

2 | No.622
FEB.2023

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



トップインタビュー (株)諸岡 代表取締役CEO 諸岡正美氏



CONTENTS

- 01 トップインタビュー Vol.49
「優れた走破性能を発揮する不整地運搬、ゴムクローラのパイオニア」
(株) 諸岡 代表取締役CEO 諸岡正美氏
- 05 第 35 回連合茨城との労使懇談会を開催
- 09 委員会報告 経営教育委員会／環境委員会／科学技術委員会
- 11 支部だより 取手・龍ヶ崎地区支部／支部共催事業
- 12 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 士業の広場⑬
「変化する社会の課題と解決のために」
<行政書士神栖さとう事務所代表 佐藤鉄也氏>
- 14 無意識ゴルフ塾⑫
<印象エキスパート (株) 代表取締役 柳沼佐千子氏>
- 15 NPO 情報 Vol.267 <茨城 NPO センター・ commons 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)諸岡 代表取締役CEO

諸岡 正美 氏

聴き手：葛田一雄氏(ケイツーマネジメント代表)

会社概要

- 所在地：龍ヶ崎市庄兵衛新半田町 358
- 資本金：1億円
- 事業内容：建設・土木機械、環境機器、農業機械の製造販売
- ホームページ：<https://www.morooka.co.jp/>



優れた走破性能を発揮する不整地運搬、ゴムクローラのパイオニア

慧眼で智慧に満ちた容姿、(株)諸岡社長諸岡正美その人である。「やる時はやらないと駄目、ある程度のリスクを感じながらもやるべきである。円高で輸出もなかなか厳しいもののグローバル化しないといけない。海外に対する投資を積極的に始めた」、株式会社諸岡を率いるトップマネジメントの信念の一端である。

(株)諸岡 (英文名称: MOROOKA CO.,LTD)

ゴムクローラの走行部を特徴とした特殊車両を製造販売する建設機械メーカー。主たる事業は、ゴムクローラ式の各種運搬車、特殊車両の製造・販売・レンタルであり、主たる製品は、不整地運搬車・林内作業車(ゴムクローラキャリアダンプ、フォワーダー)、環境関連機器(自走式木材粉碎機、自走式ロータリースクリーン)、特殊車両(ゴムクローラショベルローダー、フォークリフト、大型マニアスプレッダー)である。

昭和 33 年 3 月が起点

父親が「しっかりとした事業を会社という形態でやろう」としたのが昭和 33 年です。昭和 33 年は私が生まれた年です。父親は農家の長男坊で、学校に通っている頃から農家の仕事を手伝っていたようです。当時の農作業は人手に頼った重労働です。父親は、少しでも楽にするために機械化したそうです。例えば、乾燥機です。お米を乾かすために蓆を敷いて天日干していましたが、手作りのボイラーのようなものを付けて乾かしました。龍ヶ崎は、沼や川があり水は比較的豊富とはいえ、山側は高台になり、水がありません。地下水を利用するために、鋳物屋に注文して水を汲み上げるポ

ンプを作って井戸を掘りました。農家の方々から「うちにも井戸を掘ってくれないか」ということになり、仕事が井戸掘りにシフトしていったそうです。井戸掘りから建設業へと移り、当時の使用する機械のキャタピラーは鉄で出来ていましたからガタガタうるさく、ぬかるみで沈んでしまいます。そこで、ゴムの活用です。ゴムのキャタピラー、ゴムのクローラです。ブリヂストンにお願いして、湿地帯の中でも動ける機械を作りました。自家用の色々な機械を見た土建屋さんが「諸岡さん、あの機械作って」ということになり、機械づくりのベースができあがりました。

事業継承は鶴の一声

私の前の社長は父親、現在の会長です。私が 30 歳になったときに、「明日から社長やれ」で引き継ぎました。私の父親は、茨城県議会議員をしておりましたが、サプライヤーに政治経済の話などをした折、「可愛い子には旅をさせる」、「ライオンは千尋の谷に」とかよく私のことを話に出していました。周りの人たちから「やがてお前が」と言われていましたから、今の立場を宿命のように感じています。

父親に背中を押されて様々な経験をしてきました。父親の鶴の一声でモスクワに行かされました。ロシアで一週間ほど仕事をして、帰り際に父親に電話を



旋回式キャリアダンプ

したところ、「折角そこまで行ったのだからヨーロッパを見てこい」という具合で欧州にも行きました。

貧すれば鈍するもの

私が社長を引き継いだ時はバブルが弾け出した頃です。父親の代はバブルの好景気でした。リゾート開発やゴルフ場作りで、弊社の機械も順番待ちのオーダーを頂いていました。バブルが弾けてジェットコースターが落ちるように売上も下がっていきました。課題は、どのようにして乗り切るかです。「売り上げが上がった」「営業は沢山売ってこい」「工場は沢山作れ」等と井勘定の経営管理でした。私が最初に作った事業計画は拡大ではなく厳しい状況をいかに乗り切るかというものでした。売れない、返済も滞る。再建計画を作らなければいけない。北海道にある土地を売却して借入を減らすなど施策を実行しました。事業を縮小することが社長業のス

タートでした。そのことが、貧すれば鈍するではいけないという教訓に繋がっています。企業として諸岡はどう生きるか、並々ならない苦勞が自分を大きくした成長させたと感じています。

技術継承のサイクル化

「これやっちゃいけない、あれやっちゃだめだ」では上手くいきません。やるきっかけを作るのが社長の仕事だと思います。

エンゲージメントなど人材を大切にすることはわかっていたのですが、「人が資本」という考え方がありませんでした。一定の給料や賞与を払い、役職に就けることで社員が幸せになるという認識だったかも知れません。ところがそうではない。人そのものが会社の資本です。いろいろなアイデアを出し、やりがいを感じる。働き方改革等もその一環です。教育プログラムもなかったですし、その都度思いつきで管理職教育をやりなさい、何とかのセミナーに行きな

さいでした。これでは駄目です。人を採用する時点から諸岡のポリシーと方針をきちんと伝え、ルールに副って、スキルを学んでいただくことが大事であると思うようになりました。

所有と経営は別もの

私は、一族が事業を引き継ぐべきだとは思いません。一生懸命に機械を作り、より多くの方に使って喜んでいただく。積極的な経営に取り組む人なら誰でもいいと思います。私は所有と経営は別だと考えています。年々、新卒の学生さんは最低でも4、5人が入ります。「皆さんの中に30年後、40年後の社長がいるかもしれませんね」と言っています。優秀な自分の子どもが二人いて、どちらにやらせようかと思案する経営者と、そういったことをあまり考えない経営者では経営の仕方に違いが出ると思っています。

非財務の価値を高める

30代40代の社員を集めて、あなたたちは「諸岡」の10年後がどのようになったらいいと思うか、問い掛けからビジョンづくりを始めました。社長の私は参加せず、社員に考えさせることにしました。

その成果がMV 2030です。



木材破砕機



に力を入れていくということも十分あり得ます。若い人達が新しいものに注目して、「こういったものはどうでしょうか」と提言することは良いことです。

独自の技術の伝承

「諸岡」には独自の技術があると思っています。父親が開発したゴムクローラーをそのまま引き継ぐのではなく、技術を進化させていくことです。昔からあるものをどのように変えていくのか、そういった思考や実践ができる人材を沢山育成したいと思っています。

同業他社間で互いに良い物を持ち合って、今までにないサムシングを生み出すことも新たな技術開発だと思います。つくばに東京電機さんという100年企業の発電機メーカーがあります。私たちのクローラ型の運搬車に非常用発電機を搭載して、山など電気がないところで活用する。リチウムイオンバッテリーで動くような重機を作る。私たちの事業の方向の一つです。幅広く会社同士が繋がっていく時代なのです。通信にも言えます。私たちは遠隔操作や自動運転の仕事をしています。これはNTTがらみです。いろいろなところと繋がらないと、自分だけで何かをやるというのは限界があると思います。

夢と希望を持っていただける企業であり続けたい

社内報は手作りで各部門持ち回りです。タイトルは、「諸岡」の機械が走行するオフロードと「お風呂に入ってゆっくりしようよ」という意味を兼ねてオフ

ロードにしました。A4サイズの両面印刷のものを給料袋に入れて、家族に届けたこともありました。家族の応援がなかったら仕事はできません。「年がら年中、出張ばかり。こんな会社やめろ」と言われたら終わりです。最近はテレビコマーシャルをし、マスメディアに出たりするのですが、社員の自信になります。家族にとっても気分がいいものだと思います。家族の理解を得て生き生きと働いてもらうことが肝心です。更には、お客様第一、「カスタマーファースト」です。SDGsの宣言書にも「お客様に夢と感動を」と明記しています。「諸岡と付き合っていたら、俺の思っているような機械を作ってくれるかもしれない」、「何かやってくれるのではないか」という期待を持っていただく。たくさん作っているだけだと、「特定のお客様だけの改造はできない」などとイレギュラーな対応ができなくなるものです。一人一人のお客様の要望やスペックに近づけられるかが一番大事なところなのではないかと思っています。中小企業が大企業と同じように「それはできません」では駄目、中小企業の一番良いところが発揮できません。「諸岡」は、お客様に夢と希望を持っていただける企業であり続けたいと思います。

知恵を絞ってサステナブル

企業は、サステナブル、持続可能です。どんな時代であっても、知恵を絞って方向を変え、苦境に対応しながら進んでいく必要があります。私どものゴムクローラーは、日本語で「無限軌道」といいます。無限軌道は、線路がなくても道がなくても自

2018年頃にESG投資やSDGsなどと言われましたが、主眼は売上や利益でした。最近の大企業は、企業の価値は財務部門に加えて非財務部門にもあるとして、非財務部門の価値も企業価値の一部としています。私は、非財務部門の価値は大企業と中小企業も差は無いと考えています。財務の価値を上げることはそう簡単ではありませんが、非財務の価値は上げられるのではないかと考えています。

新しいものに注目してほしい

私は、「必ずしも未来永劫、重機のようなものを作っている会社とは限らない。それが変革、トランスフォーメーションではないのか」と言っています。私たちの会社形態は、諸岡ホールディングスという会社を持株会社としていくつかの事業を行っています。事業の経営者には若手を配置しています。様々な経験を積んでもらっています。これからの事業はSDGsや気候変動等も絡みますし、様々な意味で新しい分野を開拓することができるでしょう。サービス業

分で道を作っていきます。エンドレスです。無限に続いていく土壌や素地を持った会社ということでしょうか。その時その時によって違いはあると思いますが、フレキシブルに臨機応変に対応できる会社であり続けたいし、そういう会社を続けていたきたいと思っています。業態は何でもいいということです。常にそういう発想をしていく企業でありたいということです。

CSR への慧眼

2018年が60周年でした。私自身も還暦でした。世の中に恩返しをする時期がきたと悟りました。地元出身の稀勢の里関が横綱になったときに、何か後援したいと思い、化粧まわしを贈呈しました。この近くのスポーツクラブ、阿見アスリートクラブと協力して、サッカーチーム水戸ホーリーホックや茨城国体などに貢献してきまし

た。取引先である日本キャタピラーの社長に諸岡さんも少し支援しませんかと言われて、キャットレディーズという女子プロゴルフに協賛させていただいています。私自身がどちらかというとスポーツ好きなので、スポーツ系に対する応援というか、協賛をさせていただいています。一方で、この地域ではよく演奏会を開いています。会社の会議室の前が牛久沼です。部屋は仕切りを横に畳むことができ、一間続きになり、そうすると150人ぐらい入れます。牛久沼の湖畔を見ながら、ギターの演奏会などに利用してもらっています。60周年を迎えて、改めてCSR活動と合わせてSDGsなどの活動も重要だと思い、社員にも学ぶ機会を提供しています。

60年を越える持続可能

貴協会の笹島会長が、常陽

銀行の頭取の時に当社へ来られたことがありました。「我々がSDGsやESGなどを一所懸命やり始めた頃に、諸岡さんでは60年もやってきた」と言われました。確実にSDGsと同じことをやってきたから現在があるので示唆を受けて、「あ、そうなのだ」と目覚めました。SDGsのきっかけは、ホームページにもありますが、左にESG、右にSDGsを添えて、現在やっていることを真ん中に置きました。これはSDGsの12番、これはESGのEだなとやっていきました。「SDGsの3番をやらなければならない」などと考えていたら、何もできません。要は事業に関連付けることです。現在我々がやっていることは、「これだよなあ」と自分たちの営業活動、自分たちの社会行動でターゲットに当てはまらない行為はありませんから。



「諸岡」のMV 2030。Vは、バリュー、会社の存在意義と価値である。MV2030は、2030年をターゲットとしたマネジメントとバリューであり、経営と社員一体となった会社の存続証明でもある。

MVは社員にとって、マルチビタミン(Multi Vitamin、ビタミン12種類とミネラル7種類)となり、ベースサプリメントの効果を生み出しているに違いない。

お客様にとっては、MVP (Minimum Viable Product)であろう。顧客に価値を提供できる堅実で安全かつ役立つプロダクトである。お客様が抱える課題を解決するために必須の状態の製品やサービスを提供すべく、夢と感動を生み出すマシンを創り出すマシンビジョン (Machine Vision) である。「ゴムクローラー」を使った不整地運搬のパイオニアに対する更なる信頼と期待を込めたコードネームがMVではなかるうか。

インタビューを通じて、諸岡社長は楽しく語っていた。会話では「楽」がキーワードの1つであった。諸岡の職場には仕事をする楽しさがある、働く喜びがある。「この会社にいると楽しくなる」、社員の実感である。「この会社はやってくれる」、楽しいワクワク感に裏打ちされたお客様の期待である。

第35回連合茨城との労使懇談会を開催

賃金改定の大原則は「自社の支払い能力」および付加価値生産性の向上であり、「物価動向」は重要な考慮すべき要素の一つとなる。

当協会主要役員と連合茨城（内山裕会長）との第35回目の懇談会を2月7日（火）、水戸京成ホテルにて開催した。

懇談会では、まず笹島律夫会長が挨拶に立ち「今次の労使交渉は、コロナ禍、ロシアによるウクライナ侵攻、急激な為替の乱高下など、企業経営を取り巻く予断を許さない事業環境の下で行われます。このような極めて不透明な状況下において、個別企業の労使交渉の指針となるのは、やはり『自社の支払い能力』に依拠せざるを得ないものと考えます。一方で、労働組合の皆さんと、われわれ経営者の一致する点としましては、『人への投資』の重要性であると思えます。労使双方に知恵を出し合い、企業を成長・発展させるために必要な様々な『人への投資』を話し合うことは大変有益なものと考えます。事業変革を迫られております多くの産業・企業において喫緊の課題となっておりますリスク（学び直し）やリカレント教育など、広い意味での『人への投資』につきましても忌憚のない意見交換を交わせればと思っております」と述べた。

続いて、内山裕連合茨城会長が「国内初確認から3年が経過した新型コロナウイルス感染症は、なお収束が見通せず、未だに私たちの生活に大きな影響を与え続けています。わが国においても働く人の暮らしは厳しさを増していますが、欧米主要国と比べ、個人消費が低迷しコロ

ナ禍からの回復スピードが遅い、また、急性インフレと慢性デフレが重なっているなど、状況に違いがあります。企業・家計のデフレマインドが根強く残っている中での輸入物価の上昇は、家計においては賃金が物価上昇に追いつかないなど、企業部門においては適切な価格転嫁が進まないなどの問題を引き起こしています。連合茨城としては、コロナ禍による影響が続いている産業や需要がコロナ禍前に戻らない産業があることなども踏まえ、お互いの置かれた状況の違いを理解しあい、春季生活闘争を推進して参ります。貴協会におかれましても、共通する課題についての共同行動、健全な労使関係の確立に向け、格段のご配慮を賜りますようお願い申し上げます」と挨拶された後、要請書を笹島会長へ手渡した。（P.8 参照）

懇談では、連合茨城の橋本副事務局長より「2023 春季生活改善労使交渉等についての要請」（後掲）の説明がなされ、続いて、当協会の曾根徹労働企画委員長（（株）日立製作所日立事業所事業所長）が、「春季労使交渉・協議への基本的な考え方」（後掲）を説明した。

その中で、今次の労使交渉への対応の基本的なスタンスとして、労使交渉において、基盤となる検討材料は、「自社の支払い能力」であることは不



変のものであり、賃金改定を検討する際には、付加価値生産性の向上を基準とすべきであることを示した。また、「働き方改革」および「新しい働き方」が広がる中で、多様な人材が活躍できる柔軟で納得性の高い人事処遇制度の構築が求められ、そのためには異なる就労ニーズに合わせた就労環境の整備、労働時間、配置、処遇、教育体系、キャリアパスの明示等の社内整備が不可欠となること。加えて、加速する技術革新に伴い事業形態の転換を多くの企業が求められており、リカレント教育やリスキリング（学び直し）の機会を提供することが求められることを提起した。

一方、「物価動向」については、人事・雇用戦略の側面と労働者の生活の安定の側面、両側面から労使交渉において注視すべき要素と言え、これまで以上に幅広く多様な側面から賃金を含めた処遇について丁寧な話し合いが必要となると言及した。



意見交換では、連合茨城から以下の3点のテーマについて提起がなされ、経営者協会としての考え方や取り組みを述べ、相互理解を図った。

1点目は、賃金引き上げの必要性について。2点目は、「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大について。3点目は、人材育成の充実について。

1点目の賃金引き上げの必要性については、経営者としても近年の国際情勢、国内のエネルギー問題に起因する物価高騰により、家計の負担増については十分に理解しており、「人への投資」を惜しむ気持ちはない。しかしながら、広く産業構造や消費者の購買行動等を俯瞰して見た場合、「適正」な価格転嫁が直ぐに可能な業界もあれば、「適正」な価格転嫁の実現に中長期

的な視点で取り組まざるを得ない業界もある。業種業界のビジネス環境・商慣行の違いにより、「人への投資」のアプローチ方法が異ならざるを得ないことをご理解頂きたいと答えた。

2点目の「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大については、当協会では2020年10月19日に、経済団体として全国で初のパートナーシップ構築宣言を公表し、内閣府・中小企業庁のポータルサイトに登録を行い、会員企業の生産性向上、収益性向上のために、①会員企業のデジタル化・IT化を通じた生産性・収益性向上支援、②会員企業の人材確保支援、③会員企業の産学連携支援の「3つの支援」に取り組んでいる状況を説明し、更に、パートナーシップ構築宣言の趣旨を広く理



解頂くため会員企業への広報活動にも取り組んでいると答えた。

3点目の人材育成の充実については、人材育成の充実はきわめて重要な「人への投資」の一つであると考えており、リスクリング(学び直し)やレカレント教育など「学びの場」の創出・提供に積極的に取り組んでいく姿勢を示す一方、労働組合としても職場において、「学び合い」の風土の醸成に協力を頂きたいと答えた。

出席者名簿

(敬称略)

〔連合茨城〕			
1 会長	内山 裕	電機連合	日立グローバルライフソリューションズ労働組合多賀支部
2 副会長	佐々木琢郎	U Aゼンセン	茨城県支部
3 副会長	久保田利克	電機連合	日立製作所労働組合日立国分支部
4 副会長	千歳 益彦	自治労	茨城県本部
5 副会長	石橋 学	基幹労連	日本製鉄鹿島労働組合
6 副会長	会田 和博	自動車総連	日野自動車労働組合
7 副会長	中山 幸男	日教組	茨城県教職員組合
8 副会長	山本 勇	J A M	東京製綱労働組合土浦支部
9 副会長	大関 英二	J P 労組	茨城連絡協議会
10 副会長	西條 昌利	電力総連	東京電力労働組合茨城地区本部
11 担当執行委員	藤田 実	電機連合	日立製作所労働組合水戸支部
12 事務局長	高木 英見	U Aゼンセン	茨城県支部
13 副事務局長	狩谷 祐一	電力総連	東京電力労働組合茨城地区本部
14 副事務局長	橋本 博行	基幹労連	日本製鉄鹿島労働組合
15 県北地協議長	栗原 勇夫	電機連合	日立製作所労働組合日立国分支部
16 常陸野地協議長	中郡 勝男	電機連合	日立Astemo労働組合佐和支部
17 中央地協議長	関 厚	J P 労組	茨城連絡協議会水戸支部
18 部長	坪 明弘	連合茨城	事務局
19 部長	大森 玄則	連合茨城	事務局
20 副部長	中根 麻里	連合茨城	事務局
〔茨城県経営者協会〕			
1 会長	笹島 律夫	(株)常陽銀行 取締役会長	
2 副会長	高橋日出男	(株)協立製作所代表 代表取締役会長	
3 副会長	幡谷 史朗	茨城トヨタ自動車(株) 代表取締役社長	
4 副会長	若松賢太郎	日本製鉄(株)東日本製鉄所鹿島地区 執行役員副所長	
5 副会長	澤畑 慎志	茨城県経営者協会	
6 労働企画委員長	曾根 徹	(株)日立製作所日立事業所 事業所長	
7 土浦・石岡・つくば地区支部長	松上英一郎	関東鉄道(株) 取締役社長	
8 取手・龍ヶ崎地区支部長	森木 博之	キリンビール(株)取手工場 執行役員工場長	
9 県西地区支部長	青木 繁政	青木重機運輸(株) 代表取締役	
10 鹿行地区支部長	片岡 尚	鹿島石油(株) 常務取締役	
11 地域関係委員長	長野 公秀	東日本電信電話(株)茨城支店長	
12 経営教育委員会中小企業部会長	倉持 一彦	(株)くらもち 代表取締役	
13 専務理事	加藤 祐一	茨城県経営者協会	
14 事務局長	澤畑 英史	茨城県経営者協会	
15 労働・地域担当部長	後藤 泰男	茨城県経営者協会	

春季労使交渉・協議への基本的な考え方

一般社団法人茨城県経営者協会

はじめに

世界を覆いつくした新型感染症も我が国においてはワクチンの接種が進み、感染症拡大防止策の日常化が図られ、一定のルールの下で経済活動が再開されたこともあり、生産活動・消費行動共にかつての水準に戻りつつあるといえる。

本県においては、工業、農業分野において復調傾向が見られる一方、観光、飲食、交通業をはじめとして、かつての業績まで引き戻す道のりが未だ険しい業界も散見される。

グローバルに政治、経済を俯瞰してみれば、国家間の紛争の激化に伴う深刻なエネルギー問題や多国間の緊張の高まりなど、今後の動向は極めて不透明な状況にあるといえる。

日本経済団体連合会は、2023年版経営労働政策特別委員会報告において、本年は物価上昇局面という近年に経験のない特別な状況下で春季労使交渉を迎えるにあたり、物価上昇が働き手の生活だけでなく、企業収益へも影響を及ぼすことを懸念し、「賃金決定の大原則」を堅持しながら労使で「物価動向」を重視した議論を行うことも有益である、との考えを示した。

今後の春季労使交渉においては、これまで以上に、賃金を含む労働条件の改定に向けての交渉に際し、自社を取り巻く経営環境や今求められている企業の果たすべき役割をも念頭に置きながら、活発な議論が行われることを期待する。

1 個別企業の賃金決定は自社の支払能力が基本となる

労使交渉において、基盤となる検討材料は、自社の支払能力であることは不変のものである。賃金改定を検討する際には、付加価値生産性の向上を基準とすべきである。

賃金交渉においては所定内賃金、賞与・一時金など現金給与の改定が主たる交渉事項としてあげられるが、所定内賃金、賞与・一時金の他、退職金、法定内外福利費、教育訓練費、現物給与等を含めた総額人件費の観点から重視して検討すべきである。短期的な業績向上は賞与・一時金に反映することが原則となる。

2 多様な人材に合わせた柔軟で納得性の高い人事処遇制度の構築

「働き方改革」が進められ、また「新しい働き方」が広がる中で、多様な人材が活躍できる柔軟で納得性の高い人事処遇制度の構築が求められる。

多様な人材が活躍するためには、異なる就労ニーズに合わせた就労環境の整備、労働時間、配置、処遇、教育体系、キャリアパスの明示等の社内整備が不可欠となる。

多様な人材が同じ経営目標達成のため貢献する職場においては性別、年齢、勤続年数、国籍等の属人的なファクターに捉われず、個々の労働者の成果・業績、能力・スキルをより適切に評価し、処遇すべきである。

その意味では、長期勤続を基本とした年齢、勤続年数を重ねることにより一律に昇給する定期昇給制度については、制度の合理性について検討の余地があろう。

3 働く人にとって魅力ある職場づくり

本県においては、大都市への人口流出等の要因により若年層が減少している。また、採用した若年労働者の早期離職も労務管理上の大きな課題となっている。これまでの労働慣行では十分応えられていなかった若年労働者への仕事・役割および処遇・賃金制度を含めた魅力ある職場づくりについて、労使が共通する課題と捉え議論を交わすことが求められる。

また、加速する技術革新に伴い事業形態の転換を多くの企業が求められている。事業形態の転換は、企業で働く人の仕事内容の転換も促すことから、労働者が新しい仕事や未経験の事業領域においても臆することなく活躍できるよう、リカレント教育やリスキリングの機会を提供することが求められる。

おわりに

今後の春季労使交渉・協議は、複雑さを増すグローバルな経済・社会において経営の舵取りを行うことを前提に、これまで以上に幅広く多様な側面から賃金を含めた処遇について丁寧な話し合いが必要となる。特に「物価動向」については、人事・雇用戦略の側面と労働者の生活の安定の側面、両側面から労使交渉において注視すべき要素と言えよう。

当協会では、地域社会の安定と発展に向けて、企業の経営力向上に向けた取り組みを中核としながら、地域社会から求められる課題について参加・協力を行っていく所存である。

以上

一般社団法人茨城県経営者協会
会長 笹島 律夫 様

日本労働組合総連合会茨城県連合会
会長 内山 裕

2023年春季生活改善労使交渉等についての要請書

国内初確認から3年が経過した新型コロナウイルス感染症は、なお収束が見通せず、未だに私たちの生活に大きな影響を与え続けています。ワクチン接種の進展などで致死率や重症化率は低下しているものの、第8波の今冬は死者数が過去最多の更新を続けています。また、「隠れ感染者」が存在し、感染規模も最大の波となる恐れもあり、先行きは極めて不透明な状況下となっています。

世界経済はコロナ禍のマイナス成長から回復を続けてきましたが、ロシアのウクライナ侵攻や米中関係の変化など不安定な国際情勢のもとで、欧米主要国ではインフレが進行しており景気後退に入る可能性が考えられます。

わが国においても働く人の暮らしは厳しさを増していますが、欧米主要国と比べ、個人消費が低迷しコロナ禍からの回復スピードが遅い、また、急性インフレと慢性デフレが重なっているなど、状況に違いがあります。企業・家計のデフレマインド（長きにわたるデフレの経験によって定着した、物価や賃金が上がりにくいことを前提とした考え方や慣行）が根強く残っている中での輸入物価の上昇は、家計においては賃金が物価上昇に追いつかないなど、企業部門においては適切な価格転嫁が進まないなどの問題を引き起こしています。

こうした点を踏まえ2023年闘争においては、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度実現の取り組みを柱とする総合生活改善闘争の枠組みのもと、産業状況の違いを理解しあいながら、中期的視点を持って「人への投資」「未来への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くしてまいります。また、生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ成果の公正な分配をはかり、広く社会に波及させていくとともに社会的影響力を高めるには、より多くの働く仲間を結集することが必要であり、多様な働く仲間を意識した取り組みが展開できるよう工夫してまいります。とりわけ、「賃上げ」については、所定内賃金で生活できる水準を確保するとともに、「働きの価値に見合った水準」に引き上げ、「分配構造の転換につながり得る賃上げ」の実現をめざします。

つきましては、貴協会におかれましても、別紙の趣旨をご理解いただくとともに、共通する課題についての共同行動、健全な労使関係の確立に向け、格段のご配慮を賜りますようお願い申し上げます。

以上

[連合 2023 春季生活闘争方針] (抜粋)

・賃上げについての考え方

国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていく必要がある。90年代後半以降、わが国の実質賃金が上がっていない一方、主要国は年1~2%ずつ上昇し、その結果、賃金水準の相対的位置が低下している。わが国全体の生産性は、コロナ禍による稼働率の低下などの影響はあるものの実質1%弱伸びており、生産性の中期トレンドを考慮した賃上げを継続的に行い、賃金水準の回復をめざす必要がある。

超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要である。2022年度の地域別最低賃金は3%強引き上げられ、労働市場における募集賃金は上昇を続けており、同業他社との比較や同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持てる賃金水準を意識した賃金決定が求められる。また、企業業績は産業や企業規模などによって違いがあるものの全体で見れば高い水準（「法人企業統計」）で推移しており、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うべき局面にある。

経営教育委員会

健康経営推進セミナーを開催



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、12月20日(水)、茨城県産業会館において「健康経営推進セミナー」を開催。講師には、社会保険労務士法人葵経営

代表 皆川雅彦氏、山口社会保険労務士事務所代表 山口栄一氏、徳田社会保険労務士事務所代表 徳田徹也氏、をお招きしてご指導頂いた。参加者数は17名。

セミナーでは、“なぜ今、健康経営が重要視されているのか”“健康経営の目的は何か”など原点を振り返りながら、“具体的にどこから着手すれば良いのか”“他社の成功事例の検証”など実践的な内容について解説を頂きながら、改めて健康経営

の重要性と戦略的な進め方についてお話頂いた。

参加者アンケートでは「タイムリーな話題であり、実践的な話(助言、指導)も頂けたので、健康経営の重要性(取り組まないことへのリスク)を理解できた。社内役職員の教育に注力していきたい」、「健康経営認定制度について理解が不足していたため、本日のセミナーで補完することができ、大変有意義な機会となりました」といった感想が寄せられた。

経営教育委員会

本年度3回目の委員会を開催。
併設して茨城県副知事 横山 征成氏との懇談を行う。



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19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21名が出席された。

委員会では、まず初めに事務

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があり、その後、次年度の事業計画について協議がなされた。

委員会併設の行政懇談会では、昨年7月に副知事にご就任された茨城県副知事 横山征成氏をお招きし、「茨城県政の課題と方向性」というテーマでご講演いただいた。

横山氏は冒頭、県内のコロナの現状についてお話しされ、その後、①日本と茨城の課題と題して「高齢社会や人口減少」等に

ついて、②第2次茨城県総合計画と題して「いばらき幸福度指標による全国順位」等について、③差別化で利益を上げる産業政策と題して「企業誘致や農林水産業・観光地域としての可能性」等について、④将来の子どもたちのために～重い課題から逃げない～と題して「循環型社会への挑戦、防災・減災への取り組み」等についてお話しされた。その後、出席委員間と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。

環境委員会

環境経営セミナーを開催
カーボンニュートラル・脱炭素法務の基礎知識と企業の対応について学ぶ

環境委員会(委員長 荒井徹氏 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、12月22日(木)、茨城県

産業会館にて環境セミナーを開催した。



本セミナーでは「カーボンニュートラル・脱炭素法務の基礎知識と企業の対応～GX政策と押さえておくべき環境関連法制と法務の最新動向を解説～」と題し、企業の環境法対応に精

通しており、経験豊富な長島・大野・常松法律事務所 パートナー・弁護士 本田圭氏より解説いただいた。

本田弁護士からは、はじめに、カーボンニュートラル法務の最新動向について教示いただき、続いてGX（グリーントランスフォーメーション）実行会議の内容や、注目される最近の環境関連法制の改正等について紹介いただいた。

参加者からのアンケートでは「カーボンニュートラルにつ

いて、日本だけでなくEU圏、アメリカ等の世界動向を交えて、素人でも解りやすく解説いただいたので多くの学びを得ました」「企業経営にとって重要な課題の一つである脱炭素化について、幅広い最新情報を習得できました。今後、取引先から排出量の確認や削減に向けた取組みを求められるので、更なる環境意識向上を図ってまいります」といった感想が寄せられた。

科学技術委員会

第2回科学技術委員会・行政懇談会を開催



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)は1月18日(水)、第2回科学技術委員会・行政懇談会を開催した。委員会では、会員増強運動・第10次中期運営要綱(案)についての説明・意見交換がなされたのち、科学技術関係活動についての報告・協

議事項の検討がなされた。行政懇談会では、**大力賢次 茨城県産業技術イノベーションセンター センター長**をお招きし、世界・日本の産業政策等に触れつつ、同センターの先進的な研究成果や県の取り組み等について講話がなされた。

科学技術委員会

科学技術委員会 1/25 (水) P-TECH 社会人講話

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)は1月25日、いばらきP-TECHに参画した。次世代のIT人財を育成、支援するための連携教育プログラム(P-TECH)の茨城版となる当事業は、茨城県立水戸工業高等学校(以下水戸工業高校)、及び茨城県立産業技術短期大学校(以下IT短大)での5年間の一貫した連携を図る事業である。

水戸工業高校・IT短大OBによる社会人講話の講師とし

て、関東情報サービス株式会社にSE(システムエンジニア)としてお勤めの久野航(ひさのわたる)様をお招きした。

水戸工業高校・IT短大に入学したきっかけや、SEとして現在の会社で取り組んでいる業務について、そして仕事を進める上で意識している点や苦労していること等のお話しがなされた。IT短大の紹介動画で

は、カリキュラムや講義の内容、在学生へのインタビューなどが流れ、IT短大の特長についての紹介がなされた。

会社概要	
◇社名	関東情報サービス株式会社 Kanto Information Service Co., Ltd.
◇業種	情報サービス業
◇企業理念	情報処理で地域社会に貢献する
◇設立	1971年10月
◇グループ会社	京成グループ 関鉄グループ



取手・龍ヶ崎地区支部

「しくじり社長のしくじり経営～離職率ゼロの社員教育と業績アップの道のり～」をテーマに講演会を開催



取手・龍ヶ崎地区支部(支部長 森木博之氏 キリンビール(株)執行役員取手工場長)は、12月23日(金)、同支部副支部長会社であるカガミクリスタル(株)にて、支部講演会を開催した。

今回の支部講演会では、「しくじり社長のしくじり経営～離職率ゼロの社員教育と業績アッ

プの道のり～」と題し、(株)フカイ 代表取締役 竹内和博氏より、ご講演をいただいた。

講演会の内容では、コロナ禍でも過去最高売上を達成できた秘訣や、従業員が会社を辞める理由、定着率100%の取組みなど、どのようにして会社を改革したのか、しくじりから学んだ社員との関わり方や時代に合わせた社員教育、人事システムの変え方について、事例を踏まえて紹介くださった。

竹内和博氏は、(株)パソナで人材育成を学び、その後、現在

の(株)フカイへ。父(代表)の急死により、経営など分からぬまま32歳で2代目社長に就任。しかしスタート時は「こんな何も知らないダメ社長とは仕事したくない!」と社員に全員辞表をたたきつけられ、売上は下がり、借金はあつという間に1億円。そんな崖っぷちから社内・事業改革を行い、当初の借金1億円を完済され、会社を4倍の規模に。社員全員が生き生きと働き「定年まで勤めたい」会社に変えた。2016年には、社会貢献としてネパールの子供達のために学校を寄付もされている。

令和4年度第2回産学懇談会を開催

県内4地区で、企業採用担当者と高校進路指導教員との情報・意見交換会が開かれる



昨年5月下旬～6月中にかけて県内5地区で開催された第1回に続き、11月上旬～2月上旬にかけて第2回産学懇談会が、①県北地区(11/7(火)企業15社・高校9校参加 於：日立地区産業支援センター)、②県西地区(11/29(火)企業21社・高校16校参加 於：茨城県西生涯学習センター)、③県

央地区(1/6(金)企業28社・高校13校参加 於：ワークプラザ勝田、④県南地区(2/2(木)企業24社・高校7校参加 於：土浦市亀城プラザ))の4地区で開催された。

当事業は茨城県産業教育振興会との共催により実施されるもので、第1回では企業採用担当者と高校進路指導教員との名刺交換を中心に、第2回は企業採用担当者と高校進路指導教員との情報・意見交換をメインに“早期離職”や“就業意識の醸成”など昨今の採用における課題をテーマに、企業と高校の先生方を混合したグルー

プに分け、情報・意見交換を行った。

企業参加者アンケートでは「先生方から最近の生徒の職業観を伺うことができたのも良かったが、他社の採用活動状況や抱えている課題等を伺うことができたことも大変勉強になった」といった意見が、高校の先生方のアンケートでは「こうして長い時間、企業の方々とお話しする機会はなかったので、各社の取組みや昨今の課題を伺えたこと、採用担当者としてどのような点に注目して面接等を進めているのかを伺える貴重な機会となりました」といった意見が寄せられた。

◆◆◆最近の労働判例から◆◆◆

セクハラ等による降格、その後の雇い止めにつき、原告の契約更新の期待は降格前の地位を前提としたものであり、降格後の地位を前提とした期待ではないとして、労働契約法19条2号該当性を否定した例 東京都就労支援事業者機構事件 東京地裁 令和2・12・4 判決

【事件の概要】

原告Xは、63歳で定年退官した後、被告Yとの間で期間の定めのある雇用契約を締結し、Yの事務局長の地位にあったが、部下に対し好意を抱いていることを連想させる内容のLINEの送信や発言を行うなどを原因として、Yにより事務局長としての地位を解かれ、雇い止めされた。Xは、事務局長からの降格は無効であり、原告との雇用契約の更新を拒絶したことは労働契約法19条に違反するから許されないと主張して、①事務局長としての雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認②降格に伴う賃金の差額の支払いおよび更新拒絶後の賃金の支払い、慰謝料の支払い——を求め、訴えを提起した。

【判決の要旨】

判決は、まず、Xが退職願を提出したとの事実を認めることはできない以上、Xによる退職の意思表示の有無の認定については、慎重に検討する必要があるとした。そのうえで、Y代表者と複数回にわたって行われた面談時のやりとりやその後の経過から、XがYを退職する旨の意思表示をしたと評価することはできないとした。

Xの部下は、5人の支援員が外勤している際に、事務室内のXと隣接する机で、Xと2人きりで勤務せざるを得なかったことをあわせ考えると、部

下に対し好意を抱いていることを連想させる本件送信等は、上司として不適切な言動であるとした。

その他、Xの業務遂行により、Yに対する信用は大きく損なわれていた事情も踏まえ、本件降格は、Yが有する人事権の裁量の範囲内の措置として有効であるとした。

そのうえで、①本件降格は有効であるから、本件雇用契約が更新されるとしても、Xは、事務局長としてYに勤務するのではなく、事務局職員として勤務することになる②Xの更新に対する期待とは、事務局長として本件雇用契約が更新されることであり、事務局職員の立場で本件雇用契約が更新されることは期待していないものと推察される——とした。

以上によれば、労働契約法19条2号に該当するとはいえ、また、仮に同号に該当するとしても、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」にあたりと評価することはできないとして、雇い止めは有効であると判示し、請求を棄却した。

【経団連労働法制部】

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2446号をご参照ください。

【シリーズコラム 士業の広場 第13回】

会員向け新サービス【士業ネットワーク】の運営から1年が経過いたしました。それを機に、当ネットワークにご在籍の士業会員の皆様をより知っていただく、リレー形式によるコラムを掲載することとなりました。

変化する社会の課題と解決のために

行政書士神栖さとう事務所 特定行政書士 佐藤 鉄也氏



茨城県経営者協会会員の皆さまには、大変お世話になっております。

神栖市で行政書士事務所を営んでおります、行政書士の佐藤鉄也と申します。

私の事務所は、地域の皆さまのあたたかいご支援により、おかげさまでまもなく開業より10年を迎えることとなりました。開業より、運送業、建設業などの事業者の皆さまの許認可申請支援、相続・遺言等の市民に身近な法律手続きなどを主としながら、昨今は、新型コロナウイルス感染症の影響により、経済的に大きな打撃を受けた方々の給付金手続きや、補助金申請にも取り組んでまいりました。

私の事務所では、主幹業務として、貨物運送事業に関する許認可申請、法令上必要とされる報告、届出手続きはもとより、Gマーク取得のコンサルティング、法令、各制度趣旨に基づく助言等を行っており、事業者の皆さまと伴走しながら、事業と物流業界の発展のお手伝いをさせていただいております。

この物流業界において、「2024年問題」と呼ばれる大きな変革が目前に迫っております。

これは、働き方改革に伴う労働時間の見直しによって設定された自動車運転業務従事者の時間外労働時間が、上限960時間に規制されるというもので、2024年4月1日適用されることに伴い、物流業界に発生する問題のことをさします。

年々需要が増加する現在の物流業界は、トラックドライバーの長時間労働に支えられている側面が強いといえますが、今般の時間外労働時間の上限規制により、労働環境が改善される反面、以下の問題が生じると考えられています。

① 輸送能力の減少

輸送に係る時間が短縮されるため、輸送能力が低下します。

② 運送事業者の売上・利益の減少

輸送能力の減少により、売上が減少します。これを改善するためには運賃を上げざるを得ませんが、荷主との運賃交渉は容易ではありません。また、割増賃金率の上昇による人件費の増加も想定されます。

③ ドライバー不足の加速

時間外労働時間及び走行距離の減少により、ドライバーの収入は減少することが見込まれます。これにより、「時間外が多く手取りが多い」や「走れば走るほど稼げる」という認識と乖離することになり、入職者の減少や離職者が増加する懸念があります。

もちろん、労働環境改善は重要であり、これには積極的に取り組んでいかなければなりません。全事業者がこれらにスムーズに対応できる状況にはないというのが実情ではないでしょうか。

この「2024年問題」をクリアするためには、物流業界全体で取り組み、その構造から変えていかなければなりません。まずは、現状で見えている改善すべき部分や、対応可能な部分から少しずつ取り掛かっていくことが重要です。

すなわち、常態化する荷待ち時間の削減、荷役時間の短縮、高速道路の積極利用、中継輸送の活用等…これらだけに限りませんが、いずれもトラックドライバーの労働時間削減とともに輸送効率化にも効果が期待できます。

このように、常に変化する社会の中で、次々に発生する問題に対し、経営者の皆さまは、多角的に課題を解決し続けなければならず、その対応には苦慮されるものと思われまます。

そこで、士業ネットワークをご活用されてはいかがでしょうか。士業ネットワークは、「知識・経験が豊富な専門家集団」であり、経営者の皆さまの一助となれるものと考えます。ぜひ、活用をご検討ください。

未筆ながら、会員の皆さまの益々のご発展、ご繁栄をお祈り申し上げます。

行政書士神栖さとう事務所

特定行政書士 佐藤 鉄也

〒314-0143

茨城県神栖一丁目19-10

TEL 0299-95-6508



＼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.12



ミスショットして自分を責めるのは大きな損

自分を省みる。それは大切なことですよね。けれど行き過ぎてしまうと、ゴルフでミスショットをするたびに「あんなミスをするなんて、どれだけ自分はバカなんだ」

と、繰り返し自らを痛めつけることになってしまいます。自己を否定すると、体が硬直し、どんどん動かなくなります。そんな状態で、もっといいショットやスコアを出すのは難しいとわかりますよね。

さらに言えば、ゴルフで自己否定してしまう人は、ビジネスやプライベートでも、同じことを繰り返している可能性が高いでしょう。

自分を大切にすることは、良いスコアのためだけではなく、良い人生のために重要なのです。ミスを反省した後は、「優しい言葉」を自分自身にかけてあげましょう。

【自己否定を止めて、最速でうまくなる！】

自分は下手だ、ダメだと思いながらスイングを改造しているなら、まず練習をやめましょう。目を閉じて、心の中で、以前放ったナイスショットの感覚を思い出してください。成功したイメージを頭の中で再現することで、スイングは良い状態に戻っていきます。

【ビジネスで成功を思い出す】

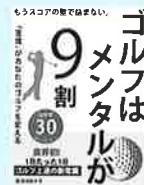
ビジネスでも同じです。お客さまからの嫌な目つきや言葉に傷ついたり、プレゼンで恥をかいて人前で話すだけで憂鬱になることもありますよね。そんなときも、以前の良い体験を思い浮かべることで、心と体の調子を普段通りに戻していくことができます。

では、自分で自分を否定していることに気づいたら？「成功が普通」「できて当然」と自分の中で合格基準のハードルを高くしてしまっていないか振り返ってみましょう。この状態だと、周りの人にも厳しくなりがちです。当たり前である日々のルーティンも、それらを継続しているだけで素晴らしいことなんだと、改めて自分を褒めるところから始めてください。ありふれた毎日の中に、感謝することがたくさんあると気づければ、スランプ脱出は目前です。



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

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、潜在意識の書き換えを教えるオンライン講座の主催や、経営の問題を潜在意識を分析することで解決する手法を使った経営コンサルティングも実施。講演や企業研修で全国から呼ばれる人気講師でもある。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』



好評発売中！



無料メルマガ
「最速で目標達成する方法」



※潜在意識の力でビジネスを動かしてみたい方へ
 〳オンラインで年間講座、実施中〵

【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

“ないもの”はつくる

茨城NPOセンター・ commons 代表理事 横田 能洋 氏

「ないものを自分たちでつくる」これを実践しているところを二か所見てきました。

一つ目は栃木県にある園舎のない保育園です。行ってみると空き地にあったのは土管トンネルのある月山、土で壁をつくった基地、薪でお湯を沸かす小さなストーブ。黒板も何もない。すぐ近くに小さな山があり山道を5分くらい登るとそこには落ち葉がしきつめられた雑木林がありました。2～5歳児くらいの子が、リュックを背負いここに毎日のぼり、木とロープだけで遊んでいました。木でみたてた消防車で消火訓練ごっこをしたり、みな想像の翼が生えていました。私も一緒に野を走り落ち葉のベッドに寝て空をみました。とても豊かな保育環境だと思いました。保護者がスタッフに加わっているのも良いと思いました。親も参加する共同保育、園舎のない保育というのは制度外ですが、子育てのひとつの選択肢だと思えます。この園では小学生にも場を開き、不登校になっている子どもも多く来ています。ここで自分の過ごしたいように過ごしたり何かに挑戦する中で、目標や自分を見失いかけていたのが徐々に自分を取り戻し、自分は今後こうすると決めて動けるようになるそ

うです。子どもたちが火や水、自然とふれ五感を生かして思い切り遊び、自分らしさを取り戻していくには、カウンセリングだけでなく、冒険遊び場のような環境が有効です。雑木林や空き地の所有者と子どもの遊びの場をつくろうとするNPOが連携できると良いと思いました。

二つ目は、富山県にある共生ケアの家です。従来の福祉は高齢者、障がい者、子どもは別々の施設でケアしますが、富山型ではそれを混ぜる形で民家をつかってケアします。保育や介護をされるのではなく、それぞれが助け合う関係が共生ケアではつくれます。NPOが始めた取り組みに県が独自の運営費をつけ富山には50をこえる共生ケアの家ができています。長野県や熊本県など一部には富山型が広がっていますが茨城には殆どありません。私は保育園の職員と障がい児者を中心に子どもも受入れている共生ケアの家を視察しました。障がい特性を考慮し安全面でも工夫をし、落ち着くような部屋づくりもしていました。そこは施設というよりは地域にも開かれた居場所になっていました。障がいのある子向けの放課後等デイサービスは各地にたくさんできていますが、中学生

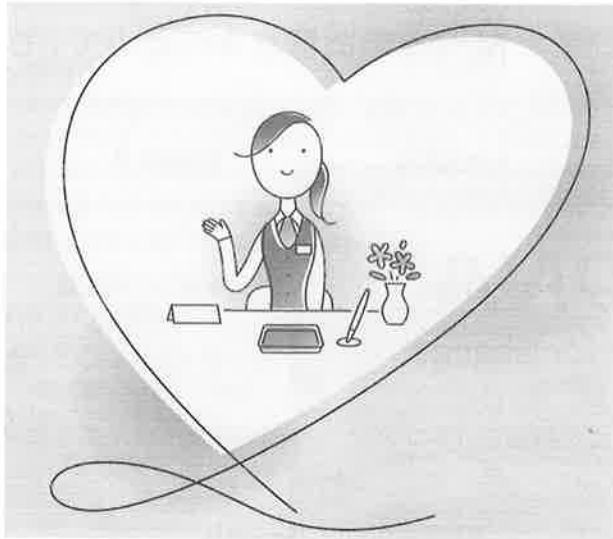
で重たい障がいのある生徒を受け入れる場は少なく、保護者は預け先がないと仕事の継続が難しくなります。

ないならつくろう、と私は障がいのある子をもつ保育スタッフと、自分の子が安心して過ごせる居場所づくりをしようとしています。

最近、健康保険に入っていない妊婦の出産に関する相談が各地の保健センターから来るようになりました。出産費用をどうするかも問題になりますし、親の収入が少ない場合、産まれたあとの住む場所や養育にも困ります。常総には私たちが空き家を改修したシェアハウスが5棟あります。その場を提供しつつ、親が子を育てつつ経済的な問題や離婚や国際結婚に関する法的問題も解決していけるようになっていきます。保育の世界では子の養育に課題がある親への支援、障がい児や外国ルーツの子の保育が近年の重要なテーマです。私たちは、当会のはじめのいっぽ保育園で、外国ルーツの職員や保護者の協力も得て、上記のような自然の中で遊び、世代や障がいの有無を超えて交わる保育を実践していこうと思います。

雑木林や使わない土管をお持ちの方、子どもの環境づくりにご協力下さい。

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。



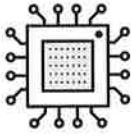
地域のために 未来のために

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。



筑波銀行は
SDGs推進プロジェクト
「あゆみ」に
取り組んでいます。

共創型化学会社へ



次世代半導体
を共創する



車の電動化
を共創する



次世代高速通信
を共創する



脱炭素 × ケミカル
リサイクル
を共創する

RESONAC

Chemistry for Change

2023年1月1日、昭和電工マテリアルズは昭和電工と統合し、「レゾナック」へ社名変更いたしました。

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

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!
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 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

人材確保・再就職・出向をサポート

約500人のコンサルタントが全国対応。利用料・紹介料無料

産業雇用安定センターとは
人材を送り出す企業と人材を受け入れる企業との間で様々な
人材マッチングを支援している公的機関です。

約23万人の
実績

サービスのラインナップ

① 人材確保・再就職の 人材マッチング

専門性の高い人材を雇いたい、
人材を確保したい

マッチング

事業の整理・縮小を
検討している

② キャリア人材バンク

能力・技術を有する
高齢者の雇用を検討

マッチング

65歳以降もまだまだ
働きたい

③ 人材育成・企業間交流の ための出向支援

新規分野開拓のために
経験者を受け入れたい

マッチング

他企業での就業経験により
従業員の能力・技術向上を
図りたい

④ セミナー事業(有料)

- 新入社員研修・フォローアップ研修
- リーダーシップスキルアップセミナー
- マネジメントスキルアップセミナー
- ハラスメントセミナー など

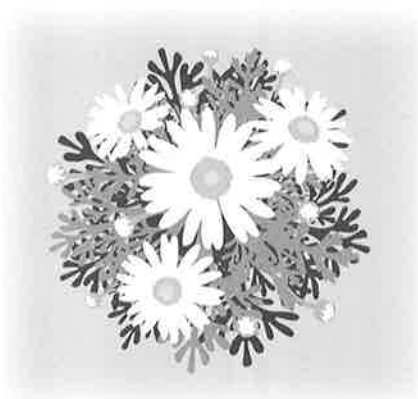
公益財団法人 産業雇用安定センター 茨城事務所

〒310-0803 水戸市城南1-1-6 サザン水戸ビル4階

TEL 029-231-6044 FAX 029-233-3602

産業雇用

検索



心を込めて、信頼できるカーライフ
茨城トヨタ

CROWN



CROSSOVER RS "Advanced"

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/>

START YOUR IMPOSSIBLE TOYOTA

無料経営相談(士業ネットワーク)のご案内

当会では、会員士業(税理士・公認会計士8名、社会保険労務士15名、司法書士10名、行政書士4名、弁理士1名)のご協力のもと、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「士業ネットワーク」を立上げております。

日頃の事業推進の際のお悩みごとに対応頂ける専門家による相談体制が整っておりますので、是非ご活用下さい。

例えば

- ・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
- ・新型コロナウイルス関連をはじめとした各種助成金のご活用、申請方法に関するご相談
- ・新型コロナウイルス対応も含む従業員の休業や賃金制度の整備、人事制度、就業規則の見直し、ハラスメント対応等を始めとした各種労務管理面のご相談
- ・テレワーク導入等労務のIT化に伴う就業規則の見直し
- ・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
- ・民事信託を活用した事業承継・財産承継に関するご相談
- ・特許・商標等の取得に係るご相談 etc

ご相談は初回無料となります。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下さい。

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(黒澤・澤畑)

TEL : 029-221-5301

FAX : 029-224-1109

E-MAIL : kurosawa@ikk.or.jp