

10

No.546  
OCT.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** TOP INTERVIEW Vol.43  
「中小企業ならではの『意思決定のスピード』と『対応力』  
危機を乗り越え『100年企業』へ」  
有限会社白石製作所 代表取締役社長 白石一夫氏
- 05** 常盤大学寄付講座  
「自動車業界の動向とわが社の経営」  
茨城トヨタ自動車株式会社 代表取締役社長 幡谷史朗氏
- 06** 「野村證券の営業戦略について」  
野村證券株式会社 水戸支店支店長 三原秀治氏
- 08** 委員会報告  
経営教育／青年経営研究会
- 10** 支部だより  
常陸・那珂／水戸／鹿行
- 12** NPO情報Vol.192＜横田能洋＞  
「こどもの居場所づくりに参加しませんか」
- 13** 経営者・管理者のための挨拶・スピーチのポイント⑦＜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」
- 15** 「2016会員増強運動」の状況  
～年度目標をクリアー！会員数1,032社～  
新入会員のご紹介
- 17** セミナー・事業等のご案内

有限会社 白石製作所  
代表取締役社長

## 白石 一夫 氏

### 会社概要

- 所在地 / 茨城県古河市大堤 1251-1
- TEL / 0280-48-5177
- 業種 / 輸送機器等部品製造
- 従業員 / 35名
- HP / <http://shiraishi-koga.com/>



## 中小企業ならではの「意思決定のスピード」と「対応力」 危機を乗り越え「100年企業」へ

### 創業から社長交代まで

船橋：御社の業務内容を教えてください。

白石：主に自動車の精密部品を製造している会社です。創業当初から、主に燃料系、ガソリンが通る部分の部品が多いですね。

船橋：昭和33年創業とのことですが、御社の沿革を教えてくださいませんか。

白石：私の父が、自宅の敷地内に小さい工場を建てて、そこで始めたのが最初です。父は、古河のA社に勤めていたのですが、そこで「ちょっと仕事があるから自営でやってみないか」と言われたことがきっかけになったようです。

船橋：昭和33年というと、白石社長は子供の頃ですね。何か記憶は残っていますか。

白石：残っていますよ。京三電機さんの当時の購買課長が、夜、仕事が終わってから我が家に来ていました。おそらく「これ

をつくってくれ」などという仕事の話があったんだと思います。それから、自転車で20分くらいのところに京三電機さんの工場があったんですが、私の母が部品を自転車に載せてそこへ運んでいた姿を憶えています。ほどなくして軽自動車ですら運ぶように変わったのですが。

船橋：その後昭和37年に会社を設立されるんですね。順調に事業が拡大したということでしょうか。

白石：おそらくそうです。時代は高度成長期で、どんどん仕事が増えて土日休めないぐらいだったと思います。詳しい経緯はよく分かりませんが、当時経理を担当していた母方の祖父も含め、周囲からなるべく会社にしたほうがいいという勧めがあったようです。

船橋：社長が会社に入られたのはいつですか。

白石：23歳の時、昭和51年ごろですね。

船橋：先代の社長に代わって社長に就任されたのは？

白石：平成5年です。私が40歳の時ですね。父が70歳を超えて社長を辞めるということになって「お前がやれ」と。

船橋：社長になられて取り組まれたことがあれば教えてください。

白石：ずっと町工場的なやり方のままだったのでしっかりと会社組織にしたいと考えました。まだ若い私が社長になってバタバタしている中でしたが、京三電機さんからも出向で人を出していただいて手伝ってもらい、5年くらいかかりましたが徐々に組織的なことを決めていきました。

また、平成12年には、工場を現在の本社工場の場所に全面移転したのですが、周りには住宅が建ち始めていたので夜稼働できなくなると考え、平成16年には今の丘里工場の土地をほぼ独断で購入しました。

船橋：独断で？

白石：独断ですね。まわりの皆はほとんど反対でしたから。それでも少し無理してでも買っておかないと、いずれ困るなという思いが強くて。賭けと言えば賭けでしたけど、丘里工場の土地は、工業団地の真ん中だったことと京三電機さんの工場に近かったことで、決めてしまいました。「もうやる」って決めたもんだから周りはずいて来ざるを得ない形になりました（笑）。でも今では丘里工場は、本社工場と並ぶ当社の主力工場となっています。

### リーマンショック前後の危機を乗り越えて

船橋：昭和から平成が変わって日本経済の変遷とともに大変なことも多かったのではないですか。

白石：いろいろありましたね。中でも印象的なのは、リーマンショック前からの業績低迷ですね。ちょうどお得意先の主力製品が切り替わりの時期を迎えて。切り替わった後の新しい仕事も受注したんですが、新規の設備投資が必要になって人も増やしました。その一方で、その新たな製品に対する要求も高くして不良品が多く出てしまう状態が続いてしまい、なかなか軌道に乗らずに結局7期連続赤字が続きました。

船橋：リーマンショックの影響

なのですか。

白石：リーマンショックの前に、製品が切り替わってその対応に追われている最中に、リーマンショックが来てしまったという感じですね。それで立て直しの時間がかかっているところに、東日本大震災まで畳みかけて来てしまった。

船橋：確かに悪い時期に重なってしまった感がありますね。それで、どのように立て直しを図ったのですか。

白石：「見える化」ですね。社員全員に会社を見えるようにしようと。売上げがどのくらいあった、不良品がどのくらい出た、経費がどのくらい掛かった、有給休暇の取得まで全部張りだして。全員に現状が分かるようにしました。そのうえで、課ごとに数値目標を決めて、それぞれその目標を達成できれば利益が出るんだよと伝えました。それまでは取りあえず「売上げが減ったから売上げを上げよう」とだけやってきたので、不良品が出てもお構いなしだとか、本当に悪いところが見えていなかったんですね。言い換えれば悪いところを分かるようにしたということになります。

そもそも業績の悪い時期には、当たり前情報共有もできていなかったという点がありました。人間関係というかコ

ミュニケーションにも関係するのですが。

船橋：どのようなことですか。

白石：簡単に言うと、情報が社長のところまで上がってこないんです。悪い情報は上司に伝えない。職場の人間関係としても良いことはなくて、頑張っている人間ほど不満も募り辞めてしまったりしました。

船橋：なるほど。それで見えるようにして情報の共有をしよう。

白石：こうした立て直しにあたっては、現在は常務をやっている長男の卓也を会社呼んで問題把握と改善にあたらせたことも奏功していると思います。また、この時も京三電機さんにはお世話になりました。OBの方を雇って工場の業務改善の担当をしてもらったり、工場長経験のあるような方がほぼ毎日来てくれて指導をしてくれたり。

船橋：具体的にはどのようなことを指導してくれたのですか。

白石：例えば、その工場長をやられていた方は、丘里工場に毎日顔を出してくれて、率先して工場内の掃除を始めてくれました。外部の方が自分の会社の掃除をしているのに社員がやらないわけにはいかないだろう、そうした意識から植え付けていただきました。

もちろん、掃除だけでなく、品質や目標に関してチェックを入れてくれました。その時期にはある程度情報の共有はできるようになっていたのですが、「こういう不良品が何個出ました」「良いものと分けておきました」という報告にとどまっていた、今後の対策があがってこない。そのような仕事ぶりに対しては、「これは一体どうなっているんだ」と毎日厳しく指導していただきました。その辺りから、社員の意識もだんだん変わっていききましたね。今思えば、それまでは昔の職人気質というか、若い子に



対しても誰もフォローをしないような体質だったのですが、やるべきことを定着させるような意識や環境ができていったように思います。そうすれば品質も安定しますし、社員もこういうふうに工夫すればもっと良くなるんじゃないのかとか、いろいろ積み上げができるようになってきたというのが現状ですね。

### 「意思決定のスピード」と「対応力」

船橋：御社の強みはどういったところにあるとお考えですか。  
白石：うちの強みは、やっぱり「意思決定のスピード」ですね。大きな組織ではないこともあって小回りが利くと言えばよいでしょうか。あとは「対応力」。今までもいろいろありましたけど、急に決まって「すぐやってくれ」とか、他でできなくて「手伝ってくれ」とかいう依頼にも、何とか応えたいという気持ちでお受けしています。それが信頼関係につながってその後の長いお取引につながっていくのだらうと思いますので。

それから、当社の事業だと設備投資は非常に重要になるのですが、設備投資に関しても「意思決定のスピード」と「対応力」ですね。特殊な機械を必要とする外注先を探している

メーカーの方とお会いして、よくお話しをさせていただいたあと、当社の判断でその設備をすぐ購入したことがありました。そのメーカーの方もその判断と早さに驚いていて「大丈夫ですか」って心配されてましたけど（笑）。

船橋：判断が早いんですね。

白石：もちろんそのメーカーと十分にコミュニケーションをとったうえでの判断です。それから、設備投資については、先を見越すというか、売上が伸びて余裕ができたときに、いかに先を見据えた投資ができるかどうかが大事だと考えています。今がよくても今後の需要に対応できなくてはまた同じことの繰り返しですので。いわば「次」を取るための環境づくりですね。

### 従業員教育

船橋：従業員教育にも力を入れているそうですね。

白石：技術的なレベルアップももちろんですが、会社組織の一員として人間性の部分のレベルアップも図っていこうという考えでいます。今の若い子たちは、お互いの相互理解や協力を生むために必要な表現力や発信力があまりないんですね。ですので、ヒューマンスキル系の教育もやっています。

船橋：ヒューマンスキルという

のは、具体的にどのようなことを？

白石：リーダーシップ、表現力、発信能力、ヒヤリング能力、相手に伝えるためのスキルなどですね。上司にはかみ砕いて部下が分かりやすいように説明する、聞きやすい環境をつくるということを指導していますし、部下に対しては例えば上司に正しく伝えるための意識をすることを指導しています。今は週1回のペースで専門家の方に来てもらっている状況です。

船橋：技術的な点ではいかがですか。

白石：技能検定を推奨しています。ただ受けさせるだけではなく、試験対策としての研修も用意しています。それで、これまでは「やりたい人いますか」と聞く程度でしたが、今は、「受けてみないか」とこちらから積極的に声を掛けるようにしています。検定や研修もこれまでよりも広く取り入れているので、教育にかかる費用は売上の1パーセントぐらい使っていますね。

船橋：従業員教育全体を通じて、どのような効果を期待していますか。

白石：社員に「主体性を持ってやれ」と言うのは簡単ですが、言ったからってやってくれるわけではない。そこで、「こうやったら良くなりそう」ということを考えられるようになって、実際に実行できる環境にしてあげて、やってみたら実際良かったという体験を積み上げてもらいたい。自分がやったことが楽しかった、認めてもらえた、貢献できたといったことがあると、その後の主体性につながっていくと思うんですよ。そういう人を一人でも増やそうと考えて教育しています。

もともと私としては、従業員を大切にしたいという考えが根本にあります。生き生きと働いて、成功体験を積み上げて、



生産性もあがっていけば、給料もあがって休暇も取りやすいというような循環にしていきたいですね。

### 白石社長の経営理念

船橋：白石社長の経営理念を伺いたいのですが。

白石：一つには先ほど申し上げた「社員を大切にする」ということ。それから「地域に貢献したい」ということですね。

まずは、事業を長く続けること自体が地域貢献だと思っています。地域で人を雇用し給料を払い続けることでその社会に貢献する。もちろん当社がつくったものが世の中に出回って役に立つということも社会貢献だと思っています。当社のホームページにも「100年企業を目指す」と掲げているんですけど、100年、200年と続くような体制を作り上げていきたいという気持ちは強いですね。

船橋：事業を続けることが社会貢献、その通りだと思います。

白石：それとは別に、これは経営理念というより地域貢献に対する私の考えですが、外国人の方との共存ですね。今後、日本では外国人の方が働く機会が増えていくでしょうし、当社でも外国の方を何人か雇っています。当然地域で暮らす外国人の方が増えますので、共存していかななくてはならないわけですね。犯罪が増える、治安が悪くなるという方もいますけど、排除するのではなくて、そうならないようにしていきたいと思っています。意識して外国人の方を雇ったり、外国人の子どもたちの支援をしたりとか。

船橋：外国人の子どもたちの支援ですか。

白石：共存していくために一番大事なのは言葉の問題だと思っています。犯罪が増える理由は、働くところがなくて低所得になってしまうから。では



なぜ働けないかという言葉が通じないからというケースが多いようなんです。でも、両親とも外国人の子供はもちろん、例えばお父さんが日本人でもお母さんが外国人だと、子どもは多分日本語覚える機会に乏しいですね。実際そうした子供たちに日本語を教える学校がないんです。そうした学校を増やす活動に関わりたいと考えて、寄付をさせていただいたりしています。

船橋：そのような考えに至るきっかけのようなものはあったのですか。

白石：特別な出来事ではなく、単純に当社で働いてくれた外国人の方がいい人だったんですね。スリランカの人なのですが。結局、日本だってスリランカだって、どこの国にも、いい人間と悪い人間がいるんだなど。そうした中で、日本にいる外国人には先ほどお話ししたような状況があることを知った。そこで何かお役に立てないかと考えるようになりました。

### 社長のプライベート

船橋：社長のプライベートはどのようにお過ごしなのでしょう。

白石：今はゴルフですね。今63歳になるのですが、ゴルフ仲間は65歳から80歳ぐらいの人達

なので、ゴルフ場へ行くと一番下っ端で、「小僧、何やってんだ」って言われてます。皆さんジムで鍛えたりして頑張ってます。72歳の人に飛距離で負けちゃったりするんですから。

船橋：それは凄いですね。

白石：私もまだまだ頑張らなくてはと思います。

それから、最近は妻と旅行に行くことかな。年に3~4回でしょうか。この前は金沢へ行ってきました。その前は沖縄かな。旅行費用として、毎月決まった額を2人で積み立てているんですよ。それで貯まったら旅行に行くようにしています。

### 経営者協会に期待すること

船橋：最後に、経営者協会に何か期待されることはありますか。

白石：そうですね、先ほど申し上げたのですが、外国人の雇用については、今後前向きに検討する会社が増えてくると思いますので、経営者協会には情報を提供していただいたり支援策などを一緒に考えたりしていただければありがたいですね。

聞き手は、齋藤・船橋労務相談事務所の船橋信正氏

## 「自動車業界の動向とわが社の経営」

茨城トヨタ自動車株式会社 代表取締役社長 幡谷 史朗氏



社員はともに働くNAKAMAである。社員には、「お客様の笑顔を見るために自ら考えて行動する」ことの重要性を日々伝えている。お客様の笑顔を見るために、様々なイベントを開催している。その結果、わが社の社員は笑顔が多い。わが社には約900名のスタッフがおり、自動車の販売や、お客様からお預かりした大切な自動車を安心して乗っていただけるよう、日々点検・整備を施している。

世界には多くの自動車メーカーが存在する。一方、日本の自動車保有台数は現在約8,000万台であるが、近年は伸び悩んでいる。日本の主な自動車メーカーとその占拠率を見ると、トヨタが45.1%とかなり高い。2位は本田 12.1%、3位は日産 12.0%である。自動車メーカーと販売会社の関係は、特約販売店契約を結んでいるが、資本関係のない独立したものである。販売会社はメーカーから自動車を仕入れ、お客様に販売する。茨城県のトヨタ販売会社は7社あり、トヨタ店は茨城トヨタ自動車、トヨペット店は

茨城トヨペット、カローラ店はトヨタカローラ南茨城とトヨタカローラ新茨城、ネット店はネットトヨタ水戸とネットトヨタ茨城とネットトヨタつくばである。このほかレクサス水戸・守谷とレクサスつくばがある。

茨城トヨタ自動車のルーツは醤油メーカーである。もとは旧小川町を本拠地におく株式会社幡谷本店で「キッコータケしょうゆ」を製造しており、創業は明治である。なぜ自動車販売を手掛けることになったかということ、創業当初、醤油の輸送は船で行っていたが、昭和に入りトラックで輸送ようになった。トラックはフォード社製で、その頃から自動車になじみがあり、自動車の利便性を知っていたのである。戦後、醤油醸造以外の事業を模索していて、外国車ばかりだった当時、自動車製造を本格化し始めたトヨタが茨城での特約販売店を募集しており、自動車販売に参入することになった。店舗数は現在54店舗ある。

わが社の経営の基本方針は、

1. 人間尊重の環境を作ろう
2. 顧客本位の体制を作ろう
3. 適正な利潤を確保しよう

の3つである。

また、モットーは、

1. 健康第一
2. 顧客に親切
3. 社内の親和

の3つである。これらは時代が変わっても変わらないもの

である。わが社の経営には3つの柱がある。1つ目は完全テリトリー制であり、テリトリー制のルールは厳密に実行している。これを導入した理由は、力の強い者が弱い者の成果を横取りするのを防ぐため、車検や保険などのフォローを確実にするため、販売後のお客様とのお付き合いを大切にするためである。2つ目は拠点別独立採算制であり、新車・中古車・サービス部門を問わず、すべての拠点が対象である。これは、拠点長に損益責任を持たせ、その責任を果たすために大幅な権限を与えるものである。3つ目はアフターサービスの充実であり、これは企業の社会的使命である。

自動車販売に携わる立場として、環境・省資源問題は重要である。現在トヨタはハイブリッドカーを積極的に展開している。さらに、燃料電池車MIRAIも発売した。また、若者の車離れも課題である。これには、経済的理由、趣味の多様化、市場の縮小という問題がかかわっている。

最後に、これから就職先を探していく学生の皆さんへのアドバイスとして、お客様から直接「ありがとう」といってもらえる仕事は長く続けられる。もともと仕事とはそのようなものであるため、本質的なのである。

## 「野村證券の営業戦略について」

野村證券株式会社 水戸支店 支店長 三原 秀治氏

金融業界には多種多様な会社が存在します。メガバンク、信託銀行、証券会社、生命保険会社、損害保険会社、その他にも各地域には地方銀行や信用組合、信用金庫もあり、金融業界では様々な業態の会社が活躍しています。

そして、最近では、それぞれの業態の垣根がなくなり、競争が激化しています。そのような中、野村グループでは『営業部門』『アセット・マネジメント部門』『ホールセール部門』という3つの部門が、30を超える国々のネットワークを通じて、国内外のお客様に付加価値の高いサービスを提供しています。2015年9月末現在で、『営業部門』の顧客資産残高は103兆円、口座数も537万口座と相当数を有しております。

顧客資産残高や口座（顧客）数が多いことで、どういうメリットが得られるのでしょうか？顧客数が多いということは、たくさんのお客様と接点を持つということですので、多様で精緻なニーズを拾い上げられる可能性が高まります。結果として、他社に先行して新しい商品の組成やサービスの立案が可能となります。

そこで、具体的に他社に先行して組成した商品とサービスをご紹介します。

まずは、昨年の7月に発行されましたトヨタ自動車株式会社による「第1回AA型種類株式」です。この株式は5年間売却できませんが、1年目に0.5%、2年目に1%、3年目に1.5%、4年目に2%、5年目に2.5%の配当金がつき、5年目が終わればそのまま継続保有

し続けるか、普通株式に変えるか、換金するかを選択できます。この商品は、今までにない形態であったため、大きな話題を呼びました。

次に、一昨年より導入した「〈野村〉贈与らくらくサービス」です。これは、お客様の「生きている間に子供たちへ資産を贈与したい」というニーズに応えたものです。この生前贈与の一番のネックが申告や契約の手続きが面倒だということでした。そこに焦点を置いて、立案したのが「贈与らくらくサービス」です。これは、書類1枚で自分の口座から贈与をしたい子供の口座へお金に移り、税務申告に便利な参考資料まで野村證券で作成するという無料サービスです。これもお客様の利用が増加しており、ニーズに合ったサービス提供であったと言えます。

これらは、日々、お客様と接する中でお客様からヒントをいただいて創り出したものです。このように、顧客数が多いことで、多様で精緻な顧客ニーズを捉え、他社に先行して新しい商品やサービスを提供できるという強みが発揮できます。

また、顧客数が多いということは、このような先行者メリットを享受できるだけでなく、別のメリットも享受できます。それは、商品やサービスの導入において、先行を許した場合でも規模のメリットを活かし、先行者を上回ることができるという点です。その一例が、国内の個人の投資一任運用残高の推移に表れました。2014年には先行企業との間に大きな差がありましたが、2015年の年初に



先行企業を抜いて首位となりました。もちろん、特許があったり、画期的なアイデアであったりすると、後発組が追いつけないこともありますが、金融の世界ではこのような事象が多々起こっているのが現実です。

一方で、顧客数が多いということで、デメリットもあります。顧客数が多いことで生まれるデメリットとはどのようなものがあるのでしょうか？それは、対応する営業担当者が足りず、すべてのお客様のニーズに応えることができず、お客様の満足度が下がってしまうということが挙げられます。

それでは、野村グループの中核をなす野村證券では、多くのお客様とどのように接点を持っているのかをご説明します。野村證券は全国に159の本支店を構え、対面、Face to Faceでお客様と接点を持っています。支店で担当する顧客数は多く、ニーズも多種多様なため、マルチチャネル戦略を採用しています。具体的には、支店の中にお客様を対応するチャンネルが6チャンネルあります。WM（ウェルス・マネジメント）課は超富裕層の対応、FC（ファイナンシャル・コンサルティング）課は中堅企業などの法人を含む

富裕層の対応、FS（ファイナンシャル・サービス）課は窓口のお客様の対応、FA（ファイナンシャル・アドバイザー）課は個人を中心とした富裕層の対応、法人課は金融機関や学校法人などの対応、企業金融課は上場企業の対応、そして、各チャネルを事務オペレーション等の業務面とコンプライアンス等の管理面から支える総務課があります。また、対面のお客様に接する支店のほかにも、非対面のコールセンターやホームページを充実させることで、数多くのお客様の対応を可能にしています。

お客様の満足度向上のために、我々が対面で特に意識していることが、お客様のニーズや悩みをしっかりとヒアリングした上で、お客様ごとに解決策をそれぞれご提供するコンサルティング営業の実践です。日々、全営業担当者がiPadに搭載されている資産設計ツ

ルを活用し、お客様のヒアリングを行っています。

しかし、野村證券の顧客対応を支えているものは、組織体系や商品開発、各種ツールだけではありません。何よりも大切なことは、営業担当者の経験と「人間力」です。経験という点では、「リスク商品を取り扱うことに慣れている。」「マーケットを語る。」などを挙げる事ができますが、野村證券の営業力の原点は営業担当者自身の魅力です。

実は、魅力ある人材が育つ理由として二つの制度が大きな役割を果たしています。

一つ目が、野村證券の人材育成の基本となる「インストラクター制度」です。1971年に導入され、今なお、人材育成の柱となっています。インストラクターの任期は1年で、その間、しっかりと新入社員を育成します。このインストラクターに指名されることが、野村証券

の中ではとても名誉なこととなっています。

二つ目が、今の若手社員全員が目指している「海外修練制度」です。優秀な若手社員を1年間、本人が希望する海外へ派遣します。海外では、金融に限らず本人のやりたいことができるため、海外修練を経験した若手社員は一回りも二回りも成長して帰ってきます。

二つの制度のほかにも、野村証券では数多くの社内研修を実施しており、人材育成には努力を惜しみません。これからの時代、日本の労働人口の49%が人工知能やロボットに代替される可能性があるという意見もある中、我々の付加価値となり得るのは「人間力（人間としての魅力）」だと考えています。今後も社員の「人間力」を向上させることで、お客様から必要とされる金融機関であり続けたいと思います。



## 「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常磐線大塚(おおみか)駅隣接  
http://www.icc.ac.jp/  携帯用 http://www.icc.ac.jp/m/

心を入れて、信頼できるカーライフ  
茨城トヨタ

## 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。





## 経営教育委員会

平成28年度 第2回委員会を開催

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、9月13日(火)、経営者協会会議室にて本年度第2回目となる委員会を開催した。当日は、事務局含め20名の委員出席のもと、28年度上期に実施した事業報告と下期に計画されている事業の具体化について協議がなされた。

本年上期に実施した事業として、新規事業を2つ“助成金活用セミナー”と“総務担当者

向け研修会”が開催されたが参加者数も多く、両研修とも当初予定していた会場に入りきらずに会場を変更した経緯もあり、ニーズが高かったことがあげられる。

事業を企画運営する経営教育委員からも、参加者アンケートで寄せられるご意見や、時流に沿ったテーマなど、日頃より研修ニーズの情報収集に心がけながら、今後の委員会事業を検討していくことなどが改め

て再確認された。

※今後、同委員会で予定されている事業です。詳細は後日改めてご案内致します。

事業名：中小企業部会視察会  
開催日：平成28年11月17日(木)  
～18日(金)

ところ：横浜方面

視察先：①(株)CSイノベーション

②(株)PFU横浜本社

③(株)さくら住宅

## 経営教育委員会

総務担当者向け研修会(2回シリーズ)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31日(水)と9月7日(水)の2日間、ホテルテラスザガーデン水戸において、新規研修事業として“期待される総務担当者になるための基本と実務～2回シリーズで学ぶ、庶務的総務から経営的総務へ～”と題して総務担当者向け研修会を開催。計116名の参加を得た。

講師には同委員会の副委員長もお務めいただいている社会保険労務士法人葵経営 特定

社会保険労務士・経営学修士の皆川雅彦氏に指導いただいた。同研修は、総務を担当される方々に業務内容を再確認していただくとともに、日常業務を効率的に進める上での業務の勘所や、実務上押さえるべきポイントを整理しながら、一步進んだ総務業務の習得を目指すことをねらいとしている。

第1講では、総務部門が期待される役割と業務範囲をメインテーマとして、総務業務のおさらいから庶務業務の守備範囲について講義いただくとともに、総務業務で悩まされる作業を進める際の“優先順位のつけ方”の勘所等について解説を頂いた。第2講では、人事・労務管理の基本事項をテーマに、労働保険・社会保険の詳細から

雇用契約書の整備・就業規則及び付属規定、労使協定の見直し業務の進め方、最近の法改正への対応等を中心に解説頂いた。

また研修の特徴として講義を一方向的に聴講するだけでなく、他の参加者とディスカッションする時間も盛り込んでおり、他社の取組や共通課題について意見交換するプログラムはアンケートからも好評を得ていたほか、総務の作業見直しを実施しているベテランの総務担当者も参加いただき「現在社内課題として、作業内容の見直しを進めており、今回の研修はとてもタイムリーであり、客観的な視点で自社の仕事の流れを見つめ直す良い機会となった」といった意見も寄せられた。

## 経営教育委員会 商品・サービスの価値を伝える提案力向上をテーマに2回シリーズの営業社員セミナーを開催

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18日(木)、8月24日(火)、ホテルグランド東雲において営業社員セミナーを開催し、58名が受講した。

講師には、過去2年同セミナーで指導いただき、参加者アンケートでも評価の高いコンサルタントの浦上俊司氏にご指導いただいた。

本年度は、タイトルにあるよう“商品・サービスの価値を伝える提案力向上”をメインテーマとして進められ、第1講では「提案力向上～商品・サービスの価値を伝える力」と題し、お

客様のニーズを掴むために有効な質問話法や提案ノウハウ、ヒアリング技術などテクニカルな面の講義と、実際に参加者同士のロールプレイを中心に進められ、第2講では、「新規開拓・飛込み営業の極意～モチベーションアップの法則」を大きなテーマに、新規開拓の心構えや開拓のコツ、モチベーションアップの考え方等について講義いただいた。

浦上氏の指導の特徴として、実際にご自身で経験された体験談をベースに講義が構成されており身近な事例も盛り込まれているため、参加者は共感

を持ちつつ講師の話法に引き込まれていく。

参加者からのアンケートでは、「営業の基本など、会社では教えて頂けない事が殆どでした。言われて気づく事が沢山あり、大変参考になりました。自社の商品を好きになる事などが理解できました」「先生の体験談など実例を交えたお話で分かり易かった。他参加者とのディスカッションの時間は有効でした」といった声が寄せられていた。

## 青年経営研究会が9月例会を開催

## 茨城ロボット試合観戦&チームとの交流会を開催

青年経営研究会(会長 杉崎和彦氏 杉崎計器(株)代表取締役社長)は、9月10日(土)、オークラフロンティアホテルつくばにて9月例会と前段に役員会を併設した。

今回の9月例会は、交流拡大委員会(委員長 木瀬裕氏(株)下妻スポーツ代表取締役)の主管により企画・運営が進められ、国内でも盛り上がりを見せている“B2リーグ”に参戦するプロバスケットボールチーム“サイバーダイン茨城ロボット”のプレシーズンマッチの観戦と、ロボットチームの皆様との親睦を深める交流会の併設となった。

今回の企画開催にあたっては、6月に開催した青年経営研

究会総会にてご講演いただいた、グロービス経営大学院学長の堀義人氏が支援しているのがサイバーダイン茨城ロボットであり、そのご縁により今回の例会開催となった。青年経営研究会メンバーは33名、ロボットは選手&スタッフ含め29名の計62名が出席した。

初めにメンバーはつくばカピオで開催されたプレシーズンマッチを観戦。試合は終盤、ロボットの2点ビハインドであったが、試合終了直前に相手ゴールにシュートが放たれ、空中にボールがある状態で残り時間が0秒になるも、3ポイントシュートが決まる“ブザービート”による劇的な逆転勝ちを収めた。



興奮冷めやらぬ中、会場をオークラフロンティアホテルつくばに移し、ゲーム後にも関わらずロボットの選手・スタッフが駆けつけて頂き、サイバーダイン茨城ロボット代表取締役社長の山谷拓志氏よりご挨拶いただいた後、選手紹介やチアのパフォーマンスなど大変盛り上がりを見せ、青研メンバーとロボットの皆様との交流を深めることができた。

## 常陸・那珂地区支部

平成28年度第1回役員幹事会を開催

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）は、9月21日（水）、ひたちなか市内会議室において、本年度第1回目の支部役員幹事会を開催した。

冒頭、柳生支部長よりご挨拶頂いた後、三代正夫副支部長（センター電機（株）代表取締役社長）、高萩光男副支部長（日

立工機（株）取締役）のご出席のもと、庵原俊之幹事長（(株)日立製作所ビルシステムビジネスユニット 総務部長）の進行で進められ、前回の幹事会以降に実施してきた支部事業活動の結果報告と、今後の事業活動の具体化について協議が進められた。

協議の中で、例年実施してい

た行政懇談会に替わり、本年度は“5S”をテーマにしたセミナーの開催や、県外で注目の高い施設の視察会、例年開催している人事労務セミナーにおいては“問題社員”“ローパーフォーマー”をテーマに、経営側の視点に立ち対応策を探る研修会の開催を進めていくこととなった。

## 水戸地区支部

平成28年度水戸地区支部総会を開催



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）は、9月20日（火）、水戸京成ホテルにおいて、平成28年度水戸地区支部総会を開催、94名が参加した。

開会にあたり、西村支部長より「鬼澤会長を中心に会員増強に積極的に取り組んでいるなか、

水戸地区支部でも今年度すでに19社（9月20日現在）ご入会いただいた。本日の支部総会がお集まりの皆さまの充実した交流に繋がることを願いたい」との挨拶がなされた。

続いて、経営者協会・水戸地区支部活動についての報告後、新入会員の紹介がなされ、総会を終了した。

講演会では、講師に吉澤一彦氏（フリーアナウンサー）をお招きし、長年司会を務めた生放

送番組で培った経験、言葉の大切さ、言葉の伝え方等について講義いただいた。参加者からも「プロのアナウンサーの講演をととても楽しみにしていた。説明が分かりやすく、とても参考になった」「新聞の読み方、メラビアンの法則に関する解説が参考になった」

その後の交流パーティには、講師の吉澤一彦氏にも参加いただき、懇親を深め散会した。



鹿行地区支部（支部長 木村眞人氏 新日鐵住金(株)鹿島製鐵所副所長）は、9月16日(金)、神栖市の鹿島セントラルホテルにおいて、本年度の支部総会を開催し、66名が出席した。

冒頭、木村支部長より「当支部では、昨年の支部総会以降、新たに7社の企業さんにご入会頂き、本日の総会にもご出席頂いております。是非皆様で

交流を深めるなど有意義なお時間をお過ごし頂ければ幸いに存じます。会員の皆様のご協力により、組織力強化に向けた会員増強活動は順調に推移しております。改めて皆様にご挨拶申し上げますとともに、より対外的にも影響力のある経済団体となりますよう、今後とも引き続き支部運営へのご協力をお願い致します」と挨拶頂いた。

続いて、鴨川和也幹事長（日本メクトロン(株)鹿島工場 人事課長）より支部活動の進捗状況、加藤事務局長より経営者協会の重点事業が報告された。

特別講演会では、「毅然と生

きた日本人」にフォーカスし、ノンフィクション作家として活動されている作家 門田隆将氏をお招きし「福島第一原発所長 吉田昌郎氏に学ぶ『修羅場のリーダーシップ』～極限状態の中で闘った、一人のリーダーの生き様とは～」と題してご講演頂いた。

併設の交流懇親会では、塙秀雄副支部長（鹿島都市開発(株)代表取締役社長）の挨拶によりスタートとし、支部の会員からご提供頂いた商品等を出席者の“お土産”としてお持ち帰り頂くとともに、抽選会も行われるなど大変盛り上がった支部総会となった。

## 鹿行地区支部 労働問題研究会

## 中途採用力強化セミナーを開催

鹿行地区支部 労働問題研究会（代表世話人 石田晃康氏 新日鐵住金(株)鹿島製鐵所労政室人事室長）は、9月8日(木)、新日鐵住金鹿島人材育成センター会議室にて、公開例会を開催。「中小企業が押さえておくべき最新の採用トレンドと、『事例に学ぶ』即戦力人材を採用する方法」と題して、株式会社ビズリーチ 執行役員 人財組織開発担当 兼 ビズリーチHR研究所長 佐藤和男氏をお招きして、ご指導いただいた。また、後半にはパネルディスカッ

ションとして、パネラーに株式会社小野写真館 代表取締役 小野哲人氏を招き、企業にとっての採用の重要性を説いていただいた。参加者数は29名。

佐藤氏からは「どんなに素晴らしい経営企画や商品、商材、サービスがあっても、『人』がいなければそれらは何の意味も成さない。採用・人材というのは、会社の血・肉になるものである。それらをコストと位置づけるのか否かで会社は変わる。採用の優先順位



を上げることで、大きく成長した企業を沢山見てきた。」と語られた後、小野氏を交え、パネルディスカッションを行った。成功した事例や悩ましい事例など、実際に今抱える事例を基にお話をいただいた。

## こどもの居場所づくりに 参加しませんか

茨城NPOセンター・commons代表理事 横田 能洋

こども食堂という言葉を知っている方が多いのではないでしょうか。近年、急速に全国各地で行われるようになった活動です。「こどもが一人でも安心して来られる無料、または低額の食堂」という説明が一般的ですが、行政の制度とは関係なく民間が自主的に行っているものなので、頻度も対象も内容も多様な形で行われていますが、背景にはいくつかのことがあるようです。

ひとつは日本のこどもの貧困への関心の高まりがあります。国の調査で6人に一人が貧困な状況にあると発表されたことや、家計の状況がこどもの進学やキャリア形成に影響し生活保護世帯が再生産されていることなどが相次いでメディアで放送され、その関連でこども食堂が取り上げられたことから、貧困状態にあるこどもを支援するのがこども食堂というイメージをもつ人が多いようです。もうひとつは、貧困の連鎖を防ぐための公的な事業としての学習支援が昨年度から全国各地で行われています。この事業の対象は放置しておく生活保護に陥る可能性がある、または保護を受けている世帯となっています。この事業は自治体がNPOや社会福祉協議会に委託しているケースが殆どです。学校給食

以外にご飯が食べられていない状況のこどももこうした無料塾に来ている中で、団体独自の取り組みで食事を用意しようとなるケースがあり、学習支援と食事提供をする場合もあります。

こどもの貧困に関して低額で学習や食の支援などをしようとするとなれば必ず課題になるのが、どのような世帯を対象にするのか、特定世帯を対象とする場合にどう呼びかけるか、特定世帯だけを集めると偏見や差別につながるのではないかと、ということです。経済的問題はないものの、親の帰りが遅いなど、いつも独りで食事をする孤食が多いこどもにみなが食卓を囲む時間をつくるという趣旨から考えると世帯収入だけで区切るのはどうかという話になります。けれども誰でもこられる場にしてしまうと本当に支援が必要なこどもが来られるのか、という意見もでてきます。そもそも100円または無料の食事を月に1回10人くらいのこどもにふるまう活動が貧困の連鎖をふせぐ活動になるのか、という意見もでてきます。このように、居場所の在り方を巡る様々議論や試みが始まっているというのが現状です。

今大事なことは、こどもが安心感と希望をもって暮らせ社

会をみなで考えるということです。こどもに関する暴力事件や自殺が連日報道されますが、これらともかかわることで家庭内だけの問題ではありません。学校にも家庭にも居場所がないこども安心して過ごせる場を地域にどうつくるか、現にある貧困の連鎖も何とかしなければ社会が成り立たなくなります。こども食堂だけでこうした課題を解決することは困難ですが、そこに可能性があるのは、こうした場を通じて人がこどもの現状を肌で感じ、何ができるか考える機会が生まれることです。居場所はボランティアで運営され、決まりが緩い分、様々な形で参加できます。調理ができなくても、勉強や工作、音楽、囲碁などを教えたり、話をきくだけでもよく、いろいろな形でふれあうことができます。いま必要なのは大人がこどもにかかわることです。家にこどもが同居していれば共に食事をする（自分があまりできていないのが心苦しいのですが）、いなくて時間がとれるのであれば地域で始まりつつあるこどもの居場所づくりにかかわってはどうか。その入り口が学習支援やこども食堂という活動なのです。

11月の茶花…十一月(霜月…しもづき)の茶花は、寒桜、つるもどき、千両、秋まんさく、冬ぼたん、寒菊などです。話し始めの話材あるいは話の接穂として時節の花のことも用いてください。

11月の話材…霜月の語源は、霜が降る月(霜降り月)という説が有力です。

### 話材1. 今はもう秋

江戸時代の時刻法の一つに、明け六つあるいは暮れ六つがあります。太陽の出入時をいい、時刻を定める基準となっていました。時刻法は太陽の位置によって定める不定時法です。夜明けを始まり、日暮れを終わりに基準として昼夜を別々に等分する時法です。室町時代後半から江戸時代まで用いられていた時法ですが、明るく、仕事のできる時間を昼、暗くて仕事ができない時間を夜として、それぞれを6等分して時刻を定め、十二支を当てていました。

江戸時代には、時刻法が生活に密着したものとなり、朝、薄明が始まった時を明け六つとし、夕方、薄明が終わった時を暮れ六つとして、時刻の基準としていました。昼の時間を五つ、四つ、九つ、八つ、七つと数え、夜の時間を五つ、四つ、九つ、八つ、七つと数えました。時報は太鼓や鐘を打って知らされ、午(うま)の上刻(現在の午前11時)と子(ね)の上刻(午後11時)には九つ、丑(うし)(午前1時)と未(ひつじ)(午後1時)には八つ、寅(とら)・申(さる)には七つ、卯(う)・酉(とり)は六つ、辰(たつ)・戌(いぬ)は五つ、巳(み)・亥(い)には四つ打ちました。午の刻のかわりに九つ時、酉の刻のかわりに六つ時と呼ぶようになったものです。今の時刻法はまる一日を24等分して1時間とする定時法です。

夕暮れどきは薄暗くなりますから相手が誰かを見極めることが不確かになりがちです。誰そ彼、ということになって黄昏(たそがれ)という用語が生まれたと言われています。一日が暮れるから日暮れ、そこから暮れ六つ、一年の暮れが年の暮れです。春夏秋冬の季節の変わり目も暮れがありそうなものですが、春の暮れ、夏の暮れ、冬の暮れとはほとんど使いません。季節で暮れが相応しいのは秋の暮れです。秋の暮れは、秋の夕暮れのことです。声、心、調べ、空、契りなどが秋に付くと「らしさ」が増すようです。秋の声は、秋を感じさせもの寂しい風音その他の響きです。秋の心は、秋のあわれを感じとり、寂しく物悲しく思う心です。秋の調べは、雅楽などにおける秋の調子です。秋の空は、秋の晴れて高く見える空です。秋の契りは、秋に会う約束ですが、秋を厭きにかけて男女の愛がさめることもいいます。

### 話材2. 忠孝と義理の世界

忠義と孝行のことを忠孝といいますが、忠義な家来とか忠義を尽くすなどといいますが、真心を尽くして仕えることを忠義といいますが、孝行は子が親を敬い、親によく尽くす行いのことです。親だけではなく、女房孝行となると妻に尽くすことをいいます。義理は物事の正しい道筋、道理のことです。人が他人に対して交際上の関わりから嫌でも務めなければならない行為やものごとのことでもあります。義理人情、義理を欠く、義理で出席するなどといいますが、血族ではないものが血族と同じ関係を結ぶことも義理といい、義理の母などがそうした使い方です。

忠孝と義理は似て非なものです。忠孝は、どんなに努力しても全部は返しきれないし、時間的にも限りのないものです。これに対して、義理は反対給付の意味合いがあり、有限あるいは限定した行為です。義理は、受けた恩恵に等しい数量だけ返せばよく、時間的に限られているものです。

### 話材3. 息づく和のこころ

和のこころや仕切りは、さまざまところで今も息づいています。例えばお祭り。神輿(みこし)を担ぐとき、担ぎ手は威勢よくワッショイ、ワッショイと掛け声を合わせます。「ワッショイ」にはどのような意味があるのでしょうか。輪になって一緒にしようということから「輪、一緒」、「ワッショイ」になったという説もあります。和の行事のお祭りのときの掛け声ですから、「和、一緒」ともいえるのではないのでしょうか。

相撲の世界にも和の仕切りが随分と残っています。行司（ぎょうじ）は相撲の審判者ですが、行司が手にしている団扇（うちわ）の形をした道具を軍配団扇（ぐんぱいうちわ）といいます。軍配は軍隊の配置や指揮のこともいい、指図や駆け引きのことです。行司の位によって軍配団扇に用いる房の色も決まっています。行司の最上位を立行司（たてぎょうじ）。横綱や大関の相撲を裁く役目が立行司です。相撲は、行司の「ハッケヨイ、ハッケヨイ」の掛け声がつきものですが、ハッケヨイは「発気用意」が原型のようです。気を発する。気は呼吸あるいは勢いです。呼吸はいいか、勢いを発する準備はよいか、が、「ハッケヨイ、ハッケヨイ」です。

## 11月の動機づけスピーチ

### 1. 社員に要注意な状況があった場合

社員が悩みを持っているときや仕事が上手くいっていないときなど要注意な状況にあるときには、直接対話をする程度である程度は緩和することができるものです。例えば、「対話中に、身体をゆすったり、そわそわしている」、「顔を天井に向けたり足元に向けたりしている」、「上司や同僚の話聞く部下の視線が揺らいでいる」、「対話をする状況にはなく無視しているような態度にみえる」、「納得のいかないというような難しい顔をしている」などです。社員がこうした状況にあるときには本人の意識を喚起してください。意識を喚起する方法はいくつかあるものです。すぐにできる注意を喚起する方法を提示しておきます。

- ①声の調子を上げ、活気を出す／前に話した論点やポイントを繰り返す。
- ②社員に一步步み寄ってさりげない話をする／暮らしの体験、仕事上の体験、ゴルフや旅行の体験を話す。
- ③ややおおげさにゼスチャーをする／両手を広げる、握り拳をつくるなどです。
- ④仕事や経営に関連のあるダミーやサンプルを手渡す／仕事や経営上の経験、間接的に話す（他人の個人的経験）、自分が得た個人的メリットなどの資料を渡す。
- ⑤経営や仕事の改善に必要な意見や感想を求める／即答対応（その場で回答する）とブーメラン型対応（社員に答えさせる方式）などがあります。

### 2. IF I were you（部下は上司の鏡でもある）

部下の成長したい、こうした想いは、上司も共有しなければならない感情です。誰でも自己成長したいと思うものです。「部下の成果を出したいという感情は、上司である私の感情でもある」という部下に対する共感性を高めることが上司には求められています。そのために上司の考えや行動を部下に「視える化」してください。上司には共感性があると部下に受け入れられること、これが、部下に対する満足度向上管理です。

- 1) 表情の基本・・・①笑顔が基本、②活気に溢れている、③アゴを引きすぎると神経質に見える、④温かみと親しみやすさを感じさせる、⑤媚びた態度は嘘をついているように感じさせる。
- 2) わかりやすい話し方・・・①楽しそうに話す、②部下に分かる共通語を使う、③間を効果的に使う、④ゆっくりとしたテンポで、しかも単調にならないようにする、⑤耳障りな言葉遣いの癖をなくす、⑥くどくどした言い回しはしない、⑦抽象的、難解な表現は使わない、⑧外来語や数字は効果的に使う（多用しない）、⑨メッセージポイントは繰り返す、⑩感情をやたらに昂らせない。

## 県内の知見にヒントあり

かつて、地方行政区分として令制国があり、東海道に属する国は伊賀国から常陸国まで15の国がありました。常陸国には10の郡が置かれていました。鹿島、新治、真壁、那珂、筑波、河内、久慈、多賀、信太および茨城です。常陸国は近代になって茨城県になりました。

県花は薔薇（ばら）。「ばら」の名は、「いばら」が転訛したものです。漢語は「薔薇」、音読みで「そうび」「しょうび」と読みます。6月の誕生花です。花言葉は「愛情」です。県のマークと県章のモチーフは薔薇の蕾をアレンジしたものです。



県木は梅（うめ）。バラ科サクラ属の落葉高木です。2月から4月に5枚の花弁のある1センチメートルから3センチメートルほどの花が葉に先立って咲きます。2月の誕生花です。花言葉は、高潔、忠実そして忍耐です。

県鳥は雲雀（ひばり）。雲雀は、スズメ目ヒバリ科ヒバリ属に分類される鳥類です。春を告げる鳥として古来より洋の東西を問わず親しまれてきています。

県魚は平目（ひらめ）です。鱈と書くことがあります。カレイ目カレイ亜目ヒラメ科に属しています。有眼側（目のある方）が体の左側にあるますから、「左ヒラメに右カレイ」とカレイ類と区別する区別法もあります。

ビールの生産量は全国一。取手と守谷にキリンとアサヒの工場があります。表記上の字数が日本一長い市。2つあります。かすみがうら市とつくばみらい市です。鉾田市はメロンの出荷高と生産高ともに日本一です。

そして、三に由来するものを三つ。徳川御三家（水戸徳川家）、日本三大庭園（偕楽園）、日本三大名瀑（久慈郡大子町／袋田の滝）です。

# 『2016会員増強運動』の状況

## ～年度目標をクリアー！会員数 1,032社！！～

会員の状況（9月30日現在）

| 項目 \ 支部  | 県北 | 日立  | 常陸・那珂 | 水戸  | 土浦・石岡<br>つくば | 取手・<br>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      | 2  |     | 8     | 20  | 10           | 4          | 11 | 3     | 7   | 65    |
| 退会数      |    | 2   |       | 2   | 4            | 4          |    |       | 2   | 14    |
| 会員数      | 42 | 101 | 103   | 300 | 167          | 69         | 86 | 57    | 107 | 1,032 |
| 前年度比     |    |     |       |     |              |            |    |       |     | +51   |

|                           |                  |
|---------------------------|------------------|
| 平成28年度目標<br>(第7次中期運営要綱目標) | 1,030<br>(1,000) |
|---------------------------|------------------|

|     |    |
|-----|----|
| 目標比 | +2 |
|-----|----|

## 新入会員紹介

### 茨城グランディハウス株式会社

■代表取締役社長 幕内 潔



**Data**  
 所在地／水戸市けやき台3-56  
 T E L 029-304-6622  
 F A X 029-246-2667  
 業 種／不動産、建設業  
 従業員／40名（本社のみ）

**Appeal point**  
 弊社は宇都宮に本社を置く一部上場企業であるグランディハウス株式会社の子会社として平成19年11月1日に設立し、茨城県内の水戸、牛久、つくば、守谷、古河の5拠点体制です。  
 分譲住宅に特化した会社で、土地の仕入、造成、設計、施工、販売まで自社一貫体制で行っています。  
 今回伝統ある茨城県経営者協会に入会出来ました事を糧により良い会社を目指し地域貢献してまいります。



## 株式会社エヌエスティー製作所

■常務取締役 松本 隆



**Data** 所在地／高萩市赤浜2071-7  
T E L 0293-23-3415  
F A X 0293-24-0606  
業 種／輸送機器製造業  
従業員／41名

Appeal point

当社は中村自工（東京中央区）のグループ会社として、トラック・建機メーカー向けへの動力伝達装置及び部品の製造を目的とし、平成元年1月10日に設立した会社であります。当社の製品は車両の重要部に使用される物が多く、安全性が確保された高質製品と共にタイムリーに提供する事が求められる為、日々努力をしております。

今後も“信頼される物づくり企業”として地域と共に発展する所存であります。

## 鈴木鉄工建設株式会社

■代表取締役 鈴木 幸男



**Data** 所在地／下妻市長塚290  
T E L 0296-44-6000  
F A X 0296-44-0003  
業 種／総合建設業  
従業員／30名

Appeal point

創業95年の建設業者です。宅建業、一級建築士事務所、土木工事業、建築工事業、鉄骨加工業（大臣認定Mグレード）と一貫した建築システムで対応しております。他に釣り堀の浮桟橋実績2,000橋、プレハブハウス完成品年間1,000棟を製作しております。

## 株式会社丸正産業

■代表取締役 山田 英明



**Data** 所在地／ひたちなか市高野358-1  
T E L 029-202-7255  
F A X 029-202-7256  
業 種／建設業  
従業員／6名

Appeal point

重機大型350～ミニまで自社所有しており、大規模ビル～戸建住宅まで様々な解体工事施工をしています。東日本大震災復興工事では宮城県石巻市等幅広く対応してきました。今後とも安全第一で大きく社会貢献できるよう努力していきます。

## 株式会社ワールドケミカル 筑波工場

■取締役工場長 海老原 透



**Data** 所在地／常総市大生郷町6127-5  
T E L 0297-24-1071  
F A X 0297-24-1075  
業 種／機器製造業  
従業員／37名(筑波工場のみ)

Appeal point

弊社は耐食性ケミカルポンプの製造・販売メーカーとして1971年に創業し、電子部品の基盤製造や化学薬液をご使用される国内・海外の工場のお客様に当社製品をご利用頂いております。

他にも浮上油回収機として、湾岸・河川や工場廃水に流出した油を回収する当社のオリジナル製品を扱っており、環境水質問題の解決に挑戦し続けています。

## セミナー・事業等のご案内

＝詳細は、事務局までお問合せください＝

| セミナー名 | 日時                      | テーマ・内容  | 講師               | 会場            |
|-------|-------------------------|---|------------------|---------------|
| 行政懇談会 | 11月1日(火)<br>15:30～17:30 | いばらき未来共創プラン<br>～2016年から2020年の本県の<br>総合計画（仮題）～ | 茨城県企画部長<br>今瀬 肇氏 | 麒麟ビール<br>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)

## 茨城県最低賃金が「時間額771円」に改定

茨城労働局は、茨城県最低賃金を  
**時間額771円（昨年度額より24円引上げ）**に改正決定しました。  
平成28年10月1日（土）から茨城県内の全産業・全労働者に適用されます。

賃金額が「茨城県最低賃金」を下回る雇用契約は、労使双方の合意であっても、最低賃金法により、賃金額については無効とされ、最低賃金額と同額の契約をしたものとみなされます。

最低賃金については、

**茨城労働局賃金室**（電話 029-224-6216）

または、最寄りの労働基準監督署にお尋ね下さい。

最低賃金引上げに向けた支援策については、以下の相談窓口や助成金をご利用できます。

### 最低賃金ワン・ストップ無料相談窓口

茨城県最低賃金総合相談支援センター（電話 0800-800-4864）

### 業務助成金

上記センターの他、茨城労働局雇用環境・均等室（電話 029-277-8294）

### キャリアアップ助成金

茨城労働局職業対策課（電話 029-224-6219）

# 地域のために 未来のために

筑波銀行は、より充実した金融サービスのために。

そして、もっと豊かな日々の暮らしのために。

地域エリアの皆様とともに、

未来に向かって力強く前進いたします。



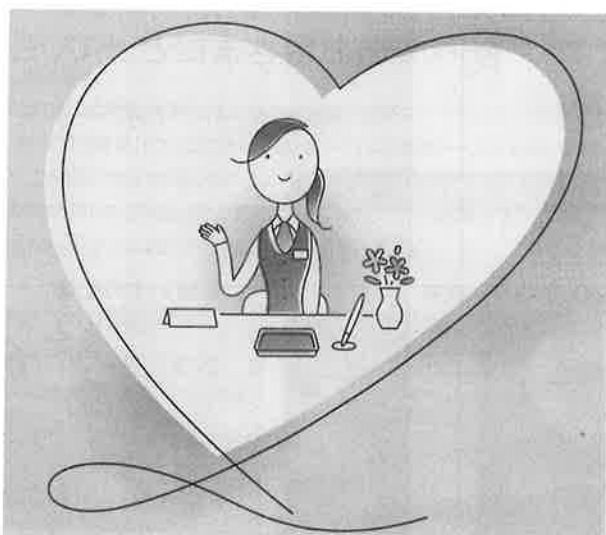
筑波銀行は地域振興支援プロジェクト『あゆみ』に取り組んでいます。



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

 筑波銀行  
TSUKUBA Bank

## 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



## 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紹介

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