

## 令和4年度 第2回丹波市中小企業・小規模企業振興協議会会議録（要旨）

開催日時： 令和4年8月9日（火曜日） 10：00～11：45  
開催場所： 丹波市商工会館 2階 会議室  
出席者委員： 丹波市商工会 会長 篠倉 庸良  
（敬称略） 丹波市工業会 副会長 芦田 基  
中兵庫信用金庫 本店営業部副部長 荻野 博久  
丹波ひかみ農業協同組合 総務部企画課係長 善積 英樹  
柏原公共職業安定所 所長 熊野 研吾  
丹波県民局 副局長兼県民交流室長 柳瀬 長明  
丹波市産業経済部 部長 岡林 勝則  
意見聴取者 株式会社オオツキ 大槻 恵美  
（敬称略） 株式会社ハリミツ 垣崎 千晶  
事務局： 丹波市産業経済部 商工振興課 課長 高見 英孝  
丹波市産業経済部 商工振興課 企業誘致係長 山内 佐由美  
丹波市産業経済部 商工振興課 商工振興係長 本庄 ななみ  
商工会： 丹波市商工会 局長 後藤 和敏  
丹波市商工会 参事 大木 玲子

### 1 開 会

開会あいさつ（商工振興課長）

本日は、丹波市の中小企業・小規模企業振興協議会の第2回目でございます。  
私、丹波市商工振興課の高見でございます。よろしく申し上げます。  
本日、今年に入りまして2回目の会議になりますが、代理の方、人事異動等で変わられた方がいらっしゃいますので、改めて自己紹介を簡単にいただきたいと思っております。本日、いつもの委員さんとは別に、株式会社オオツキ様と株式会社ハリミツ様からもお越しいただいております。今日の議題対応に合わせてスポット的にお越しいただいて、貴重なご意見をいただきたいと思っております。このようなメンバーで開催いたしますので、自己紹介をお願いしたいと思います。

・自己紹介（各委員他）

### 2 会長あいさつ（篠倉会長）

### 3 議 題

協議内容（要旨）

- （1）令和4年度の中小企業・小規模企業の支援策について  
資料説明：山内、本庄

事務局

それでは会長の進行により進めていただきたいと思いますのでよろしくお願いします。

会長

ご意見ご質問をお受けしたいと思います。

原油価格等高騰対策補助金 33 件で 1,015 万円  
申請状況は？

事務局

まだ始まったばかりですので 10 月末までの申請受付になっている。

先ほど説明した通り、実際どれくらい出てくるのか、市の方もわかりません。

400 社分 1 億 2,000 万円の予算額です。

過去のコロナ禍の申請を見ておきますと、やはり締め切り間際に駆け込みで出てくる傾向が見えます。今は、大きな動力を使っている電気代だけで申請ができるとか、運送業は 1 ヶ月で数百万円の燃料を使っている事業所の申請が出てきている状況です。

実際、当課によるチェックも時間がかかっており、申請者の皆様にはできるだけ手間をかけないようにと考えておりますがそれなりにご負担をかけているところです。

できるだけお待たせしないように取り組みます。

委員

上限額 30 万円で交付件数 33 件でしたら、実際にもっと交付件数は多いと思います。

事務局

数字は予定の交付決定額も入れてしまっておりますので、おそらく件数と交付決定額に誤差が生じています。大体が上限額 30 万円という申請がほとんどです。

おそらく交付決定に至っていないのが 50 件くらいあります。順次、事業者を確認をしながら進めている状況です。

委員

商工会さんに弊社に来ていただいて、さっそく弊社の経理が動いていました。ありがとうございます。

別件で、先ほどコロナ支援が中心に説明がありましたが、2025 年の D X 推進の話が企業には色々聞こえてきておりますが、この件はどうですか。市としてどの様に感じられているかお聞きしたいです。

事務局

D X の取組み自体については、まだ丹波地域の企業さんは始まったばかりというか実際どうしたらいいいのかかわからないと思われている企業さんが多いのではないかと思います。

これからは D X の人材とか事業者さん自体にセミナーや研修との機会が必要ではないかなと思う。

あわせて事業者さんについては小さなところで言うと、来年の秋、インボイス制度が導入されます。そういった所の対応策というのも必要かと思う。

今、国の方では色々有利な補助金もありますが、それにかからないようなものについて、設備投資支援事業補助金も今年から導入できるようにしておりますので、システムの導入等に数件

取り組まれている。

## (2) 令和5年度中小企業・小規模企業の支援策について

資料説明：本庄

### 委員

国の支援がこんなにあることを知らなかった。国の方を使えば市でこんなに必要かなと思いました。

分かりやすいのを一つでもいいのではないかな。そこで金額をあげてみたらどうかかなと。

複雑であると使う人や会社が同じになり、多くの人が利用しにくいのではないかなと思いました。会社側としては今の仕事外の事務となるので、プライベートの内容にもなってくるなと思いました。先月このお話を受けた時に思ったのは、そもそも女性活躍って話が出ますが、そもそも女性がそれをして当たり前だという意識が皆さんの中にある話だなと思いました。昔ならさっておき、現代で女性だけがすることはおかしい話だと常々思っており、共同で男性ももちろん協力することにならないと、家庭がうまくいかない従業員は伸び伸びと働けないと考えておりますので、まず基本である家庭を円満にするためには、子供ができたなら男性が必ずお風呂に入れてあげなさい。奥さんと一緒におむつを替えてやってとかそういうことを促しています。それを取り入れたら離婚はありません。女性よりも男性が休みやすいとか、促せられる会社に、そんな会社が増えたら会社の財産になってくれる人材につながると思う。そもそも「女性」というのが引っかかる方がいると思う。以上です。

### 会長

ありがとうございます。非常に貴重なご意見。

確かに女性活躍とか女性を活用しなければいけないと促している。

言いましたように非常にメニューが多くて手続きが複雑で、業務プラスアルファですので、総務課があって様々な情報を吸収している事業所はいいですが、そこまで手続きが回らないところもあります。沢山良い面があるが、だれも使い勝手が悪いとなると使わない。

### 事務局

貴重なご意見ありがとうございます。

国の制度等、正直なところ全部理解できているかということ、難しい。

市の方でも最初にご説明させていただいたように、市のいろんな部署が協力をして子育て支援、少子化対策をしています。本当に沢山の支援があるわけですが、十分PRができていないところが行政側の一番の課題になっております。

会長もおっしゃったように支援制度があっても十分周知ができなくて利用されなければ効果がない。子育て支援や労働環境に対してもっと我々も知っておかなければいけないですが、事業者側にもご理解いただくことで、そのPRが必要かなと思っております。

当課の施策につきましては、商工会を通じ、また金融機関を通じまして、ハンドブックを事業者の方にお渡しさせていただいている。そのハンドブックの別冊ということで労働環境に対する支援や子育てしながら働きやすい環境に特化したものを発行する予定で、現在子育て支援課と調整をしているのでPRを進めていきたい。

制度は手が出しにくいところがありますが、今回は、国の制度が正直な所、非常にハードルが高いので、末端の自治体については若干要件を緩和して取り組みやすいようにするという

施策を作るようにしています。そこから順番に市の制度を利用していただきながら国の大きな支援につながる制度に誘導していけるように、取り組んでいきます。

ただ一方では、貴重な税金をお預かりして支援をさせていただいている。今回DXもしっかり求められる支援を、そのバランス感覚を持ちながら事業を進めていきたい。

先ほどご意見がありました女性だけの問題でなくて男性がという所に非常に共感します。

令和4年度からは、男性の育児休暇を非常に取りやすくまた出産後の産休もこと細かくとれるようになっております。

そういったものを活用いただければ、円満な家庭も築けるでしょうし、そうなれば仕事の方にも集中できる環境ができる。そういった制度も使っていただきたい。

今回市が横出ししようとする制度についても妊婦さんについては女性限定ですが、休暇取得奨励は女性に限ってではなくて男性社員も対象にしたものです。

女性男性両方こういった制度を利用していただきたい。

#### 会長

御社は、女性満足度ナンバーワンを目指しておられ、非常に素晴らしいことだと思います。

もし自社で具体的にされている施策でいいものがあれば教えていただきたい。また今の説明についてご意見があればお願いします。

#### 委員

一つ思ったことが妊婦検診の時の申請はどのようになるのかなど。事業主は何を貰ってきたらいいのかと申請する気持ちで聞いていました。絶対病院に行かれると思いますが、終わってからもこれを取得できるなら、再度病院に行って証明を貰ってきてとなるのはどうなのかなと思いました。

同じように男性（パパになる人）付添での休暇があるのか。私も妊娠中に一緒に来てくれてないとか思っていました。休暇取得奨励の方も看護休暇だけでなく、育児目的休暇もあれば。参観日があれば同じ地域の従業員さんがいますので一斉に休暇となりますが、だからこそ、どうするべきか。

女性で子供がいる方は休みを取っていいよとか、当たり前でできる環境にはなったのですが、子供がいない家庭とか自分のための休みを取りやすい環境を作る。その対応が今後あればいいなと思いました。以上です。

#### 事務局

ご意見をいただいた中で、妊婦検診を受けられた後、申請の際の添付書類ですが、今の時点では医者等の証明等は不要で、就業規則に事業者側が妊婦検診の際の特別休暇を規定され、様式を作成されると思いますので、作成された任意の様式で特別休暇を取得したいという申請書類の写し想定しております。

お父さんの付添については、今後はそこまでできたらいいなと思いますが、一つのステップとしては、まずは妊婦さんから。

その後そういった特別休暇を男性も付添で特別休暇を取れることに対して企業側が特別休暇について規定ができると思うので、その様に取り組んでいただいたところに支援をしていくというのは次の段階で考えていけたらと。参観日等の特別休暇も同じですが、まず第一段階として妊婦さんの休暇と看護休暇から始めたいと思っております。

この制度は概略の制度になっております。市は今回ご意見をいただいて、また実際制度化する時には、詳細はまだわからない状態ですので、商工会の意見を聞きながら調整をさせていただきます。

いて制度を作り上げていきたいと思っています。

この施策自体は方向性として、人材不足であったり、また人口減に入った中で、市としては、「ふるさと就職奨励」施策を行っていますが、それ以外にも30歳未満の方が転入して正規雇用であれば「若者定住奨励金」があったり、若い世代に住んでいただくということを連動して行っております。

まずはスモールスタートとして、小さなところから制度を始めまして、順番に進めていきたい。今は子育て世代への支援となりますが、ゆくゆくは介護の問題が出てきますし、病気をもちながらの仕事との両立もあると思いますので、今後は順番にバージョンアップをしながら進めていけたらいいと思います。また、子供のいない方の従業員への配慮、これはまさしくそうだなと思います。今回は細かな奨励でとしておりますので、会社側へ支援することにしております。広い意味でいろんな方に行き渡るような使い方をさせていただければありがたいなと思っています。参考にさせていただきます。

会長

他にご意見ございませんか。

委員

個人的な意見ですが、先ほどの妊婦検診で健康管理についての検診を受けるのはお母さんなので、お父さんの付添は有休休暇になっていて、現段階では、市からの交付金はなかなか難しい問題かなと個人的には思います。

育児休業給付というのはお母さんだけありますが、10月からパパの育児休業給付が新しくできますので、お父さんが育児のために休業した場合に国の方から給付があります。

会長

荻野委員の職場には女性の職員が多くいらっしゃいますが、何か質問等ありませんか。

委員

私は、実際協力をしていなかったのもう一度生まれ変わって子育てをするならもっと頑張ります。先ほど大槻委員が言われたように、女性を特別視しているのは同感します。

委員

事業者への支援と書かれているが、国も同じように、だいたい就業規則を変えないといけないが、就業規則を一度変えると改悪ができないのです。経営者側とすれば慎重になる。

助成金は初めの一回。どんどん制度が残ってきて、なぜ就業規則を変えたのかということが多い。そういうところも考えておかないといけない。毎年補助金交付を続けていこうと今はお考えなのかなと。

会長

労働基準監督署は厳しくなっております。規則は緩い方には変えられない。労働者に不利な条件は一切できない。企業側と労働者側との温度差はありますが、このような支援を受けながら進めていく。助成金の金額は10万円ですが、事業所の規模感があり、先ほどの燃料の補助もそうですが、毎月数百万円使われて、焼け石に水的なこともありまして、規模によって考えてはどうかと。商工会としてはどうですか。

## 商工会

企業側から見てしまうので、芦田委員が言われたように、この制度を導入することで、働きやすい環境を作っていただくのはいいが、その分で経費等が発生していく中で、事業者の中で負担になることがあるかもなので、慎重に考えていただき、この制度があることで導入のきっかけになることはいいのかなと思います。

## 商工会

現場におられる方がどうなのかな。手続き等含めて、就業規則の変更から出てくる労務もある中で、現状、積極的に導入できるのか、面倒くさいので使わないでほしいと消極的なところもある。現場はどうなのかなと思うのと、この制度を作っても、手続き等で煩雑になれば事業所側はあまり休まずに来てほしいと言いたくなるのが本心かなと思います。農協・中信さんはどうですか。

## 委員

人事の方は詳しくないが、現場としては、育休を取得する女性職員も結構ありまして、なかなか補充が難しい。制度が充実して、休みを取っていくと残った現場は苦しくなると思います。男性職員も協力しつつ、全体で賄えればいいのかなと思います。

## 会長

ここにおられる事業者は、先進的に進められているところが多いと思います。一番支援をしなければいけないのは、それどころでない、従業員がなかなか定着しない、新規募集も来てくれないといった所に支援して企業の存続を支援できるのがいいのでは。そういった企業者さんへ、きっちり支援が届くように。

ハンドブックもなかなか今は目を通して暇がない。

補助金のQ&Aについてももう少し事例を記したわかりやすいQ&Aがあれば。

## 事務局

ありがとうございます。

今、事業者にお伺いしたかったことは、芦田委員が言われたことです。就業規則を変えることを今の制度としては要件にしております。改悪（不利益なこと）はできないことがあります。今、市の制度は1回目申請され、また次の年も申請をされても続けて出ます。市の施策として責任取って30年50年とやるのではなく、ある程度の年数で状況に応じて作り替えていくことです。もしかしたら十数年続くかもしれませんが、ある一定の役割を果たしたところで、その支援は終わって、また次の支援をしていく。

商工会のご意見。事業所さんの経費もそうですが、事務の負担というのでも考えていかなければ。負担にならないようなやり方をできるだけ考えていきたい。

ハンドブックについてはQ&Aをわかりやすく作成に努めたい。

## 会長

商工会と連携をとっていただきたい。どちらに尋ねたらいいのかわからない人がいらっしやる。

## 委員

就業規則に載せることは、普通の有給休暇で扱えばいいわけですか。特別有休を作れということではないですね。

例えば40日を45日設けないとダメってことですか。

#### 事務局

特別休暇で、今定められているところは結構ありますが、無休の特別休暇になります。これを有給の特別休暇にすることをお願いします。

#### 委員

過去に、就業規則を書き換えしてきまして後悔していることがある。その辺は慎重にしないと。妊娠する女性が少ないので、弊社としてはあまり申請がないのかなと思います。

実際、1回お金を貰っても、先の長い話なのでそんなことよりも、もっと本当に女性が休んだ時の経営者が何を思っておられるのか、何が困っているのか、まず知りたいなと思ったのと、この話は会社の中でも女性が考えられているところが多いと思います。

本当に困られた事業者同士が話し合う場があればお金では買えない貴重な話。お金では解決しない。

この議題とは離れますが。本当に困っておられる事業者の「痒い所に手が届く」ような解決ができたらと思う。

#### 会長

助成金は足しにはなりますが。

不正受給が多くなって、なかなかハードルが高くなっている。

いろんな新メニューがあって、ヒット商品は続くし、売れない商品は改修する。

そういった情報交換を現場の意見を聞きながら行政と民が一緒になって組み立てていくとより使いやすくなるのではないかな。

#### 事務局

お金で解決できることは少ない。

事業者同士が話し合う場が一番いいのかなと。そこは、商工会会員の事業者と連携をしながら、そういう場を作っていくことも大事である。

この場におられる事業者は、積極的な事業者であると思う。そうでないところに支援が届くように。効果的に使っていただくことが大事である。

そういった所は、Biz ステーションたんばを活用していただき、より効果的に使っていただくのが一番いいかなと思う。

特にトップランナーの事業者については、色々な制度に積極的に取り組んでいただき、それをPRすることで、牽引事業者になっていただきたいと思っている。

積極的に取り組んでいただき、丹波市全体の事業者を引っ張っていただきたいと市としては思う。

#### 会長

- ・設備投資支援事業補助金について

(説明：本庄)

#### 会長

市内循環型の取引は、商工会としては非常に助かる。

#### 委員

事業承継のところで、親族間は不正しやすいと感じた。その辺はどうチェックされますか。

事務局

家族が戻ってきてないのに、雇ったように扱う、そういう事に関してはチェックをしていかなければと思う。

事務局

補助率 20%にしています。現在、コロナ禍で 10%を限定的に 20%に上げています。予算総額にしても、5,300 万円としており、2 年前ですと通常約 4,000 万円。ポストコロナを見据えて、かなり増額をしてきました。

これをいつまでも増額はできないので当課としては、制度を少し変えて取り組みたい。

雇用されている従業員としては、ふるさと就職奨励金がある。

市外から帰ってきたらふるさと就職奨励金の対象になりますが、第 2 親等までの方が自分の親等の会社へ帰ってくると対象外にしている。正規雇用で人を雇うより、身内に帰ってきてもらう事業承継が一番難しいというご意見をかなり頂いたので、こういったことに取り組みたい。事務的な事についてはこれから詰めていきたい。正規雇用や役員に就任する時や代表者の変更という様々な場面があります。詳細はこれから詰めていきますが、事業承継は難しいので何か支援できないのかなど。雇われる側の 10 万円は個人に支払いますが、これは事業者の方に支払うので、経営者になられる方を雇っていただければ同じ投資をしてもそれをうまく使っていただけですので、より生きたお金かなと思う。

会長

叔父の経営する会社というのは？

事務局

逆にそこに就職されたらふるさと就職奨励金で 10 万円がその方に渡ります。帰って来るのもですが、もともと市内にいた人も対象にします。

- ・市内産業の魅力発信と若手人材の確保に向けた取り組み  
(説明：山内)

委員

時代にマッチされているのが第一印象。

サイトへの掲載費用については、経営者側のサイドとしては、ある程度の企業が出されるのであればガイドブックはものすごく意味があるものだと思います。現在は義理で出しており、企業数がものすごく減るのであれば意味がない。企業数が確保できるのであれば良い宣伝になるのかなと思う。

事務局

企業ガイドブックを見ていただくと、会社 PR、会社データ、直近の採用、採用実績くらいで 1 ページ 1 企業さんに限られてしまうので、これがサイトになればもう少し量も増やしていけるので、少し自由が利く。

まずは市内の企業を知っていただかなければ、特に若い人たちは知らないということが今回の企業見学会の中でもわかったので、小学生もそうですし、大学生たちについても知ってもら



ということで、リンクを貼って企業へ飛んでいく形にはしていく。

委員

私は出して当然だと思うので、見てもらえるのはありがたい。

委員

私も地元に対して発信していくことの大事さを実感してきているので、載せたいなどは思いますが、うちのところは釣具メーカーで、全国に発信している。

有料になると数は少し減るのかなと思う。

企業ガイドブックが届いたら全部見る。

過去の採用歴を見て整合性があるのか疑問に思う事がある。

その辺りは盛ってもいいのか、離職0としてもいいのかと思ったりすることもあるので、整合性のチェックがいるのかなと思う。

事務局

企業のレベルにもよってくるので、今回有料ですることによって、対価を払っているので、企業もしっかりした原稿を出していただきたい。今無料なので、あいまいに終わらせているところも若干気にはなっている。そういったところで有料にさせていただいて企業にも協力をお願いしたい。

会長

余談になりますが、リクナビ・マイナビを学生たちはよく見ております。これも有料です。

誰も訪れてくれないというのも困るので、ただ丹波市に掲載するのではなくて全国的に掲載できて上手いけばいいものになっていくでしょう。

例えば学生のアルバイトとか、シリ丹バレーの産官学民等、若者に受け入れやすい物ができるかもしれません。検討ください。

事務局

一応来年度は、コンペで企業を決める予定にはしている。作るだけでなく、アクセスを増やしていくような手法を提案していただくことも考えていますし、実際、高校生達はタブレットを持っていますので、高校生のアクセスが増えている。ふるさと住民登録制度もあり、学生がけっこう登録していますので、こういったところを使いながら、まずはサイトを知ってもらうことが大きなハードルと思っている。しっかりと取り組んでいきます。

会長

閲覧数とか入れるようにしていただきたい。

### (3) その他

事務局

ハローワークさんより資料をいただいておりますので、ご説明いただきたい。

委員

会長の方からお話がありましたが、現在の最低賃金 928 円を兵庫県の最低賃金審査会が 32 円上

げるようにと答申がありましたので、おそらく 32 円上げて 960 円に 10 月からなります。最低賃金引き上げに伴って、使えそうな助成金の資料を持ってきました。業務改善助成金については 5 月の会議でお配りしています書類になります。

もう一つは、「キャリアアップ助成金」があり、賃金規定と改定コースの助成金があります。有期雇用労働者の基本賃金の 2%以上の増額改定した場合は助成金が出ますが、今回 928 円から仮に 960 円になると、自動的に 3%以上上がるので 1 人から 5 人の場合、支給額が 3 万 2 千円プラス加算処置。

3%から 5%未満の場合、一人当たり 1 万 4 千 254 円の加算処置が該当しております。

ぜひ活用をお願いします。

ちなみにハローワーク求人の時間額で 960 円未満の事業所がどれくらいあるのか調べてもらったら、100 社以上ありました。

かなりの事業者が 10 月 1 日に向けて、非常に苦しい中さらに最低賃金 960 円となりますので、ぜひ助成金をご活用ください。

9 月 30 日までに就業規則の改定もありますので、8 月下旬か 9 月の初めに説明会を開催したいと思っていますので問い合わせください。

新規のふるさと就職奨励金、123 件以上の方が申請されていると聞いて、個人的にはいいことだと思います。丹波市の宝だと思いますので、また来年も一年経過して貰っていただけたらと思う。

会長

就業改定もありますし、なかなか厳しくなります。

委員

全体的な感想としましては、様々な制度、事業に着手されていて感服している。県でも兵庫の企業ガイドブックというのを、高校 2 年生に全員配布しており、この事業が 7 年経ちます。高校 2 年生が来年大学を卒業する年ですので、その子たちにアンケートをしまして、この本を見ましたかと質問しております。

ふるさと就職奨励金の 123 件の方にもアンケートを取っていただいたらどうかなと思いました。

最後に、県でも 7 月 26 日に兵庫水素脱炭素社会推進本部ということでカーボンニュートラルを真剣にやっ払いこうと、県全体で組織を立ち上げてスタートしました。

昨今の気候変動とか異常気象とか CO2 削減とか近々の課題になってきております。もし施策をお考えなされる場合は、カーボンニュートラルへの取組を少し念頭におかれてはどうかと思います。

県でも研究開発されている企業に支援しています。県もカーボンニュートラルへの取り組みに対する支援ができるのかなと思っています。

委員

色々貴重なご意見ありがとうございました。

この協議会今年で 5 年目くらいになりますが、今回初めて委員以外の方にご意見をいただける機会をようやく設けることができました。

本来ならもっと早く機会を設けなければなりません、非常に貴重なご意見を聞かせていただ

けたかなと思う。

支援制度を構築していく際に、当然我々だけでできるものではありません。独りよがりの制度になってはいけないということで、商工会、金融機関、時には直接事業者からのご意見を聞きながらこれまで取り組んできました。

こういった場で、委員以外の事業者からご意見をいただくのも意義のあることなのかなと改めて感じました。

この協議会は、丹波市の事業者の事業発展に向けてどう取り組むのかというご意見をいただける場と位置づけています。

今後ご協力を頂きながら直接事業者から声を聴くことは当然忘れてはいけない。こういった公式の場でご意見を頂けるのも必要です。

今後事業者を取り巻く情勢というのは、非常に複雑であろうと思います。今回提案させて頂いた人材確保が一番難しいと感じているところで子育て支援を絡めて事業者が働きやすい環境を作るのはどうすればいいのかというところで考えてきております。今後も皆様のご意見を聞きながら少しでもより良い制度を作り上げていきますので引き続きお世話になります。