

B-15

奈良靴産業協同組合

7社協働運営のブランド「KOTOKA」で“奈良らしさ”を発信

住 所	〒639-1042 奈良県大和郡山市小泉町2475-7		
U R L	http://narakutu.or.jp/		
設 立	昭和40年11月	主 な 業 種	紳士靴製造業
組 合 員 数	7人	出 資 金	700千円

■背景・目的

奈良県は明治維新以降、草履に始まる履物全般の生産が集約された伝統的な履物産地となっており、主に紳士用ビジネスシューズのOEM製造を行っていたが、1990年代以降は海外製の安価な革靴が市場の主力商材となり、日本製の革靴の市場が縮小しはじめた。

奈良の靴メーカーは、衰退の危機感から競争しつつも相互協力を開始し、奈良の靴産業・メイドイン奈良といった産業イメージの向上を目的として、共同プロジェクトの「奈良発靴プロジェクト」を開始した。

■取組みの手法と内容

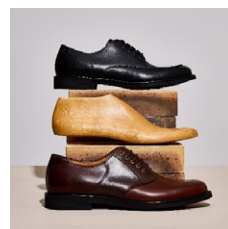
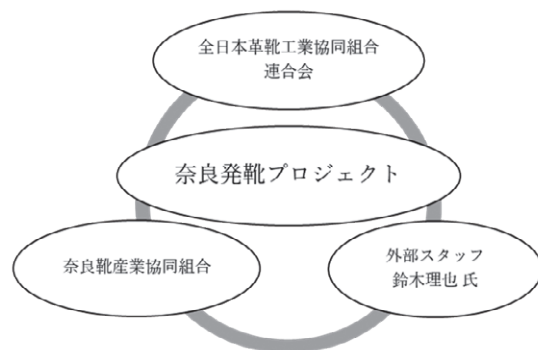
7社共同で発足した「奈良発靴プロジェクト」では、現在2本のプロジェクトを進行している。

第1弾として、2019年より革靴ブランド「KOTOKA」を開発・展開。ライニングを付けない厚手の柔らかい「一枚革」作りとし、革の縫い合わせを最小限にとどめ、日本料理や日本建築にも通じる日本的なミニマリズムを、古都である“奈良らしさ”として表現した。ディレクション担当の鈴木理也氏監修の下、基本デザインを組合員7社間で共有・統一し、製造時の分業や販促時の意思統一など協働。競合社ではなく運命共同体として共同運営を行っている。販路は公式ECサイトを主とし、SNSやYouTubeなどWebプロモーション展開を重点的に行っている。

第2弾として、最新の調査(社団法人日本皮革産業連合会「足サイズ計測事業」)による日本人の足形傾向を踏まえたサイズ12種×足幅(ウィズ)2種を設定した「奈良木型」を共同開発し、それを用いて各メーカーが開発した製品を、「奈良木型の靴」としてプロモーション展開する仕組みを構築した。デザイン・販路が指定されている「KOTOKA」とは異なり、木型を共有化することでメーカーによるフィット感の差を無くし、デザインや販路は各社がオリジナリティを持って“メイドイン奈良”の靴として展開を目指す。

■成果とその要因

「KOTOKA」の販売足数は第5年度となる2024年まで4年連続で対前年比20%以上増を達成しており、YouTuberとのコラボ動画など、反響から狙い通りの成果が出ていると考えられる。また、奈良の靴産業・メイドイン奈良が認知されることで各社ECサイトなど販売活動に対して多少ながら追い風を感じる反応もあり、協働することで組合員同士での情報交換・共有頻度が高まり、新しい事柄に挑戦・努力していく意識の向上が見受けられる。



革靴業界のスペシャリストであるアドバイザーによる適切なディレクションと、組合員の危機感が後押しした、新たな挑戦への連携・結束力

c-14

桜井木材協同組合

フォレスター部門の創設・育成による供給力安定化事業

住 所	〒633-0062 奈良県桜井市栗殿 350		
U R L	https://www.sakurai-mokkyo.or.jp		
設 立	昭和24年10月	主 な 業 種	木製品製造業及び販売業
組 合 員 数	78人	出 資 金	121,870千円

■背景・目的

国産木材産業は斜陽産業である。当組合でも最盛期と比較すると原木単価はおよそ6～8分の1、原木市場での取扱量は約8万㎡から約3万㎡まで減少している。原木出材に関わる人材の高齢化・担い手不足が深刻化しており、単価下落によって山林管理が割に合わず放置山林が増加し、将来的な原木市場への供給量にも不安が残る状況となっている。

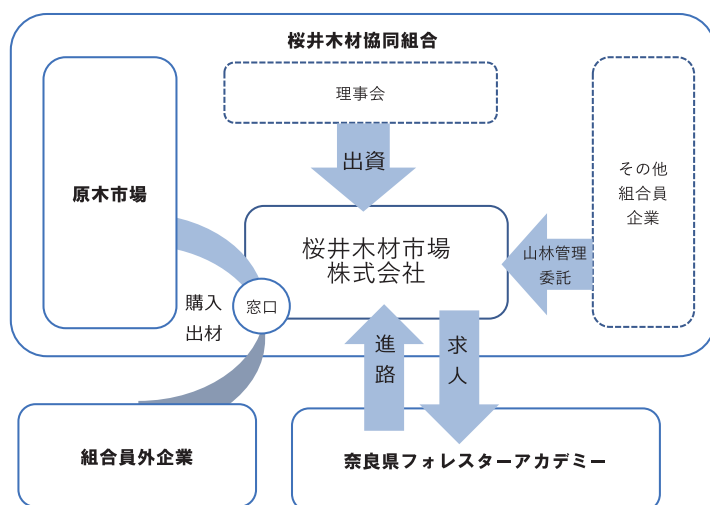
当組合では原木市場への供給が枯渇しないよう、出材の補填を目的として所有している山林があるが、そこからの出材すら危ぶまれる状況であり、組合存続・市場への安定供給のための対応が必要となっていた。

■取組みの手法と内容

最重要課題として「原木市場への安定供給」を目的とし、組合員・組合員外の取引や指示系統・事務処理の利便性を鑑みて、組合の関連会社である桜井木材市場株式会社に山林管理・原木出材のためのフォレスター部門（山林部隊）を新設。一般募集での応募は望めないが、近年設立された奈良県運営の「奈良県フォレスターアカデミー」と連携し、林業を学ぶ学生に対して求人募集を開始。「奈良県フォレスターアカデミー」はスイスのフォレスター制度などをモデルとした新たな森林環境管理を担う人材の養成機関であり、脈々と受け継がれてきた吉野林業の教えと、これからの森林環境管理を学ぶため、これ以上無い最適な人材を確保できる学校である。そこで人材を募集する事で組合自身が担い手を確保し育成する取組みを開始した。

■成果とその要因

2024年4月より20代を2名雇用し、実働経験を蓄積させるべく山林部門の育成を開始した。育成開始初年度なので収益化に至るほどの成果はまだ出ておらず採算度外視での稼働となるが、3～4年後には原木市場への安定した出材も達成する見込み。2025年には更に1名が入職予定で、計3名体制での稼働を予定している。



特徴ある組合事例



行政が運営する専門の育成機関が近隣に設立されたことで人材確保の可能性が飛躍的に向上し、高齢化や担い手不足による山林管理力・原木供給力の低迷を解消