

知恵と力を合わせて信州を元気に

MONTHLY REPORT

2013

月刊

中小企業レポート

8

No.441

活性化情報 長野県中小企業団体中央会

特集

社員の子育て、会社が応援します！
―ワーク・ライフ・バランスの取り組み先進企業を訪ねて―



KENSHIN chushokigyo kaikai katsuyou loan

お客さまの事業運用のキーポイント
未来の扉を開けるカギに。

事業性資金[運転資金・設備資金]に 中小企業会計活用ローン

ご融資金額
100万円以上
5,000万円以内

最大年0.3%
金利優遇

- ◆中小企業が準拠すべき会計ルールとして新たに公表された「中小企業の会計に関する基本要領」や「中小企業の会計に関する指針」の適用に関するチェックリストをご提出いただいた場合、年0.2%金利優遇いたします。
- ◆「税理士法第33条の2第1項に規定する添付書面」または(株)TKCが発行する「記帳適時性証明書」をご提出いただいた場合は、更に年0.1%金利優遇いたします。

※金利優遇内容は店頭またはホームページでご確認ください。

●ご融資にあたっては当組合所定の審査がございます。ご利用いただける条件を満たしていても審査によりご希望に添えない場合がございますのであらかじめご了承ください。●詳しくは窓口または担当者までお問い合わせください。



長野県信用組合 けんしん

[ホームページ] <http://www.naganokenshin.jp>

平成25年4月10日現在

知恵と力を合わせて信州を元気に

月
刊

中小企業レポート

2013

8

No.441

-
- 2 **特集**
社員の子育て、会社が応援します！
ーワーク・ライフ・バランスの
取り組み先進企業を訪ねてー
-
- 6 **中央会インフォメーション**
-
- 8 **企業組合事例**
島崎山林塾企業組合（伊那市）
-
- 10 **労務管理のポイント**
社内の適切な空調温度
-
- 12 **ものづくりの歴史を訪ねて～**
安心・安全志向の差別化戦略でいく
マルマン味噌（飯田市） マルマン株式会社
-



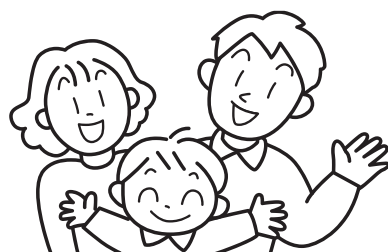
《龍溪硯》

辰野町で産出される石の学名は「黒雲母粘板石」といい、石齢は2億年以上といわれています。キメが細かく、粒子の細かい墨をすることができます。昭和10年、時の首相犬飼木堂翁に認められ、長野県知事大村清一氏によって「龍溪石」と名づけられました。表面を彩る赤褐色の模様は、第二酸化鉄で、5千万年以上の時が作り上げた芸術品です。

昭和62年2月、県の伝統工芸品に指定されました。

（撮影協力 上伊那郡辰野町 龍溪硯本舗翠川硯店）

社員の子育て、 会社が応援します！



ーワーク・ライフ・バランスの取り組み先進企業を訪ねてー

平成19（2007）年、国・地方公共団体、経済界、労働界の合意により「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定。現在、官民でワーク・ライフ・バランス推進のためのさまざまな取り組みが進められている。長野県も「社員の子育て応援宣言！」として、仕事と子育ての両立ができる「働きやすい職場環境づくり」に取り組む企業・事業所の登録制度を進め、県内273社が登録している（平成13年6月3日現在）。登録企業・事業所の中から注目の企業を訪ね、その取り組みについて取材した。

◆事例1・株式会社サイベックコーポレーション

「社員は家族」の土壌から生まれた先進のキャリア応援制度

優秀な女性社員の採用をめざして

「優秀な女性社員を採用し、活躍してもらうために、女性が働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいるんです」。サイベックコーポレーション専務取締役の白井靖信氏はそう切りだした。



白井靖信専務取締役

自動車用部品、環境部品、医療部品、コンピュータ周辺機器部品など、超精密部品の金型開発および精密プレス加工メーカー。高い精度を求められる金属部品を独自のプレス技術により低コストで製造し、国内外から高い評価を得ている。

同社のモットーは「社員は家族」。“家族”である社員が働きやすい環境づくりに力を入れ、「整理」「整頓」「清掃」「清潔」「しつけ」の頭文字をとった5S活動を推進している。

その一環として1年前、女性目線から働きやすい職場づくりを目指し活動を始めた。「なでしこ5S委員会」を発足。子育て中のパート社員を含む女性社員から聞き取りを行い、先進企業の導入例も参考に、仕事内容や勤務時間などの改善と育児休業関連制度の見直しに取り組んだ。

そして平成25年4月、育児と仕事、収入のバランスを考えた新しい育児休業制度がスタートした。同委員会の委員長を務めた経営品質部リーダーの川上加奈恵さんは「会社の許容範囲の中で、いかにライフスタイルにあった育児時間づくりを手助けできるかに主眼を置き、運用しやすい制度をつくりました」と話す。

3年間の育児休業が取得可能に

新制度の目玉は、子どもが3歳になるまで育児休業が取得できるようにしたこと。

「面倒をみてくれる両親等がいない場合、1年間の育児休業では、子どもが1歳になってすぐ預けることになる。そのことへの不安や、実際



女性が活躍する社内



経営品質部リーダー
川上加奈恵さん

に子育て中のパート社員の声から、3年間取得できるようにしました」と川上さん。ただし、職場で一定のスキルを得てからでないと、職場復帰の際ゼロからのスタートになるため、3年間取得できるのは入社5年目以上

を条件とした（入社1年以上5年未満は1年間）。

短時間勤務についても見直し、それまで子どもが3歳になるまでだった利用可能期間を、小学校3年生修了までと大幅に延長。時間の短縮は1時間単位、期間は1カ月単位とした。さらに産前の短時間勤務利用も可能にした。また看護休暇は原則5日間だが、子どもが2人以上いる場合、10日間まで取得できるようにした。

時短勤務のメリットについて、川上さんは次のように話す。「時短を1時間単位にしたのは、例えば子どもの送迎の際、学校が終わる時間などのタイミングに合わせて勤務の調整をしやすくするため。育児休業を短くし、時短勤務で少しずつ働いていけば、会社とのつながりも保てスムーズに職場復帰できる。そんな働き方が選べるようになりました」。

育児休業から職場に復帰する際の課題は、つねに革新を続ける技術と情報にいかにかッチアップし、スキルを維持していくか。同社では必要に応じて面談を行うなど、休業中のフォローも検討する。

社員がお互いに良くなればという発想

新しい育児休業制度が生まれた背景について、白井氏は「社員は家族」という同社が受け継ぐ社内土壌があると言う。「当社には社員一人ひとりが“家族”として、誰かがサポートしてほしいと思った時、みんなが気持ち良くサポートできる素地がある。それが大きいと思います」。

まさにそんな土壌から生まれたのが、今回新たに導入した「有給シェアリング」だ。これは病気などで長期休職を余儀なくされ、有給休暇がなくなってしまった社員に、他の社員が未消化の有給休暇

を譲るという助け合い制度。期限はなく、仮に76名余の同社社員がそれぞれ3日程度有給休暇を差し出せば、1年間休んでも給料が受け取れる計算だ。

導入したばかりの今春、実際に病気療養中の社員に1カ月余りの有給シェアがあったという。「対象社員も遠慮がちでしたが、職場復帰した時、助けてくれたみんなのために頑張ろうという気持ちになってくれればいいと話しました。育児休業制度も含め、社員がお互いに良くなればという発想です。課題が出てきたら運用する中で改善していきたい」と白井氏は話す。

どんなに進んだ制度を導入しても、それがうまく機能するかどうかは会社の風土や環境に左右される。同社の取り組みが注目される。



自社製作した「松本山雅」の記念オブジェ（夢工場内）



サイベックコーポレーション外観

株式会社サイベックコーポレーション

塩尻市広丘郷原南原1000-15
TEL.0263-51-1800（代） FAX.0263-53-5100

社員数 96名（正社員76名）
事業内容 超精密金型の開発・設計・製作およびプレス加工

◆事例2・渋温泉 春蘭の宿さかえや

「イキイキと働ける良い会社をつくりたい」という夢を現実に



イキイキと働く女性スタッフたち（事務所内）

イキイキとプライドを持って 仕事ができる旅館に

1300年の歴史を持つといわれる渋温泉。近くには野生の猿が温泉に入る地獄谷野猿公苑があり、「スノーモンキー」として、特に外国人客に絶大な人気を誇る。

春蘭の宿さかえやは昭和2（1927）年創業。長野県の「社員の子育て応援宣言！」に登録（2008年～10年）するなど、育児休業制度をはじめ働きやすい環境づくりに積極的に取り組んでいる。

湯本社長は17年前、27歳で東京の外資系コンサルタント会社を退職し、家業に入った。「物心ついた頃から旅館業は人を喜ばす良い仕事だと思っていました。旅館を継ぐことにしたのも、そんな思いがあったからでしたが」。

ところが実態は、従業員のモラルが低く、宿泊客へのサービスは二の次だった。「自分が思っ

ていた職場とのギャップに驚きました。土日は冠婚葬祭ですら休めないことも辛かった。それで何とか、みんながイキイキとプライドを持って仕事ができる旅館にしたいと思ったんです」。

育児休業制度を導入し、 託児機能も整備

7年前、女将として旅館を切り盛りしていた母親の急逝にともない、先代の後を継いで社長に就任。それを機に「良い会社をつくりたい」という思いを具体化していく。

まず就業規則をきちんと整備し、育児休業制度を導入。保母経験者のスタッフの人脈を活用し託児機能を整えた。さらに新卒採用のために「生活支援」「能力開発」「社内風土改善」「仕事環境改善」の支援の4つのビジョンも策定した。

また、労働時間の短縮を進め、たすき掛け（午



湯本晴彦代表取締役

後から翌日午前まで)で週1回の休みを、丸1日の休みで月8日取得できるようにした。現在、年間休日108日。「96日から7年かけて増やし、勤務時間も12時間から9時間を切るまでになりました。短くしすぎたかなと思うほど(笑)。その分、スタッフが自主的に時間外に掃除をしたり、館内の飾り付けを行ってくれるようになりました」。スタッフの有給休暇の取得率も高いという。

お互いにカバーし合える体制づくり

「制度も利用できなければ意味がない」。そのために取り組んだのが、スタッフが臨機応変に他の部署を手伝う体制づくりだった。「その人しかできない仕事をなくすこと。料理長を含め、すべてのスタッフに他の仕事を覚えてもらいました。理解してもらうまで時間がかかりましたが、そのことに抵抗がない新卒社員が、困っている部署を手伝うという空気をつくってってくれました」。

お互いにカバーし合える体制づくりを行ったことが、思いがけないできごとで実を結ぶ。昨年、料理長が家族の入院・手術のため、急きょ長期休業せざるを得ないという事態が発生したのだ。

その間、各スタッフがわずかに休日を削った程度で料理長の仕事をフォローし、通常営業。料理長は1カ月後、無事職場に復帰した。「スタッフは仕事をやりくりしながら、みんなで千羽鶴



打ち合わせ風景



サービス中の女性スタッフ

を折って病院にお見舞いにも行ってくれた。料理長は心から感謝し、私もみんなの気持ちがうれしく、やさしい会社になれたと思いました」と湯本社長は振り返る。

10年前の夢物語が今現実に

働きやすい環境づくりの一環として、社員教育にも力を入れてきた。

マネージメントゲームや、外部講師を呼んでの幹部社員教育なども定着。資格取得などの自己啓発も積極的に援助している。ユニークなのは、教育の一環として1カ月に一度休館し、全員で館内の清掃、地域ボランティア、マレットゴルフ大会などを開いていること。「当初は、忙しいのに何でそんなことをするのかと不満が出ました。しかし仕事の効率化、平準化を進めたことで余力が生まれ、休みも取れるようになった。10年前にはまったくの夢物語だったことが今現実になっています」と湯本社長は感慨深げだ。

洪温泉では昔ながらの経営を続ける旅館も多く、同社のように職場環境を整え新卒採用に力を入れる旅館はごく少数派。しかし湯本社長は「うちもまだまだ試行錯誤の途中だが、後戻りはしない」と自信を見せる。その一方で、厳しい状況にある温泉街の今後には強い危機感を抱いている。



さかえや外観

春蘭の宿さかえや

下高井郡山ノ内町平穏2171
TEL.0269-33-2531 (代) FAX.0269-33-2533

社員数 17名
事業内容 温泉旅館

地域中小企業の人材確保・定着支援事業

合同就職面接会 参加事業所を募集!

参加
無料

若手人材を地域中小企業の戦力に。合同就職面接会に参加して人材を確保しましょう。

【対象者】 県内外の大学等の平成26年3月大学・短大・高専・専修学校卒業予定者および卒業後概ね3年以内の未就職者

【長野会場】 日時 平成25年9月9日(月) 13:00～16:30 【松本会場】 日時 平成25年9月11日(水) 13:00～16:30

場所 ホテルメトロポリタン長野

場所 ホテルブエナビスタ

■応募資格 長野県中小企業団体中央会の会員中小企業

■募集数 どちらの会場も70事業所(両会場参加も可)

■募集期限 平成25年8月20日(火)
(7月26日より募集開始済み。先着順に受付)

■申し込み・問い合わせ先

長野県中小企業団体中央会 人材確保・定着支援事業係
〒380-0936 長野市中御所岡田131-10 長野県中小企業会館4F
TEL 026-228-1171 FAX 026-228-1184
E-mail jinzai@alps.or.jp

■HP [長野県中央会 人材 検索](http://www.alps.or.jp/jinzai/) (http://www.alps.or.jp/jinzai/)

※詳しい内容はホームページをご覧ください。参加申込書もダウンロードできます。



昨年の様子

主催 長野県中小企業団体中央会

共催 ハローワーク長野・篠ノ井・飯山・須坂(長野会場)
ハローワーク松本・木曽福島・大町(松本会場)

ながの共済

傷害共済



経営者の労災24時間

中小企業経営者のベストパートナー

経営者傷害共済 (傷害共済K型)

企業防衛の第一歩は、経営者への備えから!

ケガによる死亡補償

2,000[※]万円

後遺障害・入院・通院も対象となります。

※満75歳以上の方は、1,000万円となります。

詳細はパンフレットをご覧ください。

継続は
85歳まで!

- 24時間補償 ●業種や職種、年齢にかかわらず一律の共済掛金
- 法人で負担した共済掛金は損金計上可能

ながの共済

長野県福祉共済協同組合

〒380-0936 長野市中御所岡田131-10 長野県中小企業会館3階

☎0120-86-9431

【北信支部】長野市中御所岡田131-10 長野県中小企業会館3階

【東信支部】上田市常田2丁目20-26 トキタビル3階

【中信支部】松本市中央1丁目23-1 松本商工会館3階

【南信支部】諏訪市高島2丁目1201-40 RAKO華乃井ホテル バレス1階

【飯田支部】飯田市主税町3-1 いいだ会館3階

TEL.026(269)0885

TEL.0268(24)1789

TEL.0263(33)0510

TEL.0266(78)4033

TEL.0265(24)7099

中学校・高等学校・特別支援学校の 新規卒業者の採用枠の拡大のお願い

平成25年7月12日、長野県教育委員会伊藤学司教育長ほかが来会され、中学校・高等学校・特別支援学校の新規卒業者の採用枠拡大と就職促進についての要請がありました。

県労働局の平成25年3月高校新卒者の求人・求職・内定状況調査によると、就職内定率は98.0%、有効求人倍率は1.23倍となっており、有効求人倍率は若干増えたものの、就職内定率は前年度同期を下回る結果となって厳しい経済情勢の影響が続いています。また特別支援学校卒業生についても、本年4月より始まった障害者の法定雇用率制度の拡大によって、採用数は増えてきてはいますが、より多くの事業主のご理解とご協力が必要です。

長野県中小企業団体中央会長 様



中学校・高等学校・特別支援学校の新規卒業者の採用枠の拡大について（依頼）

新規学校卒業者の就職については、平素から多大な御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

また、昨年度におきましては経済状況の厳しいなか、新規卒業者の雇用につきまして格別な御配慮をいただきまして、重ねて御礼申し上げます。

さて、新規学校卒業者に対する求人につきましては、経済状況の長期的な低迷から、本年度におきましても極めて厳しい状況が予想されます。

こうした状況を踏まえ、県におきましては、就職希望者の就職機会を確保するために、関係部局が連携を図るとともに、学校に対し、進路指導の充実について指導・助言等を行っているところであります。

つきましては、貴団体におかれましても、中学校・高等学校・特別支援学校の新規卒業者の採用枠拡大について格段の御高配をお願い申し上げます。

卒業生の多くが県内就職を希望していて、長野県の将来を担う若者の、就職枠拡大と就職促進についてより一層のご支援ご協力をお願い申し上げます。

長野県教育委員会事務局 教学指導課
義務教育指導係・高校教育指導係

長野県教育委員会事務局
特別支援教育課指導係

長野県総務部
情報公開・私学課私学係

長野県商工労働部
労働雇用課雇用対策係

中央アルプスと南アルプスの間を流れる天竜川がつくった河岸段丘が広がる上伊那地区。山際の平地林にはアカマツ、周囲の山々をヒノキ、カラマツが覆う、緑豊かな地で林業が盛んな地域である。「島崎山林塾企業組合」はここを拠点に、理想の山造りを目指して山林整備事業を行っている。



志を持った山守が、理想の山造りを 実現させていくために

美しい山を自分たちの手で取り戻したい、 次世代に残したい

木材価格の低迷、林業従事者の高齢化などにより、林業が衰退するとともに里山の荒廃がいわれて久しい。全国有数の森林県、長野県も例外ではない。

しかし最近、美しい山を自分たちの手で取り戻したい、また次世代に残したいと、森林整備の「山守」を目指す人が徐々に増えつつある。「島崎山林塾企業組合」の代表理事中村豊さんもその一人だ。

神戸市出身の中村さんは、1998（平成10）年、環境保全の活動に取り組むたいと、伊那市の電子部品メーカーK O Aが主催する「K O A森林塾」に参加。一年後、山仕事を学ぶ15回の講習が終る頃には、ここで山仕事をして暮らしたいと考えるようになっていた。ついに移住を決意し、森林塾の講師を務めていた島崎洋路さんに弟子入り。島

崎さんの請負う山仕事を手伝う一方、弟子仲間と島崎山林塾事業組合（任意組織）を立ち上げ、自らも山仕事の請負を始めた。

2002（平成14）年、仕事の幅を広げるため、「島崎山林塾企業組合」を設立。あえて師匠の名前を法人名に冠したのは、師匠の名前に恥じない仕事をしようとの思いがあったから。「塾」を入れたのは、山守の後継者を育てていくことも大事な仕事と考えたからだという。



中村豊代表理事

島崎菌に感染？

「島崎さんのもとに集まり、山仕事をしたいと考えるようになった人のことを「島崎菌（しまざっきん）に感染した」というんです」。中村さんは笑っ



て話す。

島崎洋路さんは、信州大学演習林教授を退官後、「山の世直し」を訴え、山造りを実践してきた山造りのパイオニアだ。そのかわり、山仕事を学びたいアマチュアに技術と「山守」としての思想を伝えてきた。現在多くの弟子たちが全国各地で山造りに励んでいるという。中村さんら組合員は“島崎菌”に感染したことを誇りに思い、島崎イズムを伝えていきたいと考えている。中村さんは、「自分たちの仕事は、材を売って利益を出す林業ではなく、山造りを行う山林整備業」だという。

理想の山造りを目指して

同組合が行う事業は、ほとんどが民有林の整備事業。法人化の目的のひとつだった県発注の入札事業には現在参加していない。公共事業の場合、あらかじめ計画された伐採計画に従い、忠実に作業することが求められるため、自分たちの意思を反映することはできない。そのことに飽き足らなくなったからだという。

一方、民有林の整備事業は、直接森林所有者と話し合い、自分たちが考える理想の山造りができ、仕事のやりがいや達成感があるという。現在、同組合が整備作業を行っている山林は、面積約90ha、整備期間は5年ほどを予定している。

組合員全員で運営、作業はそれぞれが自主的に

「山造りに対して同じ志を持つ仲間として、常に対等な立場で仕事をしていきたい。一般企業のような、縦社会の人間関係をつくりたくなかった」と中村さん。これが法人化にあたり企業組合を選

んだ理由でもある。実際、組織運営、作業方法、利益の配分など、すべて組合員同士対等の関係で話し合い、決めている。

組合員は現在7名。森林整備のひとつの作業班としてちょうどいい人数だという。現場ではそれぞれが自主的に作業を分担し、誰かが指示を出すこともない。志を持った山守が、理想の山造りを実現させていくためにたどり着いた仕組みが企業組合だったのだ。

「山林の整備作業は創造的で、充実感、達成感が得られる仕事。一人親方の組合員が、高い志で山仕事に取り組める企業組合は、自分たちのスタイルにあっている。これからもこの形で仲間と一緒に仕事をしていきたい」。中村さんはそう考えている。



島崎山林塾企業組合

伊那市大字伊那2521番地10

TEL0265-74-9889

設 立／2002（平成14）年5月

代表理事／中村 豊

事業内容／森林整備（林分調査、作業計画立案、主伐、間伐、搬出）

社内の適切な空調温度

信州の夏は清々しい、などよく言われますが、実際には昼間は都会以上に気温が上がることもあります。また、熱帯夜になることも珍しくありません。

しかし、職場においては経費削減目標が掲げられ、冷房を控えめにせざるを得ない職場もあるようです。

暑さや寒さは体感に個人差があるため、人によっては寒すぎる、暑すぎる、と感じる従業員も多いのではないのでしょうか。

今回は、社内の温度などの職場環境についての法的な規制について考えてみます。

労働安全衛生法に基づき定められた、事務所衛生基準規則では、室温が10度以下の場合は暖房する等適当な温度調節の措置を講じなければならず、空気調和設備を設けている場合は、部屋の温度が17度以上28度以下になるように努めなければならないとされています。

また、安全衛生法では、事業者が職場環境を快適な状態に保つよう努力することが求められています。

ちなみに、事務所を冷房する場合には、室温の基準はありませんが、冷房を外気温より著しく低くしてはならないという規制があります。

最近は環境問題への対応からも冷暖房の設定温度を控えめにしたり、また、逆に冷暖房を効かせすぎと思われる場合もあります。しかし、それにより従業員が体調を崩し、作業効率が上がらなくなるなどの悪影響が発生すること考えられます。それらの影響で従業員が特にひどい病気やケガをした場合には、劣悪な職場環境が原因であるとして従業員から損害賠償請求されるなどというケースも想定しなければなりません。

暑さ、寒さの感じ方は個人差がありますので、全員が快適に感じるのは困難かもしれませんが、一部の従業員だけの感覚で冷暖房の設定温度を決めることはやめましょう。

今の季節は冷房の時期となります。

私も日頃は外出していることが多いのですが、建物によっては冷房が利きすぎ、と感じることがよくあります。個人的には、ここ数年“冷え”により体調を崩すこともよくあります。

暑すぎるのは確かにいやですが、夏なのですから多少暑さを感じながら仕事をする方が私は好きです。



信州大学経営大学院・長野県信用保証協会共同公開講座 信用保証協会経営セミナーを開催します

信州大学経営大学院と共同で中小企業の皆さまや関係機関の皆さまを対象とした
「信用保証協会経営セミナー」を下記日程で開催します。
大勢の皆様のご参加をお待ちしております。

会 場		開催日時	定員
松 本	松本東急イン	平成25年10月3日（木） 13時30分～16時30分	50名
小 諸	小諸グランドキャッスル ホテル	平成25年10月11日（金） 13時30分～16時30分	50名

内 容

<松本会場>

◆講演 「これからの社会環境の変化と企業経営」

講師：信州大学経営大学院長・教授 鈴木 智弘 氏

◆講演 「産々連携と産学官金連携で地域を活性化！」

講師：東成エレクトロビーム株式会社 代表取締役会長 上野 保 氏

<小諸会場>

◆講演 「価値多様化時代の経営革新の方向」

講師：信州大学経営大学院 特任教授 大野 雄三 氏

◆講演 「私の経営理念と当社製品の極限の技術に挑んだ歴史」

講師：多摩川精機株式会社 代表取締役会長 萩本 博幸 氏

主 催：長野県信用保証協会・信州大学経営大学院

後 援：長野県中小企業団体中央会・長野県経営者協会・長野県商工会議所連合会

長野県商工会連合会・長野県中小企業振興センター

松本商工会議所・小諸商工会議所

参加費：無料

※事前申込が必要です（各回とも定員になり次第締め切りとさせていただきます）

お申し込み・お問い合わせ先



長野県信用保証協会 総務部企画情報課

TEL：026-234-7680 FAX：026-233-5030 E-mail：kikaku-joho@nagano-cgc.or.jp

安心・安全志向の差別化戦略でいく マルマン味噌（飯田市） マルマン株式会社

味噌は、古代には塩蔵発酵食品である醬の一種として扱われ、奈良時代の文献には「未醬」（みさう・みしょう）と呼ばれていた記録があります。味噌が、現在のように調味料として認識されるようになったのは江戸時代になってからであり、原料・熟成法などの違いや、各地の天候・風土を反映して、全国に多様な味をもたらしてきました。

明治21年（1888年）、上飯田において創業したマルマン(株)は、時代の先頭を走るパイオニアメーカーとして業界をリードしてきました。先代社長の中田栄造氏は「みそ作りの神様」と呼ばれ、昭和19年には中田式みそ速醸法（特許取得）を発明し、戦後の食糧難時代にGHQ（駐留軍総司令部）の要請を受け、長野県内の関係者を中心に特許権を無料公開しました。速醸法のおかげで、当時味噌作りには1年掛かるところを、科学的な保温法によりわずか20日で完熟するため、味噌の大量生産が可能になり、信州味噌は全国シェアの45%を占めるまでに成長しました。

昭和28年にはその功により、高松宮宣仁殿下の工場御視察を得、その際、殿下がお手植えされた松が

現在も残されています。高松宮殿下の前で中田栄造氏は、「…簡単に申し上げると、味噌を醸造するのに必要な発酵作用を起こさせるバクテリアの繁殖する最適温度を醸造用温室を利用して人工的に与え、味噌の酵母や酵素を十分に適温を与えつつその働きを旺盛にならしめ目的の味噌の完全熟成へ到着せしめる方法であります（原文そのまま）」と速醸法について読み上げられました。このような功績が認められ、田中栄造氏は業界初の藍綬褒章、さらに勲四等瑞宝章の栄を賜りました。



中田教一取締役社長



生産ライン全景

近年、味噌は放射性物質の除去作用・発がん予防など、再び注目を集めています。マルマン(株)では健康志向の高まりに応え、食品添加物を一切加えない「無添加生みそ」を業界に先駆けて開発して、平成3年に特許と実用新案を取得しました。中田教一社長は、「中小味噌業者の足並みを揃えたい。無添加生みその開発により新たな市場が形成され、同業者の皆さんによるこんでもらえるなら…」と自らが開発した無添加生みその技術特許と実用新案を低料金にて公開しました。その結果、無添加生みそは業界の主流商品になっています。

中田社長はオーガニック食品（有機・無農薬）にも力を入れており、平成8年第2工場として、中国・内蒙古自治区ウランホト市に味噌合弁会社萬佳食品有限公司を設立しました。内蒙古自治区は、冬期間の平均気温が-10～-30℃、夏は30～35℃という過酷な地域ですが、農産物の有機・無農薬栽培を行うには最適な土地で、オーガニック栽培の世界3大地域の1つに挙げられています。萬佳食品有限公司では内モンゴルの大草原を耕し、味噌の原料である大豆やコメを栽培すると同時に、中国の绿色食品センター及びオーガニック機関の認定や、農林水産省規格・有機JAS認証を受け、「有機無農薬みそ」を生産して日本で熟成販売しています。

マルマン(株)では、食品企業理念「自然・安全・健康・環境」に基づき徹底した衛生管理システムを確立するため、味噌の製造にHACCP^(※)手法も導入し



マルマン(株)の商品の数々

ています。平成18年1月には、味噌業界で初めて品質保証の国際規格「ISO22000」を取得して、より高度な品質管理を実現しています。「人にやさしい食づくり」をコンセプトに、厳格な品質管理と新しい技術を融合させ、飯田から世界の食卓へ味噌を届けるマルマン(株)の今後の活躍に期待が膨らみます。

※HACCP手法とは食品を製造する際に工程上の危害を起こす要因（ハザード：Hazard）を分析し、それを最も効率よく管理できる部分（CCP：必須管理点）を連続的に管理して安全を確保する管理手法です。



長旅を終え熟成を待つ「有機無農薬みそ」

人にやさしい「食」をお届けする

■味噌■発酵食品

萬 マルマン

—創業明治21年—

飯田市大通2-217

TEL:0265-22-1234

URL:<http://www.maruman-miso.co.jp>

熱中症を防ぐために！

～事業場の皆様に取り組んでいただきたいこと～

昨年の全国の熱中症による死亡者は21名であり、死亡災害は、依然として高い水準で推移しています。熱中症による死亡災害の発生は、7月から8月がピークとなっています。

職場における熱中症を予防するために、次の1～5の熱中症予防対策を講じましょう。（なお、詳細については、平成21年6月19日付け基発第0619001号「職場における熱中症の予防について」をご覧ください。）

1 作業環境管理

- WBGT値（※1）が、WBGT基準値（※2）を超える（おそれのある）作業場所（→「高温多湿作業場所」といいます。）においては、「熱を遮る遮へい物」、「直射日光・照り返しを遮ることができる簡易な屋根」、「通風・冷房の設備」の設置などに努めてください。
- 高温多湿作業場所の近隣に、冷房を備えた休憩場所・日陰などの涼しい休憩場所を設けるよう努めてください。
- 高温多湿作業場所やその近隣に、氷、冷たいおしぼり、水風呂、シャワーなどの、身体を適度に冷やすことのできる物品や設備を設けるよう努めてください。
- 水分・塩分の補給を、定期的、かつ容易に行えるよう、高温多湿作業場所に、飲料水の備え付けなどを行うよう努めてください。

2 作業管理

- 作業の状況などに応じて、「作業の休止時間・休憩時間の確保と、高温多湿作業場所での連続作業時間の短縮」、「身体作業強度（代謝率レベル）が高い作業を避けること」、「作業場所の変更」に努めてください。
- 計画的に、熱への順化期間を設けるよう努めてください。
- 自覚症状の有無に関わらず、作業の前後、作業中の定期的な水・塩分の摂取を指導してください。摂取を確認する表の作成、作業中の巡視における確認などにより、その摂取の徹底を図ってください。
- 熱を吸収する服装、保熱しやすい服装は避け、クールジャケットなどの、透湿性・通気性の良い服装を着用させてください。
- 直射日光下では、通気性の良い帽子（クールヘルメット）などを着用させてください。

- 高温多湿作業場所の作業中は、巡視を頻繁に行い、作業者が定期的な水分・塩分を摂取しているかどうか、作業者の健康状態に異常はないかを確認してください。なお、熱中症を疑わせる兆候が表れた場合においては、速やかに、作業の中断などの必要な措置を講じてください。

3 健康管理

- 健康診断および異常所見者への医師などの意見に基づく就業上の措置を徹底してください。
- 睡眠不足、体調不良、前日などの飲酒、朝食の未摂取、感冒などによる発熱、下痢などによる脱水などは、熱中症の発症に影響を与えるおそれがあります。
- 作業開始前・作業中の巡視などによって、労働者の健康状態を確認してください。
- 休憩場所などに、体温計や体重計などを備えることで、必要に応じて、体温、体重その他の身体の状態を確認できるように努めてください。

4 労働衛生教育

- 作業を管理する者や労働者に対して、あらかじめ次の事項について労働衛生教育を行ってください。（1）熱中症の症状（2）熱中症の予防方法（3）緊急時の救急処置（4）熱中症の事例

5 緊急処置

- あらかじめ、病院・診療所などの所在地や連絡先を把握するとともに、緊急連絡網を作成し、関係者に周知してください。

※1：WBGT（Wet-Bulb Globe Temperature）値＝暑熱環境による熱ストレスの評価を行う暑さ指数で、乾球温度・自然湿球温度・黒球温度から算出する数値

※2：日本工業規格Z 8504（人間工学—WBGT（湿球黒球温度）指数に基づく作業者の熱ストレスの評価—暑熱環境）附属書A「WBGT熱ストレス指数の基準値表」を基に、同表に示す代謝率レベルを具体的な例に置き換えて作成したもの。（詳細については、平成21年6月19日付け基発第0619001号「職場における熱中症の予防について」をご覧ください。）

詳しくは、長野労働局労働基準部健康安全課へお問い合わせください。

お問い合わせ先

長野労働局労働基準部健康安全課

TEL：026-223-0554

三井生命からのお知らせ

長野県中央会団体扱の ご案内

CHU-OH-KUN



月払契約の場合、団体扱となり、一般扱（口座振替扱月払等）でご契約いただくよりも保険料が割安になります。

「オーナーズプラン」のご契約要件

ご契約者さまが会員組合に所属する組合員（法人または個人事業主）

「パートナーズプラン」のご契約要件

ご契約者さまが会員組合に所属する組合員企業に勤務する役員・従業員

※一部対象とならない商品・ご契約がございますので、詳細は下記までお問い合わせ願います。

※詳しくは「商品パンフレット」をご覧ください。ご検討にあたっては、「設計書（契約概要）」「特に重要な事項のご説明（注意喚起情報）」「ご契約のしおりー約款」を必ずご覧ください。

主な保険商品

3年ごと利差配当付利率変動型新積立保険

こたえる
ベクトルX

大型保障と、資金の積立機能を備え、企業の発展や個人のライフサイクルの変化に応じて、保障見直しが可能です。

その他に医療保険など多彩な商品がございます。

【お問い合わせ】

三井生命保険株式会社 長野支社
〒390-0811 松本市中央 1-21-8 三井生命松本ビル2F
TEL:0263-34-3585



人进行う。未来を进行う。

商工中金

個人向け 新型定期預金

マイハーベスト

有利な金利設定

1年、2年、3年から期間が選べる

固定金利の半年複利

お預け入れは50万円から

長野支店

〒380-0814 長野市西鶴賀町1483-11
☎026(234)0145(代)

諏訪支店

〒392-0026 諏訪市大手1-14-6
☎0266(52)6600(代)

松本支店

〒390-0811 松本市中央2-1-27
松本本町第一生命ビル1F
☎0263(35)6211(代)

厚生労働省 ものづくりマイスター募集開始

厚生労働省では、今年度「ものづくりマイスター制度」を創設します。

「ものづくりマイスター制度」とは、高度な技能をもったものづくりマイスターが技能競技大会の競技課題等を活用し、中小企業や教育訓練機関で広く若年技能者への実技指導を行い、効果的な技能の継承や後継者の育成を行うものです。

以下の要領でものづくりマイスターを募集します。

技能継承・後継者育成に意欲を持つ熟練技能者の方々の申請をお待ちしています。

募 集 概 要

認定基準	次の3つすべてに該当する高度な技能を有する方を募集します。 ①技能検定の特級・1級・単一等級の技能士及び同等の技能を有する方、技能五輪全国大会の成績優秀者（銅賞まで）のいずれかに該当する方 ②実務経験が15年以上ある方 ③技能の継承や後継者の育成に意欲を持って活動する意思及び能力がある方
申請資格	次の2つの要件を満たしていることを申請資格とします。 ①応募時に、第三者からものづくりマイスターにふさわしい方として推薦を受けられること。 ②認定を受けた場合、プロフィール・指導内容等の公表が可能であること。
申請方法	指定の申請用紙に必要事項を記入して、都道府県技能振興コーナーに提出してください。 申請用紙は、中央職業能力開発協会ホームページからダウンロードできます。 ◆中央職業能力開発協会ホームページ http://www.javada.or.jp/ トップページ>若年技能者に対する人材育成支援等の実施>ものづくりマイスター制度 *詳しくは「ものづくりマイスター」認定申請要領をご覧ください。
申請締切	ものづくりマイスターについてのお問い合わせはこちらまで 長野県職業能力開発協会技能振興センター 担当：岡村勤 小林寿昌 山岸千枝子 〒380-0836 長野市大字南長野南県町688-2 長野県婦人会館3階 TEL：026-234-9050 E-mail：t.okamura@navada.or.jp URL：http://www.navada.or.jp

☆働きやすい職場環境づくり
 「企業の社会的責任（CSR）」を果たすとともに「あらゆる差別の撤廃と人権教育の推進」に邁進しましょう。

地球に優しい企業人の皆様へ
 “あなたにもできる。

ライフスタイルの見直しで、
 1人1日1kgのCO₂削減”

簡単管理 全額非課税 掛金助成
 退職金は、国の制度を賢く活用

中退共
 小企業
 退職金
 共済制度

「中退共」で
 検索!

<http://chutaikyo.taisyokukin.go.jp/>



(独) 勤労者退職金共済機構
 中小企業退職金共済事業本部
 TEL (03) 6907-1234

知恵と力を合わせて信州を元気に

月刊 中小企業レポート
 MONTHLY REPORT

2013

8

No.441

第441号 平成25年8月10日発行
 購読料年間 3,000 円 (消費税・送料込み)
 発行人 佐々木正孝

発行所 長野県中小企業団体中央会
 長野市中御所岡田町 131-10
 中小企業指導センター内
 TEL.026-228-1171

印刷所 カシヨ株式会社

企業の人事担当者の皆様へ

当センターでは

人材の確保・従業員の再就職を
支援しています

事業の拡大・欠員補充等による
人員確保を行いたいとき

事業の整理・縮小等に伴い、
人員削減せざるを得ないとき

高齢者の方々の継続雇用
雇用確保に取り組まれるとき

そんなとき、お気軽にご相談ください

安心と信頼のネットワーク



公益財団法人 産業雇用安定センター 長野事務所

〒380-0921 長野市栗田源田窪1000-1 長栄長野東ロビル 3 階

TEL 026-229-0555 FAX 026-229-0333

インターネットで最新の人材情報をどうぞ

<http://www.sangyokoyo.or.jp/>