

Spring

2021.4
No.93

七十七ビジネス情報

77 Business Information

公益財団法人七十七ビジネス振興財団

CONTENTS

七十七ビジネス情報 第93号(2021年春季号)

1 視点

コロナ禍とどう向き合うか？

公益社団法人 仙台中法人会 会長 島田 博雄 氏

2

第23回(2020年度) 七十七ビジネス大賞受賞企業インタビュー

仙台名物として牛たんの振興を図り地域の活性化に貢献、伝統の味を守りつつ新たなサービスの展開を目指す

株式会社喜助

代表取締役社長 大川原 潔 氏

8

第23回(2020年度) 七十七ニュービジネス助成金受賞企業インタビュー

既存の概念に捉われない職場環境を形成、保育から高齢者事業までの多角化経営により地域のワンストップサポート窓口を目指す

株式会社ミツイ

代表取締役社長 金沢 和樹 氏

14

講演録

ビジネスにおける勝者の思考法

～勝つリーダー、負けるリーダー～

スポーツジャーナリスト 二宮 清純 氏

16

特定テーマセミナー

「産学官連携セミナー」

「大学を活用しませんか？」

東北大学電気通信研究所 特任教授(運営) 産学官連携推進室長 荘司 弘樹 氏

22

クローズ・アップ

令和3年度経済商工観光部の基本方針

宮城県経済商工観光部富県宮城推進室

28

私の趣味

少年少女発明クラブものづくり教室

一般社団法人 宮城県発明協会 会長 高橋 昌勝 氏



コロナ禍とどう向き合うか？

公益社団法人 仙台中法人会 会長 島田 博雄

コロナウイルスの恐怖に怯えて1年以上が経過しました。まだまだ先が見えない状況で、永遠に続くのではないかと、もっと恐ろしい病気が現れるのではないかと感じてしまいます。

コロナウイルスも一種の自然災害と言えるでしょう。今年で10年が過ぎた東日本大震災、私たちは未曾有の大災害を経験しました。あの時私は自宅マンションの12階にいました。テレビが飛び跳ね、冷蔵庫の扉が開き中から食料が投げ出されるのを見ながら、ビルが崩壊し、ここで死ぬのかと覚悟を決めたのを鮮明に記憶しております。

今回のコロナ禍、その特徴は全人類、全世界に広がっていることです。瞬く間に世界中に拡大し、長期の戦いを強いられております。医療従事者のご苦労は並々ならぬものがあり本当に頭の下がる思いです。人と人とが接触するすべての事、日常生活に密接に関係していることに大きな問題があります。私たちの生活は一変し不自由さを感じておりますが、一方インフルエンザは激減しました。マスク、手洗い等の基本的な感染対策でインフルエンザ予防ができることを証明したのです。貴重な教訓を得たような気がします。

中小企業にとっては試練の連続です。社会の急激な変化に対応していくのは避けては通れません。会社を経営する立場としては、変化を念頭に置いて行動するのは当然のことですが、今回はとてつもなく大きなモンスターと立ち向かっているような気がします。三密となる産業、特に飲食、観光・イベント、介護福祉、それらに付随する様々な産業に打撃が大きく、まさに社会構造の変化が起きております。そして終息してもすべてが元に戻ることはないでしょう。企業としてまっすぐ行くか、迂回するか、後退するか、じっと待つか、思案するところはたくさんありますが、その方向性や決断を迫られている経営者は多いと思います。

国・地方行政のコロナ対策として、今までに類を見ないほどの様々な支援策が実施されました。定額給付金に始まり、資金繰り等への新たな支援制度、雇用調整助成金、持続化給付金、家賃支援給付金、GoToトラベル等々、また法人会が関係する税制面では納税猶予・納付期限延長、欠損金の繰戻し還付、固定資産税等の軽減などがあります。今年の確定申告期限は昨年を引き続き4月15日まで延長となりました。最近では経済産業省で、事業の再構築として、新分野展開や業態転換、事業・業種転換や事業再編に取り組む事業者向け支援として「中小企業等事業再構築促進事業」を打ち出しました。社会構造が変化すれば、ニーズに合わせ、事業の中身も変わっていきますので、変化に敏感に対応できる活力ある企業に育てる事が大事です。そしてこのような補助金や制度を有効に活用してみたいかがでしょうか。その手助けとなるのは行政と金融機関です。事業転換や起業する人を支援する地元金融機関の役割は益々大きくなるでしょう。

この文章を皆様がお読みになるころには、ワクチン接種が始まり、少しは先の展望が見えていることを祈念しております。

(当財団 理事)

七十七ビジネス大賞受賞

第23回(2020年度)

企業 インタビュー

Interview

株式会社喜助

代表取締役社長 大川原 潔 氏



会社概要

住 所：富谷市大清水1丁目32-12
設 立：1978年（創業1975年）
資 本 金：3百万円
事業内容：牛たん専門店（飲食・土産物小売）
従業員数：260名
電 話：022（725）7175
U R L：https://www.kisuke.co.jp

仙台名物として牛たんの振興を図り 地域の活性化に貢献、伝統の味を守り つつ新たなサービスの展開を目指す

今回は「七十七ビジネス大賞」受賞企業の中から、株式会社喜助を訪ねました。当社は1975年に「味の牛たん喜助」として創業した牛たん専門店です。飲食店をメインに、牛たん加工品製造、土産物販売、催事事業、通販事業を行う喜助グループの中核企業で、牛たん業界では他社に先駆けてセントラルキッチン化や多店舗展開を実現しました。業容拡大とともに販路を開拓し、「牛たん焼き」を全国的に認知させ、牛たん業界の振興に大きく貢献しています。当社の大川原社長に、今日に至るまでの経緯や事業内容等についてお伺いしました。

——七十七ビジネス大賞を受賞されたご感想をお願いします。

実は、数年前にグループ会社である「株式会社キスケフーズ」の名前で応募をした経緯があり、今回は再チャレンジだったため、受賞でき素直に嬉しく思います。昨年は「株式会社喜助」が創業45周年の節目の年だったので、受賞することができれば記念になると思い応募した次第です。新聞等で受賞を知った方々から電話やメールでお祝いの言葉をいただき、改めてすごい賞をもらったのだなど実感し、受賞できたことを誇りに思いました。

牛たんの客層の開拓のために

——創業から今日までの歴史について教えてください。

当社は私の父親が52歳の時に創業しました。もともと父はデパートに勤めていて、そのデパート直営だった中華料理屋の支配人になったことを契機に飲食業に興味を持ち、創業を決意したそうです。その後会社を退職し、共通の知り合いによって繋がりがあった「太助」さんに牛たんの店を出したいということでお願いをして教えを受けました。実際に自分の店を持つ際には、当時塩釜で牛たん屋を開いてい

たご夫婦がちょうどお店を閉めるということで、そのお2人にお店を手伝ってもらい無事1号店をオープンさせることが出来ました。当時、私自身は20歳前後の学生だったので、昼間は学校で授業を受け、夜は店の仕込みの手伝いをするという生活をしていました。ですので、2代目という形ではありますが、創業当時から店の営業には携わってきました。

今でこそ牛たんという焼肉屋や居酒屋でも食べられるメニューになっていますが、昔は知る人ぞ知る食べ物でした。創業当時は「牛たん＝仙台名物」のイメージも全くなく、牛たん専門店も3店舗ほどしかありませんでした。実際お店に来るのは、定食として牛たんご飯をがつつ食べる男性のお客ばかりで、女性のお客はほとんど来店しませんでした。そこで女性にも食べてもらえる牛たんを考えようということで、それまでは塩味のみだった味付けにたれ味を追加してみることにしました。すると、そのたれ味が焼肉に似たような部分もあってか女性にも受け入れてもらえるようになり、そこから少しずつ店の客層が変化していきました。



本社

お客様に喜んでいただくために

——社名の由来について教えてください。

教えを受けた太助さんにあやかって「助」の字をいただき、お客様皆様に喜んでいただけるようにという思いを込めた「喜」の字を組み合わせ「喜助」という社名が作られました。店の看板の「味の牛たん 喜助」という言葉は創業当時から変わっていません。

——経営理念について教えてください。

当社は「お客様第一主義」ということを最も大切にして事業を行ってきました。創業した頃の時代というと、牛たん専門店に限らず昔ながらの飲食店は職人気質のお店が多く、あまり接客は重視されていなかったように思います。しかし、当社では父親が元パートマンで接客を大切にしていたこともあり、お客様にお金を払ってもらう以上接客も手を抜かず、お客様を第一に考え気持ちのいい応対をしようと昔から言われてきました。具体的には、レジでの精算の際にお客様からいただく現金が自分たちの給料になるのだとしっかり自覚し、感謝の気持ちを持ちなさいと教えられたのをよく覚えています。

——創業時から現在まで苦労されたことがあれば教えてください。

2店舗目あたりまでは家族やオープン時の従業員が店に立っていたのですが、徐々に店舗展開をしていく中で店長制を導入していく形となりました。そうするとやはり店を創ってきた自分たちと雇われた上で店に立つ従業員では考え方に違いがあるのだなと実感しました。店長として店を任せる際に、ここは自分のお店だと思って理念を大切に接客してくれと伝えても自分の考えを100%汲み取ってもらうのはなかなか難しいことでした。今もお店の接客等を見て少し雑だなと感じ指摘することもあり、自分が思う理想の姿を従業員全員に理解してもらうということにおいては悩むことがあります。

——事業内容について教えてください。

株式会社喜助では主に飲食部門を担っています。宮城県に8店舗、首都圏に6店舗、大阪・名古屋に各1店舗の合計16店舗の牛たん専門道を展開しています。

グループ会社である株式会社キスケフーズではパート催事や駅の売店での販売、居酒屋等他の飲食店への卸売などを行っています。また現在は新型コロナウイルス感染拡大の影響でほとんど行われていませんが、ホテルでの宴会等のイベントで何百人分の牛たんをその場で焼くというようなケータリングサービスを行うこともあります。その他には通販での個人宅への発送も行っており、一般のお客様に気軽に食べていただける機会を作っています。



店舗

セントラルキッチンによる効率化

——御社の製法について特徴やこだわりをお聞かせください。

まず、製法における特徴としてセントラルキッチンが挙げられます。当社のセントラルキッチンでは、店舗で提供する牛たんの仕込作業を熟練した職人が行い、あとは焼くだけという状態で各店舗への発送を行います。以前は牛たんの皮をむき、スライス、味付けという工程を全て手作業で各店舗が独自に行っていました。そうすると店舗での売上が上がると嬉しい反面、仕込みの量が増え従業員に負担がかかり、時間の余裕や気遣いのある良い接客が出来なくなってしまうということが起きました。そこで、当社では仙台牛たん界で初めてセントラルキッチン化を図り、作る人間と売る人間の役割分担の徹底を試みました。この仕組みによって、苦労していた仕込作業についても電話1本で仕込量を調節できるようになりました。以前はセントラルキッチンも3か所ほどに分かれて作業を行っていましたが、商品の均一化を図るため現在は全ての作業を本社のある富谷に集約しています。

また、今も変わらず手作業による味付けを行っていることも当社のこだわりの1つです。昔と比較すると今は牛たんの人気も高くなり、店舗の仕込量はもちろんお土産品の販売量も増えました。それに伴って味付けを手作業で行うのは時間がかかるのですが、創業時からの信念に基づきその手間を惜しまず継続しております。牛たんを取り扱うお店では大量生産のため調味液に漬け込んで味を付ける店も増

えてきましたが、当社では創業以来1枚1枚重ねて味付けを行い、血抜きをしっかりとした上で更に熟成させ臭みのない、さくとした食感の牛たんにこだわっています。血抜きを行うことで、余分な水分が抜けて仕上がりが薄くなってしまいますが、創業時の味を守る当社の牛たんを少しでも多くの方に楽しんでいただければ幸いです。



仕込（味付け）

——牛たんの仕入れについて何かこだわりはありますか。

仕入れる牛たんはできる限りアメリカ産のブランド品にこだわっています。アメリカ産の牛はトウモロコシ等の穀物を食べて育ており適度にサシが入っていて柔らかく、牛たん焼きとして提供するのに適しています。対してオーストラリア産やニュージーランド産の牛は大半が草を食べて育ており、歯ごたえが強く一部グラス臭がするものもあります。当社にとってはアメリカ産のみ仕入れることが出来れば1番良いのですが、アメリカ産は他のものと比較すると仕入れ値が高く、またその価格自体も以前より上がっているので現実的には難しい部分があります。そしてアメリカ産の中でも、仕入れる際にはブランド番号や工場番号まで細かく指定をして仕入れを行うため、必ずしも十分な量を適正価格で仕入れられるとは限りません。そのためいつも仕入れているものが品薄で価格が高い時などはアメリカ産以外の産地で、高品質なものを選別し提供するなど工夫をしています。

仕入れ値が上がってきた理由としては需要と供給のバランスの変化ということに尽きるのですが、具体的にはアメリカ国内における牛たんの輸出先あるいは使い道が変化したことが大きいと思います。BSE問題が起きた際に日本がアメリカ産牛肉の輸入をストップしたことで、それまで日本に輸出されていたものがメキシコ等の他国に輸出されるようになり、ルートができました。メキシコでは牛たんを皮ごと碎いてタコスの原料にするため現在も継続して需要があり、日本としてはBSE問題が解決した後もブランド品の牛たんを集めることが難しくなっていました。



炭火焼イメージ

「牛たん焼き」を仙台名物に

——「牛たん焼き」が仙台名物として全国に広まるきっかけとなった出来事があれば教えてください。

当社の2号店は既に解体されてしまった仙台駅前のとあるビルに入っていました。当初は毎日ビル前の路上に大きな看板を出して宣伝をしていたのですが、ある時から路上に看板を置くのが禁止されてしまい、外から見えるのはビルの袖看板のみになってしまいました。その時に袖看板の狭いスペースに何か良い宣伝文句が書けないかということで「仙台名物」と入れたのが最初のきっかけです。正直その当時は牛たんを仙台名物と呼ぶ人はほとんどいませんでしたが、出張で仙台に来たサラリーマンが看板を見て「仙台って牛たん有名なの？」と来店していただく機会が増え、そこで牛たん焼き・テールスープ・麦飯の3つがセットで仙台名物の牛たんなんですと紹介し続けました。そうしていくうちに実際お店に来た方々の口コミが広がり、「牛たん＝仙台名物」のイメージが少しずつ定着していきました。

——加工品やお土産品について教えてください。

当社が加工品として1番最初に手掛けたのは、レトルトのテールスープです。昔、テールスープはゼラチン質が含まれていることや身体が温まることを理由に風邪に効くと言われていて、近所の人が鍋を持って買いに来ることが度々ありました。その際にテールスープがいつでも気軽に手に入ったら嬉しいという声をいただくことが多かったことから、レトルトのテールスープを製造・販売することとなりました。

そこから現在ではテールスープに限らず様々な加工品やお土産品を販売しています。しかし全ての商品を加工・販売できるかという点で難しく、当社のメインであるお肉については加工から販売までの過程で色が変わってしまうことが1番の悩みです。お肉の色が変わるということは、熟成しているということを決して悪いことではありません。むしろお店で出すには少し黒くなっている位の状態が1番熟成されていて美味しく食べられます。しかし、焼く前の状態で販売するとなると黒くなりつつあるお肉は傷んでいる印象を与え、購買意欲は高まりません。冷蔵で赤い色のままお肉を販売するためには発色剤などを添加しなければなりません。当社の理念である「安全・安心」からするとそういったものを一切使用することはできません。それが当社として苦勞している部分です。



お土産品

BSE問題への対応

——「仙台牛たん振興会」の立ち上げや「仙台牛たんマップ」の作成等について教えてください。

契機となったのは約20年前に起きたBSE問題です。当初狂牛病とも言われた牛の病気が日本産の牛

肉から見つかったことが始まりでした。先ほど申し上げたように実際牛たんに使用しているのは外国産の牛肉なので提供自体問題はなかったのですが、報道等のイメージが先行し、風評被害によりお店に来るお客さんは激減しました。当社だけではなく他の牛たん屋さんも同様の状況だったので、私はそうしたお店に「仙台牛たん振興会を作り、牛たん業界を盛り上げたいのだが、賛同してもらえないか?」と呼びかけました。しかし当時は、そういった組合的なものに協力的なお店は少なく、5社しか集めることが出来なかったため振興会としての活動は十分に出来ませんでした。

ですが、2年後に今度はアメリカ産の牛肉でBSEが発生し、アメリカ産牛肉が輸入停止となり状況が変わりました。どのお店もBSE問題の影響を大きく受け、仙台牛たん業界全体で協力しようという雰囲気になり署名活動など様々な活動を行いました。大学にも何かいい考えはないかと相談させてもらったところ、宮城大学で「仙台牛たんを考える」というテーマのゼミを開いてくれて、私自身もそこで仙台牛たんについてお話をする機会をいただきました。そのような活動やアメリカ産牛肉輸入再開を経て、少しずつお客さんが戻ってきたときに、さらに集客を後押しするよう作成したのが仙台牛たんマップです。仙台牛たんマップは毎年更新をしており、最新のものは第20版になります。仙台牛たん振興会は、今では15社程が会員となり、その活動の中で、毎年行われる定禅寺ストリートジャズフェスティバルにて屋台を出し美味しい牛たんを安くお客さんに提供する場を設けております。



仙台牛たんマップ

——震災発生時の状況や復興支援について教えてください。

当時、沿岸部と比較すると店舗のある仙台中心部の被害はそこまで大きくはありませんでした。それでもやはりすぐに営業再開は出来なかったため、震災直後はすでに仕込みがされていた牛たんを木町通や駅前中央店で焼いて500円の牛たん弁当を提供しました。販売できずにいた仕込分を皆さんに食べてもらって少しでもタンパク質を摂ってもらえればいいなという思いで提供しましたが、非常に喜んでもらえたことをよく覚えています。

被害状況が見えてきた頃には牛たん振興会として道具や材料を一式持参し、炊き出しのために車で仙台市内は元より石巻市や気仙沼市へ向かいました。今も継続している支援としては、ホテルグリーンチェーン様とのコラボ企画としてホテルで販売した牛たんカレー・シチューの売上の一部を「東日本大震災みやぎこども育英募金」に寄付させていただいております。

変化する社会に対応するために

——今後の事業展開について教えてください。

まず、ネット社会化がどんどん進んでいる現代において、時代にマッチした販売促進活動を模索していかなくてはいけないと思います。一昨年の10月株式会社キスケフーズの社長に私の長男が就任しましたので、お土産品等を中心に通販などのネットを介した事業をさらに伸ばしていくことを期待しています。

そして、今は昔と比較すると牛たん自体の価格が上がり、皆さんにとって普段の食事として気軽に入って食べるというより何かの記念や少し贅沢するときに食べるものになっているような感じがします。そこをもっと大衆に手軽に食べてもらえる形を作れないかと考えているところです。その取組みの1つとして今年は初めてフードコートに挑戦します。今ある店舗をあまり意識せず違う雰囲気や、リーズナブルに食べていただける形態やメニューを若いメンバーを中心に検討しているところです。初めての試みなのでどんなメニューがお客様に受け入れられるのか予想が付きませんが、頑張っていきたいと思います。

また、牛たん業界も外食産業の一部であり、お客

様のニーズも多様化しております。その中で事業を継続していくためにはご来店いただくお客様の要望を取り入れながら愛される店作りを行うため牛たん以外のメニューも常に開発・提供していきたいと考えております。これからも「味の牛たん 喜助」の良さを生かしつつ、環境の変化に対応していける店作りに精進して参ります。



牛たん定食

——今回、新型コロナウイルス感染拡大による影響や対応について教えてください。

影響としては飲食業の喜助では売上が約半分まで落ち込んでいます。どの飲食店も似たような状況だと思いますが、家賃等の固定費、人件費などはさほど変わらないので赤字が増えていくというのが今の厳しい現状です。各店舗ではお弁当の販売等を行っていますが、街中の店舗ばかりなのでドライブスルーでの利用などが出来ないのが少し残念です。キスケフーズは巣ごもり需要の影響で通販を利用する方が多くいらっしゃるのか、そこまで大きなマイナスとはなっていません。

店舗での対策としては、入口での消毒や座席毎のパーティション、従業員のマスク着用等基本的な予防対策については徹底して行っています。飲食店としてはこういった対策をしっかりと継続しながら営業していくしかないかなというのが正直なところ です。

継続は力なり

——会社を運営するうえで大切だと思うことを教えてください。

まず、基本に忠実にということは創業時から常に

大切にしていることです。そして自分なりの努力目標を作るということが長く続ける上で必要なことだと思います。当社の仕事は基本的に毎日同じことの繰り返しです。お店に立つ人間は白衣を着て、牛たんを焼いてお客様に出して、片付けをしてという毎日を繰り返します。人間なのでそんな毎日が嫌になる時や疲れてしまう時もあると思います。しかし、実際に来店するお客様は毎日違うお客様で、扉を開ける音から食べ方まで人それぞれです。同じことの繰り返しの日々でも、そのことを意識してお客様一人一人に目を向け、気遣いを忘れないということをお大事にしてほしいと思っています。それがお客様のためになるのはもちろん、自分自身も同じ仕事を飽きずに続けられる秘訣になると思います。

そして、私は「継続は力なり」という言葉が好きで、細々でもとにかく長く続けられればよいなと思っています。継続することで分かることや得られることは多くあると思いますし、物事を継続するためには人との繋がりが必要不可欠になります。ですので、自分の考えを押し付けることをせず他の人の意見にもしっかり耳を傾けること、そして考えや意見を伝えやすい雰囲気づくりを日頃から意識しています。謙虚な姿勢で人の意見を聞き、人の知恵を貸してもらい、そうすることで自然と周りの人との間にコミュニケーションも生まれますし、事業を行う上でも1番ベストな結果が出せると思っています。



新たにフードコートへの出店も試みる

長時間にわたりありがとうございました。御社の今後ますますの御発展をお祈り申し上げます。

(2021. 2. 3取材)

七十七ニュービジネス助成金受賞

第23回(2020年度)

企業
インタビュー

Interview

株式会社ミツイ

代表取締役社長 金沢 和樹 氏



会社概要

住 所：仙台市太白区長町7-19-39 COMビル101

設 立：2014年

資 本 金：27百万円

事業内容：保育・障がい児・障がい者・高齢者向け事業、
高齢者住まいサポート事業、人材紹介事業

従業員数：187名

電 話：022 (302) 7093

U R L：https://mitsui-co.jp

既存の概念に捉われない職場環境を形成、保育から高齢者事業までの多角化経営により地域のワンストップサポート窓口を目指す

今回は「七十七ニュービジネス助成金」受賞企業の中から、株式会社ミツイを訪ねました。当社は、保育園や介護付有料老人ホーム施設の運営、放課後等デイサービス事業、就労支援事業等を16事業所展開する社会福祉事業者です。「生まれてから最期までをサポートする」という企業理念のもと、日本が抱える社会的問題をワンストップサポートできる仕組み作りに挑戦し、新たな手法での多角化経営により地域とともに成長を目指します。当社の金沢社長に、今日に至るまでの経緯や事業内容等についてお伺いしました。

——七十七ニュービジネス助成金を受賞されたご感想をお願いします。

昨年応募して落選し悔しい思いをしたので、素直に嬉しいです。受賞後は経営者仲間からの反応がありました。いただいた助成金については日頃頑張ってくれている従業員の賞与支給に上乘せをするという形で活用させてもらいました。

父の一言をきっかけに起業

——起業に至った経緯について教えてください。

私はもともと秋田県横手市の出身で、高校2年生のときに転校し仙台に来ました。当時はバスケットボール部に所属して全国大会出場も果たし、スポーツ推薦で大学へ進学しました。大学卒業後は都内の大手IT商社で営業を担当していて、会社を辞めるつもりは一切ありませんでした。

起業したきっかけとなったのは秋田県で事業をしていた父からの「仙台で事業をしようと考えているのだが、やってみないか」という電話での一言でした。転職するつもりはなかったものの、父からの提案をきっかけに、人生1度しか無い中でこのまま今の会社で働き続けていいのだろうかと自問自答するようになりました。そんな時にふと友人が言った

「親孝行も親が元気なうちしか出来ないからな」という言葉が心に刺さり、会社を辞め挑戦することを決意しました。

起業をすることに全く自信はありませんでした。しかし、「きっと自分が現役で何かに挑戦できる時間って人生の中で一瞬しかないだろう。大袈裟かもしれないけれどいつ死んでも後悔しないように今を一生懸命生きよう」と思い、飛び込んでみました。そして、せっかくこれまでと違う世界にチャレンジするなら父の会社に甘えずに自分の力を試してみようと思い、父の会社を手伝った後に自分の会社を立ち上げました。

従業員6人の状態で知名度も資金もないまま事業を開始したので、最初は人材を確保する事や従業員の退職を防ぐことに必死でした。ときには1人の従業員と何時間も話して、会社に残ってもらうよう説得したこともあります。また、事業展開する上で必要不可欠な資金繰りに関しても、決算書の作成の仕方など初歩的なことが全く分からず、会社の実績ゼロの状態でも融資を受けるのが大変だったことを覚えています。



事業所外観

笑顔の循環

——御社はどのような理念に基づいて事業を行われていますか。

当社の社是は「笑顔・笑顔・笑顔」です。この社是は当社事業に関わる3つの笑顔から考えたものです。具体的にはまず、従業員がプロフェッショナルとして笑顔でお客様にサービスをする事でお客様を笑顔にします。次に、お客様が笑顔になる事でお客様

のご家族が笑顔になります。そして、お客様のご家族から私達社員が感謝の言葉等をいただき、社員もさらに笑顔になっていくというイメージです。この社是を作る際は、四字熟語のような昔の言葉を使った方が良いのか、格好良い英語にした方が良いのかなど色々悩みました。しかしどれだけ格好いい言葉にしても、きちんと従業員に伝わらなければ意味のない形だけの言葉になってしまいます。そこで、シンプルに人はどんな時に幸せを感じるだろうと考え直して、笑っている時は何も考えずに幸せな気持ちでいられるなと思い、この社是にすると決めました。

企業理念は「生まれてから最期までをサポートする」というものですが、こちらは起業して事業展開を進めていく中で自然に当社の事業内容に寄り添うものとして生まれました。

——事業内容について教えてください。

当社では、保育から高齢者事業まで様々な社会福祉事業を行っています。ここまで幅広い事業を行っているのは日本でも当社だけなのではないかと思っています。

子供達や障がいをもつ人々に向けた事業には、保育園の運営、放課後等デイサービス事業、就労支援事業等が挙げられます。保育事業である「りっきーぱーく保育園」では、保育士の子連れ出勤や従業員の保育料無料を実現しています。発達が気になるお子様も積極的に受入れを行っており、当社の他の障がい児童リソースと連携して保育を行うことも可能です。言語聴覚士がメインで立ち上げを行った放課後等デイサービス「リッキー」では、8時30分という早い時間帯からの児童の受入れや、世の中の発達障がい等への偏見を無くすためにブログにて日々の活動を発信するなど独自の取り組みを行っています。また、放課後等デイサービスの中には「就労準備」に特化した「Rickeyアカデミー」もあり、そこでは日本で初となる21時までの障がい児童の受入れを行っています。他社では児童の受入れが18時前後までというケースが多く、保護者が働く時間や自由な時間を確保することが難しかったのですが、当社では保護者が21時までの時間を活用することでさらなる生活の安定を図っていただくことを目指しています。また、就労移行支援を行う「Rickeyクルーズ」

では就職に関する知識や情報の提供、就職支援といった一般的なサポートだけではなく、軽運動などオリジナリティのある内容もプログラムに取り入れています。これは、就職後も働き続けるためには精神的パワーだけではなく身体的パワーも必要であるという考えから、体力づくりのために行っています。

高齢者事業としては介護付有料老人ホームの運営や介護施設紹介サポートセンターがあります。角田市と名取市にある介護付有料老人ホーム「暖暖の里」では、少ない部屋数での運営を心掛けています。一般的に老人ホームは大型の施設が多く、どうしても入居者一人一人に割ける時間が短くなったり、従業員の負担が大きくなってしまおう等のデメリットが発生します。当社は少ない部屋数にすることで一人一人に時間の余裕をもって最大限向き合えるように施設づくりを行っています。また、県内の老人ホームや介護施設を紹介するサポートセンターには毎月80件以上の新規問い合わせがあり、事業に対する需要の高さを感じています。具体的な内容は、当社と連携する県内100以上の施設から、自身の終の棲家を検討している方向けに、立地や価格、実際の利用者の声などを基にその方に合った施設をご紹介しますというものです。

他にも、社会的課題となっている福祉人材不足を解決するために、福祉分野に特化した人材紹介事業や相談支援事業所の開設も行っています。人材紹介では、元大手人材紹介会社の相談員がメインとなり活動することで、地域最大のネットワークの構築と利用者に寄り添ったサポートが可能となっています。宮城県にはまだ数が少ない相談支援事業所は、

障がいについての相談はもちろん、高齢者のケアマネージメントなど多岐にわたるソーシャルワークを行っています。

今までの当たり前をシフトする

——福祉事業の就労環境の課題や当社の取組みについて教えてください。

福祉事業の就労環境はまだまだ整備されていない点が多くあると思います。古い慣習が残る施設では残業代が出ない、有給休暇が取れないといった話をいまだに耳にすることがあります。そして1番の問題点は実際にそういった施設で働く従業員が労働基準法等について理解しておらず、自分達の就労環境に問題があることを認識していないケースがあることです。福祉現場で一生懸命働いているのにも関わらず、「知らない」ことが原因で報われない従業員が多くいます。新しく福祉業界に参入した我々だからこそ、そのような現状を変えていかなければいけないと感じています。

当社ではまず「当たり前の就労環境を当たり前に整備する」ということを意識しています。他業種の一般企業と同じ環境というのは大前提ですが、それにプラスして福祉人材にとって働きがいのある職場づくりを行っています。従業員目線を意識して今までの当たり前をシフトすることで、従業員の信頼やモチベーションに繋がっています。最近では当社の制度や取組みに魅力を感じ、新卒で就職を希望してくれる人が増えました。

働きやすい職場づくりを意識した具体的な取組みには、先ほど挙げた子連れ出勤の導入や従業員の保



Rickeyアカデミー活動内容



「魅力ある職場づくりモデル企業」感謝状

育料無料のほかにも、従業員家族の老人ホーム入居の割引などがあり、育児や介護を理由に離職することを防いでいます。また、従業員のモチベーション向上のために、各種資格取得補助や積極的に女性・若手の管理職登用を行うなど1人でも多くの従業員に当社で働き続けてもらえるよう取り組んでいます。

——御社の福利厚生等制度の活用実績について教えてください。

一般的な産休・育休取得率は100%、そしてその後の職場復帰率も同じく100%です。子連れ出勤については、現在13名の従業員が保育園に子どもを預け、自身も保育士として保育園で働いています。他にも幼稚園に子どもを預け、他の事業所で働くという形をとっている従業員もいます。

また、資格取得支援は介護事業に携わる従業員を中心に多くの従業員が利用しています。当社では資格を持っていない状態で入社して、その後資格を取得するケースも多いので、毎年試験が近くなると制度の申請をする人が増えてきます。こういった福利厚生制度については皆が利用するのが当たり前で、制度としてある以上、活用しなければ勿体ないという雰囲気が全体的に出来ていると思います。活用する側だけでなく、現場の管理職もその認識を持って事業所を作ることが大切だと思います。

当社の福利厚生制度を多くの従業員が活用している理由としては、実際に使う価値のある制度を考えて導入しているということが大きいかもしれません。当社は他の企業での一般的な福利厚生だけではなく、当社オリジナルの制度を設けています。当社



子連れ出勤

運営の保育園利用制度も、育休取得後の従業員の子どもの待機児童とならずに安心して復職できるようにという思いから作ったものです。会社としてもこれまで一緒に働いていた人が復職する方が業務も円滑に進むので、その環境を整えるために制度づくりが必要になりますし、こうした現場に即した制度づくりが従業員にとって働きやすい職場環境に繋がると思います。

従業員の負担削減のために

——福祉業界におけるデジタルの活用状況を教えてください。

福祉業界は他の業界と比較して特にデジタルの活用が遅れていると思います。導入するための環境とそれに適応する人材の両面が不足していると感じます。私が初めて介護現場を訪れた際に印象的だったのは、手書きで書いた記録表のデータをパソコンに打ち込み、その作業のために残業をしているスタッフがいたことです。直接パソコンやタブレットに入力できればその場ですぐ作業が終わるのに、やり方が分からず二度手間になっているのは時間が勿体ないと感じました。しかし、先ほど申し上げたように福祉業界は今のやり方で問題ないなら特に新しいものは取り入れなくて良いという考え方が強く、このような環境は今でも多く残っていると思います。

当社では当初から新しいものをどんどん取り入れてきており、ちょうど新型コロナウイルスが流行し始めた頃にオンラインミーティングやチャットのシステムを導入して効率化を図りました。今でこそオンライン会議が当たり前になってきていますが、個人的にはリアルとの使い分けをしていければ良いのかなと思います。会って話した方が伝わりやすいこともあれば、オンラインには移動の時間が省ける等のメリットもあるので今後も上手くデジタルを活用していきたいです。

——保育から高齢者事業までを担う多角化経営について教えてください。

初めから多角化経営をしようと考えていた訳ではなく、従業員の声や市場ニーズを把握したうえで必要とされていることを実際の事業に活かした結果です。多角化経営を行うことで、これまで縦割りの福

社業界で働いていた従業員が社内で転職に近いことができるのは良いことだと思います。例えば、保育園で働く従業員が障がい児童の育成に携ってみたいと思ったとき、通常であれば転職をしなければそれは実現しませんが、当社では転職せずに他業種の経験を積むということが可能です。

私自身は介護の資格も保育の資格も取得しておらず、実際の現場で働く従業員のおかげで利用者へのサービス提供が可能となっています。しかし、私は資格を持っていないからこそサービスの向上に役立てる場面もあると思います。例えば、事業所に様子を見に行った際、現場の臭いや汚れ等に気付くことが考えられます。それは普段現場にいない人間だから気付けることです。その事業所にいる従業員や現場に慣れている人は日常的にその場所にいるため、臭いや汚れ等を感じづらくなっていることが多いと考えます。ですので、各事業所へ行く際は、常にお客様目線で事業所の状態や利用者とのコミュニケーションの様子を確認し、自分の家族が利用するようになった時、安心してここに任せられるかということを考えるように心掛けています。そういった意味では、違う事業に携わる人間が会社の中に多数いることでお互いの情報や意見の交換が気軽にでき、会社にとってもプラスに働いていると思います。



幼老交流

「断らない相談支援」の設置

——ワンストップサポート窓口の重要性や今後についてお聞かせください。

一般的に介護保険の利用方法等の介護に関する

情報はあまり知られてなく、多くの方が自分の親族の介護が必要となったときに初めてその仕組みについて調べるので非常に苦労します。私はワンストップサポート窓口があることで社会問題となっている「介護離職問題」を軽減できると考えていて、その必要性は高いと思います。既存の制度にメニューが存在しないどのような困難事例にも対応する「断らない相談支援」は国が今後推奨していくとしています。当社で先進的に進めていきたいと考えています。



社内異業種女性ミーティング

地域の声に耳を傾けて

——今後の事業展開について教えてください。

これからも変わらずに地域の声に耳を傾け、地域に根ざした事業展開をしていきたいと思っています。具体的な事業内容についても、これまでと同様市場ニーズや現場の声から必要とされる事を判断し、展開していきたいです。はじめからロードマップを決めてしまうと今回のコロナウイルス流行のような予測不能な事態に対応出来なくなってしまうと思うので、大まかなビジョンはありますが細かくは決めずにいた方がその時の情勢に適応していけるとしています。また以前より福祉分野以外への事業展開もしていきたいと考えており、特に飲食や漁業・農業などに興味があります。他分野に進出することで、現在就労支援を行っている方へ働く場所の提供や現在の事業との新しい関連性をつくることも可能だと考えています。

現在のコロナ禍においても当社の事業はストップすることが出来ません。このような状況になったこ

とで新たな発見も多くあったので、悲観的にならずチャンスと捉え、最善の対策を徹底しながら地域福祉の発展に尽力したいと考えております。

——新型コロナウイルス感染拡大への対応について教えてください。

会社から指示や方針をまとめて出したとしても、それぞれの現場では条件や状況が違い、実際にそれをそのまま実行するのは難しいと思うので、基本的には現場の管理職にそれぞれの条件に即した対応をするよう任せています。従業員の中には一切外食していないという話も聞いているので、事業所のために行動してくれている従業員には感謝しかありません。

今回の新型コロナウイルス対策も然りですが、当社では基本的にこちらから事業に関する指示はせずに、従業員から現場の状況を踏まえた改善策を提案してもらいそれを会社がサポートするという形をとっています。やはり上から指示をされてその通りに動くよりも自分達で考えて動く方が高いモチベーションを継続できると思います。これは自分自身が商社で中間管理職として働いていたとき実際に経験し、感じたことです。だからこそ当社の従業員には困ったことがあればとにかく色々意見をぶつけてほしいと伝えています。ただその時に、現状のみを伝えるのではなく、現状とその改善策までしっかりと考えてほしいということも言っています。そうすることによって問題が起きた時に人任せになるのではなく、自分達で考え動くことのできる自立したチー



中高生へのパソコンスキル指導

ムができますし、自分たちがこの事業所を作っているのだという当事者意識も育つと思います。

アクションの積み重ね

——事業を行う上で大切にしていることを教えてください。

当社のような福祉事業で最も大切なのは「人」です。当社があるのは、従業員が普段から一生懸命現場を支えてくれているからこそなので、私自身が本気で「人」を大事にし、正面から向き合うことを忘れずにいたいと思っています。そして、会社全体としても、現場事業所としても、従業員一人一人としても、私自身としても、日々の「アクション」が重要だと思います。当たり前のことですが、「アクション」を起こすことで初めて「リアクション」が返ってきます。未来の予測はできても確約は誰にもできないし、未来を創るためには今の「アクション」の積み重ねが1番で、それは自分次第でどうにでもできると思います。「まずはやってみなければ何も分からない、始まらない」という考えで、自分の想いを行動に移すことはどんな業種や職業においても大事なことだと思います。



社内イベント

長時間にわたりありがとうございました。御社の今後ますますの御発展をお祈り申し上げます。

(2021. 2. 5取材)



ビジネスにおける勝者の思考法

～勝つリーダー、負けるリーダー～

スポーツジャーナリスト

二宮 清純 氏

昨年の12月2日（水）、スポーツジャーナリストの二宮清純氏に「ビジネスにおける勝者の思考法」と題して、オンラインでのご講演をいただきました。今回はその講演内容をご紹介します。

77

主催：公益財団法人 七十七ビジネス振興財団

共催：七十七リサーチ&コンサルティング株式会社

【オンライン講演会】

日時：2020年12月2日（水）13：30～15：00

講師：二宮 清純 氏（スポーツジャーナリスト）

演題：「ビジネスにおける勝者の思考法」

～勝つリーダー負けるリーダー～



2021年のスポーツ界最大の課題はオリンピック・パラリンピックの開催ですが、予断を許しません。問題は世界の新型コロナウイルスの感染状況です。チケットは900億円程度が販売されています。購入者の8割は日本人ですが、観客は日本人だけとしても約700億円の収入となります。国民の間には外国人の流入には懸念の声もあります。無観客からフルハウスの開催まで、様々な選択肢の間で調整が図られていくでしょう。

さて、今回はオリンピックはもちろんですが、よりパラリンピックの方が重要ではないかと思っています。私がパラリンピックに興味を持つようになった

たきっかけは、あるパラアスリートとの出会いです。彼の名前は河合純一さん。パラリンピック競泳で21個のメダルを持つレジェンドです。河合さんは若い日に視力を失いました。河合さんは私に、「あなたや家族の方で10年、20年後に視力を失う人が出ないとは限りません。私たち障がい者は健常者の未来です」と言われ、高齢社会と障がい者スポーツは極めて親和性が高いのだということを実感しました。そして初めてオリンピックとパラリンピックが地続きなのだと感じました。

1964年の東京オリンピックのコンセプトは「成長」でしたが、今回のコンセプトは「成熟」ではな

いでしょうか。今回の東京オリパラは、スポーツが健康寿命を延ばすこと、そして暮らしやすい東京を世界に示す機会です。

さて、ここからはリーダーのお話をします。小出義雄さんは女子マラソンのメダリストを育てた名伯楽です。高橋尚子さん、有森裕子さん、鈴木博美さんなどを輩出しています。小出門下にXさん（仮にXさんと呼びます）がおります。Xさんは出場したマラソンで、小出さんが事前に注意を与えた地点で転んでしまいました。小出さんは、試合後、自分が悪かったと彼女に謝りました。なぜか。小出さんはXさんに危険箇所は伝達したが、彼女が理解したことまでは確認しなかったからです。「伝えた伝わったは違う」とリーダーの独りよがり自ら戒めたのです。

2019年ラグビーワールドカップで日本代表はベスト8の快挙を成し遂げました。その前大会の2015年イングランド大会で日本代表が南アフリカに勝ったのは奇跡であり、その立役者はエディー・ジョーンズ前ヘッドコーチでした。エディー・ジョーンズの改革の一つに、後半に出場する選手を今までのような「補欠」や「リザーブ」という呼び方ではなく、試合の流れを変える「インパクトプレイヤー」と名付けたことが大きかった。これによってリザーブの選手も自信を深め、自分の役割を見つけてチームの力となることができた。その結果、日本代表は「ワンチーム」となり、南アフリカに勝つことができたのです。そして、それはジェイミー・ジャパンにも受け継がれました。

「ワンチーム」の定義には「居場所」「役割」「出番」があると考えます。「一億総活躍社会」においてもこの3つの定義づけをし、モチベーションを上

げるべきです。同様に、企業においても正社員、非正規社員と名称で区別するのはやめる時代ではないでしょうか。

スポーツ界で、私が最も尊敬する人のひとりには、Jリーグ初代チェアマンの川淵三郎さんです。Jリーグ発足以前のサッカーは、日本代表戦でも客が入らず人気なかったが、今では手に入れるのが難しいプラチナチケットになりました。リーダーが変われば組織が変わる。川淵さんはサッカーのプロ化にあたり、地域密着の理念を取り入れ、地域の産業振興のキラーコンテンツ化することを掲げました。「時期尚早」「前例がない」といった反対を乗り越え、果敢に挑戦して成し遂げたのです。

21世紀のリーダーには4つの資質が必要だと考えます。理念を貫く「Passion」、使命という「Mission」、背中で引っ張っていく「Action」、先を見通して全体を構想する「Vision」です。この4つの資質を持つ者こそが、閉塞状況を打開し、勝ち残ることができるリーダーになれるのではないかと考えます。

プロ野球オリックスの元監督・仰木彬さんは、野茂英雄選手やイチロー選手の育ての親で、90年代以降、彼の門下生からはメジャーリーガーが多く誕生しました。仰木さんが他の指導者と違うのは「人の才能の形を認める」ということ。野茂選手のトルネード、イチロー選手の振り子打法を認めた功績は大きい。人を育てるキーワードは『適材・適所・適時』の3つであり、特に『適時』が大事だと思います。人材にも旬があり、早すぎても遅すぎてもだめです。部下に「いつチャンスを与えるか」「いつ勝負させるか」——それを見極める眼力がリーダーに求められるのではないのでしょうか。

二宮 清純(にのみや せいじゅん)氏 プロフィール

愛媛県出身。スポーツ紙や流通紙の記者を経て、フリーのスポーツジャーナリストとして独立。2000年、株式会社スポーツコミュニケーションズを設立し、代表取締役就任。オリンピック、サッカーW杯、メジャーリーグ、ボクシング世界戦など、国内外で幅広い取材活動を展開中。明治大学大学院博士前期課程修了。広島大学特別招聘教授、大正大学地域構想研究所客員教授、認定NPO法人健康都市活動支援機構理事を務める。またテレビのスポーツニュースや、報道番組のコメンテーター、講演活動と幅広く活躍中。

「産学官連携セミナー」

◆講演◆ 「大学を活用しませんか？」

講師：東北大学電気通信研究所 特任教授（運営） 産学官連携推進室長 荘司 弘樹氏

当財団は2021年2月17日（水）に、Zoomを活用したオンラインによる特定テーマセミナーを開催いたしました。本特集では、講師にお招きした東北大学電気通信研究所 特任教授（運営） 産学官連携推進室長 荘司 弘樹氏による講演内容をご紹介します。

1. オープンイノベーションの活用

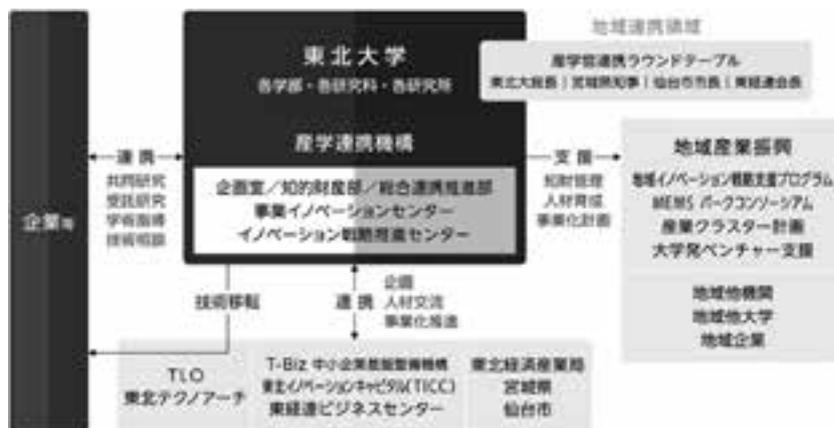
皆さんは「オープンイノベーション」という言葉をご存知でしょうか。従来の日本は、技術や人材といったものを全て抱え込んで研究開発を行う自前主義が主流でした。それ自体はメリットも多くあることなのですが、近年は製品の寿命であるライフサイクルが非常に短くなっており、研究開発にそれほど時間をかけられなくなっています。そこで現代では自前主義ではなく、既に完成されている素材や技術などを外部から調達し、自分たちの製品に活かしていくという「オープンイノベーション」が主流となっています。例えば、ユニクロさんの代表的な製品にヒートテックがありますが、もちろんユニクロさんがその素材に関する研究開発をずっと行っているわけではなく、東レさんが作った素材をユニクロさんがうまくヒートテックに活用することで製品化しています。つまり、協力する企業がお互いに「核」となる技術を持ち寄り、新しい製品などを生み出すことが「オープンイノベーション」と言われるものです。新しい製品やその企業にとって「核」となる技術を作り出す一つの手段として、本公演で産学官連携の仕組みを知っていただき、是非大学というものを活用していただきたいと思えます。

2. 産学連携の種類

企業と大学の関わり方には様々なパターンがあります。オープンイノベーションが盛んな海外では、大学が自身の技術を外部の企業に持ち込むことで提携したり、大学がベンチャー企業を作り外部の企業と連携したり、外部の企業が大学発ベンチャーを取り込んでしまうといった多くの事例があります。では日本ではどうか。日本では、大学と企業の直接的な連携や、企業が大学の技術を取り込むことで連携することが多いようですが、いずれにしても、企業として生き残っていくために自分たちの「核」となる技術を持つことが重要になります。

具体例として東北大学の仕組みを簡単に紹介しますが、地域や企業との連携の中心機能を担っているのが、「東北大学 産学連携機構」です。ここでは、連携に関する企画や人材交流、知的財産管理

東北大学の産業連携



<https://www.rpip.tohoku.ac.jp/jp/information/index/>

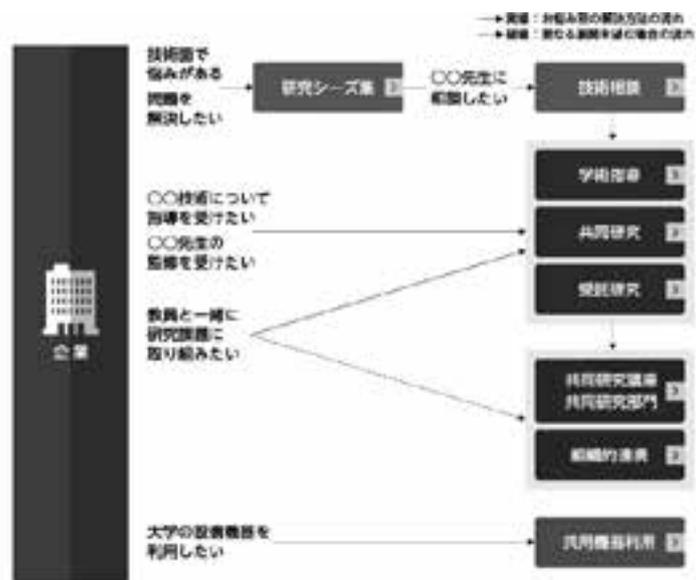
から技術相談まで多くの業務を担っています。

また各部局に窓口はありますが、基本的に産学連携機構がワンストップの窓口となって対応をしています。

企業から大学へのアプローチの方法も様々です。例えば、企業で特定の技術面で悩みがあれば、大学の研究シーズ集で関連する内容を検索することができます。そこで技術相談がしたいということであれば、産学連携機構にコンタクトを取ることもできます。さらに特定の先生に相談したい、指導を受けたいといった場合でも、産学連携機構を通じて共同研究や受託

研究、学術指導といった連携につなげることができます。さらに掘り下げて説明しますと、共同研究とは、企業と大学が同一の課題を設定して研究を行っていくものです。知財権については話し合いで割合を決めることが一般的です。受託研究とは、企業が大学に研究を任せるものですが、注意が必要なのは知財権が大学のものとなり企業には残らない点です。学術指導は、研究というほどのものではないものの、既に完成されたものに対して先生が指導を行うものであり、勉強会もこれに含まれます。

産学連携の種類



<https://www.rpip.tohoku.ac.jp/information/index/>

3. 産学官連携の具体事例

(1) 三菱総合研究所

産学官連携の具体事例について話していきたいと思います。20年程前になりますが、私は三菱総合研究所で先端科学技術に関するコンサルとして、先端研究プロジェクトの支援を行っていました。その支援の中、当時は建設前ではあったのですが、「大強度陽子加速器施設 (J-PARC)」（世界最高レベルの強さの陽子ビームを標的に当て発生させた様々な二次粒子を分析することで物質や宇宙の起源を探るという基礎研究施設）の建設に携わりました。世界最高峰の施設の一つですが、建設費として1,500億円もの費用がかかるため、関係者は、基礎研究だけではなく産業振興にも利用したいと考えておりました。その調査では、分析対象であった二次粒子の一つである「中性子」がそれまでも産業利用されていたため、この「中性子」を売りにした産業利用の方法について支援を行いました。

またJ-PARCは茨城県に建設されているのですが、非常に先端的な科学施設ができるということで、当時茨城県ではJ-PARCを中心に海外の研究者の来日が見込まれることから、地域のグローバル化や地元企業の活性化を目指した「サイエンスフロンティア構想」が発表され、その後、中性子ビームラインの産業利用に関する計画も打ち出されました。J-PARC内に茨城県独自の中性子ビームラインを設置し、中性子の産業利用を広く促す計画でした。先端的な科学施設というものは、装置を設置しただけでは理解が得られないため、茨城県では施設完成前から「中性子」に関する啓蒙活動を続けていました。勉強会の運営も積極的に行っていたのですが、当時私も三菱総合研究所のコンサルとして、その企画のお手伝いをいたしました。

今後宮城県では放射光施設などが建設されるわけですが、いかに自分たちがその施設をうまく活用していくのか、ということが重要になってくると思います。

(2) 知的クラスター創生事業

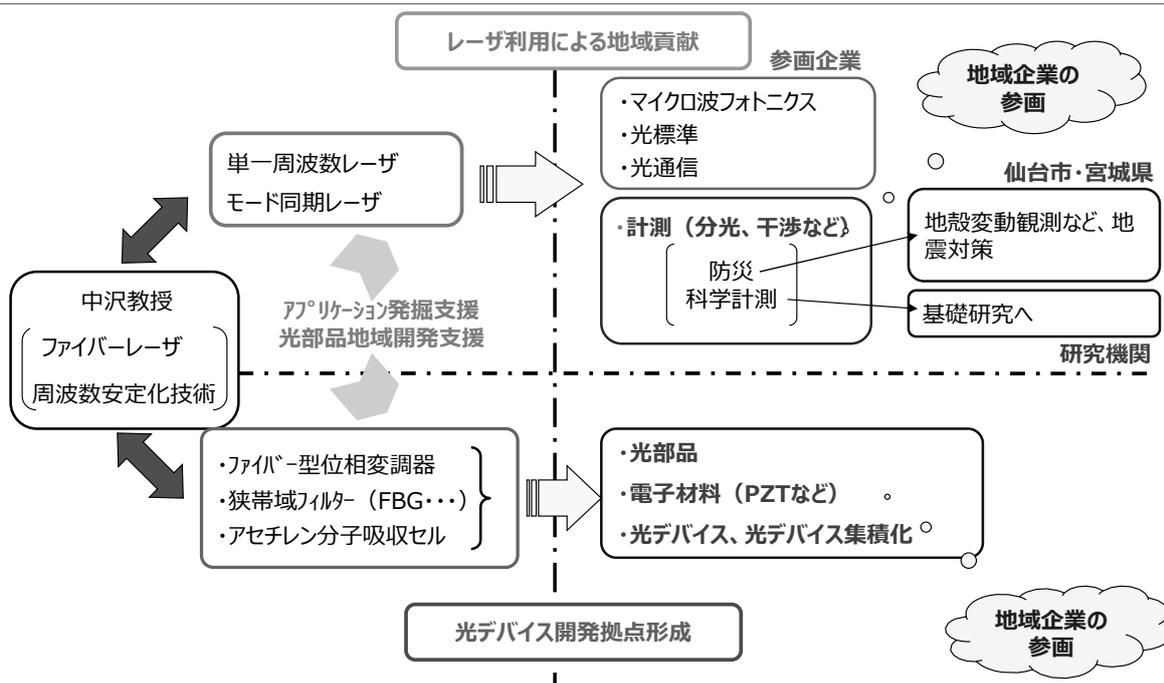
それから文部科学省の知的クラスター創成事業についてお話しします。エレクトロニクス関係の分野を中心に、私は8つの事業を担当させていただきました。その内容は、地元の企業さんと大学の先生方の研究を連携させたり、共同研究や共同開発のためのお手伝いといったものです。市場の調査や資材の話、研究開発に関する企画など様々なことを支援しました。もちろん東北大学だけではなく、東北学院大学や仙台高等専門学校といった先生方とも一緒に取り組みさせていただきました。

一つ具体例として、東北大学の中沢正隆教授がなさっていた「次世代フォトニクス（光工学）」についてお話しします。中沢教授は電波や光通信の分野で多くの業績を残されている先生ですが、光通信において非常に周波数の安定性が高いファイバーレーザーの開発をなさっていて、知的クラスター創生事業においては、アドバンテスト研究所さんと一緒に研究をされていました。研究の出口としては光通信に関する事業化などが考えられる訳ですが、本研究に関して、光通信以外に地元で根付いた事業展開の可能性についてどのような切り口でこのプロジェクトを展開していけば良いだろうかと考えていました。ファイバーレーザーの使い途について考えていた際、当時は東日本大震災が発生する前ですが、「将来的に宮城県には大きな地震がやってくる」と言われていたことに思い当たり、地殻変動の観測や地震対策について応用できないだろうかということ进行调查しました。その後、東京大学地震研究所の先生と一緒に、地元仙台地域の地殻変動について観測装置開発を進めることとなりました。東日本大震災が発生した時には既に知的クラスター事業は終わっていましたが、震災後、本研究をもとに地殻変動等の調査にファイバーレーザーが使用されたということも聞いています。

またファイバーレーザーを作る側の視点に立ち、部品をどうにか地元企業から調達できないかということも考えました。例を挙げますと、周波数を安定化させる「アセチレン分子吸収セル」という部品があるのですが、その部品の小型化について地元企業に依頼したところ、高精度なガラス細工技術を応用することで、元の大きさの約1/3まで小型化が可能となり、以降、その地元企業に部品の製造をお願いすることになりました。

このように大学との産学連携の場合、先生方が研究している技術を利用しようということだけでなく、先生方の技術を企業側が支援するといった連携の形もありますので、そういう発想も持っていただけると良いと思います。

次世代フォトニクスの波及イメージ



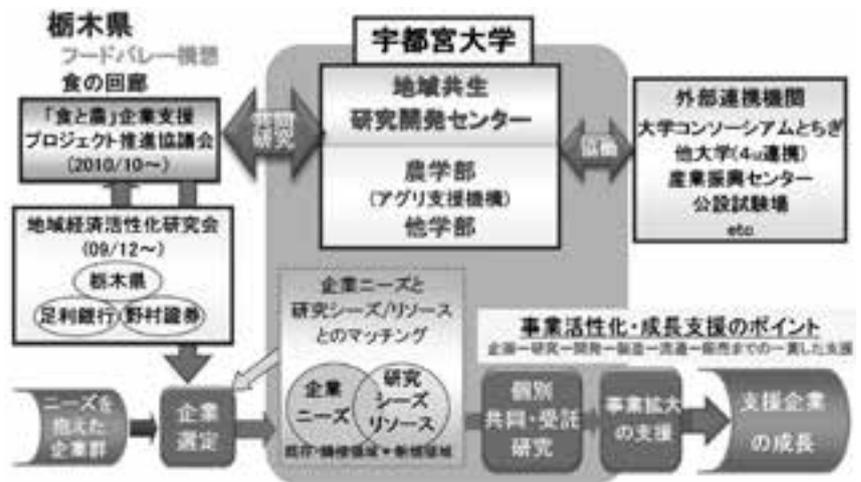
(3) 宇都宮大学の連携

知的クラスター創成事業での活動後、私は宇都宮大学に移りました。宇都宮大学での主な活動は、地元企業に大学に来ていただき大学を知ってもらう、そのための様々なことに取り組むというものでした。当時大学と企業の間には非常に距離があり（疎遠であり）、宇都宮大学は、その距離を縮めるにはどうしたら良いのかを考え、企業のことを良く理解している組織としての商工会議所や商工会、金融機関との連携を進めておりました。産学連携を支援してくれる組織を作るため、栃木県の各商工会議所や商工会の方々と共に、産学連携に関する組織や委員会など栃木県内に産学連携に関する7つの組織を立ち上げていました。また金融機関に対しては、宇都宮大学の「産学金コーディネーター」という肩書きをつけてもらい、各企業を訪問した際のちょっとした話題にしてもらうなどの取り組みを行いました。

商工会議所との連携の例として、宇都宮市の建設業者であるアイ・レックさんの取り組んだ内容についてお話をさせていただきます。防水工事を得意とするアイ・レックさんでは、経年劣化の激しいコンクリートの陸屋根部分の補修について、従来の施工とは異なる手法で経年劣化の原因となる湿気を取り除き、建物の長寿命化を図ろうとしていました。コンクリートの陸屋根部分の隙間をうまく使って湿気を排出するような仕組みを考えていたのですが、効果を示すデータがなく、開発が滞っていたところ、地元企業が出入りしやすい宇都宮商工会議所を通じて、宇都宮大学に相談が参りました。そこで宇都宮大学の流体シミュレーションを使った共同研究が始まり、効果的に湿気を排出する形状や脱気筒の耐久性や防水性の検証を行い、太陽電池を使用した電源の確保などについては小山高専を紹介することで、製品開発に至りました。

また金融機関との連携として、『食と農』企業支援プロジェクトがあります。10年程前の話になりますが、当時栃木県では「フードバレー構想」を打ち上げていて、地元地域の食品等に関する支援に力を入れていました。そこに、栃木県と足利銀行と野村証券が連携して打ち上げた「地域経済活性化研究会」が入り、地元企業のニーズと宇都宮大学の研究リソースをマッチングさせ、支援や事業化に繋げるといった取り組みを行っていました。企業の選定は県や金融機関が行い、大学が技術サポートをするといったものですが、最終的に6つの企業が選定されました。ひとつ例を挙げると、菓子製造販売を

産学官金連携による「食と農」の企業支援プロジェクト



行う大麦工房ロアという企業さんは、栃木県の主要作物である「大麦」を飼料に配合して育てた鶏卵を使った洋菓子作りに取り組みました。大麦を精製する際に大量に発生する「外皮・ぬか」は通常そのまま廃棄されるのですが、宇都宮大学の鶏の飼料などの研究を行っている先生にアドバイスをいただき、「外皮・ぬか」を鶏の飼料に配合することで再利用に取り組み、ビジネスとして事業化された例です。飼料の原材料は海外から輸入されたものに大きく依存していることもあり、大麦を再利用することで飼料の国産化にもつながる内容でした。大麦工房ロアの社長さんは、「以前から大学と連携して製品開発をしたかったけれども、コネクションもなく手続も煩雑だった。そこに足利銀行さんが仲介役となってくれて、我々と大学のそれぞれ良いところを引き出してもらい共同開発が実現できた」とお話しされていたようです。やはり企業のことをよく知っている商工会議所さんや金融機関さんがうまく大学との間に入っていただけると、産学官連携が実現し易いのかなということが伺えます。

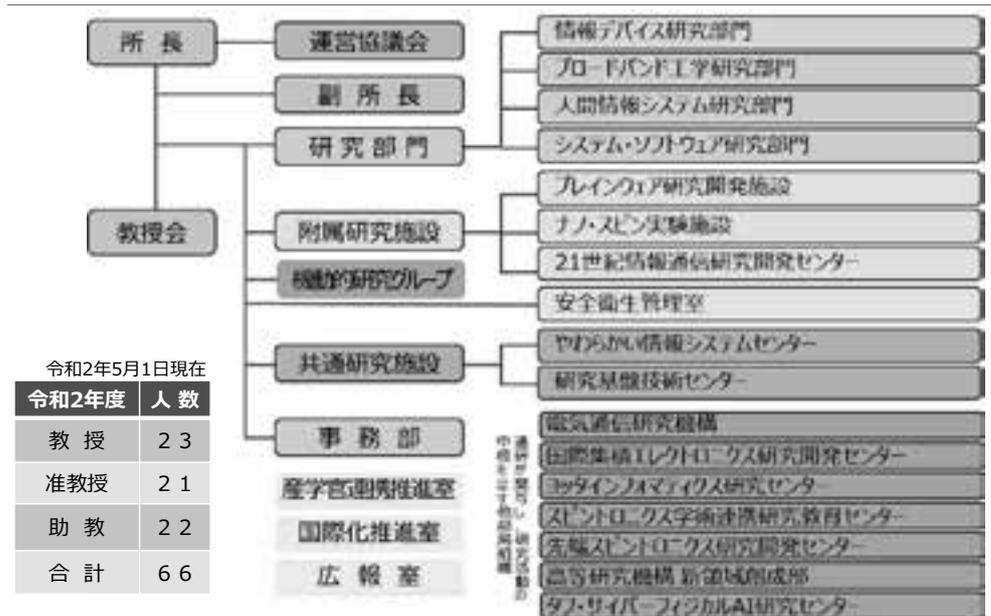
(4) 東北大学電気通信得研究所の連携

私が在籍する東北大学電気通信研究所では、無線に利用される「八木・宇田アンテナ」や、電子レンジに使われている「マグネトロン」、パソコンのHDに使われる「磁気記録」といったものの実用化に力を入れてきました。国立科学博物館で開催された「日本を変えた千の技術博」に展示されるなど、歴史ある研究所となっています。

電気通信研究所の組織は図のとおりですが、研究部門は主に4つあります。情報デバイス研究部門は、物性

や材料といった研究をしている部門です。ブロードバンド工学研究部門というのは、量子通信や無線通信などといった研究を行っています。人間情報システム研究部門は、人間や生物の機能について分析・解析を行い、それを元にしてICT技術にフィードバックを行ったりする研究を実施しています。システム・ソフトウェア研究部門では、ソフトウェアの作成やセキュリティ環境の研究を行っていま

組織図



す。また実験施設が複数あり、スピントロニクスに関するデバイスの研究施設や、半導体・無線関係のモジュール作成に関する施設など、社会実装を目指すための体制が整備されている状況です。

電気通信研究所の産学連携として玉川製作所さんの例を挙げますが、当時は磁気計測装置の開発にかかる研究事業委託費や助成金の申請、特許取得などの支援をさせていただきました。この装置の開発は、後に医療関係機器開発の発展の足掛かりともなり、戦略的基盤技術高度化支援事業（サポイン事業）にまでつながりました。

また大学内外の関係機関との連携も紹介しますと、東北経済産業局さんとの勉強会（METI勉強会）の開催や、企業見学会・セミナーも開催しています。大学の取り組みを知ってもらい、企業さんと大学の距離を縮める取り組みを行っています。

4. 大学を活用するために

大学を活用するために、まずは大学を知っていただきたいと思います。東北大学電気通信研究所を例にすると、毎年イベント（「通研公開」）を実施しています。今年度はコロナの影響もあり開催方法等に変更はありましたが、主に大学の研究を紹介するためのイベントです。大学を覗いていただくことで、現在大学がどのようなテーマで研究を行っているのか、電気通信研究所の技術が我々の生活にどのように活かされていくのか知っていただきたいと思います。また産学官フォーラムでは産学官それぞれの立場で議論を行っており、世の中の動向や今後の社会の動きを知っていただく良い機会になると思います。

また上記イベントの他に、ソフトウェア技術の公開講座や半導体に関する基礎講座など開催しています。半導体の基礎講座では、座学だけではなく実習で学んでいただける場を設けています。半導体に携わっている企

業さんからは、若手社員の育成ということで使っていただけますし、また半導体のプロセスを学ぶことで、関係するお取引先さんへの理解を深めることが出来ると思います。参加費はいただいておりますが、大学のことをより理解していただける一助になると思います。

また、これは私の個人的話になりますが、仙台市産業振興事業団で、企業さんへの御用聞きメンバーにもなっています。企業さんを訪問して相談をお受けしたり、企業さんと電気通信研究所の先生方との交流会の開催などを行っています。特に技術交流会では、研究室の学生さんにも参加していただいているので、地元企業を知っていただく良い機会にもなっています。それから人材育成イベントである「アイデアソン」の開催も企画しています。本イベントについては無料ですので、先端的なものを使いながら新しいビジネスのアプローチを考えていただきたいと思います。また東北大学にもテクニカルサポートセンターがありまして、東北大学の設備機器などの貸出をしています。企業さんの研究開発に必要なものがあれば、是非使用していただきたいと思います。

5. 最後に

現在のオープンノベーション時代において、自分たちの「核」となる技術を持つもしくは育てるためには、いかに研究開発を効率的に行うかを考えていただき、大学等の研究機関をうまく活用していただくことが重要であり、また成果につながりやすいものだと考えられます。大学のシーズやリソースを活用するだけでなく、大学の研究を支援する側としての連携も可能ですので、大学のイベントに参加して情報収集や人材育成を行うことも一つの方法だと思います。本セミナーだけで全てを理解することは難しいかもしれませんが、是非困ったことがありましたら、私あてに直接コンタクトしていただければと思います。雑談ベースのお話しでも、新しい事業のお話しとしてお取り次ぎさせていただくこともできるかもしれませんので、気軽にご相談をいただければ幸いです。



莊司 弘樹 (しょうじ ひろき) 氏

1992年東北大学大学院工学研究科博士後期課程修了。工学部助手、助教授を経て、三菱総合研究所主任研究員、ICR・知的クラスター本部科学技術コーディネーター、宇都宮大学地域共生研究開発センター准教授を歴任。その後、東北大学電気通信研究所産学官連携推進室およびURAセンター特任教授（運営）に着任。先端科学技術の研究開発を行う企業等に対して、大学を活用してもらうため、産学官連携活動に携わる。

<連絡先>

東北大学電気通信研究所 産学官連携推進室

E-mail : shoji@riec.tohoku.ac.jp



令和3年度経済商工観光部の基本方針

宮城県経済商工観光部富県宮城推進室

基本的な方向

- 東日本大震災から10年が経過し、施設・設備の復旧支援をはじめとした取組により、生産基盤の整備は着実に進んでいるものの、引き続き、復興完了に向けた支援や、販路確保・開拓や従業員の育成などの課題に対応したきめ細やかな支援を進めていく必要があります。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、宿泊・飲食関連事業者を中心に売上げの大きな落ち込みや従業員の解雇・雇い止めが見られるなど、甚大な影響を受けていることから、国や市町村、経済団体などの関係機関と力を合わせながら、地域経済の回復を図っていく必要があります。
- 「新・宮城の将来ビジョン」の初年度である令和3年度の経済商工観光行政は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響からの地域経済の回復を最優先に取り組みつつ、復興完了に向けた取組のほか、「産学官連携によるものづくり産業等の発展と研究開発拠点等の集積による新技術・新産業の創出」、「宮城が誇る地域資源を活用した観光産業と地域を支える商業・サービス業の振興」、「時代と地域が求める産業人材の育成と活躍できる環境の整備」、「就労や地域活動を通じた多様な主体の社会参画の促進」を柱とした取組を推進し、企業や市町村をはじめ、様々な主体と連携しながら、地域課題の解決や質の高い雇用の創出に加え、県内中小企業のデジタル化の促進等により、地域経済の持続的な成長を目指してまいります。

重点項目

1 産学官連携によるものづくり産業等の発展と研究開発拠点等の集積による新技術・新産業の創出

産学官の連携や研究開発拠点等の集積促進、先進的技術の活用等を通じた県内企業の生産性の向上とイノベーションの創出による高付加価値構造への転換を図るとともに、ICT産業やものづくり産業などの地域経済の核となる企業の育成や国内外からの誘致を一体的・戦略的に推進します。

また、国や関係機関と連携し、国内外を問わず、マッチング支援や商談会等の開催を通じ、県内企業の取引拡大を図ります。

(1) イノベーションの創出による高付加価値構造への転換と企業誘致の推進

- ・ 県内企業の課題解決に寄与するAI・IoT等の導入実証を促進し、県内における関連ビジネスの創出、市場形成を図ります。
- ・ セルロースナノファイバー等の次世代素材、3Dプリンタや表面・界面制御技術を活用し、県内企業の商品開発や技術力向上の支援を行います。
- ・ ものづくり産業や情報通信関連企業の開発拠点等の一層の集積に向けて、市町村による産業用地の造成に向けた取組支援に加え、企業立地奨励金等を活用した企業誘致や外国企業の県内投資促進の取組を進めます。

(2) 研究開発拠点の集積や産学官連携による成長支援

- ・ 2023年度中の運用開始を見据え、次世代放射光施設を核としたリサーチコンプレックス形成に向けた調査を行うとともに、県内企業の利用促進のための普及啓発及び人材育成を進めます。
- ・ 産業技術総合センターにEMC試験棟を整備し、企業の電子機器開発を促進します。

(3) 県内のものづくり産業の成長支援

- ・ 高度電子機械産業及び自動車関連産業などの技術革新の進展や市場拡大が一層期待される分野における技術開発、製品開発への支援を促進するとともに、展示商談会の開催等による受注機会の拡大を支援します。
- ・ 優れた技術や製品を有する県内中小企業を、地域の中核となる企業へ育成するための支援を行います。
- ・ ユニバーサルデザインタクシーの県内での導入を促進し、県内自動車関連企業の取引拡大等を図ります。
- ・ 東アジア、東南アジアをはじめとした海外市場での県内企業の販路開拓・取引拡大を支援します。

2 宮城が誇る地域資源を活用した観光産業と地域を支える商業・サービス業の振興

第5期みやぎ観光戦略プランの策定を進めながら、国内外からの観光客獲得のための観光コンテンツの造成や磨き上げを進めつつ、受入環境を整備し、戦略的な情報発信と人材育成を図りながら、地域資源を活用した高付加価値な観光産業の創出を目指します。

また、地域を支える商業・サービス業等の持続性を高めるため、商店街のビジョン形成や若手リーダーの創出を支援するほか、商工会、商工会議所の支援体制の強化や、業務の省力化の支援等を通じ、地域の課題やニーズに対応した多様なビジネス展開を支援していくとともに、地域に賑わいを取り戻すための体制整備に向けた取組を進めます。

(1) 観光資源の創出や受入環境の整備

- ・ 教育旅行を通じて本県の魅力を伝え、長期的な交流人口の確保のため、教育旅行の誘致を積極的に図りながら、「SDGs」等をテーマとした体験プログラムの磨き上げや受入体制の支援を行います。
- ・ 宿泊・観光集客施設の多言語化やフリーWi-Fi等外国人観光客の受入環境の整備や、観光コンテンツの整備等への支援を行います。
- ・ DMOや市町村等と連携を図りながら、松島湾周辺の滞在型コンテンツ造成や宮城オルレをはじめとした各地域の観光資源の磨き上げや受入態勢の整備を図ります。

(2) 効果的な情報発信と高付加価値な観光産業の創出

- ・ 国内外からの誘客を図るため、デジタルの手法を活用した観光情報の発信・分析のほか、東北6県、JRグループ等と連携した「東北デスティネーションキャンペーン」を開催し、県内の観光資源や物産を効果的にPRしてまいります。
- ・ 東北各県や関係団体等と連携し、2020東京オリンピック・パラリンピックを契機とした情報発信、二次交通対策等の受入環境の整備など、東北が一体となった広域での観光誘客を進めます。
- ・ 県内の観光関係者等で構成する「みやぎ観光振興会議」を通じて、地域の観光資源の魅力向上に資する施策等について意見交換を行うほか、各圏域では地域の特性を生かし、地域課題解決につながる取組を推進します。

(3) 地域課題やニーズに対応した商業・サービス業の振興

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響により売上が減少した中小企業・小規模事業者等に対する資金の融通により、経営の維持・安定を支援します。

- ・ 生産性・利便性の向上による地域活性化を目指し、中小企業・小規模事業者や決済事業者と連携したキャッシュレス決済の普及促進を図ります。
- ・ 持続的で発展的な商店街の構築を目指して、ビジョン形成や課題解決への取組及び若手リーダーの創出を支援します。
- ・ 地域の商工業者に対する商工会、商工会議所の相談・指導、販路開拓等の業務への支援を行います。
- ・ 宮城が誇る食品・加工品の海外への販路開拓・取引拡大を図ります。

3 時代と地域が求める産業人材の育成と活躍できる環境の整備

若年層の県内での就職・就業や定着を促進するとともに、デジタル化の進展や今後の技術の急速な進歩、普及に対応できる高度な専門性などを身につけた産業人材の育成に加え、キャリアアップにつながるリカレント教育の体制の整備や利用拡大を進めます。

また、創業や制度資金、円滑な事業承継など、事業アイデアの実現や経営力の強化に向けた多様な支援制度の充実を図ります。

(1) 県内への就職・就業の促進と産業人材の育成

- ・ 県内学生と県内企業の交流の促進等を通じて、新規学卒者の県内企業への就職を支援するとともに、専門家の派遣等を通じて離職防止を図ります。
- ・ 首都圏等大学生向けの就職支援拠点を通じ、UIJターンによる県内就職を促進します。
- ・ 企業誘致の推進や創業に対する支援に取り組み、多様な雇用の受け皿の確保を図ります。
- ・ ものづくり産業の人材育成・確保に向け、今後立地予定の企業も含めた県内企業の認知度向上や採用力向上のためのセミナー、工場見学会の開催に加え、県内の小中高生向け動画や広報誌の制作配布等の取組を進めます。
- ・ 地域のIT企業が必要とする高度IT技術者の育成を図ります。

(2) キャリアアップに向けた学び直しやリカレント教育の振興

- ・ 様々な産業分野においてAI・IoT等の先端技術を活用できる人材の育成を図ります。
- ・ みやぎ産業人材育成プラットフォーム等を通じて、産学官連携によるキャリア教育の推進など、多様な人材育成に向けた取組を支援します。

(3) 創業や経営力強化の支援

- ・ 小規模事業者に対する販路開拓・拡大等への伴走型支援体制の強化を図るほか、事業承継の支援を行います。
- ・ 地域企業の新事業や販路開拓に向け、UIJターンや兼業・副業等による多様なプロフェッショナル人材の活用を促進します。
- ・ 市町村や創業支援機関と連携した創業支援ネットワークを通じて、創業支援機能や施策における県全体の底上げを図ります。

4 就労や地域活動を通じた多様な主体の社会参画の促進

若年層や子育て層、高齢者や障害者等、様々な状況に応じた職業能力開発や職業相談等を通じて就労を支援するとともに、働きやすい環境の整備を進め、就労を通じた多様な人材の社会参加を促進します。

(1) 様々な状況に対応した就業の支援

- ・ みやぎ人材活躍応援センターやみやぎ若年者就職支援センター（みやぎジョブカフェ）を通じて、若

年層や就職氷河期世代、子育て層、高齢者等の多様な人材の就職をきめ細かく支援します。

(2) 働きやすい環境の整備と就労を通じた社会参画の促進

- ・ 外国人材の更なる活用、活躍の促進に向け、企業向け相談窓口の設置や、セミナー開催等による県内企業への就職支援のほか、地域での受入環境の整備を図ります。
- ・ 県内企業における障害者雇用促進のため、宮城労働局と連携した企業への働きかけや合同就職面接会の開催等を実施します。
- ・ 普及啓発セミナーやポータルサイトを活用し、働き方改革に取り組む県内企業を支援します。

●新型コロナウイルス感染症の影響からの経済回復

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、多大な影響を受けた県内経済の回復を推進するために、感染状況を注視しながら、「生活・雇用の維持と事業の継続」、「新しい生活様式への支援」、「経済活動の回復と強靱な経済構造の構築」の3つの柱に基づいた取組を適時適切に進めてまいります。

1 生活・雇用の維持と事業の継続

- ・ 雇用を維持するための雇用調整助成金の上乗せ補助や、非自発的離職者の正社員化への取組を支援します。
- ・ 商店街等が実施する持続発展的な取組や集客促進を図る取組を支援します。
- ・ 市町村が地域の実状等に応じて実施する事業者支援の取組を支援します。

2 新しい生活様式への支援

- ・ 生産性向上等を目的に新たにデジタル化に取り組む中小企業者等の取組への支援を行います。
- ・ ワークেশョンの推進に向け、地域の特性を活かした滞在プログラムの造成や地域と企業とのマッチング等の取組への支援を行います。

3 経済活動の回復と強靱な経済構造の構築

- ・ 県内の宿泊事業者が行う、新しい観光のニーズに対応したビジネスモデル転換等への施設改修等の経費を支援します。
- ・ 落ち込んでいる県内の観光需要を喚起し回復させるため、域内周遊の促進を図るための周遊企画や、時期を見据えた県独自の宿泊割引キャンペーンを実施します。
- ・ 海外への販路拡大支援として、県内事業者が越境ECに取り組む機会を創出します。
- ・ 国のサプライチェーン強靱化に向けた施策によって、企業が国内で生産拠点等を整備しようとする際の投資を県内に呼び込むためのインセンティブを設けます。

◆被災地の復興完了に向けたきめ細かなサポート

東日本大震災の被災地において、復興の進捗状況に応じて施設・設備を復旧する事業者の経営支援を行うとともに、被災事業者に対する融資の活用促進や利子補給等、経営の安定を支援します。

- ・ 被災事業者の施設・設備の復旧支援や経営支援等、きめ細やかな支援を行います。
- ・ 被災事業者の経営安定等に向けた融資制度を充実させます。

令和3年度経済商工観光関連の主要施策

1 産学官連携によるものづくり産業等の発展と研究開発拠点等の集積による新技術・新産業の創出 (単位：千円)

事業名	事業内容	予算額	担当課室名
AI・IoT産業創出・活用支援事業	各産業とIT産業との連携によるAI・IoT普及促進	45,800	新産業振興課
放射光施設設置推進事業	推進協議会の運営、県内企業の利用促進等	8,700	新産業振興課
EMC総合試験棟整備事業	電磁ノイズの影響等を評価するEMC総合試験棟の整備	557,790	新産業振興課
みやぎ企業立地奨励金	県内に工場等を新增設した企業への奨励金等	5,260,700	新産業振興課

2 宮城が誇る地域資源を活用した観光産業と地域を支える商業・サービス業の振興 (単位：千円)

事業名	事業内容	予算額	担当課室名
蛻変（ぜいへん）プロジェクト推進事業	地域産業の核となる人材の発掘と支援による地域活性化	5,400	富県宮城推進室
観光誘客推進事業	観光誘客促進に向けたプロモーション等	70,400	観光プロモーション推進室
教育旅行誘致促進事業	教育旅行等の誘致促進	48,200	観光政策課
次世代型商店街形成支援事業	商店街のビジョン形成等への助成	12,500	商工金融課

3 時代と地域が求める産業人材の育成と活躍できる環境の整備 (単位：千円)

事業名	事業内容	予算額	担当課室名
ものづくり人材育成確保対策事業	ものづくり人材育成、企業の認知度向上等	33,204	産業人材対策課
AI・IoT産業創出・活用支援事業（再掲）	各産業とIT産業との連携によるAI・IoT普及促進	45,800	新産業振興課
創業加速化支援事業	県内創業者・第二創業者への助成	73,125	中小企業支援室
IT人材採用・育成事業	高度IT人材の確保・育成支援	28,827	新産業振興課

4 就労や地域活動を通じた多様な主体の社会参画の促進 (単位：千円)

事業名	事業内容	予算額	担当課室名
みやぎ人財活躍推進事業	みやぎ人財活躍応援センターの設置・運営等	144,200	雇用対策課
就職氷河期世代支援事業	就職氷河期世代への就労支援	53,000	雇用対策課
働き方改革促進事業	県内企業における働き方改革の促進	6,700	雇用対策課

●新型コロナウイルス感染症の影響からの経済回復

(単位：千円)

事業名	事業内容	予算額	担当課室名
新型コロナウイルス感染症対応事業者支援市町村補助金	市町村が実施する事業者支援対策への補助	3,000,000	富県宮城推進室
中小企業デジタル化支援事業	デジタル化に取り組む中小企業等に対する支援	208,300	中小企業支援室
観光地の空間的の魅力創出支援事業	観光地全体で魅力と収益力を高める取組への助成	200,000	観光政策課

●被災地の復興完了に向けたきめ細かなサポート

(単位：千円)

事業名	事業内容	予算額	担当課室名
中小企業等復旧・復興支援事業	中小企業等グループの生産施設等の復旧支援(企業・商店街)	11,514,000	企業復興支援室
中小企業経営安定資金等貸付金	被災事業者に対する安定的かつ低利な資金の融通	14,587,000	商工金融課

少年少女発明クラブ ものづくり教室



一般社団法人
宮城県発明協会 会長 高橋 昌勝

小学校3年生から6年生を対象に「泉少年少女発明クラブ」でモノづくりの楽しさを教えています。

場所は将監中央小学校を借りて年間に30回程度で、土曜日に開催されます。

発明クラブでは、体験を通じ自ら工夫することやモノづくりの原点である、切る、接合する、組み立、完成までをどうしたら上手くいくのか発見できるように導いて教えることを大事にしています。

横20、縦60センチメートルの木板を余してはいけない為、残さずに使用し完成させる教室では自分が発想し展開図に落とし材料を切断、接合し、組み立完成させることを行っています。

工作キットのように説明書がありその通りに組み立てていく方法ではないので、想像もつかないものが完成します。最初は本箱や状差しといったものを作りますが経験を積むにつれ想像もつかない今までにないものができます。自由な発想でたった一枚の板から想像し作る楽しみが出てくる瞬間です。私もその完成したものの説明を聞くまでは何が何だかわからず想像を凝らし考えるのですが、さっぱりわからないものが多々出てきます。その説明を聞いた瞬間に発想力のすばらしさに驚きます。やはり頭の柔らかい創造豊かなところが発揮され出てくるものと思われま。自由に発想し作る楽しみに皆が感動していく場面が見えた時自分も何とも言えないすがすがしい気分になります。

電子技術というコンピュータのプログラミングを想像しがちですが、原点はハードウェアをどのように構成するか、ソフトウェアを効率よく正確に動かすかが必要とされます。そこで後半の教室では、電気工作でのIC、抵抗、コンデンサといった部品や普段使ったことのない道具等を何故このような部品があるのかを何気なく説明し教えるようにしています。やはり子供たちは、仕組はいつでも良くて早く完成させ動くことを楽しみにしています。完成はするものの一発で動くことはなくほとんどの子供たちががっかりしています。その時が私の出番で、さすが先生と言わせる場面です。「先生、動かない、助けて」「どれどれ」といった具合で修理に入ります。通常は簡単に直ることが多いのですがなかなかうまく修理ができなく時間ばかり流れることもあり「だめだ、わからない、動かない、どうしよう」といった具合に私がボヤキながら作業をしていると生徒は目に涙を浮かべながら暗い表情を見せます。何とかうまく動くようにと先生というプレッシャーに押しつぶされそうになりながら、指導者として意地でも動くように奮闘します。動いた瞬間にその生徒は表情を一変しなんとも言えない笑顔を見せてくれます。指導員の先生はその笑顔を見て感動、喜びを感じ一緒に大きな課題を解決した今までにない感動と経験を伝えられることの喜びを子供たちからいただく瞬間です。数十年続けていますが、休むことなく継続し教えていられるのは子供が大好きなこと以上に、実は私自身、モノづくりが大好きでたまらないからです。これからも続けて楽しみたいと思います。



仙台・青葉まつり

『仙台・青葉まつり』は仙台の歴史や文化を継承・発展させ、観光振興を図ることを目的とした、仙台の初夏の風物詩として定着しているお祭りです。例年5月に2日間で1万人を超える市民参加のもと、すずめ踊りの演舞や豪華絢爛な11基の山鉾巡行、武者行列などが盛大に行われます。昨年及び今年は新型コロナウイルス感染症の影響で開催中止となってしまいましたが、来年こそは感染症収束とともに市民の心を元気づけるお祭りとして青葉まつりが無事開催されることを願っております。

編集後記

2年間、本誌の編集をはじめ、「七十七ビジネス大賞」・「七十七ニュービジネス助成金」の事務局、講演会・セミナーの企画などを担当させていただきました。特に2020年度は、新型コロナウイルスの影響もあり、財団業務の運営の見直しについても携わることが出来たと思います。

3月から七十七銀行南古川支店に赴任いたしました。この2年間の経験を活かし、今後とも宮城県の産業振興、経済発展に貢献できればと思っております。

最後に、財団の運営にご協力いただきました皆様および本誌の読者の皆様に厚く御礼申し上げますとともに、引き続き財団の事業にご支援を賜りますようお願い申し上げます。
(前編集部 平野 智史・現七十七銀行 南古川支店)

2021年3月より当財団の一員となりました。宮城県内の産業振興と経済発展に資するよう「七十七ビジネス情報」発刊はじめ、各種講演会・セミナー開催に取り組んでいきたいと思っております。

本紙の企画においても、皆様に興味・関心を持っていただけるようなテーマを検討し、読み易い誌面づくりを心掛けていきたいと考えておりますので、引き続きご愛読の程よろしくお願いいたします。
(石井 良)

財団ホームページをリニューアルしました！

公益財団法人七十七ビジネス振興財団のホームページを4月1日よりリニューアル致しました。

新しいホームページでは、これまでに発行した情報誌「七十七ビジネス情報」の掲載や表彰事業における過去の「七十七ビジネス大賞」や「七十七ニュービジネス助成金」受賞企業紹介・受賞理由などの検索や閲覧が容易となりました。

今後も、弊財団が開催する講演会・セミナーのご案内や支援事業公募のご案内等、様々な情報を掲載してまいりますので、どうぞよろしくようお願い申し上げます。

★「七十七ビジネス情報」は1・4・7・10月の年4回発行（予定）で、ホームページからもご覧いただけます。

★ご意見・ご要望がございましたら、ファクシミリや電子メール等にてお寄せ下さい。

★個人情報につきましては、目的以外に使用することはございませんので、ご安心ください。

★無断転載を禁じます。

七十七ビジネス情報 No.93

2021年4月21日発行

公益財団法人七十七ビジネス振興財団
77 Business Support Foundation

〒980-0021 仙台市青葉区中央三丁目3番20号 株式会社七十七銀行本店内
電話 (022) 211-9787 FAX (022) 267-5304
ホームページ <https://www.77bsf.or.jp>
E-mail staff@77bsf.or.jp



写真提供：宮城県観光「仙台・青葉まつり」



公益財団法人七十七ビジネス振興財団



本誌は環境にやさしい植物性
インキを使用しています。

再生紙を使用しています。