

特集

障がい者雇用

障がい者雇用を学びなおす&
障がい者雇用からの気づき

支部さんぽ vol.13
川崎支部 東海道川崎宿編

かながわPOWER
太陽電音株式会社

対震放送中

14:51:26

SCHEDULE

※日程変更の可能性もあります。e.doyuをご覧ください。

 マークの行事はどなたでも参加できます。参加ご希望の方は事務局までご連絡ください。TEL 045 (222) 3671

9月

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
				1 大安 幹部社員研修	2 赤口	3 先勝
4 友引 川崎支部幹事会 たま田園支部幹事会 相模原支部幹事会 横浜ブロックみらい会議& 飲食物販業部会合同企画 	5 先負 第62回経営指針作成部会① 経営戦略研究会 県央支部幹事会	6 仏滅 横浜ブロックZoom商談会 正副代表理事会 横浜北支部幹事会 湘南支部幹事会 横浜みなと支部幹事会 横浜中央支部幹事会	7 大安 関東甲信越代表者会議 求人委員会 広報委員会	8 赤口 女性部出張例会  ダイバーシティ委員会 横浜北支部例会 	9 先勝	10 友引 相模原支部例会 
11 先負 相模原支部例会  横浜ブロック会議 小田原支部幹事会 社員教育委員会 青年部会幹事会	12 仏滅 第62回経営指針作成部会②	13 大安 理事会 & 入会式	14 赤口 第51回青年経営者全国交流会 ダイバーシティ委員会 & 市精進共催就労支援シンポ ジウム 	15 友引 第35回かなカン実行委員会 かわさき起業家オーディシ ョン	16 先負	17 仏滅
18 大安 敬老の日	19 赤口 第62回経営指針作成部会③	20 先勝 ダイバーシティ委員会見学 例会  湘南支部例会  県央支部例会 	21 友引 求人委員会 総務委員会 川崎支部 & ものづくり広場 合同例会  政策委員会 第14期経営基礎講座①	22 先負 県南支部例会  たま田園支部例会 	23 仏滅 秋分の日	24 大安
25 赤口 財務委員会 横浜中央支部例会 	26 先勝 第62回経営指針作成部会④	27 友引 組織委員会 同友会を知る為のオリエン テーション 	28 先負 かながわJobway④ & 就活 相談会 第14期経営基礎講座② 青年部会例会 	29 仏滅 横浜みなと支部例会 	30 大安	

10月

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
						1 赤口
2 先勝 横浜商科大学講義① 川崎支部幹事会 たま田園支部幹事会 相模原支部幹事会	3 友引 第62回経営指針作成部会⑤ 県央支部幹事会	4 先負 湘南支部幹事会 横浜みなと支部幹事会 横浜中央支部幹事会 横浜北支部幹事会	5 仏滅 関東甲信越支部長交流会 求人委員会 第14期経営基礎講座③ 正副代表理事会 広報委員会	6 大安 新入社員フォローアップ研 修会 みなと専門サービスの会	7 赤口	8 先勝
9 友引 スポーツの日 横浜商科大学講義②	10 先負 第62回経営指針作成部会⑥	11 仏滅 理事会	12 大安 第14期経営基礎講座④ 青年部会幹事会	13 赤口 女性部会	14 先勝	15 先負
16 仏滅 横浜商科大学講義③ ものづくり広場会議 横浜ブロック会議 横浜中央支部例会  小田原支部幹事会	17 大安 第62回経営指針作成部会⑦ 経営戦略研究会	18 赤口 湘南支部例会  横浜北支部例会 	19 先勝 第22回障害者問題全国交流会 求人委員会 第14期経営基礎講座⑤ 総務委員会	20 友引 県南支部例会  たま田園支部例会 	21 先負 第62回経営指 針作成部会 1 日合宿	22 仏滅
23 大安 横浜商科大学講義④ 社員教育委員会 横浜みなと支部例会 	24 赤口 川崎支部 & 青年部会合同例 会  県央支部例会 	25 先勝 第35回かなカン実行委員会	26 友引 かながわJobway⑤ & 就活 相談会 相模原支部例会 	27 先負 組織委員会 同友会を知る為のオリエン テーション 	28 仏滅	29 大安
30 赤口 横浜商科大学講義⑤ 財務委員会	31 先勝 第62回経営指針作成部会⑧					

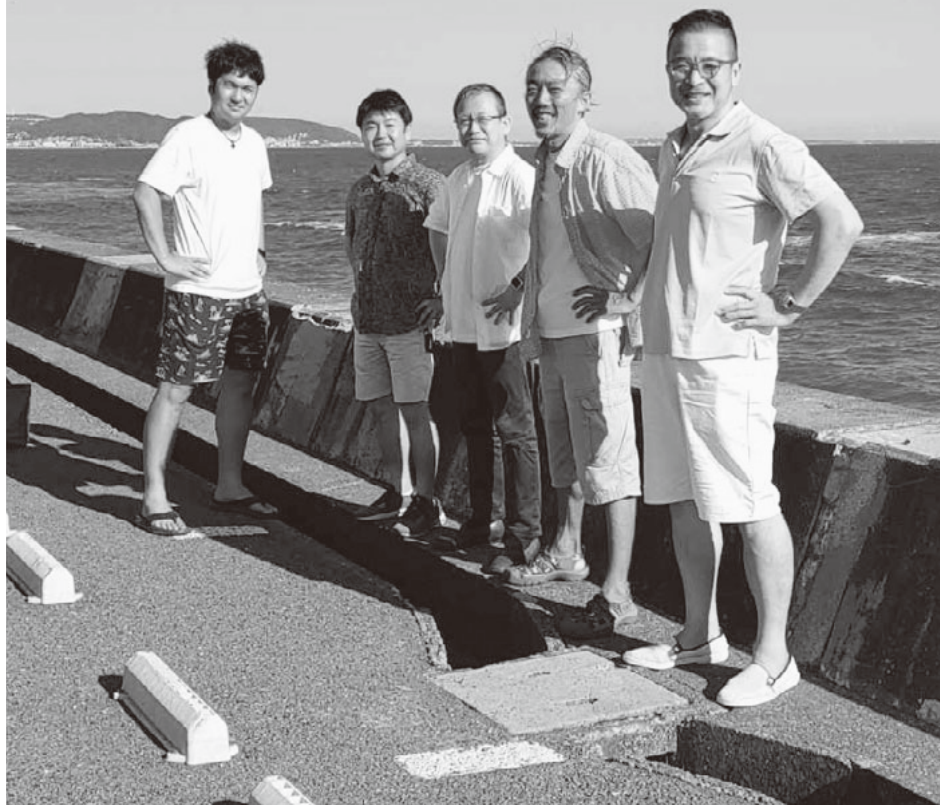
職場環境が良くなり、生産性も向上する 障がい者雇用を学びなおす

～障がい者法定雇用率は達成できていますか？～

法律では、従業員を43.5人以上雇用している民間企業は、障がい者を1人以上雇用する義務が定められています。常用労働者の総数が100人を超える事業主が法定雇用率を満たさない場合は、「障害者雇用促進法」に基づき、1人につき月額50,000円の「障害者雇用納付金」を納付しなければなりません。

しかし、令和4年度の調査^{*1}では、民間企業で法定雇用率を達成している企業はわずか48.3%。

そこで、今回、障がい者雇用を行っている5社にご協力いただき、失敗談や長く働いてもらう仕組みや工夫などをお話いただき、障がい者雇用についてもう一度考えてみることにしました。



ご協力いただいた企業

株式会社ロジナス 代表取締役 山本 啓一氏

創業から4年目、社員雇用をはじめ2年目に就労支援施設からの紹介で精神障がい者を雇用。現在は、精神障がいと発達障がいの2名を雇用。2020年度に「もにす認定^{*2}」。

株式会社カラー 代表取締役 志田 真人氏

2019年にカラー創業。現在は知的障がいと精神障がいの2名を雇用。総務の精神障がい者は切れ者という。11人いる社員は事業所近郊からのみ採用している。2023年11月から新会社設立、その会社でもダイバーシティ経営を目指し、2024年に介護事業に参入予定。2022年「もにす認定」。

有限会社川田製作所 代表取締役 川田 俊介氏

1975年ごろ、先代が就労支援施設からの紹介で金属加工業ながら聴覚障がい者を雇用。現在はフルタイム3名（知的、発達）を雇用している。2012年「かながわ障害者雇用優良企業」に認定、2017年「神奈川県優良小規模企業者表彰」受賞、2018年経済産業省「新・ダイバーシティ経営企業100選」を受賞、2022年「もにす認定」。

一般社団法人ペガサス 代表 木村 志義氏

社会的な意義のあることをやりたいと日本初の障がい者専門の人材紹介会社を設立。その後、2012年から精神障がい者、発達障がい者の就労支援を行っている。2022年より、在宅勤務を希望する方のための、在宅での就労支援をフルリモートで行っており、身体障がい者の就労支援も開始。

ビーアシスト株式会社 元代表取締役社長 ブックオフグループホールディングス株式会社

内部監査部長 永谷 佳史氏

「本を売るならブックオフ」でおなじみのブックオフホールディングスの特例子会社「ビーアシスト株式会社」に2010年の立ち上げ時から11年に渡り、代表取締役社長として従事。ビーアシストではブックオフの商品の加工、陳列、オークション出品という売り上げに直結する仕事を障がい者が行っている。2021年「もにす認定」。



(株) ロジナス 山本 啓一氏

ダイバーシティ企業が 障がい者雇用を始めた きっかけとは？

厚生労働省が行った「平成30年度障害者雇用実態調査結果^{*3}」によると企業が障がい者雇用を踏み切れない理由は、「会社内に適当な仕事がない」「障がい者を雇用するイメージやノウハウがない」となっています。さらに知的障がい、発達障がいの場合は「採用時に適性、能力を十分把握できるか不安」、精神障がいの場合は「従業員が障がい特性について理解することができるか不安」も障がい者雇用にはブレーキをかける原因となっています。

おそらく、まだ障がい者雇用を行っていない多くの方も同じ意見ではないでしょうか。

それを証明するように、神奈川県中小企業家同友会で障害者雇用を実践する企業の経営者も、雇用以前は「私たちとはあまり係わりがないグループとして、障がい者という方々がいる。何を話して良いのか、どのように接して良いものかわからなかった。」と話してくれました。

障がい者雇用を始めたきっかけについて聞いてみると、株式会社カラーの志田真人氏は「たまたま採用した人が、働き始めてから実

は精神障がいがあると打ち明けられた。」と、何の準備もないまま障がい者雇用を始めたと言います。驚いたものの、健常者と変わることなく働いていたため、そのまま雇用を続けたそうです。

また、ダイバーシティ委員長でもある株式会社ロジナスの山本啓一氏は、就労支援団体から実習をさせてもらえないかと打診されたことから始まっていました。「一緒に働いてみたら、普通の子と同じように働けるじゃないかと思った。」と、障がい者雇用の固定観念が崩れていった様子を語ります。

二氏とも、「障がい者雇用をやるぞー！」と拳を振り上げて始めたわけではありませんでした。

数値で見る 障がい者雇用の現状 神奈川県はワースト3位！

令和5年度現在の民間企業の障がい者法定雇用率は2.3%、公的機関の法定雇用率は2.5~2.6%となっています。しかし、令和4年度の調査^{*1}では、日本の半数以上の企業が法律で義務があるのにも関わらず、障がい者雇用を行っていません。中でも、神奈川県は45.8%と全国ワースト3位です。

しかも、100人規模以下の中小企業のうち、約92%の企業がたった一人の障がい者も雇用できず、未達成となっています。その理由は、前述した「障がい者が自社で働いているイメージを想像できない」からだといえます。

障がい者用の仕事は 新しく作らない

障がい者雇用には踏み切れない理由の第1位は「会社内に適当な仕事がない」。これに対し、今回協力いただいた経営者全員が「通常業務を細分化しているので、障がい者向けに特別に作ってはいない」と回答しました。

具体的には、通常の作業を細かく分けるといくつかの工程に分けることができます。この工程を「計算が得意な人向け」「測るのが得意な人向け」「数えるのが得意な人向け」

など、特性に合わせて障がい者に割り振るということを行っているそうです。これは、障がい者雇用では一般的な方法です。

他にもどのような工夫があるのか聞いてみたのですが、全員が「特にない」と回答。しかし、障害に合わせて治具を用意したり、アナログ時計がわからない人のためにデジタル時計を用意したり、漢字が苦手な人にルビを振る、写真の多いマニュアルや見本を用意するなど、細かい工夫はしていました。しかし、これらは健常者の生産性を上げることと同じ取組であるため、「特に工夫をしていない」と感じていたようです。

同様に品質を上げるために取り組んでいることはあるかという質問に対し、こちらも全員が首をかしげ、「特にない」と回答しました。逆に、同じ作業でも「障がい者の方が生産性が高く、良い品質のものを作る。よく覚えているし、作業が丁寧である。」と言います。健常者はつつい余計なことを考え、無駄な作業をしたり、おしゃべりをしたりということがありますが、障がい者は与えられた仕事「だけ」を懸命に行うのだそうです。安全性についても同じで、「こういう場合は危険だから手を出さない」と指導しておく障がい者はそれを忠実に守りますが、健常者の方が何とかしなければと手を出し、災害につながってしまうこともあるのだそうです。

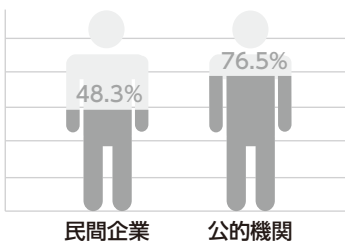
大企業のノウハウを活かす 特例子会社の工夫

それでは大企業のノウハウを持つ特例子会社^{*4}はどうかと、ブックオフグループホールディングスの特例子会社ビーアシスト株式会社の元社長 永谷 佳史氏に同じ質問



(株) カラー 志田 真人氏

法定雇用率達成企業



法定雇用率達成率ワースト5

都道府県名	実雇用率	法定雇用率達成 企業の割合
全国平均	2.25	48.3
東京	2.14	32.5
大阪	2.25	44.6
神奈川	2.20	45.8
愛知	2.19	48.6
埼玉	2.37	48.8

をすると「最初は健常者が100%作業を行い、体験してもらおう。次に最初と最後は準備と確認があるため、そこを健常者、中間作業を障がい者に作業してもらおう。中間作業が障がい者だけでできるようになったら、次はすべてを障がい者が作業するような仕組みに変えていくようにしています。」と、障がい者のモチベーションアップにつながるよう、作業もステップアップする仕組みがなされていました。

作業以外のサポート面では、障がい者が困らないように事業所ごとに運営チームを作り、「定期面談実施」「共済保険の加入推進」「障害年金の加入サポート」「ケース会議の実施」「臨床心理士との協力」と安心して働ける仕組みを作っています。

また、社会人として成長するために「教育研修制度」「定例懇親会の実施」「ピアサポート大会の実施」も。なんと、研修の一環で、他の特例子会社との交換留学もあるそうです。ブックオフグループのキャリアパスの考え方をピアアシストでも取り入れ、障がいの有無にかかわらず、誰でも所長、またそれ以上の職位も目指せるようになっていきます。

ピアアシストでは「働くこと」「仲間と生きること」の喜びや大切さを自らの言葉で伝えていくことを大切に、従業員教育を行っています。今や障がい者雇用なしではブックオフの店舗運営が回らないというくらい存在になっていると語ります。

「なんとかしてあげたい」 それが失敗の原因

次に、障がい者雇用ならではの失敗を聞いてみると、各社とも苦い経験がありました。志田氏は、「最初の障害者雇用の社員を、自分の理想やこうしてあげたいという想いが強

すぎて、本人の負担となっていることに気づかず、結局辞めさせてしまった。」と言います。これは今の志田氏の経営の根幹となった出来事で、同じことを繰り返さないようにと強く言い聞かせているそうです。

山本氏は、「精神障がいの方の気持ちの波にどう対応して良いかわからず、うろたえて就労支援施設やその人の家族にも連絡し、腫れ物に触るような感じで対応してしまっただけで、多くの経営者がするであろう対応に悩みました。何度か繰り返すうちに、何もしないでそっとしておく、自然に回復し戻ってくるとわかったようで、「特性によって違いはあると思いますが、この子にとっては放置が正解だと気が付くまで時間がかかりました。」と語ります。

川田氏はハローワークのトライアル雇用で指導役の社員にストレスを与えてしまったことを失敗としてあげています。「ある障がい者にトライアル雇用をしたのですが、終了時に自社の合格点に届いていませんでした。そこできちんと理由を話し、断ればよかったのですが、私がなんとか雇ってあげたいと思ってしまい、トライアルを延長しました。しかし、やればやるほどパフォーマンスが落ちてしまい、最終的には指導役社員が泣きながら、『もう彼の面倒を見ることはできない』とってきました。トライアルを打ち切り、雇用できないことを伝えました。経営者の雇ってあげたいという気持ちを優先してはいけなくと強く感じました。」と、経営者として優先すべきことは何かと反省したそうです。

永谷氏は障がい者雇用についての保護者とのかわり方を通じて、自社の経営理念を振り返ったと言います。

「きっかけは障がい者が保護者の許可なしに有給休暇を取得したことでした。なぜ勝手に許可したのかと事業所長に保護者からクレーム連絡があったのです。それから保護者のクレームにならないようありとあらゆることが禁止になっていってしまいました。有休は保護者の許可を取る、おみやげはアレルギーの有無がわからない人もいますので禁止、写真は個人が特定されないように後ろ向きで撮影、顔



一般社団法人ベガサス 代表 木村 志義氏

出しはNGなどです。私は経営理念で成長と自立をうたっているのに、これはおかしいだろうと全ての禁止事項は撤廃しました。保護者対応は支援機関にお願いし、会社は原則として保護者対応をしないと決め、従業員とは自立した大人として向き合うことにしました。」守らなければならない対象ではなく、一人の大人として向き合う。自社が理想とする障がい者雇用は何なのか、考えさせられたと話してくれました。

長く働いてもらうため、 社員の理解のために 実習は不可欠

就労支援を行っているベガサスの木村志義氏は、障がい者雇用を始める前に、まず実習の受け入れやトライアル雇用の利用を勧めています。

「実習は障がい者にとって、自分の能力を活かして働けるか、通い続けられるかを確認するためにも必要ですが、経営者にとっても社員が障がい者を受け入れられるのか、どのような業務であれば行えるのかを確認する機会になります。

実習では企業側に給与の支払いなどは発生しないので、まずは実習で受け入れて、作業をどう切り出せば良いのか、どの作業ならばできるのかを確認してほしいと思います。

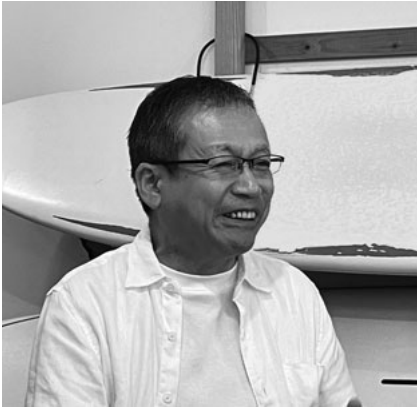
実習に行った障がい者がその会社で働きたいかどうかはまた別の話です。実習させたから雇用しろということにはなりません。

ハローワーク経由で行うトライアル雇用も国が認めるアンマッチを防ぐための施策です。トライアル雇用であれば、企業も障がい者も双方納得して就労すること、させることができます。」と、実習が企業と障がい者双方のメリットになることを説明しています。

また、川田氏によると、障がい者の方が定着率が高い傾向があるとのこと。アンマッチの少ない採用はやはり実習が決め手のようです。



(有) 川田製作所 川田 俊介氏



ピアアシスト(株) 永谷 佳史氏

雇用後のフォローには ジョブコーチ支援制度

障がい者雇用を始めてしばらくはジョブコーチ支援制度を利用していたという志田氏。ジョブコーチ(職場適応援助者)は、障害のある人がスムーズに職場で働くために、本人や家族、雇用事業主などへの助言や支援を行い、障がい者の職場適応を図る役割を担っています。神奈川県にもジョブコーチ支援事業*5があり、オーダーメイド型で訪問回数や支援内容などを相談することができます。

たとえば、作業遂行に課題がある場合は、仕事のやり方や指導の方法を障がい者本人と企業に対して助言や援助を行い、コミュニケーションに課題がある場合には、本人に対しセルフケアの方法、企業に対しては職場内のケアに関する助言を行います。

障がい者雇用の課題である「作業の切出しや作業内容」「社員への理解」などを専門的にフォローしてもらえますので、初めての障がい者雇用の場合は利用してみると良いでしょう。

なお、志田氏は支援事業を受けた後、自身でも資格を取得し、現在は自社のジョブコーチを行っています。

障がい者本人、職場、 生産性にも見られた 障がい者雇用のメリット

厚生労働省の発行している「障害者雇用のすすめ」*6によると障がい者を雇用することで企業には次の3つのメリットがあると書かれています。

1. 人材の戦力化による経営改善
2. 職場環境の改善
3. 会社全体の労働生産性の改善

1. 人材の戦力化による経営改善

業務の細分化を行い、障がい特性や能力に応じた業務選定など、ポイントを抑えた取り組みをすると障がい者が戦力として活躍できるようになります。

また、この取り組みの一環で社員全体の能力を引き出し、活躍してもらう戦略が身に付き、企業経営の改善につながります。

2. 職場環境の改善

障がい者に直接関わる社員を中心に、業務指示や作業手順などをわかりやすく伝えようと配慮する姿勢が生まれ、コミュニケーションが活性化します。

さらに、安心して発言・行動できる、心理的安全性の高い職場づくりが実現。企業全体の生産性の向上につながります。

3. 会社全体の労働生産性の改善

障がい者が働きやすいように合理的配慮*7を実施し、業務の流れや部品などの置き場所をわかりやすく整理すると、健常者社員も作業しやすくなります。これにより、会社全体の労働生産性が向上します。

さらに、障がい者が一生懸命働く姿を見て、健常者社員が刺激を受け、意欲や作業効率を向上します。

これらのことは、全員が書かれているとおりだと一致。志田氏は障がい者には「見えない生産性」があり、自社が変わっていく様子を目の当たりにしたと言います。

「社員の中にはプライドの高さゆえに、自分の弱点を認められず、周りを見下すようになる人がいます。それでも、わが社は個性を大事にしますと伝え続けていくと、少しずつ社員が変わり、自分の弱点を認めることができるようになっていきます。これが相乗効果を生み、自然と社員同士が互いの苦手なところを補うようになっていきます。」

違う観点で人を生かす その原点が障がい者雇用

最後に障がい者雇用を通じて、経営者自身はどのように変わったかを聞いてみました。山本氏は、いつか「日本で一番大切にしたい会社大賞」を受賞したいと考えるようになったと語ります。ロジナスの経営指針には応募基準となる100項目がリスト化されており、常に自社の経営と照らし合わせているそうです。2020年度に認定された「もにす」も「こんな小さい会社でも障害者雇用ができることを知ってほしい。」と考えたからだそうです。また、志田氏は「自分の器が大きくなり、視

座が高くなったと感じます。僕は違う観点で人を生かすということの原点が障がい者雇用だと思っています。同友会の理念である『人を生かす経営』は、簡単なようだけど難しいですから。それをわかりやすく実践できるのは、障がいを持っている方を採用していくということではないかと思っています。

経営者として、社員に利益を還元するためにも儲けなくてはいけない。その視点も持ったうえで、経営を実践できるようになってきました。今はとにかく毎日が幸せです。」と、社員も自身も会社も成長していることを実感していると話してくれました。

2023年4月27日には神奈川新聞にダイバーシティ職場体験協力マップ*8の記事が掲載され、神奈川県内の高校からも障がい者雇用について問い合わせも増えてきています。まずは実習生を受け入れて障がい者雇用を体験してみたいかがでしょう。

*1 参考資料：厚生労働省ホームページ 報道発表資料「令和4年 障がい者雇用状況の集計結果」

*2 もにす認定
「もにす」とは、企業と障がい者が共に明るい未来や社会に進んでいくことを期待して、「共(とも)に進(すす)む」という言葉から名付けられた。障がい者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度で、融資や公共調達で有利になる他、厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークで周知してもらうことができる。

*3 参考資料：厚生労働省職業安定局 障害者雇用対策課 地域就労支援室「平成30年度障害者雇用実態調査結果」

*4 特例子会社
障がい者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障がい者の雇用に特別の配慮をして設立した子会社のこと。一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できる。

*5 参考資料：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部 神奈川障害者職業センター ホームページ「職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援」

*6 障害者雇用のすすめ～障害者雇用に取り組まれる事業主の皆さまへ～
<https://www.mhlw.go.jp/content/000831534.pdf>

*7 合理的配慮
障がい者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの。

例) 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)
本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。(知的障害)
出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか) など

*8 ダイバーシティ職場体験協力マップ
<https://www.google.com/maps/d/viewer?mid=1alzGtwlJ9X2ONR09yZaWYEeTz4>

教育の質と量で、その人の 才能が開花する量が変わる

— 障がい者雇用からの気づき —

株式会社栄和産業は、2015年から特別支援学校からの実習生の受け入れを開始し、今までに11校150人以上の学生の実習を受け入れています。しかも、そのうち28人も障がい者を雇用してきました。そこで、ここでは伊藤氏の考える障がい者雇用、ダイバーシティ雇用とはどういうものなのかをひも解きます。

半分の企業ができていることは 自社でもできるはずだ

1985年から外国人雇用に積極的に行ってきた栄和産業。満を持して障がい者雇用を始めたのかと思いきや、「法定雇用率が未達となり、2人分96万円を納付したことがきっかけです。」と意外な言葉が返ってきました。

伊藤氏は「障害者雇用を進めるより、お金で解決する方が楽かもと思ったこともありましたが、でも、当時も今も日本の法定雇用達成率は約5割。半分の企業はうまくいっているのに、うまくいかないから『金を払えばいいんでしょう？』っていうのは、うちの社訓の誠心・誠意・誠実と照らし合わせてどうなんだろうかと考えたんです。」と語ります。

その時に考えたのは、自社で働く高卒の社員たちの姿でした。同期入社はよく助け合う。出身が商業科でも工業科でも、半年もすればほとんど変わらない。だとしたら、障がい者雇用もできるのではないかと考え、神奈川県立藤沢支援学校に相談に行きました。

特別支援学校の中学部・高等部には、将来の自立をめざし、作業実習がカリキュラムとして組み込まれています。比較的軽度の子や実習先に通える子は、外部企業へ実習に行くこともあります。その大半は清掃など、決まった作業のことが多いそうです。特別支援学校側からすると製造業への作業実習は敷居が高すぎると遠慮していた業種だったので、とんとん拍子に話しが進みました。初めて受け入れた実習生はなんと女子学生！さまざまな不安を抱えたままの実習開始でしたが、「あの子が軽度知的障がい者の雇用が何の問題もないことを教えてくれた。」と伊藤氏が振り返るほど、何ごともなく終了します。

一方で、特別支援学校側の反応も伊藤氏を驚かせます。「学生の自己肯定感が高くなった」というのです。栄和産業の社員教育の土台にあるのは自己肯定感の向上です。試作品開発を行う製造業として、失敗するのは当然

り前、どうやったらうまく行くのかフィードバックをし、成功をイメージさせて進み続ける。そうやって社員の自己肯定感を高めると、社員自らが自分のステップアップをイメージし、将来像やいきがいを見つけていくと言います。

それは、実習生にも伝わったのでしょうか。特別支援学校の先生方の間で「栄和産業で実習させてもらおうと学生の自己肯定感が高まる」という口コミが広まり、「うちの学校も」と、実習申し込みが増え、栄和産業に就職したいという学生が増えていったそうです。

社内統計からわかった 家庭教育の大切さ 栄和アカデミー構想

法定雇用率の上ではもうすでに十分すぎるほど障がい者を雇用してきた栄和産業。なぜ今も積極的に障がい者雇用を続けているのでしょうか。伊藤氏は「企業の課題は、大きくすると社会の課題になるという気づきがあったから」と答えています。

「社内で伸びる社員や頑張ることのできる社員の家庭環境を統計化したことがあるのです。その時に伸びる社員というのは、小学校高学年くらいまでに良い家庭教育を身に付けているということに気が付きました。ここでいう家庭教育というのは、勉強のためのものではなく、良い習慣づけだったり、父ちゃんの強さ、母ちゃんのやさしさなものも含んでいます。これは小さな視点で見れば企業内のことですが、大きな視点で見れば社会が抱えている問題と同じなのではないかと考えました。

栄和産業は外国人雇用と障がい者雇用を通じて、人材雇用について、うまくいくやり方を見つけた。そのうまくいったやり方、事例を自分たちの成果物として納めず、社会に開示していく役割がうちにはあると考えました。」と伊藤氏は力強く語り続けます。「コロナ禍を経て、うちも本当に厳しい状況が続い



(株) 栄和産業 伊藤 正貴氏

ていますが、こんなところでブレーキを踏んでる場合じゃない。だから、障がい者雇用は止めずに続けていきます。」

今後はそのやり方を他社に開示していくために「栄和アカデミー」という教育部門を作り、特別支援学校以外の実習生の受け入れや同業者の新入社員を受け入れ、社会人としてどう生きるのか、製造のイロハなどを中心に新社会人教育を行っていきたいと言います。

「給料という金につられた人は、金で辞めていってしまう。自分の仕事は世の中のどんな役に立っているのかをしっかりと理解した子は辞めない。教育の質と量で、その人の才能が開花する量が変わると考えています。」

経済産業省の2019年度新・ダイバーシティ経営企業100選受賞、2021年の「第11回日本でいちばん大切にしたい会社」では審査委員会特別賞を受賞するなど、日本でも「ダイバーシティ雇用と言えば」という企業になった栄和産業。実はこれらの栄誉はほぼすべてが綾瀬市からの推薦によるもの。

「これだけすごい賞をいくつもいただくと、周りの見る目が変わってきているんですね。もらった栄和産業がどのように社会とかわかり、どのような生き様を見せるのか、見守っていてほしいと感じています。」

協力：株式会社栄和産業
代表取締役 伊藤 正貴氏
栄和産業は1974年創業の金属加工業。従業員数180名（うち障がい者は17名、重度2名を含む）
2019年度新・ダイバーシティ経営企業100選（経済産業省）、「女性活躍推進企業認定」えるぼし三ツ星認定（厚生労働省）
2021年「第11回日本でいちばん大切にしたい会社」（人を大切にする経営学会、経産省、厚労省など後援）で審査委員会特別賞

〈取材／文：株式会社アールジャパン 荒岩理津子〉

中小企業家同友会全国協議会 第55回 定時総会 in 埼玉 「今こそ同友会理念の実践で 地域と中小企業の未来を創りあげよう」 ～時代の転換期こそ変革のチャンス～

2023年7月13日・14日の2日間、大宮のソニックシティで中小企業家同友会全国協議会（以下、中同協）第55回 定時総会in埼玉が開催されました。全国から1,200名を超える会員が集まり、神奈川からは47名が参加しました。

2023年度中同協のスローガンは 「転換期は変革のチャンス 新たな時代を切り拓こう」

定時総会では、まず2022年の振り返りとともに、中小企業をめぐる厳しい情勢と、今後の展望が報告されました。その後、2023年度の中同協の活動方針「企業づくり、地域づくり、同友会づくりを一体とした運動を力強く進める」、および今年度のスローガン「今こそ同友会理念の実践で地域と中小企業の未来を作り上げよう ～転換期は変革のチャンス 新たな時代を切り拓こう～」が採択されました。総会全体を通して、世界情勢が混沌とし、日本経済も長期停滞が続いている真只中にいるということが再確認されました。

情報活用が自社の未来を変える!

今回の分科会は第1分科会から第16分科会まであり、第9分科会では、2019年のかながわ経営カンファレンスで基調報告をした、中同協広報委員長・愛知同友会理事 宇佐見合板(株)代表取締役の宇佐見 孝氏が「広報情報化・外部発信」「広報活動の活性化なくして同友会の発展はなく、情報をいかに活用し、経営に取り入れれ会社を発展させていくか」に



全体会場

ついて報告されました。

「自社の業界の伸びや衰退、魅力などの情報を集めて整理し、自社のポジショニングを明確にしているか」「同業他社との差別化、付加価値や得意分野など、事業ドメインを確認するためには情報が必要」「集めた情報を価値に変え、経営にいかせているか」と話され、改めて自社の経営を振り返る機会になりました。

グループ討論と他県との交流

グループ討論テーブルでは、兵庫、愛知、京都、埼玉の同友会の皆さんと共に討論が始まり、エリアの違いや会社規模の大小があっても事業ドメインが重要であることを確認し合いました。そこから経営理念や事業計画などへと話が発展し、前向きで活発な討論が繰り広げられました。

「今後の自社の発展には、新鮮かつ正確な情報を改めて取り入れていかなければならない。」という結論に至り、途中、他県の方の具体的な事例を聞くこともでき、学びの深い討論になりました。

その後の交流会にも、300名を超える参加者で会場はほぼ満席。交流会のテーブルでも大阪、富山、新潟を始め色々な県の方々とご一緒し、「またお会いしましょう」と笑顔で挨拶が交わされました。

2025年の 第57回全国定時総会はin神奈川

2日目は、中小企業魅力発信月間特別企画として、(独)中小企業基盤整備機構 理事長 豊永 厚志氏に「中小企業の役割と魅力～中小企業家同友会への期待～」をテーマにご講演いただき、その後、無事に総会での

株式会社ソリッドプラス
鈴木大



田中代表理事



本多代表理事

承認を終え、2日間の定時総会は閉会しました。

今回の定時総会では、第15分科会に神奈川同友会の田中 勉氏、本多 修氏両代表理事が登場。「組織問題（役員、事務局、財政、仲間づくり）」をテーマに、「関係性の質、思考の質、行動の質、結果の質」からなる考えと実践、自主性を重んじることによる組織づくり、2030年ビジョンについて報告がなされました。

来年の全国定時総会は宮城県。そして2年後の2025年には、ここ神奈川にて定時総会が開かれる予定です。自県での開催となりますのでALL神奈川で参加し、全国から集まる方々と積極的に交流し、討論を経て、自社の発展に役立てていきましょう。

保健師の

健幸話



vol. 2

社員の健康診断、やりっぱなしになっていませんか？

皆さんの会社の社員さんたちは健康に働いていますか？
労働安全衛生法では「事業者は、常時雇用する労働者に対し、医師による健康診断を行わなければならない。労働者は、事業者が行う健康診断を受けなければならない。(第66条)」とあります。皆さんの会社では毎年全員が健康診断を受けていますか？そしてその結果をどのように扱っていますか？

健康診断が終わったあとに会社がやるべきこと

「健康診断結果は本人の手元に届いているのだから、病院に行かないのは本人の責任」「個人情報だし会社は関係ない」と済ませていませんか？会社で実施している健康診断の結果は会社が把握している情報です。「要受診」「要精密検査」と治療が必要と知りながら、今まで通りの業務をさせていたとなると、何かあったときに会社にも責任が生じてしまいます。

健康診断が終わった後も、会社として「やるべきこと」があります。

健診結果を医師に見てもらい、就業に関する意見を聴く

健康診断は社員の健康管理に役立てるだけでなく、会社として社員の安全を守るために、健康保持の観点から見た適正な配置や業務上の配慮等について医師に意見をもらう必要があります。そのために、医師に就業区分判定（通常勤務・就業制限・要休業）をしてもらい、医師の意見をもとに、当該社員について就業上に必要な措置（業務内容の変更、就業場所の変更、就業時間の短縮等）をしなければなりません。

また受診が必要な社員に受診を勧めたり、生活習慣の改善を医師や保健師から指導してもらうことも大切です。

地域産業保健センターや産業医事務所を活用しましょう

50人以下の事業所には産業医の選任義務はありませんが、健康診断後に医師から意見をもらう必要はあります。地域産業保健センターに相談すると無料で産業医サービス等を受けることができます。

<https://www.kanagawas.johas.go.jp/publics/index/66/>

また有料ではありますが、産業医事務所等でも対応してもらえます。

健康診断結果を活用して、安全で社員一人一人がパフォーマンスを發揮できる職場づくりを目指しましょう。

〈文／株式会社サクセスフルエイジングサポート 金原嘉子〉

DoYu Topix



エシカルなお茶の新しい飲み方 ポンと入れたらすぐできる フリーズドライティの「PonCha (ポンチャ)」 株式会社菱和園より新発売

相模の国一宮「寒川神社」の近くで、お茶の製造販売を行っている昭和42年創業の「株式会社菱和園」。自社工場内には、職人さんがお茶の焙煎加工を行っている香ばしい香りが立ち込めています。

その菱和園が新発売したのが、お茶の成分をキューブ状に固めてフリーズドライ化した新製品「PonCha (ポンチャ)」です。最近では、急須でお茶を入れる事が減り、いわゆる「急須離れ」が進んでいます。これに危機感を抱いた菱和園は、急須を使わずゴミも発生しない新しいお茶はできないかと数年前から検討してきました。実は、お茶のフリーズドライ化は大手食品メーカーでも製造販売が難しい分野です。菱和園では、約3年の歳月をかけてお茶のフリーズドライ化に成功し、新製品「PonCha」を発売しました。

これは、キューブ1粒を200ml程度の水やお湯で溶かすと、すぐにお茶が出来上がるという優れたもの。急須で入れたお茶に負けない風味に仕上がりました。PonChaには抹茶・緑茶・ルイボスの3種類があり、とくにルイボスのフリーズドライティは業界初

です。

菱和園は、今年よりフードデックスやスーパーマーケット・トレイドショーなどの展示会にも積極的に出展し、従来とは違う販路開拓を重ねています。商品は、現在、相鉄ローゼンの店頭などでご購入いただけます。



〈取材／文：Natural Art(株) 佐々木良司〉

申し込み

横浜みなと支部(リアル&Zoom)

申込みはコチラ

9月29日(金)午後6時00分～

テーマ：目指せ！理念経営！
～猪突猛進経営からいかにして脱却したか!?～

報告者：(株)エスワイシー 代表取締役 吉田俊介氏
場所：神奈川中小企業センター会議室 (リアル&Zoom)
参加費：無料



横浜中央支部(リアル&Zoom)

申込みはコチラ

9月25日(月)午後6時30分～

テーマ：3人の社長が語る喜びと苦しみ
～だから『経営』ってやめられない～

報告者：(株)開明製作所 代表取締役 梅田八寿子氏
ROMA 代表 麻生あい氏
特定非営利活動法人 虹色のたね 理事長 池畑博美氏
場所：横浜市西公会堂 1号会議室 (リアル&Zoom)
参加費：無料



横浜北支部(リアル&Zoom)

申込みはコチラ

9月8日(金)午後6時30分～

テーマ：経営者としての覚悟を固める経営指針
～夢を、想いを語ります！
そして実現します!!～

報告者：(株)PTG 代表取締役 白井規直氏
社会保険労務士法人つむぐ 代表特定社員 堀内れい子氏
場所：鶴見公会堂 (リアル&Zoom)
参加費：無料



川崎支部&ものづくり広場 合同例会(リアル&Zoom)

申込みはコチラ

9月21日(木)午後5時00分～

テーマ：先行投資が会社の未来を切り拓く
～時流を読んだ社長の決断～

報告者：サニー工業(株) 代表取締役 林 哲郎氏
場所：川崎市産業振興会館 (リアル&Zoom)
会費：無料



たま田園支部(リアル&Zoom)

申込みはコチラ

9月22日(金)午後6時30分～

テーマ：事業承継と経営課題 (仮)

報告者：(株)日本ヴェーテック 取締役 松波太郎氏
場所：中原市民館 (リアル&Zoom)
参加費：無料



県央支部(リアルのみ)

申込みはコチラ

9月20日(水)午後6時30分～

テーマ：秋の大討論企画 私が出友会に行く理由
～最高の例会に巡り合いたい訳～

パネリスト：(株)三和ホールディング 代表取締役 齊木雄氏
(株)うすいファーム 代表取締役 小杉大樹氏
コーディネーター：(株)ソアー 代表取締役 中島賢太氏
場所：海老名商工会議所 (リアルのみ)
会費：無料



相模原支部一泊交流会(リアルのみ)

申込みはコチラ

9月10日(日)～9月11日(月)午後3時00分～

テーマ：お金のブロックバズルで利益倍増！
「脱ドンブリ経営セミナー」
報告者：塚本会計事務所 副代表
クマコンサルティング(株) 代表取締役 熊澤 斉氏
場所：箱根湯本温泉 ホテル河鹿荘
会費：①セミナー+宴会(飲み放題)+宿泊：23,000円(予定)
②セミナー+宴会(飲み放題)：17,000円(予定)
③セミナーのみ：無料



湘南支部(リアル&Zoom)

申込みはコチラ

9月20日(水)午後6時30分～

テーマ：経営実践報告(仮)
報告者：ワンプロモーション(株)
代表取締役 櫛間一緒氏
場所：藤沢商工会館ミナパーク (リアル&Zoom)
会費：無料



県南支部(リアル&Zoom)

申込みはコチラ

9月22日(金)午後6時30分～

テーマ：自社の現状と課題を語る！
報告者：鎌倉エフエム放送(株)
取締役副社長 秋山栄二氏
(株)アールジャパン 代表取締役 荒岩理津子氏
(株)オキノ包装 専務取締役 高橋喜久夫氏
場所：横須賀市産業交流プラザ (リアル&Zoom)
会費：無料



小田原支部(リアル&Zoom)

申込みはコチラ

9月11日(月)午後6時30分～

テーマ：経営指針で会社は良くなったのか??
～経営は楽しいですか??～
報告者：(株)うすいファーム 代表取締役 小杉大樹氏
場所：おだわら市民交流センターUMECO (リアル&Zoom)
会費：無料



【その他のセミナー】

同友会を知る為のオリエンテーション

申込みはコチラ

9月27日(水)午後6時30分～

テーマ：「同友会と私」
報告者：都市環境サービス(株) 代表取締役 前田隆之氏
場所：神奈川中小企業センター会議室 (リアル&Zoom)
会費：無料



ダイバーシティ委員会(リアル&Zoom)

申込みはコチラ

9月20日(水)午後1時00分～

テーマ：インクルーシブ教育実践推進校って、知ってますか?～ダイバーシティ委員会主催
9月学校見学会～
見学先：神奈川県立上鶴間高等学校
会費：無料



中小企業家同友会全国協議会 第51回青年経営者全国交流会in広島

申込みはコチラ

9月14～15日(木～金)午後1時00分～

テーマ：主体者であれ～学びは広島にあなたが行うねば誰がやる～
場所：広島国際会議場
会費：14,000円(宿泊費・交流会費別)



第14期経営基礎講座

- ①第1講：社員に寄り添いながら、社員と共に成長する会社創り
～80人の荒くれ板前に社長の想いは伝わったのか？～
9月21日(木)14：30～16：30
・社員、部下と信頼関係を構築する方法
・一人一人の力を引き出すより良いコミュニケーションのヒント
・VUCAの時代を社員の自発性で乗り越えていく
講師：(株)ユサワフードシステム 代表取締役 湯澤 剛氏
国際コーチング連盟認定コーチ (ACC)
※終了後17時まで相談会開催
※希望者には、体験コーチングの申し込みの受付も行います。
- ②第2講：会社を成長に導き・継続させる手法
～どぶろ経営からの脱却(ボクデン工業社モデル研究)～
9月28日(木)14：30～16：30
・企業の成長ステージと自社の成長ステージ
・どのように自社を成長させるのか
・経営の悩みをどのように成長へのターニングポイントにしたのか
※ボクデン工業社は中小企業が抱える問題をモデルとした仮想企業
講師：神楽坂コンサルティング(株) 代表取締役 竹内一郎氏
※終了後17時まで相談会開催
- ③第3講：伸びる会社の組織づくり

- ④第4講：会社経営の法的リスクと対応策
⑤第5講：(財務①) 儲かる社長だけが知っている財務の知識
⑥第6講：(財務②) 銀行も税理士も教えてくれない保険の活用術
⑦第7講：女性経営者から見た会社経営のポイント
～事業承継した経営者からみた企業経営とは～

2. 受講対象
①社長／経営幹部／幹部候補の皆様
②将来、会社を継いで社長になる方(後継者)
③独立して事業を始めようと案案されている方

3. 開催概要
①コース：全7回／定員30名
②日 時：9/21(木)、9/28(木)、10/5(木)、10/12(木)、
10/19(木)、11/2(木)、11/9(木)14時30分～16時30分(17時まで相談会開催)
③場 所：神奈川中小企業センタービル6階大研修室(予定)
④主 催：神奈川県中小企業家同友会
⑤参加費：(参加費は請求書を発行させていただきます)
同友会会員1名 15,000円(全7回)
会員外1名 20,000円(全7回)
スポット参加は1名1講座につき3,000円



横浜みなと支部(リアル&Zoom) 報告はコチラ

7月20日(木)午後6時00分～

テーマ：固定概念を打破して100年継続する事業を創る
～社労士事務所が介護福祉事業を始めたワケ～
報告者：社会保険労務士法人D・プロデュース
代表社労士 越石能章氏
社会保険労務士法人D・プロデュース
社労士/精神福祉士 武市 幸氏

湘南支部&ダイバーシティ委員会(リアル&Zoom) 報告はコチラ

7月19日(水)午後6時30分～

テーマ：ひとり親家庭の子どもたちと親たちに私たちは、地域は何ができるのか
報告者：社会福祉法人旭児童ホーム
児童家庭支援センターおおいけ
センター長 奥山秀二氏

横浜中央支部&青年部会(リアル&Zoom) 報告はコチラ

7月19日(水)午後6時30分～

テーマ：まだまだ道半ば。経営理念に立ち返る若手経営者
報告者：(株)リードコーポレーション 代表取締役 高橋裕一氏

県南支部(リアル&Zoom) 報告はコチラ

7月21日(金)午後6時30分～

テーマ：ブックオフも始まりは相模原の中小企業だった
～創業メンバーが語る成長の舞台裏～
報告者：(株)ミンナのミカタHD 社外取締役
ブックオフグループホールディングス(株)
内部監査部長 永谷佳史氏

横浜北支部&相模原支部(リアル&Zoom) 報告はコチラ

7月26日(水)午後6時30分～

テーマ：人を生かす経営の総合実践とは
～自社の課題を洗い出すツールの体験～
報告者：税理士法人YMG林会計 代表取締役 林 充之氏

小田原支部(リアル&Zoom) 報告はコチラ

7月10日(月)午後6時30分～

テーマ：自分の器以上に会社は成長できないのか??
～「労使見解」の疑問と気づき、実践～
報告者：福田産業(株) 代表取締役 福田隆将氏

川崎支部(リアル&Zoom) 報告はコチラ

7月25日(火)午後5時00分～

テーマ：10年ビジョンと私
～同友会での学びがもたらした組織の成長～
報告者：横浜電子(株) 代表取締役 神田一弘氏

たま田園支部(リアル&Zoom) 報告はコチラ

7月21日(金)午後6時30分～

テーマ：社長の思い込みで社員さんを見ていませんか??
～本当に社員さんが「モノを言える」関係性を作れていますか??～
報告者：プロジェクト上昇気流 代表 小林英二氏

県央支部(リアル&Zoom) 報告はコチラ

7月18日(火)午後6時30分～

テーマ：同友会ならではの三位一体の求人戦略
報告者：(株)応用ソフト開発
代表取締役会長 鈴木克彦氏

支部さんぽ

〈川崎支部
東海道川崎宿編〉 vol.13

400年を迎えた東海道川崎宿を歩く

東海道川崎宿400年を記念し、2023年は川崎駅周辺で記念イベントがいろいろ行われています。「東海道川崎宿場まつり」キックオフイベントの実行委員長



(株)川崎中央プランナー 木村教義氏

(株)川崎中央プランナー 会長 木村教義氏に案内をお願いし、東海道川崎宿の川崎駅近くから多摩川付近を巡りました。

三角おむすびの発祥の地は川崎 葵の御紋に見立てたのが始まりだった

東海道川崎宿は1623年に起立され、今年2023年で400年を迎えました。第一京浜（国道15号線）と京急線に挟まれた川崎駅の東側、六郷の渡しから八丁驛付付近まで全長2 km弱が川崎宿と呼ばれていた地域です。

実は川崎宿は東海道の宿場町の中では、2番目に新しい宿場町です。なぜなら東海道五十三次ができた時点では正式な宿場町ではなく、品川宿—神奈川宿間が往復十里（約40km）と長かったことから、1623年に東海道の宿場となりました。かつては、田園が広がっていたそうです。

ところで、関東では「おむすび」と言えば三角形が当たり前ですが、この三角形おむすびは川崎が発祥と言われています。八代目将軍 徳川吉宗が川崎宿に宿泊した際に、三角形に握ったおむすびを丸い盆に三つ並べて徳川家の「葵（あおい）の御紋」に見立ててお出したことから三角形に握ったおむすびが「御紋むすび」とよばれたという伝説もあります。

川崎宿起立400年を機に川崎宿の観光を復活させようと、川崎区や近隣商店、企業などで川崎宿起立400年プロジェクト推進会議を結成し、浮世絵をあしらった街灯を増やし、東海道をイメージさせる店舗やサービスを増やす活動をしています。今後も川崎宿の歴史の伝承を教育などにも取り入れ、川崎宿の後世に伝えていきたいそうです。

2023年は川崎宿400年の イベントが目白押し

去る4月22日には、キックオフイベントとして「東海道川崎宿場まつり」が開催されました。「三角おむすび」のレシビコンテストや中原区の人形劇団ひとみ座による乙女文楽「二人三番叟（さんばそう）」も披露され、多くの人でにぎわったそうです。

さらに、東海道の歴史・文化・伝統を後世に伝えるため10月21日には、「東海道シンポジウム川崎宿大会」、10月22日には、船の周遊イベント「六郷渡場フェアプロジェクト」も開催予定です。秋の1日を歴史にふれながら川崎で過ごしてはいかがでしょうか。

東海道川崎宿を知る場所を訪ねる

東海道かわさき宿交流館

東海道かわさき宿交流館は川崎宿の歴史と文化を伝える施設です。当時の歴史を知る関連資料もあり、町並みを再現したジオラマなど様々な角度から東海道川崎宿の歴史を学び楽しむことができます。

川崎宿を知るなら、まずはこの東海道かわさき交流館からスタートしてみるのがおすすめです。



川崎浮世絵ギャラリー

川崎浮世絵ギャラリーはJR川崎駅北口に隣接するビルにあります。元参議院議員の斎藤文夫氏が所有していた浮世絵作品を中心に展示をしています。川崎宿ゆかりの希少価値の高い作品を含め4,000点が月替わりで楽しめます。



川崎宿のパワースポット 川崎山王社 稲毛神社

稲毛神社は、川崎市内で最も古い歴史がある神社です。この神社では五柱（5人）の神様を祀っていることから、パワースポットと呼ばれています。

境内には樹齢千年の御神木の大銀杏があります。かつては、東海道川崎宿の鎮守として多くの旅人が安全を祈願しました。今でも年2回の大祓式や例大祭など多くの神事ににぎわいます。

この大銀杏を囲むように十二支のブロンズの神柱が配置されています。それぞれの神柱には、その干支生まれの性格などが書かれています。大銀杏をぐるっと周りながら参拝して、自分の干支の神柱を撫でてお願いごとをすると叶うと言われています。



川崎宿の江戸グルメを復刻!

老舗和菓子処 菓寮東照 とうてる

菓寮 東照(とうてる)は大正2年創業の老舗の和菓子店です。東照では江戸時代、川崎宿で人気だったご飯を社長 岩瀬亘克氏が10年ほど前に復刻しました。



かわさき名産認定

同時に、奈良で食べられていた茶飯が江戸に伝わって流行り、十返舎一九の「東海道中膝栗毛」に登場したことで一躍有名になったというのが奈良茶飯。炒った大豆・小豆や粟、粟をお茶で炊きあげたご飯は滋味のある味わいですが、川崎宿の茶屋「万年屋」で出され大人気だったそうです。

当時、奈良で食べられていた茶飯が江戸に伝わって流行り、十返舎一九の「東海道中膝栗毛」に登場したことで一躍有名になったというのが奈良茶飯。炒った大豆・小豆や粟、粟をお茶で炊きあげたご飯は滋味のある味わいですが、川崎宿の茶屋「万年屋」で出され大人気だったそうです。

当時のレシピはほぼ残っておらず、色々残っている資料などをもとに、現代でも受け入れられやすいようにアレンジを加え「奈良茶飯風おこわ」を考案したそうです。

東照では他にも、通年食べられるお菓子から季節ならではのお菓子まで数多くのお菓子を取り扱っています。



奈良茶飯風おこわ

川崎宿の「映え」スポット! 六郷の渡し跡&川崎河港水門

川崎宿が賑わった理由の一つに多摩川を船で渡らなくてはいけなかったことがあります。渡し船に乗る前の宿場町で休んでいく旅人が多かったことから茶屋や宿屋が多くできたと言われています。

かつては浮世絵にもあるように多摩川には渡し場(船をつける場所)が38箇所もありました。現在は渡船跡の碑と、明治天皇六郷渡御碑が建ち、渡船のモニュメントがあります。

また、六郷の渡し跡から多摩川沿いを10分程東側に歩くと突然大きな水門が現れます。昭和3年に完成した川崎河港水門です。水門には、当時の川崎の名産品であった梨・葡萄や桃をあしらった巨大な籠の飾りが施され、国登録重要文化財に指定されています。せっかく川崎宿の多摩川沿いへ行ったのなら写真映えるこのスポットを逃すのはもったいない!



渡船跡の碑



川崎河港水門

川崎宿で立ち寄れる 会員のお店

東海道GRASS

所在地: 川崎市川崎区
砂子1-4-9
砂子岩田屋ビル2階

URL: <https://www.tokaido.glass>



東海道BEER 川崎工場

所在地: 川崎市川崎区
本町1-4-1
本町コーポ1階

URL: <https://tokaido.beer>

株式会社岩田屋
代表取締役 岩澤克政氏



HOTEL&KITCHEN 縁道

所在地: 川崎市川崎区
宮本町2-25

URL: <https://en-michi.jp/>

株式会社山根工務店
代表取締役 山根 崇氏



紹介した施設やお店

東海道かわさき宿交流館

所在地: 川崎市川崎区本町1-8-4

URL: <http://kawasakishuku.jp/>

川崎浮世絵ギャラリー

所在地: 川崎市川崎区駅前本町12-1
川崎駅前タワー・リパーク3階

URL: <https://ukiyo-e.gallery/>

菓寮 東照(とうてる)

所在地: 川崎市川崎区本町1-8-9

URL: <http://www.tohteru.com/>



木村氏よりお話を伺う様子

川崎というと、駅周辺やラゾーナ川崎など新しいスポットに目が向きますが、東海道川崎宿を巡ってみると、「知らなかった川崎」を発見できるかもしれませんね! ぜひお出かけしてみてください。

今回ご紹介した場所は下記でご覧いただけます。
<https://goo.gl/maps/Ptymgc6TZtEacm3U7>





米離れが進む激戦の米業界で 豊富な人脈を宝に、未来ビジョンを語る



株式会社 坂本商店
代表取締役 坂本 芳雄氏
(県南支部・支部長)

●株式会社坂本商店
神奈川県鎌倉市苗田3-21-2
TEL: 0467-31-1426 FAX: 0467-31-1461
<https://sakamoto-okome.co.jp/>

県立高校へ進学すると、先輩から勧誘されてサッカー部に入部した。監督の小柴健司氏は元全日本の選手だった。しかし、坂本氏は次第に練習には参加せず、仲間と遊ぶようになっていく。ところが、遊んで帰ると、自宅に監督が待っていた。その気があるなら、大学も実業団もサッカーで推薦すると言ってもらえたが、気持ち動かなかった。そして、二年間浪人したが、残念ながら希望する大学には入学できなかったという。

進学先は電車で通えるアメリカの大学

進学したのは、「電車で通えるアメリカの大学」テンプル大学日本校だった。授業も全部英語で行われる。だから、当初二年間は予備プログラムで英語を集中的に勉強し、その後本科に移った。在校生は帰国子女やインターナショナルスクールからの進学、日本に滞在している外国人の子弟などが大半を占めていた。裕福な中小企業経営者の子息も多く、人脈が現在の仕事に大いに役立つことは言うまでもない。中には、その後取引することになった企業の社長もいるという。

ところで、その当時、合コンで知り合ったのが、現在の奥様である。当時、一歳年下の奥様はすでに社会人だった。そこから七年間の交際期間を経て、結婚。その後、三人の男の子に恵まれている。

突然、父が末期がんになり、事業を継承することになった！

大学を卒業すると、家業を手伝い始めた。坂本商店がある鎌倉市苗田は、創業当時は周辺が山だった。坂本氏が幼少期のころ、そこに大手商社四社が開発をし、約一万件もの住宅が造成されている。商才のある父のおかげで、商売は順調に成長していた。

しかし、坂本氏が継承する少し前ぐらいに、バブルがはじけ、さらに日本人の食の洋風化がすすみ、商売は少しずつ右肩下がりになっていった。坂本氏が会社を継いだ時には、すでに会社には借金もあった。坂本氏が三十五、六歳のころ、父は末期がんステージ四で余命一年と診断され、二〇〇八年、坂本氏は急遽社長業を継ぐことを余儀なくされたのである。そして、翌二〇〇九年、取引先だった弁当・惣菜販売業「株式会社バニーフーズ」高橋良治氏の勧めで同友会に入会した。

ブランド米を超えるブランド米をつくりたい

現在、米業界は傾斜産業の一つに数えられる。一方で、同業者は多く、日本最大の米業者でもそのシェア率は二%にしかならない。消費の減少も相まって、年々少ないパイの取り合いになっている。それでも、坂本氏は「今後は、商社的な展開をしていきたい」と、夢を見ることを忘れない。

現在、坂本商店の商品の九五%は自社精米した米で、飲食店や老人施設、保育園などに八割を卸している。

坂本商店の強みの一つに、ブランド米がある。坂本商店では飲食店ごとの要望に合わせて米をブランドして卸し、鎌倉の一流日本料理店にもブランド米を卸しているそうだ。

坂本氏が飲食店に営業に行くときには、その店のランチとディナー両方に必ず訪れ、客層を現地調査して米の味を提案している。季節ごとに配合を変えているブランド米は「ブランド米を超えたブランド米」と、取引先での評価も高い。

「コーヒーマスターと同様に、米のブランドの価値をもっと高められたらうれしいです。」と、坂本氏は意気込む。目指すのは、「日本一高収益の米屋」だ。



幼少期は創業者の祖父に溺愛されていた



小学生時代から地元のサッカークラブで活躍し、中高時代になると将来を囁きされていた

お会いするとすぐ、「俺の話？ 人に言えない話ばかりだよ。」と、いきなりけん制球が飛んできた。米穀商店を営む「株式会社坂本商店」の三代目、代表取締役の坂本芳雄氏である。「長」と名がつくものが嫌い」と言いながら、今年度より県南支部長を引き受けてくれた。実は、義理堅い人なのである。

裕福な家庭で何不自由なく育った幼少期

昭和四五年（一九七〇年）、鎌倉生まれ。坂本氏は、祖父が創業した米店を継承した父と、専業主婦の母との間に長男として生まれた。創業者である祖父は資産家の次男坊で、相当な酒好き。しかも、豪放な人だった。店を一步出ると、いつ帰ってくるかわからず、あちらこちらから請求書だけが家に届いたという。一方で、父は中学生のころから米の配達をし、高校

サッカーに出会い、頭角を現した！

そして、小学校三年生の時に地元のサッカークラブに入ると、瞬く間に夢中になっていった。所属チームは、鎌倉市内最強のクラブチームで、後にJリーグも生み出した強豪サッカークラブだったという。坂本少年は、小学生の時にはキャプテンを務めるほど頭角を現し、その後、高校までサッカーを続けることになる。



実はディーラーから
村松 钣金さんに出してたりします。
 だから、
**直接頼む方が
 安くなります。**

ディーラー → 村松 钣金 → お客様

有限会社 **村松 钣金 塗装**
 MURAMATSU.B.P

ぶつけたらスグ検索 村松 钣金 塗装
 ☎044-850-5075 9:00~18:00(日曜・祭日定休)

たま田園支部

かながわPOWER!
**社長と
 ランチタイム♪**

毎週木曜 12:00~FMカオンにて放送中!(毎週月曜 12:00再放送)
 無料スマートフォンアプリ「リスラジ」でも取聴できます。

Hi! Hi! Hi! 会員訪問

〒214-0021 神奈川県川崎市多摩区宿河原3-4-21ベル・パティオ302
 TEL : 044-819-8885
 URL : <https://www.big-advance.site/c/157/2269>

行政書士 土田経営事務所 代表 土田高記さん(たま田園支部)

JR南武線、宿河原駅の商店街沿いに行政書士 土田経営事務所があります。代表の土田さんは、埼玉県さいたま市(旧浦和市)の出身です。平成13年に行政書士試験に合格し、都内の人材派遣会社、医療法人等で幅広い業務を経験した後、一昨年7月に満を持して独立して行政書士事務所を開業しました。現在は、コロナ禍で増えた補助金申請のサポートをメインに業務を展開しています。

土田さんの強みは、お客様のために「全力で仕事に取り組む」こと。もちろん、精神的に同友会の活動にも参加しています。「仕事は体力勝負」と語る土田さんは、ボクシングやパワーリフティングで体を鍛えています。最近は業務が忙しく体を鍛える時間が持てないようですが、「もう少し時間ができたら、体を動かして鍛えたい」と語ってくれました。

(取材:(有)テラーマックス 外木宏明、藤木国際特許事務所 藤木尚/文:藤木国際特許事務所 藤木尚)



NEW FACE 新会員紹介

	会社名	社内役職	会員名	所属支部	入会日	事業概要	紹介者
1	MCMのめぐみ(株)	代表取締役	浅野 智	たま田園	2023年7月3日	無店舗小売業(サプリメントinウォーターMCMのめぐみ販売)	姫野裕基
2	(株)VIET CHIE	代表取締役	ホーミン トエ	相模原	2023年7月6日	登録支援機関、人材紹介	事務局 (HP)
3	一般社団法人 インクルーシブワールド協会	代表理事	汐田 真樹子	湘南	2023年7月7日	イベントを通じてインクルーシブな世界を広げる活動	木村志義
4	(株)鈴徳	部長(後継者)	山岸 浩二	川崎	2023年7月7日	高津区で総合建設業と設計事務所をやっております	田中勇人
5	CURE労務事務所	代表	田中 聡美	横浜みなと	2023年7月11日	組織開発コンサルタント、社会保険労務士事務所	白神敬太
6	(株)ヨコレイ	常務取締役	有井 隆	横浜中央	2023年7月18日	空調・換気・給排水衛生設備の設計・施工・アフターメンテナンス	丸中達哉
7	島田征樹税理士事務所	代表	島田 征樹	横浜みなと	2023年7月19日	キャッシュフロー経営で後継者を支援する税理士です	事務局 (HP)
8	J-Support Office	代表	沖田 純子	横浜みなと	2023年7月24日	生損保35社の取り扱いの中からライフプランの提案とお金にかかわる提案	梅田八寿子
9	i&i合同会社	代表社員	山本 浩太郎	湘南	2023年7月31日	就労継続支援A型	木村志義

2023年7月31日現在会員数:880名(全国会員数:47,205名)

会員Information

~会員皆様からの情報をお待ちしております~

役職変更

社会福祉法人ひばり 副理事長 鈴木暢氏
 変更前 副理事長
 変更後 理事長

編集後記

いやー、今年の夏は暑かったですね。「エルニーニョ現象」とは反対の「ラニーニャ現象」というのが今年の猛暑の原因の1つようです。この「ラニーニャ現象」が発生すると日本では夏は猛暑、逆に冬は厳冬になるとの事。個人的には寒い方が苦手ですが…まだまだ暑い日が続きますね。皆さんも体調管理にはお気を付けてください。

Natural Art 有限会社 佐々木良司



社会貢献と環境配慮を胸に 未来へ続く新規事業を

音響関連の設計・製造・開発で 顧客のニーズに応え続けて50年以上

太陽電音株式会社は、フィルムコンデンサの専門メーカー「株式会社タイツウ」の子会社として、1964年の創業以来、音響関連製品の設計・製造・開発を行ってきました。郊外でも見かける災害防災無線の町内スピーカー放送から、鉄道駅の非常放送設備、店舗スーパーの放送用設備など、幅広い音声信号伝送システムを、50年以上にわたり提供し続けています。その中心には、取引先と一体となり顧客のニーズに応えながら、環境に配慮し、社会貢献もしたいという想いがあります。



自社製品の業務放送用小型アンプ

その想いを体現したのが、同じ神奈川県中小企業家同友会会員の保安道路企画株式会社とのコラボレーションから生まれた「びかっとわたるくん」。びかっとわたるくんは、信号機がない横断歩道を安全にわたれるよう開発された商品です。歩行者がボタンを押すと道路脇に設置されたLEDライトが光り、歩行者がいることを車に知らせ、歩行者が安全に横断歩道を渡ることができるというものです。しかも、ソーラーパネルを付属しているため電源不要という、社会貢献だけでなく環境配慮を兼ね備えた革新的な製品でもあります。実はこの製品、もともとは保安道路企画がアメリカから輸入した別製品を販売する予定でしたが、周波数が日本の規格に合わず、会員企業の太陽電音に連絡。タッグを組んで開発を行いました。通学路や生活道路でとても役に立ち、多くの人々に喜ばれています。

コロナ禍での社長就任 経営理念の浸透がカギに

社長の小林 健氏は、2019年に社長に就任。就任時には新型コロナウイルスの影響で経営環境が厳しく、しかも、20年前に作成した経営指針が浸透していない状況でした。しかし、社内の様々な場所に経営指針を掲示し、毎月の月次報告時に経営指針を強調することで、社員全体の理解と共有を進めてきました。また、社員の成長を促すために、商工会議所主催の回路設計講習会や3DCADを使った技術講習会等に積極的に参加してもらうことで、社員の技術力を高める取り組みも行っています。さらに、創立記念日には各社員に新たな商品のアイデアを発表してもらうなど、社員が新たなことに挑戦する環境を作り、創造性を育む取り組みも実践しています。



保安道路企画(株)「びかっとわたるくん」の製造

しいと考えました。目下の目標は、もちろんコロナ感染が始まったときから落ち込んでいた売上げを回復させることですが、新しい商材にも取り組むことで、会社全体を元気に活性化できれば良いと思っています。」と、笑顔で語ってくれました。

水耕栽培システムの開発で、未来へ挑戦

太陽電音では、新たな挑戦として、今まで災害・防災で培った技術を利用して、水耕栽培システムの製造装置に使用されるコントロールユニットの製造にも取り組んでいます。

このシステムは、使っていない建物を利用してビニールハウスで植物を育てるためのもので、ビル内部で野菜を育てるため、日照量を確保することが一番の課題です。そこで、テクノロジーを駆使して、生育状態を監視・分析し、水や肥料等の管理と光の制御を自動で行い、室内での野菜栽培を可能にしています。

一方で、親会社との連携を強化し、親会社の工場で使う設備を太陽電音で作れないか、親子間のコラボレーションができないかも現在模索中です。

小林氏は「私は親会社のタイツウから太陽電音の社長に就任したのですが、それ以前は電子部品メーカーに在籍し、シンガポール、ドイツ、香港、アメリカと、海外に赴任していた経験があります。そこで、社員にもグローバルな視野と柔軟な思考を持って、取り組んでほ



太陽電音株式会社 代表取締役 小林 健氏

〔取材/文: テンプラス社労士・行政書士事務所 鈴崎 治男 / 写真: (有) マス・クリエイターズ 中林 正幸 / デザイン・レイアウト: (有) デザインスペースマジック 佐藤 慎治〕

彩時季
9月

東京精密発條(株)
取締役 大西貴子
(おおいしたかこ)
(横浜北支部)



皆さんはふと香りがして、それにまつわる昔の出来事を思い出す事はありませんか? 香りを嗅ぐ事により、その時の記憶や感情が蘇る事を「ブルースト効果」と呼ぶそうです。私は「金木屋」のあの甘い香りを嗅ぐと、小学校の頃の出来事を思い出します。

金木屋は、秋の訪れを告げる花で9月中旬から10月下旬にかけて花を咲かせますが、開花時期が4~5日と非常に短いのが特徴です。この秋、満開の金木屋に出会えたらラッキーですよ!

〔広報委員〕

〔横浜中央支部〕 中林正幸、網野雅広、松村千代、堤由里恵、今井鉄平
〔横浜みなと支部〕 野垣博文、木村亮太、石田悠希子、平嶋大輔
〔横浜北支部〕 角田孝志、村上明香
〔川崎支部〕 外木宏明
〔相模原支部〕 野崎綾二
〔県央支部〕 岡部達彦、天野哲也
〔湘南支部〕 鈴木大、藤木尚
〔県南支部〕 荒岩理津子
〔小田原支部〕 小山暢宏
〔たま田園支部〕 佐藤慎治、鈴崎治男、佐々木良司

表紙/photo: 中林正幸(有)マス・クリエイターズ / design: 佐藤慎治(有)デザインスペースマジック

神奈川県中小企業家同友会 2023年9月1日発行(月刊) 毎月1回1日発行 編集責任者/松村千代 発行:神奈川県中小企業家同友会 〒231-0015 横浜市中区尾上町5-80
同友かながわ第450号 神奈川中小企業センタービル3F TEL:045-222-3671 FAX:045-222-3672 制作・印刷/株神奈川機関紙印刷所