

令和２年度中小企業実態調査事業
(中小企業・小規模事業者の取組事例に関する調査事業)
調査報告書

令和２年　１２月　２５日

凸版印刷株式会社

1. 事業実施概要

【事業目的】

現在、老舗と言われるような長年培ってきた技術やその歴史を有する中小企業・小規模事業者では事業承継、また、新しい分野への事業展開やグローバルな競争に挑む事業者では人手不足が大きな問題となっている。そのような中で、多くの中小企業・小規模事業者は、自社の生産性の向上をどのように目指せばよいのかを考え、課題を乗り越え、一步一步進んでいかなければならない。

このような課題に対し、技術や新製品の開発、サービスの創造、経営の創意工夫等に積極的に取り組み、成功を収めている中小のものづくり事業者やおもてなし等のサービス事業者が、日本の経済力の源となっている。

昨年度は、このような成功した取組を行っている事業者、各地方経済産業局及び中小企業・小規模事業者と深い関わりのある団体から推薦いただき、有識者による厳正なる審査によって特に優れた事業者を選定した。

本事業では、選定された事業者の取組内容について、後進の育成を図る模範的事例となることに加え、選定事業者自身の社会的認知度や労働者等のモチベーション等の向上が図られることから「事例集」とし広く周知するとともに、授賞式の開催を行う。また、本制度の改善を目的とした調査及び取りまとめを行う。

【事業内容】

(1) 取組事例集の作成

(2) 授賞式等の実施

① 感謝状の筆耕

② 記念品（盾）の作成

③ 授賞式等の運営

④ 授賞式等の記念記録等

⑤ 受賞者を対象としたアンケートの実施

2. 事業実施内容

(1) 取組事例集の作成

「令和２年度中小企業実態調査（中小企業・小規模事業者・商店街の取り組み事例に関する調査事業）」において作成した原稿データを基に印刷を行った。

《仕様概要》

部数 ： 1, 300 部

色 ： カラー４色

頁数 ： 380 頁

用紙仕様：表紙裏表紙 古紙配合率70%再生コート紙 四六判 220 kg

本文等 古紙配合率70%再生上質紙 A判 44.5 kg

製本仕様：無線綴じ A4判

納品先 ： 中小企業庁 経営支援課 技術・経営革新課

【表紙】



【刊行に寄せて】

刊行に寄せて

令和2年に入ってから、新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、世界各国で厳しく経済活動が制限される中、日本においても、製造サプライチェーンの寸断、輸出低迷など前例のない事態が生じました。中小企業・小規模事業者の皆様は、経験したことのないほど、厳しい経営環境に直面しています。また、人口減少、少子高齢化などの構造的な課題も、引き続き企業に大きな影響を与えております。

経済産業省では、こうした状況の下でも、企業が、持続的かつ安定的な成長を実現できるよう、新製品・新サービスの開発、IT導入による業務効率化、販路開拓、下請取引の改善、円滑な世代交代、多様な働き方の促進などに全力で取り組んでいきます。

本年のはばたく中小企業・小規模事業者300社では、こうした課題を念頭に「生産性向上」、「需要獲得」、「担い手確保」の3つの分野を軸にしつつ、事業承継、働き方改革、IT活用などに取り組み、将来の飛躍が期待できる企業を選定させていただきました。

本事例集には、様々な分野で、先進的な取組にチャレンジし、成功されている中小企業・小規模事業者の皆様の「知恵」と「成果」を掲載しております。できるだけ多くの中小企業・小規模事業者の皆様が、これらの取組をヒントに前向きなチャレンジを始めていただき、更なる成長が実現されることを心から祈念いたします。



令和2年11月 梶山 弘志
経済産業大臣

【本書について】



【裏表紙】



【掲載中小企業・小規模事業者－１】

掲載順	社名	選定分野	都道府県
1	有限会社 P0 ライフ	生産性向上	北海道
2	株式会社 北日本重量	生産性向上	北海道
3	株式会社 メイセイ・エンジニアリング	生産性向上	北海道
4	第一金属 株式会社	生産性向上	北海道
5	佐藤木材工業 株式会社	生産性向上	北海道
6	株式会社 マツオ	生産性向上	北海道
7	世良鉄工 株式会社	生産性向上	北海道
8	エノ産業 株式会社	生産性向上	北海道
9	サンライズ産業 株式会社	生産性向上	青森県
10	株式会社 栄組	生産性向上	岩手県
11	合名会社 寒梅酒造	生産性向上	宮城県
12	株式会社 岡村工機	生産性向上	山形県
13	合名会社 大木代吉本店	生産性向上	福島県
14	株式会社 ティー・エム・ピー	生産性向上	茨城県
15	株式会社 エム・ディー精密	生産性向上	茨城県
16	ペンギンシステム 株式会社	生産性向上	茨城県
17	株式会社 せき	生産性向上	茨城県
18	株式会社 宏機製作所	生産性向上	茨城県
19	メークス 株式会社	生産性向上	茨城県
20	株式会社 丸山製作所	生産性向上	栃木県
21	株式会社 ペリテック	生産性向上	群馬県
22	株式会社 正田製作所	生産性向上	群馬県
23	鈴木工業 株式会社	生産性向上	群馬県
24	株式会社 タイヨー	生産性向上	群馬県
25	株式会社 タツミ製作所	生産性向上	群馬県
26	有限会社 天ヶ瀬工業	生産性向上	埼玉県
27	ナチュラルクリーン 株式会社	生産性向上	千葉県
28	株式会社 ヒット	生産性向上	東京都
29	株式会社 リディアワークス	生産性向上	東京都
30	株式会社 アオアクア	生産性向上	東京都
31	岡田鋳金 株式会社	生産性向上	東京都
32	ジー・オー・ピー 株式会社	生産性向上	東京都
33	エスエスビジネスフォーム 株式会社	生産性向上	東京都
34	株式会社 シラヤマ	生産性向上	東京都
35	株式会社 サーテック	生産性向上	東京都
36	株式会社 マキノ	生産性向上	東京都
37	株式会社 イチカワ	生産性向上	東京都
38	京浜精密工業 株式会社	生産性向上	神奈川県
39	株式会社 アピック	生産性向上	神奈川県
40	斎藤樹脂工業 株式会社	生産性向上	神奈川県
41	株式会社 川崎合成樹脂	生産性向上	新潟県
42	コネクテックジャパン 株式会社	生産性向上	新潟県
43	ウエノテックス 株式会社	生産性向上	新潟県
44	ハリタ金属 株式会社	生産性向上	富山県
45	立山化成 株式会社	生産性向上	富山県
46	株式会社 小林製作所	生産性向上	石川県
47	共和産業 株式会社	生産性向上	石川県
48	株式会社 ポーラスター	生産性向上	石川県
49	株式会社 イチムラボディーショップ	生産性向上	山梨県
50	株式会社 タスクマスター	生産性向上	山梨県

【掲載中小企業・小規模事業者－２】

掲載順	社名	選定分野	都道府県
51	岡谷熱処理工業 株式会社	生産性向上	長野県
52	株式会社 協和精工	生産性向上	長野県
53	株式会社 リーピー	生産性向上	岐阜県
54	三星刃物 株式会社	生産性向上	岐阜県
55	トマト工業 株式会社	生産性向上	岐阜県
56	株式会社 ライン精工	生産性向上	岐阜県
57	先生精機 株式会社	生産性向上	静岡県
58	ごはん屋さくら	生産性向上	静岡県
59	株式会社 静岡鐵工所	生産性向上	静岡県
60	東洋レヂン 株式会社	生産性向上	静岡県
61	株式会社 ヤナギハラメカックス	生産性向上	静岡県
62	株式会社 エスクリエイト	生産性向上	愛知県
63	株式会社 イワタツール	生産性向上	愛知県
64	株式会社 ワンデックス	生産性向上	愛知県
65	アドバンス電気工業 株式会社	生産性向上	愛知県
66	矢留工業 株式会社	生産性向上	愛知県
67	毎味水産 株式会社	生産性向上	愛知県
68	アルメック 株式会社	生産性向上	愛知県
69	阪部工業 株式会社	生産性向上	愛知県
70	株式会社 西浦化学	生産性向上	愛知県
71	伊藤工業 株式会社	生産性向上	愛知県
72	カネヤ製綱 株式会社	生産性向上	愛知県
73	朝日理化 株式会社	生産性向上	愛知県
74	安田塗装工業 株式会社	生産性向上	愛知県
75	三幸理研工業 株式会社	生産性向上	愛知県
76	株式会社 ウチダ製作所	生産性向上	愛知県
77	株式会社 鈴木化学工業所	生産性向上	愛知県
78	三恵工業 株式会社	生産性向上	三重県
79	河田フェザー 株式会社	生産性向上	三重県
80	株式会社 スーパー・コート	生産性向上	大阪府
81	株式会社 テクリコ	生産性向上	大阪府
82	株式会社 ウチダ	生産性向上	大阪府
83	株式会社 ナイキ	生産性向上	大阪府
84	株式会社 神戸酒心館	生産性向上	兵庫県
85	株式会社 宝角合金製作所	生産性向上	兵庫県
86	株式会社 銀波荘	生産性向上	兵庫県
87	甲南設計工業 株式会社	生産性向上	兵庫県
88	龍野コルク工業 株式会社	生産性向上	兵庫県
89	株式会社 ハンナ	生産性向上	奈良県
90	大和化学工業 株式会社	生産性向上	奈良県
91	小橋工業 株式会社	生産性向上	岡山県
92	株式会社 内海機械	生産性向上	広島県
93	株式会社 トーエイ	生産性向上	広島県
94	イツモスマイル 株式会社	生産性向上	徳島県
95	サヌキ畜産フーズ 株式会社	生産性向上	香川県
96	福寿産業 株式会社	生産性向上	香川県
97	菱高精機 株式会社	生産性向上	高知県
98	株式会社 Windy	生産性向上	福岡県
99	ムライケミカルパック 株式会社	生産性向上	福岡県
100	九州木材工業 株式会社	生産性向上	福岡県

【掲載中小企業・小規模事業者－３】

掲載順	社名	選定分野	都道府県
101	龍宮 株式会社	生産性向上	福岡県
102	株式会社 中島ターレット	生産性向上	福岡県
103	株式会社 タケシタ	生産性向上	福岡県
104	日興食品 株式会社	生産性向上	佐賀県
105	株式会社 唐津プレシジョン	生産性向上	佐賀県
106	株式会社 東馬	生産性向上	佐賀県
107	有田工業 株式会社	生産性向上	長崎県
108	株式会社 ピーエヌ機電	生産性向上	長崎県
109	株式会社 共同	生産性向上	熊本県
110	株式会社 大分ベニヤ商会	生産性向上	大分県
111	日本フォレスト 株式会社	生産性向上	大分県
112	株式会社 キサヌキ	生産性向上	宮崎県
113	株式会社 高嶺木材	生産性向上	宮崎県
114	協業組合 ユニカラー	生産性向上	鹿児島県
115	タイガー産業 株式会社	生産性向上	沖縄県
116	株式会社 レアックス	需要獲得	北海道
117	株式会社 だるま食品本舗	需要獲得	北海道
118	株式会社 イワクラ	需要獲得	北海道
119	マルカイチ水産 株式会社	需要獲得	北海道
120	株式会社 たから	需要獲得	青森県
121	株式会社 ナレロー	需要獲得	岩手県
122	タヤマスタジオ 株式会社	需要獲得	岩手県
123	久慈琥珀 株式会社	需要獲得	岩手県
124	小野食品 株式会社	需要獲得	岩手県
125	株式会社 サイコー	需要獲得	宮城県
126	株式会社 カネダイ	需要獲得	宮城県
127	有限会社 千田清掃	需要獲得	宮城県
128	キョーユー 株式会社	需要獲得	宮城県
129	北日本コンピューターサービス 株式会社	需要獲得	秋田県
130	株式会社 斉藤光学製作所	需要獲得	秋田県
131	株式会社 庄内クリエート工業	需要獲得	山形県
132	株式会社 コスモテック	需要獲得	福島県
133	株式会社 JEMS	需要獲得	茨城県
134	株式会社 武井工業所	需要獲得	茨城県
135	農事組合法人 宮崎協業	需要獲得	茨城県
136	丸彦製菓 株式会社	需要獲得	栃木県
137	株式会社 アイ電子工業	需要獲得	栃木県
138	ストラシシステム 株式会社	需要獲得	埼玉県
139	笛木醤油 株式会社	需要獲得	埼玉県
140	松本 ES テック 株式会社	需要獲得	千葉県
141	株式会社 パール技研	需要獲得	千葉県
142	株式会社 小出ロール鐵工所	需要獲得	千葉県
143	岡本硝子 株式会社	需要獲得	千葉県
144	ツルヤマテクノス 株式会社	需要獲得	千葉県
145	株式会社 メリータイムフーズ	需要獲得	東京都
146	松山油脂 株式会社	需要獲得	東京都
147	山口産業 株式会社	需要獲得	東京都
148	株式会社 隅田屋商店	需要獲得	東京都
149	株式会社 トップウォーターシステムズ	需要獲得	東京都
150	東工・バレックス 株式会社	需要獲得	東京都

【掲載中小企業・小規模事業者－４】

掲載順	社名	選定分野	都道府県
151	株式会社 三真	需要獲得	東京都
152	福永紙工 株式会社	需要獲得	東京都
153	株式会社 キープ・ウィルダイニング	需要獲得	東京都
154	TANOTECH 株式会社	需要獲得	神奈川県
155	熊沢酒造 株式会社	需要獲得	神奈川県
156	株式会社 東横エルメス	需要獲得	神奈川県
157	株式会社 青海製作所	需要獲得	新潟県
158	有限会社 TG テクニカ	需要獲得	新潟県
159	株式会社 室岡林業	需要獲得	新潟県
160	日の出屋製菓産業 株式会社	需要獲得	富山県
161	株式会社 白山	需要獲得	石川県
162	北陸製菓 株式会社	需要獲得	石川県
163	株式会社 北菱	需要獲得	石川県
164	メカトロ・アソシエーツ 株式会社	需要獲得	石川県
165	タカノクリエイト 株式会社	需要獲得	石川県
166	福井経編興業 株式会社	需要獲得	福井県
167	有限会社 北陸ベンディング	需要獲得	福井県
168	株式会社 NCC	需要獲得	福井県
169	株式会社 カンバーランドジャパン	需要獲得	長野県
170	株式会社 信栄食品	需要獲得	長野県
171	株式会社 日邦バルブ	需要獲得	長野県
172	白馬観光開発 株式会社	需要獲得	長野県
173	合同会社 おひさま	需要獲得	岐阜県
174	セントパーツ 株式会社	需要獲得	岐阜県
175	小町酒造 株式会社	需要獲得	岐阜県
176	株式会社 ひでびょん	需要獲得	岐阜県
177	株式会社 元気広場	需要獲得	静岡県
178	平金産業 株式会社	需要獲得	静岡県
179	静パック 有限会社	需要獲得	静岡県
180	東亜工業 株式会社	需要獲得	静岡県
181	丸善工業 株式会社	需要獲得	静岡県
182	杉山フルーツ	需要獲得	静岡県
183	株式会社 沖友	需要獲得	静岡県
184	株式会社 流通サービス	需要獲得	静岡県
185	株式会社 ハナノキ	需要獲得	愛知県
186	株式会社 エストレージ	需要獲得	愛知県
187	豊岡エンジニアリング 株式会社	需要獲得	愛知県
188	株式会社 白惣	需要獲得	愛知県
189	石川鋳造 株式会社	需要獲得	愛知県
190	大野精工 株式会社	需要獲得	愛知県
191	三重化学工業 株式会社	需要獲得	三重県
192	株式会社 佐藤製作所	需要獲得	三重県
193	株式会社 パンテック	需要獲得	滋賀県
194	株式会社 三鈴	需要獲得	滋賀県
195	株式会社 木の家専門店谷口工務店	需要獲得	滋賀県
196	長谷金属 株式会社	需要獲得	滋賀県
197	株式会社 寺子屋	需要獲得	京都府
198	株式会社 ナールスコーポレーション	需要獲得	京都府
199	株式会社 クロスエフェクト	需要獲得	京都府
200	能勢鋼材 株式会社	需要獲得	大阪府

【掲載中小企業・小規模事業者－ 5 】

掲載順	社名	選定分野	都道府県
201	株式会社 フクナガエンジニアリング	需要獲得	大阪府
202	株式会社 天彦産業	需要獲得	大阪府
203	株式会社 なにわ花いちば	需要獲得	大阪府
204	株式会社 ラミーコーポレーション	需要獲得	大阪府
205	平安伸銅工業 株式会社	需要獲得	大阪府
206	松浪硝子工業 株式会社	需要獲得	大阪府
207	藤田金属 株式会社	需要獲得	大阪府
208	ヤマトエスロン 株式会社	需要獲得	大阪府
209	J トップ 株式会社	需要獲得	大阪府
210	株式会社 スタッフ	需要獲得	大阪府
211	下西技研工業 株式会社	需要獲得	大阪府
212	阪神機器 株式会社	需要獲得	兵庫県
213	まねき食品 株式会社	需要獲得	兵庫県
214	皇漢堂製薬 株式会社	需要獲得	兵庫県
215	株式会社 ミヤナガ	需要獲得	兵庫県
216	株式会社 協和製作所	需要獲得	兵庫県
217	大徳醤油 株式会社	需要獲得	兵庫県
218	株式会社 ケーピーブラテック	需要獲得	兵庫県
219	株式会社 ごとう製革所	需要獲得	兵庫県
220	株式会社 亀山鋳造所	需要獲得	兵庫県
221	和歌山マリーナシティ 株式会社	需要獲得	和歌山県
222	株式会社 アサヒメッキ	需要獲得	鳥取県
223	山陰松島遊覧 株式会社	需要獲得	鳥取県
224	浅利観光 株式会社	需要獲得	島根県
225	株式会社 三幸工務店	需要獲得	岡山県
226	有限会社 楓	需要獲得	岡山県
227	株式会社 タック	需要獲得	岡山県
228	オタフクソース 株式会社	需要獲得	広島県
229	合同会社 よーそろ	需要獲得	広島県
230	テラル 株式会社	需要獲得	広島県
231	北島酸素 株式会社	需要獲得	徳島県
232	有限会社 うずしお食品	需要獲得	徳島県
233	株式会社 サンテック	需要獲得	香川県
234	株式会社 愛亀	需要獲得	愛媛県
235	株式会社 アテックス	需要獲得	愛媛県
236	株式会社 辻利茶舗	需要獲得	福岡県
237	グリーンリバーホールディングス 株式会社	需要獲得	福岡県
238	エコステージエンジニアリング 株式会社	需要獲得	福岡県
239	株式会社 東和コーポレーション	需要獲得	福岡県
240	株式会社 シマブン	需要獲得	福岡県
241	アイテックシステム 株式会社	需要獲得	福岡県
242	大国段ボール工業 株式会社	需要獲得	福岡県
243	株式会社 オークマ	需要獲得	福岡県
244	有限会社 ラピュタファーム	需要獲得	福岡県
245	株式会社 グリーンテクノ 2 1	需要獲得	佐賀県
246	合資会社 光武酒造場	需要獲得	佐賀県
247	長工醤油味噌 協同組合	需要獲得	長崎県
248	株式会社 マテックス	需要獲得	長崎県
249	株式会社 フンドーダイ五葉	需要獲得	熊本県
250	新栄合板工業 株式会社	需要獲得	熊本県

【掲載中小企業・小規模事業者－6】

掲載順	社名	選定分野	都道府県
251	株式会社 オオヤブデイリーファーム	需要獲得	熊本県
252	通潤酒造 株式会社	需要獲得	熊本県
253	有限会社 山城屋	需要獲得	大分県
254	ジャパンキャビア 株式会社	需要獲得	宮崎県
255	株式会社 西原商会	需要獲得	鹿児島県
256	坂元醸造 株式会社	需要獲得	鹿児島県
257	株式会社 オキス	需要獲得	鹿児島県
258	町田酒造 株式会社	需要獲得	鹿児島県
259	株式会社 セルリアンブルー	需要獲得	沖縄県
260	大高商事 株式会社	需要獲得	沖縄県
261	株式会社 ファッションキャンディ	需要獲得	沖縄県
262	太平電気 株式会社	担い手確保	北海道
263	合同会社 とびしま	担い手確保	山形県
264	株式会社 しらた	担い手確保	福島県
265	島崎熱処理 株式会社	担い手確保	千葉県
266	宇都宮工業 株式会社	担い手確保	東京都
267	株式会社 田中電気研究所	担い手確保	東京都
268	株式会社 大協製作所	担い手確保	神奈川県
269	株式会社 タッセイ	担い手確保	福井県
270	株式会社 シュタール	担い手確保	長野県
271	株式会社 ドングルズ	担い手確保	岐阜県
272	株式会社 本陣平野屋	担い手確保	岐阜県
273	株式会社 オノックスエムティーティー	担い手確保	静岡県
274	株式会社 丸八テント商会	担い手確保	静岡県
275	アルデックス 株式会社	担い手確保	愛知県
276	トーエイ 株式会社	担い手確保	愛知県
277	サンコー精産 株式会社	担い手確保	愛知県
278	サンヨー技研工業 株式会社	担い手確保	三重県
279	株式会社 フューチャースピリッツ	担い手確保	京都府
280	株式会社 特殊高所技術	担い手確保	京都府
281	安田金属工業 株式会社	担い手確保	大阪府
282	株式会社 ナカニ	担い手確保	大阪府
283	株式会社 三栄金属製作所	担い手確保	大阪府
284	大阪錫器 株式会社	担い手確保	大阪府
285	株式会社 廣野鐵工所	担い手確保	大阪府
286	大阪糖菓 株式会社	担い手確保	大阪府
287	株式会社 アクアテック	担い手確保	大阪府
288	株式会社 CHAMPION CORPORATION	担い手確保	大阪府
289	株式会社 アクシス	担い手確保	鳥取県
290	株式会社 L A S S I C	担い手確保	鳥取県
291	株式会社 WORK SMILE LABO	担い手確保	岡山県
292	仁尾興産 株式会社	担い手確保	香川県
293	株式会社 NOTE	担い手確保	福岡県
294	ベルテクネ 株式会社	担い手確保	福岡県
295	立尾電設 株式会社	担い手確保	熊本県
296	株式会社 熊本アイディーエム	担い手確保	熊本県
297	株式会社 お茶の富澤。	担い手確保	熊本県
298	株式会社 岡崎組	担い手確保	宮崎県
299	村商 株式会社	担い手確保	鹿児島県
300	有限会社 海邦ベンダー工業	担い手確保	沖縄県

(2)授賞式等の実施

①感謝状の筆耕

《仕様概要》

仕上がり：B3

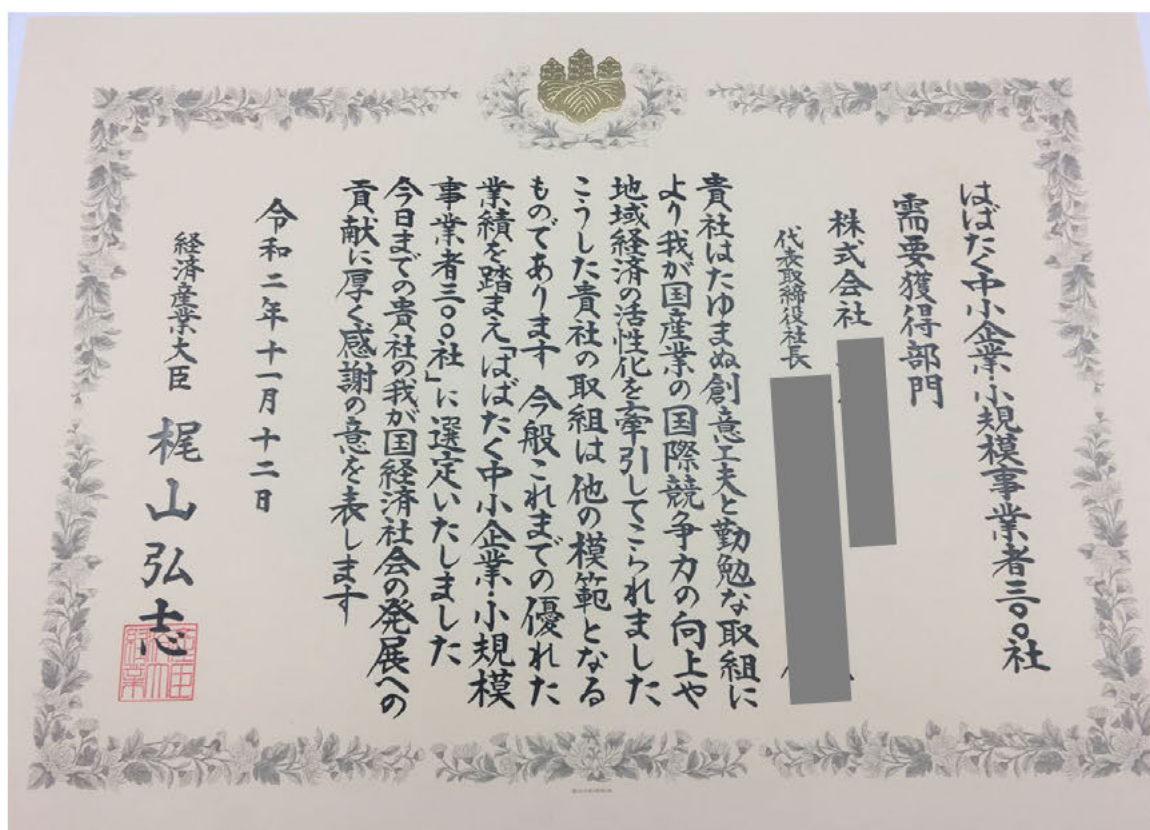
製本方法：バラ

使用色：2色（黒（文字類）・朱（印））

筆耕数量：300枚

用紙：中小企業庁から支給

【感謝状の完成写真】



(2)授賞式等の実施

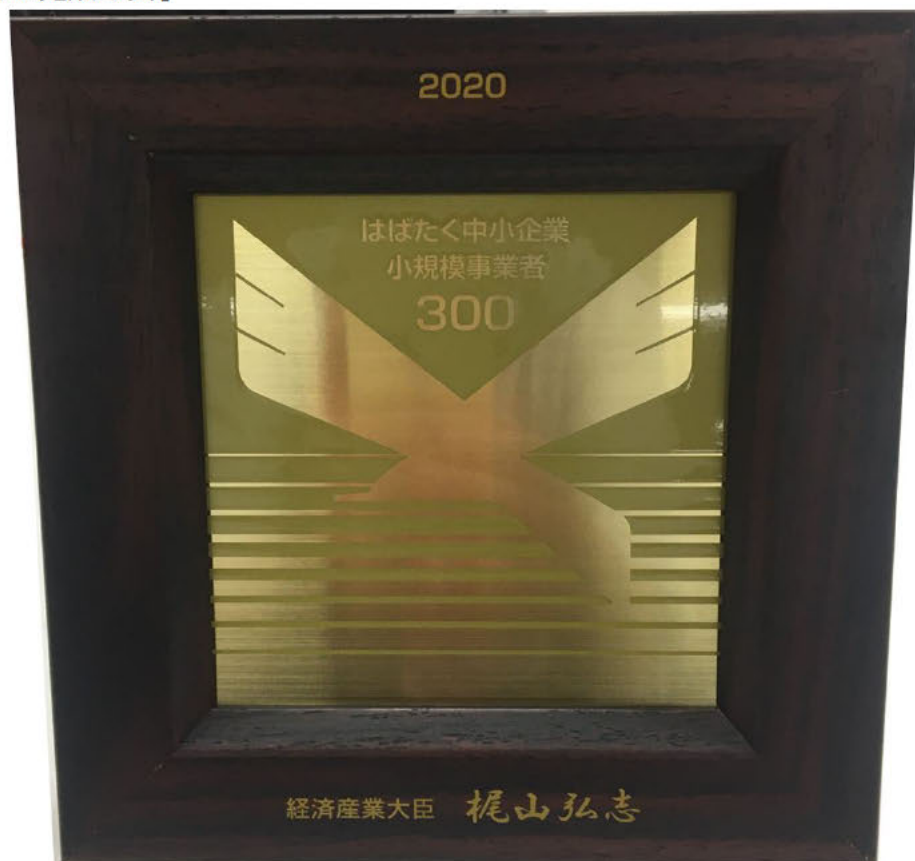
②記念品（盾）の作成

《仕様概要》

盾 : 305個

写真立て : 300個

【盾の完成写真】



【写真立ての完成写真】



(2)授賞式等の実施

③授賞式等の運営

《開催概要》

開催日時：2020年11月12日(木) 16:10～16:50

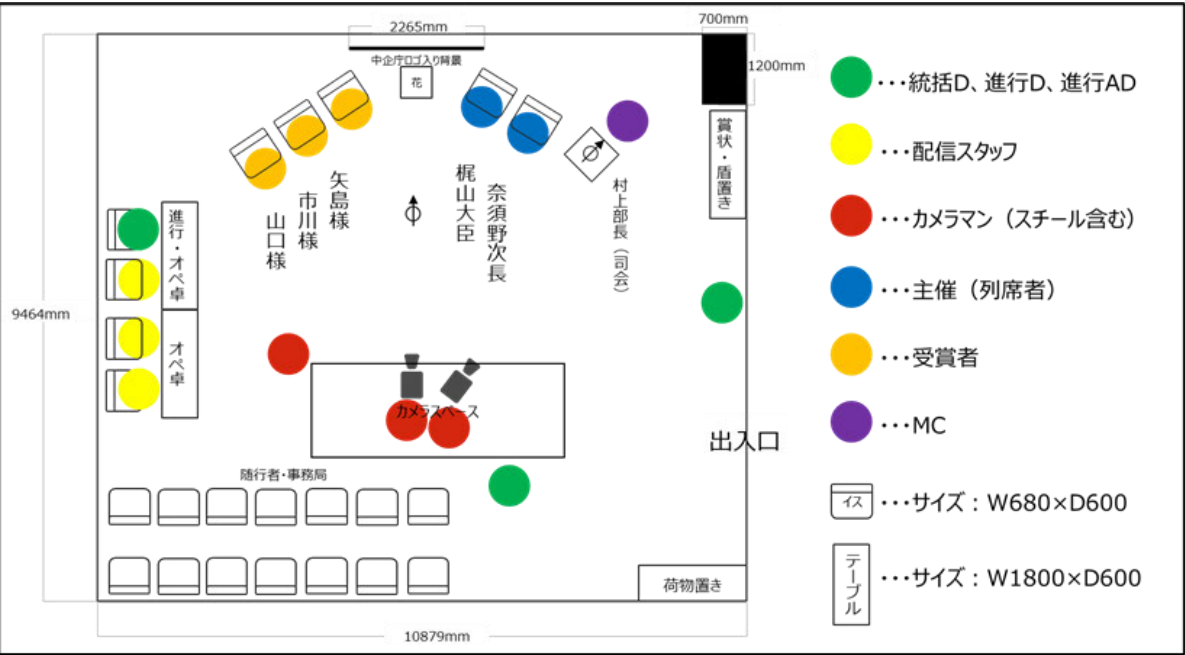
開催場所：経済産業省 本館 会議室

出席者：受賞者代表者・随行者・省庁関係者・来賓・プレス

【授賞式全体構成】

時間	Lap	項目	内容	登壇者
11 00	2:30	搬入・設営・接続確認等		
13 30	2:00	各種リハーサル		
15 30	0:40	オールスタンバイ		
YouTube Live配信開始				
16:10	0:15	配信スタート	受賞企業一覧スライドループ	
16:15	0:10	プレス（記者・カメラ）入室		
16 25	0:01	受賞者へご案内アナウンス	開始に関するご案内	事務局
16 27	0:03	大臣入室	（カメラ撮り開始）	
16 30	0:01	授賞式開会	開会アナウンス	中小企業庁経営支援部長 村上 敬亮
16 31	0:06	経済産業大臣挨拶		経済産業大臣 梶山 弘志
16 37	0:01	受賞3社紹介		中小企業庁経営支援部長 村上 敬亮
16 38	0:06	感謝状・盾の授与	需要獲得	株式会社エストレージ 代表取締役社長 矢島 克記
			生産性向上	株式会社イチカフ 代表取締役社長 市川 博士
			担い手確保	アルデックス株式会社 代表取締役社長 山口 達三
16:44	0:03	受賞者代表挨拶		株式会社エストレージ 代表取締役社長 矢島 克記
16:47	0:03	写真撮影		
16 50	0:01	授賞式閉会	閉会アナウンス	中小企業庁経営支援部長 村上 敬亮
YouTube Live配信終了				
16 51	0:02	受賞者退出	（カメラ撮り終了）	
16 53	0:02	プレス退出		
16 55	1:35	会議室撤収・搬出		

【授賞式会場】



【授賞式スライド】



【授賞式スライド】

 はばたく2020 中小企業・小規模事業者 300社 		
受賞企業一覧（取組事例集掲載順）		
有限会社 P0ライフ	合名会社 専海酒造	株式会社 ベリテック
株式会社 北日本重量	株式会社 岡村工機	株式会社 正田製作所
株式会社 メイセイエンジニアリング	合名会社 大木代吉本店	鈴木工業 株式会社
第一金属 株式会社	株式会社 ティー・エム・ビー	株式会社 タイヨー
佐藤木材工業 株式会社	株式会社 エム・ディー精密	株式会社 タグミ製作所
株式会社 マツオ	ペンギンシステム 株式会社	有限会社 天ヶ瀬工業
世良鉄工 株式会社	株式会社 せき	ナチュラルクリーン 株式会社
エノ産業 株式会社	株式会社 宏機製作所	株式会社 ヒット
サンライズ産業 株式会社	メークス 株式会社	株式会社 リディアワークス
株式会社 栄組	株式会社 丸山製作所	株式会社 オオアカ

 はばたく2020 中小企業・小規模事業者 300社 		
受賞企業一覧（取組事例集掲載順）		
岡田飯金 株式会社	株式会社 川崎合成樹脂	岡谷熱処理工業 株式会社
ジー・オー・ビー 株式会社	コネクテックジャパン 株式会社	株式会社 協和精工
エスエスビジネスフォーム 株式会社	ウエノテックス 株式会社	株式会社 リービー
株式会社 シラヤマ	ハルタ金属 株式会社	三星万物 株式会社
株式会社 サータック	立山化成 株式会社	トマ工業 株式会社
株式会社 マキノ	株式会社 小林製作所	株式会社 ライン 精工
株式会社 イチカワ	共和産業 株式会社	先生精機 株式会社
京浜精工工業 株式会社	株式会社 ボーラスター	ごはん屋くら
株式会社 アビック	株式会社 イチムラボディショップ	株式会社 静岡鐵工所
斎藤樹造工業 株式会社	株式会社 クスマスター	東洋レチン 株式会社

 はばたく2020 中小企業・小規模事業者 300社 		
受賞企業一覧（取組事例集掲載順）		
株式会社 ヤナギハラメカククス	伊藤工業 株式会社	株式会社 テクリコ
株式会社 エスクリエイト	カネキ製鋼 株式会社	株式会社 ウチダ
株式会社 イワタール	朝日理化 株式会社	株式会社 ナイキ
株式会社 ワンデックス	明日塗装工業 株式会社	株式会社 神戸酒心館
アドバンス電気工業 株式会社	三幸理研工業 株式会社	株式会社 宝角合金製作所
欠留工業 株式会社	株式会社 ウチダ製作所	株式会社 鋼波荘
海味水産 株式会社	株式会社 鈴木化学工業所	甲南設計工業 株式会社
アルメック 株式会社	三恵工業 株式会社	鹿野コルク工業 株式会社
飯部工業 株式会社	河田フェーバ 株式会社	株式会社 ハンナ
株式会社 西浦化学	株式会社 スーパーコート	大和化学工業 株式会社

 はばたく2020 中小企業・小規模事業者 300社 		
受賞企業一覧（取組事例集掲載順）		
小嶋工業 株式会社	鹿宮 株式会社	日本フォレスト株式会社
株式会社 内海機械	株式会社 中島クレーン	株式会社 キヤスキ
株式会社 トーエイ	株式会社 タケシタ	株式会社 高瀬木材
イワモトマシ 株式会社	日興食品 株式会社	協業組合 ユニカロー
サマキ畜産フーズ 株式会社	株式会社 唐津プレジジョン	タイガ産業 株式会社
福寿産業 株式会社	株式会社 東馬	株式会社 レアックス
愛高精機 株式会社	有田工業 株式会社	株式会社 だるま食品本舗
株式会社 Windy	株式会社 ビーエヌ機電	株式会社 イワクラ
ムライケミカルパック株式会社	株式会社 共同	マルカイチ水産 株式会社
九州木材工業 株式会社	株式会社 大分ベニヤ商会	株式会社 たから

 はばたく2020 中小企業・小規模事業者 300社 		
受賞企業一覧（取組事例集掲載順）		
株式会社 ナレロー	株式会社 庄内クリエート工業	株式会社 パール技研
タヤマスタジオ 株式会社	株式会社 コスモテック	株式会社 小山ロール機工所
久慈被用 株式会社	株式会社 JEMS	岡本研子 株式会社
小野食品 株式会社	株式会社 武井工業所	フルヤマテクノス 株式会社
株式会社 サイコー	農事組合法人 宮崎協業	株式会社 バークタイムフーズ
株式会社 カネグイ	九産製菓 株式会社	松山油商 株式会社
有限会社 千田清輝	株式会社 アイ電子工業	山口産業 株式会社
キョーユー 株式会社	ストラシスナ 株式会社	株式会社 隅田屋商店
北日本コンピュータサービス 株式会社	前木醤油 株式会社	株式会社 トップウォーターシステムズ
株式会社 舟藤光学製作所	松本ESテック 株式会社	東工・パレックス 株式会社

 はばたく2020 中小企業・小規模事業者 300社 		
受賞企業一覧（取組事例集掲載順）		
株式会社 三真	株式会社 白山	株式会社 日邦バルブ
福永紙工 株式会社	北陸製菓 株式会社	白川観光開発 株式会社
株式会社 ケーピー・ウィルダイン	株式会社 北斐	合同会社 おひさま
TANOTECH 株式会社	メタロ・アソシエーツ 株式会社	セントパース 株式会社
熊沢酒造 株式会社	タカノクリエイト 株式会社	小町酒造 株式会社
株式会社 東横エルメス	福井経編興業 株式会社	株式会社 ひでびん
株式会社 青柳製作所	有限会社 北陸ペンディング	株式会社 元気店
有限会社 TGテクニカ	株式会社 NCC	平金産業 株式会社
株式会社 室岡林業	株式会社 カンパランドジャパン	静パルク 有限会社
日の出屋製菓産業 株式会社	株式会社 信栄食品	東亜工業 株式会社

 はばたく2020 中小企業・小規模事業者 300社 		
受賞企業一覧（取組事例集掲載順）		
丸商工業 株式会社	三重化学工業 株式会社	株式会社 フクナガエンジニアリング
杉山フルーツ	株式会社 佐藤製作所	株式会社 天彦産業
株式会社 神友	株式会社 バンテック	株式会社 なにわいしば
株式会社 流通サービス	株式会社 三鈴	株式会社 ラマーコーポレーション
株式会社 ハナキ	株式会社 木の東専門店谷口工務店	平安印刷工業 株式会社
株式会社 エストレージ	長谷金属 株式会社	松浪硝子工業 株式会社
豊岡エンジニアリング 株式会社	株式会社 寺子屋	藤田金属 株式会社
株式会社 白惣	株式会社 ナールスコーポレーション	ヤマエスロン 株式会社
石川織造 株式会社	株式会社 クロスエフェクト	J-トップ 株式会社
大野精工 株式会社	能勢鋼材 株式会社	株式会社 スタッフ

 はばたく2020 中小企業・小規模事業者 300社 		
受賞企業一覧（取組事例集掲載順）		
下西技研工業 株式会社	和歌山マリナシティ 株式会社	北島産業 株式会社
阪神機器 株式会社	株式会社 アサヒメッキ	有限会社 うずしお食品
まねき食品 株式会社	山崎松島酒造 株式会社	株式会社 サンテック
皇典堂製菓 株式会社	浅利観光 株式会社	株式会社 愛亀
株式会社 ミヤナガ	株式会社 三幸工務店	株式会社 アテックス
株式会社 協和製作所	有限会社 楓	株式会社 辻利茶舗
大華醤油 株式会社	株式会社 タック	グリーンリバーホールディングス 株式会社
株式会社 ケービープラテック	オタフクソース 株式会社	エコステージエンジニアリング 株式会社
株式会社 ごとく製菓所	合同会社 よーそら	株式会社 東和コーポレーション
株式会社 亀山崎造所	テラル 株式会社	株式会社 シマブン

 はばたく2020 中小企業・小規模事業者 300社 		
受賞企業一覧（取組事例集掲載順）		
アイテックスシステム 株式会社	株式会社 オオヤブディーファーム	株式会社 ファッションキャンディ
大園段ボール工業 株式会社	通潤酒造 株式会社	太平電気 株式会社
株式会社 オークマ	有限会社 山城屋	合同会社 とびしま
有限会社 ラビュタファーム	ジャパンキヤビア 株式会社	株式会社 しらた
株式会社 クリーンテック21	株式会社 西原商会	尚熱地処理 株式会社
合資会社 光武酒造場	坂元醸造 株式会社	宇都宮工業 株式会社
長工醤油味噌協同組合	株式会社 オキス	株式会社 田中電気研究所
株式会社 マテックス	町田酒造 株式会社	株式会社 大協製作所
株式会社 ファンドーダイ五葉	株式会社 セルリアンブルー	株式会社 タッセイ
新栄合板工業 株式会社	大高商事 株式会社	株式会社 シュケール

 はばたく2020 中小企業・小規模事業者 300社 		
受賞企業一覧（取組事例集掲載順）		
株式会社 ドングルズ	安田金属工業 株式会社	株式会社 WORK SMILE LABO
株式会社 本陣平野屋	株式会社 ナカニ	仁尾興産 株式会社
株式会社 オノックスエムティーティー	株式会社 三栄金属製作所	株式会社 NOTE
サンコー精産 株式会社	大阪陶器 株式会社	ベルテクニクス 株式会社
株式会社 丸八チン商	株式会社 廣野織工所	立尾電設 株式会社
アルテックス 株式会社	大阪糖業 株式会社	株式会社 熊本アイディーエム
株式会社 トーエイ	株式会社 アクアテック	株式会社 お茶の富澤
サンユー技研工業 株式会社	株式会社 CHAMPION CORPORATION	株式会社 岡崎組
株式会社 フューチャースピリッツ	株式会社 アクシス	村商 株式会社
株式会社 特殊高所技術	株式会社 LASSIC	有限会社 海邦ベンダー工業

(2) 授賞式等の実施

④ 授賞式等の記念記録等

【経済産業大臣挨拶】



【感謝状・盾の授与（需要獲得）】



【感謝状・盾の授与（生産性向上）】



【感謝状・盾の授与（担い手確保）】



【受賞者代表挨拶】



【写真撮影】



(2)授賞式等の実施

⑤受賞者を対象としたアンケートの実施

【アンケート概要】

実施期間：2020年11月24日～12月9日

実施対象：受賞事業者300社

実施方法：ウェブアンケート

回答数：196社（65.3%）

アンケート内容：

1. 受賞内容（事例では伝えきれない部分）について

『どのような課題・悩みがありましたか？』

『どのようにして課題・悩みを乗り越えましたか？何を活用しましたか？』

『上記のような課題が生じた時に、相談ができる支援機関はありますか？』

2. 受賞について

『「はばたく中小企業300社」受賞後にどのような変化がありましたか？』

3. 最低賃金について

『現在最低賃金で従業員を雇用していますか？』

『日本の最低賃金は低いという意見がありますが、これについてはどのように考えますか？』

【アンケート結果】

1. 受賞内容（事例では伝えきれない部分）について

『どのような課題・悩みがありましたか？』

『どのようにして課題・悩みを乗り越えましたか？何を活用しましたか？』

『上記のような課題が生じた時に、相談ができる支援機関はありますか？』

No.	どのような課題・悩みがありましたか？	どのようにして課題・悩みを乗り越えましたか？何を活用しましたか？	上記のような課題が生じた時に、相談ができる支援機関はありますか？
1	新製品開発	クリエイションコアのアドバイスで、新製品発表まで実施できた。	クリエイションコア東大阪
2	旧経営陣と新経営陣との意識の差	効率化に加えて、従業員に対する健康および安全の工場	はい
3	人材の定着	考え方の変化	著名経営者の私塾
4	表面的には良い感じだったが、実際は社員の結束力が弱く部門間で対立していた	経営品質を学び、問題を洗い出し徹底的に解決していき満足度向上につなげた	長くご指導頂いているコンサルタントの先生
5	輸出と言う全く未知の領域への挑戦で何もかも初めてでした。JETROさんへ相談し一から作り上げて行きました	小さな商店でもJETROさんはしっかりと寄り添って頂き、ヒントや大手の事例、現地の情報等を細かく頂けたのが大きな要因、又大手では出来ないキメの細かいフォローアップや即断即決の判断も大きかったと思います。	我々のような小さな会社の新規海外への進出にはJETROさんの協力が不可欠だと思います。
6	離職率の問題	社内改革 接し方 会議方法 人事考課	顧問先 コンサル先
7	製造業（金属加工工場）における女性の活用は、作業の正確さ、責任感において、非常に向いていると判断していたが、男性が多い職場、経験を積まないとできない作業において、定着しづらい環境だった	IoTの発展と、機械メーカーとのコラボレーションで、女性でも高精度の金属加工部品を製造できる環境を整えた	中小企業サポートセンターでの相談窓口は、各市により温度差があるが、相談しやすい環境と熱意があるのでありがたい
8	雇用の安定、技能・技術の伝承	福利厚生制度・施設の充実、定年後再雇用、働き甲斐を感じる職場づくり	特に相談はしなかったが、相談窓口があれば利用したい。
9	データとして見える化し どの様にPR資料にするか		
10	I T人材を育成するしくみもなかったので外部人材を頼った。	金融機関や公的機関にI Tに詳しい人材や企業を紹介してもらった。	金融機関・県及び町の公的支援機関
11	地産地消の電気を地元の公共施設などに供給する中で、電力会社からかなり厳しい取戻営業をかけられています（規制料金の4割引きなど）	安易な価格競争にのることなく、弊社の理念に賛同されるお客様を開拓して、売上を維持しています。	上記の件ではないですが、税制の活用などについては商工会議所や顧問税理士に相談しています。

12	○課題 働き方改革において、残業時間を削減する必要がありました。145時間という長時間労働になっておりました。 これを政府要望に即して残業時間を削減したことで、逆に社員から【給料が減るがどうしてくれるんや！！】という要望が入りました。 つまり、残業時間を減らす必要と、社員の基本給を上げていく、社員のやる気をあげていくという3つの悩みが一気に顕在化してきたことがあげられます。 1. 残業の抑制 2. さがるモチベーションの上昇 3. 基本給アップ といった経営課題がありました。	○課題解決に向けて 勤務時間をけずりつつ、社員の給料をあげるには、無駄な時間を削っていくことが一番の近道だと思いました。 これをクラウドを使って改善していきました。 朝礼・会議を原則廃止し、朝礼文としてクラウド共有しました。 また会議をなくす代わりに、情報をリアルタイムで共有するチャットツールを強制的に普及させました。 そこでルールをたった一つだけ決めました。【他人を批判しない】です。 どうしてもリアルタイムのチャットツールだと要望や不満が顕在化しやすくなりますが、他人を批判しないことにより、みんなへの感謝や、良い行動が共有されるようになりました。 また他責思考から自責思考へと変化していております。 1863時間の無駄時間を削減し、これを残業代削減へとつなげております。 クラウド改革をすすめる最中にコロナが直撃しましたが、やる気をたかめ、チーム全体の組織力が上がったとで、過去最高の売上を実現しました。	スピードをもって取り組む必要があったので、自社内で完結させました。
13	顧客の声でオート化ラミネータの需要が多く、世界初機能・試作研究で前例のない事項への取組と製品の市場優位性の見通しが見えなかった点。	中小機構とこの製品開発に伴う新連携申請書作成過程における課題・解決・市場性等細部に互る内容の協議を6か月以上、試作研究と並行して行うことで製品の市場性価値と世界的に礼を観ない製品である自覚に自信が持て保守メンテを組むことで企業の差別化を行うことが出来、特許機能とフィルムの差別化商品を形成できた点が成功のカギになりました。	中小機構
14	申請書の書き方	推薦団体の商工会議所に書き方指導を受けた	商工会議所
15	新規顧客開拓を全国にまで拡げていきたいと考え、Webサイトを整備し問合せの導線を設けたが、それに見合うだけの生産設備とはなっておらず、需要を確実に獲得するために機械設備も同時に整備を進めた。	国や行政の企業支援施策を積極的に利用した。特に補助金を有効活用し、Webサイト、機械設備の整備を進めた。	ある。ものづくり振興センター。
16	弊社で販売しているバイオディーゼル燃料の品質。大手ゼネコンより求められている品質をクリアするための技術	業界団体や関連団体から情報を集め、弊社にマッチする新技術の選択	資金面については地元金融機関の支援をいただいている。技術面では現在のところ支援機関活用はありません

17	1社1業種依存度の高さ	横展開するにあたり、ものづくりのネットワークを使った情報収集を行い、各業種の特徴を把握。 産官学連携プロジェクトでの経験より、JAMSTECなど国の研究開発機関との繋がりができ、そこでの経験から他業種にもニーズがあることを再確認した	認定支援機関でもあり、産官学連携プロジェクトでの事務局を務めていただいた信用金庫の方には、様々な先のご紹介などいただきました。
18	自社でできないことをやろうとすると時間もお金もかかります。	それができるところと連携すれば解決できる。行政、大学、病院、企業など、それぞれの持つ強みを使わせていただく。	県庁、県産業支援センター、工業研究所、市役所、経済産業局
19	当社が当地域で事業を行っていく上で、少子高齢化などによってともなう資源等が不足することによって、当社が行っている事業や地域の同業種のサービスでは賄えないサービスがあり、課題を解決するためにそのサービスを競争しない形（他社と競合しない新業態や新しい内容で）で地域に創出する必要があると感じ取り組んだ。また、人材が都市部に流れていく地域であるが、どのようにして魅力ある職場をつくることで専門性の高い人材の雇用が創出できるかなどの課題。	現在行っている事業や取り組みを活用し、『当社事業×〇〇』のように派生させながら事業を構築しました。取り組みを含めワクワクするものを作ることが大前提でした。	特にありませんでした、すべて取り組んでいたあとに本制度を知ったのでたまたま取り組んでいた内容が本制度と合致していた形になります。
20	異業種への新規参入で知識、経験等が不足していたこと。具体的には農業での栽培方法や、飲食店での商品開発、価格設定等に課題があった。特に農業での栽培方法は年1作で試験栽培等に時間がかかること、及び天候等により栽培条件が一定にならないことなどで解決が困難であった。	各課題に対して金融機関、外部コンサル、資材業者等に相談、情報収集をし、その中から業者を選定して、個別に情報やアドバイスをいただいた。その情報やアドバイスをもとに課題解決をしていった。	農業での栽培方法について、農業資材業者から栽培のコンサルを紹介していただき、現在も栽培指導をしていただいている。特に品質向上や収量向上について効果がでている。
21	まだ受賞して間もないために、それほど実感がありません。	まだ受賞して間もないために、それほど実感がありません。	まだ受賞して間もないために、それほど実感がありません。
22	これまで住宅HMの一社依存の経営で、業績の変動を受けやすく、発注価格も依存率の足元をみた安すぎる価格だったため、今後の経営に不安を感じていました。	住宅業界という枠にとらわれずに、当社の溶接や機械加工という技術力や設備力に自社の強みを見出すように視点を変えました。その中で技術力・設備力を活かせる産業を模索し、かつ一業種依存、一社依存からの脱却を図りました。その際は、経済産業省のモノづくり補助金を活用しました。	経済産業局の地域支援課や情報政策課の方々から最新の施策情報をいただいたり、ご紹介いただいた機関（S I I Q）から業界の最新情報を仕入れるなど、活用させていただきました。
23	新しいタイプの新製品を開発するときにはいつも悩んでいる。	アイデアの検証や他の機関からの評価を確認すれば解決できた。	特にない。技術やマーケットを的確に判断できる人材をもつ機関が少ない
24	今迄の流通ルートを変えないと、茶葉価格の低迷、国内販路の縮小などのあおりを真面に受けてしまおうと思い、30年前より改革を始め、10年前より海外への販路開拓しました。まったくゼロからのスタートで現在30ヶ国を超える国と直接取引を行っています。	MG(マネージメントゲーム)と出会い、経営戦略、投資のタイミング等を勉強して農業に生かすことにより、6次産業化、無農薬有機栽培への取り組み、茶農家で初の茶畑ソーラーシェアリングを導入、海外販路拡大という今迄だれもやってこなかった事に着目してオン	現在は地元の商工会さんが良くやってくれています。（担当者によるとと思いますが。）

		リイワンの改革を行ってきました。	
25	川下産業からの脱皮するための資金、人材、オリジナル商品（ブランド）の立ち上げ。 また、オリジナル商品の販売には市場の選択から市場開発、医療機器としてのエビデンスの取得、研究など。	人脈作りとものづくりを進めるうえで、経験者や中小企業中央会、JETRO、大学などとの連携や相談、展示会や学会などへの展示や発表などをおこないました。 人との繋がりが課題を乗り越える鍵でした。	上記に記載したように、中小企業中央会、JETRO、産学官連携プロジェクトへの参加など。
26	医療ソフトで他社との差別化	現場での状況から	ない
27	地域による人材募集の難しさ	外部の割と高額な人材会社との提携での中途入社人員確保	若い人が登録できる人材バンク（コロナ下で需要が増えているのでは）
28	将来に向けた新たな事業の開拓	国や地域の目指す方向にベクトルを合わせるよう新規事業推進を検討。経済産業省や自治体が開催するセミナー等情報提供・交換の機会を介し、新エネルギー・航空機産業進出への足掛かりをつける。	技術的な相談や顧客開拓について、経済産業局や県、市の所定機関へ相談した。
29	長期的には国内での需要が先細っていく中で、自社の技術が生かなくなってしまうという危機感を持っていました。	JICAでの海外事業案件化調査を通して、インド国において私達の技術がこれから必要とされることを実感し、工場を建設しプレキャストコンクリート事業を行うことになりました。	JICA、資金支援についてはJBICですが、インドについてはまだまだ支援・相談できる機関が少ないと感じております。
30	知人が脳卒中で倒れた際、旧態依然としたリハビリに困惑している様子を見て、VRなどを使用して効率よくリハビリができないかと思ったことがきっかけとなりました。 医療業界についての知識がない状態で参入したため、システムとしてご高評いただける反面、マネタイズの難しさを感じています。	現場での困りごとを地道にヒアリングし、また、業界の知見がある方たちや支援団体等（経済産業局、等）からご支援、アドバイス等を頂いています。	上記の通りございます。
31	地域圏における男性高卒就職者の不足 会社全体における人手不足	高校の進路指導担当より女性なら紹介できると話を聞き、女性の体格に合わせた機械を導入した。	ハローワーク、派遣会社、各高校進路指導担当者 どのような人材が求職しているのか情報をもらっている。
32	新興国ならではの政府手続きの流動性、地場企業及びスタッフの持つ文化との融合。	郷に入っては郷に従えしかないと思います。ここにどのように日本的（自社の）エッセンスを融合していけるかどうかを考えるように、自社主体でなく現地主体で物事を考えなければ無理かと思っています。特に中国人が移住を伴う事業を行っている場所なので、日本の企業およびそのスタッフが腰掛感覚で進出しても対抗できずに負けてしまいます。	法的なことであれば現地の法律事務所です。事業的なことに関してはありません。日系支援機関については、あまりお付き合いがありません。
33	生産量拡大に向けた自社キャビア加工場の建設	資金調達を行うために、農水省のファンド（A-FIVE）を使って事業協同組合から株式会社化を実施した。ものづくり補助金等を活用した。	県庁、地銀等
34	慢性的な人手不足に悩む顧客の品質維持向上。	積極的にM&Aする事で、オリジナル商品や高付加価値商品を拡充させた。	支援機関には頼らず、社内で随時検討し、試行錯誤を繰り返している。

35	リハビリ専門職の不足	AIの活用	具体的に、AI開発企業などの紹介
36	立証の困難さ、販売の難しさ	工業技術センターの協力、研究者との出会い、作家との出会い、販売店との出会い	工業技術センターなど
37	自然相手の職種なので、オンシーズンに合わせて事業を考えるとオフシーズンにスタッフが余る。オフシーズンに合わせて事業を考えるとスタッフが足りない。	課題は乗り越えていない。オフシーズンに出来ることを徐々に増やしていけるよう試行錯誤中。	オンシーズン、オフシーズンでスタッフがシェアできるような仕組みが作れると良いと思います。
38	物流業のイメージ（3K）から人材の雇用について、若手層の企業離れ、労働時間の問題、荷主様の理解等の課題があります。	まずは物流業の一般的なイメージの払拭に取り組んでいます。労働条件、福利厚生を整備、乗務未経験でも勤務可能な体制づくり。	よろず支援拠点（どこに相談をしたらよいか、どうすればよいか、等、1方向からだけでなく、大きな目線で多くのアドバイス、フォローを頂いています。
39	マシニングセンタの自動化が出来ないため、加工効率が上がらない	IoT化を推進した。デジタルを有効活用し業務プロセスの再構築	産業技術センター
40	生産性を向上しないと首都圏での製品価格での競合が難しい	ロボットを活用し生産性の向上を実施	中小機構
41	新規事業創設	新規事業創設に精鋭人材を配属させた。	県産業技術センター
42	各種ある樹脂成形で3種の成形機を内作保有着して顧客満足を得るまでのプロセス	予備知識、設備の詳細、資金調達、設備導入後の生産計画の正確性の検証	独学で技術を習得した
43	設計など、一つのコンテンツを扱う企業から、開発、試作、量産までを扱う企業に成長したことでオファーが飛躍的に増加した。社員数も事業拡大に伴い正比例したが、社員育成、事業マニュアルなどの整備が急務である。	社外コンサルティングの活用により、経営計画の策定や上記課題に克服を図りつつある。	社外コンサルティング、ジェトロ、中小企業基盤整備機構、労働協会、地元商工会議所、金融機関など
44	ダイバーシティの重要性を認識し取り組んできましたが、障害者雇用における難しさに悩みました。障害者雇用の為にトイレを改修したりと、目に見える事を変える事は安易でしたが、意思疎通の難しさ、技術を伝える難しさに皆、苦勞をしました。とりわけ、当の本人がなかなか心を開いてくれず、指導の難しさを感じました。	とにかく、挨拶の徹底、手をあげるだけでも笑顔で。技術指導は、根気よく、繰り返し、繰り返し。	紹介して入社させる。までで終わらず、後のケア、元気で働きつづけているか？とか、雇用してみて困り事が発生していないか？など、せめてアンケートくらい、電話くらいいただけたら心強いです。内容によって、どこに相談すればいいのかも知りたいです。
45	最新設備の導入にあたり、コスト・ターゲットの製品・仕様等の問題がありました。	様々な課題がありましたが、金融機関・取引先の協力により乗り越えることができました。	おかげさまで、様々な支援機関と交流させて頂いております。具体的（商工課・県の産業支援財団等）
46	会社のブランド力がない、人材不足	業界の共通の課題解決のために新事業を開始した	中小機構
47	自分達の技術力がこれからの時代に合っているのか。	自分達の培ってきた技術を結び付けて融合して新しい商品をつくる	取引金融機関 経済産業局
48	国内需要の頭打ち	JICA普及実証事業を活用し、未開拓市場でのビジネスモデル確認中	JICAスキーム
49	優秀な女性社員採用に苦勞しています。	優秀な社員（男女を問わず）採用の為に福利厚生の充実を図りました。	過去には労働政策系の財団に相談したことが有ります。

50	生産工程管理の総合的なIT化が課題です。課題を認識したきっかけは2年前から働き方改革を実践した中で生産性の向上、売上・利益の計画必達でした。生涯雇用の中でベテラン従業員はパソコン操作・機械入力を苦手とし人員配置に苦労しました。ベテラン従業員の性格や技術を生かせる配置転換をできる限り行いました。	ベテラン従業員との面談、コミュニケーションを密に行い会社側と従業員側が納得するまで話合いました。	生産工程管理の総合的なIT化に関してはIT専門業者や県産業振興公社や県工業連合会、機械メーカー、機械メンテ業者等に相談しました。
51	本邦初「マイクロ波減圧乾燥機」の開発に大苦労しましたが、世の中に出ていない乾燥機と乾燥商品の販路開拓には、装置の開発以上に苦労しています。	乾燥機の開発は、作っては壊しでの繰り返し、理論は後付けで完成しました。販路開拓は、食品関係の月刊誌「食品と開発」に寄稿し、記事広告を掲載しました。乾燥試験費は無料とし、全国からの依頼に対応しました。そのおかげで、多くのデータが収集でき、思わぬ販路開拓にもつながりました。	県商工会連合会、町商工会のお世話になり、専門家派遣もお願いしています。技術面での相談に
52	当社は小売業であり、人口減少や競合店による売上の減少が最大と課題となっております。また、資本力に乏しい中所企業であり、いかに地域のニーズに寄り添った取り組みが出来るか模索しております。	国の補助事業を活用し、補助なしでは取り組めない投資を行うことが出来ました。地元の商工会や補助事業活用時には経済産業局様からも様々なアドバイスをいただき、実施することが出来ました。	地元の商工会や経済産業局様にご相談させて頂いております。
53	適切なタイミングでの人材の確保	現在も課題して残っております。売上の多くは半導体関連に依存しておりますので半導体業界全体の景気の変動に追従していく事が非常に難しいです。適切な時に人材を確保する事が難しく、また優秀な人材を確保する事が大事だと考えております。今回の受賞が弊社の知名度を上げる絶好の機会になると共に自治体などの相談窓口を積極的に活用して人材を募集に繋げて行きたいと考えております。	市役所企業活動支援課
54	団体旅行の減少による観光事業からの撤退、中国の爆買いによる原材料の高騰、レストラン現場の人手不足、M&Aによる新事業への進出、めん羊牧場開設によるブランド力の強化、レストランの多店舗展開 など。	メイン銀行などの支援、M&Aセンターの活用	金融機関、経済産業局や都道府県庁などの行政、中小企業総合支援センターなどの支援機関、商工会議所 など
55	海外とのネットワークづくり 海外出展の成果が発揮できていない	海外に展開する協力会社（5~10社）と定期的な情報交換会を実施	都道府県公社海外支援事業課
56	製造に係る外注先（職人）の高齢化や後継者不足で生産能力に懸念が生じた。 受注量が多くなると、職人の生産状況に左右され、営業活動にも影響を及ぼす状況となってきた。また手作業が中心の生産工程で納入先から高品質且つ均一な製品が求められるようになった。	生産工程の高度化、自動化、が必至となり、ロボットを用いた生産プロセスのIT化が必要と判断、これまでの枠を超えて家電品や自動車等の塗装技術を利用できないか模索した。	地元自治体の商工労働関連部署に支援策を照会した。市から県、経済局、政府系金融機関と徐々に広がりサポートを受けることが出来た。
57	人材不足。大手求人サイトに複数掲載しても、応募者が全くない。	既婚女性の積極採用と、自社求人サイトおよびYouTube利用で	地域に密着した求人広告会社と近隣の製造業の企業複数社

		応募者増	でつくれたクラブ
58	熟練作業者の感覚に頼る傾向があり、加工条件を定量化できていなかった事。最近になって当社の中でも業務内容によっては世代交や自動化による省人化の難しさが露呈しました。	若い世代（3世代くらい）に解決する為の課題と、ある程度の権限（後方支援は行う）を与える事。新しい感覚が解決の糸口になりました。	
59	開発したパッケージソフトの知名度、実績がないため、販売に苦慮している。	県が主催する「リスクアセスメント実施人材育成講座」で、パッケージソフトの実演をした。HPから「安全革命」のトライアル版をダウンロードしてもらい使用してもらった。	厚生労働省及都道府県のリスクアセスメント講習会開催機関 労働安全衛生法第28条の2（2006年4月施行）により、リスクアセスメントは努力義務化されているが、化学物質リスクアセスメントのように義務化して欲しい。都道府県でリスクアセスメント講習会が実施されていると思うので、「安全革命」を実演させてほしい。
60	異業種とのM&Aを成功させる難しさ（M&Aが成功しないと事業継続が難しくなり、地域の雇用も守ることができない）	売上の減少、利益率の低迷に悩む買収先企業に当社の経営マインドについて、企業のみならず実務を通じて繰り返し説明し浸透を図った。また、外部からの支援として中小企業整備基盤機構（中小機構）による経営支援を利用した。	当社では過去に経営上の課題に対応するために中小企業整備基盤機構（中小機構）を利用したことがあり、今回も買収先企業で中小機構の経営支援を活用している。
61	農業を企業体として成熟させるために社員の意識改革・地域の皆様のご理解・地域の課題解決・行政機関との連携を同時に進めていかなければならないことで、難しさがあった。	必要な時間を十分に掛けながら、なるべく多くの皆様にご協力いただきながら、事業を進めて行なった。	関連行政機関との連携や地域の商工会議所など
62	人材採用および育成	経営者の勉強会	支援機関はない。どのような機関が親身になってくれるのかわかっていない。
63	自社製品（ダスト濃度計）は国際的には認証システムがあり、世界中で義務化の流れがあります。一方日本には認証も無ければなんの規格も無い状態でした。そのため当社が海外で販売するには書類審査の段階で入札に参加することも出来な状況でした。	当社はINPITの出先機関である県産業振興センター知財総合支援窓口の紹介により経産省の新市場創造型標準化制度に応募し、JISC審査を経て採択されたことをきっかけにしてダスト濃度計の性能評価方法JIS B7996, ダスト濃度計の製品規格JIS B7997を作成し、発行に至りました。このことにより、市場の拡大を図り自社製品の優位性をアピールして販売台数を増やす端緒になっています。	上記の通り、県産業振興センター知財総合支援窓口や経済産業局が支援機関になります。
64	以下に商品の待ちを減らすか	クラウドファンディングの活用や補助金の活用による資金支援	中小機構・経済産業局

65	自社ブランドを販売していく中で、手作業による製造により製品の生産量が限られる中、ターゲットを絞った販売と直接販売による利益率の向上実現を目指す必要があった。 また併せて長時間の作業による技能者への負担を減少させつつ、生産性の向上を目指す必要があった。	モニター調査を重ね、顧客の行動分析などを行ったことにより、贈答品市場への需要を見出した。 しかし当時は自社ブランドサイト・ECサイト上での説明、製品に同封するリーフレットでの訴求に限っていたため、ブランドロゴ・箱のデザインを刷新、またギフト販売に焦点を絞ったECサイトの拡充、ラッピング材などの充実を図り、顧客ニーズに対応した販売体制を整えた。 生産性の向上については、製造工程の中で時間がかかっている作業を割りだし、作業手順を細分化、一部作業に関しては、ロボットシステムを導入した。 技術者にはデジタル面を含めた教育を施し、多能工化を進め、デジタル人員の育成とともに生産性の向上を図った。	中小機構のアドバイザーに、生産性向上に関するアドバイスを頂いた。
66	地域との携わり方、事業継承の難しさ、個人事業主のどんぶり勘定からの脱却、経営のデジタル化による見える化、地震からの復興。	地震を経験して、店舗再建には、グループ補助金を活用しました。 思考プロセスとしては、今まで人のせいになしてきた考えを、物事の起こりは全て自分から起こる事だと捉え、何事も自分に返すよう心がけております。 相談先は、よろず支援拠点、商工会、中小企業同友会、等で相談させて頂きました。連携先も、地域の旅館さんや、レストラン、味噌醤油屋さんと連携をしています。	中小企業同友会では、具体的な経営について学びを深められますし、よろず拠点では、連携先や、研究機関をご紹介頂いております。 商工会は国や県の補助金などの案内や申請の手伝いを頂いております。
67	新商品の開発	市と連携して解決しました。	市の産業政策課
68	加工時間の短縮と品質の向上を両立することが課題。 そのためには設備投資はもちろん、熟練加工者を育成するために雇用の定着が必須であった。	ものづくり補助金を活用し、設備投資を積極的に行った。 単価の維持および引き上げのため、付加価値のある商品・サービスを提供し同業他社との差別化を図った。 結果、売上・収益が上がり、昇給や賞与で従業員に還元することで雇用定着につながった。	補助金については中央会やコンサル会社。 財務に関しては取引金融機関や税理士。
69	①海外バイヤーからのニーズに応じ、解凍しても高品質を維持する「冷凍納豆」を作りたい。 ②北海道の希少素材である極大粒大豆の加工適性を研究し、商品開発で首都圏等の市場獲得をしたい。	①工業技術センターと連携し、解凍しても高品質を維持する「冷凍納豆」を開発。販売先のポートフォリオの安定化、工場稼働率向上等の実施。 ②中央農業試験場で過去に誕生した極大粒大豆を農業改良普及センターや生産者と連携して加工適性の改良を実施。	総合振興局、工業技術センター、農業改良普及センター、金融機関等

70	世界中で気候変動や海洋廃プラ汚染等の問題から、持続可能な開発目標（SDGs）が決められました。20年以上広告看板業界に携わり、新しい看板毎にアクリルプラスチックを廃棄するのに心のどこかで引っかかりがありました。アクリルの代わりに布で看板面を作れたら、環境負荷を大きく削減出来るのではないかと。布であればカーテンのように誰でも交換出来て施工費もかからないから導入企業にとっても良い。という思いから製品を開発。特許を取得して、今では主要空港施設にも導入頂きました。また、昨年は世界的なデザイン賞にも選ばれました。これから伸びていくぞ!! と思った矢先にコロナの状況に陥り、売上は半分以上となりました。時代のニーズに合わせた商品として、新型コロナウイルスを用いたISO試験にて、成果が確認された技術を製品化して、今の社会問題を解決すべく、日々邁進しております。 下町の印刷会社が、良いものを作っても中々世間から見向きもされず、大変な状況です。是非とも応援頂けますよう、宜しくお願い申し上げます。	インターネットで日本中のものづくり企業ホームページをリサーチして、サプライヤーを作りました。いろんな技術がたくさんあって、日本は素晴らしいです。	ものづくりではなく、経営やPR等のソフト面での相談を、商工会議所にいつもサポート頂いて、大変助かっております。
71	売上の低迷による資金繰りや特殊な地域による人材不足	銀行との交渉、銀行担当者からのアドバイス、先輩他企業経営者への相談	メインバンク
72	現在代表を務める私の祖父が創業者というオーナー企業でありながら、私が代表となる前の約20年間を主力原料メーカーから代表者を招聘。その結果『低い生産性、全生産品が下請型製品、低い収益力、社員の低いモチベーション』という不安定な事業基盤から、いかに脱却できるかを常に考え取り組みを進めてきました。	地域で発足した産学官交流会に参加したことで、地元の異業種企業と県立大学はじめ圏内の大学数校と連携。さらに市が掲げる医療都市構想下で立ち上がった医療機器開発研究会にも参加したことで企業と医療機関と連携。さらに医療機器製造販売業許可を取得の機会までいただきました。テーマごとに展示会にも積極的に出展しました。 その結果、生産性の改善、自社開発商品の開発製造販売、競合他社と差別化をはかる発泡スチロール切削物を用いた「量産立ち上げ支援プロセス」を確立。メディアへの情報提供をコツコツ続けたことで数多くメディア露出。 各種認証選定も、社員のモチベーションUPにつながっています。	科学技術協会、地元中小企業、大学、中小企業基盤整備機構、特許庁などと連携・相談をしています。
73	・潤沢な加工用原料を調達すべく産地開拓に注力したが、生産者との確固たる信頼関係を形成することに相当の困難を期した。 ・新規の取り扱い商材であり、新規の製造ラインでもあり、当然に	・仕入担当、製造担当、営業担当、配送担当、保管・貯蔵担当、事務担当等全ての関係者が全ての情報を共有することで、ひとつ一つの課題を全員で検討し、解決策を講じた。	・県農業総合センター、県工業技術センター、地元農業協同組合、GI認定生産者団体等様々な方々のお力添えをいただきながら種々の課題解決に取り組んだ。

	新規の商品でもあったため、すべてがゼロベースであり、かつ、当初より他社商品に対し優位性を打ち出すことを目標する中、ひとつ一つが課題満載であった。		
74	販売販路の拡大（輸出）と機能性を追求した製品の開発	独自性の探求、食のトレンドを色々な媒体から学習習得し製品化	商工会議所、県中小企業振興センター、JETRO
75	事業承継、販売先の偏りなど		中小機構、よろず支援相談
76	当社は デザインを軸にこれまでにないアプローチをし続けており まだまだ道半ばではあるが 社会がきちんとデザインやクリエイティブの価値を認めてもらい収益に繋げるのは時間がかかるがやりがいはあると感じている	常にデザインに関わる情報の収集、デザイナーとのネットワークの構築、それらの情報の社員との共有を心掛けて来た。今年はコロナ禍で直接、人とのコミュニケーションが取りづらく人との出会いも少なく苦戦の年。	直接、デザインに関する支援機関は利用していないが デザイナーと作った製品や仕組みの知財に関する相談を東京都知的財産総合センターにお願いしている
77	全てが安全に直結するお仕事ですので、技術ももちろんですが、安全意識を育む必要性を感じています。 スキル、経験、価値観、様々な要因で、人の感じ方はバラバラです。 それでも安全に対する認識は最低限の部分で合わせていく必要があります。 運営側だけが一所懸命になっても、運営される側が主体性を発揮することはありません。 如何にして各技術者に主体性を発揮させるのか？そこには定石というものがないように思います。	当社では、課長以上に全員コーチング研修を受けてもらっています。その甲斐あってか、教えることに加えて、問いを立て、引き出すことを意識してくれているように思います。コーチングを受けるきっかけもそうですが、主体性を発揮してもらうために必要なことの中に、問いを立てるということがあるのだと思います。そして、自分自身で言語化すること。そうしたことが大切なのだと繰り返し伝えていきます。	今、思い当たりません。
78	業績を上げるための中期経営計画の構築	新技術の開発、積極的な販路開拓、海外市場への挑戦	商工会、産業振興センター、銀行
79	介護機器に国の支援が入りにくい。大手ばかりに補助金が行く。	海外に展開して実績を作る。時間がかかるところは後にまわす。	よろず支援やテクノエイド協会。中小企業庁や厚労省機関なので、横連携がとりにくい。
80	多くの日配品が食品市場に存在する中で、弊社商品を認知してもらい市民権を得るまでに、多大な期間と労力を要した。	弊社商品のイメージを市場で広めるために、デパートや生活協同組合等を主要ターゲットとして販路を開拓してきた。	取引金融機関、顧問会計士・社労士・弁護士等から、適宜経営全般に関する助言を受けている。
81	外部への告知方法や本社博物館施設の滞在時間を伸ばす事が難しかった。	恐竜などの記者会見などを通じて告知活動を行った。また、外部の支援を頂き解決に取り組んだ。	あります。現在も継続中です。
82	生産工程の溶接作業において熟練社員が高齢化により退社し、スキルの高い社員が減少し、技術の伝承などの課題が生じていた。自社商品の開発において設計の難易度が高い商品が必要とされ、顧客が要求する開発期間も短くなり、開発の負荷が増大していた。生産管理において多品種生産化がすすみ、完成品在庫の増加が問題となった。	溶接において熟練を必要とする作業をロボットの活用により品質向上、工数低減を実現した。開発において3D-CADや3D造形を活用し設計期間の短縮や治具金型の製作リードタイムの短縮が可能になり、開発から量産開始までの期間が客の要求するものに対応できるようになった。また量産における受発注システムのIT化をすすめることにより、受注から出荷までの期間の短縮を実現した。	地元の産業支援センター、工業研究所など

83	弊社は資材商社であるため、単純に仕入れて販売するだけでは、十分に利益率を確保することが難しい状況でした。この状況を打破するため、オリジナル商品の開発と他社との差別化戦略として、資材の取り付けをおこなう工事体制を整備し、付加価値を生み出す戦略を取るに至りました。	オリジナル商品の開発も工事体制の確立も一朝一夕でできることではなく、軌道に乗るまではかなりの時間と労力を要しましたが、企業としての競争力を高め、安定した収益体制にしていくためには必要不可欠な戦略であるとの判断の下、方針を継続しつづけたことにより、現在は当社の収益基盤のひとつになっています。	経営方針などについては、民間のコンサルティング企業と顧問契約し、定期的にアドバイスや指導・判断をいただく形で助言を受けています。
84	生産量増加の取引先の計画に対応するために、設備投資と工場棟増築に関わる様々な障害、課題に現在直面しており計画的に対処している。	付帯する土地の探索、確保。建築確認が下りるために地元行政機関等に相談等。	市工業振興課に相談した。
85	密閉度の高い簡易食品容器を完成させる為には、業界内での常識を打ち破る金型製造方法を試行錯誤しなければず 寸法精度の均一に保つのが課題でした。	ありきたりですが、失敗を恐れない失敗から目をそらさない失敗原因の追究 それと 思いつめないが 私には大事でした。	
86	父親から引き継いだ時から町工場として存続していくにはどうすればよいか？ 製造業には求人しても人が来ない。設備を入れたいが仕事が先が設備が先かで常に悩んでいました。	私の場合は中小企業の集まり（中小企業家同友会）に入り同じような境遇の人の話を聞き工場見学をして切磋琢磨したことが大きかったと思います。そこから中期ビジョンが出来 今弊社が何をしていけばよいかなど世の中のお困りごとが見えてきました。その結果海外の人材を雇用することで町工場としての責務が果たすことが出来ました。また廃業する工場にも喜んで引き継がせていただくためにも工場の社員を守り仕事も継続し引退する社長にも対価を支払うことで喜んで頂きました。社員良し・ 仕事良し・引退する社長良し 三方良しの精神に挑んだ結果だと思っています。	商工会議所事業引き継ぎセンター 町工場同士の事業の譲渡の場合あいだに中間業者を入れないので一般的な契約に対する注意事項などを教えて頂きました。
87	・新需要を切り開くにあたってのブランディング。 ・工場生産性の向上ノウハウがない。 ・各部門のデジタル化を進めたが全体が一貫システムとして連携できていない。	中小機構や金融機関の紹介業者などの支援と積極的な投資、人材採用によりクリアした。	中小機構、金融機関等
88	弊社は開発力には自信があったが、PR力が弱かったため、画期的な新製品を開発したにも関わらず、なかなか認知してもらえなかった。	PR力を強化するためコンサルタントとして専門家を雇い、インターネットやITを駆使してEC販売やビジネスマッチングサイトへの登録、YouTubeへの投稿等、様々な方法で宣伝を行い、認知度を大幅に向上させることが出来た。	当方の顧問として指導していただいているコンサルタントに、様々な情報を提供していただき、経済産業省様のあらゆる補助制度や、インターネットやIT技術を駆使した販路開拓方法を見出し、多数活用させていただいている。
89	設立当初は資金面で悩んだ	都道府県、市からの支援で解決方向に向かえた	地元支援機関、大学
90	協力会社様との協力体制強化策	普段からのコミュニケーションを増加させる	経済産業局様 / 産業支援プラザ様

91	弊社の課題は生産性向上が思い通りに進まないということでした。新たな設備や取り組みを行ったとしても成果が長続きしなかったり、対症療法的手法による対応が蔓延し、同じような問題が繰り返されているといったことが起こってありました。	弊社は課題を現場に軸足を置き、その中で真因を追求し続けるといった手法によって解決しました。現場で一つ問題が起こった場合、それに関わる人間や部門に係らず横断的人財を収集し、問題の本当の原因について調査し、その一つ一つの原因を解消する取り組みを習慣化しました。その結果、その部門内のみでの解決にとどまらず、問題に間接的にかかわる部門の利益にもつながるといった波及効果も発生し、課題を解決することができました。	課題の相談には信用金庫様があります。課題解決には設備投資を機動的に行う必要が生じる場合が多くあり、信用金庫様は常に即座に弊社の相談に対応していただいております。資金支援の面でそうしたサポートがあるということは意思決定する際に非常に強い後ろ盾であり、何に際しても速度が求められる現代の経営環境下におきまして、弊社にとっては最も心強い支援機関であります。
92	技術系の人材面で即戦力となる人材の確保は零細企業にとって経費できにも困難であった。	かつての優秀な部下が定年退職後、年金を受給してブラブラしている。これは社会のとっても無駄なことであり、本人にとっても老化を早め、社会に役立つという意識も薄れ、プライドも保てない老後となるだけと気が付いた。 現役時代と同じフルタイムでなく、趣味や体力作りにも時間がとれる勤務体制として週3～4日勤務で労働をシェアするスタイルを徹底することで、即戦力の人材と、人件費を比較的安く抑えられることが可能であり、意欲も高く保つことが実現できた。	サポインやものづくり補助金等を活用でき開発資金面で助かりました。今後も中小企業のモノづくりへの助成を期待します。
93	社会、市場の動向と生産現場の現状、それらを含めて企業として社会に貢献すべき事業の取り組み、情報収集。	同業者に限らず、異業種の方とも積極的に交流し、情報を仕入れ継続的な事業に取り入れてきた	県や市を含め、中小機構等の支援機関から金融機関まで
94	いわゆる3K産業であり、新しい業種業態へのチャレンジ人材が確保できない。採用市場において、魅力がない、将来性がない企業では戦えない。3K産業であっても、生産性を維持しながら働きやすさを求められないかと考えた。	子育て世代が多く、また女性でも活躍できる建設業務を洗い出し、モデル職員を選定。個人の力量に依存せず、最新技術を活用。専門のソフトウェアも導入し、ドローン測量から三次元データを取り込み、まずは自社施工中の現場にて試行。	補助金、助成金は申請させていただいており、また都度メーカーなどに問い合わせを行っており、その他特に支援は不要。自分達で課題を解決することも、成長に繋がるため。
95	大半をOEM生産が占めるため、常に大手メーカー様を始めとしたブランドオーナー様の信頼に応えるだけの品質や生産に関する努力、体制の維持・向上が重要な課題と捉えて参りました。その中で、人手が集まらない、職人色が強いため個々人の作業能力に差あることなどの問題がございました。	画像選別など先端設備の導入を積極的に行うことで、作業員に製品のバラツキや作業ミスのリスクの低下を実現し、品質の更なる工場にも繋げることができました。また、機械の導入により、若年層から高齢の方、経験の浅い方でも働きやすい環境に整備することができました。さらには、経済産業省からの各種事業の選定をきっかけに少しずつ会社としての認知度や魅力度が全国に向けて上がり始め、直近ではUターンとIターンで2名の20代の入社が決まりました。地域と共生していくという経営理念の元、以前からSDGsに向けた多様な取り組みを行	県庁、農林水産省、商工会議所、商工会

		政の補助金等の支援を余すことなく効率的に活用して実践したことが実を結んできた実感しております。	
96	・限りある資源を有効活用し、環境負荷を軽減させるための技術開発。（使用済み製品から新たな再生素材を生み出す技術。） ・これからの人口減少社会を考え、会社と社員双方が、共に成長し幸福を感じる企業になる方策。	・最適で高度な資源循環社会を確立するため、使用済み製品から、「技術」で再び付加価値の高い再生資源としての「素材」に生まれ変わらせることが必要であると考え、技術開発いたしました。 ・廃棄物業界は3Kとよばれ、あまり良いイメージがありません。社員を最大のパートナーと考え、共により良い社会をつくるよう取り組みました。	・県労働局 殿 他
97	広告看板主体からデジタルサイネージ導入に至る過程での資金確保や新規顧客開拓について、試行錯誤しながらチャレンジしました。	常に顧客目線で、どういう商品であれば喜ばれるかを心がけ展開した結果、継続的な支持を得ることができたと思います。	日本政策金融公庫をはじめとする取引先金融機関
98	特にございません。	特にございません。	税理士事務所、信用金庫等、支援機関の方々には日ごろからご支援いただいております。
99	厳しいコストに対応することと、人材獲得やレベルアップ	省力化と生産性向上につながる最先端設備と、社員の意識改革を変える仕組みの導入	商工会議所、取引金融機関
100	SDGsやIoTなど新しい取り組みについて、『仕組み作り』や『資金調達』が主な課題となった。	国の機関や関連する公的機関に相談しながら、専門技術を有する連携企業と開発を進めることができた。資金面では国の補助金を活用させて頂いた。	国の機関、関連する公的機関。
101	販売を海外のハラル国に絞って営業しましたが、予想外に経費が掛りました。	営業を外部に委託し、更にその国々の販売会社に委託しました。	社外コンサルタントに相談しました。
102	低温実装工法を開発するにあたり、低温実装に用いる接合材料の選定、接合条件の検討、接合装置の開発など従来に無い物、技術を数多く必要といたしました。	社内に無い技術については、積極的に国内外の会社、人、技術を求め、それらを結合することで解決をまいりました。	特定の機関はございません。課題が多岐に渡りますので、その都度ご相談先は変化します。日本国内には先端技術を保有される会社が無数にあり、あらゆるつてを辿って積極的にそれらの会社、人、技術にコンタクトをすることが重要で、その行動力こそが弊社の強みであると考えます。
103	情報の一元化と共有化、それに加えてスピードが欠落していました。製品の納期・物量・仕様・仕訳・後処理・物流情報等々の情報が錯そうしていました。	予約カードという注文書を作成し、この用紙に必要情報を網羅し、お客様に記入して頂き、発注前にFAXを同送付して頂くように改善し、それを社内の共有PCに入力しする事で誤情報を根絶やしにする挑戦をしました。またその加工工程委は小さな会社ながら120台程のPCがあり、リアルに管理できるようになりました。一番の悩みは、事前に手間が増える顧客にいかにご理解とご協力を頂けるかどうかです。取組当初はクレーム、苦情の山でした。今は粗100%の	相談できる機関があるという認識はありませんでした。省庁の助成金も利用させて頂いており、その要件の中に生産性要件がありますが、そうであれば、積極的に指導やフォローをして下さる期間が欲しいと思います。

		お客様が予約をして下さるようになりました。	
104	若手社員のモチベーション向上。 若い社員が多くなったことから、技術の伝承が大きな課題でした。	時代に合ったツール(CAD、最新の測定器など)を取り入れ、新たな取り組みを社員の意見を取り入れて行うようにしていきました。	取引銀行の主催のセミナー等。
105	残業が多い、社員教育に手間がかかる	生活残業：残業代含み金額を支給することで生活残業のモチベーション自体をなくしました。 社員教育：フレームワークを整備することで、手間を減らし、学びやすくしました	弊社が加盟している一般社団法人の会員企業同士で相談することができます。また公設試、県の支援機関、市の産業振興部署とも相談しやすい状態です。
106	大学との共同研究で、基本原理は10年前に見出し、特許取得できていたが、その後の製品化の壁が高く、具体的には従来機能を保持しつつ新しい性能を付加させるために、複雑な形状の設計、試作開発に時間を要したこと、樹脂成形を利用して実現するに当たり、成形精度の問題や、金型着手から2年の時間を要し、特許の有効期限が残り10年で、ようやく上市ができた。その1年後、共同出願者である大学とロイヤリティ契約の締結に至った。	製品化については時間と費用が掛かるため、会社内のコンセンサスを取りながら、地道に研究を進める以外になかった。ロイヤリティ契約の締結についてはTLO殿が大学と弊社の間で積極的な対応をして頂き、特段の障害が無く締結に至った。	技術支援については、地元の技術系財団等に相談できるが、確立した原理を製品化する際の課題は、製造方法が関係するため、会社内で解決するしかなく、これが現実的であると考え
107	景気動向により求人応募者が集まらない時期があった。特にここ数年は売り手市場で採用が難しかった。(昨年から潮目が変わり、今年はコロナの影響もあり好転しています。)	社内の技術力向上はもちろんのこと、働きやすい環境づくりやホームページを充実する等による知名度の向上に努めた。	特に無い。日常的にお会いする人たちから情報を得ている。
108	【製造・品質管理体制の構築】 新工場設立当初、食品加工工場に求められる「HACCP的手法」導入を進めていく中で、会社内での「意識、経験」が不足していました。 このころ、「食の安全」に対して世間の声が大きくなっており、これまでの「製造・品質管理体制」を見直して変えていく必要性を感じていましたが、変化に対して「不安感・抵抗感」があり、また、タイミングがつかめないことなどから、なかなか前に進めることができませんでした。 自社の持前である「元気の良さ、勢いの良さ」を活かしながら、世間、顧客から求められる管理体制を築いていくことの難しさを感じておりました。	【目標を見据えて自信をつける】 新工場は「HACCP的手法」を運用しやすいように、「設備配置・作業導線」を考えて設計しました。また、当時、HACCP講習を開催されていた団体の講習会に参加し、当会のHACCP認定を受けることを目標としました。 これは、世間・顧客要望に応えられる必要性を社内共有し、「目に見える形」に向かって全社員が方向性を揃えることを目的としました。 そして、外部HACCP講習会に社員を受講させて、知識の習得、方向性への理解を行うと共に、自社内でも定期講習会やOJTでの指導を根気よく進めていくうちに、土壌が整備され、地力がついていきました。 また、大手取引先の品質管理監査を受け、自社に足りていない部分を真摯に受け止め、スピード感を意識して改善に取り組むことで「成長できた」実感を得たことも良かったのではないかと思います。これにより、社	①（一社）大日本水産会（日本食品認定機構）様 ②（一社）日本冷凍食品協会様 ③（一財）日本食品検査 様 ②会は以前から会員で認定工場にもなっておりました。 ③会は①会の認定に係るコンサルと、②会の認定調査、その他、品質検査などを都度お願いしております。

		内の団結だけでなく、顧客との信頼関係も強化できたと考えております。 これらは、経営者の方の判断・理解に加え、従業員の素直さによるところが大きかったと感じております。	
109	個人商店が大学との産学連携などということができるのか？と最初は思いました、気さくな教授、食害問題に対する学生さんたちの想いにこたえられるか不安はありましたが、自分の知るところによる調理方法を頼りに商品開発に向かいました。	基本的なところは、大学の産学連携室、食品栄養学部、教授及び学生さんたちとなります。	今回は県立大学 食品栄養学部がありました。
110	過疎地域において人材の確保が難しく、将来的な事業継承や社員の技術の継承に不安がありました。また、社員教育についても人材不足で現場作業に時間を取られ思うような教育ができない状況でした。	慢性的な人材不足に関して、外国人労働者の雇用も検討しましたが、現場では安全作業が第一であり、言葉の壁や文化の違いが大きく、受け入れへのハードルが高く悩んでおりました。 そのような中、地元の高校生の職場体験の受入れや高校生対象の企業説明会(市主催)等に積極的に参加していたところ、進路担当の先生に「御社への就職を希望している女子生徒がいます。女性の雇用はされませんか？」と声をかけていただき、ハッとしました。 当時の建設業は男性が圧倒的に多い環境で、求人への応募も当然のように男性ばかりで、女性の雇用は全く頭にありませんでした。 しかし、建設業への就職を希望する女性がいることを知り、女性の雇用を積極的にやってみようと思いました。女性も働きやすい環境を目指し、社内を整備し、セクハラ・パワハラの勉強会を行うなどして受け入れ態勢を整えました。 女性の採用後も県電気工事業組合の女性部にも登録し、同業種の女性との交流の場を大切にしています。不定期ではありますが社内ではアリスリングを行いながら雇用定着を継続しています。 また、年齢や経験を問わず広い窓口で人材を雇用できるよう、今の業務にマッチする人材を求めるだけではなく、個々の人材に合わせて業務を変化させ、それぞれの個性を生かし、一人一人が働きやすい環境へと柔軟に改善を進めています。 社員教育を行う上での課題であった社員の時間の確保については、社外研修から社内で積極的にOJT研修を開催することにより時間の調整に柔軟に対応でき	市起業支援センター 民間企業出身の方で経験が豊富で、弊社の相談に対して的確なアドバイスを頂いており力強く思っております。

		るようにしました。社員からの相談・報告などに迅速に対応できるようスマホを全社員に配布しLINEWORKSを活用しています。 また、技術の継承として資格取得についてのルールを決め、個人負担が無いように全額会社負担とし、積極的に挑戦できる環境整備を行いました。	
111	プラスチック成形やアッセンブリーが主事業で、リーマンショック後は他社との明確な差別化が出来なかったために価格競争が激化し、厳しい経営状態でした。	塗装やメッキなどの加飾事業は、弊社の主事業を含めた一括受注が可能な業態であり、何らかの形でこの業態に入らなければ会社存続が難しいと考え、当時様々なことを試みる中、県の各機関のご支援を賜りながら補助事業に採択頂き、独自の開発を行えたことで、他社との差別化への道筋をつけることが出来ました。	中小企業グローバル推進機構、よろず支援拠点などに相談しております。
112	季節による生産性の変動が大きく、入荷が多くなると品物が停滞してしまう。 また、個々の連携が取れないことにより生産効率が低く、人件費率が高くなる。 入荷から検品、見積もり、洗い、仕上げ、出荷の各工程で時間がかかり、納期が長くなるため、熱い思い入れを持ってクリーニングに出された品物を、思いの熱さが冷めないうちに返して喜んでもらうことができない。	毎日、朝と昼に全体ミーティングを行い、日々起きている細かい部分まで全員で共通認識を図り、毎日、人間として生きていくための根本的な話を、身近な事例を交えて具体的に話し、一人一人が感じたことを発言することにより、全員の絆を深めて同じ方向を向いて進めるように努めた。 また、誰もが高度なプレスが可能なように、パーツごとにプレスする専用のマシンを導入し、プレス機とハンドプレスを併用して仕上げプレスの効率化を図った。 そして取引銀行や会計士も同席しての幹部ミーティングを毎月開き、資金繰りの現状と今後の方針を確認、また、毎日の生産目標を具体的な施策を決定して実行した。	特に相談できる支援機関等はありません。
113	新規取引先(重工業等)へのハードルは高く準備も含めかなりの時間を要した。	プロジェクトチームを結成し目標を達成してきました。	国、県、自治体、公設機関等にご支援いただきました。
114	不燃木材については、市場に出回っている従来品が抱えている問題点をクリアし、事業化を視野に入れ開発していくことは難易度が高く苦労した点だった。また、環境整備活動については社員ひとりひとりが意識を高め続けて取り組み、習慣化させることが難しく苦労した点だった。	不燃木材については、県の支援や大学の評価、サポイン事業のアドバイザーの方々にご助言をいただくことによって従来品の課題を克服した製品開発が実現できた。事業化については販売するための認定取得や装置のJIS標準化に向けての取り組み等、現在進めているところであり、有識者やお客様、取引先のお力添えをいただきながら順調に進めている。 また、環境整備活動については、「仕事の一環」と定義づけた上に社長自らがリーダーシップを	不燃木材の開発や事業化に向けた支援機関は、経済産業省、県、大学、中小機構、日本規格協会、産総研、オープンイノベーションセンター等様々な支援や後援をいただく関係性を築いている。環境整備活動の支援機関は、環境系協会を筆頭にご指導をいただく関係性を築いている。

		とることで、社員全員が一丸となって実行を続けることができ、習慣化させることに成功した。それらの取り組みの際、日本そうじ協会様のご支援やご指導もあり、お陰様でいまでは環境整備活動のモデル企業として認められ、年間の見学者が約200人に増加した。環境整備活動が会社の強みとなったことで安全第一、品質向上はもとより、社員の考える力も少しずつ高まり業務効率化の推進につながっている。	
115	創業以来、長い間、量産加工を行って来たが、度重なる加工単価の値下げで零細企業ではなかなか新規設備、研究、新規顧客の開拓にお金、時間や人材が不足していた。	社員一同知恵を絞りながら、高度な加工技術を身に付けていった。そして、県の産業技術センターなど助言を頂くことができ又補助金の活用に助言を頂いた商工会の皆さんのおかげで現在も前向きに努力を続けていくことが出来ている。 この5年間で新規顧客も増えている。	・ 県産業技術センタ ・ 市商工会担当者
116	タイ国での廃棄物の不適正処理の多さ、タイ国の電子マニフェストシステムが浸透していない(機能不足等)	弊社の電子マニフェストA S P サービスを普及させることで、廃棄物の不適正処理をなくす。JICA様のODAを活用させていただき、タイ国の現状調査を実施し、普及ビジネス化の採択をいただく。	弊社コンサル会社、JICA様
117	独自性・オリジナリティで製品を産み出したり、独自技術をあみ出すには時間や動力がかかりました。何度もの失敗があり、解決の困難さを身に染みて実感しました。	問題や課題を分析するためにインターネットなどを活用しながら幅広い情報を集めると共に、弁理士や中小企業診断士など、専門的、公的な知識・見解などを得ていきました。それと共に商工会や信用保証協会などの力を借りて大きな方向性を位置づけ、細かい課題などは税理士会や銀行などのセミナーや会合などからもアドバイスやヒントを得て、社内会議などを重ねて解決して行きました。	ものづくり支援センター や、よろず支援拠点など公設のコンサルティング機関、総合支援サイトのミラサポ、人材支援のジンサポの他、上記にあるように商工会や信用保証協会、税理士、銀行、弁理士、中小企業診断士など、幅広い専門家に相談に乗って頂いています。
118	事業拡大、人材採用等のための自社アピールの内容や方法について課題を感じていました。	金融機関等からの客観的な意見を参考に解決を図りました。	顧問税理士、金融機関等に相談しています。
119	日本独自の品質を誇る伝統技術とされてきたなめし革製造（タンナー）業界が、安価な海外タンナーの台頭・合成皮革の品質向上により縮小する中で、どう生き残るか、どう市場で評価されるか（差別化を図る）が一番の課題でした。	タンナーでは珍しく異業種出身だったため、専門的な知識も業界の常識も知らない状態からこの業界に入りました。そのため、従来業界の常識とされてきた薬品配合比率や各工程の投入時間の「ルール」に掟われることなく、常に目の前の状況に向き合い、研究開発等を行ってきた結果、独自の品質を生み出せていることが一番の要因だと思っています。それでも革は繊細な生き物（皮）であるため、まったく同じ製造を施しても仕上がり	特に、財務面や経営管理面においては顧問税理士や認定支援機関の細やかなフォローを受けています。

		は異なります。可能な限り数値化や機械化をし、暗黙知をなくすとともに、それでも手作業が生み出す価値の部分は活かしながら、今後の自社の発展と業界の活性化を図りたいと思っています。	
120	あまりにも長い年月（ピラミッド建設以来）コロ曳工法が続くことから他に工法は無いということが常識になっており、新工法を提案してもあまり相手にしてもらえませんでした。	本州の機械メーカーさんは当初、許可をもらえませんでした。が、北海道電力様とグループ会社、協力会社の皆様には賛同していただき、廃棄の変圧器などの運搬業務で新工法を全面協力をいただきながら使用することができ、進化させることができました。	当社の場合は電力会社様とグループ会社様がどのような相談にも親身なアドバイスをいただくことができます。最近の一番の悩みはやはり人材不足です。しかし人員が厳しい場合はも日程の変更など可能な限りのご協力をいただくことができます。
121	特になし	特になし	特になし
122	常に最先端技術の追求しなければならぬこと	教育制度の充実。商工会議所等に相談	あります
123	これからの会社の在り方	問題を具現化出来た。	商工会
124	新卒採用では、男子が少なく女子ばかり応募が来ること。	上記の状況を受け入れるしかなかった。	支援機関はあると思いますが、自分たちで解決しなくてはと思っています。
125	受注生産であるために効率の悪さはあるものの、汎用品以外に特殊仕様を長期間に渡り販売していることが強みではある。一方特殊品の市場は決して大きい訳ではなく、その中で如何に多くのユーザーに知って貰う機会を作り出すか、が課題である。	まだまだ乗り越えるには至っていないので、新エネルギーなど産業界の動向を注視しつつパイロット（実証）プラントへの納入を主に考えて行動している。	区や商工会議所など
126	海外への技術移転に際して知的財産センターなど専門家に相談したが、特許申請すべきなど一般的なアドバイスしか得られず、外部知見を活用することに限界を感じた。	国際特許を取得しても当社のような中小零細企業では相手国へ行つての訴訟は困難なため、思い切って技術情報をオープンにすることで世界中の皮革工場排水を綺麗にすることが目的となり、技術情報を移転先から世界へ広めて行くことが目標となった。	企業経営や事業計画に限らず、ブランディングや製品開発全において、中小企業診断士は常に電卓を携帯して相談者に「数値」で回答できることが肝要。
127	・下請け的なものづくりでは価格競争にのまれ、利益率が悪化していたことが課題だった。また、地方の中小小企業が最先端の市場情報をキャッチすることが非常に難しかった。 ・県の人口減少の課題	・自社の技術を求めてくれる顧客や市場の発展を考え、オープンイノベーションの考え方で技術サービスをスタートした。 ・事業を縦軸で展開するのではなく、横軸で展開すること（研磨の時に使用する副資材メーカー）へシフトした。	民間のコンサル会社や県主催のセミナー等
128	人材育成	社内フィロソフィーを策定した。	ない。
129	受賞当時での最大の取組みが頓挫してしまいました。最も大きな利用は原料となる主たる廃棄物の安定調達に難しいという事でした。木質材に関する事業においてのゼロ・エミッション達成が又未達となりました。	上記テーマに関して異業種との取組みでせしたが、テーマは頓挫しましたが繋がりには維持出来ています。次への取組み等で連携を継続していきます。	林業試験場・工業試験場等での都度アドバイスを貰っています。試験機関等との長年の繋がりを維持しています。

130	ワークライフバランスという言葉が先行し、愛社精神や仲間の大切さをどのように経験理解させるかとても悩みました。また、個人の意識の違いによる負荷率、能力向上に対する考え方の違いをどのようにしたら良いか日々悩んでおります。難しいのは、社会貢献思想を業務から得る事ができない時代になっていて、個に対するケアを重視してしまう風潮が課題にあるので、益々難しい状況になると考えております。	社員の個性を活かし、基礎固めに注力するよう心掛けました。また、弊社の業務を通してどのような関わり方を目指すかをスローガンで明確にしました。「一緒に歩いていきましょう！お客様と社員と社会と共に」です。社員の心理に深く刻み込むよう努力しました。また、「人生二度無し」という哲学者の森信三先生の言葉を多用し、個人の意思決定をしっかりと責任あるものとして理解するよう努めました。解決は出来ておりませんが、取組みを継続していく価値があると考えております。	特にありません。
131	国内需要の頭打ち	JICAスキームを利用して途上国での実証事業で、需要開発	JICA、UNIDO
132	日本酒業界の低迷による売上高の減少	事業価値と環境価値の両立という事業戦略	サステナブル経営推進機構
133	社員の自己実現をどのように図っていくか	自社にあったユニークな制度設計	相談したところは特にない
134	業務用ルートの間屋営業のビジネススタイルから、自社ブランド商品を消費者向け通販事業に転換していく際に、マーケティング戦略、収益管理をどのように行っていくかについて、モデルもなく、自分の経験もなく当初は苦しんだ。	中小機構の専門家派遣事業で、大手消費者向けメーカー出身の財務、マーケティングの専門家の紹介を受け、様々な事を学んだ。	上記の中小機構の専門家派遣事業
135	お客様の声をどうやって集めるかが常に課題。当社の製品開発は創業以来お客様の声をベースにしています。	受注基準の敷居を下げた。累計100台売れる見込みがあれば開発対象。あとは優先順位だけ。	特になし。ただ、省力化、省人化に向けたニーズを集めることなどを、省庁が率先して行ってもらえると、中小企業発の新たなものづくりにつながると思います。農水省が以前やっていたようなもの。
136	課題：大手自動車のひざ元の地域故に優秀な人材確保が難しい。製品開発。		金融機関他
137	コロナ禍で新規顧客へのアプローチが難しくなった	ネットでの販売促進を進めたい	特になし
138	1. 人材確保が困難 2. 業務効率化についての進捗が遅い	1. 海外実習生の招へい 2. 中小機構の専門家派遣事業を通じコンサルの招へい	1. 県よろず相談室 2. 中小機構 3. 県企業振興公社 4. 市役所商工課 5. 大学工学部
139	大型旋盤用の歯車の角丸め加工をロボットにより実施する事を実践しているが、100%手作業を無くすところまでは実現できていない。更なるティーチング方法やハンドの形状等の工夫が必要な状況。	ロボットの動きのティーチング作業の修正の地道な繰り返し。これにより滑らかな角丸め作業に近づけて行く事を行った。	SIER企業やロボットメーカーが主な相談相手。ロボットを利用した類似の解決事例が検索できるサービスがあると応用のイメージが湧きやすいように思う。
140	市場(光通信関連)は目まぐるしく変化し、絶えず先を見通し製品開発や販路開拓を進めていかねばならず、営業と開発の一体感が必要であった。特に開発部門は顧客ニーズをいち早く製品化できるようにいくつもの案件を同時並	当社社長の人脈や得意先・共同研究先との協力を得ながら遂行しました。	販路開拓(マーケット調査)についてはジェットロと相談しました。

	行しながら製造部門と連携し製品化を進めました。		
141	零細会社と大企業の違い、休日、給料、福利厚生で若手社員が入社しない。	長期インターンに出会う。	投資育成
142	塑性変形能の少ないアルミダイカスト品をどのようにして、変形させるのが課題でした。	大学との産学連携および経済産業省のサポイン制度を利用して課題を解決しました。	財団法人の県産業技術センターに相談することが多いです。
143	人材	少数精鋭	行政機関の支援
144	海外展開において、現地法人の作り方など	金融機関の海外展開支援事業の部署の方などと面談をし情報収集をしている	経済産業局や信用金庫などに相談をし、情報提供をしていた
145	国内市場のシュリンク。販路拡大のためには外へ目を向けていく必要があった。	現在のテクノロジーを駆使して、時代の流れを有効活用。	ITなど流れが速いため、特別な専門機関などはなかった。流動的な時代の流れにすぐに対応できる期間があるとよい。
146	人材育成	事業部制、執行役員制度	中小機構
147	事例記載の通り	事例記載の通り	社内及びITメーカーと協議
148	看板の広告差し替えの際に、廃棄するプラスチックの環境問題がありました。また、生産性の問題もありました。	海外で布の電飾看板が広く普及しており、日本で普及させるため展張構造を考案し特許を登録。日本での普及を目指しました。また、生産性を向上させるために生産管理システムの構築を行いました。	信用金庫様のサポートをいただきました。
149	地震で被災した建物を単に再建するのではなくどう新しい価値を生み出していくか	ワインツーリズムの最先端地アメリカのカリフォルニア州ナパバレーに視察に行き有料試飲による豪華な酒蔵見学を視察した	中小企業団体中央会や商工会の専門家派遣事業
150	一番の課題は、特に県外での販路開拓 悩みの詳細としては、会社の知名度がないこと、また、差別化した技術がないことでした。	海外進出による、自動車産業企業との商談の獲得、ロボット関係の新製品の開発、その新製品のカタログ作成、展示会への出展により販路開拓した	中小機構には、海外進出について、また、展示会への出展について、県産業創出支援機構には、特許関係の相談など、県鉄工機電協会には、海外進出を県工業試験場には、技術的な相談をさせて頂きました。
151	売上全体の50%を占めるメイン事業の将来性に課題あり。高付加価値部品の多い事業だった為、簡単に補うのは難しい。	新業種や海外への販路開拓	海外展開についてはJETROさまに相談し、現在も支援していた
152	売上全体の50%を占めるメイン事業の将来性に課題あり。高付加価値部品の多い事業だった為、簡単に補うのは難しい。	新業種や海外への販路開拓	海外展開についてはJETROさまに相談し、現在も支援していた
153	熟成黒にんにくの海外への輸出や海外の現地での展開についてどのようにすすめたらいのか経験、ノウハウがなかった。	ジェトロや県の海外での展示会、商談会、現地視察等に積極的に参加し、情報収集することにより小規模ではあるが輸出も実施できた。また、海外における現地での活動については、JICAの事業を活用し、取り組んでいる最中である。	ベトナムでの総代理店契約案件については、ジェトロ青森から契約のひな型等を提供していただいた。
154	最初は、何から手を付けて良いのか分からず相談しようと思い、県などの相談窓口に行ったが反対されるばかりで進展せず自分を信じて行動するしかなかった。	開発を地道に繰り返していたがグッドデザイン賞受賞をきっかけに取材等が増えて人脈も広がり依頼も急増して好循環するようになった	短期での相談窓口はあるが、短期過ぎて表面上の教科書的な問題解決になってしまい本当の解決にはならない。長期で問題解決のために親身に相談に応じてくれる機関があると頼もしい。

155	少子高齢化の中で地元のお客様だけでは客数が減少するため、交流人口を増やすための取り組みを行ったが、お客様のニーズとマッチするのが困難だった。	すき焼きの今までの食べ方と異なるの食べ方の提案として、北王子魯山人が晩年に食べたと言われているジャブスキーを手本にして考案した。商工会にお願いし専門家派遣を行った	相談できる期間は商工会があります。他によらず支援などたくさんあります。
156	地方かつ地方の中でも交通の便が悪く、コンビニなどのインフラも進んでいない過疎地域で人材採用の難しさや中途採用の離職率の高さなどが非常に経営を難しくしていた。また、弊社は技術系の仕事のため、技術を付けるまでに長期間必要で、若年者の長期雇用が最重要と考えていた。	大企業と比較した場合の中小企業のメリットを如何に活かすのか。ほとんど少ないとされるメリットを最大限に何倍にもして生かしていく。まず、社長である私が大学卒業後選びたい会社なのかを徹底的に考える。社長である私が大学卒業後就職した、華やかな航空業界と何が違うのか。人気職種(現在はコロナで違いますが)である、航空業界には人が無数に集まり、田舎の町工場にはなぜ集まらないのか、、、資金、資本、名前以外にも なにかヒントないかなどを徹底的に考えてました。	
157	高齢化による「ものづくり技術の継承」が大きな課題として立ちふさがった。技術者を含む社員全員に対しては、60歳定年での自然退職を防ぐために雇用を5年延長し、70歳到達後も希望者はすべて雇用を継続することで若年者への技術の伝承がスムーズに行えるようになった。	社員に対し、専門の講師を招き働き方改革の講演を実施。特に定年を迎えた後の健康的な生活の在り方と雇用関係。	
158	弊社商品の使用方法について、高齢者やそのご家族がどこまで理解していただけるか。	アプリをダウンロードし、画面上で簡単な操作を行うことで利用可能になった。	
159	売上の低迷	先進地の視察を繰り返し行い、もづくりの考え方やその姿勢などを学んだ。また技術的なことは酒造技術講習会に参加し最新の技術を導入した。	技術支援センター 酵母の活性状態を確認するピルビン酸スティックが終売になり、その代替となる分析方法をご教授いただいた。
160	ブランド力が弱い	最新の製作機械を導入して作業効率を上げる。できた時間で製品の改良を行うことができた。	特にない
161	伝統工芸品産業は縮小傾向にあり、後継者不足であること。	後継者不足というのは伝統工芸品産業の縮小が原因でもあると考えています。 伝統的工芸品のものづくりを継承させたいと思っても、雇えない産地がたくさんあります。弊社は芸術系の大学や専門学校、高校で製作体験を行うことにより、錫や錫器というものを広め、興味を持ってもらうことにより就職先の1つとして考えてもらう。 この事業が課題解決となっています。	組合内で相談をしています。

162	表面処理業に属する弊社の立地環境は世界有数の眼鏡産地ですが、眼鏡の受託加工は数量にむらがあり、生産に季節性があるなど極めて生産管理がしにくい業種でした。弊社の前身は眼鏡メーカーの一事業部でしたが独立したときに眼鏡以外からしか受注しないという方針でスタートしました。そして従来の金属に対する処理というイメージを覆すチャレンジの連続でプラスチックをはじめガラス、陶磁器、果ては紙や布、木材に至るまで気体、液体以外なら何でもめっきしますという独特の真空加工技術を確立しました。	弊社が行う独自の処理は本来かなりの高温がかかる加工法です。しかし最初の取り組んだ眼鏡は金属加工工程で組成を変えて強度を保つ商品であったため高温をかけると金属がなまってしまい商品にならないという宿命を持っていました。そのため弊社は最初から低温加工を指向したのです。その行き着く先がプラスチック、ゴムなどの処理を可能とする現在の弊社の技術へとつながったのです。	業界横断的に総合的な技術視野を有するアドバイザーが常駐する機関が近在にあると非常に頼りになると思います。
163	人材確保	中途採用に積極的に取り組んだ	人材銀行の様な支援組織
164	装置産業の為1ラインの導入に億のお金がかかり常に借入状況が、ただ設備の導入には必ず管理をする人がいないと円滑な稼働ができない、その人を集めるのに常に苦勞をしている。一歩先行く技術、従来やっていない技術を軌道に乗せるのには苦勞は付き物と思ってやってきた。 また他地域進出の際には、災害に強い工場を作ろうと工場団地ではなく、自分の目で見て丘陵地を削り岩盤の上に工場を作った（震災でも被害はゼロ）。	昨年末から今年8月にかけて工場で設備投資を行ったが、フル稼働には3年はおかかるといった先行投資だったが、幸運にも2021年秋にはフル稼働に持って行ける受注がありコロナ禍でも思い切って実行して良かったと思っている。	あまり相談は持ち掛けていないが、補助金絡みの時は企業支援財団等にお知恵をお借りすることがある。
165	人材が中小企業では思うように採用する事は出来ない、従って先ずは、現状の生産性を上げなければ、納期遅れが常習化し、業績に影響しかねない状態になると感じて為	現状の見える化、先ずは長年思うように進まなかった5Sに注力し用途考え、中小機構の専門家派遣制度を活用して活動を実施、その過程で様々な課題が出てきて、その度に中小機構に相談し、援助を頂いた。	これまでは、県の産業活性化センターとか中小機構近畿に相談しています。
166	ブランド力が弱い	最新の製作機械を導入して作業効率を上げる。できた時間で製品の改良を行うことができた。	特にない
167	大きい会社でない中で、客先、メーカー、金融機関等々の信頼を得ること。新たな道を開く情報収集。	とにかくコツコツと実績を積み重ねていくこと。面白いと思うことはまず参加してみる。現在も行っていることもあります。が、継続していないことでも忘れた頃に何かしらの糧として活かすことや、繋がりとなって戻ってくる事が多い	認定支援機関の信用金庫、コンサルの中小企業診断士
168	人財育成、技術継承	人間力を磨く人財育成の継続	経営研究会
169	自社製品である環境測定器には日本国内で何の規格も無く、専ら自主管理計器としてしか活用されていない。一方、海外へ輸出をしようにも相手国の入札では何の認証を持っているかが条件になっており、海外販売が出来なかった。また、日本の大気汚染防止法にも活用出来ず、市場を拡大す	その様な中、新市場創造型標準化制度に採択されたことを切っ掛けとして日本国内でJIS B7996, JIS B7997群を作成出来たことから、今後の海外展開のみならず、国内でも環境省への働き掛けをする上での規格ができた。今後は大気汚染防止法への適用を視野に入れた活動を行う	INPIT知財総合支援窓口、今後は産環協などの中立機関や弁理士事務所。

	ることが出来ない。	ことで市場を拡大し、当社の販売に弾みがつくことを期待している。	
170	法的な問題が確立していない中、被災地支援などの実績を上げる為、地元自治体等の理解に苦労した。	内閣府防災担当を中心に国交省や厚生労働省の理解と支援を受けた。	新産業育成や規制緩和又は法的な西部が出来る窓口が欲しい。
171	ブランド力が弱い	最新の製作機械を導入して作業効率を上げる。できた時間で製品の改良を行うことができた。	特にない
172	国内各地域さまざまな山地があり、それぞれ特徴を持つ木材が育っている。自社は県で飢肥杉の産地である。この杉の特徴を活かし独自の加工技術で商品化を目指す。杉の表面は他の木に比べ柔らかく傷つきやすく、床材であるフローリングには利用されにくかった。何とか利用してもらうには木の表面を硬くし、それ以外は素材の木の柔らかさを残し、クッションのあるフローリングと赤身を活かし高耐久のフローリングを完成させなければならない等、他社との差別化を図りながら商品開発が必要。		試験等を行い、杉の特徴を調査。県木材利用技術センター。
173	業界内での知名度について	売上増加により知名度のアップ	取引メイン行
174	元々、弊社は区内で製造を行ってきました。また、区の仲間と協業して精密板金の一貫生産をしてきました。しかし、事業拡大、機械の大型化、により拡張できる土地や建物の取得問題、近隣の住宅化による騒音、振動の問題に悩まされ、他県に工場を移転します。これにより音と振動問題、地価の安いことによる拡張性といったことは解決します。だが、工場の周辺は農業振興区域で区のような工業集積は無かった。そのため、後処理である塗装や鍍金をやってもらうのに、先代自らトラックにて運んで顧客満足を支えていました。	上記に続く 失われた20年のなか、更に当区は住宅化が進み、時価も上がり坪150万円と聞きます。工場の周辺の地価は約1万円前後、1/150になります。弊社はこの有利な環境を最大限利用し工場の拡張、鍛圧機械メーカーとパートナー契約をし本業の板金部門の自動化を行います。機械はどんどん大型化し1ラインで150坪必要な物もあります。しかし、バリューチェーンである、塗装や外注先は未だに解決せずリードタイム、運送コストなど課題が山積していました。これを解決してくれたのが、区の仲間のネットワークである。不景気により、会社を縮小、廃業する会社の職人や経営者を助け、協力してもらうことで、工場に区の技術を移転していきます。海外勤務ではなく、単身赴任で週末は自宅で過ごせることは大変喜ばれました。これにより、工場に板金設計、プレス、板金、塗装、組立の技術移転ができ、この総称をミニ区と呼んでいる。本件は経済産業省主催表彰事業や経済白書にも掲載されている。	金融機関 信用金庫、日本政策金融公庫、 区の工業協同組合や工業連合会、金属プレス工業会 中小企業振興公社

175	以前より他サービスとの連携度を深める必要性を感じておりました。実現のためには、具体的な連携手法を含め、連携元、連携先双方での開発及び運用構築が必要でありましたのでその部分は高いハードルであったと思います。	介護施設と薬局の連携部分について新連携事業として採択頂き、連携先企業と密に内容を詰めることができたと感じております。また実現方法の具体化には時間を要しましたが、双方で必要性を強く感じていたことを含め、解決への道筋は試行錯誤に尽きる部分もありますが、課題解決へのステップを段階的に設けたことも乗り越えるきっかけになったと思います。	技術面につきましては、どうしても専門的な知識が必要となりますので、開発ベンダーのご担当者の方々、またプロジェクトの進め方につきましては、経済産業局・中小機構のご担当者の方々・連携企業のご担当者の方々のご協力により実現に至ることができたと考えております。
176	国内市場が飽和状態の中で、海外販売に活路を求めました。しかし、税制や、販売制度の違い。言葉や習慣の壁。何より、「その国に認知されてない酒」を売ることは、とにかく大変でした。	商品単品でなく、地域の風土や企業のストーリーを一緒に伝えるようにしました。「お酒は国の文化」であることを再認し、日本食との相性を伝えることで、顧客に商品の特徴が伝わりました。	JETORO様には、色々な場面でご相談させていただき、お世話になりました。また、国策が「海外販売強化」になったことで、国税局の方々にもサポートをいただきました。
177	金型プレートの高精度化に伴い、導入の機械精度だけではなく環境等の外部要因の影響が大きかったこと	試行錯誤	なし
178	畜産業ならではの、労力・労働時間等の軽減、さらに事業として繋げる事が課題の一つであった。飼養頭数を増やすだけでは経営がままならず利益が残らない状況が続いた。又、若者の雇用に関しての人材育成、働きやすい環境を整える必要性があった。	企業成長するために法人化し、6次産業化を取り入れ新商品の開発、SNS等のネット販路先の確保、国内だけでの需要ではなく海外へ販路先を求め、法人設立と店舗出店を行ってきた。また、「働き方改革」の実践により職場環境の整備、多彩な人材確保、意識改革に積極的に取り組んだ結果、「離職率の低下」や一人ひとりが仕事に対し、責任ある行動をとるようになる。さらに農福連携や耕畜連携など「地域とともに循環型農業」を取り入れるようになり、情報交換や研修会の実施（事業経営の伝授）による地域一帯のレベルアップに貢献。その他の取り組みとして、企業成長とともに法人としての基盤整備するために各行政（県庁、振興局、役場、農政局、中小機構、農研機構等）に様々な支援を頂くことにより、企業成長をすることに繋がった。	県サポートセンター（行政機関等）を通じて、各支援を頂き「実施計画書」「経営管理」「HACCP等の衛生管理」などの支援を頂くことにより担当事務員のレベルアップが企業成長にも繋がった。
179	（中国への進出）国内とは生活スタイルや習慣が全く異なる環境下で、現地（中国）でのニーズ（品質、コスト、納期）に対応できる製品をいかに提案していくかを検討するのに結構な時間を要しました。	まずは、信頼のおける国内の弊社取引先事業者で勤務する中国国籍の方を総経理として弊社に採用しました。その方がもつ中国国内での人脈及び行政機関へのパイプを活かし、尚且つ、弊社の製造技術、リードタイム、高品質さを幾度も提案していくことで、現地大手企業の関連会社と提携・調印に結びつけることができました。	現地の法規（労務、税務、その他）等の認識が薄かった為、海外の法規に精通された弁護士や税理士等の専門家に依頼し助言を頂きました。
180	生産性向上と技術継承	社内でIoT化推進室を立ち上げ、IT分野にリソースをシフトした	産業活性化協会へ相談している

181	自社独自製品に必須の消耗品を自社で生産できず、他社に生産を依存しているという課題。	ものづくり補助金などを活用して、消耗品の生産を手掛けることにした。重要なノウハウの流出を軽減できるようになる見込み。	メインの信用金庫
182	IS09001:2015 品質マネジメントシステムにより、弊社は下記のリスクに取り組んでおります。①技術者の高齢化と熟練技術の継承 ②ヒューマンエラー	高性能設備の導入による自動化や多能工の育成等を実施し、リスク対応策として取り組んでおります。	公的機関からの人材募集・助成金・セミナー等を活用させて頂き、高性能設備の導入やIOT・AIの活用等でリスクを軽減し、機会への取り組みを強化し、社会に貢献して参ります。
183	*新技術の習得及び品質の管理水準の向上 *人材確保と人材育成	*顧客の困り事を含め、あらゆる要求事項に応える姿勢 *要求事項に沿った設備投資	(営業及びWEB広告) 総合研究所
184	弊社には中間層が少なくベテランの技術を新人作業者に、いかに早く習得させるかが、課題となっていた。ベテラン作業者は、加工状態の良否を長年のカンに頼っていた。ベテラン作業者のカンを短時間で新人に習得させるのは非常に難しかった。	県産業技術センターに相談したところ、ベテラン技術者の加工の良否判断の基準を「見える化」する手法の提案を受けた。各種センサーを活用して、加工状態の「見える化」に成功した。これを基にして、新人作業者でも加工状態がわかりやすい指標をみることによって、良否判断の材料とし技術の習得を促進することができた。	上記の通り、県の産業技術センターに相談させていただいています。産業技術センターのような技術的な支援を単発ではなく定期的に行っていただけ機関があると助かります。専門家派遣のような単発的な支援では、今回のような成果は得られなかったと思います。
185	同業者と共感・共有する“しくみ”を作るための話し合い	大分に無い設備投資だけでなく、面倒くさい儲けが少ない事業に取り組んだこと	特にありません
186	弊社が取り組んだ「普及実証事業」は2度目の応札でようやく採択されました。当時でも20件の募集に100社前後の申し込みがある狭き門で、審査も殆ど企画書の書類選考なので、自社提案の新興国に対する有用性や将来性、更に弊社にとっての事業計画を書類上に如何に表現するか大変苦労しました。	ベトナム進出と言う課題そのものには依然から取り組んでおり、自社内のベトナム人技術社員の繋がりで何社かビジネスパートナーの候補企業とコンタクトが進んでいました。また、その内の1社が弊社のプロジェクトのカウンターパートとなったハイテクパーク(ベトナムのハイテク産業向け国営工業団地)との橋渡しになりました。1回目の応札で不採択の理由になったのはプロジェクトの事業計画です。当初の目論見は技術者育成用の教育訓練ロボットシステムを現地で販売する事だったのですが、「教材分野だけで、ベトナムに進出して独自のビジネスが展開できるだけの市場性があるのか？」と言う審査側の課題提起を乗り越える事が出来ませんでした。そこで2回目の応札では、カウンターパートを工業系大学からハイテクパークトレーニングセンター(団地の下部機関で主にテナント企業の訓練委託に対応)に切替、事業計画も「システムの販売」から「教材システムを用いた訓練活動をプロモーションの一環として、一般企業の顧客並びに需要を開拓する」方向に転換しました。1回目の企画書では教育研究機関と	支援機関はズバリJICAです。公募並びに審査もJICAですが、審査自体は非公開の外部人材中心との事ですので、主に公募する窓口の方が日常的に相談に乗って頂けます。また本制度は「ニーズ調査」「案件化調査」等を通じ、現地のカウンターパートの候補となる機関と事前に合議を結んでおく必要があります。応募前のカウンターパートの候補機関の紹介や政治・経済の情報提供など、現地のJICA事務所にも応札前からお世話になりました。

		言う非常に限られたマーケットのレンジが、2回目で一気に民間企業に広がった事が採択された理由と考えています。	
187	多品種少量受注生産しているの でお客様の受注内容や工場内の 製品や作業者の状況が全体を把 握できなかった。	生産管理システムとカイゼンカ メラシステムを融合して開発 し、どのような受注が入ってい るかが把握できるとともに、い つ・どこで・誰が・どのように (カメラによる記録も含む) 生 産したかもわかるようになった。 また、多品種少量対応スケ ジューラーを開発し工場全体の 今後の動きがわかるとともに、 作業者一人一人が自分の仕事の 今後の動きがわかるようにな り、打合せ時間の削減と作業段 取りの効率化が図られ生産性が 向上した。	
188	人口減少に伴う担い手不足、経済 規模の縮小による経営の継続性 を勘案みて、当社が得意とするイ ンフラ整備に係る製作は国内の みならず海外でも活用できる。海 外市場へと展開していくための 市場開拓に苦慮しました。	JICAの支援事業や、経済特区で の工場建設等、最新の情報を得 ることが事業展開への足掛かり になりました。	
189	建設業の、現場の職人ともなると 「きつい (Kitsui)」「汚い (Kitanai)」「危険 (Kiken)」 といった3K職場 (さんケイしょく ば) と言われることもあり、若者 には敬遠されていることは周知 の事実です。まずはそこを覆す必 要がありあました。	まずは働き手の確保です。社長 自らがパンフレットを作り、圏 内の高校を回りました。それか ら労働環境の改善です。今まで 工事はすべて下請けをお願いし ており、労働環境の管理が外部 任せになっていました。職人を 社員として採用する事で、法定 労働時間の管理や、休日出勤・ 時間外労働への手当て、福利厚 生面で安心してもらえる労働環 境を準備しました。	施工部門では多くの社員が高 校を卒業したばかりで入社し ており、それぞれ内面も未熟な 事が多いです。そのため、現場 の教育係でリーダーとは別に、 2～3名に一人、工事部門の中 堅社員が「援助役」として関わ っています (会社の申請業務を 教えたり、業務連絡を行って おり、相談に乗ることも多い です)。また産業医からも年に 数回意見をもらい、「エアコン 世代の夏場の対策」など対策も 行っています。

2. 受賞について

『「はばたく中小企業300社」受賞後にどのような変化がありましたか?』

No.	「はばたく中小企業300社」受賞後にどのような変化がありましたか?
1	未だ発表していないので変化はないが、発表後は反響が大きいと思う。
2	特段まだ行かせていない
3	今のところ変化なし
4	名刺に記載し社外にアピールでき、社員のモチベーションが向上している
5	社員のモチベーションは上がりました。営業や商談へはこれからだと思います。積極的に受賞歴を発信して行きたいと思います。
6	受賞内容を知らされていない 何で受賞したのかすら 何も知らされていない 答えようがない
7	特になし
8	大手主催の就職フェアへの参加依頼
9	特に変化なし
10	社員のモチベーションが上がった。感謝状がまだないので広報活動は今後。
11	今期は自治体の事業から県知事賞を受賞したとことと相まって社員のモチベーションがあがりました。
12	まだ目立った変化はありませんが、Google Analyticsのアクセス分析では、133%と30%以上のアクセスのアップが実現しております。 これは今後大きな影響をもたらすと感じております。
13	世界初機能商品の世界的セールストークが出来、品質信頼性を顧客より得られたこと。
14	新聞社の取材が一件。営業にはこれから用いる予定。新聞掲載なれば、社員のモチベーションも上がると思われる。
15	取材や問い合わせはまだありません。プレスリリースは実施予定ですが、記念品等がまだ届かないため記念写真を撮ってリリースする、というようなことができておりません。
16	大手ゼネコン、金融機関などからの評価があがった。また社内でも明るいニュースとして担当している職員のモチベーションがあがった。
17	人数の少ない中小企業ですが、自分達の行動が認められたということでモチベーションが上がっております。 コロナ禍で売上やモチベーションが上げにくい中でいいニュースとなりました。
18	今のところ特にございません。
19	市役所等に報告プレス等を出してみましたが、まだまだ当地域では本制度の認知率が高くないため反応はなく、大きな変化はない状況です。ただ、当社と致しましてはみんなで取り組んだ内容の評価していただけたことを嬉しく感じております。
20	会社としての信用度の向上、社員のモチベーションの向上等に効果がでています。
21	社会の公器としての責任をより感じるようになった。地域からも信頼してもらえるようなあり方を目指す上での意識が高くなった。銀行等支援機関からの信頼も高まったように感じます。
22	地方の中小企業にとっては現在の最大の問題は人材募集です。その際になにかPRできる材料としては「はばたく中小企業」を有効に活用したいと思います。まだ発表後間もなく、またコロナ禍により営業を積極的に欠ける状況ではないため、営業や商談への活用はできておりませんが、HP等を利用して今後アピールにつなげていきたいと考えております。
23	特に何も連絡がありません。PR不足やプレスリリースがないと誰も認識がない
24	今の所はあまり変化はありませんが、今後営業、商談に活用したいと思います。
25	現段階では特に変化はありません。
26	ない
27	登記先の認知度アップ
28	営業活用等行っているが、現時点では具体的な効果が見えていない。今後出てくるものと予想。
29	社員に受賞したことを伝えており、モチベーションアップにつながることを期待しています。
30	社員のモチベーションが上がりました。 表彰式に参加できなかったことについては社員一同残念な思いでした。
31	数社からお祝いの言葉をいただいた。 11/24現在では目立った変化はないが、授賞の品が届いたらホームページなどで宣伝をしたい。
32	今のところ、積極的に宣伝をしていないこともあり大きな変化は感じておりません。
33	社員のモチベーションが上がったと思う。取材等の問い合わせは今のところない。今後、受賞が会社の信用力アップになると思うので商談に活かしていきたい。

34	現時点で全社員に周知していないため、まだ分かりませんが、私個人としては、模範的な中小企業が表彰されるという事で、大変嬉しく思っております。
35	まだ、いただいて一週間です。
36	まだ、ない
37	今のところ変化はありません。
38	コロナ禍の中、受賞を広報できず、賞状も12月中旬との事ですので、届いてからの広報になる予定。様々な事情があるとは考えますが、賞状は早く頂きたかった
39	取引先から、お祝いの連絡があった
40	周囲の企業より認知され評価された
41	変化はありません。
42	発表が直近ゆえ主だった効果は無し
43	取材や受賞の問い合わせ、市のホームページ掲載など、社員のモチベーションアップにつながっています。
44	新聞に掲載していただいたおかげで、お祝いの電話をいただいたり、祝電をいただいたり、工場見学に見えたお客様が入り口の賞状、楯を写真に収めたり、社員の意識向上につながり、皆、いきいきと働いています。
45	ホームページより取材・動画作成・HP作成等は数社ありました。今のところ見送っております。
46	ブランド力向上、認知向上、仕入れ先知名度向上
47	今のところ目立った変化はありません。
48	特に反応はありませんでした
49	現状大きな変化は有りませんが、社員のモチベーションアップには成ったと思います。
50	社員のモチベーションアップと顧客へのアピールができる。差別化できる。
51	各方面から祝辞を頂き、社員のモチベーションが上がりました。私は、以前別会社で元気なモノづくり300社を頂きましたが、今回は当社の代表取締役として頂くことが出来ました。賞状等有れば市長に報告に伺い、新聞で報道して頂く予定です。
52	取引先からの信用が向上しました。特に金融機関様からは、受賞をきっかけに取組支援などの声を頂いております。
53	現時点で問い合わせは増えておりませんがメディアからの取材要請が来ております。
54	会議や朝礼等で受賞についての報告を社員に行った。今後ホームページや社内報などでも社内外に告知していく予定です。
55	区の金融機関から会社訪問を受けた
56	自治体の中でも本件をきっかけにして意見を聞かれたり、ビジネスマッチングの誘いを受けた。
57	金融機関の印象が向上し、融資が受けやすくなった。
58	多くの取引先から問い合わせがありました。
59	今期はコロナ禍で、社内に良いニュースがなかったもので、社員が喜んでくれた。
60	現時点では特にはない。
61	取り組みが評価されたことで、社員の意識が向上した。
62	表彰状、ロゴマーク等宣伝できるものがないので公表方法がよくわからない
63	今のところ、新型コロナウイルス感染症による自粛の影響により表彰状も頂いて居りませんので、当社からの広報活動も出来ておりません。
64	商工会議所から会報の記事にいただいた
65	まだ、発表されたばかりで、大きな変化はない。ただ、はばたく中小企業300社の認知度が低い気がする。認知度を上げていただければ、社内的なインパクトも大きいと思う。
66	社員と共有する事で社員のやる気にも繋がっております。
67	まだ受賞したとこなので実感はないですが社員の意識は変わりました。
68	社員のモチベーションが上がった。 営業や商談の際、話題にあがった。
69	取材や問い合わせが増え、社員のモチベーションが上がった。今後、営業や商談に活用していきたい。
70	お客様からお祝いのお言葉を頂戴したり、社員のモチベーションが上がりました。
71	取材の機会が多少増えた。新たな商談などにはまだ繋がってない。
72	金融機関の方々から、ご祝辞をいただきました。
73	・お取引先の方々から受賞について、お褒めの言葉をいただいた。

74	企業価値が上がり制度資金の特別枠の案内も頂けた
75	まだ特段ないです。
76	受賞して日が浅いので 具体的な変化はまだないが 今後、自社のPR等に活用したいと考えます。
77	お祝いの言葉を沢山いただきましたが、現時点で大きな変化は感じていません。 現在、ある補助金の申請をしています。本当は明日が締め切りなのですが、申請用のサイト登録を本日時点でしていただけていません。 こうしば場面でも優遇措置などあれば嬉しいですが、申請される方達全員に平等ではないのでよろしくはないですね。
78	まだ、時間が経過していないので変化は感じていない
79	タイミングが遅すぎなのと、ニュース記事には代表者3名ばかりが名前が載っているため、PRはあまりできていない。
80	対外的には今のところ特に変化はないが、従業員の意識向上に寄与している部分はある。
81	まだ、変化はありません。実際賞状や盾などが届けば実感が出そうな感じはします。
82	今のところ特になし
83	本格的な反響はまだこれからですが、取材の依頼も受けていますし、今後、今回の受賞を営業面でも活用していきたいと考えています。
84	取材や問い合わせが増えた。
85	受賞できた事は、光栄で誇らし気持ちですが、受賞の実感は、まだ無いです。コロナの影響で式が無かった事が、大きいです。受賞した事で 自分たちが行ってきた事が 評価され 社員のモチベーションが上がりました。
86	経営者自身のモチベーション・会社全体のモチベーションも上がっています。 地域の取材がありました。営業や商談は今後に影響は出てくと思います。 弊社がこの10年間やってきたことが認められて嬉しく感じています。
87	社員のモチベーションには多大な効果があった。 商談への活用、取引業者の信用増大など。
88	現時点では大きな変化を感じていないが、営業会議で受賞の件を伝えと、社員が非常に喜んでおり、受賞商品の魅力を再認識して営業に前向きになる社員も出てきた。
89	まだ発表されてから日が浅く、大きな反響はない
90	今のところ特にありません
91	受賞後の主な変化は社員のモチベーションの向上です。全国で300社しか選ばれない企業に認定されたことで、今まで取り組んできた取り組みは間違いではないといった肯定感によってより自信をもって仕事に取り組む姿勢が見受けられるようになりました。
92	取材や商談はまだ具体的にありません。社員のモチベーションは上がったと思います。
93	取材の問い合わせが増えた、商談に活用できた。社内でも新たな取り組みを開始した（FSSC22000取得に向けて取り組み中）
94	現時点では反響はない。
95	取材や問い合わせが増え、地域の商工会や商工会議所への冊子の掲載が決まった。営業や商談の中で相手を説得する一つの武器になった。社員のモチベーションが向上した。
96	・現状は、変化ございません。
97	今後、社員の更なるモチベーション向上を期待しています
98	社員の意識改革につながったと思います。
99	取材が増え、社員のモチベーションが上がった
100	地域社会及び業界内での注目度がアップし、関連する広報誌等から取材・問い合わせが増えた。また、営業先での商談に活用でき、社員のモチベーションも上がった。
101	社員がこの賞のすごさを理解できずにいたので、外部の人に話をしてもらいました。
102	複数の関連企業様に認知いただき、お祝いを頂きました。あんな営業活動の中で日本を代表する会社の一社に選出いただいたことを活用しております。
103	公の発表までは、オープンにしない事というご指示を遵守しておりましたので、変化はこれからだと思います。社内報や企業PRの際に今後活用させて頂く所存です。
104	問い合わせが増えました。営業のツールとしては、ホームページに盛り込むなどして、これからPRしていこうと考えています。
105	何人かからご祝辞をいただきました。また社員のモチベーションも上がっているかと思っています。
106	地方銀行と弊社総務部門との間で、受賞が話題になった。また、地方紙の電話取材を受け、翌日の記事に掲載された。
107	数件の問い合わせがありました。

108	【自信になった】 「自社が進めてきたこと」「自社が組み立ててきたもの」を評価頂いたことで、自身が増して、さらに前を向くための自信になっているというのが素直な気持ちです。 他の認定機関や顧客に対しても、今回の受賞についてお話する機会がございまして、先方様に対しても、安心、信頼していただけておりますので大変嬉しく感じております。
109	新聞社から取材依頼があった
110	取材、問い合わせなどはありませんが、従業員のモチベーションは気持ちよく上がりました。
111	経営方針がより理解されやすくなった。 社員のモチベーションが上がった。
112	現在のところ大きな変化は御座いません。WEBによる受賞連絡により感謝状や記念品などが手元に届いておらず、直近の新型コロナ感染拡大の影響により、社内外へのPRが今一つの状態です。
113	この時節でも新規取引先が増えており、今回受賞したことで、相手先の信頼感の向上に繋がっています。
114	まだ変化は見られません。
115	さっそく雑誌、新聞、テレビ局の取材があり、弊社の広報PR活動につながっている。
116	・「はばたく中小企業300社」の受賞のおかげで自信につながり令和3年度の県もの作りフェアに初めて出展します。 初めてのことで不安がありましたが、外部からのサポートを得ることができ着々と進んでいます。（補助金の活用も商工会から案内があった。） ・社員一同これからどのような変化が必要になっていくか、未来にむかって動き始めている。（難削材の加工に積極的に挑戦している。） ・ホームページの閲覧回数が確実に増えている。受賞した後
117	メディアや市担当者に認知いただいた。
118	年末年始における挨拶などに受賞をさせて頂いた自社のアピールを行うことで営業や商談に活用する予定です。現時点では少数ではありますが、問合せも来ており、今後は認知度や評判が上がっていくものと思われます。
119	自社の特徴を改めて感じることができました。
120	取引先や金融機関からの評価が高まり、新たな商談にも活用できております。企業としての価値が高まったと感じております。
121	最近話題の自治体ですので、現状での話題は新型コロナウイルス一色です。しかし放置が続くHPの更新や動画制作などの手が回らなかった業務を進めております。
122	取引先からの問い合わせと地元新聞に掲載され、知名度が上がった
123	新聞記事に掲載予定である
124	受賞後といわれても、まだ公開してから日が浅く変化は感じられません。
125	これからです。
126	まだ受賞証明が手元にないため社内及び関係者にのみ口頭及び自社WEBで伝えている。本日現在、とても営業や商談に使える段階ではない。地元自治体の区長への報告会が実施されたが、受賞証明を区長に提示することもできず大変に残念であった。
127	SNSでプレスリリースしたところ反響が多かったです。これをきっかけに疎遠になっていたお客様等への認知を再度できると考えます
128	別に何の反応もありません。 マスコミ、等々。
129	社員は自社の対外的な評価を認識する機会がほとんどない為、改めて社歴の長さと諸先輩の努力によって築き上げてきたブランド力を認知出来ました。
130	まだ、実感はありませんが、農商工連携事業認定・地域未来牽引企業認定を受け、取組んでいる新事業の販売店契約を進めており、自治体の協力を得ながら全国へ向け、営業・商談共にこれから伸びていくと確信しております。また、全社体制での取組みを意識して受賞した事に対する自信と誇りを再確認しながら、前に進んでいくよう取り組んでおります。これから1年間を集中的に意識改革に費やしたいと考えております。
131	特にございません
132	特になし
133	いまのところあまり変化なし
134	特別なし。
135	賞状等、何も入手出来ていないので、HPにも掲載しておらず、何も変化なし。
136	DMがくる。

137	取引先銀行の評価が高まった
138	今のところ、特にありません。 コロナの影響でしょうか？例年であれば地元紙には載るのですがそれも無いです。これからではないかと思われます。
139	取材依頼がありました。
140	広告（新聞・サイト）からの依頼があった。社員のモチベーションが上がった。
141	コロナの影響で情報発信しても伝わり切れていない。
142	社員のモチベーションが上がりました。
143	対外的には、まだ変化が見えない。社内では、モチベーションがアップしました
144	HPに掲載をした為、イメージアップにつながっていると考えます。
145	今のところ変化はありません。今後出てくる可能性があります。
146	社内にはまだ公表していない 賞状と盾が来たら公表する、HPにも。
147	内外からのお祝いの言葉や信頼向上につながったかと思います。
148	何しろ、発表が遅いし賞状を送ってくるのも遅いので効果が発揮できていない。せめて賞状だけでもすぐに送れないものでしょうか。SNSが重要な時代にエビデンスがない写真ではインパクトがなく賞状がきてからしかアップ出来ない。
149	一番変化があったのは、社員のモチベーションがあがったことです。
150	今のところ、社員のモチベーションアップアップくらいになります。
151	特に変化はありません。
152	受賞した証書などが無いと公表しにくい。早く送って欲しい。
153	新聞、ケーブルテレビなどの取材があった。お客様もコロナ禍ではあるがたくさん来て頂いている。社員もモチベーションは上がった
154	専門誌である日刊工業新聞社系列ダイカスト新聞に取り上げられたり、金融機関からの賞賛の声がありました。業界的にも取得している会社は少なく、これを気に業界が盛り上がってくれればと考えております。社員のモチベーションは賞の受賞よりも現実の自分への見返りなので、まだまだだと考えています。
155	受賞により当然の如く社員のモチベーションが上昇。本社所在地の市長に表敬訪問を行い、併せて7月豪雨災害支援として寄附を行い。各方面より御祝の連絡を受けた。
156	自社でこのような商品を販売していると他の介護関係者へ案内できる。
157	社員のモチベーションが上がった
158	特になし
159	少しですが、取材が増えました。
160	小さな記事が新聞に出ましたが、これを見た人から連絡をもらうことが増えマスメディアの力を感じています。ホームページにも掲載し有効に活用させていただくようにいたします。
161	まだ変化は無いが、これを機に更に大きな舞台に羽ばたいて行けるようにする
162	現在従業員には受賞の話を朝礼等でしましたが賞状がないのでいまいち・・・。 まだ商談等には反映していないが新聞社からは広告の話は入って来ている。
163	本年は、コロナ禍で表彰式も無かったことでメディアでの取上が少なかった影響で営業面では特に変化はありません。社員のモチベーションもそんなに大きな変化は感じられません。
164	特になし
165	社員が自分たちの行ってきたことが国が認めてくれたと言うことで、モチベーションの向上につながっています。
166	一緒に働く仲間（社員）の自身、モチベーションUPになります！
167	未だ実感せず。（表彰状を頂いたら変化があるかもしれません。）
168	2019年の台風19号被災し、会社の立て直しが出来たのが本年7月、その後の受賞と重なり社員のモチベーションが上がった事や入社希望者が増加しました。
169	特になし
170	未だ変化は見られない。
171	HP等で受賞記載、コロナでまだ営業等変化見えず。
172	まだ、大きなアクションはないが、今後求人関係やプレスリリースをし地域での知名度の向上、更なる発展に向けて頑張っていきたいと考えます。
173	受賞間もないですので、営業や商談への活用についてはこれからの段階にはなりますが、社員のモチベーションを高めることにつながっていると感じております。

174	社員のモチベーションが上がった
175	まずは、議員や行政の方々からご連絡をいただき、そこから顧客にも広がって、商談の際の話題にしていましております。社員のモチベーションにも良い影響がありました。
176	式典がなく実感がない
177	今回の賞を頂くことにより、個人レベルでの従業員（パート・アルバイトを含む）の仕事に対する責任ある取り組みの変化がみられ、コロナ状況ではありながら売上を伸ばせている要因の一つとなっている。今後もこの「はばたく中小企業300社」の名誉に恥じぬよう従業員一同で社会貢献も含め企業成長していきたいと思っております。
178	営業、商談の中で、話題の一つに取り上げられるようになった。 新卒採用（大卒）ツールとして活かすことができました。（学生さんに関心を持たれる企業になった。）
179	授賞の模様を社員へ伝えた。これまで頑張りが報われたという気持ちになれた
180	まだ、賞状も、楯も届いていないので、外部公表ができていない。
181	「はばたく中小企業300社」に受賞したことを内外にPRすることで、社員のモチベーションを向上させていき、より品質の良い製品を社会に提供して参ります。
182	社員のモチベーションと自覚が上がりました。
183	地域誌の取材が増えました。
184	変化ありません
185	弊社が加盟する商工会議所のコーディネーターの方から祝辞と、受賞に至るまでの経過などに質問がありました。一般企業関係者からの反応はまだありませんが、企業支援をされる立場の方は本制度について関心が高い事を感じました。
186	日本経済新聞社の取材を受けました。銀行の取締役の方がお祝いに来社されました。
187	取材や問い合わせ時に話で出ることが増えました。
188	大きな賞をいただいた事で、お付き合いのある会社さまからもお声を掛けていただき、今まで取り組んできたことが認められつつあることで自信が深まりました。

3. 最低賃金について

『現在最低賃金で従業員を雇用していますか？』

有効回答数：193社

はい（最低賃金で雇用している）

30社（15.5%）

いいえ（最低賃金を上回る額で雇用している）

156社（80.8%）

その他（自由回答）

- ・ アルバイトの清掃社員のみ最低賃金
- ・ 技術部門なので、わからない
- ・ 技能実習生は慣例通り最低賃金に雇用しているが、その他の従業員に関してはすべて最低賃金以上の雇用している。
- ・ 最低賃金+30円
- ・ 設問の意味がよくわかりません
- ・ 日本人は「いいえ」、海外実習生は3年までは最低賃金です。
- ・ 能力等に賃金を決定しているので、色々な人がいる。

3. 最低賃金について

『日本の最低賃金は低いという意見がありますが、これについてはどのように考えますか？』

No.	日本の最低賃金は低いという意見がありますが、これについてはどのように考えますか？
1	デフレ経済の中、必ずしも低いとは思わない。
2	回答なし
3	世界的に見ると低いと思う。
4	能力に応じて払えばいい、最低賃金は目安として必要
5	低いと思います。特に技術を伴う専門職は職能給をしっかりと見直した方が良いと思います。
6	妥当である。 儲けが変わらないのに 最低賃金を上げられても困る 最低賃金であるための仕事内容と把握している 打開したければ能力か体力をつぎ込むべきであると考え
7	個人的見解ではあるが、最低賃金付近でお仕事をされている方の仕事に対する考え方や、姿勢はそれ相当のモノであると思う。最低賃金を上げる事が目的ではなく、成果に見合った賃金が支払われるべきだと思う
8	中小企業については大企業ほどの賃金増加が無く、大企業との給与格差は広がりを増していると想定している。中小企業を経営するには、比較的安価なパート社員に依存しなければならない部分があるため、最低賃金が低いというのはやむを得ない部分がある。大企業から中小企業への所得の分配が加速すれば中小企業の社員・パートも必然的に賃金が上昇すると考える。
9	業務内容によっては低い又は高い事があると感じる。
10	最低賃金はあくまでセフティネットであって、最低賃金での雇用をするような会社は採用活動において競争力がないものと思います。そのような中で敢えて最低賃金を支給する会社での就労を希望する者は申し訳ないけれども労働力としての価値が著しく低い方ということだと思います。したがって通常の経済活動を行っている企業が最低賃金を意識することは少ないのではないかと思います。
11	我々は【笑顔をつくる工場にしよう】という経営理念で仕事をしております。 その観点から従業員へはなるべく給料を増やしたいと考えております。 世間一般でみたとき、 最低賃金については以下の点から考えております。 ○最低賃金が上がらない理由・競合面 最低賃金の上昇、これが進まない案件については、例えば喫茶店を例にすると、 老後の採算度外視の喫茶店があったとすると、そこに引っ張られて提供価格が下げざるを得ません。 我々現役世代がこうした競争にさらされているということになります。 大きな意味で言えば、為替を操作している中国のような企業群との競合もこれにあたります。 我々の原料仕入値が、海外企業の販売価格よりも高いことがあります。 競合他社が安値受注をしている場合、これに引っ張られコスト削減が必要になるということです。 ○最低賃金が上がらない理由・商業面 大手企業につながっている下請け企業が多いと思いますが、コストを全部丸裸にされています。 かつ、調達部という名の部署があり彼らは内部向けにコスト削減をノルマ化されています。 永続的にコスト削減と、調達先変更というリスクにさらされています。 行き着く先は末端の作業者の人件費になります。 利益がでないので、設備投資が遅れ、さらに人件費が極限までさがるという悪循環になっている企業をたくさんみてきました。
12	最低賃金の高低でなく、能力に見合った賃金制度に成る様、弊社は努めており、最低賃金額は一つの指標という観点です。
13	日本の経済成長が世界から取り残されているのに、企業に負担を押し付けるのは本末転倒。
14	分かりません。社員や求職者がその企業の賃金で満足しているかどうかが重要と考えます。労働契約ですので労使双方が納得しているかどうか、だと思います。一方、最低賃金は設けておかないと、労働力の搾取や収奪が起り得るので必要ではないでしょうか。
15	最低賃金では一人暮らしはかなり厳しいと思う。 中年年齢層の所得格差も大きくなってきているように感じる
16	雇う身としては、ここ数年の最低賃金の上昇率は高すぎると思う。が、額面としては正直必要なものもわかる。 世の中の大多数を占める中小企業が付加価値や労働生産性をあげられないのも問題ではあると思うが、職人技など手間をかけたものに対する対価を認めてもらう営業力やブランディング力をつける施策が欲しい。
17	高い、低いは職種によると思います
18	最低賃金以上の賃金設定をしています。従業員が幸せになって、頑張ってくれることが会社の発展につながります。

19	一定の基準も必要だとは感じておりますが、人が人の賃金を決めること自体が難しいと感じております。当社は時給が1,000円前後からスタートするので特に低いかどうかを考えたことはありませんが、1,000円ですら高いのか低いのかよくわかりません。最低基準から考えれば高いと考えるのが普通ですが、これが正解かどうかなどは規定があっても毎年ずっと考えている問題です。数字＝幸福度or仕事内容＝幸福度または両者？900円でも、1,000円でも2,000円でもそれが最低賃金の数字になってしまえば必ず最低賃金は低いと言われると思うので難しい問題だと思います。
20	特にパート勤務の女性社員に優秀な人材が多いので最低賃金は低いと考えます。しかしながら、最低賃金を上げていくと103万や130万の壁があり、働ける時間が低下していきます。この問題を解決していただけると良いのではと考えます。
21	高い低いについては、比較でしかなく、判断できません。弊社での賃金の考え方は、弊社のビジネスモデルにおいて、その人がどういった価値提供ができるのかの量によります。
22	正直他国と比較して高い安いを論じているメディアの情報について、それが物価水準を反映した数値なのか、為替を反映した数値なのか、本質的に比較に足る数値なのかどうかは良くわかりません。むしろ日本の商慣習上、二次下請け、三次下請けはスズメの涙程度の付加しか得ることができません。川上企業は自社の利益を確保したうえで、下請法にかからない範囲で下請け企業に価格競争を投げかけているため、そこに群がる下請け企業は値段のたたき合いになった結果、賃金が安くなっている感覚があります。そのため川上企業の給与が問題になることは絶対にありません。発注側は自社のボーナス、昇給分の利益を確実に確保したうえで下請けに発注しています。ただし、川上企業の給与からは税金、保険等もある程度発生してくると思うので、額面の最低賃金だけでなく、所得の配分といった面からも論じなければ、最低賃金という単語だけが独り歩きし、経営の厳しい中小企業はますます人件費が上昇するだろうし、賃金を上げることができない中小企業はますます人手不足になることが目にみえていると思います。この状況が続く、若者就業者の製造業離れ、中小企業の後継者不足等が今後深刻化すれば、必然的に価格競争に付き合う下請け企業が減少してくるので、むしろ下請け企業の賃金が安定してくるのではないのでしょうか。
23	日本で都市圏ならいざ知らず、地方での物価は断然低い。都市だけでなく、地方全てが足並みを揃えない限り難しいであろう。また、逆行し物価を下げたがる業者、販社、販売店がいる所をからして、難しいとも思う。
24	企業の利益が少ないので引き上げは難しいと思います。
25	何を基準に高いか低いかという議論になります。当社でも楽しく働いている人は賃金でもめることはありません。むしろ、仕事を楽しめないで作業として行っている人とは賃金でもめることがあります。この様な方は作業効率もよくありませんし、働いているというより時間をつぶしに会社へ来ている感じです。この様な方は当社では長くは続きません。当社では障害者でも楽しく働いていますから。
26	各社様々な経営方針があり、一概には回答は難しいと思います。
27	判断できないが、会社に利益があれば社員に還元すべき
28	同一賃金同一労働を考えれば低い（ボーナス部分が低くなる）
29	国レベルでの労働生産性向上に欠かせないものと考えますが、大企業が展開する賃金アップを中小企業で展開するには難あり。国、地方と一体となった取組みと支援が必要と認識。
30	それぞれの国の物価水準もあり、賃金水準だけで高低を比較する人はできないのではないかと考えます。
31	弊社はIT企業であるため、個人の能力の差が大きく、一意に最低賃金を設定するということは困難であるという考えですが、現状では人材が不足している業界であることから、必然的に平均給与も高くなりがちのため、現状では最低賃金での雇用とはなっておりません。あまりに最低賃金が上がると、業界未経験の方を試用することが難しくなり、機会損失が発生することもあるかと危惧しますので、そのあたりの対応策があれば良いかと思っています。
32	「日本の最低賃金は低い」というのが何と比較しているのかわからないが、最低賃金、残業なし、賞与なしでは最低限度の生活しかできない。生きていけないほど貧困ではないので、妥当な水準だと考える。
33	ヒトモノカネのうち、モノとカネはヒトが創っていることを理解していないのが全てではないのでしょうか。同時に会社が従業員の立場で物事を考えていないことの影響もあるかと思っています。自分が逆の立場だったら働きたいと思う会社なのか、会社は誰のおかげで運営できているのかを想像すれば、理解はたやすいことなのですが。スタッフを道具として使おうとしている会社が多い気がします。社長一人で運営できる組織はどこにもありませんし、サラリーマン経験のない創業者やサラリーマン上がりの経営者が錯覚しやすいポイントかとも思います。

34	決して低くは無いと思います、仕事内容に対し賃金が低ければ、高い企業に人は流れるので、従業員の募集をかけた際、応募が無ければ賃金を見直すしかないためです。最低賃金を更に上げていけば、従業員に求める仕事内容もそれなりに多くなっていくので、賃金を上げれば良いという話ではないと思います。 ただし、外国人から見ると他の国との最低賃金を比較した場合は、他国の方が高ければ日本で働こうと思う人が減っていくので、バランスは必要だと思います。
35	弊社は最低賃金にプラスして介護福祉士、理学療法士、言語聴覚士、看護師の資格手当を乗せているので、賃金が低いということはないと思います。
36	各種手当などがあり、退職金などもあり、きっちり仕事する方にはプラスになるようになっています。長期雇用前提で考えているのであまり強化してほしくない。休みも増え、有休も増え、実質はそれ以上に上がっているものと考えています。
37	会社や仕事で利益率が違うので何とも言えませんが、最低賃金は低くないと思います。
38	労働者にとっては最低賃金が増えることはありがたい事であるが、企業の経営、存続にとっては検討すべきことがたくさんあると考える。
39	有能な人材を採用するには、ある程度賃金を出さないと採用できないので、最低賃金での雇用は考えていないが、誰でも出来るような作業であれば、現状で妥当なのではと思います
40	もっと高くても良いと考え、自社でも企業内最低賃金を設定している
41	一律ではなく、業種毎に設定する必要があると考えます。
42	賃金を上げるには付加価値を高めて収益を上げるしかない、その訴求体力が企業にあるかどうか。
43	OECD加盟国の中では28か国中11位と中位レベルにあるが、フルタイム労働者賃金の法定最低賃金は28か国中25位と低い現状を理解しています。事業内容、規模などにより要因は様々ですが、国としての切り取りを1企業レベルでの判断は困難であると考えます、
44	最低賃金が低いとは思っていませんが、当社では、愛知県の最低賃金 927円に対し、最低1,050円〜で雇用しています。でも、国で決めた最低賃金は、妥当という認識でいます。
45	現在労働時間をベースに決定しておりますが、月収ベース（時間外労働での増加分等を考慮）での最低賃金があつていいと思います。
46	最低賃金は低くない。業界や仕事内容によって企業の裁量枠を大きくするべき。
47	近年大幅に最低賃金が増したので低いとは思わない。
48	基準としては有効と考えます。
49	仕事を一括りにした賃金の低い・高いは一概には言えません。 単純労働であれば、現状は妥当賃金に近いと感じます。
50	職種によって最低賃金が異なると思います。 技術を主とする業種は最低賃金が安いと考えます。
51	比較する国によるので高いのか低いのかはわかりません。
52	能力給を心掛けているので、常に最低賃金よりも高い位置にあります。
53	地域間格差がある以上、ひとくくりで最低賃金の上昇は難しいと思います。
54	良くわかりません
55	現社長就任以来働き方改革を行っており、休日、所定労働時間や賃金体系の見直し、新卒の継続採用など行っており、完全週休2日制、サービス残業がない飲食業としては働きやすい職場環境を作っています。賃金についても新卒が採用できる水準にしてきたので最低賃金以上のものとなっています。
56	外国人雇用など生活環境を整えられる給与を考慮したい
57	雇用者、労働者が息の長い経営・労働環境を維持できることが理想と考えます。
58	働く人が希望する仕事内容に、賃金が見合っているか、否かで判断するのがよい。賃金が高くて難しい仕事より、賃金は低くても簡単な仕事を必要としている人も多い。弊社の場合、子育て中のママさんたちは、はじめのうちは後者、子供の手が離れてくると前者希望に変わる人が多い。
59	地域格差はしかた無いと思いますが、優遇されても良い職種もあると感じています。
60	低いと思う。地域にもよるが、このような額では、若者が希望を持ってない。
61	高い安いという捉え方もあるが、最低賃金に地域間格差があることが地方から都市部への人口流出に繋がっていると思う。最低賃金を全国一律にすれば、地方ではそれに対応できる企業のみが生き残ることにはなるが、地方から都市部への人材流出に対しては一定の抑止効果が生じるのではないか。
62	基準はあつて良いと思う

63	中小企業経営者の立場から考えると、ここ数年で大幅な最低賃金の上昇があったとの認識です。電子機器製造業として客先から認められる時間単価は@2,000円/H程度の低い金額が多く有ります。30年前からほとんど変わって居ません。一方、従業員への時間単価は東京都では@1013円/Hですので利益をねん出するには作業時間、間接時間の短縮を行う経営努力しかありません。しかしもう限界に有ります。客先からの受注単価を高くする交渉も、同業他社との競争を考えると難しいところです。そのため自社製品の販売比率を高めて利益の源泉にすることを目標にして居ります。
64	特になし
65	国別の物価、福利厚生費用が異なり、一概に最低賃金だけでは比較できない。 ただ、非正規雇用がある限り最低賃金を上げて今後我々が直面する問題は解決しないと思う。非正規雇用を正規雇用に変え、従来非正規雇用で賄っていた仕事をIT等による機械化での代替が必要と思われる。 また、障害のある方の雇用で最低賃金を適応すると、逆に雇用が進まない。 これは障害のある方を最低賃金以下で採用するとの発想ではなく、障害のある方の才能と特徴をいかに見つけ、伸ばし仕事に結びつけるかの専門の機関が必要と思う。
66	最低賃金が増えることは賛成です。実際最低賃金での金額では新規の雇用は来ないのが現状です。 海外労働者に頼らないと現場が回っていないのが現状だと思います。 物価との兼ね合いもありますが、スタッフには沢山稼いで、幸せになってもらいたいです。
67	低いと感じますが上げれば上げるほど企業負担も大きくなるので新規商品には反映できるが既存商品については中々値上げ出来ないのが厳しい。
68	低くはない。現状は雇用を守るのが最優先。景気回復した後は上げるべき。
69	食品製造業の中でもとりわけ低価格の商品を製造する当社の環境としては、企業努力によるコストダウンを考えると最低賃金は決して低くないと考えます。
70	賃金を上げる、生涯賃金を上げる、投資等の活用による労働以外の所得等、労働収入や投資の為の教育をして、仕事や収入に対する考えをしっかりと認識できるようにしたほうが良いと思います。中小企業には、なんとなく給料あがったら良いな一くらの感覚しかない人が多い気がします。スタッフも一丸となり、同じ労働時間で、スタッフも会社も成長し、社会にも貢献していく。それを理解することが最も大事なことであり、賃金も高くなることに繋がると思います。 また、企業も社会保険の加入が増加する中で、価格転嫁できてるのであれば賃金を上げて価格転嫁できれば問題ない気がします。個人的な小林の意見となります。
71	雇う側からすると致し方ない気がするが、雇われる側からすると賃金を少しでも上げてあげた方が従業員のモチベーションも上昇し、責任感も生まれる気がする。
72	単純に金額だけで最低賃金の安い高いは判断できないと考えます。 当県は5地域に大別され、文化経済面での差があり、県下一律の最低賃金設定は合理性を欠くと考えます。 せめて住宅価格や地価を加味した最低賃金設定が必要ではなかと考えます。 数百万円で中古戸建住宅が購入できる県境に近い市の最低賃金900円と比較すると、東京23区内の最低賃金1013円はあまりにも低いと感じます。
73	・弊社の人事制度やそれに伴う評価制度をどのように刷新していくのか、それをどのような賃金体系のもと各人の処遇に反映させていくべきなのかといった、総合的な検討が必要な時期に差し掛かってきていることを認識している。 ・例えば、パート従業員の正社員への登用制度や業績連動型賃金体系の確立等を様々な角度から検討していく必要がある。
74	個々のスキルにも配慮した賃金体制をとっている。一概には言えないと思います
75	コロナの情勢下では最低賃金を上げるのは経営上非常に難しい課題の一つであると感じております。
76	日本の場合 中小企業の数自体が多過ぎるため どうしても価格競争になり企業の収益は上がらないので 自ずと賃金も上がらない負のスパイラルに陥っているのでは？本当に必要な企業しか残らない淘汰の時代が来ると思われる。それに残った時点で賃金も上がるのでは。
77	30年前は日本が世界の経済をリードしていましたが、その頃から所得はそれほど増えていないのですね。 あの頃、海外に行くといろんなモノが安く買えたように記憶していますが、今は海外の人達が日本に来ると物価が安くて喜んでいるのでしょう。 そうした影響もあって海外からの観光客が増えているのだとしたら、所得が増え、物価が増えるのも考え物ですね。 今は、世界と戦える企業が少なくなってしまったので、観光産業頼りなところもありますから。
78	各国の社会保障制度が異なるので一概に最低賃金を議論することはできないが、最低賃金という基準を設けていることはよいことであると考えている

79	最低賃金は600円などでもよい時がある。雇用を増やして負担を減らすなど、新しい働き方ができる方がよい。作業重視型か、メンタルケア重視でリスクを減らした雇用形態などが必要であると思う。例えば、教育インターンシップも兼ねて社会貢献としても高校生を3名雇いたい最低賃金がだせるわけもない。 雇用も業種も様々であるため、世の中には一律できないルールがあると感じる。 地域差もあり、県の市では違うので、県単位というのも間違っていると感じる。
80	外国人技能実習生については最低賃金で雇用中。母国の賃金水準と比較すると、最低賃金でも決して低くはないと認識している。
81	決して高いとは思いません。毎年のように上がり、企業の負担も大きくなって来ています。賃金が上がる分、法人税など他の部分を下げるなどの対策が欲しい。
82	最低賃金が特に低いとは思わない。スキルに応じた賃金体系にして努力する人、スキルの高い人が報われるしくみにすることが必要。
83	県の水準は近年、上がってきており、妥当な水準ではないかと考えます。
84	生産性が向上するなら最低賃金はもう少し高くても良いと思う。
85	事業の業績と関係なく 賃金を変動させないで事業を継続していこうと思うと思い切った 賃金を払えないので 最低賃金が低いのは仕方ないと思います。
86	私は最低賃金は低いとは思いませんが大・中企業と小企業・零細と同じの最低賃金では小企業・零細は不利です。なぜなら労働生産性の利益が違いすぎるので 最低賃金を上げると小企業・零細は人の雇用は難しくなります。（利益が薄い） 大・中企業は自分たちの利益確保の後で残った利益を小企業・零細に支払います。最低賃金が上がれば上がるほど小企業・零細企業は苦しくなります。
87	低いとは思わない。仕事の負荷や難易度で違って当然なので一律で納得いく水準は難しい。
88	以前は低く感じたこともあったが、現在ではどんどん最低賃金も底上げされてきており、現在では十分な額の最低賃金であると感じる。
89	もらう側から見て、時給1,000円そこそこ、月給16万円（160時間労働）で生活するのは正直厳しいと思います。但し日本の労働生産性が低い中で、賃金だけを上げることが難しいのもまた事実だと思います。両方を上げる方策が必要だと思います。
90	低いと考える ・外国人実習生を雇用しているが、良い人材が集まりにくい
91	弊社では日本の最低賃金は低いと考えております。その理由は日本の経済構造にあります。現在の経済構造は川中がもっとも力が弱い構造になっております。同時に川中は日本の雇用人口の70%を占める中小企業が集中しており、それらの企業が利益を確保することが難しくなっている構造上、日本の最低賃金が低いのはある意味当たり前の結果かと考えております。川中の課題はその弱い力を固有技術等で強化して川上、川下企業に対応していくことで有り、弊社ではその取り組みを進めております。
92	生産性を上げる努力がもっと必要。それに対する国の支援が更に必要と考えます。
93	世界的にみて、高いか低いかを考察したことはない。私個人、管理職でありながら、一労働者としての意見として、高い賃金をもらうかどうかは自分次第だと思っている。高い賃金をもらうためには、それなりの犠牲もあり、パフォーマンスも高いレベルまで到達しなければならない。そのレベルにより賃金格差が生まれるのは当然であり、個人レベルが低いのに高い賃金をもらうことはあり得ない。最低賃金はどうであるかより、日本人の労働パフォーマンスのレベルの向上に尽きる。
94	特に弊社所在地県は最低賃金は全国と比較すると低い、その額が実際に低いかどうかは個人によるので一概に言えないと考える。それとは別に、最低賃金はまだまだ上げていくべきだと考える。最低賃金を上げ、人件費を上げる。つまり、変動費を上げる。会社の利益に直結する変動費が高くなれば、全国的にブラックと呼ばれる企業は持続が困難になり淘汰されていくと考える。また、人件費が上がることで自動化、AI化が加速し、新たなイノベーションが生まれ、今まであった雇用が無くなる以上に新たな雇用が生まれる可能性がある。人々が適正な賃金で働きやすい環境で働くことができる未来を少しでも早く実現させるためにも最低賃金を上げていくことが一つの鍵だと考える。
95	・最低賃金を指標にしてない為、特にございません。
96	けっして高い水準であるとは思えませんが、企業全体の競争力を超えて上昇させていくのも難しいと思います。
97	弊社では最低賃金を適用しているのは海外研修生のみであるため、その他の社員に関してはそれ以上の待遇となっております。最低賃金に関しては低いという認識はありませんが、パート雇用の方にもその金額に見合ったお仕事をさせていただいているため、上がれば上がるほどそれなりのことを求めざるを得なくなってしまうと思いますのでそのあたりは懸念しております。
98	仕事の内容やレベル等によりそれ相応であれば問題ないと思います
99	特になし。
100	日本の国力が低いので仕方ないと思うが、海外に高い賃金を求めて流出するのが怖い。

101	日本の最低賃金が平均900円/時、最低800円/時を切る現状は、フルタイムで働いてようやく一人暮らしができる水準で、所帯を持って子供を設ける未来像が描けないと考えます。日本のこれからの産業を担う子供の出生率が低下すると、当然の事として日本の国力も低下していきます。弊社として日本の最低賃金について直接の対応はできませんが、事業に邁進することで顧客に満足いただき、適正な利益を得て、結果として地域の雇用を増やし、賃金に還元していく所存です。
102	経済の回転を考慮すれば、まだ高くても良いのではと考えます。現在の最低賃金は、就業j意欲をなくさせているほどに低いと思います。高い賃金構造に耐える社会構造を最終的に求めます。資本主義国家ですが、余りに闇が多いような気がします。
103	低い給料でそれなりの仕事でいいという働き方もあると思っています。最低賃金を上げるだけがいいとは思いません。
104	最低賃金を意識したことはほぼ無いためわかりません。
105	先進7か国の中では低い水準にあるとのことだが、生活費、教育費などに照らすと、その最低賃金で一定水準の生活ができるかと言えば、疑問である。
106	働き方が多様化している中、賃金形態も柔軟なものが必要かと思います。製造業、エンジニアの賃金が相対的に低い印象があるので、付加価値、生産性を高め、賃金に反映し、良い人材が集まるという好循環が理想的だと思います。
107	あくまで、当方の意見となりますが、実体経済の高揚が先に求められるのではないかと考えております。最低賃金は上がった方が経済効果を生みやすいことは理解しておりますが、まずは、社会の変化、革新が必要ではないでしょうか。
108	都道府県によって偏りがあると考えている
109	全体的に低いとか低くない、とは考えてもいませんが、自店において出せる範囲で取り組んでいます。
110	景気や物価に対する給与の手取り額や社会保障とのバランスで、最低賃金の高・低の議論に至るのかと思います。現在は給与の手取り額や社会保障が不十分だということがクローズアップされていて前述の意見に至っているものと考えます。
111	個々の能力には違いがあるため、能力と賃金という関係で見たとき、最低賃金は高いとも低いとも言えます。 ただ、生活への保障も必要ですので、最低賃金を決める必要はあります。
112	格差を考えると低いとも感じるが、これまでの歴史を勘案すると決して安いとも感じない。
113	低くないと考えている。理由は、最低賃金で考えられる業務は責任がなく、単純な作業、誰でも簡単にできる作業、肉体的にも精神的にも負担がかからない作業が予想される。その作業であれば、最低賃金は決して低くないと思う。また、中小企業の65%が赤字経営という現状から、人件費が高いため経営を圧迫していると感じる。安い人件費を求めて、中国で工場を建設し生産をするため、結局は技術も盗まれ日本の技術の継承が困難になっている。
114	最低限度の生活が出来る計算の賃金の確保は必要である。最低賃金の設定があることは、とても大切なことである。しかし零細企業は取引会社の高圧的値下げ要求、納期の設定等があり賃金をあげたいが厳しい状況である。 大手企業に合わせてしまうと地方の零細企業は大変であると思う。
115	経営者の立場からすると、妥当な金額と考えます。なぜならば通常の従業員であれば、仕事の能力によって昇給を検討するため、最低賃金での雇用はあり得ないからです。
116	就労の条件、環境等により一概に低いとは言えないと感じます。
117	当社は最低賃金を大きく上回る額で雇用していることもあり、最低賃金の水準についてはその妥当性はよくわかりません。
118	当社のように出張が多い会社はどうしても時間外手当の支給がありますので、基本給は簡単に上げることはできません、しかし移動の無い職場であれば、最低賃金だけでは厳しいと思います。。
119	賃金を上げて、他のコスト削減や販売単価に転化は難しい。
120	人間らしい最低限の生活が出来る金額を保証すべき
121	最低賃金が低いかは、わかりません。ただ言えることは、賃金だけ見るのではなく労働時間のことも考えていたかしないと、正社員はいいですが、パート、アルバイトの最低賃金上がることで労働時間が短くなり賃金上昇以上の負担が企業に出てきます。企業は、労働時間の対価で売上、利益を上げて賃金が払われるわけで低コスト化が進む日本で負担ばかりがのしかかってくるのが現状ではないでしょうか？賃金見直して言う背景ではなく別の角度で賃金上昇できるようなことを推進していったほうがいいです。
122	終身雇用が当たり前の時代が長かったこととリーマンショック以降に内部留保に流れることが多くなったことで分配が増やせないのかと感じる。
123	日本の最低賃金が低いという意見の根拠や拠出が不明なため回答しようがない。個人的な意見を本調査に反映すべきではないため、質問主旨が汲み取れない。

124	生産性の低さだと考えます。個々人の仕事に対する意識や会社の風土の改善がなければ生産性の向上はできないと思います。賃金が低いという声は社員からも耳にしますが、会社が支給していないのではなく、会社全体として生産性が低いことが原因だと日々説明しています。
125	妥当だと思います。
126	地方差と業種差があり、北海道で林業・木材製造業関係では本州との格差があります。基本的には儲かる事業としなければならないと考えています。
127	最低賃金でも良いという人がいる限り、この考え方はうまく行かないのでもっと、オープンに収入を得る為にやらなければならない意識改革が重要かと考えております。もっと自治体や国が主導して最低賃金という考え方をいかにクリアするかを考えるのが重要かと考えております。 高い・低いは、業種や取組みにより変わると思います。
128	考えたことはありません
129	最低賃金の引き上げで経済が活性化するとは思わない
130	低いと思うが、アルバイトやパート社員で成り立っている企業にとっては、人件費が利益を圧迫するので、厳しいと思う
131	最低賃金は低くないと思う。賃金は本来採用競争で決まるもの（採用される側のスキルと企業側のニーズ）であり、国が最低賃金を上げることを推進すべきではないと思う。特に海外企業とのコスト競争の中、雇用関係の様々な規制は全て国際競争をしている製造業の足を引っ張る施策ばかりで、非常に困っている。米国のように契約を結んでいることで、自由に解雇出来るようにすれば、業況が良くなれば採用を一気に増やせるし、給与も上げることが出来る。 その方がスピード感のある国際競争力のある経営が出来ると思う。
132	時代の状況によりそれぞれ国、地域によって賃金は上下変動すると思う。
133	最低賃金が高くなると、給与水準を高くすることでの差別化・優位性が低下してしまうのではないかと心配
134	海外と比較し低いです。社会保障も税金も低い。当社で販売している物、商店で売っている物も低いです。付加価値をつけて仕事や商売をするのが下手なのか？と思います。全体を上げる必要ありますが、地域格差は確かにあるので、最近言われている都市圏と地方の最低賃金を一律にするのは混乱を招くのでやめてもらいたいです。
135	諸外国と比較すると低いという認識。
136	企業や経済の環境状況によりますが、決して低いとは思いませんが、地域間格差をできるだけなくしていく必要があると思います。
137	低くないと思う。
138	職種に関係してきますが、やはり全体的に見れば低いと思います。
139	最低賃金は、諸刃の剣で、上がると失業率と廃業率が上がり、下がると消費の減少で景気が後退する。弱者の救済になっていない。
140	同一労働、同一賃金を守っていくことで、最低賃金を上げていくべきと考える
141	最低賃金というより正当な評価をもとに査定を行なえることが必要と考えます。
142	最低賃金は妥当、能力により上乘せすべき
143	低くない。通常は需要と供給で決まります。人材不足の部門は必然的に高騰しています。誰でも変わりがきくような業務は最低賃金でも問題ないかと思えます。 景気に応じて、最低賃金を引き下げることは難しいと考えます。 特に最低賃金が増加すると外国人実習生を雇用するメリットが低減されます。外国人実習生に対しては生活環境・組合費等の費用が3年間で時給換算すると500～600円企業側が負担しています。
144	商品への価格転嫁ができず、人件費を安くすることで利益を上げる体質が問題あると思います。
145	上げていかなければと思うが、今までのスキルでは困る。職業訓練等にしっかり雇用保険の財源を使ってほしい。同じスキルの人の賃金を上げるのは無理がある。
146	弊社は生産設備を導入しておりますが、食品関係の設備については、賃金が最低賃金に近く、費用対効果を出しにくい。
147	欧米と比較すると低いかと思います、日本の生産性を考慮したら妥当かなと思います。
148	この地域における最低賃金は、妥当だと思います。物価や労働人口、年齢、知識レベル等を勘案して、この地域で生活をしていける水準だと思います。
149	中小企業の場合、色々な能力の人が来るので、比較論は難しい。ただ困る事は、少しずつ最低賃金を上げられると売価に反映する事が出来ず経営が苦しくなるばかりである。最低賃金を上げると同時に売価に反映できる仕組みづくりを行ってくれば、問題は無くなると思う。

150	企業の発展と共に時給が上がらないと飲食業は厳しいと思います。1000円になれば継続できない店舗も出てくると思われます。
151	最低賃金は低い高いではなく、仕事への考え方の教育がほとんどない日本なので、何も考えないと安い人になると思います。良い仕事につくだけでなく、自分が如何に豊かな経済力をつけれるのかという教育がないことが問題です。なので、最終的に異常に公務員が増える国になります。公務員イコール安定、給与が高い。これ以外にたくさん職種があるのですが、考える人が欧米に比べ少ない。地方はさらにその傾向が高いです。 人の価値(対価)は、自分で如何に高めるかと社員教育で取り上げています。行政が最低賃金をどうこう言うのではなく、最低賃金ではない自分を如何に作っているのか。最低賃金での仕事というのは如何に自分を安く売っているかになるということであると思います。 政治が無理やり最低賃金を上げるのではなく、付加価値をつける自分になる教育、また、最低賃金である職種には個々事情を加味し、助成金や教育訓練をしていくべきであると思う。最低賃金は老人が多く、選挙権が多いのではなかなか変わらない。現役世代に有権をもっと与えるべきであると思います。
152	少子高齢化の打開策は少なくとも最低賃金をはるかに上回る賃金を支払、安定した収入を保証しない限り、安心して家庭を築き子供をなすことが出来ない。
153	低くないと思っています
154	低いと思う。昨今の政治状況が、大企業向けで労働単価を低くしている。税金、保険の負担が大きい。
155	低いという意見が多いかもしれませんが、伝統産業では15年でも半人前といわれるくらいの業界です。初めはものをつくっているのか、こわしているのかわからない状態です。 でも、できるようになれば賃金を上げていけばよいのではないかと思います。
156	日本の物価が海外から見て低いとよく言われるようになりました。インバウンド隆盛の一つの理由であると考えます。これは日本の賃金がほとんど上がっていないことに起因しています。本当の意味での脱デフレが実現し、国内経済が活況を呈するには賃金の底上げが非常に大事だと思います。そのためにも最低賃金の上昇は必須ですが企業がもっと強くならなければなりません。
157	最低賃金が高い国ほど生産性が高いことが報道されている為、日本は真剣に検討する必要がある
158	当県は高いので低いとは思っていない、ある県では地元の最賃に約30円近い上乗せをしている。(障害者にも)
159	分かりません。
160	低いと思う。昨今の政治状況が、大企業向けで労働単価を低くしている。税金、保険の負担が大きい。
161	実際生活する上では低いとは思いますが、中小企業の売上げや利益だと人件費を抑えるしかない部分もあり、最低賃金での雇用をせざる得ない部分もある。 最低賃金が上がっても、本人の能力限界により生産性が向上せず、最低賃金でも高いとなってしまう可能性はある。 単純作業などがロボットやAIなどにかかわると、実際付加価値を生めない人(作業能率等で最低賃金でしか雇用出来ない人)自体を雇えない事になるのも問題では(逆に生活補助等の対象になる?) どうしても最低賃金で雇わざるを得ない理由はある企業が多いと思う。それは、「はばたく中小企業300」の存在する知らない企業であったり個人事業主の方が。 このあたりのリアルな話は言葉をにする術する分からない所も多く、地銀や信金(の窓口担当)等にヒヤリングすると現実的な話が出てくるかと思う。 上記の話は金融機関の経営者会などでも聞く話だが、役員になっているメンバーより一般会員の方が切羽詰まっている話は多い。
162	個々の能力を引き出す人財育成によって生産性UPし業績も上がります。それに沿って賃金UPが可能だと思います。社員さんに還元する。
163	中小企業にとっては受注金額が20年前とさほど変わらない中、パート従業員の単価が最低賃金になり1000円を超えている。工数削減等の経営努力が追い付かない状況になっております。
164	最低賃金の基準は重要と考えますが、それ以上に企業への尽力や仕事を頑張り結果の出せた人材への優遇(税金や保障)制度があると「人」として生きる力の源になると思います。
165	低いと思う。昨今の政治状況が、大企業向けで労働単価を低くしている。税金、保険の負担が大きい。
166	地域格差があり賃金の高い低いあまり思わない。
167	コロナ禍であり何とも言えないですが ただ、人、物、金のなか、苦勞しているのが人財です。 いい人には、たくさんの給与を取ってもらい、別の意味で会社の財産にしていきたい。
168	介護業界については処遇改善手当などを含め、国の支援もあり改善されてきていると感じておりますが、他業種に比べるとまだまだ低い水準であると考えておりますので、弊社においても、人材育成及びシステム活用を含めた付加価値の高いサービス提供、業務の効率化により、給与水準の底上げを図っております。

169	最低賃金が低いと考えます。ただし、海外と異なり雇用の流動性が厳しい状況では、賃金総額は決まっているので、スキルがあるスタッフを新たに雇用するのが難しく、最低賃金を簡単には上げられない状況も理解している。
170	客先からはコストダウン、人件費はアップでは成り立つはずがない
171	「最低賃金」に関して、首都圏と違い地方はまだまだ低い水準となっているために労力に対し対価の低さが「転職」へと繋がり、「離職率」が上がってくる。そうすることにより企業スキルの低下など問題が課題となってくる。弊社では793円（当県）に対して900～1,000円（パート・アルバイト）に設定しているため「離職率」が低く長期雇用者が増え、必然的に企業レベルが上がっている。
172	都道府県によって生活環境が違う為、一概に高い、低いと判断するのは困難ですが、中小企業の立場で考えれば、人件費の高騰は直接経営に影響しますので、これ以上の引き上げへは賛同しかねます。
173	未経験採用でも可能となるため、最低賃金でスタートすることにより
174	当社は、ほぼ正社員で構成されているので、最低賃金レベルであると 日常生活に支障をきたしそうに思っている。
175	賃金の高い低いは、労働者の働く意欲と能力によって決まると思います。
176	物価上昇率に対して、最低賃金の上昇率をみると低いと思われます。
177	①経営者の資質（現状維持で満足している）②理念なく目先の事業だけに注力
178	最低賃金が低いと感じることはありません。携わる職務により賃金の高低がつくことは資本主義社会において当然であり、県の最低賃金（927円）はむしろ高いと考えます。 また、地域（県）で物価水準を基準に最低賃金の設定が異なることも制度的に妥当性を欠くと考えます。都会が一律に物価が高いばかりでなく、品物に拠っては地方より安いものもあり、また購買機会と言う点でも地方より都会の方が優位な点も考えられます。
179	物価が安いので特に低いとは思いませんが、中小零細の一部では付加価値が取れないため最低賃金での仕事も必要であると考えます。
180	最低賃金は低いと考えます。最低賃金で週休2日の日本の生活は難しいと考えます。人口減少が進んでいるため、消費や投資をするゆとりがある生活ができないのでは日本経済が衰退化すると考えます。
181	低いかどうかの基準値は人様々ですが、アメリカ等と比べて低～中未満の所得層が厚いのが問題ではないでしょうか。これからも若者を中心に増え続けていくように思います。家などの大きな買い物をする人が減れば、我々建設業界の未来にも不安を感じます。