

# 生活衛生 だより

2018

4

No. 189

## 人材定着特集

### ■ 調査結果

経営課題として「人材確保」の重要度高まる  
～人手不足感が調査開始以来、過去最高～

### ■ 経営アドバイス

飲食業、宿泊業における人材確保の課題と対策

### ■ せいせい三つ星レポート “キラリ” と輝く経営事例

(株)夢とありがとう／(有)ヌーベル美容室



日本政策金融公庫  
国民生活事業



組合員のみなさまを  
応援しています！

従業員を  
増やしたい！

お店を  
宣伝したい！

お店の設備を  
更新したい！

経営の安定化に向けてご活用ください！

# 日本公庫の 生活衛生改善貸付

## 「生活衛生改善貸付」 とは？

- 従業員が5人（旅館業および興行場営業は20人）以下の生活衛生関係営業者の方にご利用いただける無担保・無保証人の融資制度です。
- ご利用にあたっては、一定の要件を満たした上で、生活衛生同業組合等の長の推薦を受けることが必要となります。

ご融資額	2,000万円以内
ご返済期間 (うち据置期間)	設備資金：10年以内 (2年以内) 運転資金：7年以内 (1年以内)
利率 (注)	特別利率F
担保・保証人	不要 (法人の代表者保証も不要)

(注) 利率は、日本公庫のホームページの金利情報 [国民生活事業主要利率一覧表] からご確認ください。

ご相談は、生活衛生同業組合、生活衛生営業指導センターまたは日本公庫 国民生活事業の窓口までお気軽にどうぞ。  
なお、審査の結果、お客さまのご希望に沿えないことがあります。



日本政策金融公庫

国民生活事業

<https://www.jfc.go.jp/>

事業資金相談ダイヤル

(行こうよ! 公庫)

0120-154-505

※電話番号のお掛け間違いにご注意ください。

(受付時間：平日9時～19時 [国民生活事業])

# 経営課題として「人材確保」の重要度高まる

## 人手不足感が調査開始以来、過去最高

最近、「人手不足」という言葉を新聞報道等で目にする機会が増えていま

す。厚生労働省が実施している有効求人倍率に関する調査（一般職業紹介状況）によると、平成29年の有効求人倍率（平均）は1・50倍で、前年に比べて0・14ポイント上昇しました。この倍率は、求人数を求職者数で割ったもので、1を上回れば人を探している企業が多いことを表します。こうした調査からも、「人手不足」の傾向が顕著

になっていることが見て取れます。

では、衛生業界においては「人手不足」がどのように影響しているのでしょうか。日本政策金融公庫が実施した「生活衛生関係営業の雇用動向に関する調査結果」からみていきましょう。

まず、衛生業者の方が感じている従業員の過不足感からみると、「不足」の回答割合が39・9%

と前年調査を1.1ポイント上回り、2008年の調査開始以来過去最高となりました（図表1）。

次に、「不足」と回答した方に、人手不足による経営悪化への影響を尋ね

たところ、「影響がある」と答えた方の割合が71・5%と7割を超えました（図表2）。

こうした結果から、衛生業界においても「人手不足」による経営への

影響が大きくなっており、裏を返すと、「人材確保」という経営課題への

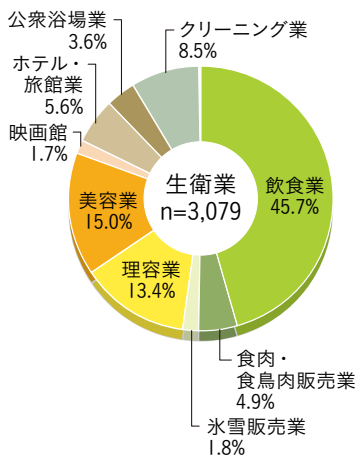
対応の重要度が増してきていることがうかがえます。

本号では、「人材確保」をメインテーマとし、特に「人材の定着」にスポットをあてながら、専門家による経営アドバイス、特徴的な企業事例などをご紹介していきます。

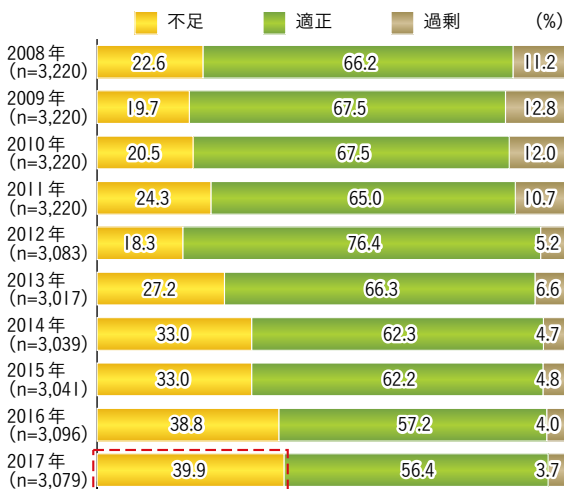
### 生活衛生関係営業の雇用動向に関する調査結果

#### 調査概要

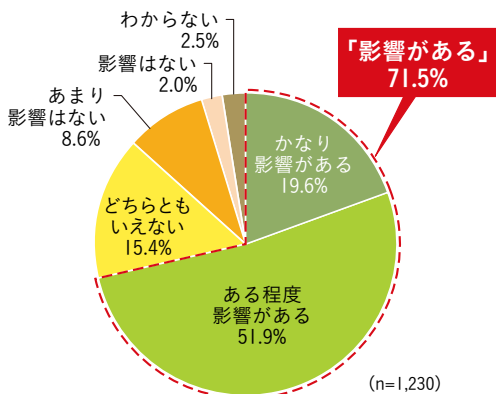
調査時点	2017年12月上旬
調査方法	郵送調査
調査対象	3,290企業
回答企業	3,079企業（93.6%）



図表1 従業員の過不足感



図表2 従業員の不足による経営悪化への影響



※従業員の過不足感について「不足」と回答した企業に尋ねたもの。



# 飲食業、宿泊業における 人材確保の課題と対策

飲食業、宿泊業は成長産業として期待される一方、人材不足感が強い企業が多い。ここでは、両業界で就業経験がある方の離職理由や人材確保が好調な企業の取り組みなどから、人材を確保するポイントを整理する。

## I. 働き方に影響を与える業界特性

両業界に共通するのは、「楽しみ」を提供するサービス業であるということ。「ちょっと休みたいなあ。リフレッシュしたい」等、一般の方々が寛ぎたい時間帯や休みたい土日、ゆつくりしたい年末年始・夏休み等の休日や休息時間の「楽しみ」を提供する仕事、ということである。そのため、年中無休の営業形態も多く、早朝や深夜も含めた時間帯の勤務が常態になっているこ

ともある。さらに宿泊業においては、長い待機時間を伴う場合もあり、これらが新規採用や従業員の定着に影響を与えている可能性は否めない。

大切なことではあるが、お客様一人ひとりへの「おもてなし」を大切にするあまり、働き手一人ひとりへ過重な負荷は生まれていないだろうか？また、「今までのやり方」「〇〇は当たり前」といった働き方の中には、他業界と比較した場合、特異な働き方として求職者の目に映っているものはないだろうか？

## II. 人材確保を考える上での第二ステップとして

〜定着促進の重要性の背景を知る〜



宇佐川 邦子  
ウ サガワ クニコ

(株)リクルートジョブズ  
ジョブズリサーチセンター  
センター長

リクルートグループ入社後、一貫して求人領域を担当。2014年4月より現職。各々の業界の特色を踏まえ、求人・採用活動、人材育成・定着、さらに定着促進のための従業員満足のマカニズム等、「雇用に関する課題とその解決に向けた新たな取り組み」をテーマに講演・提言を行う。

飲食業、宿泊業に関わらず、いずれの産業、地域、従業員規模においても人材不足感は強まっている。数年前であれば、景気変動したらどこかで人が余剰になるのではないかと、オリンピックが終わったら人材不足は解消するのではないかとの声もあったが、最近ではさほど聞かれなくなった。実際、新規採用の難易度は上がり続けている。その背景には、少子高齢化、人口減による労働力人口の減少、中でも若年層の大幅な減少が大きく影響している。採用対象となる新規求職者が今後

も減少していく傾向は人口推計からみても容易に想像できる（図表1参照）。このような状況においては、採用強化だけではなく、既存の従業員の定着促進にも注力する必要がある。むしろ、既存従業員の早期戦力化を図り、更なる活躍を推進する施策を講じることが、人材不足を解消し、企業の継続的成長につながる可能性が高いのではないかと。

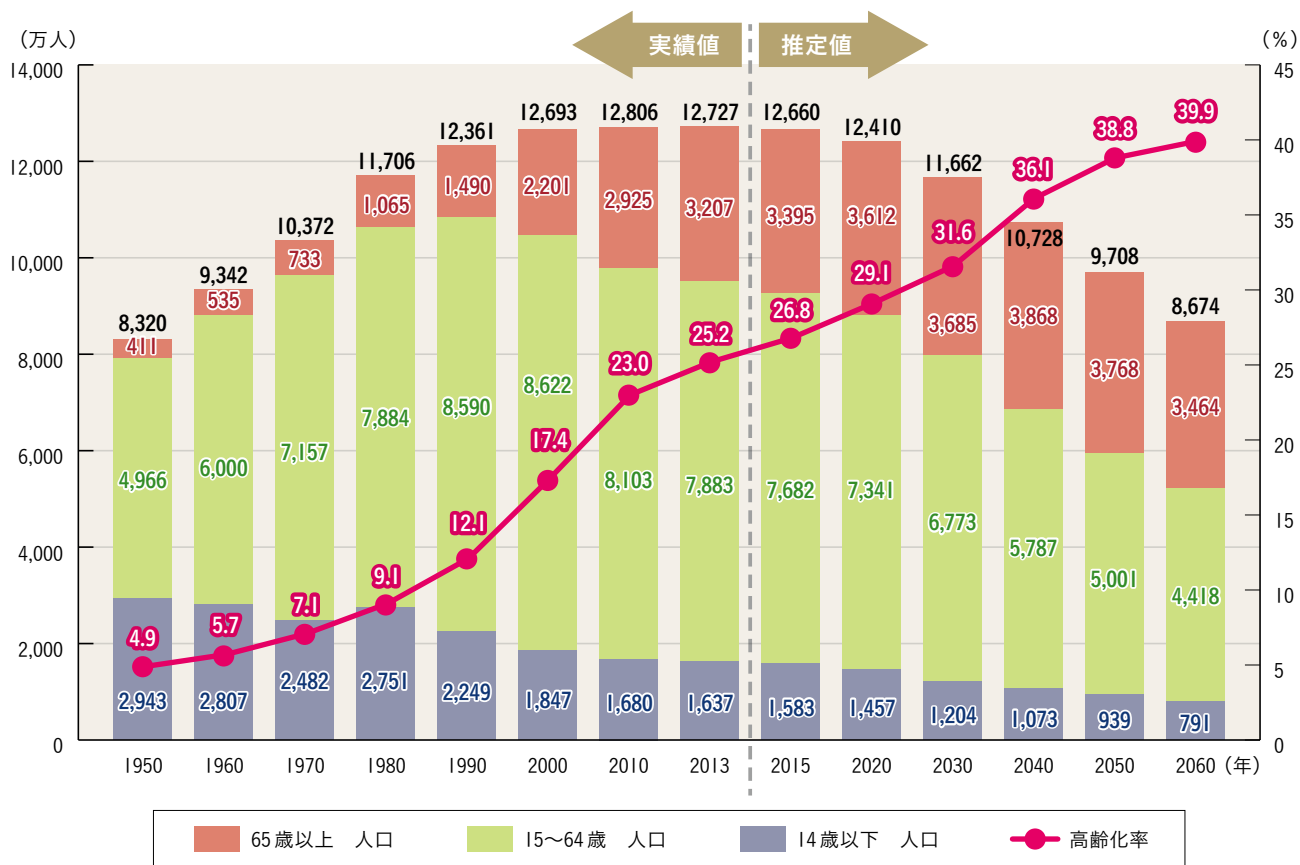
## III. 人材確保を考える上での第三ステップとして

〜働き手の状況を知る〜

弊社で「飲食業の離職理由」を調査したところ、上位は「給与」と「労働負荷」のカテゴリであった。この調査



図表1：日本の人口（年齢別）と高齢化率の推移



出典：2010年までは国勢調査、2013年は人口推計12月1日確定値、2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2012年1月推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果



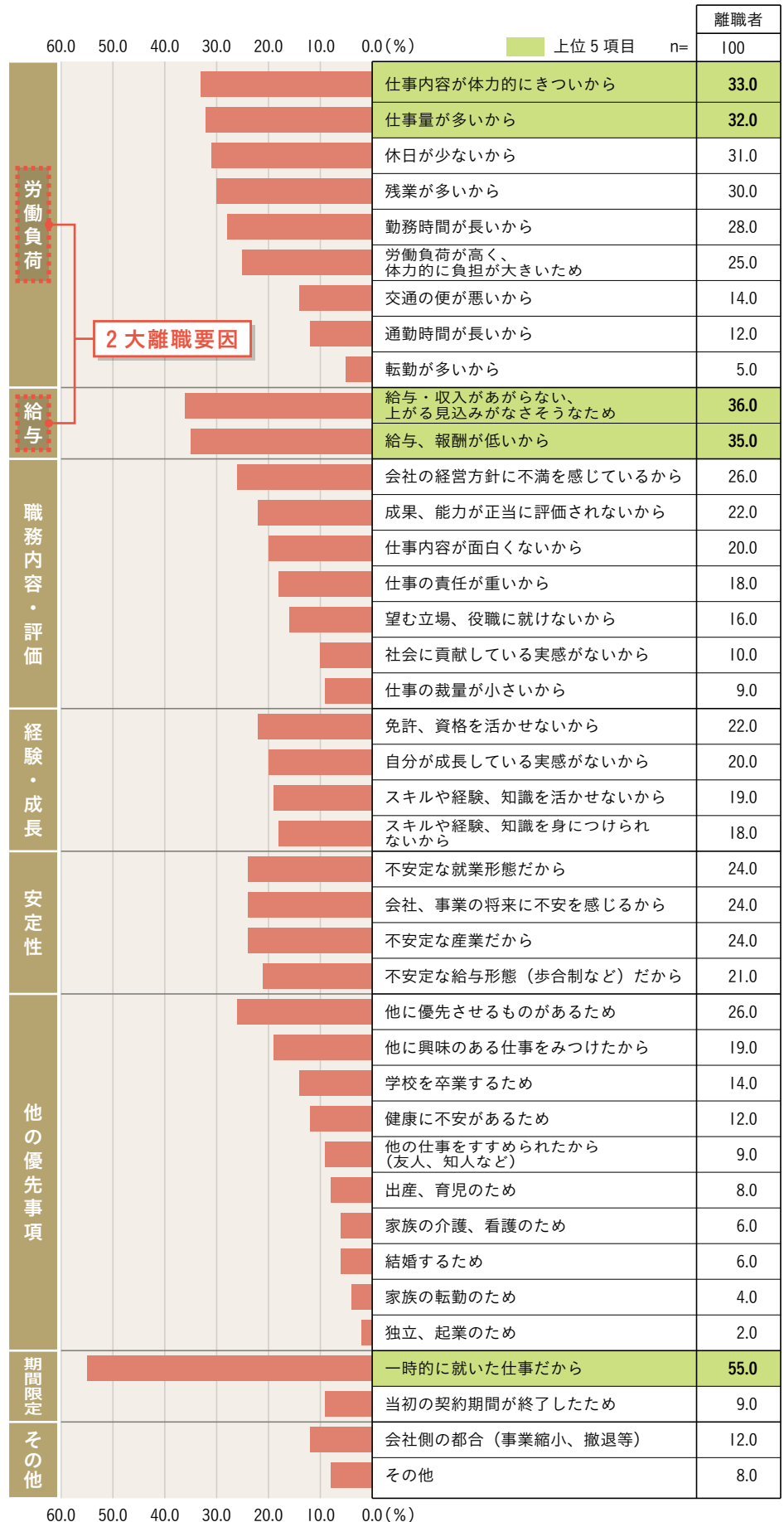
結果からは、キツイ仕事で低賃金、今後も給与が上がらそうにないと思つて離職している傾向がみられる（図表2参照）。また、飲食業を離職した20代の方に行つたインタビューにおいて「仕事は好きだが年をとると体力がもたない」「数年後も同じ仕事内容で給与も上がりそうにない」「店長に

なつたら責任が重くなり帰れない。子供も欲しいので辞めた」などの家庭との両立がイメージできないといった声や、キャリアアップが見えない等の将来への不安の声などがあつた。  
2大離職要因の「給与」と「労働負荷」において、まず解消したいのは「労働負荷」の削減であろう。「労働負荷」には、身体的負荷と精神的負荷があるが、共に労働時間の長さや休日の少なさが直接的な原因になることが多い。調査結果でも「残業が多いから」「休日が少ないから」という回答の割合が、上位回答項目の「仕事内容が体力的にきついから」と同率程度になっている（図表2参照）。

仕事が好きでも、体調を崩しては続けることはできない。まずは長時間労働を削減し、適切な休日を取得できる環境づくりが第一歩となろう。また、結婚や出産育児と両

図表2：飲食（居酒屋）業界の離職理由（複数回答）

【離職者】Q. あなたが以前「居酒屋の仕事」を離職した理由はどのような理由からですか？  
（非常にあてはまる・ややあてはまる計）



出典：リクルートジョブズ「【業界別レポート】働く人と職場 2018 -居酒屋編-」

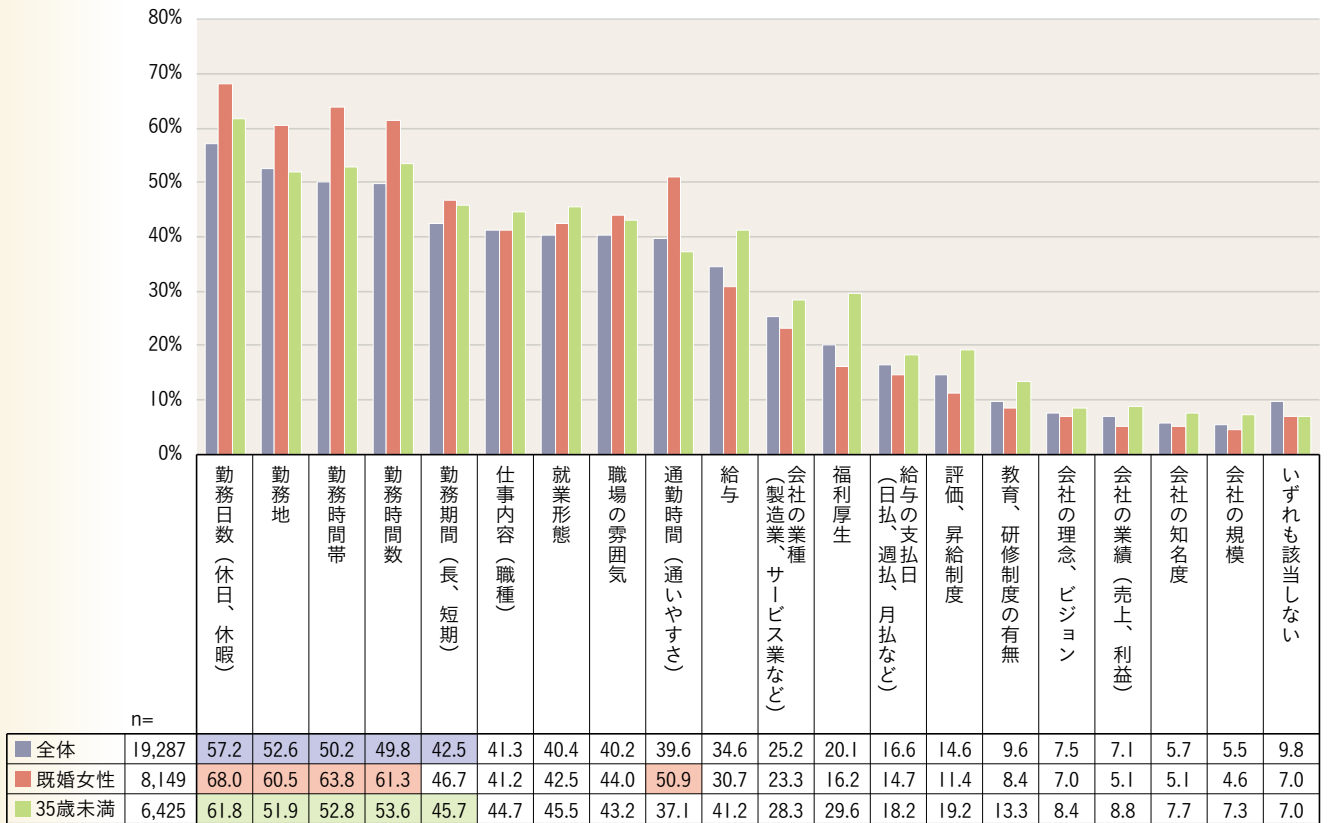
立しながら働ける環境をつくっておくことは、女性の就業継続はもとより、介護との両立にも非常に有効である。「給与」については、低くて辞めるということより、「給与が上がる見込みがなさそう」という離職理由に注目したい。この点に関しては、アルバイト

ト・パートでも入社してからマネージャーマンまで、いくつかの段階ごとに昇格し、それに伴い給与も上がるといって、独自の昇給・昇格基準を設けることで、従業員の満足度を高めるとともに定着にも成功している事例がある。人材確保が好調な企業の共通点は、

働き続けられる労働条件・環境が整備されていること。心身を健全に保てる労働時間、休日が確保でき、出産育児等のライフイベントとの両立が可能な柔軟な勤務体系があること。あわせて、制度の有無に関係なく突発的な欠勤も気持ちよく交代してくれる等、「お互

い様」の職場であること。また、女性や高齢者の方々に、週に1日か2日、または1日の勤務時間が1〜3時間という超時短勤務（「プチ勤務」）で入っていただき、既存従業員の長時間労働を是正して成功した事例もある。

図表3：今後の仕事を探す時の重要度<絶対条件>（複数回答）



※網かけは各層の上位5項目  
出典：リクルートジョブズ「求職者の動向・意識調査 2017 基本調査」

#### IV. 人材確保に向けて、仕事のやりがい、将来がイメージできる仕組みづくりを

人材確保に向けた対策としては、従業員が仕事のやりがいを感じ、将来がイメージできる仕組みづくりも効果的である。具体的な方法としては、会社の理念や仕事の意義の理解促進、キャリアパスの設計と見える化、評価面談等により、仕事が社会へ価値を生んでいることや自身の成長に結びついていることを認識してもらう、などがある。従業員の成長を一緒に考え、支援していくことが、人材の定着につながる近道ではないだろうか。

昨年、弊社で「仕事探して重視した項目」を調査したところ、35歳未満の若年層は、「勤務日数（休日・休暇）」「勤務時間数」「勤務時間帯」を重視している他に、「評価・昇給制度」「教育・研修制度の有無」において、全体の割合より高いことが見てとれる。こうした結果から、若年層に対し「長期的なキャリアがどのように積めるか」を伝えることも、人材確保に向けて効果的ではないだろうか。なお、既婚女性は、「勤務日数（休日・休暇）」「勤務時間帯」

「勤務時間数」などを重視していることが分かる（図表3参照）。

#### V. まとめ

人材確保のポイントとは3つ。

①働き続けられる柔軟な働き方。長時間労働の防止、ライフイベントに応じて選べる勤務体系を実現すること。

②働き続けたいと思える、将来を期待できる仕組みをつくること。まずは、新人研修、OJTだけでなく、定期的な評価・面談、キャリアプランをつくる。

③「仕事がつきそう」「低賃金」「若い時しか働けない」といった負のイメージを払拭しつつ、仕事のやりがいを正しく伝える。会社説明で具体的な働き方やキャリアプランを提示、職場見学で理解促進を図ることも有効。

まずは、「今までの当たり前」を疑うことから始める。これが人口減少が大きな要因となっている人材不足解消に向けて、最大の糸口になるのではないだろうか。







人材定着特集

せいえい  
三つ星  
リポート  
☆☆☆

“キラリ”と輝く経営事例

Part  
1

株式会社 夢とありがとう

代表取締役：秋川 俊光 氏

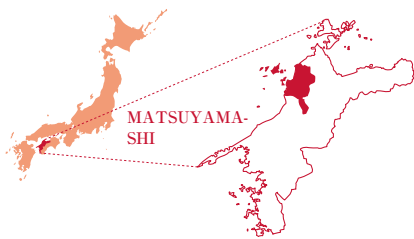
創 業：平成 21 年

営 業 所：松山市二番町 3-3-1 (本店)

ほか 3 店舗

従 業 員：62 名 (うちアルバイト 50 名)

電 話：089-934-3939 (本店)



MATSUYAMA-SHI



営業時は大勢の人でにぎわう夢の家本店

☆☆☆  
笑顔と元気な挨拶が飛び交う居酒屋

「いらっしゃいませ!」「ありがとう  
ございました!」

笑顔と元気な挨拶が飛び交う活気あふれる居酒屋「夢の家」本店は、松山市の中心部、松山城から程近い商業地域にあります。このお店を運営する(株)夢とありがとうは、チャレンジ精神旺盛な起業家・秋川俊光さんが、会社に関わる全ての人(顧客、従業員)の幸せを目指すことを通じて、自社の発展、ひいては地域が元気になってほしいという思いを込めて設立しました。このお店の他に3店舗を運営する当社では、「働きがい」をはじめとした経営理念を従業員にしっかり浸透させることで高い定着率を実現しており、イ





右：「ここで働けてよかった」といってもらえるのが何より嬉しいと語る秋川社長  
左：接客関連のグランプリで四国地区の最優秀賞に輝いた従業員の尾形さん。秋川さんは、従業員のスキルアップも積極的に支援している

ンターネット上でも「働きたい店舗」として評判になっています。では、どのような取組みを行っているのでしょうか。

☆☆☆

「働きがい」をわかりやすく示すことで「自ら考えて行動できる人」を集める

秋川さんは、学生時代にアルバイトをしていた居酒屋で飲食業の魅力に触れ、将来の独立を決意。今や立志伝中の人物となっている大手飲食店経営者の居酒屋などに勤務し、経験を積みながら必死の思いで毎月11万5千円を積み立てて独立資金を貯めました。そうし

た経験の中で、繁盛店の従業員は押しなべてモチベーションが高く、自ら考えて行動できる人が多いことに気づいたといいます。

「私の考えでは、自ら考えて行動できる人は給与などの勤務条件だけではなく、『お客様に喜んでもらえて嬉しい』、『上司や同僚から信頼されている』などの『働きがい』を感じていると思います。逆に言うと、『働きがい』をわかりやすく示すことができれば、自ら考えて行動できる人を集めることができるのではと考えました。さらに、こうした人が当社を通じて仲間としてつながることで、上司の指示を仰がずとも自ら考えて問題解決できる集団ができます。そうなれば、それはすばらしい職場ではないでしょうか」

この気づきをきっかけとして、「働きがい」を分かりやすく落とし込んだ経営理念や中期ビジョンなどを形にした経営方針書（通称：赤本）を毎年作成し、アルバイトを含めた全従業員に

## 活気あふれるお店に「働きがい」あり！

～青年社長が「夢」にチャレンジ～

配付しています。また、理念の浸透や従業員の成長に資する取組みとして「HAPPYプロジェクト」を立ち上げました。

プロジェクトの具体的な取組みとしては、月に1回「理念塾&社員総会」を開催し、日々の仕事で経営理念に沿ったものになっているかどうかを確認し合ったり、上司と部下の個人面談を月一回必ず実施するなど縦のラインの意志疎通を整備。また、従業員同士の横の関係を良好に保つため、仲間への感謝を言葉にした「ありがとうカード」を交換する仕組みを作ったり、

仲間の良いところを褒め合う「褒め訓練」などに取り組みました。外部研修としては、心理学セミナーへの参加や生産者（農家等）訪問など、幅広い知識の習得を支援。レクリエーションも、2泊3日の社員旅行や運動会などイベントを充実させました。こうした取組みに加え、アルバイトの給与体系を「人間のスキル」で5項目、「仕事のスキル」で15項目を設定するなど

明確化し納得性を高めています。これら以外にも様々な活動を実施した結果、お店に顧客として通っていた人が「このお店で働きたい」と応募してくることが増えるなど口コミで情報が拡がり、高い定着率に繋がっています。

☆☆☆

これからの「夢とありがとう」

秋川さん率いる(株)夢とありがとうでは、2020年に「地域No.1の居酒屋企業」、2030年に「人と強みの相乗効果で成長」、2040年に「革命と挑戦で次の時代へ」のように、フレーズを決めて中長期的なビジョンを描いています。

「将来的には、居酒屋だけにとどまらず、総合的な飲食店企業にしていきたいと考えています。ただ、それには時代ごとに必要とされる商品・サービスを提供し続けていけるように、常にチャレンジしていく姿勢が必要です。これからも従業員への「働きがい」の提供を通じて、お客様ひいては地域にも幸せになってもらうことを目指して頑張っていきます」

秋川さんの「夢」へのチャレンジは始まったばかりです。



## 人材定着特集

### せいえい 三つ星 リポート ☆☆☆

“キラリ”と輝く経営事例

## Part 2

☆☆☆  
スタッフが活き活きと活躍する  
美容室

大阪府高石市で2店舗の美容室を経営する(有)ヌーベル美容室。静かな住宅街にあり、地域に密着したお店には、

男性2名、女性6名のスタッフが勤務しており、女性のうち2名は仕事と育児を両立しています。また、育児中のスタッフを含め人材がしっかりと定着しており、入社3年目の方から勤続30年目の方まで、幅広い世代のスタッフが活き活きと活躍しています。

経営者の西川政代さんは、鹿児島県出身。大阪美容専門学校を卒業後、大阪の美容室での勤務を経て、21歳の時結婚と同時に独立。子供を産んでからは子育てをしながら自分のお店を営営してきました。西川さんは、「この業界は労働環境が厳しく、人材の定着率が低いと言われてきました。そこで、どうすれば働く環境が改善できて、スタッフが働き続けたいと感じられるお店になるのかを考えて、職場環境の整備やスタッフのキャリアアップのサポートなどに取り組んできました」と話します。

## 有限会社ヌーベル美容室

代表取締役：西川 政代 氏

創業：昭和46年

営業所：大阪府高石市羽衣1丁目21-10（羽衣店）

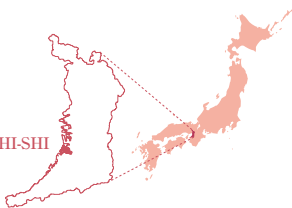
ほか1店舗

従業員：8名

電話：072-263-9099（羽衣店）

(有)ヌーベル美容室のスタッフ。  
左から二人目が代表取締役の  
西川政代さん

TAKAISHI-SHI





☆☆☆  
柔軟な勤務体制を導入

(有)ヌーベル美容室では、「生涯安心して働ける職場」を目指して、育児休業制度や短時間勤務制度などを導入しています。そのきっかけは、妊娠したスタッフから今後の働き方について相談を受けたことだったそうです。西川

さんは、「自分の経験から、子育てをしながら働く難しさが分かっていたので、スタッフが出産後も安心して働いてもらうことができるように、制度の導入を決めました」と振り返ります。育児休業制度は、対象のスタッフは6か月〜1年間休業できる制度で、休業期間中は、雇用保険の育児休業給付金などを活用しています。また、短時間勤務制度は、通常営業時間（午前10時〜午後7時）の中で勤務時間を短縮（午前10時〜午後4時など）することができるので、スタッフのライフステージに合わせた働き方に対応しています。

これらの制度の導入にあつ



右：お客様もスタッフも笑顔にする西川さん  
左上：ゆっくりとくつろぐことができる店内  
左下：ヌーベル美容室羽衣店の外観。スタッフの工夫満載の手書きメニュー看板が出迎えてくれる

## 「生涯安心して働ける職場」を目指して

～スタッフと共に成長を続けるお店づくり～

では、スタッフが計画的に時間管理を行えるように、お客様の来店時に次回の予約を取るシステムを取り入れました。その結果、育児中のスタッフだけでなく、職場全体の勤務時間の短縮にもつながり、また、予約状況の共有などを通じて職場内でのコミュニケーションが活発になったことで、スタッフがお互いに協力し合える体制が自然にできあがっていったそうです。

この制度を利用したスタッフは、「子供を出産した後も再び同じ職場で働くことができるのは、とても嬉しいことでした。復帰するまでは様々な不安もありましたが、スタッフみんながサポートしてくれるので、安心して仕事に取り組んでいます」と話します。

☆☆☆  
仕事への「やりがい」が  
人材定着につながる

「お店に人材が定着するためには、職場環境の整備のほかに、キャリアアップのサポートを通

じて、スタッフに仕事へのやりがいを感じてもらうことも重要だと思えます」と話す西川さん。

(有)ヌーベル美容室では、スタッフのキャリアアップをサポートするために、技術面の指導はもちろんのことに、社内での勉強会や店舗経営等を学ぶ外部の研修などに参加してもらったり、社外の美容師との交流会を開いたり、様々なことを学んでもらう機会を設けています。また、毎年4月には、スタッフごとに売上や技術力向上などについての個人目標を立ててもらい、各店舗の店長が中心となって、目標達成に向けたサポートを行っています。さらに、スタッフからの新メニューの提案やアイデアを積極的に採用することで、スタッフのやる気を引き出すようにしているそうです。

西川さんは、「まずは何事にもチャレンジしてみることが大事。その経験がスタッフのモチベーションに良い影響を与えて、結果としてお客様へのサービス向上にもつながっていくと思います。これからも、スタッフとお店が一緒に成長し続けられるお店づくりをしていきたいですね」と笑顔で話しました。

# 第11回「アグリフード EXPO 大阪 2018」開催!



- 日本公庫は、国産農産物をテーマとした全国規模の展示商談会、第11回「アグリフード EXPO 大阪 2018」を、2月21日(水)～22日(木)に、ATC アジア太平洋トレードセンター（大阪府大阪市住之江区）において開催しました。
- 当 EXPO は、食品小売業や商社・卸売業・流通業、外食業、宿泊業（ホテル・旅館）などの方を来場対象としています。今回も多くの商談で賑わいましたので、その様子をご紹介します。

第11回「アグリフード EXPO 大阪 2018」には、全国各地から490の稲作、野菜、果樹、畜産などの農業者や食品加工業者などが出展しました。来場者数は過去最多の15,876名となり、3年連続で1万5千人を超えました。

今回は、出展者が商談したいバイヤーを招聘するサービスや、バイヤーがブース訪問を事前に予約できるサービスを新たに開始し、出展者の商談を後押ししました。

来場された方からは、「通常の商談会は加工品を扱っている大手有名企業ばかりが出展していることが多いのですが、アグリフード EXPO は生鮮品を扱っている農家さんや生産者さんと直接お会いできる貴重な機会とさせていただいています」、「全国規模の展示商談会のため、会場の盛況感、出展者数、商材数の多さ等、終始圧倒されました」などの、ご感想をいただきました。

2018年8月には、第13回「アグリフード EXPO 東京 2018」を開催いたします（詳細は下記のとおり）。魅力的な国産の農産物、加工品の商談機会として、生活衛生関係営業の皆さまのご参加をお待ちしております。



## 第13回「アグリフード EXPO 東京 2018」開催のご案内

日時：2018年8月22日（水）  
10：00～17：00

2018年8月23日（木）  
10：00～16：00

会場：東京ビッグサイト 東4ホール  
（東京都江東区有明3-10-1）





# クリーンライフビジョン21 スペシャルセミナーセッション in 大阪 開催

長期間放置品／ウエット表示／土壌汚染

参加者多数でクリーニング業界の課題に関心の高さを示す

- 全国クリーニング生活衛生同業組合連合会（小池広昭会長）は、2月16日（金）にホテルグランヴィア大阪（大阪市北区）で「クリーンライフビジョン21 スペシャルセミナーセッション in 大阪」（以下、CLV 21 セミナーセッション）を開催しました。
- CLV 21 セミナーセッションは、クリーニング業界における課題を多くの方に知ってもらい、その課題解決に向けた情報を提供するために初めて開催されたセミナーです。内容は、クリーニング業界で大きな課題となっている、長期間放置品、ウエットクリーニング表示、土壌汚染対策をテーマとして構成し、186名の方にご参加いただきました。多くの参加者が熱心に聴講し、関心の高さが伺えるイベントとなりました。



セミナーはいずれも多数の参加者が聴講した

## 第1部

### 長期間放置品対策と需要喚起のための ウエット記号表示品の取り扱い

第1部では、クリーニングの仕上り予定日を過ぎてでも利用者が引取りに来ない「長期間放置品」への対策と、平成28年12月に施行した取扱い表示（JIS L 0001）で設けられた「ウエットクリーニング記号」が付いた衣類の適切な取扱いについてのセミナーを行いました。

## 第2部

### クリーニング工場用地の売却成立に必要な土壌対策 ～環境保全全国大会 in 大阪～

第2部は、土壌汚染対策について土壌汚染対策法（以下、土対法）に基づく指定調査機関が2つのセミナーを行いました。

土対法に指定される特定有害物質として、クリーニングで主に関係するのは、テトラクロロエチレン（パークロロエチレン）です。その溶剤を使用している、あるいは過去に使用していた施設について、各セミナーでは土対法に基づいた調査・対策の流れを確認しました。

その上で、施設の廃止時にはその後の使用目的を踏まえて調査の必要性を判断し、調査で汚染が見つかった場合は必ず浄化対策が必要であることや、対策を行う目的（売買や居住などの用途）を明確にして最適な工法を選択し、調査・浄化後にはそれに応じた土地利用が大切であることなどが説明されました。

## 開催概要

日時：平成30年2月16日（金）  
場所：ホテルグランヴィア大阪「名庭の間」  
（大阪府大阪市北区）  
主催：全国クリーニング生活衛生同業組合連合会（全ク連）  
後援：厚生労働省、経済産業省、環境省  
協力：全国クリーニング協議会  
企画：日本クリーニング環境保全センター  
参加人数：計186名（第1部81名、第2部105名）  
※参加人数は累計

## 第1部

### 長期間放置品対策と需要喚起のための ウエット記号表示品の取り扱い

- ①長期間放置品解消検討委員会が考える長期間放置品対策  
講師：全ク連 半田裕施次長
- ②需要喚起のためのウエット記号表示品の取扱い  
講師：全ク連・クリーニング総合研究所 小野雅啓所長

## 第2部

### クリーニング工場用地の売却成立に必要な土壌対策 ～環境保全全国大会 in 大阪～

- ①クリーニング工場用地と土壌汚染対策  
講師：ランドソリューション株式会社  
橋本正憲技術主幹
- ②クリーニング工場における土壌汚染対策の最新事例  
講師：株式会社アイ・エス・ソリューション  
市川浩一課長

## CLV21-2018 東京展示会のご案内

全ク連では、本年11月29日（木）から3日間、東京ビッグサイトでクリーニングの総合展示会を開催いたします。クリーニングに関する機械・資材・情報サービスなど、業界の最先端を行く企業が多数出展します。皆様のご参加をお待ちしております。

### クリーンライフビジョン21-2018 東京国際クリーニング総合展示会 —第56回全日本クリーニング研究大会・機械資材展示会—

会 期：2018年11月29日（木）～12月1日（土）  
会 場：東京ビッグサイト 東4・5ホール  
〒135-0063 東京都江東区有明3-10-1  
主 催：全国クリーニング生活衛生同業組合連合会  
<http://www.zenkuren.or.jp>

# キラメキ女子

はら  
原のどかさん

〈プロフィール〉

2007年、結婚を機に「おんせん民宿望海」の若女将になる。旬の料理や食材、日々の出来事を紹介する自身のブログ「若女将のんちゃん日記」は、ブログランキングサイト「にほんブログ村」の女将部門で1位を獲得。2013年には、「日本の宿若女将48」のメンバーとなり、人気投票でNO.1に選出される。旅行サイト記事の執筆や、地域イベントの企画を通じて地域の魅力を発信するなど、多方面で活躍中。



上：笑顔で迎えてくれる若女将の原のどかさん  
下：新鮮な地元の魚介類を提供

その実現に向けて、全国の女将ネットワーク、和歌山県内や白浜町内などのネットワークと連携していき、お客様と地域の方の笑顔が増える嬉しそうですね。

**知**らない土地に旅行をすること、ワクワクすると同時に、情報が少なく「十分に楽しめるだろうか」などの不安もあると思います。そんな時に、宿泊先の女将さんから、行き先までの距離感や交通手段、おすすめのスポット、その季節に食べたならおいしいものなど、その地域ならではの情報を教えてもらうことができれば、もっと旅行を楽しんでいただけるのではないのでしょうか。

最近では、全国各地域の女将さんが、

SNS等を通じて繋がっている時代です。各地域の女将さんが連携して、「この〇〇おいしいでー！この女将さんも知り合いやから行くなら連絡するでー」などと、お互いを紹介できるようになれば、これから旅行をされる皆さまに安心して楽しんでいただけたらと思います。このように、知らない土地でも知っている人がいれば安心して旅行ができる「人に会いに行く旅システム」作りを目指しています。

その実現に向けて、全国の女将ネットワーク、和歌山県内や白浜町内などのネットワークと連携していき、お客様と地域の方の笑顔が増える嬉しそうですね。



**おんせん民宿望海**  
住所：和歌山県西牟婁郡白浜町 2324-2  
電話：0739-42-2673  
URL：http://boukai.jp/new/  
営業時間：10:00～21:00  
定休日：不定休

和歌山県の白浜温泉にある「望海」。その名前のおり海が一望でき、源泉かけ流しの温泉や地元で獲れた新鮮な食材などを楽しむことができる。





# 10年後、そしてさらにその先、 あなたとお店は どうなっているのでしょうか？

もう引退している  
だろうけど、  
子どもが引継ぐ  
予定もないし、  
お店は閉めるのかな…



商売が忙しいし、  
そんなこと考えた  
こともないな。  
従業員はいるけど、  
引継ぎの話はした  
ことないし…



そんな  
あなたに…



## 未来のあなた・ 未来のお店 事業引継ぎの可能性 発見ガイド

(飲食店など生活衛生関係営業の方向け)

### 本冊子の特徴

- 「事業引継ぎの可能性を見つけていただく」ことを目指して作った小冊子です。
- 見開き2ページで1つのテーマをわかりやすく解説しています。
- B5サイズ全18ページで気軽に読めます。
- 第三者に事業を引継いだ事例を2つご紹介しています。

ぜひご覧  
ください!

### 本冊子をご希望の方はコチラ (無料)

日本政策金融公庫 国民生活事業本部  
生活衛生融資部 生活衛生情報支援グループ  
TEL. 03-3270-1653  
※最寄りの支店でも配布しています。



日本政策金融公庫  
国民生活事業

<https://www.jfc.go.jp/>

100%政府出資の政策金融機関

JFC 日本政策金融公庫

# つなぐ。 支える。 事業を、 地域を。



生活衛生だより 第189号 (平成30年4月1日発行) (季刊)

発行所：株式会社 日本政策金融公庫 国民生活事業本部 生活衛生融資部  
〒100-0004 東京都千代田区大手町1-9-4 大手町フィナンシャルシティノースタワー  
TEL. 03-3270-1653 FAX. 03-3270-7650 <https://www.jfc.go.jp/>

・本誌掲載の記事、写真、イラストなどの無断転用・転載は断ります。