

2025

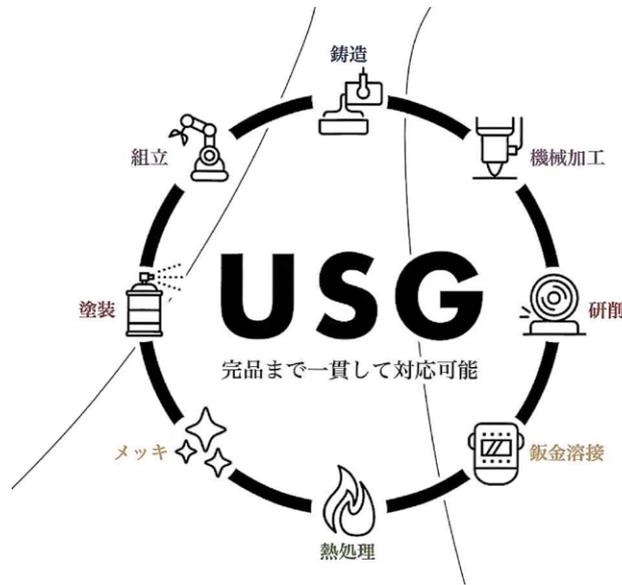
No.

2

石川 中央会報

トピックス

令和6年度中小企業労働事情実態調査結果報告



「ビジネス創造フェアいしかわ」に出展した組合ブース[組合詳細は23頁]



石川県中小企業団体中央会

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

特集コラム

- 01 石川から世界へ 現代を勝ち抜く経営者の哲学⑤
株式会社ブシロード 代表取締役社長 木谷 高明 氏
- 04 令和7年度の年金制度改正と改正育児介護休業法
社会保険労務士法人末正事務所 代表社員 末正 哲朗 氏

トピックス

- 08 令和6年度中小企業労働事情実態調査結果報告

中央会だより

- 16 情報連絡員を対象とした研修会及び意見交換会を開催
- 17 県内の情報連絡員報告（12月）
- 19 令和6年度小規模事業者組織化指導事業
～取引力強化推進事業の取組紹介～
- 22 石川県中小企業青年中央会「視察研修事業」を開催

組合情報 Pick up !

- 22 組合青年部活動紹介（石川県板金工業組合青年部）

お知らせ

- 23 会報読者アンケート プレゼントクイズ当選者発表！
- 23 くみW a i 広場（協同組合 USG）
- 27 From 編集室



石川から世界へ 現代を勝ち抜く経営者の哲学⑤

木谷 高明 氏
株式会社ブシロード 代表取締役社長

株式会社ブシロード社長の木谷高明です。この連載も最終回です。引き続き人材論と、現代社会の生き方について語ります。

◆プロジェクトごとにリーダーを選ぶ

リーダーを務められるだけの人材をどれだけ抱えているかがその組織の強さになります。ブシロードではプロジェクトのリーダーは常に1人です。チームは課とか班のような形で動きます。さらにプロジェクトのテーマによって、その時々でリーダーは変わる可能性もあります。ブシロードでは、リーダーは必ず職級が高いということもありません。リーダーはプロジェクトごとに選任します。

リーダーに求められるのは、ひとつはリーダーを務められる力があること。もうひとつは、チームのメンバーがそのリーダーに対して付度なく発言できるかということ。このふたつが重要です。

日本人は権威とリーダーシップを同じに見てしまっているふしがあります。しかしこれはまったくの別物です。日本の企業のほとんどは、50代～70代の人すべてを決めています。そして現場に関することまで介入してくる。もちろん、自身が現場を持ち、自身の判断で決定するのなら問題ないのですが。

現場で働いてる人の年齢も上がってくるため、当然その人たちにも立場が必要になり、さらに役職を作ってしまう。結果、リーダーシップのない人がリーダーになることが多くなる。そうすると、当然、その人が担当するチームはガタガタになります。本来リーダーになるはずの人がリーダーになれず、力を発揮できない状況が生まれてしまいます。

リーダーシップは天性のものがほとんどですが、

経験でも身につくものです。

失敗と成功を経験して得た、自分なりのノウハウと技術。それがリーダーシップを育てます。つまり、若いうちから仕事を任せることである程度は育てることができます。

リーダーシップはその人自身に備わるものですから、リーダーを外れたからといって消えてなくなることはありません。ですからリーダーシップを持っているにもかかわらずラインを外されると、その人は腐ってしまいます。逆にたまたま役職の兼ね合いで、リーダーに向かない人がリーダーを任されてしまった場合、自信が持てずいい仕事ができなくなる。高圧的になってしまったり、下から上がってくるすべてをOKしてしまう。そういう上司が多いのが問題です。近い将来、日本全体に早急なフラット化が必要です。

そもそも権威=リーダーシップではないのですが、それがなかなか伝わらない。日本人が持つ先入観を払拭するのはとても難しいことです。

ですから逆説的ではありますが、リーダーシップを持つ人間をちゃんと権威ある立場につける。これが今の日本ではベストな選択なのかもしれません。ベストなのはフラット化ですが、それができない場合は、極力、リーダーシップのある人に役職を与えることです。

◆人材採用では「パッション」を見る

人を雇用するとき、会社は「センス」と「パッション」(やる気)なら、センスを重要視しがちです。皆、パッションは気持ち次第でどうにでもなると考えている節がある。でもこれは間違いです。実は、私も以前は勘違いしていました。実はパッションのほうが持って生まれた才能なんです。そして、

センスは経験で成長します。

年齢を重ねて、経験を積んできた人は自ずとセンスがアップします。つまり経験を積みさえすればセンスは誰でも上がっていきます。しかしパッションは、下がることはあっても、上がることはほとんどありません。センスが上がって、パッションが低いままの人はどうなるかというと、せっかく貯め込んだセンスと知識を仕事に活かせず、評論家になります。これが一番よくない。頭でっかちで、新しいことを常に否定する面倒な存在になってしまうのです。

それならば、入社試験の適性検査でやる気の項目が高い人を積極的に採用したらいいのではないかと思います。難しいものでそれもそうでもない。センスとパッションの両方が高く、やる気があふれ出ているような人は、心の中のスピードが周りとは合わずにすぐに会社を辞めてしまいます。私の経験でも残ったためしがありません。だからパッションが高い人から平均の人まで、バランスよく採用すると組織がまとまります。

◆「面白さ」だけを追求せよ

常に「面白さ」を最優先することを心がけてほしいと、社員にはことあるごとに言っています。これまで私自身が「面白さ」を第一に考えて生きてきました。面白いことは自分と周りを巻き込む力になると、常日頃から思っています。

33歳で山一証券を辞めて最初の起業をしたときも、「会社を辞めたいから始める」のではなく、まず、「面白そうだからやりたい」が先にありました。その後も、ブシロード設立後の様々なことも、常に「面白い」を優先してきたからこそ今があります。

だから社員にも一番に求めるのは面白いかどうかです。常に面白い人生を歩んでいたら、その「面白さ」は周りにきっと伝わるはず。面白くないリーダーやクリエイターには誰もついてきません。

さらに詳しく言うと、「面白い」と「楽しい」は

似ているようでまったく違います。

「楽しい」を追い求めると、苦勞ができなくなります。文字通り「楽」な方向に流れるからです。経営者になればつらいことだらけ。「楽しい」を追求する人は、毎月給料がもらえるサラリーマンを辞めて、借金を背負ってまでして起業したりはしないでしょう。

「面白い」を追求していれば、話は違ってきます。休みもろくに取れず、月々の支払いに首が回らないような状況でも「大ピンチ！でもこんな体験めったにできないぞ」と苦勞ですら心のどこかで前向きにとらえることができます。

ただ、そうやって「面白さ」を追い求めて生きていると、新しく面白いことができたとき、それが社外でしかできない場合がある。そうすると会社を辞める人も出てきます。私もそうでした。

そういった場合は、気にせず前向きに辞めるべきです。そうすると、会社としても、自然に循環ができていく。人がまったく辞めない組織はいい組織ではありません。ポテンシャルが高い人が辞めても、また新たな面白い人が必ず入ってきます。

いつでも「面白さ」を追求する人たちが集まる組織にすること。そう公言すると組織にへばりついていることが目的ではなく、常に楽しいこと、面白いことを求めている社員が増えるので組織の活性化にもつながります。

社風に「面白さ」を掲げるだけで、自然と面白い人材が集まる組織ができあがります。

◆現代社会は不安で当たり前

私は、日本の160年間ほど続いた上昇トレンドが終わってしまったと考えています。ここでいうトレンドとは人口の増加ではなく、国の勢いのことです。日本はGDPが成長を続け、1968年に世界2位になりました。さらにその後、2010年までの42年間、2位をキープし続けてきました。

振り返ると、日本が本当に自分の足だけで歩

いていたのは幕末から太平洋戦争に敗れるまでの間の80年ほどの期間ということになります。ターニングポイントは1930年代。米国と戦争したという選択ミスが大き過ぎました。

戦後の80年間はたまたま地政学的に幸運だっただけだと思っています。おまけのボーナスステージのようなものです。朝鮮戦争やベトナム戦争が起きたことで米国は日本を共産主義に対する盾にせざるを得なかった。盾が強くなきゃまずいので、経済に専念していいですよというお目こぼしだったわけです。人口ボーナスも大きかったと思います。

今の不安な時代は、大きな団体戦をしていると考えるとわかりやすいと思います。日本は「国の団体優勝はもうない」と断言できるところまで来てしまっています。ただし個人競技での個別優勝はまだまだ期待できます。むしろそちらで勝てる時代になってきています。だから会社や個人で頑張ればいいんです。

国境を越えて世界一を狙える会社や分野はたくさんあります。ですから「不安の時代」というのはあくまで日本の社会全体に対する言葉と認識すべきです。社会の暗い雰囲気あまり引張られすぎないこと。団体優勝がないのは当たり前なんだという考えで独自に動く。国という枠組みで考えるべきではありません。日本としては

経済は落ち込んでいますが、逆にフィールドが世界に広がったと考えたほうがいいでしょう。世界経済全体は伸びていますから。

◆石川県の未来に向けて

最後に、石川県で活躍する方たちに向け、私の決意をお伝えして締めくくりたいと思います。

今年の石川県は、年初の大地震に9月の豪雨が重なり、未曾有の災害に見舞われた1年でした。私も実際に被災地を訪れ、悲惨な光景を目にしました。いまでも心を痛めていますし、微力ながら復興に協力していく所存です。

ブシロードは、今後も石川県とのつながりを深めていきます。金沢に設けたサテライトオフィスを拡大させますし、県内の大学や専門学校からの人材採用にもさらに力を入れていきます。昨年に続き、アニメファンやクリエイターが集まるイベント「アニメ・スタいしかわ」にも協力させていただく予定です。私たちブシロードグループの活動が、少しでも石川県の復興のお役に立てればと思っています。

明けない夜はありません。私も石川県との絆を胸に、世界で勝負していきます。復興を超えたさらにその先へ、ともに進んでいきましょう。

木谷 高明 (きだに たかあき)
株式会社ブシロード 代表取締役社長

【X(旧Twitter)】
@kidanit

【ブシロード企業サイト】
<https://bushiroad.co.jp/>

【ブシロード製品サイト】
<https://bushiroad.com/>



【プロフィール】

1960年石川県生まれ。星稜高等学校卒業。
武蔵大学経済学部を卒業後、山一証券株式会社を経て、1994年に株式会社ブロッコリーを設立。キャラクタービジネスを中心に展開し話題となり、2001年にJASDAQ上場を果たす。
2007年に株式会社ブシロードを設立。2012年には新日本プロレスリング株式会社を子会社化。
2014年8月からは現 Bushiroad International Pte. Ltd.のCEOを兼任し、シンガポールに駐在した。
2019年に東京証券取引所マザーズ市場に上場。
2024年4月にはフィギュアの開発拠点となるサテライトオフィスを金沢市に開業。



令和 7 年度の年金制度改革と 改正育児介護休業法

末正 哲朗 氏

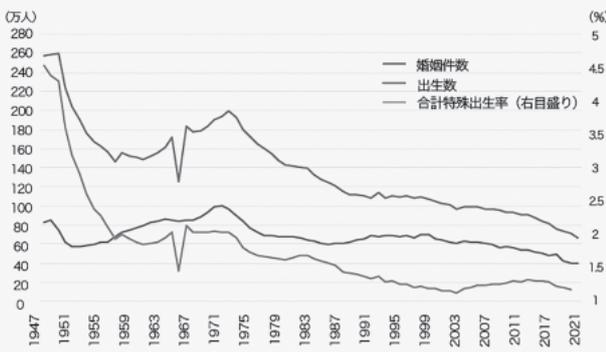
社会保険労務士法人末正事務所 代表社員 特定社会保険労務士

昨年末の SNS への投稿です。「ボーナスの使い道 1 位所得税、2 位厚生年金保険料、3 位健康保険料」その他にも「天引きされている社会保険料の額が大きすぎる」と不満が続出しているようです。20 年前にはボーナスの社会保険料率が 1% だったことを考えると、その金額に驚くのも無理はないですね。そんな社会保険料に注目が集まる中で、2025 年は 5 年に一度の年金制度改革の年にあたります。まず、見直しの第一の柱にあげられるのは「基礎年金の底上げ」です。厚生年金の受給者を含めたすべての人が受け取る基礎年金は、過去 30 年と同程度の経済状況が続く場合、年金財政悪化のために、今のままでは将来の受け取り水準が 3 割低下するといわれています。次に第二の柱には「働き控え」を減らすことが挙げられています。改革案ではパートの働き控えを減らすため「週 20 時間以上働く人は原則として厚生年金に入る」というルールに見直す方針です。いわゆる 106 万円の壁がなくなり、約 200 万人が新たに厚生年金の対象となる予定です。また、高齢者の働き控えもあります。一定の給与所得がある高齢者について受け取る年金額を減らす「在職老齢年金制度」を縮小して、年金を満額受給できる人を増やします。現在は給与と厚生年金の合計額が月 50 万円を超えると、受け取る厚生年金が減らされますが、この基準額を 62 万円もしくは 71 万円に引き上げることが検討されていて、働く高齢者の就労意欲がそがれないようにします。最後に第三の柱ですが、高所得者の負担増を通じた年金財政の安定となっています。現在は厚生年金保険料の算出に用いる「標準報酬月額」の上限が月収 65 万円となっていますが、75 万円～98 万円に引き上げられる予定です。賞与を除く年収 798 万円以上の人の厚生年金保険料が増えることとなります。

このような年金制度への大きな影響を与えているのは日本の人口動態ですが、公表されている 2023 年概数によると出生数が 72 万 7277 人で過去最少を更新するとともに、合計特殊出生率も 1.20 にまで落ち込み、なかでも東京都は大台を割り込んで 0.99 の最低値に沈んでいます。こういった少子化に伴う人口減少の影響は、さまざまところに及ぶことは言うまでもないのですが、特に生産年齢人口の減少で多方面での労働力の確保が困難となっている現状はかなり深刻です。そんな中でも労働力として頑張ってくれているのが「女性」です。総務省の労働力調査によると 2024 年上半期の女性の正社員数は 15 歳～64 歳で 1241 万人となって、21 年ぶりに非正規社員の数を上回りました。男性を含めた正社員の比率を見ると前年同期比 0.6% 上昇の 50.5% で、こちらも非正規の 49.5% を上回っています。正社員比率は、平成バブル期の 1990 年前後には 60% を超えていましたが 2014 年には 44.3% にまで落ち込んでしまいます。しかし、その後には正社員が 264 万人増えた一方で、非正規は 11 万人減少します。その正社員が増えている理由ですが、結婚・出産後も仕事を続ける女性が増えたことが大きいようです。最近の出産動向基本調査によると、第一子出産後も働き続ける妻は 53.8% と、20 年間で 2 倍以上に増えています。

このような女性の労働参加を支えるために、これまで法改正が繰り返行われてきました。まず、勤労婦人福祉法が 1972 年（昭和 47 年）に制定され、初めて女性労働者への育児休業の実施等については事業主の努力義務であることが定められました。その後は、男性労働者も含めてすべての女性労働者に広く育児休業を保障するまでにはいたらなかったわけですが、大きな転機となったのは、1989 年（平成元年）の「1.57 ショック」と

図表1 日本人の婚姻件数、出生数・合計特殊出生率の推移



※左の一番上:出生数、中:合計特殊出生率、下:婚姻件数
(出所:厚生労働所)

いわれています。【図表1】この年の合計特殊出生率は、1966年(昭和41年)「ひのえうま(丙午)」の年の1.58を下回って、戦後最低の1.57となり出生数は前年比-25.4%にまで落ち込みます。ひのえうまの年に生まれた女性は火のように激しく、夫を食い殺すという言い伝えがあり、女性の縁談には悪い条件になるとされたため、多くの夫婦が出産を避けたそうです。私は昭和42年の生まれになるので、その前の年がひのえうまの年にあたっていたわけですが、一学年上の先輩の人数がとても少なかったことだけは覚えています。60年に一度、丙午の年がまわってくるので、次は2026年が丙午となります。今どき迷信を信じる人は少ないと思いますが、これまでのように出産を避けるようなことになると出生数が60万人を大きく割り込むことにもなりかねません。話は少しそれましたが、この1989年が、仕事と育児の両立を推進する政策の重要性を痛感させることになって、1歳未満の子を養育する男女労働者に対して育児休業の権利を保障する「育児休業等に関する法律」が1991年に制定されるにいたりました。また、高齢化の進展もあって家族の介護の問題への取り組みが課題となり、1995年には介護休業制度の導入もされて、法律の名称も「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(育児介護休業法)に改められました。育児介護休業法は、幾度もの法改正を経て現在にいたっていますが、今年(令和7年)もまた改正が予定されています。

石川県がまとめた昨年の労働条件実態調査で、県内事業所に勤める男性の育児休業取得率が42.6%(前年度24.3%)と過去最高を更新したことが公表されています。石川県は、2025年までの目標を30%に設定していたので前倒しで達成したことになりました。男性の育休取得率が向上した理由としては、企業で男性育休の周知が進んだことと、コロナ禍を経て在宅などの勤務環境の変化があるのではないかとみているそうです。このように出産・育児に対する企業の理解が進んだ結果、育休取得率の向上しているわけですが、近年はこの分野における法改正が頻繁に行われています。育児介護休業法の前回の改正では、令和4年から翌5年にわたり3回に分けて施行されました。企業には育児休業を取得しやすい雇用環境の整備を求めるとともに、初めて制度利用予定者から個別の周知・意向確認を行う措置が義務化されました。また、子どもが生まれた直後から父親が取得することができる「産後パパ育休」(出生時育児休業)が創設され、それと併せて本来の1歳までの育児休業が2回に分けて取得できるようになったため夫婦が途中交代できるようになるなど柔軟に育児休業を取得することが可能となりました。さらに、従業員数1000人超の企業に対しては、育児休業等の取得状況を年に1回公表することを義務付けることにより、事業所での制度理解をより深めて、取得状況を改善することも求めています。

次に令和7年4月と10月の2回に分けて施行される今年の改正についてです。今回の改正では、前回、企業に求めた育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が拡充されて、主に3歳以降の子の育児と仕事の両立支援を目的とした柔軟な働き方を実現するための措置が義務化されます。まず、育児期間中の残業免除の対象がこれまでの「3歳未満の子」から「小学校就学前の子」を養育する労働者に拡大されます。次に、現行の「子の看護休暇」は「子の看護休暇等」となって対象となる子の範囲が「小学校就学の始期に達する

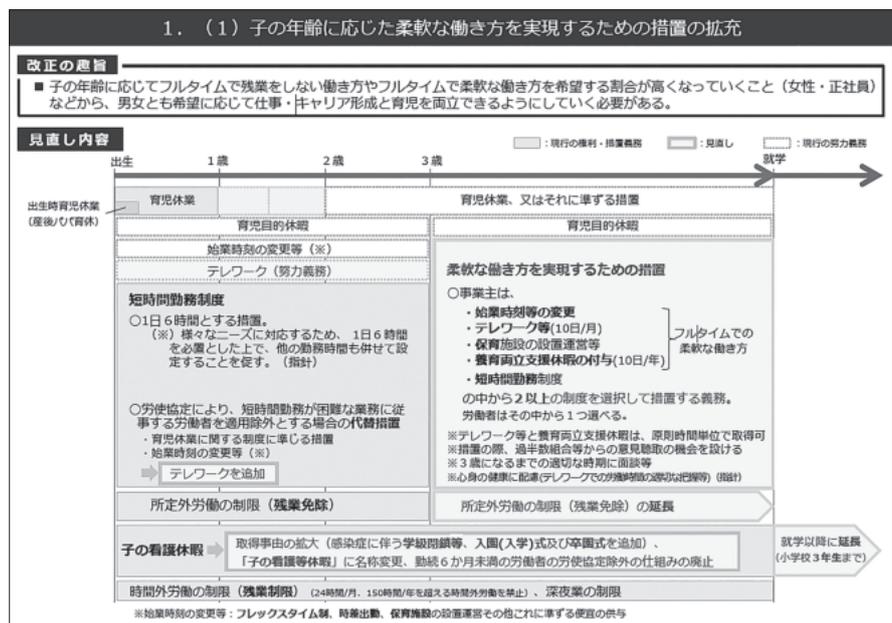
まで」から「9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子（小学校3学年修了前）」となります。また、取得事由ですが、現行では「負傷し、または疾病にかかった子の世話」などになっていましたが、改正後は「感染予防のための学校または保育所等の臨時休業、出席停止」などに加えて「子の入園、卒園または入学の式典その他これに準ずる式典への出席」が追加されることになっています。さらに、これまでの看護休暇は、入社後6か月間は使えませんでした。が、「引き続き雇用された期間が6か月未満」の要件が撤廃されて入社直後から使うことができるようになったため、とても使いやすい制度になったのではないでしょうか。【図表2】【図表3】そして介護離職の防止のための介護休業等についての制度の個別周知や意向確認、雇用環境整備等の措置の義務化も加えられていて、前回から始まった育児休業等の取得状況の公表義務についても従業員数が300人超の企業にまで拡大されることになっています。今年の改正においては、休めるということだけではなく、労働者が「働きながら」育児や介護ができるようになること、いわゆる両立支援制度を充実させることがポイントになっています。（参照：日本法令 2024.12「ビジネスガイド」～改正育児・介護休業法 Q & A～）

日本の労働者人口を支えているのは、女性だけではありません。冒頭の「第二の柱」として少し触れていますが、会社の定年後に継続して働いてくれている高齢者もそうです。その高齢者に働き控えの問題が浮かび上がっています。現在の年金制度では65歳以上の賃金と厚生年金額の合計が月50万円を超えると年金額が減らされます。これが高齢者の働く意欲をそいでいるという指摘が

あります。在職老齢年金制度ができたのは1965年ですが、それ以前は厚生年金を受け取るには、退職していることが要件にあったので、働いている高齢者は基本的には年金を受け取れませんでした。ただ、高齢者は賃金が低い場合が多いため、そういった人の生活を助けるためにできたのが在職老齢年金です。その後、紆余曲折を経て現在の仕組みとなっているわけですが、元気な高齢者が増えて60歳代後半の就業率が5割を超えている現在では、在職老齢年金は廃止して全額を支給すべきだとの意見が多くあります。働くことで年金が減らされる在職老齢年金があるばかりに、パートの「103万円の壁」と同様に、高齢者が働き控えをすることは大きな損失になるといえそうです。

昨年の経済財政諮問会議で「高齢者の定義を5歳延ばすことの検討」を提言した有識者議員がいます。ようするに高齢者の定義を65歳ではなく、70歳にしてはどうかということです。日本では百歳以上の高齢者が60年前と比べてどのくらい増えているのでしょうか。1963年の統計で百歳以上の高齢者数は全国でわずか153人でしたが、それが2023年には、男性1万550人、女性8万1589人で、合計9万2139人になっています。なんと、60年間で約600倍に増えています。こ

図表2

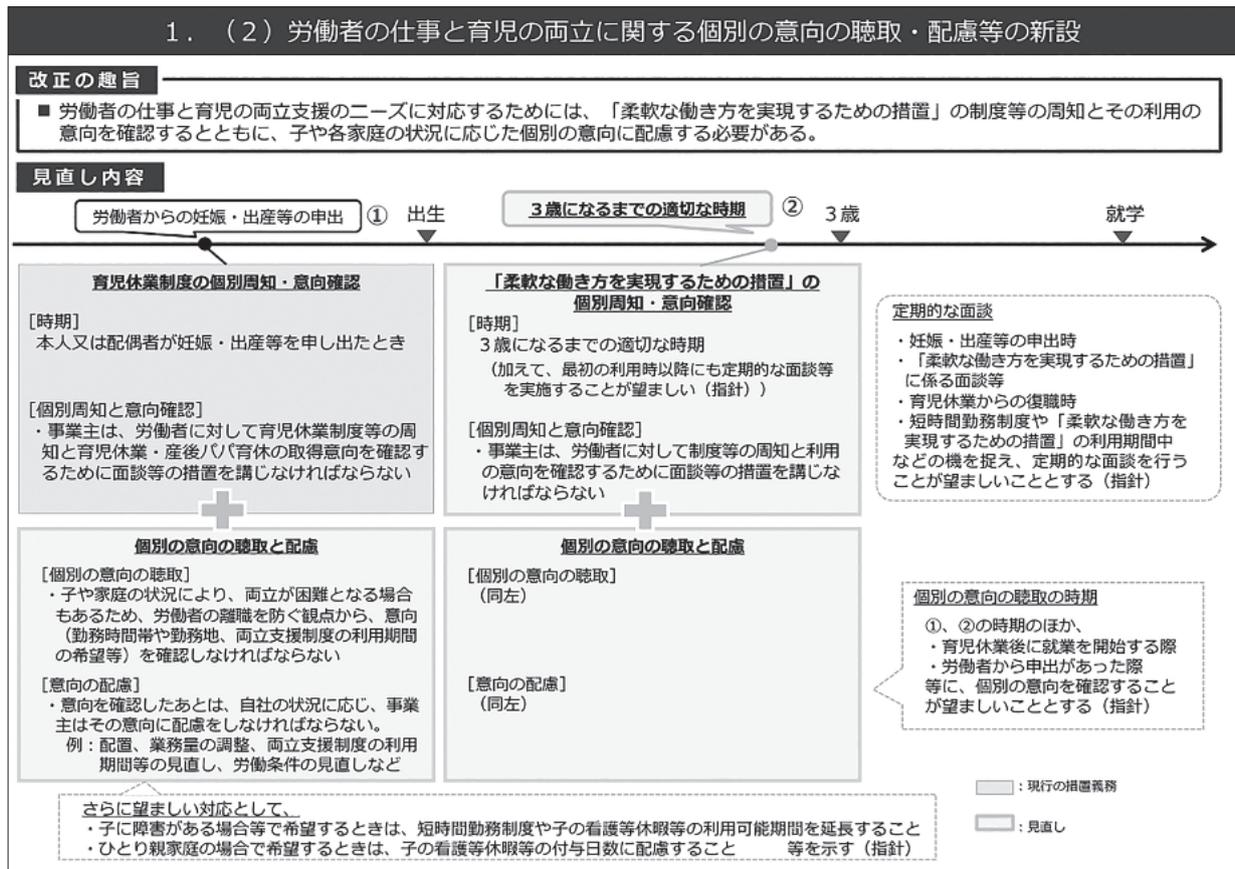


厚生労働省HPより引用

の数字は今後、一気に膨れ上がるといわれていて、団塊の世代が100歳になり始める2047年に50万人を突破し、2049年には65万人を超えるという予想もあります。昔と今では、健康寿命が延びていることもあって「高齢者」の意味が全く異なっているようにも思いますが、高齢者の定義が「70歳から」に変更になると年金制度はもちろんです

が、いろいろな制度の設計に大きな影響がありそうです。これからの日本では、男女に関係なく元気なうちは高齢者も働き、働けない高齢者を助けることが当たり前になります。これまでの昭和の時代の考えや価値観に基づいた制度から脱して、今の時代にあった新しい仕組みを作り上げるための過渡期に日本はあるのでしょうか。

図表3



厚生労働省HPより引用



末正 哲朗 (すえまさ てつろう) 【プロフィール】

社会保険労務士法人末正事務所 代表社員 特定社会保険労務士
一般社団法人コフレエ 理事長

「労務トラブルや人材不足に多くの経営者が頭を悩ませています。企業経営は大きなリスクと隣り合わせで、年々、求められる負担も多くなる一方です。そんな混沌とした情勢だからこそ、問題を未然に防ぐことにより経営者を守り、また社員が気持ちよく働ける職場環境を整えるお手伝いをさせていただいています。」

令和6年度中小企業労働事情実態調査結果報告

毎年、7月1日を基準日とし、「中小企業労働事情実態調査」を実施しています。本誌では、今年度の調査の抜粋を紹介いたします。これからの時節、中小企業における労働問題等に関する検討の一助としてご利用いただければ幸いです。

また、調査結果全体は本会ホームページで公開しておりますので、ご参照ください。

公開ページ URL : <https://www.icnet.or.jp/chousa/R6roudou.pdf>

目次

I	調査のあらまし	9
II	回答事業所の概要	9
III	調査結果の概要	9
	設問(1-①) 経営状況	10
	設問(1-②) 経営上の障害	11
	設問(2-①) 原材料費、人件費等の増加による販売・受注価格への転嫁状況	11
	設問(2-②) 原材料費、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容	11
	設問(2-③) 価格転嫁率の状況	11
	設問(3) 新規学卒者の採用計画	12
	設問(4-①) 中途採用者の募集並びに採用	13
	設問(4-②) 中途採用者の充足率	13
	設問(5) 人材確保のために利用する募集・採用ルート	13
	設問(6-①) 賃金改定の実施状況	14
	設問(6-②) 賃金改定の具体的内容	15

I 調査のあらまし

1. 調査目的

本調査は、石川県内における中小企業の労働事情を的確に把握し、適正な中小企業労働対策の樹立、並びに時宜を得た中央会労働支援方針の策定に資することを目的とする。

II 回答事業所の概要

調査票送付数：800 企業

回答事業所数：289 企業（回収率：36.1%）

<業種別回答企業数>

業 種	回答数
1. 食料品、飲料・たばこ・飼料製造業	21
2. 繊維工業	18
3. 木材・木製品、家具・装備品製造業	9
4. 印刷・同関連業	12
5. 窯業・土石製品製造業	7
6. 化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業	5
7. 鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業	36
8. 生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用機械器具製造業	23
9. パルプ・紙・紙加工品、プラスチック製品、なめし革・同製品・毛皮、その他の製造業	15
10. 情報通信業（通信業、放送業、情報サービス業、インターネット付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業）	7
11. 運輸業	16
12. 総合工事業	10
13. 職別工事業（設備工事業を除く）	10
14. 設備工事業	1
15. 卸売業	46
16. 小売業	20
17. 対事業所サービス業（物品賃貸業、専門サービス業、広告業、技術サービス業、廃棄物処理業、職業紹介・労働者派遣業、その他の事業サービス業等）	24
18. 対個人サービス業（宿泊業、飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス業、洗濯・理容・美容・浴場業、その他の生活関連サービス業、社会保険・社会福祉・介護事業、自動車整備業、機械等修理業）	9
合 計	289

注意：業種は回答して頂いた業種によって分類しております。

<従業員規模別回答企業数>

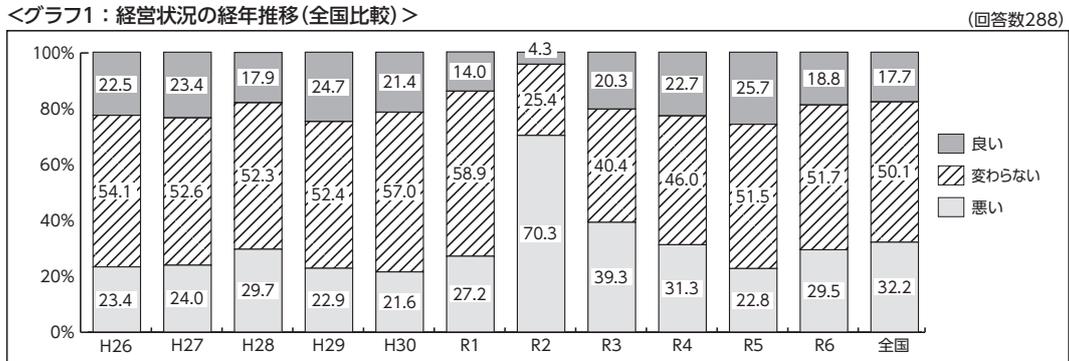
従業員数	回答数
1～9人	56
10～29人	101
30～99人	95
100～300人	37
合 計	289

III 調査結果の概要

以降の調査結果においては、前述の単純集計をより見やすくすることで示唆が得られるもの、分析によって有効な結果が出たものを記載しております。

設問 (1-①) 経営状況

経営状況について経年変化をみると、令和3年度から5年度まで「良い」の割合が増加し、「悪い」が減少傾向にあったが、本年は、昨年と比べ「良い」割合が6.9ポイント減少、「悪い」割合は、6.7ポイント増加した。<グラフ1>



次に、業種別にみると、県内の「良い」と答えた事業所の割合は、計10業種において全国平均を上回っている(表1内 □)。特に「化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業」、「食料品、飼料、たばこ・飼料製造業」、「情報通信業」、「卸売業」などで「良い」の割合が多い。

「悪い」と答えた事業所の割合をみると、計5業種において全国平均を上回っている。(表1 □)。特に「設備工事」、「木材・木製品、家具・装備品製造業」、「窯業・土石製品製造業」などで「悪い」の割合が多い。<表1>

<表1：経営状況(業種別・全国比較)> (回答数 288)

区 分		良い	変わらない	悪い
食料品、飲料・たばこ・飼料製造業	石川県 (%)	28.6	47.6	23.8
	全 国 (%)	23.7	46.3	30.0
繊維工業	石川県 (%)	11.1	55.6	33.3
	全 国 (%)	15.5	45.0	39.5
木材・木製品、家具・装備品製造業	石川県 (%)	0.0	33.3	66.7
	全 国 (%)	9.6	46.0	44.5
印刷・同関連業	石川県 (%)	8.3	66.7	25.0
	全 国 (%)	13.3	46.5	40.2
窯業・土石製品製造業	石川県 (%)	0.0	42.9	57.1
	全 国 (%)	16.9	48.8	34.3
化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業	石川県 (%)	40.0	60.0	0.0
	全 国 (%)	19.6	49.3	31.1
鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業	石川県 (%)	5.6	52.8	41.7
	全 国 (%)	15.2	45.0	39.8
生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用機械器具製造業	石川県 (%)	26.1	52.2	21.7
	全 国 (%)	19.6	45.3	35.0
パルプ・紙・紙加工品、プラスチック製品、なめし革・同製品・毛皮、その他の製造業	石川県 (%)	20.0	46.7	33.3
	全 国 (%)	15.9	47.8	36.3
情報通信業	石川県 (%)	28.6	42.9	28.6
	全 国 (%)	28.0	51.7	20.3
運輸業	石川県 (%)	25.0	50.0	25.0
	全 国 (%)	20.3	50.3	29.4
総合工事業	石川県 (%)	0.0	90.0	10.0
	全 国 (%)	15.0	60.0	25.0
職別工事業	石川県 (%)	20.0	70.0	10.0
	全 国 (%)	16.9	56.0	27.0
設備工事業	石川県 (%)	0.0	0.0	100.0
	全 国 (%)	20.2	59.3	20.5
卸売業	石川県 (%)	28.3	41.3	30.4
	全 国 (%)	17.8	50.1	32.1
小売業	石川県 (%)	15.8	47.4	36.8
	全 国 (%)	13.7	44.9	41.5
対事業所サービス業	石川県 (%)	25.0	58.3	16.7
	全 国 (%)	19.8	57.5	22.7
対個人サービス業	石川県 (%)	22.2	55.6	22.2
	全 国 (%)	25.8	50.8	23.4

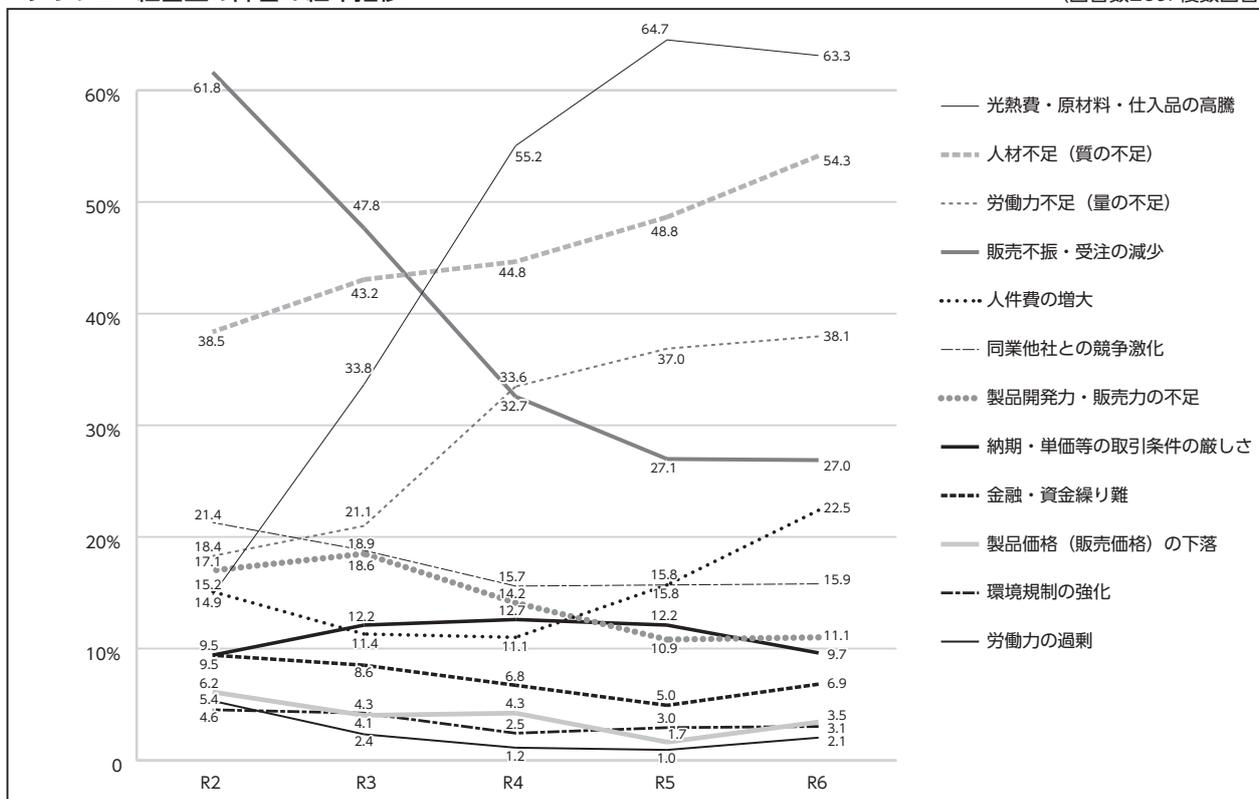
設問(1-②) 経営上の障害

経営上の障害（複数回答）では、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」（63.3%）が最も多く、次いで、「人材不足（質の不足）」（54.3%）、「労働力不足（量の不足）」（38.1%）が多い。

過去の推移をみると、「人件費の増大」、「人材不足（質の不足）」、「労働力不足（量の不足）」の割合が増加し、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」は昨年より若干減少している。<グラフ2>

<グラフ2：経営上の障害の経年推移>

(回答数289/複数回答)



設問(2-①) 原材料費、人件費等の増加による販売・受注価格への転嫁状況

原材料費、人件費等の増加による販売・受注価格への転嫁状況についてみると、「価格の引上げ（転嫁）を実現した」（55.7%）が最も多く、次いで「価格引上げの交渉中」（18.3%）が多い<グラフ3>

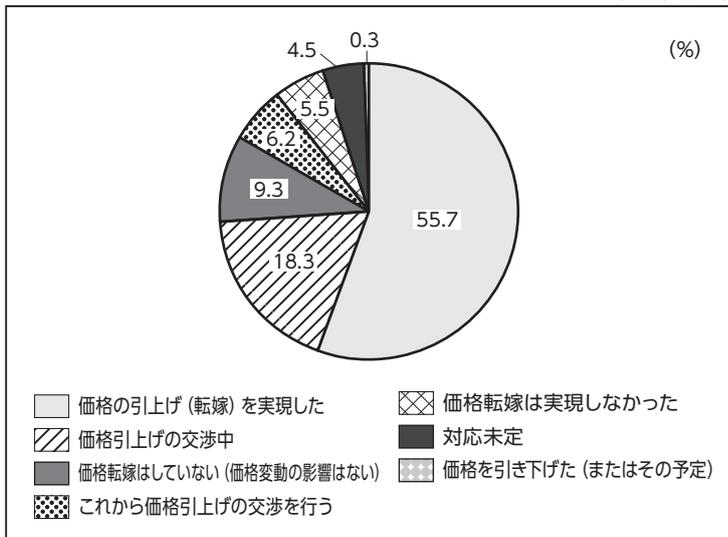
設問(2-②) 原材料費、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容

設問2-①で「価格の引上げ（転嫁）を実現した」、「価格引上げの交渉中」、「これから価格引上げの交渉を行う」と回答した事業所において、販売価格への転嫁の内容（複数回答）についてみると、「原材料分の転嫁を行った（行う予定）」（76.9%）が最も多い<グラフ4>

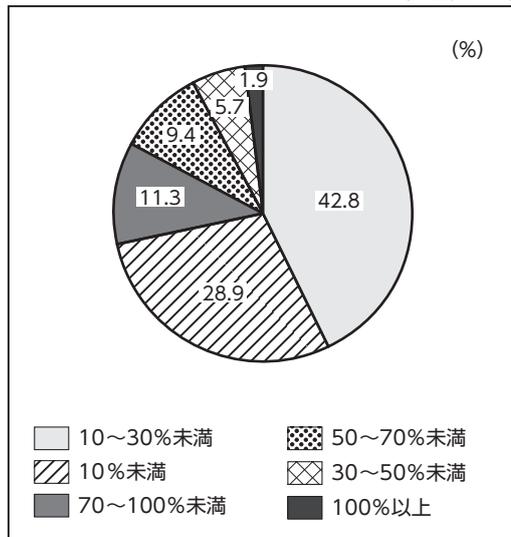
設問(2-③) 価格転嫁率の状況

設問2-①で「価格の引上げ（転嫁）を実現した」と回答した事業所において、価格転嫁の程度をみると、「10～30%未満」（42.8%）が最も多く、次いで「10%未満」（28.9%）が多い<グラフ5>

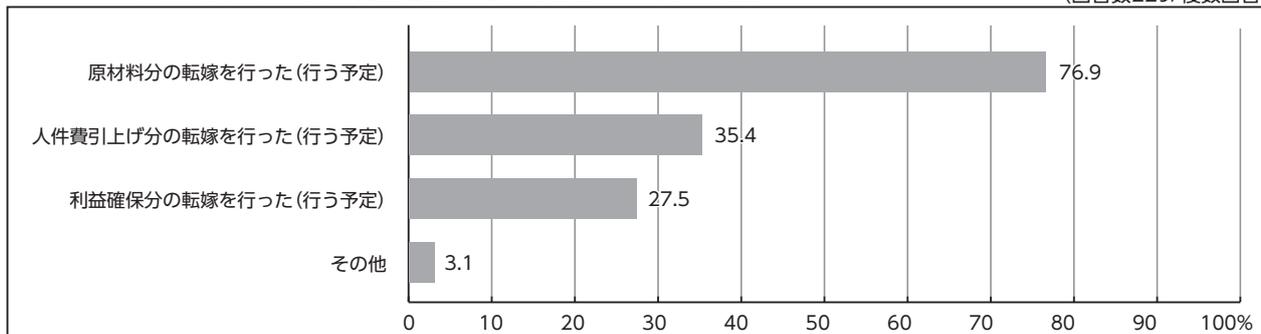
<グラフ3: 原材料費、人件費等の増加による販売・受注価格への転嫁状況> (回答数289)



<グラフ5: 価格転嫁率の状況> (回答数159)



<グラフ4: 原材料費、人件費、利益を含めた販売価格への転嫁の内容> (回答数229/複数回答)



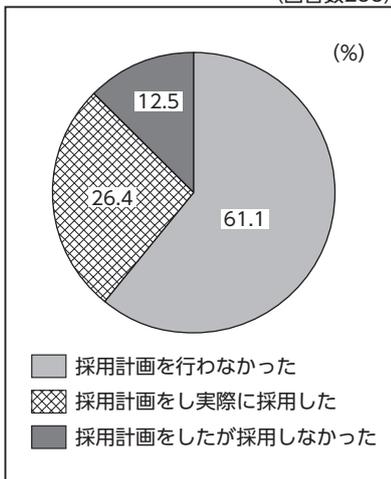
設問 (3) 新規学卒者の採用計画

令和6年3月、新規学卒者の採用計画を行った事業所をみると、「採用計画を行わなかった」と回答した事業所が全体の61.1%となり、「採用計画をし実際に採用した」と回答した事業所は全体の26.4%に留まった。

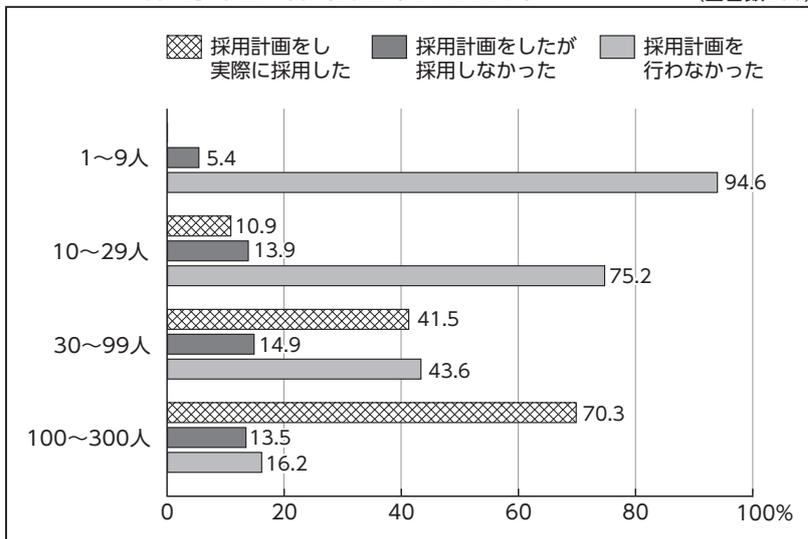
<グラフ6>

規模別にみると、規模が大きいほど「採用計画をし実際に採用した」事業所が多く、規模が小さいほど「採用計画を行わなかった」比率が高くなっている。<グラフ7>

<グラフ6: 新規学卒者の採用計画(令和6年3月)> (回答数288)



<グラフ7: 新規学卒者の採用計画 (規模別比較)> (回答数288)

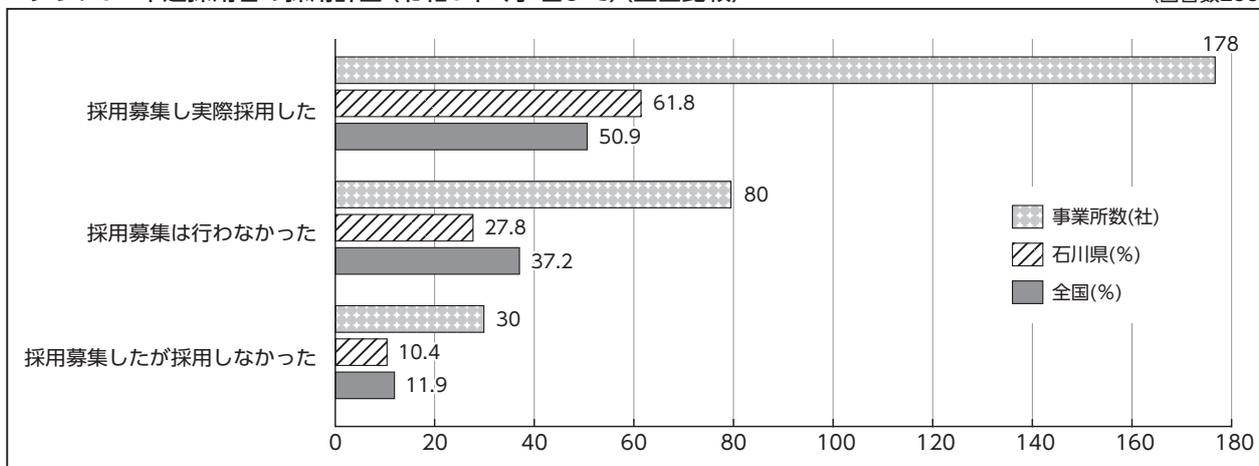


設問(4-①) 中途採用者の募集並びに採用

令和5年度に中途採用の募集を行い令和6年7月1日までに採用を行ったと回答した事業所が178社(61.8%)となり全国平均(50.9%)を上回った。<グラフ8>

<グラフ8：中途採用者の採用計画(令和6年7月1日まで)(全国比較)>

(回答数288)



設問(4-②) 中途採用者の充足率

県内の中途採用者の充足率は82.2%となり、全国(78.7%)を若干3.5ポイント上回った。業種別の充足率をみると、製造業(86.0%)の方が非製造業(78.2%)と比べ充足率が若干高い。平均採用人数(3.69人)でも、全国平均(3.09人)を上回った。<表2>

<表2：中途採用者の採用充足率(業種別・全国比較)>

(回答数203)

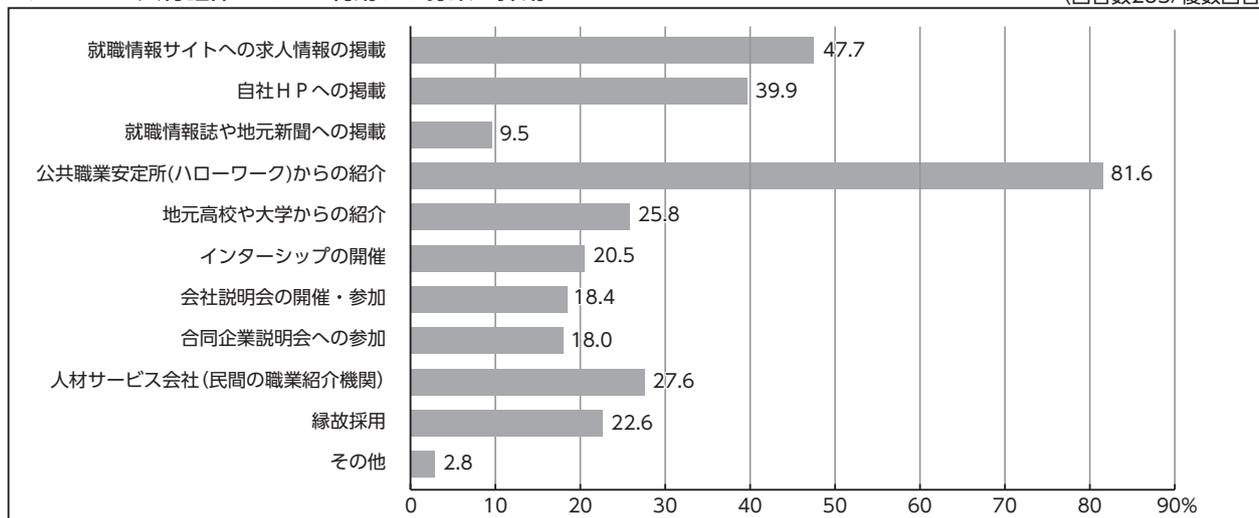
区分	事業所数(社)	採用予定人数(人)	採用実績人数(人)	採用充足率(%)	平均採用人数(人)
石川県	203	912	750	82.2	3.69
製造業	97	477	410	86.0	4.23
非製造業	106	435	340	78.2	3.21
全国	10,106	39,637	31,195	78.7	3.09

設問(5) 人材確保のために利用する募集・採用ルート

人材確保のために利用する募集・採用ルート(複数回答)をみると、「公共職業安定所(ハローワーク)からの紹介」(81.6%)と回答した事業所が最も多く、次いで、「就職情報サイトへの求人情報の掲載」(47.7%)、「自社HPへの掲載」(39.9%)の回答割合が多い。<グラフ9>

<グラフ9：人材確保のために利用する募集・採用ルート>

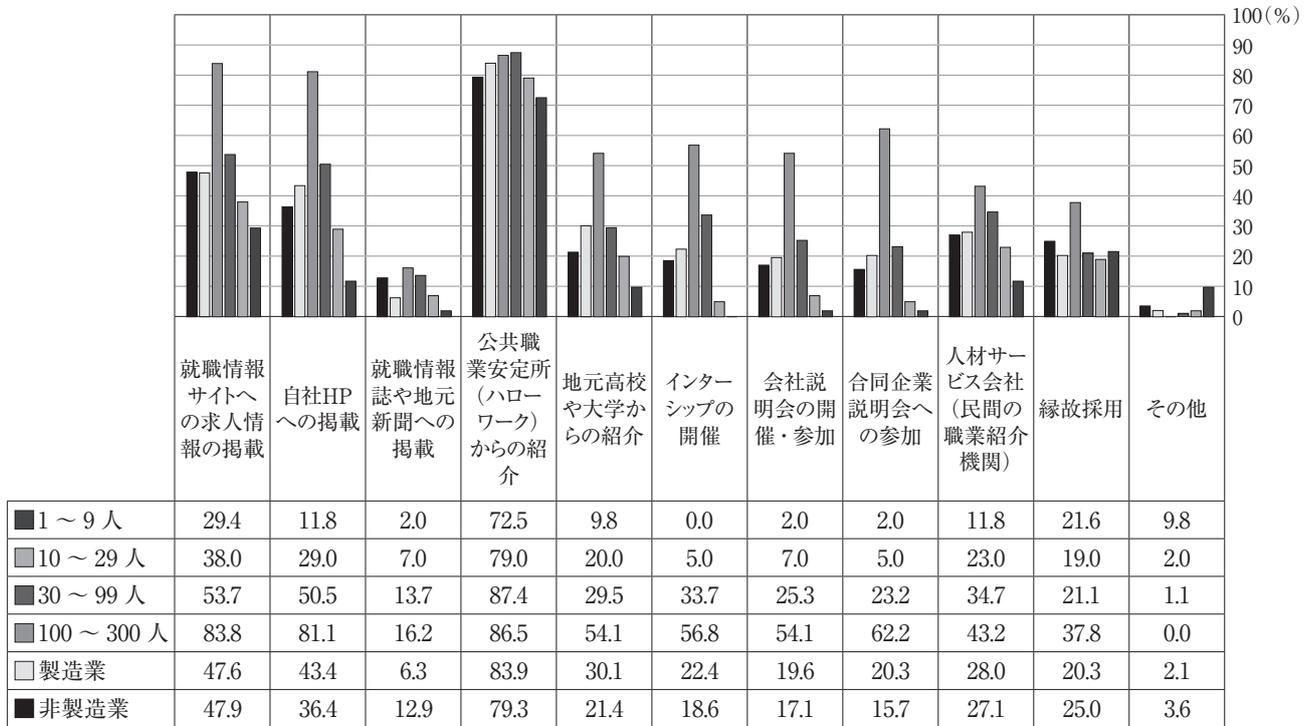
(回答数283/複数回答)



業種別にみると、製造業・非製造業ともに「公共職業安定所（ハローワーク）からの紹介」の利用が高い。また、従業員規模別にみると、規模が大きいほど様々な募集・採用ルートの利用が高い。<グラフ 10>

<グラフ 10：人材確保のために利用する募集・採用ルート(業種別・規模別比較)>

(回答数 283 / 複数回答)



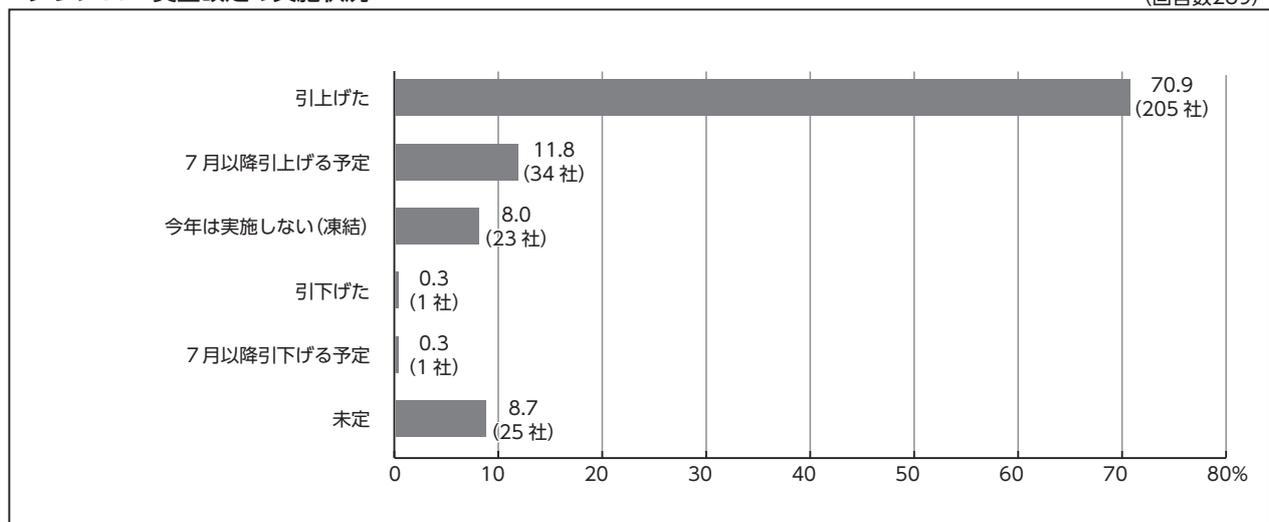
設問 (6-①) 賃金改定の実施状況

令和6年1月1日から令和6年7月1日までの間に、賃金を「引上げた」と回答した事業所は、205社(70.9%)、「7月以降引上げる予定」34社(11.8%)を合わせると8割が「引上げ」と回答した。<グラフ 11>

昨年との比較では、「引上げた」の割合は0.8ポイント増加、「7月以降引上げる予定」1.2ポイント増加した。全国との比較では「引上げた」の割合が全国より10.3ポイント高くなっている。<表 3>

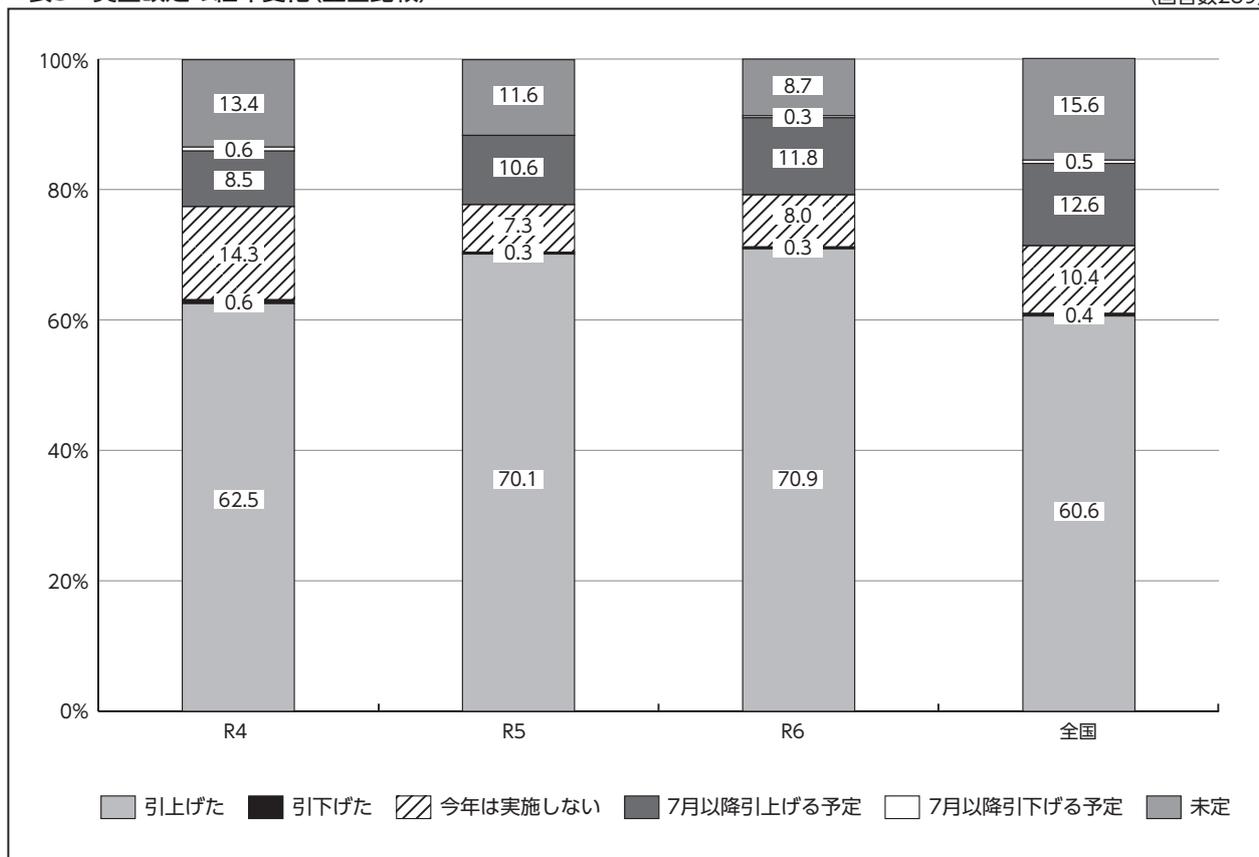
<グラフ 11：賃金改定の実施状況>

(回答数289)



<表3：賃金改定の経年変化(全国比較)>

(回答数289)

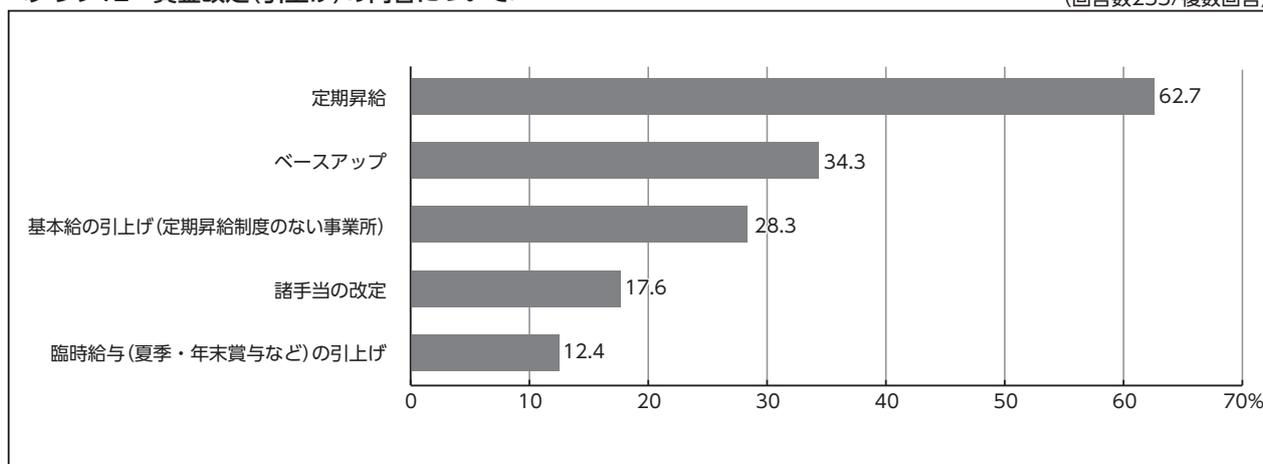


設問(6-②) 賃金改定の具体的な内容

設問6-①で賃金を「上げた」または「7月以降引上げる予定」と答えた事業所において、賃金の改定内容(複数回答)についてみると、「定期昇給」が62.7%と最も多く、次いで「ベースアップ」(34.3%)、「基本給の引上げ(定期昇給制度のない事業所)」(28.3%)が多い回答順となった。<グラフ12>

<グラフ12：賃金改定(引上げ)の内容について>

(回答数233/複数回答)



情報連絡員を対象とした研修会及び意見交換会を開催 「求職者思考を把握した人材採用・活用方法について」

12月11日(水)、石川県地場産業振興センターにて、当会における業界の景気動向を把握する上での重要な役割を担っていただいている、『情報連絡員』の方々にお集まりいただき、研修会及び意見交換会を開催しました。

研修会では、就転職者/中高年・シニア向けの就業支援を行っている株式会社歩 代表取締役 福田 乗 氏から「求職者思考を把握した人材採用・活用方法」についてお話いただきました。

出席組合の方は、現代の求職者は「安定」「プライベート」「健康」などを重視していることを理解した上で、採用や人事戦略など新たな取り組みを行っていくことが必要だと実感しておられました。また、リアルな仕事内容を開示し、求職者に自社を理解してもらうことの大切さも学びました。今後の採用市場においては、多様な価値観を受け入れ、心理的安全性の高い職場環境を構築することが重要ということをお話いただきました。

その後引き続き、意見交換会を行い、業界ごとの現状や今後の見通し、取組みなどについて参加者より発言がなされました。

※情報連絡員:県内58組合(製造業8業種31組合・非製造業6業種27組合)の役員や事務局の方々に委嘱し、毎月「売上高」、「収益状況」、「業界の景況」などの9項目について3段階評価するとともに特記事項に関して調査し、当会にてその情報を取りまとめ、DI値による分析を実施しております。



福田氏による講演



意見交換会の様子

ひとに寄り添う、 デジタルで寄り添う。

世界のデジタル技術が激変する今、
新しいサービスが次々に誕生しています。
先のみえない時代だからこそ、問いかけてみたい。
生きる喜びって何だろう。家族の幸せって何だろう。
一人ひとりの幸せのカタチは様々。
固定概念に捉われず、自由に明日を描くこと。
その先に、きっと豊かな暮らしが待っています。
デジタルは、明日の社会をもっとよくなっていく。
どれだけ便利な時代になっても変わらないのは
新しい出会い、喜び、たくさんのアイデアが
ひとに勇気や希望を与えてくれることです。
ICCはこれからも、ひとに寄り添い、心豊かな未来を描き、
前に進んでいきます。

icc 株式会社
石川コンピュータ・センター



景況

REPORT

石川県中小企業団体中央会 DI調査報告

令和6年12月

県内製造業情報連絡員：8業種 31人 / 県内非製造業情報連絡員：6業種 27人

※本調査は、当会に設置している情報連絡員(中小企業の組合(協同組合、商工組合等)の役職員58人に委嘱)による調査結果です。DI値は、情報連絡員が所属する組合の組合員企業の全体的な景況(前年同月比)です。

令和6年12月期において

- DI値で見ると、昨年同月比をもとに前月との増減を比べた場合、9項目中、2項目が上昇、4項目が横ばい、3項目が悪化となった。製造業・非製造業においても、物価上昇や価格転嫁、人件費増加等の課題が影響し、経営環境が悪化したことで、事業継続が困難との声が増えてきている。また人手不足の問題が深刻化している。
- 製造業**においては、9項目中、5項目が上昇し、4項目が悪化となった。原材料・エネルギー価格等の生産コストに加え、人件費が増加し、収益改善の目途が立たない。海外需要も減少し、自動車関連の影響を受け国内市場も停滞している。悪化していたのは、地震と豪雨災害の自粛ムードが影響し、迎春関連の売上、盛り上がりも低調であった菓子製造業、後継者不足と長引く印刷需要の激減から廃業を検討する事業者が増えている印刷業、金地金の高騰が継続し、厳しい状況が続いている金箔製造業などであった。一方、好調であったのは、残業が続く事業者もあり、全体的に順調推移している一般機械機器製造業、能登半島豪雨で被災した輪島・珠洲での木造仮設住宅の建設が追加となり売上が増加した木材製造業などであった。
- 非製造業**は、8項目中、1項目が上昇し、7項目が悪化となった。物価高により個人消費が低迷し、売上は減少傾向。またエネルギー価格・物価が高騰し、収益悪化は継続している。人手不足の問題と燃料価格高騰による更なる物価高騰が懸念される。悪化していたのは、能登からの魚の入荷量が減少し、売上も減少した鮮魚卸売業、物価高による個人消費の低迷と価格転嫁に苦慮している商店街(金沢市)、営業を再開していない旅館が多く売上がない中で税金等の支払いが悩みである宿泊業(能登方面)。一方、好調であったのは、昨対は下回っているものの、ふるさと納税商品等の注文が入り、師走らしい忙しさであった九谷焼卸売業、昨年より寒い日が多かったため、冬物商品が動き、売上が増加した衣類小売業などであった。

○2025年の見通しについて

- 全業種では、2025年の事業活動は2024年と比較して「変わらない」が43.4%と最も多く、「悪くなる」が39.6%、「良くなる」が17.0%であった。業種間においては、製造業では「悪くなる」が、非製造業では「変わらない」が最も多い結果となった。2024年はコロナ禍から回復しつつあったものの、1月1日に能登半島地震が発生し、石川県内の多くの企業に大きなマイナスの影響を与えた。2025年も大幅な回復は見込めないとみている事業者が多いことが伺える。また、原油・原材料価格や電気料金等の高騰分の価格転嫁に苦慮し収益悪化しており、人手不足も問題となっている。また物価高騰に伴い、個人消費も低迷している。さらに中国やアメリカ等の海外情勢も不安要素が残り、先行きは不透明である。その一方で、能登半島地震と奥能登豪雨の発生した2024年が悪すぎたため、2025年は良くなるという声もあった。
- 製造業についてみると、「悪くなる」が48.1%と最も多く、「変わらない」は44.4%、「良くなる」が7.4%であった。「悪くなる」と回答した理由は、「物価の上昇」が最も多く、次いで「人手不足」や「受注の減少」等との回答が続いた。特に「窯業・土石製品製造業」、「一般機器製造業」で多くみられた。アメリカの経済政策(関税)を不安視する声もあった。
- 非製造業では、「変わらない」が42.3%と最も多く、「悪くなる」が30.8%、「良くなる」が26.9%であった。「悪くなる」と回答した理由は、「個人消費の低迷」と「原材料・電気料金等の高騰」が最も多かった。「商店街」や「サービス業」からは2024年は能登半島地震の影響がひどかったため、2025年は良くなる見込みという意見が多かった。その一方で、物価高騰による個人消費の低迷が深刻なようであった。

令和6年

12月期 景況天気図

	全体	製造業	非製造業
売上高	☁ -1.7 (0.0)	☁ 0.0 (9.7)	☁ -3.7 (▼11.1)
在庫数量	☁ -8.5 (▼8.5)	☁ -9.7 (▼3.2)	☁ -6.3 (▼18.8)
販売価格	☀️☁ 24.1 (▼12.1)	☀️☁ 22.6 (▼12.9)	☀️☁ 25.9 (▼11.1)
取引条件	☁ -3.4 (0.0)	☁ -6.5 (▼6.5)	☁ 0.0 (7.4)
収益状況	☁☔ -20.7 (1.7)	☔☔ -25.8 (9.7)	☁☔ -14.8 (▼7.4)
資金繰り	☁ -6.9 (0.0)	☁ -9.7 (3.2)	☁ -3.7 (▼3.7)
設備操業度	☁ -9.7 (3.2)	☁ -9.7 (3.2)	-
雇用人員	☁☔ -20.7 (▼10.4)	☔☔ -25.8 (▼9.7)	☁☔ -14.8 (▼11.1)
業界の景況	☔☔☔ -31.0 (0.0)	☔☔☔ -35.5 (12.9)	☔☔☔ -25.9 (▼14.8)

※1：()内の数字は前月とのポイント差 (▼は減少)
 ※2：設備操業度は製造業のみ

全体の景況感

※主要3項目(売上高・収益状況・業界の景況)の平均値



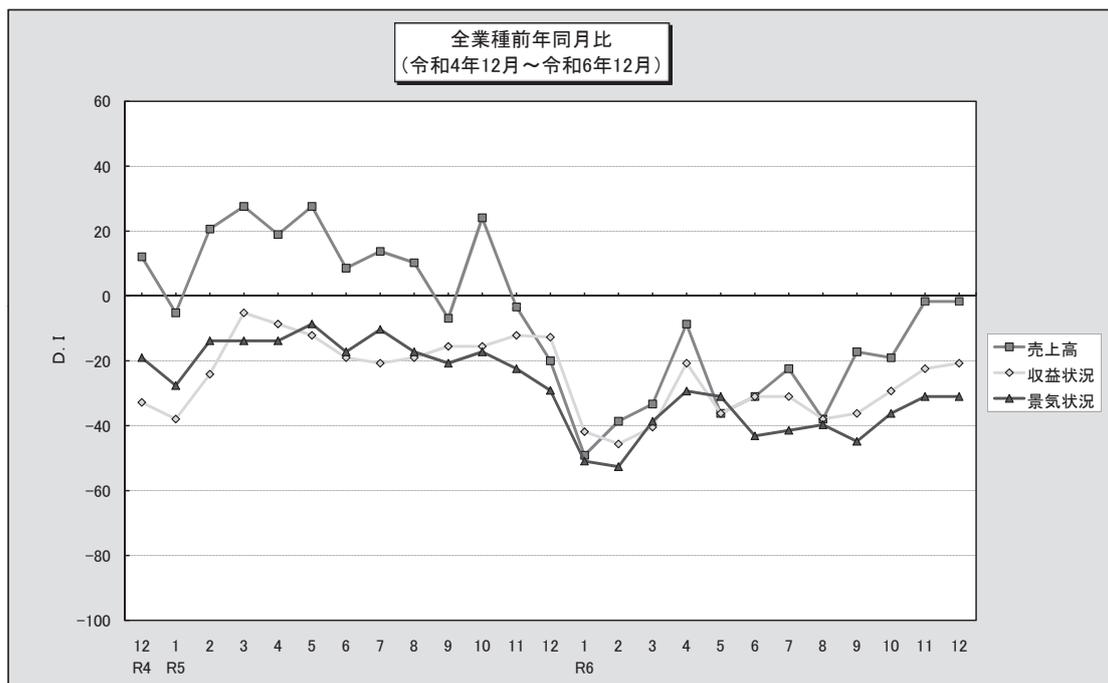
雨
-22.9

天気図の見方

各景況項目について「増加」(又は「好転」)との回答を頂いた業種割合から「減少」(又は「悪化」)との回答を頂いた業種割合を引いた値をもとに作成しました。その基準は次の通りです。

☀️ 快晴 25以上	☀️☁ 晴れ 10~25 未満	☁ くもり 10未満~ -10未満	☁☔ 雨 -10~ -25未満	☔☔☔ 大雨 -25以下
------------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------	--------------------

景況の推移(前年同月比)石川県分(主要3項目)



令和6年度小規模事業者組織化指導事業 ～取引力強化推進事業の取組紹介～

○石川県表具内装協同組合

<テーマ> 組合員・組合活動周知 PR の為のホームページ作成

<実施内容>

新築家屋の洋風化が進む中で、和室を設ける家も少なくなり、年々受注件数、職人数ともに減少傾向である背景から、本事業を活用し組合ホームページを作成し、写真を載せた組合員の紹介ページや、組合活動の発信、表具業の紹介を掲載したことで、組合ホームページからの問い合わせや受注の増加や、同業界を担う若手職人の人材募集につながり、取引力強化を図りました。



○小松管工事協同組合

<テーマ> 組管工事業 PR の為の HP リニューアル

<実施内容>

組合のホームページをリニューアルし、組合活動の広報強化を目的としました。組合事業や業界の魅力をわかりやすく伝えるコンテンツを充実させ、組合員紹介ページを強化。写真や動画で活動内容を PR し、定期的な情報発信ページを設けて、組合員への迅速なお知らせ配信を実現。また、一般消費者や業界就職希望者向けに情報を提供し、組合の認知度向上と信頼関係強化を目指しました。



○山中漆器連合協同組合

<テーマ> 組合ホームページのリニューアル・英語対応

<実施内容>

近年、インバウンド需要が高まり、外国人の日本文化や製品への関心も増加しています。本事業では、組合ホームページのリニューアルと英語対応を進め、組合や商品を広め、売上増加を目指します。新たに「オリジナル商品紹介」や「季節商品紹介」を追加し、オンライン販売を促進。組合オリジナル商品「もののぐ」や「COLESSAE」の開発背景やデザイナーを紹介し、魅力を伝えます。また、山中漆器伝統産業会館「山中塗 うるし座」の紹介を通じて新規顧客を獲得し、組合の魅力を発信して取引強化を図りました。



○石川県中古自動車販売商工組合

<テーマ>組合・組合員を一般に広く周知することを目的に組合HPリニューアル

<実施内容>

今回の事業では、組合のホームページをリニューアルし、新たに、「適正販売店」の概要ページや、組合が設定する「中古自動車販売士」資格の概要ページを設け、一般の購買ユーザーが安心して適正価格で中古車を購入できる組合員店舗や販売士の情報を掲載しました。また、「新着情報」欄を新設し、組合の活動や入会メリットなどの情報を掲載することで、今後非会員の中古自動車販売店舗に対する組合加入促進を図りました。



○山中温泉料飲業協同組合

<テーマ>組合員店舗PRのためのガイドマップ制作

<実施内容>

本事業では、組合員である飲食店の店舗情報を分かりやすく掲載してPRを行うため、コロナ禍を経て大きく進んだキャッシュレス決済や、人気となったテイクアウトの対応、山中温泉で人気のアイスストリート加盟店等が分かるようなイラストやアイコンを用いて紹介し、お客様に気軽にご利用いただけるようなガイドマップを作成しました。また、組合ホームページやSNS（フェイスブック、インスタグラム）と連携し、組合のイベント情報や最新の店舗情報を確認できるようにそれぞれのQRコードを盛り込みました。



○協同組合 USG

<テーマ>組合・組合員 PR用のパンフレット作成

<実施内容>

組合パンフレットを作成し、組合事業についての説明や組合員の一覧を掲載することで、新規取引先の獲得や、既存取引先からの受注増加につなげ、組合全体の底上げを図り組合の持続可能な取引力強化につなげました。また、当組合では約60%が小規模事業者であり、各個社で自社のPRを行うには資金面・人材面で負担がかかることを、組合が先行して組合事業・組合員のPRを実施することで、組合員のPR負担軽減にも貢献しました。



○北陸ギフトサポート協同組合

<テーマ>震災応援を含む地場商品をギフトとして送っていただくための
特選パンフレットの企画・作成

<実施内容>

当組合は、ギフト等を取り扱う小売店舗事業者8社で構成されており、本事業では、能登震災で被災された地区の取引先を新たに選定し、石川県内の食品食材を中心に能登応援を大きく打ち出したパンフレットを作成し、同時に組合員店舗情報も詳細に明記し、組合員店舗のある商圈エリア内住居に配布することで、組合員店舗の認知及び能登応援の購買を促すことを実施しました。



○北陸家電住設事業協同組合

<テーマ>組合員の受注促進を目指すチラシの作成・配布

<実施内容>

本事業では、組合員の売上増加を図るため省エネ家電を中心におすす
め家電と組合員の紹介を含むチラシを作成・配布し、消費者の購買促
進と取引力強化を目指します。チラシデザインでは、組合のPRを効
果的に盛り込み、商品情報を分かりやすく掲載し、組合加盟店の分布
マップや商品のシリーズをピックアップし、エアコンには標準工事費
込みの価格を明示することで、組合員がチラシを活用して顧客に分
かりやすく、商談がスムーズに行えるよう工夫しました。

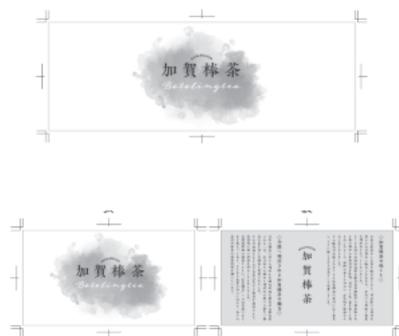


○石川県茶商工業協同組合

<テーマ>加賀棒茶ボトルトティに係るデザイン制作

<実施内容>

本事業では、加賀棒茶ボトルトティに係るラベルデザイン、カートン（箱）
デザイン、しおりデザイン費を対象に事業を実施しました。水彩画のやわら
かさとボトルティの冷たさをイメージ
する水色ベースにラベル、しおり、カー
トンをデザインし、しおりには加賀棒
茶の概要を表示しました。水色カラー
ベースにより、冠婚葬祭の贈答にも対
応できるデザインとなりました。



※来年度助成を希望される方は、本会商業支援課（076-267-7711）までお問い合わせください。

石川県中小企業青年中央会「視察研修事業」を開催

12月9日(月)富山県地区において、青年経営者の資質向上を図り、団体間交流により組合青年部活動及び青年中央会活動の活性化を図ることを目的に、12名の出席者のもと青年中央会視察研修事業を実施しました。

富山県内の企業と組合青年部を訪問し、組合青年部活動紹介や組合員事業所見学、今後の組合青年部の展望についてご紹介いただきました。始めに訪れた「富山県電器商業組合青年部」会長の事業所(株式会社K-DIC)では、金物屋兼電気屋として創業され、コロナ禍をきっかけに元々好きだったパン屋を開業されたとのことでした。電気屋の既存顧客に喜んでもらえるように高齢者でも食べやすい柔らかいパンを作る他、仕事終わりにパンを購入したいお客様の要望を受けパン専用自販機を導入するなど、新しい取り組みを積極的にされているのが印象的でした。まちのでんきやでありながら、「地域コミュニティ創造企業」として、地域の方々に係る様々な事業を行っています。

次に訪れた「協同組合富山問屋センター青年部会」では、福利厚生事業として実施している納涼大会の人气が非常に高く、例年200名前後の参加者がいるとのことでした。また、青年部加入のメリットとしては、組合内に様々な業種の企業が所属しており、意見交換や交流を通じて自社の新たな活動、事業に繋げることが出来ることとお話されていました。

組合青年部視察後、富山市内にて「富山県中小企業青年中央会」と交流懇親会を開催し、県を超えた交流を深めました。



青年部活動紹介

～石川県中小企業青年中央会に加入している
組合等の青年部をご紹介します!!～

石川県板金工業組合青年部

【組合青年部の概要】

- 代表者名/上内 和法(かみない かずのり)
- 設立年月日/昭和48年5月
- 会員数/32名
- 会員の主な業種/建設業
- 役員構成/部長1名、副部長2名、事務局1名、会計1名、監査1名 幹事長1名
- 連絡先/TEL:076-242-3050

設立の目的・経緯

板金組合青年部は、企業として合理化・近代化・協業化等の改善発展を図るため(親組合)と協力し、業界発展と組織の拡大並びに部員の信頼と相貌扶助の精神に基づくことを目的としている。

現在の活動内容

- 1) 各種講習会
金沢城鉛瓦講習会、ドローン講習会
今では施工することのない伝統技術の講習会や今後業界で活用されていくであろうドローンなどの講習会に参加。
- 2) 奉仕作業
行政と連携して毎年高齢者住宅の雨樋などの交換作業。
- 3) ボーリング大会
親組合、家族の交流をはかるボーリング大会に参加。
- 4) 中板協青年部、全板青年部活動への参加
全国建築板金競技大会、次世代研究会への参加。



講習会



奉仕作業



ボーリング大会

会報読者アンケート プレゼントクイズ当選者紹介!

会報2025年新年号(1月発行)にて実施したプレゼントクイズの答えは、「雅楽」でした。

ご回答いただいた方から、抽選の結果、1名の方にプレゼントをお贈りさせていただきました!

当選者: 協同組合 USG 笠原 功三 様

プレゼントは、連携支援事業で支援させていただいている「おいCまち内灘」様の、内灘3年子らっきょうを甘酢で漬けた「砂丘の真珠」ならびにそのらっきょうを使用した冷凍餃子「水ぎょうざ はまはす」です。『道の駅内灘サンセットパーク』で販売している商品です。

今回は、アンケートにご回答いただき、ありがとうございます。ありがとうございました。



当選者の笠原様

▲プレゼントのらっきょうとギョウザ

今号のプレゼントクイズでは、ご回答された方の中から当選者の方に、中央会事業にちなんだ品物をお贈り致します。

メ切は3月31日(月)!! ご回答お待ちしております!!

くみWai広場

こんにちは組合さん

協同組合 USG

【事業所所在地】

〒920-8203 石川県金沢市鞍月2丁目3番地
鉄工会館3階

TEL:076-267-1185 FAX:076-267-4901

組合のPRをお願いします!

本組合は昭和52年5月23日に、共同化による一本化受注(NC旋盤MC等の新設備を導入し、共同受注)を目的として設立されました。金属関連の異業種組合員が連携してモノづくりにあたる事業協同組合です。本組合は、全国的にも珍しい異業種に富んでおり、あらゆる加工にも対応でき、受注先からの要求に応えながら、鍛造・機械加工・研削・板金溶接・熱処理・メッキ・塗装・組立まで一貫対応できることが強みです。

○「ビジネス創造フェアいしかわ」に出展

2024年5月16日~18日にかけて、石川県産業展示館2号館で開催された「ビジネス創造フェアいしかわ2024」に、組合ブースとして組合員企業の製品を展示しました。当日は、多くの方に組合ブースに足を運んでいただき、組合員企業の商談に繋げることもできました。



写真上▲岡田理事長

写真左◀工場見学会おける
新工場紹介の様子

○株式会社ヒガシヤマ様の工場見学会を開催!

組合員である「株式会社ヒガシヤマ」様の新工場が2024年4月1日に竣工したことに伴い、視察研修を目的に、同年9月10日に工場見学会を開催しました。組合員は、工場新設に至る経緯や実際の新しい生産設備を見学し、自社にも活かせないかと学びを深めることができました。

一言お願いします!!(岡田理事長)

当組合の前身としては、昭和48年頃にアメリカに仕事を求めた5社で創立しました。組合設立の昭和52年より48年間の経過し、私は6代目の代表理事を務めております。組合設立50周年が目前となっていますが、組合員企業の存続、利益確保のためにも、これからも組合として長く存続できるように努めて参ります。そのためには、これまでの組合としての歴史を承継しながらも、徐々に次の世代へとパトタッチをし、組合員にとってより良い組合となるようにしていきたいと思っております。

当コーナーに登場していただける事務局さんを募集中です!自薦、他薦は問いませんので、中央会事務局まで連絡をお待ちしています!

5分で
わかる!

「その道のプロ派遣」 無料

利用者さまの声



「その道のプロ派遣」とは、専門家と保証協会職員が事業者さまの課題解決のお手伝いをする支援メニューです。保証付融資をご利用中の方なら無料で受けられます。



こちらのQRコードから
動画をご覧ください



無駄がなくなり生産性向上!

製造業コンサルタント
と一緒に...

製造ラインを改善

株式会社ふくべ鍛冶 様(鍛冶製造業)



お店の魅力向上と価格見直し!

フードコンサルタント
と一緒に...

新メニューを開発

加賀料理 秋月 様(料亭)



不安な気持ちが前向きに!

専門家と保証協会職員
と一緒に...

経営と心のサポート

シェポーズ 様(フランス料理店)

「その道のプロ派遣」については、お取引金融機関または当協会へお気軽にご相談ください。

あなたに寄り添う

 石川県信用保証協会

お電話

経営支援課
076(222)1550

WEBで
ご相談



経営者・役員・従業員とそのご家族の
安心の保障を準備するために
中央会の共済制度をご活用ください。

BESTパートナー
大樹生命



従業員のための
退職金準備に
特定退職金共済制度

従業員さまの定着が図られ、
安定した退職金準備が
できる共済制度です。

特定退職金共済制度 引受保険会社
大樹生命保険株式会社



経営者・従業員のための
万一の保障
団体扱生命保険

団体扱* (月払)の場合、
一般扱(口座振替扱月払等)で
ご契約いただくよりも、
保険料が割安になります!

オーナーズプラン
経営者の
各種リスクマネジメントのために

パートナーズプラン
役員・従業員の皆さまの
保障準備をサポート



業務上の災害への備えに
業務災害補償保険

事業活動にかかわる
従業員さまのケガなどのリスクに
対してお役に立つ保険です。

業務災害補償保険 引受保険会社
三井住友海上火災保険株式会社
業務災害補償保険 取扱代理店
大樹生命保険株式会社



- * 団体扱とは、石川県中小企業団体中央会が団体扱としてお申し込みいただいた各保険契約の保険料を取りまとめ、一括して当社へ払い込む取り扱いのことです。
- ※ 一部対象とならない商品・契約がございますので、詳細は下記までお問い合わせください。
- ※ 詳しくは、該当の「商品パンフレット」をご覧ください。ご検討にあたっては、「設計書(契約概要)」「特に重要な事項のご説明(注意喚起情報)」「ご契約のしおりー約款」および石川県中小企業団体中央会の「退職金共済規程(規約・規則)」等を必ずご覧ください。

大樹生命保険株式会社は三井住友海上火災保険株式会社の代理店・扱者として損害保険代理店委託契約を締結しています。

お取り扱いの詳細は、下記までお問い合わせください。

大樹生命保険株式会社 金沢支社

〒920-0853 石川県金沢市本町 2-15-1 ポルテ金沢 8F TEL:076-263-3256
<https://www.taiju-life.co.jp/>

大樹-KB-2023-432 (損保)A-2023-112 (2023.9)
R-2023-1009 (2023.9)

退職予定の皆さまへ

あなたの宝物 眠らせないで!

私たちは、あなたの知識・経験・能力を求めています



無理のない働き方(月10日以内・週20時間以内)で
“生きがい就業”しませんか!!

お住まいの地域にあるシルバー人材センターにお気軽にお問い合わせください ※SCはシルバー人材センターの略です

珠洲市SC TEL(0768)82-6886	輪島市SC TEL(0768)23-8033	能登町SC TEL(0768)62-4688
穴水町SC TEL(0768)52-4680	志賀町SC TEL(0767)42-2170	七尾市SC TEL(0767)52-4680
中能登町SC TEL(0767)76-8060	羽咋市SC TEL(0767)22-2700	宝達志水町SC TEL(0767)29-4850
かほく市SC TEL(076)281-3655	内灘町SC TEL(076)286-2992	津幡町SC TEL(076)288-4462
金沢市SC TEL(076)222-2411	野々市市SC TEL(076)294-8303	白山市SC TEL(076)275-7604
能美市SC TEL(0761)58-4060	小松市SC TEL(0761)47-2855	加賀市SC TEL(0761)73-2456

シルバー人材センター



厚生労働省委託事業 高齢者活躍人材確保育成事業

From 編集室

こんにちは。編集者の「T-中村」です。今年も既に年が明けてから2ヵ月が経過し、3月に突入しようとしています。3月はひな祭りやホワイトデーなどの特別な日が存在しますが、皆さんの特別な日（記念日）はありますか？私が3月で思い浮かぶ記念日としては、「新日本プロレス」の旗揚げ記念日です。数年前からプロレス観戦にはまっており、試合がある日は新日本プロレスのサブスクリプションで観戦しています。肩に脱臼癖のある私は、プロレスを観る専門ですが、来世ではプロレスラーを目指すのも夢があっていいかもしれませんね。

編集者 T-中村

Qプレゼントクイズ

2025 No.2号 **クロスワードパズルチャレンジ**

Q.新日本プロレスを設立したのは「アントニオ猪木」ですが、
全日本プロレスを設立したのは「ジャイアント〇〇」です。
A.〇〇にあてはまる漢字2文字をお答えください。

正解者の中から抽選で、中央会事業にちなんだ品物をお贈りいたします。
締め切りは3月31日(月)！ご回答お待ちしております！

【最終回答を導き出す為のクロスワードパズル(ヒント)】

プロレスの技名に関するクロスワードパズルを作成してみましたので、このクロスワードを解いて、プレゼントクイズの答えを導いていただければと思います。

※次のクロスワードパズルの「A B」の箇所の2文字を順に並べると答えが分かります。

↓タテのカギ

1. 相手を持ち上げ、後ろ向きに自分の体ごと落ちる投げ技。【〇〇〇〇〇ツプ】
2. 相手の片足を両腕で取り、その体勢から自ら素早く内側にきりもみ状態で倒れこむことで、相手を回転力で投げ飛ばす技。現在は、新日本プロレスの棚橋弘至が得意技としている。【〇〇〇〇スクリュー】
3. 相手を逆さまに抱え上げて後方へ投げ、相手の背面をマットへ叩き付ける技。【ブレン〇〇〇〇】
4. 1970年後半以降、日本のプロレス界において活躍したスタン・ハンセンをはじめ、今では多くの選手が使用している。片腕を横方向へと突き出して相手の喉や胸板に目掛けて叩きつける技。【〇〇〇〇〇】
5. 三沢光晴を象徴する右肘を相手の顔面や顎に打ちつける技。【〇〇〇—】

→ヨコのカギ

2. 二代目タイガーマスクとして活躍していた「三沢光晴」が開発し、得意技として使用していた技。【タイガー〇〇〇〇〇】
5. 現在、DDTプロレスリングに所属している「秋山準」が、考案した裏投げ技。新日本プロレスの永田裕志も得意技としている。【〇〇〇プロイダー】

2	4		1	B	
					3
		5			

今後、よりよい誌面づくりを行うために読者の皆様からのご意見、ご要望をお伺いしたいと思いますので、同封のプレゼント付き読者アンケートのご協力をお願いいたします。右の二次元バーコードでの回答または同封アンケートをFAXで中央会までお送りください。少しでも多くの“声”をお待ちしています。

紙アンケート **FAX: 076-267-7720** までお送りください。

WEB回答
スマートフォンで読み取り、ご回答
お願いします。



損害保険集団扱制度のご案内

★自動車保険・火災保険★

石川県中小企業団体中央会では、組合員の企業経営並びに従業員の福利厚生を充実するため、会員の皆様に中央会損害保険集団扱制度(自動車保険・火災保険)のご加入をお勧めしております。つきましては、本制度について引受損害保険会社の取扱代理店が説明させて頂きたく、訪問した際にはよろしくお願いたします。

《損害保険集団扱制度の概要》

特徴

- 保険料は、一般契約より**5%割安**です。(保険料一時払の場合)
- 手続きは、年1回払い、口座引落しです。
- 下記損害保険会社と契約を行っている方は、現在契約している取扱代理店で制度利用が出来ます。
- 自動車保険
 - ・ 既加入自動車保険は、無事故割引などをそのまま継承できます。
※一部の共済を除きます。
 - ・ 業務用車両も対象になります。
- 火災保険 ※詳しくは下記の各社にご確認ください。

対象

(中央会指定の確認票を提出願います。)

- ◎中央会の会員(組合・企業・団体)◎会員の傘下企業、事業主及び従業員
- ※引受保険会社により対象となるご契約者が異なる場合があります。
詳細については引受保険会社にお問い合わせください。

県中央会



お問合せ先

石川県中小企業団体中央会 TEL.076-267-7711

〈本制度引受損害保険会社〉

三井住友海上火災保険株式会社……………TEL.076-224-1139

金沢支店 〒920-0024 金沢市西念1丁目1-12 三井住友海上金沢ビル2階

あいおいニッセイ同和損害保険株式会社…………… TEL.050-3462-4535

金沢支店 〒920-0906 金沢市十間町5番地

損害保険ジャパン株式会社……………TEL.076-262-1681

金沢支店 金沢第一支社 〒920-8558 金沢市香林坊1-2-21

AIG損害保険株式会社……………TEL.076-222-0005

金沢支店 〒920-0919 金沢市南町4-60 金沢大同生命ビル2F

共栄火災海上保険株式会社……………TEL.076-261-9297

北陸支店金沢第一支社 〒920-0919 金沢市南町5番16号

東京海上日動火災保険株式会社……………TEL.076-233-6340

金沢支店 〒920-8536 金沢市広岡3-1-1