

守山市名誉市民 守山商工会議所前身の守山商工会初代会長 宇野宗佑氏・生誕100周年

2
1
5

特集

「会社を成長させるパーパス経営」
〜今を生きる経営者の原点回帰が、
新しい資本主義の時代を切り拓く〜



▲守山宿・町家「うの家」での
展示を見学するもーりー

企画展「うの宗佑に学べ! 展」が開催されました!

メイン会場

守山市民ホール 8/24(水) ~ 31(水)

サブ会場

守山宿・町家「うの家」8/10(水) ~ 31(水)

8 もりやま景況調査報告

令和4年4月~令和4年6月期

9 人生が広がった!

もりやま創業塾が私の起業の原点です

コアラムシ 吉村あこ氏×岡田支援員

10 「社長、その言葉遣いは危険です!」

12 令和4年4月より中小企業にも法律が
適用されています!

~パワハラ防止法対策セミナーのご案内~

裾谷社会保険労務士事務所 裾谷博和氏

14 福祉の現場に癒しとエネルギーを

介護アロマサロンWai

相談無料です。お気軽にご利用ください。

●予約制

<法律相談>

日 時

9月28日(水) 10:00 ~ (30分単位)

相談員

平柿法律事務所

<事業承継等相談>

日 時

9月14日(水)
10:00・11:30・13:00・14:30

相談員

滋賀県事業承継・引継ぎ支援センター

<知的財産等相談>

日 時

9月14日(水) 13:30・14:30・15:30

相談員

INPIT滋賀県知財総合支援窓口

時間外労働の削減や各種助成金など働き方改革に関する相談は、滋賀働き方改革推進支援センターへ。社会保険労務士等の専門家が無料でサポート。
フリーダイヤル 0120-100-227

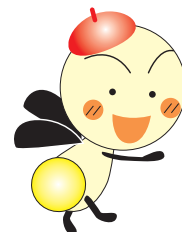


上記相談のお申し込みお問い合わせは
指導課(担当 岡田)まで TEL 077-582-2425

特集

「会社を成長させるパーパス経営」

～今を生きる経営者の原点回帰が、新しい資本主義の時代を切り拓く～



新たなビジネスモデルのトレンドワードとして耳にすることが増えた「パーパス」。現在、様々な企業において「パーパス経営」が注目されていますが、なぜなのでしょう・・・

そこで今回は、パーパス経営とは何か、その背景や概要について解説するとともに、パーパス経営に取り組み上でのポイントについて紹介します。

パーパスって、なんだ？

パーパス(purpose)は、日本語にすると「目的」です。一言で言うと、企業が世の中に対して明確な存在意義を持ちましょう、というのが今流行りの「パーパス経営」の意味になります。

でも、なぜ、今、世界中で、日本中でそんな言葉がバズワードになっているのでしょうか。

「パーパスって、なんだ？」というシンプルな疑問に答えるためには、19世紀以降の世界経済の大きな流れを捉える必要があります。それぐらい、大きな歴史の転換点を、今、私たちは生きている(かもしれない)のです。

読み終わるころには、「パーパスって、なんだ？」の本当の意味にたどり着けますので、少し時間旅行にお付き合いください。

資本主義の歴史の転換点2019年-2020年

2019年7月1日、スコットランドのエジンバラに残るアダム・スミスの旧宅に世界の経済学者とビジネスリーダー約300名が一堂に会し、「資本主義と国際秩序の再構築」をテーマに二日間にわたって幅広い議論が交わされました。

この会議の場に招聘された野中郁次郎氏は、「議論を重ねながら、もっとも注目が集まったのは、『いまこそアダム・スミスの原点に戻るべきである』との問題提起」だったと、著書「共感経営」の中で紹介しています。

あまり知られていませんが、経済学の父、アダム・

スミスは道德哲学の教授であり、有名な「国富論」の前に「道德感情論」という本を出版しています。その中で説かれているのは、人は、他者との共感によって自分の中に公平な観察者をもち、利己心を抑制して道徳的・倫理的行動をするのだ、という内容です。現在の資本主義が置き去りにしてしまった道徳や倫理、他者への共感を、もう一度原点に立ち返って取り戻そう、というのがこの会議の開催趣旨でした。

その翌月、2019年8月18日には、米国の大手投資銀行等181社のCEOが集うビジネス・ラウンドテーブルで「我々一社一社が各社のパーパスを掲げ、全てのステークホルダーに対して責任を果たす」という声明が発表されました。

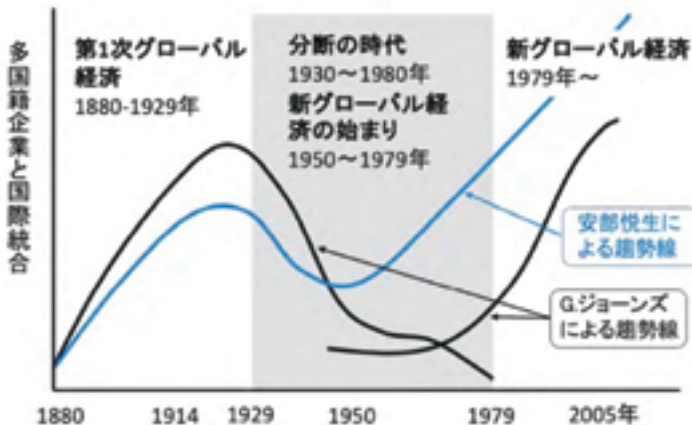
-While each of our individual companies serves its own [corporate purpose](#), we share a fundamental commitment to all of our stakeholders-

世界の株主第一主義を牽引してきた米国の経済界が価値観を転換した瞬間でした。更に翌2020年1月のダボス会議(世界経済フォーラム年次総会)では、「ステークホルダー資本主義の具体的な意味づけを行い、パリ協定やSDGsの推進を支えること」が中心テーマとなりました。ダボス会議は、各国首脳やグローバル企業のリーダー、世界的に活躍する市民活動家ら約3000名が集まる国際会議であり、この会議でのテーマ設定を経て、ステークホルダー資本主義へと向かう世界の潮流が決定的になりました。

ではなぜ、今、世界中を巻き込んだ大きな価値観の変化が起きているのでしょうか。

資本主義の第二の修正期？

世界経済は、これまでに2回のグローバル化の波を経験しています。第一次グローバル化は19世紀後半から世界恐慌まで、第二次グローバル化は1980年代以降といわれています。



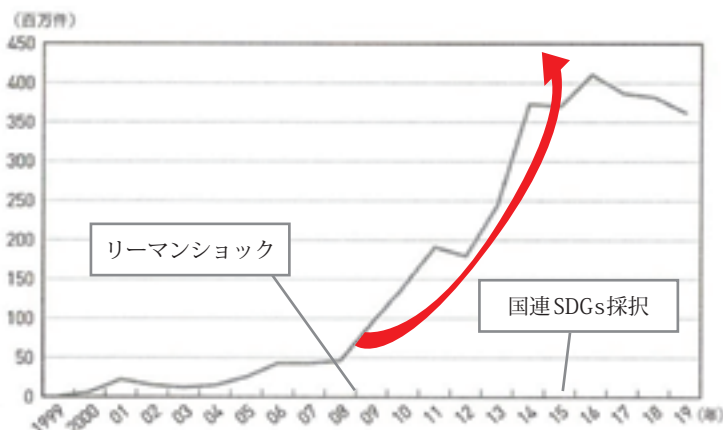
▲出典：佐々木 聡「グラフィック経営史」新世社,2022

グローバル化で経済が拡大する一方で経済の不安定化や貧困などの様々な社会問題が発生し、第一次グローバル化後の資本主義社会は大きく変化しました。自由放任の資本主義から、政府が社会福祉政策を担って国内の格差や貧困問題に取り組み、国際機関が国際秩序を担う、管理された資本主義体制です。これが、資本主義の一度目の修正期です。

そして今、情報化によるグローバル化のさらなる進展の中で国家間の貧富の差や環境問題、各国内の格差拡大が再び大きな問題になっています。

次のグラフは、名和高司氏がGoogleの「purpose」検索数を独自に調査した結果です。2009年頃のリーマンショック直後に急激に検索数が上昇しているのわかります。

「purpose」の検索数



▲出典：名和高司「パーパス経営」東洋経済,2021

第二次グローバル化の抱える問題がリーマンショックをきっかけに噴出し、欲望が暴走する今の資本主義をどう立て直すかという議論が始まりました。歴史上二回目の資本主義の修正期が今である、と、私は見えています。

そして、今のところ世界のリーダーが辿り着いている答えが、「ステークホルダー資本主義」と、それを実現する、「パーパス経営」なのです。

一度目の修正では、国家主体で資本主義を修正しましたが、今回の主役は企業です。社会の中で大きな役割を果たす企業自身が、主体的に社会的役割意識と倫理観をもってビジネスをしましょう、というのが世界の趨勢です。

これまで主流だった、企業は株主のために利益を生むことが正しいと考える株主第一主義に対し、株主だけでなく、従業員やコミュニティ、社会全体など、様々な関係する人々（＝ステークホルダー）への影響を考えて経営するのが正しい、という新しい価値観は、ステークホルダー資本主義と名付けられました。ステークホルダー資本主義を実現するために、各企業は主体的にどんな役割を果たすのか、いわば、企業の社会の中での存在意義を表現したものがパーパスです。

経営理念やミッションとの違い

ここまで聞くと、企業が掲げる経営理念やミッションとパーパスは同じものじゃないか？と思いますが、全く一緒とは言えません。

パーパスの特徴は、顧客満足だけでなく、社会全体への存在意義を含んでいることです。お客様が喜んでお金を払ってくればそれが正しい、という顧客第一主義よりも、広い世界観を持つのがパーパスです。

ペプシコーラで有名なペプシコの事例を見てみましょう。

「自社製品の糖類、塩分、脂質を減らしながら、より健康的で栄養価の高い飲料製品を揃えるようなポートフォリオの変革」
(ハーバードビジネスレビュー June,2022)

前会長のインドラ・ヌーイ氏は、深刻化する世界の健康問題への対応をペプシコのパーパスに据え、このような、パーパスに沿った成果目標を掲げて事業運営を行い、実際に12年間の在任中に健康を意識した製品を大幅に増やしています。

また、私たちに身近なスターバックスでは、こんなパーパスを掲げています。



▲出典：スターバックス コーヒー ジャパン 株式会社HP

スターバックスでは、他の多くのカフェチェーンと異なり、スタッフが積極的に楽しんでコミュニケーションをとってくれます。私自身も、楽しみながら一緒にカスタマイズを考えてくれるスタッフに、素直に「うれしいな」と思った経験がありますし、ある経営者の講演でも、スターバックスのスタッフのあたたかい対応に心を打たれた、という体験を聞いたことがあります。単に接客が丁寧、わがままを聞くということではなく、従業員各自が自分の判断で積極的に動いているところがスターバックスのパーパス経営の特徴です。

題名は「ミッション」でも、「経営理念」でもなんでもいいのです。「事業を通じて社会にこんな方法で良い影響をもたらしたい」という強い情熱が込められていれば、それは立派なパーパスです。

利益獲得はパーパス経営の必須条件

パーパス経営を行う上で最も大切なのは、パーパスを自己満足のスローガンに終わらせず、利益を生み出して持続可能な事業として成立させることです。

利益と社会貢献は相反するように思いますが、こ

れを一本の線でつなぎ、社会に良い影響を与えるビジネスで利益を生むことが、パーパス経営の本質です。

バングラディッシュで貧困層への無担保小口融資を行うグラミン銀行は、パーパス経営の好事例です。事業内容だけ聞くとNPOの慈善事業のようですが、創始者のユヌス博士は、この事業を営利事業として成立させています。

貧しい人にお金を配るだけの慈善事業であれば、税金や寄付に依存してしまい、持続可能な貧困問題の解決策にはならないからです。

サイバーエージェント社長の藤田晋氏は、「綺麗事を並べるだけでは利益も成長も生み出せない。パーパスは経営者が現実逃避するための手段ではない」(ハーバードビジネスレビュー June, 2022)

と、厳しい指摘をされています。

社会に良い影響を与えながら利益を生み出すことこそ、パーパス経営の特徴であり、新しい資本主義が目指す姿。経営者にとっては、社会善と利益の両立という、難しい挑戦になります。

利益を生み出すパーパス経営

パーパス経営で会社の成長を実現するには、2 Stepで考えるとよいでしょう。

STEP 1 適切なパーパスの設定

＜パーパス設定のポイント＞

- ①自社の事業上の強みにつながる
- ②経営陣が情熱を持てる
- ③社会に良い影響を与える

上記の3つの内、どの要素が欠けても、企業に利益と成長をもたらすパーパス経営は実現しません。①は利益に直結しますし、②がないとパーパスを従業員一人一人に落とし込む人がおらず、綺麗事を並べるだけに終わってしまいます。③の要素は、従業員や顧客の共感を得る前提であり、この要素が欠けると、人がついてこず、やはりパーパス経営は実現しません。

パーパスの設定自体が、実は大変骨の折れる作業です。大企業なら立派なパーパスを設定しているかということそんなことは全くなく、SDGsと無理やりこじつけた目標やぼんやりした言葉が経営理念やパー

パスとして掲げられている事例が複数あります。一方、ベンチャー企業やファミリー企業の場合は、経営者の事業動機の中に②の経営陣の情熱は必ずあります。しかしそのままでは、利益や社会のニーズを無視して藤田氏の言う「綺麗事、現実逃避」や自己満足に終わりやすく、経営者の思いを起点にしながらも、①や③の要素としっかりと向き合い、社内の意見をとり込んで磨き上げていくのが良いでしょう。

STEP 2 パーパスの社内への浸透

設定したパーパスを成長につなげる上で重要になるのは、従業員一人一人への落とし込みです。

従業員一人一人が、自分の毎日の仕事と会社の掲げるパーパスのつながりに腹落ちした時、彼ら・彼女らは自分の仕事に意味を見つけ、高いモチベーションを獲得します。従業員の高いモチベーションは企業の競争力を強化し、利益を生み、成長を促して従業員の収入を高め、パーパスの一步実現という成果がさらに社内のモチベーションを高める…という好循環が始まります。



この好循環による企業の成長とパーパスの実現のスパイラルアップが、パーパス経営の目指す世界です。

Value Partner代表
植田 昌子 (中小企業診断士)

京都大学経営管理大学院MBA在籍。
大学卒業後、東京の投資会社等を経て故郷滋賀県にUターン。
2019年4月、中小企業に向けた戦略経営コンサルティングを行う
Value Partnerを開業。



資本主義も経営も、原点回帰

パーパス経営は新しい経営手法ではなく、社会の中で役割意識をしっかりと持って経営されている企業は昔から存在します。

資本主義の在り方を見直す流れの中で、昔から一部の企業が貫いていた経営スタイルが、今パーパス経営として注目されている、というのが実態です。

ステークホルダー資本主義が、アダム・スミスの道徳哲学への原点回帰だったように、パーパス経営もまた、経営者の人生哲学への原点回帰です。

会社を始めたとき、引き継いだ時、今の会社の経営を通じて成し遂げたい大志が皆さんの中にあったことでしょう。

その気持ちにもう一度立ち返り、自分の大志と利益と社会への良い影響を一本の線で結ぶパーパス経営に挑戦してみませんか？

企業規模にハンデはありません。資本主義の二回目の転換点を生きる守山の経営者の皆さんから、次の時代の先駆けとなるパーパス経営の好事例が生まれることを、期待しています。

より深く学びたい方への参考書籍/動画

- 名和高司『パーパス経営』東洋経済,2021
- 野中郁次郎・勝見明共著『共感経営 「物語戦略」で輝く現場』日本経済新聞社,2020
- 江上隆夫『THE VISION』朝日新聞出版,2019
- -Simon Sinek, TED Talk
“How great leaders inspire action.”

(日本語字幕可能。PurposeというWhyが重要な理由を語っています)



9月のスケジュール



お知らせ

MORIYAMA

1 木	
2 金	
3 土	
4 日	
5 月	
6 火	正副会頭会議
7 水	
8 木	育児・介護休業法対応セミナー
9 金	
10 土	
11 日	
12 月	
13 火	常議員会
14 水	事業承継等相談・知的財産等相談
15 木	がんばる事業所応援補助金(原油価格・物価高騰枠)申請締切 大阪インターナショナルギフトショー 2022出展
16 金	
17 土	
18 日	
19 月	敬老の日
20 火	
21 水	
22 木	
23 金	秋分の日
24 土	
25 日	
26 月	
27 火	補助金活用セミナー
28 水	法律相談
29 木	青年部 臨時総会
30 金	
31 土	

8月5日(金)臨時議員総会が開催され、第14期会頭に大崎裕士氏が再任されました。また、常議員及び監事選任に伴う選考委員の選任も行われました。



会頭(再任)
大崎 裕士 氏
大崎設備工業(株)
代表取締役

※任期
令和4年11月1日から
令和7年10月31日まで

選考委員

氏名 ※敬称略	事業所名	役職名
遠藤 秀樹	(株)えんどう種苗	商業部会長
林 晃司	(株)魚伊	サービス部会長
太田 義人	(有)守山新聞センター	観光理財部会長
葭本 勝利	(株)葭本ダンボール	工業部会長
藤本 一矢	(株)藤本電気商会	建設部会長



職員紹介

6月より採用となりました。
よろしくお願いいたします。
指導課 横井 翼

駅前イベント情報

駅前総合案内所
TEL(514)3765



■ 第2回 41 陶遊会(よいとうゆうかい)作品展

9月19日(月)～25日(日)初日午後1時から最終日午後1時まで

レイカディア大学41期陶芸学科を卒業し、地元の陶芸サークルなどで活動をし、この一年に制作した陶芸作品約100点を展示。

■ floral fairy フローラルフェアリー教室展

“展示販売あり”

花の宝石箱レカンフラワー

9月26日(月)～10月2日(日)初日午後1時から最終日午後4時まで

レカンフラワーとはフランス語で「花の宝石箱」。生花を自然の色そのままに乾燥させたドライフラワー作品約50点を展示。当教室よりインストラクターの資格を取得した生徒によるデビュー作品と講師作品を展示。

当会場で体験会を開催します。(予約優先)

日時 9月27日(火)～10月1日(土) 午前・午後 各2名
内容 レカンフラワーBOXミニ額作り
料金 2,000円
予約 中村まことさん(電話:090-5967-9215)

お知らせ

駅前総合案内所リニューアル工事のため休所します。

当案内所の改修工事に伴いまして、下記のとおり臨時休所いたしますので、ご理解頂きますようお願い申し上げます。

記

休所日 令和4年9月6日(火)
7:30～19:30

内容 駅前総合案内所受付
リニューアル工事





会議・イベント 開催 報告

役 役員会・総会 部 部会 青 青年部 女 女性会 他 その他(セミナー等)

部 観光理財部会 Googleマイビジネス活用セミナー 実践編 7/28(木)

講師：クロダプランニング 代表 黒田史子氏
(株)FLCアドバンス 代表取締役 井上二三雄氏

Googleマイビジネス(ビジネスプロフィール)から集客・売上アップにつなげるための登録内容の工夫や導線の構築、SEO対策(Googleマップ検索で上位表示させるための施策)等について解説いただきました。



▲SEO対策を解説する井上氏

青 第11回もりやま卑弥呼コンテスト 7/30(土)

方法：YouTubeオンライン配信

守山夏祭り中止のため、前年度同様YouTube配信にてコンテストを開催しました。Googleフォームを使った一般投票も交えた最終審査の結果、守山市在住の岡村夏実(おかむら なつみ)さんが第11代もりやま卑弥呼に選ばれました。



▲第11代卑弥呼の岡村さん(左)と第10代卑弥呼の荒山さん

守山商工会議所青年部(守山YEG)では、今後、第11代もりやま卑弥呼の岡村さんと共に邪馬台国近江説を活かした地域活性化に努めていきます。

コンテストの様子は守山YEGもりやま卑弥呼チャンネル(YouTube)でご覧ください。

<https://www.youtube.com/channel/UCF8JTA1usSSVJcry8POD3eA>



部 サービス部会 売れる動画制作1DAY実践講座 8/4(木)

講師：動画のチカラ 代表 伊藤ノリ氏
関西支部 小林佳弘氏(博善社印刷(株)所属)

動画制作におけるプロ目線での構成の工夫や、スマートフォンと身の回りの物をうまく活用してコストを抑えて行う撮影方法、無料のアプリを活用した編集方法等について実践も交えて講義いただきました。

サービス部会では、今年度「1分プロモーション動画コンテスト」を開催予定しています。

詳しくは、当会議所ホームページ並びに本誌同封チラシをご確認ください。

https://moriyama-cci.or.jp/2022/09/01/douga_contests/



▲制作スキルアップには学び、実際に制作し繰り返すことが大切と話す伊藤氏



役 臨時議員総会 8/5(金)

議題

1. 第14期会頭の選任について
2. 選考委員の選任について

部 建設部会 親子木工教室 8/6(土)

主催：建築委員会

当日は、守山市内の小学校1～3年生と保護者の方にカラーボックスを作成していただきました。途中に鉋削り体験や大工道具の見学などもあり、ものづくりに関する興味や関心を持っていただく良い機会となりました。



▲無事にカラーボックスを完成された参加者の皆さん

部 工業部会 夏休み親子ロボット教室 8/20(土)

講師：(株)PC-FLAT 代表取締役 重吉幹子氏

守山市内の小学生親子40組を対象にロボット教室を開催しました。参加した子どもたちは、真剣な眼差しでロボットを制作し、親子でロボットやプログラミングに触れて頂く良い機会となりました。



▲ロボット制作に取り組む参加者

訃報 守山商工会議所 元会頭 現顧問 (株)川嶋機械 代表取締役会長 川嶋次男氏(95歳)

去る8月18日ご逝去されました。謹んでご冥福をお祈りいたします。

故 川嶋次男様には、昭和61年に守山商工会議所3号議員に就任され、平成5年に副会頭を務められ、平成7年からは会頭に就任、3期9年務められました。在職中は、長きにわたり地域経済の発展に尽力され、平成16年には旭日小綬章を受章されるなどその功績は多大なものであり、そのほか国際交流の分野でも守山市と姉妹都市であるハワイ州カウアイ郡との交流に尽力され、カウアイ郡名誉市民に選ばれるなど多大な貢献をいただきました。心からご冥福をお祈り申し上げます。

もりやま景況調査

令和4年4月～6月期

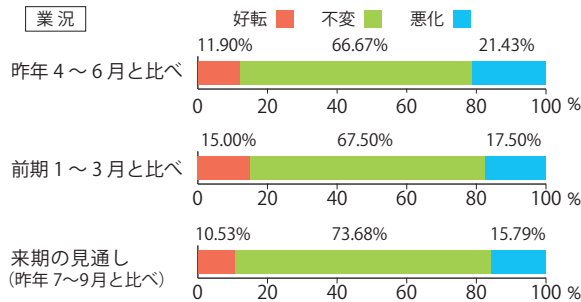


※DI (Diffusion Index (景気動向指数)) … 「増加」「好転」企業割合から「減少」「悪化」企業割合を差し引いた数値

DI 指数	30 以上	10 以上 30 未満	▲ 10 以上 10 未満	▲ 30 以上 ▲ 10 未満	▲ 30 未満
-------	-------	----------------	------------------	--------------------	---------

業況

前回調査 (令和4年1月～3月期) と比べて改善している。来期もやや改善の見通し。

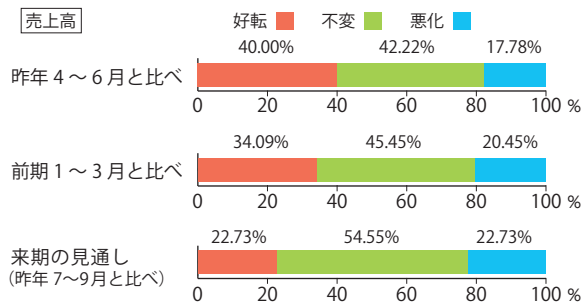


4～6月期動向 昨年同期との比較	全体	▲ 9.5	
	小売業	▲ 58.3	
	製造業	20.0	
	建設業	12.5	
	サービス業	0.0	
	卸売業	0.0	

※業況DI (好転－悪化) は今期が▲9.5で前回調査の▲19.6から10.1ポイント改善
来期の見通しDI (好転見通し－悪化見通し) は▲5.3で、今期より4.2ポイント改善の見通し

売上高

前回調査 (令和4年1月～3月期) と比べて改善している。来期は悪化の見通し。

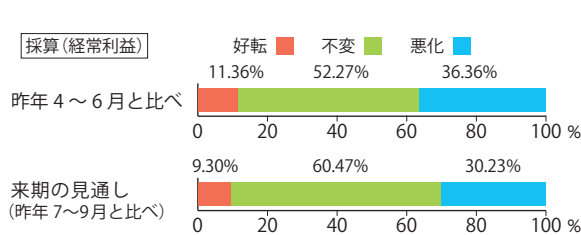


4～6月期動向 昨年同期との比較	全体	22.2	
	小売業	▲ 8.3	
	製造業	33.3	
	建設業	25.0	
	サービス業	33.3	
	卸売業	50.0	

※売上高DI (好転－悪化) は今期が22.2で前回調査の▲14.6から36.8ポイント改善
来期の見通しDI (好転見通し－悪化見通し) は0で、今期より22.2ポイント悪化の見通し

採算(経常利益)

前回調査 (令和4年1月～3月期) と比べてやや改善している。来期もやや改善の見通し。



4～6月期動向 昨年同期との比較	全体	▲ 25.0	
	小売業	▲ 50.0	
	製造業	▲ 10.0	
	建設業	▲ 25.0	
	サービス業	▲ 20.0	
	卸売業	0.0	

※採算(経常利益) DI (好転－悪化) は今期が▲25.0で前回調査の▲30.6から5.6ポイント改善
来期の見通しDI (好転見通し－悪化見通し) は▲20.9で、今期より4.1ポイント改善の見通し

コロナウイルスの影響などの意見

- ・6月ごろは明るい兆しが見えていましたが、感染拡大に伴いキャンセルが増えてきています。
- ・飲食店はコロナ禍で離れたアルバイトが別の仕事に就き人手不足傾向ですが、不安定なため戻ってきてもらうわけにもいかず今いる人材でやりくりしています。
- ・コロナで借りた資金の目減りと返済が重なってきて苦しい状況です。
- ・材料費の高騰が収支を圧迫している。
- ・原材料や燃料や梱包資材などほとんどが値上げでコストアップしているが需要がまだ戻っていないので値上げしにくい。
- ・庶民は生活が苦しくますます節約生活に入っていると思う。

その他、調査結果の詳細については当所ホームページをご覧ください。

<https://moriyama-cci.or.jp/survey/>





「人生が広がった！ もりやま創業塾が私の起業の原点です」

「見切り発進でした」と当時を振り返る水保町在住の吉村あこさん。昨年8月、グラフィックデザイナーとして「コアラムシ」を開業した。広告、ロゴ、キャラクターなどのデザインや動画制作を手掛ける。開業届けを出したものの、どこに需要があるのか、どう宣伝したらいいのか…。

ネットで検索して梅田町のコワーキングスペース・今プラスを訪れた。今プラスを経営するジャパニーズ株式会社の代表・中野龍馬さんの後押しが『もりやま創業塾』受講のきっかけとなり、開業1周年を笑顔に導いた。

起業家にとって商工会議所は やっぱり地元の強い味方



▲顧客に依頼されて作ったTシャツや缶バッジ、アイコンや店舗カードなど今まで手掛けていたいろんなデザインが並び

今プラス・中野さんの強い勧めで、吉村さんは守山商工会議所の岡田啓子支援員を訪ねる。

岡田支援員は、「何がしたいのか」「仕事として成立するか」など、起業に対し厳しい目線で吉村さんの思いを聞き取った。そして「これが得意！という強みを持ちなさい」と強くアドバイス。その一言が心に響いた。吉村さんは大阪のテレビ制作会社でタイトルロゴやテロップなど動画素材を扱っていた前職を生かし、「動画を強み」に動画広告なども手掛けるようになった。

漫画家の夢もあった吉村さんは似顔絵やイラストも得意。テンプレートを使わずに、オリジナルにこだわる。「お客様の熱い思いを伺い、新しいことを創造するのが楽しい」と目を輝かせる吉村さん。ロゴから動画制作までをトータルで受けられるのもコアラムシならではの強み。



▲「よしむらあこ」を逆さ読みすると「コアラムシ」よ」と笑顔の吉村さん

創業塾のネットワークで 学びと出会い

岡田支援員は『もりやま創業塾』の受講を吉村さんに勧める。創業塾は、起業した人の体験談を聞いたり、ワークショップで学んだり、また経営に必要なスキルを身に付けるため専門家の講義を受けたりして、起業の夢をカタチにする学びの場だ。

吉村さんは、1月に開講された創業塾のワークショップを受講し、感銘を受けた。自分と同じように起業した人や起業を目指す多くの人に出会い、その気概に触れ、改めて起業に対する自分の考えの甘さを知った。創業塾では、さらに講師とのつながりも生まれ、地元の縁でその後も教えを乞うことができる。身近にそんな先輩がいることが心強い。

受講生の人生そのものに関わりたい、と親心で寄り添う岡田支援員は、人との出会いを最も大事にする。今年の10月、初めて創業塾の卒業生・講師・支援機関による交流会を企画している。「志を持った者同士がコラボしたり、切磋琢磨してほしい」とエールを送る。

今回のもりやま創業塾は11月に開講、9日・16日・30日を予定している。

制作協力/守山市民新聞編集室(ライター・フォト 寺田)

吉村さん(左)は「忌憚なく意見してくれて、とてもありがたいです！」と岡田支援員の厳しい指導に感謝する(梅田町・今プラス)



コアラムシ

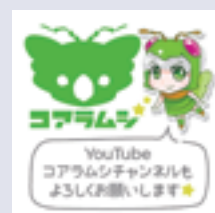
連絡先 koalainsect@gmail.com



公式サイト



コアラムシチャンネル



【お問い合わせ】守山商工会議所
中小企業相談所 指導課まで
TEL 582-2425 FAX 582-1551



「社長、その言葉遣いは危険です！」 令和4年4月より中小企業にも法律が適用されています！ ～パワハラ防止法対策セミナーのご案内～

3つのパワハラ相談事例

パワーハラスメント、いわゆるパワハラに関するご相談は、ここ4、5年絶え間なく続いています。

今回は、パワハラに関して、当事務所に過去にご相談があった代表的な内容を3つほど、ご紹介します。

まず1つ目です。新卒で入社してきた社員が、まだ学生気分が抜けないのか、ふざけた態度をとっていたので「何を考えているんだ！そんなことやっていいと思ってるのか。ここは学校じゃないんだ。こちらは授業料をもらっているどころか、給料を払っているんだぞ。そんなことしているなら給料返せ！」と思わず机をたたいて強く注意した社長さん。そうしたところ、よほど傷ついたのかその社員から「社長、その言い方はパワハラですよ！」と返され、困惑。私に「先生、これってパワハラに該当するの？難しい時代になったなあ」などと憔悴したご様子でのご相談。

2つ目は、もっとあるあるパターンです。子供がまだ小さいため、パートタイマーとして働いていた主婦の方が退職。自分に向いている仕事だと楽しそうに勤めていたにもかかわらず急に、会社を退職。旦那さんが「えっ！なぜ急に辞めたの？仕事楽しいって言っていたのに。何かあったのか？」などと詰め寄ると「実は、会社の同僚何人かから、無視されるようになって会社に居づらくなってしまって、。」と話す妻。「そんなおかしいことがあるか！」と旦那さんが激高。数日経ったところに、旦那さんが妻の勤めていた会社に連絡。「うちの妻は、実はパワハラが理由で御社を退職した。お宅の会社は、従業員にどのような管理をしていたのか？」と、クレームの電話。私に総務部長から連絡があり「先生、その旦那さんが言うには、弁護士に相談したら、会社を訴えて損害賠償請求できると言われたらしいんです。これって、本当ですか？そもそも、これってパワハラに該当するのですか？」といった困り果てた

ご相談。

最後は、最近のあるあるパターン。中途採用で入社してきた従業員。課長は、職場に出来る限り、早く慣れてもらおうと気を利かせたつもりでその従業員にコミュニケーション。「どう、うちの仕事慣れてきた？何かあったら相談に乗るし、いつでも言ってね」、そこまでは良かったのですが、さらに関係を深めようと「ねえねえ、休日、何をしているの？彼女いるの？趣味は？」などと根掘り葉掘り質問を繰り返していると、入社したての従業員から部長に相談が。「あの～。課長にプライベートのことまで根掘り葉掘り聞かれるのですが、それって答えないとダメなんですか？パワハラだと思うのですが…」部長は、一瞬、困惑したが、この問題を放っておくことも出来ないので、私に相談。「先生、こんなことまでパワハラって言われるの？せっかく、課長が良かれと思って積極的にコミュニケーションを取るようにしていたのに…」とのこと。

この手のご相談は、枚挙にいとまがありません。余談ですが、コロナ禍になったころ、実は当事務所においては、パワハラに関するご相談は一度、激減しました。検証は出来ていませんが、おそらくコロナ禍において休業したり、残業が無くなったことで、人と人との接触時間が減ったためだと思われます。しかしながら、昨今においては、企業活動が再開される中、また、パワハラに関するご相談が増えてきました。もっと言うと、当初は休業しても給料がもらえるなどと気楽に考えていた従業員の方も、会社の飲み会はないし何かと行動制限されることで従来、感じなかったストレスを溜めることによる反発が、パワハラ問題を増長しているようにさえ感じます。

パワハラに該当するかどうかは、 法律に照らしあわせて考える

ところで、上記のような「これって、パワハラに該当しますか？」という顧問先様からのご質問は、

非常に多いです。私自身、この手のご質問があった時には、やはり法律に照らし合わせて考えるようにしています。

2022年4月より中小企業においても労働施策総合推進法、通称パワハラ防止法が施行されました。この法律によると、パワハラの定義は「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」とあります。

パワハラの事例としては「おまえには、能力がない」、「協調性がないからダメなんだ」、「給料泥棒。会社を食い物にするのか!」などと、感情に任せ大声で怒鳴り散らしたり、皆の前で、人格否定するような叱責をすることなどが該当します。

ところで、上記のパワハラの定義の要素は、3つに分かれます。

- ① 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ その雇用する労働者の就業環境が害されること

厚生労働省の見解では、この①～③の“すべての”要素がある場合、極めてパワハラに該当する可能性が高い、としています。逆に言うと、2つまでしか該当しないのであるならばパワハラに該当する可能性が低いと考えます。実務上ありがちなのは、②の要素が該当するかしないのかが、パワハラかどうかの分かれ道になることが多いです。②とは「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」か超えていなかったのか、ということです。もう少し分かりやすく言うと、「その言動が業務指導の範囲内だったのか?」という事が問われるということです。

パワハラの行為類型は、6つ

また、厚生労働省は、パワハラを「行為」という側面から「パワーハラスメントの行為類型」(図1)を示しています。まずパワハラに該当しそうな行為を6つに部類し(㉠身体的な攻撃㉡精神的な攻撃㉢人間関係からの切り離し㉣過大な要求㉤過少な要求㉥個への侵害)それぞれ該当すると考えられる例・該当しないと考えられる例を示していますので、ぜひご一読ください。私がいつもお話しするのは㉡精神的な攻撃の中に「ひどい暴言」なども当然に含まれますが、厚生労働省は「遅刻や服装の乱れなど社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする

こと」はパワハラに該当しないという見解を示していることは特筆すべき内容です。

事業主に義務づけされた「講ずべき措置」

では最後に、パワハラ防止法について解説しておきます。通称は、パワハラ防止法と言っておりますが、パワハラ防止法という法律があるわけではありません。

労働施策総合推進法という法律が改正されてパワーハラスメントに対応する法律が出来上がったと言えます。大企業においては、2020年6月から、中小企業においては2022年4月から適用されました(中小企業は、2022年3月までは努力義務)。

法律の内容を見ていきますとまず今回、「パワーハラスメント」とは何か?が定義づけられました。これは上記でも示しましたが、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」としました。この定義は、法律が出来る前からのパワーハラスメントの定義を引き継いだものといえます。

また、法律改正によりパワーハラスメント防止のために「雇用管理上講ずべき措置」を講じることが事業主の義務となりました。具体的には指針で決められていますが、以下の通りです。

- ① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ② 相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ④ ①から③までの措置と併せて講ずべき措置

また、「不利益取り扱いの禁止」も定められました。パワーハラスメントの相談を申し出た者、相談対応に協力した際に事実を述べたことを理由とする解雇その他、不利益取り扱いの禁止を規定しました。

紙面の都合上、これ以上の説明は割愛しますが、ぜひ今回、本誌15Pでご案内する「パワハラ防止法対策セミナー」にご参加いただき、これらの対応方法について内容確認していただければ幸いです。

また、私見ですが、日々、実務を行っている私から見ますと、パワハラ問題は法律だけでは完全解決することは出来ません。今回のセミナーでは私が普段、パワハラ問題にどのように現場で対応しているのかも合わせてお伝えしますので、ぜひぜひご参加いただきますよう、願います。

	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
㊦ 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	● 殴打、足蹴りを行うこと ● 相手に物を投げつけること	○ 誤ってぶつかること
㊧ 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	● 人格を否定するような言動をすること。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動をすることを含む ● 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返すこと ● 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返すこと ● 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信すること	○ 遅刻や服装の乱れなど社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をすること ○ その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を取った労働者に対して、一定程度強く注意をすること
㊨ 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	● 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること ● 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること	○ 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施すること ○ 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせること
㊩ 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	● 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること ● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること ● 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること	○ 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること ○ 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せること
㊪ 過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	● 管理職である労働者を退職させるため、だれでも遂行可能な業務を行わせること ● 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと	○ 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること
㊫ 個への侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	● 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること ● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること	○ 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行うこと ○ 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと

(図1) パワーハラスメントの行為類型

梶谷社会保険労務士事務所

代表 梶谷 博和

〒520-2331 滋賀県野洲市小篠原1205 湖東ビル2階

TEL 077-518-1960

<https://www.office-kojitani.com/>

「言わせません・言いません・逃げません」の“ません3原則”
(HPにてご確認ください) を信条に社労士として活動中
当事務所 お客様の生の声 をご確認ください! →



マイナスのリフレッシュ方法をプラスに

ストレスを軽減するために、リフレッシュの工夫をしているという人は多いと思います。しかし、その方法が、心身の回復とならずに逆効果だったとしたら、せっかくの取り組みも報われません。そこで、マイナスの気分転換をプラスに変える方法をご紹介します。

NG 1. ブラックコーヒー

気持ちをリフレッシュするためにブラックコーヒーを飲む人は多いと思います。しかし、モチベーションを上げたいときは、脳に栄養を送る必要があります。ミルクと砂糖たっぷりのカフェオレや、甘いチョコレートなどは、血糖値を上げると同時にリラックス効果もあるので、工作中的の集中力が高まります。エナジードリンクの効き目を実感するのは、カフェインと糖が多く含まれているからです。しかし、市販の清涼飲料水は、驚くほど糖分が含まれていることがあるので、自分で砂糖を入れることをお勧めします。ちなみに角砂糖は、1個10キロカロリー未満と実は低カロリーです。適度に甘いものを摂取することが、リフレッシュと仕事の効率化につながります。

NG 2. 明るい環境

目が悪くなるから疲れないように明るさを確保しようと作業環境をできるだけ明るくしていませんか。実は、明るすぎる環境は、緊張やイライラの原因になる可能性があります。普段つけている手元のライトを消してみる、直射日光が入らないように窓際のシェードを閉じてみるなど、気持ちが安定する明るさの環境を整えてみてください。また、パソコン画面の明るさを抑えることも有効です。

NG 3. 休みの日はひたすら寝る

体調が良くないときは、体を休ませることは必要です。ただ、ひたすら寝ていると、ゆっくり休んだはずなのに、疲労感が残ったままになってしまうことも。それは、脳内ホルモンのセロトニンが欠乏状態になっている可能性があります。セロトニンが不足するとモチベーションが下がり、気持ちが不安定になりやすいのです。セロトニンを生成するには、1日20分程度のリズムカルな運動が大事だといわれています。部屋を掃除するのもいいですし、散歩する、買い物に行くなど、少し体を動かすことが必要です。自然と気持ちもリフレッシュできて、モチベーションが変わってきます。

今まで、良かれと思って行っていたことがあれば、少し視点を変えてみてください。効果的な気分転換方法で、少しでも快適な毎日を送る一助となれば幸いです。



日本メンタルアップ支援機構
代表理事

大野 萌子

おおの もえこ



法政大学卒。一般社団法人日本メンタルアップ支援機構（メンタルアップマネージャ資格認定機関）代表理事、産業カウンセラー、2級キャリアコンサルティング技能士。企業内健康管理室カウンセラーとしての長年の現場経験を生かした、人間関係改善に必須のコミュニケーション、ストレスマネジメントなどの分野を得意とする。現在は防衛省、文部科学省などの官公庁をはじめ、大手企業、大学、医療機関などで年間120件以上の講演・研修を行い、机上の空論ではない「生きたメンタルヘルス対策」を提供している。著書に『よけいなひと言を好かれるセリフに変える言いかえ図鑑』（サンマーク出版）ほか多数。

会員事業所訪問 もーりっの 気になる お店



福祉の現場に癒しとエネルギーを

介護アロマサロン Wai

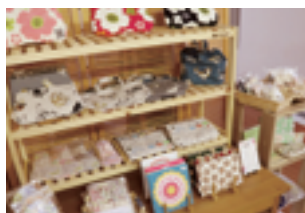
介護アロマサロンWai ってどんな事業所？

福祉・医療従事者や家族介護者が心と体を休めるアロマサロンです。ケアを受ける人だけでなく、支援者も自分らしく活躍できる社会を目指し、福祉の現場に癒しとエネルギーをひろげる取り組みを行っています。

具体的な取り組み内容を教えてください。

ひとりひとりの悩みに合わせたアロマケアを行っています。やさしく包むようなタッチでケアするボディケアは、心と体をゆったり癒し、治癒力を高め、ストレスからくる様々な不調の改善に役立ちます。介護施設や企業等でのストレスケアやタッチケア講座など、出張セミナーも行っています。

また、地域の高齢者の方々と共にハンドメイド雑貨を作り、サロンやオンラインショップで販売も行っています。



▲こだわり素材のハンドメイド雑貨



介護アロマサロンWai

所 守山市守山六丁目1-65
相原ビル2F1号
営 10:00 ~ 17:00
休 不定休
HP <https://www.kaigo-aroma-wai.com>
@ @salon.wai



店主から ひとこと

当サロンは、介護や福祉、医療に関わる方を応援しています！

一般の方もお越しいただけますが、上記の方は特別価格でご利用いただけます。

ストレスが原因で心身の不調にお悩みの方、

また、福祉の現場にアロマケアを取り入れたい方はぜひ一度ご相談ください。



市内事業者の皆様へ

守山市障害者就職フェアの参加事業者を募集します

民間企業で雇用される障害者の数は連続して年間更新をしています。戦略的CSR(企業の社会的責任)向上の一環として障害者雇用を検討されている事業者様を支援するために障害者就職フェアを開催いたします。採用希望の事業者様、また検討段階の事業者様、ぜひ積極的なご参加をお願いします。

開催日

令和4年**11月17日(木)**

場 所

守山市生涯学習・教育支援センター
(エルセンター)

内 容

第1部のみの参加も可！

第1部 支援制度セミナー(午後1時から)

障害者雇用の支援機関より、障害者を雇用したときに活用できる助成金や、雇用後までフォローする人的支援制度についてわかりやすく説明します。

第2部 面接会(午後2時30分から)

求職中の障害者との採用面接会です。障害特性や配慮事項について直接話し、人材獲得していただける機会です。

申 込

10月18日(火)までに商工観光課に申込。1部、2部あわせて申込の方は、ハローワーク草津にも要申込。※第1部のみの参加の方は、商工観光課への申込のみで可。

問い合わせ先

守山市商工観光課 TEL: 077-582-1131 FAX: 077-582-1166
Mail: shokokanko@city.moriyama.lg.jp

令和4年4月から中小企業にも義務化。最新ハラスメント対策セミナー

◆制度改正等の課題解決環境整備事業◆

パワハラ防止法対策セミナー

ご存知でしょうか？パワハラとセクハラでは対応が大きく異なり、同様の判断基準では誤った対応を取ることになりかねません。誤った対応で貴社の有能幹部を失うことのないよう、正しい知識を身に付け、パワハラをはじめ様々なハラスメントの未然防止に今すぐに取り組むことをおすすめいたします。本セミナーでは、『パワハラ』と『指導・教育』との境界線や、パワハラと指摘を受けないための教育・指導時の注意点なども併せてお伝えいたします。ぜひ貴社のハラスメント対策にお役立てください。

日時 2022年 **10月4日(火)**
14:00~16:00

場所 守山商工会議所

定員 20名 参加費 無料

主催 守山商工会議所

申込方法 下記申込書に所定事項をご記入の上、FAXにてお申し込みください。
(当所ホームページからもお申込みいただけます)

お問合せ先 守山商工会議所 中小企業相談所
TEL: 077-582-2425 FAX: 077-582-1551
mail: info@moriyama-cci.or.jp



守山商工会議所HP

講師

梶谷 博和氏

梶谷社会保険労務士事務所 代表
株式会社陽転 代表取締役



参加者を対象に、
10月6日(木) 13:00~
個別相談も実施
いたします。



本のがんこ堂がオススメ！ビジネススキルアップ本 ビジネスに役立つ書籍を月替わりで紹介！



書 名 **こうして社員は、やる気を失っていく**

著 者：松岡保昌

定 価：1,760円(税込) 判型：四六判 頁数：285頁

ISBN：9784534059215 出版社：日本実業出版社

内容紹介：

本を読んでも、セミナーを受けても社員のモチベーションが上がらない・・・。

その原因はあなたの組織そのものにあるのかも？

「社員がやる気を失っていく」共通のパターンを疲弊する組織や離職率の高い会社の「あるあるケース」を反面教師にしながら、改善策とともに解説。

「下げる要因」を取り除けば、モチベーションは自然と上がっていく！

スタッフのモチベーションダウンに悩むすべてのリーダーにお勧めしたい一冊です。



発見はいつもここから
本のがんこ堂

上記書籍のお買い求めは、「本のがんこ堂」へ！



本のがんこ堂 守山店
守山市古高町福田393-19
営 9:00～22:00
TEL 077-582-7560 FAX 077-581-2723

年中
無休

本のがんこ堂 守山駅前店
守山市勝部一丁目1-21-101
営 10:00～21:00 休 日曜・祝日
TEL 077-584-5460 FAX 077-585-9855

本の森のちいさなカフェ Gankodo
守山市守山五丁目3-17 守山市立図書館内
営 10:00～18:00 休 図書館定休日に準ずる
TEL 077-514-8225

守山市金融協議会

滋 賀 銀 行
滋 賀 中 央 信 用 金 庫
レーク滋賀農業協同組合

関 西 み ら い 銀 行
京 都 信 用 金 庫
京 都 銀 行



ふれあいのまち 差別のないまち
9月は同和問題啓発強調月間です。