

9

No.545  
SEP.2016

# 茨城経協

Ibaraki Employers' Association

<http://www.ikk.or.jp> Email [info@ikk.or.jp](mailto:info@ikk.or.jp)

一般社団法人茨城県経営者協会



茨城経協

## CONTENTS

- 01 常盤大学寄付講座  
「働く意義・学ぶ意義」  
株式会社カスミ 代表取締役会長 小濱裕正氏
- 02 「社会人に向けてのコミュニケーションスキル」  
関東道路株式会社 代表取締役社長 武藤正浩氏
- 03 訃報  
地域最低賃金、現行額747円を24円引き上げ時間額771円に
- 04 委員会報告  
労働企画／地域関係／経営教育
- 06 支部だより  
水戸／取手・龍ヶ崎
- 07 「2016会員増強運動」の状況  
～年度目標まであと6社！会員数1,024社！！～  
新入会員のご紹介
- 08 NPO情報Vol.191＜横田能洋＞  
「新時代のNPO」
- 09 経営者・管理者のための挨拶・スピーチのポイント⑥＜葛田一雄＞  
「話材と聴き手の心を掴むための意識すべき事柄」
- 11 セミナー・事業等のご案内

## 「働く意義・学ぶ意義」

株式会社カスミ 代表取締役会長 小濱 裕正氏



消費者は変化している。日本の消費者が求めるものについて、これまでの流れを説明すると、まず1956年からの約30年間は、「消費を中心とする生活」すなわちモノによる満足が消費者の求めるものであった。つまり、消費による満足が大きく、生活による満足は小さいものであった。しかし、1990年ごろからの30年間は、「生活を中心とする消費」すなわちコトによる豊かさが求められるようになった。つまり、生活による満足が大きくなり、消費による満足は小さくなった。さらに2010年ごろ以降は、「環境貢献を意識した生活を中心とする消費」すなわち共感による豊かさが求められてきている。つまり、それまでの消費による満足、生活による満足に加えて、貢献による満足が登場してきた。このように、消費者が求めるものが変化してきている。

このような時代の変化を踏まえると、チェーンストア発展過程における使命も時代とともに変化してきた。まず1960年頃から1990年頃は、同質性・平等性の志向期であり、チェーンストアは「経済民主主義」(モノの豊かさ、量的満足、ハードウェア思考・文明的発想)の実現に対する貢献が使命であった。この時代の主たる経営資源はカネとモノであり、お客様は“コンシューマー(単にモノを消費することに満足する客)”であったといえる。次に1990年頃から2010年頃は、異質性・固有性の志向期であり、チェーンストアは「生活民主主義」(コトの豊かさ、質的満足、ソフトウェア思考・文化的発想)の実現に対する

貢献が使命であった。この時代の主な経営資源はヒトと情報であり、お客様は“カスタマー(自分のライフスタイルを大切にする客)”であったといえる。2010年頃からは、共感性・共鳴性の志向期になっており、「環境民主主義」(ココロの豊かさ、安全満足、ヒューマンウェア思考・生命的発想)の実現に対する貢献が使命であった。この時代の主な経営資源は第5の資源または絶対価値としての資源といわれるコーポレート・ブランドであり、お客様は“ファン・サポーター(自分が共感し、応援する客)”であるといえる。

コーポレート・ブランドとは、いわば「人徳」に対応する「社徳」ともいえる企業の絶対価値であり、人々がその会社に対して抱くイメージを決定づける無形の価値である。そして同時に、ステークホルダーの価値増殖をはかるものでなければならない。

このような現在において、企業の存続の必須条件は、①社会的機能、②社会的使命、③社会的信用である。当社の社会的機能は、「内食用の食材を一緒に買うと便利な商品やサービスを計画的に取り揃え提供することと、時間節約・材料節約・調理代行など、付加価値食品の提供をする役割を果たすこと」である。当社の社会的使命は、「生鮮食文化を主とし、季節・旬・鮮度・美味しさ・栄養価等の価値を提供し、食の安全を消費者に保障するとともに、健全な食生活の支援啓蒙をすること、そして、地域の食文化の伝承保存活動と併せて新しい食生活と多様な料理の紹介や提案をすること」である。当社の社会的信用は、「いかなるときも法令や社会的ルールなどを遵守し、正直・安全・誠意をモットーに的確な情報を積極的かつ迅速に開示すること」である。

働くとは何か。それは、自分を変えることである。蛻変とは、生物が自然環境の下で本能的に姿を変えることである。これと同様に、人間や企業も変化する社

会環境のもとで意識的に自らを変えていく必要がある。それが蛻変の経営である。「みる」についていえば、「見る」から「観る」「診る」「看る」などへと変化していく必要があり、「きく」についても、「聞く」から「聴く」「訊く」「利く」「効く」に変化していくことが求められる。これらの「みる・きく」によって、情報(知識)を知恵に変えることもできる。人間は仕事の中で真剣に物事を考えていくことを通して、知識が知恵になっていく。

当社は1961年から1970年代の創業期、スーパーの多店化を進めた。これは“卵”の時期である。次に1980年代から1990年代の成長期、多角化事業を展開した。これは“幼虫”の時期である。さらに、2001年から2010年の変革期において、多角化をやめて本業の食品専門チェーン店へと転換した。そして2010年以降の発展期、食の顧客満足業と位置づけ事業を展開している。

私たちは現在、生活者サイトの創意工夫が必要な時代に生きており、創発・協働・共感・社会性が必要な時代である。また、知識を「入れる」よりも「出す」ことが求められており、学ぶというより実践、すなわち専門型の貢献・技を活かすことが求められている。また、IQよりもEQ、EQよりもNQ(ネットワークつながり指数)、NQよりもOQ(オーナーシップ指数)が重要視される時代である。

働くことは何かといえば、それは学ぶことであり、チャレンジすることであり、社会貢献することである。働くことによって自己の最終的な欲求であり自己実現を達成することができる。したがって、充実した幸福な人生は、働きの質には得られない。また働かないことは生きる資格がないことを意味する。そして、働きは学びと遊びの質によって変質する。

まとめれば、働くこととは、ロマンと使命をもつこと、自分を変えること(蛻変)、学ぶ・遊ぶこと、チャレンジすること、社会貢献することである。

# 「社会人に向けてのコミュニケーションスキル」

関東道路株式会社 代表取締役社長 武藤 正浩氏

私は、現在関東道路株式会社の社長をしておりますが、もともとは薬剤師であり、長年医療資格者への教育に携わってきました。アメリカの医療系大学では、医師、薬剤師、看護師を養成するための教育プログラムの中にコミュニケーションスキルがあります。これらの医療従事者にとって、コミュニケーションスキルは、患者から情報を聞き出すために必須スキルであり、絶対に身に付けてなくてはならないものです。また、医療従事者に限らず、社会人においても上司、同僚、部下、顧客とのコミュニケーションは常に行われております。しかも社会人は、給料をもらうためにその企業への利益獲得などの責任と義務を負う。それを果たすためには、相手のニーズをとらえるためのコミュニケーションスキルが必須です。このようなことから、本日は、アメリカの医療従事者向けに行われているコミュニケーションスキル教育の基本をお話致します。

まず重要なのは主張(assertion)であります。ただし、これは一方的な説明ではない。主張とは、相手に理解、納得してもらい、さらに行動に移してもらえらるための主張であります。言葉巧みに無理矢理商品を販売しても、その顧客はリピーターになってもらえない。しかし、相手のニーズをくみ取り、相手が本当に欲しかったものを買

いに来てくれる。そのような行動につながるような主張が重要である。

今回の学習の目的は、「主張が何かを知る」「個人的及び専門的権利及びコミュニケーションの関係を見つける」「主張を実行する」です。主張には消極的なものと攻撃的なものがありますが、どちらに偏らず、バランスをとることが大切です。

主張とは、他人への尊重を忘れず、自分の正当な必要性を済ませ他人にも同様にすることを勧め、直接的であり、正直であり、適切である能力のことを言います。また、集団的ではなく個人的な行動についての選択をして行き、進んで問題に取り組む管理することを指します。そして、相手に対して協力して問題解決する意思でもあり、他人の権利を否定せず個人の権利を実行することに他なりません。

主張は、相手に何かを要求したり、その要求を拒否したりする際に行わなくてはなりません。また、批判・批評を行う際や自信を伝える際などでも行います。当然、主張をする時は適切な表現で且つ時間の限度も考えて行うべきです。

社会人としての個人的権利もあります。自己表現に威厳を見つけること、あなたの独自性ある貢献を認知してもらうこと、肉体的にも精神的にも健



康な環境で働くこと、法律の限度内で専門的な仕事を管理すること、仕事において優れた基準を設定すること、職業に影響を与える方針(考え・理念)に参加することなどである。

主張の方法には、過程、コミュニケーション技術、listeningがありますが、今回は listening について話します。Listening とは、先ずは自分がしゃべるのをやめること。そして、話し相手を安心させ(真剣に興味をみせる、協調する)、返事するためではなく相手を理解するために耳を傾け、相手の話に忍耐強く邪魔をせず、自分の怒り・感情を抑制し、論議や批評は控えめし、必要なら質問することがある。

今回お話しした主張(Assertion)は、コミュニケーションの基本であり、常に相手の心を思い、寄り添い、理解することで良好な信頼関係を生みます。特に社会人になれば、努力した、頑張ったでは済まされず、必ず結果を出さなくてはなりません。

是非、主張(Assertion)を頭の片隅に置いて頂き、社会人として成長して下さい。

## 計報

当協会副会長（平成8年～平成14年）、古河・総和地区支部長（現古河・坂東地区支部）（平成6年～13年）を務められました篠原健治氏（元 三桜工業（株）代表取締役会長）が去る7月31日にご逝去されました。享年は89歳。

特に創立50周年を迎えた平成9年からの「会員増強ローラー作戦」において会員拡大に多大なるご尽力を頂きました。生前の多大なるご功績を偲び、心より哀悼の意を表します。

## 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747円を24円引き上げ時間額771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7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747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、24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慮した審議」の要請がなされ、異例の政治的な引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25円、Bランク24円、Cランク22

円、Dランク21円引上げ」（昨年度は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24円、

時間額771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組合の無い中小零細企業は交渉の場がなく、最低賃金の役割は大きい、②雇用戦略対話の労使合意の800円目標に向かっての着実な引上げ、③Bランクで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電気料金の高騰、円高の影響など中小企業は厳しい経営状況にある。③政府の介入は地方審議の存在意義を揺るがすもの。④県内の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24円引上げの771円」で結審した。

茨城県最低賃金は「771円」に10月1日より改定・発効される。

## 労働企画委員会

筑波大学において学内企業説明会を開催

労働企画委員会（委員長 家次晃氏（株）日立製作所日立事業所副事業所長）は9月6日（火）、筑波大学において現4年生向け（2017年3月卒業予定者）の学内企業説明会を開催した。出展企業は38社であった。

出展企業の多くが県内に本社を置く企業の参加というこ



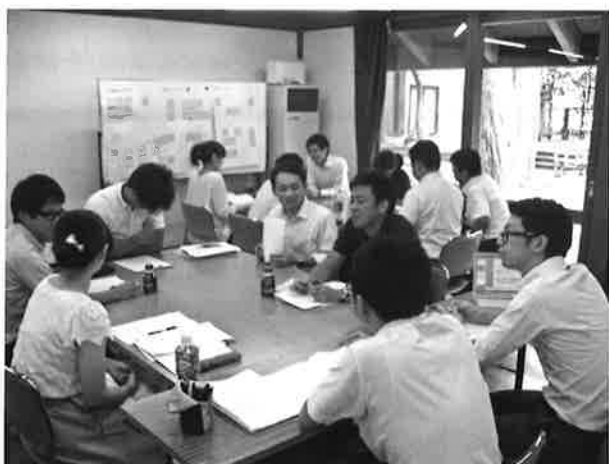
ともあり、県内に就職を希望する学生が多数各社のブースを訪問した。参加した採用担当者の感想では「当社のブースに訪問された学生さんはとても熱心でぜひ採用したいと思った。訪問された学生さんは、これからも就職活動を継続されると思うので、当社を就職先として決めてもらえるようアプローチしていきたい。なかなか接触する機会が少ない筑波大学の学生さんに自社を知ってもらう貴重な説明会となった」といった声が聞かれた。



なお、合同企業説明会において効果的に自社をPRするための事前学習として、去る8月2日（火）、同大学学生部就職課長の久保田優氏に、筑波大学生の就職トレンド、就職先に望んでいるもの、企業説明会での学生の企業選択のポイント等についてご講演を頂いた。

## 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3回会合を開催



労働企画委員会（委員長 家次晃氏（株）日立製作所日立事業所副事業所長）は8月4日（木）～8月5日（金）、豊里ゆ

かりの森・森のセンター（つくば市）において、第3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。アドバイザーは常磐大学大学

院教授の安田尚道氏。

会合では、前回に引き続き「人口減少社会における、人材確保・定着と育成プログラムを考える」をメインテーマとして、真剣なグループ討議が行われた。

10月27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。



地域関係委員会(委員長 徳成卓也氏 東日本電信電話(株) 理事茨城支店長)は、8月9日(火)、経営者協会会議室において、本年度第1回目となる委員会を開催。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、15名出席のもと、28年度事業活動の具体化について協議された。

研修事業では、例年好評いただいている“コンプライアンス”をテーマにしたセミナー開

催のほか、改めて企業における地震対策を整理する研修の機会や、昨今話題の“クラウドファンディング”を切り口とした事業開催も進めていくこととなった。

委員会の後半では、昨年に引き続き、茨城県広報監の取出新吾氏を講師にお招きし「情報発信の必要性」と題してご講演いただいた後、意見交換を行い、茨城のイメージアップに向けた戦略と現在の取り組みについても解説いただいた。

当委員会では昨年来、茨城県のイメージアップに寄与する社会貢献活動の展開が模索され、今回の“茨城県北芸術祭”を機会とした来県を通じ、茨城の魅力を経験いただくきっかけ

になればと期待し、下記3事業を展開することとなった。

- ①有名ブロガー3名を茨城県北芸術祭に招き、芸術祭の感想に加え茨城県並びに県北地域の魅力を紹介していただく。
- ②茨城県に来県いただくきっかけとなるよう、上記ブロガーサイトや協会ホームページを通じ、茨城県北芸術祭の作品鑑賞パスポート抽選プレゼントキャンペーンを実施。  
※キャンペーンの詳細は、茨城経協ホームページを参照。
- ③関東近県に所在する他県の経営者協会にも呼びかけ、ホームページへのリンクやメルマガ掲載等への協力を依頼。

経営教育委員会

本年度6回目を迎える「第一種・第二種 衛生管理者受験対策講座」を開催

経営教育委員会(委員長 植木誠氏 (株) 筑波銀行代表取締役会長)は8月2日(火)～3日(水)の2日間、本年度で6回目を迎える“第一種・第二種衛生管理者受験対策講座”を水戸プラザホテルにて実施。本年は55名の受講があり、第一種が38名、第二種が17名の参加状況であった。

毎年、茨城県内で9月に行われる出張特別試験の日程にあわせ、この時期に開催している同講座は、初回より指導いただいている(株)ウェルネット専任講師・柴田珠美氏の的確な解説も好評で、会員以外からの受講問い合わせも増えている。最近の出題傾向を分析し、短時間に効率的に学べるようポイ



ントを押さえたテキストも好評を得ている。

水戸地区支部

「指導書」「注意書」に関する法律問題と実務対応に関するセミナーを開催

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会長)の水戸地区支部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、9月1日(木)茨城県産業会館大会議室において、公開セミナーを開催、64名が参加した。

本セミナーでは、「指導書」「注意書」に関する法律問題と実務対応を題材として、岡芹法

律事務所 所長弁護士の岡芹健夫弁護士より、書面による指導・注意の効力、判例、指導書・注意書の書き方などについて解説いただいた。

参加者からは、「具体的な事例が多く分かりやすかった」「資料も見やすく分かりやすいため、今後の業務に十分活かせるセミナーであ

った」といった前向きな感想が寄せられた。



取手・龍ヶ崎地区支部

平成28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 九鬼理宏氏 キリンビール(株)取手工場長)は、7月28日(木)、キリンビール・取手工場において、平成28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。

はじめに、九鬼支部長が「私、4月1日付けをもちまして、前小早川支部長の後を受け、取手龍ヶ崎地区支部長に任命されました。役員幹事の皆様方におかれましては、前支部長同様のご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます」と挨拶をし、その後、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(11/11(金)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11/1(火)」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。

# 『2016会員増強運動』の状況

## ～年度目標まであと6社!会員数1,024社!!～

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
27年度末会員数	40	103	95	282	161	69	75	54	102	981
入会数	1	0	6	14	10	4	9	1	7	52
退会数	0	2	0	1	3	1	0	0	2	9
会員数	41	101	101	295	168	72	84	55	107	1,024
前年度比										+43

平成28年度目標	1,030
----------	-------

目標比	▲6
-----	----

## 新入会員紹介

### 戸田産業株式会社

■代表取締役社長 高原 裕



**Data**  
所在地/水戸市木葉下町字  
富士山292-29  
水戸西流通センター  
TEL 029-253-2567  
FAX 029-253-3156  
業種/包装資材販売  
従業員/60名

**Appeal point**  
食品関連のお客様を中心に包装資材を販売しています。営業所は茨城県内10拠点、福島県1拠点あり、地元密着したきめ細かい営業活動を目指しています。又、パッケージプラザという小売店舗を展開しており、地域のお祭りやイベント用の商品や、飲食店様向けに厨房道具や厨房機器なども販売しています。会社の行動理念は「全員参加・全員達成」です。大正11年4月創業で、もうすぐ100年を迎えます。地元愛される会社を目指して頑張っています。

### 株式会社高井産業

■代表取締役 青木 大二郎



**Data**  
所在地/結城郡八千代町大字  
平塚4534  
TEL 0296-48-0627  
FAX 0296-48-2841  
業種/製造業  
(食鳥処理加工販売)  
従業員/68名

**Appeal point**  
私たち高井産業は、採卵鶏である母鶏の供給という仕事に、四半世紀に渡って携わってまいりました。以来「美味しさと栄養」という原点を追求し続け、『高井のマザーチキン』は、弊社のブランドとしてたくさんのお客様に重用いただき、より良い商品づくりに役立つ加工食材として、ご愛顧いただけるようになりました。これからの日本の食生活には、「おいしさ」だけでなく、より厳格な「安全性」や、環境への配慮といったさまざまな要素が求められていきます。私たちは、そうした将来的な市場ニーズにも視野を広げつつ、自主細菌検査室の充実や物流体制の強化等々、新しい価値の創造のための活動にも、積極的に取り組んでいます。



## 新時代のNPO

茨城NPOセンター・コモンズ代表理事 横田 能洋

最近、NPO業界でもインパクトという言葉をよく聞くようになりました。ゴルフの話ではありません。社会的インパクトと言って、どれだけ社会課題の軽減、解決に効果や変化をもたらしたか、という意味です。

そして、その効果を測流ための評価の物差しを作る動き、評価者を育てるような動きも起きています。

この背景には、近いうちに立法化が見込まれている休眠預金の一部をNPOなどの公益活動に流す動きがあります。イギリスや韓国にはそうした仕組みができており、日本でも休眠預金（毎年約1000億円発生）の一部を資金管理団体に集め、そこが各地の市民ファンドやコミュニティ財団、金融機関を通じて、子どもの貧困や若者の問題などに取り組む活動に融資や助成をしていく、そういう新たな資金の流れを作ってい

こうしていることがあります。

### ○ソーシャルインパクトボンドとは

投資とNPOはこれまで接点が薄かったのですが、マネージャーがリーマンショックを引き起こした反省もあり、リスクが少なく社会の安定にも寄与するような資産運用先が求められる中で登場しているのがソーシャルインパクト投資です。例えば中古の不動産を改修して生活保護を受けている人の就労支援施設をNPOが経営しようとする場合、従来のように行政の補助に頼ろうとすると財源が不足し、革新的な事業もあまり生まれませんでした。そこに民間の投資と、社会的インパクトという概念や事業モデルが入ると、従来にないような福祉事業が生まれ、長期的には収益が増え行政コストが削減され地域環境の改善にもつながる、という話です。投

資ファンドが資金仲介をすることもありますが、日本では行政が仲介する事例が少しずつでき、これらの仕組みを検討するフォーラムが立ち上がっています。

休眠預金をもとにした資金やソーシャルインパクト投資はNPOがこれから事業を拡大していく上では重要な意味をもちます。そうした資金を活用するには、事業がどのような社会的効果を生み出すのかを示す必要があります。さらに、単に資金の流れを作るだけでなく、社会にある課題をビジネスの手法も用いてどう解決していけるかを様々なセクターが共に考え事業を作り出していき、そのような時代に入っていこうとしているのだと思います。

10月の茶花…杜鵑、山あざみ、梅もどき、つるりんどう、名残り花、菊、照り葉  
時節の草花は、話し始めの話材あるいは話の接穂として欠かせません。

10月の話材…旧暦10月の異称は神無月（かなづき）、「神の月」の意味だとする民間伝承が一般に知られています。出雲の大国主のもとに全国の神々が集い、酒造りや縁結びについて合議する期間であり、神がいなくなってしまうというものです。そこで、出雲では神有月（神在月 かみありつき）になるという言い伝えです。

### 話材1. 収穫の秋

秋の風がアキラカ（清明せいめい）であるところからとか、収穫がア（飽）キ満チルから秋になったようです。さらに、草木の葉がアカ（紅）くなるからともいう説もあります。秋立つ、秋涼し、秋高し、秋の日は釣瓶（つるべ）落し、秋深し、秋惜しむ、こうして言葉を並べてみるとそこはかとなく和の心情が滲みでるのではないのでしょうか。更に秋の字がつく用語に拘ってみます。秋の風、秋の雨、秋の香、秋の川、秋の曲、秋の雲、秋の暮れ、秋の声、秋の心、秋の調べ、秋の空、秋の契り、秋の七草、秋の花、秋の日、秋の夜、秋の水、秋を頭につければよいというわけではありませんが。

### 話材2. 農から生まれた文化

作物を大別すると食用作物、園芸作物、工芸作物、飼料作物などに区分できます。稲は熱帯の作物であり、インドや東南アジア方面が原産地といわれています。稲の渡来経路と日本文化は符合しています。猿楽能、狂言、勧進能そして歌舞伎、人形浄瑠璃へと発展した文化には明らかに稲作文化が色濃く反映されています。

伎楽、舞楽、散楽などの外来芸能が日本の芸能に大きな影響を与えました。典型が豊年予祝や悪霊退散の思いをもって祭礼と結びついたといわれる田楽曜（おどり）です。田楽は五穀豊穡を祈願した田に関する芸能です。田楽は農耕儀礼のひとつであり、楽器に腰鼓、笛、さらさ、田鼓を用いる芸能です。『又でんがくといひて あやしきやうなるつづみ 腰にゆひつけて 笛吹きてさらさらといふものつき さまざまの舞して あやしき男どもうたひ 心地よげにほこりて十人ばかりをり 其中にこの田鼓といふものはれいのにも似ぬ音してこほこほとぞ鳴らしいくめる』（栄華物語）

### 話材3. 栗と新米

笠間に参上した折、「笠間栗おこわ弁当」を食べました。栗は、甘みが強く肉質が良好な茨城県笠間産「利平」などを使用しています。おこわには茨城県産「マンゲツモチ」を使っています。おかずは、「常陸牛」を味付けした「常陸牛の山椒煮」、「つくば鶏」、茨城県産野菜の炊き合せ、「久慈川きやらぶき」など茨城尽くしの弁当です。

栗は、日本民族の歴史とも深い関わりを持っていて縁起のよい食べ物として大事にされてきました。栗を乾燥させた保存食が「かち栗」です。戦国時代には「勝ち栗」と転じることで縁起がよい食べ物とされていましたし、おせち料理に栗が含まれる元とも言われています。

米の収穫時期は沖縄では7月初旬から収穫が始まり、九州、四国、関東と続き、東北の米が出まわるのは10月ごろです。米は、その年に収穫された米を「新米」、前年に収穫された米を「古米」と思いがちですが、新米と古米にはさほどの定義はありません。新米に関する制度や基準が二つあります。一つは米穀年度です。11月1日から翌年10月31日までが年度の単位となり、11月1日より新米から古米に変わります。

米の収穫が11月ごろから始まっていたことから11月1日が年度の始まりとされました。もう一つがJAS法の「玄米及び精米品質表示基準」です。新米と表示することができるのは、収穫年の年末までに精白、包装された精米に限られています。したがって、翌年1月1日以降に精米した場合、米袋に“新米”という文字を表示することが出来ません。

### 10月の動機づけスピーチ

経営管理者は部下に対して指示命令権があります。指示や命令によって部下を動かすことができます。成果を出せ、貢献しろ、指示どおりにしろ、指示命令権は経営管理者が保有する権能です。しかし、指示命令だけでは部下

がその気になるとは限りません。おのずと部下との対話が必要です。

部下との対話で肝心なことは部下に主導性を持たせることです。成果を出したい、感謝されたい、評価されたい、こうした部下の意欲を引き出すためには部下に自主性や自立性を持たせることが欠かせません。

そこで、部下との対話には以下の3つを目的にはいかげでしょうか。

### 1. 課題を解決するためのヒントを提示する

部下の意欲を行動に結びつけるためには、部下に仕事上の課題を解決するために必要となるヒントやきっかけを提示することが大切です。以下の5つの手順を試みてください。

- ①仕事の達成度合を相互確認して明確化する。
- ②達成目標に到達するための必要な行動の仕方を後押しする。
- ③何だかのトラブルがあり、そのとおりの行動ができない場合に解決のための支援を惜しまない。
- ④経験がないもの、未知との遭遇といってよい仕事の場合には、必要な知識や技術を提供する。
- ⑤問題の解決に当たっては、どのように、いつまでに、何をするのかを決意を促すようにする。

この5つの手順は、自主的あるいは自律的に部下が成功を手に入れるために行うものですが、経営管理者として部下を支援するために行う対話活動でもあります。

### 2. 感情を後押しする

成果を出したい、認められたい、再び同じ過ちをしたくない。こうした感情は人間が仕事をするうえで最も重要な感情です。部下の立場からすると自己成長への熱い思いです。そこで、経営管理者として、部下の伸びたい、成果をあげたいという成長欲求を支える行為や支援が必要となります。それは、経営管理者のちょっとした思いやりのしぐさや心からの言葉かけでよい場合が多いのです。

まずは、部下の挑戦目標を確認するところからはじめてください。

- ①何のために挑戦しようとするのかを確認する  
成果があがらないからか、専門技術を習得して新しい技法を導入したいからか。
- ②具体的に挑戦的な目標になっているのかを確認する  
1つは、どのように、いつまでに、成果を出すのかです。2つは、不安はあるか、何か手助けして欲しいことがないかです。

部下に自己の挑戦目標をより現実的に感じさせ、しかも実現可能度を高めさせることになるでしょう。

- ③里程碑（マイルストーン）づくりを支援する  
挑戦目標には、いくつかの里程碑を組み込む必要があります。週間、月間、季刊、半期そして1年というように時間から見たものに、成果の度合いを勘案して、どこまで出来たのかを明確にするためには里程碑が必要です。

### 3. 感情を削がないためのポイント

部下の成果を出したいという欲求感情を削がないようにすることも大切です。

そのためのポイントは5つあります。

- ①業務への興味を持続させる  
部下の好奇心に訴えるために、的を射た情報を提供してください。口頭であるいは資料を手渡しするなどというのでも効果があります。
- ②挑戦目標の必要性を感じさせる  
成果は必ず部下に利益がもたらされるという印象を抱かせることです。部下の性格などに応じて使い分けてください。
- ③自己成長したいという欲求感情を際立たせる  
時に、成果をあげた時代のことあるいは経験を思い起こさせ、成果が出たときのことを語り合うことも効果があります。成果を出したいという感情そのものに焦点を当ててください。
- ④時にリラックスさせる  
部下には仕事そのものに嫌気がさしているときも自信が無くしていることもあります。そうしたときには、寛ぎの気持ちにさせることです。仕事に立ち向かうものは、一本槍で突くだけでなく、退いてみることも大事なときがあることを語ってあげてください。
- ⑤成果をあげつつある領域を認める  
成果がでた箇所を提示して、挑戦課題への関心を高め、目的に向かって更なる後押しを行ってください。

### 県内の知見にヒントあり

草履をば、つねに踏そろへるやうに、心がくべし。平生せぬ事は、いそがしき時、いでぬもの也。なにぞの時、人あわてたと見べし。

これも、ご存知、黄門様の言葉です。

草履を脱ぐときには、いつもそろえて脱ぐように心がけたい。いつもしていないといざという時に出来ない。正しい習慣を身につけていれば慌てないで済む。

セミナー名	日 時	テーマ・内容	講 師	会 場
第15期 マネジメントマスターコース④	9月28日(水) 13:30～17:00 単講 8,000円	実録と実務 私が実践した役員の仕事 及び経営改革	RE-Engineering Partners 代表取締役社長 稲田 将人氏	茨城県 産業会館
経理セミナー (基礎編)	10月5日(水) 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	つくば研究 支援センター
第1期 女性活躍研究会	①10月4日(火) 14:30～16:30 ②10月19日(水) 14:00～17:00 ③11月1日(火) 13:30～16:40 ④11月16日(水) 14:00～17:00 全 回 20,000円 第1回 3,000円 第2回～4回受講 18,000円	①「茨城県の“女性活躍” の取組みといばらき女性 活躍推進会議」 「女性活躍に取り組む優 れた企業と推進のポイン ト」 ②「東京フード株式会社の 素晴らしさを探る」 ③東京フード株式会社の現 地視察 ④学びを自社に活かす	① 茨城県 女性政策統括監 森田 百合子氏 株式会社エミー 代表取締役 渡辺 満枝氏 ②～④ ファシリテーター： NPO法人日本ファ シリテーション協会 元会長 徳田 太郎氏	①、②、④ 茨城県 産業会館 ③東京フード 株式会社 (つくば市)
経理セミナー (応用編)	10月21日(金) 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	つくば研究 支援センター
第6回ヒュー マンエラー防 止セミナー	10月28日(金) 9:30～17:00 7,000円	交通心理学や産業行動学を 活用し、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	新日鐵住金株 式会社鹿島人 材育成センタ ー
行政懇談会	11月1日(火) 15:30～17:30	いばらき未来共創プラン ～2016年から2020年の本県 の総合計画(仮題)～	茨城県企画部長 今瀬 肇氏	麒麟ビール 取手工場

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)



「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常磐線大甕(おおみか)駅隣接  
<http://www.icc.ac.jp/>  <http://www.icc.ac.jp/m/>

心を込めて、信頼できるカーライフ  
**茨城トヨタ**

**Esquire**



エスクエア

**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、




心に寄り添うおもてなし  
 それはカスミのDNA  
 私たちの「いいね!」を  
 未来へつなごう

**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

13



いっしょに

未来を

創ります。

ひとの数だけ、

笑顔があります。

悩みがあります。

夢があります。

このまちのみなさまと、

共に笑い、共に悩み、

共に夢をかなえる

存在でありたい。

ベストパートナーバンク

常陽銀行



**常陽銀行**

フレッツ光をご利用のお客さま

NTT東日本   
つなぐ、を、つよく。

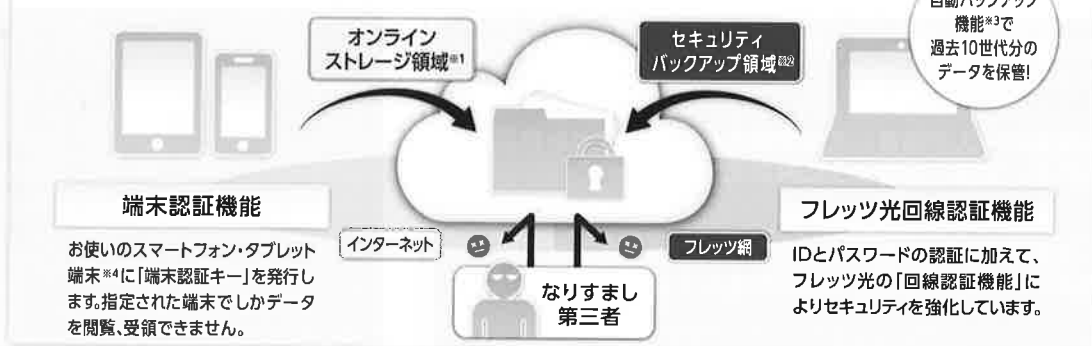
法人向け高セキュリティプラン  
オンラインストレージサービス

**FLET'S あずけ〜る  
PRO**

※フレッツ・あずけ〜るPROプランの  
ご利用には月額利用料が必要です。

会社で保存・管理している重要データをNTT東日本が大切にお預かりします。

強化されたセキュリティ機能で第三者から  
大切なデータをしっかり守る



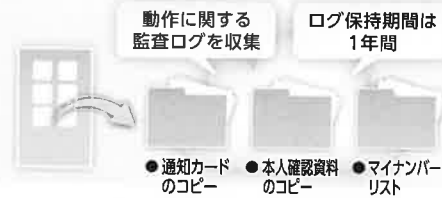
さまざまなビジネスで  
活用できるベンリ機能

- 遠隔アクセスロック機能で端末を紛失した時も安心!
- 追加料金なしで999IDまで作成・利用できる!
- スケジューラー機能で予定表やデータの共有が簡単!
- 全員が使える共有フォルダも作成できる!

さらに! フレッツ・あずけ〜る上で最新の  
Microsoft® Officeが使える!  
Word, Excel®, PowerPoint®  
(フレッツ・あずけ〜るの有料オプションサービス)



マイナンバー制度のガイドラインに  
則ったアクセスログの取得も可能



フレッツ・あずけ〜る上に保存したマイナンバーを  
閲覧した際のアクセスログを自動で収集します。

さらに! 震度7<sup>※5</sup>まで耐えられる強固なデータセンターで管理するから安心!

※1)「オンラインストレージ領域」は、ご契約されているフレッツ光回線以外のインターネット接続回線からアクセスが可能な領域ですが、IDとパスワードに加え「端末認証キー」の事前設定が必要です。※2)「セキュリティバックアップ領域」は、ご契約されているフレッツ光回線以外からはアクセスできないことから、強固なセキュリティ認証が可能です。なお、スマートフォンやタブレット端末ではご利用できません。※3) 保存対象と同等の空き容量が必要です。また、専用ツールのインストールが必要です。対応OSは、フレッツ光公式ホームページ「フレッツ・あずけ〜る」(<https://flets.com/azukeru/offer.html>)をご確認ください。※4) ご利用には専用アプリのインストールが必要です(対応OSについては<https://flets.com/azukeru/offer.html>をご確認ください)。※5) 震度7は兵庫県南部地震規模。◎スケジューラー機能と999ID発行については「フレッツ・あずけ〜る」有料プランでも利用できます。  
※フレッツ・あずけ〜るPROプランのご利用には、フレッツ光(Bフレッツは対象外)およびプロバイダとの契約が必要です(別途、初期費用、月額利用料がかかります)。  
※フレッツ・あずけ〜るPROプランのご利用には、IPv6に対応した端末およびIPv6通信の設定が必要です。  
◎「Bフレッツ」から「フレッツ光ネクスト」または「フレッツ光ライト」への変更について、詳しくはお問い合わせください。◎フレッツ・あずけ〜るPROプランのご利用には、メールアドレスおよび専用ツールのインストールが必要です(対応OSは、フレッツ光公式ホームページ「フレッツ・あずけ〜るPROプラン」(<https://flets.com/azukeru/pro/offer.html>)をご確認ください)。  
※他人の著作物・商標およびプライバシーなどを侵害した場合、各種法令違反に該当する行為を行った場合は、お客さまが全面的に責任を負うものとし、NTT東日本は一切責任を負わないものとします。

お問合せ先

東日本電信電話株式会社 ビジネス&オフィス営業推進本部  
URL: <https://flets.com/azukeru/pro/>

あずけ〜るPRO

検索 

K16-1095【1609-1609】

## 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。

**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



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