

5 | No.613
MAY.2022

茨城経協

Ibaraki Employers' Association

<https://www.ikk.or.jp> Email info@ikk.or.jp

一般社団法人茨城県経営者協会



下妻市・大宝八幡宮 流鎧馬の様



茨城経協

CONTENTS

- 01 <茨城大学との共同研究開発プロジェクト>
「Joint 結（ゆい）第2期 参加企業募集スタート」
- 03 第8回 会員満足度調査結果の概要
- 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
- 08 支部だより 県北地区支部／常陸・那珂地区支部／土浦・石岡・つくば地区支部
県西地区支部／支部共催セミナー
- 11 新入会員のご紹介
- 13 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
- 14 偏屈爺の甘辛放談^⑬
「ブーチンの暴挙と国際社会＝問われる指導者の資質」
<茨城新聞社社史編纂室（元論説委員）小沼平氏>
- 15 土業の広場^⑤
「働き方改革について」
<徳田社会保険労務士事務所 代表 徳田徹也氏>
- 16 <寄稿>「23 卒学生の内々定保有状況と就職観」
(株) マイナビ茨城支社支社長 木村純弥氏
- 17 茨城労働局より「パワーハラスメント防止措置が中小企業にも義務化」
- 19 無意識ゴルフ塾^⑦
<印象エキスパート（株）代表取締役 柳沼佐千子氏>
- 20 NPO情報 Vol.258 <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



会員企業の経営課題解決・地域活性化を狙う 「Joint 結（ゆい）第2期」参加企業募集開始

茨城大学との共同研究創発プロジェクト

当協会は4月18日（月）、茨城大学との共同研究創発プロジェクト「Joint 結（ゆい）第2期」のキックオフミーティングを茨城大学水戸駅南サテライトにて開催した。参加方法は会場参加、zoomでのオンライン配信、オンデマンド配信から参加者が選択する。「Joint 結 第2期」の目的は、会員企業の産学連携支援の一環として、会員企業のニーズと地元企業のシーズを結び付け、共同研究を創発・実施することで、会員企業の経営力を強化し、地域の活力を高めることだ。



当日は、zoomでのオンライン配信を含め30名を超える参加者の出席のもと、当プロジェクトの主旨・概要説明、第2期開設「入門コース」「専門コース」の研究テーマ紹介、第2期より新たに開設する「サポートデスク」の紹介、延べ20社の会員企業が参画した「Joint 結 第1期」の成果事例発表などが行われた。

Joint 結 第2期では、当協会の会員企業を対象として「入門コース」「専門コース」「サポートデスク」を設置する。入門コースは研究費を抑えつつ、産学連携を体感する機会を提供する。事前に設定された7つの研究テーマの中から、各企業の課題や関心と一致する研究テーマを選択する。専門コースは各企業が抱える経営課題に対して、個別に茨城大学と共同研究を行う。第2期ではこれに加え、「サポートデスク」を設置する。サポートデスクの設置により、共同研究に興味があるが具体的な取り組み内容がイメージできない企業に対して、茨城大学のコーディネーターを通じて経営課題の抽出や共同研究のテーマ設定等の対応が可能になった。

※ Joint 結 第2期「入門コース」は7つの研究テーマを用意。（原則、2社以上の）ワークショップ形式などで、担当教員と課題解決に向けて共同研究に取り組む。

一般社団法人茨城県経営者協会
共同研究創発プロジェクト **Joint 結 第2期**

入門コース研究テーマ
入門コースは以下7研究テーマの中から、関心のある研究テーマに参画ください。

1. 従業員のやる気を高める人事・労務管理 ・次世代社員採用・現場の課題解決取組研究 (A)	2. 組織論、リーダーシップ ・チームワークを高める組織文化、人材マネジメント (A)
3. 消費者の心理と行動 ・マーケティング戦略 (A)	4. TIR思考法のワークショップによる「社内のアイデアパーソンの育成×利益を上げるアイデアの創出」 (B)
5. プロセス改革 ・プロセスマイニングによる業務プロセスの可視化と改善 (B)	6. 地域活性化に向けて ・産物ブランド化のための法制度や公的支援活用 (A)
7. 事業継続計画BCP策定 ・BCP策定のポイント、策定支援 (A)	★カーボンニュートラル、気候変動、SDGs、製品・商品の「リ・ブランディング」、農業関連テーマなどは、サポートデスクへ

共同研究スタート前にテーマ毎に担当教授と初回面談（無料）を設定させていただき、各企業様のニーズとの合致を確認後、①当初の通り入門コースへの参加、②専門コースへの移行、③サポートデスクへの移行、④参加見合わせ、などの選択が可能です。



キックオフミーティングで挨拶される茨城大学
太田学長（左）と経営者協会 寺門会長（右）



成果事例発表 株式会社 茨城読売 IS
代表取締役社長 中森 正史 氏



成果事例発表 東京フード 株式会社
総務部次長 中根圭一 氏

茨城大学の太田学長と茨城県経営者協会寺門会長は冒頭の挨拶で登壇した。茨城大学太田学長は、「Joint 結 第2期」について、茨城大学研究・産学官連携機構のコーディネーターとともに企業の課題の発見を行い、共同研究や学術指導に結び付ける「サポートデスク」の利用が進み、企業との共同研究が活性化することを期待すると語った。寺門会長は「Joint 結 第二期」について、今後の抱負を述べ、「一社でも多くの企業が当プロジェクトに参画頂きたい。」と話した。

Joint 結 第1期の成果事例発表で登壇した株式会社茨城読売 IS 中森社長は、参画した Joint 結 第1期 入門コースについて、「普段接することの無い方々とのコミュニケーションを取りながら掘り下げるという体験によって当社の特徴や可能性を多方面から捉える良い機会になった」と述べた。

東京フード株式会社中根圭一総務次長は、「Joint 結 第1期で得られた研究内容は自社が抱える知名度アップや販路開拓の経営課題に対して、大変参考になる内容だった。」と述べた。共同研究を行う上で重要な要素については、研究テーマの選定であり。複数回の事前面接を行い、大学と企業の希望が一致する研究テーマを選定できたと言う。

本件の茨城大学 HP 掲載記事

<https://www.ibaraki.ac.jp/news/2022/04/19011576.html>

茨城大学との共同研究及び共同開発プロジェクト「Joint 結 第2期」に関しては、下記事務局にお気軽にお問合せ下さい。

お問合せ先：（一社）茨城県経営者協会 事務局（担当：佐藤正樹、後藤泰男）

〒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 satou@ikk.or.jp

「第8回会員満足度調査」の結果の概要

1. 目的

会員満足度調査は、会員企業が経営者協会に何を期待し、どのような事業内容を希望しているのかなどを把握し、活動に反映するために毎年実施しているもので、今回が第8回目となります。

2. 調査方法

◆調査実施期間：11月11日（木）～12月3日（金）

◆調査対象：会員企業1,258社

◆依頼方法：「会員満足度調査票」を電子メール・FAX・郵送にて回答を依頼。

◆回答方法および回答数

① Web	183 (45.1%)	② メール	23 (5.7%)
③ FAX	47 (11.6%)	④ 郵送	153 (37.7%)

◆回答実績

	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回
	2014/11	2015/11	2016/11	2017/11	2018/11	2019/11	2020/11	2021/11
対象企業数	856	939	1,014	1,124	1,180	1,251	1,250	1,258
回答企業数	274	321	340	256	358	409	445	406
回答率	32.01%	34.19%	33.53%	22.78%	30.34%	32.69%	35.60%	32.27%

3. 調査項目

設問1. 当協会が行っている事業内容、情報提供、会員サービスについてお聴かせください。

設問2. 当協会に何を期待されていますか？上位3つを選び、期待される順に選択してください。

設問3. 当協会にどのような情報・資料の提供を希望していますか？上位3つを選び、希望される順に選択してください。

設問4. 当協会が開催する研修・セミナーの開催方法について利用意向をお聴かせください。

設問5. 当協会では会員企業と茨城大学との共同研究開発プロジェクト「Joint結」を開設し、共同研究による経営力強化に向けた取り組みをしています。令和3年度（第1期）は延べ20社が参画しています。貴社の共同研究活用についてお聴かせください。

設問6. 会員企業の先進的取組み事例などを発表いただき、会員間で情報共有する「事例発表会」の開催についてお聴かせください。

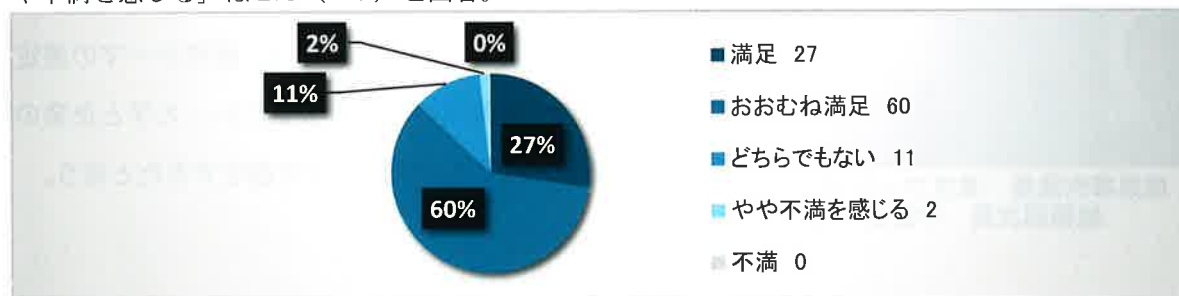
設問7. デジタル化について貴社が今後取り入れたいものについてお聴かせください。

設問8. 今後、当協会に取り組んで欲しい事項やお困りごと、ご意見・ご要望等ございましたら、お聴かせください。

4. 調査結果の概要

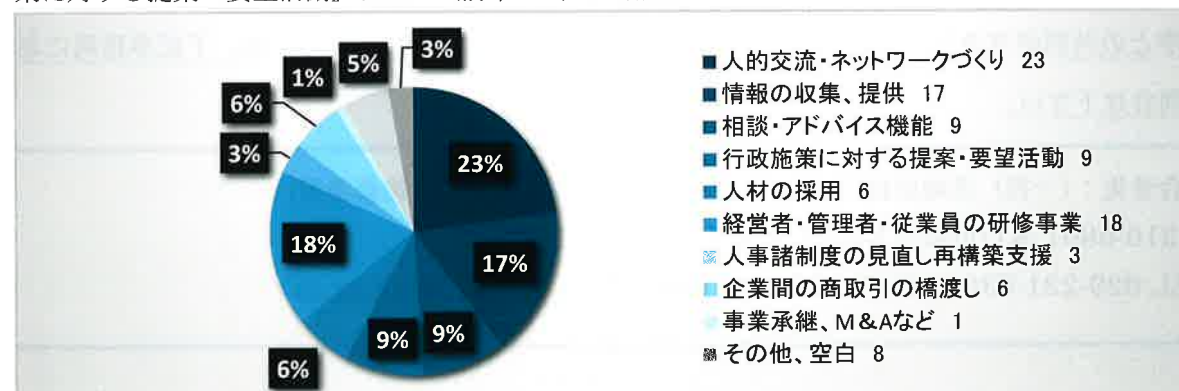
設問1. 当協会が行っている事業内容、情報提供、会員サービスについてお聴かせください。

経営者協会の事業内容、情報提供、会員サービスについて「満足」は27%（前年±0）、「おおむね満足」は60%（前年+2）で、87%の会員企業がおおむね満足以上と回答。「どちらでもない」は11%（△4）、「やや不満を感じる」は2%（+2）と回答。



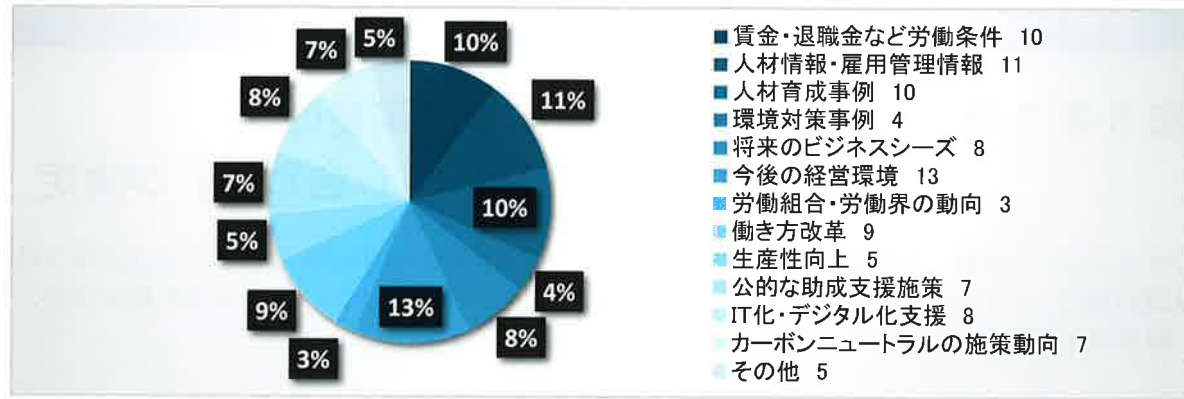
設問2. 当協会に何を期待されていますか？上位3つを選び、期待される順に選択してください。

「人的交流・ネットワークづくり」が最多で23%（前年+2）。昨年まで最多であった「情報の収集、提供」は17%（前年△10）に大きく減少。「経営者・管理者・従業員の研修事業」は18%（前年+2）、「行政施策に対する提案・要望活動」は9%（前年+2）に増加。

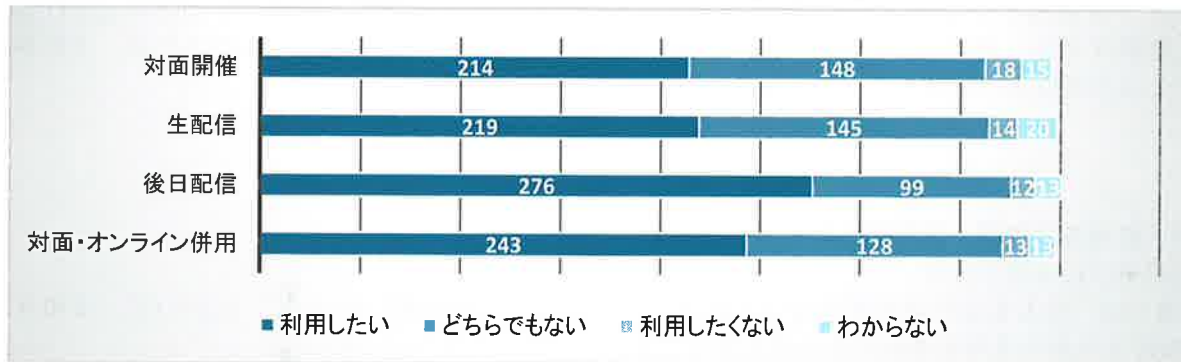


設問 3. 当協会にどのような情報・資料の提供を希望していますか？上位3つを選び、希望される順に選択してください。

「今後の経営環境」が最多で13%（前年△3）であるが、多様な項目に満遍なくニーズが確認できる。「生産性向上」（前年△5）、「働き方改革」（前年△3）が減少。



設問 4. 当協会が開催する研修・セミナーの開催方法について利用意向をお聴かせください。後日配信、対面・オンライン併用を利用したいという意向が比較的強い。



設問 5. 当協会では会員企業と茨城大学との共同研究創発プロジェクト「Joint結」を開設し、共同研究による経営力強化に向けた取り組みをしています。令和3年度（第1期）は延べ20社が参画しています。貴社の共同研究活用についてお聴かせください。

◆共同研究希望有無

希望する	32	8.2%
希望しない	360	91.8%
合計	392	100.0%

◆共同研究を希望しない理由（複数回答）

自社には必要ない	119
人員が確保できない	104
大学の研究内容・成果がわからない	89
経営課題（ニーズ）がはっきりしない	65
既に取り組んでいる（他大学を含む）	45
大学との接点がない・敷居が高い	41
費用負担が大きい	38
その他	31
合計	532

設問 6. 会員企業の先進的取り組み事例などを発表いただき、会員間で情報共有する「事例発表会」の開催についてお聴かせください。（複数回答）

新しい働き方、IT等を活用した業務改善への取り組み事例	188
自社におけるSDGs実現に向けた取り組み事例	138
人材定着への取り組み（健康経営・クレド経営等）事例	122
コロナ禍ではじめた経営戦略～デジタルテクノロジーを活用した生産性向上事例～	113
商品、サービスの開発・改善（新しい付加価値の商品・サービスの創出等）事例	102
その他	4
合計	667

設問 7. デジタル化について貴社が今後取り入れたいものについてお聴かせください。（複数回答）

業務の可視化	149	RPA	75
電子印・契約	127	リモート会議システム	67
電子帳票化	123	リモートワーク環境	62
クラウド	105	ビジネスチャット	26
AI	103	その他	8
IoT	75	合計	920

調査にご協力いただいた会員の皆様、誠にありがとうございました。皆様からいただいた声を事業に反映してまいります。

【お問合せ】 一般社団法人茨城県経営者協会 事務局（担当：佐藤、澤畑英）
〒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メール：info@ikk.or.jp

令和5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4年4月26日開催「茨城県就職問題検討会議」にて、令和5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5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4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4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5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4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4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4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4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4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4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 家庭訪問の取扱いについて

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 学校訪問の取扱いについて

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4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。

- (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5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4年4月26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

令和4年度1回目の委員会を開催。年間研修スケジュールを協議



経営教育委員会（委員長 篠原智氏（株）筑波銀行 代表取締役専務）は、4月15日（金）、

ホテル・ザ・ウエストヒルズ・水戸において、令和4年度第1回目となる委員会を開催。事務局含め22名出席のもと、令和4年度上期の研修事業における具体化と、下期に開催予定の研修内容

について協議がなされた。

研修事業については調整がつき次第、順次、経営者協会ホー

ムページに掲載を進めており、特に本年度は従来から好評頂いている研修事業に加え、士業ネットワーク構成メンバーを講師とする企画を進めていくことで了承された。

詳細は経協ホームページ⇒事業予定表をご覧ください。

茨城経協

検索



環境委員会

ものづくり・工場などでの省エネ効率化セミナーを開催

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29日（火）、茨城大学 駅南サテライトにて「ものづくり・工場などでの省エネ効率化セミナー」を開催した。

本セミナーでは、ものづくり・工場などでの省エネ・効率化に焦点を絞り、茨城大学 研究・産学連携機構 特命教授 相馬憲一氏より、お話を頂戴した。

はじめに、相馬憲一氏より、世界の温室効果ガスの排出量や主要各国の排出目標、また、日本の温室効果ガスの排出推移と排出目標などについてお示しいただき、その後、具体的な脱炭素経営の取り組みなどについて解説をいただいた。特に工場の省エネ取り組みとして、以下5つ

の取り組み「①高効率モーターに変更」「②インバータ制御ドライブシステムに変更」「③無負荷時電力消費が多い30年以上前の変圧器を変更」「④作業所やオフィスの照明をLEDにすること」「⑤エネルギー回生型機器にすること」を一つずつ実行することで、目に見える省エネ効果がある旨を教示いただいた。

また、省エネに向けた管理者の姿勢として、①省エネ方針（実施計画の設定と掲示）、②目標値の設定、③省エネ委員会のような体制・仕組みの設置・運営、④推進責任者・リーダーの決

定、⑤省エネ教育・啓もう活動、⑥省エネに取組む時間と予算の確保など、チェックリストを設けて管理者も積極的に省エネ活動に関与していくことが重要と説き、温室効果ガス削減の取り組みが、光熱費・燃料費削減という経営上の「守り」の要素だけでなく、新たなビジネスチャンスや売上拡大などの「攻め」の要素を持つことがある旨も解説いただいた。



一般社団法人 茨城県経営者協会 さま
ものづくり・工場などでの省エネ・効率化セミナー

2022年3月29日
15:00~16:30

カーボンニュートラルに向けて地場・中小企業に有効な対応

国立大学法人茨城大学
研究・産学連携機構
相馬 憲一

県北地区支部

第1回役員幹事会を開催

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）は4月22日（金）、としまや（北茨城市）において、第1回役員幹事会を開催した。

当日の報告事項は、①令和4年度経営者協会重点活動事項について（会員増強運動の進捗状況について、新会員ご紹介キャンペーン 愛称「チャレンジ

75」について）、②令和3年度県北地区支部活動実績、令和4年度計画案ならびに支部活動についてであった。今後の支部活動については、ワクチン接種や経済対策が進められてはいるものの、感染症の影響で予断を許さない状況が続いている。先行きが非常に不透明であることから、今年度の具体的な支部活動については7月に行われる予定



の支部総会と同日に役員幹事会を開催し、引き続き協議を行うこととした。

常陸・那珂地区支部

チャリティコンペ会員交流会を開催



常陸・那珂地区支部（支部長 柳生修氏 コロナ電気（株）代表取締役）は、3月19日（土）水戸グリーンカントリークラブにおいて、チャリティコンペ会員交流会を開催した。

本交流会の目的は「会員相互の交流を図り、企業連携を密に

する」「チャリティを設定し、益金を自殺防止のための活動に取り組まれている“茨城いのちの電話”に寄贈する」ために開催し、合計10名が参加した。

なお、当日集まったチャリティ金「¥10,000」を、後日“茨城いのちの電話”に寄贈予定。

常陸・那珂地区支部

常陸・那珂地区支部主催 行政懇談会 を開催



常陸・那珂地区支部（支部長 柳生修氏 コロナ電気（株）代表取締役社長）は3月25日（金）、ワークプラザ勝田（ひたちなか市）において、行政懇談会を開催した。

本年度の行政懇談会は二部構成とし、第一部はひたちなか市長大谷明氏にご登壇いただき「選ばれるまちへ～ひたちなか市の展望と課題～」と題し、「選ばれるまち」ひたちなか市を目指して邁進する、大谷市政の展望と課題についてご講話いただいた。

第二部は「海外で稼ぎ、茨城を元気にする～ジェットロをもっと活用する方法～」と題し、ジェットロ茨城貿易情報センター所長の吉田雄氏よりジェットロが取組む茨城県産品の海外への輸出、海外進出による収益拡大、

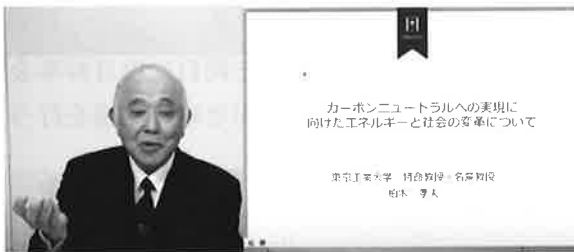
外国人材の雇用・定着等の支援策を、成果事例を織り交ぜながらご講話いただいた。

なお、本行政懇談会の模様は、オンデマンド配信にて会員の皆様にご覧いただけます。



土浦・石岡・つくば地区支部

支部総会を书面報告ならびにオンライン配信にて開催



土浦・石岡・つくば地区支部（支部長 松上英一郎氏 関東鉄道（株）取締役社長）は3月25日（金）、支部総会を书面報告ならびにオンライン配信にて開催した。書面報告では、令和3年度支部活動報告ならびに令和4年度経営者協会事業活動計画を支部会員にお示しした。

オンライン配信となった講演会は、東京工業大学特命教授・名誉教授の柏木孝夫氏から「カーボンニュートラル社会の実現に向けたエネルギー

と社会の変革について」をテーマにお話を伺った。柏木氏は東京工業大学工学部卒業後、米国商務省NBS（現NIST）招聘研究員、東京工業大学助教授などを経て、東京農工大学工学部教授に就任。2007年から東京工業大学大学院教授に就任し、同大学ソリューション研究機構内に本格的なオープンイノベーションのプラットフォームを提供するため、先進エネルギー国際研究センター（AESセンター）を立ち上げ、センター長となられる。経済産業省産業構造審議会委員等、数々の公職を歴任。現在に至るまで長年、国のエネルギー政策づくりに深く関わられ、日本の環境エネル

ギー分野における第一人者。

2020年10月、日本政府が2050年までに温室効果ガスの排出を全体としてゼロにする、カーボンニュートラルを目指すことを宣言したことを契機として、カーボンニュートラル社会の実現に向けて、すべての企業、従業員が何らかの活動をスタートすることとなりました。

企業の果たすべき役割、従業員が取り組むべき事柄等について柏木氏にお話頂きました模様は、6月末までオンライン配信を行っております。

ご視聴希望の方は事務局までお問い合わせをお願いいたします。

TEL 029-221-5301

E-mail info@ikk.or.jp

県西地区支部

“壁を乗り越える研修”を開催

県西地区支部（支部長 青木繁政氏 青木重機運輸（株）代表取締役）は3月23日（水）、筑西市・ダイヤモンドホールにおいて、「新年度 更に活躍して欲しい若手人材のやる気アッ

プ！～考え方を切り替え、ワンランク上の仕事を目指す～」をテーマに「壁を乗り越える研修」を開催し、16名が参加された。

講師には、証券会社・出版社・教育研修会社など多彩なキャリ

アに裏打ちされ、実感のこもった体験談が好評な、株式会社インソース専任講師の木元栄子氏をお招きし、ご指導いただいた。

本研修は、入社1～3年目の若手社員に、これまでの社会

人生活、学生生活を含め人生を振り返ってもらい自信をつけていただく研修。壁をチャンスと捉えるためのポイントとして「考え方の切り替え」について、また、これからの組織を担う人材として一人の活動に留まらず組織で取り組むための視点を学んでいただいた。

参加者アンケートでは「自分

のストレスや仕事について見つめ直すことができた。否定的な考えを肯定的に考えられるようになり、気持ちの切り替えができるようになった。」「仕事がきつい時期であったので、気持ちを整理することができた。壁を成長のチャンスと捉え、自分の気持ちを確認しながら成長し

ていきたい。」といった感想が寄せられていた。



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、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（木）オンライン開催、8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31名、対面参加62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、社会人としての長いキャリア形成を着実に歩いていくため、「なりたい自分」、「実現させたいこと」等を参加者同士のディスカッションを通じて深めていった。

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。



心を込めて、信頼できるカーライフ
茨城トヨタ

 **ALPHARD**



アルファードHV G*パッケージ

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**

株式会社 川崎建設

■代表取締役 川崎 升夫



Data

所在地／ひたちなか市
西大島3-17-45
TEL／029-272-3379
業種／建設業
従業員／21名

Appeal point

弊社は昭和48年に設立以来、茨城県内において総合建設業として営業をし、現在に至ります。建築工事を主として、ひたちなか市の学校等の施設の増築・改修工事、飲食店や美容室等の店舗の新築・改修工事、一般住宅の新築・改修工事まで幅広く請け負っております。当たり前のことですが建物は劣化します。弊社は建てたら終わりではなく、その後のメンテナンスもしっかり対応しております。多種多様な施工に対応出来るのも経験年数30年以上の知識や経験が豊富な従業員が多数いてくれるおかげです。しかしその反面、近年では若手の確保が難しくこれからの課題であります。建設業はかつて「3K」（きつい・汚い・危険）と言われておりました。そういった悪いイメージを払拭するため、最近では「新3K」（給料が良い・休暇が取れる・希望が持てる）と言われるように「週休2日」とする工事の発注や、働き方改革として他の中小企業同様に建設業の時間外労働の上限規制が2024年より適用されるなどさまざまな取り組みが進められています。弊社でも若者に建設業界で働きたいと思ってもらえるような今の時代に合わせた職場づくりの実現を目指してまいります。

今後、異業種の皆様とさまざまな情報交換ができればと存じます。どうぞよろしくお願いいたします。

株式会社 生体分子計測研究所

■代表取締役 岡田 孝夫



Data

所在地／つくば市千現
1丁目17-1
TEL／029-896-6500
業種／精密機器開発・製造・
販売及び受託測定
従業員／22名

Appeal point

弊社は、旧通商産業省工業技術院（現 産業技術総合研究所）アトムテクノロジー研究体によって行なわれた「原子・分子極限操作技術」プロジェクトの研究成果である「生体分子可視化・計測法」がベースになって1999年に設立された旧工業技術院第1号ベンチャー企業です。弊社が目指す技術・事業領域は、バイオテクノロジーとナノテクノロジーの両領域分野で、様々な分野の研究開発や事業の拡大・創出に貢献する *mother of science* といわれる計測の中でも、画像精密計測です。具体的には装置を開発、提供するハード部門と受託測定サービスのソフト部門を両輪とし、また、弊社単独の研究と産学官との共同研究を積極的に行い、技術、研究の飛躍的發展に尽力を注いでいきます。今後はなお一層、ハイテクベンチャー企業として飛躍し、新たなビジネスモデルを探求しながら、画像精密計測のグローバルニッチトップ企業を目指します。

サントリービバレッジソリューション株式会社

■土浦支店長 高松 良文



Data

所在地／土浦市虫掛3498
T E L／029-821-2131
業 種／清涼飲料販売
従業員／30名（全社7,426名）

Appeal point

弊社は全国で13支社、207支店で自動販売機を通して清涼飲料を販売しております。現代において、飲料に対するお客様のニーズは、よりおいしく、より高品質であることだけでなく、さまざまに多様化しています。

健康志向の高まりや企業をはじめとする組織内でのコミュニケーション活性化への要請など、社会やお客様の変化に応じて、自動販売機が提供する商品やサービスも、さまざまな進化を遂げており自動販売機が果たすことのできる役割は一層広がりにつつあります。

サントリービバレッジソリューションは、特定保健用食品をはじめとする多種多様な商品と、自動販売機・給茶機・ウォーターサーバー・軽食販売機材を用いた幅広いソリューションをご提案するとともに、あらゆるエリアのあらゆるお客様のニーズに応えてまいります。

フェリックス・社会保険労務士事務所

■代表 坂本 紘敏



Data

所在地／つくば市千現2-1-6
つくば研究支援センター
A-17-II
T E L／080-4344-1614
業 種／社会保険労務士
従業員／個人事務所

Appeal point

弊所は、働くみんなが幸せな会社であることを願って、ラテン語で幸せを意味するFELIXを冠に掲げ、令和4年1月に開設しました。事務所開設までの約24年間は地元金融機関に勤務しておりました。社会保険労務士としての知見と銀行員としての経験を活かし【「財務×労務」で強くてやさしい組織づくりをサポート】をモットーに、企業経営をバックアップいたします。法改正や企業発展に合わせた就業規則の見直しや、従業員定着・生産性向上につながるハラスメント対策等の労務面に加えて、資金計画策定等の財務面についてもご支援させていただきます。人生において多くを過ごす働く時間が、経営者さまにとっても、従業員さまにとっても、幸せな時間となることを願ってともに歩んでまいります。

◆◆◆最近の労働判例から◆◆◆

シフトの大幅な削減がシフトの決定権限の濫用にあたり違法とされた例

有限会社シルバーハート事件 東京地裁 令和2・11・25判決

【事件の概要】

Yは、介護事業および放課後児童デイサービス事業を営むXに雇用され、シフト制で勤務していた。雇用契約書には、勤務日に関し「シフトによる」との記載のみがあり、業務内容は空欄、就業場所は各事業所とされ、主たる就業場所の記載はなかった。Yは、Xとの間で、勤務時間を週3日、1日8時間、週24時間、勤務地・職種を介護事業所および介護事業と合意（以下、本件合意）したと主張していたが、Xは合意を否定している。

そこで、XがYに対し、本件合意を前提とした勤務を提供させる債務などが不存在であることの確認を求め、訴訟を提起した。

これに対し、YがXに対し、①主位的に、Xの責めに帰すべき事由により本件合意に基づき就労することができなかった②予備的に、シフトの大幅な削減が違法かつ無効である——と主張して未払い賃金等の支払いを求め反訴を提起した。

【判決の要旨】

判決は、①雇用契約書に週3日勤務であることをうかがわせる記載がないこと②過去の勤務実績からも必ずしも週3日のシフトが組まれていたとは認められないこと③介護業務の担当役割やYの資格に照らし、他の職員との兼ね合いから、Yの1カ月の勤務日数を固定することは困難であると

考えられること——から、本件合意をしていない旨のX代表者の供述は信用できるとした。

一方、シフトの削減について、シフト制の労働者にとってシフトの大幅な削減は収入の減少に直結する。労働者の不利益が著しいことからすれば、合理的な理由なくシフトを大幅に削減した場合には、シフトの決定権限の濫用にあたり違法となり得ると解され、不合理に削減されたといえる勤務時間に対応する賃金について、民法536条2項に基づき、賃金を請求し得ると判示した。そのうえで、少なくとも勤務日数を1日または0日とした月について、それまでの勤務日数から大幅に削減したことに合理的理由があるとは認められず、使用者のシフトの決定権限の濫用にあたり違法であると判断した。

結論として、当該シフトの削減がなければ、シフトが削減され始める前の直近3カ月の賃金平均額を得られたと認めるのが相当とし、その平均額との差額の支払いを認容した。なお、本訴請求は、確認の利益がないとして却下した。

【労働法制本部】

判決の詳細については、経団連事業サービス発行『労働経済判例速報』第2443号をご参照ください。

偏屈爺の甘辛放談⑱

プーチンの暴挙と国際社会＝問われる指導者の資質

2月24日に起きたロシア大統領・プーチンによるウクライナへの軍事侵攻から2カ月半が過ぎ、ロシアとウクライナの戦争は長期化の様相を呈してきた。当初は軍事力で圧倒するロシア軍によって「短時間でウクライナ軍が屈服するのでは」と多くが予想していたが、祖国愛に基づくウクライナ国民の予想以上の善戦と、欧米を中心とした西側諸国のウクライナへの軍事・経済支援もあってロシアの蛮行を何とかしのいでいる。

■嘘で塗り固めた演説

そうした中、5月9日にはロシアの「対ドイツ戦勝記念式典」がモスクワで開催され、プーチンがいかなる演説をするのか世界が注目した。結果は、ロシア国民を前に自らの蛮行を正当化するため、嘘で塗り固めた弁明に終始。プーチンの命を受けたロシア軍のウクライナへの一方的な軍事侵攻とウクライナ国民の虐殺を何とか正当化しようという空虚なものであった。

こうしたおよそ正常とは思えない「狂人」が君臨・支配する国民は不幸だ。しかもこの21世紀に情報統制が行われ、それがかなりの部分で効力を発揮するという現実に驚きを禁じ得ない。最もこれはロシアだけでなく、北朝鮮や中国にも言えることだが。

かつての太平洋戦争で、わが国でも大本営発表という名の下で情報統制が行われ、自国に都合の良い誤った情報だけを国民に流し続けた時代があったが、この21世紀に同様のことが行われているということに言い知れぬ恐怖感を抱かざるを得ない。ロシア国民が今ウクライナで起きている現実を知ったら70～80%というプーチンへの

支持率がどう変わるのであろう。

このロシア軍による一方的な戦争が万一、ロシアを利するような終わり方を許してしまったら国際社会の秩序は崩壊してしまうだろうし、「第二、第三のロシア」が続くことは必至だ。中国や北朝鮮は息をひそめ、この戦争の行方を虎視眈々とうかがっている。

一人を殺したら殺人者として断罪されるが、それが数千人、数万人を殺害したら国の英雄として称えられ勲章まで授かるような不条理を許してはならない。歴史で裁かれるなどと言っても、いま目の前でウクライナ国民の生活が破壊され、日々命が奪われている現実を前にそんな悠長なことは言っておれない。

■長期政権に歯止めを

国の指導者が変わると国の政策ばかりか国民の意識も変わるという事実は、隣国である韓国を見ても一目瞭然である。大統領が文在寅から尹錫悦に代わって、それまでの排日主義が和らいだだけでなく、日米韓の連携も改善されつつあるような雰囲気だ。米国もトランプからバイデンに代わって国際社会の中での国の立ち位置も改善された。これほどまでに指導者の資質が国の現在と将来を左右する以上、その指導者が国民による民主的な選挙によって選ばれなければならないことは自明の理である。加えて、長期政権こそが独裁者を生む土壌になっていることも歴史が証明している。それに歯止めをかける制度設定も不可欠であろう。(2022年5月10日)

茨城新聞社
社史編集委員
元論説委員

おぬま たいら
小沼 平氏

【シリーズコラム 士業の広場 第5回】

会員向け新サービス【士業ネットワーク】の運営から1年が経過いたしました。それを機に、当ネットワークにご在籍の士業会員の皆様をより知っていただく、リレー形式によるコラムを掲載することとなりました。

『働き方改革について』

徳田社会保険労務士事務所

代表 徳田 徹也氏



つくば市で社会保険労務士事務所を開業しております徳田徹也と申します。茨城県経営者協会会員の皆様には日頃より大変お世話になっております。

私たち社会保険労務士は労働・社会保険や労務管理等の専門家として活動しています。具体的には、就業規則の作成、社会保険関係の手続き委託や、働き方改革関連法やパワハラ防止法、育児介護休業法等の労働法対応といった様々なご相談を受けています。それら様々な相談をいただく中、社会保険労務士として最近気になる点をこの機会に共有したいと思います。

最近気になること、それは『働き方改革フェーズⅡ』についてです。ご案内の通り、働き方改革は一億総活躍社会の実現に向けて、「働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革」として、フレックスタイム制の拡充、時間外労働の上限規制、年5日の年次有給休暇の確実な取得、高度プロフェッショナル制度の創設等が2019年4月から順次施行されています。これらの法規制については既に対応が済んでいることも多いのではないかと思います。では今回ご案内する『働き方改革フェーズⅡ』とはどのようなものでしょうか。

働き方改革フェーズⅡは『経済財政運営と改革の基本方針2021（いわゆる骨太の方針）』で初めて登場したこれからの働き方改革です。具体的な取り組みのキーワードとしてジョブ型雇用、裁量労働制、選択的週休3日制、兼業・副業、フリーランスといったものがあげられています。

私としては、この働き方改革フェーズⅡの文

中、「労働時間削減等を行ってきた働き方改革のフェーズⅠに続き、メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換を図り、従業員のやりがいを高めていくことを目指すフェーズⅡの働き方改革を推進する。」という部分が特に印象に残りました。

法規制中心に対応すれば、ある程度は進めやすいと考えられる働き方改革フェーズⅠ。ジョブ型雇用、裁量労働制、選択的週休3日制、兼業・副業など法的義務は少ないのですが、企業ごとに千差万別の『改革』を必要とする働き方改革フェーズⅡ。

働き方改革という言葉自体はすでに目新しいものではありませんが、これからの働き方改革フェーズⅡはその取り組みが法規制によらず画一的でない分、企業ごとにスピードや内容に大きな差を生じると思われまので、今回は気になる点として共有をさせていただきました。働き方改革は新しい局面で継続していきます。すでに始まっている働き方改革フェーズⅡ、皆様の企業ではどの様に検討をされていますでしょうか。

お困りの際には専門家の集団である「士業ネットワーク無料相談」等を是非有効にご活用ください。

法人：徳田社会保険労務士事務所

代表 徳田徹也

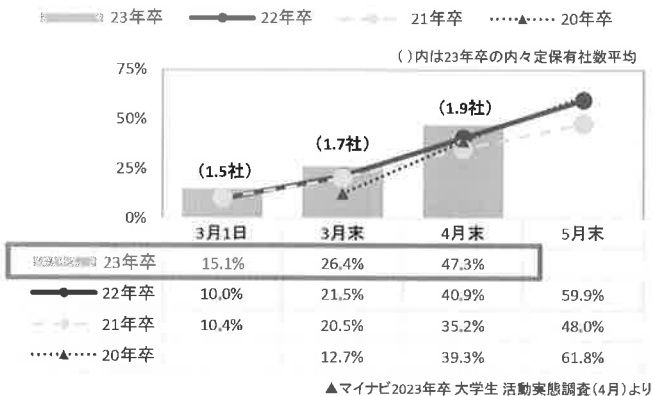
住所：〒305-0051 つくば市二の宮 3-2-8
第一芳村ビル 302

Tel：029-879-5252

3月1日に2023年卒学生向けの採用活動が解禁され、オンラインの活用を代表例としたコロナ禍での採用活動も定着してきています。今回は解禁2か月を経過した4月末時点での内々定保有状況、および学生の就職観について取り上げます。

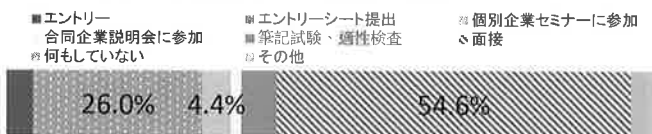
■2023年卒採用戦線 広報解禁後序盤戦の状況

●内々定保有率および保有社数(経年比較)



●3月中に就職活動で最も注力したこと

※3月末時点で内々定を保有している学生のみ回答



左上グラフは2023年卒学生の内々定保有率(経年比較)および2023年卒学生の平均内々定保有社数の調査結果です。

3月1日時点での内々定保有率が15.1%(前年同日比5.1pt増)でスタートした採用戦線がそのペースを維持し、4月末時点で47.3%、すでに半数弱の学生が内々定を保有する状況となっています。

内々定保有社数についても2023年卒学生は3月1日時点で平均1.5社(前年同日1.4社)、4月末時点では平均1.9社となっており、こちらも前年と比べて0.2pt上昇しています。

昨年以上に序盤の3月で複数社の内々定を獲得する学生が増加傾向となっていることから、新卒採用実施企業の採用意欲の高まりも確認できます。

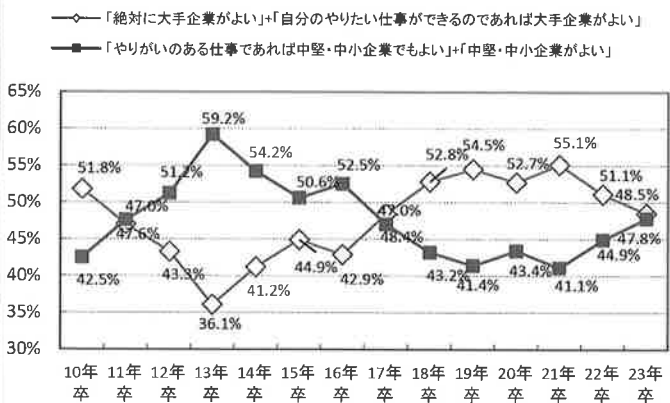
左下グラフは上記にあるような3月末時点で内々定を獲得している学生が、就職活動において3月中に何に最も注力していたかを調査した結果です。

「個別企業セミナー参加」や「エントリーシート提出」といった受験に向けた序盤戦のステップよりも、「面接」が半数以上の54.6%と大きな割合を占めています。

3月に面接に注力できるということは、「情報収集」「企業研究」といった面接に臨むために必要な学生行動が2月以前に前倒しされていることを表していると考えられます。

■就職観の推移

●「大手企業」か「中小企業」か

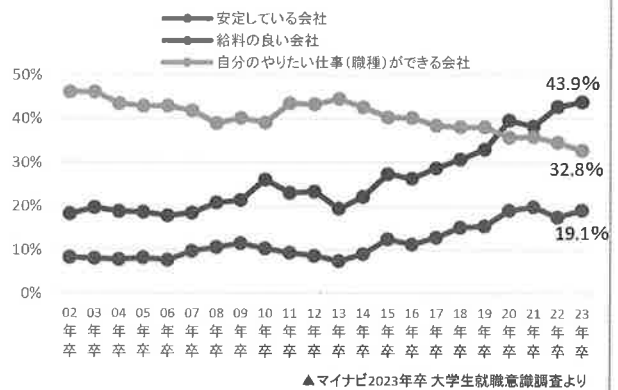


左グラフは学生の「大手志向」「中小企業志向」を経年調査したものです。大手企業志向は48.5%で21年卒調査で最高値となつてから2年連続で減少しました。対する「中堅・中小企業志向」は前年比2.9pt増の47.8%となり、両者の数値は17年卒調査以来、最も近づきつつあります。やりがいのある仕事ができることを重視し、それができれば大手にこだわらないという傾向が読み取れます。

右グラフは学生が企業選択のポイントとして重視している項目を2つ選択させて集計したものです。「安定している」が43.9%で最多となり、20年卒から4年連続でトップとなりました。一方、「自分のやりたい仕事ができる」が年々減少傾向にあります。また、上位3項目には入っていないものの「休日・休暇の多い会社」「勤務制度、住宅など福利厚生の良い会社」といった、安心して働ける環境やワークライフバランスに関する項目が増加する結果となり、「やりたい仕事」で減少したポイントがこれらの項目に加算されていると考えられます。

●企業選択のポイント

※選択肢20項目のうち2項目を選択、うち上位3項目のみ抜粋



労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されました！

令和4年
4月1日より

茨城労働局雇用環境・均等室

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行され、大企業から適用されました。
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されました。







職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素 **全てを満たす**行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	● 殴打、足蹴りを行う。 ● 相手に物を投げつける。 
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	● 人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。 
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。 
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま 到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。 
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じる ことや仕事を与えないこと	● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも 遂行可能な業務を行わせる。 ● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのため に仕事を与えない。 
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の 機微な個人情報について、当該労働者の了解 を得ずに他の労働者に暴露する。 

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおり。

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発	① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること (事実確認ができなかった場合も含む)
併せて講ずべき措置	⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること**
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**を行うこと
(コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等)
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、**以下の対象者に対しても同様の方針を併せて示すこと**
 - ・他の事業主が雇用する労働者 ・就職活動中の学生等の求職者
 - ・労働者以外の者(個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等)
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
 - ・相談体制の整備
 - ・被害者への配慮のための取り組み
(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)
 - ・被害防止のための取り組み(マニュアルの作成や研修の実施等)

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

> 社内の体制整備に活用できる情報・資料

● 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料

厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

● ポータルサイト「あかるい職場応援団」

職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

> 法律に関する問い合わせ先

茨城労働局雇用環境・均等室

〒310-8511 水戸市宮町 1-8-31 ☎029-277-8295

職場におけるハラスメント防止のために 検索

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

あかるい職場応援団 HP 検索

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

茨城労働局 検索

<https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/>



たった1年でハンディキャップ14から1にした
サチコの劇的にスコアアップする！

無意識ゴルフ塾 Vol.8



① 頑固な人は、伸び悩む。

頑固な人は頑固なほど、苦しくなります。なぜなら、変化を受け入れないからです。

ゴルフは刻一刻と全ての状況が変化していきます。ゴルフが上達する人は、自分の体調や筋力、バランスとともに、柔軟に変化できる人ともいえます。ガッチリした大木よりも、細いけれど自らをしならせる竹の方が、強風下でも倒れないものです。

柔軟性をもって一緒に変化できることこそが、本当の強さなのです。

② 柔軟な人は、上達する！

柔軟性とは、抵抗しないことです。

抵抗しないっていうのは弱いことでもなくやる気を失うことでもありません。本来の自分のリズムに乗るという意味です。

ゴルフは、自分の快適なリズムを保つことが大切です。リズムを狂わせるのは、心の声です。

自信ある自分もクヨクヨする自分も、すべて愛し許してあげるのは、ミスが連続したり、スコアが乱れてきて、心がざわついてきたら、「こういう自分もかわいいな〜」とつぶやきましょう。

③ パワハラは、心の傷。

パワハラ気質な人に悩まされている職場も少なくありません。改善が難しい理由は、本人も無意識だからです。ついイラっとするのは、過去の傷ついた感情や思考が原因で、自分を守るための自動反応なのです。もしパワハラ気質があるようなら、大きな問題が起きる前に、早めに潜在意識の専門家を訪ねてみてください。え！と驚くくらい簡単に変わる人も多いです。

【今回のワークと課題！】

「ミスショットする自分もかわいい！」
と自分にやさしくしましょう！

無料メルマガ

「潜在意識の力で最速で目標達成！
脳を騙してスピードアップする」

登録はこちら↓



※潜在意識の力で、
ビジネスを動かしてみたい方へ
＼オンラインで年間講座、実施中／

◆執筆者：柳沼佐千子氏
(経営コンサルタント、印象エキスパート (株) 代表取締役)

大学卒業後、シングルプレーヤーとして全米女子ゴルフアマチュア選手権本選出場。プロゴルファーを目指しプロテストを受験した経験がある。現在は、潜在意識の書き換えを教えるオンライン講座の主催や、経営の問題を潜在意識を分析することで解決する手法の経営コンサルティングも実施。講演や企業研修で全国から呼ばれる人気講師でもある。著書『空気を読まずに0.1秒で好かれる方法』『ゴルフはメンタルが9割』

【問合先】印象エキスパート (株)

受付 TEL:03-5201-3908
ひたちなか市新光町 38
ひたちなかテクノセンター内

平和な社会が実現すること

茨城NPOセンター・コモンズ 代表理事 横田 能洋 氏

昨年度はコロナ禍でどう外部との関わりを避けるかに関心が向き、思考が内向きになりがちでした。2月のロシアのウクライナ侵攻により、毎日世界の動向を目にするようになりました。21世紀においてもこのような悲惨なことが起きてしまう現実、国連や国際法の制御がきかない時代であることを感じます。武力侵攻は対岸の火事ではなく防衛力強化を説く声も強まっています。

一方で返還から50年となる沖縄の基地がこのままでいいのか、という問題も忘れてはなりません。戦争が弱い立場の人、何の罪もない人の暮らしや命を奪う。言論統制が人々の自由を奪う。そのようなことを防ぐためにできることを市民社会の一員として考えることはNPO関係者に留まらず、すべての人に求められていると思います。

私は、学生の頃ノーマライゼーションという言葉に出会いました。北欧から生まれた言葉で、障がいがあっても当たり前前の生活ができるように社会を正常化していくという思想です。その土台には人権という概念があり、生産性だけで人の価値を測ってはいけない、人として等しく尊重さ

れるべきという考え方があります。

この30年で日本の障がい者福祉は進み、合理的配慮とか人的多様性への配慮という考え方も徐々に広まってきました。その一方で社会から排除されている人もまだ多くいます。障がいがある子がいることを、決して周りに話すなど祖父母が言っているという話は未だに聴きます。何十年も家から出してもらえないのです。

私達が常総に開いたシェアハウスは、そうした人達も含め新たな人生を歩みだす場を目指しています。タリバンのような思想に影響され、女性というだけで中学校にも行かせてもらえない外国ルーツの子が茨城にも何十人もいます。そうした子が学べる場もつくりたいと思っています。

近年関心が高まっているヤングケアラーとは、子が親兄弟の世話をしなければならない状況で、これは公的な福祉が届いていないことと、家族がみななければいけないという意識の問題があります。外国籍の人は在留資格によって仕事制限されたり、それによって会社から差別をうけていま

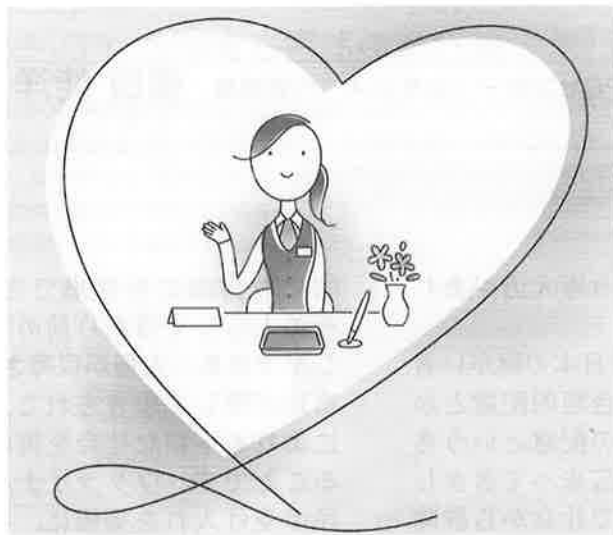
す。

コモンズの目標は、どんな

国にも自由に行き来できる、その人らしく当たり前の暮らしができる、人権が保障され、市民が等しく生きられる、なによりも平和な社会を実現することです。ウクライナ避難民の受け入れを契機に、ウクライナ以外の海外から逃れてきた人も難民として認められたり、日本で学び暮らしてきた人が安心して働きやすい状況をつくるには、入管制度を改める必要があります。制度と意識を変えるためには多くの人の理解と協力が不可欠です。そのため共同の場（コモンズ）をつくっていききたいと思います。

私達は、在留資格のような制度の壁で働きたくても働けなかったり、住む場にも困っている人を支える就労支援や居住福祉、家族に縛られている人が解放され自分の人生を生きられよう支援する活動に力をいれます。こうした活動に共感いただける方はぜひ寄付や就労機会の提供という形でご協力いただければと思います。誰もが人として尊重され当たり前前の暮らしができる世界を地域からつくっていきましょう。

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

2022

できることしかやらないのなら
昨日と何にも変わらない。

さあ、変わろう。

私たちカスミの判断基準の中心にあるもの、それは
「お客さまのために、地域社会のために」という企業理念です。
1961年の創立以来、60年間受け継がれている不変の決意です。

今、世の中は刻々と変化しています。
この変化に対応するには、従業員一人ひとりが学び続け、知恵を磨き、
今までできなかったことに挑戦し、そして明日の自分を変える。
お客さまや社会とつながり、共感しあうことが大切です。

60年間の決意を次の世代に。
さあ、変わろう。

KASUMI 株式会社 カスミ <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

株式会社 日立製作所 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 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 日立オリジンパーク

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15名、司法書士10名、行政書士4名、弁理士1名)のご協力のもと、会員の皆様が事業を推進していく上での様々な課題やニーズ等が発生した際、お気軽に専門家である士業に相談ができる「士業ネットワーク」を立上げております。

日頃の事業推進の際の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・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。つきましては、お悩み事がございましたら、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(黒澤・澤畑)

TEL : 029-221-5301

FAX : 029-224-1109

E-MAIL : kurosawa@ikk.or.jp