

2

No.550
FEB.2017

茨城経協

Ibaraki Employers' Association

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

一般社団法人茨城県経営者協会



茨城経協

CONTENTS

- 01 第28回連合茨城との労使懇談会を開催**
「賃金改定は個別企業の支払能力、生産性向上に応じて判断すべき」
とのスタンスを表明
春季労使交渉・協議への基本的な考え方
「2017年春季生活改善労使交渉等についての要請」（連合茨城）
- 05 経団連「2017年版経営労働政策特別委員会報告」を公表**
—人口減少を好機に変える人材の活躍推進と生産性の向上—
- 06 委員会報告**
労働企画／経営教育／環境／茨城産業会議
- 09 支部だより**
土浦・石岡・つくば／取手・龍ヶ崎
- 10 「平成28年度会員増強運動」の状況**
～お蔭様で過去最高更新中 会員数1,085社！～
新入会員の紹介
- 13 経営者・管理者のための挨拶・スピーチのポイント⑪<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.196<横田能洋>**
「ソーシャルインクルージョン（社会的包摂）を考える
災害支援と障害者雇用」
- 17 セミナー・事業等のご案内**

第28回連合茨城との労使懇談会を開催 「賃金改定は個別企業の支払能力、 生産性向上に応じて判断すべき」とのスタンスを表明 「働き方改革」については労使共通の課題

当協会主要役員（政策委員）と連合茨城（和田浩美会長）との第28回目の懇談会を2月9日（木）に水戸市・三の丸ホテルにて開催した。

懇談会では、まず鬼澤邦夫会長（（株）常陽銀行取締役会長）が挨拶に立ち「連合茨城の皆様には日頃から茨城経協の活動にご理解を頂き、また、県内の労使関係の正常化にご尽力を頂いております。誠にありがとうございます。本日は和田会長さんをはじめ、連合茨城の幹部の皆様にご出席を頂いており、忌憚のない意見交換ができますことをご期待申し上げます。今春の労使交渉をめぐるまは、各方面におきまして、さまざまな議論がなされてきております。連合さんのスローガンであります『働くことを軸とする安心社会』を実現するとの方向は、経営にとりましても思いは同じでございます。また、本年は、政労使が課題を一致する『働き方改革』



に立場を超えて取り組む年になると思われます。経営者協会といたしましても、『働き方改革』を踏まえ、働き甲斐のある職場づくりと安心して働ける社会づくりに全力を尽くして行く所存でございます。企

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

続いて、和田浩美連合茨城会長が、「われわれ連合茨城と致しましては、『経済の自律的成長』『社会の持続性』を実現するために、所得の向上により消費の拡大をはかる事が必要であると訴えております。すべての働く者の賃金の『底上げ・底支え』と『格差是正』の実現が不可欠であり、賃金の社会的水準確保を重視した取り組みを継続するとともに、とりわけ中小企業労働者や非正規労働者の月例賃金・時給の改善のために、『大手追従・準拠などの構造の転換』と『サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配』の運動を前進させる取り組みを進めて参ります。貴協会におかれましても、趣旨をご理解頂きますとともに、共通する課題についての共同、健全な労使関係の確立に向けてご協力をお願い致します」と挨拶した後、要請書を鬼澤会長へ手渡した。

懇談ではまず、連合茨城の綿引副事務局長より「2017春季生活改善労使交渉等についての要請」（後掲）の説明がなされた。

続いて、当協会の家次晃労働



企画委員長（（株）日立製作所日立事業所副事業所長）が、「春季労使交渉・協議への基本的な考え方」（後掲）を説明した。その中で、今次の労使交渉への対応の基本的なスタンスとして、賃金改定は、個別企業の支払能力、生産性向上に応じて判断すべき述べ労働側の理解を求めた。

意見交換では、まず連合茨城からすべての組合が月例賃金にこだわり2%以上の引き上げを求めていく姿勢が表明された。経協側からは「賃金決定はこれまで同様、個別企業の支払能力に応じた賃金決定を基本とすべき。賃金改定に際しては、個別企業の付加価値生産性が基準となる。さらに賃金改定は、基本給を一律で引き上げるベースアップに限らず、手当や賞与引き上げなど『多様な選択肢』がある」と応えた。



春季労使交渉・協議への基本的な考え方

一般社団法人茨城県経営者協会

はじめに

昨今の日本経済は、大胆な金融緩和、財政政策の断行から4年が経過し、デフレ経済からの脱却の道筋が見え始めた。

本県においても産業経済、雇用、消費に明るい材料も見られるものの、なお景気の先行きは不透明感を拭えない状況である。

企業経営においては性別、年齢等に関わらず、多様な従業員が均等に活躍することのできる職場を目指す「働き方改革」に向けて、人事処遇制度も改革を迫られている。

今次の春季労使交渉においては、多様な従業員の多様な「働き方」に対応した人事処遇制度、賃金制度等を前提として、現実に即し、具体的に取り組める事項を確認しながら、労使が一致協力する必要がある。

1 経団連として考え方

今次春季労使交渉・協議に向けて、経団連は2017年1月17日に経営労働政策特別委員会報告2017年版「人口減少を好機に変える 人材の活躍推進と生産性の向上」を発表した。

同報告書では特に、わが国で進行している人口減少は企業経営の大きな制約ではあるが、働き方・休み方改革の推進と、多様な人材の活躍推進によって生産性向上を実現する絶好の機会が到来していると前向きに捉え、経営者には気概をもって自社の経営に日々邁進してもらいたいと呼びかけた。

1.1 わが国企業を取り巻く経営環境

世界経済は2017年以降、緩やかな回復が見込まれ、日本経済も持ち直しの兆しが見られるが、成長軌道に乗るまでには至っていない。地域経済においては、その主な担い手である中小企業の経常利益の伸びは鈍化している。人口減による人材確保も大きな課題といえる。

1.2 連合「2017春季生活闘争方針」への見解

月例賃金の要求において「2%程度を基準」という幅のある表現としたことで、企業別労働組合が各々の実情を踏まえた要求を組み立てやすい面はある。連合の方針を受けて、企業別労働組合が具体的な要求額を経営側へ提示する際には、その根拠・理由を明確に示して議論することが労使双方にとって有益といえる。

1.3 経営側の基本スタンス

各企業の賃金は、さまざまな考慮要素を踏まえ、適切な総額人件費管理のもと、自社の支払能力に基づいて決定することが原則。その上で、経済の好循環を力強く回すという「社会的要請」を引き続き重視するとともに、働き方・休み方改革の実現を視野に置いた対応を検討すべきである。2016年に引き続き、基本給を一律で引き上げるベースアップに限らず、手当や賞与引き上げなど「多様な選択肢」があり、「年収ベースの賃金引き上げ」を検討することを求めたい。

2 今次の労使交渉への対応方針

2.1 自社の支払い能力による賃金決定が基本

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

2.2 仕事・役割・貢献度に基づく人事処遇制度の構築が不可欠

- (1) 仕事・役割・貢献度に基づく人事処遇制度が多くの企業で取り入れられ、従業員にも受け入れられつつある。従業員の努力に報いるため、性別、年齢等に関わらず、個々の成果・業績をより適切に評価した人事処遇制度を構築することが重要である。
- (2) 従業員の誰もが勤続年数や年齢により一律、自動的に昇給する定期昇給制度については、持続可能性について個々の企業において慎重な議論が必要である。

2.3 異なる働き方、勤労観にあわせた柔軟な人事制度

- (1) 多様な従業員の異なるライフスタイル、勤労観を認め、一律の労働条件のもとに従業員をあてはめるのではなく、個々人の生活環境にあわせた仕事や労働時間の提案と納得性ある賃金、処遇制度が求められる。
- (2) これからの時代は、性別、年齢等に関わらず、個々の従業員のライフイベントにあわせた職場環境、配置、労働時間、教育体系、キャリアパスの明示等の整備が求められる。一方で、個々の従業員のライフイベントへの対応は、企業内の整備だけで完遂する課題ではなく、政労使が一体となり取り組むべき事項といえよう。
- (3) 高齢化の急速な進行は、介護を必要とする人々が増加させ、現役世代の「介護離職」という課題を顕在化させている。企業においては、従業員が仕事と介護との両立を図れるよう環境整備が求められる。

おわりに

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

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

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

以上

2017年春季生活改善労使交渉等についての要請

日本労働組合総連合会茨城県連合会 会長 和田 浩美

2016年春季生活闘争においては、月例賃金にこだわった闘争を進めてきたことにより3年連続して賃金の引き上げを獲得したものの、個人消費をけん引するまでの水準には至っておらず、引き続き月例賃金にこだわる取り組みを進めなければ、デフレ状況に再度落ち込みかねません。また、格差の是正も不十分です。したがって2017年春季生活闘争においても月例賃金引上げの流れを継続させる必要があります。

とりわけ、中小企業労働者や非正規労働者の月例賃金・時給の「底上げ・底支え」と「格差是正」をはかることに重点を置いた取り組みを進めるとともに、その効果が広く社会に浸透する要求を組み立てることが極めて重要です。この観点に立って「大手追従・準拠などの構造を転換する運動」を前進させ、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配に資する公正取引の実現を重視し、その効果が広く社会に浸透する取り組みを行います。

「経済の自律的成長」をはかるためには、マクロの観点から雇用労働者の所得2%以上引き上げることが必要です。人口動態の変化を背景として人手不足感は強まる一方であり、とりわけ中小企業において、企業の存続と生産性向上のためには、魅力ある産業・企業の構築が不可欠であり「人への投資」を求めます。そして、雇用安定の促進や処遇改善など非正規労働者の総合的な労働条件改善の取り組みや、企業内最低賃金協定の締結拡大や水準の引き上げ、適用労働者の拡大を法定最低賃金の引き上げにつなげ、賃上げの社会的波及をはかることも重要です。

こうした観点から、賃上げ要求水準は、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から2%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度とします。

つきましては、下記の2017年春季生活闘争方針の取り組みを進めて参りますので、健全な労使関係を通じ、個別労使交渉の中で解決が図られますようご理解とご協力いただき、貴会員各位へご周知いただきますようお願い申し上げます。

【連合2017年春季生活闘争方針】

2017年春季生活闘争の具体的な要求項目

- 賃上げ要求水準は、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から2%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度とする。
- 中小組合の平均賃金を基準とした引き上げ額をベースとしたうえで、「格差是正」「底上げ・底支え」をはかる観点で、連合加盟組合平均賃金との格差の拡大を解消する水準を設定する。すなわち、連合加盟組合全体平均賃金水準の2%相当額との差額を上乘せした金額を賃上げ水準目標（6,000円）とし、賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）（4,500円）を含め総額で10,500円以上を目安に賃金引き上げを求める。
- 賃金カーブの維持は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持するという役割を果たすと同時に、最低限の生活水準保障でもあり、これを必ず確保する。賃金カーブ維持には定昇制度の役割が重要であり、定昇制度などの昇給ルールがない組合は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などを設置して協議を進め、定昇制度の確立に取り組む。

経団連「2017年版 経営労働政策特別委員会報告」を公表 —人口減少を好機に変える人材の活躍推進と生産性の向上

経団連は、1月17日「2017年版経営労働政策特別委員会報告」（略称、経労委報告）を公表した。経労委報告は、1974年に当時の危機的なインフレと大幅な賃上げを憂慮した経団連（当時、日経連）が、労使交渉の臨む基本的な方針を示した報告書を公表したことが始まりで2017年版が43冊目となる。

同報告書の副題は副題を「人口減少を好機に変える人材の活躍推進と生産性の向上」とし、人口減少のマイナス面ばかりに着目するのではなく、働き方・休み方改革の推進による生産性向上や、多様な人材の活躍促進などに取り組む絶好のチャンスと前向きにとらえるべきと強調した。

報告書の主なポイントは次のとおり。

第1章「企業の成長につながる働き方・休み方改革」

経団連が今年度、集中的に活動を展開している働き方・休み方改革に向けた取り組みのほか、労働生産性の向上、健康経営のさらなる展開、介護離職予防に向けた支援、多様な人材の活躍促進、非正規労働者の現状と課題について記述したうえで、これらに取り組むことが企業の成長や収益の拡大につながるとの考え方を示している。

第2章「雇用・労働における政策的な課題」

労働時間制度改革の推進や、同一労働同一賃金をめぐる動向などといった雇用・労働における政策的な課題を取り上げ、経団連の考え方や人事・労務管理上の留意点などを整理した。

第3章「2017年春季労使交渉・協議に対する経営側の基本姿勢」

「賃金決定にあたっての基本的な考え方」のなかで、ベースアップの累積効果や、適正な総額人件費管理と法定福利費増大の影響など、重要な考え方を解説している。

○経営側の基本スタンス

経済の好循環を力強く回していくために3年間続けてきた賃金引き上げのモメンタムを今年も継続していく必要があることを強調している。一方、大幅な賃金引き上げにもかかわらず、個人消費が上向いていない要因として、将来不安と消費者マインドの変化を指摘。それらへの対応がないまま賃金を引き上げても、その効果は限定的となる懸念があることから、将来不安の払拭に向けて官民挙げて取り組むことの必要性を述べている。

各企業の賃金については、さまざまな考慮要素を勘案しながら適切な総額人件費管理のもと、自社の支払能力を踏まえて企業が決定するとの大原則を踏まえたうえで、経済の好循環を力強く回すという「社会的要請」も重視しながら、自社の収益に見合った積極的な対応を呼びかけている。具体的には、収益が拡大した企業や、中期的なトレンドとして収益体質が改善している企業について、16年に引き続き「年収ベースの賃金引き上げ」の前向きな検討を求めている。

検討にあたっては、定期昇給やベースアップ、賞与・一時金の増額、諸手当の見直しを柱に、自社の実情に適した方法を多様な選択肢から見いだしていく必要があるとしている。

このほか、配偶者控除等の変更を契機とした配偶者手当の再点検・見直しや、働き方・休み方改革への対応として、基本給の変更を伴わない所定労働時間の短縮なども挙げている。加えて、将来不安の払拭と消費喚起に向けた対応として、非正規社員の正社員化推進、定年後の継続雇用社員の処遇改善のほか、介護手当やプレミアムフライデー手当の創設を例示し、企業労使の議論のきっかけを提供している。さらに、「賃金制度のあり方・見直し」など、複数年度にわたる課題にも労使で積極的に取り組む姿勢を強調した。

最後に、将来不安の払拭に向けて、社会保障制度改革の推進など政府に求めるべき対応・政策をまとめている。

（出典「日経連タイムス」No.3300）

労働企画委員会

春季労使交渉に臨む基本的考え方を協議、茨城労働局との意見交換会を実施



労働企画委員会（委員長 家次晃氏（株）日立製作所日立事業所副所長）は、1月24日（火）、産業会館会議室において第2回委員会を開催した。

主な報告・協議事項は、①連合茨城との懇談会への対応、茨城経協「春季労使交渉への基本的考え方（案）」について、②第8期「若手の人事労務担当者の勉強会」開催計画について、③29年度採用支援関係事業についてであった。

はじめに家次委員長が「本年度第2回目となる本委員会では、来る2月9日開催予定の連合茨城との懇談会に向けて、経営者協会としての基本的考え方、第8期若手の勉強会の進め方、次年度の採用関連事業計画の検討をお願いしたい」と挨拶をされた。

①茨城経協「春季労使交渉への基本的考え方（案）」の検討については、「今後の労使交渉

では、物価上昇をどう見るかが難しい問題ではあるが、経営者協会としての考え方としては、物価変動と賃金交渉を連動させることは適していないのではないかと、「当社では2年連続でベアを行ってきたが、賞与とは異なり、後々も変動しない人件費として重く押し掛かってくる『社会的要請』とはいえず3年連続のベアは厳しいと考えている」との意見が出され、個別企業の支払能力を労使交渉の基本にすべきことを強調し、政策委員会に委員会案を上程することとなった。

②第8期「若手人事労務担当者のための勉強会」の開催計画については、より質の高い①仲間づくり、②相互研鑽を行うために、講師一に大和田・谷田部法律事務所の大和田一雄弁護士（ほか同事務所所属の弁護士）に依頼し、「若手労務担当者が知っておきたい労働法の基

本」をテーマに、グループ討議を行い、他社の実情や、結論の導き方を学び、自社の労務管理を改善させる企画とすることとなった。

③採用関連事業では、企業と学生との接触の機会を拡充していくことが決まった。

また、当日は委員会開始に、茨城労働局との意見交換会を開催した。

茨城労働局からは、西井敷茨城労働局長、小山総務部長、青木雇用環境・均等室長、大谷職業安定部長、佐川労働基準監督課長らが出席した。

西井茨城労働局長がはじめに挨拶に立ち「国は経済活性化の施策として『働き方改革』に本格的に取り組むことを決めた。労働局としても地域の経営者の意見を聞き、施策に反映させていきたいと考えている。企業における『働き方改革』に取り組む上での課題等を率直にお聞かせ頂きたいと思っています」と述べた。

引き続き、家次委員長が「われわれ経営者協会としては、労働局としての重点施策をお聞きし、企業としてどのような協力ができるかを検討していきたいと思っている。本日は有意義な意見交換を行いたい」と挨拶をした。

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



労働企画委員会（委員長 家次晃氏（株）日立製作所日立事業所副所長）は、1月30日（月）、茨城県産業会館において春季労使問題対策セミナーを開催した。

日本経済団体連合会労働政策本部主幹の大橋泰弘氏をお招き「2017年の春季労使交渉・労使協議に対する経営側の基本的考え方」と題して、今次労使交渉への経営側の対応策等をご講演頂いた。

大橋氏は「賃金決定の原則は、様々な考慮要素を勘案しながら、適切な総額人件費管理の下、自社の支払能力を踏まえ、労使での徹底した議論を経て、個別企業において決定するものである。

一方、賃金決定の考慮すべき要素としては、経済・景気動向、労働市場での需給関係、世間相場、社会的要請、企業業績、雇用の維持・安定、労使関係の安定などがあげられる。近年は、経済の好循環を力強く回すという『社会的要請』を引き続き重視し、収益が拡大または中期的なトレンドとして収益体質が改善している企業は、2016年に引き続き、『年収ベースの賃金引上げ』を前向きに検討する

ことを求めたい」と経団連としての経営側の基本スタンスを述べられた。

一方、日本労働組合総連合会（連合）が主張している『2%程度を基準』に事実上のベア要求している点については2016闘争方針と同じく『2%程度を基準』という幅をもった表現としたことは評価したい。しかしながら、月例賃金への強いこだわりは、賃金引上げの選択肢を狭めかねない。さらに『大手追従・大手準拠からの転換』を掲げ、大手との『格差是正』と『底上げ・底支え』を目指し、『総額10,500円以上』を目安に賃金引上げを要求している点については、目標額であるとしても、現実的な水準とは言い難く、経営者の理解が得られにくいのではないかと経団連の見解を述べられた。

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、1月11日（水）、18日（水）、26日（木）の3日間、ホテルグランド東雲において、第7回マネジメント力向上研修をシリーズで開催。当研修は日本産業訓練協会のサポートを得て、例年テーマを変えながら、管理監督者を対象に開催されてきた。講師には第1回からご指導頂いている、日本産業訓練協会主幹講師の府川亮一氏にご指導頂いた。参加者数は35名。

今回は、日本産業訓練協会が定義する4技能の1つである“人への接し方（TWI-JR）”をテーマに、部下の協力を得ながら、①成果を挙げるための手順、②問題を未然に防ぐ、③問題が起きた時の処理、等をケーススタディや事例に基づきながら講義が進められた。

当研修の特徴として、参加者がグループに分かれ、実際に参加企業の現場で起こった人に関するトラブル事例等をグループ内で共有し、他参加者から意見や解決に向けたアドバイ

スを貰うなど、解決に向けたヒントを探るとともに、府川講師からも適宜アドバイスを受けながら進められた。

参加者からのアンケートでは、「グループ討議内で人に問う問題を共有したところ、様々な会社で自社と同じような問題が起きていることが興味深かったとともに、各社の様々な意見が聞けて勉強になった」「経験豊富な府川講師の解説は面白く、また今回の学びを職場にも活かしていきたい」といった意見が寄せられた。

環境委員会

環境経営セミナーを開催

最近の産廃判例と廃棄物処理法改正の動向について学ぶ

環境委員会(委員長 坂井雅紀氏 キヤノンエコロジーインダストリー(株) 代表取締役社長)と環境研究会(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1月25日(水)、茨城県産業会館にて環境経営セミナーを開催した。

講師には、佐藤泉法律事務所の佐藤泉弁護士をお招きし「最近の産廃判例と廃棄物処理法改正の動向」と題するお話をい

ただいた。佐藤弁護士からは、廃棄物管理の基礎や、過去の大規模不法投棄事件の原因、排出事業者への責任追及の実態、廃棄物処理法改正の動向などについて解説いただき、その後、質疑応答と個別相談を行なった。

参加者からのアンケートでは「廃棄物の管理を行なっていくうえで、社内ルールの構築や処理業者とのコミュニケーションなどの重要性を理解する

ことができた」「産廃事件について何故そのような事件になってしまったのかなど、トラブルの背景を具体的に教示していただいたので参考になった」といった感想が寄せられた。

茨城産業会議

～茨城大学工学部研究室訪問交流会を開催～

茨城産業会議(鬼澤邦夫議長:経営者協会が事務局)は、大学との産学連携事業である「茨城大学工学部研究室訪問交流会」を12月20日(火)に開催した。

この研究室訪問交流会は、平成13年に茨城産業会議と茨城大学が産学連携協定を結んだことをきっかけに始まり、工学部訪問は今年で14回目となる。本交流会は、日頃の研究情報の入手や産学間の人的交流を通じて、県内産業の活性化を図ることを目的に例年実施している。

当日は、127名が参加。工学部附属教育研究センターの6つの研究室と新任・若手研究者の研究室のなかから希望する研究室を訪問し、先進的な研究

内容に触れることができた。また、昨年度より、研究成果の報告だけでなく、工学部の就職・インターンシップ状況についての報告がなされるとともに、コミュニケーションタイム

を通じた学部生との交流により、深耕を図ることができた。



土浦・石岡・つくば地区支部

人事労務研究会総会・第3回例会を開催

土浦・石岡・つくば地区支部（支部長 本井正氏 日立建機（株）執行役生産・調達本部長）の人事労務研究会（代表世話人 塚崎俊一氏 関東情報サービス（株）代表取締役社長）は1月19日（木）、つくば国際会議場において第3回例会を開催した。

本例会では、3月からスタートする新卒者の採用活動の直前に控え、「売り手市場」が続く新卒採用戦線を勝ち抜く戦略」をテーマにお二方の講師をお招きした。



（株）マイナビ茨城支社支社長の小島健志氏には「2018年卒新規学卒者の就職活動状況を踏まえた採用戦略について」をテーマに、県内の新卒者就職活動の動向ならびに企業の採用動向等についてご講演

頂き、（株）マイベース代表取締役の蔭山尊氏には「首都圏大学における就職活動の状況とUIJターン就職を希望する新卒者を効果的に採用する手法について」をテーマに、首都圏大学に在籍する学生を採用するための手法について解説を頂いた。

2018卒採用環境は、民間企業就職希望学生は2017卒とほぼ変わらないものの、採用企業数は増加することが予想されている。採用企業



数が増えることで、1社あたり学生からのエントリー数を増やしていくことは困難となるので、限られた学生との接触の機会を有効に活用することが鍵となる。具体的には、会社説明会の質を高めることに求められる。外部の視点も踏まえて、学生が求める情報（仕事内容、人間関係、教育体系）がブレゼンに包含されているかを確認されたい。

紫峰会例会を開催

育児・介護休業法の改正概要と実務のポイントについて解説

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）の紫峰会（代表幹事 大同親氏（アサヒビール（株）茨城工場 総務部長）は、1月17日（火）、キャノン（株）取手事業所において、例会を開催した。

はじめに、キャノン（株）取

手事業所の会社概要等の説明を伺った。その後、笹沼社会保険労務士事務所の所長兼特定社会保険労務士の笹沼尉行氏をお招きして、1月に施行された「育児・介護休業法の改正概要と実務のポイント」についての研修会を実施。笹沼氏からは、育児・介護離職問題に会社

としてどのように取組み、従業員に対し何を情報提供すれば良いのかなど、仕事と育児・介護の両立支援のあり方についてお話をいただいた。

研修会後には、育児・介護休業法への各社の取組みについて情報を交わし、散会した。

『平成28年度会員増強運動』の状況

～お蔭様で過去最高更新中 会員数 1,085社！～

【会員の状況】

(平成29年 1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	94	283	162	69	75	53	102	981
入会数	5	1	14	34	19	8	19	4	24	128
退会数		4	1	3	5	5	1	3	2	24
会員数	45	100	107	314	176	72	93	54	124	1,085
前年度比										+104

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	+25
-----	-----

プラス70会員紹介キャンペーンについて

今年7月、茨城県経営者協会は、創立70周年を迎えます。
皆様のおかげをもちまして当会の会員数は、上記のように順調に増加し年度目標を達成し、過去最高を更新しております。誠にありがとうございます。
さて、当会が創立70周年を迎えるにあたり、会員や地域の皆様からさらに頼りにされるための礎を築くべく、皆様のご紹介により会員数純増70社を目指す会員紹介キャンペーン（平成28年12月15日～平成30年3月末日）がスタートしております。

【キャンペーンの進捗状況】

プラス70会員紹介キャンペーンがスタートし、2ヶ月弱ですが、皆様のおかげをもちまして、30社のご紹介及びご入会を頂きました。特に鹿行地区支部においては、10社のご紹介を頂きました。皆様のご協力に改めて感謝申し上げます。ありがとうございます。
「自社の経営を高めたい」、「地域に貢献したい」企業様のご紹介をお待ちしております。詳しくは茨城県経営者協会事務局（TEL029-221-5301）までご連絡下さい。

	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
支部関係者	1	2			1	1		1	10	16
本部役員 事務局			1	6	3	1	1	1	1	14
合計	1	2	1	6	4	2	1	2	11	30

プラス70会員紹介 キャンペーン目標	70
-----------------------	----

目標比	-40
-----	-----

新入会員紹介

株式会社エムエス

■代表取締役 篠田 吉孝



Data

所在地／水戸市姫子1-89-1

T E L 029-303-5860

F A X 029-254-0091

業 種／その他サービス業

(住宅設備機器のメンテナンス)

既設建築物設備工事業

(住宅リフォーム)

従業員／58名

Appeal point

当社は水まわりのメンテナンスを行うサービス会社として、1987年(昭和62年)に設立いたしました。“お客様の『困った』を『よかった』に変える”というテーマで活動し、お客様に“笑顔”になっていただくため、私たちは一步一步着実に成長し続け、『地域のお客様に必要とされる企業』を目指して活動してまいります。

株式会社EIDorado (サロン名：AccessMoon那珂店・ひたちなか店)

■代表取締役 根本 和哉



Data

所在地／那珂市竹ノ内1丁目26-9
(那珂店)

ひたちなか市東大島3-21-3

(ひたちなか店)

T E L 029-229-0015 (那珂店)

029-354-2227 (ひたちなか店)

F A X 029-295-6632 (那珂店)

029-354-2226 (ひたちなか店)

業 種／美容サービス

従業員／38名

Appeal point

トータルビューティサロン、アクセスムーンを運営しております。髪を切ったり染めたりするだけでなく、頭皮マッサージなどによる毛髪や頭皮環境の改善、薄毛防止策の提案や、スキンケア、エステ、まつ毛美容、指先や爪のケア、サプリメント等、地域の大人世代の皆様がより健康で美しく、楽しくなるためのご提案をさせていただきます。

株式会社サンワーク

■代表取締役 小林 忠



Data

所在地／常総市水海道宝町2761-1

T E L 0297-25-4055

F A X 0297-25-4056

業 種／人材派遣、業務請負、

職業紹介

従業員／約150名

Appeal point

平成17年12月に人材派遣・業務請負を主業務として創立以来、「人は社会の財産である」という思いから「人材=人財」をモットーとし、社長と社員の心が密に通い合うヒューマン経営に取り組んでおります。現在、積水ハウス株式会社関東工場様構内にて、住宅用部材の製造でお世話になっております。

コンプライアンスの徹底とお客様への感動の提供を目標に掲げるとともに、社員の満足度向上、健康経営の実現へ向け努力しています。

有限会社橋本地所

■代表取締役 竹内 由香



Data

所在地／神栖市溝口1659-1

T E L 0299-91-1616

F A X 0299-90-1882

業 種／不動産賃貸、管理、売買

従業員／5名

Appeal point

平成11年に創立して以来、現在約900室の賃貸管理業を中心に、住宅や投資物件の販売をしております。常にお客様に満足していただくことを心掛け、安心・快適な住まいを提供しています。住まいはお客様の大切な生活基盤であり、これからもおひとりおひとりと向き合い、たくさんの夢を叶えるお手伝いしたいと思います。

またスピードの早い時代ではありますが、子供達が成長し、大人になっても住み続けたい場所である様、心の通った地域社会を創造し、更には貢献できる会社を目指します。

株式会社 根本工務店

■代表取締役 根本 正壽



Data

所在地／鹿嶋市大船津2054-1

T E L 0299-82-1438

F A X 0299-82-3182

業 種／建設業（土木工事業）

従業員／17名

Appeal point

当社は大正六年に創立、昭和四十七年に株式会社に改組し地域の建設業者として、社会資本整備の担い手として安心安全な街造りに日夜努力しています。平成16年2月にISO9001:2008を取得し「品質管理」、「工程管理」、に万全を期し法令厳守・環境に考慮して安全第一でより良い工事の完成に努め、地域社会に貢献しております。

株式会社島田製作所

■代表取締役社長 嶋田 伊佐央



Data

所在地／常総市坂手町5655-8

T E L 0297-27-1372

F A X 0297-27-1285

業 種／金属部品製造

従業員／日本59名（正社員）

タイ32名（正社員）

Appeal point

昭和14年に創業し、昭和20年から常総市を本社拠点として金属プレス加工を行っています。試作から量産まで、プレス加工ならお任せください。SUS素材、ニッケル合金材、耐熱素材、難加工素材の加工も多数の実績があります。この他、プレス加工用金型の設計・開発、NC切削、溶接等も行います。また、F A 自動機の製造・販売も行っております。本社に加え、平成21年に長野工場、平成25年にタイ工場を開設し、グローバル対応も可能です。金属加工でお困りのことがあれば、お気軽にご相談ください。

3月の茶花…三月（やよい）……みづき 雪柳 桃 菜の花 こでまり はしばみ くろもじ
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ない。

3月の話材…弥生…3月。弥生の「弥」は「いよいよ」、「生」は「生い茂る」を示し、「木草弥や生ひ月」（きくさいやよいづき）が縮まって「弥生」になった説が有力である。時代区分では縄文時代と古墳時代の間が「弥生時代」である。弥生土器は、東京府本郷区向ヶ岡弥生町（東京都文京区弥生）の貝塚において発見されたことに因んでいる。

話材1. 人生の五計

中国の宋時代に活躍した学者朱新仲（しゅしんちゅう）の教えに人生の五計がある。生計、家計、身計、老計そして死計の5つのことをいう。計とは、「一年の計は元旦にあり」のとおり見積もりを立てることである。五計とはそれぞれ次のことを言う。

生計は、身体や生理に関する計画をいう。「いかにして健やかに生きるか」である。

家計は、暮らしに関する計画をいう。「生活や暮らしを如何にして維持するか」である。

身計は、処世に関する計画をいう。「身過ぎ世過ぎ、どのように立身出世するか」である。

老計は、老年を迎える計画をいう。「いかに工夫して年をとるか」である。

死計は、死後に何を残すかに関わる計画をいう。「どのような死に方をするか」である。

話材2. 卒業

通常、学校で所定の学業課程を履修し終えることを卒業というが、そもそもは、一つの業を終えることが卒業である。業（ぎょう）とは、仕事や技のことであり、くらしの手立て、生業（なりわい）のことである。業（ごう）と読むと仏教用語となり、身（身体）、口（言語）、意（心）の三つの行為を意味する。業（ごう）は、非常に腹の立つこと、怒りに堪えないこと、しゃくにさわることにも使うが、業腹（ごうはら）の略でもある。

話材3. 定年

会社を定年で退職することを卒業すると比喻することもある。規則や法規によって、退職や退官する決まりになっている年齢が定年である。一定の年齢に達すると退職することを定めた制度を定年制という。戦中派のサラリーマン宣伝部員の日常を描写した作品がある。「江分利満（えぶりまん）氏の優雅な生活」（山口瞳著 文藝春秋）である。定年を迎えた後の生活を描写した作品もある。「毎日が日曜日」（城山三郎著 新潮文庫）である。日々の暮らしには「月日は百代の過客（かきやく）にして、行くかふ年（とし）もまた旅人なり」（奥の細道 松尾芭蕉）という生き方や見方もある。3月に定年を迎える者もいる。定年の日には勧酒（かんしゅ）ではないだろうか。

コノサカツキヲ受ケテクレ

ドウゾナミナミツガシテオクレ

ハナニアラシノタトヘモアルゾ

「サヨナラ」ダケガ人生ダ

干武陵（うぶりょう）「勧酒（かんしゅ）」、井伏鱒二（いぶせますじ）訳

その勧酒である。乾杯は、杯を捧げて慶事または健康を祝して酒を飲みほすことである。献杯は、敬意を表して杯を人にさすことをいう。酒は百薬であるとも百害あって一利なしともいう。願酒（がんしゅ）という言い方もある。神仏に願かけして禁酒することをいう。酒のサは接頭語、ケは香である。酒は香を楽しむぐらいが良い。度を過ぎて酒を飲むと良いことはない。「人酒を飲み、酒酒を飲み、酒人を飲む」、これは深酒の戒めである。「酒なくて、何で己が桜かな」あたりから調子を崩し、やがて、「咲け咲けと花に主を任せられ、今日も咲け酒、明日も酒酒」となるようでは具合が悪く。

3月の動機づけスピーチ

1. 新たな旅のはなむけ

長い企業人人生を終えて卒業する者にはなむけの歌など贈ってみたいだろうか。

〔題詞〕

五年戊辰 太宰少貳石川足人朝臣遷任餞于筑前國蘆城驛家歌三首（のうちの一首）

神亀五年（728年）、太宰小貳・石川足人朝臣が遷任する（任務を終えて都に召される）とき、筑前国・蘆城（あしき）の驛家（うまや）で餞（うまのはなむけ）する歌。蘆城とは福岡県筑紫野市阿志岐のことです。

〔原文〕

天地之神毛助与草枕羈行君之至家左右

〔訓読〕

天地の 神も助けよ 草枕 旅行く君が 家にいたるまで
あめつちの かみもたすけよ くさまくら たびゆくきみが いへにいたるまで

〔解釈〕

天地の神よ、加護を与えたまえ。（はるばる帰る）あなたが道中ご無事であることを祈念する。

2. 働きがいのある会社

宿泊業と飲食サービス業における大卒3年後の離職率は53.2%（厚労省 2015年統計）である。労働環境や労働条件などに課題があるかもしれない。「働きがい」は「仕事を通じて自分が人間的に成長していける」かどうかにもかかわっている。

GPTW（Great Place to Work）という指標がある。「働きがいのある会社ランキング」と訳されている。企業が申請し審査を求めるものであるが、社員に対するアンケートや会社の取り組みを経営者とのインタビューなどによって評価し、上位企業が公表される。社員に対するアンケートは、「信用」「尊敬」「公正」「誇り」「連帯感」という5点に分類できる。会社の取り組みへの評価は、社員への「触発」「語りかけ」「傾聴」「感謝」「育成」「配慮」「歓迎」「祝い」「分かち合い」という9つのエリアが重視されている。それぞれのエリアの取り組みを評価する視点は以下のとおりである。

触発…従業員に「自分達の仕事は、“単なる仕事”ではなく、重要な意味がある」と感じてもらうための仕組み、取り組み

語りかけ…従業員と、組織の重要事項を共有化する仕組み、取り組み

傾聴…従業員の声・意見をマネジメント層が吸い上げ、対応する仕組み、取り組み

感謝…従業員の成し遂げた仕事・努力に対する感謝を示すための仕組み、取り組み

育成…従業員の能力開発の機会、取り組み

配慮…従業員を個人として大切にする仕組み、取り組み

歓迎…自社の良い企業文化を継続するための採用活動や新入社員歓迎の仕組み、取り組み

祝い…成功体験・楽しい経験の中から連帯感を育む仕組み、取り組み

分かち合う…利益を皆で（従業員だけでなく社会含む）分かち合う仕組み、取り組み

今や働き方に多様性が求められているし、時間外労働削減をはじめとして働き方の改善が叫ばれている。働きがいのある会社づくりは経営管理者の主要な管理課題となっているし、ブランディングなどに関わる企業のイメージづくりの指標でもある。

県内の知見にヒントあり

茨城県出身の横綱誕生である。相撲は、古代から宮廷で行われていた。相撲（すまい）の節（せち）として秋に行われた。江戸時代には大名家間の技争いとして相撲が挙行された。現在は、技の争いだけでなく、力士が究める道として相撲道になっている。

相撲の道を説いて実践した先達が第19代横綱の常陸山（ひたちやま）である。水戸の人である。梅ヶ谷とともに明治時代の相撲を黄金期に導いた力士である。大正3年に力士を引退し、年寄出羽海を襲名した。常陸山は、器が大きく、寛大さに富んでいた。好例がある。横綱昇進となる場所で梅ヶ谷との全勝対決を制したが、場所後、協会に梅ヶ谷との同時昇進を願い出て、同時に横綱になった。常陸山は、ホワイハウスで土俵入りを披露した横綱である。

牛久市出身力士稀勢の里が72代横綱として春場所を迎える。稀勢の里は、入門時の師匠（元横綱隆の里）と同じ30歳代の横綱誕生となった。「横綱の名に恥じぬよう精進いたします」、水戸の常陸山が創った道を歩むことを牛久の稀勢の里が覚悟した口上ではなかろうか。心技体に併せて真善美を追求してもらいたい。

ソーシャルインクルージョン (社会的包摂) を考える 災害支援と障害者雇用

茨城NPOセンター・コモンズ代表理事 横田 能洋

防災を考える時に、障害者のことをすぐ連想する方は少ないと思います。実祭の防災訓練でも障害者の救出や避難に関しては殆ど行われていません。人数が少ないからでしょうか。実際には、障害者手帳を有する人だけでも人口の7%、実際は1割以上の方が何らかの障害をもっているそうです。一方、東日本大震災の際、障害者がなくなった割合は健常者の2倍だったというデータもあります。災害時要援護者(配慮者とも言われる)の逃げ遅れを防ぐため、災害時に救援を頼みたい人が自治体に登録する制度があります。ただ、個人情報保護の壁でその情報が自治会関係者に知らされず実際には機能しにくいことが課題になっています。さらに登録は任意なので障害者世帯の多くは登録していないそうです。「うちの子は障害が重いので家族以外の人では支援が難しいだろう」「近所の人に知られた

くない」などが理由に挙げられています。避難所においても「どう話していいかわからない」「視線が怖い」など精神的な不安から避難所に行かず自宅や車で避難する障害者が多いそうです。心のバリアが大きいのです。相模原の障害者施設での大量殺人事件から1年が過ぎましたが、事件を受け防犯設備を強化した施設もあれば、逆に壁を低くして外から施設が見えるようにしたり、地域との関わりを深めることに力を入れている施設もあるそうです。

家族や一部の施設関係者だけでは危機が迫った時に命を守ることはできません。日頃から顔の見える関係、知人としての付き合いができるようにするには接点を作ることが重要です。パラリンピックで注目されて始めているスポーツも接点の一つかもしれません。障害者と共に働く機会を増やすことも重要です。移動に時

間がかかったり、長時間は働けないけれど、適正にあった仕事では高い能力を発揮できる障害者は多くいます。耳が聞こえなかったり日本語が十分理解できない人でも伝達方法を工夫すれば活躍できる人が多くいます。ポイントはそのような多様な人を受けると負担が増えると考えるか、多様な人が働ける職場にしていくことで、育児や介護、病気に直面しても仕事を継続できる職場づくりにもつながると考えるかです。人材が不足している中で長時間労働を減らすためにも、仕事のシェアと人的多様性(ダイバーシティ)を高めることは効果があるでしょう。そして障害者や外国人などへどのような配慮や教育をすればいいか、という部分では就労支援をしてきたNPOのノウハウが活かされます。防災では行政・地域とNPOが、雇用では企業とNPOが連携していけると想います。

労働基準行政功績者表彰

クロサワ眼鏡店 黒澤輝子氏が 厚生労働省労働基準局長表彰状を授与されました

労働基準行政に係る施策の推進等に顕著な功績があり他の模範と認められる方に対して、労働基準行政関係功労者表彰が行われ、このたび株式会社クロサワ眼鏡店取締役相談役の黒澤輝子氏（当協会水戸地区支部副支部長）が厚生労働省労働基準局長表彰状を授与されました。

黒澤輝子氏は平成19年4月から茨城地方最低賃金審議会の使用者代表委員として茨城県最低賃金（地域別・産業別）の改定審議に積極的に協力し、最低賃金の決定に貢献されました。



創立70周年記念式典及び29年度定時総会開催（予定）

平成29年6月7日（水）14時00分～18時30分

水戸プラザホテル（水戸市千波町）

タイムスケジュール：

定時総会（14時00分～14時30分）

経営者協会10年間の活動を振り返る（14時40分～14時50分）

感謝状贈呈

創立70周年記念式典（14時50分～15時30分）

創立70周年記念講演（15時40分～17時00分）

演題「イノベーションとグローバリゼーション」（仮題）

講師 新日鐵住金株式会社相談役 友野宏氏（経団連副会長）

祝賀パーティ（17時10分～18時30分）

Seminar & Business

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
経営セミナー	3月6日(月) 14:00～16:00 3,000円	「地域ブランドによる地域と企業の活性化～地域と企業が生き残るイメージのつくり方～」	スマイルゲート株式会社 代表取締役 竹内哲也生氏	茨城県産業会館 研修室

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



心を込めて、信頼できるカーライフ
茨城トヨタ

C-HR



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。



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。

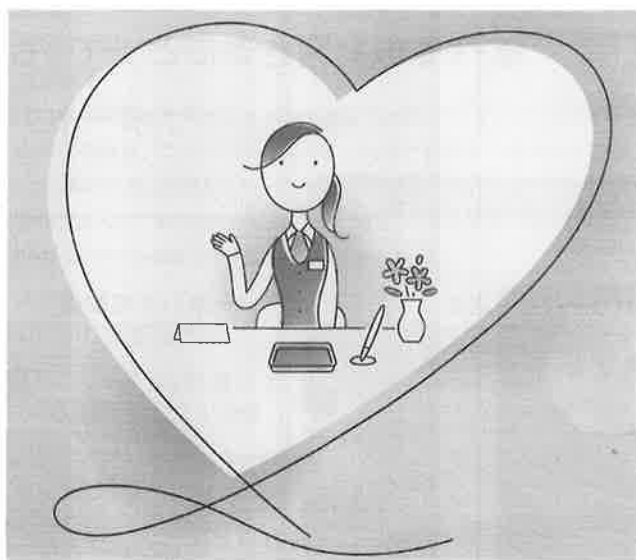


<http://www.tsukubabank.co.jp>



筑波銀行

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。



常陽銀行

MEBUKI
めぶきフィナンシャルグループ

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

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