

11 No.607
NOV.2021

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



(株)ヴィオーラ代表取締役社長 藤本 昌宏 氏



茨城経協

CONTENTS

- 01 ITコーディネータ茨城の個別相談取組事例の紹介
(株)ヴィオーラ代表取締役社長 藤本昌宏氏 インタビュー
- 06 令和3年度第2回理事会を開く
- 07 委員会報告 政策委員会／産業政策委員会／経営教育委員会／科学技術委員会
- 10 支部だより 常陸・那珂支部／土浦・石岡・つくば支部／鹿行支部／支部共催セミナー
- 13 会員企業のテレワーク導入事例のご紹介①&②
- 15 茨城県の魅力度・認知度up推進員会活動
- 17 新入会員ご紹介
- 18 令和3年度特定（産業別）最低賃金が決定
- 19 慶事のお知らせ
- 20 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
- 21 偏屈爺の甘辛放談⑮
「民意をくみ取った政策を＝2021年・衆院選総括」
＜茨城新聞社社史編集室(元論説委員長)小沼平氏＞
- 22 無意識ゴルフ塾⑥＜印象エキスパート(株)代表取締役 柳沼佐千子氏＞
- 23 ＜寄稿＞茨城労働局雇用環境・均等室
「年次有給休暇の取得促進のために」
- 24 NPO情報Vol.252 ＜茨城NPOセンター・commons代表理事 横田能洋氏＞

経営者協会ホームページ
<https://www.ikk.or.jp/>



茨城経協



株式会社ヴィオーラ DXへのチャレンジ ～ITコーディネータ茨城の個別相談取組事例の紹介～

茨城県経営者協会では会員企業のIT化・デジタル化のお手伝いをさせていただくため、NPO 法人ITコーディネータ茨城のご協力のもと、IT化・デジタル化に向けた個別相談を実施しております。

今回はこの個別相談を活用し、DX（デジタルトランスフォーメーション）に着手された(株)ヴィオーラ様の取組をインタビューさせていただきましたのでご紹介します。

◆当社のビジネス概要

当社は、レンタルおしぼり、メディカルクリーニング、理美容エステサロン用レンタルタオル・クリーニング、介護タオル、レンタルマットなどを取り扱う。洗うものが得意で、「洗い物ビジネス」として、レンタルおしぼりをメインに、理美容室向けのレンタルタオルや、病院・施設向けのタオル、入院・入所されている方の私物のクリーニングも手掛けている。独自の配送ルートをもっているのが特徴で、茨城県のほぼ全域、福島県いわき市を配送エリアとする。来年60周年を迎える。



今治タオルを使用したおしぼり「心」

会社概要

- 会社名：株式会社ヴィオーラ
- 代表：代表取締役 藤本 昌宏
- 創業：昭和37年（1962年）7月
- 本社所在地：茨城県水戸市見川町2131-404
- TEL：029-241-8251（代）
- FAX：029-243-7203
- 資本金：1,000万円
- 従業員：150名



藤本社長

経営理念

1. 飛躍と成長を信じ、社員の幸せを確立させる
2. 社員の教育と育成を目指し、社会に貢献できる会社にする
3. 優れた企画、魅力ある商品を常に提供する
4. お客様に目を向け存在力のある期待される会社を目指す



社屋

ヴィオーラ credo

1. 笑顔 あいさつ ありがとう
2. お客様に感動を届けます
3. 3S活動を通じて人間性を磨きます

※Credoとは（Credo とは）、ラテン語で「志」「信条」「約束」を意味する言葉で、「企業の信条や行動指針を簡潔に記したもの」を指します。



ヴィオーラ credo

◆DX推進メンバーの皆様

代表取締役 : 藤本 昌宏 氏
専務取締役
SenRyaku 企画室長 : 吉野 のぞみ 氏
アレス友部工場長 : 羽石 亮 氏
営業部 課長 : 北澤 弘道 氏
総務部 主任 : 川崎 理絵 氏
配送部 主任 : 島田 知子 氏
ITコーディネータ : 山崎 健 氏
(聞き手: 事務局 佐藤 薄井)



IT化・デジタル化を検討したきっかけは？

(藤本) 弊社では従来からIT化・デジタル化といった合理化、業務の3Sを進めたいという風土や流れがありましたので、そういう面ではIT化・デジタル化を標榜していました。ただ、言葉は知っていてもどういふものか知見がなく、特にDXについては、なぜXがトランスフォーメーションなのかというくらいのレベルです。ただ、様々な新しいものを取り入れて、会社の効率化とか競争力を高めるということは、みんなどこかで思っており、模索していました。

その中で、弊社では非常に困っていたことがあったのです。今回は、そこに焦点を合わせてDXに取り組んでみようということになりました。

どのような部分をIT化・デジタル化したのか？

(吉野) 弊社が扱うメディカルクリーニングのお客様は、ほぼ受託(下請)の取り扱いで、納品には全て元請様の専用伝票を使用していました。この専用伝票をなくしたい、納品時にサインを頂かなくてもいいようにしたい、最新の納品情報を元請様と共有したいということが、私たちが挑

戦したことです。

(羽石) 弊社の配送のうち、飲食店の納品については、モバイル端末機から出力するレシートで納品書を切っていました。個人宅の宅配便の受取のような形です。それがなぜできたかという、弊社の直接のお客様だからです。一方、メディカルクリーニングの納品は下請のため、元請様毎に制定された数種類の専用伝票を使用していたのです。今回、その専用伝票で納品書を切っていたのを(専用伝票をなくして)端末機のレシートで切れるようにし、納品時のサインをサインレスにしました。また、レシートの記載内容については、弊社の名前だけではなく、元請様名で出せるようにしました。加えて、各施設への納品実績を元請様に対してクラウドで公開出来るようにしました。これらがIT化をした主要部分です。

IT化・デジタル化する前の当社の状況は？

(川崎) この取組が始まる前は、紙の複写伝票を配送に行ったスタッフが持ち帰ってきていました。それと共に、お客様の名前・収量・売上の数値が手書きで書かれた配送日報があり、この伝票の内容と、配送日報の内容が合致し

ていることをチェックして、合っていれば、その伝票の内容を販売管理システムに入力する、という作業をしていました。そこで数量が違っていると、伝票と配送日報のどちらが正しいのか、という確認事項が入ります。そうすると、そこで一旦作業が止まってしまうのです。また、入力をした後に、月半ばと月末に、入力情報と伝票が合っているか、入力間違いがないかのチェックをしていました。そして、複写伝票の請求書を元請様に付けるものと、弊社の控えとの仕分けをする、という作業をしていました。その作業には多くのスタッフが関わっており、総務でも月の前半の集計は2人、後半も2人、日々の作業でも2人のスタッフが関わっていました。月末はとて大変で、普段は午前中や16時まで勤務のパートさんにも手伝っていただき、伝票と入力のチェック作業をしていました。伝票は配送している200施設分、そのチェックはまるでカルタ取りのようです。数量としては、1施設、週2回配送、4週で換算しても、ざっと1,600配送分以上あります。伝票の種類も元請様によって様々で、伝票1セットが5枚複写のものもあります。1枚目2枚目を使

用するパターンもあれば、2枚目と4枚目を使用するというパターンもありました。伝票は元請様制定のもので、弊社の都合どおりにはならず、仕方がないという想いでおりました。

(島田) 配送ではお客様からサインをもらうという昔ながらの商習慣があり、サインをもらうために待っていたり、時間がかかったりしていました。サインをいただくまで最高で15分くらいかかることもありました。

(吉野) また、専用伝票に元請様の社名・施設名・商品名を手書きしていると時間がかかるので、配送スタッフが、ほぼ毎日30分以上かけてドットプリンターで印刷をする作業に時間を費やしていました。全て手書きするのではなく、数字だけ入れればいい状態のものを準備した、これらは担当者なりのIT化でした。最初は全部総務が担当していましたが、間に合わないもので、それを配送スタッフが協力してくれたので、何とかやりくりできたと思います。

(山崎) 15社の元請様に、お客様が200施設あって、配送稼働日を掛け合わせた専用伝票が大量にありました。その伝票にサインをもらっておりましたので、相当な手間と時間を要していたことが課題でした。そのような状況を社長も見かねて、ちょっとIT個別相談をしてみようと経営者協会事務局宛に申込んだということです。

実際に相談をしてみた率直な感想は？

(吉野) 現状が大変であるということは理解していたので

すが、なかなか踏み出せない事情がありました。というのも、一度、失敗しているのです。実は、1千万円の費用をかけて新しいソフトを導入したのですが、どうしても適合しなくて、フェイドアウトしていったという過去の痛い失敗があります。今回、社長からこの個別相談の話を受けたときは、ITコーディネータのご提案をどのようにしてお断わりしようかというのが、最初の印象でした。弊社の業務フローは煩雑で本当に大変だと理解していました。ところが、2回目の相談の時に、ITコーディネータの山崎さんが1枚のホワイトボードの中に業務フローを収めてくれたのです。その時に、「えっ、うそっ!」と思ったのです。1枚に収まるような簡単な業務内容ではないとずっと感じておりましたので。その時に、私たちが「大変、触ってくれるな」と思っていた内容が、実はそうではなかったことが分かりました。その他にも、新たな発見がありました。弊社の業務フローの入口から出口まで全体を把握しているスタッフが社内に一人もいなかったことに気付かされたのです。各々のポジションはしっかり把握しているのですが、他のポジションの業務について初めて聞くこともありました。これまで全体像を把握して、業務見直しをすることを避けて通っていた部分もあったのではないかと思います。

(藤本) 作成した業務フローを元に工場で実際のモノとデータの流れを確認しました。その後の打合せで山崎さんが「なりたい姿」につい

て「なんでも話してください、みんなで夢を語りましょう!」というので、遠慮なく「ああしたい、こうしたい」を何でも言いました。山崎さんはそれを受け止めてくれていたという感じが伝わったので、結構、みんなが「ああしたい、こうしたい」と言いたいことを言うのですよ。夢を話すように語りました。

(羽石) そう思うと今は本当に理想に近づいていますよね。

(吉野) 怖いくらいですね。

(羽石) あの時に言ったことが、手が届くところくらいまで来ている。

(吉野) そんな未来の話だと思っていたことが、ここまで来ている。怖くなるくらいですよ。

(山崎) 初回に訪問した際に、口頭では業務の流れが分かりませんでした。2回目の相談の時にホワイトボードに業務フローを書いていったのですが、今日おられる様々なセッションのスタッフ6名の方を巻き込んでいただいたおかげで、よく分からなかった部分がクリアになりました。

(吉野) 最強メンバーですね。

(藤本) ここまで作り上げられましたからね。

(吉野) このメンバーの誰が欠けても誰が多くても、このようにならなかったのではと思うくらいに素晴らしいメンバーです。

(藤本) 夢を語っていた時、衝撃的だったのは、みんな立っていましたよ。座らないでずっと立っていて熱心に話していました。

(山崎) 業務フローを伺った後に友部工場を見学させていただきました。実際にはどの

よくなっているのかを確認するため。その時に工場見学をしたのは、お困りのことだけではなく、工場にクリーニングのおしぼりや、衣類が入ってくる入荷のところから、選別をして、洗濯をして、たたんでというところを、総務の川崎さんと見て仕組みを見てみたのです。メンバーに教えていただいたフローと流れが伝票を含めて合っています、というのを確認させていただきました。その友部工場の食堂で夢を語っていただいたのです。メンバーの皆さんのテンションがあがっていて。面白かったですね。夢を語るっていいですね。

IT化・デジタル化をして良かったことは？

(吉野) 良かったことが沢山ありますね。

(羽石) 工場では手間がなくなりました。手間が本当になくなったというのと、本当に今までは元請様の既定の取り扱い通りにこなしていて、これを変えるのは無理だと思っておりました。しかし、実は無理でなく変えることが出来たということ、このような働き方もできるのだという可能性が見出せたということが一番大きな成果です。こちらからアピールをして、元請様にご理解・ご賛同いただけたということ。これらが今の原動力にもなっていると思います。

(島田) 配送では専用伝票からレシートになりサインが不要になりました。サインレスになったところもとても大きいと感じます。

(吉野) 下請けが元請様に「こうしてください」とお願いするのは、ある意味では革命で

す。しかし、弊社だけが楽になるという考え方ではなく、これからは元請様にこういうサービスができれば、元請様にも喜んでいただけるのではないかと、メリットが本当に大きいのではないかとということまでが、夢として語られたのです。そしてそのことも、今、実現しようとしているのです。そして夢はどんどん膨らんで行っているんな付加価値がついてきて、語りきれないくらいです。DXの凄さを実感しているところです。この取組により削減される時間は月間約111時間、費用換算すると年間約300万削減と試算いただきました。これだけでも凄いのですが、効率化や時間・費用の削減だけではなく、附随する相乗効果・付加価値が計り知れないと思います。本当に面白い、「ワクワクする」というのはこういうことではないかと思えます。

進めるうえで苦労したことは？

(北澤) やはり、元請様にご協力いただくというところが、最も重要な部分でした。元請様でもペーパーレス化を進めておられる会社があったのですが、そこは請求書をペーパーレス化したいという意向もありました。専用伝票からの変更のご提案については「いいですね。是非、進めていきましょう。」という力強いお返事をいただきました。もう一社の元請様は、営業担当の上司の方に窓口となっていたのですが「いいじゃないですか。ある程度、強引に進めてくれていいのではないですか。」と背中を押していただきました。サインレスについては、元請様によっては、

納品先からサインをもらってもらわないと困る、という会社もありましたが、ほとんどの元請様は「とりあえずサインレスで走りだして、問題があったら改善していきましょう。やってみましょう。」と進めることができました。

(吉野) 専用伝票の受け渡しや、サインをするというのは、何十年もの間あたりまえのように行ってきましたので、全ての元請様にご理解が得られたわけではありません。当社は当社の専用伝票を使用してもらわないと困ります。逆に、当社のシステムを使用したいと言われたケースもありました。元請様にご協力をいただいたのは、いつも北澤課長が良い働きをし、良好な関係性を構築させていただいているからこそであると感じています。社内の最前線で働いているスタッフがお客様に信頼されていることを再認識できたことも大きな成果です。

(藤本) 元請様には、交渉担当者が苦労しながらご理解を得ていったわけです。DX会議を進めて行くと山崎さんから宿題が出てきましたね。

(吉野) 出てきました。確かに難しい宿題もありましたが、ワクワクしながら取り組みましたので宿題への対応はそれほどの負荷はありませんでした。メンバーのMindが高かったのだと思いますが、宿題に対しては苦にならず、一つ一つ楽しみながら答えを出していったと思います。難しい宿題がくると、メンバー内でどんどん解決力が培われていって、現場のメンバーの知恵に助けられて、難題を解決するアイデアや突破力が培われていきました。

(羽石) 言い方を変えると「鍛えられた」です。学べて行けたという実感があります。無理と思ったことも「こうすればできる！」と突破できることが大きいです。

社内の反応、変化は？

(藤本) このメンバーは凄く変化や効果が分かりますが、それ以外のスタッフには、まだ実感が湧き上がっていませんでした。そこで、全社会議の席で弊社が進めているDXについて話をしました。「今、こういうことをやっています。」「DXとはこんなことです。」ということ。スタッフからは、「元気付けられた。うちの会社って変わる会社ですね。変革しないと生き残れないですから。」という声が聞こえてきました。「ヴィオーラという会社は変革できる会社です。生き残れる会社です。」という声です。業績はコロナ禍で厳しい状況ですが、その中でこのような前向きな明るい話が出てきたということは、とても良いことだと感じています。

今後の課題・展望は？

(北澤) これからの展開としては、納品数をクラウドに上げていくということです。営業担当には、日々「A病院の明日の納品はいくつですか？」「様々なアイテムの明日の納品何枚ですか？」という問合せがあります。運転中であつたり、作業中やお客様対応中でも電話が鳴ったり

して、対応も遅れたりします。お客様からの問合せは自分に来るのですが、それを製造部に確認して、製造部の中でも作業中に電話が鳴るので、作業等がそこでまた止まってしまふ。その人が分からないこともあるし、様々なスタッフが巻き込まれていく。また、多くのスタッフが介在することで伝言ゲームになり、間違いの素になってしまうという状況があります。DXを推進することで、これから先、3日後4日後の納品数等が営業担当のスマートフォンで見られる状況になっていく予定です。また、これもお客様が見られる状況になります。これは付加価値の提供、まさにDXだと思います。また、これにより元請様もタイムリーに納品数等の確認が可能となります。弊社は下請であるけれども、これだけのことをやっているということ、元請様に分かっていただけ。元請け様がお客様より問合せを受けた際も素早い回答が実現できることでお客様満足度が向上します。それが更なる信頼につながっていくと思っています。

(吉野) 営業課長といえば、新たな仕事を取ってくる、新たな価値を創造する存在。それが、お客様の電話対応に追われる、という状況から解放できることも大きな前進です。(藤本) このような取組により土台ができてくると、次のステップとしてデータの活用に発展していくのだと思います。様々な情報を一元化して、

データをどうやって活用するか。例えば売上のデータを見て、これからお客様がどのような傾向にあるのか等。また、今は、総務・人事・営業等いろんなことがバラバラですが、この土台を活用して、これからの当社がどのような方向に進めばいいのか、それが本当のDXだと思っております。なので、この第一歩が凄く大きい成果であると確信しています。

ITコーディネータから一言

ヴィオーラ様の活動は最初からDXを実践しようと始まったものではありませんでした。しかし業務の可視化をし、皆さんと夢を描いたときに「これってDXだな」と感じました。中小企業の皆様においては最初からDXを実施することを目標にするのは心のハードルも高いと思います。しかし、お客様のために何が出来るかと突き詰めて考えていくと、DXを実践することに繋がっていくと考えます。最初の一步として、業務の可視化から始めてみては如何でしょうか。難しい場合はITコーディネータがお手伝い致します。

茨城県経営者協会は、NPO法人ITコーディネータ茨城と連携し、会員企業のIT化・デジタル化のお手伝いをさせていただきます。詳しくは会報同封の「デジタル化・IT化に向けた個別相談申込書」をご参照願います。

お問合せ先： 一般社団法人茨城県経営者協会事務局（担当：佐藤）
〒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 satou@ikk.or.jp

第9次中期運営要綱に基づく事業を実施 県政への提言・要望書の提出を承認

当協会は、10月14日(木)、水戸市・三の丸ホテルにおいて、本年度第2回理事会を開催した。

寺門一義会長(株)常陽銀行取締役会長)はじめ理事、監事、参加者が出席した。

冒頭、寺門一義会長が挨拶に立ち、「4日には岸田新内閣がスタート、コロナ感染状況の改善などの明るい材料に期待したい。経協の事業については、本年度は、「第9次中期運営要綱」の中間年度であり、「会員、地域、時代からの要請に応え、会員企業と地域経済の持続的発展に貢献します」との基本方針に則り、様々な活動を展開している。

上期はコロナ禍で明らかになった「企業の経営基盤の脆弱性やデジタル化の後進性」の課題に対応する生産性・収益性の改善を目指した施策を重点的に展開してきた。

会員増強運動については、現在1,256社と、全国有数の会員数となっており、この状況下でも会員数を維持できているのは役員の皆様のご協力のおかげであり、感謝申し上げたい。

本日の理事会では、上期の事業活動報告と県政への要望などについて審議いただくので、忌憚のないご意見をお願いしたい」と挨拶。

次に寺門会長が議長となり以下の議案が報告・審議され、それぞれ承認された。

- ①令和3年度上期事業活動報告(会長、専務理事の職務遂行状況報告)
- ②令和3年度新会員の入会の承認を求める件
- ③茨城県政への提言・要望案について

特別講演として、三菱重工業(株)日立工場長の宮本義之氏により「持続可能社会実現に向けた先進発電技術の取組み」と題し、2050年のカーボンニュートラル社会実現に向けて、水素社会を見据えた同社のエナジートランジションと脱炭素化製品技術について講演いただいた。

同氏は、『持続可能なインフラ整備の為に、地域、国毎に異なるロードマップが必要となる。我々は、未来のエネルギー創出のため、最適な技術を開発・提供していく』と強調された。

終了後、本年度の新会員を招いて、新入会員と役員の名刺交換会を開催、盛会裏に終了した。



三菱重工業・宮本工場長

政策委員会

理事会提出議案等について検討、委員の意見交換も

10月14日(木)、第2回政策委員会(正副会長・各支部長・各委員長等主要役員会議)が水戸市・三の丸ホテルにて開催され、会務報告、会員増強活動、理事会提出議案として上期事業報告、県政要望・提言案などについて意見交換が行われた。

寺門一義会長の挨拶のあと、幡谷史朗副会長が議長となり議事を進めた。

会務報告では、会員状況、会計状況、行政の動向などが加藤専務理事より説明があった。会員増強活動の進捗状況については佐藤事務局次長から報告がなさ

れた。

理事会提出議案の

- ①令和3年度上期事業活動の報告と下期の主な計画、
- ②令和3年度新会員の入会の承認を求める件、
- ③経協としての「県政に関する要望案」について事務

局より説明があり、理事会への提出が了承された。

また、魅力度・認知度up推進委員会の活動に関して6名の委員から地域の活力を高める取組みなどについて発表があった。



産業政策委員会

令和3年度産業政策に関する要望書を県に提出

当協会は、令和3年10月26日(火)、櫻井直之産業政策委員長(株)小松製作所執行役員茨城工場長)と加藤 祐一専務理事が茨城県庁を訪れ、大井川和彦茨城県知事宛の産業政策に関する「要望書」を前田了産業戦略部長に提出した。

懇談の中で、櫻井委員長は「今年度の要望事項につきましては、新規要望項目として

- ・災害発生時における各地域の民間企業との情報連携強化に向けた防災・減災DXの構築(自然災害への備えと防災体制の強化として)

- ・補助金、助成金等による負担軽減や生産性向上に向けた支援(最低賃金引上げに対応する企業の負担増への支援として)
- ・構造の転換を後押しする情報提供、及び、支援(2050年カーボンニュー

トラルの実現に向けた情報提供と支援として)

- ・中小企業のSDGsへの理解度向上に向けた取り組み支援

(SDGsの推進と普及への支援として)

の4項目を追加いたしました。要望は全68項目と多岐に渡りますが、そうした背景を踏まえ、上記要望事項から、特に早急、かつ、重点的に取り組んでいただきたい項目を選定、作成した重点要望項目事項一覧表を昨年引き続き今年度についても作成いたしました。県におかれましては、上記重点要望項目一覧表に込められた県内企業よりの強い想いを汲み取り、アフターコロナ・ウィズコ

ロナを見据えた県内経済の盛り上げに向けた取組みを進めていただきたいと思います。」と述べた。

一方、前田了産業戦略部長からは「記載いただいた要望事項は、県においてもいずれも重要な課題であると認識しているものであり、本書に寄せられた意

見・要望を参考にし、産業界と連携して課題克服に取り組んでいきたい。」と要望内容への理解を示した。

なお、産業政策委員会では、令和4年2月中に、今回提出した県政要望をもとに茨城県関係各課との意見交換会を予定している。



前田了県産業戦略部長と櫻井直之(右)産業政策委員長

経営教育委員会

労務課題解決セミナー(3回シリーズ)を開催

経営教育委員会(委員長篠原智氏(㈱筑波銀行代表取締役専務))は、10月20日(水)に「労務課題解決セミナー第1講」を開催。

テーマを「社員が辞めない会社とは?人材定着(リテンション)のためのマネジメント」とし、計13名の参加を得た。

講師には、青山学院大学経済学部・大学院経営学研

究科教授 山本 寛 氏をお招きし、

- ・わが国組織におけるリテンションの状況
 - ・リテンションにおける大きな壁:転職の状況
 - ・リテンション・マネジメントとは
- をはじめとした各項目についてグループディスカッションを含めたご指導をいただいた。

参加者アンケートでは「個人面談、権限委譲等、当社で出来ていない項目が数多くあることが認識できた。少しずつ人事管理に応用していきたい」、「事例も多く大変わかりやすかった。会社でも活かしていきたい。」といった感想が寄せられていた。

県と経営者協会 科学技術委員会（委員長 澤俊詩氏 キヤノン(株)執行役員取手事業所長）、日本 IBM の連携協定により実施する IT 人材育成プログラム「いばらき P-TECH（ピーテック）」が始動した。

9月22日、最初の取り組みとして育成対象となる県立水戸工業高校情報技術科の1年生40人が、オンライン授業の一環で IT 技術活用をめぐる企業や県の担当者の話を聴講した。デジタル社会に関心を深め、その中で活躍する自身の姿を思い描いた。今年度から県立産業技術短大（2年間）と合わせ計5年、多角的な学びが提供される。

常陽銀行もパートナーシップ企業として参画。講演では IT 企業の技術理事や同行 IT 戦略室長、県情報化統括監など4人が語った。このうち鹿島アントラーズ経営戦略チームの金子有輔氏は、試合のたびに大量消費していた紙のデジタル化移行で「業務効率化を進めてきた」と説明し、クラウドファンディングや投げ銭といった収入源としてのネット活用も紹介した。また、コロナ禍で拡大したりリモートワークで「1、2時間の通勤がなくなり、時間を持て余す」と分析し、余暇に焦点を当てたデジタル分野の新ビジネスにも着目した。生徒たち

は「普段授業で聞けないことが聞けて、とても良い機会だった」と刺激を受けた様子だった。

今回の事業は日本 IBM の社会貢献プログラムを活用し、国内では4月に開始した東京都と神奈川県に次ぐ3例目。本県では、同社や当協会の会員企業が IT 関連の経営者や技術者などを派遣。生徒たちは IT 業界の現状や技術者の仕事や起業家精神を学び、課題研究でアドバイスを受ける。同高卒業後、希望者は県立産業技術短大（2年間）のプログラムを継続でき、会員企業はインターシップの受け入れや採用でも連携する。

県と協賛企業の連携を促すとして実施

いばらき P-TECH スタートアップ講演会

「ITが拓く未来と茨城県のこれから」

○ 講演

- 「ITで未来を創ろう」
キョードールジャパン合同会社
技術理事兼
ネットワーク&エッジ事業担当
陳 建和 氏
- 「茨城県の地域課題へのDX推進の取り組み」
茨城県
政策企画部 情報化統括監 (CIO)
小室 彦三 氏
- 「これからのIT人材への期待」
常陽銀行
経営企画部 IT戦略室 室長
細貝 聖 氏
- 「鹿島アントラーズFCのDX推進」
鹿島アントラーズ FC
経営戦略チームマネージャー
金子 有輔 氏

○ 質疑応答

常陸・那珂地区支部

常陸・那珂地区支部主催“イマドキ世代の育て方研修”を開催

常陸・那珂地区支部（支部長 柳生修氏 コロナ電気(株)代表取締役社長）は10月4日（月）、ホテルクリスタルパレスにおいて、「新人・若手について理解を深め、効果的な育成方法を学ぶ」と題して「イマドキ世代の育て方研修」を開催した。コロナ禍にあって感染対策をとりながら41名が参加された。

講師には、航空会社客室乗務員を経て大学講師など多彩なキャリアに裏打ちされ、実感のこもった体験談が好評な、(株)アイ・イーシー専任講師の山崎和加代氏をお招きし、ご指導いただいた。

本研修は、イマドキの若い世代は何を考えているかわからない、上手くコミュニケーションが取れない、指導が出来ない、という上司の方が増えており、昨今の新人・若手についての理解を深め、彼ら、彼女らの育て方のポイントを踏まえた上で、効果的な人財育成につながるOJTでの指導法について学んでいた。

講義では、いまどきの若手世代に影響を与えた時代背景・若手世代の特徴とそれを形成する要因、安定志向度と自己主張度を軸としたタイプ別の指導法、指導者に求められる信頼関係を

前提とした「褒める、叱る」スキルについてグループワーク・ディスカッションを交えながら解説いただいた。

参加者アンケートでは「新人・若手とは、否定しない、受け止める、意見をきく、共感する、一緒に考えることの大切さを実感した。」「若い世代から信頼を得られるよう、また、若い世代が仕事へのやりがいを見出せるようにしていきたいと思った。」「折角ご縁があって同じ会社で働く者同士、ゆっくり理解しながら向き合っていきたい。」といった感想が寄せられていた。



土浦・石岡・つくば地区支部（支部長 松上英一郎氏 関東鉄道(株)取締役社長）の人事労務研究会（代表世話人 渡邊敏幸氏 (株)カスミ人事コミュニケーションマネジャー）は10月13日（水）、つくば国際会議場にて「“3秒間” 行動コミュニケーションスキル研修」を開催した。

講師に印象エキスパート(株)の柳沼佐千子氏をお迎えし、「コロナ禍で閉塞感漂う雰囲気吹き飛ばす」を副題に、職場に笑顔を溢れさせ、生産性を向上させる行動コミュニケーションスキルを学んだ。

研修では、特に男性の管理職が苦手とする笑顔の作

り方について解説された。

これまでの慣習で、特に男性は職場では笑顔を見せず、管理職として部下をきっちりと指導することが定着してしまっているが、売上や生産性が高い職場は、部下が上司に対してストレスなく話しかけることができるといった特徴がある。管理職が部下にとって話しかけにくい存在であることは、売上や生産性を低くしている可能性がある。

そのことを踏まえて、「笑顔は顔の筋肉を動かすだけ」、まずスタートとしては、そこに感情を入れる必要はないので、口角を上げることだけを意識して欲しい。「職場で笑顔なんて…」という固定概念を捨てて、経営者、管理職として、売上や生産性をあげるために、自ら笑顔を作り、風通しの良い職場を従業員に提供して欲しい。



鹿行地区支部

鹿行支部主催「見える化セミナー」を開催

鹿行地区支部（支部長 権田昌二氏 鹿島石油(株)常務取締役）は、10月6日（水）、鹿嶋市の日本製鉄鹿島人材育成センターにて「見える化セミナー」を開催。リアル受講6名、オンデマンド受講31名の計37名が受講した。

テーマを「総務・経理・

管理部門の“見える化”による業務効率改善手法～ウィズ&アフターコロナ時代の管理職の必須スキル～」とし、講師には当会会員でもあるトータルマネジメントシステム研究所代表 角川真也氏にご指導頂いた。

角川氏は「欧米諸国と比

べ生産性が見劣りする“間接業務”の生産性向上に取り組むことは効果的であるが、欧米は間接業務の生産性を管理しているが、日本企業においてはそこまで取り組んでいないのが実情ではないか。当セミナーでは、欧米企業が取り組むERP（組織マネジメント

システム)の指標である“時間”に着目し、Excel表1枚で手軽に管理する手法を理解頂き、自社の経営に活かして頂きたい」と語った後、間接業務に携わる社員に“コスト意識”を定着させるために取り組むべき事項を中心に解説頂いた。

参加者からのアンケート

では、「社員一人ひとりの時間の使い方を金額に換算し、コスト意識を芽生えさせる、という考え方には目から鱗が落ちました」、「自社のマネジメントのあり方について、今一度考えさせられる良い機会となりました」といった声が寄せられた。



支部共通事業 新入社員フォローアップセミナーを開催～オンラインと対面を選択できるように

当協会は、新入社員フォローアップセミナーをオンラインと対面にて開催した。昨今の情勢を踏まえ、本年度よりオンラインもしくは会場にて対面での研修参加を選択頂けるスタイルを取った(10月6日(水)午前および7日(木)午前)にオンライン開催、8日(金)水戸京成ホテルにて終日開催)。講師に(株)ヒューマン・ブレンディ代表取締役の田寺尚子氏をお迎えした。オンライン参加40名、対面参加48名であった。

研修内容は、オンラインと対面の両参加方法ともに共通とした。4月の第2週目に開催した新入社員セミナーで学んだ、社会人の心構えの整理、会社という組織で働くという意味、社会人として必須の行動様式の確認(挨拶、言葉遣い、電

話対応等)などについて半年の社会人経験を経て身に付いているか確認し、復習を行った。続いて、社会人として必要な基礎力であるコミュニケーションスキルの修得を目的としたワークの後、さらに半年後、社会人2年を迎えるための準備、演習を行った。これからの長いキャリアの中で、意識すべきポイントとして、「現状分析」を他人から映る自分をイメージしながら客観的視野で俯瞰し、自らが考える「あるべき姿」に加え、上司や先輩か

ら「期待されている姿」も意識しながら、現状の自分から「あるべき姿」「期待されている姿」になるためのギャップをいかに埋めるための精緻なロードマップを描くかがカギとなる。「あるべき姿」=ゴールの明確な設定と、それに向けてのロードマップ=行動計画が、社会人にとって重要である。

最後に、まとめとしてアクションプランシートを各自記載し、これからのキャリア形成の指針とすることを確認し、研修を終えた。



会員企業のテレワーク事例のご紹介

下記のヒアリング事例は、4月に茨城産業会議が実施した「テレワーク実施状況に関するアンケート」にて、『テレワークを実施している』とご回答頂いた会員のご協力を得て掲載させて頂くものです。テレワークや働き方改革を進めたい皆様のご参考になれば幸いです。今後も隔月程度の頻度で掲載させていただく予定です。

会員のテレワーク導入ヒアリング 事例1

テレワークと短時間勤務の導入で、 優秀な社員の雇用継続を実現

海老根建設(株) (大子町)
代表取締役 柳瀬 香織氏



<p>導入時期、 対象、背景</p>	<p>導入時期：コロナ前から 対象：経理担当者1名 病気により運転することが困難になり、療養・復職後通勤が難しくなった経理担当者がいた。その社員は会社に貢献できる優秀な人材であるため、今までの「通勤して業務」という概念を覆しても、雇用継続したかった。</p>
<p>社員の反応、声</p>	<p>当社として初めての試みだったが、他の社員の受容は早く、テレワークによる業務上の不都合はない。会社に出勤している以前の状態と何ら変わりなく業務ができています。 懸念していた他の社員からの大きな不満は無かった。</p>
<p>実施する中で 改善した点</p>	<p>テレワーク+短時間勤務を導入したが、社会保険労務士より、仕事と家庭の区切りをつけにくいなど労務管理に関する助言を受け、業務開始と業務終了時に勤務管理担当者にメールを送るようにした。</p>
<p>成果、働き方 改革への貢献</p>	<p>優秀な社員の能力を十分に発揮して貰っている。また、通勤できなければ退職かと思っていたが、テレワークという働き方をする事で、本人の希望であった「社会と繋がっていたい」との気持ちを実現できた。 テレワークは双方メリットがあり、これからの労働環境においては必要不可欠な選択だと思っている。また、退職者や障がい者においても今回の事例を用いて雇用創出できると思っている。また、子供が小さい、自宅で介護が必要な家族がいるなど、様々なケースに対応できると思う。</p>
<p>導入を検討する 他社へのアドバイス</p>	<p>テレワーク社員の労働管理が、通常出勤している者に受け入れられるようにする配慮は必要だと思う。 就業規則のテレワークの追加項目などしっかり対応する事が不可欠。</p>

会員のテレワーク導入ヒアリング 事例2

テレワークと完全フレックスタイム制の導入で、自由度が高く成果を出しやすい職場を実現

(株)フットボールクラブ水戸ホーリーホック (水戸市)
経営企画室 総務執行役員 鈴木 郁恵氏



<p>導入時期、対象、背景</p>	<p>導入時期：2021年4月 対象：正社員のビジネススタッフ10名 コロナ禍で活動できない、練習会場も取れない中、テレワークと完全フレックスタイム制の導入により、より成果を出しやすい状況を生み出し、業務委託契約のビジネススタッフとの待遇を近づける。</p>
<p>社員の反応、声</p>	<p>働きやすくなった。子育ての面で、子供の病院への送迎も気兼ねなくできる。</p>
<p>実施する中で改善した点</p>	<p>正社員分のテレワーク用PCは会社で支給。コミュニケーション面に配慮するため、毎日の会議はオンラインで対応しつつ、月1回はリアルで全員会議を開催。</p>
<p>成果、働き方改革への貢献</p>	<p>残業時間の削減。 テレワークとフレックスタイムの導入で通勤や移動時間のロスがなくなった。 正社員の20%に当たる女性社員からは、子供の学校行事に合わせやすくなった。仕事の再開もしやすく、病院にも行きやすい。との反応がある。 より成果を出しやすい状況が生まれるとともに、業務委託契約のビジネススタッフとの待遇(勤務形態)が近くなった。</p>
<p>導入を検討する他社へのアドバイス</p>	<p>現在も他県のクラブと担当者同士で情報交換を密にしている。 テレワークとフレックスタイムの2つを組み合わせると成果を出しやすい。</p>

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 TEL：029-221-5301

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.3 —

当協会では去る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.6】

「茨城特産品を選んで贈れるオリジナルギフトの販売」

株式会社水戸京成百貨店(水戸市)

○どのようなお取り組みですか。

①中元歳暮期に茨城特産品を選んで贈れるオリジナルギフトの販売

茨城の魅力を詰めた茨城特産品小箱(約20アイテム)からお好きな2~3種類をお選びいただき、風呂敷に包んで1つのオリジナルギフトとして全国各地へお届けさせていただいております。

②県特産品(食料品・工芸)売場の設置

・地下1階「いばらき名産品」コーナー

デジタルサイネージを設置し、県産品の「食」のPRおよび販売を行っております。

・6階「IBARAKI craft」(イバラキクラフト)

地元茨城県が誇る伝統工芸品のセレクトショップ。百貨店独自の視点で県内の逸品を発掘・編集して紹介し、地元茨城の新しい発見を提供しております。

○お取り組みの経緯をお聞かせください。

県産品の「食」と「工芸」に注目しました。

「食」は以前より地下1階に名産品コーナーを設置しておりましたが、新たにデジタルサイネージの導入によりPRを強化しました。また、多くの地元商品を取り扱う地方百貨店だからこその組合せ自由のオリジナルギフトを開発し、中元歳暮期一番人気のギフトアイテムとなっております。

「工芸」は6階に百貨店自主編集による県産工芸品の様々な魅力を発信できるセレクトショップ『IBARAKI craft』を8月5日にオープンしました。地元茨城の工芸品を集めた常設のショップとしては当店初の試みとなります。茨城の選りすぐりのアイテムを紹介、生産者の想いやこれまで培われた伝統と技術、新たな試みや背景にあるストーリーを発信しております。

○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。

県内にも「こんないいものがあったのか！」と再認識されるお客様が多くいらっしゃいます。特に『IBARAKI craft』がセレクトした商品は質・デザイン性に秀でており、記念品としてお選びいただいたり、ご自身でコレクションされたり、新しい発見をお楽しみいただける売場となっております。社内でも新しい取り組みで販売員の教育にも一役買っており、今後も県内の「知る人ぞ知る」逸品を紹介できるよう話題の発信に努めてまいります。

○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。

茨城特産品オリジナルギフトによる全国各地へのPRや、百貨店だからこその取引先・ブランドミックスの編集売場を通じて、地元のお客様には今まで知らなかった商品との出逢いの場、お取引先様には新しいお客様へのPRの場にしていただき、県内唯一の百貨店として地域の生活文化向上に貢献してまいります。

さらに、11月11日より『京成百貨店オンラインショップ』が品揃え拡大・サービスを充実し、新サイトをオープンいたしました。季節のギフト商品はもちろん、県産品ギフトも豊富に揃っており、遠方の方やコロナ禍で外出を控えていらっしゃる方もご購入いただけます。



茨城特産品を選んで贈れる
オリジナルギフト



「京成百貨店オンラインショップ」
11月11日より品揃え拡大・サービスを充実し、新サイトをオープン



「BARAKI craft」地元茨城県が誇る
伝統工芸品セレクトショップ

【紹介事例No.7】

「旧大野の「はまなす塩づくり」に煉瓦などを提供」

品川ファーンエス株式会社（鹿嶋市）

○どのようなお取り組みですか。

弊社の業種は、設備に耐火レンガを施工する築炉業を生業としております。

塩づくりに必要不可欠な釜を作成する材料が耐火レンガです。

今回「はまなす塩づくり」のイベントに弊社の訓練用で使用している耐火レンガを寄贈し、施工についてもアドバイスをさせて頂き、協力させて頂きました。

○お取り組みの経緯をお聞かせください。

弊社は、日本製鉄(株)東日本製鉄所鹿島地区内で仕事をしております。

鹿島地区では、毎年4月にさくら祭りというイベントが開催されています。(コロナウィルスにより直近2年間は中止) そのイベントにて、弊社の催し物として、自作の釜を作成して、肉まんを蒸かして配布を行うという活動をしていました。

その際に来場していた「はまなす塩づくり」の実行委員の方から、耐火煉瓦の寄贈とちょっとしたアドバイスを頂けないかとお相談がありました。

弊社としても地域の皆様と交流する場を探していた所でしたので、快く快諾をさせて頂き、耐火煉瓦を寄贈する運びとなりました。

○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。

弊社社員にも当日の「はまなす塩づくり」に参加した者がいて、寄贈者が自分の会社ということにびっくりしたということがあります。

○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。

今回このような機会を頂き、地域に少しでも貢献できたのであればとても誇らしく思います。今後また、このような地域の活動にご協力できることが弊社にあれば、是非ともご協力させて頂ければと思っています。



「はまなす塩づくり」に寄贈した
耐火煉瓦の釜



海水を煮つめて塩を精製する様子



鹿島灘の天然塩「はまなすの塩」

「魅力度・認知度up推進委員会」では、今後も地域社会の活力向上に資する企業としての活動事例を取り上げて参ります。本件に関するお問い合わせは事務局(佐藤、後藤)までお願いします。

活動事例バックナンバーについては当協会ホームページ<https://www.ikk.or.jp/>よりご覧いただけます。

TEL 029-221-5301 info@ikk.or.jp

新入会員紹介

株式会社遠藤システム

■代表取締役社長 小林龍院



Data

所在地/取手市宮和田
1256-2

TEL/0297-85-5820

業種/情報通信業、
総合商社

従業員/70名

Appeal Point

弊社は、IT業を主軸とし、商社としてもビジネスを展開している企業です。

「ITに関するすべてのサービスで、ビジネスの新価値創造とグローバル展開をサポートします」をモットーに、近年は同業界でも数少ない専門会社として、専門分野であるクラウド分野でのインフラ基盤設計・構築、保守としたインフラシステム構築で培った技術(AWS・Azure・VMware)を生かし、金融機関、官公庁、物流分野等のパートナー様とビジネスをメインにしております。ITマネジメント、BPO(Business Process Outsourcing)、お客様のワークスタイル改革や、業務プロセス変革を実現するITソリューションを提供しております。また地域貢献の一環としてGTカーによる公道レース実現にむけて邁進しております。地元茨城のみなさまからのご支援を賜り、おかげさまで今年で設立10周年を迎えることができました。今後もより一層茨城に根差した企業として、地域の発展に貢献できるよう尽力して参りますので、ご指導ご鞭撻の程宜しくお願い申し上げます。

令和3年度 特定（産業別）最低賃金が決定

（鉄鋼業、電気・精密機械、一般機械、各種商品小売業の各業種で 増額に格差）

茨城県内で働く労働者に適用される茨城県最低賃金(略称＝県最賃、地域最賃)は、時間額 879 円(対前年+28 円)となり、既に発効されている。企業内の賃金水準を設定する際の労使の取組を補完する意味で設定されている 4 業種の特定最低賃金について、茨城地方最低賃金審議会(清山玲会長)は、関係労使からの意見聴取、賃金実態調査結果等を検討して、本審議会において、改定の『必要性有り』を答申し、専門部会を設置して9月28日より金額審議を行った。

各業種の専門部会は、鉄鋼業が10月15日に、一般機械器具製造業と各種商品小売業は10月19日に、と電気・精密機械器具製造業は10月21日に結審し、下表の通り時間額を決定し茨城労働局長に答申した。

専門部会の金額審議で、新

型コロナウイルス感染症拡大による現下の雇用、経済、労働者の生活への影響が小さくないこと、中小企業、小規模事業者は厳しい環境におかれているということからすると、事業の継続と雇用の維持は最優先である前提の下、鉄鋼業では、業績は回復傾向にあり、未組織労働者の賃金の底上げを図っていく必要性を主張する労働者側に対し、使用者側は、原料高やカーボンニュートラル対応など鉄鋼業界の厳しい経営環境を主張した。最終的には975円(現行+30円)の公益見解が示され、全会一致で結審した。

一般機械製造業では、本県の製品出荷額の数字は悪くないので、底上げを図りたいと主張する労働者側に対し、使用者側は、コロナの先行きは不透明で小規模事業者は大変

厳しいと主張した。最終的には935円(現行+28円)の公益見解が示され、使用者側反対、公益及び労働側賛成で答申を報告した。

電気・精密機械製造業では、労働者側は、隣県への若者流出防止のために引上げが必要と主張、使用者側は、特に小規模事業所の状況は厳しいと主張した。最終的には932円(現行+28円)の公益見解が示され、全会一致で結審した。

各種商品小売業では、働く側の動機づけのための引上げを主張する労働者側に対し、使用者側は、百貨店の売上げ減など、経営面で厳しいと主張した。最終的には労使とも881円(現行+7円)の金額提示を行い、全会一致で結審した。

業種を取り巻く環境が異なり、増額に格差が生じた。

令和3年度 茨城県特定(産業別)最低賃金

		県最賃 (地域最賃)	鉄鋼業	一般機械 器具製造業	電気・精密機械 器具製造業	各種商品 小売業
改定前	時間額(円)	851	945	907	904	874
	※未満率%	1.85	4.40	9.90	10.10	0.20
増加額	時間額増額	28	30	28	28	7
	(同上増加率%)	3.29	3.17	3.09	3.10	0.80
改定後	時間額(円)	879	975	935	932	881
※ 影響率 (%)		10.58	5.8	11.4	15.5	20.9
適用労働者数(人)		1,109,800	8,997	35,486	36,568	5,964
効力発生(予定)日		10月1日	12月31日	12月31日	12月31日	12月31日

最低賃金・ 基礎用語

県最賃＝地域最賃・・・茨城県内で働く全ての労働者に適用される最低賃金額
 特定最低賃金・・・特定の産業の労使が、地域最賃より高い最低賃金が必要と認める場合に設定する。
 未満率・・・現在設定されている最低賃金を下回っている労働者の割合のこと。
 影響率・・・最低賃金を改定した場合、その改定後の最低賃金を下回る労働者の割合のこと。
 ※ 未満率、影響率は全労働者に占める率ではなく、最低賃金基礎調査対象労働者に占める割合

慶事のお知らせ

本年度秋の叙勲・褒章受章者が発表され、下記の方々が受章されましたのでご報告致します。

【旭日小綬章】

大和田一雄 氏 大和田・谷田部法律事務所 弁護士 ※当会顧問弁護士
中山 徹雄 氏 中山株式会社 代表取締役会長

【旭日双光章】

鈴木 一良 氏 鈴縫工業株式会社 代表取締役会長
白戸 仲久 氏 ネットトヨタつくば株式会社 代表取締役社長
宮本 洋治 氏 株式会社宮本製作所 代表取締役社長

【旭日単光章】

大賀 奉昭 氏 株式会社宏機製作所 代表取締役社長

本年度の茨城県表彰が発表され、下記の方が受章されましたのでご報告致します。

【功績者表彰(個人)】

宮本 洋治 氏 株式会社宮本製作所 代表取締役社長

＜お詫びと訂正＞

茨城経協2021年10月号掲載のトップインタビューに誤植がありました。

ここに深くお詫びし申し上げ訂正いたします。

◆訂正箇所：3ページ、中列、下より2行目

正：蔵之助 誤：蔵之介



心を込めて、信頼できるカーライフ
茨城トヨタ


CROWN



HYBRID 2.5 RS Advance

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**

在籍出向を解除しバスの運転業務から外す復職命令について権利濫用を否定した例

相鉄ホールディングス事件
東京高裁 令和2・2・20 判決

【事件の概要】

本件は、①被控訴人会社の従業員で元はバス運転士であった個人控訴人らが、被控訴人会社が個人控訴人らに対しバス事業を営むグループ会社A社への在籍出向を解除し被控訴人会社に復職を命じたこと（本件復職命令）は権利濫用かつ不当労働行為にあたるから無効であるなどと主張し、被控訴人会社に対し、個人控訴人らが、バス運転士以外の業務に勤務する義務がない労働契約上の地位にあることの確認、不法行為に基づく損害賠償としてそれぞれ110万円等の支払いを求めるとともに、②個人控訴人らが加入する控訴人組合が、被控訴人らに対し、上記①の違法行為により組合員の信頼を喪失したなどと主張し、被控訴人会社につき労働協約違反の債務不履行または不法行為および被控訴人会社の代表取締役である被控訴人につき会社法429条1項または不法行為に基づく損害賠償として、330万円等の支払いをを求める訴訟を提起した事案である。

本件の主要な争点は、本件復職命令の業務上の必要性および合理性の有無である。

【判決の要旨】

裁判所は、被控訴人会社がA社への転籍や被控訴人会社復帰等の選択肢を提示したこと（本

件提案）につき、当時のバス事業を取り巻く状況から、バス事業の収支を改善する必要があったこと自体は否定できず、これらの事情のもとで、バス事業の収支改善の方策として、人件費の一部の削減を図ろうとすることに合理性はあるといえること、本件提案時において、A社の従業員の約40%が被控訴人会社からの在籍出向者であり、A社のプロパー社員との間に複数の労働条件について差異が存在し、これらを解

職種変更を伴う出向解除について収支改善や労務管理効率化の点で業務上の必要性・合理性がある

消し労務管理を効率化するために、被控訴人会社からの在籍出向を解消する必要があること、復職者の再出向についても、相鉄グループ内で再出向の必要性

がある会社に再出向させられており、これらは本件復職命令の合理性を基礎付けるとして、本件復職命令には、業務上の必要性・合理性が認められると判示した。

そのうえで、裁判所は、被控訴人会社には不誠実団交や支配介入に該当する事情も見いだせないとして不当労働行為該当性についても否定し、控訴人らの請求をいずれも棄却した原判決を支持する旨を判示した。

【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2420号をご参照ください。

偏屈爺の甘辛放談⑬

民意をくみ取った政策を＝ 2021年・衆院選総括

安倍、菅、岸田と9年間に及ぶ自・公連立政権への国民の審判を仰ぐ衆院選が10月31日投開票で行われ、自民は公示前から15議席減らしたものの261議席を獲得し、単独過半数を維持した。今衆院選の総括が各種メディアで行われたが、一言でいえば「自・公は政権堅持」「立民は敗北」「維新は躍進」といったところだろうか。投票日翌日の新聞各紙を見ても、「自民単独過半数、立民敗北・議席減、維新躍進・第3党に」（読売）、「自民過半数を維持、立憲・共闘効果限定的、維新3倍超」（朝日）、「自民単独過半数維持、立憲伸び悩む、維新躍進」（毎日）と同じような見出しだった。

■有権者の絶妙なバランス感覚

当選者数を見れば一目瞭然で、自民は公示前（276議席）から15議席減らし、立民も公示前の110議席から96議席（14議席減）に。両党で減らした分とほぼ同数の30議席が維新に流れ、維新は公示前の11議席から41議席に伸ばし野党第3党に躍進した。議席数だけを見れば以上のような結果となった訳だが、この背景には有権者の絶妙なバランス感覚があったように思える。

支持政党なしといういわゆる無党派層の考えや投票行動を類推すると、次のようなものになるだろうか。「自民党の一強・多弱の野党と言われる中でこれ以上、自民は強くしたくない」「かといって共産党と選挙協力を結び、より左傾化を強める立憲民主党に入れるのも抵抗がある」「日米安保条約の廃棄、共産主義社会の樹立を目指す共産党は論外」ー。「さあ、困った、入れる政党がない」。結果、消極的選択で比例は維新に入れた有権者も多かったのではないだろうか。来夏の参院選に向けて、維新はこの辺

をしっかりと認識した方がよいだろう。

一方の立憲民主党の敗因は明らかだ。立民が真に政権与党を目指すのなら、中間保守層を取り込む必要があるのに共産党との政策協定を結ぶに至って「立憲共産党」ともいうべき形態を有権者に提示。無党派層や中間保守層の支持離れ、さらには支持母体である連合まで一部距離を置く結果となり、それが比例区での大惨敗につながった。確かに小選挙区での野党候補一本化は一定の効果は見られたものの、立民はそれ以上に比例で議席を大幅に減少させた。立民の比例の公示前議席は62で、これは自民より4議席少ないだけだった。ところが今選挙で立民は比例で39議席しか取れず23議席を失った。一方の自民は比例で72議席獲得し、その差は33議席にも拡大した。その責任をとって枝野代表が辞任したのは当然だろう。

■政治家と国民との乖離

今選挙を通して痛切に感じたことは政党・政治家と、国民・有権者との間で国政全般に関する考え方に大きな乖離があるということだ。国民が日々、感じている思いや常識と、政治家・政党のそれとは大きく食い違っているように思える。

例えばコロナ対策ひとつをとっても、国民が真に望んでいるのは単なるバラマキではなく、本当に困っている人たちへの救済措置と感染防止へ向けた徹底対策の構築であろう。各政党・政治家はそうした国民の民意を理解し、それを汲みとった施策を実施してほしい。その結果を踏まえて、有権者が来夏の参院選の投票行動につなげることは間違いないのだから。

茨城新聞社
社史編纂委員
元論説委員長

おめま たいら
小沼 平氏



たった1年でハンディキャップ14から1にした
サチコの劇的にスコアアップする！

無意識ゴルフ塾 Vol.6



【ゴルフで成功脳をつくる！】

1.理想の未来は、過去形でつぶやく

「ベストスコアがでた！」

というように、これから描く未来のことを、「過去形」または「現在形」の言葉をつかって、繰り返すつぶやきましょう。この癖づけが、潜在意識に深く浸透していきます。

もし、「バーディがでてほしいなあ」と心で思っていると思うのでしょうか？

「〇〇がほしい」と願う状況を現実化するためには、「今できてない」状況でなければいけません。

潜在意識は、あなたの判断や行動を自動操縦しています。「バーディが出る」と途端に「これはおかしい」とスコアを崩す判断をするように無意識下で自動指令がでます。

同じようなスコアをぐるぐるしている方は、この仕組みが働いているかもしれません。

2.トッププレーヤーになりきる！

もし、憧れのあのトッププレーヤーだったなら、

- ・どんな歩き方をしているのでしょうか？
- ・どんな風に、クラブを手取るのでしょうか？
- ・どんな気持ちでしょうか？

今の実力を無視しましょう！

ゴルフのスコアが良くなってから、上手なゴルファーの雰囲気になるのではなく、先になりきるからこそ、スコアがついてくるのです。

これをモデリングといいます。

先に、潜在意識に理想的なイメージをインプット→その結果、判断が変わり、行動が変わるのです。

3.営業成績アップ！にも効果的！

部下の営業成績を上げたいと思うなら、すでにそうなったという、成功のイメージを先に植え付けましょう。

プレゼンのノウハウや商品説明のロールプレイングとともに、このモデリングの技術を取り入れてみてください。

潜在意識の力は思っている以上に強力です。弱気になることなく、先に「理想を思い込む！」ことで営業成績が上がっていきます。

【今回のワークと課題！】

トッププレーヤーになったつもりで、ゴルフをしてみましょう！

【茨城県経営者協会 会員企業様特典】

ビジネスの発展の必須知識「潜在意識の効果」動画60分 通常5,800円→無料プレゼント

※動画無料プレゼント希望と題して、メールをお送りください。



お問合せ：

印象エキスパート株式会社
メール info@imptalk.net
※経営者のための無意識アクセスコンサルティング
受付中

労働相談から見る職場のトラブル ～年次有給休暇の取得促進のために～

茨城労働局 雇用環境・均等室

年次有給休暇を取りたいと経営者に伝えたら、取得させない発言を受けたという相談が、労働相談コーナーに寄せられています。



年次有給休暇は、労働基準法第39条に規定されており、原則、雇入れの日から起算して6ヶ月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者に対して最低10日を与えなければなりませんし、週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者には最低でも週所定労働日数に応じて比例付与しなければなりません。また、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額や精皆勤手当及び賞与の算定などに際して欠勤として取り扱うなどの不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。

よく働いて、しっかり休もう！
年次有給休暇で心も体もリフレッシュ！

年次有給休暇の取得は、労働者の心身の健康増進や、モチベーションアップ、生産性向上による企業のメリットだけではなく、地域活動への参加の機会が広がり、地域社会の活性化に繋がります。労使で協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度もあり、この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

誰もが暮らしやすい茨城県の実現のために、年次有給休暇の取得促進に取り組みましょう。



県内の総合労働相談コーナーの所在地・連絡先

茨城労働局総合労働相談コーナー 〒310-8511 水戸市宮町 1-8-31 6F 茨城労働局雇用環境・均等室 TEL 029-277-8295	水戸総合労働相談コーナー 〒310-0015 水戸市宮町 1-8-31 3F 水戸労働基準監督署内 TEL 029-277-7925	日立総合労働相談コーナー 〒317-0073 日立市幸町 2-9-4 日立労働基準監督署内 TEL 0294-88-3977
土浦総合労働相談コーナー 〒300-0805 土浦市穴塚 1838 土浦労働基準監督署内 TEL 029-882-7017	筑西総合労働相談コーナー 〒308-0825 筑西市下中山 581-2 筑西労働基準監督署内 TEL 0296-22-4564	古河総合労働相談コーナー 〒306-0011 古河市東 3-7-32 古河労働基準監督署内 TEL 0280-32-3232
常総総合労働相談コーナー 〒303-0022 常総市水海道淵頭町 3114-4 常総労働基準監督署内 TEL 0297-22-0264	龍ヶ崎総合労働相談コーナー 〒301-0005 龍ヶ崎市川原代町 四区 6336-1 龍ヶ崎労働基準監督署内 TEL 0297-62-3331	鹿嶋総合労働相談コーナー 〒314-0031 鹿嶋市宮中 1995-1 鹿嶋労働基準監督署内 TEL 0299-83-8461

人的多様性を日常レベルで浸透させる

茨城NPOセンター・コモンズ 代表理事 横田 能洋 氏

今年7月に、昨年大きな水害があった九州の各地を訪ねて歩きました。6年前の常総水害からの復興の取組みを被災地の方に伝えるためです。被災地では、コロナ禍もあり多くの課題を抱えていました。

佐賀県武雄市は令和元年に続き今年の8月にも水害に見舞われ、買い替えたばかりの電化製品を処分し、再び家の改修をしなければならない被災者は相当つらい状況にあります。家の再建をあきらめた人が地域からでていくのではなく、地域内で共同生活ができる場を、空き家を使ってつくる、という私たちの復興の原点に立ち返りました。私たちはこれまで3棟の住宅と1棟のアパートと1棟の診療所を改修し、カフェ、保育園、シェアハウスに再生しました。間もなく二つ目のシェアハウスの工事が終わります。シェアハウスは5つの居室と共同のキッチン、風呂、トイレがあります。ここに住む人としては3つの層を想定しています。まず一人暮らしには不安があるが福祉施設や病院ではない場での生活を望む高齢者や障がいのある人。料理や農作業、店番や話し相手など、できることはして貰いつつ、通院や買い物の手伝いをして頂

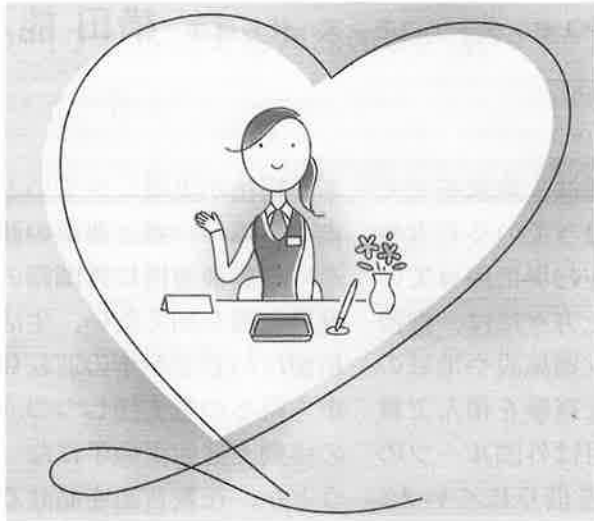
きます。二つ目は、実家をでて生活したいと思っている若者や仕事をなくし住む場に困っている人。こうした方々には、提携している就労支援施設や地域の便利屋で様々な経験を積んで貰います。三つ目は外国ルーツの方でアパートを借りにくい人。言葉や日本の生活で知っておくべき労働や社会保険のことを伝えつつ、工場以外の仕事として調理、保育、通訳、移動支援、便利屋、農業を提案します。保育園も運営しているので幼児がいる世帯も受け入れられます。生活歴も価値観も異なる人が同じ家で共に暮らせるかが大きなテーマになります。母子世帯、若者、高齢者、外国籍の人、それぞれを対象にした支援はこれまでもありましたが、多様な人が混ざる中で、互いに学んだり助け合える関係づくりができたかと考えています。人的多様性を知識だけでなく日常レベルで浸透させるには、実際に異なる立場の人と接したり当事者の話を聴くことが重要です。障がい、こども、高齢者を混ぜて民家でケアする共生ケアは富山から全国各地に広がりましたが、茨城でも共生ケアが広がって欲しいし、空き家を地域に開き、そこに多様な人が関わることで、混

ざる福祉が実現しやすいと感じます。障がい者と農業の連携を進める農福連携に外国籍の方の就農支援も加えたい。生活に余裕がない若者が車の運転免許や車を得るのを支援しつつ、地域の移動支援の担い手になって貰うとか、複数言語を話せる外国ルーツの若者が保育、教育、介護で通訳として活躍する、空き家を片付けて共生ハウスにする、地域の困りごとと地域の多様な人財、資源をかけ合わせれば色々な課題解決ができると思います。

お金を配る政策が言われますが、子育て、住居、仕事、体の障がい等で困った時に地域で支え合える場の創出や、多様な人の繋がりづくりが大切だと思いますし、それは災害への備えにもなります。課題の当事者といわれる人たちを地域の担い手にかえる支援施策が増えて欲しいですし、私はその取り組みを増やすために、常総での社会実験を進めていきます。人が混ざるシェアハウスに関心がある人は、是非コモンズにご連絡下さい。

(TEL : 0297-44-4281)

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

2021年 生活革命

皆さま方の生活も変えてみませんか

SDGs生活
貢献経営

生活環境と社会貢献と
人類の貧困を考え
社会活動に参加しよう

便利生活
技術経営

情報機器を使いこなし
より便利な
デジタル社会を楽しもう

健康生活
健康経営

栄養バランスと
良質な睡眠と適度な運動で
疫病を退散させよう



<https://www.kasumi.co.jp/>
〒305-8510 茨城県つくば市西大橋599-1 TEL.029-850-1850



HITACHI
Inspire the Next



次の時代に、新しい風を吹き込んでいきます。

時代はいま、新しい息吹を求めて、大きく動きはじめています。

今日を生きる人々がいつも元気でいられるように、明日を生きる人々がいつもいきいきとしていられるように。

日立グループは、人に、社会に、次の時代に新しい風を吹き込み、豊かな暮らしとよりよい社会の実現をめざします。

日立の樹オンライン www.hitachinoki.net

株式会社 日立製作所 日立金属株式会社 日立建機株式会社 株式会社 日立ハイテク 日立グローバルライフソリューションズ株式会社
日立Astemo株式会社 株式会社 日立ビルシステム 株式会社 日立産機システム 株式会社 日立インダストリアルプロダクツ



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/>

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