

# 11

活性化情報誌



# 中小企業かごしま

2024 第833号

- 特集1 鹿児島県中小企業・小規模企業振興に関する推進計画について
- 特集2 令和6年雇用保険制度改正について
- 特集3 高年齢者雇用安定法～高年齢者雇用確保措置の経過措置終了～



# 目次

---

特集1 鹿児島県中小企業・小規模企業振興 に関する推進計画について……………	1
特集2 令和6年雇用保険制度改正について……………	19
特集3 高年齢者雇用安定法 ～高年齢者雇用確保措置の経過措置終了～……………	31
組合インタビュー……………	39
●サザングリーン協同組合	
前途彩々～女性活躍推進企業を訪ねて～……………	43
●鹿児島製茶株式会社	
中央会の動き……………	47
寄稿 人材こそ宝！中小企業に役立つ人事・労務……………	51
インフォメーション……………	52
教えてぐりぶー！組合運営……………	53
組合運営のスペシャリストを目指そう！……………	54
業界情報……………	55
令和6年9月 情報連絡員報告	
倒産概況……………	58
令和6年10月 鹿児島県内企業倒産概況	
中央会関連主要行事予定……………	59

## 鹿児島県中小企業・小規模企業 振興に関する推進計画について

### ■ 本推進計画の概要

鹿児島県は、令和6年3月、「中小企業・小規模企業の振興に関するかごしま県民条例」に基づく年度推進計画である、「中小企業・小規模企業振興に関する令和6年度の推進計画」を定めました。

本推進計画では、中小企業の様々な活用ニーズを11項目に区分し、多数の補助事業を展開しています。

そこで、特集1では、令和6年10月に更新された「活用ニーズ」ごとの補助制度をご紹介します。

なお、令和6年11月から公募を開始する事業については、今後、県ホームページにて公開される予定です。

鹿児島県ホームページ

[https://www.pref.kagoshima.jp/af01/sangyo-rodo/syoko/tyusyokigyousuisinkeikaku/reiwa\\_4\\_keikaku.html](https://www.pref.kagoshima.jp/af01/sangyo-rodo/syoko/tyusyokigyousuisinkeikaku/reiwa_4_keikaku.html)



### 【活用ニーズ一覧】

#### 1. 原油価格・物価高騰対策事業を知りたい

燃料電池自動車導入支援事業	12
電気自動車等の充電設備整備事業	13
G X 推進再エネ導入支援事業（自立・分散型エネルギー設備導入支援）	14
省エネ設備等導入支援事業	15
離島における電気自動車等購入支援事業	16

#### 2. 創業したい、新規事業を始めたい

現在、公募している補助制度はありません。（令和6年10月末日現在）

#### 3. 経営革新・安定化を図りたい

中小企業経営改善計画等策定支援事業	3
企業立地促進補助事業（発電用施設周辺地域生産設備投資支援利子補給事業）	6
G X 推進再エネ導入支援事業（自立・分散型エネルギー設備導入支援）	14
中小企業事業承継加速化事業	18

#### 4. 生産性と付加価値を向上させたい

企業立地促進補助事業（企業立地促進補助事業）	5
企業立地促進補助事業（発電用施設周辺地域生産設備投資支援利子補給事業）	6
G X 推進再エネ導入支援事業（自立・分散型エネルギー設備導入支援）	14



<b>5. 商品開発・販路開拓に取り組みたい</b>	
伝統的工芸品新商品開発・販路開拓支援事業（コンソーシアム）	9
県産品攻めの海外展開促進・強化事業（デジタルツール活用促進事業）	10
水産加工業の輸出向け HACCP 等対応施設整備事業	17
<b>6. DX に取り組みたい、デジタル化を推進したい</b>	
発電用施設周辺地域ものづくり企業人材育成支援事業	8
県産品攻めの海外展開促進・強化事業（デジタルツール活用促進事業）	10
<b>7. 脱炭素に向けた取組を進めたい</b>	
発電用施設周辺地域ものづくり企業人材育成支援事業	8
GX 推進再エネ導入支援事業（省エネ・再エネ関連人材育成支援事業）	11
燃料電池自動車導入支援事業	12
電気自動車等の充電設備整備事業	13
G X 推進再エネ導入支援事業（自立・分散型エネルギー設備導入支援）	14
省エネ設備等導入支援事業	15
離島における電気自動車等購入支援事業	16
<b>8. 人材確保・育成に取り組みたい</b>	
発電用施設周辺地域多様な人材確保環境整備事業	7
発電用施設周辺地域ものづくり企業人材育成支援事業	8
GX 推進再エネ導入支援事業（省エネ・再エネ関連人材育成支援事業）	11
<b>9. 働き方改革を進めたい</b>	
発電用施設周辺地域多様な人材確保環境整備事業	7
<b>10. 災害に備えたい、事業を承継したい</b>	
企業立地促進補助事業（発電用施設周辺地域立地企業 BCP 対策事業）	4
G X 推進再エネ導入支援事業（自立・分散型エネルギー設備導入支援）	14
中小企業事業承継加速化事業	18
<b>11. 地域一体となって発展を図りたい</b>	
企業立地促進補助事業（発電用施設周辺地域立地企業 BCP 対策事業）	4
企業立地促進補助事業（企業立地促進補助事業）	5
企業立地促進補助事業（発電用施設周辺地域生産設備投資支援利子補給事業）	6
発電用施設周辺地域多様な人材確保環境整備事業	7
発電用施設周辺地域ものづくり企業人材育成支援事業	8
燃料電池自動車導入支援事業	12
電気自動車等の充電設備整備事業	13
省エネ設備等導入支援事業	15
離島における電気自動車等購入支援事業	16

## 💡 中小企業経営改善計画等策定支援事業

(募集期間：令和7年3月7日 必着)

このような方にオススメ！

### 活用ニーズ

#### 3. 経営革新・安定化を図りたい

- ✓ 借入金の返済負担等、財務上の問題を抱えており自ら経営改善計画等を策定することが難しい。
- ✓ 資金繰り悪化等が生じ経営に支障が生じることを予防するために、資金繰りの安定化を図りつつ収益力を改善したい。

### 📌 概要

保証料ゼロ、3年間実質無利子の融資を借り入れた中小企業者等の経営改善を支援するため、国の「経営改善計画策定支援事業」又は「早期経営改善計画策定支援事業」を活用し、経営改善計画を策定する際の費用の一部を補助する。

### 📌 対象者

次の要件を満たす者

#### 1. 次のいずれかに該当する者

- (1)新型コロナウイルス関連緊急経営対策資金の融資を受けた者。
- (2)株式会社日本政策金融公庫、株式会社商工組合中央金庫、株式会社日本政策投資銀行が行う特別貸付を受けた者。

#### 2. 国が実施する「経営改善計画策定支援事業」または「早期経営改善計画策定支援事業」を利用し、令和4年12月20日以降に計画策定費用支払通知を受けた者。

※ただし、鹿児島県信用保証協会が行う「認定支援機関による経営改善計画策定支援事業」に係る補助を申請している者または補助を受けている者は対象外。

### 📌 補助内容

#### 1. 経営改善計画策定支援事業

国が認定した専門家の支援を受けて本格的な経営改善計画を策定し、金融機関への返済条件等を変更する場合、専門家に対する支払費用の2/3（上限200万円）を国が補助する。県は、利用した中小企業等に対し、計画策定費用の1/6（上限60万円）を補助する。

#### 2. 早期経営改善計画策定支援事業

国が認定した専門家の支援を受けて、資金実績・計画表やビジネスモデル俯瞰図などの経営改善計画を策定。専門家に対する支払費用の2/3（上限15万円）を国が補助。県は、利用した中小企業等に対し、計画策定費用の1/6（上限3.75万円）を補助する。

お問合せ 県中小企業支援課 099-286-2946

ホームページ <https://www.pref.kagoshima.jp/af02/keieikaizen.html>





## 💡 企業立地促進補助事業（発電用施設周辺地域立地企業 BCP 対策事業） （随時）

このような方にオススメ！

### 活用ニーズ

10. 災害に備えたい、事業を承継したい

11. 地域一体となって発展を図りたい

- ✓ 多発する自然災害に備えるために、BCP を制定したい。
- ✓ 災害時でも事業継続できるようにしたい。

### 🔗 概要

企業の BCP 対策を促進し、雇用機会の確保を図るため、企業が行う防災対策（感染症対策を含む）関連の施設・設備に要する経費を助成する。

### 🔗 対象業種

- ・ 製造業

### 🔗 要件

- ・ BCP を策定していること（策定していない場合、所定様式を作成すること）
- ・ BCP 等に基づいた防災対策（感染症対策を含む）であること

### 🔗 補助内容

- ・ 企業において作成した BCP 等に基づき、施設・設備を新設又は改修に要する補助対象経費（測量設計費、工事費、備品購入費及び附带工事費）の 1 / 2 以内を補助する。
- ・ 補助上限：1,000万円（各年度 1 回限り）

※ホームページ上には「様式一式」が添付されていますので、併せてご確認ください。

お問合せ 商工労働水産部産業立地課 099-286-2985

ホームページ

<https://kagoshima-kigyouricchi-guide.jp/kagoshima-prefecture-support/bcp-measures/>



## 💡 企業立地促進補助事業（企業立地促進補助事業） （随時）

このような方にオススメ！

活用ニーズ

4. 生産性と付加価値を向上させたい

11. 地域一体となって発展を図りたい

✓ 事業拡大や販路拡大のために事務所を設置したい。

### 🔗 概要

本県産業の振興と雇用機会の創出を図るため、企業が行う事業所の設置等に係る設備投資や県外からの進出企業が行う設備の増設・更新等を支援する。

### 🔗 事業内容

事業所の新設又は増設や本社機能（研究所、研修所含む）の県外からの移転を行い、新規雇用その他の一定条件を満たして操業した企業に、当該事務所の設置に要する費用の一部を補助する。

### 🔗 対象業種、要件

- ・業種：製造業、情報通信関連業種、研究開発施設、流通業 等
- ・要件：操業開始、立地協定

### 🔗 補助内容

#### ・補助額

大規模：設備投資額（用地取得費除く）× 6 / 100（研究開発施設は、10 / 100）

中小規模：設備投資額（用地取得費除く）× 2 / 100（研究開発施設は、6 / 100） + 新規雇用者数 × 30万円

本社機能：設備投資額（用地取得費除く）× 2 / 100 + 新規雇用者数 × 30万円 + 移転料 × 1 / 2 + 賃借料 × 1 / 2

情報通信関連業種（新設の場合のみ）

設備投資額（用地取得費除く）× 10 / 100 + 新規雇用者数 × 30万円 + 通信回線使用料 × 1 / 2（3年間） + 賃借料 × 1 / 2（3年間）

#### ・限度額

大規模：10億円（製造業以外の業種は5億円）

中小規模：6,000万円

本社機能：6,000万円

情報通信関連産業（新設の場合のみ）：6,000万円

お問合せ 商工労働水産部産業立地課 099-286-2985

ホームページ

<https://kagoshima-kigyouricchi-guide.jp/transfer/grants-manufacture/>





## 💡 企業立地促進補助事業（発電用施設周辺地域生産設備投資支援利子補給事業） （随時）

このような方にオススメ！

活用ニーズ

3. 経営革新・安定化を図りたい

4. 生産性と付加価値を向上させたい

11. 地域一体となって発展を図りたい

- ✓ 生産性向上を促進したい。
- ✓ 設備投資したい。
- ✓ 設備投資時の借入利子を圧縮したい。

### 🔗 概要

県内企業の生産性向上を促進し、雇用機会の確保を図るため、企業が生産設備投資のために借り入れた資金に係る支払利子の一部を助成する。

### 🔗 対象者

- ・対象業種：製造業
- ・対象地域：種子・屋久地域、喜界島、徳之島、沖永良部島、与論島、三島・十島地域を除く県内全域。（発電用施設等の周辺地域における産業の活性化のための措置に要する費用に充てるために設置された「鹿児島県発電用施設周辺地域振興基金」を財源とするため。）

### 🔗 交付要件

- ・設備投資額：500万円以上（用地取得費を除く）
- ・借入額：500万円以上5,000万円以下（設備投資のための金融機関からの借入に限る）
- ・生産性向上

### 🔗 補助内容

- ・対象事業：生産設備投資のために借り入れた資金に係る支払利子のうち、利率1%相当分以下の額を7年間（最長）補助する。
- ・補助要件：施設・設備の新設、増設及び設備の更新が、事業の生産性の向上を図る投資であること。
- ・補助率：10/10
- ・補助限度額：①支払利子のうち利率1%相当額（上限）×7年間（最長）  
②対象となる借入金上限5,000万円  
※50万円/年

お問合せ 商工労働水産部産業立地課 099-286-2985

ホームページ

<https://kagoshima-kigyouricchi-guide.jp/kagoshima-prefecture-support/interest/>



## 💡 発電用施設周辺地域多様な人材確保環境整備事業 (随時)

このような方にオススメ！

活用ニーズ

8. 人材確保・育成に取り組みたい

9. 働き方改革を進めたい

11. 地域一体となって発展を図りたい

- ✓ 人材確保や職場定着を図りたい。
- ✓ 女性や高齢者等が働きやすい職場環境を整備したい。

### 🔗 概要

県内製造業者の人材確保や職場定着を図るため、女性や高齢者等の多様な人材が働きやすい職場環境の整備に要する経費を支援する。

### 🔗 対象者

- ・対象業種：製造業
- ・対象地域：種子・屋久地域、喜界島、徳之島、沖永良部島、与論島、三島・十島地域を除く県内全域。(発電用施設等の周辺地域における産業の活性化のための措置に要する費用に充てるために設置された「鹿児島県発電用施設周辺地域振興基金」を財源とするため。)

### 🔗 補助内容

- ・対象事業：①女性専用施設（トイレ、更衣室等）の新設・改修  
②安全確保施設（スロープ、手すり等）の新設・改修  
③その他の多様な人材の確保・定着に資する施設（身障者用駐車場、託児室等）の新設・改修
- ・補助率：1/2
- ・補助限度額：500万円（各年度1回限り）

お問合せ 商工労働水産部産業立地課 099-286-2985

ホームページ

<https://kagoshima-kigyouricchi-guide.jp/kagoshima-prefecture-support/diverse-human-resources/>





## 💡 発電用施設周辺地域ものづくり企業人材育成支援事業

(募集期間：令和6年4月26日～令和6年12月11日必着 予算上限に達した場合、募集終了)

このような方にオススメ！

活用ニーズ

6.DXに取り組みたい、デジタル化を推進したい

7.脱炭素に向けた取組を進めたい

8.人材確保・育成に取り組みたい

11.地域一体となって発展を図りたい

- ✓ 生産性向上やデジタル化に向けた講習会を開催したい。
- ✓ カーボンニュートラルに向けた取組に向けた人材育成を行いたい。

### 🔗 概要

企業が行う人材育成のための研修に係る経費を助成し、限られた人材を活用した労働生産性の向上やデジタル化、カーボンニュートラルに向けた取組の推進に資する人材の育成を図ろうとする企業を支援する。

### 🔗 補助対象者、補助対象事業

・製造業

以下のいずれも満たす事業

- (1)事業所に勤務する従業員等が受講する研修であること。
  - (2)専門的な知識及び技術を習得する※ものであること。
  - (3)習得した知識及び技術を今後活用する計画があること。
  - (4)事業実施年度の1月末までに研修が終了すること。
  - (5)研修を受講した従業員等から、企業等への研修内容の報告（フィードバック）があること。
- ※新入社員向けのマナーアップ研修など、専門的な知識及び技術の習得や、企業の労働生産性向上、デジタル化、カーボンニュートラルに向けた取組の推進に資する人材の育成に資するとは言い難いものについては、補助対象外となる場合がある。

※研修事例

多能工化・熟練技術者養成研修、事業所に専門家を招聘して実施する研修 等

### 🔗 補助内容

- ・対象経費：旅費（交通費、宿泊費（食費を除く））、受講料、教材費、講師謝金、講師旅費、その他必要と認められる経費。
- ・補助率：2/3
- ・補助限度額：50万円

お問合せ 商工労働水産部産業立地課産業立地企画係 099-286-2967

ホームページ

<https://www.pref.kagoshima.jp/af03/seizo-zinzaiikusei.html>



## 💡 伝統的工芸品新商品開発・販路開拓支援事業（コンソーシアム） （随時）

このような方にオススメ！

### 活用ニーズ

#### 5. 商品開発・販路開拓に取り組みたい

- ✓ 伝統工芸品の新商品を開発したい。
- ✓ 伝統工芸品の販路拡大を図りたい。

### 🔗 概要

伝統的工芸品製造事業者や民間企業等多様な主体と協働で行う伝統的工芸品の素材や技術・技法を生かした上質で、デザイン性、機能性に優れた新商品の開発から販路開拓まで一体的に取り組むプロジェクトを支援する。

### 🔗 補助対象事業

#### (1)新商品開発

経済産業大臣又は鹿児島県知事が指定している県内の伝統的工芸品の素材や技術・技法を生かした上質で、デザイン性、機能性に優れた新商品の開発。

#### (2)販路開拓等（情報発信も含める）

- ①コンソーシアムを構成する民間企業等の店舗や営業所での顧客等へのPRや販売。
- ②国内外の展示会、物産展への出店、クラウドファンディング、インターネット販売、専門雑誌や各種メディア等での情報発信など。

### 🔗 対象者、補助内容

- ・ 伝統的工芸品製造事業者等及び同事業者等と異なる業種の民間企業等の2事業者以上で構成するコンソーシアムの代表事業者であること。
- ※コンソーシアムの形成に当たっては、補助対象事業の効果的な実施を促進するため、上記事業者に加えコンサルタント業者、広告代理店、研究機関、金融機関など多様な主体が加わることが可能。
- ※コンソーシアムの代表事業者は、原則として、鹿児島県内に本社又は本事業の活動拠点を有すること。ただし、代表事業者が鹿児島県内に本社又は本事業の活動拠点を有していない場合でも、認める場合もある。
- ※コンソーシアムの代表事業者は、県税を滞納していないこと。
- ・ 補助率：1/2
- ・ 補助額：150万円（上限）

お問合せ 商工労働水産部販路拡大・輸出促進課特産振興係担当

099-286-3050

ホームページ

<https://www.pref.kagoshima.jp/af07/consortium/consortium.html>





## 💡 県産品攻めの海外展開促進・強化学業（デジタルツール活用促進事業）

（募集期間：令和6年6月14日～令和6年11月30日（予定））

このような方にオススメ！

### 活用ニーズ

5. 商品開発・販路開拓に取り組みたい

6. DXに取り組みたい、デジタル化を推進したい

- ✓ 販売先を海外に拡大したい。
- ✓ デジタルツールを活用して海外への販売力・商談力を高めたい。

### 🔗 概要

加工食品をはじめとする県産品の海外への販売促進を図るため、デジタルツールを活用した販売力・商談力強化を図る新たな取組に係る経費の一部を助成する。

### 🔗 定義

#### ・鹿児島県産品

鹿児島県内で生産・製造された農林水産物（食品に限る。）、加工食品及び工芸品等であること。また、県内の素材を利用し、県外で製造・加工している産品も含む。

#### ・県内事業者

県内に主たる事業所を有し、鹿児島県産品の輸出に取り組む事業者であること。

### 🔗 補助内容

#### ・補助対象経費

(1) 販路開拓・拡大につながる取組み

##### ① EC サイト出店

出店経費、コンサルティング費、運営代行費、マーケティング、広報費

##### ② 自社ホームページ、EC、外国語版（多言語化）改修費

##### ③ デジタルツール作成

販促用 PR 動画等作成費、WEB カタログ作成費

(2) 商品改良・磨き上げにつながる取組※越境 EC、自社 EC に出品している商品に限る。

##### ① 商品パッケージデザイン改良

(3) 人材育成につながる取組

##### ① 研修会参加、開催

受講料、旅費、講師派遣（謝金、旅費等）、使用料及び賃借料

・補助率：1 / 2 （上限50万円）

お問合せ 販路拡大・輸出促進課 099-286-3053

ホームページ <https://www.pref.kagoshima.jp/af07/dejitaru.html>



## 💡 GX 推進再エネ導入支援事業（省エネ・再エネ関連人材育成支援事業） （募集期間：令和6年6月7日～令和7年3月10日）

このような方にオススメ！

### 活用ニーズ

7. 脱炭素に向けた取組を進めたい

8. 人材確保・育成に取り組みたい

- ✓ 脱炭素化に向けて何をしたらいいのかわからない。
- ✓ 従業員に、脱炭素化に興味を持って欲しい・意識を高めたい。
- ✓ 脱炭素化に向けた講習会を開催したい。

### 🔗 概要

省エネ診断や再エネ設備の設置・維持管理に関する資格取得や技術向上のための研修及びセミナーなどの受講料の支援を行い、人材の育成やスキルアップを図る。

### 🔗 対象者

県内中小企業者等（県内に事業所を置く企業及び法人格を持った団体並びに個人事業主）。

### 🔗 補助内容

#### ・補助対象経費

省エネルギー及び再生可能エネルギーに関する資格取得や技術向上のための研修及びセミナーなどの受講料等

#### ・補助条件

① 専門的な知識及び技術を習得するものであること。

② 習得した知識及び技術を今後活用する計画があること。

例：電気工事士資格取得に向けた、筆記試験・技能試験対策のための講習会  
エネルギー管理士資格試験の受験  
脱炭素経営に関するセミナー 等

#### ・補助率：2／3

#### ・上限額：40万円（1事業者あたり）

お問合せ 県エネルギー対策課 099-286-2431

ホームページ

[https://www.pref.kagoshima.jp/ac10/gx/jinzaiikusei\\_r6.html](https://www.pref.kagoshima.jp/ac10/gx/jinzaiikusei_r6.html)





## 💡 燃料電池自動車導入支援事業

(募集期間：令和6年4月22日～令和7年3月7日)

このような方にオススメ！

### 活用ニーズ

1. 原油価格・物価高騰対策事業を知りたい

7. 脱炭素に向けた取組を進めたい

11. 地域一体となって発展を図りたい

- ✓ 燃料価格高騰を受け、燃料電池自動車を導入したい
- ✓ 燃料電池自動車の購入価格を抑えたい。
- ✓ リース車両として燃料電池自動車を導入したい。

### 🔗 概要

県内において燃料電池自動車を導入する法人等を対象に、車両導入費用を一部補助する。また、燃料電池自動車の普及促進により、カーボンニュートラル実現に資するCO<sub>2</sub>排出削減を図るとともに、水素社会の実現に向けた水素需要の創出を図る。

### 🔗 対象者

(1) 次の全てを満たす法人及び個人事業主（国、地方公共団体、独立行政法人及び国又は地方公共団体の出資又は費用負担の比率が50%を超えるものを除く。）

① 鹿児島県内に事業所を有すること。また、県税に未納がないこと。

② 補助対象となる車両の使用の本拠を本県内の事業所の所在地とすること。

(2) 上記1を対象に4年以上のリースを行うリース事業者

### 🔗 補助内容

(1) 補助対象車両

① 燃料電池自動車（FCV）であって、乗車定員が4人以上の新車（国（経済産業省）のクリーンエネルギー自動車導入促進補助金の対象車両に限る。）

② 車両の新規登録（新規検査届出）日が令和6年3月1日から令和7年2月28日までの車両（新車購入に限る）。

・ 補助率：1／2

・ 上限額：100万円

### 🔗 要件

・ 導入する燃料電池自動車は県内拠点として使用すること

・ リースの場合、使用者とリース契約（リース契約期間が4年以上。）を締結している車両であり、当該補助による補助金相当額が燃料電池自動車の使用者が負担するリース料に充当されること 等

お問合せ 商工労働水産部エネルギー対策課 099-286-2417

ホームページ <https://www.pref.kagoshima.jp/ac10/suiso/jisedai.html>



## 💡 電気自動車等の充電設備整備事業

(募集期間：令和6年6月10日～令和6年11月29日)

※急速充電設備を設置する場合及び国補助を併用する場合は募集終了

このような方にオススメ！

### 活用ニーズ

1. 原油価格・物価高騰対策事業を知りたい
7. 脱炭素に向けた取組を進めたい
11. 地域一体となって発展を図りたい

- ✓ 所有する不動産に充電設備を導入し、入居者の獲得につなげたい。
- ✓ 給油所に導入し、ガソリン車以外の顧客獲得につなげたい。
- ✓ 導入資金を抑えたい。

### 🔗 概要

電気自動車・プラグインハイブリッド自動車（以下「電気自動車等」）へ電気を供給する設備（以下「充電設備」という。）の導入に係る経費を補助する。

充電設備の補助を実施することにより、電気自動車等を安心・快適に利用できる環境を整備し、電気自動車等の普及・促進を図り、県内の温室効果ガス排出量の削減を目指す。

### 🔗 対象者

- (1)法人及び個人事業主（国、地方公共団体、独立行政法人及び国又は地方公共団体の出資又は費用負担の比率が50%を超えるものを除く。）
  - (2)マンション管理組合
  - (3)集合住宅の所有者（全ての住居を同一の方が所有し、賃貸する場合）
  - (4)月極駐車場の所有者（全ての区画を同一の者が所有し、賃貸する場合）
  - (5)認可地縁団体（公民館等にV2H充放電設備を設置する場合）
- ※ V2H 充放電設備については、離島に住所を有する個人の方も対象

### 🔗 補助内容

- (1)設置場所  
給油所、商業施設・宿泊施設等、マンション、事務所・工場等
- (2)補助率：1/4～1/2

お問合せ 商工労働水産部エネルギー対策課 099-286-2727

ホームページ

<https://www.pref.kagoshima.jp/ac10/carbon-neutral/judensetubi.html>





## 💡 G X 推進再エネ導入支援事業 ( 自立・分散型エネルギー設備導入支援 )

( 募集期間 : 令和 6 年 6 月 10 日 ~ 令和 6 年 11 月 29 日 )

このような方にオススメ !

### 活用ニーズ

1. 原油価格・物価高騰対策事業を知りたい
3. 経営革新・安定化を図りたい
4. 生産性と付加価値を向上させたい
7. 脱炭素に向けた取組を進めたい
10. 災害に備えたい、事業を承継したい

✓ 医療法人や社会福祉法人など自家発電設備が必要な方。

### 🔗 概要

自家消費型太陽光発電設備・蓄電池の導入に係る費用を助成することにより、再生可能エネルギーの導入促進を図る。

### 🔗 対象者

県内に事業所を置く中小企業、法人格を持った団体ならびに個人事業主。ただし、個人、国、及び公共団体（一部事務組合を含む）を除く。

※ 自宅用と事業用の電力契約が明確に区分されていなければ申請できません。

### 🔗 補助内容

#### (1) 補助対象施設備

自家消費型太陽光発電設備 : 5 万円 / kw ( 上限 100kw )

蓄電池 : 蓄電池の価格 ( 円 / kWh ) の 1 / 3

( 上限 家庭用蓄電池 ( 4,800Ah ・セル相当の kWh 未満 ) : 5.1 万円 / kWh )

( 上限 業務用蓄電池 ( 4,800Ah ・セル相当の kWh 以上 ) : 6.3 万円 / kWh )

※ 87 万円を超えた場合は、87 万円を交付額とする。

#### (2) 補助対象経費

補助対象設備の購入費、工事費、業務費 ※ 土地の取得及び賃借に係る費用を除く。

お問合せ 商工労働水産部エネルギー対策課 099-286-2417

ホームページ

<https://www.kagoshima-env.or.jp/kccca/renewable-energy/>



## 💡 省エネ設備等導入支援事業（募集期間：令和6年6月10日～令和6年11月29日）

このような方にオススメ！

活用ニーズ

1. 原油価格・物価高騰対策事業を知りたい

7. 脱炭素に向けた取組を進めたい

11. 地域一体となって発展を図りたい

✓ 照明や空調機などを CO<sub>2</sub>排出に考慮された製品に変更したい。

### 🔗 概要

県内中小企業者が行う省エネルギーに資する設備等の導入および省エネ診断等経費の一部を助成する。

### 🔗 対象者

- ・県内に事業所を有する中小事業者等（大企業や市町村等を除く）
- ・県内の住所地、居住地又は事業場等の所在地を納税地として青色申告を行っている個人事業

### 🔗 補助対象、補助内容

#### (1)省エネ設備等

- ・高効率照明機器（調光制御機能を有する LED に限る）
- ・高効率空調機器（従来の空調機器等に対して30%以上省 CO<sub>2</sub>効果が得られるもの）
- ・高効率給湯機器（従来の給湯機器等に対して30%以上省 CO<sub>2</sub>効果が得られるもの）
- ・高機能換気設備（対象施設内に設置し、平時に活用するものであり、次の①～③の要件を全て満たすこと）

①全熱交換器（JISB8628に規定されるもの）であること

②必要換気量（1人当たり毎時30m<sup>3</sup>以上）を確保すること

③熱交換率40%以上（JISB8639で規定）であること

- ・コージェネレーションシステム

#### (2)省エネ診断等

- ・省エネ診断・再エネ提案の受診に係る経費

#### (3)補助率及び補助上限額

	環境マネジメントシステムの認証・登録	補助率	補助上限額
省エネ設備等	あり	1 / 2	300万円
	なし	1 / 2	200万円
省エネ診断等	—	1 / 2	7万5,000円

お問合せ 商工労働水産部エネルギー対策課 099-286-2727

ホームページ

<https://www.pref.kagoshima.jp/ac10/carbon-neutral/shoenesetubi.html>





## 💡 離島における電気自動車等購入支援事業

(募集期間：令和6年6月10日～令和7年1月15日)

このような方にオススメ！

### 活用ニーズ

1. 原油価格・物価高騰対策事業を知りたい
7. 脱炭素に向けた取組を進めたい
11. 地域一体となって発展を図りたい

✓ 離島にて電気自動車（EV）やプラグインハイブリッド自動車（PHEV）を導入したい。

### 🔗 概要

電気自動車等の導入が本土より進みにくい離島において普及を促進するとともに、災害等の停電時における電力供給に資するため、電気自動車等の購入支援を行う。

### 🔗 対象者

- (1) 次の全てを満たす個人、法人及び個人事業主（国、地方公共団体、独立行政法人及び国又は地方公共団体の出資又は費用負担の比率が50%を超えるものを除く。）
  - ① 交付申請日に、個人にあつては鹿児島県内の離島に住所を有し、法人及び個人事業主にあつては鹿児島県内の離島に事業所又は営業所を有すること。また、県税に未納がないこと。
  - ② 補助対象となる車両の使用の本拠を住所地又は所在地の離島内とすること。
- (2) 上記(1)を対象に4年以上のリースを行うリース事業者

### 🔗 補助内容

- (1) 補助対象車両
  - ・ 電気自動車（EV）又はプラグインハイブリッド自動車（PHEV）であつて、乗車定員が4人以上の新車（国（経済産業省）のグリーンエネルギー自動車導入促進補助金の対象車両に限る。）
  - ・ 車両の新規登録（新規検査届出）が令和6年3月1日以降のもの（新車購入に限る）。
- (2) 補助金額：1台につき20万円（個人は1台のみ、法人及び個人事業主は2台まで）

お問合せ 商工労働水産部エネルギー対策課 099-286-2727

ホームページ

<https://www.pref.kagoshima.jp/ac10/carbon-neutral/evphev.html>



## 💡 水産加工業の輸出向け HACCP 等対応施設整備事業

(国からの依頼に応じて随時募集 ※令和6年12月頃実施見込み)

このような方にオススメ！

### 活用ニーズ

#### 5. 商品開発・販路開拓に取り組みたい

- ✓ 水産物加工品の輸出拡大を図りたい。
- ✓ HACCP に沿った衛生管理を構築したい。

### 🔗 概要

水産加工品の輸出拡大を図るため、水産加工業者等が行う輸出先国の規制に対応した HACCP 等の基準を満たすために必要な施設等の整備を支援する。

### 🔗 対象者

(1)食品製造事業者、食品流通事業者、中間加工事業者 等

### 🔗 補助内容

(1)補助対象経費

#### ①施設整備事業

施設の整備（新設、増築、改修及び修繕を含む）及び機器の整備

#### ②効果促進事業

施設整備事業と一体となっていく、認証取得のためのコンサルティング経費、手数料、人材育成経費 等

(2)補助金額：補助上限額：3億円（緊急対策事業5億円）

下限額：500万円（緊急対策事業250万円）

(3)補助率：1／2

お問合せ 県水産振興課 099-286-3435（各市町村 水産関係部署）

ホームページ 該当なし



**💡 中小企業事業承継加速化事業（第三者承継促進補助、新規事業挑戦支援補助）**  
 （募集期間：令和6年10月4日～令和6年12月27日）

このような方にオススメ！

活用ニーズ

**3. 経営革新・安定化を図りたい**

**10. 災害に備えたい、事業を承継したい**

- ✓ 事業承継をスムーズに行いたい。
- ✓ 代替わりを契機とする事業の磨き上げを行いたい。

🔗 概要

県内中小企業の早期の事業承継を促進し、付加価値額の向上を図るため、第三者承継（M & A）の推進等による後継者確保の取組や承継後間もない経営者の新規事業の取組に係る経費の一部を助成する。

🔗 対象者

(1)補助金の区分に応じて以下のいずれかの事業に該当すること。

**第三者承継（M&A）促進補助**

- ・第三者承継（M&A）を行う事業であること。

※売手側と買手側の間に人的・資本的関係がある場合や、売手側が県外に本店又は本社（主たる事務所）を有する企業である M&A に係る経費は補助対象外。

**新規事業挑戦支援補助**

- ・原則として、令和6年4月1日時点で、事業承継（代表者の交代）後、5年未満の県内中小企業者等であること。

(2)第三者承継（M&A）促進補助においては、認定経営革新等支援機関の確認を受けた事業であること。

(3)令和6年10月4日から令和7年2月28日までに完了する事業であること。

(4)風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律第2条第5項に規定する性風俗関連特殊営業に該当する事業でないこと。

補助金名	補助対象経費	補助金額	補助率
第三者承継（M&A）促進補助	・株価等企業価値算定に係る経費 ・デューデリジェンスに係る経費 ・M&A等の仲介手数料 など	50万円 又は 100万円	1 / 2
新規事業挑戦支援補	・マーケティング調査に係る経費 ・新規事業の計画策定に係る経費 ・IT導入に係る経費 など	50万円	1 / 2

お問合せ 県中小企業支援課 099-286-2944

ホームページ

<https://www.pref.kagoshima.jp/af02/jigyousyoukeikasokukar6.html>



# 令和6年 雇用保険制度改正について

令和6年5月10日に成立した雇用保険法等の一部を改正する法律に伴い、令和10年10月1日までに、給付制限の解除や保険料率の変更などが行われます。

すでに施行されているものもありますが、翌年以降に施行されるものが数多く存在します。そこで、特集2では、令和6年雇用保険制度の改正内容についてご紹介します。

## ■ 雇用保険制度改正の背景

雇用保険制度は、労働者の生活安定化と再就職支援を行う保険制度であり、失業及び雇用の継続が困難となった場合や育児・介護等により一時的に働けなくなった場合に、失業手当や育児・介護休業給付などの経済的支援を行うものです。

近年、新型コロナウイルス感染症の影響等により、働くことへの価値観やライフスタイルの変化が生まれ、働き方は多種多様になっています。

また、人材不足や少子高齢化が深刻化する中、新規雇用を行うことは労力的・資金的にも困難な場合が多いとされています。

そのような中、政府は、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築や「人への投資」の強化等のため、以下の措置を講じることとしました。各措置の施行日は異なりますので注意が必要です。

### 1. 雇用保険の適用拡大 (施行：令和10年10月1日)

- ①雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大する。…………… 28ページ

### 2. 教育訓練やリスクリング支援の充実 (施行：②令和6年10月1日・③令和7年10月1日)

- ①自己都合で退職した者が、雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受けた場合には、給付制限をせず、雇用保険の基本手当を受給できるようにする。…………… 18ページ
- ②教育訓練給付金について、訓練効果を高めるためのインセンティブ強化のため、雇用保険から支給される給付率を受講費用の最大70%から80%に引き上げる。
- ③自発的な能力開発のため、被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金を創設する。…………… 27ページ

### 3. 育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保 (施行：①令和6年5月17日施行)

- ①育児休業給付の国庫負担の引下げの暫定措置を廃止する。
- ②育児休業給付の保険料率を引き上げつつ、保険財政の状況に応じて引き下げられるようにする。…………… 20ページ

### 4. その他雇用保険制度の見直し (施行：令和6年5月17日 (一部))

- ①教育訓練支援給付金の給付率の引下げ及びその暫定措置の令和8年度末までの継続、介護休業給付に係る国庫負担引下げ等の暫定措置の令和8年度末までの継続、就業促進手当の所要の見直し等を実施する。…………… 19、21、27ページ等



## ■ 改正点の内容

施行期日	改正内容
公布日 (令和6年5月17日)	○育児休業給付に係る国庫負担引下げの暫定措置の廃止 ○介護休業給付に係る国庫負担引下げの暫定措置の令和8年度末までの継続
令和6年10月1日	○教育訓練給付金の給付率引上げ(受講費用の最大70%→80%)
令和7年4月1日	○自己都合退職者が、教育訓練等を自ら受けた場合の給付制限解除 ○就業促進手当の見直し(就業手当の廃止及び就業促進定着手当の給付上限引下げ) ○育児休業給付に係る保険料率引上げ(0.4%→0.5%)及び保険財政の状況に応じて保険料率引下げ(0.5%→0.4%)を可能とする弾力的な仕組みの導入 ○教育訓練支援給付金の給付率引下げ(基本手当の80%→60%)及び当該暫定措置の令和8年度末までの継続 ○雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付の暫定措置の令和8年度末までの継続 ○「出生後休業支援給付」・「育児時短就業給付」の創設(※1) ○子ども・子育て支援特別会計の創設(※1) ○高年齢雇用継続給付の給付率引下げ(15%→10%)(※2)
令和7年10月1日	○「教育訓練休暇給付金」の創設
令和10年10月1日	○雇用保険の適用拡大(週所定労働時間「20時間以上」→「10時間以上」)



### 自己都合退職者が、教育訓練等を自ら受けた場合の給付制限解除

#### 💡 現状と課題

- ✓ 自己都合による離職の場合、失業給付(基本手当)の受給にあたり、待期満了の翌日から原則2ヶ月間(5年以内に2回を超える場合は3ヶ月)の給付制限期間がある。(※ハローワークの受講指示を受けて、公共職業訓練等を受講した場合、給付制限が解除される。)
- ✓ 労働者が安心して再就職活動を行えるようにする観点等を踏まえ、給付制限期間を見直す必要がある。

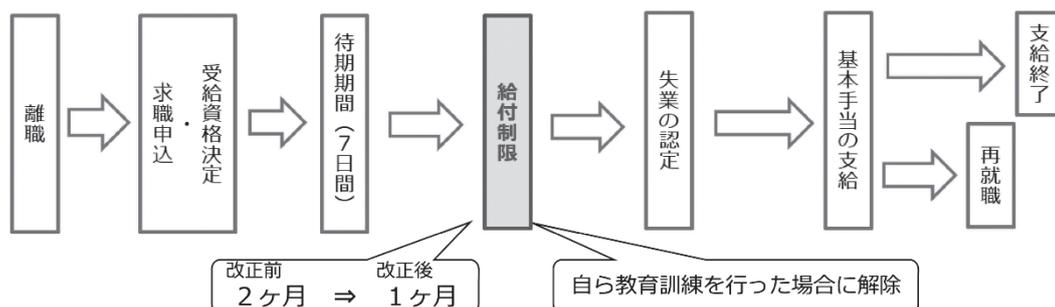


#### 💡 見直し内容

- ✓ 離職期間中や離職日前1年以内に、自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合には、給付制限を解除する。

👉 通達の改正により、原則の給付制限期間は2ヶ月から1ヶ月へ短縮されています。ただし、5年間で3回以上の自己都合離職の場合には給付制限期間が3ヶ月となっています。

○基本手当の受給手続の流れ(自己都合離職者)





## 就業促進手当の見直し



### 現状と課題

- ✓ 安定した職業以外の職業に早期再就職した場合の手当として就業手当が、早期再就職し、離職前の賃金から再就職後賃金が低下していた場合に低下した賃金の6ヶ月分を支給する手当として就業促進定着手当が設けられている。
- ✓ 支給実績や人手不足の状況等を踏まえた各手当の在り方について、検討する必要がある。



### 見直し内容

- ✓ 就業手当を**廃止**するとともに、就業促進定着手当の**上限を支給残日数の20%に引き下げる**。

### 【現行の就業促進手当の概要】

	<b>廃止</b> 就業手当	再就職手当	就業促進定着手当
概要	受給資格者が職業に就いた場合、所定給付日数の3分の1以上かつ45日以上を残して就業をした場合に、就業日ごとに基本手当日額の30%相当額を支給（ <u>再就職手当の対象とする就職を除く。</u> ）	受給資格者が <u>安定した職業</u> （1年超の雇用見込みのある職業等）に就いた場合であって、所定給付日数の3分の1以上を残して再就職した場合に支給残日数の60%又は70%に基本手当日額を乗じた額の一時金を支給	基本手当受給者が早期再就職し、再就職後6ヶ月間定着した場合に、離職前の賃金から再就職後賃金が低下していた者について、低下した賃金の6ヶ月分を支給
給付	基本手当日額の30%相当額	<u>支給残日数の60%</u> （支給残日数が所定給付日数の3分の2以上の場合は70%）に基本手当日額を乗じた額の一時金	（離職前の賃金日額－再就職後の賃金日額に相当する額）に再就職後6ヶ月間の賃金の支払基礎となった日数を乗じて得た額の一時金 ※基本手当支給残日数の <b>40%相当額</b> （再就職手当として支給残日数の70%が支給された場合は、 <b>30%相当額</b> ）が上限

20%に引き下げ



育児休業給付に係る保険料率引上げ及び保険財政の状況に応じて保険料率引下げを可能とする弾力的な仕組みの導入

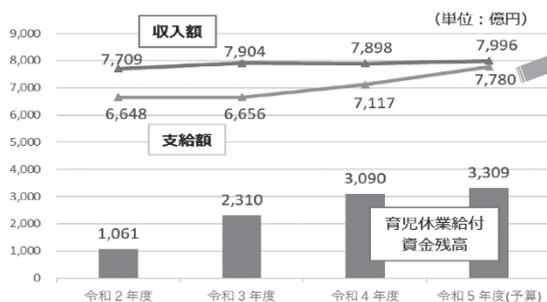
### 現状と課題

- ✓ 育児休業給付は、育児休業の取得者数が増加していることなどを背景に、支給額は年々増加している。
- ✓ 育児休業給付額の増加に対応するために、財政基盤の強化が急務である。



### 見直し内容

- ✓ 男性育休の大幅な取得増等に対応できるよう、育児休業給付を支える財政基盤を強化するため、令和4年雇用保険法改正法の附則の規定を踏まえ、以下の措置を行う。
  - ① 令和6年度から、国庫負担割合を現行の1/80から本則の1/8に引き上げる。
  - ② 当面の保険料率は現行の0.4%に据え置きつつ、今後の保険財政の悪化に備えて、本則料率を令和7年度から0.5%に引き上げる改正を行うとともに、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に調整する仕組み<sup>\*</sup>を導入する。



#### 【男性の育休取得率の目標】

2025年 公務員 85% (1週間以上の取得率)、民間 50%  
2030年 公務員 85% (2週間以上の取得率)、民間 85%

(出所：子ども未来戦略)

#### (参考) 2022年雇用保険法改正法の附則

政府は、令和六年度までを目途に、雇用保険法の規定による育児休業給付及びその財源の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

#### ※弾力的に調整する仕組みとは…

前年度の決算を踏まえた該当年度の積立金残高(見込み)と翌年度の収入(見込み)の合計額が、翌年度の支出(見込み)の1.2倍を超える場合は、翌年度の料率を0.4%とすることができます。

なお、①の施行日は公布日又は令和6年4月1日のいずれか遅い方、②は令和7年4月1日となっています。

また、厚生労働省の委託事業である「イクメンプロジェクト」では、毎年、従業員数1,000人超の企業を対象にした「男性の育児休業等取得率の公表状況調査」を実施しています。

調査結果では、「男性の育休取得率向上のための取組が、職場風土の改善や従業員満足度・ワークエンゲージメントの向上、コミュニケーションの活性化など職場全体へも好影響を与える」ことが示唆されており、今後も男性の育児休暇取得増加が予想されています。

育てる男が、家族を変える。社会が動く。





## 教育訓練支援給付金の給付率引下げ及び雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例等の令和8年度末までの継続

### 💡 現状と課題

- ✓ 雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例<sup>\*</sup>、地域延長給付<sup>\*</sup>、教育訓練支援給付金は、令和6年度末までの暫定措置とされている。
- ✓ 暫定措置の在り方について、検討する必要がある。



### 💡 見直し内容

- ✓ 雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付を **2年間延長** する。
- ✓ 教育訓練支援給付金の給付率を **基本手当の60%** とした上で、**2年間延長** する。
- ※ そのほか介護休業給付に係る国庫負担割合を 1/80 (本則: 1/8) とする暫定措置を 2年間延長する。

#### ※雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例とは…

有期労働契約（期間を定めて締結された労働契約）については、契約更新の繰り返しにより、一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然、契約更新をせずに期間満了をもって退職させる等の、いわゆる「雇止め」をめぐるトラブルが大きな問題となっています。

雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例により、離職者が受けられる基本手当（失業手当）の給付日数が通常よりも延長されることがあります。

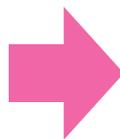
#### ※地域延長給付とは…

倒産・解雇などの理由により離職した方（特定受給資格者）や期間の定めのある労働契約が更新されなかったことにより離職した方（特定理由離職者（妊娠・出産や疾病等、正当な理由のある自己都合により離職された方を除く。））のうち、雇用機会が不足する地域として指定された地域内に居住する方であって、かつ、公共職業安定所長が指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業指導を行うことが適当であると認めた方は、地域延長給付の対象となり、所定給付日数分の支給終了後、給付日数が延長されます。

### 【教育訓練支援給付金の改正概要】

#### 改正前

初めて専門実践教育訓練を受講し、修了する見込みのある45才未満の離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、**基本手当日額の80%**を訓練受講中に2ヶ月ごとに支給する。



#### 改正後

初めて専門実践教育訓練を受講し、修了する見込みのある45才未満の離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、**基本手当日額の60%**を訓練受講中に2ヶ月ごとに支給する。



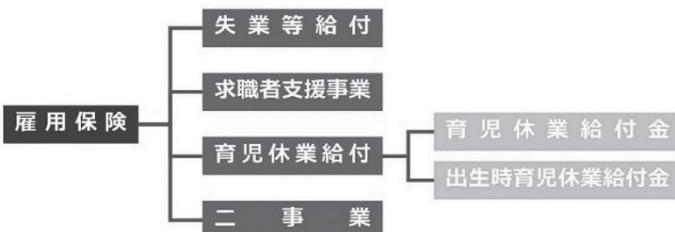
## 👉 出生後休業支援給付・育児時短就業給付の創設※

現行の雇用保険の育児休業給付は育児休業給付金および出生時育児休業給付金の2つで構成されており、この2つをまとめて育児休業給付と呼んでいます。

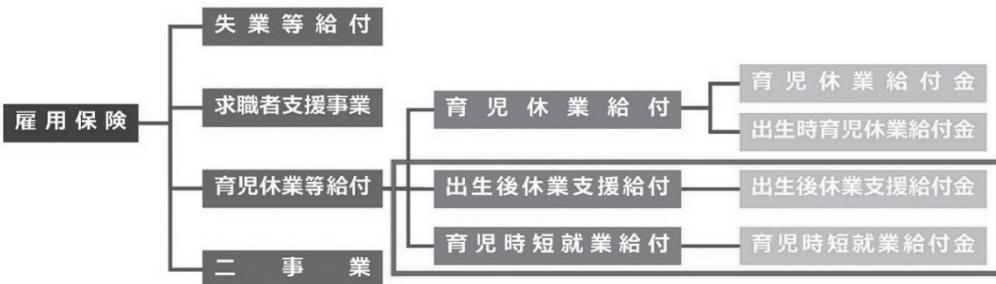
しかし、子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律により、育児休業給付と同列となる2つの新制度（**出生後休業支援給付および育児時短就業給付**）が創設されました。

これを受けて、育児休業給付と他の2つの制度を総称するためのものとして「**育児休業等給付**」となりました。

【現在】



【令和7年4月1日以降】



## ■ 出生後休業支援給付について

### 💡 現状と課題

- ✓ 育児休業を取得した場合、休業開始から通算180日までは賃金の67%（手取りで8割相当）、180日経過後は50%を支給している。
- ✓ 若者世代が結婚、妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていくため、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・共育て」を推進する必要があり、**特に男性の育児休業取得の更なる促進が求められる。**

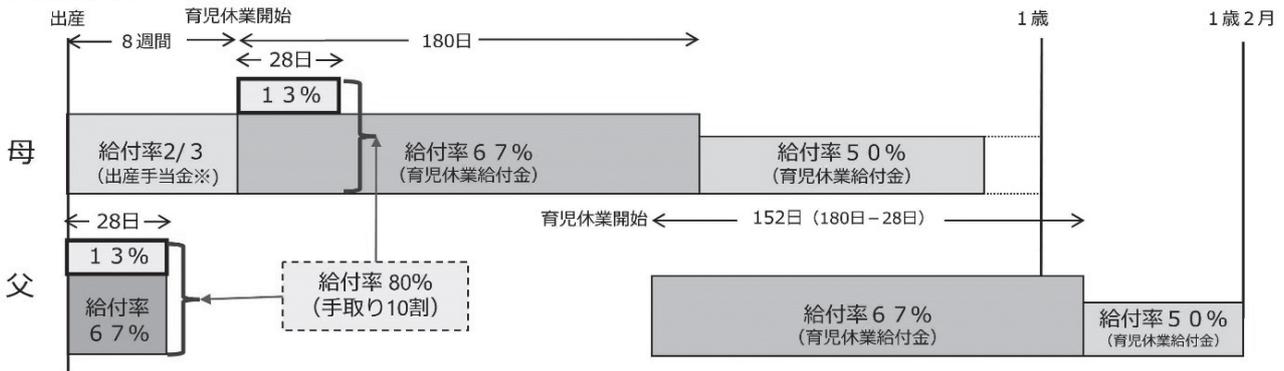


### 💡 見直し内容（創設）

- ✓ 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、両方が**14日以上**の育児休業を取得した場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）**へと引き上げる。
- ※配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などは、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率を引き上げる。

※子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律により、令和7年4月1日より施行

## ○育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額額の2/3相当額を支給。

### ※休業開始前賃金とは…

原則として、過去6ヶ月のうち任意の3ヶ月分の賃金を90で割って算定します。「休業前」の賃金とは休業を開始した月より前に実際に支払われた賃金を指します。例えば、4月からの休業であれば、3月以前に実際に支払われた賃金が休業前の賃金となります。

賃金とは、月ごとの給与の総支給額（税・社会保険料控除前の基本給と残業手当などの諸手当の合計）を指します。

ただし、賞与は含まれないので注意が必要です。

## 👉 出生後休業支援給付金の支給対象となる休業の範囲

### 💡 現状と課題

- ✓ 現状出生後休業は、被保険者が対象期間内（その子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで）にその子を養育するためにする休業とされている。
- ✓ 被保険者が対象期間内に14日以上出生後休業を行い、かつ、被保険者の配偶者が14日以上出生後休業を行うことが給付の要件となっている。
- ✓ 出生後休業支援給付金は、前述のとおり、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金と合算し、休業前賃金の80%相当額（手取りで10割相当）の給付を行うことを目的として創設されたものであり、事務手続きの簡便化が求められる。



### 💡 見直し内容（創設）

- ✓ 出生後休業支援給付金の支給対象となる休業は、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給の対象となる休業としてはどうか。
- ✓ また、給付の要件となる被保険者の配偶者がする出生後休業は、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給の対象となる休業としつつ、当該配偶者が公務員の場合は、各種法律に基づく育児休業とすることとしてはどうか。



## ■ 育児時短就業給付について

### 💡 現状と課題

- ✓ 現状、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。
- ✓ 「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。



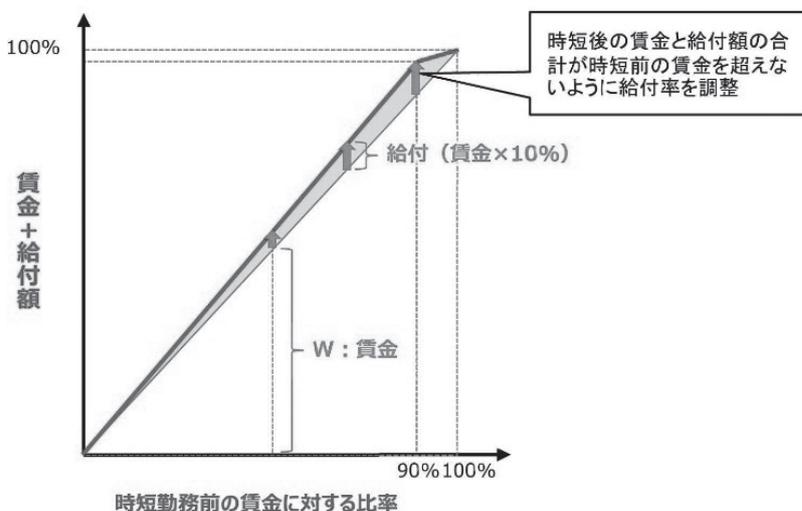
### 💡 見直し内容（創設）

- ✓ 被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合の新たな給付として、育児時短就業給付を創設する。
- ✓ 給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、時短勤務中に支払われた賃金額の10%とする。

育児時短就業給付の給付要件は次の通りとされています。

1. 2歳未満の子を養育するために時短勤務を行ったこと。
2. 次のA～Cに該当すること。
  - A 育児時短就業を開始する前の2年間にみなし被保険者期間が通算12ヶ月以上あること。
  - B 育児休業給付金を受けていた場合、その育児休業終了後に引き続き育児時短就業をしていること。
  - C 出生時育児休業給付金の支給を受けていた場合、その出生時育児休業終了後に引き続き育児時短就業をしていること。

### ○ 育児時短就業給付の給付イメージ

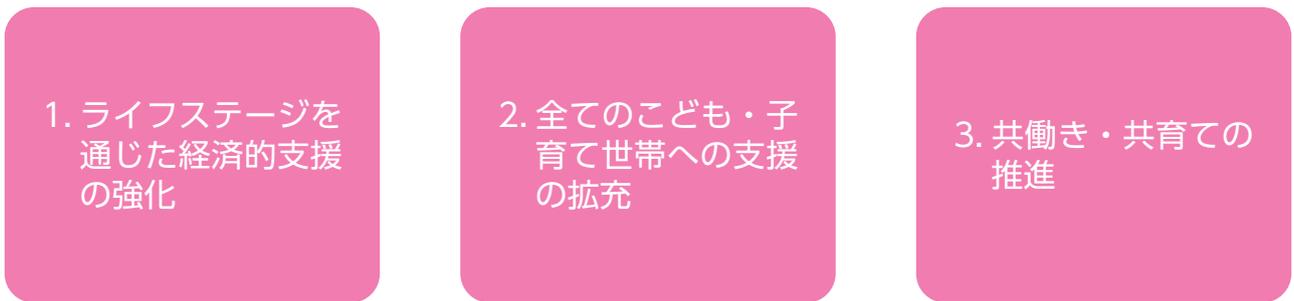




## 子ども・子育て支援特別会計の創設※

政府は、少子化が我が国の直面する最大の危機であり、喫緊の課題であるとの認識の下、3.6兆円にも及ぶこども未来戦略の「加速化プラン」を実現することによって、これまでにない抜本的な政策強化を図っています。

こども家庭庁では、こども未来戦略「加速化プラン3.6兆円」に盛り込まれた3つの施策を着実に実行するため、給付等を支える財政基盤の確保と見える化の推進に役立てるため、子ども・子育て支援特別会計を創設しました。



## 給付等を支える財政基盤の確保と見える化の推進

- ① 子ども・子育て支援特別会計は、児童手当、子どものための教育・保育給付、妊婦のための支援給付、乳児等のための支援給付、育児休業等給付等に関する**政府の経理を明確にすることを目的とする。**
- ② 子ども・子育て支援特別会計を「**子ども・子育て支援勘定**」及び「**育児休業等給付勘定**」に区分し、**子ども・子育て支援勘定は内閣総理大臣が、育児休業等給付勘定は厚生労働大臣が管理する。**※主な歳入・歳出は右図のとおり。
- ③ 事業主拠出金、子ども・子育て支援納付金、雇用保険料といった**特定の財源に係る決算剰余金が、特定の財源を充当する経費以外に使われることのないよう、子ども・子育て支援勘定に「**積立金（事業主拠出金）**」及び「**子ども・子育て支援資金（子ども・子育て支援納付金）**」、育児休業等給付勘定に「**育児休業給付資金（育児休業給付に充てる雇用保険料）**」を置き、**分別管理する。****

※ 上記に伴い、年金特別会計・労働保険特別会計にかかる規定につき所要の整備を行う。

【特別会計に関する法律】

子ども・子育て支援特別会計 (主管：内閣府（こども家庭庁）、厚生労働省共管)			
【子ども・子育て支援勘定】		【育児休業等給付勘定】	
<歳出>	<歳入>	<歳出>	<歳入>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 児童手当交付金</li> <li>・ 子どものための教育・保育給付交付金</li> <li>・ 妊婦のための支援給付交付金</li> <li>・ 子ども・子育て支援交付金</li> <li>・ 乳児等のための支援給付交付金</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般会計からの繰入</li> <li>事業主拠出金</li> <li>子ども・子育て支援納付金 ※子ども・子育て支援特別公債</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休業給付費</li> <li>・ 出生後休業支援給付費</li> <li>・ 育児時短就業給付費</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般会計からの繰入</li> <li>労働保険特会からの繰入 ※育児休業給付に充てる雇用保険料</li> <li>子ども・子育て支援勘定からの繰入 ※支援納付金</li> </ul>
積立金、 子ども・子育て支援資金		育児休業給付資金	

※子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律により、令和7年4月1日より施行



## 高年齢雇用継続給付の給付率引下げ※



### 現状と課題

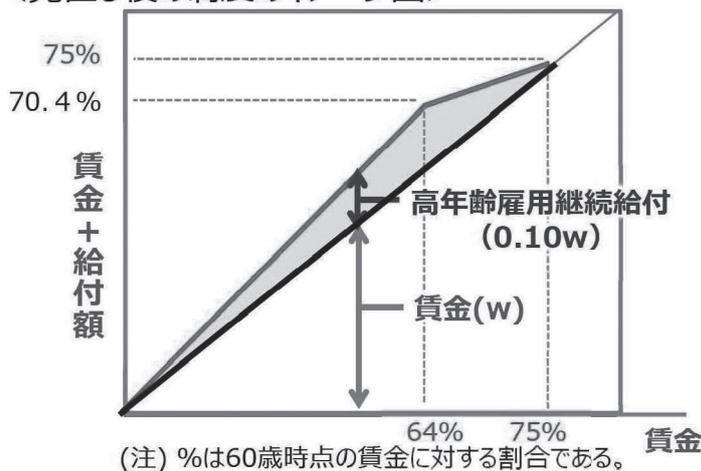
- ✓ 人生100年時代を迎える中で、意欲のある高齢者が年齢に左右されることなく、働き続けることのできる生涯現役社会の構築が必要である。
- ✓ 高齢者雇用対策は、企業における希望者全員の65歳までの雇用確保の仕組みが整備された中で、高年齢者雇用安定法により企業における安定した雇用・就業の確保、中高年齢者等の再就職支援及び地域における多様な雇用・就業機会の確保を図ることを目的としている。
- ✓ 企業における安定した雇用・就業の確保として、60歳未満の定年禁止や65歳までの雇用確保措置（義務）、70歳までの就業確保措置（努力義務）などが施されている。
- ✓ こうした、高年齢者雇用確保措置の進展等を踏まえ、高年齢雇用継続給付の給付率を見直す必要がある。



### 見直し内容

- ✓ 令和7年度から新たに60歳となる労働者への同給付の給付率を15%から10%に縮小する。

<見直し後の制度のイメージ図>



	平成15年改正以前	平成15年改正	見直し後 (令和7年4月施行)
給付率	<p><b>賃金の原則25%</b></p> <p>※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 80-85%：給付額は逓減</li> <li>・ 85%以上：支給しない</li> </ul>	<p><b>賃金の原則15%</b></p> <p>※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 70.15-75%：給付額は逓減</li> <li>・ 75%以上：支給しない</li> </ul>	<p><b>賃金の原則10%</b></p> <p>※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 70.4-75%：給付額は逓減</li> <li>・ 75%以上：支給しない</li> </ul>

※雇用保険法等の一部を改正する法律により、令和7年4月1日より施行

## ■ その他改正点の概要

### 👍 「教育訓練休暇給付金」の創設（令和7年10月1日 施行）

#### 💡 現状と課題

- ✓ 労働者が自発的に、教育訓練に専念するために仕事から離れる場合に、その訓練期間中の生活費を支援する仕組みがない。
- ✓ 労働者の主体的な能力開発をより一層支援する観点からは、離職者等を含め、労働者が生活費等への不安なく教育訓練に専念できるようにする必要がある。



#### 💡 見直し内容

- ✓ 雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金を創設する。

対象者	・雇用保険被保険者
給付要件	・教育訓練のための休暇（無給）を取得すること ・被保険者期間が5年以上あること
給付内容	・離職した場合に支給される基本手当の額と同じ ・給付日数は、被保険者期間に応じて90日、120日、150日のいずれか
国庫負担	・給付に要する費用の4分の1又は40分の1（基本手当と同じ）

本給付金の創設に先立って、令和6年10月より教育訓練給付金が拡充されています。

教育訓練給付制度は、働く方々の主体的な能力開発やキャリア形成を支援し、雇用の安定と就職の促進を図ることを目的として、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した際に、受講費用の一部が支給されるものです。

従業員のスキルアップや資格取得の際に役立つため、ぜひ、ご活用ください。詳細は、厚生労働省ページをご覧ください。

#### ✓ 特定一般教育訓練給付金

教育訓練経費の40%（年間上限20万円）  
+ 資格取得・就職教育訓練経費の10%（年間上限万円）を追加で支給



※厚生労働省ホームページ

#### ✓ 専門実践教育訓練給付金

教育訓練経費の50%（年間上限40万円）  
を受講開始日から6ヶ月ごとに支給する（追加次項あり）。+ 訓練修了後の賃金が受講開始前の賃金と比較して5%以上上昇した場合は、教育訓練経費の10%（年間上限8万円）

※下線部が拡充部分



## 雇用保険の適用拡大（令和10年10月1日 施行）

### 現状と課題

- ✓ 雇用労働者の中で働き方や生計維持の在り方の多様化が進展していることを踏まえ、雇用のセーフティネットを拡げる必要がある。



### 見直し内容

- ✓ 雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大する。

これにより雇用保険の被保険者及び受給資格者となる者については、求職者支援制度の支援対象から除外しないことが明記されています。

	改正前	改正後
被保険者期間の算定基準	賃金の支払の基礎となった日数が <u>11日以上</u> 又賃金の支払の基礎となった労働時間数が <u>80時間以上</u> ある場合を1月とカウント	賃金の支払の基礎となった日数が <u>6日以上</u> 又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が <u>40時間以上</u> ある場合を1月とカウント
失業認定基準	労働した場合であっても1日の労働時間が <u>4時間未満</u> にとどまる場合は失業日と認定	労働した場合であっても1日の労働時間が <u>2時間未満</u> にとどまる場合は失業日と認定
法定の賃金日額の下限額 (①)、最低賃金日額 (②) ※「①を毎月勤労統計の平均定期給与額の変化率を用い毎年自動改定した額」と②を毎年比較し、高い方を賃金日額の下限額として設定	①屈折点（給付率が80%となる点）の額の <u>2分の1</u> ②最低賃金（全国加重平均）で <u>週20時間</u> を働いた場合を基礎として設定	①屈折点（給付率が80%となる点）の額の <u>4分の1</u> ②最低賃金（全国加重平均）で <u>週10時間</u> を働いた場合を基礎として設定

## 高年齢者雇用安定法

### ～高年齢者雇用確保措置の経過措置終了～

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。

特集3では高年齢者雇用安定法の概要と令和7年3月31日に控える、高年齢者雇用確保措置の経過措置終了についてご紹介します。

#### ■ 高年齢者雇用安定法とは

平成25年からの老齢厚生年金における受給開始年齢の引上げを受け、年金受給の開始まで高齢者が働けるよう、平成24年8月に「65歳までの雇用確保」の義務化を目的とした高年齢者雇用安定法の改正案が成立し、翌年4月1日に施行されました。

#### 高年齢者雇用安定法～65歳までの雇用確保(義務)～

##### ○60歳未満の定年禁止（高年齢者雇用安定法第8条）

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上とする。

##### ○65歳までの雇用確保措置（高年齢者雇用安定法第9条）

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じる。

- ①65歳までの定年引き上げ
- ②定年制の廃止
- ③65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入継続雇用制度の適用者は原則として「希望者全員」。

※平成25年3月31日までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年3月31日までに段階的に引き上げなければならない（平成24年改正法の経過措置）。

##### ○中高年齢者が離職する場合の措置（高年齢者雇用安定法第15条～17条）

- ①再就職援助措置
- ②求職活動支援書
- ③多数離職届



また、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇用安定法)の一部が改正され、令和3年4月1日から施行されています。

「65歳までの雇用確保(義務)」に「70歳までの就業確保(努力義務)」が加わることで現行の姿になり、再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加されています。

この改正は、定年に達した人を引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止などを内容としており、定年の65歳への引上げを義務付けるものではありません。



### 令和3年4月1日施行分～70歳までの就業機会の確保(努力義務)～

65歳までの雇用確保(義務)に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務を新設する。

- ①70歳までの定年引き上げ
- ②定年制の廃止
- ③70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)
- ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
  - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
  - b. 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

## ■ 経過措置の終了

平成24年度までに、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主は、現在は経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められています。

しかし、その経過措置は令和7年3月31日をもって終了し、以降は、高年齢者雇用確保措置として、以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

### 高年齢者雇用安定法～65歳までの雇用確保（義務）～

#### ○65歳までの雇用確保措置（高年齢者雇用安定法第9条）

定年を65歳未満に定めている事業主は～（省略）

③65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入継続雇用制度の適用者は原則として「希望者全員」。

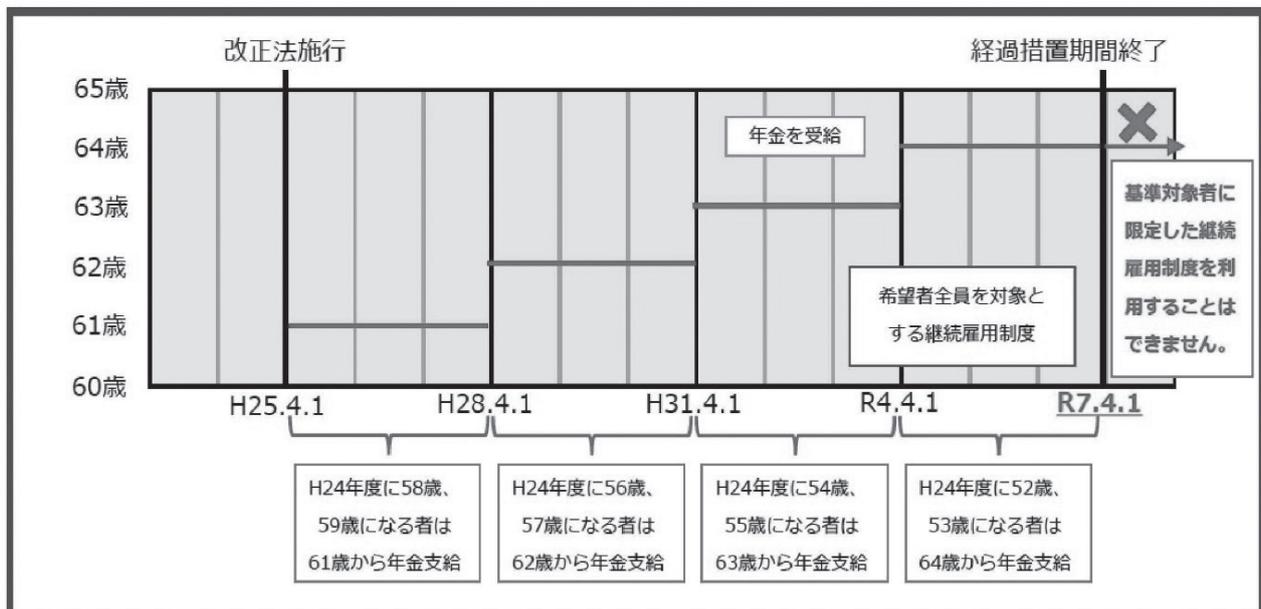
#### ①対象者

高年齢者雇用安定法第9条に規定する、「65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入継続雇用制度」を導入している事業者

#### ②いずれかの措置を講じる

- ・ 定年制の廃止
- ・ 65歳までの定年の引き上げ
- ・ 希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入

## ■ 経過措置の流れ





💡 **ステップ1**：「定年制の廃止」「65歳までの定年の引き上げ」「希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入」のいずれの措置を講じるか選択し、就業規則を整備する。

### 【就業規則の記載例】

#### ①「定年制の廃止」の場合

就業規則に定年制を導入しない旨を制定します。

厚生労働省が公表する「モデル就業規則」に定年制の廃止に関する記載例がないため、専門家に相談する等により記載することになります。

#### ②「65歳までの定年の引き上げ」の場合

例：定年を満65歳とし、その後希望者を継続雇用する

第〇条 労働者の定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、満70歳までこれを継続雇用する。

厚生労働省：「モデル就業規則」一部抜粋

#### ③「希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入」の場合

例：定年を満60歳とし、その後希望者の意向を踏まえて継続雇用または業務委託契約を締結する例（ともに対象者基準あり）

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、定年に達した年度の末日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、満65歳までこれを継続雇用する。

3 前項の規定に基づく継続雇用の満了後に、引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者のうち、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、満70歳までこれを継続雇用する。

(1) 過去〇年間の人事考課が〇以上である者

(2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上である者

(3) 過去〇年間の定期健康診断結果を産業医が判断し、業務上、支障がないと認められた者

厚生労働省：「モデル就業規則」一部抜粋





## ■ 補助金等の活用

高齢者雇用安定法により高齢者の雇用が促進されることで、労働人口の確保に繋がります。一方で、企業側には人件費の増加や健康保険や社会保険料の負担など、デメリットが生じる場合があります。

そこで政府は、生涯現役社会を実現するための取り組みを行う事業主や60歳以降の労働者に対して、いくつかの助成・補助制度を実施していますのでご紹介します。

### ■ 65歳超雇用推進助成金

高齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を実現するため、65歳以上への定年引上げや高齢者の雇用管理制度の整備等、高齢者の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して助成する。

同助成金は次の3コースで構成されている。

#### 1. 65歳超継続雇用促進コース

65歳以上への定年引上げ、定年の定めの廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入、他社による継続雇用制度の導入のいずれかを実施した事業主に対して助成する。

#### 対象となる取組み

A. 65歳以上への定年引上げ	C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入
B. 定年の定めの廃止	D. 他社による継続雇用制度の導入

#### 【 A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定めの廃止】

措置内容 60歳以上 被保険者数 (注)	65歳	66~69歳		70歳以上	定年の定めの 廃止
		<5歳未満の引上げ>	<5歳以上の引上げ>		
1~3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4~6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7~9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

#### 【 C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入】 【 D. 他社による継続雇用制度の導入】

措置内容 60歳以上 被保険者数 (注)	66~69歳	70歳以上
1~3人	15万円	30万円
4~6人	25万円	50万円
7~9人	40万円	80万円
10人以上	60万円	100万円

措置内容	66~69歳	70歳以上
支給上限額	10万円	15万円

上記表の支給額を上限に、他社における制度の導入に要した経費の1/2の額を助成します。

(注) 60歳以上被保険者数とは、支給申請日の前日において1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者の数となります。また、A~Dのいずれの措置を実施する場合も、実施前の定年または継続雇用年齢(Dの場合、他の事業主における継続雇用年齢も同様)が70歳未満である場合に支給します。

## 2. 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

高齢者向けの雇用管理制度の整備等に係る措置を実施した事業主に対して助成する。

### 対象措置

- ① 高齢者の職業能力を評価する仕組みと賃金・人事処遇制度の導入または改善
- ② 高齢者の希望に応じた短時間勤務制度や隔日勤務制度などの導入または改善
- ③ 高齢者の負担を軽減するための在宅勤務制度の導入または改善
- ④ 高齢者が意欲と能力を発揮して働けるために必要な知識を付与するための研修制度の導入又は改善
- ⑤ 専門職制度など、高齢者に適切な役割を付与する制度の導入または改善
- ⑥ 法定外の健康管理制度（胃がん検診等や生活習慣病予防検診）の導入 等

### 補助率

中小企業：補助対象経費※の60%（中小企業以外は45%）

- ※・雇用管理制度の導入等に必要な専門家等に対する委託費やコンサルタントとの相談に要した経費。
- ・上記のいずれかの措置の実施に伴い必要となる機器、システム及びソフトウェア等の導入に要した経費。

## 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させた事業に対して助成する。

### 主な受給要件

- ・無期雇用転換計画の認定
- ・無期雇用転換計画の実施 等

### 支給額

中小企業：対象労働者1人あたり30万円（中小企業以外：23万円）

※1支給申請年度1適用事業所あたり10人までが上限

### 受給手続きの流れ

#### 1. 計画の申請

「無期雇用転換計画書」を計画開始の6ヶ月前の日から3ヶ月前の日までに（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に申請し、計画内容の認定を受ける。

#### 2. 支給の申請

対象者に対して転換後賃金を6ヶ月分支給した日の翌日から起算して2ヶ月以内に（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に支給申請する。



## ■高年齢雇用継続給付

### 概要

- ・「高年齢雇用継続基本給付金」と基本手当を受給し、60歳以後再就職した場合に支払われる「高年齢再就職給付金」とに分かれる。
- ・雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の一般被保険者が、原則として60歳以降の賃金が60歳時点に比べて、75%未満に低下した状態で働き続ける場合に支給される。

### 支給額

- ・60歳以上65歳未満の各月の賃金が60歳時点の賃金の61%以下の場合  
→各月の賃金の10%※相当額
- ・60歳時点の賃金の61%超75%未満に低下した場合  
→その低下率に応じて、各月の賃金の10%相当額未満の額

### 支給申請の概要

	高年齢雇用継続基本給付金	高年齢再就職給付金
提出者	事業主 ※被保険者本人自ら申請手続を行うことを希望する場合は、本人が申請を行うことも可能。	左同様
提出書類	①高年齢雇用継続給付受給資格確認票・(初回) 高年齢雇用継続給付支給申請書 ②払渡希望金融機関指定届	高年齢雇用継続給付支給申請書
添付書類	①雇用保険被保険者六十歳到達時等賃金証明書 ②支給申請書と賃金証明書の記載内容を確認できる書類(賃金台帳、労働者名簿、出勤簿など)及び被保険者の年齢が確認できる書類等	支給申請書の記載内容を確認できる書類(賃金台帳、労働者名簿、出勤簿など)及び被保険者の年齢が確認できる書類等
提出先	公共職業安定所(ハローワーク)	左同様
提出時期	①初回 最初に支給を受けようとする支給対象月(受給要件を満たし、給付金の支給の対象となった月をいいます。)の初日から起算して4ヶ月以内。 ②2回目以降 高年齢再就職給付金の支給を受けようとするとき、雇用した日以後速やかに提出してください。	管轄安定所長が指定する支給申請月の支給申請日

※令和7年4月から、給付率が15%から10%に縮小されます。

# 組合インタビュー

## 地球にやさしく 未来に夢を 社会に活力を

### サザングリーン協同組合



専務理事 川崎 幸一 氏

今やステークホルダーから支持を集めるための必須条件になりつつあるSDGs。焼酎づくりが盛んな本県では、SDGsが叫ばれる前から未利用資源の有効再生利用が進められてきました。

今回、完全環境配慮型の焼酎粕リサイクルに取り組むサザングリーン協同組合を訪問し、設立時から組合運営に深く関わる川崎専務理事にお話を伺いました。

#### ■ 組合の概要

本組合では、焼酎製造工程で排出される焼酎粕を共同処理し、飼料化する事業を行っています。

設立以前、焼酎粕は廃棄物として主に海洋投棄されていました。しかし、ロンドン条約で海洋投棄を禁止する動きが加速したことで、監督省庁からも陸上処理を推奨する声が強くなりました。

この焼酎粕は、自然由来の有機物で無害であることから、陸上処理での利活用を研究していましたが、莫大な設備投資が必要となることが大きな課題のひとつとなっていました。

当時、酒税紛争（焼酎の大幅増税）等を背景に、業界の先行きが不安視される環境下にありましたので、単独での設備投資は到底考えられない状況でした。

そこで、同じ課題を持つ旧指宿酒造組合と知覧酒造組合所属の焼酎メーカーが一致団結して組合を設立し、県内初となる焼酎粕リサイクル施設の共同での建設を目指すことになりました。以来、焼酎粕の利活用を積極的に推進し、組合員はもちろん、地域社会への貢献も意識しながら日々取り組んでいるところです。



## ■ 組合員のために（売り手よし）

協同組合方式による共同処理が組合員に及ぼす好影響に「コスト削減」があり、イニシャルコストとランニングコストの両面で大きなメリットがありました。

まず、イニシャルコストは、単独ではなく共同で設備投資することで、当然に一社あたりの負担が少なくなります。また、「協同組合」や「未利用資源の有効再生利用への取組み」ということで活用できる国や日本酒造組合中央会の補助金もありました。この補助金を活用することでイニシャルコストをさらに抑えた形で設備投資を実現することができたのです。

次にランニングコストですが、削減には相当の苦勞がありました。

そもそも、陸上処理は組合員の中でも昭和47・48年頃にダブルドラムドライヤー乾燥という方式で飼料化していた実績があったからです。定着しなかった背景に、乾燥に化石燃料を使用する方式だったためにオイルショック時の原油価格高騰でコストが嵩み、低コストで処理ができる海洋投棄へシフトしたという事実がありました。そのため、エネルギー事情に左右されない処理方法を見出せなければ、同じ轍を踏むことが明白であり、これが高い壁になったのです。

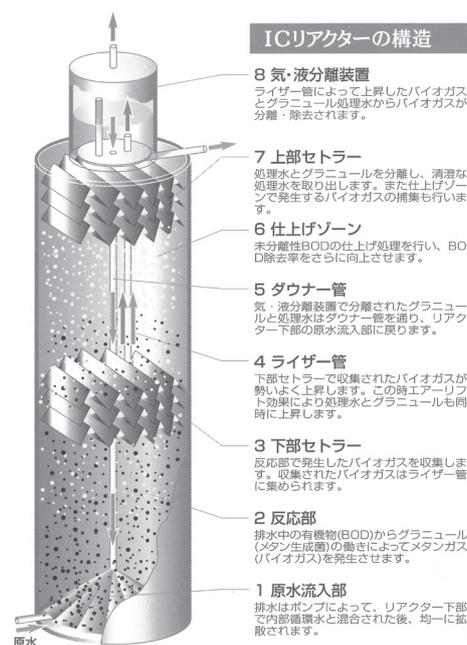
この壁を乗り越えるために、産業廃棄物処理展で情報収集するなど、新たな道筋を少しずつ切り開いていきました。その歩みの中で、液体をメタン発酵することでメタンガスを発生させ、このメタンガスを主な熱源として固体を乾燥させる方法に行きついたのでした。最終的にテストプラントでの試験を繰り返した結果、この方法であれば化石燃料を最小限に抑えながら一定の成果をおさめられることが実証でき、エネルギー事情に左右されにくい安定したランニングコストでの施設運用が実現できました。

また、焼酎粕は各組合員の工場から処理施設まで運搬しなければなりません。そこで、運搬距離に着目し、なるべく各社から処理施設までの距離が短くなるように配慮し、ほぼ中心に位置するような場所を建設地に設定しました。小さなことかもしれませんが、このような小さな取組みの積み重ねが大きなコスト削減につながるものです。



各組合員の所在地の中心に位置する組合

その他にも、協同組合は組合員が事業を利用した分量に応じて配当する「事業利用分量配当」が認められています。設備修繕を見越して内部留保に努めることも重要ですが、必要以上の剰余金が生じた際は、事業利用分量配当として組合員に返還することを意識しています。組合特有の制度も上手く活用しながら、少しでも組合員のコスト削減につながるよう取組むことが組合運営において重要と考えています。



メタン発酵装置でエネルギー利用

## ■ 地域の畜産農家のために（買い手よし）

世界的な穀物需給ひっ迫の影響で飼料価格が高騰しており、畜産農家は苦しい経営を余儀なくされています。

飼料は基本的に様々な種類のものを配合しますので、本組合が製造する飼料だけを100%与えるというわけではありません。ただ、配合される飼料のひとつであることに変わりありませんので、安定供給体制を維持することで地域の畜産農家の経営を支えることも重要な使命であると捉えています。

安定供給体制という観点では、芋焼酎は季節性が高く、年間を通して飼料を製造することが難しいのが実情です。ただ、一定期間にある程度の量を製造できますので、保管して年間を通して使用してもらうことは可能です。そのためには、焼酎粕の飼料には固まりやすく長期保管に向かないというネックがありましたので、テスト段階で原因究明と改善を図り、長期保管できる飼料を製造することに成功しました。

また、品質面においては、国際基準レベルの品質管理の仕組みが整備されている証であるISO9001認証（品質マネジメントシステム）を取得し、顧客満足の達成を常に意識しているところです。

さらに、機能面においても様々な研究の結果、家畜の成長促進作用や健康効果、ストレス改善等の畜産経営に魅力的な効果が見出されており、他の飼料にはない価値提供を追求しつづけていきたいと考えています。

## ■ 地球環境のために（世間よし）

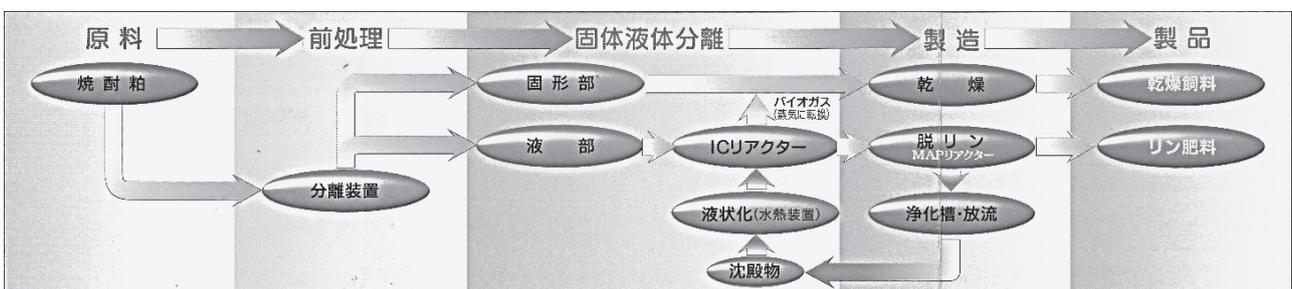
今でこそSDGsという言葉が当たり前のように耳にしますが、設立当時から将来的に二酸化炭素削減を求められる世の中になることは容易に予想できました。そのため、環境負荷を考えた経営を大きなテーマのひとつと捉え、当時から「未来を見つめ自然環境を大切にする企業集団」として活動してきました。

前述のとおり、共同処理は化石燃料の使用を最大限抑えるという仕組みであり、これは二酸化炭素削減を意識した発想でもあります。

実は、この二酸化炭素削減以外にも、環境負荷を意識した共同処理の仕組みがあります。メタン発酵した液体には原料由来のリン成分が含まれており、まず、そのまま自然に放流せずに、リン成分を回収するなど浄化して、きれいな水として放流しています。

このように、本組合の設備は、省エネ型にして環境配慮型のリサイクルシステム、かつ二次公害を出さないクリーンシステムであることも特徴と言えます。

### 【焼酎副産物再資源化フロー】





## ■ 今後の展望

本組合は、

「地球にやさしく 未来に夢を 社会に活力を」

という経営理念を掲げています。

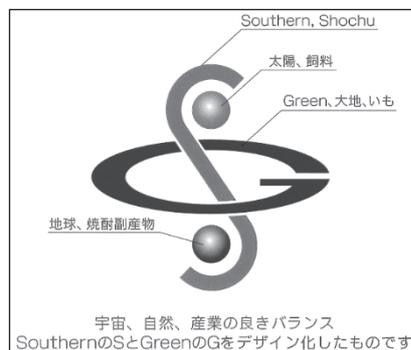
この理念のもと、これまで同様に、しっかりと組合員・地域・環境を支える存在であり続けたいと考えています。

一方、焼酎粕のさらなる可能性に着目すると、過去の「焼酎もろみ粉末」の研究であらゆる機能が証明されています。

例えば、高たんぱくで食物繊維が豊富であることのほか、「スポーツ選手の摂取アミノ酸として期待される成分」「美肌・保湿・バリアー機能がある成分」「血中コレステロール値を低下させる成分」が含まれているなど、健康食品・美容・化粧品素材としての活用も期待されています。

早いもので、設備建設から20年が経ちました。

設備更新の際には、こういった新たな分野への挑戦を視野に計画を進めるなど、より社会に活力を与えられる組織を目指して活動したいと思っています。



組合のシンボルマーク  
※実際のイメージカラーは、Sと太陽が赤、Gと地球が緑

サザングリーン協同組合	
代表者	理事長 大山 修一
設立年月日	平成13年1月19日
事業開始年月日	平成14年6月14日（産業廃物処理業許可）
組合員資格	焼酎製造業
組合員数	旧指宿酒造組合・知覧酒造組合所属の焼酎メーカー16社
所在地	鹿児島県南九州市穎娃町御領1279番地1 (薩摩酒造株式会社 穎娃蒸溜所内)
主な事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 焼酎粕の共同処理</li> <li>● 焼酎粕リサイクル製品の共同販売</li> <li>● 食品リサイクルの研究開発 など</li> </ul>
電話	0993-27-3380

取 材

後 記

組合員の経営合理化への貢献のみならず、本業を通じて取引先や地域社会に価値を提供し続けたいという強い想いがありました。

意識せずとも「三方よし」の経営哲学を体現しており、持続的経営に通ずる重要な考え方であることを再認識させられました。



# 前途彩々

～女性活躍推進企業を訪ねて～



## 鹿児島製茶株式会社



木佐貫梨紗さん(事業推進部)

恒吉悠美さん(製造部製造課)

八反田有紀さん(製造部製造課)

内倉遥月さん(製造部製造課)

第3回目となる今号は、県内企業で初めて「プラチナくるみん」の認定を受け、お茶の製造から販売までを一貫して行う鹿児島製茶株式会社を訪問し、事業推進、製造の分野で日々奮闘する4名の社員と総務課長の米山悟史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。

木佐貫さん：私は事業推進部の課長として、お茶の仕入業務と在庫管理を担当しています。また、原料のトレーサビリティの一環で、農薬使用履歴の確認業務を行い、安心・安全なお茶づくりを担っています。

恒吉さん：私が所属する製造部は、茶葉のブレンドを担当する部門と、仕上げ加工したお茶を袋詰めして出荷する部門に分かれています。私は袋詰めを担当する製造課の課長として、お茶の在庫管理を含めた製造（小分け作業）の業務を担っています。茶葉は注文数量に応じて小分けする必要があり、営業部と連携しながらその日1日の製造計画を作成しています。



八反田さん：私は、製造課内代理として、恒吉課長の補佐と製造計画に沿った実際の製造作業を行っています。製造計画は、恒吉課長が前日に作成していますが、当日に決まる注文が多く、臨機応変に対応する必要があります。

内倉さん：私は八反田課内代理と同様に、製造計画に沿った製造作業を行っています。製造課に所属する女性のうち、フォークリフトを運転できるのは私と恒吉課長の2人だけなので、フォークリフトを運転しながら作業しています。

### —製造作業を円滑に進めるためには、営業部との連携が不可欠ですね。

恒吉さん：営業と連携しながら、製造課に指示を出しています。発注対応にあたって、機械の稼働状況、人員、在庫数など総合的に判断する必要があります。正確で迅速な対応のためには自部門、他部門の状況把握と協力体制が欠かせません。製造課は男性12名、女性6名で構成されています。課内全員がお互いの業務に対して理解を示しており、強い仲間意識を持っていると感じています。お互いの信頼関係があるので、年齢・性別を全く意識することなく、業務に取り組むことができます。



恒吉 悠美さん



八反田 有紀さん

八反田さん：接客・販売業務を担当する部署に15年以上勤務したのちに、製造課に配属になりました。配属されてまだ2年目ですが、チームワークの良さを実感しています。係同士とのコミュニケーションもさることながら、係と上席においても良好な人間関係が構築されていると強く感じます。上席同士が連携している姿が見て取れるので、より安心して1日の業務や業務連絡が行うことができます。

### —職場の雰囲気の良いがよく伝わってきます。最近では若年層の離職率が高いことが話題にあがりますが、若手職員の方から見て、いかがですか。

内倉さん：業務中に思ったことや改善が必要だと感じたことを相談しやすい環境です。先輩方に相談した際も否定されることなく、私の意見を一度受け止めてくれたうえで、アドバイス等をしていただけるので「聞いてもらえている」と感じます。お茶は緑茶だけだと思われがちですが、品種や製造方法によって、さまざまな香りや味わいに変化することが、お茶の魅力だと思っています。毎年、新茶の時期になると工場内はお茶の香りに包まれ、「今年もこの時期が来た」と感じます。そういった中で、市場に流通する前にいち早くお茶の製造に携えることが、仕事をするうえで喜びを感じる瞬間です。



内倉 遥月さん

## —従業員の環境に合わせた就業体制も重要ですね。

木佐貫さん：私は、出産を機に育児休暇を取得しました。子供が1歳になった後も、子供の入園の都合上、休業延長を希望し、会社と所属部署の理解もあり、快く取得させてもらいました。1年以上仕事から離れていたもので、職場復帰には一抹の不安を抱えていましたが、会社の配慮と周りのサポートのおかげで、スムーズに仕事を再開することができました。また、4月は新茶の季節で、年間で1番の繁忙期にあたります。そのような中でも、子供の体調不良の際には肩身の狭い思いをせずに、休暇を取得することができました。今では弊社独自の短時間正社員制度を利用し、時短勤務を行っています。会社の配慮のおかげで今まで勤務できているので、会社に貢献することで恩返ししたいと思っています。



木佐貫 梨紗さん

八反田さん：私は接客・販売業務を担当していた時に、育児休暇を取得しました。当時の販売店には、先に育児休暇を取得した従業員がいたので、取得しやすい環境でした。製造課に配属になり、閑散期の土日祝日は基本的に休みなので家族との時間も作りやすく、自分のライフスタイルに合っていると感じています。他の従業員も率先して有休を取得しているので、休みが取りやすい社風になっていると思います。

## —皆さんの、職場への愛着のようなものを感じます。

内倉さん：職場の皆さんが役職など関係なく同じ目線で接してくれるので、働くなかで安心感があります。頼りになる先輩もたくさんいるので、自身のスキルアップにもつながります。

八反田さん：和気あいあいと会話することもあれば、一気にスイッチが入る瞬間もあるので、メリハリがあります。また、毎日が気づきの連続なので、日々勉強させてもらっています。他の企業に勤める友人の話を知ると、私の環境は恵まれていると感じます。

恒吉さん：他企業に勤めていた経験から客観的に弊社を見ると、人間関係だけでなく福利厚生面も充実しています。週休2日制、柔軟な勤務形態、時間管理等もしっかりとなされているので、会社に信頼感をもって業務を行うことができます。

木佐貫さん：新卒採用から20年以上務めることができているのは、会社から必要とされていると実感できているからだと思います。自分の居場所があると思うだけで、辞める理由がなくなると思います。また、年2回の人事考課を通じた、自身に求められているスキルを見つめ直す機会もあるので、キャリア形成にもつながります。



## —企業としての取り組みはどのようなものがありますか。

米山さん：弊社は2012年にくるみん認定を受け、2016年に県内企業で初めてプラチナくるみんの認定を受けました。2012年以前、当時の社内には、結婚や出産時には退職することが風潮化しているような雰囲気があり、結婚や出産を機に退職する女性従業員がいました。そこで、少しでも定着率を上げるために、育休制度を整備し、結婚・出産後も職場復帰しやすい環境を整えました。また、ライフスタイルの変化に応じて勤務条件の変更を提案し、双方納得の上対応を図っています。こうした柔軟な対応は、離職率低下やくるみん認定、プラチナくるみん認定につながったと考えています。男性の育児休暇を促進するため、育休制度の周知と該当職員への声かけを行い、1週間～10日間程度の男性従業員の育児休暇を取得してもらっています。まだまだ課題は多いですが、男性従業員の育休取得率の向上にも努めています。



米山 悟史さん（総務部）



※くるみん認定の詳細についてはこちら（厚生労働省 HP）

鹿児島製茶株式会社	
代 表 者	代表取締役 森 裕之
設 立 年 月 日	昭和22年 8 月
従 業 員 数	男性55名：女性74名 合計129名（令和6年11月現在）
所 在 地	本社：鹿児島市南栄 3-11 錦江流通センター：鹿児島市錦江町 6-26
業 種	緑茶再生加工、卸小売販売
電 話	099-269-1221
直 販	お茶の美老園 住所：鹿児島市中町 5- 2（本店） TEL：0120-353-204（お客様専用フリーダイヤル） 慈眼寺店、山形屋店、アミュプラザ鹿児島店 他 7 店舗
H P	<a href="https://kagoshimaseicha.co.jp/">https://kagoshimaseicha.co.jp/</a> （本社） <a href="http://birouen.com/">http://birouen.com/</a> （お茶の美老園）

取 材  
後 記

インタビュー中も笑顔が絶えないことが非常に印象的でした。従業員の幸福度の充実が、定着率向上に直結するのだと感じました。

## レディース中央会2024 全国フォーラム in 鹿児島を開催



11月7日（木）、城山ホテル鹿児島において、全国中小企業団体中央会・全国レディース中央会主催、鹿児島県中小企業団体中央会・レディース中央会全国フォーラム in 鹿児島実行委員会共催による「レディース中央会2024全国フォーラム in 鹿児島」が開催されました。

本フォーラムは、組合女性部等の特色ある取組みや中小企業の経営者として活躍する女性の具体的な取組事例を紹介し、全国の女性経営者等が意見交換、研究討議等による相互研鑽を図ることで、女性経営者の能力開発と資質向上、組合女性部の組織化、発展に資することを目的に毎年開催されており、全国の中小企業的女性経営者等が約240名参加し、本県からは約50名が参加しました。

### ◆基調講演

講師に清川照美氏（株式会社タイヨー 取締役副社長）をお招きし、「奇跡を起こして人生と会社を立て直す方法」と題した基調講演を開催しました。基調講演では、女性リーダーとしての思いや逆境を乗り越える心の持ち方・約10年間の会社建て直しの経験を経て得た8つの言霊についてお話いただきました。講演では、完璧を求めるのではなく、まずは行動することの重要性を説かれていました。



清川 照美氏

### ◆パネルディスカッション

基調講演後、「地域資源を活かして地元を元気にする女性リーダー」をテーマに、パネルディスカッションを行いました。コーディネーターは瀬戸口晴子氏（一般社団法人 中小企業診断士協会理事）が務め、パネリストとして下竹原成美氏（指宿白水館 女将）、軸屋麻衣子氏（軸屋酒造株式会社 代表取締役社長）、下堂蘭麻実氏（株式会社下堂園 代表取締役社長）の3名が登壇しました。



各パネリストによる事例発表の後、女性ならではの視点を活かした事例、差別化戦略、人手不足への対応等について意見を交わしました。また、スマホアプリを活用して、参加者から募った質問にパネリストが回答するなど、有意義なディスカッションとなりました。



パネルディスカッションの様子とコーディネーター・パネリスト

#### ◆物産展

会場では、併せて物産展が実施されました。県内の組合・組合員事業者等計14事業者が出展し、来場者は鹿児島島の魅力ある品々を興味深く手に取っていました。



物産展の様子

また、翌8日には霧島市方面と南九州市方面の2手に分かれ、エクスカーションを実施しました。参加者は鹿児島島の郷土料理や歴史に触れ、知見を深めた様子でした。



エクスカーションの様子

## 第76回 中小企業団体全国大会を福井県で開催



10月24日（木）、福井県福井市の「フェニックス・プラザ」において第76回中小企業団体全国大会が開催されました。中小企業団体全国大会は、中小企業者で組織する全国約3万組合等の意見を総意としてとりまとめ、内外に広く表明するとともに、政府等に対して中小企業の実情と振興施策を訴え、中小企業の持続的な成長と豊かな地域社会の実現を図ることを目的として毎年開催しています。

本年度の全国大会は、「つながる ひろげる 連携の架け橋～幸せ紡ぎ新しい未来へ～」を大会テーマに掲げ、中村保博・福井県副知事、西行茂・福井市長、関根正裕・株式会社商工組合中央金庫代表取締役社長、宮川正・独立行政法人中小企業基盤整備機構理事長等多数のご臨席の下、全国から中小企業団体の代表者約2,000名が参加し、本県からは22名が参加しました。

なお、中小企業団体の関係者の皆様が見守る中、議案上程された大会決議項目が採決されました。

### 【大会議決事項】

- I . 中小企業・小規模事業者等の環境変化対応、成長促進支援等の拡充
- II . 中小企業・小規模事業者の実態を踏まえた労働・雇用・社会保険料対策の促進
- III . 中小企業・小規模事業者の積極的な事業活動を支える環境整備

議決本文は全国中小企業団体中央会ホームページをご覧ください。

<https://www.chuokai.or.jp/index.php/10991/>



## 年末調整、高年齢者雇用安定法改正について学ぶ

～令和6年度 第2回組合事務局講習会を開催～

10月29日（火）、ホテル・レクストン鹿児島にて、令和6年度第2回組合事務局講習会を開催しました。

講師に税理士法人ひまわりFC 税理士 末地浩史郎氏、みらい人財労務管理研究所 代表 駒水隆志氏をお招きし、「①年末調整の実務～定額減税等の変更点について～」 「②高年齢者雇用安定法改正～65歳までの雇用確保への対応～」の2本立てで開催しました。

参加者は、今年度の年末調整の変更点や高年齢者雇用改正のポイントを学ぶとともに、留意点や今後の業務への対応方法について理解を深めることができました。



講習会の様子

## 阿久根地域づくり事業協同組合(阿久根市)の創立総会を開催



組合員のみなさん  
(中央が下園正博理事長)

10月29日（火）、「阿久根地域づくり事業協同組合」の創立総会が開催されました。

本組合は、県内9例目の特定地域づくり事業協同組合として、水産食料品製造業、各種食料品小売業、農産保存食料品製造業、耕種農業を行う4社で構成され、所定の手続きが完了した後、来年1月を目途に労働者派遣事業を開始する予定です。

創立総会には、来賓に阿久根市長の西平良将氏、同市議会産業厚生委員長の竹之内和満氏が臨席し、定款や事業計画等が承認されました。

代表理事に就任した下園正博氏（株式会社下園薩男商店 代表取締役）は、「阿久根市では、人口減少に伴う地域産業の担い手不足が深刻な課題となっている。この問題を解決するため、市と連携しながら特定地域づくり事業を積極的に推進し、市に関心を持つ方々が安心して移住・就労できる環境構築に努め、地域の発展に寄与したい。」と抱負を述べられました。

### 〔組合プロフィール〕

名称：阿久根地域づくり事業協同組合  
所在地：鹿児島県阿久根市新町1番地  
代表理事：下園 正博  
組合員数：4人

## 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

## 1. 「鍛 造」

人材を宝とするためには、人材の育成、成長の場を設けるなどの取り組みが必要です。

人材育成の目的は、仕事に対する能力を高め、企業の成長・発展に貢献できる人材を育成することです。人材が現在保持している技術、能力、技能を向上させることで生産性を向上させ、人手不足、業績改善といった課題に立ち向かうことができます。

また、新しい知識・技術を学ばせ、学んだ知識・技術を活用できるよう業務へ積極的に関与させることにより成長させることができます。

会社が業績を上げ、会社が目的としている使命を達成するためにも、従業員に技術、能力、技能を向上させていくことが必要になります。

しかし、人材育成は一朝一夕にできるものではありません。会社の方針(理念)を従業員が理解し、組織としてどういった人材を、どういった方法で育てていくのかを明確にすることが大切になります。

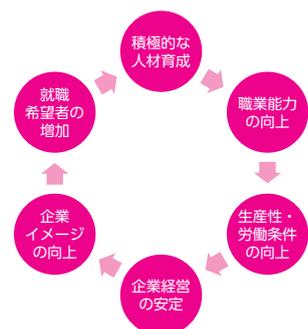
## 2. 人材を作っていくための支援制度

製品やサービスの質を維持・向上させ、働き方改革で求められている生産性を向上させるには、企業を支える人材に、能力をいかに発揮していただくことが不可欠となります。

将来にわたって活躍できる人材を育てるために、その職務に必要な能力とは何か、いつまでにどのレベル

に達してほしいか、などの計画的な人材育成を行うことが求められます。

人材育成への取り組みが、企業経営の安定にもつながります。人材育成への積極的な取り組みが、従業員のキャリア形成や能力アップは



もちろんのこと、従業員の職場定着を促進し、ひいては、安定的な企業運営につながっていきます。

その手段として、事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度として、「人材開発支援助成金」制度があります。

### ■人材開発支援助成金

	支給対象となる訓練等
人材育成支援コース	10時間以上のOFF-JT、新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練、有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練
教育訓練休暇等付与コース	有給教育訓練休暇制度（3年間で5日以上）を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練
人への投資促進コース	デジタル人材・高度人材を育成する訓練、労働者が自発的に行う訓練、定額制訓練（サブスクリプション型）等
事業展開等リスキリング支援コース	新規事業の立ち上げなどの事業展開等に伴い、新たな分野で必要となる知識及び技能を習得させるための訓練

### ■建設事業主向け助成コース

	支給対象となる訓練等
建設労働者認定訓練コース	・認定職業訓練または指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施 ・建設労働者に対して有給で認定訓練を受講
建設労働者技能実習コース	・若年者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、キャリアに応じた技能実習を実施

職業能力開発計画書を作り、計画的に人材育成を行っていきましょう。なお、補助金の詳細については厚生労働省HPをご覧ください。

(次回掲載は2月号)

事業主への助成金 施策紹介 検索

## 令和7年 課題対応支援事業補助金の案内

中小企業組合等課題対応支援事業は事業協同組合や商工組合など連携組織のみなさまが行う、新たな活路の開拓、単独では解決困難な問題の解決、中小企業の発展に寄与する取組みを支援します。SDGs への取組み、DX 促進、2025年問題対応などの課題や団体・業界特有の課題解決に活用できます。令和7年度の概要が発表されましたのでご紹介します。

詳細は、全国中小企業団体中央会 HP をご覧ください。



※全国中小企業団体中央会 HP

### ① 中小企業組合等活路開拓事業

01

#### 販路開拓事業

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、構成員への成果を発表するなどして、課題を解決、成果を共有する取組みを支援します。

補助金	大規模・高度型	上限 <b>2,000</b> 万円	※	下限 100万円	補助率 6/10
	通常型	上限 <b>1,200</b> 万円		下限 100万円	補助率 6/10

02

#### 展示会等出展・開催

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します（商品等の販売を伴う出展・開催は不可）。

補助金	上限 <b>1,200</b> 万円	下限なし	補助率 6/10
-----	--------------------	------	----------

### ② 組合等情報ネットワークシステム等開発事業

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します。

補助金	大規模・高度型	上限 <b>2,000</b> 万円	※	下限 100万円	補助率 6/10
	通常型	上限 <b>1,200</b> 万円		下限 100万円	補助率 6/10

### ③ 連合会（全国組合）等研修事業

所属員が15都道府県以上に所在する組合等が行う組合員（会員）や専従職員を対象とした研修の開催を支援します。

補助金	上限 <b>300</b> 万円	下限なし	補助率 6/10
-----	------------------	------	----------

お問い合わせ：全国中小企業団体中央会振興部 03-3523-4905

## テーマ

### 第104回 理事の不正行為を止める方法について教えてください

私はある組合の組合員です。  
先日、当組合の理事が、組合に損害を与えるような不正行為を行っているとの話を聞きました。理事会で確認し、問題がある場合は差し止めたいのですが、いかがすればよいのでしょうか。



## はい！お答えします！

理事会招集は、殆どの組合の場合、定款で理事長が招集すると規定しています。  
では、組合員は理事会を招集して、理事の不正行為を差し止めることはできないのでしょうか。

組合員は直接、理事会を招集することはできませんが、以下の場合には、招集権者に対して理事会の招集を請求することができます。

- ①当該理事が法令や定款に違反する行為を行った又は行う恐れがある場合。
- ②当該理事が組合の目的以外の行為を行った又は行う恐れがある場合。

また、請求があった日から5日以内に、その請求があった日から2週間以内の日を理事会の日とする招集通知が発せられない場合は、組合員自ら理事会を招集することができます。

なお、定款にて監事の権限を限定していない場合は、監事に相談していただくこととなります。

この方法で解決できない場合は、組合員自ら臨時総会を招集することができますが、詳細は次号で解説します。



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A～Fは、「中小企業等協同組合法」「中小企業団体の組織に関する法律」「商店街振興組合法」の条文である。下線が引かれた箇所の記載について、正しいものには○印を、誤っているものには×印を記入しなさい。



### A. 中小企業等協同組合法（企業組合）

第九条の十一 企業組合の総組合員の三分の二以上の数の組合員（特定組合員を除く。次項から第四項までにおいて同じ。）は、企業組合の行う事業に従事しなければならない。  
2 企業組合の行う事業に従事する者の三分の一以上は、組合員でなければならない。

### B. 中小企業等協同組合法（加入）

第十五条 組合に加入しようとする者は、定款の定めるところにより加入につき組合の承諾を得て、引受出資口数に応ずる金額の払込及び組合が加入金を徴収することを定めた場合にはその支払を了した時又は組合員の持分の全部又は一部を承継した時に組合員となる。

### C. 中小企業等協同組合法（創立総会）

第二十七条 発起人は、定款を作成し、これを会議の日時及び場所とともに公告して、創立総会を開かなければならない。  
2 前項の公告は、会議開催日の少なくとも二週間前までにしなければならない。  
3 発起人が作成した定款の承認、事業計画の設定その他設立に必要な事項の決定は、創立総会の議決によらなければならない。

### D. 中小企業等協同組合法（規約）

第三十四条 左の事項は、定款で定めなければならない事項を除いて、規約で定めることができる。  
一 総会又は総代会に関する規定  
二 業務の執行及び会計に関する規定  
三 役員に関する規定  
四 組合員に関する規定  
五 その他必要な事項

### E. 中小企業等協同組合法（役員）

第三十五条 組合に、役員として理事及び監事を置く。  
2 理事の定数は、四人以上とし、監事の定数は、一人以上とする。

### F. 中小企業等協同組合法（役員の場合に対する損害賠償責任）

第三十八条の二 役員は、その任務を怠つたときは、組合に対し、これによつて生じた損害を賠償する責任を負う。  
2 前項の任務を怠つてされた行為が理事会の決議に基づき行われたときは、その決議に賛成した理事は、その行為をしたものとみなす。  
3 前項の決議に参加した理事であつて議事録に異議をとどめないものは、その決議に賛成したものとみなす。

## 令和6年9月 情報連絡員報告

令和6年9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」、「収益状況」はそれぞれ1ポイント改善したが、「業界の景況」は1ポイント悪化しており、物価高騰に伴う消費減退や人件費の増加の影響により、引き続き全体的な景況感は厳しい状況が窺える。

### 【前年同月比】

「業界の景況」が13ポイント、「売上高」は23ポイント、「収益状況」は11ポイント悪化した。原材料やエネルギー価格の高騰に対し、価格転嫁が十分とは言えず、収益環境は芳しくない状況である。

また、消費者の購入意欲が減退し、物価高騰の影響が色濃く表れている状況が続いている。

### 【DI値 前月比】

	前月	今月	比較結果
	令和6年8月	令和6年9月	
業界の景況	-16	-17	↘
売上高	-18	-17	→
在庫数量	-5	-2	→
販売価格	5	7	→
取引条件	-3	-2	→
収益状況	-18	-17	→
資金繰り	-8	-9	↘
設備操業度	-4	-4	→
雇用人員	-5	-6	↘

### 【DI値 前年同月比】

	前年	今月	比較結果
	令和5年9月	令和6年9月	
業界の景況	-4	-17	↘
売上高	6	-17	↘
在庫数量	0	-2	↘
販売価格	8	7	↘
取引条件	-4	-2	→
収益状況	-6	-17	↘
資金繰り	-6	-9	↘
設備操業度	0	-4	↘
雇用人員	-5	-6	↘

※ 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）

9月はほぼ昨年並みの売上で落ち着いたようである。原料をはじめ資材等の値上がり状況は落ち着くことを知らず、経営状況は月を追うごとに厳しさを増している。その為、製品価格の見直しは必至で、各事業所はそのタイミングを計っている状況である。

21.2%減少しており大変厳しい数字となっている。全国的に小規模の事業者の廃業が多く、売り上げも芳しくない。9月29日に神戸国際展示場でかごしまファンデーが開催され、離島、鹿児島県蒲鉾組合の組合に加入していない方も含めて15社程出店した。10月は行楽の秋、食欲の秋、運動会の秋だが、数年前から売り上げに反映されていない状況である。

### 食料品（酒類製造業）

(令和6年9月分データ) (単位：kL・%)

区分	R5.9	R6.9	前年同月比	
製成数量	17,988.9	14,629.2	81.3%	
移出数量	県内課税	2,595.5	2,719.4	104.8%
	県外課税	3,859.0	3,607.7	93.5%
	県外未納税	1,656.1	2,256.9	136.3%
在庫数量	183,201.1	186,193.2	101.6%	

### 食料品（鯉節製造業）

8月は休日が多く、台風到来もあり生産が落ちた。消費は値上げの影響で減退感があつた。品質低下により、鯉の相場が10%~15%下落している。雑節類は売れる物が限定されている様子であった。9月からの消費に期待したい。

### 食料品（漬物製造業）

受注増により、各社原料が不足気味で、原料を融通しあっている。外国人技能実習生や特定技能により作業員数は確保しているが、柱になる人材が確保しづらい。クルーズ船入港により、お土産品の受注が一気に増加している。一過性で終わらないことを期待している。

### 食料品（菓子製造業）

敬老の日、お彼岸等のイベントである程度お菓子は動いたが、9月になっても猛暑日が続く、店売りは厳しいところもあった。また、相変わらず人手不足に悩むところも多い状況である。

### 食料品（蒲鉾製造業）

農林水産省が発表した2023年練り製品の生産量は、



### 食料品（茶製造業）

取扱実績、前年度売上対比は110.5%（前年売上対比109.1%）であった。

### 大島紬織物製造業

原材料高騰により、商談が減少している。

### 本場大島紬織物製造業

検査反数は1割減少し、需要も減少している。11月と来年1月の催事に期待したい。

### 木材・木製品

令和6年度上半期事業実績対前年度比は、著しい減量・減益となった。下半期は需要低迷が長引くものと予測され、**市況も好転の兆しに乏しく業界の苦戦は続くものと思われる。**

### 木材・木製品

鹿児島県の7月分の新設住宅着工戸数は、594戸で前年同月比55%、うち木造は、333戸で同54%となり、7月ひと月分に関しては昨年の45%減と大幅な下落であった。県産スギ丸太4m中目材の8月の価格は、前年同月比112%となり、持ち直してきている。一方、スギ製品の柱角の8月の価格は、前年同月比89%、KD材は、同93%となっている。スギ製品の柱角は令和4年8月から僅かずつ下がり続けていて、製材所は8月も原木高の製品安で大変厳しい模様である。

### 生コン製造業

出荷量は対前年比で、官公需、民需合計86.8%となった。対前年比で、増加した地域は7地域（増加率順に串木野354.9%、垂水桜島54.3%、甑島15.1%）と

なっている。一方、11地域が減少（減少率順に宮之城62.5%、奄美大島53.1%、川薩52.8%）した。なお、鹿児島地域は対前年比で官公需109.3%、民需93.4%、合計97.6%となっている。

### コンクリート製品製造業

9月度の出荷量は、5,066トンの前年度同月比69.5%となった。出荷実績は鹿児島、熊本地区は前年度並みであったが、他地区は前年度を下回る結果となった。特に奄美地区においては前年度同月比37.9%となっており、川薩地区においても前年度同月比47.5%となっている。9月度の受注量も前年度同月比を下回っており、厳しい状況に変わりはない。

### 鉄鋼・金属（機械金属工業）

仕事量の減少により収益状況が悪化している。今秋、約束手形の満期日までの期日が60日に変更されることになり、資金繰りへの影響も懸念される。

### 畳製造業

畳の部屋が少なくなってきた。リフォームが多く洋室が多くなってきたことが原因である。**畳材も10月から値上げが予定されている。**

### 印刷業

2年に1回開催される印刷組合の全国連合会フォーラムが、今年大阪で開催された。全国から500名程度の参加があり、各委員会・講演会・懇親会等が開催された。印刷業界は大きな業態変革の必要に迫られており、研究テーマも多岐にわたる。

## 非製造業

### 水産物卸売業

昨年同月比で、数量58.0%、金額78.3%、単価134.7%となった。**夏場の入荷量も減少している。**養殖物は、猛暑が続いたことで海水温が上昇し、食欲低下のため成長不良に陥った。そのため、出荷基準を満たすことができず、**出荷量が減少した。**

### 燃料小売業（LPガス協会）

10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+20ドル）、石油化学原料のブタンが620ドル（前月比+25ドル）と上昇した。中東市場はOPECプラスの減産継続で出荷減少、スポット販売は限定的になった。サウジアラビアは国内需要でブタンも投入、インド等の東南アジアの需要増で市場は需給がタイト化した。

### 中古自動車販売業

9月に入っても残暑が厳しく、来店も少なく厳しい状況は変わらない。相変わらず、オークション価格の高騰が続き、**仕入れが困難で在庫不足に陥っている。**オートタム

キャンペーンに併せて、「安心と信頼のJU鹿児島加盟店」[支払総額表示店]のテレビCMでPRを図っている。10月25日は「古物商管理者講習会」「中古車販売環境の変化」「支払総額表示」等の講習会を開催する。

### 青果小売業

夏の高湿障害により葉物野菜が高値で推移した結果、**売上高が上昇した。**

### 農業機械小売業

米価上昇、甘藷増収も売上増に結びつけられなかった。各社工夫して経営の維持に努力している。

### 石油販売業

中東情勢の緊迫化はおさまりそうもなく、**原油供給不安から高騰が続いた。**併せて、為替も円安になり、不安定な様相となってきている。消費者負担低減を目的とした燃料油激変緩和措置の出口戦略も厳しくなりつつある。一方、小売販売は大型台風の襲来があり、不安定な動きとなった。これからの灯油シーズンに期待したい。

## 鮮魚小売業

天候不良により入荷量が少ない上に種類も少なく高値で推移している。運動会の開催期間がバラバラなため、まとまった売上が作れなかった。

## 運動具小売業

9月は夏休みが終わり、いよいよ運動の秋へ突入してきた。厳しい残暑が続くため、日中に運動を開催するには厳しい状況だが、少しずつ動きがあるようで今後期待したい。

## 商店街（始良市）

仕入価格の高騰により、販売価格に転嫁せざる得ない店舗が増えてきている。

## 商店街（鹿児島市）

商店街の個店や零細企業は、令和5年12月にはコロナを脱して回復傾向にあったが、令和6年の正月商戦後は現在も足踏み状態が継続している。新店舗の開店もあるが、既存店舗は物価の高騰や価格転嫁の不足もあり、やっと経営をしている状況である。賃上げをした中小零細企業への補助制度はあるが、制度を利用する経営者は少ないと感じる。商店街としては引き続き、勉強会への参加や「まちゼミ」への参加など「館業」から本当の意味の「顧客業」への転換が必要である。また、若手経営者を受け入れる懐の深い土地・ビルオーナーが育つことが重要である。

## サービス業（旅館業 / 県内）

地域全体として観光客が少なく、労働力不足も継続している。集客の為の策を関連団体と検討している。

## 測量設計業

公共事業によって売上を確保していく当業界としては、先行きが非常に不安である。現在、売上が伸び悩んでおり、売上を確保するために仕事をかき集めていかなければならない。日銀の追加利上げを受けて、物価上昇、売上上昇、利益率向上、賃金上昇という波がくることを期待したい。

## 旅行業

昨今の物価高で宿泊費やバス代が上昇し、旅行代金も高騰している。そのため、代理店を利用せずに旅行者自ら手配する傾向が強まり、代理店利用者が減少している。貸切バスの規制強化により運行時間に制約が生じ、旅行プランの柔軟性が損なわれている。そのため、旅程の見直しやコストの増加が求められ、旅行代理店には対応策が必要になってくる。また、インバウンド観光客の増加で観光業全体は好影響を受けている。従来の旅行会社は恩恵が少なく、主にインバウンド専門の外資系旅行会社がその利点を享受している。

## 建築設計監理業

9月の公共団体等の入札状況は、件数で39件程度、契約金額で約1億7千4百万円程度であり、前年同月（58件、約2億6百万円）と比較すると件数、契約金

額ともに減少した。また、8月の新設住宅着工戸数は694戸で、対前年同月比（711戸）で2.39%の減少であり、4月からの累計戸数では過去8年間で最も低い水準で推移している。

## 自動車分解整備・車体整備業

9月は車検台数も多く全体的に忙しい日々が続いた。2024年10月から、2021年以降の国産車にOBD車検を使った点検が実施される。これは、自動ブレーキ等の様々な支援システムが正しく作動するか確認するためのものである。

## 電気工事業

人材確保が困難な状況であり、受注活動にも影響がでている。公共・民間共工事案件が若干減少傾向に感じる。

## 造園工事業

例年9月は、公共工事（道路草刈り、公園草刈り、街路樹剪定等）や民間・個人宅の草刈り業務で多忙な時期である。特に今年は、8月末の台風の襲来による跡片付けも相まって、手一杯の状態であった。その結果、売上は例年より大幅増加で推移したが、慢性的な人手不足で人員の手配に苦労している状態なため、台風災害復旧処理も加えて相当の出が必要で、各社非常に苦労した月であった。

## 管工事業

労務費の上昇に加え、相次ぐ資機材及びエネルギー価格の高騰により、引き続き厳しい経営を強いられている。

## 建設業（鹿児島市）

建設資材や燃料費等が高止まりし、引き続き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、従業員数を前年と比較すると従業員総数は横ばいであるが、外国人労働者が増加しており、熟練技能者の高齢化や新規入職者の減少など、人手不足を外国人労働者で補っている側面が見られる。

## 建設業（薩摩川内市）

公共工事の発注が徐々に進みつつあり、会員の手持ち工事が僅かに増加傾向にある。

## 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106.27%に増加し、前年同月と比較して87.58%に減少した。

## 運輸業（個人タクシー）

9月のタクシーの動きは例年通りではあるが、観光客船の入港によりタクシー需要は多い。ライドシェアについては、動向を注目している。また、タクシー不足については、市内においても努力している状況である。

## 令和6年10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

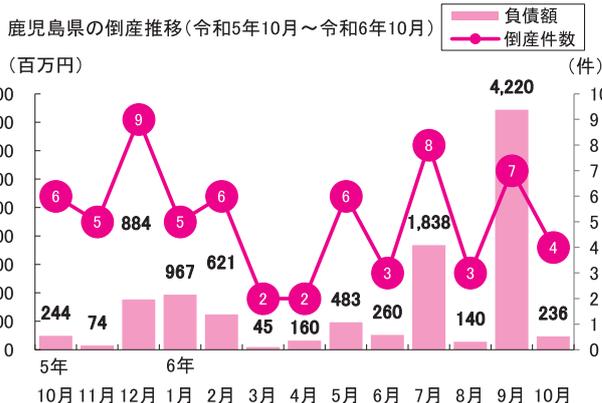
### 件数4件 負債総額2億3,600万円

〔件数〕前年同月比2件減 〔負債総額〕前年同月比3.3%減

#### ポイント

～前年同月比で減少、負債総額は減少～

- ◆倒産件数は4件で前年同月比2件減少、前月比3件減少
- ◆負債総額は2億3,600万円で前年同月比3.3%減少、前月比94.4%減少



#### 【今後の見通し】

2024年10月の倒産件数は4件と前年同月比で2件減少し、前月比でも3件減少した。

新型コロナウイルス関連倒産は0件で、前月比で1件減少した。

個人消費に関しては、飲食料品の販売状況は前年の水準を上回った。観光関連では主要ホテル・旅館の宿泊客数は増加基調となったが、霧島・指宿地区・離島等の宿泊客数は減少推移となった。畜産相

場に関しては、肉用牛・ブロイラー・鶏卵に加え、豚肉相場も下落に転じており、引き続き、畜産業の動向は低調な推移となっている。

いずれにしても、企業からは「原材料価格の高騰による収益性の低下」など物価高に対する懸念の声が多く、企業収益や個人消費への影響も想定され、倒産件数の推移は、引き続き、一進一退の状況が続くものと推察される。

#### 令和6年10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
(有)S	他の水産食料品製造	110	10,000	北薩地区	破産	
(株)S	義肢販売	80	3,000	鹿児島市	破産	
(有)K	婦人・子供服小売	36	5,000	大隅地区	破産	
(株)S	元・広告代理	10	10,000	鹿児島市	特別清算	

※主因別は「販売不振」3件、「その他」1件

## 商工中金協力会

- テーマ 「パワハラで人生をしくじった元名監督に学ぶ 変わる勇氣」
- 講師 流通経済大学ラグビー部  
アドバイザー 松井 英幸 氏
- 日時 令和6年12月2日(月)  
15時00分～17時00分
- 場所 鹿児島サンロイヤルホテル
- 参加費 無料(ただし、懇親会参加費は13,000円)  
※お問い合わせは総務企画課まで

## 特定地域づくり事業協同組合シンポジウム

- テーマ 「最新の設立事例から考える！効果的な地域づくり人材確保の手法」など
- 日時 令和7年1月16日(木)～17日(金)  
1日目：14時30分～17時30分  
2日目：7時45分～15時15分
- 場所 1日目：鹿児島サンロイヤルホテル  
2日目：現地参加者のみ対象
- 参加費 無料(ただし、懇親会参加費は5,000円)  
※お問い合わせは連携情報課まで

P.54 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：A.× B.○ C.○ D.○ E.× F.×

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



## 令和6年12月

2日(月) 14:00	<b>第4回中央会理事会</b> 鹿児島市「鹿児島サンロイヤルホテル」
6日(金) 14:00	<b>小企業者特別講習会</b> テーマ：5Sで解決!小さな企業の業種を問わない利益改善 オンライン開催
10日(火) 15:00	<b>外国人技能実習制度適正化講習会</b> テーマ：育成就業制度への移行に関する展望と労務管理上の備え 鹿児島市「ホテル・レクストン鹿児島」
17日(火) 14:00	<b>人材確保・人材育成講習会</b> テーマ：カスタマーハラスメントに対応できる組織を作る～従業員を守り、育てるために～(仮) 鹿児島市「かごしま国際交流センター」

## 令和7年1月

7日(火) 10:00	<b>中央会年始会</b> 鹿児島市「鹿児島サンロイヤルホテル」
21日(火) 15:30	<b>組合事務局講習会</b> テーマ：事務局を運営して感じた組合の魅力 鹿児島市「ホテル・レクストン鹿児島」
31日(金) 13:30	<b>組合自治監査講習会</b> テーマ：監事の役割と監査の方法 鹿児島市「かごしま国際交流センター」

## 中小企業かごしま

(令和6年度 活性化情報第3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：公益社団法人鹿児島県観光連盟

### 今月の表紙

## 「弥五郎どん祭り」

毎年11月3日に曾於市大隅町の岩川八幡神社にて開催される「弥五郎どん祭り」は、900年以上続く祭りであり、県無形民俗文化財に指定されています。

祭り当日は、大きな掛け声とふれ太鼓(神事)を合図に午前1時から開始され、午前4時の「弥五郎どん起こし」に参加すると、体が丈夫になり、運氣が上がると言われています。



「弥五郎どん祭り」



# 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。



※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。