

2

活性化情報誌



中小企業かごしま

2025 第836号

- 特集1 令和7年度当初予算・税制改正の概要
- 特集2 新しい資本主義について考える
～三位一体の労働市場改革～
- 特集3 官公需の基本方針～官公需適格組合証明の活用～
- 特集4 職場における各種ハラスメント



目次

特集1 令和7年度当初予算・税制改正の概要……………	1
特集2 新しい資本主義について考える ～三位一体の労働市場改革～……………	15
特集3 官公需の基本方針～官公需適格組合証明の活用～……………	25
特集4 職場における各種ハラスメント……………	37
組合インタビュー……………	45
●鹿屋澱粉工業協同組合	
前途彩々～女性活躍推進企業を訪ねて～……………	49
●エス・パックス株式会社	
中央会の動き……………	53
寄稿 人材こそ宝！中小企業に役立つ人事・労務……………	55
インフォメーション……………	56
教えてぐりぶー！組合運営……………	57
組合運営のスペシャリストを目指そう！……………	58
業界情報……………	59
令和6年12月 情報連絡員報告	
倒産概況……………	62
令和7年1月 鹿児島県内企業倒産概況	
中央会関連主要行事予定……………	63

令和7年度当初予算・税制改正の概要

「令和7年度経済産業省関連予算案等の概要」

(https://www.meti.go.jp/main/yosan/yosan_fy2025/index.html) を加工して作成

令和6年12月27日、令和7年度当初予算と税制改正の大綱が閣議決定されました。

令和7年度当初予算は、一般会計歳出総額が過去最高の115兆5,415億円となり、うち中小企業対策費は、価格転嫁対策の推進など持続的な賃上げに向けた環境整備等に必要な経費として前年度を1億円上回る1,695億円（ただし、経済産業省計上分は1,080億円で2億円減少）が予算措置されました。また、税制改正の大綱には、国内投資の持続的拡大や中小企業の活性化等に向けた拡充・延長の措置が盛り込まれました。

特集1では、「経済産業省関連」の令和7年度当初予算と税制改正の内容について、ご紹介します。

■ 令和7年度当初予算（中小企業対策費）の概要

【中小企業対策費の所管別内訳（単位：億円）】 ※増減は四捨五入の関係で誤差あり

所管	R6年度当初予算①	R7年度当初予算②	増減②-①
経済産業省	1,082	1,080	▲2
（うち中小企業庁）	(879)	(879)	(1)
財務省	603	600	▲3
厚生労働省	8	15	6
全体	1,693	1,695	1

【基本的な課題認識と対応の方向性】

- 予算・税・制度改正等の政策手段を総動員し、中小企業・小規模事業者等の飛躍的成長、規模拡大、新事業進出・事業転換、生産性向上・省力化等の投資を促すとともに、中小企業・小規模事業者の**持続的な賃上げ**につなげ、地域経済の好循環と成長型経済への転換を実現する。
- 物価高、エネルギー高、構造的な人手不足等、厳しい経営環境に直面する中小企業・小規模事業者等に対する価格転嫁対策や資金繰り支援、省力化投資の支援等に万全を期し、**持続的賃上げ**の実現に向けた環境整備を図る。
- 小規模事業者支援、事業承継、社会課題解決等を通じて、地域経済の活性化を図る。

1 持続的賃上げ実現に向けた中小企業の成長・生産性向上・省力化投資支援	
◆ 中堅・中小企業の賃上げに向けた省人化等の大規模成長投資補助金 NEW	P 2
◆ 成長型中小企業等研究開発支援事業（Go-Tech 事業）	P 2
◆ 省エネルギー投資促進・需要構造転換支援事業費補助金 NEW	P 3
◆ 中小企業等海外展開支援事業	P 4
2 物価高、人手不足等の厳しい経営環境への対応	
◆ 中小企業取引対策事業	P 5
◆ 日本政策金融公庫補給金	P 5
◆ 中小企業信用補完制度関連補助事業	P 6
3 小規模事業者支援、災害からの早期復旧支援	
◆ 中小企業連携組織対策推進事業	P 6
4 事業承継、再編等を通じた変革の推進	
◆ 中小企業活性化・事業承継総合支援事業	P 7
◆ 後継者支援ネットワーク事業	P 8
5 中小企業・小規模事業者の活性化、地域課題解決に向けた取組支援の推進	
◆ 中堅・中核企業の経営力強化支援事業	P 8
◆ 地域の人事部支援事業	P 9



1

持続的賃上げ実現に向けた 中小企業の成長・生産性向上・省力化投資支援

設備投資

NEW

中堅・中小企業の賃上げに向けた省力化等の大規模成長投資補助金【8.7億円】

地域の雇用を支える中堅・中小企業が、足元の人手不足等の課題に対応し、成長していくことを目指して行う大規模投資を促進することで、地方においても持続的な賃上げを実現することを目的としています。



補助上限額	50億円
投資下限額	10億円 ※コンソーシアム形式により参加企業の投資額の合計が10億円以上となる場合も対象 (ただし、一定規模以上の投資を行う中堅・中小企業がいる場合に限る。)

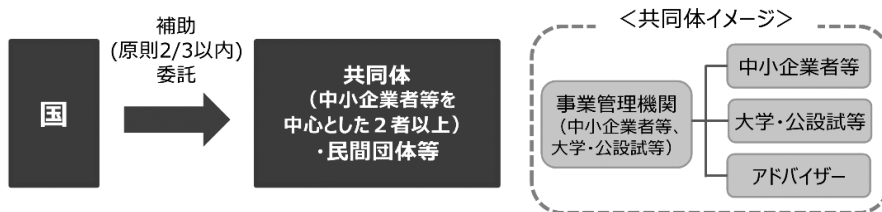


持続的な賃上げを目的に、「足元の人手不足に対応するための省力化等による労働生産性の抜本的な向上」と「事業規模の拡大」を図るために行う「**工場等の拠点新設や大規模な設備投資**」を補助するものです。

研究開発

成長型中小企業等研究開発支援事業 (Go-Tech 事業)【123億円】

中小企業が下請け構造から脱却し成長を実現するためには、ものづくり基盤技術及びサービスモデルの高度化を図ることが重要となっています。中小企業による持続的な成長のため、研究開発及びその成果の事業化を支援するとともに、中小企業が自立的にイノベーションを創出していくためのエコシステムの形成を図ることを目的としています。



補助実施期間	2～3年				
補助上限額	通常枠	単年	4,500万円	3年間	9,750万円
	出資獲得枠		1億円		3億円
補助率	中小企業者等	原則 2/3 以内	※課税所得 15 億円超の中小企業者等は 1/2 以内		
	大学・公設試等	原則定額			
委託	補助事業に係る評価・分析、販路開拓支援等				



中小企業が大学・公設試等の研究機関等と連携して行う、**研究開発、試作品開発等**に係る取組を最大3年間支援するものです。

設備投資

NEW

省エネルギー投資促進・需要構造転換支援事業費補助金【760億円】

機械設計を伴う設備、事業者の使用目的や用途に合わせて設計・製造する設備、先進型設備等の導入などにより、工場・事業場全体で大幅な省エネ化を図る取組や、脱炭素につながる電化・燃料転換を伴う設備更新を支援することにより、「2030年度におけるエネルギー需給の見通し」の達成に寄与することを目的としています。

- 企業の複数年の投資計画に対応する形で支援を実施し、中小企業の省エネ投資需要を掘り起こし
- 工場等における省エネ性能の高い設備・機器への更新を促進し、温室効果ガスの排出削減と我が国の産業競争力強化を共に実現



(1) 工場・事業場型

工場・事業場全体で、機械設計が伴う設備又は事業者の使用目的や用途に合わせて設計・製造する設備、先進型設備等の導入を支援

補助率	中小企業	1/2以内 ※一定の要件を満たす場合2/3以内
	大企業	1/3以内 ※一定の要件を満たす場合1/2以内
上限額		15億円 ※非化石転換設備の場合20億円

(2) 電化・脱炭素燃転型

化石燃料から電気への転換や、より低炭素な燃料への転換等、電化や脱炭素目的の燃料転換を伴う設備等の導入を支援

補助率	1/2以内
上限額	3億円 ※電化の場合5億円

(3) エネルギー需要最適化型

エネマネ事業者等と共同で作成した計画に基づく EMS 制御や高効率設備の導入、運用改善による省エネ取組を支援

補助率	中小企業	1/2以内
	大企業	1/3以内
上限額		1億円



工場・事業場において実施される**エネルギー消費効率の高い設備への更新等**について、複数年度事業の支援を行うものです。



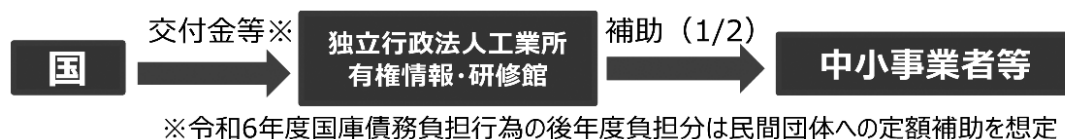
海外展開

中小企業等海外展開支援事業【11億円】

外国出願費用、審査請求費用、拒絶理由通知への応答等の中間手続費用を助成し、外国における権利取得を促進するとともに、海外での知的財産権侵害への対策費用を助成し、グローバルな知的財産権の取得、事業化及び権利行使につなげることを目的としています。

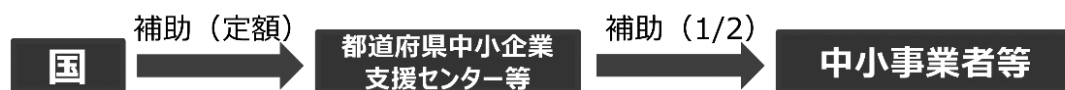
(1) 海外権利化支援事業

中小事業者等（特許法施行令第10条）による外国出願や中間手続等に要する経費の一部を助成し、事業化も見据えた外国における産業財産権の権利化を支援



(2) 海外出願支援事業

中小企業者等（中小企業支援法第2条）による外国出願に要する経費の一部を助成し、外国における産業財産権の出願を支援



(3) 海外侵害対策支援事業

中小事業者等の海外での知財侵害への対策費用を助成し、外国における権利行使の促進を支援



(4) 海外知財訴訟保険事業

中小企業者等が海外において知的財産侵害を理由とする訴訟の提起等を受けることにより生じた費用を負担する海外知財訴訟費用保険制度加入者の掛金の一部を補助



中小事業者等による**国際的な知的財産戦略の構築**に向けた支援を行うものです。

2 物価高、人手不足等の厳しい経営環境への対応

価格転嫁

中小企業取引対策事業【29億円】

下請代金支払遅延等防止法の厳正な執行や相談窓口の運営、下請 G メンヒアリングによる取引実態の把握等を通じ、中小企業の取引環境の改善等、取引の適正化に取り組むことを目的としています。

- 下請代金支払遅延等防止法に基づく書面調査を実施
- 下請事業者の取引上の悩みについて、無料で相談員・弁護士が相談に応じる「下請かけこみ寺」を運営
- 下請 G メンによる中小企業へのヒアリングを実施



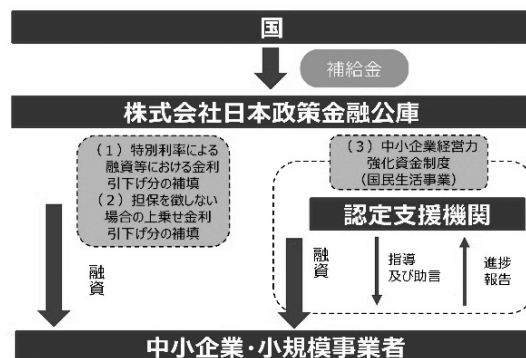
賃上げの原資確保に向けた原材料価格等のコスト上昇分の適切な価格転嫁等を支援するものです。

資金調達

日本政策金融公庫補給金【153億円】

株式会社日本政策金融公庫に対して、基準利率と特別利率の利率差及び金利引下げ分について、財政措置（以下3点）を行うことで、中小企業・小規模事業者の資金需要に的確に応えることを目的としています。

- 一般利差補給金
特別利率による融資等における金利引下げ分の補填
- 中小企業金融円滑化利子補給金
担保を徴しない場合の上乗せ金利引下げ分の補填
- 中小企業経営力強化資金融資事業補給金
認定支援機関による指導及び助言を受け、新事業分野の開拓などを行う者に対する融資制度における金利引下げ分に補填



日本政策金融公庫の金利の引下げなどを行うことで、社会的・経済的環境の変化等の影響を受ける中小企業はもちろん、創業や新事業の展開、事業承継などの重点政策課題に取り組む中小企業の資金繰りの円滑化等を支援するものです。

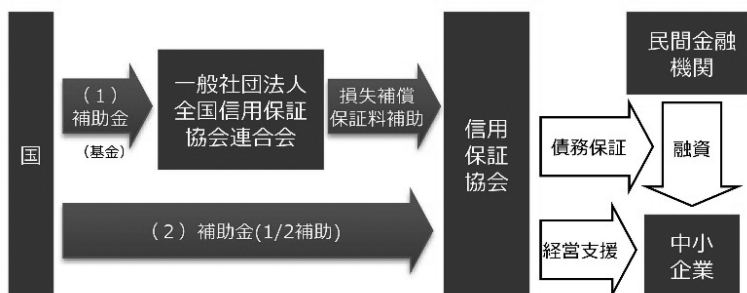


資金調達

中小企業信用補完制度関連補助事業【39億円】

経営の安定に支障が生じている中小企業が民間金融機関からの融資を受ける際に信用保証を行うことで、中小企業の資金繰りの円滑化を図ることを目的としています。

- 債務不履行が生じた場合に発生する信用保証協会の損失の一部を補填



信用保証制度を通じて中小企業の資金繰りの円滑化等を図るものです。また、保証協会による専門家派遣等の経営支援も本事業に含まれています。

3

小規模事業者支援、災害からの早期復旧支援

※災害からの早期復旧支援は、能登半島地震等をはじめとする災害により被災した地域の速やかな復旧又は復興を支援する事業（なりわい補助金・グループ補助金）が継続されます。

組織化

連携

中小企業連携組織対策推進事業【6億円】

中小企業・小規模事業者は、人手不足や生産性の向上、新商品・サービスの開発、新たな販路の開拓など、共通の経営課題を抱えています。そこで、中小企業等が組合等の連携組織の組成と団結した取り組みを促進し、これらの経営課題を解決することを目的としています。

(1) 中小企業組合等課題対応支援事業

① 中小企業組合等活路開拓事業

組合等を中心に共同して行う調査研究、将来ビジョンの策定、試作品の開発などを支援

	活路開拓事業	展示会等出展・開催
内 容	専門家を招聘した委員会で検討を行い、市場調査、試作品の開発、ビジョンの策定、構成員へ成果発表するなどして、課題を解決・成果を共有する取り組みを補助	国内外の展示会への出展（バーチャル展示会への出展も可）や展示会の自主開催を補助 ※商品等の販売を伴う出展・開催は不可
補 助 率	6/10 以内	6/10 以内
上 限 額	大規模・高度型 2,000万円 通常型 1,200万円	1,200万円
下 限 額	100万円	なし

※大規模高度型は、補助金申請予定額が1,200万円を超え、事業終了後3年以内に売上が10%以上増加する（または、コストが10%以上削減される）ことが見込まれるもの（②も同様）

② 組合等情報ネットワークシステム等開発事業

組合等が行うアプリケーションシステムや情報ネットワークシステムの開発、開発のための計画立案、提案依頼書策定を支援

内 容	外部から専門家を招聘してシステム設計の検討を行ったり、専門業者に対してシステム開発を外注したりする経費等を補助	
補 助 率	6/10 以内	
上 限 額	大規模・高度型	2,000 万円
	通 常 型	1,200 万円
下 限 額	100 万円	

(2) 外国人育成就労制度適正化事業

外国人技能実習生受入事業を行う組合（監理団体）等の事業の適正化を支援



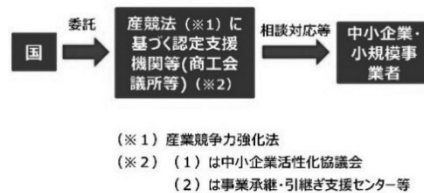
組合の経営改善・向上、組合事業に関する知識の普及を図るための教育事業など、本会までお気軽にご相談ください。

4 事業承継、再編等を通じた変革の推進

事業再生 事業承継

中小企業活性化・事業承継総合支援事業【144億円】

財務上の問題を抱えている中小企業等に対して、収益力改善・事業再生等を支援するとともに、後継者不在の中小企業等に対しては、事業承継・事業引継ぎを支援することで、地域の経済と雇用の基盤を支えることを目的としています。



(1) 中小企業活性化事業

再生等支援に関する相談を受け、課題解決に向けたアドバイスを実施

- 財務や事業の抜本的な見直しが必要な企業について、外部専門家を含めた個別支援チームにより金融機関との調整等を行い、再生計画の策定を支援
- 事業再生が極めて困難であっても、意欲ある経営者等が円滑に再チャレンジできるよう、経営者保証ガイドラインに基づく保証債務整理等を通じて支援

(2) 事業承継総合支援事業

全国の認定支援機関等に設置された事業承継・引継ぎ支援センターにおいて、後継者不在の中小企業・小規模事業者と事業等の譲受を希望する事業者とのマッチング支援や、プッシュ型の事業承継診断・事業承継計画の策定支援等を実施



中小企業活性化事業は「中小企業活性化協議会」、事業承継総合支援事業は「事業承継・引継ぎ支援センター等」が支援します。 ※全国に設置



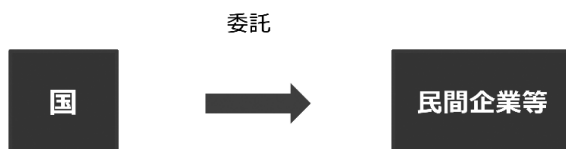
事業承継

後継者育成

後継者支援ネットワーク事業【4億円】

地域に根ざした中小企業の次期経営者となる後継者の既存の経営資源を活かした新規事業や事業再構築に向けた取組等を支援することで、地域経済の新陳代謝を図るとともに、日本・世界で活躍する地域の核となる事業者を輩出することを目的としています。

- ・後継者による既存事業及び経営資源の活用を踏まえた新規事業等の企画・実行に向けた具体的な行動を引き出すため、後継者向けのピッチイベントを開催



大会を通じて、地域に根ざしている支援機関等を巻き込みながら、**後継者の掘り起こし**を行うものです。決勝大会で優秀な成績をおさめた後継者に対しては、その後も経営指導を受けられる体制を構築することとしています。

5

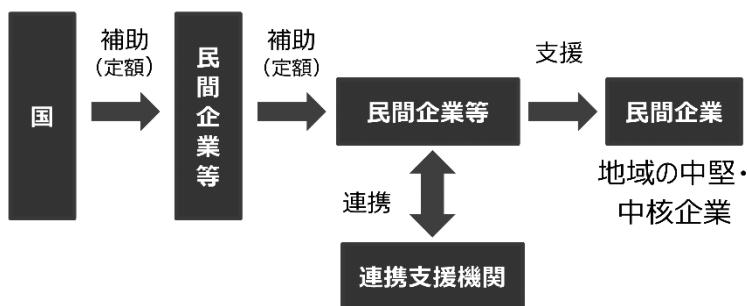
中小企業・小規模事業者の活性化、地域課題解決に向けた取組支援の推進

新事業展開

中堅・中核企業の経営力強化支援事業【4億円】

地域経済を牽引する中堅・中核企業が抱える、ノウハウの獲得、地域内外とのネットワーク構築といった課題に対し集中的に支援を行うことで、経営規模拡大に伴う新事業展開等の取組を推進することを目的としています。

- ・中堅・中核企業の経営規模拡大に伴う課題の発掘や支援ニーズの把握
- ・地域内外の協業パートナーとなる企業や支援機関とのネットワーキングおよびマッチング支援
- ・重点支援企業へのハンズオン支援



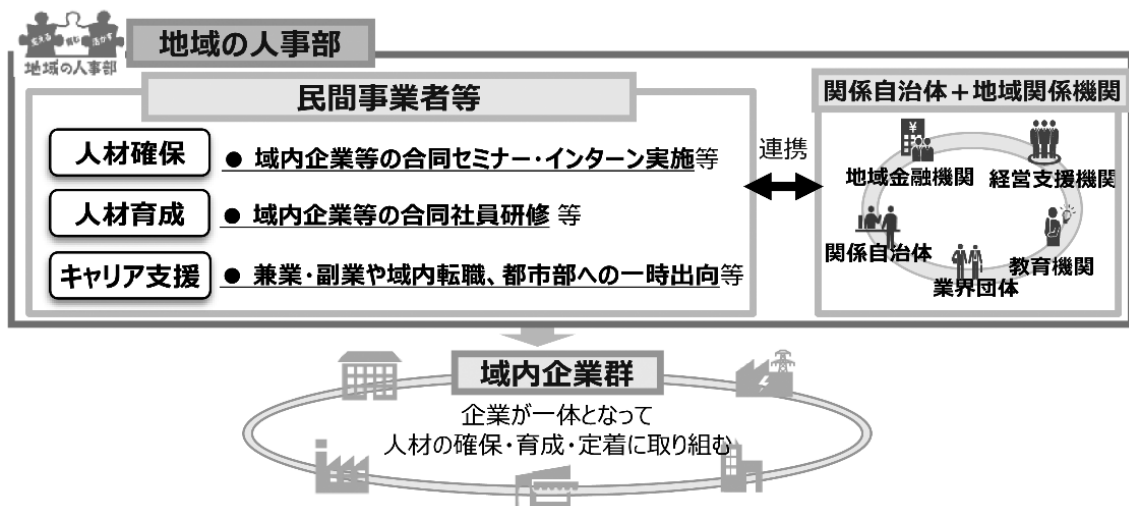
プラットフォームを構築し、中堅・中核企業と支援機関、中堅・中核企業と地域内外の関係者とをつなぐことで**新事業展開**等を推進するものです。

人材確保

人材育成

地域の人事部支援事業【3億円】

地域経済を牽引する中堅・中小企業の自律的な成長を後押しし、地域における良質な雇用の拡大や認知度向上を図るため、民間事業者等が地域企業群や関係機関（自治体・経営支援機関・教育機関等）と連携し、地域が一体となって人材確保・育成・定着を行う「地域の人事部」の取組を支援することを目的としています。



(1) 地域の人事部事業者伴走・横展開支援事業

地域の人事部の定着・自走化や他地域への横展開を後押しするため、既に一定のノウハウを有する地域の人事部事業者による伴走支援や地域間・広域連携等を推進

(2) 地域の人材確保・育成・定着に係る重点分野支援事業

- ① 地域の人事部事業者が、地域の教育機関等と連携して、地域企業群への幹部インターンシップ制度を導入し、地域企業の事業承継に関心のある右腕人材や未来の後継者候補と中堅・中小企業のマッチングや引継ぎ・キャリア支援等を行う取組を支援
- ② 地域の人事部事業の持続化に向けた自治体との連携を推進するため、地域未来法の連携支援計画の承認事業者や二地域居住促進法に基づく特定支援法人等、法制度等と連携した地域の人材確保・育成・定着を目指す取組を支援



企業群と地域の関係機関が一体となった取組で、企業群の経営戦略と人材戦略の策定・実行を地域の関係機関が伴走支援し、**人材の獲得から育成・定着**までサポートするものです。

九州経済産業局では、令和5年度に九州管内において新たに地域の人事部に取組む地域を「九州地域の人材確保モデル地域」として選定し、そのひとつである鹿児島県鹿屋市の取組に対し、集中的な支援を行いました。

【九州地域の人材確保モデル地域取組事例集】

https://www.kyushu.meti.go.jp/jirei/jinzai/240418_2_1.pdf





■ 令和7年度税制改正（経済産業関係）の概要

令和7年度経済産業関係税制改正では、「国内投資の持続的拡大」「中小企業の活性化」「激動する国際課税制度への対応と企業のグローバル対応に向けた環境整備」「エネルギーサプライチェーンの強靱化・GX（グリーントランスフォーメーション）の実現や産業競争力強化に向けた検討」などを柱として、税制上の措置がなされました。

ここでは、「国内投資の持続的拡大」「中小企業の活性化」に焦点を絞り、ご紹介します。

1 国内投資の持続的拡大	
◆ 生産性向上や賃上げに資する中小企業の設備投資に関する固定資産税の特例措置の拡充及び延長	P 10
◆ 中小企業経営強化税制の拡充・延長	P 11
◆ 地域未来投資促進税制の拡充・延長	P 12
2 中小企業の活性化	
◆ 法人版・個人版事業承継税制における役員就任要件等の見直し	P 12
◆ 中小企業投資促進税制の延長	P 13
◆ 中小企業者等の法人税率の特例の延長等	P 13
◆ 中小企業防災・減災投資促進税制の延長等	P 14

1 国内投資の持続的拡大

固定資産税

生産性向上や賃上げに資する中小企業の設備投資に関する固定資産税の特例措置の拡充及び延長

適用期限：令和8年度末(2026年度末)まで延長

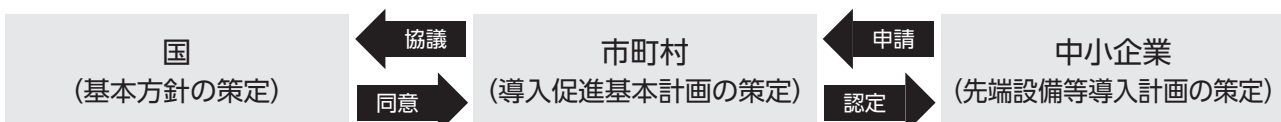
- 賃上げを行う企業を対象に、赤字黒字を問わず設備投資に伴う負担を軽減する固定資産税の特例措置について、賃上げ率に応じて、軽減率を引き上げ

賃上げ率を1.5%以上引き上げる方針を表明した場合…3年間、課税標準を1/2に軽減

賃上げ率を3%以上引き上げる方針を表明した場合…5年間、課税標準を1/4に軽減

特例措置の対象企業	市町村から先端設備等導入計画の認定を受け、かつ、資本金1億円以下等の税制上の要件を満たす中小企業		
計画認定要件	3～5年の計画期間における労働生産性が年平均3%以上向上する等、基本方針や市町村の導入促進基本計画に沿ったものであること		
対象設備等	設備の種類	最低価額要件	投資利益率要件 投資利益率が年率5%以上の投資計画に記載された設備 ※認定経営革新等支援機関が確認
	①機械及び装置	160万円以上	
	②測定工具及び検査工具	30万円以上	
	③器具備品	30万円以上	
④建物附属設備	60万円以上		
特例措置	固定資産税（通常、評価額の1.4%） ・先端設備等導入計画中に1.5%以上の賃上げ表明*に関する記載あり →3年間、課税標準を1/2に軽減 ・先端設備等導入計画中に3%以上の賃上げ表明*に関する記載あり →5年間、課税標準を1/4に軽減 ※雇用者全体の給与が増加することを従業員に表明するもの		
適用期限	2年間（令和9年3月31日（2026年度末）までに取得したもの）		

《全体のスキーム》



所得税

法人税

法人住民税

事業税

中小企業経営強化税制の拡充・延長

適用期限：令和8年度末（2026年度末）まで延長

- ・売上高100億円超の達成に向けたロードマップ作成等を要件に、工場のラインや店舗等の生産性向上に係る設備導入に伴う建物を対象設備に追加
- ・建物を新增設した際、その年度末の雇用者給与支給総額が前年度末と比較して
2.5%以上増加した場合…**特別償却15%**又は**税額控除1%**
5.0%以上増加した場合…**特別償却25%**又は**税額控除2%**を適用
- ・現行措置について、C 類型は廃止、A 類型及び B 類型は指標の見直し

類型	要件	確認者	対象設備	その他要件
生産性向上設備 (A 類型)	生産性* が旧モデル比平均 1%以上 向上する設備 ※単位時間当たり生産量、歩留まり率、投入コスト削減率のいずれか	工業会等	機械装置 (160万円以上) 工具 (30万円以上)	
収益力強化設備 (B 類型)	投資利益率* が年平均 7%以上 の投資計画に係る設備 ※計算に使う期間は、投資設備中の最長の減価償却期間に合わせる		※ A 類型の場合、測定工具又は検査工具に限る 器具備品 (30万円以上) 建物附属設備 (60万円以上) ソフトウェア (70万円以上)	
経営資源集約化設備 (D 類型)	修正 ROA または有形固定資産回転率が一定割合以上の投資計画に係る設備		※ A 類型の場合、設備の稼働状況等に係る情報収集機能及び分析・指示機能を有するものに限る	●生産等設備を構成するもの ※事務用器具備品・本店・寄宿舎等に係る建物付属設備、福利厚生施設に係るものは該当しない
経営規模拡大設備 (B 類型の拡充)	● 投資利益率が年平均7%以上 ● 売上高100億円超を目指すロードマップの作成 ● 売上高成長率年平均10%以上を目指す ● 前年度売上高10億円超90億円未満 ● 最低投資額1億円、又は前年度売上高5%以上 ● 賃上げ率2.5%、又は5%以上等 ※拡充措置の認定を受けた法人は、投資計画の期間中は中小企業投資促進税制と少額減価償却資産の特例の適用不可	経済産業局	機械装置 (160万円以上) 工具 (30万円以上) ソフトウェア (70万円以上) 建物及びその附属設備 (1,000万円以上) ※生産性向上に資する設備の導入に伴って新增設される建物及びその附属設備に限る ※税制対象の設備投資総額の上限は、60億円	●国内への投資であること ●中古資産・貸付資産でないこと等

- ※1 発電用の機械装置、建物、建物附属設備については、発電量のうち、販売を行うことが見込まれる電気の量が占める割合が2分の1を超える発電設備等を除く。また、発電設備等について税制措置を適用する場合は、経営力向上計画の認定申請時に報告書を提出する必要あり。
- ※2 医療保健業を行う事業者が取得又は製作をする器具備品（医療機器に限る）、建物、建物附属設備を除く。
- ※3 ソフトウェアについては、複写して販売するための原本、開発研究用のもの、サーバー用 OS のうち一定のものなどを除く。
- ※4 コインランドリー業（主要な事業であるものを除く。）の用に供する資産でその管理のおおむね全部を他の者に委託するもの又は暗号資産マイニング業の用に供する資産を除く。



所得税

法人税

法人住民税

事業税

地域未来投資促進税制の拡充及び延長

適用期限：令和9年度末（2027年度末）まで延長

- ・地域経済の実情に応じ、その発展・成長に特に資する分野に対する10億円以上の設備投資について新たな措置（特別償却50%又は税額控除5%）を追加

対象者	地域経済牽引事業計画 ^{*1} の承認を受けた者	
機械装置 器具備品	通常枠 ^{*2}	特別償却35% 又は税額控除4%
	通常枠の要件及び下記①を満たした上で、②、③、④のいずれかを満たす ①労働生産性の伸び率5% ^{*3} 以上かつ投資収益率5%以上 ②創出される付加価値額が1億円以上、かつ、直近事業年度の付加価値額増加率が8%以上 ③創出される付加価値額が3億円以上、かつ、事業を実施する企業の前年度と前々年度の平均付加価値額が50億円以上 ④創出される付加価値額が1億円以上、かつ、自治体が指定する地域の経済発展・成長に特に資する分野に該当する事業であって、設備投資額が10億円以上	特別償却50% 又は税額控除5%
	中堅企業枠	特別償却50% 又は税額控除6%
建物、付属設備、構築物	特別償却20%/税額控除2%	

※1 地方自治体が策定、国が同意した基本計画に基づき策定した事業計画であり、都道府県知事による承認が必要

※2 サプライチェーン類型について、廃止

※3 中小企業者については、労働生産性の伸び率が4%以上

2 中小企業の活性化

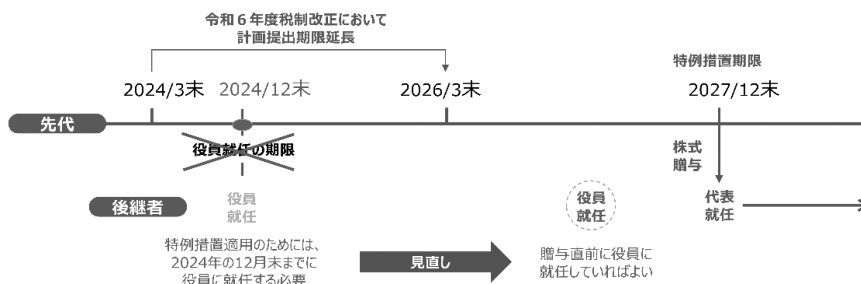
相続税

贈与税

法人版・個人版事業承継税制における役員就任要件等の見直し

適用期限：法人版 令和9年（2027年）12月末、個人版 令和10年（2028年）12月末まで

- ・「事業承継税制が適用されるためには、株式贈与日に後継者が役員（取締役、監査役又は会計参与）に就任後3年以上経過している必要がある」という役員就任期間を特例措置に限り事実上撤廃
- ・事業承継による世代交代の停滞や地域経済の成長への影響に係る懸念も踏まえ、事業承継のあり方については今後も検討



※個人版事業承継税制については、2028/12末までの適用期限の3年前となる2025/12末までに後継者が事業に従事する必要があったが、今般の見直しにより、贈与直前に事業に従事していればよい。

所得税

法人税

法人住民税

事業税

中小企業投資促進税制の延長

適用期限：令和8年度末（2026年度末）まで延長

- 一定の設備投資を行った場合に、**税額控除（7%[※]（資本金3,000万円以下の中小企業者等に限る））**又は**特別償却（30%）**の適用を認める措置

対象者	<ul style="list-style-type: none"> ●中小企業者等（資本金額1億円以下の法人、農業協同組合、商店街振興組合等） ●従業員数1,000人以下の個人事業主
対象業種	製造業、建設業、農業、林業、漁業、水産養殖業、鉱業、卸売業、道路貨物運送業、倉庫業、港湾運送業、ガス業、小売業、料理店業その他の飲食店業（料亭、バー、キャバレー、ナイトクラブその他これらに類する事業については生活衛生同業組合の組合員が行うものに限る）、一般旅客自動車運送業、海洋運輸業及び沿海運輸業、内航船舶貸渡業、旅行業、こん包業、郵便業、通信業、損害保険代理業及びサービス業（映画業以外の娯楽業を除く）、不動産業、物品賃貸業 ※性風俗関連特殊営業に該当するものは除く
対象設備	<ul style="list-style-type: none"> ●機械及び装置（1台160万円以上）
	<ul style="list-style-type: none"> ●測定工具及び検査工具（1台120万以上、1台30万円以上かつ複数合計120万円以上）
	<ul style="list-style-type: none"> ●一定のソフトウェア（一のソフトウェアが70万円以上、複数合計70万円以上） ※複写して販売するための原本、開発研究用のもの、サーバー用 OS のうち一定のものなどは除く
	<ul style="list-style-type: none"> ●貨物自動車（車両総重量3.5トン以上） ●内航船舶（取得価格の75%が対象）

※①中古品、②貸付の用に供する設備、③匿名組合契約等の目的である事業の用に供する設備、④コインランドリー業（主要な事業であるものを除く。）の用に供する機械装置でその管理のおおむね全部を他の者に委託するものは対象外

※総トン数500トン以上の内航船舶については、船舶の環境への負荷の状況等に係る国土交通省への届出が必要

法人税

法人住民税

中小企業者等の法人税率の特例の延長等

適用期限：令和8年度末（2026年度末）まで延長

- 中小企業者等の法人税率は、年800万円以下の所得金額について19%に軽減（本則）
- 当該税率を、令和9年（2027年）3月31日までの時限的な措置として、**単年所得10億円以下の中小法人においては、更に15%に軽減（租税特別措置）**

対象	本則税率	租特税率
大法人 （資本金1億円超の法人）	所得区分なし	23.2%
中小法人 （資本金1億円以下の法人）	年800万円超の所得金額	23.2%
	年800万円以下の所得金額 ※所得10億円以下の中小法人の場合	19%
	年800万円以下の所得金額 ※所得10億円超の中小法人の場合	19%

※過去3年平均で所得15億円超の中小企業が本措置の対象外となる基準（所得基準）は引き続き維持

※適用対象法人の範囲から、通算法人を除く



所得税

法人税

中小企業防災・減災投資促進税制の延長等

適用期限：令和8年度末（2026年度末）まで延長

- 令和9年（2027年）3月31日までに「事業継続力強化計画」（連携計画含む）の認定を受けた中小企業者が、事業継続力強化計画の認定を受けた日から同日以後1年を経過する日までに当該計画に記載された対象設備を取得等して事業の用に供する場合に、**特別償却16%**を認める措置

減価償却資産の種類 (取得価額要件)	対象となるものの用途又は細目
機械及び装置 (100万円以上)	自家発電設備、浄水装置、揚水ポンプ、排水ポンプ、耐震・制震・免震装置等（これらと同等に、自然災害の発生が事業活動に与える影響の軽減に資する機能を有するものを含む）
器具及び備品 (30万円以上)	自然災害等の発生が事業活動に与える影響の軽減に資する機能を有する全ての設備
建物附属設備 (60万円以上)	自家発電設備、キュービクル式高圧受電設備、変圧器、配電設備、電力供給自動制御システム、照明設備、無停電電源装置、貯水タンク、浄水装置、排水ポンプ、揚水ポンプ、格納式避難設備、止水板、耐震・制震・免震装置、架台（対象設備をかさ上げするために取得等するものに限る）、防水シャッター等（これらと同等に、自然災害の発生が事業活動に与える影響の軽減に資する機能を有するものを含む）

※これまで対象であった感染症対策のために取得等をするサーモグラフィ装置は対象外

《事業継続力強化計画制度とは》

- 中小企業等経営強化法に基づき、中小企業の自然災害等への対策を促進するため、**簡易なBCP**として中小企業等が行う防災・減災の事前対策に関する計画を**経済産業大臣が認定**する制度
- 認定を受けた事業者は、**税制措置**のほか、**金融支援等**の支援策の活用や**認定ロゴマーク**の使用が可能



《事業継続力強化計画の記載項目》

- 発災時の初動対応手順（安否確認、被害の確認・発信手順等）
- ヒト、モノ、カネ、情報を災害から守るための具体的な対策
- 計画の推進体制（経営層のコミットメント）
- 訓練実施、計画の見直し等、取組の実効性を確保する取組

《事業継続力強化計画の記載項目》

- 防災・減災設備導入に対する税制措置**
- 低利融資、信用枠拡大等の金融支援
- 補助金採択時の加点措置
- 認定事業者によるロゴマーク使用



本会では、事業継続力強化計画の策定を支援しています。
策定を検討の際は、お気軽にご相談ください。

新しい資本主義について考える ～三位一体の労働市場改革～

政府は新しい資本主義を実現していくため、「新しい資本主義実現本部」を設置し、成長と分配の好循環、賃金と物価の好循環を実現することを目指してきました。

また、新型コロナを経て労働環境に対する考え方が大きく変わる中で、中小企業は人材不足解消・生産性向上を図る必要があります。

そこで、特集2では、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版」にある「三位一体の労働市場改革」に着目し、人材不足解消・生産性向上に対して、政府が提唱しているものについてご紹介します。

■ 政府が提唱する三位一体の労働市場改革

令和6年6月に閣議決定した「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版」では、「ジョブ型人事の導入」「労働移動の円滑化」「リ・スキリングによる能力向上支援」から成る三位一体の労働市場改革を進めることで、日本企業と外国企業の間には存在する賃金格差を、国ごとの経済事情の差を勘案しつつ、縮小することを目指すとしています。

三位一体の労働市場改革の背景

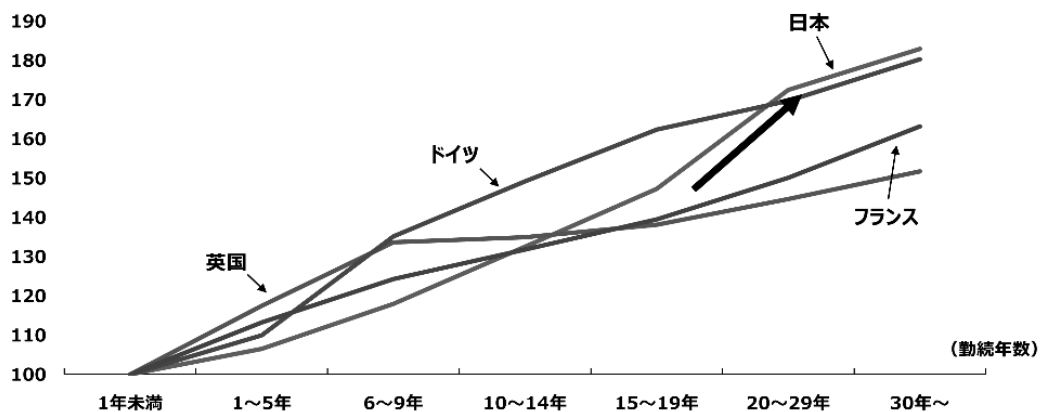
これまでの日本の賃金は、若い世代の賃金が低く、勤続15年目から19年目で急速に上昇する傾向があり、未婚率の上昇や平均出生子数の低さに影響を与えているおそれがありました。

また、若年層の終身雇用に対する考え方も急速に変化しており、終身雇用や転職に対する考え方の変化への対応が必要です。

70歳以上まで働きたいと言われる方は、60代の4割以上に達しているとの調査もあり、若い方もシニアの方も年齢にかかわらず、能力を発揮して働ける環境整備が重要です。

勤続年数別賃金の国際比較（2018年の時給換算）

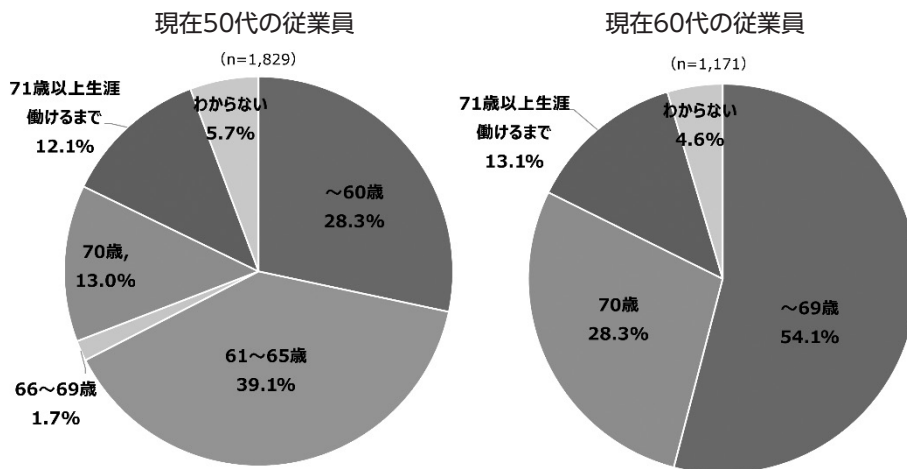
（勤続年数1年未満=100）



（注）日本の勤続年数は、1～5年が1～4年、6～9年が5～9年に相当。
（出所）Eurostat、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に作成。



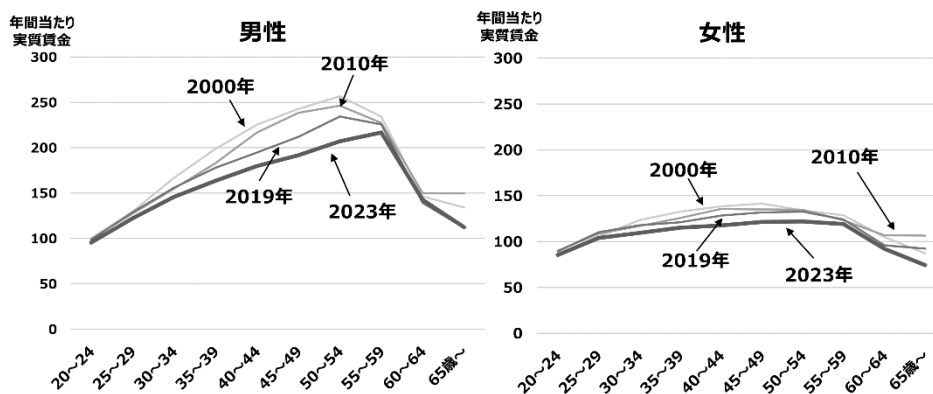
70歳以上までの就労希望割合



(出所) パーソル総合研究所「シニア従業員とその同僚の就労意識に関する定量調査」(2021年5月)を基に作成。

また、ジョブ型人事の導入等により、定年制度、役職定年制を廃止した企業も出てきており、その割合は中小企業の方が高くなっています。国内の賃金カーブも、50代が男性の年収ピークである構造に変化はありませんが、少しずつフラット化しつつある動きが確認できます。

従業員1,000人以上の事業所における年齢別の実質年収 (2000年の20-24歳男性の年収=100)



(注) 「賃金構造基本統計調査」の常用労働者1,000人以上の企業の「一般労働者」について、「きまって支給する給与(定期給与)」に12を乗じた数値に、「年間賞与其他特別給与額」を足した数値を用いている。また、消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)により実質化している。
(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成12年、平成22年、令和元年、令和5年)を基に作成。

労働市場改革を進め、国内企業が、能力ある若手や、労働意欲のあるシニア層に、労働機会を提供できるようにするとともに、人手不足が目立つ現場を支える現場人材についても、スキル標準の整備等を通じ、ノウハウのある労働者が高い賃金を得られる構造を作り上げることが必要です。

また、人手不足への対応のためにも、経験あるシニアの就業者のリ・スキリングも含め、シニア層の就業環境の整備にも取り組むことが重要です。

このような労働市場の変遷を背景に、政府は課題対応のための3つの改革の柱を打ち出しました。

1 個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入

「キャリアは会社から与えられるもの」から「一人ひとりが自らのキャリアを選択する」時代となり、働き方は大きく変化しています。

グローバル市場での競争の中で、人材を確保するためには、職務(ジョブ)ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自分の意思でリ・スキリングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要としています。

そうすることにより、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、社外からの経験者採用にも門戸を開き、労働者が自らの選択によって、社内・社外共に労働移動できるようにしていくことが、日本企業と日本経済の更なる成長のためにも急務であり、個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入を進めるとしています。

メンバーシップ型とジョブ型の比較

	メンバーシップ型雇用	ジョブ型人事 (職務給)
基本的な考え方	<ul style="list-style-type: none"> 人の出入りは原則なし 結果の公平性 会社と従業員の関係 →保護者と被保護者 	<ul style="list-style-type: none"> 人の出入りがある (内部労働市場と外部労働市場がシームレスに接続) 機会の公平性 会社と従業員の関係 →パートナーの関係
人事制度	<ul style="list-style-type: none"> 等級：職能 報酬：年功、内部貢献 人事権：昇給賞与は中央管理 	<ul style="list-style-type: none"> 等級：役割×職種 報酬：職務別市場価値 人事権：昇給賞与は各部門
人事マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 採用：新卒一括中心 異動：会社主導 	<ul style="list-style-type: none"> 採用：職務別採用中心 異動：社内公募 (ポスティング制度) の機会
人事運営	要員計画：既存 - 定年 + 新卒 ジョブ定義：不要	<ul style="list-style-type: none"> 要員計画：ビジネスベース ジョブ定義：必要
キャリア形成	キャリア形成は会社主導 <ul style="list-style-type: none"> 与えられた仕事を頑張る キャリアは分からないが、雇用は保障 将来に向けたリススキル・スキルアップが生きるかどうかは、人事異動次第 	キャリア形成は、個人の意思尊重 <ul style="list-style-type: none"> 希望するキャリア実現を目的に、実績を上げる 社内公募・転職を活用し、従業員が望むキャリアを選択 自らリススキル・スキルアップする強い動機
特徴	自律的にキャリア形成が構造的に発生しにくい	自律的なキャリア形成が構造的に促されやすい



日本企業がジョブ型人事を導入する理由

処遇の適正化	年齢が高いために高い処遇を得ている社員に対して、報酬面での適正化を図る（仕事や成果に応じた処遇への見直し）
高度専門人材の獲得	最先端の知見を有する人材（デジタル等）など、専門性を持つ人材が採用できる報酬の仕組みへ
若手の優秀人材の抜てき	有するスキルと職務登用に一定の連動があるため、従来では重要な職務に就けることができなかった若手を、適材適所の観点から抜てき可能
将来有望な社員のリテンション	従来制度では高い処遇を得ることができなかった、若年ながら高いポテンシャルを有する社員にふさわしい処遇を与え、社外への流出を防止
グローバル化への対応	日本以外の先進国では、ジョブ型人事が一般的となっているところ、国や地域を越えた全世界共通の報酬体系に向かわないと、社内に人材を維持することが困難

① ジョブ型人事指針の策定

従来の日本の雇用制度は、新卒一括採用中心、異動は会社主導、企業から与えられた仕事を頑張るのが従業員であり、将来に向けたリ・スキリングが活きるかどうかは人事異動次第と考えられています。

そこで政府は、個々の職務に応じて必要となるスキルを設定し、スキルギャップの克服に向けて、従業員が上司と相談をしつつ、自ら職務やリ・スキリングの内容を選択していくジョブ型人事に移行する必要があると考えています。

また、従来の制度では、複数の問題点が国内企業から提示されており、日本企業の競争力維持のため、対応を図る必要があると考えています。

問題点

- ✓ 最先端の知見を有する人材など専門性を有する人材が採用しにくい
- ✓ 若手を適材適所の観点から抜てきしにくい
- ✓ 日本以外の国ではジョブ型人事が一般的となっているため社内に人材を維持することが困難 等

中小企業といっても、個々の企業の経営戦略や歴史、実態が千差万別であり、自社のスタイルに合った導入方法を各社が検討することが大切です。

そこで、政府は既に導入している多様な企業を「ジョブ型人事指針」と題して、参考例を公開し普及に努めています。

内閣官房：ジョブ型人事方針



② 個々の企業の実態に応じた役職定年・定年制の見直し

企業側には、人手不足の中で、仕事をしたいシニア層に仕事の機会を提供するため、政府は個々の企業の実態に応じて、役職定年・定年制の見直し等を推奨しています。



少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するために、働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できる環境整備を進めることを目的とした高年齢者雇用安定法が制定されています。

内容については、本会発行の「活性化情報誌中小企業かごしま11月号 特集3（令和6年11月発行）」に掲載しています。

過去の情報誌は、HPに掲載していますので、ご覧ください。

鹿児島県中小企業団体中央会

検索



鹿児島県
中小企業団体中央会 HP



③ スタートアップ等に関する裁量労働制等の運用明確化

管理職や機密の事務を取り扱う者、新技術・新商品等の研究開発の業務に従事する、専門的・科学的な知識・技術を有する者は、労働時間規制の適用除外や裁量労働制の対象とされています。

他方で、スタートアップについては、創業当初のため、管理監督・機密事務・研究開発を行う者とその他の事務を行う者の業務範囲が曖昧であることから本人が希望していてもこれらの制度を適用できるのかが分かりにくい状況です。

このため、スタートアップ等の労働者や新技術・新商品の研究開発等に従事する労働者に対する裁量労働制等の運用明確化等を図ることとしています。



労働基準法では、スタートアップ企業における働き方の特徴を踏まえ、その解釈及び運用の観点から、当該企業で働く者への適用について、都道府県労働局長へ判断の基本的考え方を示し、裁量労働制等の運用明確化等を図っています。



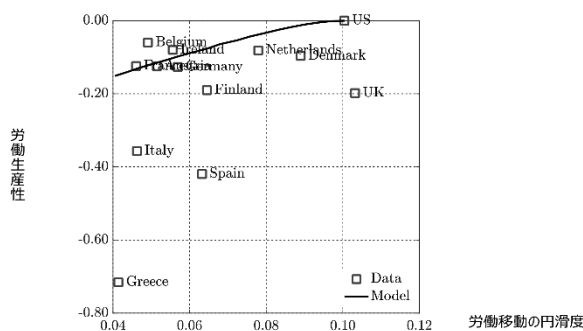
2 労働移動の円滑化

企業間の労働移動が円滑である国ほど、生涯賃金上昇率が高い傾向にあることが分かっています。

しかし、我が国の全労働者のうち、勤続年数が5年以上の労働者の占める割合は、63.5%と、OECD諸国の平均(54.0%)と比べても高く、労働の流動性は相対的に低くなっています。

政府は安定的で高賃金の雇用を確保するためにも、雇用の移動円滑化のための環境整備を図ることとしています。

労働移動の円滑度と労働生産性



(注) 労働生産性は、2014年の労働時間当たりの実質GDP（2004年購買力平価ドル）の米国対比。労働移動の円滑度は、過去1年間に雇用されていた人のうち、過去11か月以内に現在の雇用者の下で働き始めた人の割合。
(出所) Niklas Engbom (2022), Labor Market Fluidity and Human Capital Accumulation. NBER Working Paper Series, Working Paper 29698. を基に作成。

国が進める環境整備その1

若手の能力ある労働者のために適切なポストを提供するため、加えて、労働意欲のあるシニア層に労働機会を提供するため、ジョブ型人事やポスティング（社内募集）制度の導入等を通じ、企業内での労働移動の円滑化を促す。

国が進める環境整備その2

DXの進展に伴い、一般のホワイトカラーへの労働需要が少なくなるおそれがあることから、いかに、高賃金の現場人材を確保し、産業間労働移動を円滑化し、リ・スキリングが可能な体制を確保するかが重要になる。

また、労働移動に当たっては、労働者の意思が尊重されることが大切である。現場人材の労働生産性を上げて賃金を上げていくこと、及び、現場人材についてもスキルの標準を民間の各業界団体で整備するとし、労働者がこれを身に付けることを官が支援していくという官民連携を進める。

① 現場人材等の評価制度の構築とスキル取得支援

人手不足が目立つ、自動車運転業（物流・人流）、建設・土木業、製品・機械等の製造・加工業（修理や検査を含む）、介護業、観光業、飲食業等といった職種は、業界団体がスキル標準を策定し、スキルの評価制度を政府が認定するとともに、これらのスキル習得のための講座受講支援を実施しています。

また、認定された検定に係るスキルの習得のための講座受講については、教育訓練給付の対象に追加し、支援を行っています。



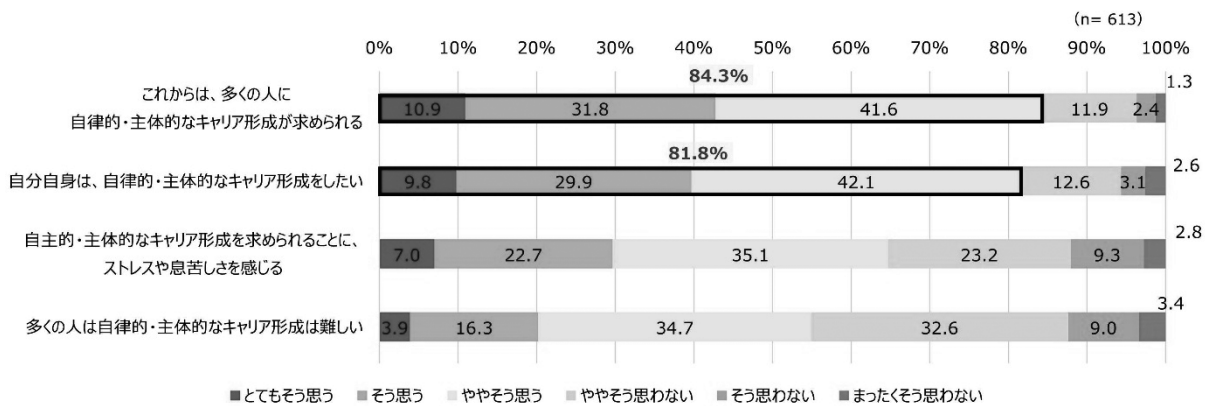
事業主団体等が、労働者等の技能と地位の向上に資することを目的に、雇用する労働者以外の者を含めて実施する職業能力検定について、一定の基準に適合し、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定する「**団体等検定制度**」を実施しています。

認定を受けることで、「厚生労働省認定」とロゴマークの表示・使用が可能になり、厚生労働省ウェブサイトに掲載・別途要件を満たせば教育訓練給付金の支給対象になるといった、特典が得られます。

② 官民の求人・求職情報の共有化によるキャリアコンサルティング機能の強化

政府は、25～44歳の社員の8割以上が「これからは、多くの人に自律的・主体的なキャリア形成が求められる」、「自分自身は、自律的・主体的なキャリア形成をしたい」と考えています。キャリアコンサルティングの取組を官民で国内全体に広げていくことが重要としています。

若手・中堅社員の自律的・主体的なキャリア形成に対する考え方



③ 失業給付制度の見直し

自らの選択による労働移動の円滑化という観点から、失業給付制度について、自己都合で離職する場合に求職申込み2ヶ月ないし3ヶ月は失業給付を受給できないと、会社都合と異なる要件となっていた点を見直し、2025年4月から、離職日から遡って1年以内に教育訓練を行っている場合は自己都合での離職であっても、会社都合の場合と同じ取扱いとすることとしています。



④ 情報インフラ整備とデジタルスキル情報の蓄積・可視化

労働者が身に付けたスキルを活かし、付加価値の高い産業へ移動できる環境を整備するため、厚生労働省が運営する職業情報提供サイト（job tag）の充実を図ります。

さらに、個人のデジタルスキル情報の蓄積・可視化を通じてデジタル技術についての継続的な学びを実現するとともに、スキル情報を広く労働市場で活用するための仕組みを検討することとしています。



職業情報提供サイト（日本版 O-NET）（愛称：job tag（じょぶたぐ））は、「ジョブ」（職業、仕事）、「タスク」（仕事の内容を細かく分解したもの、作業）、「スキル」（仕事をするのに必要な技術・技能）等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動等を支援する Web サイトです。

まだ就業経験のない方や再就職先を探している方が、どんな職業があるのかいろいろな切り口から探したり、その職業ではどんな仕事内容・作業が一般的に行われ、どんなスキルや知識を持った方が働いているのか調べたりすることができます。

また、学生のキャリア形成を支援する方、求職者への職業相談・職業紹介を行う方、企業内の人材活用に取り組む方に活用していただける様々な機能も搭載されています。

職業情報
提供サイト
（日本版 O-NET）

jobtag



3 リ・スキリングによる能力向上支援

リ・スキリング先進国として知られるデンマークでは、多くの人が働きながらリ・スキリングを行っています。

しかし、日本では就職をすると、学び直し慣行が薄くなる傾向があります。労働者の生活安定性を維持したまま、リ・スキリングを進めるためには、在職期間中のリ・スキリングの強化を図る必要があります。

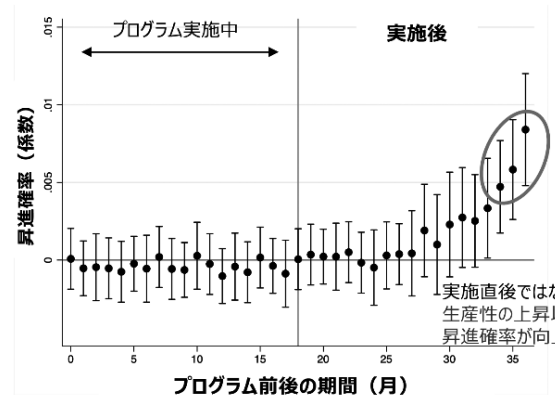
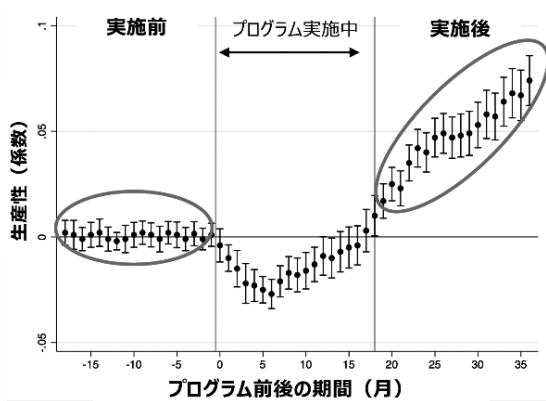
MBA^{*}型の教育プログラムにぎりぎり合格してトレーニングを受けた人と、ぎりぎり不合格になった人を比較すると、合格者はその後キャリア階層が上がっていることが確認されています。

その理由としては、MBAの称号を持っていることによるシグナル効果ではなく、トレーニングを受けた人が働く施設の生産性が、そうでない人が働く施設と比べて上昇しており、その結果として、キャリア階層が上がっていることが統計的に確認できます。

※ MBA

実務経験のある社会人がより高いキャリアを目指して取得を志す、経営学を修了したことを証明する学位。

リ・スキリングにおけるマネジメント教育の効果



- (注1) 第二次世界大戦中、米国政府は、戦争に関連した産業施設で働く中間管理職に対して、18か月間のMBA型の教育プログラム（ESMWT（Engineering, Science, and Management War Training））を無償提供。
- (注2) プログラムの入学試験の合格点が80点であることを閾値とし、閾値の真上にいる受講者と真下にいる非受講者に着目して、因果効果を推定する手法を用いて分析。
- (注3) 施設単位のデータは、プログラム志願者がいた8,908社を対象に行われたManpower Commission Surveysより入手。なお、プログラム実施中に見られる生産性の低下は、受講生がパートタイムでの関与となってしまったことに起因。
- (出所) Michela Giorcelli (2024) “The Effects of Business School Education on Manager Career Outcomes” ASSA 2024 Annual Meetingを基に作成。

日本とデンマークのリ・スキリングの参加者属性

	デンマーク（2010年）	日本（2021年度）
参加者	421,994人	211,812人
期間	平均7日間	在職者平均16時間 失業者平均6か月間
年齢	平均40歳	平均38歳
性別	男性64.5% 女性35.5%	男性57% 女性43%
スキルレベル	低 33% 中 56% 高 11%	基礎：74% 専門：26%
労働市場における属性	被雇用者（在職者）67% 自営業者 4% 失業者 24% 非就業者/ 不明 5%	在職者 44% 失業者 56%

- (注) デンマークのリ・スキリングのスキルレベルは、低 - 「高校以下」、中 - 「職業教育」、高 - 「高等教育」と定義。
日本は、公共職業訓練（在職者向け、離職者向け）、求職者支援訓練を合わせたもの。日本の「年齢」は、都道府県が実施する在職者向け公共職業訓練の年齢別のデータがないため、それを除いた値。日本のスキルレベルは、基礎 - 「都道府県による在職者向け公共職業訓練と離職者向け公共職業訓練、求職者支援訓練」、専門 - 「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構による在職者向け公共職業訓練」と定義。
- (出所) 厚労省資料、Anders Humlum, and Jakob R. Munch and Mette Rasmussen. 2019. “Globalization, Flexicurity and Adult Vocational Training in Denmark” In *Making Globalization More Inclusive*, (WTO)等を基に作成。



デンマークでリ・スキリングが進んでいる要因として、

- ・成人向けの職業訓練が充実している
- ・労使の双方がリ・スキリングに意欲的

などが挙げられます。

雇用の柔軟性は担保しつつ、同時に社会保障によって労働者の生活の安定を守る政策を取っていることも特徴の1つです。



① 先進的な取組の横展開

ジョブ型人事の導入に積極的に取り組んでいる企業を始め、三位一体の労働市場改革を進めるに当たり、他社の参考となる先進的な取組を行う企業を表彰する等、官民で改革を可視化する枠組みを検討しています。

② 雇用調整助成金の見直し

令和6年度から、雇用調整助成金について、在職者によるリ・スキリングを強化するため、支給日数が30日を超えた場合については、教育訓練を一定割合実施していない場合について、助成率を引き下げました。

③ リ・スキリングのプラットフォームの構築

企業成長や労働移動につながる教育プログラムを産学協働体制で開発するとともに、産学官連携で地域のリ・スキリングのプラットフォームを構築し、全世代のリ・スキリングを進めるとしています。

その他の労働市場改革の関連事項

① 外国人労働者との共生推進

改正入管法・改正技能実習法に基づき、現行の技能実習制度を発展的に解消して創設する人材育成と人材確保を目的とした育成就労制度について協議しています。

また、新設される育成就労制度や、令和6年から自動車運送業・鉄道・林業・木材産業を新たに対象分野に追加した特定技能制度の活用を通じ、人権に配慮しつつ、外国人材の受入れを推進するとしています。

② 留学支援の強化

2033年までに日本人の海外留学派遣を年間50万人に拡大することを目指しています。

このため、日本人の中長期留学者に対する経済的支援の充実、博士課程人材の派遣促進、高校段階からの留学促進を図るとしています。

③ 高等教育費の負担軽減

給付型奨学金と授業料等減免について、本年度から多子世帯や理工農系の学生等の中間層へ対象を拡大するとともに、貸与型奨学金の減額返還制度を見直すとしています。

また、2025年度から、子どもを3人以上扶養している多子世帯の学生については、所得制限を設けることなく、国が定める一定の額まで大学・高等専門学校・専門学校の授業料・入学金を無償とする「多子世帯の大学等の授業料等無償化」が講じられています。

官公需の基本方針

～官公需適格組合証明の活用～

国や独立行政法人・都道府県・市町村等が、物品を購入する、サービスの提供を受ける、工事を発注することを「官公需」といいます。

経済産業省では、毎年「官公需についての中小企業者の受注の確保に関する法律」（以下、「官公需法」）に基づく、「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」（以下、「基本方針」）を作成し周知することで、中小企業者の受注機会の増大を図っています。

そこで、特集3では、基本方針の概要と県内で活用が広がりつつある「官公需適格組合」についてご紹介します。

■ 基本方針の概要

1. 官公需の基礎知識

官公需法は、国等が調達を行う際に、中小企業の受注機会の増大に努力するよう定めた法律です。各府省は毎会計年度又は毎事業年度終了後、中小企業と契約実績を経済産業大臣に通知し、経済産業大臣は遅滞なくその内容を公表しなければなりません。また、地方公共団体も、国に準じて取り組みを行うよう努める必要があります。

官公需の全体像を見ると、国等（省庁、独立行政法人、国立大学法人等）の官公需総額は、令和4年度実績で約9.5兆円であり、地方公共団体の官公需総額は約17.5兆円です。

国等の全体像（令和4年度実績）

【官公需総額】

国等（199機関） 9兆5,285億円

【機関別】

国（18機関）

5兆4,262億円 56.9%

独法等（181機関）

4兆1,023億円 43.1%

【発注内容別】

物件 2兆7,264億円
（物品購入、印刷等） 28.6%

役務 3兆0,096億円
（庁舎管理、通信等） 31.6%

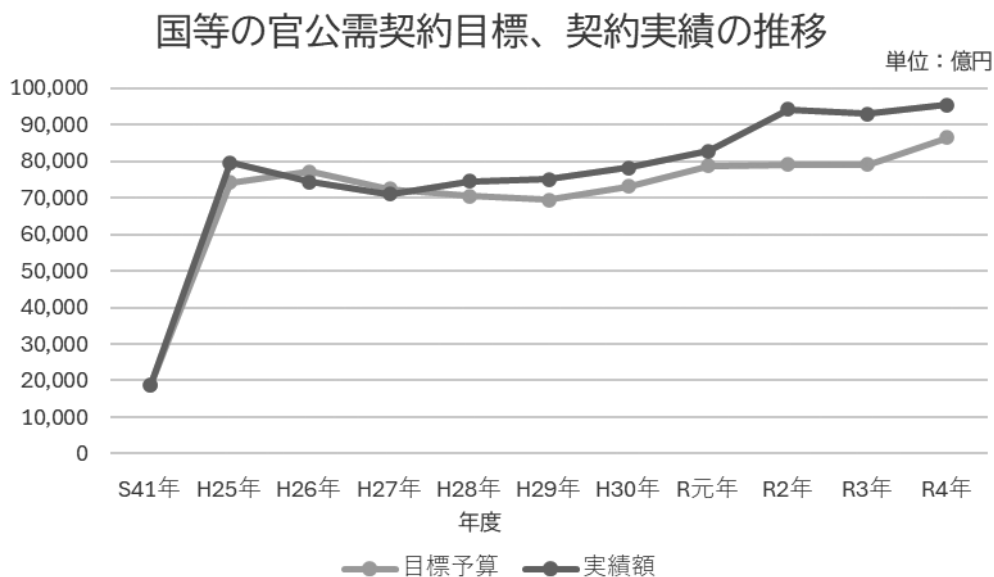
工事 3兆7,925億円
（道路整備、庁舎整備等）

39.8%

（注）金額は、それぞれの機関からの金額の積み上げ、端数処理のため、合致しない場合がある。



また、実績額は増加傾向にあり、一部を除いては目標額を上回る実績額を計上しています。



※中小企業庁：『官公需に基づく「令和6年度国等の契約の基本方針」の概要等について』より作成

2. 官公需の基本方針

「令和6年度の基本方針」では、中小企業・小規模事業者向け契約目標は、国等全体として引き続き61%、創業10年未満の新規中小企業者向け契約目標は、3%以上と設定されています。

また、「物価高に負けない賃上げ」の実現に向け、官公需においても価格転嫁を進めること、令和6年能登半島地震の被災地域の中小企業者等に対し、受注機会を増やせるよう配慮することなどの措置を盛り込みました。

基本方針における新たな措置等

- ①公共工事の発注に当たって、労務費、原材料費、エネルギーコスト等の実勢価格を反映した適正な請負代金の設定や適正な工期の確保について、契約後の状況に応じた必要な契約変更の実施も含め適切に対応する。
- ②物件及び役務の契約についても、工事と同様に原材料費、エネルギーコスト等の実勢価格に変化が生じた場合には、契約金額を変更する必要があるか否かについて検討し、契約変更の実施も含め、適切に対応する。
- ③「経済財政運営と改革の基本方針2023」において、原材料費やエネルギーコストの適切なコスト増加分の全額転嫁を目指し、取引適正化を推進し、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の趣旨を最大限に考慮する。

■ 官公需適格組合の概要とその申請方法

1. 官公需適格組合とは

官公需適格組合とは、中小企業の共同受注を進めるため、一定の要件を満たす事業協同組合等を中小企業庁（各地方経済産業局）が証明するものです。

共同受注とは協同組合等が行う事業の1つで、組合が窓口となって注文を受け、組合員が分担して製造・施工等を行い、組合が納品するものであり、組合員に斡旋する形態も存在します。共同受注を行うことで、大口の発注や大型の工事等を受注することが可能となるほか、信用力の向上・取引条件の改善が可能となるといったメリットが得られ、組合員の技術力向上にもつながります。

しかし、発注者からすれば、組合に発注した案件を適正に管理・納品してくれるかわかりません。

そこで、官公需適格組合として証明を受けることで、受注した案件は円滑・正確に履行できる組合であることを内外に示すことができます。また、官公需適格組合は、入札参加の際に**特例**の対象となります。



特例

- ◆証明を受けた官公需適格組合は、競争契約参加資格審査において、生産・販売高、資本金などについて、組合の数値に組合員の数値を合算される特例があります。
- ◆特例を受けることにより、上位の等級に格付けされる可能性があります。

証明を受けた組合には、各地方経済産業局長名で証明書が発行され、有効期限は証明始期より3年間です。**証明書を更新するためには、証明区分に応じた更新手続き**が必要です。



2. 対象組合と証明区分

官公需適格組合の証明申請は、官公需法第2条第1項第4号^{*}に規定する組合が申請することができますが、次に該当する組合は、証明申請を行うことができません。

- 設立後1年を経過していない組合
- 定款によりその行おうとする共同受注の対象事業について関係法令に基づく許可、認可、登録又は届出を要する場合に、当該許可等を受けていない組合
- その直接又は間接の構成員たる事業者の3分の1以上が大企業又は大企業若しくはその役員から当該事業者の発行済株式の総数の2分の1以上の出資を受けている等、大企業からその事業活動について実質的に支配を受けていると認められる中小企業者であるもの
- 証明を取り消され、その取消の日から2年を経過していない組合

^{*}特別の法律によって設立された組合及びその連合会であって政令で定めるもののうちその直接又は間接の構成員たる事業者の3分の2以上が前各号のいずれかに該当する者であるもの、企業組合並びに協業組合（官公需法第2条第1項第4号）

官公需適格組合の証明には「証明区分」が存在し、証明区分によって「証明基準」が異なります。

申請する場合は、組合が受注している案件がどの区分であるか判断し、該当する証明基準を満たす必要があります。

なお、「物品納入等」と「工事」のそれぞれの証明基準を満たす場合には、両方の証明申請を行うことも可能です。

【官公需適格組合証明区分】

物品の納入、製造の
請負又は役務の提供
(物品納入等)

工事

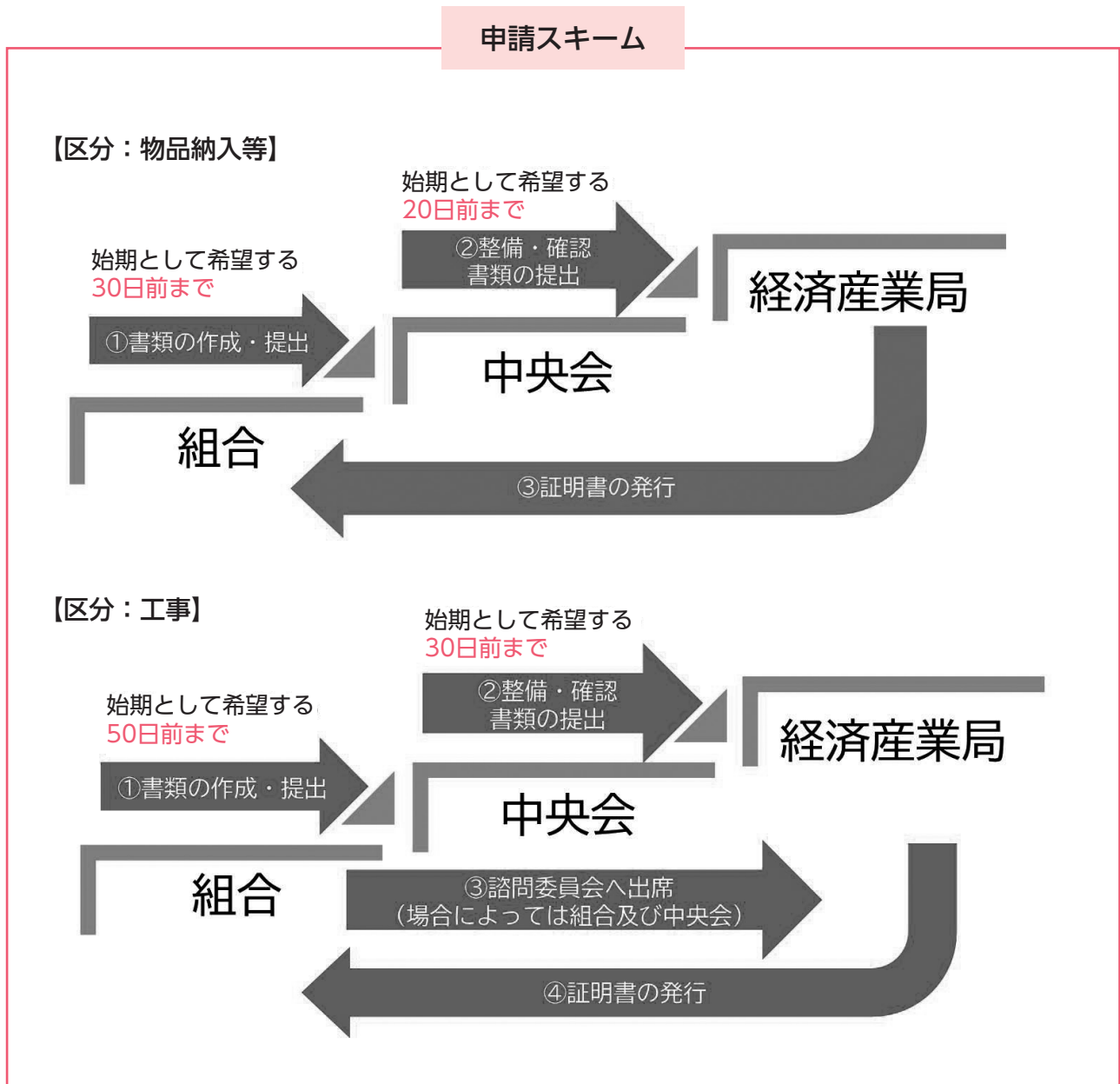
3. 証明及び申請の手続き

証明を受けようとする組合は、主たる事務所の所在する都道府県の中小企業団体中央会を経由して申請を行います。

申請書は中小企業庁が定める様式が存在しますが、様式そのものが存在しない書類もあります。様式が存在しない書類は組合独自で作成し、申請書類の提出は電子メールにより行います。

申請には期日が設けられており、証明書の有効期間の始期として希望する日を基準に、定められた期限内に提出しなければなりません。

特に、「**工事**」の区分で申請する場合、証明書の有効期間の始期は**4月1日、7月1日、10月1日、1月1日のいずれ**しかないため、計画的に手続きしなければなりません。また、組合及び中央会職員が官公需適格組合審査諮問委員会へ出席し、証明申請に関する説明を行う場合があります。





4. 証明基準

■物品納入等

(1) 共同事業の協調性・円滑性

組合の実施している共同事業全般について審査するものですが、特に、共同受注事業（民需、官公需を問わない）に対する取組状況に重点をおいて審査します。

- ①直前2年間における組合員の脱退の有無及び脱退した組合員がある場合にはその理由
- ②過去2年間の総会又は理事会における共同受注事業の運営に関する議論及びその際において問題指摘があった場合にはその改善の状況

(2) 官公需の受注に関する熱心度

官公需の受注に関し、熱心な指導者がいることを確認します。

(3) 共同受注体制

共同受注した案件が円滑に履行されるための事務局職員、事務所、各種委員会等の担当役員の委嘱状況その他組合の共同受注のための組織体制が確立されているかどうかを確認します。

①事務局常勤役職員が1名以上いること

※組合と雇用関係にあることが望ましいですが、なくとも認められます。

②共同受注担当役員が定められていること

③共同受注担当役員を含めた若干名をもって構成する共同受注委員会が設置されていること

※申請時に共同受注委員会が設置されている必要があります。共同受注委員会規約を制定する必要があるため、総会にて協議します。

④次の内容を有する官公需共同受注規約が定められていること

イ. 組合が受注しようとする物品等の種類及び規模*

ロ. 共同受注に係る物品等についての具体的かつ公正な配分基準

ハ. 組合の役員及び共同受注に係る案件を実施した組合員が当該案件関し連帯して責任を負う旨



※「物品等の種類及び規模」について

組合が受注しようとする物品等の種類別に最低金額を規定します。

原則として、当該案件が複数以上の組合員に配分することが可能である規模とします。

⑤共同受注委員会が適正に運営が行われ、共同受注規約に従って組合運営が行われていること

⑥共同受注した案件に関する検査体制*が確立されていること

⑦その他共同受注体制に関し、問題があると認められるものでないこと



※「検査体制」について

「共同受注検査規約」を制定する又は他の規約において検査に関して規定している場合は、当該規約の添付により代えることができます。

(4) 経理的基盤

- ①組合運営を円滑に遂行するに足りる経常的収入があること
- ②その他経理的基盤又は金銭的信用の面で問題があると認められるものでないこと

(5) その他

- ①組合又は組合員に予算決算及び会計令第71条第1項各号に該当する事実がないこと
- ②以下に該当する事実がないこと

組合若しくは組合員が暴力団（暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）第2条第2号に規定する暴力団をいう。）であること若しくは組合の役員等（代表者、理事等経営に実質的に関与している者をいう。）が暴力団員（同法第2条第6号）であること又は組合の役員等が暴力団の維持、運営に協力・関与しているなど社会的に非難されるべき関係を有していること。

- ③その他組合の共同事業の遂行、組合及び組合員の労働福祉の状況、社会的信用その他の面で著しい問題があると認められるものでないこと

■工事

(1) 共同事業の協調性・円滑性

「物品納入等」の場合と一致する項目もありますが、「工事」の特性に鑑み、証明基準が一部異なります。

- ①共同受注事業を1年以上行っており、証明申請日の前1年間において、相当程度の共同受注の実績*があること
- ②組合の定款において、組合員が自由脱退する場合の予告期間*を1年としていること
- ③証明申請日の前1年間（2回目以降の申請（更新の申請を含む。以下同じ）の場合にあっては2年間）において、組合と組合員とが同一の官公需の競争入札に応札したことがないこと
- ④その他組合の共同事業に関し、組合員の協調裡に円滑に行われていること



※ 「受注実績」 について

- a. 申請組合の事業として、共同受注事業を定款で定めた日から1年以上経過しており、申請日の前1年間に原則1件以上受注していること。ただし、受注しようとする工事の種類と地域性を考慮し、審査委員会が認めた場合には、実績がなくとも認める場合があります。
- b. 受注しようとする工事の種類が複数である場合は、受注実績はいずれか1種類あれば申請可能です。
- c. 「相当程度の受注実績」とは、工事の種類によって異なり、かつ地域の特性があるので、審査委員会が勘案して判断します。

※ 「定款における脱退の予告期間」 について

原則として申請時に定款で定めていることが必要です。ただし、次回の総会で、定款が変更されることが決定されている等、改善が確実な場合は、例外として認められます。

(2) 官公需の受注に関する熱心度

「物品納入等」と同様。

(3) 共同受注体制

「物品納入等」の場合と一致する項目もありますが、工事の請負金額によって、区分*がさらに2つに分かれることが特徴です。

①事務局役職員が次のようであること

イ. 公共性のある施設若しくは工作物又は多数の者が利用する施設若しくは工作物に関する重要な建設工事であって、工事1件の請負代金の額が3,500万円（当該建設工事が建築一式工事である場合にあつては、7,000万円）以上のものを請け負おうとする組合にあつては、常勤役職員*が2名以上おり、当該役職員のうち1名以上が技術職員であること

ロ. 上記以外の工事を請け負おうとする組合にあつては、事務局常勤役職員が1名以上いること

②組合独自の事務所*を有していること

③共同受注担当役員が定められていること

④共同受注担当役員を含めた若干名をもって構成する共同受注委員会が設置されていること

⑤ 「(3)共同受注体制①のイ」に掲げる組合にあつては、組合の役員及び技術職員が中心となり、共同受注に係る工事の施工の基本方針等についての総合的な企画及び調整を行う企画・調整委員会が設置されていること

- ⑥次の内容を有する官公需共同受注規約が定められていること
 - イ. 組合が受注しようとする工事の種類及び規模
 - ロ. 共同受注に係る工事についての具体的かつ公正な配分基準
 - ハ. 組合技術職員が共同受注に係る工事の現場において、施工組合員の技術職員との密接な連絡の下に技術上の総合的な監督指導に当たる旨
 - ニ. 組合の役員及び共同受注に係る工事を施工した組合員が当該工事に関し連帯して責任を負う旨
 - ホ. 共同受注に係る工事を施工した組合員が脱退する場合には、当該案件に関し脱退後においても連帯して責任を負う旨の取決めを組合との間で交わす旨
- ⑦共同受注委員会及び企画・調整委員会が適正に運営が行われ、共同受注規約に従って組合運営が行われていること（2回目以降の申請の場合）
- ⑧共同受注に係る工事に関する検査体制が確立されていること
- ⑨その他共同受注体制に関し、問題があると認められるものでないこと



※ 「請負代金による区分」について

「工事」による申請は、**請け負おうとする請負代金によって「工事-イ」「工事-ロ」に区分**されます。過去の受注実績が証明基準に満たない場合でも、常勤役職員等の条件を満たせば、「工事-イ」での申請が可能です。

※ 「常勤役職員」について

「物品納入等」で申請する場合は、組合と雇用関係になくとも認められますが、「工事」区分で申請する場合、**組合と雇用関係でなければなりません。**

※ 「組合独自の事務所」について

原則として、独立した事務所を所有又は賃借していることが望ましいです。しかし、やむを得ず組合員の事務所の一部を賃借している場合、事務局職員の活動に支障がない面積及び各種設備が確保されていることが確認できれば、申請可能です。



(4) 経理的基礎

- ①組合運営を円滑に遂行するに足りる経常的収入があること
- ②自己資本、資金調達力、欠損状況その他の観点からみて工事を履行するに足りる経理的基礎を有すると認められること
- ③その他経理的基礎又は金銭的信用の面で問題があると認められるものでないこと

(5) その他

- ①組合又は組合員に予算決算及び会計令第71条第1項各号に該当する事実がないこと
- ②以下に該当する事実がないこと
 - 組合若しくは組合員が暴力団（暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）第2条第2号に規定する暴力団をいう。）であること若しくは組合の役員等（代表者、理事等経営に実質的に関与している者をいう。）が暴力団員（同法第2条第6号）であること又は組合の役員等が暴力団の維持、運営に協力・関与しているなど社会的に非難されるべき関係を有していること。
- ④その他組合の共同事業の遂行、組合及び組合員の労働福祉の状況、社会的信用その他の面で著しい問題があると認められるものでないこと
- ⑤官公需の受注に関し中小企業団体中央会の指導を受けていること

全国では894組合が証明基準を満たすことで官公需適格組合として証明を受けており、鹿児島県でも7組合が証明を受けています（令和6年9月現在）。

組合名	住所	区分	受注品目
鹿児島県石油販売業(協)	鹿児島市鴨池新町5番19号	役務	石油製品販売業
鹿児島県建築設計監理事業(協)	鹿児島市上荒田町29-33	役務	建築設計監理業
鹿児島共同配車センター事業(協)	鹿児島市谷山港3-1-5	役務	貨物自動車運送事業
鹿児島県ビルメンテナンス(協)	鹿児島市新町3-10 ビクトワール鹿児島202	役務	建築物管理サービス業
鹿児島県測量設計コンサルタント(協)	鹿児島市真砂町48-1	役務	測量業、 建設コンサルタント業
鹿屋上下水道工事(協)	鹿屋市新栄町14番19号	役務	水道メーター検定満期 取替業務
始良市管工事業(協)	始良市西餅田1162番地7	工事 - 口	管工事、水道施設工事

5. 官公需適格組合証明申請書と添付資料

申請する際には「官公需適格組合証明申請書」（様式1：物品納入等、様式2：工事）に加え、下記添付資料を提出します。様式1及び様式2は、中小企業庁ホームページよりダウンロードすることができます。

【物品納入等】

証明項目	添付資料
(1) 共同事業の協調性・円滑性	<ul style="list-style-type: none"> a. 登記簿謄本 b. 定款 c. 組合員名簿 d. 直前2年間の共同受注事業の経歴書 e. 直前2年間の脱退組合員名と脱退の理由 f. 事業計画書 g. 総会及び理事会の議事録（直前2年間のもの。ただし、官公需適格組合証明申請（更新に係る証明申請を含む。）並びに共同受注体制及び共同受注事業に関するものに限る。）
(2) 官公需の受注に関する熱心度	組合指導者の組合事業に関連する経歴書
(3) 共同受注体制	<ul style="list-style-type: none"> a. 組合事務所一覧表 b. 事務局役職員の一覧表（氏名及び担当業務、常勤・非常勤の有無、組合による雇用関係の有無） c. 共同受注委員会規約 d. 共同受注委員会規約制定の決議書（総会議事録） e. 官公需共同受注規約 f. 官公需共同受注規約制定の決議書（総会議事録） g. 直前2年間の配分状況 h. 共同受注検査規約 i. 共同受注検査委員会規約（検査委員会を設置している場合） j. 第三者検査機関の検査受託証明書（第三者に委託している場合） k. 共同受注事業についての許可、認可、登録又は届出の写し（取得等している場合）
(4) 経理的基礎	<ul style="list-style-type: none"> a. 決算関係書類 b. 収支予算書
(5) その他	要領を理解する旨並びに証明基準5の①、②の事項についての誓約書



【工事】

証明項目	添付資料
(1) 共同事業の協調性・円滑性	a. 登記簿謄本 b. 定款 c. 組合員名簿 d. 直前2年間の工事経歴書 e. 直前2年間の脱退組合員名と脱退の理由 f. <u>直前2年間の脱退組合員が施工を担当した工事の名称と被配分額</u> g. 事業計画書 h. 総会及び理事会の議事録（直前2年間のもの。ただし、官公需適格組合証明申請（更新に係る証明申請を含む。）並びに共同受注体制及び共同受注事業に関するものに限る。）
(2) 官公需の受注に関する熱心度	組合指導者の組合事業に関連する経歴書
(3) 共同受注体制	a. 組合事務所一覧表 b. 事務局役職員の一覧表（氏名及び担当業務、常勤・非常勤の有無、組合による雇用関係の有無） c. <u>建設業の経營業務の管理責任者の経歴書</u> d. <u>技術職員の資格を証明するもの又は実務経歴</u> e. <u>役職員の健康保険被保険者証の写し（又は雇用関係の有無が確認できるもの）</u> f. <u>組合事務所の所有又は賃借を証する書類の写し</u> g. 共同受注委員会規約 h. 共同受注委員会規約制定の決議書（総会議事録） i. <u>企画・調整委員会規約</u> j. <u>企画・調整委員会規約制定の決議書（総会議事録）</u> k. 官公需共同受注規約 l. 官公需共同受注規約制定の決議書（総会議事録） m. 直前2年間の配分状況 n. 共同受注検査規約 o. 共同受注検査委員会規約（検査委員会を設置している場合） p. <u>建設業許可書の写し（取得している場合）</u>
(4) 経理的基礎	a. 決算関係書類 b. 収支予算書
(5) その他	要領を理解する旨並びに証明基準1の③、証明基準5の①及び②の事項についての誓約書

※下線部は「物品納入等」にない書類

職場における各種ハラスメント

令和元年に改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメントについて事業主に防止措置を講じることを義務付けています。

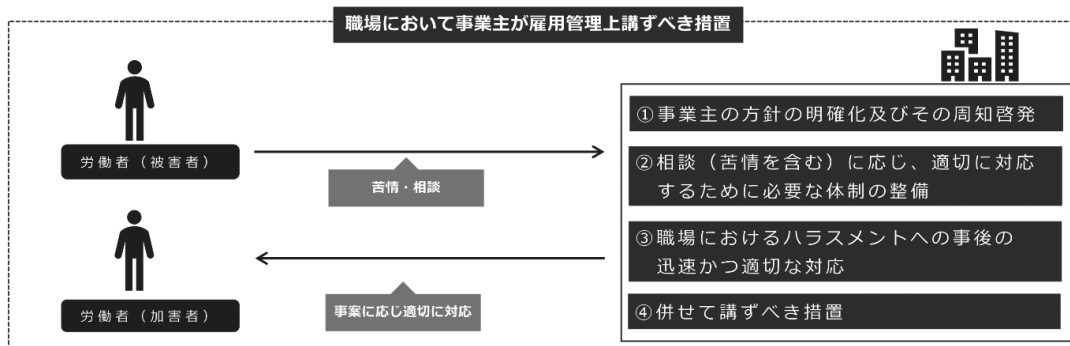
また、近年では様々な場面でハラスメントが取り上げられ、社会問題化しています。

そこで、特集4では、厚生労働省が発表した、「ハラスメントに関する施策及び現状」をご紹介します。

■ ハラスメント対策の重要性

職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。また、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。

職場におけるハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置が指針において定められており、実際に事案が発生した場合、事業主は雇用管理上の措置義務に基づき適切に対応する必要があります。



事業主が雇用管理上講ずべき措置の主な内容

- ① **事業主の方針の明確化及びその周知啓発**：ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、管理監督者を含む労働者への周知啓発。行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発。
- ② **相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備**：相談窓口の周知。発生のおそれがある場合やハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応。
- ③ **職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応**：事実関係を迅速かつ正確に確認。事実関係の確認後は、速やかに被害者に対する配慮のための措置とともに、行為者に対する措置を適切に対応する。再発防止に向けた措置を講ずる。
- ④ **併せて講ずべき措置**：プライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知。事業主に相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発をする。



1 職場におけるパワーハラスメント

令和元年に改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメントについて事業主に防止措置を講じることを義務付けています。併せて、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。

労働施策総合推進法

第30条の2 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

職場におけるパワーハラスメントは、職場*において行われる次の①～③までの要素を全て満たすものをいいます。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

①優越的な関係を背景とした言動

→業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者とされる者に対して抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指します。

②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの

→社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指します。

③労働者の就業環境が害されるもの

→当該言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指します。



※「職場」とは

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。勤務時間外の「懇親の場」、社員寮や通勤中等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加や対応が強制的か任意かといったことを考慮して個別に行う必要があります。

【例】

出張先、業務で使用する車中、取引先との打ち合わせの場所（接待の席を含む）等



- 個別の事案について職場におけるパワーハラスメントの該当性を判断するに当たっては、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」で総合的に考慮する事項のほか、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要です。
- 個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止め等その認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要です。
- これらのことを十分踏まえて、予防から再発防止に至る一連の措置を適切に講じましょう。

2 職場におけるセクシュアルハラスメント

男女雇用機会均等法第11条では、職場におけるセクシュアルハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。

令和元年の法改正により、セクシュアルハラスメント防止対策について、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止や自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応が加わりました。

男女雇用機会均等法

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第1項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

職場におけるセクシュアルハラスメントは、「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動*」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることです。



※「性的な言動」とは

①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（噂）を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと 等

②性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為 等

- 性的な言動を行う者は、事業主、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得ます。異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。また、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当します。

また、「職場におけるセクシュアルハラスメント」には「対価型」と「環境型」に区分される特徴があります。

対価型セクシュアルハラスメント

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応（拒否や抵抗）により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換等の不利益を受けることです。

【典型的な例】

- ・事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること。
- ・出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること。
- ・営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格すること。

環境型セクシュアルハラスメント

労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることです。

【典型的な例】

- ・事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- ・同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
- ・労働者が抗議をしているにもかかわらず、同僚が業務に使用するパソコンでアダルトサイトを閲覧しているため、それを見た労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

【判断基準】

セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を斟酌する必要があります。

また、「労働者の意に反する性的な言動」及び「就業環境を害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要です。

一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなり得ます。継続性又は繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」又は「心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得るものです。

また、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当です。

3 職場における妊娠・出産等に関するハラスメント 育児・介護休業等に関するハラスメント

男女雇用機会均等法第11条の3では、職場における妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業法第25条では、職場における育児・介護休業等に関するハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。

職場における妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントとは、「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児・介護休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることです。

妊娠の状態や育児・介護休業制度等の利用等と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性^{*}に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

【妊娠・出産等に関するハラスメント】

男女雇用機会均等法

第11条の3 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 第11条第2項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。



【育児休業等に関するハラスメント】

育児・介護休業法

第25条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。



※「業務上の必要性」の判断

部下が休業するとなると、上司としては業務の調整を行う必要があります。妊娠中に医師等から休業指示が出た場合のように、労働者の体調を考慮してすぐに対応しなければならない休業について、「業務が回らないから」といった理由で上司が休業を妨げる場合はハラスメントに該当します。

しかし、ある程度調整が可能な休業等（例えば、定期的な妊婦健診の日時）について、その時期を調整することが可能か労働者の意向を確認するといった行為までがハラスメントとして禁止されるものではありません。

ただし、労働者の意を汲まない一方的な通告はハラスメントとなる可能性がありますので注意が必要です。

「職場における妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント」には「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」があります。

制度等の利用への嫌がらせ型

1. 対象となる制度又は措置

次に掲げる制度又は措置（制度等）の利用に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。

男女雇用機会均等法が対象とする制度又は措置

- ①産前休業
- ②妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）
- ③軽易な業務への転換
- ④変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ⑤育児時間
- ⑥坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限

育児・介護休業法が対象とする制度又は措置

- ①育児休業（産後ババ育休を含む）
- ②介護休業
- ③子の看護休暇
 - ※ 令和7年4月1日より、対象となる子の範囲拡大、取得事由拡大、名称を「子の看護等休暇」に変更。
- ④介護休暇
- ⑤所定外労働の制限
- ⑥時間外労働の制限
- ⑦深夜業の制限
- ⑧育児のための所定労働時間の短縮措置
- ⑨始業時刻変更等の措置
- ⑩介護のための所定労働時間の短縮等の措置
- ⑪柔軟な働き方を実現するための措置（令和7年10月1日より。）

※⑧～⑩は就業規則にて措置が講じられていることが必要です

状態への嫌がらせ型

1. 対象となる事由

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。

- ①妊娠したこと
- ②出産したこと
- ③産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと
- ④妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと
 - ※「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻（にんしんおそ）、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。
- ⑤坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと又はこれらの業務に従事しなかったこと

□ハラスメントには該当しない業務上の必要性に基づく言動の具体例

1. 「制度等の利用」に関する言動の例

- (1)業務体制を見直すため、上司が育児休業をいつからいつまで取得するのか確認すること
- (2)業務状況を考えて、上司が「次の妊婦健診はこの日は避けてほしいが調整できるか」と確認すること。
- (3)同僚が自分の休暇との調整をする目的で休業の期間を尋ね、変更を相談すること。
 - ※(2)や(3)のように、制度等の利用を希望する労働者に対する変更の依頼や相談は、強要しない場合に限られます。

2. 「状態」に関する言動の例

- (1)上司が、長時間労働をしている妊婦に対して、「妊婦には長時間労働は負担が大きいだろうから、業務分担の見直しを行い、あなたの残業量を減らそうと思うがどうか」と配慮する。
- (2)上司・同僚が「妊婦には負担が大きいだろうから、もう少し楽な業務に変わってはどうか」と配慮する。
- (3)上司・同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良いのではないかと」と配慮する。
 - ※(1)から(3)のような配慮については、妊婦本人にはこれまでどおり勤務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的にみて、妊婦の体調が悪い場合は業務上の必要性に基づく言動となります。



■ その他のハラスメント対策

令和2年1月、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」が策定されました。

顧客等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為（以下「カスタマーハラスメント」）に関して、事業主は、相談に応じ、適切に対応するための体制の整備や被害者への配慮の取組を行うことが望ましい旨が定められており、カスタマーハラスメント対策の強化は急務となっています。

■ カスタマーハラスメント

カスタマーハラスメントとは、顧客や取引先など（以下「顧客等」）からのクレーム全てを指すものではありません。顧客等からのクレームには、商品やサービス等への改善を求める正当なクレームがある一方で、過剰な要求を行うことや、商品やサービスに不当な言いがかりをつける悪質なクレームもあります。

厚生労働省では「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を作成し、事前準備から事案が発生した際の対応に備えるよう呼び掛けています。

1. カスタマーハラスメントの判断基準

顧客等の行為への対応方法は、企業ごとに違いがあります。一定のレベルを超えた場合に悪質であるとして毅然と対応している企業もあれば、顧客第一主義の中で「お客様が納得いくまで対応する」との基準を設けている企業もあります。

業種や業態、企業文化などの違いから、カスタマーハラスメントの判断基準は企業ごとに違いが出てくる可能性があることから、**各社であらかじめカスタマーハラスメント判断基準を明確にした上で、企業内の考え方、対応方針を統一して現場と共有していくことが重要です。**

- ①顧客等の要求内容に妥当性があるか
- ②要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か

2. カスタマーハラスメント対策の基本的な枠組み

企業がカスタマーハラスメント対策の基本的な枠組みを構築するため、カスタマーハラスメントを想定した事前準備、実際に起こった際の対応として、以下の取組を実施することが望ましいです。

事前準備	①事業主の基本方針・基本姿勢の明確化、従業員への周知・啓発 ②従業員（被害者）のための相談対応体制の整備 ③対処方法、手順の策定 ④社内対応ルールの従業員等への教育・研修
実際に起こった際の対応	①事実関係の正確な確認と事案への対応 ②従業員への配慮の措置 ③再発防止のための取組み



理事長 中原 浩一 氏

かんしょでん粉をフレコンバックに詰める様子

甘藷（さつまいも）は1600年代に中国から伝わったと言われており、豊富なでん粉質を含むことが特徴です。その特性を生かし製造されたかんしょでん粉は、私たちの食生活を支えています。

今回、かんしょでん粉の共同販売を通じて業界発展に尽力する、全国澱粉協同組合連合会と鹿児島県澱粉協同組合連合会の会長でもあり、鹿屋澱粉工業協同組合の理事長も務める中原浩一氏にお話を伺いました。

■ 組合の概要

当組合は、昭和35年8月、鹿屋市、垂水市、肝属郡及び曾於郡のでん粉製造業を行う15人により設立しました。

設立当時、でん粉工場は乱立し工場間の角逐により、政府の農産物価格安定法に基づく施策の温点にも浴さず、不安定な経営を余儀なくされており、各事業者だけで解決するのは困難な状況でした。

そこで、諸問題を解決するために協同組合を設立し、現在では、フレコンバックの共同購買やかんしょでん粉の共同販売を行い、スケールメリットを活かした組合員の経費削減と受注量の確保、取引の円滑化に取り組んでいます。

また、教育情報提供事業の一環で、鹿児島県澱粉協同組合連合会の研修会に参加するなど、組合員の資質向上にも努めています。



■ かんしょでん粉の現状

鹿児島県は温暖な気候と水はけが良く、ミネラルを多く含む火山灰土壌を有することから、さつまいもの栽培に適しており、全国有数のさつまいも生産地となっています。また、さつまいもはでん粉、焼酎、青果など幅広く利用されています。

かんしょでん粉は、鹿児島県内の13工場でのみ製造されており、春雨やえびせんといった様々な食品用途や、清涼飲料水の甘味成分として使用されています。

組合は組合員が製造したかんしょでん粉を、全国澱粉協同組合連合会へ共同販売しています。

国内で流通しているでん粉は、「かんしょ」「ばれいしょ（じゃがいも）」「トウモロコシ」などが原料であり、全国のでん粉需要量は240万t～260万tとされています。

しかし、その大部分は輸入トウモロコシを原料とした「コーンスターチ」が占めています。

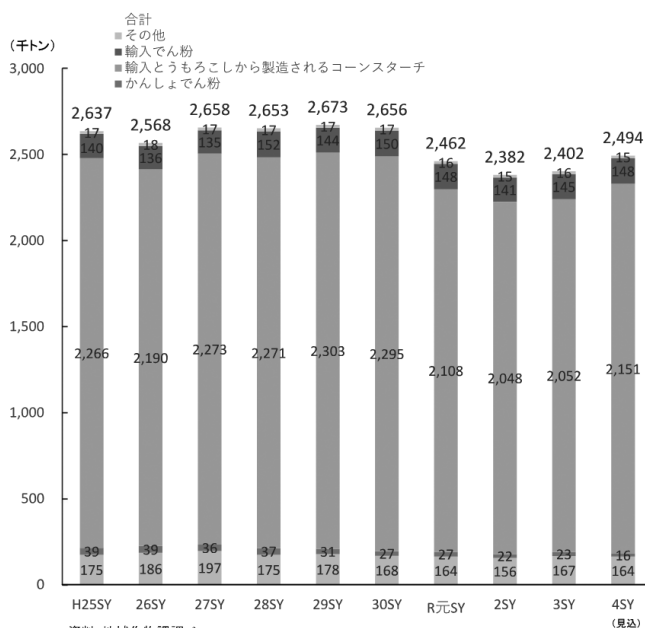
でん粉は食品用途のほかに、壁紙の糊や段ボールの接着剤に使用されるなどさまざまな用途が存在し、安定した需要があります。

かんしょでん粉の製造量は「糖価調整制度」により一定の枠内で製造することが定められています。

かんしょでん粉は6万tの製造枠が設けられているものの、平成30年産に発生が確認されたサツマイモ基腐病の影響などによる原料用かんしょの供給不足により、製造量が激減しており、令和5年産では約1万t、令和6年度産では1万tを下回るとみられるなど、製造枠上限に全く届いていません。

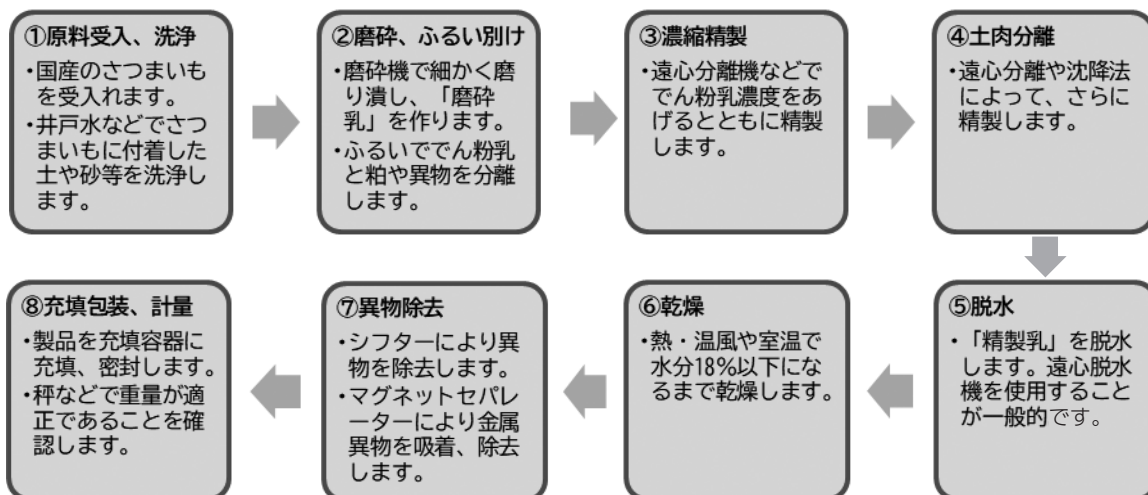
組合員は、さつまいもがなければかんしょでん粉を製造できません。そのため、かんしょでん粉が安定生産されるよう、さつまいもの確保が喫緊の課題となっています。

でん粉の種類別供給量の推移



出典：「でん粉をめぐる状況について」（農林水産省農産局地域作物課）

かんしょでん粉の製造工程



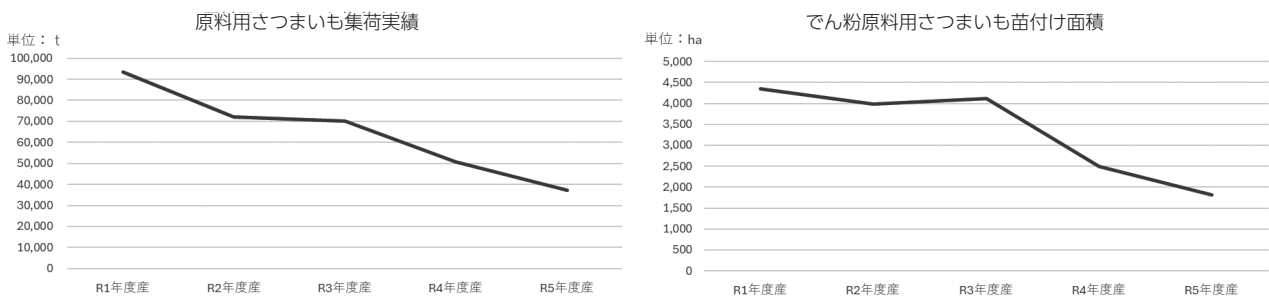
■ 原料確保のための取り組み

1. 現状について

さつまいもには複数の品種が存在し、でん粉原料用としては「こないしん」「みちしずく」「シロユタカ」が現時点での主力品種となっています。かんしょでん粉は糖化調整制度のもとで生産されており、原料を確保するうえで、各農家と品種別かんしょ価格等を記載した売渡契約書を交わすことが条件となっています。

県内のさつまいも全体の作付面積は近年10,000ha 前後で推移しています。でん粉原料用かんしょは、平成30年に発生が確認されたサツマイモ基腐病に端を発した慢性的な原料用かんしょ不足や農家の高齢化による廃業、焼酎原料用等の他用途向けとの競合も重なり、作付面積・集荷実績ともに激減しており、原料確保に苦慮している状況です。

このような状況を打開するために、農林水産省、県農産園芸課、農畜産業機構、JA 全農など関係各機関を招いて生産量確保の方策を検討する会議を開催し、他用途向けとの原料の奪い合いではなく、さつまいもの「全体生産量の拡大」を図ること、これに一点集中して取り組んでいく必要があると考えています。



2. 原料用さつまいもの品種開発

原料用さつまいもの品種開発は国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構が担っており、サツマイモ基腐病耐性品種の品種改良も行われています。まず、平成31年に「こないしん」がでん粉原料用として種苗登録出願され、これまでのシロユタカなどから転換が進みました。続いて、令和3年に「みちしずく」が種苗登録出願され、でん粉用、焼酎用として、今後普及が望まれます。

また、基腐病等のウイルスに侵されていない「バイオ苗」という健全な苗を育成し、契約農家へ配布するといった支援を行っている組合員も存在します。

品種名	特徴
こないしん	現状、でん粉原料用としての主力品種で多収。基腐病抵抗性指標はやや強。
みちしずく	焼酎・でん粉原料用の新品种で多収。基腐病抵抗性指標はやや強。
シロユタカ	平成のでん粉原料用主力品種。基腐病抵抗性指標は中。
コガネセンガン	焼酎原料用としての主力品種。基腐病抵抗性指標はやや弱。



■ 今後の展望

かんしょでん粉を安定供給することが当組合の役割であり、そのためには、原料を確保することが最重要課題です。鹿児島県の発表によれば、県内の基腐病の発生ほ場の割合は、ピーク時の74%（令和3年産）から9.9%（令和6年産）まで減少しました。

今後も、ほ場に基腐病菌を「持ち込まない」「増やさない」「残さない」の三つの対策の総合的な取り組みを継続し、農家、関係機関・業界団体が一体となって病害虫対策に取り組んでまいります。そして、用途別の原料確保に向けた取り組みが推進されるよう、「鹿児島県さつまいも・でん粉対策協議会」を軸に、契約栽培、契約取引の強化を図り、さつまいもの「全体生産量の拡大」に向け栽培面積の確保に取り組むとともに、抵抗性品種の導入などを通じて単収向上が図られるよう努めてまいります。

鹿児島県において、焼酎造りも基幹産業の1つであり、同品目であるさつまいもを原料として使用するかんしょでん粉業界と焼酎業界が共存共栄できるよう、農家とともに歩んでいくことが重要です。

当組合は、今年で設立65周年を迎えます。65年間共に歩んできた生産農家とより一層団結し、二人三脚で鹿児島県の基幹産業の一翼を担って参る覚悟です。

鹿屋澱粉工業協同組合	
代 表 者	理事長 中原浩一
設 立 年 月 日	昭和35年8月
組 合 員 資 格	澱粉製造業を行う事業者
組 合 員 数	4人
所 在 地	鹿児島県鹿屋市札元2丁目3696番地1
主 な 事 業	<ul style="list-style-type: none">● 資材の共同購買● 澱粉類の共同販売● 澱粉類の共同保管● 澱粉類並びにその原料等の共同運送 等
電 話	0994-44-7174

取 材

後 記

「かんしょでん粉は危機的状況である」との意見が印象的でした。サプライチェーン全体の改善を志し、生産農家のためを思いながら、鹿児島県の基幹産業を担う姿が、非常に頼もしく感じました。



前途彩々

～女性活躍推進企業を訪ねて～



エス・パックス株式会社



小湊 みなみさん(製造部)

佐野 楓果さん(製造部)

笠畑 正美さん(製造部)

笹原 瑠夏さん(製造部)

第4回目となる今号は、大正8年に下園紙器店として創業以来、段ボール・美粧紙器製造業として様々なパッケージの企画から製造まで一連の業務を行うエス・パックス株式会社を訪問し、製造現場で日々奮闘する4名の社員と製造部課長の上東さんに話を伺いました。

まずは皆さんの日々の業務内容を教えてください。

笹原さん：私は、段ボール製造工程のうち、段ボール製品の不要な部分をハンマーや木型で落とし、正規の形にする平盤打ち抜き工程を担当しています。

佐野さん：私は化粧箱製造の最終工程のサックマシンから流れてくる製品の検品や梱包を主に担当しています。

小湊さん：私は、お客様の要望に沿って紙箱に様々な色や模様のついた貼り紙を貼り、貼り箱を製造する作業を担当しています。

笠畑さん：私は、箔押しという化粧箱やパッケージに箔を圧着する加工を担当しています。箔の種類や質感が一般的な印刷と異なるため、印刷ではできない特別感や高級感を出すことができます。



一段ボール部門初の女性正社員、不安はありませんでしたか？

笹原さん：周りに男性社員が多い職場ということは分かった上で入社しましたが、相談できる人がいるか、力仕事は大丈夫か等、入社前は不安だらけでした。

実際に入社すると、周りの皆さんからの優しいサポートや、気にかけてよく声をかけてもらえる、とても温かい職場で、今では入社してよかったと心から思っています。初めの頃は、出来る作業内容も少なかったのですが、整理整頓などで役に立てるよう心掛けていましたね。



笹原 瑠夏さん

一製造業を選んだきっかけなどはありますか？



笠畑 正美さん

笠畑さん：私は、もともと派遣社員として1年間勤務していました。出来なかった作業が出来るようになって、辞めるのはもったいないと思うようになりました。

また、派遣社員より正社員になった方が出来る作業の幅が広がるので、正社員として挑戦してみようと思いました。ここでは、色々なことに挑戦できる環境が整っているので、毎日がとても充実しています。

一入社前の工場のイメージと、実際に働いてみてどうでしたか？

佐野さん：私は子供の頃から工作が好きで、将来はものづくりの仕事に携わりたいと思っていました。

それでも、入社前は体力面や、年の離れた男性社員は怖いなという印象を持っていたので不安がありました。

実際は、声をかけてもらったり、趣味が合う人もいて、とてもよい雰囲気です。和気あいあいとしつつも、作業はしっかりとする、メリハリのある働きやすい環境ですね。



佐野 楓果さん



小湊 みなみさん

小湊さん：工場は体力を使う仕事なので、初めは不安が大きかったです。入社当時は、工場では女性はそこまで活躍できないという印象を持っていたので、早く寿退社したいなど考えるくらいでした(笑)。

でも、職場の皆さんは家族のように接してくれる環境で、優しくサポートをしてもらっています。今は、重いものを持ってない等、他の社員の方に迷惑をかけることが悔しくて、早く色々な仕事を覚えて頑張りたいと思っています。

—皆さんのモチベーションの高さがうかがえます

笠畑さん：営業さんから、「取引先の方が喜んでいたら」と教えてもらった時は、とても励みになります。

箔押しは、形がバラバラだったり、箔が上手く載らないこともあります。また、材料の種類によって押し方も違います。デザインの部分でとても重要な工程なので、お客様から喜んでもらえたという声が聞けると、「頑張ってたかった、また頑張ろう」という気持ちになれますね。



笠畑 正美 さん

—工場ならではの大変さもあります

佐野さん：工場は夏は暑く、冬は寒いので大変です。

また、私が担当する検品は立ちっぱなしの作業になるので、初めの頃は足が疲れて、次の日に筋肉痛のような痛みがあって大変でした。でも、今は慣れてきたので足が痛くなることもなくなりましたね。



佐野 楓果 さん



笹原 瑠夏 さん

笹原さん：同じ段ボールで同じ製品を扱っていても、紙は湿度や乾燥の影響が大きく、機械の設定はその日に合った微調整が必要です。機械といっても単純作業ではないので、状況に応じた対応ができるよう、日々勉強しながら、お客様に喜んでもらえる品質の良い製品作りに努めています。

—就業環境はどうか？

笠畑さん：休みが取りやすく、繁忙期以外は定時で退社できるので、オンとオフの切替がしっかりできています。他社では、日祝は休みでも土曜日は出勤するという工場も多いので、繁忙期を除き基本、土日祝がしっかりと休めるのはありがたいですね。

—オンとオフの切替ができると、リフレッシュできますね

小湊さん：私は、家に帰ってお酒を飲みながら、その日の仕事で出来なかったこと、出来たことを3：7の割合で書くようにしています。出来なかったことを反省しつつも、出来たことの方を多く書くことで、「今日の私はこんなに頑張ったんだ」と感じて前向きになれるんです。そうすると、また明日も頑張ろうという気持ちになれますね。



小湊 みなみ さん

—今後の目標を教えてください

笹原さん：3年目になり、出来ることや任される仕事も増えてきましたが、将来的には機長のように、一人で機械を回せるようになりたいと思っています。そのためにも、スキルを身につけられるように毎日頑張りたいと思います。

笠畑さん：いずれは他の男性社員の方が扱っている機械を担当できるよう、これからも日々の業務に努め、仕事の幅を広げていきたいと思っています。

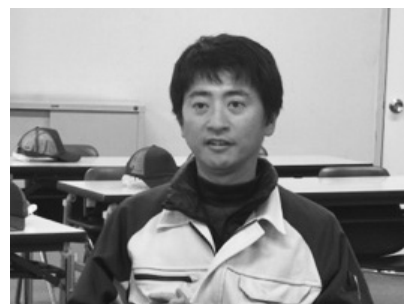


小湊さん：とにかく勉強して、まずは出来ることをどんどん増やしていきたいです。将来的には、女性初の班長や機長になれるよう、頑張っていきたいと思います。

佐野さん：今は検品や梱包を行っていますが、その流れてくる機械のセッティング等も出来る機長になって、より多くの仕事に携わっていきたいです。

一段ボール部門で初めて女性を正規採用するということで心配も多かったのではないのでしょうか？また、今後の展望を教えてください

上東さん：工場というだけで敬遠されがちで、製造する機械も大きく、以前は段ボール部門で女性の正社員を採用する方針はありませんでした。3年前から、女性活躍推進企業ということで女性にも頑張ってもらえる環境づくりを始めましたが、元々は男性の仕事であったため、女性を採用しても続くだろうかという心配がありました。そんな不安をよそに、最初に正社員となった笹原さんがとても頑張ってくれて、女性の正社員を採用する方針が進んでいきました。そこから一人二人と女性の正社員を増やしてきましたが、これまでにはない視点も加わることで、作業環境を含め、周りの社員も良いふうになってきています。



製造部 課長 上東さん

工場で働く社員のために、作業環境はもっと良くしていかなければなりません。今後も女性の採用は増やす予定ですが、女性社員が増えるということは、作業環境が良くなっている証だと考えているので、できることから改善していき、性別問わず活躍できる環境を作っていきたいと思います。

段ボールは、リサイクル率が95%を超える、環境負荷の低い優れた包装資材です。環境にやさしいものを作っている誇りと責任感を、これからの若い世代に伝えていきたいですね。

エス・パックス株式会社	
代表者	代表取締役社長 下園 廣一
設立年月日	昭和28年3月
所在地	本社：鹿児島市谷山港2丁目2番地9 事業所：宮崎事業所、枕崎事業所
電話	099-262-1111
業種	パルプ・紙・紙加工品製造業
営業品目	ダンボール・多色刷美術印刷・トムソン箱・美粧箱・紙箱・シール・ラベル・包装紙・紙袋・ビニール袋・各種包装資材
HP	https://www.s-pax.co.jp/

取材

後記

一人一人の向上心の高さには目を見張るものがありました。仕事へのひたむきな姿勢と、会社全体の雰囲気の良さが伝わってきました。

特定地域づくり事業協同組合シンポジウムin鹿児島を開催

1月16日（木）、17日（金）の2日間、特定地域づくり事業協同組合シンポジウム～特定地域づくり事業の成功に向けた環境整備～を開催しました。

1日目は、「鹿児島サンロイヤルホテル」にて、令和6年4月に発足され鹿児島県知事が会長を務める「特定地域づくり事業推進全国協議会」の紹介、特定地域づくり事業協同組合の最近の動向と事業成功の秘訣、効果的な地域づくり人材獲得の手法について講話が行われました。

その後、「移住環境の整備とマルチワークという働き方」と題して、総務省を交えた3つの特定地域づくり事業協同組合による、パネルディスカッションを行い、会場及びオンラインにて約130名が参加しました。

2日目は、錦江町役場や錦江町 MIRAI サポート協同組合、組合員企業の視察研修を行いました。今回のシンポジウムを通じて、派遣先担当者及び派遣職員の声を直接聞くことで、それぞれが抱えている課題等の解決策や今後の取り組みについてのヒントを掴んだ様子でした。

また、労働者派遣法に基づいた実際の組合運営等について知ることができ、有意義な視察となりました。



パネルディスカッションの様子

事務局を運営して感じた組合の魅力

～第3回組合事務局講習会を開催～

1月21日（火）、「ホテルレクストン鹿児島」にて、第3回組合事務局講習会を開催しました。

講師に SAGA COLLECTIVE 協同組合（佐賀県）事務局長の山口 真知 氏をお招きし、「事務局を運営して感じた組合の魅力」と題し、組合の概要と組合で取り組んでいる脱炭素に向けた事業内容についてお話しいただきました。



講習会の様子

山口氏は、「協同組合は株式会社とは違い、自社では手が回らない『重要だが緊急ではない』領域に着手できる。組合員の将来的に必要な部分に貢献できることが、協同組合を運営して感じている魅力の一つだと考えている。」と述べました。

参加者は、カーボンニュートラルへの取り組みを学ぶとともに、事務局の関わり方についても参考になった様子でした。



「103万円の壁」引き上げに向け事業主が備えるべきこと ～連携強化研究会を開催～

1月28日（火）、鹿児島市「ホテルレクストン鹿児島」にて、連携強化研究会を開催しました。講師に、みらい人財労務管理研究所代表 駒水 隆志 氏を講師にお招きし、「『103万円の壁』引き上げに向け事業主が備えるべきこと」と題し、扶養や所得控除、社会保障に関する「適切な知識」の習得や従業員の要望への「柔軟さ」の重要性等について、お話しいただきました。



研究会の様子

駒水氏は、「人口減少社会の中で、15年後の2040年には1,100万人の働き手が不足する恐れがあることが示されている。今後は、企業運営継続のため積極的な労使間の意思疎通、コミュニケーションの促進が重要となる」と述べました。参加者は、年収の壁の事例検証を行うことで、理解を深めた様子でした。

監事の役割と監査の方法 ～組合自治監査講習会を開催～

1月31日（金）、鹿児島市「かごしま国際交流センター」において、組合自治監査講習会を開催しました。

講師に、監査法人かごしま会計プロフェッション 社員・公認会計士 酒匂 康孝氏をお招きし、「監事の役割と監査の方法」と題し、粉飾決算や現金の横領・着服などの不正事例を交え、原因の分析や防止策を含めた管理体制、監事の責任等について解説していただきました。



講習会の様子

講師は、「数字の整合性は当然ながら、相互牽制等の内部統制が整っているか確認することも監事の重要な役割である。事務局職員には『責任を分担するために、監査に協力して欲しい』と呼びかけ、円滑な監査実施に協力を仰ぐことも重要である。」と述べました。

参加者は、チェックリスト等を参考に監査における留意事項を学ぶことができ、不正事例に触れることで、内部統制を整備することの重要性を理解した様子でした。

人材こそ宝！

中小企業に役立つ人事・労務



北野社会保険労務士・行政書士事務所
代表／特定社会保険労務士／行政書士

北野 公朗

これまで、計3回にわたり魅力ある職場づくりとして意見を述べさせていただきました。

魅力ある職場として、「①進むべき方向性を示す」「②ミスマッチを防ぐために、試用期間を有効に活用する」「③会社の使命を達成するには人材を有効化し、その為の育成が必要である」とお伝えしました。

現状を確認してみると「求人しても応募すらない」と訴える企業がありますが、会社はどのような条件で求人を出しているのでしょうか。働いてみたいと思える環境でしょうか。

求人を出すと、応募者は会社のホームページ等から情報を閲覧し、どのような製品を取り扱っているのか、働く環境はどうか、その会社の社会的影響はどの程度なのか、働いている人の口コミ等を確認します。現代はそれが容易に知れる時代となっています。

そのうえで、採用後は、将来の自分はどうか（キャリアアップ）を考えます。

会社を通じて自身の能力を試してみたい、自身が見出した商品・開発した商品を販売できる環境が整った職場であるか、将来の生活を考えられるか、将来は自身が経営してみたい・独立したいと判断したとき応募してきます。その会社が進むべき方向性を公開できていることが応募のキッカケになります。

退職する理由で「自分の希望する仕事ではなかったから」と答える人の割合が30%とあるように、多数の企業で実施されている評価時面談（レビュー）は、働く人にとっても自身の将来を描ける機会になり、ミスマッチを防ぐ効果があります。方向性を見失わないように社員面談を続けることで安心感・納得感を与え、人材定着の一助となります。

また、人材を有効化するためには、育成が必要となります。

育成には知識を習得する場としての研修(off-JT)

と同時に、実務(OJT)を通じてのスキル習得が不可欠です。研修を行うことにより、行うべき役割、技術は自覚できつつも、それを活かすための実務が乏しければ育成の未達となります。知識は実務で訓練してこそ育成され、両輪で行われる仕組み作りが必要です。

鹿児島県と全国平均の最低賃金の推移

鹿児島県と全国平均の最低賃金の推移	鹿児島県推移			全国平均推移(2030年目標値1,500円)		
	最低賃金(円)	アップ額(円)	上昇率	最低賃金(円)	アップ額(円)	上昇率
2030年	1,356	77	6.05%	1,501	86	6.05%
2029年	1,278	73	6.05%	1,415	81	6.05%
2028年	1,205	69	6.05%	1,334	76	6.05%
2027年	1,137	65	6.05%	1,258	72	6.05%
2026年	1,072	61	6.05%	1,187	68	6.05%
2025年	1,011	58	6.05%	1,119	64	6.05%
2024年	953	56	6.24%	1,055	51	5.08%
2023年	897	44	5.16%	1,004	43	4.47%
2022年	853	32	3.90%	961	31	3.33%
2021年	821	28	3.53%	930	28	3.10%
2020年	793	3	0.38%	902	1	0.11%
2019年	790	29	3.81%	901	27	3.09%
2018年	761	24	3.26%	874	26	3.07%
2017年	737	22	3.08%	848	25	3.04%
2016年	715	21	3.03%	823	25	3.13%
2015年	694	16	2.36%	798	18	2.31%
2014年	678			780		

出典（加工して掲載）

- 厚生労働省「地域別最低賃金の全国加重平均額と引上げ率の推移」
- 鹿児島労働局「鹿児島県の最低賃金の推移」

最後に、直近10年間における最低賃金の改定状況を見ると、鹿児島県では40.5%(全国平均で35.0%)上昇しています。

さらに、政府が2030年までに時給換算1,500円とする方針から、鹿児島県における最低賃金は1,356円と予測され、403円(42.3%)の上昇となります。

今後5年間に42%強の人員費アップに備えてなければならず、一人当たりの生産性も同様に改善していくことが求められます。

そのため、人材育成は待ったなしと云えます。「労働基準法における働き方改革」以上に「企業として発展していくための働き方改革」を進めていくことが重要です。

(全4回終了)

中央会の事務所移転のお知らせ

この度、新会館建設に伴い、令和7年3月をもって、下記の住所へ事務所を移転する運びとなりました。

新住所

〒892-0853
鹿児島市城山町1番24号
鹿児島県中小企業会館2階
※電話番号、FAX 番号に変更はありません。



なお、1階には理事会や総会、研修会等で使用できる、会議室「かごしま Biz ホール」を設置し、組合や組合員企業の皆様に貸し出します。

利用者は、中央会会員又は中央会会員に属する組合員としていますが、空きがある場合は一般事業者の方も利用可能です。

予約方法、キャンセルポリシー等は、本会 HP を参照するか本会へお問い合わせください。

※貸会議室「かごしま Biz ホール」のご利用について：<https://www.satsuma.or.jp/rental>

【かごしま Biz ホールご利用のご案内】 ※令和7年3月18日より利用可能

【料金表】

■中央会会員

単位 (面積以外) : 円

	面積 (㎡)	9:00 ~ 12:00	9:00 ~ 17:00	13:00 ~ 17:00	時間貸	17:30 ~ 21:30	9:00 ~ 21:30	時間貸夜
大会議室	250	33,000	88,000	44,000	14,000	60,000	125,000	17,000
中会議室	160	21,000	56,000	28,000	9,000	39,000	80,000	10,000
小会議室	90	12,000	32,000	16,000	5,000	22,000	45,000	6,000

※17:30以降の利用は、防犯の都合上、中央会職員が参加する会議に限ります。

■中央会会員に属する組合員、会館入居団体

単位 (面積以外) : 円

■利用人数の目安

単位 : 人

	面積 (㎡)	9:00 ~ 12:00	9:00 ~ 17:00	13:00 ~ 17:00	時間貸		スクール形式	口の字形式
大会議室	250	38,000	100,000	50,000	16,000	大会議室	120	60
中会議室	160	24,000	64,000	32,000	10,000	中会議室	80	40
小会議室	90	14,000	36,000	18,000	6,000	小会議室	40	24

■一般事業者

単位 (面積以外) : 円

	面積 (㎡)	9:00 ~ 12:00	9:00 ~ 17:00	13:00 ~ 17:00	時間貸
大会議室	250	48,000	126,000	63,000	20,000
中会議室	160	31,000	81,000	41,000	13,000
小会議室	90	18,000	46,000	23,000	8,000

注意事項

- 利用時間は設営から原状回復までの時間となります。
- 会議室利用の場合、鹿児島県中小企業会館の来客用駐車場は利用できません。お近くのセラ602、照国神社横の有料駐車場、コインパーキング等をご利用ください。等

テーマ

第106回 「組合員名簿の更新」について

ある組合員の代表者が、いつの間にか変更になっていました。組合と組合員は何を行うべきだったでしょうか。



はい！お答えします！

【組合員が行うべきこと】

中小企業等協同組合法第10条の2では、組合は「組合員名簿」の作成が義務付けられており、定款参考例では、組合員は該当事項があった際には、1週間以内に組合に届け出ることが規定されています。

よって、当該組合員は、代表者が変更になった旨を組合に届け出る必要がありました。

【組合が行うべきこと】

組合は届出を受領後、代表者変更登記がなされているか、資本金に変更がないか等を確認し、組合員名簿の更新を行います。出資証券を発行しているのであれば、書替えが必要になります。

また、組合はこのような漏れを防止するために、定期的に組合員に注意喚起を行うとよいでしょう。

- 4 組合員は、次の各号の一に該当するときは、1週間以内に本組合に届け出なければならない。
- (1) 氏名又は名称(法人組合員にあっては、名称及びその代表者名)及び事業を行う場所を変更したとき
 - (2) 事業の全部又は一部を休止し、若しくは廃止したとき
 - (3) 資本金の額又は出資の総額が〇〇円を超え、かつ、常時使用する従業員の数が〇〇人を超えたとき

※定款参考例 第18条一部抜粋



詳しいことは中央会職員へ質問してほしいぶ〜



中小企業組合士試験問題にチャレンジ！

次の文章は、中小企業組合の共同事業について述べたものである。文中の①～⑤の中に、下記語群ア～コの中から最も適切なものを選び、その記号を解答用紙の解答欄に記入しなさい。



1. 共同事業の選択に当たっては、事業の陳腐化を招かぬように実施事業の見直しを行い、常に組合員の に合致する事業をとり上げるよう努める必要がある。
2. 共同販売事業の一つである買取販売は、組合自体の責任においてその買取価格や数量あるいは取引の時期を判断して組合員と取引するところに、 との差異がある。
3. 共同購買事業における在庫管理の方式としては一般に3通りの方式がある。そのうち 方式は、一定期ごとに将来の払い出し予想をたて、その数量とその時点での在庫量及び注文残高から計算した最小限の補充注文を行う方式である。
4. 共同受注事業の一括受注とは、取引先からの注文を組合で一括して引受け、それを組合員に に割当て、生産、加工などを行わせ、検査を行った後、発注先へ納品し、代金を組合で決済する方法である。
5. 共同検査事業のメリットとして、 を消費者に認識させることにより、流通上の商標としての効果が期待されることが挙げられる

〔語群〕

ア．能力	イ．総合販売	ウ．定量発注	エ．委託販売	オ．製品
カ．定期発注	キ．検査マーク	ク．公平	ケ．任意	コ．ニーズ

令和5年度 中小企業組合検定試験 組合運営 第2問 抜粋

令和6年12月 情報連絡員報告

令和6年12月期における鹿児島県内45組合（傘下組合員数4,160社）の景況は次のとおり。

【前月比】

「売上高」は3ポイント改善したが、「収益状況」は2ポイント悪化した。

年末にかけて人流の動きが活発になり、売上高は改善したが、仕入価格の高騰など費用も増加し、収益確保に苦勞している状況が窺える。

【前年同月比】

「業界の景況」が5ポイント、「売上高」は6ポイント、「収益状況」は2ポイント悪化した。

厳しい経営環境が続いていることから、資金繰りを懸念する声が上がっている。

また、「雇用人員」は4ポイント回復しているが、人材確保は引き続き業界全体の課題となっている状況である。

【DI値 前月比】

	前月	今月	比較結果
	令和6年11月	令和6年12月	
業界の景況	-12	-12	→
売上高	-11	-8	→
在庫数量	-5	-7	↓
販売価格	10	11	→
取引条件	-1	-3	↓
収益状況	-11	-13	↓
資金繰り	-8	-10	↓
設備操業度	-3	-2	→
雇用人員	-4	-4	→

【DI値 前年同月比】

	前年	今月	比較結果
	令和5年12月	令和6年12月	
業界の景況	-7	-12	↓
売上高	-2	-8	↓
在庫数量	-5	-7	↓
販売価格	11	11	→
取引条件	-5	-3	→
収益状況	-11	-13	↓
資金繰り	-6	-10	↓
設備操業度	-3	-2	→
雇用人員	-8	-4	→

※ DI値：前年同月と比較して「好転（増加・上昇）」したとする回答数から「悪化（減少・低下）」したとする回答数を差し引いた値（※その他の動向は以下の通り）

製造業

食料品（味噌醤油製造業）

12月も前年並みの売上で推移したようだが、**原材料価格**だけでなく**諸経費の値上り**は、**営業利益の圧縮に拍車をかけ続けている**。現状のままでは経営環境の収益圧縮の波は収まらず、各メーカーともに今年**は価格改定を再度実施し、その徹底が急務**と思われる。

食料品（酒類製造業）

（令和6年12月分データ）（単位：kℓ・%）

区分	R5.12	R6.12	前年同月比
製成数量	9,810.2	10,084.8	102.8%
移出数量	県内課税	3,993.9	94.2%
	県外課税	5,817.4	92.0%
	県外未納税	1,454.1	96.5%
在庫数量	195,171.4	198,612.8	101.8%

食料品（漬物製造業）

年末の連休に向けた注文も増え、原料仕入れ時期に入ったため工場が常時稼働している状況であった。各社、生漬の大根・干し大根共に生育が遅れたため、思うように仕入れられていない状況である。

食料品（蒲鉾製造業）

すり身の原料は、外国産が多く円安の影響が出ている。年末商戦を振り返ればお歳暮、量販店は微減に終わり、高速のパーキングの店舗だけが5割増で発注がきた。本年は少しだけでも円高に振れることを願っている。

食料品（鯉節製造業）

12月は年間で鯉節需要が最も多いため、物量的には全体的に活発であった。**原料相場は多少上げ気味で、高値感がある**。他のサブ節類も動きは良かった。一方、年末年始の海況の悪さを懸念している。

食料品（菓子製造業）

原材料の値上がりにより、クリスマスケーキも値上げせざるを得ないところが多く、小さいサイズのケーキがよくでたようである。また、**働き方改革や年収の問題もあり、パートのやりくりは苦勞したところも多かった**ようである。



食料品（茶製造業）

共販実績、前年度売上対比は117.5%（前年同月売上対比161.7%）であった。

大島紬織物製造業

1月23日～25日は、連合会（奄美、鹿児島、藤絹）で京都合同展示商談会を実施予定である。次年度からは、産地で合同商談会を開催予定である。

本場大島紬織物製造業

12月検査反数は33%減であった。1月の京都催事に期待したい。

木材・木製品

国内外に多くの難題を抱えながら今年を終えようとしている。中小企業は景気低迷の中で翻弄され、青息吐息の1年であった。令和3年の木材価格の高騰は長続きせず、それ以降は逆ウッドショックともいえる有様で回復の兆しささえもなく、迎える令和7年の活況に期待しつつ今年が暮れていく。

木材・木製品

鹿児島県の10月分の新設住宅着工戸数は、678戸で前年同月比113%、うち木造は、405戸で同87%であった。県産スギ丸太4m中目材の11月の価格も輸出及び木質バイオマス発電等の低質材が丸太全体の価格を底上げしており、前年同月比99%とほぼ変わらずであった。一方、スギ製品の柱角の11月の価格は、前年同月比92%、KD材も同96%と昨年と比べて若干の減であった。

生コン製造業

対前年比で、官公需、民需合計94.1%となった。対前年比で、増加した地域は8地域（増加率順に串木野

88.5%、垂水桜島57.8%、奄美大島42.5%）となっている。一方、10地域が減少（減少率順に沖永良部56.4%、屋久島53.7%、川薩52.0%）した。なお、鹿児島地域は対前年比で官公需100.5%、民需99.9%、合計100.1%となっている。

コンクリート製品製造業

12月度の出荷量は、6,707トンの前年度同月比100.1%となった。出荷量は大隅地区、奄美地区が前年度を上回ったが、他地区は前年度並みか下回る結果となった。特に川薩地区が大きく下回っており、前年度同月比51.9%となった。11月度の受注量も前年度を下回っており、厳しい状況に変わりはない。

鉄鋼・金属（機械金属工業）

手持ち工事量の減少に伴い受注価格が下落傾向。来年春先以降の仕事が見えないという声が多く聞かれ、需要低迷の長期化に不安が広がっている。

印刷業

この1年を振り返ると、**廃業による組合脱退2社、休業による組合脱退が1社**とこれまでにないペースで脱退が続いた。新規で組合加入が1社あったものの、他に明るい話題もなく、郵便料金の値上げがきっかけで年賀状仕舞いをする人が増えたとも聞く。大きな転換期なのか。

水産物卸売業

昨年同月比で、数量85.5%、金額91.4%、単価106.9%となった。値段は上がっており良くなっている。年末商戦に向けて活気が上がれば良いと思う。

非製造業

燃料小売業（LPガス協会）

1月積みサウジアラムコ産の液化石油ガスはプロパン625ドル（前月比マイナス10）、石油化学原料のブタンが615ドル（前月比マイナス15）で若干下がった。原油市況は堅調に推移、中東市場は需要期にも関わらず盛り上がり欠ける展開になった。中国経済は石化需要が低迷し、経済の重しになっている。米国市場は需要期を迎え在庫の取り崩しが続いているが、在庫の余裕があるため、心配不要の水準が継続している。

中古自動車販売業

12月に入って来店数も少なく厳しさを増したようで今後が懸念される。新春フェアに期待したい。

青果小売業

葉物野菜の高騰により売上高は上昇するも仕入単価も

上がっているため収益は伸びていない。

農業機械小売業

売上減少が続いている。各社経営の維持に苦労している。

石油販売業

12月19日から激変緩和補助率の縮小をスタートさせた。これにより、石油元売りの仕切りが大幅にアップしたため、小売価格への転嫁を余儀なくされた。特に季節商品である灯油の恋しい時期の価格上昇は、消費者の買い控えが懸念される。また、今年は前年より気温高の影響もあり需要低迷も続いた。

鮮魚小売業

前年同月に比べ、変化は無くおせちは順調でも数の子は需要が減ってきている。

運動具小売業

12月は、先月同様売上・集客が低下している。年明けに期待したい。

商店街（始良市）

原材料の値上げから内税から外税に変える等、対策を講じる店舗が増えてきている。そのような中でも新規開店が1店舗ある。

商店街（鹿児島市）

クリスマス商戦や年末商戦で人流（帰省・インバウンド）の増加があった。商店街では、店舗の出入りが多くあった年ではあったが、後継テナントも決まり空き店舗は1階だけみると、1か所となっている。組合員や商店街で働くメンバーの意見や要望を聞き商売優先の商店街を目指す。新5ヵ年計画を2023年作成のPDCA表をもとに再作成したい。

サービス業（旅館業 / 県内）

前年同月比95%前後であった。人材不足のため、続けて対策を模索している。

測量設計業

年を追うごとに人材確保が非常に困難な状況となっている。年間休日を120日以上にし、有給休暇平均取得日数を増やすなどして職場環境改善をどんどん進めていかなくては、若者から見向きもされない業界となる。収益を確保しつつ社内改善を急がなければ生き残っていくことはできない。積極財政で景気を浮揚させてもらいたい。

旅行業

旅行の単価金額が値上がりしているため取扱額が上がるが件数としては、増えていない。団体旅行を実施する企業等が少なくなり会員同士のバッティングが見受けられる。

建築設計監理業

12月の公共団体等の入札状況は、件数で22件程度、契約金額で約9千6百万円程度であり、前年同月（17件、約7千3百万円）と比較すると件数、契約金額ともに微増となった。また、11月の新設住宅着工戸数は569戸で、対前年同月比（831戸）は31.53%の減、4月からの累計戸数でも過去8年で最も低い水準で推移しており、2番目に少ない昨年度よりも650戸程度少なくなっている。

自動車分解整備・車体整備業

12月は中旬までは忙しく車検台数が多かったが、月末になると減少傾向になった。車の進化が著しいので整備をする側も大変である。

電気工事業

人材不足が相変わらず続いている。募集をかけても全

く反応がない状況である。以前よりは、材料・機器等金額の上昇が収まっているかに感じるが、物によってはまだ金額が上がり納期もかかるのもある。

造園工事業

今年の12月は、昨年度と同水準で推移した。今年は特殊要因が無く、公共工事は例年通りだったが、コロナ禍も取り払われて民間工事で業務量が微増であった。今年の前半は、公共工事の発注が遅れて夏場の業務が押しているところへ、台風の強襲があり、その後処理で時間を取られて、通常の業務が更に押してしまい、秋口は非常に忙しく工期が遅れる心配もあったが、何とかやり繰り出来た1年であった。

管工事業

今年度の住宅着工戸数が伸び悩んでいる。資材・労務費の高騰も一因にあげられるが、この状況が続くと今後の資金繰り等経営にも影響してくるものと思われる。

建設業（鹿児島市）

建設資材や燃料費等が引き続き高止まりしており、下請け単価も上昇するなど、建設業の経営を圧迫しており、適正な利潤の確保が大きな課題となっている。また、4月からの時間外労働の上限規制の適用等により、人手不足が続いており、人材確保に苦慮している。

建設業（薩摩川内市）

薩摩川内市の12月補正予算の執行による工事発注に期待したい。

建設業（奄美市）

二次製品共同購入があった。セーフティネット借入もあった。

貨物自動車運送業

県下164運送事業者の燃料購買動向は、前月と比較して101.52%に増加、前年同月と比較して94.93%に減少した。

運輸業（個人タクシー）

1年を振り返り、経済的には全体的に落ち着いているように見える。タクシー業界においてはやや不足の状態であるが夜の繁華街やマリポートにおいては乗車希望の方に迷惑をかけている状況である。

運輸・倉庫業

値上げの影響か食品は例年より物量は減少した。生花も台風などの影響で生育が遅れて出荷が少なかった。物量は少なかったがトラック車両も少なく荷物が運べない状況になっていた。忙しい期間が徐々に短くなってきた。燃料の補助金が徐々に削減されて収支に影響が出ている。

令和7年1月 鹿児島県内企業倒産概況

(負債額1,000万円以上・法的整理のみ)
(株)帝国データバンク 鹿児島支店

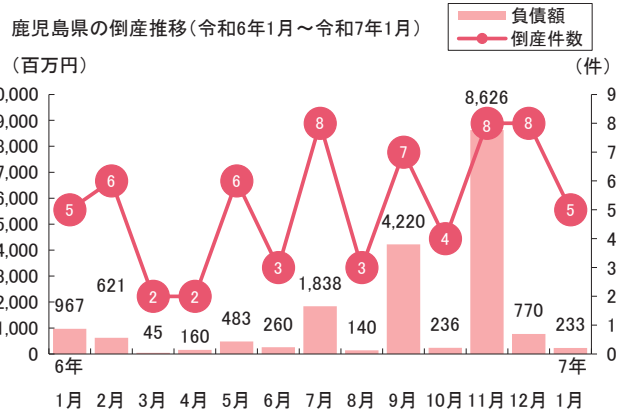
件数5件 負債総額2億3,300万円

〔件数〕 前年同月比増減なし 〔負債総額〕 前年同月比75.9%減

ポイント

～前年同月比で件数は横ばい、負債総額は減少～

- ◆倒産件数は5件で前年同月比横ばい。
- ◆負債総額は2億3,300万円で前年同月比75.9%減、前月比69.7%減。
- ◆新型コロナウイルス関連倒産は1件。



【概況と今後の見通し】

2025年1月の倒産件数は5件と前年同月比横ばいで、前月比では3件下回った。

新型コロナウイルス関連倒産は1件で、前月比で3件減少した。

個人消費に関しては、食料品を中心に持ち直しの兆しが見え、回復基調となった。

観光関連では首都圏やアジアからの観光客を中心に増加したことで、主要ホテルや旅館の宿泊客数は増加推移となった。畜産相場においては、豚肉・ブ

ロイラー・鶏卵のいずれも相場は上昇基調となり、回復の動きとなった。

いずれにしても、経済動向の回復や改善に対する期待感はあるものの、依然として物価高や人件費の増加による収益面への懸念や、個人消費の鈍化などを指摘する声も多い。

さらに、政策金利引き上げによる企業経営への影響も懸念されるため、倒産件数の推移にはこれまで以上の注視が必要とみられる。

令和7年1月 主な企業倒産状況 (法的整理のみ)

企業名	業種	負債総額 (百万円)	資本金 (千円)	所在地	態様	備考
M(株)	医薬品小売	147	100	鹿児島市	破産	
(有)Y	野菜卸	30	3,000	鹿児島市	破産	
A(株)	身体障害者福祉事業	24	50	北薩地区	破産	新型コロナウイルス関連倒産
(株)H	養豚業	22	1,000	大隅地区	破産	
(株)A	野菜小売	10	1,000	鹿児島市	破産	

※主因別は「販売不振」4件、「業界不振」1件

中央会からお知らせ

【事務所移転作業に伴う事務所閉鎖について】

事務所移転作業に伴い、令和7年2月28日～3月4日は、事務所を閉鎖いたしますので、ご用の方はご注意ください。関係情報は本号「インフォメーション (p56)」をご覧ください。

【中小企業省力化投資補助金のご案内】

IoT やロボットなどの付加価値額向上や生産性向上に効果的な汎用製品を「製品カタログ」から選択・導入することで、中小企業等の付加価値や生産性の向上、さらには賃上げにつなげることを目的とした補助金です。

このたび「カタログ注文型」とは別に、「一般型」として、個別の現場や事業内容等に合わせた設備導入・システム構築等のオーダーメイド性のある省力化投資を支援する型が新設され、更に利用しやすくなります。

補助金の内容・申請に関して、当会にお気軽にお問い合わせください。

中小企業省力化投資補助金

検索



令和7年3月

14日 (金) 14:00	外国人技能実習生受入組合連絡協議会 自主研修会 「鹿児島県の外国人材受入に関する 取り組みについて」 鹿児島市「サンプラザ天文館」
17日 (月) 15:30	第5回 中央会理事会 鹿児島市「鹿児島県中小企業会館」
17日 (月) 17:30	鹿児島県中小企業会館落成祝賀会 鹿児島市「城山ホテル鹿児島」

令和7年4月

22日 (火) 14:00	中央会理事会 鹿児島市「鹿児島県中小企業会館」
------------------	----------------------------

中小企業かごしま

(令和6年度 活性化情報第4号)

発行人：鹿児島県中小企業団体中央会
会長 小正芳史

〒892-0821 鹿児島市名山町9番1号 県産業会館5階

※3月より住所が変わります。

新住所：鹿児島市城山町1番24号

TEL：099-222-9258 FAX：099-225-2904

HP：https://www.satsuma.or.jp/

印刷所：斯文堂株式会社

写真協力：鹿児島県南薩地域振興局

P.58 組合のスペシャリストを目指そう！
～中小企業組合士試験問題にチャレンジ～

解答

解答：①コ、②エ、③カ、④ク、⑤キ

表紙・本文中で登場する
ぐりぶー&さくらとその子供達は
鹿児島県のPRキャラクターです♪
© 鹿児島県ぐりぶー#811



「大根やぐら」

今月の表紙

大根やぐら

大根やぐらは、鹿児島県の宿利原地区や南九州市などで見られる冬の風物詩として昔から親しまれています。竹で組んだ三角形の大根やぐらは、大きいもので高さ6m、全長150mほどになり、そこへ大量の大根を干し、収穫の期間は大根が乾き終えては新しい大根を干すという作業を繰り返します。完成すると、乾燥し旨味が凝縮された、美味しい大根に仕上がります。



ビジネスに役立つ “さつマガ” はじめました。

中央会では、組合及び中小企業に役立つ情報を「組合員企業や企業の役員・従業員の皆様方に周知するためのメールマガジン「**さつまのメルマガ**（略称『**さつマガ**』）」を発行しています。

各種補助金や中小企業に役立つ施策情報、セミナー・講習会のご案内、組合のイベント情報等を広く周知することで、施策や事業の利用促進やセミナー参加による課題解決等にぜひお役立て下さい。

発行回数 原則月2回（緊急のお知らせ等を含めても月4回）

提供内容

- ・ 中小企業に役立つ補助金情報・施策情報
- ・ 課題解決につながるセミナー・講習会のご案内
- ・ 各種イベント情報
- ・ 情報誌掲載のご案内 等

登録方法 右のQRコードをご利用いただくか、中央会のホームページから登録下さい。



鹿児島県中小企業団体中央会

検索

※登録解除はいつでも簡単にできますので、お気軽にご登録ください。