

Monthly 5

組合活性化情報 Information For Small Business Association

Tochigi

2024
vol.672

Pick up!
P1-3

・地域課題解決事業推進に向けた基本方針
～「ローカル・ゼブラ企業」の創出へ～



・ Contents ・

P4. 組合NEWS

- ・ 足利建設業協同組合
- ・ 足利市上下水道設備事業協同組合
- ・ 企業組合上南摩そばネットワーク
- ・ ヒューマンネットワーク協同組合

P5. FLASH

P6~7. 景況レポート (令和6年3月)

P8~9. よろず支援拠点コラム【NEW!!】

P10. 組合ニッポン!めぐり旅/Q&A

P11. 関係機関からのお知らせ

P12. 中央会からのお知らせ



地域課題解決事業推進に向けた基本方針 ～「ローカル・ゼブラ企業」の創出へ～

社会課題解決と経済成長の両立を目指すゼブラ企業は、社会課題を成長のエンジンに転換していく、地域経済の新しい担い手となり得る事業者です。

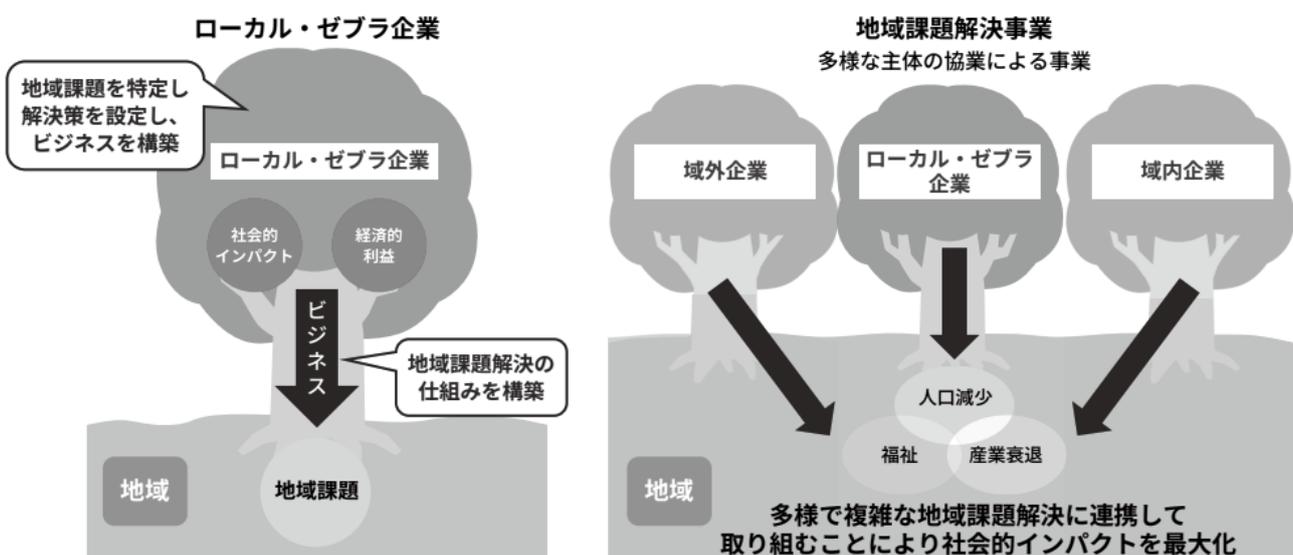
ゼブラ企業とは、平成29年にアメリカで提唱された概念であり、時価総額を重視するユニコーン企業と対比させて、社会課題解決と経済成長の両立を目指す企業を、白黒模様、群れで行動するゼブラ（シマウマ）に例えたものです。

令和6年3月1日、中小企業庁では地域の社会課題解決の担い手となり、事業を通じて地域課題解決を図り、域内企業等と協業しながら、新たな価値創造や技術の活用等により、社会的インパクト（事業活動や投資によって生み出される社会的・環境的变化）を生み出しながら、収益を確保する企業を「ローカル・ゼブラ企業」と位置づけて、多様な関係者による支援や協業によって取り組む地域課題解決事業について、事業を進める上でのポイントについてまとめました。今後、この基本指針の普及を図り、多くのゼブラ企業が創出されていくエコシステムが各地に構築されていくよう取り組んでいきます。

今回の特集では、基本方針の目的及び全国の事例について、その一部をご紹介します。

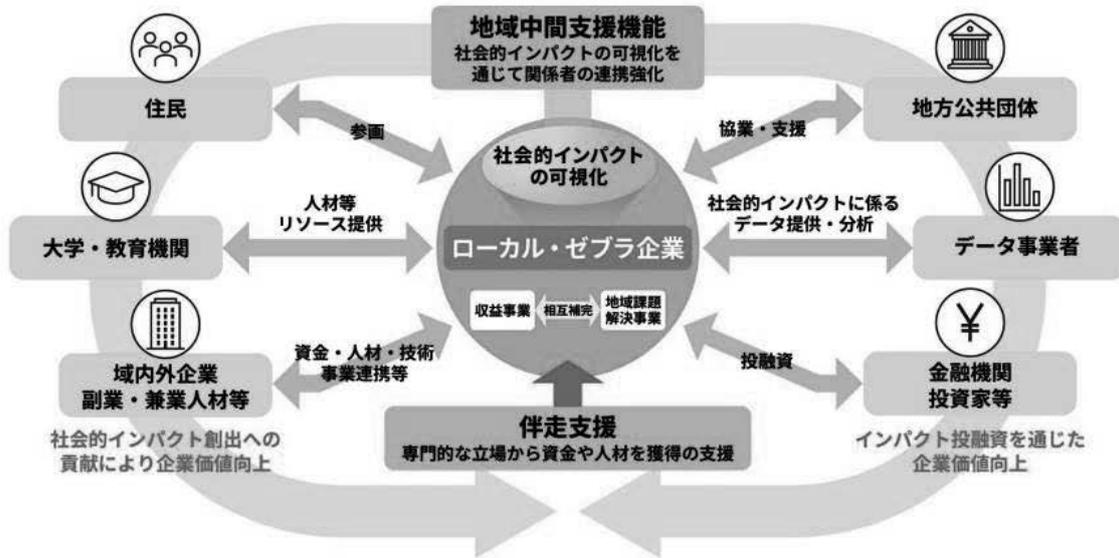
1. 基本指針の目的 ～地域課題解決事業への理解と合意形成の重要性

- 地域の包摂的な成長を実現するには、その地域の特性にあった多様な主体や産業がそれぞれの強みを生かして連携し、多様性と連携による地域づくりに取り組むことが重要である。
- 本基本指針は、地域の未来に希望を見だし、ビジネスの手法で地域課題の解決にポジティブに取り組み、社会的インパクトを創出する企業（ローカル・ゼブラ企業）や地域課題解決事業の重要性と概念を整理し、多様な関係者との協業を実現し、必要な資金や人材を確保するための考え方や、事業が社会に生み出す社会的インパクトの可視化等、関係者との共通理解を深めるための手段についても整理する。

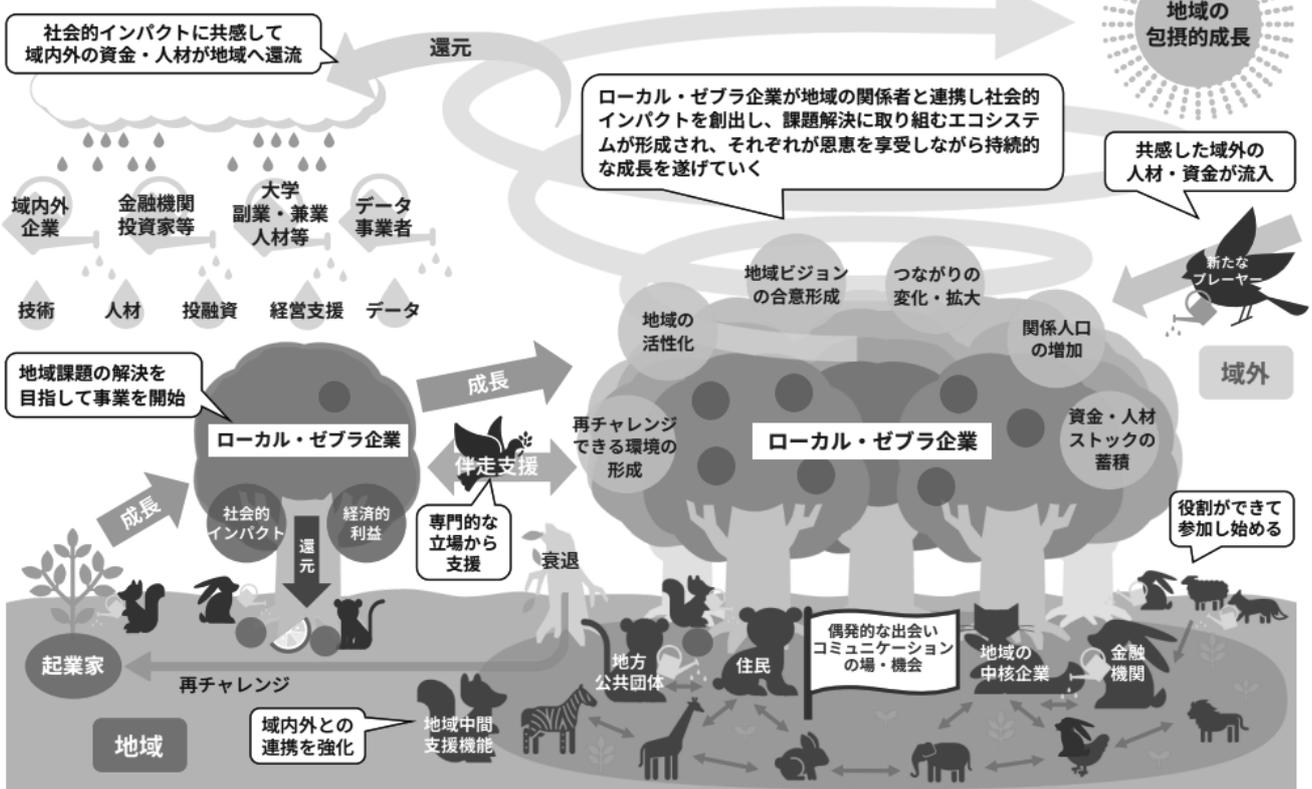


1. 基本指針の目的 ～有機的な連携

- 地域の包摂的成長を実現する担い手となるのは、地域に根ざした中小企業・小規模事業者である。中でも、地域の社会課題を解決し、社会に良い変化（社会的インパクト）を生み出すローカル・ゼブラ企業が、良質な雇用や豊かな暮らしの実現に果たす役割は大きい。
- 創業や第二創業により地域課題解決に取り組む中小企業・小規模事業者が中心となって、地域の多様で複雑な社会課題の解決を目指し、地域中間支援機能や伴走支援者等の多様な関係者と、お互いの強みを生かし有機的に連携して課題解決に取り組むことにより効果が大きくなる。

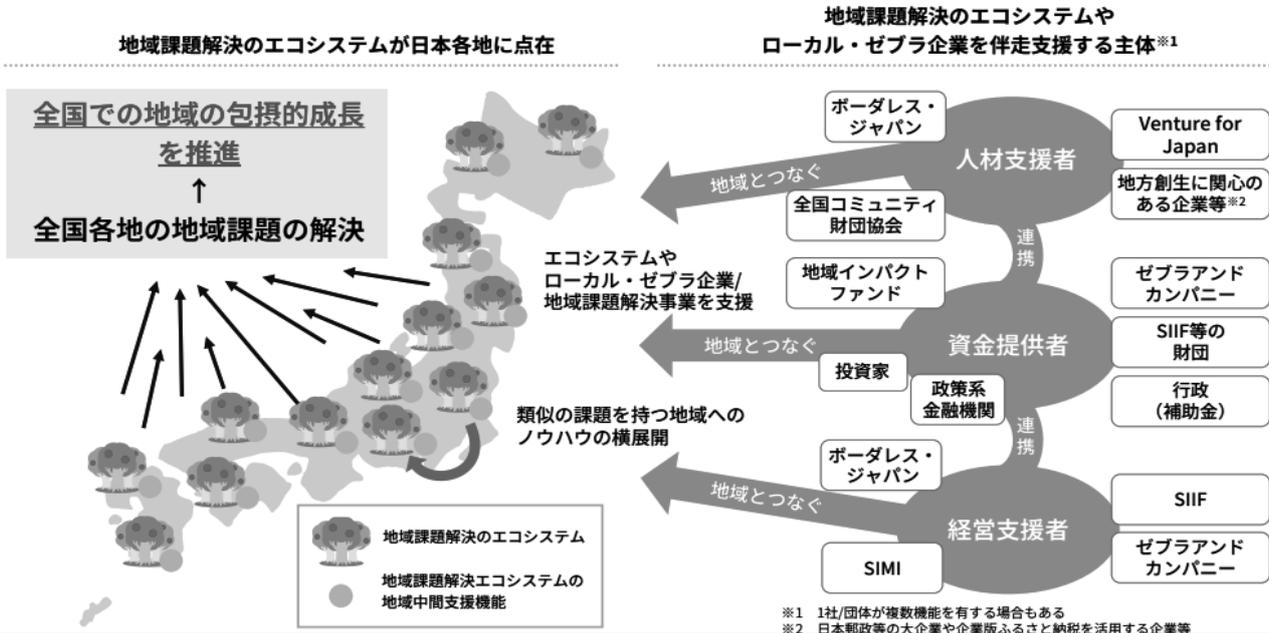


1. 基本指針の目的 ～エコシステムの創出・育成



1. 基本指針の目的 ~エコシステムの創出・育成

- 地域課題解決事業の意義や、協業の重要性を共通理解として広げていくことで、地域課題解決事業推進の機運を醸成し、事業への共感による資金や人材の流れを生み出し、伴走支援者に支えられながら、地域の包摂的な成長を目指すエコシステムが各地で構築されていくことを期待したい。



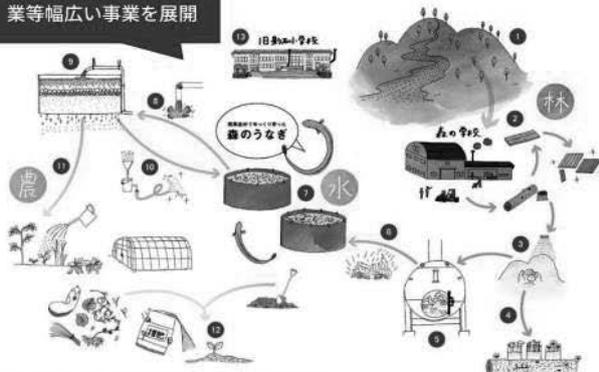
2. ①ローカル・ゼブラ企業の特徴 ~事例①

事例 (株)エーゼログループ (岡山県西粟倉村)

- 地域経済の促進・循環を事業目的とし、岡山県西粟倉村と連携し、林業の6次産業化を進めることで新しい事業(地元木材でフローリングなどの内装材や家具・雑貨等の製造)を興し、地域資源を活用したローカルベンチャーの創発に取り組む。
- 現在は4拠点で農林水産業、獣肉の加工・流通、飲食事業など幅広い事業を展開。

事業概要

森を起点に養殖、飲食事業等幅広い事業を展開



出典：株式会社エーゼログループHP (2023/11/06閲覧)
地域の社会課題解決促進に向けたエコシステム研究会古田委員説明資料

事例 瀬戸内ビレッジ(株) (香川県三豊市)

- URASHIMAVILLAGEは、瀬戸内海に面した荘内半島の高台にたつ宿泊施設。
- 地元のスーパーや建材屋、家具製造、工務店、建設業、バス会社、レンタカー会社など11社が参画し、それぞれの専門性を活かすことでより品質の高いサービスを作ること志し、かつ、地域の経済を自分たちで回すこと(地域内循環ビジネスモデルの確立)を目指して取り組む。

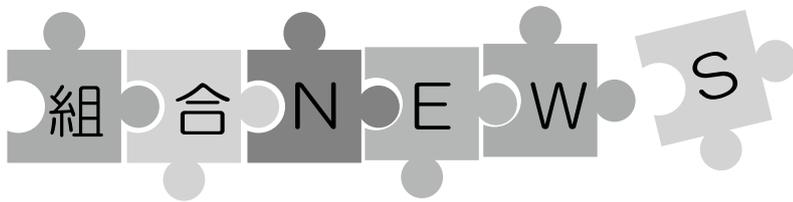
事業概要

複数の地元企業が
連携・協力して複数の
事業を地域で展開



【引用元・担当窓口】

中小企業庁経営支援部創業・新事業促進課
TEL 03-3501-1511(内線 5341)
https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/chiiki_kigyou_kyousei/2024/20240301.html



災害時における下水道復旧の協定を締結

足利建設業協同組合 足利市上下水道設備事業協同組合

3月1日、足利市は能登半島地震の発災を受け、足利建設業協同組合及び足利市上下水道設備事業協同組合と「災害時における応急措置等の協力に関する協定」を締結しました。

本協定は、地震や洪水等の自然災害により足利市の下水道が被災した際、被災地からの復旧支援要請に対応するべく、足利市及び2組合の役割を明確化したものです。

足利建設業協同組合の金子理事長は、「災害が激甚化する中、地域の守り手として当組合が社会的使命を果たすことが求められている」と説明し、足利市上下水道設備事業協同組合の齋藤理事長は、「技術力で最大の協力をしたい」と災害支援への意気込みを述べられました。



「上南摩そば 竜がい」がオープン！

企業組合上南摩そばネットワーク

4月15日、企業組合上南摩そばネットワークが運営母体となるそば店「竜がい」が新規オープンしました。

当組合初の出店となったこの店舗は、同月13日に鹿沼市上南摩町に開設された「スノーピーク鹿沼キャンプフィールド&スパ」の敷地内に所在しており、キャンプや日帰り温泉と共に、ご当地の蕎麦粉を活かした生そばや農産物を用いた料理を楽しむことができます。もちろん、そばのみのご来場も大歓迎ですので、是非一度足をお運びいただき、ご賞味ください！

【住 所】 鹿沼市上南摩町1901
【営業時間】 平日11:00～14:00、土日祝11:00～15:00
(水曜日定休)



小山市で医療・福祉事業者による組合設立

ヒューマンネットワーク協同組合

2月19日、小山市にて「ヒューマンネットワーク協同組合」の創立総会が開催され、定款、事業計画・収支予算等の全14議案について審議し、全議案とも原案どおり可決決定されました。

中小規模の医療・福祉事業者にとって、人手不足は深刻な課題です。共同事業の実施によりコスト削減・経営の合理化を図ることで、安定的な人材の確保に繋げることを目的に、栃木県及び茨城県の医療・福祉事業者4名により組織化しました。当面の間は共同購買事業を実施し、今後は外国人技能実習生の受入も視野に入れ、事業活動に取り組んでいく予定です。



(左から) 海老澤理事長、事務局・金子氏

FLASH

中央会事業活用事例のご紹介

●取引力強化推進事業●

「取引力強化推進事業」とは、中小企業・小規模事業者の連携による取引力強化推進を図るために、組合が行うホームページやチラシの作成など、共同事業の活性化・組合員の受注促進等の取組みに対して中央会が助成を行う事業です。今回の“FLASH”では令和5年度に本事業を活用した3組合をご紹介します。

広告宣伝ツール活用による顧客獲得戦略

企業組合らんどまあむ

当組合は、下野市の農産物をふんだんに使用した総菜やお弁当を製造し、高齢者宅への宅配、道の駅しもつけでの販売等に取り組んでおります。近年の新型コロナウイルス感染症の影響で、イベントの縮小・中止に伴い販売機会が減少することを危惧し、打開策として新規顧客獲得に向けた広告宣伝活動にチャレンジしました。

組合案内用パンフレットの情報を一新、コンパクトで持ち運びやすいデザインにリニューアルし、これを関係団体や一般消費者向けに広く配布しました。これによって知名度を一層高めることができ、組合の売上アップやモチベーション向上といった要因につなげることができました。



人生100年時代における正しいライフプランの設計に導く組合PR事業

栃木県ファイナンシャル・プランナーズ協同組合

当組合は、家計に関わる金融・税制・不動産・住宅ローン・年金制度などの幅広い知識を備えるファイナンシャル・プランナーが集う団体で、金融相談や大学、公共施設における講座や共同宣伝などの事業を展開しています。

「人生100年時代」と言われる我が国では、生活環境が激変する中、近年話題のNISAやiDeCo等を活用した新しい資産形成を図ろうとする動きが活発化しています。その中で、これから投資等を行おうとする人々を後押しし、同時に当組合の存在意義を高めることを目的とした、組合案内パンフレットの作成・配布に取り組み、顧客への理解促進と組合事業を幅広く宣伝・普及させることができました。



「足利銘仙」のブランド開発およびPR体制整備事業

栃木県染色工業協同組合

当組合は足利市における織物の業界団体として、トリコット生地・丸編メリヤス・横編メリヤス・織物の浸染をはじめ、あらゆる染色分野に携わる事業者で構成され、主に展示会出展や新製品PR等の共同宣伝に取り組んでいます。

平成30年、当組合及び足利商工会議所によって地域団体商標に出願し、令和4年に登録となった「足利銘仙」。市が誇る、この伝統的な絹織物のブランド構築とPR体制を確立するため、「デジタル証明書発行システム」及びPRサイトを開発・作成し、業界振興に向けて運用しました。

この取り組みを通じ、真贋証明による品質保証、偽造品の流出抑制に繋がったほか、スマホでの情報共有により効果的なPRを実現することができました。



【足利銘仙PRサイト】 https://note.com/meisen_nft/

令和6年度取引力強化推進事業のご案内

- 【対象事業】 組合ホームページの開設・リニューアル、商品カタログや組合パンフレットの作成、プロモーション・ブランド構築
- 【対象経費】 委託費、謝金、旅費、消耗品費、会議費 他
- 【補助率】 2/3 (上限50万円)
- 【対象】 3組合 (構成員の2分の1以上が小規模事業者である組合)
- 【募集期間】 令和6年4月22日(月)～6月28日(金)

景況レポート

～52名の情報連絡員による報告～

令和6年3月分

3月の県内DI値は、前月と比較して、売上高は-11.5ポイント、収益状況は-9.6ポイント、業界の景況は-5.8ポイントといずれも低下した。

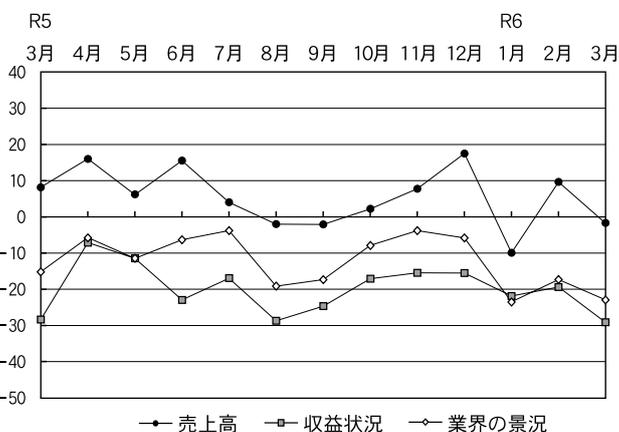
物価高騰や原材料高の値上げ、円安に歯止めがかからず、ほぼ全ての業種において収益を圧迫している状況である。慢性的な人手不足問題も悩ましいところだが、人件費を含む価格転嫁が中々実現できない懸念も残る。他方、「2024年問題」と比喻される4月1日からの労働法改正は、運送業界だけでなく荷主企業やその他関連業種に広く影響することが予想される。利益減少、人手不足といった要因を少しでも防げるよう、早急な対策が望まれるところである。

景況天気図（前年同月比のDI値）

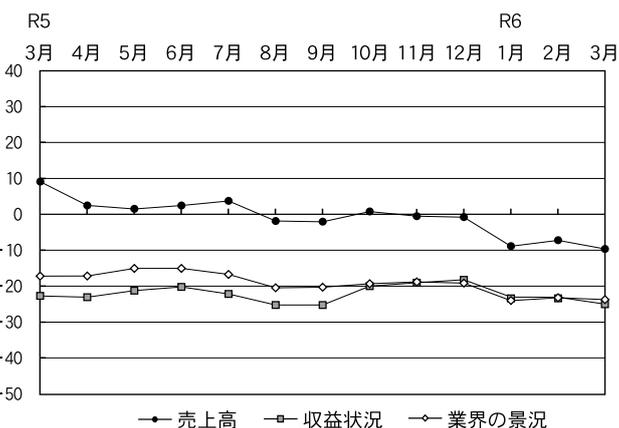
	全体	製造業	非製造業
売上高	-1.9	8.0	-11.1
在庫数量	-8.6	-8.0	-10.0
販売価格	25.0	32.0	18.5
取引条件	-5.8	-8.0	-3.7
収益状況	-28.8	-24.0	-33.3
資金繰り	-7.7	-12.0	-3.7
設備操業度	-16.0	-16.0	
雇用人員	-11.5	-4.0	-18.5
業界の景況	-23.1	-28.0	-18.5

DI値の推移（対前年同月比）

▼栃木県



▼全国



※DI (Diffusion Index) 値とは、景気の動きをとらえるための指標です。各景況項目について「増加・好転」との回答した業種から、「減少・悪化」との回答をした業種の割合をもとに示しております。

30以上	10以上 30未満	-10以上 10未満
-30以上 -10未満	-30未満	

製造業	食料品		従業員の公休日が増えた関係から、設備の操業度が増えた。人手も確保が難しい時代になってきて、公休日の増加への対応に苦慮している。また、市場では、首都圏方面の販売価格が、原材料関係の値上がりにも関わらず、安売りが目に付く。地元の仲間で、しっかりと原材料価格の値上がりを反映した価格を維持できるよう、共に頑張ろうと話合いを行った。組合の総会を開催し、懇親会まで協賛商社、メーカーの同席を頂いた。その中で、業界のいろいろな情報も入手でき、リアルでの開催の有用さを実感している。(めん類製造業)
	繊維工業		3月上旬からアパレル向けの現物発注が入り始めるが、多品種小ロットの扱が多く、限定的な取引がほとんど。レースだけでなく、比較的高額な繊維資材も敬遠されている様子。コロナ融資の返済が始まり、繊維関係でも廃業・倒産を耳にする機会が多く、とても危機感を感じる。(絹・レース・繊維粗製品製造業)
	木材・木製品		新年度から働き方改革により対応を余儀なくされるが、現時点で配送便の値上げや高速利用などすでに影響が出ている。また、給料を上げる際の際原資をどうするのか、各社悩みが尽きない。円安が止まらず、為替による資材高騰が続いている。主要樹種のスプルス材は米加よりの輸入であるが、資源枯渇と高騰により入荷が極端に少ない。また、品質も落ちており、建具材としては利用できなくなる傾向。変わって国産材の杉や桧材が使われるようになってきている。住宅の好適地の減少や都心回帰による地価の上昇と、建設コストの大幅上昇による住宅+マンション価格の高騰により住宅着工数や建築床面積も減少しており、当然仕事量も減少傾向で各社受注に腐心している。(建具製造業)
	印刷		年度末需要で繁忙期だが昨年度同月に比べてみると低調。材料仕入れや人件費上昇分の価格転嫁は、特に官公需では進まない。(印刷業)
	窯業・土石製品		先月に引き続き観光客数は増えている。陶器市も近く、製造業の回転も良好。年度初めで、自家製造や仕入れも増やしているが、在庫数は増えない状況。来年からは、学校やカルチャースクールの原料の注文も増加の可能性がある。(陶磁器・同関連製品製造業)
	鉄鋼・金属		自動車メーカーの減産が続いており受注減にて減収減益にある。金型関連は見積もりは提出しても決まらず、高いと言われるのが現実。製造業、3月年度末の駆け込み需要は全く感じない。鋼材販売は物価高の影響で相見積もりばかり競争激化している。市内飲食店からはランチ値上げしたら客数減少傾向にあり地方は厳しいとのこと。(金属製品製造業)
	一般機器		売上高減少及び収益状況悪化という組合員が多い。仕入れ資材や諸経費等の上昇や賃金アップ等の検討など、経営基盤の懸念もある。ダイハツ・豊田自動織機などの不正が発覚してから、若干停滞局面に入ってしまう生産調整になった。その為、一時的だが景気の悪化を感じる。4月以降、回復に向かうか様子を窺っている。(一般機械器具製造業)
非製造業	卸売業		前月同様販売価格は上昇とする企業が多く、業況等は前年同期に比べ好転とする企業が多い。業種・取扱商品によって流通量の増減に差がある。荷動きはあまり良くない。燃料価格は、高止まりが続いており、物価高騰と相まって、収益を圧迫している。従業員の人員確保が難しい。(各種商品卸売業)
	小売業		2月で退店してしまった店舗による、他店舗への客数減少の影響を危惧していたが、すぐに大きな影響は見られなかった。後継テナントのリーシングについては一番の課題であるが、他の課題として近隣大型モールの大規模リニューアルオープンが4月中旬に迫っており、大型連休中の集客に苦戦することが予測される。地域に根差したイベントを少しでも重ね、近隣住民の囲い込みを図りたい。(各種商品小売業)
	サービス業		宿泊は、比較的高稼働で推移したがコロナ前とは月ごとの傾向が違ってきているように感じる。宴会は、コロナ宿泊療養施設後の原状復帰作業中により100%ダウン。飲食店は、コロナ前と売り上げトレンドの傾向が変わってきているように感じる。週末は戻ってきた感じがある。歓送迎会の利用も増えてきた。(旅館・ホテル)
	建設業		年度末の月にあたり、受注は増加傾向にあるものの、人手不足により工事の遅れが目立っている。材料費の値上りが続いており収益を圧迫している。(職別工事業)
	運輸業		鋼材類輸送量はいまだに回復できずにいる。それに合わせ自動車関連部品では能登沖地震による影響がいまだにあり、出荷数が伸びない。宅配貨物では、前年比較増であるが前月と比べると減少している。燃料コスト、物価高などの価格高騰により厳しい経営が余儀なくされているものの、運賃料金など価格転嫁が進むが人件費上昇などにより収益は厳しい状況。(貨物自動車運送業) 昨年と比べれば落ち着いたが、年度末と引越シーズンが重なり配車が追い付かない日があった。今年度中に商品・商材・部材をどうしても配送してほしいとの声が多く、来月に迫った2024年問題に直面している荷主様が多数おられることも感じた。(貨物軽自動車運送業)

※情報連絡員の方より頂いたコメントの中から一部掲載しています。
集計結果の詳細は本会HP (<http://www.tck.or.jp/>) をご覧ください。

よろず 支援拠点 コラム

事業者の皆様役に役立つ情報を定期発信していきます！

今さらですが、皆さんは「よろず支援拠点」をご存じでしょうか？

「よろず支援拠点」は平成26年に中小企業庁が各県に設置した、「無料」で「何度でも」活用できる、公的な経営相談窓口です。「栃木県よろず支援拠点」では、小規模・中小企業の皆さんの、創業から成長・経営革新、経営改善、廃業まで、言わば「ゆりかごから墓場まで」、皆さんが安心して事業経営ができるよう、経営課題解決の「伴走者」「拠り所」であることを使命として、経営・会計・法律はじめ、Web/SNSやデザイン、ブランディング、飲食分野など、総勢33名の各分野専門家（コーディネーター：CO）を揃え、必要に応じて複数のCOがチームを編成して、課題解決をサポートします。

今年度は、隔月で、栃木県よろず支援拠点専門家がお役立ち情報を提供いたします。第1回は、人手不足問題への対応の提言をお届けいたします。皆様の事業経営にお役立ていただければ幸いです。



栃木県よろず支援拠点
チーフコーディネーター 須田秀規

労働力不足と中小企業

栃木県よろず支援拠点 コーディネーター
社会保険労務士 池田 功

はじめに

社会保険労務士として、労働条件の地域相場、業界相場を調べて、クライアント先の人材確保に努めているところだが、なかなか採用計画通りにいかないことが多い。採用しても、雇用のミスマッチも多く、やはり、中小企業の採用の在り方やキャリアアップシステムの再構築を検討しなければ、いつまで経っても定着に繋がらない。

また、採用戦略の在り方も多少変わってきているようで、今やハローワークを使うことを前提に置くのではなく、多少お金をかけてまでも、職業紹介事業やスカウトを使うことも増えてきた。ただ、極力お金をかけず、中小企業ならではの人材確保の方法を検討していきたい。

中小企業の現状

日本政策金融公庫が行った全国中小企業動向調査では、以下の調査結果があった。

① 従業員の過不足感

現在の従業員数が最近の営業状況と比べて「不足」と回答した企業割合は38.5%と、前回調査から2.6%上昇した。

② 従業員数

従業員数が1年前と比べて「増加」と回答した企業割合は11.4%と、前回調査における今後の方針25.8%を下回った。今後の方針をみると、「増加」は35.2%、「減少」は、2.8%となっている。従業員数の減少理由をみると、「転職者の補充人員を募集したが採用できず」と回答した企業割合が43.2%と最も高い。労働力不足の影響についてみると、「人手が足りず、需要の増加に対応できない」と回答した企業割合が46.7%と最も高く、次いで「人手を確保するために賃金を上げている」が41.9%となっている。

③ 給与水準

給与水準は前回調査から9.2%上昇し、35.7%となった。給与水準が上昇した背景をみると、「人材の

定着・確保」と回答した企業割合が59.1%と最も高く、次いで「最低賃金の改定」が47.0%となっている。

④ 総括

以上の調査結果等を俯瞰すると、中小企業は、従業員は不足していると認識し、実際に従業員は減少しており、労働力不足から需要増加に対応できず、その人出不足対応の為に賃金を上げているものの、結果的には、確保・定着ができていない、といった負のスパイラルに陥っている様子が垣間見える。

また、労働力不足は、技術・ノウハウの伝承の困難化につながり、新規事業への着手、既存事業の拡大ができないどころか、既存事業の縮小と事業所や事業部の閉鎖、営業時間の短縮につながることもあり、それに伴い余剰人員の整理といった自ら労働力不足に陥ることも懸念される。

労働力不足は、快適な職場環境の形成にも悪影響を及ぼす。労働力不足により、業務過多になり、労働者の働きがいや意欲にまで影響を及ぼし、最終的には離職に繋がり、またはメンタル不調といった予期せぬ休業に繋がる可能性がある。中小企業事業主は、自らの企業経営だけではなく、職場環境の形成に悪影響を及ぼすことも視野に入れなければならない。

中小企業が考えるべき新たな労働力層

中小企業が労働力不足を解決するには、新たな労働力の開拓が必要だと考える。

総務省労働力調査によると、2023年平均の労働力人口は、前年に比べ増加し、女性は28万人の増加となっている。また、年齢階級別にみても、女性はすべての年齢階級、男性は55歳以上の年齢階級において上昇傾向となっている。雇用情勢を全体的に俯瞰すると、求人回復基調が続く中で、女性や高齢者等の労働参加が着実に増えているのである。

これらを検討すると、中小企業事業主は、採用のターゲットを、女性と高齢者等に絞ることを前向きに検討した方が良いといえ、中小企業事業主がある程度の覚悟をもって、社内体制や就業規則等社内規程の改定を通じて取り組んでいくことでもある。

① 高齢者等雇用

厚生労働省の令和4年就労条件総合調査によると、65歳以上を一律定年年齢としている企業割合は、24.5%となっており、過去最高の水準となっている。また、一律定年年齢を定めていたとしても、再雇用制度や継続雇用制度のいずれか、または両方の制度がある企業割合は、94.2%となっている。労働力として、高齢者等の雇用を進める土台が、法的にも制度的にも整いつつあることがうかがえる。

② 女性の雇用

女性の雇用についても、雇用者数及び雇用者総数における女性割合の推移が共に増加傾向にあることから、ある程度の制度構築が出来ていると考えられる。

年齢階級別に女性の雇用をみると、「45～49歳」が354万人（女性雇用者総数に占める割合12.8%）と最も多く、次いで「50～54歳」345万人（同12.5%）、「40～44歳」294万人（同10.6%）の順となっている。女性の初婚年齢の平均値は20歳台後半であり、平均出産年齢は、30歳代である。女性の年齢階級別正規雇用比率が、25歳～29歳をピークに低下する傾向があることから、そのタイミングで、ライフイベントに備え、仕事を退職、または時間の都合が付きやすい非正規雇用となり、配偶者の扶養になると考えられる。この20歳台後半～39歳に至るまでの間の女性の雇用に、何かしらの雇用制度や福利厚生制度を設けることができれば、それ以降における雇用の継続もスムーズにいくのではないだろうか。

女性の未就労者のうち、25歳～34歳、35歳から44歳においては、「勤務時間、賃金などが希望にあう仕事がありそうにない」という理由である。その一方で、結婚や出産を理由に退職した女性のうち、60%以上が復職したいと考えている。これらの人材を掘り起こして活用することは、労働力不足となっている中小企業にとって、労働力確保の糸口となる。

経営資源に限界のある中小企業事業主が考えなくてはいけないことは、誰もが欲しがらる層の採用に加担するのではなく、誰もが目をつけていない層への採用のアプローチである。その為には、社内制度の見直し、業務の洗い出しなど受け入れ態勢を整え、新たな労働力の確保に向けた取り組みを前向きに行うことが重要と考える。

【 栃木県よろず支援拠点 】

〒321-3226 栃木県宇都宮市ゆいの杜1-5-40

とちぎ産業創造プラザ（公財）栃木県産業振興センター内

TEL：028-670-2618 / FAX：028-670-2611



イベント開催を通じて組合独自のPRコンテンツを開発

福島県味噌醤油工業協同組合 (福島県)

福島県では、県産日本酒が全国新酒鑑評会で金賞受賞数連続日本一を記録していることから、醸造をテーマとした地域づくりに盛んに取り組まれている。このことから、平成31年から3年間、県主催事業として「味噌醤油まつり」が実施された。そこで、当事業を受託した中央会と組合では、県産日本酒を一般消費者にPRするためのさまざまなコンテンツを開発・実施した。

主催者である福島県から中央会が業務委託を受け、組合と連携して事業を遂行。組合ではPR委員会が事業を担当し企画運営に携わった。中央会では企画内容の立案から主催者との調整協議を受け持ち、組合では組合員間の合意形成、連絡調整、販売品の取りまとめ等を行った。

コロナ禍により、「味噌醤油まつり」の開催方法は年度ごとに大きく異なった。初年度は、コンベンションホールを会場とした大規模イベントであった。この年は8,000名の来場者に向け、味噌醤油を活用したおつまみの販売や、ワークショップ、販売会を実施した。二年度目はライブ配信イベントの形で実施されたため、チケット購入者に送られるおつまみの製作やCM動画の製作、特設ECサイトの設置を行った。三年度目はまつりが中止となったため、小規模イベントとして販売会の開催やガチャで味噌を販売する「みそガチャ」の実施を行った。

3年間の共通コンテンツとして、「お気に入りの味噌と醤油がある暮らし」を提案するフリーペーパー「かもし通信」の発行の他、醤油品評会入賞醤油を100mlのミニボトルのセット賞品にした「おためしミニボトル」のプレゼント・販売を行った。

県委託事業を活用し、様々なPRコンテンツを開発・実行することで県産味噌醤油の魅力を効果的に消費者に伝えることができた。調味料である味噌醤油はどちらかという地味な商材であり、これを大々的に押し出すプロモーションもこれまであまり見られなかったが、健康意識の高まりから発酵食品が注目されていることもあり、消費者の反応は上々でこれは事業者にとっても驚きだった。「味噌醤油が消費者にとって魅力的な商材として認知されている」という成功体験は、以降の取組の原動力の一つになった。



ふくしまかもし亭



おためしミニボトル



みそガチャ

住 所	福島県二本松市油井字北向206番地		
設 立	昭和22年3月	主な業種	味噌醤油製造業
組合員数	61人	出 資 金	7,481千円

(「令和4年度組合資料収集加工事業報告書」より転載)

★ Q&A ★ 指名推選における選考委員の資格について

Q

指名推選制の選考委員は、組合員でなければならないか。又は、員外役員あるいはその他の非組合員でも差し支えないか。

A

選考委員は、組合の性格からして組合員のなかから選ぶのが適当と考えるが、組合員以外から選任しても違法ではないので、特別の事情があるときは組合員以外より選ぶことも止むを得ないであろう。

(全国中小企業団体中央会「組合質疑応答集」より転載)

～～栃木労働局と、栃木県が連携して 障害者雇用にかかる支援を強化します～～

令和6年4月からの障害者の法定雇用率引上げに伴い、企業の障害者雇用が円滑に推進されるよう、栃木労働局と栃木県が連携※して支援を強化します。

- ・令和6年4月 法定雇用率2.3%から2.5%への引き上げ
- ・令和7年4月 除外率設定業種10ポイント引き下げ
- ・令和8年7月 法定雇用率2.5%から2.7%への引き上げ

支援のポイント

- ①障害者雇用に関する取り組みを行う中小事業主（愛称「もにす」）の認定企業の支援拡充について（令和6年4月から実施）
 - もにす認定企業等を対象として、厚生労働省による助成金「障害者雇用相談援助助成金」を創設
 - ・もにす認定企業等が、中小企業等に対して、障害者の雇用管理等に関する相談援助を実施した場合に助成金が支給されます。
 - 栃木県制度融資（重点政策推進融資）の融資対象者に、もにす認定企業を追加
 - ・中小企業等が障害者雇用を促進するための資金を借り入れる際、金利の優遇措置が受けられます。
- ②障害者雇用促進に関して、県内経済団体（商工会議所等）を訪問し、県及び労働局・ハローワーク連名により要請しました。

※栃木労働局・栃木県は、雇用対策協定を結び共同で障害者雇用対策に取り組んでいます。

【照会先】

栃木労働局職業安定部職業対策課 TEL 028-610-3557 / FAX 028-637-8609
栃木県産業労働観光部労働政策課 TEL 028-623-3224 / FAX 028-623-3225

令和6年度から労災保険率が変わります！

令和6年度の労災保険率、特別加入保険料率及び労務費率は、以下のとおり変更されます。

- 労災保険率**：業種平均で0.1/1000引下げます（4.5/1000→4.4/1000）。
※全54業種中、引下げは17業種、引上げは3業種。
- 特別加入保険料率**：一人親方などの特別加入に係る第2種特別加入保険料率を改定します。
全25区分中、引下げは5区分。
- 労務費率**：請負による建設の事業に係る労務費率（請負金額に対する賃金総額の割合）を改定します。引下げは2業種。

各業種の保険率など、
詳細はこちらから



中央会からのお知らせ

総会後の事務手続きについて

組合は、通常総会の終了の日から2週間以内に、事業報告書、決算関係書類、総会議事録を「決算関係書類提出書」としてまとめ、所管行政庁に提出することが法令で義務付けられています。所管行政庁が栃木県の組合は、当中央会に提出をお願いいたします。

また、総会で役員改選が行われた場合は、就任した日から2週間以内に、法務局で代表理事の変更登記を行う必要があります。代表理事が再任の場合も登記は必要となりますのでご注意ください。役員の変更があった場合は、あわせて所管行政庁に「役員変更届」の提出をお願いいたします。

その他登記が必要な事項・・・

事務所の変更（定款変更を伴う場合があります）：変更から2週間以内に登記

出資金の変更：当該年度が終了した日の翌日から4週間以内に登記

事業、名称、地区、公告の方法等：定款変更をし、認可後2週間以内に登記

※手続き詳細については、中央会までお問い合わせください。

新入職員のご紹介

4月より、新しい職員が入職しましたのでご紹介いたします。
会員の皆様をはじめ、関係機関の方々、どうぞよろしくをお願いいたします。



総務部 主任 細谷 寧子

総務部に配属となりました細谷と申します。昨年度末まで中央会隣の協同組合に勤務しておりました。似て非なる業務への不安はありますが、会員の皆様のお役に立てるよう頑張ります。よろしくお願いたします。



事業管理部 主事 結城 敬祐

今年の4月から勤務しております。3月まで宮城県に住んでおり、栃木県に移り住みまだ日が浅いので、県内の美味しい飲食店等あれば、是非紹介していただくと嬉しいです。今後ともよろしくお願いたします。

令和6年度 中央会通常総会のご案内

日時：5月23日（木） 午後1時30分

場所：ベルヴィ宇都宮

（宇都宮市宿郷5丁目21-15）

編集後記

GWも過ぎ去り、多くの組合等で通常総会などの重要イベントを迎えられると思いますが、皆様、“五月病”はもう治りましたか…？（笑）

冗談はさておき、本会も左面での告知のとおり5月23日に69回目の通常総会を迎えます。今年も多くの会員の皆様にお会いできることを心待ちにしております。6月からは本会事業も本格的にスタートしますので、是非ともご活用いただければ幸いです。

（I.K）