

vol. **03**

令和3年度 第3号
(年間4回発行 通巻第161号)

組合活性化情報 中央会とくしま

新年特別企画

令和4年 新春対談

特集

令和3年度 徳島県の労働事情

徳島県中小企業団体中央会 <http://www.tkc.or.jp/>



組合活性化情報 中央会とくしま

vol. 03

令和3年度 第3号
(年間4回発行 通巻第161号)

新年特別企画

令和4年 新春対談

徳島県中小企業
団体中央会
会長
布川 徹 氏

徳島県中小企業
青年中央会
会長
後藤田裕一 氏

とくしま
レディース中央会
会長
中本ユミ子 氏

2

青年部コーナー

28

◎青年部活動トピックス

- ◇令和3年度徳島県中小企業青年中央会第3回役員会◇
- ◇徳島県商工3団体青年部「次世代プロジェクト」会議◇

女性部コーナー

29

◎女性部活動トピックス

- ◇とくしまレディース中央会 SDGs等に関する研修会を開催◇

特集

令和3年度 徳島県の労働事情

～中小企業労働事情実態調査報告書(抜粋)～

10

中央会トピックス

30

- ◎第73回中小企業団体全国大会(於. 神奈川県)を開催
- ◎令和3年度モデル組合を紹介します
徳島県味噌工業協同組合
協業組合徳島印刷センター
- ◎全国中小企業団体中央会創立65周年記念式典開催
- ◎徳島ビジネスチャレンジメッセ2021出展

組合クローズアップ 第11回

企業組合椿谷自然体験村

18



岡部興業株式会社

20

中央会事務局職員

十人十色

35

- ◎連携推進課 課長心得 岡崎 博

組合ホットニュース

24

- ◎徳島県木材買方協同組合
令和3年度徳島市民憲章実践協力者表彰を受賞
第13回児童木工工作「木とふれあうコンクール」審査会を開催
- ◎徳島県鉄鋼協同組合
令和3年度率先避難企業訓練を実施
- ◎株式会社松下印刷(徳島県印刷工業組合組合員)
健康づくり推進活動功労者表彰を受賞
- ◎新町橋商店街協同組合
商店街活性化実証イベントを実施

情報連絡員レポート

27

令和3年11月の景気動向

お知らせコーナー

36

- ◎令和4年4月から、くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます！新しい認定制度もスタート！
- ◎徳島県の最低賃金(特定最低賃金の発効は令和3年12月21日から)

編集 後記



表紙絵

作者：徳島県中小企業団体中央会顧問 布川 嘉樹 氏

タイトル：「遠景眉山」

眉山は徳島市のシンボリック的存在として親しまれている山で、どの方向から眺めても眉の姿に見えることからその名がついたと言われています。

山頂からは、徳島市街や淡路島、紀州の山々までもが一望できます。

麓に広がる徳島市の中心市街地を流れる新町川が、河口で瀬戸内海に合流し、徳島の海の玄関口となって、藩政時代から物産品を出荷する輸送手段として大きな役割を担ってきました。

川の下流から眉山を背景に、中心市街地やケンチョピア(県庁埠頭という意味の造語です)を望む風景は、徳島市を象徴する景観のひとつです。



新年特別企画

令和4年 新春対談

「令和3年経済状況の振り返りと令和4年徳島経済の見通し ポストコロナの新時代について」

新年明けましておめでとうございます。

今回も新年特別企画として新春対談を行いました。対談者には、徳島県中小企業青年中央会の後藤田会長、とくしまレディース中央会の中本会長をお招きし、令和3年経済状況の振り返りと令和4年徳島経済の見通し、ポストコロナの新時代について、当会の布川会長と大いに語って頂きました。

写真右から――

【対談者】

とくしまレディース中央会 会長 中本ユミ子 氏
徳島県中小企業団体中央会 会長 布川 徹 氏
徳島県中小企業青年中央会 会長 後藤田裕一 氏

【司会進行】

藤原 有希 徳島県中小企業団体中央会 主事



【藤原】

本日は、新たな年を迎えるにあたりまして、皆様に新春対談をお願いしましたところ、ご快諾いただきありがとうございます。貴重なお時間を頂き、「令和3年経済状況の振り返りと令和4年徳島経済の見通しについて」、また、「ポストコロナの新時代」をテーマにご対談いただきたいと思います。この対談が会員の皆様にとって、目まぐるしく変化する情勢に対応する何らかのヒントとなればと思います。

となりました。その後は、ワクチン接種が進んだ影響か、感染者数は急減し状況は改善に向かったようにも思えます。ただ、師走に入りオミクロン株といった新しい変異株が発生するなど、まだまだ油断できないことは確かです。このような状況の下、お感じになられたことについて、布川会長からお願い致します。

☆令和3年を振り返って

【藤原】

それでは、まず令和3年を振り返って、お話し頂きたいと思います。令和3年も新型コロナウイルス感染症が猛威を振るい、特に東京オリンピック期間中の感染者の増加率は異常なもの



[布川会長]

令和3年は、コロナに始まりコロナに終わったという、新型コロナウイルスに振り回されたような年であったかな、と思います。

年始めから秋口まで大都市を中心に緊急事態宣言が継続されて、飲食、観光業を中心に厳しい状況でありました。しかしながら、ピンチをチャンスに変える、ということもよく言われています。まさにそのとおりで、新しい需要を的確に捉えた企業も中にはありました。やはりそういった企業は、このような状況でもしっかりと伸びていますので、考え方ひとつでチャンスはいくらでもあるのだと思います。

近年ではSNSの発達で、これまで一方的な発信が主であったものが、地球の裏側であっても双方向のやり取りが簡単に行えるようになっていきます。チャンスは広がっていると感じています。

また、この令和3年は、経済の他にも色々な面で大変な年でもありましたが、12月21日の政府月例経済報告では、個人消費が回復したということで、景気の基調判断を1年5か月ぶりに上方修正しております。年末から新年に向けて新しい材料が出てきたのだと、持ち直しの動きが見られるのだと受け取りました。これは非常に大きいことだと思っています。

そのほか、振り返りとして一番大きいのは、岸田文雄氏が第100代首相になり、岸田内閣が発足したということです。最初の衆議院議員総選挙において絶対多数の261議席を獲得という安定の結果となりました。政治が安定することは経済にとってもプラスということで、今後非常に期待できると感じています。

[中本会長]

令和2年に世界中で新型コロナウイルス感染症との戦いが始まりました。自分も感染するのではないかと本当に怖く感じ、怯えた日々を過ごしておりましたが、令和3年になってワクチ

ンの接種が始まり、新型コロナウイルスと共生するウィズ・コロナの時代に入ったと思います。

厳しい状況の中でも、それぞれの工夫や勇気あるチャレンジにより、少しずつイベントの開催等が再開しています。

令和4年は、決して下を向くことなく、感染症を恐れるにしても賢く恐れ、それぞれの立場で工夫と勇気を持って取り組むアフターコロナの時代に向けて、活動して参りたいと考えております。

ただ、こういった状況の中で、オンラインでのリモート会議など、新たな手法が発達する良いきっかけになったのではないかと感じています。

[後藤田会長]

感染者が多くなれば仕事は止まり、少なくなればまた再開するという繰り返りで、経済的にはやはり新型コロナウイルスに左右された1年であったと感じています。

青年部の活動についても同様で、ほとんど何もできない状態でした。しかし、9～10月頃からワクチンの接種が進み、感染者数も減少してきてからは、ようやく青年部活動も再開できました。

最近では、リモートで開催していた行事も、徐々にではありますが実際に集まって開催するようになり、メンバーも積極的に参加してくれています。

☆令和4年の徳島経済の見通し

[藤原]

令和4年の徳島経済の見通しについてご対談いただきたいと思います。令和4年の徳島県内の明るい話題としては、徳島南部自動車道・徳島沖洲IC-徳島JCT間の開通、とくしまマラソンの3年ぶりの開催、三越徳島のグランドオープン、などが予定されています。一方で、



慢性化する人口減少などに起因する様々な問題・課題を抱えています。このような中、令和4年の徳島経済の見通しについてはどのようにお考えでしょうか。

[布川会長]

昨年度の対談の際には令和3年の見通しについて述べましたが、そのときは「必ず良くなる」と発言しています。それは、当時のコロナ禍も1年経っていて、もうさすがにこの令和3年は状況も治まり経済も回復するだろう、という考えから出た言葉でした。ところが、2年近くに亘り感染者が出続けているというのは本当に誤算でした。

しかしながら、令和4年は絶対にコロナ禍は治まります。徳島経済は必ず良くなると太鼓判を押します。頑張りましょう。

[中本会長]

必ず良くなるという、布川会長の力強いお言葉で安堵しました。ありがとうございます。

人口減少につきましては、徳島県だけでなく国全体の重い課題となっておりますが、徳島県内への移住者は今年度上半期だけで1,000人を超えるなど、地方回帰がコロナ禍によってもたらされています。

徳島県は自然豊かな環境に加えて、全国でもトップクラスの情報通信インフラが整備されていると伺っています。働き方やライフスタイルが多様化するいま、魅力的に感じる企業や人々が多いのではないのでしょうか。今後もサテライトオフィスへの企業誘致などによる雇用創出に期待したいと思っています。

また、今はインターネットで全世界と繋がることが出来る時代です。コロナ禍によって、オンライン化やキャッシュレス化が一気に進みました。令和4年は、更に世界の市場に向けてSNS等を活用したオンラインによる情報発信をしていくことが重要になってくると思います。

そのためには、言葉の問題や情報発信の方法

など、課題がたくさんあるのも現実です。それらの課題をどのように解決していくのかについて、行政と連携しながら、中央会、また、青年中央会、レディース中央会が共に取り組んで行ければ良いと考えております。

[布川会長]

言葉の問題という点についてですが、徳島県には各大学に留学生が多くいます。そういった方々が徳島県内で就職してくれれば、言葉の問題の解消に大きく繋がるのではないかと考えています。

当社でも、留学生ではありませんが、カナダ人の女性が働きに来てくれています。来年は、徳島大学の留学生で、スウェーデンの方を採用する予定です。徳島には他にも中国やベトナムから多くの方が来ています。日本人だけではなく外国の方も積極的に採用していくことが、言葉の問題を解消する近道だと思います。

また、近年ではスマートフォン等の翻訳アプリも開発が進んで便利になっています。

[後藤田会長]

私自身は電気工事業で、建設業や建築に関連しています。最近ではバイオマス発電や風力発電、また、高速道路に関わる仕事が割と多くあります。

こういった業界の仕事が盛んになってくると県外からも多くの方がやってきます。それによって宿泊業界や飲食業界も盛んになってきますので、それほど悪くなるとは考えていません。高速道路工事も県南に向かって当面続いていきますので、これから先、見通しも明るく徳島は豊かになっていくだろうと思っています。

あとは、私は阿波市に住んでいますが、コロナ禍の影響で東京や大阪といった都市圏から引っ越してきた方々がいます。

もちろん少子化等もあって人口は少なくはなっていますが、都市からの移住者がいることもまた事実です。こういったこともあって、色んな風が変わっていくのかな、と思っているところです。

[布川会長]

日本総人口約1億2千万人ですが、人口減少で1億人や8千万人になるなどと言われてます。しかし世界には人口が1千万人や500万人の国もあります。

人口が急激にそこまで減少すれば、それはかなり大変なことになるとは思いますが、少しず



つ減少して8千万人になるならば、その都度、順に対応していけば、それはそれで、考え方ひとつでどうにかなるだろうと、なんとかやっていけるのではないかと、私は思っています。

☆ポストコロナの新時代

【藤原】

ポストコロナとは、コロナ禍の後を指す言葉ですが、「イノベーションやグローバル化への対応、働き方改革」などといった大きな時代変革が叫ばれていた状況が、コロナ禍により更に違った方向に一変してしまった感があり、経済に大きな影響をもたらしています。それぞれのお立場から、コロナ禍がもたらした影響、ポストコロナに期待されることなどについて伺います。

【布川会長】

これはやはり「価値観の変化」といったことが大きいのではないかと思います。つまり、「外向き消費」から「内向き消費」への変化です。「外向き」というのは、旅行をしたり外食したり、こういったことが少なくなっています。「内向き」というのは、地元、自宅で快適に過ごすための商品購入や、地産地消、環境保護に繋がる消費のことです。

また、働き方のことについて考えると、中本会長もおっしゃっていたとおり、リモートワーク等の発達があります。こうしたことが地方回帰や移住に繋がって、今後さらに進んでいくだろうと思います。

そこで思うのは、やはり徳島の利点です。これは徳島県経済の見通しにも結び付いてきますが、徳島は京阪神に近く、週1出勤などであれば、神戸あたりならもしかすると通勤圏にもなるのではないかと思います。リモートワークがさらに発達し、より普及すれば、こうしたことも可能になってくるでしょう。

また、徳島は山の幸、海の幸、自然豊か、空気も水も美味しいという、実は恵まれた地域があります。そういう所で住んでもらって都会の仕事をする。こういうことが今後は増えてくるだろうと思いますし、県や市など地方自治体には、こういったことをもっと促進していただきたいと思います。地元の者には気づけない、他方からしか見えない良さというのはいっぱいあるのだろうと思います。そういったところをポストコロナではもっとアピールして、是非伸ばしていただきたいと思いますと思っています。



【中本会長】

先日、SDGsに関する勉強会を開催し、その際の意見交換でも申し上げたところですが、私は限界集落と言えるような状況となっている祖谷地域の出身です。そのような地域ですが、近年では祖谷地域は世界的に注目を集めるようになっていきます。

【布川会長】

そうですね。ロンリープラネット（世界シェア1位の旅行ガイドブック）でも祖谷溪を含めた四国が上位に掲載されていました。

【中本会長】

祖谷は平家の落人などといった歴史的なことにも関わりが深く、そういった面でも限界集落にしてしまっただけではいけないのではないかと思います。ようになりました。

昔は10月から3月まで根雪（冬の間積雪状態が続くこと）で、雪玉を斜面の上から転がすと転がり落ちた下では大きな雪だるまになるような寒い地域でした。あの寒さが昔懐かしく感じますが、ところが近年では冬でもコタツもなしで過ごせるような気候が普通になっています。こういった気候の変動は、様々な自然災害などに影響していると思います。そういった中で、昔どういう風な生活があったかといったような、食物や暮らしを見直すということが必要ではないかと感じています。

私もコロナ禍で制約のある生活をしてきましたが、その中でSDGs（持続可能な開発目標）への関心を強く持つようになりました。これまでは、SDGsという言葉は知っていても頭の上を通り過ぎるだけでしたが、今では「実践しなければならない」「では何をすればよいか」という様に意識が変わっています。

ポストコロナで目指すべきことは、「しなやかで回復力のある持続可能な社会」の実現であると思います。新型コロナウイルス感染症等の

大きな衝撃に対しても柔軟に耐えることができる社会、また地球環境を維持しつつ、経済の豊かさ、そしてそれぞれの人が身体的、精神的、社会的に良好な状態を持続的に保持できる社会に少しでも近づけるよう行動していきたいと考えております。

今はまだ何をすれば良いのか漠然としているところもありますが、少しでも勉強し、レディース中央会でも連携をとって、小さなことからでも何かしらの活動を展開していきたいです。

【布川会長】

徳島に生まれて60数年経ちましたが、祖谷にも剣山にも行ったことがありませんでした。地元徳島の事を全く知らないのは駄目だと思って、4年ほど前に初めて祖谷に行きました。すごく良いところだと感じました。

先にも述べましたが、地元の良さを地元の人にはあまり分かっていない。アメリカから来られているアレックス・カーという方が、祖谷の古民家を改装して宿泊施設を運営したりしています。そういった活動が起こることで、欧米から観光客を呼びます。海外から来られた方々に、徳島の歴史や文化を知ってもらい、そこに魅力を感じてもらうのはすごく良いことだと思います。そのためにも自身が地元の事を知らないといけない。良いところはいっぱいあります。

【後藤田会長】

電気工事・建設関連で言いますと、コロナ禍で部屋を区切ったりする工事が増えたこともあって、それに伴う換気扇工事なども増えています。そういったことで大工さんや電気屋さん、水道屋さんといった建設・建築の設備工事関連は割と忙しきさせてもらっています。

一方、他県の印刷業者さんと話す機会があったのですが、7割減とのことでした。これはやはりオンライン化普及による紙ベース減少の影響が大きく、またコロナ禍が収まれば元に戻る

かということ、おそらくは戻らないという予想が立っています。

【布川会長】

そうですね。そもそも環境施策の観点から紙ベース廃止の流れになりつつあったのが、新型コロナウイルスの流行によって加速され、急速に進んだというのもあるのでしょうか。

【後藤田会長】

それも含めて悩んでいるとのことで、その解決策を印刷組合だけに丸投げでいいのか、青年中央会として、困っている業界組合に対して何かできないのか、という思いがあります。

中には景気の良い話もありますが、やはり厳しいところの方が多いのが現状です。そういったところに手を差し伸べるような、講習会であったり、補助事業であったりを見つけて支援していきたいと考えています。

【布川会長】

日本の大部分は中小事業者ですから、やはり国や自治体が打ち出す支援策などはそういった事業者にとって手厚いものになっていて、探せばいっぱいあるはずです。

手間を惜しまず色々やってみるという中で、力になるのがノウハウを持っている中央会です。そういう面でも組合に入っている意味・意義というところはあると思いますので、是非積極的にご活用ください。

☆徳島県中小企業青年中央会について

【藤原】

青年中央会では、中小企業の次代を担う青年部幹部の育成と、組合青年部の組織化並びに青年部の自主的な活動を促進するとともに、業種や団体の枠を超えた交流・連携に取り組まれています。1978年11月の発足から、丸43年という長きに亘り続けている団体です。後藤田会長には、今後の活動や目標、展望やPRなど、お話しいただければと思います。

【後藤田会長】

令和4年2月5日に、私の所属する電気工事組合の関連で四国四県が集まる大会がハイブリッド形式で開催されます。そこに当青年中央会がコラボレーションする計画になっていますので、今はその準備を進めているところです。

また、青年部の役員は任期が1期2年ですが、





所属する組合の青年部会長がその対象となる関係で、青年部役員として複数期務められる人が少なく、毎度初めましてから始まり、ごこちないまま交代するといった、横の繋がりが薄いまま終わる状況が続いていました。

それで前会長のときから繋がりをもっと拡げていこうということで取り組みを始め、例えば役員を降りることになってもOBとして引き続き参加してもらうようなシステムを導入しました。これによって、横の繋がりでだけでなく、縦の繋がりもでき始めましたので、この取り組みをより促進することで青年中央会をもっと盛り上げていきたいと思っています。

正直なところ、青年中央会というのをよく知らない人が多い、よく分からないまま役員を降りるとというのが実情です。繋がりを強める取り組みを始めたことで、情報のやり取りをする機会も増えますので、青年中央会の事をもっとよく知ってもらい、参加してもらおうと考えています。

また、人数が少なくなって青年部が無くなりつつある組合が増えていますので、各組合での青年部の存在意義などを踏まえた講習なども実施できればと考えています。

【布川会長】

結局はやはり後継者不足の問題に繋がっているのではないかと思います。次の代となる者が事業を承継しないことになって廃業する場合などもあって、一括りに解決できない、個別での対応が必要な難しい問題です。

また、役員の問題については、おっしゃるとおり複数期務めないと分からないことが多い。私自身、家具の組合で代表を務めています。9年目にしてやっと分かってきたこともあるぐらいで、2年では確かに短い。ただ、長すぎると弊害もありますので、適度な長さがいいのだらうと思います。

☆とくしまレディース中央会について

【藤原】

とくしまレディース中央会は、中小企業組合等で活躍する女性の交流や研鑽の場を作り、活動の輪を拡大するため、令和元年6月に設立した新鮮な団体です。今後、より一層の女性の活躍が期待される社会において、中本会長には、どういった展望を持たれ、どのような活動を展開していこうと考えておられるのか、また、PRなどもあれば併せてお聞かせいただければと思います。

【中本会長】

とくしまレディース中央会は、設立してまだ2年半程です。女性特有の意見が活発に発せられ、若い会であるからこそその良い点も多くあります。役員会などがありますと、終了後の駐車場でも大いに盛り上がり、とても良い雰囲気です。

今まで様々な研修会の開催、鳥取県の先進地視察、また布川会長の富士ファニチア株式会社の視察もさせて頂きました。その節はありがとうございました。

このような行事に集まれば、いつも時間が足りないぐらい和気藹々と話が弾みます。良い意見というのは、そういった環境でこそ生まれるのではないかと思います。

【布川会長】

確かに、オフィシャルな色合いが強い堅苦しい場面だと、意見も出にくくなるでしょうね。

【中本会長】

はい、車座になって雑談も交えながらだと話しやすく、活発な意見交換ができていて、これも女性ならではの良いところだと思っています。個人的にも交流のできた会員さんもおられるようで、大変嬉しく思っております。

また、レディース中央会では、発足から色々なことに挑戦しています。初年度、リレーマラソンに参加した時は、会員さん達がタスキを繋ぎながら完走しました。結果的には最下位となりましたが、一番目立ちましたし、タスキを繋ぐということに意義があったと思っています。

今後は、先程申しましたSDGsに積極的に取り組んで参りたいと考えています。女性の目線で、女性だからこそできる、環境に優しい社会づくり、人々の健康的な生活の確保に取り組みながら、女性が年齢やライフステージの変化

にかかわらず活躍できる社会の実現に向けた活動を続けていきたいと考えております。

[藤原]

「徳島県中小企業青年中央会」、「とくしまレディース中央会」の両団体について、今後期待することなど、布川会長にお伺いしたいと思います。

[布川会長]

まず青年中央会についてですが、やはり若さというのはなにもものにも代えがたいと思います。

昔は常識と言われていたことが、今では非常識となっていることはたくさんありますので、既成概念といったものを取っ払って、どんどん色々なことに挑戦してもらいたいと思います。

レディース中央会につきましては、中本会長も言われているように、やはり女性特有の感性に期待したいです。

徳島で開催される会合では、女性の参加者が増えてきているように思いますが、中央などの会議に出席すると、まだほとんどが男性です。

男性どうし、同じ年代どうしだと、価値観が似通ってしまいがちで、新しい発想といったことが出てこなくなるのだらうと思います。

そういった中に女性が混ざってくるだけで、考え方も変わってくるでしょうし、世の中はどんどん変えていかなければならないものだと思います。女性の役割というのはこれからさらに大事なものになってくると考えています。

当社でも、10年ほど前では女性社員の割合が10%程度でしたが、今では70%ぐらいになっています。家具製造といえば男の職人の仕事という印象が強くありましたが、近年では女性も製造現場に多く進出しています。それによって新しい発想が生まれているのを実際に見ています。まさに多様性、ダイバーシティの考え方で、性別や国籍は関係なくやっていくべきだと思います。

青年中央会、レディース中央会、中央会の3つの団体が、それぞれの良いところを上手く融合してやっていければ良いと考えます。

☆令和4年の目標について

[藤原]

最後になりますが、令和4年、2022年の干支は『壬寅』（みずのえとら）です。寅年は、「才能や運気が芽吹き、新しい成長が期待できる年」と言われ、「我慢・耐える」や「発展の前

振れ」を表した丑年から、「芽吹き」「成長」を表す年へと移ります。令和4年が、そういったプラス転換するポストコロナ時代になることを期待しつつ、皆様の目標・抱負などについてお話し頂きたいと思います。

[布川会長]

まず中央会としてですが、令和3年は「力になる中央会」「役に立つ中央会」「ためになる中央会」の3つをスローガンとして掲げ、この3つをもって、中小企業等の現状を自分事として捉え、応援、支援して行こうと取り組んでもらいました。

ただこの1年は新型コロナウイルスの影響もあって、あまり十分にはできていないと思います。令和4年についても引き続きこの3つのスローガンに基づいた支援を目指していただきたいと思います。

また、会社としては、4～5年前から家具の輸出を始めていまして、令和3年では前年の3倍ほどに増えています。全体的な業務の比率で言えば、まだ1%にも満たない程度のものですが、事業としての見込みはありますので継続的に海外に向けて当社ブランドを売り込んでいきたいと考えています。

あと個人的には、健康維持を掲げます。健康診断A評価は昨年も掲げましたが、結果はB評価でした。最近の健康診断の基準は厳しく、なかなかA評価になりません。令和4年こそは目標達成を目指して、健康維持に努めたいと思っています。

[中本会長]

令和4年は、とくしまレディース中央会の会員間の交流はもとより、より広く、徳島県、また全国で働いておられる全ての女性と少しでも繋がりが持てるように、ネットワークの輪



を広げていきたいと考えております。

まず、令和4年1月25日には鳥取女性中央会とオンライン交流会を開催致します。女性ならではの目線で頑張っておられるコロナ禍における活動状況と、互いの県の魅力を伝えあうなどの意見交換を行う予定で、鳥取女性中央会との絆をより深めていきたいと考えております。

このように、令和4年はオンラインも活用しながら、できるだけ会員の皆様と実際に顔を合わせた研修会や交流会を開催していきたいと考えております。

また、今回の対談をきっかけに、布川会長を筆頭とした徳島県中小企業団体中央会、若さに溢れる徳島県中小企業青年中央会との連携をより深め、お力添えも頂きながら、より良い活動を積極的に行って参りたいと考えていますので、令和4年もどうぞよろしくお願い申し上げます。

【後藤田会長】

先ほども述べましたが、青年中央会をよく知らない人がけっこういます。名前も活動ももっと知ってもらえるようにしたいと思っています。



また、私自身が青年中央会に関わるように

なったのは、先々代の会長が私も所属する組合の青年部会長で、後任したことがきっかけでした。当時は私も青年中央会の事はよく知らず、しかもいきなり副会長に、ということだったので、父親に自社業務のことも含めて相談しました。そうしたところ、今の自分は一方向にしか向いておらず、視野・見聞を拡げる意味でもそういった会には参加した方が良いと言われました。

いざ参加するようになると、それまで異業種との交流というのをまったくしたことがなかったのもあって、自分でも視野の拡がりを実感できました。この拡がりの経験を自分だけに留めてはいけない、他のみんなにも知ってもらいたいという思いが湧きました。なので、自分と同じように他の人にも拡がりを感じてもらえるような活動をしていければと考えています。

また、私自身の任期が残り約6か月となっています。それまで精一杯努めて、次の代にスムーズにバトンタッチできたらと思っています。会長退任後は顧問就任という流れになると思いますが、異業種交流を好きになってしまいましたので、青年中央会には長く関わっていききたいと思っています。

【藤原】

本日はご多忙の折、貴重なお時間を割いて頂き感謝申し上げます。以上で新春対談を閉じさせていただきます。

皆様ありがとうございました。



※対談の様子はYouTubeでもご覧いただけます。
https://www.youtube.com/channel/UCj5mEi-cayiEj_ky3dIFZBQ



特集

令和3年度 徳島県の労働事情

～中小企業労働事情実態調査報告書(抜粋)～

2021年は、世界中で新型コロナウイルスの断続的な感染再拡大により、57年ぶりとなる東京オリンピックも無観客開催と日本経済も大きなダメージを受けています。コロナ禍による日本経済の停滞は、労働者の失業や所得減を招き、特に非正規雇用や低所得層においては、解雇や一般職員との所得格差が以前に比べてさらに広がっています。

内閣府の月例経済報告によると、2021年の我が国経済の基調判断は新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるなか、ワクチン接種を促進するなかでの社会経済活動の再開、政府による積極的な経済政策の効果により、持ち直しの動きがみられると言われています。しかし、米中貿易摩擦、日韓関係の悪化、英国のEU離脱など海外情勢の不安定な状況の影響が懸念されるなど、様々な要因による国内経済への悪影響が強く危惧される状態にあります。

また出口の見えない新型コロナウイルス問題など、国内外の経済や金融資本市場の動向については流動的な要素が多く、今後の企業の生産活動や消費マインドの冷え込みなどの影響を注意深く見守っていく必要があります。

一方、徳島県内の景況に目を転じますと、景気は一部持ち直しの動きがあるものの、依然続く消費動向の低調な推移に加え、原材料価格・燃料価格の高騰により企業収益が圧迫され、景気の低迷が続いています。さらに人員の不足感は既往ピークの水準で推移しており、雇用情勢回復による労働力不足の逼迫、また人口減少と少子高齢化による労働人口の減少が今後の課題として新たな経済成長に向けた取り組みが不可欠であります。

こうした中、コロナ禍をきっかけにテレワークが普及し、働き方・生活様式等の様々な見直しが迫られており、労働事情を取り巻く環境は大きく変わりつつあります。中小企業にとって重要な経営資源である人材を確保するためには、雇用環境の整備など従業員の多様な働き方への対応が各企業に求められます。

本調査では県内の中小企業を対象として経営状況や、週所定労働時間をはじめとする労働時間、新規学卒者の初任給、賃金改定の実施状況、新型コロナウイルス感染症の影響に加え、今年は新たに雇用保険料の事業主負担分についての調査を行い、結果を取りまとめました。

〔I〕 調査のあらまし

1. 目的

本調査は、徳島県内の中小企業における労働事情を的確に把握し、労働環境の整備・改善の指標となることを目的として昭和39年より毎年全国一斉に実施しており、本年度も調査を実施したものである。

2. 調査の方法

当中央会が調査対象事業所(600事業所)を任意に抽出し、調査票を郵送にて送付・調査回収したものを全国中小企業団体中央会において一括集計したものである。

3. 調査対象並びに事業所数

調査対象事業所は従業員 300 人以下の中小企業 600 事業所で次の業種を対象とし、製造業 57.0%、(344 事業所) 非製造業 43.0% (256 事業所) の割合で調査したものである。

製 造 業	非 製 造 業
1. 食料品製造業	1. 運輸業
2. 繊維工業	2. 建設業
3. 木材・木製品製造業	a. 総合工事業
4. 印刷・同関連業	b. 職別工事業（設備工事業を除く）
5. 窯業・土石製品製造業	c. 設備工事業
6. 化学工業	3. 卸売業
7. 金属・同製品製造業	4. 小売業
8. 機械器具製造業	5. サービス業
9. その他の製造業	a. 対事業所サービス業
	b. 対個人サービス業

4. 調査時点 令和3年7月1日現在

〔Ⅱ〕 回答事業所の概要

1. 調査回収の状況

今回調査の回答事業所は、236 事業所であり、産業別にみると、製造業が 136 事業所で従業員数は 4,574 人、非製造業が 100 事業所で従業員数は 2,772 人となっている。

これを従業員規模別で見ると「10～29人」規模が 80 事業所で 33.9%と最も多く、次いで「1～9人」規模が 75 事業所で 31.8%、「30～99人」規模が 64 事業所で 27.1%、「100～300人」規模が 17 事業所で 7.2%となっている。

2. 労働組合の有無

労働組合の状況についてみると、回答数 236 事業所のうち、労働組合が企業別に組織されている事業所、並びに従業員が何らかの労働組合に加入していると回答したものが 16 事業所で、組織率は 6.8%であった。(前年 13 事業所、組織率 5.9%)

これを、従業員の規模別にみても「100～300人」規模 17 事業所のうち 5 事業所（組織率 29.4%）に労働組合があり、「30～99人」規模では 64 事業所中 5 事業所（組織率 7.8%）にあるという回答を得た。労働組合がある 16 事業所のうち 10 事業所（組織率 62.5%）が 30 人以上規模の事業所であるという結果となった。

また、業種別に見ると、製造業では 11 事業所（組織率 8.1%）、非製造業では 5 事業所（組織率 5.0%）の事業所に労働組合があるとの回答であった。

3. 雇用形態別構成比

雇用形態を「正社員」、「パートタイマー」、「派遣」、「嘱託・契約社員」、「その他」の 5 つの形態に分類して調査を行った。結果、従業員の雇用形態は「正社員」は 79.1%（対前年比 0.2%減）、「パートタイマー」は 12.5%（対前年比 0.3%増）、「派遣」は 1.0%（対前年比 0.2%増）、「嘱託・契約社員」は 4.6%（対前年比 1.4%減）、「その他」は 2.8%（対前年比 0.7%増）となっている。

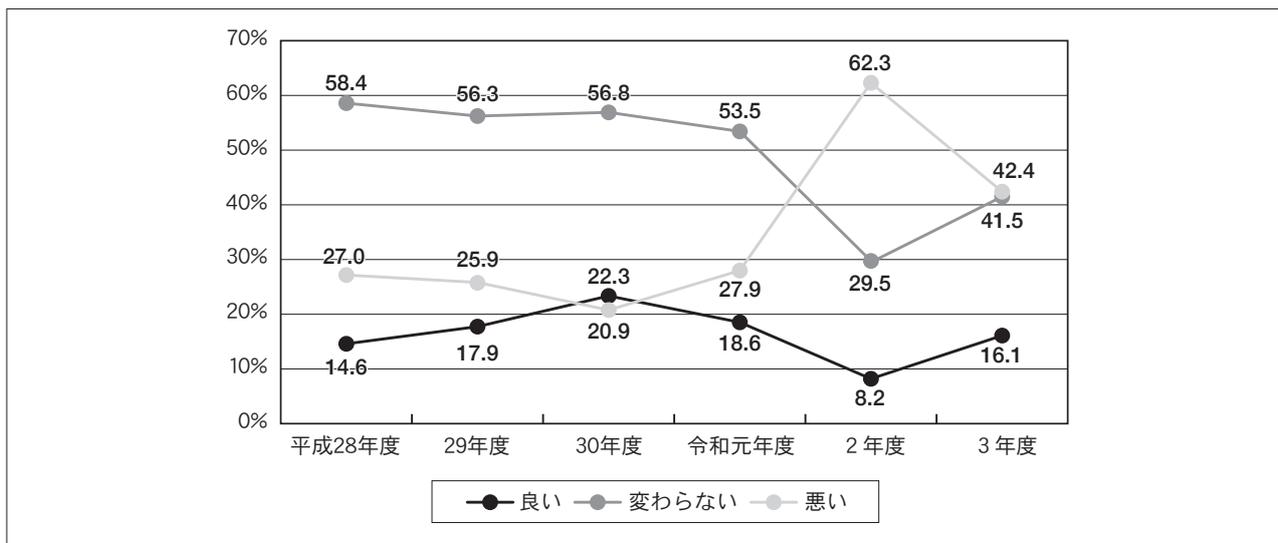
男女比率で見ると、正社員雇用の「男性」は 86.7%（対前年比 0.8%減）、「女性」は 64.1%（対前年比 2.6%増）という結果が出た。前回の調査時に比べ「女性」正社員の割合が増加傾向にあるものの、「男性」は僅かに減少した。

Ⅲ 調査結果の概要

1. 経営状況

(1) 経営状況

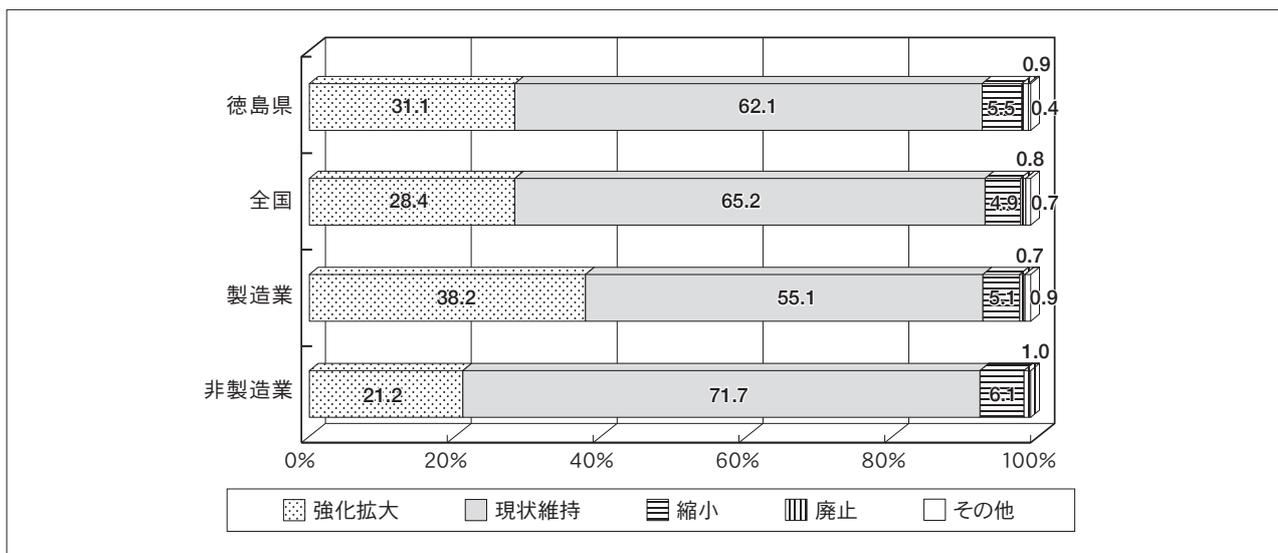
経営状況は1年前と比べてどう思うかについて回答を求めたものであり、徳島県全体では「良い」と回答した事業所は16.1%（対前年比+7.9%）、「変わらない」は41.5%（対前年比+12.0%）、「悪い」は42.4%（対前年比-19.9%）となっている。平成28年度からの全体の推移を見ると、ほぼ横這いで推移していたが、昨年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、「悪い」と回答した事業所が大幅に増加した。また今年度は改善傾向にあるものの、引き続き厳しい状況が窺える結果となった。



<徳島県の経営状況の推移>

(2) 主要事業の今後の方針

主要事業の今後の方針については、回答数235企業のうち「現状維持」が全体の62.1%（昨年69.1%）と半数以上を占めており、次いで「強化拡大」が31.1%（昨年21.4%）、「縮小」が5.5%（昨年7.3%）、「廃止」の回答は0.9%（昨年なし）であった。今年も「現状維持」の回答が多く、慎重な経営中心が多い中、昨年より「強化拡大」が9.7%増加し、積極的な事業展開を考える経営方針が窺える結果となった。



<主要事業の今後の方針>

(3) 経営上の障害

中小企業における経営上の障害について12項目を列举し、その中から3項目以内複数回答を求めた。徳島県全体では「人材不足(質の不足)」45.5%(前年44.5%)との回答が最も多く、「販売不振・受注の減少」39.5%(前年50.5%)、「原材料・仕入品の高騰」33.9%(前年17.0%)が経営上の障害として上位にあげられた。

(4) 経営上の強み

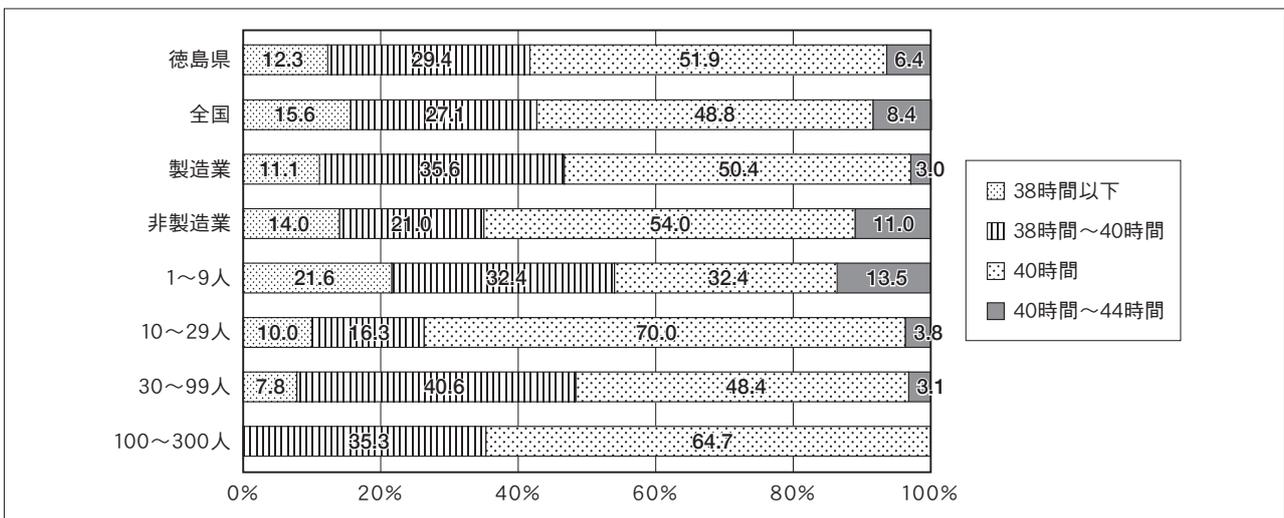
中小企業における経営上の強みについて12項目を列举し、3項目以内複数回答を求めた。最も多かった回答が「製品の品質・精度の高さ」が32.2%(前年26.1%)、次いで「製品・サービスの独自性」が28.8%(前年29.8%)、「技術力・製品開発力」27.5%(前年28.0%)の順となっている。

2. 従業員の労働時間

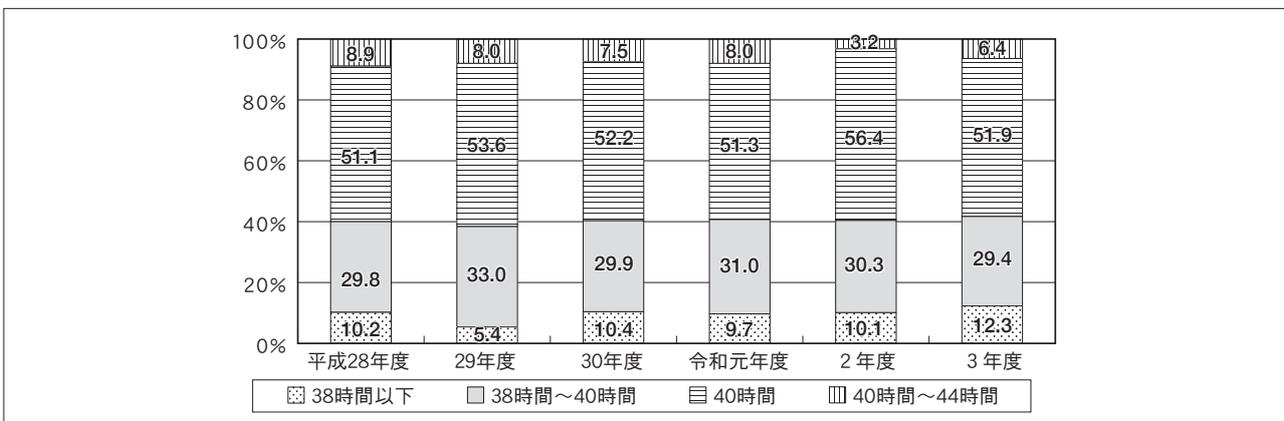
(1) 週所定労働時間

従業員の週所定労働時間は、徳島県全体では昨年同様「40時間」と回答した事業所が最も多く51.9%(全国平均48.8%)であった。次いで「38～40時間」の29.4%(全国平均27.1%)であった。「1～9人」の事業所で「週40時間」を超える割合が高い。

過去5年間の推移で見ると、「週40時間」を超える事業所の割合は減少傾向にある。



<週所定労働時間>

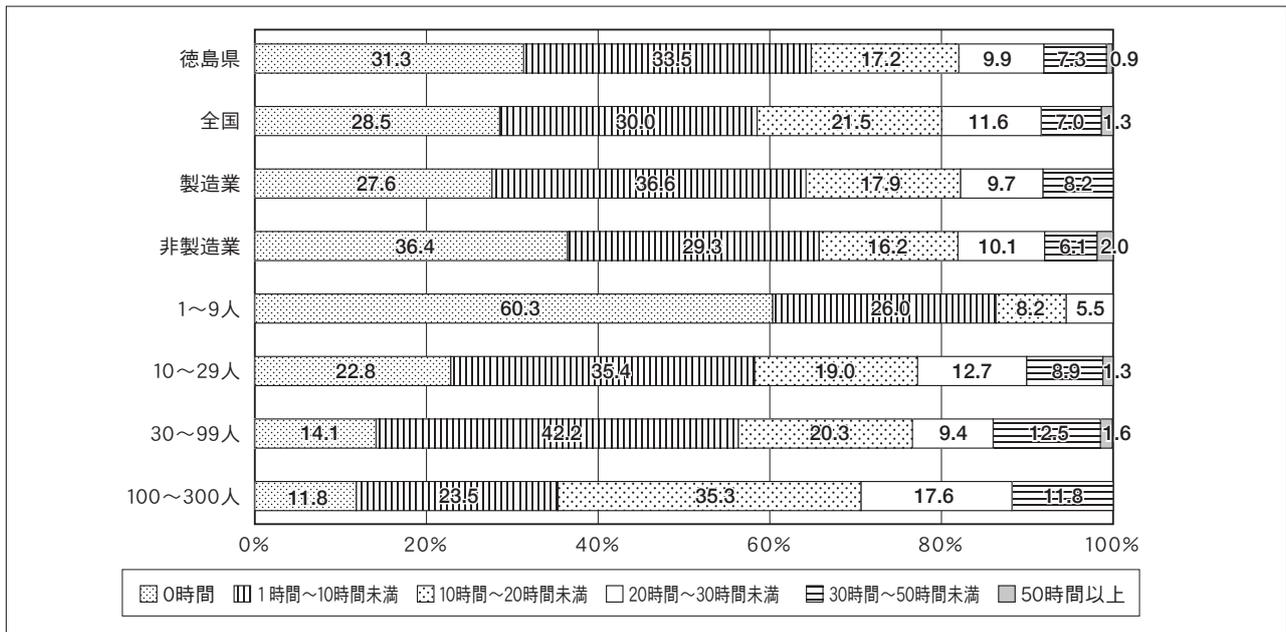


<徳島県の週所定労働時間の推移>

(2) 月平均残業時間

従業員1人当たりの月平均残業時間については、徳島県では9.01時間、全国平均9.95時間であり、前年度より減少となった。(前年 徳島県10.31時間)。規模別で見ると、「1～9人」の事業所で「残業なし」と回答した割合が6割を占めた。

過去5年間の推移でみると、残業がないと回答した事業所は減少傾向にあったが、昨年度より増加している。しかし、依然として長時間労働が問題となっており、長時間労働の削減は喫緊の課題である。



＜月平均残業時間＞

(3) 従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与・取得日数・取得率

令和3年の徳島県の平均年次有給休暇の付与日数は15.59日（全国平均15.56日）であり、これに対して、平均取得日数は8.42日（全国平均8.40日）、平均取得率は57.72%（全国平均57.65%）という結果となった。

3. 新規学卒者の充足率・初任給

令和3年3月卒の新規学卒者の採用計画に対し、計画通り採用できた事業所の割合（採用充足率）をみると、「高校卒」83.6%（昨年67.6%）、「専門学校卒」83.3%（昨年54.5%）、「短大卒（含高専）」100%（昨年77.8%）、「大学卒」88.7%（昨年69.1%）の充足率となっている。

(1) 初任給（令和3年3月卒）

徳島県における新規学卒者の初任給は、次表のような回答結果となっている。

		初 任 給				参 考	
		単純平均	(前年比)	加重平均	(前年比)	前年度(単)	前年度(加)
高 校 卒	技術系	168,353	103.90	168,832	103.76	162,037	162,715
	事務系	154,486	102.28	153,925	102.60	151,036	150,029
専門学校卒	技術系	178,412	113.65	179,161	114.12	156,988	156,988
	事務系	173,333	114.71	175,000	115.82	151,100	151,100
短大卒 (高専含)	技術系	198,000	100.55	198,000	104.36	196,923	189,727
	事務系	172,300	0.00	172,300	0.00	-	-
大 学 卒	技術系	215,989	107.85	222,499	108.08	200,271	205,871
	事務系	194,002	99.59	196,398	98.33	194,802	199,739

＜新規学卒者の初任給＞

(2) 新規学卒者の採用計画

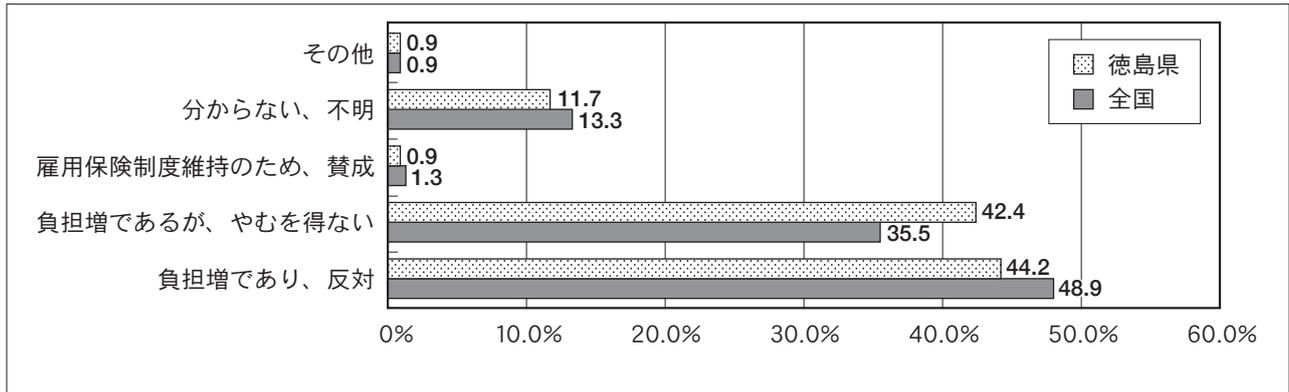
令和4年3月の新規学卒者の採用計画で「採用計画がある」と回答した事業所は28.8%（前年28.6%）、「ない」が50.8%（前年49.5%）、「未定」が20.3%（前年21.8%）となっている。

徳島県では「採用計画がある」と回答した中小企業が微増。「採用計画がない」企業は半数を占めており、新規学卒者の就職環境は依然として厳しい状況にあると言える。

4. 雇用保険料の事業主負担分について

(1) 雇用保険料率引上げ等に対する考え方

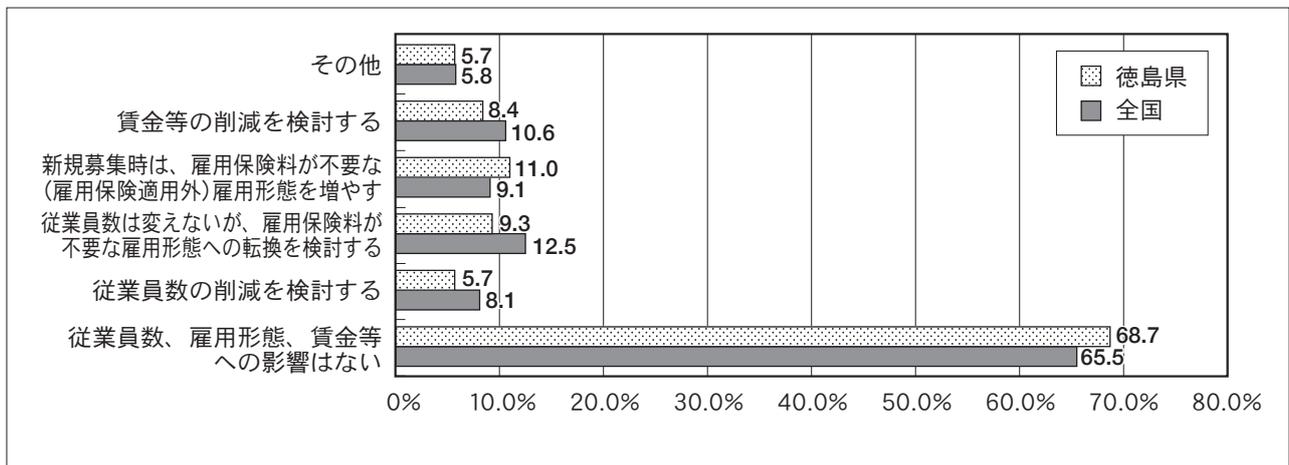
新型コロナウイルス感染拡大に伴って特例措置がとられている雇用調整助成金等は、主に雇用保険料の事業主負担分を財源としている。感染の長期化で雇用保険財政がひっ迫していることから、今後、雇用保険料率の引上げ等の議論が予想される。そこで雇用保険料率の引上げについて、回答を求めたところ、「負担増であり、反対」が最も多く44.2%（全国平均48.9%）、次いで「負担増であるが、やむを得ない」が42.4%（全国平均35.5%）、「分からない、不明」が11.7%（全国平均13.3%）の順となった。「雇用保険制度維持のため、賛成」は1割と最も少なかった。



<雇用保険料率の引上げに対する考え>

(2) 雇用への影響

雇用保険料が引上げられた場合、雇用への影響について回答を求めたところ、「従業員数、雇用形態、賃金等への影響はない」が68.7%（全国平均65.5%）と7割近くを占めており、次いで「新規募集時は、雇用保険料が不要な（雇用保険適用外）雇用形態を増やす」が11.0%（全国平均9.1%）、「従業員数は変えないが、雇用保険料が不要な雇用形態への転換を検討する」が9.3%（全国平均12.5%）の順となった。

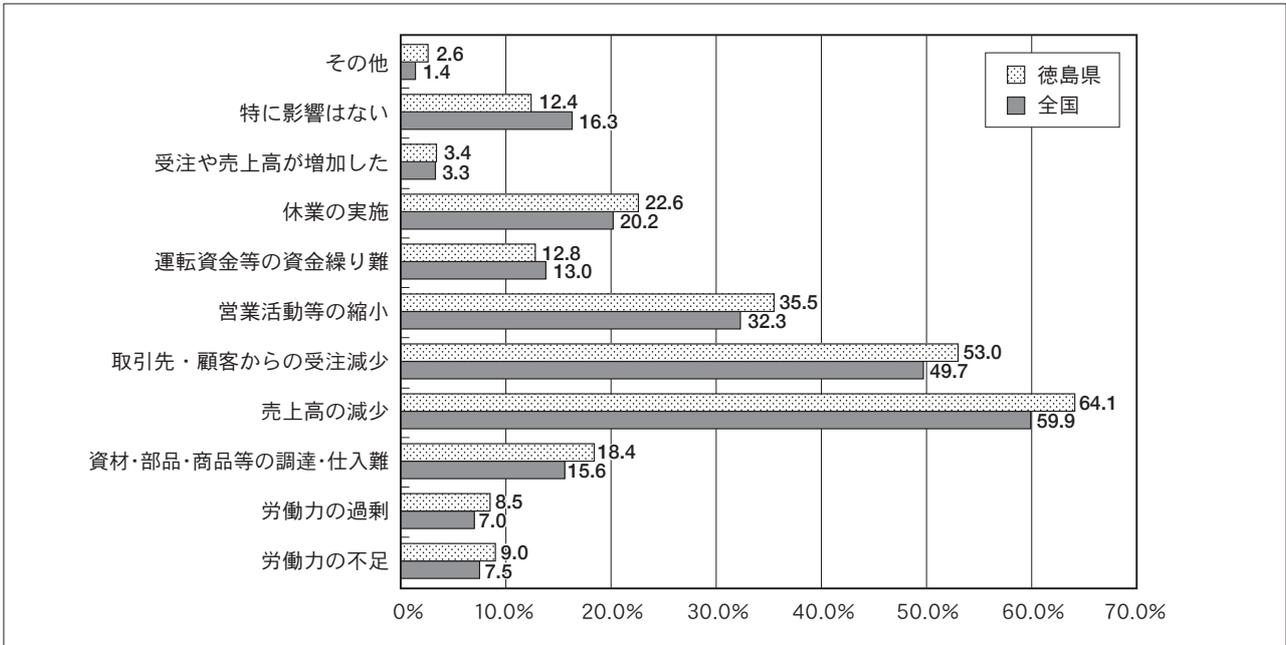


<雇用への影響>

5. 新型コロナウイルスによる影響

(1) 経営への影響

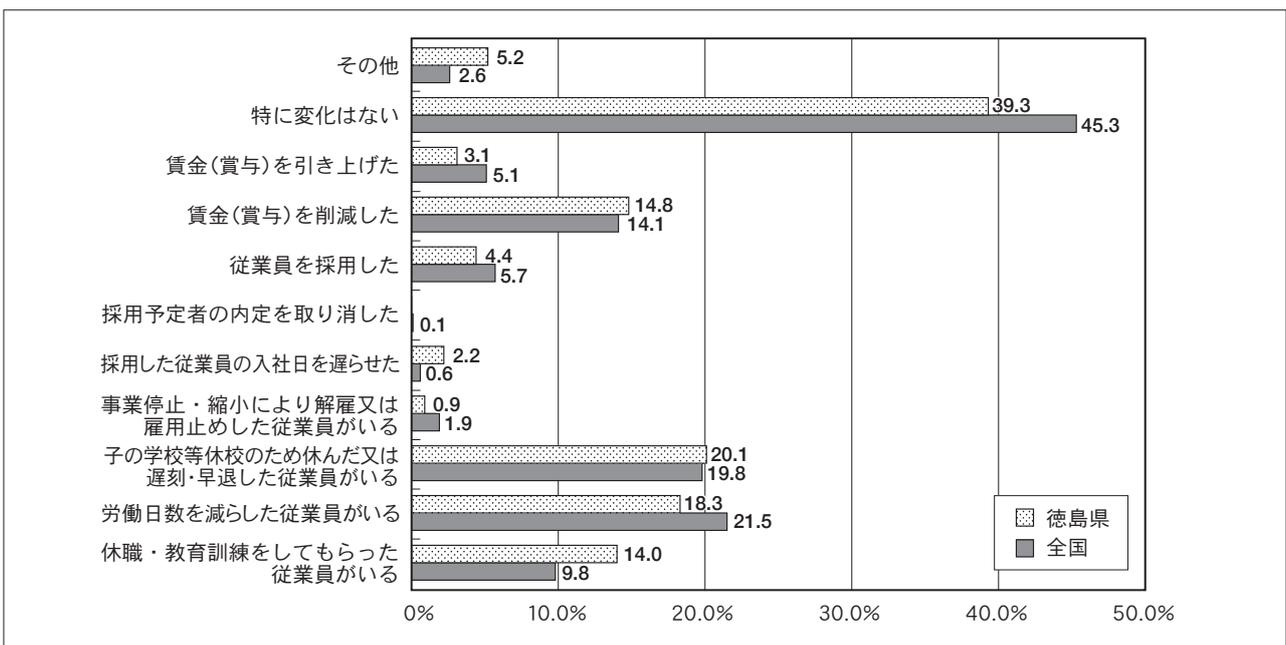
新型コロナウイルスの影響による経営への影響については、「売上高の減少」が64.1%（全国平均59.9%）と最も多く、次いで、「取引先・顧客からの受注減少」が53.0%（全国平均49.7%）、「営業活動等の縮小」が35.5%（全国平均32.3%）の順となっている。（複数回答）



<経営への影響>

(2) 雇用環境の変化

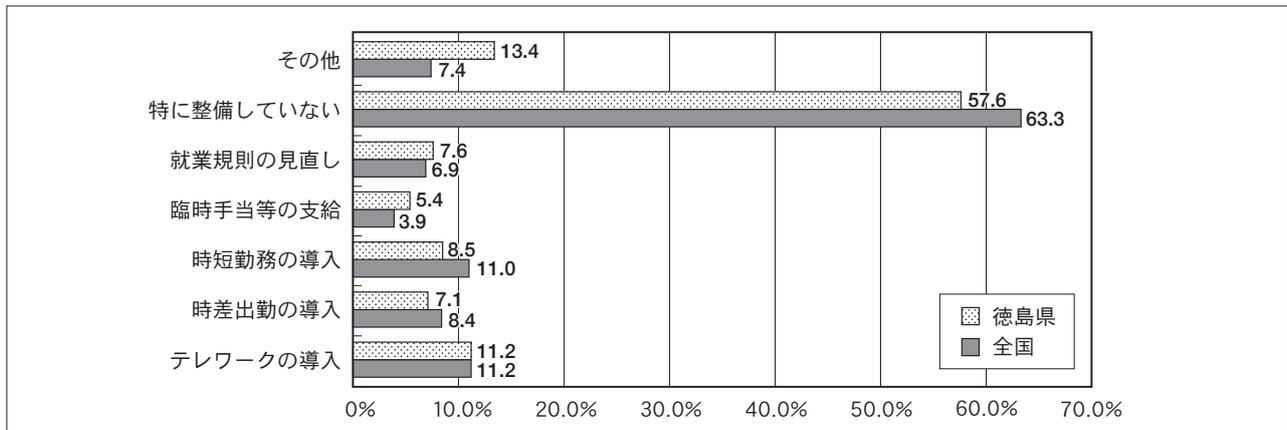
新型コロナウイルスの影響による従業員等の雇用環境の変化については、「特に変化はない」が39.3%（全国平均45.3%）と最も多く、次いで、「子の学校等休校のため休んだ又は遅刻・早退した従業員がいる」が20.1%（全国平均19.8%）、「労働日数を減らした従業員がいる」が18.3%（全国平均21.5%）の順となっている。（複数回答）



<雇用環境の変化>

(3) 労働環境の整備

新型コロナウイルスの影響への対策として、実施した従業員の労働環境の整備については、「特に整備していない」が57.6%（全国平均63.3%）と最も多く、次いで、「その他」が13.4%（全国平均7.4%）、「テレワークの導入」が11.2%（全国平均11.2%）の順となっている。（複数回答）



<労働環境の整備>

(4) 事業継続のため実施していききたい方策

新型コロナウイルスの影響への対策として、事業を継続していくために、今後実施していききたい方策については、「各種補助金の申請・活用」が45.5%（全国平均41.2%）と最も多く、次いで、「労働生産性の向上」が30.7%（全国平均29.1%）、「新規取引先の開拓」が28.1%（全国平均25.2%）の順となっている。（複数回答）

6. 賃金改定状況

(1) 賃金改定の実施状況

令和3年1月1日から調査時点（7月1日）までの賃金改定状況は、「引き上げた」45.5%（全国平均42.5%）、「7月以降引き上げる予定」8.5%（全国平均8.9%）をあわせて54.0%（全国平均51.4%）となった。徳島県でも本年10月1日に最低賃金が824円に引き上げられる事が決定した事を受け、昨年より「引き上げた」或いは「引き上げる予定」と回答した事業所が増加した。

逆に、「引き下げた」事業所はなく（全国平均0.9%）、「7月以降引き下げる予定」の事業所は1.3%（全国平均0.6%）となった。また、「未定」が24.3%（全国平均25.0%）、「今年は実施しない（凍結）」は20.4%（全国平均22.1%）といった回答結果となった。

(2) 賃金改定の内容

(1)において、賃金の引き上げを実施或いは7月以降の引き上げを実施予定としている中小企業に対して賃金の改定内容について調査したところ、最も回答が多かったのは「定期昇給」59.2%（全国平均60.3%）、次いで、「基本給の引き上げ（定期昇給制度のない事業所）」が34.4%（全国平均30.8%）、「諸手当の改定」が9.6%（全国平均12.0%）という結果になった。（複数回答）

(3) 賃金改定の決定要素

(1)において、賃金の引き上げを実施或いは7月以降の引き上げを実施予定としている中小企業で賃金改定の際に決定要素として重視した事について回答を求めたところ、「企業の業績」55.6%（全国平均57.8%）次いで、「労働力の確保・定着」52.4%（全国平均58.4%）、「労使関係の安定」23.0%（全国平均24.1%）という結果となった。（複数回答）

また、徳島県内において7月までに賃金改定を行った事業所の賃上げ状況は、全産業で労働者1人当たりの単純平均額は5,515円（平均昇給率2.37%）、加重平均は5,349円（平均昇給率2.19%）となっている。

本会は、多種多様な業種の組合等が会員となっていていただきます。各組合がその特徴を活かし日々活動を続けており、今後の組合活動のご参考になるよう、会員の皆様方の仲間を取材し、紹介していきます。

企業組合 椿谷自然体験村 ～山の集落に築いた夢のレジャーランド～

「記憶に残る自然体験」を！
「すべては体験から始まる！」を
コンセプトに、独自の発想と
手作りによる様々な体験
メニューをご用意しています！



■ 組合の設立背景

現在の日本は、都市化並びに核家族化、少子高齢化、人口減少という社会状況に直面し、それらに伴って地域ネットワークによる子育て環境が衰退するなど、子どもを取り巻く社会環境も大きく変化しています。当組合が位置する徳島県海部郡美波町もそうした変化が顕著な農山村地域にあたり、地域活動の低迷により地域資源の管理や活用が困難になってきています。そうしたなかで、地域住民や意欲ある参画者が集まり、美波地域の豊かな自然や文化のもと、観光ビジネス、森林資源の活用、自然体験プログラム、森林保全などに取り組むことで地域の振興及び活性化につなげ、地域発展に貢献することを目的として、令和元年11月、企業組合椿谷自然体験村は設立されました。

組合設立は、当組合理事長の春田氏が、故郷である椿谷地区の未来に危機感を覚え、何とか人を呼び込もうと自然体験をメインにした施設を作り始めたことに端を発します。

もともとはデジタル業界に従事していた春田理事長。こういった体験施設の構想は20年以上前からあったとのことですが、実際に動きだしたのは数年前から。ジップラインやピザ窯、BBQサイトやログハウスなど、すべてこだわりの手作りで、様々な巡り合わせがあって積極的な若者が参画するようになり始めてから構想計画が加速しました。

■ 遊び方盛りだくさん

自然の中を滑空するジップライン、ピザ焼体験、陶芸、BBQ、川遊びやキャンプなど、ア



クティビティや多数の自然体験メニューが用意され、美波地区が育ててきた豊かな美しい自然を満喫できるものになっています。

ジップラインは現在 60m、70m、165m の 3 コース。山の中腹から麓まで乗り継ぎながら降りてくる間に、地上 40m になるスリリングな箇所もあって、まさに空中散歩を体験できます。

ピザ焼体験では、まず薪を割ることから始まります。空と山と川に囲まれた環境で、自分で起こした火で焼いたピザは、運ばれてくるだけの店で食べるものとはまた違った味わいを持っ



ています。

ほかにも、木工細工制作や山菜採りなど、農山村ならではの多彩なレジャーがあります。

「記憶に残る体験をしてもらいたい」という理事長の想いのもと、現在進行形でバージョンアップを繰り返しながら、用途や希望に合わせて柔軟に対応できる大人も子供も楽しめる施設となっています。ここでしか体験できない学びや非日常空間を是非お楽しみください。

また、随時更新される『映え写真』盛りだくさんの「椿谷自然体験プロジェクト Facebook」も是非ご覧ください。



組合プロフィール

企業組合 椿谷自然体験村 (ツバダニシセンタイケンムラ)

住 所：〒779-2307

徳島県海部郡美波町山河内西山 208 番地 1

電 話：090-2788-6256 (受付：9時から17時)

F A X：088-602-0533

理事長名：春田 裕計

組合員数：4 人

設立年月日：令和元年11月12日

業 種：自然体験、キャンプ、
野外施設・民泊運営等



春田 理事長

組合 H P
<https://www.tubaki25.com/seesmile/Home/Index>



Facebook
<https://www.facebook.com/tubakidani/>



愛犬 どんべい君



岡部興業株式会社

中央会では、平成24年度から始まった補正事業「ものづくり補助金」の地域事務局として、ものづくり・商業・サービス分野において独自の事業展開に取り組む事業者を対象に、補助金交付や事業推進支援を行っています。このコーナーでは、本補助金を活用して成果を上げておられる県内中小企業の皆様方を「ものづくりの達人」としてご紹介しています。

第28回目は、平成25年度補正からものづくり事業に取り組まれてきた『岡部興業株式会社』をご紹介します。同社は、各種の設備機器の導入によって、耐火内装材の開発や作業工程の効率化、生産性の向上及び技能伝承といった様々なことに取り組まれています。

今回は、会長の岡部健治氏から詳しいお話を伺い、代表取締役の岡部巧氏と常務取締役の岡部有佳氏のお二人に工場を案内していただきました。



1 1975年設立、木材・木製品製造業（家具を除く）となっていますが、御社の沿革についてお願いします。

私（岡部会長）自身、元々は大阪で就職していましたが、オイルショックの折に地元に戻ってきました。仕事もなく、父親が営んでいた農業を手伝いながら、何かを勉強しようということで、1年ほど県内の大手家具メーカーにお世話になりました。その間に家具製作の加工工程を教わりました。

そもそもは父親が起業に強い意欲を持っており、会社を興そうとなつて地域産物であるタケノコを入れた一斗缶を一手に預かるなど、最初は70坪の倉庫から始まり、300坪の倉庫を建てて、農家の他に倉庫業も営むことになりました。

その流れで昭和50年10月、父親とともに当社の前身である岡部興業有限会社を設立し、先の大手家具メーカーから家具部品のアイロン貼りなどの発注をいただくようになりました。倉庫は徐々にアイロン貼りの工場に変えていくとともに、父親と妻が旅行の引率免許を持っていたこともあって、他にも旅行業や牛乳の販売を行っていました。このように色々手がけていたので、社名には「興業」と銘打っています。

アイロン貼りに始まる大手家具メーカーとの付き合いは、今でも続いていて大変お世話に



会長 岡部 健治氏 (右)
常務取締役 岡部 有佳氏 (左)

なっています。

今の主力業務であるツキ板などの合板に移行していったのは、アイロン貼りの流れから比較的とっつき易かったことと、やはり作業自体が自分にとって楽しいものであったということでした。当時の徳島は鏡台や仏壇の製造が盛んで、安価なものでも需要が多く、作れば売れる時代でした。

実績を重ねていくうちに、ドアや内装など、他のメーカー等から発注をいただくようになりました。

平成元年頃には設備投資を行い、塗装ラインを増設してツキ板の塗装もできるようになったことで仕事もどんどん増え、会社らしくなってきたという実感を持ちました。

当時の徳島県内にあるほとんどのドア関連会社と取引するようになり、ごひいきにしていた

だきました。古くから付き合いのあるところには、特に厳しさも教えていただきましたので、その他の取引先とのやり取りに自信を持って取り組めるようにもなりました。

昔は「貼り」と「塗り」は分業が当たり前で、両方手掛けるのはタブーのような考え方でしたが、当社で両方担えるようになってからはより重宝していただくようになりました。ただ、その後、塩ビシート（ポリ塩化ビニル）が使われるようになってからツキ板の需要が一気に減りました。それで塩ビシートの加工にもチャレンジしようとなって、対応するラインを設置しました。それが25年ほど前になります。

現在は塩ビシートからオレフィンシートに移行し、当社の一つの柱になっています。

シートは便利で安価ですが、流行り出しから数年でさらに安価なプリントのニーズが増えてきました。そこでまたプリントにも対応するため3年ほどかけて設備を導入しました。塗装ラインに約1億円、プリントのラインに約5千万円かかりましたが、当時は若さの勢いで後先考えず投資しました。今では怖くてとてもできません。

ツキ板・塗装・オレフィンシート・プリントの各ラインは、それぞれ相互に関係してくるので、この4ラインによる相乗効果が発揮されている状態になっています。素材メーカーとしてこの体制が整っている会社はあまりないと思います。



各種シートやツキ板



代表取締役 岡部 巧氏

2

ものづくり補助金事業では、

- ① 「国産・県産材を使用したカウンターボード、その新しい内装材の開発」
- ② 「天然木内装材の高品質塗装の効率化と耐火内装材の研究開発」
- ③ 「高付加価値不燃内装材表面加工の生産性向上と技能伝承」に取り組みられています。それぞれの成果と今後の課題についてお伺いします。

①ではカウンターボード用のプレス機を導入しました。カウンターボードについては、特許商品となるため中身の写真は提供できませんが、かなり軽量化されていますので、大工さんからの評判は良いものとなっています。類似のものはどんどん登場してくると思いますが、構造が特殊なのでまだまだ主力として期待できます。

また、カウンターボードへの塗装では、当社と取引先とで共同開発した特殊な塗料を使ったフレキシブル塗装という手法を用いており、これは塗装を仕上げた後でもVカットによる曲げ加工が可能になるという利点を有しています。このため、面材の状態の段階で先に塗装しておくことでツキ板を貼り付けた後の複雑な形状に塗装するという作業工程の手間を省くことが可能になっています。

表面の硬さは、鉛筆硬度で2H程度になるため、それなりの利用範囲が見込めます。

現在は、CNF（セルロースナノファイバー）を使用した塗料での試作も進めており、硬度試験や耐久性試験も行う予定です。

②に関する背景は、天然木を使った内装材が都市圏の高級マンションやホテル、素材にこだわった住宅での需要が増えたことに関連しています。従来の設備では増加した受注量をこなせなくなったため、この事業では塗装機械と塗料の粘度コントローラー、排気ファンを導入しました。

これらの設備によって、加工のスピードアップや塗装の微調整が可能に、管理面での簡便化によって作業工程の削減も実現し、品質が以前よりも安定しました。また、排気効率が良くなったことで、揮発性ガスの排出力強化、夏場の猛暑の中での作業も楽になるなど、作業員への負担も大幅に軽減できています。

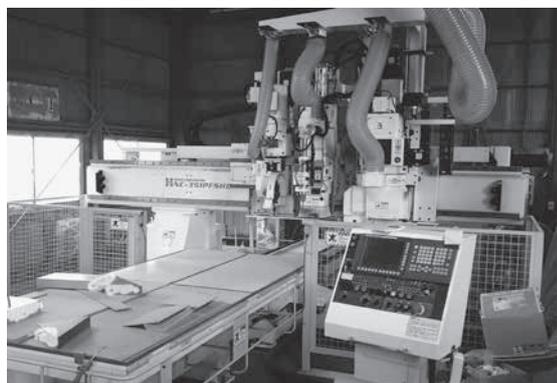


塗装機械・周辺機器類

③の事業では、木質材加工用マシニングセンタ（NC 工作機械）を導入しました。当社は、ツキ板の貼りから塗装まで一貫して行うことができるのが強みで、人工シートとの差別化が存続のカギになると考えています。

導入したマシニングセンタでは、ツキ板の表面を加工し、天然シートでは表現できない凹凸を付けることが可能です。また、ツキ板製品は、無垢材に比べ反りも少なく軽量で、加工がしやすいという利点があり、資源の有効利用にもなります。

こういった設備投資による機械化によって、精度の向上と品質の安定だけでなく、加工工程における危険な作業の削減もできました。それはつまり、伝承しなければならぬ技術も減らすということに繋がり、ひいては熟練工員の退職に備えることにもなります。



木質材加工用マシニングセンタ（NC）

3

御社は化粧合板、室内用高級ドア、新建材のツキ板貼りなど、主にデザイン性に富んだ商品を製造・販売されています。このような方向を選択した根拠と、社員教育や顧客の多様性を満足させる基本についてお伺いします。

ツキ板を使った家具では、昔は柾目（まさめ）がよく使われていましたが、最近では、より木の

風合いが感じられる板目（いため）が流行りで、特に非住宅ではデザイナーのこだわりで今までにないような一風変わったツキ板が好まれます。

やはりそういった流れには対応していかなければなりません。

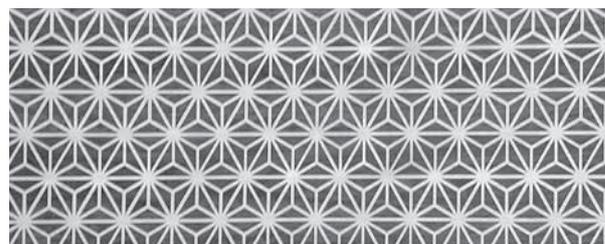
社員教育については、昔からの課題となっています。幸い、弊社のお得意様が無料で講師を派遣してくださっていて、5Sの勉強など、メンバーを変えながら色々なことを教わっています。今後は生産管理の仕方や無駄の省き方などを教わっていく計画を立てています。

今年度は新入社員を2人採用しましたので、弊社でも独自で教育プログラムをつくって少しずつでも技能伝承に繋げていけるように考えています。

顧客満足についてですが、多様性というか、トヨタ生産方式の流行の影響か、在庫を持ちたがらない顧客が増えています。コロナ禍になって、在庫を持っていないがために工場がストップしてお客様に迷惑をかけてしまうなど、この方式にも一長一短あることが分かりました。



第59回徳島県発明工夫展
徳島県商工会議所連合会会長賞
工コ携帯スピーカー



製作サンプル類

材料が安価なときに仕入れておいて、価額が上がっても少し余裕があるという状態にしておかないと、いざ材料を仕入れようとした際に値上がりしたりします。つまり、材料は売りに来られた時が一番安い買い時となります。

弊社は購入実績があったのと、在庫はある程度持っていますので、コロナ禍でも工場はストップすることなく、そういう意味ではお客様に迷惑をかけることなく何とか乗り切れそうです。

持っている在庫はなかなか減ってはいきませんが、デザイナーに対して提案していく素材として活用することもできます。

4 御社は、BtoBでの販売ですが、競争を勝ち取ったり、新しいアイデア商品を誕生させたりする種々の難しさがあると思います。克服事例をご紹介ください。

やはり新しい機械設備をいち早く導入できたことが大きいです。特に平成25年度補正のものづくり事業で導入したカウンターボード用のプレス機がなければ今の売上は難しかったと思います。

今後は、導入できた各種設備機器を活用して、顧客の要望や期待に十分に応えていけるかどうにかかっています。また、今いる社員は皆素晴らしい技術、経験、知識を持っていますので、それらを新人や今後来てくれる人達に受け継いでいけるかが重要な課題です。

5 木材で8階のビルを建設するニュースが流れていましたが、今後の建物、あるいは内装等の動向で際立った動きはありませんか。

大手住宅メーカーでも豪州メルボルンで15階建ての木造ハイブリッド構造オフィスビルを建設するそうです。どれぐらいもつのかというのは詳しくは分かりませんが、木造は地震などに対してかなり柔軟です。

弊社も神戸の7階建て施設の内装を少し手掛けていますが、そちらも木造であったと思います。学校の校舎や体育館などでも木造は増えており、そこで集成材が多く使われています。近年では集成材に使われる接着剤も質が良くなり、またCLT工法（クロス・ラミネイテッド・ティンバー）の開発などで、強度・柔軟性はさらに上がっています。鉄の値段が上がっていますの

で、今後は木造建築が増える流れが来るかも知れません。

他の流れとしては、先にも述べましたが、特に都会のデザイナーなどは他にはない新しく手に入りやすいものを搜しています。弊社では、モチノキや伐採しないと危険な震災地の街路樹、倒木しそうなの神社のクスノキ、まっすぐ育たず加工しづらいヤマモモの木などを提案素材として準備しています。国によっては輸出を止める種類があるなど、世界的に木が減っていますので、そういった今まであまり利用されてこなかった木を活用することも今後重要になってくると考えています。

今後も技術力と創造性で、新しいデザインを目指し、見る・触れることで癒される温もりのある製品を皆様にご提供していきたいと考えています。

【取材を通して】

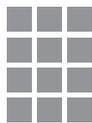
岡部会長は、元々が農家だったことも関係して、平成27年には農業部門を設置し、令和2年には(株)PazFactoryとして独立した法人で農業も開始していらっしゃいます。それによって本格的になった地域貢献活動によって、岡部興業(株)としての事業もしやすくなったといった相乗効果のお話など、本文には掲載しきれない様々なこともお聞かせいただきました。

この度はお忙しいなかご対応いただき、ありがとうございました。

企業の概要

- 企業名 岡部興業株式会社
- 代表者 代表取締役 岡部 巧
- 業種 木材・木製品製造業(家具を除く)
- 従業員 25名
- 設立 昭和50年10月
- 所在地 徳島県阿南市橘町中尾32番地
- 電話 0884-27-0087
- FAX 0884-28-0099
- URL <http://www.okabe.byf.co.jp/index.html>





組合ホットニュース

令和3年度 徳島市民憲章 実践協力者表彰受賞 ～徳島県木材買方協同組合～

徳島県木材買方協同組合は、令和3年4月の第1日曜日に開催された「六右衛門まつり」にて、木工教室の開催活動を通じて街づくりに尽力したことが認められ、令和3年10月1日(金)、徳島市長より感謝状を授与されました。



第13回児童木工工作「木とふれあうコンクール」審査会を開催 ～徳島県木材買方協同組合～

徳島県木材買方協同組合は、令和3年9月19日(日)、徳島市の徳島県木材センター協同組合において、第13回児童木工工作「木とふれあうコンクール」審査会を開催しました。

このコンクールは、木の温かさ、優しさは勿論のこと、木材が地球温暖化対策の中心的位置を占める二酸化炭素削減問題に最も寄与する再生可能な唯一の資源であることへの理解を深めてもらうため開催しています。

木工作品は、小学生を対象に、夏休みを通して募集され、県内38校の小学校が参加し、118点の応募がありました。(作品総点数1,346点)

審査が行われた結果、徳島県知事賞等22点の優秀作品が決定されました。

なお、毎年本コンクールには、徳島県中小企業団体中央会会長賞を贈呈しており、下記の2作品が受賞しました。



徳島県知事賞「犬小屋(柴犬用)」

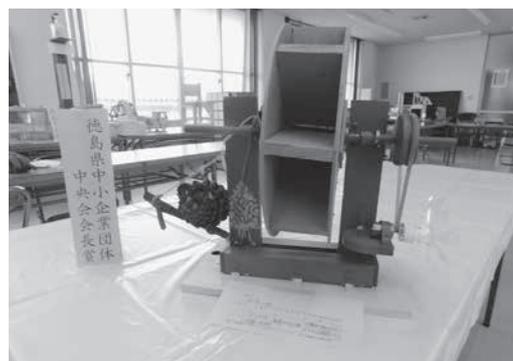


中央会 YouTube でも審査会の様子を紹介しています。

https://www.youtube.com/watch?v=CmwwgOH_KeU



徳島県中央会会長賞「夢大(ゆめと)ダンプ」



徳島県中央会会長賞「発電できる水車」

令和3年度 率先避難企業訓練を実施 ～徳島県鉄鋼協同組合～

海に面する徳島県小松島市金磯町にある徳島県鉄鋼協同組合は、令和3年11月5日(金)の「津波防災の日」に、巨大地震などが起こった際、津波からの避難を周囲に呼びかけながら先頭に立って避難する「令和3年度率先避難企業訓練」を実施し、組合員企業各社の従業員約100名が参加しました。

第9回目の開催となる今年度は、昨年と同様に新型コロナウイルス感染防止の観点から、3密回避、長時間滞在を控えるため、避難所屋上での総括集会はせず、参加者の渋滞を避けるよう一方通行の避難ルートで行動し、避難場所にて各社から参加人数の報告を受ける、といった工夫された訓練内容となりました。津波警報が出されて30分後に高さ5.5mの津波が押し寄せるという想定で訓練が始まると、参加者はそれぞれの職場から安全を確認しつつ、津波避難ビルに指定されている「金磯南雨水ポンプ場」の駐車場まで徒歩で移動し、約15分で全員が避難完了しました。

当訓練の実施により、団地全体としての防災意識が高まり、参加者にとって大変有意義な訓練となりました。



中央会 YouTube でも訓練の様子を紹介しています。

https://www.youtube.com/watch?v=AXPIw_ZMrg



健康づくり推進活動功労者表彰を受賞 ～株式会社松下印刷（徳島県印刷工業組合 組合員）～

令和3年11月8日(月)、徳島グランヴィリオホテルにおいて、「健康を考える県民のつどい」が開催され、健康づくり推進活動功労者の表彰式にて当会より推薦していた株式会社松下印刷様（徳島県印刷工業組合所属）が、企業部門で徳島県知事表彰を受賞されました。

この受賞を機に、さらに一段のご発展、ご躍進をご期待申し上げます。受賞おめでとうございます。

表彰状授与の様子
株式会社松下印刷 代表取締役 松下 浩 氏



新町橋商店街の魅力創出プロジェクト（アフターコロナ対策） 新町橋マーケット（SHINMACHIBASHI MARKET）を開催 ～新町橋商店街協同組合～

令和3年11月27日(土)～11月28日(日)、徳島市の中心市街地である新町地区の活性化を目的に、新町橋商店街において新町橋マーケット（SHINMACHIBASHI MARKET）が開催されました。27日には、商店街に隣接する新町橋東公園ステージにおいて、ボーカルユニット「ビーグルクルー」を招いた音楽イベントも開催され、コロナ禍で多くの試合が中止となった徳島の高校球児達などの若い世代に向けてエールが送られました。

これらのイベントは、当会が会員商店街組合に向けて提供する「地域連携とアフターコロナに対応した商店街活性化事業」を活用したもので、「商店街が推進している活性化対策」が、「新型コロナウイルス感染症対策として十分か」、「当該商店街にとって効果的なものか」、「改善が必要か」、などを検証・分析し、専門家を交えて伴走支援を行うことでアフターコロナにおける商店街活性化のビジネスモデルを確立すること、並びに商店街の活性化を図ることを目的としています。



イベントチラシ



ビーグルクルーのライブ風景

中央会 YouTube でもイベントの様子を紹介しています。

<https://www.youtube.com/watch?v=Cj-liAQ19HA>



イベントの様子



イベントの様子

情報連絡員レポート(前年同月比)



この報告結果は、徳島県下の中小企業組合(協同組合、商工組合等)の役員49名に委嘱している中小企業団体情報連絡員による報告を抜粋掲載しております。

【全体の景況】

コロナ感染状況の落ち着きと年末を控え、多くの業種で受注数や人出が増加した様子。さらに年末に向けてイベント開催や需要の増加を期待するとの明るい報告も寄せられた。

一方、高齢化や人材・後継者不足など慢性化する労働力問題をはじめ、原材料費や燃料価格の高騰にもかかわらず、商品への価格転嫁が困難で収益を圧迫している。また長引く新型コロナウイルスの影響により、部品・資材不足が発生しており、現場の遅れや供給が追いつかない状況など、先行きを不安視する声も多く業種から寄せられた。

景気は米中貿易摩擦や日韓関係の悪化など緊迫する国際情勢、また我が国をはじめ世界中で出口の見えない新型コロナウイルス問題など国内外経済の下振れリスクが顕著化してきており、一部に持ち直しの動きがあるものの景気の低迷が続いている。県内中小企業においても、更なる景気の悪化に備える必要がある。

【製造業】

<食料品>

【味噌】みその生産量においては3ヶ月連続100%超えとなり、回復基調は続いている。年末にかけての飲食店の需要回復に伴い、出荷量も徐々に増えていくと思われる。

【漬物】製造業者では年末に向けての受注が好調な傾向。漬物業・農家ともに労働力(技能実習生)不足。

<繊維・同製品>

【縫製】景気回復への期待が膨らんでいる原因か、労働力不足が顕著である。原材料費は、じわじわと値上がり傾向が続いており、原価にかかる負担額が増える模様。

【縫製】コロナ禍で販売、調達、生産と多方面で大打撃を受けている。世界的にアパレル需要が落ち込み、海外運送便の減便、人手不足で材料調達が予想以上に時間を要し、生産では外国人研修制度の一時入国停止により各工場の人材不足で生産出来ない状態が続いている。

<木材・木製品>

【木材】外材輸入、特に原木の量が徐々に増えてはきているものの価格が予想より高止まりしている。特に製材品については、価格が高いまま推移している。

【製材】受注状況は製品によって温度差があるが、見積依頼が増えているモノもある。円安や原油高の影響で木材以外の住宅の資材が入手にくい状況もあり、今後の住宅着工の動きが気にかかる。

【木材】原木丸太、先月に続き単価減少の見込み。

<印刷>

【印刷】年末を控え少し景気の上向き気配が感じられたが、オミクロン株の報道で一気に冷めてしまった。出来るだけ固定費を落とし、さらなる体力を温存しておかなければならない。

【印刷】コロナの影響もあり、紙離れが想像していた以上に早く、組合員各企業が新しい事に挑戦して結果を残していけないと生き残れないように感じる。

<窯業・土石製品>

【生コン】昨年同月と比較して約4%減少。要因としては特需工事の終了や大型工事の減少、災害関連工事が落ち着いてきたことで前年度より出荷量は減少しているが、堤防関係工事に思ったより出荷が期待できそうである。

【生コン】11月の出荷数量は、対前年同月比11%減少。要因は民間での小口工事はあるものの、官での大型工事の新規物件減少による。

<鉄鋼・金属>

【鉄鋼】業況感は持ち直しの動きも見られるが、原材料価格等の高騰が続いており、厳しい状況に変わりない。

【ステンレス】世界的な半導体問題や材料価格の高騰、電気部品・装置部品の長納期化も継続しており、今後の生産活動に懸念が発生している。

<一般機器>

【機械金属】業況の一部に持ち直しの動きが見られる一方、営業活動の停滞、半導体不足や部品資材の長納期化等により、売上高や引合いなどに厳しい状況も見られ、先行きの見通しが不透明な経営環境である。

【非製造業】

<卸売業>

【食糧卸】動きが悪く、価格も低迷。現状、消費回復にはほど遠く感じられる。

<小売業>

【ショッピングセンター】11月の前年対比は既存店で売上98.1%、客数99.2%だった。また全館では107.6%、104.1%。業態別には核店舗を含む食料品が102.7%で、身の回り品100.3%、衣料品91.0%と続いている。

【豊小売業】県営住宅の入替工事が県内各所であったため、各店舗忙しかった。一般住宅も少しではあるが出てきた。

【電気機器】11月は販促策も積極的に行えるようになったが、商品及び部材等の仕入価格上昇が続いている。

【各種商品小売業】コロナ感染状況も落ち着きをみせており、イベントも戻りつつあるので、今後の回復に期待したい。

<商店街>

【徳島市】コロナ感染状況も落ち着きをみせており、飲食店ではお客さんが戻りつつあるようだ。

【徳島市】昨年よりはマシになりつつあるが、一昨年の水準には戻りきっていない。

【鳴門市】新しい組合員も参加し、商店街再生を仕事とする講師とまちづくり勉強会を開催した。

<サービス業>

【土木建築業】全体的に先月と大差はないが、役所側職員は3割減のリモート勤務を実施。現場技術員は、在宅勤務orリモート勤務を自主選択。作業効率が落ちるので通常勤務を選択している。工務では職員の不足により、当組合技術員の作業量が増え職員がやるべき作業をやることとなり、リモート作業の中、難しい対応を迫られ組合技術員は苦慮している。

【自動車整備】登録車の前年度割れが大きく、トータルでは対前年度比6.1%減となった。全国的に国内販売で見ると、半導体不足による乗用車の減産は続いているが、落ち込み幅は減少している様子。

【旅行業】旅行業協会々員の中でも企業格差がかなりある。とくしま応援割等で様々な予定や労働時間は増えても利益が出ないという声もある。

【ビル管理】ホテルの分野のメンテナンス業においては、国の緊急事態宣言解除やコロナ陽性者が急激に減少し、客室の稼働率が急速に上昇した一方、これを担当する作業現場では長期に及びコロナ禍により従業員の現場離れが生じていたため、従業員不足が大きな問題となっている。

【広告業】材料費が月毎に増加しているが、販売価格に反映出来ない(出来ていない)商品もある。

<建設業>

【建設業】建設資材では、普通鋼材がR3/4に比較して普通鋼板などは45%の値上がりをしており、木材でも大幅な値上がりをしている。民間建築工事の受注に苦慮する状況となっている。

【板金工事業】材料費の高騰の影響もあり、厳しい状況が続いている。

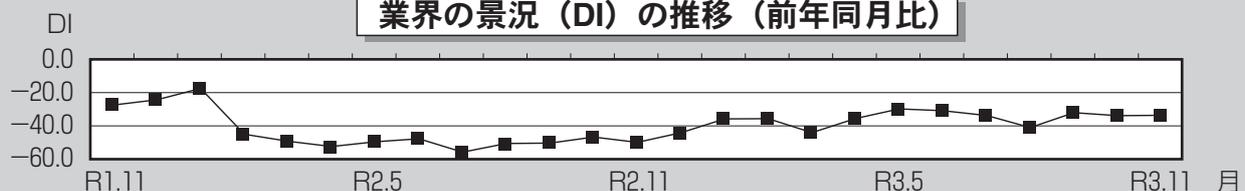
【電気工事業】新設住宅口数は213件であり、対前年比89.8%と減少した。

<運輸業>

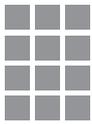
【貨物運送業】軽油単価は月初より値下がりとなったが、依然として高止まり、運賃は燃料単価の値上げ分転嫁してもらえない状況で、厳しい経営を強いられている。

【貨物運送業】荷物が戻りつつあるが、燃料高から収益を圧迫している。多少燃料価格は下がったものの依然高値が続き、事業者には厳しい状況が続いている。

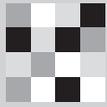
業界の景況 (DI) の推移 (前年同月比)



※ DI 値とは、各景況項目について「増加」(又は「好転」)業種割合から「減少」(又は「悪化」)業種割合を差し引いた値



青年部コーナー



青年部活動トピックス



◇令和3年度徳島県中小企業青年中央会第3回役員会◇

令和3年11月9日(火)、徳島経済産業会館3階会議室に於いて「令和3年度 第3回役員会」が開催され、以下の提出議案を審議し、原案どおり承認・決定されました。

- 第1号議案 役員年末交流会の件
- 第2号議案 新年互礼会の件
- 第3号議案 リーダー研修会開催及び内容の件
- 第4号議案 時期組合青年部代表者等の予定について
- 第5号議案 四国電気工事組合連合会青年部会員大会への参加について



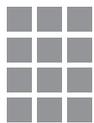
◇徳島県商工3団体青年部「次世代プロジェクト」会議◇

令和3年12月16日(木)徳島市の徳島グランヴィリオホテルにて徳島県商工3団体青年部「次世代プロジェクト」会議勉強会が開催されました。『災害・感染症に負けない強い企業へ「事業継続力強化計画」策定セミナー』と題して、国立大学法人 徳島大学 環境防災研究センター 湯浅恭史氏よりご講義いただき、事業継続力強化計画について学びました。

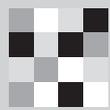


★令和4年のスケジュール★

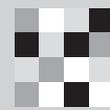
- 徳島県商工3団体青年部 第2回打ち合わせ会議 (令和4年1月5日 徳島市)
- 令和3年度 組合青年部全国講習会 (令和4年1月24日 大分県)
- 徳島県商工3団体青年部 防災関係視察研修 (令和4年2月17日 大阪府)
- 四国ブロック中小企業青年中央会 会長会議 (令和4年2月21日 徳島市)
- 令和3年度 第2回組合青年部リーダー交流会議 (令和4年3月上旬 徳島市)



女性部コーナー



女性部活動トピックス



◇とくしまレディース中央会「研修会」を開催◇

令和3年12月8日(水)、徳島市のホテルサンシャイン徳島アネックスにて研修会を開催いたしました。講師に四国大学短期大学部ビジネス・コミュニケーション科教授の加渡いづみ氏をお招きし、「SDGsを学ぼう」をテーマにご講演いただきました。

中本ユミ子会長をはじめ25名が参加し、SDGs（持続可能な開発目標）やエシカル消費について学びました。

研修会の後に開催された交流会では、意見交換を通して会員同士の交流を深め、盛会のうちに閉会となりました。



天野多栄子 副会長 司会



とくしまレディース中央会 中本ユミ子会長挨拶



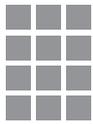
四国大学短期大学教授 加渡いづみ氏による講演



研修会の様子

🌸 令和4年 開催行事 🌸

- 令和3年度第3回理事会（令和4年1月11日 中央会会議室）
- 令和3年度 鳥取女性中央会とのオンライン交流会
（令和4年1月25日 ホテルサンシャイン徳島アネックス）
- 理事会（令和4年3月上旬 中央会会議室）



中央会トピックス

第73回中小企業団体全国大会(神奈川県)を開催

人を「絆(つな)ぐ」・組織を「結ぶ」・地域を「紡ぐ」

～ポストコロナは変革の時代、連携と革新で躍進する中小企業へ～

令和3年11月25日(木)、パシフィコ横浜国立大ホール(神奈川県横浜市)において、全国の中小企業団体等の代表者約1,700名が参集し、萩生田光一経済産業大臣ほか多数の来賓ご臨席のもと、第73回中小企業団体全国大会が盛大に開催されました。

73回目を迎える本大会では、“人を「絆(つな)ぐ」・組織を「結ぶ」・地域を「紡ぐ」”を



布川会長による意見発表

テーマに、中小企業・小規模事業者等の経営強靱化・成長促進

支援等の拡充、実態を踏まえた労働・雇用・社会保険料対策の推進、積極的な事業活動を支える環境整備など21項目が決議されました。

これと併せて、本大会では、優良組合(35組合)、組合功労者(76名)、中央会優秀専従者(20名)の表彰が執り行われました。今回徳島県からは、組合功労者として徳島県中部自動車整備協同組合副理事長・



◆ 組合功労者表彰 ◆

徳島県中部自動車整備協同組合



副理事長
奥森三五郎 氏

徳島県の中部地区における最大且つ、最新の共同整備工場を有する協同組合の副理事長として理事長を補佐し、地域の自動車関連産業の各種活動並びに業界振興に大きく貢献している。特に専務理事・副理事長就任中には、整備作業場の改善、中型検査装置の増設等組合施設の近代化、合理化に努める一方、従業員の就労環境整備にも尽力するなど積極果敢に組合運営に取り組んだ功績は顕著である。

◆ 組合功労者表彰 ◆

徳島県中古自動車販売商工組合



理事長
多田 勇夫 氏

中古自動車業界の地位の確立と業界全体の改善発展を図るための業界団体の長として業界振興に大きく貢献している。特に副理事長・理事長就任中には、平成15年に施行された「自動車リサイクル関連法」について、法に則った適正な処理を組合員に説き、SDGs活動を推し進める一方、いち早く中古車のインターネット販売の対応にも尽力するなど積極果敢に組合運営に取り組んだ功績は大きい。

奥森三五郎氏、徳島県中古自動車販売商工組合理事長・多田勇夫氏の両名が、全国中小企業団体中央会会長表彰を受彰されました。

また、当会会長である布川徹氏より、「実感ある景気回復と地域を支える中小企業の持続的発展に向けた活力強化」と題して意見発表が行われました。

第73回中小企業団体全国大会決議【重点事項】

約3万の中小企業組合等
約231万の組合等所属中小企業者
全国中小企業団体中央会

背景・目的

- 新型コロナウイルス感染症や度重なる自然災害への対応により、中小企業・小規模事業者の経営は、事業継続や雇用維持などにおいて危機的状況にある。
- 中小企業・小規模事業者が難局を乗り越え、地域経済を支え続けるためには、事業者やそれらが協同して経営資源を補充・補強し合う組合等に対する国等からの支援策が不可欠である。
- 国等は、感染症の早期収束と困窮する中小企業・小規模事業者が安心して事業継続が行うことができる環境の整備、ポストコロナ時代の新分野展開に資する事業再構築の支援、持続的成長、豊かな地域経済社会の実現に向け、全国の約3万の組合等からの生の声を踏まえた本決議事項の実現に強く取り組まねばならない。

I. 中小企業・小規模事業者等の経営強靱化・成長促進支援等の拡充

1. 新型コロナウイルス感染症・多発する災害からの経済再生支援策の拡充

- (1) 経済再生ロードマップの策定、総合経済政策の強力推進
- (2) 地域医療提供体制の拡充、ワクチンや抗ウイルス薬等の供給体制整備による安心・安全の事業環境の確立
- (3) ポストコロナを見据えた中小企業・小規模事業者支援策の実施
- (4) 事業者等の自然災害からの経営再建、事業継続のための十分な復興・復旧予算の確保と万全な措置

2. 中小企業・小規模事業者・組合の成長促進投資への支援強化

- (1) 中小企業や企業間連携によるデジタル化推進に対する強力な支援措置
- (2) SDGsやESG投資の取組みへの支援強化

4. 中小企業団体中央会の指導体制・支援機能の拡充・強化、実態やニーズに即した組合制度の再整備

中小企業団体中央会の指導体制の強化、支援実施のための安定的な予算の確保・充実

3. 中小企業・小規模事業者の持続的発展に向けた事業継承・事業継続に関する対策の強化

- (1) 組合を活用した企業の事業継承・事業引継ぎへの環境整備
- (2) 組合による危機管理対応、災害時の相互協力体制の構築への支援強化

5. 地方創生推進に向けた対策の拡充

- (1) 「地方創生推進交付金」の十分な予算の確保
- (2) 「特定地域づくり事業協同組合」「企業組合」の創設・運営支援の拡充

II. 中小企業・小規模事業者の実態を踏まえた労働・雇用・社会保険料対策の推進

- (1) 雇用調整助成金等の助成措置の新型コロナウイルス感染状況に応じた拡充、延長 (2) 雇用保険料率の引上げ回避、国庫負担の本則4分の1への復帰、一般会計からの資金投入、雇用保険二事業の事業費管理の徹底・大幅な見直し
- (3) 中小企業の人材確保支援等策の強化、中小企業組合を活用した教育機関のキャリア教育、インターンシップ、デジタル、A.I.T.o.T等の新しい分野の研修支援の強化、デジタル化等への取組みの推進

III. 中小企業・小規模事業者の積極的な事業活動を支える環境整備

1. 中小企業金融施策の拡充

- (1) 新型コロナ対策の金融支援策の継続・拡充・条件緩和、借入金の減免、各種支援窓口の充実・強化、手続きの簡素化
- (2) 資本性劣後ローンの取組み強化のための要件の見直し
- (3) 多量債務問題軽減のための利子負担の軽減や高度化資金の減免、商工中金、日本政策金融公庫等が借換え等に応じやすくするための措置
- (4) 知的財産権等の事業用資産の包括担保制度の創設に必要な措置

3. 中小製造業等の持続的発展の推進

- (1) 「ものづくり補助金」の継続、拡充、要件の緩和、特別枠の追加措置、申請手続きの簡素化、フォローアップ支援事業の継続・拡充
- (2) 「事業再構築補助金」の要件緩和、対象範囲拡大等、運用の弾力化
- (3) サプライチェーンの強靱化、下請取引の適正化、下請法の厳正な運用
 - ① 国内生産の整備を進めるためのサプライチェーン対策補助金の継続
 - ② 親事業者が下請事業者に対し、支払手形サイトの長期化や材料価格高騰による販売価格への反映拒否など一方的に有利な取引条件を強要することのないよう、下請代金支払遅延等防止法等の運用を強化
 - ③ 「下請適正取引等推進のためのガイドライン」(自主行動計画)の更なる策定拡大、検証・フォローアップ、周知徹底を強力に推進

4. エネルギー・環境対応への支援の拡充

- (1) 電カコストの負担軽減に必要な対策の推進
- (2) 先進的省エネルギー投資促進支援事業費補助金の継続、拡充
- (3) カーボネート調達に向けて取組むために必要な支援措置
- (4) 大企業のグリーン調達推進が、中小企業へのしわ寄せとならないよう配慮

2. 中小企業・組合税制の拡充

- 欠損金の繰戻還付制度の適用期間の拡大、固定資産税等の負担軽減、個人事業主に係る純損失の繰越期間の拡大、「少額減価償却資産の取得価額の損金算入の特例」の適用期間の延長及び適用限度額の引上げ等

5. 卸売・小売業・まちづくりの推進に対する支援の拡充

- (1) 商店街及び個店を含む地域の事業者に対する長期的な支援措置
- (2) キャッシュレス決済普及推進のための支援策の強化・拡充

6. サービス業支援の強化・拡充

- (1) 観光・イベント関連業等へ強力かつ長期的消費、需要喚起等支援措置
- (2) 物流効率化、地域医療サービス充実、トラックドライバー等の労働条件の改善に寄与する高規格幹線道路網の整備拡大

7. 官公需対策の強力な推進

- (1) 緊急発注契約・前倒し発注の実施など官公需高規格組合等の積極的活用、災害協定締結等への官公需高規格組合への優先発注 (3) コロナ禍対策としての納期や工期の柔軟な設定、発注機関からの一方的な減額要請の禁止
- (2) 予定価格算定の調査・額決定方法の統一、働き方改革関連法に対応した必要経費の適切な計上 (4) 少額発注契約の正確な広報、消費税率引上げ等を勘案した適用限度額の大幅な引上げ

なお、次期全国大会については、2022年11月10日(木)に、長崎県において開催することが発表され、全国中央会・森会長から長崎県中小企業団体中央会・石丸忠重会長へ大会旗が継承されました。

長崎県中央会・石丸会長が次期開催地会長挨拶を行った後、独立行政法人中小企業基盤整備機構・豊永厚志理事長のかけ声による万歳三唱があり、閉会の運びとなりました。

第73回中小企業団体全国大会終了後、感謝の夕べを開催。岸田文雄内閣総理大臣、甘利明衆議院議員、宮下一郎衆議院議員、滝波宏文参議院議員をはじめとする多数のご来賓にご臨席賜りました。

次期開催地である
長崎県中央会石丸会長に大会旗継承

31

令和3年度モデル組合を紹介します ～徳島県味噌工業協同組合・協業組合徳島印刷センター～

本会では、他の模範となる中小企業組合をモデル組合として認定し、その優れた共同事業運営の仕組みや社会貢献活動を県内各組合で共有化することで、県内中小企業の組織化推進及びレベルアップを図るため、モデル組合認定支援事業を実施しています。

“モデル組合”の要件

本会会員組合であって、以下のすべてを満たす組合です。

- ① 組合設立後15年以上経過していること。
- ② 組合の事業運営、組織運営が適切で、かつ財務内容が堅実であること。
- ③ 組合の事業が組合員の利用状況、事業規模の拡大状況等からみて活発に行われていること。
- ④ 専従役員が1名以上いること又はそれと同等の事務処理が可能な体制となっていること。
- ⑤ 中央会の指導を受けていること。
- ⑥ 根拠法、その他の法令に違反していないこと。
- ⑦ 定款が法令に違反していないこと。
- ⑧ 事業報告書、決算関係書類の作成方法等が法令に違反していないこと。
- ⑨ 過去3年間の決算において、連続して当期損失を計上していないこと。
- ⑩ 直近決算において、差引正味財産が出資額を下回っていないこと。

令和3年度“モデル組合”認定証贈呈

令和3年9月16日に開催しましたモデル組合認定審査委員会において、2組合（徳島県味噌工業協同組合、協業組合徳島印刷センター）がモデル組合として認定され、モデル組合認定証を贈呈いたしました。



徳島県味噌工業協同組合



協業組合徳島印刷センター

令和3年度“モデル組合”の取り組み

モデル組合として認定された事例を通して、今後の事業運営や組織運営に少しでも参考にしていただければと思います。また、本会ホームページにてさらに詳しい内容を「モデル組合事例集」として掲載予定です。

徳島県味噌工業協同組合

住所：徳島市中昭和町一丁目 95 番地の 1 理事長：田中英太郎
設立：1948 年 11 月 29 日 組合員数：14 名

〈評価されたポイント〉

- ・「御膳みそ」ブランドの品質向上。
- ・エシカル消費自主宣言を消費者や社会に発信することで、エシカル消費の普及浸透の促進に協力。
- ・高校生と共に組合ホームページの開設を行い、高校生の実践的なキャリア教育の向上に貢献。
- ・アクアチッタフェスタに出展し、万代中央ふ頭の賑わい創出に協力。
- ・災害時における副食調味料の調達に関する協定書を締結し、副食調味料（味噌）の供給確保等に協力。

協業組合徳島印刷センター

住所：徳島市問屋町 165 番地 理事長：多田哲也
設立：1972 年 12 月 22 日 組合員数：3 名

〈評価されたポイント〉

- ・官公需の受注に向けて内部の体制を整備し、官公需適格組合証明を取得、県下の官公庁の受注を主力に事業を展開している。
- ・ISO9001、プライバシーマーク、エコアクション21の取得などによる組合のブランド力の向上を図っている。
- ・社員の健康管理を経営的視点から捉え戦略的に実施する健康経営を推進し、SDGsに則った事業を展開している。
- ・寄付活動・清掃活動等を毎年実施するなど、積極的に地域貢献活動を行っている。

全国中小企業団体中央会 創立65周年記念式典開催 ～当会の役員が表彰されました！～

令和3年11月5日(金)、ホテルニューオータニ（東京都千代田区）において、全国中小企業団体中央会創立65周年式典及び祝賀会が開催されました。

記念式典では、作家の北康利氏より「先人に学ぶ危機に強い指導者とは～古河市兵衛らに学ぶ～」と題して記念講演が行われ、ご来賓には甘利明衆議院議員をはじめ多くの方々を迎え、盛大に挙行されました。

また、表彰式では、中小企業団体中央会の発展に多大な功績のあった方々への表彰が行われ、都道府県中央会役員37名及び中央会専従役職員68名が「中小企業庁長官表彰」の栄に浴されるとともに、全国中央会職員4名に「全国中央会会長表彰」が授与されました。当会からは下記のお二方が表彰されました。（順不同）



【中小企業庁長官表彰】

田中 裕之氏
(当会理事／阿波ネット協同組合)

川人 尚文氏
(当会理事／小松島サンパーク協同組合)

徳島ビジネスチャレンジメッセ 2021 出展

令和3年10月21日(木)～23日(土)の3日間、アスティとくしま（徳島市山城町）において、「ニュービジネスが福を呼ぶ。」をテーマに徳島ビジネスチャレンジメッセ2021が開催されました。今回は、感染症対策を徹底したリアル会場とオンライン展示会を併せて実施するハイブリッド型となり、オンライン展示会は、令和3年10月18日(月)～23日(土)の6日間の開催となっています。

当会からは、ものづくり補助事業を実施した事業者の技術の普及、販路開拓や販売支援をすることを目的に、パネルや成果物等の成果事例（4事業者）を展示し、また、来場者に対して事業者自身により試作品の実演や実施事業の説明が行われました。

会期中には、3つの国難、「新型コロナ」「災害列島」「人口減少」の打破に向け、「SDGs」をテーマに、未来ビジネスの参考となる多数の特別展示やセミナー等が開催されました。

当会ブース出展事業者

- ・株式会社マルアート
- ・有限会社日本漢方医薬研究所
- ・株式会社アクティス
- ・株式会社クエスト

(順不同)

中央会 YouTube でも
展示ブースの様子を
紹介しています。

<https://www.youtube.com/watch?v=Na7KVS5SrE>



組合活性化情報令和元年度第1号から中央会事務局職員が会員の皆様に、より親しんでもらえるよう、プライベートなこと（趣味、特技、熱中している物事、最近気になっている物事など）について、綴っていきます。第11回目は、岡崎課長心得です。



岡崎 博 [連携推進課・課長心得]

①自己紹介

徳島県阿波市で生まれ育ち、大学の4年間だけ、岡山県に行っていました。就職の頃は、バブルの残りの影響も大きく、とある大手企業に内々定していたのですが、お断りして、徳島に帰って来ることになりました。しかし、地元で就職活動をしていなかったこともあり、県庁の臨時職員として勤めながら公務員試験を受けようとしていました。その勤務先で、上司から徳島県中小企業団体中央会という商工団体が職員採用の募集をしているから受けてみないか、とのお話があり、採用試験を受けました。試験は結構専門的で全く自信が無かったのですが、運良く採用され今に至っております。いつの間にか30年近くたち、ベテランと言われる年になっていますが、中央会の業務は非常に守備範囲が広く、日々勉強しながら、常に新しい挑戦を続けている毎日です。



②趣 味



趣味は何ですか？と聞かれたときは、いつも「料理と一人旅です」と答えています。一人旅ですが、そもそも海外旅行へ行くようになったのは、今から30年近く前の1994年、当時の故平石義光会長が、「中央会の職員も海外を見て視野を大きくしないとダメだ。」と中央会の慰安旅行として初めて海外へ行ったことがきっかけで、その行き先がタイでした。そこから何回か慰安旅行で海外に行ってから、個人旅行として単独で出かけるようになりました。

もう一つの趣味である料理も、海外に行くようになってからは特にタイ料理の、『辛い』『甘い』『酸っぱい』の味に魅せられ、現地の食堂や屋台のお母さんにレシピやコツを教えてもらったり、バンコクにあるクッキングスクールに通うなどして、料理の腕も段々と上がって来ています。

友人に、たまに料理を振舞っていますが、本格的過ぎて、冗談で「お店はいつオープンするの？」などとからかわれたりしています。

最近、コロナの影響で渡航が出来ませんが、状況が落ち着いて人の行き来が以前と同じようにできるようになれば、また出かけていきたいと思っています。





お知らせコーナー



～令和4年4月から、くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます！新しい認定制度もスタート！～

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律です。この法律において、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

また、策定した「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定・特例認定を受けることができます。

令和4年4月1日から認定制度が改正されます。改正のポイントは以下のとおりです。

ポイント1

○くるみんの認定基準とマークが改正されます。※認定マークについては決定後お知らせします。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されます。

男性の育児休業等取得率 現行：7%以上 → 令和4年4月1日以降：10%以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

現行：15%以上 → 令和4年4月1日以降：20%以上

②認定基準に、男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」(<https://youritsu.mhlw.go.jp/> p.3 参照)で公表すること、が新たに加わります。

認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、現行の男性の育児休業等の取得に関する基準の水準でも基準を満たします。なお、この場合に付与されるマークは現行マークとなります。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能です。

ポイント2

○プラチナくるみんの特例認定基準が改正されます。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されます。

男性の育児休業等取得率 現行：13%以上 → 令和4年4月1日以降：30%以上

男性の育児休業等・育児目的休暇取得率

現行：30%以上 → 令和4年4月1日以降：50%以上

②女性の継続就業に関する基準が改正されます。

出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合

現行：55% → 令和4年4月1日以降：70%

特例認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、現行の男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の水準でも基準を満たします。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能です。

特例認定の取消に関する経過措置

プラチナくるみんは認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和4年4月1日から令和5年3月31日までを含む場合は、新基準を満たしていなくても現行の基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

経過措置の詳細は厚生労働省ホームページをご参照ください。 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

ポイント3

○新たな認定制度「トライくるみん」が創設されます。※認定マークについては決定後お知らせします。

認定基準は、現行のくるみんと同じです。※トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチナくるみん認定を申請できます。

ポイント4

○新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度が創設されます（詳細は p.4 参照）。



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

現行くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準

<p>現行くるみん</p> 	<p>トライくるみん</p> <p>※認定マークについては、決定後お知らせします。</p>	<p>新しいくるみん</p> <p>※認定マークについては、決定後お知らせします。</p>
<p>1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。</p>		
<p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p>		
<p>3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</p>		
<p>4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。</p>		
<p>5. 次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること。</p> <p>（１）計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること。</p> <p>（２）計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて1.5%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p>		<p>5. 次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること。</p> <p>（１）計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が1.0%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p>（２）計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて2.0%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p>
<p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例></p> <p>計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p>		
<p>① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）</p> <p>② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。</p>		<p>① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p>② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p>
<p>③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が7%以上であること。</p>		<p>③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が1.0%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p>
<p>④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p>		<p>④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p>
<p>6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。</p> <p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例></p> <p>計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。</p>		<p>6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例></p> <p>計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。</p>
<p>7. 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。</p>		
<p>8. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の（１）と（２）のいずれも満たしていること。</p> <p>（１）フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。</p> <p>（２）月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。</p>		
<p>9. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。</p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置</p>		
<p>10. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。</p>		

新プラチナくるみん認定基準

プラチナくるみん



1～4. 現行くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準1～4と同一

5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が**30%**以上であること。

(2) 計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて**50%**以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞

計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること。(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)

② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。

③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が**30%**以上であること。

④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。

6～8. 現行くるみん、トライくるみん認定基準6～8と同一

9. 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。

① 所定外労働の削減のための措置

② 年次有給休暇の取得の促進のための措置

③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

10. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育児休業等を利用している者を含む)している者の割合が**90%**以上であること。

(2) 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者(子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む)の割合が**70%**以上であること。

＜労働者数が300人以下の一般事業主の特例＞

計画期間中に(1)が**90%**未満かつ(2)が**70%**未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、上記の(1)が**90%**以上または(2)が**70%**以上であれば、基準を満たす。

11. 育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

12. 現行くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準10と同一

○プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度(事業年度=各企業における会計年度)の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

- ・1回目の公表は、プラチナくるみん取得後おおむね3ヶ月以内
- ・2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3ヶ月以内 に行ってください。

「両立支援のひろば」<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

は、厚生労働省が運営するウェブサイトです。

- ・一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」
- ・自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」
- ・企業や労働者向けのお役立ち情報 など、職場で両立支援を進めるための各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご活用ください。

不妊治療と仕事との両立に関する認定基準

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一類型として、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業の認定制度が創設されます。※愛称、認定マークについては決定後お知らせします。

1. 受けようとするくるみんの種類に応じた p.2 または p.3 の認定基準を満たしていること。

※例えば、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業としてトライくるみん認定を受けようとする場合、p.2 のトライくるみん認定基準の 1～10 を満たす必要があります。

2. 次の(1)～(4)をいずれも満たしていること。

(1) 次の①及び②の制度を設けていること。

- ① 不妊治療のための休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。）
- ② 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度

(2) 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること。

(3) 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。

(4) 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者を選任し、社内に周知していること。

※不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業としてプラチナくるみん認定を受けた企業は、毎年少なくとも1回、2(1)①の不妊治療のための休暇制度の内容、2(1)②の制度のうち講じているものの内容、2(3)の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組の内容の公表日の前事業年度における状況についても、「両立支援のひろば」にて公表を行う必要があります。

公共調達における加点評価

○各府省等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業などを加点評価するよう国の指針において定められています。それに基づき各府省等は、公共調達において、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、総合評価落札方式または企画競争による調達を行うときは、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定することとしています。

○個別の調達案件における加点評価については、各調達案件の担当にお問い合わせください。

内閣府からのお知らせ 中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業

○中小企業における子育て支援環境を整備する観点から、「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」を受けた中小企業（常時雇用する労働者が300人以下）に対し、上限50万円の助成金を支給する「中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業」を実施しています（令和3年10月から令和9年3月まで）。

○事業の詳細については、以下の URL をご覧くださいか、一般財団法人女性労働協会へお問い合わせください。

くるみん助成ポータルサイト <https://kuruminjosei.jp/>

働き方改革推進支援資金

○「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画の届出義務のない企業（常時雇用する労働者が100人以下）や、上記のうち、くるみん認定企業が、一定の要件を満たした場合に、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）が実施する「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する場合、基準利率から引き下げを受けることができます。

○働き方改革推進支援資金の詳細については、以下の URL をご覧くださいか、日本政策金融公庫へお問い合わせください。

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html

お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和3年11月作成 リーフレット NO.8



～徳島県の最低賃金（特定最低賃金の発効は令和3年12月21日から）～

徳島県の最低賃金

824円

時間額

令和3年
10月1日から

守ってね！最低賃金。

徳島県最低賃金は、
県内で働く全ての労働者に適用されます。



下記の産業には 特定最低賃金 が適用されます		発効日：令和3年12月21日
産業名	時間額(円)	適用除外される労働者
造作材・合板・建築用組立材料製造業	876	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃、片付けその他これらに準ずる軽易な業務 ロ 木材の結束、包装、箱詰め又は手作業による木材の研磨の業務 (4) 繊維板製造業及び床板製造業に従事する者
はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業	945	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃、片付けその他これらに準ずる軽易な業務 ロ 玉軸受、ころ軸受製造業に係る業務のうち、切削くずの取り除き等の業務 (4) メリヤス針製造業、計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具製造業、医療用機械器具・医療用品製造業、光学機械器具・レンズ製造業及び武器製造業に従事する者
電子部品・デバイス・電子回路電気機械器具、情報通信機械器具製造業	911	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃、片付けその他これらに準ずる軽易な業務 ロ 手工具又は小型動力機を用いて行う組線、取付け、かしめ及び巻線の業務 (4) 発電用・送電用・配電用電気機械器具製造業、産業用電気機械器具製造業及び電球・電気照明器具製造業に従事する者



中小企業の最低賃金の引上げを支援！
業務改善助成金のご案内



「業務改善助成金」は、中小企業事業主が、生産性向上のための設備投資（機械設備、POSシステムの導入）などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部（最大600万円）を助成する制度です。

※徳島県は事業場内最低賃金が時間額 824 円以上 854 円以下、かつ、事業場規模 100 人以下が対象

お問い合わせ・相談先

- 最低賃金は 徳島労働局労働基準部賃金室 (Tel 088-652-9165) 又は最寄りの労働基準監督署へ
- 業務改善助成金は 徳島労働局雇用環境・均等室 (Tel 088-652-2718) 又は 徳島働き方改革推進支援センター (Tel 0120-967-951)へ



(1) 最低賃金はすべての労働者に適用されます

最低賃金は、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度であり、最低賃金には、地域別最低賃金と特定最低賃金の2種類があります。

最低賃金は、常用、臨時、パート、アルバイトなどの雇用形態や呼称の形態を問わず、事業場で働くすべての労働者に適用されます。

■減額の特例

しかし、一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの場合に、最低賃金を一律に適用するとかえって雇用機会を狭めるおそれがあるため、次の①～⑤に該当する労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として個別に最低賃金の減額の特例が認められています。

- ①精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い方
- ②試の使用期間中の方
- ③基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受けている方のうち厚生労働省令で定める方
- ④軽易な業務に従事する方
- ⑤断続的労働に従事する方

減額の特例許可を受けようとする使用者は、所定の様式による申請書2通を作成し、所轄の労働基準監督署長を経由して都道府県労働局長に提出してください。

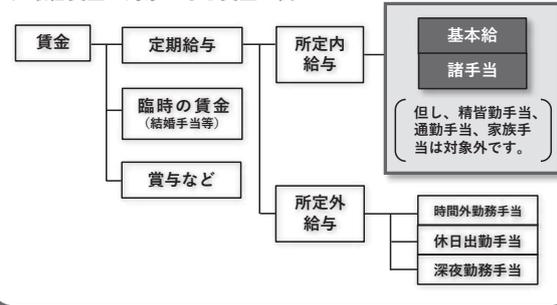
(2) 最低賃金の対象となる賃金

最低賃金の対象となる賃金は、通常の労働時間、労働日に対応する賃金に限られます。

具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが、最低賃金の対象になります。

- ①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
- ④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
- ⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
- ⑥精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

▶最低賃金の対象となる賃金の例



(3) 最低賃金額との比較方法

地域別最低賃金及び特定最低賃金ともに、時間額のみでの表示となっていますので、実際の賃金が最低賃金額以上となっているかどうかを調べるには(2)に記載した最低賃金の対象となる賃金額と適用される最低賃金額を次の方法で比較します。

- ① 時間給制の場合
時間給 \geq 最低賃金額（時間額）
- ② 日給制の場合
日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金額（時間額）
- ③ 月給制の場合
月給 \div 1箇月平均所定労働時間 \geq 最低賃金額（時間額）
- ④ 出来高払制その他の請負制によって定められた賃金の場合
出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額を、当該賃金計算期間に出来高払制その他の請負制によって労働した総労働時間数で除して時間当たりの金額に換算し、最低賃金額（時間額）と比較します。
- ⑤ 上記①、②、③、④の組み合わせの場合
例えば、基本給が日給制で、各手当（職務手当など）が月給制などの場合は、それぞれ上記②、③の式により時間額に換算し、それを合計したものと最低賃金額（時間額）を比較します。

月給制の場合の比較方法の例

- 徳島県で働くAさんの労働時間と月給は、
- 1日の所定労働時間 8時間
 - 年間所定労働日数 252日
 - 年間総所定労働時間 2,016時間
(8時間 \times 252日)
 - 1か月の平均所定労働時間 168時間
(2,016時間 \div 12か月)
 - 月給 140,000円

徳島県最低賃金額は824円（時間額）ですので、
月給 140,000円

$$\frac{140,000}{168} = 833.33 > 824円$$

したがって、この場合は最低賃金額を**上回る**こととなります。

ウェブで最低賃金がチェックできます

最低賃金特設サイト

<https://pc.saiteichingin.info/>



編集 後記

- ◆ 新年あけましておめでとうございます。第 161 号発刊にあたり、ご協力いただいた皆様に心から感謝申し上げます。今年も本誌内容を充実したものにしていけるよう頑張りますので、よろしく願いいたします。
- ◆ 今年も新年特別企画として、巻頭に『新春対談』を掲載しています。通算 3 回目となる今回は、創立からまだ 2 年でフレッシュなレディース中央会と、メンバーは若手ですが 43 年の歴史がある青年中央会という対照的な組み合わせで、布川会長と和気藹々とした和やかな雰囲気に対談していただきました。是非ご一読頂ければと思います。
- ◆ 「組合クローズアップ」では、企業組合椿谷自然体験村をご紹介します。近年、徳島県南部を指す「四国の右下」という言葉を耳にする機会が多くなっています。当組合はその県南部に位置する美波町椿谷地区で、主にアウトドアの自然体験を満喫できるレジャーサービスを提供しています。県南以外にも、地域振興に注力している沢山の方々がおられますが、その中で、今まで続けてこられた努力が実を結びつつある事例の一つではないかと思えます。私自身もそうですが、組合 HP や FB に掲載されているレジャーメニューに大きな魅力を感じる人は多いのではないかと思います。記事と併せて是非ご覧ください。
- ◆ コロナワクチンに関して、「選民を画策する陰謀論」など怪しげな情報がまことしやかに出回っています。人は知らず知らずのうちに不快な情報を避け、都合の良い方向に解釈します。こうした働きを「認知バイアス」というらしいのですが、今の世の中はそのような心理的働きが広範囲に起きてしまうほど不安や不満が溜まっているのだらうと思えます。陰謀かどうかは分かりませんが、何が正しくて何が嘘なのか、少数例をセンセーショナルに伝える報道や、正体のはっきりしない個人の発信などに惑わされることなく、気をしっかり持って生きていこうと思う今日この頃です。

最後までお読みいただきありがとうございました。

徳島県中小企業団体中央会
<http://www.tkc.or.jp/>



vol.03
令和3年度 第3号
(年間4回発行 通巻第161号)

組合活性化情報
中央会とくしま



遠景眉山 水彩画/布川 嘉樹