

店頭販促に「安・正・早・楽」な解決策をご提案

～環境・コストにも配慮した「アイデア什器」を開発～



株式会社リンクス

代表取締役社長

吉田 哲也 氏

- 住 所： 関市倉知2639-1
- T E L： 0575-22-0456
- U R L： <https://www.links-net.co.jp/>
- 事業内容： パッケージ、店頭販促ツール、展示会ブース、商業印刷物の企画・制作、プリプレス、印刷、紙工、アSEMBリ、配送業務の社内一貫生産
- 従業員数： 100人(グループ計)

■ 店頭販売のお困りごとをキャッチ アイデアあふれる製品で解決へ

聞き手：まずは御社の事業内容について詳しくお聞かせください。

吉田社長：スーパーなどで新商品のPRをしたりする際に使われる「店頭販促品」や「POP」と呼ばれるものを制作しています。特にその中でも、「人手不足」、「物流コスト削減」、「環境配慮」という3つの問題に着目して企画をするようにしています。

最近では人手不足に悩むお店も多いですし、そもそも従業員さんは什器の組み立てが専門なわけでもありません。そこで、目立つけれども簡単な仕組みで設置にも時間がかからず、コンパクトに梱包できるもの、また販促品は1、2ヵ月で捨てられてしまうため、紙だけで作り、そのままリサイクルできる商品をご提案しています。

聞き手：ホームページを拝見すると、化粧品や医薬部外品に関する製造業許可も取得されていますね。

吉田社長：特に我々が取り扱っている製品は、髪の毛などの異物混入や血痕の付着があってははいけません。しかし、当社で制作しているものはすべてを機械で作れるものではないため、手に必ずグローブをはめるようにしたり、数時間おきにチェックしたり、カッターも使ったら必ず元に戻すなど様々な工夫をしています。

また、紙だと強度が弱い場合がありますが、そこは素材の見直しや表面加工、構造や角度調整などを行いながらたくさん試作品を作り、強度を高めています。

■ 刃物の町、関市での創業

聞き手：創業からは70年以上とのことですが、御社の歴史や転機となった出来事についても教えてください。

吉田社長：創業は1950年（昭和25年）、祖父が関市の刃物やカミソリのパッケージを作る会社としてスタートしました。ただ祖父は早くに亡くなってしまい、その後を祖母、父が継ぎ、私は4代目となります。

一番の転機として父から聞いているのは、1970年代のオイルショックですね。関市も大打撃を受け、父は新たな事業を模索して東京へ出向きました。そこで出会ったのが現在まで続いているPOP、店頭販促品です。ちょうどスーパーやコンビニ、ドラッグストアが増え始め、どうやって商品を魅力的に見せるのか、各社がこぞって制作するようになった頃でした。

それから、リーマン・ショック、東日本大震災の影響もやはり大きかったです。皆さんが広告費を削られて、ガクンと市場全体のボリュームが下がりました。そこで価格競争が激しくなったのです。単純に“御用聞き”の営業をしてはいけなく、お客様の問題を解決できるものをこちらから積極的に提案し、同業他社と差別化していかないとはいけなく、と考えるようになりました。

■ SDGsにも対応したモノづくりを

聞き手：1980年、パッケージデザイン部門で科学技術庁長官賞を受賞されたのを皮切りに、最近は毎年のように様々な賞を受賞されています。商品開発の際にはどのよ



【写真左】
新商品のPRなどに使われる「ビッグダミー」。店舗での注目度が抜群な上、環境面に配慮した紙製です。

【写真右】
店舗内のコーナーなどに設置するスタンドタイプで、畳んだ状態からの展開・設置が簡単なのも大きな特徴。

うなことを心掛けていらっしゃるのでしょうか。

吉田社長：店頭販促ツールの世界では、実はたくさんのムダが発生しています。発注者側の心理として、一度に大量に作ると単価が下がりますし、販促ツールが手元にないために営業機会をロスしたということも困ります。そのため多めに作ってしまいがちですが、実際はその7割が廃棄されているとも言われます。この作りすぎのムダが、保管のムダや輸送のムダも生むのです。これを解決できればコスト面でも環境面でも負荷を減らせるわけです。そこで、大量一括生産ではなく「適量分割生産」として、必要な時に必要なだけ提供することを目指しています。エコ・オンデマンド・サービスと呼んでいます。

聞き手：7割が廃棄というのは大きな数字ですね。

吉田社長：また、お客様が販促品を使いたい時期というのは割と重なっていますので、当社もこれまでは繁忙期と閑散期がありました。しかし、お客様が年間でどれくらい商品を必要としているかが分かれば、閑散期に作業しておくことも可能になります。そこで、考え方に賛同して下さるお客様と年間で契約して、一緒にムダの削減を目指して取り組み始めました。一度に大量に作るよりも、何度かに分けて作ることで、その都度デザインや構造を見直し、修正を加えることもできますので、お客様側にもメリットがあるのです。

その他には、適正に管理された森林資源を使っているという証である「FSC認証」も取得していますので、お客様から希望があれば対応しています。

聞き手：日々アイデアを出していくのはなかなか大変そうですが、面白そうだなとも感じます。人材採用や育成の面ではいかがでしょうか。

吉田社長：仕事をしていく中で、“こうした方が安く、正しく、早く、そして楽にできる”、つまり「安・正・早・楽」を提供できるソリューション企業というものをビジョンとしています。そこで、社員には改善提案を1年間に20件以上出しましょうと言っています。自分たちで課題を見つけて解決しようというもので、改善策による効果も記載してもらいます。年に一度優秀賞を選出し、これに基づいて褒賞も出しています。ですから、自分で見つけた課題に向けて自主的

に動ける人が良いですね。入社時に求めているのは誠実さです。

■ “お困りごと解決”をもっと深掘りしたい

聞き手：提案したものが形になり、さらに店舗で活躍するのを見られるというのはやりがいがありますね。ぜひ、これからの展望についてもお聞かせください。

吉田社長：最近ではコロナ禍も相まって、一般のお客様のECでの購買がずいぶん増えてきました。店頭販促の役割も少しずつ変わっていくことが考えられます。そこで若手の研修も兼ねて、店舗だけでなく世間全体のお困りごとを解決できないか、マーケティングから実際に製品が完成するところまで取り組んでいます。先代から引き継いでいるテーマ「限りなき挑戦と創造」を大切にしながら、分業でなく、社内一貫生産だからこその価値を提供していきたいですね。

聞き手：最後になりましたが、ご自身のご趣味やリフレッシュ方法についても教えてください。

吉田社長：東京にいる頃に始めたサーフィンですね。ロングボードで楽しんでいます。岐阜県には海がないので、愛知県の伊良湖や日本海側まで出向きます。海に入ること自分がりセットされるような感覚があり、週1回は時間を作って早朝から出かけたりしています。

海に行けば自然と触れ合えるのはもちろんですが、気候の温暖化も感じますし、ビーチクリーン活動ではプラスチックごみが大量に漂着しているのを目の当たりにもします。環境問題の面でもとても勉強になりますね。

聞き手：本日は貴重なお話をありがとうございました。

聞き手 (一社)岐阜県経営者協会 広報部会委員

関信用金庫

常勤理事 三尾 充男

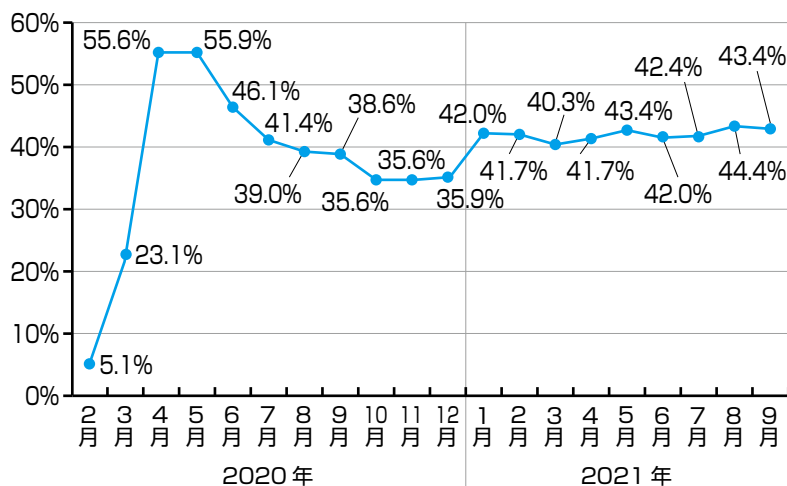
【新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響 生産・売上額等では約半数の企業でコロナ禍前の水準に戻らず】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構の調査(有効回答数:3,344社)によれば、2021年9月の企業の生産・売上額等をコロナ禍前、2年前の2019年9月と比較すると、約半数(49.7%)の企業はコロナ禍以前の水準に戻っていないが、20.0%の企業はコロナ禍以前を上回っている。また、前年同月の2020年9月と比較すると、増加した企業割合は30.4%、減少した企業割合は36.6%となっている。

在宅勤務(テレワーク)の実施状況

2020年6月以降、5回の調査に継続的に回答している企業(295社)における実施率の推移をみると、2020年前半期には一気に50%まで上昇。その後最初の緊急事態宣言の解除とともに低下傾向にあったが、2度目の緊急事態宣言が発出された2021年1月以降は40%台で推移している。

■在宅勤務(テレワーク)実施率の推移



企業の業績に関する今後の見通し

「わからない」18.2%、「回復して元の水準に戻るには半年超から1年くらいかかる」14.7%、「1年超から2年くらいかかる」13.5%の順に高くなっている。産業別にみると、「回復しない」は小売業やサービス業、「2年超かかる」は飲食・宿泊業、小売業で相対的に高くなっている。

資料出所:独立行政法人 労働政策研究・研修機構「第5回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(一次集計)結果

【岐阜県内の2021年年末賞与 昨年年末よりも9,333円、1.91%ダウン】

当協会では、会員企業を対象として2021年の年末賞与について要求・妥結の結果を調査し、106社から回答を得た。集計可能であった104社の回答は、下記の通りとなっている。

前年よりも妥結額が大幅に減少したのは「食料品(製造)」、「運輸業・郵便業」など。一方で「一般・精密、電気、輸送用機器」、「印刷・同関連」など、10%以上増加した業種もあった。

■2021年年末賞与決定額

	集計社数	基準内賃金	平均年齢	平均勤続	妥結・結果額	月数	
今期(1/7現在)	104社	249,402円	39.6歳	12.0年	479,760円	1.88ヵ月	
昨期(最終集計)	108社	253,987円	39.0歳	12.5年	489,093円	1.91ヵ月	
業種別	製造業	60	250,271円	38.8歳	12.2年	514,293円	2.03ヵ月
	非製造業	44	248,217円	40.7歳	11.6年	432,668円	1.68ヵ月
規模別	50人未満	15	225,829円	44.3歳	10.9年	299,338円	1.33ヵ月
	50~99人	14	255,291円	38.7歳	10.3年	487,164円	1.88ヵ月
	100~299人	42	248,153円	38.8歳	12.0年	476,538円	1.89ヵ月
	300~999人	25	253,300円	38.8歳	12.6年	537,639円	2.09ヵ月
	1,000人以上	8	277,677円	39.0歳	14.9年	641,132円	2.27ヵ月

資料出所:(一社)岐阜県経営者協会「2021年 年末賞与交渉・決定状況 調査最終報 -岐阜県内企業の妥結状況」

【賃金引上げ30円以上+業務改善を行う 中小企業事業者を支援する助成金】

厚生労働省が「業務改善助成金特例コース」の受付を1月に開始した。条件は以下の通りで、申請期限は令和4年3月31日まで。

対象となる事業者(事業場)

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、「売上高または生産量等を示す指標の令和3年4月から同年12月までの間の連続した任意の3か月間の平均値」が、前年または前々年同期に比べ、30%以上減少している事業者
- 令和3年7月16日から同年12月末までの間に事業場内最低賃金を30円以上引き上げていること(引き上げ前の事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内の事業場に限り、)

支給要件

- 就業規則等により※、引き上げ後の賃金額を事業場の労働者の下限の賃金額とすることを定め、引き上げ後の賃金額を支払っていること
※就業規則等がない場合は、「労働者の下限の賃金額についての申出書」の提出でも認められます。
- 生産性向上等に役立つ設備投資等を行い、その費用を支払うこと
※生産性向上に役立つ設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画に計上された経費(関連する経費)がある場合は、その費用も支払うことが必要です。

助成額・助成率

助成額…最大100万円

助成率… $3/4$ (対象経費の合計額×補助率 $3/4$)

助成対象

以下Aのほか、業務改善計画に計上されたBも助成の対象となります。

A 生産向上等に資する設備投資等	機械設備※、コンサルティング導入、人材育成・教育訓練など ※PC、スマホ、タブレットの新規購入、貨物自動車なども対象
B 関連する経費※	広告宣伝費、汎用事務機器、事務室の拡大、机・椅子の増設など

※「関連する経費」は生産性向上等に資する設備投資等の額を上回らない範囲に限られます。

申請先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)。問合せは下記で受け付けている。

業務改善助成コールセンター

TEL 03-6388-6155(平日8:30~17:15)

資料出所:厚生労働省「業務改善助成金特例コース」のご案内

労働行政リーダー ヘッドライン

「就職氷河期世代支援に関する行動計画2021」

令和元年6月の「経済財政運営と改革の基本方針2019」の中に盛り込まれた就職氷河期世代支援は、令和2年度からの3年間で集中的に取り組むべき期間とされており、令和4年度はその最終年度。2021年版では、きめ細やかな伴走支援型の就職相談・定着支援体制や、受けやすく即効性のあるリカレント教育の確立、自治体などの積極的な取組状況をフォローアップするための全国プラットフォームを開催するといった内容が盛り込まれている。

資料出所:令和3年12月24日就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議決定「就職氷河期世代支援に関する行動計画2021」

令和3年 全国の雇用障害者数は過去最高に

厚生労働省によると、令和3年6月1日現在の雇用障害者数は59万7,786.0人で、前年に比べると1万9,494人(3.4%)増加。実雇用率は2.20%で前年比0.05ポイント上昇となり、いずれも過去最高を更新。令和3年4月からは民間企業の法定雇用率が2.3%とされたが、達成している企業の割合は47.0%(前年比1.6ポイント低下)にとどまった。なお岐阜県は実雇用率2.25%(前年比0.08ポイント上昇)、達成企業は54.8%(同0.3ポイント上昇)となっている。

資料出所:厚生労働省「令和3年 障害者雇用状況の集計結果」

大手企業の2021年年末賞与は5.16%減

(一社)日本経済団体連合会によると、大手企業(主要21業種164社)における2021年年末賞与・一時金は総平均で82万955円、前年比5.16%減。製造業(131社)のみでは平均85万3,475円で1.32%減、非製造業(33社)では平均71万2,019円で、18.01%減だった。なお2020年の減少幅と比べると、製造業では約4ポイント改善しているが、非製造業では約5ポイント低下している。

資料出所:(一社)日本経済団体連合会「2021年年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果(加重平均)」

寅年生まれの人口は1,025万人

令和4年1月1日現在における寅年生まれの人口は男性が499万人、女性が526万人で、十二支の中では9番目の多さ。なお、平成22年(2010年)生まれは最も多い昭和49年(1974年)生まれに比べ約半分となっている。

また、今年の新成人は男性61万人、女性59万人の120万人で、前年比4万人減。過去最低を更新している。

資料出所:総務省統計局「統計トピックスNo.130「寅(とら)年生まれ」と「新成人」の人口-令和4年 新年にちなんで-」(「人口推計」から)J

退職社員による企業秘密の漏洩・利用を防止するためには

(一社)岐阜県経営者協会 労務相談担当弁護士 小森 正悟氏



Q. 当社を退職した従業員が、再就職先の会社において、在職中に使用していた顧客情報を用いて営業活動をしているようです。

顧客情報は当社の企業秘密だと考えているのですが、顧客情報の使用の差し止めや損害賠償請求などができないのでしょうか。

A. 雇用が流動化して転職も珍しくなくなった近時、在職中に得た企業秘密やノウハウを退職後に再就職先で使ったり、自ら起業したりする事案は少なくなく、このような事態への対応に関する法律相談も増えています。

まず、従業員が勤務先会社の企業秘密を保持する義務(秘密保持義務)は労働契約に付随して認められる義務であることから、在職中とは異なり、既に労働契約関係に無い退職した従業員については、秘密保持義務は当然には発生せず、秘密保持義務の発生には特別な根拠が必要となります。

ここで、秘密保持義務の発生根拠としては、①不正競争防止法による保護、②当該従業員と秘密保持の合意が存在することによる保護の2種類が考えられます。

①の不正競争防止法による保護ですが、同法が適用されるためには、保護したい企業秘密が同法の「営業秘密」に該当し、さらに、退職者の行為が同法の「不正競争」に該当することが要件となります。

特に、同法の「営業秘密」の定義は厳格に解されており、①秘密管理性(秘密として管理され、秘密情報の範囲が従業員に対して明確化されていること)、②有用性(客観的にみて、事業活動にとって有用であること)、③非公知性(一般的に知られておらず、また容易に知ることができないこと)の要件を全て具備することが必要です。

したがって、たとえば冒頭の設問の顧客情報が、社内で社員の誰もが閲覧できる情報であるとか、当該業界で入手

可能な情報である場合には、不正競争防止法の保護は受けられません。

したがって、企業の死活問題となるようなライバル企業に開示・取得されることがあってはならない重要な秘密情報については、「秘密」等の表示で当該情報が秘密情報である旨を明示したうえで、施錠した棚や金庫などに保管し、アクセスできる者を限定する運用を行って、不正競争防止法の「営業秘密」として保護を受けられる余地を残しておくべきということになります。実務上は、不正競争防止法の要件は厳しく、差し止め等が認められるケースは少ないですから、同法の保護に期待するのは実務的とはいえないように思われます。

そこで、②の方法である秘密保持の合意を利用することで対応すべきということになります。

後述のとおり無限定ではないものの、秘密保持の合意は、不正競争防止法では保護されないような情報や製造ノウハウも秘密保持義務の対象とすることができます。具体的には、入社時や退社時に誓約書を徴求し、また、就業規則等に秘密保持に関する規程を設けて、使用差止請求や損害賠償請求ができることを明記しておきます。

もっとも、退職後の秘密保持義務は、憲法上保障されている従業員の職業選択や営業の自由の制約となりますので、このような秘密保持義務を負担させる合意は、その秘密の性質・範囲、価値、当事者の退職前の職位等の事情に照らして合理性が認められる限り有効となると理解されています。従って、たとえば、「当社で入手したあらゆる情報を将来にわたって一切他者に漏洩しない」という包括的な合意では、無効となる可能性が高いです。

従業員との間で秘密保持に関する合意文書を取り交わすにあたっては、秘密保持の対象となる情報をできるだけ特定し、情報の内容によっては秘密保持義務を負担する期間を一定期間に区切る等により、合理的な内容とする必要があります。