

高知経協

Topics

▶ トップインタビュー

栄産業株式会社 代表取締役 小松 英男氏

▶ 2020年度「高知県地域別最低賃金」

792円に改正（10月3日～）

VOL.

482

2020.9

高知県経営者協会
機関誌



- 01 おじゃまします! トップインタビュー vol.154
栄産業株式会社 代表取締役 小松 英男 氏
- 03 コラム点描
「稲刈り作業」
株式会社高知広告センター 代表取締役社長 大原 正典 氏
- 04 地域別最低賃金決定状況
2020 年度高知県地域別最低賃金 792 円に改正
- 06 青年経営者部会
7 月例会
8 月家族例会
- 08 労務管理者協議会メンバーリレー
「継続は力なり」
株式会社カマハラ鋳鋼所 総務部次長 岡本 賢一朗 氏
- 09 高知県働き方改革推進支援センター受託事業
「働き方改革実行計画」のポイントと実務対応について
- 10 高知県「生涯現役促進地域連携事業」
- 11 最近の労働判例から
- 12 労働主要指標
- 13 経協だより・産訓だより

産訓セミナーのご案内



introduce to new Member

～ご入会ありがとうございます～

●たかはし社会保険労務士事務所 所長 高橋 卓弥氏

〒780-0064 高知市和泉町 6-1 いずみビル 302 TEL 088-803-8077 / FAX 088-803-8078

■社会保険労務士事務所

おじまします!

トップインタビュー vol.154

栄産業株式会社

代表取締役 **小松 英男 氏**

今回は、包装資材を通じて快適で豊かな毎日の生活に寄与し、食の安心・安全の社会を作る一助となることを目指している栄産業株式会社 小松社長にお話を伺いました

— 御社をご紹介します。

弊社は昭和 27 年 4 月に父である小松俊雄により高知市城山町で創業した食品包装資材・包装機器卸の会社です。平成 23 年 10 月に現地に新社屋が完成し本社を移転。現在、高知県四万十市に 2 営業所・香川県坂出市に 1 営業所、高知県安芸市に提携会社として栄産業有限会社安芸店を開設しています。

創業当時の取り扱い商品はクッション材となる木毛（もくめん）や折箱・舟箱等でしたが、時代の流れとともにプラスチック製品へと変わり、現在ではエコ製品やバイオマス製品の販売促進にも取り組んでいます。



また、弊社は早くから循環リサイクルシステムの推進にも取り組んできました。当初、リサイクルシステムを取引先の量販店にご提示・ご検討をお願いして回った折には「入口付近にゴミ箱を設置する」ことになかなか了承を得られず、また設置できても、懸念していた通り容器の分別がされなく当社が回収の際に分別作業をしなければならなかったこともありましたが、現在では消費者

の皆様のご協力・ご理解もあり循環型リサイクルシステムも浸透してきました。

弊社では、今後も引き続き包装資材を通じ快適で豊かな毎日の食生活に寄与し「食の安心・安全」な社会を作る一助となることを目指してまいります。

— 経営に対するお考えをお聞かせください。



当社で取り扱っている商品は同業他社でも取り扱っています。その中で弊社を取引先を選んでいただくためには、お客様が必要なときに必要なものを必要なだけ迅速・正確にお届けできることが大切だと考えています。そこで、

- ① J A Nコード管理による自動発注システムを採用、出荷に伴う在庫減少に対しタイムリーかつ正確に在庫確保
- ② お客様からの発注商品は営業担当者がハンディターミナルで本社へデータ通信
- ③ 営業担当者からの受注データは倉庫担当者ハンディターミナルにダイレクトに反映、J A Nコード読み取りピッキングによるデータに基づき伝票発行・ノー検品を実現
- ④ 伝票発行と同時に出荷ラベル発行し商品に貼付と徹底した在庫管理システムを導入しお客様と

の信頼関係構築を第一に取り組みしています。

— これからの抱負についてお聞かせください。

新型コロナ感染拡大により市場は大きな変換を余儀なくされています。今年は豪快な料理を皆で食する皿鉢料理の需要が急激に低下し、最初から個々に食材を取り分けた折箱の需要が増加しています。土佐の食文化が消滅するのではと私個人としては危惧していますが、企業としてはお客様の声に耳を傾け商品開発にフィードバックしあらゆるニーズに応えていかなければと考えています。



— これからの課題についてお聞かせください。

弊社がどのような会社であるかを知っていただくことが重要と考えています。弊社も人材確保のため採用活動に尽力していますが、企業の知名度という面で苦勞しています。そこで2年くらい前からテレビCMを流すなど知名度アップに取り組んでいます。

また、男性と違う目線を持ちきめ細やかで機敏な行動をする女性従業員は弊社にとって重要な戦力です。そこで子育てしながら安心して働いていただくために、子供を預かってくれる施設と提携し育児と仕事の両立をサポートしています。

— 御社の社員への思いについてお聞かせください。

弊社の従業員は現在49名(内20名が女性)です。従業員一人ひとりに個性があり能力に違いもありますが、普通に仕事に取り組んでいただき人間関

係を大切にするとアットホームな職場が一番良いと思っています。そして弊社で末永く働いていただき、全員で弊社を盛り立てていただきたいと思っています。

— ご趣味についてお聞かせください。

趣味は釣りです。もっぱら海釣りを楽しんでいます。魚からの反応がない時もありますが、リラックスできリフレッシュできています。

— 本日はお忙しいところを有り難うございました。

小松 英男様のご紹介

■代表取締役 小松 英男(こまつ ひでお)

昭和38年 4月 生まれ

昭和57年 4月 栄産業株式会社入社

平成14年10月 代表取締役就任

■栄産業株式会社

●所 在/〒781-0088

高知県高知市北久保2番35号

TEL: 088-855-5581

FAX: 088-880-1441

●営業所/四万十営業所

〒787-0015

高知県四万十市右山357-1

TEL: 088-031-0019

モダンパック四万十

〒787-0013

高知県四万十市右山天神町171

TEL: 0880-35-0133

香川営業所

〒762-0055

香川県坂出市築港町1丁目1-33

TEL: 0877-59-0062

●提携会社/栄産業有限会社 安芸店

〒784-0021

高知県安芸市幸町3-22

TEL: 0887-35-3096

●事業紹介/食品包装資材・包装機器卸

●役職員数/49名

●資本金/1,000万円

●創業/昭和27年4月1日

●設立/昭和62年8月1日

「稲刈り作業」



株式会社高知広告センター

代表取締役社長 大原正典氏

「今年、よさこい祭りはないけどアレはあるきね」妻が宣言する。8月上旬、3日間に及ぶ炎天下での稲刈り作業が始まるのだ。旧香美郡の漁師町で育った私が、同郡の農家の娘と結婚した。ハウスと稲作の専業農家。農繁期に手伝っていたら、子供も当たり前のように手伝うようになっていった。高校生になった娘が「私は農業をする」と言い出し、卒業したらそのまま妻の実家に入ってしまった。以来、農繁期と力仕事に駆り出され続けている。「なんでこの猛暑時期に稲刈りを、もっと涼しい時期にしている地域もあるのに」以前、義理の母に尋ねた。「この辺の稲刈りは私が嫁いだ時からずっとそう。今は一回ですむきマシよね。昔はまたすぐ田植えをしょった（二期作）。便利な機械もなかったし」。田植え、稲刈りの時期をずらすことで昔は上流域とこの流域とで人出の貸し借りをしていたそうだ。その時はお互いの家に泊まり込んで作業をしていたと義父から教わった。同じ郡内（今は香美市と香南市）でありながら農家の日常は自分が育った日常と随分違う。結婚当時、その違いを感じたことを列記すると。家族揃って食事を取らない（取れない）。しかも土足のまま。晩御飯が終わっても何かしら仕事をする。冷蔵庫がでかい、冷凍庫も大型だ。スーパーでの買い物の量が異様に多い。鍋、特にアルミ鍋の大きいやつが何個もある。作るおかずの量が多い。収納場所が多いからか、使うかどうかは別にしてことごとく保管する。多分、何がどこに取まっているか全てを把握していない。工具が豊富。鑿岩機まである。土木、建築、化学、生物など理科系のスキルを持っている。

さて、稲刈りだ。刈り取りなど機械での作業は娘がする。こちらは糶摺り後にできる30キロのコメ袋との格闘が始まる。並べる、軽トラに積み込む、保冷库

に積み上げる。腰と膝をかばいながら、後々の筋肉痛を恐れながら単一作業を延々繰り返す。これ以外にもやることはいくらでもあるようで、次から次へと用事を言いつけられる。会社の先輩が、なぜ私は農家を継がずサラリーマンになったかを語ってくれたことがある。50数年前、稲刈りは夏休み中の作業。共同炊飯というのがあって、昼と3時におかずなど取りに行くのは小学生だった彼の役目。友達との遊びは中断、そのまま手伝いをさせられる。深夜に「今、月明かりでよう見える。これから刈るぞ」と、親父に起こされる。乾燥機もなかったので雨が降ると大騒ぎ。「とにかく逃れたかった。絶対月給取りになる」と決心したそうだ。

今は機械化が進み、力作業以外は娘でもやることができる。販売ルートも多様化し、生産者直売所も増えたことで、収穫量が少なくても継続的に収入を得ることができる。定年を迎え、することのない「毎日が日曜日」より、仕事がある日々のほうが良いに違いない。一方、労働量は変わらないのに取量、品質、価格は年によって変動し、安定収入とはいえない。娘が就農して12年。農家として成長していく一方で、義父母の衰えが目立つようになってきた。いつからか県外にいる義理の弟（妻の妹の夫）も駆り出されている。当方も年々、体力の衰えを実感する。周辺では、耕作放棄地も目立つようになってきた。将来を思うと不安がないわけではない。とはいえ、作業を終え、皆で食卓を囲むこの楽しさはどうだろう。嫁の実家にしたら家族全員（婿も孫も）が揃うかけがえのないひと時となる。ちょっとした「おきやく」が始まる。先のことをいろいろ考えても仕方ない。今は、今年もまたやってきた、なんとか乗り切ろう、の思いで続けている。

2020年度 高知県地域別最低賃金 **792** 円に改正

【審議の経緯】

- R 2. 7. 2 高知労働局長から高知県最低賃金の改正を高知県最低賃金審議会に諮問
- R 2. 7.31 中央最低賃金審議会の目安額を伝達
- R 2. 7.31 目安額の伝達を受け専門部会で金額審議を開始。
専門部会 5 回開催（7/31、8/3、8/4、8/6、8/7）
- R 2. 8. 7 専門部会で 792 円とすることで結審。審議結果を労働局長へ答申（全国の答申状況は別表の通り）
- R 2. 8.25 異議申し出に係る諮問、答申を経て高知労働局長 改正決定

【審議概要】

- 本年はコロナ禍の影響を受け、中央の目安額を示す事が困難との見解が示され現行水準を維持することが適当との結論が下された。具体的金額が示されず地方の判断にゆだねられたことから、地方においては紛糾が続いた。
- 労側は例年同様の金額アップを主張し、使側は現状維持の凍結を主張。継続審議を繰り返し平行線をたどったが、公益として 2 円の引き上げが妥当との見解が示され合意に至った。

【労側の主張】

- 今般のコロナ禍で経営者側が極めて厳しい状況に陥っていることは十分に認識しているが、そもそも生活に最低限必要な賃金水準に届いていないため、最低賃金をあるべき水準へ引き上げる事が重要。
- 最低賃金を引き上げる事によって個人消費を喚起し経済成長につなげて行くことが大事。
- ランク間格差や地域間格差を是正すべき。就業の地域の違いのみで大きな格差が生じている現状を是正してゆくことは社会的課題である。

【使側の主張】

- これまで 4 年間連続して 3 %以上の賃上げが実施されてきており、経済成長が伴わない中での賃上げで事業者は厳しい状況を強いられてきている。このような状況の中で、さらにコロナウイルス感染症対応やその拡大に伴う事業への影響が大きく表れてきており、経営状況が著しく悪化してきている。
- また、コロナの収束には相当期間を要すると予想されることや、企業の業績回復にも長期間を要することが想定され、長期間の厳しい経営状態を強えられることとなる。
- このように経営状態が著しく悪くなっている状況下においては、事業の継続と雇用の維持を図る事が先決で最優先課題と考えて取り組んでおり、引き上げられる状況ではない。
- 経済活動が回復し、経営状況が回復するまでは当面最低賃金は凍結すべきと考える。

【今後の手続き】

官報公示を経て効力発生は R 2. 10. 3 の予定。

(別表)

(厚生労働省ホームページより)

令和2年度 地域別最低賃金 答申状況

都道府県名	ランク	改定額【円】 (※1)	引上げ額【円】	発効予定年月日 (※2)
北海道	C	861 (861)	- (※3)	- (※3)
青森	D	793 (790)	3	2020年 10月3日
岩手	D	793 (790)	3	2020年 10月3日
宮城	C	825 (824)	1	2020年 10月1日
秋田	D	792 (790)	2	2020年 10月1日
山形	D	793 (790)	3	2020年 10月3日
福島	D	800 (798)	2	2020年 10月2日
茨城	B	851 (849)	2	2020年 10月1日
栃木	B	854 (853)	1	2020年 10月1日
群馬	C	837 (835)	2	2020年 10月3日
埼玉	A	928 (926)	2	2020年 10月1日
千葉	A	925 (923)	2	2020年 10月1日
東京	A	1,013 (1013)	-	-
神奈川	A	1,012 (1011)	1	2020年 10月1日
新潟	C	831 (830)	1	2020年 10月1日
富山	B	849 (848)	1	2020年 10月1日
石川	C	833 (832)	1	2020年 10月7日
福井	C	830 (829)	1	2020年 10月2日
山梨	B	838 (837)	1	2020年 10月8日
長野	B	849 (848)	1	2020年 10月1日
岐阜	C	852 (851)	1	2020年 10月1日
静岡	B	885 (885)	-	-
愛知	A	927 (926)	1	2020年 10月1日
三重	B	874 (873)	1	2020年 10月1日
滋賀	B	868 (866)	2	2020年 10月1日
京都	B	909 (909)	-	-
大阪	A	964 (964)	-	-
兵庫	B	900 (899)	1	2020年 10月1日
奈良	C	838 (837)	1	2020年 10月1日
和歌山	C	831 (830)	1	2020年 10月1日
鳥取	D	792 (790)	2	2020年 10月2日
島根	D	792 (790)	2	2020年 10月1日
岡山	C	834 (833)	1	2020年 10月1日
広島	B	871 (871)	-	-
山口	C	829 (829)	-	-
徳島	C	796 (793)	3	2020年 10月3日
香川	C	820 (818)	2	2020年 10月1日
愛媛	D	793 (790)	3	2020年 10月3日
高知	D	792 (790)	2	2020年 10月3日
福岡	C	842 (841)	1	2020年 10月1日
佐賀	D	792 (790)	2	2020年 10月2日
長崎	D	793 (790)	3	2020年 10月3日
熊本	D	793 (790)	3	2020年 10月1日
大分	D	792 (790)	2	2020年 10月1日
宮崎	D	793 (790)	3	2020年 10月3日
鹿児島	D	793 (790)	3	2020年 10月3日
沖縄	D	792 (790)	2	2020年 10月3日
全国加重平均		902 (901)	1	-

※1 括弧内の数字は、改訂前の地域別最低賃金額

※2 発効予定年月日は、異議申立てがなかった場合の日付

※3 地域別最低賃金について、現行どおりとの答申があった場合には、当該地域の労働局長は改正決定を行わない。

7月例会

7月21日(火)ラ・ヴィータにおいて7月例会を開催した。参加者31名。

山崎部会長挨拶後、新入部会員4名の紹介が行われた。また、4月に代表取締役社長に就任された、(株)角コーポレーション 角 知明氏にお祝いの花束贈呈が行われた。

例会では恒例の部会員発表が行



角 知明氏

われ、(有)鴨部ハイヤー 代表取締役社長 本多敦史氏、(有)三代目 竹内石材 代表取締役社長 竹内盛起氏、(株)テックス 取締役 伊藤賢次氏に、事業内容、新型コロナにおける現状などについてお話しいただいた。



『部会員発表』



『アフターコロナの地方移動サービス』
(有)鴨部ハイヤー 代表取締役社長

本多敦史氏

私達は、人々の生活を移動によって快適にする仕事を目指しています。今回は今までのタクシー業界、さらにコロナによって地方の移動サービスにどのような変化があったのかをお話します。

従来のサービスはお客を「A地点からB地点まで運ぶ」だけの旅客運送業でした。その為、ベテランドライバーの中には「タクシーは接客業ではない」という固定概念から脱却出来ない者もいるのが現状の大きな問題であり課題です。しかしこれからの時代に必要とされるべき業種として考えた場合、「PayPay」などのキャッシュレス化や、「uber」などの配車アプリなどの利便性の向上、そして「接客サービス」としてのドライバーの意識改革といった、現在の社会様式にマッチしたものにしていかなければならないとの思いで、昨年从高知市のタクシー業界全体で「次世代移動サービス」への変革がスタートしました。

タクシー業界にとって2019年は変革の年でしたが、新型コロナによってこれらの流れを中断せざるを得ない状況になり、同時に高知県の生活スタイルをもう一度考え直すなくてはなくなりました。そんな危機的状況の中、県と市の行政も地域の移動手段の問題(過疎地域のデマンド交通の構築や高齢者等の交通弱者対策)の解決策として、以前より模索していた『maas』(スマートフォンを活用してマイカー以外の移動をシームレスにつなぐITシステム)に力を入れるべきタイミングであると考え、電車・バス・タクシーのシームレス化の議論が活発になっています。

例えば、地域の主要な場所を巡回する「自動運転車」。AIを使って利用者とタクシーの最適なマッチングを探す「自動配車システム」等、全国的に様々な実証実験が行われていますが、2020年現在、成功事例として全国に波及できているものはまだありません。何故ならこの『maas』を地域の交通手段として根付かせるためには、3つのハードルがあるからです。

1つは「スマホの壁」。高知県の利用率は51.7%、高齢者に至っては20%位しかおらず、利用者の主である高齢者がスマホを使える土壌を地域全体で作っていかないとmaasなどの新しいシステム環境がいくら進化しても、使いこなせる利用者が少なければ主要なものにはなり得ないからです。この課題解決には行政の協力が必要不可欠だと考えます。

2つ目は「システム構築の壁」。maasだけでなく一般的なシステムの構築プロジェクトの失敗率は70%程度といわれており、ITプロジェクトの成否を図る指標となるQCD(クオリティー・コスト・デリバリー)の各項目についても成功率は30%程度といわれています。この成功率の低さの理由としては、発注側のシステムを開発する必要性やそれに伴う効果等の綿密なリサーチ不足による、漠然としたもの

だけでスタートしてしまい、その後の開発工程はすべて開発会社側に丸投げした結果、多くは中途半端なシステムになってしまう、もしくは開発中止となるのです。つまりは、我々発注側の綿密な設計図と明確なゴールイメージを持った上でスタートしないと失敗してしまうということです。

3つ目は「収益性の壁」。maasの準備段階ともいえるデマンド(需要)タクシーが山間部や高知市郊外で2、3年前からスタートしています。発端としては、バスは利用者が居なくても定期運航しなくてはいけない公共交通なので、山間部や郊外では必然的に赤字路線が発生します。これを解消するために、利用者がある時だけ事前予約をもらい、タクシーを使用してバスとほぼ同様のルートを少人数の乗客で運行することができ、無駄なコストを抑えることができるためです。ただしこれは、タクシー業界にとってもリスクを含んだ仕組みになっており、過度にデマンド路線を請け負ってしまうとバスと同様、赤字で運行をしなければならなくなり、我々も慎重に対応しているところです。今後、地方にとってデマンド方式は必要となってくるので、経営面では行政等との連携をとりながら収益性のラインをしっかりと設定し、地元企業の経営破綻の連鎖を防ぐ事も大切です。

これからの地方が存続していくためには、交通システムは勿論「利用者・業者・行政」が一つになってお互いの意見を聞き、情報共有をしながら共に作り上げていく必要があります。

現在ある地区では、今回のコロナの影響で日常生活に必要な交通手段の不安が高まったことで、タクシー業者・スーパー・地元の住民を交えてこれからの生活様式に合ったより良い移動システムはないだろうか話し合いが始まっています。その中で、利用者の直接の声を聞いて気付けられたことや、驚いたことも多々あり、利用者が本当に求めているものをしっかり把握しながら構築していかなければならないと改めて痛感しています。

今後の地方移動サービスはより地域密着型になります。現在の状況に負けず、我々の未来が明るいものになるよう、これからも日々チャレンジし続けていきます。



『お墓建てる?お墓終う?』

(有)三代目 竹内石材 代表取締役社長
竹内盛起氏

お墓を検討される方は高齢の方が多いので、今回のコロナで大変、危機感を持たれています。まずアポイントが取れない、お客様に会うことができません。お墓というのは、今すぐ必要な商品ではないので、納期がどんどん先になったり、契約いただいた方でも、子供が県外から帰って来られないので、延ばしてほしいということでお墓が建てられない。

業界でこれから無くなっていくと思われるものには、思い切って見切りをつけたり、加速していくものにはどんどん力を入れていきたいと思っていますがそれにはお

金がかかります。今回の新型コロナで、倒産や経営をやめるところが多くなり、企業体力がどれだけ大切か身に染みて感じています。

現在毎月、「お墓の市民講座」という講座を開催しています。始めは「お墓相談会」という名前でしたが人が集まらなくて講座名を変えたら20～30人集まりだしました。お客様にお届けするメッセージを少し変えるだけで集客力がこんなに違うのかと気付かされ、今後の戦略に役立てていこうと思いました。私は新しいものが好きなので、いろんなことにチャレンジしています。

墓石屋というのは、1回建ててしまうと再々行くものではありません。

この業界は、3カ月先の仕事はなく大体1～2カ月内の仕事が殆どですが、幸い今年の4月頃まで予定が入っていたので助かりました。

近年は様々な供養方法が増え、選択肢が広がりました。樹木葬、桜の木が多いです。あと、宇宙葬、散骨、手元供養、永代供養などがあります。

以前は、近所や知り合いが竹内石材さんで建てたからうちもとういうように口コミがほとんどで、子供達はお墓に興味を示さず関わらなかったのが、ここ数年、やはりインターネットの影響で、子供世代が墓石屋選びに入ってくるようになりました。墓石業界ではインターネットを中心に今後力を入れていかなければならない存在になっています。

いろんな選択肢がある中で、メインになってくるのが費用。あとは後継者問題・子供に迷惑をかけたくないなどの親子関係。奥さんが実家のお墓に入りたくないというのが大変多くなってきています。

死んでまで夫と一緒にのお墓に入りたくないという女性が増えました。

子供がいない、県外に出て行って帰らない等の理由で墓終いも増えています。永代供養は急激に増えたのでいろんな問題が起こっています。大勢の知らない人と一緒に並べられるのが嫌ということから、今需要があるのが永代供養付き墓石というものです。これは一定期間は自分のお墓が持て、その期間が満了したら後は、お寺が永代供養してくれるというものです。永代供養の相場は、お寺にもよりますが、大体一人60万円くらいです。墓地を買って建てるとなれば大体250～300万円くらいになります。無縁墓になることだけは避けたいと思ってお客様と接しています。そのための情報や意見を提供できる会社になっていきたいと思っています。



『テックスについて』

(株)テックス 取締役 伊藤賢次氏

テックスという会社は、現社長である前田が高知で企業すべく、その頃入社していた東京の(株)テックスの高知営業所として平成3年に開設され、平成9年に別法人化し、誕生しました。

事業内容は主にソフトウェア開発、保守及び運用サポートです。売上げの半分以上はメーカーとの取引でコアパートナーとして認定をいただいている企業もあります。自社製品があるわけではなく、社員一人ひとりによって作られたシステム(成果)に対する対価です。何をしている会社かと言われた場合は「人(SE、プログラマ)を教育、育てる会社」だと言えるかもしれません。

システムを作るのに技術も大切ですが、その際必要になるのが「会話をする力」です。お客様と打合せを積み重ね、ご要望に沿ったものにしていくためには重要です。営業という専門部署はなく、あるとすれば社長の営業くらいで、あとは今までの実績やの信頼などによるものが大きいです。人が全てという会社です。

ソフトウェア開発の会社ですが、人は育てないといけない、自覚を持ってもらわないといけません。そのために、企業使命感(挑戦する「心と技術」豊かな未来を創造する株式会社テックス)、社訓(誠実・信頼)、社是(人財こそ最大の財産、技術力はもとより、豊かな人材育成を第一に考える。ITのプロ集団として社会の発展に寄与することが、生き甲斐・最高の幸せと考える。)をつくりました。この思いを持って社員一丸となって頑張っています。

新人研修や管理職研修など社外講習会、取引先メーカー主催の勉強会への参加も積極的に行っています。

入社後、2～3カ月は研修期間として年の近い先輩社員を付けて技術だけでなく新入社員としての心構えなどを一緒に学ぶ、ブラザーシスター制度を取り入れています。SEとしてのものの見方や考え方を習得。スキルアップや具体的成果として資格取得を奨励し、そのための援助制度や奨励金支給制度を設けています。

高知県ワークライフバランス推進認証企業として、育児短時間勤務制度もあり、必要であれば小学生以上の子供でも対象です。半日単位の年休、男性社員の育休を取得しやすいう環境づくりを行っています。リフレッシュして楽しく仕事ができるように会社として手助けをしています。人の気持ちを大切に新しいシステムが生まれる会社づくりをしています。

《新入部会員》



利岡信吾氏
トヨタカローラ高知(株)



横田忠明氏
ネットトヨタ南国(株)



今井将人氏
(株)四国銀行



西村喬典氏
(株)高知銀行

8月家族例会

8月23日(日)オリエントホテル高知屋上ビアガーデンにおいて8月家族例会を開催した。



上田晃大氏

当日は、部会員と家族の総勢19名が参加した。

山崎部会長挨拶後、新入部会員の(株)レポテック・クリーン 代表取締役 上田晃大氏の紹介が行われた。

今年は、新型コロナで開催が心配され

たが、3密を避け、フェイスシールドも用意するなどの対策を取りながら、BBQやビンゴ大会、アジ釣り(山崎部会長が早朝釣ってきてくれました)などを楽しんだ。



Member

Relay



「継続は力なり」

株式会社カマハラ鋳鋼所

総務部次長 岡本 賢一郎 氏



はじめに、新型コロナウイルスの影響を受けられた皆さまに謹んでお見舞い申し上げます。

一日も早い新型コロナウイルス感染症の終息と、皆さまのご健康をお祈り申し上げます。

昨年度より労務者管理協議会に参加させていただいております、(株)カマハラ鋳鋼所の岡本と申します。若輩者ではございますが、労務者管理協議会を共に盛り上げて行けるよう尽力して参ります。

さて、この度はメンバーリレーの執筆の機会をいただき、ありがとうございます。先にも述べたとおり、私は経験も少なく、労務管理について語れることもあまり多くないので、今回は私の趣味を存分に語らせていただきます。

【3時間9分10秒】

これは、私が今年走った高知龍馬マラソン2020の完走タイムですが、まさに「継続は力なり」という言葉を実感することができました。

マラソンは、スタートからゴールまで絶えず自分との闘いが繰り返されるスポーツです。しんどい、きつい、歩きたいという気持ちに加え、身体の至るところが痛みだすなど、自分の中の限界と向き合いながら、ゴールを目指すこととなります。これに打ち勝つには、日々の鍛錬を重ね、惜しみなく努力をすることが重要になります。某スポーツ選手の言葉に「夢や目標を達成するには一つしか方法はない。小さなことを積み重ねること。」とあります。マラソンにおいて、この「小さなことを積み重ねる」という部分が「走り続ける努力をすること」と私は解釈しました。雨の日も風の日も少しでも走る事を止めない。そうすることで自分に打ち勝つ術を見出し出ていきました。面白いもので回を重ねる毎に完走タイムは伸びていきます。これもマラソンの醍醐味の一つではないでしょ

うか。私は決して足が速かったわけでもなく、スポーツ全般において、これといって取り柄もなく、走る事においても、初めは3キロ走ることもまともにできませんでした。「小さな積み重ね」は必ず結果に繋がります。その証明として、第一回の高知龍馬マラソンは、4時間12分で完走、翌年は3時間55分、翌々年は3時間45分というように回を重ねる毎に結果は変わっていきました。但し、チャレンジには失敗が付きものというように、前年の結果を上回ることができないこともありました。その場合は、なぜその結果になったのか自分なりに研究し、解決するよう心掛けました。企業の中ではこれをPDCAサイクルと呼びますが、これを自分にも実践し、習慣化してゆきます。この過程において、あきらめないこと、耐えず努力する事、それを継続することが何よりも重要で、これらが自分自身を強くするためのファクターとなり、結果として自分が求める目標へと近づけることができます。このような背景があるからこそ、マラソンというスポーツにおいて、継続した努力がゴールテープをきった時の達成感へと繋がり、様々な人を魅了してゆくのではないのでしょうか。

諸先輩方に私からアドバイスなど、大それたことは言えませんが、何かと自粛ムードがついて回る今だからこそ、一人で始められるスポーツ等を通して身体を動かし、自分自身と向き合ってみてはいかがでしょうか。というより、マラソンを始めてみませんか。(笑)

最後になりますが、趣味においても仕事においても「継続は力なり」です。努力することはきっと無駄にはならないということを心掛け、日々精進して参りたいと思っております。

これからも労務管理者協議会を通して、皆さまと共に貴重な経験をさせていただければと思っておりますので、今後ともよろしく願いいたします。

■第126回幹事会・7月例会(セミナー参加)開催

当協議会は7月17日オリエントホテル高知にて、第126回幹事会を開催した。参加者は9名。

会議では令和2年度後期の事業についてテーマ等の提案を受けた。また、本年度の県内外企業視察につい

ては新型コロナによる会員企業および視察訪問企業先にコロナ対策等で大きな負担となることが予想されるため中止の提案があり了承された。幹事会終了後7月例会として、働き方改革推進セミナーに参加した。



高知県働き方改革推進支援センター受託事業

■高知県経営者協会では、本年度1回目の「働き方改革推進セミナー」を、7月17日にオリントホテル高知にて開催した。

「働き方改革実行計画」のポイントと実務対応について

講師：弁護士 石井 妙子 氏



石井講師から、「働き方改革実行計画9項目」を中心に解説があった。主な内容は次のとおり。

(1) 非正規雇用の処遇改善（同一労働同一賃金など）

パートタイム・有期雇用労働法が2018年6月に成立し、中小企業にも来年4月から適用される。正規労働者と非正規労働者の不合理な待遇差の解消が求められている。

(2) 賃金引き上げと労働生産性の向上

最低賃金について、年率3%程度を目安として、全国加重平均が1,000円となることを目指しているが、今回のコロナ禍による影響は大きいと思われる。

(3) 長時間労働の是正（時間外労働の上限規制の導入）

36協定でも超えることができない罰則付きの時間外労働の上限規制が導入された。

(4) 柔軟な働き方がしやすい環境整備（テレワーク、副業・兼業）

テレワーク、副業・兼業に留意点などのガイドラインが策定され、周知啓発が行われている。

(5) 病気の治療、子育て・介護と仕事の両立、障害者就労の推進

がん等の病気を抱える患者や不妊治療を行う夫婦の活躍できる環境整備など、様々な両立支援体制の整備に取り組んでいる。

(6) 外国人材の受け入れ

改正入管法が2019年4月1日施行され、外国人材の受け入れ環境について総合的対策の取りまとめや、相談体制の強化が図られている。

(7) 女性・若者が活躍しやすい環境整備

女性活躍推進法改正により、一般事業主行動計画の策定義務が、2022年4月より101人以上の企業に拡大される。

(8) 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実

(9) 高齢者の就業促進

65歳以上の継続雇用年齢等の引き上げを進めていくための環境整備が図られている。

高知県「生涯現役促進地域連携事業」

2018年7月2日～2021年3月31日

■高知県経営者協会では高知県生涯現役促進地域連携推進協議会（高知県商工労働部・社会福祉法人高知県社会福祉協議会・高知県経営者協会・高知県商工会議所連合会・高知県商工会連合会・日本労働組合総連合会・株式会社四国銀行・株式会社高知銀行・公益社団法人高知県シルバー人材センター連合会）の事務局として「生涯現役促進地域連携事業」を実施しています。■今後は事業推進員が企業各位に訪問させていただきますので、何卒ご協力いただきたくお願い申し上げます。

おしごとカフェin高知市



当協議会は標記の企業説明会を8月27日、喫茶「スプーン」において開催した。参加求職者は14名、参加企業は3事業所、団体は1団体。

今回の企業説明会はコーヒーなどを飲みながらのカフェ形式で、企業の担当者と求職者が就労条件などをざっくばらんに話し合える形をとった。

当日は消毒液や換気などのコロナウイルス対策を十分に整へ、マスク着用で会話を進めてもらった。参加者からは「企業の方と直接会えて話ができたので、仕事のイメージができました。企業の方の人柄も感じられて仕事を体験したい気持ちになりました。今後もよろしく」等の言葉が聞かれた。また、参加企業からは「企業のアピールができて良かったです」といった意見をいただいた。

協議会総会を開催

当事業は協議会形式を採用し推進しており、7月27日に高知会館にて総会を開催した。総会では令和元年度事業報告についてと、令和2年度事業計画について審議を行った。参加者は委員8名、事務局7名。



休職の措置を取ることなく行った解雇が有効とされた例

ビックカメラ事件
東京地裁（令和元年8月1日判決）

judicial



事案

家電販売店において販売員として勤務していた原告につ

いて、無断で早退する、長時間にわたり売場を離れる、インカムを用いて不適切な発言を行う、上司に対して中傷的な発言をするなどの問題が頻繁に見られ、被告は勤務改善指導書の交付、懲戒処分 of 措置を行ってきたが、改善が見られなかったとして、被告は原告を解雇した。

本件は、かかる解雇につき無効であるとして労働契約上の地位確認等を求めた事案である。原告は、トイレに行くことに関する解雇事由は被告の不適切な対応によるものと主張するほか、精神疾患に罹患している可能性を把握できたにもかかわらず、専門的な医療機関への受診指示や休職命令等の措置をとらずに解雇したのは不適切であるなどと主張している。

判示事項

原告がトイレに行くのを上司が禁止すべき合理的理由は窺われず、また、被告の店舗において特に低い室温設定がされていたとは認められない。また、原告は、

トイレに行く場合の他にも、上司に対する侮辱的な発言や、職場において禁止されている

行動をとるなどの不適切な言動が多数認められる。

被告は、原告に対し、上司から日常的に指導を行っていたほか、勤務改善指導書の交付、3度にわたる懲戒処分を行って改善を促したものの、原告は不適切な言動を繰り返していたのであるから、他の売場に配置することで就業に適する状態になるものと認めることはできない。

被告は、原告の問題行動が精神疾患による可能性について、相当の配慮を行っていたものと認められる。

確かに、被告は、原告に対して休職の措置をとることなく本件解雇を行ったものであるが、原告から休職の申出がされたことは窺われない上、被告は、原告に対して精神疾患の受診を命じた上で診察した医師に対して病状等を照会したものの、原告の精神疾患の有無や内容、程度及び原告の問題行動に与えた影響は明らかにならなかったというべきであるから、原告に対して休職を命じるべき事情は認められない。

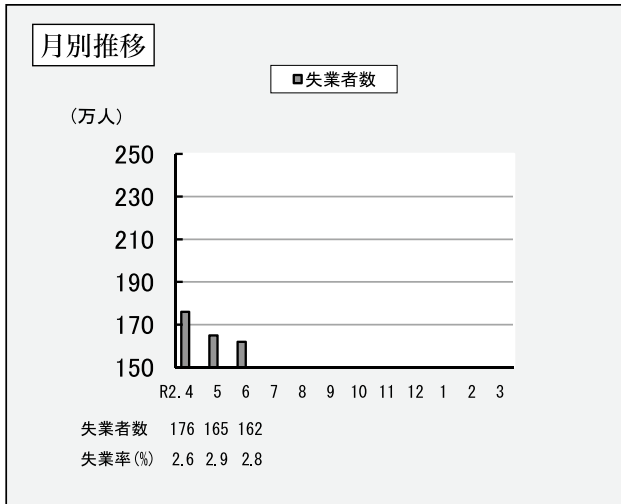


【経団連労働判例速報第 2406 号より】

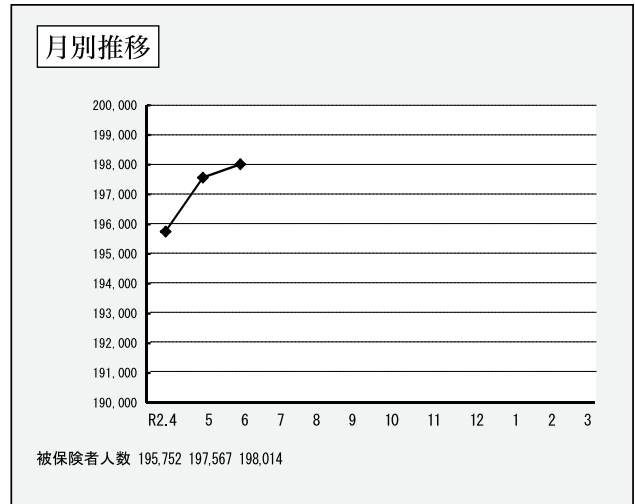
労働主要指標

index

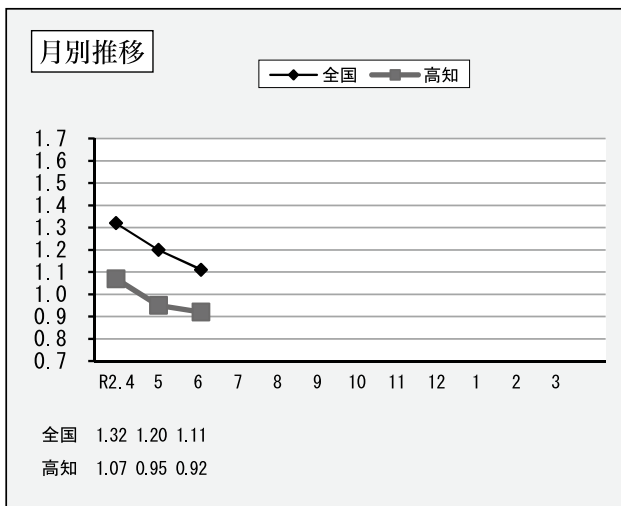
■完全失業者(実数)および完全失業率(季節調整値)



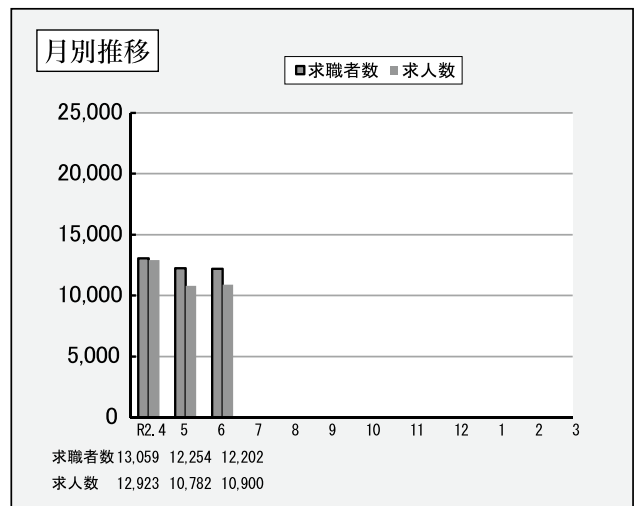
■雇用保険被保険者数(高知県内)



■有効求人倍率(季節調整値)

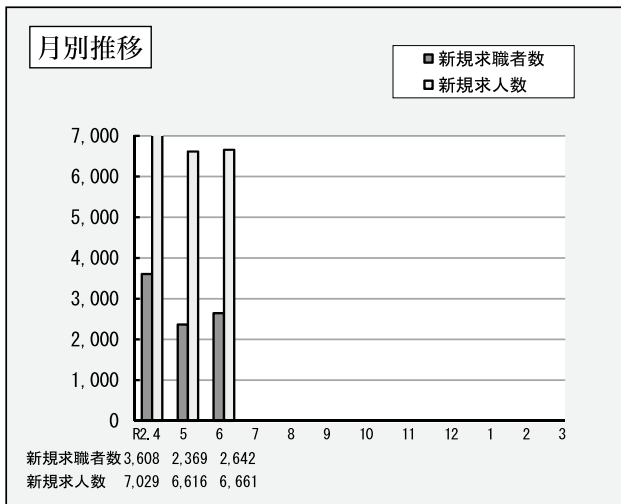


■月間有効求職者数および求人数(高知県内)

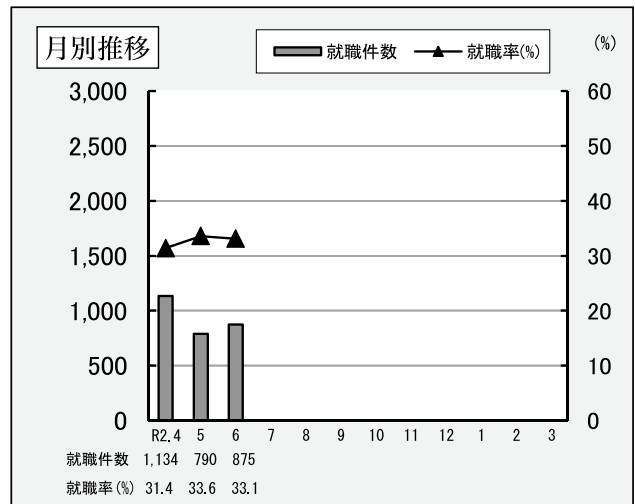


*季節調整値替え(毎年1月分公表時)により改訂後の数値

■新規求職者数および新規求人数(高知県内)



■就職件数および就職率(高知県内)



資料：高知労働局職業安定部「雇用失業関係資料」
有効求人倍率の季節調整法はセンサス局法Ⅱによる。

*就職率は対新規求職者



◆ 会議・セミナー・例会 ◆

■ 7月

10日 政策委員会

● 青年経営者部会 ●

■ 7月

21日 役員会・7月例会

■ 8月

23日 8月例会

● 労務管理者協議会 ●

■ 7月

17日 幹事会
7月例会（働き方改革セミナー）

● 働き方改革推進センター事業 ●

■ 7月

17日 「働き方改革実行計画」のポイントと実務対応について

● 高知県「生涯現役社会促進地域連携事業」 ●

■ 7月

27日 協議会

■ 8月

27日 おしごとカフェ（高知市）

● 高知県地域活性化雇用創造プロジェクト事業 ●

■ 7月

2日 第8回最低賃金審議会

◆ 会議等出席 ◆

■ 7月

2日 第8回最低賃金審議会
労働委員会

14日 地方団体連絡協議会（WEB）

地方・業種団体情報連絡会（WEB）

16日 労働委員会

高知県健康づくり推進協議会

17日 最賃対策専門会議（WEB）

28日 こうち就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム会議

29日 働き方改革トップセミナー（WEB）

30日 赤い羽根共同募金 配分委員会

31日 第9回最低賃金審議会

最低賃金審議会第1回専門部会

■ 8月

3日 最低賃金審議会第2専門部会

高知市男女共同参画推進企業表彰式

高知県地域活性化雇用創造プロジェクト推進協議会

4日 最低賃金審議会第3専門部会

6日 最低賃金審議会第4専門部会

労働委員会

7日 最低賃金審議会第5専門部会

高知市個人情報審議会

11日 高知市男女共同参画推進委員会

18日 高知県女性登用等促進事業連絡会

20日 労働委員会

24日 高知市シルバー人材センター理事会

25日 第10回最低賃金審議会

27日 こうち男女共同参画会議

31日 高知県健康長寿課委託業務応募者審査会



◆ 一般セミナー

■ 7月

1日 知っておきたい接遇知識研修
講師 / 金山 久里子 参加者 7名

8・28日 中堅社員研修

講師 / 坂本 力 参加者 10名

6/22・7/9 初級管理者研修

講師 / 坂本 力 参加者 12名

13-14日 職長教育研修

講師 / 前田 郁男 参加者 13名

◆ 講師派遣研修

■ 7月

14日 黒潮観光開発(株)様 コンプライアンス&マナー研修
講師 / 谷脇 敦美 参加者 120名

16日 高知赤十字病院様接遇マナー研修

講師 / 山崎 真理 参加者 32名

■ 8月

28日 (一社) 高知県建設業協会様技能者養成コース研修

講師 / 坂本 力 参加者 9名

産訓セミナーのご案内 2020年10月▶11月開催分

職長教育研修 (2日間コース) 安全衛生法に基づく認定講習

- 日時 2020年10月12日(月)・13日(火) 9:00~17:00
- 場所 高知県立地域職業訓練センター
- 講師 高知県産業訓練協会 専属講師 谷脇 敦美
- 定員 20名
- 参加費 産訓会員15,000円 経協会員16,000円 会員外21,000円

コミュニケーション活性化研修 魅力ある職場づくり

- 日時 2020年10月14日(水) 9:30~17:00
- 場所 高知県立地域職業訓練センター
- 講師 オフィス山崎 山崎 真理
- 定員 20名
- 参加費 産訓会員13,000円 経協会員15,000円 会員外20,000円

◎新規「部下の様子がちょっと気になる時の対処法」 人事・管理監督者対象

- 日時 2020年10月21日(水) 9:30~17:00
- 場所 高知県立地域職業訓練センター
- 講師 高知県産業訓練協会 専属講師 谷脇 敦美
- 定員 20名
- 参加費 産訓会員8,000円 経協会員10,000円 会員外15,000円

実践! 楽しくコーチング研修 正しく学ぶ部下育成の手法

- 日時 2020年11月20日(金) 9:30~17:00
- 場所 高知県立地域職業訓練センター
- 講師 コーチ社労士事務所 代表 池澤 まゆみ
- 定員 20名
- 参加費 産訓会員13,000円 経協会員15,000円 会員外20,000円

リーダーシップ育成研修 真のリーダーを育てる

- 日時 2020年11月13日(金)・25日(水) 9:30~17:00
- 場所 高知県立地域職業訓練センター
- 講師 (株)ラダー経営ネットワーク 代表取締役 坂本 力
- 定員 20名
- 参加費 産訓会員23,000円 経協会員25,000円 会員外33,000円

クレーム対応力向上セミナー お客様サービスの向上を目指して

- 日時 2020年11月27日(金) 9:30~17:00
- 場所 高知県立地域職業訓練センター
- 講師 人・みらい研究所 代表 筒井 典子
- 定員 20名
- 参加費 産訓会員13,000円 経協会員15,000円 会員外20,000円