を通じ、従業員が生き生きと働く環境を整備することで、生産性が上がれば結果的に企業業績の向上が期待できます。

従業員が生き生きと働く環境を整備することは、経団連が推奨する“エンゲージメント”（貢献意欲）向上にも繋がります。健康経営は、従業員への教育投資と同様、人への投資、未来への投資です。

茨城県では後述の通り、「いばらき健康寿命日本一プロジェクト」を掲げ、その推進事業の1つとして、従業員の健康に配慮した取組みや企業経営を実施している企業を「いばらき健康経営推進事業所」として認定し、広く働く世代の健康増進を目指しております。

また、経済産業省では、健康経営の普及を目的に大企業と中小企業の2部門で懸賞制度を実施しており、いずれも認定企業が増加、健康経営に取り組む企業は増えてきております。

今回の会報では、様々な健康経営の関係者にご協力いただき、特集ページを組むことができました。

これからのウイズコロナの時代には、かけがえのない従業員を様々なリスクから守り、生産性の向上に繋がり、ひいては企業業績の向上に貢献する健康経営を導入、更なる取組みをお願いいたします。会員企業の皆様の健康経営への取組みを全面的に支援してまいります。

＜健康経営特集 目次＞

- P.2 「いばらき健康寿命日本一プロジェクト推進事業」の目的・概要（茨城県保健福祉部）
- P.3 健康経営に取り組む事業所への取組支援・優遇措置（茨城県保健福祉部）
- P.4 気運高まる茨城県の健康経営（株常陽産業研究所主任調査役 櫻山章裕氏）
- P.5 健康経営のすすめ（士業ネットワーク 皆川雅彦氏、山口栄一氏、徳田徹也氏）
- P.7 いばらき健康経営推進事業所 経営者協会会員リスト
- P.8 健康経営のメリット、健康経営推進に係るおすすめメニュー
（水戸ヤクルト販売株代表取締役社長 内藤学氏）
- P.9 健康経営優良法人 2021 経営者協会会員リスト
- P.10 健康経営に関する特別講演会のご案内（3/15 開催）

「いばらき健康寿命日本一プロジェクト推進事業」の目的・概要

目的

本県は、脳卒中や急性心筋梗塞といった生活習慣病による死亡率が高く、また、働く世代を中心にメタボリックシンドローム該当者の割合が全国と比較して高い状況にあります。

このため、県では、健康無関心層ともいわれる働く世代の健康づくりの取り組みを積極的に推進することで、将来の高齢期の疾病予防につなげたいと考え、平成30年度から「いばらき健康寿命日本一プロジェクト推進事業」を開始しました。

概要

本事業は、①「ヘルスケアポイント事業」と②「いばらき健康経営推進事業」の2つの事業を柱として構成されています。健康づくりに取り組みやすいツールの提供と環境整備を通し、健康づくりの取組の浸透を図ります。

①ヘルスケアポイント事業

県民が楽しく継続的に健康づくりに取り組める仕組みとして、県公式スマートフォンアプリ「元気アップ!りいばらき」を提供しています。アプリを活用することで、ウォーキングや毎日の体重・血圧の登録、健診受診などの行動に対してヘルスケアポイントが付与され、県産品などの景品が当たる抽選に応募できます。また、事業所や任意の集団で団体IDを取得することで、団体に所属する個人同士のランキングや団体単位のランキングに参加することができます。

②いばらき健康経営推進事業

従業員の心身の健康の維持・増進のサポートに経営戦略的な観点から取り組む健康経営を推進するため、健康経営の取組を実践する事業所を「いばらき健康経営推進事業所」として認定しています。認定事業所に対しては、フォローアップ研修会や健康情報提供などによる支援を行っています。

認定にあたっては、認定基準の24項目のうち、必須項目に加えて一定数以上の選択項目を満たしている必要があります。認定申請については、毎年度期間を定めて受け付けています（令和3年度の受付は終了しました）。

これらの事業についての詳細は、県のホームページでご覧いただくか、下記までお問い合わせください。

【お問い合わせ先】

茨城県保健福祉部健康・地域ケア推進課 健康増進グループ

TEL : 029-301-3229

URL : <https://www.pref.ibaraki.jp/hokenfukushi/yobo/zukuri/kenkouzukuri.html>



(Android版)



(ios版)



いばらき健康経営
推進事業所

「いばらき健康経営推進事業所」の主な認定基準

- ・健康増進・生活習慣病予防の取組み(食生活や運動など)
- ・受動喫煙対策に関する取組
- ・長時間労働者への対応に関する取組
- ・がん検診を受診させているか
- ・コミュニケーションの促進(職場の活性化)に向けた取組
- ・いばらきヘルスケアポイントアプリを活用した取組 など

健康経営に取り組む事業所への茨城県及び国からの取組支援・優遇措置について

健康経営は、企業の経営戦略として取り組むことにより、生産性の向上や企業イメージの向上等、様々な効果が得られる取組です。茨城県や国では、取組の手がかりになる支援や、効果ある取組をしている企業に対する優遇措置を各制度において提示しています。

・「いばらき健康経営推進事業所認定制度」

茨城県における「いばらき健康経営推進事業」においては、健康経営に取り組もうとする事業所向けに普及セミナーを、「いばらき健康経営推進事業所」に認定された事業所（以下「認定事業所」とする）に対する取組支援としてフォローアップ研修会を、全国健康保険協会茨城支部と協力してそれぞれ年に1回程度実施しています。具体的な取組に関する情報提供のほか、ワークショップなどを通して参加者同士の交流にご活用いただいております（令和2年度の普及セミナー、令和2年度、令和3年度のフォローアップ研修会は新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響により中止）。また、頒布物やホームページ、動画等により、健康づくりに関する情報や認定事業所の取組事例について、随時情報提供を行っております。

認定事業所に対する優遇措置としては、オリジナルのロゴマークの提供、ハローワークの求人票やいばらき就職チャレンジナビでの認定情報の表示があります。また、県内金融機関（常陽銀行、筑波銀行、茨城県信用組合、水戸信用金庫）における金利優遇等を受けることができます（詳細は各金融機関にお問い合わせください）。

健康経営の取組支援、優遇措置のメニューについては、今後も追加を検討しております。詳細は茨城県のホームページをご参照ください。

・「健康経営優良法人認定制度」

経済産業省においては、健康経営に取り組もうとしている企業、既に取り組んでいる企業に対する情報提供として、「企業の健康経営ガイドブック」や「健康投資管理会計ガイドライン」の策定、優良取組事例の紹介等、企業戦略としての健康経営への取組方法に関する情報提供を中心とした支援を行っております。

経済産業省の顕彰制度である「健康経営優良法人認定制度」に基づき認定された「健康優良法人」に対する国の優遇措置には、オリジナルのロゴマークの提供、ハローワークの求人票への表示、企業に就職する留学生に関する在留資格変更許可申請手続きの簡素化等があります。また、金融機関において金利優遇を、保険会社において保険商品の割引が受けられる場合があります。詳細については、経済産業省のホームページをご参照ください。

※参考資料：経済産業省ヘルスケア産業課（令和3年10月）「健康経営の推進について」（経済産業省ホームページ掲載）

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html

◎健康経営に関する県及び国の制度における取組支援・優遇措置

令和4年1月現在

		いばらき健康経営推進事業	健康経営優良法人認定制度
健康経営への取組支援	情報提供	<ul style="list-style-type: none"> 健康づくりに関する情報提供 優良取組事例の紹介 	<ul style="list-style-type: none"> 「企業の健康経営ガイドブック」「健康投資管理会計ガイドライン」策定 優良取組事例の紹介
	研修	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営普及セミナー 認定事業所向けフォローアップ研修会 ※フォローアップ研修会はR2年度、R3年度はコロナ禍により中止 	<p>【参考】・「健康経営アドバイザー研修」（東京商工会議所が実施）</p> <p>※国が研修制度創設に関与。e-learningにより誰でも受講可能</p>
各制度における認定者への優遇措置	顕彰	<ul style="list-style-type: none"> 「いばらき健康経営推進事業所」の認定 	<ul style="list-style-type: none"> 「健康経営優良法人（大規模法人部門・中小規模法人部門）」の認定 ※さらに各部門上位500法人をホワイト500、ブライツ500として顕彰
	広報	<ul style="list-style-type: none"> 茨城県ホームページに公表 ロゴマークの提供 優良取組事例公表 	<ul style="list-style-type: none"> 経済産業省ホームページに公表 ロゴマークの提供 優良取組事例公表
	求人	<ul style="list-style-type: none"> ハローワークの求人票への表示 いばらき就職チャレンジナビへの表示（予定） 	<ul style="list-style-type: none"> ハローワークの求人票への表示
	融資等【参考】	<ul style="list-style-type: none"> 県内金融機関における金利優遇 (R4.1現在:常陽銀行、筑波銀行、茨城県信用組合、水戸信用金庫) 	<ul style="list-style-type: none"> 金融機関における金利優遇 保険会社における保険商品の割引
	その他	<ul style="list-style-type: none"> R4年度よりさらに追加検討中 	<ul style="list-style-type: none"> 在留資格審査手続きの簡素化 「健康経営銘柄」への選定（大規模法人部門） ※大規模法人部門の申請に要する調査に基づき選定

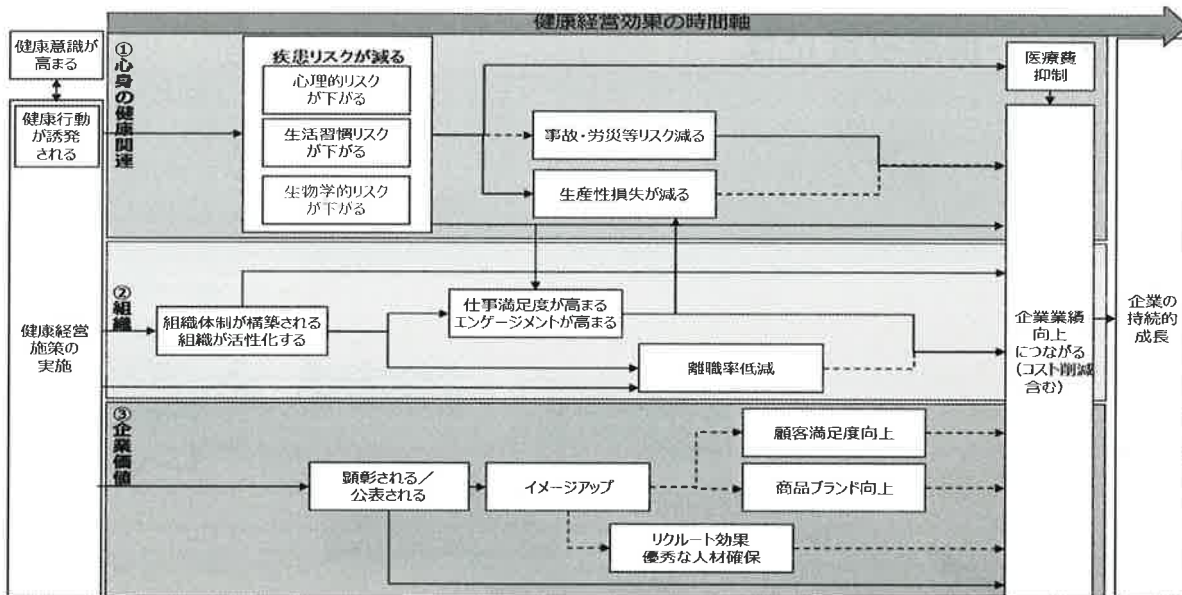
当社では、「いばらき健康経営推進事業所認定制度」の事務局を務めており（令和3年度茨城県委託事業）、茨城県内における健康経営推進に資する広報活動や啓発セミナーの開催、事業所訪問による普及活動等に茨城県と共に取り組んでいる。

いばらき健康経営推進認定事業所数は平成30年度の制度開始以降増加を続け、令和2年度までに130事業所が認定されている。令和3年度もこれまでに24事業所が新規認定されている（令和3年12月15日現在）。2月に本年度最後の審査会が予定されているが、一層の認定事業所数の増加が見込まれており、茨城県内における健康経営への取組機運の高まりを感じている。

ここで改めて、「健康経営」とは何かについて触れておきたい。健康経営とは、「従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること」と経済産業省により定義されている。つまり、企業が従業員の健康管理に投資を行って従業員の健康が増進すれば、医療費が抑制されるだけでなく、企業組織は活性化し生産性も向上するので、結果として企業の業績向上が見込めるといえるものである。

さらには、「いばらき健康経営推進事業所認定制度」や「健康経営優良法人認定制度」などの顕彰制度により事業所名が公表されることで、企業イメージがアップし、リクルート効果やブランド力向上などの副次的な効果も期待される。（図表1）

図表1 健康経営の効果のフロー



出所：経済産業省「健康経営の推進について」

健康経営への取り組み方は各企業の状況によって様々であり、一律の取り組み方が定められているわけではない。何から始めたら良いかわからない場合は、いばらき健康経営推進事業所認定制度への申請をお勧めする。申請様式は健康診断の受診状況や受動喫煙対策に関する取組状況などの各種項目についてチェックする形式となっており、自社で何ができていて何ができていないかが把握できる。チェック項目を全て満たしていないと認定を受けられないということはないので、認定を受けた後も、改善に向けた取り組みを進めてほしい。認定後は実績報告書というチェックシートの提出が毎年必要なことから、毎年PDCAを回しながら継続していくことが出来る。これを目的に、認定制度を利用しているという企業の声も聞かれている。

また、茨城県HPには、健康経営スタートアップセミナーの様子が3月までアーカイブ公開されているので、そちらも参考に健康経営への取組をスタートしていただきたい。より多くの企業が健康経営に取組み、茨城が健康寿命日本一の県になれるよう、当社も微力ながら尽力していきたい。

「健康経営のすすめ」



社会保険労務士法人 葵経営
代表社員 皆川 雅彦



山口社会保険労務士事務所
代表 山口 栄一



徳田社会保険労務士事務所
代表 徳田 徹也

【健康経営とは】

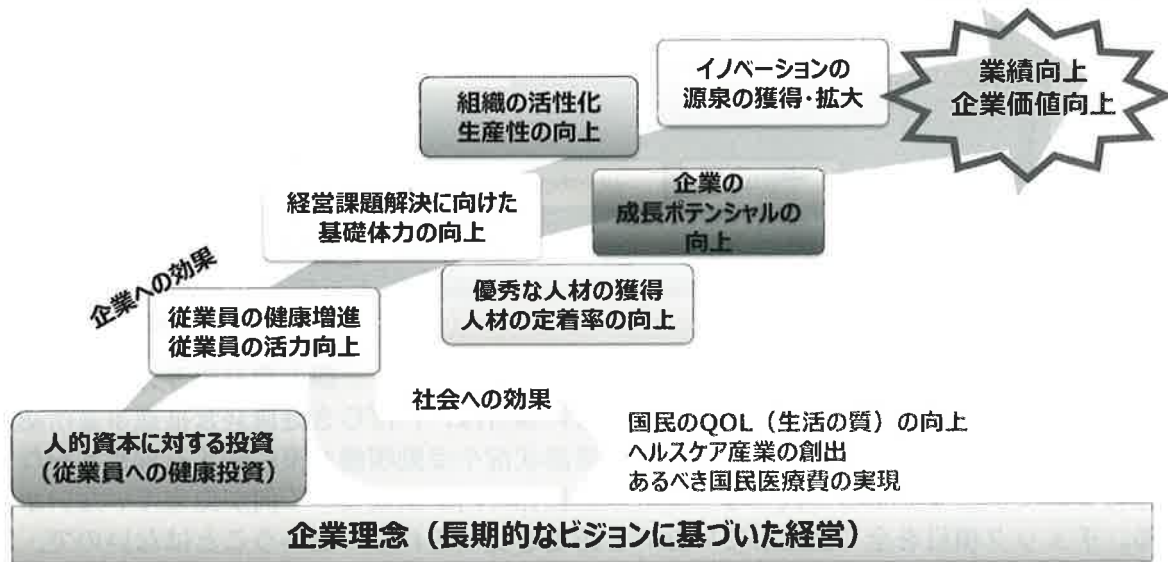
「健康経営」という言葉をご存知でしょうか。少子高齢化による労働力人口の減少、働き方改革による高齢者の就業促進及び70歳までの雇用延長など、人生100年時代を迎えるにあたり、健康長寿の大切さがクローズアップされ、生涯現役社会の構築に向けた活動が広がりつつあります。20歳前後で就職し、約50年間企業で現役生活を送ることを考えると、企業に期待されることは多いと思います。

「健康経営」とは、企業が従業員の健康保持・増進に取り組むことによって、将来的に収益性等の大きな成果を期待できるという考えで、従業員の健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することを意味します。永続的に発展することが企業の使命と考え、**「健康経営」**に取り組むことは社会貢献に向けた新しい企業価値の創造と捉えることもできます。

「健康経営・健康投資」とは

- 健康経営とは、従業員等の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、**健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。**
- 健康投資とは、**健康経営の考え方に基づいた具体的な取組。**
- 企業が経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に業績向上や組織としての価値向上へ繋がる**ことが期待される。**

※「健康」とはWHOの定義に基づくと、「肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあること」をいう。
出典：日本WHO協会ホームページ



【健康経営とメンタルヘルス】

また2020年からの新型コロナウイルスの影響も、健康意識への変化をもたらしています。身体的な健康にプラスして、メンタルヘルス・ストレス耐性など精神的な健康への対応という新たな課題も生じてきています。運動不足や心理的不安からの体調不良等、その対応は個人レベルだけでは

済まされず、企業にとっても従業員の健康管理面での新たな取組課題といえるでしょう。

厚生労働省の研究では、健康への投資としてメンタルヘルス対策を実施することで得られる効果は、投資した金額の1.4倍であるという結果も出ています。

【健康経営に取り組むメリット】

健康経営に取り組むと、どのようなメリットが生ずるのでしょうか。メリットは多岐にわたりますが企業の立場で確認したいと思います。

分かりやすいものとして、国や自治体、金融機関等が健康経営に取り組む企業を評価して金利優遇や公共入札での加点等さまざまなインセンティブを付与する点があります。しかし、健康経営に取り組むメリットはもちろんこれだけではありません。日本の中小企業を対象とした健康経営の研究によると、従業員の健康が労働生産性に影響すること、ワーク・エンゲージメントや職場の一体感にも親和性があることが示されています。つまり健康経営は従業員の健康・増進だけでなく、仕事のモチベーションや組織の活性化に寄与すると考えられます。また健康経営に取り組むプロセス自体が企業の経営理念の浸透の機会となったり、従業員を大切にする企業であると社会から評価されることで顧客の増加、求職活動をする学生からの応募の増加等の現象も起きています。

【具体的な取り組み】

健康経営の具体的な取り組みですが、まずは企業として健康宣言を内外に発信し、健康経営優良法人認定制度を活用することが第一に考えられます。健康経営優良法人認定制度は、「経営理念」「組織体制」「制度・施策実行」「評価・改善」「法令順守・リスクマネジメント」という5つのフレームワークから構成されており、企業はこのフレームワークに沿って自社に必要な取り組みをおこなうことで健康経営が実践できます。一定の要件を満たすことで健康経営優良法人の認定を取得でき、取り組みが「見える化」されることも大切なポイントです。

【中小企業での取り組み】

これまで健康経営というと、「健康経営優良法人認定制度」「健康経営銘柄」といった制度を想定してしまい、比較的規模の大きな企業や事業所が取り組むものというイメージを持たれている方が多かったかもしれません。

しかし、健康経営を実践することによって期待される、「生産性の向上」「リスクマネジメント」「事業所のイメージアップ」という点について考えてみると、中小企業においても、より重要な経営課題になってくるのではないのでしょうか。今後の人事労務管理においては、「守りの健康管理」から「攻めの健康経営」へとシフトしていく時期に入っていると考えています。

中小企業においては、必ずしも制度認定だけを視野におかず、自社及び自組織内のより良く働ける環境づくり（働きがいの創出）を、健康経営という考え方を活用して進めてみるのはいかがでしょうか。

【士業ネットワークとしてのサポート】

この度、2年前に当会に組織しました士業ネットワークの中に、私たち3名の社会保険労務士からなる「健康経営サポートチーム」を発足いたしました。従来からの各種士業による通常の相談のほかに、別枠にて健康経営に取り組みたいがどこからどう進めて良いか等のご相談に対応させていただきます。

当ネットワークのご利用をご希望の方は、同封の相談申込書に内容を記入の上、Fax又はEメールにて本件担当までご返送をお願いいたします。

本件担当：(一社)茨城県経営者協会 事務局 池田裕介

〒310-0801 水戸市桜川2-2-35 茨城県産業会館11階

TEL 029-221-5301 FAX 029-224-1109 Eメール ikeda@ikk.or.jp

いばらき健康経営推進事業所 経営者協会会員リスト

(当協会会員企業、令和3年12月15日現在)

保健福祉部健康・地域ケア推進課

認定番号	事業所名	事業所所在地
第5号	株式会社常陽銀行	水戸市
第8号	センター家庭電器 株式会社	水戸市
第9号	株式会社 筑波銀行	つくば市
第10号	茨城倉庫 株式会社	水戸市
第12号	株式会社 伊藤鑄造鉄工所	東海村
第18号	フォージテックカワベ 株式会社	城里町
第23号	株式会社 トレンディ茨城	水戸市
第27号	日本ナショナル製罐 株式会社	石岡市
第34号	小林紙商事 株式会社	水戸市
第36号	株式会社 ジェイ・オー・エヌ・七二	北茨城市
第45号	医療法人社団 有朋会 栗田病院	那珂市
第46号	京三電機株式会社	古河市
第47号	茨城県農業協同組合中央会	水戸市
第50号	社会福祉法人 樺山会	鉾田市
第58号	水戸ヤクルト販売株式会社	水戸市
第61号	株式会社 ありが園	ひたちなか市
第71号	株式会社 関東技研	東海村
第73号	いばらく乳業株式会社	水戸市
第74号	株式会社 オーガスタ	水戸市
第78号	みなと運送 株式会社	神栖市
第79号	明治安田生命保険相互会社 水戸支社	水戸市
第81号	一般社団法人茨城県経営者協会	水戸市
第82号	株式会社 廣澤精機製作所	つくば市
第84号	積水ハウス株式会社 関東工場	古河市
第87号	昭和産業株式会社 鹿島工場	神栖市
第88号	株式会社 ユードム	水戸市
第89号	アオキ株式会社	石岡市
第92号	常磐共同印刷株式会社	北茨城市
第97号	全国共済農業協同組合連合会茨城県本部	水戸市
第101号	株式会社 高砂鐵工所	北茨城市
第103号	土浦ケーブルテレビ株式会社	土浦市
第104号	株式会社ひたち農園	常陸大宮市
第112号	日鉄物流鹿島株式会社	鹿嶋市
第113号	株式会社 吉田組	日立市
第116号	社会福祉法人北養会	水戸市
第123号	株式会社 西野精器製作所	ひたちなか市
第126号	五光物流 株式会社	筑西市
第129号	株式会社ウエルシード	つくば市
第132号	常洋水産 株式会社	水戸市
第138号	金砂郷食品 株式会社	常陸太田市
第140号	茨城トヨタ自動車 株式会社	水戸市
第144号	株式会社 武井工業所	石岡市
第146号	株式会社 小葉建設	筑西市
第147号	株式会社 協栄エイアンドアイ	土浦市
第148号	大堀メンテナンス 株式会社	つくば市
第149号	ペンギンシステム 株式会社	つくば市
第150号	株式会社 MURATA	水戸市
第151号	株式会社 フットボールクラブ水戸ホーリーホック	水戸市
第153号	須藤製糸 株式会社	古河市

健康経営のメリット、健康経営推進に係るおすすめメニュー

水戸ヤクルト販売株式会社 代表取締役社長 内藤 学

弊社が健康経営優良法人『ホワイト500』を取得して3年となりました。この3年間の変化はコロナ禍もあり、「健康経営」に対する企業ニーズが飛躍的に高まった事でした。取得のハードルは年々高まりますが、毎年新たな取り組みを導入し続けています。さて、私は健康経営のメリットは3点あると考えています。

1点目は、『体』の安心です。

当社では朝のラジオ体操からスタートし、健康診断年2回実施・永年勤続者への人間ドック受診プレゼント・約600名在籍しているヤクルトレディへの乳がん検診や健康診断の実施等、年々健康チェックの提供範囲を広げています。そして健康診断の受診者にメタボリックの傾向があれば再受診のお手紙送付と確認を行い、個々の健康状態をこまめにチェックしています。更に定期的に通院している方たちなどが利用しやすいよう「時間有休制度」を導入しました。ちょっとした時間を利用でき大変好評です。

2点目は、『心』の安心です。

ハラスメント研修を全社員に年2回行っています。ハラスメントの項目は年々増えています。こまめな情報アップデートが必要です。特に昇級した社員は後輩を育成する立場に変わります。より丁寧な配慮と情報提供が必要になります。弊社は組織の横のつながりを重視しています。独自のオリジナル研修（ビジョンと理念の対話会）を通じ部署・立場を問わず徹底して語り合いに取り組みました。今では生き生きと部署を超えて交流できるようになっています。共に安心し心を開き助け合う雰囲気が出来た事が大きいと思います。

3点目は『実績と生産性』の向上です。

社員・従事者の心と体の安心を提供し続けた結果、実績も伸びています。売上高は昨年、過去最高を記録しました。過去にグループ内成長率5年連続1位になり、昨年は社員一人当たりの生産性も1位になりました。まさに健康経営のおかげです。

次に弊社から健康経営厳選お進めメニューを3つご紹介いたします。

1. 管理栄養士による出前の健康セミナー(無料)

弊社在籍の管理栄養士を派遣し企業・学校でセミナー・授業を実施しています。(オンライン対応可)

2. ラジオ体操指導員による体操指導(無料)

ご紹介したラジオ体操ですが、指導員資格者が3名在籍しております。

3. 落語イベント(有料)

健康には笑いが大切です。人気のプロ噺家さんをお呼びして前述の健康セミナーとセットで開催も可能です。私も落語の大ファンです。大いに笑って免疫力を上げましょう。



取引先社員向け健康セミナー

ラジオ体操指導員バッジ

落語会イベントの様子

健康経営優良法人2021 経営者協会会員リスト

(当協会会員企業、令和3年3月4日発表) 経済産業省ヘルスケア産業課

大規模法人部門 ホワイト500認定法人

No	事業所名	事業所所在地
18	水戸ヤクルト販売株式会社	水戸市
19	日和サービス株式会社	日立市
20	京三電機株式会社	古河市

大規模法人部門 ホワイト500除く認定法人

79	茨城スバル自動車株式会社	水戸市
81	株式会社常陽銀行	水戸市
83	トヨタカローラ新茨城株式会社	水戸市
84	ネットトヨタ水戸株式会社	水戸市
85	水戸信用金庫	水戸市
86	株式会社ユードム	水戸市
87	株式会社日立産業制御ソリューションズ	日立市
88	株式会社日立パワーソリューションズ	日立市
89	株式会社日立パワーデバイス	日立市
90	日立建機ロジテック株式会社	土浦市
91	キヤノンモールド株式会社	笠間市
92	株式会社筑波銀行	つくば市
95	株式会社日立ハイテクマニファクチャ&サービス	ひたちなか市
98	株式会社タイヨー	神栖市

中小規模法人部門 ブライト500除く認定法人

967	茨城倉庫株式会社	水戸市
968	小林紙商事株式会社	水戸市
969	センター家庭電器株式会社	水戸市
973	鈴縫工業株式会社	日立市
974	日本産業株式会社	日立市
976	日立アプライアンステクノサービス株式会社	日立市
977	株式会社日立茨城テクニカルサービス株式会社	日立市
985	トモエ乳業株式会社	古河市
988	アオキ株式会社	石岡市
991	株式会社武井工業所	石岡市
995	結城信用金庫	結城市
996	株式会社諸岡	龍ヶ崎市
999	株式会社リーパー	つくば市
1000	株式会社大曾根建設	ひたちなか市
1002	有限会社カーライフ野口	鹿嶋市
1005	日本ブレーキ工業株式会社	筑西市
1009	みなと運送株式会社	神栖市
1012	フォージテックカワベ株式会社	つくばみらい市
1014	株式会社伊藤鑄造鉄工所	ひたちなか市
1015	株式会社関東技研	ひたちなか市

第3回理事会公開講演会の予定

と き 令和4年3月15日(火) 15:40～17:00
 ところ 茨城県産業会館1階 大会議室(水戸市桜川2-2-35)

経済産業省では、健康・医療新産業協議会健康投資ワーキンググループにおいて、健康経営に取り組む優良な法人を「見える化」すべく、「健康経営優良法人認定制度」の設計を行っています。

2021年には、「健康経営優良法人2021」として、大規模法人部門に1801法人(上位法人には「ホワイト500」の冠を付加する)、中小規模法人部門に7934法人(上位法人には「ブライツ500」の冠を付加する)が認定されました。

健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を日本健康会議が認定する制度です。健康経営に取り組む優良な法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目的としています。

第5回目となる「健康経営優良法人2021」として、「大規模法人部門」に1801法人(上位法人には「ホワイト500」の冠を付加する)、「中小規模法人部門」に7934法人(上位法人には「ブライツ500」の冠を付加する)が認定されました。

今回は、『ホワイト500』を3年連続で取得されている、水戸ヤクルト販売株式会社代表取締役社長の内藤学氏から、「健康経営優良法人 ホワイト500 認定に係る取り組み～健康経営のメリット、健康経営推進に係るおすすめメニュー～」と題しご講演いただきます。



テーマ：「健康経営優良法人 ホワイト500 認定に係る取り組み
～健康経営のメリット、健康経営推進に係るおすすめメニュー～」

講師 水戸ヤクルト販売株式会社 代表取締役社長 内藤 学氏

1960年(昭和35年)生まれ62歳。水戸市内の小・中・高校を卒業し早稲田大学第一文学部を卒業。1983年(昭和58年)に㈱電通に入社、約20年間広告営業に従事。2010年(平成22年)水戸ヤクルト販売株式会社代表取締役社長に就任、現在に至る。

- ・主な公職：茨城県教育委員・水戸商工会議所副会頭。
- ・趣味は落語・ゴルフ・ロードバイク。特に落語は『好文亭文文(こうぶんていぶんぶん)』という芸名で社会人落語家仲間と定期公演を開催。(現在はコロナで休止中)

※ 後日オンデマンド配信も対応させて頂く予定です。

連合茨城との懇談会

第34回連合茨城との労使懇談会を開催

コロナ禍で業種による業績の跛行性が広がる中での労使交渉は「自社の支払い能力」を大原則としながらも、「新しい資本主義」で打ち出された「成長と分配の好循環」も視野に入れることが求められる。

当協会主要役員と連合茨城（内山裕会長）との第34回目の懇談会を2月8日（木）、水戸京成ホテルにて開催した。

懇談会では、まず寺門一義会長が挨拶に立ち「連合茨城の皆様には日頃から茨城経協の活動にご理解を頂き、また、県内の労使関係の正常化にご尽力を頂いておりまして、誠にありがとうございます。本日は内山会長さんをはじめ、連合茨城の幹部の皆様にご出席を頂いており、忌憚のない意見交換ができますことを期待しております。今次の労使交渉をめぐるしましては、昨年に引き続き新型コロナウイルスの影響を抜きにしては進められないものと考えます。長引くコロナ禍の下、今後の経済見通しについては不透明な点が多く、業績の回復につきましては業種間で相当のバラツキも見られます。いわゆる企業業績の『K字回復』の状況下において、『賃金改定の大原則』は引き続き『自社の支払い能力』に拠らざるを得ないものと考えます。一方で、岸田内閣が掲げております『新しい資本主義』で示されました『成長と分配の好循環』については、コロナ禍の下で明らかになった個人的生活基盤の脆弱性を改善してい



開会挨拶 寺門会長

くためにも、重要な視点と考えています。今次の春季労使交渉においては『自社の支払い能力』を大原則としながらも、『成長と分配の好循環』についても企業経営者が視野に入れて臨むことが求められると考えております」と述べた。

続いて、内山裕連合茨城会長が「一昨年の早春より顕在化した新型コロナウイルス感染症は、未だに私たちの社会・経済活動に大きな影響を与え続けています。今後、感染症対策の徹底を図りながら景気を回復させつつ、中期的に分配構造を転換し『働くことを軸とする安心社会』の実現への道を切り拓かなければなりません。その過程においては、雇用の確保を大前提に、それぞれの状況の違いを理解しながら、すべての組合が『賃上げ』に取り組むことを基本に据え、全体の底上げと同時に規模間、雇用形態間、男女間などの『格差是正』の流れを加速させることが不可欠と考えます。2022闘争においては①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度の取り組みを3本柱とし、引き続き、生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ成果の公正な分配を図り、広く社会に波及させていくことや、多様な働く仲間を意識した取り組みが展開できるよう工夫してまいります。貴協会におかれましても、共通する課題についての共同行動、健全な労使関係の確立に向け、格段のご配慮を賜りますようお願い申し上げます」と挨拶された後、要請書を寺門会長へ手渡した。



要請書を受け取る会長

懇談では、連合茨城の橋本副事務局長より「2022春季生活改善労使交渉等についての要請」（後掲）の説明がなされ、続いて、当協会の曾根徹労働企画委員長（株）日立製作所日立事業所事業所長）が、「春季労使交渉・協議への基本的な考え方」（後掲）を説明した。

その中で、今次の労使交渉への対応の基本的なスタンスとして、感染症拡大により経済・社会活動に制限が加えられたことで、業種による企業業績の跛行性がますます顕著となり、一部業績が改善しつつある企業がある一方で、極めて厳しい状況におかれている企業も多いことから、引き続き交渉の大前提は自社の支払い能力であり、賃金改定を検討する際の基準は付加価値生産性の向上とすべきである、ことを提起した。加えて、技術革新に伴い事業形態の転換を多くの企業が求められていることから、従業員が新しい仕事や未経験の事業領域においても臆することなく活躍できるよう、リカレント教育やリスキリングの機会を提供することが求められること、さらにテレワーク等の「新しい働き方」に伴い従業員間のコ

コミュニケーションの希薄化は新たな課題であり、その対応が求められることを示した。また、日本経済団体連合会が発表した経営労働政策特別委員会報告2022年版を引用する形で、「賃金引上げのモメンタムを維持していくことが重要であり、『新しい資本主義』の時代にふさわしい賃金引上げを実現することが期待されている」ことにも言及した。



経営者協会としての考え方を述べる曾根委員長

意見交換では、連合茨城から以下の3点のテーマについて提起がなされ、経営者協会としての考え方や取り組みを述べ、相互理解を図った。

1点目は、改正労働施策総合推進法の施行により、2022年4月1日より中小企業についても、セクシャル・

ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、ケア・ハラスメントに加えて、新たにパワー・ハラスメントに関する雇用管理上の防止措置を講ずることが義務付けられることへの取り組みについて。2点目は、政府が男性の育児休業取得率を2025年には30%にする目標を掲げていることに対する取り組みについて。3点目は、36協定の適切な締結促進に向けての取り組みについて。

1点目のパワー・ハラスメントに関する雇用管理上の防止措置を講ずることが義務付けられることへの取り組みについては、コロナ禍で心の余裕が無くなり、色々な影響が出ている状況はあるにせよ、ハラスメントは人権問題でもあり絶無を期す必要がある。昨年10月から今年1月に掛けて、中小企業の対応を含めたパワハラやメンタルヘルスを主テーマとした研修を開催し、啓発活動に努めている状況を回答した。

2点目の男性の育児休業取得率の向上については、経営

者協会としても超少子高齢化・人口減少社会は大きな問題と捉えており、男女がともに仕事と育児等を両立できる環境整備は不可欠であると考えていること、そのために社会保険労務士も含めた「士業ネットワーク」やITコーディネーター茨城の協力を得ながら、会員企業の「働き方改革」の推進に努めている状況を回答した。

3点目の36協定の適切な締結促進については、経営側としても長時間労働の削減は従業員の命と健康を守るため不可欠と捉えており、36協定の締結も含めた法令順守の徹底を研修や会報誌を通じて呼びかけていることを回答した。

懇談会では、コロナ禍の不安定な経済社会の情勢を乗り切るため、そして「成長と分配の好循環」を視野に入れるために、連合茨城が主張する「人への投資」については、経営者協会としても賃金改定のみならず能力開発の機会拡充などを含めた広義の「人への投資」が必要であることを確認し合った。

出席者名簿

(敬称略)

[連合茨城]

1	会長	内山 裕
2	副会長	小島 弘行
3	副会長	久保田利克
4	副会長	千歳 益彦
5	副会長	石橋 学
6	副会長	山本 勇
7	副会長	会田 和博
8	副会長	大関 英二
9	副会長	西條 昌利
10	事務局長	高木 英見
11	副事務局長	橋本 博行
12	副部長	川城さおり

電機連合
UAゼンセン
電機連合
自治労
基幹労連
JAM
自動車総連
J P 労組
電力総連
UAゼンセン
基幹労連
連合茨城

日立グローバルライフソリューションズ労働組合多賀支部
茨城県支部
日立製作所労働組合土浦支部
茨城県本部
日本製鉄鹿島労働組合
東京製鋼労働組合土浦支部
日野自動車労働組合
茨城連絡協議会
東京電力労働組合茨城地区本部
茨城県支部
日本製鉄鹿島労働組合
事務局

[茨城県経営者協会]

1	会長	寺門 一義
2	副会長	小濱 裕正
3	副会長	高橋日出男
4	副会長	幡谷 史朗
5	副会長	館岡 司
6	副会長	岸本 将
7	副会長	澤畑 慎志
8	労働企画委員長	曾根 徹
9	専務理事	加藤 祐一
10	事務局長	澤畑 英史
11	労働・地域担当部長	後藤 泰男

㈱常陽銀行 取締役会長
㈱カスミ 相談役
㈱協立製作所代表 取締役会長
茨城トヨタ自動車㈱ 代表取締役社長
日立埠頭㈱取締役社長
日本製鉄㈱東日本製鉄所鹿島地区執行役員副所長
茨城県経営者協会
㈱日立製作所日立事業所 事業所長
茨城県経営者協会
茨城県経営者協会
茨城県経営者協会

春季労使交渉・協議への基本的な考え方

一般社団法人茨城県経営者協会

はじめに

一昨年からの新型コロナウイルス感染症の拡大は引き続き、世界各国の経済、社会を混乱させている。感染症に対するワクチン接種が進み個人の生命に関わるリスクは軽減されつつあるが、新たな変異株の流行により、感染症が増加している状況の中で、感染症が事業運営上の大きな脅威であることは変わりが無い。各国の強い経済・財政政策により経済活動は下支えされているが、材料の高騰、半導体不足、グローバルなサプライチェーンの乱れなど景気後退への懸念は払拭されていない。

本県においては、感染症拡大防止の取り組みも定着化され、経済活動も安定的な状況を取り戻しつつあるが、感染症の増加の現況やグローバル経済の潮流に大きく影響を受ける現下において、楽観的な見通しは出来ない。

今次の春季労使交渉においては、世界的な感染症拡大によって惹き起こされる多様なリスクを抱えた中での企業活動であることを共通認識とし、賃金改定を含む労使交渉について、慎重な議論が行われることを期待する。

1 今次の労使交渉への対応方針

1.1 個別企業の賃金決定は自社の支払能力が基本となる

労使交渉において、基盤となる検討材料は、自社の支払能力であることは不変のものである。賃金改定を検討する際においては、付加価値生産性の向上を基準とすべきである。

賃金交渉においては所定内賃金、賞与・一時金など現金給与の改定が主たる交渉事項としてあげられるが、所定内賃金、賞与・一時金その他、退職金、法定内外福利費、教育訓練費、現物給与等を含めた総額人件費の観点から重視して検討すべきである。短期的な業績向上は賞与・一時金に反映することが原則となる。

感染症拡大により経済・社会活動に制限が加えられたことで、業種による企業業績の跛行性がますます顕著となり、一部業績が改善しつつある企業がある一方で、極めて厳しい状況におかれている企業も多い。業種間の跛行性を考慮しない賃金改定の要請については、慎重にならざるを得ない。

1.2 多様な人材に合わせた柔軟で納得性の高い人事処遇制度の構築

「働き方改革」が進められ、また「新しい働き方」が広がる中で、多様な人材が活躍できる柔軟で納得性の高い人事処遇制度の構築が求められる。

多様な人材が活躍するためには、異なる就労ニーズに合わせた就労環境の整備、労働時間、配置、処遇、教育体系、キャリアパスの明示等の社内整備が不可欠となる。

多様な人材が同じ経営目標達成のため貢献する職場においては性別、年齢、勤続年数、国籍等の属人的なファクターに捉われず、個々の従業員の成果・業績、能力・スキルをより適切に評価し、処遇すべきである。その意味では、長期勤続を基本とした年齢、勤続年数により一律に昇給する定期昇給制度については、制度の合理性について検討の余地があろう。

1.3 働く人にとって魅力ある職場づくり

本県においては、大都市への人口流出等では、一定の改善が見られるものの、若年層が減

少している傾向は変わらない。また、採用した若年労働者の早期離職も労務管理上の大きな課題となっている。これまでの労働慣行では十分応えられていなかった若年労働者への仕事・役割および処遇を含めた魅力ある職場づくりについて、労使が共通する課題と捉え議論を交わすことが求められる。

また、加速する技術革新に伴い事業形態の転換を多くの企業が求められている。事業形態の転換は、企業で働く人の仕事内容の転換も促すことから、従業員が新しい仕事や未経験の事業領域においても臆することなく活躍できるよう、リカレント教育やリスキリングの機会を提供することが求められる。

1.4 感染症対策と変わる働き方への対応

全ての職場において従業員の安全を確保するため、感染症対策への投資は最優先事項となる。終息への道筋が見えにくい感染症対策には、長期間に亘る対策費が必要となり、その負担は大きなものとなる。

感染症拡大で加速した「新しい働き方」への対応については、引き続き労使共通の重要なテーマとなる。特に、デジタル技術を活用したワーキングスタイルの確立、それに伴う人事制度の整備について精緻に制度化されることを期待する。一方、「新しい働き方」に伴う従業員間のコミュニケーションの希薄化については、新たな課題であり、その対応が求められる。

2 経団連として考え方

今次春季労使交渉・協議に向けて、日本経済団体連合会は2022年1月18日に経営労働政策特別委員会報告2022年版「ポストコロナに向けて労使協働で持続的成長に結びつくSociety5.0の実現」を発表し、経団連としての経営側のスタンスを示した。

報告書では、企業は感染防止策と事業活動の両立に懸命に取り組んでいる、製造業は供給制約の影響を受けながらも、改善傾向にある。一方、影響が大きい宿泊・飲食、旅客交通業を中心に非製造業には厳しさが残っており、業種や企業による業績のばらつきは一段と拡大しているとの認識を示した。

その上で、適切な総人件費管理の下、自社の支払い能力を踏まえ、労使協議を経た上で各企業が賃金を決定する「賃金決定の大原則」に沿った検討を行い、「賃金引上げ」と「総合的な処遇改善」に取り組んでいくことは変わりはないとの基本スタンスを示した。

さらに、賃金引上げのモメンタムを維持していくことが重要であり、「新しい資本主義」の時代にふさわしい賃金引上げを実現することが期待されているとしている。

一方で、連合「2022 春季生活闘争方針」への見解としては、コロナ以前からの分配のゆがみや、「働くことを軸とする安心社会の実現」に向けて、経済・社会の活力に原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を打ち出しているとの認識を示した。

おわりに

今次労使交渉にあたっては、以上のような考え方をふまえて、労使で真摯な話し合いを重ねていくことが重要である。

今次の春季労使交渉・協議においては、引き続き外部要因によって企業活動、企業業績が大きく左右される状況下であることを共通認識とした上で、真摯な議論がなされることを期待する。

従業員やその家族の安全を守るということも視点の一つとして、働く人にとって魅力ある職場づくりに向けた建設的な議論を期待する。

当協会では、地域社会の安定と発展に向けて、企業の経営力向上に向けた取り組みを中核としながら、地域社会から求められる課題について協力支援を行っていく所存である。

一般社団法人茨城県経営者協会
会長 寺門 一義殿

日本労働組合総連合会茨城県連合会
会長 内山 裕

2022年春季生活改善労使交渉等についての要請

一昨年の早春より顕在化した新型コロナウイルス感染症は、拡大と収束を繰り返しながら、未だに私たちの社会・経済活動に大きな影響を与え続けています。今後、感染症対策の徹底を図りながら景気を回復させつつ、中期的に分配構造を転換し「働くことを軸とする安心社会」の実現への道を切り拓かなければなりません。その過程においては、雇用の確保を大前提に、それぞれの状況の違いを理解しながら、すべての組合が「賃上げ」に取り組むことを基本に据え、全体の底上げと同時に規模間、雇用形態間、男女間などの「格差是正」の流れを加速させることが不可欠であります。さらに、コロナ禍にあって誰もが安心・安全に働くことができること、超少子高齢・人口減少社会という大きなトレンドを踏まえ、個々人のニーズにあった多様な働き方が選択できるようにすることも必要であると認識しています。また、国内外の経済下振れリスクがある中で、こうした「人への投資」を積極的に行うことこそ、経済の好循環を起動させ、自律的な回復軌道にのせていくカギになります。

2022 闘争においては、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度の取り組みを3本柱とし、引き続き、生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ成果の公正な分配を図り、広く社会に波及させていくことや、多様な働く仲間を意識した取り組みが展開できるよう工夫してまいります。とりわけ、「賃上げ」については、中小企業や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げ、「分配構造の転換につながり得る賃上げ」の実現をめざします。

つきましては、貴協会におかれましても、別紙要請事項の趣旨をご理解いただくとともに、共通する課題についての共同行動、健全な労使関係の確立に向け、格段のご配立に向け、格段のご配慮を賜りますようお願い申し上げます。

以上

[連合 2022 春季生活闘争方針] (抜粋)

○賃上げ要求

産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、これまで以上に賃上げを社会全体に波及させるため、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組む。賃上げ分2%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度の賃上げを目安とする。

とりわけ、中小企業や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げることをめざし、「分配構造の転換につながり得る賃上げ」に取り組む重要性を認識しなければならない。

○男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど人事・賃金制度および運用の結果がそのような問題をもたらしている。

改正女性活躍推進法にもとづく指針に「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されたことを踏まえ、男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

受発注業務を激的に効率化、国が推奨する「中小企業共通EDI」

執筆者：特定非営利活動法人ITコーディネータ協会 共通EDI事務局 研究員、株式会社ビズサイト 代表取締役 野田 和巳

多くの皆さんは、FAX やメールによる受発注を当たり前の方法だと思っているのではないだろうか。本稿では、これらの方法には大きな無駄があり、企業の労働生産性や競争力の低下を招いていることを知って頂くとともに、これを解決するための仕組みである「中小企業共通EDI（共通EDI）」を紹介する。

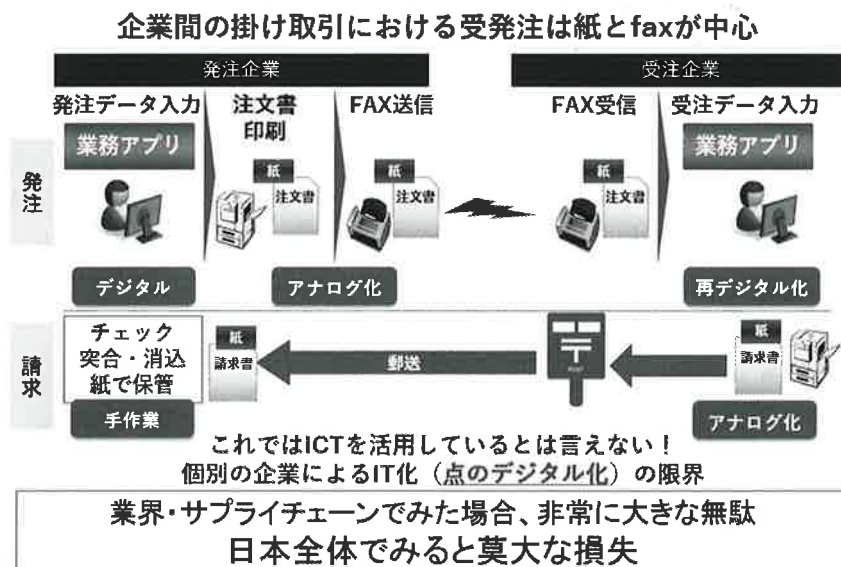
1. IT化していても大きな無駄がある受発注業務

仕入購買管理や販売管理等の業務システムを導入している企業の皆さんは、受発注をどのような方法で行っているだろうか。

発注時は、業務システムから注文書をプリントアウトしてFAX や郵送などで送信するケース、ペーパーレス化を図るためにプリントアウトせず、PC-FAX やPDF 化してメールに添付して送信するケースなどが多いのではないだろうか。受注時は、受領した注文書を見ながら業務システムに受注データを手入力しているケースが大半であろう。

このように、業務システムを導入してIT化・デジタル化を行っていても、注文書の数だけこれらの人手による作業を繰り返す必要があり大きな手間がかかっている。納品書や請求書等の処理についても同様であり、業務コスト面から見て大きな無駄である。

これを企業間で見ると、発注側は業務システムにデジタルで保持しているデータをわざわざ手間をかけてアナログ化して送り、受注側はこれを業務システムに手入力して再度デジタル化していることになる。日本全体で見ると莫大な損失であり、日本の競争力や労働生産性が低いといわれる一因にもなっているのではないだろうか。



2. 「中小企業共通EDI」とは

これらの無駄な作業を激的に削減し、効率化する仕組みが「中小企業共通EDI（共通EDI）」である。中小企業庁が行った「平成28年度次世代企業間データ連携調査事業」では、全国で12の実証検証プロジェクトが実施され、発注企業・受注企業ともに最大で約9割、平均で約5割の業務時間削減効果が確認された。

EDI (Electronic Data Interchange) は「電子データ交換」と訳され、通信回線等を通じて企業の業務システム間で取引データをデジタルのまま交換する仕組みである。共通EDIはクラウド

サービスとして提供される「共通 EDI プロバイダ」を経由して、各企業の業務システム間で取引データの交換を行う。業務システムと共通 EDI プロバイダは、多様な方法で接続可能だが、ここでは業務システムに手を加えず最も低コストで行える方法を発注・受注を例に紹介する。

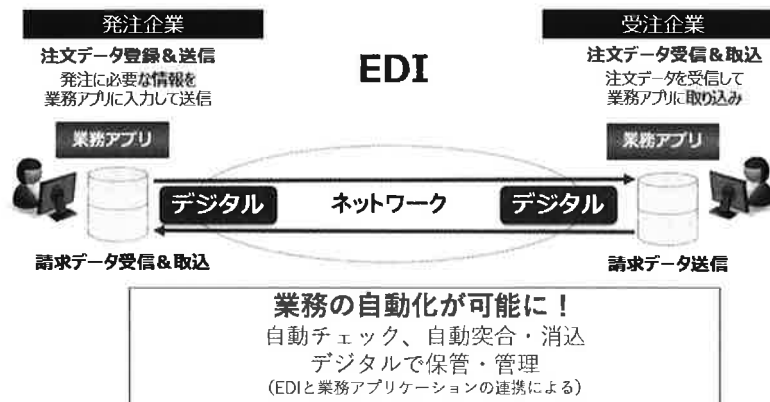
一般的な業務システムパッケージソフトの多くは、注文書等の情報をテキストデータで一括して出力（エクスポート）や入力（インポート）することが可能である。共通 EDI はこの仕組みを利用する。

発注時は、業務システムから当日の注文情報をテキストデータでエクスポートし、これを「共通 EDI プロバイダ」にアップロードして送信する。この操作は注文書毎に繰り返す必要はなく、一度の操作で複数の発注先（受注者）に自動的に振り分けられて送信される。

非効率な受発注業務をデジタル化することで効率化する「EDI」

EDI: Electronic Data Interchange (電子データ交換)

企業間において受発注データをネットワークを介して交換する仕組み



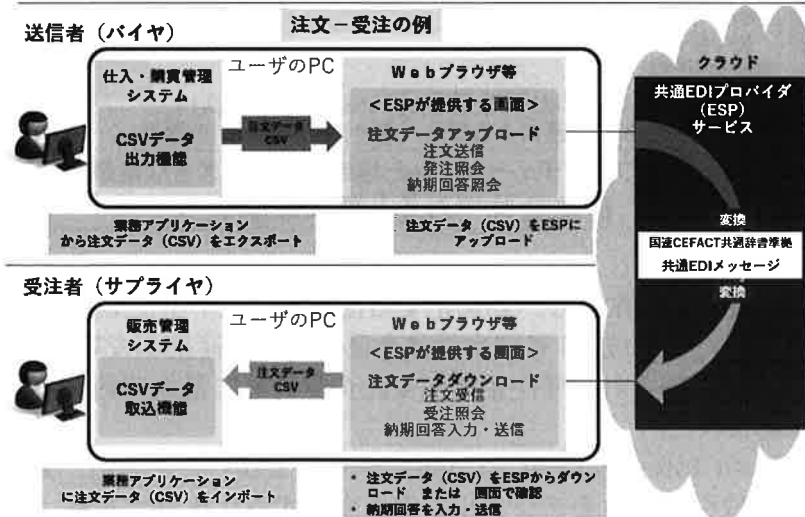
注文書を FAX やメールで送信する作業が注文書あたり2分かかるとすると 30 件の注文に 1 時間かかることになる。これは注文書の件数に比例して増大するが、共通 EDI では注文書の件数にかかわらず数分で行うことが可能である。送信先は自動的に判断されるため送信ミスも発生しない。

受注時は、「共通 EDI プロバイダ」経由で受信した注文情報をテキストデータでダウンロードし、業務アプリケーションにインポートする。これにより手入力が不要となる加え、入力ミスも発生しない。

小規模な企業の受注者は取引量も少なく業務システムを導入していない場合もある。このようなケースでは、共通 EDI プロバイダサービスが提供する利用者用の画面にて受注を確認し納期回答を返すこともできる。これらをタブレットやスマホで対応できるサービスも存在する。

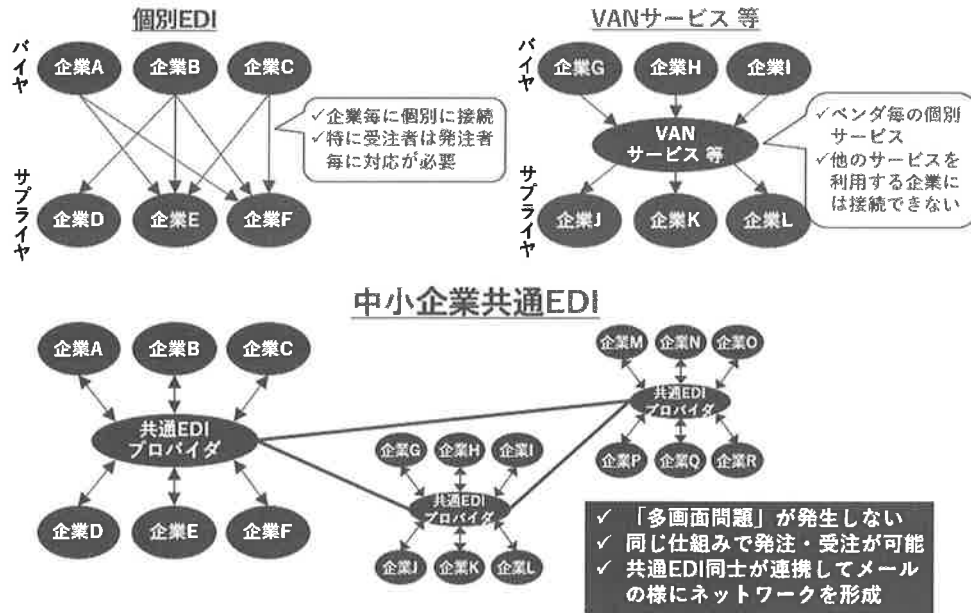
ここでは発注・受注を例に紹介したが、見積、出荷、検収、請求等についても、同様の方法で行うことが可能である。

業務アプリと共通EDIプロバイダ（ESP）の連携の最も簡易的な例



3. 既存の EDI と共通 EDI の違い

これまでの EDI は、高額な専用のサーバや通信・変換ソフトが必要となるため中小企業への普及が進まなかった。インターネットが普及すると受注者がブラウザのみで低コストで利用できる Web-EDI が登場したが、これは主に大手企業の発注者が個別に提供する仕組みのため、複数の発注者から受注を受ける企業は仕様や操作方法が異なる多数の Web-EDI に接続する必要が生じる「多画面問題」が発生し、逆に中小企業の業務負荷を高めるケースも少なくない。



共通 EDI はこれらの問題を解決するために、サーバや通信・変換ソフトを共通 EDI プロバイダがクラウドサービスとして提供することで低コストを実現しており、安価なものでは初期費用無料、発注者は月額 2,000 円、受注者は無料で利用できるものもある。共通 EDI プロバイダは複数の IT ベンダが提供しているが相互接続が可能であり、他社のサービスを利用する企業に対しても、自社が利用するサービスで一元的に受発注が行えるため多画面問題が発生しない。

「中小企業共通EDI」の目指す姿

これまでの「Fax・紙・メール」の交換による受発注に代わる
デジタル受発注ネットワーク



- FAXやメールのような低コストと手軽さ、EDIの利便性を兼ね備えた仕組み
- 業界標準EDI・Web-EDIのメリットを兼ね備え、各々の課題に対応したEDI
- 企業規模や発注者・受注者の立場に関係なく皆が喜んで使える仕組み

4. 導入における課題と解決策

このように共通 EDI は、これまでの EDI の概念を大きく変えるものであり、中小企業の労働生産性や競争力の向上に非常に有効である。しかし、どのサービスを選択すれば良いか、自社には IT に詳しい人材がいない、取引先の理解を得るのが難しいのではないかと、といった心配もあるだろう。

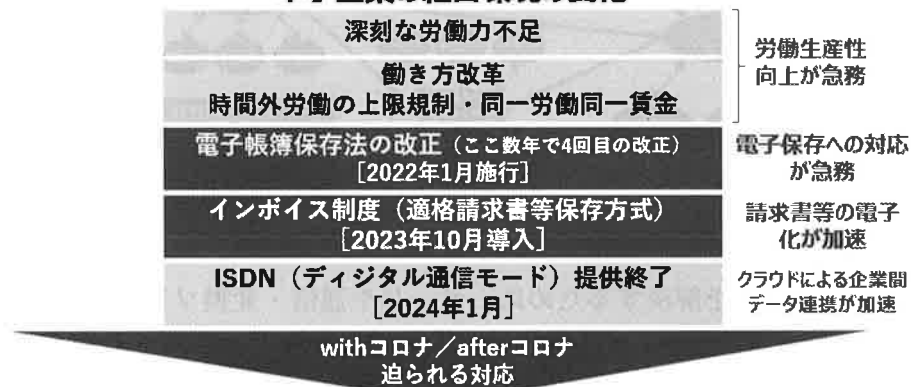
このような課題に応えるために IT コーディネータ協会では、ユーザ企業が安心して利用できるように共通 EDI に対応した製品・サービスの認証を行い公開している。また、共通 EDI の導入や受発注業務の改善を支援する専門家である「共通 EDI 推進サポータ」を育成・認定しており、2022 年 1 月現在において全国で 246 名、茨城県では 3 名が登録されており今後も拡大する予定である。

コロナ禍におけるテレワークやオンライン化への要求の高まり、2023 年 10 月から始まる「インボイス制度」や 2024 年 1 月まで猶予された「改正電子帳簿保存法」における電子取引の電子保存義務化などの法的要求への対応もあり、中小企業庁も国の会議において「2023 年を目途に電子受発注システム導入率約 5 割を目指す」といった取り組み方針を示すなど、受発注のデジタル化は急務となっている。

是非、皆さんはこれらに間に合うように中小企業共通 EDI で受発注のデジタル化を進め、生産性向上と DX への第一歩を踏み出して頂きたい。

急激に変化する経営環境を乗り切るために

中小企業の経営環境の変化



- 人手に頼った業務は限界・テレワーク推進への障害
- 個々の企業の IT 化では解決が困難（これまで IT 化は部分最適化）
- サプライチェーンとしてのデジタル化（全体最適化）が急務
- 受発注デジタル化の推進がカギ！

【中小企業共通 EDI に関する情報および問合せ】

中小企業共通 EDI ポータルサイト（共通 EDI ポータルサイト）

<https://www.edi.itc.or.jp/>



当協会では、NPO 法人 IT コーディネータ茨城と連携し、会員企業のデジタル化・IT 化のお手伝いをさせていただいております。

自社のデジタル化・IT 化に取り組みたくても、何から始めて、どのようにしてよいか、お悩みではありませんか？ そのお悩みに「IT コーディネータ※」がお応えします！

※経済産業省の推進資格取得者。中立的でかつ経営者の立場に立った助言・支援を行い、IT 経営を実現する人材です。

お問合せ先：一般社団法人茨城県経営者協会事務局（担当：糟谷、薄井）

〒310-0801 水戸市桜川 2-2-35 茨城県産業会館 11 階

Tel：029-221-5301 Fax：029-224-1109 E-mail：kasuya@ikk.or.jp

茨城県の魅力を内外に発信し、本県の認知度を高める — 会員企業の地域社会の活力向上に向けての活動 Vol.6 —

当協会では2021年5月、本県の魅力を内外に発信し、認知度を高めることによって、交流人口や居住人口を増加させ、以て産業・経済の成長に資するため、新たに「魅力度・認知度up 推進委員会」(委員長 寺門一義会長)を発足させました。

同委員会のミッションであります本県の魅力を内外に発信し、認知度を高める施策として、会員企業が地域社会の活力向上に向けて取り組んでいる活動に着目し、地域社会と共生する企業の姿を連載記事としてご紹介しています。

地域社会の活力向上に向けて、企業もその一員として取り組む際の参考になることを期待しております。

【紹介事例No.12】

ドイツ人フローリストマイスターとの交流

憧れ 花のアトリエ(水戸市)

○どのようなお取り組みですか。

ドイツ留学時の友人マイスターたちに当店のスクール講師として各年招待しています。

様々なトレンド作品の紹介や修了証を交付するための試験や展示会を一緒に取り組んでもらっています。ドイツの花についての紹介はもちろん食文化や生活スタイルを知り、生徒や社員たちもまた日本の文化の紹介や水戸の案内などを通して改めて日本や水戸について知ることができています。ここ2年程はできていないので今年はZOOMでの開催を企画しています。

○お取り組みの経緯をお聞かせください。

ドイツに連れていき、本場の花文化に触れていただくことがなかなかできないので来てもらうことにしました。ドイツの私の友人たちですが、日本に興味を持って楽しみに来てくれています。

○お取り組みによる地域社会や社内からの反響や成果などをお聞かせください。

ドイツの花の展示会やドイツ人を招待してのイベントを告知することで、意外にも近くにドイツにかかわっていて世界で活躍されている水戸の方がおり知り合うことができました。世界で活躍されている水戸人がいることを知ることができました。ドイツ留学後スウェーデン国立バレエ団でリストをされている方や音楽留学されてドイツの管弦楽団に所属されている方などです。また同じくドイツに留学した著名なピアニストさんからもお花の御依頼をいただいたり、ドイツがいろんな縁をくれています。

また社内でもドイツ人から指導してもらうことでドイツスタイルの花屋なんだという自覚が生まれテクニックの見直しなどができています。

毎年母校である国立花卉芸術学校で行われる展示会とその後の同窓会には参加できていませんでしたが、今年はZOOM開催となり私も参加できました。

ZOOMでスクールの開催することでほかの職人技術の交流にも広げられるのではないかと考えています。コロナの時代ですが、できなかったことを違う形で新しく始めることができることをうれしく思っており、たのしみです!!



【紹介事例No.13】

『鹿石グリーンパーク』海岸防災林保全ボランティア活動の実施

鹿島石油株式会社(神栖市)

○どのようなお取り組みですか。

神栖市が進めている海岸防災林保全活動の趣旨に賛同し、2013年から年2回(4,11月頃)ボランティア活動を実施。毎回、社員およびその家族、関係会社の方々が数十名程度参加し、植栽、堆砂垣設置、下草刈作業等を継続して実施している。

○お取り組みの経緯をお聞かせください。

ENEOSグループでは森林保全活動を進めており、鹿島石油も地域に根ざしたボランティア活動を検討し、地元(神栖)の海岸防災林保全活動へ協力する形で実現した。

○お取り組みによる地域社会や社内からの反響や成果などをお聞かせください。

地域社会からはボランティアに多くの社員等が集まって活動を続けていることに対し、感謝の言葉をいただいている。また、社内では地域貢献に関する関心、意識が徐々に高まってきている。



【紹介事例No.14】

各種団体へのビール・飲料協賛・ゲストホール貸与を通じた地域活性化への貢献 キリンビール株式会社取手工場(取手市)

○どのようなお取り組みですか。

近隣住民、団体との友好関係構築(イベント、神事)に向け、協賛としてキリン商品を提供しました。取手市新春健康マラソン大会は、マラソン参加者約2000人に健康軸の商品として、成人にはノンアルコール飲料の「キリンカラダFREE」を、未成年者にはプラズマ乳酸菌入り飲料「キリンiMUSE(イミューズ)」をお配りしました。

○お取り組みの経緯をお聞かせください。

先方からの依頼によることが多いです。取手市新春健康マラソン大会は、「キリンカラダFREE」のPR時期だったこともあり、弊社から取手市に依頼しました。

○お取り組みによる地域社会や社内からの反響や成果などをお聞かせください。

地域に密着した工場として、地域社会や地元のお客様から親しみを感じていただいています。取手市新春健康マラソン大会は、「キリンカラダFREE」約630缶と「キリンiMUSE」約1400本をお渡しでき、大変好評でした。

○今後の「地域の活力向上」に向けたお取り組みの展望などをお聞かせください。

取手市を始め、地域の企業・お客様へ商品提供や情報提供などを行うことで、地域活性化に貢献していきたいです。



関彰商事 交通安全運動 ハンドルキーパー活動



取手市 交通安全運動 ハンドルキーパー活動



取手競輪 零ICHI サンプルングイベント



取手市 姉妹都市ユバ市交流会 工場ゲストホール開催



あみプレミアムアウトレット 交通安全飲酒運転撲滅活動



取手市新春健康マラソン大会



総務委員会

総務委員会を開催

第9次中期運営要綱進捗並びに次期要綱策定スケジュールを確認

総務委員会（委員長 西野英文氏（株）常陽銀行取締役専務執行役員）は、1月20日（木）、茨城県経営者協会会議室にて、令和3年度第2回総務委員会を開催、リモート参加並びに事務局含め13名が出席した。

始めに、西野委員長より「年明けから急激に感染拡大が進み、様々な制約がなされ厳しい状況が続いているが、本年度の協会事業活動の進捗並びに収支状況を

ご確認頂き、今後協会運営について忌憚のないご意見を頂きたい」と挨拶。

委員会では、令和3年度の収支決算見通しのほか、入会推進活動並びに各事業の評価、また令和4年度が最終年を迎える現行の3ヵ年の中期計画である“第9次中期運営要綱”の進捗について確認・協議がなされた。

委員からは「計画の進捗を精査する上で、最終的な

計画の“ゴール”を数値化しておく、現状の課題がより明確になると思われるので、次回以降取り組んで頂きたい」といった意見が寄せられた。



労働企画委員会

「今次の春季労使交渉に臨む経営者協会としての基本的スタンス」などを協議

労働企画委員会（委員長 曾根徹氏（株）日立製作所日立事業所事業所長）は1月12日（水）、水戸京成ホテルにて第1回委員会を開催した。

主な協議事項、①「今次の春季労使交渉に臨む経営者協会としての基本的スタンス」策定について、②令和3年度委員会活動の進捗状況について、③令和4年度労働関係事業の策定について、であった。

「今次の春季労使交渉に臨む経営者協会としての基本的スタンス」については、委員より「コロナ禍で売り上げはまずまずだったが、人手不足のため、人材を集めるコストがアップ

し、利益はそれほど上がらなかった。他社が3%の賃上げを行ったとしても、自社の利益が上がっていない中では他社に追随して賃上げを行うことは現実的ではないと思う」といった意見や、「政府がコミットメントしたカーボンニュートラルへの対応に大きな不安を感じている。

カーボンニュートラル社会の実現のためには、これまで通りの事業展開を続けることは出来ず、事業転換を余儀なくされる。事業転換に伴い、従業員には新たな知識やスキルの修得を求めることになり、そのための教育やリスクリングを経営側として提供することが求められる」といった声があがった。委員

からの意見を踏まえ、経営者協会としての春季労使交渉に臨むスタンスを修正し、2月8日に開催する「連合茨城との定期懇談会」において公表することとなった。

令和4年度の委員会活動については、感染症の拡大防止を最優先に考えながら、オンラインでの開催に加え、状況によっては対面での活動も取り入れていくこととなった。



茨城産業会議

～茨城大学農学部・工学部研究室訪問交流会を開催～

茨城産業会議（経営者協会他4団体で構成）は、大

学との産学連携事業である茨城大学農学部、及び、工

学部研究室訪問交流会をそれぞれ10月29日（金）と

12月22日(水)に開催した。
この研究室訪問交流会は、平成13年に茨城産業会議と茨城大学が産学連携協定を結んだことをきっかけに始まり、農学部訪問は今年で13回目、工学部訪問は今年で19回目となる。本交流会は、双方の学部における日頃の研究情報を共有し、産業界と大学と

の連携強化を図ることで、県内産業の活性化に資する目的で隔年開催している。
昨今の新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況を鑑みて、今年度も昨年度に引き続き、オンラインでの開催となった。当日は、企業・行政側から農学部108名・工学部73名が参加。Zoomを通じて、研究講演

に加え、研究室紹介(農学部10室・工学部6室)、学生発表会等が行われた。参加者からは、「オンライン開催でしたので、自社内から気軽に(リラックスして)参加することができました。」「学生の様々な研究内容に必死に取り組む姿勢が印象的でした。」との声が寄せられた。

支部だより

FEB.2022 Branch office report

県北地区支部

第2回役員幹事会を開催

県北地区支部(支部長津村昭洋氏(株)茨城サービスエンジニアリング代表取締役社長)は12月22日(水)、五浦観光ホテル(北茨城市)において、第2回役員幹事会を開催した。

当日の報告事項は、①経営者協会活動の進捗状況について(会員増強運動の進捗状況について、「第8回会員満足度調査」中間報

告、各委員会各支部の活動について)、②令和3年度の支部活動進捗状況報告ならびに今後の支部活動について、であった。

今後の支部活動については、新型コロナウイルスが拡大傾向が続いており、先行きが非常に不透明であることから、活動計画については後ろ倒しすることとし、活動再開については改めて役員

幹事会を開き協議を行うこととなった。



水戸地区支部

水戸税務署審理専門官 法人担当 海老澤克敏氏、水戸市保健所 所長 土井幹雄氏、との懇談会を開催

水戸地区支部(支部長芹澤弘之氏(株)水戸京成百貨店 代表取締役社長)は、1月18日(火)、ホテルテラスザガーデン水戸において、水戸税務署 審理専門官 法人担当 海老澤克敏氏、水戸市保健所 所長 土井幹雄氏との懇談会を開催した。

本懇談会は、例年、茨城県幹部職員方々をお招きし、各部署が取り組まれている施策等についての懇話および意見交換会を通じ、地域経済を支える企業と行政との

相互理解の促進を図ることを目的として開催している。

はじめに、開会挨拶で芹澤支部長、寺門会長が挨拶。その後、水戸税務署海老澤氏より「インボイス制度について」と題し、令和5年10月1日から、消費税の仕入税額控除の方式として開始されるインボイス制度について説明いただいた。続いて、水戸市保健所長 土井氏より「新型コロナウイルス感染症の対策」と題し、現在感染拡大傾向が続くオミクロン株の

特徴や新型コロナウイルス感染症への備え等について説明いただいた。

説明後には、御二方より説明いただいた内容について意見交換会を行い、行政と企業の相互理解を深め散会した。



パタハラが否定され、パタハラ被害の情報発信等を理由とする普通解雇が有効とされた例

三菱UFJモルガン・スタンレー証券事件
東京地裁 令和2.4.3 判決

【事件の概要】

本件は、Yに雇用されていたXが、Yに対し、①Yから育児休業取得の妨害、育児休業取得を理由とする不利益取り扱いをされたとして、不法行為による損害賠償金②病気欠勤に対する復職条件（職務変更の提案）拒否に伴う休職命令（本件休職命令）の無効を前提とする未払い賃金の支払いを求めるとともに、③Yからパタニティハラスメントを受けた等とする情報発信を記者会見等を通じて繰り返し行った後になされた解雇（本件解雇）が無効である——として、雇用契約上の地位確認およびバックペイなど合計3900万円余の支払いを求める事案である。

【判決の要旨】

裁判所は次のように判断した。

まず①（育児休業取得の妨害・不利益取り扱い）にかかるYの一連の対応は、過去に前例のない特殊な事情のもとで可能な限りXの意向に沿うように対応したものであること等から、Xの育児休業取得妨害を基礎付けるような意図（故意）や過失を認めることができず、Xの育児休業取得妨害とみることはできないとして、この点にかかる違法性を否定した。

次に②（本件休職命令の有効性）について、YにおいてはXによる労務の提供を単に拒絶す

るだけではなく、従前の職務内容を変更するという復職条件を提示するなどの配慮を示していたこと等からすれば、本件休職命令には合理性があると判示した。

さらに③（本件解雇の有効性）については、訴訟追行に必然的なものではない記者会見を通して広く不特定多数の人に向けて情報発信をした事実が客観的眞実に反する事実により占められ、Yの名誉や信用等を侵害する場合、これを解雇理由として考慮することが許されないと解することはできないとした。

訴訟追行に必然的でない
情報発信はその内容によっては
解雇事由を構成する

そのうえで、Xの情報発信は、他の職員との協調を著しく欠くなど職場秩序の維持にかかる事項に違反し解雇事由が認められるところ、Y

が書面で警告していたにもかかわらず繰り返し客観的事実に反する情報発信を継続したことなどからすれば、本件解雇は、手続き的にみても不相当であるとはいえず有効であると判示した。

【日本経団連労働法制本部】

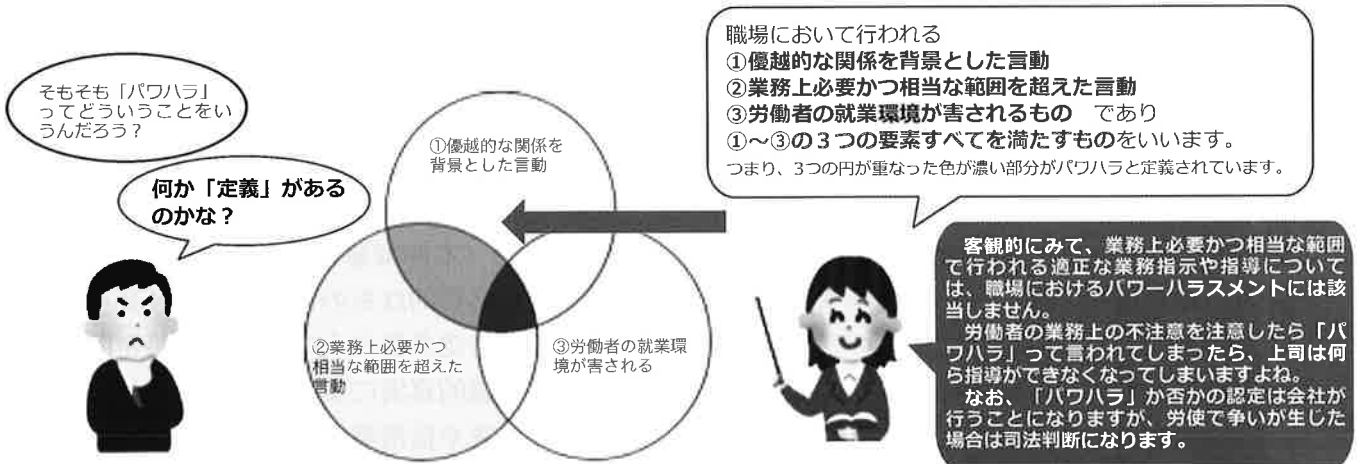
判決の詳細については、経団連事業サービス発行『労働経済判例速報』第2426号をご参照ください。

「労働相談」から見える職場のトラブルについて

茨城労働局 雇用環境・均等室

「パワハラを受けた。パワハラをしないよう上司に注意指導して欲しい」、「パワハラを受けて、心が傷付いた。慰謝料を請求したい」など、総合労働相談コーナーに「パワハラを受けた」という労働相談が多く寄せられています。そして、新聞やインターネットでパワハラに関する記事、投稿をよく目にします。

総合労働相談コーナーに相談者の方がいらした場合、**事業主の方が、パワーハラスメント防止措置を取っているかどうか**についてお聞きすることになります。「パワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針は周知されていますか?」、「会社には相談窓口はありますか?」、「相談窓口に相談しましたか?」といった具合に相談者の方に確認していきます。**令和4年4月1日から、中小事業主もパワーハラスメント防止措置が義務となります。**「パワハラ防止措置って何?」と思われた事業主の方におかれましては、対策を講じていただきますようお願い申し上げます。



事業主の皆さん！パワハラ防止対策はお済みですか？

パワハラ防止対策として法律では以下の10項目が義務付けられています！

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知啓発すること。
- ② 行為者について、厳正に対処する方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること。
- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること。
- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（事実確認ができなかった場合も行う必要があります）。
- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること。
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。



「あかるい職場応援団」～職場のハラスメントに関するお役立ち情報発信サイト～

「あかるい職場応援団」は職場のハラスメント(パワハラ、セクハラ、マタハラ)、いじめ・嫌がらせ問題の予防・解決に向けた情報提供のためのポータルサイトです。裁判事例、他社の取組み、社内研修用の資料、解説動画など無料で



URL : <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

【シリーズコラム 士業の広場 第2回】

会員向け新サービス【士業ネットワーク】の運営開始から1年が経過いたしました。それを機に、当ネットワークにご在籍の士業会員の皆様をより知っていただきたく、リレー形式によるコラムを掲載することとなりました。

『“外国人人材”の確保と雇用について』

行政書士法人Blue Ocean International 星 善介氏



皆様こんにちは。士業ネットワーク副会長の行政書士の星と申します。

先月の皆川会長からバトンを受け今回のコラムを担当いたします。

突然ですが、御社の人材は足りていますか？人材不足で困っていませんか？

ハローワーク、求人サイト、派遣会社・職業紹介事業者等を利用しているけれど、最近ますます人材の確保が難しくなっているなど感じているのではないのでしょうか？

そのような中で、人材不足を補う一つ的手段として最近ますます注目されている“外国人人材”その確保と雇用を検討してみませんか？私共の事務所はそのような働く外国人の在留資格（≡ビザ）の手続が業務全体に占める割合が高くなっています。少し事務所の紹介をさせていただきます。つくば市で個人事業として日本一“親切的な”行政書士として開業したのが、平成26年（2014年）10月、その後令和2年（2020年）1月に法人化、親切さに磨きをかけ、行政書士法人Blue Ocean International（ブルーオーシャンインターナショナル）の名称で茨城県下初の国際業務全般を扱う法人として行政書士2名、補助者2名の合計4名で日々業務に邁進しております。行政書士業務として多様な許認可取得のご依頼をいただいておりますが、その中でも前述いたしました在留資格取得手続がメイン業務となります。その中でも現場作業ができ、日本の人材不足を補う制度の一

環として平成31年（2019年）4月に在留資格「特定技能」が新たに創設されました。私どもの法人でも最も多く手掛ける在留資格になります。既に会員企業の皆様も特定技能外国人の方を雇用されているかもしれません。今後は、他の就労系在留資格（ビザ）との就労要件の境界を明確にするような法律の運用、すなわち在留資格に合致しない外国人とその受入企業に対する締め付けが厳しくなっていくことが予想されます。「知り合いの紹介で外国人を雇用した」「外国人本人が働かせてほしいとやってきた」「ハローワークの紹介で採用した」などのお話を多くの企業の社長様や採用ご担当者様から伺います。ですが、その方たちを“適法に”働かせていますか？入管法はご存じですか？技能実習法は？特定技能運用要領は？実は我々でさえも法改正、運用要領の改正に対応するのは大変です。ここはひとつ私たちにお任せください。求人から在留資格取得、さらにはその後の管理まで一貫してお任せいただくことができます。幸い、士業ネットワークの会員士業の皆様は各々の業務に精通したプロフェッショナル集団ですので互いに連携を取りながら会員企業の皆様のために全力で働きます。

是非、士業ネットワークをご利用ください。

法人：行政書士法人Blue Ocean International
住所：〒305-0003 茨城県つくば市桜1-12-2 A号室
Tel: 029-875-8630

士業ネットワークでは、会員の皆様は、日頃事業を行っていく中で抱えている様々な問題解決のサポートをいたします。初回相談につきましては、60分まで無料でご相談をお受けいたしますので、どんな些細なお悩みでも是非お気軽にご相談下さい。

「福祉的な住まいの共有を広げよう」をテーマに、地域円卓会議を開く

茨城 NPO センター・コモンズ 代表理事 横田 能洋 氏

2月1日に毎年開催している地域円卓会議がオンラインで開催されました。今回のテーマは「福祉的な住まいの共有を広げよう」と題し、空き家の有効活用という住宅に関する課題と単身高齢者、生活困窮者、無職の若者、母子世帯など住居で困っている福祉的な課題を掛け合わせる議論を行いました。

まず基調報告として国土交通省の安心居住推進課の山口氏より、同省が進める住宅セーフティネット制度の説明がありました。この制度では上述のような住宅を借りにくい要配慮者の入居を拒まない住宅を募集し、耐震性などの審査の上でセーフティネット住宅として登録しています。その物件の開拓と入居者とのマッチングを行う主体として居住支援法人があり都道府県が指定します。さらに県や市町村に福祉と居住に関する課題を協議する居住支援協議会を設けるとしています。茨城では居住支援法人が5団体指定を受けており、県域では協議会が組織されていますが市町村域ではまだできておらず、今後に期待するとの話がありました。

続いて、この協議会を市域で立上げ「福祉と住宅とつなぐ」という著書も出された牧嶋さんの福岡県大牟田市での実践を伺いました。かつて炭

鉱で栄えた大牟田市は人口が12万まで減少し、高齢化率が4割近くになっています。市内の空き家約3千戸を調査分類し、3分の1は入居可能と把握しました。牧嶋氏自身が市役所在籍時に高齢福祉と住宅行政を経験してきたこともあり、通常接点がつくられにくい福祉、住宅、不動産、ケアマネなどがそれぞれの困りごとを話す場をつくりながら協議会をつくっていき、入居支援から身元保証、生活相談まで様々な先進的な取り組みをしています。連帯保証人が求められることも多いそうです。

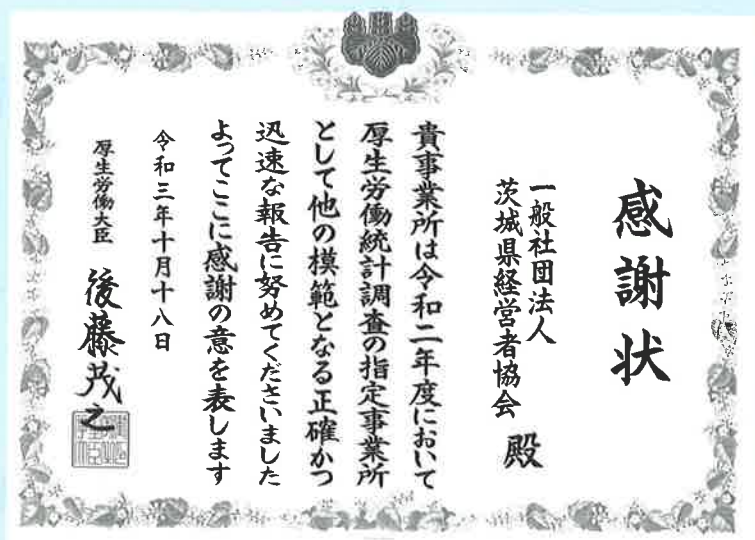
国の制度や先進自治体の取り組みに続いて、茨城の取り組みについての報告もありました。警備など仕事を行う株式会社ギルドの長田社長は、社会に復帰したい人を応援するためのギルドケアという事業をしています。生活に困窮している人も相談機関から紹介されれば会社の寮で受け入れ、警備の仕事や生活に必要なモノや生活費を提供しています。住まいと仕事、支える仕組みがあれば社会に入っていける人はいます。この仕組みを広げるためには、貸主の理解を得て住める物件を増やすことが課題と話されました。次にお話頂いたのは、つくば市や竜ヶ崎市などで5軒のシェアハウスを運営してい

るNPO法人いろいろの木本代表です。自分自身が悩んだ経験をもち、悩みに直面した人の居場所をつくろうと空き家を借りてはシェアハウスに替えてきました。既に20名が入居し、住民が担い手になっていくとお話されました。お二方とも、物件の確保が課題となっており、セーフティネット住宅や居住支援法人に関心を示されました。

最後の報告者は、長く母子世帯の居住貧困を研究してきた葛西氏で、全国に約40ある母子世帯向けシェアハウスの事例を調査してきた中から、高齢世帯と組み合わせた事例、保育などのケアや就労機会も組み合わせた事例などを紹介されました。葛西氏は多様なニーズに応えるには、福祉と住宅に関わる異業種のネットワークが重要であることと、住宅セーフティネットをさらにすすめるには行政の家賃支援も必要と提言されました。60名あまりの参加者からも多くの質問が出され、実りの多い円卓会議となりました。コモンズは、この会議をきっかけに困窮者・外国人の支援や一人親世帯や独居高齢者を支援しているNPO、行政、企業の皆さんと居住福祉に関する取り組みを進めていきます。

令和3年度 厚生労働統計功労者功績表彰にて、 当会が「厚生労働大臣表彰」を受賞しました

この度、厚生労働大臣より、令和2年度厚生労働統計調査の指定事業所としての功績が評価され、会員企業の トーソー株式会社 つくば事業場様 並びに当会が厚生労働大臣表彰を頂きましたのでご報告致します。



引越繁忙期対策チラシ

2022年春、引越をご検討のお客様！

分散引越にご協力をおねがいします！

例年、3、4、9、10月の時期は引越のご依頼が集中します。特に3月から4月に集中することが例年のパターンから予想されます。加えて、最近の人手不足により、混み合う時期は「希望日にあう事業者が見つからない」など、ご希望に添えない場合もあります。トラブルのないスムーズなお引越のためにも、混雑時期を外したお引越しをご検討下さいますようご理解・ご協力をお願い致します。



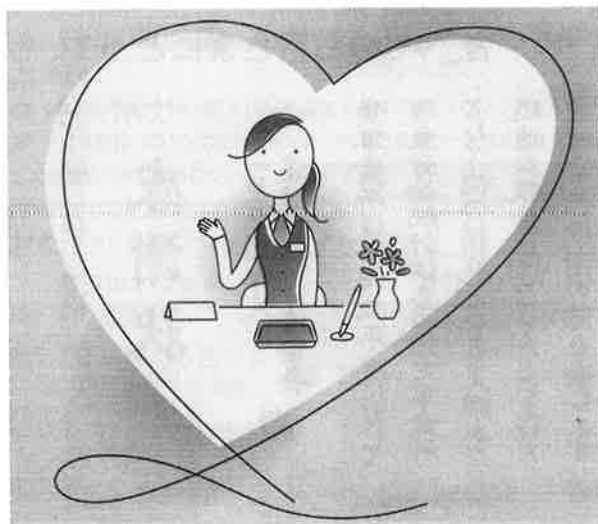
国土交通省



公益社団法人
全日本トラック協会

都道府県トラック協会

人に優しい銀行をめざして



常陽銀行はどなたでも
ご利用しやすい銀行を
めざしています。



常陽銀行

MEBUKI
めぶきフィナンシャルグループ

地域のために 未来のために

筑波銀行は、より充実した金融サービスのために。そして、もっと豊かな日々の暮らしのために。
地域エリアの皆様とともに、未来に向かって力強く前進いたします。



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

筑波銀行

検索する



筑波銀行

Tsukuba Bank



全国ネットの人材情報で 出向・移籍をサポート!

全国ネット

全国47都道府県の
事務所で取扱って
おります。

信頼と安心

経済・産業団体と国
の協力で設立された
公益財団法人です。

無料

情報の提供、相談、
あっせんの費用は
かかりません。

登録

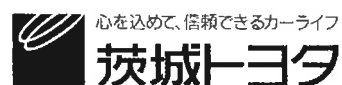
在職中の登録が
必要です。

公益財団法人産業雇用安定センター 茨城事務所

〒310-0803 茨城県水戸市城南1-1-6 サザン水戸ビル4階

TEL 029-231-6044 FAX 029-233-3602

URL <http://www.sangyokoyo.or.jp/>



YARIS CROSS



ヤリスクロス HYBRID 2.0D

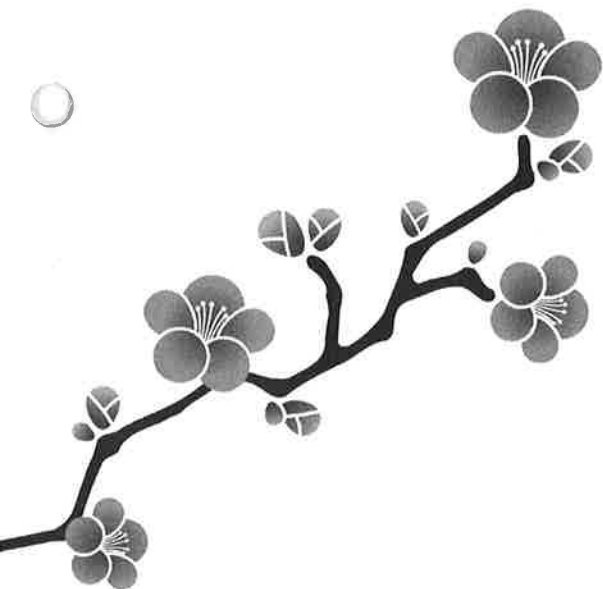
茨城トヨタ自動車株式会社

水戸市千波町 1887 〒310-0851

TEL 0120-090110

<https://www.ibaraki-toyota.jp/>

START YOUR IMPOSSIBLE TOYOTA



無料経営相談(士業ネットワーク)のご案内

当会では、会員士業(税理士・公認会計士8名、社会保険労務士14名、司法書士10名、行政書士3名、弁理士1名)のご協力のもと、会員の皆様は事業を推進される上での様々な課題が発生した際、お気軽に専門家である士業に相談できる「士業ネットワーク」を立ち上げております。

お悩みごとに対応頂ける専門家による相談体制が整っておりますので、是非ご活用下さい。

例えば

- 財務書類作成、法人税、相続税等の会計業務・税務に係わるご相談
- 経営改善・事業承継支援・働き方改革等の経営コンサルティングについてのご相談
- 新型コロナウイルス関連をはじめとした各種助成金のご活用、申請方法に関するご相談
- 新型コロナウイルス対応も含む従業員の休業や賃金制度の整備、人事制度、就業規則の見直し、ハラスメント対応等を始めとした各種労務管理面のご相談
- テレワーク導入等労務のIT化に伴う就業規則の見直し
- 勤怠システム導入導入、クラウド化、テレワーク化等の業務IT化の支援
- 営業許認可の取得・申請等に関するご相談
- 行政関係手続きの電子申請のご支援又は代行に関するご相談
- 外国人労働者の在留資格取得・帰化申請等手続きに関するご相談
- 土地の売買や役員変更、株式発行等の不動産・商業登記に係わるご相談
- 民事信託を活用した事業承継・財産承継に関するご相談
- 特許・商標等の取得に係わるご相談 etc

ご相談は初回無料となります。当会士業会員の方々へのご相談の取り継ぎを行ってまいりますので、担当の下記事務局宛にお気軽にお問い合わせ下さい。

本件に関するお問い合わせ先

一般社団法人 茨城県経営者協会 事務局(池田・澤畑)

TEL : 029-221-5301

FAX : 029-224-1109

E-MAIL : ikeda@ikk.or.jp