

一般社団法人茨城県経営者協会



水戸地区支部 支部総会



採用戦略セミナー



新入社員フォローアップセミナー



年末調整・税務会計セミナー



茨城経協

## CONTENTS

- 01 令和6年度 水戸地区支部総会・特別講演会を開催
- 02 委員会報告  
総務委員会／労働企画委員会／経営教育委員会／  
経営教育委員会（年末調整・税務セミナー）
- 03 支部だより  
土浦石岡つくば地支部／支部共催事業
- 05 新入会員のご紹介
- 05 ご逝去のお知らせ
- 06 <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>
- 07 <シリーズコラム>労働生産性向上による人手不足問題解決方法①  
<（株）トータルマネジメントシステム研究所 代表取締役 角川真也氏>
- 09 <寄稿>海外視察・商談を成功に導く！現地情報の収集  
<日本貿易振興機構（ジェトロ）茨城貿易情報センター所長 河内章氏>
- 11 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>
- 12 <寄稿>NPO情報 Vol.285  
<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



## 令和6年度水戸地区支部総会・特別講演会を開催



水戸地区支部（支部長 幡谷史朗氏 茨城トヨタ自動車（株）代表取締役社長）は、9月27日（金）、水戸三の丸ホテルにて、令和6年度水戸地区支部総会・特別講演会を開催。

支部総会は後藤純一幹事長（（株）ニコン 水戸製作所所長）の司会で開会し、幡谷支部長が主催者挨拶に立ち、日頃の会員の皆様の協力に感謝の意を伝えるとともに、今年度の支部活動の柱として業務改善や人材確保支援、会員参加のしやすい場の創出について述べられ、これからの支部活動についても、支部会員の意見を反映しながら進めていく方針を強調された。続いて、笹島律夫会長（（株）常陽銀行取締役会長）が挨拶に立ち、特に人材不足問題に対して、県知事への要望書の提出や県内企業への支援策の提言を行ったことを報告された。その後、阿部重典副幹事長（（株）茨城放送代表取締役社長）から令和6年度の支部活動計画について報告が行われ、支部活動が支部会員の経営課題解決に役立つよう

引き続き取り組む姿勢が示された。

特別講演会では、常磐大学・常磐短期大学の富田敬子学長を講師にお迎えし、「持続可能な開発目標（SDGs）：残された6年の挑戦—SDGs ウォッシュを超えて—」をテーマでご講演頂いた。

富田敬子氏は国連において経済社会分析局や国連統計部次長としての豊富な経験を持たれ、講演ではSDGsの背景と現在の進捗状況、そして達成に向けた今後の挑戦について、具体的なデータと国際的な視点から解説頂いた。SDGsが掲げる17の目標についての基本的な概要を振り返りつつ、2030年までにこれらを達成するために残された6年間の重要性を強調された。近年のコロナ禍、気候変動による自然災害の増加、地政学的な緊張、そして世界的なインフレがSDGs達成の大きな障害となっていると指摘しつつ、特に発展途上国や脆弱な地域において、これらの要因が持続可能な開発を阻害し、目標達成の

ペースを鈍化させている現状を解説された。さらに、「SDGsウォッシュ」、つまり企業が持続可能性を表面的に取り組んでいるように見せかけることへの批判が強まりつつある現状を受け、真に効果的な行動を取るためには、単なるアピールにとどまらず、持続可能な経営戦略や実際の活動に落とし込むことが不可欠であるとし、参加された経営者に向け、ローカルでの取り組みがグローバルな影響を与えるという観点から、地域社会の力を結集し、企業・行政・教育機関が連携してSDGsを推進する重要性を語られた。

総会・特別講演会終了後、交流パーティが藤田卓也副支部長（（株）フジタビジネスマシンズ代表取締役社長）の乾杯挨拶で開会した。活発な意見交換が行われ、今後のビジネス連携の可能性も広がる場となった。最後に、大森範久副支部長（（株）常陽産業研究所代表取締役社長）の閉会挨拶により、盛会裏に会を閉じた。

## 総務委員会

令和6年度第1回総務委員会を開催  
第10次中期要綱の進捗を協議

総務委員会（委員長 小松崎光一氏（株）常陽銀行取締役常務執行役員）は、8月6日（火）、水戸市泉町 中川楼にて、令和6年度1回目となる総務委員会を開催、事務局含め13名が出席した。

始めに、本年度より新たに総務委員長に就任された小松崎委員長より「以前の3ヵ年計画・第9次中期運営要綱の期間は、コロナ感染拡大の影響もあり、苦勞しながら運営を進められた

と伺っている。社会的にもコロナ前に戻りつつある状況であるが、物価高など経営環境も変化しているがお役に立てる活動を進めて参りたい」と挨拶。

協議では、第10次中期運営要綱の中間年度であるため、昨年度の事業活動の振り返りと、現在の進捗状況を精査するとともに、内外に協会事業をもっと知って頂けるような広報へ

の取り組みも、検討していくこととなった。



## 労働企画委員会

重点活動の進捗状況の報告と情報交換を実施



労働企画委員会（委員長 大西康之氏（株）日立製作所事業所副事業所長）は9月24日（火）、水戸京成ホテルにて第1回委員会を開催した。

はじめに加藤専務理事より挨拶があり、本年4月の人事異動による新任委員の紹介が行われ、曾根徹前委員長にかわり、大西康之氏が新たに委員長に就任されたことが報告された。引き続き、事務局から前回委員会から異動のあった委員について報告を行い、新たに就任された委員からご挨拶を頂戴した。

[交代]

委員長 大西康之氏

（株）日立製作所日立事業所副事業所長（前 曾根徹氏）

委員 小宅勇也氏

（株）マルト人事総務部部长（前 石山伯夫氏）

委員 松田尚久氏

JX 金属（株）日立事業所総務部部长（前 池辺明文氏）

委員 植木大輔氏

日立グローバルライフソリューションズ（株）

多賀事業所総務本部

ビジネスパートナー担当部長（前 田代智之氏）

委員 鈴木 篤氏

関東鉄道（株）取締役（前 矢野友亮氏）

委員 秋山裕一氏

（株）ケーズホールディングス人事部長（前 吉原祐二氏）

委員 熊下雅之氏

レンゴー（株）利根川事業所執行役員製紙部門八潮工場長兼利根事業所長（前 村井寛二氏）

報告・協議に移り、加藤専務理事より協会全体の活動状況について報告が行われ、特に「人材不足対応プロジェクト」については、提言書の提出や今後の関連事業の進行状況等、各社の人材確保に向けた新たな対策について説明がなされた。

続いて、事務局より令和6年度の労働関係事業について進捗状況の説明がなされた。特に労働企画委員会が主管する各事業の進展について、労働市場の変化に対応した各企業の労働条件の見直しや、社員の働き方改革に関する取り組みについて報告された。

出席委員による意見交換では、以下のテーマについて議論が交わされた。

- ・最低賃金の高騰について。パートやアルバイト職員の割合が高い企業では、最低賃金の急激な上昇が大きな負担となっており、それに伴う人件費の増加が深刻な課題となっている。
- ・人材不足について。アウトソー

シングしていた業務について、業務委託先の人材不足が自社の業務に影響を及ぼし始めているケースが増えており、業務の内製化を検討している。

労働企画委員会では、これらの意見を踏まえ活動を行っていくことを確認し、特に、労働法に関するセミナーやBCP（事業継続計画）の見直しといった

課題についても対応していくこととなった。

## 経営教育委員会

令和6年度 第2回経営教育委員会を開催



**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、9月18日（水）、中川楼にて本年度2回目となる委員会を開催。

当日は、事務局含め19名が参加され、本年度上期に実施した事業報告と下期開催予定の事業の具体化に

ついて協議がなされた。

今後予定されている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し、ご案内いたします。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



## 経営教育委員会

「第3期 年末調整・税務会計セミナー」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10月9日（水）に「第3期 年末調整・税務会計セミナー」を茨城県産業会館にて開催し、経理担当者を中心に46名の参加者が集まった。

講師に、税理士法人コンパス・ロイヤーズ 代表社員 CEO 井野武士氏をお招きし、年末調整の実務上のポイントや定額減税への対応、財務諸表の基礎知識

やインボイス制度、電子帳簿保存法などについてご講義をいただいた。

参加者からのアンケートでは「年末調整と定額減税の扶養人数の数え方など詳しくわかり大変良かった。」「年末調整を担当するのが初めてですが、初心者にもわかりやすいように丁寧に説明してただけて良かった。」など

の声が寄せられた。



## 支部だより

OCT. 2024

Branch office report

### 土浦・石岡・つくば地区支部

茨城県の地域性を踏まえた採用戦略を学ぶセミナー開催

**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8月27日（火）、つくば研究支援センター・研修室において「茨城県の地域性を踏まえた採用戦略を学ぶセミナー」を開催した。

はじめに塩谷支部長が主催者挨拶に立ち「まずは、本日講師をお引き受けいただきました株式会社ロケットスタートホールディングスの星社長に御礼を申し上げます。そして、セミナーにご参加いただいた皆様にも、

心より感謝申し上げます。本セミナーは、茨城県という地域特性を踏まえた採用戦略を学ぶ貴重な機会です。講師の星社長から得られる豊富な知識と経験をもとに、皆様の企業が抱える採用課題解決の一助となれば幸いです。



です」と述べた。

セミナーでは、株式会社ロケットスタートホールディングスの代表取締役社長、星栄一氏が登壇し、約20年間にわたる採用支援の豊富な経験を基に、特に茨城県の地域特性に根ざした採用戦略について詳細に解説頂いた。星氏は、地域ごとの経済・労働環境が企業の採用戦略に与える影響について洞察し、その上での効果的なアプローチを参加者に伝えた。

星氏は、よく耳にする「東京

と同じ方法では人材が集まらない」という声に対し、茨城県特有の労働市場や人口動態、産業構造、教育環境を踏まえた分析を行い、この地域ならではの採用課題に焦点を当てた。特に、人口減少が進む中で、求職者のニーズが多様化している現状や、地元志向の若者が増えている一方で、大企業志向が根強く残っている課題についても触れ、他地域との競争を意識しつつ、地元企業が「地域密着型」のメリットをどのように採用活動で打ち出していくべきかについて具体的な事例を交えながら説明された。

また、採用における「優秀な人材」とは何か、というイシューに対し、星氏は「優秀であること」と「自社にマッチしていること」は必ずしも

同じではないことを強調された。特に、中小企業にとっては「自社のカルチャーに合った人材」を採用することが長期的な成長に不可欠であると述べ、さらに、「企業文化の見える化」や「求職者とのコミュニケーションの質の向上」を具体的なステップとして提示し、どのように自社の魅力をアピールし、求職者にマッチングを図るべきかを詳しく解説された。



## 支部共通事業

新入社員フォローアップセミナーを開催～オンラインと対面にて



当協会は、新入社員フォローアップセミナーをオンラインと対面にて開催した(10月3日(木)オンライン開催、4日(金)水戸京成ホテルにて開催)。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20名、対面参加47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に共通。4月に開催した新入社員セミナーで学んだ、社会人の心構えの整理、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)などについて半年の社会人経験を経て身に付いているか確認し、復習を行った。続いて、社会人として必要な基礎力であるコミュニケーションスキルの修得を目的としたワークの後、さらに半年後、社会人2年を迎えるための準備、演習を行った。これからの長いキャリアの中で、意識すべきポイントとして、「現状分析」を他人から映る自分をイメージしながら客観的視野で俯瞰し、自らが考える「あるべき姿」に加え、上司や先輩から「期待されている姿」も意識しながら、現状の自分から「あるべき姿」「期待されている姿」になるためのギャップをいかに埋めるための精緻なロードマップを描くかがカギとなる。「あるべき姿」=ゴールの

明確な設定と、それに向けてのロードマップ=行動計画が、社会人にとって重要となることを伝えた。

また、「ストレス」の管理についても触れられ、「ストレスは悪ではない」との考え方のもと、ストレスをうまく味方につけることが業務におけるパフォーマンスの向上につながる事が強調された。具体的には、ストレスへの対処法として、適切な睡眠、タイムマネジメント、リラクゼーション方法(筋弛緩法や深呼吸)などの具体的な対策が示され、日常生活でこれらを実践することを推奨された。

最後に、まとめとしてアクションプランシートを各自記載し、これからのキャリア形成の指針とすることを確認し、研修を終えた。

## 新入会員紹介

### 株式会社 TWENTY(とうえんていー)

■代表取締役 大塚 甚市郎



Data

所在地 / 茨城県つくば市古来  
692-3  
TEL / 029-896-4720  
業 種 / 衣類へのプリント加工  
従業員 / 28 名

Appeal point

弊社は 2008 年創業、T シャツを中心とした衣類へのプリント加工を行っております。シルクスクリーンプリントという手法がメインですが、インクジェットプリントや DTF、刺繍加工など名入れ加工全般を手掛けています。大量枚数の対応はもちろん、こだわりの小枚数での製作も承ります。

生産量もさることながら、国内でも数台しかない自動プリント機の導入や、注文、工程管理を自動化する独自システムを導入し機械化、DX 化を進めております。

経営理念は「歴史に残る会社になろう」です。世の中を大きく変えることは難しいけれどプリント業界の歴史に、地域の皆さんの記憶に、従業員さんの心に、100 年後の未来に、残るような会社経営を目指してまいります。どうぞ宜しくお願い致します。

## ご逝去のお知らせ

去る 9 月 14 日(土)、元キャノン株式会社の坂寄賢治氏が、85 歳でご逝去されました。

坂寄氏には、2008 年 6 月～2013 年 6 月までの 5 年間、当協会会報「茨城経協」のトップインタビュー(36 名の経営者)と記事編集業務(35 回)にご協力とご尽力をいただきました。その丁寧かつ緻密な仕事ぶりに、多くの経営者から称賛の言葉をいただきました。

ここに謹んでお悔やみ申し上げます。



ALPHARD



アルファード

## 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として取り扱われた。

### 【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。

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

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。

# 【シリーズコラム】 労働生産性向上による

## 人手不足問題解決方法①

株式会社トータルマネジメントシステム研究所  
代表取締役 角川真也氏



### 【当コラム連載の趣旨および内容】

弊社は長年にわたり間接業務（オフィスワーク）の労働生産性向上に携わってきました。その知見から、現在日本全体の問題としてクローズアップされている“人手不足問題の解決方法”についてお話致します。

このコラム連載でご紹介させて頂く各メソッドは、業種・業態・会社規模を問わず有効であることを複数のクライアント企業様でも検証済みなので、是非御社でもチャレンジ頂ければ幸いです。

人手不足の一般的な対策は、①人員増員（やる人を増やす）、②業務の省人化（やることを減らす）の2つで、①は外国人材や高齢者の雇用（定年延長含む）、②はDXに代表されます。

しかし現実的には上記①・②ともに、大きな問題を抱えており、原材料費・燃料費の高騰に苦しんでいることも相まって、多くの企業は事態を静観せざるを得ない状況にも見受けられます。

そこで当コラムでは、人手不足に苦しむ皆さんの解決の一助として、「組織マネジメントの見直しによって労働生産性を向上し、捻出した余剰人員で人手不足を解決する方法」について解説したいと思います。（文末【参考資料】①参照）

この手法は、①費用が少額、②即効性あり、③日本企業特有の弱点に対する根治療法、④効果が永続的、⑤間接効果大、⑥競合に先んじる等で、非常に費用対効果が高いのがポイントです。

今後の連載内容は下記の通りです。（隔月）

- 第1回 人手不足問題は自社内で解決できる
- 第2回 業務のムリ・ムダ・ムラの「見える化」
- 第3回 会議・活動・委員会の削減方法
- 第4回 3つの業務量平準化
- 第5回 間接業務のムダ取り

上記の内容は、弊社の指導（4ヶ月）で700名の間接員から110名の余剰人員を捻出した

事例（文末【参考資料】②参照）で実際に行った内容です。ですから決して「絵に描いた餅」ではなく、皆さんがその気になって手を伸ばしさえすれば「食べられる餅」です。

### 第1回 人手不足問題は自社内で解決できる

まずは文末の【参考資料】③の労働生産性に関する国際比較をご覧ください。

この表から日本について分かることは、①低い労働生産性は長時間労働を招き、②国は豊かでも、他先進国に比べ総合幸福度が低い状況である、の2点です。

我々が注目すべきはドイツで、第二次世界大戦で日本同様に焼け野原から立ち上がり、戦後10年で復興しました。日本も同時期に復興しましたが、両者の復興プロセスは大きく異なりました。

日本が減私奉公的な働き方（根性・体力）で復興したのに対し、ドイツ（旧西ドイツ）は徹底した合理的思考により復興を遂げました。その結果、ドイツ人は日本人より2ヶ月間も短い年間労働時間を享受しているのに対し、日本人は長時間労働・低賃金にあえいでいます。

労働生産性の低さは労働者を苦しめるだけでなく、会社の利益率の低さとも直結しています。製品やサービスは、世界トップレベルにもかかわらず株価は安く、円安も相まって外資ファンドの脅威にもさらされています。

すでにいくつかの日本企業が外資に買収されていますが、彼らが日本企業のどこから着手されるかご存知でしょうか？ それは間接員の削減です。

従業員数に占める直接員（ブルーカラー）と間接員（ホワイトカラー）の比率（直間比率）で、日本企業は欧米企業に見劣りしており、その是正策として彼らは間接員の削減を実施します。そして高収益体質にして付加価値を上げた



うえで、転売して利益を得る、というのが多くの外資系ファンドの進め方です。(参考資料④)

ここまで読まれた皆さんは、なぜ日本企業の労働生産性が低いのか疑問に思う方も多いことでしょう。“日本企業”と一括りで言っても、現場と事務所とでは状況が大きく異なります。

製造業を例にとると、戦前から生産性と品質をしっかりと管理してきた現場と、従前よりどちらも野放しに近い事務所とでは、比較の対象にならないほどに差がついています。

理由は簡単で、現場には生産管理部署とシステムの双方があるのに対し、事務所にはどちらも存在しない、ためです。その結果、間接員は費用対効果(コスト意識)が希薄で労働生産性が低く、業務は過剰品質といった状況が見受けられます。

欧米企業では間接業務の生産性と品質をコントロールする“組織マネジメントシステム”が1970年代以降導入・運用されているのに対し、多くの日本企業はそこまで着手できていない状況で、その結果、日本の組織マネジメントは他先進国と比べ遅れたままで、「失われた30年

から立ち上がるどころか、状況が悪化する原因の1つにもなっています。

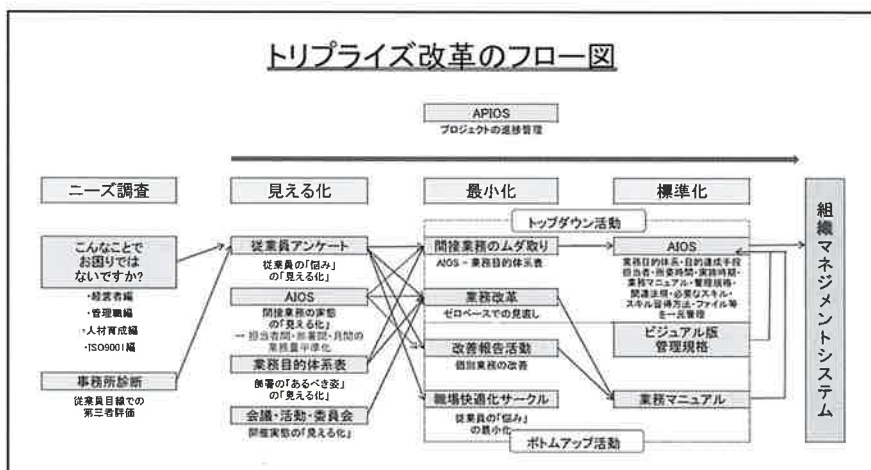
ですが、諦める必要はなく、日本企業の弱点はハッキリしており、そこを是正すれば優良企業として復活できることを外資系ファンドは実証してくれていますから、我々は彼らに指導される前に自ら実施すればいいのです。

日本企業の組織マネジメントの実態は、経験的なもので、長年の経験と勘(KKD)に基づくものですが、これを業務毎の投入工数に基づく合理的なものにするだけで、半世紀の遅れはたちどころに取り戻せます。

そのうえで業務毎投入工数を投入金額に変えた管理会計的な組織マネジメントへと進化すれば、この分野でも追い越すことができます。

私は、組織マネジメント方法の見直しこそ日本企業復興の決め手になると確信し、その普及に努めております。

話が大きくなりましたが、組織マネジメントの見直しにより労働生産性を向上させる全体プロセスは下記の通りです。次回より、順次各プロセスについて説明いたします。



### 【参考資料】

下記QRコードより、資料①～④がダウンロードできます。(期限：令和6年12月31日まで)



- ①人手不足解決方法 一覧表
- ②コンサルティング報告書
- ③労働生産性に関する国際比較
- ④TMS研メルマガ 第169号

今号の内容の理解を深める記事や動画を公開しておりますので、お時間をごございましたら是非ご覧下さい。

【注】トリプライズ改革とは「見える化」「最小化」「標準化」の3ステップで、間接業務の労働生産性を向上させる業務改革手法のこと。

当連載記事と同一テーマで執筆した特集記事が『工場管理』(日刊工業新聞社、毎月20日発売)の本年11月号～1月号に掲載されます。こちらも併せてお読み頂ければ、より一層理解が深まります。

株式会社トータルマネジメントシステム研究所  
代表取締役 角川 真也(つのかわ まさや)

住所：〒315-0011 石岡市正上内12-14  
電話：0299-22-5195  
HP：<https://www.tmsri.com>  
メールアドレス：[tsunokawa@tmsri.com](mailto:tsunokawa@tmsri.com)  
YouTubeチャンネル：社名で検索可

## 海外視察・商談を成功に導く！ 現地情報の収集

日本貿易振興機構（ジェトロ）茨城貿易情報センター  
所長 河内 章氏



海外視察に赴く場合や、展示会などで海外に商品を売る場合、現地の生活習慣やニーズを可能な範囲で事前に調べておくことが重要です。例えば食品メーカーがドバイの食品展示会に出品する際、現地の人々が宗教的に食べられないものや、味の好みに合わないものを出品しても、展示会で得られる反応は限定的でしょう。日本食レストランの店舗数や、日本食を取り扱う卸・スーパーの情報なども必要になる場合が多いかもしれません。しかし、どこで情報を探せばよいか分からないと、海外の生活習慣や商習慣、嗜好、ニーズを把握するのは難しいです。一般的な情報はインターネットで得られることもありますが、特定の業界に関する情報は、現地においてもネットワークがなければ集めるのが難しいことがあります。

### 米国自動車産業のニーズを探る

私は2016年から2021年頃まで、米国中西部で在米日系自動車企業の支援を担当していました。当時の拠点であったシカゴからデトロイトまではおよそ

455kmで、東京から岩手県一関市、または京都までの距離に相当します。飛行機なら約1時間ですが、雪の心配がない季節には車で片道4時間半かけて通うこともありました。

デトロイト周辺は、米国自動車産業の中心地であり、ゼネラル・モーターズ（GM）、フォード、ステランティス（旧クライスラー）の「デトロイト3」と呼ばれる自動車メーカーが本社を構えています。加えて、マグナ、リア、ボッシュ、ボルグワーナーなどの大手自動車部品サプライヤー（ティア1）も集積しており、自動車関連の展示会が頻繁に開催されています。中でも、米国自動車部品製造者工業会（OESA）は、会員限定で米国自動車業界の関係者と交流できる機会を提供しており、私は日本企業の米国経済への貢献をPRしながら、情報収集やネットワーキングに努めました。

当時、私が特に力を入れていたのは、日本企業が米国企業に製品を直接売り込む機会の提供

でした。幸いにもデトロイト3の国際調達担当役員と良好な関係を築き、各社の本社で現地日系企業との展示商談会「Japan Innovation Showcase」を企画・開催することができました。参加企業の多くは在米日系企業でしたが、日本からの参加企業もありました。米国の自動車業界では、日本のように自動車メーカーを頂点とした垂直統合型の「系列」は存在しません。新規取引に関しては非常に慎重ですが、系列外の企業だから取引ができないということはなく、重要なのは技術力とその製品を採用することによるメリットです。

商談会を通じて各社の調達担当者とは何度も打ち合わせを行い、各社が求める技術を明確化しました。共通して求められていたのは、大まかに「軽量化」、「電動化」、「ADAS（先進運転支援システム）」などの技術でした。さらに、UX（電子表示される計器類のデザイン）やサイバーセキュリティ対策への関心も高まっていました。当時、これらの視点で製品をPRすると、自

自動車メーカーは関心をもって耳を傾けてくれました。軽量化技術は車体を軽くし、燃費向上や規制対応に貢献します。電動化はEVだけでなく、運転支援システムなどの電気制御技術の需要が増えているため重視されていました。また、コネクテッドカーに不可欠なセキュリティ対策も急速に重要性を増しています。2024年9月末、バイデン政権は中国やロシア製技術を使用したコネクテッドカーの輸入や販売を禁止する規制案を発表し、機密データの漏洩や車の遠隔操作のリスクが懸念されています。

このように、必要な情報はインターネットで簡単に得られるものから、現地のネットワークがなければ入手困難なものまでさまざまです。冒頭で紹介した食品分野における日本食レス

トランの数、味の嗜好、在留邦人数、主要品目などの情報は、ジェトロが「海外マーケティング基礎情報」として主要な国・地域の情報を各1ページにまとめて公開しています。視察や旅行の前に一読いただくことで、現地での視点が大きく広がります。

では、現地の業界内にいないとわからない情報はどのように入手すればよいでしょうか。条件を満たす中小企業が輸出を目指す場合、ニーズの高い地域に

限られますが、ジェトロの海外コーディネーターと無料でオンライン面談を行い、情報を集めることが可能です。このほかにも、ジェトロは各種調査レポートや、現地トレンドを10分程度の動画で伝える「世界は今-JETRO Global Eye」などを公開していますので、ぜひご活用ください。



海外マーケティング  
基礎情報



「世界は今」

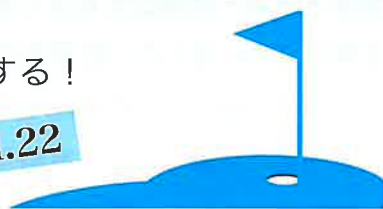
日本貿易振興機構（ジェトロ）茨城貿易情報センター  
〒310-0802 茨城県水戸市柵町 1-3-1 茨城県水戸合同庁舎 4階  
電話：029-300-2337  
メール：IBR@jetro.go.jp



\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.22



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／

### ★ 期待すると崩れる・・・

古牧さん：7 ホールまで 2 オーバー！  
その後 OB を 2 発出してしまいました。  
「このままいくと、30 台がでるぞ！」と思った瞬間に、崩れてしまいました。

柳沼：スコアがいいときと、崩れる時の違いはなんですか？

古牧さん：スコアがいいときは、いい意味でなんにも考えていないんです。いいショット打つぞとか、このホールは難しいなとか・・・。

### ★ ついにブレイクスルー！

古牧さん：ベストスコア 83！でした！！元々は 91 がベストスコアでしたので、大躍進です。技術的には全く進化していませんが（笑笑）平均飛距離は、20 ヤード伸びました。

以前はたまに 100 オーバーもありましたが、全くなくなりました。90 台どころか 80 台が普通になってます！

### ★ 今回のポイント

「何も考えていないときに、スコアが良い」期待や不安もなく、今に集中しているときに最高の能力が発揮できるということです。ごちゃごちゃ思考がでてきたら、ショットする前に深呼吸を！



古牧久弥さん HC16（経営者）  
柳沼佐千子（左）

★ゴルフ×メンタルをテーマに  
「オンライン・シェア会」を開催しています。

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

## イスラム教徒コミュニティの発展と 教育の未来

茨城 NPO センターコモンズ 代表理事 横田 能洋氏

茨城には県西地域中心にイスラム教のモスクが18箇所もあります。日本に暮らすイスラム教の人は約30万人で、インドネシア、パキスタン、バングラディッシュの出身の人が多くです。なぜ、県西地域に多くのパキスタンの人が住んでいるか、というと、平地林にヤードという自動車置き場を構え、中古車や車の部品の輸出を業とする人が多いからです。野田や小山にオークション会場があることも関係しているようです。一夫多妻の国ということで子どもの人数も多く、この5年くらい母国から呼び寄せたり日本で生まれる子どもが急増しています。県西地域の小中学校、高校にもそうした生徒が増え、水海道にある公立夜間中の生徒の7割はパキスタンの方々です。

パキスタンの方の言語はウルドゥー語またはパシュトゥ語ですが、この言語の通訳や翻訳ができる人は限られポケットークでも発音されません。小学校から来日し高校受験のための学習会でコモンズ関わった女性が高校卒業後に当会に就職し、通訳として活躍しています。彼女は連日、多様な学校からの通訳依頼に応じて活躍しています。言葉が通じにくいだけでなく、日本の学校教育の仕組みを理解し

てもらうことも大変です。宗教の関係で給食が食べられなかったり、服装に関する要望があったり、体育や音楽の授業を受けられなかったり、春にラマダンという断食があったり金曜は礼拝があるなど、どこまで学校が歩み寄れるか悩むことも多いですが、モスクの関係者の協力も得ながら対応しています。

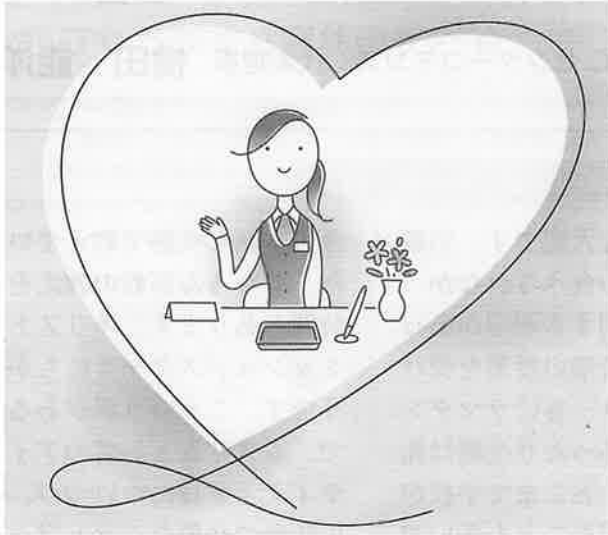
学校側の対応以外にも課題があります。タリバン的な考えの保護者の中には女子を学校に通わせない人がいます。15歳くらいで来日し日本の中学校に入れない人は、日本語を学ぶ場がないと高校に入れても教科学習についていけず中退する生徒もいます。どうすればいいか検討する中で見えてきた方策の一つが、イスラム学校を地域に作るという方法です。

1990年代に日本に来たパキスタンの人たちは信仰生活に欠かせないモスクを各地に作りました。そして今イスラム学校を作る動きが全国各地で見られます。ブラジル人学校やいわゆるインターナショナルスクールは、いずれ海外に行く生徒向けの外国語による教育をする機関です。イスラム学校も色々な形式があるようですが、私が見学したところは、日本の教科書を使い、道徳など一部の教科を除

き日本語と英語で教えていました。もちろん宗教の教を学ぶ時間もあります。キリスト教のミッションスクールにちかいです。こういう場があることで、ムスリムとしてのアイデンティティを身につけつつ、日本の社会で必要なことも学べそうです。日本人が結婚などを機にムスリムになるとその子は二世世代ムスリムと呼ばれます。こうした子は家の中ではムスリムの世界、学校ではノンムスリムの世界となります。ムスリム二世世代の子を持つ日本人もこうしたムスリム学校作りに関心があるようです。多様な方針を持つ学校が増え、子どもや家族が選択できるようになることはいいことではありますが、「障がいのある子は配慮のある特別支援学校へ」となるとそれは分離教育に繋がります。

以前紹介したイタリアのフルインクルージョンのように、公教育の場で民族、障がいの有無にかかわらず共に学べる教育の場づくりも必要だと思います。これから茨城で日本社会とつながる形でムスリム学校ができていけば、学校や地域で起きている摩擦を減らし日本社会で活躍できる人も増えていくと思います。

# 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。

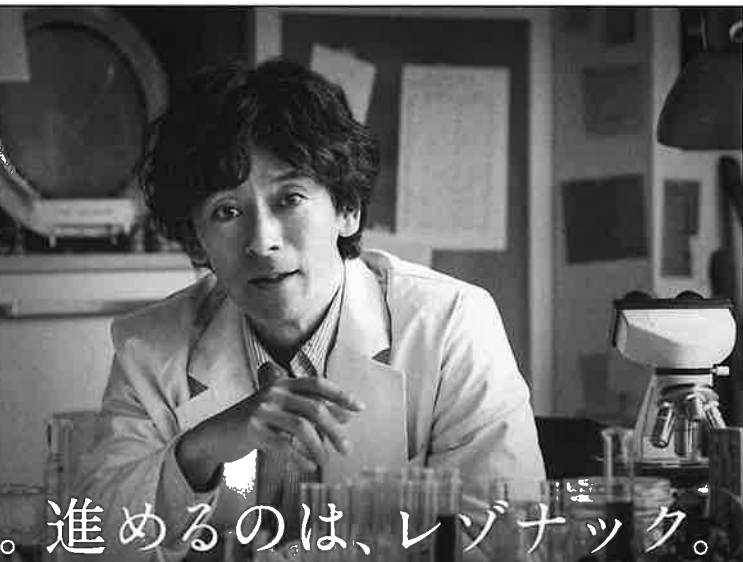
 筑波銀行  
Tsukuba Bank



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 茨城県筑西市小川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・オートモティブプロダクツ、  
株式会社レゾナック・アブライドカーボン、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！  
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！▶



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



茨城県信用保証協会

## 無料経営相談(士業ネットワーク)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、「士業ネットワーク」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士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