



## 翔べ！未来へ

初挑戦・新入社員オンライン研修会

# 初開催、初挑戦！「新入社員オンライン研修会」 〜四十名、のべ三十五時間の真剣勝負〜

新型感染症の広がり始めた今年の四月一日、ホテルメトロポリタン盛岡ニューウイングで、岩手同友会二〇二〇新入社員入社式が行われました。当日は報道七社も訪れるなか、四十一名の新入社員を迎え、厳かに式典が開催されました。

来賓や会社代表の皆様、百名もの方々が集うその開催判断の基準は大変難しいものでしたが、最終的には「十八歳、二十二歳の新入社員の一人ひ



とりの人生にとっての可能性を最大限に広げるために、私たちに何ができるか」ということを基準に判断し、最大限の感染予防を講じた上で開催いたしました。東日本震災発災時の新入社員合同入社式でも同様の決断が必要でしたが、九年後に再び同じ経験をすることとなりました。

## 「何のために働くのか」を深く考える

例年は入社式終了後、そのままつなぎ温泉に移動し一泊で研修会を開催しますが、本年はやむを得ず宿泊の開催は見送り、四月、五月、七月、九月と四度に渡り分割して開催することとなりました。労力も時間も何倍もかかりますが、新入社員にとって最も励ましとなる方法は何か、開催が難しい環境の中で社員共育委員会の皆様が知恵を絞り、計画を立案しました。

まず入社式後すぐに、記念

講演を振り返っての問題提起とマナーブックを開いて、社団法人の一步として大切な心配りについて、確認しました。そして今回五月は、第二回目として四十一名の新入社員を、八名ずつ一日七時間、五回に分けて三十五時間かけてのオンライン研修会の開催を初めて試みました。

新入社員にとっては他社であつても「同期」と二ヶ月おきに学び合える希少な機会ですが、実は私たちにとっても、初のWEBオンライン研修は、これまでの固定概念を根本から百八十度返すほどの衝撃を与えました。

「一泊でやらなければならぬ、新人合宿研修」の開催イメージでしたが、むしろ就職から一ヶ月半が経過した今、少し会社の雰囲気にも慣れ、同僚や上司との関わりの中で様々なことを感じてきた今頃の時期のほうが、社員にとってはおもしろいと思われ、面白さも出てきており、「何

のために生きるのか、何のために働くのか」と自分と真剣に向き合っているには、ベストタイミングであることがわかりました。

## 人間的信頼関係を つくるには

新入社員研修で最も大変なのが、一人ひとりの表情の変化をつかむことです。息づかいや目の色、様々な仕草でその心の変化に気づかされますが、WEBは小さいパソコンの画面から見える無機質な表情しかありません。反面、話すこちら側の表情は相手の画面に大寫しに写っているの

で、私たちがどんな姿勢で向き合っているか、よく見えています。そして言葉についても、社員は一言一言聞き逃すまいと向き合ってきます。

社員教育は、たとえ短時間であつても心からの人間的信頼関係をどうつくるかにかかりませんが、だからこそ少数人数であつても一回この研修が真剣勝負です。

今回のスケジュールでは、午前中いっぱいかけて、自身と自分が勤める会社の特徴をみんなに知ってもらう時間を丁寧に作ることからスタートします。たとえWEB上であつても、仲間との信頼関係をつくる時間をじっくりかけることで、互いに仲良くなるには、お互いの心から理解しあうことであることを学びます。

そして第二講は、「人間としてのマナー」です。こちらの講義と実践も、マナーの語源が「Way of living (生き方そのもの)」であることから始まり、マナーが何のためにあるのかを一緒に考えます。相手にどう気遣い、配慮するかが大切なことであることを、実際に応対練習を繰り返すことで学んでいきます。自分の頭で考え、関わり合いの中から学んでいくマナー研修は常に新たな発見があり、毎回新入社員にとつても目が輝く時間です。今回は立ち上がったの練習はできませんが、むしろ遠く離れた初めて会った人との電話応対練習は新鮮な感覚があり、仲間とつながった喜びが増す時間となりました。

## 入社してくれただけで、 大きなエネルギーを もらっている

第三講は岩手同友会代表理

事田村満氏(株高田自動車学校取締役会長)による、「何のために働くのか」をテーマにした講義です。ビデオカメラを前にお話いただき、話の合間にスライドを入れながら全員で一緒に考え、自分の言葉で語り合う場面をつくりま

す。驚くことにほぼ全員が「自分にはまだ力がない。はやく会社の役に立てる人間になりたい」と話します。「社長も同僚も先輩も、みんな本当に優しいし、見守ってくれる。だからこそ早く会社の役に立ちたい。」と話します。

岩手同友会ではこの十年ほど、ずっと神戸大学名誉教授の二宮厚美氏を入社式の記念講演に迎えています。経営者にとつては毎年の問題提起ですが、社員にとつては一生の中で初めて聞く言葉です。二宮氏は、「全国どの入社式を見ても、『生きがいのある人生を』というテーマで記念講演をする入社式は恐らくありません。会社のために早く一人前になれ、というのが一般的です。ではなぜでしょうか。」「と切り出します。まさに同友会でこそその提起ですが、その問いかけが、入社から一ヶ月半の間ですっきり消

えてしまします。

研修の最後に私たちから必ず伝える言葉があります。「先輩方が皆さんに経験を伝えることで、先輩たちも自分たちの仕事に誇りを持つことができます。皆さんが入社してくれただけで、先輩たちは皆さんから大きな大きなエネルギーをもらっているし、未来への希望を共に語れる仲間ができたことが嬉しくてしょうがないんだよ」と伝えます。そこで漸く、不安そうだったそれまでの表情が、ふっと笑顔になります。いつの間にか、たった一ヶ月半で大きなものを背負ってしまったのであるのだと、その表情から感じられます。新入社員にとつては、経営者や先輩方の表情や言葉が「早く自分たちと同じ考えになつてほしい」と聞こえているのだと感じます。

## 愚直に続けることの大切さ

今回は私たちにとって大きな気づきの機会となりました。四月に新入社員研修会を開催すれば、あとは九月にフォローアップ研修会を開催、という考え方でしたが、社員の目の輝きを見て、この



考え方が大きく変わりました。そしてもう一つは、新入社員に関わる先輩や幹部社員が、「何のために生きるのか、働くのか」「自分の未来に向かう人生設計」を学び考える機会が、非常に少ないことがわかってきました。

「常に考える」とは前述の田村満氏の言葉です。会社の壁に沢山の「常に考える」という張り紙をして何年にもなります。こうして押しつけてはなく、自ら気づき合う共に育ち合う社風を何年もかけて、積み上げてきました。到底一朝一夕ではできないことです。自粛ムード、テレワーク：

続けば続くほど、いつのまにか組織に責任を持つ人たちこそ、表情に、その雰囲気、厳しさや苛立ちは現れてきます。そんな時にこそ、一人ひとりの「何のために生きるのか、働くのか」を経済観念よりも先に大切なこととして社内文化に醸成してきたかが、問われるのだと、新入社員は教えてくれました。

田村氏は新入社員に問いかけます。「労働と仕事の違いって何でしょうか。皆さんはお金をもらうためだけに働くのでしょうか」

岩手同友会ではこの三十年、社員教育を大切に実践し続けてきました。しかし新入社員を迎える企業の、幹部社員が学ぶ場にもまだまだ企業からの参加は少ないままです。私たちはもつともつと声を大にして、「共に育つ」との根源的な意味を伝えていかなければならない。愚直にやり続けることしかないのだと、新入社員は教えてくれています。

## 組織が持っているほんとの力

こんなに売り上げが大きく落ち込んでいる時期に、一円

でも売り上げがほしいこの折に、新入社員にパソコン一台と、画面に向き合う小部屋を一日どっぴりと与えてくれる。一人の人間として、ひとつの大切な生命(いのち)として向き合ってくださる会社の姿勢が感じられます。

画面上ではありますが、私たちにはその横に社長や先輩社員の姿が映っているのが、見え隠れしています。会社の先輩方のゆっくりとじゅっくりと見守る、ぬくもりが肌に伝わってきます。

新入社員は、自分の人生をかけて、入社してきます。迎える私たちは、生命(いのち)を大切に、人を大切にすることができず、話を話すことができません。でも、現在のような大変な環境下にこそ、その人や組織が持っているほんとうの心、もっている姿が、出してしまうのだと社員の姿は問いかけています。

「七月、またこのグループで、この仲間と会えるんですね」研修に参加したばかりの時の表情が一変し、元気に躍動する澁刺とした表情に。コロナ禍の中で沢山の思いを感じた新入社員研修会のスタートとなりました。

# わが社の経営指針の実践

第16回

## 「家業から企業へ」

### 〜次につなぐ採用と育成〜

(株)仙北造園 代表取締役 佐藤 康之氏

#### 岩手県の現状

私は東京農大の造園学科で学び、三つの会社で修行したのち、三十八歳の時盛岡に戻り独立しました。創業して十三年目、最初は何もなかったところから始まり、やっとここまでできたという状態です。岩手は、冬の間、屋外の業種は、雪の影響で三ヶ月間まったく仕事ができない状態になります。そのため同業他社では、四月に雇用し、十二月に一旦



佐藤康之氏

解雇し、また四月に再雇用をする季節雇用契約を結んでいきます。冬場は、失業手当を受けないながら、他の仕事をするという形が当たり前でしたので、自社も、創業時は定年後の方を中心に雇用し、仕事がある時に来てもらう事でお互いにメリットがあると考えていました。

#### 他人雇用はいつでも家業……

ある日、妻から「仙北造園って今後どうなるの?」と問われてハッとしました。十年後を考えた時に、今いる社員は七十代、すぐにでも新卒採用に踏み切らなければと決意しました。

これまで、家業でしたので、はじめの一步を踏み出すこと

は、今までの造園業界の常識を変えようというとても勇気のいることでした。しかしその当時は、将来のことを考える余裕もなく、今仕事があるからこの先も問題ないだろう、と自分の基準で将来を勝手に決めつけていたのです。

#### 二人に将来を託したい

そんな中、同友会に入会して第五期経営指針を創る会に参加します。

経営指針書を作成して、初めて参加した同友会の合同企業説明会で、新卒を一名と、さらにもう一名入社希望する学生がおり二人採用しました。いざ採用となると、本当にこの社員の将来に責任が持てるのか、と悩みましたが、若い二人に将来を託したいと

思い採用に踏み切りました。しかし、その時採用した社員は結婚を機に退社、計画なしで採用をするところという結果になるということを学びました。

#### 雇用はできても……

二〇一二年、更に中途も含めて三名採用しましたが、相変わらず冬場の仕事はなく、何とか売上をつくっていかなくては、ベテラン社員も含めて東京に出稼ぎに行きました。

しかし、新卒の女性社員を東京に行かせるわけにはいきません。申し訳ない気持ちと、できることはしたいと「月十万円は会社から支給しますの、冬場だけ自分でアルバイト先を見つけてください。」と伝え、三ヶ月間を過ごしてもらいました。のちに共同求人委員長になり、学校訪問で就職担当の先生に挨拶をした時、「当校卒業の学生を採用していただきましたが、冬場に仕事がないからって実家に帰す、そんな職場であるのでしょうか?」と言われ、ものすごく悔しい思いをしました。当時は、将来のことを考えながら、それでも若手を採

#### 社員の生活に責任を持つ

用していかなければと、もがき苦しんでいた時期でした。

自社は、独立を推奨していません。なぜ近くにライバルを増やすのかと心配されますが独立した人たちとは仕事に対する価値観や考え方が同じなので、逆に一社ではできないスケールメリットのある仕事を受けられるようになりました。もちろん、収益を上げ、社員にきちんと還元できる会社を目指していましたが、社員にとつては、自分の将来が描きづらい給与体系でした。現在の方針では、自分の力を試していきたいという前向きな独立については、店舗の店長というスタイルで会社として生活を保障し、支援していく風土に変えています。

#### 若手には乗り越える力がある

現在、若手では中途採用が二名、高卒で入社四年目が一名、三年目が三名、今年新採用が一名とそれぞれが各工事現場に配属しています。この業界は、熟練した職人が庭木を剪定しているというイメージ

ジが強く、それが依頼者の安心に繋がっている中で、どうやって今いるメンバーで仕事をしていくべきか悩みました。そこで他の会社と比べてベテランの職人が少ない分、技術面をカバーするために挨拶や報連相を徹底すること

で、お客様が若手社員のことを認めてくれるようになりました。

東日本大震災後、昨年復興プロジェクトで「三陸ステーションガーデンプロジェクト」を請け負うことになりました。三カ月間限定で真夏の暑い中の作業は大変でしたが、若手が力を発揮することでその壁を乗り越え、責任感が芽生え力をつけていきました。

### 技術よりも「考え方」を伝える

仕事の工程は、中堅社員を中心に組み、共通のメールでは現場の声をすぐに発信できるように、総務と私に判断を仰ぎながら進めています。以前は、私がすべて司令塔となり、社員は指示待ち状態で、私の顔色ばかり気にしていました。しかし、なぜ、社員が自発性をもってやれるように

なったのか。それは、とにかく「考え方」を伝えていたからです。

### 今いる社員が安心して働ける環境づくり

もちろん、熱意だけでは社員の人生を預かることはできません。新卒採用をするにあたって、まず取り組んだことは、今いる社員が安心して働ける環境づくりです。一人でも雇用するのであれば、就業規則は必須です。給料面も、日給月給から変え賃金テーブル表をつくり明確にし、能力に応じて金額が上がっていくようにしています。「考え方」についても定期的に会議やグループ討論を用いて、社員と共有し「豊かな心とはどのような状態を指すのか」を具体的に考えていきます。そこから自分たちの現場に置き換えて考えることで、社員から積極的な意見が出てくるようになります。

### 百年ビジョンを描けるのは経営者だけ

ある時、岩手同友会の役員の方に「百年ビジョンは考えたことはあるか」と聞かれま

した。苦勞して描いた十年ビジョンもこれがベストの選択か分からない中、どう考えるか悩みました。当たり前ですが、今働いている人は百年後存在しません。でも百年先を描き、逆算して、次の世代に伝えていかねばいけないことを考えていくと、それを描けるのは今の自分だけなのです。私は創業者なので、使命感も会社に対する愛もあります。後継していくにしても、想いが一緒でなければ永続企業とは言えないと思います。

### 造園業から、外部空間の総合提案業へ

一般的な造園業から、外部



空間の総合提案業へと自社の事業を見直すときに、伐採・解体工事、住宅街工事など様々な隣接異業種を手掛けました。その中の森林伐採事業では森を整備しながら、多角的に冬場の仕事を作っていくことも考えています。この事業をきっかけに、自然生産事業にも視野を広げ、国産メープルシロップを自社生産・販売したいと考えています。メープルシロップは、カナダでサトウカエデの樹液を濃縮して作られています。日本のカエデでも糖度は少し低いですが、作ることができません。ここに可能性を感じ、専門の教授に共同研究を呼び掛け、実現に向けて進めています。このメープルシロップは、二月に三週間かけて樹液を煮詰め、夏場に商品として販売します。ちょうど、自社の閑散期にあたるため、新たな事業の一つとして確立していく事業です。

### 誰かの犠牲なく、みんなで理念を達成する

「永続企業」を目指すのならば、第一に時代にマッチした魅力的な商品を持つこと（科学性）。第二に、社員が同

じ考え方で目的を目指していく集団になること（人間性）。第三に、自社の社会的存在価値を世の中に広める仕組み（企業内に作ること（社会性））だと考えます。起業当初は、自分と家族だけの生活ができればよいと考えていました。しかし、雇用をしていく上で、社員の人生を担っていく責任を感じ、なんとしても会社を永続していこうという考え方に変わりました。

また、経営者だけの考え方で、会社にとって都合の良い採用や教育をし、振り向いたら誰もいないという状態は悲しいと思います。理念に共感し、同じ考えを持った社員が情熱を抱いて商品を制作し、その価値をお客様に伝えることに意味があります。誰かの犠牲の上でのゴールではなく、誰一人取り残されることなく、理念の実現に向けて全員でゴールテープを切ることで私の夢です。

二〇一九年十一月十九日  
「第十九回あいち経営フォーラム」第八分科会  
報告より

# 例会・支部通信

## 「同友会は学び合いの活動を止めない！」

### 県内各地での情報交換例会がスタート！

#### 岩手山麓・県北支部を皮切りに

岩手山麓支部、県北支部を皮切りに、各岩手県内六支部地区で、情報交換例会がスタートしました。五月七日十時に始まった山麓支部、県

北支部合同での開催では、十三名が参加。それぞれが現状について報告し、互いに意見を交換するスタイルで約九十分間行われました。

最初は初めてのオンラインに緊張気味だった皆さんも、次第に慣れてくると、たまっていた思いがどんどん出てきます。「皆さん融資の状況はいかがですか?」「私は…」と普段は出しにくい質問もむしろWEBだから言いやすく、また本音も出やすいこともわかってきました。

顔を見ながらの僅かの時間ですが、それぞれがそれぞれから元気をもらい、終了時間を三十分も超えるほど語り合った充実した内容となりました。

ビデオ撮影に臨む伊瀬幸郎氏



#### 盛岡支部ではのべ四十五名が参加

盛岡支部では、会員一人ひとりの顔が見えるようにグループ二十名ほどに分かれ、九つのグループで、五月いっぱいかけて同様の交流を行いました。それぞれ五名〜六名の参加ですが、それぞれこの間の自宅でのテレワークの方もおり、一杯の溢れるほどの思いを話される方や、実際に施策を利用してみて「思いのほか簡単だった」という意見や、「同友会から来るFAXが役だった。もう入金になり、本当に助かった」と安心した表情で話される方、「連携して仕事づくりがしたい。どうしたらいいか」と皆さんに質問を投げかける方など、普段の例会以上に出てくる言葉に盛り上がったグループ情報交換会となりました。

#### 声なき声に寄り添う、声がけ運動を!

九回の開催で延べ参加人数は四十五名となり、普段の例会以上の参加者に期待の大き



八木澤商店本社での撮影

さを感じました。しかし中村喜一組織委員長は話します。「大切なのは、ここに参加していない方々です。もしかしたらWEBに出られないほど余裕がないかもしれない。施策などの情報がまだまだ届いていない可能性もある。電話や様々な媒体を通して、会員一人ひとりの声なき声に寄り添う必要がある」と、今後長く続くウイルスとの向き合いに、県内各地で「声がけ運動」をしていくことを呼びかけています。

いよいよ再開した同友会活動。「学び合いの活動を止めない!」工夫しながら新たな発信を続けていきます。

#### 十五週連続・岩手同友会のWEB例会が大好評!! オンラインの利点をフル活用!

四月二十日からスタートした岩手同友会のWEB例会は、五月下旬でもうすでに第七回目となりました。これまでの間、行事の自粛等で支部地区での日常の学び合う場、語り合う場の確保が難しく、皆様から沢山のご要望が出ていましたが、むしろ「オンラインの利点を生かそう」「決して一人にしない、させない」を掲げ、このような危機だからこそ、会員一人ひとりの顔に見える活動を丁寧に行っていくことを理事会で早々に決定し、オンラインでの活動方法の検討をスタートしました。

#### 具体的な課題の出口を、解決の糸口が満載!

第五回を迎えた五月八日は、東日本機電開発(株)代表取締役 水戸谷剛氏が報告に立ちました。新型コロナウイルスの影響で各支部地区での例会は延期が続いていますが、WEB例会は絶好調で、これまでご

参加いただく機会が少なかつた遠隔地の方々も、まるで同じ場所にいるかのような感覚に、ついつい意見交換の時間も長くなっていきます。

最近のWEB例会では「経営指針の社内発表会をどうするか」「雇用調整助成金の教育訓練のテーマや内容について相談したい」など感染症の問題よりも、自社の現実的な課題や取り組みが話題に上ることが多くなり、貴重な情報交換の場になっています。

先日の例会では「店の売り上げが三十%にも満たないので、行商や別の事業を考えている」との声に、「むしろこの劇的な変化を生かすことを考えたらず」「SNSが苦手だなんて言っていていられない。Face bookをこんな風に生かしたら?」「変化にどう対応するかが経営では…」など具体的な提案なども、数々出てきました。

## 大人気のアーカイブス映像

またアーカイブス映像も大人気です。岩手同友会 会員

限定のサイト (edoyu)でのみの公開ですが、時間に関係なく何度でも例会報告が見られます。加えて途中での一時停止なども自由に行うことができ大変好評です。パソコンでもスマートフォンでも、どこでもご覧になれることから、映像を公開した翌日には四十〜五十人がご覧になるほどです。

実際にこの十年ほど例会にもおいでになっていなかった会員の方から「映像がアップロードされるのを楽しみに待っています!」という声や、「これなら時間の空いたときに見られるし、振り返りも可能。とても重宝している」などの声もあり、これまでになかった、新たな魅力が大人気になっていきます。

今後年間を通じて「危機突破WEB例会」として開催して参ります。WEB例会には会員の皆様はどなたでも参加できます。皆さまのお越しをお待ち申し上げております。

## 新シリーズ①

### 岩手同友会の三十年

### 実践! 同友会と私

歴史を支えてきた先達のリレートーク

岩手同友会は来年、創立から三十年を迎えます。この間同友会を牽引し、企業経営と同友会運動を両輪に実践を続けてきた先輩方をリレーで紹介いたします。

第一回は岩手同友会創立前から同友会に関わり、二百名会員達成時に増強委員長を務め代表理事を長年担われるなど、言葉と実践を違うことなく続け積み上げておいでになった、櫻井澄男氏です。

㈱アート不動産

会長 櫻井 澄男氏



#### ■会員同士が妥協なく真剣勝負を

不動産業を営む㈱アート不動産会長・櫻井澄男氏は、独立して三十七期目を迎えます。創業当時は経営に自信があり、元旦だけの休みで営業していましたが、一年半ほど経過したとき急に社員への給与が払えない状況になり、一人悩み苦しんだ時期がありました。当時は社員が入社しては辞める繰り返しで時期でもありました。そんなときに支えになったのが同友会でした。「失敗して気づいたり、身についたり。それを学べるところ」だと話します。

三十年以上も前、岩手同友会が創立する前のことです。ある二泊三日の不動産業のセミナーに参加しました。同じセミナーに参加していた当時福岡同友会の代表理事をしていた方が、「中同協、中同協」と何度も話すのを見て、岩手に帰ってから県

に問い合わせました。岩手同友会が設立されたのは、それから半年のことです。「すぐに入会し、とにかく必死で学んで実践し続けた」と話します。それから十年間、全国大会はほぼ全部参加しました。そしてそこで出会った仲間を経営指針書を持参し、何度も教えてもらいました。「経営者は知りたかったと思えば、素直に知らないことは教えてもらおうという謙虚さがないと身につかないし、社員にも信頼されない。自分に厳しく問いかける姿勢と社員への感謝の気持ちをどれだけ持つか」というのが櫻井氏の口癖です。

そして中同協五十周年を迎えた今、同友会への思いはより強くなっています。「地域をよくする前にまず自社をよくする。そういう意識を持った経営者を地域に輩出していない」と地域はよくならない。会員同士が妥協なく真剣勝負でぶつけ合い、切磋琢磨しながら成長し合っている。自分たちの幸せは、社員の幸せは、ということを経営に考え、高邁な精神を持って経営をしていかねばならない」と、今も当時と同じく熱く思いを語ります。

# ドイツからの風



池田憲昭氏

プロフィール  
1972年長崎県生まれ  
岩手大学人文社会科学部(ドイツ文化専攻)卒業  
ライプツイク大学森林環境学ディプロム課程(修士相当)卒業  
ライプツイク地域を拠点に、ドイツ環境視察セミナーのオーガナイザー、異文化マネージメントのトレーナー、企業サポーター、日独プロジェクトコーディネーター、専門通訳、ジャーナリストとして活躍されています。2011年9月Arch Joint Vision社を設立 現代表。

## 日曜日の課題

「木の葉っぱが秋に赤や黄色になるのはなぜ? 今から二時間、ネットや本で調べて、発表しなさい! 一番良くできた子には、アイス屋さんでスパゲッティアイスをご馳

走する」と日曜日の朝食のときに、我が子三人に課題を出しました。

控えめだけど、質問に一番厳密に簡潔に九割方正しく答えたのは十五歳の長女。学校でも良く手を上げて発表したがる十三歳の次男は、色の変



化の理由だけでなく、葉っぱがなぜ落ちるかとか、光合成のことまで説明。七歳の末娘は「葉っぱは死ぬのが怖いから赤くなる」「いや違う、本当は虹が色をつけてくれるから」と哲学的で詩的な答えをくれました。

生物学的な答え…葉っぱの中には、黄色をもたらすカロチノイド、赤色をもたらすアントシアニン、そして緑色をもたらすクロロフィルという分子がある。植物の成長の

源である光合成をするのはクロロフィルで、マグネシウムと窒素を中核とする有機物質からなりたっており、たくさん光合成をする春から初秋にかけて、通常このクロロフィルの割合が多く、黄色のカロチノイドと赤色のアントシアニンを覆ってしまうので、緑に見える。晩秋で寒くなり、土も凍りはじめ、光合成に必要な十分な量の水を土壌から吸い上げるのが困難になると、木は葉っぱを落とし、水不足の冬環境に適応するが、その前に葉っぱのクロロフィル分子を解体し、その主要物質であるマグネシウムと窒素を枝や幹や根に、次の春が来るまで貯蓄しておく。この落葉前の過程でクロロフィルが少なくなると、隠れていたカロチノイド(黄色)やアントシアニン(赤色)が表にでて

きて、「紅葉」となる。カロチノイドやアントシアニンには、綺麗な秋の紅葉を見せるだけでなく、紫外線からのダメージを防ぐという、木の葉っぱを守る大切な役割があります。また赤色の原因分子であるアントシアニンは、防虫防菌作用もあります。子供達の発表のあと、「じゃあ、どこから赤や黄色や緑の色が出てくる」とさらなる質問しました。上の二人はすぐに「そういう色素を持った物質がそこにあるから」と回答。「ブー、外れ」。すると末っ子の娘は「色は空から降ってきている」と詩的かつ、核心に迫ることを言いました。

物理学的な答え…人間に見える色は、太陽光の可視光線と、それに対する物質の反応から生じる。緑の葉っぱは、主体のクロロフィルが、波長の短い青の可視光線と波長の長い赤や黄色の可視光線を吸収し、緑の部分だけ反射しているから。カロチノイドは、黄色の波長を反射し、他の色の波長を吸収、アントシアニ

ンは、赤色の波長を反射し、他の色の波長を吸収。この季節外れの質問をしようとする朝ふと思いついたのは、我が家の前庭に育つ樹齢五十年の日本原産の「のむらもみじ」の赤紫の葉っぱが目に入ったから。おそらく江戸時代に天然のイロハモミジから品種改良されはじめ、公園や庭先に植えられているこの品種は、春先に赤紫色の葉っぱを広げ、夏に緑っぽくなり、

秋に朱色の綺麗な紅葉をします。光合成をする期間に、緑じゃなく赤が優性なこのモミジには、綺麗な色を長い期間見たくて品種改良した人間の都合だけでなく、生物学的意味があるようです。天然のイロハモミジは、日陰の湿った場所に適応した樹種で、太陽光がたくさん当たる公園や庭では、紫外線が強すぎるため、自分をまもるため、赤色のアントシアニンをたくさん身につけたノムラモミジに変異しようです。



# 「世界一寒い家に住んでいるのは 岩手の人たちです」

今回のエネルギーシフト(ヴェンデ) 岩手の挑戦は、  
コロナ渦の中で、今一番大切にしなければならぬもの  
は何か、あらためて原点を見つめ直して考えてみよう、と、  
六年前の記事を再構成したものです。



無暖房でも16度以下にならない木造4階建て集合住宅

## 毎年同じ場所を 訪れることで 見えること

これまでの七回の  
視察の中で、毎回必  
ず訪れていたのがド  
イツのフライブルク  
市です。毎年同じ場  
所に実際に立つこと  
で、変化がよく見え  
てくることもありま  
す。

## 衝撃を受けた伝統ある 美しい街並み

今でこそ、街なかには全く  
人がいない日々が続いていま  
すが、二〇一三年秋に中同協  
の視察で初めて訪れたドイツ  
のフライブルク市は、平日の  
朝にもかかわらず沢山の人々  
の姿で溢れていました。

私たちはまだ震災復興の  
真っ只中、瓦礫が残るモノ  
トーン色の街並みから突然、  
約八百年前に造られた大聖堂  
を囲む煉瓦色の、整然とした  
街並みを体験することになり  
ました。まさに「ドアを開く  
と別世界が広がっていた」よ  
うな錯覚を起こすほどの衝撃  
に、閉塞感で先行きへの不安

と展望の描けない状況から、  
一気に花が開いたような感覚  
を得たのを思い出します。

人口二十三万人、学生が二  
万五千人もいる街の中心部二  
キロ圏内に、日中は車が入る  
ことができません。オペラ市  
民劇場もあり、約五百六十年  
続く伝統あるフライブルク大  
学もあり、大聖堂を囲んだ広  
場には数々の市(いち)が並  
び、年代を超えて沢山の人々  
が石畳をそぞろ歩いています。  
その背景にはトラムと呼ば  
れる路面電車の存在がありま  
す。信号もなく縦横無尽に街  
中を走りまわっているトラム  
には切符の改札はなく、パス  
によつては休日には郊外から家  
族全員が無料で乗ることがで

きるものもあります。市民の  
足である都市交通網のあり方  
に、まず驚かされることにな  
ります。

## 住環境としての機能を どう高めるか

郊外に十五分ほどトラムで  
移動したヴォーバン地域にあ  
る住宅街に足を踏み入れたと  
き、更に驚きは増幅しました。  
フランスの兵営地であったそ  
の地がベルリンの壁崩壊、冷  
戦の終結に伴い返還され、住  
宅地として整備が始まったの  
は一九九二年七月のことです。  
ドイツでは一般的に集合住  
宅が主体です。戸建住宅は街  
から離れた丘の上などに数件



様々な素材でつくられた  
30 cm 以上ある断熱層

見られますが、住宅街のほとんどは木造の四階〜五階建ての住居が並んでいます。その多くが住民が主体になりコンセプトから話し合っつてつくられたコーポラティブハウスです。

約五千人が住む閑静な住宅街を歩きながら案内いただいたのは、現地在住のジャーナリスト、村上敦氏でした。そして開口一番「世界中の住宅の中で、一番寒い家に住んでいるのは岩手の人たちです」と話したのです。もしかしたら、北東北と話したのかもかもしれません。しかし宮澤賢治の「雨ニモマケズ」を想起するほどのあまりの衝撃に、何を言われたのか覚えていないほどでした。住まいの住環境としての機能をどう高めるか、が大きな考え方の違いであることに、後に気づくことになります。

## 熱を外に逃さない、という考え方

私たちの日常使うエネルギーの多くは、未だ中東やロシアで採掘された原油に依拠しています。タンカーで海を渡り日本に到着し、その後タンクローリーでガソリンを燃やして陸路で運ばれてきたものです。それを燃料に生み出された電力が系統を通じて私たちの日常の暮らしに使われています。長い道の間を経て漸く各家庭に供給されています。そうして苦勞して生み出したエネルギーを、夏場にはエアコンで冷やし、冬場には石油暖房機でどんどん暖める。熱効率の悪い住居では多くのエネルギーを無駄にし、まさに地域の外にどんどんお金を流出させ、域外から購入しているのと同じことです。そこで大切なのが、供給された熱エネルギーを外に出さない住宅の性能でした。

■本紙掲載の例会や諸事業には、所属支部に関係なくどこでも参加できます。ご連絡下さい。  
 ■活用下さい。www.iwate.doyu.jp  
 ■例会や役員会などのカレンダーと事業案内を随時更新しています。  
 ■本紙掲載の事業への出欠返信は、同封のファックス返信用紙またはedyuをご利用下さい。

**TUENO**

包装設計のプロフェッショナル「東北ウエノ」は「適材適包」でお客様をサポート致します。

**「PACKAG ENGINEERING」**

詳しくはホームページで <https://www.touhokuueno.co.jp/>

株式会社東北ウエノ

〒021-0893 本社：一関市地主町3-35 TEL:0191-21-4531  
 〒960-0001 テクニカルセンター：一関市地主町7-15 TEL:0191-32-5020

輸送包装便覧.com <https://www.transport-package.com/>

注文すると「明日」来る。  
 オフィス・事務用品通販なら「アスクル」で

日用品 消耗品 文房具 飲料 工具

外出せずにFAX、Webにてご注文できます！  
 ご登録・お問い合わせは平金商店へお待ちしております。

<https://www.askul.co.jp/ag/hirakin/>

**ASKUL AGENT** 株式会社 平金商店  
 アスクルエージェント TEL:019-624-2121

**DOYU**  
 I W A T E  
 同友いわて  
 2020  
 Vol.139

発行／岩手県中小企業家同友会  
 広報委員会

2020年6月1日発行

人と自然にやさしい環境を創り  
 地域型企業として貢献します。

水まわりのリフォーム  
 キッチン バス・トイレ 洗面

住宅設備のアップグレードサービス  
 エコキュート 電気工事 FFSトープ

北上営業所  
 盛岡市東

浄化槽  
 安心安全！  
 調査・施工  
 メンテナンス  
 総務

岩手日化サービス株式会社  
 盛岡市黒川2 2地割5 6番地  
 電話 019-696-5611

ゆたかな幸せのために、より良い環境創りで  
 真の循環型社会を目指します。

浄化槽保守点検 植物 光合成 CO2 エネルギー 燃焼 BDF燃料 製造・販売 食用油 燃料化

**紫波環境株式会社**

岩手県紫波郡紫波町南日詰字小路口70-1  
 TEL:019-672-2656 FAX:019-601-2686  
<http://shiwakankyo.com/>

し尿・浄化槽汚泥収集運搬

〒020-0878 岩手県盛岡市肴町4-15 カガヤ肴町ビル3F  
 TEL:019-666-4477 FAX:019-626-1644  
 Mail: info@iwate.doyu.jp

**オリジナルラベル  
 ワインを作成します**

周年記念、御中元、お歳暮、ノベルティ等

SHIWA  
 自園自醸ワイン 紫波 社名ロゴ 写真OK 包装、のし無料 12本以上 作成料無料  
 岩手県紫波郡産ぶどう100%

お申し込み・お問い合わせ  
**Tel. 019-676-5301**  
 自園自醸ワイン 紫波 (株)紫波フルーツパーク  
 〒028-3535 岩手県紫波郡紫波町遠山字松原1-11

Southern Iwate  
**DSG** サザン岩手ドライビングスクールグループ  
 Southern Iwate Driving School Group

陸前高田ドライビングスクール 三陸技能講習センター  
 RIKUZENTAKATA DRIVING SCHOOL Sanriku skill training center

平泉ドライビングスクール 遠野ドライビングスクール  
 HIRAIZUMI DRIVING SCHOOL TOHNO DRIVING SCHOOL

携帯サイトはこちら  
<http://www.si-dsg.com>  
 /mobile

