

日清製粉労働組合時報

むぎ
こむ



vol.461
2024.02

TOPIC

他労組座談会

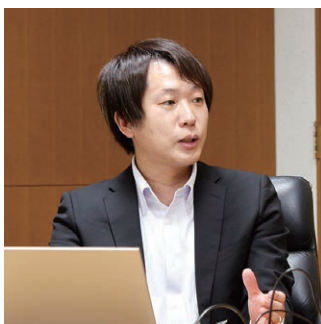
不二製油労働組合×日清製粉労働組合

知っていますか？ 共済会

70周年、これまでの“あい”に感謝

不二製油労働組合 × 日清製粉労働組合

変わりゆく社会の中で、
労使はどう変化していくのか



ですよね。そう考えると「闘う」という字は現状と比べてギャップがあるという話になり、そのタイミングで、討論を尽くしてという考え方も、春闘の「闘」は討論の「討」に名称を変えたということですか？

松本 当時の組合員の皆さんからはどういう反応だったんですか？

日茂 反発が起きた話は聞いたことないです。字を変更してから、より組合員の中で交渉の身をもっと知りたいといった声が増えたと聞いています。

松本 以前に、春闘の労使協議の中で、「労使のあるべき姿を共有して、この春闘で成し遂げたいことを具現化していきたい」とお聞きしたことがあります。これはどういう意味合いでしょうか？

日茂 今までの春闘であれば、単純に賃上げや待遇改善などに注力していたと思いますが、そこだけではなく、よりこの会社で働きやすいようにしていくために、労使でしっかり議論する形にしていきたいなど。要求についても、この会社でみんなが頑張っていくために組合員が実現してほしいことは何なのか、会社はそれに対してどう答えるのかということも議論したいという想いでお話ししたことです。

西村 実際の春闘の中で会社とどういった話し合いをされているんですか？



日茂 実は我々の労組としては、昔から一本筋の通った取り組みができていないので、考え方も含めてそこも一旦点検し直しているところです。ビジョンの策定も含め自分たちが何を実現したいのかを組織としてまず明確にしてから、それを会社と議論していきたいというような段階になります。これからのことを話していきまして、その一つがキャリア自律の話ですね。

**組合が組合員の
キャリア自律を
支援するのはなぜか**

松本 僕らもキャリア自律を去年頃から意識してはいるものの、なかなか具体的な活動ができていないと感じています。組合の重点テーマとして取り組みられているのはかなり強い想いがあると思いますが、そこに至っ

た背景はなんでしょう。

日茂 社会の変化が一番大きいと思います。これまで、年功序列や終身雇用が一般的だった中で決まったキャリアで進めた時代が平成から令和にかけて変化し、今は組合員一人一人も会社に任せるのではなく、自分で考えていかなければならないと強く感じています。一方で、会社がキャリア自律の取り組みを行うと、「転職を勧めるのか」「プライベートのことまで言われたくない」といった声がどうしても出てしまうのかなと感じています。そういう意味では労働組合だからこそできる取り組みなのかなと。

田路 皆さん一律の成長キャリアというものがなくなってきましたよね。特に、転職が当たり前になっている中で、自分のキャリアを会社の中でまとめる人の方がむしろ少なくなってきた

「春闘」ではなく
「春討」への変化

松本 本日はよろしくお願いたします。不二製油労働組合さんでは、春闘を闘うではなく「討議」の「討」の字で取り組まれていること、キャリア自律に関しても様々な取り組みをされていることなど、特徴的な取り組みをされていますので、今回はそのあたりをぜひお聞きしたいと思います。まずは春闘についてですが、春闘という言葉に「闘う」ではなく「討議する」という字をあえて使われていますよね。これはどこかのタイミングで変更されたんですか？

日茂 よろしくお願います。春闘については2005年の春闘の時に字を変えたいというような形で発信していますね。

田路 現在の会社と組合の関係を考えて、目指す方向は一緒



する認識を変えていければ、実際に上司になったときに意味があると考えているので、組合としては草の根でそこに取り組んでいきたいです。

田路 すごく共感できます。制度が変わっても、使用する側のマインドが変わらないと全く意味ないと思います。制度は変え

ようと思えば変えられますが、マインドを変えることは難しいと思っています、その辺りをどういうふうにしていくかは日々悩んでいる部分ですね。マインドを変えるアプローチで何かされていることはありますか。

松本 いくつかあると思うんですけど、一つはセミナーを開催するという方法がわかりやすいかなと。そういう周りから些細でも変化の空気感を出す、外部環境は変わっていると感じてもらっているのがありますよね。あとは、自分で気づいてもらう方が変わりやすいと思うので、そういう意味でも地道で時間ばかりですが、アンケートなどを通して、「こうあるべき」当然の認識っていう部分を全員に対してアプローチしていきたいですね。

田路 インプットしようとする、むしろ拒否反応を示された

りすることもありますよね。

西村 キャリアを考えるときに、会社側から「こういうキャリアを描け」と言われるよりも、第三者が入って違う視点から示される方が、納得感も生まれると思うので、上手くそういう仕組みを取り入れられたらいいなと思います。

田路 そうですよ。会社が言ったらちょっと構えちゃう部分もありますよね。だからこそ、組合ができる部分なのかもしれないですね。

松本 いま会社側としては組合のキャリア支援に関する取り組みについてはどういう反応をされていますか。

日茂 反対という雰囲気ではないのかなと思います。むしろ、自分は何ができるんだろうっていうのをしっかり考えて、それを発信することを求めていると思うので、そういう意味では

マッチしていると思います。

田路 自ら考えてもらうところが重要ですね。当社も2024年から人事制度が新しくなります。まだ確定していませんが、目標管理ができて、上司と本人で相談して自分で目標を立てて取り組んだり、評価項目の一つにチャレンジ項目を設定して、挑戦する方を評価しますよっていう姿勢を人事としても見せていったりするようになります。御社では、人事制度の改定や挑戦っていう部分があったりするんですか。

西村 今年の6月から「変化をする・挑戦する企業風土の醸成」。「働きがいのある企業風土の醸成」を指すゴールとするということで、人事・労務本部が立ち上がり、ちょうど人事制度を見直そうという動きになっていますが、具体的な仕組みはこれからですね。

ていて。組合として組合員の方の成長や幸せを追求していく中でも、やっぱり一人一人が思い描いたキャリアをその通り進めてもらわないといけなくなってきたと強く感じます。

日茂 我々が掲げているキャリア自律とは、社内のキャリアではなく、その人の人生のキャリア

のほうですね。

田路 もう少し具体的にお話ししますと。面談サービス「ネウボラ」では、社外のキャリアコンサルタントと面談ができるので、しがらみなくキャリアに関する話をする中で自分のことに気づききっかけになればいいなという想いで導入しました。座

談会については、弊社の多様なキャリアを持つ方々をテーマごとに紹介しています。社内マッチングは、我々が間に入って、組合員が興味のある部署の方に

想は何っているんですか。

日茂 我々には逆にわからないようにして相談をしやすいようにしています。

松本 組合本部にもわからない形で相談できるのであれば、よりハードルが下がっていいですね。

御社はどうか。キャリア支援系の制度で取り組まれているのはありますか。

田路 御社はどうか。キャリア支援系の制度で取り組まれているのはありますか。

松本 会社として、毎年のコミュニケーション面談や、年齢に応じたキャリア研修といった基本的な仕組みはありますが、特徴的なものはないですね。本人のやりたいこと・できることと、会社としてやってもらいたいことをマッチングさせて、ではあなたのビジョンはこうですねっていう合わせをしていくことが、キャリア面談のあるべき姿だと思いますが、どこまでできているのかな、という課題意識はありますか。私の経験だけかもしれませんが、いまは希望を聞いて終わっていて、上司や会社からの期待が表明されていないと思うんですね。とはいえ、管理職になったからといって急いでできるものでもないで、組合員の段階から面談に対



田路 なかなか難しいですよ。当然リスク管理もすごく大事ですが、そればかりだと前に進めないなど。当社も新しい事業がなかなか生まれていないですよ。そこは会社としても危機感を持っている部分なので、だからこそ挑戦ということをよくメッセージとして発信しているのだと思っています。

労働組合が会社の中で果たす役割は変わったのか

松本 少し話が変わりますが、社会の変化や組合員の皆さんの考え方が変わってきた中で、労働組合は昔と比べて、会社の中での役割がだんだん変化している気がしています。そういう実感はありますか。あるいは、そういう姿勢でビジョンなどを作っていかなきゃと考えていらっしゃるのでしょうか。

多数派の論理では解決できないと思っています。そうしたときに、1人1人が楽しく生きていく状態を作るための助けをすることが役割なんだと思います。だからこそ、組合が「Well Being」って単語をいうようになってきていると思いますし、私たちとしても「Well Being」って

日茂 変化しているなって感じています。ただ、改めて労働組合として必要な機能というところで考えると、そこは変わっていないのかなと思います。具体的には、会社の考えをしっかりと組合員に伝えていく。そういう部分は、今の時代にもっと必要になってくるのかなと。あとは、どんな信念を持って活動していくのかっていうところ、どんな判断をしてどういった活動に繋げていくのかっていう部分を全員が共通の認識として持つておかなければいけないかなというところで、ビジョン策定に取り組んでいるところです。

松本 ちょうど取り組まれているところなんですね。どういう方向で考えていらっしゃるのでしょうか。

日茂 すごく簡単な表現ですが、みんな変わっていかねばならないというメッセージ性があるかなと思います。

松本 昔は、みんなが求めているのは一時金とベースアップであって、そこは変わらないですが、今は同じ原資で他のことができるかもしれないという考え方を持っている人もいると思う。そこが組合員の皆さんに対しての役割が昔と変わってきている部分なのかなって。

日茂 いかん選択肢を増やしていきけるかが重要になってくると思います。だからこそ、個人個人しっかり考えを持ってほしいですし、その考えを教えてほしいですよ。

赤木 そうですよ。大変な時代になっていきますが、これからも、ともに頑張りましょう。本日はありがとうございました。

を出していきたいなど。キャリア自律の話や、これから導入していく制度も含めて、変化のための選択肢を増やすような活動しているという点を説明できればいいなと思っています。この不確実な時代を生きている中でそれぞれでしっかり考えていくしかないのかなと。そういう意味で会社にとっても組合員にとっても何かしらのきっかけを与える存在になっていきたいなと思います。

田路 私としては、組合員がどうありたいということから、会社と組合員あるいは不二製油に関わる全ての人に対象が変化しているなと思います。以前は、組合員が幸せになるために活動しますという側面があったと思いますが、それだけではない。労働組合は第2の経営者だとかってよく言われますけども、やはり同じ不二製油の人間とし

て会社を引っ張っていくことは、立場や視点が違っても目指しているベクトルは一緒だということふうに変え方が変わってきているなど。




日茂 逆に、日清製粉労組さんが変わったとお考えになることがあればお伺いしたいです。

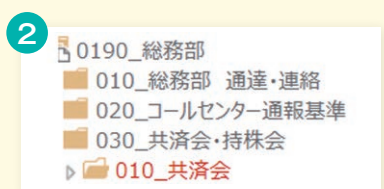
赤木 もともと労働組合としては権利を主張することや雇用を維持することを大きな目的にしていたと思うんです。でも今はそれが難しいなと思っていて、みんなが納得できないですよ。同じことをやって、嬉しい人もいれば、嫌な人もいらっしゃるろうし、



対談実施日：2023年12月5日

申請書格納場所

1  NIネット (Office365) 全社掲示板 (トップページ左上部分)

2  0190_総務部
010_総務部 通達・連絡
020_コールセンター通報基準
030_共済会・持株会
010_共済会

0190_総務部 ▶ 030_共済会・持株会 ▶ 010_共済会
こちらに各種申請書および規約・事務処理要領等が格納されています。

※死亡弔慰金、傷病見舞金Bのみワークフロー申請となっています。

総務部

- 社宅・寮関連各種申請 [リンク](#)
- 社宅・寮貸与申請 (社宅担当者用) [リンク](#)
- 会議室予約依頼 [リンク](#)
- 共済会関連申請 [リンク](#)

日清製粉グループワークフロー ▶ 会社別メニュー ▶ 共済会関連申請



どのような補助が受けられるの？ (貸付事業)

★貸付事業

下記の費用が必要なおときには、共済会の貸付制度が利用できます。

- 結婚、出産、病気、家族の死亡、災害、入学資金
- 700,000円が限度
- ※入学資金貸付上限は1,500,000円(2回まで)
- 返済期間は5年以内
- 返済金額算定の基準がある
- 病気、死亡、災害、盗難の場合は別途300,000円の貸付あり

知ってますか？共済会！



前回号では共済会で不妊治療を対象とした高額医療補助が新設されたことをご紹介しましたが、「そもそも共済会って何？」「共済会ではどのような補助が受けられるの？」「どうやって申請するの？」という声がありました。そこで、今回は共済会の紹介と利用手続きの方法についてご紹介します。

共済会とは？

「相互扶助」つまり、お互いに助け合うという目的をもって、会社と従業員のそれぞれから集めたお金の福利厚生や慶弔費用をまかなう仕組みを持つのが「共済会」です。

《会員》

G 本社、製粉、ウエルナ、ファルマ、エンジニアリング、アソシエイツ、サイロの役員および社員 (契約社員、嘱託社員は対象外)

《仕組み》

日清製粉グループでは、皆さんの給与から毎月300円、会社

も社員ひとりあたり300円ずつを出し合って共済会の事業を行っています。

また会社側と組合側から、それぞれ代議員を出し、共済会事業について年2回の会議を行っています。

《主な事業》

- ① 共済給付 (お金がもらえる)
- ② 貸付 (お金を貸してもらえます)

申請手続きの方法は？

申請は、給付内容により、申請書の提出が、ワークフロー申請となります。

どのような補助が受けられるの？（共済事業）

★共済給付事業

種類	支給内容
① 死亡弔慰金	会員（本人）死亡時、遺族に 3,000,000円 （労災、通勤途上災害除く）
② 家族死亡弔慰金	配偶者： 100,000円 、父母： 30,000円 、子女： 30,000円 配偶者の父母：（同居） 30,000円 、（非同居） 10,000円
③ 傷病見舞金B	健康保険法による傷病手当金の支給を受けている長期欠席者に対し、 基準内賃金（所得税・雇用保険料控除後）と傷病手当金との差額 を補助
④ 傷病見舞金C	（通勤途上自損事故による傷病のため）労働者災害補償保険法による休業給付を受けている長期欠席者に対し、 基準内賃金（所得税・雇用保険料控除後）と休業給付との差額 を補助
⑤ 後期高齢者傷病見舞金	健保上会員の扶養家族となっている老人保健対象者が入院療養した場合の補助 500円／日（最長365日）
⑥ 差額ベッド補助	会員又は健保上会員の扶養家族となっている者が入院し、病院の事情によりやむを得ず差額ベッドを利用した場合の補助 最大5,000円／日の実費（最長120日）
⑦ 育児費用補助	ベビーシッター費用補助 最大750円／時間の実費 病児・病後児保育費用 最大1,500円／時間の実費（1ヵ月あたり上限7,500円）
⑧ 介護費用補助	所得税法上の扶養控除対象となる満65歳以上の父母（同居）のために、介護保険によるサービスを利用した際の費用補助 実費（1ヵ月あたり上限7,500円）
⑨ 障害見舞金	会員、配偶者、子女、父母（同居）、配偶者の父母（同居）の私傷病が治った時に一定の障害が残った場合、障害等級に応じて支給 （最大100,000円）
⑩ 交通災害見舞金	A：交通事故による入院療養 1,500円／日（入院5日目～120日目） B：交通事故により体に一定の障害が残った場合、等級に応じて支給 （最大1,000,000円）
⑪ 災害見舞金	災害（火災、震災、風水害など）により家屋（社宅・寮除く）と家財に損害を受けた場合に支給 （家屋・家財計で最大1,300,000円）
⑫ 特別見舞金	①～⑪の他、特別に給付を要すると認められる事態が発生した場合、理事長が決定した金額 （最大50,000円） を支給
⑬ 禁煙治療費補助	禁煙のために医療機関を受診（禁煙外来受診）した場合、一人あたり 20,000円を上限 として実費支給
⑭ 高額医療補助	不妊治療により医療機関で治療行為を受けた場合、その費用補助として、治療費用の自己負担額に応じた金額 （最大100,000円） を支給

③ ④

病気や通勤災害での長期休業期間中、年休もなくなって欠勤となってしまうこともあるかもしれません。そうすると給与が払われないことになってしまいますが、しばらくの間は、健康保険からの傷病手当金（私傷病の場合）や労災からの給付（通勤災害の場合）が支給されます。しかし、これらの給付が基準内賃金に満たない金額となることがありますので、共済会では、最低限、基準内賃金分までは収入が保てるよう、補填を行っています。

⑥

入院にかかる費用は治療費だけではありません。他にも食事代や差額ベッド代、ご家族の交通費等があります。「差額ベッド代」とは、個室等（1～4人程度の部屋）に入院された場合にかかる費用で、正式には「特別療養環境室料」といいます。保険が効かないため、仮に大部屋が空いていないなどの理由で個室療養となった場合に、負担が大きくなるケースがあり、共済会ではその部分を補助しています。

⑦

組合アンケートでも判明している通り、共働き世帯は増加傾向にあります。両親の都合で保育園に預けられない時間や、病気でいつもの保育園には預かってもらえないときに利用できるベビーシッターや病児保育に対しても、共済会で補助があります。

⑧

介護保険では、65歳以上の要支援・要介護対象者などに対して、支援サービス（訪問介護やデイサービスなど）を受けることができます。こういったサービスの費用について、共済会で一部が補助されます。



10年のあゆみ

60期（2013年8月～

- ・鳥栖支部・筑後支部解散と福岡支部結成

61期（2014年8月～

- ・札幌支部の解散（分会化）
- ・エリア体制の見直し
（4エリアから東西2エリア体制に）

62期（2015年8月～

- ・製粉名古屋工場 A・D ミル
知多工場への製造移管
- ・大山ハム（株）
エア・ウォーター社に事業譲渡

63期（2016年8月～

- ・晴東寮閉鎖、本郷寮・大井寮閉鎖

64期（2017年8月～

- ・電通社員の過労自殺をきっかけに
「働き方改革」スタート
- ・「組合員アンケート」の開始

65期（2018年8月～

- ・在宅勤務制度、計画年休制度の導入
- ・アライド・ピナクル買収

66期（2019年8月～

- ・会社別代表者会議、代議員会議、
エリア体制の廃止
- ・本部体制がハッピーライフ部、
支部活動運営部、広報部の体制に
- ・「2年制運動方針」の廃止
- ・日清ペットフード（株）
ペットライン社に事業譲渡

67期（2020年8月～

- ・ほとんどが緊急事態宣言下での組合活動
- ・「2025ビジョン」の策定
- ・組合活動に NI ネットの利用開始

68期（2021年8月～

- ・水島新工場建設と
岡山・坂出工場閉鎖の申入れ
- ・2022 春闘 「諸要求」の取り組み
- ・機関誌「くみあいじほう」を
「むぎこむ」にリニューアル

69期（2022年8月～

- ・組合 HP・電子図書館を開設
- ・リモートワーク規程の新設
- ・AP 減損による G・粉春闘交渉方式
及び製粉交渉指標の見直し



熊本製粉 伊勢田委員長が来賓ご挨拶
「今期から日清製粉グループの一員となり、日清製粉という会社の影響力の大きさを感じています。これからよろしくお祈りします！」



10年を振り返るスライドを上映しました。



功労者は記念オリジナルタオルを贈呈。
トリのマークの今治タオルです。



立食の様子。



総勢53人が参加し、盛況のうちに式典は終了しました！

これまでの長い歴史がそうであったように、
これからも想像がつかない不確実な未来が私たちを
待ち受けていますが、組合員が一丸となり、今後もより良い職場、
より良い会社、より良い社会を作っていきましょう。



山前下委員長のご挨拶
「DXの推進に向けて、あいさつ文は印刷せず、スマホで読みます！でも字が小さくて見えない…」



功労者代表は名古屋支部 福林稔さん。
手書きの熱いメッセージで、会場はこの日一番の大盛り上がりとなりました。

2023年12月15日、支部代表者会議終了後に70周年記念式典を実施しました。
記念式典では、この10年のあゆみを振り返り、功労者表彰を行いました。
また、来賓としてグループ労組（OYC、NBC、マ・マー、熊本製粉、日清丸紅飼料）も
参列いただき、グループの仲間としての交流を深めることができました。



会場には、最近逆にワカモノに流行りの(?)懐かしアイテム、チェキも用意

70周年、これまでの“あい”に感謝！

Operation Santaclausを実施しました!

みなさんは、サンタクロースをいつまで信じていましたか？ 70周年記念行事の一環として、組合員の方の中から「サンタさんに来てほしい方」と「サンタさんになりたい方」を募集して、プレゼントをお届けすることで、双方の組合員に幸せなひとときを体験してもらおうという交流イベントを実施し、4軒の組合員のご家庭に、3名のサンタクロースを派遣しました。初めての試みとなりましたが、無事にプレゼントと夢をお届けすることができたのではないかと思います。

サンタクロースのルール

(Operation Santaclaus作戦資料より抜粋)

- 1 サンタさんは、フィンランドのサンタクロースから委託されているため、常に夢を壊さないために行動する。
- 2 近隣の子供たちの夢も壊さないよう注意する。訪問先では、「笑顔・無口・短時間」滞在で残像（夢と現実の境界）となる。
- 3 サンタさんは究極のGiver（一方的な贈与者）であるため、誰かわからない、お返しができないという世界観を大切にす。

2

名古屋営支部 黒下知香さん宅

(サンタ：名古屋支部 M・Fさん)



「きのう、家にサンタが来た、夢のある話をしてあげよう」と言いながら学童へ行きました。この話を聞いた時から直前までどうなるかと心配でしたが、大人まで一緒にドキドキを楽しめました。ありがとうございました。

1

鶴見支部 秋竹忠寛さん宅

(サンタ：鶴見支部 高橋健一さん)



娘は緊張とおどろきでいっぱいだったようです。サンタさんが帰った後、言っていたことは、『サンタクロースは世界に5人いて、その中の1人が来てくれた。』...てことは、あと4人いるって事なのかあ。会えるかどうかは別として、ご協力していただきましたサンタさん松本さんどうもありがとうございました。

3

本社支部 尾本篤人さん

東京支部 中島千秋さん宅

(サンタ：組合本部 島津浩介さん)



5歳の娘と3歳の息子なのですが、「ほんとにサンタがきた」「今日は最高の日だ」と大喜びでした。大切な思い出になってくれたと思います。

4

東京支部 金丸佳弘さん

本社支部 寺岡優美さん宅

(サンタ：組合本部 島津浩介さん)



パパが帰ってきたと思ったらサンタさんが立っていた3歳の娘、ドアが閉まった後、めちゃくちゃテンションが上がって「サンタさん来た〜♪」と小躍りしていました。保育園でもお友達に自慢していたようです。素敵な思い出をありがとうございました！

突然ですが、「トントウ」を知っていますか？

トントウは、人に似た小人で、森の中や、人の家に住みついていると言われてます。家に住んでいるトントウは、家の人が掃除しきれず、ほこりがたかっているところを、そっと掃除してみたり、消し忘れたローソクの火を消したりと、人の手助けをしています。トントウたちにはこうした仕事のほかに、大切な仕事があります。それは、子どもたちを観察して、誰がいい子であったかをメモし、幸せかどうかを確認することです。そのように、トントウは子どもたちを見守っているわけですが、クリスマスが近づいてくると、鈴のついた赤い帽子をかぶった、クリスマス・トントウが家のまわりに現れます。子どもたちが規則正しく暮らしているか、いい子にしているかどうかを見に来るのです。彼らはサンタさんがプレゼントを配るのを手伝っ

て世界中を旅し、いい子にしていた子どもたちにプレゼントを贈ります。サンタさんとしてご協力いただいた方には、組合本部より記念品として、そんな「クリスマス・トントウ」の人形をお贈りしました。皆様のご家庭には、今日もトントウたちが来ているのかも...? 来年以降も、サンタ企画は実施を予定しています。「サンタさんに来てほしい!」「サンタさんになって夢を届けたい!」と思った方は、是非ご応募ください!



電子図書館おすすめ紹介コーナー

電子図書館では料理本の貸し出しも行っています。毎日使えるようなレシピ本からちょっとマニアックな本まであるので、是非ご覧ください。スマホからいつでも見られるので、外にお出かけしているときでも、通勤しながらでも献立を立てられます！今回はそんな料理本の中から2冊ご紹介させていただきます。



常備菜

飛田 和緒

「あともう一品何かほしいな～」と思うことはありませんか？

本書では人気料理家である飛田和緒さんがくり返し作っている、家族に人気のバラエティ豊かな常備菜がこの1冊に！材料も作り方もシンプルな物ばかりで、誰でも簡単に作れるメニューになっています。時間があるときにまとめて作っておけば、毎日のご飯やお弁当のおかずにもぴったりなので、助かること間違いなし！手軽でおいしい常備菜、是非お試しください。

焚き火料理の本

小雀 陣二

コロナ渦でキャンプブームが加速し、キャンプを始められた方も多くいらっしゃると思います。やはりキャンプと言えば「焚き火」も醍醐味の一つ。今回ご紹介する本書では、アウトドア料理の達人が教える絶品焚き火料理のレシピが多数掲載されています。シンプルなものから作り甲斐のある料理まで紹介されているので、すでにキャンプにハマっている方にも、これからキャンプを始めたいという方にも必見の1冊です。掲載されている写真を見ているだけで今すぐ焚き火をしたくなってくるはずですので、ぜひ一度読んでみてください！



電子図書館・むぎこむアンケートQRコード

電子図書館にはビジネス本の他にも料理本やお金の勉強本といった様々な本を導入しています。また、むぎこむのアンケートでもリクエストを受付していますので、是非アンケートから意見をお寄せください。



電子図書館は
コチラ



むぎこむVol.461
アンケート