

12 | No.644
DEC.2024

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



茨城経協

CONTENTS

- 01 トップインタビューVol.55
「使って実感できる」商品を追求め、日々挑戦し続けます
(株)鈴木ハーブ研究所 代表取締役 鈴木さちよ氏
- 06 委員会報告
政策委員会／経営教育委員／青年経営研究会
- 09 支部だより
常陸那珂地区支部／県西地区支部／鹿行地区支部／支部共催事業
- 11 新入会員のご紹介
(株)スミエイ鹿島事業所
- 12 <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>
- 13 <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②
<(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>
- 15 無意識ゴルフ塾②③
<印象エキスパート(株) 代表取締役 柳沼佐千子氏>
- 16 <寄稿>NPO情報 Vol.287
<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



株式会社鈴木ハーブ研究所
代表取締役

鈴木 さちよ 氏

聴き手：ケイツーマネジメント 代表 葛田一雄氏



会社概要

- 所在地：那珂郡東海村村松 2461
- 資本金：300万円
- 事業内容：化粧品の研究開発・販売、ハーブの品種改良・栽培・販売、ハーブ講習・講演、執筆



「使って実感できる」商品を追求めし、日々挑戦し続けます

商品とパッケージ体のブランド確立

創業20年を迎え、更なる持続的成長のためにも社名の知名度を上げることができると考えています。国内でのブランド力はもとより、国外にも販路を広げていければと思っています。お客様に商品内容が伝わるようパッケージやHPや広告を見直し、常に時代の変化に対応していけるように模索してまいります。

ビジネス戦略の基本はデジタル技術の活用

ビジネス展開としては何と言っても情報の活用です。お客様が情報を入手しお買い物をす

るツールは紙媒体からデジタル媒体に変化しており、変化するスピードは増えています。例えば少し前まではインスタなどのSNSが主流でしたが、今や過渡期に来ているように感じています。情報の変化を制することがビジネスの成功に繋がるとも思います。

加えて、言葉は時代によってどんどん変化していますので、広報や宣伝は「若者に向けてなら若者の言葉」を、「ご年配の方ならその世代の方が使う言葉」が求められています。今はAIで文章を世代対応に書き換えることもできるそうです。AIを活用してお客様とのコミュニケーションができるようにしていきたいです。大切なことは実

際に当社の商品を使っておられる方の声を聴き、納得して継続してご使用いただけるように何が出来るかです。そのためにも対話ができコミュニケーションを深められるように、AIやデジタル技術はおおいに活用していきたいと思っています。国外への販路に向けてもこれらの技術は積極的に活用していきたいです。

創業社長は夫で、商品開発は現在でも夫が担当しております。当社の商品づくりの特徴は納得と満足です。新規に開発した製品は社員全員でモニターして試しています。社員はお客様の立場に立って使用し吟味します。社員みんなが納得し、満足しないと販売には至りません。

社員自身ひとりひとりがお客様といったところでしょうか。

人材活用を子どもに学ぶ

私は大学での学びは人間科学部で、経営とはまるっきり別の分野でした。しかし、経営の要は「人」ですから、「人の成長」にも関心があり、力を入れています。県の働き方改革優良（推進）企業や、県のダイバーシティ推進・啓発事業モデル企業にも認定いただきました。令和5年からは「親子出勤」の取り組みに着手しています。「子どもを連れてきたら仕事にならないのではないか」「子どもを嫌がる人もいないか」という不安もありましたが、実際にやってみると思った以上にうまくいきました。実証実験として、子どもたちもお父さんお母さんの仕事の場所に来るのだよと事前に話して来てもらったところ、同年代の子どもと一緒に居てもふざけるのではなく、ちゃんとお手伝いや宿題などをしていました。今後は本格導入に向けて制度を確立していこうと思います。

会社全体で子どもを育てるような取り組みができてくると、会社が会社の枠組みを超えた存在も担えるようになるのではないかと思います。核家族化が進む現代では個を優先する傾向にあります。子どものうちから様々な年代の人々と触れ合うことにより価値観や視点が広がり、社会性が芽生え、未来の役割のヒントとなることを願っています。そして、私たち自身は

子どもを通じて環境や社会のあり方や人間力についてなどもあらためて考えさせられる機会になりました。

SDGs への積極的な貢献

エコキャップや利用済み切手を集めるということは創業当時からやっていましたが、SDGs への一番象徴的な取り組みは弊社のカレンダー作りです。東海村で障がい者就労支援を行なっている非営利団体「まつぼっくり」と10年以上カレンダー作りを行なっています。牛乳パックを集めて、まつぼっくりさんが手作業でパルプにし、紙を漉き和紙にしています。弊社はカレンダーのディレクションとデザイン協力を行っておりますが、弊社のハーブガーデンからハーブを提供し絵を描いてもらい、和紙への印刷や裁断などは全てお任せしています。ものをリサイクルするとか、アップサイクルすること自体も大切なことですが、デザインの違いでお客様に選んでいただけるようになるので、そのお手伝いをしています。このカレンダー事業は令和4年にいばらきデザインセレクションで選定をいただきました。

障がい者就労支援の方々とお付き合いしたきっかけは、利用者の皆さんを安全に働けるようにするという事業所職員の皆さんの熱意、工夫が素晴らしかったからです。その姿勢を学ばせていただくという気持ちでおつきあいをさせていただいています。

最近の取り組みとしては、洋服製作で仮縫いに利用して捨ててしまうシーチングという布を利用して、ハーブガーデンのハーブで草木染をして、商品開発やワークショップの素材や、海外からのお客様にプレゼントとして利用させていただいています。

このような取り組みを通して、大切な資源をどうすれば使いきれるか、アップサイクルできるか、社会のためになるのかを社員が考える機会にしています。

伸長補短しつつ

弊社は販売企画や広報、お客様から受注を受ける、配送するという全ての流れを自社で直接行っているところが強みだと思います。加えて、オリジナルの商品開発をし、リニューアルがすぐにできることも強みです。このあたりの長所はこれからも伸ばしていきます。

化粧品業界は大きな市場です。弊社の主力は「パイナップル豆乳ローション」という体毛にお悩みの方に対するニッチな商品です。ほかにも、敏感肌でも使える「納豆ローション」という高保湿スキンケアや、偕楽



園の梅の花の香りや筑波山麓で採れる福来みかんの香りのハンドクリームなど茨城県ならではの商品も取り揃えています。宣伝をしないと埋もれてしまいます。まだまだ認知度が足りない弊社はこの弱みや短所を補完していきたいと思っています。

流れを大切に

研究開発から製品化までが一貫して地域に貢献できる会社を目指したいと考えています。モデルとする企業は、例えば「かんでんぱぱ」の伊那食品工業さんです。地域にも密着しカフェや美術館、畑などもあり、企業見学にも多くの方が訪れている会社です。弊社もお客様のお悩みに答えられるような製品開発を行い、地域にも支持されるような貢献活動を行い、「鈴木ハーブ研究所があつてよかった」と言ってもらえる会社になれるようになりたいと思っています。

もうひとつのモデルは『救民妙薬』※です。徳川光圀公が日本で初めて作った家庭療養本で、水戸藩中の人々が身近に手にできる植物などで病気の当てができるように編集され、江戸時代長くベストセラーとして親しまれたものです。弊社もその知恵や生活改善の情報を現代版にして発信したり、これだけで良いと言ってもらえる製品作りを目指しています。

※救民妙薬・水戸藩 2代藩主・徳川光圀公が藩医穂積甫庵（ほずみほあん）に命じてつくらせた日本最古の家庭療法本（1693

年）。中風の妙薬に始まり、酒毒・蛇咬（へびくい）・痔・しもやけ・虫歯・頭痛・脚気・腹痛・おこり（マラリア等の熱病）等、手軽に入手できる薬草を主に用いる処方 397 種が 130 項にわたって平易な言葉で記載されている手の平サイズの本。

抑えることに意義がある

弊社の主力商品はパイナップル豆乳ローションという抑毛ローションです。体毛が濃くて困っている方が、体毛が目立たなくなったり、やわらかくなりお手入れしやすくなるというものです。体毛の悩みを無くしていただくこと、お手入れをしやすく、肌を荒れづらくする、ひいては将来的にお肌を健やかに保つことができるようにする製品です。

この商品を開発販売したきっかけは私の OL 時代の友人とのエピソードです。毎年春先になると黒いタイツを履くのが終わり、肌色のストッキングに変える時期がやってきて、「毛の手入れが面倒だ」とお手入れの大変さを話していたのが記憶に残っていました。このお悩みを解消できるものが作れるのであれば、需要があるのではないかと商品化しました。

現代人は体毛を<ムダ毛>と呼び、無くしたい、あるのが嫌な方が多いですが、本来体毛は必要だからあるもので利点もたくさんあります。体毛は皮膚を紫外線や外的刺激から守ることはもちろん、触覚としての感覚を敏感にし、触ることで幸福ホ

ルモンを出すことに貢献するなどの機能もあると考えられています。ですから、本来は永久脱毛してしまうより、コントロールすることでコンプレックスを無くしていただきたいと考えています。最近では、お子様の体毛に悩むご家族からも支持を得ています。

パイナップル豆乳ローションは、ニーズに合わせて永久脱毛や他のお手入れ方法との組み合わせも可能です。併用していただくことで、相乗効果を及ぼし荒れを防ぎ、お肌を守り潤いを保つお手伝いも同時にこなすことができます。早く綺麗になりたい、忙しい時代にはベストマッチであると思っています。

トップの仕事に一所懸命

専業主婦であった頃からすると、自分自身がまさか社長になるとは思わずにいました。どちらかというといつもサポート役として過ごしてきたので、その方が得意だなと思っていました。しかし、いざこういう立場をいただくと、自分なりにやるだけやってみようという気持ちが強まりました。新しいことを見聞きたり、勉強したり、様々な方にお会いできることが楽しいです。

もともとは心配性なタイプでしたが、社長として皆さんの前に立つのであれば、考え方も言葉も前向きにしなければと苦勞しました。たくさんの本を読んだりセミナーに出向いたり、家族で話し合ったり、弱音は吐かない、愚痴を言わない、批評家

にならない、人のいいところを見つけて褒める、弱い人の味方になる、未来の仕事を作り出す、そういう小さな日常の積み重ねで今のお仕事をやらせていただいています。

弱さを出して、助けを求めた方がよい場合もあります。例えば重いテーブルを運ぶ時、自分一人で運ぶよりも周りの人に助けを求めて運んだ方がずっと早く楽に運べますし、感謝し合うことで仲間意識も生まれます。等身大で裏表なく、周りに助けを求めながらこれまでもこれからもやっていこうと思います。

モノカルチャーに見識あり

ハーブガーデンを造った時に感じたのですが、ある一定の植物の数が集まった時に、場の力が増したように思いました。弊社のハーブガーデンはモノカルチャーとして単一種の植物をパターン化して植えていくよりは、混植をして、無農薬無消毒で蝶や虫や鳥を呼び、土の中の微生物を増やしながらか造園をしています。効率を重視して単一種もしくは少ない植物を栽培すると、伝染病や天候によっての被害が甚大になる可能性があります。しかし、実際の地球環境のように、ハーブガーデンに様々な存在があることで相互扶助を及ぼしながら場を築き、気持ちの良い空間を作り出せることが見て取れています。このような自然の摂理を手本にして、会社作りも行っていきたいと思っています。効率優先よりも大切にしなければならぬこ

と、互いに協力し合いながら居られることを経験しながら、かけがえのない関係性を築き、なくてはならない存在としてお客様へ、地域へ、貢献していきたいと思っています。

私が私「鈴木さちよ」に期待すること

いろいろなプレッシャーや不安に押しつぶされずによくここまで来たなというところがまず褒めるところかなと思います。決して諦めなかったこと、なんでも工夫して協力し合いながら続けてこられたというのが、最大の利点であり、身をもってサステナ経営の実践者かなと思います。

私はこういう生き方をしたいという目標があります。目指す人物像は美味しいおにぎりが作れるおばあちゃんです。例えば、佐藤初女※さんのようにその人に会いに行き、おにぎりを一緒に食べるだけで元気になるような存在であり、「一緒に居たい」「会いたい」と言っていただけのような存在になりたいと思っています。

※日本の福祉活動家、教育者、1992年より青森県の岩木山山麓に「森のイスキア」と称する悩みや問題を抱えた人たちを受け入れ、痛みを分かち合う癒しの場を主宰していた。

子育てに人材育成のモデルあり

子育ては、子どもが独立して自立して独立していくというのをどうやってサポートしていくかというのが醍醐味だと思いま

す。私は、大きなお母さんのような気持ちで社員を育成したいと思っています。人は、ひとりひとりが何かを考え、「やってみよう」と実行して、失敗と成功を繰り返しつつ、気づきを得て成長していくものではないでしょうか。

この取材は協会の機関紙に掲載されるとのことですが、協会が取り組んでいる「人材不足プロジェクト」に微力ながらお手伝いをさせていただいております。同プロジェクトのレポートに事例を載せておりますが、事業の再構築は「紙からWEB」つまり「アナログからデジタル」です。事業のプロセスは最新の技術を利用し効率化し、人員再配置の取組としてフルリモート社員の採用や子育て中の社員の時短勤務や在宅勤務の導入を行っています。また、弊社のある東海村では「男女共同参画推進事業所」に認定されていますが、新しく企業間連携事業として「親子出勤」実証実験を行い、成果報告を東海村男女共同推進フォーラムで発表をさせていただいております。

これからも人材育成は経営の上でも重要な課題として取り組んでいきたいと思っています。

【社員インタビュー；鈴木社長に対する社員Aさんの見方】

私が鈴木ハーブ研究所に入社したのは2023年の1月です。入社後に驚いたのですが、社長が全従業員の誕生日に直筆のお手紙と、その人のイメージに合わせたハンカチを毎年プレゼン

トしてくれるのです。私が社長に「キンモクセイが好き」という話をしていたところ、それを覚えてくださり、誕生日にはキンモクセイのハンカチをプレゼントしていただきました。社長というと社員からすると遠い存在に感じがちですが、ひとりひとりに向き合ってくださいていると感じています。また、鈴木ハーブ研究所に入社してから、何かを「作る」「生み出す」という経験が増えていると感じています。例えば、本来であれば廃棄予定のものをアップサイクルし、プレゼントしたところ

喜んでいただけるという経験がありました。そのような時には社長と一緒にアイデアを考えてくださることもあります。このような循環の中に身を置けるのは、鈴木ハーブ研究所に入社したからこそだと感じています。

【取材のまとめ】

エンゲージメントよりも「働きがい」、それよりも、親子出勤による働く喜びです。鈴木さちよ社長は「救民妙薬」の現代版モデルに思えました。

モノカルチャーの歴史は大航

海時代にさかのぼります。1500年にポルトガル人のカブラルによるブラジルの植民地化が始まります。作物を安く効率的に生産するのがモノカルチャーのメリットでした。しかし、モノカルチャーのデメリットは文中にあるとおりです。モノカルチャーのデメリットに対する解決の方向を示してくれた人物が鈴木ハーブ研究所鈴木さちよ社長であり、製品開発を担当するご主人そして、社員の活動の成果である良識ある良品づくりです。

Message

茨城から日本全国へ、そして世界へ、化粧品を通して多くの方を笑顔にする通信販売の会社です。1人1人が自分の周りを明るくする存在となり、未来、社会に貢献できる組織を目指します。

代表取締役社長 鈴木さちよ



政策委員会

主要事業、人材不足対応について意見交換



12月5日(木)、つくば市のホテル日航つくばにて、**第3回政策委員会**が開催された。

笹島律夫会長 ((株)常陽銀行取締役会長)の挨拶の後、**家次晃副会長** (日立埠頭(株)取締役社長)が議長となり議事を進めた。

会議では、澤畑事務局長より会務報告があった。次に第10次中期運営要綱の進捗状況につ

いて、会員数が年初の1,320社まで回復した状況と会員の事業参加率に関する報告があり、承認された。

また、台湾三三会、台日商務交流協進会との協定締結、視察会に関して参加状況とスケジュールに関する報告があり、承認された。

人材不足対応について、経営者協会で開催した、水戸高等特別支援学校の訪問見学会、茨城大学バリアフリー推進室の取り組み事例、愛知経協の就労移行支援事業所との連携による障害者雇用の推進事例の紹介などの説明があり、学生を含めた障害者雇用について、人材不足がより深刻化する中で、貴重な戦力

と捉え、会員企業の取り組み事例の紹介、企業の受入れ体制などについて事業を増やし、活動を強化していくことで承認された。

また、事務局より主要8分野の今年度の活動について、報告があり、委員長、支部長から補足説明をいただき、承認された。

続いて副会長、各支部長、各委員長3名より人材不足対応や地域の活力を高める取組み、業界・会社の状況についての状況が発表され、意見交換を行った。

同日、第3回正副会長会議が開催され、人材不足対応や台湾視察会などについて検討が行われた。

経営教育委員会

茨城県立 IT 未来高等学校視察会を開催



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、12月2日(月)、茨城県立 IT 未来高等学校視察会を開催。

茨城県立 IT 未来高等学校は、デジタル社会を支える IT 人材の育成を図るために設立された、茨城県内初の IT 科をもつ専科高等学校。情報活用の能力や社会の諸問題を分析・解決できる能力を培うことや、生徒一人ひとりの多様な価値観や学習形



態へのニーズに対応し、興味や関心に応じた進路実現を目指している。2023年4月に第1期生、2024年4月に第2期生が入学し、大学・研究機関・民間企業等と連携した教育を展開するとともに、教育過程において、3年間または4年間での卒業を選択できるなど多様な学びに対応した仕組みを構築。

津賀宗充校長のご挨拶から始まり、(株)常陽銀行で開催の「第3回 Joyo High school テッ

クコンテスト」で優秀賞を受賞した、ハンドジェスチャーのみでマウスカーソルの操作ができるアプリを、作成した生徒自身にプレゼンテーションいただいた。また、学校概要の説明、施設の見学をし、情報システム、英語コミュニケーション、数学の授業も見学をさせていただいた。

その後、辻武何副校長に「DX成功のカギ ～学びを未来につなぐデジタルの力～」をテーマに、日本が置かれている DX 人材不足の状況、DX 推進に向けた取組みについてご講演いただいた。

参加企業においては、今回の視察会を通して何か経営のヒントとなる事を発見していただければ幸いと考える。

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11月22日(金)、茨城県産業会館研修室にて、「取締役・役員の職責セミナー」を開催。

取締役・役員クラスの経営幹部、管理職候補者を中心に37名の参加者が集まった。

講師には、昨年同様、法律事務所リーガルコンサル&コーチ 弁護士 山形 学氏をお招きし、「実例から学ぶ! 知っておくべき取締役の法的義務と責任」をテーマに、取締役に關する最低

限の法的知識、取締役個人が会社や取引先、従業員等から訴えられる事例等について最新の動向、法的リスクの側面から研修をいただいた。

参加者アンケートでは「取締役の義務と責任について、漠然と知っていたが、会社法をピンポイントで簡潔にわかりやすく講義いただき有難かった。」、「弁護士という立場ならではの例えや事例を交えていただく事でイメージのし

やすいお話でした。」、「新人取締役なので、義務、責任、役割等が良く理解できました。」などの声が寄せられた。



青年経営研究会

第49回 経営者協会 青年部会 全国大会が高知で開かれる



青年経営研究会(会長 木瀬裕氏(株)下妻スポーツ 代表取締役)は、11月14日(木)~15日(金)、高知市の城西館にて“第49回 経営者協会 青年部会 全国大会”が開かれ、220名を超える青年部メンバーが一堂に会した。

式典では、はじめに、高知県経営者協会 青年経営者部会 角知明実行委員長が開会宣言をされ、その後、主催者挨拶として高知県経営者協会 青年経営者部会 山中崇之部会長、歓迎挨拶として高知県経営者協会 森下勝彦会長、来賓挨拶として高知県 濱田省司知事、高知市 神谷



美来副市長が挨拶をされ、その後、各青年部会の紹介がなされた。

併設の記念講演では、元大相撲力士、元関脇の豊ノ島氏より「七転び八起き」と題して解説。豊ノ島氏からは、力士としての厳しい稽古や試練を乗り越えた経験をもとに、挫折を克服する方法や、精神力と努力を活かしてどのように人生を切り開いてきたか、また、大相撲界における激しい競争や怪我、引退後の新たな挑戦に至るまで、数々の困難をどのように乗り越えてきたのかについても具体的にお話し頂いた。

記念講演後には、円卓着席形

式の交流懇親会が開かれ、地域でご活躍されている演目披露がなされる中、次回の主管が予定されている京都経営者協会 青年経営者部

会からのPRが行われた。

懇親会の結びには、高知県経営者協会 青年経営者部会の役員が主体となりバンド演奏を披露されたところ、会場内は熱気に包まれ参加者同士の交流が一層深まり、楽しみながら組織間の連携強化に向けた交流が深められた。

翌日には、高知県南部に位置する名門ゴルフ場「Kochi 黒潮カントリークラブ」にて、記念ゴルフ大会が開催されたほか、エクスカージョンでは「坂本龍馬記念館」「桂浜」などを視察し、各青年部メンバー間の交流を深め、散会となった。

青年経営研究会(会長 木瀬裕氏(株)下妻スポーツ 代表取締役)は、12月3日(火)に例会を開催。例会では、日本の魅力発掘委員会(委員長 瀬戸口進氏(株)椿屋商事 代表取締役)の委員が企画&運営の主体となり、事業が進められた。

今回の例会は、文化庁が11月5日に発表したように、日本酒などの「伝統的醸造技術」がユネスコの無形文化遺産に登録される見通しとなり(12月5日、ユネスコの無形文化遺産要録登録)、日本酒をはじめとする伝統的な醸造技術に対する関心が高まり、酒造りの技術やその継承の重要性等について学ぶことを目的に、日立市十王町に創業された2024年1月に銀座ストアを開業された菊乃香酒造(株)本社に伺った。

当日は同社の歴史や商品に触れつつ、日本酒講座、利き酒体験、日本の伝統文化である酒樽(希少な本格ヒノキ樽)の鏡開き等を体験。同社は、清酒、蒸留酒、梅酒などの品目を取り扱

い、「常陸菊」「菊乃香」等をブランドとして日本酒の製造および販売事業を主としている。1882年に創業し、現在に至るまで「時間を越えた情熱で、精神的に満たされるお酒を醸造する」という哲学を常に持ち続け、その哲学は脈々と受け継がれ、世界の多くの人々へ受け継がれる“菊乃香”の酒を届けるため、東京銀座に菊乃香銀座ビルを開業。同社のブランド菊乃香は、皇室の献上酒に2度も選ばれるなど、同社の主力銘柄の一つで創業当初から現在に至るまで脈々と受け継がれている。参加者からは「伝統的な日本酒の製造技術とその継承の重要性を改めて認識

する機会となり、菊乃香酒造さんの今後のグローバルなビジネス展開における戦略的な価値創造を学ぶことができた。また、ユネスコ無形文化遺産に登録される見込みのタイミングで、酒造りの技術やその継承の重要性と日本酒の魅力を再発見する良い体験となりました」との感想が寄せられた。

視察終了後には、銀座の街並みを背景に、会員間の親睦を深めることを目的とした懇親会が併設され、参加者は各社の近況報告を交え、積極的に情報交換を行い散会した。



茨城経協 会報誌『2024年11月号
(NO.643)』の訂正とお詫び

平素は当協会会報誌へのご理解ご協力をくださりまして、ありがとうございます。

さて、先日郵送致しました茨城経協 会報誌『11月号(NO.643)』において、誤った表記がございました。

つきましては、下記のように訂正をさせて頂くとともに、関係者の皆様にご迷惑をおかけしましたことを深くお詫び申し上げます。

記

茨城経協 会報誌『2024年11月号(NO.643)』

〇6ページ 茨城産業会議 掲載記事「理学部研究室訪問交流会」

【誤;1月19日(火)】⇒【正;10月30日(水)】

〇6ページ 茨城産業会議 掲載記事「連携講演会」

【誤;12月9日(金)】⇒【正;10月9日(水)】

以上

心を込めて、信頼できるカーライフ
茨城トヨタ

P R I U S



プリウス Z 2WD

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

常陸・那珂地区支部

常陸那珂地区支部主催“若手社員研修会～主体性の発揮～”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11月29日（金）、ホテルクリスタルパレスにおいて、「若手社員の主体性発揮」を目指して「若手社員研修会」を開催した。定員50名での案内であったが、定員を上回る60名（31社）が参加された。

本講座は、当支部では3回

目（全体では4回目）の開催となるが、毎回、定員超となる人気講座となっており、若手育成にける会員企業の高いニーズが伺える。

講師には、(株)インソース専任講師の加藤晶子氏をお招きし、「今までの仕事を振り返り、自分自身の現在地の客観的な理解を促す」ことを目的とし、さらに「若手の社会人としての会社内での立場や役割を認識し、主体性を

発揮する上で必要な判断基準や具体的手法」について解説頂いた。

各参加者は、グループワークの研修が新鮮であった様子で、アンケートでは「身近な部分から改善を進めると共に、重要/緊急により優先度を判断することを習慣付けたい」、「何を目的として何を目標として行っているか改めて再認識できた機会となった」といった感想のほかに、「異業種他社の同世代とのグループワークや交流」を評価するコメントが多数寄せられた。

県西地区支部

2024年度活動状況報告および次年度活動方針を協議



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11月20日（水）、「ホテル新東」において本年度第1回役員幹事会（幹事長 岡本俊一氏 関彰商事(株)専務取締役）を開催した。

はじめに、保坂支部長が「今週になり、急に冬が到来したような寒さになってきました。体調に留意されながらも、多くの会員企業に参加いただくため、魅力ある事業を提供していき

たいと思います。次年度に向け、活発なご発言をお願いしたい」との挨拶から開会が宣せられた。

事務局より「第10次中期運営要綱の進捗状況」「令和6年度活動状況」についての報告がなされたのち、次年度の支部事業に向けて、各役員幹事により、活発な意見交換等がなされた。当日出た各ご意見等については、次回第2回役員幹事会における事務局提案に反映させていくこととした。

【今年度の県西支部活動実績】

2024年6月18日（火）

若手社員ビジネスマインド研修

2024年7月23日（火）

県西地区支部総会・特別講演会・交流懇親会

講演：Z世代の若者の本音と採用・定着戦略について

講師：株式会社 Strobolights 代表取締役社長 羽田啓一郎氏

2024年10月31日（木）

リーダーコミュニケーション研修

2024年11月20日（水）

令和6年度第1回役員幹事会

2024年12月4日（水）

福一原発&伝承館視察会

2024年12月10日（火）

会員交流会（大洗ゴルフ倶楽部）

県西地区支部

福島視察会（廃炉資料館・福一原発・災害伝承館）を開催



県西地区支部（支部長 保坂賢司氏（株）スミハツ 常務取締役）は、12月4日（水）、福島視察会を開催し、17名／11社が参加した。

当日は、東京電力廃炉資料館、福島第一原発、災害伝承館を見学する行程。

まず初めに、発電所敷地内への入構手続きを待つ間に「東京電力廃炉資料館」を見学。次いで、見学バスへ乗車し「福島第一原子力発電所」へ移動。2023年の「処理水放出」に続き、2024

年は「燃料デブリの取り出し」の作業といった、世界的にも経験のない廃炉作業が進められている現状を視察した。

午後の行程においては、「東日本大震災・原子力災害伝承館」を見学、故・西田敏行氏のナレーションから始まるシアター視聴につづき、館内の各種展示物等を見聞した。本施設のテーマ「未曾有の複合災害を経験し、復興への途を歩んできた福島の記録と記憶を防災・減災の教訓として未来へつないでゆく」の内容どおり、心に深く響く学びの多い視察と

なった。

2024年8月8日に「南海トラフ地震臨時情報（巨大地震注意）」が発せられたことで、改めて、想定外の災害を意識した防災・減災が意識される中、本視察会を通して、企業ごとに何ができるのか、従業員とその家族を守る上で何が欠けているのか、といった参加者それぞれの思いや課題が見えた視察会となった。



鹿行地区支部

山口視察会を開催



鹿行地区支部（支部長 片岡尚氏 鹿島石油（株）常務取締役）は、11月8日（金）～9日（土）の2日間、山口方面の視察会を開催し、15名が参加した。

今回は、“山口県・周南コンビナート概要とトクヤマの“ものづくり”を学ぶ”をテーマに、①株式会社トクヤマ徳山製造所、②周南コンビナート脱炭素推進協議会、を訪れ、見学と意見交換を行った。

最初に訪れた周南市役所では、産学官・地域が一体となり2050年カーボンニュートラルに向けた周南コンビナートの脱炭素化に向けた「周南コンビナート脱炭素推進協議会」の取組を伺った。

同協議会は周南市の市長が会長を、周南市役所が事務局を務めており、当日は同市産業振興部 部次長（兼）商工振興課長の吉村渉氏より概要を説明頂い

た。同協議会の特徴として、企業だけでなく公益社団法人化学工学会を構成員とし、各企業のエネルギー消費や使用している原料等のデータを集約し、客観的に算出できることがあげられる。

続いて訪れた（株）トクヤマ徳山製造所は、敷地面積が191万㎡の広大な面積で、最近では従来の化学製品だけでなく、半導体製造を支える電子工業用高純度薬品やライフサイエンス分野でも事業を展開している。当日は、同社 徳山製造所副所長の河野敦之氏より、事業変遷の歴史とカーボンニュートラルに向けた取組を解説頂いた後、製造所内をバスで見学した。

見学後には、周南市内で酒蔵を営む（株）はつもみぢを訪れ、

十二代目蔵元の原田康宏氏より解説頂き、蔵見学を行った後、トクヤマゲストハウスの「白雲荘」にて懇親会を行い、参加者間の交流を深めた。

2日目は、ゴルフと視察に分かれ、ゴルフ班は「宇部72カントリー倶楽部 万年池西コース」で交流を、視察班は「毛利庭園・毛利博物館・秋芳洞・萩

城下町・松下村塾・松陰神社・明倫学舎」を視察し、幕末に吉田松陰、高杉晋作ら偉人が明治維新への道を切り拓いた史跡を訪れ、山口の歴史を学んだ。

支部共催事業

令和6年度 第2回産学懇談会を県内5地区で開催
企業採用担当者と高校進路指導教員との意見交換を行う



当懇談会は、5月～6月にかけて県内5地区で開催された名刺交換を中心とした第1回産学懇談会に続き、第2回目は、①県北地区(11/22(金)企業14社22名・高校12校16名参加 於:日立地区産業支援センター)、②県東地区(11/28(木)企業19社33名・高校10校16名参加 於:鹿島ハイツ)、③県中央地区(11/29(金)企業29社40名・高校15校18名参加 於:ワークプラザ勝田)、④県西地区

(12/3(火)企業23社23名・高校16校21名参加 於:茨城県西生涯学習センター)、⑤県南地区(12/13(金)企業21社28名・高校15校16名 於:新治地区公民館)の5地区で開催された。

同懇談会は茨城県産業教育振興会との共催により例年実施されており、2回目は主に企業採用担当者と高校進路指導教員との意見交換をメインに進められた。各会場では今年より制度変更となった“1人2社までの複数応募・推薦”や“就職希望の生徒が企業を選定する上で重視している点”等をテーマに進められた。

企業参加者からは「初めて参加したが、ディスカッション中心で気づきも得られる良い機会だった。特に同じく高校生の採用を目指す他社の状況や取組を

伺うことができたことは有意義であった」、高校の先生からは「企業の採用担当の方々と時間を割いて意見交換できることは教員にとっても有意義なことで、今後も継続頂ければと思う」といった意見が寄せられた。

また就職希望の生徒に、企業選定の際に重視すべき点についてアンケートを実施したところ、①働きやすさ・雰囲気 ②年間の休日 ③給与の順となった。また会社の情報をどうやって入手したか?の問いに対しては、①高校生向け求人サイト(Handy)で求人票やHPを見て ②家族・友人・先生に相談して ③教室の求人票コピーを見ての順となり、高校生向け求人サイトを利用しているとの回答が多数を占めた。

新入会員紹介

株式会社スミエイ鹿島事業所

■代表取締役社長 高 光伸



Data

所在地 / 鹿嶋市新浜21番地
日本製鉄構内
TEL / 0299-82-0697
業 種 / 建設業
従業員 / 23名 (全社84名)

弊社は来年60周年を迎えます。

総合建設業を目標に、主にプラント設備工事に従事、本社を和歌山に置き、昭和45年に茨城県に拠点を設立しました。

経営理念「日本のものづくりと社会インフラを支える光る黒子になる」を掲げ、これからも「活力、技術力、信用力」を大切に、縁の下の力持ちとして世の中を支え、当社従業員メンバーとご家族の幸福を追求して参ります。2020年に代表取締役社長を拝命しました。次世代へ向けて、変化し続ける必要がありますので、皆様からのご指導ご鞭撻を宜しくお願い申し上げます。

育児休業から復帰した管理職への職務配置が、均等法9条3項・育介法10条に違反するとされた例

アメリカン・エクスプレス・インターナショナル事件
東京高裁 令和5・4・27 判決

【事件の概要】

本件は、セールスチームのチームリーダーとして37人の部下を統率する職務にあった女性労働者の控訴人が、産前・産後休業および育児休業からの復帰後、部下のいないアカウントマネージャーに任命されたこと等が男女雇用機会均等法(均等法)9条3項、育児・介護休業法(育介法)10条等に違反し、無効であるとして争った事案である。

【判決の要旨】

一般に、基本給や手当等の面において直ちに経済的な不利益を伴わない配置の変更であっても、業務の内容面において質が著しく低下し、将来のキャリア形成に影響を及ぼしかねないものについては、労働者に不利な影響をもたらす処遇に当たるといふべきである。そのため女性労働者につき、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業等を理由として、前述のような不利益な配置の変更を行う事業主の措置は、原則として同各項の禁止する取り扱いに当たると解される。

ただし、当該労働者が当該措置により受ける有利な影響および不利な影響の内容や程度、当該措置に係る事業主による説明の内容、その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該労働者につき自由な意思に基づいて当該措置を

承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、または事業主において、その他当該措置につき均等法9条3項または育介法10条の趣旨および目的に実質的に反しないと認められる特段の事情が存在するときは、同各規定の禁止する取り扱いに当たらないと解するのが相当である。

被控訴人が復職した控訴人に1人の部下も付けずにアカウントマネージャー業務に従事させたことは、控訴人の妊娠、出産等を理由とするものである。妊娠前のチームリーダーと比較すると、その業務の内容面の質が著しく低下し、給与面でも大きく減少する等の不利益があったほか、妊娠前まで積み重ねてきたキャリア形成に配慮せず、これを損なうものであった。したがって、当該措置は、復職した控訴人に1人の部下も付けずに新規販路の開拓に関する業務を行わせ、その後間もなくもっぱら電話営業に従事させたという限度において、均等法9条3項および育介法10条が禁止する「不利益な取り扱い」に当たる。

【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2522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②

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



第2回 業務のムリ・ムダ・ムラの「見える化」

今回は間接業務のムリ・ムダ・ムラ(3M)の「見える化」手法についてお話ししますが、その前になぜ3Mの「見える化」が人手不足解決につながるかについて解説します。

間接業務の3Mの根本原因は、①組織デザイン不良 ②組織マネジメント不良 ③業務遂行方法不良、の3つに大別されます。

もう少し具体的に説明すると、①は部署間で管掌業務の重複 or 抜けがある、指示・命令系統が複数ある、②は経営資源(人・物・金・情報)が最大限活用されていない、③は業務効率が悪い等があげられます。

間接業務の3Mは、間接員(オフィスワーカー)の悩み・苦しみ・困りごと・不平不満の発生原因となっています(文末の【参考資料】①間接業務の「ムリ・ムダ・ムラ」一覧表をご覧ください)。

この3Mを解消もしくは改善すれば間接員は気持ちよく働くことができ、労働生産性も向上し、余剰人員発生により人手不足解決に大きく寄与します。また人員流出を未然防止できます。

そのファーストステップが間接業務の3Mの「見える化」となります。ひょっとすると「参考資料①」で十分だから、次行こう、次!!という気の短い方がいるかもしれませんが、これでは労働生産性向上プロジェクトはうまくいきません。

プロジェクト成功には、間接員自身の言葉で3Mに起因する業務遂行上の悩み・苦しみ・困りごと・不平不満・会社(上司)への提言等の「本音」を吐いてもらうプロセスが非常に重要となります。その手段として本稿ではアンケートを推奨しますが、私から読者の皆さんにお願いがあります。「な〜んだ、アンケートか」くらいの気持ちで、適当に実施しないでいただきたいのです。

皆さんの考えるアンケート書式は、Q.1 皆さんのお困りごとについてお聞かせください Q.2 「こうしたらこの会社はもっとよくなる」というご意見がありましたらお聞かせください、という自由筆

記形式のものではありませんか？

またその実施方法は、①部署名・氏名記入 ②上司経由総務部(人事部・管理部)行き ③勤務時間外に各自適宜回答、ではありませんか？
このようなアンケートではやる価値がありません。

本稿で推奨するアンケート書式および実施方法はメンタルチェックテストを流用したものですので、回答の精度が高いのが特長です。具体的には①質問は大量の二択回答+自由筆記回答の二本立て ②無記名式・外部の第三者機関へ直送(心理的安全性を担保) ③勤務時間中に業務の一環として実施、の3点です。

アンケートの書式につきましては、文末の【参考資料】②アンケート書式をご覧ください。大量(50問)の二択回答質問を回答者に浴びせかける理由は、①いちいち考える(裏を読む、忖度(そんたく)する)時間を与えない ②他責事項から自責事項へ徐々に寄せていくことにより警戒心を解く ③回答者を怒らせる、の3つです。

「③回答者を怒らせる」の目的は、大量の質問の中に自分の言いたいことがないことにより回答者をイライラさせ、怒りに任せて自由筆記回答に本音をぶちまけるように仕向けるためです。採用時に行う圧迫面接と同じ考え方によるものです。

こうして実施したアンケートを外部機関で集計したものの一部が文末の【参考資料】③集計結果(悪い順)です。これは二択回答質問の回答を集計し、悪い順に並び替えたものです。

80%以上のものが全社の問題、79~50%のものが過半数の部署の問題、49~20%のものが一部の部署の問題、19%以下のものが特定部署の問題であると考えられます。

また、二択回答と自由筆記回答を別々にしたままだと全体が把握できないので、少々荒業ではありますが自由筆記回答に5倍の重みづけをしたうえで、一本化します。そうすれば、今後はこの表(次ページ)だけ見れば事足りるようになります。

大分類と個別の問題点は評価ポイントの高い

【統合版】〇〇部の問題点評価一覧表

大分類	評価ポイント	個別の問題点	評価ポイント
業務生産性	1016	マンパワーに対し業務量が多い	446
		IT化・AI化・LANの活用が遅れている	263
		業務負荷が偏っており、不公平感がある	237
		ムダ業務(弱目的業務)が多い	55
		仕事を減らせない	35
		会議の生産性が低い	35
情報の共有化	718	同じ事を複数名に対し何回も報告する必要がある	20
		会議が多すぎる	15
職場環境	656	情報共有化が遅れている	718
		5S状況が悪い(机・書架・倉庫・共通ドライブ等)	433
組織風土	496	『快適職場』とは言えない	223
		部署間が協力的でない	119
		あいさつが出来ない	82
		技術本部内で統制が取れていない(一体感や活気がない)	50
		働いていて楽しくない	50
		他人(他部署)への配慮がない	50
		旧体然としている	40
		責任と権限のバランスがおかしい	30
		自分の考えを言わない(主体的に行動しない)	25
		時間が守れない	20
		部署内が協力的でない	15
管理職	286	ルールが多い	15
		部下への指導(説明)が不足	181
業務遂行方法	286	意思決定しない	55
		部下の仕事管理していない	50
人員配置	65	仕事が計画的にできない	218
		トップダウンが非常に強い	50
人材育成	55	経営方針とリンクしていない	40
		管理職が多すぎる	25
意思決定プロセス	30	人を育てる風土(システム)がない	55
社内ルール	30	承認が多すぎ、意思決定スピードが遅い	30
人事	20	ルールが増える一方で減らせない	30
	20	査定基準がおかしい	20

順に並び替えてあるので、パーセンテージの高いものから改善していくことが間接業務の3Mを早く解決し、ひいては人手不足問題の早期解決へとつながります(この順番を間違えると悲劇です)。

病院で精密検査を受けた結果が「申し訳ありませんが、現代の医学では有効とされる治療法がありません」では「受けるんじゃなかった…」と後悔するのと同じで、「従業員のクレームを聞いたところで、その解決策がないんじゃないか…」という方もいらっしゃることでしょう。

ご安心ください。間接業務の3Mのうち80%は組織マネジメント方法の見直しによる労働生産性向上で、残りの20%は従業員満足度向上による人財流出未然防止活動で自力解決することが、弊社のコンサル実績より判明しております(詳細につきましては、文末の【参考資料】④対策一覧表をご覧ください)。

従業員アンケートを実施し、集計、結果分析、対策立案を行った後は結果報告会を開催し、従業員にフィードバックすることが大切です。

結果報告会は定時内に全従業員を一堂に会しリアル開催されることを強くお勧めします。全員が時間と場所を共有した環境で開催する価値は、その後に実施する組織(業務)改革活動に向け

全員のベクトルが一瞬で揃う点に尽きます。これだけはweb開催では不可能です。

報告会開催のメリットは他に、抵抗勢力発生の未然防止手段というのがあります。改革活動には既得権者の権益をはく奪する一面があるため、彼らは必死に抵抗します。それにより改革活動が遅延・とん挫したり、事務局がメンタル不全を発症する等の事例は枚挙にいとまがありません。

こうした事態を防ぐにはアンケート集計結果と対策案の共有化が有効です。もし抵抗された場合は、「従業員の大半が望んでいるこの改革活動に反対されることは、あなたには何かメリットがあるのかもしれませんが、組織全体にとってはデメリットであることをご理解いただけませんか？」と伝えましょう。社の宝であり、未来の幹部候補でもある改革活動事務局を守ることも、非常に重要です。

また自由筆記回答を読むと、問題意識や危機感の強い人が発見できます。これらの人は職位・年齢・性別等一切不問で、改革活動事務局に登用してください。事務局員の選別も活動成功の大きなポイントです。調整型の人や周りの意見に振り回される人には務まりません。打たれ強く、使命感にあふれ粘り強く、目標達成を決して諦めない人財は御社内にきっと潜在しています。

【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7年1月31日まで)



- ① 間接業務の「ムリ・ムダ・ムラ」一覧表
- ② 従業員アンケート用紙
- ③ 集計結果(悪い順)
- ④ 対策一覧表

今号の内容の理解を深める資料を公開しておりますので、こちらもぜひご覧ください。

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11号』(日刊工業新聞社、10/20発売)掲載されています。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)

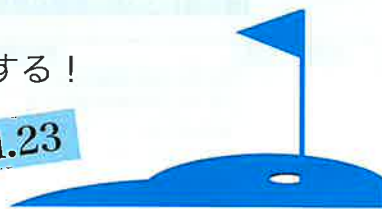
住所：〒315-0011 石岡市正上内 12-14
電話：0299-22-5195
HP：https://www.tmsri.com
メールアドレス：tsunokawa@tmsri.com
YouTubeチャンネル：社名で検索可



\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.23



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／

★ 3年ぶりに 84 が出た！

岩佐さん：ここ数年、散々レッスンなどを受け練習もしてきたのにスコアは変わりませんでした。ここ3年間の平均スコアは100。

なので潜在意識の書き換えだけでどこまで変わるのかを試してみようと思い、週に1回自宅でクラブを振るくらいでラウンドを続けました。そうしたらいきなり84が出ました！

柳沼：どんな変化があったのでしょうか？

岩佐さん：不安や怒りが激減しました！

以前は、ミスすると「また失敗するのでは」と不安になり、ミスするたびに自分を責めるのが習慣になっていました〜；

柳沼：その原因は、幼少時代にありましたね〜

岩佐さん：はい。わたしは父から会社を2代目として受け継ぎました。父を尊敬し、カッコいい父に認められたい。そのためには、もっともっとすごい自分にならないといけない。このような気持ちが、ミスすると自分を責めるという無意識の悪循環を作り出していたことに気づかされました。

★ 今回のポイント

ミスをして自分を責める癖があるときは、誰かの期待に応えたい、誰かに褒められたい、そんな気持ちが深いところに潜んでいるかもしれません。ゴルフ上達を目指す方は、自分の心を見つめなおしてみましょう。



岩佐憲治さん HC 18 (経営者)
柳沼佐千子 (左)

★無料 LINE 登録で有料級特典 8 個！

「ゴルフ感覚脳の使い方」動画他プレゼント！
ライン画面からの登録はこちらから↓



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

労働力としてではなく、 住民として受け入れる

茨城 NPO センター commons 代表理事 横田 能洋氏

常総市では今年度、多文化共生推進員の養成講座を行っており自分も参加しています。先日この講座の一環で群馬県の大泉町に視察に行きました。大泉町は人口41,000人で外国人比率は21%で全国で3番目の集住地です。中でもブラジル人が多いことで知られています。人口6万人で12%の常総市も似ている面がありますが、今回の視察と、上毛新聞社が発行した「サンバの町それから」を読んで気づいたことを紹介します。

いずれの町も出発点は1990年の入管法改正です。この時、労働力不足を補うために日本人の子孫に定住者という資格を創設し受け入れが始まります。大泉町の場合は行政と地域の産業界が積極的にブラジルからの人々の受け入れを始めた点が大きく異なります。当初は、数年で帰るデカセギが主流でしたが、まちにはブラジルの人向けのお店や子どもが通う学校が出来ていきます。ここまでは常総でも同じ現象が起きています。大泉町の場合、ともに暮らすという発想からまちづくりの取り組みが日本人とブラジル人の協力で模索されます。代表的なのがサンバを楽しむ手作りのイベントが開催され、それが人のつながりを深めていきます。リー

マンショックや東日本大震災を経て帰国する人が増える中で、ブラジル学校が減り日本の学校に通う生徒が増えると、不就学や日本語の授業についていけないという問題が起きたり、学校があるという状況になりました。大泉町の場合は、これら負の側面についても、地元メディアや行政が取り上げ、対策を模索しました。不就学家庭を訪問したり、警察とブラジル学校が連携しサッカー大会と合わせて薬物に関する啓発が行われたりしました。

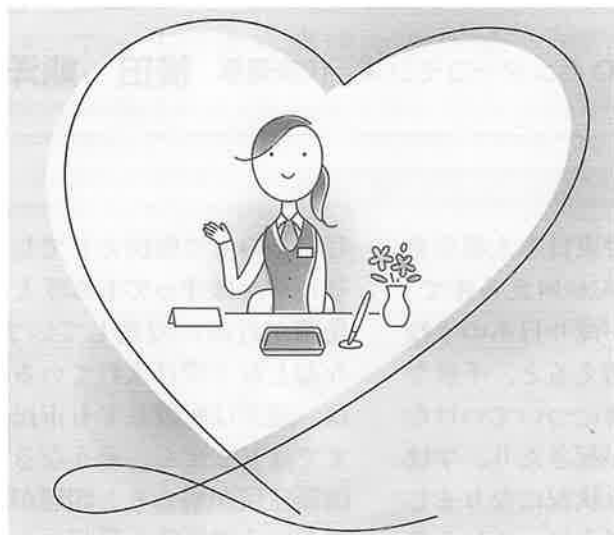
学力向上に関しては、ブラジル学校の体制強化が検討されたり、夜間中学設置を検討するなど教育行政サイドでも課題を放置せず模索が行われてきました。

私は9年前の鬼怒川洪水で被災した時に、大泉町役場の方たちから翻訳などで大変お世話になりご縁をいただきました。久しぶりに大泉町を訪ねて一番思ったことは、共に暮らし共に町をつくっていくという理念が浸透し、それがいろいろな取り組みのベースになっているということです。ブラジル人を優遇するとか、文化交流をするレベルではなく、とにかく住民として必要な情報や機会をつくり行政にアクセスしやすいように

し、その上で住民としてしっかりルールは守ってもらうという発想が行政に浸透しています。なんとなく受け入れている場合は、通訳は配置しても市民教育まではしません。そうすると外国籍住民が増えると問題が増えるという消極的な発想になります。大泉町ではかなり前から市報の重要な内容は多言語で発行しています。今年度は役場の職員採用での国籍条項を撤廃しましたが、議会でも反対意見はそれほどでなかったそうです。観光協会もブラジルの人達がかかわって作られ、世界の料理が楽しめるサンバも見られる「活かな世界のグルメ横丁」というイベントが毎月開かれ多くの観光客が来ています。人的多様性が町の資源として生かされています。実際に沢山のエスニックの飲食店が並び、ブラジルの人たちとの交流の歴史が学べる施設も作られていました。多文化共生の指針や計画は作られていませんが、「あらゆる差別の撤廃をめざす人権擁護条例」があり、手話言語条例など先駆的な取り組みが行われています。

このように、労働力としてではなく、住民として受け入れ共に社会をつくるという姿勢、覚悟が重要なのだと思いました。

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

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(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