

一般社団法人茨城県経営者協会



茨城経協

## CONTENTS

- 01 第1回政策委員会を開催** ～平成27年度重点事業の進捗を報告  
地域最低賃金（あらゆる業種に適用）現行額729円を18円引き上げ  
時間額747円に  
茨城産業会議～第1回企画調整委員会を開催～
- 03 委員会報告**  
地域関係／労働企画  
**支部だより**  
水戸／取手・龍ヶ崎／鹿行
- 05 茨城キリスト教大学寄付講座**  
「旅行業の遣り甲斐と就職活動の心構え」  
東武トップツアーズ株式会社水戸支店マネジャー 榊美入氏  
「公共交通の今、これから」  
日立電鉄交通サービス株式会社取締役社長 土屋静治氏
- 07 常磐大学寄付講座**  
「日立グループにおける経営戦略としてのダイバーシティ推進」  
株式会社日立製作所電力システム社CHRO兼日立事業所副事業所 館岡司氏  
「てつ学」  
新日鐵住金株式会社鹿島製鐵所副所長 竹中弘明氏
- 09 「2015会員増強運動」の状況** ～8月会員純増12社、3ヶ月連続2桁ご入会～  
新入会員の紹介
- 12 NPO情報Vol.179 <横田能洋>**  
「ジョブトレーナー育成始まる」
- 13 役員力⑥ <葛田一雄>**  
「止幾子に学ぶ」
- 15 セミナー・事業等のご案内**

# 平成27年度重点事業の進捗を報告



7月27日(月)、第1回政策委員会(正副会長、各支部長、各委員長等協会主要役員)が、水戸市桜川・茨城県産業会館中会議室にて開催され、会員増強活動や平成27年度重点事業の進捗状況と取り組み方針について意見交換が行われた。

鬼澤邦夫会長((株)常陽銀行取締役会長)が開会にあたり「暑い日が続いているが、暑さ寒さがあった方が色々な業界には良い。毎月事務局との定例ミーティングを行っているが、ローテーションで進行役が変わる。進行役から前向きで明るい話題提供があり楽しみにしている。様々な活動に前向きに取り組んでいきたいの

で更なる協力をお願いしたい」との挨拶があった。

竹中弘明副会長(新日鐵住金(株)鹿島製鐵所副所長)が議長に就き、各事業分野についての報告・協議がなされた。

まず、会員増強活動について事務局より、40社の新入会員、9社の退会で31社増加し929社になり、年度目標の950社まで21社となったこと、今後も、役員・幹事・委員の方々から紹介いただいた企業、経営者協会の活動にニーズがある企業を中心に訪問し、更なる増加を目指す旨が報告された。

また、平成27年度県政要望について、深澤産業政策委員長及び事務局より、これまでの取

組みと要望提出のスケジュール、県政要望案の説明があり、原案どおり承認された。

今年度の重点事業として、(1)組織関係活動(組織活性化、会員の課題解決支援)、(2)経営教育関係活動(各種セミナー・国内視察会)、(3)環境関係活動(環境行政説明会、セミナー)、(4)労働関係活動(若手担当者勉強会、採用支援事業)、(5)地域関係活動(新たな地域貢献活動)、(6)青年経営研究会(本年度の主要事業)についての報告があった後、出席委員から、自社・業界・地域の状況などについて意見交換がなされた。

最後に加藤事務局長より、茨城県警察本部から、「働く世代からの二セ電話詐欺撃退プロジェクト」に対する経営者協会への協力と「二セ電話詐欺の撲滅に関する覚書」締結要請があった旨の報告があり、協力、締結していくことで了承された。

## 茨城地方最低賃金審議会

地域最低賃金(茨城県内のあらゆる業種に適用)

### 現行額729円を18円引き上げ時間額747円に

茨城地方最低賃金審議会は、本年度第1回審議会を7月8日に開催し、茨城県最低賃金(県内のあらゆる業種に適用される法定の最低賃金・現行時間額で729円)の改定諮問をうけた。

#### 中央最低賃金審議会の審議状況～(茨城を含む)Bランク県は、18円引き上げの目安答申～

昨年度に続き本年度も、中央最低賃金審議会へ政府から「経済財政運営と改革の基本方針及び日本再興戦略に配意した審議」の要請がなされ、異例の政治的な引き上げ圧力の下で目安審議・決定がなされた。(中央最低賃金審議会は、全国的な整合性を図るため、改定額の目安を、都道府県の審議会に伝達している)

本年の目安は、「Aランク19円、Bランク18円、Cランク16

円、Dランク16円引き上げ」(昨年度はAランク19円、Bランク15円、Cランク14円、Dランク13円引き上げ)となった。例年の賃金改定状況調査結果を根拠とした目安からすると昨年に引き続き大幅なプラス金額となった。

#### 茨城最低賃金審議会の審議状況～「現行プラス18円、

#### 時間額747円」で決定～

茨城地方最低賃金審議会では、本審3回、専門部会4回の集中審議が7月～8月に行われ、労使委員間で厳しい議論が交わされた。

労働側委員は、①消費者物価上昇率を踏まえた水準への引き上げ、②雇用戦略対話の労使合意の800円目標に向かって着実な引き上げ、③Bランクで最も低い水準であり他県との格差是正が必要と主張。

使用者側委員は、①賃金実態調査等の数値は企業の支払能力がないことを示している。②原材料や電気料金の高騰、消費税アップの影響など中小企業は厳しい経営状況にある。③本年の目安は根拠が曖昧であり、目安-αとすべき。④中小零細企業の経営実態に配慮した引き上げとすべきと主張した。

引き上げ額審議の専門部会では、「早期800円を目指した高めの引き上げ」を主張する労働側と「目安-α」を主張する使用者側との隔たりが大きかったものの、最終段階で公益委員から全会一致での決定への強い要請もあり労使双方が譲歩した形で「目安金額の18円引きの747円」で結審した。

茨城県最低賃金は「747円」に10月4日より改定・発効される。

## 茨城産業会議 ～第1回企画調整委員会を開催～



茨城産業会議(鬼澤邦夫議長)の企画調整委員会(委員長高橋日出男氏(株)協立製作所代表取締役社長 ※経営者協会副会長)は、8月6日(木)、水戸市・水戸京成ホテルで本年度第1回目の委員会を開催した。

議案審議では、平成28年度県政提言・要望について、提出までのスケジュールの確認がなされた後、素案が検討され、出席者からは「南北問題につい

ては、県北地域の活性化の視点から要望すべきだ」、「地産地消による県内経済の好循環を生み出す事が重要だ、公共工事における建設資材をはじめ、様々な県産品の地産地消が必要だ」、「人口減少に関わる大きな課題として、20代から30代の女性の県外流失がある。若年女性が住みたくなる環境づくりが求められる」、「つくばエクスプレスは東京駅乗入れの南への延伸だけでなく、常磐線主要駅を經由して茨城空港までの北への延伸を合わせて要望すべき」、「茨城国体・東京五輪開催を絶好の機会と捉え、県北振興にもなる観光誘致策を国や県と連携して進める事が重要だ」などの様々な意見・指摘がなされた。

これらの意見・指摘を踏まえ、素案を修正し、9月に予定され

ている第2回企画調整委員会で再度検討することとなった。

茨城産業会議は、茨城県経営者協会、茨城県商工会議所連合会、茨城県商工会連合会、茨城県中小企業団体中央会の4団体で構成。常陽地域研究センターが協力団体として参加し、産業政策やインフラ整備、地域問題など重要事項について経済界の意見を集約し、提言をしております。また、大学との産学連携事業や各種団体との関係強化を図っております。平成18年度より当協会が事務局となっております。ご意見等がございましたら事務局までご一報ください。

事務局：茨城県経営者協会内  
(加藤、須藤、笹沼)  
TEL 029-221-5301  
FAX 029-224-1109

## 第1回 地域関係委員会を開催 県広報監との意見交換会も併設



地域関係委員会（委員長 徳成卓也氏 東日本電信電話（株）茨城支店長）は、7月24日（金）経営者協会会議室において、27年度第1回目（金）の委員会を開催。徳成委員長、豊崎繁副委員長（茨城いすゞ自動車（株）代表取締役社長）はじめ12名出席のもと、26年度事業活動の報告と27年度事業計画について協議された。

新たな地域貢献活動の展開については、「人口減少問題に取り組む活動」として（一社）いばらき出会いサポートセンターが開催する出会いパーティーなどの情報を、経協ホームページとメルマガにて情報提供を開始したと、「会員企業が取り組む地域貢献活動の支援」として、地域貢献ニーズのある企業と、支援を求めるNPO・市民団体とのマッチングとして、NPO側の情報を会員企業に情報提供を開始したことが確認された。

また、「いばらきのイメージアップに貢献できる活動」として、観光事業者・従事者を対象

とした観光おもてなしスキル向上につながる講演会を他団体と連携して提供していくことを決定するとともに、観光案内体制の充実に向けて種々アイデアを出しながら協議がなされた。

委員会後半では、茨城県広報監の取出新吾氏を講師にお招きし「茨城県が取り組むイメージアップ戦略」と題して講演と意見交換を行い、魅力度ランキング等のブランド調査の方法や内容の実態とメディア露出効果について理解するとともに、新たな観光名所創出に向けて外国人観光客の誘致に取り組む茨城県の戦略を理解した。今後も茨城のイメージアップに向けて、県と協力していくこと等が確認された。

## 労働企画委員会

豊里ゆかりの森・森のセンターにおいて若手の勉強会第4回会合を開催

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8月6日（木）～8月7日（金）、豊里ゆかりの森・森のセンター（つくば市）において、第4回目



となる若手の人事労務担当者の勉強会を開催した。

本勉強会は、会員各社の若手の人事労務担当者が学び合いを通じて、労務管理スキルの向上と同世代の「仲間づくり」を目的として開催するもの。メンバー23名が全5回の会合を通じて、各社の「働き方改革」について検討を行っている。

会合では、前回に引き続き「働き方改革」について、真剣なグループ討議が行われた後、「仲間づくり」のため同施設に



において宿泊研修を行った。

9月10日に行われる最終会合において、メンバーが議論を通じて得た知見を発表する予定となっている。

水戸地区支部

マイナンバー制度などの対策について学ぶ

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)の水戸地区人事労務担当者会議(代表幹事 川上康郎氏 茨城交通(株)常務執行役員総務部長)は、8月4日(火)、フェリヴェールサンシャインにおいて、公開セミナーを開催した。

本セミナーでは、第1部として「内定辞退防止策から新入社員の定着」と題して、(株)ビズリーチ執行役員兼キャリアカンパニーCEOの多田洋祐氏より、第2部として「マイナン

バー制度の概要と企業が取り組む対応策」と題して、笹沼社会保険労務士事務所 所長兼特定社会保険労務士の笹沼尉行氏より、解説いただいた。

参加者からの第1部のアンケートでは「内定辞退や早期離職などに至るまでの学生の心理や動向、また、効果的な内定者に対するフォローをいくつか事例で挙げていただいたので、自社でも取入れたい」、第2部のアンケートでは「講師自身が総務省の方などに質問された内容や、現実はどうすれば



良いのか、何が問題となるのかなどリアルな話が多く、重点事項や事例をわかり易く説明してくれて参考になった」などの意見が寄せられた。

取手・龍ヶ崎地区支部

平成27年度第1回役員幹事会を開催



取手・龍ヶ崎地区支部(支部長 小早川忠氏 キリンビール(株)取手工場長)は、7月30日(木)、キリンビール(株)取手

工場において、平成27年度第1回役員幹事会(幹事長 中島健輔氏 日本メクトロン(株)人事部長)を開催した。

始めに、小早川支部長が挨拶をし、その後、本年度から新に幹事長に就任した中島幹事長の進行のもと、主に本年度の支部活動計画(案)について協議検討した。

本年度の支部活動計画では、先進的な経営や注目をされている施設を見学する「合同視察

会(9/24(木)開催)」の他、各界で成功された著名な方から自身が取組まれてきたプロフェッショナルの考えや経験談・体験談などに触れる「支部講演会」、地域経済を支える企業と行政との相互理解の促進を図る「行政懇談会」などを実施していくことを確認した。

役員幹事終了後には懇親会を併設し、役員幹事会社から自社・業界・地域の状況等について情報交換を行い、散会した。

鹿行地区支部

本年度3回目となる鹿行地区支部役員幹事会を開催

鹿行地区支部(支部長 竹中弘明氏 新日鉄住金(株)鹿島製鐵所副所長)は、7月30日(木)、神栖市・鹿島セントラルホテルにおいて27年度2回目となる役員幹事会を開催。13名が出席した。

竹中支部長、替地享二副支部長(鹿島都市開発(株)代表取締役社長)出席のもと、原一也幹事長((株)タイヨー総務部

長)の進行により、本年度計画されている事業の具体化について協議され、支部見学会を10月6日、支部総会を10月27日に開催することで準備を進めていくこととなった。

【支部見学会】

見学先

- ①(株)トクヤマ鹿島工場
- ②日本メクトロン(株)鹿島工場

日 時:平成27年10月6日(火)  
13:00~17:15

【支部総会】

記念講演:

落語で学ぶ相続・遺産・後見  
講 師:

行政書士きざき法務オフィス代表  
木崎海洋氏

日 時:平成27年10月27日(火)  
16:00~19:20

場 所:鹿島セントラルホテル

## 旅行業の遣り甲斐と就職活動の心構え

東武トップツアーズ株式会社 水戸支店マネジャー **榊 美人氏**  
(営業員 小松 千尋氏)



当社は、今年4月に“トップツアー”と“東武トラベル”が合併してできた新しい会社です。社名も“東武トップツアーズ”に変わり、装いも新たに、これまで培われてきた双方の強みを融合し、新たなシナジー効果を生みだすべく日々業務に取り組んでいます。

私は、地元・日立市の出身です。実家は商売をしていましたが、学生時代に旅行会社でアルバイトを経験し、そこで旅行業の楽しさを知り“この業界で働きたい”と強い思いを抱くようになりました。結果、家業は継がずに、この仕事を続けています。

ご承知のとおり、日本を訪れる外国人観光客は年々増えています。政府も将来的に“観光”を産業の柱の一つに成長させようと様々な施策を展開し

ており、2030年迄には3千万人の訪日客をお迎えできるよう目標設定されています。

形態は違えども、国内に旅行会社はおよそ1万社あります。将来“旅行会社に勤めたい”と考えている方は是非調べて下さい。就職希望の学生さんに私がよくアドバイスするのは、学生さんご自身が『心から“旅行が好き”であることが何よりも大切』だということです。他業種に比べ休みはバラバラで、学生時代のように休日に友達と出掛けることはできなくなります。ですが、旅行が好きであれば、自分が旅行を楽しみたい気持ち＝お客様の気持ち、に置き換えられ、お客様の立場に立ったプランを企画立案できます。また、実際に旅行されたお客様から“良い旅だったよ”と言われると、それ

が遣り甲斐へと繋がって参ります。これも旅行業の数ある魅力の一つだと感じています。  
(『社会人になって感じていること』水戸支店営業員 小松千尋氏)

私は今年4月に入社しました。学生と社会人との大きな違いは“責任感”だと感じています。学生時代にアルバイトを経験しましたが、社会人となった今、行動一つ一つに対する責任の重さは比べられません。また就職活動の際に役立ったのが“自己分析”と“企業研究”です。特に自己分析は、是非トライしていただきたいです。私が実践したのは、自分の長所&短所といった特徴を、家族や友人に聴いたことです。他者がもつ“私”の印象と自分が考える“私”には開きがあり、多くの気づきを得たり、新たな側面を見出すなど、自分を見つめなおす良い機会となりました。就職活動までまだ時間はありますので、今から準備を進めていくことを是非お勧め致します。

## 公共交通の今、これから

日立電鉄交通サービス株式会社 代表取締役社長 土屋 静治氏

当社の前身は、1927年に設立された常北電気鉄道です。その後、1944年に日立電鉄に社名が変わり、長らく地域の鉄道事業を担ってきましたが、2005年3月に鉄道の営業運転を終了し、現在はバス事業や旅行業、自動車運行管理請負業、レンタカー業、タクシー事業などの事業を展開しています。最近では、日立市が日立電鉄線跡地を活用し、市内の渋滞緩和を目的にバス専用道として整備を進めている、新交通『ひたちBRT』の運行を担当すると共に、今後の延伸計画にも参画しています。

公共交通を維持する上で大きな問題となるのが人口の減少です。人口減少は、利用者の減少に繋がります。利用者が減り、それに伴ってバス路線が減少、廃止されることは市民の日常生活に大きな支障となります。路線継続のために事業者として努力することは当然ですが、行政との連携を強化しながら、公共交通を維持・発展させることが我々の大きな使命と考えています。

また、ICバスカードシステムを開発・導入して、そこから得られるデータから、利便性の向上に取り組んでいるほか、地域・行政・当社の3者で「パー



トナーシップ協定」を締結し、現在、市内の団地など5地区で団地内フリー乗降や大型スーパー敷地内の停留所新設といったサービスを地域の実情に合わせて実施しています。各団地の協力もあり、5地区とも協定前よりも多くの方々に利用頂いています。

バス乗務員の高齢化や車両の高年式化なども大きな課題です。当社では、一昨年からバス乗務員志望の高校生を採用し、現在大型二種免許の取得を目指しているところです。早ければ来年早々に県内で一番若いバス乗務員が誕生する予定です。

私もこれまで会社で色々な経験をしてきましたが、例えばコピ

ーをとるにしても、宴席の幹事役を担うにしても、“つまらない”と思うのではなく、“無駄な経験は一つもない”と捉え、取り組むことが大切だと感じています。どんな些細なことでもその受け止め次第で様々な気づきや学びができることを忘れないで下さい。

最後に「時に海を見よ」というキーワードを検索してみてください。これは、2011年の震災で卒業式が中止になった立教新座中学・高等学校の渡辺校長先生が卒業生に贈ったメッセージです。その年齢に近い皆さんが何かを感じ、何かを考えてくれたら嬉しく思います。

## 「日立グループにおける経営戦略としてのダイバーシティ推進」 ～女性人財の活用を中心に～

株式会社日立製作所 電力システム社 CHRO 兼日立事業所副事業所長 **館岡 司氏**



重し、一人ひとりを活かすことである。ダイバーシティマネジメントが重要となってきた背景には、市場の変化がある。1980年代ごろは、右肩上がり成長の日本市場において、パートナーや顧客は男性が中心であり、働けば働くほど(モノを作れば作るほど)成果が上がる時代、

ティ推進へ」と展開してきている。現在、「多様性の重視」から「経営トップの強いコミットメントによる競争優位のための経営戦略としてのダイバーシティ推進」へと深化させている。

### 1. 日立グループの概要

日立製作所は、1910年(明治43年)、久原鉱業所日立鉱山の機械修理工場として日立市で創業した。2013年度の事業規模は、連結売上高が約9兆6千億円、連結営業利益が約5,300億円、従業員数が約32万人、グループ会社数が947社である。現在進めている『2015中期経営計画』のキーワードは、「イノベーション」(サービス事業を強化しイノベーション(技術革新)を実現)、「グローバル」(社会イノベーション事業をグローバルに提供し成長)、「トランスフォーメーション」(業務のグローバル標準化と変化に迅速に対応する経営基盤の確立)であり、最終年度である2015年度は、売上高10兆円、営業利益率7%超、当期純利益3,500億円超、グローバル事業比率50%超を目指している。

### 2. ダイバーシティマネジメントとは

ダイバーシティマネジメントとは、一人ひとりの違いを尊

見方を変えれば「モノカルチャー」「同質」であることが事業の強みであった。しかし、現在は変化の激しい世界市場が舞台であり、国籍・性別等多様な人財が相手であり、情報を駆使して多様な考え方や発想で事業を拡大しなければならない。このため、現在は「ダイバーシティ(多様性)」が事業の強みとなる。

日立におけるワーク・ライフ・マネジメントとは、会社が多様な働き方(働きやすい環境)を従業員に提供すると同時に、従業員も会社に対して最大限の能力発揮による事業への貢献を目指している。すなわち、生産性向上による事業拡大が目的である。

日立グループにおけるダイバーシティマネジメントについて、ロードマップとしては、フェーズ1(2000年～2004年)では「女性活躍支援」、フェーズ2(2006年～2009年)では「女性」から「ダイバーシティ」へ、フェーズ3(2012年以降)では「経営戦略としてのダイバーシ

### 3. 女性人財の活用

日立製作所の女性人財の活用に関する現状としては、まず女性の雇用は2000年度の11.9%から、2014年度では16.3%、採用比率も2000年度の11.0%から、2014年度では19.4%とそれぞれ上昇してきている。女性管理職数も2000年度では73人だったが2014年度では434人へと大きく増加した。

女性人財活用のこれまでの課題は、女性総合職の採用拡大、就業継続・両立支援制度の整備・拡充等による就業継続支援といった全体平均の引き上げであったが、現在はトップ層や優秀層の引き上げ、すなわち女性経営リーダーの確保・育成と、日立グループ全体での取り組み加速である。そのために、女性のキャリア促進に向けて、2015年度までに女性役員登用、2020年度には女性管理職を1000人にするという数値目標を設定している。

そのための主な取り組みとして、女性活用度調査、女性リーダーミーティング、産休前・復職支援セミナー、若手女性向けキャリアセミナー、女性ネットワーク構築、ダイバーシティ・ワークショップ/管理職研修などを実施している。



# 「てつ学」

## 新日鐵住金株式会社 鹿島製鐵所 副所長 竹中 弘明氏

この講義では皆さんに鉄の事をもっと良く知ってもらいたいとの想いから、まず前半で鉄の歴史を「鉄学」と題して話をし、後半にはそのような鉄を造る企業がどのような「理念(哲学)」で運営されているかについて話をす。その意味でこの講義を「てつ学」と名付けた。

地球は水の惑星と言われることが多いが、実は地球は「鉄」の惑星である。なぜなら、水は地球上に14億 km<sup>3</sup>、すなわち  $1.4 \times 10^{18}$  トンあるが、鉄は地球に  $2 \times 10^{21}$  トン存在する。すなわち、質量において鉄は水の1,000倍存在することになる。質量という面で、地球は「鉄」の惑星ということができる。

ではその鉄がどのように創造されたのか、はじめに鉄の歴史について説明する。その始まりを考えると、宇宙の「ビッグバン」に遡る。138億年前に起きたビッグバンと呼ばれる大爆発で生まれた宇宙は、星の誕生と消滅を繰り返して進化してきた。ビッグバンの1/100秒後の宇宙は、光、陽子、中性子、電子が飛び交う混沌とした世界であった。ビッグバンの3分後の宇宙で原子核の結合が始まり、38万年掛けて宇宙が晴れ上がった。ビッグバンの100万年から10億年後に原始銀河が誕生し、50億年後に恒星が誕生。90億年後に我々の太陽系(地球)が誕生し、138億年経って現在の宇宙に至っている。

話を地球の歴史に転じる。地球上に酸素が蓄積されると、生物の大進化が始まった。生物は生存戦略として、より外敵のいない陸上へと進出し、やがて人類が誕生した。「鉄」は呼吸や光合成など生命体に必須な機能において重要な役割を果たしている。例えば人類もまた体の中

に鉄を取り込んでいる。血液中のヘモグロビンは鉄でできており、呼吸という最も身近で最も重要な機能に利用されている。

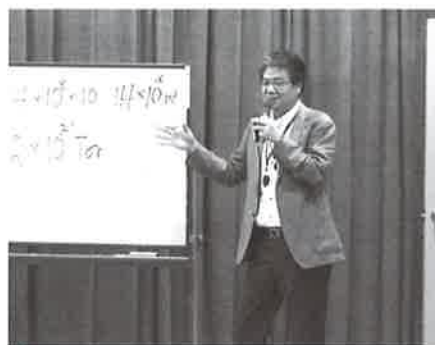
現在利用可能な鉱物としては、鉄鉱石が最も多く、可採埋蔵量が2,320億トンある。その他、ボーキサイトが280億トン、銅が6.1億トン、亜鉛が3.3億トン、鉛が1.2億トン、ニッケルが1.1億トンである。

歴史上人類が最初に手にした鉄は隕石から得られたものだとされている。本格的に鉄を造り鉄器として使用したのはヒッタイト人であり、彼らは高度な武器として鉄器を使用し他文明に対して優位性を保ったと言われている。その後人類は3000年以上かけて鉄の製造に改善を加え現在に至っている。鹿島製鐵所は現代の製鉄現場の代表として、テレビなどでも取り上げられている。

現代社会において、鉄は安価でありながら強度と加工性をあわせもつため、車やビル、橋などの構造材として広く使われている。鉄の磁性をうまく利用することで、パソコンやキャッシュカードなどの情報記憶媒体の機能材としても利用されている。

鉄鋼消費の内訳としては、以前は土木や建設などのインフラ関連消費が高かったが、現在は自動車、電機、産業機械などの耐久消費財の比率が高い。国内の鋼材消費量は1980年代までは年約1億トンであったが、その後減少して現在は年6000万トン程度であり、この減少分は鋼材の輸出に回っている。輸出そのものは増加傾向にあり、これは日本の製造業が海外に移っていることも示唆している。

一人当たりGDPと一人当たり鋼材消費量を見ると、中国、ロシア、ブラジルが2000年か



ら2014年において増加している。世界を見ると、年間粗鋼生産量は増加しており、鉄鋼業は成長産業である。ただし、日本国内需要の今後の伸び期待できないため、この海外需要を捉えていく必要がある。日本は世界有数の鉄鋼生産国であり、会社別では新日鐵住金は世界第2位である。

次に会社という単位に視点を移す。企業は営利を目的として、個人・法人が出資し、工業、商業、農林業、漁業、水産業、鉱業等の産業に従事する事業体である。なぜ営利を追求する必要があるのかといえば、需要家、株主、地域、協力企業、従業員等の各ステークホルダーとのかわりを維持・深化させながら、企業が持続的に発展するためである。そこでは企業の理念が重要になる。鹿島製鐵所も新日鐵住金の一員として、これらのステークホルダーとの関わりを重視し、独自の理念・哲学を醸成している。

学生の皆さんも、このようなステークホルダーとの関わりという視点を持ちながら、自分の専門性を磨き、国際交流を行うなどして見識を広げてほしい。最後に、皆さんが勉学されているこの大学の教育理念や建学の精神を大切に、自らの行動の規範とし充実した学生生活を送ってほしい。

# 『2015 会員増強運動』 の状況

## ～ 8月会員純増12社、3ヶ月連続2桁ご入会 ～

会員の状況（8月31日現在）

項目 \ 支部	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
26年度末会員数	39	94	80	259	133	66	71	53	103	898
入会数	1	7	9	15	19	2	1	2	2	58
退会数		1	2	2	1		2	1	1	10
会員数	40	100	87	272	151	68	70	54	104	946
前年度比										48

平成27年度目標	950
----------	-----

目標比	-4
-----	----

## 新入会員紹介

### 株式会社アイエス

■代表取締役 入江 謙吾



**Data** 所在地 / 土浦市神立東1-24-13  
 TEL 029-834-7888  
 FAX 029-834-7889  
 業種 / 建設業  
 従業員 / 8名

Appeal point

当社は、工場の営繕・改善を経験した若いスタッフにより構成され、工場のあらゆる修繕・改善を、お客様のニーズ・要望にあった御提案をしローコスト・メンテナンスコストの掛からない施工をしている会社です。  
 多様化するお客様のニーズにお応えするために市場での差別化を図りながら独自性のあるノウハウやサービスを提供していくとともに、さらなる技術の研磨研鑽及びコストパフォーマンス・メンテナンスコストをお客様の立場に立って費用対効果アップをお手伝いして参ります。

## 第一生命保険株式会社水戸支社

■支社長 横田 敏実



**Data** 所在地／水戸市泉町1-2-4  
水戸泉町第一生命ビル9F  
T E L 029-226-9511  
F A X 029-222-2397  
業 種／生命保険業  
従業員／453名

Appraisal point

弊社は1902年の創業以来、お客さま本位（お客さま第一）を経営の基本理念に据え、生命保険の販売を中心に、地域社会への貢献に努めてまいりました。これからもお客さまとお客さまの大切な人々の“一生のパートナー”として、人々の安心で豊かな暮らしと地域社会の発展に貢献していきます。

## 西山運輸機工株式会社

■代表取締役 西山 勉



**Data** 所在地／結城郡八千代町尾崎  
309-1  
T E L 0296-48-2111  
F A X 0296-48-2129  
業 種／クレーン建設業  
従業員／115名

Appraisal point

弊社は、大型移動式クレーンのリースを主力とし、それに付随する運送部門や工事部門が安全で、付加価値の高い作業を提供するプロ集団であります。最大750t吊のクロークレーンを筆頭に、550t吊のオールテレーンクレーンや50t積みのマルチトレーラを保有し、全国に営業展開を行っております。現在は、圏央道の橋梁工事が最盛期ですが、これからは、2020年の東京オリンピック関連の工事にむけて、営業展開を行っていく予定でございます。

## 株式会社野上商事

■代表取締役 野上 厚志



**Data** 所在地／つくば市吾妻3丁目16-7  
T E L 029-851-8418  
F A X 029-851-8419  
業 種／自動車販売、  
レンタル・リース業  
従業員／30名

Appraisal point

弊社は昭和54年株式会社野上商事を登記。同年より「吾妻ストアー」を創業、平成10年より新車・中古車販売、オートオークション事業を開始。平成20年よりレンタカー・リースへ参入、茨城県は元より他県へも展開しております。清潔感のある店舗、元気で明るく気持ちの良い挨拶、お客様の立場に沿った接客、便利で快適な車両の提供を目指しております。



## 廣瀬建材株式会社

■代表取締役 廣瀬 徹隆



Data

所在地／土浦市乙戸55-1  
T E L 029-841-3748  
F A X 029-842-3776  
業 種／生コン・  
土木建築資材販売  
従業員／19名

Appeal point

昭和46年に両親が建材店として創業、昭和53年に法人設立した会社を息子である私が2代目として引き継いで、5年目になるところです。創業以来「お客様によるこばれる」という精神を引き継ぎ、生コンクリート製造販売・土木建築資材販売をしております。

今後も、もっとお客様によるこばれていけるよう、時代に合わせた経営をしていこうとしております。

茨城県南地域で揃わないものはないと言われ、建材のデパートとして、お客様に弁理に使っていただき、更によるこんでいただける会社になることを目標にまいります。

## 株式会社 堀田電機製作所

■代表取締役社長 松本 秀敬



Data

所在地／日立市石名坂町2-43-9  
T E L 0294-28-1181  
F A X 0294-28-1182  
業 種／電気機械器具製造業  
従業員／80名

Appeal point

当社は、1950年に電動機用部品加工作業から創業し、「常に原点を忘れず信頼と向上を実現する」を企業理念のもとに日々、お客様のニーズにお応えよう努めて参りました。

現在では、電動機・発電機用の導体加工をはじめ、絶縁処理、コイル製作、組線・組立に至るまでのワンストップ生産体制を実現し、強みとしております。

また更には、それら蓄積された技術により、発電機的设计・開発を軸に新製品開発にも挑戦しております。

今後も、「お客様の発展」「豊かな社会づくり」「地球環境の保護」に「ものづくり」を通し貢献すべく、社員一同邁進して参りますので、引き続きご愛顧、ご支援賜りますよう、宜しくお願い申し上げます。

## 谷原建設株式会社

■代表取締役 小林 圭一



Data

所在地／つくばみらい市下長沼  
118-1  
T E L 0297-52-2298  
F A X 0297-52-4867  
業 種／建設業  
従業員／40名

Appeal point

弊社は昭和23年の創業以来、茨城県南部を中心に土木、建築工事を手掛けております。地域の方が便利で暮らしやすい社会資本の整備や、多様化するお客様のニーズや期待に応えられる建造物の提供を心掛けて参りました。

近年は頻発する豪雨や震災などの自然災害発生時には復旧活動を通じ、地域の方々が安全・安心に暮らせるよう取り組んでおります。今後も経済環境の変化に対応し期待に応えられるよう努めてまいります。

## ジョブトレーナー養成始まる

茨城NPOセンター・コモンズ代表理事 横田 能洋

このコーナーでは、様々な理由で離職し、ひきこもり状態となった30代～40代の方が社会や職場に復帰し生活再建できるようにするという地域課題について取り上げてきました。そしてその解決策としての中間的就労の仕組みと、本県でも一般就労が難しい人と様々な職場をつなぐグッジョブセンターが立ちあげたことを紹介しました。今回は、8月に行われたジョブトレーナー養成研修の概要をお伝えします。

4日間にわたる研修には、困窮者の相談対応をしている社会福祉協議会職員、若者の就労訓練などを行っているNPO職員など15名が参加し、訓練事業で実績がある千葉と栃木の事業所から講師を招き、両県の下記のような中間的就労の仕組みを学びました。

事業名	ユニバーサル就労	ユニバーサルデザインジョブ事業
実施主体	ユニバーサル就労支援ネットちば	(一般) 栃木県若年者支援機構
主な対象	発達障害などで一般就労が難しい人	長くひきこもっていた若者
訓練の目標	本人にあう職場体験先を探してマッチングし、実習、非雇用型訓練、雇用型訓練を経て段階的に一般就労につなげる。	就労経験が少なくコミュニケーションが苦手な若者3名にジョブコーチがついて、4人で2人分の仕事を請け負い経験と自信を培う。
特徴1	既に職場で行われている業務を分解し、訓練生ができる作業をつくりだす	ジョブトレーナーを中心にチームで作業し、達成感を得る。
主な訓練先と仕事内容	介護施設、生協の店舗、事務所における清掃、業務の補助	農家の収穫、草刈、ビル清掃、車の整備、リサイクル品の分別など
運営経費	生活困窮者自立支援法における就労訓練事業として行政経費で賄う	発注主からの作業代金の中からトレーナー人件費を生み出す

### ●ジョブトレーナーの役割

上記を学びながら、トレーナーの役割として次のように整理しました。

- ・地域の様々な仕事場で、就労経験が乏しく対人コミュニケーションに課題がある人でもできそうな仕事を「業務分解」によって見つけ出し訓練メニューを作り出し各職場に提案する。
  - ・チームで請負えそうな地域の仕事がないか常にアンテナをたて、便利屋に近いスタイルで営業をし、仕事の機会、メニューを開拓する。
  - ・若者の気持ちに寄り添い、気持ちを引き出し、柔軟なチームワークで仕事を達成させる。
- さらに、研修では、訓練先になるうる仕事を考え40の仕事メニューをつくったり、想定される様々なトラブルとそれらへの対処法を学び、参加者同士の互いの強みを共有し、関係性を深めました。

### ●今後のグッジョブセンターの展開

- ・トレーナー研修参加団体などで、訓練先や請負える仕事、訓練生をシェアする組織を立ち上げる
- ・トレーナーが各自で40の分野で具多的な訓練先を開拓し、上記組織間で訓練先情報を共有する。
- ・訓練(仕事)の機会を得た場合、組織を通じて訓練生を募れるようにして仕事の機会を増やす
- ・トレーナーが協力して、現場に出向き訓練を行い、就労につながるような成果を作り出す
- ・一定の訓練先、仕事量を確保しながら組織専属のトレーナーを複数名おけるようにする。

中間的就労に関心のある方、訓練生受け入れをご検討いただける方はコモンズ迄ご一報ください。

TEL:029-300-4321 MAIL:info@npocommons.org(横田 石関)

## 止幾子に学ぶ

k2 マネジメント代表取締役 葛田 一雄

城里町(しろさとまち)は、茨城県の西北部に位置していて水戸城の北にあり、昔から「城北(しろきた)地区」と呼ばれてきた。「ふれあいの里」「うぐいすの里」など日本の原風景という意味合いを込めた町名のようなのだ。

城里町には黒澤止幾子(くろさわとときこ)の逸話が語りつがれている。水戸藩藩主第9代徳川斉昭公は、外交問題で幕府と対立して謹慎処分を受けた。止幾子の斉昭公に対する畏敬は半端なものではなかったらしい。殿様に罪はないという想いに駆り立てられた。止幾子は、斉昭公の無実を天皇に訴えるべく京都に旅立った。止幾子、54歳の一人旅である。ほぼ一か月を要して京都に着く。天皇に手紙を書いた。「献上の長歌」として伝わっている書である。難儀をしたものの手紙を天皇側近の公家に渡すことができた。ところが、京都の所司代や奉行所は止幾子を密偵と疑い、江戸に強制送還した。江戸の奉行所でも厳しい詮議を受けたものの城里に帰ることを許された。

治世は変わり、明治6年、学校制度が改革された。止幾子は寺子屋を開き、子どもたちに勉強を教えていた。それが評

価されたのだろうか、小学校の教師に任命された。日本で初めての女性教師の誕生である。その時、止幾子は68歳だった。

止幾子は、学校に通えない子どもたちのために教師を終えた後も私塾を開き教鞭をとった。84歳、斉昭公夫人と対面を果たす。翌年、逝去した。享年85歳である。

### 1. ソート・リーダーのモデル

ソート・リーダーとは、困難なことに立ち向かう星回りにある人物をいう。止幾子は、ソート・リーダーのロールモデルである。止幾子は困難を切り開いた。止幾子は、人を愛し、自然を愛した。止幾子の想いは一途である。自己を突き動かす情念によって京都に向かったのが54歳、68歳で教師に任免、米寿手前まで子どもを教えることに生涯を費やした。

止幾子は、今では前期高齢者の称される年代に教師に就いた。「四十、五十は涙垂れ小僧、六十、七十は働き盛り、九十になって迎えが来たら、百まで待てと追い返せ」、これは、財界人渋沢栄一の言葉とされている。卒寿(90歳)までの存命ではなかったものの渋沢栄一の言葉は止幾子の生き方を写したようでもある。

### 2. 出来ません族を放置しない

出来ませんという社員(出来ません族)を放置すると新しい事柄にチャレンジすることもなくなるし、定型化されていない職務は見て見ぬ振りをするのが当たり前になる。出来ません族は自己の思考に正当性を見入出し、自分の職務のハードルを下げ、守備範囲を狭くする。やがて、指示された最低限の成果をあげておけばよいという自己保身的な人物を作り出しかねない。

出来ません族は、業務に無関心になって部門間にまたがる課題についても見て見ぬ振りや先送りする傾向がある。大事な役割を果たそうともしないし、難しい仕事に取り組むこともない。そればかりか大事な役割に挑戦しようとする上司あるいは難しい仕事に取り組もうとする同僚の足を引っ張りかねない。

もちろん、「出来ません」は、努力することを放棄した結果なのか、一步を踏み出す勇気がないのか、あるいは、してはならないことをしないという決意なのか発言の奥にあるものを見極めなければならない。法令等に抵触する事案を、「できます」というのでは困りものであるし、心得違いをしているようなら心得違いを糾し、性根

が腐っているなら性根を治す。

### 3. 成果を評価する

しなければならないことはする。作為義務のあることはする。してはいけないことはしない。不作為義務のあることはしない。これは、全うな人物である。

ところが、出来ません族は都合の良いことはして、面倒なことや都合が悪そうなことはしない。これでは手前勝手な人物である。

出来ません族が幅を利かせているようでは質の高い企業とはいえない。成果が出たら評価を良くする。これは、役員が管理者や社員を評価するための視点である。困難ではあるが不可能ではないことに果敢に立ち向かっていく人物を高評価する。大きな役割にチャレンジをする人、困難な役割にチャレンジする人、自ら困難に立ち向かっていく星回りである人、そうした人たちを高評価する仕組みづくりをすることが役員の仕事である。

そこで、全うな人物を作り出す評価の仕組みが自社にあるのか検証してみたい。

①「期待する社員像」は明確か。

職務記述書などで職務を職種別に明確化しているか。

②「期待する社員」とはどのような行動をする人物なのか社員に知らしめているか。

評価者研修や被評価者研修を定期的に行っていて、期待する行動を知らしめているか。

③評価項目は「期待する社員」の行動をシンプルに明示していて分かり易いか。

役員は管理者や担当者に評価項目を分かり易く説明できなければならない。

④評価項目間のウェイト付けが明確か。

できません族を排除することができるウェイト付けにしなければならない。

⑤出来たことと出来なかったことを評価しているか。

評価結果の伝達だけではなく、出来た程度や出来なかった程度について役員と管理者、管理者と部下との間で話し合いがなされていなければならない。

### 4. 個を煌めかせることができるか

出来ません族は寄りかかり人間であり、寄生虫型人間である。役員には、寄生虫型人間を排除するか、意識変革を促す役割がある。個を煌めかせる経営を実践するためである。

上が下を教える (Teaching & Training) 管理スタイルから、「答え」を引き出すためのコーチング (Coaching) の管理スタイルに変革する時期がきている。それゆえに、「知識を詰め込む育成」ではなく「なすべき行動やあるべき意識の育成」(コンピテンシー育成)が急務になっている。

ティーチング型では、情報や解決策を持っているのは上司で、答えは上司の意識下にある。そうすると、部下の関心は上司にいかにも上手く取り入るかなどということになりがちである。コーチング型は、答え(情報や解決策)は、部下の意識の下にあるから、上司の仕事はいかにして部下の考えや答えを上手く引き出すかにある。引き出す過程に個を煌めかせるエネルギーが宿る。

コーチング型の管理を集約すると部下の話を聴き、そして、部下に気づかせる管理スタイルである。そこで、役員には管理者や担当者に質問すること自体が育成であるという認識が求められている。

### 5. 業務を分析し、行動パターンを変える

どのような業務にも工程があるし、個々の工程における質の良し悪しが品質の出来ばえに直結する。結果がばらつくのは工程にばらつきがあるからである。その業務はどのような工程から成り立っているのか、成果をあげるためにどのような工程が必要となるのか、工程を分析することによって成果の程度を推量することができる。

人材は歯車の1つというけれど、人は機械でもなければ構造物でもない。材というものの人材の材は生きている。全体の景観に合致させるために養生する、つまりは「できる社員」に育てる。

役員は、いたるところで経営哲学や経営信条を語ってほしい。役員の語りは、社員の意識を、「できる」から「すべき」へと変容させ、企業の価値観を受容させるために欠かすことができない。

性格も仕事の仕方も人それぞれであるが、役員の行動スタイルは待ちよりも行動、デフェンスよりもオフェンスが良いとされている。

役員には Aggressive (攻撃的、積極的) な行動そして Possible (可能なさま、あり得べきさま) な発想が求められている。Negative (否定的、消極的) な志向は良い結果を生み出さないと考えられているからである。Aggressive な行動で Possible な発想を貫いた黒澤止幾子の生き方は、女性のトップ・ランナーでもあるし、役員に対して役員力の本質を教示しているようでもある。

セミナー名	日 時	テーマ・内容	講 師	会 場
第14期マネジメントマスターコース	③ 9月18日(金) ④ 9月30日(水) 13:30～17:00 単講 8,000円	③ B S、P L & 有価証券報告書を読み解く ④ 役員として、清く、正しく、強くあれ	③ 公認会計士・税理士 松下芳男氏 ④ (株)ケーツーマネジメント代表 葛田一雄氏	茨城県産業会館
特別講演会	10月19日(月) 15:40～17:00 当協会会員無料	ほんまもんのサービスはこれや！ ～ナニワのカリスマ添乗員が本音で語る～	(株)日本旅行 西日本営業本部担当部長兼添乗員 平田進也氏	古河市ザ・カナルハウス
第5回ヒューマンエラー防止セミナー	10月23日(金) 9:30～17:00 7,000円	錯覚や行動を把握し、重大事故を防ぐポイント	関西大学社会安全学部社会安全研究科教授 中村隆宏氏	三の丸ホテル
経理セミナー(基礎編)	10月9日(金) 9:00～16:30 8,000円	わかりやすい！経理の基礎講座	木村税理会計事務所所長 木村聡子氏	茨城県産業会館
経理セミナー(応用編)	10月21日(水) 9:00～16:30 8,000円	簡単にわかる！決算書の見方・読み方	財務リスク研究所(株)代表取締役 横山悟一氏	茨城県産業会館
接客プロフェッショナルセミナー	① 11月13日(金) ② 11月27日(金) 10:00～16:00 全講 14,000円 単講 8,000円	① おもてなしマインドと接客プロとしての行動 ② 自己理解、心と仕事のマネジメント	(株)ヒューマン・プレندي代表取締役 田寺 尚子氏	茨城県産業会館

問合せ 一般社団法人 茨城県経営者協会  
 〒310-0801 水戸市桜川2丁目2番35号 茨城県産業会館11階  
 TEL 029-221-5301 FAX 029-224-1109  
 ホームページ <http://www.ikk.or.jp> Eメール [info@ikk.or.jp](mailto:info@ikk.or.jp)



# Sienta



シエンタ

## 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。



You & IC



## 「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

文化交流学科

現代英語学科

児童教育学科児童教育専攻

児童教育学科幼児保育専攻

生活科学部

心理福祉学科

食物健康科学科

看護学部

看護学科

経営学部

経営学科



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常磐線大張(おおみか)駅隣接

<http://www.icc.ac.jp/>



<http://www.icc.ac.jp/m/>



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。

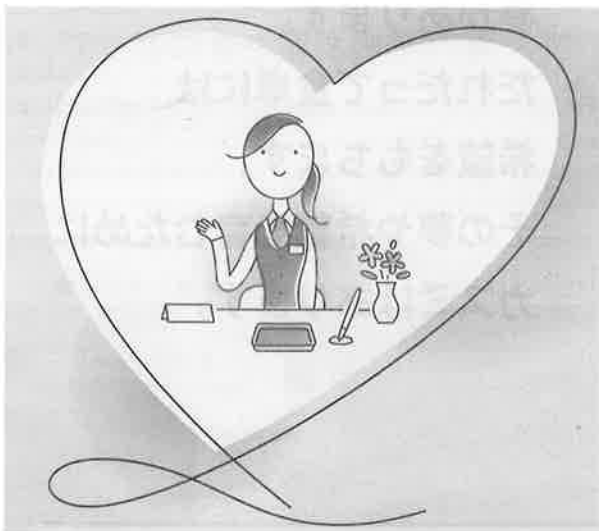
時代はいま、新しい息吹を求めて、大きく動きはじめています。

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](http://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



中小企業・個人事業主の皆様へ

# Q なぜ マイナンバー制度対策は NTT東日本なのか？

<sup>答え</sup>  
**A** . マイナンバー制度対策は業務ソフトのアップデート  
だけではありません。NTT東日本なら、マイナンバー  
制度対策に必要なセキュリティもサポートします。

NTT東日本は、ビジネスのあらゆる悩みを解決できるパートナーを目指しています。  
もちろん、あなたの会社でしっかりと管理しなくてはならないマイナンバーの対策もご心配なく。  
どうぞ、お気軽にご連絡ください。



つなが、を、つよく。



お申し込み・  
お問い合わせは

0120-973601

受付時間

午前9時～午後5時  
(土・日・休日・年末年始を除く)

本広告の内容は、NTT東日本営業エリア(北海道、東北、関東・甲信越地区)のものです。

広テ 15-185-05[1505-1512]

## 経営労務相談(無料)のご案内

当協会では経営労務相談の機能を強化し、会員企業様が抱える経営課題の解決に向けたサポート体制を整えております。

協会の顧問弁護士、社会保険労務士、税理士、経営コンサルタント等の各分野のエキスパートが様々な経営課題の解決に向けたアドバイスを致します。

**開催日** 毎週木曜日 ①10:00~12:00  
(祝日は除く) ②14:00~16:00

**会場** 経営者協会・相談室  
(水戸市桜川2-2-35 茨城県産業会館11F) 水戸駅南口より徒歩5分。

**申込方法** 下記TEL・FAXまたはE-mailにて各開催日の2日前までにお申込み下さい。

### Flow chart

**賃金関係** 未払い残業代を請求されたがどのように対応すればよいのか?

**労働組合** 従業員の一人が加盟した労働組合から団体交渉を申し入れられた。交渉にどのように向かえばよいのか?

**助成金制度** 人員整理を回避するためにはどのような方法があるのか? 活用できる助成金制度について教えて欲しい。

**人事労務** 人事制度の変更を行うとしたが、従業員から不利益変更ではないかと訴えがあった。

**精神疾病** メンタル不全の従業員がトラブルを起こしたがどのように対応すべきか?

**その他** 事業承継の問題、資金繰りの問題、経営に関することの課題全般の悩みについて。

人事労務相談室  
が総合窓口  
(ワンストップ)

課題解決に最適な専門家をご紹介します

協会・顧問弁護士

清水謙弁護士  
大和田一雄弁護士

社会保険労務士

税理士

経営  
コンサルタント

その他  
各専門家

お問い合わせ: 一般社団法人茨城県経営者協会 事務局(後藤)

TEL: 029-221-5301 FAX: 029-224-1109

E-mail gotou@ikk.or.jp