

2

活性化情報誌



中小企業かごしま

2024 第824号

- 特集1 令和6年度当初予算・税制改正の概要
- 特集2 外国人技能実習制度に代わる新たな「育成就労制度」
- 特集3 雇用関係助成金の案内
- 特集4 職業安定法施行規則の改正



目次

特集1 令和6年度当初予算・税制改正の概要……………	1
特集2 外国人技能実習制度に代わる新たな「育成就労制度」……	15
特集3 雇用関係助成金の案内……………	27
特集4 職業安定法施行規則の改正……………	41
組合インタビュー……………	45
●鹿児島自動車工業協同組合	
鹿児島の元気を発信！がんばる中小企業……………	49
●有限会社九面屋	
指導員が行く！組合イベント探訪記 ……………	53
●「鹿児島市中央卸売市場魚類市場 見学」	
中央会の動き……………	57
寄稿 中小企業こそリスクへの備えを！ 事業継続力強化計画から始めるリスクマネジメント……………	59
インフォメーション……………	60
教えてぐりぶー！組合運営……………	61
組合運営のスペシャリストを目指そう！……………	62
業界情報……………	63
令和5年12月 情報連絡員報告	
倒産概況……………	66
令和6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……………	67



令和6年度当初予算・税制改正の概要

「令和6年度経済産業省関連予算案等の概要」(経済産業省)
https://www.meti.go.jp/main/yosan/yosan_fy2024/index.html を加工して作成

中小企業・小規模事業者等においては、原材料・エネルギー価格の高騰や人手不足、産業構造の変化への対応等、厳しい経営環境に置かれています。

これらの基本的な課題に対し、資金繰りや価格転嫁対策、省力化投資の支援による経営状況の改善や、GX・DXへの対応支援等の環境整備による持続的賃上げに向け、挑戦・自己変革を後押しするための予算・税等が要求・措置され、令和5年12月22日、令和6年度予算や税制改正の大綱が閣議決定されました(本年1月16日、能登半島地震の復旧・復興のため、予備費5,000億円の増額が閣議決定され、一般会計の総額は112兆5,717億円に修正)。

特集1では、「経済産業省関連」の令和6年度当初予算・税制改正について、ご紹介します。

令和6年度 中小企業対策費 当初予算の概要

【基本的な課題認識と対応の方向性】

- 物価高や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・小規模事業者に対する価格転嫁対策や資金繰り支援、省力化投資支援等に万全を期す。
- GX/DX等といった産業構造転換の中、中小企業・小規模事業者の成長に向けた取組を予算・税等の政策手段を総動員して支援し、持続的な賃上げにつなげる。
- 事業承継、社会課題解決、工業用水道の整備の支援等を通じて地域経済の活性化を図る。

中小企業対策費 (当初予算額)	令和6年度	令和5年度	増 減
	1,082 億円	1,090 億円	△ 8 億円

物価高、人手不足等の厳しい経営環境への対応

- (1) 中小企業取引対策事業…………… 2 ページ
- (2) 日本政策金融公庫補給金…………… 2 ページ
- (3) 中小企業信用補完制度関連補助事業…………… 3 ページ
- (4) 中小企業活性化・事業承継総合支援事業…………… 3 ページ
- (5) 中小企業省力化投資補助制度【令和5年度補正】…………… 4 ページ

環境変化に挑戦する中小企業・小規模事業者等の成長支援

- (1) 成長型中小企業等研究開発支援事業(Go-Tech 事業)…………… 4 ページ
- (2) 地域の中堅・中核企業の経営力向上支援事業…………… 5 ページ

事業承継、再編を通じた変革の推進

- (1) 後継者支援ネットワーク事業…………… 6 ページ
- (2) 中小企業活性化・事業承継総合支援事業(再掲)…………… 3 ページ

伴走支援・経営支援の推進

- (1) 地域の中堅・中核企業の経営力向上支援事業(再掲)…………… 5 ページ

社会課題解決をはじめとした地域における取組への支援等

- (1) 地域の社会課題解決企業支援のためのエコシステム構築実証事業 **NEW**…………… 6 ページ
- (2) 地方公共団体による小規模事業者支援推進事業…………… 7 ページ

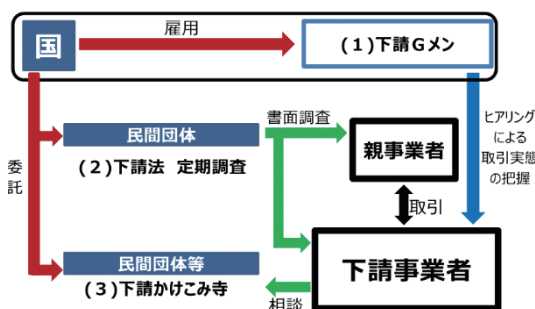


1 物価高、人手不足等の厳しい経営環境への対応

価格転嫁

中小企業取引対策事業【28億円】

- (1) 下請Gメンによるヒアリング調査
下請Gメンを330名に増強し、取引実態の把握を強化します。
- (2) 下請法の厳正な執行
下請法に基づく書面調査を実施するほか、法執行に必要な体制を構築します。
- (3) 下請かけこみ寺における相談対応
中小企業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」を運営します。

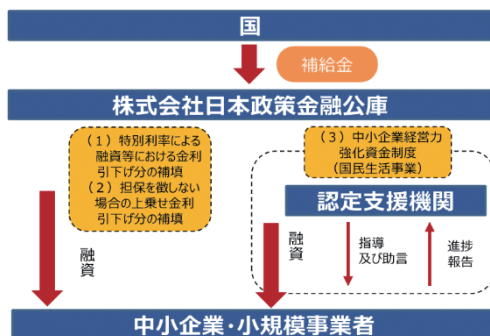


足元の急激な物価高に伴うコスト上昇分のみならず、賃上げ原資の確保も含めて中小企業の適切な価格転嫁を実現するため、取引実態の把握や下請トラブルに関する相談対応等を実施します。

資金繰り

日本政策金融公庫補給金【147億円】

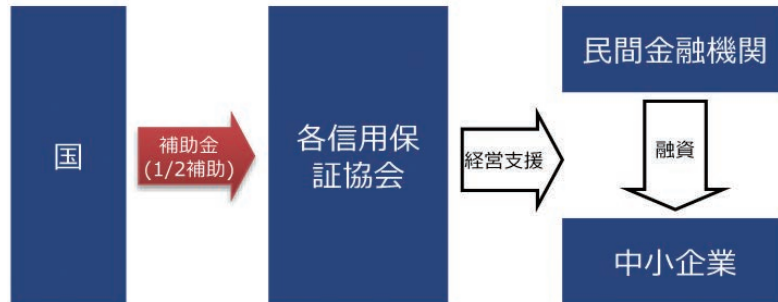
- (1) 一般利差補給金
特別利率による融資等における金利引下げ分の補填を行います。
- (2) 中小企業金融円滑化利子補給金
担保を徴しない場合の上乗せ金利引下げ分の補填を行います。
- (3) 中小企業経営力強化資金融資事業補給金
認定支援機関による指導及び助言を受け、新事業分野の開拓などを行う者に対する融資制度における金利引下げ分の補填(国民生活事業)を行います。



日本政策金融公庫の金利の引下げを行うことにより、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や、社会的・経済的環境の変化等の影響を受けている中小企業などに対し、資金繰りの円滑化等を図ります。

中小企業信用補完制度関連補助事業【14億円】

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っている先に対して、全国51ある信用保証協会が専門家派遣等による経営支援を行うことで、中小企業の経営改善を図ることを目的とします。



保証協会による訪問等の経営支援を通じて、**中小企業者の経営の改善**を図るものです。

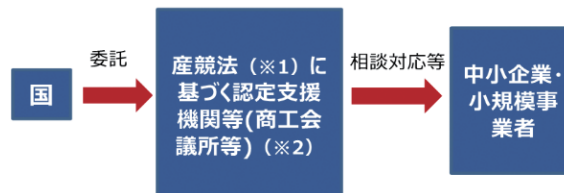
中小企業活性化・事業承継総合支援事業【146億円】

(1) 中小企業活性化事業

全国の認定支援機関に設置された中小企業活性化協議会において、常駐専門家が収益力改善や再生支援等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します。そのうち、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、再生計画の策定支援等を実施します。また、内部管理体制や経営の透明性確保に向けたガバナンス体制の整備支援を実施します。

(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します。また、サプライチェーン維持の観点から地域の事業承継を促す普及啓発や、M&A支援機関の登録制度といった事業承継・引継ぎ推進に係る基盤整備を実施します。



(※1) 産業競争力強化法

(※2) (1) は中小企業活性化協議会

(2) は事業承継・引継ぎ支援センター等



財務上の問題を抱えている中小企業等に対し、**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、**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**を支えます。

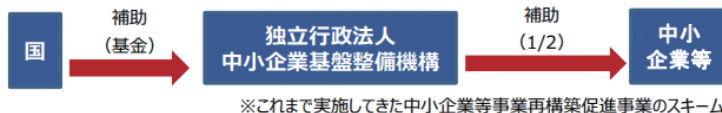


Check!

中小企業省力化投資補助制度【1,000億円】(令和5年度補正)

設備投資

IoT、ロボット等の人手不足解消に効果がある汎用製品を「カタログ」に掲載し、中小企業等が選択して導入できるようにすることで、簡易で即効性がある省力化投資を促進します。



枠	申請類型	補助上限額	補助率
省力化投資補助枠 (カタログ型)	従業員数5名以下	200万円(300万円)	1/2
	従業員数6~20名	500万円(750万円)	
	従業員数21名以上	1000万円(1500万円)	
		※賃上げ要件を達成した場合、 () 内の値に補助上限額を 引き上げ	



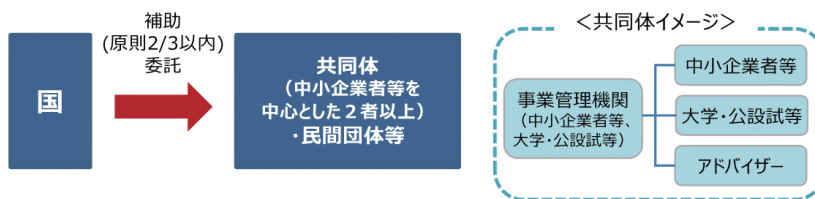
中小企業等の売上拡大や生産性向上を後押しするため、人手不足に悩む中小企業等に対して省力化投資を支援し、中小企業等の付加価値額や生産性向上を図り、賃上げにつなげます。

2 環境変化に挑戦する中小企業・小規模事業者等の成長支援

成長型中小企業等研究開発支援事業 (Go-Tech事業)【128億円】

研究開発

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年間支援します。加えて、採択された事業者を対象に、研究開発成果の販路開拓等についても支援します(旧戦略的基盤技術高度化・連携支援事業(サポイン事業及びサビサポ事業))。



- 補助事業期間：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) 単年1億円、3年間3億円
- 補助率：(中小企業者等) 原則2/3以内 (大学・公設試等) 原則定額
※課税所得15億円超の中小企業者等は1/2以内
- 委託：補助事業に係る評価・分析、販路開拓支援等

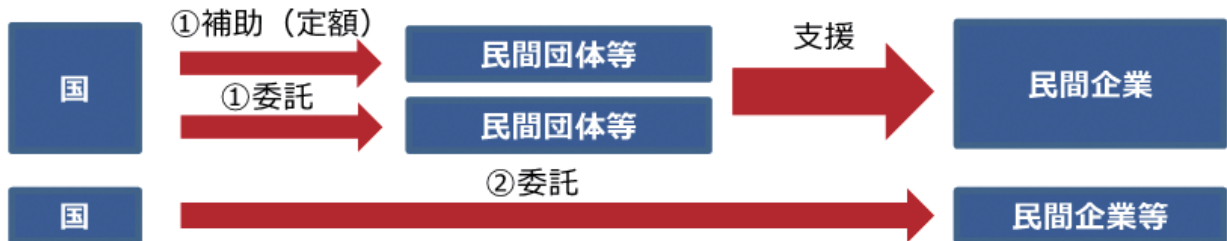


中小企業による持続的な成長のため、研究開発及びその成果の事業化を支援するとともに、中小企業が自立的にイノベーションを創出していくためのエコシステムの形成を図ります。

地域の中堅・中核企業の経営力向上支援事業 [21億円]

(1) 中堅・中核企業の経営力強化支援事業

- ① 新事業展開を狙う地域の中堅・中核企業を対象に、専門家や他業種の企業等とのネットワーク構築を支援します。
- ② 地域未来牽引企業の経営状況の調査や地域未来投資促進法執行管理システム等の更新等を行います。



(2) 地域戦略人材確保等実証事業、地域中小企業人材確保支援等事業

- ① 民間事業者等が自治体、経営支援機関、教育機関等と連携し、地域の関係者で一体となり行う人材獲得等の取組を支援します。

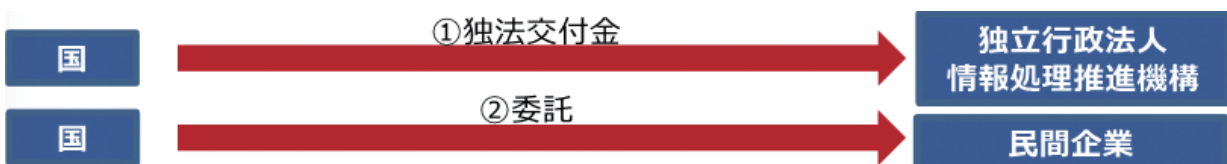


- ② 地域の中核企業を始めとした中小企業・小規模事業者が、自社が抱える経営課題の解決に向け、多様な人材の戦略的な活用を促すために、セミナー・マッチング等を実施します。



(3) 地域デジタル人材育成・確保推進事業

- ① 生成AIを踏まえたデジタルスキル標準の改訂、同標準に紐付け民間の良質な教育コンテンツを掲載するポータルサイト「マナビDX」の運営やコンテンツ審査等を実施します。
- ② 地域での実践的な即戦力DX人材育成に向けて、ケーススタディ教育プログラムや地域企業協働プログラムを実施します。



地域の中堅・中核企業の更なる成長に向けた取組を促すとともに、**地域の関係者が連携して行う地域企業での人材獲得等**の取組を支援し、**新技術の動向も踏まえたデジタル人材の育成**を推進します。



3 事業承継、再編を通じた変革の推進

後継者支援ネットワーク事業【4.4億円】

経営支援

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全国大で開催します。



ピッチイベントを通じ、**後継者の掘り起こし**を行い、地方大会への参加者を増やしていくとともに、大会参加者については、**先輩経営者等から事業計画の磨き上げ**を受けることで、決勝大会に進出する後継者のレベルを引き上げていきます。

加えて、決勝大会で優秀な成績を収めた後継者については、その後も**経営指導を受けられる体制を構築**します。

4 社会課題解決をはじめとした地域における取組への支援等

NEW

地域の社会課題解決企業支援のためのエコシステム構築実証事業【6.0億円】

経営支援

(1) 基本指針のモデル実証事業

インパクトの評価や、社会課題解決事業をとりまく各ステークホルダー（金融機関・大企業・地方公共団体など）、中間支援機能の役割を明確化し、ソーシャルビジネスを支援する地域の関係者を中心としたエコシステムを構築するため、社会課題解決事業モデルを複数実証します。

(2) 調査事業

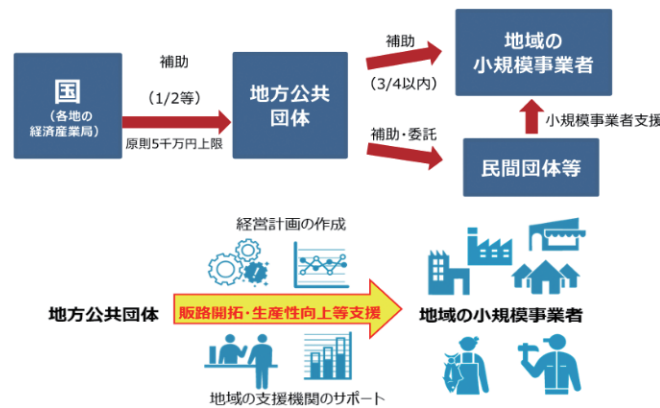
優良事例の調査、基本指針のモデル実証事業のインパクトの評価サポート、インパクトの評価手法の開発、基本指針の普及・改訂の検討を行います。



地域の社会課題解決の担い手となる企業（ゼブラ企業）を創出し、インパクト投資等の経営資源を呼び込むためのエコシステムを構築するため、社会課題解決と収益性との両立を目指す取組におけるインパクトの評価や各ステークホルダーの果たす役割等を示す基本指針に則り事業モデルを普及させていくための取組を行います。

地方公共団体による小規模事業者支援推進事業 [11億円]

地方公共団体が、地域の自然的経済的社会的諸条件に応じて、小規模事業者の経営の改善発達を目的とした施策（経営計画の作成支援、経営計画に基づく販路開拓の実行支援等）を講じる場合や、災害救助法適用の災害の復旧支援を目的とした施策（施設及び設備の復旧のための事業）を講じる場合に、当該施策に要する費用を国庫補助します。



国と地方公共団体が中小企業基本法及び小規模企業振興基本法の規定に則り、適切に役割分担し、相互を補完する形で施策を講じ、**各地域において地域の経済課題に応じた多様な小規模事業者支援事業の実行**を推進します。

こうした取組により、小規模事業者の経営の改善発達を通じた地域経済の発展、各地域の経済発展に伴う日本全体の経済発展へと寄与します。

■ 税制改正の概要

令和6年度税制改正では、下表のとおり、政策テーマに応じた措置が講じられます。

ここでは、「地域経済を支える中堅企業の活性化と中小・小規模事業者の事業承継・成長支援等」と「国内投資の促進と構造的・持続的賃上げの実現」に焦点を当てて、紹介します。

地域経済を支える中堅企業の活性化と中小・小規模事業者の事業承継・成長支援等	
(1) 地域未来投資促進税制の拡充	8 ページ
(2) 中小企業事業再編投資損失準備金の拡充及び延長	9 ページ
(3) 法人版・個人版事業承継税制に係る所要の措置	9 ページ
(4) 中小法人の交際費課税の特例の拡充及び延長	10 ページ
(5) 中小企業者等の少額減価償却資産の取得価額の損金算入の特例措置の延長	11 ページ
(6) 外形標準課税の見直し	11 ページ
国内投資の促進と構造的・持続的賃上げの実現	
(1) 賃上げ促進税制の拡充及び延長	12 ページ
(2) カーボンニュートラルに向けた投資促進税制の拡充及び延長	13 ページ
(3) 戦略分野国内生産促進税制の創設	14 ページ
(4) イノベーション拠点税制（イノベーションボックス税制）の創設	14 ページ





1 地域経済を支える中堅企業の活性化と 中小・小規模事業者の事業承継・成長支援等

1. 地域未来投資促進税制の拡充

【適用期限:令和6年度末まで】(所得税・法人税・法人住民税・事業税)

- 地域未来投資促進税制は、地域の特性を活かして高い付加価値を創出し、地域に相当の経済的効果をもたらすとして、主務大臣の確認を経た事業計画に基づき行う設備投資を促進する税制です。
- 賃金・技術蓄積等の面で地域に大きな波及効果をもたらす成長志向の中堅企業が、躊躇することなく、さらに規模拡大していくために必要な大規模国内投資を後押しするための中堅企業枠を創設(税額控除率6%)します。

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	特別償却40% 又は税額控除4%
	【現行の上乗せ要件】 下記①を満たした上で、②または③を満たす ① 労働生産性の伸び率 5%*2 以上かつ投資収益率5%以上 ② 直近事業年度の付加価値額増加率が8%以上 ③ 対象事業において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	特別償却50% 又は税額控除5%
	【中堅企業枠】 上記①～③を満たした上で、下記イ～ハを満たす イ：賃金水準・成長意欲が高い中堅企業 ロ：設備投資額が10億円以上であること ハ：パートナーシップ構築宣言の登録を受けていること	特別償却50% 又は 税額控除6%
建物、附属設備、構築物	特別償却20%/税額控除2%	

*1 地方自治体が策定し、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 中小企業基本法の中小企業者は労働生産性の伸び率4%以上。

*3 産業競争力強化法において規定。

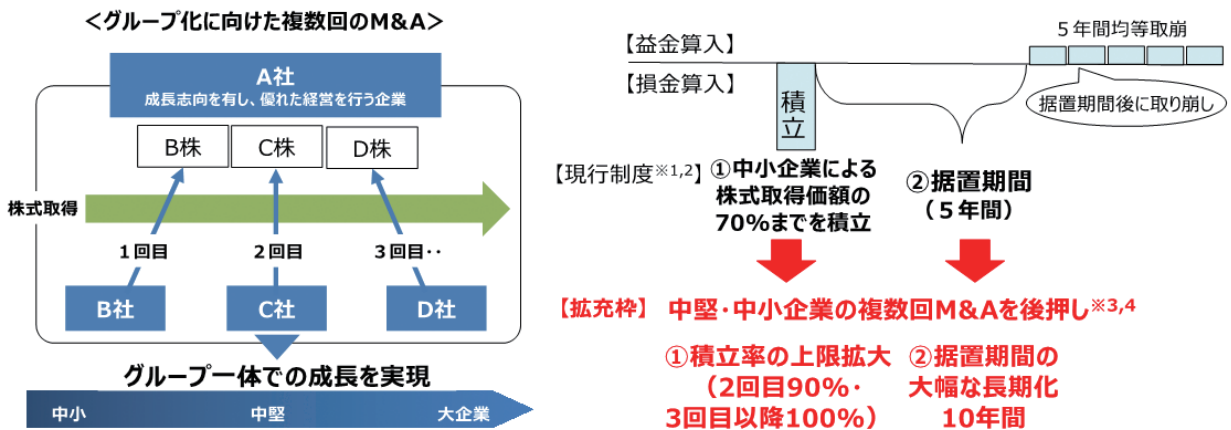
【賃金水準・成長意欲が高い中堅企業】*3

- ✓ 常時使用する従業員数が2,000人以下
※中小企業者及びみなし大企業を除く
- ✓ 良質な雇用の創出
地域における良質な雇用を生み出す能力を重視し、従業員数・賃金等の状況を確認
- ✓ 将来の成長性
将来成長に向けた十分な成長投資を実行しているかを重視し、成長投資(設備投資、無形固定資産投資、研究開発、人材教育投資)の状況を確認
- ✓ 経営力
成長志向や規模拡大を実現する経営力の有無を確認するため、中長期の経営ビジョンや経営管理体制などについて、外部有識者が確認

2. 中小企業事業再編投資損失準備金の拡充及び延長

【適用期限:令和8年度末まで】(法人税・法人住民税・事業税)

- 成長意欲のある中堅・中小企業が、複数の中小企業を子会社化し、親会社の強みの横展開や経営の効率化によって、グループ体となって飛躍的な成長を遂げることが期待される中、グループ化に向けて複数回のM&Aを実施する場合、簿外債務リスクや経営統合リスクといった減損リスクが課題となっています。
- こうしたリスクも踏まえ、現行の中小企業事業再編投資損失準備金を拡充・延長し、中堅・中小企業によるグループ化に向けた複数回M&Aを集中的に後押しするため積立率や据置期間を深掘りする新たな枠を創設します。

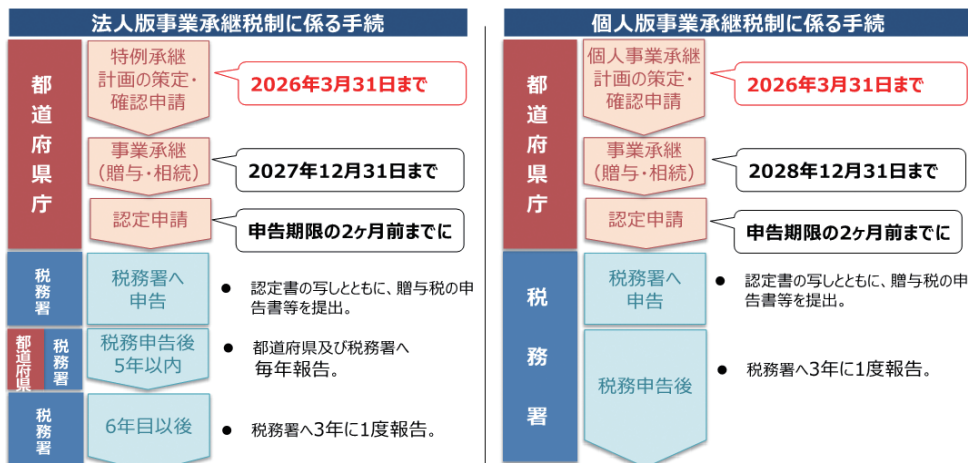


- ※ 1 認定からM&A実施までの期間を短縮できるよう、計画認定プロセスを見直し。
- ※ 2 簿外債務が発覚した等により、減損処理を行った場合や、取得した株式を売却した場合等には、準備金を取り崩し。
- ※ 3 産業競争力強化法において新設する認定を受けることが要件(拡充枠は過去5年以内にM&Aの実績が必要)。
- ※ 4 中堅企業は2回目以降のM&Aから活用可能。

3. 法人版・個人版事業承継税制に係る所要の措置

【適用期限:令和7年度末まで】(相続税・贈与税)

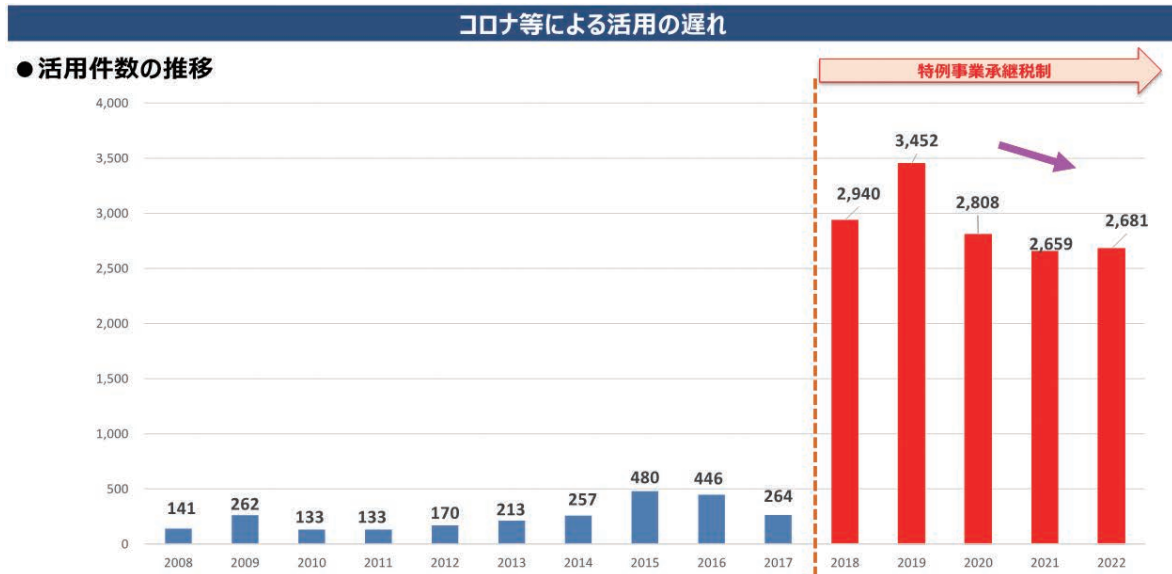
- 事業承継税制は、中小企業の円滑な世代交代を通じた生産性向上のために、事業承継時の贈与税・相続税負担を実質ゼロにする時限措置です。
- コロナの影響が長期化したことを踏まえ、法人版・個人版の特例承継計画の提出期限を2年延長することとし、適用期限の到来に向けて、早期事業承継への支援体制の構築を図ります。





《参考》事業承継税制の活用状況

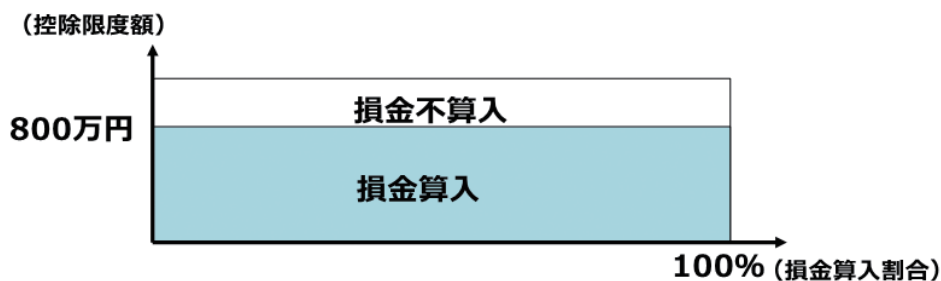
- 事業承継税制は、地域の経済や雇用を支え、成長を志向する中小企業に多く活用されています。
- 特例承継計画(法人版)の活用件数は、コロナ禍前(2018・2019年)は増加したもののコロナ禍(2020年～2022年)は落ち込みました。急激な経営環境の変化により、中小企業の事業承継の検討が遅れています。



4. 中小法人の交際費課税の特例の拡充及び延長

【適用期限:令和8年度末まで】(法人税・法人住民税・事業税)

- 租税特別措置法上、交際費等[※]については、損金不算入が原則とされています。
- 販売促進手段に限られる中小法人にとって、交際費等は事業活動に不可欠な経費で、当該措置は非常に重要であるため、定額控除限度額(800万円)までの全額を損金算入可能とする特例措置を3年間延長します。
- また、会議費の実態を踏まえ、交際費等から除外される飲食費に係る基準(1人あたり5,000円以下)の1万円への引上げを行います。



※交際費等：交際費、接待費、機密費、その他の費用で法人がその得意先、仕入先その他事業に関係する者等に対する接待、供給、慰安、贈答その他これらに類する行為のために支出するもの（1人あたり5,000円超の飲食費含む）。

1人あたり5,000円以下の飲食費は、交際費等の範囲から除外されているが、これを**1万円に引上げ**。

5. 中小企業者等の少額減価償却資産の取得価額の損金算入の特例措置の延長

【適用期限:令和7年度末まで】(所得税・法人税・個人住民税・法人住民税・事業税)

- 中小企業者等が30万円未満の減価償却資産を取得した場合、合計300万円までを限度に、即時償却(全額損金算入)することが可能です。
- インボイス制度の導入等により事務負担が増加する中で、①償却資産の管理などの事務負担の軽減、②事務処理能力・事務効率の向上を図るため、本制度の適用期限を2年間延長します。

○適用対象資産から、貸付け(主要な事業として行われるものを除く。)の用に供した資産を除く

	取得価額	償却方法	
中小企業者等のみ	30万円未満	全額損金算入 (即時償却)	← 合計300万円まで
全ての企業	20万円未満	3年間で均等償却※1 (残存価額なし)	
	10万円未満	全額損金算入 (即時償却)	本則※2

※1 10万円以上20万円未満の減価償却資産は、3年間で毎年1/3ずつ損金算入することが可能。

※2 本則についても、適用対象資産から貸付け(主要な事業として行われるものを除く。)の用に供した資産が除かれる。

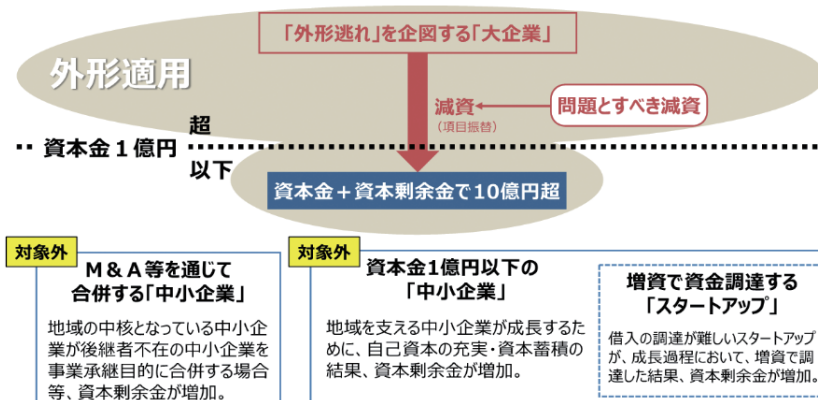
※3 従業員数については、中小企業者は500名以下、出資金等が1億円超の組合等は300名以下が対象

6. 外形標準課税の見直し

(事業税)

(1) 減資対応の概要

- 外形標準課税の対象外となっている中小企業やスタートアップ(資本金1億円以下)について、引き続き対象外(新設法人も、事業年度末日時点で資本金1億円以下であれば対象外)とします。
- ただし、当該事業年度の前事業年度に外形標準課税の対象であった法人(資本金1億円超)であって、当該事業年度に資本金1億円以下で、資本金と資本剰余金の合計額が10億円を超えるものは、外形標準課税の対象となります(令和7年4月1日施行予定)。

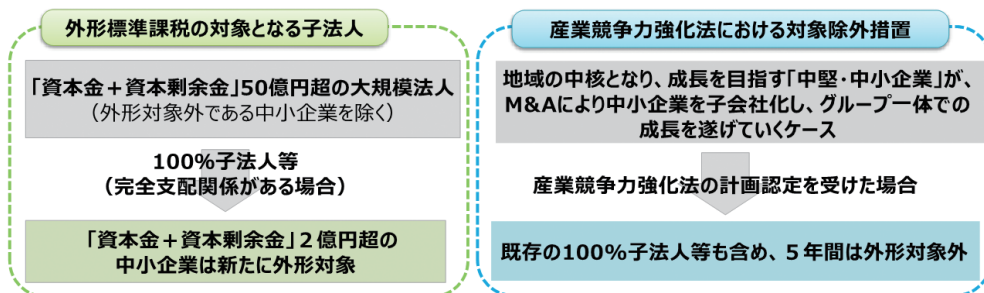


(2) 分社化等への対応の概要

- 大企業の100%子法人や外形逃れを企図した組織再編への対応のため、「資本金+資本剰余金」50億円超の親法人の100%子法人等※1が「資本金+資本剰余金」2億円超※2の場合、外形対象(「資本金+資本剰余金」2億円以下の場合には対象外)とします。



- 非課税又は所得割のみで課税される親法人(=資本金1億円以下の中小企業等)の100%子法人等は、引き続き外形の対象外とします。
- 産業競争力強化法の改正を前提に、同法の特別事業再編計画(仮称)に基づき行われるM&Aにより100%子法人等となった法人について、5年間、外形対象外とする特例措置を設けます。
- 本改正により新たに外形対象となる法人について、外形対象となったことにより従来の課税方式で計算した税額を超えることとなる額のうち、施行日以後に開始する事業年度の1年目に当該超える額の2/3、2年目に当該超える額の1/3の割合を乗じた額を控除します。
- 2年間の猶予期間を設け、令和8年4月1日施行予定です。



※1 法人税法上の完全支配関係がある法人、100%グループ内の複数の特定法人に発行済株式等の全部を保有されている法人
 ※2 公布日以後に、100%子法人等が親法人に対して資本剰余金から配当を行った場合、当該配当に相当する額を加算

2 国内投資の促進と構造的・持続的賃上げの実現

1. 賃上げ促進税制の拡充及び延長

【改正後:措置期間3年間(改正前:措置期間2年間)】(所得税・法人税・法人住民税・事業税)

- 30年ぶりの高い水準の賃上げ率を一過性のものとせず、構造的・持続的な賃上げを実現することを目指します。

改正後【措置期間：3年間】

企業規模	継続雇用者 ^{※4} 給与等支給額 (前年度比)	税額 控除率 ^{※6}	教育 訓練費 ^{※7} (前年度比)	税額 控除率	両立支援 女性活躍	税額 控除率	最大 控除率
	大企業 ^{※1}	+3% +4% +5% +7%	10% 15% 20% 25%	+10%	5% 上乗せ	両立支援 女性活躍 ブラチナくるみ or ブラチナえるぼし	5% 上乗せ
中堅企業 ^{※2}	+3% +4%	10% 25%	+10%	5% 上乗せ	両立支援 女性活躍 ブラチナくるみ or えるぼし三段階目以上	5% 上乗せ	35%
中小企業 ^{※3}	全雇用者 ^{※5} 給与等支給額 (前年度比)	15% 30%	+5%	10% 上乗せ	両立支援 女性活躍 くるみ or えるぼし二段階目以上	5% 上乗せ	45%

中小企業は、賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の5年間の繰越しが可能^{※8}。

- ※1 「資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上」又は「従業員数2,000人超」のいずれかに当てはまる企業は、マルチステークホルダー方針の公表及びその旨の届出を行うことが適用の条件。それ以外の企業は不要。
- ※2 従業員数2,000人以下の企業(その法人及びその法人との間にその法人による支配関係がある法人の従業員数の合計が1万人を超えるものを除く。)が適用可能。ただし、資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上の企業は、マルチステークホルダー方針の公表及びその旨の届出が必要。
- ※3 中小企業者等(資本金1億円以下の法人、農業協同組合等)又は従業員数1,000人以下の個人事業主が適用可能。
- ※4 継続雇用者とは、適用事業年度及び前事業年度の全月分の給与等の支給を受けた国内雇用者(雇用保険の一般被保険者に限る)。
- ※5 全雇用者とは、雇用保険の一般被保険者に限られない全ての国内雇用者。
- ※6 税額控除額の計算は、全雇用者の前事業年度から適用事業年度の給与等支給増加額に税額控除率を乗じて計算。ただし、控除上限額は法人税額等の20%。
- ※7 教育訓練費の上乗せ要件は、適用事業年度の教育訓練費の額が適用事業年度の前年度に比し0.05%以上である場合に限り、適用可能。
- ※8 繰越税額控除をする事業年度において、全雇用者の給与等支給額が前年度より増加している場合に限り、適用可能。

2. カーボンニュートラルに向けた投資促進税制の拡充及び延長

【適用期間:令和10年度末まで】(所得税・法人税・法人住民税・事業税)

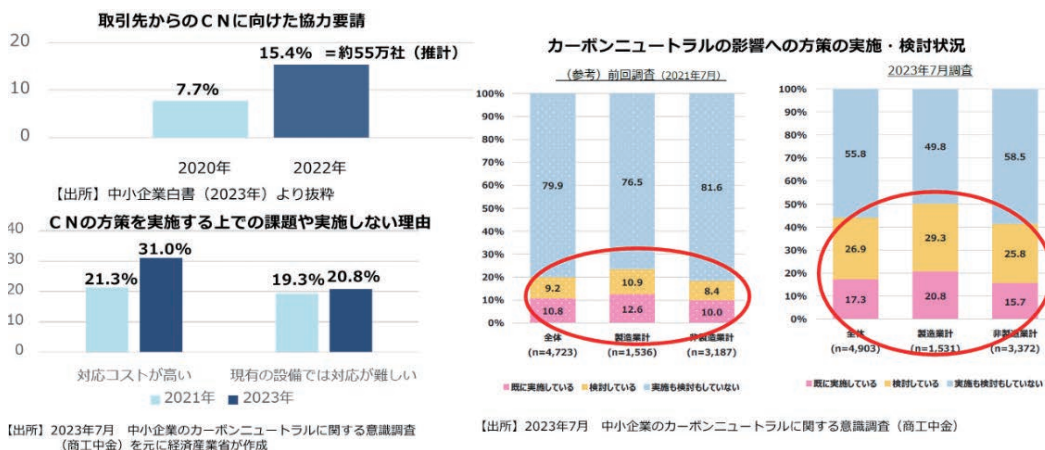
(認定期間:2年以内+設備導入期間(認定日から3年以内))

- 2030年度46%削減、2050年度カーボンニュートラルの実現に向けては、民間企業による脱炭素化投資の加速が不可欠です。このため、生産工程等の脱炭素化と付加価値向上を両立する設備の導入について、炭素生産性等の要件を見直しつつ、カーボンニュートラルに果敢に取り組む中小企業に対しては、その取組を強力に後押しする観点から、控除率を上げます。
- さらに、カーボンニュートラルに向けた投資は、投資の検討から投資判断に至るまでの期間や、投資から設備の稼働まで一定の期間が必要であることを踏まえ、適用期間を長期化します。なお、対象資産から、需要開拓商品生産設備を除外します。

生産工程等の脱炭素化と付加価値向上を両立する設備導入					
対象	(1) 対象				
	事業所等の炭素生産性(付加価値額/エネルギー起源CO2排出量)を相当程度向上させる計画に必要な設備				
	※対象設備は、機械装置、器具備品、建物附属設備、構築物、車両及び運搬具(一定の鉄道用車両に限る。)				
	ただし、照明設備及び対人空調設備を除く。				
	※措置対象となる設備は設備単位で炭素生産性が1%以上向上するもの				
(2) 措置内容					
	現行		見直し・拡充		
企業区分	炭素生産性	税制措置	企業区分	炭素生産性	税制措置
-	-	-	中小企業	17%	税額控除14% 又は特別償却50%
なし	10%	税額控除10% 又は特別償却50%	大企業	20%	税額控除10% 又は特別償却50%
			中小企業	10%	
	7%	税額控除5% 又は特別償却50%	大企業	15%	税額控除5% 又は特別償却50%
※措置対象となる投資額は、500億円まで。控除税額は、DX投資促進税制と合計で法人税額の20%まで。					

《参考》中小企業のカーボンニュートラルに向けた取組状況について

- 近年、サプライチェーン全体でのカーボンニュートラル(CN)を目指して取り組むグローバル企業が増加しつつあります。実際に、取引先からCNに向けた協力を要請された割合は、2020年から倍増しています。
- こうした取引先の動きに加え、昨今のエネルギー価格の高騰もあり、中小企業においても2年前に比べてCNに関する取組や意識は大幅に変化しています。
- 他方で、CNに向けた取組の課題として、対応コストが高いと回答する者が大きく増加していることや現有設備では対応が難しいと回答する者も一定程度存在していることから、こうした中小企業のCNに向けた取組をより一層後押しします。





NEW

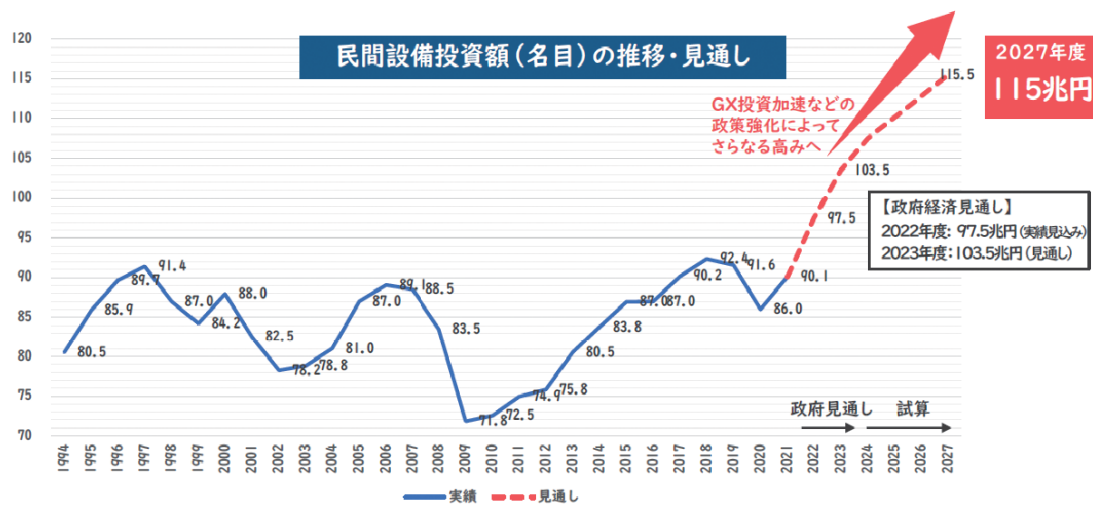
3. 戦略分野国内生産促進税制の創設

(法人税)

世界各国で戦略分野への投資獲得競争が活発化する中、戦略分野のうち、特に生産段階でのコストが高い事業の国内投資を強力に促進するため、過去に例のない新たな投資促進策として戦略分野国内生産促進税制を創設します。具体的には、①電気自動車、グリーンスチール、グリーンケミカル、持続可能な航空燃料(SAF)、半導体(マイコン・アナログ)等を対象に、②生産・販売量に応じた税額控除を、③10年間の適用期間で措置します。

《参考》国内投資拡大の現状と今後に向けて

- 我が国では海外投資の増加等を背景に国内投資が停滞していましたが、近年増加傾向にあります。特に足下では大きく増加し、今年度は100兆円を超える見通しが示されています。
- 一方、世界では、戦略分野への投資を自国内に誘導する産業政策が活発化しています。米国は昨年8月に成立したIRA法により、国による50兆円規模の投資促進策を打ち出しており、EUにおいても域内投資を促す観点からグリーン・ディール産業計画等を発表しています。
- こうした中、我が国としても大胆な投資促進策を講じることで、国内投資を拡大し、賃金を引き上げ、地域も含めて需要を喚起し、持続的な経済成長に繋げていきます。



(出所) 国内投資拡大のための官民連携フォーラム (2023年4月6日) 経済団体連合会提出資料

NEW

4. イノベーション拠点税制(イノベーションボックス税制)の創設

(法人税・法人住民税・事業税)

我が国のイノベーション拠点の立地競争力を強化する観点から、海外と比べて遜色ない事業環境の整備を図るため、国内で自ら研究開発した知的財産権(特許権、AI関連のプログラムの著作権)から生じるライセンス所得、譲渡所得を対象に、所得控除30%を措置するイノベーション拠点税制(イノベーションボックス税制)を創設するとともに、適用期間を7年間とします。

(注)「経済産業省関連」の令和6年度当初予算・税制改正の全般的な内容は、[経済産業省のホームページ](#)をご確認ください。



外国人技能実習制度に代わる 新たな「育成就労制度」

外国人技能実習制度と特定技能制度を見直すため、国の「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」において、令和5年11月30日に最終報告書が取り纏められ、関係閣僚会議の共同議長である法務大臣に提出されました。

この有識者会議の最終報告次第では、技能実習制度の大幅な改正が図られるとあってメディアでも多く取り上げられ、議論の方向性に大きな注目が集まっていました。

特集2では、見直しに向けた一連の経緯や最終報告書の内容等について紹介します。

■ 技能実習制度とは

外国人技能実習制度は、1960年代後半頃から海外の現地法人などの社員教育として行われていた研修制度が評価され、これを原型として1993年に制度化されたものです。

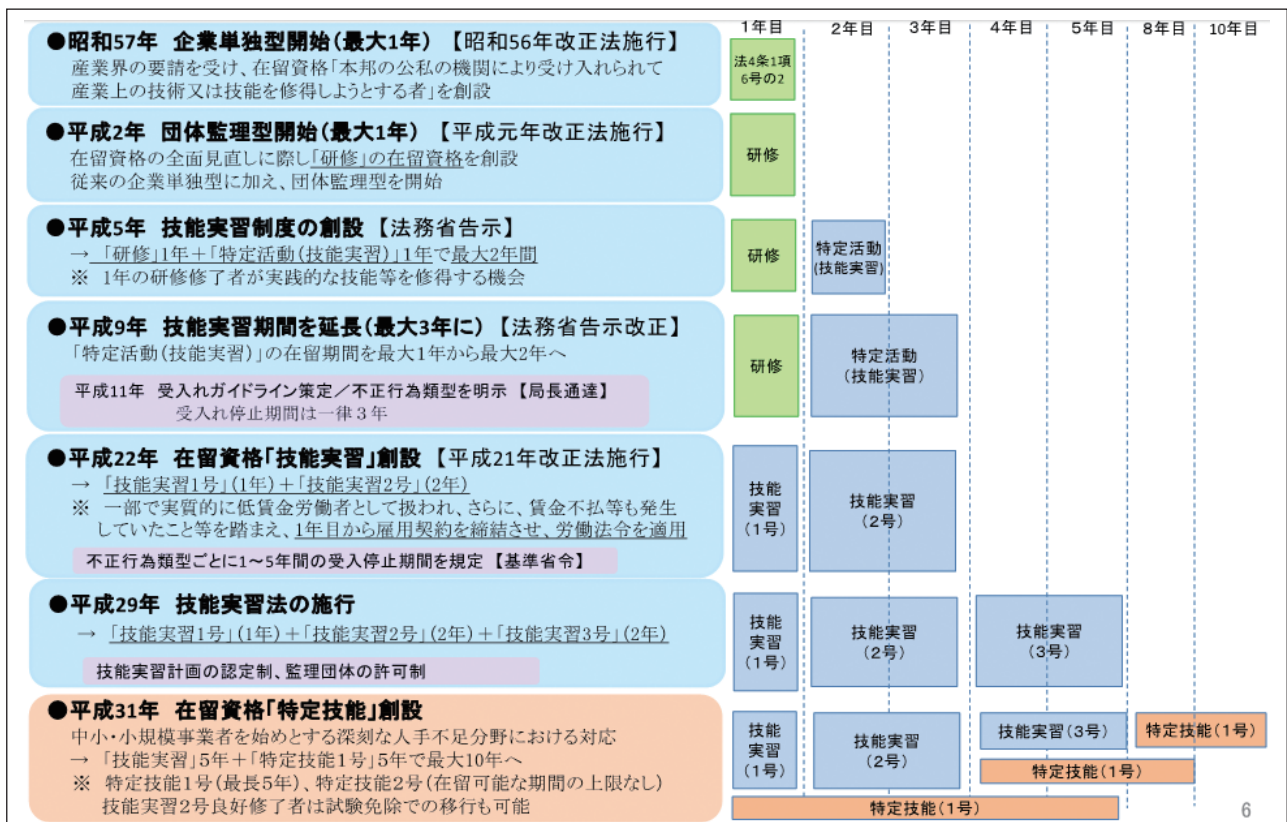
技能実習制度の目的・趣旨は、我が国で培われた技能、技術又は知識の開発途上地域等への移転を図り、当該開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与するという、国際協力の推進が根幹となっています。

そのため、技能実習制度の内容は、外国人技能実習生が、日本において企業や個人事業主等の実習実施者と雇用関係を結んだ上で、出身国において修得が困難な技能等の修得・習熟・熟達を図るものとされています。

期間は最長5年であり、技能等の修得は、技能実習計画に基づいて行われます。

受入にあたっては、企業単独型と監理団体型があり、鹿児島県内においても、30を超える事業協同組合等が監理団体としての許可を得て、技能実習生を受け入れています。

【技能実習制度の沿革】



出典：技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議(第1回)資料(出入国在留管理庁作成)



なお、在留資格は、

- (1) 就労が認められるもの(活動制限あり)
- (2) 身分・地位に基づくもの(活動制限なし)
- (3) 就労の可否は指定される活動によるもの
- (4) 就労が認められないもの

に分けられ、下表のとおり技能実習は(1)に該当します。

【在留資格一覧】

(1) 就労が認められるもの(活動制限あり)		(2) 身分・地位に基づくもの(活動制限なし)	
在留資格	該当例	在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族	永住者	永住許可を受けた者
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族	日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
教授	大学教授等	永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
芸術	作曲家、画家、作家等	定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等		
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等	(3) 就労の可否は指定される活動によるもの	
高度専門職	ポイント制による高度人材	在留資格	該当例
経営・管理	企業等の経営者、管理者等	特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等		
医療	医師、歯科医師、看護師等	(4) 就労が認められないもの※2	
研究	政府関係機関や企業等の研究者等	在留資格	該当例
教育	高等学校、中学校等の語学教師等	文化活動	日本文化の研究者等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等	短期滞在	観光客、会議参加者等
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者	留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
介護	介護福祉士	研修	研修生
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等	家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等		
特定技能	特定産業分野の各業務従事者※1		
技能実習	技能実習生		

※1 介護、ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品料製造業、外食業の12分野(特定技能2号は介護を除く11分野で受入れ可)

※2 資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められます。

■ 技能実習制度と特定技能制度の違い

技能実習と同じく、就労が認められる在留資格である「特定技能」は、国内人材を確保することが困難な状況にある産業分野において、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることを目的とする制度で、平成31年に新設されました。

つまり、技能実習制度が「国際貢献のための技能移転」、「人づくり」を目的としているのに対し、特定技能制度は、「人手不足の解消」が主眼に置かれています。

【技能実習制度(団体監理型)と特定技能制度の違い】

	技能実習 (団体監理型)	特定技能 (1号)
関係法令	外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律／出入国管理及び難民認定法	出入国管理及び難民認定法
制度目的	国際貢献のため、開発途上国等の外国人を受け入れOJTを通じて技能を移転するもの	深刻化する人手不足への対応として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるもの
在留資格	技能実習	特定技能
在留期間	技能実習1号：1年以内 技能実習2号：2年以内 技能実習3号：2年以内 (合計で最長5年)	通算5年
外国人の技能水準	なし	相当程度の知識又は経験が必要
入国時の試験	なし (介護職種のみ入国時N4レベルの日本語能力要件あり)	技能水準、日本語能力水準を試験等で確認 (技能実習2号を良好に修了した者は試験等免除)
送出国	外国政府の推薦又は認定を受けた機関	なし
監理団体	あり (非営利の事業協同組合等が実習実施者への監査その他の監理事業を行う。主務大臣による許可制)	なし
支援機関	なし	あり (個人又は団体が受入れ機関からの委託を受けて特定技能外国人に住居の確保その他の支援を行う。出入国在留管理庁長官による登録制)
受入れ機関の人数枠	常勤職員の総数に応じた人数枠あり	人数枠なし (介護分野、建設分野を除く)
転籍・転職	原則不可 ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合や2号から3号への移行時は転籍可能	同一の業務区分内又は試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可能

なお、技能実習において、1号から2号・3号への移行対象職種・作業は、90職種・165作業(令和5年10月31日時点)となっていますが、特定技能における特定産業分野と完全に一致しているわけではない点も大きな違いと言えます。



【技能実習移行対象職種一覧(令和5年10月31日現在)】

- 1 農業関係(2職種)
耕種農業／畜産農業
- 2 漁業関係(2職種)
漁船漁業／養殖業
- 3 建設関係(22職種)
さく井／建築板金／冷凍空気調和機器施工／建具製作／建築大工／型枠施工／鉄筋施工／とび／石材施工／タイル張り／かわらぶき／左官／配管／熱絶縁施工／内装仕上げ施工／サッシ施工／防水施工／コンクリート圧送施工／ウェルポイント施工／表装／建設機械施工／築炉
- 4 食品製造関係(11職種)
缶詰巻締／食鳥処理加工業／加熱性水産加工食品製造業／非加熱性水産加工食品製造業／水産練り製品製造／牛豚食肉処理加工業／ハム・ソーセージ・ベーコン製造／パン製造／そう菜製造業／農産物漬物製造業／医療・福祉施設給食製造
- 5 繊維・衣服関係(13職種)
紡績運転／織布運転／染色／ニット製品製造／たて編ニット生地製造／婦人子供服製造／紳士服製造／下着類製造／寝具製作／カーペット製造／帆布製品製造／布はく縫製／座席シート縫製
- 6 機械・金属関係(17職種)
鋳造／鍛造／ダイカスト／機械加工／金属プレス加工／鉄工／工場板金／めっき／アルミニウム陽極酸化処理／仕上げ／機械検査／機械保全／電子機器組立て／電気機器組立て／プリント配線板製造／アルミニウム圧延・押出製品製造／金属熱処理業
- 7 その他(21職種)
家具製作／印刷／製本／プラスチック成形／強化プラスチック成形／塗装／溶接／工業包装／紙器・段ボール箱製造／陶磁器工業製品製造／自動車整備／ビルクリーニング／介護／リネンサプライ／コンクリート製品製造／宿泊／R P F 製造／鉄道施設保守整備／ゴム製品製造／鉄道車両整備／木材加工
- 8 社内検定型の職種(2職種)
空港グランドハンドリング／ボイラーメンテナンス

※一部の職種は、技能実習評価試験の合格を要件としているものや、2号(最大3年間)までしか認められていないものがあります。

■ 何が問題とされたのか～有識者会議開催までの背景～

前述したとおり、技能実習制度は、「国際貢献のための技能移転」、「人づくり」を目的としている一方で、現実には労働環境が厳しい業種を中心に人手を確保する手段になっており、制度の趣旨と実態が乖離していると長年指摘を受けていました。

そうした中、一部の悪質な監理団体や実習実施者による、違法な低賃金での長時間労働や暴力・ハラスメント行為等の事案が発生し、人権侵害につながっていると国内だけではなく、国際世論も巻き込み批判を浴びる事態に発展していました。

また、実習生の多くが母国の送出国機関や仲介者に手数料等を払うため、来日前に借金を抱えており、原則として転職や転籍ができないこと等も要因の一つとなり、技能実習生の失踪が後を絶たず、社会的に大きな注目を集めることになったのです。

こうした状況に加え、「現行制度を放置したままでは、人材獲得の国際競争に勝てない」等の声も寄せられていたことから、「人手不足の解消」として新設された特定技能制度と併せて見直しを図るための有識者会議が開催されることとなったのです。

【技能実習生の来日前の支払費用、借金の実態（上図）と技能実習生の失踪状況（下図）】

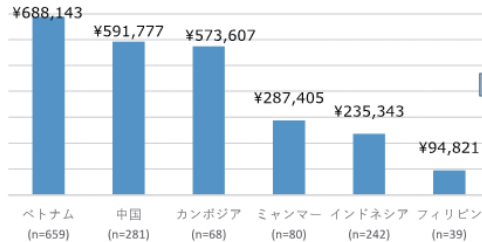
技能実習生が来日前に母国の送出国機関や仲介者（送出国機関以外）に支払った費用の平均額は 54万2,311円

母国の送出国機関や仲介者（送出国機関以外）への手数料の支払の有無とその金額

<支払の状況> (n=2,182)

支払あり	送出国機関のみ	1,572人
	仲介者（送出国機関以外）のみ	11人
	送出国機関及び仲介者の双方	231人
いずれにも支払なし		294人
いずれか一方への支払について不明		74人

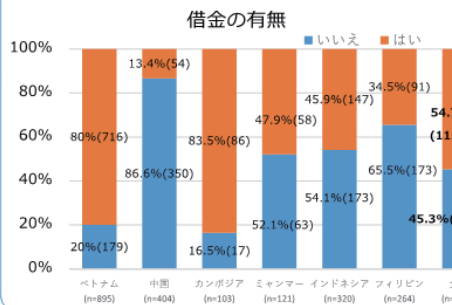
支払費用の平均額（国籍別）



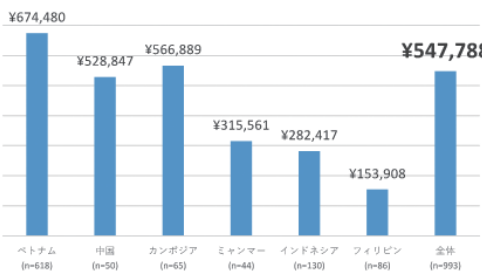
支払額の平均
(n=1,369)
542,311円

来日前に借金をしている者は全体の約55%。借金の平均額は54万7,788円

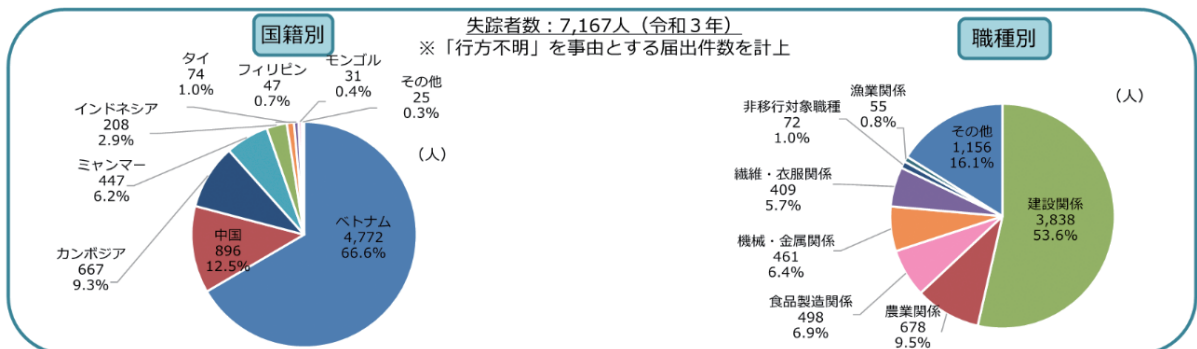
借金の有無とその金額



借金の平均額（国籍別）



借金をしている（していた）者の返済期間



出典：技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第1回）資料（出入国在留管理庁作成）



■ 有識者会議の最終報告書について

令和4年12月14日に第1回目を開催して以降、令和5年11月24日まで16回にわたる会議を経て、最終報告書が取り纏められました。

最終報告書では、**技能実習制度を発展的に解消**し、新制度は**人材の確保と育成**を目的とし、新たな名称も「**育成就労制度**」に変更するとされています。

各会議の議論の推移については割愛しますが、最終報告書について概説します。

1 見直しに当たっての基本的な考え方

(1) 見直しに当たっての三つの視点(ビジョン)

国際的にも理解が得られ、我が国が外国人材に選ばれる国になるよう、以下の三つの視点に重点を置いて見直しを行う。

- ① 外国人の人権保護
外国人の人権が保護され、労働者としての権利性を高めること
- ② 外国人のキャリアアップ
外国人がキャリアアップしつつ活躍できる分かりやすい仕組みを作ること
- ③ 安全安心・共生社会
全ての人が安全安心に暮らすことができる外国人との共生社会の実現に資するものとする

(2) 見直しの四つの方向性

- ① 技能実習制度を**人材確保と人材育成を目的とする新たな制度**とするなど、実態に即した見直しとすること
- ② 外国人材に我が国が選ばれるよう、**技能・知識を段階的に向上**させその結果を客観的に確認できる仕組みを設けることで**キャリアパスを明確化**し、新たな制度から**特定技能制度への円滑な移行**を図ること
- ③ **人権保護**の観点から、一定要件の下で**本人意向の転籍を認める**とともに、**監理団体等の要件厳格化や関係機関の役割の明確化**等の措置を講じること
- ④ **日本語能力を段階的に向上**させる仕組みの構築や**受入れ環境整備の取組**により、**共生社会の実現**を目指すこと

(3) 留意事項

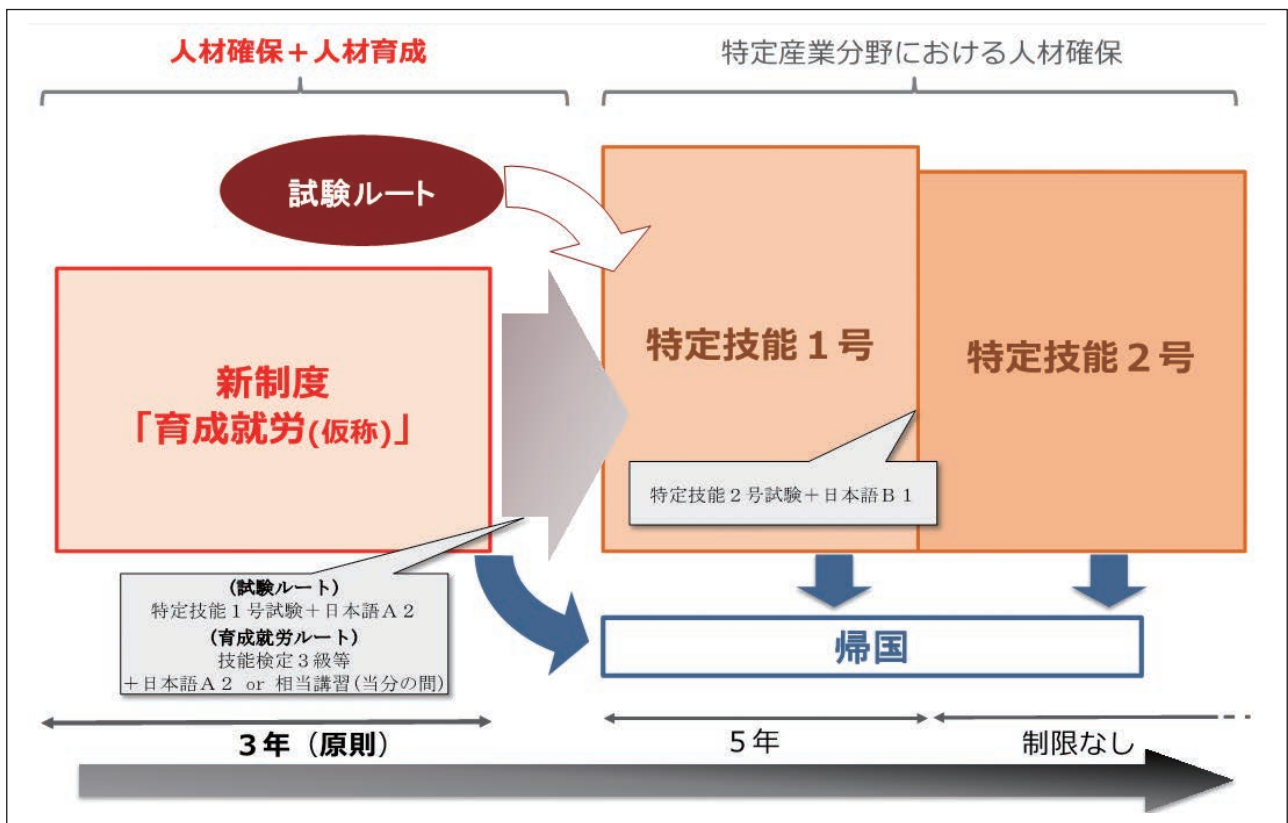
- ① 現行制度の利用者等への配慮
見直しにより、現行の技能実習制度及び特定技能制度の利用者に**無用な混乱や問題が生じないよう**、また、**不当な不利益や悪影響を被る者が生じないよう**、きめ細かな配慮をすること
- ② 地方や中小零細企業への配慮
とりわけ人手不足が深刻な地方や中小零細企業において人材確保が図られるように配慮すること

2 提言

(1) 新たな制度及び特定技能制度の位置付けと両制度の関係性等

- ① 新たな制度は、未熟練労働者として受け入れた外国人を、基本的に3年間の就労を通じた育成期間において計画的に特定技能1号の技能水準の人材に育成することを目指すものとする。
- ② 特定技能制度は、人手不足分野において即戦力となる外国人を受け入れるという現行制度の目的を維持しつつ、制度の適正化を図った上で引き続き存続させる。
- ③ 現行の企業単独型技能実習のうち、新たな制度の趣旨・目的に沿うものは適正化を図った上で引き続き実施し、趣旨・目的を異にするものは、新たな制度とは別の枠組みでの受入れを検討する。

【新制度と特定技能の連携に関するイメージ図】



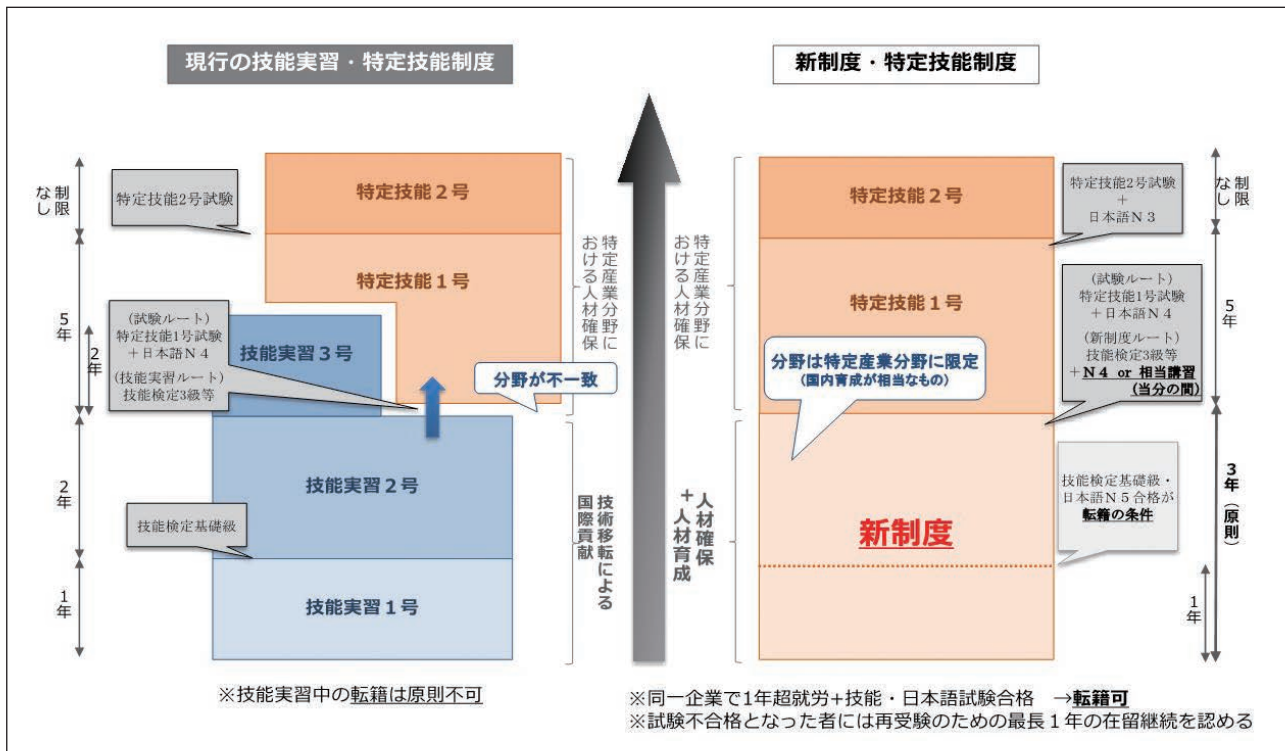
出典：技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議(第15回)資料

(2) 新たな制度の受入れ対象分野や人材育成機能の在り方

- ① 受入れ対象分野は、現行の技能実習制度の職種等を機械的に引き継ぐのではなく新たに設定し、特定技能制度における「特定産業分野」の設定分野に限定する。ただし、国内における就労を通じた人材育成になじまない分野は対象外とする。
- ② 従事できる業務の範囲は、特定技能の業務区分と同一とし、「主たる技能」を定めて育成・評価(育成開始から1年経過・育成終了時まで)に試験を義務付けする。
- ③ 季節性のある分野(農業・漁業)で、実情に応じた受入れ・勤務形態を検討する。



【現行制度と新制度のイメージ図】



出典：技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議(第12回)資料

(3) 受入れ見込数の設定等の在り方

- ① 日本人の雇用機会の喪失や処遇の低下等を防ぐ観点及び外国人の安定的かつ円滑な在留活動を可能とする観点から、現行の特定技能制度の考え方にのっとり、受入れ対象分野ごとに受入れ見込数を設定し、これを受入れの上限数として運用する。設定に当たっては、特定技能制度の受入れ見込数との関係性にも留意する。
- ② 新たな制度及び特定技能制度における受入れ見込数や受入れ対象分野は、国内労働市場の動向や経済情勢等の変化に応じて適時・適切に変更できるものとし、真に人材を必要とする分野等に必要の人員が行き渡るようにする。
- ③ 新たな制度及び特定技能制度における受入れ見込数の設定、受入れ対象分野等の設定、特定技能評価試験等のレベルや内容の評価等については、有識者や労使団体などの様々な関係者等で構成する新たな会議体が業所管省庁や業界団体等からの説明・情報共有に基づき議論した上での意見を踏まえ、制度全体としての整合性に配慮しつつ、政府が判断するものとする。

(4) 新たな制度における転籍の在り方

- ① 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化し、手続を柔軟化する。
- ② また、以下の要件をいずれも満たす場合には、本人の意向による転籍も認める。

- ア 同一の受入れ機関において就労した期間が 1年を超えていること
- イ 技能検定試験基礎級等及び日本語能力A 1相当以上の試験(日本語能力試験N 5等)に合格していること
- ウ 転籍先となる受入れ機関が、転籍先として適切であると認められる一定の要件を満たすものであること

- ③ 転籍前の受入れ機関が支出した初期費用等のうち、転籍後の受入れ機関にも分担させるべき費用については、転籍前の受入れ機関が正当な補填を受けられるよう、転籍前の在籍期間や転籍前の受入れ機関による当該外国人に対する初期の育成に係る負担等を勘案した分担とするなど、その対象や分担割合を明確にした上で、転籍後の受入れ機関にも分担させるなどの措置をとることとする。
- ④ 受入れ機関、送出国機関及び外国人の間の調整が必要であることに鑑み、新たな制度の下での監理団体が中心となって行うこととしつつ、ハローワークが外国人技能実習機構に相当する新たな機構等と連携するなどして転籍支援を行うこととする。
- ⑤ 育成終了前に帰国した者につき、それまでの新たな制度による滞在が2年以下の場合、前回育成時と異なる分野・業務区分での再入国を認める。
- ⑥ 試験合格率等を受入れ機関・監理団体の許可・優良認定の指標にする。

(5) 監理・支援・保護の在り方

- ① 外国人技能実習機構を改組の上、受入れ機関に対する監督指導機能や外国人に対する支援・保護機能(転籍支援や相談援助業務を含む。)を強化するとともに、特定技能外国人への相談援助業務(母国語相談等)を行わせることとする。
- ② 新たな制度の下での監理団体については、国際的なマッチング機能や受入れ機関及び外国人に対する支援等の機能を適切に果たすことができるよう、受入れ機関と密接な関係を有する監理団体の役職員の監理への関与を制限する。
- ③ 外部監視の強化等により独立性・中立性を担保するとともに、受入れ機関数等に応じた職員の配置、財政基盤や外国語による相談対応体制の確保に係る許可要件を設け、送出国からのキックバック、供応を禁止することとし、制度施行に伴い、新たに許可を受けるべきものとする。その際、監理団体に対しては、新たな許可要件にのっとり厳格に審査を行い、機能が十分に果たせない監理団体は許可しないものとする。
- ④ 受入れ機関につき、受入れ機関ごとの受入れ人数枠を含む育成・支援体制適正化、分野別協議会加入等の要件を設定する。
- ⑤ 優良監理団体・受入れ機関については、手続簡素化といった優遇措置を講じる。

(6) 特定技能制度の適正化方策

- ① 新たな制度から特定技能1号への移行は、以下を要件とする。ただし、日本語能力試験の要件については、当分の間は、当該試験合格に代えて、認定日本語教育機関等における相当の日本語講習受講も可とする。

- ア 技能検定試験3級等以上又は特定技能1号評価試験の合格
- イ 日本語能力A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)の合格

- ② 試験不合格となった者には再受験のための最長1年の在留継続を認める。
- ③ 支援業務の委託先を登録支援機関に限定し、職員配置等の登録要件を厳格化し、支援実績・委託費等の開示を義務付ける。



- ④ 本人の希望も踏まえ、特定技能2号の在留資格取得に向けた1号特定技能外国人のキャリア形成の支援も行わせることとする。
- ⑤ 育成途中の特定技能1号への移行は本人意向の転籍要件を踏まえたものとする。

(7) 国・自治体の役割

- ① 地方出入国在留管理局、新たな機構、労働基準監督署、ハローワーク等の関係機関が連携し、外国人の不適正な受入れ・雇用を厳格に排除し、的確な転籍支援等を行う。
- ② 制度所管省庁は、業所管省庁との連絡調整、業所管省庁や関係機関への助言、送出国との連携の強化等、制度全体を適正に運用する上での中心的な役割を果たすものとし、技能実習制度における地域協議会を参照して同様の協議会を組織することなどにより、地域の特性を踏まえた新たな制度及び特定技能制度の適正化等を図るものとする。
- ③ 業所管省庁は、受入れの適正化促進のために、受入れガイドライン・キャリア形成プログラム策定、分野別協議会の活用等に取り組む。
- ④ 文部科学省は、厚生労働省及び出入国在留管理庁と連携し、日本語教育機関における日本語教育の適正かつ確実な実施を図り、その水準の維持向上を図る。
- ⑤ 自治体は、地域協議会への積極的な参画等により、共生社会の実現、地域産業政策の観点から、外国人材受入れ環境整備等の取組を推進する。

(8) 送出機関及び送出しの在り方

- ① 二国間取決め(MOC)により送出機関の取締りを強化する。
- ② 送出機関・受入れ機関の情報の透明性を高め、送出国間の競争を促進するとともに、来日後のミスマッチ等を防止する。
- ③ 支払手数料を抑え、外国人と受入れ機関が適切に分担する仕組みを導入する。

(9) 日本語能力の向上方策

- ① 新たな制度及び特定技能制度においては、以下の試験の合格等を就労開始や特定技能1号、2号への移行の要件とすることで、継続的な学習による段階的な日本語能力の向上を図る。

就労開始前(新たな制度)

日本語能力A 1相当以上の試験(日本語能力試験N 5等)の合格又は入国直後の認定日本語教育機関等における相当の日本語講習の受講

特定技能1号移行時

日本語能力A 2相当以上の試験(日本語能力試験N 4等)の合格(ただし、当分の間は、当該試験合格に代えて、認定日本語教育機関等における相当の日本語講習の受講をした場合も、その要件を満たすものとする。)

特定技能2号移行時

日本語能力B 1相当以上の試験(日本語能力試験N 3等)の合格

- ② 受入れ機関による支援のインセンティブとなるよう、受け入れた外国人の日本語能力試験等の合格率など日本語教育支援に積極的に取り組んでいること等を確認するような要件を、優良な受入れ機関の認定要件とする。
- ③ 日本語教育機関認定法の仕組みを活用し、教育の質の向上を図る。

(10) その他(新たな制度に向けて)

- ① 政府は、人権侵害行為に対しては現行制度下でも可能な対処を迅速に行う。
- ② 政府は、移行期間を十分に確保するとともに丁寧な事前広報を行う。
- ③ 現行制度の利用者等に不当な不利益を生じさせず、急激な変化を緩和するため、本人意向の転籍要件に関する就労期間について、当分の間、分野によって1年を超える期間の設定を認めるなど、必要な経過措置を設けることを検討する。
- ④ 政府は、新たな制度等について、適切に情報発信し、関係者の理解を促進する。
- ⑤ 政府は、新たな制度の施行後も、運用状況について不断の検証と見直しを行う。

■ 最終報告書提出後の議論について

最終報告書の提出にあたり、「同一の受入れ機関において就労した期間が1年を超え、初歩的な日本語能力があり、適切な転籍先が見つかれば転籍を認める」点が、現行制度(原則3年間不可)と比較し、大きな変更点として注目を集めています。

しかし、受入の分野によっては、1年を超える期間を設定することを認める経過措置が示されていることもあり、今回の変更点については、2つの異なる側面が指摘されています。

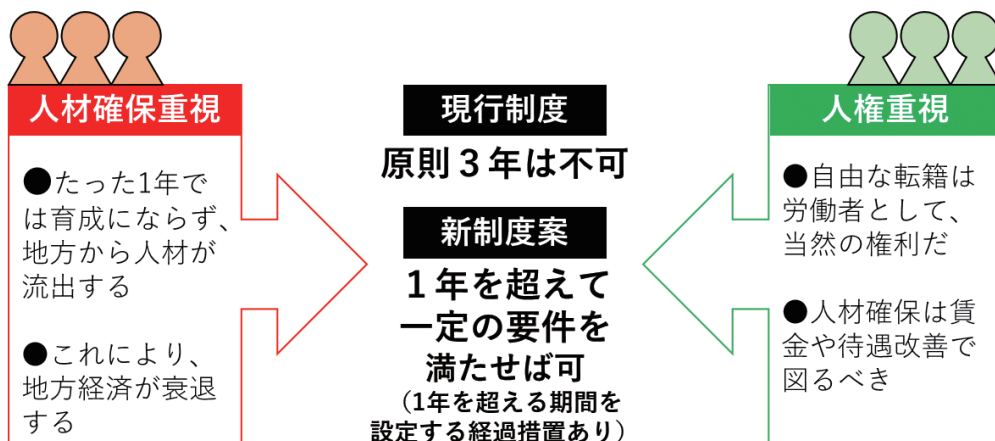
(1) 転籍の有名無実化の可能性

そもそも、新制度においてもさまざまな制限を設けており、さらに1年での転籍を認めなければ、実質的に制度が「骨抜き」となってしまう。

そのため、現行制度と実態は変わらず、当初の人権侵害等の問題が解消されない。

(2) 地方から都市部への人材流出の可能性

1年での転籍を認めてしまえば、育成にならないどころか、1年を超えた途端に地方から賃金の高い都市部などに人材が流出し、地域経済の停滞や人手不足による企業倒産などを招きかねない。





■ 今後のスケジュール

新たな制度の具体的な施行時期は未定となっていますが、政府は具体的な制度設計の検討を進め、早ければ令和6年の通常国会に関連法案を提出する見込みとなっています。

なお、大まかな流れは以下の通りとなっており、法案の成立、公布、施行等のスケジュール等を勘案すると、2～3年程度を要するのではないかとされています。



■ 監理団体にもとめられるもの

新制度に注目が集まっていますが、現行の実習制度は当面の間、継続することになるので、新制度移行の障壁となり得る行政処分等を受けないことが肝要です。

また、新制度においては、受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限や外部監視の強化による独立性・中立性の確保のほか職員の配置、財政基盤、相談対応体制等について、許可要件が厳格化されることが見込まれています。

一方で、優良監理団体や受入れ機関については、各種申請書類の簡素化や届出の頻度軽減などといった優遇措置が講じられることとなっています。

制度改正への推移を注視しつつ、引き続き、適正な実習管理に努め、新制度への円滑な移行に備えましょう。

なお、新制度が創設された際には、**定款変更(第7条の事業)**が必要になります(中央会の情報誌や巡回指導等を通じて、周知を図っていく予定です)。

技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議

URL

https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/03_00033.html



雇用関係助成金の案内

人手不足の声を多く耳にするようになり、人材確保や育成の重要性が一層高まっています。そうした状況を改善するための一助として、国では雇用の安定、職場環境の改善、仕事と家庭の両立支援、従業員の能力向上等に役立つ雇用関係助成金を設けています。

特集3では、ケースごとの活用方法等について紹介します。

■ 受給要件について

1 受給対象となる事業主（事業協同組合等の事業主団体を含む）

次の(1)～(3)の要件のすべてを満たすことが必要です。

- (1) 雇用保険適用事業所の事業主（支給申請日及び支給決定日の時点で雇用保険被保険者が存在する事業所の事業主であること）
- (2) 期間内に申請を行う事業主
- (3) 支給のための審査に協力する事業主
 - ① 支給または不支給の決定のための審査に必要な書類等を整備・保管していること
 - ② 支給または不支給の決定のための審査に必要な書類等の提出を、管轄労働局等から求められた場合に応じること
 - ③ 管轄労働局等の実地調査を受け入れること 等

2 中小企業事業主等の範囲

雇用関係助成金における中小企業事業主の範囲は下表のとおりです。

業種	資本金の額・出資の総額		常時雇用する労働者の数
小売業（飲食店含む）	5,000万円以下	ま た は	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他の業種	3億円以下		300人以下

ただし、「人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）」では、ゴム製品製造業（自動車・航空機用のタイヤ、チューブ製造業や工業用ベルト製造業を除く）、ソフトウェア業または情報処理サービス業、旅館業に異なる「中小企業事業主の範囲」が設定されています。

3 受給できない事業主（事業協同組合等の事業主団体を含む）

次の(1)～(12)のいずれかに該当する場合は、全ての雇用関係助成金を受給できません。

また、このほかに各助成金の個別の要件を満たさない場合も受給できません。

なお、社会保険労務士、代理人、訓練実施者に関する要件もあります。

- (1) 不正受給^{*1}による不支給決定または支給決定の取消を受け、当該不支給決定日または支給決定取消日から5年（平成31年3月31日以前の支給申請は3年）を経過していない事業主



- (2) 他の事業主の役員等として不正受給に関与した役員等（不支給決定日または支給決定取消日から5年を経過していない者）がいる事業主
- (3) 支給申請した年度の前年度より前のいずれかの年度の労働保険料を納入していない事業主
- (4) 支給申請日の前日から過去1年間に、労働関係法令の違反を行った事業主
- (5) 性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業、またはこれらの営業の一部を受託する営業を行う事業主
- (6) 事業主または役員等が暴力団と関係を有している事業主
- (7) 事業主または役員等が、破壊活動防止法第4条に規定する暴力主義的破壊活動を行ったまたは行う恐れがある団体に属している事業主
- (8) 支給申請日または支給決定日の時点で倒産している事業主
- (9) 労働局長が審査に必要な事項についての確認を行う際に協力すること、助成金の不正受給を行った場合に、労働局が事業主名等を公表すること、不正受給を行った場合に労働局から請求される金額^{※2}を返還することについて、承諾していない事業主
- (10) 「役員等一覧」を提出していない事業主
- (11) 厚生労働省が定める助成金の支給要領に従うことを承諾していない事業主
- (12) 支給申請書等に事実と異なる記載または証明を行った事業主

※1 不正受給とは、代表者のほか、役員、従業員または事業主の代理人等、支給申請・書類作成に関わった者が偽りその他不正行為により本来受けることのできない助成金を受け、または受けようとすることをいいます。このため、従業員や社会保険労務士が不正行為を行った場合であっても不正受給に該当します。

※2 労働局から請求される金額とは、①不正受給額の全額、②不正受給の日の翌日から納付の日まで、年3%の割合で算定した延滞金、③不正受給額の20%に相当する額の合計額です。

■ 雇用関係助成金一覧

雇用関係助成金には、8つの目的に応じて各種助成金が設けられています。

A 雇用維持関係の助成金	E 雇入れ関係の助成金
B 在籍型出向支援関係の助成金	F 雇用環境の整備関係等の助成金
C 再就職支援関係の助成金	G 仕事と家庭の両立支援関係等の助成金
D 転職・再就職拡大支援関係の助成金	H 人材開発関係の助成金

注1 各助成金には詳細な要件が設けられていますので、必ず厚生労働省等のホームページ等でご確認下さい。

注2 令和6年度に要件等が変更になる可能性がありますので、必ず厚生労働省等のホームページ等でご確認下さい。

A 雇用維持関係の助成金（労働者の雇用維持を図る）

1 雇用調整助成金	
経営が悪化する中で、休業や教育訓練、出向を通じて労働者の雇用を維持する	<p>【休業・教育訓練の場合】 休業手当等の一部助成 2 / 3 [中小企業以外 1 / 2] 教育訓練を行った場合は、教育訓練費を 1 人 1 日あたり 1,200 円加算</p> <p>【出向の場合】 出向元事業主の負担額の一部助成 2 / 3 [中小企業以外 1 / 2]</p>

B 在籍型出向支援関係の助成金（在籍型出向を支援する）

2 産業雇用安定助成金	
2-(1) スキルアップ支援コース	
労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向から復帰した際の賃金を出向前と比較して 5 % 以上上昇させる	<p>出向元事業主に対して、出向労働者の出向期間中に要する賃金の一部を助成 2 / 3 [中小企業以外 1 / 2] (1 人 1 日あたり上限額 8,490 円 (※)、1 事業所 1 年度あたり 1,000 万円まで) (※) 雇用保険の基本手当日額の最高額 (令和 5 年 8 月 1 日時点)</p>

C 再就職支援関係の助成金（離職する労働者の再就職支援を行う）

3 労働移動支援助成金	
3-(1) 再就職支援コース	
事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等に対して、再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者等に委託等して行う	<p>【再就職支援】 (1 人あたり上限 60 万円) 委託費用の 1 / 2 [中小企業以外 1 / 4] 支給対象者 45 歳以上 委託費用の 2 / 3 [中小企業以外 1 / 3] 特例区分に該当する場合、 委託費用の 2 / 3 [中小企業以外 1 / 3] 支給対象者 45 歳以上 委託費用の 4 / 5 [中小企業以外 2 / 5] 訓練を委託した場合、訓練実施に係る費用の 2 / 3 (上限 30 万円) グループワークを委託した場合、3 回以上実施で 1 万円を加算</p> <p>【休暇付与支援】 日額 8,000 円 [中小企業以外 5,000 円] を支給 (上限 180 日分) 離職後 1 か月以内に再就職を実現した場合、1 人あたり 10 万円を加算</p> <p>【職業訓練実施支援】 教育訓練施設等に訓練を直接委託した場合、訓練実施に係る費用の 2 / 3 (上限 30 万円) ※別途、詳細な要件等が設けられています</p>



3-(2) 早期雇入れ支援コース	
事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされた労働者等を離職日の翌日から3か月以内に期間の定めのない労働者として雇い入れる	<p>【早期雇入れ支援】（1年度1事業所あたり500人上限） 通常助成 1人あたり30万円 優遇助成 1人あたり40万円 賃金上昇加算 上記に加え、1人あたり20万円を上乗せ</p> <p>【人材育成支援】 通常助成 ○J T 訓練実施助成 800円/時 ○f f - J T 賃金助成 900円/時+訓練経費助成（上限30万円） 優遇助成 ○J T 訓練実施助成 900円/時 ○f f - J T 賃金助成 1,000円/時+訓練経費助成（上限40万円） ※別途、詳細な加算要件等が設けられています</p>

D 転職・再就職拡大支援関係の助成金（中途採用する）

4 中途採用等支援助成金	
4-(1) 中途採用拡大コース	
中途採用者の雇用管理制度を整備したうえで中途採用者の採用を拡大（①中途採用率の拡大または②45歳以上の中途採用率を拡大）させる	<p>①の場合 50万円 ②の場合 100万円 ※別途、詳細な要件等が設けられています</p>
4-(2) U I J ターンコース	
東京圏からの移住者を雇い入れる（※）デジタル田園都市国家構想交付金を活用して地方公共団体が実施する移住支援事業を利用したU I J ターン者に限る	助成対象経費に1/2〔中小企業以外1/3〕を乗じた額（上限100万円）

E 雇入れ関係の助成金（新たに労働者を雇い入れる）

5 特定求職者雇用開発助成金	
5-(1) 特定就職困難者コース	
高年齢者（60歳以上）や障害者、母子家庭の母などの就職が特に困難な者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する	<p>【高年齢者（60歳以上）、母子家庭の母等】 1人あたり60万円〔中小企業以外50万円〕 短時間労働者は40万円〔中小企業以外30万円〕</p> <p>【身体・知的障害者（重度以外）】 1人あたり120万円〔中小企業以外50万円〕 短時間労働者は80万円〔中小企業以外30万円〕</p> <p>【身体・知的障害者（重度または45歳以上）、精神障害者】 1人あたり240万円〔中小企業以外100万円〕 短時間労働者は80万円〔中小企業以外30万円〕</p>
5-(2) 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	
発達障害者または難病患者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する	<p>1人あたり120万円〔中小企業以外50万円〕 短時間労働者は80万円〔中小企業以外30万円〕</p>

<h3>5-(3) 就職氷河期世代安定雇用実現コース</h3>	
<p>正規雇用の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされず、正規雇用就くことが困難な者を正規雇用労働者（短時間労働者を除く）として雇い入れる</p>	<p>1人あたり60万円〔中小企業以外50万円〕</p>
<h3>5-(4) 生活保護受給者等雇用開発コース</h3>	
<p>地方公共団体からハローワークに対し就労支援の要請がなされた生活保護受給者等を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる</p>	<p>1人あたり60万円〔中小企業以外50万円〕 短時間労働者は40万円〔中小企業以外30万円〕</p>
<h3>5-(5) 成長分野等人材確保・育成コース</h3>	
<p>①成長分野（デジタル、グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる ②就労経験のない職業に就くことを希望する就職が困難な者を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成を行ったうえで賃金引き上げを行う</p>	<p>特定求職者雇用開発助成金の各コース（5-(1)～5-(4)）の1.5倍の助成額</p>
<h2>6 トライアル雇用助成金</h2>	
<h3>6-(1) 一般トライアルコース</h3>	
<p>職業経験、技能、知識の不足等から安定的な就職が困難な求職者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用する</p>	<p>1人あたり月額最大4万円（最長3か月間） 対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合 月額最大5万円（最長3か月間）</p>
<h3>6-(2) 障害者トライアルコース</h3>	
<p>就職が困難な障害者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用を行う</p>	<p>【精神障害者の場合】 助成期間：最長6か月 トライアル雇用期間：原則6～12か月 雇入れから3か月間：1人あたり月額最大8万円 雇入れから4か月以降：1人あたり月額最大4万円 【上記以外の場合】 助成期間：最長3か月 トライアル雇用期間：原則3か月。ただし、テレワークによる勤務を行う者は、最大6か月まで延長可能 1人あたり月額最大4万円</p>
<h3>6-(3) 障害者短時間トライアルコース</h3>	
<p>直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者および発達障害者の求職者について、3か月から12か月の期間をかけながら20時間以上の就業を目指して試行雇用を行う</p>	<p>1人あたり月額最大4万円（最長12か月間）</p>



6-(4) 若年・女性建設労働者トライアルコース	
中小建設事業主で、若年者（35歳未満）または女性を建設技能労働者等として雇入れる	1人あたり月額最大4万円（最長3か月間）
7 地域雇用開発助成金	
7-(1) 地域雇用開発コース	
同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域または特定有人国境離島等地域などにおいて、事業所の設置・整備あるいは創業に伴い、地域求職者等を雇入れる	事業所の設置・整備費用と対象労働者の増加数等に応じて50～800万円を支給（最大3年間（3回）支給） なお、中小企業の場合は1回目の支給において支給額の1/2相当額を上乗せした金額を支給し、また創業の場合は1回目の支給において100～1,600万円を支給し、2回目以降は50～800万円を支給
7-(2) 沖縄若年者雇用促進コース	
沖縄県内において、事業所の設置・整備に伴い、沖縄県内居住の35歳未満の若年求職者を雇い入れる	支払った賃金に相当する額の1/3〔中小企業以外1/4〕 助成対象期間は1年間（定着状況が特に優良な場合は2年間） 定着状況が特に優良な場合の2年目の助成額 支払った賃金に相当する額の1/2〔中小企業以外1/3〕
8 産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）※令和5年11月29日新設	
景気の変動、産業構造の変化その他の理由で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、生産性向上に資する取組等を行うため、当該生産性向上に資する取組等に必要新たな人材を雇い入れる	250万円/人〔中小企業以外180万円/人〕 (※) 一事業主あたり5人までの支給に限る (※) 雇入れから6か月を支給対象期の第1期、次の6か月を第2期として、6か月ごとに2回に分けて支給

F 雇用環境の整備関係等の助成金（労働者の雇用環境の整備を図る）

9 障害者作業施設設置等助成金	
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性による就労上の課題を克服する作業施設等の設置・整備を行う	支給対象費用の2/3
10 障害者福祉施設設置等助成金	
継続して雇用する障害者のために、その障害者の福祉の増進を図るための福祉施設等の設置・整備を行う	支給対象費用の1/3

11 障害者介助等助成金	
<p>雇い入れるまたは継続して雇用する障害者の雇用管理のために、必要な介助者等を配置または委嘱、職場復帰のために必要な職場適応措置を行う</p>	<p>【職場介助者の配置または委嘱】 支給対象費用の3/4</p> <p>【職場介助者の配置または委嘱の継続措置】 支給対象費用の2/3</p> <p>【手話通訳、要約筆記等の担当者の委嘱】 委嘱1回あたりの費用の3/4</p> <p>【障害者相談窓口担当者の配置等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 担当者の増配置：担当者1人あたり月額8万円 ・ 増配置した担当者が合理的配慮に係る相談業務以外にも従事：担当者1人あたり月額1万円 ・ 研修の受講 (受講費)：障害者専門機関等に支払った額の2/3 (賃金)：担当者1人あたり1時間につき700円 ・ 障害者専門機関等への委嘱：対象経費の2/3 <p>【職場支援員の配置】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場支援員を雇用契約により配置 1人あたり月額4万円〔中小企業以外月額3万円〕 短時間労働者は、月額2万円〔中小企業以外月額1.5万円〕 ※職場支援員1人が支援する対象労働者の数は3人を上限 ・ 職場支援員を委嘱契約により配置 委嘱による支援1回あたり1万円（最大月4万円が上限） ※助成対象期間は、2年間（精神障害者は3年間）が上限 <p>【職場復帰支援】</p> <p>1人あたり月額6万円〔中小企業以外月額4.5万円〕</p> <p>さらに、職種転換等に伴い、新たな職務の遂行に必要な基本的な知識・技術を習得するための講習を実施した場合に、要した経費に応じて助成</p> <ul style="list-style-type: none"> ●5万円以上～10万円未満 1事業所あたり3万円〔中小企業以外2万円〕 ●10万円以上～20万円未満 1事業所あたり6万円〔中小企業以外4.5万円〕 ●20万円以上 1事業所あたり12万円〔中小企業以外9万円〕 <p>※助成対象期間は、1年間が上限</p>
12 職場適応援助者助成金	
<p>職場適応援助者による援助を必要とする障害者のために、職場適応援助者による支援を実施する</p>	<p>【職場適応援助者による支援】</p> <p>①訪問型職場適応援助者</p> <ul style="list-style-type: none"> 1日の支援時間が4時間以上（精神障害者は3時間以上）の日：1.6万円 1日の支援時間が4時間未満（精神障害者は3時間未満）の日：8,000円 <p>※助成対象期間は、1年8か月（精神障害者は2年8か月）が上限</p> <p>②企業在籍型職場適応援助者</p> <p><精神障害者の支援></p> <ul style="list-style-type: none"> 1人あたり月額12万円〔中小企業以外月額9万円〕 短時間労働者は、月額6万円〔中小企業以外月額5万円〕 <p><精神障害者以外の支援></p> <ul style="list-style-type: none"> 1人あたり月額8万円〔中小企業以外月額6万円〕 短時間労働者は、月額4万円〔中小企業以外月額3万円〕 <p>※助成対象期間は、6か月が上限</p> <p>【職場適応援助者養成研修】 職場適応援助者養成研修の受講料の1/2</p>



13 重度障害者等通勤対策助成金	
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性に応じ通勤を容易にするための措置を行う	支給対象費用の3/4
14 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	
重度障害者を多数継続して雇用し、これらの障害者のために事業施設等の整備等を行う	支給対象費用の2/3 (特例の場合3/4)
15 人材確保等支援助成金	
15-1) 雇用管理制度助成コース ※令和4年4月1日以降、新規の計画受付は停止	
15-2) 介護福祉機器助成コース	
介護労働者の身体的負担を軽減するため新たな介護福祉機器の導入等を通じて従業員の離職率の低下に取り組む	【目標達成助成】 支給対象費用の20% (上限150万円) ※賃金要件を満たす場合は35%
15-3) 中小企業団体助成コース	
都道府県知事に改善計画の認定を受けた事業主団体であって、その構成員である中小企業の人材確保や従業員の職場定着を支援するための事業を行う	事業の実施に要した支給対象経費の2/3 大規模認定組合等 (構成中小企業者数500以上) : 上限1,000万円 中規模認定組合等 (同100以上500未満) : 上限800万円 小規模認定組合等 (同100未満) : 上限600万円
15-4) 人事評価改善等助成コース ※令和4年4月1日以降、新規の計画受付は停止	
15-5) 建設キャリアアップシステム等普及促進コース	
建設キャリアアップシステム (CCUS) や建設技能者の能力評価制度、専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度を普及促進する	(中小建設事業主団体) 支給対象経費の2/3 (中小建設事業主団体以外の建設事業主団体) 支給対象経費の1/2
15-6) 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース (建設分野)	
①若年および女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を実施する ②職業訓練を振興するために広報や調査・研究などを実施する	①の場合 【建設事業主】 (中小建設事業主) 支給対象経費の3/5 < 3/4 > (中小建設事業主以外の建設事業主) 支給対象経費の9/20 < 3/5 > ※雇用管理研修等を受講させた場合、1人あたり日額8,550円 < 10,550円 > 加算 (最長6日間) 【建設事業主団体】 (中小建設事業主団体) 支給対象経費の2/3 (中小建設事業主団体以外の建設事業主団体) 支給対象経費の1/2 ②の場合 支給対象経費の2/3 ※別途、賃金向上助成が設けられています

15-(7) 作業員宿舎等設置助成コース (建設分野)	
①被災三県（岩手県、宮城県、福島県）に所在する工事現場のための作業員宿舎等を賃借する ②自ら施工管理する工事現場での女性専用作業員施設を賃借する ③認定訓練の実施に適した施設や設備の設置・整備を行う	①の場合 支給対象経費の2/3 ②の場合 支給対象経費の3/5 < 3/4 > ③の場合 支給対象経費の1/2 ※別途、賃金向上助成が設けられています
15-(8) 外国人労働者就労環境整備助成コース	
外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備（就業規則等の多言語化など）を通じて、外国人労働者の職場定着に取り組む	支給対象経費の1/2 < 2/3 > （上限57万円<72万円>）
15-(9) テレワークコース	
適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・実施を通じて従業員の離職率の低下を図る	【機器等導入助成】 支給対象経費の30% （上限額：1企業あたり100万円、1人あたり20万円） 【目標達成助成】 支給対象経費の20% < 35% > （上限額：1企業あたり100万円、1人あたり20万円）
16 65歳超雇用推進助成金	
16-(1) 65歳超継続雇用促進コース	
65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施する（①～⑥） 他社による継続雇用制度の導入を行う送出し事業主が、受入れ事業主の就業規則改正等に必要経費をすべて負担する（⑦）	【①65歳への定年の引上げ】 15～30万円 【②66歳～69歳への定年の引上げ】 20～105万円 【③70歳未満から70歳以上への定年の引上げ】 30～105万円 【④定年（70歳未満に限る）の定め廃止】 40～160万円 【⑤希望者全員を66歳～69歳の年齢まで継続雇用する制度導入】 15～60万円 【⑥希望者全員を70歳未満から70歳以上の年齢まで継続雇用する制度導入】 30～100万円 【⑦他社による継続雇用制度の導入】 支給対象経費の1/2 ※①～⑦について、詳細な要件等が設けられています。
16-(2) 高齢者評価制度等雇用管理改善コース	
高齢者の雇用機会を増大するための雇用管理制度の見直し・導入や健康診断を実施するための制度を導入するなど、高齢者の雇用環境を整備する	支給対象経費（その経費が50万円を超える場合は50万円）の60% 〔中小企業以外45%〕 ※1事業主につき最初の支給に限っては、50万円の経費を要したものとみなします
16-(3) 高齢者無期雇用転換コース	
50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する	1人あたり48万円〔中小企業以外は38万円〕



17 高年齢労働者処遇改善促進助成金	
60歳から64歳までの高年齢労働者に適用される賃金規定等を増額改定し、高年齢雇用継続基本給付金の受給総額を減少させる	高年齢雇用継続基本給付金の減少額の2 / 3 〔中小企業以外1 / 2〕
18 キャリアアップ助成金	
18-1) 正社員化コース	
有期雇用労働者等を正社員化する	① 【有期→正規】 1人あたり80万円〔中小企業以外60万円〕 ② 【無期→正規】 1人あたり40万円〔中小企業以外30万円〕 ※別途、詳細な加算要件等が設けられています。
18-2) 障害者正社員化コース	
障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換する	【重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者の場合】 ① 【有期→正規】 1人あたり120万円〔中小企業以外90万円〕 ② 【有期→無期】 1人あたり60万円〔中小企業以外45万円〕 ③ 【無期→正規】 1人あたり60万円〔中小企業以外45万円〕 【重度以外の身体障害者、重度以外の知的障害者、発達障害者、難病患者、高次脳機能障害と診断された者の場合】 ① 【有期→正規】 1人あたり90万円〔中小企業以外67.5万円〕 ② 【有期→無期】 1人あたり45万円〔中小企業以外33万円〕 ③ 【無期→正規】 1人あたり45万円〔中小企業以外33万円〕 ※当該額が対象労働者に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する
18-3) 賃金規定等改定コース	
有期雇用労働者等の賃金規定等を増額改定し、昇給させる	① 【3%以上5%未満増額改定】 1人あたり5万円〔中小企業以外3.3万円〕 ② 【5%以上増額改定】 1人あたり6.5万円〔中小企業以外4.3万円〕 ※職務評価を活用して増額改定を行った場合1事業所あたり20万円〔中小企業以外15万円〕加算
18-4) 賃金規定等共通化コース	
有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用する	1事業所あたり60万円〔中小企業以外45万円〕
18-5) 賞与・退職金制度導入コース	
有期雇用労働者等に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施する	1事業所あたり40万円〔中小企業以外30万円〕 ※同時に導入した場合に、16.8万円〔中小企業以外12.6万円〕加算
18-6) 短時間労働者労働時間延長コース	
短時間労働者の週所定労働時間を延長するとともに、処遇の改善を図り、新たに社会保険に適用させる	【週所定労働時間を3時間以上延長し、かつ新たに社会保険に適用した場合】 1人あたり23.7万円〔中小企業以外17.8万円〕 【労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を1時間以上3時間未満延長し、かつ新たに社会保険に適用した場合】 1時間以上2時間未満：1人あたり5.8万円〔中小企業以外4.3万円〕 2時間以上3時間未満：1人あたり11.7万円〔中小企業以外8.8万円〕

18-(7) 社会保険適用時処遇改善コース ※令和5年10月20日新設	
<p>短時間労働者を新たに社会保険の被保険者とする際に、当該労働者の収入を増加させる取組として、手当の支給や賃上げ、週所定労働時間を延長することによって処遇改善を図る</p> <p>または、短時間労働者の週所定労働時間を延長することによって処遇改善を図り、当該労働者を新たに社会保険の被保険者とする</p>	<p>【手当等支給メニュー】 労働者負担分の社会保険料相当額（賃金の15%以上分）を手当等によって支給し、その後、恒常的な処遇改善（賃金が18%以上増額するよう、賃上げ・労働時間延長）を図る 1人あたり最大50万円〔中小企業以外最大37.5万円〕（※）</p> <p>【労働時間延長メニュー】 社会保険の被保険者とする際に、週所定労働時間を4時間以上等延長する 1人あたり30万円〔中小企業以外22.5万円〕</p> <p>【併用メニュー】 被保険者とした1年目に手当等支給メニューの取組を行い、2年目に労働時間延長メニューの取組を行う 1人あたり最大50万円〔中小企業以外最大37.5万円〕※ （※）すべての支給対象期の取組、申請を行った場合の額</p>

G 仕事と家庭の両立支援関係等の助成金（仕事と家庭の両立支援等に取り組む）

19 両立支援等助成金	
19-(1) 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）	
<p>【第1種】 男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の子育て休業を取得する</p> <p>【第2種】 男性労働者の育児休業取得率が上昇する</p>	<p>①第1種 20万円 ②第2種</p> <p>【1年以内に30%以上上昇】 60万円 【2年以内に30%以上上昇等】 40万円 【3年以内に30%以上上昇等】 20万円 ※別途、詳細な加算要件等が設けられています。</p>
19-(2) 介護離職防止支援コース	
<p>①介護支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が介護休業を取得する</p> <p>②介護支援プランに基づき、労働者が介護両立支援制度を利用する</p> <p>③新型コロナウイルス感染症への対応として労働者が家族を介護するための有給休暇を取得する</p>	<p>①介護休業 【休業取得時】 30万円 【職場復帰時】 30万円</p> <p>②介護両立支援制度 30万円</p> <p>③新型コロナウイルス感染症対応特例 【有給休暇取得日数が5日以上10日未満】 20万円 【有給休暇取得日数が10日以上】 35万円 ※別途、詳細な加算要件等が設けられています。</p>
19-(3) 育児休業等支援コース	
<p>育休復帰支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な、①育児休業の取得、②職場復帰に取り組み、労働者が育児休業を取得する</p> <p>③育休復帰後の労働者の支援に取り組む</p> <p>④新型コロナウイルス感染症の影響による小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者が特別休暇を取得する</p>	<p>①育休取得時 30万円 ②職場復帰時 30万円 ③職場復帰後支援 【子の看護休暇制度】 ・制度導入時 30万円 ・制度利用時 取得した休暇時間数に1,000円を乗じた額</p> <p>【保育サービス費用補助制度】 ・制度導入時 30万円 ・制度利用時 事業主が負担した費用の3分の2の額</p> <p>④新型コロナウイルス感染症対応特例 1人あたり 10万円</p>



19-(4) 事業所内保育施設コース ※平成28年4月1日以降、新規の申請受付は停止	
19-(5) 不妊治療両立支援コース	
不妊治療のための休暇制度等を利用しやすい雇用環境整備に取り組み、不妊治療を受けている労働者が休暇制度等を取得する	【環境整備、休暇の取得等】 1事業主あたり30万円（1回限り） 【長期休暇の加算】 1事業主あたり30万円（1回限り） ※別途、詳細な要件等が設けられています。
19-(6) 育休中等業務代替支援コース ※令和6年1月1日新設	
育児休業取得者や育児のための短時間勤務制度利用者の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用を行う	①手当支給等（育児休業） ・業務体制整備経費：5万円（育休1月未満 2万円） ・業務代替手当：支給額の3/4 ②手当支給等（短時間勤務） ・業務体制整備経費：2万円 ・業務代替手当：支給額の3/4 ③新規雇用（育児休業） 代替期間に応じた額を支給 ・最短：7日以上：9万円 ・最長：6か月以上：67.5万円 ※別途、詳細な要件等が設けられています。

H 人材開発関係の助成金（労働者の職業能力の向上を図る）

20 人材開発支援助成金	
20-(1) 人材育成支援コース	
雇用する労働者に対し①10時間以上のO f f - J T、②中核人材を育てるために実施するO J TとO f f - J Tを組み合わせた6ヶ月以上の訓練、③有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するO J TとO f f - J Tを組み合わせた2ヶ月以上の訓練を行う	【賃金助成】 1人1時間あたり760円〔中小企業以外380円〕 【経費助成】 ①の場合 ・正規雇用労働者 実費相当額の45%〔中小企業以外30%〕 ・非正規雇用労働者 実費相当額の60% ・正社員化した場合 実費相当額の70% ②の場合 実費相当額の45%〔中小企業以外30%〕 ③の場合 ・非正規雇用労働者 実費相当額の60% ・正社員化した場合 実費相当額の70% 【O J T実施（定額）助成】 ②の場合 1人1訓練あたり20万円〔中小企業以外11万円〕 ③の場合 1人1訓練あたり10万円〔中小企業以外9万円〕 ※別途、詳細な加算要件等が設けられています。
20-(2) 教育訓練休暇等付与コース	
有給の教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受ける	【定額助成】 30万円 ※別途、詳細な加算要件等が設けられています。
20-(3) 建設労働者認定訓練コース	
①職業能力開発促進法による認定訓練を行う、または、②雇用する建設労働者に有給で認定訓練を受講させる （※）受給対象者に詳細な要件等が設けられています。	【経費助成】 ①の場合 広域団体認定訓練助成金の支給または認定訓練助成事業費補助金における助成対象経費の1/6 【賃金助成】 ②の場合 1人あたり日額3,800円 【賃金向上助成・資格等手当助成】 ②の場合 【賃金助成】の支給対象1人あたり日額1,000円

20-4) 建設労働者技能実習コース	
雇用する建設労働者に有給で技能の向上のための実習を受講させる	<p>【経費助成（建設事業主）】 (20人以下の中小建設事業主) 支給対象費用の3/4 (21人以上の中小建設事業主) 35歳未満 支給対象費用の7/10 35歳以上 支給対象費用の9/20 (中小建設事業主以外の建設事業主) 支給対象費用の3/5 (※1) (※1) 女性の建設労働者に技能実習を受講させた場合に限る</p> <p>【経費助成（建設事業主） 賃金向上助成・資格等手当助成】 支給対象費用の3/20</p> <p>【経費助成（建設事業主団体）】 (中小建設事業主団体) 支給対象費用の4/5 (中小建設事業主団体以外の建設事業主団体) 支給対象費用の2/3 (※1)</p> <p>【賃金助成】 (最長20日間) (20人以下の中小建設事業主) 1人あたり日額8,550円 (9,405円 (※2)) (21人以上の中小建設事業主) 1人あたり日額7,600円 (8,360円 (※2)) (※2) 建設キャリアアップシステム技能者情報登録者の場合</p> <p>【賃金助成 賃金向上助成・資格等手当助成】 (20人以下の中小建設事業主) 支給対象1人あたり日額2,000円 (21人以上の中小建設事業主) 支給対象1人あたり日額1,750円</p>
20-5) 障害者職業能力開発コース	
障害者に対して職業能力開発訓練事業を実施する	<p>【施設設置費】 支給対象費用の3/4 【運営費】 支給対象費用の3/4 (重度障害者等は4/5)</p>
20-6) 人への投資促進コース	
雇用する労働者に対し、 ①(1)高度デジタル人材の育成のための訓練や(2)大学院での訓練 ②Off-JT+On-JTを組み合わせた6ヶ月以上の訓練 (IT分野関連の訓練) ③定額制訓練 (サブスクリプション型の研修サービス) による訓練 ④労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担する訓練 ⑤長期教育訓練休暇等制度の導入等を実施する	<p>①の場合 【経費助成】 (1)実費相当額の75% [中小企業以外60%] (2)実費相当額の75% 【賃金助成】 (1)1人1時間あたり960円 [中小企業以外480円] (2)1人1時間あたり960円 (国内の大学院での訓練のみ対象)</p> <p>②の場合 【経費助成】 実費相当額の60% [中小企業以外45%] 【賃金助成】 1人1時間あたり760円 [中小企業以外380円] 【On-JT実施 (定額) 助成】 1人1訓練あたり20万円 [中小企業以外11万円]</p> <p>③の場合 【経費助成】 実費相当額の60% [中小企業以外45%]</p> <p>④の場合 【経費助成】 実費相当額の45%</p> <p>⑤の場合 【制度導入助成】 20万円 【賃金助成】 1日あたり6,000円 (有給休暇を取得させた場合のみ対象) ※別途、詳細な加算要件等が設けられています。</p>



20-(7) 事業展開等リスキング支援コース	
事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を実施する	【経費助成】 実費相当額の75% [中小企業以外60%] 【貸金助成】 1人1時間あたり960円 [中小企業以外480円]
21 職場適応訓練費	
都道府県労働局長の委託を受けて職場適応訓練を実施する (※) 職場適応訓練費は、雇用関係助成金とは異なりますが、事業主拠出の雇用保険二事業を財源とする制度です。	【一般の職場適応訓練 (月額)】 2.4万円 (重度の障害者以外) 2.5万円 (重度の障害者) 【短期の職場適応訓練 (日額)】 960円 (重度の障害者以外) 1,000円 (重度の障害者)




雇用関係助成金は電子申請ができます！

雇用関係助成金ポータルサイトを通じて、雇用関係助成金の電子申請を行うことができます。

※社会保険適用時処遇改善コースについては、令和5年12月18日時点で計画届・変更届のみ申請可能です。

※電子申請には「GビズID」の申請・取得が必要です。

電子申請の3つのポイント

POINT 1 1 利便性の向上  来所が不要であるため、移動時間や待ち時間を気にする必要はありません。	POINT 2 2 負担の軽減  一度入力した情報の一部は繰り返し自動で反映させることができます。	POINT 3 3 いつでも使える  窓口が閉まっている時間でも、いつでも申請・申請状況の確認ができます。 <small>※メンテナンス時間を除きます</small>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

雇用関係助成金ポータルサイト

URL
<https://www.esop.mhlw.go.jp/>



事業主の方のための雇用関係助成金 (厚生労働省)

URL
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html



職業安定法施行規則の改正

～令和6年4月より、募集時等に明示すべき事項が追加されます～

令和5年6月28日、職業安定法施行規則の一部を改正する省令が公布され、令和6年4月1日より施行されることとなりました。

特集4では、労働者の募集時に明示しなければならない労働条件等について紹介します。

■ 今回の改正の内容

求人企業が労働者の募集を行う場合や職業紹介事業者が職業紹介を行う場合等には、募集する労働者の労働条件を明示することが必要ですが、今回の改正では、新たに「**従事すべき業務の変更の範囲**」や「**就業の場所の変更の範囲**」、「**有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(通算契約期間または更新回数の上限含む)**」についても明示することが必要となります。

1 求人企業・職業紹介事業者に共通する内容

(1) 最低限明示しなければならない労働条件 今回の改正で追加される明示事項

記載が必要な項目	記載例
業務内容	(雇入れ直後) 一般事務 (変更の範囲) ○○事務 I
契約期間	期間の定めあり (令和6年4月1日～令和7年3月31日) 契約の更新 有 (●●により判断する) 更新上限 有 (通算契約期間の上限●年 / 更新回数の上限●回) II
試用期間	試用期間あり (3か月)
就業場所	(雇入れ直後) 東京本社 (変更の範囲) ●●支社 III
就業時間	9:30～18:30
休憩時間	12:00～13:00
休日	土日、祝日 (年末年始を含む)
時間外労働	あり (月平均20時間) 裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。 例：企画業務型裁量労働制により、●時間働いたものとみなされます。
賃金	月給 25万円 (ただし、試用期間中は月給20万円) 時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度 (いわゆる「固定残業代」) を採用する場合は、以下のような記載が必要です。 (1)基本給●●円 ((2)の手当を除く額) (2)■■手当 (時間外労働の有無に関わらず、●時間分の時間外手当として▲▲▲円を支給) (3)●時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
募集者の氏名または名称	○○株式会社
(派遣労働者として雇用する場合のみ)	(「雇用形態：派遣労働者」というように派遣労働者として雇用することを示すことが必要です。)

※募集広告などの労働者の募集に関する情報を提供する場合、掲載した時点を明示するなど、**正確かつ最新の内容に保つ義務** (職業紹介事業においては、「**正確かつ最新の内容に保つための措置を講じる義務**」) があります。



(2) 明示事項の記載例

① 業務内容における変更の範囲(Ⅰ)

業務内容	(雇入れ直後) 法人営業	(変更の範囲)	製造業務を除く当社業務全般
	(雇入れ直後) 経理	(変更の範囲)	法務の業務

② 就業場所における変更の範囲(Ⅲ)

就業場所	(雇入れ直後) 大阪支社	(変更の範囲)	本社および全国の支社、営業所
	(雇入れ直後) 渋谷営業所	(変更の範囲)	都内23区内の営業所

※いわゆる在籍出向を命じることがある場合で、出向先での就業場所や業務が出向元の会社の変更の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。

③ 有期契約を更新する場合の基準(Ⅱ)

就業場所	期間の定めあり (令和6年4月1日～令和7年3月31日)		
	契約の更新	有	(契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断) 通算契約期間は4年を上限とする。
	契約の更新	有	(自動的に更新する) 契約の更新回数は3回を上限とする。

※「諸般の事情を総合的に考慮したうえで判断する」というような抽象的なものではなく、「勤務成績、態度により判断する」、「会社の経営状況により判断する」など、具体的に記載いただくことが望ましいです。



【Q&A】「変更の範囲」とは、どのような内容を想定していますか？

今後の見込みも含め、その労働契約の期間中における就業場所や従事する業務の変更の範囲のことをいいます。

「今後の見込み」とは、労働者の募集等を行う時点で想定され得る事業の方針変更等を踏まえたもので足り、募集等の時点で具体的に想定されていないものを含める必要はありません。

なお、有期労働契約の場合については、当該労働期間中における変更の範囲を指すものであり、更新後の契約期間中に命じる可能性がある就業場所及び業務の変更については含まれません。

2 求人企業における固有の内容

■ 明示するタイミング等について(参考)

- ① ハローワーク等への求人の申込みや自社ホームページでの募集、求人広告の掲載を行う場合は、求人票や募集要項において、少なくとも前述のような労働条件を明示しなければなりません。

- ② ただし、求人広告のスペースが足りない等、やむを得ない場合には「詳細は面談時にお伝えします」などと付した上で、労働条件の一部を別途のタイミングで明示することも可能です。この場合、原則、面接などで求職者と最初に接触する時点までに、全ての労働条件を明示する必要があります。
- ③ また、面接等の過程で当初明示した労働条件が変更となる場合は、その変更内容を明示する必要があります。この明示は速やかに行ってください。
- ④ 労働契約締結時には労働基準法に基づき、労働条件通知書等により労働条件を明示することが必要です。ここでの明示についても、今回の職業安定法施行規則の改正と同様の改正が行われており、令和6年4月1日以降、明示しなければならない労働条件が追加されます。



【Q&A】労働契約の期間内に従事すべき業務及び就業場所の変更が見込まれない職種の募集であっても、「変更の範囲」を明記する必要がありますか？

求人の内容（業務など）に鑑み、従事すべき業務や就業場所に変更がない業種・職種・雇用形態であるような場合は、記載する必要はありません。

例えば、これらの変更が想定されない日雇労働者に対しては、雇入れ日における従事すべき業務や就業場所を明示すれば足り、「変更の範囲」を明示する必要はありません。

3 職業紹介事業者における固有の内容

■ 手数料表などの情報提供の方法

- ① 有料職業紹介事業者が事業所内に掲示しなければならない「手数料表」、「返戻金制度に関する事項を記載した書面」、「業務の運営に関する規程」につき、当該掲示に代えて自社ホームページなどでも情報提供ができるようになります。
- ② 自社ホームページ上で情報提供するにあたっては、自社の職業紹介サービスを利用する求人企業側が当該サービス利用時に必ず参照するページなど、閲覧に便利な場所に掲載いただくことが望ましいです。
- ③ 人材サービス総合サイト上での手数料表、返戻金制度の情報提供は引き続き必要です。

職業安定法施行規則改正の詳細はこちらから

URL
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html





■【参考】「無期転換申込権」発生時の労働条件の明示

前述の通り、すべての労働者に対して労働契約を締結する際には労働条件の明示が求められることとなりますが、有期労働者契約の締結時及び更新時においても例外ではありません。

なお、有期契約労働者との有期労働契約においても、無期転換ルールに基づく「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、「無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）」と「無期転換後の労働条件」の明示が必要になります。

併せて、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者）とのバランスを考慮した事項（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

2024年4月から
労働条件明示のルール
が変わります

詳しくは画面や
厚生労働省ホームページ
をご覧ください！

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通常更新期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する 場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明する必要があります。
無期転換ルールに基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態 に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約 労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

労働条件明示ルール改正のリーフレット

改正の詳細はこちらから

URL
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html



無期転換の取り組み事例や参考となる資料はこちらから

URL
<https://muki.mhlw.go.jp/>



今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する相談機関はこちらから

URL
<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/>





右：理事長 中村孝幸 氏
左：事務局長 賀籠六 和文 氏

自動車は日々進化し、私たちの生活を快適にしてくれています。
また、自動車産業は日本が世界に誇る分野であり、国内経済を支える基幹産業の一つです。

こうした自動車産業の発展の影には、安全性を保ってくれる自動車整備に携わる方々の存在があります。

今回は、組合設立から今年で50周年を迎え、激変する自動車産業に対応している鹿児島自動車工業協同組合を訪問し、中村孝幸理事長と賀籠六和文事務局長にお話を伺いました。

■ 組合の概要

当組合は、昭和48年12月、資材の共同購買、中古自動車の解体処理斡旋、事業資金の貸付事業の実施を目的に、鹿児島市内の板金塗装業者及び中古自動車販売業者32人により設立しました。

設立当初は新屋敷町に事務所を構えていましたが、昭和56年に工場等集団化事業により、鹿児島臨海工業地帯1号用地に工業団地を取得するとともに、共同検査（予備テスター）事業及び工業団地の維持管理を開始し、現在まで至っています。



■ 自動車整備の現状

■ 整備方法

自動車の電子化が浸透し、環境に配慮された自動車が普及しているなか、自動車整備も大きく様変わりしています。

20年～30年ほど前まで、エンジンの修理は分解が基本でしたが、今ではエンジンにパソコンを接続してコンピューターの書き換えを行ったり、リンク品^{*}と交換したりするのが主な手法です。分解の必要がないため、今と昔では整備の方法も大きく異なります。

また、自動車はメーカー毎に仕様が異なるほか、次々に新しい技術が登場するため、整備士も幅広い知識が求められます。



組合で所有する検査ラインの一部

■ 自動車検査証の電子化

整備方法の変化だけでなく、検査情報管理にも電子化の波が押し寄せています。

具体的には、昨年1月4日から、自動車検査証（車検証）が電子化されました。

新しい車検証は、従来のA4サイズよりも3分の1程度まで小さくなり、必要最小限の記載事項を除きICタグに記録されています。

従来、指定整備事業者は、車検登録や税・手数料の納付などの申請後に運輸支局等へ来訪し、新旧車検証の交換や検査標章を受け取る必要がありました。

しかし、電子車検証では、更新可能通知・印刷可能通知がオンライン化され、運輸支局等へ来訪しなくても、ICタグの記録や検査標章の印刷を自社で行うことが可能となりました。

整備業者・ユーザーの負担軽減を図るため、車検の手続きフロー全体のワンストップサービス化がすすんでいます。

※リンク品…新品同様の機能を果たす再利用品



出典:自動車検査登録総合ポータルサイト(国土交通省)

■ 変わりゆく業界

脱炭素社会や技術革新、働き方改革などを背景に、自動車業界は100年に1度と言われる変革期に差しかかっています。

近年、業界で使われ始めたキーワードとして、「CASE（ケース）」があります。

CASEとは、Connected（コネクティッド）、Autonomous/Automated（自動化）、Shared（シェアリング）、Electric（電動化）の頭文字をとった造語であり、自動車業界の次世代を象徴する言葉です。

インターネットとの接続機能（Connected）は、IoT化の急速な進歩にともない自動車産業以外の産業においても対応が求められています。

自動運転（Autonomous）は各メーカーで開発が進んでいます。自動運転レベル3（条件付き自動運転化）がすでに実現されており、自動運転レベル4（運転主体が車）は、小型の電気バスが運行されるなど実証実験段階です。

消費者の消費志向の変化に伴い、カーシェアリング（Shared）が人気を博しています。自動車は、所有するものから共有するものへと変化していると言えます。

自動車の電動化（Electric）は、地球温暖化対策として世界的な動きとして展開されており、脱炭素化社会の実現に向けた取り組みの1つです。

これら、4つの新しい波により、電気自動車や電子システム、OBD（車載被害軽減ブレーキ）など、多種多様な新技術が搭載された自動車が増えているため、自動車整備業界もそれらへの対応が求められています。

■ 設立50周年を迎えて

昭和48年設立より、今年で50周年を迎えることができたのは、関係各団体のご協力と、予備テスター*事業を含めた組合事業を、組合員・事務局職員一丸となって真摯に向き合い続けた結果であると感じています。

これは、初代理事長を筆頭とした、発起人の方々から脈々と受け継がれてきた本組合の伝統であり、私も伝統を守り続ける使命があると思っています。

また、30年の永きにわたり理事長を務められた羽仁正次郎前理事長は、組合運営を行う中で、「懇親融和」を掲げられ、協調の重要性を説かれていました。その結果、ライバル関係にありつつもお互いを尊重し、切磋琢磨する今の関係が構築されていると思います。

前理事長の方針を引き継ぎ、次の50年に向けて尽力してまいります。

*予備テスター…陸運局や軽自動車の検査場での車検前の予備検査



組合が発行した50周年記念誌



■ 今後の展望

自動車整備業界も人材不足が深刻化しており、人材定着に取り組む必要があります。組合職員も高齢化が進んでおり、募集に対する応募は少ない状況です。

そこで、課題解決を図る初手として、組合職員の福利厚生面の見直しを行いました。

職場環境を整えることで、組合に長く勤務して欲しいと思っています。

世界情勢や技術革新などの背景から、進化を続けている自動車整備業界ですが、設立時から変わらないことの1つに、組合員は組合の高い検査技術を信頼していることが挙げられます。

この信頼関係は、事務局長を中心に、事務局が円滑な事業運営に尽力し続けた結果であり、今後も揺るぎないものであると確信しています。

自動車整備のあるべき姿を維持するために、地道に誠実に組合の運営・事業に取り組んでいこうと思います。

鹿児島自動車工業協同組合	
代 表 者	代表理事 中村孝幸 (オリオン自動車販売株式会社 会長)
設 立 年 月 日	昭和48年12月
組 合 員 資 格	一般自動車整備業又は自動車車体整備業を行う事業者
組 合 員 数	8人 (令和5年3月末現在)
所 在 地	鹿児島市谷山港2丁目4番地5
主 な 事 業	<ul style="list-style-type: none">● 自動車の検査用機械器具による共同検査● 資材の共同購入● 事業資金の貸付け及び借入れ● 教育及び情報の提供 など
電 話	099-262-0255

取
材
後
記

世界初の自動車が誕生してから250年以上が経過しており、自動車の歴史と共に歩む自動車整備業の使命と重責を垣間見ることができました。

普段、当然のように使用している自動車ですが、その安全性を守るための立役者がいることを改めて認識させられました。



有限会社九面屋
代表取締役 鳥丸 秀樹 氏

有限会社九面屋

鹿児島県菓子工業組合及びさつまいも産業振興協同組合の組合員である有限会社九面屋は、“九州の自然を味覚で創る”を社是に、九州・鹿児島の原料を使ったおいしいお菓子を作っています。

本年度は、鹿児島県の支援事業を活用し商品のブラッシュアップに取り組む等、薩摩銘菓を日本全国に広めるため日々挑戦を続けています。

今回は、創業95年目になる有限会社九面屋の代表取締役 鳥丸秀樹氏を訪ね、お話を伺いました。

■ 創業からのあゆみ

昭和5年、当時開通したばかりの日豊本線の霧島神宮駅前に、宿と菓子店として「九面屋」は始まりました。

初代で、私の祖父の鳥丸正エ衛は弓道の師範でもあり、厳格で寡黙な性格でした。霧島神宮の総代を務め、数々の祭典にも参らせていただいております。その篤い信仰心が認められて「九面屋」という屋号を授かったそうです。それ以来、菊の御紋をかたどった御紋菓子を霧島神宮に奉納する、御用達菓子店を務めるようになりました。今でも、高千穂峰に天高く突き立つ「天の逆鉾」にちなんで銘菓である「鉾餅」を、霧島神宮参拝記念菓子としておさめており、参拝客の方々に長年親しまれています。



鉾餅（ほこもち）

九面とは…霧島神宮の宝物である九つの面のこと。天孫降臨にまつわる神々に由来するといわれ、国家安泰や五穀豊稔、火災除けを祈願し奉納された。霧島には古くから九面信仰があり、九面は「工面」に通じ商売に縁起が良いとされ、現在では除災招福、厄除けの面としても知られる。



■ 鹿児島県産へのこだわり

弊社は、かるかんやさつまいも等の土産菓子の製造を行っており、霧島の観光とともに発展してきました。すべてのかるかんに鹿児島県産米の米粉を使用したり、塩豆かるかん（タイトル写真）には鹿児島県与論島産の海水塩を生地に練りこんだりと、地元の原料にこだわった土産菓子を製造しています。また、さつまいもを使用した土産菓子も開発し、特産品であるさつまいもの普及に貢献できればと考えています。

売場に所狭しと並ぶ土産物の中で、自社商品を手に取ってもらうためにはどうしたら良いか、リピートしてもらうためにはどうしたら良いかを日々考えています。

その答えの一つが、九州・鹿児島県産の原料にこだわった商品づくりです。消費者の中には、使用している原料や製造元などを基準に土産を選ばれる方もいます。土産市場の中には、中身は広く流通している大量生産のもので、パッケージを土産用に付けかえているあまり特徴のない商品や他地域で製造されている商品もあります。

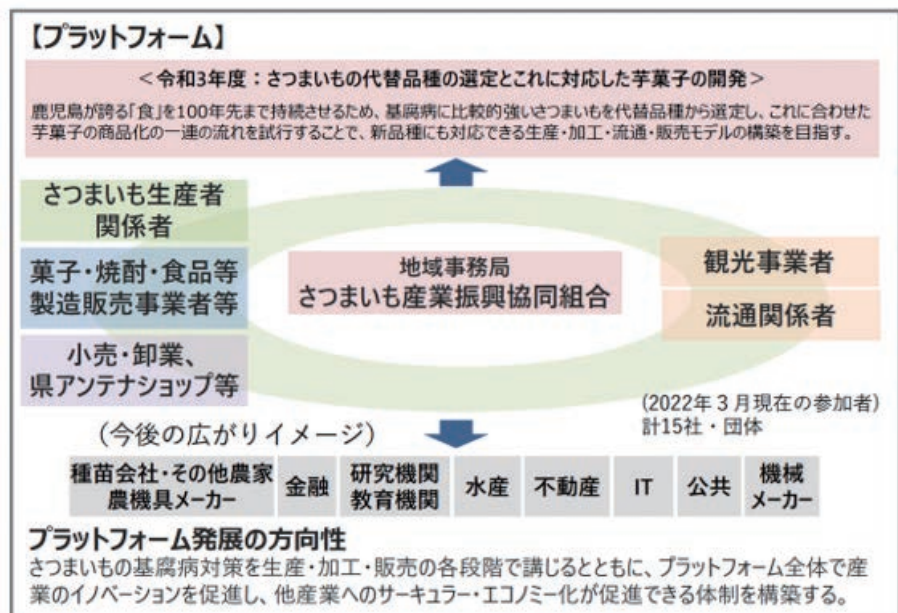
しかし、私たちは地元のものを昔ながらの製法を生かして美味しく仕上げることで、鹿児島の味覚をより多くの方に味わっていただきたいと思っています。

近年では、弊社の原料へのこだわりを知って、霧島茶や鯉節、きんかん等の生産者から商品化の相談を受けることも増えています。

■ LFP（ローカルフードプロジェクト）の取り組み

「さつまいも基腐病」が原因で、シーズンになってもさつまいもの入手が困難な時期がありました。改めて製造業者は、生産農家からの供給があつてこそ製造ができることを実感しました。さつまいもの生産を辞める農家も出てきていたため、加工業者として何かアプローチできることはないかと考えていた時、さつまいも産業振興協同組合が事務局を務める「LFP」への参画を決めました。

LFPとは、令和3年度から新たに農林水産省が設けた「地域の食品産業を中心とした多様な関係者が参画するプラットフォームを形成し、地域の農林水産物を活用したビジネスを継続的に創出する仕組みの構築」を支援するものです。



LFPが目指すビジネスモデル

鹿児島県の元気を発信！がんばる中小企業

基腐病によって、安納芋系の入手が特に難しくなっていたほか、紅芋系もシーズンに入っただけで出回らなくなっていた状況でした。そこで、基腐病に強い品種である“紅まさり”を使った「さつま芋バターパイ」の試作品を作り、LFP事業で改良を加え、商品化に至りました

安定的な生産・供給を実現するためには、農家だけでなく産業全体として対策を考える必要があります。製造・販売業者がさつまいもの付加価値を高め、流通事業者や観光事業者が出口となる市場開拓を行うことで、生産者の安定した経営に寄与し好循環を生み出したいとの思いを参加者が共有して事業に取り組んだ結果、新たな商品がうまれました。



さつま芋バターパイ

商品開発への取り組み

土産菓子のライフサイクルは短期化が進んでおり、日ごとに新商品が発売され競争が激しいです。弊社でも月に1回以上開発会議を行い、職員の他に福岡から有識者を招聘したり、パッケージ業者の参画を得たりして、消費者の嗜好の変化をとらえた新商品開発や既存商品の改良に取り組んでいます。

まだ世の中になかった菓子を作れないか試行錯誤を繰り返していますが、どんなに会議で練った商品も実際に市場に出してみるまで売れるかわからないという難しさがあり、慎重に商品化のタイミングを計っています。

これまでに開発した商品の中には、期間限定のかんがあります。消費者に四季を感じていただきたいとの思いで作りました。



2023年12月25日販売開始！ さくら餅かるかん

鹿児島県「商品ブラッシュアップコース」への挑戦

新たな取り組みとして、「鹿児島県令和5年度食品関連製造業経営力ステップアップ支援事業」の「商品ブラッシュアップコース」に応募しました。この事業は、専門家のアドバイスのもと、商品コンセプトや商品規格の見直し、ブランドづくり（ブランド戦略）の強化を図るものです。また、目指す販路に向けて商品のブラッシュアップと展示会出展を支援いただけます。弊社は、もともとスーパー向けだった「紫芋大福」を、観光土産や催事用として発売することを視野にブラッシュアップを行いました。

内容量を見直し、個包装にしたほか、パッケージデザインを刷新しました。また、基腐病に強い紫さつまいもを使用しており、農家への負担軽減や安定供給にも配慮した商品です。中国や韓国からのインバウンド客に人気のある餅菓子系であることから、これからの売上拡大に期待しています。

今年の2月には、千葉県で開催される「スーパーマーケットトレードショー2024」に、鹿児島県ブースで出展します。全国規模の展示商談会でバイヤーの反応を直接得ることができる貴重な機会のため、今後に生かしたいと考えています。



左：事業実施前



右：事業実施後



■ 今後の展望

現在、HACCPに対応した日本発の規格である「JFS-B規格」の取得を目指しています。食品衛生管理レベルの向上のため、ルールを明文化して訓練と教育に取り組んでいます。先代から大事にしている「安心・安全」を守り続け、お取引先やお客様との信頼関係を大事にするためにも、いま一度全社を挙げて安全管理に対する意識を高めています。

長期的な目標としては、国際的な食品安全規格である「FSSC22000」を取得し、海外輸出にも挑戦したいです。

■ 会社概要

有限会社九面屋	
代 表 者	代表取締役 鳥丸 秀樹
設 立 年 月 日	昭和37年10月
所 在 地	鹿児島県霧島市隼人町真孝2270-34
事 業 内 容	かるかん、さつまいも菓子等の土産菓子製造
電 話	0995-55-5596
ホームページ	https://kumenya.co.jp/

取 材
後 記

組合や鹿児島県の支援事業を活用し、社外から広く意見を取り入れて商品を作りあげているところが印象的でした。世情に合わせて変化する一方で、その根幹には地元の菓子製造業者としてのこだわりと生産農家への敬意を感じました。



指導員が行く!

組合イベント探訪記



新鮮で旬なお魚を皆様の食卓へ 鹿児島市中央卸売市場 魚類市場 見学

「指導員が行く! 組合イベント探訪記」は、中央会指導員が一般のお客様と同じように組合関連イベントに参加し、リアルな体験談を紹介しています。

令和5年度第4回目となる今回は、令和4年次生鮮カツオ（釣り部門）水揚げ量“日本一”を誇る「鹿児島市中央卸売市場魚類市場」の見学に伺いました。

生鮮食料品流通の基幹的インフラとして私たちの食生活を支える魚類市場の裏側に迫ります!!



(左)ご案内いただいた鹿児島市職員
の古保里さん
(右)取材担当 組織振興課 堀苑

市場沿革

鹿児島市中央卸売市場は、昭和10年11月3日に九州初、全国でも7番目の中央卸売市場として誕生しました。

昭和42年に青果市場と分離して現在地の城南町に移転し、南九州の水産物の流通拠点として発展しました。

平成30年に「市場棟1工区」、令和3年に「市場棟2工区」が完成し、外気遮断による温度管理によりコールドチェーン（低温流通）が可能となる閉鎖型の卸売場として、より鮮度の高い魚介類を出荷できるようになりました。



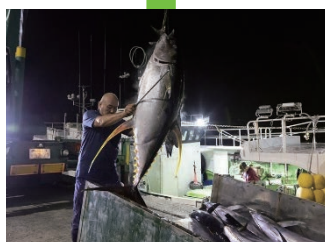
魚類市場の全体写真 (★)



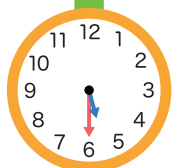
■ 市場見学の内容

市場の一日は、午前0時ごろから始まります。

今回は10時に市場に到着し、魚類市場の一日の流れの説明を受けた後、市場施設内を見学しました。なお、見学時間は、5時30分から12時までの時間帯（目安は30分から1時間程度）で希望を出すことができます。



※写真は上から「水揚場」「水揚げされた魚類(★)」



※写真は「せりの様子(★)」

●午前0時ごろ(生産者→卸売業者)

漁師等の生産者から魚類市場に魚が届けられます。卸売業者は生産者から魚を預かり、せりの準備をします。

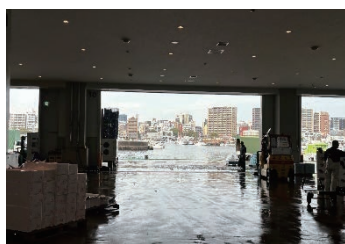
👁️ 見どころ

～水揚場からせり場への搬入口～

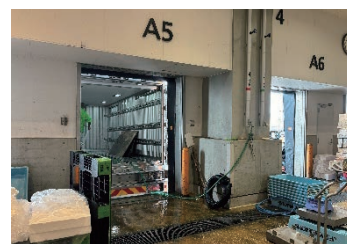
せり場は、「太物(ふともの)と呼ばれるマグロなど」と「タイなどの近海物やアジ・サバなどの青物、エビ・カニなどの特殊物等」で2つに区画されています。

前者は水揚場近くに設置され搬入口が地面と同じ高さ(フラット式)に、後者はパレットなどでまとめて運ばれるため、トラックの荷台等の高さ(高床式)になっており、運搬しやすいような工夫が施されています。

また、火山灰・雨風が入らないようにシャッターが設置されており、温度管理も含めて衛生面が配慮された作りになっています。



フラット式卸売場の搬入口



高床式卸売場の搬入口

●午前5時30分ごろ(卸売業者→仲卸業者、売買参加者)

卸売業者と仲卸業者・売買参加者の間でせりが行われます。このせりには、承認を受けた方のみ参加することができます。

👁️ 見どころ

～活気あふれるせりの様子～

せり場に並ぶ日ごろでは見ることのない大きな魚も迫力がありますが、魚類の産地、重量等を大きな声で叫ぶ姿に圧倒されます。

市場に集まった鮮度抜群の魚類は、ここで研ぎ澄まされた感覚を持つ目利きのプロ達の確かな目によって厳選されていきます。

私たちが常に「美味しい」魚に巡り合える大きな理由のひとつです。



せり場に並ぶ近海魚

指導員が行く! 組合イベント探訪記



※写真は上から「大忙しの仲卸売場の様子」「翌日のせせに備えて“冷蔵”保管された魚類」



●午前7時00分ごろ (仲卸業者→売買参加者、買出人)

仲卸業者は、マグロを捌いたり魚を解体したりし、市場内でスーパーや寿司店の人たちに魚類を販売します。

👁️ 見どころ

～魚の解体の様子～

大きな魚が職人の洗練された技術によって「素早くかつ丁寧」に捌かれています。

その技術はまさに美しいの一言で、知らず知らずのうちに立ち止まり見入ってしまうほどです。

ここで、私たちがスーパーなどで魚を購入する際によく見る魚の姿にまで加工されていきます。



加工の様子



その後、購入された魚は発泡スチロールの箱等に氷とともに鮮度が保たれた状態で梱包され、店舗に出荷されます。

そして、最終的に店舗で購入することで私たち消費者のもとに届きます。

なお、卸売場や仲卸売場では、綺麗に清掃作業が行われ、次の営業に備えています。

概ね11時ごろには魚類市場の1日の作業が終了します。

見学内容等

可能日時	休日、年末年始及び休市日を除く月曜日から金曜日のうち指定された日 ※イベント等のため見学不可としている週あり ※詳しくは市場見学カレンダーを参照 (右 QR コード) ※見学の1ヶ月前までに市場見学申込書の提出をお願いします。	
可能人数	1日最大8名まで ※週1日1組、小学生以下は保護者同伴	
費用	無料 ※長靴も無料貸出し	
遵守事項	●市場棟内での魚等の購入不可 ●その他遵守事項はホームページ(申込方法記載のQRコード)を参照	
申込方法	●ホームページ(右QRコード)から市場見学申込書をダウンロードし、必要事項を記入 ●申込書を下記申込先へメール、またはFAXで提出 ※受付後に連絡があります。	
申込先所在地	鹿児島市中央卸売市場魚類市場 〒892-0835 鹿児島市城南町37-2 電話：099-223-0310 FAX：099-223-9817 メール：gyorui@city.kagoshima.lg.jp	



■ 魚類市場の機能を支える組合

《中央卸売市場の機能》

- ① 大量かつ効率的な集分荷
- ② 多種多様な品目の豊富な品揃え
- ③ 適正な価格形成
- ④ 確実・迅速な決済
- ⑤ 需給に係る情報の収集及び伝達

これらの機能を十分に発揮するために様々な組合が活躍しています。

鹿児島市水産物卸売協同組合

魚類市場から「仲卸売場」を賃借し、区画の配置・管理等、組合員が利用する施設管理を中心に活動し、効率的な市場運営に貢献しています。

鹿児島魚類市場売買参加者協同組合

市場を利用する組合員の卸売代金の完納促進や氷利用の精算等、市場内の流通において確実・迅速な決済に貢献しています。

鹿児島県魚介類移動販売商業組合

組合員の市場の施設利用に関する指導教育を行っており、適正な施設利用に貢献しています。

鹿児島県蒲鉾協同組合

市場のイベント等への出展や「さつま揚げの日」にちなんだ販売促進を中心に展開し、魚食文化の維持・発展に貢献しています。

鹿児島県すし商生活衛生同業組合

組合加盟すし店の情報発信や全国共通すし券の活用による販売促進等を展開し、すし店の育成を通じて魚食文化の維持・発展に貢献しています。

取材
後記

日頃の安心安全な食卓の裏には、市場の職員や業者の皆様が朝早くから魚類の品質・鮮度を保つために懸命に働く姿がありました。活気あふれる市場に立ち寄るだけで、元気が湧くとともに、「魚愛」が一層深まります!!

※[タイトル部の写真]及び[説明書きに★がある写真]は、“いお・かごしま”魚食普及拡大推進協議会ホームページより引用

不正防止のための内部統制について学ぶ

～組合自治監査講習会を開催～

1月15日（月）、鹿児島市の「ホテルレクストン鹿児島」において、組合自治監査講習会を開催しました。

本講習会では、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 氏を講師に迎え、『監事の役割と監査の方法』と題し、組合における監事の役割や監査の具体的な手法などについての知識習得に係る講習が行われました。

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ました。

講師は、「不正誤謬を防ぐための組織的なルールや仕組みを構築し、内部統制が正確に運用されていれば検証業務は簡略化が可能となる。また、内部統制により不正は難しいという心理的效果を与えることが、不正防止には効果的である」と述べ、内部統制の重要性や監査における科目ごとの着眼点など、監査業務のポイントについて説明しました。



セミナーの様子

特定地域づくり事業協同組合シンポジウム in 奄美市を開催

1月18日（木）、19日（金）の2日間、奄美市において、「特定地域づくり事業協同組合シンポジウム in 奄美市」を開催しました。

1日目は、「アマホームPLAZA」で特定地域づくり事業協同組合における最近の特色や運営上の留意点についての説明、県内の既存組合の設立・運営事例紹介に加え、「特定地域づくり事業協同組合の設立パターン別の成功の秘訣を学ぶ」をテーマにパネルディスカッションを行い、会場及びオンラインで約100名が参加しました。今回は、「事業者主体型」「中間型」「行政主体型」の各地域の実情に即した3つの設立パターンに着目し、それぞれの設立に向けての動きや運営における課題解決の方法、今後の事業展開などについて説明がありました。



パネルディスカッションの様子

2日目は、奄美市しまワーク協同組合の組合員（派遣先）や組合事務所の視察研修を行いました。組合員（派遣先）の視察では、代表者だけでなく派遣職員の生の声を聞くことで、実際の制度活用の状況について知ることができました。

特定地域づくり事業協同組合制度は全国で拡がりを見せており、県内でも7組合が設立されています。また、県下各地の市町村で設立に向けた準備・検討が進むなど、機運が高まっているところです。

なお、シンポジウムの詳細は「中小企業かごしま3月号」にて、改めてご紹介します。



中小企業のクラウド活用事例について学ぶ

～ネットワーク活用セミナーを開催～

1月25日（木）、鹿児島市の「鹿児島サンロイヤルホテル」において、ネットワーク活用セミナーを開催しました。

本セミナーでは、株式会社イズミダ 常務取締役 出水田 一生氏を講師に「あたらしい魚屋のかたち」と題し、全国中小企業クラウド実践大賞2022において総務大臣賞を受賞した鹿屋市の株式会社イズミダにおけるクラウドツールの活用事例について講演が行われました。

講師は、実家である出水田鮮魚（現株式会社イズミダ）の事業承継をきっかけに、バックオフィス業務の効率化を実現し、それにより創出した時間で新規事業開拓に取り組みました。

併せて、労働環境を見直すことで、若い人が働きやすい魚屋への変革に舵を切りました。

講演では、これらの変革を支えたクラウドツールや実際のツールの利用シーンを紹介することにより、未経験者にもわかりやすい内容となりました。

講師は、「中小企業において、DXは敷居が高いものと考えられることが多いが、ヒト・モノ・カネが不足している中小企業だからこそDXが必要である」と述べ、まずは自らが取り組みやすい簡易な業務から変えていくことの重要性を主張されました。



セミナーの様子

Z世代・さとり世代のマネジメントについて学ぶ

～組合員・組合役員講習会を開催～

1月29日（月）、鹿児島市の「城山ホテル鹿児島」において、組合員・組合役員講習会を開催しました。

本講習会では、特定非営利活動法人しごとのみらい 理事長 竹内 義晴 氏を講師に迎え、「Z世代・さとり世代の上司必聴！引っぱり張ってもついてこない時代の「個性」に寄り添うマネジメント」と題し、講演が行われました。

バブル世代や就職氷河期世代、ゆとり・さとり世代、Z世代など、各世代によって異なる特徴があるため、コミュニケーションを図る上で世代間ギャップは必ず生じます。



講演会の様子



講師の竹内義晴 氏

講師は、「各世代の特徴はそれぞれが育ってきた背景と社会の変化によるため、自分の普通を基準にすればお互いが対立することは当然である。社会全体で職場を取り巻く労働環境は大きく変化しているのだから、『〇〇世代は△△だから』というレッテル貼りが世代間ギャップを更に広げてしまうことを認識してほしい」と述べ、1 on 1ミーティングに取り組む企業事例等を交え、世代を超えて理解し合うコミュニケーションスキルの向上について説明されました。

中小企業こそリスクへの備えを！ 事業継続力強化計画から始める リスクマネジメント



有限会社藺田経営リスク研究所
代表取締役／中小企業診断士

藺田 恭久

■ 能登半島地震から始まった令和6年

令和6年元旦に最大震度7を記録した能登半島地震が発生しました。死者215人、安否不明者28人(西日本新聞記事：1月12日現在)という8年前の熊本地震を大きく超える人的被害となりました。

被害にあわれた組合および中小企業の経営者や従業員の皆様へのお見舞いを申し上げます。

わが国で震度7が発生した大地震は近年特に多く、平成23年の東日本大震災以降、熊本地震、北海道胆振東部地震、そしてこの能登半島地震となり、13年の間に4回となり、平均すると約4年に1回は発生していることとなります。改めて「地震大国日本」という言葉を思い出しました。

鹿児島県地方においても、南海トラフ地震や活断層による地震が想定されており、決して他人事ではありません。また、桜島の大噴火、洪水、台風など他の自然災害も想定されています。改めて、組合や中小企業の事業継続に向けた「事前の対策」の必要性を感じます。

今回は全4回の寄稿の最後です。改めて組合や中小企業における「事業継続力強化計画から始めるリスクマネジメント」の再提案をさせていただきます。

■ 自然災害等に組合や企業はどのように備えるか

近年わが国でも自然災害等に備える対策(取組み)としてBCP(事業継続計画)に取組む企業等が増えてきました。主な取組みは以下のような内容です。

- (1) 自社を取り巻く経営リスクはどのようなものがあるかを把握する(想定リスクの洗い出し)
- (2) 仮にそれが発生すると、どのような被害が起きるか(被害想定)
- (3) そのために日頃からどのような事前対策に取組むか(事前対応)
- (4) 発災直後にどのような取組みを行うべきか(初動対応)
- (5) 停止または中断した事業をどのように元に戻すか(復旧対応)

ただし、BCPを作成するには多くの期間と労力を要することから、中小企業での取組みは少ない状況です。

そこで、国ではBCPの簡易版というべき「事業継続力強化計画」の作成を勧めています。国はこの計画を認定制度化し、認定企業への各種補助金の優先採択等の様々な特典を付与しています。

組合や中小企業では、まずはこの「事業継続力強化計画」

から取組み、自然災害等に備える対策(取組み)を進めていきましょう。

■ 組合および中小企業の事業継続力強化計画(連携型含む)の作成事例の紹介

筆者は、中小企業基盤整備機構九州本部で中小企業アドバイザーとして、主に九州地方の連携事業継続力強化計画の作成に携わっています。

ここでは、支援事例の一部を紹介します。

① 熊本輸送団地協同組合(熊本県)

組合と組合員企業による連携型の取組みです。熊本地震の被災地に立地しており、組合の青年部のメンバーが中心となって取り組んでいます。

② 天山地区環境整備事業協同組合(佐賀県)

組合と組合員企業による連携型の取組みです。水害が多い佐賀県に立地しており、組合の後継者の会のメンバーが中心となって取り組んでいます。

③ 有限会社共栄資源管理センター小郡(福岡県)

当社とそのグループ企業による連携型の取組みです。水害が多い福岡県筑後地区に立地しており、プロジェクトメンバーが中心となって取り組んでいます。

④ 琉球ブリッジ株式会社(沖縄県) ※筆者非関与

単独型の取組みです。台風被害の多い沖縄県に立地しており、代表者が中心となって取り組んでいます。

詳しくは、下記の中小企業基盤整備機構のURLの「取組事例の一覧を見る」にて動画をご視聴いただけます。また、この他全国各地の様々な組合や中小企業の取組みもご確認できます。

■ 事業継続力強化計画の作成のご支援

中小企業基盤整備機構では単独型および連携型ともに無料の専門家派遣制度を進めております。

特に、組合等の連携型作成においては鹿児島県中小企業団体中央会と連携した支援を行っています。

お問い合わせ等は鹿児島県中小企業団体中央会までお願いいたします。

以上の詳しい情報は、以下のURLで確認ができます。

中小企業庁
<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/antei/bousai/keizokuryoku.htm>
 中小企業基盤整備機構
<https://kyoujinnka.smrj.go.jp/>

(3)

日本標準産業分類が改定されます！

ほとんどの組合で、定款第8条(組合員の資格)の基準として利用されている総務省の「日本標準産業分類」が10年ぶりに改定され、令和6年4月1日より施行される予定となっています。

今回の改定では、産業動向の変化や制度改正に対応するための分類項目が新設されることとなりました。

日本標準産業分類とは？

行政機関等が作成する公的統計の相互比較と利用の向上を可能とするため、財又はサービスの生産と供給において類似した経済活動を産業別に分類したものです。

分類の基準は、「生産に投入される財又はサービスの種類」、「財又はサービスの生産方法(設備又は技術等)」、「生産される財又はサービスの特徴(用途又は機能)」とされています。

分類の構成は、大分類、中分類、小分類及び細分類から成る4段階の階層としており、大分類が20、中分類が99、小分類が536、細分類が1,473となっています。

主な改定

(1) 産業動向の変化に対応した分類項目の新設

- ① コロナ禍を背景としたもの
「食料品スーパーマーケット」、「配達飲食サービス業」、「施設給食業」、「ペストコントロール業」
- ② 脱炭素を背景としたもの
「電気炉・電熱装置製造業」
- ③ 公共的な役割の高まりを背景としたもの
「レッカー・ロードサービス業」
- ④ 業態別小売業の動向把握を目的としたもの
「百貨店」、「総合スーパーマーケット」、「均一価格店」

(2) 制度改正に対応した分類項目の新設

「発電業、送配電業等」、「ガス小売業」、「義務教育学校」、「介護医療院」、「醸造酒類製造業等」

中分類	小分類	細分類	項目名
10			飲料・たばこ・飼料製造業
	102		酒類製造業
		1021	果実酒製造業
		1022	ビール類製造業
		1023	清酒製造業
		1024	蒸留酒・混成酒製造業



中分類	小分類	細分類	項目名	変更内容
10			飲料・たばこ・飼料製造業	
	102		酒類製造業	
		1021	果実酒製造業	
		1022	発泡性酒類製造業	名称変更
		1023	清酒製造業	
		1024	醸造酒類製造業(果実酒、清酒を除く。)	旧1024から 新設
		1025	蒸留酒類製造業	旧1024から 新設
		1026	混成酒類製造業	旧1021、1024から 新設

「醸造酒類製造業等」の改定の例

詳しくはこちらから

URL

https://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/sangyo/R05index.htm



なお、鹿児島県ではこの産業分類の改定のために定款変更をする必要はありません。

テーマ

第98回 「組合の共同経済事業と独占禁止法の関係」について

当組合では、組合員が製造した製品の共同販売を実施しています。

この度、取引先である企業A社より、組合で決定した販売価格は独占禁止法に抵触するのではないかと指摘されていますが、問題ないですか？



はい！お答えします！

事業協同組合や商工組合（連合会を含む）が組合員のために共同販売や共同購買等の「共同経済事業」を実施する行為は、独占禁止法（私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律）の適用が原則として除外されることから、組合で販売価格を決定すること自体は問題ありません。

ただし、すべての組合事業が独占禁止法の適用除外となるわけではなく、小規模の事業者と認められない事業者が組合員となっていたり、加入・脱退の自由が制限されていたりすると、独占禁止法の適用を受けることになります。

また、組合員が組合を通じた取引以外の取引において、本来であれば自主的に決めるべき商品の価格や販売・生産数量などを共同で取り決め、実質的に競争を制限する行為はカルテルと見なされ、独占禁止法違反となります。

加えて、次の行為等も、「不公正な取引方法」として独占禁止法違反となります。

- (1) 競争者と共同して、ある事業者に対して取引を拒絶する行為（共同の取引拒絶）
- (2) 商品又は役務をその供給に要する費用を著しく下回る対価で継続して供給し、他の事業者の事業活動を困難にさせる行為（不当廉売）
- (3) 自己の供給する商品の購入相手に対し、当該商品の販売価格を定めて維持させる行為（再販売価格の拘束）
- (4) 自己の取引上の地位が相手方に優越していることを利用して、相手方に不利益となるように取引の条件を設定する行為（優越的地位の濫用）



詳しいことは公正取引委員会のホームページを確認してほしいが～

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経済事業について述べたものである。

①～⑤の中に下記語群ア～ケの中から最も適切な語句を選びなさい。



1. 組合が組合員の債務の保証を行う場合は、①の一環であることから、実施に当たっては貸付事業に準じ慎重に取り扱う必要がある。
2. 金融事業の迅速かつ適正な運営を図るため設ける金融委員会のメンバーには、組合役職員のみではなく一般組合員、更には②など金融面に明るい人を選ぶこともできる。
3. 金融事業における企業面の調査とは、申込者の③や将来性を判定し、これに対する組合の基本方針を決めるための調査である。
4. 担保の評価とは、担保物件の交換価値を算出することを言い、この交換価値とは、④と言われる任意売買価格とは必ずしも一致しない。
5. 割引する商業手形について、手形要件、記名押印、裏書の連続を確認し、組合宛の裏書を受ける。また、手形収入に際しては⑤の混入防止にも留意する。

【語 群】

- | | | |
|---------|---------|------------|
| ア. 信用事業 | イ. 融通手形 | ウ. 時価 |
| エ. 経営状態 | オ. 簿価 | カ. 裏書手形 |
| キ. 共同事業 | ク. 担保物件 | ケ. 金融機関役職員 |

令和5年12月 情報連絡員報告

令和5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】

「業界の景況」は前月と同ポイントであったが、「売上高」は2ポイント、「収益状況」は3ポイント減少している。

これは、物価高騰に伴う消費減退に加え、原材料費や燃料費、人件費の増加が影響したものと考えられる。

【DI値 前月比】

	前月	今月	比較結果
	令和5年11月	令和5年12月	
業界の景況	-7	-7	→
売上高	0	-2	↓
在庫数量	-5	-5	→
販売価格	12	11	↓
取引条件	-2	-5	↓
収益状況	-8	-11	↓
資金繰り	-2	-6	↓
設備操業度	-1	-3	↓
雇用人員	-4	-8	↓

【前年同月比】

「業界の景況」、「収益状況」が10ポイント、「売上高」が13ポイント改善した。人流増加に伴い経済活動が活発となり、多くの業種で売上増加となった。

一方で、「販売価格」は昨年と変わらず高い水準を維持しており、原材料価格や人件費の高騰に対して価格転嫁が十分とは言えない状況である。

【DI値 前年同月比】

	前年	今月	比較結果
	令和4年12月	令和5年12月	
業界の景況	-17	-7	↑
売上高	-15	-2	↑
在庫数量	-10	-5	↗
販売価格	11	11	→
取引条件	-8	-5	→
収益状況	-21	-11	↑
資金繰り	-15	-6	↗
設備操業度	-6	-3	→
雇用人員	-7	-8	↓

※比較結果(数値の範囲) ↑ = +10以上 ↗ = +5 ~ +9 → = 0 ~ +4 ↓ = -9 ~ -1 ↓ = -10以下

※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

製造業

食料品（味噌醤油製造業）

例年12月は歳暮など年末商戦で大なり小なり売上を伸ばし易い月だが、今年に限ってはそうとばかりも言えず、昨年並みの売上に止まったところが多かったようである。これは一般消費者の購買力の弱さだけでなく、飲食店関係でも同様の状況にあり、顧客の財布のヒモは堅く支出をなるべく抑える傾向にあり、ほとんどが一次会で終わるケースが多くみられ、飲食店の売上の伸びも低い傾向にあった。そのような状況の為、原料高や人材不足・人件費の高騰など現下の多くの問題を残したままの年越しとなった。

食料品（酒類製造業）

サツマイモ基腐病や厳しい国際情勢などの影響がある。
(令和5年12月分データ) (単位:千・%)

区分	R4.12	R5.12	前年同月比	
製成数量	9,199.5	9,804.0	106.6%	
移出数量	県内課税	4,522.8	4,238.9	93.7%
	県外課税	6,484.4	6,321.8	97.5%
	県外未納税	1,469.0	1,506.9	102.6%
在庫数量	195,913.1	195,171.1	99.6%	

食料品（漬物製造業）

市販用、業務用とも動きはまずまずであった。最低賃金の大幅アップが収益に影響を及ぼす。再値上げ回避である。

食料品（蒲鉾製造業）

12月は1年で1番の繁忙期で、平月の4倍売れる月である。お歳暮ギフトを、今年は商品1個当たり3%の値上げをした影響か売上があまり上がらず全体で10.3%のダウンであった。店舗別では、直売店が9.5%ダウン、山形屋が11.6%ダウン、空港売店が15%ダウンであった。12月は空港利用者が先月までと比べて少なかった。経費については、まだすべて把握できていないが、アルバイトの賃金アップ等で人件費が増加した。

食料品（鯉節製造業）

12月に入り動きは引き続き良い。実習生も来て仕事が捗り皆喜んでいいる。鯉の相場は乱高下が激しい。外国の契約ができて1月～2月は原料が安定しそうである。雑節はまだ原料高が続いている。

食料品（菓子製造業）

コロナが5類になってクリスマスも通常に戻り、家族で過ごす人も増えて、洋菓子店を中心に売上は伸びたようである。和菓子店も正月用の餅や手土産など頑張っていた。

食料品（茶製造業）

共販実績、前年度売上対比は102.4%（前年12月売上対比147.1%）であった。



大島紬織物製造業

1月25日～27日は京都市内で奄美の組合とイベント開催予定である。昨年は思った以上の商談ができていたので期待している。

本場大島紬織物製造業

検査反数は微減。暦年反数は8%の減少であるが、今年は下げ止まることを期待している。12月の東京催事は前年よりも売上が上がった。1月の京都催事に期待している。

木材・木製品

これまで流動的で低調であった木材動向が若干復調した。製材製品需要は横ばいで原木素材の入荷が増加したものの、いずれも販売価格に連動せず前年比では単価安での流通となった。当分は現状で推移すると予測される。

木材・木製品

鹿児島県の10月分の新設住宅着工戸数は、600戸で前年同月比84%、うち木造は468戸で前年同月比79%と総数で7月に良くなりそうな気配であったが、8月～10月は大幅な下落となった。また、県産スギ丸太4m中目材の11月の価格については、前年同月比79%と昨年からすると20%以上の大幅値下げであるが、これは昨年の原木価格がウッドショック後の伐り旬で急騰したためである。一方、スギ製品の柱角、土台角等の価格は、前年同月比93%～95%、KD材は前年同月比81%とスギ製品は昨年の8月から僅かずつではあるが、下がり続けている。

生コン製造業

出荷量は114,080立米（前年比100.0%、うち官公需は60,698立米（同比104.3%）民需は53,382立米（同比95.5%））で、対前年比で、官公需、民需合計100.0%となった。対前年比で、増加した地域は8地域（増加率順に喜界島771.3%、南隅353.3%、与論島229.2%）となっている。一方、9地域が減少（減少率順に屋久島47.8%、垂水桜島36.8%、奄美南部27.0%）した。なお、鹿児島地域は対前年比で官公需85.7%、民需94.1%、合計90.8%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、6,703トンの前年度同月比85.9%となった。出荷実績は南薩地区、熊本地区のみ前年度同月比を上回り、他地区は下回る結果となった。特に大隅地区においては前年度同月比57.1%となった。12月度の受注量についても前年度の半分ほどである。このままでは、今年度の出荷量はコロナ禍の時より少なくなることが予測され、今後の受注量増加を期待したい。

鉄鋼・金属（機械金属工業）

師走にしては落ち着いた状況であった。相変わらず人材確保に苦勞しており、物流の影響により資材関係の値上げ通知が届き始めている。

印刷業

組合の定款上の決まりとして、自由脱退は年度末の90日前までに申し出るとの条文があるが、12月は4社の脱退申し出があった。これは、近年にないことでコロナ禍からの受注激減、材料費高騰、不景気、さまざまな原因からの脱退と思われる。まだまだ厳しい状況は続く。

非製造業

総合卸売業

人手不足の声が多く聞かれる。12月による支援拠点の講師を招いて、チャットGPTのセミナーを開催したが、参加メンバーからの反響が大きかった。IT活用は組合員にとっても大きな武器になると感じた。

水産物卸売業

昨年同月比で、数量65.7%、金額90.0%、単価137.2%となった。魚の水揚げも順調で12月商戦に向けて良いすべり出しであった。12月はインフルエンザ、コロナ等に気を付けることが大事である。

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620ドル（前月比+10ドル）、石油化学原料のブタンが630ドル（前月比+5ドル）と若干上昇した。需要期にも関わらず暖冬のため、日韓の需要が低迷している。中国の石化需要が散見されるが、タイト感が薄い。米国市場は輸出、需要とも好調で減少傾向が続いている。国内市場は若干値上がりが見られる。

中古自動車販売業

依然として、中古車業界は消費者の買い控えにより来店が鈍り厳しさは増している。メーカーの不正問題も発覚し、更に買い控えも出てきそうであり、今後が懸

念される。年始の新春フェアに期待したいものである。

青果小売業

売上高、販売価格の上昇に伴い仕入れ価格も上昇しているため収益状況は微増にとどまる。これ以上の販売価格への値上げ分転嫁はできず仕入れ価格の上昇によつては収益状況の悪化にもつながりかねない。

農業機械小売業

よい条件がない中、何とか経営が維持できている。組合員の努力に感謝している。

石油販売業

原油は中東の政情不安で相変わらず不安定な動きが続いた。新型コロナウィルス禍から、経済社会が回復する中で販売量の伸びは思う程なく、コロナ禍前までの回復は見られなかった。燃料油価格激変緩和事業の延長で下支えされたものの、物価上昇の影響や燃費改善、免許所得者数の減少など構造的な需要減がみられた。一方、季節商品の灯油は寒さが手伝って好調に動いた。

鮮魚小売業

今年は師走に入っても暖かく冬の商材の動きも悪かった。寒くなってもシケで水揚げが少なく、人の動きがあっても大きな宴会等は無くあまり変化がなかった。おせちは順調ではあるが、出来合が増え昨年と同じで

あった。数の子は年々需要が減ってきている。

運動具小売業

12月は業界のかなり苦戦した月になった。店頭売上の減少、**外商の伸び悩み**で最悪の月であったが、2024年は実りある年にしたい。今後業界の正念場になるような気がする。

商店街（始良市）

年末商戦で各店様々なイベントを行っているようであるが、客数は伸び悩んでいる。年始に向けての**買い控え**、もしくは、年末年始久々に旅行に行く予定の方々も今年は多いようである。大手チェーンドラッグストアの新築建設工事が始まり何か変わろうとしている雰囲気は商店街全体にあるように感じている。

商店街（鹿児島市）

令和5年12月はコロナ前と同等の経済状況となったと感じる。ダウは3万7千ドルを超え雇用も強くインフレ懸念が下火になりつつある。10年国債（米）の金利低下、FRBの発言などを鑑み総じて地政学的なリスクはあるものの日本経済にとっていい傾向かと思う。商店街においては、クリスマス・年末商戦で積極的な販促をかけたことで業績がコロナ禍以前を超える店舗がある一方で、**人材不足**により営業に支障をきたす店舗もあった。

商店街（鹿児島市）

2億4百万円分を発行したプレミアム商品券による**売上増**を期待している。

サービス業（旅館業 / 県内）

物価上昇により**経費高**となり苦慮している。労働力不足も継続している。冬期はインフルエンザなど感染症対策により一層力を入れている。

測量設計業

補正予算が成立したため、国土交通省発注の業務が徐々に公告されつつある。ただ、国土交通省業務を受注できるのは県内のTOP10の業者にほぼ限られる。県内業者が隅々まで潤うためには県や市町村からの委託業務発注が急務となる。当業界の公共事業は、県内業者において対前年度比約94%の事業量にとどまっている。また、物価上昇の本格的な波がやってくるように感じる。**物価が継続的に上昇**することにより、預貯金の価値は確実に目減りするので、法人で利用する土地等の不動産購入や車や機材等の設備投資へ積極的に動かなければ損をする。

旅行業

コロナが5類に移行してはじめての年末という事で、旅行に対して前向きな流れが続いている。また、売上は上昇傾向だが、全体的な物価、販売価額の上昇や**人手不足による人材確保が課題**として常にある状況である。

建築設計監理業

12月の公共団体等の入札状況は、**件数で17件、契約金額で約7千3百万円**であり、前年同月（17件、約3千2百万円）と件数では同数であったが、契約金額では倍以上となった。また、11月の新設住宅着工戸数は831戸で、対前年同月比（724戸）は14.78%の増と4か月ぶりに対前年同月比の増となったが、年度累

計戸数では依然としてここ数年の中では最低の戸数で推移している。

自動車分解整備・車体整備業

年末は多忙になりがちだが意外と**車検台数に伸びがなかった**。自動車業界も色々問題が発生しているが新しい年に期待したい。

電気工事業

人手不足の状態が続いており（作業員・現場代理人）工事受注が難しい状況である。電線・ケーブルの品薄が続いており、発注自体できないものもある。

造園工事業

今年の12月は、後半に土木工事に係る伐開作業があり、**売上は若干の増**であった。今年、かごしま国体が開催されたので、夏場から秋口に掛けて、その開催前に環境整備のため街路樹剪定・街路草刈り・公園草刈り等の業務が前倒しで発注があり、その期間は大忙しであった。台風災害等の被害は、少なく済んでほっとしている。それを含めて今年、公共工事・民間工事で業務量が若干の増加があったが、人の手配がままならず、工期が遅れる心配もあり、結果的には、何とかやり繰りできた1年であった。

管工事業

日銀発表の本県金融経済概況によると、景気は緩やかに回復しているとの判断だが、物価上昇や住宅投資の減少などにより、**業界として回復感はあまり感じられない**状況である。

建設業（鹿児島市）

来年4月から建設業における時間外労働の罰則付き上限規制の適用が始まることになる。その対応を図るためには、安定的・持続的な公共事業予算の確保と適正な工期の設定や適正な経費の積算が不可欠となる。動向を注視したい。

建設業（奄美市）

二次製品共同購入は**工事が増え、多くなった**。セーフティネット借入の方も少しずつではあるが需要がある。

貨物自動車運送業

県下159運送事業者の燃料購買動向は、**前月と比較して95.98%に減少、前年同月と比較して85.02%に減少した**。

運輸業（個人タクシー）

タクシー事業においては、個々の売上は上がってきているが、**運転手不足等**もあり、全体的にはまだまだの状況である。今年は政府の政策によりライドシェアなどタクシーを取り巻く大きな動きがあり今のところ予測のつかない状態である。

運輸・倉庫業

物量は例年並みだったが、**冬物商材はあまり動きがなかった**。2024年問題は荷主に対し労働時間短縮の協力をお願いしている。燃料やタイヤ、人件費等の上昇で収支に影響が出ている。

令和6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

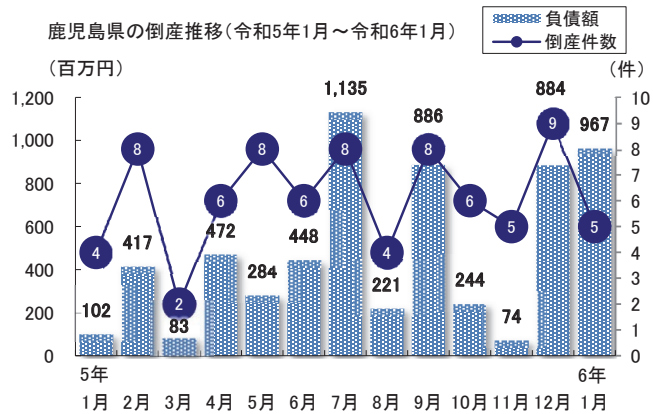
件数5件 負債総額9億6,700万円

〔件数〕前年同月比1件増 〔負債総額〕前年同月比848.0%増

ポイント

～負債総額、件数ともに前年同月比増加～

- ◆倒産件数は5件で前年同月比1件増加、前月比4件減少。
- ◆負債総額は9億6,700万円の前年同月比848.0%増、前月比9.4%増。
- ◆新型コロナウイルス関連倒産は2件発生。



【概況と今後の見通し】

令和6年1月の倒産件数は5件と前年同月を5ヵ月連続で上回っている。単月でも2年連続で増加しており、増加基調に変わりはない。

新型コロナウイルス関連倒産は2件と前月より3件減少した。

今後の見通しとしては、スーパーストアやコンビニエンスストアなどにおける飲食品販売は堅調に推移しており、個人消費は回復基調にあるものの、これまで経済活動を牽引してきた観光業には一服感があり、製造・農畜産業においても円安や物価高騰などの影響で収益面に懸念がある企業も多く、景気動向は一進一退の状況となっており、引き続き、倒産件数の増加基調に変化はないものと推察される。

令和6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
G (株)	漬物製造	550	60,000	大隅地区	破産	新型コロナウイルス関連倒産
K (有)	マグロ延縄漁業	200	15,000	中薩地区	破産	
(有) I	内装工事	130	3,000	中薩地区	破産	新型コロナウイルス関連倒産
(株) K	養鶏	77	3,000	大隅地区	破産	
(株) K	スポーツイベント企画・運営	10	300	鹿児島市	破産	

※主因別は、「販売不振」が4件

第69回 中央会通常総会

■日 時 令和6年6月10日(月) 15:00～

■場 所 鹿児島市「城山ホテル鹿児島」

☆お問い合わせは総務企画課まで

「さつまのメルマガ(略称『さつマガ』)」の登録はHPもしくは二次元バーコードから!!

<https://www.satsuma.or.jp/>



P.62 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

① ア ② ケ ③ エ ④ ウ ⑤ イ

情報誌へのご意見・ご要望はこちらまで
magazine@satsuma.or.jp

令和6年3月

6日(水)
14:00

外国人技能実習生受入組合連絡協議会
自主研修会
「新たな送出国の発掘について
～マルイ事業協同組合におけるウズベキ
スタンからの受け入れと今後の展望～」
鹿児島市「ホテルレクストン鹿児島」

令和6年4月

23日(火)
14:00

中央会理事会
鹿児島市「鹿児島サンロイヤルホテル」

中小企業かごしま

(令和5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

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

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・さくら#811



今月の表紙

番所鼻自然公園(南九州市顛娃町)

薩摩藩の番所があったことからその名を冠した番所鼻自然公園は、日本地図作成のために立ち寄った伊能忠敬から「天下の絶景」と賞賛された景勝地です。

鳴らす回数によって祈願の種類が変わる「幸せの鐘」や日本で唯一のタツノオトシゴ観光養殖場「タツノオトシゴハウス」があります。

令和6年の干支が辰年ということもあり、その姿が「昇り竜」をイメージさせることから、多くの観光客が訪れています。

