NO.544
令和8年10月

ぐんま商工連

Gunma Prefectural Federation of Societies of Commerce and Industry


代表と職人の皆さん

事業再構築補助金による導入設備一式




エアー鉋作業


Before　山名八幡宮（高崎市）


After　山名八幡宮


梁完成

「甦る木の艶、輝きを未来へつなぐ」

～有限会社籠島装業～　高崎市新町商工会

高崎市新町で長年にわたり、外壁・屋根の塗装工事や防水工事を中心事業として手がけてきた「有限会社籠島装業」。住宅から店舗、集合住宅まで、雨風から建物を守り美観を保つ塗装・防水サービスを軸に、地域の建物メンテナンスを支えてきました。

同社が近年新たに導入したのが、木材の美観再生技術「エアー鉋（かんな）」です。従来、社寺仏閣や古民家の木部の汚れを落とすには薬品を表面に塗布して洗浄・乾燥させる必要があり、2~3週間ほどの工期がかかるうえ、木材を傷めてしまうこともありました。エアー鉋は空気と植物性粉体を吹き付ける乾式工法で、薬品・水を一切使わず、最短1~2日程度で施工が完了します。ミクロン単位で表面の劣化層、貧弱層を取るため、塗料が密着し、仕上がりの美しさ、耐久も格段に向上するのが特徴です。

木材の風合いを残しながら本来の輝きを取り戻せるこの工法は、「古くなったら建て替える」という従来の常識を覆し、早く・安く・美しくという新たな選択肢を提供できます。エアー鉋を扱う事業所は群馬県内で同社のみであり、その数少ない先駆者として、社寺仏閣や古民家、店舗の木部再生といった新たな市場の開拓に挑んでいます。

高崎市新町商工会ではこうした新事業への挑戦を事業再構築補助金の活用を通じて後押ししました。専門家との相談を重ねながら、既存の防水・塗装技術に新技術を組み合わせることで、同社ならではの強みを一段と磨き上げています。

CONTENTS

有限会社籠島装業　高崎市新町商工会	…1
令和８年度正副会長研修会開催報告	…2
商工会青年部３県交流野球大会 商工会青年部リーダー研修会 関東ブロック商工会女性部交流研修会	…3
持続化補助金活用事例	…4
ぐんま創業スクール2026 ６次産業化チャレンジ塾2026 食のビジネス商談会2026 inぐんま	…5
カスタマーハラスメント対策の義務化	…6
ぐんま賃上げ促進支援金 労働保険未手続事業一掃期間 最低賃金の改正	…7
経営支援センター通信	…8

県連HP　県連公式LINE
お問い合せ等 027-231-9779㈹
群馬県商工会連合会　前橋市関根町三丁目8番地の1　**発行者** 石川 修司

連合会リポート

令和8年度 商工会正副会長研修会を開催

本会では、令和８年６月23日(火)に群馬県公社総合ビルにおいて商工会正副会長研修会を開催し、 162名が出席しました。開会にあたり、石川会長は、「物価高や人手不足に加え、不安定な国際情勢など厳しい経営環境が続く中、商工会が地域事業者をしっかり支えていくことが重要である。そのためにも職員の人材育成を通じた全体のレベルアップを図りたい。また、本日の研修は、商工会改革計画、合併20周年を迎えた前橋東部商工会の取組、中央情勢とコンプライアンス強化の３部構成であり、単会運営に役立ててほしい」と挨拶を述べました。研修に先立ち、越智俊之経済産業大臣政務官からのビデオメッセージも上映されました。



石川会長

[第1部]

◎「商工会改革『ぐんま商工会2030』の概要について」

説明 群馬県商工会連合会　専務理事　浦部 賢徳 氏

概要 複雑かつ困難な課題に直面する事業者を支える商工会の役割は重要性を増している。本計画は、アンケートやワーキンググループを経て策定されており、「稼ぐ力の強化」「創業・事業承継の促進」「リスク対応支援の強化」「組織基盤の強化」「信頼性向上と働きがいのある組織づくり」の５つの柱を定めた。新規会員獲得数や相談件数など５つの目標数値を設定しており、目標達成には役員と職員が共通認識を持つことが不可欠であるため、引き続きの協力をお願いした。

[第2部]

◎「前橋東部商工会の取組について」



関口指導員

講師 前橋東部商工会　経営指導員　関口　聡 氏

概要 合併20周年を迎えた同商工会の軌跡を紹介。そのうえで業務の向き合い方について、優先順位を明確化し、経営指導員の意識を受け身から自ら現場へ赴く「伴走型支援」へと変革させたことで、会員サービスの満足度向上や会員数のV字回復を達成した。今後は生成AI等の導入による内部事務の効率化や、他機関との広域的な連携など、チームとしての支援体制を見直していきたい。

[第3部]

◎「中央情勢について・コンプライアンス強化について」

講師 全国商工会連合会　海老名 史 氏 / 登玉 祥徳 氏

概要 [中央情勢]群馬県は持続化補助金の申請・採択ともに全国トップ水準を継続しており、現場で質の高い伴走支援が行われている。今後の政策キーワードは「稼ぐ力」であり、全国連としても国への政策提言・要望活動を最重要課題として強化していく方針である。 [コンプライアンス]1件の不祥事や違反が、獲得した予算や施策をすべて無に帰す恐れがあり、組織として危機感を持つ必要がある。善意でもルール違反は不正と捉えられるため、「生じさせない環境」づくりが商工会の信頼維持に不可欠である。



茨城県・栃木県・群馬県商工会青年部３県交流野球大会を開催

群馬県商工会青年部連合会(鈴木八矢人会長)は、「茨城県・栃木県・群馬県商工会青年部３県交流野球大会」を7月1日(水)に上毛新聞敷島野球場で開催しました。各県のチームが総当たりで試合し、総勢約100名が熱いプレーを通じて親睦を深めました。



順 位

優　勝……茨城県青連チーム
準優勝……群馬県青連チーム
第３位……栃木県青連チーム
※大会細則により各試合90分で終了。
得失点差により順位を決定した。

個人賞

最優秀殊勲選手賞…片倉　慎吾 選手（茨城県青連チーム）
殊勲選手賞……塩野　央弥 選手（群馬県青連チーム（笠懸町商工会青年部））
殊勲選手賞……古久保成昭 選手（栃木県青連チーム）

令和8年度 群馬県商工会青年部連合会 青年部リーダー研修会を開催

群馬県商工会青年部連合会(鈴木八矢人会長)は、「令和８年度 群馬県商工会青年部連合会 青年部リーダー研修会」を7月30日(木)に高崎市「ホテルメトロポリタン高崎」で開催しました。県内各地から総勢104名の青年部員が参加しました。

研修会は二部構成で行われ、青年部員の資質向上と連携強化を図る貴重な機会となりました。第1部では、昨年度に引き続き「群馬県青連商人ネットワーク選考会」が開催され、「商工会青年部女性部組織化60周年記念大会」の「商人ネットワーク」に出展する群馬県代表を選考しました。各ブロックを代表する青年部員が、自社の事業概要についてプレゼンテーションを行いました。選考の結果、利根沼田ブロック みなかみ町商工会青年部の桐匠根津・根津安臣さんが、群馬県代表として推薦されることになりました。第２部では、エフエム群馬アナウンサーの岡部哲彦 氏を講師にお招きし、「声ヂカラ・言葉ヂカラをのばしたい～アナウンサーが語る『人を惹きつける伝え方』～」をテーマに研修会が行われました。研修では、腹式呼吸や滑舌練習などの実践を通して、相手に伝わる話し方や、感謝を言葉にして伝えることの大切さを学びました。

さらに、SNSやプレスリリースなどを活用した情報発信についても学び、青年部活動や事業、地域の魅力を効果的に発信する力を養いました。

研修会の最後には、群馬県産業支援機構より群馬県プロフェッショナル人材戦略拠点についてご案内いただきました。



第１部商人ネットワーク選考会
桐匠根津・根津安臣さん
（みなかみ町商工会青年部）



第２部研修会の様子

【祝･優秀賞!】嬬恋村商工会女性部の松本もとみさんが関東大会で快挙

7月10日(金)、千葉県文化会館にて「関東ブロック商工会女性部交流研修会」が開催され、本県代表として主張発表大会に臨んだ嬬恋村商工会女性部の松本もとみさんが、見事、優秀賞に輝きました！

関東11都県の代表者が集う中、松本さんは「女性部活動と地域振興・まちづくり　今、蒔ける種を蒔く！ 嬬恋村の未来を信じて…」をテーマに発表。農家主婦の挑戦から始まった商品開発をはじめ、商工会の支えを力に変え、ビジネスを通じて持続可能な地域振興を目指す熱い思いを語りました。会場からは「その行動力と決意が素晴らしい」と声が上がりました。

大会の入賞者は以下のとおりです。

１位	**最優秀賞**	山梨県	都留市商工会	小松かおり 氏
２位	**優秀賞**	群馬県	嬬恋村商工会	松本もとみ 氏
３位	**優良賞**	茨城県	常陸大宮市商工会	四倉　知子 氏



嬬恋村の未来について語る松本さん



優秀賞に輝き、笑顔を見せる松本さん

持続化補助金 活用事例

広告媒体確立による新規顧客層獲得と日本食文化の普及促進

うなぎ割烹たい甲　代表取締役 **山口　太**さん　（嬬恋村商工会　山口経営指導員）

当店は、昭和43年に先代が開業した割烹料理屋です。

経営理念に「熟練された技術と上質な料理の提供」を掲げ、主力商品である国産鰻のうな重定食、蒲焼定食、白焼定食、ひつまぶし定食、肝焼きといった幅広いメニューや一品料理を取り扱っています。卓越した調理技術と国産鰻の高品質な味わいは、多くのお客様から高い評価をいただいております。


うな重

事業内容及び効果

新規顧客層の獲得を目的として店舗看板を製作いたしました。

「鰻」の文字に加えてイラストを配することで一目で伝わるデザインにし、材質には照射時の照度が高く文字やイラストが鮮明に見えるアルミポリ板を採用しています。さらにLEDスポットライトを併設することで、夜間の認識率向上にもつなげました。

また、ご希望のお客様には「日本食とは味とともに礼儀作法も重んじるもの」という認識のもと割烹料理のマナーをお伝えしており、日本食や日本文化の美しさと尊さの普及促進も目指しています。

これらの事業遂行により、売上高が約10%向上いたしました。



新規看板


新規看板と店舗

事業者の声

補助金活用が集客に繋がり満足しています。

事業計画書の作成は経営の資質向上にも役立ちました。当初、補助金は難しいという認識がありましたが、商工会の山口さんが丁寧に対応してくださり活用する事ができました。本当に感謝しています。

今後も商工会の支援制度を積極的に活用して経営に取り入れていきたいです。

榛名の地産地消が味わえる新メニュー提供での販売促進事業

有限会社ふじや　代表取締役 **唐澤礼光**さん　（高崎市榛名商工会　三田経営指導員）

当店は昭和29年開業の榛名湖湖畔で旅館・レストラン・お土産物店を営んでいます。おもてなしの心でのサービスを徹底しており、特に、和食・洋食問わず20種類の飲食メニューがあり、限定メニューのスペアリブ煮込みと“国産そば粉と群馬県産の小麦粉”を使った名物の「ワカサギのフライ付そば」が人気です。

また外部の売店では「コケカラ」「梅クレープ」「梅ソーダ」を販売し観光シーズンや榛名湖のイベント時で人気を得ています。



事業内容及び効果

コロナ禍後、榛名湖への観光客は宿泊等の長時間滞在型から、昼食を含む短時間滞在型へと変化し、漫画「イニシャルD」の影響もあり、比較的に若い世代の客層が増加していることから、「コケカラ」「梅クレープ」「梅ソーダ」の軽食メニュー開発を行い、これらを販売する外部売店と看板を、持続化補助金を活用し設置しました。売店を設置したことで本店内に立ち寄ることが無かった観光客へ認知度の向上と集客につながり、売上を増加することができました。

事業者の声

持続化補助金の申請を通じて事業計画を作成したことで、お客さん目線での商品を検討するにあたり、どうしたらいいか考える良い機会になりました。販売方法や売上目標など事業の見直し・整理ができたことで、今後の経営の方向性について考えることができました。今後も観光客の方に来ていただけるようなお店づくりを頑張っていきます。

まだ間に合います！
「ぐんま創業スクール」中之条会場の受講生を追加募集しています！

創業するために必要な基本的ノウハウと創業後の顧客獲得方法や売上アップのためのポイントを学ぶ「ぐんま創業スクール2026」を開催します。独立・起業にご関心のある方や創業をお考えの方は、ぜひこの機会にご参加ください。

【日程】

①前橋会場（群馬県商工会連合会）
10/4、10/11、10/18、10/25、11/1（全５回講座）
11/8（個別相談会）
※前橋会場については募集を終了しております。

②中之条会場（中之条町商工会）
11/15、11/22、11/29、12/13、12/20（全５回講座）
1/17（個別相談会）

【講師】

綿貫 有二 先生（中小企業診断士）

【募集人数】

各会場40名程度

【対象者】

●原則1年以内に群馬県内にて創業を検討されており、創業に関しての知識を習得したい方。
●全５日間すべてのカリキュラムを受講いただける方。

【受講料】

完全無料

【お申込み】

本会ホームページに掲載しております参加申込フォームよりお申込みください。https://www.gcis.or.jp/

ご不明な点は本会またはご加入の商工会までお問い合わせください。

※中之条会場は、定員になり次第、募集を終了します。お早めにお申し込みください。

「ぐんま6次産業化等チャレンジ塾2026」経過報告



群馬県地域資源活用・地域連携サポート（商工会連合会内）では、地域資源を活用した事業展開を目指す方を対象に「ぐんま６次産業化等チャレンジ塾 2026」（令和８年 ９月1日～令和９年 1月26日）を開催しております。

群馬県には豊かな農産物や自然環境、歴史ある伝統文化など、多彩な地域資源があり、これらの地域資源を活用した6次産業化等は、地域経済を支える魅力あるビジネスとして広く取り組まれています。

チャレンジ塾は、事業を展開するうえで必要な知識・ノウハウを学んでいただくために経験豊富な専門家の講義やインターンシップ研修などを行い、現場で活用できる実践力を習得できるよう支援をしています。

10月以降も隔週火曜日に開催しており、途中からの参加は随時受け付けておりますのでご関心のある方は、ぜひお気軽にお申し込みください。

「食のビジネス商談会2026 in ぐんま」バイヤー募集のご案内



「食のビジネス商談会2026 in ぐんま」を下記日程で開催いたします。

群馬県産の加工食品に関心のあるバイヤー様（百貨店、スーパー、小売、食品卸、ホテル・旅館、道の駅、飲食店等の買い手企業、通販事業者等）のご参加をお待ちしておりますので、奮ってお申し込みください。

開 催 日：令和８年12月10日（木）13：00~17:30
会　　場：Gメッセ群馬 メインホール（群馬県高崎市岩神町12-24）
募集企業数：バイヤー（買い手）30社程度
※サプライヤー（売り手）は30社程度
申込方法：HPのお申込みフォームにアクセスし、必要事項をご入力のうえお申込みください。
申込期限：令和８年10月30日（金）
お問合せ：経営支援課　横堀

令和8年
10月1日から

カスタマーハラスメント対策、求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が義務化されます！



事業主の皆さまは、改正法や指針の内容に沿った対策を行う準備を進めてください。

1 カスタマーハラスメント対策の義務化
【改正労働施策総合推進法】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、
①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの。

※電話やSNS等のインターネット上におけるものも含まれます。
※顧客からの苦情の全てがカスハラに該当するわけではありません。

3つの要素

① 顧客等の言動
顧客、取引先、施設利用者、その他事業に関係する者（今後の利用の可能性がある者を含む）

② 社会通念上許容される範囲を超えた言動
言動の内容や手段・態様が、社会通念上許容される範囲を超えるもの

③ 労働者の就業環境が害される
身体的・精神的苦痛により、就業に支障が生じ、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、看過できない程度の支障が生じること

社会通念上許容される範囲を超えるものの例

言動の内容の例	手段・態様の例
・そもそも要求に理由がない、商品・サービス等と関係のない要求 ・契約等で想定しているサービスを著しく超える要求 ・対応困難・不可能な要求 ・不当な損害賠償要求	・身体的な攻撃（暴行、傷害等） ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、侮辱、名誉毀損、暴言、土下座の強要等） ・威圧的な言動 ・継続的・執拗な言動 ・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

事業主に義務づけられる対策（10の措置）

1. 方針の明確化と周知・啓発（カスハラに毅然と対応し労働者を保護）
2. カスハラの内容・対処方法の周知（対応方針の共有 等）
3. 相談体制の整備（相談窓口の設置・周知）
4. 相談窓口担当者の対応力向上
5. 事実関係の迅速かつ正確な確認
6. 被害者への配慮のための措置
7. 再発防止に向けた取組
8. 特に悪質なカスハラへの対処方針の策定・周知と体制整備
9. 相談者等のプライバシー保護
10. 相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止

望ましい取組

- 原因や背景の解消（研修・対応力向上、顧客理解の促進 等）
- 労働者や労働組合の参画、運用状況の把握と見直し
- 他の事業主が雇用する労働者等に対するカスハラ防止方針の明示、相談への適切な対応
- 他事業主の措置に協力（事実確認への協力、懲戒等の適切な措置 等）



2 求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化
【改正男女雇用機会均等法】

事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により、求職者等による求職活動等が阻害されるものをいいます。

性的な言動の例

性的な内容の発言
- 性的な事実関係を尋ねること
- 性的な内容の情報を意図的に流布すること 等



性的な行動
- 性的な関係を強要すること
- 必要なく身体に触ること
- わいせつな図画を配布すること 等



求職者等とは
- 求職者（企業の求人に応募する者）
- 求職者以外の者であって、採用に資する活動に参加する者（インターンシップ、会社説明会 等）、教育実習・看護実習等の実習を受ける者

求職活動等とは
求職者が行う求職活動や、求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動をいい、オンラインを介したものも含む。
（例）採用面接、会社説明会、社員訪問、インターンシップ、教育実習、看護実習 等

事業主に義務づけられる対策（7つの措置）

1. 方針の明確化と周知・啓発（求職者等セクハラを行ってはならない旨）
2. 行為者への厳正な対処の方針・内容の周知
3. 相談体制の整備（相談窓口の設置・周知）
4. 相談窓口担当者の対応力向上
5. 事実関係の迅速かつ正確な確認
6. 被害者への配慮のための措置
7. 再発防止に向けた取組

共通のポイント
- ✓ 加害者にも被害者にもなり得る問題です（男性・女性、同性間も対象）。
- ✓ 相手の性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、該当し得ます。
- ✓ 対策の実施に当たり、消費者の権利や障害者差別解消法等に留意しましょう。

今からできる準備のポイント

現状の把握と見直し
自社の現状を確認し、規程や体制を整備・見直しましょう。

社内への周知と研修
方針の共有や研修を通じて、社員の理解を深めましょう。

相談しやすい体制づくり
相談窓口を明確にし、安心して相談できる環境を整えましょう。

働く人が安心して力を発揮できる職場づくりのために、早めの準備をお願いします。

※詳細は、厚生労働省の指針・関連資料をご確認ください。
（令和6年改正法・指針）

ぐんま賃上げ促進支援金

従業員の賃金を5%以上引き上げた群馬県内の中小企業等を対象に、
『従業員１人あたり５万円（最大40人分）』を支給します。

支給額　従業員１人あたり５万円、最大40人分（１事業所あたり最大200万円）

小規模な事業のみ次の特例を利用できます！
賃金を3%以上引き上げた場合
１人当たり３万円、最大20人分

支給要件

（１）賃上げの対象従業員
県内事業所に勤務する正規及び非正規雇用労働者

（２）対象期間　（第２期）
令和８年９月１日から令和８年12月31日までに賃上げを実施

（３）申請回数
申請上限に達するまで何度でも申請できます。

（４）申請期間
令和９年１月31日（日）まで

（５）申請方法ほか
特設サイトからご確認ください。

（６）その他
沼田市・渋川市・東吾妻町・大泉町では、上乗せを実施しています。

ぐんま賃上げ促進
支援金特設サイト

11月は労働保険未手続事業一掃強化期間です

労働保険（「労災保険」と「雇用保険」の総称）は、農林水産業の一部を除き労働者を一人でも雇用している事業主について加入が義務付けられています。

労災保険は業務災害や通勤途上災害を被った場合、労働者またはその遺族に対して必要な保険給付等を行っています。

雇用保険は労働者が失業した場合、雇用継続が困難となる事由等が生じた場合、ハローワーク紹介等により就職困難者等を雇入れした場合など、労働者に必要な保険給付や事業主に対しては各種助成金等の給付を行っています。

詳しくは、群馬労働局労働保険徴収室、労働基準監督署またはハローワークへご相談ください。

群馬労働局総務部労働保険徴収室（電話：027-896-4734）

～ 群馬県内で適用される最低賃金の時間額が改正されました ～

ちゃんとチェック！最低賃金

群馬県最低賃金　時間額 1,120円
令和８年10月３日から！

詳しくは、群馬労働局労働基準部賃金室（電話：027-896-4737）

経営支援センター通信　経営課題の解決はお任せください!!

中小企業・小規模事業者が抱える多様化・複雑化する経営課題解決のため、経営支援センターでは専門人材を配置し、会員事業者様が抱える課題解決の支援を行っております。今回は嘱託専門指導員による経営に役立つコラム記事を掲載します。

パート従業員等に関するルールが変わりました

嘱託専門指導員　田村　健

改正パートタイム・有期雇用労働法が、10月1日から施行されています。
アルバイト・パート従業員などがいる事業者は、適切な対応をする必要があります。
主な改正ポイントは以下のとおりです。

① 雇入れ時の説明・明示事項が増える
パート・有期雇用労働者を雇い入れる際、労働条件通知書などに、「正社員との待遇差について説明を求めることができる」旨などを明示する必要があります。

② 待遇差の「理由」を説明する義務が明確になる
パート・有期雇用労働者から求められた場合の説明方法として、「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」が推奨されています。

③ 同一労働同一賃金の考え方がさらに明確になる
基本給、賞与、手当、福利厚生などについて、正社員とパート・有期雇用労働者の待遇差が不合理でないかを、待遇ごとに判断する考え方がより明確になります。「改正ガイドライン」(10月1日適用)を参考に見直しましょう。

④ 会社の雇用管理・相談体制も見直しが必要
雇入れ時に、賃金制度などの雇用管理上の措置について説明することや、パート・有期雇用労働者からの「相談に対応する体制整備」が求められます。

「改正ガイドライン」https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001696696.pdf
問合せ先：群馬労働局雇用環境・均等室(027-896-4739　平日8:30~17:15)
「群馬働き方改革推進支援センター」(0120-486-450　平日9:00~17:00)では、働き方改革全般に関するお悩みについて、社会保険労務士が無料で相談に応じています。

ダイバーシティとインクルージョンの関係は?

嘱託専門指導員　儘田光明

ダイバーシティ(Diversity)とは、組織や社会にさまざまな違いを持つ人が存在している状態をいい、「多様性」と訳されます。違いには、性別、年齢、国籍、障害の有無だけでなく、職歴、専門性、価値観、考え方、働き方、生活環境なども含まれます。

また、インクルージョン(Inclusion)とは、組織の中で一人ひとりの違いが尊重され、誰もが対等に参加し、安心して意見を述べ、能力を発揮できる状態をいい、「包摂」や「受容」と訳されます。

ダイバーシティは「多様な人がいる状態」、インクルージョンは「その多様な人々が尊重され、能力を発揮できる状態」です。両者の関係は、ダイバーシティが人材や意見の多様性を確保すること、インクルージョンがその多様性を組織の力に変えることです。

ダイバーシティ × インクルージョン = 多様な人材が活躍し、成果を生む組織

※インクルージョン概念のフレームワーク

集団での自分らしさ ＼ 集団への帰属感	低い	高い
価値が低い	エスクルージョン(排除) Exclusion 仕事をともにする集団において、自らは価値ある個としても内集団メンバーとしても認識されていないが、他者は内集団メンバーとして扱われる。	アシミレーション(同化) Assimilation 仕事をともにする集団において、その集団における支配的で標準的な雰囲気に従うことで内集団メンバーとしても認識され、自分らしさの発揮が軽視されている。
価値が高い	ディファレンシエーション (差別化) Differentiation 仕事をともにする集団において、内集団メンバーとして扱われていないが、個人としてその価値を認められており、その集団の成功には欠かせないと考えられている。	インクルージョン Inclusion 仕事をともにする集団において、内集団メンバーとして扱われており、価値ある個として自分らしさの発揮が許されている、または奨励されている。

出所：許　伸江編著「中小企業の経営」

インクルージョン：帰属感高い × 自分らしさの価値が高い

多様な人材の活躍は、企業が少子高齢化の中で人材を確保し、市場ニーズやリスクへの対応力を高めて競争力を強化するために重要です。特に人材確保が難しい中小企業の持続的成長には欠かせません。

中小企業は規模が小さいからこそ、従業員一人ひとりの事情を把握しやすく、個別対応がしやすい強みがあります。育児や介護、高齢、障害などに応じた柔軟な働き方を整えることで、一人ひとりに寄り添ったインクルージョンを実現できます。

中小企業のインクルージョン推進は、単なる「働きやすい職場づくり」にとどまりません。人手不足の中で、個々の能力を経営成果につなげる重要な人材戦略として捉えることが大切です。