

同友会の三つの目的

1. 同友会は、ひろく会員の経験と知識を交流して企業の自主的近代化と強靱な経営体質をつくることをめざします。
2. 同友会は、中小企業家が自主的な努力によって、相互に助け合い、知識を吸収し、これからの経営者に要求される能力を身につけることをめざします。



2022 新春講演会・交礼会 学んだ、語った、キラリ★と光る中小企業



2022新春講演会・交礼会

2年ぶりに対面で開催

運動の発展に繋げていく
一年に



対面開催をメインにした2022新春講演会が、2年ぶりに1月12日にアートホテル

盛岡を会場に開催されました。当日は首都圏での感染拡大が目に見えて増加する中でしたが、会場参加とオンライン

ンを交え95名に参加いただき、久方ぶりの大人数でのリアルでのグループ討論も行われ、顔を合わせて話すことの熱量の多さにそれぞれが感動を覚えた一日となりました。

はじめに田村代表理事より、「現在コロナ禍の中で大変な状況になっています。コロナが収束しても元には戻らないということを念頭に、われわれが今の段階でどうしなければならぬのかを考え、同友会の運動の発展に繋げていく一年にしていきましよう」と新年の挨拶があり、スタートしました。

来賓として行政機関、金融機関、経営者団体から13名の方にお越し戴きましたが、代表して3名の方からご祝辞を戴きました。以下ご紹介いたします。

岩手県商工労働観光部経営支援課

総括課長 阿部 博氏

日頃より会員相互の学び合いや社会教育を通じ企業の経営体質の改善を進めるなど商

工業の発展など地域の振興に尽力をいただいていることに深く感謝申し上げます。中小企業憲章の理念の普及をはじめとして様々な活動に積極的に取り組まれていることに敬意を表します。

県内経済は、一昨年から続いている新型コロナウイルス感染症の影響により飲食業など多くの業種において厳しい経営環境が続く一年となりました。県では感染拡大防止に全力で取り組むとともに地域企業経営支援金や資金繰り支援、伴奏型体制、消費喚起など県内中小企業者の事業継続や地域経済の回復に向けて取り組みを進めてきました。またオミクロン株の市中感染拡大が懸念されることから危機感をもって感染対策の再決定をお願い致します。

盛岡市商工労働部

次長 北田 雅浩氏

業種の垣根を超えて集い学び合いを重ねられ経営基盤の強化に努め地域経済の発展や

雇用創出に多大なるご尽力に對し心より感謝申し上げます。新型コロナウイルスの感染症の拡大で若者の地域就職志向が高まっている傾向にあることからこの機会を逃すことなく若者の地元定着や地元企業の人材確保に向けた各種の取り組みに力を注いでいきます。盛岡が活力に満ち人々が地域で豊かに暮らしていくためには中小企業の揺るぎない発展が不可欠です。相互の情報交換や会員相互の連携取り組みにより地域経済の担い手として活躍されることを期待いたします。

矢巾町長 高橋 昌造氏

昨年は皆さまのお力添えを戴き、お陰様で矢巾町中小企業振興基本条例を制定することができました。そして現在、具体的な施策を盛り込んだ中小企業振興基本計画を策定中です。

今年SDGsとフューチャーデザインを基軸とした街づくりをしていきたいと思っています。即行動を起こし必ず成し遂げる起動必衰。すぐやるのは当たり前、必ずやる、できるまでやる。そういう強い意志も持ち取り組んでいきたいと思っております。

「なるほど」とメモをしていただけるように

講演では「小さくてもキラリ☆」と光る存在であり続けるための社員との挑戦」をテーマに、(株)吉村 代表取締役社長 橋本久美子氏に講演いただきました。橋本氏は小柄な方ですが、冒頭からからだ全体からあふれ出るような笑顔と言葉の連続に、会場全体がまるで引き込まれていくような、新春にふさわしいお話でした。

橋本氏から冒頭に「わが社では必ず物事を進める場合は目的と目標を決めます。これを決めることでズレた時に気づきます。そして達成度が分かれます。本日の80分の目的を『みなさんの経営のヒントにしていたら80分にするために』、目標は『なるほど2つ以上はメモするような報告』をしたいと思います。」と話し、講演がはじまりました。

自分の成長と会社の成長の両方が実現できる企業に

創業88年の老舗のお茶パントリー「吉村」の吉村です。が、社会全体がコーヒー全盛



となり日本茶の需要が大きく下がる中で6年連続で売り上げが減少する事態に陥りま
す。そんななかで、生き残り
をかけて、デジタル化への転
換を図り最新の印刷機を入
れたりと様々な工夫を試みま
す。しかし東日本大震災を機
に、社員からは様々な不満が
噴出しました。同友会で学び
続けていた橋本氏は「こんな
時にこそ経営理念に立ち戻る

べき」と「なぜ、何のために」を再度社員と向き合い考え、社員満足（ES）の高い、自分の成長と会社の成長を同時に実現できる企業づくりを大きく舵を切っていました。こうして積み上げたやり方ではなく「あり方」を追究する社風は、コロナ禍のなかでもびくともしません。Zoomの全面的な活用で社内見学会を開催、集ごもり需要の中での新商品の提案など、オンラインの中でもどんどん売り上げを伸ばしていきました。この間、「日本茶」で日本を、元気に」という2027ビジョンもできました。これは一切社長は関わらず、200名を超える社員の言葉を出し合い、全員の戦略を話し合いまとめた合言葉です。「社員との関係を一言で表すとどんな言葉になるのか」との質問に「相思相愛」と答えた橋本氏。その言葉にあらためて私たちが今何をすべきかが明確に見えた時間となりました。（講演の内容は次号以降の「同友いわて」でご報告する予定です）

「できるかできないかではなく、やりたいかやらないか」

感想では、「橋本さんの言

うように、上司ではなく理念に人がついてくる」と社員に言ってもらえる会社にした
い」「理念の追究がまだまだ足りないのだとわかった」「実際に会って学び合うことで、こんなに熱量が変わるのだと実感した」「できること、できないことで考える自分がいた。やりたいことか、やりたくないことなのかの視点で明確にして進みたい」「人はピンチの時に本当の姿が見えるのだと思った。社員がピンチで力を発揮できたのは、日々ためてきた社員一人ひとりの想いだと思う。そんな社員が輝く会社にできるよう努力したい」などが寄せられました。

会って話すのは、何倍もの気づきと学びがある

またその後会場を変えて行われた2022新春交礼会（懇親会）は、「コロナ禍でできないことを嘆くよりも、どうすれば実現できるかを考えよう」とのスローガンの中で、一人ひとりのお席が仕切られるように個別のパーティションを設け、着席のまま行われしました。立ち上がったの自由な交流は難しいなかつたが、参加者からは、「どん

な環境でも工夫次第で実現できることがわかった。」「一人
で悩んだり考えるのも大事だ
が、こうして対面で向き合う
ことは、何倍もの気づきと学
びがある。」などの声も寄せ
られ、新年に相応しいエネル
ギー溢れる新春講演会・交礼
会となりました。

以下座長のまとめをご紹介します。

【座長のまとめ】

信幸プロテック(株)
専務取締役 村松 直子氏

経営者も社員も長く続く困難と先行きの不透明さに疲れを隠せなくなっています。私も目標を見失っている状態でした。人が行動を起こすとき、自分事になることが重要だと思えます。橋本社長は「自分ごと」にして、心を動かし、進化に繋げてきたのではないのでしょうか。今日のテーマ「キラリと光る」とは目立つことでも100点を取ることもなく、心が動き行動につながることで0から1を生み出していくことだと思えました。心が動き行動していく姿が周り



交礼会ではそれぞれパーティションを設け個室のように

から見た時に輝いていることだと思えます。また日々、「共有、共有」と口にしてしましますが、周りに自分の思いを伝え、動かし、変化していくことは、経営者の日々の在り方であり、伝え方によって信頼関係も気づかれていくのだと感じました。「よい話を聞いた」で終わるのではなく、同友会という組織と仲間に恵まれているということを活かしながら勇気をもって行動していきたいと思えます。

委員会「ほつ」とライン

共同求人委員会

15年ぶりの新卒は「Z世代」

1月18日（火）同友会事務局3F会議室とZoomオンラインで1月の共同求人委員会が開催されました。今回のミニ報告として、東北酸素（株）所長代理 藤原徹氏より「採用活動を通して感じたこと」というテーマでご報告いただきました。

藤原氏は山形大学の工学部を卒業後、岩手に帰り就職したいと思い、当時は就職氷河期で大変な中、東北酸素に新卒で入社しました。就職するときに誓ったことが2つありました。1つは「仕事は嫌で



やめない！」2つ目は「税金で大学まで行ったのでその分社会に恩返しする」ということを誓い社会人としてスタートしました。

会社が15年ぶりに新卒採用を始めることになり、担当を任せられることになりました。

これまで中途採用で入社してくる若い人を見てみると世代的ギャップを感じ何か違和感で複雑な思いで過ごしていましたが、担当として採用を進めていかなければとあるセミナーに参加します。そこで「Z世代」ということを知り

ます。「Z世代」とはすでにインターネットが普及していた時代に生まれた、デジタルネイティブと呼ばれる世代を指します。自分の世代は「他」のために何か頑張ろうという世代ですが、その世代は「個」が大事、自分が良ければいい

という特徴もあることを知ります。こういう世代と向き合いたければ採用を進めていかなければならないとすると自分は不資格なのでは？とも思いましたが、まずは新卒採用を進めました。

なぜ辞めてしまっただけか…

しかし、採用した新卒が会社を退社していくという壁にぶちあたりました。「なぜ辞めてしまっただけか？何が問題なのか」。そこから社内の、係長以上の社員皆で一緒に考えていかなければ解決しないというところに気が付きます。必ず毎週、短い時間でも議論する時間を作り、お互いの意見を出し合いながら情報を共有するようにになりました。この会議をすることで問題を課題に、そして解決するために続けていくことの大切さを感じています。まだはつきりした答えは見つかってはいませんが、本当に辞める原因は仕事

のように感じます。これからも日々社内でも考えながら、辞めない社風を皆で作っていきたいと思います。と報告されました。

コミュニケーションがそのカギ

その後、委員会参加者から「藤原さんの話を聞き、自社で思い当たることがたくさんあり、自分だけで考えるのではなく社員と一緒に考えていかなければと思った。」や

ダイバーシティ委員会 外国人雇用を考えたことありますか？

1月18日（火）同友会事務局3F会議室とZoomオンラインで1月のダイバーシ

介護業界の現状から

ティ委員会が開催されました。これまで委員会では専門的な制度について、実際に障害をお持ちの社員を採用している企業の実践報告、高齢者雇用についてなど幅広く学習してきました。今回は外国人雇用について実際に採用している企業実践を伺いわたってかコミュニケーション企画 代表取締役 吉田ひさ子氏にご報告

していただきました。吉田氏が外国人を雇用するきっかけになったのは、介護業界が人手不足という大きな問題を抱えていることからでした。そこで、今は、良くても将来を考えた上で、同じ業界の方々とベトナムに視察に行くことになりました。実際現地の状況は若い人たちが日本で働きたいと、語学を一生懸命勉強している様子を目的

当たりにし、ぜひ、自社でも迎えたいという気持ちが大きく広がりました。

日本で働く2つのケース

日本で働きたい人には2つのケースがあります。1つのケースは小さい子供がいて、経済的にも大変なので、ぜひ日本に行つて仕事をしたい。2つめのケースは特定技能実習生という制度で、例えば農業実習で日本に滞在している方が介護の仕事をしたと転職してくるといふ2つのケースがあるということを知ります。何とか迎えたいという気持ちで、仲介業者ともやりとりをしながら進めていた矢先に世界的にコロナ感染症が広がり保留状態になってしまいます。

思わぬところからの採用

そんな中、農業実習で日本



に滞在している研修生から介護事業で仕事をしたいというオファーがあり、面接の後、2名の若いベトナムの女性を採用することにしました。そして研修がスタートします。最初はお互い教える側も、教えられる側も言葉の壁が、ありました。幸い2人とも農業研修で日本語はある程度話す事ができたので比較的、コミュニケーションはうまくいきました。現在、1人は残念ながら退社してしまいました。その中で21歳の女性はとても利用者の皆さんにも人気があり、いつも笑顔で素直な性格から楽しく仕事をしています。

多様な人がいる会社の魅力

吉田氏は「会社には色々な人がいていい。それは、国籍が違う人、障害をお持ちの人、全く関係がないと思つていきます。逆にそういう方たちと一緒に仕事ができることに喜びがあるのではないかと思います。」といひます。今後は10年ビジョンの中に外国人は4名採用していくこと、そして

それと同時に障害を持った方、認知症の方のグループホームを創つていきたいと、

社員共育委員会 働きやすい労働環境をつくりたい!

1月18日(火)、今年最初の社員共育委員会がオンラインで行われました。委員会は毎月「学べる委員会」の間を設け、学習会やミニ報告会を行っています。今月は、杜陵テクノ(株) 代表取締役川村武司氏より7年前に経営指針を創る会を受講し、その後の取り組みと変化についてお話いただきました。

多様な人が集まる方が魅力的

7年前経営指針を創る会を受講後、社内では「何のために」を共有することからスタートをし、最初に取り組んだことが、既存の顧客の掘り起こし

益々意欲あふれ、将来を語る報告をいただきました。

ともあります。目算でやっていた数字を整理し、粗利40%という具体的な目標を掲げたことで社員が意識するようになったことです。一番の変化は採用でした。3年前に初めて女性社員が入社しましたが、就業規則はありましたが、先代が作成した当時は、男性だけの職場だったため、就業規則の見直しが必要でした。そこで、産休制度や労働時間の短縮など女性が働きやすい労働環境をつくるために就業規則の改正をしました。

単なる押しつけだった…

わが社は、社員共育が苦手の一つです。今まで社内では技術的な講習をやっていましたが、基本は人と人の対面です。レベルアップしてもらいたいとい

う思いから、外部講師をお願いし、コミュニケーション講座や交流分析に変更して行っていました。しかし、ある社員から「やりたくありません」の一言。経営者が良いと思つてやっていたが、本当に社員にとって必要だったのか。きちんとコミュニケーションをとり、確認しなければ単なる押しつけになるということに気づかされました。

まずは、本音で話し合うことから

この7年間でたくさん経験しましたが、採用したことで中堅社員も成長する姿が見えたことは大きな変化の一つであり、新卒採用の大切さを感じました。

今年、社員と話し合う場をつくつていきたいと思つています。今の労働環境を社員はどう思っているのか。個々の本音の部分聞き、働きやすい職場環境をつくつていきたいと思ひます。川村氏より、経営指針受講後からの取り組みの報告していただきました。

支部・地区通信

紫波花巻支部グループ会

「時間だけ一緒に参加してみませんか？」

1月19日（水）紫波花巻支部グループ会がZOOMオンラインで開催されました。昨年からは、紫波花巻支部では3グループに分かれ、例会にはなかなか参加できない会員の方々に声をかけながら1時間と短い時間で、情報交換やミ

ニ報告をしていただきながら開催してきました。今回はその中で先日開催された第3グループのグループ会について報告いたします。

ミニ報告として互光商事(株)代表取締役 玉川康介氏より近況報告していただきました。

互光商事ではここ数年、社員を採用したいが、なかなか応募がないという課題を抱えています。ハローワークに求人募集していましたが、あまり成果がなかったことから、少し募集方法を変え思い切って大手の就職情報サイトに掲載することにしました。最初は本当に採用できるのかと思いましたが、お蔭様で、盛岡本社は技術者、仙台は事務職と技術者という計4名を採用することになりました。

新しい社員採用に向けて

決めるはみたものの、新しい社員が入社してくるまで、その間1カ月から2カ月ほどの間、本当に自社に来てくれるのだろうかと不安が募り、考えた結果入社する前にほぼ毎日、社内の様子や特に一緒に働く社員の一人ひとりのプロフィールをそれぞれにメールで送り情報を流すことを試みました。結果、迎える社員も楽しそうに自分のプロフィールをアップして新しい人を迎える意識が高まりました。やはり、ひと手間かけて丁寧にやることの大切さを感じました。また新しい事業として、自社で消防自動車を作ろうと宮城県に新しく自社工場の建設を進めています。これからコロナ感染症について、まだまだ先が見えない状況ですが、逆の中で次に何ができるかを考え、前向きにこれから進んでいきたいと近況報告されました。

グループ会だから聞ける情報

報告を聞いた皆さんから「しばらくお会いしないうちに、新しい事に取り組み実践

されていることに驚きと同時に本当に素晴らしいと思います。」「たとえ中途採用でも、社内に迎える雰囲気づくりをしている社員の皆さんの姿は本当に自社でも見習わなくてはと感じました。」また「大手の求人サイトを使うとどの位の予算を用意すればいいのか」など率直な質問と感想がありました。

紫波花巻支部長の瀬川氏（紫波環境(株)代表取締役）は、「グループ会の良さは、普段なかなか会えない、また、例会の時間をとれない、そんな方にグループ会が必要だと思います。Webの画面上ではありますが、お互いの顔を見ながら、話しを聞くことでかなりの気づきが得られるので、今後も続けていきたいと思えます。また、グループ会ならではの他社の情報も聞くことができます。ぜひ皆さんも参加してみたいいかがでしょうか。」と話す瀬川氏。

グループ会は今後支部活動の会員交流の一つに位置づけられていきます。



岩手県信用農業協同組合連合会と岩手同友会の共催で行ってきた農業経営塾の第1回講座が12月21日、サンビル7階会議室で開催されました。昨年はコロナ禍の中でお休みしましたが、今年は3回の連続講座として対面で行う予定です。

本年の受講生は二戸、雫石、紫波から参加した3名の20代から30代の農業後継者ですが、初日から「農業で岩手を変えたい」「新たな農業の未来を開拓したい」など、3名とも自身の熱っぽく想いを語る場面があり、期待を大きくした時間でした。2月の発表会まで業種年代を越えたかわり合いが続きます。

2022 農業経営塾開講

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、フライブルク大学森林環境学ディプロム課程(修士相当)卒業
フライブルク地域を拠点に、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、日独プロジェクトのコーディネーター、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。

「学際的」と「脱専門的」

現代社会と科学は切っても切り離せません。私たちが暮らす社会は、とりわけ産業革命以降、科学によって基礎が築かれ、科学に刺激、牽引されて進歩・成長しています。

科学は様々な環境社会問題も引き起こしてもいますが、それらの問題の解決のツールとして用いられるのも科学です。

科学 (Science) とは厳密には、人文、社会、理工と、全ての学問分野を含むものですが、通俗的には、理工系の学問のことを指して使われる場合がほとんどです。それは、現代社会が、人文社会科学よりも理工系にウエイトをおいて機能していることの表れです。大学や研究機関への予算の配分を見ても、理工系の教育と研究へ投じられています。金が圧倒的に多いですね。

私は、岩手大学の人文社会科学部で学士を取得しました。文系の学部として位置付けられていましたが、哲学、

文学、言語学、心理学、経済学、社会学、自然科学、情報処理学と、幅広い専門分野の授業を受けました。分野横断的な思考ができる人材の育成が目的の学部でした。多彩なカリキュラムは刺激があり、私の興味をそそりました。

分野横断的なアプローチは、専門用語では「学際的 (interdisciplinary)」と言います。1970年代以降、現代の環境社会問題が、様々な要素が絡み合う複合的なものであって、様々な分野が一緒になって解決する必要がある、という認識が広まり深まった結果、学際的なアプローチが提唱され、学部や研究チームなどが、世界中で設立されました。岩手大学の人文社会科学部もその流れの中で生まれたものです。

私は岩手大学卒業後は、在学中のドイツ留学で気に入ったフライブルク市に再び戻り、フライブルク大学の森林学部に入学しました。学生生活を2回する、という贅沢を

しました。森林学は、19世紀はじめにドイツで体系づけられた学問分野ですが、学際的なアプローチのパイオニアとも言えます。森をしつかりマネージメントするには、生物学、生理学、生態学、地質学、土壌学、地理学、統計学から、経済学、政治学、歴史学と、幅広い分野の基礎知識が必要で、それら広い観点から総合的にアプローチして、個々の措置を判断し実践していかなければなりません。そのため訓練を私は5年間受けました。そこで得られたノウハウは、コンサルタント、コーディネーター、文筆家としての日々の仕事でも、とても役に立っています。

しかし最近、「inter-disciplinary」とは違う「anti-disciplinary」という新しい概念、アプローチがあることを知りました。直訳すると「反専門性」です。でも、専門に反したり反対したりしていることではなく、各専門分野の垣根を取り払い、柔軟に分野「融合」的な思考することです。例えば、物理学者が、心理学、社会学、宗教学のアプローチや知見を融合させて、ある研究をすることです。

「学際的」なアプローチでは、各専門分野があり、それ

ぞれの専門家は、自分の専門分野の規範やルールという垣根の中で自分の研究をし、それらを他の分野の研究者と連関・統合させることを試みます。自分の明確な守備範囲を持った各分野の研究者が、垣根越しにキャッチボールをするやり方です。一方、「反専門的」なアプローチでは、個々の研究者に明確な守備範囲も専門性の垣根もありません。「anti-discipline」を日本語で「脱専門性」と訳されている方もいます。「学際的」を超えるアプローチなので、私もこちらを用いたいと思います。

脱専門的なアプローチによって初めて見えてくる事実や、そこから導かれる解決策もあります。私は、分野横断的な教育と訓練を受けてきましたが、これからは、もっと柔軟に、分野融合的な思考と仕事をしたいと思っています。通俗的な意味での科学と、哲学・文学・音楽を結びつけることを試みた拙著『多様性×人と森のサステイナブルな関係』は、脱専門性は意識していませんでしたが、分野融合的な思考への序奏とも言えるかな、と思っています。

素心知困

東日本大震災時、普段はさほど話すこともなかった経営者同士が、生きていたことがわかっただけで、互いに涙し、抱擁しながら言葉を交わす場面を何度も見てきました。▼今回の新春講演会は、感染が再拡大する中で、「どうしたら対応できるか」を考え、参加者同士が工夫し合い、直接会ってその場でしか感じられない空気の中で学び合うことの大切さを、あらためて実感した時間でした。同じ目的を持って集う仲間の連帯は、こんなにも人を励ます力になるのだと心震わせた瞬間でした。▼「社会全体が落ち込んだ中で本当に会員を増やす必要があるのか？」言わずもがな。私たちはどん底の中でこそ、決して諦めず連帯し乗り越えてきた企業家の底力を知っています。▼中小企業の経営者は孤独だ、と言われます。でも勝手に孤独になっっているのは、自分自身なのかもしれない、と思うことが多くあります。時に踏み込んで問い掛け合う。人である以上、かわり合いにこそ、腹の底から湧き上がるエネルギーの源泉があるはず。

■本紙掲載の例会や諸事業には、所属支部に関係なくどこにでも参加できます。ご連絡下さい。
 ■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。
 ■本紙掲載事業への出入返信は、同封のファックス返信用紙またはe.doyuをご利用下さい。

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。

岩手日化サービス株式会社
〒020-0402 盛岡市黒川 22-56
TEL 019-696-5611 FAX 696-5614

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

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
テクノカルセンター：一関市地主町7-15 TEL 0191-32-5020

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

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 光触媒 CO2 食料廃棄物 肥料化 BDFの製造・販売 BDF燃料 工場の燃焼

紫波環境株式会社
岩手県紫波郡紫波町南日語字小路口70-1
TEL:019-672-2656 FAX:019-601-2686
<http://shiwakankyo.com/>

し尿・浄化槽汚泥収集運搬

物を大切にし環境にやさしくいたい 使わない人から使いたい人へ
総合リユースショップ **Doki-Doki 2nd STREET**

(株)トータル・リユース
代表取締役社長 **伊瀬 幸郎**
ise yukiro

本社 〒026-0041 岩手県釜石市上中島町2-2-33
TEL:0193-21-2126 FAX:0193-21-2127
携帯 090-8780-3296
E-mail: trise@arion.ocn.ne.jp

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/>

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

**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
岩手県紫波町産ぶどう 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 醸造元
〒028-3535 岩手県紫波郡紫波町遠山山松原1-11

めだか

有限会社いわてにつかコミュニティ企画
(事業内容) デイサービス / 生活介護 / 訪問介護 / 住宅型有料老人ホーム
児童デイサービス / 相談支援事業所 / 訪問看護 / 就労継続支援 B 型

DOYU I W A T E
同友いわて
2022 Vol.157

発行 / 岩手県中小企業家同友会
広報委員会

2022年2月1日発行

〒0200878 岩手県盛岡市着町4-15 カガヤ着町ビル3F
TEL 019-626-4447 FAX 019-626-1644
Mail: info@iwate.doyu.jp