



## 平成29年度 行動指針

## 「もう一步前へ!やってみましょう!」



### 目次

■「平成29年度臨時総会」開催(県連) .....	2
■「平成29年度第4回研修会及び臨時総会」開催(県青連) .....	3
■「平成29年度臨時総会及び第3回研修会」開催(県女性連) .....	4
■「平成29年度商工会役員セミナー」開催(県連) .....	5
■ <b>特集</b> 「 <b>広島県働き方改革実践企業認定制度</b> 」認定企業の取組紹介 .....	6
・ Vol.1 株式会社東洋シート(広島安芸商工会) .....	6
・ Vol.2 株式会社山豊(沼田町商工会) .....	8
・ Vol.3 株式会社千代田工務店(北広島町商工会) .....	10
・ 平成30年度募集スケジュール .....	11
■ <b>特集</b> 「 <b>第20回商工会青年部全国大会 広島大会開催に向けて</b> 」(県青連) .....	12
■「ひろしま夢ぶらざ 出店事業所・団体等講習会」開催(県連) .....	14
■「事業承継セミナー」開催(県連) .....	14
■「協会けんぽ」からのお知らせ ～インセンティブ制度の導入について～ .....	15

### 会員企業3社 働き方改革実践企業として新たに認定!

1月30日(火)、広島県商工会連合会では平成29年度「第2回広島県働き方改革実践企業認定制度認定証授与式」を開催いたしました。働き方改革に取組み、業務の効率化や従業員の満足度向上など、成果や効果を生じている優良企業として、第2回認定を受けた会員企業は次のとおりです。  
(写真：熊高会長をはさんで左より)

- ・ 社会保険労務士法人たんぼぼ会(安古市町商工会)
- ・ 有アリストぬまくま(沼隈内海商工会)
- ・ ペアコム(株)(福山北商工会)

※本号6ページより、第1回認定3社の取組みを、働き方改革優良事例として紹介しています。

# 『平成29年度 臨時総会』開催

## 平成30年度行動指針 「7つ1歩前へ！ やってみましょー！」

県 連

県 連

広島県商工会連合会は3月22日(木)、ANAクラウンプラザホテル広島(広島市中区中町)にて、『平成29年度臨時総会』を開催し、本人出席32名、委任状2名、計34名の商工会正副会長及び県青連・県女性連会長が出席し、平成30年度の事業計画や予算などについて審議を行いました。

開会の挨拶を行った熊高一雄会長は、3本の大きな柱を軸に構成した次年度の事業計画について触れ、第1の柱と位置付けた『商工会員の満足度向上』については、経営発達支援事業を主軸とした、会員事業所の経営環境の整備に取り組み旨を述べました。

続いて、第2の柱である『地方の創生』については、創業・事業承継の推進を重点とし、地域資源の活用や小規模事業者の生産性を向上させることで、商工会がリード役となり儲かる地域づくりを実践し、第3の柱である『商工会の機能・組織力の強化』では、会員支援体制を強化し、地域の総合経済団体として最大の事業成果をあげることを目指したい旨を述べ、事業への理解と協力を呼びかけました。

その後、安芸津町商工会の山下勇



8つの議案について審議を行いました

治会長を議長に選出し、議事が進行され、上程した第1号議案から第8号議案のすべてが、原案通り承認可決されました。

提出議題は次の通り。

第1号議案 平成29年度 収支補正予算書(案) 承認の件

第2号議案 平成30年度 事業計画書(案) 及び収支予算書(案) 承認の件

第3号議案 平成30年度 県連合会 会費賦課基準(案) 及び徴収方法(案) 承認の件

第4号議案 平成30年度 電子計算機処理手数料賦課基準(案) 及び徴収方法(案) 承認の件

第5号議案 平成30年度 借入金最高限度額(案) 及び借入先承認の件

第6号議案 広島県商工会等職員給料表、初任給、昇格、昇給等に関する統一規約の一部改正(案)

承認の件

第7号議案 一元化後の事務局長の任用及び給与等に関する基準の一部改正(案) 承認の件

第8号議案 平成30年度 役員改選に係る申し合わせについて臨時総会終了後には、平成29年秋の叙勲に際し、旭日双光章の栄に浴された滝口義明県連合会副会長の祝賀会が同ホテルにて開催され、県内の各商工会長など多数の関係者が出席し、受章をお祝いしました。

氏は佐伯郡大野村(現廿日市市大野)の出身。地元である大野町商工会では、昭和56年から理事や商工会長を歴任し、長きにわたり商工会の組織改革に尽力。併せて、平成18年からは県連合会の理事として、また、平成27年からは筆頭副会長として、県連合会の事業推進に多大なる貢献を果たしてこられました。

提出議題は次の通り。



盛大に行われた祝賀会での記念撮影

## ジブラルタ・ロックは、安定性と信頼の象徴



**Gibraltar**  
ジブラルタ生命

何百年の間、荒波にもまれながらも形を変えない岩  
ジブラルタ・ロック  
それが、わたしたちのシンボルです

企業の経営者様と従業員を守る、商工貯蓄共済付加保障制度  
＜ 担当：広島支社・福山支社 ＞

コールセンター 0120-37-2269 (ミナジブロック)  
HPアドレス <http://www.gib-life.co.jp/>

## 商工会の共済制度 (Ⅶ型) 大好評 かがやきシニア

共済掛金【月々】

**3,200円**

加入年齢

満60歳～満85歳まで  
(新規加入年齢は満75歳まで)

満60歳からの  
医療保障に!

万一の際の  
がん保障も充実!



お申し込み・  
お問い合わせは



つながる力で、安心と成長を  
広島県共済  
広島県中小企業共済協同組合  
〒730-0048 広島市中区竹原町4-17  
<http://www.kyosai.or.jp>  
広島県共済組合相談室 ☎0120-708030

# 「平成29年度 第4回研修会及び 臨時総会」開催

県 青 連

3月9日(金)、広島県商工会青年部連合会は福山ニューキャッスルホテルにて、『平成29年度第4回商工会青年部研修会』及び『平成29年度臨時総会』を開催しました。

臨時総会に先駆けて行われた研修会は、東京で開催された全青連主催の『次世代リーダー塾』の参加者による報告と、地域再生型提案公募事業の実例発表、県青連からの報告の3部構成で行いました。

次世代リーダー塾の参加報告には、呉広域商工会青年部の天本雅也氏、広島東商工会の西村容子氏、三次広域商工会の松山和雄氏の3名が登場。それぞれ今回参加して刺激を受けたことや今後の青年部活動への想いを述べました。第2部の地域再生型提案公募事例発表では、五日市商工会青年部が『動画を活用した青年部および部員の事業PR』について、広島東商工会青年部が『青年部活動プロモーション動画作成』について、福山あしな商工会青年部が『福山あしな未来会議事業』について、呉広域商工会青年部が『4彩色(Fourカラー)レシビ開発プロモーションプロジェクト』について、黒瀬商工会青年部が『黒瀬ブランド化計画』について、大野町商工会青年部が『防災ジオラマについての実績報告』についてそれぞれ発表を行いました。

第3部となる県青連からの報告事項では、次年度の地域再生型提案事業の公募、商工貯蓄共済の加入促進などについて説明。また、平成30年度に開催される『商工会青年部全国大会(広島大会)』についてもふれ、今大会で新たに試みる、カリキュラムの組替え(初日の『基調講演』と2日目の『商人ネットワーク』を入れ替え)や懇親会の野外(旧広島市民球場跡地)での開催、ステーションアアウトの変更などについて説明するとともに、会場の青年部員に対して協力を仰ぎました。

研修会後に行われた『平成29年度広島県商工会青年部連合会臨時総会』では、出席者33名、委任状1名、計34名出席のもと、平成29年度補正予算及び平成30年度事業計画書案などが審議されました。植田会長の指名により、黒瀬商工会青年部の麻田部長を議長に選出。審議の結果、すべて原案通り可決・承認されました。

提出議案は次の通り。  
第1号議案―平成29年度収支補



研修会には113名が参加

正予算書(案)承認の件  
第2号議案―平成30年度事業計画書(案)及び収支予算書(案)承認の件  
第3号議案―平成30年度会費賦課基準(案)及び徴収方法(案)承認の件  
臨時総会終了後には、全国商工会連合会会長表彰の伝達式が行われました。プレゼンターの県青連植田会長から、大崎上島町商工会青年部の藤原浩一氏(前県青連副会長)と上下町商工会青年部の伊達幸太郎氏(前県青連副会長)に賞状が手渡されると、会場からは大きな拍手が贈られました。

株式会社 富士通マーケティング

## 働き方改革 = 社労士

広島県社会保険労務士会  
〒730-0015 広島市中区橋本町10-10 広島インテスビル5F  
info@hiroshima-sr.or.jp http://www.hiroshima-sr.or.jp

【TOPIC】広島県社会保険労務士会は広島県と「働き方改革推進」にかかる連携協力協定を締結いたしました

# 平成29年度 臨時総会及び 第3回研修会開催 県女性連

3月6日(火)、広島県商工会女性部連合会は、グランドプリンスホテル広島にて『平成29年度臨時総会及び第3回研修会』を開催しました。臨時総会では、出席者26人、委任状7人、計33人出席のもと、平成29年度補正予算及び平成30年の事業計画案などを審議しました。

臨時総会に先駆けて行われた県女性連表彰の表彰式では、世羅町商工会の吉口太賀子氏に平成29年度全国商工会連合会会長表彰の表彰状が授与されました。昨年から設けられた広島県商工会女性部連合会長表彰には15名が選ばれ、被表彰者を代表して安芸高田市商工会の上松洋子氏が井上会長から表彰状を手渡されました。その他、290名に感謝状も贈られました。

臨時総会では安古市町商工会女性部の中谷部長を議長に選出し、3つの議案について審議を行いました。提出議案は以下の通り。

第1号議案―平成29年度収支補正予算書(案)承認の件  
第2号議案―平成30年度事業計画書(案)及び収支予算書(案)承認の件  
第3号議案―平成30年度会費賦課基準(案)及び徴収方法(案)承認の件  
第2号議案の平成30年度事業計画書(案)の説明で執行部は、来年度実施される役員の改選にふれ、さらに魅力的な女性部を目指すべく、



臨時総会では、3つの議案について審議され、全て賛成多数で承認・可決されました

これまでの事業に加え新規事業に着手することを明言しました。内容については、役員会及びリーダー研修会で協議することとしています。3つの議案は、賛成多数で承認・可決されました。

臨時総会後に開催された研修会には、一般社団法人日本カラープランニング協会の代表理事 桑野優子氏が『色がビジネスを成功へ導く7つの理由』をテーマに講演を行いました。桑野氏は冒頭、『ビジネスカラー理論』について解説。ビジネスカラー理論とは、色彩心理学がベースとなり、『行動科学』『臨床実験』『視覚心理物理学』『統計学』の4つの要素を総合的に判断したものである。個人の感性や趣味嗜好ではなく、ビジネスにおいて業績、売上、集客アップのための理論です。桑野氏が代表を務める日本カラープランニング協会では、色をビジネス戦略ツールの一つと捉え以下の7つを提唱しています。

1. 人間の目は色を最も早く認知する。
2. 人間の目は色を見て、それが何であるかを瞬時に判断する。
3. 人間の目は色を見て、それに興味があるかを判断する。
4. 人間の目は色を形(文字・数字)より記憶に残りやすい。
5. 人間の目は色から受けたイメージを他の感覚に繋げていく。
6. 人間の目は色によって本能を刺激される。
7. 人間の目は色の変化に最も速く反応する。

講演では、この7つを踏まえブルーワークも挟みながら色がもたらす効果についてビジネスの視点から学習しました。

その後、平成29年度女性部地域再生型提案公募事業に取り組み2つの商工会女性部が、その内容と状況を発表。『外国大型クルーズ船おもてなし交流事業』に取り組み五日市商工会女性部では、中国人観光客に対応するための中国語セミナーやインバウンドセミナーなどを実施。3月18日にはクイーンエリザベスが寄港予定。お茶席を出展しますので、ぜひお越しください」とPRしました。続いて発表を行った黒瀬商工会女性部では地域を盛り上げるご当地ソングを作成。広島出身のシンガーソングライター 神南昌一さんが作曲を手掛け、作詞は地域の人の意見も取り入れながら女性部員が担当しました。完成した楽曲はテレビなどでも紹介され、評判も上々。「女性部の慰問などコーラス活動でもどんどん聞いてもらおうと思っています。」と意気込んでいます。



研修会で講演を行った桑田優子氏。壇上から降りて、参加者の意見に耳を傾けていました



Shinkumi Bank  
**信用組合**  
しんくみ

ちかくにいるから、  
チカラになれる。

電話(082)2477-7363  
広島市中区宝町九番十一号  
広島県信用組合協会

広島市信用組合

☎(082)2481-271

広島県信用組合

☎(082)2491-211

信用組合 広島商銀

☎(082)2441-515

呉市職員信用組合

☎(082)2513-406

両備信用組合

☎(084)7451-228

備後信用組合

☎(084)9216-556



平成30年1月25日(木)、広島市文化交流会館にて、県内33商工会から102名の参加により「平成29年度商工会役員セミナー」を開催しました。このセミナーは例年開催している「商工会監事研修会」を、商工会役員を対象とした「商工会役員セミナー」に拡大したもので、商工会組織の置かれている現状や課題に対する理解を深めるために実施しました。

セミナーは2部構成で行われ、第1部は「小規模基本法」の制定と「小規模支援法」の改正が意図するものや経営発達支援事業の本質、国が求める商工会のあるべき姿などを理解するため「商工会組織における小規模事業者支援の在り方について」をテーマとし、第2部は小規模事業者にとっても極めて重要な課題である「働き方改革」と「人手不足」をテーマに開催しました。

第1部の講演では、小規模事業者の立場から、小規模企業振興基本法の制定から小規模事業者持続化補助金の創設などに、経済産業省の小規模企業施策の政策ブレインとして参画されている一般社団法人小規模企業経営支援協会理事長の立石裕明氏



立石氏による講演会の様子

が「小規模基本法」の成立にかけた思いと裏話について力説。

「哲学が変わったのです！」と第一声を発した立石氏は、「従来は『成長発展』する企業を応援するというのが基本であったが、小規模基本法により、成長発展まではいかなくても地域に根差し、地域を支え、雇用を維持して頑張る小規模事業者、いわゆる『事業の持続的発展』を目指す小規模事業者にも支援の手を差し伸べることを国が決めた。『商工会・商工会議所』に再び光が当てられ、全国津々浦々の市町村における中核の支援機関となることを国が決めた。」と述べ、これに連動して、「小規模事業者持続化補助金」に象徴される予算の増額や、商工会に対しては「経営発達支援事業」の

実施が義務付けられたことを解説されました。

国が「哲学」を変えてまで作ったこれら法律の意味するところをくみ取り、今吹いている「追い風」を商工会がこれからも享受するために、よる支援拠点等の関係機関とも連携を強化し、「経営発達支援事業」の実施と「組織改革」を行い、商工会がしっかりと成果を出していくことが求められていると断言。小規模基本法の制定から4年が経ち、実施方針が見直される平成30年度末までの残されたタイムリミットの中で、評価される組織にならないならば、評価されないと痛切に訴えかけ第1部を終えました。

第2部では、まず、広島労働局川口局長より、「中小企業・小規模事業者における『働き方改革』に向けた政府の取組み状況について」と題した講演を行いました。

川口局長は、「少子高齢化による労働力人口の減少・人手不足の現状」「女性・高齢者等の活躍促進」「中小企業・小規模事業者の人手不足解消」の3点が、「働き方改革」に取組んでいく上でのポイントであり、特に広島県は全国平均より厳しい人手不足に見舞われており、早急な対策が必要であると訴えました。

続いて、第2部後半では、第1部の講師立石氏により「働き方改革・人手不足を巡る小規模事業者の現状と課題について」と題した講演を行いました。

立石氏は、現在、厚生労働省と経

### 全国商工会経営者休業補償制度

病気やケガで働けない間、月々の所得を補償します。  
(最長1年間、免責期間7日間)

**商工会の休業補償制度のPoint!**

- Point 1** 国内、海外、業務中、業務外での病気・ケガによる休業を補償
- Point 2** 団体割引適用で割安な保険料
- Point 3** 家事従業者の方もご加入いただけます。
- Point 4** ご加入の際、医師の診査は原則不要です。
- Point 5** 入院はもちろん自宅療養もカバー
- Point 6** 天災もサポート!

済産業省が主催する「中小企業・小規模事業者の働き方改革・人手不足対応に関する検討会」のメンバーとして、小規模事業者の立場から様々な提言をされており、本講演では、冒頭に小規模事業者・小規模事業者政策に潜む「偏見と誤解」に触れるとともに、小規模事業者の現状や実例を交えながら小規模事業者が真に必要なとする支援策について熱弁し、聴講者に大きな共感を呼びました。

セミナー後のアンケートには「経営発達支援事業の意義をよく理解できた」「支援事業を推進する上での意識改革に活かす」などの声が寄せられ、受講者である商工会の役員にとって実り多きセミナーとなりました。

# 株式会社東洋シート

(広島安芸商工会)

## 所在地

〒736-0002 広島県安芸郡海田町国信1-6-25

## 事業内容

自動車用シートおよび幌の開発・製造

## 職員数

805名 (男性718名、女性77名)



広島県働き方改革実践企業

働き方改革

注意

- ・「社員満足」を軸に据えた理念の構築
- ・社員一人ひとりが職場の問題を提起し、解決策を考える
- ・アンケートや面談から社員の声を吸い上げた地道な改革
- ・無駄な業務の洗い出しと多能工化による時間外削減
- ・社内報を活用して意義や新制度を繰り返し周知

## 社員一人ひとりが経営者視点で考える、働き方&経営改革

### 社員による、社員のための改革

### 独自の社員満足向上活動が働き方改革に直結

「2017年、弊社は70周年を迎えました。6年前に現社長が就任してから、一世紀経営を目指して、社員満足度の向上を方針として打ち出しています。そこから長時間労働の是正や有給休暇取得推進が行われ、それが結果的に弊社における働き方改革となつていきます」と、東洋シート総務部の西川主任は語る。

東洋シートでは平成23年以來、従来のトップダウン経営からチームワーク経営への転換を図っている。平成26年には企業活動の意義を示す「経営大義」を作成。大義の中に「社員満足第一主義を貫く」「温かさ」と独自性で世界を笑顔にし、子供たちの未来を創造する」といった項目があり、こ



の大義を達成する活動が、\*AS向上活動となり、結果的に働き方改革へ結び付いているという。「実は活動を始めた時も現在も、弊社では働き方改革」という意識で、取組を行ってきたつもりはないのです。ただ社員の満足度を第一に考え、取り組んできた経営改革が、昨今言われている働き方改革に重なっただけのことなのです」



取組を開始するに当たって、まず同社では海外工場も含む全社員に対するアンケート調査を実施。「就業規則を知っていますか?」「有給休暇は取りやすいですか?」など、会社風土、仕組み等に関する質問を社員に投げ掛け、その回答を数値化し、問題を洗い出していた。

例えばこのアンケートをきっかけに誕生した試みの一つに、「ふれあいの会」がある。これは「社員間のコミュニケーションが取れていない」とい

う回答を受けて行ったもので、国内の社員800人中、400人が一堂に会し、部署を越えて交流を行った。今後も、毎年、同内容の社員アンケートを実施し、更なる改革を目指している。

こうしたアンケートからも分かるように、東洋シートにおける改革は社員の声を取り上げ、社員の求めに応じた取組となっている。

### 改革を通して社員一人ひとりが経営者の目を養う

### 社員の意見を把握し、業務の効率化・多能工化

東洋シートでは、毎年社員アンケートを行いながら、計画的に取組を進めている。同時に「革変」と命名されたチームを編成して、毎回テーマを決めて問題点の解決や、社員自ら経営改革の一環である新規事業と合わせて提案を行っている。このチームは、若手・中堅が混在する10人で構成されているが、半年かけて活動を行うと次の10人へと

パトナタッチしていく仕組みとなっている。



「革変」が設けられた背景には、職場の違うメンバーが集まり、職場での問題を提起し解決方法を話し合う中で、経営者の目線を養ってほしい」というトップの狙いがあったという。総務部の藤谷主務は、「議論を通して社員の創造力を引き出し、それが働きがいとなり、満足度の向上につながれば」という期待があります」と話すが、その期待は「社員一人ひとりの成長」として実を結んでいるようだ。

実際、チームのメンバーであった藤谷主務も、「チームの話し合いの中で女性活躍の在り方やレクリエーションの有効活用など、いろいろな問題について考える機会がありました。会社を担う一員として広い視野を持たなくてはすぐく勉強になりました。」と、活動の成果を語る。

前出のアンケートから



「有給休暇を取れる環境でない」という声にこたえて「計画有給休暇制度」を導入し、「評価が明確でない」という声に対しては、個々の目標を設定する「チャレンジシート」を設けるなどの新制度も導入。



「計画有給休暇制度」を行うに当たっては、業務の効率化（無駄な業務の洗い出しや省略）や多能工化を図り、生産ラインには連続休暇を導入するなどして、年5日以上の有給休暇を取得できる体制を整えた。その結果、有給休暇消化率は28%（平成26年）から39%（平成28年）に増加。平成29年は45%に目標を設定し

ている。

「チャレンジシート」では社員が上司と一対一の面談を行い個々の目標を設定。過程も含めて、具体的な数値で評価する仕組みを実験的に行っている最中だという。総務部の西川主任は「既に海外の工場でも行っており、社員の声の吸い上げにもつながっています。これは思わぬ成果でした」と、取組途中ではあるが、「チャレンジシート」から生まれた相乗効果を評価する。

### 改革に必要なのは 繰り返し説明すること

### 社員満足に沿って取組を確立し、継続的にPR

取組を円滑に進めていくには、様々な苦労や工夫もあるだろう。一連の取組を進めてきた西川主任は、「とにかく軸となるのは、経営大義にある『社員満足』に沿っているかどうかです。ここがぶれないように活動を進めてきました。他社の事例も一部参考にしましたが、そのまま取り入れるのではなく、自社のスタイルに合わせて言及してくれました。前述のチャレンジシートを作る際も、まず役割やスキ

ルを明確にした上で、他社の評価基準を参考に、東洋シート独自の評価スタイルを確立していったそうだ。



新しい改革を進めようとするとき、「どうしても変化に懐疑的になる人や、過去のやり方にとらわれてしまう人が一定数はいます。でもそれは改革の重要性が十分に伝わってないからだ」と私たちは考えています。大切なのは粘り強く伝えていくことで、マネージメントを怠らないことです」と語る藤谷主務。上司が面談を行うことや「改善報告会」を継続的に行うこと、「社内報」なども活用して繰り返し制度の



必要性を訴えていくことが有効だと同社では考えている。



経営企画室の松田さんは「残業削減を意識しはじめてから、職場のチームワークがアップしたと思います。みんなでランチ会を楽しみむなど、ゆとりと一体感が芽生えました」と感想を語ってくれた。

育休を1年取って職場復帰した野津さんは、「上司が率先して仕事の標準化を行ってくれるので、以前よりも有給休暇が取りやすくなりました。弊社は以前から女性の就業継続に積極的な会社です。育休後の復職率もほぼ100%です。子育ての大変さを理解してくれている先輩がたくさんいるので、休みが必要な時のカバー体制も万全で安心して働けます」と働きやすい職場環境を評価している。

同社では、野津さんのような女性社員がさらにキャリアアップして活躍の領域を広げていくこと

が、これからの課題でもあるという。最後に、総務部の小林部長が力強いメッセージをくれた。



「女性活躍や高齢者雇用、職場改善など、取り組まなければならないことはまだまだあります。でもいきなり100%を目指すのではなく、コミュニケーションを取りながら一歩ずつ進めていくことが大切です。弊社では社員一人ひとりが経営者の視点を養いながら、広い視野で改革を進めています。個々の社員の挑戦が、会社だけでなく、ひいては社会の未来も変えるのではないのでしょうか。」



# 株式会社山豊

(沼田町商工会)

## 所在地

〒731-3196 広島市安佐南区伴東町79-2

## 事業内容

食料品製造

## 職員数

103名 (男性41名、女性62名)



広島県働き方改革実践企業

### 働き方改革

### POINT

- 大家族主義経営のもと、シニア世代や子育て世代など様々な従業員の働き方を応援
- ジョブローテーションや技能の見える化で、業務の標準化と効率化を実現
- 有給休暇の取得状況を個人メールに通知
- 経営者からの丁寧な説明と従業員の理解に基づく、少しずつ着実な改革・改善
- 育児休業後の職場復帰率は100%! 会社ぐるみで子育てを応援する気風

## 従業員の得心を尊重した少しずつ着実な改革

**家族を思う気持ちで、働きやすい環境を形成**  
大家族主義経営とシニア従業員に配慮した働き方改革

「弊社は先代から続く『大家族主義経営』のもと、従業員一人一人に目を配り、誰もが働きやすい環境づくりに努力しています」と語るのは、漬物でおなじみ山豊の代表取締役社長山本千曲氏だ。

「山豊の味」を伝承していくには、どうしてもその味を生み出す従業員に長く働いてもらわねばならない。そのため同社では、かねてより従業員を家族のように思う心が企業精神として定着しており、働きやすい環境整備に熱心な風土が育まれていた。このたびの働き方改革に向けた取組も、家族（従業員）を大切にする山豊にとっては必然のものであった。

「弊社の場合、勤続年数が長く、従業員の平均年齢は51・88歳と高い状況であります。」

60歳以上の従業員も41名と、多くを占めています。そのため、シニア従業員も安心して働ける環境づくりが必要でした。さらにそれぞれの年齢層

が共に働きやすい環境を実現させるに、何を行えばよいかを検討した結果、まず長時間労働の是正と有給休暇を取得しやすい環境づくりを重点的に見直そうとなったわけ



自社における働き方改革の経緯についてそう語る山本社長だが、職場の効率化を実現しないことには、残業削減も休暇の取得も難しかったという。そこで同社では、機械化や多能工化を推進し、業務の標準化を推進していった。多能工化に関しては、ジョブローテーションを導入すると



同時に、マニュアルの作成など技能の見える化を行った。また、製造現場では、ベテラン従業員と若手従業員がペアになり、業務手順等を教育するペア就労の取組も行っている。こうした取組により、「この人しかできない」という業務を無くし、誰が休んでも業務に支障をきたさないカバ体制や技能伝承の仕組みを整えていったという。有給休暇の取得状況は会社からメールで通知され、従業員自らが取得状況を把握し、取得向上を意識している。

また、こうしたチームワークは同社の大家族主義経営がベースとなっているが、その背景には「誰かのため≠自分のため」といった考えを、繰り返し従業員に唱えてきた山本社長の功績も大きいと考えられる。「改革・改善というと、とかく会社対従業員といった構図になりがちですが、決してそうではないのです。他人事ではなく、自分事として受け止めてもらえるよう何度も丁寧に説明し、従業員に『得心』してもらうことが大切です」

改革・改善を前面に出すと、従業員の中にはこれまでやってきたことを

**今後の課題は  
子育て世代の応援を  
どうするか**  
現実に即した少しずつ  
着実な改革と子育て世  
代への対応



否定されたように感じる人も少なくないだろう。特に大切な味を守ってきた山豊の従業員にとって、積み重ねてきた経験は誇りでもある。だからこそ経営者自身による丁寧な説明が必要であり、社長自身ここに一番心を砕いて従業員の理解と協力を求めたそう。



「企業である以上、同じことをやり続けているようではいけません。しかし会社の現状や従業員の思いから、あまりにもかけ離れた改革では意味がないのです」と山本社長は強調する。前述のとおり、同社では従業員の理解を得ながら、長く継続できるよう、できるところから現実に即して無理のない、少しずつ着実な改革を推進しているが、これこそが、山豊における働き方改革の最大の特長である。

従業員が働き方改革の取組を受け入れていったからその成果だろう。そんな同社が、今後最も力を入れたいと考えているのが、子育て世代のための環境整備である。すでに同社では育児休暇と復帰に向けた環境整備、就学前の子供を持つ従業員、短時間勤務制度、家族と過ごすためのノー残業デー(週2回)、さらには男性従業員の育児参加を応援する取組などを行っているが、それでもまだ不十分だと経営陣は考えている。

「将来、主力となるであろう30代から40代の社員が仕事と子育てを両立していくには、今の制度だけでは解決できないところがたくさんあります。就学前の保育環境はもちろんのこと、小学校入学後の例えば学童保育支援といったことも必要になってくるかもしれません。そうなるかと弊社だけで負担するのは大変です。例えばの話ですが、近隣の企業と協力して、そうした施設を用意することも必要となってくるのではと考えています」

**多様な働き方により  
採用も変わる**  
シニア世代も子育て世  
代も長く安心して働け  
る職場



平成30年に向けた新卒採用の活動を行ったところ、学生たちと面談してみても、あらためて若者世代が労働環境に高い関心を抱いていることを実感したという。そんな中、今まで働き方改革に取り組んできたことは、間違いではなかったと手応えを感じており、同社にとって良いアピール材料となり、認定を受けたことも大きなメリットに感じている。

「育児休業後に復帰した、商品開発部の佐々木さんは「現在は時短勤務を活用して、子育てと仕事を両立しています。ここには出産・子育てを経験した先輩がたくさんいるので、子育ての悩みを相談することもできます。社内イベントに子どもを連れてくると、ベテラン社員さんたちが孫のように接してくれま

「育児休業後に復帰した、商品開発部の佐々木さんは「現在は時短勤務を活用して、子育てと仕事を両立しています。ここには出産・子育てを経験した先輩がたくさんいるので、子育ての悩みを相談することもできます。社内イベントに子どもを連れてくると、ベテラン社員さんたちが孫のように接してくれま

「育児休業後に復帰した、商品開発部の佐々木さんは「現在は時短勤務を活用して、子育てと仕事を両立しています。ここには出産・子育てを経験した先輩がたくさんいるので、子育ての悩みを相談することもできます。社内イベントに子どもを連れてくると、ベテラン社員さんたちが孫のように接してくれま

「育児休業後に復帰した、商品開発部の佐々木さんは「現在は時短勤務を活用して、子育てと仕事を両立しています。ここには出産・子育てを経験した先輩がたくさんいるので、子育ての悩みを相談することもできます。社内イベントに子どもを連れてくると、ベテラン社員さんたちが孫のように接してくれま



「育児休業後に復帰した、商品開発部の佐々木さんは「現在は時短勤務を活用して、子育てと仕事を両立しています。ここには出産・子育てを経験した先輩がたくさんいるので、子育ての悩みを相談することもできます。社内イベントに子どもを連れてくると、ベテラン社員さんたちが孫のように接してくれま



## 株式会社千代田工務店

(北広島町商工会)

## 所在地

〒731-1533 広島県山県郡北広島町有田 819-1

## 事業内容

土木建設業

## 職員数

11名 (男性9名、女性2名)



広島県働き方改革実践企業

働き方  
改革

注意

- 従業員の声をひろう「よろず相談窓口」の設置
- 個々のスキルアップで業務の標準化を促進
- 資格取得が働き方改革にもつながる
- 多彩な行事でコミュニケーションを活発化

## 改革で魅力ある職場づくり

**働き方改革に、規模なんて関係ない**  
少人数の会社だからこそ働き方改革が重要！

「私どもの会社は少人数ですから、事業を円滑に行っていくには、一人一人の従業員を大切にすることが重要です。だからこそ、働き方改革が必要だと思い、取組を開始しました」と語るのは千代田工務店総務課の玉川さん。働き方改革については、テレビや新聞等で耳にしていたものの、正直言って「少人数の会社には関係ないこと」と思っていたようだ。

しかし、いざ始めようとして何から手を付けていいのか思い浮かばない。迷った末に推進役の玉川さんは、手始めに従業員の声を集めるため、自身を窓口にした「よろ



ず相談窓口」を設けた。あえて窓口を玉川さんにしたのは、同じ従業員の自分なら、同僚たちも気兼ねなく本音が言えると考えたからである。

「弊社には50代、60代の従業員がたくさんいますので、今後もっと、自分自身の健康のことや家族の介護など、仕事や生活でいろいろなことが起きてくると思います。多様な働き方で対応しなければならぬ事態が生まれるかもしれない。一人で悩まず、相談できる場所が社内にあることが大切だと思います」

一緒に悩んで、答えを見つけてくれる窓口の存在は従業員にとって安心できる職場づくりにつながっている。

**有資格者の多さが休みやすい環境も支える**

資格取得を支援して、業務の標準化を促進

「健康管理も仕事のひとつと考え、弊社では互いに声を掛け合い、体調が悪そうな人がいたら、即休んで病院へ行くように声かけをしています。も

ちろん、仕事を休んだ人のカバーもできる体制を整えています」と語る玉川さん。

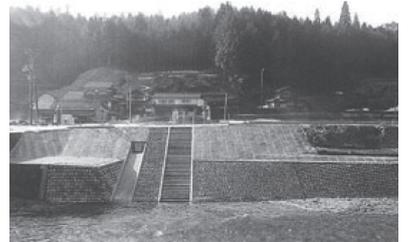
土木建設業は現場仕事のため、仕事が終わるのは夕方5時頃。疲れを明日に持ち越さないよう、千代田工務店では残業は一切行っていない。体調不良や通院などで有給休暇を取る際は、業務を柔軟にカバーできる体制を整えているが、今後、有給休暇の取得促進にも努めていくという。千代



田工務店は、健康づくりに取り組む企業として、「健康経営優良法人2017（中小規模法人部門）」にも認定されている。



建設業界では業務を請け負う際、現場によって一級土木施工管理技士をはじめとした各種資格保持者がいることが条件になるといふ。そのため、誰かが休む際にも、有資格者が一人もいないという事態を避けるため、千代田工務店では以前から、従業員に積極的な資格取得を奨励している。ちなみに11人の現場担当者のうち、7人が一級土木施工管理技士の資格保持者。他にも複数の資格を持つ、資格ホルダーがたくさんいるという。資格取得の費用も会社が負担し、試験で仕事を休



む場合も公休扱いとなり、従業員一人一人のキャリアアップを会社が全面サポートしている。「私たちの業界では、仕事を請け負う際、資格が必須要件となりますので、取得サポートは当たり前のことだと思っていました。しかも、資格取得は、従業員の活躍の領域を広げ、業務の標準化につながるものですから、さらには働き方改革にもつながっているものと思います」今後の展望として、「特に若い従業員には、積極的に資格取得支援制度を活用して、自分の仕事の幅を広げてほしいと思っています。それが仕事の効率化や働きやすい環境づくりにもつながると思います」と若手のレベルアップに期待を寄せていた。

## 腹を割って話をできる雰囲気づくり

### チームワークを深める多彩な行事

限られた人数だからこそ、日々の業務を効率よく遂行するには、チームワークが重要であり、日頃のコミュニケーションは不可欠である。そのため千代田工務店では、「花見」「マツタケを食べる会」「新年会」など、様々なレクリエーションを行っているそうだ。



「月に1回、工程会議を開き、業務の効率化を見直すとともに、社内的情報共有を図っています。でもそれだけでは、なかなか密にコミュニケーションが取れません。リラックスした雰囲気の中、みんなが腹を

割って話せるように、費用を会社が負担する形でレクリエーションを行っています。」と玉川さんは語る。

特に長い時間を一緒に過ごす社員旅行は、みんなが打ち解け合える絶好の機会なのだそうだ。こうしたレクリエーションを通して、日頃から交流を温めているせいも、職場の雰囲気も大変和やかとのこと。誰かが休んでもカバーし合える体制がスムーズに機能するのは、日頃のコミュニケーションの成果だと感じているそうだ。楽しい行事が待っていることで、日々の業務にメリハリが生まれるのも大きなメリット。従業員が楽しい時間を共有することで、チームワークも一段と深まっているという。

千代田工務店において、今後の働き方改革の取組について尋ねたところ、次のように答えてくれた。

「気になるのはベテラン層の働き方です。これまで定年を60歳としてきましたが、ベテラン従業員の年齢が高くなつており、希望を受けて定年を

65歳に引き上げました。シニア世代が安心して働ける環境を、これからみんな考えていかないといけないと思います。

また弊社は、県の制度である男性育児休業促進宣言も行っています。若手従業員の結婚や子育ても応援していきたいと思っています。これから取り組むことは沢山ありますが、小規模ならではの機動力を生かして、新しい取組へ積極的に挑戦したいと思っています。」

大きいからできる、小さいからできないという先入観をなくし、会社や職場でできる取組を探し、検討してみることが重要なのではないだろうか。働き方改革をきっかけとした取組が会社の活力を充実させることにもつながる可能性がある。



## 「広島県働き方改革実践企業認定制度」

平成30年度 募集スケジュール(予定)

第3回 6月11日(月)～7月6日(金)

第4回 10月15日(月)～11月9日(金)

広島県商工会連合会および広島県商工会議所連合会では、県内企業の働き方改革の取組を推進するため、平成29年度「広島県働き方改革実践企業認定制度」を創設し、広島県と協力して認定企業の審査や優良事例のPRを行っています。

この認定制度へのチャレンジを、自社の働き方改革への着手や、さらなる改革推進の契機として、是非ご活用ください。

特集

# 第20回商工会青年部全国大会広島大会開催に向けて

広島県商工会青年部連合会は、平成30年11月21日・22日に「商工会青年部全国大会広島大会」を主管として開催いたします。

それに先立ち、昨年11月の沖縄大会には総勢160名が参加し、開催PRを実施し参加を呼び掛けました。

現在、「開催趣旨」に基づき、大会スローガン「〇(わ)〜和我技笑話環〜」を掲げ広島県青連一丸となって大会を盛り上げるべく日々協議を重ねています。

これから大会終了まで、県青連の取り組みを報告させて頂きます。



## 第20回商工会青年部 全国大会 広島大会 開催趣旨

商工会青年部とは商工会の内部組織であり、商工業の発展、地域振興の発展、組織の活性化、町づくりなどを目的とした若手経営者、後継者団体である。

時代の変化、思考の変化が目まぐるしくおこるこの時代において、現役世代、責任世代として今何ができるのか。

1945年原爆が投下され、多くの犠牲者と共に全てが灰になったあの日から、広島県民は手を取り合い、支え合って復興し、多くの観光客で賑う平和の町となった。そこには故郷に対する想い、犠牲者に対する想いそして残された者たちの想いが繋がれてきた。

広島県商工会青年部は、この想いを引き継ぎ、伝えて行く。そのためにも『故郷、家業の継続、発展』『イノベーション思考の推進』『繋がり』の創出『知識、情報の共有』『次代への準備』の必要性を全国に伝え、『青年部としての理念を元にした新しいチャレンジ』を感じ、持ち帰って頂きたい。その為に青年部として本来の理念を持った上で全国大会を根本から見つめ直し、新たなチャレンジをおこなない、全国何処でも全国大会が開催出来ることを目標とする。

沖縄の地で架けられた『かけはし』、単会、県、ブロック、全国こ

のすべてが垣根を越え、近い存在としてお互いが循環していく。大会スローガン「〇(わ)〜和我技笑話環〜」のもと、地域、家業そして青年部のあるべき姿を見つめ直し新たな次代に繋いでいく為に商工会青年部全国大会を開催します。

### 大会スローガン

「〇(わ)〜和我技笑話環〜」

『平和への想い』そして家族、家業への想い一つになり、『我が町、我が仕事』が発展継続する為に支え合い、助け合ってきた。

『商人としての技』を磨き続け、『笑顔』になれる同世代、同じ悩みを持つ仲間との出合い。

『様々な話』を聞き、気づきを得て成長することで、『地域や仲間』に循環して行く。



和我話笑技環

平成30年11月21日(水)・22日(木)  
全国商工会青年部全国大会 広島大会

全国商工会青年部連合会第22代会長の越智です。  
第20回という節目の全国大会が私の所属県でもあります、ここ広島で開催されますことを心より楽しみにしていると共に、準備をしていくれている植田会長率いる広島県商工会青年部の皆様を大変誇りに思っています。



全国商工会青年部連合会  
会長 越智 俊之



広島県商工会青年部連合会  
会長 植田 悠司

商工会、女性部、青年部歴代の先輩方が火を灯し繋いできてくれた想いに……家業、家族そして地域を守るために今青年部として何が出来るのか？

平成30年11月21日22日の2日間に渡り全国大会広島大会を開催させて

頂くにあたり、我々に何が出来るのかを考えた時、1つの想いが芽生えました。それは人との出会い、事業が異なる中でも同じ方向性を描くことで発展、成長出来ることを実感しました。それを教えてくれた多くの繋がりに感謝し、伝え、感じて頂ける大会を目指しています。

役員のみならず部員の皆そして親会、女性部、職員等様々な人の協力を受けて全員で運営する大会、全国大会がゴールではなく商工会地域のこれからの発展の一助となる大会を目指して邁進して参りますのでご協力をよろしくお願い致します。

広島大会では、今までになかった全く新しい取り組みをしていると聞いています。大会カリキュラム等のペーパーレス化や懇親会屋外会場センターステージでのお祭り演出など、様々な仕掛けを準備しています。全国大会は参加していただいた青年部が新しい発見をする場所だと思っています。本大会はまさに、先進的で青年部員がワクワクし、イノベーションを巻き起こす大会となっています。ぜひ皆様ご参加いただき、イノベーションを実現し、ワクワクする青年部・ワクワクする地域・ワクワクする未来を共に創っていきましょう！

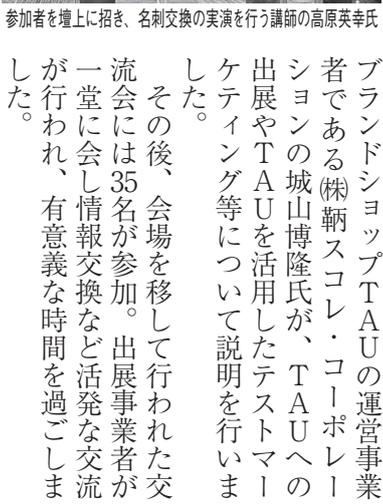
**全国大会運営委員会稼働中！**  
県青連では、県青連役員17名と各地域協議会から選出された10名の合計27名による運営委員会を立ち上げ、3つの担当委員会に分かれて鋭意協議を行っています。



**『ひろしま夢ぷらざ 出展事業所・団体等講習会』 開催(県連)**

商品開発 販路開拓に役立つヒントが  
いっぱい。売れる商品のポイントや  
商談の極意を学ぶ

3月13日(火)、広島県商工会連合会  
は、メルパルクHIROSHIMA  
にて、『ひろしま夢ぷらざ 出展事業  
所・団体等講習会』を開催しました。  
ひろしま夢ぷらざに出展している事  
業所に対して販路拡大のヒントを見  
出してもらうと、県連が毎年、企  
画・実施しているもので、今年は61  
の事業所から71人が参加しました。  
開会の挨拶で県連の石井正朗専務  
理事は、ひろしま夢ぷらざがお酒の  
販売免許を取得中であることにふ  
れ、「早ければ4月から酒類の販売  
が可能になります。県内の魅力的な  
お酒を揃えていくことで、広島県の  
ブランドイメージの向上と夢ぷらざ  
商品の魅力アップを図りたい」と述  
べました。



参加者を壇上に招き、名刺交換の実演を行う講師の高原英幸氏

続いて行われた講演会では、地域  
産品・小売支援コーディネーターの  
高原英幸氏が『売れる地域産品づく  
りのカン・コツ・ツボ』  
をテーマに  
講演を行い  
ました。冒  
頭で高原氏  
は2015  
年に施行さ  
れた食品表  
示法を解  
説。商品表  
示法を「食品衛生法、JAS法(農  
林物産規格化及び品質表示の適正化  
に関する法律)、健康増進法の3つ  
を一つにまとめたイメージ」として、  
製造所固有記号のルールなど、施行  
前と今で何が変わったかを丁寧に説  
明しました。

さらに「商談する上でとても大事  
なこと」と高原氏が前置きして始  
まったのは名刺交換の実演。参加者  
を壇上に招き、高原氏をバイヤーに  
見立てた名刺交換を行いました。高  
原氏の名刺を先に受け取ってしまっ  
た参加者に対して、「名刺はバイ  
ヤーよりも先に渡すことが大切。先  
手必勝です」とアドバイスを送りま  
した。

後半は、優秀地域産品開発事例と  
して北海道士別市にある美田実郎商  
店の卓上用ふりかけタイプの『とろ  
みちゃん』を紹介。商品の背景にあ  
るストーリーに商品開発・販路開拓  
のヒントがたくさん隠されていました。  
高原氏は「オンリーワンの商品  
を作れば大手にも十分対抗でき  
る!」として参加者たちにエールを  
贈りました。

講演後の事業説明では、ひろしま  
ブランドショップT.A.U.の運営事業  
者である(株)輛スコレ・コーポレー  
ションの城山博隆氏が、T.A.U.への  
出展やT.A.U.を活用したテストマー  
ケティング等について説明を行いま  
した。

その後、会場を移して行われた交  
流会には35名が参加。出展事業者が  
一堂に会し情報交換など活発な交流  
が行われ、有意義な時間を過ごし  
ました。

**『事業承継セミナー』 県内3会場で開催**

事業承継の基礎知識から  
計画書作成までをサポート  
県連

広島県商工会連合会は、1月16日  
(火)の福山会場を皮切りに、23日(火)の  
三次会場、24日(水)の広島会場の3会  
場で『事業承継セミナー』(承継の  
先にある未来を描こう)を開催し  
ました。参加者は3会場合わせて34  
事業所38名。カリキュラムは講義、  
ワークシヨップ、個別相談の3部構  
成で行いました。

午前中は、中小企業診断士で事業  
承継士の石井照之氏が『3年スパン  
で考える事業承継!』ポインツ  
大解説』と題して講演。石井氏は講  
演の中で事業承継の現状や基礎知識  
を解説した後、様々な事例も紹介し  
ました。「事業承継にはハード面と  
ソフト面の承継があります。ハード  
面は株価対策や資金繰り対策など、  
ソフト面は後継者の育成、事業の見  
える化や感情的な部分。その両方か  
らアプローチすることが大切です」  
と訴えました。また、事業承継計画  
には「家族との話し合いもとても重  
要」と話し、計画書を作成する際  
には3年スパンで考え、その期間内  
にやるべきことなどを伝授しました。  
最後にBCP(事業継続計画)にも  
触れ、「事業承継はBCPとの共通  
点も多い。災害などのリスクが発生  
したときなどに重要な業務が中断し  
ないように、まだまだ先のことと思  
わず対策を講じるよう」アドバイス  
をいただきました。

午後から行われたワークシヨップ  
では、参加者が自社の事業承継計画  
を実際に作成。石井氏の他、同行し  
た経営指導員がサポートする中、熱  
心に取り組んでいました。また、ワー  
クシヨップ内で『経営理念』も作成。  
参加者たちは、経営者として後継者  
や社員に伝えたい願いを改めて書き  
起こすことで、引き継ぐべき大切な  
想いを再確認していました。ワーク  
シヨップ後は、希望者に個別相談会  
を実施しました。

セミナー後のアンケートには「自  
社を見直す良い機会となりました」  
「タイミングを考慮するきっかけと  
なった」などの声が寄せられ、受講  
者の満足度が高いセミナーとなりま  
した。



事例を交えて事業承継を分かりやすく解説した講師の石井氏

参加者たちは真剣な面持ちで事業承継  
計画の作成に取り組んでいました

協会けんぽからのお知らせ

健康への取組が保険料率を変える!

～インセンティブ制度の導入について～

平成30年度の協会けんぽ広島支部の保険料率は10.00%と、29年度の10.04%から引き下げとなりました。この引き下げの要因の一つは、日頃からの皆様の健康づくりや医療費適正化への意識が高まり、医療費の増加抑制につながったことです。

医療費の抑制に加え、今後の保険料率のカギとなるのが、平成30年度から導入されるインセンティブ(報奨金)制度です。

《インセンティブ制度の概要》

インセンティブ制度とは、協会けんぽの加入者や事業主の皆様の健康への取り組み成果に応じて報奨金を付与し、健康保険料率に反映させるものです。

まず、インセンティブ制度の報奨金の財源として、新たに全支部の保険料率の中に0.01%を盛り込みます(※)。次に健診の実施率やジェネリック医薬品の使用割合などの評価指標に基づき、全支部をランキング付けし、上位過半数に該当した支部については、支部ごとの得点数に応じた報奨金により保険料率が引き下げられる制度です。

※平成30年度は0.004%、31年度は0.007%と段階的に盛り込まれ、平成32年度から0.01%となります。

《インセンティブ制度の評価項目》

インセンティブ制度の評価項目は、次に挙げる5つの項目となります。

- ① 特定健診の受診率
- ② 特定保健指導の実施率
- ③ 特定保健指導対象者の減少率
- ④ 要治療者の医療機関受診率
- ⑤ ジェネリック医薬品の使用割合

《保険料はどれくらい変わるのか》

例えば、保険料率が10.00%の支部において、相当上位のインセンティブ0.10%により保険料率が9.90%となった場合、標準報酬月額28万円の方で、加入者の方個人のご負担は年間1,680円の削減となります。仮に、従業員が50名の事業所の場合、事業主様のご負担は年間84,000円の削減となります。

《最後に》

インセンティブ制度の導入にあたり、加入者や事業主の皆様に取り組んでいただくことは、これまで協会けんぽがお願いしてきたことと変わりません。協会けんぽも全力でサポートしますので、更なるご協力をお願いします。

あなたも家族もまるごと守る! 頼れる補償の  
**商工会の福祉共済**

全国商工会会員福祉共済

12万人以上の  
皆様にご利用  
いただいています



「病気」の  
補償

「生命」の  
保障



トータル  
「がん」補償  
シンプル  
「がん」補償

「けが」の  
補償



お申込みはご加入の商工会まで

真っ先にご相談いただける  
『ファースト・コール・バンクグループ』を  
目指します。



広島市街と広島湾



©HIROSHIMA BANK

(ひろびん)オリジナルキャラクター「ひろくん」

 **広島銀行**  
http://www.hirogin.co.jp



＼もみじ銀行は、夢へチャレンジするあなたを応援します。／

**創業・開業の  
ご相談は  
もみじ銀行へ。**

資金、物件、事業計画、法律、手続きなどなど…。創業・開業には、いろんな悩みや不安がつきものです。そんなお悩み・ご不安をお持ちの方は、  
どうでもみじ銀行へご相談ください。これまで様々な創業・開業をサポートしてきた私たちだからこそ、できるお手伝いがあります。

**もみじ銀行各店の創業担当者にご相談ください。**

※一部店舗を除きます。



**もみじ銀行**  
MOMIJI BANK