

特集

就業規則が 会社も社員も守る

経営指針と就業規則は不離一体

新企画 支部さんぽ 県南支部鎌倉編

生活習慣病の話

コレステロール対策していますか？

かながわPOWER

トランクトラスト株式会社

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

7月

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
				1 友引 正副代表理事会 相模原支部幹事会	2 先負 経営指針入門 講座「礎」	3 仏滅 県南支部会員 交流会 川崎支部 WAIGAYA会 ゴルフコンペ
4 大安 川崎支部幹事会 横浜ブロックみらい会議 たま田園支部幹事会 県南支部幹事会	5 赤口 関東学院大学講義⑫ 県央支部幹事会	6 先勝 横浜北支部幹事会 横浜中央支部幹事会 横浜みなと支部幹事会 湘南支部幹事会 横浜ブロックZoom商談会	7 友引 中同協定時総会（沖縄） 広報委員会	8 先負 ダイバーシティ委員会 政策委員会学習会	9 仏滅	10 大安
11 赤口 社員教育委員会 小田原支部幹事会 飲食物販業部会例会👍	12 先勝 関東学院大学講義⑬ 経営戦略研究会 青年部会幹事会 横浜北支部例会👍	13 友引 理事会 かなカン実行委員会	14 先負 求人委員会 政策委員会・女性部会合同 企画👍 第59回経営指針作成部会反 省会&グループ長研修	15 仏滅 県南支部例会👍 たま田園支部例会👍	16 大安 経営指針実践 セミナー	17 赤口
18 先勝 海の日	19 友引 関東学院大学講義⑭ ダイバーシティ委員会例 会👍 横浜みなと結の会	20 先負 横浜みなと支部例会👍 ものづくり広場 政策委員会学習会	21 仏滅 横浜中央支部例会👍 総務委員会	22 大安 小田原支部例会👍	23 赤口	24 先勝
25 友引 横浜ブロック会議 県央支部例会👍 財務委員会	26 先負 川崎支部例会👍 湘南支部 & 青年部会合同例 会👍	27 仏滅 組織委員会 同友会を知る為のオリエン テーション👍	28 大安 求人委員会 かながわJobway 相模原支部例会👍 政策委員会学習会	29 先勝	30 友引	31 先負

8月

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
1 仏滅 横浜ブロックみらい会議 たま田園支部幹事会 相模原支部幹事会 県南支部幹事会	2 大安 県央支部幹事会 川崎支部幹事会	3 赤口 横浜北支部幹事会 湘南支部幹事会 横浜ブロック幹事会 湘南支部幹事会 横浜みなと支部幹事会	4 先勝 全国事務局員研修会 正副代表理事会 広報委員会	5 友引 3年目社員研修会	6 先負	7 仏滅
8 大安 社員教育委員会 小田原支部幹事会	9 赤口 青年部会幹事会	10 先勝 理事会 かなカン実行委員会	11 友引 山の日	12 先負 女性部会	13 仏滅	14 大安
15 赤口	16 先勝	17 友引 経営戦略研究会 湘南支部例会👍	18 先負 総務委員会 青年部会例会👍	19 仏滅 たま田園支部例会👍	20 大安 指針事前研修 会	21 赤口
22 先勝 横浜ブロック会議 女性部会例会👍	23 友引 川崎支部例会👍 県央支部例会👍	24 先負 ダイバーシティ委員会 小田原支部例会👍	25 仏滅 全国会員増強交流会 求人委員会会議 かながわJobway	26 大安 共育講演会	27 友引	28 先負
29 仏滅 相模原支部例会👍	30 大安 組織委員会 同友会を知る為のオリエン テーション👍	31 赤口				

特集 就業規則が会社も社員も守る

経営指針と 就業規則は 不離一体

年々就業規則の項目が増え、今では厚さ2cm以上の就業規則に。これが、会社運営の「法律」になっています。

～自社に合った就業規則で
社長も社員も幸せになろう！～

貴社に就業規則はありますか？「インターネットでひな形をダウンロードしたものが一応あるけれど…」という会社が意外と多いのではないのでしょうか？

しかし、就業規則は「人を生かす経営」には、絶対に欠かせないものです。それに関わらず、就業規則の有無や内容、改定方法などが、企業の発展に大きく寄与していることに、気づいていない経営者が多いのではないのでしょうか。

そこで、今回は「就業規則は会社の法律」と語り、就業規則を会社発展の柱に据えてきた「株式会社エイチ・エス・エー」代表取締役の田中勉氏にお話を伺うと共に、就業規則をつくるための基本情報をご紹介しますことにしました。



就業規則が 会社の業績改善に繋がる

就業規則は「社員の人間としての権利を保障する憲法」と言われますが、就業規則は社員を守るだけでなく、会社を守るものでもあります。就業規則にきちんと規定されていれば、多くの労務トラブルは避けることができます。

また、社員が気持ちよく働ける環境づくりは、社員の士気を高めます。少し古いデータではありますが、2016年に同友会会員を対象に実施された「就業規則作成・見直し状況に関するアンケート」（29同友会 3767社が回答）によると、就業規則を作成している企業の業績は「黒字基調」の回答が58.1ポイントで、作成していない企業より15ポイント高いという結果が出ています。さらに、定期的に見直しをしている企業の業績は「黒字基調」が67.3ポイントと、さらに9ポイント高いという結果でした。（中小企業家同友会全国協議会発行「働く環境づくりの手引き」より）これは、就業規則がきちんと制定され、定期的に見直しがされることにより、労使の信頼関係が築けるからであろうと分析されています。そして、そのことが社員のモチベーションに繋がっていき、会社の業績の改善につながると結論付けられています。

「就業規則は会社の法律」 就業規則が1年でボロボロに

2016年、第6回「日本でいちばん大切にしたい会社」アワードで、厚生労働大臣賞を受賞し、「社会的企業」を経営理念に掲げてフラットで自由な組織づくりへの挑戦を続けてきた「株式会社エイチ・エス・エー」は業界最低の離職率を誇り、コロナ禍より「トータルライフサポート」という新たなステップへ、さらに踏み出し始めています。その躍進の根幹にあるのが「経営指針」と「就業規則」だと、神奈川同友会代表理事でもある代表取締役の田中勉氏は語ります。

毎年4月に改訂版ができるという同社の就



毎年6月、全スタッフに『働き方提案シート』が配られ、そこに「お客様へのサービス改善案」、「労働環境の改善希望」、「来年度の自分の働き方」希望、「昇級を希望する金額」などを書き込むことができ、このシートが事業計画や就業規則改定の基礎となり、労使交渉も担っています。

業規則は、実に2cm以上の厚さで、ファイルに収められています。この就業規則のファイルは常にスタッフが手に取って見られるように社内にならべていて、年度末にはボロボロになるほど使い倒されているというから驚きます。社員がそんなに頻繁に就業規則を手取る会社が、他にあるでしょうか？

しかし、田中氏も「起業した時には社員が3人だけだったので、インターネットからダウンロードしたひな形を使っていました。」と、語ります。それでも、社会学を独学で学び、それに深く傾倒して起業したた

め、1990年の起業当初からすでに経営理念と就業規則があったそうです。

「経営理念は会社の憲法、就業規則は会社の法律だと考えています。だから、当初から社員と共に作っていきたくて考えていたのですが、起業当時、社員は『就業規則は会社側が作るもの』と思っていたようで、共に起業した社員が就業規則に反発し、2年目にすぐにやめてしまうという危機的な事態が発生してしまいました。」

経営者の想いと社員の想いを一致させることは、そんなに簡単なことではないのだという現実を思い知ります。「それは、理想だけど、経営はそんなに甘くない。」と言うのが、退社した社員の残した言葉だったそうです。

それでも会社は急激な発展を遂げていきます。何しろ、2010年ごろには年収2億円企業となり、社員も100名ほどに増えたのですから、当時、仕事の現場ではとにかく猛烈に忙しい日々が続いていました。そこで、「夢のない会社はよくない」と

考えた田中氏は、今度は2004年に幹部社員の承認を得て「10年計画」を発表しました。

ところが、今度は社員の集団退職が起きてしまいます。幹部社員の承認を得て作ってい



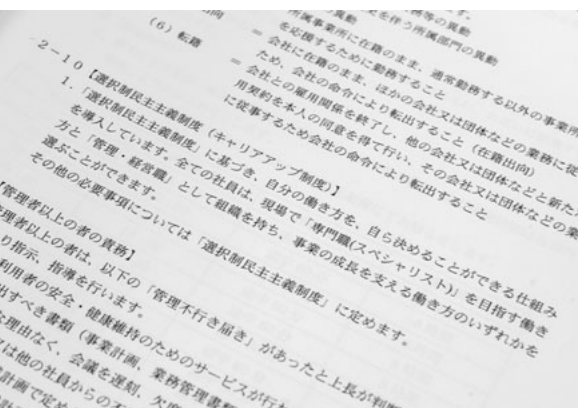
たにもかかわらず、です。「正しいことを言っているから反論はできないけれど、賛同はしていなかった。」ということがわかりました。

選択制民主主義を 支えているのは、就業規則

田中氏は、そこで気づきました。「自分には、コーチングスキルが欠けていたのだ！」そこで、今度は独学でコーチングスキルを学びました。すると、一つの結論にたどり着きます。

「日本人は常に答えを求めるという勉強を続けてきました。だから、つい答えを求めてしまいますが、答えを初めから差し出してはいけません。考え続けてもらうこそが大切なのです。そこで、自分が作ってしまうことをやめて、まずはたたき台のみを作り、社員に検討してもらうことにしたのです。」

その際、予めつづきどころを満載にしておき、指摘しやすいポイントを作っておくと言います。こうして、社員が発言しやすい環境づくりをまずは進めていきました。そして、それぞれの事業所ごとに検討してもらうのですが、この方法で、やがて就業規則だけでなく、事業計画も事業所ごとに提案してもらう体制が整っていきました。



「選択制民主主義」の項目。株式会社エイチ・エス・エーの就業規則には、この会社ならではの項目もたくさん盛り込まれています。

すると、2012年には「人が人を評価する人事評価制度は、会社の理念に反するのでは？」という意見が飛び出したそうです。そこで、生まれたのが「選択制民主主義」や「キャリアアップ制度」だったそうです。これは、毎年、自身が目指すキャリア、労働対価、労働環境などを自己申告し、面接などを経て、必要に応じた修整はあるものの、従業員が主体的に自身の働き方を決定できるシステムです。

そこで、人事評価の基準もキャリアアップ制度もすべて就業規則に盛り込まれました。だから、それぞれが希望する働き方を自由に選択することができ、その場合の給与形態も就業規則ですべて把握できるようになったのです。

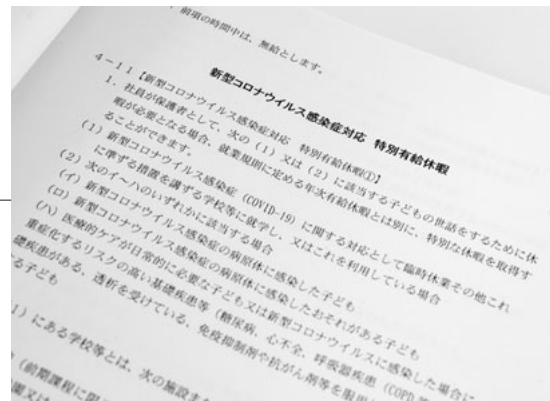
毎年6月には全社員に現況調査「『働き方』提案シート」が配られ、希望部署や給与アップなどの会社に対する要望を記入してもらっています。当初はそれを上司にだけ提出していたものが、「それだと上司の裁量が加わってしまう」との指摘があり、2019年、今度は人事部を創設し、そちらにも提出するようにしました。そうすることにより上司の個人的な都合や感情による裁量を最小限にとどめることが出来るようになったのです。「縦串と横串を整えた、ということです。」と、田中氏。この「『働き方』提案シート」が、組合がない株式会社エイチ・エス・エーの労使交渉の場となっています。

「人事部ができたことにより、人事関係のトラブルは全部対処してくるので、社長が対処に追われることはほとんどなくなりました。」と、田中氏。そして、人事部は就業規則に基づいて対処するので、トラブルが大きくなることはほとんどないそうです。

「でも、トラブルは会社の宝です。誰もがトラブルを避けようと思いますが、トラブルは会社をより良くするチャンスになります。」

トラブルが起きるたびに、就業規則が毎年

新型コロナウイルス感染拡大と共に、年度途中に『新型コロナウイルス感染症対応 特別休暇』の規定も設けられています。



今年度、新たに「社員紹介制度「リファラル採用」規定」が加えられました。

改善されているそうです。

就業規則が会社も社員も守ってくれた！

「もちろん、今もトラブルが全くないわけではありません。当社は女性が7割の会社ですから、パワハラやマタハラが起きたこともありました。すると、就業規則に準じて、処罰委員会が立ち上がります。そして、就業規則に基づいた処分がなされます。

当事者の上司は減給処分になりましたが、就業規則通りの処分ということで納得していただき、被害女性も含め誰も退職することはありませんでした。」

就業規則が社員も会社も守ってくれたのです。現在、社内には3事業部あり、就業規則は事業部単位で、社員からの現況調査票を踏まえ、毎年前年度の7月から見直しが始まります。そして、その後は4人で構成される経営会のメンバーで見直し事項の承認がなされています。実は、その経営会に社長は加わっていないそうです。トップダウンはなく、完全に社員で作られるというわけです。そして、4月に就業規則の新年度版が発行されました。

株式会社エイチ・エス・エーの就業規則は、平易な言葉で表現されているのが特長です。また、通常は就業規則には盛り込まれない経営理念を思わせる記載も含まれています。法の改正はもちろん、時代に見合った内容に変更するため、これまでの就業規則になかったことも社員から要望があれば検討し、毎年付け加えられています。

例えば、今年は介護などで昼食時に

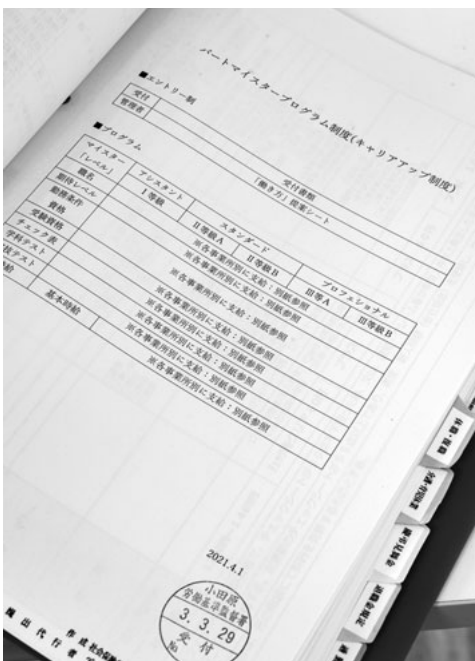


帰宅できる「中抜け制度」や社員紹介制度「リファラル採用」が付け加えられました。社員が働きやすいようにと、常に配慮されているのがわかります。

「中抜け制度を取り入れると、その時間帯は人手が足りなくなって会社が混乱すると思われるがちですが、この制度を採用してから社員の残業時間が減りました。社員にとっても、会社にとっても良い制度です。」と、田中氏。

就業規則の充実、経営者が楽になり、トラブル処理も楽になり、良いこと尽くめだと田中氏は言います。因みに、2人の顧問社会保険労務士が新しい就業規則に問題がないかをチェックしていて、バックアップ体制も万全です。

「当社は、専門家の顧問があらゆる分野において、問題があれば対応してくれています。」クレーム対策なども、顧問弁護士が対応しているそうです。それらは、会社を守ってくれているだけでなく、「会社を守られている」



ページ毎に労働基準監督署の受付印が押印されています。通常は、巻頭のページのみですが、故意の差し替え防止のため、ページ毎の押印をお願いしているそうです。

という安心感を働く人々に与えていることは言うまでもありません。

一方で、自分たちで作る就業規則は、「自分たちの会社」と言う一体感も生み出しているようです。

「うちの社員、外部の人から見ると、働き方がゆるいように見えるかもしれません。(笑)でも、創造力を持っているのが人間です。余裕のない労働は、無益です。余裕のある時間があって、初めて考える時間ができ、会社も発展していくのだと思っています。」

まさに、「人を生かす就業規則」となっています。

就業規則はどうやって作る？

就業規則とは、大雑把に言うと、雇用契約上の入社から退社に至るまでの「労働条件」と「職場の規律・ルール」を定めたものです。

労働基準法（昭和22年法律第49号）の規定により、常時10人以上の従業員を使用する使用者は就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署に届け出なければならないとされています。就業規則を変更する場合にも同様に、所轄の労働基準監督署に届け出なければなりません。

この「10人」というのは、正社員に限りません。アルバイトやパートなどの雇用契約に限らず、労働者が10人以上いれば作成が義務づけられています。また、企業単位ではなく、事業所単位であることもポイントです。しかし、同一の就業規則を使用している場合には、「就業規則の本社一括届出」という制度を利

用することも可能です。

そして、就業規則に記載する内容には、必ず記載しなければならない「絶対的必要記載事項」と当該事業場で定めをする場合に記載しなければならない「相対的必要記載事項」があります。

「絶対的必要記載事項」は次の通りです。

- ①始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交代制の場合には終業転換に関する事項
- ②賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期並びに昇級に関する事項
- ③退職に関する事項（解雇の自由を含む。）

では、「相対的必要記載事項」には、どのような事項があるのでしょうか。以下の事項が挙げられています。

- ①退職手当に関する事項
- ②臨時の賃金（賞与）、最低賃金額に関する事項
- ③食費、作業用品などの負担に関する事項
- ④安全衛生に関する事項
- ⑤職業訓練に関する事項
- ⑥災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑦表彰、制裁に関する事項
- ⑧その他労働者に適用される事項

ただし、就業規則は、当然のことながら法令や労働協約に反してはならないと定められています。（労働基準法第92条）そして、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効となることも定められています。（労働基準法第93条、労働契約法第12条）

まずはひな形をたたき台にするというのが、就業規則を作成する早道になると思われます。

一方、就業規則は過半数組合または労働者の過半数代表者からの意見書を添付して、所轄労働基準監督署に届け出ることが義務づけられています。その際、管理職は社員の代表になることはできませんので、ご注意を。過半数代表者の選出は、選挙や挙手により行うことが必要です。

変更する場合においても同様です。意見内容は、署名または記名押印した意見書を添付します。また、変更箇所はまとめて届け出ることには出来ません。変更の都度必ず届け出る必要があります。

実は、仮に労働者が反対意見を記入してきただとしても、原則として意見書が添付されていれば受理され、就業規則の効力自体に影響はありません。ただし、就業規則の変更が、賃金の大幅ダウンや退職金制度の廃止など、労働者の不利益となる変更の場合には、労働者の同意が必須になっています。

また、就業規則は作ったけれど、まだ労働基準監督署に届け出ていないという会社もあるのではないのでしょうか？その場合、労働基準法違反としての罰則が適用され、30万円以下の罰金が処せられますが、民事上、就業規則は有効になります。変更後の届け出がなされなかった場合も同様です。

就業規則は労働者への周知が大切

「作成した就業規則は、労働者の一人ひとりへの配付、労働者がいつでも見られるように職場の見やすい場所への掲示、備付け、あるいは電子媒体に記録し、それを常時モニター画面等で確認できるようにするといった方法により、労働者に周知しなければなりません（労基法第106条第1項）。」と、決められています。いずれの方法にしる、とにかく作成後は労働者がいつでも制約なく閲覧できるようにしておくことが重要です。

就業規則の効力が発生するタイミングは、就業規則が何らかの方法によって労働者に周知された時期以降で、就業規則に施行期日が定められているときはその日、就業規則に施行期日が定められていないときは、通常は労働者に周知された日から、となっています。

また、就業規則は法令及び労働協約（労働基準法第92条）に違反していない内容でなければなりません。労働協約は労使が合意の上で締結されるものであるため、就業規則よりも優先されることになっています。ただし、労働契約の締結に当たり、就業規則に定める

最初はひな形を利用する方法も

こうして調べていくと、自分たちで作成するのは、ちょっとハードルが高そうだと思う方も多いのではないのでしょうか。

就業規則のひな形は、インターネット検索すると色々出てきますが、厚生労働省労働基準局監督課でも「モデル就業規則」を公開しています。参考にしてみましょう。（<https://www.mhlw.go.jp/content/000496428.pdf>）ただし、これは令和3年4月版ですので、今年4月に法改正があった部分につきましては変更が必要です。

また、中小企業家同友会のホームページ上でも「就業規則の作り方」とし、「就業規則要件確認一覧表」や「就業規則入力フォーム」を公開していますので参考にして下さい。（<https://www.doyu.jp/org/material/keiei/rulebook.html>）



基準に達していない契約内容は、就業規則の規定が適用されると定められています。

就業規則がないと、 こんなリスクも！

就業規則がない会社は、実は知らないうちに様々リスクを抱えています。国に寄せられる労働相談の件数は1年間で100万件を超えていることをご存知でしょうか？就業規則のない会社は、労働者とトラブルになったときに会社を守れません。

例えば、サービス残業で訴えられたら、過去2年間分の残業代を請求されます。この他にも、セクハラ、マタハラ、パワハラなどのハラスメント、長時間労働による過労死や鬱病の発症などで訴えられることも増えています。

現代は、何でもインターネットを使って自分で調べられますので、そこから会社への不信感を膨らませ、仕事へのモチベーションを低下させていくリスクも軽視できません。

また、通常であれば社員の遅刻や欠勤について、会社は限度額を超えない範囲内で給与から控除できる権利がありますが、就業規則がなくて賃金の計算が曖昧である場合はその権利を行使できないこともあります。さらに、法律上では、従業員は退職を申し出て2週間後には退社することが可能ですが、会社の都合によってはそれでは難しいことも出てきます。その場合も、就業規則で規定してあれば、もう少し長めの取り決めしておくことが可能になってきます。業務上の怠慢や不誠実な勤務が生じた際も、予め就業規則に懲戒解雇事由を規定しておけば、会社都合での懲戒解雇がしやすくなります。(就業規則がなくても雇用契約書等に懲戒解雇事由を定めている時には、懲戒解雇できる可能性があります。)

このように、就業規則で会社と労働者双方の権利と義務を明確にしておくことは、とても大切なことです。

人を生かす就業規則の作り方

それでは、「人を生かす就業規則」というのは、一体どういうものなのでしょうか？中小企業家同友会全国協議会では、「社員とともに就業規則の作成・見直しを行うことを通して、積極的に働く環境についての改善と意思疎通をはかり、社員との信頼関係を構築し、新しい次元の相互信頼へとすんでいく取り組みである」と書いています。働く環境の改善を就業規則によって成文化するとともに、経営指針を通して企業の合理化や生産性の向

上をすすめていこう、と発信しています。

経営指針と就業規則は、経営の発展のためには不離一体のものです。「社員自身が経営指針と働く環境の改善を一体としてすすめていくことで、社員の自発性と創意力の成長も期待できます。また、就業規則の作成・見直しに社員自身が関わることは、社内ルールや手続きについての自覚と責任感を養い、必要な規律を保つ、好ましい社内風土を生み出すきっかけともなるでしょう。」と記載しています。

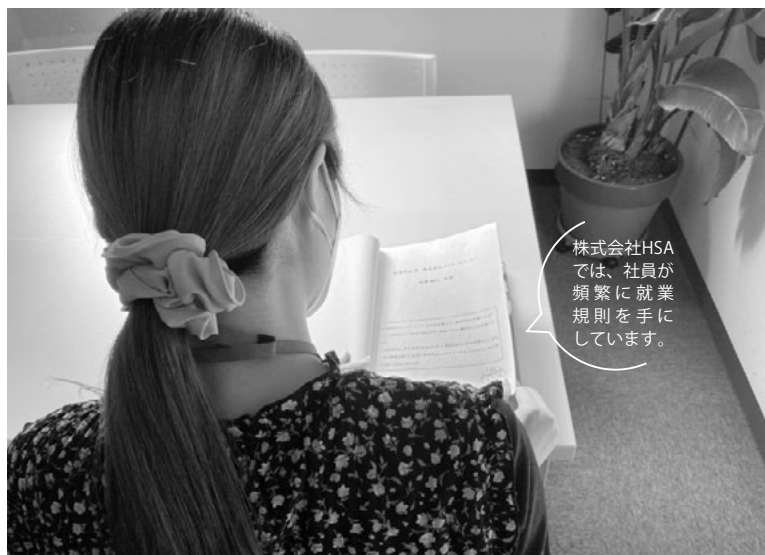
従って、経営指針を毎年更新していくのと同時に、就業規則についても継続的・定期的な更新の取り組みが重要になってきます。10年ビジョンを達成するステップとして、時代や法律の変化に対応するため、また価値観の変化を捉えるためにも、定期的に見直すことが推奨されています。自社らしい就業規則を作成することで、社員は会社のパートナーになっていくでしょう。

10人未満の会社でも 就業規則は大切 助成金申請に必要なことも…

初めて就業規則を作成する場合には、専門家の力を借りるのが早道ですが、『専門家に全てを任せる』のではなく、社員と会社が共に作る場に同席してもらい、助言してもらうのがおすすめの方法です。それは、専門家でなければ判断出来ない項目が出てくることもあるからです。特に、法改正があった箇所については、きちんとそれに対応することが求められます。

また、10人未満の会社でも、就業規則は作っておくことが推奨されます。就業規則を作成することで、経営者が気付いていなかった会社の課題が「見える化」することがあるからです。

就業規則は、有期契約社員やパート・アルバイトを雇用する際には、雇用形態に応じた別の就業規則を作成することも求められます。その際、2021年4月の法改正により、中小企業においても正社員と非正規社員との待



株式会社HSA
では、社員が
頻繁に就業
規則を手に
しています。

遇差については合理的な理由が求められますので、就業規則内容に不合理な差が生じないように検討する必要があります。賃金だけでなく、福利厚生、休暇など全ての待遇が正社員と同一であることが、基本的に求められています。

なお、パートタイム労働者や有期雇用労働者に関する事項について就業規則を作成したり、変更する場合には、その事業場において雇用するパートタイム労働者や有期雇用労働者の過半数を代表すると認められる者の意見を聴くことも求められています。(短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号第7条))

ところで、雇用保険に関わる各種助成金の申請にも、就業規則の作成と備え付けを要求されることも少なくありません。正社員雇用への転換を助成する内容のキャリアアップ助成金や、人材を育成するための企業内人材育成推進助成金等には、就業規則が必要となる場合があります。(雇用保険に関わる各種助成金の申請において、10人未満の会社は就業規則作成義務がないため、就業規則やそれに代わる会社規定としての書類提出が求められます。)就業規則がなくて、助成金を受け取れる機会をみすみす無駄にしてしまわないようにしたいものです。会社としてすでに決まっていることは、現在の待遇を保証する必要がありますので、就業規則に必ず明文化しておくこともお忘れ無く。

一方、就業規則では定め切れない個別の労働条件については、雇用契約書で確認します。雇用契約は、会社と社員の関係構築の出発点です。雇用期間や就業場所、従事する業務内容、始業・終業時刻、残業の有無、休日・休暇、給与内容など、雇用契約書を必ず提示することが労働基準法で決められています。

第34回 かながわ経営カンファレンス in たま田園支部

開催テーマが決定！

2022年度かながわ経営カンファレンス実行委員長
(株)イークリード 山本 満博

今年のかながわ経営カンファレンス（以下「かなカン」）開催地「たま田園支部」は川崎市の北部に位置し、製造業やサービス業等の小規模事業者の会員が多い地域です。たま田園支部では多様性や民主性を大事にしており、自由闊達に意見が言える雰囲気です。支部会員間の交流を深めるために「たま田クラブ活動」という独自の小集団活動も実施中です。

かなカンを開催するにあたってたま田園支部では、「たま田」らしさ、地域の特色を生かす、を念頭に昨年秋から幹事会が中心となって検討を進めてきました。支部エリアに100年先の未来から来た「ドラえもん」を展示した「ドラえもんミュージアム」があり、川崎市は2024年に100周年を迎えることから、「未来」「100年」といったキーワード、および最近よく耳にするSDGs等から、以下かなカンのテーマを考えました。

メインテーマ：「未来へ繋がる経営が今日から始まる」、サブテーマ：「100年先まで持続可能な経営を考える」

誰も想定していなかった「新型コロナウイルス」や「ウクライナ紛争」が勃発し、個人や会社の経営に大きく影響しています。先が予測できない社会情勢の中、経営者は如何にして会社を存続させていくのか、会社を続けていくためには今何をしなければいけないか、足元だけではなくもっと先を見据えた会社経営が必要等、難題が山積みです。



第34回かながわ経営カンファレンス開催会場 ホテル精養軒

1人の経営者が解決するにはあまりにも重たい課題ですが、私たちには仲間がいます。

現実から目をそらさず向き合って、みんなで知恵を出し合い学ぶ場が「かなカン」だと考えています。

今回のかなカンは昨年の小田原開催と同様に分科会、全大会、特別報告の順に進めていきます。

分科会はメインテーマに即した5つのカテゴリ毎の報告や討論を通して経営者が今考えなければいけない事を深掘りし、全大会では5つの分科会の討論結果を持ち寄り、集約し、参加者で共有していきます。特別講演では、幾多の荒波を乗り越えてきた100年企業に、会社継続のために実施してきたことを報告いただきます。

また、コロナ状況次第ですが、3年間開催できていなかった懇親会も予定しています。

開催方法はリアルとzoomを併用したハイブリッドで、会場は武蔵小杉にあるホテル精養軒です。

2022年11月17日、かなカンでお会いできることを楽しみにしています！

第26回共育講演会
リアル&オンライン

社員さんが楽しく聴いて、為になる、元気になる、やる気が出る

限界集落を救った「スーパー公務員」のチャレンジ！ ～ローマ法王に米を食べさせた男の実体験～

講師

日蓮宗本證山妙法寺第41世住職
総務省大臣委嘱地域力創造アドバイザー

たかの じょうせん
高野 誠鮮氏



日時 2022年 8月26日(金)

午後6時30分～8時10分(開場：午後6時)

●会場 (関内駅徒歩2分)

横浜関内ホール

横浜市中区住吉町4-42-1 TEL: 045-662-1221

●会費

・リアル参加 1名 3,000円

・オンライン参加 1名 1,500円

※オンラインは1社
ではなく参加人数分
なのでご注意下さい

●主催 神奈川県中小企業家同友会

●お問い合わせ

神奈川県中小企業家同友会

横浜市中区尾上町5-80 神奈川中小企業センタービル3F
TEL: 045-222-3671 FAX: 045-222-3672



あなたの血管は大丈夫？ コレステロール対策していますか？

健康診断や病院で「コレステロールが高いですね」と言われる場合、ほとんどの場合が「LDLコレステロール値」が高いことを指摘されています。このLDLコレステロールは血管の老化に関わる指標の1つなので、早めに対策をすることが、血管の老化を防ぐことにつながります。

肝臓	AST	肝臓に多く含まれる酵素で、肝臓や胆管に障害があると増加します。特に、肝臓に多く含まれる酵素で、肝臓や胆管に障害があると増加します。特に、
肝臓	ALT	肝臓に多く含まれる酵素で、肝臓や胆管に障害があると増加します。特に、肝臓に多く含まれる酵素で、肝臓や胆管に障害があると増加します。特に、
腎臓	クレアチニン	血中のたんぱく質の分解産物で、腎臓から排出されます。腎臓に障害があると増加します。特に、腎臓に障害があると増加します。特に、
腎臓	eGFR	腎臓の働きを示す指標で、腎臓に障害があると低下します。特に、腎臓に障害があると低下します。特に、
脂質代謝	総コレステロール	血液中のコレステロールの総量を示します。高値は動脈硬化のリスクを高めます。特に、高値は動脈硬化のリスクを高めます。特に、
脂質代謝	HDLコレステロール	善玉コレステロールと呼ばれ、血管壁のコレステロールを回収します。高値は動脈硬化のリスクを低減します。特に、高値は動脈硬化のリスクを低減します。特に、
脂質代謝	LDLコレステロール	悪玉コレステロールと呼ばれ、血管壁にコレステロールを蓄積させます。高値は動脈硬化のリスクを高めます。特に、高値は動脈硬化のリスクを高めます。特に、
血糖代謝	血糖	血液中の糖の量を示します。高値は糖尿病のリスクを高めます。特に、高値は糖尿病のリスクを高めます。特に、
血糖代謝	HbA1c	血糖のコントロールを示す指標で、高値は糖尿病のリスクを高めます。特に、高値は糖尿病のリスクを高めます。特に、
血液	赤血球数	血液中の赤血球の数を示します。低値は貧血のリスクを高めます。特に、低値は貧血のリスクを高めます。特に、
血液	ヘモグロビン	赤血球に含まれるタンパク質で、酸素を運搬します。低値は貧血のリスクを高めます。特に、低値は貧血のリスクを高めます。特に、

血管の老化＝動脈硬化

動脈硬化とは、血管の内側にコレステロールなどがたまり、硬くなったり狭くなったりして、血液の流れが悪くなる状態です。

LDLコレステロールが高い状態が続くことで起こりますが、その他にも、高血圧、糖尿病、低HDLコレステロール血症、喫煙、メタボリックシンドローム、慢性腎臓病、高尿酸血症などが動脈硬化の原因になりますので、これらのリスク要因が多い人ほど、動脈硬化が進行しやすいと言われています。

ゴムホースが劣化すると、硬くなってヒビが入ったり、中に水垢がたまってきたりするのと同じように、血管も動脈硬化が起こること、徐々に老化して脆くなってしまいます。

LDLコレステロールが高くなっていても、動脈硬化が進んでいても、私たちは自覚症状がありません。そのため、定期的な健康診断等で血液の状態を確認する必要があるのです。

動脈硬化が原因で起こる病気 (動脈硬化性疾患)



脳梗塞
脳出血
くも膜下出血
脳動脈瘤 など



心筋梗塞・狭心症
大動脈瘤・大動脈解離
心臓弁膜症 など

動脈硬化は時間をかけて徐々に進行します。血管が狭くなり、つまりやすくなったり、コブができたり、破けやすくなったりするので、特に心臓や脳の血管に障害が起きると、命を落としてしまったり、命が助かって、後遺症が残ったりすることもあります。

LDLコレステロールが高くなる原因と対処法

LDLコレステロールが高くなる要因の多くは、ほとんどが食事です。日本人の場合は主に動物性脂肪に含まれる「飽和脂肪酸」のとりすぎが原因となっていることが多いです。その他、マーガリンやショートニングに含まれる「トランス脂肪酸」も原因の1つと言われています。

よって、これらをとりすぎないように日々の食事（間食含む）で気を付けていくことが必要です。

まずは、肉類は脂身や鶏肉の皮、ウインナー、ベーコンなどを減らしましょう。魚や大豆製品はコレステロールを下げる効果があるので積極的にとりましょう。卵は1日1個まで。乳製品は1日に2品以内とし、低脂肪や無脂肪のものを選びましょう。インスタント麺、菓子パン、洋菓子、チョコレート、スナック菓子は控えます。どうしても甘いものを食べたいときには和菓子にしたり、量を減らすなどの工夫をしましょう。野菜・きのこ・海藻はたっぷりとりましょう。外食では、ラードが使われている油料理もあるので、油控えめのメニューを選びましょう。自宅で使うサラダ油はコレステロールを上げませんが、とりすぎはカロリーオーバーで体重増加につながるので、とりすぎには注意しましょう。

男性は若い頃から食事が大きく影響しますし、女性は更年期を迎える頃から影響が始めます。LDLコレステロールが高くなり始めたら、日頃の食生活を見直すタイミングです。

そのダイエット、コレステロール値を上げていませんか？

コレステロールは、1人1人の体質（遺伝的要因）や生活スタイルが影響するので、対策に個人差もありますし、早めに治療が必要な場合もあります。健診で「再検査」「要受診」と指示があれば、早めに受診しましょう。

そして生活習慣では「食べものの選び方」が重要になるので、体重を減らせればいいということでもありません。特に最近、極端な糖質制限によって体重は減ったものの、LDLコレステロール値を上げてしまっている方も多いので注意してください。

コレステロール対策は「命」を守ることにもつながります。自覚症状がないからと放置せず、元気に仕事を続けて、これからの人生を楽しむためにも、早めに対策をしていきましょう。

参考：厚生労働省 eヘルスネット

一般社団法人日本動脈硬化学会HP

〈文／株式会社サクセスフルエイジングサポート 金原嘉子〉

WRITING

㈱サクセスフルエイジングサポート
代表取締役／保健師 金原 嘉子

大学病院の看護師、行政の保健師を経て2020年1月に㈱サクセスフルエイジングサポートを設立。中小企業の経営者と従業員の健康支援を主業務としている。





横浜みなと支部(リアル&Zoom)

7月20日(水)午後6時30分～

テーマ:ひととひとを繋ぐ 経営術

報告者: (株)ベストパートナー

代表取締役 加藤 睦氏

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

申込みはコチラ



横浜中央支部(リアル&Zoom)

7月21日(木)午後6時30分～

テーマ: わたくし、経営をナメていました!

～全く浸透しない経営指針の実践・現在進行形～

報告者: (株)コトブキホームセンター

代表取締役 林 功太郎氏

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

申込みはコチラ



横浜北支部(リアル&Zoom)

7月12日(火)午後6時30分～

テーマ: やっぱり同友会が好き♡ 12名を雇用する
企業に成長させた経営者が再入会した理由

報告者: ねこの手メイドサービス(株)

代表取締役 鬼頭麻記子氏

場 所: 横浜市藤が丘地区センター (リアル&Zoom)

参加費: 無料

申込みはコチラ



川崎支部(リアル&Zoom)

7月26日(火)午後5時00分～

テーマ: マーケティングにおける“不易と流行”
～モノづくりがモノを言う～

報告者: (株)小川組 代表取締役会長 小川祐司氏

場 所: 川崎市産業振興会館 (リアル&Zoom)

会 費: 無料

申込みはコチラ



たま田園支部(リアル&Zoom)

7月15日(金)午後6時30分～

テーマ: (仮) 経営実践報告

報告者: 弁護士法人おどおり総合法律事務所

弁護士 山岸 敦志氏

場 所: てくのかわさき (リアル&Zoom)

会 費: 無料

申込みはコチラ



県央支部(リアル&Zoom)

7月25日(月)午後6時30分～

テーマ: (仮) 経営実践報告

報告者: (株)栄屋製パン 代表取締役 梅田高嗣氏

場 所: ユニコムプラザ相模原 (リアル&Zoom)

会 費: 無料

申込みはコチラ



相模原支部(リアル&Zoom)

7月28日(木)午後6時30分～

テーマ: (仮) 経営実践報告

報告者: (株)市川電設 代表取締役 市川雄士氏

場 所: ぽっぽ町田 (リアル&Zoom)

会 費: 無料

申込みはコチラ



湘南支部&青年部会(リアル&Zoom)

7月26日(火)午後6時30分～

テーマ: 『自分の笑顔で』笑顔あふれる世界を創造
する

～原動力は楽しむこと～

報告者: (株)Three Peace

代表取締役 坂本将平氏

場 所: 藤沢商工会館ミナパーク (リアル&Zoom)

会 費: 無料

申込みはコチラ



県南支部(リアル&Zoom)

7月15日(金)午後6時30分～

テーマ: (仮) 経営実践報告

報告者: 旭フォークリフト(株)

代表取締役 横江利夫氏

場 所: 横須賀市産業交流プラザ (リアル&Zoom)

会 費: 無料

申込みはコチラ



小田原支部(リアル&Zoom)

7月22日(金)午後6時30分～

テーマ: (仮) 経営実践報告

報告者: ニイガタ(株) 代表取締役 渡辺 学氏

場 所: おだわら市民交流センターUMECO (リアル&Zoom)

会 費: 無料

申込みはコチラ



【その他のセミナー】

2022年度・第18回 経営指針入門講座「礎」(リアル)

7月2日(土)午前9時30分～

場 所: 神奈川中小企業センタービル (リアル)

会 費: 無料

申込みはコチラ



2022年度・第18回 経営指針実践セミナー(リアル開催)

7月16日(土)午前9時30分～

場 所: 藤沢商工会館ミナパーク (リアル)

会 費: 無料 (新会員さんの入会年度から翌年度まで)

※上記以外の方は4,000円 (テキスト代)

申込みはコチラ



同友会を知る為のオリエンテーション

7月27日(水)午後4時30分～

場 所: 神奈川中小企業センタービル
(リアル&Zoom)

会 費: 無料

「同友会と私」: (株)ハマ企画 取締役 松村千代氏

申込みはコチラ



中小企業家同友会全国協議会
第54回定時総会in沖縄

7月7～8日(木～金) 午後1時30分～

場 所:メイン会場 沖縄コンベンションセンター
分科会会場 ラグナガーデンホテル
沖縄プリンスホテルオーシャンビューぎの
わん
暮らしの発酵ライフスタイルリゾート
ロワジュールホテル那覇

会 費:22,000円(宿泊費別・懇親会含む)

申込みはコチラ



飲食物販業部会(リアルのみ)

7月11日(月)午後6時30分～

テーマ:「集客のブログが直伝する売上アップの方法」
～もう知っている会社・店舗だけが知っている集客の秘密～
～B2BでもB2Cでも明日から使える「3ステップ式」
売上UP法～

報告者:伴走 代表 金子誠志氏

場 所:YEBISU DINING (リアル)

会 費:無料

申込みはコチラ



政策委員会・女性部会合同企画
中小企業魅力発信月間および中小企業
の日(7/20)に向けた「Zoom学習会」

7月14日(木)午後3時00分～

テーマ:これはパワハラですか??…
改正労働施策総合推進法(パワハラ防止対策の義務化)
について

講 師:(株)マルシオン・アンサンプル
代表取締役 鈴木恵枝氏

場 所:Zoom&サテライト(神奈川中小企業センター6F会議室)
会 費:無料

申込みはコチラ



経営者のみなさまへ

伝えよう
あなたの会社の思い!!

記念誌 広報誌
機関紙...etc

〒236-0004 横浜市金沢区福浦 2-1-12
TEL (045) 785-1700 FAX (045) 784-6902

株式会社 神奈川機関紙印刷所



横浜ブロック(横浜各支部総会)特別例会
(横浜みなと支部・横浜中央支部・横浜北支部)

5月18日(水)午後4時00分～

テーマ:「どん底、自己破産寸前からの再生!」
～何度も倒産の危機に直面しながらも、諦めないマインドにあるものは!?～

報告者:メガワークス(株) 代表取締役 永井義昭氏(埼玉同友会)

報告はコチラ



相模原支部(リアル&Zoom)

5月20日(金)午後6時30分～

テーマ:会費7,000円の元取ってますか!?
～委員長、部長がその活用法を伝授致します!!～

報告者:未定

報告はコチラ



第39回川崎支部・第6回たま田園支部
合同総会のご案内(リアル&Zoom)

5月30日(月)午後5時00分～

テーマ:会員が考え、行動できる会社へ
～理念浸透の秘策は「ごっこ」と「テスト」!!～

報告者:(株)吉村
代表取締役 橋本久美子氏(東京同友会代表理事)

報告はコチラ



第51回湘南支部総会(リアル&Zoom)

5月25日(水)午後6時30分～

テーマ:新会員自社紹介&自社PR
場 所:藤沢商工会館ミナパーク(リアル&Zoom)

報告はコチラ



第14回小田原支部総会
(リアル&Zoom)

5月27日(金)午後6時30分～

テーマ:今こそ出番! この厳しい時代からこそ、
同友会で学んだことを総合実践し、地域のリーダーになろう!

報告者:(株)東邦通信システムズ 代表取締役 橋本日吉氏

報告はコチラ



第23回県央支部総会(リアル&Zoom)

5月17日(火)午後6時00分～

テーマ:経営の全ては同友会から学んだ!?
～日本でいちばん大切にしたい会社大賞企業の実践に迫る～

報告者:(株)ワイズ・インフィニティ 代表取締役 小林雅人氏

報告はコチラ



ダイバーシティ委員会

5月31日(月)午後6時30分～

テーマ:新委員長が語る!!
～ダイバーシティ委員会執行部の想いと皆さんで作る委員会活動～

報告者:(株)ロジナス 代表取締役 山本啓一氏

報告はコチラ



支部さんぽ

〈県南支部鎌倉編〉 vol. 1

いざ鎌倉！

観光では知り得ない古都鎌倉の素顔を味わう

新シリーズ「支部さんぽ」の第1回目は、「県南支部」。
NHK大河ドラマ「鎌倉殿の13人」で大注目中の鎌倉を訪れました。
ゴールデンウィーク以降、平日も混雑していると伺いましたが、
鎌倉で活動する会員企業にご案内いただきながら、ぶらぶら散歩してきました。

銭洗弁財天



⑩



⑪



⑫

レストランにお米を卸すから 知っているおいしいお店

朝一番、まず訪れたのは、大船に近い笛田にある(株)坂本米店(代表取締役 坂本芳雄氏)イチオシの豆腐を使った鎌倉バーグの「鎌倉 六弥太」(写真①)。鎌倉駅から徒歩2分にあり、朝食営業(現在は朝と昼の営業のみ)もしています。「朝からハンバーグ!?!」と思っていましたが、ふわふわ触感の豆腐ハンバーグ丼は重くなく、豆乳仕立てのお味噌汁とともにペロッと食べられました。

落ち着いた雰囲気がおススメ 隠れ家的レストラン

次いで向かったのは、鎌倉総合法律事務所(代表 久保豊氏)。鎌倉駅から徒歩2分のビルの隙間、小町通りから少し入った一軒家です。事務所にはテラスもあり、法律事務所というよりは隠れ家のように(写真②)。

そんな久保氏のオススメスポットはあまり知り合いに会わないという隠れ家的なレストラン。

ご紹介いただいたのは、アメリカ料理「季音」、関西風すき焼き「御成町 石川」、イタリア料理「IZA」の3軒です。

また、スコッチよりはフルーツカクテルの方が好みという久保氏。呑みに行くなら長谷のバー「ケルピー」を勧めてくれました。

住むなら海と山がある 鎌倉・逗子・葉山

地元の人は鎌倉駅西口を「裏駅」と呼びます。その裏駅前にあるのが不動産会社の株式会社COCO-HOUSE(代表取締役 西本学央(たかひさ)氏)。海も山も好きだと言う西本氏は飲食店の内装工事も多く手掛けています(写真③④)。

その中でも今女性に大人気という「Umi鎌倉」でランチをいただきました。オーガニックの野菜をふんだんに使った和食ランチは意外にボリュームもあって、食べ応え満点。予約がオススメです。

さらに西本氏が「ちょっとディープな鎌倉」と教えてくれたのは駅から徒歩1分の「丸七商店街」。ガード下のようなイメージの小さなお店が集まった場所です。立ち飲み屋やミニチュアのお店など、レトロな雰囲気を味わえます(写真⑤⑥)。

元プロレーサーの工務店

COCO-HOUSEの西本さんの信頼も厚い工務店が由比ガ浜にある株式会社木助(代表取締役 石岡俊輔氏)です。西本氏が「木助さんは古い材をうまく収めてくれる」と絶賛。事務所内には蔵の扉を移設したパーティションがあり、落ち着いた空間になっていました(写真⑦)。

石岡氏はなんと元鈴鹿サーキットなどを走っていたバイクのプロレーサー。最近また乗り始め、「全日本選手権に出ている」と。さらっと言いましたが、レベルが違います！

そんな石岡氏のオススメは「鎌倉と言ったらやっぱり海でしょう。由比ガ浜や材木座海岸はいいですよ。」とのこと。石岡氏もボディボードで泳いでいることがあるようです。鎌倉駅に近い「カフェ クレインポート鎌倉」もオススメです。

ケルピー

由比ヶ浜

鎌倉さんぽ スポット

Umi鎌倉 オーガニック和食

〒248-0012 神奈川県鎌倉市御成町11-29
<https://gdab103.gorp.jp/>

鎌倉 六弥太°

〒248-0012 神奈川県鎌倉市御成町13-38 萩原ビル 1階
<http://kamakurakokuyata.gourmet.coocan.jp/>

丸七商店街

〒248-0006 神奈川県鎌倉市小町1-3-4

本覚寺

〒248-0006 神奈川県鎌倉市小町1-12-12
<https://www.trip-kamakura.com/place/225.html>

銭洗弁財天 宇賀福神社

〒248-0017 神奈川県鎌倉市佐助2-25-16
https://www.kanagawa-jinja.or.jp/search_dtl.php4?id=424&cd=1205037&scd=&npg=26

坂本米店

〒248-0027 神奈川県鎌倉市笛田3-21-2
<https://sakamoto-okome.co.jp/index.html>

鎌倉総合法律事務所

〒248-0006 神奈川県鎌倉市小町1-5-12
<https://www.kamakurabengoshi.jp/>

株式会社COCO-HOUSE

〒248-0012 神奈川県鎌倉市御成町11-7
<https://www.coco-h.com/>

久保氏オススメ! 隠れ家的レストラン&バー

季音 アメリカ料理

〒248-0012 神奈川県鎌倉市御成町13-22
<http://kinon-kamakura.com/>

御成町 石川 関西風すき焼き

〒248-0012 神奈川県鎌倉市御成町2-2 2F
<https://onarimachi-ishikawa.gorp.jp/>

IZA イタリア料理

〒248-0012 神奈川県鎌倉市御成町11-13 2F
<https://www.iza2021.com/>

バー ケルピー

〒248-0016 神奈川県鎌倉市長谷1-15-7

石岡氏オススメ! カフェ

カフェ クレインポート鎌倉 韓国料理

〒248-0012 神奈川県鎌倉市御成町10-13
<https://craneport.amebaownd.com/>

今回で紹介した場所は
下記でご覧いただけます。

<https://goo.gl/maps/TPdybFFfzVj7mN18>

鎌倉は、近いけれど遠足でしか行ったことがないという方も多いはず。ぜひ足を運んでみてください!





かながわDOYU ネットワーク

財務委員会

強固な財務基盤の実現と ワイズスペンディング (賢い支出)の実践

～未来永劫持続可能な
神奈川同友会を創る～

財務委員会3つの目的

財務委員会では主に3つの目的をもって少数精鋭で活動をしています。

1. リスクに対応するための財務基盤の強化

神奈川同友会は収入のほとんどを会員からの会費で賄っています。どこからも補助金などを受け取っていない財政的に独立した組織です。それだけに会員数の増減によって、財務基盤が大きく影響を受けます。一方、専任の事務局員を雇用していることから組織として継続していく責務があります。

財務委員会では、災害などの不測の状況に直面しても組織が維持できるように資金的な準備をしています。中同協の指針に基づき、6か月間無収入であっても最低限の機能を維持できる財務基盤を実現すべく取り組んでいます。

2. ワイズスペンディング（賢い支出）の実践

ワイズスペンディングとは賢い支出という意味で、効果が乏しい支出を徹底して削減し、効果の高い支出に転換するものです。財務委員会では、会員の皆様の大切な

有限会社アネスト 代表取締役 宮田雅章

財務委員会が総務委員会から分離され3期目を迎えます。当委員会では、健全化した財務運営に努めて参りました。予算制度を導入し公平かつ効果的な予算計画を行い、執行して参りました。

神奈川同友会は全国の同友会の中でも財務体質はトップクラスです。これも会員皆様のご協力の賜物と感謝しております。

同友会運動は、不離一体（会社経営と同友会運動は同じ）と言えます。貴重な会費の使い方も、この考えを理解し実践して参りたいと思います。

有限会社 杉本園芸 代表取締役 杉本聡

湯澤委員長から支部長経験者としての意見が欲しいと財務委員会にお誘いをいただきました。数字はちょっと苦手で会計のプロでもありませんが、大局的な視点で会の財務を見ていければいいと思います。

株式会社ワイエムジーソフト 代表取締役 軍司敦

みなさんの会費の受け入れ、支出について正確にわかりやすくお伝えすることを心がけています。

私は会社で財務、特に決算報告書を社員に見せて、興味を持ってもらう、理解をしてもらうことに苦労しています。ぜひ皆さんも会の決算報告書に興味を持ていただき、そんなところからも会の運営に関わっていただければ嬉しいです。

会費がより効果的な使われ方をするように費用対効果を継続して確認しています。

また、神奈川同友会会員の「学びと実践」が進んでいくための賢い支出が行われるように、財務委員会としての指摘を行っていきます。私たちはただ単に経費を節約するのではなく、より効果性の高い支出を行うことを意識しています。

3. 予算制度の定着による自主的組織運営の実現

各支部・委員会・部会への予算配分の方針として、まず基本的な活動を行うための予算を計上し、それとは別に戦略予算として各組織で特別な活動や取り組みを行うための予算枠を設定しています。この考え方は、ただ予算を振り分けるのではなく、各組織が自発的に立案、実行する活動や取り組みに予算をつける「活動ベース予算」です。このことにより各組織がより主体的に効果的な活動を行っていただけるようになることを意図しています。

<文/財務委員長 湯澤剛>



IT業界から畳の資材問屋に転身

国産畳表「みらい」をブランド化し、未来を担う草農家の若者を応援する

社名に込めた思い

「ハマスタ(横浜スタジアム)」が目に見え、抜群のロケーションに本社事務所がある「トランクトラスト株式会社」は、畳表などの畳関連の資材を扱う問屋だ。社名は、大きな木の幹を表す「トランク」と信頼関係を持ち大切に育てていく「トラスト」を組合せ、「(ビジネスの)小さな新芽を大切に育成し、大きな大木(たいほく)へと成長させるお手伝いをしたい」という願いを込めて「トランクトラスト」にしたという。

代表取締役社長の武藤直子さんは、もともとIT業界出身だ。そのため、畳関連の資材の供給だけでなく、売上のデータ分析などのサービスも提供している。

きっかけは企業家の集まりで

畳関連事業を始めたきっかけは、武藤社長が企業家の集まりの中で「外国から仕入れた畳表の品質が良くなく困っている」という話を聞いたこと。「それなら自分にも手伝わてくれない。」と2005年に会社を設立した。しかし、当時は外国から仕入れた畳表1俵の重さが実際と異なっていたり、輸入した半分が品質の問題で返

品となってしまったりと、非常に苦労したという。

そのような中、縁あって知り合った畳組合の副会長から信頼できるメーカを紹介してもらい、ようやく品質が安定した。

資金繰りに奮闘する日々

その後、品質が安定してきたこともあり、売り上げは順調に伸びていった。しかし、輸入資材の仕入れ代金は先払いで、実際に販売した代金の回収との期間差が大きくなり、今度は売れば売れるほど仕入資金が大きくなり、苦労することになった。

しかし、「これも縁あって知り合った地銀の担当者が理解を示してくれ、短期の融資受けることが出来ました!」と語る。

やがて、この様子を見ていた他の銀行も、長期融資に応じてくれるようになり、資金繰りも改善して経営も安定してきた。

未来へつなげる畳

現在、日本の住宅は和室が減ってきており、特にマン



トランクトラスト株式会社 代表取締役 武藤直子氏

ションでは和室がオプションとなっている例が多く、じわじわと畳の需要が減ってきている。また、原材料の価格が上がってきているのが気になる。しかし、畳の需要は減ってきているとは言ものの「畳がなくなるわけではなく、特に賃貸物件の畳需要は底堅い」と、武藤社長は語る。

畳は、「畳床(ボード)」と呼ばれる中身とそれを包む「畳表」、そして、美しい様々な模様が施された「畳縁」からできている。

昔は、「畳床(ボード)」は、お米を収穫した後の稲わらを使用していたそうだが、「トランクトラスト株式会社」では、この「ボード」には杉から生まれた断熱材を使用して軽量化・断熱性を実現している。

さらに、2019年から品質の良い熊本産のい草を使った「国産畳表 みらい」をブランド化し、若い草農家を応援しているそう。

創業当時に様々な方から受けた支援を、今度は武藤社長が次世代の方々にお返ししている姿に、まさに持続可能な社会の姿の一片を見ることができた。



「畳表 みらい」のい草を生産している若手農家の皆さん。
「熊本県い草大会 い生産の部」で複数回入賞している。

〈取材・文Natural Art (有) 佐々木 良司 / 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
7月

エンブレイス
伊藤 留美
(いとう むみ)
(湘南支部)



数年前に知人から頂いた朝顔の種。一度だけ花を咲かせた後、種を大事にとっていました。実はこれ「幸せの朝顔」。

サザンの桑田夫妻が道端で見つけた朝顔の芽を持ち帰り、花を咲かせたら願いが叶ったことから、その種がファンに渡り、幸せのリレーで広がったそう。

サザンと言えば湘南。私が引越して種が湘南に戻ってきたのもご縁と思い、今年はベランダに蒔いてみました。花が咲いたら、その種で幸せのリレーをつなごうと思います。

【広報委員】

〔横浜中央支部〕 中林正幸、網野雅広 〔横浜みなと支部〕 野垣博文、〔横浜北支部〕 〔川崎支部〕 〔相模原支部〕 〔県央支部〕 〔湘南支部〕 〔県南支部〕 〔小田原支部〕 〔たま田園支部〕 佐藤慎治、
松村千代、堤 由里恵、今井鉄平 川崎寛智郎、木村亮太 角田孝志、嶋崎公平 外木宏明、鈴木恵枝 野崎綾二 岡部達彦、天野哲也 鈴木 大 荒岩理津子 小山暢宏 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 2022年7月1日発行(月刊) 毎月1回1日発行 編集責任者/中林正幸 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438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