

組合・中小企業を  
応援します!

# 月刊中央会

2024 September

# 9

## 第800号

月刊中央会  
オー

動く つなぐ 結ぶ  
組合・中小企業を  
サポート



山田錦稲木かけ

### 特集》スタートアップってなに？

#### ■中央会事業

- ◇先進組合の事例紹介
- ◇「組合事例検索システム」をご活用ください!
- ◇「中小企業向け 生成AIを活用した顧客起点によるコミュニケーションコンセプト策定セミナー」を開催しました

#### ■コラム

- ◇中小企業のための人材育成レポート  
売り手市場で増加する「内定ブルー」  
～入社への不安を解消し、若手人材の採用力アップ!～  
めぐゆきworks 代表 赤穂 幸子

#### ■お知らせ

- ◇個人住民税の納税について
- ◇10月は近畿府県不正軽油追放強調月間です

#### ■情報レポート

県内中小企業は、人手不足、物価高等の影響により先行きを見通しづらいとの声が聴かれ、依然として厳しい状況が続く。

#### ■お知らせ

- ◇子ども・子育て支援法等の一部改正の概要
- ◇ひょうご・こうべ女性活躍推進企業  
令和6年度ミモザ企業募集中

#### ■中央会からのお知らせ

- ◇共済事業年間奨励食事を開催しました
- ◇柏木青年中央会会長が帽田初代会長を訪問しました

### 中央会からのお知らせ

#### 令和5年度共済事業年間奨励食事を開催しました

兵庫県中小企業団体中央会は7月26日(金)、ホテル ラ・スイート神戸ハーバーランドにて令和5年度共済事業年間奨励食事を開催しました。

開会挨拶の後、中央会保険の販売に精励いただき、令和5年度において優秀な成績を収められた営業職員に対して、当会専務理事 谷口幸史より副賞の贈呈を行いました。大樹生命保険株式会社西田匡志神戸支社長の乾杯のご発声の後、参加者同士による活発な情報交流が行われました。閉会挨拶は同社 下川哲生姫路支社長に頂戴し、盛会のうちに終了となりました。

引き続き中央会として「動く!つなぐ!結ぶ」のスローガンのもと、組合等連携組織をフル活用し、中小企業の経営者が安心して事業を継続するため、また従業員等が安心して働ける環境づくりや福祉向上を図るため、共済制度を推進して参ります。



【大樹生命保険株受賞者の皆様】

#### 柏木青年中央会会長が帽田初代会長を訪問しました

7月16日(火)、兵庫県中小企業青年中央会 柏木亮太会長が帽田八郎初代会長(協同組合神鋼協力会青年部OB/株式会社ハマダコム 代表取締役会長)を会長就任の報告のため訪問しました。

当日は、柏木会長から15代会長就任の報告がなされ、帽田初代会長からは青年中央会(設立当時の名称:兵庫県中小企業組合青年部協議会)設立時のお話や、当時の協同組合神鋼協力会青年部の活動などについてのお話をお聞きしました。

柏木会長は、改めて青年中央会の歴史や理念を深く理解することができたと同時に、先人たちの努力と情熱を受け継ぎ、新たな時代に即した青年中央会の発展に尽力する決意を新たにされていました。



<担当:情報企画課 中橋>

柏木青年中央会会長(左)と帽田初代会長

### 中小企業のための 地震・津波の補償「地震特約」

ひょうご共済の火災共済に特約としてご加入いただける制度です。

ひょうご共済 地震特約



“ひょうご”の中小企業を補償でサポート!



## ひょうご共済

兵庫県共済協同組合

月刊中央会

オー

兵庫県中小企業団体中央会時報第800号(2024年9月5日号)毎月1回5日発行  
発行所/兵庫県中小企業団体中央会 〒650-0011 神戸市中央区下山手通4丁目16番3号兵庫県民会館3階  
本情報誌は組合等情報提供事業として発行しております。購読料/部33円(会員の購読料は会費に含まれています。)

TEL(078)331-2045



兵庫県中小企業団体中央会  
https://www.chuokai.com

# スタートアップってなに？

スタートアップは、社会課題を成長のエンジンに転換して、持続的な経済成長を実現する、まさに「新しい資本主義」の考え方を体現する新たなプレーヤーとして注目されています。政府では、「スタートアップ育成5か年計画」を策定し、スタートアップ支援を強化しています。

## 一般的なスタートアップの定義

- ・新しい技術の活用、斬新なサービスなど新規性がある
- ・加速度的に事業を拡大することを目指す
- ・創業から間もない、比較的に創業年数の若い企業



## スタートアップの例

### ● 空いているスペースを駐車場として貸出ができる駐車場予約アプリ

- ・個人宅や事業所等の空いているスペースを活用するため、機械・看板等の設置等不要で駐車場を増やすことができる。
- ・目的地が決まっているため駐車場を探しながらゆっくりと走る「うろつき運転」がなくなり、交通混雑や渋滞の緩和につながる。



### ● 生産計画をAIが立案するシステムの開発

- ・誰でも簡単に各社・各工場ごとの製造条件を整理し、直感的な操作でマスターの設定ができる。熟練の計画ノウハウを形式知化(属人化リスクの解消)。
- ・AIが制約条件を考慮し、最適な設備稼働・作業員シフトを計画立案。手間のかかる計画作成が工数削減するとともに、計画漏れのミス削減・最適な計画による製造効率アップを実現。



## 政府としてのスタートアップの意義

- ✔ スタートアップは、**経済成長**のドライバー。将来の所得や財政を支える新たな担い手。
- ✔ スタートアップは、**雇用創出**にも大きな役割。
- ✔ スタートアップは、**新たな社会課題を解決**する主体としても重要。

既存の企業においても、スタートアップと連携することによって、革新的な事業転換やスピード感のある課題解決につながる可能性があるため、近年注目が高まっています。

## スタートアップ育成5か年計画とは

人材・資金・オープンイノベーション促進といった3方向からの支援によって国内のスタートアップを育む計画です。5年後にはスタートアップに対する投資額を10倍以上に拡大。経済活性化による豊かな社会の実現を目指します。

### ◆人材ネットワークの構築◆

若手人材や学生を対象にしたアントレプレナーシップ教育や、海外投資家の誘致などを行うことで、起業を志す人が生まれやすく、そして成長しやすい環境を作ります。

### ◆資金供給の強化◆

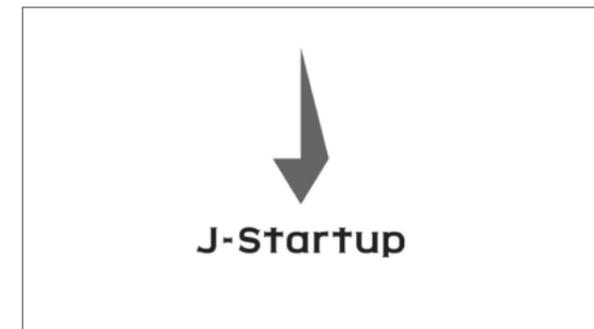
個人投資家に対する優遇措置や、官民ファンド等の出資機能強化によってスタートアップへの投資を促進し、起業家がチャレンジしやすい環境を作ります。

### ◆オープンイノベーション促進◆

スタートアップと連携する場合にかかる税金の優遇措置や、副業・兼業禁止の見直しによる人材移動の円滑化など、大企業とスタートアップが連携し新しい発想が生まれやすい環境を作ります。

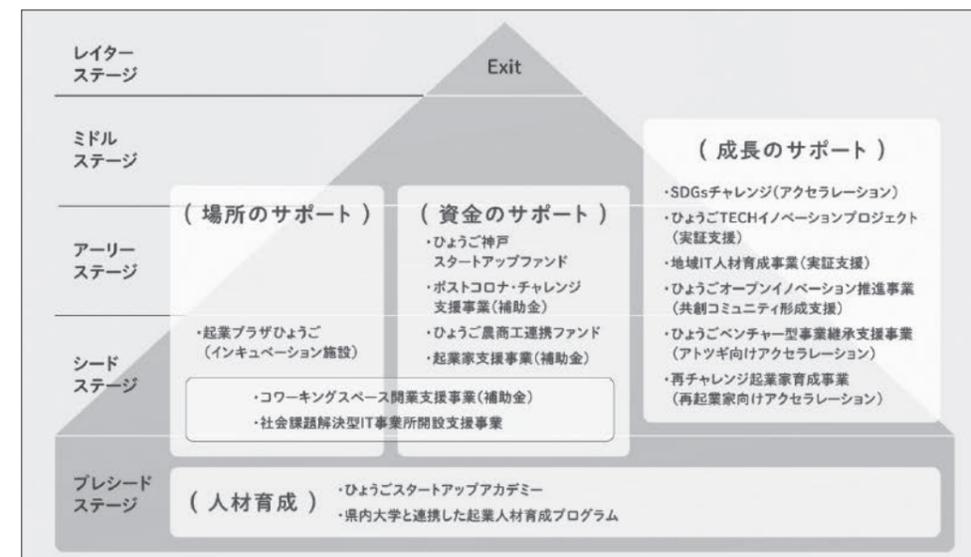
## 経済産業省「J-Startup スタートアップ育成支援プログラム」

グローバルに活躍するスタートアップを創出すべく、外部有識者の推薦などに基づき、潜在力のある企業を「J-Startup」企業として選定し、官民連携で集中支援するプログラムです。



## 兵庫県「Hyogo Startup Ecosystem」

スタートアップのステージは、大きく5つに分類されています。兵庫県では、それぞれのステージに合わせたサポートに取り組んでいます。



先進組合の事例

# A 15 | 物流ネットワークシステム協同組合

正確な知識と情報が意識を変え変革を起こす

住所	〒674-0051 兵庫県明石市大久保町大窪 2912		
URL	http://www.bns.or.jp/		
設立	平成3年4月	主な業種	一般貨物自動車運送事業者、貨物運送取扱事業者
組合員数	29人	出資金	14,000千円

### ■背景・目的

長時間労働の典型ともいえるトラック運送業界は2024年4月以降に働き方改革関連法案の対象業種となっており、法令に則った労働管理体制の構築が急務となっている。組合としてはこの構造変化をチャンスと捉え、長くトラック運送業界の課題となっているドライバー不足問題の打開策を打ち出したいと考えた。

またトラック運送業界を魅力ある優秀な人材の集まる業界にするため、同組合の青年部「一志発翔会」を中心とした検討委員会を設置した。

### ■取組みの手法と内容

一志発翔会から対策委員メンバーを募り、「2024年問題」対策プロジェクトがスタートした。まずメンバーは情報収集から始めた。インターネットにある情報は様々で、メンバーだけでは何が正しい情報なのか判断できなかった。

そこで中央会青年部のパイプを通して中央会に相談することにし、中央会から運輸業界の労働問題に精通する専門家・社会保険労務士である石原氏をご紹介いただいた。

石原氏より「2024年問題」の概要及び運輸業界はどの様な影響を受けるのか、簡単な説明を受けた。対策委員メンバーは労働基準法等の労働関連規則について、ほとんど知識がないことに気付かされた。

当事業では、まず働き方改革法案など最近の労働関連法案の変化について知識を得る勉強会から始め、得た知識をもとに組合へ成果報告を行うことにした。

- 2022年10月21日、11月25日に石原氏から以下のような情報提供を受けた。
- ①働き方改革法案の概要
  - ②労働時間、休憩時間、休日、時間外労働賃金とは？
  - ③「労務管理」と「労働時間管理」の基本
  - ④時間外労働の上限規制強化及びその背景
  - ⑤月60時間超え時間外労働の割増賃金引上げ
  - ⑥運輸業界における「時間管理」の実情
  - ⑦運輸業界における「人材不足問題」の背景
  - ⑧「2024年問題」の対策に向けて

2023年2月25日、対策委員メンバーは組合に対して成果報告を行った。

### ■成果とその要因

成果報告会では「正確な労働時間管理」が変革をもたらすキーワードだと提言した。「正確な労働時間管理」ができれば、居心地の良い労働環境をつくること、荷主との適切な取引関係を築くことができる。

居心地の良い労働環境を整えるためには適正な賃金アップが必要であり、「正確な労働時間管理」による情報を荷主と共有することで標準運賃改善の交渉に活用できる。

危機意識に対する知識と正確な情報が変革を生む。



研修風景



報告会風景

### ポイント!

問題に立ち向かうために変革するには、正しい危機意識を持たなければならず、そのためには知識と情報が必要である。中央会の支援事業を活用することは有効手段である。

全国中小企業団体中央会『令和5年度組合資料収集加工事業報告書 先進組合事例抄録』p28 より転載

## 「組合事例検索システム」をご活用ください！

中小企業・小規模事業者や組合等連携組織が新たな事業活動への挑戦や組織体制を見直す際の参考、知識や経験の伝承、ノウハウの移転・活用を目的に全国中央会では、都道府県中央会と連携し、毎年『先進組合事例抄録』を作成しております。

本誌(3頁)でご紹介した先進事例をはじめ、これまでに収集した活動事例は、全国中央会のホームページ「組合事例検索システム」からご覧いただけます。今後の組合運営の参考に検索システムをご活用ください。

■全国中央会ホームページ「先進組合事例抄録」

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

組合事例検索

検索



## 中小企業情報発信力強化支援事業 生成AI活用セミナー開催!

7月25日(木)、講師に合同会社あおに 代表 堀川 雄一氏を迎え、『中小企業向け 生成AIを活用した顧客起点によるコミュニケーションコンセプト策定セミナー』を開催しました。本セミナーでは、生成AI(Claude)を活用し、60点からスタートするコミュニケーションコンセプトの策定方法について学びました。

セミナーの前半では、地方中小企業が抱える課題や、顧客起点の重要性について解説があり、堀川氏は、お客さまを大切にすることが結果的に売上につながるという考え方を提示し、戦略とお客さまの関係を理解することの重要性を強調しました。

続いて、「私は誰に何をどのように伝える」というフレームワークに基づいたコミュニケーションデザインの手法が紹介され、「私は」の部分では、企業の独自性やアイデンティティ、つまり「私らしさ」を明確にすることの重要性が説かれました。参加者は、あらかじめ用意されたプロンプトに自社や自分について入力することで、自社の強みや価値観を再確認していました。

「誰に」の部分では、ターゲット顧客の具体化について学びました。新規顧客と既存顧客のバランス、そして顧客セグメントの重要性が解説されました。特に、ロイヤル顧客、一般顧客、離反顧客、認知未購買顧客、未認知顧客という5つのセグメントに分けて考えることの有効性が強調されました。

「何を」の部分では、提供する価値について深く掘り下げ、便益(選ぶ理由)と独自性(それしか選ばない理由)の両面から自社の製品やサービスを見直す重要性が説明されました。

また、セミナーでは、完璧を目指すのではなく、まずは60点のコンセプトからスタートし、継続的に改善していくことの重要性が強調されました。生成AIの活用により、より効率的なコンセプト策定が可能になることも示唆されました。

参加者からは自社のミッションやビジョンについて再認識することができたという意見もあり、自社の強みや提供価値を再認識する機会となりました。



<担当：情報企画課 中橋>

# 中小企業のための 人材育成レポート

# 売り手市場で増加する「内定ブルー」 ～入社への不安を解消し、若手人材の採用力アップ!～

めぐゆきworks 代表 赤穂 幸子 (キャリアコンサルタント・公認心理師)

### ◆ はじめに

読者のみなさま、ビジネスコーディネーターの赤穂です。研修講師として、人材育成や職場環境の改善に携わっています。

さて、コロナ禍を経て、採用市場は大きく変わりました。特に若手人材の獲得競争が激化し、内定をもらっても応募を続ける求職者が増えています。「納得のいく選択」は重要ですが、就職活動を長引かせることは、本人にも企業にも良い結果をもたらしません。また、求職者が納得できない理由を知ることで、採用プロセスの課題も浮かび上がります。本コラムでは、現場の声をもとに、内定ブルーの現状とその対策について解説します。

### ◆ 内定ブルーの現状

内定ブルーとは、内定を獲得した後に感じる不安や迷いのことです。選考中に志望度が高かった企業でも、「自分の選択が、本当に正しいのか」「うまくやれているのか」と疑問を抱くことがあります。職業経験が少ない若者にとって、自分の選択に納得することは難しいものです。

#### ➤ 情報過多

インターネットで多くの情報にアクセスできるため、内定後も他の企業の魅力に目が向き、「もっと良いところがあるのではないか」と感じるが増えています。また、内定先のネガティブな情報に影響を受けて、入社への意欲が低下することもあります。

#### ➤ キャリアパスの多様化

現代では、転職や起業、副業など、さまざまなキャリアの選択肢が一般的になっています。そのため、ひとつの企業に決めることをためらう傾向があります。

### ◆ 内定ブルーが中小企業に与える影響

内定ブルーは、若者に将来への不安を感じさせ、「就職活動をやり直したい」と思わせることがあります。不安を誰にも相談できず、結果として短絡的な決断を下してしまうケースも少なくありません。企業側がその状況に気づいた時には、既に手遅れになっている可能性があります。

#### ➤ 採用活動の難化

内定ブルーは、内定辞退の原因となりやすく、中小企業が大企業と競争する際の大きなハードルになります。特に採用活動が早期化する中で、内定辞退率の上昇は重

大な問題です。

#### ➤ 社員定着率の低下

内定者の不安が解消されないと、入社後の意欲が低下し、早期離職やメンタル不調につながるリスクが高まります。中小企業にとって、採用した人材の早期退職は大きなコストとなり、生産性の低下を招きます。

### ◆ 内定ブルーの対策

中小企業は大企業に比べて情報発信が少なく、内定者が企業の実態を十分に理解できないことが多いです。これが不安を引き起こす原因になるため、安心感を与えるコミュニケーションを図り、不安を解消することが重要です。

#### ➤ 採用プロセスの透明性を向上

採用過程を透明にし、正直に接することが信頼を築く基本です。企業文化や業務内容、求められるスキルについて、良い点だけでなく、仕事の厳しさも率直に伝えましょう。これにより、「現実を知れて良かった」と感じる声が増えています。

#### ➤ 相互理解を深める機会を提供

面接は企業側の評価だけでなく、求職者との相互理解を深める場としましょう。選考過程でフィードバックを提供し、内定者の自信を高めます。また、最終面接前や内定後に面談を行い、本音で話せる機会を設けることで、ミスマッチを防ぎ、入社を決断をサポートします。

#### ➤ 内定者への親身なフォローアップ

内定者同士や先輩社員との交流イベントを開催し、内定者が孤立しないようにします。企業のビジョンや業務内容を詳しく説明し、オンラインセミナーやオフィスツアーを通じて、安心して入社できる環境を整えましょう。

#### ➤ メンター制度の導入

先輩社員や管理職をメンターとして内定者に割り当て、入社前からサポートします。これにより、内定者は企業や仕事についての理解を深め、不安を軽減できます。また、育成側の社員の成長にもつながります。

### ◆ 内定ブルー対策を人材戦略へ

マイナビの調査によると、「個人の生活と仕事を両立させたい」という考え方が若者の間で増加しています。若者に限らず、女性や高齢者のニーズにも応えつつ、企業の

目標を達成するためには、多様な働き方を取り入れることが、成長意欲を高める環境づくりにおいて重要です。

#### ➤ 明確なキャリアパスの提示

中小企業だからこそ、豊富なキャリア成長の機会があることを伝えましょう。研修制度や昇給の機会について具体的に説明することで、求職者は自分の価値観と企業の方向性が一致していると感じ、内定ブルーの軽減につながります。

#### ➤ 柔軟な働き方の提供

リモートワークやフレックスタイム制、副業の許可など、働き方の選択肢を増やすことが有効です。また、健康保険や育児支援、教育支援などの福利厚生を充実させることで、企業の魅力をさらに高めることができます。

### ◆ 最後に

若者の仕事観は一見異なるように見えますが、熱意や責任感が欠けているわけではありません。むしろ、不景気や災害など困難な社会背景の中で育ったため、将来を見据えて真剣に取り組む強みがあります。AIやロボットが進出する時代に向けて、共感と信頼を基盤とした採用が重要です。本コラムが人材戦略の参考になれば幸いです。

### プロフィール

# Profile



めぐゆきworks  
代表 赤穂 幸子  
(キャリアコンサルタント・公認心理師)

【経歴】  
大学卒業後、総合専門小売企業へ入社。接客販売・仕入・販売企画業務とともに新人教育を担当。管理職として、契約社員やパート従業員を含めた人材育成にも携わる。現在は、企業や大学、行政機関にて、研修や就業支援業務に従事。

## 個人住民税の納税について

個人住民税は、県民税と市町民税をあわせて市町が課税し、徴収する税です。給与所得者と65歳以上の年金受給者は、給与や年金から特別徴収され、それ以外の方は、市町から送付される納税通知書により、原則として年4回に分けて納めていただきます。

給与所得者等以外の方の第3期分の納期限は、**10月31日(木)**(市町により納期限が異なる場合があります。)です。最寄りの銀行などの金融機関でお納めください。

※お問い合わせはお住まいの市(区)役所、町役場まで

令和6年度から森林環境税(国税)が課税されます(住民税均等割と併せて一人年額 1,000 円)。その税収は、森林環境譲与税として都道府県及び市区町村へ譲与され、兵庫県及び県内の市町では、条件不利地を対象とした間伐など森林整備のほか、森林整備を担う人材の育成や担い手確保、県産木材の利用促進や普及啓発などの森林の公益的機能を高める取組みに使っています。

### 兵庫県・市町

## 10月は近畿府県不正軽油追放強調月間です。

近畿2府4県では、軽油引取税の脱税を防止するため、本年10月を「不正軽油追放強調月間」と定め、軽油見本品の抜取調査等を集中的に実施します。

◇軽油引取税(県税)は、軽油の引取りに対して課税されます。

◇軽油引取税の税率は、1リットルにつき32.1円です。

◇不正軽油を販売したり、自動車燃料として消費した場合にも軽油引取税が課せられます。

不正軽油の製造、販売、使用はもちろん、不正軽油に使用されることを知りながら、材料を提供・運搬した人、不正軽油を製造する場所を提供した人なども罰せられます。



### 兵庫県・県税事務所

### 兵庫県不正軽油対策協議会

※お問い合わせはお近くの県税事務所まで

# 情報レポート

令和6年8月8日集計

## 概況

県内中小企業は、人手不足、物価高等の影響により先行きを見通しづらいとの声が聴かれ、依然として厳しい状況が続く。

内閣府が7月25日に公表した月例経済報告で、先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、欧米における高い金利水準の継続や中国における不動産市場の停滞の継続に伴う影響など、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。

一方、兵庫県内の中小企業では、前年同月比のDI値4指標について、全て悪化した。今月も前月と同様人手不足、物価高等の影響により先行きを見通しづらいとの声が聴かれた。県内の中小企業の経営環境は依然として厳しい状況が続いている。

業種別景況天気図(前年同月比) 令和6年7月(8月集計)分

項目	景況	売上	収益	資金
製造業	-26%	-38%	-32%	-12%
非製造業	-18%	-12%	-15%	-21%
総合	-22%	-25%	-24%	-16%

県内の景況	快晴	晴れ	曇り	雨	大雨
マーク					
基準(DI値)	30以上	10以上~30未満	-10以上~10未満	-30以上~-10未満	-30未満

## 業界の声

### 製造業

**食料品**..... 昨年に引き続き国産加工用米の不足、それに伴っての値上りが重要課題となっている。政府備蓄米は相当な数量があるようだが、飯米価格も値上がりは続いている。

**繊維工業**..... 仕事量も少ない上、受注も増えることなく、先の状況もあり良い見通しは見えて来ない。

**木材・木製品**..... 需要の低迷がずっと続いている。

**鉄鋼・金属**..... 売上が総じて低い時期ではあるが、昨年度に比べ、受注量が全体として1割程度少ない状況であり、現在の見積調整からも同様の状況となるのではとの多くの組合員の声。一方、熱中症対策やコロナ感染者の急増により、1割減程度の業務量が現状の処理に見合う量であるとの皮肉もある。

**一般機器**..... 量産品である物流機器の売上は計画値を上回っているが、大型案件については現時点では計画未達である。ただし、8月から9月にかけて当該大型案件数件の売上を予定していることから、上半期ではともに計画値を上回ると予想している。

**その他**..... 依然として、売上の回復の状況が見えてこないが昨年比で若干増加している。線材の値上りの駆け込み注文は期待したほどなかった。

### 非製造業

**卸売業**..... 一部に季節要因で取引額が増加している商品があるものの、全体としては取扱高が減少している。取引価格は中国による国内水産物の輸入規制もあって価格の低下がある商品もあるが、円安により輸入商品では価格上昇もあり、また、飼料や輸送費、資材費、人件費等のコスト上昇により価格も上昇傾向にある。

**小売業**..... 猛暑でエアコンのシーズンに突入したが、例年ほどの売上はない。白物家電も同様。業界全体で冷え込んだ景気の回復に必死に取り組みなければならない。

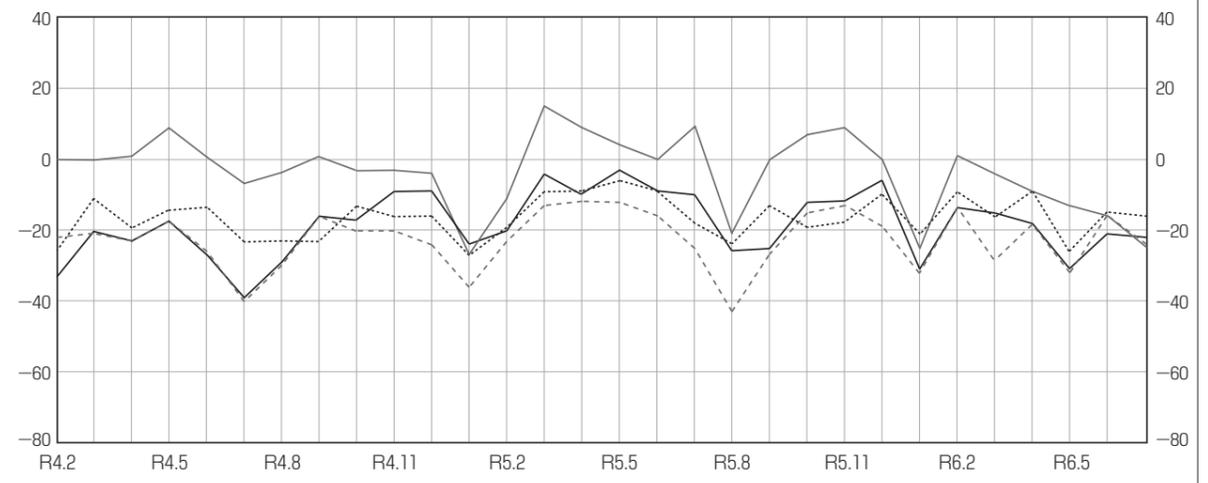
**商店街**..... 7月末をもって飲食店が2店舗退店した。原因としては海外調達食材の高騰により運営が困難になったため。酷暑によるものは不明であるが、昨年と比較して集客の減少がみられる。

**建設業**..... 暑い時期となり、修理依頼が多くなってきた。7月は2,300件の問い合わせがあった。暑い中、修繕対応に追われ忙しかった。

**運輸業**..... 軽油価格は、月初は前月の最終週の値上げによる高値から始まったが、原油安、円高により徐々に値下がりした。

**その他**..... コロナは第11波の流行期を迎えており、組合員の施設はクラスターを起こさないように注意をしている。また、酷暑が続いており、健康管理に十分注意が必要である。

景気動向(前年同月比)の推移 DI図



### DI (Diffusion Index) とは?

景気が「上向き」か「下向き」かという、景気の方向性を示す指数。DI値は、調査対象組合に「好転」「不変」「悪化」というような選択肢の質問を行い算出している。

◆DI値 = (「増加」・「好転」した組合数 - 「減少」・「悪化」した組合数) ÷ 回答組合数 × 100

## 創業をサポートするイベントのご案内

参加者特典あり!!

兵庫県内で創業をお考えの方や創業して間もない方をサポートするイベントを開催します。ぜひ、ご参加ください!

### 創業フェアひょうご2024&ビジネスサロン

参加費無料  
定員60名程度

■日時 令和6年10月8日(火) 13:00~16:00

■場所 アンカー神戸(神戸市中央区加納町4丁目2番1号 神戸三宮阪急ビル15階)

■対象 当協会を利用中または利用予定の方で、次のいずれかに該当する方  
①創業を予定している方 ②創業後概ね5年未満の方(第二創業を含む)  
③過去に当協会の創業イベントに参加した方

### ■イベント内容

- ◎創業ミニセミナー(創業の基本的な知識やノウハウ、補助金情報をご紹介)
- ◎先輩経営者とのトークセッション+交流会(先輩経営者から創業体験談を通じてエールを送ります。交流会で直接相談や質問も可能)  
登壇者 株式会社AKIND 代表取締役/CEO 岩野 翼さん  
株式会社cadode 代表取締役 高井 萌さん  
株式会社笑顔の源カンパニー 代表取締役 藤本 和明さん
- ◎ビジネスサロン(自社商品のPRや参加者同士で交流していただけます)
- ◎個別相談会(中小企業診断士や支援機関などに直接個別に相談ができます)

【お問合せ先】 経営支援部 支援統括課 / TEL: 078-393-3920

9月24日(火)までに、当協会のホームページからお申込みください。  
※ トップページのバナーをクリックすると申し込みページに移ります。



兵庫県信用保証協会  
CREDIT GUARANTEE CORPORATION OF HYOGO-KEN

〒651-0195  
神戸市中央区浪花町62番地の1  
TEL.078-393-3900(代表)



# 子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律が公布され、雇用保険制度が変わります

こども未来戦略(令和5年12月22日閣議決定)の「加速化プラン」に盛り込まれた施策を着実に実行し、「共働き・子育て」及び育児期を通じた柔軟な働き方の推進のため、出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の創設等の措置を講ずることを内容とした子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律(令和6年法律第47号)が令和6年6月12日に公布されましたので、お知らせします。

雇用保険制度に関する改正の概要は以下のとおりです。

## 1. 出生後休業支援給付の創設【令和7年4月1日施行】

両親ともに育児休業を取得することを促進するため、以下の要件①・②を満たす場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を出生後休業支援給付として給付し、育児休業給付とあわせて**給付率を80% (手取りで10割相当)**とします。

① 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)に育児休業を取得すること

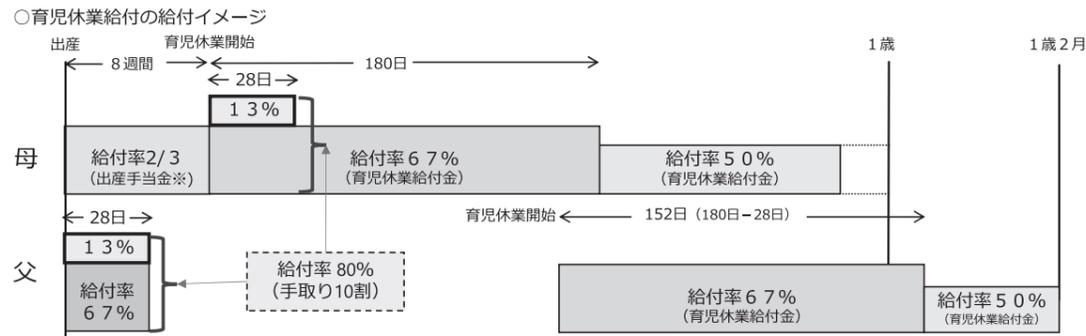
② 被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得すること

(注) 令和7年4月1日以降に上記要件を満たした方が支給対象となります。

※財源は、子ども・子育て支援納付金。

※配偶者が専業主婦(夫)の場合やひとり親家庭の場合などには、①の要件のうち配偶者の育児休業の取得は求めない。

※給付は非課税であり、かつ、育児休業中は社会保険料が免除(一定の要件あり)されるため、休業前の手取り賃金と比較すると、実質的には10割相当の給付となる。



※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。

## 2. 育児時短就業給付の創設【令和7年4月1日施行】

育児期を通じた柔軟な働き方を推進するため、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に、時短勤務中に支払われた賃金額の10%を支給する。

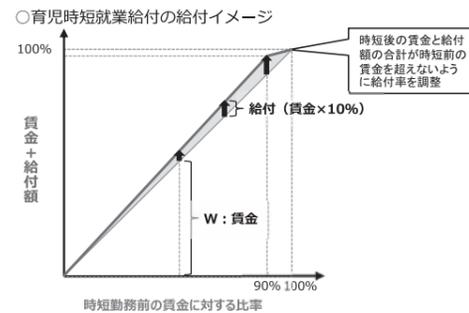
(注) 令和7年4月1日以降に上記の時短勤務を開始する方が支給対象となります。

※財源は、子ども・子育て支援納付金。

(参考)

なお、上記の他、令和7年4月1日にこども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるため、労働保険特別会計雇用勘定(育児休業給付)を含めた既存の特別会計事業を統合し、「子ども・子育て支援勘定」と「育児休業等給付勘定」の2つから成る子ども・子育て支援特別会計(いわゆる「こども金庫」)が創設されます。

子ども・子育て支援納付金を財源とする出生後休業支援給付と育児時短就業給付に加え、雇用保険料を財源とする育児休業給付は、「育児休業等給付勘定」から支出されることとなります。



# ひょうご・こうべ女性活躍推進企業 令和6年度ミモザ企業 募集中

**ミモザ企業(ひょうご・こうべ女性活躍推進企業)認定制度とは**

県内企業の女性活躍を促進するための制度として創設され、今年度からさらに認定に挑戦しやすい「フレッシュミモザ企業」の認定区分も新設。だれもが活躍できる職場づくりを後押しし、「選ばれる企業」としてのブランド力向上と人材確保を支援します。

**今年度新設**  
チャレンジしやすい  
フレッシュミモザ企業も募集中!

**募集締切**  
**2024年9月30日**

認定のメリット	ミモザ企業・フレッシュミモザ企業共通
1 認定マークが使えます。	企業HPや名刺に認定マークを使用し、女性活躍・SDGsに取組む企業としてPRできます。
2 積極的にPRします!	兵庫県・神戸市のHPで企業名や取組内容に加え、各企業HPのリンクを掲載するなど、積極的にPRします。
3 兵庫型奨学金返済支援制度の利用が有利に。	補助期間の延長要件1つがクリア。(ミモザ企業は17年、フレッシュミモザ企業は10年) ※補助期間延長には、SDGs、ワークライフバランス、どちらかもう1つの取得が必要
<b>+</b>	
<b>さらにミモザ企業なら</b>	
4 人材確保にも。	女子学生との交流事業へ参加できます。
5 入札参加資格において加点対象。	兵庫県の建設工事及び測量・建設コンサルタント業務等の入札参加資格において、技術・社会貢献評価数値の加点が受けられます。
6 保証料率の割引	兵庫県信用保証協会の保証料率の割引が受けられます。(平均20%)

**対象企業**

次のいずれにも該当するもの

- ・ 県内に本社または主たる事務所がある。または、人事労務の権限があるなど支社単位で取組を行うことができる場合は、代表支社(原則として県内で1件)・県内支社グループでの申請が可能
- ・ 兵庫県条例第35号暴力団排除条例第2条(1)~(6)のいずれにも該当しない
- ・ 過去5年間において、労働関係法令に著しく違反する事実がない

**認定基準**

<b>フレッシュミモザ企業</b>	全20項目のうち	<b>8項目(4割)</b>	以上達成で認定!
<b>ミモザ企業</b>	全20項目のうち	<b>14項目(7割)</b>	以上達成で認定!

**認定基準の詳細・申請方法・お問い合わせ**

**一申請の流れ**

STEP1	右記の二次元コードもしくはホームページより様式をダウンロード	神戸市外の事業者はこちら		兵庫県民生活部男女青少年課男女共同参画班 〒650-8567 神戸市中央区下山手通 5-10-1 TEL: 078-362-3160 E-mail: danjoseishounen@pref.hyogo.lg.jp
STEP2	必要事項を記入			
STEP3	申請書・自己評価シート・必要書類をEメールで申請してください。	神戸市内の事業者はこちら		神戸市地域協働局男女共同参画課 〒650-0016 神戸市中央区橋通 3-4-3 TEL: 078-361-6978 E-mail: danjyo@office.city.kobe.lg.jp