

5

No.625  
MAY.2023

# 茨城経協

Ibaraki Employers' Association

<https://www.ikk.or.jp> Email [info@ikk.or.jp](mailto:info@ikk.or.jp)

一般社団法人茨城県経営者協会



砂沼広域公園（アジサイ）



茨城経協

## CONTENTS

- 01 当会3ヵ年の中期計画、第10次中期運営要綱を策定
- 03 令和6年3月新規中学校及び高等学校卒業者の就職に関する「申し合わせ」が決定
- 05 委員会報告 経営教育委員会／産業政策委員会／環境委員会／青年経営研究会
- 07 支部だより 取手・龍ヶ崎地区支部／県西地区支部／古河・坂東地区支部／鹿行地区支部／支部共催事業
- 10 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
- 11 士業の広場⑩  
「働き方改革とDXの融合」  
＜ひぐち社会保険労務士事務所所長 社会保険労務士・ITコーディネータ 樋口敏幸氏＞
- 12 偏屈爺の甘辛放談⑳  
「人口減少社会を生きる＝小さくても輝きのある国を目指して」  
＜茨城新聞社・元論説委員長 小沼平氏＞
- 13 <寄稿>「24卒学生の内々定保有状況および地元就職について」  
＜(株)マイナビ茨城支社支社長 木村純弥氏＞
- 14 NPO情報 Vol.270<茨城NPOセンター・コモンズ代表理事 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



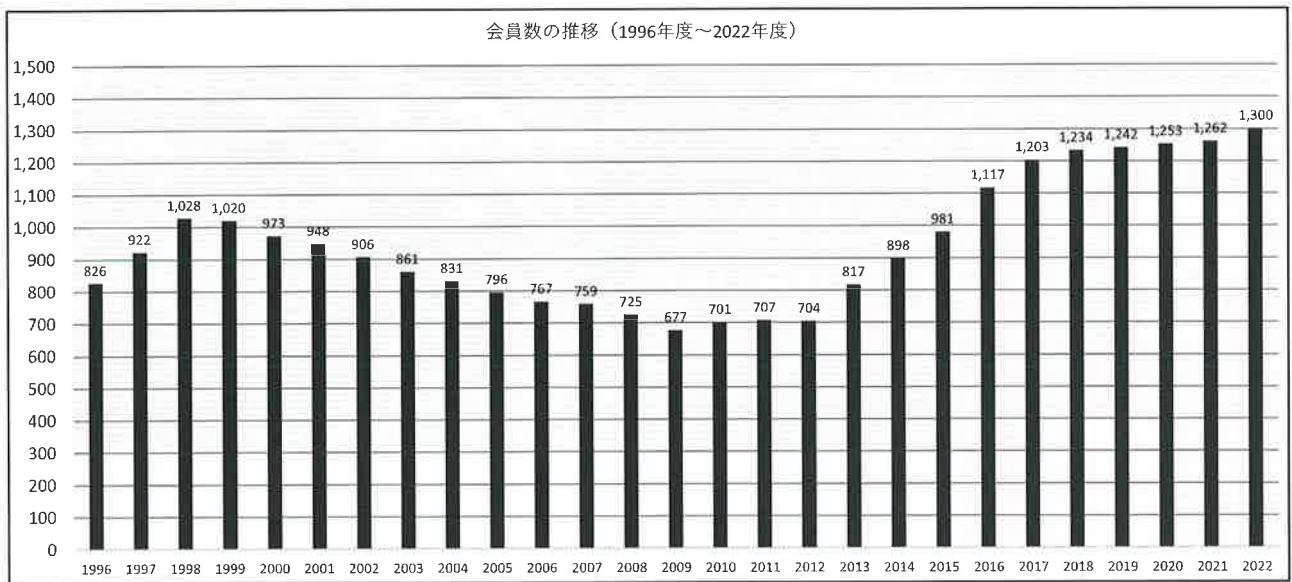
# ～『第10次中期運営要綱』について～

中期運営要綱は、茨城経協の将来像を確実に実現していく努力を重ねるべく、1996年度（平成8年度）から3年毎に見直しを図っている中期計画です。

この度、2022年度末をもって第9次中期運営要綱が終了したことを受け、新たに、第10次中期運営要綱がスタートいたしました。同要綱は、総務委員会での協議を皮切りに、各委員会・各支部のご意見聴取、会員満足度調査による会員企業の顕在的・潜在的ニーズを捕捉しながら、約6ヵ月強に渡り協議を重ねてまいりました。

会員企業の皆様には、そのアウトラインをご案内申し上げますと共に、同要綱の趣旨にご賛同頂きたく存じます。

## 1. 会員数の状況について



- 2022年度末をもって、第9次中期運営要綱の目標である『会員数 1,300社』を達成することができました。この場を借りて、ご協力頂いた各会員企業様方々に厚く御礼申し上げます。
- これをもって、全国の経営者協会でも屈指の会員数を誇る組織となったことで、茨城県の経済団体としてより力強い活動が期待できます。
- 全国一の会員組織を目指し、地域経済を牽引する活動を全会員で展開していきたいと存じます。

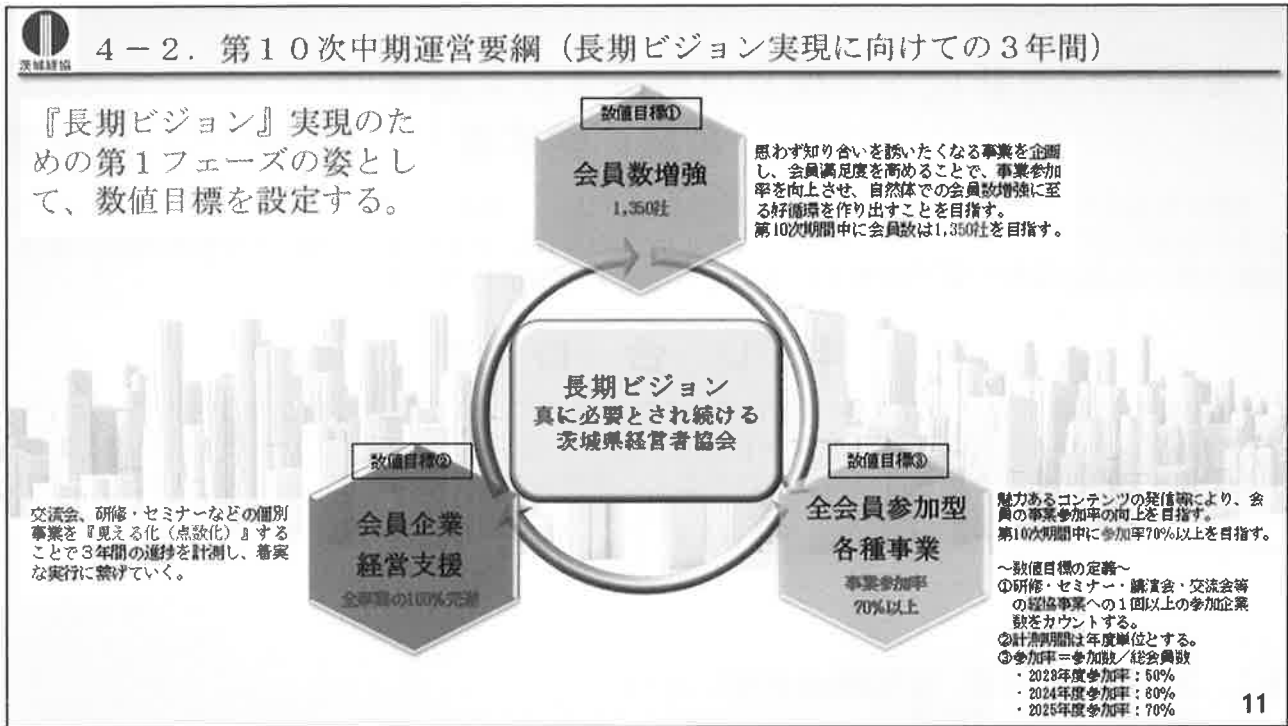
## 2. 会員企業様の参加状況について

（令和5年3月31日現在）

	第9次中期運営要綱 期間（コロナ禍）								第10次中期運営要綱（3ヶ年計画）					
	実績		実績		実績		実績		目標		目標		目標	
	令和1年度	構成率	令和2年度	構成率	令和3年度	構成率	令和4年度	構成率	令和5年度	構成率	令和6年度	構成率	令和7年度	構成率
参加数	738	59.4%	577	46.0%	626	49.6%	671	51.6%	723	55.0%	798	60.0%	945	70.0%
不参加数	504	40.6%	676	54.0%	636	50.4%	629	48.4%	592	45.0%	532	40.0%	405	30.0%
合計	1,242	100.0%	1,253	100.0%	1,262	100.0%	1,300	100.0%	1,315	100.0%	1,330	100.0%	1,350	100.0%

- 一方で、コロナ禍の影響で、研修・セミナー等の開催が制限されていた経緯もあり、約半数以上の会員様が、一度も各種事業にご参加頂けない状況が続いておりました。
- 2023年度（令和5年度）以降においては、今まで以上に魅力ある事業の企画・立案に努め、何かしらの事業に参加頂くことで、茨城経協の良さを知って頂き、会員数の強みを最大限発揮できるよう、参加率向上を図りたく存じます。お誘いあわせでご参加頂けたら幸いです。

3. 第10次中期運営要綱のアウトライン



(1) スローガン

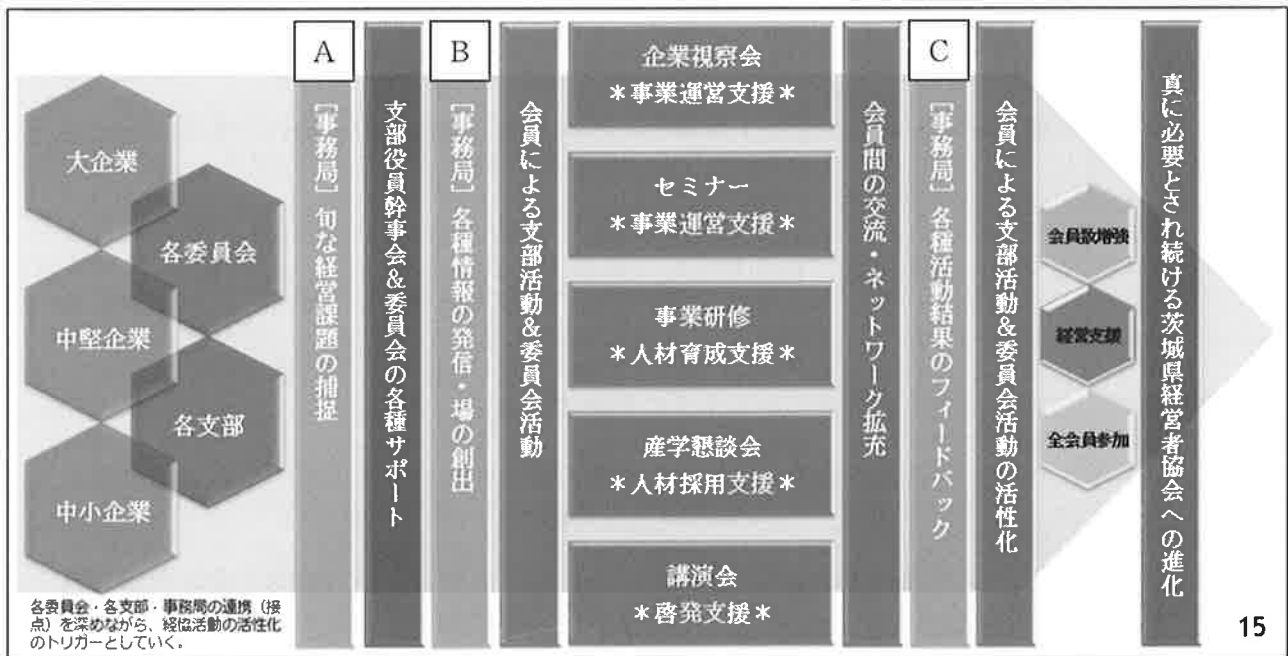
時代の潮流・変革にチャレンジし、会員企業と共に活力ある地域社会づくりをリードします。

(2) 重点取組項目

- ①情報発信 : 時代の潮流・変革に則した経営情報を発信していきます。
- ②旬な経営課題に対応 : 会員に寄り添い“顕在的課題・潜在的課題”に対応していきます。
- ③場の創出 : 多くの会員が参加しやすい“場”を創出します。

(3) 継続取組項目

- ①地域貢献 : 地域社会への貢献活動を強化します。
- ②政策提言 : 政策提言力を向上します。
- ③事務局の強化 : 事務局の体制を強化します。\*具体的には下記A B Cのサイクルを実行\*





# 令和6年3月新規中学校及び高等学校卒業者の 就職に関する「申し合わせ」が決定

令和5年4月25日開催「茨城県就職問題検討会議」にて、令和6年3月新規中学校及び高等学校卒業者の就職問題について協議がなされました。会員の皆様におかれましては、下記事項を厳守頂き、就職支援・職業紹介が円滑に推進されますようご協力をお願い致します。

## 申 し 合 わ せ

令和6年3月新規中学校及び高等学校卒業者の就職問題について協議した結果、早期選考など行き過ぎた求人活動を戒め、更に正常な学校教育の維持と適正な職業紹介の円滑な推進を図るため、下記事項を厳守するよう関係者に周知徹底することを申し合わせる。

### 記

#### 第1 求人受理及び推薦、選考開始期日等について

##### 1 新規中学校卒業予定者

- (1) 求人は、求人事業所を管轄する公共職業安定所（以下「安定所」という。）において、令和5年6月1日から受理を開始するものであること。
- (2) 他安定所への求人連絡は、令和5年7月1日以降開始するものであること。
- (3) 推薦、選考は、令和6年1月1日以降（推薦については文書到達主義）開始するものであること。

##### 2 新規高等学校卒業予定者

- (1) 安定所における求人申込みの受理及び確認（求人票への受理・確認印の押印）のための求人票の受付は、求人事業所を管轄する安定所において、令和5年6月1日から開始するものであること。
- (2) 安定所の確認した求人票の求人者への返戻は、令和5年7月1日以降行うものとする。したがって、高等学校における求人申込みの受理は、安定所の確認を受けた求人票により令和5年7月1日以降開始するものであること。  
なお、この手続きによらない求人申込みがあった場合には、高等学校は生徒の推薦を行わず、確認印の押印のある求人票の提出を求め、その提出後、推薦を行うものとすること。  
（※）民間職業紹介事業者を活用する場合はこの限りではない。
- (3) 推薦開始期日については、令和5年9月5日以降（文書到達主義）とし、選考開始期日については令和5年9月16日以降であること。  
（※）民間職業紹介事業者を活用する場合においても、同様の取り扱いとする。
- (4) 令和5年10月1日以降は、一人二社まで応募・推薦可能とすること。ただし、就職面接会においては二社以上応募可能とすること。  
（※）民間職業紹介事業者を活用する場合には、学校推薦と合わせて一人二社までとする。
- (5) 「学校の就職あっせん」と「民間職業紹介事業者の就職あっせん」の取り扱いに係る留意事項について高等学校及び安定所は、学校による就職あっせんとは民間職業紹介事業者による就職あっせんについて、生徒及び保護者から相談等があった場合、それぞれの特徴について丁寧に説明し生徒の主体性に基つき学校の就職あっせんとは民間職業紹介事業者の就職あっせんの利用について選択できるように配慮すること。

#### 第2 家庭訪問の取扱について

新規中学校及び高等学校卒業者を対象とする求人活動のための求人者（求人者の委託を受けた者を含む。）の家庭訪問は、これを全面禁止するものであること。

#### 第3 学校訪問の取扱について

求人活動のための学校訪問については、原則として安定所において確認を受けた求人票により学校に求人申込みを行った日以降に行うこととするが、学校の事前の了解の下に、安定所に求人申込みを行った日以降についても行うことができるものとする。

#### 第4 文書募集の取扱について

- 1 新規中学校卒業者を対象とする文書募集は、時期の如何を問わず行わないものであること。
- 2 新規高等学校卒業者を対象とする文書募集開始は、令和5年7月1日以降とすること。

なお、文書募集を行う場合は、次の条件によることとすること。

- (1) 安定所へ求人申込みを行った求人であること。
- (2) 求人管轄安定所名、求人番号を掲載すること。
- (3) 安定所において確認を受けた求人票記載内容と異なる内容のものでないこと。
- (4) 応募の受付は、学校又は安定所を通じて行うこと。

また、求人者が文書募集による応募者を受け付ける場合であっても、推薦開始期日、選考開始期日については、上記第1の2(3)の取扱いと同様であること。

#### 第5 応募書類の取扱について

求人者が、採用に際して徴することができる応募書類は、職業安定機関が全国統一で使用している様式による書類のみとし、求人者は他の書類の提出を求めないものであること。

なお、令和5年度から全国統一応募書類(その1)の履歴書は、「企業の意向を踏まえて、①手書き記入、②パソコン入力、③どちらも可能とする」(パソコン入力する様式は、全国統一応募書類(その1)の履歴書の項目やサイズを変更することは不可とする。)。ただし、茨城県内の就業場所で募集する場合に限る。

また、高卒求人票裏面の補足事項に記入していただいた履歴書記入方法は、求人者管轄ハローワークが求人票提出時に確認を行う。

(※) 民間職業紹介事業者においても、同様の取り扱いとする。

#### 第6 採用選考について

- 1 採用選考にあたっては、出身地、家族の職業、経済的条件、家庭環境等を採否決定の判断資料とすることなく、応募者本人の有する適性と能力を引き出し、これを効果的に発揮させるという観点に立ち、合理的な選考がなされるよう配慮するものであること。
- 2 男女雇用機会均等法の趣旨に沿って、女子と男子の均等な機会が与えられるとともに、障害者に対しては、格別の考慮がなされるよう配慮するものであること。
- 3 「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」に基づき、労働条件等の明示、職場における就労実態に係る情報の提供等に配慮すること。

#### 第7 選考の通知について

選考後は、速やかに採否を決定し、採用内定取消しが生じないよう十分配慮しつつ、選考を受けた生徒に対し通知を行うこと。

#### 第8 就業開始期日について

- 1 新規中学校卒業者の就業開始(名目の如何を問わず、実質的に雇用関係と見られるものや実習期間中の講習及び研修を含む。)時期は令和6年4月1日以降とすること。
- 2 新規高等学校卒業者の就業開始(名目の如何を問わず、実質的に雇用関係と見られるものや実習期間中の講習及び研修を含む。)時期については卒業後とするものであること。

令和5年4月25日

(一社) 茨城県経営者協会会長  
 (一社) 茨城県銀行協会理事長  
 茨城県商工会議所連合会会長  
 茨城県商工会連合会会長  
 茨城県中小企業団体中央会会長  
 茨城県教育委員会教育長  
 茨城県高等学校長協会会長  
 茨城県高等学校教育研究会会長  
 茨城県産業教育振興会理事長  
 茨城県私学協会会長  
 茨城県学校長会会長  
 茨城県教育研究会会長  
 茨城県産業戦略部長  
 茨城労働局職業安定部長  
 茨城公共職業安定所長会会長

## 経営教育委員会

令和5年度1回目の委員会を開催。年間研修スケジュールを協議。

経営教育委員会（委員長 篠原智氏(株)筑波銀行代表取締役専務）は、4月20日（木）、中川楼において、令和5年度第1回目となる委員会を開催。

事務局を含め22名出席のもと、昨年度の事業報告、本年度上期の事業計画における具体化について協議がなされた。

当日は、本委員会主管の「土業ネットワーク」正副会長も

オブザーバーとして参加され、例年好評を得ている研修事業に加え、土業ネットワーク構成メンバーを講師とするセミナー等の企画について話し合いがなされた。

本年度開催の研修事業については調整がつき次第、順次、経営者協会ホームページに掲載を進めております。

詳細は経協ホームページ⇒セミナー・研修⇒事業予定表

をご覧ください。

茨城経協

検索



## 産業政策委員会

「第3回事例研究会」開催

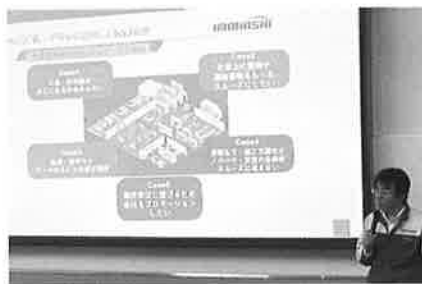
産業政策委員会（委員長 櫻井直之氏(株)小松製作所執行役員生産本部茨城工場長）は、3月28日（火）、茨城県産業会館研修室にて、会員企業から先進的な取組みにおける成功事例を発表していただく「第3回事例研究会」を開催。会社代表者、経営幹部を中心に22名の参加者が集まった。

当日は、第一部として、関

東道路(株)代表取締役 武藤正浩氏より「ソーラーパネルリサイクルプラットフォームによる環境DX構築」について、第二部として、(株)今橋製作所代表取締役 今橋正守氏より「DX推進、CO2見える化、新業態への先進取組事例」について、第三部として、東京海上日動火災保険(株)営業企画部 堀越順子氏より「健康経営に関する成功事例、中小企業

がまず行うべきこと」について其々事例発表をいただいた。

参加者アンケートでは「事業を継続していく上で具体的な事例の話聞く事ができ参考となった。多角的な観点から外部環境の変化を理解でき、自社への展開を検討する良い企画となった。3社とも会社の熱量が伝わってくる素晴らしい講演だった」などの声が寄せられた。



環境委員会（委員長 荒井徹氏 キヤノンエコロジーインダストリー(株)代表取締役社長）は、3月27日（月）、当会会議室にて本年第2回目の環境委員会を開催し、令和4年度の事業活動等について報告した。

委員会前には、環境懇談会を開催。講師には、(国)茨城大学 学長特別補佐 (SDGs推進)、地球・地域環境共創機構 副機構長（教育構想・

SDGs)の蓮井誠一郎氏をお招きし「環境問題から国際政治が不安定な状況に陥るリスク～環境問題や気候変動が安全保障や平和にどう影響するか～」と題し、解説いただいた。

蓮井氏は「気候変動の問題点として、“生活や産業への影響”と“安全保障への影響”2つを挙げた。1つ目の生活や産業への影響では、農林水産業への変化や、水不足

による水源問題・砂漠化、公衆衛生の悪化、経済の生産性低下などがある旨を解説。

2つ目の安全保障への影響では、海面上昇による領土の消失や国家間の対立、人口移動の増加、北極海の変化などがある旨を解説。気候変動によって、日本の経済と社会政治の複合的リスクがあることなどについても紹介いただいた。

## 青年経営研究会

令和4年度 臨時役員会を開催

青年経営研究会（会長 藤澤昭彦氏(株)霞浦観光ホテル代表取締役）は、3月24日（金）、当会会員のなかで中川楼にて、令和4年度の臨時役員会を開催した。

臨時役員会では、令和5年度の役員体制、令和5年度活動計画素案、入会希望者について協議検討がなされた。前回の役員会以降、入会された会社は、那珂市所在「(株)木内酒造1823」、土浦市所在「桜不動産鑑定(株)」、つくば市所在「(株)Grace」の3社が入会された。

また、協議検討がなされた後は近況報告を行い、参加会社の状況や業界の動向、個人の近況、青研活動のご意見ご要望などについて情報交換を行った後、役員間の交流を深

める懇親会も併設された。

### [ 青年経営研究会

#### 会員募集のご案内 ]

当研究会は、昭和57年2月設立。若手経営者及び経営幹部の皆様との相互啓発、交流、人脈づくりに役立てて頂くべく、会員制の「青年経営研究会（年会費：3万円、51才で卒業）」を設置し、自主的な活動を展開頂いております。

現在、総勢70名を超える県内の若手経営者並びに経営幹部が会員登録。現在、①研修委員会、②交流拡大委員会、③日本の魅力発掘委員会、④世界の魅力発掘

委員会の4委員会を設置し、特色ある例会を開催しております。

オブザーブ参加の可能な事業もございますので、興味がある方は、お気軽にお問合せください。

《本件に関するお問合せ》  
一般社団法人茨城県経営者協会 (TEL：029-221-5301)



取手・龍ヶ崎地区支部

令和4年度第2回役員幹事会を開催

取手・龍ヶ崎地区支部（支部長 森木博之氏 キリンビール(株)執行役員取手工場長）は、3月29日（水）、本年度第2回役員幹事会（幹事長 有賀堅太郎氏 日本メクトロン(株)人事部長）を開催した。

はじめに、森木支部長および加藤専務理事が挨拶をさ

れ、その後、有賀幹事長の進行のもと、主に本年度の支部活動報告、支部役員幹事増員案について協議検討がなされた。協議検討後には、役員幹事会社の状況や業界の動向、個人の近況、支部活動のご意見ご要望などについて情報交換を行った

後、役員間の交流を深める懇親会も併設された。



県西地区支部

2022年度活動報告および2023年度活動方針を協議

県西地区支部（支部長 保坂賢司氏(株)スミハツ取締役常務執行役員管理本部長）は4月17日（月）、「ホテル新東」において本年度第1回役員幹事会（幹事長 岡本俊一氏 関彰商事(株)取締役常務執行役員）を開催した。

はじめに前・青木支部長が「支部長任期満了を迎えられたのも、支部役員幹事皆様のご協力あってこそだと思います。厚く御礼申し上げます。今後も、新支部長盛り立て、よりよい支部事業を提供してまいります」と挨拶を述べた。

続いて新・保坂支部長が「この度、県西地区支部長を拝命しました。役員幹事の皆様からのご協力を頂戴し、出来ることをしっかりと積上げてまいります。また、本日は第

10次中期運営要綱の初年度を飾る重要な年であり、議案も多数ございます。活発な協議をお願いしたい」との挨拶から開会が宣せられた。

報告事項として、事務局が「第10次中期運営要綱」の説明につづき、「令和4年度活動実績」についての報告がなされた。

その後、「第10次中期運営要綱」の趣旨を踏まえた「令和5年度の支部活動計画」について説明がなされ、協議検討を行った。

[今年度の支部活動の予定]

①2023年6月21日（水）若手社員研修会（ダイヤモンドホール）

②2023年7月21日（金）支部総会・講演会・交流

会（ダイヤモンドホール）～講演会(仮題)～  
新たな循環型社会の実現・クリーンエネルギー事業の技術動向／世界規模で動き出すSDGsビジネスと「エネルギー」×「デジタルテクノロジー」

③開催時期調整中

支部研修：行動経済学を活用した部下指導研修  
視察会1：積水ハウス 関東工場  
視察会2：北海道 エスコンフィールド





古河・坂東地区支部（支部長 齋藤秀雄氏 積水ハウス株式会社業務役員 関東工場長）は、3月30日（木）～4月27日（木）の期間にて、女性活躍推進セミナーの動画配信をした。

今回のセミナーでは、当協会の会員でもある（有）モーハウス代表の光畑由佳氏より、「会社が変わり成長に導く女性活躍推進のポイントとトレンド ～女性のやる気を引き出し、生き生きと働くための組織運営～」と題し、オンデマンド配信にて開催。

光畑氏からは「なぜ今、女性活躍が大切なのか」、「女性活躍推進に向けた課題」、「働き方

の多様化へのヒント」などを内容に、企業の女性活躍推進を後押しするための施策などについて解説いただいた。

光畑氏は、自身の電車内での授乳体験を機に、産後の新しいライフスタイルを提案するモーハウスの活動を開始。自社で実践する「子連れワークスタイル」は、古くて新しいワークスタイルとして国内外から注目され、女性のチャレンジ賞など受賞歴多数。子育てと社会を結びつける活動をするために、NPO 子連れスタイル推進協会を設立し、代表理事を務めている。また、ネパール

での女性の仕事の創出や、乳がんを含むユニバーサルデザインプラの開発等に取り組んでいるほか、政府関係の有識者会議委員なども務めている。2014年北京、2016年ペルーで開催されたAPEC女性と経済フォーラムで、日本代表の一人としてスピーカーも務めた。



鹿行地区支部（支部長 片岡尚氏 鹿島石油株式会社鹿島製油所常務取締役）は、3月27日（月）、日本製鉄鹿島人材育成センターにて「労務対策セミナー」を開催。計9名が受講した。

テーマを「①労働条件不利益変更の注意点 ～判断基準と実務のチェックポイント」、「②アルコールチェック義務化に伴う労務管理への影響と対策」とし、講師には社会保険労務士法人ニュー岩崎事務所特定社会保険労務士 岩崎広行氏をお招きしご指導頂いた。

岩崎氏は「労働条件変更を検討する際、労働契約法に基

づき、個々の従業員又は労働組合への説明・同意を得て変更するのが正しい進め方であり、説明なく一方的に変更することでのトラブルが少なくない。同意を得る場合は、後からトラブルにならないよう口頭ではなく書面に記録を残すなど、しっかり対応すべきである。また定額残業代の導入による労働条件を変更する際も、①明確区分性、②対価要件、③差額支払の合意、の観点で進めていくことが望ましい」と語られ、就業規則や賃金規定の改正例を基にしながら講演頂いた。もう一つのテーマ“アルコールチェック”については、安

全運転管理者の選任に向けた留意事項について解説頂いた。

参加者アンケートでは「何れのテーマも実務に基づいた解説であり、大変勉強になった。質問する時間も項目毎にとって頂いたので、スムーズな運営でした」、「丁度、当社で労働条件変更に向けた議論を進めているので、タイムリーな研修でした」といった感想が寄せられた。



当会は、新入社員向けセミナーをオンラインと対面にて開催した。昨年同様、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(4月6日(木)オンライン開催、7日(金)水戸京成ホテルにて終日開催)。講師に㈱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22名、対面参加69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共通とした。社会人の心構えの整理からはじまり、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)した後、社会人としての長いキャリア形成を着実に歩いていくため、「なりたい自分」、「実現させたいこと」等を参加者同士のディスカッションを通じて深めていった。

また、本セミナーは半年後の10月に「フォローアップセミナー」を予定しており、4月に学んだことがしっかりと身に付いているかを確認する研修プログラムとなっている。



### 慶事のお知らせ

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

【旭日双光章】

磯崎 孝氏

(磯崎自動車工業株式会社 代表取締役会長)



心を込めて、信頼できるカーライフ  
茨城トヨタ

**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**

## ◆◆◆ 最近の労働判例から ◆◆◆

### 外資系金融機関においても整理解雇法理が妥当し、 解雇が無効とされた例

パークレイズ証券事件  
東京地裁令 3.12.13 判決

#### 【事件の概要】

被告は、世界的な金融グループであるパークレイズ・グループに属する株式会社であり、原告は、被告との間で期間の定めのない労働契約を締結した者である。

本件解雇当時の原告の被告における職位は、最上位のマネージング・ディレクターであり、かつ、被告のシンジケーション本部の本部長の役職にあった。

原告の賃金は、本件解雇当時、基本給 1638 万円、追加固定給 1680 万円、住宅手当 882 万円の合計 4200 万円（いずれも年額）であり、これを 12 回に分割して、毎月 25 日に 350 万円を支払うとの約定であった。また、原告の賞与額は、平成 23 年から平成 28 年まで、毎年 2000 万円前後が支払われていた。

被告は、平成 30 年 5 月 15 日、原告に対し、同年 6 月 14 日をもって解雇するとの意思表示をしたことから、原告は、本件解雇が無効であるとして、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求め、本件訴訟を提起した。

#### 【判決の要旨】

本件に関する主要な争点は、外資系金融機関における雇用慣行を踏まえても、整理解雇法理が妥当するか否かである。

この点について、裁判所は、雇用慣行等を背景とした原被告間の労働契約の内容を踏まえる

雇用慣行等を背景とした原被告間の労働契約の内容を踏まえるべきことと整理解雇法理の適用は何ら矛盾するものではない

べきことと整理解雇法理の適用は何ら矛盾するものではなく、同法理の適用自体を否定すべき理由はないというべきであると判示した。

そして、整理解雇の 4 要素を総合考慮すると、被告が外資系金融機関であることを斟酌しても、本件解雇は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であるとは認められないと判示した。

なお、裁判所は、本件解雇が無効であるとの判断がされれば、国際企業が日本におけるビジネスから撤退する等の被告の主張について、国際企業における人事労務管理と整合する合理的な内容の労働契約や就業規則を締結又は制定することができるものであり、採用することはできないと判示した。

【労働法制本部】

## 【シリーズコラム 士業の広場 第16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。

### 『働き方改革とDXの融合』

ひぐち社会保険労務士事務所 所長  
社会保険労務士・ITコーディネータ 樋口 敏幸氏



銚田市大洋地区で社会保険労務士事務所を営んでおります樋口と申します。茨城県経営者協会会員事業所さまには、士業ネットワークを通じ、たいへんお世話になっております。

私は大学卒業後30年弱、システムエンジニアとしてソフトウェア開発に従事しておりました。ところが、リーマンショックの頃、働き過ぎがたたりに、体調を壊して仕事を継続することが困難となりました。

その後、働き方をもっと工夫・改善し労働時間を短縮すれば、体調を壊さずに働き続けることができたのではないかと反省しました。そして、サラリーマン時代の経験を活かし、社会保険労務士として、20社以上の事業所さまに、「働き方の改善」「労働時間の短縮」などのご相談・ご指導をしてまいりました。

ご相談・ご指導をしていく中で、「働き方の改善」「労働時間の短縮」のためには、DX（デジタルトランスフォーメーション）も必要と感じるようになり、ITコーディネータとして、地域DXにも関わるようになりました。

今後も、コンサル業務を中心とした活動をしてまいります。特に、下記2つの「したい！」をお考えの会員事業所さまのお役に立てるものと確信しております。

#### 1. 「働き方を改善」し、働きがいのある職場づくりをしたい！

生産年齢人口（15～64歳）が減少する中、経営資源である「ヒト、モノ、カネ」の中でも「ヒト」が最重要課題となりつつあります。従業員定着化のためには、働きやすい職場環境を作り、従業員のモチベーションを高め、従業員満足度（ES）を高める必要があります！

#### 2. DXを推進したい！

「働き方の改善」「労働時間の短縮」のご相談

を受けておりますと、DXを進めたいが、何から手を付けたらいいかわからない、という声をお伺いすることがあります。これに対する私の答えはいたってシンプルです。まず、プラン（計画）を作りましょう！

会員事業所さまにおかれましても、事業計画や経営目標を立てますよね。DXも計画や目標がなければ、1ミリたりとも前には進みません。

なお、私は、「NPO法人ITコーディネータ茨城（ITC茨城）」に所属しています。ITC茨城では、デジタル化やDX推進など、会員事業所さまの課題を解決するための個別コンサルを行っております。茨城県経営者協会とITC茨城は連携協定を締結しておりますので、個別コンサルを希望される会員事業所さまは、ぜひ経営者協会事務局経由でお申し込みください。

新型コロナがようやく収束しつつある一方、今度は円安、物価高騰が進み、会員事業所さまにおかれましても、依然として厳しい経営環境が続いていることと存じます。そのような中、「士業ネットワーク」では、各分野における専門家士業が、会員事業所さまのご相談を承っております。裏表紙をご参照のうえ、ぜひご利用ください。また、私個人といたしましても、会員事業所さまの課題解決に少しでもお役に立てますよう、より一層コンサル業務を強化してまいります。

法人：ひぐち社会保険労務士事務所  
所長 樋口敏幸

住所：〒311-2111 茨城県銚田市上沢 1338-20  
TEL：090-3209-8444



## 偏屈爺の甘辛放談②④

### 人口減少社会を生きる＝小さくても輝きのある国を目指して

日本の人口減少に歯止めがかからない。2020年に1億2615万人だった日本の人口は、50年後の2070年には4000万人近く減少し、8700万人になるとの見通しを厚生労働省の国立社会保障・人口問題研究所が公表した。しかも総人口の1割は外国人が占め、65歳以上の割合を示す高齢化率は2020年の28・6%から70年には38・7%にまで上昇する。一方で少子化が加速し、2016年から6年間で出生数は20万人減り、2022年には80万人を割り込むに至った。わが国は今、文字通りの超少子・高齢社会を突き進んでいる訳だ。

そうした状況に危機感を抱く中で、岸田内閣は「次元の異なる少子化対策」を提唱し、各種施策を展開しようとしているが、いずれも決定的な打開策につながるのか疑問を抱かざるを得ない。例えば、児童手当の所得制限撤廃や保育人材の処遇改善、子育て家庭の相談や一時預かりのサービス拡充、医療費の高校3年生までの無償化、男性の育休取得率の向上などさまざまな施策を掲げている。こうした施策は、「子育て支援策」と呼べるものであり、現在子育て真っ只中の人々には歓迎されるものであろう。

#### ■「子育て支援」に偏り

しかし、これから結婚しようとする世代で結婚したくてもできない若者たち、子供が欲しくても経済的理由などで諦めざるを得ない人たちへの支援が薄いのは否めない。要は政府の支援策は「少子化対策」というよりも、「子育て支援策」に偏ってはいまいか。

そして少子化の直接の最大要因が晩婚化と非婚化であり、岸田首相自ら「結婚、出産、子育てといった希望の実現を阻む要因は何といても経済的な要因だと思う」と述べている。しからは、正規、非正規社員の格差を解消し、若者が安心して結婚し、子供を産み、育てられるような環境の構築、具体的には賃金アップや労働

環境などの改善を図ることが求められよう。

一方で、これほどまでに価値観が多様化し、さまざまな選択肢がある社会の中で、人々の生き方は人の数だけある。かつてのわが国の戦時中の「産めよ、増やせよ」政策や、中国が近年まで強制的に行ってきた「一人っ子政策」などのように、国が国民に生き方を押し付け、奨励するような時代ではない。

#### ■国づくりのグランドデザインを

そうした歴史を踏まえたうえで、私たちが直面している少子化による人口減少社会の到来を「時代の必然である」と捉えられないものだろうか。現在のわが国の1億2600万人余の人口が50年後の2070年には8700万人に、100年後の2120年には5000万人を割るということを正面から受け止め、そうした人口減少社会の到来を容認する。

そのうえで、人口が減少していく中でも人々が豊かに生きていける社会の在り様を探り構築することができないものか。つまりは、これから日本は未来へ向かってどういう国づくりを目指していけばよいのか、そのグランドデザインを描くことが求められるのではないだろうか。

そして、これは筆者の持論でもあるのだが、「少子化を招くのは先進国（あるいは成長を遂げた成熟国と言ってもよい）の宿命なのではないか」ということである。であるならば、国が縮小に向かっていく中でも、次世代を生きる人々が希望を持てるような新しい社会のありようを提示すること。それこそが真の意味での少子化問題の抜本的解決策につながるのではないだろうか。小さくても、そこに生きる人々が幸せを感じ、輝けるような国づくりを目指すことが求められているように思えるのだが。

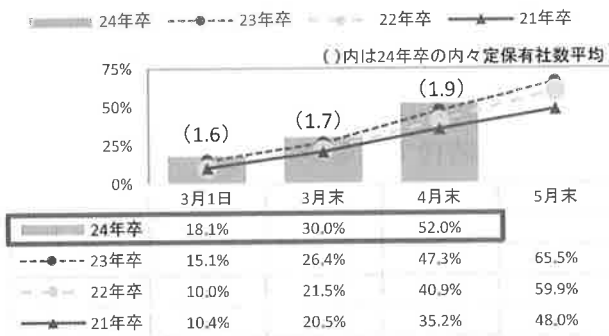
茨城新聞社  
社史編纂委員  
元論説委員長

お ぬま たいら  
小沼 平 氏

3月1日に2024年春卒業予定者の採用活動が解禁され、例年以上にハイペースで推移しています。今回は内々定保有状況および福利厚生に対する学生の考え方の調査結果、および景気動向を鑑みた地元就職に対する希望度合いに関する考察について取り上げます。

## ■2024年卒学生の内々定状況および福利厚生についての考え方

### ●内々定保有率および保有社数(経年比較)

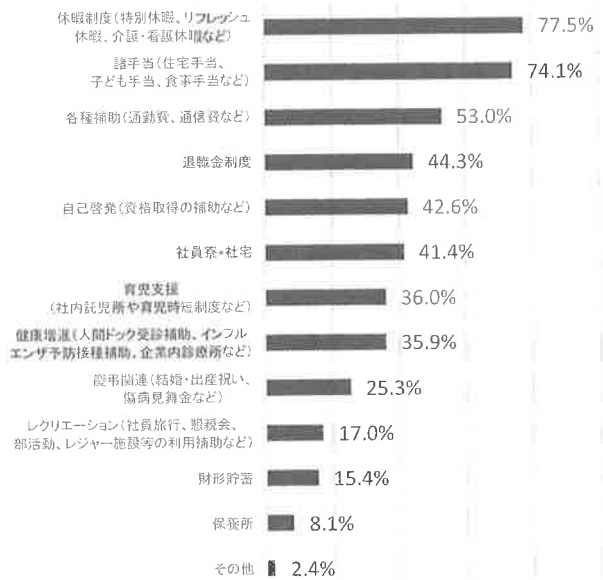


上グラフは2024年卒学生の内々定保有率(経年比較)です。

3月1日時点での内々定保有率が18.1%(前年同日比3.0pt)でスタートした採用前線は過去2～3年と比べても高水準で推移しています。また4月末時点での内々定保有社数平均は前年同様の1.9社となりました。

右グラフは「福利厚生」と聞いて、就職する企業にあったら嬉しいもの・求めるものを複数選択してもらった調査結果です。もっとも多かったのは「休暇制度」の77.5%で、「諸手当」(74.1%)「各種補助」(53.0%)と続きました。かつての定番とみなされるような「レクリエーション」「保養所」のようなアトラクション要素が強い項目は回答が少なく、ワークライフバランスや生活の負担軽減につながる福利厚生を求める傾向がみられました。

### ●「福利厚生」で就職する企業にあったら嬉しいもの



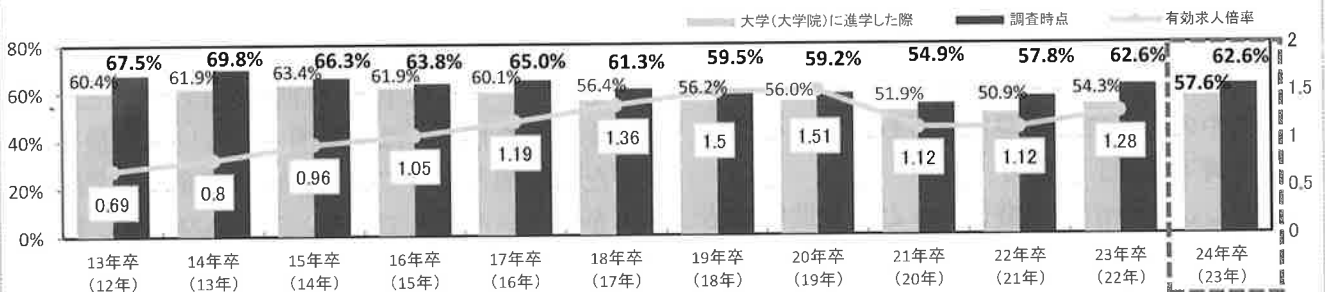
▲マイナビ2024年卒 大学生 活動実態調査(4月)より

## ■地元(Uターン含む)就職について

※有効求人倍率は厚生労働省「一般職業紹介状況(令和5年2月分)の有効求人倍率(パート除く)の年平均を参照(新卒に限定しない倍率)

### ●地元(Uターン含む)就職希望者

※「希望する(していた)」+「どちらかという希望する(していた)」の割合



有効求人倍率:【低】

経済状況が厳しく求人数も少ないため競争率の高い、都市などの大手企業よりも地元で就職しようとする学生が多い

有効求人倍率:【高】

経済状況が回復してきたことや求人数の回復により、都市の大手企業など地元以外での就職意向が高まる

有効求人倍率:【低下】

経済状況の不透明性による不安感と選考のWEB化による地元企業への就職活動のしやすさから地元就職意向が高まる

▲マイナビ2024年卒 大学生 Uターン・地元就職に関する調査より

2024年3月卒業予定の全国の大学生・大学院生が地元(Uターン含む)就職を希望する割合は62.6%で前年同率となりました。経済状況の指標の一つとして有効求人倍率の推移と比較したところ、地元就職希望者の割合との緩やかな相関が見られます。景気が上昇傾向で求人倍率が比較的高いところには、都市部の大手企業などへの就職意向が高まり地元就職希望者は減少していたが、コロナ禍以降は、求人倍率が低下する等、経済状況が不透明であることなどから地元就職意向が高まっていると推察されます。24年卒については経済状況は回復しつつあるものの、物価高などによって学生にとっては景気回復の実感が薄いことや、引き続き採用活動にWEBが取り入れられていることで地元に離れていても情報収集や選考参加がしやすいことなどが、地元就職意向が高く維持されている背景にあると考えられます。

## 居住福祉に取り組む

茨城 NPO センター・コモンズ 代表理事 **横田 能洋** 氏

私は、経協職員をしていた1992年のころ、NHKの番組でアメリカのNPOの活動を知りました。たくさんの方が日常的にボランティアや寄付を行い、NPOで雇われている人は社会貢献を仕事にしていることも驚きでしたが、その番組で紹介された活動が、いま当会が取り組んでいる居住福祉だったのです。

ニューヨークにコモングラウンドという有名なNPOがあります。その団体は廃墟になったホテルを買い取り、寄付で改修してホームレスの人の集合住宅をつくって入居者に仕事も提供していました。リーダーのロザンヌ・ハガティさんは自分より少し年上の女性で当時30代、大学で福祉を学びボランティアをしていた人が数億円のお金を動かして住宅支援の事業をしているのに驚きました。アメリカでは、低所得者向け住宅の整備をNPOが担っていると本で知り、いつの日か自分もそうしたことをやってみたいと思ったものでした。それから30年が過ぎ、規模はまだ

小さいですが、私のNPOコモンズでも居住支援事業を行うようになりました。

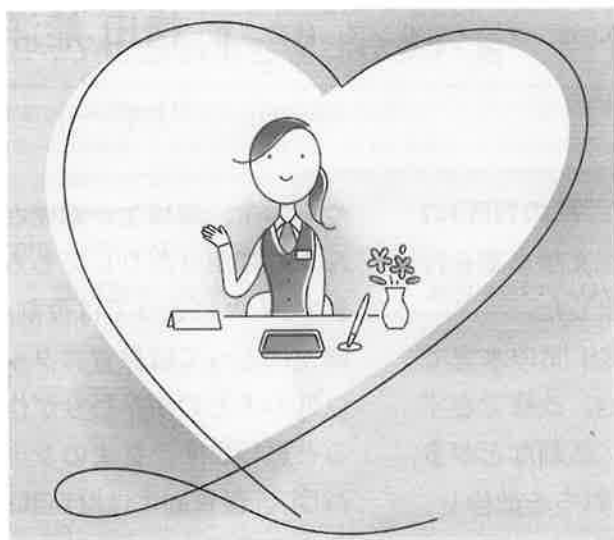
常総市には8年間の水害で浸水被害に遭い、改修できずに残った住宅、店舗などが多くあります。それらを改修し、カフェ、保育園、シェアハウスに改修する事業に取り組んできました。すでに6棟の改修を終え、今月7棟目の改修が終わります。保育園やカフェのある「えんがわハウス」の隣の住宅が、昨年空き家になりました。その持ち主から活用しませんかと話を頂いたのです。この家は、水害後改修して高齢のご夫婦が最近まで暮らしていたので、これまでのような大幅な改修は必要ありませんでした。広いサニールーム、ベランダがある大きな家なので、2階4室を4棟目のシェアハウスとし、1階は地域で昼間一人で過ごしている高齢者や、地域の子どもたちが自由に来て、思い思いに過ごせる居場所にしようと思います。名前は「みんなの家」。当会の保育園児もそこに出入りし、地域の高齢者

や小学生、高校生が園児と遊んだり寝かせたりしてもらいます。人々にとっては役割が、園児にとっては保育スタッフ以外の人とのかかわりが作れると思います。従来のシェアハウス、保育園にはない共同、共生の場づくりの実験を行います。私たちは豪華な施設はつくれませんが、豊かな時間、人との関係がとれる場をつくること、楽しい仕事をつくることに取り組みます。

これまでの、シェアハウスや居場所づくりで体験したことを本にまとめ出版することにしました。関心のある方はコモンズまでご連絡ください。  
(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

## 2023

時代、文化、組織...  
「これくらいだろう」という自分の中の、限界

壁を、  こえよう。

『BE BEYOND』

私たちが目指すのは  
「スーパーマーケット」の、次のカタチ

株式会社 カスミ

〒305-8510 茨城県つくば市西大橋599-1  
TEL.029-850-1850

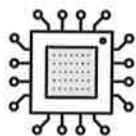
# KASUMI

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





# 共創型化学会社へ



次世代半導体  
を共創する



車の電動化  
を共創する



次世代高速通信  
を共創する



脱炭素×ケミカル  
リサイクル  
を共創する

## RESONAC

Chemistry for Change

2023年1月1日、昭和電工マテリアルズは昭和電工と統合し、「レゾナック」へ社名変更いたしました。

### 株式会社レゾナック

山崎事業所 〒317-8555 茨城県日立市東町 4-13-1 TEL(0294) 22-5111

下館事業所 〒308-8521 茨城県筑西市小川 1500 TEL(0296) 28-1111

つくばサイト 〒300-4247 茨城県つくば市和台 48 TEL(029)864-4000  
(先端融合研究所、高分子研究所、計算情報科学研究センター)

### 茨城県内立地のグループ会社

日本ブレーキ工業株式会社、株式会社レゾナック・テクノサービス、  
株式会社レゾナック・オートモーティブプロダクツ、  
株式会社レゾナック・アブライドカーボン、株式会社HKSP

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](http://www.hitachinoki.net)

株式会社 日立製作所 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 日立オリジンパーク

# 茨城県経営者協会 事業・研修スケジュール(6月以降)

※下記以外の研修も決まり次第、HPにアップ致します

※各種研修では、他社との意見・情報交換の場もあり、大変好評頂いております。  
※HP (https://www.ikk.or.jp) では、下記以外の事業もご案内してございます。

分類	研修名	対象	内 容	会員参加費 (※)	開催月日(会場)
階層別	第4期 取締役・ 役員のための研修 講座 【2回シリーズ】 (リアル開催のみ)	管理職の立 場にある方、 管理者候補 の方	<p>「2回シリーズで学ぶ“マネジメント”と“リーダーシップ”」 講師：ヤマオコーポレーション代表取締役 鬼澤慎人氏</p> <p>【内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 真のリーダーシップとは何か</li> <li>・ リーダーシップとマネジメントの違い</li> <li>・ 組織風土の変革</li> <li>・ 場づくりの実践</li> <li>・ 変化に対して顧客価値を創造し続ける</li> <li>・ 部下の成長を助ける</li> <li>・ 人をやる気にさせ動かす</li> <li>・ 状況に応じたリーダーシップの実践</li> <li>・ リーダー自身の革新計画</li> </ul>	1 講 9,000 円 (16,000 円)  2 講 未受講 16,000 円 (30,000 円)	① 6/12(月) ② 6/23(金)  時間は何れも 13:30～17:00 (茨城県産業会館)
	若手社員研修 (リアル開催のみ)	若手社員	<p>「若手社員研修 ～主体性の発揮～」 講師：インソース専任講師 加藤晶子氏</p> <p>【内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ これからの役割を考える ・ 主体的行動のためのスキル</li> <li>①目的意識、②仮説思考、③判断基準</li> <li>・ 組織全体に関わる身近な改善に取り組む</li> <li>・ 「周囲を巻き込んだ取り組み」へスケールアップ</li> <li>・ 明日からの目標を考える</li> </ul>	9,000 円 (27,000 円)	6/21(水)  9:00～17:00 (ダイヤモンドホール)
分野別	令和5年度 定時総会 記念講演会 (リアル開催のみ) ※懇親会併設	代表者・ 経営幹部	<p>「魅力ある駅づくり、地域づくり、それを支える人材育成」 講師：東日本旅客鉄道取締役会長 富田哲郎氏</p> <p>【内容】</p> <p>日本経済団体連合会審議委員議長・東京経営者協会会長 を務める富田氏よりご講演頂く</p>	【会員限定】 参加費無料	6/9(金) 13:30～18:10 (水戸プラザホテル)
	第22期 ISO 14001・9001 内部監査員養成 研修会 【2日間コース・グ ループワークあり】 (リアル開催のみ)	環境・品質 管理部門責 任者&担当 者	<p>「ISO 14001・9001 規格の内部監査員を養成する 2 日間の研修会」 講師：品質保証総合研究所 (JQAI)ISO 主任審査員 ISO14001 主任審査員 中井邦治氏 ISO9001 主任審査員 山本紘之氏</p> <p>【内容】</p> <p>(1日目)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ガイダンス、規格の解説、規格の理解度チェック、内部 監査とその技法について、不適合判定力チェック、宿題 (チェックリストの作成について)の説明</li> </ul> <p>(2日目)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ロールプレーイング(監査の模擬訓練：チームミーティ ング、チェックリストの作成、オープニングミーティング、証 拠の収集、クローズングミーティング、講評)</li> <li>・ 修了テスト(理解度チェック)、総評、修了書授与</li> </ul>	20,000 円 (45,000 円)	<p>【ISO 14001】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 6/15～6/16</li> <li>② 9/21～9/22</li> </ul> <p>【ISO 9001】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 7/13～7/14</li> <li>② 9/7～9/8</li> <li>③ 11/9～11/10</li> <li>④ 12/7～12/8</li> </ul> <p>時間は何れも 9:30～17:00 (茨城県産業会館)</p>

分類	研修名	対象	内 容	会員参加費 (※)	開催月日(会場)
分野別	ネット交流 特別講演会・ 交流会 (リアル開催のみ) ※懇親会併設	代表者・経 営幹部ほか	「世界規模で動き出すSDGsビジネスと『エネルギー』×『デ ジタルテクノロジー』 講師：RAUL代表取締役 江田健二氏  【内容】 世界的な脱炭素の潮流や再生可能エネルギー導入拡大な ど、循環型社会への移行には環境負荷の低減を目指した地 域のエネルギーマネジメントが不可欠となり、加えて『SD Gsビジネス』がエネルギー分野において急速な広がりを見 せる中、『再生可能エネルギー・移動物流・製造・建物都市』 の4つの分野において、IoT・センシング・AIなどのデ ジタル技術の活用の現状と最新動向を伺う	【会員限定】 参加費無料	7/21(金)  15:00～19:00 (ダイヤモンドホー ル)
	資格取得支援 第13期 第一種・ 第二種衛生管理者 受験のための対策 講座 【2日間コース】 (リアル開催のみ)	衛生管理者 試験受験予 定の方	「第13期 第一種・第二種衛生管理者受験のための対策講座」 講師：ウェルネット講師 柴田珠美氏  【内容】 ①2日間の講義で合格レベルまで到達、②過去の出題傾 向を徹底分析し、試験に出るポイントを絞った無駄のない 効率的な学習、③難しい専門用語や内容を語呂合わせを 使って分かりやすく解説、④講義→演習→解説のサイクル で実力が身につくカリキュラム	【会員】 第一種： 27,500円 第二種： 25,300円  【非会員】 第一種： 29,700円 第二種： 27,500円	【1日目】 8/1(火) 9:50～18:00  【2日目】 8/2(水) 10:00～18:00  (水戸プラザホテ ル)
	総務 第8期 総務担当 者研修 (リアル開催のみ)	総務業務に 携わる方々	「期待される総務担当者になるための基本と実務 ～2回シリーズで学ぶ、庶務的総務から経営的総務へ～」 講師：社会保険労務士法人英経営代表 皆川雅彦氏  【内容】 ①総務部門が期待される役割と業務範囲 ②多様な庶務的業務の守備範囲は ③人事・労務管理の基本事項 ④ハラスメントへの対応 etc	1講のみ 5,000円 (10,000円)  2講以外受講 9,000円 (20,000円)	①8/30(水) ②9/6(水)  時間は何れも 13:30～17:00 (茨城県産業会館)
	採用 令和5年度 第1回 産学懇談会 (リアル開催のみ)	人事・採用 担当	「県内5地区(県北・県央・県南・県西・県東)の高校進路 指導教員との名刺交換会」  【内容】 企業採用担当者と地元高校の進路指導の先生方との交流 促進がねらい。自社の成長を支える人材を迎え入れ、育成 していくことは、企業にとって重要な課題であるとの認識 から、茨城県産業教育振興会との共催で例年実施	【会員限定】 2,000円	5/25(県西)・ 6/2(県北)・ 6/7(県央)・ 6/12(県東)・ 6/22(県南)  上記何れも 13:30～15:30

※ 会員参加費下の( )は、会員以外の企業様の1名あたりの参加費です。

## 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15名、司法書士10名、行政書士4名、弁理士1名)のご協力のもと、会員の皆様が事業を推進していく上での様々な課題やニーズ等が発生した際、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。

日頃の事業推進の際の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・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。つきましては、お悩み事がございましたら、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(黒澤・澤畑)

TEL : 029-221-5301

FAX : 029-224-1109

E-MAIL : kurosawa@ikk.or.jp