

一般社団法人茨城県経営者協会



台湾視察会 調印式



鹿行地区支部 採用力強化セミナー



取手龍ヶ崎地区支部 チャリティコンペ交流会



青年経営研究会 視察会・交流会



茨城経協

CONTENTS

- 01 台湾視察会
- 05 インタビュー
(株)CHAINWAITER 代表取締役 波場将人氏
- 09 委員会報告
政策委員会／経営教育委員会／環境委員会／青年経営研究会
- 11 支部だより
日立地区支部／取手龍ヶ崎地区支部／古河坂東地区支部／鹿行地区支部
- 14 新入会員のご紹介
- 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④
〈(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 〈寄稿〉「関税ってなに？～米国関税措置と県内企業への影響～」
〈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〉
- 21 無意識ゴルフ塾②⑤
〈印象エキスパート(株) 代表取締役 柳沼佐千子氏〉
- 23 〈土業の広場〉昨年度(2024年度)に施行された年金制度について
〈ひぐち社会保険労務士事務所 所長、社会保険労務士・ITコーディネータ 樋口敏幸氏〉
- 24 〈寄稿〉NPO情報 Vol.293
〈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



経営者協会・茨城産業会議台湾視察会

「台湾経済2団体と覚書締結 県内4経済団体関係者で訪台」

当協会と産業会議構成の3経済団体（茨城県商工会議所連合会、茨城県商工会連合会、茨城県中小企業団体中央会）は、2月16日（日）～18日（火）の間、台北市にて、台湾「三三会」、台日商務交流協進会との経済交流に関する覚書締結を含む台湾視察会を実施した。参加者は23名。

今回のきっかけは、台湾の経団連とも呼ばれる「三三会」の高雄青年会が、令和6年3月に茨城を訪問、交流をきっかけに、県内経済4団体との覚書締結に関して、台湾「三三会」^{注1)}、台日商務交流協進会^{注2)}から打診があり、それに応える形で実現したものである。

注1) 三三会の会員には本国ランキング100位以内である77企業グループと59社の賛助会員（25社日本企業）が在籍しており、営業総額は7,000億米ドルを超えている。

注2) 台日商務交流協進会は、台湾経済部の支援で運営している団体であり、台湾と日本のビジネス交流を強化し、両国の長期的で健全かつ安定した経済・貿易関係の確立を目的としている。

◆初日【2月16日（日）】

成田空港⇒台湾桃園空港



日本台湾交流協会にて

◆2日目【2月17日（月）】

訪問①（公財）日本台湾交流協会台北事務所

対応者：経済部主任 堀江 拓水氏、

同 川名 洋次郎氏

「台湾の概況と日本の自治体と台湾の

姉妹都市交流について」

・台湾の人口は2,340万人、1人当たりのGDPは33,234ドルで日本の32,859ドルを上回った。

台湾に拠点がある日系企業は2023年10月末現在で1,496社、日本から台湾を訪れる日本人は年間116万人強に比べて、台湾から日本に来日する方は604万人強と格差があり、訪問先各所で「日本の方はもっと台湾に来てください。良いところ沢山ありますから」と言われることが多かった。

日本の自治体で台湾と姉妹都市関係にあるのは、全国で155自治体に及び、茨城県でも、暦年順に土浦市、笠間市、那珂市、小美玉市、つくばみらい市、水戸市の6市が協定を結んで交流を行っている。また、茨城県もフェアやイベントに力を入れている。

訪問② 新光三越A8館

応対者：副董事長 田中 豊彦氏

「新光三越の店舗づくりと台湾の消費行動」

・新光三越は、台湾の新光グループと三越グループの提携により設立された台湾企業「新光三越百貨股份有限公司」。三越伊勢丹ホールディングスが約43.4%出資。

台北信義店のあたりには三越が4店舗集中していることから、三越村の別称がある。店舗の中心にあるイベント広場は、WBCの決勝の「日本×台湾」のパブリックビューイングが行われ、大変な盛り上がりだった。

田中氏によれば、「台湾の方は新しい商品が好み、新商品に人気が集まる傾向がある」とのお話、参加者からは、「台湾のイベントでブースを出すとするような商品、コンセプトが人気を集めるのでしょうか？」に対して、「茨城なら茨城、水戸なら水戸のイメージを明確にしてコンセプトを定め、関連する商品を集めると台湾の方にアピールできるのでは」とのアドバイスをいただいた。

その後、広い世代に受け入れられる商品の品揃えと明るいショッピングモールを見学した。



新光三越にてお礼の挨拶を述べる塩谷副会長

レセプション(覚書締結)

応対者：台湾「三三会」林伯豊 理事長、
台日商務交流協進会 馮寄台 理事長 他

《締結式プログラム》

・開幕・出席者紹介

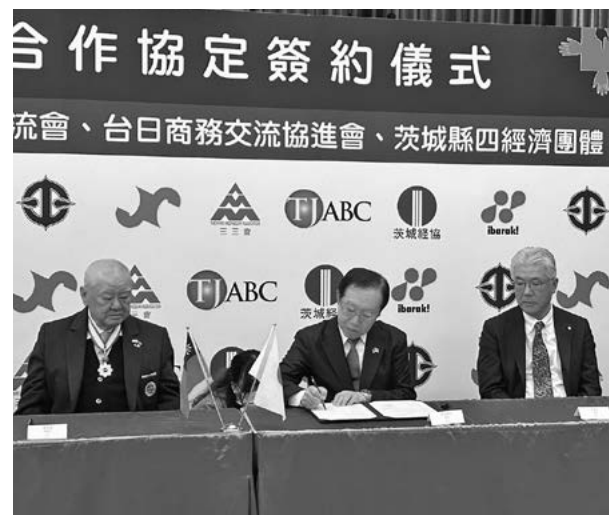
中華民國三三企業交流会 林伯豊 理事長 挨拶
台日商務交流協進会 馮寄台 理事長 挨拶
茨城県 3 経済団体挨拶

笹島律夫会長(経営者協会)

内藤学会長(会議所連合会)

阿部真也会長(中小企業団体中央会)

覚書署名、記念品交換、記念撮影



覚書に署名する笹島会長

・覚書署名が行われた後の記念品交換では、台湾の国鳥である「ヤمامスメ」を描いた絵皿が3団体会長に贈られ、今橋製作所の切削技術で生まれたチタン製のぐい呑みが両理事長に手渡された。

交流を目的とした懇親会が開かれ、台湾の参加者は驚くほど日本語が堪能で、林伯豊理事長からのヴィンテージウイスキーの差し入れもあり、和やかな雰囲気の中、レセプションが終了した。



調印式全員での写真

参加者名簿

(敬称略・役職は視察時のもの)

笹島 律夫	茨城県経営者協会 会長	株式会社常陽銀行 取締役会長
内藤 学	茨城県商工会議所連合会 会長	水戸ヤクルト販売株式会社 代表取締役社長
阿部 真也	茨城県中小企業団体中央会 会長	日東電気株式会社 会長
高橋 日出男	茨城県経営者協会 副会長	株式会社協立製作所 代表取締役会長
幡谷 史朗	茨城県経営者協会 副会長	茨城トヨタ自動車株式会社 代表取締役社長
関 正樹	茨城県経営者協会 副会長	関彰商事株式会社 代表取締役社長
塩谷 智彦	茨城県経営者協会 副会長	株式会社東京電機 代表取締役社長
小松崎 光一	茨城県経営者協会 総務委員長	株式会社常陽銀行 取締役常務執行役員
河内 章	独立行政法人日本貿易振興機構(ジェトロ)	茨城貿易情報センター 所長
青木 繁政	株式会社青木重機運輸	代表取締役社長
大森 範久	株式会社常陽産業研究所	代表取締役社長
中村 尚樹	株式会社ナジコ製作所	代表取締役社長
櫻井 孝宏	トヨタカローラ新茨城株式会社	取締役
志智 俊郎	日立埠頭株式会社	総務部長
田中 勉	株式会社常陽銀行	市場国際部副部長
田堂 健太郎	トヨタカローラ新茨城株式会社	参与
小玉 正樹	関彰商事株式会社	経理課長
大木 慈郎	株式会社JTB 水戸支店	営業課
石川 仁	茨城県 営業戦略部	理事兼ビジネス推進監
関 武志	茨城県中小企業団体中央会	専務理事
山辺 太	茨城県商工会議所連合会	事務局長
加藤 祐一	茨城県経営者協会	専務理事
薄井 雄一	茨城県経営者協会	情報セキュリティ担当課長

◆3日目【2月18日(火)】

訪問③ 台湾ガラス桃園工場

応対者：總經理 林 嘉佑氏

「台湾ガラスの概要とビジネス展開」

・台湾ガラスは、三三会理事長の林伯豊氏が董事長を務めるガラス産業のリーディングカンパニーであり、パソコンの部材から宇宙産業まで幅広いガラス製品の生産を行っている。当日は林嘉佑氏から同社の概要や生産する製品について説明いただいた後、工場見学を行った。

省力化、自動化が進むラインでは、豊田自動織機の機械が素晴ら

しいスピードでガラス繊維の糸を紡いでおり、ラインを管理するスタッフの少なさに一同驚きを隠せなかった。

見学終了後は、食堂に移り、意見交換を兼ねて昼食をご馳走になり、帰路についた。



台湾ガラス桃園工場にて

【視察を終えて】(会長 笹島 律夫)

先ず、訪台の目的である連携協定締結式が無事終了したこと、その後の懇親会において両国参加者の交流が和やかに行われたことをご報告いたします。これを機に、経済・文化をはじめとする様々な分野において一段と交流が活発になることを願っております。

さて、我が国においては2024年問題を契機として、人手不足の問題が事業継続ひいては経済発展における最大の課題であるとの認識が広まっておりますが、認識も対応もまだまだ甘いということを感じさせられました。

台湾の出生率は0.9程度と日本よりさらに低い状況にあり、その危機意識を反映して、徹底した省力化・省人化の取り組みと、外国人労働者の定着に向けた整合性ある政策が展開されていることが分かりました。

今回見学させていただいた台湾ガラスの工場における人の少なさには感心しましたが、社長から「無人化を目指す。なぜなら人はいないのだから」という発言を聞き、覚悟の違いを思い

知らされました。日本はもっと本気になって取り組まなければならないと思います。

また外国人労働者については、当初在留期間3年だが最長12年まで延長できること、その12年間に於いて犯罪歴がなければ居住権を取得できる制度であると伺いました。

日本でも外国人労働者は年々増加し、生産現場では無くてはならない戦力ですが、在留期限と不法就労の問題、犯罪に走る一部の人たちが話題となります。

台湾の制度であれば「まじめに働けばずっと住み続けられる」というインセンティブが働き、日本が抱える問題の解決につながるのではないかと思ったところです。

世界全体を見渡せば、どの国にも良い点もあれば悪い点・困っている問題があります。どのように問題を克服しようとしているのか、国内にとどまって「困った」と言っているのではなく、広く目を外に向け、参考になる点はどんどん取り入れていく柔軟で積極的な姿勢が大事であると改めて思った台湾視察でした。(文責：事務局)

インタビュー

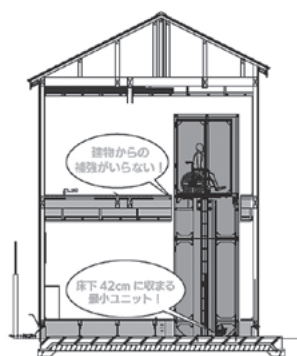
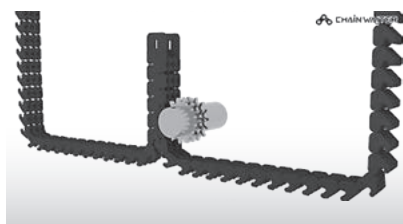
株式会社CHAINWAITER 代表取締役
波場将人氏

【1】チェーンウェイター誕生 までのストーリー

「チェーンウェイター」が誕生したきっかけは、ある偶然の出会いでした。

2018年、東京ビッグサイトで開催された展示会に、私たちは自社開発した小荷物専用昇降機を出展しました。そのとき、一人の車いすユーザーの方から「これ、人は乗れないのですか？」と尋ねられたのです。この何気ない一言が、私たちの開発の方向性を大きく変えることとなりました。

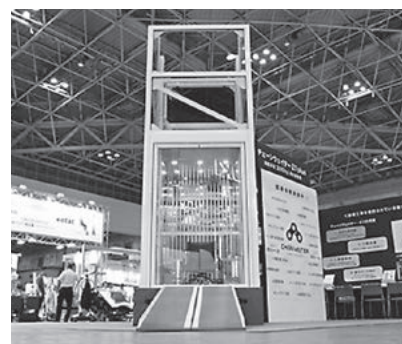
弊社の駆動システムには、産業界の生産ライン等で使用されている「ジップチェーン」という特殊なチェーンを用いた昇降ユニットを採用しています。ジップチェーンは、左右二つに分かれたチェーンが中央で合体し、一つの硬い棒状になり対象物を上下させる事が出来るシステムです。



CHAINWAITER 最大の特長は、荷重を地面で全て受け止められる事から、簡単に建物から独立した耐震構造が作れる事です。これにより、法的制約や耐震強度の足りない建物に対しても幅広く設置を可能とします。また、床下の有る在来工法の建物に対して、床下42cmに全ての機能を取納できる事から、省スペースでの設置が可能となります。(一般的にエレベーターは巻き上げ装置等が最上部にあるので、強度な構造を別途設けて建物と一体化する必要がある事から、設置上の問題が多く発生します)これらの技術的な優位性と展示会での一言がきっかけとなり、私は「車椅子用エレベーター(鉛直型段差解消機)」を世の中に出したいと決意しました。そして翌2019年、初の車いす用昇降機の試作機を展示会に出展したところ、予想以上の反響を得ることができました。

しかし開発を進める中で、「製造法規」と「設置法規」という大きな壁が立ちました。私たちが開発した装置が法律上認められるのか、どのように認定を取得すればよいのか、まったく手探りでした。新技術を既存の法規制に適用させるのは簡単なことではありません。特に50年以上前に制定された法律の枠組みの中で、新技術の合理性を認めてもらうことは至難の業でした。

初めて国土交通省へ説明に行ったとき、霞が関の雰囲気緊張したのを覚えています。「昇降機の主索や鎖は上から吊るすもの」という固定概念がある中で、私たちの技術は「下から突き上げる」方式。この違いをどのように理解してもらうかが最大の課題でした。ジップチェーンは産業界で100万回の耐久性が証明されていましたが、「チェーンは摩耗するもの」という法律上の認識を覆すためには、膨大な資料を用意する必要がありました。人を運ぶエレベーターとモノを運ぶ昇降機では安全基準も異なり、大量のレポート提出が求められました。最終的に



は通常の型式認定ではなく、国土交通大臣による「性能評価認定」を取得することで製造法規の壁を乗り越えたのですが、特に苦労したのは、安全性証明だったのです。

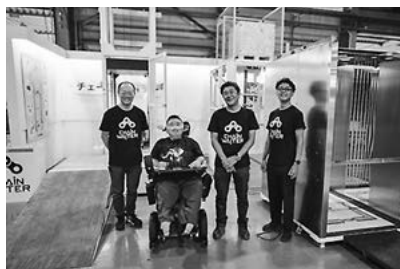
社内ベンチャーとして立ち上げた事業の為、日常業務を行いながらの開発・試作・認定取得・マーケティングを行いました。資金も限られており、社内のスタッフにとっても苦労の絶えない日々でした。CHAINWAITERの母体になる菊池製作所は、60年以上工場を営んでおり、お客様からいただいた図面以上のものを、安く速く提供することが使命としていましたが、私たちは一製造屋として、自分たちの技術や設備を存分に活かし、何より“誰かの役に立てるものづくり”を目指したかった。だからこそ、この挑戦には本気で取り組み、その情熱はスタッフにも伝わり、会社全体で挑戦を続けることができました。

ただ、性能評価を取得しても、まだ課題は残っていました。それは地方行政による設置許可の問題です。技術的に完成していても、設置許可が下りなければ設置が出来ません。「世界初」の



エレベーターは、初なだけに行政に認めて頂ける基準や法規が少なく、個別に細かな説明とエビデンスの提出が必須となり、この壁は思った以上に高いものでした。

【2】技術と法律の壁を超えて—— 誰もが安心して使える段差 解消機「チェーンウェイター」



2023年、4年の歳月をかけて製造法規の認定を受け、初の1号機設置に向けた試みが始まりました。CHAINWAITER社はベンチャーらしいオープンイノベーションの手法を取り入れていることから製造・販売が出来ない間も展示会に出展し、車いす利用者の声や、建築業界の方々の声を取入れ開発を進め、製品は日々進化していきました。

その中でも代表的な例が、日本の標準的なガイドラインである積載荷重200kgを超え、300kgの積載荷重を実現したことです。ガイドラインでは車椅子110kg、利用者65kg、合計175kgの設計が求められているのですが、最近の電動車いすは200kgを超えることから、体重70kgの車椅子ユーザーが荷物を持った状態ですと300kg近く

になり、既存の昇降機では対応ができません。この問題を解決するため、私たちは300kgに対応した昇降機を開発し、国土交通大臣の認定を取得しました。「新しいソリューションに合わせて、法律やガイドラインを考えていかなければならない」。認定を得る過程で、新たな試みに疑義もありましたが、私たちは車椅子ユーザーの声を集め、市民団体と連携して300kg対応の必要性を伝える活動とも連動する事により認定を得る事ができました。

2023年7月に介護施設向けに初号機を設置する事になりました。エレベーターの導入には国の製造法規と地方自治体の設置法規の両方をクリアする必要がありますが、自治体によって判断が異なり、設置における製品の説明には大変苦労をしました。新しい技術には前例がないからこそ認められにくい。でも本当に困っている人たちの声を届けることで、行政も少しずつ理解をしてくれる、このことをチェーンウェイターの開発と認定を得るまでの過程で学びました。また、チェーンウェイター社では、車いす利用の議員や市民団体と共に、設置法規緩和の為に国土交通省へのロビー活動も行っています。建築法規の目線で開発したチェーンウェイターは、既存建築の構造遡及をされない事や、最短1日で設置が可

能である事、移設が可能である事から巾広い用途や場所で設置が可能となり、車いす利用者の利便性向上に繋がると思います。これらを国に呼びかける事で設置法規の緩和を目指しています。

CHAINWAITER社は設置法規緩和に向けて以下の事を目標にしています。①インクルーシブ教育に対応する為に学校にエレベーターを導入したい。学生の卒業と共に不要になれば移設して他校で再利用でき、コスト面の負担は大幅に軽減します。②駅にエレベーターを設置したい。地下鉄の駅では地上と連結している駅が限られており、直接目的駅に辿り着けず、地上直接結した別駅から地上走行していく事が多い。簡単設置のチェーンウェイターなら、設置困難な場所でも取り付けられる可能性が高い。③公共施設の車いす専用エレベーター設置を増やしたい。健常者が優先されてしまうエレベーター利用状況下で、バリアフリー専用エレベーターがあれば利用者だけではなく、介添者の負担を大きく軽減出来る。

【3】「障害平等研修(Disability Equality Training / DET 研修)」が与えてくれた視座



チェーンウェイターの開発の過程で「障害平等研修(Disability Equality Training / DET 研修)」を受講したことで、私たちの視点は大きく変わりました。以前は、「車椅子ユーザーが困っていたら、誰かがボタンを押すなど手助けする事が当たり前」と考えていました。

もともと私は、障害者に対して偏見はないと自負していましたし、幼少期から父の影響で、車椅子の人を見かければ自然に手助けするのが当然だと思っていました。しかし、DET研修を受けることで新たな気づきに出会いました。研修では、「障害とは何か？」から始まり、様々なグループセッションを通して、再度「障害とは？」という問いで終わります。研修を終えて「困っている人を助けることが当然」という私の考え方が、悪く言えば健常者側のエゴにつながっているのでは？と感じたのです。障害のある方々と会話する機会が増えて、「自分でできることは自分でしたい」と望む方々の声を多く聞きました。このような経験から、当初介添者が外から操作する仕様だった本機は、一般エレベーターと同じように内部から動かせる機能を追加しました。これにより、障害の程度に合わせて自身で操作する事も可能となりました。DET研修を受けなければ、このような考えは生まれなかったと思います。



弊社ではプロジェクトに係る全員にDET研修を受けて貰っています。障害に対する気付きが無くては、開発や製造、販売も車いす利用者の利便性には繋がらないと感じるからです。DET研修を通して、関係者全員がバリアフリーに対する認識を根本的に見直す契機となりました。法律や規格に従うだけでなく、本当に求められている製品を創造する視点を得られたのです。もしDET研修を受講していなければ、従来通りの考え方で製品を製作し、市場に送り出していたでしょう。しかし全ての人が「自分で操作できる」ことを重視したことで、多くの障害のある方々が自由に移動できる環境を提供することが可能になりました。この研修がなければ、車椅子ユーザーが真に求めているニーズに気づくことはなかったと思います。



結果、私たちが開発した「チェーンウェイター」は、単なる段差解消機ではなく、「誰もが同じ空間で過ごせる社会」を実現するためのツールとして位置づけられるようになりました。利益を追求するだけでなく、「社会課題を解決する」という意義を持つことで、私たちは開発を継続する強い意思を持つことができました。

ある車椅子ユーザーのエピソードも印象的でした。彼は日本国内で初めて、国の支援を受けながら海外留学を実現しました。当初は「日本国内にいないと支援が受けられない」という制度の壁がありましたが、行政との交渉を重ね、日本で初めて「海外留学中でも支援を受けられる」制度を確立しました。この取り組みは、個人の挑戦を超え、制度の壁を打ち破って、後に続く障害者の道を切り拓くことになったのです。このエピソードからも、障害者が自由に移動できる環境を整えることは特別な配慮ではなく、当然の権利として認識されるべきという考え方を、私たちは一層強く意識するようになりました。

経営者としては「自社のオフィスや店舗は本当にバリアフリーか?」「車椅子の顧客や従業員が自由に行動できる環境が提供できているのか?」といった視点を常に意識するようになりました。このような視点を企業だ

けでなく社会全体の課題として捉え、多くの企業や自治体が具体的な行動を起こすことが重要だと思います。

【4】これから日本の製造業が生き残るために必要なこと

私は、日本の製造業、特にプロダクトを扱う企業が、新たな挑戦を続けることが不可欠だと強く感じています。かつての大手メーカーの衰退を目の当たりにしながらも、多くの企業が新たな一歩を踏み出すことに躊躇しているように見えます。現状を見てみると、エンジニアや技術者に対する適切な評価がなされず、革新的な技術や優れたプロダクトが日の目を見ずに埋もれてしまうケースが少なくありません。また、業界を取り巻く規制や法制度が、新しい技術や製品を市場に投入する際の大きな障壁となっていることも否定できません。

こうした環境の中で企業が生き残るためには、「自社製品の開発」が不可欠と考えます。下請けやOEM供給に依存している限り、激しい価格競争に巻き込まれ、利益率の低下は避けられないでしょう。特に、中国をはじめとした海外企業の技術水準が急速に向上しており、日本の中小企業がこれまで誇ってきた「オンリーワン技術」の優位性が揺らぎ始めています。

そのため、製造業は技術開発

を進めるだけではなく、市場が求める「社会性のある製品」を生み出すことが、企業の存続と成長に直結すると考えています。チェーンウェイターの開発から学んだことは、製造業が今後も競争力を維持するためには、「社会が必要とするソリューションを提供すること」でした。

市場のニーズを「社会が真に必要なとするもの」という視点から捉え、新しい技術や設計を積極的に取り入れつつ、規制や法律の壁を乗り越える。これこそが、日本の製造業が生き残り、持続的な成長を実現するための道であると、私は確信しています。



株式会社CHAINWAITER

代表取締役 波場将人氏
茨城県水戸市酒門町4478-1

株式会社CHAINWAITERは、2019年に有限会社菊池製作所の社内ベンチャーとして生まれた昇降機の製造メーカー。独自技術により「上から吊らず、下から押し上げる」構造を持つ、世界初の車いす専用段差解消機「CHAINWAITER-Z」を開発。福祉分野に新たな価値を提供している。

政策委員会

理事会提案事項および台湾経済団体との覚書締結などについて協議
第5回政策委員会を開催



3月13日(木)、水戸市・ホテルレイクビュー水戸において**第5回政策委員会**が開催された。

笹島律夫会長の挨拶の後、安光典副会長(日本製鉄株式会社執行役員東日本製鉄所副所長鹿島地区代表)が議長となり議

事を進めた。

会議では、加藤専務理事より会務の状況が報告され、人材不足対応プロジェクトの関係する事業の説明があった。

次に、理事会提案事項、①令和6年度事業活動報告および収支決算(見込み)報告、②下期の新入会員の入会の承認を求める件、③令和7年度事業活動計画書および収支予算書の承認を求める件、④役員の異動等の承認を求める件、⑤令和7年度定

時総会の件について検討し、原案通り承認された。

また、2月16日(日)～18日(火)に台湾の台北市を訪れ、台湾を代表する経済団体である、台湾三三会と日台商務交流協進会との経済交流を目的とした覚書の締結を行った台湾視察会の参加委員から、感想や学びを発表いただいた。

最後に今回の政策委員会で退任される委員からの挨拶があり、閉会した。

経営教育委員会

第13期 ヒューマンエラー防止セミナーを開催

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、3月12日(水)、水戸プラザホテルにて、今回で13回目となる「ヒューマンエラー防止セミナー」を開催した。多くの事例検証と参加者間のディスカッションを交えながら進められるため、従来の視点と異なる多くの“気づき”を得られるなど、参加者からも高い評価を得ている当セミナーは交通心理学

を活用した「交通事故防止」、産業行動学を活用した「労働災害防止」の観点で、講師には**関西大学社会安全学部社会安全研究科教授 中村隆宏氏**をお招きして、ご指導頂いた。参加者数は47名。

参加者アンケートでは「演習で実施した局所的合理性へのアプローチが、今まで体験していない事で大変興味深かった。労災の真の原因を追究する方法と

して役立てたい。」「様々なヒューマンエラー、危険体感の勉強ができて良かった。」といった感想が数多く寄せられた。



環境委員会

第2回環境委員会、環境経営セミナー、茨城県県民生活環境部長を囲む懇親会を開催

環境委員会(委員長 海原真一氏 キヤノンエコロジーインダストリー(株)代表取締役社長)は、3月21日(金)、当協会会議室にて本年第2回目の環境委員会を開催し、本年度事業活動報

告および次年度活動計画案について協議検討された。

委員会後には、環境経営セミナーを開催。講師には**牛島総合法律事務所 パートナー・弁護士 猿倉健司氏**をお招きし「事

例で学ぶ環境規制と法的リスクへの対応～事業上の各場面における法規制のポイントと違反事例等を解説～」と題し、どのような場面でどのようなリスクが生じるのかを事例を交え教示い

ただいた。またその他にも、新たに事業所・工場を設置する場



面や、工場等の創業中に環境汚染等が問題となる場面について、違反事例も解説いただいた。

環境経営セミナー後には、茨城県県民生活環境部長の木名瀬貴久氏、茨城県環境政策課長の深澤敏幸氏の御二方を囲む交流懇親会も開催され、出席委員との積極的な名刺交換や情報交換



がなされ、日頃の環境活動について活発な意見交換がなされた。

青年経営研究会

令和6年度 第3回 役員会を開催

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、3月12日(水)、宇都宮市内にて、第3回役員会および宇都宮LRT(次世代型路面電車)視察会を開催した。

役員会では、当研究会の副会長で正副会長会議・役員主管の**星栄一氏((株)ロケットスタートホールディングス 代表取締役)**の進行のもと、本年度の各委員会(研修委員会、交流拡大委員会、日本の魅力発掘委員会、世界の魅力発掘委員会)の活動報告について各委員長から報告があり、また、令和7年度役員(素案)および委員会活動計画(素案)についても協議がなされた。

入会希望者についても報告があり、前回の役員会以降に入会された会社は、下妻市所在



「フルハシタイヤ販売(株)」、ひたちなか市所在「(株)マสด塗装店」、石岡市所在「(株)孝建」、つくば市所在「(株)TWENTY」、水戸市所在「(一社)ライツ」、稲敷郡阿見町所在「(株)Be-Brave」、龍ヶ崎市所在「(株)イセキヤ工務店」、龍ヶ崎市所在「(株)エスエスワン」の合計8社の紹介もなされた。

役員会後には懇親会も併設され、参加会社の状況や業界の動向、個人の近況などについて情報交換を行うなど、会員間の交流を深め散会した。

当日は、役員会前に日本で75年ぶりに新設された本格的なLRTシステムである「宇都宮LRT(次世代型路面電車)」の視察研修会を開催。視察研修会では、まず宇都宮LRTの概要について座学を行い、その後、実際にLRT車両に乗車して車両基地等を視察。視察を通じて、LRTの導入背景や運営の仕組み、地域社会への影響などについて理解を深めた。



【青年経営研究会 会員募集のご案内】

当研究会は、昭和57年2月設立。若手経営者及び経営幹部の皆様との相互啓発、交流、人脈づくりに役立てて頂くべく、会員制の「青年経営研究会(年会費：3万円、51歳で卒業)」を設置し、自主的な活動を展開頂いております。

現在、総勢70名を超える県内の若手経営者並びに経営幹部が会員登録。①研修委員会、②交流拡大委員会、③外交委員会の3委員会を設置し、特色ある例会を開催しております。オブザーブ参加の可能な事業もございますので、興味がある方は、お気軽にお問合せください。

《本件に関するお問合せ》
一般社団法人茨城県経営者協会
(TEL：029-221-5301)

日立地区支部

令和6年度支部総会を開催

日立地区支部(支部長 家次晃氏 日立埠頭㈱取締役社長)は3月19日(水)、日立市「ホテル天地閣」において令和6年度支部総会を開催した。

はじめに、笹島会長より、日立地区支部の会員の皆様への御礼、および、引き続きのご支援ご協力をお願いする旨の挨拶が述べられた。その後、加藤専務理事が「令和6年度経営者協会

事業活動報告」について、高倉拓真幹事長(㈱日立製作所日立事業所エネルギー総務部長代理)が「令和6年度支部活動報告」について、それぞれ報告を行い、異議なく承認された。なお、令和6年度の支部活動については、協会全体の活動方針確定後に支部役員幹事会を開催の上、お示しさせて頂く旨の説明がなされた。支部総会記念講演会にうつ

り、「健康経営」をテーマに、一般社団法人 社会的健康戦略研究所研究員 川上昌毅氏(㈱日立システムズ所属)、自律神経ケアサロン Pis AQUA代表 経営者の保健室のセンセイ 藤井 恵理子氏が講演を行った。

その後、講師の藤井氏にもご参加をいただき、家次支部長のご挨拶に始まり、交流パーティが開催された。



取手・龍ヶ崎地区支部

令和6年度第2回役員幹事会を開催

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、3月14日(金)、本年度第2回役員幹事会(幹事長 北野雅也氏 メクテック(株)業務本部副本部長)を開催した。

はじめに、岡久支部長が挨拶をされ、その後、北野幹事長の進行のもと、主に本年度の支部活動報告および次年度の支部活

動計画案について協議検討がなされた。協議検討後には、懇親会も併設し、役員幹事会社の状

況や業界の動向、個人の近況、支部活動のご意見ご要望などについて情報交換を行い散会した。



取手・龍ヶ崎地区支部

チャリティコンペ会員交流会を開催

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、3月25日(火)龍ヶ崎カントリー倶楽部において、チャリティコンペ会員交流会を開催した。

本交流会の目的は「会員相互の交流を図り、企業連携を密にする」「チャリティを設定し、益金を自殺防止のための活動に取り組まれている“茨城いのちの電話”に寄贈する」ために開催し、合計30名が参加した。

なお、当日集まったチャリティ金「¥30,000」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] あいおいニッセイ同和損害保険(株)、(株)東アサヒ、(株)アドバンス、(株)EAGLE、(株)伊東商事、(一社)茨城県建設コンサルタント協会、(株)ウエルシード、金澤工業(株)、株木建設(株)茨城本店、川上商事(株)、関東道路(株)、(株)協立製作所、栗山電気(株)、小松崎機械(株)、

(株)シーアンドエーソリューション、(株)下妻スポーツ、(株)スミハツ、大和ハウス工業(株)茨城支店、(株)椿屋商事、(一社)ハッピーライフサポート、(株)ビジコンネクスト、(株)ヒバラコーポレーション、(株)増山栄建築設計事務所、(株)水戸日酒販、谷原建設(株)、(株)ロケットスタートホールディングス



古河・坂東地区支部

令和6年度第2回役員幹事会を開催

古河・坂東地区支部(支部長 伊藤浩一氏 積水ハウス(株)業務役員関東工場長)は、3月19

日(水)、本年度第2回役員幹事会(幹事長 関克己氏(株)常陽銀行 古河支店長)を積水ハウス(株)関東工場にて開催した。

はじめに、伊藤支部長が挨拶をされ、その後、関幹事長の進行のもと、第10次中期運営要綱の進

捗状況や令和6年度支部活動、令和7年度支部活動計画案などについて報告。

その後には、役員幹事会社の近況報告や情報交換も行い、各社より2～3分の時間にて、各社の課題や業界の動向などの紹介があり散会した。



鹿行地区支部

労働問題研究会主催「採用力強化セミナー」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、2月12日(水)、日本製鉄鹿島

人材育成センターにて「採用力強化セミナー」を開催。計30名が受講した。

今回は、①中途採用の進め方と茨城県内の中途採用動向について、②外国人雇用の実態と今

後の進め方、の2つテーマで進められ、①は**(株)マイナビ転職情報事業本部千葉・茨城ブロック長**の**杉山一太氏**より、②は**(同) ICHI代表取締役**の**西野宮貴昭氏**より解説頂いた。

企業を取り巻く人手不足は厳しい状況にあり、新卒採用も希望通りの採用には繋がらず、苦勞して採用するも早期離職が危惧されている。このような状況下、新卒から中途採用へシフトしている現状と市場の動向、また県内の中途採用市場の状況について、マイナビ・杉山氏から解説頂いたほか、広報の進め方・求職者へ提供する情報の選

別・求職者面接での見極め方・採用基準の設定等についてもお話頂いた。

また、外国人の雇用へとシフトする企業も増えており、外国人雇用を進める上での課題や外国人の雇用が上手く機能しているケース・苦勞されているケースについて、ICHI・西野宮氏から解説頂いた。

参加者アンケートでは「中途採用に苦勞しているが、今後の進め方について要因分析とソフト面で他社と差別化できるように今後取り組んでいくた

い」、「外国人雇用に関して、在留資格の詳細を学ぶことができ、改めて社内で整理して外国人採用に取り組んで参りたい」といった感想が寄せられた。



鹿行地区支部

労働問題研究会主催「労務対策セミナー」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、2月27日(木)、日本製鉄鹿島人材育成センターにて「労務対策セミナー」を開催。39名が受講した。

メインテーマを「労働時間・休憩と休日・休暇の法律実務」とし、講師には**第一協同法律事務所弁護士経営法曹会議事務局**



長の峰隆之氏をお招きし、解説頂いた。

峰弁護士は「組織マネジメントにおいて、労働法の知識修得と活用は必須不可欠です。基本をしっかりと押さえるだけでなく、実務に落とし込んだ際の運用について理解を深める必要があります。長年社内で習慣化され、これまでは問題なく運用されているが、実は法律的にはグレーと悩むケースも本日のセミナーでご紹介致します。

本日は法令の解説だけでなく、採用難と言われる状況を背景に、労使双

方にとって満足度の高い職場を目指すために、今一度、企業として人事労務管理をどう捉え進めていけば良いのか、といった視点をベースに、話を進めて参ります」と語られた後、多くの事例毎に解説を頂いた。

参加者アンケートでは「判例等を元にした解説であり、より具体的で勉強になった。解釈と実際の運用も解説頂けたので大変有意義であった」、「休憩時間・仮眠時間の取扱いは、当社でも度々問題になっており、的を得たセミナーであった」といった感想が寄せられた。

一般社団法人茨城県観光物産協会

■専務理事 海老原 二良



Data

所在地 / 水戸市三の丸1-5-38
三の丸庁舎3階
T E L / 029-226-3800
業 種 / 観光サービス
従業員 / 26名

Appeal Point

当協会は、茨城県における観光及び県産品の振興に関する事業を行い、公共の福祉の増進と地域経済の健全な発展に寄与することを目的として、茨城県内の市町村観光協会、宿泊・観光施設等の観光関連事業者、県産品製造・販売事業者等県産品関連事業者などの皆様を会員(約530)といたしまして、茨城県の観光及び県産品の振興を図っております。

主な事業としましては、観光キャンペーンの実施や観光情報の収集・発信、着地型ツアーの企画運営、おもてなし講座の開催等受入体制の整備など、様々な取組を展開し、急拡大するインバウンドなど国内外からの誘客促進に努めますとともに、偕楽園見晴亭売店やひたち海浜公園での特設売店の運営、百貨店での物産展開催や、アンテナショップでの展示販売などによる県産品の販路拡大・販売促進に努めております。

3か年にわたって展開された「デスティネーションキャンペーン」では、各地域で特徴的な観光コンテンツが数多く生み出されており、持続ある観光誘客と観光消費に向けて当協会が果たす役割はますます重要となってきています。

今後は、様々な業種、業態の皆様と連携し取り組んで参りたいと思います。

株式会社ABK Consulting

■代表取締役 岩見 直茂



Data

所在地 / 取手市新町1-9-1
リボンとりで5F
T E L / 03-6337-6530
業 種 / コンサルティング業
従業員 / 2名

Appeal Point

ちばらき事業承継・ちばらきM&A ちば県・いばらき県の事業承継問題を解決するため、専門家としての知識と経験を最大限に活かし、相談者に寄り添いながら最適な解決策を提案し、共に歩みます。

地域への想いを込めて設立した株式会社ABK Consulting(千葉県我孫子市由来)は、設立5年目を迎え、さらなる地域貢献のため、本店を茨城県へ移転しました。

これまで培った経験とネットワークを活かし、親族内承継およびM&Aのプロフェッショナルとして、千葉・茨城の企業の未来を共に支えます。

事業承継およびM&Aを得意とする士業専門家(公認会計士・税理士・弁護士)のみが対応いたします。

株式会社ニュースタANDARD

■代表取締役 白井 辰典



Data

所在地 / 水戸市元吉田町
313-1
T E L / 0294-22-3157
業 種 / 建築業
(新築・リフォーム)
従業員 / 17名

Appeal Point

弊社は、自然素材を使ったシンプルなデザインと断熱や耐震などの性能面を高めた心地よい住まいを提案する会社です。

弊社の歴史は昭和元年の頃、日立で材木店を出したのが始まりで、今から30年前にお客様の期待に応えるべく、建築の世界に進出致しました。

地元で長く材木店を営業してきたことで、「森材木店に家作りを任せれば安心だ」との信頼を得まして、今では“感謝・感動・勇気”を企業理念に、お客様に感動頂ける住まいをご提案できるよう社員一丸となって精一杯取り組んでいます。

府中菅株式会社

■代表取締役 山内 孝明



Data

所在地 / 石岡市国府5-9-32
T E L / 0299-23-0233
業 種 / 日本酒醸造業
従業員 / 10名

Appeal Point

弊社は常陸国府の地、ここ石岡で代々日本酒醸造業を営んでおります。創業は江戸末期の安政元年(1854年)、以来良酒醸造に一意専心して参りました。平成の代に入り幻と言われた明治・大正期の酒米「渡船」をつくばの研究所に保存されていた14gの種もみから地元で復活栽培。その酒米「渡船」で醸した吟醸酒を「渡 舟(わたりふね)」の銘柄でご愛顧頂いております。

「口に含むと思わず笑みがこぼれる」そんなお酒をお届けしようと蔵人全員が160余年の伝統を守りつつも進取の気概を持って日々醸造に励んでおります。

御指導よろしくお願い申し上げます。

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**



オランダの航空会社の客室乗務員の有期労働契約について、最密接関係地法とされたオランダ法に基づき無期転換が認められた例

ケイ・エル・エム・ローヤルダッチエアーラインズ事件
東京地裁 令和5.3.27 判決

【事件の概要】

オランダの航空会社(被告)と有期雇用契約(本件各雇用契約)を締結していた日本人客室乗務員(原告ら)が、本件各雇用契約の終了後、期間の定めのない労働契約上の地位の確認等を求めて提訴した。

本件各雇用契約は、契約期間3年とされ、被告が原告らの勤務成績と被告の業績を審査したうえで一度に限り2年の契約更新を行うことができるが、通算5年を超える契約延長はないものとされていた。また、原告らの加入する労働組合と被告は、労働委員会のあっせんにおいて、上記契約延長と同様の基準に基づき、労働契約法18条1項の無期転換申込権が発生する日の前日までの間、本件各雇用契約の契約期間を延長する旨の和解合意書を締結した。

原告らは、(1)本件各雇用契約が延長期間満了日を超えて更新されると期待することに合理的理由(労働契約法19条2号)がある、(2)本件各雇用契約の最密接関係地(法の適用に関する通則法12条2項)はオランダであり、本件各雇用契約はオランダ法条により無期転換された——等を主張した。

【判決の要旨】

判決は、(1)の点について、本件各雇用契

約は通算契約期間5年間で当然に終了することが予定されており、さらに更新されると期待することに合理的理由は認められないとした。

(2)の点については、本件各雇用契約の最密接関係地はオランダであり、オランダ法条が適用されるとした。

具体的には、(1)本件各雇用契約は、労務提供地を特定することができない、(2)雇入れ事業所所在地は(ア)採用計画の策定、採用後の訓練、フライトスケジュールの管理、乗務に関する指揮命令、人事評価など人事管理における中核的な業務を、オランダの本社または担当部署が行っていること(イ)原告らの労働条件を定めた労働協約も、被告とオランダの労働組合との間で締結されていること等からオランダである、(3)係る推定を覆す事情は認められない——と判断した。

そのうえで、本件各雇用契約は、オランダ法の無期転換の要件を満たしていることから、期限の定めのない契約となっているとした。

【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2534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④

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4回 3つの業務量平準化

1. 業務量のアンバランスを放置する恐ろしさ

従来より生産管理部门がシステムチェックに生産管理している現場(直接業務)と異なり、生産管理を管掌する部署もシステムも不在の事務所(間接業務)には①担当者間 ②月間 ③部署間の3つの**業務量アンバランス**が存在し、それらの放置によって労働生産性及び会社利益を大きく損ねています。

担当者間の業務量アンバランスの発生原因は、何も対処しなければ仕事のできる20%の社員(エース社員)に全業務の80%が集中する、というパレートの法則によるものです。これではエース社員はたまったものではありません。

現職に見切りをつけ転職しない限り、慢性的過重労働によってメンタル不全を発症するのは時間の問題です。またメンタル不全を発症した場合解雇しづらく、その人の雇用を守るために周囲の人が過重労働に陥るという負のサイクルに入る危険性も否めません。

部署間の業務量アンバランスの放置も、過重労働部署に配属となった新入社員の早期退職や、部員のワークライフバランスやモチベーションの低下をもたらします。

また定時外労働時間として数値データで「見える化」される超過勤務と異なり、見落とされがちなのが、業務量の薄い人・月・部署の**非稼働時間に支払っている人件費のムダ**です。これらは総務・人事の勤休データでは把握できないため、発覚しないことが通例です。

2. 部署業務の実態を「見える化」する

間接業務に存在する担当者間・月間・部署間の3つの業務量アンバランスを数値データで「見える化」するには、現場と同様に業務の実態調査表の作成が有効です(文末の【参考資料】①をご覧ください)。

この表の最下部の「過不足工数」で分かることは、**月間の業務量アンバランス**です。

(注) この表では「工数=日数」の定義を採用。

また、この表を各部署で作成し、過不足工数

のデータを抽出した別表を作成すれば、**部署間の業務量アンバランス**が「見える化」できます。

また「担当者」をキーにデータを並び替え、担当者毎に小計した別表を作成すれば、**担当者間の業務量アンバランス**が「見える化」できます(文末の【参考資料】②をご覧ください)。

この表を見れば、誰が過重労働者で誰が業務量が手薄なのか(余力があるのか)が数値データで把握できます。私の経験では、経営者(管理職)がよく働いていると思っていた従業員がさぼっていたり、さほど評価していなかった従業員が私生活を犠牲にして部署を支えている事実を知り、経営者(管理職)が人を見る目に自信を失うケースがままあります。数値データに裏打ちされない「なんとなく」の判断が、いかにあてにならないかがよくわかります。

3. 業務量のアンバランスを平準化する

3つの業務量アンバランスの是正策は、その平準化です。平準化とは「山を削って谷を埋め、土地を平らにすること」です。その中で一番容易なのが、②月間の業務量の平準化です。繁忙月の仕事を業務量の薄い月に前倒して実施するだけです。

それに対して残りの①担当者間 ③部署間の業務量平準化実施のハードルはかなり高いものとなります。業務引継者や他部署からの応援者に対し、教育・訓練が必要となるからです。

それだけでなく業務多忙で目が回りそうになっている人に、業務引継者への教育・訓練時間を捻出してもらうのは非常に困難で、たいがいは「教える時間があるなら、自分でやった方が早い」となりがちです。

その積み重ねがどれくらい恐ろしいかは、【参考資料】②の須永さんの年間工数を見ればお分かりいただけることでしょう。実に2.6人分の業務量の須永さんは、メンタル不全や健康障害発症、業務品質低下による不祥事がいつ起きてもおかしくない状況です。

また、現場ではよく行われている作業者の貸し借りを事務所で見かけない理由も同様で、「他部署に応援を頼んでやり方を教えるくらいなら、

自分たちでやった方が早い」です。

この事態を放置すると、部署間の敷居が高くなり、他部署を助けようという気持ちも薄れ、組織風土が悪化し、従業員の離職率が上がります。それだけでなく人手が足りないのに、手たちの人財が流出するようでは先が思いやられます。

4. 業務量平準化を可能にする環境を整備する

前述の理由により、①担当者間 ③部署間の業務量平準化は困難ですが、ひとつだけそれらを実現可能にする方法があります。それがマニュアル管理システムの構築および本当に使えるマニュアルの整備です。

弊社で推奨しているマニュアル管理システムは個別業務に対応するマニュアルをハイパーリンク機能で紐づけすることによって、業務遂行に必要なマニュアルが必要な時にいつでも誰でもワンクリックで見られるようにしたものです。

同システムは業務体系表を作成し、各担当者に関連マニュアルの有無を確認し、マニュアルを共通ドライブ上に設置したフォルダに収納してもらい、ハイパーリンクをかけるだけなので、LAN or WiFi環境とExcelさえあれば即日構築できます。しかも人件費以外に費用は掛かりません。

同システムの構築により「あるかないのか分からない」「どこにあるのか分からない」「見つかったが使い物にならない」の**マニュアルの三重苦**のうち、はじめの2つは解決しました。残る「使い物にならない」問題の解決方法は次の通りです。

ISO9001の認証取得企業にありがちなケースとして、質量ともに申し分のないマニュアルが整備されているにもかかわらずそれらがほとんど使われていない、というものがあります。その理由は下記の3点にあります。

- ①ボリュームが多すぎて、そもそも読む気になれない
 - ②知りたいことがどこに書いてあるのか分からない。
 - ③全体プロセスや仕事の概要が把握できない。
- その結果、作成者の熱意・努力に反比例して作ったマニュアルは使われない、という皮肉な結果となります。

この問題の解決方法は次の通りです。

- ①マニュアルをダイジェスト版・詳細版の二本立てにする。
- ②ダイジェスト版は、A4版1枚に業務プロセスフローおよび各プロセスの詳細説明を記述した詳細版のページ数のみを記載する。
- ③詳細版の冒頭にインデックスを付与する。

上記①～③を実施するだけで、「使えないマニュアル」は、たちどころに使えるマニュアルとしてよみがえります。「使えないマニュアル」に足りないものは、マーケット側の立場で物事を考え製品やサービスを開発するマーケットイン思考およびマニュアル閲覧者に対する「愛」です。

マニュアル管理システムおよび使えるマニュアルを整備した後、御社の業務引継工数は極小化します。簡単に言うと「来月からこの仕事を担当してもらうから、マニュアルを読んで何か分からないことがあったら現担当者に聞くように」の一言で引継ぎは完了です。

また作成したマニュアルが実際に使用されるので、その内容もスパイラルアップされます。

そのように考えるとマニュアルとは品質管理ツールというより、労働生産性向上ツールと考えるべきかもしれません。

最も仕事のできるエース社員にマニュアルを作成してもらうことによりその業務遂行方法を標準化し、社内(部署内)に周知底することによって組織全体の労働生産性を底上げすることができます。よくできたマニュアルは、労働生産性および利益率向上に必要な不可欠な「武器」として、御社の業績向上に大きく寄与します。

【参考資料】

下記QRコードより、文中にある資料①～③がダウンロードできます。(期限：令和7年5月31日まで)



- ① 技術開発グループの業務の実態調査表
- ② 担当者毎年間所要工数一覧表
- ③ 業務マニュアル管理システム

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12月号』（日刊工業新聞社、11月20日発売）に掲載されました。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

H P：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

関税ってなに？

～米国関税措置と県内企業への影響～

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



近年、ニュースで「^{かんぜい}関税」という言葉を目にする機会が増えています。とりわけ、2025年4月に米国で発動された新たな関税措置は、世界中の経済活動に大きな影響を与えています。

けれども、「関税とは何か」「なぜニュースになるのか」について、意外と詳しく知らないという方も多いのではないのでしょうか。今回は、貿易や税制に詳しくない方にもご理解いただけるよう、関税の基本から、今回のアメリカの措置がどのような意味を持つのか、そして茨城県内の企業にどのような影響を与えているのかを、順を追って解説します。なお米国関税の一連の措置は非常に流動的であり、いずれも記事執筆時点の情報となります。

Ⅰ. そもそも「関税」とは何か？

関税とは、国を越えて商品が輸入されるときに、その輸入品に対してかけられる税金のことです。この税金は、「輸入する側(輸入者)」が支払います。

関税には主に二つの目的があります。ひとつは「国内産業の保護」、もうひとつは「国の財源を確保すること」です。たとえば、海外から安いチーズが大量に輸入されると、日本の酪農家や乳製品メーカーが価格競争で太刀打ちできず、経営が立ちゆかなくなる可能性があります。そうした事態を防ぐため、日本では海外のチーズに22.4～40%という関税をかけることで、国

内産業の競争力を守っています。

また、関税は「どの価格に何%をかけるのか」によって金額が変わります。世界的には、商品そのものの価格(卸価格)に加えて、輸送費と保険料を足した「CIF価格(シーアイエフ価格)」を基準にするのが一般的です。しかし米国では、輸送費や保険料を含まない「FOB価格(エフオービー価格)」を基準に計算されるという違いがあります。

計算例：

卸価格 10,000円、輸送費 1,000円、保険料 100円、関税率5%の場合

・日本など一般的な国：

(卸価格10,000円＋輸送費1,000円＋保険料100円)×5%＝555円(関税)

・米国：

卸価格10,000円(FOB価格)×5%＝500円(関税)

また、個人での輸入など、ごく少量であれば関税をかけないという運用(デミニミスルール)が行われており、米国の場合は輸入申告額が800ドル以下の少額貨物の輸入に対して、関税支払いなどが免除されています(後述の中国を除く)。

Ⅱ. 米国が発動した「共通関税」とは？

2025年4月5日から、アメリカでは全世界から輸入されるほとんどの貨物に対して、原則として**追加で10%の関税(共通関**

税)がかかるようになりました。たとえば、元々5%の関税がかかっていた商品に対しては、**5%＋10%＝合計15%**の関税が課されることになります。これにより、日本からアメリカへ商品を輸出している企業は、価格競争力を維持するのが難しくなるケースも想定されます。

計算例(共通関税が適用される場合)：

卸価格10,000円、関税率5%

→ 米国では10,000円×(5%＋10%)＝1,500円の関税が課される

ただし、輸送方法によって事情が異なります。飛行機での輸送と違い、船便の場合はアメリカまでの輸送に10日～30日程度かかるため、「関税発動前に出荷したのに、関税発動後に到着してしまう」ということも起こりえます。

この点を考慮し、米国政府は「4月5日午前0時1分(米国東部時間)以前に船積みされ、5月27日午前0時1分までに通関する貨物」については、共通関税の対象外とする暫定措置を講じています。

また関税がかかると国内での流通価格が上昇してしまうため、米国政権は海外依存度の高いスマートフォンや一部の半導体関連製品、ノートパソコンなどを共通関税の対象から除外する措置を発表しています。

Ⅲ. さらに強い措置「相互関税」とは？

さらに米国政府は、貿易赤字の大きい国に対しては「相互関税」として関税率を引き上げる方針を打ち出しました。

日本も対象国のひとつとされており、追加で24%の関税が課される可能性があると言われています(2025年4月9日の発動時点では90日間の猶予措置が取られています)。この「相互関税」が適用されると、「共通関税」は適用されません。

計算例(相互関税が適用される場合)：

卸価格10,000円、関税率5%
→ 米国では、卸価格
10,000円×(5%+24%)
=2,900円の関税が課される

とくに中国に対しては、相互関税の税率がなんと145%(記事執筆時点)に引き上げられており、加えて前述の「デミニミスルール」も適用されなくなるなど、非常に厳しい措置がとられています。ただし、今後の両国間の交渉により状況は流動的です。

Ⅳ. 「どこの国の製品か」がカギ～原産国ルールとは？～

ここでクイズです。「中国で製造したスマートフォンを、日本にいったん輸入し、そのままアメリカへ輸出した場合、どこの国の商品とみなされるでしょうか？」

答えは、「中国産」とみなされます。つまり、いったん日本を経由したとしても、製品そのものに変更がなければ、原産国は変わりません。

もし日本で部品を付け加えたり、全く別の用途の製品に改

良・加工したりすれば、日本産とされる場合もありますが、単なる再梱包などでは原産国は変わりません。これを「原産地規則」と言い、国際取引の現場では非常に重要なルールです。

Ⅴ. 茨城県企業における影響と対応

ジェトロ茨城では、米国の相互関税発動にあわせて、県内企業を対象に緊急アンケート調査を実施しました。調査期間は4月7日から9日までの3日間で、49社・団体から回答を得ました。

その結果、約7割(67.4%)の企業が「影響がある」「影響がある可能性がある」と回答しました。影響の内容としては、以下のような声が多く寄せられました。

- ・米国向けの受注減や価格競争力の低下
- ・発注元からのコスト削減要請
- ・生産や物流体制の見直しの必要性
- ・今後の政策動向が読めないことへの不安

短期的には「価格転嫁」や「慎重な様子見」が多く見られる一方で、中長期的には「サプライチェーンの再構築」や「他国市場へのシフト」など、より本格的な戦略転換が検討されている企業もありました。

詳細は以下のビジネス短信記事をご覧ください。

茨城県企業が米国の関税措置による影響懸念、ジェトロのアンケート調査
<https://www.jetro.go.jp/biznews/2025/04/fl38fe4411bd70a5.html>

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



Ⅵ. 正確な情報をいち早くつかむために

米国の通商政策に関する不確実性が大きくなっていることから、2025年4月9日に相互関税が発動された直後より、米国の資産(米国株式、米国債券、米ドル)が大きく売られています。これを受けてトランプ政権は、相互関税の発動から半日余りで適用の90日間停止を表明し、各国との「ディール」(交渉)を行っています。これは初めてのことでなく、2月に発表されたカナダ・メキシコへの25%の関税も、発動数時間前に1カ月間の延期、そして3月からの適用2日前には大幅な減免措置が発表されるなど、非常に流動的となっています。特に現政権では、SNSで突然新政策が発表されることもあり、発言と公式文書の内容に食い違いが生じるケースすら見られます。

今回のように、世界の政策や政権交代によって関税が大きく動く時代には、「正確で、迅速な情報」がますます重要になります。日本貿易振興機構(ジェトロ)では、米国政府機関などの公式情報を確認したうえで、分かりやすく要点をまとめた速報や解説を、ウェブサイトやメールマガジンで提供しています。

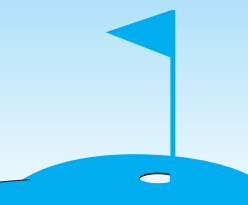
またジェトロ茨城をはじめ、全国のジェトロ事務所には米国関税措置等に伴う日本企業相談窓口を設置しています。関税のしくみや影響についてご不安な点やご確認されたいことがあれば、どうぞジェトロ茨城までお気軽にご相談ください。



＼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.25



ゴルフで学ぶ！ 脳のクセを知ってスコアアップ

「池に入れたくない」「パットを外したくない」
と思えば思うほど、なぜかその通りになってしま
う…。そんな経験、ゴルファーなら一度はあ
りますよね。

実は、これには脳のちょっとしたクセが関係し
ているんです。

その結果、無意識のうちに望まない行動を取っ
てしまうのです。

ゴルフでの実践： ポジティブなイメージを持とう！

では、どうすればいいのでしょうか？答えは簡
単。望む結果を具体的にイメージすることです。



脳は否定形を理解しない！？

「絶対に赤いリンゴを思い浮かべないでください」
と言われると、どうしても赤いリンゴが頭に浮
かんてしまいますよね。



これは、脳が否定形をうまく処理できないため
です。

同じように、「池に入れたくない」と考えると、
脳は「池に入れる」というイメージを先に描い
てしまいます。

×悪い例：

「池に入れたくない」



脳は「池に入れる」をイメージ。

○良い例：

「フェアウェイの真ん中にナイスショット！」



脳はフェアウェイをイメージ。

ビジネスでの実践： ポジティブな言葉を使う！

職場のコミュニケーションでも、脳の仕組みを意識すると成果が変わります。

このように、ポジティブなイメージを持つことで、脳はその方向へと行動を導いてくれます。

×悪い例（上司と部下）

上司：「ミスをしないように気をつけて」



部下は「ミス」に意識が向き、プレッシャーでさらにミスをする

☑ゴルフなら…

「池に入れない」ではなく、「フェアウェイの真ん中に打つ」と考える。

☑ビジネスなら…

「ミスをしないで」ではなく、「こうすればうまくいく」と伝える。

脳の仕組みを知って意識を変えれば、**ゴルフもビジネスも、結果が大きく変わります。**

○良い例（上司と部下）

上司：「今回のプロジェクト、ここを意識すればスムーズに進むよ」



部下は「成功のイメージ」を持ち、自信をもって仕事に取り組める

ゴルフだけでなく、日常生活やビジネスシーンでも、脳のこの特性を理解し、活用することで、目標達成を最速化させましょう！

次回のラウンドでは、ぜひポジティブなイメージを心がけてみてくださいね！



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㈱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の講師、目標達成を最速化させる潜在意識の実践オンライン講座を主催。30ヤード飛距離アップ、平均スコア10打達成、ベストスコア大幅更新、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ゴルフもビジネスも潜在意識を活用した受講生の成果多数。

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→



【お問合せ】印象エキスパート㈱

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

【シリーズコラム 土業の広場 第29回】

会員向けサービス【土業ネットワーク】にご在籍の土業会員の皆様から実務に役立つ情報をわかりやすく解説いただき、発信してまいります。

昨年度(2024年度)に施行された年金制度について

ひぐち社会保険労務士事務所 所長
社会保険労務士・ITコーディネータ 樋口 敏幸氏



1. はじめに

会員事業所のみなさま、日頃から土業ネットワークを通じ、たいへんお世話になっております。銚田市で社会保険労務士をしております、樋口と申します。本日は、昨年10月に施行されました「被用者保険の適用拡大」についてお話しさせていただきます。

これは、被用者でありながら国民年金、国民健康保険に加入している者(主に短時間労働者)に対して、被用者による支えあいの仕組みである被用者保険(厚生年金保険、健康保険)に加入していただき、将来支給される公的年金の充実(報酬比例による上乘せ給付)や休職中の所得補償(傷病手当金、出産手当金の支給)を図ろうとするものです。

短時間労働者の待遇を改善し、定着を図る観点からも、未対応事業所さまにおかれましては、対応を急がれることをお勧めします。行政機関からの行政指導や処罰が適用される可能性もございます。

【表1】いわゆる「4分の3未満短時間労働者」の加入要件

企業規模要件	
平成28年10月～	従業員数が常時501人以上
令和4年10月～	従業員数が常時101人以上
令和6年10月～	従業員数が常時51人以上
労働時間要件	週所定労働時間が20時間以上
賃金要件	所定内賃金が月額8.8万円以上(いわゆる「106万円の壁」と呼ばれる)
雇用期間要件	2か月を超える雇用見込み
学生要件	昼間学生は適用対象外(休学中の者や夜間学生などは適用)

2. 改正内容

昨年10月の改正内容は、【表1】**青字**の箇所のみです。

そもそも、短時間労働者であっても、週所定労働時間及び月所定労働日数が通常の労働者(フルタイム正社員)の4分の3以上であれば、【表1】の加入要件に関わりなく、被用者保険に加入させる義務があります。また、例えば、通常の労働者の週所定労働時間が40時間の事業所で、週所定労働時間が30時間未満である短時間労働者であっても【表1】の加入要件をすべて満たした場合は、被用者保険に加入させる義務があります。

なお、今年度(2025年度)の年金改正において、【表1】の企業規模要件と賃金要件の撤廃が検討されています。今後の法改正の成り行きにもご注目ください。

紙幅の関係で概要レベルのお話しとなりましたが、ご不明点があれば、土業ネットワークの無料相談をご活用いただければ幸いです。

以上となります。最後までお読みいただき、ありがとうございました。

空き家がつなぐ命と雇用、 共に働き共に生きる社会へ

茨城 NPO センターコモンズ 代表理事 横田 能洋氏

私たちコモンズは、常総市で居住福祉の事業をしています。きっかけは10年間の鬼怒川洪水で改修できなかった住居、アパートが空き家となり、それらを活用して地域に困った人に役立つ場を作ろうと思いました。

診療所と医者自宅の計3棟を改修したえんがわハウスは、カフェと保育園なので住む場はありません。その周りの4つの建物を助成金などで改修し、シェアハウスにしました。今、計14室に7世帯、19人が入居しています。全員外国籍の方です。DVで避難した母子、入管収容所を出たけれど行く場がない人、会社を解雇されアパートを出された人など、いずれも自力でアパート契約ができない人達です。

子どもが居れば、えんがわハウスの中の保育園で預かったり、母の離婚裁判や在留資格獲得支援を弁護士と連携して行ったり、一般就労が難しい母の仕事づくりをカフェや畑でしています。これらは、楽しく共同生活をするシェアハウスというよりは、緊急一時支援施設です。実際、福祉課、社会福祉協議

会、警察署、入管収容者支援者から住まいの相談が来ます。先日は、会社経営者から従業員の宿舎としての相談がきました。大変なのは、制度外福祉として行っている所以公的支援がないことです。

これから増えそうなのが、技能実習生や特定技能で来日しているベトナムなどアジアの若者だと想定しています。今、転職できない技能実習生から同じ業種であれば転職できる特定技能1号に在留資格を変える人や、最初から特定技能1号で来日する人が増えています。中には、来日前の話と仕事内容が異なるとか、職場でいじめにあい、つらくて失踪する人もいます。

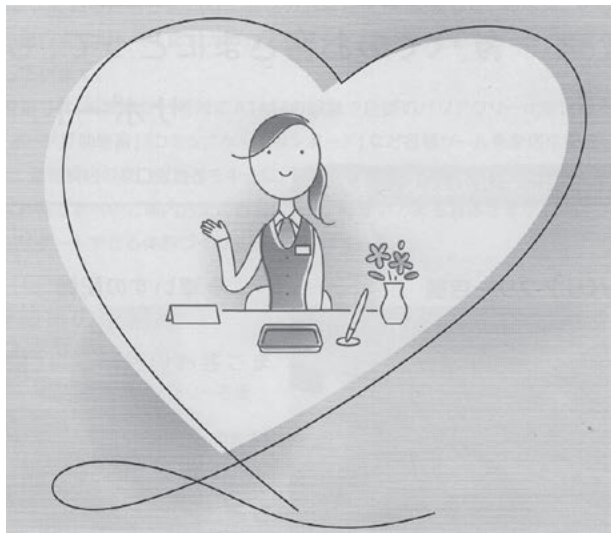
全国各地で職場から失踪した人が、茨城に集まってきているようです。農業分野で働けるところがあるからだと思います。問題なのは、そこで悪質なブローカーに騙されるケースがあることです。来日前に多額の借金をしている人が多いので、お金を貯めるまでは帰れないと滞在している中で結果的に非正規滞在状態になってしまう人もいます。こうした人が増えれば、

治安の問題にもなり兼ねません。

先日も、日本に来て1ヶ月で一方的に解雇された特定技能の人の相談がありました。そこで労働問題の解決は労働組合になぎ、こちらは農業分野で雇用してくれる職場を探すことになりました。別の人は、ブローカーが提供した劣悪な宿舎から出たいと相談してきました。コモンズは、こうした技能実習生や特定技能の人のためのオンライン相談会を全国組織と連携して、年5回行っています。失踪しないまでも、職場での意思疎通ができずどこに相談していいか分からない人がいます。夢をもって来日したアジアの若者が、嫌な思いを重ねて帰国することは防ぎたいものです。

NPOは住まい、在留資格変更、日本語指導や日本の労働福祉制度の説明などを多言語で支援することができます。企業の皆様には、仕事の機会の提供の面でご協力いただけたらと思います。

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



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



がんばる企業を
全力サポート!

いばらきをもっと元気に

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。



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



令和7年度 定時総会 開催案内

と き 令和7年6月6日(金)13:30～18:30

ところ 水戸プラザホテル(水戸市千波町2078-1)

定 員 250名

《スケジュール》

1. 開 会(13:30) 於:ボールルーム
2. 会長挨拶 会 長 笹島 律夫
3. 来賓のご紹介
4. 来賓祝辞 茨城労働局長 佐藤 悦子様
5. 議 事

第1号議案	令和6年度事業活動報告の承認を求める件
第2号議案	令和6年度収支決算報告の承認を求める件
報告事項1	会計監査報告
報告事項2	令和7年度事業活動計画の報告
報告事項3	令和7年度収支予算の報告
第3号議案	令和7年度常勤役員の報酬総額決定 の承認を求める件
第4号議案	役員の異動等の承認を求める件
- 新入会員のご紹介
(令和6年度第3回理事会(10/21)以降入会の会員対象)
6. 記念講演(15:00～16:20)

テーマ:「地域医療をおもしろく
安心できる医療を継続するための取り組み」

講師:医療法人大森医院
ひたち太田家庭医療診療所理事長
大森 英俊様
7. 定時総会閉会(16:20)
8. 名刺交換タイム(16:20～16:40)
ボールルームにて、終わった方から交流懇親会会場に移動
9. 交流懇親会開会(16:50)於:ガーデンルーム
来賓挨拶＝茨城県知事 大井川 和彦様
10. 交流懇親会閉会(18:30)