

一般社団法人茨城県経営者協会



茨城経協



産業政策に関する要望書を県に提出



「朝礼見学会を開催」(染谷工務店の朝礼を見学)を開催



第43回経営者協会青年部会全国大会を茨城で開催

CONTENTS

- 01 平成30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
- 02 第43回 経営者協会青年部会 全国大会を茨城で開催
～鼎談「地方発、世界で戦う術。」
鹿島アントラーズFC・鈴木取締役、
木内酒造・木内取締役、関彰商事・関社長が登壇～
- 03 平成30年度産業政策に関する要望書を県に提出
「平成30年度経営者協会県政要望項目一覧表」
- 05 創立70周年記念事業
朝礼見学会（染谷工務店）を開催
- 06 委員会報告
政策／地域関係／環境・環境研究会他／労働企画／青年経営研究会
- 09 支部だより
土浦・石岡・つくば／県西／鹿行／
- 13 慶事のお知らせ
新入会員の紹介
- 14 平成30年度特定（産業別）最低賃金が決定
- 15 <寄稿> 社会保険労務士法人葵経営 代表社員 皆川雅彦
「厚生労働省関連『雇用関係助成金』の活用ポイント②」
- 17 NPO情報Vol.218 茨城NPOセンター・コモンズ代表理事 横田能洋
「入管法改正議論に思うこと」
- 18 セミナー・事業のご案内

上期事業活動を報告

県政への提言・要望書の提出を承認



講演する坂本光司氏

当協会は、11月7日（水）、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。

加子茂会長（株）日立ライフ取締役社長）はじめ理事、監事、参与が出席した。

冒頭、加子茂会長が挨拶に立ち、「本日はご多用の中、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。経協の事業につきまして、本年度は、「第8次中期運営要綱」の中間年度でありまして、『会員の声に耳を傾け、会員、地域から頼りにされる茨城

経協へと進化する』という基本方針に則り、会員訪問活動を積極的に展開している所でございます。会員増強運動につきましては、年度当初の1,203社から、現在1,224社と、21社の純増となっておりますのも、皆様のほか、全支部の役員、幹事の方々のご尽力があつてのことと思います。改めまして御礼申し上げます。

昨年創立70周年を迎えましたが、今年はその記念事業として茨城の歴史・人物・食・見どころを学ぶ「いばらき塾」、第2回目の“朝礼見学会”を行って

おります。

本日は上期の事業活動報告と県政への要望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お願いします」と挨拶。

次に加子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30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30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

特別講演として、人を大切に
する経営学会会長の坂本光司氏より「私の見てきた良い会社の条件～日本でいちばん大切にしたい会社で人財育成とは」と題し、国内外の優れた中小企業の事例、取組み、経営哲学などについての講演があつた。

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。

第43回 経営者協会青年部会 全国大会を茨城で開催

～鼎談「地方発、世界で戦う術。」に、鹿島アントラーズFC・鈴木取締役、木内酒造・木内取締役、関彰商事・関社長が登壇～



青年経営研究会（会長 栗山武志氏 栗山電気（株）代表取締役社長）は、10月25日（木）～26日（金）、茨城の青年部がホストとなり「第43回 経営者協会青年部会 全国大会in茨城」を開催。水戸芸術館・ACM劇場で式典を、その後ホテル・ザ・ウエストヒルズ・水戸に場所を移し交流会を開催。全国11の青年部会が一堂に会し、関係者を含め180名が出席した。

式典では冒頭に沢畑慎志・茨城経協副会長、続いて栗山武志・茨城経協青年経営研究会会長より主催者挨拶を行った後、大井川和彦茨城県知事、高橋靖水戸市長より来賓挨拶を頂いた。

その後“ウエルカムコンサート”と題し、茨城にゆかりのある演奏家・津軽三味線奏者のはなわちえ氏（和楽器アンサンブル・才色兼美）、マリンバ奏者の高野綾氏に演奏頂き、一同は迫力ある演奏を聴き入っていた。

その後、鼎談が行われ「地方発、世界で戦う術。」をメインテ

ーマに、（株）鹿島アントラーズFC取締役事業部長の鈴木秀樹氏、木内酒造（資）取締役の木内敏之氏、関彰商事（株）代表取締役社長の関正樹氏が登壇、コーディネーターは茨城経協青年経営研究会元会長の磯崎寛也氏にお務め頂いた。

式典終了後、会場をホテル・ザ・ウエストヒルズ・水戸に移し交流会を行い、茨城ゆかりの“ゆるキャラ（ハッスル黄門、いばラッキー、みとちゃん）”や水戸梅大使のお出迎えに始まり、会場内に茨城の“地酒コーナー”を設け、様々な銘柄の味を楽しんで頂いたほか、アトラクションではプロバスケットボールチーム・茨城ロボッツのチアリーダー“RDT”のパフォーマンスや、各部会代表による“利き酒大会”を行うなど、会場は大変な盛り上がりを見せた。

交流会の最後には次回の大会開催地である愛知県青年部一同がステージに上がり、来年度の大会PRを行った。

翌日（10/26）のエクスカーシ

ョンでは、観光A組&B組とゴルフ交流組（於：宍戸ヒルズカントリークラブ）に分かれて開催された。

観光A組は“死ぬまでに行きたい世界の絶景”で国内外から観光客が訪れる国営ひたち海浜公園で真っ赤に色づいたコキアを觀賞した後、水戸弘道館を訪れ、弘道館建学の精神である「神儒一致」「忠孝一致」「文武一致」「学問事業一致」「治教一致」の教えに触れる等、改めて水戸藩の歴史を学んだ。

観光B組は那珂市の木内酒造を訪れ、アルコール度数や苦みなど自分好みのビールを造る“手造りビール工房”でオリジナルビール造りを楽しんだ。

当大会開催にあたり、茨城経協青年部会内に全国大会実行委員会（委員長：鈴縫工業（株）取締役管理本部長 鈴木達二氏）を立ち上げ準備を進めてきた甲斐もあり、2日間とも晴天に恵まれ盛会のうちに開催を終えることができた。



鼎談の様子
右から関氏、木内氏、鈴木氏、磯崎氏

平成30年度産業政策に関する要望書を県に提出

当協会は、平成30年11月15日（木）、鈴木康夫産業政策委員長（（株）小松製作所執行役員茨城工場長）と加藤祐一専務理事が茨城県庁を訪れ、小泉元伸茨城県産業戦略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、鈴木委員長は

「今年度は平成30年3月末の会員企業1,203社を対象にアンケート調査を実施し、40.7%の企業から回答得た。回答の中では34.7%の企業が「雇用維持・確保」が課題であると捉えている。また、IT化促進による効率化・生産性向上への支援、産業インフラの整備を求める声も多い。さらには、行政サービスの面では「申請書類・手続きの簡素化・統一化」を求める声が35.5%となっており、具体的な手続きを記載した。会員企業の声が県政に反映され、県内経済環境や産業が更に発展することを目指し、本要望書を提出する。」

と述べた。

一方、小泉部長からは「記載いただいた要望事項は、いずれも重要な課題であることから、本書に寄せられた意見・要望を参考にし、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。

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。

※要望書本文は、当協会HP、政策提言活動のページに掲載しております。

※下記、項目一覧表の網掛け部分は、今年度新規追加や修正を行った箇所です。



（左）小泉産業戦略部長
（右）鈴木産業政策委員長

平成30年度 経営者協会 県政要望項目一覧表

要 望 項 目	
1、地域発展への貢献が多岐である地元企業の安定化・活性化について	
(1) 雇用確保・人材育成への支援	①就職面接会・企業説明会の開催数及び参加企業、就職希望者の増加と充実
	②雇用安定と従業員定着を図るためのコンサルティング並びに金融面での支援の充実
	③従業員教育・人材育成支援の拡充
	④女性・高齢者雇用への取り組みについて
	⑤障がい者の雇用促進・定着に向けた支援の強化
	⑥建設業・運送業・製造業・介護福祉業における雇用確保への支援
	⑦外国人労働者の受入に関する支援
	⑧「働き方改革」実現への支援
(2) 販路拡大への支援	①ビジネスマッチング・販路拡大・販売強化に関する支援
	②企業誘致推進の強化
(3) 官公需の県内企業発注等に対する支援	①一般競争入札における県内事業所の受注機会確保に対する支援
	②競争入札におけるダンピングの排除
(4) 科学技術を活用した新産業育成・中小企業の成長支援	①産学官連携強化への支援
	②IT化促進による効率化・生産性向上への支援
(5) 税制優遇への継続的な取り組み	①各種税率の引き下げ
	②事業用設備導入や建物新築時の優遇措置の拡充

2、県土を支える基盤となる産業インフラの整備促進・利便性向上について	
(1) 茨城空港の利便性向上・アクセス強化	①航空便路線拡充への更なる取り組みの強化 ②茨城空港及び周辺地域の整備の促進
(2) 県内港湾の整備促進・利便性向上	①港湾整備への継続的な取り組み ②定期航路増加への取り組み強化
(3) 県内高速道路・一般道路の整備促進・利便性向上	①高速道路の整備・利便性向上 ②県内有料道路の一定期間経過後の無料化への取り組み ③県内各地域における渋滞緩和に向けての道路整備促進
(4) 県内鉄道の整備促進・利便性向上	①つくばエクスプレスの延伸と利便性向上・JR常磐線との接続への取り組み ②JR常磐線の利便性向上への取り組み ③北関東を横断的に結ぶ鉄道の整備促進と利便性向上 ④県内主要都市におけるLRT導入への取り組み ⑤常磐新幹線開通に向けた取り組み
(5) 県内バス路線の維持・拡充への支援	①社会インフラとしてのバス路線の維持・拡充 ②利用者拡大に資するバス路線利便性向上
3、産業の活性化にもつながる行政サービスのさらなる向上について	
(1) 申請書類・手続きの簡素化・統一化	①各種許認可や入札申請時の提出書類の簡素化・共通化と行政における保有データ共有への取り組み ②県・市町村における申請書類の共通化への取り組み
(2) 各種制度等の情報提供・広報周知	①タイムリーな情報提供への取り組み ②「中小企業支援施策活用ガイドブック」への分かり易い記載方法の検討
(3) 行政窓口の機能強化	①各種証明書取得における電子申請・交付の促進とセキュリティの強化 ②各自治体行政窓口の利便性向上
4、「地方創生」実現に向けた要望について	
(1) 県内定住・県外からの流入の促進	①県外からの大学生誘致・増加に繋がる学部・学科の設立や大学の誘致 ②県内小・中・高校生に向けた茨城県の魅力を学ぶ機会の拡充への取り組み ③若年世帯や県外からの移住者に対する住居確保への支援強化 ④魅力や活気が溢れる街づくりへの支援
(2) 人口減少社会に対応した少子化対策	①子育て世帯への経済的支援体制の強化 ②保育施設の充実への取り組み強化 ③不妊治療に対する助成事業の充実 ④「いばらき出会いサポートセンター」を中心とした成婚支援
(3) 県内観光資源を活用した魅力度向上と県内外への広報強化	①観光イベントや観光拠点の広報・PR強化 ②新たな観光資源の発掘・磨き上げへの取り組み強化
(4) 県内農林水産品・畜産品の販売強化	①農林水産業振興に向けての取り組み ②県内農産物の販路拡大への支援
5、安心安全なまちづくり実現に向けての要望について	
(1) 住み良い環境整備への取り組み強化	①交通事故減少に向けての取り組み強化 ②犯罪手口・防衛手段の県民への継続的な啓発強化 ③県内鉄道主要駅前の再開発への支援 ④老朽化した空き家への対策
(2) 地域医療・福祉の充実への取り組み強化	①医療・福祉体制の充実 ②医科大学・薬科大学の県内誘致と医師・看護職員不足の解消への取り組み
(3) 自然災害への備えと防災体制の強化	①自然災害に強い街づくりとインフラの整備促進 ②災害発生時の食料・給水・燃料を始めとした支援体制の確立 ③災害発生時の各行政機関における連携体制の構築と対策窓口・被害情報の集約化 ④BCP普及啓発と県内企業への作成支援
6、時事の課題に対する取り組みについて	
(1) 茨城国体・東京オリンピック・パラリンピックの県内経済への波及効果	①経済波及効果を県民全体が享受するための事業運営への取り組み ②同2大イベント開催後のレガシーの活用

朝礼見学会（染谷工務店）を開催



本社前にて

当協会では、創立70周年記念事業として、11月20日（火）に、会員企業でもある、常総市の株式会社染谷工務店（代表取締役 服部 明浩氏）にて“朝礼見学会”を開催した。

当日はラジオ体操の後、環境整備、そして活力朝礼を見学し

た。

環境整備では、全社員が1時間、職場の掃除だけに専念する。また、キャビネットの扉には内部に保管されている資料が写真で明示されており、資料の保管状況が一目瞭然となっていた。

オフィス全体の整理整頓が徹底され、清掃も行きとどいていた。

活力朝礼では、各部署ごとに企業理念、挨拶、返事の唱和を行っていた。全員が明るく大きな声を出し、一日の始まりに士気を高揚し、心を合わせることに目的である。全体の統制

が非常に良くとれており、各自の声もハッキリとしており、社員の皆様の活力や一体感が感じられた。

最後に、同社、服部社長より、朝礼の意義や活力朝礼の目的など同社の取り組みについて丁寧にご説明いただき終了となった。

見学参加者からは、「活動の見える化が実践、確認されており、取り組みの充実を感じた」「環境整備、活力朝礼の徹底具合に感動するとともに従業員の方々のいきいきとした表情が印象的だった」「こんな場所まで見せていただけるのかという位、内容が濃かった」との感想をいただき、有意義な見学会となったと思料する。



朝礼風景



事務所内環境整備



営業室環境整備



挨拶の唱和



活力朝礼風景



服部社長からの説明

政策委員会

理事会提出議案等について検討、委員の意見交換も



11月7日(水)、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

言案などについて意見交換が行われた。

加子茂会長の挨拶のあと、澤畑慎志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、行政の動向などが加藤専務理事兼事務局長より説明があった。

理事会提出議案の①平成30年度上期事業活動の報告と下期の主な計画、②平成30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」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。

また、土浦・石岡・つくば地区支部から、景気変動などによる人材の過不足に対応し、個別企業を超えた広域の人材送出し・受入れ情報の提示を内容とする「人材交流推進プロジェクト」(仮称)の提案があり、今年度中にスタートする事で承認された。

その後、各地区支部長、各委員長間の意見交換がなされた。

地域関係委員会

生産性向上・変革し続ける企業から学ぶ視察会を開催

地域関係委員会(委員長 松本健一郎氏 東日本電信電話(株)茨城支店長)は、11月15日(木)～16(金)、生産性向上・変革し続ける先進企業から学ぶ視察会を開催した。視察先はハウステンボス(佐世保市)、ジャパネットタカタ本社(佐世保市)であった。

ハウステンボスは1992年の開業以来、18年間連続で赤字経営が続いており、2010年エイチ・アイ・エスから澤田秀雄氏を社長として迎え、数々の施策を展開し、V字回復、黒字化を達成した。澤田氏が社長に就任し、従業員に語り掛け続けた赤字企業を黒字化させるポ

イントは、①掃除をきちんと行う、②明るく元気に仕事をし、③経費を2割下げて売上を2割上げる。そして、集客するための「オンリーワン・ナンバーワン」コンテンツ創りを行うこと。ハウステンボスに来なければ観ることの出来ない、体験できないオンリーワンに拘り、世界最大のイルミネーション、100万本のチューリップ祭、世界初開催のプロジェクションマッピング世界大会、世界初の踊る450度



空間VRなどの「最大」や「初」のコンテンツを生み出し続けた。2015年には、快適性、効率化、コスト削減を目指した、世界初のロボットホテル「変なホテル」を開業。「変なホテル」とは「変わり続けるホテル」の

意味を込めた。追い求めたのは「究極の生産性」であり、徹底的な効率化のためにロボット技術を導入し続けている。



改革に成功したハウステンボスの地域経済への経済波及効果は年間360億円とも試算されている。今後は広大な私有地を有するハウステンボスを活用し、「観光ビジネス都市」として、新技術や新産業の実証実験を行い、新たな価値を創造し続ける計画である。

ジャパネットタカタは1986年たかたカメラグループより分離独立し、株式会社たかたを設立。1990年、NBC長崎放送で第一回ラジオショッピングをスタート。その後、通販事業を開始。1994年、深夜の30分番組で「ジャパネットたかたテレビショッピング」をスタートをきっかけとして、テレビショッピ

ング事業を開始する。「顧客満足主義」と「自前主義」を貫き、2000年には自社でCSデジタル放送の委託放送事業者の認可を取得、2001年には佐世保市の自社ビルにスタジオを設け、通販番組の出演者は基本的に自社社員とするなど、テレビ・ラジオを含め自社で媒体制作を完結するスタイルを確立させている。最近では、創業者でもある高田明前社長がサッカークラブV・ファーレン長崎の社長に就任し、再建に尽くすなど地域との関わりあいも非常に深い。今後も「今を生きる楽しさ」を実感頂けるようなサービスを提供できる会社を目指し、変革し続ける。

本視察を通じて得られた知見は個々の企業に持ちかえられ、会員企業の経営力の向上に資することが期待される。

環境委員会

キヤノンエコロジーインダストリーを見学

環境委員会(委員長 荒井徹氏 キヤノンエコロジーインダストリー(株)代表取締役社長)、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ー主任技師)、水戸地区支部(支部長 斎藤貢氏(株)水戸京成百貨店 代表取締役社長)、古河坂東地区支部(支部長 阪好弘氏 京三電機(株)取締役社長)は、11月5日(金)共催事業として、環境先進見学会を開催した。見学先として、環境委員長の本会である「キヤノンエ

コロジーインダストリー(株)」を訪問した。

はじめに、同社代表取締役社長の荒井徹氏より会社概要などについての説明後、本年2月に最新鋭のリサイクル工場を開所された施設を見学した。

同社では、日本国内にあるキヤノングループのリユース・リサイクル事業を集約し、環境事業の拠点として設立。限りあ



る資源を有効に使うため、使用済みのキヤノン製品を再びキヤノン製品としてリユース・リサイクルし、資源循環型社会の実現に貢献することを使命と

している。使用済みのキヤノン製品から金属やプラスチックなどを取り出し、加工して再び資源に生まれ変わらせ、特に使用済みのインクカートリッジ・トナーカートリッジは、専用の装置でプラスチックの材料再生までを自動で行なっ

ている。少しでも多くの素材を再び資源へと生まれ変わらせ、資源循環型社会を実現できるよう環境技術開発に努めている。

参加者からは「リユース・リサイクルを通じた資源循環を追求する最新鋭の工場と体験

型のショールーム施設を見聞し、インクカートリッジやトナーカートリッジの自動リサイクルシステムの工程と、環境負荷の削減や高度な資源循環を実現されている姿を目の当たりにした」との感想が寄せられた。

労働企画委員会

県内3大学（流通経済大学10/4、茨城キリスト教大学10/16、常磐大学10/31）において学内企業説明会を開催

労働企画委員会（委員長 曾根徹氏（株）日立製作所電力システム社日立事業所副事業所長）は、県内3大学において現4年生向け（2019年3月卒業予定者）の学内企業説明会を開催した。

多くが県内に本社を置く企

業の参加ということもあり、県内に就職を希望する学生が各社のブースを訪問した。参加した採用担当者の感想では「超売り手市場とされる中において、中小企業は危機的状況。このようなイベントに積極的に参加することはもちろん、今後

の採用活動には、時間と人を割いていかなければならないと実感している。」といった声も聞かれた。

次年度も会員企業の採用活動の支援を行う予定である。

青年経営研究会

研修・外交委員会が11月例会を開催



青年経営研究会（会長 栗山武志氏 栗山電気（株）代表取締役）は、11月19日（月）、土浦市のL' AUBEにて11月例会を開催し、事務局含め28名が参加した。

今回の例会は研修・外交委員

会（委員長 星栄一氏（株）ロケットスタートホールディングス代表取締役）の企画立案で開催され「歴代OBを講師に迎え、茨城発！事業拡大の極意を訊く」をメインテーマとし

て、青年経営研究会OBの小林廣久氏（（株）KJパートナーズ代表取締役）と一家和弘氏（（株）アイケイ代表取締役）の2名を講師にお招きし、それぞれ講演頂いた。

小林氏からは“オーナー経営

者のあるべき姿像”と“地方ならではの経営戦略”について、一家氏からは、茨城県経営者協会・青年経営研究会のこれまでの歴史を踏まえつつ“経営者に求められる危機管理能力”についてお話頂いた。

その後、同会副会長の中尾隆友氏（アセットベストパートナーズ（株）代表取締役）がコーディネーター役を務め、鼎談スタイルで2人の講演内容の掘り下げを行った。

併設の交流会では、参加者自身の悩みを講師に投げかけアドバイスを頂くなど、大変実りのある有意義な例会となった。

土浦・石岡・つくば地区支部

人事労務研究会総会・第2回例会を開催
～ハラスメントの法的定義と職場風土づくり～

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11月21日（水）、つくば国際会議場（つくば市）において第2回例会を開催した。

本例会のテーマは、“イマドキ”のハラスメントの法的定義と職場風土づくり。ハラスメントの法的定義については、弁護士法人萩原総合事務所、弁護士の萩原慎二氏にご担当頂いた。萩原氏からは、新たに定義されるようになった「ハラスメント」の種類（マタハラ、アルハラなど）、従来より厳しく抑制が求められる「ハラスメント」の種類（セクハラ、パワハラなど）、ハラスメントに対する処罰、対応、懲戒処分の限界についてご解説を頂いた。萩原氏は特に「近年は、職場内におけるハラスメントの定義が拡大している。これまで大目に見られていたり、黙認されて

いたことであっても、従業員からの訴えがあれば、会社としてはリスク管理の面からも真摯に対応することが求められる時代といえる。新たにハラスメントとして留意すべきものとしては、『環境型セクハラ』や『マタハラ』『パタハラ』等は、従業員が気持ち良く働ける職場づくりの面からも、些細なことと目を背けずに対応していくことが重要」と指摘された。

ハラスメントを起こさない職場づくりについては、株式会社ヒューマン・ブレンディ代表取締役の田寺尚子氏にご担当頂いた。田寺氏は、ハラスメントを起こさない職場づくりの根底に、従業員同士の信頼関係の構築が不可欠であるとし、関係構築のための4つの留意点について解説をされた。4つのポイントとは、①やり遂げる、②同じミスを繰り返さない、③コミュニケーション（質、量）、④秘密を守る。ここにあげた4つのポイントは、管理職が社内において徹底させることが

求められる。そして、社内におけるモラル向上の要となる管理職は、自らの思考、行動のパターンを知ることが重要であり、自らを知るツールとなるのがDisk分析となる。管理職自らが、自己の他者への接し方のパターンを知った上で、語り掛ける対象となる部下への最良の接し方を考えることが求められる、と締め括られた。

第3回例会は、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。

県西地区支部

支部総会を開催

県西地区支部（支部長 鈴木浩之氏 日立化成（株）下館事業所 事業所長）は12月4日（火）、筑西市 ダイヤモンドホールにおいて、平成30年度支部総会を開催した。

はじめに鈴木支部長が「何かとお忙しい中、支部総会にご出席頂きまして、誠にありがとうございます。本日は、平成30年度「重点事業」「新規事業」の進捗についての報告や、県西地区支部事業活動についての報告がなされます。皆様からの忌憚のないご意見をいただき、支部活動の充実を考えておりますので、ご協力よろしくお願い致します。」と挨拶をされた。

引き続き、加子茂会長（（株）日立ライフ 取締役社

長）が挨拶に立ち「本日は、お招き頂きまして、誠にありがとうございます。本年6月より会長に就任いたしました。前任である鬼澤名誉会長におかれましては、ご本人自ら会員増強に積極的に取り組まれ、また、皆様のご協力もあり、会員数につきましては、1,224社と過去最高を更新しております。県西地区支部におかれましても今年度は4社が新たに会員となりました。引き続き会員増強活動にご協力をお願い致します。また、昨今は日本経団連が主導している“Society5.0”の実現が話題となっております。生産性向上の観点からも、こうした取り組みに理解を深め、実践していくことが必要であると感じます。」と述べられ

た。

その後、経営者協会の事業活動概要について加藤専務理事兼事務局長より、支部活動について柳澤産業政策担当課長よりそれぞれ報告がなされた。

講演会では、国立大学法人筑波大学 医学医療系 産業精神医学・宇宙医学グループ 笹原信一朗氏が「職場のメンタルヘルスマネジメント」と題してご講演された。笹原氏は、人手不足が深刻化する中で、「仕事量を減らさず・人を増やさず、メンタルヘルス不全を減らしてくれ」という企業の要求に対する科学的対応策といった観点からいわゆるうつ病の予防策について述べられた。初めに宇宙飛行士の事例を紹介し、「宇宙空間という究極のストレ



加子会長挨拶

ス環境でいかに彼らがストレスに対処しているか、多様なリソースの中から現状で使える対処法は何かを見つけるのが重要である。」と述べた。また、職場におけるメンタルヘルス問題の変化について、「従来のメランコリー親和型・執着気質から、ストレス脆弱型・ディスチミア親和型・未熟型への変化がみられる。ストレスモデルとうつ病の関係から、従来は職場の異動などで対処できたが、

それでは解決しない問題が増えている。」と述べた。さらに、組織のメンタルヘルス一次予防の要点として、「メンタル管理と人事労務管理の連携（仕事のさせ方の工夫）、管理職による上手い人事マネジメント（管理職が予防知識を身に着ける事、管理職の支援体制作り）が重要となる。」と述べ、健康生成論的発想（病等の原因ではなく健康の原因を探る理論）に基づく先進的な取り組みの事例が

紹介された。

講演終了後の交流パーティでは、笹原氏も参加し、メンタルヘルスに関する意見交換を行い、また、会員相互の懇親を深め終了した。



鈴木支部長挨拶



笹原氏講演

鹿行地区支部

労働法セミナーを開催

鹿行地区支部（支部長 水谷友則氏 新日鐵住金（株）鹿島製鐵所 副所長）の労働問題研究会（座長 永松才寛氏 新日鐵住金（株）鹿島製鐵所 労政人事室長）は、11月9日（金）、新日鐵住金（株）人材育成センター（鹿嶋市）において、労働法セミナーを開催し、合計49名が参加した。

本セミナーは、神栖市に事務所を構え、近隣地域の様々なトラブル事例を把握している、神栖法律事務所の代表弁護士である安重洋介氏を講師としてお招きし、主に中小企業の経営者および幹部、労務担当者を対象とした形で、法律用語を分かりやすく噛み砕きながら解説された。

セミナーは、寸劇形式で開催された。登場人物は、ブラック部長と有期契約社員の2人。両社の間で起きる4つのケース（トラブル）を想定し進められた。ケースは以後の4つ。

①正規・非正規従業員の格差、②有給休暇の時季変更権、③パワーハラスメント、④外部労働

組合への加入とこれに対する対応。

はじめに①では、有期契約社員がブラック部長へ、正規・非正規の雇用環境の中での処遇格差について質問することから始まった。正規・非正規の定義とはなにか、その中で処遇の格差とは何が問題なのか、どのような形で認められているのか、などを解説。

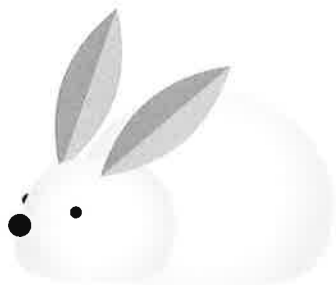
続いて②では、有期契約社員がブラック部長へ有給休暇の申請をすることから始まる。有期契約社員は、友人の結婚式へ参加するため、オーストラリアへ2週間行きたいと有給休暇の申入れをするが、ブラック部長より時季変更権を行使され、突き返される。ここでは、時季変更権の定義や裁判事例を基に、その考え方やトラブルを未然に防ぐための方法などを解説。

次に③では、①と②のことで機嫌を悪くしているブラック部長から有期契約社員が罵られる（パワーハラを受ける）。ここでは、新パワーハラ3基準案

（平成30年2月21日、厚生労働省）や、裁判事例などをもとに解説いただいた。

最後に④では、③を理由に有期契約社員は、外部労働組合へ加入する。更には「会社とブラック部長を訴える決心をした！」というもの。ここでは、労働組合の定義や付き合い方などを解説。また、講師が実際に体験した外部労働組合との抗争事例も交えながら解説をいただいた。

本セミナーを終え、受講者からの意見・感想としては、「寸劇形式が新鮮だった。所々に笑いを入れながら、飽きさせない工夫が良かった。」「自社に該当する事柄はあまりないと思ったが、興味本位で参加した。良い意味で期待を裏切られ、非常に有意義なセミナーだった」、**「〇〇手当についての説明が非常に具体的で分かりやすく、セミナー終了後の名刺交換・相談は本当に助かった。」**などの意見が寄せられた。



慶事のお知らせ

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

【瑞宝中綬章】

小瀬信一氏

ひたちなかエネルギーロジテック株式会社代表取締役社長
(元茨城県出納長)

去る11月13日、茨城県の発展に著しい功績があった方々を讃える茨城県表彰の受章者が発表され、当協会会員では下記の方々が受賞されましたので、ご報告致します。

【茨城県表彰】

深澤正勝氏

日立セメント株式会社 監査役
(一般社団法人茨城県産業資源循環協会会長)

山口修氏

株式会社山口楼 代表取締役
(元茨城県料理飲食業生活衛生同業組合理事長)

宇田川仁一郎氏

株式会社宇田川コーポレーション 代表取締役会長
(茨城県石油商業組合理事長)

高島和子氏

高島通信電設株式会社代表取締役
(元茨城県商工会議所女性会連合会会長)

新入会員紹介

有限会社勝田車両サービスセンター

■代表取締役 小泉 芳邦



Data
所在地／ひたちなか市高野477-5
TEL 029-285-0057
業種／自動車販売修理業
従業員／20名

Appeal point

弊社は自動車の販売・車検・整備・钣金塗装・レンタカー・カーリース・保険を取り扱っております。1963年に創業以来経営理念である、地域の発展がわが社の発展。そのために自動車サービス業を通して地域を愛し、地域に愛され、その中でお互いが発展する。そしてお客様に任せて安心と思われる会社づくりを目指してきました。お客様が安心して安全にお乗りいただく為に社員一同一丸となりサポートしてまいります。どうぞよろしくお願い致します。

平成30年度 特定（産業別）最低賃金が決定 （鉄鋼業、電気・精密機械、一般機械、各種商品小売業の各業種で大幅増額改定）

茨城県内で働く労働者に適用される茨城県最低賃金（略称＝県最賃、地域最賃）は、時間額822円（対前年+26円）となり、既に発効されている。

地域最賃を補完する意味で設定されている4業種の特定最低賃金について、茨城地方最低賃金審議会（武田隆志会長）は、関係労使からの意見聴取、賃金実態調査結果等を検討して、本審議会において、改定の『必要性有り』を答申し、専門部会を設置して9月25日より金額審議を行った。

各業種の専門部会は、鉄鋼業は10月22日に、各種商品小売業と電気・精密機械器具製造業は10月23日に、一般機械器具製造業は10月30日に結審し、下表の通り時間額を決定し茨城労働局長に答申した。

専門部会の金額審議で、鉄鋼業では、他府県との格差是正や

企業内最低賃金の上昇を理由に引上げを主張する労働者側に対し、使用者側は、物流コストの上昇や原材料価格の高止まりに加え、米国の関税引上げの動きなど厳しい状況を主張した。最終的には916円（現行+24円）の公益見解が示され、全会一致で結審した。

一般機械製造業では、業績は好調で人材確保のため引上げるべきと主張する労働者側に対し、使用者側は、中小零細企業の経営実態は依然厳しい、未満率も高く経営への影響が大きいと主張した。最終的には880円（現行+21円）の公益見解が示され、全会一致で結審した。

電気・精密機械製造業では、労働者側は、企業業績は良く、県内他業種や隣県との格差是正のために引上げが必要と主張、使用者側は、原油高、材料

費や人件費の高騰に加え、米中の貿易摩擦や消費税率の引上げなど業界の不透明な先行きを考慮すべきと主張した。最終的には877円（現行+22円）の公益見解が示され、全会一致で結審した。

各種商品小売業では、人材確保のために引上げを主張する労働者側に対し、使用者側は、ネット通販やドラッグストアとの競合、コストの価格転嫁の難しさなど、業界の極めて厳しい状況を主張した。最終的には849円（現行+21円）の公益見解が示され、全会一致で結審した。

4業種とも労使の主張の隔たりが大きく、きびしい審議での結果であるが、賃金指標の実態から見ると大幅な引上げ額での決定となった。

平成30年度 茨城県特定（産業別）最低賃金

		県最賃 (地域最賃)	鉄鋼業	一般機械 器具製造業	電気・精密機械 器具製造業	各種商品 小売業
改定前	時間額 (円)	796	892	859	855	828
	※未満率%	1.45	3.21	4.56	3.96	29.16
増加額	時間額増額	26	24	21	22	21
	(同上増加率%)	3.27	2.69	2.44	2.57	2.54
改定後	時間額 (円)	822	916	880	877	849
※	影響率 (%)	11.17	3.52	4.97	5.77	29.16
	適用労働者数 (人)	1,109,800	10,321	32,866	41,312	5,610
	効力発生 (予定) 日	10月1日	12月31日	12月31日	12月31日	12月31日

最低賃金・基礎用語

県最賃＝地域最賃…茨城県内で働く全ての労働者に適用される最低賃金額
 特定最低賃金…特定の産業の労使が、地域最賃より高い最低賃金が必要と認める場合に設定する。
 未満率…現在設定されている最低賃金を下回っている労働者の割合。
 影響率…最低賃金を改定した場合、その改定後の最低賃金を下回る労働者の割合のこと。
 ※ 未満率、影響率は全労働者に占める率ではなく、最低賃金基礎調査対象労働者に占める割合



厚生労働省関連『雇用関係助成金』 の活用ポイント②

中小企業で活用できる 平成30年度「助成金」活用事例をご案内！

社会保険労務士法人葵経営 代表社員
特定社会保険労務士 人材育成コンサルタント
皆川 雅彦氏
(※当会・経営教育委員会副委員長を務める)

当協会・経営教育委員会では、2016年度より毎年4月に厚生労働省関連の助成金について、『どこよりも早くお伝えする』を方針に、会員企業様向けにセミナーを開催して参りました。

前回は、『平成30年度改正の概要と助成金の活用のポイント』について解説させて頂きました。今回は、具体的な活用の事例をご紹介します。なお、これら助成金は、大企業が活用できるものもごございますが、どうしても中小企業をメインに作られているメニューが多いのが現状です。従いまして、今回の事例も中小企業での活用事例をご紹介しますことをご了承下さい。

1. キャリアアップ助成金（助成金のポイント）

- パートタイマーあるいは有期雇用契約者を正職員へ転換する…一人あたり57万円
- 派遣社員を正社員として雇用する…一人あたり85.5万円

対象者は、入社3年未満の方（派遣社員の場合、派遣元に雇用されてから3年未満）、有期雇用契約期間6カ月以上、正職員転換時に給与5%以上アップ等いくつか条件があります。

また、事前に「キャリアアップ計画」を労働局に提出（この計画は5年間有効）すること、就業規則に正職員転換規定を盛り込むなどが必要です。このほかにもいくつかメニューがあります。

（活用事例1 【製造業：従業員数300名ほかに派遣社員50名】）

業容拡大のため社員を募集しているが、新卒、中途とも思うように採用できず、数社の派遣会社より派遣社員を受け入れている状況。派遣社員として一定期間勤務後に、社内の簡易な検定を受け、上長の推薦を得たものを正規雇用する制度を導入。毎年定期的に3名程度を正社員に登用している。

（活用事例2 【サービス業：正社員20名ほかに契約社員及びパートタイマー15名】）

多店舗展開のため積極的に店長あるいは副店長候補の社員を募集しているが、なかなか経験者の応募が厳しい状況。そこで未経験者であっても業界に興味がある、やってみたいという人材をまずは契約社員として採用し、6ヶ月から1年間教育し、その後希望者について正社員に登用する制度を導入。

上記以外の企業においても、製造業、建設業、IT関連企業、サービス業、医療・介護等様々な分野での活用事例が多数あります。またキャリアアップ計画は5年間有効、1年度転換できる人数上限が20人までとなっており、ほとんどの企業では、『正社員転換制度』を整備したうえで、定期的に複数実績を積んでいる企業が大多数です。

また、今年度より『生産性要件』の該当が本格的に始まりました。

該当すると例えば「57万円」が「72万円」へと増額になる仕組みです。

2. 人材開発支援助成金（助成金のポイント）

※正規職員対象の研修や教育訓練に対する助成です。

- 特定訓練：若年者育成コースでは、入社5年未満かつ35歳未満の方を対象に1コース10時間以上の研修を行う場合、経費助成45%（キャリアコンサルティング制度を導入している場合は60%）、賃金助成1時間当たり760円が助成されるケースがあります。
- 一般訓練コース：雇用保険加入者を対象にスキルアップにつながる研修を1コース20時間以上で行う場合、経費助成30%（キャリアコンサルティング制度を導入しているか、職能計画に盛り込むことが必要です）、賃金助成1時間当たり380円が助成されるケースがあります。

（活用事例1：一般訓練コース【製造業：従業員80名（すべて正社員）】）

中間管理職のマネジメントスキル、部下指導育成能力を向上したいというニーズがあり、1回2時間毎月1回24時間コースの研修計画を策定し、自社の課題にマッチした研修を実施している。対象者は9名、外部より講師を招いての実施。

（活用事例2：特定訓練若年育成コース

【サービス業：正社員数20名ほかに契約社員及びパートタイマー20名】）

新卒採用者4名に対して、入社後1週間、外部機関への研修派遣及び外部講師を招いての実務研修を実施。

一般訓練コースは、管理職やリーダーを対象とした研修に向いています。1コース20時間以上ですが、必ずしも連続している必要はなく、一定期間内で分散して実施するような企画でも活用可能です。

若年コースは、新人研修に最適です。また、必ずしも新卒でなくても、入社5年未満かつ35歳未満の若手の実務能力向上にも活用できます。

例えば、研修→現場での実践→キャリア面談→研修といった振り返りタイムをきちんと設けた『PDCAサイクル』実践型の研修が効果的です。

この他にも助成金はございますが、必ず一度診断を受けて詳細を確認したうえで実行いただくことをお勧め致します。また、ご不明な点がございましたら、経営者協会事務局あるいは下記に直接お電話頂いても結構です。

社会保険労務士法人葵経営 代表社員 特定社会保険労務士 人材育成コンサルタント 皆川雅彦
助成金担当窓口：根本、関口 日立市川尻町5-3-33-101 TEL 0294-25-3668

- 就業規則等の整備
- 個別トラブルへの対応
- メンタルヘルスケアへの対応
- 助成金受給診断及び申請代行
- 人材育成事業（スタッフ研修事業の企画実施）にも対応致します。

入管法改正議論に思うこと

茨城NPOセンター・コモンズ 代表理事 横田 能洋

外国人の入管管理制度の改正が国会の焦点になっています。議論の背景にある技能実習制度は、これまでもブローカーの存在、低賃金労働、失踪が多く起きていることが課題として指摘されてきました。茨城は農業分野では日本で一番多く実習生がいる県で、不法滞在の検挙件数が最も多い地域です。このような実習生の生活環境と不十分な就労の仕組みの点検や改善を行わずに、人不足の業界で、実習生を特定技能という資格に変えて5年追加して残れるようにするための制度に見えます。その場しのぎで本質的な課題に向き合わないと、問題がさらに深刻化するだけでなく、企業が求める人材も育ちにくいし、将来本当に人材が不足するときに「人として扱ってくれない日本」に働きに来る人を確保できなくなる可能性もあります。

日系人はじめ技能実習ではない在留資格では家族滞在が

認められ10年以上日本で過ごし働くことで永住者になることもできます。この20年間で永住者は9倍に増え、256万人の在留外国人の4割以上は永住者で、他の先進国並みの移民国家になっています。そうであれば、将来の事も考えて他国で普通に行われているような言葉や制度を入国時に教える制度、教育や医療など生活に関するサービスが多言語で受けられる仕組みづくりに国として取り組むことが急務だと思います。家族同伴が認められない技能実習生は人権侵害だと世界から批判され、今回、家族同伴が可能な特定技能2号も検討されていますが、移民政策につながるの批判から形だけのものになりそうです。

移民を拡大すると国内の雇用が奪われるとか、社会不安がますますというような声があるために「移民政策」から逃げるのではなく、すでに受け入れていて、今後も避けられない以上、

人として受け入れる環境を整備すべきです。企業においては、「外国人労働者の雇用管理指針」の遵守が求められるでしょう。私が多文化保育所を起業する際に参考にしたのは浜松にある派遣会社が設けた保育所です。その派遣会社の女性の社長は、「浜松の会社は機械製造業が多く、多能工として長く働いてもらえる人材を求めている。だから残業でお金を稼ぐ働き方ではなく、日本語を学び、子どもの授業参観にも行き社会に馴染むよう社員に促している」と話していました。

企業は人を育て、人によって企業も発展するものだと思います。地域も自治体も住民が市民として育つことで成り立つものです。人数の議論ではなく、人を育てるための議論や取り組みが重要だと思います。コモンズはそうしたことを地域で、そして企業のみなさんと取り組んでいきたいと思っています。

セミナー開催・事業案内

1 月	15日 (火)	<p>◆第9期 管理職・リーダーのためのマネジメント講座 (3回シリーズの第1講)</p> <p>テーマ：部下を持つ人必須、3回シリーズで“仕事の教え方”を学ぶ ※TWI-JI (Job Instruction/仕事の教え方) をテーマに開催</p> <p>講師：一般社団法人日本産業訓練協会主幹講師 府川亮一氏</p> <p>【内 容】</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 皆が知り合う ② 仕事と問題 ③ 監督者に必要な条件 ④ 不完全な教え方と正しい教え方 - 教え方の4段階 ⑤ 作業を分解する - 作業分解表の作成
	17日 (木)	<p>◆採用力強化セミナー</p> <p>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</p> <p>講師①：C-Assist代表 (元筑波大学課長) 久保田優氏</p> <p>テーマ②：他社よりも一歩先行くハローワークの活用法</p> <p>講師②：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</p> <p>【内 容】</p> <p>(テーマ①)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・どのような企業がキャリア支援センター担当者の印象に残るか ・どのような企業が学生に推薦されるのか ・学生から選ばれる企業の特徴とは何か ・担当者から見た「良い会社」とはどのような特徴があるのか ・限られた時間でどのようなポイントを説明すると効果的か <p>(テーマ②)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク経由で優秀な人材を採用するノウハウ ・ハローワークを100%活用するための事前準備 ・多くの求人票から選ばれるポイントを公開
	18日 (金)	<p>◆新春講演会</p> <p>テーマ：自分で問題解決できる選手を育てる</p> <p>講師：バルセロナ五輪柔道金メダリスト 古賀塾塾長 古賀稔彦氏</p> <p>【内 容】</p> <p>中・高時代に数々の全国大会を個人・団体戦で制覇。日体大進学後“平成の三四郎”の異名をとり、バルセロナ五輪では金メダル、アトランタ五輪では銀メダルを獲得。</p> <p>現在は、古賀塾塾長、IPU環太平洋大学体育学部体育学科教授、女子柔道部総監督を務め、2014年全日本柔道女子強化委員に就任。</p>
	24日 (木)	<p>◆第3期 女性リーダーが活躍するためのマネジメントスキル向上セミナー (2回シリーズの第1講)</p> <p>テーマ：自分らしく活躍する自信とモチベーションを高め合う交流と実践～ ※EQ検査+個別コーチング+2日間の講習で学ぶ</p> <p>講師：シックスセカンズジャパン取締役 勝又美江氏</p> <p>【内 容】</p> <p>『EQの理解を深めよう～検査結果を基に、自己見つめる～』</p> <ol style="list-style-type: none"> ① EQの基本的考え方を理解しよう ② 「EQ検査」レポートの見方を理解しよう ③ EQ能力発揮のため実習
	10:00～ 17:00	ホテルレイクビュー水戸
	13:00～ 16:30	ホテルグリーンコア土浦
	15:00～ 16:30	五浦観光ホテル大観荘
	13:30～ 17:00	県産業会館

<p>28日（月）</p> <p>15:00～ 16:20</p> <p>県産業会館</p>	<p>◆企業経営と持続可能な開発目標（SDGs）を学ぶ講演会</p> <p>テーマ：サラヤ株式会社の経営戦略としての持続可能な開発目標（SDGs）の取り組み事例～事業発展と社会への貢献、Win-Winの関係構築の事例～</p> <p>講師：サラヤ株式会社コンプライアンス推進室専任課長 小辻昌平氏</p> <p>【内容】</p> <p>このたび「持続可能な開発目標」を企業経営に取り入れ、世界的枠組みに寄与しながら、事業を営まれておりすサラヤ株式会様に学ぶ講演会を開催させていただきます。同社は昨年12月、第1回ジャパンSDGsアワード外務大臣賞受賞企業です。</p>
<p>29日（火）</p> <p>10:00～ 17:00</p> <p>ホテルレイクビュー水戸</p>	<p>◆第9期 管理職・リーダーのためのマネジメント講座（3回シリーズの第2講）</p> <p>テーマ：部下を持つ人必須、3回シリーズで“仕事の教え方”を学ぶ ※TWI-JI（Job Instruction/仕事の教え方）をテーマに開催</p> <p>講師：一般社団法人日本産業訓練協会主幹講師 府川亮一氏</p> <p>【内容】</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 4段階法と作業分解の復習 ② 受講者の教え方教材の実演 –コメントセッション ③ 受講者の作業分解の改善 ④ 訓練予定表の作成 ⑤ 質疑応答



茨城県の特定最低賃金改正のお知らせ

～ もうチェックした？最低賃金！ 使用者も 労働者も。～

特定の産業に従事する労働者とその使用者に適用される最低賃金が、下記一覧表のとおり改正決定されました。

使用者と労働者が合意し「特定最低賃金額」未満の賃金で労働契約を結んでも、その賃金は無効とされ「特定最低賃金」が適用されます。

なお、次の（１）から（３）に掲げる者等については特定最低賃金の適用が除外され、茨城県最低賃金（時間額822円）が適用されます。

- （１） 18歳未満又は65歳以上の者
- （２） 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの
- （３） 清掃、片付けの業務に主として従事する者

茨城県の特定最低賃金

特 定 最 低 賃 金 名	時 間 額
鉄 鋼 業	916円
はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業	880円
計量器・測定器・分析機器・試験機・理化学機械器具、 医療用機械器具・医療用品、光学機械器具・レンズ、電 子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信 機械器具、時計・同部分品製造業	877円
各 種 商 品 小 売 業	849円

効力発生日；平成30年12月31日

※ 詳細については、茨城労働局賃金室（TEL 029-224-6216）又は最寄りの労働基準監督署までお問い合わせください。

そうだ。年会費を口座振替にしよう。

口座振替はこんなに便利です!!



銀行に行く手間や都度のお振込手続きが不要!!



お振込手数料の負担がなくなります!!



通帳にて引落し内容をご確認いただけます!!



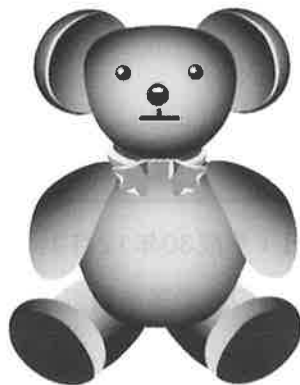
茨城経協

お問い合わせはこちらまで

一般社団法人 茨城県経営者協会

TEL 029-221-5301

事務局担当 / 石川・澤畑



心を込めて、信頼できるカーライフ
茨城トヨタ

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。



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。



あゆみ 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。



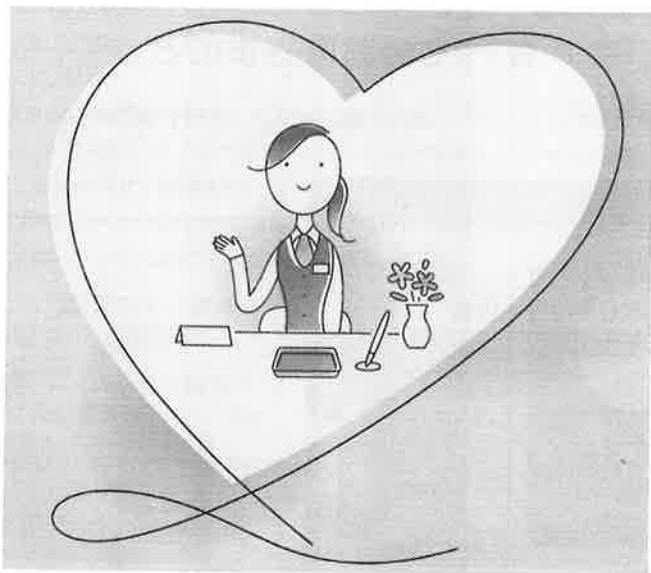
<http://www.tsukubabank.co.jp>

筑波銀行



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

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

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