

2021年7月30日発行

神奈川県イグレンの活動状況を伝える機関紙

神奈川県イグレンニュース〈第220号〉

発行：神奈川県異業種連携協議会（議長 金究武正）

発行責任者：専務理事 芝 忠 編集：事務局長 愛賢司

〒231-0015 横浜市中区尾上町580 神奈川中小企業センタービル7F

TEL/FAX 045-228-7331 <http://www.kanagawa-igren.com>

「祝祭感なき開幕」（神奈川新聞）と表された五輪が開幕され、連日テレビで日本選手の活躍や国別のメダル数が報じられる中、新型コロナ感染者が全国で1万人を超え、東京、神奈川ではそれぞれ3千人超、1千人超という大変な状況に直面しています。神奈川、千葉、埼玉3県に緊急事態宣言が出されるようですが、多くの専門家が効果について悲観的な意見を表明しています。

菅総理は五輪の金メダリストには電話やツイッターでマメに祝意を連発する一方、危機的な感染状況・対策についてのコメントは楽観的・ノーコメントに終始するという呆れてしまう姿勢。先日観たテレビで元外交官の田中均氏が、第二次安倍政権と現菅政権に共通しているのは「説明しない」「説得しない」「責任をとらない」の「3S」だと痛烈に批判していましたが「全く同感！」。

（目次）

1. 川崎異業種研究会 2021年度通常総会・講演会報告 (ページ2)
2. 会員からの投稿「西部劇と時代劇」 (ページ4)
介護事業所 ぶどうの郷役員 水沼高志
3. 「中小企業白書2021年版」で事例紹介されている中小企業 (ページ7)
事例1-1-1：株式会社ふらここ

川崎異業種研究会 2021年度通常総会・講演会を開催

5月12日（水）当所にて、会員10名、オブザーバー2名の参加者を得て2021年度通常総会並びに講演会を開催した。今回は感染防止策を講じた会場とオンラインによるハイブリッド形式での開催となった。

通常総会では、司会の小林副会長による開会宣言後、菅原会長より挨拶がなされた。新型コロナウイルス感染症拡大が依然終息を見せず、当会事業活動においても制約を受けざるを得ない中、2021年度事業方針として「川崎異業種研究会の会員増強と価値増強」が示され、事業内容として「会員交流事業の促進（定例会・勉強会・県外視察会）」「会員増強活動の促進」「企業間連携・産学官連携事業への促進」の3つの骨子について述べられた。

続けて、菅原会長が議長に就き議事に入り、第1号議案「2020年度事業報告および収支決算承認の件」、第2号議案「2021年度事業計画（案）および収支予算（案）承認の件」、第3号議案「役員改選の件」について諮り、全会一致を以て承認された。



【通常総会】

総会に続いて行われた講演会では、『プロスポーツのマーケティング戦略』と題して、

株DeNA川崎ブレイブサンダース 代表取締役社長 元沢伸夫氏による講演が行われた。元沢氏は、DeNA横浜ベイスターズでのプロスポーツ経営を経て、東芝より運営会社を引き継いだDeNA川崎ブレイブサンダースの経営に取り組むこととなった。就任当初は圧倒的な川崎フロンターレ人気に比べて知名度が低く、プロバスケットボールのファン自体も多くなく、東芝時代のスポンサーも離れる等、逆境下でのスターを切った。

そうした中、Bリーグでの地区1位や天皇杯優勝などチームの活躍に加えて、YouTubeによる動画配信が奏功し、知名度・観客数・スポンサーを着実に増やすことに成功。地元企業や商店街とのコラボにより、Win-Winの関係構築に取り組むなど、地域密着型のプロスポーツとしての企業経営について講話がなされた。今後も市民・企業に愛される地元川崎のプロスポーツとして活躍し、地域貢献にも取り組んでいきたい旨の抱負が述べられた。

参加者一同、地域経済活性化に資するプロスポーツ経営について知る貴重な機会を得ることができ、大変参考になる講演会となった。



【講演会】

「西部劇と時代劇」

介護事業所 ぶどうの郷

役員 水沼高志

1. 感染症拡大で文化活動は自粛の対象

新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、旅行業者や飲食関係者は打撃を受けていると報道されています。また、政府の緊急事態宣言やまんえん防止等重点措置で『文化活動』は不要不急な活動ではないと休業対象になりました。その後、経営的に逼迫し舞台公演や演芸は休業要請が解除されましたが、映画館は継続されました。差別を受けた映画関係者が「銀幕から飛沫は飛びません」と抗議したところ、映画館も条件付きで解除されました。舞台公演も映画も同じ『文化活動』と思われそうですが、違いは何だったのでしょうか。日本では能、狂言、歌舞伎が芸術として高い評価を受けています。起源は大衆娯楽（芸能）として生まれた猿楽、田楽、女歌舞伎が発展したものとされています。明治時代になると活動大写真（映画）、ラジオ、テレビが外国から伝わり、大衆娯楽としての地位を確立しました。映画が差別されたのは日本の伝統文化ではないという理由からでしょうか。まさかその様な事はないと思います。日本の映画は世界でも文化芸術として高く評価されているからです。

2. 西部劇の文化と時代劇の文化（1）

「日本の時代劇は米国の西部劇をモデルにして作られた。」と言った映画評論家がおりました。西部劇を代表する作品に『シェーン』があります。西部開拓地で牧畜業者と農民との間で争いが生じました。牧畜業者は土地の権利は先住民族（当時はインディアンと呼んでいました。）と戦った自分達のものだと主張し、農民は政府から開拓地を与えられたと主張しています。常に拳銃を携帯している牧畜業者が力づくで農民たちを追い出そうとしているところに、早打ちの流れ者が来て農民たちと親しくなり、牧畜業者を倒すと言う話です。農民の妻に惹かれる気持ちを抑えて開拓地から立ち去る流れ者に対して農民の子供が「シェーン!! カムバック!!」と叫ぶのが印象的でした。

西部劇の『流れ者』に対する時代劇は『股旅物』になります。典型的な作品としては何度も映画化された『関の弥太ッペ』があげられます。ある宿場町でまともな仕事をしている家族に対して乱暴狼藉を働くヤクザ一家が出てきます。その家族から昔恩義を受けた『無宿者』がヤクザの一家に草鞋を抜きますが、最後にはヤクザ一家から家族を守るために立ち上がります。

西部劇では拳銃、時代劇では刀と圧倒的に武力で優勢な集団と武力では劣勢の集団が出てきます。一度は農民から牧畜業者の味方と誤解された流れ者とヤクザ一家に草鞋を抜いた無宿者が武力で劣勢な集団を助けます。流れ者は好きになった農民の妻や子供、無宿者は心を通わせた娘の懇願を振り切って離れていきます。何故、彼らはその場所に腰を落ち着けなかったのか不思議でした。その後『OK 牧場の決闘』を見て理解する事が出来ました。この映画は街を支配している牧場主（オールド・マン・クラントン）に対抗する保安官（ワイアット・アープ）の物語で実際に起きた事件を題材にしている何作か作られています。映画ではどの作品も大幅に脚色されていました。もし、『続 OK 牧場の決闘』が作られ、ワイアット・アープが街に腰を落ち着けてしまったならば、彼が新しい権力者となってしまいます。

3. 西部劇の文化と時代劇の文化（2）

西部劇と言うと『騎兵隊物』も忘れてはいけなないでしょう。西部開拓に向かう幌馬車隊を先住民族が襲撃し、全滅しそうになった所に騎兵隊が現れて救出するという話になります。時代劇では豪商と結託した大名や代官が民衆に対して過酷な仕打ちをしている所を將軍関係者（水戸黄門）・町奉行（大岡越前、遠山金四郎）・目明し（銭形平次）・火付盗賊改め（長谷川平蔵）等が救済するというお決まりのパターンとなります。西部劇では先住民族が悪人で騎兵隊は善人、時代劇ではやりたい放題の権力者は敵役で、幕府から権限を与えられた者が正義の使者という善悪二元論で構成されています。

4. 西部劇の文化と時代劇の文化（3）

ベトナム戦争の時に『ソンミ村虐殺事件』が起きました。その後には作られた西部劇『ソルジャーブルー』では騎兵隊は先住民族の男達が狩りに出ている隙に、村に残っていた女子供を虐殺しました。何故女子供を虐殺するのかという問いに、「妻や子供を殺された男は戦闘能力を失うが、父親を殺された子供は復讐してくる。」と答えていました。この作品と前後して日本の時代劇をリメイクした作品とイタリア製西部劇（当時はマカロニウエスタンと呼んでいました。）が西部劇の主流となりました。『七人の侍』をリメイクした『荒野の七人』では、住民を守るガンマンも敵役にも個性の強い人物が登場し、善悪二元論は全く感じられない構成になっておりました。イタリア製西部劇ではそれまでのイタリア映画のネオレアリズモの流れを汲んで、主人公側も敵役側も人間の欲望を前面に出していました。時代劇もその影響を受けました。「向こうがワルなら、俺達はその上を行くワルにならなきゃいけねえ。」と言ひ、金を貰って権力者を倒す必殺シリーズです。主人公が倒す相手は金力の有る豪商と権力と権威を兼ね備えた將軍関係者・町奉行・目明し・火付盗賊改め等です。その後、『騎兵隊物』の西部劇は影を潜めたと書きましたが、宇宙空間に場所を移して『スターウォーズシリーズ』として復活しました。

5. 文化は直流ですか？交流ですか？

最近、アカデミー賞やカンヌ映画祭でアジア系の映画が受賞しています。映画といえばハリウッド映画という時代は終わりを告げています。外国映画のリメイク、コミックの実写版、人気作品のシリーズ物ばかりで飽きられたと思います。戦争があると必ず大勢の子供が犠牲となり、大人同士の戦争に子供がどうして巻き込まれなければならないのか疑問に思いました。また、アメリカでは銃撃乱射事件が後を絶たないのでしょうか。私の疑問に映画は答えてくれました。映画は現代を映す鏡として評価されるべきだと思います。

事例1-1-1：株式会社ふらここ

「正社員・パート社員を問わず、皆で助け合う組織風土を醸成し、日本の人形文化を継承していく企業」

- ・所在地：東京都中央区 ・従業員数：29 名 ・資本金：500 万円
- ・事業内容：その他の製造業

社員の約半数が会社を去ることに

東京都中央区の株式会社ふらここは、ひな人形や五月人形を始めとする日本人形の製造・販売を行う企業である。同社は2008年に設立後、赤ちゃん顔のかわいらしいデザインや、飾る場所を選ばないコンパクトなサイズ感が若い子育て世代にヒットし、2014年9月期には売上高2億円を超えた。しかし、例年11月から4月までの繁忙期に部署間での業務量の偏りが生じる中で、人事評価や労働時間に対する不満が生まれ、2014年当時の社員の約半数が退職。社員と向き合う重要性を痛感した原英洋社長は、正社員・パート社員を問わず残った全員と話し合い、不満を解消し、生き生きと働ける環境づくりに向けて、まずは新たな人事制度を整備することに決めた。

「皆が納得できる」人事制度の整備を起点に、社内の雰囲気を変化2015年、原社長は社内から希望を吸い上げた結果、「皆が納得できる評価であること」を人事制度の中心に据えることとした。評価制度は職務別に、社内コミュニケーションやチームワーク、職場・仕事への愛など5項目の求められる行動について評価する「職務行動評価」と、等級別に、使命感行動やチャレンジ力など5項目の求められる能力について評価する「資格能力評価」の二つの基本構成にした。また、雇用形態によらず社会保険への加入や賞与の支給、退職金規定なども整備。外部の専門家の助言も参考にしつつ、社内全員が納得感を持った形で約1年3か月を掛けて人事制度を構築した。

人事制度策定の過程で、各部署の業務内容の棚卸しを実施したことで、各部署間の相互

理解につながり、部署をまたいだコミュニケーションが活発となった。社内の雰囲気の変化を実感した原社長らは、「人事制度を機能させるには、更なるコミュニケーションの円滑化が欠かせない」と考えた。そこで、閑散期に、全社員で自分達が取り組んでいる業務内容を互いに情報共有し、意見交換する社員総会を開催することにした。部署間のみならず、正社員・パート社員に求められる役割の違いを互いに理解し、尊重し合うことにもつながった。そのほかにも、業務マニュアルやパート社員向けの作業標準書、Dropbox などを活用した情報共有の仕組みも作り、一部の社員に業務が集中しないよう、カバーし合える体制づくりを行った。「社内の距離感が次第に近くなり、互いに協力し合う習慣・雰囲気が醸成されていった。」と経営企画部の小川真奈課長代理は振り返る。

現在同社では、出荷が集中する時期に物流部を手伝うことや、顧客からの問合せ対応に販売部以外の社員もヘルプ対応することが一般的となっている。社内で協力し業務を分散させたことや業務効率化の効果もあり、正社員一人当たりの月平均残業時間は3年連続で10時間以内に抑えることにも成功。連携の意識が高まったことで部署の垣根を越え、顧客の声を更に反映できるようになり、2020年9月期の売上高は5.9億円と過去最高を更新した。

子供たちのひな人形・五月人形を手にした笑顔が見たい

同社の変革が実現した最大の要因は、正社員・パート社員を問わず「ひな人形・五月人形を手にした子供たちが笑顔になる姿を見たい」との思いが一致していたからと原社長は語る。自社ECサイトやSNSに投稿された顧客の声を社内で共有することにより、同社の一員としての自覚・責任感の醸成につながっている。社員の幸せを実現することを経営理念に掲げる同社は、社員一人一人と思いを一つに、日本の伝統文化の継承を担っていく。