

2 | No.646
FEB.2025

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.56**
卓越している領域は難削材の加工技術、若者に対して夢を与え続けられる企業
(株)今橋製作所 代表取締役 今橋正守氏
- 05 **委員会報告**
総務委員会／経営教育委員会／産業政策委員会／科学技術委員会／
青年経営研究会
- 10 **支部だより**
県北地区支部／日立地区支部／常陸那珂地区支部／取手龍ヶ崎地区支部／
県西地区支部／古河坂東地区支部／鹿行地区支部
- 15 **新入会員のご紹介**
(株)ヒバラコーポレーション
- 16 **<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>
- 17 **<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③**
<(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>
- 19 **無意識ゴルフ塾②④**
<印象エキスパート(株) 代表取締役 柳沼佐千子氏>
- 20 **<寄稿>NPO情報 Vol.289**
<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



株式会社今橋製作所
代表取締役

今橋 正守 氏

聞き手：ケイツーマネジメント 代表 葛田一雄氏

会社概要

- 所在地：日立市十王町伊師 20-42
(伊師工業団地内)
- 事業内容：「難形状加工、難削材加工、アルミ精密加工、溶接、鋳物加工、プレート加工」



卓越している領域は難削材の加工技術、若者に対して夢を与え続けられる企業

創業者からの教えが企業経営の根底

当社は、地場総合電機メーカーの大型機械オペレーターであった祖父が創業し、今年で創業61年となります。祖父の初孫として生まれた私は、幼少期からいわゆる「跡継ぎ」としての教えを受けて育ちました。「他人に施したものを決して催促はしない」「自ら進んで様々な経験に取り組む」など、祖父からの教えは、今でも企業経営に大いに役に立っていると感じております。

都内の大学工学部を卒業後、自動車関連メーカーで設計開発職を経て、20代半ばで当社に入社しましたが、当時は従業員10人以下の家族経営の零細企

業であり、地場大手企業の孫請けとしての立ち位置でした。代表就任(2011年)前は5期連続赤字の時期などかなり厳しい時期もありましたが、周りの諸先輩方や行政の皆様のお力添えもあり、現在は堅調に業績を推移させていただいております。本業である部品加工では、付加価値のある工作機械(5軸マシニングセンターなど)を駆使し、強みとする3D切削加工での実績を積み重ね、2022年からは中小企業向けサポート事業(コンパスリーチ：<https://www.compass-reach.jp/>)、2023年からはBtoC事業(hikiZAN：<https://www.hikizan-titan.jp/>)を立上げ、茨城県における中小ものづくりをさらに盛り上げる

べく、日々チャレンジしております。

選ばれている理由がある



当社が卓越している領域は難削材の加工技術です。難削材とは、強度が高く、加工し難い金属です。難削材素材にはインコネル※1、ハステロイ※2、コバル※3等のレアメタル、チタン※4合金、その他特殊金属があります。レアメタルとは、流通量が少なく、希少な非鉄金属のことですが、低炭素化

やハイテク技術を支えるための重要な非鉄金属です。生産量や使用量の多い鉄、銅、アルミニウムのような金属を指す「ベースメタル」との対比語として使われています。

当社が選ばれている具体的な理由は大きく3つ存在しており、1つ目は、難削材を高精度に仕上げることができることです。2つ目は、難削材の複雑形状加工が可能なことです。3つ目は、難削材や耐熱合金材の短納期対応ができることです。

QCDと言われて久しいですが、Qの品質がいい、Cの性能や技術に見合う価格は勿論のこと、Dの短納期対応も当たり前となっています。重要なことは、難易度も含めた技術力の向上であり、そのために、工作機械メーカーの開発の方々や、大学、高専の先生方との共同研究などを積極的に推進しております。同時にモノを削るためには、ドリルやエンドミルなどの工具が必要ですが、工具が一定量減ると自動的に追加する自動販売機的な仕組みを、茨城県地域ではいち早く導入する計画も進めており、データに基づいた消耗品の自動発注などのムダ取りも進めています。

思い込みの得手不得手であって はならない

誰にも得手不得手があると思いますが、「本当に苦手なのか」といったあたりの見極めが大切です。得意なところは自分の経験から「得意」、苦手なものはやっていないから「苦手」ということになりがちです。当社

は、得手不得手を数値で分析しています。客観的な数値の裏付けを基に、対人折衝が強い仕事のほうが向いている、緻密なアナライザー的な分析が向いている、一人でやっていたほうが向いているなどという分析を行っています。コツコツやる人はコミュニケーション能力と相反することが多いと一般的には思われがちですが、数値で測定できるサービスが世の中にありますので、有効に活用しています。

優秀な人材を中小企業が採用するための施策

私は技術的な人材育成に定評のある、国立高専出身であり、現在は国立高専教育国際標準(KIS)認定評価のための外部評価委員の拝命を受けております。

高専は設立50数年経っており、毎年200人程度卒業しますから一万余千人の卒業生がいます。大手企業を中心とした採用熱も高い状態が続いており、高専の求人倍率は50倍を超えることも珍しくない状況であり、我々中小企業にとっては、高専卒の学生採用は年々難易度が増しています。

とはいえ、攻める中小企業経営にとって、今後デジタル人材の確保は必要不可欠であることから、当社としては、一旦大手企業に就職してみたものの、数年で退職の選択をした、いわば「第二新卒者」に、次の選択肢の一つとして、中小企業への就職を検討する仕組み作りを力を入れており、同時に実務能力があってもストレス耐性が低い若

手社員に対して、メンタルケアの一環として、既存中堅社員にメンタルヘルス資格を取得してもらい、常時メンタルケアが可能な状態を構築しております。現在は20代を中心とした、高専卒、国立大学工学部卒の7名のデジタル人材が、当社における重要な役割の一部を担っております

業務適正を重視したキャリア教育

当社は機械加工を主とした会社ではありますが、ここ数年は情報系の学生の採用も増えてきております。学生の方々は、学生時代の自己判断や外部からの見聞を基に専攻学科を選択すると思いますが、果たして選択が最適であるかどうか、どこかのタイミングで検証が必要ではないかと考えています。つまり、自己判断での得意分野と、客観的なデータによる得意分野の乖離があるかの検証を実施した上で、『最適な職務』についていただくことが弊社の人材育成の根底となっております。仮に『最適な職務』は既存事業の範疇で存在していない場合、当社としては新事業の立ち上げも視野に入れており、前述の「コンパスリーチ事業」「hikiZAN事業」などは、その具現化した事例となります。

同時に、当社における若手社員育成の際に心掛けている点として、本人の希望するキャリアパスを十分にヒアリングした上で、現時点での能力を含めた立ち位置に対し、何年後かに想定している(年収面も含めた)

キャリアとのギャップはどの程度あり、そのギャップを埋めるために、どのようにスモールステップを刻んでいくのか、また、そのあたりの考え方や進め方を自律的に進めていくには、普段からどのような教育を進めていけばよいかなども踏まえ、自社オリジナルの教育の仕組み(例:マネジメント勉強会など)を取り入れながら、社員教育を進めております。

DXの行き着く先に想定しているもの

おそらくであります、同じ従業員規模の中小企業の中では、DX推進も含めたデジタル活用は、(まだまだ満足しておりませんが)ある程度進んでいる会社であると自負しており、工場見学の際などでストロングポイントしての評価を頂戴しております。

DX導入の目的は、会社の考え方によって多様ではあると思いますが、当社では、ムダ取り→収益化に繋がることを主目的としております。前述の「工具の自動販売機」においても、属人的アナログ管理から、デジタル管理にすることで収益化の一環として進めているものであって、その収益化の行き着く先には、社員に対しての何らかの還元がないと、中期的にはDX効果は発揮できないものと考えており、弊社では年間営業利益の一定割合を社員にキャッシュバックする制度も設けていることから、そのあたりが実際に運用する社員のモチベーションの源泉になっていること

は間違いのないと思います。

同時に情報専攻の学生を積極的に採用している背景には、中小企業といえども、デジタル知識を保有している社員が中心となって、自社のコア課題解決のためにチャレンジし、その過程を広くPRすることで、新たなビジネスチャンスを掴むことが出来るといった考えがあり、実際には異業種も含めたお声掛けは年々増えてきていることを実感しております。

Z世代へのメッセージ発信



企業理念を集約すると、「若者から憧れの存在となる企業を目指す」です。ここでいう若者とは考え方の若い人です。65とか70歳になっても勉強していこうとか、フルマラソンでsub4(サブフォー:4時間以内の完走)を達成するために毎日トレーニングしているという年配の方々と話をしたりすると、自分自身にも励みになります。

年齢的な若さでの定義としては、Z世代を想定しております。情報入手手段が多様化している社会の中で、中小企業がいかにして、その価値をZ世代に届けるのかについても、当社ではYoutubeを主とした動画以外にも、Live2Dを活用したVTuberの活用にも着手しております。

広告に予算をかけることが難

しい中小企業にとって、収益力向上のために自社事業のブランディング化や情報発信力の強化は、必要不可欠であるフェーズに入っていると強く感じており、今後Z世代にフックとなるような施策へのチャレンジは、中期的なリクルートへも有機的に寄与するのではないかと考えております。

今橋正守の熱い想い

リーマンショック、東日本大震災といった未曾有の状況を経験した結果、中小のものづくりに携わる者にとっては、「企業力」が問われています。従来型の下請け企業がしてきた図面ありきの企業成長は困難さが増してきていると強く感じております。

少人数ながらも、コア技術を日本一いや世界一まで磨き上げ、技術提案型、技術発信型の企業として邁進していきます。選択と集中、問題解決型スタッフの拡充、そして簡単には諦めないバランス感覚を持った技術者集団づくりをしています。茨城県日立市から元気なイノベーションを打ち出しています。

戦略的経営の芯は3つ

株式会社今橋製作所のコアバリューは、『前向きチャレンジ』、『心のこもったサービス』をもって『若者から憧れの存在となる企業を目指す』であり、3つの芯があります。1つ目は、「前向きチャレンジ」です。成功には失敗が付きものです。失敗したからといって下を向くのではなく、「失敗して、結果良い勉強になった」と前向きな姿



勢で失敗を次の成功のために活かし、チャレンジし続けます。2つ目は、「心のこもったサービス」です。当社は、製造業でありながらも、半分はサービス業です。どのようにしたらお客様が気持ちよく、心から満足していただけるかが重要です。お金をかけるだけではなく、気持ちと知恵、プライスレスの部分を付加価値として提供しています。3つは、「憧れ」です。新産業分野（宇宙機器、新エネルギーなど）や新技術に前向きに挑戦し続ける企業です。中小企業ではあるけれども若者に対して、「夢を与え続けられる」企業でありたいのです。

【取材を終えて】

今橋正守氏のモメンタムを視た

取材前、取材中そして取材後、思考の焦点は今橋正守氏のモメンタムでした。モメンタムとは、「弾み」です。

そこで、「弾み」について、あれこれ考えてみました。今橋正守氏の「弾み」の湧き出るさまに興味津々です。「津」は、「船着き場」を表します。「銀河」、交通「要所」などのほか、「しみ出る」という意味があります。「津々」は、「溢れ出るさま」「湧き出るさま」を表しています。レアメタルやチタン等に対する

難度の高い加工のマザーテクノロジーの価値は奈辺にあるのでしょうか。今橋製作所のコア技術を日本一いや世界一まで磨き上げる技術の「弾み」に着眼しました。取材講を何度も繰り返しながら、チタンなど難削材の価値を思考してみました。溢れ出る価値の「弾み」に想いを馳せたとき、「明珍火箸」に至りました。江戸時代由来の歴史的金属製品である「明珍火箸」に繋がりました。19世紀頃、姫路藩主である酒井家などに仕えていた明珍家が技術を活かして作り始めた火箸が明珍火箸です。火箸の型は、20種類程、代表的なものはツクシ型、ツヅミ型、ワラビ型、カワクギ型の4種類です。今や火箸を活用して風鈴が作られています。

【文中参考】

- ※1 インコネル…難削材であり、最も切削加工が難しい合金の一つです。耐熱性、耐蝕性、耐酸化性など高温化の特性に優れている超耐熱合金です。優れた耐熱性能から、各種プラント設備、ごみ焼却炉、航空機のエンジンなどに使用されています。
- ※2 ハステロイ…「耐食性合

金」とも呼ばれ、腐食に強いいため、腐食防止の塗装やめっき加工を必要としない特徴があります。耐熱性は1,100度の高温に耐えられるほどに長けていて、高温下でも強度を維持することが可能です。工業炉やガスタービンエンジン等の部品、耐食性や耐熱性が要求される航空宇宙分野や造船部品に活用されています。

※3 コバル (Kovar) …鉄にニッケル、コバルトを配合した合金であり、常温での熱膨張率が低く、硬質ガラスに近いことから、電子部品関連や硬質ガラス封着、ICリードフレーム等に使用されています。

※4 チタン (IUPAC 名: titanium, 元素記号: Ti) …「チタン」はドイツ語名 Titan から命名されています。鉄鋼材料に備わっている熱処理による強度増幅能力がチタンにはわずしか備わっていないため、一般的にチタンの加工は難しいとされています。チタンは、軽量性、高い耐食性からの長寿命性、低流出性に加え、低比熱、低熱伝導性から熱を遮断する特性も有しています。高価格帯の製品を中心に調理器具や食器などにも用いられています。



総務委員会

令和6年度第2回総務委員会を開催
第10次中期要綱の中間年度の進捗並びに第11次中期運営要綱の策定スケジュールを確認



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、1月17日

（金）、水戸市泉町中川楼にて、令和6年度2回目となる総務委員会を開催、事務局含め12名が出席した。

始めに、小松崎委員長より「昨年自然災害はじめ物価の高騰、最低賃金の上昇など、我々企業を取り巻く環境は大変厳しかった。今年も、トランプ大統領

就任や日銀の利上げ、人手不足など、先行きが見通せない厳しい状況が続くと思われるが、一つ一つ取り組んでいくしかない」と挨拶。

協議では、第10次中期運営要綱の中間年度の進捗と、第11次中期運営要綱の策定スケジュールを確認したほか、次期要綱策定にあたっては委員間のコミュニケーションを密にすべく、SNSを活用した情報伝達を進めていくこととなった。

経営教育委員会

第15期 管理職・リーダーのためのマネジメント講座（3回シリーズ）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、1月15日（水）、1月21日（火）、2月4日（火）の3日間に亘り、茨城県産業会館大会議室において、第15期 管理職・リーダーのためのマネジメント講座を3回シリーズで開催。当研修は管理・監督者が必要とされる能力開発を目的に、日本産業訓練協会協力のもと例年開催されているもの。本年度は“MTPを学び、管理者に必要な基本的要素を網羅する”をテーマに、講師には（一社）日本産業訓練協会講師の柳沼昌孝氏にご指導いただいた。参加者数は

42名。

日本産業訓練協会が提供する“MTP（マネジメント・トレーニング・プログラム）”は、部下を持つ管理者に必要な「管理の基本」を限られた時間で体系的に身につける事を目的としており、他参加者とのグループディスカッションを通じながら気づきを得ていくスタイルで進められた。

参加者アンケートでは「直接的にマネジメントに活かせる

内容であり、受講できて良かった」や「こまめに行うグループディスカッションで受講する側も聞き手にならず、いろいろな企業の方たちと意見交換ができ参考になりました」といった感想が寄せられていた。



経営教育委員会

令和6年度第3回委員会及び行政懇談会を開催。



次年度の事業計画について協議検討がなされた。

また、併設の行政懇談会では講師に、茨城県副知事 岩下泰善氏

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、1月16日(木)、山口楼にて、本年度3回目となる委員会を開催。事務局含め

23名が参加された。

委員会では、はじめに事務局より本年度実施した研修セミナー事業の振り返りや今後の計画について報告を行い、その後、

をお招きし、「茨城県政の課題と方向性」といったテーマでご講演いただいた。委員からの質疑応答も積極的に行われ、活発な意見交換がなされた。

経営教育委員会

第7期いばらき塾を開催、「輝く茨城の先人に学ぶ」をテーマに開催

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1月28日(火)、第7期いばらき塾を開催した。

第1部は、茨城県産業会館大会議室にて、茨城県立歴史館より富田任氏と笹目礼子氏をお招きし、茨城の先人 岩上二郎、小野友五郎、豊田英雄の生涯や功績についてご講演いただいた。

第2部は、明利酒類株式会社別春館に移動し、同社取締役総務部長の加藤雅大氏より「当社の酒造りと最近の取り組み」について、施設見学および同社商品の「副将軍」「百年梅酒」「高藏 REBORN」の試飲を交えながらご講演いただいた。

アンケートでは、「茨城にゆかりのある先人について、知らな

かった事についても、わかりやすい講演を拝聴でき、大変参考になりました」、また「酒造りにおけるブランディングのお話は大変良かった」などの感想が寄せられた。

講演終了後、交流会会場に移動し、明利酒類の銘酒とそれに合う魚料理を味わいながら、交流を深め、散会した。





産業政策委員会（委員長 原田 誠一郎氏（株）小松製作所執行役員生産本部茨城工場長）は、2月3日（月）、水戸三の丸ホテルにて、第3回産業政策委員会及び茨城県幹部との意見交換会を開催した。

産業政策委員会では、令和6年度の事業活動ならびに令和7年度の事業計画、会員ニーズアンケート調査等について報告協議がなされた。

併設の県幹部との意見交換会では、冒頭、原田委員長より、本会合の趣旨や県政要望に対する回答についての御礼が述べられ、その後、加藤専務理事、大竹産業戦略部長のご挨拶を経て意見交換会へと移った。

意見交換会では、「令和6年度 県政要望 重点項目」の中で、会員企業の関心が高かった、

- ①従業員教育・人材育成支援の拡充
- ②外国人労働者確保促進支援とその実現に向けての受入機関の拡大と充実
- ③医科大学等の県内誘致と医師・看護職員不足の解消への取り組み

④補助金、助成金等による負担軽減や生産性向上に向けた支援を主なテーマに選定。当該担当部局の担当者より現況と対応について説明を受けた後、委員からの様々な質問、提言を通じた活発な意見交換がなされた。

最後に、水出副委員長兼会員ニーズ調査部会長より、県産業戦略部をはじめとする各部・各課への感謝の言葉、閉会挨拶がなされ、散会となった。

次年度の「会員ニーズアンケート調査」については、時期を早め、本年度2月より開始。また、今回の県政要望に対する県からの回答書及び回答のポイント集については、4月上旬、会員企業にフィードバックさせて頂く予定。

産業政策委員会

第2回会員ニーズ調査部会を開催

産業政策委員会の会員ニーズ調査部会（部会長 水出 浩司氏（株）日立製作所日立事業所総務部長）は、1月22日（水）、ホテルレイクビュー水戸にて、第2回会員ニーズ調査部会を開催。

部会においては、例年開催している産業政策委員会と県幹部の意見交換会（2月3日開催）および次年度の事業活動（案）、会員ニーズアンケート調査内容と実施時期について協議検討を行った。

茨城県との意見交換会においては、昨年10月7日に提出した「令和6年度 県政要望 全68項目」の中から、特に重点的に要望したい項目として「雇用確保・人材育成への支援」を中心とした4つの項目について協議検討を行った。

また、会員企業から毎年ご協力をいただいている「会員ニーズ調査アンケート」について、次年度調査を今年度2月より開始し、今後開

催される支部役員幹事会、支部総会にて各支部への協力を依頼することで回収率を高め、多くの会員ニーズ、意見を聞き取り、内容の充実した県政要望書の作成、政策提言を行っていくよう話し合いがなされた。





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、1月31日(金)、委員会活動の一環として、「国立研究開発法人産業技術総合研究所(以下 産総研)」において下記行程による研究機関視察会を開催した。

(1) 産総研についての説明
企画本部 地域部 次長 兼 地域部 地域連携推進室 室長 大花 継頼氏

(2) エネルギー・環境領域の見学
ゼロエミッション国際共同研究センター 主席研究員 石塚尚吾氏

(3) デジタルアーキテクチャ研究センターの見学

スマートモビリティ研究チーム チーム長 横塚将志氏
上記行程は、産総研の総論的 取組みレクチャーから始まり、太陽光パネルの未来像、自動運転技術への革新を見聞することができ、学びの深い視察会となった。

研究機関視察会後は、場所を移動し、本年度 第3回 科学技術委員会を開催し、令和7年度における当委員会の具体的活動内容についての協議を行った。

澤委員長より「学びの多い委員会活動にするためにも、よりよい

意見交換を踏まえて、次年度の活動を決めてまいりたい」との挨拶から開会が宣せられた。

事務局から「次年度活動計画案」について説明がなされた後、フリートークでの協議検討が行われ、産学官連携や企業間連携を見据えた施策にて次年度活動を組み立てていく方針となった。



青年経営研究会

新年例会を開催



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、1月14日(火)、新年例会を開催した。例会では、交流拡大委員会(委員長 栗山秀樹氏 栗山工業(株)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。

今回の例会では、当研究会OBの方をお迎えし、現会員とOBがこれまで以上に密に交流を深め、今後の当研究会活動等にも良い影響を与える貴重な機会として、交流コンペ(交流ゴルフ)をお楽しみ頂いた後、新年会を



兼ねた交流懇親会も併設し、現会員とOBの交流を深める会合を開催。

第1部では、宍戸ヒルズカントリークラブにて交流コンペを開催し、ゴルフ

を通じて現会員とOBが交流を深め、ビジネスや経営等に関する近況報告の場としても活用された。

プレー終了後には、当協会会員の「鰻亭」にて、新年会を兼ねた交流懇親会が開催され、交流コンペの表彰式やアトラクションなどを交えながら、参加者同士の親睦を一層深め散会した。



茨城県リスキリング 推進企業等表彰 受賞のお知らせ

茨城県では、企業人のリスキリングの推進に積極的に取り組み、顕著な成果があった企業を「リスキリング推進企業」として表彰しております。

この度、当協会会員企業2社が「ベストプラクティス賞」を受賞されましたので、お知らせ致します。受賞、おめでとうございます。

- 海老根建設株式会社 (大子町)
- 有限会社櫻井運輸 (古河市)

心を込めて、信頼できるカーライフ
茨城トヨタ

VELLFIRE



ヴェルファイア
Z Premier 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**

県北地区支部

大部市長との懇談会



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取締役社長）は、

2月4日（火）、高萩市役所において、高萩市長 大部勝規氏との懇談会を開催し、48名（懇親会38名）が参加した。

高萩市長 大部勝規氏からは、『高萩

市の市政運営について』をテーマにご講演頂き、人口減少社会が進展する中、これからの市政

の在り方や、高萩市がどのような取組みで課題解決を図っていくのかについてご説明頂いた。

参加者からは、県北地区の活性化に向けた質疑等もあり、産官連携に向けた活発な懇談がなされていた。

講演後には会場を「白木屋旅館」に移して交流懇親会を併設し、県北地区支部の振興に向けた交流で懇親を深めて頂いた。



県北・日立地区支部

県北地区支部・日立地区支部 共催による特別講演会を開催



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取締役社長）と、日立地区支部（副会長兼支部長 家次晃氏 日立埠頭(株) 取締役社長）は2月6日（木）、ホテル天地閣において、両支部主催の特別講演会を開催し、25名が参加

した。

講師には、ふくしま12市町村移住支援センター副センター長の藤川城一氏、事業課担当の吉川彰浩氏をお招きし、「企業の人材確保・地域の人口増加を考える」をテーマに、ふくしま12市町村移住支援センターの設立の経緯と取組について、移住求人事業についてご講演を頂いた。

※12市町村移住支援センターは、福島第一原子力発電所

の事故により避難指示等の対象となった12市町村への移住・定住を促進するために設立され、移住相談、全国への情報発信、移住者向けの求人発掘、ツアーイベントを行い、移住関心者を12市町村に誘導するなどの取り組みを行っている。また、移住に際し不安となる「仕事」について、Web媒体の利用促進を行うことで、魅力的な求人票作成支援を行うなどの活動から、20代から40代の若い世代の移住が多い傾向にあり、移住施策開始から3年で、移住者が約4倍増加している。

日立地区支部(支部長 家次晃氏 日立埠頭(株)取締役社長)は、2月6日(木)、日立市「ホテル天地閣」にて、令和6年度第2回役員幹事会を開催した。

はじめに水出浩司副支部長が「大変お忙しいところ役員幹事会にご出席を頂きまして、ありがとうございます。本日はこれまでの支部活動実績の報告、そして1月以降の今後の活動計画についてご協議頂きたいと存じます。忌憚のないご意見を願います」と挨拶を行った。

報告協議に移り会員数速報、「事業参加率」についての報告がなされた。

これからの支部活動について

は、3月19日(水)に支部総会を開催することを確認した。

【今後の日立地区支部の活動計画】

・日立地区支部支部総会
2025年3月19日(水)15:30~18:40

ホテル天地閣(日立市旭町)

・「健康経営…どうはじめる？」

健康課題と経営目標を繋げて見える化するコミュニケーションシートの活用法

講師：一般社団法人 社会的健康戦略研究所 研究員 川上 昌毅 氏

(株日立システムズ所属)

・経営者向けセラピストが伝えるいまさら聞けない「メンタルヘルス」のこと

～知らない社長は損してる～

講師：自律神経ケアカンPisAQUA 代表 経営者の保健室のセンセイ 藤井 恵理子 氏



常陸・那珂地区支部

第7期 幹部・中堅リーダー養成講座 を開催



壇された。受講者が目指すべきリーダー像を実現するために、必要なギャップに気づかせ、埋めていくにあたって具体的に「どういうことに気を付けていくべきか」という気づきを促す講義を行っ

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、1月17日(金)、ホテルクリスタルパレスにおいて、「次世代リーダーとして安定力・思考力・指導力を身に付け

る」ために、「第7期 幹部・中堅リーダー養成講座」を開催し、幹部クラスを中心に60名が参加した。

講師には、株式会社インソース 専任講師 新岡達也氏が登

た。

新岡氏は本研修を通じて「リーダーとして習得しておくべきスキル」として、①判断・思考力、②指導力を挙げた。リーダーを担っている受講者は現場で自ら

判断や決断を行わなければならないとし、物事を様々な判断軸で考慮するスキルが重要だと解説した。また、最小限の資源で最大の効果を出すことが求めら

れるため、効率的な指導力が必要だと述べた。

参加者からは「中堅リーダーの意識改革やリマインドに、とても有益な情報でした。」「異業

種他社の方と交流できて、非常に満足でした。」といった感想が寄せられていた。

取手・龍ヶ崎地区支部

支部講演会を開催



取手・龍ヶ崎地区支部（支部長 岡久正俊氏 キリンビール（株）執行役員取手工場長）は、2月10日（月）竜ヶ崎プラザホテル四季亭第二会議場にて、支部講演会を開催した。

冒頭では、岡久支部長より、本会合の趣旨、及び挨拶が述べられ、「伝える力が組織を変える！言葉で未来を切り開くリーダーのためのコミュニケーション

ン術」をテーマに「元ラジオ局アナが教える！リーダーのための伝わる話し方」と題し、元茨城放送アナウンサー・報道記者 トークレ

スキューNEXT代表 高木 圭二郎 氏より、ご講演を頂いた。

高木氏は、地元茨城のラジオ局で18年半活動。災害報道・記者会見取材も多数経験され、これまでに茨城を襲った数々の自然災害報道を臨機応変に対応されたご経験を持つ。また、高校野球の実況を10年以上担当され、当日会場では、高校野球のサヨナラホームランの再現、

自己紹介のデモンストレーションなどの実演があった。

高木氏は、「リーダーの言葉は、組織活性化に直結するが、実は意外と組織内で共有されていないことがある。重要な内容は丁寧に言語化をして、情報共有を図ることで相乗効果につながる。参加者の皆様の言葉の力を、私は心から応援させていただきます。」と締めくくられ、説明力向上のポイントと、情報共有の大切さを解説頂いた。

講演は3部構成にて、放送現場の話し方、共感・信頼を生む話し方、リーダーのための話し方に分け、アナウンス基本技法やミニクイズ等を挟んで行われ、参加者からは「始終飽きることなく、アナウンサーならではの軽快な説明が非常にわかりやすかった」などの感想があった。

県西地区支部

チャリティコンペ会員交流会を開催

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10日（火）、大洗ゴルフ倶楽部において、茨城経協 2024年最後となる会員交流

会（チャリティコンペ）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みされている“茨城いのちの電話”に寄贈する」ために開催し、合計23名（23社）が参加した。

なお、当日集まったチャリティ金「23,850円」を、後日“茨城いのちの電話”に寄贈予定。チャリティ金および賞品提供会社は、下記（社名 50 音順）のとおり。

[チャリティ金および賞品提供会社]
石上ファーム、ウエルシード、
エービーメタル、関東道路、ギ
ブアンドギブ、協立製作所、
キョーシン、栗山電気、小松崎
機械、コロナ電気、シーアンド
エーソリューション、清水建設、

下妻スポーツ、スミハツ、関彰
商事、野間商店、ひたち農園、
平澤商事、富士通 Japan、富士
フィルムビジネスイノベーション
ンジャパン、峰商店、水戸日酒販、
ユニゾンモバイル



古河・坂東地区支部

年内2万以上の採用応募がある Legaseed の見学を開催



古河・坂東地区支部（支部長 伊藤浩一氏 積水ハウス(株) 東日本プロダクトセンター業務役員センター長兼関東工場長）は、1月22日（水）先進企業見学会を開催し、31名が参加した。本見学会では、先進的な経営に取り組まれている企業や注目をされている施設を実際に訪

れ、事業概要の説明や生産・製造現場・施設等の見学を通じ、会員企業さまの経営に活かせる気付きやヒントを得ることを目的に、見学会を開催。

今回の見学先では、東京都港区に所在する「(株)Legaseed」を訪問。はじめに、同社のオフィス内を見学した後、同社代表取

締役 CEO の近藤氏より、会社概要および「人があつまる、人が活躍する会社の作り方～人を魅了しつづける経営の原理原則」と題し、年間2万人以上の採用応募がある秘密や、中小企業が有名企業に勝つ採用戦略の手法、収益を生み出す仕組み、社員主体の組織をつくる仕

掛け、選ばれる会社になるために経営者がやるべき実践法などについて、事例とともに紹介いただいた。

同社は、企業の成長を支えるために多岐にわたるコンサルティングサービスを提供しており、人材採用コンサルティング、経営・組織コンサルティング、人材育成・社員研修を得意とし

ています。特に、同社は従業員数が約70人でありながら、毎年2万人以上の採用応募があり、学生から高い人気を誇っており、「人が集まり、人が活躍する仕組み」を近藤社長よりより教示いただいた。

参加者からは「オフィス見学と近藤社長の講演を通じて、多くの学生が応募する仕組みを学

んだ。採用手法には多くの要素があり、戦略的な採用活動についての事例紹介も非常に参考になった。採用活動に対する自分の考え方や取り組み方が根本的に間違っていたことを理解し、できることから改善に取り組んでいきたいと思う」などの感想が寄せられた。

古河・坂東地区支部

令和6年度 古河・坂東地区支部 支部総会を開催

古河・坂東地区支部（支部長 伊藤浩一氏 積水ハウス(株) 東日本プロダクトセンター業務役員センター長兼関東工場長）は、2月4日（火）、古河市「ホテル山水」において、令和6年度の支部総会を開催した。当日は、笹島会長、加藤専務理事、伊藤支部長、中田副支部長、日名副支部長をはじめ、合計32名が出席した。

当日は、関幹事長（(株)常陽銀行 古河支店長）の司会進行ではじまり、伊藤支部長が開会挨拶をし、その後、笹島会長が挨拶なされた。

総会終了後には、特別講演会として、(株)識学 代表取締役安藤広大氏をお招きし「茨城県で選ばれる企業になるための採用と成長、成功の原則～自社に合う人材と成長を実現させるためには～」と題するお話を頂き、64名が聴講。

講演会の内容では、採用時の最重要事項や、成長のために採

用時にすべきこと、定着のために「自動で高い成果を上げる」組織を作る仕組み化、従業員が「この会社にいたい」と思うためにすべきことなどを分かりやすく紹介いただいた。

安藤広大氏は、(株)NTTドコモを経て、ジェイコムホールディングス(株)にて、取締役営業副本部等を歴任し、「識学」という考え方に出会い、識学講師として、数々の企業の業績アップに貢献。その後、識学を1日でも早く社会に広めるために、(株)識学を設立し、創業からわずか3年11ヵ月で、マザーズ上場を果たされ、ビジネスで勝つための組織

運営や、社員が成長する環境づくりを得意としている。著書には「リーダーの仮面」「数値化の鬼」「とにかく仕組み化」等があり、3部作で150万部突破され、一作目の「リーダーの仮面」は、2021年・2022年の2年連続で1番売れたリーダーシップ本となっている。

講演会終了後には、笹島会長および講師にも交流パーティに参加頂き、会員企業同士の情報交換や名刺交換をするなど、懇親を深め散会した。





鹿行地区支部（支部長 片岡尚氏 鹿島石油（株）常務取締役）は、1月30日（木）、アートホテル鹿島セントラルにおいて、令和6年度第2回目となる支部役員幹事会を開催。事務局含め18

名が出席した。冒頭、片岡支部長より「気候変動による自然災害の増加、それらに対処すべく防災省の設置、海外に目を向ければ第2次トランプ政権の発足など、我々企業を取り巻く環境は目まぐるしく変化している。様々な情報を収集しながら経営の舵取りを進めていけるよう会員の皆様のお役に立てる支部事業を提供できるよう本日も

忌憚のないご意見を頂ければ有難い」と挨拶。

その後、石寄光氏（日鉄テックスエンジ（株）東日本支店総務部長）の進行により協議が進められた。

協議では、令和6年度の支部開催事業のアンケート結果や参加実績を踏まえ、令和7年度の支部事業骨子を検討。若手・管理職を対象とした研修会の開催のほか、行政との懇談先や企業視察などは、今後支部会員へのアンケートを実施するなど意見を集約しながら、支部活動に反映していくことが確認された。

新入会員紹介

株式会社ヒバラコーポレーション

■代表取締役社長 小田倉久視



Data

所在地 / 茨城県那珂郡東海村
松平原 3135-85
TEL / 029-282-7133
業種 / 工業塗装業・ソリューション事業
従業員 / 51名

Appoint point

貴協会に加入させていただき、多くの経営者の皆様と学び、交流を深められる機会をいただけることを大変嬉しく思っております。

弊社は1975年に設立し、おかげさまで50周年を迎えることができました。この節目を迎えられたのも、ひとえに関係者の皆様のご支援とご愛顧の賜物と心より感謝しております。

これまで、長年にわたり塗装技術の向上と工場運営のシステム化による基盤強化に取り組んでまいりましたが、現在では、その取り組みの中で培った技術やノウハウを基に「ソリューション事業」を立ち上げ、AIやロボットなどの最新技術を活用して、お客様のDX推進をお手伝いしております。省人化や生産プロセスの効率化を図り、製造業が抱えるさまざまな課題の解決に寄与できるよう努めております。

今後は、SDGsを意識した持続可能な社会の実現を目指し、協会活動を通じて多様な視点を学び、自社の成長とともに協会や地域社会への貢献をさらに深めていきたいと考えております。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

中学校教諭のくも膜下出血発症による死亡が長時間勤務等に原因があるとして、県と市に損害賠償責任が認められ、過失相殺および素因減額を否定された例

滑川市事件
富山地裁 令和5.7.5 判決

【事件の概要】

Aは、平成25年4月1日に本件中学校の教諭として勤務を始め、平成28年度は3年の学級担任、理科の授業、ソフトテニス部の顧問等を務めていた。同年7月22日、自宅でくも膜下出血を発症し（本件発症）、同年8月9日に死亡した（死亡当時42歳）。

原告（Aの妻）は、地方公務員災害補償基金に対し、平成29年2月24日付で本件発症の公務災害認定請求を行ったところ、平成30年4月9日、同発症は公務上の災害であると認定された。

原告らは、被告滑川市に対しては、国家賠償法1条1項または民法415条に基づき、被告富山県に対しては、国家賠償法3条1項に基づき、連帯して損害賠償の支払いを求めて、本件訴訟を提起した。

【判決の要旨】

本件の主な争点は、同校のC校長の安全配慮義務違反の有無と素因減額および過失相殺の可否である。

裁判所は、地方公共団体の設置する中学校の校長は、自己の監督する教員が、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等を過度に蓄積させ、心身の健康を損なうことのないよう、その業務の遂行状況や労働時間等を把握し、必要に応じて

これを是正すべき義務（安全配慮義務）を負うとした。

そのうえで、まずAは本件発症前に、心身の健康を損なう恐れのある量的に過重な業務に従事し、疲労を蓄積させていたこと、また質的にも過重な業務に従事していたことを認めた。

また本件中学校では、基本的に全ての教員が部活動顧問を担当し、部活動の一部が、勤務時間外に予定されていた。こうしたことなどを

教諭が勤務時間外に行った部活動の顧問業務は、中学校の教員の地位に基づき、その職責を全うするために行われたもので、全くの自主的活動に属するものであったとはいえない

踏まえると、Aが勤務時間外に行った部活動の顧問業務は、本件中学校の教員の地位に基づき、その職責を全うするために行われたものであり、全くの自主的活動の範疇に属す

るものであったとはいえないとした。

そしてC校長は、教員の勤務時間数を個別具体的に把握していたとはいえないから、本件発症前に、Aの業務量や勤務時間等を適正に把握していたとはいえないとして、C校長の安全配慮義務違反を認めた。この他、本件で素因減額や過失相殺は認められないとした。

【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2530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③

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3回 会議・活動・委員会の削減方法

会社には数多くの会議・改善改革活動・委員会が存在し、それらは経営者・管理職の時間を奪い、資料作成や実務を担当するスタッフにも大きな負担をかけています。

会議室や打合せスペースという物理的制約があったビフォーコロナ時代はまだしも、リモートワークによりweb会議が普及した今日、それらの制約撤廃により増加した会議の数とそれに費やすマンパワーは、もはや見過ごすことはできないレベルに達しています。

またそれだけ多くの会議を開催しているにもかかわらず不思議と「会社がよくなった」という実感が乏しいのはなぜでしょうか？ 会社利益増大のために、そもそもこんなに多くの会議・活動・委員会が必要なのでしょう？ ひょっとすると、これらは会社利益増大を阻害している要因の一つではないのでしょうか？

1. なぜ会議・活動・委員会は減らないのか？

会議・改善改革活動・委員会等が増える一方で減ることがない理由は簡単です。それらを統括する部署もシステムもないからです。

通例、総務部（管理部）が会議室を管理していますが、それは会議室の機能を維持管理しているだけで、会議自体を管理しているわけではありません。

イントラネット上のスケジューラーで会議がバッティングした際もその調整は当事者間に任されており、本件に関してはまさしく**無政府状態**となっているのが多くの会社の実情です。

また一部には「会議・活動・委員会はやればやるほど会社はよくなる！」という信仰にも近い考えの方もいるようですが、これは間違いです。たとえどんなにいい薬だとしても、大量に服用すればかえって健康を損ねるのと同じ理屈です。

2. 会議・活動・委員会を一元管理する

会議・活動・委員会を統括する部署を新設するのは若干ハードルが高いので、その必要性を確認する意味も兼ねて、まずは一覧表を作成されることをお勧めします。

その作成は簡単で、スケジューラーの①会議室予約状況 ②役員・部課長の予定を見てたたき台を作成した後、数名のキーパーソンに抜けがないか確認してもらいます。その次に、各会議の開催者・活動事務局・委員会開催部署の長に、開催頻度・時間・出席人数を記入してもらいます。これらのプロセスを経て、文末の【参考資料】①のような一覧表が完成します。

会社内（事業所内）で開催されている会議の全容が一目で把握できるこの表を見れば、一元管理の価値が理解できます。無管理なのをいいことに増え続けた会議・活動・委員会の実態を確認すれば、現状把握は完了です。

3. 会議の減らし方

実態把握の次にやることは会議の削減です。開催すること自体が目的化した形骸化した会議や開催目的が希薄な弱目的会議は廃止、開催目的が同一の会議は統合、出席者が同一の会議は連続開催するようにします。

筆者の経験では毎月（毎週）開催される定例会議の類が形骸化しやすいようです。またLANの普及によって電子掲示板・電子メール・共通ドライブが整備された今日、連絡・報告が主目的の会議は弱目的化しています。これらのリアル開催は年2回程度で問題ありません。

これらを盛り込んだ案を策定し、会議に現状費やしている総工数（マンパワー）と会議削減後の総工数を記載した対照表を添えて社長（事業所長）にプレゼンすれば会議削減は実現できます。万全を期すのであれば、総工数に標準工数単価をかけて総人件費に換算し、経理部長・総務部長両名にプレゼンし味方につけたうえで社長プレゼンに臨む方法もあります。

会社利益減少に悩む経理部長と人手不足に悩む総務（人事）部長から見て、会議削減案は「そうか！この手があったか！」と好意的に受け取られるからです。

4. 会議のリバウンド防止方法

せっかく減らした会議・活動・委員会も、放っておけばまたぞろ復活してくるのが世の常です。そこで削減実施後の状態を保つ仕組みが必要と

なります。それが総量規制です。

31年前のベストセラー『「超」整理法』(中公新書、野口悠紀雄著)で紹介された「押し出しファイリング」と同様に、新しい会議を開催するには既存の会議を1つ廃止する仕組みを構築します。同様に改善・改革プロジェクトも各1つの上限規制を設け、経営資源(人・物・金・情報)を集中投下すれば、その成功率は格段に向上します。

5. 改善・改革活動の有効性評価方法

製造業の事業所には、総務・経理・品質保証・生産管理・品質管理・環境管理等々の部署があり、各々現場改善活動に取り組んでいます。これらの事務所勤務者に欠けているものが、やらされる方(現場)の視点です。前職で品質管理の視点から5S活動を立ち上げ、事務局として推進した際にある現場リーダーから次のように言われたことがあります。

「また5Sか〜」「俺の年間スケジュールをってみろ」「2月は資材(棚卸)、5月は経理(原価)、6月は環境と総務(衛生)、8月はまた資材(棚卸)、9月は品質保証、11月は品質管理、12月は総務(安全)に5Sをやらされているんだぞ!」「事務所の連中は、そんなに現場が汚いと思っているのか?」「これじゃうちは製造会社じゃなくて、実態は清掃会社だわな」「整理整頓で金が稼げるなら、現場はいくらだって協力するけどよ(笑)」「事務所の連中は、自分たちが現場に何をやらせているのか把握してないんじゃないか?」

このような事態を回避する仕組みとしてピッチャー会・キャッチャー会というものがあります。現場に改革・改善活動を提案する事務所がピッチャーで、事務所から投げられた提案(ボール)を受けるキャッチャーが現場です。

ピッチャー会で各部署が現場に提案予定の活動をプレゼンし、案の統廃合を行います。その案を受けてキャッチャー会(製造・検査・物流)では、各活動の費用対効果(コストパフォーマンス)を検証し、やる・やらないを決定します。

この仕組みがあれば、一人のバッテリーに対し複数のピッチャーがボールを各々投げつけるという事態は回避でき、十分な経営資源を確保した改善・改革活動は成果を上げることができます。

また、ピッチャーとキャッチャーが頻りにキャッチボールを行うことにより、ピッチャーの投げる球(提案内容)もどんどんよくなり、現場と事務所の断絶も防止できるので一石二鳥です。

この全体最適化を担う部署の不在も、日本企業の弱点の一つと言えます。

6. 改善・改革活動事務局の育成方法

前職で私はいくつかの改善改革活動事務局を

歴任しましたが、総じて言えるのが「事務局は孤独である」ということです。必要な経営資源は不足し、成果を求める経営者、人の盾になって事務局を守ってほしいのに静観するプロジェクトオーナー、活動の必要性を力説しても全く協力的でない現場と、事務局の置かれた立場は文字通り四面楚歌です。

やるかが決まっているルーチン業務と異なり、やることもやり方も決まっておらず、やってみないと分からないことだらけの改善・改革活動事務局は人財育成の場としてはもってこいなのですが、昨今それが務まる人財が枯渇しているとの声をよく耳にします。

そのような事態を改善するのが**事務局会**です。毎月全活動事務局や委員会事務局を一堂に会し、お互いの活動内容や困りごとについて話し合い、悩みやノウハウの共有化を図る仕組みです。

併せて御社の未来の幹部候補である事務局(エース社員)同士の相互研鑽の場とし、その親睦をはかります。私がクライアントで上記の提案をすると非常に驚かれ、「いままで全く気づきませんでした!」等の反応をよくされるので、これも日本企業特有の弱点なのかもしれません。

本稿では日本企業に共通する弱点とその対策について2案を提示しましたが、いずれも実施は容易で費用は人件費以外に費用がかからず、即効性があり成果は絶大です。失うものがない当案を皆様が実施され、人手不足解決の一助となれば筆者としてこれに勝る喜びはありません。

【参考資料】

下記QRコードより、資料①がダウンロードできます。(期限：令和7年3月31日まで)



① 会議・活動・委員会一覧表

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、こちらも併せてご覧下さい。

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3月号』(日刊工業新聞社、2月20日発売)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

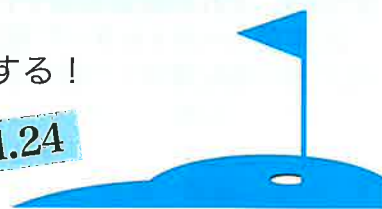
YouTubeチャンネル：社名で検索可



\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.24



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／

★ 驚異の 30 ヤード UP !

岩佐さん：講座を受講して、不安が激減しました。
今までは「左は嫌だな」「またミスするかも」と考
えながら打ったときに、OB 連発でも、今は「そ
こそこ行けば OK !」と気楽に打てるようになり
ました。

柳沼：心の制限が解放されたら、飛距離まで
30 ヤードも伸びましたね！

岩佐さん：「本当にびっくりです！ドライバーの飛
距離が 240 ヤード→270 ヤードに伸びました^^

柳沼：小さい頃から、お父様の仕事姿や生き方が
カッコよくて、そのお父様を喜ばせたくて無意識
に自分に厳しくなっていたんですね。でも、本当
は…お父さんが大好きだということですね^^

★ ゴルフもビジネスも飛躍！

岩佐さん：ゴルフとは関係ないと思っていた
ことが、まさかゴルフにもビジネスにも影響
していたなんて…。本当に驚きました！

★ 心の変化が結果を変える

ゴルフのスコアや飛距離だけでなく、ビジネス
や人生にも共通するのは「心のあり方」。思い
込みや制限を外せば、可能性は無限に広がりま
す！



岩佐憲治さん HC 1 8 (経営者)
柳沼佐千子 (右)

★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

外国籍の方々の心のケア

茨城 NPO センターコモンズ 代表理事 横田 能洋氏

先日、群馬県にいき、群馬で長く外国籍のこどもの教育支援に取り組んでいるGコミュニティの方の話を聞いてきました。茨城ではまだ行われていないような活動も多く聞くことができましたので紹介します。

群馬県では、伊勢崎市、太田市、前橋市、大泉町、高崎市の5市町に7割の外国籍住民が住んでいます。以前紹介した大泉町は外国籍住民の割合が20%、伊勢崎も7%です。人数ではベトナム人が多いものの、子どもの教育はブラジルやペルーの子どもへの対応がメインというのは茨城に似ています。茨城との違いを感じたのは、心のケアに関する取り組みがあることです。県がNPOに委託する形でポルトガル語やスペイン語で外国ルーツの子が母語で相談できる電話または対面相談が行われています。

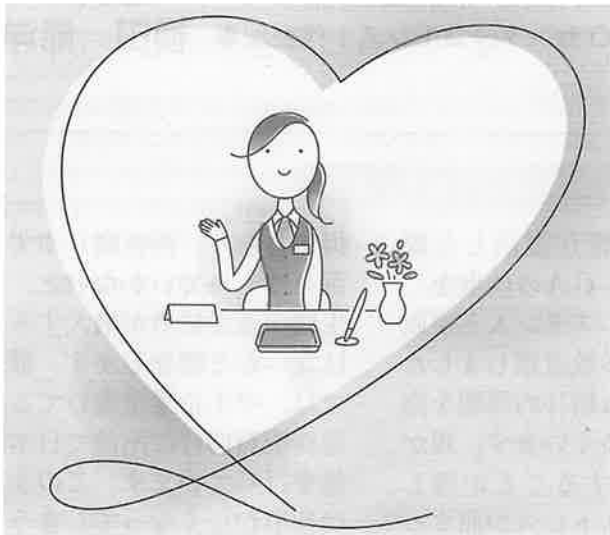
いじめ、不登校、家庭内の問題など多様な相談が寄せられています。当会も、保護者面談の通訳にかかわる中で相談支援を行うことがあります。言葉の壁があり、スクールカウンセラーが学校に来ていても相談につながりにくい状況があります。親の在留資格や仕事が不安定であったり、親が離婚したり帰国したりすると、外国ルーツの子は不安定になりやすいです。数年前にアフガニスタン

でタリバン政権が復活した際に、現地でJICAの仕事をしていたアフガニスタン人と家族がつくば市に多数避難しましたが、その中には精神的課題を抱えている子が多くいます。親が日本で再就職することが難しく、家族内でストレスが溜まっています。似た状況はウクライナから避難している家族でも起きています。ウクライナ避難民の場合、3年間の生活支援が今年終了した際にどうするか、という問題も大きいようです。こうした精神的な問題に対応するには、母語でカウンセリングが受けられる体制づくりが重要です。ウクライナについては同国人が中心となり相談体制が東京で作られています。私たちはアフガニスタンの言語で対応できる心の相談ができる仕組みをつくるべく、ムスリムコミュニティとの情報交換を模索しています。大人のブラジル人やペルー人向けの母語での相談支援も必要です。長く日本にいても、年金、介護サービス、銀行ローンなどに関する知識が乏しく、非正規就労の形態が多いため年齢があがり仕事を失う人も増えています。こうした人を雇用している事業所も若い技能実習生に切り替える動きが進んでいるようです。長く日本の製造業を支えてきた日系の方に、上記のような情報を得る機会を

提供したり、再就職しやすい状況をつくっていかないと、将来生活保護受給者が増大するのではないかと懸念します。群馬県では、中小企業で働いている外国籍従業員向けに出前で日本語授業を行っています。このままでは仕事なくなってしまうという危機感がある中で、長く働いてこられた日系の方が仕事を続けられるような教育支援を、企業のみなさんで行っていかれたらと思っています。また、今工場に働いている外国籍の方の中には、母国で心理相談の仕事をしていた、という人もいます。そうした人には、ぜひ上述の母語でのカウンセリング事業にかかわっていただきたいと思っています。

当会は、技能実習生や特定技能で来日しているベトナムやカンボジアの人の悩み相談事業も多団体と連携して行っています。職場でトラブルがあり、職場や管理団体に相談しても改善されないし転職もうまくいかず、結果的に非正規滞在状態になってしまう人もかなりいます。悩みが深くなる前に、母語で職場での困りごとを受け止め、職場を改善できるようにすれば、トラブルを減らすこともできると思います。外国籍従業員の雇用主の皆様との連携を今後深めていきたいと思っています。

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。

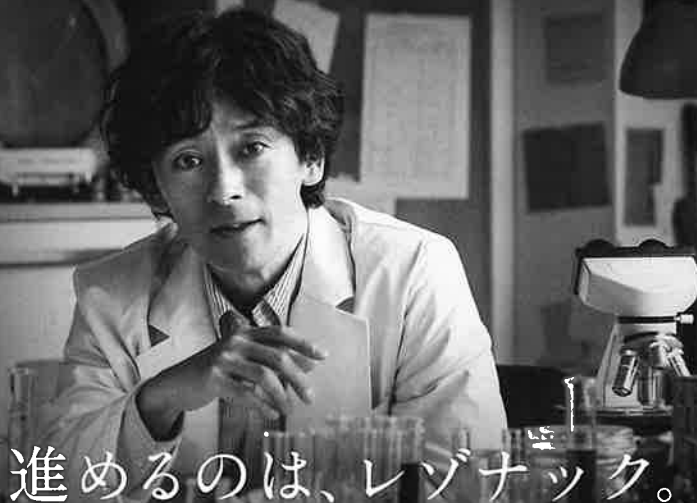
 筑波銀行



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 029-864-1000
(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出来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