

# 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 平成28年度第3回理事会開く  
上期事業活動を報告 県政への提言・要望書の提出を承認  
平成28年度産業政策に関する要望書を県に提出  
女性活躍研究会をスタート～先進企業から学び、自社に活かす～
- 03 茨城大学への寄付講座がスタート
- 05 慶事のお知らせ  
委員会報告  
政策／労働企画／経営教育／科学技術／環境研究会
- 08 支部だより  
県西／古河・坂東／支部共催
- 10 「2016 会員増強運動」の状況  
～過去最高更新中 会員数1,044社！！～  
新入会員のご紹介
- 11 常磐大学寄付講座  
「おもてなしと感謝の気持ち」  
株式会社水戸京成百貨店 代表取締役会長 西村寛氏  
「コマツの成長戦略と活躍する人材」  
株式会社小松製作所茨城工場 執行役員工場長 鈴木康夫氏
- 13 経営者・管理者のための挨拶・スピーチのポイント⑧<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 NPO情報Vol.193<横田能洋>  
「これまでの歩み」

## 上期事業活動を報告

### 県政への提言・要望書の提出を承認



当協会は、10月18日（火）、水戸市・三の丸ホテルにおいて、本年度第3回理事会を開催した。

鬼澤邦夫会長（(株)常陽銀行取締役会長）はじめ理事、監事、参加が出席した。

冒頭、鬼澤邦夫会長が挨拶に立ち、「本日はご多用の中を、第3回理事会に、ご出席をいただき誠にありがたく感謝申し上げます。まずは、経協の事業につきましては、本年度は、「第7次中期運営要綱」の最終年度でありまして、「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

的に展開している所でございます。また、会員増強運動につきましては、年度当初の981社から、現在1,037社と、56社の純増となっております。本年度の目標1,030社を上期のうちに達成できましたのも、皆様や関係の方々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。

さらに、現在開催中の“県北芸術祭”に関しましては、地域関係委員会の徳成委員長を中心に茨城県のイメージアップをめざし、県外のお客様に来ていただけるよう、有名プロガー3名からのPR、作品鑑賞パスポートプレゼント等、斬新な取組みを行っていただいております。

ます。本日は上期の事業活動報告と県政への要望、第8次中期運営要綱などについてご審議いただきますので、忌憚のないご意見を申し上げます」と挨拶。

次に鬼澤会長が議長となり以下の議案が報告・審議され、それぞれ承認された。

- ① 平成28年度上期事業活動報告（会長、専務理事の職務遂行状況報告）
- ② 平成28年度新会員の入会の承認を求める件
- ③ 茨城県政への提言・要望案について
- ④ 第8次中期運営要綱（案）について

特別講演として、株式会社第一生命経済研究所経済調査部首席エコノミストの永濱利廣氏より「今後の日本経済の見通し～注目すべき情勢～」と題し、金融政策の効果と可能性や米大統領選のリスク、中小企業の生き残り策などについての講演があった。

終了後、本年度の新会員を招いての新入会員歓迎交流懇親会を開催、盛会裏に終了した。

# 平成28年度産業政策に関する要望書を県に提出

当協会は、10月7日（金）、深澤正勝産業政策委員長と澤畑慎志専務理事が茨城県庁を訪れ、鈴木克典茨城県商工労働観光部長に産業政策に関する「要望書」を提出した。

懇談のなかで、深澤委員長は「今年度要望項目は、会員企業ニーズアンケート調査結果をもとに全50項目、うち新規要望17項目とした。内容については、特に、意見の多かった地元企業の販路拡大、技術開発、各種助成金の活用に関する支援や産業インフラの整備促進等を中心に構成した。また、地方創生の観点から若者の県内定住・就労や観光魅力度向上および地産地消による好循環に向けた取組強化についてもお願いしたい。」と述べ、平成29年度の予算編成および県諸施策の策定への反映を要望した。



一方、鈴木部長からは「ご提出いただいた要望事項は、いずれも重要な課題である。寄せられた意見・要望を参考に、来年度の県施策を検討したい。引き続き産業界と連携して課題克服に取り組んでいきたい。」と要望内容への理解を示した。

要望書提出後、深澤委員長が、特に要望の多かった3項目（①若年世代の県内定住および県外からの流入促進②県内観光資源を活用した魅力度向上への広報強化③自然災害への備えとしての社会インフラ拡充）の趣旨説明後、県側の取組み等の説明を受け、相互の理解を深めた。

なお、産業政策委員会では、来年2月に、今回提出した県政要望をもとに茨城県関係各課との意見交換会を予定している。

## 女性活躍研究会をスタート～先進企業から学び、自社に活かす～



当協会では、会員企業の女性活躍推進の一助となるよう、「女性活躍研究会」をスタートした。

10月4日の第1回では、茨城県女性政策統括監の森田百合子氏から「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」、株式会社エミー代表取締役の渡辺満枝氏から「女性活躍に取り組む優れた企業と推進のポイント」と題し、女性活躍を取り巻く環境、茨城県の取組み、県内外の先進企業の実例をご講演いただいた。

10月19日の第2回では、ファシリテーターに日本ファシリテーション協会フェローの徳

田太郎氏を迎え、第1回目では印象に残っていること、第3回で現地視察を予定している、東京フード株式会社について知っている情報、現地視察で何を知ることができれば、自社の女性活躍への取組みのヒントになるのか？など、小グループに分かれてどんどん意見を集約すべく進められた。

11月1日の第3回では、東京フード株式会社の現地視察を行い、11月16日の第4回で学びを自社に活かす内容を整理する予定である。

## 茨城大学への寄付講座がスタート

### 『働く意義・学ぶ意味』

～社会人に向けた心構えと資質・能力の開花・育成～

本講座は平成19年に経営者協会が創立60周年を迎えるにあたり、記念事業の一環として、茨城県を代表する企業経営者・管理者が講義を行い、地域経済や業種毎の実態と各社が実践している経営活動や社会貢献活動などについて、学生の理解を深めるとともに、学生が将来社会人として生きていくための心構えと大学で学ぶ意味を明確にすべく、優れた資質・能力の育成に資することを目的に開設したものである。

今年度は上期に常磐大学、茨城キリスト教大学向けに寄付講座を提供、下期は茨城大学への寄付講座を実施するものである。10月12日（水）、10年目を迎える同大学にて開講式が開催された。約50名の学生が受講、講義室は若い熱気に包まれた。

小濱裕正副会長（株）カスミ 代表取締役会長）が開講に際し登壇し、本講座の意義、学生に期待することについて講演された。「経営者協会が茨城大学に提供する本講座は、大企業のトップも中小企業のトップも講義するものであり、種々の業界・業種・規模の大小の経営観を学び社会人として多様な価値観を形成する源泉として欲しい。社会に貢献する経営者の生きざまに人間の強さ（知力・気力・体力・胆力など）を学んで欲しい。企業によって、経営者によってそれぞれ皆さん方に伝えたいことが異なります。それが多様な価値を形成する源泉です。本講座＝座学で学んだことは、実際の経済活動に参画し、活力の息吹を吹き込んでもらいたい。

ここで、私達はいまどのような時代にいるのか、について考えてみたい。今は、地域再生に役立つ教育の仕組みづくりの時代、企業も生活者サイド

の創意工夫が必要な時代といえる。つまり、創発・協働の認識が必要となる。また、共感・社会性が必要な時代ともいえる。そこで必要なのは、つながり力育成（協創型の貢献・つながる）となる。そして、知識『入』よりも『出』の時代である。学ぶ⇔実践・実学（専門型の貢献・技を活かす）の重要性が高まっている。最後に、実践的交流体験の必要な時代である。参画と交流の「場」づくり（多様性型の貢献・支えあう）が求められる。時代は日々変化している。社会に出てそれぞれの責任を果たすためにも、時代の変化については良く感じ、学んで欲しい。

私のこれまでの人生の結論を要約すると以下のようなになる。『働く』と言う字は『人が人のために動く』と言う意味であり、『はたらく』は「傍（はた）」を『楽（らく）』にすることである。同時に『働く』ことによって自己の最終的欲求である自己実現を達成することができる。従って、『充実した幸福な人生』は『働きなし』では得られない。また、『働かないこと』は『生きる資格がないこと』を意味する。『働き』は『学び』と『遊び』の質によって変質する。『生きる』には『愛する』と『食べる』という心身の糧を必要とする。そのために以下の5点に意識して注力することが必要である。働くこととは1. ロマンと使命を持つこと。2. 自分を変えること（蛻変）。3. 学ぶ・遊ぶこと。4. チャレンジすること。5. 社会貢献すること」とのメッセージを受講生に贈られた。



本講座において講師をお務めいただく方々は  
以下の通りです。

回数	日程	業種	企業名	役職名	氏名
1 講	10月5日	ガイダンス	—	—	—
2 講	10月12日	開講式	(一社) 茨城県経営者協会 (株) カスミ・会長	副会長	小 濱 裕 正
3 講	10月19日	ES・プレゼンの つくり方	—	—	—
4 講	10月26日	小売・卸売	水戸ヤクルト販売 (株)	代表取締役	内 藤 学
5 講	11月2日	商社	関彰商事 (株)	代表取締役	関 正 樹
6 講	11月9日	不動産・サービス	(株) 日立ライフ	取締役社長	加 子 茂
7 講	11月16日	模擬面接	—	—	—
8 講	11月30日	製造	(株) 三栄製作所	代表取締役	南 雲 京 子
9 講	12月7日	金融	(株) 筑波銀行	代表取締役会長	植 木 誠
10 講	12月14日	製造	ヤマダイ (株)	代表取締役	大久保 慶 一
11 講	12月21日	学生生活と 就職活動	—	—	—
12 講	1月11日	社会福祉	社会福祉法人白銀会	理事長	長谷川 浅 美
13 講	1月18日	教育サービス	(株) 茨進	代表取締役	小笠原 宏 司
14 講	1月25日	サービス	(株) ユーゴー	代表取締役	沼 崎 周 平
15 講	2月1日	講義のまとめ	(一社) 茨城県経営者協会	事務局長	加 藤 祐 一

## 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）

## 慶事のお知らせ

去る11月3日、本年度秋の叙勲、褒章受章者が発表され、下記の方々が受章されましたのでご報告致します。

### 【旭日小綬章】

和田光弘氏  
前水戸商工会議所会頭  
株式会社祐月本店会長  
※産業振興功労

### 【瑞宝単光章】

木村都央氏  
株式会社ハートピア代表取締役  
※会社福祉功労

### 【黄綬褒章】

兼平紀子氏  
愛友酒造株式会社取締役会長

## 委員会報告

NOV. 2016

Commission report

### 政策委員会

理事会提出議案等について意見交換



10月18日（火）、第2回政策委員会（正副会長・各支部長・各委員長等主要役員会議）が水戸市・三の丸ホテルにて開催され、会務報告、理事会提出議案

として上期事業報告、県政要望・提言案、第8次中期運営要綱などについて意見交換が行われた。

鬼澤邦夫会長の挨拶のあと、木村真人副会長が議長となり議事

を進めた。

会務報告では、会員状況、会計状況、行政の動向などが澤畑専務理事より説明があった。

理事会提出議案の①平成28

年度上期事業活動の報告と下期の主な計画、②平成28年度新会員の入会の承認を求める件、③経協としての「県政に関する要望案」、④第8次中期運営要綱（案）について事務局より説明があり、理事会への提出が了承された。

その後、各地区支部長、各委員長間の意見交換がなされた。

## 労働企画委員会

第5回若手の人事労務担当者のための勉強会・成果報告会を開催  
テーマは「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」



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所長）は10月27日（木）、キリンビール（株）取手工場において、第5回目となる若手人事労務担当者のため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。第7期となる本年度の勉強会メンバーは22名。本年6月から本会合までの全5回を通じて、各社の「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」について検討を加



え、最終回となった当日は、これまで取り組んできたグループワークの成果報告会が行われた。

成果報告会はグループごとに「改革プラン」としてとりまとめ、プレゼンテーションを行った。若手の人事労務担当者ならではの、現状の課題に則しながらも大胆な「改革プラン」が提案された。各グループの発表に対しては、メンバー、労働企画委員から活発な質問が出された。

アドバイザーの安田尚道氏（常磐短期大学教授）が全5回を通じてのまとめを行い、最後に家次労働企画委員長が講評を述べ、会を閉じた。

本勉強会は、テーマを変えて、次年度も開催の予定である。

尚、当日は本年度第1回目となる労働企画委員会が開催され、上期の事業活動の状況について報告がなされた。

### 【第7期若手の人事労務担当者 の勉強会メンバー】

チームA：（株）ケースホールディングス、東日本電信電話（株）茨



城支店、（株）小松製作所茨城工場、関彰商事（株）、（株）マカベ、イセデリカ（株）、関東鉄道（株）JX金属（株）日立事業所

チームB：茨城県職業能力開発協会、（株）茨城木材相互市場、（株）カスミ、京三電機（株）、光陽精機（株）、新日鐵住金（株）鹿島製鐵所、（株）タイショー

チームC：大陽日酸東関東（株）、東京フード（株）、（株）日立製作所、日立電鉄交通サービス（株）、べんてる（株）茨城工場、（株）水戸京成百貨店、社会福祉法人山ゆり会

## 経営教育委員会

第15期マネジメントマスターコースを開催

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2日（金）を皮切りに、第15期を迎えたマネジメントマスターコース

（4回シリーズ）をスタート。本年度は「役員カー会社経営を極める」をメインテーマとして、昨年引き続き（株）ケーターマネジメント代表の葛田一雄

氏のコーディネートにより進められた。各テーマ&講師の詳細は下記を参照。

（第1講・9月2日（金））

テーマ：役員は変革しなければ

ならない

(第2講・9月9日(金))

テーマ:問題社員の個別対処法  
および問題社員を出さない管  
理法

第1講&第2講講師:葛田一雄  
(株式会社ケーターマネジメン  
ト代表)

(第3講・9月16日(金))

テーマ:BS、PL&有価証券報告  
書を読み解く

講師:松下芳男(公認会計士・  
税理士)

(第4講・9月28日(水))

テーマ:実録と実務/私が実践  
した役員の仕事及び経営変革

講師:稲田将人(株式会社RE-  
Engineering Partners 代表取締役  
社長)

昨年引き続き、役員・経営  
幹部を対象とした同研修は28  
名の参加を得た。意識改革の  
必要性、組織として問題社員に  
どう対処すべきか、決算書・有  
価証券報告書の読み方、PDC



Aを活かした経営の重要性、な  
ど講義のほか、参加者間のディ  
スカッションも盛り込みなが  
ら研修は進められた。

## 経営教育委員会

経理セミナー基礎&応用編を開催 本年は県南エリアに場所を移して実施



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)は経理セミナー  
をつくば研究支援センターに

て開催。当セミナーは例年水  
戸で開催してきたが、県南エリ  
アの会員も参加しやすいよう、  
本年はつくばに場所を移して  
開催された。10月5日(水)に  
“基礎編”、10月21日(金)に  
“応用編”を1日コースで実施。  
基礎編24名&応用編22名の  
方々にご参加頂いた。

昨年同様、基礎編講師には木  
村税理会計事務所長の木村聡

子氏、応用編講師には財務リス  
ク研究所(株)代表取締役の横  
山悟一氏にご指導頂いた。

基礎編では、給与計算時にミ  
スしやすい留意点を新たにプロ  
グラムへ加えたほか、応用編で  
は、複数社のバランスシートを  
例題としながら、読み解く勘所  
を指導頂いた。

## 科学技術特別委員会

平成28年度の事業活動計画などについて協議検討

科学技術特別委員会(委員長  
村山貢一氏(株)日立製作所  
電力生産統括本部長兼日立事  
業所長)は、10月25日(火)当  
協会会議室において、委員会を  
開催した。

当委員会では、県内のものづ  
くり企業の技術力・製品開発力  
の向上を支援するために、企業

間の交流や産学官連携の機会  
創出、科学技術・産業振興に関  
する行政施策に当協会会員の  
意見を反映することをねらい  
として事業活動を実施。

委員会の前には、茨城県企画  
部科学技術振興監兼国際戦略  
総合特区推進監の渡邊千明氏  
をお招きし、茨城県の科学技術



の振興の取組み等についてお  
話をいただいた後、質疑応答を



行なった。

本年度の委員会の事業活動としては、県内5金融機関との

連携による「茨城ものづくり企業交流会 “製品技術展示会” (平成29年2月2日(木)開催予

定)」「ものづくり先進企業見学会」などを実施していくことを確認した。

## 環境研究会

(株)小松製作所茨城工場を見学

環境研究会(代表幹事 鈴木良治氏 (株)日立製作所日立事業所 電力環境管理センタ主任技師)は、10月12日(水)に環境見学会を開催した。見学先として、ひたちなか市に所在する(株)小松製作所茨城工場を訪れた。冒頭、同社の会社概要および環境の取組みなどについての説明後、同社を見学した。

同社は、2007年1月に完成。主に生産するのは、大型ダンプトラックやホイールローダーで、9割が海外向けであり、北米をはじめとする世界各地へ

輸出される。ICタグなどIT技術を活用し、生産台数の変動や仕様変更に対応できる体制を備えている。また、隣接する常陸那珂港から輸出する場合、従来よりも完成品に近い形で出荷できるため、品質の更なる向上や納期の短縮が可能。製品輸送距離の大幅な短縮によるCO<sub>2</sub>の削減、太陽光パネルの使用による省エネなど、環境に配慮したモデル工場となっている。

参加者からは「工場照明LED化などの電力削減活動や環



境リスク低減活動、また、地域とのコミュニケーション活動など、幅広い環境活動内容をご紹介いただき、多くの学びや気づきを得ることができ大変有意義な見学会であった」との感想が寄せられた。

## 支部だより

NOV. 2016

Branch office report

### 県西地区支部

経営セミナーを開催



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、10月24日(月)、ピアスパークしもつまにて「経営セミナー」を開催、53名が参加し

た。

講師には、大西みつる氏(株式会社ヒューマンクエスト代表取締役)をお招きし、「部下を上手に動かし、チームの成果を実現するための“最強のチームビルディング法”」と題し、アスリートの事例を交え、幅広い切り口で講演いただいた。

参加者へのアンケートでは受講者の95%が本セミナー内容について「大変参考になっ

た・参考になった」と回答。また、「部下育成に悩んでいる中で多くの気づきを得られ、早速実践したい」、「スポーツのマネジメントの事例を用いた説明がとても分かりやすかった」、「言葉のチカラの重要性を知り、今後の改善活動に活かせる」といった意見も数多く寄せられ、受講者にとって大変有意義なセミナーとなった。



古河・坂東地区支部（支部長 阪好弘氏 京三電機（株）代表取締役社長）は、10月5日（水）、古河市「ザ・カナルハウス」において、平成28年度の支部総会を開催した。当日は、阪支部長、田中副支部長、内藤副支部長、北島副支部長をはじめ、40名が出席した。

総会は、小林幹事長の司会進行ではじまり、開会挨拶で阪支部長が挨拶。その後、澤畑専務理事より28年度重点活動の説明報告、小島副幹事長より28

年度支部活動等を説明報告し、承認された。

総会終了後には特別講演会として、アレックス（株）の辻野晃一郎氏をお招きし「グーグルで必要なことは、みんなソニーが教えてくれた」と題する講演会を開催。

辻野氏は1984年にソニー（株）へ入社後、22年間勤務し退社。一世代で一時は電気製品で世界を制する程の巨大企業になりえた同社で得た経験をもとに、2007年には、グーグル日本法人代表取締役社長へ就任し、2010年に退社した。世界規模のイノベーションを起こした両社の共通点を辻野氏は、「“ソニーの設立趣意書”と“グーグルの見つけた10の事実”である。ソニーの井深氏、盛田氏とグーグルのラリー・ページ氏

は、起業するにあたり、“その辺の企業と同じにはならないという確固たる決意”と“いつの時代にも色褪せない理念”を掲げていた」と解説した。

現在、世界では、あらゆることの再定義が進んでいるとした上で、「世界経済は“所有する経済”から“シェアする経済”へ変わってゆく。限られた資源に対し、人口爆発、IoTやAIの開発により20年後には、現在の雇用の50%近くがなくなる。だからこそ、日本を世界にスケールするチャンスがある。出る杭にならなくてはならない。」とメッセージを残した。

講演会終了後には、交流パーティも併設し、会員企業同士の情報交換や名刺交換など懇親を深め散会した。

## 支部共通事業

## 新入社員フォローアップセミナーを開催

去る10月19日（水）、水戸市において、支部共催事業「新入社員フォローアップセミナー」を開催した。参加者は65名であった。

講師に、相手の気持ちに寄り添う人間関係構築の指導に定評のある（株）ヒューマン・ブレンディの田寺尚子氏をお招きし、入社して半年の新入社員がビジネスマナー、日常業務について「自己流」に陥りがちな時期に、仕事の「基本」、働く姿勢を再確認する、をテーマに研修を行った。

研修において特に強調されたのが「聴く」について。社内の同僚、先輩、上司、社外のクライアントなど、幅広く世代の異なる多様な人々と良好な人間関係を築くことが求められる社会人にとって、大事なスキルの一つが「傾聴」。カール・ロジャースが提唱した「積極的傾聴」理論を、実際の「現場」でいかに活用すべきかを参加者全員がロールプレイを交え、学び合った。

また、入社から半年が経過し、「聴く」に加え、「伝える」こと



の大切さ、重要性についても、「アサーション」（相手の権利も侵さず、自分の権利をはっきり伝える「相互尊重」のコミュニケーション）と「DESC法」（攻撃的でなく、我慢でもなく自己表現や自己主張をするコミュニケーションスキル）を基に解説された。

# 『2016会員増強運動』の状況

～過去最高更新中 会員数 1,044社！！～

会員の状況（10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		4	1	8	24	12	5	12	3	10	80	
退会数			2		2	5	4		2	2	17	
会員数		44	102	104	304	168	70	87	55	110	1,044	
											前年度比	+63

平成28年度目標 (第7次中期運営要綱目標)	1,060 (1,000)
---------------------------	------------------

目標比	-16
-----	-----

## 新入会員紹介

### 株式会社下妻スポーツ

■代表取締役 木瀬 裕



**Data**  
所在地／下妻市田下35-1  
TEL 0296-43-0224  
FAX 0296-43-8081  
業種／スポーツクラブ  
従業員／40名（内正社員6名）

Appeal point

私たちが生きていく上で絶対欠かせないのが「衣」「食」「住」でも何か物足りなくないですか？  
たとえば私たちの人生に「+α」があったら…。そしてその「+α」がスポーツライフだったら、きっと健康で楽しい人生を送れることでしょう。  
私たち下妻スポーツクラブは、そんな「+α」になりたいと思っています。  
地域の皆様に少しでも充実したスポーツライフを提供できるよう、最新鋭の施設、充実のプログラム、そして最高の笑顔で運営しております。

### ミサワホーム株式会社

■北関東支社 茨城支店 支店長 滝澤 友久



**Data**  
所在地／水戸市笠原町978-38  
TEL 029-305-2111  
FAX 029-305-2115  
業種／建設業  
従業員／68名

Appeal point

私たちミサワホームグループは、「住まいを通じて生涯のおつきあい」という精神のもと、良質の「住まい」を提供し、豊かな社会づくりに貢献します。  
そして、注文住宅はもちろん、戸建分譲、リフォーム、介護・福祉事業など幅広い事業展開で多様なニーズに対応しています。今後も市場の変化やお客さまのニーズにお応えできるよう、グループ一丸となって努力して参ります。  
住まいに関するご相談はミサワホームまでお寄せください。

# 「おもてなしと感謝の気持ち」

株式会社水戸京成百貨店 代表取締役会長 西村 寛氏



私は昭和49年に京成電鉄株式会社に入社しました。昭和63年に株式会社京成ストアに出向し、平成8年に京成電鉄の秘書課長、平成14年に総務部長、平成17年にグループ戦略部長を経て、平成18年に株式会社水戸京成百貨店の代表取締役専務に就任しました。そして2年後の平成20年に社長となり、今年会長となりました。京成グループには連結子会社が48社あり、水戸京成百貨店はそのうちの1社です。持分法適用会社には、オリエンタルランドや関東鉄道などがあります。

水戸京成百貨店は、もともと1949年7月設立の株式会社志満津百貨店からスタートしています。京成電鉄は1971年に同社と資本提携を行い、1975年に京成電鉄グループの子会社として現在の商号に変更されました。2006年に新店がグランドオープンし、今年新店開店10周年にあたります。

水戸京成百貨店のストアコンセプトは「水戸発信・本格的都市型百貨店」で、「楽しさ快適・好感度百貨店 いいものいいこと・いつもいっぱい」をキャッチコピーにしています。つまり、「もの」だけでなく、サブライズや感動を喚起する「こと」の提供をしたいと考えています。

対面販売を中心に行う日本百貨店協会加盟の百貨店は、現在日本に266店あります。百貨店の各ショップの売上は百貨店の売上となり、仕入代金は百貨店が負担します。いろいろな商品を取り扱う1つの大きな店ということです。これに対して、ショッピングセンターや駅ビルはいろいろな店に場所を賃貸借する業態です。メインとなるセルフ販売が中心の大型スーパーとその他の独立した専門店(テナント)で構成されます。その契約関係は、売上と仕入ではなく、建物

賃貸借で結ばれています。

小売業には欠かせない「サービス」と「ホスピタリティ」の違いについてお話しします。「サービス」とは奉仕・値引きという意味で、語源はサーバント(召使い・使用人)のようです。お客様との関係は主従関係に近く、要求が上がるにつれてコストが嵩むことが特徴です。一方、「ホスピタリティ」はおもてなしという意味です。語源はホスピス(客人の保護者)で、歓待・接客という意味をもち、その関係はイーブンと言われております。ご満足いただくための気配り、つまり、プロセス重視といえるでしょう。ですから、当店では、サービスもさることながらホスピタリティを心掛けています。

これに関するちよつといい話を紹介させていただきます。まずは震災の時の話です。震災時、数十人のお客様が帰宅できなくなり、店舗内にお泊まりいただくことになりました。その際、寒さに震える晩だったため、商品の寝具を提供しました。お客様から、「代金は後日お持ちします」言われ、私は「いつでも結構です」と言おうとしたが、私より先に販売員が「その必要はありません。今後百貨店にお越しになって楽しくお買い物をしていただければそれで結構です。」とのホスピタリティのある対応をしてくれました。

あるご婦人のお客様は、「なじみの店員さんとおしゃべりしていると気持ちがスッキリするの。そのあとで、商品の紹介があると、すぐに購入してしまう」と嬉しそうにお話しされていました。お買い物もさることながら、お話しができること、自分のことを理解してくれていることを喜ばれているのだと思いました。また、メンズショップの販売員について、「購入したジャケットに似合うネクタイを探した時、そのショップの中にはフィットするのが見当たらないと思っていました。仮にこの販売員が、この中から進めてきたら買うしかないと思ったが、次はこの人には見て貰わないようにしようと思っていた。ところが、この人は、自分の実績にならないのに、わざわざ他のショップから似合う品を探してきてくれた。次もこの人から買おうと

思った」というお話をお客様から伺うことができました。

共通するのは、お客様の立場に立って、お客様が何を求めているかをとことん追求し実行することです。つまり、「おもてなしと感謝の気持ち」が京成百貨店にとってのキーワードであるわけです。商品も大事ですが、「人」がすべてだと思います。

重要なことは、このような考えが全従業員に浸透しているかということです。正社員だけでなく、パート・アルバイトや派遣社員(ショップ店員)などのすべての従業員が同じベクトルに向かい、それぞれの役割を果たしていく必要があります。そのために、行動指針があり、それを常に意識するようにしています。

学生の皆さんにいくつかメッセージを残したい。まずはノートライ・ノーエラーと、トライ&エラーです。何も挑戦しない人は失敗もしませんが、成功もしません。最初から失敗していいと言語ではありませんが、失敗を恐れない勇気と努力で、成功に繋げて欲しいと思います。

次に、就職活動の際の会社を見るポイントです。その会社のお手洗いの清掃が行き届いているか、次に守衛さん・用務員さんの態度が親切で明るいのか、の2点です。おろそかにしがちなもの、表からは見えないものを見ることが大切だと思います。

それと、私は逆境を乗り越える時、「明るく・元気に・前向きに・今やる・頭を使ってやる・必ずやる」という言葉を思い浮かべます。

結びに、私が中学時代、英語の先生から教わった、「君たちが50歳、60歳になった時、心にしみる言葉を4つ、Health is better than wealth. There is no rule but has some exceptions. It is no use crying over spilt milk. Rome was not built in a day.」を贈ります。

常磐大学・常磐短期大学の卒業生が現在29名勤務しています(正社員250名のうち)。1割を占めるほどです。バス停だと、わずかに6つしか離れていないので、今日の話の真偽を確かめなくても、ぜひ気軽に来店してください。

11

## 「コマツの成長戦略と活躍する人材」

株式会社小松製作所 茨城工場 執行役員工場長 鈴木 康夫氏

私は、32年前の1984年にコマツメック(1999年コマツに統合)に入社後、1998年にコマツアメリカへの駐在などを経て、本年4月に茨城工場の工場長に就任しました。コマツでのキャリアのうち約45%が海外駐在であり、これは自分で希望してきた道でもあります。大学時代、海外志向の強い友人に感化され、コマツと米国企業のインターナショナルハーベスタとの合弁会社であるこの会社ならば海外で活躍するチャンスがあると思い、就職先に選びました。入社後数年は下積み期間でもあり国内で生産技術者として勤務していましたが、同時に会社へは海外勤務希望を訴え続け、入社5年目に晴れてアメリカに赴任することが出来ました。皆さんも、就職活動で「自分のやりたいことは何か」そのポイントを考えておくべきです。それまでできるだけ多いほうがよく、その中で1つでも実現できるように一生懸命努力してください。一生懸命取り組んだ上で実現できたならば、本当に素晴らしいことです。

コマツは、油圧ショベル、ブルドーザ、ダンプトラック、ホイールローダなどに代表される「建設鉱山機械」やプレス機械などの「産業機械」を製造・販売する企業で本年で創業95年になります。売上規模は、2015年度で1兆8599億円(グループ連結)、営業利益は2085億円(同連結)です。製造業で営業利益率が10%を超える企業はエクセレントカンパニーといわれているなかで、コマツは11%を達成しています。国別にみると、コマツで伝統市場と呼んでいる日本・北米・欧州などの安定した収益の見込める地域が、売上の約半分を占めており、残りの半分をコマツで戦略市場と呼んでいるCIS、中国、アジア、オセアニア、中近

東地域が占めています。戦略市場は、今後の市場規模の拡大が見込まれる地域であり、コマツとして代理店の強化や新規市場の拡大を図っています。社員数はコマツグループ全体(子会社125社含む)で47,017人、そのうち57%が外国人です。

そういった事業環境の中で、コマツの成長戦略を、ダントツ商品、ダントツサービス、ダントツソリューションの3つに絞っています。ダントツ商品は、安全性、環境対応、ICT、経済性(作業効率)において他社の追従を数年は許さない特長を持つ商品(Ex. ハイブリッド油圧ショベル、排ガス規制に対応しつつ低燃費を達成したホイールローダ)、ダントツサービスは顧客への従来のサービスからを一步踏み込んだ、トータルライフサイクルコストの低減活動(Ex. KOMTRAX(機械稼働管理システム)を用いたタイムリーで的確なメンテナンスサービス)、ダントツソリューションは、顧客のお客さまの現場をお客さまとともに革新し、新しい価値を創り出すことが目的です(Ex. スマートコントラクション、IoTを活用し地形データとICT建機を繋げる事で、誰でも安全で生産性の高い建設現場を実現)。コマツは、これらの戦略を通じて、顧客にとってコマツでなければこまる度合いを強め、パートナーとして選ばれ続ける存在となることを目指しています。

茨城工場は、コマツの商品レンジのうち鉱山や砕石場で使用される超大型・大型のホイールローダやダンプトラックの生産を目的として2007年に竣工した工場です。製品サイズの都合上、船での出荷がメインとなりますが、茨城工場では港湾に立地している強みを活かし、内陸工場ならば一旦は分解しトラックで輸送後、積み込み



を行わなければならないサイズの製品であっても、自走して船に積み込む事ができ、納期の短縮や輸送時のCO2排出量の低減を実現しています。

コマツで求められる人物像は下記の4つです。

1. やっぱりモノづくりが好き、
2. チームワーク、
3. 挑戦し続ける心の持ち主、
4. 多様性を受け入れられる、もし当社への入社を希望する場合はしっかりと自分の興味や軸とあっているかを見極めて下さい。

最後に、皆さんへ学生時代を有意義に過ごす為のメッセージを3つ送ります。

1. 学生の本分は「学問」です。大学は社会で役立つ教養を身につける最後の場ですから、最後まで自己研鑽に励むようにして下さい。
2. 学生時代の過ごし方は自分の人生の土台になります。人生最後のモラトリアムの過ごし方を綿密に練って後悔しないようにして下さい。
3. 常に対話し、議論し、他者と意見をぶつけあい、他者の意見を受け入れること。多様な背景を持つ人を受け入れる努力をしてください。

本日受講されている皆さんが社会にでて活躍されることを願っております。ありがとうございました。

**12月の茶花**…十二月…寒ぼたん とさみずき ちゃがら 白玉椿 冬至梅 蠟梅 水仙などがあります。時節の花は、話し始めの話材あるいは話の接穂として欠かせません。

**12月の話材**…師走(しわす)…12月。年の終わりの月(12月)は師匠格の僧が東西を忙しく駆けまわって(師馳す しはす)、お経をあげるという意味合いの呼び名です。師走は、「師馳」(しわす・しはす)とも書きますし、12月を「極月」(きわまりづき・ごくげつ・ごくづき)などと言うこともあります。

### 話材1. 大掃除と仕事納め

掃除とは塵や埃を掃いたり、拭いたりして取り除いて清潔にすることです。便所の糞尿を汲み取りことも掃除といいますが、掃くには箒(ほうき)などで払い清めることだけではなく被い除くという意味もあります。あり余るほどのたとえが「掃いて捨てるほど」です。

12月も半ばになると職場の大掃除です。平常は手の届かない隅々まで大規模に掃除をすることを大掃除といいます。きれいに掃除をして、さっぱりと被い除いて、いよいよ仕事納めを迎えます。年の暮れに、その年の仕事を終えることあるいはその日を仕事納めと言います。

### 話材2. 5S総点検の月

仕事納めの前には大掃除です。大掃除とは5Sの総点検でもあります。整理、整頓、清掃、清潔、躰(しつけ)の頭文字をとって5Sです。乱れた状態にあるものを整えて秩序正しくすることが整理ですが、不必要なものを取り除くことでもあります。無駄を除くことです。整頓の頓にも整うという意味があります。斑(むら)とは物事の揃わないことですが、斑を省くことも整頓の1つです。清掃はさっぱりと払い除くことです。清潔とは汚れがなくきれいなことです。「茶の湯は清潔にしてさわやかなるを本とし…」(浮世物語)などという茶の教えがあります。さらには、人格や品行が清く潔いことを清潔と言います。人格や品行がよくなるように仕付けて、身を美しくするのが躰です。

そこで、社員の行動を5Sで総点検をしてみましょう。

- ①確認…業務手順を標準化し、標準どおりに実行していますか。
- ②明確化…責任と権限を明確化していますか。
- ③事故防止…起こしたくも起きないような業務手順になっていますか。
- ④基本の習得…基本的な業務知識及び基礎的な技術が身についていますか。
- ⑤仕付ける…気が付いた人が、気が付いたときに直ぐに指摘できる組織ですか。

この5つに共通する事項が3つあります。1つは、縦横高さを決めた定位置定収納ができていますか。2つは、先に入れたものを先に使う先入れ先出しが徹底していますか。3つは、定所、定時、定人、定手順、定めた通りの結果で仕事をしていますか。

### 話材3. 改善の成果確認の月

悪いところを改めてよくすることを改善と言います。改善の効果を確認するときの典型的なツールが2つあります。

1つは「情報の伝達方式の統一化」です。2つは、「SHELLモデル」です。それぞれ5つのことを確認してください。

#### (1) 情報の伝達方式の統一化

情報の伝達方式については是非を確認するためのツールです。

- ①何が基本情報ですか。基本情報を明確にしていますか。
- ②機密の情報はありますか。個人情報保護はなされていますか。
- ③仕事をする前、仕事を終えた時点で、点検し確認する情報を関係者全員に「見える化」していますか。
- ④誰と誰に対する情報かを考えて提供していますか。
- ⑤その仕事で使用した情報を記録していますか。

#### (2) 成果確認のためのSHELLモデル

改善の成果を確認するためのツールがSHELLモデルです。

- ① Software: ソフトウエア  
職場の慣行、マニュアル、教育内容に不具合はありませんか。
- ② Hardware: ハードウエア  
建物、設備に不具合はありませんか。
- ③ Environment: 環境  
段差、広さ、照明、作業の環境に不具合はありませんか。
- ④ Liveware: 人  
担当者の技術、知識、心理的要因に不具合はありませんか。
- ⑤ Leadership: リーダーとしての資質、力量  
指導者やリーダーとしての任務に不具合はありませんか。

### 12月の動機づけスピーチ

#### 1. 健康第一

従業員の健康なかりしば経営は成り立ちません。多くの企業が健康管理を経営管理の根幹の1つと位置づけて健康経営を実践しています。

健康経営には産業医による健康管理体制のもと、健康診断、治療、職場復帰などがありますが、中核としては、病気の予防と栄養管理です。

#### (1) 病気の予防

健康状態は個体と環境との相互的な適応関係です。生態学の視点からは健康(H)は遺伝子や主体的要因(g)と環境要

因 (e) との関数によって示すことができます。H=f (g・e) です。

健康を損なう要因は3つに集約することができます。

①主体的要因 (host factor)

素質、性別、細胞の加齢などです。遺伝的要因ですが、胎生期そして出生後の生活を通じて固定されたものです。

②病因 (agent)

要因としては特異性や強度がありますが、要因が持続する期間も問題となります。

③環境的要因 (environmental factor)

生活環境そのものです。主体的要因と病因の両者に関わりを持ちます。

疾病には生活環境からくる刺激も要因となります。悪い遺伝子を活性化させない生活習慣あるいは保健的処置が必要です。社員個々が予防的見地に立って日常生活を送ることが大切ですが、全てを社員任せにしているようでは健康管理ではありません。

健康診断や人間ドックの検査結果は健康状態を判断するための重要なデータです。正常か異常を判定した所見が記載されています。正常域値は不特定多数の正常人 (健康な人) の測定値から上下限それぞれ2.5%ずつを除いた95%の範囲の値といわれています。

(2) 栄養管理

病気予防のためには栄養障害を発生させないことが根本です。栄養障害とは、栄養摂取の不良あるいは摂取した栄養素が十分に消化、吸収されないまま新陳代謝が順調に行われない状態をいいます。栄養 (えいよう) という用語があります。栄養がやくことですが、派手で贅沢な状態を栄養豪華といいますが、栄養豪華ではなく、健康で栄ある人生を歩みたいものです。

健康相談は医師、保健師、看護師の専権事項ではありません。社員食堂の献立づくりなどを行っている専門職が管理栄養士ですが、栄養士の知見や経験知を社員の健康管理に役立ててほしいと思います。栄養はそもそも栄養と書きました。営んで養うことが栄養の基本です。社員の健康づくり、社員の栄養のために管理栄養士を相談相手とする健康相談室づくりも必要ではないでしょうか。

2. 安全第一

安全管理と危機管理は表裏一体です。安全管理と危機管理を日常的に行う活動の1つがヒヤリ・ハット活動です。

(1) ヒヤリ・ハット活動

KYK活動と呼称している企業もあります。Kは危険、Yは予知、そしてKは活動、それぞれの頭文字をとった危険予知活動のことです。ヒヤリ・ハット活動は危険予知活動です。ヒヤリとした、ハットしたことを無事故のための教訓にするという活動です。ヒヤリ・ハット活動もKYK活動も安全な状態を維持し続ける活動つまり先手の安全維持活動です。

①ヒヤリ・ハットの法則

ヒヤリとした、ハットした経験を「ヒヤリ・ハット」といいます。一步間違えれば重大事故になったかもしれない体験を法則にしたものです。ヒヤリ・ハットの法則は、そもそも「ハインリッヒの法則」です。アメリカ人の技師ハインリッヒが発見した法則 (1:29:300) です。労働災害事例の統計を分析した結果から導き出されたものです。数字の意味は、重大災害を1とすると、軽傷の事故が29そして無傷災害は300になるというものです。1件の重大災害 (死亡・重傷) が発生する背景に、29件の軽傷事故と300件のヒヤリ・ハットがあるという警告です。「よくある些細なこと」だから「たいしたことではない」ではなく、「よくある些細なこと」だからこそ「重大である」という受けとめが必要です。

(2) 謙虚さが必要である

自動車を運転しているときは歩行者が目障りですし、歩行者になると自動車や二輪車が邪魔に思えるものです。自動車の運転手からすると横断歩道を横切る歩行者がのろのろ歩いているように感じられますし、急ぎのときなどなおさらの感がするものです。これは、歩行者優先ルールの認識程度に差があるからです。

(3) ヒューマン・エラー

処置に誤りがあったら「人」のミスです。機器に欠陥や故障があったための事故は、「人」と関わりがないように思いがちですが、欠陥がある機器を設計したのは「人」です。発生した故障を修理するのは「人」です。装置の欠陥部分や故障しやすい状態を事前に見つけなかったのは「人」です。

驚き、急ぎ、慌てふためいたときの行動が、エラーを生みやすいのです。全体が見通せなくなるからです。平静さを取り戻せば、あのことがよく知っていたのに、あの時はまったく思いつかなかった、ということもよくあることです。判断抜きに、動作ばかりがバタバタと行なわれると、荒っぽい動作、力が出るものの方向も狂う動作になりがちです。

3. 利益を確保する

12月は、5S総点検の月ですが、利益を確保するために見直しをする月、1年の計を締めくくる月です。利益確保という見地から見直し活動の月にはいかががでしょうか。3つの視点で見直しをしたいものです。

見直し1「ムダ・ムリ・ムラがないか」

ムダ・ムリ・ムラの挙げ句が目標未達成にならないようにするためです。

ムダ・ムリ・ムラが発生すると日常業務が停滞します。

〔ムダの排除〕 人、設備、費用を投入しすぎるムダ、こりすぎのムダ、過剰品質のムダ、過大生産のムダ、余分な費用 (資材費、外部費用) のムダ、余分な管理のムダがあります。

〔ムリの排除〕 準備不足の状態あるいは強行に実施するために通常の職場活動を停滞させてしまうためのムリがあります。

〔ムラの排除〕 先を読んで手を打たなかったために生じたムラがあります。社員の能力が不揃いしかもレベルに差がありすぎるなどというときにもムラが生じます。

見直し2「目標達成に効果があるか」

職場には変えていけないこと、変えなければならないことがありますし、成果をあげるためにしなければならないことがあります。目標には2つの種類があります。1つは、到達値を明示して必達志向行動をとる「…しなければならない行動」であり、仕事に直接関わりのある業務目標です。もう1つは、啓発や研鑽に関わる「…したい行動」であり、能力向上や自己成長に必要な啓発目標です。

業務目標はしなければならない1の1番の行動です。業務目標あつての啓発目標です。

見直し3「品質、効率、成果が下がる仕事は即刻廃止する」

やればやっただけ効果がある、やればたぶん効果がある式が一番駄目な考え方です。今までもやってきたのだから、やめる理由がないと考えているとしたらやめる理由を見つけたくないだけの逃げの思想です。

県内の知見にヒントあり

酒量が多くなる時季です。そこで、二日酔いの特效薬です。茨城県は梅が名産の1つですが、水戸光園公への献上品には梅酒とともに葛がありました。葛の花は葛花 (かつか) と呼ばれていて、乾燥した状態で利用される漢方薬の生薬です。水戸光園公は酒豪だったそうですが、二日酔いの時には葛の花を陰干して粉末状にしたものを湯で飲んでいただと伝わっています。印籠の中身に葛の花が入っていたのかも知れません。

## これまでの歩み

茨城NPOセンター・commons代表理事 横田 能洋

この度、認定NPO法人茨城NPOセンター・commonsは茨城県経営者協会に入会させていただきました。この場をお借りして改めて当会がどのような経緯で協会と関わらせていただいたのかを書かせていただきます。commonsは1998年11月15日に設立し、同年12月茨城県内では最初に茨城県にNPO法人設立の認証申請を行いました。発足当時の代表は茨城大学人文学部の帯刀治さんでした。3代目の代表の横田は同大学で帯刀先生の「地域社会論ゼミ」で学んでいました。帯刀先生は経営者協会の地域貢献に関する提言を作る委員会の座長をされていました。1990年代の初め、経団連が1%クラブ（経常利益の1%以上を社会貢献に拠出するよう努める）を発足させるなど企業の社会貢献が注目された時に、協会は人、地域、環境に優しい企業経営の行動指針を発表されました。そして私自身は、大学卒業後、協会の事務局に入局させていただき、地域関係委員会の社会貢献に関する調査、表彰事業、企業と地域団体のパートナーシップに関する事業などを担当させていただきました。また各支部の活動においても会員企業の皆様に大変多くの

ことを学ばせていただきました。

企業の地域貢献について調べていく中で、日本が参考にした米国の場合、企業は単独で貢献活動するのではなく、地域社会の問題とその解決策を知っている非営利団体と連携していることがわかってきました。そしてそうした非営利団体は企業や個人から寄付を集め専門のスタッフを雇用していること、米国にはそうした寄付を促進する税制があることがわかってきました。これが簡単に非営利法人を作れるNPO法と、NPOへの寄付を促進する税制です。企業の社会貢献が徐々に盛んになる中で、市民団体の間でも日本にNPO制度を導入しようという立法運動が起き、経団連などもそれを後押しをしました。そして95年の阪神淡路大震災でボランティアが活躍したことでさらに法制化が進み1998年12月1日にNPO法が施行され、その数年後、税制優遇制度としての認定NPOができました。commonsの前身はこうしたNPOの制度化に関心を持った人で組織した茨城NPO研究会でした。NPO法が実現したことを受けて、この制度を市民の立場で普及する必要があるとの趣旨で

茨城NPOセンター・commonsは様々な立場の人が参画して発足しました。私もこの設立に合わせて約7年間お世話に成った協会を退職してcommonsの職員に転職しました。その時の気持ちは、日本で社会貢献で雇用や生活が成り立つのか、寄付が広げられるか人生をかけてみたいという思いと、長年お世話になった企業の皆さんの良きパートナーになりうる市民団体を増やすことで恩返しをしたい、ということでした。それから18年が過ぎ、茨城のNPO法人は800法人になり、commons自体も多くの支援をいただきながら事業を継続して行くことができました。昨年の常総の災害支援もそうでしたが、NPOは制度に縛られず何が必要かを自ら考え、困っている人の役に立ちたいという人の寄付やボランティアの受け皿となることができます。行政の限界が明らかになる中で、民間のパートナーシップはますます重要になります。こうしたcommonsの原点に立ち返りながら、経営者協会の会員として今まで以上に、企業と市民のつなぎ役として努力していく所存です。よろしくお願いします。



## 茨城労働局から「働き方改革」に向けた要請

10月11日、茨城労働局の西井裕樹局長が来局、鬼澤邦夫会長に「長時間労働削減をはじめとする『働き方改革』に向けた取組みに関する要請書」が手渡された。

11月の「過労死等防止啓発月間」に「過重労働解消キャンペーン」を実施するに先立ち、経済団体や労働組合に対する協力要請。

「茨城県の年平均による月当たりの総実労働時間は151.8時間、所定外労働時間は14.5時間（全国ワースト）と全国的にも長い傾向にある。県内の長時間労働を背景とする脳・心臓疾患や、長時間労働を含むストレスによる精神障害の労災認定件数は、15件に至っている。

西井局長からは、「若者が就職先を決める理由は、かつての給与から労働時間や働きやすい労働環境となっている。人材採用の観点からも長時間労働の解消に取り組んでほしい」との要請がなされた。鬼澤会長は「協会会合や会報等で要請の趣旨を会員に伝えていく」と述べた。



### 過重労働解消キャンペーン

～過重労働による健康障害等を防止するためにも、

労働時間を適正に把握し、次の措置を講じましょう。～

#### 過重労働による健康障害を防止するために

①時間外・休日労働時間を削減しましょう。

■36協定（時間外労働・休日労働に関する協定）で定める延長時間は、限度基準※3に適合したものとする必要があります。

■特別条項付き協定※4により月45時間を超える時間外労働が可能な場合にも、実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めましょう。

■休日労働についても削減に努めましょう。

②年次有給休暇の取得を促進しましょう。

■年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画的付与制度の活用などにより、年次有給休暇の取得促進を図りましょう。

③労働者の健康管理に係る措置を徹底しましょう。

■健康管理体制を整備するとともに、健康診断を実施しましょう。

■長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等を実施しましょう。

#### 賃金不払残業を解消するために

①職場風土を改革しましょう。

②適正に労働時間の管理を行うためのシステムを整備しましょう。

③労働時間を適正に把握するための責任体制を明確化しチェック体制を整備しましょう。



「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/>  <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**

**SAI** HYBRID SYNERGY DRIVE  
 サイ



**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**

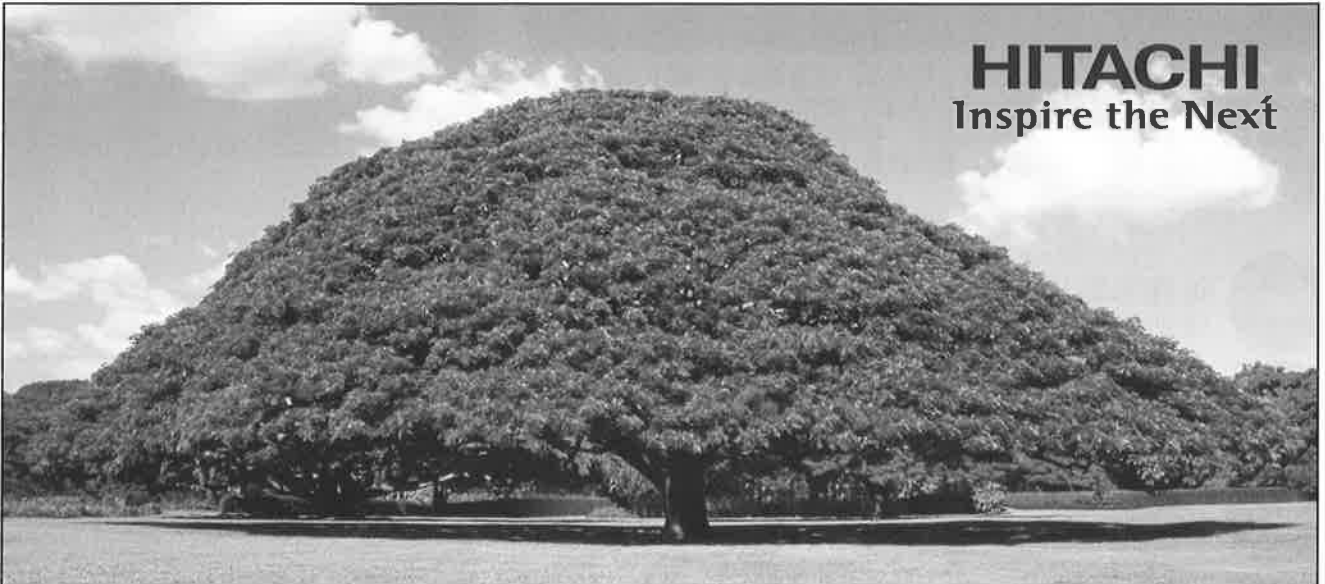


カスミ公式フェイスブックページ



<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



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

## 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紹介



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