3 No.647 MAR.2025

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

埼玉・千葉・茨城3県青年部会合同例会

鹿行地区支部 医療関係者との懇談会

科学技術委員会 ビジネスアイデア提案会

連合茨城との労使懇談会

茨城経協

CONTENTS

01 第37回 連合茨城との労使懇談会を開催

05 日立製作所・徳永俊昭副社長を招き講演会開催
(株)日立製作所 代表執行役副社長デジタルシステム＆サービス統括本部長 徳永俊昭氏

08 委員会報告
労働企画委員会／産業政策委員会／科学技術委員会／青年経営研究会

13 支部だより
常陸那珂地区支部／水戸地区支部／鹿行地区支部

15 ＜寄稿＞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＞

16 ＜寄稿＞偏屈爺の甘辛放談㉟「"世界は狂ってしまった"国益第一主義を考える」
＜茨城新聞社・元論説委員長　小沼平氏＞

17 ＜寄稿＞「新卒採用の難易度に関する企業の考えと26卒学生初速報告」
＜(株)マイナビ 茨城支社長　木村純弥氏＞

18 ＜寄稿＞NPO情報 Vol.290
＜茨城NPOセンターコモンズ代表理事　横田能洋氏＞

19 令和8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
～ハローワークでの求人申込みは6月1日から開始します！～

経営者協会ホームページ
https://www.ikk.or.jp/

茨城経協

連合茨城との懇談会

第 37 回連合茨城との労使懇談会を開催

「個別企業の賃金決定は自社の支払能力が基本となる」、賃金支払いの大原則を主張

当協会主要役員と連合茨城（久保田利克会長）との第 37 回目の懇談会を２月７日（金）、水戸京成ホテルにて開催した。

懇談会では、まず笹島律夫会長が挨拶に立ち「今次の労使交渉は物価高騰の中で行われます。物価上昇は働き手であり、消費者・生活者である国民の生活に等しく影響を与えるものであることは理解しておりますが、個々の企業の労使交渉においては、やはり『自社の支払い能力』に依拠せざるを得ないものと考えます。中央において政労使による会合等で『賃金引上げ』に関する議論が盛んに交わされておりますが、こと地方経済におきましては、必ずしも中央と同じ目線で労使交渉に臨めるものではない、賃金を引き上げたくともなかなか引き上げられる状況ではない、との声も聞かれます。当協会と致しましては、付加価値生産性の向上を賃金改定の基準とする、『賃金改定の大原則』は、引き続き堅持すべきものであると考えます。

一方、連合茨城さんが今次の労使交渉のスローガンに掲げておられます『賃上げがあたりまえの社会』につきましては、方向性が一致していると考えます。当協会と致しましても、賃金も、物価も、経済も安定的に上昇する経済社会の実現を望むところです。本日は安定的な経済社会の発展に向けた忌憚のない意見交換を交わせればと思っております」と述べた。

続いて、**久保田利克連合茨城会長**が「2024 闘争では 33 年ぶりの 5％台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷したままとなっています。多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心感を持ててこそ、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せることができます。そのためには、物価を安定させるとともに、賃上げのすそ野を広げていくことが必要です。私たちを取り巻く情勢を変えることは決して容易ではありません。しかし、賃金も物価も上がらないという社会的規範（ノルム）を変えるのは今であり、ノルムを変えることで日本経済の体温を欧米並みに温め、実質賃金が継続的に上昇することで個人消費を拡大し、賃金と物価の好循環を実現することが重要です。そのカギの一つが、賃上げの広がりと格差是正であり、もう一つが、適切な価格転嫁・適正取引の徹底、製品・サービスと労働の価値を高め認め合う取引慣行の醸成です。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、要請書を笹島会長へ手渡した。

懇談では、連合茨城の生井澤副事務局長より「2025 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**大西康之労働企画委員長（（株）日立製作所日立事業所副事業所長）**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、当協会の今次の労使交渉への対応の基本的なスタンスとして、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り、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ことを示し、企業の多くは労働環境、処遇、福利の改善に向け努力を行っている一方、厳しい事業環境の中で対応に苦慮している企業も見受けられ、経済・社会情勢を踏まえながらも、労使交渉においては各社を取り巻く事業環境、業績を前提とした自社の支払い能力が基本となることへの理解を求めた。「人への投資」の観点からは、少子高齢化が進む中、人手不足が深刻化しており、働き手の拡大、多様化を推進していく必要があり、元気なシニア層が活躍できる職場、若手が元気に活躍できる職場、女性が活躍できるフィールドの拡大と制度面での支援、外国人が日本で継続的に働ける制度、環境づくりなど、魅力ある職場づくりのための環

境、各種制度の改善を推進していく姿勢を強調した。最後に、企業としては、原材料費、輸送費の高騰、人件費のアップなどのコスト上昇を価格に転嫁できないと持続可能な事業運営が難しいと考えている。価格転嫁に関してはお客様の理解が必要であり、サプライチェーン全体の中で、簡単なことではないということも認識している。そういった中で、各企業が提供する製品・サービスが市場で適正に評価され、付加価値に見合った対価が得られるように、企業として継続的な努力を行っていくが、ともに付加価値を生み出していく労働者のみなさんの協力もお願いしたい、と労使協調した事業運営への理解を求めた。

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、賃金引き上げの必要性については、経営者としても物価高騰により家計の負担が増していることについて十分に理解しており、「人への投資」を惜しむ気持ちはない。しかしながら、当協会としては個別企業の労働条件については、各社の支払い能力によって決定される原則について改めて主張した。

２点目、「男女平等の推進」については、管理職に占める女性の割合の低さについては、これまでの慣例を打破し、積極的に女性活躍を推進する企業が増えていると認識している。今後、各企業において女性管理職のロールモデルが増えることで、女性の管理職登用も進むとの考えを示した。

３点目の「ハラスメント対策」については、職場におけるハラスメント問題は多様化しており、経営者としてもこの問題に深く注視していることを述べ、すべての従業員が安心して働ける環境を整えることは、経営者の責務であると認識していることを伝えた。

出席者名簿

（敬称略）

〔連合茨城〕

1	会　長	久保田　利克	電機連合	日立製作所労働組合土浦支部
2	副会長	佐々木　琢郎	ＵＡゼンセン	茨城県支部
3	副会長	藤田　実	電機連合	日立製作所労働組合水戸支部
4	副会長	千歳　益彦	自治労	茨城県本部
5	副会長	山中　俊典	基幹労連	日本製鉄鹿島労働組合
6	副会長	井坂　功一	日教組	茨城県教職員組合
7	副会長	山本　勇	JAM	東京製綱労働組合土浦支部
8	副会長	中島　智美	ＵＡゼンセン	ウエルシアユニオン
9	担当執行委員	飯泉　誠	運輸労連	全日通東京支部茨城県協議会
10	県北地協議長	栗原　勇夫	電機連合	日立製作所労働組合日立国分支部
11	常陸野地協議長	大和田　秀一	電機連合	日立ハイテク労働組合那珂支部
12	中央地協議長	関　厚	ＪＰ労組	茨城連絡協議会水戸支部
13	鹿行地協議長	梅原　清活	基幹労連	日本製鉄鹿島労働組合
14	県西地協議長	鈴木　隆	基幹労連	三菱マテリアル筑波製作所労働組合
15	事務局長	狩谷　祐一	電力総連	東京電力労働組合茨城地区本部
16	副事務局長	橋本　博行	基幹労連	日本製鉄鹿島労働組合
17	副事務局長	久保野谷　幸夫	ＵＡゼンセン	イオンリテールワーカーズユニオン
18	副事務局長	生井澤　律子	自治労	茨城県本部
19	副部長	中根　麻里	連合茨城	事務局

〔茨城県経営者協会〕

1	会　長	笹島　律夫	（株）常陽銀行　取締役会長
2	副会長	髙橋　日出男	（株）協立製作所　代表取締役会長
3	副会長	幡谷　史朗	茨城トヨタ自動車（株）　代表取締役社長
4	副会長	関　正樹	関彰商事（株）　代表取締役社長
5	副会長	塩谷　智彦	（株）東京電機　代表取締役社長
6	副会長	安光　和典	日本製鉄（株）　執行役員東日本製鉄所副所長鹿島地区代表
7	労働企画委員長	大西　康之	（株）日立製作所日立事業所　副事業所長
8	常陸・那珂地区支部長	柳生　修	コロナ電気（株）　代表取締役社長
9	県西地区支部長	保坂　賢司	（株）スミハツ　取締役常務執行役員管理本部長
10	鹿行地区支部長	片岡　尚	鹿島石油（株）　常務取締役
11	総務委員長	小松崎　光一	（株）常陽銀行　取締役常務執行役員営業本部長
12	青年経営研究会会長	木瀬　裕	（株）下妻スポーツ　代表取締役
13	政策委員	藤澤　昭彦	（株）霞浦観光ホテル　代表取締役社長
14	専務理事	加藤　祐一	（一社）茨城県経営者協会
15	事務局長	澤畑　英史	（一社）茨城県経営者協会
16	事務局次長	加藤　丈	（一社）茨城県経営者協会
17	労働・地域担当部長	後藤　泰男	（一社）茨城県経営者協会
18	経営教育担当課長	佐々木　敬明	（一社）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

令和７年２月７日

一般社団法人茨城県経営者協会

はじめに

1990 年代前半のバブル経済崩壊後、需要の急落を主たる要因として 90 年代半ばから物価の低下がはじまり、日本は長らく景気低迷と継続的な物価低下を伴うデフレスパイラルを経験します。2020 年のパンデミックとそれに伴う世界的な経済活動の停滞を受け、各国が大規模な金融緩和を実施した結果、インフレ率が急騰し、日本もまた 90 年代から続いていたデフレからインフレ＝物価上昇に転じました。

日本、そして本県の経済動向は円安の恩恵もあり、輸出産業は堅調に推移し、インバウンド需要も旺盛で、比較的安定した状況にあるといえます。

日本経済団体連合会は「2025 年版経営労働政策特別委員会報告」において、物価上昇が続く中、賃金引き上げの流れを定着させ、構造的なものとしたいとする一方、その実現には、労務費を含む「適切な価格転嫁と販売価格アップを受け入れる」考え方をソーシャルノルム（社会規範）として浸透させる必要がある、との考えを示しました。

今次の春季労使交渉においては、自社を取り巻く経営環境や現在求められている企業の果たすべき役割など、多面的な視野に立ち、活発な議論が行われることを期待する。

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、これらの他、退職金、法定内外福利費、現物給与等を含めた総額人件費の観点を重視して検討すべきである。短期的な業績向上については、賞与・一時金に反映することが原則となる。

企業の多くは労働環境、処遇、福利の改善に向け努力を行っている一方、厳しい事業環境の中で対応に苦慮している企業も見受けられる。経済・社会情勢を踏まえながらも、労使交渉においては各社を取り巻く事業環境、業績を前提とした自社の支払い能力が基本となることをご理解頂きたい。

２　多様な人材が活躍できる職場づくりと生産性向上への継続的な取り組み

少子高齢化が進む中、人手不足が深刻化しており、働き手の拡大、多様化を推進していく必要がある。元気なシニア層が活躍できる職場、若手が元気に活躍できる職場、女性が活躍できるフィールドの拡大と制度面での支援、障がいを持つ人が個々に有する個性や能力を発揮できる環境整備、外国人が日本で継続的に働ける制度、環境づくりなど、魅力ある職場づくりのための環境、各種制度の改善を推進しなければならない。

また、持続的に生産性を高めていくために、生産現場での FA 化やデジタル技術の活用推進、さらに間接業務の IT 化、とりわけ AI の活用など更なる労働生産性の向上を追求していくことが重要である。その一方で、従業員の個々人の能力、知識、経験、そして専門力を向上させ、人間でなければできない領域での活躍、成長を推進していく必要がある。

３　成長への投資と企業間連携

「成長と分配の好循環」を社会全体でめざしていくためには、持続的な事業の推進、成長が不可欠であり、各社とも事業環境の変化を踏まえ、個々の企業でのポートフォーリオの見直しや事業成長への投資はもちろんのこと、一企業では限界がある場合には、複数の企業がそれぞれの強みで連携することにより、相互での成長の可能性が拡大する。行政を含む地域のステークホルダーとも協働し、当協会でも会員企業の連携支援を推進していく。

おわりに

企業としては、原材料費、輸送費の高騰、人件費のアップなどのコスト上昇を価格に転嫁できないと持続可能な事業運営が難しいと考える。一方で、価格転嫁はお客様の理解が必要であり、サプライチェーン全体の中で、簡単なことではないということも認識している。そういった中で、各企業が提供する製品・サービスが市場で適正に評価され、付加価値に見合った対価が得られるように、企業として、継続的な努力が求められている。

その意味で、今次の春季労使交渉・協議は、幅広くまた多様な面から賃金を含めた処遇について丁寧な話し合いが必要となる。特に、物価動向については、人事・雇用戦略の側面と労働者の生活の安定の側面、これら両面から注視すべき要素と言えよう。

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参加・協力を行っていく所存である。

以上

2025年2月7日
日本労働組合総連合会茨城県連合会

（一社）茨城県経営者協会への要求事項

― 2025春季生活闘争にあたっての基本スタンス ―

賃金要求

賃上げについての考え方

「未来づくり春闘」のもと、国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていくことをめざしてきたが、この３年間、名目賃金は伸びたものの、物価高によって実質賃金は低下し、日本の賃金の相対的位置も低いままである。主要国の賃金が年１～２%ずつ上昇していることを踏まえると、日本の実質賃金をわが国全体の生産性の伸びに応じて継続的に引き上げ、中期的には生産性自体を引き上げることで改善のスピードアップをはかる必要がある。2025年は日本の実質賃金を少なくとも1%程度改善し、賃金における国際的ポジション回復をめざす必要がある。

超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要である。2024年度の地域別最低賃金は5.1%引き上げられ、労働市場における募集賃金は上昇を続けており、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性をもてる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体でみれば高い水準（「法人企業統計」）で推移し、労働分配率も低下が続いている。今こそ未来を見据えて、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にある。

2024闘争では33年ぶりの5%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷している。多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心感を持ててこそ、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せることができる。そのためには、物価を安定させるとともに、2024闘争における賃上げの流れを定着させ、賃上げのすそ野を広げていく必要がある。

低所得層ほど物価上昇の影響が強く、生活がより苦しくなっており、マクロの個人消費低迷の大きな要因となっている。また、2024春季生活闘争の賃上げ集計結果からすると、企業規模間 格差は拡大している可能性がある。全体として労働側への分配を厚くし、企業規模間、雇用形態間、男女間の賃金格差是正を進めるとともに、中期的に分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざす必要がある。

近年、人材確保のために初任給を大幅に引き上げる一方、中高年層への配分を相対的に抑制するなどの傾向がみられた。連合総研「勤労者短観」（2024年４月調査）によると、賃上げが物価上昇に追いついていないと感じる比率が中高年層で相対的に高まっている。賃上げ原資の配分についても、人材の定着やモチベーションの維持・向上などの観点も含め、労使でしっかりと協議し、すべての人の生活向上をめざす必要がある。

以上

日立製作所・徳永俊昭副社長を招き講演会開催

～「未来をともに創る社会イノベーションの挑戦」～

（株）日立製作所
代表執行役副社長デジタルシステム＆サービス統括本部長　**徳永　俊昭氏**

当協会は2月14日(金)、ホテルレイクビュー水戸において、(株)日立製作所代表執行役副社長デジタルシステム＆サービス統括本部長の徳永俊昭氏をお招きし、『未来をともに創る社会イノベーションの挑戦～デジタルを活用した“次世代未来都市”共創プロジェクトについて～』をテーマに講演会を開催した。参加者は150名。

開会に際し、笹島律夫会長が挨拶に立ち「本日は日立製作所代表執行役副社長の徳永俊昭様から、日立製作所さんのトランスフォーメーションの軌跡を振り返るとともに、創業の地である日立市と取り組む『次世代未来都市の実現に向けた共創プロジェクト』に焦点を当てながら、Society 5.0の実現を目指す新たな挑戦について、ご講演頂きます。『Society 5.0』の実現には産業界、自治体、そして市民が一体となった共創が不可欠です。本講演が、そのような未来を共に考える有意義な機会となれば幸いです」と述べた。

徳永氏は講演の中で以下の点を強調された(文責：事務局)。

1．日立グループの歴史とトランスフォーメーション

日立グループの歴史は、1910年に創業者・小平浪平が「優れた自主技術製品の開発を通じて社会に貢献する」という志のもと、産業機械の修理を行う会社としてスタートしたことに始まります。その後、日立製作所は日本の産業の発展と共に成長し、電機、鉄道、エネルギー、コンピューターなど多岐にわたる事業を展開する巨大コングロマリットへと発展してまいりました。しかし、1990年代後半から2000年代にかけて、グローバル競争の激化や経済の変動により、半導体や液晶などの事業で苦戦を強いられることとなりました。そして、2009年のリーマン・ショックにより、日立グループは製造業最大の赤字である7,873億円を計上す

るという危機に直面いたしました。

この危機を乗り越えるために、日立グループは大規模な事業改革に着手いたしました。まず、原点に立ち返り、「社会イノベーション事業」をビジョンとして掲げ、社会課題の解決を軸にした事業展開を進めることを決定いたしました。それ以降、グループ全体のトランスフォーメーションが本格化してまいります。特に2010年代以降は、事業ポートフォリオの見直しを行い、不採算事業の撤退や売却を進める一方で、戦略的なM&Aを積極的に展開いたしました。ABBのパワーグリッド部門を買収し、グリーンエネルギー分野に本格参入するとともに、米国のデジタル企業GlobalLogicの買収により、デジタル技術を強化いたしました。また、鉄道信号システムのリーダー企業であるイタリアのAnsaldo STSを買収し、鉄道分野の競争力を高めることにも注力いたしました。

これらのトランスフォーメーションにより、日立はOT（オペレーショナル・テクノロジー）、IT（インフォメーション・テクノロジー）、プロダクトを融合させ、デジタルトランスフォーメーション（DX）とグリーントランスフォーメーション（GX）の二軸での成長を進める企業へと変貌を遂げております。こうした変革の過程で、日立は「データとテクノロジーを活用し、社会課題を解決する企業」へとその姿を変え、持続可能な社会の実現を目指す企業として新たなステージへと進んでおります。

2．共創プロジェクトの背景

共創プロジェクトは、日立市をモデルケースとして、デジタル技術を活用し、持続可能な未来社会の創造を目指す取り組みです。このプロジェクトは、日立製作所と日立市が2023年12月に協定を締結し、本格的にスタートしました。共創プロジェクトの背景には、日本が直面している深刻な社会課題があります。人口減少と少子高齢化が進む中で、労働人口の減少や社会保障費の増大といった問題が顕在化しており、加えて、地球温暖化や異常気象といった環境問題も深刻化しております。2040年には、日本の人口が約2,500万人減少し、約1億1,000万人になると予測されており、そのうち約4,000万人が高齢者になると見込まれております。このような社会環境の変化により、従来の社会・経済システムでは持続可能な発展が難しくなりつつあります。

こうした課題を解決するために、デジタル技術を活用し、持続可能で豊かな社会を構築する「Society 5.0」の実現が求められております。Society 5.0とは、AIやIoT、ビッグデータなどのデジタル技術を活用し、現実世界とサイバー空間を高度に融合させることで社会課題を解決し、より良い未来を創るという構想です。この実現に向けた取り組みとして、日立市をモデルケースとした共創プロジェクトが発足いたしました。日立市は、日立グループの創業の地であり、産業都市としての歴史を持つだけでなく、日立製作所の主要な事業所や研究開発拠点が多数集積しております。そのため、社会課題の解決に向けた実証実験や新たな都市モデルの構築を行うのに最適な環境が整っております。

共創プロジェクトでは、日立市が抱える具体的な課題として、産業部門からのCO_2排出量の高さ（市全体の約7割を占める）、高齢者を中心とした医療・介護負担の増加、公共交通の利便性低下といった点が挙げられます。これらの課題に対し、デジタル技術を駆使して解決策を模索し、環境・健康・モビリティの3つの領域で改革を進めていくことが決定されました。この取り組みを通じて、地域の課題解決と経済成長を両立させるモデルを確立し、最終的には全国へと展開することが共創プロジェクトの目的です。特に、市民の積極的な参加と共創がプロジェクト成功の鍵となり、住民の皆さまが主体的に未来の街づくりに関与することで、持続可能で魅力ある都市の実現を目指します。

3．共創プロジェクトの概要

共創プロジェクトでは、日立市が直面している課題を3つの主要テーマに分類し、それぞれの領域で具体的な取り組みを進めております。

最初のテーマは「グリーン産業都市の実現」であり、産業部門からのCO_2排出量削減に向けた施策を展開しております。

日立市は国内有数の産業都市であり、市全体のCO_2排出量の約7割を産業部門が占めております。この問題に対処するために、エネルギー使用の最適化や再生可能エネルギーの導入、脱炭素経営支援システムの提供などを進めております。すでに80社がこの取り組みに参加しており、今後さらに多くの企業への展開を目指しております。

次に、「デジタル健康医療介護」の分野では、長寿社会に対応した医療・介護のデジタル化を推進し、市民の健康寿命の延伸と医療・介護従事者の負担軽減を図っております。具体的には、日立総合病院と連携し、オンライン診療の整備や健康データの集約・活用、地域包括ケアシステムの構築を進めております。すでに一部の介護事業者と連携し、情報共有のデジタル化を試験的に導入しており、業務効率化とサービスの向上を目指しております。

最後に、「公共交通のスマート化」に関する取り組みでは、交通渋滞や高齢者の移動手段の確保といった問題に対して、デジタル技術を活用した解決策を検討しております。2035年の公共交通のあるべき姿を描く「グランドデザイン」を策定し、その実現に向けたロードマップを策定しております。オンデマンド型の自動運転シャトルや、高齢者向けの新しいモビリティの導入、すべての交通手段を統合するスマートアプリの開発などを進めており、利便性の向上と環境負荷の低減を両立させることを目指しております。

また、共創プロジェクトは技術開発やインフラ整備にとどまらず、市民の参加を促し、地域全体で共創していくことを重視しております。市民ワークショップの開催やイベントの実施を通じて、市民の意見を積極的に取り入れ、プロジェクトの方向性を共に考える仕組みを整えております。さらに、デジタルツイン技術を活用し、仮想空間上で都市のシミュレーションを行うことで、より効果的な施策を検討する計画も進めております。こうした取り組みを通じて、日立市が日本全国の持続可能な都市モデルの先駆けとなることを目指し、今後も地域社会と共に成長しながら、プロジェクトを推進してまいります。

4．今後の課題と展望

日立市における共創プロジェクトの展望を語る中で、いくつかの重要な課題が浮かび上がっております。まず、デジタル技術の活用において、生成AIやデジタルツインを駆使した社会イノベーション事業の推進が求められておりますが、その開発には莫大な投資が必要となります。日立製作所単独での対応には限界があり、多様なパートナー企業との連携が不可欠となっております。また、日本が抱える社会課題の複雑性も大きな問題です。少子高齢化や労働力不足、CO_2排出削減、医療費の増加といった多岐にわたる問題は、それぞれが独立したものではなく、相互に絡み合っているため、包括的かつ統合的な解決策が求められております。

このプロジェクトの成功には、市民の積極的な参加が欠かせません。しかし、行政や企業主導で進めるだけでは、市民の関与を十分に得ることができないという課題がございます。市民一人ひとりがこの取り組みを「自分ごと」として捉え、主体的に関わるための仕組みづくりが必要であり、そのための意識醸成が鍵となります。また、共創プロジェクトは日立市でスタートいたしましたが、これは地域限定の取り組みではなく、日本全体における地方創生のモデルケースとなることが期待されております。そのため、日立市での成功が全国展開の可否を左右する要因となっており、特にエネルギー産業やデジタルインフラの強化といった産業クラスターの形成が求められております。

共創プロジェクトはまだ始まったばかりでございますが、日立市での取り組みを成功させ、それを茨城県、さらには全国へと展開していくことが今後の大きな目標となっております。このプロジェクトの成果を積み重ね、社会全体のモデルケースとなることで、日本全体の地方創生を加速させることができると考えております。そのためには、行政、企業、市民が一体となり、それぞれの役割を果たしながら、持続可能な未来を共に創り上げてまいりたいと存じます。

労働企画委員会

重点活動の進捗状況の報告と情報交換を実施

労働企画委員会（委員長　大西康之氏　（株）日立製作所事業所副事業所長）は１月23日(水)、水戸京成ホテルにて第２回委員会を開催した。

はじめに、大西委員長が「昨日都内において経団連十倉会長と連合芳野会長とが今次の春季労使交渉について議論を交わした。実質的な春季労使交渉のスタートと言える。本日の委員会においては、来る２月７日に経営者協会と連合茨城との懇談会において、茨城における使用者団体としての春季労使交渉に臨む考え方をご議論頂く。各委員・委員会社の業種等の属性を踏まえて、忌憚のない発言を期待したい。今次の春季労使交渉はとても難しい舵取りを要求されていると感ずる。賃金引き上げと生産性向上を両立するにはどうすべきか、といった賃金引き上げに伴い、経営側としては収益性向上も実現していかなければならない」と挨拶をされた

報告・協議に移り、加藤専務理事より協会全体の活動状況について報告が行われ、特に「人材不足対応プロジェクト」については、提言書の提出や今後の関連事業の進行状況等、各社の人材確保に向けた新たな対策について説明がなされた。続いて、事務局より令和６年度の労働関係事業について進捗状況の説明がなされた。

本委員会の主テーマとなる「連合茨城との懇談会への対応について」は、以下のような意見が出された。

・企業の支払い能力を前提とすることが重要である。
・賃金引き上げのみならず、法定内外福利費や教育訓練費などを含めた総額人件費の視点で議論すべきである。
・一律の賃金引き上げではなく、能力・知識・スキルに応じた賃金設計が求められる。
・賃金の引き上げには労働者側の生産性向上への協力が不可欠であり、労使協調が重要である。

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７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。

労働企画委員会

春季労使交渉・協議対策セミナーを開催

労働企画委員会（委員長　大西康之氏（株）日立製作所日立事業所副事業所長）は、２月17日（月）、茨城県産業会館・大会議室において春季労使交渉・協議対策セミナーを開催した。

日本経済団体連合会労働政策本部上席主幹 山田佑氏をお招き「2025年の春季労使交渉・労使協議に対する経営側の基本的考え方」と題して、今次労使交渉への経営側の対応策等をご講演頂いた。

山田氏は「経団連としての春

季労使交渉・労使協議に臨むスタンスとしては『賃金引上げのモメンタムの定着』と『分厚い中間層の形成』を社会的責務と捉え、賃金水準の向上に取り組む方針を打ち出しています。特に、デフレからの完全脱却を見据え、『賃金・処遇決定の大原則』に基づき、労働者への適正な分配を推進することを重要しています。賃金の引上げを『人への投資』と位置づけ、企業の成長とともに持続的に実施することを目指しています。具体的には、物価上昇率を考慮しつつ、賃金の実質的な向上を図るために、各企業が業績や支払能力に応じた柔軟な賃金体系の整備を進める方針です。特に、月例賃金の引上げだけでなく、初任給の改善、諸手当の見直し、賞与・一時金の増額など、幅広い手段を活用して総合的な処遇改善を図ることが求められています。これにより、賃金格差の是正や若年層・有期雇用労働者への重点配分が行われ、全体としての賃金水準の底上げが実現されることを期待しています。また、労働組合との交渉においては、『未来協創型の労使関係』への転換を目指し、協調的な議論を重視しています。さらに、中小企業においては、賃金引上げの原資を確保するために、政府や地方自治体と連携しながら生産性の向上や価格転嫁の適正化を推進し、サプライチェーン全体での共存共栄を図ることが必要だと考えています。経団連としても『パートナーシップ構築宣言』への参画企業拡大を進めることで、取引適正化と公正な利益分配の実現を目指しています。2025年春季労使交渉では、これまでの賃金引上げ交渉から『未来志向の労使関係の確立』を重視し、企業の持続的成長と日本経済全体の発展を両立させることが、求められているといえます」と1月に公表された経営労働政策特別委員会報告に則しながら解説をされた。

労働企画委員会

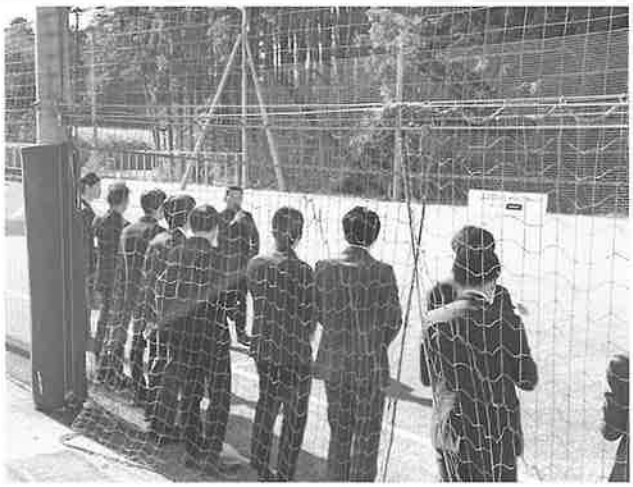
労働法セミナー開催

労働企画委員会（委員長　大西康之氏　（株）日立製作所日立事業所副事業所長）は、1月24日（金）および2月26日（水）の2日間、当協会の顧問弁護士の大和田一雄先生を講師にお迎えし、セミナー「これだけは知っておきたい！事例に基づく“最新の”職場の労働法2025年版」を開催した。

2回シリーズとなった本セミナーでは、主に4つの主要テーマについて解説がなされた。主要4テーマは、①最近施行されたいわゆる「フリーランス新法（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律）」（2024年11月1日施行）の解説、②各種問題社員への法的対処法について～具体的事例に基づいて～、③内部通報制度をめぐる法的留意点～公益通報者保護法改正をめぐって～、④兼業・副業や「スポットワーク」をめぐる実務上の法的問題点について、であった。

本セミナーはオンラインでの受講も可能となっている。

既に収録済みのセミナーを聴講希望の方は、事務局までお問い合わせをお願いします。1セミナーあたり5,000円の聴講費となっております。本件担当は事務局（後藤）、TEL 029-221-5301もしくはE-mail info@ikk.or.jpまでお願い致します。



労働企画委員会（委員長　大西康之氏　（株）日立製作所事業所副事業所長）は1月29日（水）、第13期目となる若手の人事労務担当者の勉強会を（株）ユーゴー本社（小美玉市）にて開催した。

本研修会は、若手の人事労務担当者が悩む『新卒者・若手社員』の採用育成定着について学ぶため、講師に**前ユーゴー社長で力こぶホールディングス（株）社長の沼崎周平氏**にお務め頂き開催した。

当日は、まず（株）ユーゴー本社の施設見学が行われ、同社の「家より快適で、来たくなる本社」というコンセプトを体感した。その後、沼崎氏による講演が行われ、「社員の成長は本人のやる気次第であり、企業はその成長を阻害しない環境づくりを行うべきである。現代の新卒・若手社員は給与だけでなく、働く環境や成長の機会を重視する。『人間力の成長』が企業の競争力に直結するため、その基盤を築くことが重要である」といった業種や規模に関係なく、新卒者・若手社員の採用の定着の要諦について、これまでの沼崎氏の経験に基づきながらお話頂いた。

質疑応答では、若手社員を活かす人事処遇制度について、「ここで働きたい」と思ってもらえるような会社づくり、早期離職を起こさない職場風土づくりといった経営全般から具体的な人事制度の運用に亘る幅広い質問が寄せられた。

◎力こぶホールディングス（株）：（株）ユーゴーを含む関連会社の持株会社。（株）ユーゴー：設立1976年12月、従業員数940名／グループ合計995名（パート・アルバイト含む）、店舗数クリーニング事業227店舗。コインランドリー事業66店舗、サステナブル事業（オサガリ専科）7店舗。2019年グループ合計50億円を達成。2014年「家より快適で、来たくなる本社」をコンセプトに本社社屋をリニューアル。

産業政策委員会

「中小企業のデジタル化事例発表会」開催

産業政策委員会（委員長 原田誠一郎氏（株）小松製作所執行役員生産本部茨城工場長）は、3月4日（火）、産業会館大会議室にて、「中小企業のデジタル化事例発表会」を、ITコーディネータ茨城との共催にて開催した。

当日は、会社代表者、経営幹部、情報システム担当者を中心に60名の参加者が集まり、**（株）かつら設計の取締役統括本部長の生天目悦夫氏、システム開発室長の猿田勝則氏**より、「我が社のデジタル化の歴史と取組み」と題しご講演を、また、**（株）大曽根建設**の取り組みについて、**ITコーディネータ茨城の長山努氏**よりご講演を頂いた。

参加者アンケートでは「他社のDX推進の事例を聞くことが出来、とても参考になりました。」や「デジタル化をどのように進めていったかまでの紹介があり、とても参考になりました。」などの声が寄せられた。また、「様々な業種の事例発表を聞いてみたい。」「定期的に開催をしてほしい」など、他社の事例を参考に、自社の経営に反映していきたい旨の意見が多く寄せられ盛況のうちに終了した。

科学技術委員会

ビジネスアイデア提案会を共催

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）は、2月18日（火）、茨城県産業技術イノベーションセンターにおいて、茨城県と茨城県経営者協会 共催による『ビジネスアイデア提案会』を開催し、会員・非会員含め41団体（75名）が出席した。

茨城県産業技術イノベーションセンター センター長 綿引伸一氏の開会あいさつに始まり、下記大手企業3社による講演会が行われた

○環境配慮型店舗の実現に向けた取組み
（株）ローソン

○スマートフォン、生成ＡＩを実現してきたレゾナックの銅張積層板開発への取組み
（株）レゾナック

○二輪車における材料開発の歴史と今後の展望
ヤマハ発動機（株）

講演会終了後は、大手3社からのキーワードに基づくポスター発表（18社）が行われ、当会の科学技術委員会からは、下記2社が発表者側としてエントリーされた。

○ペンギンシステム（株）代表取締役 仁衡琢磨氏
○アルテンジャパン（株）東日本事業本部 本部長 安島宜績氏

ポスター発表会場においては、様々な企業のポスター展示等が行われていたが、各ブースとも活発な質疑応答・意見交換がなされており、昨年度に引き続き、大変に活気ある提案会となった。

青年経営研究会

3県合同例会を開催

青年経営研究会（会長　木瀬裕氏（株）下妻スポーツ 代表取締役）は、2月14日（金）、埼玉・千葉・茨城の3県青年部合同による例会を開催した。3県合同例会は、各県の主な工場や施設などを見聞し、参加者の知見拡大と交流を図ることを目的に2013年から持ち回りで開催。本年度の主管は埼玉県青年部会が担当し、「造幣さいたま博物館」および「さいたまスーパーアリーナ」の視察と参加者間の交流会も併設された。

はじめに、「造幣さいたま博物館」に伺い、貨幣や勲章の製造工程を間近に見聞。実際の貨幣がどのように作られているのかを詳細に解説する映像や、金属が加工され貨幣として完成するまでの工程等を視察。勲章の製造工程では、職人による繊細な手作業の様子が紹介され、日本の伝統技術の高さを実感するとともに、「一つひとつの勲章に込められた意味や、その仕上がりの美しさに感動した」との感想も聞かれ、単なる貨幣の製造施設というだけでなく、日本の貨幣製造の歴史や技術の高さを学ぶとともに、日本のものづくりの技術力の高さも学べる施設であった。

次に訪れたのは、国内外のビッグアーティストのライブやスポーツイベントの開催地として知られる「さいたまスーパーアリーナ」。はじめに、（株）さいたまアリーナ 代表取締役社長の三上浩嗣氏よりご挨拶をいただいた後、ガイドの案内のもと、普段は入ることができないVIPルームや出演者エリアを見聞。会場の大規模な可動式客席システムなど、世界的なイベント施設の裏側を視察し、最新の建築技術とエンターテインメントの可能性を体感できる機会となった。

視察後には、埼玉・千葉・茨城の各青年部会のメンバーによる交流会を開催し、参加者同士が意見交換を行い、今後の連携や事業展開について活発な交流がなされた。

常陸・那珂地区支部

令和６年度第２回役員幹事会・行政懇談会

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２月25日(火)、笹月において、令和６年度 第２回支部役員幹事会**（幹事長 細越淳一氏 （株）日立ハイテク 人事総務本部那珂総務部 部長）**を開催し、次年度の支部活動方針を協議した。

同役員幹事会開催後には、行政懇談会・交流懇親会を併設し、16名（懇親会16名）が参加した。

役員幹事会において、事務局から「第10次中期運営要綱の進捗状況」「令和６年度支部活動実績」「令和７年度支部事業活動」についての説明がなされた後、幹事の方々の近況報告も含めた協議検討を行った。

また、行政懇談会・交流懇親会では、**茨城県産業戦略部技術振興局 技術革新課 主査 木野内裕一氏と（株）つくば研究支援センター ベンチャー・産業支援部 主任 青木理貴氏**をお招きし、『茨城県のベンチャー企業支援の取り組みについて』をテーマにご講演頂いた。幹事の方々からは、「新たな事業に取り組んでいる既存企業も支援の枠組みを広げて頂きたい」との感想が寄せられた。木野内裕一氏と青木理貴氏は、行政懇談会後の交流懇親会にもご同席頂き、交流を深めて頂いた。

水戸地区支部

「企業・地域を支える大学生の就職・キャリアについて考える」懇談会開催

水戸地区支部（支部長 幡谷史朗氏 茨城トヨタ自動車（株）代表取締役社長）は２月３日(月)、水戸ホテルにおいて、茨城大学キャリアセンターとの懇談会を開催した。

懇談会には同センターの大内昌代氏、小磯重隆氏の御二方にお越し頂き、テーマ１「茨城大学の取組み」、テーマ２「新たな人材確保の方策と課題」についてご講演頂いた。大内氏、小磯氏からのご講演では、「近年、採用環境は大きく変化しており、企業は学生にとって魅力的な選択肢となるための戦略を考える必要があります。企業が採用を成功させるためには、学生が『この会社で働きたい』と思える環境を作ることが不可欠で、企業説明会や面接はオンラインでも充実させ、映り方や話し方などにも工夫を凝らす必要があります。また、勤務地についても『会社が決める』ではなく、初任地を提示することで、地元志向の学生にとっての安心感を提供することができます。さらに、奨学金返済支援制度の導入は、就職後の不安を軽減し、早期離職率の低減にもつながります。ワークライフバランスを考慮し、フレックスタイム制度やリモートワークを導入することも、現代の就活生にとって魅力的な要素となります。外国人留学生の採用も、今後の採用戦略において重要なポイントとなります。企業は『特定活動46号』などの在留資格制度を理解し、活用することで幅広い業務に対応できる留学生を採用で

きます。求人票の内容も、外国人学生にも分かりやすい表現を使い、住宅手当や有給休暇、ボーナスの詳細を具体的に記載することで、より魅力的なものになります。また、企業の採用活動において、人材紹介会社を利用することは一つの手段ですが、過度に依存すると、自社の採用力の低下やコストの増大、学生とのミスマッチといったリスクが発生します。特に、成功報酬型の採用では、1人当たりのコストが数十万円にも及ぶため、企業は費用対効果を慎重に考える必要があります。自社の採用力を強化するためには、独自の採用活動を充実させ、求職者との直接的な接点を増やす努力が不可欠です」といった日々大学生に接している経験から企業の採用活動に求められるポイントを解説頂いた。

懇談会の最後には主催である幡谷支部長が「大内様、小磯様には『企業が求める人材と採用戦略の最適化』というテーマのもと、今の採用環境の変化や大学生の企業・働く場に求める事柄について、非常に分かりやすく、また日々学生に接しておられる実践的な視点からお話しいただきました。特に、企業が求める人材像の明確化やオンライン採用の工夫、外国人留学生の採用促進といったポイントについて、具体的な事例を交えながらご説明いただき、参加者一同、大変多くの学びを得ることができました。ご講演を通じて、私たち企業側がどのように採用活動を工夫し、より多くの優秀な人材と出会うことができるのか、改めて考えさせられる機会となりました。貴重なお話をお聞かせいただきましたことに、心より感謝申し上げます」と感謝の意を伝え、懇談会を締めくくられた。

なお当日は、懇談会終了後に本年度第2回目となる**支部役員幹事会（幹事長 後藤純一氏（株）ニコン水戸製作所所長）**を開催し、令和6年度支部活動の進捗状況を報告するとともに、令和7年度支部活動の方針について協議を行った。

鹿行地区支部

鹿行地区支部主催、医療関係者との懇談会を開催

鹿行地区支部（支部長　片岡尚氏　鹿島石油（株）常務取締役）は、1月30日(木)、アートホテル鹿島セントラルにおいて医療関係者との懇談会を開催した。参加者は事務局含め47名。

今回は、「鹿嶋・神栖地域における医療の取組みと今後の展望」をテーマとして、4名の講師をお招きして、発表頂いた。【講師①：神栖済生会病院院長 金沢義一氏、講師②：小山記念病院院長 池田和穂氏、講師③：神栖市医療対策監 藤枝昭司氏、講師④：鹿嶋市健康福祉部長 茂木伸明氏】

茨城県内における医師偏在は大きな課題であり、特に鹿嶋市・神栖市は医師不足が懸念されているエリアであり、地域医療の中核を担う2つの病院長並びに、両市の医療担当者から、現状の取組みと今度の展望についてそれぞれ解説頂いた。

両市における医師偏在については、茨城県や医科大学との連携もあり、以前よりも医師不足は解消されつつあるなど、行政施策の効果が出つつある点、また地域における病院間の診療科の偏りについても、お互いに補完・連携しながら運営している点等が説明された。

参加者からは「地域医療の現状と今後の施策について、詳しく伺うことができ、住民の一人として有意義な機会であった」、「講演の中で、将来的に地元に戻り医師として活躍頂けるよう医科大学へ進学できる進学校を支えていく事も重要との提言があり、とても納得した」といった感想が寄せられた。

最近の労働判例から

人事管理の目的で実施した配転命令につき、権利濫用に該当すると判断した第一審判決が取り消された例

秀峰会事件
東京高裁　令和５．８．３１　判決

【事件の概要】

本件は、理学療法士として訪問看護によるリハビリテーション業務に従事していた一審原告（被控訴人）が、一審被告（控訴人）が新たに設立する産業理学療法部門への配転命令が違法かつ無効であるとして争った事案である。第一審（横浜地裁令和４年12月９日判決）は、本件配転命令が権利濫用に当たると判断したため、控訴人が控訴した。

【判決の要旨】

本件配転命令の有効性について、「東亜ペイント事件（最高裁判決昭和61年７月14日）の判断枠組み」（当該配転命令につき、（１）業務上の必要性が存しない、（２）業務上の必要性が存する場合であっても、当該配転命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものである、（３）労働者に対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものである――場合は、権利の濫用になり無効）に従えば、労働力の適正配置や業務運営の円滑化など、企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは配転命令に関する業務上の必要性が肯定され、人事管理目的での人員配置をすることも、これが濫用に当たらない限り、企業の合理的運営として許容されると解される。

本件においては、控訴人が実施する取り組みには企業運営上の必要性を十分に肯定でき、被控訴人を適正に配置するとの観点から、新部門に被控訴人を配置して取り組みを実施させることについて、控訴人の人事管理上の必要性を肯定できる。

また、本件配転命令による被控訴人の不利益を見ても、控訴人と被控訴人の間では職種限定合意のない雇用契約である以上、新部門での勤務により被控訴人の技術等が劣化したり、同部門における業務が意味のあるものか不明確であったりする点について、いずれも被控訴人の主観的な不利益の域を出るものではなく、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものではない。その他の不当な動機・目的をもってなされたものでもない以上、本件配転命令は無効とはいえず、これが不法行為に該当することもない。

したがって、控訴人の控訴には理由がある。

【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２５３１号をご参照ください。

偏屈爺の甘辛放談㉟

「世界は狂ってしまった」国益第一主義を考える

ロシアのウクライナ侵略戦争が４年目に入った。そうした中、３月４日には米国のトランプ大統領が連邦議会において２期目で初となる施政方針演説を行った。トランプは１月20日の就任以来、２カ月足らずの間に想定以上の発言と行動で、よくも悪しくも世界を翻弄し続けている。

演説でトランプは「（就任から）43日間でほとんどの政権が４年や８年かけて達成すること以上を成し遂げた」と自画自賛。バイデン前大統領に関しては「無能で米国史上、最低・最悪の大統領だった」と糾弾し、前政権が取り組んだ地球温暖化対策の国際的な枠組み「パリ協定」からの離脱、世界保健機関（ＷＨＯ）からの脱退、国連人権理事会も「反米的」として脱会するなど、ことごとく方針転換。さらには100本近い大統領令に署名し、不法移民の送還や前政権が進めた性的少数派などを優先的に登用する政策の廃止などを断行し、自らの成果として強調した。

そして外交では国益最優先の「米国第一主義」を２期目も続けることを宣言。対立国はもとより友好国に対しても、関税政策などを中心に目先の損得勘定を重んじ、相手が抵抗すれば力でねじ伏せて従わせるといった「力による支配」「力による外交」を展開し続けている。その相手国はトップの座を脅かす中国はもとより、隣国であるカナダ、メキシコ、さらには友好国とされてきたＥＵや韓国、日本も対象としている。

トランプの施政方針演説が行われた翌日の新聞各紙は、社説や論説、解説などで大半がそうした姿勢に批判的な論調を展開した。自由主義陣営に属し、民主主義を重んじるわが国としては当然であろう。

■「２人のバカが世界を共有」

そうした中で、一番心に響いた記事があった。ウクライナ侵略戦争４年目に入り、毎日新聞のモスクワ特派員が同市民にインタビューを試み、ある中年女性がこうコメントした。「世界は狂ってしまった。年を取った２人の〝バカ〟が世界を共有してしまうなんて。うんざりする」と米露首脳へ向けたとみられる痛烈な非難を吐き捨てるように言い、足早に立ち去ったという記事である。モスクワの中にもこういう勇気ある良識を持った市民がいることに少し救われた気持ちになった。そして、この女性の気持ちは、ウクライナやガザの悲惨な光景を見せられている多くの人々が心の中で抱いているものではないだろうか。

テレビなどで多くの政治家や評論家は二言目には「国益のため」「国益を考えれば」と、国益という言葉を頻繁に使う。自国のことや国民のことを考えるのは当然だとしても、「自分の国や国民のことしか考えない」という発想が、現在の世界の対立や紛争を引き起こしているのは間違いないだろう。

■国連の理念はどこに

これまで米国は、自由主義陣営の旗手として長い時間をかけて国際的な信頼や地位を築き上げてきた。それをトランプはことごとく打ち崩し、瓦解させようとしている。法の支配に基づく国際秩序に背を向け、目先の損得勘定で外交を展開させようとするトランプ。長い目で見れば、それがいかに愚かな行為であることかを多くの人々が分かっていても止められないのが今の世界の現実なのか。

トランプはアフリカ諸国などへの国際援助も打ち切り、国内対策に振り向けるという。そして中国はその穴を埋め、新興途上国への支援を強化して国際社会での地位を強固にしようとしている。

第二次世界大戦後、世界の平和と安全を目的に結成された国際連合。そしてその中核となる国連安全保障理事会の常任理事国である米国、ロシア、中国。その国のリーダーであるトランプ、プーチン、習近平の思想と行動はまさに独裁者の様相を呈している。そして、それを支持する国民。であれば、「国際の平和と安全の維持」「人権の尊重」「国際問題の解決」「国家間の友好関係の促進」など、国連の理念がまさに風前の灯火となりつつある現代は、人類史において最悪の世紀として後世に記録されてしまうのだろうか。

（2025年３月10日）

茨城新聞社
元論説委員長
小沼（おぬま）　平（たいら）　氏

3月　就職戦線レポート

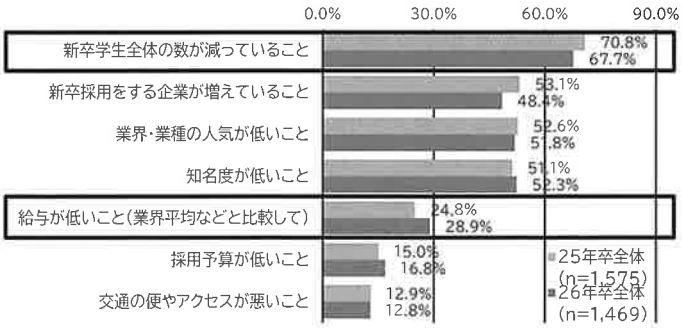
～新卒採用の難易度に関する企業の考えと26卒学生初速報告～

株式会社マイナビ 茨城支社
支社長　木村 純弥
TEL：029-300-2060

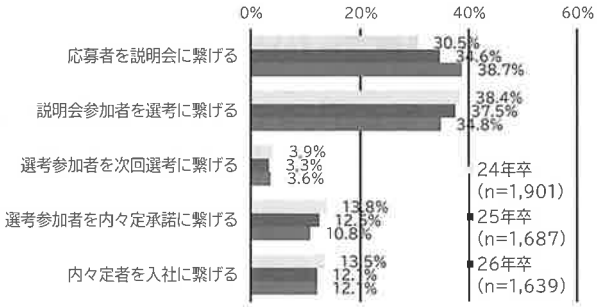
今月1日、2026年採用戦線がスタートしました。インターンシップ・オープンカンパニーなどを通じて3月以前より企業との接触が活発化している状況で、企業が新卒採用についてどのような懸念を抱いているかを確認するとともに、26卒学生の活動初速についてもお伝えします。

■26卒採用が「厳しくなる」と企業が考える要因と選考フェーズの課題

●自社の新卒採用が厳しくなっている要因はどのような点だと考えているか　※上位7項目を抜粋



●採用活動の中でもっとも難易度が高くなると想定している採用フェーズは



▲2026年卒マイナビ企業新卒採用予定調査より

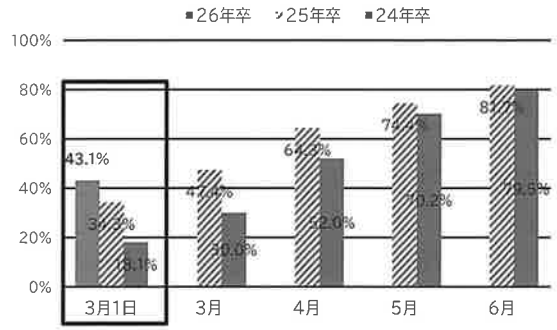
別調査にて、2026年卒採用の採用環境の見通しについて「厳しくなる」と回答した企業が78.1%（「非常に厳しくなる（26.8%）」+「厳しくなる（51.3%）」という結果となりましたが、上記グラフはその要因や選考段階での懸念について調査した結果です。

「自社の新卒採用が厳しくなっている要因」としては「新卒学生全体の数が減っていること（67.7%）」が前年同様上位となりました。少子化で新卒学生は減少していく一方で企業の新卒採用に対する意欲は引き続き高いという状況のなかで、少ない人材に多くの企業がアプローチしあう図式になっていることを採用難の要因と考えている企業が多いようです。また「給与が低いこと（28.9%）」が前年比4.1pt増加し、増加幅としては最も大きくなりました。昨今の賃上げ・初任給引き上げの機運により、給与や待遇面で引けを取ると感じる企業が増えていると考えられます。

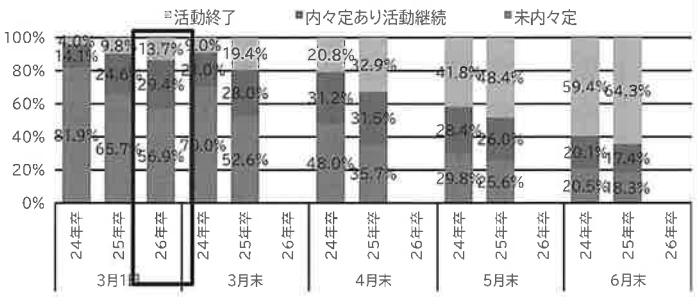
また、採用難の状況の中、採用活動の中で特に難易度が高くなると考えているフェーズについて聞いたところ、もっとも割合が高かったのは「応募者を説明会に繋げる（38.7%）」で、前々年・前年もっとも高かった「説明会参加者を選考に繋げる（34.8%）」を上回りました。

■2026年卒学生の就職活動状況 3月初旬の速報値

●内々定保有率（経年比較）

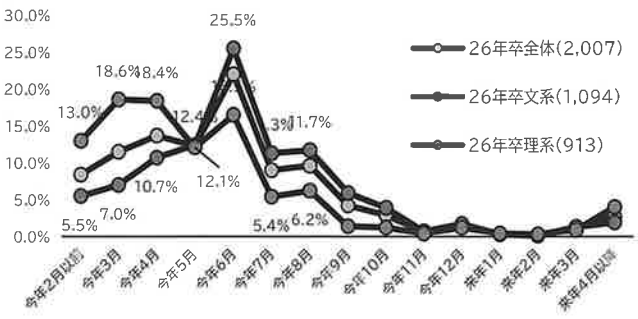


●活動継続率（経年比較）



▲マイナビ2026年卒 大学生 キャリア意向調査3月1日＜就職活動・進路決定＞より

●いつごろまでに就職活動を終えたいか（文理比較）



▲マイナビ2026年卒 大学生 広報活動開始前の活動調査より

3月初旬時点での内々定保有率は全体で43.1%（前年比8.8pt増）、文系35.2%、理系55.5%となり、前年以上にハイペースでの内々定獲得となっています。平均内々定保有社数は前年同値の1.8社、文理別にみても平均は1.8社で、こちらは文理差がない結果でした。

内々定を持ちながら活動を継続する学生は29.4%（前年比4.8%）と増加しており、活動継続率（未内々定+内々定あり活動継続）は8割を超え、依然として高い水準ですが、理系に絞ると4人に1人は活動を終了しているという調査結果となりました。

左グラフは2月上旬に調査したアンケートですが、就職活動を終えたい時期としては4月以前の割合が増え、経年で前倒し傾向となるも、ピークは例年と変わらず「6月」で、内々定を得たとしても多くの学生は6月頃までは就職活動を継続することが予想されます。ただし文理別にみると、理系学生は早く終わりたいと考えてる学生が多いようです。

NPO情報
NPO information
Vol.290

オーバーエイジと外国籍生徒の教育支援

茨城NPOセンターコモンズ　代表理事　**横田　能洋**氏

16歳以上の年齢で海外から日本に呼び寄せられる子をオーバーエイジといいます。義務教育年齢を超えているという意味で、多くの場合は日本の中学校に入れません。その状況でも日本の高校に入りたいという場合、相談できる先が殆どなく、当会への相談が年々増えています。月謝を払い大人向けの日本語学校で聴講する人、常総市にある公立夜間中に入る人もいますが、それは一部。そんな子の高校受検支援を、毎年秋から2月まで毎週土曜にボランティアの協力で運営してきました。スリランカ、パキスタン、中国など国籍も学力も様々ですが、高校に入り学びたいという願いは共通しています。常総まで2時間かけて自転車でくる子もいました。遠くて来られない子のために、オンラインで指導する体制もつくりました。毎週の学習会では、数学の数式問題を解くことと、面接の練習に重点をおいて行いました。

そんな子たちが県立高校の受検に挑む際に、大きな困難に直面しました。茨城県には3年前に外国籍生徒の重点受け入れ高校が2校できました。通常は、2名程度の外国人特例選抜枠が各県立高にはありますが、重点校は40名と多く設定されています。ひとつの高校は、今年初めてその募集枠を10名以上上回る出願がありました。この高校なら入れる可能性があると外国籍の受検生が集中したからです。通常の外国人特例選抜は入国3年以内の生徒が対象になりますが、重点校は外国籍であれば日本生まれでも受検できます。日本語が普通に読み書きできる生徒と来日から半年くらいの日本語ゼロに近い生徒が40人の枠を争うと最近来日した生徒が不利にならざるを得ません。他県なみにすべての県立高の特例選抜の対象を入国6年に拡大したり重点校を増やさないと、重点校を落ちた子の行き場がないという問題を解決できません。他県では定時制が外国籍生徒の受け皿になりやすいのですが、常総周辺には通える定時制高校がありません。日本人であれば通信制も選択肢ですが、教科書が読めない生徒は通信制も使えないのです。幸い、当会のスクールから受検した26名中24名はなんとか高校に入れました。

私たちはこうした現状を踏まえ、入試の仕組みの見直しを求めつつ、オーバーエイジが高校受検の前に学べる場をさらに拡充していこうと準備しています。運よく高校に入れても日本語ゼロに近い状態では教科学習は難しく中退する生徒も多くいます。大事なのは入試の見直し、入学前の日本語指導、入学後の教育的配慮と日本語指導の3つを組み合わせることだと思います。

同じことは義務教育段階でも言えます。小中学校にも色々な学年で外国から来た子が突然入学し、子ども学校も非常に戸惑います。教科学習を始める前の日本語学習の機会がないと、会話はできても学力を伸ばすことは難しいのです。そこで有効なのが愛知県などで多く行われているプレクラスという日本語初期指導。就学相談の後、必要な日本語指導を数か月集中して受ければ、スムーズに教科学習に入れるし学校の受け入れ負担も減らせます。これが県内で増えてほしいと思います。そのために各地にある不登校児向けの適応指導教室などを母体にして、プレクラスやオーバーエイジ向け日本語クラスの機能を持たせてはどうかと考えます。それで上記の問題の半分は解決できます。そうした場が地域の社会教育でつくれたら、不就学状態の子がいた場合も就学につなげやすくなります。

もう半分の課題は、学校の中で子どもの多様性に合わせた教科学習を子どもを分けずに行うフル・インクルージョンの教育体制をどうつくれるか。いずれも多くの人と財源がないと実現は難しいかもしれませんが、すべての子が学ぶ喜びを感じられる社会をつくるために、できることからチャレンジしていきたいと思います。

令和8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」が決定しました。

～ハローワークでの求人申込みは6月1日から開始します！～

茨城労働局では、新規学校卒業者の就職機会を確保するとともに、地域の状況等を踏まえた就職支援・職業紹介が円滑に推進されるよう、関係者の連携体制を確立し、必要な事項の連絡・検討・協議等を行うことを目的として、令和7年2月14日に「令和6年度茨城県就職問題検討会議」を開催しました。

令和8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ました。

<table>
<tr><th colspan="2"></th><th>新規中学校卒業者</th><th>新規高等学校卒業者</th></tr>
<tr><td rowspan="2">①
ハローワークでの求人申込</td><td>A：受付開始</td><td colspan="2">令和7年6月1日以降（中学校は受理開始）
（ハローワークで内容の確認（※））</td></tr>
<tr><td>B：求人提出企業への返戻開始</td><td>－</td><td>令和7年7月1日以降</td></tr>
<tr><td rowspan="5">②
学校推薦・企業選考等</td><td>①Bの求人票返戻後学校への求人申込</td><td>－</td><td>令和7年7月1日以降
（ハローワークにおける求人受付・確認後（※））</td></tr>
<tr><td>企業による学校訪問</td><td>－</td><td>ハローワークの確認を受けた求人票を学校に持参又は郵送する。（訪問時に必ず学校と連絡調整を図ること。）</td></tr>
<tr><td>企業による家庭訪問</td><td colspan="2">全面禁止</td></tr>
<tr><td>学校の推薦開始</td><td>令和8年1月1日以降</td><td>令和7年9月5日以降
（文書到達主義）
※9月5日から一人二社の応募・推薦を可能とする
（ただし、求人者が複数応募を希望する場合に限る）</td></tr>
<tr><td>企業の選考開始</td><td>令和8年1月1日以降</td><td>・令和7年9月16日以降
（令和7年10月1日以降の就職面接会においては、2社以上応募可能）</td></tr>
<tr><td colspan="2">就業開始
（名目の如何を問わず）</td><td>令和8年4月1日以降</td><td>卒業後</td></tr>
</table>

※就職慣行である「一人一社制」は、令和6年度高等学校卒業者より『9月5日以降（文書到達主義）一人二社まで応募・推薦を可能とする』へ変更しており、令和7年度も前年度と同様の申し合わせに決まりました。

●全国高等学校統一用紙（応募書類その1）「履歴書」の記入方法について

求人者の意向を踏まえて「①手書き記入、②パソコン入力、③どちらでも可能」のいずれかを選択し、求人票に記入することとしています。

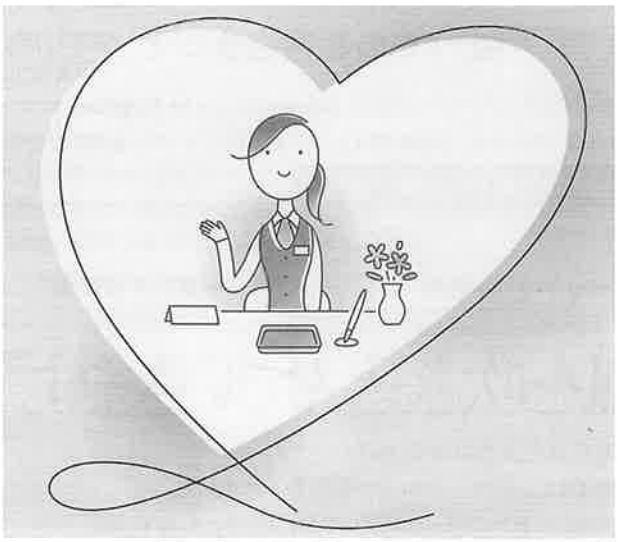
● 6月1日から県内ハローワークへ高卒用求人申し込みを開始する企業の皆様は、求人票の記入方法を確認の上、ご提出ください。

（※）ハローワークの確認を受けた中卒・高卒用求人票によらない求人申込みに対しては、中学校・高等学校は生徒の応募・推薦を行いません。

◎詳しくは、茨城県内各ハローワークにお尋ねください。

070303　茨城労働局作成

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

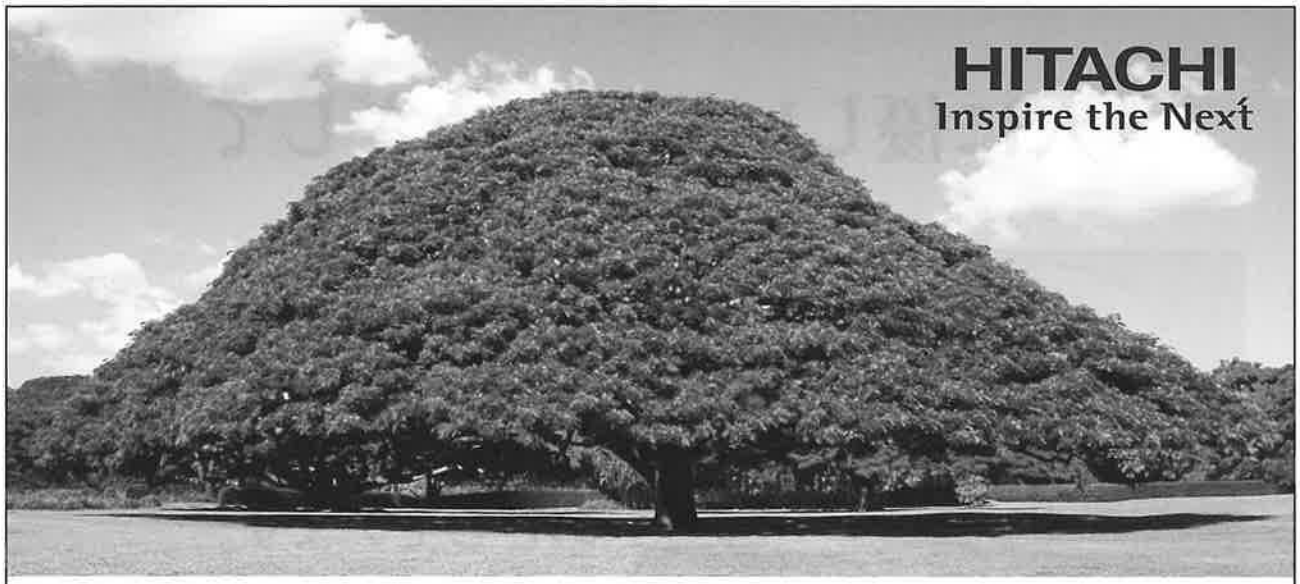
いつもそばに。

商品やサービスで
みなさまの暮らしを豊かにすること。
カスミはこれからもお客さまに寄り添い、
新たな価値提供で
より良い暮らしを応援します。

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/



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　株式会社日立パワーソリューションズ　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

半導体は次世代へ。進めるのは、レゾナック。

半導体の材料技術で世界をリードしてきたのはずっと私たちレゾナックをはじめとする日本の化学会社です。
それだけではありません。今、「次世代半導体」開発の鍵を握る存在として、これまで以上に期待を集めているのです。

化学の力で社会を変える。RESONAC

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・アプライドカーボン、株式会社 HKSP

レゾナックの
新オウンドメディア
「レゾナック ナウ」
はこちら

協会けんぽ茨城支部　令和7年度保険料率のお知らせ

令和7年3月分（4月納付分）からの保険料率は次のとおり改定されます。

健康保険料率（都道府県ごと）	介護保険料率（全国共通）
令和6年度 9.66% ▶ 令和7年度 **9.67%** ⇧	令和6年度 1.60% ▶ 令和7年度 **1.59%** ⇩

- ◆ 40歳から64歳までの方（介護保険第２号被保険者）は、健康保険料率に介護保険料率が加わります。
- ◆ 変更後の健康保険料率と介護保険料率は、3月分（4月納付分）から適用されます。
  賞与については、支給日が3月1日分から変更後の保険料率が適用されます。
- ◆ 健康保険料率（9.67%）の内訳は、基本保険料率（6.29%）と特定保険料率（3.38%）です。

皆様の取組で保険料率は変わります！

協会けんぽの令和7年度の全国平均健康保険料率は10.0%です。協会けんぽの健康保険料率は、都道府県ごとに異なっており、各都道府県の医療費等で決められています。健康づくり等によりその都道府県の医療費を下げることができれば、保険料率の伸びを抑えることができる仕組みとなっています。

～お得に健診が受けられます！～

生活習慣病予防健診（35～74歳のご本人）

3月下旬頃に事業所宛に送付予定

上記対象年齢の中でさらに注目の年齢

- ➢ 令和6年度から一般健診+付加健診の対象年齢が拡大！
  前：40歳・50歳
  後：40歳・45歳・50歳・55歳・60歳・65歳・70歳
- ➢ 自己負担額最高約8,000円

※一般健診（自己負担：最高5,282円）付加健診（自己負担：最高2,689円）

特定健診（40～74歳のご家族）

4月上旬頃にご本人様宛に送付予定

- ➢ お得に受診が可能
  無料（契約形態により約1,600円窓口負担をいただく場合がございます。）※県内に限る
- ➢ お住まいの市町村で実施しているがん検診も同時に実施可能※

※詳細はお住いの市町村にお問い合わせください。

全国健康保険協会 茨城支部
協会けんぽ

〒310-8502
水戸市宮町1-2-4　マイムビル9階
TEL：029-303-1500（代表）

最新情報はＨＰをご覧ください
「協会けんぽ茨城」で検索

心を込めて、信頼できるカーライフ
茨城トヨタ

ALPHARD

アルファード

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/

フロンティアへ 人を、地域を、もっと笑顔に TOYOTA

令和７年度定時総会（予定）

と　き　令和７年６月６日（金）13：30～18：10
ところ　水戸プラザホテル（水戸市千波町2078−１）
定　員　２５０名

«スケジュール»

1．開　　会（13:30）　於：ボールルーム

2．会長挨拶　　会　　長　　笹島　律夫

3．来賓のご紹介

4．来賓祝辞　　茨城県知事　　大井川 和彦様

5．議　　事

第１号議案	令和６年度事業活動報告の承認を求める件
第２号議案	令和６年度収支決算報告の承認を求める件
報告事項１	会計監査報告
報告事項２	令和7年度事業活動計画の報告
報告事項３	令和7年度収支予算の報告
第３号議案	令和7年度常勤役員の報酬総額決定の承認を求める件
第４号議案	役員の異動等の承認を求める件

○　新入会員のご紹介
（令和６年度第３回理事会(10/21)以降ご入会の会員対象）

6．記念講演（15:00～16:20）
テーマ：（仮題）「地域に愛される医療
～地域医療の維持・向上に向けた大森医院の取り組み～」
講師：医療法人大森医院
ひたち太田家庭医療診療所理事長
大森 英俊氏

7．定時総会閉会（16:20）

8．名刺交換タイム（16:20～16:40）
ボールルームにて、終わった方から交流懇親会会場に移動

9．交流懇親会開会（16:50）　於：ガーデンルーム

10．交流懇親会閉会（18:10）

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（加藤祐一・澤畑英史）
TEL：029-221-5301
FAX：029-224-1109
E-MAIL：info@ikk.or.jp

一般社団法人茨城県経営者協会
会報「茨城経協」３月号
発行／2025年３月15日
■水戸市桜川2丁目2-35 茨城県産業会館11階
TEL：029-221-5301 FAX：029-224-1109
■発行者／加藤祐一