

- ・ ちょっと拝見、元気なお店・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 頁

商店街などの店舗は大型店やチェーン店の進出で経営が弱体化し、更に姿の見えない通販という新たな競合に直面しています。このような環境の中で頑張っているお店、元気なお店は、どんなお店なのか。著者は県が行っている「神奈川県優良小売店舗表彰」からヒントを探ります。
- ・ 健康経営へのチャレンジ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3 頁

経済産業省が推進している「健康経営」の意義や、具体的な取組み方法について、公表された情報を基に著者が整理をしました。その中から、自社に合った取組みを見つけ、出来ることからスタートしてみるのが良いとアドバイスしています。
- ・ 一気通貫製品開発でスッキリ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5 頁

ものづくりの視点に、QCDがあります。QCDとは、Quality（品質）、Cost（コスト）、Delivery（納期）の略。著者は、QCDを達成する手法として、「一気通貫製品開発法」を紹介し、3つのキーポイントを説明しています。
- ・ 最近思うこと・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6 頁

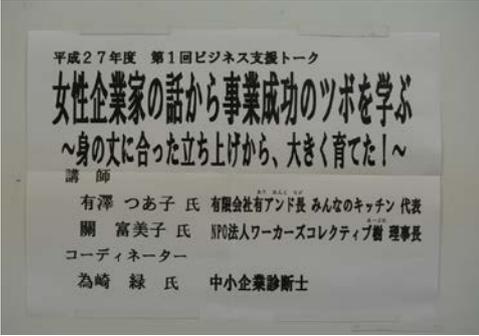
今日においても未だに民族的対立・宗教的対立・経済的対立は絶えることがない世界において、著者は日本人のアイデンティティを再確認すべきと問い、教養こそ身に付けるべきであると述べています。
- ・ 神奈川県事業引継支援センターが秋口に設立される・・・・・・・・・・ 7 頁

平成27年秋には、公益財団法人神奈川産業振興センター内に「神奈川県事業引継ぎ支援センター」を設立し、M&A相談やマッチングへの対処を強化することです。支援センターの設立に際し、金融機関、地域ネットワーク（地方自治体、支援機関等）、士業の方々との連携が重要とのことから、周知セミナーが開催されました。事業引継ぎ支援センターとは如何なるものか広報担当が報告します。
- ・ 中小企業診断士更新1回目を目の前にしての所感・・・・・・・・・・ 9 頁

著者は、9年ほど前に海上自衛隊を退官。在職中から“退官後、何をするのか在职中から良く考えておくように”と言われてきたそうです。此处では、退官後のキャリアを述べています。
- ・ 女性企業家の話から事業成功のツボを学ぶ・・・・・・・・・・・・・・・・ 10 頁

第1回ビジネス支援トークが県立川崎図書館で開催されました。みんなのキッチン代表有澤つあこ氏（有限会社有アンド長代表取締役）、NPO法人ワーカーズコレクティブ樹（アープレ）理事長関富美子氏からお話をお伺いし、コーディネーター為崎緑氏（中小企業診断士）のリードにより、事業成功のツボを学びました。広報担当がセミナーの様子を報告します。
- ・ けいしん情報・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12 頁

■ **営業推進体制の構築の検討が始まる**
望月副理事長をリーダーとするワーキンググループが結成され、検討中です。



ちょっと拝見、元気なお店

会員 藤田 直哉

先般、総務省がまとめた2014年の家計消費状況調査年報によると、インターネットショッピングの利用が一段と進んだことが明らかになりました。1世帯（2人以上）、1ヵ月当りの利用支出は、前年比12.1%増え、月平均6,505円とか。大型店やチェーン店の進出で、経営が弱体化したと言われて久しい、商店街などの店舗。姿の見えない通販という新たな競合に直面しています。

では、こうした環境の中で頑張っているお店、元気なお店は、どんなお店なのでしょう。その動きから、どんなことが見えるでしょう。これからの、お店のあるべき方向へのヒントが見えてくるかもしれません。

頑張っているお店をチェックするリストとして、県が行っている「神奈川県優良小売店舗表彰」で表彰された店を見てみましょう。

独自の経営理念により個性ある店づくりを行い、地域に貢献している店（サービス業を除く、小売店・飲食店）を、県下のすべての商工会議所、商工会で、選び上げ、その代表格を選考にかけ、表彰するもの。選考の過程で、さまざまな方々の目が入っているという点で、お店のチェックに偏りが出ないのではないかと思います。

毎年、今頃の時期に選考が行われ、11月に、県知事、商工会議所連合会会頭・商工会連合会会長の名のもとに表彰されています。従って、本年度分はまだ発表になっておりませんので、2013年度分、2014年度分でチェックしてみましょう。

両年度とも、それぞれ35店舗が表彰対象に選ばれていますが、際立って目立つのが、各店が取り扱っている商品のオリジナル性の高さです。2013年度では、実に35店中28店（80%）が、2014年度では35店中30店（86%）が、こうしたオリジナル性の強い商品で勝負をかけています。

提供メニューそのものがオリジナル性の高い飲食店はもちろん、菓子・パン・惣菜・雑貨など、商品を自ら製造し、販売している店。さらには、高い専門知識や技能を活かして、加工、デザイン、コーディネート、装飾を加えてオリジナル性を付加、強化している店。製造業と組み、連携によってオリジナル商品を開発している店もあります。

ちなみに飲食店は、2013年が35店中8店で約1/4の23%、2014年は12店で約1/3の34%、と割合が高まっています。

次に目を引くのが、思い切った絞込みです。60～70代のおしゃれな女性、小・中学生、カロリーを気にしている人、ちょっとハイテンションな高所得者など、顧客ターゲットの絞り込み。あるいは、刃物、地酒、紙商品、ガラス小物、寄木造、豆、大漁旗、京都、フランスといった商品領域の絞込みです。

これによって、自分の店の特徴をいっそう鮮明にし、外に対してアピールすべき魅力を高めています。また、限られた経営資源を、ここに集中することで、競争力を強化するという効果も生み出しています。

もう一つ、うっすらと見えてきているのが、生活の中での消費の領域。2013年度では、35店中19店（54%）、2014年度では35店中14店（40%）が、衣食住の中の「食」の領域です。県全体では、半数程度ですが、商工会議所・商工会の選考の段階では、ほとんどが「食」という地域もあります。

人間すべてが購買ターゲットになりうる、「飲み・食い」にかかわる商品。毎日、必ず何回か口にするとする消費頻度の高さ。しかも毎日のことだから、未経験の味へのチャレンジ欲求も強い、

ということもいえるでしょう。他の商品に比べ消費期限が短いですから、当然、買物する頻度は非常に高い。小規模な事業者がチャレンジするチャンスが、まだまだ隠れている領域といえるでしょう。

いかがでしょうか。ちょっと垣間見る程度でしたが、元気な店、頑張っている店の輪郭が見えてきたでしょうか。日々の仕事のお役に立てていただければ幸いです。

健康経営へのチャレンジ

会員 為崎 緑

現在、経済産業省では、「健康経営」への取組みの促進を後押ししています。この「健康経営」の意義や、具体的な取組み方法について、同省や関連機関が公表している情報などを基に整理してみました。

1. 健康経営とは何か

健康経営とは、企業が従業員の健康保持・増進を経営的視点から考え、戦略的に実践することです。従業員が健康で生き活きと働くことによって、企業の活力や生産性が向上して組織が活性化され、その結果として業績向上や組織としての価値向上、企業イメージアップなどにつながっていくこととなります。また、医療費の抑制効果も得られることとなります。従来は、従業員の健康の保持・増進にかかる費用を「コスト」ととらえ、抑制しようとする傾向にありましたが、これを人的資本への「投資」ととらえ、積極的な取組みを図っていくとするものです。少子高齢化による人材不足の中では、一人ひとりが健康で働き続けられることが重要になってくるからです。

2. 働き盛りの社員がかかる重大疾病

生活習慣に起因する疾病は、働き盛りの社員にも発症します。これによって、療養を余儀なくされると、大事な企業の戦力を欠くこととなります。また、医療費負担も大きなものとなります。

【生活習慣病の重症化による医療費と入院日数】			
	一人当たり 年間医療費	入院日数	罹患後の負担
心筋梗塞	195万円	17.9日	再発の不安
脳梗塞	112万円	35.5日	片麻痺・言語障害・記憶障害 といった後遺症
脳出血	177万円	46.2日	
糖尿病合併症 (腎不全の場合)	540万円	156日 (通院日数)	透析による定期通院 (週3回程度)
出典:平成24年度東京都保険者協議会医療費分析学会「医療費の分析とその活用」			

上記のように、罹患した社員と企業の双方にとって、色々な面で大きな負担が生じる事態を回避するためには、組織一体的な取組みによって健康経営を推進する必要があります。

3. 組織一体的取組みに立ちはだかる「壁」

経済産業省が発行した冊子「健康経営を考える会議。」には、多くの企業の取組み事例が掲載されていますが、その中の1つでは、健康増進・疾病予防活動を推進しようとした時に立ち

だった多くの「壁」について触れています。

- ① 「経営層の壁」 経営の費用対効果や投資回収の可能性など、経営の観点から寄せられる疑問に対してマーケティングのデータを集めて説明にあたった。
- ② 「組織の壁」 健康に関する活動を既に行っている組織（人事部や総務部、健康保険組合など）に、さらに新しい仕事を受けてもらうために丁寧に効果を説明した。
- ③ 「法律の壁」 社員の健康診断のデータを扱うことから、個人情報保護法の壁をクリアする必要があり、また医師法や薬事法との兼ね合いもあった。
- ④ 「無関心の壁」 健康に対する社員の無関心や、健康診断の結果を会社に知られると査定に響くので、
「疑心暗鬼の壁」はないかといった壁を社内アンケートの調査結果などをもって乗り越えた。

4. 壁を乗り越えるための「見える化」

健康管理は個人だけでは難しい面があることから、企業全体で取組み、仕事と健康の両立を目指すことが必要ですが、前項に記載したように、多くの壁を乗り越えることが求められます。そうした壁を打破し、健康経営についての意識を共有化するためには、現状と効果についての「見える化」を図ることが入口となります。

現状については、社員へのアンケートなどで「社員の意識」をとらえるとともに、健康診断の結果などから「社員の健康状態」を把握し、さらに、休職者や退職者などの理由も調査し、これらから現在の状況を客観的に可視化します。効果については、「生産性・業務効率の向上」や「医療費の適正化・抑制」の効果がどれくらい期待できるかを試算し、また「企業イメージ・企業価値の向上」といった面での効果も可視化を図ります。これらを通じて健康経営へのモチベーションを高めていくことが必要です。

5. 身近なところから始める取組み

経済産業省の冊子「健康経営を考える会議。」では、多様なレベルの取組み例が紹介されています。

【働く環境に関する取組み】

- ・お昼寝タイムとして午後1時～3時までの間に自席で最大限20分の昼寝を実践している
- ・職場にバランスボールを導入し、1日1時間を目安にイスの代わりに利用することを推奨している。
- ・工場内にウォーキングコースを作り、日常的に身体を動かせる環境を作っている。

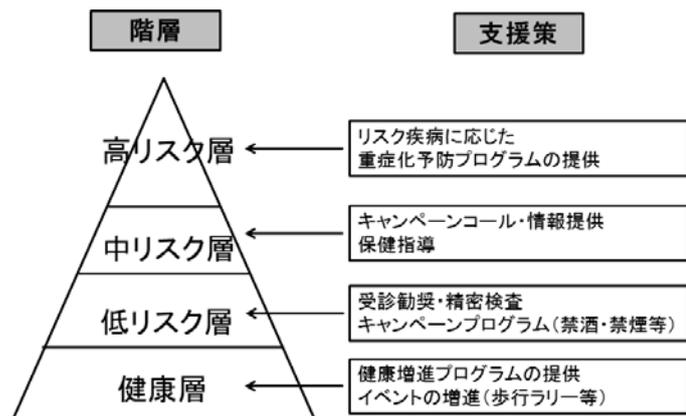
【昼食（社員食堂）に関する取組み】

- ・しょうゆ差しをワンプッシュタイプに替えて高血圧予防を目指している。
- ・1カ月間腹八分目を心がける「ハラハチキャンペーン」を実施している。

【健診結果に応じた支援の取組み】

- ・健診結果に応じてリスクを階層分けし、それぞれの階層に応じた施策を展開している。

企業は、規模や社内環境などさまざまです。そうした中で、自社に合った取組みを見つけ、まずは出来ることからスタートするのがよいのではないのでしょうか。



一気通貫製品開発でスッキリ

会員 草刈 利彦

■QCD 達成出来ていますか

製品を設計製造している皆さん、お客様が要望される QCD を守ることができていますか。設計している最中に手戻りが発生して、その結果納期遅れが発生したり、開発・製造コストが当初の予定より大幅に超えたりしてはいませんか。

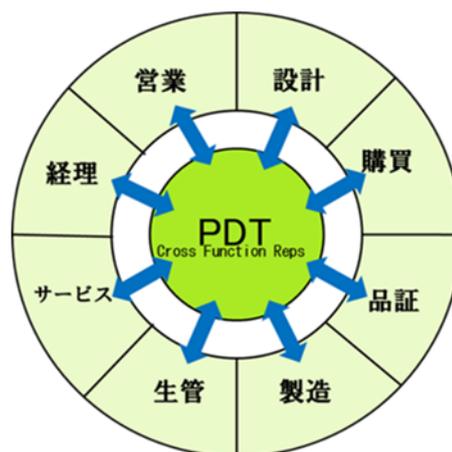
QCD 達成を支援する「一気通貫製品開発法」をご紹介します。

以下の3つのキーポイントを説明します。

- 全社一丸（コンカレントエンジニアリング）
- 仕様の早期明確化（フロントローディング）
- ストップ先送り（チェックポイントプロセス）

■全社一丸 - コンカレントエンジニアリング

お客様の声そのまま設計等の関係部門にスムーズ伝わらないことが多くの会社で起こっています。営業部門と設計製造部門の意思疎通に問題があることが多いようです。その結果あやふやな製品仕様が残り、開発後半で手戻りを発生させる結果になっています。また、設計・開発部門と製造部門とのコミュニケーションが悪いため早い段階で見つけられた生産性向上に役立つアイデアを見逃してしまった、という話しも聞きます。



部門横断的な組織（PDT）によりコンカレントエンジニアリングが実現します。

「一気通貫製品開発法」では PDT（Product Development Team）という部門横断的な会議体をつくります。営業、設計、その他の部門から参加したメンバーがお客様の要求を達成するためにはどうしたらよいか一緒に検討し、検討結果を実行していきます。

■仕様の早期明確化 - フロントローディング

早期の仕様の決定が確実に行われていれば、製品開発は5割が成功するという調査結果が出ています。初期段階で製品仕様について組織横断的な検討が十分おこなわれれば、手戻り発生を極力抑えられるからです。

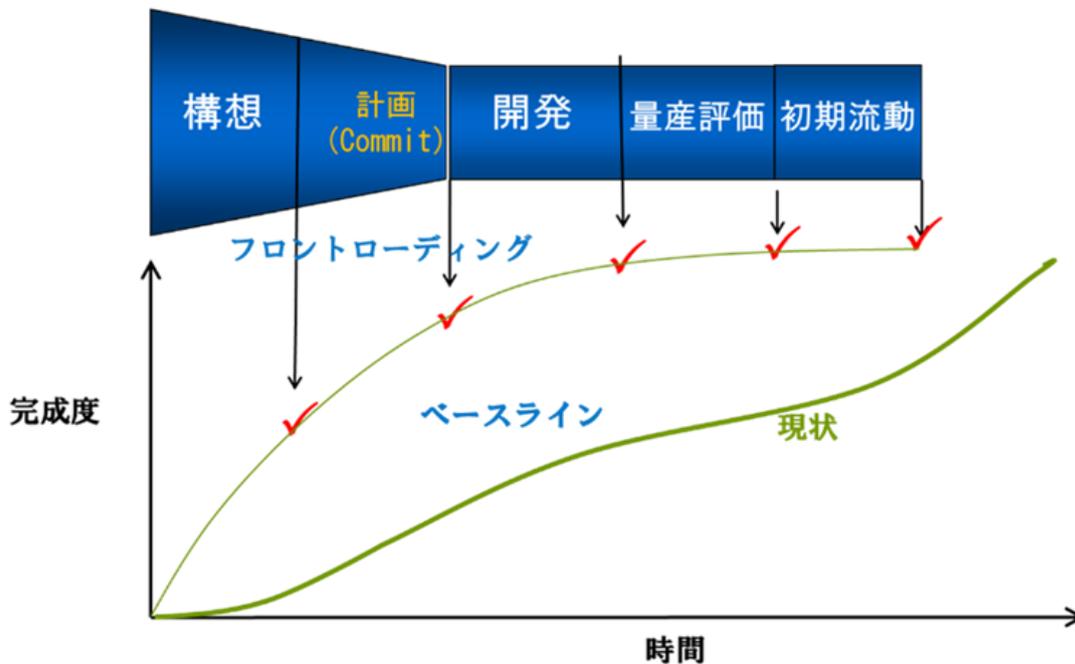
「一気通貫製品開発法」では PDT により、製品の構想段階から関係部門で合同して意見交換をして仕様を決定していくため、会社全体として納得感をもった製品開発製造がおこなえます。

ある会社ではサービス部門からの要望が設計部門になかなか取り上げられないということが起こっていました。サービスから要望は、それが実現すれば客先の保守作業効率が劇的に改善するものでした。「一気通貫製品開発法」でサービス部門が初期段階から参画することになり、要望がスムーズに設計仕様に取り入れられました。その結果会社の保守コストは大きく削減されたそうです。

■ストップ先送り - チェックポイントプロセス

プロジェクトでは99%想定外のことが起こってきます。その時に「皆で渡ればこわくない」

という形で、問題に対峙せず先送りしていると、取り返しがつかなくなります。「一気通貫製品開発法」では先送りをしないように、開発の途中に関所（チェックポイント）を設け、部門責任者による監査を実施します。問題をしっかり理解してリスク管理をして先にすすむことで、突然大きな問題に直面し、開発コストが増えるようなことを押さえることができます。



構想。計画段階で仕様をしっかりと決める（フロントローディング）
 チェックポイントにおいて、問題の先送りをおこなわない（チェックポイントプロセス）

- 一気通貫製品開発で QCD 達成、お客様はにっこり
 一気通貫製品開発を導入すれば、お客様が要望される QCD を守る頻度が増えます。
 この仕組みを導入されたあるお客様は、今まで日常茶飯事で発生していた出荷後のトラブルが激減し、「画期的なできごとだ。」と言われていました。

最近思うこと

理事 北 明雄

混迷の度を増す国際社会。今日においても未だに民族的対立・宗教的対立・経済的対立は絶えることがない。この対立は何に由来するのだろうか。そして、世界平和を実現する根本的解決策はあるのだろうか。

ひとは、生命の尊厳を見失ったとき共生の論理でなく相手の存在を否定することにより自己の存在を肯定するというエゴが頭をもたげてくるのではないかと。私は、生命の尊厳という観点では相手の否定は結果として自己の否定を惹起するという自己矛盾に陥るのではないかと考えています。

混沌とした国際社会の中であって日本の置かれている位置を知り、日本はどうあるべきかが問われなければなりません。日本人は今日、人間性の喪失と引き換えに経済的豊かさを手にし

たのではないか。私は日本の精神性が低下しつつある今こそ、日本人としてのアイデンティティを再確認する必要があると思います。まず人間がお互いに相手を理解しあう術としてコミュニケーション能力を会得すると同時に、その前提として人間とは何か人間はどう生きるべきかを原点に立ち返って自己に問う必要があると思っています。

そこで必要となるのは教養という概念ではないかと考えます。教養とは知識と同一ではない。教養とは本来ひとがより人間らしく生きるため総体的かつ基本的な力のことであり、限定された場でしか通用しない力ではなく、いかなる場にあっても自己を見失わないための精神的バックボーンといってもよいのではないかと考えています。

ここまで記述してはたと気づきました。自分に似合わない偉そうなことを言ってしまったのではないかと。

神奈川県事業引継支援センターが秋口に設立される

神奈川県では公益財団法人神奈川産業振興センター内に「神奈川県事業引継ぎ相談窓口」を設置し、事業引継ぎ相談（親族内・外承継、M&A）に対応してきました。平成27年秋には「神奈川県事業引継ぎ支援センター」を設立し、M&A相談やマッチングへの対応を強化する予定とのことです。

「神奈川県事業引継ぎ支援センター」の設立に際し、金融機関、地域ネットワーク（地方自治体、支援機関等）、士業の方々との連携が重要とのことから、周知セミナーが開催されました。広報担当が参加しましたので、セミナーの一端を紹介します。



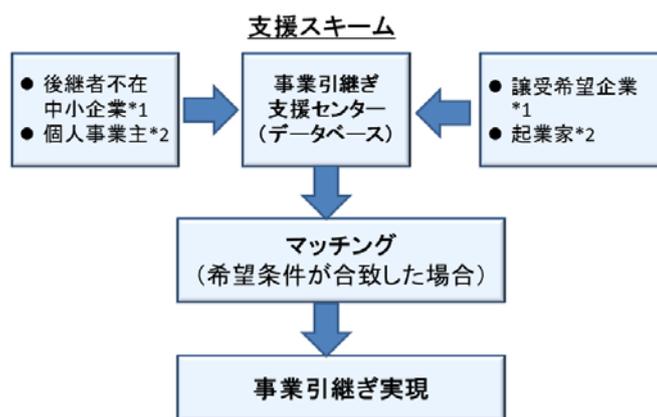
●事業引継ぎ支援センターの支援スキーム

支援スキームは右図で示されます。

後継者不在の中小企業者や個人事業主からセンターに相談が持ち込まれた際、センターのアドバイスを得て、会社への引継ぎなのか又は、個人への引継ぎなのかを、相談者が選択します。

会社への引継ぎをM&Aといいます。センター内のデータベースには、ノンネーム情報（＝譲り渡し企業や譲受希望企業が特定されないよう企業概要を簡単に要約した企業情報）が蓄積されており、譲り渡し企業と譲受希望企業との間でマッチングする際に、使用されます。

個人への引継ぎには、「後継者人材バンク」を活用して、起業を志す個人起業家とマッチングします。「後継者人材バンク」には、創業支援機関が実施する創業支援セミナー等を受講した個人起業家が登録されます。



*1 法人同士をマッチングする場合は、いわゆる「M&A」という。

*2 個人事業主と起業家をマッチングする場合は、「後継者人材バンク」という。

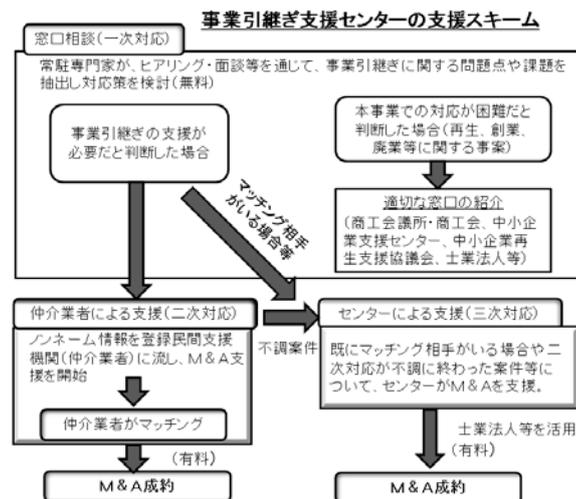
後継者人材バンクは事業支援引継ぎセンター（32カ所に設置：2015年7月末）に併設されますが、2015年3月現在、秋田県、長野県、静岡県、岡山県だけが取り扱っています。神奈川県への対応について、本セミナーでは明確にしておりませんでした。

●事業引継ぎ支援センターにおける支援の流れ

支援の流れは図で示されるように、窓口相談による一次対応、M&A業者に仲介を依頼する二次対応、二次対応が不調な場合又は、仲介業者が取扱わない事業引継ぎ支援の三次対応に分かれます。

一次対応：センターでは、譲渡する側と譲り受ける側、双方の相談を受け付けます。第三者に譲渡することが決まると、M&Aなのか、それとも後継者人材バンクを使って個人に譲るのかについては、センター職員のアドバイスを得ながら選択します。

相談企業の業績が思わしくなく、センターで取り扱えないと判断した場合は、中小企業再生協議会等を紹介することになります。



二次対応：相談案件がM&A支援につながるとセンターが判断した場合は、その案件を登録機関に橋渡しします。データベースに登録されたノンネーム情報を登録機関に流し、M&A支援を開始します。

三次対応：マッチング相手がすでに決まっている場合、仲介が不調に陥った場合、登録機関での仲介が難しい場合（規模が小さく、登録機関が扱わない）は、センターが士業法人等（弁護士、公認会計士、税理士、中小企業診断士等、中小企業・小規模事業者の身近な場所に存在している専門家をいう）を活用して、M&A支援を開始します。

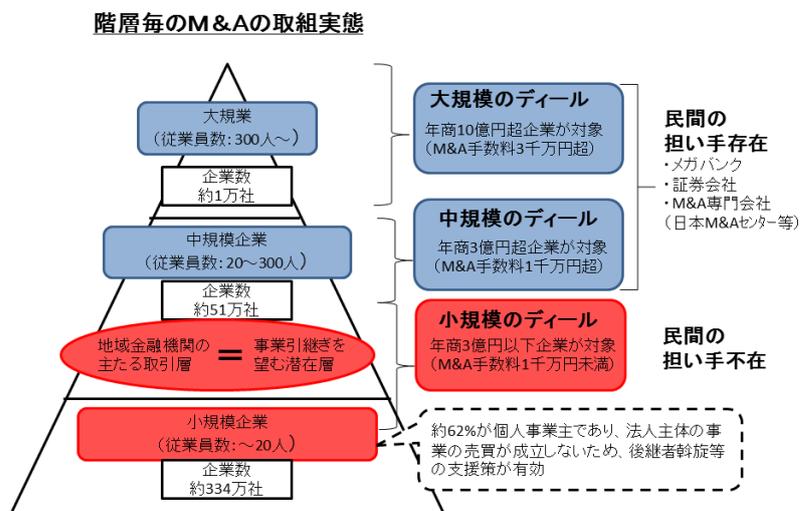
数多くの士業又は士業法人がセンターの指導を受けて、M&A業務に従事しているとの話があり、参加を呼び掛けていました。

●階層毎のM&Aの取組実態

本セミナーで、階層毎のM&A取組実態（右図）が示されました。

小規模なM&Aは、手数料が少なく、手間がかかるため、国内マーケットが存在していないようです。

士業及び士業法人は、事業引継ぎ支援センターの指導を受けて、小規模なM&Aを支援していくことになり、支援センターから大いに期待されています。



(出典) 経済センサスー活動調査(2012年)

中小企業診断士更新1回目を目の前にしての所感

会員 櫻井正友

私は、9年ほど前海上自衛隊をリタイアしました。在職中から“退職後約20年間生きる可能性があり、この間何をするかを在職中から良く考えておくように”と言われてきました。いざ退職をすると、自分の思った通りの人生になって行かない数多くの人達を見てきました。さて自分はどうするか？ 結局は自分の身の丈に合った仕事をし、人のため、地域社会のために働くことを決意しました。そのためには手に職を持たねばと思い、資格を取ることと、防大研究科で得られなかった修士号を放送大学院で取ることを目指しました。



退職後何の資格がいいか考えた末、海上自衛隊で培ったOR・情報処理等の技術が活かせる中小企業診断士試験を受けようと思い、再雇用のはなしを断り、TAC 通いを続けました。合わせて放送大学院の履修科目の単位認定試験を毎年続けました。幸運にも4年後に中小企業診断士に、6年後に放送大学院の社会経営科学修士を取得できました。

さて中小企業診断士業務とはどうするのかを知るため、東京都中小企業診断士中央支部のセミナー等に数多く参加し、いろいろ勉強しましたが、自分に合うものは何かを見定める必要を強く感じました。それまで会社経営とは無縁の約37年を過ごした私には、社会に貢献出来る診断士業務は何かを考えさせられました。

こんな折、地元神奈川県にも足場を築く意味からも、中小企業診断士取得と同時に“けいしん神奈川”に入会しました。以降中央支部・放送大学院・“けいしん神奈川”の諸行動を続ける毎日となりました。

特に“けいしん神奈川”では、年を追うごとに、仕事内容がわかるようになり、最初は“まち活”研究部会に入会し活動し、その後横浜市指定管理者第三者評価員、県立図書館経営窓口相談員そして県・横浜市・川崎市福祉サービス第三者評価調査員を取得し、現在活動中です。これらは私にとって診断士として、また社会に十分貢献出来る業務であり、さらに診断士更新ポイントがもらえ、その上に報酬金がもらえるという、この上ないやりがいのある仕事になっています。

最近やや余裕がでてきたので、地元相模原市商工会議所の都市産業研究会に参加し相模原市の将来都市構想（リニア駅開通・米軍補給所一部返還跡地の利用開発・小田急線の延伸・圏央道の開通等による都市開発）を研究し、相模原市の公募委員（広域交流拠点基本計画策定）として参加し、市政の反映に努めてきました。

今年度は、相模原市経営評会委員会の公募委員となり、政令指定都市の行政改革評価として、横浜市の指定管理者制度や福祉サービス第三者評価制度等が参考になるかも知れません。このように私の性格上、今まで公営の人・もの・サービス等の評価をしてきましたが、更新後は本来の中小企業経営の人・物・金にも携わっていきたいと思っています。

また仕事をする上で、今まで数少ないスケジュールではありましたが、プライベートも含み仕事日がぶつかり一方をキャンセルせざるおえない場合が多々あり、不効率を感じてまいりました。これについては、スケジュール調整で私も残念ですが、相手のお客様にも迷惑をおかけしたことと思っています。今後はこのようなことがない効率良いスケジュール管理をし、より多くの仕事とより多くの報酬が得られるよう自己管理をしていきたいと思っています。

女性企業家の話から事業成功のツボを学ぶ

平成 27 年 8 月 29 日、第 1 回ビジネス支援トークが県立川崎図書館で開催されました。講師に、みんなのキッチン代表有澤つあこ氏（有限会社有アンド長代表取締役）、NPO 法人ワーカーズコレクティブ樹（アープレ）理事長関富美子氏をお招きし、コーディネーター為崎緑氏（中小企業診断士）の司会で始まりました。セミナーの様相を広報担当から報告します。



■有澤つあこ氏（写真下：みんなのキッチン 有限会社有アンド長代表取締役）



前身は出版業界で雑誌の編集に携わり、たまたま地域のイベントを手伝ったのがスピナウトした切っ掛けです。

1999 年 7 月に起業、何も考えずに友人と二人で 200 万円を持ち寄って地域情報誌を刊行。その当時、編集といえばマッキントッシュのパソコンが主流だったので早速購入。オンとオフを明確にするため、事務所も借りる。そんなこんなでアツという間に資金が底をつき、広告取りを必死でやりました。当時は紙媒体が主流なので、それなりの成果が上がる。編集が得意なので、区役所等から編集の仕事を受けましたが、3 年間は無給で頑張る。

地域で事業を起こすなら、地域をよく知ることが大切。住んでいても知らないことがたくさんある。地域をよく知り、事業の個性を出す。例として、事務所のある都筑区をとり上げました。「1999 年の平均年齢は 31 歳、現在は 40 歳で子育て層が多い。横浜市は、農地と住宅地が混在して、地産池消にぴったりの地域。農家戸数と農地面積は、神奈川県下で第一。自宅料理教室の数も多い。」

都筑区には子育てで仕事を辞め、手離れしたところに、仕事に復帰したい主婦が多いのを、地域情報誌の取材を通じて知り、横浜市と共同で再就職支援事業にも取り組む。地域情報誌を発行していると、割と気楽に取材に応じて頂き、人的ネットワークが広がったとのお話です。

食に係る仕事をしたいとの声に応え、形になったのが「みんなのキッチン」。折り込みやポスティング等で、現在、約 8 万部発行しています。

「みんなのキッチン」は、次の 3 つのことを目指し、人をつなぎコーディネートしていくのが使命と考えています。

- ① 食の仕事をする人、目指す人を支援。具体的には、「みんなのキッチン」に告知掲載する、ランチを提供する、そしてお客さんに声掛けしながら接客を学ぶ。
- ② 食について共に学ぶ。起業家のコミュニティを作り、共に学んでいきたいと考えていたが、なかなか難しい課題との言。4 年前から、体質改善ランチ事前勉強会を始めた。
- ③ 食で地域を活性化！2015 年 10 月から「社員も社長も会社を元気にする！」からだ思いランチをスタートさせた。地元の人気料理家が考える都筑野菜中心のメニューをオフィスに届け、地域で働く人達の健康を「食」でサポートする。

ビジネスをするうえで、心がけているのは、「人の話をよく聞き、繋がりを見つけ、繋げていくこと、そして、常に新しいことにチャレンジしていくこと」です。

新たな挑戦として、有澤氏は日本ロクマルガールズ協会を創設。子育てが終わり、家庭の事情からも解き放たれる 60（ロクマル）代女性の働き方を考える交流の場「ロクマルサミット」を協会が主催しています。協会が掲げる理念は「ボランティアでも仕事でもない働き方や活動」を目指すことです。



■関 富美子氏（写真下：NPO法人ワーカーズコレクティブ樹（アープレ）理事長）



20年前に5人の主婦が集まり、自分たちが住んでいる街の問題を解決したい、皆が困っている課題を解決しよう・・・という話し合いのなかから、雇用関係がなく、お互いが経営者という感覚で働く、ワーカーズコレクティブが誕生しました。

ホームヘルスサービス（治療や介護が必要にならないための日常生活の点検と健康管理として、毎月の食事チェックと3カ月ごとに健康チェック）と生活支援サービス（手助けが必要になった方への介護サービスと家事サービス）をスタートさせました。ボランティアといっても有償でしたので、行政の理解は進みませんでした。

活動ホーム（障がいをお持ちの方達が就労の場として通う）への昼食づくりは、とりわけ経営を安定させました。最初は、障がい者とどのように接したらよいのか迷いました。現在では、3カ所の活動ホームで昼食を作り、他1カ所にはレシピを提供しています。更に住民からの要望を受け、高齢者、障がい者、食事作りが困難な方への昼食の配食サービスを実施しています。

平成12年4月に介護保険制度が施行。行政の受け皿となるには、法人化が必要であり、NPOワーカーズコレクティブ樹（アープレ）を平成13年6月に設立し、10月には法人格を取得しました。神奈川県指定を受け、訪問介護指定事業者としてスタートを切る。

当NPOは、①活動ホームの食事づくり事業、②配食サービス事業、③訪問介護事業（ヘルパー48名が在籍）、④居宅介護支援事業（ケアマネージャ）、⑤通所介護事業（デイサービス）の5つの事業からなります。現在、約80名の職員で、1億円を超える収益を得ています。一人ではとても見きれず、5人の事業責任者を置き、理事会で全体をおさえるようにしています。

デイサービスを始める時は大いに悩みました。配偶者控除の範囲内の収入で運営しているのに、家一軒を借りるとリスクが大きくなります。何が不足しているのか悩み、覚悟が足りなくて1歩が踏み出せない。気持ちに踏ん切りを付けて、スタートさせました。

2014年7月には「あーぶれ磯子」の指定を取り、二軒目のデイサービスを開始しました。定員が8名で3月末には定員がいっぱいになり、利用待機者がいる状況です。

今後、NPOをどのように続けていくかが課題。利用者が広がると同時に、働く側の意識も変化しました。以前は社会参加というか、何か貢献できれば・・・という気持ちの参加が多かったですが、今は仕事としてNPOで働く人が増えています。

いつか自分も利用できるNPOであって欲しい。やがては終の棲家として安心して生活できる場になればいいなと思っています。



10分間の休憩の間に質問票を書いて頂き、それを集約して、コーディネーター為崎緑氏（右写真）が講師に質問しました。質問の中から幾つかを取り上げ、最後に「地域密着型事業のツボ」を話されました。紙面の都合上「地域密着型事業のツボ」は省略します。



質問1：起業の切っ掛け、起業時に専門的資格や経営・経理に詳しい人が居たのか？

関理事長：地域で何かやることがあるという問題意識で起業。資格なしで始めたが、介護保険事業に参入する際は資格を取得した。

有澤代表：事業計画を立てずに始め、3年間は無収入。

為崎コーディネーター：女性と男性では起業のスタイルが若干違う。女性は、身近なところから立ち上げます。地域で起業する方は、地域が何を必要しているかをしっかりと見極め、解

決策を提供していくことが重要。事業化には、目的と覚悟が必要です。今は、立上げ時とは状況が変わり、資格が必要です。事業計画なしでの起業は勧めません。文字に落とすことで、考え方の整理につながります。女性の凄さは、とにかく目の前の課題を乗り越えることにあります。

質問 2：法人化する、しない、株式会社か、NPOか

有澤代表：個人事業でスタートしたが、企業と取引を始めると法人化を要求されました。

関理事長：住民税を控除してもらうため、横浜市と神奈川県から指定NPOを取得しました。それに応じた決算書の作成。更に、介護保険は決め事がたくさんあり、それをきちんと守らなければならない。とにかく事務が煩雑です。

為崎コーディネーター：法人化しないと全て個人にかかってきます。法人化すれば信用力がつきます。契約も法人名ですることになり、事務作業が煩雑です。行政と連携するならNPO、企業と取引するなら株式会社。事業の目的に合わせて組織体制を検討する必要があります。

質問 3：10年間で収益が5000万円から1億円になった要因は？

関理事長：主たる要因は介護保険に基づく支援と障害者自立支援法に基づく支援による収益。

障害者の方は、若い方から40代が中心で、身体も大きく、様々な要求に応える難しさがあります。拘束される時間も長く、それに見合う収益があります。

為崎コーディネーター：できる人材がいて、初めて受けることができます。介護は、思い入れがないとできない仕事。思いを持った人が働ける仕組みが必要です。介護事業は、サービスを提供した後の2か月後にお金が入るので、運転資金が2か月分は必要になります。

質問 4：みんなのキッチン 食への仕事を始めるにあたって

有澤代表：色々な人との繋がりのおかげに、元レストラン（60坪）の店主であった大家さんが居ました。大家さんは、街づくりに協力的な方で、説得して貸して頂きました。厨房が潰されたので、中古のキッチン設備を購入しました。

為崎コーディネーター：飲食店を開業するには、食品衛生者の資格を取る、保健所に営業許可をとる・・・等が必要です。保健所に良く聞いてから設備を買うこと。元々飲食でない所は、ものすごくお金がかかるので、要注意です。

◆◆◆ けいしん情報 ◆◆◆

■営業推進体制の構築の検討が始まる

営業推進体制の強化をはかることを目的に、望月副理事長をリーダーとするワーキンググループが結成されました。

ワーキンググループでは、

- ① 業パンフレットの作成、
- ② 営業推進体制の構築、
- ③ 会員の得意分野を整理・リスト化する等

を9月末までには取りまとめ、役員会に諮る予定で進めています。次回の「けいしんひろば（平成28年新年号）」で、報告できるものと思います。

編集後記

皆さんの御協力により、たくさんの原稿が寄せられています。本季刊誌に掲載すると同時に、ホームページにも掲載しておりますので、是非そちらもご覧になって下さい。定時総会でお約束した営業推進体制の検討が始まり、新年号では報告できるものと思います。

公益社団法人けいしん神奈川 広報誌

発行 理事長 小池 登志男

〒231-0015 横浜市中区尾上町 5-80

電話 045-633-5163

FAX 045-662-5174

E-mail : keshin@apricot.ocn.ne.jp

編集 広報担当理事 菅谷 宏