

今を伝える、未来へ伝える… CATVにできることは

～地域密着型のインフラとコンテンツで「なくてはならない会社」に～



ココロかさなる



シーシーエヌ株式会社

シーシーエヌ株式会社

代表取締役

都島 國雄 氏

- 住 所：岐阜市須賀1-2-16
- T E L：058-268-2300
- F A X：058-268-2303
- U R L：https://www.ccn-catv.co.jp/
- 事業内容：多チャンネル有線テレビジョン放送、コミュニティ番組放送、映像制作、インターネットサービス、固定・携帯電話サービス
- 社 員 数：128人

■ インフラであり、メディアでもあり 「情報で地域を応援する企業」として

聞き手：ケーブルテレビの放送局である御社ですが、改めて事業内容について詳しく教えてください。

都島社長：事業エリア内のご契約者様宅に通信ケーブルをつなぎ、地デジやBSなどのテレビ番組が見られるようにすること、そしてケーブルはインターネットや電話サービスにも接続できます。また、通信のみを扱う企業と異なるのは、インフラだけではなくメディアでもあること、自主番組を放送していることですね。また事業エリアが決まっていますので、地域密着のきめ細かいお客様サポートを心掛けていくことが挙げられます。

ケーブルテレビというサービスは、NHKがテレビ放送を開始した1953年から2年後、群馬県は伊香保の温泉街で、「東京から発信されているテレビ番組を、地元でも観光客に見てもらえるように」と、山の上に共同アンテナを建てたことからスタートしました。いわゆる“難視聴対策”でしたが、岐阜の場合は商工会議所の会員を中心に設立された“都市型”ケースで、多チャンネルを楽しみたいといった要望にお応えするため、1991年4月からサービスを開始しました。

聞き手：これまでに転換点もあったのでしょうか。

都島社長：2000年5月、常時接続型のインターネットサービスを開始したことですね。当時、インターネットは普及し始めたものの、電話回線を使用したダイヤルアップ接続

が主流でしたから、ケーブルテレビ回線の特性を活かして始めた「定額でインターネット使い放題」というサービスは画期的だったのです。おかげさまで好評を頂き、事業エリアを県下11市町に拡大することができました。

そして現在とはいうと、若者のテレビ離れが言われ、視聴デバイスやメディアも多様化しており、業界にとっては最大の転換点と言えるかもしれません。そのため、コンテンツとインフラの力で人をつなぎ、地域を応援するために様々なことを行っています。自治体の広報をお手伝いすることや、ステージイベント、プロスポーツとの連携、eスポーツイベントの運営・配信なども展開しています。今年の日には世界中の岐阜県人をzoomでつなぐ番組を放送しましたし、地域のDXも支えていきたいですね。また県や市町の記者クラブに加盟し、災害時にはNHK岐阜放送局と協力できる態勢も整えました。地域の安全安心のためにも、メディアの一員としての使命を果たしたいと考えています。

■ ワーキンググループ活動で斜めのつながり

聞き手：人材育成についてはいかがでしょうか。

都島社長：もともと、社員1人が何役もこなしながら、思いついたら行動してみる、そんな自由闊達な職場です。規模が大きくなってきた今は、自由なところは残しつつ、失敗事例も含めて足跡を共有知化し、次に活かしていく姿勢が大切だと感じています。

その中で、「課題があれば皆で知恵を出し合い何とかしよう」という風土があり、それが自分たちの力を磨くことに



1日から営業放送
各界代表招き開局記念式

都市型有線テレビCCN
1日、岐阜県下で初のケーブルテレビ放送が開始された。開局記念式典が、岐阜市にあるホテルで開かれ、各界の代表者らが参加した。式典では、ケーブルテレビのスイッチを入れる中、野本三夫社長（左）と執行役員らが記念撮影を行った。CCNは、岐阜県下で初のケーブルテレビ放送を開始し、1日からの営業放送を開始した。開局記念式典では、各界の代表者らが参加し、ケーブルテレビのスイッチを入れる中、野本三夫社長（左）と執行役員らが記念撮影を行った。CCNは、岐阜県下で初のケーブルテレビ放送を開始し、1日からの営業放送を開始した。



【写真左】
CCN 設立を報じる
1991年3月29日
岐阜新聞記事より

【写真右】
eスポーツ「バトル将棋銀
星戦」の運営協力と生放送・
配信

もつながっていると思います。この風土を活かし、部署横断で様々なワーキンググループを立ち上げています。社内のいろいろな仕事を知ることにも役立ちますし、同期や上司という縦横の関係だけでなく、他部署の先輩など、斜め方向のつながりを作ることでもあります。

最近ではSDGsのグループも作ったところ、すぐに全社員向けのセミナーをクイズ形式で開催してくれました。アイデア出しから実際の企画・運営まで若手と中堅が同じテーマに取り組むことで、新鮮な発想も生まれますし、若手も「自分の意見が認められた!」という実感を味わえています。人はもっと育てていける、そう信じています。

■ 人を育てることで自らも学び、
より働きやすく動きやすい職場に

聞き手: 職場でのメンタルケアにも役立ちそうですね。入社後のサポートなどはいかがでしょう。

都島社長: 直属の上司には相談しづらいこともあるだろうということで、入社後には1年間、必ずメンターを付けています。任せるのはあえて他部署の先輩で、それも7、8年目の中堅社員です。もちろん事前に傾聴、コーチングといった講座を受けてもらった上で、1人のメンティーに対してさりげなく、けれどとことん面倒を見るという経験してもらっています。

このメンター制度は配属後なのですが、その前の研修も数ヶ月間あります。そこで今年度からは、配属前の新入社員に対して、前年度入社先輩をフォローに付けることにしました。マナーや社内の仕組みなど日常の相談事が気軽にできるようにという理由です。やはり人に教える、人を育てる経験こそが、本人が学ぶのに一番の近道だと思うからです。

ちなみに、新入社員にも研修中にワーキンググループを作り、次年度の採用で使う会社紹介動画を作ってほしいと依頼したところ、なかなか良いものを作ってくれました。自分が面白いと思ったことを動画や番組で発信していくのは、実はケーブルテレビは“YouTuber”のハシリと言えるのかもしれない、そんなことも思います(笑)。

■ 過去を今へ、今を未来へ

聞き手: 今後の事業展開についてはいかがでしょう。

都島社長: 当社は岐阜県下での事業エリアこそ広いのですが、加入率で見るとまだ伸びしろがあると思っています。より多くの皆様に信頼していただける、そして地域になくてはならない存在になっていきたいですね。

先程もSDGsのことに触れましたが、当社では「11:住み続けられるまちづくりを」こそ、我々の存在意義だと考えています。今や発信方法もツールも多岐にわたりますが、それでもコンテンツさえ良ければ見て、使って、参加してもらえます。テレビ画面だけにとらわれず、様々な発信をしていきたいです。

その一つとして、テレビでラジオが聴けるサービスも3年前に導入しました。コロナ禍でラジオは「心に寄り添うコンテンツ」「テレワークのお供」として聴く方が増えたので、以前からやっていた良かったと感じています。

また、過去の映像については30年分のアーカイブが蓄積されているわけです。これをデジタル変換しながらタグ付け・整理することも行っています。コロナ禍で途絶えてしまった地域のお祭りの復活などに、映像があるからこそお手伝いできるケースもあると思います。現在も、地元の春祭りや学校行事、高校野球の過去映像を放送したりもしています。「今を伝えることは未来に伝えること」。人と人のつながりや、未来と過去とのつながりの交差点にいるような現在だからこそ、「ココロかさなるCCN」を形にしていきたいですね。

聞き手: 最後になりましたが、社長のご趣味等についても教えていただけますでしょうか。

都島社長: どちらかというとインドア派ですね。週末には図書館で10冊くらい借りて読んでみたり、好きなクラシックを聴いたりしています。バツハやマーラーなどその時の気分に応じて聴きますが、やはり100年以上聴き継がれているものに間違いはないですね。それから、ステイホーム期間にプラモデルも始めましたが、これが病みつきになってしまっていて…プラスチックごみの処分には気を遣っています(笑)

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
西濃運輸(株)
総務部 部長補佐 **前刀 康宏**

【岐阜県の人口動態 令和3年も前年比で約1万8千人減少】

県統計課によると、令和2年10月1日から令和3年9月30日までの岐阜県における人口動態は、自然動態(出生-死亡)が11,921人の減少、社会動態(転入者数-転出者数)は6,360人の転出超過で、合わせて18,281人の減少となった。

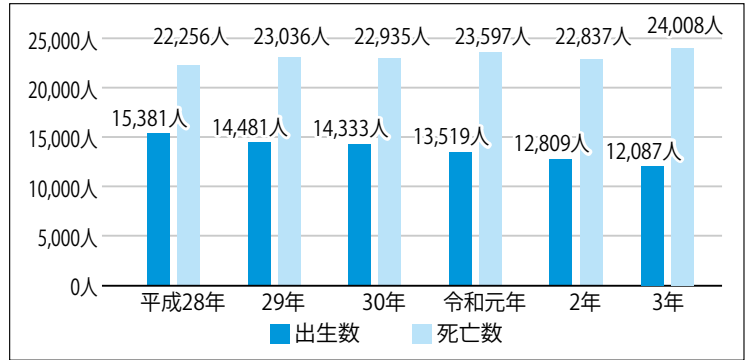
出生数では、1年間の出生数は12,087人で前年に比べて722人減少。死亡数は24,008人で、前年比1,171人増加となっている。

また、1年間の転入者数は63,005人(うち県外からは35,108人)、転出者数は69,365人(うち県外へは41,468人)。平成17年以降17年連続で転出超過となっている。

このうち、県外との転入・転出者数を日本人・外国人別に見ると、日本人が転入26,032人、転出31,190人で5,158人の転出超過。外国人も転入9,076人、転出1,278人で1,202人の転出超過となっている。

なお、移動理由別の転入・転出の状況(抜粋)は右表の通りとなっている。

■ 出生数と死亡数の推移(抜粋)



■ 移動理由別転入・転出者数(抜粋)

	転入		転出	
		うち県外		うち県外
合計	63,005人	35,108人	69,365人	41,468人
職業上	20,656人	13,735人	25,066人	18,145人
住宅事情	8,628人	2,518人	7,452人	1,342人
結婚・離婚・縁組	7,712人	2,500人	8,868人	3,656人
生活環境の利便性	7,617人	3,500人	6,958人	2,841人
学業上	1,725人	1,181人	2,615人	2,071人
交通の利便性	528人	89人	701人	262人

資料出所：岐阜県環境生活部統計課「令和3年岐阜県人口動態統計調査結果」

【岐阜県内における死傷労働災害 令和3年は2,535人】

岐阜労働局は2021年(令和3年)における死傷災害発生状況を公表した。全体の発生数は前年に比べ385人増(死亡者数は26人で15人増)。業種別では商業等の事業(1,139人/構成比44.9%)、製造業(823人/同32.5%)が多くなっている。

■ 署別 死傷災害発生状況

※()内はその内の死亡者数

署別	令和3年	令和2年	対前年比増減
岐阜	906人 (10人)	749人 (2人)	+157人 (+8人)
大垣	439人 (5人)	392人 (3人)	+47人 (+2人)
高山	169人 (1人)	142人 (2人)	+27人 (-1人)
多治見	400人 (4人)	394人 (2人)	+6人 (+2人)
関	426人 (4人)	268人 (0人)	+158人 (+4人)
恵那	150人 (1人)	142人 (1人)	+8人 (0人)
岐阜八幡	45人 (1人)	63人 (1人)	-18人 (0人)
合計	2,535人 (26人)	2,150人 (11人)	+385人 (+15人)

■ 業種別 死傷災害発生状況

※()内はその内の死亡者数

業種	令和3年	令和2年	対前年比増減
製造業	823人 (10人)	700人 (2人)	+123人 (+8人)
鉱業	4人 (0人)	6人 (0人)	-2人 (0人)
建設業	267人 (6人)	249人 (4人)	+18人 (+2人)
運送業	227人 (3人)	185人 (0人)	+42人 (+3人)
農林・畜産・水産業	75人 (3人)	73人 (1人)	+2人 (+2人)
商業等の事業	1,139人 (4人)	937人 (4人)	+202人 (0人)
全産業	2,535人 (26人)	2,150人 (11人)	+385人 (+15人)

資料出所：岐阜労働局「令和3年 死傷災害の発生状況(令和4年3月末集計)」

【中途採用者の採用時賃金の状況】

岐阜労働局は令和3年4月から9月までの6ヵ月に集計した中途採用者の採用時賃金について公表。年齢別に見たデータは下記の通り。

■ 岐阜県における中途採用者の年齢別採用時賃金（職業計）

年齢	男性	女性
年齢計	25万2,000円	19万8,000円
19歳以下	19万1,000円	16万7,000円
20～24歳	21万1,000円	19万0,000円
25～29歳	23万9,000円	20万8,000円
30～34歳	25万7,000円	20万0,000円
35～39歳	26万7,000円	20万2,000円
40～44歳	27万5,000円	19万8,000円
45～49歳	28万3,000円	20万2,000円
50～54歳	28万4,000円	20万3,000円
55～59歳	27万9,000円	19万8,000円
60歳以上	22万5,000円	18万6,000円

資料出所：岐阜労働局「中途採用者採用時賃金情報」

【岐阜県における3月末の就職内定率 大学96.9%、短大94.9%、高校99.9%】

岐阜労働局は令和4年3月に県内大学・短大を卒業した学生について、3月末時点での就職内定状況を取りまとめた。詳細は下記の通り。

■ 新規大学・短大卒業者の就職内定状況（3月末現在）

	大学	前年同期比	短大	前年同期比
卒業者数	4,059人	+0.4%	1,301人	-13.1%
就職希望者数	3,076人	+0.9%	1,141人	-12.8%
就職内定者数	2,982人	+0.8%	1,083人	-14.5%
就職内定率	96.9%	-0.1ポイント	94.9%	-2.0ポイント

同じく、令和4年3月に県内高校を卒業した生徒についても3月末時点での就職内定状況等を発表。求人倍率は2.71倍で昨年度より0.37ポイント上昇し、6年連続で2倍台を維持している。

■ 新規高卒者の就職内定状況（3月末現在）

	令和3年度	令和2年度	前年同期比
求人数	9,365人	8,886人	+5.4%
求職者数	3,462人	3,803人	-9.0%
求人倍率	2.71倍	2.34倍	+0.37ポイント
就職内定者数	3,458人	3,798人	-9.0%
就職内定率	99.9%	99.9%	±0ポイント

資料出所：岐阜労働局「令和4年3月『大学等卒業者』の就職内定状況等（3月末現在）」、「令和4年3月『高校卒業者』の就職内定状況等（3月末現在）」

労働行政レーダー ヘッドライン

2022年版「中小企業白書」「小規模企業白書」

2022年版のテーマは「事業者の自己変革」。ウイズコロナ、アフターコロナの各フェーズにおいて事業者にとって必要な取組として、「中小企業における足下の感染症への対応」、「企業の成長を促す経営力と組織（スケールアップ型企業）」、「小規模事業者における事業見直し・地域課題の解決（パワーアップ型企業）」、「共通基盤としての取引適正化とデジタル化、経営力再構築伴走支援」といった分析テーマについて取り上げている。

資料出所：中小企業庁「2022年版中小企業白書・小規模企業白書 概要」

派遣労働者の賃金ルールとコロナ禍による影響は

2020年4月に施行された同一労働同一賃金について、派遣元事業所を対象として施行前の2018年度と施行後を比較した調査によると、賃金は平均で3.3%、派遣料金は11.7%上昇。またこの1年で、能力評価制度や賃金表の整備が急激に進んだほか、通勤や技能、退職金等の手当の適用割合も上昇している。

資料出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構

「調査シリーズNo.219 派遣労働者の同一労働同一賃金ルール施行状況とコロナ禍における就業状況に関する調査」

<岐阜労働局からのお知らせ>

6月は「外国人労働者問題啓発月間」です ～外国人雇用はルールを守って適正に～

外国人（特別永住者等を除く）の雇入れ及び離職の際、その氏名、在留資格等をハローワークへ届け出てください。

外国人労働者の適正な雇用の推進及び不法就労の防止を図ることについて、事業主をはじめ皆さんのご理解とご協力をお願いします。

【お問合せ】

岐阜労働局 職業対策課 TEL 058-245-1314
または最寄りのハローワーク

<岐阜県薬務水道課からのお知らせ>

7月は「愛の血液助け合い運動月間」です

「届けよう あなたの気持ち 誰かの明日へ」を合言葉に「愛の血液助け合い運動」を実施します。今、県では10～30代の献血者数が減っており、医療に必要な血液を確保するために多くの皆さまの力が必要です。

ぜひ献血へのご協力をお願いします。

献血に関する情報は県公式インスタグラムをご覧ください。



【お問合せ】

岐阜県健康福祉部薬務水道課
TEL 058-272-8285

【未来へつなぐ献血プロジェクトぎふ】
ロゴ

カスハラ対応はできていますか？

(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. 当社の営業担当社員が、担当している取引先から、執拗に値引きを要求されたり、「今日中に納品してくれ」と無理な発注をされ、要望に対応できないと、「それだから出世できないんだ」「顧客のことをもっと大切にしろ」などと暴言を吐かれるそうです。ただ、その取引先は、営業担当以外の当社の社員には、そのような態度を一切見せません。

当社の営業担当からは、最近、その取引先を訪問する日には体調が悪くなり、気分も沈んでしまうので、担当を変えて欲しいと訴えてきています。

当社はどのように対応すればよいでしょうか。

A. 今回のご質問は、いわゆる「カスハラ」に関するものです。カスハラとは「カスタマーハラスメント」の略であり、取引先や顧客からのひどい暴言や不当な要求等のことを指します。

セクハラ・パワハラのように、使用者の対応が法律で義務付けられているハラスメントではありませんが、最近、厚生労働省が「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を策定し、企業に対して、啓発と対策を呼び掛けています。

一般的に、会社の従業員は、自分のせいでも顧客を失う事態にならないよう、「お客様は、神様」「お客様から求められたことには、できるだけ対応する」といったメンタリティで顧客対応をするでしょうから、カスハラは、顧客の要求が一線を越えて、状況が深刻化するまで判明しづらいという特徴があります。また、カスハラは、こちら側のミスや不備を契機とするクレームから発展するケースも多く、正当なクレームと不当なカスハラの境界線の判断が難しいことも多いです。

カスハラ事案に対する使用者の責任ですが、使用者において、従業員に対する取引先からのカスハラが存在する疑いがあることを認識したにもかかわらず、それに適切に対応しない場合に、使用者が従業員に対し損害賠償責任を負担

したという事例もあります。もとより、カスハラ事案を放置することは、従業員の意欲や士気の低下を招いたり、最悪の場合、従業員の休職や退職につながることもあり、経営上も痛手となります。

厚労省のマニュアルにおいては、使用者が取り組むべきカスハラ対策が網羅的に記載されていますが、その中で特に重要なのは、①カスハラは放置しないという方針を経営者が示すこと、②カスハラについての社内の相談体制を整えること、③被害従業員の救済のため具体的な対応をとること、だと考えます。

特に、経営者と従業員の間世代ギャップがある場合には、顧客に対する考え方にも差があるかもしれませんので、まずは、上記①を実践していただき、従業員が相談できる雰囲気醸成していただきたいと思います。その上で、担当者の変更による解決を図ったり、取引先に対して事実の照会をして不当なカスハラだと判断できた場合には、毅然と取引先に対応を求めるなど、従業員を守る対応をしていくこととなります。

使用者が取引先に照会すると、事実関係について水掛け論になることが多いです。カスハラに限りませんが、ハラスメント事案の多くは、言葉や態度の問題であり、「そんなこと言ってない」「ニュアンスが違う」などと否定されることが多いです。

そこで、カスハラ行為を立証するため、スマホやICレコーダーで録音することが有効な方法となります。ハラスメント事案の立証に用いるという正当な理由がある場合、相手方の承諾を得ない録音(秘密録音)でも違法と判断される可能性は極めて低いとされています。

カスハラに関する管理職や従業員の意識を高めるためにも、一度、カスハラ被害やその疑い事例がないか、社内で確認されてみてはいかがでしょうか。