

企業経営者のみなさまへ



連合静岡

ともに未来へ。

— 魅力ある企業づくりのお手伝い —



連合公式キャラクター
ユニオニオン

経営者のみなさま

こんなお悩み、



抱えていませんか?



“企業力アップ”と“従業員の幸せ”
連合静岡には貴社と同じ目的があります

連合静岡は、“労使コミュニケーション”が企業の発展に重要であると考えています

1 「働くことを軸とする安心社会」を目指します

“働くこと”を最大の価値と捉え、誰もが公正な待遇のもと社会参加でき、自己実現に取り組める活気あふれる社会の実現、そして地域産業の発展を目指しています。

2 「企業の持続的な発展」を支援します

地域産業が活力と潤いを持つには、企業の発展が不可欠。様々なネットワークにより、「ヒト」・「ステージ」・「チカラ」の3方面から多岐にわたるサポートを展開しています。

3 「円滑な労使コミュニケーション」を提案します

経営者と従業員が会社に対する思いを共有することで企業は大きく成長します。私たちは、“労働組合”というかたちで、労使コミュニケーションの円滑化をお手伝いします。

連合静岡としてのサポート

- ・人材教育、育成のお手伝い
- ・経営対策、働く人の幸せ追求
- ・持続的発展のためのアドバイス
- ・労使コミュニケーションの円滑化

労使コミュニケーションの重要性

経営者のみなさまは、経営方針や施策などを詳しく説明しなくとも、従業員は理解しているはずだと思っていませんか?

しかし現実は、すべての従業員が理解しているとは限りません。中には「言っても無駄」「なにも変わらない」と思い込んで、労使の間にすれ違いが生じている場合が少なくありません。

労使コミュニケーションが円滑になると、経営者には見えていない現場の実態や従業員のニーズが把握でき、有効な経営施策や改善を進めることができます。

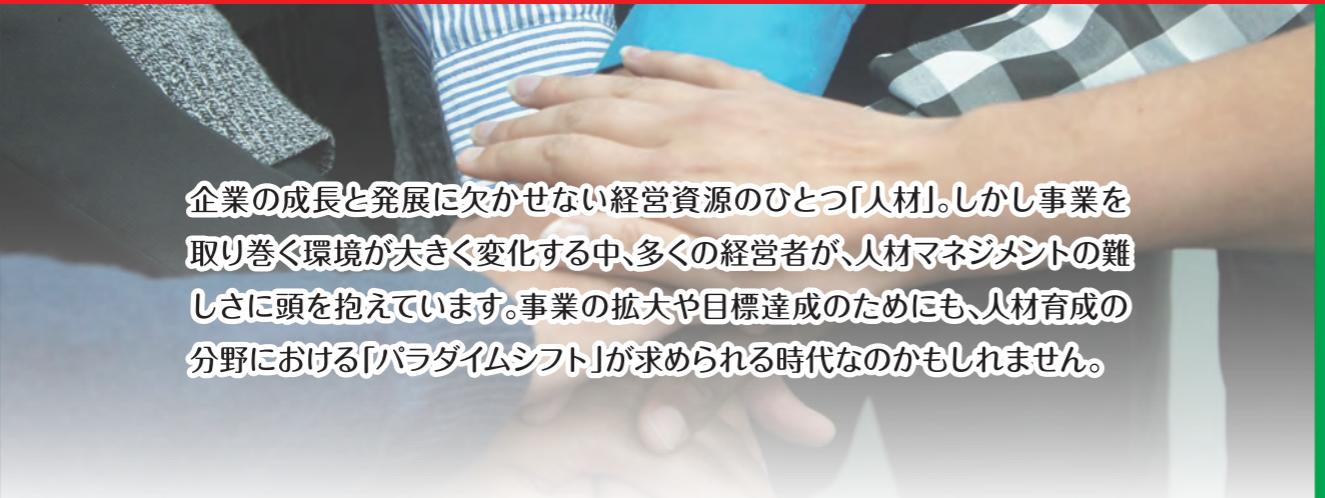
さらに労使の信頼関係が強まり、従業員から多くの協力を得ると共に、従業員の自主性発揮・働きがいの向上のほか、良好な職場風土と積極的な人材活用にもつながり、ひいては企業業績の向上にも寄与します。いまや労使コミュニケーションは経営資源のひとつだと言っても過言ではないのです。



連合静岡の“企業力アップ”3つのサポート体制

ヒト

業績向上に貢献できる人材づくり



企業の成長と発展に欠かせない経営資源のひとつ「人材」。しかし事業を取り巻く環境が大きく変化する中、多くの経営者が、人材マネジメントの難しさに頭を抱えています。事業の拡大や目標達成のためにも、人材育成の分野における「パラダイムシフト」が求められる時代なのかもしれません。

▶中小企業の7割が悩む、人材確保と育成

少子高齢化が急速に進む昨今。内閣府は、2060年には労働力人口が18%減少すると発表しています。人手不足が深刻化する中、優秀な人材の確保は大きな課題。人材流出防止のためにも「魅力ある企業」を作ることが大切です。また、働きながら自己成長できる職場は同時に“働きがい”的ある職場であることから、社内外における人材育成も重要課題のひとつと言えるでしょう。

▶自己成長に必要不可欠な「チームワーク」

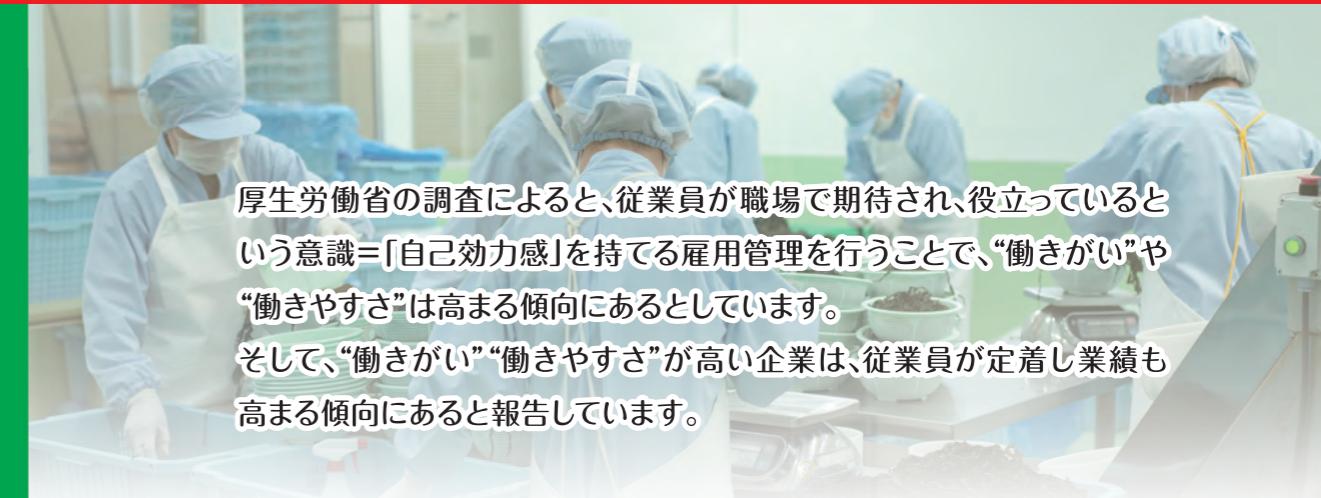
チームワークが強化されると、従業員の仕事に対する誇りや喜びが大きくなり企業全体の士気が高まります。メンバーの結束をより強くするには企業内コミュニケーションが不可欠。従業員同士、そして経営者のみなさまと従業員がよりよい関係であり、健全な労使関係が育まれている環境が一番。そういう環境の中で、労使が共に経営課題に取り組み、解決していく姿勢がつくられていくのです。

▶地域活動によって育む、それぞれの人間性

企業が持続的に発展していくためには、人材育成や技術開発など「内部」における強化はもちろんのこと、地域社会との繋がりなど「外部」との交流から得られる情報も重要です。ボランティアなど社会貢献活動を通じ、重要な経営資源である「ヒト」を育てる。そして、企業とそこで働く人が地域に役立つ、地域から頼りにされる存在になること。それこそが、地域に根差す企業の永続的な発展に繋がります。

ステージ

もっと働きたくなる企業づくり



▶企業の発展に欠かせない「生産性3原則」

1955年。戦後の復興と生産性の向上を図ることを目的とし、その基本的な考え方をまとめたのが、この「生産性3原則」です。当時の時代背景から、生産性運動を推進するには労使の協力は必要不可欠とし、「雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正配分」という3つの柱を設定。この考えは今でも良好な労使関係の基礎であり、企業が成長していくうえでの原動力となっているのです。

▶働きがい・働きやすさとは

「働きがい」とは、仕事に対して誇りや喜びが持てること。従業員の働きがいを引き出すことで結束力が生まれ、様々な経営課題に取り組む力となります。そして「働きやすさ」とは、誰もが安心して働き続けることのできる整備された環境のこと。充実した福利厚生や良好な労使コミュニケーションが存在する職場環境は従業員の定着率を高め、「もっと働きたい」と思える、大きな魅力となるのです。

▶目指すのは「声が届く」労使環境

企業の発展なくして働く人の幸せなし。働く人の笑顔失くして企業の発展なし。立場の違いはあるけど、労使の目指す方向性は同じです。経営者は従業員の意見や気持ちを正しく理解し、受け止めることが重要。また、自社のおかれている状況を明確に説明し、ダメなものはダメ、と言える毅然たる姿勢も大切です。お互いの声が届く環境は、強い信頼関係を作り上げる礎となることでしょう。



連合静岡が労働組合をおすすめる理由

「労働組合」と聞くと、経営者とは相反する存在である、というイメージを持っていませんか？

実は対立とは逆に、経営者と従業員の健全な労使関係を築き上げ、企業の発展に貢献するのが本来の役割なのです。

労働組合があると…

- 経営者にはなかなか届かない現場の従業員の声がキャッチできる。
- 労使間の考え方のすれ違いをなくし、想いを共有できる。
- 他社の労働組合との交流で、新たな情報を得ることができる。

労働組合を活かした好事例

■1 公正な評価がやる気を促進

給与や人事の評価制度が曖昧だったA社。労働組合の設立をきっかけに見直しを進め、すべての基準を明確化しました。会社への貢献度合いを公正に評価した給与制度の導入により、社員全体の仕事に対するモチベーションがアップ。さらに従業員の定着度が増しチームワークの強化にも繋がりました。



■2 従業員の意見も取り入れ危機脱出

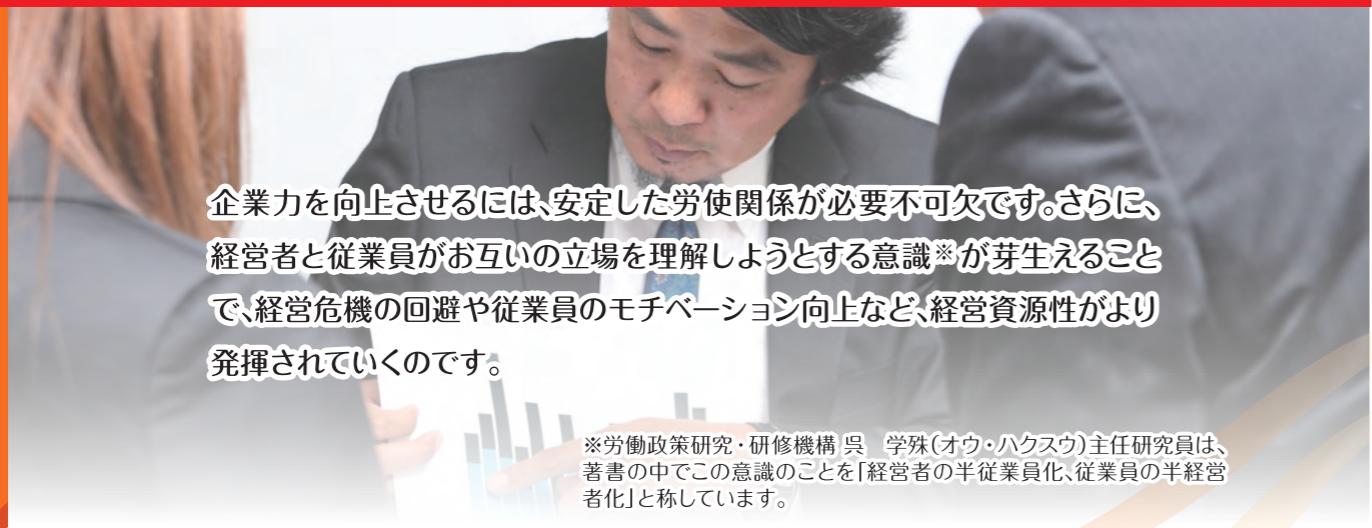
B社の社長は頑固でワンマン。当然社員の意見など聞く由もなく、いつ経営困難に陥っても不思議ではない状態でした。しかし、「このままではダメだ」と、管理職やベテラン従業員たちが労働組合を結成。以前より風通しの良い環境になり、働きやすさが倍増。業績も徐々に好転してきたことで、今では社長も労働組合を認めています。



チカラ

持続的発展のための底力づくり

こんな有名な事例も！



企業力を向上させるには、安定した労使関係が必要不可欠です。さらに、経営者と従業員がお互いの立場を理解しようとする意識※が芽生えることで、経営危機の回避や従業員のモチベーション向上など、経営資源性がより発揮されていくのです。

※労働政策研究・研修機構 岡 学殊(オウ・ハクスウ)主任研究員は、著書の中でこの意識のことを「経営者の半従業員化、従業員の半経営者化」と称しています。

▶社会情勢の変化に対応する柔軟性

私たちを取り巻く環境は日々変わっています。環境や社会情勢の変化に対応しながら企業価値を高めるには、一企業だけではなく、業界全体の維持・発展のため、調査研究を行ったり異業種との情報交換を行うなど、幅のある対応が必要です。また、時代の変化にマッチした環境整備のためには、産業政策の策定、国や行政に対する要請など実現に向けた具体的なアクションも重要です。

▶お互いがパートナー

労使コミュニケーションの効果を最大限にするには、経営者と従業員がお互いの立場を理解しようとする意識が重要です。経営者にとってはもちろん、従業員にとって「安心できる生活」を送るためにも企業の発展は不可欠。労使の立場は違えど、お互いが信頼関係で結ばれた「パートナー」であるという意識を持つことは、企業の発展と成長の早道であると言っても過言ではありません。

▶未然に紛争を防ぐ労使協調

労務問題や紛争は「ものわかりのいい経営者」でいれば防げるわけではありません。また、経営者だけがいかに努力をしても、解決し得ない問題も少なくないでしょう。「労使関係=対立」という概念を取り払い、互いに一丸となって企業の発展を目指す。そのためにも労働者にとって意見が述べやすいこと、そしてそれが経営者までしっかりと届き、正しく議論し合える仕組みが大切なことです。

ヤマト運輸株式会社の事例 『労働組合は会社の神経』

ヤマト運輸労働組合が設立されたのは昭和21年のこと。前身である大和運輸の創業者、小倉康臣氏は労働組合を作ることに前向きに理解を示しました。そして、二代目社長である小倉昌男氏は「労働組合は会社の神経」という言葉を残しています。なぜなら「悪い情報は社長の元ではなく労働組合に集まる。会社が病気になつた時、痛みを伝えてくれるのは、神経である労働組合なのだ」と。

また、今でこそ当たり前ともなったスキーポートやゴルフ場急便も、労働組合を通じて届けられた社員のアイデアだったそう。これが労使の健全な関係であり、企業が大きく成長した要因のひとつに違いありません。

連合静岡って何をしてるの?



活動の一部を
ご紹介!

連合静岡「かべしんぶん」



■各機関への提言・要請行動

連合静岡は、働くことを軸とする安心社会の実現を目指し、静岡県や労働局をはじめ、経営者団体などへの要請行動を実施しています。特に、働く人の雇用と暮らしを守る「政策・制度要求」は、様々な視点で企業が発展し労働者がいきいきと働き続けるために欠かせない取組みです。



経営者団体



静岡県



静岡労働局

■地域活動・連帯活動

連合静岡は、地協メーテーをはじめ地域での顔の見える活動を重視しています。また一般県民の方も含めたタウンミーティングや社会貢献活動としてのボランティア・平和行動など、幅広い活動に取り組んでいます。東日本大震災復興支援の取組みとしては、被災地の子どもたちと静岡(地方)の子どもたちによる相互交流事業を行ない、絆を育む活動を展開しています。



地協メーテー(県内10地域)



「労使コミュニケーションが静岡を救う」タウンミーティング



労働相談ダイヤル



平和行動(沖縄・広島・長崎・岩手)



東北の子ども応援わんぱくPJ



東日本大震災ボランティア

■人材育成・教育活動

連合静岡は、人材育成、教育活動にも力を入れています。特に若年層を対象としたリーダー教育や女性活躍推進の取組みとして「連合未来塾」や「女性セミナー」を実施しています。組合役員の育成といった視点だけでなく、職場も含めあらゆる場面でのリーダーシップとエンパワーメントの向上を目的としています。連合のスケールメリットを活かした異産別交流による人的ネットワークの構築、情報収集なども大きな魅力です。



連合未来塾(若手リーダーの育成研修)



女性セミナー(女性活躍推進の取組み)

その他、詳しい活動内容はこちらへ…> <http://www.rengo-shizuoka.jp/>

連合静岡 産業別組織

No.	産業別組織	単位労働組合	No.	産業別組織	単位労働組合
I	自動車総連	スズキ労組、ヤマハ発動機労組、本田技研労組、ジヤトコ労組 他	20	基幹労連	ユニバーサル製缶労組、IHI運搬機械労組 他
2	JAM静岡	全矢崎労組、小糸製作所労組、NTN労組、浜松ホトニクス労組 他	21	化学総連	住友ベークライト労組
3	UAゼンセン	旭化成労組、東レ労組、マックスバリュU、三越伊勢丹G労組 他	22	国税労組	税務署内労働組合
4	電機連合	ヤマハ労組、富士通労組、三菱電機労組、東芝キヤリア労組 他	23	海員組合	全日本海員組合
5	県教組	静岡県教職員組合	24	印刷労連	図書印刷労組
6	自治労	県職員組合、市職員組合、町職員組合 他	25	全印刷	全印刷局労組
7	電力総連	中部電力労組、東京電力労組 他	26	国公総連	全農林労組、全財務労組
8	JP労組	日本郵政グループ労働組合 他	27	政労連	社会保険診療報酬支払基金労組、雇用・能力開発機構労組 他
9	JR連合	東海旅客鉄道労働組合 他	28	JR総連	JR東海労働組合
10	紙バ連合	日本製紙労組、王子マテリア労組、巴川製紙所労組、特種東海製紙労組 他	29	交通労連	近物レックス労組
II	情報労連	NTT労組 他	30	全電線	フジクラ労組
I2	県私鉄	遠州鉄道労組、ジャストライン労組、伊豆箱根鉄道労組 他	31	全造船	全日本造船機械労組三保造船分会、全日本造船機械労組東海造船分会 他
I3	運輸労連	ヤマト運輸労組、全日通労組、トナミ運輸労組、セイノースーパーエクスプレス労組 他	32	NHK労連	NHK関連労組連合会
I4	全国ガス	TOKAI労組、静岡瓦斯労組、中部ガス労組 他	33	森林労連	全国林野関連労組
I5	フード連合	全日本たばこ産業労組、明治製菓労組、ネスレ日本労組、Jオイルミルズ労組 他	34	労済労連	全労済労組
I6	JEC連合	富士フィルム労組、アステラス製薬労組、AGCテクノグラス労組 他	35	高校ユニオン	静岡県高等学校しょうがい児学校ユニオン
I7	ゴム連合	横浜ゴム労組、オカモト労組 他	36	サービス連合	アンビ・ア・ツアーズ労組 他
I8	全自交労連	遠鉄タクシー労組、伊豆箱根タクシー労組、静鉄タクシー労組 他	37	連合静岡ユニオン	合同労組による個人加盟
I9	全労金	労働金庫労組			

本部・中部事務所

〒422-8067
静岡市駿河区南町II-22 労働会館 IF
Tel:054-283-0105
Fax:054-288-0105



東部事務所

〒410-0048
沼津市新宿町9-6 佐藤ビル IF
Tel:055-921-1400
Fax:055-926-2628



西部事務所

〒435-0048
浜松市東区上西町1270 友愛会館内
Tel:053-465-1115
Fax:053-465-1781



労務管理などのお悩みは
連合静岡までご相談ください！

経営者のみなさまも
お気軽に！



相談
無料

 連合静岡

〒422-8067 静岡市駿河区南町II-22 労働会館IF
TEL : 054-283-0105

●ホームページ……<http://www.rengo-shizuoka.jp/>
●メールアドレス…info@shizuoka.jtuc-rengo.jp

フリーダイヤル
0120-154-052

いこうよ れんごうに



連合静岡

検索