



茨城社労士

(題字は大井川和彦 茨城県知事)

茨城県社会保険労務士会会報

399号
2023年1月10日
発行

〒311-4152 水戸市河和田1丁目 2470-2 茨城県社会保険労務士会館 TEL 029(350)4864 FAX 029(350)3222
HP アドレス⇒<http://www.ibaraki-sr.com/> ★E-mail⇒83296@ibaraki-sr.com ★発行人 磯 充★編集 広報委員会

2023年新春特別号

初春をめでたくお祝い申し上げます

—撮影：土浦支部 菅野 哲正 会員—

目次

- 1. 新年のあいさつ 2 ページ
- 2. 特別企画 建設業労働条件審査事業完了にあたって
(茨城県土木部との懇談) 7 ページ
- 3. 執行部・各支部・各委員会等スローガン 11 ページ
- 4. 特別企画「日本サッカー協会・育成ディレクター
影山雅永様と菅野総務委員長の対談」 16 ページ
- (広告) 20 ページ

1. 新年のあいさつ

茨城県社会保険労務士会

会長 磯 充



新年明けましておめでとうございます。

令和2年1月16日に国内で新型コロナウイルスの感染者が初めて確認され3年が経過しました。飲み薬が承認され、そろそろ終息を感じるこの頃ですが、会員の皆様には、輝かしい希望に満ちた新春をお迎えのこととお慶び申し上げます。

旧年中は、本会の各種事業運営につきまして何かとご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

先進国であると思っていた日本が、IT分野や労働賃金等で先進国で大きく遅れを取っていたことが明白の事実となり、政府は賃上げ等に様々な施策を行っています。

弊所においては、政府の働き方改革の旗振りや経営者の労働環境に対する意識の変革等から多種多様な企業から在宅勤務やハラメント等、未知の相談が増えています。

今こそ私たち社会保険労務士が、中小企業や小規模事業所に寄り添って、企業がどうして現在の労働条件に変えてきたのかを傾聴することから始め、現状を否定せず、信頼関係を深めながら経営者の考え方を尊重し、山積する課題に正面から向き合い、人材の採用や定着のために、如いては企業の発展に働き方改革のアイデアを提供していかなければならないと感じています。また、改革は、法改正だけのワンパターンではなく社会情勢と企業の特性に合わせたその企業だけの特注品にしなければなりません。

昨年は、コロナ禍で活動に制限される中ではありましたが、本会の事業である社会保険労務士制度の普及宣伝と会員の業務改善等に今まで以上に活発な活動を行いました。その結果、本会組織が、支部が、会員が、飛躍的に活性化してきたと感じています。

昨年の事業としては、会員の業務基盤確立を目指し、働き方改革について茨城県保険医協会様に続き筑波銀行と協定を締結させていただき、銀行の取引企業から労務管理の相談があった場合、本会の会員を派遣し相談企業の労務改善に協力し、会員のドアノックのチャンスにという取り組みを行いました。

また、茨城県土木部が建設業に対し経営審査を実施する場合、本会の労働条件審査を受け、令和6年度からスタートする時間外労働の上限規制を前倒しで実施した企業に対し加点するという、日本で初めての事業を行い114社の企業から申し込みをいただき、50名の会員で審査を実施いたしました。この事業を実施したことで、多くの会員間の絆が結ばれ、知識が共有されたことと思います。この事業で終了することなく、今後は、県や市町村の公共事業に携わる指定管理事業者の労働条件の診断について茨城県社会保険労務士会が関与していく事業展開ができれば、社労士＝労務管理の図式が明確となり、我々の地位が飛躍的に向上するだろうと考えます。

社会保険労務士制度の知名度をアップさせる為の普及宣伝については、茨城労働局と合同で働き方改革に関する野立看板を県内4か所に設置し、下角労働局長様ご臨席のもと除幕式を挙行することができました。本年も数か所に設置予定であり、同様にのぼり旗を県内200以上の社労士事務所に掲示する予定です。街中にのぼり旗がはためくことで、茨城労働局と茨城県社会保険労務士会が手を取り合って「働き方改革」に取り組んでいることが県民にお知らせできると考えています。

今年も、社会保険労務士制度の地位の向上と普及宣伝に会員の皆様のお力をお借りしながら進めてまいりたいと考えておりますのでご協力よろしくお願いたします。

最後になりましたが、会員皆様のご健勝と、益々のご発展を祈念いたしまして、年頭に当たりましてのご挨拶といたします。

「新年のごあいさつ」

茨城県知事 大井川和彦



新年あけましておめでとうございます。

皆様には新春を健やかにお迎えのこととお慶び申し上げます。

振り返りますと、我々を長く苦しめている新型コロナウイルス感染症に加え、昨年は、ロシアによるウクライナ侵略や世界的な物価高騰、歴史的な円安等に加え、日本の出生数は過去最少となるなど、私たちは、まさに先の見えない「非連続の時代」の只中にあります。

こうした状況において、柔軟かつ的確に対応する持続可能な社会を構築するためには、多様な人材が活躍できる環境づくりが不可欠です。

このため、県では、誰もがその個性と能力を発揮し活躍できるよう、多様性を認め合うダイバーシティを推進するとともに、一人ひとりがそれぞれの事情に応じた多様で柔軟な働き方が選択できる労働環境の実現に向け、県庁はもとより企業の働き方改革を推進しております。

こうした中、茨城県社会保険労務士会におかれましては、「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」における普及啓発や、建設企業の働き方改革に対する支援など、本県雇用労働行政の推進に多大なるご協力をいただいているところであり、心より感謝申し上げます。

働き方改革関連法の順次施行に加え、育児・介護休業法改正に伴い、男性の育休取得支援や、今年4月から大企業における育児休業取得状況の公表が義務化されるなど、企業における「働き方」や「休み方」は大きな変節点を迎えており、人事労務管理のスペシャリストである社会保険労務士の役割は、今後ますます大きくなるものと考えます。

本年も、「県民幸福度 No. 1」の実現を目指し、誰もが働きやすい労働環境の整備に全力で取り組んでまいりますので、会員の皆様におかれましては、なお一層のご支援、ご協力をお願いいたします。

皆様にとりまして、本年が実り多き素晴らしい一年となりますことを、心よりお祈り申し上げます。



茨城県社会保険労務士政治連盟
会長 森田 信雄

新年に当たり、ご挨拶を申し上げます。

会員の皆様には、平素より茨城県社会保険労務士政治連盟の運営にご協力をいただきありがとうございます。改めて感謝を申し上げます。

去年は、国政では参議院選挙が、また12月には県議会選挙が実施されました。会員の皆様には、全国社会保険労務士政治連盟、茨城県社会保険労務士政治連盟が推薦する候補について応援いただきありがとうございました。

全国社会保険労務士政治連盟は、社労士法第9次改正の実現に向けて活動しておりますが、改正事項の中に、社労士の使命規定と労務監査の事項があります。使命規定は、労働社会保険諸法令及び労務管理の専門家として、また、働き方改革の現場における重要な役割を担っているなど、国家国民のために尽くすという社労士の姿勢を、使命規定を設けることによって明確にすることができます。

去年、茨城県社会保険労務士会では全国に先駆けて茨城県土木部の委託により建設業労働条件審査の事業を実施しました。労務監査は労働条件審査に見るように企業・入札業者・指定管理者等の労務管理の適正化を求めることにより労働者の働く環境の向上を目指すものです。今回の改正の規定は単に社労士の職域拡大を目的にしたものでなく、国民のためになすべき使命を明確にした改正になります。

デジタル化の中、手続き業務は減少していますが、働き方改革の指導・相談業務等に比重が重くなり、社労士に対する社会的な関心や評価は高まってきていると思います。そうした中での第9次改正なのです。是非改正の実現に向けて全員で頑張っていきましょう。

最後にはなりますが、茨城県社会保険労務士政治連盟に未加入の本会会員の皆様には、ぜひとも政治連盟に加入して戴くようお願いいたします。



全国社会保険労務士会連合会
会長 大野 実

会員の皆様におかれましては、健やかに新しい年をお迎えのこととお慶び申し上げます。また、平素から当連合会

の事業活動に深いご理解をいただいておりますことに心より感謝申し上げます。

さて、昨年を振り返りますと、政府においては「新しい資本主義」の理念のもと「成長と分配の好循環」を目標としたさまざまな施策の実現が図られてきました。

「新しい日常」と「新しい生活様式」が掲げられ、それらに対応した働き方として、「DX（デジタルトランスフォーメーション）」の推進によるリモートワークをはじめとする柔軟な働き方がより一層進展した一年であったと感じております。

一方で、コロナ禍における支援について、本年は「Beyond CORONA with You」を標榜し、新たなステージとして事業展開を図ってまいります。

同時に、全国約4万5千人の会員の皆様とともに、「働き方改革」を超えた「働きがい改革」を提唱することにより、「一人ひとりが働きやすい環境づくり」を通して、新しい時代に「より前向きに働きたいと思える職場づくり」の支援も進めてまいりたく存じます。

また、「ビジネスと人権」の理念に関する意識が高まっていることを受け、昨年12月に「全国社会保険労務士会連合会 人権方針」を策定し、広く社会に発信いたしました。

各企業においても、サプライチェーンも含め、人権尊重を求める動きが広がり、企業における「ヒト」に対する考え方が「コスト」から「資本」へと大きく転換しつつあります。

こういったことから、企業の持続的な企業価値向上の取組みとして、財務の視点を超えた「人的資源」の考え方について、人材育成方針、男女別賃金、女性管理職比率等の非財務の視点による「人的資本」、いわば「人材のマネジメント＝経営労務管理」の重要性が社会的に問われることとなりました。

我々社労士は、この大きなテーマの実現に向けて、コーポレートメッセージである「人を大切にする企業」づくりから「人を大切にする社会」の実現へという使命を改めて強く意識し、取組みを積極的に進めてまいります。

本年は社労士制度創設 55 周年となる節目の年となります。振り返りますと、社会保険労務士法が制定された当時は、まさに高度経済成長期のなかであり、労務管理・労働社会保険諸法令に関する国家資格者の誕生は時代の要請にかなうものでありました。

時を経て、社労士制度は諸先輩方の多大なるご尽力のもと、幾度の法改正を重ねるとともに、法に定められている社会的使命を着実に実行し、国民のみなさまの期待に応えてまいりました。今後も士業として一層信頼される制度となるべく、会員のみなさまとともに気持ちを引き締めて各種事業に取り組む所存でございます。

結びに、年頭にあたり本年が皆様にとって実り多き一年になりますことを祈念申し上げ、ご挨拶といたします。



茨城労働局
局長 下角圭司

新年明けましておめでとうございます。令和 5 年の年頭にあたり、謹んで新春のご挨拶を申し上げます。

機会をはじめ茨城県社会保険労務士会会員の皆様には、長期化する新型コロナウイルス感染症に対し、「新型コロナウイルス対応助成金等相談窓口」設置によりご対応いただいておりますほか、新しい生活様式、働き方改革の一環としての「電子申請」の推進、各種助成金利用を契機とした「労働保険未手続事業」の一扫対策、2 年連続となる茨城県最低賃金の大幅引上げにより影響を受ける中小企業・小規模事業者の皆様への各種助成金の活用促進等、労働行政の推進に多大なるご支援とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

また、昨年は「茨城県社会保険労務士会と茨城労働局による働き方改革にかかる共同宣言（平成 31 年 3 月 26 日付）」に基づく周知活動の一環として、「年次有給休暇 5 日付与義務がスタート」などの標語を記した野立て看板を県内数か所に設置いただいたほか、「茨城働き方改革推進支援センター」、「茨城県医療勤務環境改善支援センター」へのご協力を賜り、重ねて心より感謝を申し上げます。

働き方改革関連法に関しては、概ね施行されたところでありますが、本年 4 月には、月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げが中小企業にも適用され、現在、時間外労働の上限規制が適用猶予されている建設事業、自動車運転の業務、医師等は、いよいよ来年 4 月から適用されることとなります。

常日頃から、労務管理を任される社労士の皆様には、個別具体的な企業への支援機会が益々増えるものと思えます。ハローワークの求人者マイページからオンラインによる求人申込みや各種助成金も活用いただきながら、企業の働き方改革の実現に向けてしっかりサポートいただけるよう、茨城労働局として貴会との連携を一層強化してまいりますので、本年もどうぞよろしく願いいたします。

結びに、貴会並びに会員の皆様の益々のご発展とご健勝を心からお祈りし、年頭の挨拶とさせていただきます。



日本年金機構
北関東・信越地域部
部長 皆川 直克

謹んで、新年のご挨拶を申し上げます。

平素より、茨城県社会保険労務士会ならびに会員の皆様には、公的年金事業の円滑な運営に多大なるご理解ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

また、年金事務所や街角の年金相談センターにおける安定的な年金相談の実施につきましても、特段のご配慮・ご協力を賜り、重ねて感謝申し上げます。

世界を一変させた新型コロナウイルス感染症拡大から3年が経とうとしております。国際的な人の往来再開にむけ、日本においても水際対策の簡素化が図られるなど、コロナ前の日常に近づきつつあります。

当機構も、厚生年金保険料等の納付猶予、国民年金保険料免除等の臨時特例措置などコロナ禍の対応をおこなうとともに、「コロナ禍の克服 新しい時代への貢献」を目標に取り組んでまいりました。

令和4年10月からの短時間労働者の適用拡大等の制度改正に加えて、水際対策の簡素化、経済活動の活性化に伴い年金制度加入手続きが必要な被保険者が増加しており、当機構においても、コロナ対策としても有効であるオンラインサービスの拡充・環境整備を行うことが必須となっております。

本年も、年金を正しく確実に支給し、国民の皆様の生活の安定を支え、将来の経済的基盤・安心を提供するという当機構に与えられた使命を果たしてまいりたい所存です。

年頭にあたり、茨城県社会保険労務士会の益々のご発展と、会員の皆様のご健康・ご活躍を祈念いたしまして、新年のご挨拶とさせていただきます。



全国健康保険協会 茨城支部
支部長 木城 洋

新年明けましておめでとうございます。

茨城県社会保険労務士会様及び会員の皆様には日頃より健康保険事業の円滑な運営及び医療保険制度の健全な発展に格別のご尽力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、当協会では、国民皆保険制度維持のため、戦略的保険者機能として、医療費適正化や加入者の健康増進を図る取り組みを実施しているところですが、本年度は、各種取り組みの基礎となる保険者機能強化アクションプラン第5期及び第2期データヘルス計画の最終年度となっており、成果を最大限発揮するために、より一層、各種取り組みの強度を高めていく所存でございます。

特に、令和5年度は「更なる保健事業の充実として」として、被保険者様向けの「生活習慣病予防健診の自己負担額の軽減」を予定しており、健診の受診率の向上に寄与するものと期待しております。

また、コラボヘルスの強化として、「健康経営」普及促進のため、健康宣言事業の強化に取り組んでいるところですが、会員の皆様の御協力もあり、令和4年11月末時点で県内の健康宣言事業所は973社となっており、令和5年3月末までの目標であった1,000社も手の届くところまで近づいてきたところです。

一方、基盤的保険者機能として、傷病手当金等各種給付を行っておりますが、本年1月より、提出された申請書等について円滑にお支払いを進めるため、システム刷新を行いました。それに伴い、申請書等の様式について変更させていただきますので、手続きの際は、新様式申請書のご使用にご協力いただきますようお願いいたします。

引き続き、社会保険労務士の皆様にもお力添えをいただきながら、各種保険者機能強化の取り組みを行っていく所存です。今後ともご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

結びになりますが、茨城県社会保険労務士会様及び会員の皆様の益々の御発展と御健勝を心から祈念申し上げます。新年の挨拶とさせていただきます。

2. 特別企画 建設業労働条件審査事業完了にあたって（茨城県土木部との懇談）



茨城県土木部監理課長 眞家勝彦様に
磯会長が事業の完了を報告しました。

（磯会長）

お申し込みのありました全 114 社の労働条件審査がちょうど本日、すべて完了しました。

（土木部）

本当にご苦労様でした。ありがとうございました。

（皆川副会長）

苦情が 1 件も無かったので、無難に終わられたとホッとしています。

（磯）

労働条件審査を受けて、大分建設業の意識が変わったという話を耳にしました。今回は、入札参加資格審査における加点という側面がありましたが、今後も雇用について県として先導していただけると、県民の意識が変わってくると思います。今回の事業は全国から新聞社とか、いろいろなところから本会に問い合わせがあり、「茨城県はすごい」といった意見を頂戴しました。ありがとうございました。

（木村副会長）

勤務時間について意識が高まったと思いますが、今回だけの一時的なものとするのではなくて、今後が大事です。我々もフォローを継続していきたいと思えます。

（皆川）

終了したばかりなので、今回の事業の取りまとめができていません。本会としても今回こうした機会をいただき、審査の現場の声を聞いたり、感じたことをまとめて、後日、文書で報告したいと思えます。

（土木部）

他県の社労士会さんでもかなり関心は高かったのではないですか？

（磯）

日本で初めてということで注目度は大変高かったです。どうやったら受託できるのか、どんなロビー活動をしたのか（笑）とかいろいろ聞かれました。茨城県の働き方改革に対する進め方が素晴らしいのであって、本会はそういったことは全然行っていないのですが。

茨城県社会保険労務士会（以下、「本会」）では、茨城県が行う建設工事入札参加資格審査において、働き方改革への取組を評価するため、評価項目の一つとして、本会が行う労働条件審査が設定され、審査を行うにあたってプロジェクトチームを結成しました。令和 4 年 7 月 19 日に受付を開始し、合計 114 社の審査を実施し、12 月 7 日までに全ての審査を完了しました。磯会長、木村副会長、皆川副会長が、事業完了の報告を行うため茨城県土木部へ訪問し、土木部の皆様と今回の事業について振り返りました。

（訪問日令和 4 年 12 月 7 日）

（木村）

他県会では市町村単位での実績はあっても、これだけ大規模・全県的に行ったことは無かったので関心が高かったように思います。

（皆川）

事業の最中の 10 月に、社労士の 10 都県からなる関東甲信越地域協議会があり、会長がかなり質問を受けていました。これが刺激になって、わが県でもチャレンジしてみよう、という声が上がっているようです。

（土木部）

私共としましても建設業の労務管理はなかなか立ち入れないものでして、2024 年問題を解決するために、この機会に解決策を提案していただいたと思います。これをまとめてご報告いただけるということですので、まとめられた知見を、今回審査を受けていない会社にも役立つものだと思いますし、建設業界に向けて発信していければと思いますので、ご報告を楽しみにしています。

（皆川）

今回の事業でいろいろなデータが取れると思います。労働時間に関する特別審査はすべての会社がクリアできましたが、それ以外の 7 項目からなる一般審査は、項目ごとにバラツキがあって、平均点を取って、達成できている項目とできなかった項目を分析してみると面白いし、中々ないデータになるのではないかと思います。

それに加えて審査員が聞いてきた生の声を拾ってまとめられると思います。結果としては、114 社のうち、審査適合企業が、1 か月のトライアル期間を経てクリアしたものも含めて 110 社、改善計画実施企業が 4 社で、審査をクリアできなかった会社はありませんでした。

（木村）

トライアル期間を経て合格した会社も 1 か月の実績だけなので、今後も継続していくことが大事になってきます。

(土木部)

審査を受けた会社の側ではこういった立場の方が対応されたのですか？

(皆川・木村)

最初から最後まで社長が対応される会社は少なかったです。大規模の会社では総務部長とか、経営事項審査担当課長でした。規模が小さくなってくると、専務とか、社長の奥様の対応が多かったと思います。

(土木部)

全体的に言って、建設業の労務管理はどうでしたでしょう？

(木村)

バラツキが大きいと思います。規模の大きい会社、社労士の関与している会社はままとまっていると思いますが、関与のない会社は、まだまだ改善の余地はあるなど感じています。

(皆川)

上限規制はクリアできるけど、その他の一般的な審査項目は会社の実力が如実に出てきているなどと思います。

(磯)

建設業の労務管理は、他の業種に比べると、多少遅れている面はあると思います。今は、公共工事で週休2日制がとられているものもあって改善が進んでいますが、全体的には、S、Aランクではきちんとしていても、B、Cランクの会社はまだ不十分という感じはします。

(土木部)

今回受審された企業は、S、Aランクの会社が多いのですが、その下のもっと数の多いB、Cランクの会社、裾野の広い業界ですので、そういう会社にどういった取り組みを進めるのが今後の課題ですね。

クレームは無かったとの事でしたが、今回の事業で苦労したところはどんなことでしたか？

(皆川)

会社には少なくとも2回は訪問していますが、最初の準備書面の説明でしっかり準備してくれる会社と、なかなか書類が整わない会社がありました。

(土木部)

すでにそこから指導が始まっているという感じですね。

(皆川)

逆に、段ボール箱3箱くらいにきっちり整理して、国税の査察かと思えるような完璧な準備の会社もありました。また、まだ数は少ないですが、デジタル化している会社は、画面で説明するという対応もありました。建設業は、デジタル化はできず、デジタル化しても形骸化してしまうと思っていましたが、スマホアプリを使って入力し、押し忘れがあっても本部で、「〇〇さん、押し忘れれているよ」と連絡し、入力させるという運用で、管理はできるのだなど実感しました。

(土木部)

今回何人の社労士の先生で実施されたのですか？

(磯、木村)

全体で52人でした。2人ペアで実施しました。

(土木部)

ずいぶん熱心に研修も実施されたとお聞きしています。

(木村)

審査員のレベルを合わせるのが大事でした。

(土木部)

クレームが1件も無かったのは本当に良かったですよね。社労士の組織力はすごいと感じています。

(皆川)

最初のキックオフは、オンライン参加を認めず、会場に集まってもらって、会長が今回の事業の意義をしっかりと説明し、檄を飛ばしたことが大きかったです。

(磯)

一般的な研修と違って、今回の事業は各会員が持ち寄った知識を共有しました。経験の浅い会員もいましたが、サブで審査に入ってもらって知識の底上げにつなげてもらったりして本当に良い機会になりました。

(土木部)

どういう結果になるのか、大変気になっていましたが、これだけの成果が出ましたので、業界全体の財産だと思います。大いに情報発信をしていきたいと思っています。

今回の審査とは別に、労働時間の上限規制まで2年を切ったということで、茨城県建設業協会の方でも勉強会など取り組みを本格的に始めたという新聞報道が、2か月ほど前にされました。勉強会を受けて、2024年を迎えた時に具体的な対応として、問題意識を強めた経営者がたくさんいるように思います。また、土木部としましても、令和4年10月1日以降に発注する予定価格が3,000万円以上の土木工事は、原則、発注者指定により土・日曜日を休日とする完全週休2日制を適用することとしました。一定の手続きを踏めば振替も可能ですが、曜日指定の週休2日制となると、なかなか大変だということで反響を呼び、問い合わせも増えています。今後、建設業協会の支部などから、社労士会にもお問い合わせがあると思いますが、必ず労働時間や休日の話題になると思いますので、情報提供させていただきます。県としても力を入れて取り組みますので、皆さんの方も建設業者さんにお知恵を提供していただければと思います。

(磯、木村)

一年単位の変形労働時間制をとるとか、工夫の仕方です決できると思います。

(皆川)

労基法上は、完全週休2日という言葉はなくて、週に2回休めば良いことにはなりますが、完全という意味は、土・日曜に曜日を固定してということですね？



(土木部)

そうなのです。なぜかというと、若者が、土日が休みでないと建設業界に入ってこないからです。建設業も土日休みという普通の業界にしようということです。

(皆川)

公共工事だけを受注している会社ばかりではなく、民間工事、さらにJVで入っている工事など、同じ会社、同じ現場代理人でも担当工事によって休める、休めないが出てきてしまいます。

(土木部)

会社全体ではなく、特定の人が労働時間をオーバーしてしまうのであれば、それは何が原因なのかということ进行分析して、施策に反映していきたいと思います。県庁内でも土木部だけではなく、県が発注する工事は土木部と同じ取組ができるよう進めていきたいと思っています。ただ、市町村ということになると、まだそこまでは、ということで、今後まずは県でしっかり進めて、市町村の方でも同様にやってほしいということで取り組みたいと思います。

(皆川)

現実を確実に見て、できるところから取り組むことが必要だと思います。民間の工事はすぐには変わらないけれども県の公共工事での成功体験を徐々に広げていく、多能工ではないけれども、公共も民間も両方対応できるように育成してやりくりしていくなど、知恵を絞る。社労士の腕の見せ所だと思います。

(土木部)

労務管理は利益に直結します。業界からは労働行政当局に対して、規制や指導をやってくれという声もあると聞いています。同じ土俵で公平に競争したいという考えですね。

(磯)

社会保険の加入の会社と未加入とで同じ土俵で争うのはおかしいと社会保険の加入が進められてきました。20年前は給料から引かれては嫌だ、と言っていたのですが、今は保障を重視して、社会保険に入っていない会社には勤めないといったように大分意識が変わりました。

(土木部)

2024年問題もそうですし、インボイスの問題もあって、経営者の意識も変わってきていると思います。会長がおっしゃるように今までよりも労務管理への意識が高くなっています。罰則もあるし、競争力にも影響しますので、社労士の皆さんに労務管理の適切な方法をレクチャーしていただくいい機会だと思います。



(皆川)

現在Sクラスで従業員が50人以上、150人くらいの会社で何が課題かというところ、労働時間が守れる、守れないというよりも、人が採用できない、人材確保が課題です。給料の額よりも休日とか、福利厚生、社風といったソフトの部分を見てきます。また、本人よりも親や学校の推薦が大きいようです。大きな会社は、人材確保の観点から、こういった点の改善が待たないということですね。

当たり前に週休2日にするには、生産性の向上、業務改善を続けていくしかありません。また、20~30人くらいの会社では、そこまで至らず新卒は採用できません。できる人に仕事が集中したり、担当者によって工期が長引いたりして、仕事の平準化ができないといった課題があると思います。

(土木部)

100人を超える大きな会社ももちろんですが、県のインフラを支えているのは、そういった中堅の会社だと思っています。それらの会社が、労働時間の上限規制をどうやって解決していくのが大事ですね。

(木村)

今回の事業を通して、様々なやり方があると気づいていただいた会社も多いですので、非常に良いきっかけになったと思います。

(土木部)

今回、中堅クラスの114社の審査をしていただき、その結果合格したということは、中核になるような業者さんの労務管理のベースを皆さんに見ていただいたということは、非常に大きな成果だと思っています。

(皆川)

地域差はあったかと思っています。水戸と、県北は、比較的規模の大きい会社が多く、逆に県南と県西は規模の大きい会社は少ないと感じました。

(土木部)

労働条件審査の結果には、地域差のようなものはあったのでしょうか？

(皆川)

労務管理の面では無かったです。むしろ、会社の規模によってバラツキがありました。

(木村)

10人未満の会社も見ましたが、やっぱりまだまだと思う面がありました。

(土木部)

しっかり労務管理を行おうとすると、従業員規模的には20人位いないと難しい面があるのでしょうか？

(磯)

どうしても労働法を守ろうとすれば人員増にはね返りません。

(皆川)

管理する人が必要になってきます。5人しかいないのに管理者を置くわけにはいかないの、20人くらいいれば一人専任で労務管理する人を置けます。それよりも少なくなってくると、社長とか奥さんが片手間に行くようになるのでしょうか。

(土木部)

やはり、きちんと雇用を確保して、休日をしっかりと取ってということになると、管理者が必要ということになるのでしょうか。

(土木部)

建設業界でも経営者の若い世代の方たちが、業界の情報発信等、積極的に活動されています。

(皆川)

意外だったのが、社長が女性だという会社が、データを取ると10%を超えていたことです。建設業界のいろいろな事情があって、奥様や娘さんが社長をやっているのか、たまたま今回多かったのかはわかりませんが、審査をしている中でお聞きしてみると、夫が社長をやっている突然亡くなってしまったとか、いろいろとストーリーがあるのですけれども、女性が社長の会社は、いろいろな面で細やかですね。

(木村)

指摘すると、その場ですぐ手直しが入りました。

(磯)

労働だけではありませんが、女性はルールを守るという意識が高い気がします。

(皆川)

ある女性社長の会社に、健康経営のセミナーのお話をすると、すぐに関心を示して、健康経営に取り掛かるということになりました。

(土木部)

女性の経営者が増えるのはいいことですね。

(皆川)

業界にとっては新時代だと思います。

(磯)

労働時間の問い合わせは確かに増えています。今まではそのような相談がなかった社長からも話が来て、大分意識が高まっていると感じます。

(土木部)

よくわかっている会社は、上限規制をどう守るか、というよりも、先生方がおっしゃるように、大事なのがいかに生産性をあげるかということに気が付いています。未来に向かって会社を発展させていこうとする経営者の方たちは、必ずここに力を注ぐようになると思います。

(磯)

休まず、有休も取らず、長時間労働が美德だという意識がようやく変わってきましたね。

(土木部)

先ほどの完全週休2日制の話も発注する側の施策で、これを受けとめた建設業者がどう対応するか、という検討も必要です。行政が、労務管理の実情をよく理解する必要があります。皆さんがやっていただいた労働条件審査をしっかりと分析して、外に発信していければ、あと1年ちょっとしかありませんが、どのようにしてやっていけばよいかのヒントになると思います。

(土木部)

お願いになるのですが、令和5年・6年の入札参加資格の定期受付は、資格が適用になる前年度に受付をして、4月1日からスタートということになるのですが、この期間に様々な事情で受付できなかった会社があります。その会社を対象に、令和5、6年度に3か月に一度、追加受付を行うこととなります。件数は少ないと思いますが、追加の受付でも、労働条件審査をやりたいというところもあると思います。個別に対応をしていただけないでしょうか？最初の追加受付は5月の連休明けになると思います。その後は8月になります。

(皆川)

同じ基準で行うということでしたら、遅ればせながら加点もあるということですか？

(土木部)

制度自体は全く同じなので、そういうこととなります。

(磯)

審査の窓口は開けておきます。ホームページに引き続き労働条件審査を行うということを載せておきます。

(土木部)

ありがとうございます。

労働条件審査の結果につきましては、せっかくの成果でするので、うまくまとめて発信していければと思いますのでご協力をお願いします。

(一同)

本日はありがとうございました。

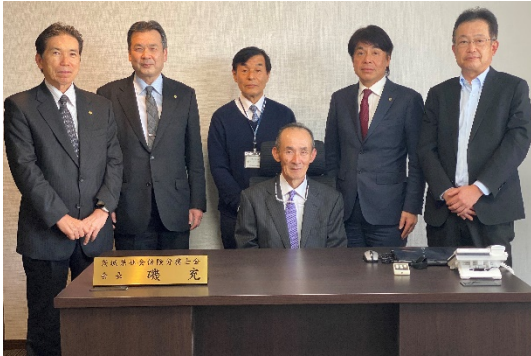


3. 執行部・各支部・各委員会等のスローガン

執行部

会長 磯 充

明けましておめでとうございます。
執行部は、今年も茨城会の発展と会員の繁栄を第一に活動を推進してまいりますので、皆様のご協力をよろしくお願いいたします。



土浦支部

支部長 小島 康夫

令和5年度の土浦支部は、一昨年よりスタートさせた支部相談会の開催をさらに活発化させるとともに、支部研修の充実、支部会員が活発に交流できるような取組みを進めて、支部活性化につなげていきたいと思ひます。
本年もどうぞよろしくお願いいたします。



水戸支部

支部長 飯塚 俊哉

新年、明けましておめでとうございます。
令和5年水戸支部は、兎にも角にも「支部活性化」を目指していこうと思ひます。
本年は役員改選の年です。新旧役員一丸になり、コロナ禍でも出来る「支部活性化」を、頑張って実現していきたいと思ひます！本年も、よろしくお願い致します！



県南支部

支部長 服部 佳代子

『より参加しやすい、参加したくなる、県南支部に』
新年おめでとうございます。輝かしい新年を迎えたこととお慶び申し上げます。
支部会員には、支部運営にご協力を賜りまして、心より感謝申し上げます。
総勢68名の会員中62名のメールアドレスを開示して頂いています。引き続き、きめ細かく会員とのコミュニケーションを取りたいと思ひます。支部研修会、支部総会、各委員会委員の支部活動に、多くの会員に参加して頂きたく、先ずは1歩から始めて欲しいと希望します。
会員の皆様のご活躍を期待しています。



県北支部

支部長 八木 貴嗣

最も小さい支部であっても「山椒は小粒でもぴりりと辛い」県北支部であるよう、決して驕る事なく研鑽や精進をし続けたいと思ひます。



県西支部

支部長 塚原 祐輔

「つながりを通して笑顔で前進」



総務委員会

身はたとひ 常陸の野辺に
朽ちぬとも
留めおかめし 大和魂
総務委員長 菅野 哲正

事業委員会

委員長 中山 信行

新たな年にあたり、事業委員会の、特に、私、委員長のスローガンは、「凡事徹底」であります。

言うまでもなく、私、事業委員長の自戒であります。

事業委員会の委員の先生方のご協力無くしては、崩壊していたのではないかとすら思うこともございます。

すなわち、「報・連・相」を事業委員長自ら、委員の先生方に、徹底して、よりよい、事業委員会、よりよい茨城会の発展に寄与していきたいと思っております。

事業委員会としましては、コロナ禍以降、研修テーマや、リアル開催すべきなのかどうなのか、研修の回数、時間はどうか、諸々模索しながら行ってきたところですが、会員の皆様のご要望すべてにお応えできないまでも、ある程度、ご意見を汲み取りながら、形にできたものもあるかと思っております。

社労士の活性化のきっかけは、「いつも事業委員会」が合言葉となるよう、精進してまいりたいと思っております。

広報委員会

委員長 小島 康夫

新年あけましておめでとうございます。

広報委員会では、令和3年度より、

- ・社会保険労務士の知名度アップ
- ・社会保険労務士の資質の向上に資する

を主な目標として会報の充実および、啓発看板やのぼり旗の設置等外部広報の展開を進めてまいりました。本年も、より一層社労士の知名度アップにつながるよう任期いっぱいまで任務を全うし、次期広報委員会にバトンタッチしたいと思います。

業務監察委員会

委員長 鈴木 達朗

兎や狸といえば、日本の昔話では主役です。馴染みの生き物にはお国柄があるので、欧米では「アンデルセン」や「ディズニー」の物語、「ライフ・イズ・ビューティフル」のなぞなぞなど、カモの仲間がよく登場します。

日本では空や湖にいる優雅な姿を、欧米では陸地を歩く不器用な姿を想像するのかもしれませんが。

さて、今期も残り僅かとなり、次期委員候補者も選任される頃でしょう。例年どっちつかずの状態が懸念される期間となりますが、次期の委員会につきましてもよろしくお願いいたします。



綱紀委員会

委員長 池畑 忍

「茨城県社会保険労務士会綱紀委員会細則」第3条に（委員会の職務）として、

「会長の諮問に応じて会員の処分に関する必要な調査、審議、及び答申を行う。」

とありますが、令和4年中、会長の諮問はございませんでした。従いまして委員会の開催はありませんでした。

茨城県社会保険労務士会会員の皆様方の益々のご活躍をご祈念申し上げます。

電子化検討委員会

委員長 秋元 謙

DXに強い社労士の育成を目指す！

新年明けましておめでとうございます。

大企業における電子申請の義務化になって久しいですが、中小企業及び支援する社労士においても電子申請の利用率が高まってきています。

その様な中、社労士業務はDXにより無くなる仕事とも囁かれる様になっています。しかしながら、DXは脅威ではありません。むしろ、社労士がDXを積極的に推進し、企業の業務効率化のコンサルティングができれば社労士のニーズは増えても無くなる事はありません。

また、事務所の業務を電子化する事によって、これまでの単純業務を自動化できれば、コンサルティング業務等のより高度なノウハウが必要な業務を、単純業務を受託しながら遂行する事ができるようになります。

DXなんて関係ない、システムの出来が悪くかえって効率が悪いからやらないなどと考えず、早急に業務のDX化の準備をしましょう。電子化検討委員会では、DXに強い社労士の育成をより一層目指していきます。

労働条件審査業務推進委員会

委員長 塚原 祐輔

労働条件審査業務推進委員会では、
・「労働条件審査」推進活動
・「社労士診断認証制度」普及活動
に取り組んでおります。

令和4年7月～8月の間に「社労士診断認証制度」のパンフレットを茨城県内の労働基準監督署・ハローワークに設置いたしました。会員の皆様におかれましては、「社労士診断認証制度」の社労士登録をしていただき、顧客・外部団体等へのPRにご協力いただければ幸いです。



働き方改革対応特別委員会

委員長 齋藤 敬徳

当委員会は、政府が主導している「働き方改革」に対応すべく、平成30年9月に発足し、5年目になります。

現在、茨城新聞社への寄稿「働き方改革 Q&A」が、令和4年10月から令和5年3月まで全12回、原則として第1水曜、第3水曜の経済欄に掲載されています。

当委員会の活動としては、各種団体等と連携して、働き方改革の周知・推進に努めていきたいと考えております。皆様のご協力をお願い致します。

支部再編等特別委員会

委員長 森田 信雄

新年あけましておめでとうございます。

支部再編特別委員会は、各支部の会員数が偏っており会員数の少ない支部では役員・委員会委員の選任に困っております。又、長期間に渡って役員や委員を担当している現状があります。さらに一人の会員が2つも3つも役員・委員を担当している事態になっており会員の負担が多くなっています。こうした状況を解消していくには、各支部の会員数の偏りをなくしたほうがよいのではないかと声をあげ、支部再編特別委員会が設置されました。

今までに2回の委員会が開催され、又、各支部にアンケート調査を実施して会員の声を広く収集しました。概ね会員の意見や委員の意見も集約されたことから次回の委員会で結論が出来ると思っております。

学校教育推進委員会

委員長 小森 重信



明けましておめでとうございます。

当委員会は2022年新たに4名の委員が加わり、現在9名で活動しております。

コロナウイルス感染症の終息は見込めませんが、昨年秋から「出前出張」の申し込みも増え始め、昨年11月現在で11校の申し込みがありました。

残念に思うことは、ここ数年、委員以外の会員の出前出張授業ゼロという事です。

委員以外の会員の皆様も奮って「出前授業」に、ご参加をお願い致します。

労働紛争解決センター茨城

センター長 生井澤 伸一

Challenge! **Change!**

会員の皆様には、当センターの活動にご理解・ご協力いただきありがとうございます。

現在からしばらくの間、社労士の業務範囲は、拡大・深化の時代に突入しています。

社労士の業務分野である「人」に関することは、どれをとっても社会のニーズがあります。

会員である社労士ひとり一人が、社会のニーズに応えることにより社労士の社会評価の向上と業務拡大が成し遂げられます。

社労士が社会のニーズに応えるためには、社労士個人が変化を恐れず挑戦する気概が必要です。

まずは、自分で挑戦できる場所・変化できる場所を見つけて業務開拓して欲しいと感じています。

総合労働相談所

所長 皆川 雅彦

相談者一人一人としっかりと向き合い、丁寧かつ誠実な相談を目指します。

成年後見制度参入推進委員会

委員長 名雪 雅美

新年あけましておめでとうございます。

今年こそ、成年後見センター検討特別委員会と成年後見制度参入推進委員会の合同委員会を開催し、(仮称)茨城県社会保険労務士会成年後見センターの設立を進めていきたいと思っておりますので、皆様のご協力をお願い致します。

また、委員会の加入者が減少傾向にあり、その対策として後見制度の普及・推進、後見人等の受任等の諸活動を積極的に進めていきたいと思っております。

なお、昨年と同様、会場及びZoomによる成年後見人更新研修及び入門研修を令和5年2月に予定しておりますので、奮ってご参加下さい。

年金部会

部会長 金澤 淳子



「年金相談会・勉強会」を通して社労士の知名度アップ、社会貢献を一味同心で目指します。

ADR部会

部会長 長瀬 登紀子

活発な意見交換で
会員のスキルアップを図ろう！！

助成金部会

部会長 皆川 雅彦

助成金部会では、常に助成金の最新情報の入手に努め、あわせて助成金申請のノウハウの蓄積を図るべく、部会員一同勉強会等で研鑽に努めて参ります。また、助成金に係る周辺分野の法改正事項や労務管理の実践事例等の研究にも力を入れて参ります。

青年部会

部会長 岩崎空

「いい仲間との出会いを」

新年明けましておめでとうございます。

青年部会は昨年3月発足し、現在35名の会員で活動しております。

年4回、部会・懇親会を行い、LINEグループで情報共有や業務相談など気軽に相談出来る環境を作っています。

新規部会員は随時募集中です。入会後も各取り組みへの参加は自由です。

皆様のご参加をお待ちしております。お気軽にご連絡ください。

勤務等会員部会

部会長 高橋 雅美

謹んで新春をお祝い申し上げます。

皆様の力添えのお陰により、新生部会が昨年3月に誕生しました。『親睦・情報交換・研鑽』そして『本会活性化の一翼を担う』事が目的で有ります。発足2年目となる本年は、全ての会員が成長を実感出来る部会を目指して行きたいと思っております。

また、ご興味のある開業登録以外の会員の皆様には、随時入会を募集しておりますので、ご連絡を頂けましたら幸いです。本年もどうぞ宜しくお願い致します。

ゴルフ同好会

茨城県社労士ゴルフ同好会 代表 鈴木 登

新年あけましておめでとうございます。お蔭様で社労士ゴルフ同好会もこれまでに83回のコンペを開催してまいりました。年4回ですので20年を越える活動となっております。

当会のモットーは「会員相互の親睦」にあります。ゴルフの腕前を競うことも一つの楽しみですが、ゴルフはスコアだけではなく1日青空のもと緑広がる芝生のうえで、さらに周囲の景観を楽しみながら、同伴のプレーヤーとの懇親を深めることも大いなる楽しみです。

有意義な人生の一部に社労士ゴルフ同好会活動を加えてはいかがでしょうか。皆さまのご参加をお待ちしております。

人を大切にする企業のすぐそばに、
私たち社労士がいます。



あの人は今日、どんな気持ちで職場に向かうのだろう。
働く人、一人ひとりの想いに寄り添うために、
私たち社労士がいます。
楽しいことばかりじゃ、ないかもしれない。
でも、一人で抱え込まなくていい。
ほんのすこしのきっかけで、
いつかほんとうの笑顔に出会えるはずだから。



茨城県社会保険労務士会

〒311-4152 水戸市河和田1丁目2470-2 TEL.029-350-4864

茨城県社労士会

検索

4. 特別企画「日本サッカー協会・育成ディレクター影山雅永様と菅野総務委員長の対談」



令和4年11月～12月、日本を熱狂させたのがサッカーワールドカップでした。ドーハの悲劇からドーハの歓喜へ、日本は弛まぬ努力を続け、見事にベスト16に輝きました。そんな中、今年のヒントにすべく日本サッカー協会技術委員会の育成ディレクターである影山雅永様にお時間を割いていただき、菅野総務委員長との対談が実現しました。

影山雅永様は筑波大の出身でもあり、2020年まではサッカー全日本アンダー20の監督もされ、ナショナル監督にも若く抜擢されるなどサッカー指導歴がとて長いのですが、菅野総務委員長とは高校時代の同級生で、しかもかなり親しかったという縁もあり対談が実現したものです。しかも対談は、サッカー全日本がクロアチアに敗北した12月6日（月）のことで、幕張にて行われました。

お忙しい中、影山育成ディレクターにはありがとうございました。御礼を申し上げます。それでは対談をお楽しみください。

1. サッカーワールドカップの総括

(菅野)

本日の深夜、サッカーワールドカップにおいてオールジャパンは残念ながらクロアチアに辛酸を舐めました。延長を含め120分、アディショナルタイムも含めると、130分強に及び最後の最後まで熱戦を繰り広げ、無念ながらPK戦にて紙一重で準々決勝進出を逃しました。またグループリーグではドイツ、スペインと強豪国を見事に撃破して、日本を熱狂させたのですが、ワールドカップの総括をお願いします。

(影山育成ディレクター、以下影山D)

今回の日本代表は、これまでのチームと違いほとんどの選手がヨーロッパのクラブに所属する選手達で形成されました。「新しい景色を見る。」を合い言葉にした事からも分かる通り、これまで到達出来なかった結果、すなわちベスト8以上を目指した戦いだったのです。また一方でグループステージでは優勝候補でもあり過去に優勝経験のあるドイツ、スペインという強豪と同組となり、苦戦が予想されました。

ベスト8には届かなかったとはいえ、この2チーム破ってグループ首位でノックアウトステージに進出した事は大きな価値を示す事が出来た大会であったと思います。

2. 森保監督はどんな監督で、どんなサッカーを目指したのか

(菅野)

森保監督は年代も1つ下で、とても親しいとお察しします。岡田ジャパンを支えたのは影山ディレクターとも伺っておりますが、森保監督はどのようなお人柄で、どんなサッカーを目指したのでしょうか？

端的にお伺い出来れば幸いです。

(影山D)

とても誠実な男です。そして信念を曲げません。いわゆるぶれない男です。2018年のロシアワールドカップの後に日本代表監督に就任しましたが、昨年行われた東京オリンピック監督と合わせて兼任することになりました。“1チーム2カテゴリー”を謳っての舵取りは、日本人監督でコミュニケーションが取りやすいことが大きく功を奏したと思います。

森保監督は勝つ事を求めながらも、日本人選手、チームがどうしても陥ってしまう「ガラパゴス化」にもチャレンジした監督です。我々は極東に位置する島国である日本に暮らしているため、それ特有の文化がサッカー界にも存在します。それは、

- ・日本国内で勝つ事だけに執着してしまう事
- ・サッカーにおけるインテンシティー（強度）が低い事。
- ・個では勝てないからチームで何とかする、というネガティブ思考。
- ・フィジカルでは勝てないから、というネガティブ思考。
- ・付度してしまう文化。

などが挙げられますが、サッカーは世界のスポーツである事、ほとんどの選手が海外でプレーしている事などから彼はこれらのバイアスを打ち破るためのチーム作り、マインド作りをしてきたように思います。

具体的にはボールを奪いに行く個の力、ゴールを奪うために強引にでも勝負を仕掛けるプレーなどを選手に求めて来ました。特にこれまで日本人の弱さとして挙げられてきた「ボールを奪う事」には拘りをもって取り組んできたと思います。

そんな森保監督がドイツ代表、スペイン代表との試合においては、その拘りを捨て、特に前半は守備に重きを置いて我慢する事をチームとして決断した事は意外でもありましたが、監督本人が最も悩み抜いて勝利する事から逆算した戦略であったと考えます。

3. 強いチームとは

(菅野)

影山ディレクターは指導歴がとて長いのですが、強いチームとはどんなチームとお考えですか？
弱いチームとどこが違うのでしょうか。

(影山D)

皆さんが考えられるように、強いチームには自信、責任感、勝利への強い意志、団結力、苦しいときにこそ力を出す事が出来るレジリエンシー（逆境から立ち上がる）、チームワークの良さや強さなどが挙げられます。

我々日本人の文化では、今挙げた事柄は以前から重要視され、集団としての和や協調性は日本人の強みだと感じている方が多いです。一方で、チームや集団の構成要素である個人に目を向けると、エゴ、強い個性などはネガティブな印象を持ってしまう嫌いがあります。同様に「エリート」という言葉は日本では非常に抵抗感が強いものですが、それはこの言葉の真の意味が誤解されているためであるように思います。集団としての和、協調性、自信、etc.は強いチームには欠かせない事は言うまでもありません。

我々は個の重要性を軽視して集団性の重要性を語るのではなく、個人の能力の高さにもっとフォーカスしなければならないですし、“強い個”を持っているチームは本当に強いのです。



4. 好ましいチームとは

(菅野)

強い、弱いとは別に、好ましいチームというものがあるのだと推察します。好ましいチームとはどんなチームでしょうか。

(影山D)

これは難しいですね。個人の主観が入ってしまう部分であると考えます。

一般的にプロの世界、代表チームにおいては結果が求められます。結果、いわゆる勝利を手中にするためには戦略、戦術、選手起用などを駆使して勝利をたぐり寄せる事が必要となります。

しかし、一般の方々にとっては勝ったからよし、の場合もあれば、勝っても不満、負けたにせよ満足、等の感情が起こりますし、そこには様々なバイアスも掛かっている事が推察されます。今回の日本代表の結果と戦い方にも様々な意見があるでしょう。

これがトップ選手ではなく、育成段階の選手だとしたらどうでしょう？勝つためには手段を選ばない勝利至上主義は日本のスポーツ界における大きな問題です。勝利を目指しますが選手個人の成長を差し置いてチームの勝利を目指すべきではないと考えます。目先のその時々勝利ではなく、一人の選手が自立期においていかに大きく成長するのかを第一の目的としたいのです。

信じられないかもしれませんが、欧州では14、15歳までは順位表を出さない、試合の結果を公表しない、という国々が多いのです。それだけ勝利至上主義での被害が大きかったのでしょうか。

将来に向かって年齢に応じて選手として、チームとしてのチャレンジを最大限にしつつ勝利を目指す、こんなチームが好ましいと考えます。

5. どんなチームを作りたいか

(菅野)

強いチーム、好ましいチーム像を伺いましたが、影山ディレクターが今後チームを任されるとして、どのようなチーム作りをしたいものですか？

(影山D)

スポーツ、そしてサッカーというスポーツをリスペクトしたチームを作りたいですね。スポーツは本来遊戯としての本質を持っていますが、悲しいかな日本においては様々な影響によってそれが希薄です。協調性を身につけたいから、諦めない心を育てたいから、健康になりたいから、等の手段としてのスポーツが普通になってしまっています。

サッカーが好きだから、シュートを決めたいから、走るのが好きだからと言った理由でサッカーやスポーツを行って貰いたいというのが根本の考えです。

そして、サッカーという競技の魅力を存分にやっている選手にも、見ている人にも感じて貰えるチームを作りたいです。個人が輝き、チームとしての一体感がある、そして感動を与えられる様な。

プロチームや代表チームでは、これまでもやってきましたが“日本”という社会において生じてしまう国内仕様、ガラパゴス化からの脱却にチャレンジしたいですね。

6. 若手を育成するにあたり腐心した点は

(菅野)

直前では日本代表アンダー20の監督をされていましたがね。全国からとてつもなく上手なプレイヤーが集うものと推察しますが、その中で、若手を育成するにあたり腐心した点がありますか？

また若手、Z世代にはどのような指導が効果的とお考えですか？

(影山D)

我々JFA（日本サッカー協会）では「自立した選手」を目標に掲げています。自分の意思をしっかりとピッチ上でもピッチ外でも表現できることを目指したいものです。自分で決断して実行する能力を育てたいのです。となると、言われた事をやるだけ、指示待ち人間ではいけません。

我々指導者は“やらせるサッカー”から脱却し、自ら考え、行動、解決できる「自立した選手の育成」が大事になりますね。

最近の子は・・・などと我々が言ってしまいがちですが、日常的に安心して意思表示出来る環境にしてあげる事によって選手は変わってきます。

逆に「何で意見を言わないんだ！」と言っても却って話しませんよね。

7. 国際的にみて育成の上手な国は

(菅野)

影山ディレクターは海外のナショナルチームの監督をされる、あるいは海外留学の経験も豊富で、かつ今も業務で海外を渡り歩かれていると伺います。そんな中、海外で育成が上手だなと感じた国はありますか。ぜひ具体例と共に、ご教示をいただけますとありがたいです。

また、日本における育成の課題などもお聞かせ願います。

(影山D)

ドイツやスペイン、イングランドなどサッカー強国は時代に応じて新しい育成の手法を編み出し、実行しています。ですから次から次へと良い選手が出てくるのでしょう。

意外な国を紹介します。北欧のアイスランドです。2016年のヨーロッパ選手権では人口200倍のイングランドを倒して話題になりました。2018年にはロシアワールドカップにヨーロッパ代表として出場しています。アイスランドは人口35万人。いわき市選抜がワールドカップに出場するようなものです。

世界中が、どんな強化をしてきたんだ？という反応でしたが、紐解いてみるとアイスランドのスポーツの在り方がその理由の大きなものである事が分かりました。

「ここではサッカーを始めた全ての子ども達はライセンスを持った指導者に指導されます。よって彼らはサッカーが大好きになってもっとやりたくなるのです。」

「平等は我々にとって最も重要です。すべてのクラブは男女両方があり、同じ量のトレーニングセッションがあります。誰もが自分が楽しめるレベルでサッカーをプレー出来るのです。」

「アイスランドの指導者は全員プロフェッショナルです。そのうち95%がパートタイムで、彼等は日中仕事があり、午後に指導します。アイスランドでは2つの仕事を持つことは非常に自然なことです。」

来年から中学校部活動の地域移行がスタートします。日本の部活動は世界に誇るべき素晴らしい活動ですが、持続可能ではなくなっているのです。勝たせることだけでなく、子ども達、選手達にスポーツを通して豊かな人生を送ってもらいたいものです。

アイスランドの平等の考え方は勉強になりますし、スポーツが日本においてどう在りたいのか？を考えさせてくれる好例だと思います。



8. 人間教育において重要な点は

(菅野)

ご存じの通り自分は野球人でしたが、その最終目的は人間形成だったように思われます。サッカーも同様に、人間作りということがとても重要なのだろうと思います。サッカーで生計を立てられる人はほんの一握りで、そもそも我々はスポーツを通じて人格完成の道のりを歩いているように感じておりますが、人間教育において重要な点はどのようにお考えでしょうか？

(影山D)

先にも述べたとおり、人間形成は非常に重要ですが、それ自体がスポーツをすることの目的となっただけではいけません。人間形成をするための手段としてスポーツを使うのではなく、あくまでもスポーツが楽しいから、やりたいからする、その課程で人間形成の重要性を学ぶことが出来る、となりたいものです。

「サッカーは子どもを大人にし、大人を紳士にする」

日本サッカーの父と言われるデットマール・クラマーさんの言葉です。

9. 日本サッカーの行方は

(菅野)

さて、今回のサッカーワールドカップは日本中を熱狂させてくれました。やはり勝利、すなわち結果の重要性を改めて感じているところです。

そこで、今後、日本サッカー界はどのような道を模索し、歩まれるのか、その行方をどのようにお考えでしょうか？

(影山D)

JFAは今年7月に「Japan's way」というナショナルフットボールフィロソフィーを発表しました。こんな日本サッカーになってほしいという、「ありたき姿」から逆算した物です。

日本代表が世界で勝利する競技としてのサッカーも大事、しかしもっと大事なのはそれぞれが楽しむことが出来る環境を作ること、サッカーやスポーツを通して人生を豊かにしてくれる、そんな日本になって行きたいと考えます。

Japan's way はどなたでもご覧になれます。PDFとしてダウンロードすることも出来、映像も見ることが出来ます。是非多くの方々にご覧頂きたいと思っております。

<https://www.jfa.jp/japansway/japansway2022.pdf>

(菅野)

ありがとうございます。「Japan's way」ですね。ぜひ拝見したいと存じます。

10. 我々にメッセージをお願いします

(菅野)

日本サッカーにはとても比較できませんが、我々も「真の働き方改革」を通じて、世に貢献したいと熱望しております。そこで最後に、我々社会保険労務士の一人ひとりにメッセージをお願いします。

(影山D)

一休禅師に曰く、「分け登る 麓の道は多けれど 同じ高嶺の月を見るかな」とありますが、道は違えども互いに自分自身を高め、共に努力を継続させてまいりましょう。

(菅野)

今日はサッカーワールドカップ真っ只中のご多用中、ヒントに富む話を本当にありがとうございます。陰ながら、日本サッカー協会のご発展、影山Dダイレクターの益々のご活躍を祈念しております。

(土浦支部・総務委員長・菅野哲正)

(影山雅永様のプロフィール等はネットで確認を)

1985年の磐城高校はサッカー、ラグビー、野球と同時全国大会出場で、長い歴史で全国唯一と言われている。



【番外編】

対談には、高校時代の同級生であり、影山雅永氏と近所のドクターW（医師）氏も同席しました。

対談中には同級生の気軽さもあり、以下のようなやり取りがあったので披露します。

(菅野)

雅永の話は「サッカー」を「会社」に置き換えても通じる普遍的な本物の響きがあるね。とてもためになった。

(ドクターW)

本当にためになったよ。しかしまあ、哲正君のハチャメチャぶりは凄かったね。ダミー事件とか、ふんどし事件とか、信じられない事件をいつも起こしてたよね。特にトラ（体育教諭）からのボコボコ事件は一番の衝撃だった。

(菅野)

高校当時は磐城高校始まって以来のバカとか言われ、皆には迷惑をかけたよ。トラかあ〜、懐かしいね。あれは怖かった。ほんと命の危険まで感じた。

(ドクターW)

本当に凄まじかった。今なら大ニュースでしょ。

(菅野)

その後の柔道の授業中はいつも辛くしんどかったよ。でも不思議なことに全く憎しみも何もなく、むしろ自分が悪かったんだから当然で、今でいうパワハラとか感じなかったし、男子校にあって男らしい先生だったよ。

(影山D)

でもな菅野、海外から見ると暴力は異常な世界なんだけど。軍国国家の名残で暴力的なところもあったと思うけど、きちんと、厳しくとも丁寧にしっかりと伝えることが大切なんだよ。頭の中を変えなくちゃダメだ。

日本やアジアを超えて、海外で通用する人間力を身に付ける必要があるぞ。

(菅野)

そうかー、世界を歩いてきた雅永に言われると説得力があるよ。俺たちは異常だったのかも知れないな。分かった、今から考え方を変えるよ。野球部なんて最も上意下達の世界だったからな。明日から国際的な指導力を身に付けるよ。見とけよ。

(影山D、ドクターW)

はははは、無理だろ！

茨城県社会保険労務士政治連盟活動 PR

会長・幹事長・常任幹事・顧問が手分けして国政議員の方々の集いに参加をしています。

参議院議員	上月りょうすけ 躍進の集い	令和4年5月28日
衆議院議員	葉梨康弘君の更なる活躍を期する会	令和4年6月14日
衆議院議員	浅野さとし君を育てる会	令和4年9月17日
衆議院議員	額賀福志郎「二十一世紀・茨城」を創造する会	令和4年10月15日
衆議院議員	田所よしのり「報徳の集い」	令和4年11月25日
衆議院議員	青山やまと第1回政治経済フォーラムinつくば	令和4年11月28日

各議員の話や議員が招く客人(大体が所属する派閥の長)の話は政治の内幕といえますかみんなが興味を引く話題をテーマに話すのでなかなかおもしろいものです。青山やまと議員の客人は元内閣総理大臣の野田佳彦議員でした。安倍元総理の国葬の際の追悼演説の内輪話をされました。「安倍さんを褒めると与党が引くし、貶すと野党が引く、皆が納得する話は難しかった」といっていました。

謹賀新年



昨年から続いているコロナ禍の影響は、少しずつ好転化してきた様子が夫々な所で見られるなかで、新年を迎えたのは喜ばしいことです。

S R茨城県労働保険事務組合は30年の節目を越え、新年度の4月から31年目に入ります。これからは様々な催事を最新の環境の中で実現できるように、昨年、リモートワークやWeb会議等の設備環境を整えました。会員皆様が3回目のワクチン接種を経た後に、実現できなかった研修会、総会等の開催実施ができればと願っております。

また、会員の皆様方の中には、今まで何かしらの事でご利用頂きましたが、昨年より充実した環境設備になりましたので、今まで以上に気軽にご利用いただきたいと思っております。

本年もよろしくお願ひ申し上げます。

S R茨城県労働保険事務組合

- | | | |
|------|---------|--------|
| 理事長 | 本郷 勝利 | |
| 副理事長 | 萩谷 暁夫 | 宇佐美 敦 |
| 常務理事 | 神長 和美 | |
| 理事 | 今野 末治 | 五木田 正美 |
| | 鈴木 正人 | 中山 信行 |
| 監事 | 池畑 忍 | 関口 美紀子 |
| 他 | 事務局職員一同 | |