

5 No.601  
MAY.2021

# 茨城経協

Ibaraki Employers' Association

<https://www.ikk.or.jp> Email [info@ikk.or.jp](mailto:info@ikk.or.jp)

一般社団法人茨城県経営者協会



「保和苑(水戸市)の紫陽花とホタル」(©Zekkei×IBARAKI2019 詩歩賞受賞)



茨城経協

## CONTENTS

- 01 <シリーズコラム>  
「テレワークの上手な活用法③：労務管理編」  
翼社労士事務所 代表 瀧寺康太氏
- 04 寄附講座（茨城キリスト教大学・開講式）講演録  
「社会・経済の構造変化と地域金融」  
茨城県経営者協会 会長 寺門一義氏（㈱常陽銀行 取締役会長）
- 05 新規中学校及び高等学校卒業者の就職に関する申し合わせ
- 07 委員会報告 経営教育委員会／環境委員会／科学技術委員会
- 09 支部だより 県北地区支部／日立地区支部／水戸地区支部／  
取手・龍ヶ崎地区支部／県西地区支部／支部共催
- 11 新入会員ご紹介
- 12 最近の労働判例から （一社）日本経済団体連合会 労働法制本部
- 13 偏屈爺の甘辛放談⑩  
「政府の“少子化対策”にももの申す＝現実を見据えた施策を」  
＜茨城新聞社社史編纂室(元論説委員長) 小沼平氏＞
- 14 <寄稿>茨城労働局雇用環境・均等室  
「新型コロナワクチンの接種を原因とした  
職場における不利益取扱いなどに関する対応について」
- 15 NPO情報Vol.246 <茨城NPOセンター・commons代表理事 横田能洋氏>

経営者協会ホームページ  
<https://www.ikk.or.jp/>



茨城経協





<シリーズコラム>

## 「テレワークの上手な活用法③」 ： 労務管理編」

執筆者：翼社労士事務所 代表 瀧崎 康太 氏

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、テレワークの推進が求められています。シリーズコラムとして、“機材・システム”、“労務規程”、“労務管理”の各テーマについて、専門家より解説を頂きますので、是非ご参照下さい。

激変する労務管理に対応する方法として、今回は(勤怠)クラウドツールの活用についてご紹介いたします。働き方の変化や国によるデジタル技術の活用推進により、次々に新しいクラウドツールが登場してきております。

働き方や仕事の効率化を進める上で受けた相談内容なども踏まえながら、導入のポイントやその効果についてご説明します。

### 【クラウドツールについて】

働き方改革、生産性向上の取り組みを進める上で有効なのが、各種クラウドツールの活用です。クラウドツールとは、インターネット上のサーバーを利用して情報をやり取りする仕組みのことで、どこにいても、どの端末でもインターネットに繋がっていれば、作業を続けることが可能です。最近では、その対義語としてオンプレミスという言葉も度々、使われるようになりました。

両者の比較	メリット	デメリット
クラウド	<ul style="list-style-type: none"><li>・初期導入コストが安い</li><li>・自動アップデートによる更新で常に最新に保てる</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・インターネット環境により、動作の遅れが生じる</li><li>・セキュリティ対策が必要な場合がある</li></ul>
オンプレミス	<ul style="list-style-type: none"><li>・独自のカスタマイズが可能</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・初期導入コストが高い(サーバーの導入・管理)</li></ul>

一昔前であれば、サーバーを設置し、自社用にカスタマイズし、長い時間と多くの費用をかけてシステムを導入し、その後も定期的な保守・メンテナンスを行っていましたが、今では、すぐに高機能なシステムが導入可能であり、大規模な設備投資は不要、システム自体が最新のアップデートに対応し、自動的に最新のシステム環境に整えてくれます。

### 【クラウドツールを導入するならここから】

クラウドツールを導入したいが、どこから行うのがよいのか？という場合は、まずは導入効果の高いものから始めるのが良いと考えます。具体的には、ズバリ勤怠システムです。

労働環境を整備するには、まず労働時間の把握が必要です。クラウド勤怠であれば、リアルタイムで状況確認できるので、どの時期に労働時間が多くなっているか把握することが可能です。

これまでの時間管理は、勤怠の締め日が終了した段階になって初めて、どのくらいの残業が発生していたのかが分かり、そこから、残業が増えていれば、削減するにはどうしたらよいかと対策を考えるという具合でした。この場合、労使協定で設定された制限時間を超えてしまっていたらどうでしょうか？気がついたときには、すでに手遅れになっていたという状況が考えられます。近年の

状況を鑑みれば、監督行政においての最重要課題は長時間労働対策であり、ここでの誤りは取り返しのできない事態を招く恐れがあります。

### 【勤怠システム導入の目的は】

これまで、クラウドシステムによる勤怠について説明いたしましたが、そもそも労働時間管理を行う目的は何かというと次の2点に集約されます。

- ① 働き方改革関連法の時間外上限規制を守るためといったコンプライアンスのため
- ② 毎月の給与計算を行うため

長時間労働について厳しい監督が行われていることについては、先に説明したとおりですが、コンプライアンスの観点では、クラウド勤怠システムを活用すれば、法律に沿った労働時間管理が可能です。

これまで、独自の労働時間制度をとってきたという会社も少なからずあるのではないのでしょうか。この場合でも、クラウド勤怠システムで実現できない労働時間管理は法律上問題があるということで、改めるといふことも検討していただきたいと思います。クラウド勤怠システムを導入する際にイレギュラーな仕組みをやめて、公正な仕組みを構築することができます。これは、スタッフの定着という意味でも、有効であると考えます。

続いては、給与計算という目的についてですが、給与計算は人事・経理業務の中でも負荷が高く、正確性が要求されます。誰でも任せられる業務ではありません。しかし、給与計算にどれだけ時間をかけたところで会社の付加価値に繋がる事はなく、給与計算を担当しているスタッフにより生産的な業務を行ってほしいというのが経営者の本音ではないのでしょうか？

### 【勤怠システムを選ぶポイント】

それでは、勤怠システムを選ぶ際に考えていただきたいポイントについて、アドバイスをさせていただきます。

#### ① 何を実現させたいか

コンプライアンスについて言えば、残業時間をどのように把握し、それに対し、どのような機能があればよいのか、変形労働やフレックスタイム制を採用している場合は、それぞれの勤怠管理を行う必要があるか、休憩時間や休日のしくみが複数ある場合は、それらに対応できるか

#### ② 打刻方法

現在では、さまざまな打刻方法が存在します。専用の打刻機による打刻、ICカード、指紋認証、静脈認証、パスワード認証、スマホ打刻、Line打刻、QRコード打刻など様々です。また、打刻方法によっては追加の費用が発生します。

#### ③ 打刻漏れに対し、どう管理するか

紙のタイムカードと同様に打刻漏れは、発生してくるものです。システムを導入する場合は、打刻漏れに対しスタッフにメール通知するなどすることにより、システム内で解決できる仕組みを構築することで、勤怠管理の負担を減らすことができます。

#### ④ シフト作成機能

シフト制を採用している企業にあっては、シフト作成というものも業務に負担になっていることが考えられます。業務シフトと労働時間は、給与計算においても密接に関連してきます。

#### ⑤ 給与システムとの連携

給与システムを現状のままでいくのか、給与システムもクラウドシステムを採用するのか。いずれにしても、連携機能を使えば、効率を高めることが可能です。APIによる連携ができるのか、CSVファイルでの連携ができるのか確認を要します。

※APIによる連携とは、連携項目の設定等を行わなくても、複数のシステム間で自動的に連携される仕組みで、例えば、勤怠システムの勤怠情報を給与システムに取り込むとその情報をもとに自動計算されるしくみです。

## ⑥ 年次有給休暇の管理

働き方改革関連法の改正により、年休の義務化が開始されています。年休がいつ発生し、どの時点で何日使用され、現在の残日数が何日残っているかという情報を管理する機能を備えているものもあります。

### 【注意すべきポイントは】

クラウド勤怠システムについては、導入コストも低く、すぐに始められ、コンプライアンス対策、給与計算の効率化に寄与することが考えられます。では、勤怠システムを導入すればそれら全てが解決するかというと、そうではありません。導入したものの、機能を使いこなせず、ただ、打刻のみを行うのでは、これまでのタイムカードと変わらないという事態も考えられます。その多機能性がゆえ、「わかりにくい」「面倒だ」となれば、元に戻そうかという議論になりかねません。

勤怠システムを導入する際は、初期の設定作業には時間をかけて取り組むことが重要です。現在提供されているシステムは、1ヶ月程度のトライアル期間を設けているところが多いので、まずは、自社で求めることが実現できるかどうか試してみてください。導入するシステムのサポートシステムがどの程度まで対応してくれるのかということも、確認しておいてください。

茨城経協の“ITコーディネータ”及び“土業ネットワーク”による支援もご活用ください。

皆様の課題解決に繋がり、仕事を楽しめる働き方ができる世の中になることを願っております。

### 【参考 クラウド勤怠システム(私が検討したツール)】

サービス名称	提供会社	特徴
KING OF TIME	㈱ヒューマンテクノロジーズ	導入実績No.1、多機能
ジョブカン勤怠	㈱Donuts	選べる機能、LINE連携打刻
マネーフォワード勤怠	㈱マネーフォワード	会計・給与システムとの連携◎
Touch On Time	㈱デジジャパン	多機能、サポート◎
IEYASU勤怠	IEYASU㈱	無料プラン有り、QR打刻
AKASHI	ソニービズネットワークス㈱	Chatwork連携打刻機能

貴社の「テレワーク」導入をITコーディネータがお手伝いさせていただきます。  
同封の「デジタル化・IT化に向けた個別相談申込書」にてお気軽にご相談願います。  
本コラムに関するお問合せ先：(一社)茨城県経営者協会事務局(担当：佐藤、池田)  
〒310-0801 水戸市桜川2-2-35 茨城県産業会館11階  
TEL 029-221-5301 FAX 029-224-1109 E-mail ikeda@ikk.or.jp

※今回ご執筆頂きました翼社労士事務所 瀧崎氏はじめ、36名の土業会員により労務・税務・行政手続きなど業務上の様々な経営課題に無料で相談できる「土業ネットワーク」を是非ご活用下さい。



## 令和3年度 茨城キリスト教大学への寄附講座が始まる

### 1. 4/20に開講式を開催、茨城キリスト教大学 上野学長が挨拶

茨城キリスト教大学 経営学部への寄附講座「経営特講Ⅱ」開講式が4月20日(火)、茨城キリスト教大学において開催され、当日は約60名の受講生を前に、茨城キリスト教大学 学長 上野直美氏の挨拶の後、当会会長・寺門一義氏(株常陽銀行 取締役会長)による講話が行われた。

### 2. 寺門会長講話「社会・経済の構造変化と地域金融」

人類は、デジタル革新(デジタル・トランスフォーメーション)をきっかけに5段階目の新たな社会(Society5.0・創造と想像の二つのソウゾウ社会)への変革の時を今まさに迎えようとしています。

地域金融機関の現状としては、低金利環境による貸出利鞘減少に伴う資金利益減少が長期化する中、ポストコロナ時代を見据えての新たな日常の実現に向けてデジタル化の推進(デジタルニューディール)、それに伴う中小企業をはじめとした地域の躍動につながる産業、社会の活性化等に向けた新たな価値のある事業の創造が求められています。

地域の実態経済を支え、地域経済を活性化・成長に導くことで、自らも成長産業として地域に貢献することはまさに地域金融機関の役割であり、預金・貸出金・為替といった伝統的な銀行機能を中心としたビジネスモデルが成熟化する中、今後は、コンサルティング・デジタルイノベーションを駆使し、運用・調達・決済機能を提供していく、新たな「総合金融サービス業」へと変化していくことが必要とされています。例えば、個人においてはライフサイクルに応じて、法人においては事業ステージに応じて、金融サービスを提供していく必要性が高まっています。当行においては、具体的には、スマホバンキングアプリによる従来型のリアル店舗に代わるバンキング機能の提供や、地域金融機関の持つ顧客ネットワークの活用による情報・機能の仲介により、法人顧客の経営課題の解決支援策等(グローバル化への対応含む)の様々な取り組みを行っています。

最後に当行が求める人材像についてですが、それは、①チャレンジ精神を持った人材(熱意)、②問題解決能力を持った人材(創意)、③明るく誠実で、協調性を持った人材(誠意)です。また、金融サービスの原点は、信頼・信用です。社会人として守るべきルールを熟知し、良識ある行動を出来ることも重要な要素です。成長は自己責任ですが、一生懸命に自分自身を上昇させようとする気持ちのある人を100%以上応援をしていくというのが、当行の企業文化です。

行動して初めて成果が表れます。大切なのは失敗を恐れずに、まず動くことです。強い意志の下で前向きな考え方をし、その中でどう具体的な行動を起こしていくのか、これが社会人に求められる大きな要素であります。是非それらを念頭に置きつつ、皆様の今後の学生生活に活かしていただきたいと思えます。

### 令和3年度 茨城キリスト教大学「寄付講座」講師一覧 ※敬称略

出講日	業種	会社名	役職	氏名
4月20日	銀行業	(一社)茨城県経営者協会 (株式会社常陽銀行)	会長(取締役会長)	寺門 一義
4月27日	IT・ソフトウェア開発業	株式会社アプリシエイト	代表取締役社長	和田 幸哉
5月18日	介護福祉業	株式会社ハートピア	取締役	木村 哲之
6月1日	小売業	憧れ 花のアトリエ	代表	池田 誠子
6月15日	飲食業	株式会社サザコーヒーホールディングス	取締役	小泉 準一
6月29日	社労士	松本みつはる社会保険労務士事務所	代表	松本 光治
7月13日	運輸業	株式会社トレンディ茨城	取締役部長	谷萩 寛子

# 令和4年3月新規中学校及び高等学校卒業者の 就職に関する「申し合わせ」が決定

令和3年4月27日開催「茨城県就職問題検討会議」にて、令和4年3月新規中学校及び高等学校卒業者の就職問題について協議がなされました。会員の皆様におかれましては、下記事項を厳守頂き、就職支援・職業紹介が円滑に推進されますようご協力をお願い致します。

## 申し合わせ

令和4年3月新規中学校及び高等学校卒業者の就職問題について協議した結果、早期選考など行き過ぎた求人活動を戒め、更に正常な学校教育の維持と適正な職業紹介の円滑な推進を図るため、下記事項を厳守するよう関係者に周知徹底することを申し合わせる。

## 記

### 第1 求人受理及び推薦、選考開始期日等について

#### 1 新規中学校卒業予定者

- (1) 求人は、求人事業所を管轄する公共職業安定所（以下「安定所」という。）において、令和3年6月1日から受理を開始するものであること。
- (2) 他安定所への求人連絡は、令和3年7月1日以降開始するものであること。
- (3) 推薦、選考は、令和4年1月1日以降（推薦については文書到達主義）開始するものであること。

#### 2 新規高等学校卒業予定者

- (1) 安定所における求人申込みの受理及び確認（求人票への受理・確認印の押印）のための求人票の受付は、求人事業所を管轄する安定所において、令和3年6月1日から開始するものであること。
- (2) 安定所の確認した求人票の求人者への返戻は、令和3年7月1日以降行うものとする。したがって、高等学校における求人申込みの受理は、安定所の確認を受けた求人票により令和3年7月1日以降開始するものであること。なお、この手続きによらない求人申込みがあった場合には、高等学校は生徒の推薦を行わず、確認印の押印のある求人票の提出を求め、その提出後、推薦を行うものとする。  
(※)民間職業紹介事業者を活用する場合はこの限りではない。
- (3) 推薦開始期日については、令和3年9月5日以降（文書到達主義）とし、選考開始期日については令和3年9月16日以降であること。  
(※)民間職業紹介事業者を活用する場合においても、同様の取り扱いとする。
- (4) 令和3年10月1日以降は、一人二社まで応募・推薦可能とすること。ただし、就職面接会においては二社以上応募可能とすること。  
(※)民間職業紹介事業者を活用する場合には、学校推薦と合わせて一人二社までとする。
- (5) 「学校の就職あっせん」と「民間職業紹介事業者の就職あっせん」の取り扱いに係る留意事項について高等学校及び安定所は、学校による就職あっせんとは民間職業紹介事業者による就職あっせんについて、生徒及び保護者から相談等があった場合、それぞれの特徴について丁寧に説明し生徒の主体性に基づき学校の就職あっせんとは民間職業紹介事業者の就職あっせんの利用について選択できるように配慮すること。

### 第2 家庭訪問の取扱について

新規中学校及び高等学校卒業者を対象とする求人活動のための求人者（求人者の委託を受けた者を含む）の家庭訪問は、これを全面禁止するものであること。

### 第3 学校訪問の取扱について

求人活動のための学校訪問については、原則として安定所において確認を受けた求人票に

より学校に求人申込みを行った日以降に行うこととするが、学校の事前の了解の下に、安定所に求人申込みを行った日以降についても行うことができるものとする。

#### 第4 文書募集の取扱について

- 1 新規中学校卒業者を対象とする文書募集は、時期の如何を問わず行わないものであること。
- 2 新規高等学校卒業者を対象とする文書募集開始は、令和3年7月1日以降とすること。なお、文書募集を行う場合は、次の条件によることとすること。
  - (1) 安定所へ求人申込みを行った求人であること。
  - (2) 求人管轄安定所名、求人番号を掲載すること。
  - (3) 安定所において確認を受けた求人票記載内容と異なる内容のものでないこと。
  - (4) 応募の受付は、学校又は安定所を通じて行うこと。

また、求人者が文書募集による応募者を受け付ける場合であっても、推薦開始期日、選考開始期日については、上記第1の2(3)の取扱いと同様であること。

#### 第5 応募書類の取扱について

求人者が、採用に際して徴することができる応募書類は、職業安定機関が全国統一で使用している様式による書類のみとし、求人者は他の書類の提出を求めないものであること。

(※)民間職業紹介事業者においても、同様の取り扱いとする。

#### 第6 採用選考について

- 1 採用選考にあたっては、出身地、家族の職業、経済的条件、家庭環境等を採否決定の判断資料とすることなく、応募者本人の有する適性と能力を引き出し、これを効果的に発揮させるという観点に立ち、合理的な選考がなされるよう配慮するものであること。
- 2 男女雇用機会均等法の趣旨に沿って、女子と男子の均等な機会が与えられるとともに、障害者に対しては、格別の考慮がなされるよう配慮するものであること。
- 3 「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」に基づき、労働条件等の明示、職場における就労実態に係る情報の提供等に配慮すること。

#### 第7 選考の通知について

選考後は、速やかに採否を決定し、採用内定取消しが生じないよう十分配慮しつつ、選考を受けた生徒に対し通知を行うこと。

#### 第8 就業開始期日について

- 1 新規中学校卒業者の就業開始（名目の如何を問わず、実質的に雇用関係と見られるものや実習期間中の講習及び研修を含む。）時期は令和4年4月1日以降とすること。
- 2 新規高等学校卒業者の就業開始（名目の如何を問わず、実質的に雇用関係と見られるものや実習期間中の講習及び研修を含む。）時期については卒業後とするものであること。

令和3年4月27日

(一社)茨城県経営者協会会長  
(一社)茨城県銀行協会理事長  
茨城県商工会議所連合会会長  
茨城県商工会連合会会長  
茨城県中小企業団体中央会会長  
茨城県教育委員会教育長  
茨城県高等学校長協会会長  
茨城県高等学校教育研究会会長  
茨城県産業教育振興会理事長  
茨城県学校長会会長  
茨城県教育研究会会長  
茨城県総務部長  
茨城県産業戦略部長  
茨城県労働局職業安定部長  
茨城公共職業安定所長会会長

## 経営教育委員会 本年度第1回目となる経営教育委員会を開催、研修事業の年間計画を協議

経営教育委員会（委員長 篠原智氏（㈱筑波銀行 代表取締役専務）は、4月15日（木）、ホテル・ザ・ウエストヒルズ水戸において本年度第1回目となる委員会を開催。事務局を含め20名が出席。

委員会では、昨年度実施した研修事業のアンケート結果を踏まえ、本年度の研修事業計画の具体化についての報告・協議がなされた。

主な内容として、研修事業計画については、前回委員会にて協議された内容に沿って年間ス

ケジュールを組み立てていくことについての再確認、昨年見送りとなった行政懇談会についても足元のコロナ感染状況を注

視した上で、昨年同様、県教育長の小泉元伸氏をお招きし開催する方向で調整していくこと等を協議し、いずれも了承された。



## 環境委員会

### 水戸市清掃工場「えこみっと」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）、水戸地区支部（支部長 斎藤貢氏（㈱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 小林太志氏 三桜工業(株) 総務本部長）は、3月16日（火）共催事業として、環境見学会を開催した。見学先として、水戸市清掃工場「えこみっと」を訪問した。

はじめに、同清掃工場の会社概要などについての説明後、昨年4月に本格的に稼働したごみ焼却施設とリサイクルセンターを見学した。

同清掃工場では、ごみを適正

かつ効率的に処理するとともに、資源・エネルギーの回収を推進するために建設され、ごみを燃やす際に発生する熱を利用して発電を行うほか、排水を施設内で再利用し外部へ放流しないなど、環境への配慮に力を入れている。

参加者からは「ごみ焼却施設では、燃烧式ストーカー炉によって1日に330tの処理能力があることや、リサイクルセンターにおいて燃えないごみが選別され保管や破碎などを見聞

し、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。





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）は、3月30日（火）、Zoomによるライブ配信および後日のオンデマンド配信にて、環境セミナーを開催した。

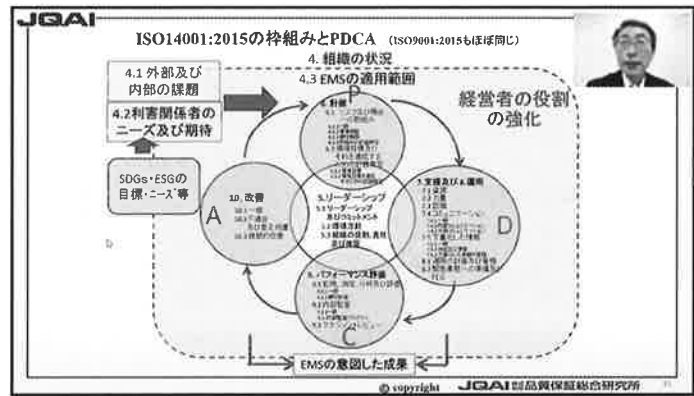
本セミナーでは、第1部として「2050年カーボンニュートラル、地域の脱炭素化と脱炭素経営」と題し、環境省 関東地方環境事務所 地域循環共生圏構想推進室 首席調査官 永森一暢氏より、第2部として「ESGおよびSDGsの動向、企業の取り組み事例の紹介」と題し、(株)品質保証総合研究所 セミナー事業部長 新美康成氏より解説いただいた。

第1部の永森講師からは、

はじめに脱炭素社会に向けた潮流について教示いただき、続いて脱炭素経営による企業価値向上や環境省の主な取り組みなどについて紹介いただいた。第2部の新美講師からは、はじめにESG・SDGsの概要と最新動向について教示いただき、続いてESG・SDGsに取り組む企業の事例やISOを活用したSDGsの取り組みステップ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「社会経済のグリーン化を実現

するために、事業者による環境や社会に配慮した経営が、ますます重要な役割を担ってくださることを学んだ」「これからの環境管理について、どういう要求が出てくるのか良く理解できた。今後、想定されることについて、準備を進めていこうと思った」といった感想が寄せられた。



科学技術委員会

デジタルトランスフォーメーションセミナー第4弾を開催

科学技術委員会（委員長 澤俊詩氏 キヤノン(株)執行役員取手事業所長）は3月15日（月）に、デジタルトランスフォーメーション(DX)セミナー第4弾をオンラインにて開催した。当協会では、「会員企業のデジタル化・IT化支援」として、2020年10月からDXセミナーをシリーズで開催している。

第4回目の講師には、JPCERT/CC 早期警戒グループ 脅威アナリストの土居毅彦氏をお迎えして、「サイバーセキュリティ基礎知識」をテーマにご講演いただいた。「サイバー攻

撃とは」という基礎的なことからセミナーを始め、最新のセキュリティ動向としてビジネスメール詐欺やテレワークで活用されているVPN製品に関する脆弱性、そして日本でも猛威を振るったマルウェア「Emotet」の活動についてそれぞれ解説をいただいた。メールを日常的に活用されている企業においては、ビジネスメール詐欺やメールに添付されているパスワード付きZipファイルなど身近に思える例が豊富だったのではないだろうか。

アンケートでは「大変参考に

なった」「今後社員へのセキュリティ啓発、教育活動をしなくてはいけないと感じた」等の感想をいただいた。

当協会としては、今後も会員企業のデジタル化・IT化支援の取り組みを行っていく。

また、DXセミナー等経営者協会のセミナー・講演会に関する動画は、当協会ホームページの動画保管庫に公開されている。閲覧希望の方は、当協会代表メールアドレス（info@ikk.or.jp）までメールをいただきたい。

県北・日立地区支部共催

オンライン視察会を開催

県北地区支部(支部長 津村昭洋氏 (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、2月25日(木)、オンライン視察会を開催した。

本視察会は、例年、県北日立両支部共催で優れた取り組みを行っている企業や施設を訪問し、自社の経営に活かすことを目的に開催していた企画を感染症拡大防止の観点から、オンラインで優れた取り組みのエッセンスを会員にお届けするもの。

オンラインで視察させて頂く企業、施設は長崎のハウステンボス。同施設の学びのポイントとしては、①多くの来場者を安全に迎えるための最新の感染症対策、②開園30周年を迎えるハウステンボスの「これまでの軌跡とコロナ禍での集客策」。

(株)エイチ・アイ・エス茨城営業所に運営協力を頂いた。

はじめに主催者を代表して館岡日立地区支部長が「本来であれば、企業や施設を訪問し、実際に見聞きすることで、言葉や活字だけでは得難い、その場所の活気であったり、雰囲気も吸収したところではありますが、感染症拡大防止の観点からオンラインにて視察会を企画、開催させて頂くこととなりました。これから参加頂きます視察先のハウステンボスは、年間250万人を越す来場者を迎える施設であり、このような大規模施設での感染症対策は、withコロナ時代の経営には欠かせない要素でありますので、ご参加のみなさまにとっても有意義な内容となると思います。途中、現在ハウステンボスにて開催中の『100万本の大チューリップ祭』のラ

イブ中継も予定されておりますので、初の試みとなりますオンライン視察会を楽しみながら、ご視聴頂ければ幸いです」と挨拶をされた。

同施設の感染症対策は、検温、消毒の徹底に加えて、万が一、無症状の罹患者が施設を訪れていたケースに備えて、来訪者全員に記帳頂く取り組みを実施している。来訪者全員に記帳頂くことで、来場までのプロセスが1つ増えることになるため、「入場渋滞」を惹き起こすことがあったが、その改善策や人員配置の工夫などのエピソードが語られた。

これまでの軌跡とコロナ禍での集客策については、取締役営業本部長・マーケティング本部副本部長の関好古氏からご講演を頂いた。

水戸地区支部

令和3年度第1回役員幹事会を開催

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)は、4月23日(金)鰻亭において、本年度第1回役員幹事会(幹事長 小林浩一氏(株)ニコン水戸製作所長)を開催した。

斎藤支部長および加藤専務理事の挨拶後、主に本年度の支部活動計画などに関する協議検討がなされた。

本年度の支部活動計画では、支部会員相互の懇親交流を深める「支部総会」や地域経済を支える企業と行政との相互理解の促進を図る「行政懇談会」など

を実施することを確認し、具現化に向けた協議を行った。また、役員幹事の異動が以下の通り行われた。

副支部長  
(株)常陽産業研究所 代表取締役社長 河内潤氏

(株)常陽産業研究所 代表取締役社長 下山田和司氏

幹事長  
(株)ニコン水戸製作所 所長 内海稔和氏

(株)ニコン水戸製作所 所長 小林浩一氏

幹事  
(株)筑波銀行 水戸営業部長 鈴木賢次氏  
↓  
(株)筑波銀行 水戸営業部長 木梨正之氏  
斉藤菊正塗工(株) 代表取締役 齊藤佳昭氏  
(株)アビリティ 代表取締役 中庭忠氏



取手・龍ヶ崎地区支部

「2020年代における企業の経営戦略」をテーマに講演会を開催

取手・龍ヶ崎地区支部(支部長 梶尾伸明氏 キリンビール

(株)執行役員取手工場長)は、3月18日(木)zoomによるライ

ブ配信および後日のオンデマンド配信にて、支部講演会を開催

した。

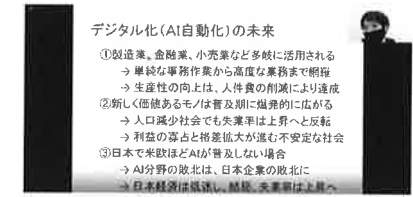
今回の支部講演会では、「2020年代における企業の経営戦略～人口減少×自動化×人材確保～」と題し、経営コンサルタント、経済アナリストの中原圭介氏より、ご講演をいただいた。

講演会の内容では、少子高齢化の加速が経済・社会に与える影響と、AI・RPAなど自動化投資の爆発的普及に伴う雇用情勢の変化を説明いただき、ウィ

ズ・コロナ時代の経営戦略や人材育成をどのように進めていけばいいのかを教示いただいた。

中原圭介氏は、土浦市生まれ。現在、経営・金融のコンサルティング会社「アセットベストパートナーズ(株)」の経営アドバイザー・経済アナリストとして活動。企業・金融機関への助言・提案を行う傍ら、執筆・セミナーなどで経営教育・経済教育の普及に努めており、総合科学研究機構の特任研究員、ファイナン

シャルアカデミーの特別講師も兼ねている。経済や経営だけでなく、歴史や哲学、自然科学など、幅広い視点から経済や消費の動向を分析しており、その予測の正確さには定評がある。



## 県西地区支部

## 令和2年度第2回役員幹事会を開催

県西地区支部(支部長 大野豊氏 NC東日本コンクリート工業(株)代表取締役社長)は、3月16日(火)に筑西市のホテル新東において、令和2年度第2回役員幹事会(幹事長 岡本俊一氏 関彰商事(株)取締役常務執行役員)を開催した。

大野支部長の挨拶後、令和2年度支部活動経過報告、および令和3年度支部活動計画について協議検討がなされた。

支部活動報告としては、HILLTOP株式会社・山本副社長に登壇いただいた支部講演

会、ならびに、人事・賃金制度の基礎および今後の賃金制度について解説いただいた支部研修会等が報告された。支部活動計画については、企業視察会のテーマや視察先について検討がなされた。また、研修・セミナーについては、「ポストコロナ・ウィズコロナの働き方」「高齢者雇用の法務・処遇」等を主要テーマとして開催したいという意見が多く出された。

協議検討終了後、ご出

席いただいた役員幹事の皆様に近況のご報告をいただき、時間の許すまで交流を深めていただいた。



## 支部共通事業

## 新入社員向けセミナーをオンラインと対面にて開催

当協会は、新入社員向けセミナーをオンラインと対面にて開催した。昨今の情勢を踏まえ、本年度よりオンラインもしくは会場にて対面での研修参加を選択頂けるスタイルを取った(4月7日(水)午前および8日(木)午前にオンライン開催、9日(金)水戸京成ホテルにて終日開催)。講師に(株)ヒューマン・ブレンディ代表取締役の田寺尚子氏をお迎えした。オンライン参加39名、対面参加58名であった。

研修内容は、オンラインと対面の両参加方法とも共通とした。社会人の心構えの整理からはじまり、会社という組織で働

くという意味、社会人として必須の行動様式の確認(挨拶、言葉遣い、電話対応等)した後、田寺講師の専門領域であるコミュニケーションについても学びを深めた。特に、新入社員は先ずは先輩、上司との関係性の構築が求めることから、「聞く・聞く・訊く」の違いを意識しつつ、「傾聴」の

姿勢についてロールプレイを用い習得を目指した。

また、本セミナーは半年後の10月に「フォローアップセミナー」を予定しており、4月に学んだことがしっかりと身に付いているかを確認する研修プログラムとなっている。





## 新入会員紹介

### 海老根建設株式会社

■代表取締役 柳瀬香織



**Data**  
所在地/久慈郡大子町  
大字大子1835-2  
TEL/0295-72-2608  
業種/建設業  
従業員/26名

**Appeal Point**  
弊社は大正5年創業、代々大子町で総合建設業を営んでおります。

生活に欠かせない社会インフラ整備を生業としておりますが、受注先は官公庁から民間まで幅広くございます。弊社の特徴としましては、建設工事の中でも山間部の土木工事を得意としており、土木一式工事と専門工種の法面工事を一手にお引き受け可能です。

また、地域のインフラドクターとして、災害時のパトロールや冬期の除雪作業で、地域の皆様の安心安全をお守りしています。

最近のニュースとしましては、令和2年に地域未来牽引企業に選定されました。大子町は人口減少が続いておりますが、名実ともに、人材育成も含めた地域産業の未来を牽引できる企業が在り続けられるよう社業に邁進して参ります。

### 弘陽電機株式会社

■代表取締役社長 渡邊正晴



**Data**  
所在地/久慈郡大子町  
北田気740  
TEL/0295-72-1181  
業種/内燃機関電装  
品製造  
従業員/60名

**Appeal Point**  
1961年の創業以来、高品質で信頼されるスタータモータ、直流モータ、その他関連部品の生産に社員一同全力で取り組んでおります。原材料調達からプレス加工→溶接加工→機械加工→塗装→電工→組立→試験まで一貫した多品種少量生産が特徴です。半世紀を節目として更にお客様に満足して頂ける提案型のモノづくり企業を目指します。

社員一人一人が社訓である「求められる人間であるためには」を心がけ、お客様のニーズにお応えできるよう、日々チャレンジ精神を持ち、研鑽を重ねていく企業でありたいと考えております。

今後とも皆様のより一層のご支援ご指導を賜りますよう宜しくお願い致します。

### 行政書士法人 水戸総合事務所

■代表社員 特定行政書士 木村 司



**Data**  
所在地/水戸市大工町1-3-11 水戸東陽ビル  
TEL/029-251-3101  
業種/専門サービス業  
(行政書士)  
従業員/法人社員3名  
従業員4名

**Appeal Point**  
国際社会共通の17項目の目標、SDGs(持続可能な開発目標)で、目標達成のため、その基盤となる資源循環、資源リサイクルに関連する許可関連をメインにおこなっています。

主な業務は、

- ・廃棄物に関する処理施設の新設・変更の許可届出
- ・処分業・収集運搬業の許可届出
- ・自動車解体・破砕業関連の許可登録届出
- ・有害使用済機器保管等届出
- ・優良産廃処理業者認定登録の維持管理

特に許可申請の前段で、県との事前協議が必要となる面倒な手続を得意にしています。

会員の皆様と行政との円滑な架け橋になるよう頑張ります。



## ◆◆◆ 最近の労働判例から ◆◆◆

### 本質的ではない要求事項についての団交打ち切りが不当労働行為にあたらなと判断された例

日本郵便事件  
東京地裁 平成 30・12・20 判決

#### 【事件の概要】

原告の期間雇用社員であった本件労働者を雇止めにしたことに対し、本件労働者の所属する労働組合が当該雇止め等は不当労働行為にあたるとして救済申立てを行った。

その後、中央労働委員会への再審査申立てを経て、申立ての一部（パワーハラスメントに対する謝罪の要求に関する団体交渉に応じなかったこと）についてのみ、救済が認容された。

本件は、かかる中労委命令に対し、原告が取消しを求めて提訴した事案である。なお、本件労働者の所属する労働組合は、棄却部分につき取消訴訟の提起・本件への補助参加のいずれも行っていない。

#### 【判決の要旨】

判決は、本件副部長の本件労働者への発言に関するパワーハラスメントに対する謝罪の要求について、「あくまでも本件雇止めの撤回を本質的な要求としたうえで（略）本件雇止めに至る経緯のなかで本件労働者に対して退職強要があったことを非難する趣旨で本件副部長発言を問題としていたものと解することが相当」として、本質的な要求ではないと位置づけた。かかる位置づけを前提に、判決では、原告が当該要求に関する団体交渉に応じなかったことについ

て、①本質的な要求（本件雇止めの撤回の要求）に関する団体交渉に原告が応じなかったことについて正当な理由がないとはいえないこと②以前の団交における原告側の説明について、本件組合側の出席者はこれを無視し、当該副部長が虚偽を述べて原告に対して退職を要求したなどと断定して、そのことを追及する姿勢に終始していたと評価できること③団交申入書においても、以前の団交における原告側の説明等を踏まえた質問や要求などが記載されていなかったこと

と④録音等の客観的な証拠に基づいて議論ができるようなものではなかったこと——を根拠として挙げ、本件団交申入れに対する団体交渉の

拒否について正当な理由がないとはいえないと判断した。

判決は、以上のとおり判示して、当該要求にかかる団交申入れにつき団体交渉を拒んだことが労働組合法7条2号の行為にあたるということとはできないと判断し、中労委が行った救済命令を取り消した。

#### 【日本経団連労働法制本部】

判決について詳細は、経団連事業サービス発行・労働経済判例速報第2383号をご参照ください。

本件労働者への退職強要を非難する趣旨で本件副部長発言を問題としていたもので、本質的な要求事項とはいえない

## 偏屈爺の甘辛放談⑫

### 政府の「少子化対策」にもの申す = 現実を見据えた施策を

総務省は5月5日の「こどもの日」に合わせ、毎年わが国の子供の数（15歳未満）の推計を発表している。それによると2021年4月1日現在の子供の数は1493万人で、これは1982年以降40年連続で減り続けている。総人口に占める子供の割合も11.9%で、1950年には総人口の3分の1を超えていたことから、少子化が急速に進んでいることを改めて浮き彫りにした。

既に言い尽くされた感もあるが、少子化の要因としては男女ともに未婚化・晩婚化の進展や夫婦の出生力の低下などが挙げられる。その背景や理由としては①仕事と子育てを両立できる環境整備の遅れや高学歴化、②結婚や出産に対する価値観の変化（価値観の多様化）、③子育てに対する負担感の増大、④経済的不安定の増大など、さまざまな要因が指摘されている。

#### ■止まらぬ少子化

これ以外にも多種多様な理由があり、それらはいずれも間違いではないだろうが、何よりも決定的な理由としては、子供を産むことができる女性（ここでは25歳～39歳を対象とする）の数自体が激減しており、それは将来にわたっても続くという現実である。国立社会保障・人口問題研究所の日本の将来推計人口によると、わが国の25～39歳の女性人口は2025年には924万人、2035年には861万人、2045年には771万人と減り続け、2115年には351万人と、現在の3分の1にまで激減する。これは別に子供や女性の数だけでなく、日本の総人口そのものが減り続けるということでもある。そうした中、2020年には女性の過半数が

50歳以上となり、これ以降も出産可能な年齢の女性は急速に減り続け、当然のことながら、それに比例して出生数も激減していく。

つまり、こうした状況を招いたのはこれまで何ら有効な対策を打てなかった政治や行政のつけが今に至っているわけで、もはや付け焼き刃の施策などでは何らの効果も期待できないのは明白である。

#### ■直近の取り組みと中・長期計画を分けて考える

そうした状況を招いた国の責任は重いが、それでも早急にやるべきものとして、子供がほしいと思っている夫婦や現在子育て中の若い親への支援は当然である。今の若者を取り巻く状況をみると、社会の中で急速に格差が進み、結婚したくてもできない若者（特に男性）が増え続けている。そして例え結婚できたとしても子供を産み育てる環境を整えることが困難なカップルも数多く見受けられる。さらには夫婦共働きで子供を託児所や保育園に預けたくても施設が足りずできないケースも随所で見られる。

こうした現実を前に、少なくとも政治や行政に望まれるのは、目の前で子育てに困っている人たちへの施策と、中・長期的な少子化対策とは明確に分けて実施すべきということだ。少なくとも将来にわたっての少子化対策は今後10年、20年単位ではどうにもならない所まで来てしまっており、人口が現在の半分になってもやっつけ国づくりを目指すしかない。同時に、これから子供を産み育てようとしている女性や、今まさに子育て真っ最中のカップルへの支援を充実させるべきなのは言うまでもない。

子供は国の将来を担う希望であり宝である。

茨城新聞社  
社史編纂委員  
元論説委員長

おぬま たいら  
小沼 平氏

# 新型コロナワクチンの接種を原因とした 職場における不利益取扱いなどに関する対応について

茨城労働局 雇用環境・均等室

新型コロナワクチンの接種が、医療従事者等から始まり、今後、高齢者、基礎疾患を有する方へと、順次、無料で行われることとなっています。

「ワクチンを接種しないのであれば解雇すると言われた」、「ワクチンを接種しないのであれば契約は更新しない」、「ワクチンを接種しないと伝えたら、いじめ・嫌がらせをされるようになった」といったように、**新型コロナワクチンを接種していない者に対する解雇、雇止め、いじめ・嫌がらせなど、職場における不利益取扱いに関する相談窓口**として、使用者の方も従業員の方も、茨城労働局や各労働基準監督署の総合労働相談コーナーを利用できます。

基礎疾患があるので「接種をしない」と言ったら、「解雇する」と言われたんです…。私は辞めないといけないのでしょうか？



高齢者の方と接する業種なので、従業員全員にワクチンを接種してもらいたいと考えているのですが…。

国としては、国民の皆さまに新型コロナワクチンの接種を受けていただくようお勧めしていますが、**接種を受けることは強制ではありません**。重い急性疾患にかかっている方などワクチンを接種できない人やワクチンを接種するに当たって注意が必要な方もいらっしゃいます。

しっかり情報提供を行ったうえで、接種を受ける方の同意がある場合に限り接種が行われます。接種を受ける方には、接種による感染症予防の効果と副反応のリスクの双方について理解した上で、自らの意志で接種を受けていただいています。受ける方の同意なく、接種が行われることはありません。職場や周りの方などに接種を強制したり、接種を受けていない人に差別的な扱いをしたりすることのないようお願いいたします。使用者の方は、従業員に対して、ワクチン接種についてご理解が得られるよう、必要に応じて、ワクチン接種のメリットなどを説明していただくなどのご配慮をお願いします。

～不利益な取扱いをしないようお願いします～



## 県内の総合労働相談コーナーの所在地・連絡先

～匿名でも大丈夫！プライバシーは厳守します。まずは相談してください！！相談は無料です！～

茨城労働局総合労働相談コーナー 〒310-8511 水戸市宮町1-8-31 6F 茨城労働局雇用環境・均等室 TEL 029-277-8295	水戸総合労働相談コーナー 〒310-0015 水戸市宮町1-8-31 3F 水戸労働基準監督署内 TEL 029-277-7925	日立総合労働相談コーナー 〒317-0073 日立市幸町2-9-4 日立労働基準監督署内 TEL 0294-88-3977
土浦総合労働相談コーナー 〒300-0805 土浦市宍塚1838 土浦労働基準監督署内 TEL 029-882-7017	筑西総合労働相談コーナー 〒308-0825 筑西市下中山581-2 筑西労働基準監督署内 TEL 0296-22-4564	古河総合労働相談コーナー 〒306-0011 古河市東3-7-32 古河労働基準監督署内 TEL 0280-32-3232
常総総合労働相談コーナー 〒303-0022 常総市海道淵頭町3114-4 常総労働基準監督署内 TEL 0297-22-0264	龍ヶ崎総合労働相談コーナー 〒301-0005 龍ヶ崎市川原代町四区6336-1 龍ヶ崎労働基準監督署内 TEL 0297-62-3331	鹿嶋総合労働相談コーナー 〒314-0031 鹿嶋市宮中1995-1 鹿嶋労働基準監督署内 TEL 0299-83-8461



## ソーシャルファームについて

茨城NPOセンター・commons 代表理事 横田 能洋 氏

今回はソーシャルファームの話です。農を活用した福祉、農福連携のような話です。場所は宮城県石巻市。そこに数年ぶりに出向きました。もともとスポーツ業界にいた方が悩みを抱えた若者に会い、精神保健の資格をとって医療の現場に転職。その後、自分でNPOを立上げ、これまで障がい者就労支援やひきこもりがちな若者の支援の場所をいくつもつくってきました。

その中で農は人を元気にすると感じ、東日本大震災で津波の被害もあり、耕作放棄地が増えた地区に自ら古民家を改修して暮らし始めます。そこで地域の農家の方と関係をつくり、耕作放棄地や使っていないハウスを借ります。私は何を育てているかに興味があったのですが、胡瓜やナスのようなものではなく、ハニーレタス、かぼちゃ、ジャガイモ、そしてビールの原料となるホップでした。

宮城ではここでしかホップを育てていないそうです。荒れた

土地でも育ちますが、つるをロープに巻き付けたりする作業などに手間がかかり機械ではできません。だからこそ人の手が生かされます。

このソーシャルファームには、引きこもりがちな若者、発達障がいがある若者など一般就労が難しい人たちが週2回来て、半日作業し報酬も得ています。

私も少しだけ草を刈り、畝に土をかける作業、野菜の収穫を体験し、その後で温泉に入り、夜は取れたての野菜を沢山いただき、この農園でできたホップをもとに酒造会社で生産されたクラフトビールをいただきました。こうした体験も随時受けられています。

農園で指導してくれた若者は、数年前に東京から夫婦で移住した方です。このNPOでは行政と連携して移住者支援や若者の就労支援も行っています。石巻も10年前の震災で大きな津波被害をうけ、多くの児童が

遺構として整備されていました。海沿いや川沿いにあった家や町がなくなり、丘の上に新たな家と町がつくられています。

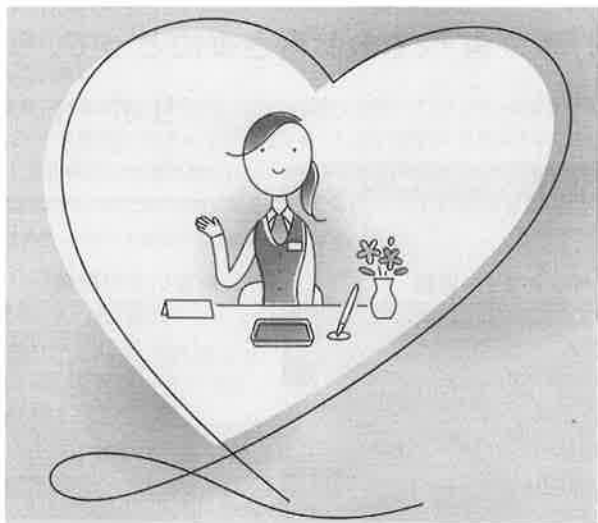
改修や新築をした家が空き家になることもあり、移住者は東京や都市部とは比較にならない家賃で自然豊かな環境で暮らすことができます。そんなところに住み、週半分は農業をし、残りは別のカフェで野菜を使ったランチをつくり接客をする、そんなとても豊かな生活にひかれて何名もの若者が移住して働いています。

空き家や耕作放棄地は茨城にも沢山あります。人を受け入れる仕組みや繋ぐ人、生産物を加工して商品にする仕組みを、若者支援NPO、農業関係者、デザイナー、不動産関係者、そして行政が連携してつくってあげれば、地域も人もより元気になる、そう思いました。

私はそれを茨城でやっていきたいと思いながら旅を終えました。



# 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



心を込めて、信頼できるカーライフ

茨城トヨタ

## ESQUIRE

エスクァイア



### 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/>

START YOUR IMPOSSIBLE  TOYOTA



2021年  
**生活革命**

皆さま方の生活も変えてみませんか

**SDGs生活  
貢献経営**

生活環境と社会貢献と  
人類の貧困を考え  
社会活動に参加しよう

**便利生活  
技術経営**

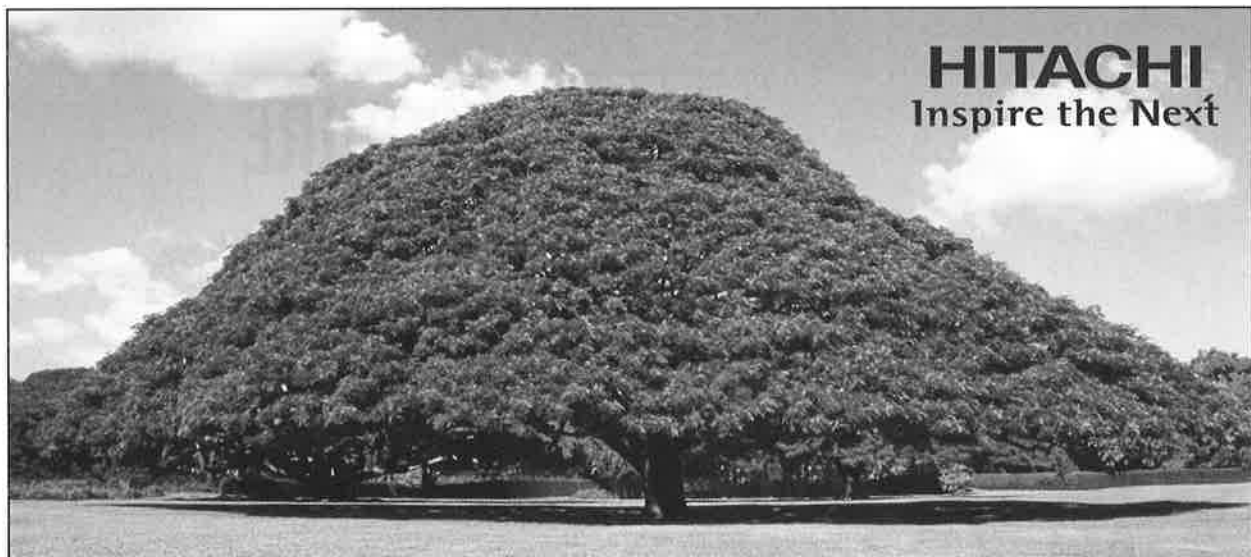
情報機器を使いこなし  
より便利な  
デジタル社会を楽しもう

**健康生活  
健康経営**

栄養バランスと  
良質な睡眠と適度な運動で  
疫病を退散させよう



<https://www.kasumi.co.jp/>  
〒305-8510 茨城県つくば市西大橋599-1 TEL.029-850-1850



**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](http://www.hitachinoki.net)

株式会社 日立製作所 日立金属株式会社 日立建機株式会社 株式会社 日立ハイテク 日立グローバルライフソリューションズ株式会社  
日立Astemo株式会社 株式会社 日立ビルシステム 株式会社 日立産機システム 株式会社 日立インダストリアルプロダクツ

(一社)茨城県経営者協会主催 研修スケジュール ※計画確定次第、随時HPにて更新します

分類	研修名	対象	内 容	参加費	開催月日 (会場)
階層別	企業経営力 向上セミナー (リアル開催のみ)	経営トップ・ 経営幹部	「1ページ(A3)の経営指針の作り方」 講師:荷口経営会計事務所・荷口法務特定行政書士 事務所代表 荷口裕行氏 【内容】 企業経営の基盤となる経営指針の策定を軸に、それ を実現するための行動計画、企業として稼ぐ仕組み の構築方法等を学ぶ	会員無料 (5,000円)	7/13(火) 13:30~17:00 (県産業会館)
	取締役・役員 のための研修 講座 (2回シリーズ、 リアル開催のみ)	取締役・ 役員など 経営幹部	「2回シリーズで学ぶ"マネジメント"と"リーダーシップ”」 講師:ヤマオコーポレーション代表取締役 鬼澤慎人氏 【内容】 ① 真のリーダーシップとは何か、リーダーシップと マネジメントの違い、組織風土の変革、場づくり、 変化に対して価値を創造し続ける ② 部下の成長を助ける、人をやる気にさせ動かす、 状況に応じたリーダーシップの実践、リーダー自身 の革新計画	2講受講 :16,000円 (32,000円)  1講受講 :9,000円 (18,000円)	①6/14(月) ②6/25(金) 両日とも 13:30~17:00 (県産業会館)
	第5期 幹部・ 中堅リーダー 養成講座 (リアル開催のみ)	経営幹部・ 中堅 リーダー	「現場を引っ張り、管理ができるプレイングマネ ジャーを目指す」 講師:アイ・イーシー専任講師 丹羽将喜氏 【内容】 ・オリエンテーション、幹部・中堅リーダーに求め られる役割、“学び”が深まるチームをつくるコミュ ニケーションスキル、リーダーに求められるチーム の“創造的問題解決”、研修の学びを今後活かす	9,000円 (20,000円)	6/4(金) 9:00~17:00 (ホテルクリ スタルパレ ス)
	第21期 職場 リーダーグ レードアップ セミナー (リアル開催のみ)	職場 リーダー	「部下のやる気と企業の活力を高めるノウハウを学 ぶ」 講師:ビジネスラポール代表取締役 鈴木丈織氏 【内容】 ・リーダーの自覚・役割と部下育成のコーチング、 メンタルヘルスマネジメント、良いリーダーになる ための秘訣を探る	7,000円 (20,000円)	7/8(木) 9:30~17:00 (県産業会館)
資格  分野別	第11期 第一 種・第二種 衛 生管理者受験 対策講座 (2日間コース、 リアル開催のみ)	衛生管理 担当者	「第一種・第二種の衛生管理者資格(国家試験)取得 のための受験対策講座」 講師:ウェルネット専任講師 北村みはる氏 【内容】 (1日目)オリエンテーション、出題傾向分析と合格学 習法、関係法令(労働安全衛生法)、関係法令(労働基 準法)、労働衛生(1) (2日目)労働衛生(2)、労働生理、有害業務 ※有害業務は、第二種の方は対象外	第一種 25,850円 (28,050円)  第二種 23,650円 (25,850円)	8/19(木) ~20(金) 両日とも 10:00~17:00 (水戸プラザホ テル)
	第20期 ISO 14001・9001 内部監査員 養成研修会 (2日間コース、 リアル開催のみ)	環境・品質 管理部門責 任者&担当 者	ISO14001・9001規格の内部監査員を養成する2日間 の研修会。※グループワーク有 講師:品質保証総合研究所(JQAI) ISO主任審査員 【内容】 (1日目)・ガイダンス、規格の解説、規格の理解度チェ ック、内部監査とその技法について、不適合判定力チェ ック、宿題(チェックリストの作成について)の説明 (2日目)・ロールプレイング(監査の模擬訓練:チーム ミーティング、チェックリストの作成、オープニングミー ティング、証拠の収集、クロージングミーティング、講評)・ 修了テスト(理解度チェック)、総評、修了証書授与	20,000円 (45,000円)	ISO14001 ①7/29(木) ~30(金) ②10/28(木) ~29(金) ISO9001 ①9/16(木) ~17(金) ②11/25(木) ~26(金) 時間は何れも 9:30~17:00 (県産業会館)

※ 参加費協の ( ) は、会員以外の企業様の1名あたりの参加費です。

【お問合せ先】(一社)茨城県経営者協会 事務局:池田、澤畑(英) Tel 029-221-5301 Eメール: info@ikk.or.jp

## 無料経営相談(士業ネットワーク)のご案内

当会では、会員士業(税理士・公認会計士8名、社会保険労務士14名、司法書士10名、行政書士3名、弁理士1名)のご協力のもと、会員の皆様は事業を推進される上での様々な課題が発生した際、お気軽に専門家である士業に相談できる「士業ネットワーク」を立ち上げております。

お悩みごとに対応頂ける専門家による相談体制が整っておりますので、是非ご活用下さい。

例えば

- 財務書類作成、法人税、相続税等の会計業務・税務に係るご相談
- 経営改善・事業承継支援・働き方改革等の経営コンサルティングについてのご相談
- 新型コロナウイルス関連をはじめとした各種助成金のご活用、申請方法に関するご相談
- 新型コロナウイルス対応も含む従業員の休業や賃金制度の整備、人事制度、就業規則の見直し、ハラスメント対応等を始めとした各種労務管理面のご相談
- テレワーク導入等労務のIT化に伴う就業規則の見直し
- 勤怠システム導入導入、クラウド化、テレワーク化等の業務IT化の支援
- 営業許認可の取得・申請等に関するご相談
- 行政関係手続きの電子申請のご支援又は代行に関するご相談
- 外国人労働者の在留資格取得・帰化申請等手続きに関するご相談
- 土地の売買や役員変更、株式発行等の不動産・商業登記に係るご相談
- 民事信託を活用した事業承継・財産承継に関するご相談
- 特許・商標等の取得に係るご相談 etc

ご相談は初回無料となります。当会士業会員の方々へのご相談の取り継ぎを行ってまいりますので、担当の下記事務局宛にお気軽にお問い合わせ下さい。

本件に関するお問い合わせ先

一般社団法人 茨城県経営者協会 事務局(池田・澤畑)

TEL : 029-221-5301

FAX : 029-224-1109

E-MAIL : ikeda@ikk.or.jp