

- 発行日：2019年2月28日
- 発行者：栃木県中小企業家同友会  
〒321-0968 栃木県宇都宮市中今泉2-3-13  
TEL 028-612-3826 FAX 028-612-3827  
E-mail：t-doyu@ninus.ocn.ne.jp  
URL：http://www.tochigi.doyu.jp/
- 企画編集：広報委員会 ■印刷：有限会社 赤札堂印刷所



様

News Topic 01

栃木の話 2月県例会

経営者が変われば会社が変わる

宇都宮市東市民活動センター 参加者20名

2月8日(金)「経営者が変われば会社が変わる」のテーマで、(株)アシスト関東 代表取締役社長の林弘子氏と管理室長の小平愛氏の両名による報告が行われた。

(株)アシスト関東は、林氏の父が国税局を退職し、税理士事務所を開業した後これを母体に生まれたコンサルティング会社であり、林氏は父、夫の後に会社を引き継いだ三代目である。会社には夫が当時の社員たちとともに創った経営理念が存在している。会社の方針も、方針具現化のためのアイテムも揃っていた。長年掲げていた理念は社員にも理解されていると思っていた。

けれども現実には厳しい。クライアントのためだからという理由で価値やサービスに見合わない値引きが当たり前前の状況になっていた。このままではいけないという不安から「経営指針をつくる会」に参加した。

つくる会に入会后、社員との会話を通して、これまでの経営理念が理解されていないことがわかった。また、当たり前のようにしてきた仕事

だったが、実はそこに自社の特徴と価値があるのだということに気づく。また、自分自身は何のためにこの会社を継続させているのだろうかという原点に立



林 弘子氏

ち返ることもできた。つくる会の仲間の発言から、誰にも経営の悩みを相談できずに自からの命を絶った経営者の姿を思い出したのだ。「絶対に経営者を孤独にしない」この思いが自分が仕事を継承した原点だった。このことを思い出した時に途端に腑に落ちた。「自分は本当にやりたいことをやってきたんだ」その思いを経営理念に書き表すと、方針、手段、日常の業務が線となって結び付いていった。これまで弱気から遠慮していた価格は自信が持てる価値あるサービスと価格に変えることができた。「私たちの仕事には価値がある。」社長が自信を持ったことは社員にとって仕事への誇りになった。

栃木同友会があっよかった

社員を代表して管理室長の小平氏が報告に立った「林社長は、まだ、経営者にはなっていなかったのだと思います。社員から見ると、頼りない存在



小平 愛氏

でした。しかし「つくる会」に参加してから、林社長は経営者として思っていることを率直に話してくれるようにな

り、隠しごともなくなりました。また、お客様に対して『このサービスが本当に必要なんだ』ということ自信をもって伝えることができるようになりました。林社長が経営者として成長しているなど実感していましたし、「つくる会」のメンバーに支えられているなど日々感じております。栃木同友会という場があったことに社員として感謝しています。」小平氏の報告に改めて同友会の存在意義を感じた。

## パワーハラスメントを考える

宇都宮市東市民活動センター 参加者10名

2月13日(水)パワーハラスメントを考える～社会問題化するパワハラ問題を考え、パワハラとは何かを知る～をテーマに斎藤丈威支部長の報告を軸に車座となって座談会を行った。まず「パワーハラスメント」とは、同じ職場で働くものに対し職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える。また、職場環境を悪化させる行為とのこと。具体的には1. 精神的な攻撃。2. 身体的な攻撃。3. 過大な要求。

4. 人間関係からの切り離し。5. 過小な要求。6. 個の侵害の6類型に分類される。さらに4つの段階にエスカレートし少々の違和感から、不快感に、更には怒り、嫌悪感の段階に進む。実際いじめ・嫌がらせに関する相談件数は10年前の2万件から現在は7万件と急増しているとの報告があった。



斎藤丈威氏

### 今の若者は自分の気持ちが一番大事

参加していたY氏は「私が相談を受けた事例では、部下が仕事をする力量が上がってきたと判断した上司が一段階上の仕事を与えたがなかなか上達しない。君ならできると励ましたがそのことが3.過大な要求と認識されパワハラを理由に退社した」とのことだった。しかし、仮に力量が上がってきた部下に一段階上の仕事を与えずにいれば上記の5. 過小な要求によりパワハラで訴えられてもおかしくない。上司にしてみれば実に不条理な話だということになる。Y氏はこれまでの体験から、現代の若者は「やりたいことをやりなさい」「自分の気持ちが一番大事だ」と育てられているから、感情が何より大切になる。叱られた時点で感

情がマイナスになると、それ以降の話は入っていない。そこから先はパワハラに向かう4つの段階を進むだけである。彼らが感情的になっていると判断されるときには「今、彼らはライオンになっていると思うこと」そして、「文字や文章にてわかりやすく伝えること、更に、今の仕事が多岐に繋がっているのか具体的に話してあげること。そういった面倒くさいことを丁寧に行っていくことです。」とのアドバイスをいただいた。個の時代と呼ばれ、社会人として育てあぐねる若者も急増している。こうしたパワハラ問題の根っこにある課題に真摯に向き合う姿勢が必要である。

## かき揚げが絶品!

### おらがそば茶屋を訪問

社会福祉法人こぶしの会 おらがそば茶屋(芳賀町)

2月19日(水)芳賀にある「おらがそば茶屋」にて現場見学例会が行われた。こぶしの会はどんなに障害が重くても利用できる作業所を目指して1970年に生まれた。現在では職員130名を擁し宇都宮・芳賀・真岡・上三川に6施設と8か所のグループホーム、市貝に食堂、そして芳賀に「おらがそば茶屋」を運営している。当日はチャレンジセン



おらがそば茶屋 見学例会

ター長の和田洋氏と主任代行就労支援員の小野敦生氏から報告をいただいた。宇都宮では先駆的な存在である

こぶしの会だが、設立から40年目に入り、利用者との親の高齢化が進み、新たな課題が生まれている。一つには「おらがそば茶屋」は2011年にコンビニの跡地につくられた。当時はメイン道路に接したロードサイド店だったが、新道路がつくられると交通量と共に客足も減っている。もう一つには、この間、2006年に施行された障害者自立支援法(障害者総合支援法)により、就労作業所も大きく形を変えたということ。時代の流れによって取り組むべき課題が変わり、作業所の形も変わっていく必要がある。そんな中でも基本を忠実に守り、丁寧に仕事をする「おらがそば茶屋」の皆さんは素晴らしい仕事をしてきた。皆がこぞって頼んだ盛りそばとかき揚げのセットは、温かい天つゆと冷たいそばつゆが添えられ、その味と心遣いは参加者を唸らせた。同友会会員の皆様には是非この美味しいおそばを食べていただきたいと思った。