

12 | No.584
DEC.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



経営教育委員会中小企業部会・豊洲市場視察



インタビューに応える高木商店・高木専務



県西地区支部ランチセミナーの様



第44回 経営者協会青年部会 全国大会 in 愛知

青年経営研究会 全国大会 in 愛知



茨城経協

CONTENTS

01 トップインタビュー Vol.39

「ハッピーキャニング～安全で、新鮮で、美味しい、ハッピーな商品づくり～」
株式会社高木商店 専務取締役 高木 貴史氏

04 委員会報告

環境委員会／労働企画委員会／経営教育委員会／地域関係委員会／
総務委員会／青年経営研究会

08 支部だより

土浦・石岡・つくば地区支部／取手・竜ヶ崎地区支部／県西地区支部／
古河・坂東地区支部／鹿行地区支部

11 会員PRコーナー

①株式会社セフテック ②東部燃焼器具販売株式会社 ③芳野工業株式会社

12 県内企業における若者の採用増・定着率向上に関する アンケート調査

15 令和元年度 特定(産業別)最低賃金が決まる

16 NPO情報Vol.230 <茨城NPOセンター・エモンズ 代表理事 横田能洋氏>

株式会社高木商店
専務取締役

高木 貴史氏

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／茨城県神栖市波崎8704-1
- 資本金／1千万円
- 業種／水産缶詰・冷凍水産物製造販売
- HP／<https://www.takagi-shouten.com/>

「ハッピーキャニング

～安全で、新鮮で、美味しい、ハッピーな商品づくり～

1. 事業の柱

葛田氏：商標「やまめ」について伺います。やまめ（山印に目）には、「目利き」、品質第一の思いを込めているのではないのでしょうか。

高木氏：仰るとおり、山の頂上、自分たちの目標を目指し頑張っています。途上という意味で「やまめ」です。

葛田氏：頂上が10合目だとすると、現在は何合目ぐらいのご認識でしょうか？

高木氏：主観ですが6合目ぐらいだと思います。昭和初期に創業し、昭和36年に缶詰工場に携わり、その後、冷凍部門も事業化しました。この2つの事業の

振興が第一の目標です。次の目標は、ここ10年来、缶詰の自社商品を販売したことで、高木商店の認知度が高まりつつありますので、更なる企業価値の向上を目指しています。

葛田氏：新たな自社製品づくりの一方で、冷凍事業をいかに活用していくかが10合目までの主な目標でしょうか。

高木氏：そうですね。缶詰工場として生産能力の大きい企業はあるにしても、魚に特化した会社はありません。自分たちで魚を買い付け、自分たちで選別処理して、冷凍設備によって多用途に販売できます。自社商品の原料やOEM先様の原料を確保できる原料面のアドバンテージがありますから、2つの事業を上手く活用して高みに持っていきたいですね。

葛田氏：大衆性のある製品および高質な製品、この2つを展開していくということですね。

高木氏：OEM製品は、スーパーなどに並んでいて比較的マーケットシェアの高い、家庭でも

手に取りやすいノーマル品です。健康志向と経済的利便性等からここ数年来のサバ缶ブームもあり、サバ缶のステータスが上がりました。既存のノーマル品プラスアップー商材の棲み分けが出来ればと思っています。

葛田氏：アップー商材とノーマル商材の元となる素材の違いをお聞かせ下さい。

高木氏：特殊な味噌を使うとか、高級な調味料を使うということもありますが、一番は獲った時期です。秋冬はサバのハイシーズンです。特に脂が乗りますので、その時期により高品質なサバを買い付けしています。「朝獲れシリーズ」という商品がありますが、これは冷凍しないフレッシュパックです。フレッシュパックは何社かやっていますが、その日に買った魚をその日に詰める、というのを大々的にアピールしているのは当社しかありません。高木商店ならではのアドバンテージ商品だと思います。

葛田氏：アップーな缶詰を作るために魚市場ではどのような目



利きをするのでしょうか？

高木氏：型がよい、丸みがある、腹を裂いたときに脂が十分乗っている等が基本ですが、要は自分たちが目で見てこれは美味しいと思うかどうかですね。日々、水揚げされた魚の目利きをして製造していますので、決して他地域のブランドサバにもひけをとらないし、負けるつもりもございません。

葛田氏：チルド品も付加価値になるとは思いますか？

高木氏：チルド室がありますので、たくさん良いものが買えた当日は「朝獲れサバ」を作りますし、選別した大きい脂の乗ったものがあれば冷凍しないフレッシュパックで作ります。「やまめシリーズ」という高級シリーズもあります。

2 自社商品への道

葛田氏：作り手が直接素材を選別することがものづくりの「いろはのい」ということですね？

高木氏：平成19年から自社商品を始めました。OEM品と同じものを作っても差別化になりませんし、顧客のマーケットとバッティングします。市場で買った魚で良質で脂の乗った大きいサイズは冷凍し、寿司種やしめ鯖の原料等向けに販売していたのですが、そういうもので缶詰を作ったら美味しいものができるのではと考えました。自社商品をやっていくことを決め、やるからには本当に美味しいものを作ろうという発想です。「良質な脂の乗ったサバを使って始めたい」というのが最初のコンセプトでした。それから、もう1つオリジナル商品が欲しいということになり“サバ缶に地元の良質な生の野菜をミックスしよう”という発想に至りまして、農家の方と連携し冷凍していない掘り起こしてすぐの

“ネギ”を使うと風味豊かになりました。“ネギサバ”はいけるのではということで、サバとネギと調味液で作った缶詰が高木商店の自社商品第一号となりました。

葛田氏：サバ缶の多くは水煮ですが、そのまま食卓に出せるというのは新しいアイデアですね。

高木氏：安定的にイワシやサバを確保できるかという未知数のところもあるので、事業規模を考えた際、もう一工夫必要だと思っています。流通は全国の大手食品問屋ルートもありますが、商品特性を活かしてギフトや通信販売などのルートで、こだわりの商品として取り扱って頂いています。

葛田氏：新たな主役づくりもお考えになっているのでしょうか？

高木氏：ウイスキー等と一緒に缶詰は熟成したほうが美味しいという見識があります。作り立てより半年ほど置いたほうが素材と調味液が馴染んで、より風味が豊かになります。作り立ては調味液と魚が別個のような感じがして、それが1ヵ月、半年と経つと風味として馴染んでいきます。例えば「熟サバ」という商品があります。製造してから半年寝かせたものにラベルを巻いて出荷します。出荷されたときは熟成した旨みがでて美味しい状態になるのです。

葛田氏：安全への取り組みをお聞かせ下さい。

高木氏：食品の安全は業界でも課題です。他を見廻しても、常温で3年間品質を保証する商品は缶詰の他にはありません。震災以降、缶詰は安全性の高い商品だということを業界でアピールしていく流れも出来ました。包装容器として一時期はプラスチックが主流となり、缶詰の需要は減少すると言われた時期も

ありましたが、昨今のゴミ・リサイクル問題等もあり、今缶詰が見直されています。

葛田氏：缶詰の形状はなぜ四角や丸なのでしょう？

高木氏：「サンマのかば焼き」という缶詰がありますが、サンマの頭と尻尾をカットして開くと長方形になりますので、入りやすい形として四角い缶になりました。イワシは筒切りにすることが多いので、見た目もきれいに詰められるのが楕円形なのです。サバも筒切りですが、サイズが大きいので縦に詰めると必然と丸い缶詰となるなど、魚種に応じ缶型は選定されます。昨今、新たな缶詰商品を開発する際に障壁となるが缶の形です。缶詰の形状変更は、新たな金型等を準備する必要もあり、青魚の缶詰ブームはあるのですが、すぐに生産へと移ることは難しい状況です。

3 事業の継承について

葛田氏：連綿と継承していることをお聞かせ下さい。

高木氏：もともと当社は水産業でして、当初はみりん干し等を手がけていました。水産業は魚の水揚げがないと仕事になりませんし、魚を冷凍して販売するだけでは社員が休暇を持て余してしまいます。そのような中、先々代の頃ですが、銚子に出掛けた際、機械の音がするので覗いたら缶詰工場で、缶詰を作れば水揚げのない時も年間を通じて安定的な稼働ができる、と刺激を受けました。そこから今の㈱マルハニチロ様との取引が始まり、缶詰製造がスタートしました。冷凍もやるし缶詰もやる、これは今後も普遍的なものだと思っていますし、変えるつもりもありません。

葛田氏：ご自身にとっての“働きがい”とは？

高木氏：自分達で作ったものを販売する、という手づくり感を実感できることが一番ですかね。自社商品には製造「高木商店」と記載されております。お陰様で“高木商店の商品を食べると他の商品は食べられなくなるよ”と言って頂くファンの方々も多くいらっしゃるの、そうしたお客様からの声一つ一つが、私も含め社員の働きがい又は“誇り”になっていると感じます。

葛田氏：ご自身のこれまでの経歴をお伺いしたいのですが。

高木氏：漠然と家業に入る認識でいましたが、大学を卒業した後、当社と取引のある静岡のいなば食品(株)様で3年半程お世話になって戻ってきました。そこで社会人としての常識を身に付けることが出来、とても良い経験で鍛えて頂いたと思っています。

葛田氏：他人の飯を食べたがゆえの実感ですね。

高木氏：そうですね。営業も経験させて頂きましたし、工場のラインも経験させて頂きました。色々勉強させて頂いたので非常に有り難く思っています。外で3年半勉強させて頂いた後、自社に戻りまして、これまでと異なる視点で自社を捉えることもでき、改めて自社の経営を良い意味で“スゴイ”と思うところや今後課題として改善していきたいと思うものも発見することが出来ました。実際、自分が経営に携わり、日々の仕事をこなす中で経営する苦労等を実感するようになると、現社長や歴



インタビューする葛田氏

代社長に対する感謝や尊敬の念も改めて実感しました。

葛田氏：これからチャレンジしたいと思っていることはございますか？

高木氏：既存事業は踏襲していくべきですし、社員を大切にすることも当然受け継いでいきたいです。また自社だけで仕事はできませんので、地域や業界に対しても常に感謝することを忘れず、取り組んでいきたいですね。そのような中、今後を見据えると新たな事業に取り組む必要性も出てくるでしょうから、社内に余裕をもたせ、研究開発にも取り組めるようにしていきたいですね。

4. ものづくりについて

葛田氏：自社製品のパッケージは極めつけに素晴らしいですね。

高木氏：社員のアイデアです。今の小さいお子さんは缶切りを知らない人が多く、開け方が分からないというお子さんもいるようです。製造技術的に缶の形状等の制約がありますが、その中でもより高級感や親しみやすさ等の商品アピールができるパッケージデザインを今後も自社で工夫しながら進めていければと思います。

葛田氏：自社の強みをお聞かせ下さい。

高木氏：同族経営で、買い付けには私や常務が出掛けています。今日、水揚げされた魚は質がとても良いから、こんな商品に使おうとか、トップダウンで決断を進めているので他社よりも対応が早いと思います。揚がった水産物に対し、瞬時に製造や販売を判断することが当社の強みでもあると思います。

葛田氏：食品をつくる・ものづくりの会社として、今後どう経営を進めていけますか？

高木氏：まず製造技術の継承は

大切です。缶詰の製造はかなり特殊な工程を経ますので、将来的には可能性はありますが、今すぐAIに取って代わられることはないと思います。ただ今後、新たな商品をつくる際は、ベースとなるこれまでのやり方・概念を深掘りするだけでなく、新たな視点で生み出すことが非常に重要だと思います。

また社内には、新商品の開発にあたり皆で考えたアイデアをスピーディーに具現化できる社員が1人いますが、年齢も70歳となり、彼の代わりとなる社員はおりませんので、そこは課題であり悩みです。彼のノウハウを継承できる体制にしていかななくてはなりません。例えば2人または3人の分業で同じようなことができないか、とも考えますが大きな課題です。

葛田氏：“マイスター”の技術をどう継承していくかは、どの企業さんも悩みですね。最後になりますが、御社のこと・御社の商品を知らない方々に対してメッセージを頂きたいのですが。

高木氏：食べるという行為は、生きていくために必要な行為ですが、例えば週末にお酒を飲んだ際、高木商店の缶詰を食べると幸福感を感じるとか、そんなことをお手伝いできる自社の商品であって欲しいと願っておりますし、私達もそう感じとって頂ける商品であるという自負もあります。「高木商店」の商品を食べることで幸せを感じて頂きたい、そう願っております。

葛田氏：高木商店の缶詰はハッピーフーズということですね。

高木氏：缶詰は英語でキャンニングですから、ハッピーになれるキャンニングづくりが当社の社会的な使命です。

環境委員会

環境経営セミナーを開催
国内外のプラスチック規制の最新動向とプラスチック廃棄物管理について学ぶ

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主任技師）は10月28日(月)、茨城県産業会館にて環境セミナーを開催した。

本セミナーでは「国内外のプラスチック規制の最新動向とプラスチック廃棄物管理について～各省庁・自治体の取組みと政

策動向、今後求められる企業対応などについて～」と題し、企業の環境法対応に精通しており、経験豊富な佐藤泉法律事務所弁護士 佐藤泉氏より解説いただいた。

佐藤氏からは、はじめに、国内法令の改正動向を教示いただき、続いて各省庁や自治体の取組み、またEU・中国・アジアなどにおける規制動向、各企業の自主的なプラスチック代替の取組みなどについて紹介いただ

いた。

参加者からのアンケートでは「中国が廃プラスチックの輸入を禁止し、東南アジア諸国でも輸入規制が強化されてきているため、国内での処理の必要性が増している現状を学んだ」「プラスチックに関する国内外の規制の最新動向や各企業の自主的な取組み事例を紹介いただいたので参考にしたい」といった感想が寄せられた。

労働企画委員会

採用支援関連事業
筑波大学での交流イベント(「CAFE DE IBARAKI」10/25)を開催

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事業所長）は、筑波大学(10月25日(金))において、新規事業として企業と学生の交流イベントを開催した。学内企業説明会とは異なり、カフェにいるような雰囲気の中で気軽に情報交換を行うことで、企業には、会社説明会や面接では見えない学生の普段の姿をみていただき、学生には茨城県内に様々な分野の魅力的な企業があることを知ってもらうことを目的としている。

当日は悪天候に見舞われながらも企業23社、学生15名が参加した。企業からは、「筑波大学の学生と接点をもてる機会がなかなか少ないため、今後もこ

のようなイベントを実施して欲しい。」、学生からは、「学内合同企業説明会」よりも参加し易い。もっとたくさんの企業の話

を聞きたい。」との声があった。今後は筑波大学就職課と協議しながら各年の開催を目指していく。



経営教育委員会（委員長 篠原智氏（株）筑波銀行専務取締役）の中小企業部会（部会長 皆川雅彦氏 社会保険労務士法人 葵経営代表社員 ※経営教育副委員長兼務）は、11月6日（水）、先進施設視察会を開催。世界規模の卸売市場“豊洲”に学ぶ～日本の食文化を肌で感じる～をメインテーマに、豊洲市場を視察し、懇親会を「銀座久兵衛」にて実施した。参加者数は事務局含め18名。

豊洲市場においては、現地ガイドの案内に沿って市場の水産卸売棟、管理施設棟、青果棟の3つの街区を視察。日本最大の卸売市場である市場の各施設を間近に視察すると共に、対岸にある東京オリンピック選手村に

利用する高層アパート群を一望することも出来、大変有意義な時間を過ごすことが出来た。

今回の豊洲市場視察に関しては、後日、参加者から「消費者意識が高まり、食の安全・安心の確保、効率的な物流の実現が図れているのがわかった」などと共に「清潔感があり、環境にも配慮した先進的な市場だと感じた」といった感想も寄せられた。

その後、懇親会の会場である銀座久兵衛へ移動。フランス外務省庁舎で発表さ

れたラ・リスト (La Liste) の世界第7位に選ばれた名店である同店は、今回の視察会の副題のとおり、日本の食文化を肌で感じることはもちろんのこと、一流のおもてなし、丁寧な接客から、企業における人材育成の大切さを改めて感じる事が出来た。



地域関係委員会

第2回委員会を開催、SDGsについてカードゲームを通じて学ぶ研修も併設

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、10月28日（月）、産業会館大会議室において、本年度第2回目となる委員会を開催した。主な議題は、委員会活

動の進捗状況の報告ならびに下期の活動計画についてであった。

当日は、下期の主な事業の一つである「SDGs」の啓発活動の一環として、SDGsイノベーションワークショップファシリ

テーターの寺島義智氏を招きカードゲーム「SDGs DE 地方創生」を体験した。SDGsカードゲームを

体験した委員からは「カードゲームを体験したところ、『SDGs』のみにフォーカスした研修でも、会員企業にとって十分に有益なものになると思われる。『SDGs』の考え方を企業に浸透させるという目的において、先程体験したカードゲームの手法は有効と思う。ぜひ会員企業にも体験頂きたいと思う」との発言があった。

来年2月～3月に「SDGs」を学ぶカードゲーム研修を実施する。



総務委員会

第9次中期運営要綱素案を検討

総務委員会（委員長 西野英文氏（株常陽銀行常務取締役）

は、11月7日（木）、ホテル天地閣、ばらの間（日立市）にて第3回総務委員会を開催。

今回の総務委員会では、令和2年度から令和4年度までの3年間の経営者協会の事業活動指針となる第9次中期運営要綱を策定すべく、その素案について協議がなされた。



初めに第9次中期運営要綱の基本理念となる「スローガン」について検討、「経営者として連携して地域の発展に貢献していく」「新しい時代に向かって会員の経営の変革・改革に寄与する活動を展開する」ことを念頭に、「会員、地域、時代からの要請に応え、会員企業と地域経済の継続的発展に貢献します」に集約された。

また、第9次中期運営要綱においては経協の3年後の目指すべき姿として「数値目標」を設定することとし、「会員の事業に対する満足度」「会員の事業への参加率」「会員数」について目標を設定し、取

り組むこととした。

続いて重点取組事項としては、「情報発信の強化」「会員の経営課題への対応」「事業参加率向上に向けた体制づくり」について特に取り組むこととし、事務局による素案をベースに、具体的に実施すべき事項について協議がなされた。

今後は、今回の総務委員会での協議を踏まえ、第9次中期運営要綱素案をとりまとめ、会員意向調査（11月とりまとめ）による会員ニーズや、各支部・委員会・研究会での課題や、取り組んでいる分野別のテーマも踏まえつつ、素案の策定・肉付けに取り組んでいく予定。

青年経営研究会

第44回 経営者協会青年部会・全国大会が愛知で開かれる～カレーハウスCoCo壱番屋 創業者 宗次徳二氏の記念講演会等を開催～

青年経営研究会（会長 栗山武志氏 栗山電気株代表取締役社長）では、11月7日（木）～8日（金）、名古屋市の名古屋観光ホテルにて“第44回 経営者協会青年部会全国大会”が開かれ、茨城からは事務局含め24名が参加、全体では180名を超える青年部メンバーが集った。

式典では、愛知県経営者協会の加藤宣明会長（株デンソー元会長）、続いて同会青年部代表幹事の杉本達哉氏（ナカモ株代表取締役社長）よりそれぞれ主催者挨拶があった後、併設の記念講演では、株壱番屋 創業者の宗次徳二氏より「夢を持つな！目標

を持つ！」と題してお話頂いた。宗次氏からは、生活保護を受ける極貧の少年時代を過ごしてきたストーリーや、宗次氏流の経営・商売に対する心構えや取り組み姿勢など、独自の経営ノウハウで1,000店舗まで成長を遂げてきた実績を語っていただいた。

記念講演後には交流会が開かれ、和太鼓による歓迎からはじまり、ものまねショーなどによる多彩なアトラクションが披露される中、次回の主管が予定されている石川県経営者協会若手経営

者の会からのPRが行われた。

翌日のエクスカージョンは、親睦ゴルフ大会（於：愛知カンツリー倶楽部）と観光コース（視察先：①トヨタ博物館、②名古屋城本丸御殿）に分かれ、各青年部メンバー間の交流を深め、散会となった。

第44回 経営者協会青年部会 全国大会 in 愛知



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、11月19日(火)、経営者協会会議室において第1回委員会を開催した。

主な報告・協議事項は、①「働き方改革関連法」に関するアンケート調査・中間報告、②採用関連事業の進捗状況(学内企業説明会、筑波大学での交流イベント)、③「若手の人事労務担当者の勉強会」開催状況についてであった。

はじめに曾根委員長が「本日は、4月以降の事業の進捗状況の報告と今後の計画についてご協議頂きます。忌憚のないご意見をお願いします」と挨拶をされた。

報告・協議事項①「働き方改革関連法」に関するアンケート調査・中間報告について、事務局より説明がなされ、検討が加えられた。委員からの意見は以下の通り。

<時間外労働の上限規制に関連

する発言>

- ・当社では消費税増税前の駆け込み需要の影響もあり、長時間労働が発生した。自社を取り巻く環境の変化によって、繁忙期が形成されてしまう。
- ・時間外労働の削減は日頃から取り組んでいるものの、トラブル発生時には、どうしても特定の従業員(特定の技術者)が長時間労働を行うことにより解決を図っている状況。今後、いかに作業を平準化していくかが課題といえる。
- ・中小企業では一から制作する勤怠管理システムの導入は難しいと思われるので、経営者協会会員のIT社会(で勤怠管理ソフトを取り扱っている)の紹介を行ってはどうか。
- ・残業削減に対して、従業員を増やす、という考えもあるが、現在の従業員の生産性を上げて、仕事をこなしていくかを考える必要がある。
- ・建設業における長時間労働の

問題は、自社だけの問題ではなく、発注側との契約の問題でもある。県発注の公共工事については、厳しい工期設定については見直されつつあるといえる。市町村についても改善されることを期待している。

- ・近年の気候変動によって、屋外での作業が出来ない日が増えている。雨に加えて、気温も35度以上になることが多くなり、作業日数が減少している。作業が出来る日に集中的に行うと、長時間労働に陥ってしまうため、非常に悩ましい問題といえる。

<同一労働同一賃金に関連する発言>

- ・同一労働同一賃金に関するガイドラインを基に自社の労務管理を俯瞰してみたものの、どこまで対応すべきかが不明な点が多く残されていると思われる。労務管理上のリスクを明確にしていきたい。

会員企業が回答したアンケート結果、ならびに委員会の発言をとりまとめ、然るべき提言、要望活動をしてゆくこととなった。



土浦・石岡・つくば地区支部

人事労務研究会総会・第1回、第2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11月6日(水) 第1回、11月25日(月) 第2回例会を開催した。

第1回例会では、「ITツールを用いた『業務の見える化』による『働き方改革』と未払い賃金リスク回避」をテーマに鳥飼総合法律事務所弁護士の川久保皆実氏、株式会社シンプルウェイ代表取締役の大野裕介氏にご講演頂いた。ご講演では「働き方関連法」の施行に伴い、労働時間のより厳格な把握が求める中で、ITツール「Log+（ログタ

ス）」を用いた働き方改革実践事例（年休消化100%、時間外労働平均10時間以下で営業利益率を大幅アップ）について解説がなされた。

また、本講演において、当協会における経営者、管理職を含めた全社的な「働き方改革」推進の一助として、研修コンテンツのWEB配信プロジェクトがスタートした。これまで距離的、時間的制約によりご参加頂けなかった講演、研修につき、WEBにて聴講が可能となる仕組みを構築しており、本講演では試験運用としてWEB配信を行った。

第2回例会では、「心が折れやすい世代に贈る～『心を疲弊

させない、心が軽くなる、営業・接客・社内コミュニケーション技術(スキル)の向上』をテーマに印象エキスパート株式会社代表取締役の柳沼佐千子氏にご講演を頂いた。当日は、柳沼氏の著書でもある「空気を読まず0.1秒で好かれる方法」をテキストに、印象を良くするスキルについて学んだ。印象の良い「笑顔」を作ることに抵抗を感じる傾向は男性に多いが、「印象を良くする笑顔はスキルであり、もっと言えば、顔の『筋肉』を相手に印象良く映るように動かす技術です。筋肉を動かすことに恥ずかしがる必要はありません」と締めくくられた。



講演する(株)シンプルウェイの大野氏



講演する印象エキスパートの柳沼氏

取手・龍ヶ崎地区支部

紫峰会 例会

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 濱田俊幸氏 日本ファブテック(株) 総務課長）は10月25日(金)、オカモト茨城工場において例会を開催。

今回の例会のテーマは、働き改革への関心が高まる中「年次

有給休暇の時間単位付与」に課題がある企業が多いことから、情報交換を行なった。

出席企業の中で、年次有給休暇の時間単位付与を導入している企業は1社のみであった。交替勤務職場の運用上の課題として、急な休暇申請があった時の代替要員の確保に苦慮しており、

出席企業の殆どの方が交替勤務者への対応が大きな課題となっている事を確認した。

紫峰会は、今後も例会を通して情報交換をしながら働き方改革を推進していく事を確認し、終了した。

県西地区支部

ランチセミナー in 筑西を開催

県西地区支部（支部長 大野豊氏 NCコンクリート工業㈱代表取締役社長）は、11月15日（金）、筑西市の「食の蔵 荒為」にて、「ランチセミナー in 筑西」を開催し、15名が出席した。

ランチセミナーとは、地域の銘店でランチを食べながら、気楽な雰囲気の中で話が聞ける少人数制の講演会（意見交換会付）。会員の皆様から、通常の夕刻開催ではなく、場所や時間帯を変えた講演会等の事業を実施して欲しいとの声が多数寄せられており、今般、その声にお応えする



ため開催する運びとなった。

今回、会場となった「食の蔵 荒為」は、国登録有形文化財に指定されており、歴史と趣きある空間で、ランチを食べながら、今後迎える令和の時代の経済の展望を、経済評論家で当会会員である中原圭介氏をお呼びして語り合えるセミナーとなった。

初めに、加子茂・茨城県経営者協会会長（㈱日立ライフ 取締役社長）より挨拶を頂き、早速、会食がスタートした。料理は同店料理長が腕を振るった「蔵弁当」、参加いただいた会員の皆様は料理に舌鼓を打ちながらしばし歓談した。

その後、「2020年代における企業の経営戦略」と題して中原氏による講演が、座卓を囲み和やかな雰囲気で行われた。



講演は人口減少社会の未来、AIの未来、自動車産業の未来を概説し、茨城県の経営者が対応すべき企業戦略の心構え、企業戦略の実践、人材採用・育成等について具体例をあげながら分かり易く講演いただいた。講演後、質問や意見交換が行われ、結びに加藤祐一・茨城県経営者協会専務理事より挨拶をいただき、盛況のうちに閉会した。

参加いただいた会員からは、手軽さや参加しやすい会費設定などを好評いただいております。今後、全県的な開催を検討していく。

古河・坂東地区支部

令和元年度 古河・坂東地区支部 支部総会を開催

古河・坂東地区支部（支部長 阪好弘氏 京三電機㈱取締役社長）は、11月12日（火）、古河市ザ・カナルハウスにおいて、令和元年度の支部総会を開催し、加子会長、阪支部長、今田副支部長、内藤副支部長、北島副支部長をはじめ、合計44名が出席した。

当日は、小島幹事長の司会進行ではじまり、開会挨拶では阪支部長が挨拶をされ、その後、加子会長が挨拶をされた。

総会終了後には、特別講演会として、哲学者の岸見一郎氏をお招きし「嫌われる勇気～アド

ラー心理学から見る、職場での人間関係の築き方～」と題するお話をいただいた。

岸見氏の著書「嫌われる勇気」は、2015年ビジネス書ランキング1位を獲得。韓国でも2015年ベストセラー1位となり、2016年にはAmazonの和書総合ランキングでも第1位に選ばれた。また、嫌われる勇気はドラマ化され、フジテレビが同書籍を原案とした刑事ドラマを放送。岸見氏からは「私たちの人生には、色々な苦しみをやっ

てきます。人間の悩みは全て“対人関係”にあります。すべての悩みから解放されるには“嫌われる勇気”を持ってください」と力説し、嫌われる勇気を持つためのポイントを解説した。

講演会終了後には、交流パーティも併設し、会員企業同士の情報交換や名刺交換をするなど懇親を深め散会した。



鹿行地区支部（支部長 宮腰寿拓氏 日本製鉄(株)鹿島製鉄所 副所長）は、10月23日（水）、神栖市の鹿島セントラルホテルにて、令和元年度 支部総会を開催し、69名が出席した。

冒頭、宮腰支部長より主催者代表挨拶を頂いた後、加子茂・茨城県経営者協会会長（(株)日立ライフ 取締役社長）より来賓代表挨拶を頂いた。

総会では、支部幹事長の木内正樹氏（日石興産(株) 代表取締役社長）の進行により進められ、協会重点事業について加藤祐一 茨城県経営者協会専務理事より報告がなされた。

併設の特別講演会では、フランクリン・コヴィー・ジャパン(株)

取締役副社長 筑波大学客員教授の竹村富士徳氏より「組織を成功に導く“七つの習慣”」と題して講演頂いた。

過去 200 年の米国の成功に関する文献を緻密に調査・分析し、長期に渡り望む結果を得続けるための原則を纏めた、全世界で3,000 万部を超えるベストセラー『七つの習慣（著者:スティーブン・R・コヴィー博士）』のエッセンス（ex:円滑な人間関係を築き、仕事の成果に繋がる術など）を凝縮し、お話し頂いた。

講演後、竹村講師もご臨席のもと交流パーティが行われ、埴秀雄副支部

長（鹿島都市開発(株)代表取締役社長）の乾杯挨拶によりスタート、また同支部では支部会員から提供頂いた商品等を出席者の“お土産”としてお持ち帰り頂き、盛り上がる総会となった。



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。



Company Public Relations

会員PRコーナー

会員PRコーナーは、当会会員様のビジネス交流、製品・サービスの広報の場として、順不同でご紹介させて頂いております。掲載内容に関する詳細は、各掲載会社様にお問合せ下さいませようお願い致します。

理想的な快適空間を皆様へ

株式会社セフテック



弊社は昭和46年創業のビル総合管理・警備業の会社です。創業以来「お客様第一主義」という信念のもと、機械警備・常駐警備・防犯カメラ・建物清掃・設備管理等、お客様のトータルサポートをさせて頂いております。2019年4月から防犯カメラレンタルサービスを開始し、更に顔認証システムサービスも開始いたしました。今後もお客様のニーズに合わせたサービスを提供して参ります。全国どこでも対応させて頂けますので、何なりとお問い合わせください。

- ◆事業内容 ビル総合管理・警備業
- ◆代表者 代表取締役 入江史典
- ◆所在地 茨城県古河市大山977番地1
- ◆連絡先等 0280-48-4417
www.saftec-koga.co.jp

「リフォーム」から「リノベーション」へ 新たな価値を創り出す

東部燃焼器具販売株式会社



私どもは今年で設立50周年を迎えました。これまでのガス器具の販売店から、お住まいに関する総合企業を目指し取り組んでおります。一般住宅、アパート、マンションの器具交換を伴う「リフォーム」から、住む人のライフスタイルや好みに合わせて新たな価値を与える「リノベーション」を提案して参ります。ご心配、お困りのことがございましたら何なりとご相談ください。

- ◆事業内容 ガス機器、住宅設備機器の販売、施工、メンテナンス/住宅リフォーム全般
- ◆代表者 代表取締役 岡田 晃
- ◆所在地 茨城県水戸市東赤塚4315-1
- ◆連絡先等 029-309-7701
<http://www.plaza-akatsuka.jp>

住みよい環境・地域づくりに社会貢献する

芳野工業株式会社



当社は土木・建築の建設工事の他に管洗浄を行っております。高圧洗浄車と強力吸引車を所有しており、工場内の雨水管や汚水管、U字溝に堆積した泥を洗浄・吸引することが出来ます。

- ・排水管、厨房グリストラップをきれいになりたい。
 - ・U字溝に溜まった泥を撤去したい。
 - ・池の底の泥を撤去したい。
- この様な時は、是非ご連絡下さい。

- ◆事業内容 土木工事・建築工事・舗装工事・外構工事・解体工事・管洗浄・産業廃棄物収集運搬
- ◆代表者 代表取締役 宮本 裕司
- ◆所在地 茨城県笠間市長免路 1155
- ◆連絡先等 0296-77-8355
y.miyamoto@yoshinokogyo.com
<http://www.yoshinokogyo.com>

【県内企業における若者の採用増・定着率向上に関するアンケート調査】

アンケート回答事業所の6割が、若手正社員に不足感

2019年4月入社の新卒採用で「質・量ともに十分だった」は2割弱にとどまる

近年、多くの県内企業において若者の人材不足が問題となっていることを踏まえ、当協会
は株式会社常陽産業研究所と共同で、若手社員の採用・定着に関するアンケートを実施した。
調査時期は2019年6月24日～7月15日。

対象は当協会会員1,205事業所で、郵送、FAX、Eメールにより調査票を回収、340事
業所から回答（回収率28.2%）を得た。

なお、本アンケートでは、対象とする若者の年齢を「概ね18～34歳」とした。

○【回答事業所の属性】

所在地	回答数	割合 (%)
県北地域	67	19.7
県央地域	120	35.3
鹿行地域	43	12.6
県南地域	68	20.0
県西地域	40	114.8
不 明	2	0.6
合 計	340	100.0

従業員規模	回答数	割合 (%)
30人未満	70	20.6
30～99人	118	34.7
100～299人	73	21.5
300人以上	75	22.1
不 明	4	1.2
合 計	340	100.0

業 種	回答数	割合 (%)
建 設 業	44	12.9
製 造 業	104	30.6
情報通信業	18	5.3
運輸業・郵便業	21	6.2
卸売業・小売業	43	12.6
金融業・保険業	12	3.5
不動産業・物品賃貸業	11	3.2
医療・福祉	9	2.6
宿泊業・飲食サービス業	10	2.9
その他サービス業	36	10.6
そ の 他	25	7.4
不 明	7	2.1
合 計	340	100.0

1. 【若手正社員／非正社員の充足度】

- ・若手正社員は、6割超の事業所で不足している。
- ・若手非正社員が不足している事業所は約3割で、正社員よりは不足感が弱い。

2. 【2019年4月入社の新卒/2018年度の中途採用の状況】

- ・新卒・中途採用を採用した事業所は、ともに6割超。
- ・新卒・中途採用の正社員については、採用活動を行ったものの採用に結びつかなかったという事業所がそれぞれ1割を超えている。

3. 【2019年4月入社の新卒/2018年度の中途採用への応募状況】

- ・新卒採用で5割超、中途採用で6割超が「応募者の質・量とも不十分だった」と回答。
- ・「質・量とも十分だった」は、新卒採用で2割弱、中途採用で1割弱に留まる。

4. 【これまでに行った新卒/中途採用の応募確保策】

- ・新卒採用では7割超が「学校訪問」、中途採用では7割弱が「求人票の見直し」を実施。
- ・効果があったもの・なかったものは、新卒採用・中途採用でそれぞれ上位項目が異なる。

[参考] 応募確保で効果があったもの・なかったもの（複数回答）

（複数回答）

（複数回答）

（単位：％）

新卒採用での 応募確保策（％）	これまでに 行ったこと	新卒採用での 応募確保策（％）	最も効果が あったもの	新卒採用での 応募確保策（％）	効果が なかったもの
高校・大学訪問活動	73.0	高校・大学訪問活動	38.0	県内の合同就活イベント	29.7
県内の合同就活イベント	54.0	大手ナビサイトへの登録	21.3	求人票の見直し	28.1
大手ナビサイトへの登録	50.0	県内の合同就活イベント	11.1	大手ナビサイトへの登録	20.3
インターンシップの受入	50.0	インターンシップの受入	10.6	インターンシップの受入	20.3
職場訪問の受入	49.6	職場訪問の受入	7.4	高校・大学訪問活動	19.5
求人票の見直し	47.2	自社ウェブサイトの拡充	3.2	職場訪問の受入	17.2
自社ウェブサイトの拡充	41.1	求人票の見直し	2.8	自社ウェブサイトの拡充	14.1
県外の合同就活イベント	17.7	県外の合同就活イベント	0.9	県外の合同就活イベント	10.9
OB・OGの訪問の推奨	11.3	OB・OGの訪問の推奨	0.9	OB・OGの訪問の推奨	4.7
SNSでの情報発信	4.8	SNSでの情報発信	0.5	SNSでの情報発信	1.6
その他	4.0	その他	3.2	その他	1.6
特にない	0.8	特にない	0.0	特にない	3.1
回答人数（n）	248	回答人数（n）	216	回答人数（n）	128

（複数回答）

（複数回答）

（単位：％）

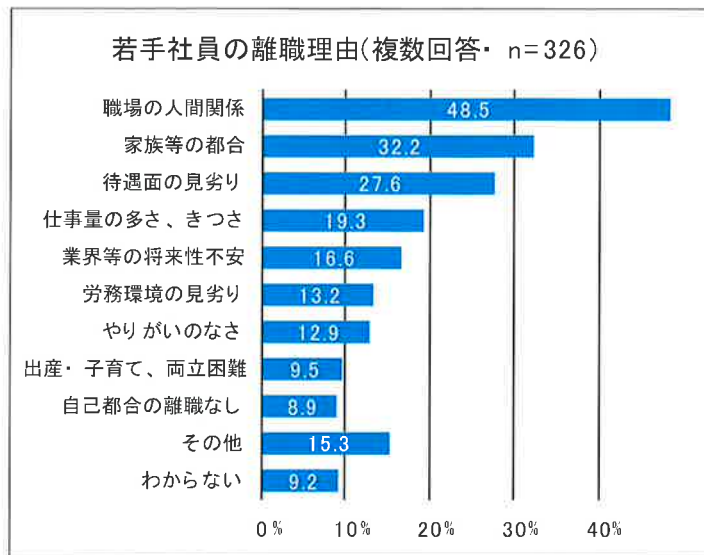
中途採用での 応募確保策（％）	これまでに 行ったこと	中途採用での 応募確保策（％）	最も効果が あったもの	中途採用での 応募確保策（％）	効果が なかったもの
求人票の見直し	67.6	求人サイトへの登録	28.2	求人票の見直し	38.2
求人サイトへの登録	55.7	縁故採用・紹介	21.2	求人サイトへの登録	25.2
縁故採用・紹介	40.5	求人票の見直し	19.8	新聞・チラシへの掲載	21.4
自社ウェブサイトの拡充	35.5	人材紹介サービスの利用	12.3	自社ウェブサイトの拡充	16.8
人材紹介サービスの利用	33.6	新聞・チラシへの掲載	5.7	人材紹介サービスの利用	15.3
新聞・チラシへの掲載	25.2	自社ウェブサイトの拡充	3.3	合同就活イベント	15.3
合同就活イベント	19.8	合同就活イベント	3.3	求人雑誌への掲載依頼	7.6
求人雑誌への掲載依頼	19.8	求人雑誌への掲載依頼	2.4	縁故採用・紹介	6.9
SNSでの情報発信	3.4	SNSでの情報発信	0.5	SNSでの情報発信	1.5
その他	3.1	その他	1.9	その他	0.8
特にない	1.5	特にない	0.9	特にない	3.8
回答人数（n）	262	回答人数（n）	212	回答人数（n）	131

5. 【今後の新卒／中途採用に向けた取組姿勢】

- ・新卒採用では4割超が「積極」姿勢、中途採用では（特段取組まない意と考えられる）「中立（自然体）」から「積極」まで、姿勢にばらつきがみられる。
- ・今後の新卒採用の取組姿勢については、「積極」が44.2%で最多。
- ・次いで、「中立（自然体）」が30.8%、「やや積極」が22.0%。
- ・「その他」（3.0%）の内訳は、「欠員発生時のみ採用する」、「（業界・個社の見通しが悪く）採用しない/採用を縮小する」等。
- ・中途採用の取組姿勢については、「やや積極」が32.3%、「中立（自然体）」が32.0%、「積極」が31.6%とほぼ横並び。
- ・「その他（4.1%）」の内訳は、「新卒採用の応募状況による」、「（業界・個社の見通しが悪く）採用しない/採用を縮小する」等。

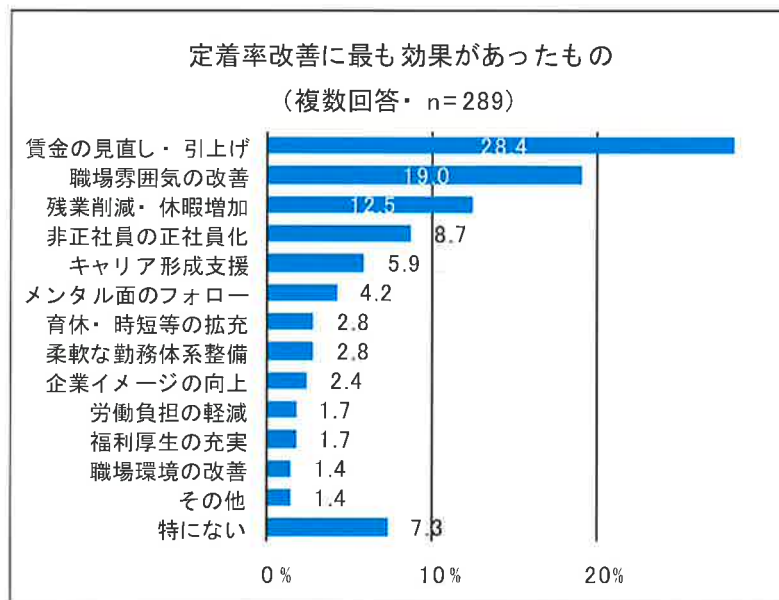
6. 【若手社員の離職理由】

- ・若手正員の離職理由については、「職場の人間関係」が約半数で最多。



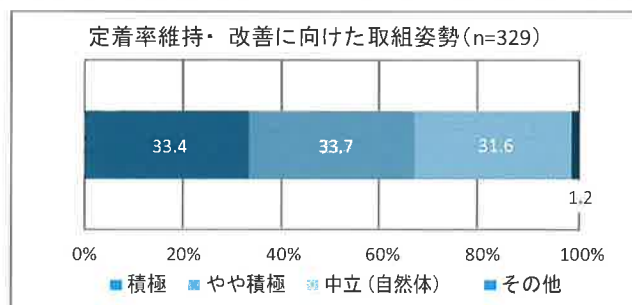
7. 【若手社員を含む社員の定着率維持・改善策】

- ・若手社員を含む社員全体の定着にとって、最も効果があったと思うものは、「賃金の見直し・引上げ」が28.4%で最多となっている。



8. 【今後の若手社員の定着に向けた取組姿勢】

- ・「やや積極」と「積極」の合計(=一定以上の取組意欲をもつと考えられる事業所)が7割弱。一方、特段取組まない意と考えられる「中立(自然体)」が3割超に上る。



令和元年度 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849円（対前年+27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（田中泉会長）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26日より金額審議を行った。

各業種の専門部会は、鉄鋼業と各種商品小売業は10月21日に、一般機械器具製造業と電気・精密機械器具製造業は10月24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

小規模企業の対象者の労働条件の向上を理由に引上げを主張する労働者側に対し、使用者側は、中国の過剰生産、原料や原油の高騰と製品価格の弱含み、世界経済減速による設備投資の抑制など厳しい状況を主張した。最終的には943円（現行+27円）の公益見解が示され、使用者側反対、公益及び労働側賛成で答申を報告した。

一般機械製造業では、グローバル競争、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、人件費の高騰や経費の増大で中小零細企業の経営実態は依然厳しい中影響が大きいと主張した。最終的には905円（現行+25円）の公益見解が示され、使用者側反対、公益及び労働側賛成で答申を報告した。

電気・精密機械製造業では、労働者側は、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、日銀短観での電機の見通しの悪化、材料費や人件費の高騰での厳しい経営状況に考慮すべきと主張した。最終的には901円（現行+24円）の公益見解が示され、労働側反対、公益及び使用者側賛成で答申を報告した。

各種商品小売業では、優秀な人材確保と他業種との格差解消に引上げを主張する労働者側に対し、使用者側は、競争の激化など厳しい経営状況、設備投資などの必要性を主張した。最終的には871円（現行+22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。

令和元年度 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)	822	916	880	877	849
	※未満率%	1.60	2.55	4.43	2.75	50.20
増加額	時間額増額	27	27	25	24	22
	(同上増加率%)	3.28	2.95	2.84	2.74	2.59
改定後	時間額(円)	849	943	905	901	871
※ 影響率 (%)		9.44	3.04	6.64	11.16	56.53
適用労働者数 (人)		1,109,800	8,899	31,529	33,132	5,104
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

NPO情報

NPO information

Vol.230

被災者支援の新たな形

茨城NPOセンター・コモンズ 代表理事 **横田 能洋氏**

今年は本当に台風と水害の被害が多い年となりました。宮城、長野、福島県などではまだ泥出しボランティアが必要な状況ですが、県内の台風による水害被災地の片づけニーズはほぼ収束し、社会福祉協議会の災害ボランティアセンターも閉じました。

ただ、常総の経験からすると、被災者が最もつらく寂しい思いをし、コミュニティが弱まるのはこれからの時期になります。4年前の冬、コモンズは、ぬくもりのバトンプロジェクトを行っていました。寄付で電気毛布や自転車を買ひ、希望する被災者宅に一軒ずつ届けたのです。このプロジェクトの第一のねらいは、避難所を出た後どこにいるかわからない方々との接点をつくることです。温かいモノは、心を開いてもらうことに役立ちました。改修を待つ住宅も古い公営住宅にいても、とにかく寒かったのです。もうひとつは、見えにくくなっていた被災者の状況や心境を多くの人に伝えるため、毛布を届けた方には、自らの被災や避難生活の体験や思いを匿名の手紙で寄せてもらいました。それをまとめた本をクラウドファンディングで製本し配りました。本は災害の教訓を記録するだけで

なく、「この地区の人はこんな状況にあったのか」ということを知らせ、被災の差による温度差を少しでも埋めるためのものでした。

先日とても残念なことがありました。4年前に毛布や自転車のある市外の公営住宅に避難していた家族に届けました。自宅も無く息子さんは引きこもっていた方なのでサロンを開いては声をかけ続けました。常総の公営住宅に入ることができ戻られた後、息子さんは恩返しをしないと当会が行っている外出支援の運転ボランティアになってくれました。障がい者就労支援の事業所に通う中、利用者から職員に代わったとの報告も受けよかったと思っていた中での突然の訃報でした。葬儀の時に4年前の出会いを思い出さずにはられませんでしたが、わたしたちは一部の人にしか物を届けられません、その物を介して人と人のつながりを生み出すことはできます。それこそが行政にはできない役割だと改めて思いました。これから県北の被災者の方と出会うために電気毛布などを届ける活動を始めます。さらに、大工さんに改修を頼める資力がない人を応援するために、DIYが得意な人や関心のある人に壁床改修講

座や工具の使い方講座等を開き、自宅を何とか住めるようにしたいという方を、人と道具の面で応援したり、常総で実践してきたような空き家を人が集える場として再生する活動も広めて行きたいと思えます。

いつどこが被災地になるかわからない時代になりました。自助や公助には限界があります。共助を具体化するには、安全に避難できるようにするための避難所づくりと要配慮者の避難訓練が大切です。それだけでなく、被災した住宅の床下消毒や家の改修に関しても、プロの業者に頼めない世帯が家の再建をあきらめずに済むようにするための仕組み、人材を地域に増やす必要があります。移動支援の運転ボランティアは、家族の代わりに高齢者の通院や買い物等日常の外出を支えます。家の手入れも同じ発想です。自分の家のことは自分でするのが当たり前という常識を覆さないと、人口流出と空き家増大は止められません。物、道具、ノウハウ、人の時間をうまく組み合わせれば、生活再建と地域づくりに役立つことは色々できます。コモンズは、常総の共助社会づくりの実践を県内に広めていこうと思えます。

人に優しい銀行をめざして



常陽銀行はどなたでも
ご利用しやすい銀行を
めざしています。



常陽銀行

MEBUKI
めぶきフィナンシャルグループ

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。



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

筑波銀行

検索する



筑波銀行

Tsukuba Bank

—12月は職場のハラスメント撲滅月間です！—

ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

茨城労働局開設期間：令和元年12月2日（月）～令和2年3月31日（火）

働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！

たとえば・・・

働く人

企業の担当者

セクハラについて社内の相談窓口にご相談したら「それくらいのことでは我慢しろ」と言われた。

育児短時間勤務をしていたら同僚から「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している。」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。

長時間にわたって、繰り返し執拗に叱られてつらい。

職場のハラスメント対策として相談窓口の一元化を検討したいが、どうすればよいのだろうか。

セクハラや妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置は、会社としてなにをする必要があるんだろう。パワハラも法制化されたことだし、対策に含めた方がよいのだろうか？

セクシュアルハラスメント（セクハラ）

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗（しつよう）な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。【男女雇用機会均等法第11条】

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことをいいます。

【男女雇用機会均等法第11条の2 / 育児・介護休業法第25条】

パワーハラスメント（パワハラ）

①優越的な関係を背景とした、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、③就業環境を害すること、の全ての要素を満たすものをいいます。

【労働施策総合推進法第30条の2】

茨城労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

受付時間 8時30分～17時15分（土曜・日曜・祝祭日を除く）

※時間をかけて、丁寧に相談に対応しています。できるだけお早めにお電話またはご来庁ください。

電話番号 029-277-8295

住所 〒310-8511 水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎6階 雇用環境・均等室【相談・指導部門】

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 随時開催
(祝日は除く)

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ご紹介

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