

知恵と力を合わせて信州を元気に

MONTHLY REPORT

2017

月刊

# 中小企業レポート

8

No.489

活性化情報 長野県中小企業団体中央会

特集

働き方改革の実現に向けて

その2



～日本公庫と連携して地方創生に資する中小企業者を支援～

# けんしん地方創生ローン

～地方創生に向けた新たな資金調達～

**募集期間：平成29年8月1日～平成29年12月29日**

## <商品のメリット>

- 本商品は日本公庫と連携し「地方創生」を担う中小企業者を支援するものです。
- 担保・第三者保証が不要で長期の資金を確保できます。
- 通常のプロパー融資と同様のお手続きで、実質的に市場からの資金調達となりますので、調達手段の多様化につながります。

最大  
年**0.4%**  
金利優遇

※金利優遇の適用条件については、店頭またはホームページでご確認ください。

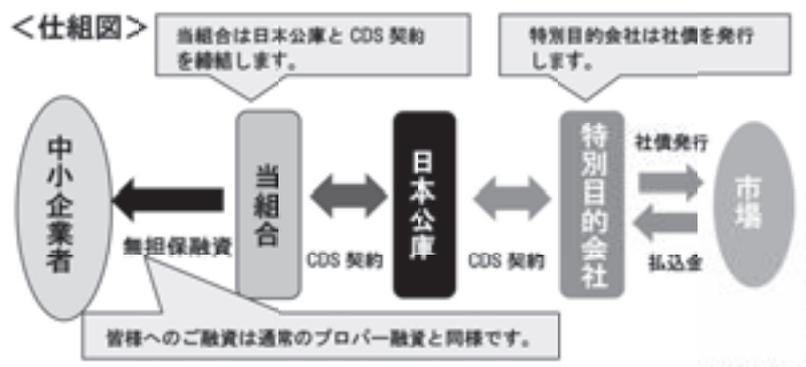
## <商品概要>

(1)お使いみち	設備資金・運転資金 ※ただし、既存のお借入れの返済資金としてはお使いいただけません。
(2)お借入れ金額	1,000万円～5,000万円(100万円単位)
(3)お借入れ期間	4年2カ月～4年8カ月 ・初回償還日 平成30年4月20日 ・最終償還日 平成34年3月20日
(4)ご返済方法	毎月元金均等返済(ご返済回数48回)
(5)お借入れ利率	詳しくは窓口にお問い合わせください。
(6)お借入れ日	平成29年8月～平成30年1月 (詳しくは窓口または担当者までお問い合わせください。)
(7)担保/保証人	無担保・原則代表者保証

## <本商品の仕組み>

本商品は、日本政策金融公庫と提携することにより、無担保の商品を中小企業者の皆様にご提供するものです。

皆様へのご融資については、債権譲渡を行うことなく、当組合が日本公庫とCDS契約(一種の損失補償契約)を別途締結する形で証券化を行います。



<ご利用条件>①青色申告者であり、法人税・社会保険料に未納がない法人であること。②業歴3年以上で、2期連続正常決算(各12カ月)であること。③「償却前経常利益が黒字」または「経常収支(注)が黒字」であること。④募集要項で定めている業種であること。※ご利用条件の判定は当組合の基準により行いますので、必ずしも決算書にご記載の数値で判断するとは限りません。また、上記条件を満たしたうえで、通常の融資と同様の審査をお受けいただきます。審査結果によっては、ご融資できない場合があります。(注)経常収支=償却前経常利益-受取手形増減-売掛金増減-棚卸資産増減+支払手形増減(除く設備分)+買掛金増減

●詳しくはけんしん窓口または担当者までお問い合わせください。

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

2017

8

No.489

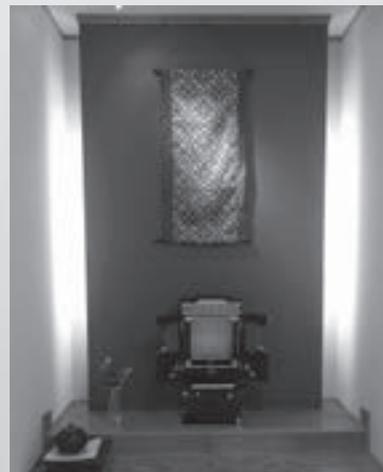
2 特集  
働き方改革の実現に向けて その2

7 中央会インフォメーション

10 全中インフォメーション

11 信州の100年企業  
有限会社上海本店（飯山市）

12 好機逸すべからず  
株式会社キザキ（小諸市）  
GAST JAPAN 株式会社（伊那市）



【表紙写真】見越し宮殿（みこしくでん）

飯山仏壇事業協同組合で開発した「飯山仏壇新STYLE」の一つ。  
見越し宮殿の試作開発は、有限会社上海本店が担当しました。

国の指定する伝統的工芸品である飯山仏壇の伝統と技術を取り入れながら、現代の生活空間に対応する工夫が盛り込まれています。

【お問い合わせ】

飯山仏壇事業協同組合 電話 0269-62-4026

# 働き方改革の 実現に向けて

その二

先月号に引き続き、「働き方改革実行計画」で示された「今後の対応の方向性」と厚生労働省長野労働局の主な支援策などをご紹介します。今月号は、⑦～⑱をご紹介します。

## 「働き方改革実行計画」で示された対応策

- ① 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
- ② 非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進
- ③ 企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備
- ④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入
- ⑤ 勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備
- ⑥ 健康で働きやすい職場環境の整備
- ⑦ 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- ⑧ 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- ⑨ 副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備
- ⑩ 治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進
- ⑪ 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
- ⑫ 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進
- ⑬ 外国人材受入れの環境整備
- ⑭ 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実
- ⑮ パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進
- ⑯ 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進
- ⑰ 転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化
- ⑱ 給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備
- ⑲ 継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

※ 以下の白抜き文字の囲み記事は、「働き方改革実行計画」で示された「今後の対応の方向性」の記載内容です。

## ⑦ 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援

テレワークには、事業者と雇用契約を結んだ労働者が自宅等で働くもの（雇用型テレワーク）と、事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くもの（非雇用型テレワーク）がある。雇用型テレワークについては、近年のスマートフォンやサテライトオフィスの普及といった仕事環境の変化に対応し、長時間労働を招くことがないように留意しつつ、その普及を図るため、労務管理などに関するガイドラインを刷新する。また、企業等に対する導入支援や政府による呼びかけ・率先垂範などによる周知啓発を推進する。

### 【テレワーク相談センター（厚生労働省委託事業）】

東京都内に設置されたテレワーク相談センター（一般社団法人 日本テレワーク協会 電話0120-91-6479）において、テレワーク導入・実施時の労務管理上の課題等についての質問に応じています。また、テレワーク

の導入を検討する企業に対して労務管理等に関する訪問によるコンサルティングを実施しています。

テレワーク相談センター

検索

#### 【職場意識改善助成金（テレワークコース）】

在宅又はサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを、新規に導入する中小企業事業主又は継続して活用する中小企業事業主が、評価期間に1回以上、対象労働者全員に在宅又はサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを実施させるなどの成果目標を目指して取り組んだ場合、その実施に要した費用の一部を助成する制度です。詳しくは、テレワーク相談センター（電話0120-91-6479）へお問い合わせください。

職場意識改善助成金

検索

### ⑧ 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

非雇用型テレワークについて、良好な就業形態となるよう環境整備を図るとともに、働き手に対する支援として、ガイドブックの改定や、教育訓練等の支援の充実等を行う。また、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。

#### 【HOME WORKERS WEB（ホームワーカーズウェブ）】

HOME WORKERS WEB（ホームワーカーズウェブ）は、厚生労働省の委託事業「在宅就業者総合支援事業（厚生労働省委託事業）」の一環として運営されている「在宅ワークに関する総合支援サイト」です。在宅ワークを始めたい方や在宅ワークをすでに始めている方々、さらには在宅ワークの仲介機関や業務の発注企業（発注者）向けに、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」「在宅ワーカーのためのハンドブック」など、有益な情報を提供しています。

ホームワーカーズウェブ

検索

### ⑨ 副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備

諸外国では副業・兼業を通じた起業が開業率の向上にも寄与しており、新たな技術の開発、オープンイノベーション、起業の手段や第2の人生の準備としても有効である。このためガイドラインの策定やモデル就業規則の改定など副業・兼業の普及を図るとともに、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出に関する好事例の横展開を図る。その際、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の在り方等についても整理する。

### ⑩ 治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進

がん等の病気を抱える患者や不妊治療を行う夫婦が活躍できる環境を整備する。治療状況に合わせた働き方ができるよう、患者に寄り添いながら継続的に相談支援を行い、患者・主治医・会社間を調整する両立支援コーディネーターを配置し、主治医、会社とのトライアングル型サポート体制を構築する。あわせて会社、労働者向けの普及・啓発を行い、企業文化の抜本改革を促す。

### ⑪ 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進

自らのライフステージに合わせ、男女とも仕事と育児・介護等との両立ができるよう、保育の受け皿・介護サービス等の整備や保育・介護人材の処遇改善を進めつつ、両立支援策を強化していく。また、本年4月以降の各自治体における今後の待機児童の改善状況等も踏まえ、新たなプランを策定する。

#### 【平成29年10月1日から改正育児・介護休業法がスタートします】

保育園などに入所できず、退職を余儀なくされる事態を防ぐため、育児・介護休業法が変わります。またさらに、育児をしながら働く男女労働者が、育児休業などを取得しやすい職場環境づくりを進めます。

改正内容1：最長2歳までの育児休業の再延長が可能に

1歳6か月以後も、保育園等に入れないなどの場合には、会社に申し出ることにより、育児休業期間を最長2歳まで再延長できます。育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。

改正内容2：子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

事業主は、働く方やその配偶者が妊娠・出産したこと等を知った場合に、その方に個別に育児休業等に関する制度を知らせる努力義務が創設されます。

改正内容3：育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てながら働く方が子育てしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務が創設されます。

育児・介護休業法

検索

【両立支援等助成金】

従業員の職業生活と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進に取り組む事業主に対して助成する制度です。本助成金は、6つのコースがあり、概要は以下のとおりです。詳しくは、長野労働局雇用環境・均等室（電話026-223-0560）へお問い合わせください。

I 出生時両立支援コース

男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取り組みを行い、男性に一定期間の連続した育児休業を取得させた事業主に支給します。

II 介護離職防止支援コース

仕事と介護の両立に関する職場環境整備の取り組みを行い、介護休業の取得・職場復帰または働きながら介護を行うための勤務制限制度の利用を円滑にするための取り組みを行った事業主に支給します。

III 育児休業等支援コース

① 育休取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた中小企業事業主に支給します。

② 代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給します。

IV 再雇用者評価処遇コース

妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、希望する者を採用した事業主に支給します。

V 事業所内保育施設コース

平成28年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。新たに事業所内保育施設の設置等を行う場合は、企業主導型保育事業（内閣府）による助成制度の活用をご検討ください。

VI 女性活躍加速化コース

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に支給します。

両立支援等助成金

検索

⑫ 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて最大限活躍できることが普通になる社会を目指す。このため、長期的寄り添い型支援の重点化等により、障害者雇用ゼロ企業を減らしていくとともに、福祉就労の場を障害者がやりがいをより感じられる環境に変えていく。また、特別な支援を必要とする子供について、初等中等・高等教育機関と福祉・保健・医療・労働等の関係行政機関が連携して、就学前から卒業後にわたる切れ目ない支援体制を整備する。

【平成30年4月1日から障害者の法定雇用率が引き上げになります】

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% ⇒	<u>2.2%</u>
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	<u>2.5%</u>
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	<u>2.4%</u>

※1 対象となる事業主の範囲が、従業員45.5人以上に広がります。

※2 平成33年4月までには、更に0.1%引き上げとなります。

障害者雇用率制度

検索

### ⑬ 外国人材受入れの環境整備

専門的・技術的分野の外国人材については、我が国の経済社会の活性化に資することから、積極的に受け入れることが重要。他方、専門的・技術的分野とは評価されない分野の外国人材の受入れについては、ニーズの把握や経済的効果の検証だけでなく、日本人の雇用への影響、産業構造への影響、教育、社会保障等の社会的コスト、治安など幅広い観点から、国民的コンセンサスを踏まえつつ検討を進める。

【平成29年11月1日から「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」が施行されます】

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るため、技能実習に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにするとともに、技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度を設け、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構を設ける等の所要の措置が講じられます。

厚生労働省 技能実習

検索

### ⑭ 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実

個人、企業、政府による人材投資を抜本強化、集中投資を行う。子育て等により離職した女性のリカレント教育や高度なITなど個人の主体的な学び直しを通じたキャリアアップ・再就職への支援を抜本的に拡充する。あわせて、企業による教育訓練の実施拡大、長期の離職者訓練の拡充を図る。また、実践的な職業教育を行う専門職大学を創設するとともに、体系的なキャリア教育を推進する。

### ⑮ パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進

子育て等により離職した女性の復職や再就職の支援を強化するとともに、就業調整を意識しないで働くことができるよう環境整備を行うなど、子育てや介護など多様な経験を持つ女性が活躍できる環境を整える。また、女性リーダーの育成を支援する。

【「配偶者手当」の在り方について企業の実情も踏まえた検討をお願いします】

女性の就業が進むなど社会の実情が大きく変化している中で、配偶者の収入要件がある「配偶者手当」については、税制・社会保障制度とともに、女性パートタイム労働者の就業調整の要因となっていると指摘されています。厚生労働省では、労使において「配偶者手当」の在り方の検討を行っていただくため、「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」を取りまとめました。各企業におかれましては、趣旨をご理解の上、企業の実情も踏まえて労使で真摯な話し合いを進めていただくようお願い申し上げます。

配偶者手当の在り方の検討

検索

### ⑯ 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進

就職氷河期世代の正社員化に向けた集中的な支援を行うとともに、高校中退者やひきこもりの若者等に対し、教育・就労にわたる切れ目ない支援を提供し、就労・自立の実現につなげる。また、多様な採用機会を拡大し、単線型の日本のキャリアパスを変えていく。

### 【就職氷河期世代への支援】

就職氷河期に就職時期を迎え、現在もフリーター等として離転職を繰り返す方の正社員化に向けて、わかもの支援コーナー・窓口における就職支援セミナーによる支援に加え、特定求職者雇用開発助成金（長期不安定雇用者雇用開発コース）による事業主への助成措置が平成29年4月1日から創設されました。

### 【高校中退者等に対する就労・自立支援】

学校、地域若者サポートステーション（長野労働局委託事業）が連携し就労・自立に向けたアウトリーチ型支援を実施しています。

## ⑰ 転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化

転職・再就職者の採用機会拡大に向けては、転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立することが重要であり、年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大のための指針の策定を図るとともに、成熟企業から成長企業への転職支援を集中的に実施する。また、地方企業の経営改革と人材還流に対する支援を行い、ハローワークに専門窓口を設置するなど雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援を推進し、職業能力や職場情報の見える化を実施する。

## ⑱ 給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備

子供たちの誰もが、家庭の経済事情に関わらず、高校にも、専修学校にも、大学にも進学できる環境を整える。高等教育の漸進的な無償化を規定した国際人権規約を批准しており、財源を確保しつつ、確実に子供たちの進学を後押しできるような高等教育の経済的負担軽減策を推進する。返還不要、給付型の奨学金を創設するなど奨学金制度の拡充を図るとともに、幼児期から高等教育まで切れ目ない教育費負担軽減を図る。あわせて、義務教育段階から貧困等に起因する学力課題の解消を図るなど未来を担う子供たちへの投資を拡大し、格差が固定化せず、誰にでもチャンスがある教育環境の整備を進める。

## ⑲ 継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

2020年度までの期間を65歳以降の継続雇用延長・65歳までの定年引上げ促進の集中支援期間と位置付け、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を図る。また、エイジレスに働くためのキャリアチェンジや雇用ではない働き方を促進するとともに、高齢期の生活困窮を防ぐため就労支援の強化を図ることにより、意欲ある高齢者に多様な就業機会を提供していく。

### 【65歳超雇用推進助成金】

生涯現役社会の実現に向けて、65歳以上への定年引上げ等や高齢者の雇用環境整備、高齢者の有期契約労働者を無期雇用に転換した事業主に対して助成する制度です。本助成金は、3つのコースがあり、概要は以下のとおりです。詳しくは、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構長野支部高齢・障害者業務課（電話026-258-6001）へお問い合わせください。

#### I 65歳超継続雇用促進コース

A. 65歳以上への定年引上げ、B. 定年の定めの廃止、C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入、のいずれかを導入した事業主に対して助成を行うコースです。

#### II 高齢者雇用環境整備支援コース

高齢者向けの機械設備の導入や雇用管理制度の整備等について、措置を実施した事業主に対して費用の助成を行うコースです（実施期間：2年以内）。

#### III 高齢者無期雇用転換コース

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換させた事業主に対して助成を行うコースです。

65歳超雇用推進助成金

検索

## 平成30年度の税制改正に関する要望がありました

6月20日、長野県砂利砕石事業協同組合連合会の高見澤秀茂会長並びに長野県砕石工業組合の小林正夫理事長が来会し、軽油引取税に係る課税免税措置の期間延長の上申について、本会の佐々木正孝専務理事に要望書を手渡されました。

業界の採石場・プラント等で使用する軽油については、軽油引取税に係る課税免税措置の対象者として「鉱物(岩石及び砂利を含む)の採掘事業を営む者」が指定され、平成27年4月1日から平成30年3月31日まで、課税免除措置が講じられています。

砂利・砕石等はコンクリートや道路等の社会資本整備・維持管理に不可欠な基礎資材ですが、骨材需要が大幅に減少する中、製品価格の低迷で近年の燃料・材料価格上昇を製品価格に適正に転嫁することも極めて困難な状況であることを説明し、中小企業者で占められている業界への影響が大きいことを訴えられました。

これを受け、平成30年3月31日に期限が到来する軽油引取税の課税免除措置の期間延長について、総務省及び経済産業省に強く要望するよう、全国中小企業団体中央会に上申してまいります。



長野県砂利砕石  
事業協同組合連合会  
会長 高見澤 秀茂



長野県砕石工業組合  
理事長 小林 正夫

## 関東甲信越静地区印刷協議会 第65回年次大会開催

～長野県印刷工業組合～

7月7日、長野市「ホテルメトロポリタン長野」にて、全日本印刷工業組合連合会の関東甲信越静地区印刷協議会の第65回年次大会が、長野県印刷工業組合の主管のもと開催されました。

全体会議・分科会・報告会の後に開かれた記念式典で、関東甲信越静地区印刷協議会会長として長野県印刷工業組合の清水光朗理事長が挨拶を行い、「後継者不足や組合員の減少等のマイナスの要因に歯止めをかけ、組合の活性化を図らなければならない。印刷は情報伝達を商品としており、



川下の製本や配送までを対象にした広い視野で業界を捉え、印刷を足もとから考える必要がある。問題を解消できる場所である年次大会を有効に活用したい」と述べられました。

祝辞は、宮下一郎衆議院議員、阿部守一長野県知事が述べられ、次期開催県の静岡県印刷工業組合の荻野豊理事長が挨拶をされました。また、式典後の懇親会は、本会の春日英廣会長の乾杯の発声によって盛大に開催されました。



## 赤帽長野県軽自動車運送協同組合40周年記念式典を開催

7月9日、長野市「ホテルメルパルク長野」にて、赤帽長野県軽自動車運送協同組合の誕生40周年記念式典が開催されました。

倉坂正道理事長は挨拶で、「昭和51年12月の赤帽長野県誕生以来、『荷主さんの心を運ぶ赤帽車』、『お客様第一主義』をスローガンに、バブル崩壊、リーマンショック等の困難を乗り越えてきました。赤帽長野県誕生40周年を迎えるにあたり初心に戻り、より地域社会に信頼される赤帽となるため、更なる飛躍を目指して努力していく所存です」と述べられました。



40周年の記念事業として、組合は長野県及び日本赤十字社長野県支部に車いすをそれぞれ20台ずつ寄付しました。寄付の目録を受け取った中島恵理長野県副知事は、「車いすは各福祉施設で有効に使いたい」と感謝を述べられました。



記念式典では、中島恵理長野県副知事、小林則夫全国赤帽軽自動車運送協同組合連合会会長、木内均衆議院議員、山下直樹(株)SUBARU国内営業本部法人営業部赤帽課長、本会井出康弘理事・事務局長が祝辞を述べられ、記念式典、記念祝賀会へは来賓、組合員等総勢約150名の関係者が出席し盛大に開催されました。

## 「新規学卒者の採用枠拡大」への要請がありました

7月18日、来春卒業予定の高校生向け求人公開されたのを受けて、長野県教育委員会の原山隆一教育長及び長野県教育委員会の担当者並びに長野県の担当者が本会を訪問され、長野県教育委員会教育長、長野県県民文化部長、長野県産業労働部長の連名による「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等について」の要請を本会の佐々木正孝専務理事に手渡すと共に、特別支援学校高等部生の職場実習の受け入れ先拡大についても要請されました。



左は原山隆一教育長、右が本会佐々木専務理事

原山教育長は、「高校生の就職内定率は高いが、特別支援学校高等部生について個性や適性に応じた職場実習の受入事業所数が足りない課題がある」と説明されました。

また同日、長野県高等学校校長会長の内堀繁利上田高等学校長及び長野県高等学校校長会の各部長が訪問され、「高校生のための就職枠拡大のお願いについて」の要請を本会の佐々木専務理事に手渡され、地域企業と高校の連携による雇用の確保等について要望されました。

地域の新規卒業者の雇用確保に関し、会員の皆様のご理解とご協力をお願いいたします。

## 平成29年度 関東甲信越静ブロック中央会 会長会議を開催しました

7月13日、北佐久郡軽井沢町「軽井沢プリンスホテルウエスト」にて、平成29年度関東甲信越静ブロック中央会会長会議を開催しました。

全国中小企業団体中央会の大村功作会長をはじめ、1都10県の中小企業団体中央会会長にご参加いただき、本会の春日英廣会長を座長に、第69回中小企業団体全国大会に係る中小企業対策に関する要望を総合・金融・税制・商業・労働・工業の6つに区分して議論していただきました。



わが国の経済は緩やかな回復基調にあるとされているものの、中小企業・小規模事業者が真に景気回復を実感できていない中で、地域経済を下支えする中小企業・小規模事業者への景気対策の継続的・機動的な実施を求め、中小企業対策予算の拡充・強化を図るよう働きかけていくことを確認しました。



続いて、本会の佐々木専務理事より、全国大会の準備状況について説明を行いました。

「10月26日(木)に松本市のキッセイ文化ホールで開催される『第69回中小企業団体全国大会』では、県外2,000名、県内500名を目標にご参加いただき、長野県のものづくり技術や、先進企業の紹介を通して優れた技術力をアピールし、自然・環境等長野県の良さを知っていただく機会にしたい」と協力を要請しました。

また、全国中小企業団体中央会の高橋晴樹専務理事より「最近の景況と主な政策課題」についてお話をいただきました。

会議終了後には、昨年G7交通大臣会合が行われた「ザ・プリンスヴィラ軽井沢」等の施設見学を行いました。

懇親会では、開催県挨拶として、本会の春日英廣会長が歓迎の挨拶を行い、ご来賓の土屋智則長野県産業政策監兼産業労働部部長、松下剛士(株)商工組合中央金庫長野支店支店長にご挨拶をいただき、全国大会特別委員会委員長を務める本会の唐沢政彦副会長の乾杯の発声により、懇親会が始まりました。

来年度の開催県である山梨県中小企業団体中央会の栗山直樹副会長の中締めにより、懇親会は盛会のうちに終了しました。



10月の全国大会を成功させるため、会員皆様のご協力を賜りますようお願いいたします。

## ●全国中央会平成29年度通常総会開催

全国中央会は、6月30日、ANAインターコンチネンタルホテル東京（東京都港区）において、平成29年度通常総会を開催しました。

総会では、平成28年度決算関係書類及び事業報告書並びに平成29年度事業計画及び収支予算等の承認を受けたほか、任期満了による役員の変更が行われました。

総会には、来賓として、高木陽介経済産業副大臣、橋本岳厚生労働副大臣、磯崎陽輔農林水産副大臣、吉野恭司中小企業庁長次長、細川興一株式会社日本政策金融公庫代表取締役総裁、稲垣光隆株式会社商工組合中央金庫代表取締役副社長、高田坦史独立行政法人中小企業基盤整備機構理事長等のご臨席をいただきました。



主催者挨拶をする大村会長



総会で来賓挨拶をする高木経済産業副大臣、橋本厚生労働副大臣、磯崎農林水産副大臣

なお、総会の席上、中小企業振興功労者顕彰式を行い、「中小企業団体特別功労章」並びに「中小企業団体功労章」が贈呈されました。

### 【中小企業団体特別功労賞】

鶴田欣也 殿 愛知県中小企業団体中央会前会長 全国中小企業団体中央会副会長

### 【中小企業団体功労章】

栗原敏郎 殿 全国鍍金工業組合連合会前会長 全国中小企業団体中央会監事

また、総会後の懇親パーティーには、甘利明自民党税制調査会副会長、逢沢一郎衆議院議員、山口泰明自民党組織運動本部長、山口那津男公明党代表、井上義久同幹事長ほか多数の国会議員のご臨席をいただきました。



懇親会で来賓挨拶をする甘利自民党税制調査会副会長、逢沢衆議院議員、山口公明党代表

# 信州の100年企業

社会経済情勢の変遷の中であって多年にわたり事業を継続し、地域社会に貢献してきた老舗企業をご紹介します。

## 第17回

### 有限会社上海本店 (飯山市)

江戸時代中期の正徳2年、初代大原徳右衛門氏が上海府村(現新潟県村上市)から飯山の地に移り、仏壇の製造・販売を行う「越後屋上海仏壇」を創業しました。

飯山仏壇の製造は職人による分業制によって支えられています。木地、蒔絵、彫刻、金具とそれぞれの職人が作り上げたものを、同社のような仏壇店が漆塗り・金箔貼り・金具うち・組立てを行います。仏壇全体に高蒔絵や飾り金具、金箔が施された飯山仏壇は、多くの職人の技術が一体となり、他の産地にはない絢爛豪華な趣を醸し出しています。



お仏壇の脇の壁部分に天保六年と記載がありました。

飯山仏壇は、仏壇を一つひとつの部品に分解することができるため、洗濯することが可能です。部品をきれいに洗浄し、漆の再塗装・金箔貼り・金具うち・組立てをし直すことにより、仏壇の輝きを蘇らせることができます。先日、同社に天保6年(1835年)徳右衛門仕立てと記された仏壇が洗濯に帰ってきました。180余年間大切に受け継がれてきた仏壇は、洗濯することで、その家の更なる歴史を重ねることができます。

人々の生活環境や住宅事情が変化する中で、飯山仏壇事業協同組合では新たな生活様式に合わせた仏壇の開発に取り組みました。同社は「見越し宮殿」の試作開発を担当し、「仏間から手元へ」をコンセプトに飯山仏壇の伝統の技を継承しつつも、身近に置きやすい仏壇の製作を目指し、2年の歳月をかけて「飯山仏壇新STYLE」として商品化されました。

同社の代表取締役上海一徳氏は、「飾り金具や高蒔絵、多彩な彫刻が施された絢爛豪華さが飯山仏壇の特徴。住宅事情が変化する中で魅力的な仏壇を作り、展示会に出展することで少しずつ盛り上げていきたい」と話されました。



### 主なあゆみ

- 1712年(正徳2年) 初代大原徳右衛門氏が越後屋上海仏壇を創業
- 1734年(享保19年) 2代目徳右衛門氏が代表となる  
以降、10代目の徳右衛門氏まで代表は徳右衛門の名を襲名
- 1895年(明治28年) 7代目徳右衛門氏が仏壇仏具同盟の設立に携わる
- 1964年(昭和39年) 有限会社上海仏壇店に法人改組
- 1990年(平成2年) 有限会社上海本店に改称
- 2004年(平成16年) 10代目上海徳右衛門氏が旭日小綬章を受章
- 2006年(平成18年) 代表取締役に第11代上海一徳氏が就任
- 2010年(平成22年) 上海一徳氏が飯山仏壇事業協同組合理事長に就任

### 有限会社上海本店

飯山市大字飯山3023-1

事業内容 仏壇・仏具の製造・販売  
創業年 1712年(正徳2年)  
創業時の屋号 越後屋上海仏壇  
創業時の事業 仏壇の製造・販売

# 好機逸すべからず

「ものづくり補助金」採択企業を訪ねて vol.93

株式会社キザキ（小諸市）

高度なアルミ加工技術と新たな塗装技術の融合で、世界初のアクアウォーキングポールを開発。

## オリジナルのアルミ合金を開発

スキーポールの部品製造で1961（昭和36）年創業以来、スキーポールを中心に、金属バット、トレッキングポールなどの開発・製造も手がける、キザキ。スキー人気が低迷する中、「健康」をテーマにした製品づくりで注目されています。



歩くリズムとバランスが取りやすい、アクアウォーキング

早くからアルミ製スキーポールを手がけた同社は素材開発にも注力。独自の製造方法と強度の実現を目指し、大手アルミメーカーと共同でオリジナルのアルミ合金を開発したほか、カーボン製スキーポールでも世界のパイオニアとして知られています。

さらに、つねに安定したものづくりを志向。スキーポールの自動組立ラインをいち早く開発・導入し、75年に始めた金属バットでは業界初の一貫生産を実現しました。

一貫してアルミパイプの加工技術を追求し、93年にピークを迎えたスキーポール以外の商品開発に力を入れる同社。その転機となったのは99年冬、ヨーロッパを訪れた木崎秀臣社長がノルディックウォークに初めて出会ったことでした。

「真冬にもかかわらず、ショップにはノルディックウォークのポールがずらっと並んでいた。ヨーロッパでこれから流行るスポーツだと聞いて、とても興味を持ちました」。

## 加工技術そのものも売っていききたい

帰国後すぐ、国内大手スポーツメーカーからノルディックウォークポールの開発依頼があったことが決め手となり、共同で開発をスタート。その後、自社ブランドで商品化し、現在国内50%近いシェアを誇ります。

人気の理由は、グリップ。「握らない」グリップを考へろ、という専門家のアドバイスに従い、障害や高齢等のためしっかり握れない人にもフィットするグリップを考案。それが他社との差

別化につながりました」

ここから派生したのが、プールでの水中歩行運動で使用するアクアウォーキングポール。

同社が開発した世界初の商品です。

障害者や高齢者のリハビリ治療や筋力回復のため、プールでの水中歩行訓練が普及。一方で、水圧によってバランスを崩しやすく、手すりのない場所では困難という課題も。そこで、補助杖としてアクアウォーキングポールを利用すれば誰でも効果的なトレーニングが可能と考え、ものづくり補助金を活用し試作・開発に取り組みました。

手を離れたポールが水中に沈むと障害者や高齢者は取るのが困難なため、試行錯誤の末、水面に浮き立つ最適なポール形状を開発。さらに静電塗装機を導入し、太い部分と細い部分が一体となった異形状を美しく塗装する技術も取り込みました。



美しい塗装を実現した、静電塗装機

「当社は完成品メーカーなので、技術そのものを売るという発想はなかった。しかしこれからは、塗装技術をはじめ、加工技術そのものも売っていききたい」と木崎社長。設備投資の成果に大きな自信を得て、展示会などで積極的にアピールしていく考えです。



“握らない”グリップで人気のノルディックウォーク



## 株式会社キザキ

代表 代表取締役社長 木崎秀臣

創業 1961（昭和36）年2月

資本金 2,000万円

本社 小諸市大字加増上の平561-2

TEL.0267-22-1354 FAX.0267-23-5556

事業内容 金属バット、スキーポール、トレッキングポール、歩行補助用ステッキ、ウォーキングポールなどの設計・開発・製造、スポーツアクセサリーの企画・輸入・販売



# 好機逸すべからず

「ものづくり補助金」採択企業を訪ねて vol.94

GAST JAPAN 株式会社 (伊那市)

先端機能部品の技術商社として、  
独創的かつ世界レベルの技術、製品の開発に挑戦。

## みんなで集まって研究しよう

表面に特殊な機能を持たせた機能部品は、軽薄短小、高信頼性に加え、省資源・省エネ、環境対策などの技術革新が求められています。



硬度計測などによる  
高速全数精密測定システム

### GAST JAPAN

は先端機能部品の技術商社として、この技術革新ニーズに対応。技術企業や大学等と積極的に連携し、「新構造材料技術」「新生産技術」等の発掘・調査・実用化に挑戦し続けるベンチャー企業です。

同社の主要業務は、海外顧客を中心にサプライチェーンによる品質保証業務や情報調査を行う「国際営業支援」、プレス加工、ダイキャスト、切削加工、金型製造など自社および提携先企業での「機構部品の一貫生産受託」、新素材・新工法など先端機能部品研究と次世代工業化農業研究に特化した「R&D業務」。独創的かつ世界レベルの価値を持つ技術、製品の開発を目指しています。

同社は2003（平成15）年、個人事業などの7社が集まりシニアベンチャーの共同会社として設立しました。Get-together And Study-Together（みんなで集まって研究しよう、の意）の頭文字から取った社名が設立の由来を物語ります。

「どんなに良い技術を持っていても、個人事業では顧客に対する信用を担保するのは難しい。当社は初代代表は磁気回路、私は素材技術、現社長は農業関係、そして次期社長は電子関係が得意。いろんな能力を持った人間が集まり、得意分野を活かして世の中にないものをつくれれば会社としての信用が得られ、地域で生き残っていくことができる。それが設立の目的でした」。横尾嘉也代表取締役はそう話します。

## 半導体関係で量産が始まる

R&D業務での開発テーマとして、ものづくり補助金を活用して取り組んだのが「高硬度金属材料を使った医療医薬関連部品の開発」。

ステンレスにシリコンを混合し、低温度の熱処理で高硬度が得られ、不動態被膜の厚膜化により錆びにくいなどの新たな特性を創出。その特性を活かした鉗子や錠剤用金型部品などの用途開発に取り組んでいます。

「一般のステンレスは錆びにくいですが、硬いステンレスは逆に錆びやすい。シリコンを混合することで硬度を高める熱処理温度が低くてすみ、当社の小さな熱処理炉でもつくることができます。要求品質が類似している半導体関係で引き合いがあり、すでに量産が始まっています」。

一方、次世代工業化農業研究でも注目の成果が得られています。光防虫機器を開発し、害虫を徹底的に駆除。完全無農薬のとうもろこしの栽培に成功し、それを使った焼酎の開発を行いました。さらに効率の良い土壌づくりを目指し、微生物センシングプレートの開発なども行っています。「伊那市西箕輪地区はかつてとうもろこしの名産地で



研究開発室。さまざまな研究開発の拠点

全国に種を出荷していたとか。我々の研究開発で再びとうもろこしの大産地にできれば地域貢献になる」と横尾代表取締役は期待しています。



## GAST JAPAN 株式会社

代表 代表取締役 横尾嘉也  
創業 2003（平成15）年7月  
資本金 1,000万円  
本社 伊那市境1594



TEL.0265-78-9920 FAX.0265-78-9921  
事業内容 国際営業支援、機構部品の一貫生産受託、R&D業務、特殊計測装置製造販売など

## 弁護士の話

# 安定経営期にあたって の留意事項 **その2** 労働問題について (使用者側)



弁護士 織 英子

従業員との関係は夫婦に似ています。

お互いに何を求めるのか、明解にしておかないと、思わぬ紛争になります。

雇うなら、①期間②働く場所③仕事の内容④働く時間(残業の有無)⑤休憩・休日・休暇⑥賃金⑦退職金の有無を必ず書面で明らかにする必要があります(雇用契約における「絶対的明示事項」)。

「人手が足りない」とあせって採用すると、自分の働きぶりを棚にあげて、労働者の権利ばかり主張され、互いに信頼と愛情を失っていきます。

本当に、この人で良いのか見極め、採用したからには、多少の不満には目をつむって、添い遂げようと互いに努力することが大切です。打たれ弱く挫折しやすい若者を根気よく育て、つなぎとめることができた会社こそ、業界の勝者となります(今や競争は市場でなく、社内の人材育成に移っています)。

能力が低いので普通解雇したくても、事前に十分な教育の機会を与えなければ、解雇に正当な理由がないとされることがあります。解雇予告手当(1カ月分の給与)さえ支払えば、いつでも解雇できると思うのは、まちがいです。

売り手市場ですから、解雇されてもすぐに再就職先が見つければ、従業員は泣き寝入りするかもしれません。

しかし、本来、解雇とは、客観的で合理的な理由があって、社会的に相当でなければ認められません(我が国は「厳格な解雇規制」を採っています)。

「気に入らない」「反抗的だ」「協調性がない」等の主観的な理由での解雇は、危険です。あとで、解雇権の濫用と判断されれば、解雇は無効となります(「解雇権濫用法理」)。その場合、解雇した日にさかのぼって賃金を支払ったうえ、円満に退職してもらうためにさらに解決金を支払わなくてはならないこともあり得ます。

日頃から会話を多くし、なぜ、互いの関係がダメになったのか、従業員にも相当な落ち度があったと理解されなければ、円満な関係解消(解雇・退職)はできません。

金の切れ目が縁の切れ目といわんばかりに、従業員の不満の多くは、雇用契約の終了にあたり噴出します(労働局に持ち込まれた総合労働相談のうち、30%が退職・解雇をきっかけとするものです。平成28年度厚労省データ)。

「雇入通知書もらってない」「有給休暇をとらせてもらえなかった」「残業代をごまかされた」「パワハラを受けてきた」「賃金が安い」次々と吹き出る従業員の不満をまとめて聞かされるのは、会社にとってもつらいことです。

有給休暇の平均付与日数は18日もあるのに、全国平均で8.8日しか取得していません(平成28年厚労省調査。有給消化率47.6%)。計画年休だけでなく、自由に有休を取得しやすい環境を整えましょう。残業代は、5分単位でつけるのが主流ですから、15分単位で運用しているところは、できるだけ見直しましょう。まじめな長野県民は、セクハラよりパワハラを犯す危険性が高いようです。声の大きさ、言葉使い、くどくなっているか注意しましょう。

夫婦も労使もなれ合いを避けて、適度な緊張感をもってお互いに健康であることが大切です。

健康経営が実践できているか、たまには専門家に意見を聞いてみませんか。

# 経営者・役員・従業員とそのご家族の 安心の保障を準備するために 中央会の共済制度をご活用ください。

BEST/パートナー  
三井生命



## 従業員のための 退職金準備に 特定退職金共済制度

従業員さまの定着が図られ、  
安定した退職金準備が  
できる共済制度です。

特定退職金共済制度 引受保険会社  
三井生命保険株式会社



## 経営者・従業員のための 万一の保障 団体扱生命保険

団体扱\* (月払)の場合、  
一般扱(口座振替月払等)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**  
経営者の  
各種リスクマネジメントのために  
**パートナーズプラン**  
役員・従業員の皆さまの  
保障準備をサポート



## 業務上の災害への備えに 業務災害補償保険

事業活動にかかわる  
従業員さまのケガなどのリスクを  
カバーする保険です。

業務災害補償保険 引受保険会社  
三井住友海上火災保険株式会社  
業務災害補償保険 取扱代理店  
三井生命保険株式会社



- \* 団体扱とは、長野県中小企業団体中央会が団体扱としてお申し込みいただいた各保険契約の保険料を取りまとめ、一括して当社へ払い込む取り扱いのことです。
- ※ 一部対象とならない商品・契約がございますので、詳細は下記までお問い合わせください。
- ※ 詳しくは、該当の「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-約款」および長野県中小企業団体中央会の「退職金共済規程(規約・規則)」等を必ずご覧ください。

三井生命保険株式会社は三井住友海上火災保険株式会社の取扱代理店として損害保険代理店委託契約を締結しています。

お取り扱いの詳細は、下記までお問い合わせください。

三井生命保険株式会社 松本支社

〒390-0815 長野県松本市深志1-2-11 昭和ビル9F TEL:0263-34-3585 <http://www.mitsui-seimei.co.jp/>

長野営業部 TEL:026-226-2820 松本営業部 TEL:0263-35-8519 飯田営業部 TEL:0265-24-4980  
諏訪営業部 TEL:0266-52-1356 あづみ野営業部 TEL:0263-84-0256 東御営業部 TEL:0268-64-5413  
上田営業部 TEL:0268-24-2755 佐久営業部 TEL:0267-62-0358

三井-KB-2017-15 (損保)B-2017-23 (2017.5)  
B-2017-1097 (2017.5) 使用期限 2018.3.31

# 地域の中小企業と、未来を描く。

地域の経済を支える、中小企業のみなさまのために。

商工中金はさまざまな関係機関と連携して、そのビジネスをサポート。

豊かな地域社会の実現に向けて貢献してまいります。

## 商工中金



**長野支店 026(234)0145**

**諏訪支店 0266(52)6600**

**松本支店 0263(35)6211**

〒380-0814 長野市西鶴賀町1483-11

●長野電鉄権堂駅下車(勤労者女性会館しなのき隣)

〒392-0026 諏訪市大手1-14-6

●上諏訪並木通り

〒390-0811 松本市中央2-1-27

●松本郵便局筋向い(松本本町第一生命ビル1階)

商工中金は、国とともに、中小企業をサポートする金融機関です。



人を思う。未来を思う。

**商工中金**

# 「部落差別の解消の推進に関する法律」が平成28年12月16日から施行されました

## ■同和問題とは

日本社会の歴史的発展の過程で形づくられた身分階層構造に基づく差別により、日本国民の一部の人々が長い間、経済的、社会的、文化的に低位の状態を強いられ、日常生活の上で様々な差別を受けるなどの、我が国固有の重大な人権問題です。

## ■同和問題（部落差別）の解決に向けたこれまでの経緯と課題

同和問題の解決を図るため、国は地方公共団体と共に、昭和44年以来33年間、特別措置法に基づき、地域改善対策を行ってきました。その結果、同和地区の劣悪な環境に対する物的な基盤整備は着実に成果を上げ、一般地区との格差は大きく改善されました。

しかしながら、差別発言、差別待遇等の事案のほか、差別的な内容の文書が送付されたりする事案が依然として存在するほか、インターネット上で差別を助長するような内容の書込みがされるといった事案も発生しています。

また、同和問題の解決を阻む大きな要因として、同和問題を口実として企業・行政機関等へ不当な圧力をかけ、高額な書籍を売りつけるなどの、いわゆるえせ同和行為も問題となっています。

## ■法務省の人権擁護機関の取組

従来から、同和問題（部落差別）の解消を重要な人権課題と捉え、啓発・広報活動等に積極的に取り組むとともに、人権相談及び人権侵犯事件の調査・処理を通じ、被害の救済・予防を図っています。特に、インターネット上で、不当な差別的取扱いを助長・誘発する目的で特定の地域を同和地区であると指摘するなどの内容の情報を認知した場合は、その情報の削除をプロバイダ等に要請するなど適切な対応に努めています。

また、全省庁参加の下、「えせ同和行為対策中央省庁連絡協議会」を設置し、地方においても全国の法務局・地方法務局を事務局として「えせ同和行為対策関係機関連絡会」を設置し、えせ同和行為排除のための取組を行っています。

同和問題（部落差別）を始めとする人権問題やえせ同和行為でお困りの方はご相談ください。

みんなの人権110番 0570-003-110

インターネット人権相談受付窓口 <http://www.jinken.go.jp/>

同和問題（部落差別）に関する参考資料

えせ同和行為対応の手引 <http://www.moj.go.jp/content/000122217.pdf>

人権ライブラリー <http://www.jinken-library.jp>

## 法務省・全国人権擁護委員連合会

☆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CO<sub>2</sub>削減”

わが社にも退職金制度！  
「中退共」は、中小企業のための国の退職金制度です。掛金助成や税法上の優遇が受けられ、社外積立だから管理も簡単。退職金はぜひ中退共におまかせください。  
【お問合せ先】（独）勤労者退職金共済機構  
中小企業退職金共済事業本部  
☎03(6907)1234

知恵と力を合わせて信州を元気に

## 中小企業レポート

MONTHLY REPORT

2017

8

No.489

第489号 平成29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  
長野県中小企業会館内4F  
TEL.026-228-1171  
印刷所 カシヨ株式会社

## キャリア人材活用をしませんか？ 無料で人材を紹介します！

当センターは人材登録者の出向・移籍のあっせんを無料で  
行っています。

生涯現役社会の実現と予想される労働力不足に対応するため、  
キャリア人材バンク事業を開始しました。  
皆様からの連絡をお待ちしております。



全国ネットで対応します



キャリア人材バンク登録者は下記  
に該当する方になります。

在職中から  
再就職支援

- 1 60歳から65歳の在職者で雇用確保措置終了前の方  
※雇用確保措置終了前の2年以内での登録となります
- 2 自らの能力・経験を生かして働くことを希望する方
- 3 雇用確保措置終了後に66歳以降も働くことを希望する方



※人材受入事業主様には助成金が支給される場合があります。  
※人材登録者様には資格取得や講習・訓練が受けられる支援制度があります。  
※在職中から再就職支援を行い、再就職時期は雇用確保措置終了日（退職日）後となります。  
※人材登録は事業主様・登録希望者様本人の支援依頼が必要で、事業主経由で受け付けます。  
※事業所名・登録者の個人情報取り扱いには十分に配慮して行います。  
※雇用確保措置とは高年齢者雇用確保措置のことを指します。



公益財団法人 産業雇用安定センター 長野事務所

長野県長野市栗田源田窪1000-1 長栄長野東口ビル3階 TEL 026-229-0555