

8 | No.640  
AUG.2024

# 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



茨城いすゞ自動車株式会社  
代表取締役副社長 豊崎悟氏



経営教育委員会 取締役・役員のための研修講座



地域関係委員会 視察会 (西本願寺 近畿大学)



JX金属株式会社  
執行役員 日立事業所長  
相場玲宏氏



茨城経協

## CONTENTS

- 01 トップインタビューVol.54  
「運びを支え、地域社会を笑顔にする」  
茨城いすゞ自動車（株） 代表取締役副社長 豊崎悟氏
- 06 茨城キリスト教大学寄付講座  
「JX金属（株）について」  
＜JX金属（株） 執行役員日立事業所長 相場玲宏氏＞
- 07 【第3回デジタル化アンケート集計結果の公表】
- 11 委員会報告  
経営教育委員会／地域関係委員会／科学技術委員会／環境研究会
- 14 支部だより  
常陸那珂地区支部／土浦石岡つくば地支部／県西地区支部／鹿行地区支部
- 17 <寄稿>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
- 18 無意識ゴルフ塾②  
＜印象エキスパート（株）代表取締役 柳沼佐千子氏＞
- 19 <寄稿>NPO情報 Vol.283  
＜茨城NPOセンターコモンズ代表理事 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





茨城いすゞ自動車株式会社  
代表取締役副社長

**豊崎 悟 氏**

聞き手：ケイソー・マネジメント 代表 葛田一雄氏

#### 会社概要

- 所在地：水戸市五軒町 1-2-5
- 資本金：1億円（2023年4月1日現在）
- 事業内容：いすゞ自動車製トラック及びバスの販売、中古車・部品・油脂類の販売、自動車の修理、保険代理業（自動車保険、損害保険）、人材紹介事業

## 運びを支え、地域社会を笑顔にする

#### 事業責任者 豊崎悟の伝言

茨城いすゞ自動車株式会社は、いすゞ自動車製トラック及びバスの販売、中古車・部品・油脂類の販売、自動車の修理、保険代理業（自動車保険、損害保険、生命保険）のほか、人材紹介事業を営んでいます。人材紹介事業の事業責任者は私、豊崎悟であり、主たる内容はエキスパー

ト紹介および個人向けキャリア相談です。

日本は超少子高齢化という世界最先端の課題を抱えています。地方は「衰退」していますが、子どもたちにどのような未来を残したいかと考えました。その際、私は、何もしないで沈んでいくよりも、もがきながらも浮上できる可能性を目指したい

と思います。志のある、共感してくれる「仲間」と一緒にここ茨城から、地方から日本と世界をよくしていきたい。そのためには、できないという呪いを、自分にも他人にもかけたくありません。「どうせ自分には無理だ」、そんな言葉は自分にも他人にもかけないでほしい。「想い」を言えなくなったり、行動

することが怖くなったりするからです。認め、応援し、一緒に動く仲間が必要です。仲間を信頼し、謙虚にしかし大胆に行動し、「できる」を増やすことに誠実でありたいと思っています。

### ブランディングの浸透

茨城いすゞ自動車株式会社は、「運ぶ」を支え、地域社会を笑顔にする使命のもと、地域密着をスローガンに掲げ、「県下 No. 1 の商業車ディーラー」、「お客様に愛される」そして、「地元で愛される」会社を目指しています。新規事業領域は企業向けの人材紹介事業であり、サービス名を CRAN（クラン）といいます。

経営課題を人材の力で解決し、事業を前進させるお手伝いをしています。事業とは、社会的な仕事のことですが、要は「何のためにやるのか」です。「自分がこうありたい」とか「こうなりたい」は、「社会が良くなってほしい」からです。例えば、当社の事業の一つである人材紹介は、企業と個人とを繋げる仕事です。企業は、良い人材を採用することによって持続していく枠組みです。個人は、面談を通じて転職をするのか残留するのかを判断し、成長する枠組みです。結果として、「社会が良くなっていく」ことを願って行

動しています。「CLAN」という英語がありますが、どちらかというとスラング、「家族」とか「仲間」といった意味です。私はこの「CLAN」の「家族」とか「仲間」という言葉が、学生時代から音楽をしていた影響からか好きでした。

### CRAN は「刻む」ブランド

企業と個人を結びつけるとか、それを誰とやっていくとか、色々考えていくと、結局我々が成すべきことは「仲間集め」とか「仲間見つけ」です。企業にしてみると、「友達づくり」よりは、「一緒に目指そう」であり、働いてくれる「仲間」です。どこかに転職をしたとしても一緒に働く「仲間」が第一であると思っています。「仲間」という意味合いを込めたいと考えました。そこで、「CLAN」、クランにしようかなと思ったのですが、「トラック屋さんがやり始める」

ということから TRUCK という言葉から、何ができないかと考えました。その際に、トラックを別の「陸上トラック」から考えると、英語では TRACK となります。その TRACK には「跡」という意味もあります。企業の成長、それから個人の成長、そのための「軌跡」を作っていきたい。また、CRANK（クランク）という、自動車を動かすうえで大事な部品、つまり存在があります。私たちは、企業と個人のご成長のための、存在になりたい。そんな意味合いも含め、造語で「CRAN」としました。つまり私たちは、企業と個人の素晴らしい「軌跡」のための、「仲間」集めをご支援する、大事な「存在」でありたい、ということです。

### 「誠実」と「協和」こそ

株式会社は公器ですから、茨城いすゞ自動車株式会社を家業



CRAN イベント

とするのは相応しくないかも知れませんが、我が家は代々、同社の代表者ですので、「うちの会社」と例えてしまいます。大学を出て、別の会社に就職した後、茨城いすゞ自動車株式会社に転職しましたが、「うちの会社」に戻ってきたという感覚でした。

茨城いすゞ自動車の社訓は、「誠実」と「協和」です。最初に入社した会社の上司に言われたことが「誠実であれ」でした。学生時代には誠実という言葉を使ったことはほぼありません。色々なプレッシャーからか誠実でなかったこともありました。「うちの会社」に戻ってきて、つくづく思ったことが「誠実」が大事だな、ということでした。改めて仕事の基本であると気づかされました。

もう一つの社訓である「協和」についても協力の「協」に「和」程度でよく分からなかった時期がありました。辞書には、二つ意味が載っていました。みんなが心を合わせること、あるいは、合唱とか合奏です。小学校や学生の時にしていた合唱とか合奏を思い起しました。

仕事で「上手くいった時」と「上手くいかなかった時」って、どういう時だったかなと思い返すと、みんなが自分の力を最大限に発揮して成し遂げたときは

上手くいっています。「ああしろ」「こうしろ」ではなく、みんなが自分で考えながらやっていたな、それいいな、と合点しました。そう言えば、家庭でも心をあわせて仲よくするように育てられたなど、腑に落ちて、腹落ちしました。「協和」は、曾祖父が社訓として残してくれたものです。受け継ぐべき信条であると考えていますし、「協和」を実践したいと思っています。

### 人材事業を始める

社会人になったときの教えが「誠実であれ」でしたが、人材紹介事業をやっていてよくよく思うことは「誠実さ」の重要性です。当たり前の話ですが、嘘はバレます。企業側が「採用する」ときの意思決定においても大事なことは嘘ではない情報です。データ、経歴あるいは資格など情報はもちろん、面接でどんな言動だったか、真摯、真剣に精査されます。個人が転職を決断するうえでも、判断材料は企業業績や給与もそうですが、面接官や企業のふるまい、雰囲気や採用できるかどうかに影響します。それを仲介する私たちの役割が、誠実ではないと、成り立ちません。無理やり個人に企業を、また企業に個人を支援しようとしても、それは個人も

企業も納得されません。なぜなら私たちの仕事が、個人の人生を、また企業の経営を左右することになるからです。なので私たちは個人、また企業のことを理解に努め、事実に向き合い、情報伝達や提案に工夫を凝らさねばならないと思っています。とはいえ、その誠実な言動というのは、なかなかできないのです。だからこそ社訓として「誠実」を銘記します。「誠実」とか「協和」は、社員にもそうは簡単に理解されないものだと思います。難しいことだからこそ、誠実あるいは協和を肝に銘じたいと思います。きっと、何かいいことがあると信じています。

### ビジョン・ミッションづくり

茨城いすゞとしてのビジョンは「地域を代表する会社」です。ミッションは、「運びを支え、地域社会を笑顔にする」です。新規事業である人材紹介の「CRAN」ですが、ミッションというかパーパスを作りました。「『地方地域』から『なりたい』『ありたい』を実現させ、『善き社会』と『笑顔』を創る。」です。いすゞ事業のミッションは、「『運ぶ』を支え地域社会を笑顔にする」です。いずれの仕事も、ただただ仕事するだけではなく、運んでいる方々、その荷主様や



CRAN ベストコンサルタント受賞式

モノを待っている方、また転職された方や、採用した企業様の「笑顔」が見たいんです。笑顔、ホッとした顔とかでも別にいいのですが、そういうことをするために我々がいるのだという使命感を持って行動しています。

人材紹介事業は人と企業を繋ぐことが生業ですが、企業や人がなりたい、ありたいという姿のために、「何かをする」ことによって、結果的に「楽しい」を感じることができるようになりたいのです。

ビジョンを作ったのは2020年です。会社が70年を迎える時でした。社訓はあったのですが、ビジョン・ミッションをはっきりさせたい、させたほうがいい

いんじゃないか、と思いました。当時の経営幹部層や社員に聞きました。教科書によく書いてあるけれども、ただ作っただけじゃ意味ないとも思っていました。そこで何人かの社員に聞いてみたら意外だったのですが、9割以上の社員が「ビジョン・ミッションは必要だ」でした。なるほどです。作るにあたって、「どうなりたい?」と聞きました。言葉や用語はみんなそれぞれ違

いました。いすゞの事業の中で一番になりたいですとか、一方で、茨城と言ったら茨城いすゞとか。家族とかそういう人たちが「入りたい」と思ってくれる、そういう何かを築きたかったのです。

茨城いすゞで働いていることで喜んでもらえる。それをどう纏めようかなと思った時に、いろいろな意味合いを包んだ用語が「代表する」です。「いい会社ですね」ってみんなが言ってくださるような会社になりたいという願いからも「代表する」です。ネガティブな見方で言うと「恥ずかしくない」です。ポジティブに言うと、「茨城いすゞを目指したい」そんな風になれ

れば、嬉しいです。

### 「やる」か、「やらない」か

未来について想いがあります。「成長をしていく」、「成長をしていこう」というマインドは信念としても大事であると思います。日本は安全ですし、食べ物も美味しい。とてもいい国ですが、このままでは2030年頃には、日本が世界の成長についていけずに、例えば、ウナギが1万円くらいになって、今以上に食べづらくなるのでは、と危惧しています。これからの5年、10年は今までとは違う「ツケが回ってくる」時代です。それでも活路はあると思います。それは、「やる」か「やらない」かです。やらないことで悶々とするよりは、やって失敗したほうがいい。失敗は成功に通じる一里塚ですから。

父親から、「人生一生勉強だ」と聞いたことがあります。遊びも含めて全てが学びという教えのもとに生きてきました。学びから体得したことも多々あります。その一つが目の高さを合わせることです。例えばサステナビリティとかSDGsとかCSRとか、そうした用語がお好きな方ならそういう言葉を使ったほうがいいと思います。うちの子どもたちに伝えるときには、サステナビリティよりも、「ずっ

と続くように頑張るってことだよ」のほうが、ストーンと来るのかなと思っています。

何よりも心からの笑顔です。いすゞのお客様にも社員にも笑顔であってほしい。しかし、ずっと笑える状態などありません。つらいことを耐えて乗り越えていかないと心から笑えないことを経験から学びました。笑いは幸せのひとつの形ですし、笑顔でいたいと思います。

創業者は、事業を、木を林にして、林を森に茂らせてきました。事業を継承しつつ新たな挑戦をすることが私の使命です。地域を代表する会社を目指し、『運ぶ』を支え地域社会を笑顔にする」を深め、「地方地域から『なりたい』『ありたい』を実現させ、『善き社会』と『笑顔』を創る」も加速させられるよう、精進して参ります。

#### 【取材を通して】

鮮やかに2つのことが脳裏に

浮かんできました。1つは、「物事には壁や試練があり、乗り越えた経験がその後の成長に資する時々の初心忘るべからず」です。室町時代に能を大成させた世阿弥が著した『花鏡』に「初心不<sub>レ</sub>可<sub>レ</sub>忘に3か条の言い伝えあり」と記されています。3か条とは「是非の初心忘るべからず、時々の初心忘るべからず、老後の初心忘るべからず」です。世阿弥が残した初心は、「始めた頃の気持ちや志」ではなく、「修行を始めたころの未熟さ」でした。「あの状態には戻りたくない」と思うことでさらに精進できます。「時々の初心忘るべからず」は始めたときのみならず、その後の修行どの段階においても人は未熟です。「老後の初心忘るべからず」は老境に入った時にも初心の芸を忘るべからずです。豊崎悟氏に例えると、初心は「誠実さ」、時々の初心は「やる」ことではないでしょうか。

2つは、上杉鷹山公です。J.F.ケネディが尊敬する日本人に挙げたことでも知られています。米沢藩の藩政改革に成功して中興の祖と仰がれる江戸時代屈指の名君です。鷹山は3つの改革を断行しました。「財政健全化」「新規事業開拓」「心の架け橋づくり」です。心の架け橋づくりは藩士だけでなく領民に対しても、単に与えられるのを待つのではなく、「何ができるか」意識を育て、藩民全体で改革に向かう機運を興しました。

「なせば成る。なさねば成らぬ何事も 成らぬは人の為さぬなりけり」

「受けつぎて国の司の身となれば忘るまじきは民の父母」

豊崎悟氏に例えると、人材紹介事業を開拓し、顧客や社員との心の架け橋を創り、心からの笑顔に腐心しています。我に心ありの道を極めつつ、代表取締役会長兼社長豊崎繁氏から引き継ぐ事業を「忘るまじきは父母」の想いから協和を心情に精進の最中です。



社員と豊崎悟氏

## 「J X 金属株式会社について」

J X 金属株式会社

執行役員 日立事業所長 相場玲宏 氏



相場玲宏 氏

J X 金属株式会社 執行役員 日立事業所長の相場玲宏と申します。本日は企業概要と ESG 対応、地域・社会貢献と共存・共栄のための取り組み、社会人になって求められる資質についてお話しします。

弊社は非鉄金属素材のグローバルプレーヤーとして暮らしに欠かせない先端素材の供給を通して社会に価値を提供する会社であり、上流、中流、下流までの強固なサプライチェーンを有しております。弊社の供給する素材は電気自動車やスマートフォンから社会インフラまで幅広く使用され、日々の暮らしを支えております。世界シェア No.1 の製品も数多くあり、

FPC（フレキシブルプリント配線基板）向け圧延銅箔、半導体用ターゲットなどはその一例です。

次に弊社の ESG 対応についてです。ESG は持続的成長の物差しであり、投資家が投資を行う上で判断する新たな軸になっており、環境や社会に配慮した企業に投資を行う動きがあります。持続可能な社会に向けた課題解決を行うことで企業価値の向上に繋がる時代です。弊社は ESG 対応を着実に実施し、市場に選ばれる企業を目指していきます。

J X 金属グループでは源流である日立鉱山の創業以来、地域との共存と共栄を第一に考えており、その営みは ESG 経営そのものです。現在、鉱山跡地を中心として全国各地での森林整備活動、休廃止鉱山の管理、主要拠点における地域連携施策の展開・拡充、次世代育成に向けた取り組みを行っています。具体的な地域連携施策として、日立市シビックセンター科学館に

て銅の資源循環を紹介する展示の設置が挙げられます。また、次世代育成に向けた取り組みでは中学生を対象とし理科実験や座談会を行うリコチャレや茨城大学の学園祭への企業ブースの出展他各種の取り組みを行い、科学そのものの面白さや学校で学ぶ知識と産業を支える技術の繋がりを学ぶ機会の提供に取り組んでいます。

最後に社会人になって求められる資質についてです。皆さんにお願いしたいのは仕事本位でプロ意識を持って働くということです。私が考えるプロ意識の一例を挙げると、「責任を持ってやり遂げる」「チャレンジする」「諦めない」「具体的に考え主体的に動く」「積極的にコミュニケーションを取る」等が重要だと思います。社会人になったとき、本日お伝えしたことを意識して働いていただけたら幸いです。

## 「第3回デジタル化アンケート」集計結果の公表

当協会では、令和3年度より「ITコーディネータ茨城」と連携し、会員企業のデジタル化に向けた支援を行ってまいりました。昨年の第2回デジタル化アンケートに続き、「第3回デジタル化アンケート」に対する会員企業の回答をITコーディネータ茨城のご協力のもと集計しました。その主な結果と簡潔な分析を掲載致します。

1. 目的 会員企業のデジタル化の実態や考え方などを調査し公表することで、会員企業が自社のデジタル化を推進する上で参考とすること、また当協会として会員企業に向けたデジタル化支援策の参考とすることを目的としました。
2. 調査期間 令和6年2月29日～3月29日
3. 調査方法 Webフォームによる回答

アンケート回答事業者の内訳【回答企業数：115社（会員企業数1,318社＜回収率9%＞）】  
 （今回のデジタル化アンケートに回答頂いた事業者（業種）の内訳および設問は以下の通りである）

業 種	数(社)	回答数(%)
サービス業	20	17%
卸売	13	11%
その他の製造業	9	8%
建設	9	8%
小売	9	8%
食品	7	6%
運輸サービス	5	4%
機械	5	4%
電気	5	4%
貨物運送	4	3%
鉄鋼・金属	4	3%
窯業・土石	3	3%
金融・保険	2	2%
倉庫・通信	1	1%
鉄道・バス	1	1%
その他	18	16%

今回の回収率の9%は、前回実施(2022年7月)時の15%(会員企業数1,263社に対し回答企業数194社)に比べ、約9ポイント低くなった。アンケート回答方法を、従来のWord記入方式からWebフォームに限定したことが要因かと思われる。

### 設問1 貴社にIT人材はおられますか？

回答内容	回答数	回答数(割合)	前年度(割合)
①専門の従業員がいる	28	24%	31%
②兼任の従業員がいる	53	46%	43%
③いない(経営者が兼務)	16	14%	11%
④いない(外部に委託)	12	10%	13%
⑤その他	6	6%	2%



設問2 貴社のIT投資に関するお考えや状況についてお聴かせください。

回答内容	回答数	回答数(割合)	前年度(割合)
①積極的に投資している	25	22%	28%
②必要な時に投資している	74	64%	63%
③あまり投資していない	10	9%	7%
④あまり意識していない	5	4%	1%
⑤その他	1	1%	1%

設問3 貴社の1年間のITに関する投資額はおよそどれくらいですか？

回答内容	回答数	回答数(割合)	前年度(割合)
①1,000万円以上	28	24%	23%
②1,000万円未満	10	9%	12%
③500万円未満	16	14%	12%
④200万円未満	14	12%	13%
⑤100万円未満	16	14%	22%
⑥50万円未満	16	14%	9%
⑦10万円未満	15	13%	5%

設問4 Web会議システム(ZoomやSkypeなど)は使っていますか？

回答内容	回答数	回答数(割合)	前年度(割合)
①積極的に使っている	77	67%	66%
②取引先などの外部からの依頼に限り使っている	35	30%	29%
③現在使っていないが、今後使おうと思っている	1	1%	2%
④現在使っておらず、今後も使う予定はない	2	2%	3%

コロナ禍で普及したWeb会議だが、コロナ禍が落ち着いた現在でも67%と3分の2の事業者が積極的に使っており、Web会議システムによるリモート会議は日常の業務スタイルとなったと言える。

設問5 「設問4」で③・④と回答された方、積極的に使わない理由は次のうちどれですか？

回答内容	回答数
Web会議システムなどの環境がない	2
全体会議は月1回なので	1

設問6 ITに関する情報セキュリティに対するお取り組みについてお聴かせください。

回答内容	回答数	回答数(割合)	前年度(割合)
①会社としてのルールを設定し運用している	64	56%	49%
②気になるところを都度対応している	44	38%	41%
③気になるがほとんど対応していない	7	6%	8%
④気にならないので対応していない。	0	0%	2%

昨今セキュリティ事故が多発しているためか、半数以上56%の事業者が会社としてのルールを設定し運用しており、前回より7ポイント増加した。対応していない事業者も前回の10%(8%+2%)から6%に減少し、全体としてはセキュリティ向上に対する対応が向上したと言える。

設問7 デジタル化に関して(ツール・活用方法・導入効果など)どの程度理解されていますか？

回答内容	回答数	回答数(割合)	前年度(割合)
①よく理解している	49	43%	43%
②なんとなく理解している	52	45%	47%
③あまり理解していない	13	11%	8%
④理解していない	1	1%	1%

設問8 貴社のデジタル化の取り組みについてお聴かせください。

回答内容	回答数	回答数(割合)	前年度(割合)
①経営者主導で全社的な取り組みをしている	54	47%	46%
②経営者主導で部分的な取り組みをしている	51	44%	36%
③従業員に任せて取り組みをしている	7	6%	12%
④特に意識して取り組みをしていない	3	3%	6%

設問9 デジタル化はどのような導入効果があると思いますか？(複数回答可)

回答内容	回答数	回答数(割合)	前年度(割合)
①生産性向上	101	88%	55%
②競争力の強化	60	52%	23%
③売上拡大	38	33%	17%
④よくわからない	6	5%	3%
⑤その他	3	3%	3%

設問10 デジタル化について、貴社で既に取り入れているものはありますか？(複数回答可)

回答内容	回答数	回答数(割合)	前年度(割合)
① Web 会議システム (Zoom など)	105	91%	88%
②会計システム	95	83%	72%
③勤怠・給与システム	78	68%	69%
④スケジュール管理・ワークフローなどのグループウェア	68	59%	55%
⑤生産管理や販売管理などの基幹系システム	63	55%	59%
⑥ LINE 等のコミュニケーションチャット	61	53%	43%
⑦電子帳票化	58	50%	34%
⑧電子印・契約	41	36%	27%
⑨ Facebook、Instagram、Twitter などの SNS	40	35%	26%
⑩ RPA	21	18%	14%
⑪ IoT	19	17%	13%
⑫生成 AI	16	14%	0%
⑬ AI	12	10%	8%
その他	2	2%	4%

すでに取り入れているデジタルツールとして最も高かったのが Web 会議システムであり、回答事業者 115 社のうち 91% の 105 社で取り入れていた。会計システムは 83% と前回の 72% より 11 ポイント増加し、電子帳票化は 50% と前回の 34% より 16 ポイント増加している。これは電子帳簿保存法による影響かと思われる。LINE 等のコミュニケーションチャットの 53% も前回の 43% より 10 ポイント増加しており、企業でもコミュニケーションチャットが定着し始めていると言える。また、急速な発展をしている生成 AI に関しては 16 の事業者がすでに使い始めている。

設問11 デジタル化について、今後どのように進めていきたいと考えておられますか？

回答内容	回答数	回答数(割合)	前年度(割合)
①積極的に取り入れたい	62	54%	50%
②余裕があれば取り入れたい	13	11%	11%
③必要に応じて取り入れたい	38	33%	35%
④取り入れる予定はない	2	2%	4%

設問 12 設問 11 で「積極的に取り入れたい」「余裕があれば取り入れたい」「必要に応じて取り入れたい」とお答えした方にお聞きします。デジタル化について、貴社で今後取り入れたい、気になるものはありますか？（複数回答可）

回答内容	回答数	回答数(割合)	前年度(割合)
電子印・契約	38	34%	16%
AI	31	27%	10%
生成 AI	29	26%	—
電子帳票化	29	26%	16%
生産管理や販売管理などの基幹系システム	24	21%	8%
勤怠・給与システム	22	19%	8%
スケジュール管理・ワークフローなどのグループウェア	19	17%	9%
IoT	15	13%	9%
RPA	14	12%	8%
会計システム	11	10%	4%
Facebook、Instagram、Twitter などの SNS	9	8%	3%
Web 会議システム (Zoom など)	8	7%	3%
LINE 等のコミュニケーションチャット	8	7%	3%

設問 13 デジタル化に向けて、どのような情報提供、支援等をお望みですか？（記述式）

キーワード	出現数
補助金	51
情報提供	40
助成金	39
人材	10
事例	8
DX	6
ツール	3



当協会では、NPO 法人 IT コーディネータ茨城と連携し、デジタル化・IT 化に向けた個別相談を受付けております。

自社のデジタル化・IT 化に取り組みたくても、何から始めて、どのようにしてよいか、お悩みではありませんか？人材不足への対応、生産性向上、技能継承といった課題をデジタル化・IT 化で解決できないだろうか……。そのようなお悩みに、「IT コーディネータ※」がお応えします！

自社のデジタル化・IT 化に向けて、IT コーディネータ茨城への個別相談をご希望される方は、上記 QR コードの個別相談申込書に必要事項をご記入頂き、お申込みください。

※経済産業省の推進資格取得者。中立的でかつ経営者の立場に立った助言・支援を行い、IT 経営を実現する人材です。

## 経営教育委員会

「第5期 取締役・役員のための研修講座」を開催  
2回シリーズで学ぶ“マネジメント”と“リーダーシップ”



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、6月6日（木）と同20日（木）の2日間に亘り、「第5期 取締役・役員のための研修講座」を茨城県産業会館に

て開催し、29名の参加者が集まった。

同研修は、当会研修事業で参加者からの評価が高い（株）ヤマオコーポレーション 代表取締役 鬼澤

慎人氏を講師にお招きし、取締役・役員に求められる要素から、“マネジメント力”と“リーダーシップ”を中心に学ぶ研修カリキュラムとなっており、座学だけでなくケーススタディを

通じ、他参加企業参加者とのディスカッションを中心に進められた。

参加者からのアンケートでは、「改めてリーダーシップの考え方を整理でき、補う事もできた」、「マインド部分に関する内容が良かった」、「他社の方々との意見交換も含めて良い刺激になりました」などといった感想が寄せられた。

## 経営教育委員会

第10期 助成金・補助金活用セミナーを開催

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、6月24日（月）、「第10期 助成金・補助金活用セミナー」を茨城県産業会館にて開催。

講師の社会保険労務士法人葵経営 代表 皆川雅彦氏と中小企業診断士社会保険労務士はたけやま事務所 代表 畠山佳樹氏から、「最新！厚生労働省・経済産業省が主管する2024年助成金・補助金の活用ノウハウ」と題してお話を頂いた。

畠山講師からは、今年度の助成金・補助金の全体的特徴と経

済産業省が主管する補助金（ものづくり補助金、IT導入補助金ほか）や厚生労働省が主管する助成金（人材開発支援助成金、キャリアアップ助成金ほか）の申請ノウハウについて解説を頂き、皆川講師からは、随時コメント解説を頂いた。

参加者アンケートでは、「自社でも活用できるものを発見できた」、「実際の申請にあたり、書面では読み取れない実

務の話が聞けて、大変有意義でした」、「大変わかりやすく、WEBを活用した質疑応答も有効でした」などが寄せられた。





大学では、2022年4月に新設された情報学部において学部長を務める久夛良木健教授のゼミナールを見学した。情報学部は「AI活用やデータ分析、サイバーセキュリティ対策、人間中心のシステムデザインなど、IoT・ビッグデータ・AI・ロボットなどの技術

地域関係委員会（委員長 松木裕人氏 東日本電信電話（株）茨城支店長）は、7月11日～12日、視察会を開催した。

本視察会のテーマは「新しい価値を生み出す変革事例に学ぶ」。視察先は、京都・龍谷山本願寺と、大阪・近畿大学。

龍谷山本願寺は西本願寺とも呼ばれ、京都にある浄土真宗本願寺派の本山寺院。まずは国宝や重要文化財に指定されている御影堂、阿弥陀堂、書院・能舞台といった数々の文化財を解説頂きながら視察した。その境内の視察後は、「変革事例に学ぶ」をテーマに即し、龍谷山本願寺・代表役員執行長の安永雄彦氏に講演を頂いた。安永執行長は、三和銀行（現三菱UFJ銀行）に21年間勤務した後、コンサルティング会社の経営を経て、2015年築地本願寺代表役員・

宗務長に就任されるといった異色の経歴を持たれている。築地本願寺において、寺院の運営管理や首都圏で個人を対象とした新しい形の伝道布教活動を展開し、経常赤字が長く続いていた状況を打破し黒字転換に成功される。築地本願寺での実績を見込まれ2022年8月、京都・龍谷山本願寺の執行長に就任。京都・龍谷山本願寺において、宗教離れ、門信徒の高齢化が進み、寺院の存続も難しくなりつつある中、「今までご縁のなかった人を新たに呼び込み、リピーターになって頂くこと」は最重要課題であり、それを解決するには『門信徒創造のためのイノベーション』の必要性を説き、執行長として「選ばれる本願寺」を目指し、日々改革を進められている事例に学んだ。

2日目に訪問した大阪・近畿

革新による第4次産業革命の進展に伴って広がってきている社会のニーズに応える情報技術者を育成するため、新設された。初代学部長に、コンピュータエンタテインメントにおける世界の第一人者であり、家庭用ゲーム機「プレイステーション」（PS）の開発者、元株式会社ソニー・コンピュータエンタテインメント代表取締役会長兼グループCEOであった久夛良木健氏を招聘するなど、世界中で求められているIT人材の輩出の一翼を担う研究機関を目指している。ゼミナール見学時の久夛良木教授の講義テーマは「医療革命、テラーメイド医療、AI製薬、遺伝子工学、CRISPR Cas9、mRNA」であった。今とこれからを見据えた講義に「変革」を担う人材育成に掛ける大いなる熱意を感じた。

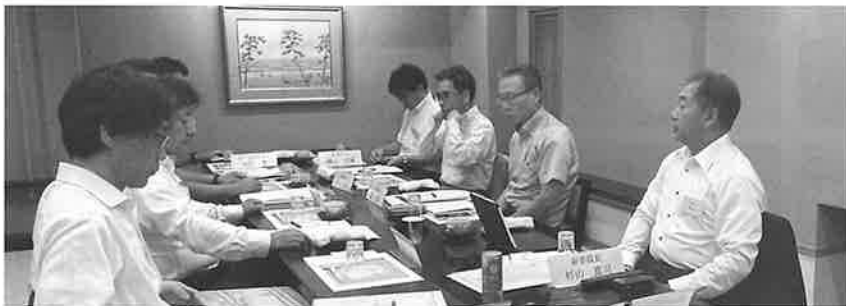
刻々と変わる世界において、その時々に合わせて「価値」を

提供し続けるための「変革」事例を、京都・龍谷山本願寺、大

阪・近畿大学から学ぶことができた視察会であった。

## 科学技術委員会

事業活動目的等について協議検討



**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 取手工場長）**は、7月19日（金）「中川楼」において本年度第1回科学技術委員会を開催し、当委員会活動目的の確認、テーマ設定、各種事業施策のあり方等について協議を行った。

澤委員長より「今年度より、

茨城県産業技術イノベーションセンター長を務められた経緯のある**大力賢司氏（（株）常陽銀行 コンサルティング営業部 事業支援アドバイザー）**を新委員としてお迎えし、これまで以上に活発な委員会活動にしていきたい」との挨拶から開会が宣せられた。

事務局から「当委員会設置に

至る経緯」や「当委員会の主幹事業の変遷」等についての説明がなされた後、フリートークでの協議検討を行った。

これまでにない形式での委員会運営であったが、各委員からは、「ビジネス視点の産学連携強化」「現場のIT化や自動化などの視点をもった活動」「最先端AI技術の啓蒙活動」「つくば市を中心とした研究機関との連携」といったキーワードが多数持ち上がった。本委員会でもった各種意見を事務局側で取りまとめ、改めて議論意見収集を行い、第2回委員会に繋げていく方針。

## 環境研究会

環境研究会 本年度の事業活動について協議検討

**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 エネルギー環境管理センター長）**は、6月26日（水）、当協会会議室において環境研究会幹事会を開催し、本年度事業活動計画（素案）および収支予算（素案）、本年度役員（素案）について、報告協議を行った。本幹事会は、本年度の事業活動計画（素案）や役員（素案）などに対し、各幹事よりご

意見求め、来たる総会開催に向け事業活動などを協議検討する会合。

各幹事からは「省エネ活動の事例紹介」や「環境法令の改正情報入手方法および該否判定」、「水使用量の実績把握方法および使用量削減事例」を求めるといったご意見があった。各幹事から

寄せられたご意見を加味し、8月26日（月）開催の総会に諮ることです承された。



常陸・那珂地区支部

常陸・那珂地区支部主催「人事労務セミナー」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7月17日（火）、茨城県産業会館大会議室において、「メンタル不調対応の最前線 復職申請への実践的対応のノウハウ」をテーマとしたセミナーを開催し、45名（30社）

が参加した。講師には、10年以上にわたり当支部主催セミナーでご登壇いただいている「丸尾法律事務所 弁護士 丸尾拓養氏」をお招きした。本セミナーでは、「従業員のメンタル不調（うつ病・アスペル

ガー症候群など）に直面する企業側の立場から、「休職から復職判断までの基礎知識」「実践的なアプローチ方法」などを、判例に基づいて解説いただいた。

聴講を終えた参加者からは、「期待していた内容であった」「企業側のスタンスを明確にした分 かりやすい説明であった」「知 りたかった内容であり、大変に有用であった」「人事担当として “人間観察力” を高めていきたい」といった感想が寄せられて いた。

土浦・石岡・つくば地区支部

女性リーダー育成のためのセミナー&ワークショップ



モーハウスの 光畑由佳氏を講師にお招きし、開催された。

（株）EMMYの渡辺満枝氏は、日本航空株式会社にて国際線フ

土浦・石岡・つくば地区支部（支部長 塩谷智彦氏（株）東京電機代表取締役社長）は7月19日（金）、つくば研究支援センター・研修室において「女性リーダー育成のためのセミナー&ワークショップ」を開催した。本研修は、本年6月12日に世界経済フォーラムが発表したグローバル・ジェンダー・ギャッ

プ指数において、日本は146ヶ 国中116位、とりわけ管理職 における男女平等においては 130位と、日本は言葉だけ ではなく、実際に「女性がリーダ ーシップ」を発揮できる環境づく りが急務であることを受け、女 性リーダーの先駆けとして、長 くご活躍をされて来られた（株） EMMYの渡辺満枝氏、（有）

ライトアテンダントとして4年 間勤務された後、つくば万博 では博覧会協会コンパニオンの教育ならびに運営管理を担 われ、1987年企業の人材育成・ 能力開発のサポートを目指し、 （株）EMMYを設立。県内外 の企業において人材育成、研 修講師の実績を積み重ねられ、 幅広いフィールドで活躍されて

いる。本セミナーでは一日を通じて講師、ファシリテーターをお務め頂いた。

(有) モーハウスの光畑由佳氏は、お茶の水女子大学卒業、美術企画、建築関係の編集者を経て、1997年、自身の電車内での授乳体験をきっかけに、産後の新しいライフスタイルを提案する「モーハウス」の活動を開始。社会と子育てをつなぐ環境づくりのため、授乳服の存在を国内に広められ、自社で実践する「子連れワークスタイル」は古くて新しいワークスタイルとし

て国内外から注目され、女性のチャレンジ賞など受賞歴は多数。本セミナーでは女性活躍のベンチマーク・先進事例としてご講演を頂いた。

本研修は「セミナー&ワークショップ」のテーマの通り、参加者同士が自社での女性活躍の状況、ロールモデル(模範となる女性リーダー)の存在の有無、リーダー育成のための取組み等の切り口について、自由に意見交換を交わした。そして、光畑講師によるベンチマーク・先進事例の講演の後、自社に取り入

れるためにはどうすべきか、について議論を深めた。

参加者からは「女性リーダーが多く輩出され、活躍するための課題は、多くの企業で共通していることが分かった。課題が共通しているからこそ、一度その壁を超えることができれば、多くの企業で変革が起きるのではないかと。私は自社に戻り、今日学んだことを少しずつでも実践したいと考える」との声が寄せられた。

## 県西地区支部

支部総会・特別講演会・交流懇親会を開催

県西地区支部(支部長 保坂賢司氏(株)スミハツ 取締役常務執行役員 管理本部長)は、7月23日(火)、ダイヤモンドホール(筑西市)において本年度 県西地区支部 支部総会を開催し、令和5年度事業活動実績および令和6年度事業活動計画を発表した。

保坂支部長より「第10次中期運営要綱の中間年度として、同要綱の趣旨に基づき、多くの会員企業に参加いただけるような支部活動に繋げてまいりたい」との挨拶から開会が宣せられた。

来賓として、笹島会長のご臨席もあり、支部総会開催に際しての祝辞を述べられた。

支部総会後の特別講演会においては、(株)Stroblights 代表取締役社長 羽田啓一郎氏をお招きし、『Z世代の若者の本音と採用・定着戦略について』と題した講演を拝聴した。

参加者からは、「近年の若手社員がどういった社会情勢で育ってきたのか理解できた」「失敗し

たくない・不確実性が怖いといった若手の気持ちに共感した」「ここ数年の採用活動の苦戦理由がよく分かった」「長年、採用に携わってきたが、近年のアプローチ手法が間違っていた(あるいは知らなかった)ことを認識できた」といった声が寄せられていた。



## 鹿行地区支部

鹿行支部主催「プレイングマネージャー研修」を開催

鹿行地区支部(支部長 片岡尚氏 鹿島石油(株)常務取締

役)は、7月9日(火)、鹿嶋市の日本製鉄鹿島人材育成セ

ンターにて「プレイングマネージャー研修 プレイングマネー



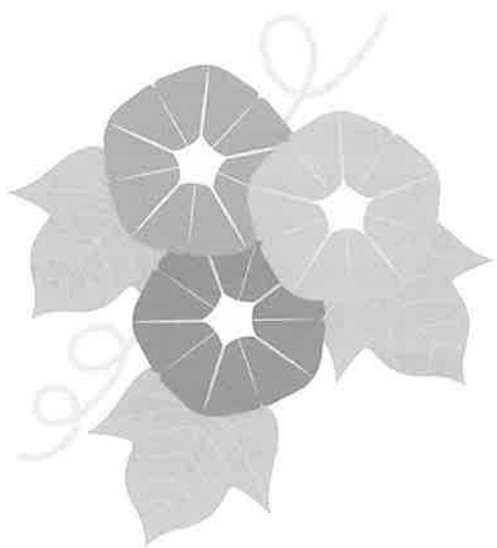
ジャーの更なるスキル向上を目指す」を開催。計40名が参加した。講師には**(株)インソース講師の前野謙氏**にご指導頂いた。

前野氏は「現場マネージャーは、①業務責任者としての役割、②教育・指導者としての役割、③プレーヤーとしての役割、が求められており、なかなか時間がとれない中で、より効率的に部下を育成し、そしてチームとしての成果を上げるために、本日は今一度ご自身の業務を振り返って頂きます」と解説された後、グループディスカッションを交えながら、自身の業務の洗い出し～管理指標での管理～上司&部下とのコミュニケーション～関係部署との調整（関係者

を巻き込む」といった視点で研修は進められた。

参加者アンケートでは「前野講師の説明が、現場での体験談をもとにお話し頂けたのでイメージし易く、とても勉強になった。本日学んだことを、部下との関係構築に向けて実践して参りたい」、「これまでもマネジメント系の研修を受講したが、本日の研修が最も現場で実践できる内容だったと、改めて実感しています」、「社外の方々との研修は刺激的でした。異業種交流

は、現状の自分の思考を更に拡げてくれる良い機会でした。強いて言うならば、もう少しグループワークの時間を増やして、他参加者の意見を聴く時間が欲しかった（自分自身、業界の常識に凝り固まっているため）」といった意見が寄せられた。



心を込めて、信頼できるカーライフ  
**茨城トヨタ**

**CROWN**



クラウン SPORTS Z

**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/>

フロンティアへ 人を、地域を、もっと笑顔に **TOYOTA**

## 免疫機能障害がある社員に在宅勤務を認めず退職勧奨した対応の違法性が否定された例

ブルーベル・ジャパン事件  
東京地裁 令和4.9.15 判決

### 【事件の概要】

本件は、コロナ禍において免疫機能障害がある原告に在宅勤務を認めず、退職勧奨した被告の対応について、合理的配慮義務および安全配慮義務を怠ったものであるとして、不法行為に基づく損害賠償の支払い等を求めて提訴した事案である。

原告は、ヒト免疫不全ウイルス（HIV）感染症の罹患者で免疫機能障害2級である。令和2年2月27日以降、新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、通勤しての就労に不安を覚え、上司に在宅勤務を承認してもらいたい旨を求めていた。被告は同年3月9日ごろ、原告の担当業務の性質上、出勤の必要があると説明したうえで、人混みを避けるための措置として、スーパーフレックス（コアタイムがなく、始業時間および終業時間を労働者において設定できるとした制度）および自転車通勤を特例として認める提案をした。同年3月10日以降、原告は新型コロナ感染への不安を理由に私傷病欠勤を継続した。同年4月14日に被告から退職勧奨を受け、同年4月22日に合意退職したものである。

### 【判決の要旨】

当時、新型コロナについては、頻回の換気や密集の回避あるいは衛生マスクの着用等といった感染防止対策が講じられている環境下であれば、通勤時の公共交通機関の利用あるいは職場

における労務提供の際に感染の危険性が高まるといった認識が医学的知見の裏付けをもって一般化していたとまでは認められないとした。

そのうえで、原告は、主治医から、できるだけ人混みや不必要な外出を避けるよう指導されていたものの、日常生活上の行動制限や通勤および就業の中止まで指示されてはいなかったこと、本件疾病と新型コロナの感染リスクの相互関連性が医学的エビデンスに根拠付けられて提示されていたものではないことを認定した。

以上により、被告において、原告が当時、新

型コロナに感染する、感染した場合に重症化する蓋然性が基礎疾患のない健常者よりも高いため、感染防止対策の内容のいかんを

外出自体が忌避されるべき健康状態にあったと被告において予見できたとは認め難い

問わず、外出すること自体が忌避されるべき健康状態にあるという事柄に関して予見可能性があったとは認め難いとした。さらに、当時被告が講じていた新型コロナの感染防止策と原告に提案した特例措置を踏まえ、被告が原告に対して在宅勤務の措置を講じなかったとしても、安全配慮義務および合理的配慮義務に係る注意義務を怠ったとはいえないと判断し、不法行為は成立しないとして請求を棄却した。

### 【労働法制本部】

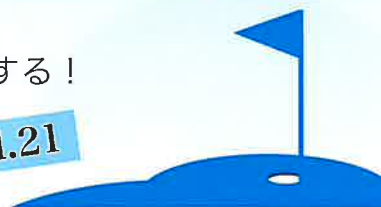
判決の詳細については、経団連事業サービス発行『労働経済判例速報』第2514号をご参照ください。



\スコア 90 切りを目指す方へ /  
HC1 になったサチコの最速でゴルフが上達する！

## 無意識ゴルフ塾

Vol.21



スイングを一切変えずに、潜在能力を引き出す！  
＼「無意識ゴルフ部」実施レポート／

### ★ 悩み

- ・気持ちよく振り抜けない
- ・アドレスがしっかりこない

### ★ 課題とチェック

私たちの身体には、どこかに不具合があると、  
身体を守るために無意識に動きを制限する、と  
いう働きがあります。

古牧さんに、首を左右に動かしていただきました。  
すると固くて一定の角度までしか動かない  
ことが判明。

### ★ ケガによる無意識の恐怖

古牧さんの身体やスイングをチェックしていく  
うちに、若い時に大けがをされた際の恐怖が、  
身体の動きに影響を及ぼしていることがわかり  
ました。調整をすると、身体は正直です！

### ★ 調整と結果

**劇的変化！ 快心のショット連発！！**

「アドレスがピタッと決まります」  
「スムーズに振り抜けます！」

古牧さんから驚きの声があがりました。

### ★ 恐怖と不安の影響除去でスキル発揮

ゴルフの上達を妨げていたのは、過去の負の感情。

**過去の恐怖→神経回路が強化→身体が反応**

とこのように無意識下で自動化しています。今  
回は、過去のケガ時の恐怖が影響していました。  
取り除くと、ゴルフのスキルを最大限に発揮で  
きるようになります。上司部下での人間関係の  
トラブルや、我慢が原因のことも多々あります  
ので、ご自身で振り返ってみてください。



古牧久弥さん HC16 (経営者)  
柳沼佐千子 (左)

★紙面に出ていただく方を募集しています！詳細  
は、メルマガ読者の方にお知らせしています。  
メルマガ登録は下記から↓



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

ゴルフ HC 1。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、講演や企業研修を受け持ちながら、経営  
者・管理職など約 3000 人の潜在意識を分析した経験  
を活かし、独自に編み出した 5 つの質問を使う潜在  
意識の分析法を教えるオンライン講座の主催、企業向  
け経営コンサルティングも実施。10 か月で売上 2 倍、  
3 年連続売上増、過去最高利益を出すなど、受講生の  
成果多数。

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]

◇無料「ゴルフが上手くなる！メール講座」◇  
メルマガ読者に、無意識ゴルフ部の  
募集案内をお届けしています



【お問合せ】印象エキスパート(株)  
ひたちなか市新光町 38 ひたちなかテクノセンター内  
TEL:03-5201-3908 メール: info@imptalk.net

## フル・インクルーシブ教育の 実現に向けた課題

茨城 NPO センターコモンズ 代表理事 横田 能洋氏

8月に全国の市民活動推進組織の関係者が協議するイベントが水戸で行われました。オープニングトークで、私は茨城大で学んでいたことが今のコモンズの活動にどう繋がっているかを報告しました。今回は、私が参加したイタリアのフル・インクルージョンを紹介する分科会で聞いたことを紹介します。

イタリアでは、特別支援学校が存在しません。それは、1970年代に始まった国の制度改革によりフル・インクルージョンが教育だけでなく、様々な分野で進んできたからです。目が見えない子、耳が聞こえない子、重度の肢体不自由の子も地域の学校で共に学んでいます。根底にある考え方が、分離、隔離ではなく同じ環境で過ごしながら互いに理解し協力することを学ぶのが教育という考え方です。それが実現できているのは、クラスの人数が20名くらいと少人数で、そこに障がいのある子が入るとサポートの教員やスタッフがつく仕組みがあります。日本の場合、普通学校のなかで特別支援学級に通級する場合と、特別支援学校に行く場合があります。特別支援学級に通いながら普通の教室で学ぶ場合、支援員がつくこともあります。日本の支援員は、障がいのある子の学

習を支援しますが、イタリアの支援員は、個別支援もしますが、クラスの子に働きかけ共に学べる状況を作るのが役割だそうです。障がいがありクラスの生徒と同じように取り組めない時も、教科のテーマに合わせてその子ができる活動を行います。イタリアは日本のような学校歴社会ではなく、学力向上のみを重視していないそうです。少人数でクラス替えもなく、長い時間をかけて子ども同士が共に育っていくそうです。高校段階で進学系と就職系の学校に分かれますが、日本のような受験競争もないそうです。このような学校教育が、社会に出てからもその人らしく尊厳を持って暮らせる社会作りに繋がっています。イタリアには、精神病院への強制入院もありません。

一方、日本は地域で共に生きる仕組みが弱く、精神病院での長期の隔離が人権問題になっています。国連機関は、日本の特別支援教育はインクルーシブと言いながら、分離教育であり見直すべきとの勧告をしています。日本でイタリアのようなフル・インクルーシブ教育を実現するには、いくつもの課題があります。まずクラスの人数を少人数にしたり、教員を増やすこと。国の教育予算を抜本的に増やす必要

があります。次が学力重視の教育からの転換です。画一的なカリキュラム、評価の方法による教育は障がい児だけでなく、外国籍の子も学びづらく、何より不登校児が増加し続けています。この教育の仕組みでは格差と分断が深まる社会になっていきます。より多様性が尊重され子の状況にあった教育が公教育で行われるようになれば、自分の特性や強みを生かす形で社会に参加できるようになります。学校や社会から排除するような形では、人材不足問題にも繋がります。福祉コストの増大を招くでしょう。私は卒論で、日本の能力主義を重視した学校歴社会システムが高度成長期に形成される中で、養護学校が作られ障がい児がそちらに移されていったことを調べ、分離ではない統合教育の重要性を述べました。私の弟は聴覚障がいがありましたが、聾学校にはいかず統合教育を選びました。当時は何の支援もなく苦労がありました。それに近い状況にいるのが、外国籍の子どもたちです。どうすれば共に学び社会の一員になれるか、その仕組みの実現が私の学生時代から続くライフテーマなのだ気づくことができました。

# 茨城県労働委員会からのお知らせ



～ひとりで悩まないで～



## 労働相談会

職場のトラブルでお困りの方、**無料**で解決をお手伝いします！

- ◆ 労働問題に関する豊富な知識と経験がある労働委員会委員（弁護士、労働組合役員、会社役員など）が相談に応じます。
- ◆ 労働者、使用者どちらからの相談もお受けします。
- ◆ 正社員、契約・派遣社員、パート、アルバイトなど雇用形態は問いません。
- ◆ 秘密は厳守します。

	日時	会場
第1回	10月 9日 (水) 14:00～17:00	県庁 2 3 階 茨城県労働委員会事務局 (水戸市笠原町978-6)
第2回	10月17日 (木) 17:00～19:00	
第3回	10月25日 (金) 14:00～17:00	

- 面談または電話により相談を行います。
- 事前予約制です。
- 前日までに、お電話でご予約ください。

<ご予約・お問い合わせ>

茨城県労働委員会事務局

TEL: 029-301-5563

受付時間 8:30～17:15  
(土日祝日を除く)

## 茨城県労働委員会の「あっせん」制度をご利用ください

<労働者個人から> 【 ～例えば、こんな経験をしていませんか？～ 】

- ◆ 職場の先輩からパワハラ・嫌がらせを受けた。上司に相談したが、十分な対応をしてくれない。
- ◆ 仕事でミスをしたことを理由に突然解雇された。解雇理由に身に覚えがない。解雇に納得がいかない。

<使用者から>

- ◆ 社員に配転命令をしたが、理由なく拒否された。
- ◆ 経営不振で労働条件を変更したいが社員との話し合いがうまくいかない。

### 労働委員会とは

労働者と使用者との間の労働トラブルを解決するための県の機関です。

公益、労働者、使用者それぞれの立場を代表する委員で構成されています。

### 「あっせん」とは

労働者と使用者の間で労働に関するトラブルが発生し、自主的な解決が困難となった場合に、公益委員、労働者委員、使用者委員が「あっせん員」となり、公正・中立な立場で双方の主張を確かめて、合意点を探りながら、話し合いによって解決されるよう支援する制度です。

秘密厳守

無料

丁寧  
公正・中立

## 茨城県労働委員会事務局

〒310-8555 水戸市笠原町 978-6 (県庁 23 階)

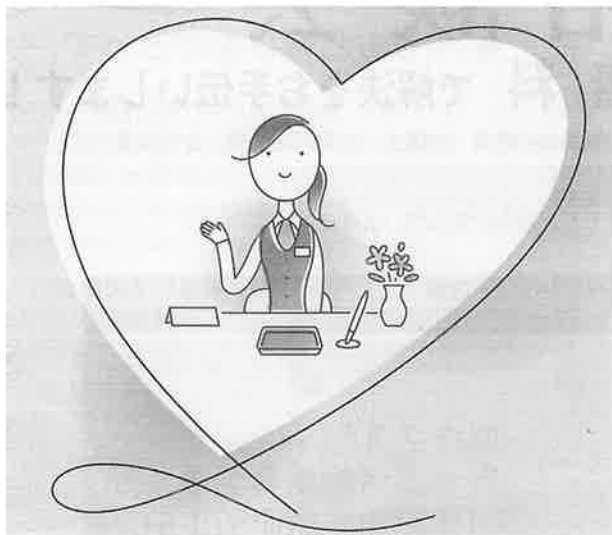
TEL 029-301-5563 (総務調整課)

E-mail roudoui@pref.ibaraki.lg.jp

URL <https://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/roudoui/index.html>



# 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。

 筑波銀行  
TSUKUBA BANK



SDGs推進プロジェクト  
あゆみ

筑波銀行は  
SDGs推進プロジェクト  
「あゆみ」に  
取り組んでいます。

「日本の半導体」は  
遅れている？  
その思い込みは  
捨ててください。



半導体は次世代へ。進めるのは、レゾナック。

半導体の材料技術で世界をリードしてきたのはずっと私たちレゾナックをはじめとする日本の化学会社です。それだけではありません。今、「次世代半導体」開発の鍵を握る存在として、これまで以上に期待を集めているのです。

化学の力で社会を変える。 **RESONAC**

株式会社レゾナック

山崎事業所 〒317-8555 茨城県日立市東町 4-13-1 TEL 0294-22-5111  
下館事業所 〒308-8521 茨城県茨西市小川 1500 TEL 0296-28-1111  
つくばサイト 〒300-4247 茨城県つくば市和台 48 TEL 029-864-4000  
(先端融合研究所、高分子研究所、計算情報科学研究センター)

茨城県内立地のグループ会社

日本ブレーキ工業株式会社、株式会社レゾナック・テクノサービス、  
株式会社レゾナック・オートモーティブプロダクツ、  
株式会社レゾナック・アプライドカーボン、株式会社 HKSP

レゾナックの  
新サウンドメディア  
「レゾナック ナウ」  
はこちら



あなたのチャレンジを  
応援します！  
企業とともに未来へ

LINEはこちら！▶

最新情報や経営支援などの情報を配信中！  
右の QR コードを読み込むか、公式アカウントより「茨城県信用保証協会」で検索し、  
友だち登録をお願いします。



ホームページ  
はこちら！▶



茨城県信用保証協会



本店 〒310-0801 水戸市桜川二丁目2番35号 茨城県産業会館内 TEL 029-224-7811  
土浦支店 〒300-0043 土浦市中央二丁目2番28号 TEL 029-826-7811

## 無料経営相談(土業ネットワーク)のご案内

### セカンドオピニオンとしての 経営相談にもご活用ください!

当会では、会員士業(税理士・公認会計士9名、社会保険労務士19名、司法書士8名、行政書士5名、弁理士2名、弁護士1名、不動産鑑定士1名)のご協力のもと、「土業ネットワーク」を立上げております。

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土業に相談ができる体制が整っておりますので、是非ご活用ください。

例えば

- ・ 年末調整時の定額減税への対応、電子帳簿保存法やインボイス制度への対応のご相談
- ・ 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
- ・ 業務改善助成金、ものづくり補助金等、各種助成金のご活用、申請方法に関するご相談
- ・ メンタルヘルス・ハラスメント対応等を始めとした各種労務管理、賃金制度の整備、人事制度、就業規則の見直しのご相談
- ・ 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
- ・ 特許・商標等の取得に係るご相談 etc

ご相談は初回無料です。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ください。

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(佐々木・薄井雄一)

TEL : 029-221-5301

FAX : 029-224-1109

E-MAIL : sasaki@ikk.or.jp