



謹賀新年

目 次

(1) 林 香与子 徳島県経営者協会会長 年頭ご挨拶	1
(2) 十倉 雅和 経団連会長 新年メッセージ	2
(3) 後藤田 正純 徳島県知事 新年のご挨拶	3
(4) 竹中 郁子 徳島労働局長 新年のご挨拶	4
(5) 2024年トップ経営者は語る	5
(6) 令和5年度第2回理事会を開催	8
(7) 経済5団体主催新年祝賀会を開催	10
(8) 四国ブロック経営者協会専務理事会を開催	11
(9) 労務担当者部会 淡路島地方創生視察研修を実施	12
(10) 「徳島県公立高等学校教員対象企業見学バスツアー」への協力	13
(11) 日本経団連「年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果」	14
(12) 労働情報・雇用失業情勢	15
(13) 労働法の基礎Q&A	16
(14) 業務日誌・行事予定 会員名簿の訂正	22
(15) 会員拡大についてお願い、会報への広告掲載を募集	24
(16) 迎春、編集発行	



年 頭 ご 挨拶

徳島県経営者協会 会長 林 香与子

新年あけましておめでとうございます。会員の皆様方におかれましては、よき新春をお迎えのことと、お喜び申し上げます。

さて、新しい年を迎えるにあたり令和5年を少し振り返ってみたいと思いますが、新型コロナウイルスの5類移行を受けコロナ禍に一区切りがついたこともあり、多くの変化が見られた一年だったような気がしております。各種イベントをはじめとする多くの場面でコロナ禍以前の賑わいが取り戻され、ここ徳島県におきましても阿波踊りの再開等に代表されますように、多くの方々に来ていただくことができ、観光需要にも力強い回復が見られた一年となりました。

また、4月の統一地方選では2003年の初当選以来長きにわたって県政を担っていただきました飯泉知事に変わり、後藤田知事が誕生し、新たな徳島県の行く末に注目が集まっているところかと存じます。その他にもWBCでの侍JAPANの優勝や、プロ野球では、すぐお隣の甲子園を本拠地とする阪神タイガースが、今年の流行語大賞にも選ばれた「アレ」を達成し、それぞれ大きな盛り上がりを見せました。

一方、私達の身近な生活に目を向けますと、急激な円安による物価上昇や、実質賃金の減少、人手不足の深刻化など、決して楽観視できない問題を抱えたまま、令和6年を迎えることになりました。しかしながら、私達はコロナ禍という、経験したことのないような困難な事態を、多くの方々と知恵を持ち寄り、共に支え合いながら乗り越えてまいりました。今回、私達が直面している状況もいつかは乗り越えることが出来ると信じ、頑張っていくことが大切なのではないかと思っております。

令和6年は干支で言うと、「甲辰（きのえたつ）」にあたるそうです。

辰は十二支の中で唯一の空想上の生き物である龍を表します。龍は、神の使いとして崇められると同時に、ダイナミックな動きを行う龍は、昇り龍という言葉に代表されますように運氣の上昇を象徴するものでもあります。また、甲は、十干の最初に来る文字、物事のスタートを意味するとも言われています。決して、楽観視できないようなことも沢山あるかと存じますが、令和6年が、ここ徳島にとって、また会員の皆様にとっても、天高く昇っていく龍のように、躍動的な上昇気運の始まりとなりますことを願っております。

それでは、最後になりますが、会員の皆様方におかれましても、健康第一にお過ごしいただき、皆様方それぞれの「アレ」を達成していただきますことを祈念致しまして、私の挨拶とさせていただきます。



官民連携でデフレから完全脱却し、 「成長と分配の好循環」を実現する —経団連会長新年メッセージ—

一般社団法人 日本経済団体連合会

会長 十 倉 雅 和

謹んで新年のお慶びを申し上げます。

コロナ禍を乗り越えた今、日本経済は、企業の強い設備投資マインド、継続的な賃金引き上げのモメンタム、消費の拡大などに支えられ、長きにわたる低迷から脱する明るい上向きの力が生じている。2024年は官民が連携して経済のダイナミズムを取り戻し、30年来のデフレからの完全脱却を実現する歴史的な転換の年としたい。

カギとなるのは、生態系の崩壊や格差の拡大・固定化・再生産といった、我々が直面する深刻で複雑な社会課題の解決を通じた、持続的な経済成長の実現である。これまで経団連会長として、「持続可能な資本主義」の実践を目指し、企業自らが「成長と分配の好循環」をけん引すべく取り組んできた。引き続き、グリーントランスフォーメーション（GX）、デジタルトランスフォーメーション（DX）、スタートアップ振興等を柱に、イノベーション創出、生産性向上、産業競争力強化を通じた力強い成長の実現を目指す。

分配の観点からは格差問題の解決に向けて、多くの人々が豊かさを実感し希望がかなえられるよう「分厚い中間層」の形成に取り組む。そのためには、「マクロ経済政策」「社会保障・税制」「労働政策」の3つの政策分野について、官民連携の下、全体感をもって一体的に取り組むことが肝要である。とりわけ現役世代の将来不安を払拭するために、公平・公正で安心な全世代型社会保障・税制の構築が急務である。構造的な賃金引き上げの実現に向けて、30年ぶりとなる高水準を記録した昨年以上の熱量と決意で取り組んでいく。

世界に目を転じれば、国際情勢がますます混迷を深める中、わが国が果たすべき役割は大きい。経団連は民間経済外交を推進し、自由で開かれた国際経済秩序の再構築を働きかける。開幕まで500日を切った2025年日本国際博覧会（大阪・関西万博）は、「いのち輝く未来社会のデザイン」をテーマに掲げている。コロナ禍を経験し、世界各地で紛争・戦争が続く今こそ、生命の尊さと連携の大切さをわが国から世界に発信すべく尽力してまいりたい。

今日ほど官と民の連携が求められる時代はない。経団連は政府と力を合わせて成長と分配の好循環の実現に取り組んでいく。会員の皆様のご理解と一層のご支援をお願い申し上げます。



新年のご挨拶

徳島県知事 後藤田 正 純

新年明けましておめでとうございます。

徳島県経営者協会の皆様におかれましては、輝かしい新年をお健やかに
お迎えのことと、心からお慶び申し上げますとともに、日頃より、県
政各般にわたり、格別のご理解、ご協力を賜っておりますことに、厚くお礼を申し上げます。

私は、昨年5月に徳島県知事に就任し、県政のかじ取りを担わせていただくこととなり、
初めての新年を迎えました。

県民の皆さまのご期待に応えることができるよう、本年も、様々な取組を全力で進めて参
りますので、よろしく願いいたします。

さて、去年は、原油・原材料高や円安の影響による物価高騰が、県民生活に大きな影響を
与えました。

加えて、本県をはじめとした地方では、少子高齢化や若者の流出、それに伴う労働力不足
など、静かなる有事が進行しており、徳島は、今まさに、勝ち組と負け組が分かれる地方の
正念場「地方創生戦国時代」の真っ只中にあると言えます。

一方、「2025年大阪・関西万博」を間近に控えた本年は、一層の飛躍に向け、歩みを進め
る重要な年です。

厳しい環境に臆することなく、激しい競争を勝ち抜き、すばらしい徳島を未来に引き継い
でいくため、「県民目線」と「現場主義」で「未来志向の挑戦」をさらに加速させていきます。

特に、昨年9月に策定した県版・骨太方針『徳島新未来創生』政策集』に掲げるミッシ
ョン「安心度UP」、「魅力度UP」、「透明度UP」に基づく政策の実現に積極的に取り組みます。

まず、こどもたちが多様性を尊重し、主体的に行動できる力を育むなど徳島新未来創生に
向けた教育再生や、切れ目のない子育て支援・「こどもの居場所づくり」などによる「こ
どもまんなか社会」の実現、県民の皆様が安心して暮らせる医療・介護・福祉の充実と健康づ
くりの推進、南海トラフ巨大地震をはじめとする自然災害などを迎え撃つ危機管理体制の充
実と県土強靱化など「安心度UP」に取り組みます。

また、新ホールやアリーナ整備などによる県都のまちづくりや、国際線の誘致や宿泊キャ
パシティの拡大による観光立県の推進、徳島の観光・物産・食の積極的なプロモーション展
開や国内外の販売ルート拡充による攻めの農林水産業の推進、蓄電池関連産業が集積する
バッテリーバレイの構築などによる地域経済を牽引する企業の成長と新産業の創生など「魅
力度UP」に挑みます。

さらに、県民参加型の開かれた県政運営の推進、職員の働き方改革の推進による県政運営
体制の刷新や、フロー・ストック両面からの持続可能な財政運営の推進など「透明度UP」
を進めます。

こうした異次元の政策を実現するため、4月から県庁組織を再編し、新たな時代のニーズ
に即応できる推進体制を構築します。

徳島は阿波藍の産地・青色LED発祥の地としての「サステナブル」、豊かな自然環境が
もたらす食の宝庫としての「ナチュラル」、四国遍路発心の地としての「スピリチュアル」
といった魅力のあふれる地です。

これらの強みを最大限に活かし、「ずっと居りたい」、「いつも帰りたい」、「みんな行きた
い」と感じていただける徳島を目指してまいりますので、いっしょに徳島の未来をつくりましょ
う！



新年のご挨拶

徳島労働局長 竹中郁子

新年あけましておめでとうございます。徳島県経営者協会並びに会員の皆様には、お健やかに新年迎えられましたこととお喜び申し上げます。また、日ごろより徳島労働局の労働行政の推進に当たりまして、格別のご理解とご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、年末の月例経済報告においては「雇用情勢は、改善の動きがみられる。」と判断される中、徳島県内の有効求人倍率については1.1倍台の後半で推移しており、一部産業に底堅い推移がみられるものの、求人は緩やかに減少している状況にあります。

一方で、県内企業の多数を占める中小企業等において、後継者不足・人手不足が深刻化している企業も少なくなく、ハローワークを中心とする職業安定行政においては、就職に至っていない未就職者や、具体的な就職活動には至っていない潜在的な求職者など、働くことのできる者と企業とのマッチングを推進する取組が重要であると認識しております。そこで、人手不足感が高まる企業への支援として、賃金面を含め、求職者ニーズに応じた求人条件の見直しを促すとともに、内容の充実を図る等、企業の人材確保・その定着にウエイトを置いた支援を進めているところです。

また、働くことを希望する者が可能な限り働くことのできる環境づくりも重要であり、昨年10月からは、社会保険の適用による収入の減少を意識し就業調整を行う、いわゆる「年収の壁」への当面の対応の一つとして、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」を新設し、短時間労働者の収入の増加に取り組む企業への支援も開始したところです。

引き続き、こうした取組・施策を通じて、賃金引上げの流れを波及させていくとともに、県内企業の人材の確保やその定着に繋げてまいりたいと考えております。

加えて、労働環境の改善については、企業の置かれている実情に配慮しつつ、長時間労働の抑制及び過重労働の解消に向けた監督指導の徹底を図るとともに、行動災害防止等を重点とした「徳島第14次労働災害防止推進計画」を推進するほか、最低賃金制度の適切な運営や労災補償業務の迅速・適正な運用などに重点的に取り組んでおります。

とりわけ、本年4月には、医師、自動車運転者、建設業等のいわゆる適用猶予業種に対する時間外労働上限規制の適用が予定されていることから、その円滑な施行に向けた周知等を進めているところです。

さらに現在、政府全体の最重点課題として「構造的な賃上げ」が掲げられており、労働行政においても業務改善助成金の活用促進による中堅・中小企業の賃上げの環境整備、リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化といった三位一体の労働市場改革の推進、同一労働同一賃金の実現など多様な働き方の推進等の各種の施策が推進されているところですが、この方向性は今年度のみならず、来年度も続いていくものと考えております。

徳島労働局では、国の労働施策を全国一体的に実施する総合労働行政機関として、これらの施策に取り組んでいるところですが、このような取組が効果的に展開され、成果をあげていくためには徳島県経営者協会の皆様のお力添えが不可欠と考えております。今後ともお一層のご理解とご支援を賜りますよう、重ねてお願い申し上げます。

結びに、徳島県経営者協会並びに会員の皆様方の益々のご繁栄とご発展、ご健勝をご祈念申し上げます、新年のご挨拶とさせていただきます。

2024年トップ経営者は語る

板東副会長 (株)徳島大正銀行代表取締役頭取)



【今年の抱負】

新年あけましておめでとうございます。

徳島大正銀行は、発足してから早、5年目の正月を迎えることとなりました。

会員企業の皆様には、平素からのご愛顧に厚く御礼申し上げます。

この間、ようやく新型コロナ禍については終息しましたが、原材料高や物価高、慢性的な人手不足など、取り巻く経営環境は一段と厳しさを増しています。弊行では、これら変化の波を乗り越え、人、地域、社会を笑顔で満たすために、「守るべきもの」は堅持しながら、「変えるべきもの」について、変革・改革に挑戦しております。辰年は、今まで準備してきたことが形になる縁起の良い年と言われています。本年も、地域やお客さまとともに、飛躍する一年にしたいと思っております。

経営者協会副会長としての役目もしっかりと果たして参りたいと思います。個人としましては、心身の健康維持と、囲碁の上達を目指し励んでいきたいと思っております。

高畑副会長 (株)ときわ代表取締役社長)



【今年の抱負】

会員の皆さま、新年あけましておめでとうございます。

昨年は皆さまにとってどんな1年でしたでしょうか。ソーシャルディスタンスや飛沫感染予防などの対策を講じていたのが随分前のように感じませんか。時代は確実に新たなステージへ進み、今までにない対応が求められています。その時代の潮流を感じ、昨年、当社ではグループロゴを新たに制作し、“Think Next, Link happiness.”という意欲的なキャッチフレーズにしました。

顧客・社員の内外に対し、「ときわ」という企業との[接点]を増やしていく努力を続けることこそ、今後の成長に欠かせないと考えています。これまで積み重ねてきた世界感、クオリティはそのままに、新しい接点を探す取り組みが、未着手の分野の魅力を発見するきっかけになることも期待しています。

今年はさらに、人と仕事、暮らし、地域社会等、世の中にある結びつきのすべてにしあわせを運ぶ企業として頑張っ参ります。

鳥井副会長 (日亜化学工業㈱常勤監査役)



【今年の抱負】

一昨年2月のロシアによるウクライナへの一方的な侵略に続き、昨年11月にはハマスが200人余りのイスラエル人を人質に捕る事件を発端に、イスラエル軍がガザ地区へ侵攻し2万人を超す一般市民の犠牲者が出ました。多くの人命が失われるとともに、経済的にも大きな損失を招いています。「利益や主張に反する者への容赦なき一方的な正義の振りかざし」は人類の宿命かもしれません。人の命を本当に大事にする世界はいつ来るのでしょうか。

世界経済状況は国際分業制のリスクが強烈に意識されるようになり、国内生産によるリスク回避策に各国が動き始め、保護貿易への回帰が進みつつあります。資源のない日本が今後どのように進むべきか、少子化の進展と同時に未来の世界を見据えた行動が必要となっています。

今年は辰年。龍が天に昇るように元気で勢いのある年になることを祈念するとともに、子どもたちが夢と希望をもてる世界を実現できるように全力で取り組んでいきましょう。

中村副会長 ((福)健祥会常務理事)



【今年の抱負】

新年おめでとうございます。

昨年は、新型コロナウイルスの5類移行により経済活動の正常化は進んだものの、世界に目を向ければ、ロシア・ウクライナ戦争の長期化のみならず、中東にも戦火が広がり、惨状を見るにつけ胸塞がる思いを抱いた一年でした。

平和を希求しつつ迎えた新年ですが、元旦から地震災害、航空事故が続き、波乱の幕明けとなってしまいました。

天災であれ人災であれ、解決や安寧をもたらすのは、最終的には人の知性と心の力です。そんなことを改めて胸に刻んで、2024年に臨みたいと思います。

今、DXが様々なものを大きく変えつつあります。私が身を置く福祉業界も、人とロボットが協働する新しい時代を迎えています。4年間のコロナ禍で痛感した人の心の温もりの素晴らしさと進化するデジタル技術を両輪に、実践を積み重ねながら、よりよい福祉の世界を拓いてまいりたいと思います。

会員企業の皆様にとって今年が実り多き年になりますようお祈り申し上げますとともに、本年もどうぞよろしく願いいたします。

川上副会長 (四国電力株常務執行役員徳島支店長)



【今年の抱負】

新年、明けましておめでとうございます。

昨年は、5月に新型コロナが5類感染症に移行し、社会全体がコロナ禍前の日常を取り戻した1年でした。円安や物価の上昇、人手不足の問題などがありますが、価格転嫁が徐々に進み、賃上げに踏み切る企業も増加しつつあるため、今年は我が国経済がデフレから脱却し、安定した成長軌道に移行できるか、正念場の年になると思います。

一方、弊社においては、ロシアのウクライナ侵攻を機に、かつてない水準まで高騰した燃料価格が低下に転じ、2年続いた赤字からようやく脱し、経営を正常化できた1年でした。今年も、低廉で環境にやさしい電気を安定的にお届けするという、変わらぬ使命を果たしつつ、これまで以上に、新たなサービスや事業の創出に積極的にチャレンジすることで、お客様の快適・安全・安心な暮らしの実現と地域の発展に貢献してまいります。

今年もどうかよろしく願いいたします。



令和5年度第2回理事会を開催

～ 上期事業・決算を審査、承認～

12月11日（月）令和5年度第2回理事会が、阿波観光ホテルに於いて、理事21名が出席して開催されました。

開催に先立ち、6月まで副会長をされていた玉置理事が、協会理事として労政行政に係る施策の推進に顕著な功績があったことが認められ、厚生労働大臣から表彰状を授与されることになりました。林会長より、玉置理事の代理で出席された徳島トヨペット株式会社玉置良三取締役管理本部長に表彰状が授与されました。

次に、本会理事の阿波スピンドル株式会社代表取締役木村雅彦氏より、8月7日に受賞された「徳島県表彰」のお礼のご挨拶がありました。

理事会では冒頭の林会長の挨拶に続いて、規約第9条に基づき会長が議長となり議案の審議に入りました。

第1号議案 新会員の承認の件

脇田専務理事から会員の入会・退会企業を報告し承認されました。また、更なる会員増強にご協力を願うとの説明がありました。

第2号議案 令和5年度上半期事業報告及び収支報告の件

資料に基づき脇田専務理事から説明があり、審議の上、原案通り承認されました。

最後に、理事より最低賃金についての質問があり、理事会を終了しました。



理事会の様子



表彰状の授与

理事会に引き続き特別講演会に移り、徳島労働局長 竹中 郁子氏を講師に迎え、「徳島県の雇用失業情勢と労働局の取組について」と題し、ご講演をいただきました。

竹中氏は、広島県出身で平成5年4月に当時の労働省に入られ、佐賀県の健康福祉本部・農林水産商工本部の副本部長や兵庫労働局職業安定部長、秩父市副市長などを歴任し、令和5年4月から徳島労働局長に就任されております。

講演では「徳島県の雇用失業情勢の現状」「厚生労働省の施策の方向性」「徳島労働局の取組」など、労働行政について詳しく解説をいただきました。

講演会終了後には交流会が開かれ、竹中局長も交えて、親しくご歓談されるとともに、会員相互の親睦が和やかに図られました。



講師：竹中 郁子氏



講演会の様子



交流会の様子



経済 5 団体主催 新年祝賀会を開催

新春 1 月 5 日（金）、あわぎんホールに於いて、令和 6 年「経済 5 団体新年祝賀会」が約 330 名の参加者を迎え盛大に開催されました。

祝賀会冒頭、主催者を代表して徳島県商工会連合会の岡本富治会長が「日本経済の明るい兆しも見えるが、徳島県においては県・市協調がしっかりできない限り、徳島は良くなる。徳島のためにしっかり取り組んでほしい」と挨拶されました。

続いて、後藤田正純徳島県知事、内藤佐和子徳島市長が祝辞を述べられました。

祝賀会は新型コロナをきっかけに会食を行わない形式となり、最後に河村保彦徳島大学学長による手締めにより、地域経済の発展を祈願してお開きとなりました。



主催者代表挨拶
徳島県商工会連合会 岡本富治会長



来賓祝辞 徳島県知事 後藤田正純様



来賓祝辞 徳島市長 内藤佐和子様



手締め 徳島大学 河村保彦学長



会場の様子

四国ブロック経営者協会専務理事会を開催

11月21日(火)、ホテルクレメント高松に於いて、四国四県の経営者協会専務理事による意見交換会を開催しました。

これは、経営労働政策特別委員会報告(経労委報告)第一次案に対する各県経協の意見交換、各県経協実施の調査結果、各県の最賃の状況、各県経協の事業活動等について情報交換を行うため年二回定期的で開催しているものです。

意見交換会の中で、経労委報告第一次案に対して各県経協が率直な意見を出し合いました。各意見は本年度幹事県である徳島県経営者協会が取りまとめ、四国ブロックの意見として報告する事を確認しました。

なお、各県経協専務理事は次の方々です。

(写真左より)

愛媛県経営者協会専務理事	八 塚 洋 氏
高知県経営者協会専務理事	沖 田 良 二 氏
徳島県経営者協会専務理事	脇 田 亮 氏
香川県経営者協会専務理事	白 石 幸 一 氏



労務担当者部会 淡路島地方創生視察研修を実施

労務担当者部会では11月10日（金）、パソナグループが淡路島で展開する地方創生の取り組みについて、セミナーの受講及び各施設の視察を実施しました。

パソナグループは淡路島で“人材誘致”による独自の地域活性事業に取り組み、文化、芸術、健康、食、教育など、人が集まる産業を創出し、島内で多くの雇用を創出しています。さらに、地域資源を活かした施設の開設や、様々なイベント開催を通じて、淡路島の魅力を発信し、国内外から多くの方々が訪れています。

現地到着早々、廃校となった小学校を活用した複合施設、「のじまスコラ」でパソナグループの渡部事業部長より当社の淡路島での地方創生に向けた取り組みについてセミナーを受講しました。

次にパソナグループの古谷デジタルプロモーションチーム長のご案内でオープンエアのテラス席を備えるレストラン&マーケットの「クラフトサーカス」、4月にオープンした複合観光施設「レディーバードロード」を視察しました。「のじまスコラ」のレストランで、地産地消の料理での昼食後、禅坊「靖寧」を視察、30分間の禅体験も行いました。最後に「ニジゲンノモリ」を視察して終了となりました。

あいにくの天気で海を望む絶景を見ることはできませんでしたが、視察した場所の他にも、いろいろな施設がつけられており、様変わりした淡路島の光景を見て地域活性化や地方創生のあり方について多くの学びがありました。



「徳島県公立高等学校教員対象 企業見学バスツアー」への協力

12月8日（金）、徳島県教育委員会の要請を受け、徳島県内の公立高等学校の教員を対象とした企業見学バスツアーに協力、開催しました。

これは、学校におけるキャリア教育を推進するための一環として県内企業見学を実施し、経営者や人事担当者等から企業のよさや強みを含めた企業活動の現状を教わることにより、県内企業に対する理解を深めるとともに、生徒の職業観や勤労観を育成するための指導方針の構築を図ることを目的として、平成26年より実施しているものです。

当協会としても、県内の企業について、キャリア教育担当教員に理解を深めていただくために受入れ企業先をご紹介するとともに、当日の見学会に同行しております。

今回は「日亜化学工業株式会社」、「株式会社日新」の2社を見学いただくとともに、両社の経営者及び人事担当者等から会社概要や経営方針、求める人材像などについて丁寧に説明をしていただきました。

当日の参加者は28校から教員28名で、日亜化学工業株式会社では辰巳工場内のLED製造ラインの見学、また、株式会社日新 四国工場では各種合板の製造ラインの見学を、担当者の説明を受けながら見学しました。

参加された先生方からは、「生徒が社会とのつながりを考える指導を進めるうえで多くの示唆を得る良い機会となった。」、「企業の方から生の声を聞かせていただき、生徒に自信を持って説明することができる。」など有意義な機会となったとの多くの声をいただきました。

〈見学を受け入れていただいた企業2社〉

（日亜化学工業株式会社）



（株式会社日新 四国工場）



2023年年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果(加重平均)

2023年12月26日

(一社)日本経済団体連合会

業 種	2023年 年末			2022年 年末		
	社 数	妥 結 額	増 減 率	社 数	妥 結 額	増 減 率
	社	円	%	社	円	%
非鉄・金属	13	813,747	△ 0.64	13	818,973	9.83
食 品	8	1,114,338	19.92	6	929,273	3.28
繊 維	15	798,181	△ 2.73	15	820,565	0.64
紙・パルプ	6	673,768	△ 3.33	6	696,963	△ 0.19
印 刷	3	796,827	3.93	3	766,727	17.51
化 学	31	862,360	△ 7.95	31	936,864	11.14
ゴ ム	5	853,913	1.14	4	844,316	5.93
セメント	5	725,646	△ 2.48	5	744,075	1.30
鉄 鋼	8	973,946	△ 4.32	9	1,017,895	87.23
機 械 金 属	3	1,127,336	14.83	2	981,766	10.59
電 機	12	956,448	0.18	12	954,692	2.53
自 動 車	13	984,619	6.03	13	928,620	3.35
造 船	9	1,012,763	13.81	10	889,833	12.23
建 設	5	(従) 1,350,798	8.26	7	(従) 1,247,699	4.33
商 業	2	(従) 997,839	10.30	3	(従) 904,693	27.18
鉄 道	13	(従) 797,338	9.58	11	(従) 727,658	25.98
[民 鉄]	[9]	[(従) 783,215]	[3.65]	[8]	[(従) 755,653]	[25.15]
[J R]	[4]	[(従) 803,489]	[12.29]	[3]	[(従) 715,564]	[26.07]
貨物運送	1	—	—	0	—	—
電 力	7	753,522	△ 0.93	8	760,615	△ 0.80
情 報 通 信	4	883,134	7.03	4	825,139	2.63
総 平 均	社 163	円 906,413 (826,490)	% 1.37 (0.37)	社 162	円 894,179 (823,433)	% 8.92 (11.23)
製 造 業 平 均	131	936,428 (823,923)	2.26 (0.74)	129	915,724 (817,893)	7.29 (10.71)
非 製 造 業 平 均	32	828,122 (836,997)	△ 0.48 (△ 0.96)	33	832,082 (845,091)	16.86 (13.22)

(注)1) 調査対象は、原則として従業員500人以上、主要21業種大手241社

2) 21業種183社(75.9%)の妥結を把握しているが、うち20社は平均額不明などのため集計より除外

3) 平均欄の()内は、一社あたりの単純平均

4) (従)は従業員平均の数値を含む

5) 増減率の△印はマイナスを示す

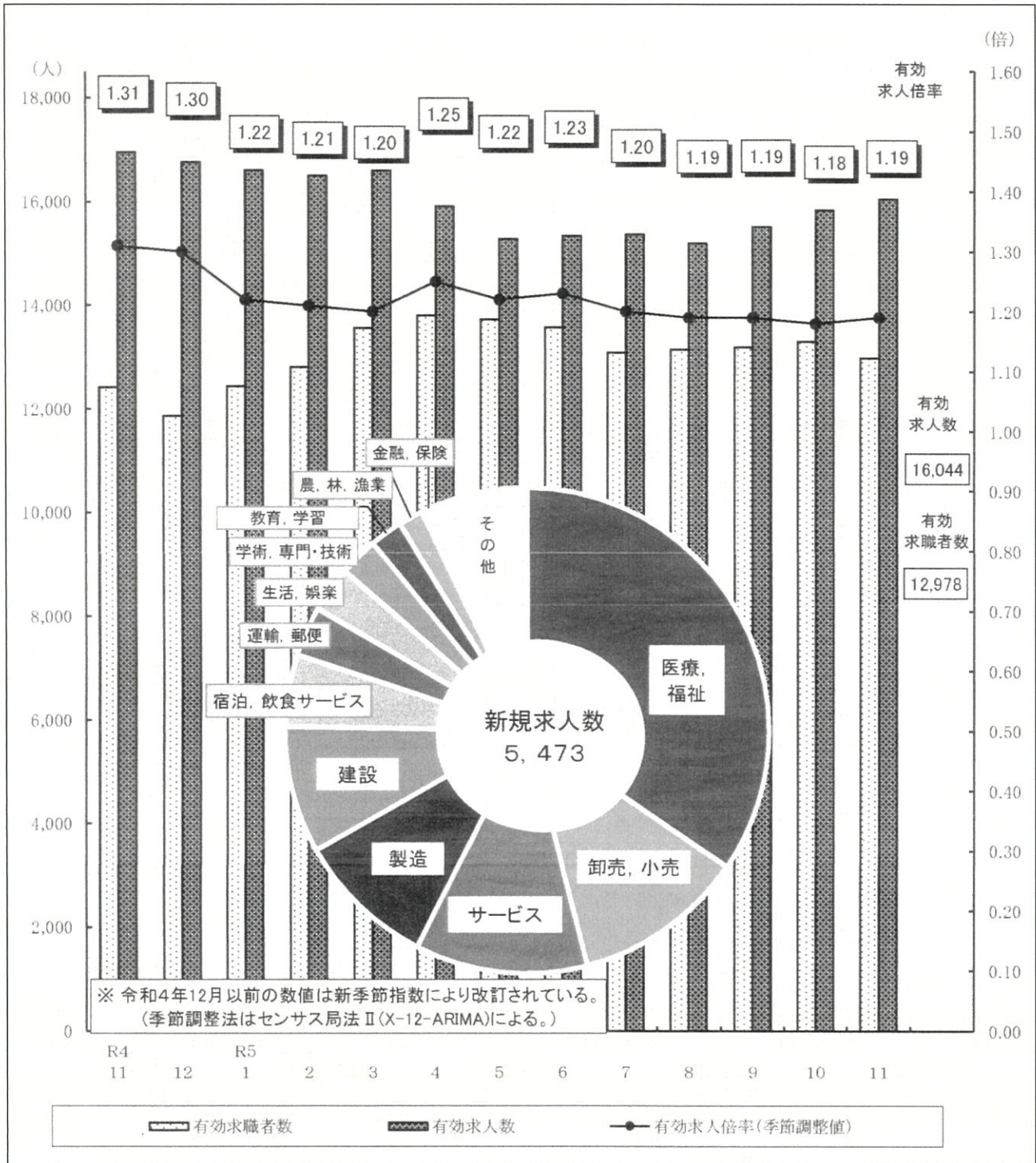
6) 集計社数が2社に満たない場合など数字を伏せた業種があるが、平均には含まれる

7) 2022年年末の数値は、2022年12月22日付集計結果

8) 「増減率(%)」は、前年公表値との比較により算定

労働情報 雇用失業情勢

(令和5年11月)



※ 毎月最新の雇用失業情勢は徳島県経営者協会ホームページ内、関係機関からのお知らせに掲載しておりますのでご覧下さい。 URL <https://www.tokushima-keikyo.com>

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (1)

ハラスメント関係

Q

資格取得やデジタル知識の習得を目的に
リスキリングを促すことはハラスメントに当たるか

当社は従業員のリスキリングに力を入れており、特に中高年層には資格取得やデジタル知識の習得などを積極的に促しています。一方で、このほど同層の一部から「親の介護や自身の通院があり、通常勤務で精いっぱいである。リスキリングの強要はハラスメントだ」という声が上がりました。会社としては、あくまで学びの機会を提供するものとの認識ですが、当社のリスキリング促進はハラスメントに当たるのでしょうか。

(宮城県 S社)

A

リスキリングの促進がハラスメントに当たることはない。リスキリングを促進するためには、その重要性を従業員と共有し、スキル習得後の処遇等についても説明することが望ましい

回答者 西濱康行 にしはま やすゆき 弁護士(西濱法律事務所)

1. リスキリングとは

リスキリング (Reskilling) とは、新たに必要となる業務・職種に適應できるよう従業員がスキルや知識を再習得することをいいます。

リスキリングに類似した概念として、「アップスキリング」や「リカレント教育」などがあります。

アップスキリングは同じ職種の中で新たな技術を取り入れてスキルを高めていくものであるのに対し、リスキリングは別の職種で必要なスキルを身に付けていくものという点が異なります。

リカレント教育とは、学校教育からいったん離れて社会に出た後も、それぞれの人の必要なタイミングで再び教育を受け、仕事と学びを繰り返すことです。

このように、リスキリングは、「これまでとは異なる職種に従事できるように在職しながら学び直す活動」であることが特色といえます。

2. リスキリングを必要とする背景

現在、世界的に「第4次産業革命」の途上にあるといわれています。第4次産業革命では、ICT (情報通信技術) やIoT (モノのインターネット) の発達とこれらの技術によって集積されたビッグデータの活用、AI (人工知能) 技術やロボット技術の進展による極端な自動化の実現によって、産業構造の転換が起きるとされています。

第4次産業革命後の社会では、資源・資産の有効活用やサービスの個別化・自動化などが期待される一方、AIやロボット技術により従来人間が行っていた労働の代替が進み、多くの雇用が失われ、高スキルを持つ一部の高所得者とそうでない低所得者の間で格差が拡大するとの指摘があります。

世界経済フォーラムが公表する「仕事の未来レポート2023年版」では、2027年までに約23%の仕事が変換し8300万件の仕事が失われると予測している一方で、6900万件の新たな仕事が創出される

可能性があるとしています。

同フォーラムでは、こうした大規模な職種転換に対応するため、企業間の協力や政府投資、官民協力による大規模なリスクリングを行う必要があると提言しています。

このように、リスクリングは、第4次産業革命後に想定される既存業務の雇用減少による大量失業と新たに生み出される雇用に対する人材不足を同時に解決するために提唱されているものであるということが分かります。

3.わが国のリスクリングの状況

わが国では、岸田内閣がスローガンに掲げる「新しい資本主義」の優先課題として「人への投資と分配」を位置づけ、リスクリングを主要施策の一つとして、5年間で1兆円の支援策を講じると表明し、リスクリングに対する関心が集まっています。

岸田内閣は、リスクリング支援の3本柱として、①転職・副業を受け入れる企業や非正規雇用を正規雇用に転換する企業への支援、②在職者のリスクリングから転職までの一括支援、③従業員を訓練する企業への補助拡充を発表しており、企業間・産業間の労働移動の円滑化に重点を置いていることが分かります。

また、近時の物価上昇に対処するための方策としても注目しており、人への投資と労働移動の円滑化による、賃上げを伴う転職・労働移動の実現を企図しています。

このように岸田内閣が推進するリスクリング施策は、失業対策というよりも、成長産業への労働移動を促すことを主な目的としています。これは、解雇規制によって解雇が制限されているため、産業構造の転換によっても解雇される可能性が低く、転職市場も活性化していないというわが国の労働環境を踏まえた施策であると理解できます。

4.ご質問に対する回答

貴社が積極的に促進されているリスクリングについて、中高年層の従業員の一部から“ハラスメントに当たる”との指摘を受けているとのことですが。

パワーハラスメントなどの各種ハラスメントについては、“業務上の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為”と定義されています。

したがって、リスクリングが今後必要となる職業能力の習得を目的とする合理的な内容であれば、業務上の適正な範囲のものであって、ハラスメントに該当しないと考えられます。

一方で、従業員の中にハラスメントと受け取る向きがあるということは、リスクリングの趣旨や目的が十分理解されていないものと考えられます。

既に述べたように、近い将来、AIやロボット技術による置き換えが進み、多くの既存業務や雇用が失われるといわれています。このような局面では、既存業務から新規業務への移行を促すためには、従来業務のアップスキリングでは対応できず、リスクリングが必要となります。

リスクリングは企業単位で見れば新たな職種への転換をするための取り組みということになりますが、国家単位で見ると既存分野から成長分野への労働移動と賃上げの取り組みと捉えることができます。

わが国は海外諸国に比べてリスクリングへの取り組みが遅れているといわれており、多額の公費を投入し国家的な取り組みとしてリスクリングを推進しています。

今後、労働者が既存業務に固執してリスクリングの流れから取り残される場合には、労働者間の経済格差が拡大し、最悪の場合には失業することもあり得ます。

したがって、リスクリングを促進するためには、こうした環境変化や切迫した状況、リスクリングの重要性を従業員との間で共有するとともに、リスクリングが成功した場合の処遇について説明することが望ましいと考えます。

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (2)

ハラスメント関係

Q

休職期間終了後の業務を軽減する措置はパワハラとなるか

メンタルヘルス不調により1年間の休職後、職場復帰した社員がいます。寛解しているとのことでしたが、再発の可能性を危惧し、上司が業務軽減を行っていました。その結果、人事評価が休職前より低くなってしまい、当該社員が「上司が仕事を与えてくれないから評価が悪くなった」と、上司によるパワーハラスメント（以下、パワハラ）を主張してきました。確かに業務軽減は「過小な要求」に該当する面もあったかもしれませんが、当人の健康に配慮しての対応です。このような措置は、パワハラに該当するのでしょうか。

(福岡県 K社)

A

パワハラには該当しない。ただし、職場復帰支援プランを作成し、当該社員に従前の業務に復帰するまでの道筋を示して理解を促すことが望ましい

回答者 西濱康行 にしはま やすゆき 弁護士(西濱法律事務所)

1.メンタルヘルス不調による傷病休職と復職

[1]傷病休職

労働契約では、従業員は中心的な債務として、債務の本旨に従った労務を提供する義務を負っており、私傷病により一定期間労務が提供できない状態になった場合には、就業規則の普通解雇事由（「心身の故障のため、職務の遂行に堪えない場合」など）に該当するものとして、解雇の可否が検討されることになるのが原則です。

しかしながら、多くの企業では、こうした場合でも直ちに解雇することはせず、療養の機会を与えて傷病からの回復を待つための期間を設け、その期間が満了しても回復できない場合に自然退職または普通解雇とする傷病休職制度を設けています。

[2]復職可否の判断

傷病休職は私傷病により労務に従事させることが不能または不適当な状態にある場合に発令されますから、このような状態が解消された場合には

復職が認められることになります。

復職可否の判断は、その会社の就労環境において、労務に従事させることが可能な状態にあるかを判断するものであり、判断の主体は会社です。

もっとも、休職期間満了時に復職できない場合に退職の効果が生じることになりますから、復職可否の判断では主治医の診断書や意見、産業医の意見等を踏まえた客観性が求められます。

[3]復職可否の判断の前提となる業務

復職可否の判断において前提となる業務について、これまでの判例や裁判例から以下のように整理することができます。

原則として、従前の業務を通常程度に行える健康状態に回復したことを要します（独立行政法人N事件 東京地裁 平16. 3.26判決 労判876号56ページ）。

職種に限定がない場合には、その労働者の能力や会社の実情に照らし配置される現実的可能性が

ある他の業務を考慮する必要があります（上記独立行政法人N事件、片山組事件 最高裁一小 平10. 4. 9判決 労判736号15ページ）。

また、軽減業務に就かせることで程なく従前業務を通常に行うことができると予測される場合には、軽減業務を基準とすることが求められる場合があります（上記独立行政法人N事件、北産機工事件 札幌地裁 平11. 9.21判決 労判769号20ページ）。

これらの裁判例から、使用者は傷病休職からの復職に際して、従前の業務を通常程度に行える健康状態に回復したことを原則とするものの、その労働者の能力や会社の実情に照らし配置される現実的可能性がある他の業務による復職や、回復傾向にある労働者については軽減業務による復職も考慮することが必要であることが分かります。

また、厚生労働省が公表する「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（平成16年10月公表、平成24年7月最終改定。以下、「職場復帰支援の手引き」）では、「数か月にわたって休業していた労働者に、いきなり発病前と同じ質、量の仕事を期待することには無理がある。また、うつ病などでは、回復過程においても状態に波があることも事実である。このため、休業期間を短縮したり、円滑な職場復帰のためにも、職場復帰後の労働負担を軽減し、段階的に元へ戻す等の配慮は重要な対策となる」（6(4)イ）とされ、軽減業務を経た職場復帰が望ましいとされているところでは、

2. ご質問に対する回答

貴社では、メンタルヘルス不調による休職後、復職した社員に対する業務軽減について、当該社員からパワハラに当たるとの指摘を受けているとのことでは、

パワハラとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要

かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③の三つの要素をすべて満たすものをいいます（厚生労働省ホームページ「あかるい職場応援団」）。

メンタルヘルス不調による休職から復帰した社員に対する業務軽減については、これらの要件のうち、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」に該当するかどうかの問題となります。

ご相談の内容からは、復職を可とする判断において、どのような業務が前提とされていたのか、その際の産業医等の意見がどのようなものであったのかは分かりませんが、疾患の再燃・再発、新しい問題の発生等、復職を可とする判断をした時点において想定していない状況が発生する可能性もあるため、上司が行った職場復帰後の労働負担を軽減する措置は、それが明らかに不合理である場合を除き、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものとはいえず、パワハラ6類型の一つである「過小な要求」によるパワハラには該当しないと考えます。

それでは、当該社員はなぜ上司のこうした配慮に対してパワハラだと指摘するのでしょうか。

当該社員はメンタルヘルスの不調から回復しており、休職以前の業務に従事して評価を受けることを望んでいるようですが、当該社員にとっていつ・どのような条件が満たされると従前の業務に戻れるかが不明で、上司の判断に疑問を抱いているのではないかと推察されます。

上記「職場復帰支援の手引き」では、職場復帰のそれぞれの段階に応じた内容および期間を設定し、各段階で求められる水準も明記した職場復帰支援プランを作成して、労働者の理解を促すことが有益であるとしています。

貴社においてもこうした職場復帰支援プランを作成し、当該労働者に対して、どのような過程を経て職場復帰を進めるかについての道筋を示して理解を促すことが望ましいと考えます。

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (3)

ハラスメント関係

Q

顧客から付きまといやセクハラを受けている従業員に会社はどう対応すべきか

当社は飲食業を営んでおり、県外を含め複数の店舗を構えています。ある店舗の店長から、従業員が特定の顧客から付きまといやセクシュアルハラスメント（以下、セクハラ）を受けていると相談がありました。当該従業員の退勤時まで店舗近くで待ち伏せしたり、注文をする際にセクハラに該当するような発言を行ったりしているようです。こうした場合、当社としてはどのように対応すべきでしょうか。

(福岡県 A社)

A

いわゆるカスタマーハラスメントに該当する。被害を受けた従業員からの相談を放置することなく事実関係を確認し、被害防止のための対策や本人のメンタルヘルスケアなどを実施する必要がある

回答者 西濱康行 にしはま やすゆき 弁護士(西濱法律事務所)

1. カスタマーハラスメントについて

[1] カスタマーハラスメントとは

カスタマーハラスメントについて現時点では明確な定義はありませんが、厚生労働省が2022年2月に公表した「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」（以下、マニュアル）によれば、「顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就労環境が害されるもの」がカスタマーハラスメントに当たるとされています。

このように、カスタマーハラスメントは、顧客等からのクレームのすべてが該当するものではなく、「顧客等の要求が妥当性を欠く場合」や、「要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なもの」に限られることが分かります。

また、カスタマーハラスメントには統一的な基準がなく、業種や業態、企業文化などにより企業ごとに違いが生じる可能性があるため、マニュアルでは、各社であらかじめカスタマーハラスメントの判断基準を明確にし、社内で考え方や対応方針を統一しておくことが重要であるとしています。

カスタマーハラスメントに分類される行為についてもさまざまです。マニュアルでは、企業に対するヒアリングの結果として、[図表]のような行為を挙げています。

[2] 法令上の位置づけ

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下、労働施策総合推進法）30条の2では、使用者に対し、パワーハラスメントに対する雇用管理の措置（同条1項）、不利益取り扱いの禁止（同条2項）を定め、厚生労働省において事業主が講ずべき措置等に関し必要な指針を定めるものとしています（同条3項）。これを受けて、同省は「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令 2.1.15 厚労告5）を定めています。

同指針では、顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメントに相当します）により従業員の就業環境を害されることのないよう、事業主が雇用管理上の配慮として、例えば①相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備や、②被

害者への配慮のための取り組みを行うことが望ましいとしています。また、③マニュアル作成、研修の実施などの被害を防止するための取り組みが被害防止に有効であることが述べられています。

[3]安全配慮義務との関係

使用者は、労働契約法5条により、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮をすべき義務（安全配慮義務）を負っています。

安全配慮義務の具体的内容は、その時点における社会通念に従って判断されますから、その解釈においては上記指針が参考にされると考えられます。

2.ご質問に対する回答

貴社では、現場の店長から、従業員が特定の顧客による付きまといやセクハラを受けているとの相談があったとのことでした。

カスタマーハラスメントは、典型的には顧客等からのクレームを契機とするものですが、クレームを前提としない顧客の従業員に対する言動もカスタマーハラスメントに該当する場合があります。

貴社は、従業員に対して安全配慮義務を負っていますから、特定の顧客からの付きまといやセクハラについても安全配慮義務に基づいて適切に対応する必要があります。

具体的には、従業員からの相談について放置することなく、速やかに内容や状況などの事実関係を確認する必要があります。

その上で、被害を受けた従業員のメンタルヘルス不調への対応、当該顧客に1人で対応することがないようにするなどの就労上の配慮、当該顧客に対する注意、上司・同僚等による退勤時の付き添い、当該顧客の入店拒否、他の店舗への配置転換、ストーカー行為を念頭に置いた警察・弁護士への相談など、具体的な被害の内容や状況に応じ、被害拡大の防止のための方策を段階的に講じる必要があると考えます。

また、貴社は県内外に複数の店舗を有する飲食店とのことですから、今後同様の被害が発生した場合の対策として、相談窓口の設置やカスタマーハラスメントに対する対応マニュアルの作成、ロールプレイングを含む研修の実施なども検討するとよいと思います。

【図表】カスタマーハラスメントに類する行為の例

時間拘束
<ul style="list-style-type: none"> ・1時間を超える長時間の拘束、居座り ・長時間の電話 ・時間の拘束、業務に支障を及ぼす行為
リピート型
<ul style="list-style-type: none"> ・頻繁に来店し、そのたびにクレームを行う ・度重なる電話 ・複数部署にまたがる複数回のクレーム
暴言
<ul style="list-style-type: none"> ・大声、暴言で執拗にオペレーターを責める ・店内で大きな声を上げて秩序を乱す ・大声での恫喝、罵声、暴言の繰り返し
対応者の揚げ足取り
<ul style="list-style-type: none"> ・電話対応での揚げ足取り ・自らの要求を繰り返し、通らない場合は言葉尻を捉える ・同じ質問を繰り返し、対応のミスが出たところを責める ・こちらの落ち度に対しての一方的なクレーム ・当初の話からのすり替え、揚げ足取り、執拗な責め立て
脅迫
<ul style="list-style-type: none"> ・脅迫的な言動、反社会的な言動 ・物を壊す、殺すといった発言による脅し ・SNSやマスコミへの暴露をほのめかした脅し
権威型
<ul style="list-style-type: none"> ・優位な立場にいることを利用した暴言、特別扱いの要求
SNSへの投稿
<ul style="list-style-type: none"> ・インターネット上の投稿（従業員の氏名公開） ・会社・社員の信用を毀損させる行為
正当な理由のない過度な要求
<ul style="list-style-type: none"> ・言いがかりによる金銭要求 ・私物（スマートフォン、パソコン等）の故障についての金銭要求 ・遅延したことによる運賃の値下げ要求 ・難癖をつけたキャンセル料の未払い、代金の返金要求 ・備品を過度に要求する（歯ブラシを10本要望するなど） ・入手困難な商品の過剰要求 ・制度上対応できないことへの要求 ・運行ルートへのクレーム、それに伴う遅延への苦情 ・契約内容を超えた過剰な要求
コロナ禍に関連するもの
<ul style="list-style-type: none"> ・マスク着用、消毒、窓開けに関する強い要望 ・マスクをしていない人への過度な注意の要望 ・顧客のマスクの着用拒否
セクハラ
<ul style="list-style-type: none"> ・特定の従業員への付きまとい ・従業員へのわいせつ行為や盗撮
その他
<ul style="list-style-type: none"> ・事務所（敷地内）への不法侵入 ・正当な理由のない業務スペースへの立ち入り

資料出所：厚生労働省「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」（9ページ）を一部改変。

業務日誌

1月

- ◇ 1日 元日
- ◇ 4日 仕事始め
- ◇ 5日 賀詞交換会（あわぎんホール）
- ◇ 5日 経済5団体新年祝賀会（あわぎんホール／正・副会長・他）
- ◇ 5日 正・副会長会議（あわぎんホール／正・副会長・他）
- ◇ 5日 2024連合徳島新年旗開き（徳島グランヴィリオホテル／専務理事）
- ◇ 5日 経済三団体共催2024年新年祝賀会（オンライン視聴）
- ◇ 8日 成人の日
- ◇ 9日 （公財）徳島県勤労者福祉ネットワーク「2024新春の集い」
（徳島グランヴィリオホテル1階／専務理事）
- ◇ 9日 中小機構四国本部本部長来所（事務所／専務理事・次長）
- ◇ 9日 2024連合徳島新年旗開き（徳島グランヴィリオホテル／専務理事）
- ◇ 11日 令和5年度第1回とくしま障がい者雇用促進県民会議総会
（徳島県庁10階 特別大会議室／専務理事）
- ◇ 12日 とくぎんサクセスクラブ（アスティとくしま／会長・専務理事）
- ◇ 12日 四国新年交流会（高松国際ホテル新館2階瀬戸の間／川上副会長）
- ◇ 15日 徳島青年会議所2024新春互礼会（JRホテルクレメント徳島4階クレメントホール）
- ◇ 18日 「経団連 関西会員懇談会」（リーガロイヤルホテル（大阪））
- ◇ 19日 とくしま大学振興・若者雇用創出推進会議
（徳島大学 日亜会館1階会議室／会長・専務理事）
- ◇ 19日 労働局会議（徳島県庁／会長・専務理事）
- ◇ 22日 徳島商工会議所新年賀会（徳島グランヴィリオホテル1階／高畑副会長）
- ◇ 23日 e-とくしまビジネスセミナー及び会員情報交流会
（ホテルパークウエスタン・オンライン／専務理事）
- ◇ 24日 令和5年度四国大学スポーツ人財（STAR）プロジェクト情報交換会
（JRホテルクレメント徳島4階クレメント西中／専務理事）
- ◇ 24日 令和5年度企業と高等学校との情報交換会（対面・オンラインのハイブリット型）
（(社福)健祥会 健祥会トゥモローホール）
- ◇ 26日 令和5年度徳島新卒者等人材確保推進本部会合（徳島地方合同庁舎6階会議室／専務理事）
- ◇ 26日 令和5年度徳島県地域両立支援推進チーム会議（徳島県医師会館4階会議室／専務理事）
- ◇ 26日 社会保険労務士制度創立55周年記念式典・祝賀会（徳島グランヴィリオホテル／専務理事）
- ◇ 27日 COC+R事業とくしま企業共創プログラム令和5年度実践型インターンシップ最終報告会
（徳島大学常三島キャンパス内フューチャーセンター『A.BA』）
- ◇ 29日 『とくしまリスキング推進委員会』（徳島大学／平島リーダー）
- ◇ 29日 徳島機械金属工業会 令和6年新年互礼会（パークウエスタン3階／専務理事）
- ◇ 30日 「第3回阿波女活躍サミット」（ときわプラザ）

行事予定

2月

- ◇ 14日 正副会長会議（徳島経済産業会館 1階／正・副会長・他）
- ◇ 14日 2024年春の労使における課題講演会（徳島経済産業会館 3階／正副・会員企業）
- ◇ 19日 令和5年度徳島県よろず支援連絡会議（第2回）（(公財)とくしま産業振興機構）
- ◇ 20日 地方・業種団体情報連絡会（Zoomウェビナー）
- ◇ 26日 『とくしまリスクリング推進委員会』（徳島大学／平島リーダー）
- ◇ 28日 徳島県地域職業能力開発促進協議会（徳島地方合同庁舎 6階会議室／専務理事）

（毎月第2・4木曜日労働委員会定例総会 労働委員会室／専務理事）

会員名簿の訂正

下記のとおり変更になりますので、ご訂正願います。（敬称略）

【住所変更】

○(株) ゲンボク 773-0007 小松島市金磯町3番65号
電話番号 (0885)32-2270 FAX (0885)32-1053

※ 会社名、代表者等のご変更は、経営者協会ホームページ 各種お手続きの変更届にご入力いただくか、直接協会事務局までお知らせ下さい。

お問い合わせ先 経協事務局（088-625-7701）

～会員拡大についてお願い～

ご案内のとおり、当協会におきましては、今後さらに事業活動を充実、発展させるため、会員増強運動の展開と組織基盤の強化を図っているところであり、これまでにも当協会に未加入の優良企業のご紹介をお願い申し上げているところですが、さらに、本活動の実効を高めるために下記の活動を展開いたします。

是非ともご理解ご協力の程どうか宜しくお願いいたします。

記

「1会員1社会員紹介運動」

ご紹介いただいた会員企業様には、当協会会報への広告掲載を無料でさせていただきます。

～徳島経協会報への広告掲載を募集～

当協会会報におきましては、会員企業様に対して当協会関連の活動内容やタイムリーな情報伝達誌として、定期的に発行させていただいております。今後もより会員企業様のお役に立てる情報誌として、内容充実をはかる努力をまいります。

つきましては、新たに当協会会報誌への広告掲載を下記の通り募集させていただきます。

是非ともご理解ご協力の程どうか宜しくお願いいたします。

記

「徳島経協への広告募集」

- 次回発行 … 令和6年3月中目途
- 価 格 … (A4版1ページ：1万円)
(A4版1/2ページ：5千円)

全国47都道府県の求人・人材支援

企業と人材を結ぶエキスパート

産業雇用安定センターは、国及び経済・産業団体の協力により設立された人材の outgoing・移籍（再就職）の専門機関です。

産業雇用安定センターは厚生労働省、経済・産業団体や連合などとの緊密な連携のもとに、全国ネットワークで「失業なき労働移動」の課題に取り組み、設立以来約25万人の就職を実現している公的機関です。雇用保険料を財源としているため、ご紹介にかかるサービスは無料です。

6つの
取り組み

「働く」と雇用をサポート

1 離職する従業員の方の再就職をサポート

無料

事業縮小など様々な事情により、離職を余儀なくされる従業員の方に、在職中から再就職活動をサポート



マンガ
再就職支援

2 人材を確保したい企業をサポート

無料

人手不足や事業拡大に伴い人材確保が必要な企業様から、期待する能力や経験など、ご要望をお伺いした上で人材をご紹介

3 「キャリア人材バンク」で高齢者の再就職をサポート

無料

在職者や離職後1年以内の方（60歳以上）で、もっと働きたい方の再就職をサポート。キャリアチェンジ・新しい働き方など様々なセカンドキャリアをご提案



マンガ
キャリア人材バンク

4 雇用を維持するための在籍型出向をサポート

無料

一時的に雇用過剰となった場合に、社員の雇用を守るため、在籍しながら外部の会社などに出向することをサポート

5 社員の人材育成やキャリアアップの出向をサポート

無料

社員の人材育成や他の企業との交流を目的とする出向、社員の自発的なキャリアアップを希望する出向をサポート

6 研修やセミナーで社員のスキルアップをサポート(有料)

質の高いセミナーをリーズナブルな価格でご提案
新入社員研修やコミュニケーション、コンプライアンス研修など、オーダーメイドで対応

 公益財団法人 産業雇用安定センター 徳島事務所

〒770-0841 徳島市八百屋町 2-11 ニッセイ徳島ビル 5 階

TEL 088-626-9511 FAX 088-626-9512



迎 春

徳 島 県 経 営 者 協 会

名誉会長	柿内 慎市
会 長	林 香与子
副 会 長	板東 豊彦
副 会 長	高畑富士子
副 会 長	鳥井 勝浩
副 会 長	中村 晃子
副 会 長	川上 一郎
専務理事	脇田 亮
顧 問	濱田 行雄



編集発行

徳島県経営者協会

〒770-0865 徳島市南末広町5番8-8号 徳島経済産業会館3階 (KIZUNAプラザ)

TEL (088) 625-7701 FAX (088) 625-7898

URL <https://www.tokushima-keikyo.com> E-mail t-keikyo@tokushima-keikyo.com