

2

No.574
FEB.2019

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



トップインタビュー イトウ製菓・伊藤雄夫会長



連合茨城との懇談会・挨拶をされる加子会長



県北・日立共催講演会開催・講演をされる古賀稔彦氏

CONTENTS

- 01 第30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に応じて判断すべき」とのスタンスを表明
- 03 茨城経協「春季労使交渉・協議への基本的な考え方」
- 05 経団連「2019年版経営労働政策特別委員会報告」を公表
—働きがいと向上とイノベーション創出 by Society5.0—
- 06 「2019年春季生活改善労使交渉等についての要請」(連合茨城)
- 07 TOP INTERVIEW Vol.36
「お客様に永く愛され続けるおいしい商品をつくりたい、
そして新しい挑戦も」
イトウ製菓株式会社 代表取締役会長 伊藤雄夫氏
- 11 委員会報告
労働企画／地域関係／経営教育
- 14 支部だより
県北・日立／土浦・石岡・つくば／取手・龍ヶ崎／
- 17 新入会員の紹介
- 18 NPO情報Vol.209<横田能洋>
「制度外福祉に取り組んだ20年」
- 19 寄稿<(株)マイナビ茨城支社 崔正憲>
「就職戦線レポート」
- 20 寄稿<茨城労働局 雇用環境・均等室 大久保一樹>
「労働相談から見える職場のトラブル」

第30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

労働力不足が成長の足かせに、
さらに世界的な景気動向に注視すべきことが論点に



挨拶される加子会長

当協会主要役員（政策委員）と連合茨城（内山裕会長）との第30回目の懇談会を2月4日（月）に水戸京成ホテルにて開催した。

懇談会では、まず加子茂会長（（株）日立ライフ取締役社長）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しましては、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がたく、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。とりわけ労働力不足による成長の足かせになっていること、そして、世界的な景気動向に注視すべきことが論点となるかと思

います。さて、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『すべての労働者の立場にたった働き方』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。経営者と致しましても、従業員個々に異なる価値観、ライフイベント、働き方に対して、従業員ひとり一人が、持てる力を最大限仕事に発揮できるような労働環境、労働時間などの整備が必要であると認識しております。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、連合茨城の皆様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

は、すべての働く者の賃金の『底上げ・底支え』と『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社会不安を払拭することで、消費の拡大をはかっていくことが不可欠と考えます。あわせて、人手不足が深刻化し、働き方改革関連法が成立した中、個別企業労使にとって『人材の確保・定着』と『人材育成に向けた職場の基盤整備』が従来以上に重要課題となっております。正規労働者、時間・有期雇用労働者を問わず、長時間労働を是正し、個々人の状況やニーズにあった多様な働き方を選択できる仕組みを整えると同時に、それぞれの働き方と能力の高まりによって生み出された労働の質的向上分にふさわしい処遇を確保していく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、要請書を加子会長へ手渡した。

懇談ではまず、連合茨城の綿



引副事務局長より「2019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、当協会の曾根徹労働企画委員長((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、人材の確保が

厳しさを増す中、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。



スタンスを表明する曾根委員長

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 副会長
- 9 副会長
- 10 事務局長
- 11 副事務局長
- 12 副事務局長
- 13 副事務局長
- 14 担当執行委員
- 15 県北地協議長
- 16 常陸野地協議長
- 17 中央地協議長
- 18 鹿行地協議長
- 19 土浦地協議長
- 20 事務局
- 21 事務局

- | | |
|-------|--------|
| 内山 裕 | 電機連合 |
| 小島 弘行 | UAゼンセン |
| 山田 康裕 | 電機連合 |
| 千歳 益彦 | 自治労 |
| 赤澤 義明 | 基幹労連 |
| 杉山 繁 | 日教組 |
| 西條 昌利 | 電力総連 |
| 川又 和弘 | 情報労連 |
| 菅原 康弘 | 私鉄総連 |
| 高木 英見 | UAゼンセン |
| 綿引 哲也 | 基幹労連 |
| 稲田 泰則 | 電力総連 |
| 根本 陸男 | 自治労 |
| 藤田 実 | 電機連合 |
| 蛭田 光一 | 電機連合 |
| 菅原 功 | 電機連合 |
| 根矢 和弘 | 情報労連 |
| 山中 俊典 | 基幹労連 |
| 久保田利克 | 電機連合 |
| 川城さおり | 連合茨城 |
| 小川寿々子 | 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 |
| 日立製作所労働組合日立国分支部 |
| 茨城県本部 |
| 新日鐵住金鹿島労働組合 |
| 茨城県教職員組合 |
| 東京電力労働組合茨城地区本部 |
| N T T労働組合南関東総支部茨城分会 |
| 茨城交通労働組合 |
| 茨城県本部 |
| 新日鐵住金鹿島労働組合 |
| 東京電力労働組合茨城地区本部 |
| 茨城県本部 |
| 日立製作所労働組合水戸支部 |
| 日立金属労働組合日立支部 |
| ルネサスグループ連合那珂地区支部 |
| N T T労働組合南関東総支部茨城分会 |
| 新日鐵住金鹿島労働組合 |
| 日立製作所労働組合土浦支部 |

〔茨城県経営者協会〕

- 1 会長
- 2 副会長
- 3 副会長
- 4 副会長
- 5 副会長
- 6 副会長
- 7 県北地区支部長
- 8 常陸・那珂地区支部長
- 9 水戸地区支部長
- 10 取手・龍ヶ崎地区支部長
- 11 労働企画委員長
- 12 経営教育委員会中小企業部会長
- 13 地域関係委員長
- 14 産業政策委員長
- 15 青年経営研究会会長
- 16 政策委員(青研直前会長)
- 17 専務理事兼事務局長
- 18 事務局次長
- 19 労働企画担当課長

- | | |
|-------|---------------------------|
| 加子 茂 | (株)日立ライフ取締役社長 |
| 小濱 裕正 | (株)カスミ 取締役会長 |
| 高橋日出男 | (株)協立製作所 代表取締役社長 |
| 幡谷 史朗 | 茨城トヨタ自動車(株) 代表取締役社長 |
| 水谷 友則 | 新日鐵住金(株)鹿島製鐵所 副所長 |
| 澤畑 慎志 | 茨城経協 |
| 大原 弘彰 | (株)茨城サービスエンジニアリング 代表取締役社長 |
| 柳生 修 | コロナ電気(株) 代表取締役社長 |
| 斎藤 貢 | (株)水戸京成百貨店 代表取締役社長 |
| 九鬼 理宏 | キリンビール(株) 取手工場長 |
| 曾根 徹 | (株)日立製作所日立事業所 副事業所長 |
| 皆川 雅彦 | 社会保険労務士法人葵経営 代表社員 |
| 松本健一郎 | 東日本電信電話(株) 茨城支店長 |
| 鈴木 康夫 | (株)小松製作所 執行役員茨城工場長 |
| 栗山 武志 | 栗山電気(株) 代表取締役社長 |
| 杉崎 和彦 | 杉崎計器(株) 代表取締役社長 |
| 加藤 祐一 | 茨城経協 事務局 |
| 澤畑 英史 | 茨城経協 事務局 |
| 後藤 泰男 | 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。一方で、米中貿易摩擦に起因する海外経済の先行き不透明感が増している。

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、経済動向の先行きについては楽観的な見方が後退しつつあることや、労働力不足が深刻化するなど、経営環境については厳しく見ざるを得ない状況といえよう。

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、経営環境を注視しながら、現実在即し、具体的に組み立て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で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、終身雇用を基本とした年齢、勤続年数により年功序列的に、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。

さらに、デジタル革新は従来の働き方を大きく変えようとしている。変わる働き方に対して、働きがいをもつためにも、個々の従業員の仕事、成果に応じた処遇制度に変革することを求められる。

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。

今次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31年1月22日に経営労働政策特別委員会報告2019年版「働きがいとイノベーションの創出by Society5.0」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、労使交渉の前提となる経営環境について、緩やかな回復傾向にあるものの、先行き不透明感が強まっており、業績の伸びの鈍化が見込まれる業種もあると分析、さらに地域経済を担う中小企業においては、深刻な人手不足の影響によって景気回復を実感しにくい状況が続いている指摘した。その上で、賃金決定の原則としては、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、労働組合等との協議を経て企業が決定する、とこれまで同様の基本スタンスを示した。

また経営者には、社員が働きがいをもつ、持てる能力を最大限に発揮させ、イノベーションが沸き起こるような職場環境をつくるべく、働き方改革を推進しながら、労働生産性向上と一体的に取り組む必要があることに言及した。

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

経団連「2019年版 経営労働政策特別委員会報告」を公表 －働きがい向上とイノベーション創出 by Society5.0

経団連（中西宏明会長）は1月24日「2019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。

同報告書の副題を「働きがい向上とイノベーション創出 by Society5.0」とし、社員の働きがい高め、持てる能力を最大限に発揮させ、イノベーションが沸き起こるような企業・組織を目指して、Society5.0時代にふさわしい働き方や処遇の実現に向けた諸課題を整理した。

報告書の主なポイントは次のとおり。

第1章 働きがい高める働き方改革と労働生産性向上

社員が働きがいをもって仕事に打ち込める職場環境をつくるべく、働き方改革を推進しながら、労働生産性向上と一体的に取り組んでいく必要があると指摘。イノベーションによる高付加価値のサービス・商品の創出などを通じた労働生産性の向上を重視すべきとの考えを示した。そのうえで、イノベーションを起こす人材の育成が不可欠であり、そのために、計画的なOJTや個々人に適したOff-JT、自己啓発支援など人材育成施策の充実を求めている。

さらに、多様な価値観のなかでイノベーションが生まれるとの観点から、女性や若年者、高齢者など多様な人材を活かすダイバーシティ経営の推進の重要性を説いている。

第2章 雇用・労働分野における諸課題

労働時間に関する法改正への対応や、同一労働同一賃金関連法の内容と実務上のチェックポイント、最低賃金制度に関する考え方、育児や介護、治療などさまざまな制約を抱えた社員の仕事と生活の両立支援に向けた取り組みなどを整理した。

第3章 2019年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス

労使交渉の前提となるわが国企業を取り巻く経営環境について、緩やかな回復傾向にあるものの、先行き不透明感が強まっており、業績の伸びの鈍化が見込まれる業種もあると分析。地域経済を担う中小企業においては、深刻な人手不足の影響などによって景気回復を実感しにくい状況が続いていると指摘した。

また、大幅な賃金引き上げが続いているにもかかわらず、マクロの賃金の伸びが緩慢な要因を記したほか、賞与・一時金（ボーナス）の増加も個人消費を相当程度下支えしていることをデータで示すことで、個人消費喚起の観点からも多様な方法による賃金引き上げが重要であることを強調した。

○経営側の基本スタンス

まず、競争力強化と収益拡大を図り、賃金など処遇を改善し、それをさらなる働きがいや生産性向上につなげていく「社内の好循環」の実現が必要との基本認識を示した。そのうえで、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もと、自社の支払能力を踏まえて企業が決めるとの「賃金決定の大原則」に則り、自社の状況に見合った年収ベースの賃金引き上げ方法を検討することが基本と明記。特に、収益が拡大した企業等には、賃金引き上げへの社会的な期待を考慮しながら、多様な方法による年収ベースの賃金引き上げや総合的な処遇改善への対応を求めている。

賃金引き上げでは、定期昇給などの制度昇給やベースアップの実施、諸手当の改定・見直し、賞与・一時金の増額など多様な選択肢のなかから検討するよう働きかけている。あわせて、多様で柔軟な働き方の実現や、福利厚生充実、能力開発・自己啓発の支援を柱に、多種多様な方策による総合的な処遇改善の検討を呼びかけている。

（出典「経団連タイムス」2019年1月24日 第3393号）

2019年春季生活改善労使交渉等についての要請(抜粋)

日本は少子化を伴いながら急速に高齢化と人口減少が進み、とりわけ生産年齢人口の減少が相対的に大きいこと、労働力不足がすでに不可避かつ継続的になっており、人手不足感が年々高まりを見せている状況にあります。加えて、第4次産業革命をはじめとする技術革新の加速化がもたらす変化は依然として予測が困難です。

「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためには、公務・民間にかかわらず、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することで、消費の拡大をはかっていくことも不可欠です。

加えて、労働組合の有無にかかわらず、一人ひとりの働きの価値が重視され、その価値に見合った処遇が担保される社会を実現していくことも重要です。そのためにも、賃金引き上げの流れを継続・定着させるとともに、足下の最大の課題である中小組合や短時間・有期雇用労働者等の賃金を「働きの価値に見合った水準」へと引き上げていく必要があります。2019闘争はその足がかりを築いていく年と位置づけ、賃金の「上げ幅」のみならず「賃金水準」を追求する闘争を強化してまいります。

あわせて、人手不足が深刻化し、働き方改革関連法が成立した中、個別企業労使にとって「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備が従来以上に重要課題となってまいります。正規労働者、短時間・有期雇用労働者を問わず、長時間労働を是正し、個々人の状況やニーズにあった多様な働き方を選択できる仕組みを整えると同時に、それぞれの働きと能力の高まりによって生み出された労働の質的向上分にふさわしい処遇を確保していくことも強化してまいります。

つきましては、貴協会におかれましても、別紙要請事項の趣旨をご理解いただくとともに、共通する課題についての共同行動、健全な労使関係の確立に向け、格段のご配慮を賜りますようお願い申し上げます。

以上

[2019年春季生活闘争にあたっての基本スタンス]

○賃金の「上げ幅」のみならず「賃金水準」を追求する闘争の強化

「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みの継続と賃金の絶対値の重視

2019年春季生活闘争においても、月例賃金の引き上げにこだわり、賃上げの流れを継続・定着させる。とりわけ、いまだ届いていない中小企業や短時間・有期雇用労働者の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みの実効性を高めるためにも、働きの価値に見合った賃金の絶対額にこだわり、名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち「賃金水準の追求」に取り組んでいく。加えて、企業内最低賃金協定の締結拡大や水準の引き上げ、適用労働者の拡大によって、法定最低賃金の改善に波及させ、「誰もが時給1,000円」の実現をはかることが重要である。

その上で、賃上げ要求については、社会全体に賃上げを促す観点と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を踏まえ、2%程度を基準とし、定期昇給相当(賃金カーブ維持相当分)を含め4%程度とする。

以上

イトウ製菓株式会社
代表取締役会長

伊藤 雄夫 氏

聴き手：葛田一雄氏（ケイツーマネジメント代表）

会社概要

■所在地／本社

東京都北区田端 6-1-1

田端ASUKAタワー 8階

水戸工場

小美玉市西郷1667

■資本金／3億6,075万円

■業種／クッキー・ビスケット類の製造・販売

■HP／<http://www.mr-ito.jp/>



「お客様に永く愛され続ける おいしい商品をつくりたい、 そして新しい挑戦も」

【イトウ製菓 HP より】

みなさんに幸せをお届けしたい

昭和27年創業のイトウ製菓は、クッキー・ビスケットの専門メーカーとして歩んできました。創業から一貫してきたことは、「常にお客様のことを考え、おいしくて、安心・信頼のできるクッキーづくり」を目指してきたことです。これからも私たちは、「変わらない美味しさ」と「感動するおいしさ」を追求し、皆さまに幸せをお届けしていきたい。

このような思いで、日々開発・製造に取り組んでおります。

イトウ製菓株式会社は、クッキーやビスケットの専門メーカーである。創業は1951年8月12日、1952年に伊藤製菓株式会社を設立し、1963年に現社名イトウ製菓株式会社（以下イトウ製菓）へ改称した。1968年、美野里町（現小美玉市）に製造工場を設置した。小美玉市は、茨城県東茨城郡小川町、東茨城郡美野里町、新治郡玉里村の2町1村が合併して2006年に成立した茨城県中南部にある人口約5万人の市である。「小川町」「美野里町」「玉里村」の頭1文字をとって「小美玉市」と命名された。「小川の流れや美しい自然とともに、玉のように輝く里づくり」など思いが込められている市名である。

1. ビスケットの由来

イトウ製菓のこだわりの1つはクッキー・ビスケットの専門である。1543年、種子島に漂着したポルトガル人が鉄砲とともにビスケットを日本に伝えた。当時は、「ビスカウト」だったそうだ。

「江戸時代になると長崎で南蛮人向けに作られていました。日本では、ビスケットは、広い意味では焼き菓子全般に対して使われていますが、狭い意味では、焼き菓子のなかで、主に固めの焼き菓子のことです。」

ビスケットは、ラテン語で「2度焼いたパン」という意味を持つ「bis coctus」、クッキーは、オランダ語で「ケーキや焼き菓子」という意味を持つ「koeck」が語源とされている。鉄

砲、西洋医学、絵画で使われる西洋技術、西洋音楽・洋楽器、天体観測機、パンや菓子等ポルトガル人が日本に伝えたものは数多くある。

「茨城県にも関りがあります。水戸藩に調査を依頼された柴田方庵（しばた ほうあん）は、ビスケットが長期保存できることを知り、作り方を学び、水戸藩に製法を伝えたそうです。方庵の日記に記されています。」

柴田方庵は、安政元年（1854年）、郷里の水戸藩役人萩信之助から兵糧になる西洋の保存食の研究依頼を受けた。パン・ビスコイト製造をオランダ人から学び、安政2年（1855年）に製法書を水戸に送達している。

2. ビスケットの日

ビスケット類の表示に関する公正競争規約に定義がある。ビスケットは、小麦粉、糖類、食用油脂及び食塩を原料とし、必要により澱粉、乳製品、卵製品、膨脹剤、食品添加物等の原材料を配合し、または添加したものを混合機、成型機及びビスケットオープンを使用して製造した食品である（同規約第2条）。クッキーは、ビスケットのうち、手づくり風の外観を有し、糖分、脂肪分の合計が重量百分比で40%以上（同規約第3条）である。

「嗜好に応じ、卵、乳製品、ナッツ、乾果、蜂蜜等により製品の特徴づけをおこなって風味

よく焼きあげたものがクッキーです。」

一般社団法人全国ビスケット協会は、2月28日をビスケットの日としている。同日は茶道にも関りがある。千利休の命日、利休忌という。京都紫野にある大徳寺は千利休に縁の深い寺と知られているが、大徳寺という名前の寺はなく、多くの塔頭の集合を大徳寺という。塔頭の1つである聚光院には千利休を始め茶道三千家の墓がある。利休忌には、利休の肖像を飾り、点てたお茶を供えて、静かに合掌し、黙祷をささげる。修練の初心に戻り、心を合わせて、一緒に精進しようということであろう。

茶の道は茶花と和菓子が付き物である。手前味噌のようで相済まないことではあるが、大徳寺の塔頭、一休禅師が再建した徳禅寺の茶会でビスケットが付いた。同寺橘大師の説教が脳裏に鮮やかに甦る。「紅茶やコーヒーに合うと思って

いるお方が多いかも知れないが、濃茶だけではなく薄茶にも実に相性が良い。」

3. 「ミスターイトウ」ブランド

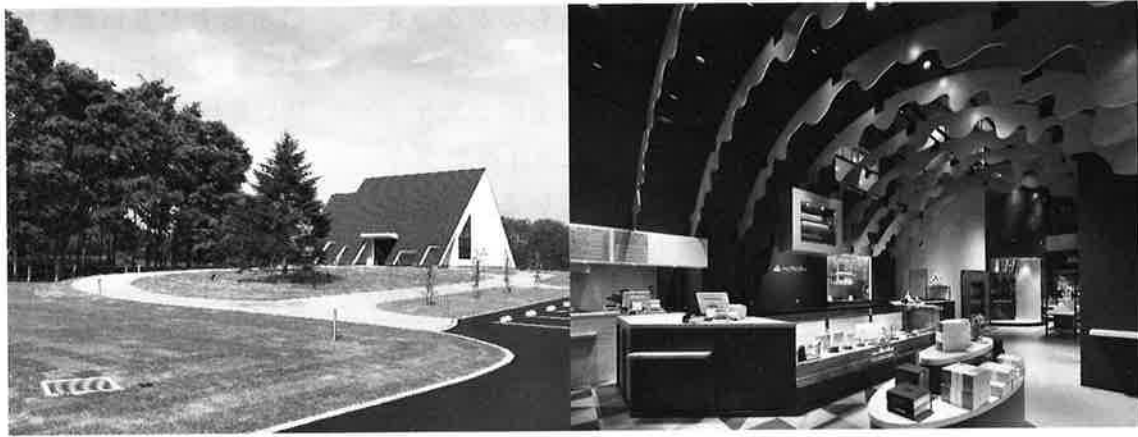
伊藤雄夫氏は、イトウ製菓の2代目社長であり、現代表取締役会長である。イギリス留学の後に慶応義塾大学大学院でNBA（経営学修士）を修習した。初代の父親の事業を継承した製菓づくりのプロであり、経営学をマスターした経営者でもある。

伊藤雄夫会長（以下会長）の表情は凛として気品に満ちている。ビスケットの謂れや製法に対する説明にも「ミスターイトウ」ブランドを確立したビスケットづくりの真のリーダーとしての自負と誇りが感じられる。何よりも歯切れが良い。押し付けるような話し方ではない。学修は人を創る具現者が会長である。

「こだわりの後の2つが、お客様の満足を第一に、それと、



左 伊藤会長 右 聞き手の葛田氏



小美玉の工場に隣接する洋菓子店
Atelier Petit Bois (アトリエ プティ・ボア)

永く愛され続けるおいしい商品をつくりたいということです。親から子へ、子から孫へ愛され続けるロングセラー商品をつくるのが私たちの夢です。」

商品を紹介しておきたい。ラングリーチョコ(今年発売40周年を迎えた、さっくりと口どけのいいラングドシャ生地に、甘さひかえめのチョコクリームをサンドしたクッキー)。チョコチップクッキー(チョコチップのリッチな味わいが楽しめる本格派のチョコチップクッキー)。カリフォルニア(フランスブルターニュ産バターを練りこんだサブレで、ラム酒付けのレーズンと、口どけのよいクリームをサンドしたクッキー)。どうぶつビスケット(全粒粉入りのカルシウム配合のうす焼ビスケット)、ミニココアビスケット(ココア風味の小粒ビスケット)。全粒粉入りビスケット(全粒粉入りのビスケット)などである。

4. バウムクーヘン

イトウ製菓は、2018年5月、バウムクーヘンと焼き菓子を中心とした洋菓子店Atelier Petit Bois(アトリエ プティ・ボア)を工場隣接地にオープンした。クッキー・ビスケットの製造開始から50周年を記念した事業の1つである。

「アトリエ プティ・ボアは、フランス語の小さな森の工房です。店内にはイートインスペースがあります。コーヒー卸販売のサザコーヒー(ひたちなか市)と提携した特製ブレンドコーヒーや坂東市産のさしま茶を使った和紅茶を提供しています。敷地面積は約9900平方メートル、大半を芝生で敷きつめていて、シンボルとなるモミの木やケヤキ林、イチョウ並木を配置するなど自然豊かな店造りをしました。店舗面積は約330平方メートル、天井にはバウムクーヘンをイメージした波状の装飾を施しています。」

小美玉産のコシヒカリを使用したバウムクーヘンは、米粉

を使用することで小麦粉では出せないしっとり感やホロホロ食感を実現した。イオン水、ビタミン、オリゴ糖、乳酸菌を配合したこだわりの餌を啄んだ鶏が産む卵を使用している。

「美野里、稲穂の稔り、フランス語でお米を意味する“riz”(リ)をかけてMinoriz(ミノリ)と名づけました。Gâteau à la broche Petit Bois(ガトー・アラ・ブロッシュ)は、発酵バターをふんだんに使い、少し噛みごたえのある生地には黒糖のコーティングを施したハード系のバウムクーヘンです。ガトー・アラ・ブロッシュとはフランス語で串に付いたお菓子、ハード系のバウムクーヘンです。」

バウムクーヘン(Baumkuchen)は、バウム(木)とクーヘン(ケーキの意)、中心にドーナツ状の穴があり断面に樹木の年輪のような同心円状の模様が浮き出たケーキである。ドイツ人カール・ユーハイムによって、1919年(大正8年)3月4日に広島物産陳列館(後の

原爆ドーム)で開催されたドイツ作品展示即売会において販売された。その後、毎年3月4日がバウムクーヘンの日となった。

5. 三代目への継承

会長が現代表取締役社長山崎敬介氏に託した想いは熱い。託した想いの1つが活人、活物である。物を粗末にはならない、物に魂がある。物を大事にする気持ちなくして活人はない。

働きがいのある生き活きとした企業。ビスケット、クッキーそしてバウムクーヘンづくりに生き活きと活躍する社員。生き活きと貢献する地域づくり。お客様の食文化に生き活きと奉仕する社員と家族。こうしたことの集約がCSRとしてのステートメントである。

「社員の幸せ、家族の幸せ、お客様の幸せを希求しています。環境保護という社会的義務を果たすと共に、福祉と教育に配慮した未来志向のエコ活動を支援したいと思っています。」

会長が社員ともども創りあげてきた「イトウ製菓」の企業風土は、「五穀四木三草づくり」ではなかろうか。

商品づくりは麦から始まった。初代はパンから始めてビスケットを手掛けた。昭和27年にビスケット屋を足立区小台で創業した。伊藤製菓の誕生である。商売が上手くいった。作ればお客様に喜ばれた。手狭になった。どうするか。東京から100km圏内で候補地を探し茨城県を物づくりの拠点とした。

二代はビスケットとクッキーづくりに厳選した麦を使い、新たな製品づくりを米に託した。五穀は、米、麦、黍(きび)、粟、豆の五種類の生きるための穀物である。

バウムは木、そこで、四木(しばく)である。「アトリエプティ・ボア」は樹木に囲まれている。樹木は、豊かな生活に欠かせない。四木とは、桑、楮(こうぞ)、漆(うるし)、茶である。桑は絹糸、楮は和紙、漆は器の塗り、茶は健康、それぞれの基である。

麻、藍、紅花を三草(さんそう)と言い、織物、染色が織りなす文化の彩りであり、生き活きとした心豊かな生活を生み出す。

三草は三層に転じ、イトウ製菓の3つのこだわりに通じる。初代は、日持ちするものは何かを考え、根作りをした。二代が開花させ、三代に託した。

JR田端駅に近いイトウ製菓本社ビルからかつて芥川龍之介、菊池寛そして茨城に縁の深い板谷波山などが住んだ田端文士村があったあたりを望んだ。田端の地名が田園の端(はじ)に拓いた村であることから、同社がビスケット業界のトップランナーのポジションを確立した事業の軌跡に想いを馳せた。会長が三代に託している世界の麦と米の食文化の真のリーダーへの道のりを想像しつつ、生き活きと織りなす「イトウ製菓」初代から三代の年輪を重ねた心の絆の伝承に期待が膨らんでいる。



昭和27年の創業からクッキー・ビスケットの改善、改良を行ってきた

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 曾根徹氏(株)日立製作所日立事業所副所長)は、1月22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「働き方改革」に関する調査研究の進捗状況の報告、③31年度労働関係事業の素案についてであった。

はじめに曾根委員長が「本委員会では、来る2月4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について、そして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「今次の労使交渉においては、世界的な景気動向に言及せざるえないのではないか。米中の貿易交渉の情勢によっては、世界規模での経済的混乱が懸念される。県内企業もグローバル経済と密接に結びついている故に、労使交渉においても経済動向に注視すべき点を明記すべきではないか。さらに全国的な人材不足に起因する企業業績の鈍化についても懸念材料として言及する必要があるのではないか」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については、現時点までの執筆状況ならびに同ワーキンググループ

の安田尚道座長からの加筆、修正指示のポイントについて報告がなされた。

③31年度労働関係事業の素案の検討については、以下のような意見が出された。

- ・会員企業の多くが望んでいる『人材確保』活動の中で、学内企業説明会を6月と10月に開催しているが、3月とか4月の開催であれば、もっと学生が集まるのではないかと。
- ・学生が学内の企業説明会に参加しなくなった原因の一つに、個別企業が3年次から実施しているインターンシップがあるのではないかと。採用活動は「倫理憲章」では3年次の3月から開始とされているが、現実には2年次、3年次の夏季休業時に開催されるインターンシップから採用・就職活動が開始されている状況。大手企業主催の合同企業説明会においても学生の動員が鈍化しているとのこと。
- ・採用支援サイトは様々な企業、団体が独自に運営されているが、実際に学生に使用されるサイトは少なく寡占状態にあるといえる。当協会において採用支援サイトを継続するのであれば、「切り口」、独自

性を明確にする必要があると思われる。

- ・会員企業の中には、大学生だけではなく、専門学校生を採用したいというニーズもあるのではないかと。

委員より出された意見をもとに、具体的な企画を立案していくこととなった。

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。

茨城労働局からは福元局長、中野総務部長、松本雇用環境・均等室長、田澤労働基準部長、

藤井職業安定部長、加藤監理官らが出席した。

福元茨城労働局長がはじめに挨拶に立ち「今日は、茨城労働局として労働行政に関する地域の経営者のご意見を聞き、諸施策に反映させていきたいと考えております。各企業において労務管理の第一線におられる皆さまから、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おります」と述べた。

引き続き、曾根委員長が「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、4月施行「働き方改革」関連法の中でも特に労働時間管理に関して、業界の労働実態を踏まえて柔軟な労働時間管理を求める意見等が出されるなど、労務管理の第一線で生じている諸課題について、活発な意見交換がなされた。

地域関係委員会

第3回委員会を開催

～サラヤ株式会社の取り組みから企業経営と持続可能な開発目標(SDGs)を学ぶ講演会を開催～



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、1月28日(月)、茨城県産業会館大会議室において、本年度第3回目となる委員会を開催した。主な議題は、「茨城における企業行動憲章」の改定ならびに31年度

委員会活動の素案の検討であった。

委員会の前段では、本年度取り組んでいる「茨城における企業行動憲章」の改定に向けてのヒアリングと位置づけ、サラヤ株式会社 コンプライアンス推進室専任課長の小辻昌平氏が

ら「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～」をテーマにご講演頂いた。

サラヤ株式会社は1952年に手洗いと殺菌消毒ができる石鹼液を考案したのが同社のはじまり。環境に優しい天然パーム油を使った「ヤシノミ洗剤」をはじめ、健康食品や消毒剤、医療機器など「衛生・環境・健康」に関わる様々な商品やサービスを提供している。ヤシノミ洗剤ではボルネオ島の環境保全のために売上の1%を使用しており、持続可能なパーム油の生産と生物多様性の保全を目指し、生産者からお客までを一つのバリューで

繋げている。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もある。

小辻氏は「SDGs=持続可能な開発目標は、2030年までに達成すべき17の目標と169のターゲットからなるアジェンダであり、国連に加盟する全ての国は、全会一致で採択したアジェンダをもとに、2015年から2030年までに、貧困や飢餓、エネルギー、気候変動、平和的社会など、持続可能な開発のための諸目標を達成すべく力を尽くすことをコミットしたものの。アジェンダの理念は『誰一

人取り残さない-No one will be left behind』。世界の経済は既にグローバル化し、世界各国が密接に経済で繋がっている。もうどこにも経済の外部がない時代といえる。このことは、SDGsを進めるしかグローバル経済下において選択肢がないともいえる。サラヤは世界の『衛生』『環境』『健康』に貢献するというビジネスを通じてSDGsの達成に少しでも近づこうとしている。現在、そして今後はSDGsの達成という目標をお客様と共有できる共通の価値としてマーケ

ティングをできるかが問われている」と同社の経営戦略におけるSDGsの位置づけを強調された。

委員会では平成15年3月制定、平成18年10月改定「茨城における企業行動憲章」を現在の企業を取り巻く市場環境を踏まえ、改定すべき検討を行った。委員会としての改定案を2月4日の政策委員会上程することとなった。

経営教育委員会

本年度3回目の委員会を開催。
併設して宇野善昌・茨城県副知事との懇談を行う。



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、1月23日（水）、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18名出席のも

と、本年度に実施・計画した研修事業の反省と進捗、また次年度事業計画の骨子について協議がなされた。

委員会併設の行政懇談会には、茨城県副知事の宇野善昌氏

をお招きし「新しい茨城づくりへのチャレンジ」と題してご講演いただいた。

宇野氏は「本県及び日本社会において、高齢化と人口減少が最大の問題であり、人口の約3分の1が65歳以上となる2025年問題に対し、茨城県としてこの10年で礎をつくりたいと考えている。新しい茨城づくりへのチャレンジは、その為の施策である」と語り、資料に基づき“新しい4つのチャレンジ”を始め、各施策について説明された。その後、出席委員間との質疑も積極的に行うなど活発な意見交換が行われた。

県北・日立地区支部

県北・日立地区支部共催講演会、合同役員幹事会・懇親会を開催



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）、と日立地区支部（支部長 館岡司氏 日立埠頭（株）取締役社長）は1月18日（金）、五浦観光ホテルにおいて、共催にて新春講演会を開催した。

講師にバルセロナ五輪柔道金メダリスト・古賀塾塾長の古

賀稔彦氏をお招き、「自分で問題解決できる選手を育てる」をテーマにご講演頂いた。ご講演では「谷本選手が日本代表落選の危機を自力で乗り越え、アテネ

オリンピックで金メダルを取れたのも『ぶれない目標』があったから。目標が定まればそれを達成するためにどうすればいいかが明確になります。指導の基本は、選手自身の問題解決能力を高めさせること。つまり『自分で闘える選手』を育てる。『自分はどうなりたいか』、『それに向けて何が必要

か』を見つめ直し、決心させる。このことは柔道だけではなく、企業においても共通すること育成法ではないでしょうか」と自分で考えさせる重要性について、これまで世界で戦ってこられた経験を通じて語られた。

引き続き開催された、初の試みとなる県北地区支部、日立地区支部の合同役員幹事会・懇親会では、両地区支部がともに会員のため、地域企業のために求められる活動について検討が行われた。

合同懇親会では加子茂会長にも臨席頂き、両地区支部の今後の合同活動に期待する旨のスピーチをされ、懇親を深めた。

両地区支部では、特に人材の確保、観光振興について共同して活動していく方針である。

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
～“売り手市場”における採用力強化セミナーを開催～

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1月17日（木）、ホテルグリーンコア土浦において第3回例会を開催した。

本例会のテーマは、“売り手市場”における採用力強化。お

二方の講師をお招きした。

第1部として「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」をテーマにC-Assist代表の久保田優



氏にご講演頂いた。ご講演の中では、参加された採用担当者が抱える共通した課題についてディスカッションを交えながら明らかにしつつ、大学のキャリア支援センターの職員の印象に残る訪問の仕方について検討した。キャリア支援センターから学生を推薦頂くには、①職員との信頼関係、②内

定の確実性、③採用者の継続がポイントであること、そして、大学職員から見る良い企業とは、①安定性、②将来への期待、③人財至上主義、④就業環境が大切であることを解説された。引き続き、第2部「他社よりも一歩先行くハローワークの活用法」をテーマに徳田社会保険労務士事務所 特定社会保

険労務士の徳田徹也氏にご講演頂いた。ご講演では、各ハローワークにおいて、自社の求人票を“目立つ”場所に掲載頂く手法や、職員から求職者に紹介頂くノウハウなど、公開できない独自の活用法について解説を頂いた。

取手・龍ヶ崎地区支部

平成30年度第2回役員幹事会を開催



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）は、1月9日（水）、竜ヶ崎プラザホテル

において、平成30年度第2回役員幹事会（幹事長 中島健輔氏 日本メクトロン（株）人事部長）を開催した。

はじめに、九鬼支部長および澤畑副会長

が挨拶後、中島幹事長の進行のもと、主に本年度の支部活動報告と今後の活動計画について協議検討した。

また、今回の役員幹事会より、新に幹事として「（株）いずみや代表取締役社長 村松卓氏」「（株）伊勢喜屋工務店 代表取締役社長 宮本芳紀氏」に就任いただき、取手・龍ヶ崎地区の役員幹事は14名の体制となった。

役員幹事会終了後には、懇親会を併設し、役員幹事会社から自社・業界・地域の状況等について情報交換を行い、散会した。

なお、次回の支部活動は、以下のとおりセミナーおよび講演を開催予定。

[セミナー開催概要]

- ・と き：3月14日（木） 15:00～
- ・と ころ：エスカード生涯学習センター（牛久駅西口エスカード牛久4階）
- ・講 師：笹沼社会保険労務士事務所 所長、特定社会保険労務士 笹沼尉行氏
- ・テ ー マ：社会保険と給与計算の基礎セミナー

[講演会開催概要]

- ・と き：3月26日（火） 15:00～
- ・と ころ：キヤノン（株）取手事業所
- ・講 師：（株）ライフ・ポートフォリオ 代表取締役社長 前原はづき氏
- ・テ ー マ：残業減で成果アップの仕事術 ～働き方改革を価値創造につなげるために～

訃報

当協会副会長（平成15年～平成21年）、総務委員長（平成10年～平成21年）を務められました河原雄凶氏（元（株）常陽銀行取締役副会長）が去る1月7日にご逝去されました。享年は76歳。

特に、会員企業間のビジネスマッチングの重要性について強調され、「ものづくり企業交流会」の創設にご尽力を頂きました。生前の多大なるご功績を偲び、心より哀悼の意を表します。



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/>

新入会員紹介

アルファクラブ株式会社

■代表取締役社長 稲川 治利



Data 所在地／福島県郡山市鶴見坦2-4-5
T E L 024-923-1055
業 種／冠婚葬祭互助会業
従業員／159名

Appeal point

弊社は、昭和58年に創業し、創業以来メンバーズシステムにより、四大儀式に寄与して参りました。人とのふれあい、縁を大切にしてきました。そして、人生の節目ごとにけじめをつけ、冠婚葬祭という儀式をつくりあげてきました。
地域社会の発展、生活設計の合理化に貢献するとともに皆様のニーズに対応すべくトータルライフサービスの完成を目指し、積極的に取り組んでいく所存であります。
今回の入会を機に、新しいご縁をいただけますよう、宜しくお願い申し上げます。

特定非営利活動法人タウン アクティビティ コモンズ

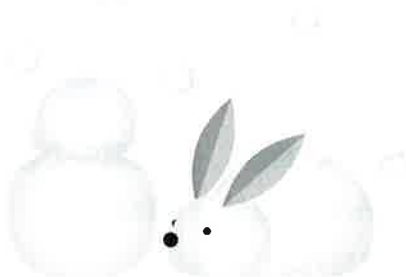
■代表理事 久保田 優



Data 所在地／土浦市中神立町31-8
T E L 090-1794-8832
業 種／サービス業
キャリアコンサルタント事業
従業員／3名

Appeal point

当法人は、茨城県のまちづくり社会貢献事業を行う特定非営利活動法人として平成30年10月に設立いたしました。「社会づくりの原点は、人材教育に有り。」を信念に、「教育活動」と「産業発展」を総合的に支援する茨城県の活性化事業を行います。地域を支える若者へのキャリア教育と若者を包む地域住民のグローバル教育で地域おこしを推進します。企業の外国人雇用と新卒雇用における採用支援及び社員教育コンサルティングによる産業発展を促進します。今後もまちづくりがますます発展するよう社会貢献事業を推進して参りますので、多くのご縁を賜りますようお願い申し上げます。



心を入れて、信頼できるカーライフ

茨城トヨタ

PRIUS PHV



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。



制度外福祉に取り組んだ20年

茨城NPOセンター・コモンズ 代表理事 横田 能洋

20年前、お世話になった経協からコモンズに転身した時、2つのチャレンジすべき目標がありました。一つは、非営利の市民活動をしながら生活もできるような雇用を生み出すこと。もう一つは、そのための財源として寄付文化を作ることです。NPOの存在価値は、行政が取り組んでいないような福祉課題に柔軟かつ先駆的に取り組めるところにあります。

NPO法施行後、介護保険が始まり、障がい者福祉事業にもNPOは参入できるようになりました。現在千法人近くまで茨城のNPOも増えました。障がい者福祉の分野は初期投資をそれほどしなくても、障がい者の利用があれば経営を軌道に乗せやすいこともあって非常に増えています。私が学生のころ、重度の障がいのある人が施設を出てアパートで暮らす自立生活運動というものがあり、共感する市民がボランティアで24時間交代で介護して

いました。先日「こんな夜更けにバナナかよ」という映画を見ましたが、それを見ると、誰かに管理されるのではなく、自分らしく生きたいという一人の市民の願いに共感する人が、その夢の実現のために共に活動していました。今は国の制度でヘルパーが派遣される仕組みがあります。便利ではありますが、制度化された福祉では利用者にサービスが提供されます。この制度ができたのも障がい者と仲間による運動があったからでしょう。しかし常に制度から漏れる人が出てきます。引きこもりがちな若者は、何らかの発達障がいを持っていたとしても、多くは障がい者福祉サービスの対象になりません。ですので行けるところがないのです。そのニーズに気づいた時、「では仕事の経験ができる場を作ってみよう」と私たちは水戸でグッジョブセンターを立ち上げました。

また常総では、保育園などに

入れないでいる外国籍の未就学児が100名以上いることを知り、認可外保育園を始めました。制度外事業ですので行政からの収入はありません。そこで企業や財団、市民に寄付を募ってきました。コモンズがこれまで寄付を得ることができたのは、どうしても、このような人のために、このような事業をしたい、という、伝える材料があったからです。もちろん寄付だけで事業を継続させるのは困難ですから、制度外で取り組んできた事業の有効性や効果を示し、公的資金がつくように、つまり制度化されるように運動することも必要です。公の後ろ盾がない中で活動するのは不安定ではありますが、だからこそ、多様な人が関わり多様な実験もできます。私たちは、このようなNPOだからできることを自ら行いながら、発信していこうと思います。



株式会社マイナビ
 茨城支社 TEL:029-300-2060
 水戸市城南2-1-20 井門水戸ビル3F
 つくば支部 TEL:029-850-3640
 つくば市吾妻2-8-8 つくばシティビル6F

2月 就職戦線レポート

インターンシップが活発化 2020年卒採用について

株式会社マイナビ 茨城支社
 支社長 崔 正憲 (さいまさのり)

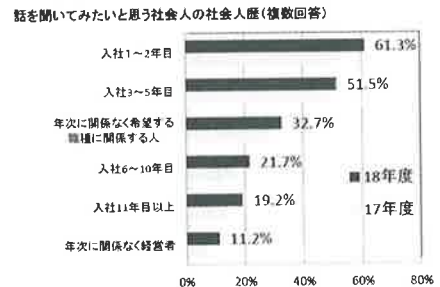
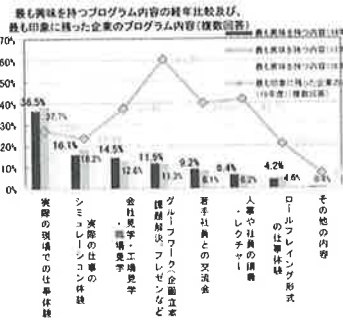
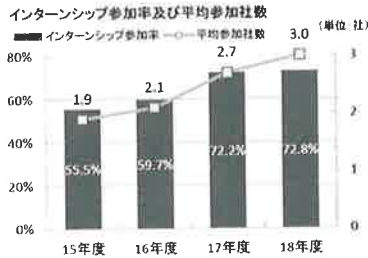
PROFILE: 2006年新卒入社。
 千葉県出身。入社から6年間茨城を担当。その後2年間の仙台、4年間の
 福島勤務を経て、2018年から再び茨城に支社長として戻り、新卒部門の
 責任者として日々奮闘中。
 趣味: サッカー、読書



年も明け、寒さもより厳しくなってきましたが、皆様いかがお過ごしでしょうか。

9月に続き2回目となる就職戦線レポートをお送り致します。

1月に入り、3月の採用(就職)活動解禁に向け、各企業、学生の動きも活発になってきておりますが、その状況について細かく取り上げさせて
 頂きます。



上の3つの図はいずれも10月に調査を行ったものですが、左の図を見てもわかる通り、インターンシップへの参加率、参加社数共に年々増加しており、夏の時点で7割以上の学生が1社以上のインターンシップに参加し、且つ平均でも3社のインターンシップに参加しております。

学生の中でも「次年度の就職活動のためには、前年の夏から動く」ということが定着してきており、早い段階から積極的に自身をアピールする学生も出てきております。

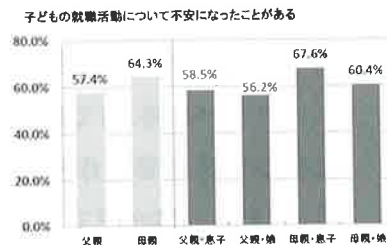
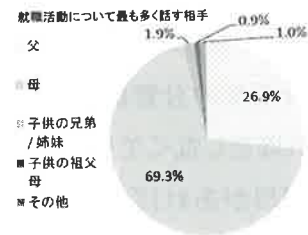
中央の図を見ると、「興味を持つプログラム内容」は『実際の現場での仕事体験』が最も多いですが、「最も印象に残った企業のプログラム内容」を見ると、『グループワーク』が突出して多くなっています。実際は現場での仕事体験よりも、人事側で用意したグループワークの方が、より人事と密にコミュニケーションが取れ、会話も増え、参加した企業への印象が良くなるためだと考えております。

また、左の図から読み取れるのは、「学生はより年の近い先輩の話を求めている」という点です。昨年と比較しても入社1~2年目の話を聞きたいという学生が増えており、「何故その会社を選んだのか」、「入社前と入社後の違い」、「社内の雰囲気」といった部分を直近の先輩に聞きたいと感じています。是非今後のインターンシップ、3月以降の会社説明会のプログラムの参考として頂ければ幸いです。

また、保護者に対しても子の週諸活動に関する意識調査を行なっております。

やはり学生は就職活動については母親に対して最も話すことが多く、逆に保護者へのアンケートでは、母親が最も子供の就職活動に対して不安を持っていることがわかりました。

子供に入社してほしい企業の特徴を見ても「経営が安定している」という点が最も高く、公務員の人気の高さはこういった点も影響していると考えられます。



子供が内定先の企業を親に報告する際、多くの学生が企業のHP、会社案内パンフレットを見せます。

内定者を出せても歩留まりの悪い企業は、保護者への対策の意味も込めて、そうした部分の整備を行なっていくのも一つの手です。

採用(就職)活動の解禁まで1か月を切りました。今からできる

限りの準備を整えていきましょう!

データ出典: 2018年度 マイナビインターンシップ調査(2018年10月)
 2018年度 就職活動に対する保護者の意識調査(2018年12月)

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、職場のパワーハラスメント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。職場において新しく職員を採用したときには必要な教育・指導を行うこととなりますが、この教育・指導において、上司(教育係)からパワハラを受けたという相談が少なくありません。

毎日上司からパワハラ を受けています・・・



【相談内容】

相談者 Aさん(女性、派遣社員、製造業)

3か月前から、派遣社員としてB工場で働くこととなったが、毎日、配属先の管理職C(派遣先・女性)に呼び出され、仕事ぶりについて非難されるほか、プライベートな面でも批判されることが繰り返された。(相談時は退職)

この呼び出しは、毎回1時間以上続くものであり、会議室に閉じ込められ、部屋のカギは掛けられていなかったものの監禁されているような状態だった。

周りの労働者もこのCによるパワハラに気付いていたはずであるが、私が監禁状態となっても見て見ぬふりで助けてくれなかった。

Cによるパワハラについて会社のハラスメント相談窓口でメールで相談したが、担当者Dから「我慢しろ」といった返答しかなく、全く取り合ってもらえなかった。

【ハラスメント相談担当Dからの聴き取り】

Aからの相談を受けて会議室の使用状況を確認したが、Aの在籍期間のうち長時間にわたって会議室が使用されていたのは2日だけであった。(会議室の予約・使用は社内イントラネットを使う必要があり、使用履歴が残る。)

また、Cからも聴取を行ったが、2人きりになったことはないと言われたのでAの言うようなパワハラがあったという確認が出来なかった。

Aは、派遣期間が満了後に正社員として雇い入れるつもりであったが、現場で求めるレベルに達しなかったため、正社員化は見送りそのまま退職することとなった。

本件とは直接関係ないが、最近、ネットにB工場のことと思われる誹謗中傷が頻繁に書き込まれており、書き込みした者を特定し、損害賠償を行うことを検討している。

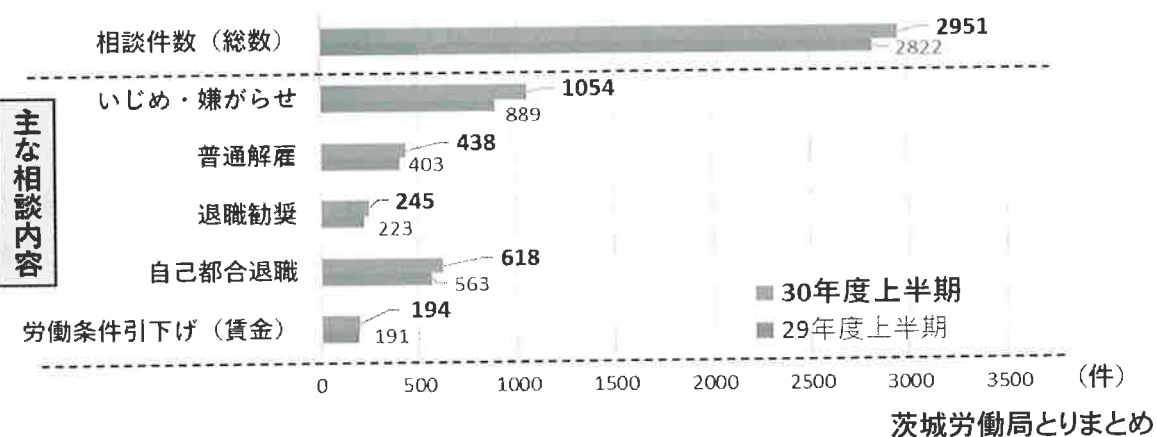
近年、人手不足でなかなか人が集まらず、せっかく採用した人材も順調にスキルアップしないことから、なかなか戦力として定着しないという会社も多いのではないのでしょうか？

また、一生懸命指導・教育してもそれがパワハラだというように捉えられ、最終的にはその対応に大きな労力を費やすようなこともあります。

新入社員等の指導教育にあたっては、できるだけ複数で対応し、指導状況は常にその上司等がフォローしていくことが必要です。これらの対応は、パワハラだという訴えがあったときに適切な指導・教育であったことをきちんと立証できるようにしておく目的もありますが、現場に合った指導・教育方法を常に見直していくことで、新入社員等の定着率アップにつながることを期待できます。

ちなみに、Dからの聴き取り後、Aにネットへの書き込みについて尋ねたところ、否定も肯定もしませんでした。

個別労働関係紛争に係る相談件数平成30年（29年）4～9月



「個別労働関係紛争」とは、事業主と個々の労働者（労働組合を当事者とししないもの）との紛争であり、上の件数はこの紛争に関する相談を県内9つの総合労働相談コーナー（労働局・労働基準監督署内に設置）で受け付けたものです。

「プラスワン休暇」で休み方を変えよう。働き方を変えよう。
 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のために「プラスワン休暇」で連続休暇に。
 土日、祝日に年次有給休暇を組み合わせ、**「3日（2日）＋1日以上」の休暇＝プラスワン休暇**を実施しましょう。

茨城労働局雇用環境・均等室 TEL 029-277-8294

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>

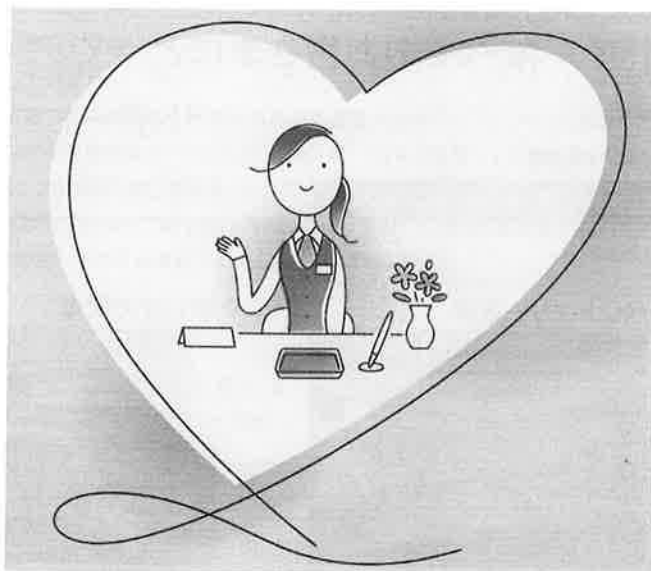
筑波銀行



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

平成31年度定時総会の開催（予定）

と き 平成31年6月10日（月）13：30～18：00

ところ 水戸プラザホテル1Fガーデンルーム（水戸市千波町2078-1）

《スケジュール》

1. 開 会（13：30）

2. 会長挨拶 会長 加子 茂

3. 来賓の紹介

4. 来賓祝辞 茨城県知事 大井川 和彦氏

5. 議 事

第1号議案 平成30年度事業活動報告の承認を求める件

第2号議案 平成30年度収支決算報告の承認を求める件

報告事項1 会計監査報告

報告事項2 平成31年度事業活動計画の報告

報告事項3 平成31年度収支予算の報告

第3号議案 平成31年度常勤役員の報酬総額決定の承認を求める件

第4号議案 役員の交替の承認を求める件

（理事会開催）

6. 記念講演（15：00～16：20）

「5G時代に変わる社会、ビジネス

～自動運転、AI、ドローンなど～（仮題）」

講 師 東日本電信電話株式会社

代表取締役社長 井上 福造氏

7. 交流パーティー（16：30～18：00）2Fボールルーム

（1）主催者開会挨拶 副会長

（2）来賓挨拶

（3）挨拶乾杯 連合茨城会長 内山 裕 氏

8. 閉会挨拶（18：00） 副会長

[年会費]
口座振替
好評
受付中!

これからもずっと
銀行に行く手間を
選びますか?

そうだ。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

引越事業者選びで悩んだら、このマーク



人生のうちに何度もない引越だから、いい事業者と出会い、安心して納得のいく、いい引越をしてほしい。そんな思いから全日本トラック協会では平成26年度より「引越事業者優良認定制度」を開始いたしました。この制度は、引越前の下見や見積り、確かな作業などに関する「引越のルール」を守る事業者を、全日本トラック協会が引越優良事業者として認定するもので、優良事業者には「引越安心マーク」を交付します。

1 引越のルール

しっかり下見

事前にお客様のお宅へお伺いし、荷物の量などから作業の段取りを提案します。



2 引越のルール

きちんと見積り

下見に基づいた運賃・料金を提示します。契約の重要事項（約款）を説明します。



3 引越のルール

確かな作業

建物や家具などに適切な保護を行い、安全に運びます。



4 引越のルール

お客様窓口を設置

万が一、トラブルがあった際ご相談をいただける窓口を本社（本部）に設けています。



「引越安心マーク」は、(公社)全日本トラック協会が認定する引越優良事業者のマークです。下見・見積り・確かな作業など、「引越のルール」を守る事業者であることの実績を証明します。

詳しくは…

引越安心マーク

検索

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