

DOYU

I W A T E

5
May

2025
Vol.183

同友いわて

特集:2025新入社員合同入社式
「学び合う仲間となった喜びこそが、
生きがいの源泉に」

よい会社をつくる。よい経営者になる。よい経営環境をつくる。
岩手県中小企業家同友会 | <http://www.iwate.doyu.jp/> |

2025新入社員合同入社式

学び合う仲間となった喜びこそが、
生きがいの源泉に

4月1日（火）、メトロポリタン盛岡ニューウイングで、岩手同友会2025新入社員合同入社式が開催されました。今年は県内各地から18社30名が出席。来賓、経営者をあわせ、総勢60名で厳かにおこなわれました。

冒頭挨拶に立った田村満代表理事（株）高田自動車学校取締役会長）は、中小企業は地域の事業所の99・8%を超え



岩手県雇用労働室長 下川知佳氏

る存在であり、地域の生きる、暮らしを守る、人間らしく生きるためのインフラであること。なかでも同友会は、社員を最も信頼できるパートナーとして考え、共に学び成長し合う仲間の一人として迎えること。そして皆さんには、いつも「何のために」を深く問いかねながら挑戦し続けてほしいと、エールを贈りました。

諦めず自分を信じ
挑戦し続けてほしい

来賓挨拶では、新しく岩手県の雇用労働室長に就任された下川知佳氏と盛岡市長の内館茂氏から御祝いの言葉をいただきました。内館市長からは、ご自身の経営者人生と市長として担う事になったときのことに触れ、「これからの人

生の中で様々な困難な壁にぶつかるかもしれない。落ち込むこともあるかもしれない。それでも諦めず、自らを信じ挑戦し続けることで、支えてくださる方々が生まれ、必ず未来は拓ける。」と心のこもったメッセージをいただきました。

今抱いている志を忘れずに

その後先輩社員の激励では、入社から4年目の（株）アイト不動産社員の川上郁美さんに登壇いただきました。川上さんは、新卒で入社したときの不安だった自分が、この3年の間、同僚や先輩の関わりや励ましで乗り越えてこれたこと、そして大好きな不動産



盛岡市長 内館茂氏





川上郁美 氏

業に携われていることへの喜びに触れ、仕事の楽しさやお客様から褒められたときの気持ちで率直に伝えてくださいました。先輩社員の一言で、緊張で一杯だった新入社員の表情も少し緩みました。

また新入社員の決意表明では、瀬川峰雄代表理事を前に、(有)いてにつかコミュニケーション企画 佐藤嶺那さんから、「働くことを通して地域に貢献できるように、また一人前の社会人として何事にも全力で取り組み、今いだいている志を忘れずに、日々精進していきたい」と、話し、新たな一歩への想いをお話いただきました。

入社と入職の二つの意味

記念講演では、「生きがいのある人生を創造しよう」(私たちが何のために働くのか)をテーマに、神戸大学名誉教授 二宮厚美氏にお話をいただきました。



佐藤嶺那 氏

いただきました。二宮氏は入社式には「会社の仲間の一員になる」ということと、新しい職に就く「入職式」という二つの意味があることに触れました。

一つ目は中小企業家同友会の会員企業は、仲間意識の強い集団で、家族の一員と同じく歓迎してくれる、良い企業の仲間になったということ。

先輩社員の激励にもあったように、先輩から学ぶとは、まさに学ぶまねぶ、真似をするという意味で、人間にしかできない成長の一步であり、そうした学び合う仲間の一員になったということ。そして二つ目は新しい職に就く、入るという意味で、「入職式」であるということ。新しく就く何かに専念する、自分の仕事とする、という意味があり、「入社と入職」の二つの御祝いの会であるということをお話いただきました。



神戸大学名誉教授 二宮厚美 氏

さらに動物と人間の違いについても詳しくお話いただきました。共感することは人間にしかできないことであること。また相手の気持ち、立場が理解できないと「共感」とはならないこと、そしてその共感の根底に、言葉によるコミュニケーションがあることを挙げていただきました。

「向こう」の方向を指さしたとき、動物は指の先を見ます。人間は指さした方向を見ます。つまり相手が何を伝えようとしているかを想像し、真似る力が養われていく。新入社員にとっては、先輩が「私」に望んでいることが理解でき、先輩の真似をしながら

共感することは、人間にしかできないこと

ら自らの力にし、自らの成長に繋げていく。これこそが言葉のコミュニケーションと共に、人間にしかできないことであると、丁寧に教えていただきました。

その後も人間にしかできない共感の能力についても触れていただき、仲間に歓迎してもらい、豊かな応答関係を持ちながら働くということが、いかに豊かな人生につながるか。それこそが今日のテーマである生きがいの源泉であるということをお話いただきました。

二宮厚美先生には震災を経てコロナ禍も含め、毎年4月1日の入社式に、岩手のために継続してお越しいただいてきました。二宮氏は「生きがいのある人生を創造しよう」というテーマだから毎年 coming in. 厳しい環境下で『社会人として早く一人前になって、早く稼いでほしい』という企業がどんどん増える中で、岩手同友会は一貫して「生きがいのある人生を創造しよう」というテーマを貫いてい



う」というテーマを貫いている。そこに共感するからこそ、遠い大阪から今日のために参加している。」と話していただいています。

益々混迷する社会環境の変化のなかで、「生きがい」について経営者と新入社員が一緒に深く考える一日。また新たに未来に飛躍する30名が、人間としての第一歩を歩み始めました。

2025新入社員研修会

「教えるとは希望を語ること。
学ぶとは誠実を胸に刻むこと」

合同入社式に続き4月2日、3日の両日、新入社員研修会が開催されました。合同入社式に参加した社員30名に研修会から9名が加わり、新入社員39名、助言者（経営者・幹部社員）のべ28名が参加し、アートホテル盛岡で二日間、じっくりと学び合いました。

今年の研修会は、2月に行われた幹部社員共育講座での法政大学キャリアデザイン学部教授 児美川孝一郎氏の「現代の若者像」についての講義を受け、研修会の目的から2ヶ月間かけて実行委員会が再検討し、二日間のスケジュールを全面リニューアルし臨みました。

マナーとは生き方そのもの

はじめに他己紹介インタビューで気持ちをはぐした後、早速マナー研修に入りました。

同友会のマナー研修の特長は、「人間としてのマナー」から始まることです。その英語の語源にまで遡り、「マナーとは生き方そのものであるこ

と」に触れ、ユネスコの学習権宣言の根底にある意味について、そしてフランスの詩人ルイ・アラゴンの「教えるとは希望を語ること。学ぶとは誠実を胸に刻むこと」（フランスの起床ラップ1945）の言葉を題材に、今世界で起きている現象について参加者全員で紐解きました。そしてマナーの実践の前に、いかに現代の激変する社会情勢を踏まえ、自らの生きる目的と将来に向けた目標を掲げることの大切さを、時間をかけて確認しました。

社員からの一日目のレポートにも、「自らの生き方やその目的について、こんなに深く考えたことはなかった」との感想が多く見られ、新たな船出をする若者にとって、大きな転機となる問いかけであることがわかります。

私の未来デザインを描く

今回の研修会ではグループ構成を新入社員3名程度、関わる助言者を2、3名にし、一つずつのグループを5、6



名の少人数に絞りました。関わる助言者の総数は増え、準備の時間もかかりますが、社員一人ひとりの発言機会が多くなり、表情や発言にも大きな変化が生まれました。

また「私の未来デザイン」の単元では、同友会で作成したオリジナルの「私の未来デザイン構築シート」を活用しそれぞれが記入しました。助言者も一緒に記入作業に取り組み意見交換を重ねること

あなたは社会を変えられると思いますか？

「デザイン構築シート」には、詩人谷川俊太郎氏の言葉からヒントを得た質問が、いくつもいくつも出てきます。その問の一つひとつについて、グループ毎に意見交換を重ねていきます。そして最後に、「あなたは社会を変えられると思いますか」の問いが出されました。助言者は「変えられる」、社員は「変えられない」、と180度違う意見になりました。その違いを深く聞いていくと、助言者は目の前のことを見て話し、新入社員は地球環境の問題や世界で起きている対立や紛争の行く先を心配して話していることが分かり、助言者からは「なんて大人の目線は狭いんだろう。みんな凄いね。」と口々に反省の弁が続きました。そうした経営者の姿勢が、その後の新入社員が目の輝きを変えていきます。

またブロックゲームでは、それぞれのチームで考えた「新商品発想プレゼン大会」も初めて開催。その発想の豊かさやプレゼン力に、経営者の皆さんは圧倒されました。

迎える私たちが変わらないと

二日目のハイライトは先輩社員の体験発表です。今回は4年前に新入社員として同じくこの研修会にも参加した、東日本機電開発(株)社員、佐藤花野子氏にお話をいただきました。現在営業職として大型契約の現場にも携わり、秋田などへの宿泊出張もこなす佐藤氏の、この間の仕事で感じてきた悩みや喜びを率直に話す姿に、新入社員の背中が伸びるのを感じました。

そして二日間の締めくくりとして、今年一年自分が大切にしたい想いを色紙に書き出し、全員がステージに立ち、発表しました。

振り返りの助言者会議では、「迎え入れる私たち自身が変わる努力が必要。我われの感度を最大限に広げ、新入社員の可能性を引き出すことが大切では。」などの言葉が聞かれ、助言者にとっても大きな気づきの機会となりました。

なお秋には、フォローアップ研修会で、今回の研修をもとに、人生設計書を未来に予定しています。

矢巾町地域産業育成・お役立ちセンター

第7回自主学習会開催

～地元経営者・町職員・同友会が 共に取り組む地域課題解決～

4月10日(木) 矢巾町のやはぽーくで、矢巾町地域産業育成・お役立ちセンター第7回自主学習会が開催されました。

矢巾町は、2021年に中小企業振興基本条例を制定、2023年に基本計画を策定しました。

3年間で30回を超える学習会やワークショップ、円卓会議を重ね、2024年度は一年間かけ、描いた「矢巾町地域産業育成・お役立ちセンター」構想図の具現化へ向けた自主



学習の機会を重ねてきました。自主学習会の中心は円卓会議のメンバーとして取り組んだ村松

幸雄会長(信幸プロテック(株)取締役会長)、廣田諭宇祐副会長(有魚広 代表取締役)はじめ矢巾町商工会副会長の藤井豊氏(有藤井建設 代表取締役)、谷村吉弘氏(エグゼキユート東北(株) 取締役会長)、そして岩手同友会県央支部の会員を交え、毎回10名前後が集い、基本計画で定めた4つのカテゴリー(強化、創出、循環、教育)に基づき、町とも密に情報共有しながら進めてきました。

そして今回、第7回目は4月1日から新たな体制となった矢巾町産業観光課から佐藤寿信課長補佐、築田さゆり係長はじめ、職員4名の皆様に参加いただき、一年を振り返りいよいよ進む今後の取り組みについて具体的なスケジュールや担当、取り組みテーマについて議論を進めました。

立場や役割を越えて本音で語り合える場を

企業経営者からは、地域の経営者が意識している経営の現状への危機感や地域の未来へ

の展望について、様々な意見が出されました。矢巾町ではこの4月から新たに二つの高校が統合され、在校生が約千二百名のマンモス校が生まれ、また地域への流入人口が増加してはいますが反面、大規模な電気店や商業店舗が進出し、地域の商店や中小企業には、非常に大きな危機感があります。こうした率直な経営の悩みや課題を出し合いながらの情報交換の場は、商工会や他の企業団体でも少なく、更に「町の職員も経営者も本音で一緒に語り合う場は貴重」との声も聞かれました。

経営者の率直な意見に触れ、矢巾町の佐藤課長補佐からは、「自社の課題を出し合いながら建設的な意見や町の将来展望を語り合う姿は、魅力的。今年には更に新卒の職員も含め、チームとして一緒に参加し一緒に語り合い、進めていきたい」と今後の取り組みへの意欲をお話いただきました。

頼るのではなく、自ら声を出し自ら動く機会に

あらためて「町の動きに期待する条例運動」から「あくまでも地元の経営者が自ら声を出し動く場であること」を確認。次回までにまず、①「経営の基

礎・リテラシー、後継者育成」、②「商工会の強み発揮」、③「エネルギーシフト地域資源循環・創造、起業家育成」の3部門について、それぞれ決定した担当者が中心になり議論を進め、次の会議で今後の進め方やメンバー、スケジュールなど詳細をまとめてくることを確認しました。

地元商工会役員、町の担当職員、同友会の支部役員とそれぞれ役割や役割の壁を越えて集い、年代も性別も様々なメンバーが集いどんなアイデアが生まれるのか。次回5月29日が待ち遠しい学習会のスタートとなりました。



働きやすい職場づくりへ向けた 経営者意識セルフチェックプログラム ～経営者意識セルフチェックプログラム～

試行版スタート！

誰もが働きやすい職場づくりへ向けた学習会を開催

3月11日（火）、マリオス18階会議室で岩手同友会と「いわて女性の活躍促進連携会議女性の就業促進部会」（部長渡邊里沙氏）・女性の就業促進部会（以下女性の就業促進部会）共催の、誰もが働きやすい職場づくりへ向けた学習会が開催されました。

岩手同友会と女性の就業促進部会では、3年前から「男女ともに働きやすい職場づくり」へ向けた学習会に取り組



んできました。

一昨年は㈱杜陵テクノ代表取締役 川村武司氏と女性社員に報告に立っていた。き、中小企業の電気工事業に携わる20代の若い女性社員の体験談から、参加者全員で「男女ともに働きやすい職場」について考えました。

昨年は㈱平金商店 代表取締役 平野佳則氏と役職者として現場を担う女性部長から報告いただき、出産、育児の経験をしなが、一方でやりがい、働きがいのある仕事をどう両立できるか、会社としての支援体制と社員の立場から積み上げた努力などを、率直に実践報告をしていただき、同じく参加者でじっくり一緒に考える場を持つてきました。

そして今年はその積み重ねをもとに、同友会と県の担当者独自に半年かけて「働きやすい職場づくりへ向けた経営者意識セルフチェックシート」（試行版・β版）を開発。そのお披露目も含め、経営者と女性の就業促進部会の皆様と一緒

に考える場をつくりました。

地元中小企業への大きな期待

岩手県知事の達増拓也氏は、特に人口減少・少子高齢地域社会へ向けた取り組みに力を入れており「地域の暮らしを支えるインフラである中小企業が意欲を持って変革し、経済が活性化することで、地域に魅力が生まれ、若者が定着し、岩手県全体が大きく前進していく」と中小企業への期待を大きく意識していただいています。

また、岩手同友会代表理事の吉田ひさ子氏（㈱いわてにつかコミュニケーション企画代表取締役）は、県のいわて女性の活躍促進連携会議副会長（会長は知事）を2014年から担っていたいており、すでに10年の取り組みを積み重ねてきています。

そうした経験から同友会の「経営指針の成文化と実践」、「共に学び育ち合う社員教育」、「企業変革支援プログラム」でのセルフチェックや「働く環境づくりの手引き」をもとにしたビジョンの作成など、経営者と社員が一緒に考え実践に取り組む姿勢に大きく共鳴いただいており、今回

は「そうした実践の経験を地域全体に広げられないか」との問題提起から、今回の県と同友会とのプロジェクトがスタートしました。

無意識の偏見（アンコンシャスバイアス）に気づく

誰もが気づかないうちに「現場技術者は男性社員、お茶くみは女性」などのように、性別による固定的役割分担意識や無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）を持っている可能性があります。今回の学習会では、前述の「働きやすい職場づくりへ向けた経営者意識セルフチェックシート」（試行版・β版）をもとに、お互いにそのセルフチェックシートを確認しながら、楽しく気づき合い、学び合いました。

厚生労働省の提起から、他県でも取り組んでいる事例はいくつかありますが、岩手の内容は「経営者の姿勢」に始まり、「経営指針（経営計画）

女性の就業促進部会・岩手県中小企業家同友会共催
誰もが働きやすい職場づくりに向けた学習会



書の成文化と社員との共有」、「就業規則の社員との共有と定期的な更新」など、まさに同友会で学び合っている経験をそのまま地域実践に落とし込んだ内容で、際だった特徴があります。

同友会の共に学び共に育ち合う実践への評価

学習会では一つひとつの項

目を読み上げながら、自分で記入。その後グループで共有、意見交換をしながら、最後にモデルとなる（目標となる）イメージ像を確認していきます。

岩手県商工労働観光部 商工企画室企画課長の齋藤深雪氏は、「県全体からの期待が非常に大きいプロジェクト。課題や悩みを本音で語り合い、社員と共に地域に責任を持つ企業づくりに取り組んでいる同友会。中小企業の実践と経験の積み重ねにものすごい迫力がある」と共催で取り組む意義を強調していただいています。

誰か知らないうちに傷つけているかも…社員全員でチェックしてみたい

初めてチェックシートを経験した経営者からは、「自身自身の無意識の偏見をチェックしたのは初めて。社員に問いかける前に自分の立ち位置を確認するのは大事なポイントだと思う。社内全員でやってみたい。」という意見や、幹部社員からは「社員全員でこのシートをもとに議論する必要があると思った。もしかすると気づかないうちに私たちも誰かを傷つけているかもしれないと思った。」という感想、そして県の職員の皆さんからは「ここにおいでの方の経営者の皆さんは意識が高く、

取り組む姿勢が明確にある。でも多くの中小企業では、これから取り組むところも多いので、県内全域で実践できる土壌をつくってほしい。」など、多くの熱いメッセージが寄せられました。皆さんでつくりあげる「働きやすい職場づくりへ向けた、経営者意識セルフチェックプログラム」。更にバージョンアップを進め、今後県内全域で広げて行く予定です。ぜひご参加いただき、一緒に実践に取り組みながら、育てていきたいと思っています。今後は一年かけていよいよ実践に移ります。



自社分析チェックシート① ★簡単にできやすい。職場運営づくりに役立て、まずは自分の現状の理解を深めよう。

団体名: _____ 氏名: _____

①こんな考え方・傾向はありませんか？ (チェック不要)	②自社の状況 (当てはまる項目に☑)	③現状分析 (もう少し掘り下げてみましょう)	④どこを課題と捉えるか／どう変えていきたいか
ビジョンの共有・経営者の啓蒙 めざす姿をわざわざ明示しなくても、社員はわかっていると思う	☐ 成文化された経営理念・ビジョン・経営方針がある ☐ 定期的な社内会議を行っている ☐ 個人の目標について、社員一人ひとりと話し合う機会がある	・経営者が、成文化された経営理念・ビジョン・経営方針・経営計画等を社内・社外へ発信する機会はあるか… ・社員が主体となった定期的な社内会議の機会はあるか… ・社員一人ひとりの目標について、社内でも共有する機会はあるか…	ビジョンの共有・経営者の啓蒙
就業規則 ・人数が少ない会社なので、就業規則は必要ない ・就業規則は最低限の部分だけ定めていればよい	☐ 就業規則に社員の意見を取り入れるよう努力をしている ☐ 就業規則が社内でも共有されている	・就業規則に関して社員の意見を聞く機会はあるか… ・就業規則の定期的な見直し状況は… (社員の状態を踏まえた改正など) ・社員の意見や社会環境の変化を反映させた就業規定の見直し社内制度の創設などを実施する機会はあるか…	就業規則
その他		・実は採用したい性別が…	その他

働きやすい職場づくりへ向けたセルフチェックシート (試行版・β版)

盛岡支部3月訪問例会

「家業から企業への変革への挑戦」

予想もしなかった社長就任

3月21日（金）、㈱あさ開本社で、盛岡支部3月訪問例会が開催されました。

今回は新社長に就任されて6年を迎える獅子内一義氏と取締役の岩井花氏を訪ね、新たな取り組みに挑戦を続ける想いをお話いただきました。獅子内氏が社長に就任することが決まったのは、突然のことでした。昨日まで一緒に酒を飲み交わしていた同僚が、急にまったく立場が変わってしまします。コロナ禍の影響も重なり、いつの間にか社員との間に壁ができてしまい、お酒を通したコミュニケーションの大切さにもあらためて気づかされました。

若手が醸す変わらぬ味、以前にも増して美味しい酒

そこで獅子内氏は、ご自身の辿ってきた想いを重ね、若手杜氏の育成と、全社挙げての酒造りに舵を切ります。そして20代、30代の杜氏からは、新たな発想で生み出した新商品や、新たな「あさ開」の味の提案が続々生まれ始めます。

獅子内氏は話します。「あさ開には、長く愛してくださっているお客様がおいでになります。その皆さんに、若手が生み出した酒が、以前にも増して美味しい、と言っていたいただきたい。」

この間、挑戦し続けてきたのは、家業から企業への変革でした。150年続く老舗酒蔵には、全国鑑評会で金賞を取り続けてきた歴史がありました。しかしそれは、一部の杜氏に頼り続けてきた歴史でもありました。しかしそれだけの技術技能を持った後継の杜氏を育てるのは至難の業でした。



獅子内一義氏

変わったね。と言われるのは簡単かもしれません。でも常連のお客様が「いつもの味」として飲み続け、いつの間にか次世代が醸した酒が、地域の文化になり蔵の味になる。味覚も趣向が変わる中で、以前よりも美味しいといわれる酒造り。まさに若手社員と全社挙げて、家業から企業への変革を挑戦し続けた取り組みです。

報告後本社敷地内の「十一代目源蔵屋」で参加者全員で搾りたてのあさ開をいただきながらの語り合いに、花開いた時間でした。

宮古地域経営情報交換会

「今行動を起こさなければ、人口流出は止まらない」

「何もなければ自分たちで起こす」

岩手リアス支部宮古・釜石地区、経営情報交換会が3月24日（月）に、宮古市地域創生センター（うみマチひろば）で開催されました。

2月に宮古地域で開催した経営情報交換会が好評で、ぜひ地元で継続開催したいとの要望があり、3月も継続開催となりました。

今回は岩手リアス支部支部長の橋詰真司氏（㈱橋勝商店代表取締役）に、ご自身の経営体験を率直にお話いただき、意見交換を行いました。

橋詰氏は、震災から十四年を経て大きく変化した町の様子を紹介。町中とはいえず、昼間はまったく人が歩いていない状況に危機感を感じ、約八十軒の店舗を何度も訪問し声をかけ、土曜開催の茜市（あかねいち）開催にこぎ着けました。次第に橋詰氏の熱意に心ゆさぶられた方々が中心になり準備。現在は陸前高田市の職員の方々も一緒に取り組む一大行事になりました。開催日には毎回千人以上の来場があり、陸前高田の市街に子どもたちが元気に遊ぶ姿が見られるようになりました。

橋詰氏は話します。「何もなければ何も起こらない。あの東日本大震災時の、『何もなければ、自分たちで起こす』という気概で取り組んだ、けせん朝市での経験が大きい。」



今行動を起こさなければ、人口流出は止まらなないと本気で思った。」

その後参加者からは、「どこか人頼り、行政頼りの自分がいた。自らが行動を起こさないと」「観光客が通過する町から、わざわざ来なくなる町にしないと」「発信力が弱いと嘆く前に、まずやってみる」など、自分の住む町、会社を営む地域を頭に描きながら、時間を忘れて参加者同士の意見交換が続きました。

県北支部3月例会 「誰もが活躍できる場づくりを」

3月19日（水）、八幡平市総合運動公園会議室にて県北支部3月例会が開催されました。今回は初めてSaccora Share Global(株)（やっこらシェアグローバル）COO 石頭祐司氏が報告に立ち、「この豊かに過ごせる地域になるために」誰もが活躍できる場づくりをテーマにお話いただきました。

を形にし「裂き織」を通して、全ての人が個性を活かして活躍でき、互いを認め合いながら、心豊かに過ごせる地域になることを願い取り組んできました。

拠点である岩手県滝沢市の工房は、岩手山のふもと、見渡す限り緑に広がる牧草地にあります。草を食む羊と一緒に自然に囲まれた環境で、裂き織体験のワークショップやイベントなども開催予定で、今後ここから裂き織の更なる普及発信を試みます。

Saccora Share Globalは、「Mottainai」の心を大切に、障がいのある方やマイノリティーと言われる人たちと交流することで差別や偏見の心的バリアが低くなる人を増やす交流拠点を作りたいという想いから2024年1月に会社を立ち上げました。

広大な牧草地にあるこの場所、もったいない精神



石頭祐司氏

早速近い時期に県北支部として訪問例会を開催することを決定しました。

まだスタートしたばかりの新拠点に描く織工房を中心としたコミュニティづくり。今後の展開にどうぞ期待下さい。

大東地域経営情報交換会 「相手を変えるのではなく、自分が変わる」と



本音の関わり合いに、
毎回顔を合わせるのが
楽しみ

毎回沢山のゲストが来場し、討論が盛り上がる大東・東磐井地域。今回も年度末にもかかわらず、17名が参加しました。

大東地域は住田町や千厩に面し、沿岸の気仙地域に近い地域性があります。これまでも岩手リアス支部からの応援をいただいていたが、今回も陸前高田から（一社）スナフキン・アンサンプル代表理事 石井優太氏を迎え、「経営指針で会社の未来が変わる！」進む方向が見えたとき、自信は確信に変化する！をテーマに話しました。

相手を変えるのではなく、
自分が変わることに

神奈川県出身の石井氏は東日本大震災のボランティアをきっかけに、陸前高田市で起業することを決意し、2022年4月に（一社）スナフキン・アンサンプルを設立しました。「スナフキン・アンサンプル」の社名の由来は、周囲と同調しなくても、

疎外を怖れず自分の芯を持ち、勇気をもって自分なりの方法で誰かを支える。そんな生き方を応援し、多様な調和（アンサンプル）を生み出したいという想いを込めた社名です。

社会に出ること、働くことが難しい方々に、寄り添いながら地域の企業と協力しながら就労の機会をつくっていく事業です。しかし思ったようには進みません。一緒に進めてきた社員の休職を機に、この事業を将来どう発展させ進めていくかを考え、経営指針の成文化に挑戦します。そこから社員と正面から向き合い、「相手を変えるのではなく、自分が変わることに」で大きく変化し、地域から頼られる存在に変わってきた状況を、つぶさにお話しいただきました。

これまで摺沢で4回に渡り経営情報交換会を継続開催、毎回多くのゲストに参加いただけてきました。5月からは大東・東磐井地域例会として継続開催を予定しています。

昨年11月から毎月継続開催してきた大東地域の経営情報交換会ですが、今年度最後の開催を3月27日（木）摺沢市民センターで行いました。

素心知困

川上塗装工業(株)の第20期経営指針発表会に参加する機会をいただきました。川上秀郎社長、冨華専務に出会ったのは16年前。ともに29歳、25歳の時でした。何度も何度も泣きながら経営指針を成文化し、それから血の滲むような努力を続けてきました。▼当時から「皆に幸せになつてほしい」が口癖で、自分たちは二の次。常に社員のために時間もお金も注ぎ込みながら、「俺なんか全然だめ。社員がほんとに凄いな。」と話していた姿がありました。今日もまた発表の中で、その言葉を何度も耳にしました。▼部門方針では、社員一人ひとりが自分の言葉で、辿々しくも一生懸命伝えます。それが社長、専務の生き様に重なり、新たな花を開かせていくその姿に目頭が熱くなりました。▼自分が実現したい願望を描き、悔しさや屈辱を知恵に変え、仲間の力を信じ愚直に努力し続けた姿。「いつか社員と共に、次世代にとって憧れの職業にする。」その道筋は見えています。

■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欠返信は、同封のファックス返信用紙またはe.doyuをご利用下さい。

めだか

有限会社いわてにっ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

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

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

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

**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
自園自産ワイン 紫波
岩手県紫波町産ぶどう100%

社名ロゴ 写真 OK 包装、のし無料 12本以上 作成料無料

お申し込み・お問い合わせ
Tel. 019-676-5301
自園自産ワイン紫波 (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字松原1-11

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

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гент TEL: 019-624-2121

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 BDFの製造・販売 エネルギー 浄化槽汚泥収集運搬

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/>

「企業変革支援プログラム ver2」

自社の立ち位置を明確にして
社員とともに目指す企業像

「企業変革支援プログラムステップ1」「企業変革支援プログラムステップ2」を1冊にまとめ、全面改訂

A4判、80ページ。
定価 2,200円
(本体価格 2,000円+税)
2022年10月発行

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>

DOYU
I W A T E
同友いわて
2025
Vol.183

発行／岩手県中小企業家同友会
広報委員会

〒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