

3

No.527
MAR.2015

茨城経協

Ibaraki Employers' Association

<http://www.ikk.or.jp> Email info@ikk.or.jp

一般社団法人 茨城県経営者協会



CONTENTS

- 01 **第26回連合茨城との労使懇談会を開催**
「定期昇給およびベースアップは、個別企業の支払能力、生産性向上に応じて判断すべき」とのスタンスを表明
- 02 春季労使交渉・協議への基本的な考え方
- 04 「2015年春季生活改善労使交渉等についての要請」（連合茨城）
- 05 「会員満足度調査」の結果まとまる
- 09 **茨城大学寄付講座**
「働く意義・学ぶ意味 ～計画された偶然 (Planned Happenstance)」
株式会社日立ライフ 取締役社長 佐藤修二氏
- 10 「大学入学から卒業までのキャリア教育・支援」
合同会社ジョイシステムサポート 代表社員 矢部悦子氏
- 11 県北県央ブロック経営者懇談会を開催
- 12 **委員会報告**
政策／産業政策／労働企画／総務
- 15 **支部だより**
県北／水戸／土浦・石岡・つくば／県西
- 17 『会員増強運動2014』の状況
900社に向けて大きく前進
新入会員の紹介
- 20 会員紹介86 (株式会社ヴィオーラ)
- 21 数に込められた思いと意味⑩<葛田一雄>
「気・間・理・手」
- 23 県内NPO情報Vol. 173<横田能洋>
「中間的就労の事例 ～ユニバーサル就労とは～」
- 24 セミナー・事業等のご案内

第26回連合茨城との労使懇談会を開催

「定期昇給およびベースアップは、個別企業の支払能力、生産性向上に応じて判断すべき」とのスタンスを表明

当協会主要役員(政策委員)と連合茨城(和田浩美会長)との第26回目の懇談会を2月5日(金)に水戸市・三の丸ホテルにて開催した。

懇談会では、まず鬼澤邦夫会長((株)常陽銀行代表取締役会長)が挨拶に立ち「連合茨城の皆様には日頃から茨城経協の活動にご理解を頂き、また、県内の労使関係の正常化にご尽力を頂いておりまして、誠にありがとうございます。本日は和田会長さんをはじめ、連合茨城の幹部の皆様にご出席を頂いており、忌憚のない意見交換ができますことをご期待申し上げております。今春の労使交渉をめぐるしましては、各方面におきまして、さまざまな議論がなされてきております。連合さんのスローガンであります「働くことを軸とする安心社会」を実現するとの方向は、経営にとっても、思いは同じでございます。労働条件の改善(賃上げ・時短)につきましては、デフレからの脱却と持続的な経済成長、生産性向上がポイントであります。また労使交渉だけでは解決できない問題も山積しております。社会保障と税の問題、人口減少への対応、育児や介護の問題については、公労使が協力して立ち向かってい

かねばならないものと考えております。企業の成長を担う従業員にどのように報いていくかについては、労使で真摯に話し合いを行うべきと考えます。本日は、連合茨城の皆さんと忌憚のない意見交換を行いたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い致します」と述べた。

続いて、和田浩美連合茨城会長が、「物価の上昇で実質賃金は下がり続けている中、企業の収益はおおむね好転しているとみております。われわれ連合茨城としましては、適正な成果配分を求め、特に中小の組合をバックアップして、底上げを目指していきたいと思っております。

本日は発展的な意見交換をお願いしたい」と挨拶した後、要請書を鬼澤会長へ手交した。

懇談ではまず、連合茨城の綿引副事務局長より「2015春季労使交渉等についての要請」(後掲)の説明がなされた。

続いて、当協会の館岡司労働企画委員長((株)日立製作所電力システム社日立事業所副事業所長)が、

「春季労使交渉・協議への基本的な考え方」(後掲)を説明した。その中で、今後の労使交渉への対応の基本的なスタンスとして、定期昇給およびベースアップは、個別企業の支払能力、生産性向上に応じて判断すべき述べ労働側の理解を求めた。

意見交換では、まず労働側からすべての組合が月例賃金にこだわり2%以上の引き上げを求めていく姿勢が表明された。経協側からは「デフレ脱却に向けての取り組みの必要性は経営側も認識しているものの、産業、企業規模を考慮せず一律に2%以上のベースアップに対応していくのは極めて困難」と応えた。



春季労使交渉・協議への基本的な考え方

一般社団法人茨城県経営者協会

はじめに

昨今の日本経済は、大胆な金融緩和、財政政策の断行から2年が経過し、デフレ経済からの脱却の道筋が見え始めたものの、昨年4月の消費税率引き上げに伴う駆け込み需要の反動減が予想以上に大きく、景気は足踏み状態であるといえる。

本県においては、一部に原発事故に伴う風評被害から脱していない地域、産業も残されているものの、工場立地件数、同面積、県外企業立地件数の3部門で全国1位になるなど、産業経済、雇用、消費に明るい材料もみられる。

バブル経済崩壊後から続くデフレ経済から脱却するためには、現実に即し、具体的に取り組める事項を確認しながら、政労使が一致協力する必要がある。

以下は、今次春季労使交渉・協議に臨む日本経済団体連合会（経団連）および当協会の基本的な考え方をまとめたものである。

1 経団連として考え方

今次春季労使交渉・協議に向けて、経団連は2015年1月20

日に経営労働政策委員会報告2015年版「生産性を高め、経済の好循環を目指す」を発表した。

同報告書では特に、政府の大胆な経済政策がスタートし2年が経過したが、日本経済はまだまだデフレ体質が脱却しきれておらず、今はまさに正念場であり、好循環の2巡目をしっかりと回すため、経済界として一步前に出た対応を図らねばならない、と強調している。

1.1 労働側スタンスへの見解

消費税率引き上げ分の影響を除いた物価上昇率が1%未満で推移しており、また、企業間の業績格差が生じているなか、すべての労働組合に2%以上のベアを求めることは納得性が高いとはいえない。

1.2 物価上昇に対する考え方

物価の変動は、賃金決定の考慮要素の一つではあるが、その動向を機械的に反映すべきではなく、自社の付加価値を踏まえて総合的に判断すべき。

1.3 経営側の基本スタンス

今次春季労使交渉・協議に臨むにあたって、企業労使は、デフレからの脱却を確実なものとし、経済の好循環の2巡目を回

すことの重要性を踏まえていく必要がある。

賃金等の労働条件は、企業労使が徹底的に議論したうえで、総額人件費の適切な管理のもと、自社の支払能力に基づき決定することが原則。

収益が拡大している企業は、設備投資や研究開発投資、雇用拡大等とあわせ、定期昇給の実施や賞与・一時金への反映、諸手当の改定を含めた賃金の引き上げを前向きに検討することが強く期待される。「賃金の引き上げ＝ベースアップ」といった単純なものとはならない。ベアは選択肢の一つである。

2 今次の労使交渉への対応方針

2.1 現実に即したデフレ経済脱却に向けた取り組み

デフレ経済脱却に向けて、政労使が昨年末、一致協力して取り組むことを確認した。合意された主な取り組みとしては、①賃金上昇等による継続的な好循環の確立、②賃金体系の見直し、③サービス業等の生産性向上、④休み方・働き方改革、⑤プロフェッショナルの人材還流円滑化、⑥女性が働きやすい制度等への見直し、等が明記されてい

るが、個別企業の実態に即し、取り組みうる事項を確認する必要がある。

2.2 自社の支払い能力による賃金決定が基本

- (1) 経済政策により県内の一部産業において、経済指標の改善がみられるが、マクロ指標によってのみ労使交渉に臨むことはできない。個別企業でみた業績に応じた対応が基本である。
- (2) 賃金決定は、これまで同様、個別企業の支払能力に応じた賃金決定を基本とすべきである。賃金改定に際しては、個別企業の付加価値生産性を基準とすべきである。
- (3) 賃金交渉では所定内給与、賞与・一時金など現金給与の改定を論議するが、人件費コストである賞与、退職金、法定内外福利費、教育訓練費、現物給与等を含めた総額人件費の観点重視して人件費を決定すべきである(総額人件費は定期給与の約166%になる)。
- (4) 短期的な業績向上は、賞与・一時金に反映することが原則となる。

2.3 仕事・役割・貢献度に基づく人事処遇制度の構築が不可欠

- (1) 仕事・役割・貢献度に基づく人事処遇制度が多くの中

業で取り入れられ、従業員にも受け入れられつつある。従業員の努力に報いるため、個々の成果・業績をより適切に評価した人事処遇制度を構築することが重要である。

- (2) 従業員の誰もが勤続年数や年齢により一律、自動的に昇給する定期昇給制度については、持続可能性について個々の企業において慎重な議論が必要である。

2.4 異なる働き方、勤労観にあわせた柔軟な人事制度

- (1) 個々の従業員の異なるライフスタイル、勤労観を認め、一律の労働条件のもとに従業員をあてはめるのではなく、個々人の状況にあわせた仕事や労働時間の提案と納得性ある処遇が求められる。
- (2) これからの時代は、特に女性の更なる活躍が期待されている。女性のライフイベントのあわせた職場環境、配置、労働時間、教育体系、キャリアパスの明示等の整備が求められる。一方で、働く女性のライフイベントへの対応は、企業内の整備だけで完遂する課題ではなく、政労使が一体となり取り組むべき事項といえよう。

おわりに

今次労使交渉にあたっては、以上のような考え方をふまえて、労使で真剣な話し合いを重ねていくことが重要である。

春季労使交渉・協議においては、中長期的な視点から、自社の存続、そして競争力強化に向けた建設的な議論が求められる。

当協会では、地域社会の安定と発展に向けて、企業の経営力向上の支援を中核としながら、地域社会から求められる課題について協力支援を行っていく所存である。

2015 年春季生活改善労使交渉等についての要請

日本労働組合総連合会茨城県連合会
会長 和田浩美

私たち連合は、2015 年春季生活闘争で、すべての組合が重点的に取り組む課題として「賃上げ」「時短」「政策・制度実現の取り組み」を「3本柱」として位置づけ、これらの取り組みを通じ「底上げ・底支え」「格差是正」の実現と、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向けて全力を尽くす。

具体的には、物価上昇局面にあることや経済成長をけん引する観点で、すべての組合が月例賃金にこだわり、2%以上の引き上げを求める。(定期昇給相当分と賃上げ額を加えた要求は4%以上となる。)また、長時間労働縮減に向けた取り組みや、政策・制度実現の取り組みを強力に進める。

つきましては、下記の2015 年春季生活闘争方針の取り組みを進めて参りたいと考えておりますので、健全な労使関係を通じ、個別労使交渉の中で解決が図られますようご理解とご協力いただき、貴会員各位へご周知いただきますようお願い申し上げます。

〔連合2015年春季生活闘争方針〕

《2015 年春季生活闘争「3本柱」の要求項目》

2015 年春季生活闘争で取り組む「賃上げ」「時短」「政策・制度実現の取り組み」の「3本柱」による「底上げ・底支え」「格差是正」の実現と、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向けた要求項目については、以下の通りとする。

2015 年春季生活闘争の具体的な要求項目

- 「賃上げ」については、物価上昇局面にあることや経済成長をけん引する観点で、すべての組合が月例賃金にこだわり、2%以上の引き上げを求める。(定期昇給相当分と賃上げ額を加えた要求は4%以上となる。)
- 中小組合(組合員数300人未満)については、格差是正と底上げの観点で、「最低到達水準」を設定するとともに、要求基準として10,500円以上の引き上げを求める。(賃金カーブ維持相当分4,500円)
- 非正規労働者については、正社員との均等処遇実現をめざ

し、「最低到達水準」を設定するとともに、時給37円以上の引き上げを求める。

- 長時間労働を撲滅するため、あらゆる取り組みを通じて、総実労働時間の縮減を進める。
- 実質生活の向上に向け、日本経済の健全な成長実現に向けた政策の実現など「底上げ・底支え」に向けて取り組みを進める。

会員277社から回答、今後の活動に反映 ～「会員満足度調査」の結果まとまる～

当協会では、「第7次中期運営要綱」の「会員・地域から“頼りにされる茨城経協”へと進化する」との目標を実現すべく会員の皆様に経協活動の満足度をお伺いし、今後の活動に活かすため、昨年11月に会員満足度調査を実施した。

9つの重点事項に対する満足度、また、希望する情報、資料は以下のとおりであり、この結果は更なる満足度向上に向けて、支部や委員会活動に反映いただく予定である。

会員満足度調査は、平成27年度以降も定点調査として実施して、満足度向上をめざす予定である。

1. 調査時期

11月6日に、ランチ会員などを除く、856社に郵送で調査票を送付。

11月28日までに返信用封筒(メール、FAXでの回答も可)にて回答を依頼。

2. 回答状況

277社 / 856社 (回答率：32.4%)

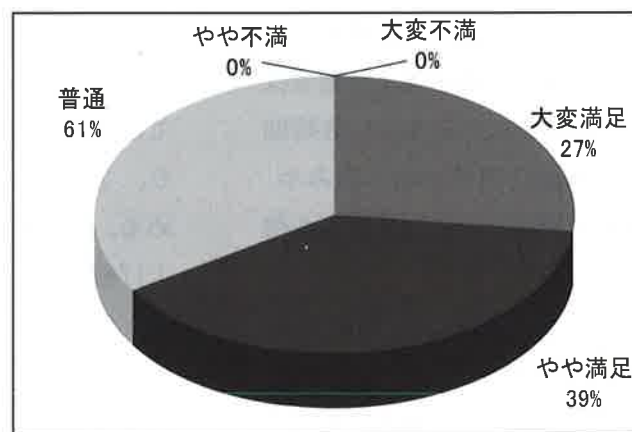
※参考：会員意向調査(平成25年6月) 235社 / 721社 (回答率：32.6%)

3. 設問別の満足度

Q 1. 「経営者協会の会員であること」の満足度

選択肢	回答数
大変満足	74
やや満足	107
普通	95
やや不満	1
大変不満	0

平均評価 4.02



※「大変満足」を5、「やや満足」を4、「普通」を3、「やや不満」を2で計算

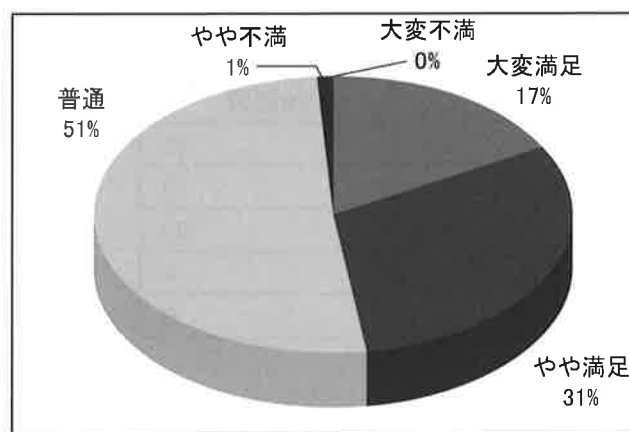
記述式回答(抜粋)

- ・経営者協会の一員として他社のトップと交流できるのは大変有意義である。
- ・様々な情報の提供、充実した内容の講演会、研修、セミナーなど有効活用している。
- ・入会后色々な情報が得られるようになった。活用しきれていないが。

Q 2. 「経営者(会員)交流事業」の満足度

選択肢	回答数
大変満足	47
やや満足	87
普通	140
やや不満	3
大変不満	0

平均評価 3.74

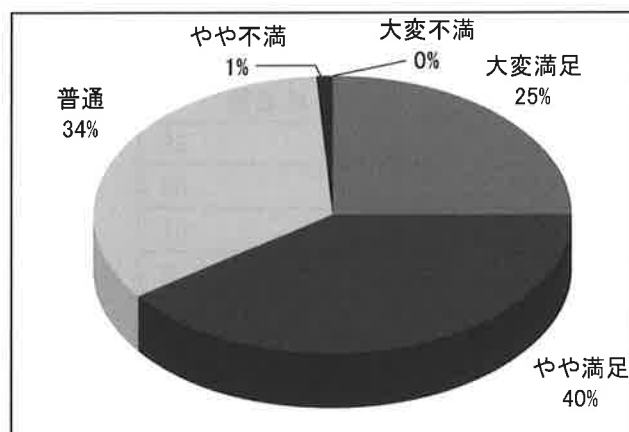


- ・異業種の会員を交流できる事に満足。地域情報の重要性は強く認識している。
- ・地元だけでは狭くなりがちな視野や考えが交流によって広がる。
- ・同業、同規模の業者が存在しないので、あまり参考になる事がない。

Q 3. 「事務局の行う情報提供・発信」の満足度

選択肢	回答数
大変満足	67
やや満足	110
普通	94
やや不満	2
大変不満	0

平均評価 3.93

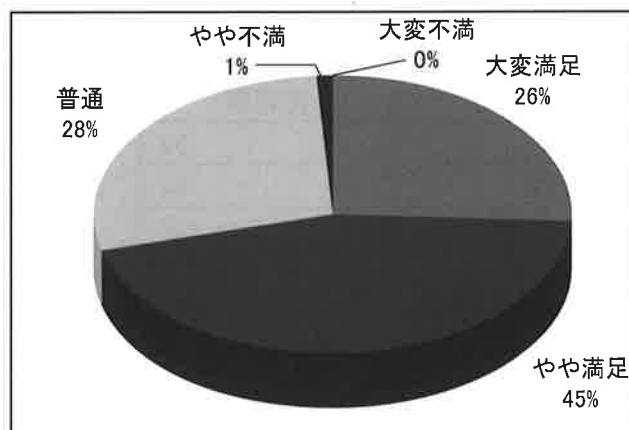


- ・ホームページや毎月発行の情報誌などで積極的な情報発信が行われている。
- ・メール、電話などきめ細かく素晴らしいです。
- ・経営全般についてもっと情報を発信して欲しい。

Q 4. 「研修・セミナー事業」の満足度

選択肢	回答数
大変満足	70
やや満足	124
普通	77
やや不満	3
大変不満	0

平均評価 4.01

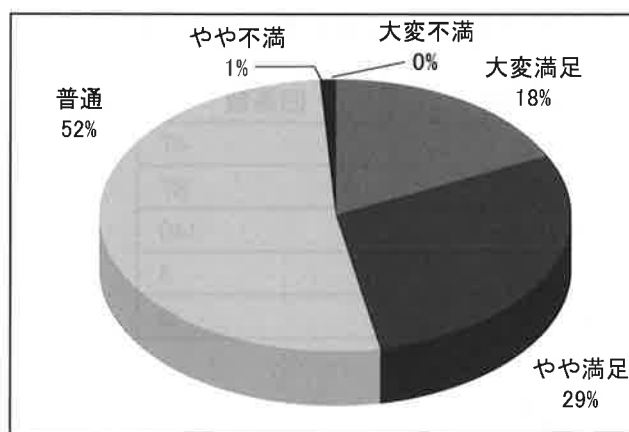


- ・企業単独では難しい研修やセミナーが開催されている。
- ・その時代に合ったセミナーの開催は大変有効です。
- ・研修・セミナーの興味のあるものが少ない。

Q 5. 「見学会・視察会(企業・工場等)」の満足度

選択肢	回答数
大変満足	49
やや満足	78
普通	143
やや不満	4
大変不満	0

平均評価 3.68

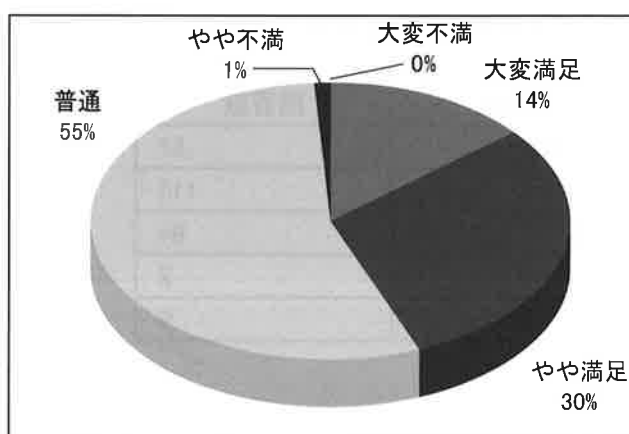


- ・行けないところ、考えもつかないところに行ける。
- ・キャンセル待ちや追加開催となるものが複数あり、テーマ設定や視察内容が充実している。
- ・見学先・視察先が弊社に関連することが少ない。

Q 6. 「地域貢献活動」の満足度

選択肢	回答数
大変満足	38
やや満足	83
普通	151
やや不満	2
大変不満	0

平均評価 3.63

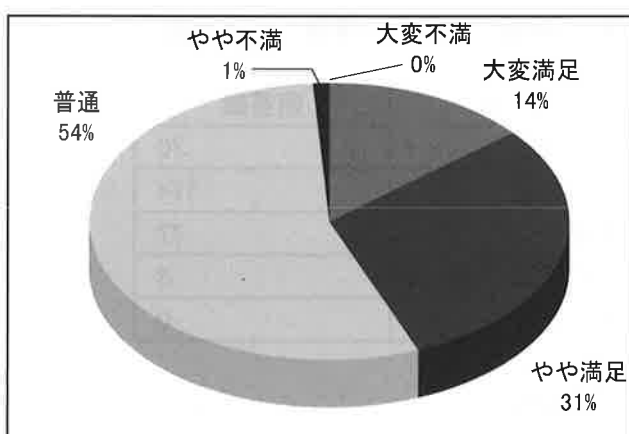


- ・寄付講座は大変良い企画だと考えます。
- ・県内大学寄付講座に参加させていただき、大いに気づきをいただいております。
- ・地道に活動を継続されており、満足している。

Q 7. 「政策提言活動」の満足度

選択肢	回答数
大変満足	39
やや満足	84
普通	147
やや不満	4
大変不満	0

平均評価 3.63

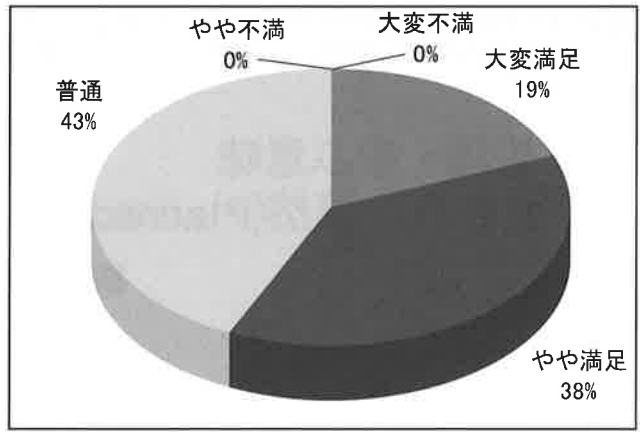


- ・ポイントを絞った的確な要望が行われている。
- ・行政側からの対応を見るにつけ、協会の存在感の大きさを感じます。
- ・政策提言については、業界ごとの部会などで意見を集約して欲しい。

Q 8. 「情報誌(会報)」の満足度

選択肢	回答数
大変満足	52
やや満足	103
普通	119
やや不満	0
大変不満	0

平均評価 3.81

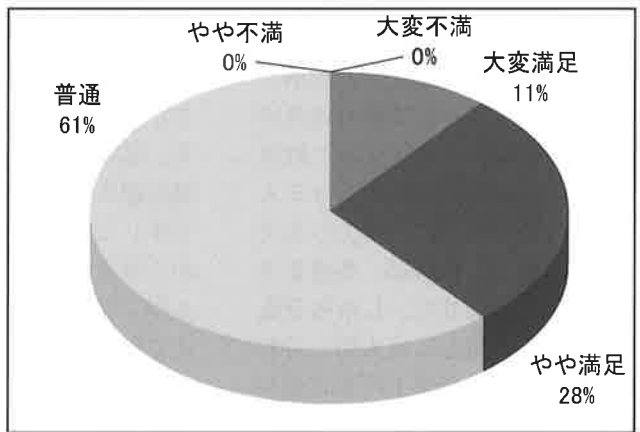


- ・様々なテーマ、地区の活動が詳細に掲載されており、大変参考になっている。
- ・活動状況を的確に伝えています。
- ・参考として楽しく読んでいます。

Q 9. 「ホームページ」の満足度

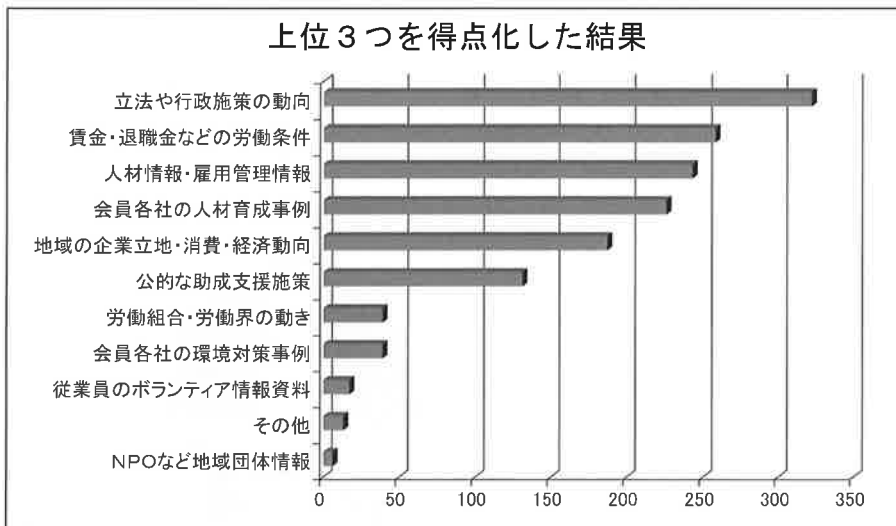
選択肢	回答数
大変満足	31
やや満足	76
普通	166
やや不満	1
大変不満	0

平均評価 3.55



- ・見やすく、必要情報を検索しやすいため満足している。
- ・各種情報の収集ができる。
- ・内容が充実しており、定期的にアクセスしている。

付帯調査：希望する情報・資料



※得点
第1位：3
第2位：2
第3位：1
で計算

平成26年12月17日開催

「働く意義・学ぶ意味 ～計画された偶然(Planned Happenstance)～」

株式会社日立ライフ 取締役社長 佐藤 修二氏

レジュメの「Planned Happenstance」に注目して下さい。日本語では「計画された偶然」と訳します。皆さんが、「将来こういう仕事がしたい。自分の天職はこれだ」というものに出会うためには、その仕事ができる能力を身に着けるよう「日頃から徹底して努力」しなければならない。周りの人が認めてくれるほど努力して、「この仕事は彼(彼女)が最適だ」と判断してもらえるレベルまで能力を高めておく。例えば、アメリカに駐在して活躍したいと思っている人が、この教室の中にも沢山いるでしょう。そうであれば、英語をきちんと使いこなせて、しかも会社を代表するに相応しい人物と言われるよう自らを磨き上げる必要がある。「アメリカで働ける」というのは、「偶然」ですが、それが皆さんの努力によって「必然」に近付くのです。これが、Planned Happenstanceであって、「偶然を必然化するためには、努力と自分の強い意志が必要」という趣旨だと私は理解しています。「アメリカで働きたい。だけど、英語は苦手だ。それなのに何の努力もしない」のでは30年経っても絶対チャンスは回って来ません。「努力によってのみ」初めて「偶然が必然に変わる」、こういうことです。

最後に2点申し上げて纏めにします。

1点目は夏目漱石の「三四郎」から引用します。主人公たる三四郎は、昔の一高(今の東大)に合格して、勇躍熊本から汽車で上京してきます。博多を過ぎて広島、大阪、京都と東京に近づく程に車窓

に広がる街がどんどん大きくなっていく。三四郎は、眼を見張りながら胸をときめかせていた。その時、三四郎にあるインテリが教えてくれた。「これから君が行く東京というのは、熊本よりも大阪よりも広い。しかし、君の頭の中の方がもっと広い」。

私は、この言葉が大好きです。この言葉を会社の管理職に教えると、「その通りだ。うちの若者たちにこれを伝えよう」と反応します。私は言います。「違うよ、50歳を超えたあなたに言っているのです」と。50歳と言えば、皆さんから見たらお父さんかも知れませんが、50歳の頭の中もまだまだ広くて色々なものが入ります。あのニューヨークよりも広いのです。若き皆さんの頭の中は更に広い。もっともっと努力をすることにより無限の可能性が広がるのです。これを「若さ」と言い、皆さんの特権なのです。

最後です。茨城大学というのは、先程の学生さんのコメントに「何か積極性がない学生が多い。大学として世界が狭い」という趣旨のものがありました。全く違います。茨城大学は、「狭いと決め付けるには余りにも広い」ということを忘れてはなりません。これは何を言っているのでしょうか。皆さん、茨城大学の中に何人の友達(親友)がいますか？自分の周りの狭い範囲の人としか付き合っていないのではありませんか？先輩も後輩もいますよ。

そういう皆さんと様々なお付き合いを深めてみると、あっと驚くような面白い人が沢山います。先生方の中にも多士済々のタレントが揃っています。志願して他の学部の授業を受けてみたら良い。図書館には、色々な財産、情報が転がっているから、それを探索したら良い。未だあと2年間学生生活がありますね。そうすれば、この大学の底の深さ、幅の広さが実感できると思います。

但し、茨城大学、茨城県だけで満足しちゃダメなのです。まだまだ狭いのだから。東京に行くもよし、アメリカに行くも、インドに行くも、日本国内を旅行するもよし、何でも良いのです。「狭さを克服する旅」に出かけて下さい。茨城大学の本当の「広さ」を理解しないで、「茨城大学は狭いからと決め付けて、何もしない。外にも行かない」そういうつまらない学生生活を送ることだけは止めて欲しいのです。親御さんが泣きますよ。皆さんがこの旅をあと2年やるだけでも大きな「学び」になると思います。私はそう確信しています。



平成27年1月14日開催

「働く意義・学ぶ意味 ～大学入学から卒業までのキャリア教育・支援～」

合同会社ジョイシステムサポート 代表社員 矢部 悦子氏

社会人としての充実した仕事生活を送るためには、学生生活で何が大切か考えてみましょう。また、将来の目標のために現在までのキャリアの棚卸とこれからのキャリアビジョンを明確にすることが重要です。

キャリアとは「職歴」と捉えがちですが、人生で積み上げてきた全ての経験から形成され、今後の進むべき方向もキャリアと捉えていただきたいのです。人は誰でも、自分の人生を展望する時、「自分は何をして来たのか」「何ができるのか」など自分の過去を振り返ります。その経験がどのような意味を持つかを考え、環境や社会情勢も大きく影響していることも踏まえた上で自己理解することが棚卸になります。

そして、コンピテンシーモデルを使い自己実現に向けての今後の取り組みを考えてもらいました。コンピテンシーとは成果に繋がる行動特性のことで、その行動特性を見える部分と見えない部分に分けて考える。見える部分は知識や技能、見えない部分が自己概念のことであり、自分の信念や性格や価値観などです。自身の行動特性を知ることが大切です。

自己概念の形成には自己一致させることが不可欠です。そのため5つのキャリアアンカーを示しました。自分は何に重きを置いているのか、何にこだわりを感じているのか、自分が求める社会人の姿を明確にするために客観視し、分析してください。実際の例として、私自身が学生時代に学んだことに「何の意味があるのか」と感

じていたことを、社会人になり「経験したことに無駄なことはない」と思えるようになった話を基に、体験を経験に変えることの重要性について、多くの学生の皆さんの心に響いたようです。

学生時代に是非していただきたいのはアイデンティティの確立です。エリクソンの発達理論を基に説明し、自分はどんな人間なのか。どんな信念を持ち、どんな性格なのか。何をしたいのか。どんな職業につきたいのか。今、立ち止まり考え、自己評価をし、自己開示をし、他人からのフィードバックをいただく事により自己理解を深め、自身の成長につなげてください。またアイデンティティの拡散や心理的モラトリアムの具体例を挙げ、時には他の可能性を切り捨てることも必要であることを伝えました。

在学中におけるキャリア意識の向上には、気づき→学び→行動

→継続というプロセスと、キャリアプランニングプロセスを取り入れ、市場価値人材の形成ステップを意識・能力・実績・夢の基盤から特性を考えていくために必要なキャリア発達能力を明示し、強みを活かすための自己分析ツールを紹介しました。

充実した学生生活を送るために、いろいろな経験を積み、たくさんの人と関わりながら自己探求をし、職業理解を深め、自らのキャリアプランニングをし、その先には社会で役立つ知識を学び、マナーを身に付け、自己実現に向けて希望に満ちた日々を過ごしてほしいと願っています。

今回の講義で、学生の方々の就職や仕事に対する理解が少しでも深まり、今後のキャリアは自分自身が作り上げていくという意識を持っていただけたら光栄です。



県北県央ブロック経営者懇談会を開催

県北地区支部(支部長 三浦利春氏(株)茨城サービスエンジニアリング代表取締役社長)、日立地区支部(支部長 土屋静治氏 日立電鉄交通サービス(株)取締役社長)、常陸・那珂地区支部(支部長 柳生修氏 コロナ電気(株)代表取締役社長)、水戸地区支部(支部長 西村寛氏(株)水戸京成百貨店代表取締役社長)は4支部共催で2月10日(火)、水戸プラザホテルにおいて、県北県央ブロック経営者懇談会を開催した。出席者数は119名であった。

冒頭、主催者を代表し、西村水戸地区支部長が挨拶に立ち「本日の懇談会は支部の垣根を超えて、広域的に経営者が懇談、交流を深めて頂くため、4支部が協力して開催させて頂くものです。

地域や業種・規模が異なる経営者が、交流を深めるプログラムを本日はご用意させて頂いておりますので、ぜひ、積極的に名刺交換、そして情報交換を行って頂きたいと思います」と挨拶した。

続いて、鬼澤会長が「経協の事業につきましては、本年度は、平成26年度から28年度までの3カ年の経協活動の指針である“第7次中期運営要綱”の初年度でありまして、「会員、地域から頼りにされる茨城経協へと進

化する」という基本方向に則り、基本方針として掲げた「5つの重点事業活動」を積極的に展開しているところでございます。

また、本日までご参集のみなさまにご協力をいただいております、会員増強運動につきましては、年度当初の817社から現在883社となり、本年度も目標を前倒しで達成することが出来ました。これも会員企業皆様のご尽力があってのことと思います。改めまして御礼申し上げます。また、学びの面ではこの後、(株)モスフードサービス 代表取締役社長兼会長の櫻田厚氏にお話し頂く予定です。ともに高品質、高価格のビジネスモデルについて考えて参りたいと存じます。

是非、皆様にとっても有意義な会合、交流となることを期待致しまして、挨拶とさせていただきます。本日は宜しくお願い致します。」と挨拶があった。

講演会では、(株)モスフードサービス 代表取締役会長兼社長の櫻田厚氏に「価格競争をしないモスバーガーの経営戦略～発想と差別化が価値を生み出す～」と題しご講演頂いた。

櫻田氏は、「茨

城県は、トマトやレタスなどハンバーガー食材の協力農家さんが60軒もあり、弊社と関係が強い県である。1972年の第1号店オープン以来、人間貢献・社会貢献という経営理念を大切に、どんなささいなことでも、今、出来ることをコツコツと続けるをモットーに地域から愛される店を目指してきた。現在は地域社会で家族的な繋がりが弱まって様々な問題が起きているが、モスバーガーは地域密着というファミリー意識が地域社会の安定にも繋がると信じ、子どもが安心していただける店の雰囲気づくりに努力している」と強調された。

講演終了後には、交流パーティを併設し交流を深めた。

経営者懇談会

1972年 水戸地区支部

代表取締役

櫻田厚氏

社長



政策委員会

春季労使交渉問題への対応および平成27年事業計画について協議

2月5日(木)、水戸市・三の丸ホテルにおいて第4回政策委員会が開催された。

鬼澤邦夫会長の挨拶の後、小濱裕正副会長((株)カスミ代表取締役会長)が議長となり議事を進めた。

会議では、澤畑専務理事より会務の状況が報告された。

次に、春季労使交渉・協議への基本的な考え方について、事務局より「デフレ経済からの脱却の道筋が見えたものの、企業収益は業種間・個別企業間で跛行性がある。今が正に正念場である。経営側の基本スタンスは、①個別企業の業績をベースに賃金改定を議論する、②賃金改定

に際しては個別企業の付加価値生産性を基準とすべき、③所定内給与の引き上げは総額人件費の観点を重視すべき、④短期の業績向上は賞与・一時金に反映する事であり、賃上げ=ベースアップという単純なものではなく、定期昇給、賞与・一時金、諸手当など様々な選択肢から労使での真摯な話し合いで対応すべきものである」と説明。原案通りの考え方(別掲)を会員に広報し、連合茨城との懇談会で労働側に理解を求めていくこととなった。

次に会員満足度調査(詳細はP5~8参照)と来年度の会員増強計画について協議した。

平成26年度収支決算見込み、平成27年度収支予算案の概要について、「26年度決算はほぼ予算どおり決算できる見通し。27年度の収入は会員増の効果があり、会費収入が増える見通し」のことが事務局より報告された。平成27年度収支予算案は3月の政策委員会を経て理事会、総会に提案して行くこととなった。



産業政策委員会

第2回産業政策委員会・県との意見交換会を開催

産業政策委員会(委員長 深澤正勝氏 日立セメント(株)取締役専務執行役員)は、2月13日(金)、茨城県産業会館「大会議室」にて第2回産業政策委員会・県との意見交換会を開催した。

委員会では、平成27年度の事業活動、平成27年度会員ニーズアンケート調査について協議がなされ、平成27年度も26年度同様8月から9月の県政要望提出を目指し、アンケート実施時期を4月上旬から5月中旬と設定すること、また、平成27年度アンケート調査票の書式についてなど、原案通りで承認さ



れた。また、県から受領した回答書の送付方法についても協議され、「平成27年度会員ニーズアンケート調査票」に同封し、会員企業の皆様にフィードバックすることで承認された。

続く県との意見交換会では、まず主催者挨拶として、深澤委員長より当協会と県との窓口として対応いただいている商工労働部への御礼や県政要望に対する回答書の受領について御礼が述べられ、本会合の目的などに触れて、挨拶が行われた。

次に当協会澤畑専務理事から、当協会並びに産業政策委員会の活動、歴史などに触れながら、本会合を有意義なものとしていただいと挨拶が行われた。

続いて斎田商工労働部長からは、県の産業施策に理解を示し、ご尽力いただいているとして当協会への謝辞が述べられると

もに、引き続き、県内企業の発展を支援していきたいとのご挨拶があった。

意見交換会では、平成26年度産業政策に関する県政要望に対する回答書より、当委員会が予め県に対して意見交換を求めた6項目について、県職員の皆様よりご説明を頂戴した後、委員からの様々な質問や提案を通じて、活発な意見交換が行われた。また、商工労働部の6課からは、平成26年度の主要施策の実施状況についてご説明をいただき、説明後、意見交換を実施した。

最後に、家次副委員長兼会員ニーズ調査部会長より、県の皆様への本日の対応への御礼とともに、これまで以上に行政と企業が連携を強化し、本県発展のために努力していきたいとの閉会挨拶が行われ、県との意見交換会は散会となった。

労働企画委員会

春季労使交渉に臨む基本的考え方を協議、茨城労働局との意見交換会を実施

労働企画委員会(委員長 館岡司氏(株)日立製作所電力システム社日立事業所副所長)は、1月30日(金)、茨城県産業会館会議室において第3回委員会を開催した。

はじめに館岡委員長が「本日は2月から本格化する『春討』に臨む、経営者協会としての考え方等についてご協議を頂きたい」と挨拶をされた。

①茨城経協「春季労使交渉への基本的考え方(案)」の検討については、「産業、規模の違いよりも重要なのは個別企業の動向(業績)であるので、その点を強調すべき」との意見が出され、マクロ的な経済動向ではなく、個別企業の業績に応じて、個別労使で協議することが前提であることを強調し、政策委員会に委員会案を上程することとなった。

②27年度労働関係事業の中では、第6期「若手人事労務担当者のための勉強会」の開催計画について、「本年度参加者から『宿泊研修を入れれば、メンバーと

より深い関係性を築くことが出来る』との指摘があったが、まずは一度実施してみることが大事と思われる」との意見が出され、次年度は全5回のうち一日は宿泊研修とすることが決まった。

また、当日は委員会終了後に、茨城労働局との意見交換会を開催した。

茨城労働局からは、中屋敷茨城労働局長、藤原総務部長、佐藤労働基準部長、大森職業安定部長、井上雇用均等室長らが出席した。

中屋敷茨城労働局長がはじめに挨拶に立ち「国は『地方創生』に本格的に取り組むことを決めた。労働局としても地域の経営者の意見を聞き、施策に反映させていきたいと考えている。特に本日は、『働き方改革』について意見交換をさせて頂き

たい」と述べた。

引き続き、館岡委員長が「われわれ経営者協会としても『働き方改革』については、喫緊に取り組むべき重要事項だと捉えている。については、次年度若手の労務担当者に『働き方改革』について、全5回のスケジュールで検討頂く企画を進めている。本日は有意義な意見交換を行いたい」と挨拶をした。

その後、現在の労働行政の課題と対応について、労働局各担当課から説明がなされた後、意見交換を行った。



労働企画委員会

春季労使問題対策セミナーを開催

労働企画委員会(委員長 館岡司氏(株)日立製作所電力システム社日立事業所副所長)は、2月12日(木)、茨城県産業会館において春季労使問題対策セミナーを開催した。

日本経済団体連合会労働政策本部統括主幹の遠藤和夫氏をお招きし「2015年の春季労使交渉・労使協議に対する経営側の基本

的考え方」と題して、今次労使交渉への経営側の対応策等をご講演頂いた。

遠藤氏は「労使交渉の原則として、賃金等の労働条件は、企業労使が徹底的に議論した上で、総額人件費の適切な管理のもと、自社の支払能力に基づき決定するものである。賃金の引き上げについては、賃金自体が多様であるため、『賃金の引き上げ=ベースアップ』といった単純なものとはならない。ベースアップは、賃金を引き上げる場合の選択肢の一つである。今次の労使交渉においても、自社の生産性向上や競争力強化を図りつつ、企業収益を適性

に配分することで、経済成長に貢献することが求められる」と経営側の基本スタンスを述べられた。

一方で、日本労働組合総連合会(連合)が主張している「すべての構成組織(労働組合)に対し、2%以上の実質ベア要求」を掲げるよう求めている点については、物価動向は賃金決定の考慮要素の一つに過ぎないことや、消費税率引き上げ分の影響を除いた物価上昇率が現状1%未満で推移していることなどを踏まえれば、全ての労働組合に2%以上のベア要求を求めることは納得性が高いとはいえない、と経団連の見解を主張された。



労働企画委員会(委員長 館岡司氏(株)日立製作所電力システム社日立事業所副所長)は2月18日(火)水戸京成ホテルにて、労働法セミナーを開催した。

本労働法セミナーは、当協会顧問弁護士をお務め頂いている大和田・谷田部法律事務所の大和田一雄弁護士に、実際過去に起きたトラブル事例に基づいて、どのような点がトラブルの原因となり、そのトラブルを回避するためにはどのようなポイントに留意すべきかを、全3回シリーズで学ぶ企画である。

全3回の最終回となったセミナーでは、①退職をめぐる各種の法律問題、②労働組合の基礎知識と合同労組(コミュニティ

ユニオン)問題、③従業員の起こした交通事故と会社の責任について、解説頂いた。

特に、従業員のマイカー事故と会社の責任について、「従業員がマイカーを運転中に起こした事故について、①理由のいかんを問わず、会社が通勤用のマイカーの会社業務使用を一切禁止している場合には、原則として会社に賠償義務は発生しない。一方で、②会社が通勤用マイカーの業務使用を黙認している場合には、会社は原則として使用者責任、運行供用者責任を免れず、損害賠償の責任を負うこと

になる。特に、会社がマイカーのガソリン代等を負担している場合には、より会社の責任が認められやすくなるので留意が必要である」と解説した。



総務委員会

27年度組織活動・収支予算案 会員増強活動を検討

総務委員会(委員長 坂本秀雄氏(株)常陽銀行専務取締役)は、1月29日(木)、経協会議室で委員会を開いた。

委員会では、事務局より会務会計報告がなされ、78社入会、15社退会で会員数880社と当初目標の870社を上回ったことが報告された。



次に会員満足度調査(詳細は、P 5～8 参照)について、委員からご意見を踏まえ、支部や委員会で活動に活かしていく事になった。

平成27年度の会員増強活動については、紹介成約者への優遇や訪問の際のグッズ活用、既存会員への訪問を進めていくこととなった。

平成27年度の組織関係活動については、第7次運営要綱に沿った活動の重点などについて事務局から説明があり、委員から、“非製造業のビジネス交流”

“グローバル展開の支援”“労働関係の情報”“女性経営者の組織化”などについて充実を望む意見が寄せられた。

平成27年度収支予算案については、「会員増加による会費収入増加が見込めるが、健全な収支状況のためにも会員数1,000社水準が望ましい」旨が事務局より説明があった。

委員の意見を踏まえ1部修正して政策委員会に提案することとなった。

県北地区支部

志賀秀之県議会議員との懇談会を開催

県北地区支部(支部長 三浦利春氏(株)茨城サービスエンジニアリング代表取締役社長)は2月19日(木)、志賀秀之県議会議員との懇談会を五浦観光ホテル別館において開催した。

開会にあたり三浦支部長が「今日は、茨城県議会議員の志賀秀之様にお越し頂き、『地方創生』をテーマとし懇談会を開催させていただきます。志賀県議には、これから『地方創生』をどのように政策的に実現させていけるかについて、ご講演いただき、その後、本日まで参加のみ

なさまと意見交換を行って参りたいと思います」と挨拶した。

続いて、志賀県議より「待ったなし『地方創生!』」と題してご講演いただいた。講演では、平成26年5月に深刻な人口減少問題について日本創生会議が問題を提起したことから始まる「地方創生」への流れについて解説頂いた。特に、北茨城市においては本年1月15日に「まち・ひと・しごと創生本部」を立ち上げ、将来人口

の分析、雇用・結婚から子育て支援・医療介護・移住支援・就農支援・インフラ対策等について政策を策定していくことを述べられた。



水戸地区支部

支部セミナーを開催

水戸地区支部(支部長 西村寛氏(株)水戸京成百貨店代表取締役社長)は、2月20日(金)、茨



城県産業会館「大会議室」にて支部セミナーを開催した。

講師には、株式会社プラウド代表取締役社長山本幸美氏をお招きし「次世代経営戦略としての女性活躍推進」と題して、女性活躍推進の必要性、女性職員を伸ばすマネジメント術、女性職員の力を引き出す組織・仕組みのつくり方などをご講演いただいた。参加者は38名。参加

者へのアンケートでは、「リーダーに必要な考え方や、女性が活躍できる職場作りなど、大変参考になり、更にやる気がでてきた」、「組織・体制などの面と意識、考え方の面の両方から具体的な説明で分かり易かった(社内で関係者に説明し易い)」などの感想が寄せられた。

土浦・石岡・つくば地区支部・人事労務研究会

採用力強化セミナー・情報交換会を開催

土浦・石岡・つくば地区支部(支部長 有馬幸男氏 日立建機(株)執行役専務兼取締役)の人事労務研究会(代表世話人 塚崎俊一氏 関東情報サービス(株)常務取締役)は2月6日(金)、ホテルグランド東雲において、採用力強化セミナーおよび情報交換会を開催した。

前半のセミナーでは、(株)アスリートプランニング 執行役

員の蔭山尊氏に「逆境に強い社員の厳選採用法」と題して、ご講演頂いた。蔭山氏は「近年の新卒者の“売り手市場”の中で、より自社に適した人材を採用するためには、いかに学生とのリアルな接点をたくさん設けられるかが重要な鍵となる。そして、リアルな接点を多く創出するた

めには、全社員が人事である、という意識を持たせることが大



切。全社員が母校のキャリア支援センターに出向くだけでも、学生との接点を得られる可能性が高められる。ぜひ自社の社員

の出身大学や人脈を精査し直し、全社員が“採用担当”の意識を醸成して頂きたい」とポイントを述べられた。

セミナー終了後は、講演内容を踏まえて、各社の新卒者採用の課題について意見交換を行い、課題解決の糸口を探った。

県西地区支部

平成26年度 県西地区支部 支部総会を開催

県西地区支部(支部長 佐藤計二氏 日立化成(株)下館事業所長)は、2月3日(火)、筑西市「ダイヤモンドホール」において、平成26年度の支部総会を開催した。出席者は41名。

小島幹事長の司会進行のもとで、開会にあたり佐藤支部長より「支部活動については、より広域的に、経営者間の交流の場を提供するために、他支部との合同懇談会や視察会、セミナーを開催するなど、会員間の交流と連携をこれまで以上に強めて、経営力の向上と地域経済の活性化に寄与してまいりたい」との挨拶があった。

鬼澤会長からは「会員増強運動については、年度当初の817社から現在879社となり、年度目標870社を前倒しで達成することができました。県西地区支部におかれましても、10社の企業さまにご入会いただきました。改めまして御礼申し上げます。支部会員の皆様におかれましては、引続き支部活動の活性化に向け、ご協力をお願い申し上げます」との挨拶があった。

総会終了後には特別講演会として、花火師の野村花火工業(株)代表取締役社長野村陽一氏をお招きし「伝統を守り、常に新しい発想と技術でチャレンジ」と題する講演会を開催。野村氏自身が出演されたテレビ番組や花火競技大会での華麗な作品を収めたDVD映像や火薬の現物を交えながら、花火の歴史と火薬の仕組みを解説、コン

ピュータと音楽を駆使しストーリー性が重視される花火競技大会向け作品制作上の技術面でのポイントを含め、夢とロマンの花火の世界への理解を深めることができた。また、野村氏の「準優勝は敗北、トップにならないとダメ。準優勝10回より、優勝1回の方が大事」の言葉から、全国花火競技大会で内閣総理大臣賞14回受賞と全国の花火師達の追随を許さない輝かしい実績を裏付けるプロフェッショナル

としてのプライド、執念を感じることができた。

講演会終了後の交流パーティには講師の野村陽一氏にもご参加いただき、情報交換や名刺交換など懇親を深め散会した。



「ともに、いきる」を実現する大学
茨城キリスト教大学

文学部	生活科学部	看護学部
● 文化交流学科	● 心理福祉学科	● 看護学科
● 現代英語学科	● 人間福祉学科(名称変更)	● 経営学部
● 児童教育学科 児童教育専攻	● 食物健康科学科	● 経営学科
● 児童教育学科 幼児保育専攻		

携帯から簡単アクセス▲

〒319-1295 茨城県日立市大みか町6-11-1 JR常磐線大塚(おおみか)駅隣接
<http://www.icc.ac.jp/> <http://www.icc.ac.jp/m/>

『会員増強運動2014』の状況

～ 900社の大台に向かって前進 ～

1. 2月の状況

2月は、支部役員・幹事の皆様、役員・委員会委員の皆様からのご紹介により、入会10社、退会2社、前月比プラス8社の実績（前年度比71社の増加）で会員数888社となりました。

年度当初目標を18社上回っている状況にあり、会員の皆様のご協力に感謝いたします。

2. 『会員増強運動2014』について

会員の状況（2月28日現在）

支 部 項 目	県 北	日 立	常陸・ 那珂	水 戸	土浦・石 岡 つくば	取手・ 龍ヶ崎	県 西	古河・ 坂東	鹿 行	合 計	
25年度末 会員数	38	85	73	243	118	54	62	51	93	817	
入会数		11	6	19	17	12	11	3	9	88	
退会数	1	2	2	5	1	1	3	1	1	17	
会員数	37	94	77	257	134	65	70	53	101	888	
										前年度比	+ 71

平成26年度目標	870
----------	-----

目標比	18
-----	----

平成26年度は、協会の事業運営の指針であります「第7次中期運営要綱」の初年度にあたり、会員の皆様の相互啓発やビジネス交流の活性化を加速させるために、前年度に引続き『会員増強運動2014』に取り組んでおります。本部役員等に限らず、幅広く会員の皆様から、多々お知り合いの方をご紹介いただき、今年度目標については12月までに達成しました。

今年度も残すところ1ヶ月を切りました。「数は力なり」でこれまで以上に行政等に対する政策提言力の強化を図るために「第7次中期運営要綱」に掲げております『会員数目標1,000社（29年7月：創立70周年）』の早期達成に向けて、「会員数26年度末900社」の大台に向かって、会員増強運動を継続しているところにあります。

つきましては、会員の皆様におかれましては、当協会にご入会いただけそうなお知り合いなどがいらっしゃるいましたら、1社からで結構ですので、是非お誘いいただき、右ページの「紹介票」にて事務局までご連絡いただけますようお願い申し上げます。

〔 ※ F A X のほか必要事項をご記載いただければ電子メールでも結構です。
メールアドレス：info@ikk.or.jp 〕

なお、「会員増強運動2014」の進捗状況等につきましては、この「茨城経協」を通じて、毎月会員の皆様へお知らせしてまいります。引続きご協力のほど重ねてお願い申し上げます。

【会員増強運動2014】 入会见込先 紹介票

茨城県経営者協会 行き

FAX : 029-224-1109

御社名	
役職氏名	
TEL	

“会員増強運動 2014”の入会见込先として、下記のとおりご紹介致します。

【入会见込先の情報】

No.	会社名	電話番号	先方担当者（役職氏名）	連絡方法（○印）
1			役職：	直接連絡可
			氏名：	ご紹介者経由
2			役職：	直接連絡可
			氏名：	ご紹介者経由
3			役職：	直接連絡可
			氏名：	ご紹介者経由
4			役職：	直接連絡可
			氏名：	ご紹介者経由
5			役職：	直接連絡可
			氏名：	ご紹介者経由

【備考】

--

※恐縮ですが、コピー、ご記入の上、FAXくださいますようお願いいたします。

関東道路株式会社

■代表取締役社長 武藤 正浩



Data
所在地／茨城県筑西市下川島 635
T E L 0296-34-1211 (代表)
F A X 0296-34-1212
業 種／土木・舗装業(建設業)、
産業廃棄物処分・収集
運搬業、再生アスファ
ルト、合材及び再生路
盤材の製造・販売、他
従業員／48名

Appeal point

弊社の事業は、企業理念である“全世界共通の課題である地球環境の保全と改善を通じて社会へ貢献する”を常に念頭におき、道路・土木工事を中心とする建設業と建設廃材やがれき類を中心とする産業廃棄物処分業、そしてそれに伴う再生アスファルト合材や再生砕石等生産のリサイクル事業行ってまいりました。現在ではリデュース・リユース・リサイクルのシステムを取り入れた様々な事業を展開しております。

これから、50年、60年、70年と歴史を積み重ね、私たちの子供達、さらにはその子孫の時代への未来を考えられる環境企業への成長を目指して行きます。

日立鋼業株式会社

■代表取締役社長 庄司 基嗣



Data
所在地／日立市小木津町 3-16-7
T E L 0294-42-4655
F A X 0294-43-6956
業 種／建設業
従業員／7名

Appeal point

弊社は、昭和40年に創業し、以来、(株)日立製作所日立地区の工場内の営繕工事を主に行って参りました。今年で50周年になります。仕事内容として、修理、改修工事がほとんどですので、今までの経験を生かし、お客さんが今までよりも使いやすい、今後のメンテナンスがしやすいような提案をして、工事をして参りました。

これからも、この様な取り組みをして参りたいと思っています。

ペンギンシステム株式会社

■代表取締役 仁衡 琢磨



Data
所在地／つくば市千現 2-1-6
つくば研究支援センター
CB10
T E L 029-846-6671
F A X 029-846-6672
業 種／情報通信業
従業員／21名

Appeal point

30年以上に亘る高度ソフトウェア開発の実績、ノウハウが強みです。

弊社最大のテーマは「研究者支援ソフトウェアのオーダーメイド開発」。人工衛星取得データ解析・可視化・Web提供、中性子/硬X線検出器向け制御・可視化、放射線医療支援ソフトウェアなど様々な分野の最先端研究を支援するソフトウェアの「一品モノ」を多数制作してきました。また、研究機関・大学との共同研究から自社製品を生み出す活動も積極的に行っており、特に体育・スポーツ向けタブレットアプリ「見ん者」が現在大好評頂いています。

また、産業向けにもタブレットから機械を制御するアプリ、工具検査・在庫管理システム、B2B商取引向けWebシステムなど幅広く対応しています。

株式会社ヴィオーラ

おしぼりに今治タオルレンタル開始！！ ヴィオーラ発、日本初の今治産おしぼり『心』が誕生しました。

レンタルおしぼりのヴィオーラ(水戸市見川町、藤本昌宏社長)です。弊社は日本一のレンタルおしぼりを目指し、愛媛県のブランドタオル『今治タオル』を使った最高品質おしぼりの提供を始めます。これは「お客様の人生に寄り添う」をテーマとする弊社の「よりそうプロジェクト」の一環で、通常の布おしぼりや安価な紙おしぼりとの差別化を図るのが狙いです。お客様に本当の価値があるものをこだわりを持って提供していきたいという思いからこのおしぼりは生まれました。

布おしぼり用のタオルは中国やベトナムからの輸入が一般的で、高級な国産の今治タオルをおしぼりに使うのは業界でも初。男性が顔を拭いたり、洗って再利用することなどから、女性に敬遠されがちなおしぼりのイメージを変えようと、『女性に使ってもらいたい』という思いから、女性スタッフが中心となり、昨年夏ごろから開発を進めました。今治では、タオルをぬらして使うことに抵抗が強く(乾燥したタオルの手触りと風合感が強みのため)、最初は戸惑いが感じられましたが、粘り強く交渉を進め、商品化にこぎ着けました。

今治タオルのおしぼりは、厚手で柔らかな手触りが特徴で、「心に優しい」「心に響く」との意味を込めて、『心』の名称で商品化しました。おしぼり用に特注した今治産のオリジナル製品で、タグには今治タオルを認定するブランドマークが付き、表面にはハートをデザインしました。色は当面白のみです。

10本の小ロットからレンタルでき、納品後は1週間おきに回収。洗濯も通常の商品とは別ラインで洗剤や洗い方にこだわり、「赤ちゃんでも使えるような天然うるおい成分」を配合しました。スキんクリームやスキんローションなどに使われる成分で、乾燥した環境でも皮膚に潤いを与え、みずみずしさを保ちます。

皆様のご期待にそえる商品であると自負しております。

【新商品 『心』】

- ・おしぼりサイズ：34 cm× 34 cm
(今治タオルを使用したおしぼり)

【よりそうおもてなしセット】

※こちらの商品は『心』とセットになります。

- ・おしぼりトレイ
- ・温蔵庫
- ・香りのチップ



【今治タオルとは】

今治タオルのブランドマーク&ロゴは、国内最大規模のタオル産地今治で独自の品質基準をクリアした高品質のタオルのみに付けられています。吸水性が良く厳選した良質の綿を使用しています。

株式会社ヴィオーラ

〒310-0912 茨城県水戸市見川町 2131 番の 404 TEL029-241-8251

URL. <http://www.viola.co.jp>

仕事にも人間関係にも、そして、人生には気・間・理・手がある。

1. 尚左思想

日本のしきたりの多くは尚左思想を元としている。中国の唐の制度を模したところから左を尊んできたし、右大臣よりも左大臣が官位は上位である。右大臣と左大臣の立ち位置はあまり知られていない。見る側からの左右ではなく、真ん中に天皇陛下がお立ちになって、左右の大臣が並んだことを想定したものであり、天皇陛下から見た右が右大臣、左が左大臣ということになる。つまりは、三者のご尊顔を拝すことがあったとしたら天皇陛下の右が左大臣、左が右大臣ということになる。つまりは、私たちから見ると、右側の位が高い。そこから、舞台の仕来たりができた。私たちから見て、左が下座、右が上座となっている。

2. 降位

尚左思想なら降位のことを左遷というのはなぜか。中国は何時代の時代にあっても尚左思想ではなく、右を上位とした漢などの時代もある。漢代に作られた用語が左遷である。左遷とは、高い官職から低い官職におとす左降(官職が下がる)のことであるが、官位を低くして遠地に赴

任させることを意味する場合が多い。

人には出世をした者を妬む気持があるからか、お零れに預かるさもしさも手伝って出世した者に群がることが多い。懲戒の対象者としての左降ではない人物に対しても、左遷となると手のひらを返したように散っていくこともある。栄達者には送別の式を催し、左降者には知らん振りという気品を欠いた対応もまま見受ける。

3. 逆境にある者を労う

企業経営では厳しい環境に対応することができないまま閉鎖や倒産に追い込まれることもある。人生は、順境とは限らない。順風満帆とばかりとはいかないし、逆境の時代もある。

人生とは、思うようにならないで苦労が多い境遇にあってもめげずに働くことの連続かも知れない。人生には脚光を浴びることもあれば、却行(きゃっこう/後ろに退くこと)を強いられることもある。逆境や却行にある者を労うことができないようでは真の人間ではない。

4. 丁年と定年

丁年とは、強壯のときに丁る、という意味であり、一人前の年齢をいい、一人前というと満20歳をいい、丁の終わりは60歳とされてきた。定年とは、法

規や規則によって退官や退職する決まりになっている年齢である。高齢社会は定年延長制度にも影響を及ぼし、今や65歳定年時代を迎えつつあるから丁の区切りは65歳とあいなる。

定年には現役から引退する意味合いが強いから定年の送別というとかく陰と思い勝ちである。陰気というと性格が快活でないさまをいい、陽気というと気分が明るく楽しいことを意味する。物事には陰と陽があるし、易学では、陰と陽は天地の二元気をいう。

諦念という言い方がある。2つの意味があり、1つは、あきらめの気持ちであり。もう1つは、道理を悟る心をいう。コンプライアンス経営が叫ばれ、コンプライアンス研修が行われているが、研修講師に定年者を要請してはどうだろうか。丁の区切りを迎えた人物に道理つまり企業人としての倫理実践の出来不出来の体験を語らせるというものである。

5. 一日怠ければ一日損

一日怠ければ一日損という格言がある。定年者の多くは、「一日怠ければ一日損」を心に銘じつつ体験してきたに違いない。

- 一 自分の仕事には一心不乱になるのが第一に大切である。
- 二 律儀、正直、丁寧の三つ

を中心にそえる。

- 三 時ならぬ余分の仕事がある者を羨しがらず、とにかく精出すことが肝要である。
- 四 材料高の製品安というようなことがあっても仕事を止めてはならぬ。
- 五 生きる道は、どんなに景気が変わってもひたすらその道を守る。

これは、油断せずに働けば毎年楽になっていくという教えである(安永三年『富貴の地』)。

一日怠ければ一日損の体験を後輩に語り継ぐ責務が先輩とりわけ定年者には求められているのではなかろうか。

6. 転勤者や定年者を労う

転勤者や定年者を労う。労いとは、ほねおりを慰め、労を謝することである。労を謝する形として、記念品や現金を贈ることがある。そこで、水引である。かつて、鎧の化粧板に下の飾り線を水引と言った。飾り線の多くは白と赤の2色で革あるいは綾で出来ていた。

水引は、結び切りが本義である。結び切りのこま結びが正しい。略した結びが蝶結びである。蝶結びは、蝶に転じる毛虫ではなく絹になる蚕の蛾である。蛾が結び合い、繭を作る。繭は新しさの象徴である。

水引の本数は五本、七本、九本(奇数)の陽の数は吉事、四本、六本、八本の(偶数)の陰の数は凶事である。

7. 数字は和の文化の象徴

水引から文を引いて、和の文化に転じつつ本連載を仕舞にしたい。礼装の着物の色合は、男は褐色(かちんいろ)、黒に赤味を帯びたもの)が一等である。もっとも、江戸期の婚礼では、

地白、地赤そして地黒の三小袖が用いられたが、地黒は略式である。女は三大礼である誕生、婚礼そして死者には清めということから白が用いられた。葬式では一親等は白、その他の縁者は鍋鶴色であった。

和の文化の基盤は、恭敬愛にある。中村正直が論じ、西郷隆盛が語った「敬天愛人」に通じるものが恭敬愛である。恭とは人に対して礼儀正しく慎むことをいう。敬うとは他人を尊んで自分の挙動を慎むことであり、愛とは人をいたわることである。

8. 継承することがある

人間には生きる倫、道理が求められる。企業経営にも商道徳が欠かせない。しかしながら、倫理も商道徳も不変なものではない。時代と共に、環境に対応して整合が必要になる。

それにしても、和の国として、恭敬愛は継承してくことではなかろうか。恭敬愛は、漢字三文字であるが、和数の「三」は大きなことや素晴らしいことをも意味する。1つでは、木、2つで、林、3つで森の如くである。

そこで、1か2か3か、経営管理のみならず生きることそのものを自問していきたいものである。

- ① 変えてはいけない(不変)
- ② 変えたい(可変)
- ③ 変えなければならない(代変)

不変とは、人権を傷つけてはならないとか性差別をしてはいけないなどが典型である。可変は、制度や仕組みを環境に適合させるなどいうものが類型である。代変とは、個人情報保護法など、しないようにしようというものであり、法律の施行などがある。この3つの視点は、管理にも生き方にも通じるのでは

なかろうか。

9. 啓発する

研鑽とは学問などを深く極めていくことである。研鑽は1人でもできる。ところが、啓発は1人ではできない。啓発とは知識を拓くことあるいは理解を深めることではあるが、そもそも中国の古語である。それによると啓発には相手が必要とされてきた。競争相手であったり、仲間であったり、なによりの師匠を対象として啓発していくものである。

孔子は、ある時に、絨毯の四隅の一角を持ち上げた。周りの多くの者は何事が起こっているのか、ただ驚き、でも何かしなければならぬと思いを巡らした。やがて、3人が進み出て、絨毯の残りの3つの角を持ち上げた。

孔子は言った。

「あなた方3人が啓発の意味を知っている」

以後、3人を弟子にしたという。

啓発とは他者からの触発によって起こる衝動でもあるし、他者の成長を後押ししたいなど動機づけに関わるものでもある。

本連載は数字の意義を述べて、研鑽を基礎としつつ啓発を考えていただくものでした。仲間と対話するのもよし、師に教えを乞うもよし、年長者に問いかけるのもよし、です。自らを研鑽できない者は他者を啓発することはできません。

たった一回の人生、何かしないと勿体ない、そんな想いで、日一日、日ごと、更なる取り組みをしていきませんか。

完

中間的就労の事例 ～ユニバーサル就労とは～

茨城NPOセンター・コモンズ 常務理事 横田 能洋

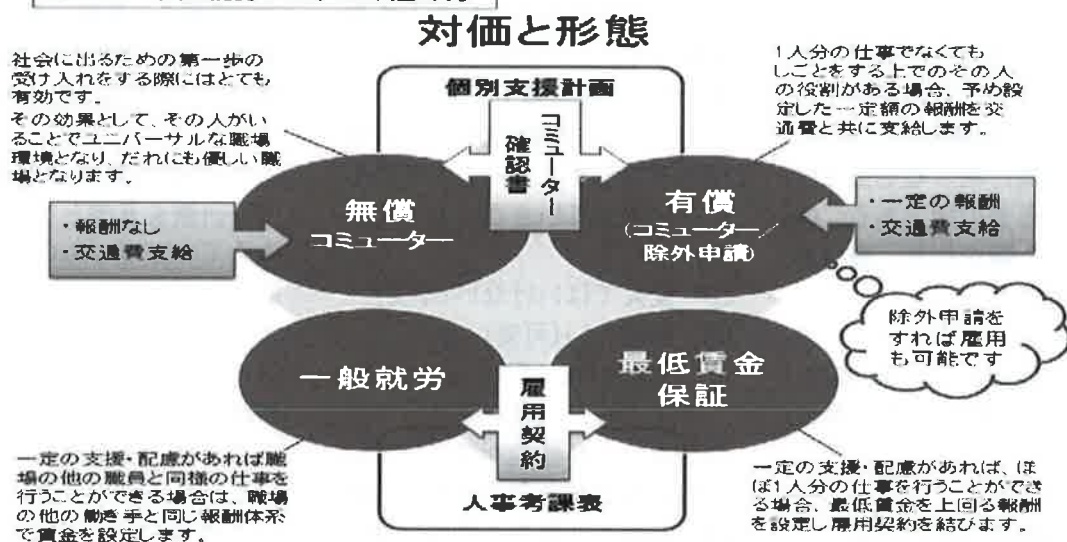
前回につづき、社会貢献と雇用の組み合わせでできることを紹介します。前回紹介した中間的就労とは、福祉的就労と一般的就労の間の就労で、インターンに近い非雇用型と個別支援がついた形で雇用契約を結ぶ雇用型があります。雇用型の就労訓練の場合最低賃金以下で仕事をする形でも可能ですが、その場合は県が事業所を認定する手続きが必要となりその仕組みは新年度からスタートします。今回

紹介するのは、この仕組みに近くすでに実績があるユニバーサル就労というものです。この仕組みは千葉にある生協が中心となって検討と実験が積み重ねられました。ユニバーサル就労とは、障がいがあるなどさまざまな理由で働きたいのに働きづらいすべての人が働けるような仕組みをつくと同時に、誰にとっても働きやすく、働きがいのある職場環境を目指していく取り組みです。

●働き方を段階的にステップアップする仕組み

ユニバーサル就労の種類として、4つの段階が設定されています。ユニバーサル就労希望者、職場、内部就労支援部署の3者が相談して、以下の種類の中から決定します。本人と事業所がお互いの要望に応じてはたらき方やはたらく日数・時間等を変更するなど、その人のペースでステップアップを目指します。コミューターは、「継続的に通う人」という意味で、社会に出るための第一歩を支援する段階です。

ユニバーサル就労システムの進め方



無償から有償に徐々に移行し、さらに最低賃金保障の段階に自分のペースで少しずつ着実にステップアップすることができ、内部就労支援部署等が伴走

しながら最低賃金以上の就労を目指していきます。それが難しい人でも職場の一員として“会社”ではたらくことができます。また、職場にとっては、その人

がいることで、誰にとっても仕事がしやすいユニバーサルな職場となる、というのがユニバーサル就労という考え方です。

セミナー名	日時	テーマ・内容	講師	会場
第2回新任管理者研修	①6月9日(火) ②6月15日(月) ③6月23日(火) ④6月29日(月) 13:30～17:00 全講 24,000円 単講 8,000円	①リーダーシップⅠ ②リーダーシップⅡ ③部下育成のためのマネジメントスキルⅠ ④部下育成のためのマネジメントスキルⅡ	①、② (株)ヤマオコーポレーション代表取締役 鬼澤慎人氏 ③、④ 社会保険労務士法人 葵経営代表 皆川雅彦氏	茨城県産業会館 4階会議室
マナーアップ & クレーム対応セミナー	6月25日(木) 9:30～16:30 7,000円	状況に応じたビジネスマナーを、実践しながら学ぶ ①第一印象をよくするために ②挨拶とその重要性 ③言葉遣い ④電話対応 ⑤来客対応/訪問のマナー ⑥クレーム対応等	(株)EMMY 代表取締役 渡辺満枝氏	茨城県産業会館
職場リーダーグレードアップセミナー	7月23日(木) 9:30～17:00 8,000円	部下のやる気と企業の活力を高めるノウハウ	(株)ビジネスラポール 代表取締役 鈴木文織氏	茨城県産業会館

協会けんぽ茨城支部 加入事業所様へのお知らせ

平成27年度の茨城支部の健康保険料率は、
介護保険料率は、
平成27年4月分(5月納付分)から変わります

平成27年度の協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率については、衆議院の解散に伴い政府予算案の閣議決定が例年より遅れたことから、例年より1カ月遅れの4月分(5月納付分)から変更となります。

保険料率の改定時期が例年とは異なることとなりますが、加入者・事業主の皆さまにおかれましては、どうぞご理解・ご協力くださいますようお願い申し上げます。

現行	⇒	平成27年4月分(5月納付分)から
健康保険料率 9.93%	⇒	9.92%
介護保険料率 1.72%	⇒	1.58%

● 40歳から64歳までの方(介護保険第2号被保険者)は、健康保険料率に介護保険料率が加わります。

協会けんぽの
健診で

生活習慣病の芽を
がんの芽を **早期発見!**

詳しくは4月に届く「健診案内」をご覧ください!



全国健康保険協会 茨城支部
協会けんぽ

【お問い合わせ】

☎ 029-303-1500 (代表)

〒310-8502 水戸市南町3-4-57 水戸セントラルビル

協会けんぽ 茨城

検索

心と心のつながりで価値・創造・提案企業を目指します

機械・工具・伝動・管材

小川産業株式会社

<http://www.osc-web.co.jp/>

【OSショップ】YAHOO店・楽天市場店

■本社 北茨城市磯原町本町3-1-8 ■つくば出張所 つくば市北条4679-1
0293-42-1200 029-850-7500



【安心】の東栄グループ 機械・資材・工具・溶接機械

東栄機工株式会社

<http://www.toueikikou.co.jp/>

本社 〒314-0116 茨城県神栖市奥野谷6129-18

TEL (0299)96-6023(代) FAX (0299)96-5630

ひたちなか営業所 〒312-0004 茨城県ひたちなか市長砂字塙123-2

TEL (029)219-5577(代) FAX (029)219-5588

東栄グループ

工業用ファスナー・ボルト

産業機械レンタル・修理

プロスパー洗洋株式会社 リペア・カサハラ株式会社

<http://www.neji-pros.jp/>

〒314-0116 茨城県神栖市奥野谷6129-19 〒314-0116 茨城県神栖市奥野谷6129-16

TEL (0299)94-3366 FAX (0299)94-3666 TEL (0299)97-1050 FAX (0299)97-2776



心を込めて、信頼できるカーライフ

茨城トヨタ

Esquire



エスクアア

茨城トヨタ自動車株式会社

水戸市千波町1887 〒310-0851

TEL 0120-090110

<http://www.nakama-online.jp/>

Drive Your Dreams. 人、社会、地球の新しい未来へ。



いつだって食卓には
夢があります。
だれだって食卓には
希望をもちます。
その夢や希望を育むために
カスミはあります。

株式会社 カスミ

〒305-8510 茨城県つくば市西大橋599-1 TEL.029-850-1850

<http://www.kasumi.co.jp/>

KASUMI

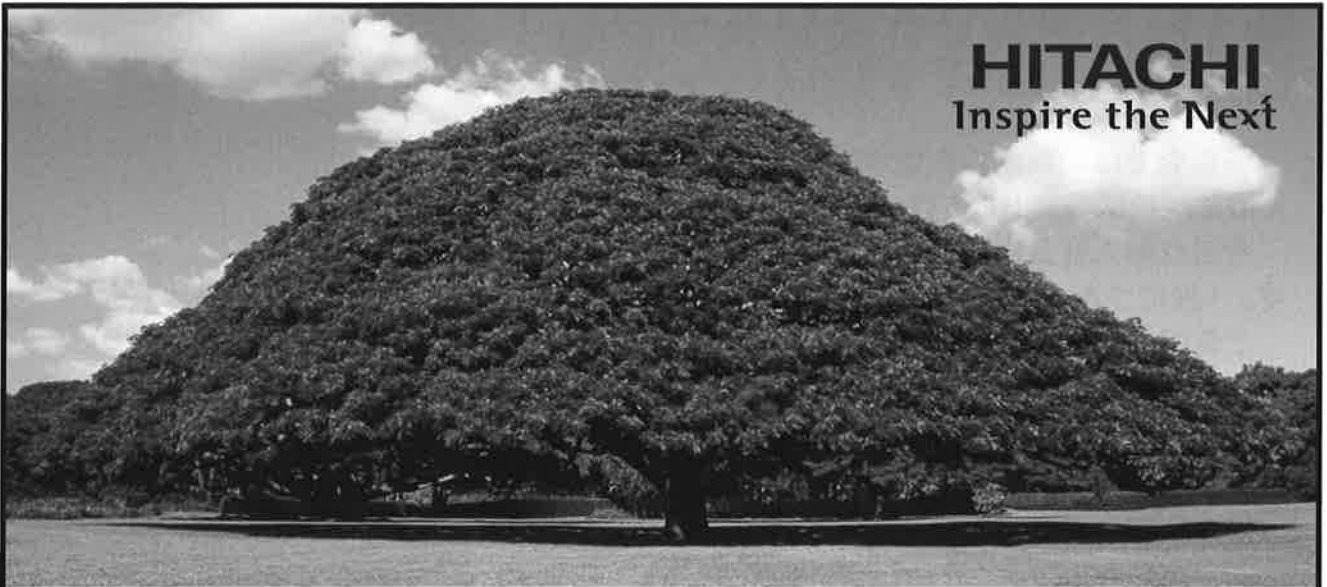


カスミ公式フェイスブックページ

<http://www.facebook.com/kasumi.fanpage>



HITACHI
Inspire the Next



次の時代に、新しい風を吹き込んでいきます。

時代はいま、新しい息吹を求めて、大きく動きはじめています。

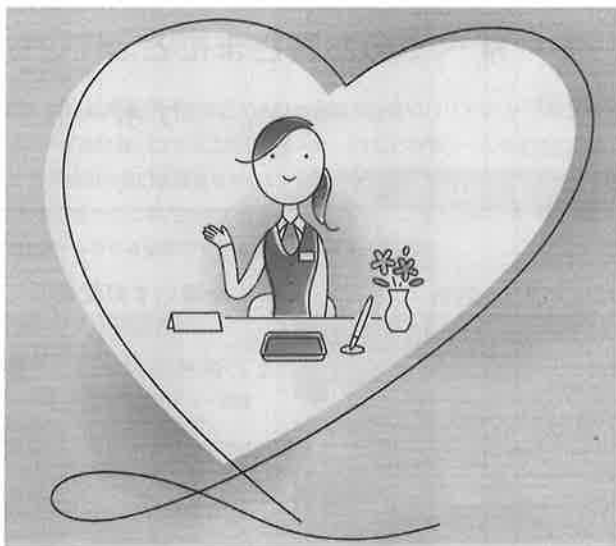
今日を生きる人々がいつも元気でいられるように、明日を生きる人々がいつもいきいきとしていられるように。

日立グループは、人に、社会に、次の時代に新しい風を吹き込み、豊かな暮らしとよりよい社会の実現をめざします。

日立の樹オンライン www.hitachinoki.net

株式会社 日立製作所 日立金属株式会社 日立化成株式会社 日立建機株式会社 日立工機株式会社
株式会社日立ハイテクノロジーズ 日立アプライアンス株式会社 日立オートモティブシステムズ株式会社

人に優しい銀行をめざして



常陽銀行はどなたでも
ご利用しやすい銀行を
めざしています。

ベストパートナーバンク



新入社員用DVD教材のご案内

当協会では、各社の企業内教育の効率化を図るために、教材の貸出しを行っております。

今回は新入社員向けDVD教材を紹介いたします。1回につき5巻まで、8日間貸出し可能です。

ご希望の際は下記までご連絡ください。(予約が混み合いますので、早めにお申込みください)

〔TEL：029-221-5301 担当：青木、澤畑（英）〕

コード	タイトル	各巻タイトル	時間
D-0010		あなたの常識・良識は大丈夫?! 社会人やっていいこと・悪いこと	45分
D-0011	新入社員のためのこの仕事 の マナー な ど き ど う す る の こ ん ど う す る ?	電話編	34分
D-0012		コミュニケーション編	42分
D-0013		職場の基本マナー編	39分
D-0014	新入社員・ケーススタディ集あなたならどうする?	知ったかぶりの仕事では…	10分
D-0015		規則を軽く考えていませんか?	10分
D-0016		チームの一員になるとは	10分
D-0017		ひと言の伝達モレが…	10分
D-0018		要領よく仕事をするとは	10分
D-0019		「プロ」としての意識とスキルを身につけるフォローアップ・セミナー	55分
D-0021	新・誇りある社員をめざす 物づくりのこころ	社会人としての基本なぜが人間的成長を促す	40分
D-0022		プロフェッショナルとしての基本なぜでいい物づくりをする	30分
D-0023		身につけよう改善活動の基本なぜで成果を上げる	25分