



SANJO ROTARY CLUB

三条ロータリークラブ 週報 No.18

2025.11.12 (No.3265)

ロータリーで善の循環を

第2560地区ガバナー／室賀信宏
会長／柳取崇之
会長エレクト／小林吾郎(クラブ奉仕A)
副会長／吉井直樹
幹事／早川滝徳
S A A／長谷川正実
会計／船越良則
直前会長／渡辺良一
会長ノミニー／明田川賢一(クラブ奉仕B)

例会日／毎週水曜日12:30～
例会場及び事務局／
三条市旭町2-5-10 三条信用金庫本店内
例会場／TEL 34-3311
事務局／TEL 35-3477 FAX 32-7095
E-mail : sanjo-rc@cpot.plala.or.jp
<https://www.sanjorotary.site>

■本日の出席会員数：56名中34名
■先々週出席率：76.36%

【先週のメークアップ】

- [11.5] 市内4RC社会奉仕委員長
打合せ会へ
・石倉政雄さん
- [11.6] 加茂RCへ
・渡部 宏さん
- [11.6] 第3回 第4分区会長幹事会(燕)へ
・柳取崇之さん、早川滝徳さん、
・関川 博さん、小林仁志さん
- [11.8] 高田RC創立70周年記念式典へ
・柳取崇之さん、早川滝徳さん
- [11.9] 三条マルシェにおける
ポリオ撲滅募金活動へ
・明田川賢一さん、石倉政雄さん、
・岩橋美穂さん、荻根澤隆雄さん、
・小越憲泰さん、落合孝夫さん、
・嘉瀬一洋さん、小林卓哉さん、
・近藤雄介さん、渋谷政道さん、
・白鳥 賢さん、関川 博さん、
・高橋俊樹さん、滝沢 亮さん、
・梨本次郎さん、早川滝徳さん、
・松永隆夫さん、柳取崇之さん、
・吉井直樹さん
- [11.11] 三条北RCへ
・斎藤弘文さん、五十嵐晋三さん、
・中林順一さん、中村和彦さん

よいことのために 手を取りあおう

2025～2026年度国際ロータリー会長メッセージ



「大崎三竹土手に立つ秋の穂」

会長挨拶

柳取崇之 会長



皆さんこんにちは。

週末の日曜日、4クラブ合同ポリオの募金活動に参加を頂きました皆さま、寒さと雨の中大変ありがとうございました。

当日4クラブ参加人数は延べ40～50人程であったと思います。

中でも三条クラブは20名の参加を頂き、あらためて三条クラブの意識の高さを感じさせて頂いた次第です。

当日は午前中まで雨が降らなかったのですが、12時過ぎた頃から雨が降り始め、15時の終了まで雨模様となりました。

そんな天候状況でしたので午後からの人出が時間を追うごとに減っていきました。

募金をする方も友人知人のみとなり、集計については(61,689円)少ない状況であったものの、ロータリークラブが一般の方に周知出来たことについては有意義な活動になったと思います。

参加頂いたメンバーからは、募金活動はもちろん物販の購入まで協力して頂いた上に積極的な個人寄付までして頂き本当にありがとうございました。

当クラブでの物販に協力を頂いた白鳥さんが苦労して取

り寄せた「柿」が残ってしまいましたので本日皆さんに配布いたします。

本日配布した購入費用はスマイルより拠出しますが、白鳥さんより物販収益の中から12,000円の寄付を頂きましたのでご報告いたします。

また、今回の取り組みは地区財団委員会でも評価されており、当日3名の方が遠方よりお手伝いに来てくれました。

午後からは米山記念奨学生も参加を頂き大変意義のある活動になりました。

天候に恵まれず残念でしたが、石倉委員長を始め参加頂きました皆さんに重ねてお礼申し上げます。

本当にありがとうございました。

以上、挨拶を終わります。

幹事報告



早川滝徳 幹事

◎三条市特別支援教育研究協議会より

「令和7年度 三条市特別支援学級児童生徒
ウインターフェスティバルのご案内」

日 時 12月2日(火) 10:30~11:15

会 場 三条市立大島小学校 多目的室

ニコニコBOX

柳取崇之 会長

ポリオ撲滅募金活動にご参加いただきました皆さん、ありがとうございました。

早川滝徳さん

先日のマルシェにてポリオ撲滅募金活動にご参加いただいた皆様、ありがとうございました。

岩橋さん卓話よろしくお願ひいたします。

石倉政雄さん

三条マルシェのポリオ撲滅募金活動に多数ご参加いただき大変ありがとうございました。

岩橋美穂さん

日曜日、三条マルシェでのポリオ撲滅の募金活動お疲れ様でした。

斎藤弘文さん

卓話本当に楽しみです。

今日ばかりは眠ってはいられません。

菊池 渉さん

晴天の秋の日、お取り越をさぼって家内と母の見舞いに下田かもしか病院へ行ってきました。

見事な紅葉でした。

梨本次郎さん

先日のマルシェではポリオ撲滅募金活動、お疲れ様でした。

久しぶりのマルシェで色々な人に会えて楽しかったです。

岩橋さんの卓話も楽しみにしています。

渡辺良一さん

柿も梨もみかんも美味しい季節になりました。

岩橋さん卓話よろしくお願ひいたします。

野水靖之さん

石倉社会奉仕委員長様、マルシェのお手伝いに行けなかったのに「柿」ごちそう様です。

柳取会長、お誕生日おめでとうございます。

岩橋さん、本日の卓話楽しみにしております。

中林順一さん、 明田川賢一さん、 小林卓哉さん、
渋谷政道さん、 中村和彦さん、 高橋 司さん、
石橋育於さん、 歸山 肇さん、 杉山幸英さん、
五十嵐晋三さん、 小越憲泰さん、 外山浩玲さん、
松永隆夫さん、 高橋俊樹さん、 安達俊明さん、
丸山行彦さん、 佐野勝榮さん、 白倉徳幸さん

岩橋会員、本日は卓話よろしくお願ひいたします。
お話し楽しみにしております。

11月12日分 ¥ 27,000
今年度累計 ¥635,000



「卓話」

岩橋美穂 会員

第四北越銀行の岩橋です。

本日は貴重な時間をいただきありがとうございます。三条ロータリーに入会しましてはや、4か月半経ちましたが、改めて自己紹介をさせていただき、後半は、皆様の関心のあるお話をできたらいろいろ考えまして、第四北越キャリアブリッジでの人材紹介業界の経験で得たお話をしたいと思っております。

1972年、昭和47年11月15日生まれのさそり座です。まもなく53歳になります。

高清水家の長女として、静岡県下田市というペリー来航で有名な伊豆半島の先端に近い、海に囲まれた田舎町で生まれ育ちました。年子の兄と5歳下の弟の三人兄弟の真ん中っ子です。

旧姓の高清水という苗字ですが、伊豆でも珍しく私自身は親族以外の同姓に会ったことがありませんが、ルーツは秋田県秋田市で、秋田には高清水という地域があり、珍しくは無いようです。秋田の銘酒で高清水という銘柄もあります。

1985年9月、中学生の時に母の実家がある福島県会津若松市に転居しまして、それ以来会津若松を拠点としております。

高校、短大を経て1993年4月に旧第四銀行の会津支店に入行しました。当時の銀行の女性行員は自宅通勤が原則でしたので、現地採用で入行しました。皆さんご存じの通り、弊行の会長であります並木の入行店であり、新入行員には必ず「リーダー」という、マンツーマンの先輩がつくのですが私のリーダーは並木会長のリーダーを務めた方でした。

1998年5月に結婚し、岩橋姓となりました。

2008年頃だと記憶していますが、この頃、銀行の人事制度が変更となりまして、それまで無かった総合職（転勤を伴う働き方）とエリア限定職（自宅通勤可能な店のみのエリアを限定した働き方）を選択することになりました、私は総合職を選択しました。理由は、多くの支店を経験し、融資係や法人営業を経験することで将来は支店長になりたいと思っていましたので、迷わず総合職を選択しました。

2010年4月に新潟駅前支店に初めての転勤をしました。ここから単身赴任が始まりまして、丸15年。16年目の単身生活をしています。

新潟駅前支店の後、東京支店、古町支店で法人営業、融資を経験しました。特に東京支店での上場企業相対法人営業をしたことで多くの学びがありました。古町支店では企業の再生案件などを多く経験す

自己紹介

自己紹介

- 1972年11月15日 誕生 (静岡県下田市)
高清水家長女／高清水のルーツは秋田県秋田市
- 1985年9月 母の実家である福島県会津若松市へ転居
- 1993年4月 旧第四銀行会津支店に入行
- 1998年5月 結婚
- 2010年4月 新潟駅前支店に転勤～以降単身赴任
- 2018年2月 支店長として安塚支店、坂町支店、坂井支店
- 2023年6月 第四北越キャリアブリッジ社長就任
- 2025年6月 三条・三条東・三条南支店支店長

労働力人口不足への対応

1. 労働力人口減少による人手不足の深刻化

△少子高齢化、労働力人口の減少により、成行きでは2030年までに約644万人の人手不足が想定されている（新潟県では約10万人の不足を想定）



出所：パーソル総研・中央大学「労働市場の未来推計2030」

ることができました。

2018年2月に上越市の安塚支店で初任の支店長となりました。その後、村上市の坂町支店、新潟市西区の坂井支店で支店長を務めたあと、前職であります、第四北越キャリアブリッジという、人材紹介と人材育成を主業務とするグループ会社の代表となりました。銀行以外の仕事をするのはもちろん初めてでしたので、さまざまな苦労がありましたが、一般的の会社を経験したこと、特に経理や労務など銀行にいると経験できない事務仕事も経験しましたし、また、労働力人口の不足が深刻化しており、人に関する課題がない企業は、殆どないと認識しておりますので、人材に関する業界知識、知見が広がったことは自身の強みであると実感しております。

今年の6月に銀行に戻りまして、三条支店、三条東支店、三条南支店の支店長に着任しました。これまでいくつかの人事異動発令を受けてきましたが、この度の三条、三条東、三条南の支店長人事は一番の驚きと、緊張と、責任の重さを感じた異動です。

第四北越銀行の三条地区は新潟県内でも重要地域であり、弊行の中でも注目されている店舗です。法人営業では三条で勤め上げて初めて一人前といわれるほど、取引先も多く難易度の高い地域ですが、地域の皆様に信頼され、地域の発展に貢献できるよう努めてまいる所存です。今後ともよろしくお願ひいたします。

ここからは、労働人口の不足への対応というテーマで、少しお話させていただきます。

このテーマでのセミナーや勉強会など、すでにお話を聞かれたことがあるのではないかと思っておりますが、人材紹介の業界を経験した者として、今後、一つの選択肢として有益だと認識しております「兼業・副業」についてお話ししたいと思います。

まずは、ご承知の通り、少子高齢化・労働力人口の減少データです。2023年のデータですので若干古いですが推計によりますと、成り行きでは2030年までに約644万人の人出不足が想定されています。新潟県におきましては約10万人の不足が想定されています。これらの予想は改善される見込みはなく確実に働き手は不足し、フルで働く人の確保は難しくなります。では、どうするかといいますと女性活躍や定年退職後のシニアの活躍、外国人を雇用する、そして効率化やIT,DX化により生産性をあげていく。これらの対策をとっていくことが求められています。

最近の労働市場ですが、働く人の人数ではなく、働く時間の確保という観点で推計するようになっています。

2. 労働力不足解消に向けて

日本の労働力不足が改善することはありません！

◇活躍機会の創出

- ・働き手の人数や一人当たりの働く時間を増やす

◇労働生産性の向上

- ・技術活用、働き手の育成



労働力不足を<時間>で捉える（1775万時間／日）

3. 活躍機会創出

働きたい希望がありながら希望通りに働けていない層の活用

◇パートタイム就業者

◇シニア就業者

◇兼業・副業者



ショートワーカーが活躍できる社内整備が大事！

4. 労働生産性の向上

新たなテクノロジーへの投資と人の成長

◇効率化～DX・ITの活用

- ・システム化により、「人」がいなくても（少なくとも）できる仕組みづくり

◇人財育成

- ・研修・セミナー等で一人一人の能力を高める



労働生産性アップにより「人」の必要時間を削減する

5. 兼業・副業とは

(1) そもそも「兼業・副業」とは？

- ・国を挙げて推進している「多様な働き方の実現」の中でも、多くの企業が注目している働き方

- ・「本業以外にも仕事を持っている」という状態を指す
※第四北越銀行でも2023年4月に副業解禁

(2) 兼業と副業の違いとは？

- ・「副業」…主となる仕事は別に仕事を持つこと
特徴/メインは本業、会社員が多い

- ・「兼業」…本業以外の別の事業を同時に扱い主がない働き方
特徴/フリーランスや会社経営者が多い

フルタイムで働く人の確保が難しいため、短時間勤務やパートタイム勤務を多く採用し、総時間で働き手を確保することで人出不足を埋めることも有益です。

働きたい希望がありながら希望通り働けていない層が、一定数います。子育て中の女性はもちろん、既往症があり通院が必要だが、通院しない日は働きたい人、シニアの中では体力的に毎日は無理だが、週2~3日なら働けるなどといった方がいらっしゃいます。業務の分担やシェアするなどの対応ができれば、こうしたショートワーカーを活用することが可能となります。こうしたショートワーカーの方は、経済的な理由で働きたい場合もありますが、少しでも社会とつながりたいという理由の方も多いと言われています。

兼業副業についてはこの後詳しく説明します。

労働生産性の向上には、効率化、IT化、DX化により「人」以外ができるものについてはできる限りシステム化するなどの対応、研修セミナー等で既存の社員さんの能力を高めることも有益です。

一番クローズアップしたいのが「兼業・副業」です。

現在、日本が国を挙げて推進している「多様な働き方の実現」の中でも、多くの企業が注目しているものの、なかなか進んでいない働き方が「兼業・副業」です。

ちなみに、兼業と副業は法律的には明確な違いではなく、どちらも「本業以外にも仕事を持っている」という状態を指します。

一般的には、副業は主となる仕事とは別に仕事を持つことなので、本業と比べて副業の収入、時間、労力が少ない特徴があります。あくまでもメインは本業ですので会社員が多いです。かかわり方としては、本業終了後や隙間時間などを活用しますが、「みずほ銀行」のように週休3日制を選択できる企業もありますので、休日を利用して業務にかかるるケースもあります。

一方、兼業は、得意分野の業務を何社かと契約し、主がない働き方となります。副業に比べ、収入も時間も労力も多いことが特徴であるため、フリーランスや会社経営者などが多いです。

そもそも多くの企業は就業規則上、兼業・副業を禁止している企業が多くありましたが、最近では大企業を中心に、続々と解禁が進んでおります。解禁の背景としては3つあります。一つ目は優秀な人材の確保と柔軟な雇用を実現できることです。例えば、副業で収入を得られることから、収入面での不安が減り、より良い収入を求めた転職を防ぐことが

6. 兼業・副業解禁の背景

副業解禁する企業のメリット

- (1) 優秀な人材の確保と柔軟な雇用を実現できる
 - ・収入面の安定により、転職に繋がりにくい
- (2) 社員のモチベーション、エンゲージメントが向上する
 - ・興味ある仕事に携われることで、活き活きとする
 - ・自由度の高い魅力的な職場を感じる
- (3) 人材育成とスキルアップの手段となる
 - ・新たな知識やスキルの獲得が可能となり、それを本業に活かすことができる

7. 兼業・副業人材ビジネスの現状

時間や場所に囚われず、優秀な人材とマッチングすることが可能！

- ◇常勤雇用（中途採用）は、自宅から通える場所等の制限があり、収集な人材は都市部に集中
- ◇優秀な人材の採用には、高額な年収や充実した福利厚生、労働環境が必要
- ◇新潟県内には大企業やクリエイティブな企業が少ないので、優秀な人材、クリエイティブ職種の方が多い

様々な企業課題解決にも効果を発揮する経営戦略です！

8. 兼業・副業活用のメリット

既存社員の育成やボトムアップにつながる！

- ◇副業はコンサルや外注と異なり、頭も手も動かす
- ◇社内のプロジェクトに社員と一緒にになって取り組むため、企業の伴走支援が可能
- ◇副業者と社員がプロジェクトを組むことで、社員の新たな気づき・学びにつながる

様々な企業課題解決にも効果を発揮する経営戦略です！

9. これからの人材・採用を考える

採用対象の拡大

- ・年齢制限は法令上禁止
- ・女性活躍を促進
- ・男女役割概念の撤廃
- ・シニア層の知見活用
- ・UIJターン人材の獲得
- ・多様な働き方の受け入れ
- ・未経験者の採用
- ・採用窓口を広く確保

選ばれる企業に

- ・ホームページの充実
- ・SNS発信への取り組み
- ・多様な勤務形態の準備（リモート、在宅勤務、転勤なし、週3日勤務など）
- ・人材育成体制の整備（社内でのOJT体制、外部セミナーへの派遣など）

できます。

二つ目はモチベーションとエンゲージメントが向上することです。

働き方に対する価値観が多様化する中、本業を続けながら「興味ある仕事」に携われることで、活き活きとした生活がおくれ、満足度が高まり、社員にとってその企業は「自由度の高い魅力的な職場」となることです。

三つ目は人材育成とスキルアップの手段となることです。

一つの企業内で獲得できる知識・スキルには限界があり「兼業・副業」先から新たな知識やスキルが獲得できれば生産性の向上も図ることができます。

また、社外で自分の実力がどれくらい通用するか試すことができるというメリットもあります。

実は、兼業・副業者の目的で一番多いのが、収入確保ではなく、自身のスキルアップに繋げるためという方が多いです。

続いて、副業のメリットですがリモート中心の支援が多いため、時間や場所の制限にとらわれず、優秀な人材とマッチングすることが可能です。通常、常勤雇用である場合、自宅から通える等、場所の制限があり、優秀な人材は東京などの都市部に集中しています。そのため、優秀であればそれなりの待遇が無ければ転職してくれないため、高額な年収や労働環境が必要ですので、採用ハードルが非常に高いと言えます。

特に、新潟県内には大企業やクリエイティブな企業が少ないため、優秀な人材やニッチな産業、クリエイティブ職種の方が多いと言えない状況にあります。

副業の場合、転職するわけではないので、通常繋がれない人材でもつながることが可能です。例えば大企業出身者が多いため電通や楽天、富士通の社員などが登録していたりします。

なお、兼業・副業は採用と違い、超買い手市場のため、兼業・副業を募集すると1つの案件に平均20～30人応募が来る状況です。企業側がより良い人材を選ぶことが可能です。

また、社員の育成やボトムアップにつながるメリットもあります。

副業の良いところは、社員同様、実際に手を動かしますので、コンサルや外注とは違います。社員ではありませんが会社の一員として社内プロジェクトなどに参加しますので企業の伴走支援が可能です。最終的なゴールは、副業者に任せたいことの成果物が完成し、それらを既存社員が対応できる（使いこなす）仕組みを作るところまで行うことが一般的で

す。残された社員で対応できる仕組みを作ることを目指します。

また、社外のスキル・知識を持った副業者とプロジェクトを組むことで、社員の新たな気づきや学びにもなるため社員の育成やボトムアップに繋がります。

すべての職種や役割を兼業・副業者がマッチするわけではありません。特に、新しいことを行うときに実際に経験したことがある人に入ってもらい、そのプロジェクトが完了したら去っていくといった業務がマッチしやすいため、ECサイトの立ち上げ、運営アドバイス、販路開拓、営業ツール作成、商品のプロモーションや商品企画、開発、SNSマーケティング、社長の相談相手である壁打ち相手などの業務、役割がマッチします。効率化やIT化を進めたいのだけれど、社内に詳しい人がいない。既存の仕事を手いっぱいに着手できない。新しいシステムを入れたが、社内で定着しない、使い方がわからない。そのようなケースが最近では多くなっています。

新潟県内では山間部など、常勤者の採用が厳しい地域ではこの、兼業・副業を活用し労働力不足をカバーしている企業が増えてきています。この地域では、まだ採用は厳しいものの全く採用できないわけではなく余裕のある状況だと思います。ですが確実に今以上に採用が厳しくなっていくものと思います。一つの選択肢として兼業・副業の活用を考えみてはいかがでしょうか。

具体的な兼業・副業の採用方法ですが、副業をしたい人が人材紹介会社のプラットホームに、どんなことができるか、何が得意か、現在どんな仕事をしているか、どんな副業をしたいかなどを登録しています。

企業が兼業・副業者を採用する場合、どのプラットホームを利用するか選ぶことができます。それぞれに得意分野、ITに強いとか販路拡大に強いとか特徴があります。

利用するプラットホームが決まったら、実際にどんな提案をしてもらえるか人材紹介会社の担当者とZOOM面談を行います。どんな課題があり、どのようなゴールを設定するか詳細をお聞きし、その企業の求人票を作成します。それによりプラットホームに登録している方たちを募集します。たいてい20～30人の手が上がるこれが一般的です。人材紹介会社が企業が求める人材イメージやスキル・経験をもとに数人に絞り、場合によってはプレゼンなどをしてもらってで能力を見極めることもできます。最終的候補者と面接をして採用となります。採用後

も、イメージと違う、合わないと感じた場合は途中の交換も可能です。

契約形態は雇用ではなくプロジェクト単位の業務委託契約のため、安価なスマールスタートが可能です。

雇用でないため社保も発生せず、一般的には時給ベースの費用となります。平均で2500円程度からとなります。

さらに詳しい具体的な説明のご希望がありましたら、お気軽にご相談ください。今は、私は人材紹介業の人間ではありませんので、具体的提案はできませんが第四北越キャリアブリッジの担当者とともにに対応させていただきますので、どうぞよろしくお願ひいたします。ご清聴ありがとうございました。



最後に

社員様の意識改革、働き方改革の研修をしたい！

採用の相談をしたい！

お気軽にご相談ください

第四北越フィナンシャルグループ

 DAISHI HOKUETSU
Financial Group
第四北越フィナンシャルグループ

— 例会の様子 —





次週例会 11月26日 休会(祝日の週)



次々週例会 12月3日 「年次総会」

皆様の写真で
本週報の表紙を
飾って
みませんか?

今期の三条ロータリークラブ週報では、皆様より表紙の写真を募集いたします。
日常の風景から旅先のスナップ・渾身のワンカットなど、会員様の素敵な写真をご提供ください。
画像タイトル(キャプション)を入れてメールでお送りください。
宛先は渋谷会員宛「m-shibuya@san-in.biz」までお願いいたします。
※投稿者名を非掲載希望の方は、メール送信時にその旨ご記載ください。
※応募者多数の場合は掲載されない場合もございます。ご容赦願います。