

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



(株)出羽屋 戸田社長



茨城大学寄付講座開講式 加子社長



北関東3県経営者協会交流会 日鉦記念館

CONTENTS

- 01 TOP INTERVIEW Vol.35
「水と人が作り出す伝統の味」
株式会社出羽屋 代表取締役社長 戸田 廣氏
- 05 北関東3県経営者協会交流会
茨城県で5回目の開催～日鉦記念館、東京ガス日立LNG基地を視察～
- 06 茨城大学への寄付講座がスタート
加子会長が講演
- 09 委員会報告
産業政策／経営教育
- 10 支部だより
土浦・石岡・つくば／取手・龍ヶ崎／共催セミナー
- 13 新入会員の紹介
- <寄稿>
- 14 茨城労働局雇用環境・均等室 室長補佐（指導）大久保一樹
労務相談から見える職場のトラブル」
- 15 日本貿易振興機構(ジェトロ)茨城貿易情報センター所長 木ノ本知弘
優れた外国人材とともに茨城を元気に」
- 16 NPO情報Vol.217 茨城NPOセンター・コモンズ代表理事 横田能洋
「労働力ではなく人を受け入れるということ」

株式会社出羽屋
代表取締役社長

戸田 廣氏

聞き手：葛田一雄氏（ケイツーマネジメント代表）

会社概要

- 所在地 / 〒310-0135
かすみがうら市加茂3385
- 資本金 / 1,000万円
- 業 種 / 霞ヶ浦水産物・海産物・佃煮製造販売
- H P / <https://dewaya.net/>



水と人が作り出す伝統の味

【株式会社出羽屋 HP より】

取立ての魚

本社工場の目の前にあります、広大な霞ヶ浦の豊かな漁場でとれた新鮮な魚介類を、港から直接仕入れる事により、すぐれた鮮度を保っております。

調味料

自然素材にこだわった秘伝のたれで今日も取れたての魚たちが佃煮になります。

霞ヶ浦に佃煮の出羽屋、佃煮作りのこだわり社長が戸田 廣氏である。

1. 佃煮に色と味がある

佃煮は煮詰め。煮詰めとは煮詰め汁であり、醤油と味醂をとろ火で煮詰めた汁をいう。佃煮は煮詰め色のようにいて、食すると素材が四季の色を奏でる。四季に色がある。春は青色、青春、陽春である。夏は朱色、朱夏、夏の異称である。秋は白、秋の異称である。冬は玄冬（げんとう）、冬の異称である。四季に色をあてたのは、中国古来の哲理であり、天地の間には、循環する木・火・土・金・水の五つが組成し、木から火、火から土、土から金、金から水そして水から木が生じる

（五行説）。

佃煮は味。うす味、塩味、甘味、辛味、佃煮にはかみしめて知る味がある。佃煮には舌の味覚神経に触れたときにおこる豊かな深い味わい、いわば「ふるさとの四季の味」がある。四季には味がある。春は苦味、露の臺の味である。夏は酸味、すい味、酸っぱい味、暑さに対応して身体が求める味である。秋は滋味、うまい味わい、滋養のある味である。冬は甘味、寒さに対応して身体が求める甘い味である。四季を通じた味が辛味である。山葵（わさび）や芥子（からし）である。

2. 佃煮は気の利いた逸品

気の利いている様のことを味わいがあるというのが、佃煮は



子持ちわかさぎ甘露

贈り物やお持たせとして気の利いた逸品である。日本人の味覚のふるさとが佃煮である。

山の味、湖の味を受け継ぎ、気の利いている逸品の味わいを作り続けている企業がある。株式会社出羽屋である。代表者戸田 廣氏、本社は茨城県かすみがうら市加茂3385である。

出羽屋が訴求しているステートメント(声明)がある。『水と人が作り出す伝統の味』である。「湖が与えた自然の恵みと受け継がれてきた技が、高く湯気を上げる釜の中でひとつになる。澄んだ水が育てた生きのいい川魚たち。旨みのある水が自然の味を引き出してそこにまろやかな秘伝のたれが加われば佃煮の誕生だ。紫峰筑波が見守る霞ヶ浦で獲れ立ての魚たちが佃煮になる。」、これは、声明であるが、ふるさと賛歌でもある。

出羽屋には確固たるポリシーがある。「霞ヶ浦の畔で佃煮



帆引せん

をつくり続けて80余年。合成保存料・合成着色料を使用せず、素材の味を生かした佃煮をつくっています。全国の水産加工展においてその味を評価され、数々の賞をいただいております。これまでに農林水産大臣賞を8回受賞いたしました。90日も日持ちするものは作らない。」、出羽屋の物づくりに対する心意気である。気の利いた逸品を作り出す心意気である。



同社のつくば店(つくば市学園の森)

3. 代表者戸田 廣氏は「佃人」そのもの

霞ヶ浦は、豊かな幸に恵まれ、古くからワカサギ、ハゼ、エビなどを対象とした漁業が盛んだった。佃煮などを作る水産加工業も同時に発展した。出羽屋は、霞ヶ浦の湖畔で80年間佃煮を作り続けてきた老舗であり、何度も農林水産大臣賞を受賞するほどの折り紙つきの佃煮メーカーである。

佃は、そもそも「作田(つくりだ)」である。作田は、耕作する田、熟田である。転じて、佃節の略語として佃になり、佃煮、佃人となった。人+田、人が田を熟するごとく丹精して作り出した食品が佃煮である。

代表者戸田 廣氏は、作田の真摯な担い手であり、氏の語り口は丁寧、誠実である。

「お客様に美味しく食べていただきたいとの思いを込めて、日々、佃煮づくりに励んでいます。霞ヶ浦の畔から、ふるさとの味と薫りを田んぼで作る米と同じように八十八(米)、いや

それよりも多くの手間暇をかけて作っています。」

手間暇かけつつ、大切なものを育んできましたね

そうです。質を重視した品物を提供したいというこだわりです。お客様に感謝する気持ちの発露が質の重視です。誠実、奉仕の精神です。食文化やだしの良さを伝えて社会に貢献させていただきたいと思っています。

質にとって最も重要なものは何ですか

もちろん、味ですが、それだけではなく、口にするものだから衛生と安全の質です。衛生管理は自慢するものではなく、当たり前のことですし、徹底した衛生管理なくして食品をつくり、お届けすることはできません。厄介なものが安全です。原発事故によって、確かに霞ヶ浦もいささか汚染しました。セシウムの有無とは別に風評被害ともいうべき難解なことも生じました。

私どもがお届けしている品物は専門の検査機関で分析と検査を継続的に行っています。安全な製品づくりは私の考えを常務取締役が長野県の検査機関と連携して、日々、安全を確保するために製品検査を実践しています。常務は安全の宣言者であり、安全の責任者です。常務の仕事ぶりはわが社の誇りそのものです。

4. 御足（おあし）は、投げ銭か、天下の回り持ちか

大道芸人などに投げ与える銭を投げ銭という。金銭は一人の所にとどまてはいない、貧富は固定したものではないことを「金は天下の回りもの」という。代表者戸田 廣氏には、物づくりに対する正当な社会的評価が売値であるという信念がある。

経営者の使命の一つは利益を出すことだと思いますが

それはそうですし、利益がないと事業は成り立ちませんが、

健全な赤字という見方もあると思います。嘘をついたり、騙したり、捏造した利益を計上するなどあってはならないことです。信用はお金よりも大切です。信用がお金を運んでくれます。

御足ですね。納品したら代金を頂かないことには

そうです。かつて、父に代わって、問屋に製品を納めに行った御店（おたな）での出来事です。代金をお支払いいただいたときのことでした。上がり框（かまち）にいた私に向かって、店の主人がお金を投げました。帰途、代金を受け取った嬉しさがやがて虚しさと悲しさに苛まれました。お金は投げ渡すものではない。あの時以来の私の信念です。

金は天下の回りもの、信用ありきですね

佃煮がどのような経路で販売されているのか知りたいと思いました。金沢の御店を尋ねました。袱紗（ふくさ）に包んだお金をいただいて帰路につこうとした私用に北陸一の宿屋が予約されていました。その夜は、御店の主人は会席を用意しておりました。

「よく、金沢までお越しなっただけでした。私は、あなたに会えて本当によかった。あなたに会えて、出羽屋さんの製品に対するこれまでの信用に加えて、限りのない信頼という絆ができました」





5. 企業に色があり、経営者には味がある

出羽屋の佃煮は甘さや塩気を抑えている。甘さも塩気も一種の保存料であるから、甘さと塩気を控える以上、有害な保存料を用いることはない。

佃煮はご飯の御供（おとも）ではないと思っているのですが

ご飯と一緒にもちろん、佃煮だけでも食べ続けられるように製造しております。ご飯の御供でしたら量はさほどはいただけませんから、長い期間にわたり保存が必要になります。そうすると保存料ということになります。ご飯の御供ではなくて、お客様一人ひとりの御供を心掛けています。

霞ヶ浦とはどのような存在ですか

霞ヶ浦の新鮮な魚介類を仕入れている地元の佃煮屋ですから、湖の利点を活かしたこだわりの佃煮づくりを守り続けています。霞ヶ浦にはいのちを育む水の精が棲んでいるよ

うな気がしてなりません。かつて、霞ヶ浦を海路から遮断したことがありました。その結果、海との水路が断たれて湖は汚染しました。その後、行政、学者、地元が一丸となって、今日があるのですが、実は、私たちの知恵と力によって、水の精のお怒りがなくなったと思っています。

出羽屋を色に例えるとどんな色でしょうか 経営にはどのような味を出そうとなさっていますか

出羽屋の色は佃煮色です。四季の山と湖の生き物を佃煮にしていますから生きとし生けるものの色だと思っています。経営の味は、隠蔽、虚偽、改竄をしないという正実な味です。誠実であることはむろんのこと、正しくまことの正実であり続けたいと思っています。

経営者としての私には、支えが必要であると思っています。私は、プロフェッショナル・ア

マチュアであり続けたいと考えています。製品づくりにはこだわりの玄人、経営は素人でありたいということです。素人でないと、専門家ぶりますし、お客様の声を聴かない傲慢さが出がちです。素人だからこそ常務取締役が支えていますし、従業員は役割を認知しつつ自発的な仕事をしています。基盤技術を守り、活かすという意味合いから製品づくりに新たな色や味つけもなさっていると思います

出羽屋は佃煮の老舗です。私の役割は、霞ヶ浦産の新鮮な水産物を使ったこだわりの佃煮を守り続けることです。霞ヶ浦産の川エビをせんべいにしたところ、とても美味しくできました。かつて自然の風を利用して漁を行っていた帆引き船にちなんで、「帆引せん」と名付け売り出しました。川エビはテナガエビのことですが、実は茨城県の漁獲量は全国一なのです。

本稿を書いている傍らに帆引せんがある。エビをふんだんに使用したエビ特有のうま味と香ばしい味が口の中で広がる。昨夜は、出羽屋「子持ちわかさぎ甘露煮」と茨城の地酒で秋の夜長を讀書で過ごした。

茨城県で5回目の開催

～日鉦記念館、東京ガス日立LNG基地を視察～



東京ガス 日立LNG基地にて

去る10月17日（水）、茨城、群馬、栃木の北関東3県経営者協会の交流会が、本県にて開催された。

本交流会は、平成18年6月に、栃木経協の役員と当協会正副会長など役員間の交流会を実施したのがはじまりである。2回目からは群馬経協にも参加を呼びかけ、一昨年は栃木県、昨年は群馬県にて実施し、今年度が13回目の本県としては5回目開催となる。

出席者は、当協会から加子茂会長、高橋日出男副会長、幡谷史朗副会長、関正樹副会長、澤畑慎志副会長、曾根徹労働企画委員長、松本健一郎地域関係委員長、鈴木康夫（代理）産業政策委員長、栗山武志青年経営研究会会長を含め16名が出席。栃木経協からは青木勲会長（北関東総合警備保障会長）他7名、群馬経協からは八木議廣会長

（八木工業社長）他9名が出席した。

当日は、水戸プラザホテルに集合後、日立市の日鉦記念館に移動、日立鉦山を開業、事業を拡大し、「日産コンツェルン」形成の基盤を築いた久原房之助の軌跡や

鉦山関係の歴史的資料を木村政幸副館長の説明を受けながら見学した。

次に東京ガス日立LNG基地に移動、菅誠所長の歓迎の挨拶の後、最新鋭のLNG基地の概要や環境性と安全性に優れたLNGの特性などについて説明を受けた後、地上式としては世界最大級となる23万klを貯蔵可能なLNGタンクなどを間近から見学した。

その後、水戸プラザホテルに移動、当協会の加子茂会長から「遠路茨城までお越しいただいたことにお礼申し上げます。この交流会をますます活発なものにして、経協間の共同事業の展開は勿論のこと、3県行政の連携強化や企業間のピ

ジネス交流にまでつながるものになれば何よりと考えております。栃木、群馬の皆様には、今後ともいろいろな面で、ご指導、ご協力をお願いしたい」との歓迎の挨拶があり、栃木経協の青木会長、群馬経協の八木会長から其々ご挨拶いただいた。

続いて、大井川和彦茨城県知事が挨拶に立ち、「昨年の知事就任以来、自治体の経営に民間の経営手法を取り入れながら、本社や研究機関を含めた企業誘致や茨城空港の路線拡大、つくばでの宇宙ビジネス創造拠点の立ち上げなど、活力ある茨城づくりにスピード感を持って取り組んでおります。ビジネス拡大の際には、ぜひ茨城も候補として考えていただきたい」と述べられた。この後名刺交換や活発な意見交換が行われ、散会した。



日鉦記念館にて

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～



茨城大学寄付講座 開講式にて 加子会長

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。本年度で12回目の講座開設となる。

去る10月11日（木）同大学にて開講式が開催された。約60名の学生が受講、講義室は若い熱気に包まれた。

加子茂会長（（株）日立ライフ 取締役社長）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。「まずは本年も茨城大学

において、茨城経営者協会の社会貢献事業の一つである寄付講座が開講できますこと、三村学長をはじめ大学関係者の皆様のご尽力に感謝申し上げます。講師をお務め頂く経営者に対しては、『働く意義・学ぶ意味』については共通項目として講義に盛り込んで頂くようお願いしていますが、その他はどのような話をするか全て講師に任されています。これから皆さんが講義を受講続けていくとお分かりになると思いますが、経営者によって皆さんに伝えたいことがそれぞれ違います。私は、このような経営者の色々な切り口の話聞くことが、皆さんが多様な価値を形成する上での源泉になるではと思っています。皆さんには是非、経営者の人間力の一端に触れて頂ければと思います。

Only change is constant と

いう言葉があります。変化だけが不変。そのくらい世の中は目まぐるしく変わっています。それら変化をしっかりと認識した上で、不変なものを際立たしていくというまとめ方は経営を考えるに当たっては結構使っている手法です。

まず、変わるものとして、これからの世の中の変化を見てみましょう。皆さんは Society5.0 という言葉をご存知でしょうか。これは、日本政府が提唱する科学技術政策の基本指針の一つで、人類が歩んできた狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会の次にくる5番目の新たな社会を指しています。ここでのキーワードは、『サイバー（仮想）空間とフィジカル（現実）空間を高度に融合させたシステムの構築』であり、具体的にはIoT、AI、ロボット、ビッグデータを活用し、『経済発展と社会的課題の解決の両立』する人間中心の世界を作っていくということです。

技術の進歩は、単なる技術の進歩にとどまらず我々の社会基盤、生活のあり方まで変えてしまうようになってきており、その行きつく先は誰もわからないという状況も生まれつつあります。そうなってくると、我々は予め Quality of Life を豊かにするためのゴールを設定し、それに向け技術の発展をうまくコントロールしていくことが必要となります。そのゴ

ール達成のために技術をうまく活用していかなければいけないということです。このようなゴールから考えるという考え方がアウトカム志向です。

国連は2015年に、経済発展と社会的課題の解決との両立を図るために2030年までに達成すべき17の目標（ゴール）SDGs (Sustainable Development Goals) を採択しました。これがまさに Society 5.0 のゴールでありこの目標に向け、科学技術を活用していくことが求められているわけです。経営者も経営の目的が社会貢献、人類のQOLの向上にあるということでは、SDGsを意識しなければならなくなりました。

次に、世の中の変化に応じて雇用慣行等がどのように変化してきたかを見てみましょう。実は私は昭和54年（1979年）日立製作所に入社し30年間、勤務場所はいくつか変わりましたが、一貫して人事、労務と言った勤労畑を歩んできました。その中でも半分は本社にいましたのでここに掲げた内容については、自ら制度立案に関わったり、公的な審議会で見聞を述べたりしてきましたのでこれら変化を肌で感じています。

終身雇用、年功序列、企業内組合というのは戦後日本で定着した労働慣行でこれにより20世紀の日本は飛躍的に高度経済成長を達成しました。私が日立に入社した昭和54年はオイルショック後の不況を経て、経済成長は安定成長と言われるようになった時でしたが、採用は新規一括採用で就職す

なわち就社という気分でした。80年代、90年代に多くの会社で取り入れられた制度として職能資格制度というのがあります。これは、一つの会社で一定程度仕事をすると職務遂行能力が伸長するという仮説を置き、給与は資格ごとに設定し職務遂行能力が伸びると資格を昇格させ処遇するという制度です。年功序列を大前提に置きながら資格昇格に差をつけることにより実力主義を担保する。部長、課長という職位で給与を払わないので、組織は処遇圧力が無縁でいられ機動的な組織編成が可能となる、職位につけない者も資格で処遇することによりモラルダウンを防ぐ、要は、みんなが同じ方向を向いて仕事に励むことができるための仕掛けをどう作っていくかというのが当時の課題でした。

このような流れがいつから変わったか。私の実感では2000年ぐらいからだと思います。今振り返って見ると2000年代は大変でした。勤労の世界でも、年功序列を払しょくする処遇制度改革や、長期勤続を優遇しない雇用期間にフラットな退職金、年金制度の改革等矢継ぎ早に制度改革を実施しました。また、人員対策を伴う構造改革いわゆるリストラも随分やりました。これらの改革の成果は業績数字となっはなかなか現れませんでした。2010年代になってからそれら種が芽吹いてきた感があり、来るべき Society 5.0 の社会に進む準備ができつつあるのではないかと思います。そういう文脈で見ると、官民あげて進めようとしている働き

方改革や、先日経団連が発表した2021年以降、経団連としては就職協定を廃止するという話や、本年度から厚生労働省が作成する就業規則の雛型から兼業禁止の項目を削除するという話もつながって見えてきます。

それでは、今度は変わらないものを見てみたいと思います。「働くことの意義」を考えるにあたり、自己実現と人間性という点を指摘しておきたいと思っています。

人は何のために働くのか？生活の糧を得るため。これは不変の原理だと思います。しかしながら、自分が面白いと思わないことを生活の糧を得るためにいやいややるとしたら大変辛いことになります。やはり人は、仕事を通じて、自己実現をはかり自分の人生を豊かにする、よって以って社会に貢献する、これが幸せな生き方ということだと思います。

もっとも、仕事は最初から常に面白いものでもありません。むしろ、最初は何でこんなことをしているんだろうと思うようなこともあるかもしれません。そういう時は、この仕事をするによって何が実現できるのだろうか、どんな達成感が得られるのだろうかを考えてみて下さい。そして、この仕事は面白いと思えるか。この仕事を面白くすることができるか。を自分に問うてみて下さい。先ほど、ゴールから考える時代になったという話をしました。これからは就職＝就社という時代ではありませんので、まず、自分のありたい姿を決めてそれに向かって最適かつ実現可能な道を歩んでい

くということでもいいのだと思います。

最後に皆さんに贈る言葉として2点申し上げて私の講義を終了したいと思います。①旺盛な好奇心を持つこと。面白いと思わないと始まらない。先ほど、仕事を考えるに当たり面白いと思えるかどうかという話をしましたが、何を面白いと思うかは人によって違うわけで、仕事に限らず、世の中の

色々な事象に対し、まずは面白いと思ってみると新しい発見があるのではないかと思います。お試しあれ。②柔軟な発想、そしてあきらめないこと。これは私がこれまで色々な難問に直面した時に心掛けてきた言葉ですが、人間の英知が及ばないような自然現象のメカニズムを解明するのであれば、いくら考えても結論が出ないことがあると思いますが、

社会科学の世界は、時が解決するという含め、正解はわからなくても次善の策、善後策はあるはず。よって、諦めなければなんらかの回答は得られるものです。柔軟な発想で一生懸命考えることは必要ですが、そうしていると気が楽になります。」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。

授 業 計 画

(敬称略)

1	10/4	働く意義・学ぶ意味 (ガイダンス)	吉田 茂 草薙木工株式会社 顧問、 茨城県科学技術振興財団 前専務理事
2	10/11	開講式 茨城県経営者協会 会長	加子 茂 ㈱日立ライフ 取締役社長
3	10/18	「これからの人生で必要な聴く姿勢、伝える心」	田寺 尚子 ㈱ヒューマン・ブレンディ 代表取締役
4	10/25	「ものづくり企業で働くということ」	中村 弘樹 ㈱中村自工 代表取締役社長
5	11/1	「今、皆さんに伝えたいこと」	内藤 学 水戸ヤクルト販売㈱ 代表取締役社長
6	11/8	「これからの日本と世界、これからの自分とは」	成嶋 祐介 ㈱成嶋 代表取締役
7	11/15	「ソーシャルシフトの経営」	石井 俊樹 ㈱カスミ 代表取締役社長
8	11/29	「ブランディングで会社を強くする」	大久保 慶一 ヤマダイ㈱ 代表取締役社長
9	12/6	「逃げればピンチ、挑めばチャンス」	池田 誠子 憧れ 花のアトリエ 代表
10	12/13	「過去の100年 今後の100年」	関 正樹 関彰商事㈱ 代表取締役社長
11	12/20	ES・プレゼンのつくりかた	今村 一真 人文社会科学部 教授
12	1/10	人事担当による就職活動準備のワークショップ (常陽銀行、ケースホールディングス)	
13	1/17	学生生活と就職活動	人文学部4年生 人文学部OB
14	1/24	「働く意義・学ぶ意味」	沼崎 周平 ㈱ユーゴー 代表取締役社長
15	1/31	「非営利組織 (=経済団体) で働くということ」 講座のまとめ	後藤 泰男 茨城県経営者協会 労働企画担当課長 今村 一真 人文社会科学部 教授

産業政策委員会

国内企業視察会を開催



金沢市内にて

産業政策委員会（委員長 鈴木康夫氏（株）小松製作所 執行役員生産本部茨城工場長）は、10月11日（木）～12日（金）の間、例年恒例の国内企業視察会を開催。本年は“石川県の先進企業から学ぶ”をテーマに、石川県所在の①（株）小松製作所 粟津工場、②ジェイ・バス（株）小松工場、③津田駒工業（株）野々市工場の3社を訪問した。鈴木産業政策委員長ほか、16名が参加した。

初日、朝の便で羽田より石川県小松空港へ向かった一行は、午前視察先となる“（株）小松製作所 粟津工場”に到着。同工場の建設機械組立工場は平成26年5月30日竣工、バイオマスや太陽光等の代替エネルギーの活用を推進し、工場で使用電力の90%を削減したとの事であり、ダントツの環境性能と生産性をあわせ持つ未来を見据えた次世代組立工場である。当日は同社執行役員

粟津工場長 藤田直樹氏並びに総務部長 村上正史氏より同工場のご説明をいただいた後、製造現場を見学させていただいた。参加企業からは「省エネ設備や地下ピット構造、整備された組み立てラインなど先進的な工場に非常に感銘を受けた」「工場での使用電力を90%削減したとのご説明に驚きを感じるとともに、自社における省エネへの取り組みの励みになった」との感想があった。

さらに、同日午後は同じ工業団地内にある、“ジェイ・バス（株）小松工場”を訪問。同社は平成14年10月に日野自動車（株）・いすゞ自動車（株）がそれぞれ50%ずつ出資して設立した企業であり、観光バスを中心に製造している。当日は同社総務部渉外グループ 北村将隆氏より会社沿革や製造工程についてご説明をいただいた後、生産現場を見学させていただいた。参加企業からは「そ

れぞれオーダーメイドでバスが組み立てられていく過程がよく分かった」「若い従業員の方々が丁寧に作業に取り組んでおり工場に活気を感じた」との感想があった。

2日目は“津田駒工業（株）野々市工場”を訪問。同社は創業明治42年の歴史ある企業であり、主に繊維機械・工作用機器・コンポジット機械の製造を営んでいる。同社の代表取締役会長（現在）菱沼捷二氏は、平成20年6月から平成30年5月まで石川県経営者協会の会長を務めた経緯もあり、地域貢献にも力を入れている企業である。

当日は執行役員工機技術部長 大森充氏並びに社長室長 加藤三明氏より会社沿革や基幹事業についてご説明をいただいた後、製造現場を見学した。参加者からは「繊維機械事業においてライバル企業である豊田自動織機と業務提携し、準備機械の企業を設立したというお話は非常に興味深く感じた」「設計・素材から完成品まで総合的に自社で出来る体制は素晴らしいと感じた」といった感想が寄せられた。

その後、金沢市内の観光施設を視察し、行程は終了となった。参加企業においては、今回の視察会を通して何か経営のヒントとなる事を発見していただければ幸いです。

経営教育委員会（委員長 植木誠氏（株）筑波銀行 取締役会長）は10月12日（金）、水戸プラザホテルにて今回で8回目の開催となる“ヒューマンエラー防止セミナー”を実施した。参加者数は74名と昨年との倍の人数にご参加頂いた。

“交通心理学や産業行動学を活用し、重大事故を防ぐポイント”をメインテーマとし、講師は初回よりご指導頂いている関西大学社会学部社会安全研究科教授の中村隆宏氏をお招きした。

当セミナーは、多くの事例検証&参加者間のディスカッションを交え進められるため、従来の視点と異なる多くの“気づき”を得られるなど、例年参加者からの評価も高い。昨年からは、実車を使い急ブレーキの危険度を体感頂く実習も行っている。

参加者アンケートでは「“ヒューマンエラー”といっても何がヒューマンエラーなのか・・・、社内ミーティングで話題にはなっても、事故が発生した都度対処また今後の予防を促す程



度だった。講義を伺い“なるほど！”と参考になる箇所が沢山あった。人間の特徴に基づき、根本的な原因を理解することからの対策、これは響きました」といった感想が寄せられていた。

支部だより

NOV. 2018

Branch office report

土浦・石岡・つくば地区支部

30年度の支部活動について協議



土浦・石岡・つくば地区支部（支部長 田淵道文氏 日立建機（株）執行役専務開発・生産統括本部長）は10月3日（水）、日立建機土浦工場において本年度第2回役員幹事会（幹事長 内田勉氏（株）カスミ監査役）を開催した。

はじめに、田淵支部長が「去る5月に開催致しました第1回役員幹事におきましては、

『地域の人材問題』について、忌憚のない自由な協議検討を加えて頂きました。本日は、前回役員幹事会で出されましたご意見をもとに、経営者協会として取り組むべき具体的活動・テーマを、深掘りしてご協議頂きたいと存じます。役員幹事のみなさまにおかれましては、前回同様、忌憚のないご意見、ご発言をお願い致します。本日はより具体的な取り組みまで協議検討を深めていきたいと思っております」と挨拶をした。

その後の報告協議では、加藤専務理事より、平成30年度事業活動計画ならびに会員増強運動について報告がなされた。

引き続き前回の会合で見出

された人材に関する課題解決に向けて、事務局より「経営者協会・会員企業間における人材交流推進プロジェクト（仮称）」について説明がなされ、協議検討が加えられた。

主な意見としては、以下の通り。

- ・業界の景気変動に起因する従業員の最適配置を促進する本企画の着眼点は、時節に合っていると思われる。
- 一方で、景気変動によらない「人材不足」の根本原因は少子化にあると思われるので、人口減少について企業が取り組めることを協議検討することも大切であると思われる。

- ・前回の協議検討の際にも出された意見であるが、今後ますますIT、AIが人間の仕事に取って代わることが予測されている。今は人手不足であるが、例えば事務系の職種はAI技術等の進化で、逆に供給過多になる可能性もあるのではないかと。その意味で、一企業、一グループを超えた人材の最適配置プロジェクトは意義があると思われる。
- ・以前、大手企業でキャリアを積まれた方を、採用したところ、その人材の指摘により、自社の改善活動では誰も見えていなかった部分の課題が明らかになった。大手企業で経験を積んだ方の中小

企業への参画は、生産性の向上に寄与する部分が大いと思われる。

- ・当社のグループ会社間においても業況が良い事業部門と、苦しい局面を迎えている事業部門が並存している。全般的に生産活動が好調であっても、個別事業所単位で見ただけの場合、人材を「送り出したい」と考えている部門は存在する。その意味では、経営者協会会員間での人材交流の仕組み作りを創出しようとしている本プロジェクトは、多くの企業にとって有意義であると思われる。「送り出したい企業」と「受け入れたい企業」の情報をWeb上で確認できると利便性が高

いのではないかと。

- ・本プロジェクトのイメージにある通り、大手企業で経験を積んだ熟練工が、(定年後に)近隣の中小企業において、技術、技能の移管を行うことは、県内企業の実産性の向上に繋がり、大いに求められる取組みであると思われる。

経営者協会会員間における人材交流推進プロジェクト(仮称)について、出席役員幹事の賛成多数により、支部起案事業として、来る11月7日開催予定である政策委員に上程することとなった。

本プロジェクトの実施計画は追って会員のみなさまにご報告させていただきます。

土浦・石岡・つくば地区支部

人事労務研究会総会・第1回例会を開催



土浦・石岡・つくば地区支部(支部長 田淵道文氏 日立建機(株)執行役専務開発・生産統括本部長)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)は10月18日(木)、ホテルグリーンコア土浦(土浦市)において第1回例会を開催した。本例会のテーマは、『働き方改革』関連法解説および労働時間

管理の基礎知識を学ぶ。成立した「働き方改革」関連法改正のポイントについては、一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部横尾拓弥氏に、1)働き方改革関連法の全体像について、2)改正労働基準法、関連省令・指針の解説と実務上のポイント、(時間外労働の罰則付き上限規制の導入、年5日以上の年休取得の義務化、フレックスタイム制の清算期間の延長、高度プロフェッショナル制度の創設)、3)その他法改正の解説と実務上のポイント(勤務間インターバル制度の努力義務規定、過労死等防止のための健康確保措置の拡充、管理職を含む労働者の労働時間把握の

義務化)等について解説頂いた。労働時間管理の基礎知識については、一般社団法人経団連事業サービス人事賃金センター主任アドバイザー 但田潔氏に、労働時間管理の基礎知識、労働時間の推移、労働時間管理の柔軟化等について解説を頂いた。

人事労務研究会では今後以下の通りの例会を予定している。

第2回例会、平成30年11月21日(水)13:30~16:30、つくば国際会議場テーマ①「イマドキ」の「ハラスメント」の法的定義」弁護士法人萩原総合事務所 弁護士 萩原慎二氏、テーマ②「ハラスメントを起こさ

ない職場風土づくりのポイント」(株)ヒューマン・ブレンディ代表取締役田寺尚子氏。第3回例会、平成31年1月17日(木)13:00~17:00、ホテ

ルグリーンコア土浦、テーマ①「大学のキャリア支援センター・就職課経由の採用を“上手く”行うノウハウ」C-Assist代表(元筑波大学課長)久保田

優氏、テーマ②「他社よりも一歩先行くハローワークの活用法」徳田社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 徳田徹也氏。

取手・龍ヶ崎地区支部

紫峰会例会を開催 働き方改革の取り組みについて情報交換

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 野口剛氏(キヤノン(株)取手事業所 人事課長代理)は、9月27日(木)、アサヒビール(株)茨城工場において、例会を開催した。

はじめに、アサヒビール(株)茨城工場の見学を行なった後、情報交換会として“各社の働き方改革の取り組み”について意見を交わした。

情報交換会では、生産性向上活動やその成功事例、また、今後の働き方改革の課題などに

ついて、各社の状況や取り組みについてフリーにディスカッションした。

情報交換会終了後には懇親会も併設し、各社の働き方改革の内容について深堀した。

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10日(水)(土浦会場)、11日(木)(水戸会場)の両日、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2日間延べ80名であった。本セミナーは、4月に開催した新入社員セミナーで学んだことが理解、定着、行動出来ているかを確認するもの。講師は4月開催セミナーと同様に、(株)ヒューマン・ブレンディの田寺尚子氏にお務め頂いた。

本セミナーでは、4月の研修で特に強調された社会人として必須のスキルである言葉遣い、電話対応、報告・連絡・相談、伝え方等、について理解し、行動に移せているかを確認した。業種、職種の異なる参加者が約6ヶ月間の社会人経験を経て再開し、全員が参加するロールプレイを通じて、自己と他者の成長度合いを確かめ合う研修となった。

その中でも、社内外のさまざまな関係者との間で交わされるコミュニケーション・伝え方について、「アサーティブ」な方法(=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)を明日から活用できるようトレーニングを実施した。

参加者からは、「4月の研修で学んだ言葉遣いやお客様との対応や社会人としてのあり方を、“現場”でも活用してきたので、本日フォローアップ研修において、学んだことが定着出来ていることを実感することができました。他社の新入社員との“差”も実感でき、大きな刺激となりました」、「4月と比べて業務に関する知識はついてきているが、他社の参加者の立ち振る舞いを見るとまだまだ勉強不足だと感じました。自分に足りないものを理解し、それを実践しようと思います」といった声が聞かれた。

新入社員セミナーおよびフォローアップセミナーは次年度も開催の予定。

新入会員紹介

有限会社青山グラフィック

■代表取締役 青山 実



Data
所在地／那珂市飯田1965-1
T E L 029-298-3720
業 種／印刷業
従業員／7名

Appeal point

弊社は昭和44年4月に創業し、平成6年1月に法人設立をしました総合印刷会社です。創業当時は、主に帳票類やチラシ等を扱っていましたが、法人設立前後からカラー印刷に力を入れるようになり、平成14年にカラー印刷機を導入と同時にインターネットからの受注サービスを開始して、現在に至ります。時代の変化に大きく翻弄されている業界において、生き残れる条件を模索しながら、お客様に必要とされる組織創りを目指しています。今回の入会を機に、新しいご縁をいただけますよう、宜しく願い申し上げます。

シンコウ産業株式会社

■代表取締役 佐武 弘道



Data
所在地／龍ヶ崎市寺後3523-1
T E L 0297-62-9920
業 種／ワイヤーハーネス製造
従業員／65名

Appeal point

弊社は1972年に設立され、ワイヤーハーネスの製造を生業としております。納入先は医療、車両、産業機械、通信関係など幅広く、多様なワイヤーハーネスを製造しております。機械設備と在庫を多く保有しており、少量・多品種・短納期の受注にも対応可能です。

私は2代目となります。事業を継承してから新規顧客の拡充、次世代へ向けた採用や組織作り、社内のルール整備やIT化など企業の基礎を整えて参りました。今後は更なる社会貢献をすべく事業を発展させていく所存です。

日本テクニカルシステム(株)KIRIAIイノベーション技術研究所

■代表取締役社長(兼) 研究所長 桐原 敏郎



Data
所在地／ひたちなか市堀口832-2
日立システムプラザ勝田2F
T E L 029-270-1571
業 種／情報サービス産業
従業員／18名

Appeal point

日本テクニカルシステムは1970年に港区に創業し、それ以来コンピュータ・コンサルティングを中心に活動して参りました。また、1988年に水戸市に水戸システム研究所を作り、2018年にはKIRIAIイノベーション技術研究所に名前を変更致しました。KIRIAIイノベーション技術研究所は、AIを中心としたソフト開発、制御システムや交通システム、社会インフラ、組込ソフト、原子力、エネルギーの分野に優れた技術を中心に意欲的に取り組んで参りました。KIRIAIイノベーション技術研究所は、「和・志・チャレンジ精神」をモットーに、社員一同、若い情熱と行動力により、社会のために尽くして参ります。

龍ヶ崎カントリー倶楽部 ((株)龍ヶ崎カントリー倶楽部)

■代表取締役社長 山崎 敏邦



Data
所在地／龍ヶ崎市泉町2080番地
T E L 0297-62-2611
業 種／サービス業
ゴルフ場経営
従業員／64名

Appeal point

弊社龍ヶ崎カントリー倶楽部は地元発展のために龍ヶ崎市議会決議に基づき、当時の我国における第一人者であった井上誠一氏の設計により昭和33年11月に開場いたしました。爾来コースの樹木は立派に成長し、緑豊かな松林の眺めは一幅の美しい水墨画を想わせる景観を呈します。

今までも茨城県を代表するゴルフ場の一つとして県内外のプレーヤーに愛されてまいりましたが、御会入会をきっかけに更に評価いただきますよう精進してまいります。今後とも会員の皆様には末永くご厚誼いただきますようお願い申し上げます。

労働相談から見える職場のトラブル

茨城労働局 雇用環境・均等室 室長補佐(指導) 大久保 一樹氏

当室では、労働者の募集・採用、労働条件の決定などにかかるさまざまな労働相談を受け付けております。募集・採用についての相談では、せっかく採用となってもなかなか定着しないというものが多くあります。

事務部門の正社員で 採用されたはずですが…



【相談内容】

相談者 Aさん(男性、アルバイト、製造業)

10月からアルバイトの事務職として採用され、11月からは正社員になるという約束だった。

入社してまもなく他の社員から「動きが遅い」「お前はどこでも評判が悪い」といったことを言われるようになり、10月末に庶務を担当する事務員から、10月末で採用は取り消すと通知された。

納得がいかず本社に問い合わせたところ、「解雇は撤回する」と言われたが、11月から勤務場所が事務所から工場に変更されることになった。

工場長に対して、事務部門の正社員として採用されたはずではないかと問い合わせたが、事務部門では正社員は募集しておらず、製造部門のアルバイトしか募集していないと言われた。

【工場長からの聞き取り】

当工場では、事務職も製造部門の一部を担当しており、Aさんには、製造の仕事を覚えてもらうために11月から工場での勤務を指示した。

Aさんは採用を取り消されたと言っているようであるが、事務所から工場での勤務に変更になることを聞いて、そういった内容での採用ではなかったといったやりとりになったものと思われる。

Aさんはアルバイトとして採用したものであるが、能力や勤務態度等を考慮して、社員に登用される制度は用意されている。

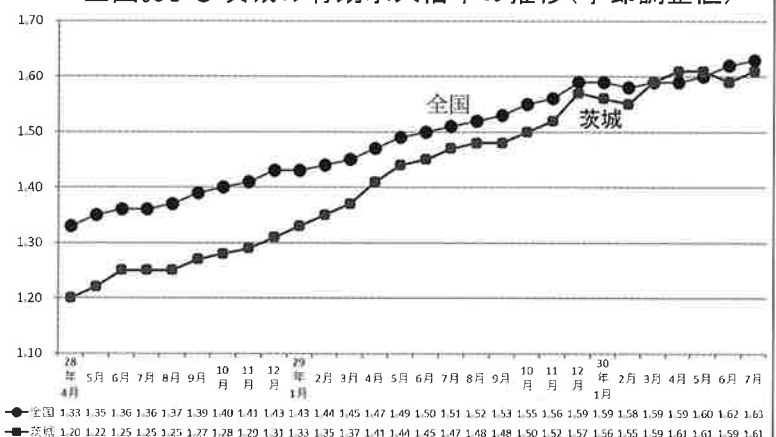
Aさんからの問い合わせがあり、職務内容や待遇などをきちんと理解してもらうために話し合いを持ちかけたが自主退職の申し出があり実現しなかった。

近年、有効求人倍率が上がり続けており、人手不足でなかなか人が集まらないという会社も多いのではないのでしょうか？

また、せっかく求人に応募があり採用となっても、勤務内容などについての認識の違いや人間関係でのトラブルが原因ですぐに辞めてしまえば、なかなか人手不足は解消しなくなります。

採用の際には、勤務内容などをハッキリさせるとともに、採用者が職場で孤立しないよう周りからのフォローも大事です。

全国および茨城の有効求人倍率の推移(季節調整値)



「有効求人倍率」とは、有効求職者に対する有効求人数の割合で、有効求人数を有効求職者で除した率です。

「季節調整値」とは、季節的な短期間の求人とそれに対する求職者を除外して算出したものです。

茨城労働局とりまとめ

「優れた外国人材とともに茨城を元気に」

日本貿易振興機構(ジェトロ)茨城貿易情報センター 所長 **木ノ本 知弘氏**

「人が採れなくて困っている」。あの手この手を尽くしても、人材が確保できないために事業の維持・拡大が困難という中小企業は多い。ひとことで「人材」と言っても求められるスキルは多様ながら、茨城県内の有効求人倍率が1.6倍超の高标准で推移する中、海外の高度人材を選択肢のひとつとして検討する県内企業が増えつつある。

＜海外の高度人材の受入れでは実績ある茨城＞

もともと茨城県内には63,491人の外国人が生活しており、全国では福岡に次いで10番目。つくば市のように外国人研究者が集積していることも本県の特徴であり、こうした研究者や技術者といった高度な専門知識を持つ外国人材を以前から戦略的に受入れて発展してきた企業は少なくない。

一方で、大多数の県内中小企業にとって外国人材はまだな

じみが薄く、どう接したらよいかわからないというのが実態である。そのような企業に対して、ジェトロでは、優れた外国人材との協働の場を提案すべく、インターンシップの受入れを支援している。

＜国際化促進インターンシップ事業の特長とは＞

日本の中堅中小企業でのインターンシップを希望する若手人材を海外から呼び寄せ、その受入れを希望する企業とのマッチングが成立すれば、最長3カ月のインターンシップが始まる。企業は直接インターン人材を探す手間がかからず、受入れの金銭的補助や受入れ担当者向けの研修も受けられる。この国際化促進インターンシップ事業を活用して、本年12月までに全国で約200名の外国人がインターンシップに取り組んでいる。

＜インターンから茨城が得られるもの＞

茨城県内では、現在、6社が8名のインターンを受入れ中(企業所在地は、水戸市1、ひたちなか市1、茨城町1、行方市1、つくば市2)。インターンからは「母国では残業がない。家族と過ごす時間など、時間管理に対する考え方が違う」といった悩みが聞かれる一方で、「インターンシップを通じて茨城に初めて来たが、暮らしやすい」、「この企業に戻って働きたい」とも言う。インターンのアイターンが実現すれば、地域の活力にもなるであろう。

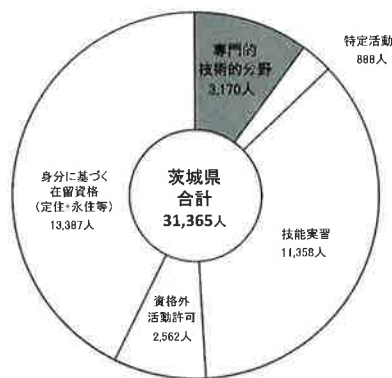
ある経営者は、「インターンに経験の場を与えるつもりで受け入れたが、日本人社員の方が大きな刺激を得ている」と言う。

日本人を雇用できないからという消極的な理由のみでなく、外国人材の優れた能力に着目して県内企業の人材多様化と国際化が進展すれば、茨城の魅力は一層高まることと確信している。



インターンシップを実施中の県内企業とインターンの交流を通じて互いの課題などを話し合った(2018年10月24日、水戸市内)

茨城県の在留資格別外国人労働者数



出所：厚生労働省「都道府県別・在留資格別外国人労働者数」平成29年10月末現在よりジェトロ作成

労働力ではなく 人を受け入れるということ

茨城NPOセンター・コモンズ 代表理事 横田 能洋

入管法を改正し新たな就労資格を設ける法案をめぐる連日議論が続いています。10年前の今頃リーマンショックが起こり、日系ブラジル人の雇い止めが大きな社会問題になりました。常総市でも同様のことが起こり、特にブラジル学校に通えなくなった子どもの就学機会をどうするかということからコモンズは常総でも活動するようになりました。当時、県内での多文化関連の活動といえば、留学生との文化交流、大人向け日本語教室、家族や結婚に関する法的な相談がほとんどで労働や教育に関する市民活動はほとんどありませんでした。

私たちは国が実施した日系人向け日本語教室の運営を担い、続いて茨城県との協働事業で大人の再就職支援（日本語、履歴書、面接、労働相談）をしたり外国ルーツの子どもの日本の公立学校への就学支援を他県の事例を参考にしてゼロから作っていきました。3年前の鬼怒川洪水では学習支援の拠点が水没しました。それを

契機に被災地の復興支援にも取り組むことになったのですが、災害は新たな状況を作りました。これまでほとんどがアパート暮らしだった外国籍の方が日本人が住んでいた戸建て住宅が空き家となり、そこを借りて住むようになったのです。6万家賃を払うなら8万のローンで家を買うという感覚で新築する人も増えています。水害で常総市の日本人人口は1割減りましたが外国籍住民が増えたおかげで人口が維持されています。これまでは常総に来て埼玉や愛知などに転居していく方が多かったです。今後は定住率が高まりそうです。やっと地域で交わるチャンスができたのですが、我が家の近所でも週末庭でバーベキューパーティが始まり、騒音とゴミだしに関してはルールを伝えていく必要があります。コモンズでは空き家を『えんがわハウス』に改修していて、そこで毎日外国ルーツの子の学童保育をしています。その子達が夏やすみにゴミの分別を理解してもらうためのポルト

ガル語付きの動画を作成しました。子どもから親に伝えていこうという作戦です。また、外国人当事者が社会保険、福祉、教育、税金、自治会などを学び仲間に伝えていくピアサポーターの養成も市役所と連携して行いました。これから市役所や外国の方が多く働く職場などで生活に必要な情報を伝える活動をしていきます。

外国籍の方を労働力としてだけ捉えると宿舎と職場だけが用意されます。けれど、生活する以上、買い物にも病院にも行くし、ゴミも出すし、車を運転したり子供を学校に通わせることも出てきます。人を受け入れる以上、言葉と最低限の生活ルール、防災、様々な保険などを学んでもらう仕組み、地域の一員になってもらうための体制作りは移民政策であろうとなかろうと作るべきです。常総で起きていることは将来全国で起こることと考え、私たちは共生のモデル作りに取り組んでいきます。

労働災害のない職場づくりに 向けた緊急要請

茨城労働局長より下記事項にご留意いただき、労働災害防止の取り組みを一層強化していただきたいとの要請がありましたので掲載させていただきます。

1. 経営トップの参加の下に職場の安全パトロールを実施するなど、職場内における安全衛生活動の総点検を実施
2. 安全管理者などの選任義務がない事業場においても安全の担当者（安全推進者）を配置するなど、事業場の安全衛生管理体制を充実
3. 雇入れ時教育を徹底するなど、効果的な安全衛生教育を実施
4. 職場点検、5S活動、危険予知活動、危険の「見える化」、ヒヤリ・ハット対策、リスクアセスメントなどの日常的な安全衛生活動を活性化

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

Drive Your Dreams. 人、社会、地球の新しい未来へ。



おいしい
旬の食材や祭事ごとのメニューなどを提案しています。
皆さまの豊かな食生活を応援します。

いこい
買い物後にちょっと休憩。
コミュニティが活発です。

たのしい
みんなで楽しめる
体験・交流イベントも開催します。

ふれあい
カスミスタッフと地域の皆さまとの
交流が広がります。

出会い
人に出会う、食に出会う。いろいろな出会いが待っています。

KASUMI

いらっしやいませ

カスミは買い物をするだけでなく、出会いやふれあい、発見があります。
地域のコミュニティの拠点として皆さまのご来店をお待ちしております。

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
<https://www.kasumi.co.jp/>

KASUMI

f 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。

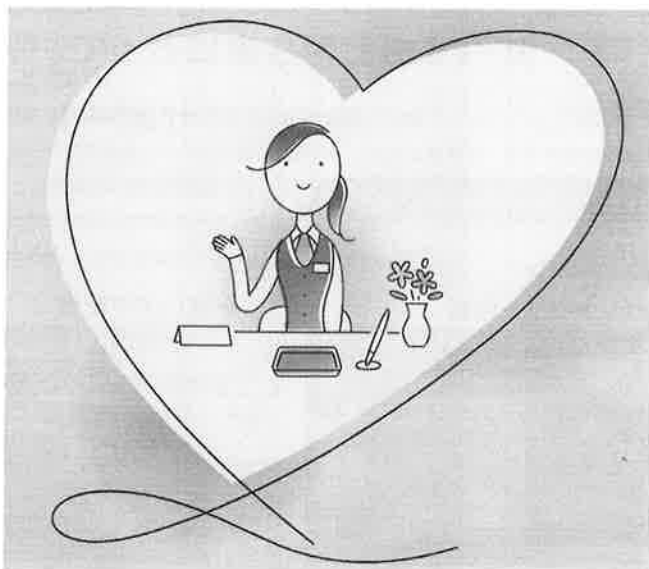
今日を生きる人々がいつも元気でいられるように、明日を生きる人々がいつもいきいきとしていられるように。

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

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
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

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

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ご紹介します

協会・顧問弁護士 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