



茨城経協



連合茨城との懇談会 内山連合会長から要請書が手交される



連合茨城との懇談会  
家次委員長が考え方を表明



経営教育委員会  
取出茨城県広報監との懇談会を開催

## CONTENTS

- 01 第29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、付加価値生産性向上を基準として判断すべき」とのスタンスを表明
- 03 春季労使交渉・協議への基本的な考え方
- 05 2018年春季生活改善労使交渉等についての要請（連合茨城）
- 06 経団連「2018年版 経営労働政策特別委員会報告」を公表  
－働きがいと生産性向上、イノベーションを生み出す働き方改革－
- 07 委員会報告  
労働企画／経営教育／科学技術
- 09 支部だより  
県北
- 10 セミナー・事業等のご案内
- 11 いばらきの理解を深める9支部めぐり⑪<葛田一雄>  
「古河・坂東地区支部」
- 13 NPO情報Vol.208<横田能洋>  
「自らのために避難所の事を考えよう」
- 14 新入会員紹介

## 第29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、付加価値生産性向上を基準として判断すべき」とのスタンスを表明  
地方の中小企業の経営実態についても理解を求める

当協会主要役員（政策委員）と連合茨城（内山裕会長）との第29回日の懇談会を2月9日（金）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（㈱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して、誠にありがとうございます。本日は内山会長さんをはじめ、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ております。今春の労使交渉をめぐりましては、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。本県におきましては、経済活動は緩やかに回復しているものの全産業が、堅調な経済活動であるとは言い難く、また大手企業と中小企業に見た場合にも相当程度のバラツキが見られます。このような状況を踏まえ、茨城経協といたしましては、賃金改定の大原則は個別企業の支払能力によるものと考えております。産業、企業ごとにバラツキのある状況を鑑み、実態に則した労使交渉が進められることを期待しております。また、連合茨城さんが今次の労使交渉の柱の一つに掲げておられます『働き方の見直し』につきましては、茨城経協におきましても、重要な取り組みであると考えております。家次労働企画委員長のもと、『働き方改革』に関する調査研究のワーキンググループを組織し、どのように職場のさまざまな課題を克服し、活気と働きがいのある職場をいかに作っていくべきかを模索しているところでございます。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、内山裕連合茨城会長が、「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「2018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、当協会の家次労働企画委員長（㈱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



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と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4%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。本県の中小企業の中には、経

営実態が厳しい企業が少なくないことも理解頂きたい」と応えた。



## 出席者名簿

(敬称略)

### 〔連合茨城〕

- 1 会長
- 2 副会長
- 3 副会長
- 4 副会長
- 5 副会長
- 6 副会長
- 7 副会長
- 8 事務局長
- 9 副事務局長
- 10 副事務局長
- 11 担当執行委員
- 12 県北地協議長
- 13 常陸野地協議長
- 14 鹿行地協議長
- 15 土浦地協議長
- 16 県南地協議長
- 17 事務局

- 内山 裕  
小島 弘行  
山田 康裕  
赤澤 義明  
山本 勇  
西條 昌利  
中島佳代子  
高木 英見  
綿引 哲也  
稲田 泰則  
菅原 功  
蛭田 光一  
桑名 勝弘  
山中 俊則  
久保田利克  
友信 勝美  
中根 麻里

- 電機連合  
UAゼンセン  
電機連合  
基幹労連  
JAM  
電力総連  
日教組  
UAゼンセン  
基幹労連  
電力総連  
電機連合  
電機連合  
電機連合  
基幹労連  
電機連合  
自治労  
連合茨城
- 日立アプライアンス労働組合多賀支部  
茨城県支部  
日立製作所労組日立支部  
新日鐵住金鹿島労働組合  
東京製綱労働組合  
東京電力労組茨城地区本部  
茨城県教職員組合  
茨城県本部  
新日鐵住金鹿島労働組合  
東京電力労組茨城地区本部  
ルネサスグループ連合那珂地区支部  
日立金属労働組合日立支部  
日立ハイテクノロジーズ労組那珂支部  
新日鐵住金鹿島労働組合  
日立製作所労働組合土浦支部  
龍ヶ崎市職員労働組合

### 〔茨城経協〕

- 1 会長
- 2 副会長
- 3 副会長
- 4 副会長
- 5 常陸・那珂地区支部長
- 6 水戸地区支部長
- 7 取手・龍ヶ崎地区支部長
- 8 労働企画委員長
- 9 経営教育委員長
- 10 経営教育委員会中小企業部会長
- 11 産業政策委員長
- 12 地域関係委員長
- 13 環境委員長
- 14 専務理事
- 15 事務局長
- 16 経営教育担当部長
- 17 産業政策担当課長
- 18 労働企画担当課長

- 鬼澤 邦夫  
高橋日出男  
幡谷 史朗  
太田 晃三  
柳生 修  
西村 寛  
九鬼 理宏  
家次 晃  
植木 誠  
煙山 弘  
鈴木 康夫  
松本健一郎  
坂井 雅紀  
澤畑 慎志  
加藤 祐一  
澤畑 英史  
柳澤 宏光  
後藤 泰男

- (株)常陽銀行 取締役会長  
(株)協立製作所 代表取締役社長  
茨城トヨタ自動車(株) 代表取締役社長  
新日鐵住金(株)鹿島製鐵所 副所長  
コロナ電気(株) 代表取締役社長  
(株)水戸京成百貨店 代表取締役会長  
キリンビール(株) 取手工場長  
(株)日立製作所日立事業所 副事業所長  
(株)筑波銀行 代表取締役会長  
日立精錬(株) 代表取締役社長  
(株)小松製作所 執行役員茨城工場長  
東日本電信電話(株) 茨城支店長  
キャノンエコロジーインダストリー(株) 代表取締役社長  
茨城経協  
茨城経協 事務局  
茨城経協 事務局  
茨城経協 事務局  
茨城経協 事務局

# 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、財政政策の断行に加え、世界的に好調な生産活動にも支えられ、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、労働力不足が顕在化するなど、なお経済動向の先行きについては注視せざる得ない状況である。

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できる職場を目指す「働き方改革」に向けて、人事処遇制度の改革が進められている。

今次の春季労使交渉においては、多様な従業員の様々な「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、現実在即し、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 今次の労使交渉への対応方針

### 1.1 個別企業の賃金決定は自社の支払能力が基本となる

労使交渉において、基盤となる検討材料は、自社の支払能力であることは不変のものである。賃金改定を検討する際においては、付加価値生産性の向上を基準とすべきである。

賃金交渉においては所定内賃金、賞与・一時金など現金給与の改定が主たる交渉事項としてあげられるが、所定内賃金、賞与・一時金の他、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重視して検討すべきである（総額人件費は所定内賃金の約1.9倍に達する）。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。

本県の地域経済を支える主体は中小企業である。その中小企業の業況には業種等により跛行性が認められ、厳しい経営実態の企業も少なくない。近年のマクロ的な賃金改定の要請については、各社の経営実態に則した慎重な協議を行うべきである。

### 1.2 多様な人材に合わせた柔軟で納得性の高い人事処遇制度の構築

「働き方改革」が進められている中で、多様な人材が活躍できる柔軟で納得性の高い人事処遇制度の構築が求められる。

多様な人材が活躍するためには、異なるライフサイクル、ライフイベントに合わせた就労環境の整備、労働時間、配置、教育体系、キャリアパスの明示等の社内整備が不可欠となる。

多様な人材が同じ経営目標達成のため貢献する職場においては、性別、年齢、勤続年数等の属人的なファクターに捉われ過ぎず、個々の従業員の成果、業績をより適切に評価し、処遇すべきである。その意味では、従業員が年齢、勤続年数により一律自動的に昇給する定期昇給制度については、制度の合理性について検討の余地があろう。

### 1.3 若年者に魅力ある職場づくり

本県においては、大都市への人口流出等の要因により若年者が減少している。また、若年労働者の早期離職も労務管理上の大きな課題となっている。

今後の労使協議においては、処遇面だけではなく、若年労働者にとって、働きがいと活力に満ちた魅力ある職場づくりのため、適切な評価制度に加え、良好な人間関係の維持、構築を労使共通する課題として議論を交わすことが期待される。

## 2 経団連として考え方

今次春季労使交渉・協議に向けて、日本経済団体連合会は平成30年1月16日に経営労働政策特別委員会報告2018年版「働きがいと生産性向上、イノベーションを生み出す働き方改革」を発表し、経団連としての経営側のスタンスを示した。

報告書では、多くの企業が複数年にわたってベースアップ実施に踏み切り、賞与・一時金においても高水準での支給を維持するなど、賃金引上げのモメンタムは着実に続いているとし、政府による「3%の賃金引上げ」への言及は、一つの象徴的な数字を挙げながら、社会的な要請・期待感を代弁したものと捉えるべき、と賃金引上げに対する経団連としての目指すべき方向性を示した。

一方で、賃金決定の原則としては、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、労働組合等との協議を経て決定するものとして、自社の実情を踏まえた交渉・協議とすべき、とこれまで同様の原則についても言及した。

また、賃金や雇用者報酬は上昇しているにも関わらず、個人消費が増えない要因として、将来不安と可処分所得の伸び悩みを挙げ、政府に対し、社会保障制度の抜本的改革に加え、国民の将来不安の払拭を求めた。

### 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、労使で真摯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、企業の経営力向上に向けた取り組みを中核としながら、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

## 2018年春季生活改善労使交渉等についての要請

日本はすでに超少子高齢・人口減少社会に突入しており、労働力の不足は不可避かつ継続的な前提であり、加えて第4次産業革命などをはじめとする技術革新の加速化など、予測の困難な変化が待ち受けている状況です。

このような状況にあっても社会や経済を自律的かつ持続的に成長させるためには、多様な「人財」の活躍とそれを互いに許容する「包摂的な社会の構築」が不可欠です。「人財」たるべき労働者はそれぞれの状況もニーズも多様であり、チームワークや暗黙知を活用する日本型経営の強みを発揮する中で活躍してもらうためには、個々人の状況やニーズに合った働き方が選択でき、かつ、加速度的に進む技術革新に対応して生産性を向上させ、それに見合った処遇が確保できるようにすること、換言すれば「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現が必要であり、それを可能にする「人的投資の促進」が必要です。

「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためには、すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」による継続した所得の向上を実現するとともに、社会保障と税の一体改革の実現の取り組みなどによって将来不安を払拭し、消費の拡大をはかっていくことが不可欠です。加えて、賃金の社会的水準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短時間・有期雇用労働者の処遇改善のためにも、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」・「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」の流れを継続・定着・前進させる取り組みを進めてまいります。それぞれの段階で生み出される付加価値は、健全で安全で働きがいのある職場が基盤にあってこそ生み出されるものです。2018年春季生活闘争では、取引の適正化と健全で安全で働きがいのある職場の実現が同時に推し進められるよう、連合全体で取り組むとともに、社会に向けても発信してまいります。

以 上

### 【連合2018年春季生活闘争方針】(抜粋)

#### ○賃上げ要求

- すべての組合は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。賃金の上げ幅のみならず、めざすべき賃金水準への到達など「賃金水準の絶対値」にこだわる取り組みを進める。構成組織はそれぞれの産業ごとに個別銘柄の最低到達水準・到達目標水準を明示し、社会的な共有に努める。
- 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。
- 賃金制度が未整備の単組は、構成組織の指導のもと、制度の確立・整備に向けた取り組みを強化する。
- 月給制の短時間・有期雇用労働者の賃金については、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。

#### ○規模間格差の是正(中小の賃上げ要求)

- 月例賃金の引き上げ

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上で、「底上げ・底支え」「格差是正」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乗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。

## 経団連

# 「2018年版 経営労働政策特別委員会報告」を公表

## －働きがいと生産性向上、イノベーションを生み出す働き方改革－

経団連は、1月16日「2018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発表したことが始まり。

同報告書の副題は副題を「働きがいと生産性向上、イノベーションを生み出す働き方改革」とし、「働きがい」という言葉をいれることによって、働き方改革は企業だけではなく、社員にとってもメリットのある重要な取組であることを強調している。

報告書の主なポイントは次のとおり。

### 第1章 働き方改革の推進と生産性のさらなる向上

働き方改革の推進と、労働生産性向上に向けた一体的な取り組みを柱として、健康経営のさらなる展開や多様な人材の一層の活動推進、介護離職予防に向けた職場環境の整備などに取り組むことが社内の好循環につながると考えを示している。

### 第2章 「雇用・労働分野における諸課題」

長時間労働と過重労働の防止をはじめとする労働時間制度改革や、同一労働同一賃金の実現に向けた法制化への対応といったパート・有期・派遣労働をめぐる動向などの諸課題を取り上げ、経団連の考え方や労務管理上の留意点などを整理した。

### 第3章 「2018年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス」

「賃金引き上げと個人消費の動向」では、賃金が上昇しても個人消費が増えない主な要因として将来不安と可処分所得の伸び悩みを挙げたうえで、政府による社会保障制度の抜本改革に加え、多様な人材の活動推進による雇用と所得の両面から将来の安心感を高めていく必要があると説いた。

「同一労働同一賃金の実現に向けた賃金制度のあり方」では、政府のガイドライン案に記載の待

遇について、実務的なチェックポイントや自社の制度を見直す際の方向性と留意点を示している。

### ○経営側の基本スタンス

デフレからの完全な脱却と経済の好循環のさらなる拡大に向けて、賃金引き上げのモメンタムを一層強化していくとの決意を表明。そのうえで、各企業の賃金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下、支払能力を踏まえて決定するとの大原則に則り、個人消費活性化に向けた「3%の賃金引き上げ」との社会的期待を意識しながら、自社の収益に見合った前向きな検討を行うよう呼びかけている。特に、収益が拡大・高水準で推移している企業においては、多様な方法による年収ベースの賃金引き上げを基本としながら、月例賃金や総合的な処遇改善への積極的な対応を求めている。

さらに、賃金面での対応に限らず、総合的な処遇改善に向けて、基本給の変更を伴わない所定労働時間の短縮や教育訓練費の増額、育児・介護関連施策の充実、福利厚生面での拡充など、自社の実情を踏まえた検討を提唱している。

また、働き方改革推進の一環として、労働生産性が向上し、時間外手当が減少した場合、何らかのかたちで社員の処遇改善等へつなげていく方針を明らかにすることが望ましいとした。

パート・有期契約社員の処遇改善についても重要であることから、正社員化の推進や賃金・時給の引き上げ、福利厚生面の拡充、正社員との不合理な処遇格差の解消に前向きに取り組むよう呼びかけている。

最後に、政府に対して、消費税率10%への引き上げや社会保障制度の抜本改革、財政規律の確保に向けた実行プロセスの明確化などを強く求めた。

(出典「日経連タイムス」2018年1月18日 第3346号)

## 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（㈱日立製作所日立事業所副所長））は、2月2日（金）、産業会館会議室において第3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「働き方改革」に関する調査研究の進捗状況の報告、③第9期「若手の人事労務担当者の勉強会」開催計画について、④30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3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、「働き方改革」に関する調査研究の進捗状況、第9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）」についての協議では「今般主張すべきは、地方経済、さらには中小企業の厳しい実情ではないか。大手企業と中小企業との差もあるが、産業、業種によっても業況はばらばらである。大手企業と中小企業との差異ということであれば、産業構造、業界業況の影響を受け易い、という点を強調すべきではないか」、「若年者に魅力ある職場づくり、という表現の位置づけは、今次の春季労使

交渉は、賃上げだけが主要議題ではなく、労使で創り上げる働きがいある職場づくりも重要である、ということを主張している、という見方もあるのではないか。若年者に魅力ある職場づくりの表現は重要と思われ、当社においても年々職場の人間関係の希薄さが問題となっており、人間関係の希薄さが若年者の職場定着の課題にも関連してくるので、今次の労使交渉において、労働組合にも協力を要請するということは、意味があると考えられる」といった意見が出され、修正案を政策委員会に上程することとなった。

②「働き方改革」に関する調査研究の進捗状況の報告については、「去る1月22日に開催された第1回ワーキンググループでは、参加頂いたメンバー各々の役割、立ち位置についての共通認識が十分に整理されていなかったように思われる。

本ワーキンググループ・メンバーの役割としては、『働き方改革』に関する提言を行う、と

というような強い気概を持って頂きたいと思う。レポートのとりまとめに際しては、メンバー各位に、自社の状況を踏まえて、『働き方改革』に関する提言・要望を執筆頂きたいと考えている」との意見が出された。

③第9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、「次期においては、『仲間づくり』の深化の観点から、参加メンバーだけで集まる回を設定し、自社の労務課題や悩みを忌憚なく討議し合い、各社に共通する課題を抽出した上で、大和田先生、関谷先生にご教示頂くという方法も有効ではないだろうか」との意見が出され、講師と協議しながら、具体的な企画を立案していくこととなった。

④採用関連事業では、次年度は県内5箇所において、高等学校進路指導担当者との名刺交換会を開催することとなった。

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、西井局長、小山総務部長、松本雇用環境・均等室長、大谷職業安定部長、瀧川監督課長、小林監理官らが出席した。

西井茨城労働局長がはじめに挨拶に立ち「国は労働関連施策の重点法案として『働き方改革関連法案』の本格的な審議に入ろうとしている。茨城労働局と

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。企業において日頃労務管理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る」と述べた。

引き続いて、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。

その後の意見交換では、「働き方改革」、障害者雇用、無期転換権、人材不足・採用難、同一労働同一賃金の考え方など、労務管理の第一線で生じている諸課題について、率直な意見が出され、活発な意見交換がなされた。

## 労働企画委員会

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26日(金)、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上席主幹の新田秀司氏をお招きし「2018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。

新田氏は「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。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、2017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。さらに政府から示されている『3%賃金引上げ』についても、社会的期待を意識しながら、自社の収益に見合った前向きな検討をお願いしたい」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『『経済

## 春季労使問題対策セミナーを開催

の自律的成長』『経済好循環の実現』を社会的な目標として取り組む。社会保障と税の一体改革実現によって将来不安を払拭し、消費拡大を図ることが不可欠、という基本的な考え方は、経済界と考え方・方向性が一致しており、こうした認識を共有し、企業労使で様々な事項について真摯に話し合うことにより、良好な労使関係をさらに深化させることが望ましい。月例賃金改定については、『底上げ・底支え』『格差是正』に寄与する取組みを強化する、『2%程度を基準』とした幅のあるベア要求する、という主張については、幅をもった水準提示は、産業別・企業別労組が実情を踏まえた検討がしやすく、現実的な対応といえる。一方で、多くの企業が4年連続でベースアップを実施してきた中、幅があるとはいえ、『2%程度』とのベースアップ要求は極めてハードルが高いと考える」と経団連の見解の基つきながら、今次の春季労使交渉に臨む経営者、労務担当者に考え方を示された。



## 経営教育委員会

本年度第3回目の委員会が開かれ29年度事業の反省と次年度計画の骨子を協議併設して取出新吾・茨城県広報監との懇談も行う

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23日（火）、経営者協会会議室において本年度3回目となる委員会を開催。事務局含め17名の出席のもと、29年度に実施した各研修事業の反省と、30年度事業計画の骨子について協議された。

また、茨城県広報監の取出新吾氏をお招きし「地方創生時代の情報発信」をテーマに講演いただいた。

取出氏は「行政の情報発信に

力があるorない？と問われれば“ない”との答えが大半を占めるだろう。何をやるにしても行政には“公平性”が求められるため、奇抜で他は真似できない“とんがった”偏りのある発信は批判の対象となる。でも入口は狭くとも、それをきっかけに広がりを見せ、最終的にトータルでリターンできれば、私はOKだと最近強く感じている。少子高齢化社会など、我々はこれまで経験したことのない未知の領域にチャ

レンジしなくてはならず、過去の事例・経験・模倣は役に立たなくなる。失敗を責めないチャレンジできる社会づくりもつくづく大切だと思う」と語られ、県内の自治体を中心に広報担当者の研修も行っている取出氏の経験も交えながらお話を頂いた。



## 科学技術特別委員会

茨城県科学技術振興監兼国際戦略総合特区推進監 木村氏との意見交換会を開催

科学技術特別委員会（委員長 村山貢一氏（株）日立製作所日立事業所長）は、1月19日（金）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。

委員会開催前には、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木村憲寿氏を

お招きし、「茨城県におけるロボットイノベーション戦略の取組～ロボット利用先進県いばらきを目指して～」と題し、本県におけるロボッ

ト研究開発の現状やロボット技術の利活用など、急速な技術革新に対応するための支援策などについてお話をいただいた後、意見交換を行なった。

意見交換会終了後には、委員会の主要事業等について協議検討し「ものづくり商談会」や「ものづくり先進企業見学会」、また「委員会の名称変更（科学技術特別委員会から科学技術委員会）」について、確認をした。なお、委員会の名称変更については、政策委員会および理事会の承認を経て、変更となる予定。



## 支部だより

FEBRUARY.2018

Branch office report

### 県北地区支部

支部講演会ならびに第2回役員幹事会を開催

県北地区支部（支部長 大原弘彰氏（株）茨城サービスエンジニアリング代表取締役社長）は1

月23日（火）、北茨城市「としまや月浜の湯」において、支部講演会ならびに平成29年度第2回

役員幹事会を開催。

開会にあたり大原支部長から挨拶がなされた。講演会のテー

マは「吉本芸人として学んだ“パワー・コミュニケーション術”」と題し、空気活性プロデューサーの夏川立也氏に解説を頂いた。講師は、京都大学在学中に桂三枝（現、六代目桂文枝）に弟子入りし、卒業後、お笑いタレント～起業・会社経営～青年会議所理事長などの経験から、「楽しい空間の周囲に人は集まり、その集団はポジティブであ

ること」に着目した。周囲を楽しんでいる気分にする事の重要性に、心理学的アプローチ、脳内プロセスなどを加えた“パワー・コミュニケーション術”を開発された経緯や経験について解説をいただいた。

講演会終了後は、第2回役員幹事会を開催し、小川幸則幹事長（小川産業㈱代表取締役社長）の進行のもと、本年度の支部活

動の進捗や次年度以降の支部活動の方向性などを協議・検討がなされた。



## 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
災害減少セミナー	3月6日(火) 13:30～15:00	企業として災害減少を図るためには！ ～効果的な取り組み事例から学ぶ～ 現場の安全衛生担保は、企業にとって取り組まなくてはならない永遠の課題であり、企業は安全衛生管理の向上に日々努めなければなりません。今回は大手ゼネコンでの経験を経て、現在は監督行政機関への指導など安全衛生管理に尽力し、外部団体の施工法令専門委員などを務めている相蘇淳一氏を招き、“災害減少”をテーマに具体的な取り組み事例を解説頂きます。	安全コンサルタント・(財)全国建設研修センター施工法令専門委員・元清水建設安全環境部長 相蘇淳一氏	新日鐵住金 人材育成 センター
人事労務セミナー	3月8日(木) 14:00～16:30	経営の視点からの人事労務知識 ～役員・経営幹部に必要な経営知識と実務を学ぶ～ ①労働法の構造・労働契約の構造 ②人事（ヒューマン・リソース・マネジメント）と労働法のリンク ③成果・役割に応じた賃金 ④人事権 ⑤正規雇用・非正規雇用 ⑥ローパフォーマー問題 ⑦ダイバーシティ（女性活用） ⑧恒常的長時間労働の実態 ⑨安全配慮義務と健康問題 ⑩ハラスメント ⑪雇用の多様化（多様な正社員論） ⑫同一労働同一賃金、均衡・均等処遇	丸尾法律事務所 弁護士 丸尾拓養氏	県産業会館

【お問合せ先】 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)

# いばらきの理解を深める9支部めぐり (第11回)

古河・坂東地区支部

葛田 一雄

古河市および坂東市を中核地域とする支部である。古河市は、関東地方のほぼ中央、茨城県の西端に位置し、平坦な地形が広がる。坂東市は、都心から北北東に位置し、市域の大半が猿島台地である。

## 1. 企業の行動指針

企業の行動指針は、しなければいけないことのみならずしてはいけないことを定めている。してはいけないことにつき、4つのことを例示したい。

- ① 悪質な製品を製造・販売すること
- ② 顧客を騙し陥れて不当な利益を得ること
- ③ 地域や国家の利益に反すること
- ④ 環境破壊につながることを

いずれも企業倫理に関わるものである。企業倫理を履行するためには徳を養う教育による人材育成が必要である。徳とはソフト・テクノロジーであってヒューマンリレーションによる教育である。

企業の行動指針にはマネジメントのコード(以下 マネジメント・コードという)が必要である。コード(code)とは、マネジメントの領域からすると、規定、規則及び準拠すべき倫理規定である。マネジメント・コードには、企業理念が経営の基盤であることを宣明することはもちろんのこと、企業に脈々と流れる経営思想およびモノづくりやサービスの思想を包含して記述する必要がある。例えば、以下の5つがガイドラインである。

- ① 企業経営のあるべき姿を明らかにする。
- ② 実現のために期間を定めた基本目標を設定する。
- ③ 基本目標を達成するために、望ましい基本構造を設定する。
- ④ 望ましい基本構造を基にして基本方策を具体化する。
- ⑤ 基本方策を有効に実行するための実行課題を提示する。

マネジメント・コードには2つのねらいがある。1つは、企業風土や企業らしさとして具現化される企業文化の領域をリードする企業内の組織統合としての役割であり、もう1つは地域社会との連携であり、地域社会に貢献する役割である。

## 2. 支部長企業

支部長は、京三電機株式会社代表取締役社長 阪好弘氏である。同氏のトップメッセージは経営者として成すべきことを宣明している。

「私たちは、お客様から更にご満足いただけるよう、そして人類・社会のお役に立つことを念願し、未来を見つめ、世界に学び、新製品・新技術の開発に励むと同時に、改善に改善を積み重ね、企業体質の強化に努めてまいります。」

同社は、燃料供給システムなどの構成製品を提供するパワートレイン系システムの世界トップクラス製品を有するDENSO groupの中核的なグローバルカンパニーである。

### (1) 同社が社員に求めているもの

同社が訴求するものは何よりも信頼、品質第一である。現地現物主義に徹し、改善のために総智と総力を投入する。社員に求めるものは、コミュニケーションの質を高め、チームワーク力の向上である。そのために、人材の育成を強化促進している。

### (2) 経営の基本構造

同社には、理念、方針、行動、スピリッツ及びCSRから成る経営の基本構造がある。

#### ① 経営理念

「未来をみつめ 世界に学び 新しい価値の創造を通じて  
人々の幸福と豊かな社会づくりに貢献する」

#### ② 経営の基本方針

以下の3つに集約している。

- 技術・技能を高め 魅力ある製品でお客様の信頼を得る
- 個性を尊重し 明るい活力ある企業をつくる
- 自然・環境を大切にし、社会とともに発展する

#### ③ 社員の行動

以下の3つが行動目標である。

- 自己を磨き 変革へ挑戦する
- 互いに協力し、着実に行動する
- 明るく元気な 信頼される企業人になる

#### ④ 京三スピリット

京三スピリットは、「先取・創造・挑戦」であり、京三電機全グループ社員が共有する価値観・行動の拠り所である。

### ⑤ CSRの実践

地域、社会との共生を目指し、社会貢献の実践に取り組む、これがCSRの実践である。



京三電機株式会社

### 3. 株式会社富田製作所

株式会社富田製作所は、「ものづくり」の典型的な会社である。同社の本社及び古河工場は、古河市丘里に所在し、下妻市に、つくば工場を有する。同社の経営理念は、「板金工作を主とし、良質な製品を作り、製品を通じて社会に奉仕する事を基盤とするものなり」である。

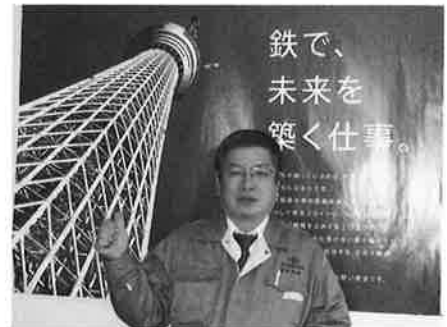
#### (1)期待する働き方

企業は人なり、経営は人なりというが、中小企業経営における働き方について、同社社長富田英雄氏の哲学がある。

「なれ合いの家族経営ではなく、真心を大切し、甘えを捨て、驕りの無い仕事や課題への取組みの中で、仕事の成果が発揮され、…評価され、更に意欲が高まり満足感が与えられることが大切である。」

拝（真心）とは、「慎みの心、敬いの心、感謝の心を以て真心を捧げる」ことである。

真心の1つの体现でもあるが、同社はマイスター制を導入している。管理職定年制の「平に戻る」という負の心理を払拭する仕組みでもある。技術特に技能の習得には、「見て盗め」の考えがあるし、OJTによる教示の方法もある。しかし、いずれも上手くは機能しない。そこで、技能・技術系の管理者が役職定年になった場合、新人をつきっきりで1対1で一人前に育成する仕組みがマイスター制による伝承法である。



富田製作所 富田英雄社長

#### (2)技術の追求

鋼板を加工において、規格寸法を作り出すためには、10分の1の精度が求められる。例えば、時計のパーツづくりである。1mm単位の精度を作り出すためには、1/10mmを計測するゲージが必要になる。1/10mmを計測するゲージを作るためには更なる1/10の精度が求められる。1mm単位の品質を作り出すためには100分の1mmの精度が求められるのである。

こうした技術に対するミクロの発想があってこそマクロの製品づくりが可能になる。例えば、同社が参画した高度世界一のスカイツリーである。スカイツリーに使用されている部材のことであるが、厚さ100mmの鋼板を加工し円筒にするためには、0.1%の精度を維持しなければならない。東京タワーに使用している鋼材は4,200トン、スカイツリーに使用されている鋼材は凡そ36,000トンである。スカイツリーの鋼材としては高強度な高張力鋼が要求された。胴曲げ、開先部加工及び仮付け溶接等に0.1mmの精度を維持する必要があった。世界一の製品を作り出すためには世界一の技術と道具が不可欠であった。

### 4. ものづくりの経営

ものづくり経営の主要な鍵となるものの1つがイノベーション (Innovation) であり、支部長企業京三電機株式会社及び株式会社富田製作所に共通することでもある。

イノベーションとは、技術革新であるが、技術を超えた革新も含まれる。イノベーションは、プロセス・イノベーションとプロダクト・イノベーションに二分できる。ハイクオリティーかつローコストに生産するためにはプロセス・イノベーションが必要であり、技術革新を発展・改善させて、新製品の製造・開発が可能とするものがプロダクト・イノベーションである。

イノベーションには重要な4つの枠組みがある。シナジー&アナジー、コア・コンピタンス&アライアンス、コンティジェンシー・プランニング&リスクマネジメント及R&Dである。

#### (1)シナジー&アナジー

シナジー (Synergy) とは、経営における相乗効果である。市場・経営資源を多事業・多製品が共用・共有することで、事業効率を向上させる可能性がある。

アナジー (Anergy) は、シナジーの逆で、経営における相互マイナス効果のことであり、回避することで、経営を展開する方法である。

#### (2)コア・コンピタンス&アライアンス

コア・コンピタンス (Core Competence) は、核となる競争能力、成功へ導く能力のことをいい、優位な事業分野を強化・集中させるものである。

アライアンス (Alliance) は、DENSO groupがそうであるように連携や同盟を意味し、複数の企業同士が連携し共同行動をとる形態である。

#### (3)コンティジェンシー・プランニング&リスクマネジメント

製品出荷後、他者に異物を混入された場合など、発生した事態には、コンティジェンシー・プランニング (不測事態対応計画) で対応する。

リスクマネジメントは、起こり得るリスクに対して、発生する確率や被害の規模を想定し、可能な限り未然に対処するものである。

#### (4)R&D

R&D (Research&Development) は、3つの領域がある。1つは、技術そのものを研究する基礎研究である。2つは、技術を事業へ結びつける応用研究である。3つは、解明された技術を活用して商品を創造する領域である。

# 自らのために 避難所の事を考えよう

茨城NPOセンター・コモンズ 代表理事 横田 能洋

どんなに丈夫な家に住んでいても津波や川の氾濫が起きれば浸水は防げません。高台でも土砂災害、液状化、地盤の変化はあります。水と電気が止まってしまうと余程の備えがない限り家で暮らすことは困難です。交通機関や道路も寸断された時、誰もが避難所を利用する可能性があります。私は東京にいて地震が起きた時、どこを帰るか、避難所はどこか地図で確認しています。誰もが災害時に行くかもしれないのが避難所ですが、平時は見る機会がありません。

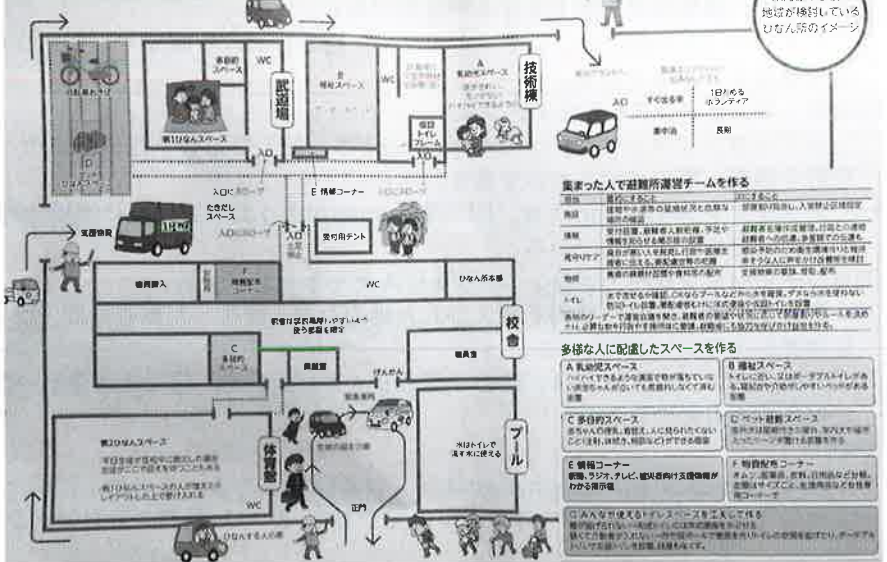
避難所は市町村が学校や公共施設を指定し必要な機材を配備するのですが、整備状況は自治体によって差があります。ハード面は施設そのものの差（バリアフリーなど）があり、どれくらいの物資や機材を備蓄しているかでも差があります。マニュアルや訓練などソフト面での体制の有無で、得られる食事や支援物資、寝るスペース、トイレの状況も変わります。ただ、避難所となった施設にあまり物がなかったとしても、その

場に避難した人と避難所運営者の協力次第で避難所の環境を改善したり、自治を高めることは可能です。必要なものを調べ行政、周辺の事業所、支援組織に呼びかけて取り寄せたり、避難者の中で役割やルールを決めるなど、現場で課題解決していくプロセスは仕事で培った調達やマネジメント、チームビルディングのノウハウを生かせる分野でもあります。

そこで企業関係の方にお勧めしたいのが、職場周辺や通勤路にある避難所を把握すること

と、避難所開設訓練や災害を想定した凶上訓練研修への参加です。訓練に参加すると、防災の専門家や地域のキーパーソンと出会えます。異業種の人と共同で考える中で、人脈と気づきも得られます。さらに訓練しておくことで、本当に避難所に行くことになった時に活躍できるでしょう。私は地元の自治会や学校の先生と半年協議して、自らがいくであろう避難所のマニュアルを作り今月初の避難所開設訓練を行うところまでたどり着きました。

## 誰もが安心してひなでできる場を みんなでつくろう



## 新入会員紹介

### NTT-ATテクノコミュニケーションズ 株式会社

■代表取締役社長 須田 宏一



**Data** 所在地／【水戸本社】  
水戸市城南2-1-20  
井門水戸ビル4F  
【東京事業所】  
東京都台東区上野3-3-8  
ワイゼムビル4F  
【大阪事業所】  
大阪府大阪市中央区高麗橋1-5-9 高麗橋ビル7F

T E L／【水戸本社】  
029-302-8881

業 種／情報サービス業（ソフトウェア開発、ネットワーク構築・運用等）

従業員／125名（茨城67名）

Aspect point

弊社は、NTT研究所の成果を広く事業展開するために2000年に茨城の地に活動を開始し、水戸本社を中心に東京と大阪に事業所を展開しています。

強力なソフトウェア技術力をコアに、NTTの光ファイバ網管理システム、IoT・メディア・AI等NTT研究所発の最先端技術の応用システム、自治体・企業様向けネットワークサービスなどの開発から保守運用まで豊富な実績を有しています。

昨今、革新的な技術の台頭とも相まって、社会構造そのものが大きく変化しつつある環境下で、弊社は

1. 常に広く世の中に目を向け、これから本命となる技術をいち早く見極めてこれにチャレンジし続けること
2. それを基盤にお客様や社会に役立つ新しい価値を創造し、誠実に世の中に提供し続けること
3. このような営みを皆が楽しく、やり甲斐を持って遂行できる会社環境・会社風土であり続けることにより今後とも地域の皆様と共にお客様や社会のお役に立ち続けたいと願っています。

### 株式会社 新栄設備工業

■代表取締役 中庭 雅彦



**Data** 所在地／水戸市酒門町4814-1  
T E L／029-246-0048  
業 種／空調衛生設備工事業  
従業員／役員4名、従業員23名

Aspect point

弊社は1996年創業の空調衛生設備工事を営む会社でございます。

『従業員・お取引様・お客様に尽くし、地域・社会の進歩発展に貢献すること』を経営理念に掲げ、建設労働者の処遇改善や、その基となる生産性の向上、また、お客様に最適な品質を提供できる様、社員・協力会社への教育にも積極的に取り組んでおります。

これからも、地域・社会の進歩発展に貢献出来る様、謙虚で誠実な経営を実践してまいります。

### デジタルサーブ 株式会社

■代表取締役 松本 英俊



**Data** 所在地／水戸市白梅2-3-16  
T E L／029-246-5678  
業 種／情報サービス業  
（ソフトウェア開発）  
従業員／53名

Aspect point

弊社は平成5年創業のシステム開発会社です。製造業や販売業、小売業など様々な業種においての主力業務を支えるシステム開発を得意としております。特にインストール不要のブラウザ上で動く販売管理システムはお客様に好評で、県内外問わず多くのお客様にご利用頂いています。近年ではクラウドの活用や、GIS(地理情報システム)を利用したシステム、スマートフォン・タブレット端末のアプリ開発なども積極的に取り組んでいます。今後も豊富な業務知識を活かし、お客様に価値のあるシステムをご提供できるよう努力してまいります。

## 河合石灰工業 株式会社 鹿島事業所

■専務取締役所長 田部 良秋



**Data** 所在地／鹿嶋市光3番地  
新日鐵住金(株)鹿島製  
鐵所構内  
T E L／0299-85-1513  
F A X／0299-85-1514  
業 種／石灰製造業  
従業員／33名

Appeal point

弊社は岐阜県大垣市で創業し、130年余の歴史をもち、大垣市に本社、大垣・和歌山及び鹿島に拠点があり、全従業員数は250名余で、生石灰の製造のほか機能材料の製造販売と多角的な事業を展開しています。

弊社で製造している生石灰及び消石灰の用途は広く、製鋼用をはじめとして、建材用・排ガス清浄化用・製紙用・水質改善用・農業用と多分野に使用いただいております。最近では鳥インフル等の防疫用の薬剤としても注目をされています。

鹿島事業所は鹿島製鐵所構内で製鋼に使用される生石灰とドロマイトを製造販売し、開所15年を迎えます。「愚直なものづくり」を事業所方針に定め、安全・環境・防災・品質最優先のものづくりを進めています。

## 株式会社 スガテック 関東支店

■執行役員 副支店長兼鹿島事業部長 梅木 正仁



**Data** 所在地／鹿嶋市光3番地  
新日鐵住金(株)鹿島製  
鐵所構内内  
T E L／0299-83-3601  
F A X／0299-83-3602  
業 種／建設業  
従業員／43名

Appeal point

弊社は、大正9年に創業し、その翌年、大手の建設会社は修復不可能と判断した、伊勢の二見ヶ浦夫婦岩修復工事を当社が請負、大正10年10月20日に完工した。

以来、当社はこの創業者の気概を忘れることなく、あらゆる困難を工法開発や新技術への挑戦で乗り切り、総合エンジニアリング会社として、努力してまいり、1920年には、創業100周年を迎える運びです。

今後もこの精神を引き継ぎながら、あらゆる面で改善を加え、お客様の期待と信頼に応えるよう努力いたします。

## 株式会社 SAYコンピュータ

■代表取締役社長 志賀 利行



**Data** 所在地／ひたちなか市高場  
1-18-11  
T E L／029-202-3006  
業 種／ソフトウェア開発  
従業員／30名

Appeal point

弊社は2004年に設立したソフトウェアを開発する会社です。お客様のニーズに合わせて設計、開発、調整、保守まで一貫して請負います。主な業務としては自治体向けの放射線監視システム、企業向けの受発注システムなどを手掛けてきました。

ここ5年はスマホ・タブレットとクラウドを利用した自社商品を全国のお客様に向けて販売サポートをしております。

検査点検システム、現場写真管理システム、鉄筋自動カウントシステム、運転日報システムなどユニークかつ現場に貢献できる商品です。

また「ITxIBARAKI」という事業コンセプトで全国に自社商品を発信するとともに地域に貢献できるような企業を目指しております。



# ESQUIRE

エスクワイア



## 茨城トヨタ自動車株式会社

水戸市千波町1887 〒310-0851

TEL 0120-090110

<https://www.ibaraki-toyota.jp/>

Drive Your Dreams. 人、社会、地球の新しい未来へ。



## 全国ネットの人材情報で 出向・移籍をサポート!

### 全国ネット

全国47都道府県の  
事務所で取扱って  
おります。

### 信頼と安心

経済・産業団体と国  
の協力で設立された  
公益財団法人です。

### 無料

情報の提供、相談、  
あっせんの費用は  
かかりません。

### 登録

在職中の登録が  
必要です。



公益財団法人 **産業雇用安定センター** 茨城事務所

〒310-0803 茨城県水戸市城南1-1-6 サザン水戸ビル4階

TEL 029-231-6044 FAX 029-233-3602

URL <http://www.sangyokoyo.or.jp/>

# 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。




筑波銀行は地域復興支援プロジェクト「あゆみ」に取り組んでいます。

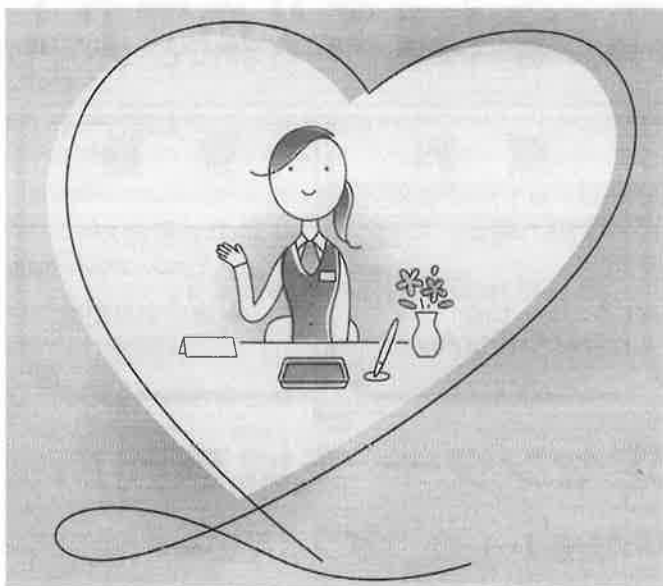


<http://www.tsukubabank.co.jp>



 筑波銀行  
Tsukuba Bank

## 人に優しい銀行をめざして



常陽銀行はどなたにも  
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

事業主のみなさまへ

## 平成30年4月1日から 障害者の法定雇用率が引き上げになります

障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、平成30年4月1日から以下のように変わります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% ⇒	<u>2.2%</u>
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	<u>2.5%</u>
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	<u>2.4%</u>

また併せて、下記の2点についてもご注意ください。お願いいたします。

### 留意点

①

**対象となる事業主の範囲が、従業員45.5人以上に広がります。**

▶ **従業員45.5人以上50人未満の事業主の皆さまは特にご注意ください。**

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上に変わります。また、その事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。

### 留意点

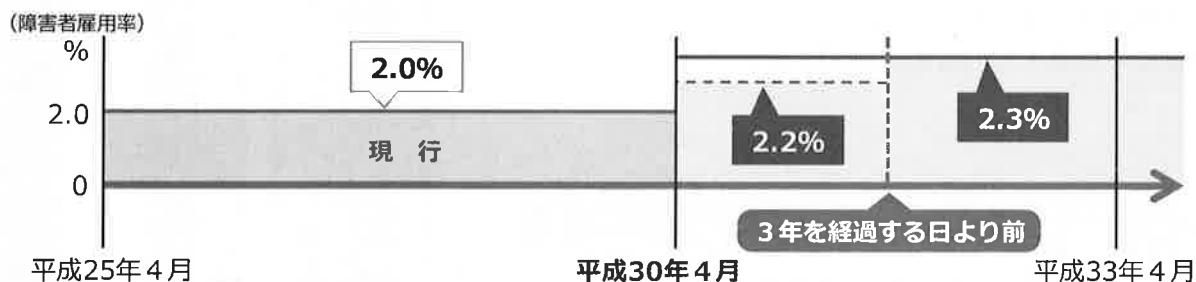
②

**平成33年4月までには、更に0.1%引き上げとなります。**

▶ **平成30年4月から3年を経過する日より前※に、民間企業の法定雇用率は2.3%になります。（国等の機関も同様に0.1%引き上げになります。）**

※ 具体的な次回の引き上げ時期は、今後、労働政策審議会において議論がなされます。

※ 2.3%となった際には、対象となる事業主の範囲は、従業員43.5人以上に広がります。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL290630雇障01

## 当協会年会費「口座振替」開始の 御案内

当協会では、会員様の利便性向上ならび事務負担軽減の観点より年会費の口座振替を「平成30年下期会費(平成30年10月)」より開始することとなりました。

お手続きの方法のお申込みにつきましては、「平成30年3月頃」に会員様にご連絡をさせていただきますので、お手続きのご協力をお願い致します。

## 年会費口座振替の お申込みから開始までの流れ

### ステップ1 (平成30年4月)

当協会より「年会費の口座振替の申込書」「預金口座振替依頼書」「返信用封筒」の3点を郵送いたします。

### ステップ2 (平成30年4月～6月)

郵送させていただきました「年会費の口座振替の申込書」および「預金口座振替依頼書」に、必要事項をご記入のうえ、返信用封筒でご送付ください。

※平成30年10月からの口座振替を希望の場合は、平成30年6月迄にお申込みください。

### ステップ3 (平成30年10月)

当協会にて手続きを行い、年会費の口座振替を致します。

## 口座振替をすると、 下記のように便利になります

1. 銀行に行く手間や都度の振込手続きが不要です!!
2. 振込手数料の負担がなくなります!!
3. 通帳にて引落とし内容をご確認いただけます!!

## お問合せ

一般社団法人茨城県経営者協会 事務局 澤畑(英)、石川  
TEL:029-221-5301 FAX:029-224-1109  
E-mail:info@ikk.or.jp