中小・ベンチャー企業を経営・人事・労務の視点で元気にする

Keiei Roumu

VOL. 168
1月号

北出経営労務事務所 / シナジー経営株式会社
910-0804　福井県福井市高木中央２丁目 701 ウィング高木２F

今月の言葉

「良きビジネスリーダーは、ビジョンを創り出し、それを明確な言葉にする。そしてそのビジョンを情熱的に保有し、容赦なくそれを実現に向かわせる人間である」（ジャック・ウエルチ）
いかに素晴らしいビジョンであってもそれを実現できる人がいなければ、意味がない。ビジョンの明確化と人を動かす力はセットである。

2022年のテーマは【JoySmile】

昨年は大変お世話になりました。2021年はコロナの影響はありましたが、景気も少しずつ上向きとなり、それにともない、働き方の多様化、生産性UP、DX化など企業を取り巻く環境も大きく変化してきました。

企業の成長・発展にはそこで働く人の成長が欠かせません。人事・労務は経営の核となる大事な要素です。

私たち北出経営労務事務所/シナジー経営株式会社は、お客様の成長・成功を実現するために
経営・人事・労務面のサポートを今までと同様、全力で行います。仕組み化やシステム化をより一層深め、
スピードのある対応を心がけます。そしてお客様に喜んでいただく姿を最大の報酬とし、仕事のやりがいとします。
また、私たちが喜んで仕事をすることで、お客様から更に頼って頂けるようになり、益々良い循環となります。
仕事を通して笑顔溢れる社会を作りたい。そういう想いで今年度（2022年）のテーマは「JoySmile」としました。
お客様、社員、関係者の皆様が共に豊かになれるよう、尽力いたします。本年もどうぞよろしくお願いします。

2022年1月1日　北出経営労務事務所/シナジー経営株式会社　代表　北出慎吾

対面での研修に伴い、コロナ対策を徹底し、安全に配慮した上で研修実施を行います。ぜひご参加ください。

2022年卒新入社員向け！
新入社員研修2022inふくい産業支援センター
毎年満員御礼の新入社員研修を今年も開催！
★弊社の新入社員研修はここが違う！！★
ポイント1．グループワークメインだから理解しやすい！
ポイント2．絶対盛り上がるチームワークゲームが好評！
ポイント3．研修後の報告書で社員の受講様子が分かる！

先着50名様限定！

お申し込みはこちらからどうぞ！

入社2，3年目向け！
ステップアップ研修2022inふくい産業支援センター
入社してから1年が経ち、後輩を迎える社員。
新入社員からさらにステップアップするための研修です。
ポイント1．時間管理や目標設定などレベルアップに最適！
ポイント2．自分で考えて行動できる自立型の基礎を学ぶ
ポイント3．後輩に最適な声掛け、スタンスを学ぶ

先着30名様限定！

お申し込みはこちらからどうぞ！

ステップアップ研修

©北出経営労務事務所/シナジー経営株式会社

妊娠・出産を申し出た従業員への育休取得の意向確認等

2021年6月に成立した改正育児・介護休業法がいよいよ2022年4月から段階的に施行されます。4月に施行される改正点を大きく分けると、①育児休業を取得しやすい雇用環境整備、②妊娠・出産の申し出をした従業員への個別周知・意向確認、③有期雇用労働者の育児休業・介護休業の取得要件の緩和の3点になります。このうち②について確認します。

1. 個別周知・意向確認

2022年4月以降、従業員本人から妊娠・出産等の申し出や、従業員の配偶者の妊娠・出産等について申し出があった場合、会社は育児休業制度等をはじめとする一定の事項を従業員に、個別に周知する必要があります。周知すべき事項は以下の4点です。

①育児休業・出生時育児休業に関する制度
②育児休業・出生時育児休業の申し出先
③雇用保険の育児休業給付に関すること
④労働者が育児休業・出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い
※出生時育児休業に関することは2022年10月以降が対象

この個別周知とともに、「育児休業の取得を申し出するか」という従業員の意向を確認することになります。なお、これらの個別周知・意向確認の方法は、面談の他、書面を渡すことや、従業員が希望したときにはFAXや電子メール等を用いることもできます。

2. 意向をどこまで確認するか

意向確認の具体的な内容について、厚生労働省が作成した意向確認書の様式例を見ると、以下の4つの選択肢のうちから、従業員が該当するものに「〇」をつけ、会社に提出する方法になっています。

・育児休業を取得する
・出生時育児休業を取得する
・取得する意向はない
・検討中
※出生時育児休業に関することは2022年10月以降が対象

この意向確認について、会社がどこまで確認する必要があるか迷いますが、指針・通達では、意向確認の働きかけを行えばよいとされており、具体的な意向を把握することまでを求めるものではないとしています。当然、意向を把握することが望ましいとは言えますが、従業員によっては回答をしないケースも出てくることでしょう。今後の具体的な管理・運用方法の検討が事前に求められます。

個別周知や意向確認を行う前の「妊娠・出産等の申し出」とは、「妊娠3ヶ月です」という申し出や「〇月〇日が出産予定日です」というような申し出が該当します。妊娠・出産等の申し出を把握しづらい状況も想定されるため、例えばあらかじめ申し出用の社内様式を用意して、その様式を事前に周知しておき、書面を提出してもらうことで意向確認をしていく方法も考えられます。

copyright - 北出経営労務事務所/シナジー経営株式会社 -

就業規則を変更した際の届出に係る適切な手続き

改正育児・介護休業法が2022年4月より施行されることに伴い、今後、就業規則（育児・介護休業規程）を見直し、労働基準監督署へ届け出ることになるでしょう。そこで今回は、就業規則を変更した際の手続きに関するよくある質問をとり上げます。

1. 就業規則を変更した際の意見聴取

従業員数10名以上の事業所で、就業規則を変更した際には、パートタイマー等の非正規従業員を含む全従業員の過半数の代表者（以下、「過半数代表者」という）の意見を聴き、所轄の労働基準監督署へ届出を行う必要があります。

過半数代表者には、あくまでも意見を聴くことが求められており、届出する就業規則の内容に同意をとる必要まではありません。書面（意見書）に「異議なし」や「〇〇の変更について改善を望みます」というように意見を書くことを求め、就業規則に添付して届け出ます。

また、意見書に改正内容等について異議がある意見が書いてあったとしても届出においては問題なく、就業規則の変更の手続きにおいて、意見を聴くというプロセスが法令で定められています。

なお、賃金を引き下げるといった従業員にとって不利益な労働条件の取扱いに変更する際は、従業員と会社の個別の合意等の適切な手続きが必要であり、その実務については社会保険労務士等の専門家にご相談いただくとよいでしょう。

2. パートタイム就業規則の意見聴取

正社員とパートタイマーの就業規則を別に作成しており、パートタイム就業規則を変更し届出を行う際には、正社員の就業規則と同様に、過半数代表者の意見を聴くことになっています。過半数代表者はパートタイマーである必要はなく、また、パートタイマーの中から過半数代表者を選ぶ必要もありません。ただし、パートタイマーの過半数代表者の意見を聴くことが望ましいとされています。

3. 過半数代表者の選出

過半数代表者は、以下のいずれにも該当する必要があります。

① 労働基準法第41条第2号に規定する監督または管理の地位にある者でないこと

② 就業規則の変更の際に、会社から意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施する投票、挙手等の方法によって選出された者であること

過半数代表者を選ぶ際の母数となる従業員数には、管理監督者やパートタイマー等の非正規従業員も含まれます。正社員の過半数ではないことに留意しましょう。

過半数代表者が総務担当者になっているなど、代表者の選出が適切に行われていないケースもあるようです。過半数代表者の選出が適正に行われておらず、変更した就業規則が無効であるといったトラブルにつながることも考えられます。適正な選出方法により過半数代表者を選出しましょう。

copyright - 北出経営労務事務所/シナジー経営株式会社 -

女性活躍推進法における行動計画の策定等の拡大

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、
社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。

総務部長

2022年4月から女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定・公表の義務対象が、労働者数301人以上から101人以上の企業に拡大されると聞きました。この101人以上とは正社員の数で判断すればよいですか。

北出社労士

「常時雇用する労働者数」で判断することになっており、正社員だけでなくパートタイマーや契約社員、アルバイトなど、その名称に関係なく、無期契約の従業員、有期契約の場合は過去1年以上継続して雇用している従業員や1年以上継続して雇用する見込みの従業員を含みます。

なるほど。有期契約の従業員も労働者数に含める必要があるのですね。そうなると当社は101人以上になりそうです。どのようなことを準備すればよいのでしょうか。

取り組むべき事項は、大きく分けて3つのステップに分かれています。①女性労働者の活躍状況の把握と課題分析、②一般事業主行動計画の策定・社内周知・公表、③都道府県労働局へ届出・年1回の情報公表の3つです。
①は、自社における採用者に占める女性比率や労働者に占める女性比率、平均勤続年数の男女比、月別の平均残業時間数、管理職に占める女性比率など、自社の女性の活躍に関する状況を把握します。その上で把握した内容をもとに自社の課題を分析します。

活躍状況の把握と課題分析ですか。時間がかかりそうです。

確かに様々な数字の確認が求められますね。そして、②として状況把握、課題分析の結果から、女性活躍を推進するための計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込んだ行動計画を策定します。策定後には、すべての従業員に行動計画を周知し、自社のホームページに掲載するなど外部にも公表を行う必要があります。

次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画と同じように、周知・公表が必要なのですね。

最後に、③として一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出ます。また女性の活躍に関する情報公表として、定められた項目から1項目以上を選択して外部に向けて公表する必要があります。さらに公表した情報の内容は、おおむね1年に1回以上更新し、いつの情報なのかがわかるように更新時期を明記することになっています。

ONE POINT

① 2022年4月から女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定・公表の義務対象が、301人以上から101人以上に拡大される。
② 2022年4月1日までに101人以上300人以内の企業は、一般事業主行動計画の策定・情報公表を行う必要がある。

copyright - 北出経営労務事務所/シナジー経営株式会社 -

傷病手当金の支給期間通算と施行前に受給していた従業員の扱い

私傷病で会社を休み給与が支給されないときで、一定の要件を満たしたときは、健康保険の傷病手当金が支給されます。傷病手当金が支給される最長の期間は支給開始日から暦日で1年6ヶ月ですが、2022年1月1日以降、支給期間を通算して1年6ヶ月になりました。そこで、改正点について具体的事例を用いながら確認します。

1. 支給期間の通算方法

傷病手当金は私傷病で一定期間連続して受給する他、同じ傷病であっても期間を空けて断続的に受給することがあります。例えば、以下のような申請事例が考えられます。

①2022年3月1日～4月10日 労務不能
（支給期間:38日間）
②2022年4月11日～4月20日 労務不能
（支給期間:10日間）
③2022年5月11日～6月10日 労務不能
（支給期間:31日間）

このケースでは2022年3月1日～3日までの3日間が、傷病手当金が支給されない「待期期間」、2022年3月4日が支給開始日となり、支給される最大の日数は2023年9月3日までの549日間となります。

これに対し、受給した期間からそれぞれ残りの支給日数を確認すると、①は549日－38日＝511日、②は511日－10日＝501日、③は501日－31日＝470日となります。支給満了日は、残りの支給日数が0日となる日であるため、③の期間が終了した翌日（2022年6月11日）より連続して470日間労務不能であった場合は2023年9月23日、支給期間の合間に合計して40日間就労した場合は2023年11月2日となります。

2.2021年12月31日以前の受給者

今回、2022年1月1日以降に支給される傷病手当金から変更となりましたが、2021年12月31日以前に支給開始日があり、2021年12月31日時点で支給開始日から1年6ヶ月が経過していない場合は、改正後の考え方の対象になります。

そのため、2020年7月2日以降が支給開始日の傷病手当金については改正後の対象となり、その支給期間は、以下の事例が示すように考えます。

支給開始日が2020年7月2日で、2020年7月2日～31日(30日間)の傷病手当金が支給されているときは、まず、2021年12月31日で、支給開始日から起算して1年6ヶ月を経過していないため、改正後の規定が適用される。

その支給日数は、2020年7月2日から2022年1月1日までの549日であり、2022年1月1日時点で、既に30日分の傷病手当金が支給されているため、2022年1月1日時点の残りの支給日数は519日となる。

傷病手当金が支給される最長1年6ヶ月間のカウントは、同一の傷病についてです。異なる傷病で傷病手当金を受けるときには、通算することなく、傷病ごとで最長1年6ヶ月をカウントします。この際、同一傷病の判断は協会けんぽ等の保険者が行うことになっています。

copyright - 北出経営労務事務所/シナジー経営株式会社 -

コロナ禍で表面化した中小企業の課題とその対応

コロナ禍での事業活動で、さまざまな課題に直面した企業は少なくないでしょう。ここでは2021年10月に公表された調査結果※から、コロナ禍で表面化した中小企業等の課題とその対応状況をご紹介します。

課題はデジタル化への対応

上記調査結果から、中堅・中小企業においてコロナ禍で表面化した課題をまとめると、表1のとおりです。

【表1】コロナ禍で表面化した課題（複数回答、%）

デジタル化・オンライン化へのさらなる対応	53.6
既存事業の需要減少への対応	36.3
既存事業の需要拡大へのさらなる対応	22.9
サプライチェーンの多元化・強靭化	11.6
事業拠点の特定国・地域への集中の緩和	3.1
その他	7.8
特になし	14.2

財務省「新型コロナウイルス感染症による企業活動への影響とポストコロナに向けた新たな事業展開や需要創造等の対応（特別調査）」より作成

デジタル化・オンライン化へのさらなる対応が50%を超えました。また既存事業の需要減少への対応と、既存事業の需要拡大へのさらなる対応を課題とする企業を合わせると、60%近い割合になっています。

需要創造のための取組は

次に同調査結果から課題への対応として、中堅・中小企業の需要創造に向けた取組をまとめると表2のとおりです。

既存事業の強化が50%近い割合となりました。次いで、デジタルの活用・投資が40%を超えました。組織・人員体制の見直しや顧客・販売先の多様化も20%を超えています。新規事業の立ち上げも20%近い割合です。

【表2】需要創造に向けた取組（複数回答、%）

既存事業の強化	49.8
デジタルの活用・投資	42.2
組織・人員体制の見直し	22.2
顧客・販売先の多様化	20.9
新規事業の立ち上げ	19.9
他社等との連携	16.1
M&Aの活用（合併・買収）	5.9
その他	2.1
対応・取組は困難	3.1
必要性を感じない	12.7

財務省「新型コロナウイルス感染症による企業活動への影響とポストコロナに向けた新たな事業展開や需要創造等の対応（特別調査）」より作成

経営資源不足が課題に

こうした需要創造の取組を進める上でのボトルネックをみると、専門的な人材や知識、ノウハウの不足が51.0%と半数を占めました。その他、人手不足が23.2%、職場内での認識・理解不足が16.9%、資金不足が7.3%などとなっています。中堅・中小企業において、経営資源不足が需要創造に向けた取組への課題となっていることがうかがえます。

新年を迎えるこの時期、今後の取組などについて、改めて考えてみてはいかがでしょうか。

※財務省「新型コロナウイルス感染症による企業活動への影響とポストコロナに向けた新たな事業展開や需要創造等の対応（特別調査）」
2021年9～10月に各財務局が全国計1,228社に対して行ったヒアリング結果をまとめたものです。うち中堅企業(資本金1億円以上10億円未満)は302社、中小企業（資本金1億円未満）は315社となっています。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202103/tokubetsu.pdf

copyright - 北出経営労務事務所/シナジー経営株式会社 -

テレワークに対する経費を負担する企業の割合

コロナ禍で普及したテレワーク。ここでは2021年9月に発表された調査結果※から、在宅勤務としてのテレワークに対する企業の経費負担状況などをみていきます。

33.3%がテレワークを実施

上記調査結果によると、正社員がテレワークを行っている企業の割合は33.3%です。規模別では、500人以上が64.3%、100人以上500人未満が33.6%、50人以上100人未満が21.9%でした。

34.7%が経費を負担

上記のテレワークを行っている企業のうち、テレワークに対する経費を負担している企業は34.7%でした。規模別では、500人以上が29.1%、100人以上500人未満が34.2%、50人以上100人未満が41.6%となりました。

負担額は平均で4,101円

経費の支給方法では、定額を毎月支給する、実費を毎月支給するなどの方法があります。このうち、毎月定額を支給している企業における支給額をまとめると、右表のとおりです。

規模計（回答企業全体）では、3,000円以上4,000円未満が34.7%、5,000円以上6,000円未満が26.4%で、2つの範囲で全体の6割程度を占めています。

最高額はすべての規模が10,000円、最低額は100人以上500人未満以外で1,000円となっています。平均額は規模計が4,101円で、規模によって3,000円台後半から4,000円台前半と差がみられます。

貴社でテレワーク経費を負担する際の参考になりましたら幸いです。

テレワークに対する経費を毎月負担している場合の支給月額別企業割合と金額（%、円）

	規模計	500人以上	100人以上500人未満	50人以上100人未満
1,000円未満	-	-	-	-
1,000円以上2,000円未満	5.0	6.7	-	12.5
2,000円以上3,000円未満	15.6	12.4	13.3	21.5
3,000円以上4,000円未満	34.7	34.9	46.3	14.4
4,000円以上5,000円未満	5.7	9.8	2.2	9.2
5,000円以上6,000円未満	26.4	33.6	21.3	30.9
6,000円以上7,000円未満	3.4	-	6.6	-
7,000円以上8,000円未満	-	-	-	-
8,000円以上9,000円未満	-	-	-	-
9,000円以上10,000円未満	-	-	-	-
10,000円以上11,000円未満	9.2	2.5	10.3	11.5
最高額	10,000	10,000	10,000	10,000
最低額	1,000	1,000	2,000	1,000
平均額	4,101	3,694	4,243	4,107

人事院「令和2年民間企業の勤務条件制度等調査結果」より作成

※人事院「令和2年民間企業の勤務条件制度等調査結果」
2020年10月1日現在における常勤従業員数50人以上の調査対象企業から、無作為に抽出した約7,500社を対象に2020年11～12月に実施した調査です。有効回答数は約4,100社です。ここでのテレワークは、ICTを利用して行う在宅勤務をいいます。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.jinji.go.jp/toukei/0111_kinmujouken/0111_ichiran02.html

copyright - 北出経営労務事務所/シナジー経営株式会社 -

今月のお知らせ

傷病手当 支給期間 改正 （R4.1月施行）	・傷病手当金の支給期間が、「支給開始日から**通算して1年6か月に達する日まで**」対象となります。 ・支給期間中に途中で就労するなど、傷病手当金が支給されない期間がある場合には、支給開始日から起算して1年6か月を超えても、繰り返して支給可能になります。 詳しくは厚生労働省のサイトをご参照ください。　⇒　https://x.gd/oyZ5U
健康保険の 任意継続制度 改正 （R4.1月施行）	・２年以内でも被保険者が任意で資格喪失できるようになります。 ・健康保険組合の場合、従来は「退職時の標準報酬月額」か「健康保険組合の全被保険者の平均標準報酬月額」の低い方を保険料として採用していました。 改正後は、「退職時の標準報酬月額」が「健康保険組合の全被保険者の平均標準報酬月額」を上回る時は、「資格喪失時の標準報酬月額」と「健康保険組合の全被保険者の平均標準報酬月額」の間で段階的に採用することも可能となります。 なお、協会けんぽについては従来通りのままです。
1月のお仕事 カレンダー	2021年10月～12月分の労働者死傷病報告（休業4日未満）の提出期限 ・・・1月31日（月）【提出先：労働基準監督署】

萌えよサクライ２

KITADE STAFFの〝アツさ〟を勝手にお届け。

私、●●をしてみました。

何でもベスト３をご紹介！！

知ったところで得しない(>ω<)
でも、重なり合うものがあれば、親近感が湧くかもしれない！？ちょっぴり、マニアックでディープな私の好きなものを紙面が許す限り、紹介させていただきます！

夕方の再放送で熱狂し、ビデオ屋さんで借りてまで見た　**90年代ドラマ**
◎王様のレストラン
◎お金がない！　◎ケイゾク

あり過ぎるので、ベスト５(^_^)

リアルタイムで見て、DVDでも見た００年代ドラマ
◎ハゲタカ　◎恋のチカラ
◎タイガー&ドラゴン　◎僕の生きる道
◎私を旅館に連れって

映画「オーケストラ」のチャイコVn協はブラボー！！

小・中学生時代のMDウォークマンで**よく聞いた曲トップ３**
◎スピッツ　「運命の人」
◎KICK THE CAN CREW　「アンバランス」
◎Eminem　「Lose Yourself」

高校時代、チャリ通学３０分間で聞いていた**iPod nanoの再生数トップ３**
◎L'Arc～en～Ciel　「LOVE FLIES」
◎Sum 41　「Over My Head」
◎ART-SCHOOL　「Skirt」

大学生～現在　iPodtouchの再生数ベスト３
◎Oasis　「Stay Young」
◎Arctic Monkeys　「Crying Lightning」
◎くるり　「HOW TO GO」

全てに、GOATことブレイディ様　登場！！

テレビの前で飛び跳ねるほど、大興奮した(>ω<)
NFL Super Bowl選
◎Super Bowl LI　ペイトリオッツ　３４－２８　ファルコンズ
◎Super Bowl XLIX　ペイトリオッツ　２８－２４　シーホークス
◎Super Bowl LIV　バッカニアーズ　３１－９　チーフス

テレビの前で叫び、その後ウルッとした(ﾟДﾟ)
G１有馬記念選
2003年　シンボリクリスエス
2006年　ディープインパクト
1977年　テンポイント

9馬身差独走
最後の衝撃！これが最後のディープインパクト

生オケで聴いてみたい**ヴァイオリン協奏曲**
◎チャイコフスキー　ヴァイオリン協奏曲
◎ラロ　スペイン交響曲
◎メンデルスゾーン　ヴァイオリン協奏曲

お酒を片手に(呑めないけど…)ニューオリンズのジャズバーで聞いてみたい**ジャズのスタンダードナンバー**
◎My Favorite Things
◎Will You Still Be Mine?
◎Someday My Prince Will Come

「坂道のアポロン」「BLUE GIANT」オススメ

手に汗握る将棋・名局選
◎第21期竜王戦七番勝負（2008年）
渡辺明竜王 -羽生善治名人
◎第44期王将戦七番勝負　（1995年）
谷川浩司王将 - 羽生善治竜王名人
第68期王座戦五番勝負（2020年）
永瀬拓矢王座　久保利明九段

日本史・南北朝時代で好きな偉人
◎楠木正成
◎佐々木道誉
◎北畠顕家

中国史・春秋戦国時代で好きな偉人
◎ 藺相如
◎ 蘇秦　◎范蠡

どの取組とも　今でも　目に浮かびます！
実況もそらじられるようになりたい！
思わず、息をするのを忘れた平成の名取り組み３番
白鵬－朝青龍（平成20年・初場所）
白鵬－稀勢の里（平成22年・九州場所）
稀勢の里－照ノ富士（平成29年・春場所）

ウイイレ我がチームのエースを張ったサッカー選手
◎トマーシュ・ロシツキー
◎パブロ・アイマール
◎アドリアーノ

ヤクルトスワローズ　打線　ベスト３
優勝おめでとう！今年はどうなる？？

２００２年	２０１２年	２０２１年
１（中）真中満	１（左）ミレッジ	１（中）塩見泰隆
２（遊）宮本慎也	２（二）田中浩康	２（左）青木宣親
３（右）稲葉篤紀	３（遊）川端慎吾	３（二）山田哲人
４（一）ペタジーニ	４（一）畠山和洋	４（三）村上宗隆
５（捕）古田敦也	５（右）バレンティン	５（一）オスナ
６（三）岩村明憲	６（三）宮本慎也	６（捕）中村悠平
７（左）ラミレス	７（中）福地寿樹	７（右）サンタナ
８（二）土橋勝征	８（捕）中村悠平	８（遊）西浦直亨
９（投）藤井秀悟	９（投）館山昌平	９（投）奥川恭伸

レジェンド選手の中に交じる土橋選手が好き！！

一番・ミレッジ　五番・バレンティンがポイント！

最近、大好物の芸人さん
◎さらば、青春の光
◎コマンダンテ
◎ラバルフェ

思わず感嘆する猛獣の演目
◎植木屋娘
◎居残り佐平次
◎壺算

ようけ見た「水曜どうでしょう」シリーズ
◎対決列島 ～甘いもの国盗り物語～
◎シェフ大泉 夏野菜スペシャル
◎原付日本列島制覇

「取ったり継いだり……」接木も根分けも、うちの秘伝でおますがな。
こっちの思うツボや。

©北出経営労務事務所パンオショー経営株式会社