

知恵と力を合わせて信州を元気に

MONTHLY REPORT

2021

月刊

中小企業レポート

9

No.538

活性化情報

長野県中小企業団体中央会

特集

職場におけるハラスメント防止対策について



地域の魅力をプロデュースし、 地域社会の新たな価値創造に尽くします。

けんしんBANKはSDGsに取り組んでいます。



デジタル化投資、DX、カーボンニュートラル等 事業者さまの成長戦略に

けんしん BANK

成長戦略促進ローン



事業の持続可能性を高めるための、成長戦略にかかわる資金として、お役立てください。

【主な例】

- デジタル化によるシステム導入資金
- 脱炭素等の環境負荷低減に関する設備資金
- 生産性の向上、新分野進出、新サービスの展開等に伴う資金
- 成長戦略に基づく土地購入、建物取得等にかかる資金
- 雇用促進、従業員教育にかかわる資金

「はじめようSDGs」冊子も
ご覧ください! ●詳しくはお問い合わせください。



表紙

P1-P2

2021年7月発行
(改訂版)

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

2021

9

No.538

- 2 **特集**
職場における
ハラスメント防止対策について

- 6 **中央会インフォメーション**

- 8 **全中インフォメーション**

- 9 **ズームアップ！組合の魅力発見**
芙蓉酒造協同組合

- 10 **好機逸すべからず**
有限会社パティスリーヒラノ（飯山市）
株式会社信州市田酪農（高森町）

- 12 **市町村のイチオシ！**
箕輪町

- 13 **街の法律家 行政書士に聞く**
「届出制と許可制」



〈表紙写真〉もみじ湖（箕輪ダム）周辺の紅葉

箕輪町は上伊那郡の北部に位置し、中央部を天竜川が北から南へ流れ、西に広大な扇状地が形成され、果樹、水稻などの農産物の産地です。また製造業が盛んで、製造品出荷額は上伊那郡市でもトップクラスに位置しています。

特集

職場における ハラスメント防止対策について

中小事業主についても 2022年4月1日から、
パワーハラスメント防止対策の措置義務が対象となります。

職場におけるパワーハラスメントとは

●職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

であり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

●職場におけるパワーハラスメントの状況は多様ですが、**代表的な言動の類型**としては以下の6つの類型があり、**類型ごとに典型的にパワーハラスメントに該当すると考えられる例**は以下のとおりです。

※これらの例は限定列举ではありません。

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例
(1) 身体的な攻撃 (暴行・傷害)	① 殴打、足蹴りを行う ② 相手に物を投げつける
(2) 精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)	① 人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する
(3) 人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる
(4) 過大な要求 (業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)	① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる
(5) 過小な要求 (業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)	① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ② 気にいらぬ労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない
(6) 個の侵害 (私的なことに過度に立ち入ること)	① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する

※個別の事案について、パワーハラスメントへの該当性を判断するに当たっては、当該事案における様々な要素を総合的に考慮して判断することが必要です。

パワーハラスメントの防止のために講ずべき措置とは

職場におけるパワーハラスメントを防止するために、**事業主が雇用管理上講ずべき措置**として、主に以下の措置が厚生労働大臣の指針に定められています。**事業主は、これらの措置について必ず講じなければなりません**。なお、派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければならないことにご注意ください。

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① パワーハラスメントの内容、パワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ② パワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
- ④ パワーハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ⑦ 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること。

併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
- ⑩ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

事業主及び労働者の責務とは

【事業主の責務】

- ① 職場におけるハラスメントを行ってはならないこと。その他職場におけるハラスメントに起因する問題に対する自社の労働者の関心と理解を深めること。
- ② 自社の労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修その他の必要な配慮をすること。
- ③ 事業主自身（法人の場合はその役員）が、ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うこと。

【労働者の責務】

- ① ハラスメント問題に関する理解と関心を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うこと。
- ② 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること。

事業主が講ずべき措置に対する、具体的な取組例を紹介します。

例 就業規則に明記されていない事項をリーフレットなどで周知する例

就業規則の懲戒規定が定められており、その中で職場におけるハラスメントに該当するような行為が行われた場合の対処方針・内容などがすでに読み込めるものとなっている場合には、職場におけるハラスメントが適用の対象となることをパンフレット、リーフレット、社内報、社内ホームページなどで周知することで措置を講じたことになります。

(就業規則例)

第〇章 服務規律

第〇条 従業員は、次のような行為を行ってはならない。

- ① 他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為
- ② 他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為
- ③ 暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為
- ④～⑥ 略

第△章 懲戒

(懲戒の事由)

第△条 従業員が次のいずれかに該当するときは、その情状により、けん責、減給、出勤停止又は降格とする。

- ①～⑤ 略
 - ⑥ 第〇条(服務規律)①又は②により風紀を乱したとき
- 2 従業員が次のいずれかに該当するときは、その情状により、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。
- ①～⑩ 略
 - ⑪ 前項⑥により数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず改善の見込みがない場合、又は第〇条(服務規律)③により風紀を乱したとき。

(周知ポスター例)

ハラスメントは許しません！

〇〇年 〇月 〇日 (会社名) 〇〇〇〇〇〇〇 (代表者職・氏名) 〇〇〇〇〇〇

職場におけるハラスメントは、従業員の尊厳を傷つけるとともに、従業員が能力を発揮できず、また職場環境も悪化し、会社にとっても業務の遂行を阻害し社会的評価に影響を与える問題です。
わが社では下記ハラスメントを許しません！！

セクシュアルハラスメント

従業員に意を反する性的な言動により従業員の就業環境を害することです。

例え、性的な冗談、質問、わいせつ図面の掲示、性的噂の流布、身体への不必要な接触、性的な言動を拒否したことを理由とする不利益な取扱い、交際、性的な関係の強要 等

妊娠・出産・育児・介護休業等ハラスメント

従業員が妊娠・出産等した場合、又は育児休業や介護休業等を利用(しよう)した場合に、その従業員の就業環境を害することです。

上司や同僚による以下の言動
 ・妊娠・出産・育児・介護のための法制度の利用に関して、障害したり、不利益な取扱いを伴う言動
 ・妊娠又は出産したこと、妊娠等に起因する症状が生じていることに関する嫌がらせ 等

パワーハラスメント

職場内での優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、従業員の就業環境を害することです。

代表的な言動の種類
 ・身体的攻撃 ・精神的攻撃
 ・人間関係からの切り離し
 ・過大な要求 ・過小な要求
 ・個の侵害 等

★「職場」とは、従業員が業務を遂行している場所を指し、取引先等も含みます。また、勤務時間外の宴会等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当します。

★「従業員」とは、正社員、パート社員、契約社員、派遣社員等、当社で働いているすべての従業員です。

★妊娠・出産・育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠等ハラスメントの発生の原因や背景となることがあり、また、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。

★ハラスメントについては、上司、同僚だけでなく、取引先の方や顧客等も行為者になり得るものです。取引先や顧客等からハラスメント行為を受けた場合もご相談ください。

★取引先の方や就職活動中の学生など、自社労働者以外へのハラスメントも当然許されません。

★セクシュアルハラスメントについては、異性に対する行為だけでなく同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

従業員がハラスメントを行った場合は、就業規則上の懲戒規定に基づき、処分される場合があります。その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

- ①行為の具体的態様(時間・場所(職場か否か)・内容・程度)
- ②当事者同士の関係(職位)
- ③被害者の対応(告訴等)・心情等

ハラスメント被害に遭っている方は、勇気を出して相談してください！
 また、できれば相手に「嫌だ」「止めてください」と意思表示をしましょう！

●当社の相談窓口
 〇〇部 〇〇太郎、〇〇花子 TEL:〇〇-〇〇-〇〇〇〇 (Email 〇〇〇〇〇〇)

★実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、上記ハラスメントに当たるか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事業に対処します。

★相談者だけでなく、行為者等のプライバシーも守って対応します。

★相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方についても、不利益な取扱いはいりません。

休業等の制度利用のためには、業務配分の見直し等が必要な場合があります。制度の利用をためらう必要はありませんが、早め上司等に相談して下さい。また、気持ちよく制度を利用するために、日頃から業務に携わる社員とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

取組事例は、下記パンフレットに掲載されており長野労働局HPにてご覧いただけます。

～セクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策とともに対応をお願いします～

職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！

～セクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策とともに対応をお願いします～

パワーハラスメント関係及びセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント関係の改正については、**2020年(令和2年)6月1日に施行されます**

I 職場におけるパワーハラスメント	2
II 職場におけるセクシュアルハラスメント	7
III 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	10
IV 職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のための事業主が雇用管理上講ずべき措置等	18
V 職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のための事業主が雇用管理上講ずべき措置等	19
VI 事業主が自ら雇う労働者以外の者に対する取組に際し、行わなければならない取組内容	32
VII 事業主が他の事業主に雇う労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に際して行うべき取組内容	33
VIII 対応例	34
IX 関係本文、索引	41

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部 (産)

職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組や、就活生などの求職者や個人事業主等自ら雇用する労働者以外の者に対する言動、他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメント、顧客等からの著しい迷惑行為に関して事業主が行うことが望ましい取組について本パンフレットをご参考ください。

※長野労働局HPからダウンロードできます

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント防止対策も重要です！

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています(①～③の内容は、職場におけるパワーハラスメントと同様です)。

① 職場におけるハラスメントの防止に講ずべき措置

② 事業主及び労働者の責務

③ 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇、その他不利益な取扱いをすることが、法律上禁止されました。

④ 自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への協力を求められた場合、これに応じるよう努めることとされました。

なお、セクハラについては、他社の労働者等の社外の者が行為者の場合についても、雇用管理上の措置義務の対象となっています。自社の労働者が他社の労働者等からセクハラを受けた場合には、必要に応じて他社に事実関係の確認や再発防止への協力を求めることも雇用管理上の措置に含まれます。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(抄)

第十章 雑則

(助言、指導及び勧告並びに公表)

第三十三条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

2 厚生労働大臣は、第三十条の二第一項及び第二項(第三十条の五第二項及び第三十条の六第二項において準用する場合を含む。第三十五条及び第三十六条第一項において同じ。)の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(資料の提出の要求等)

第三十五条 厚生労働大臣は、この法律(第二十七条第一項、第二十八条第一項並びに第三十条の二第一項及び第二項を除く。)を施行するために必要があると認めるときは、事業主に対して、必要な資料の提出及び説明を求めることができる。

(報告の請求)

第三十六条 厚生労働大臣は、事業主から第三十条の二第一項及び第二項の規定の施行に関し必要な事項について報告を求めることができる。

2 (略)

(権限の委任)

第三十七条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

2 (略)

(罰則)

第四十一条 第三十六条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

お問い合わせ先

長野労働局 雇用環境・均等室

〒380-8572 長野市中御所1-22-1 TEL026-227-0125 FAX026-227-0126

阿部守一知事から認定証の交付を受けました

～生坂村特定地域づくり事業協同組合～

8月17日、長野県庁にて、生坂村特定地域づくり事業協同組合が阿部守一知事から認定証の交付を受けました。

人口急減地域において、年間を通じて正規職員を雇用し、組合員である事業者の人手が必要な時期に職員を派遣する「特定地域づくり事業協同組合」として、県下初の認定です。同組合の事業活動により、安定した雇用の創出、繁忙期の人手不足解消ができるため、地域の産業振興・定住促進につながることを期待されています。

阿部知事は、「農山村活性化を進める上で、住民の定着と移住の促進は大変重要と考えている。先駆的かつ生活基盤を確立するための素晴らしい取り組みであり、他地域のモデルとなるような成果を期待したい」と話されました。

本会では、引き続き「特定地域づくり事業協同組合」の設立・運営に関わる支援を実施してまいります。本制度についてご関心のある方は、お気軽にお問い合わせください。



左から藤澤村長、阿部知事、藤澤事務局長

中小企業組合検定試験を受けて 中小企業組合士になろう！

中小企業組合士は、中小企業組合検定試験に合格し、かつ組合等での実務経験が3年以上ある方に与えられる資格です（全国中小企業団体中央会により認定）。検定試験の内容は、事務局運営をスムーズに行うために必要な基礎的、実務的知識について問われます。

現在、全国で約3,000名の方が、中小企業組合士として組合（事業協同組合、商工組合、信用組合、企業組合、協業組合など）や支援機関等で活躍しています。

いま、中小企業組合はガバナンスの充実が求められており、組合員はもちろん、広く社会の信頼を高め、社会的責任を果たすためには、組合運営の経験と専門的知識を備えた人材が必要です。中小企業組合士は組合の業務を執行する役員、実務を担う職員の方々すべてに挑戦していただきたい資格です。

今年度は、長野県も試験地となっておりますので、ぜひお申し込みください。

試験日 令和3年12月5日(日)

試験会場 長野市「ホテル信濃路」

受験料 6,600円(消費税込み)

願書受付締切 10月15日(金)

◆お問い合わせ：長野県中小企業団体中央会 連携支援部 支援課

木曾漆器工業協同組合の活動をご紹介します！

長野県副知事のネームプレートを寄贈

木曾漆器工業協同組合では、7月16日、長野県庁にて、関昇一郎副知事にネームプレートを贈呈しました。

贈呈したネームプレートには木曾漆器の伝統技術が使われています。天然木の木地に、錆土と漆を混ぜ合わせて下地を施す本堅地（漆下地）、さらに中塗りの工程を経て、最後に塗り立て技法（花塗り）を施し仕上げます。また、名前等の文字入れには蒔絵の技法が使用されています。

木製漆塗りのネームプレートにすることで、丈夫で長持ちするだけでなく、木目の美しさが印象的な仕上がりになっており、信州の伝統技術の発信にもつながることが期待されています。



左から手塚専務理事、関副知事、小松顧問

「木曾漆器 夏の特選品展」を開催

木曾漆器工業協同組合では、7月末から8月中旬にかけて、木曾くらしの工芸館で「木曾漆器 夏の特選品展」を開催しました。「コロナ禍でも木曾漆器の良さを発信したい」という思いから、昨年に続いて2回目の開催です。

会場には、大型家具からお椀・箸などの小物まで、組合員の自慢の逸品が多数取り揃えられました。木材の美しさを活かした

伝統的な木製の漆器だけでなく、ガラス等の素材に漆を塗った現代的で新しい製品も販売されており、来場客が様々な木曾漆器を一度に堪能できる企画となりました。



「木曾漆器 夏の特選品展」会場の様子



木曾堆朱のコースター

さらに、展示販売に加えて、幾層にも漆を塗り重ねて研ぎ出すことで斑模様を表現する「木曾堆朱」の技術を駆使したコースターの実演販売も行われました。「木曾堆朱」は、力の加減で模様の出方や風合いが変わります。そのため、職人の技術で個々に違った味わいの製品が一つひとつ仕上げられていく過程を来場客が間近に見ることができ好評でした。

●「新しい総会制度導入ガイド」を発行しました

令和3年5月14日に改正「中小企業等協同組合法施行規則」、改正「中小企業団体の組織に関する法律施行規則」が公布・施行されました。

これにより、「中小企業等協同組合法」に規定する事業協同組合・連合会、事業協同小組合、企業組合、「中小企業団体の組織に関する法律」に規定する商工組合・連合会、協業組合の総会運営方法にバーチャルオンリー型による総会の開催形態が追加されることとなりました。

また、経済産業省では、ハイブリッド型総会を含めたバーチャル組合総会についての法解釈や実務上の留意事項等を整理した「バーチャル組合総会／理事会開催に関する実務指針」が策定され、5月14日に公表されました(同月21日に改正)。

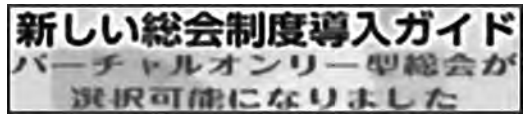
以上を踏まえ、全国中央会では、「新しい総会制度導入ガイド～バーチャルオンリー型総会が選択可能になりました～」を作成しました。

本ガイドでは、法令に規律される組合総会手続において、開催形態(リアル型／ハイブリッド型／バーチャルオンリー型)の違いによる留意事項をはじめ、バーチャル出席方法を伴う総会(バーチャルオンリー型、ハイブリッド型)の運営におけるポイントについて総会手続フローに沿って説明しています。

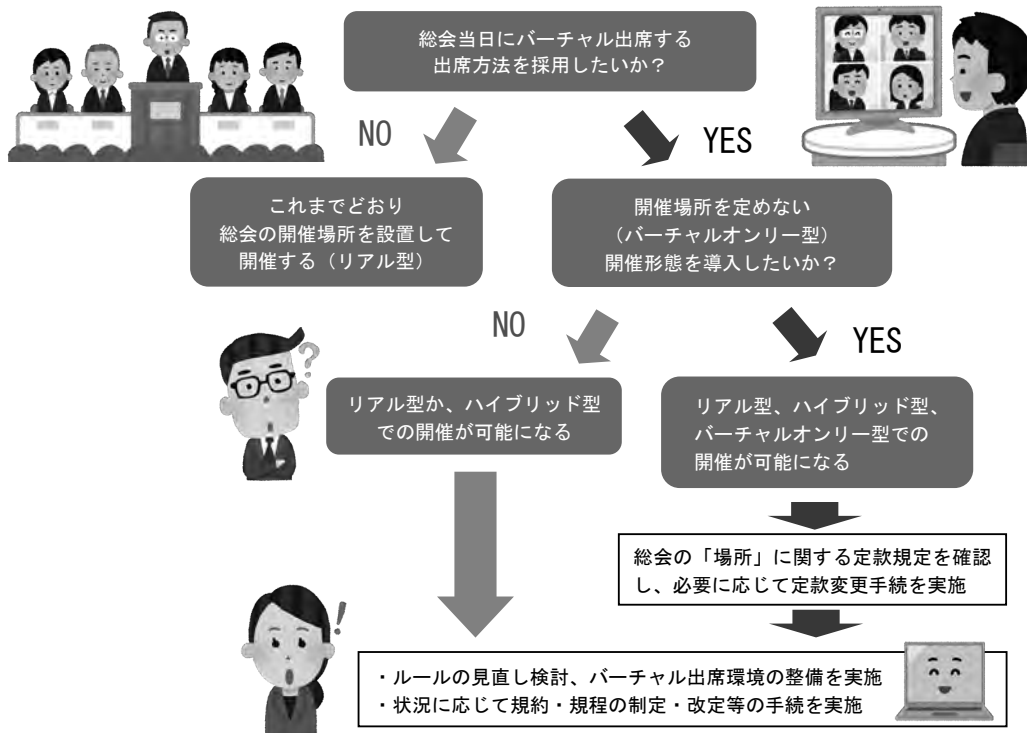
今般の制度改正は、必ずしもすべての組合に対してバーチャル組合総会・理事会制度の導入を求める趣旨ではありませんが、新たな選択肢が追加されたこの機会に、今後の組合の機関運営について、規模や実情等に応じて確認・検討することが肝要です。

長野県中小企業団体中央会では、会員組合の皆様へ本ガイドを郵送いたしました。制度改正についてご不明点がありましたら、本会担当者までお問い合わせください。

「新しい総会制度導入ガイド」は、全国中央会HP (<https://www.chuokai.or.jp/>) の右掲のバナーよりダウンロードが可能です。



制度改正に対応する内容の確認フロー図



佐久地域のお酒づくり

お酒には、原料となるお米の質が直結します。浅間山や蓼科山、荒船山などの山々に囲まれ、標高700m以上の高地に位置する佐久地域は、その豊かな伏流水と良質な土壌、日較差のある気温により、米作りに最適な環境に恵まれています。現在も佐久には13もの酒蔵が集まり、酒造りが盛んに行われています。



仕込蔵の中の様子

芙蓉酒造協同組合の歴史と活動



芙蓉酒造協同組合の外観

かつて戦争の時代には、戦時統制により、お酒造りは停止を余儀なくされました。戦後、食糧の窮乏により原料米が不足する厳しい社会情勢の中で、瓶詰め作業を協同して行うなど、佐久地域の酒蔵で互いに協力しながら危機を乗り越えるべく、現組合が誕生しました。

現在は、それぞれが確かな強みと独自性を持つ他の酒蔵と合同でワークショップや試飲会、海外販売を実施したり、組合ホームページでのネット販売を行うなど、ともに協力しながら共存共栄で取り組んでいます。

地域とのつながり

芙蓉酒造は地域との繋がりを大切にしており、「地元や国の文化を若い世代にも知ってもらいたい」との願いから、地元学生の職場体験や社会見学、共同での商品開発など積極的に行っています。

また、台風19号の被災時には、大きな被害を受けた佐久市の復興支援のため、チャリティー商品として、信州そば100%使用の本格そば焼酎「佐久一魂」を販売しました。復興への願いから、佐久に掛けてアルコール度数は39度、価格は3,900円に設定し、その収益から佐久市に義援金を寄付しました。



杜氏

クラフトジン「YOHAKHU」が販売開始!



YOHAKHU

昨年、芙蓉酒造はクラフトジン「YOHAKHU」を開発しました。酒粕焼酎や穀類・果実スピリッツから造り上げたオリジナルのベースに、長野県の山や森林から採れたクロモジや熊笹、リンゴなど11種の香りが配合されており、複雑な深い味わいと長野を感じる心地良い香りが印象的な唯一無二のクラフトジンとなっています。

開発にあたっては、専門家からの協力を得ながら、芙蓉酒造の長年にわたる各種焼酎造りのノウハウと、様々な原料のお酒造りに取り組んできた経験則が存分に活かされ、ヨーロッパの伝統に芙蓉酒造のオリジナリティが融合した本格的な仕上がりが実現しています。

◆「YOHAKHU」特設サイト：<https://www.yohakhu.jp/>

今後の展望

人口減少により、国内市場は将来的な縮小が見込まれているため、今後は海外展開にも力を入れていきたいと考えています。また、製造過程で出る残渣の活用方法について、新たな商品価値を創出するアイデア・企画を検討しています。芙蓉酒造は、今後も地元との繋がりを大事にしながら、酒蔵同士で連携・協力して取り組んでいきます。

理事長：依田 方伯

設立：昭和35年10月28日

TEL：0267-62-0340 FAX：0267-63-2786

住所：佐久市平賀5371番地1

HP：<http://www.fuyou.org/>



日本酒蔵として創業して以来、時代の変化に合わせて発酵を土台にしたものづくりを行ってきました。

今後も変化を恐れずものづくりの可能性を追求して参ります。 理事長 依田 方伯

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.191

有限会社パティスリーヒラノ（飯山市）

明治維新から続く老舗和菓子店の4代目はパティシエ。
旬の地元産果物を贅沢に使ったケーキが評判の人気店。

県内各地から来店する人気店

飯山城址を中心に多くの寺社が点在し、島崎藤村が「雪国の小京都」と呼んだ寺の町・飯山。古くから菓子文化が根つき、今も狭いエリアに十数店が軒を連ねます。



旬の地元産果物を使った各種ケーキ

パティスリーヒラノのルーツは、飯山藩士・平野専司が明治維新を機に和菓子職人に転身して始めた「平野屋」。しかし、4代目の平野信一社長が選んだのはパティシエの道でした。

「先代（父）もこれからは洋菓子だと言ってくれて」（平野社長）、長野高専卒業後、相模原の洋菓子店で住み込みの修業に。1984（昭和59）年、25歳で戻ったのを機に「パティスリーヒラノ・平野屋本店」の看板を掲げ、洋菓子の販売を開始。「しばらくは和菓子と洋菓子を並べて販売していましたが、洋菓子専業とし、現店名になりました」。

桃、あんず、ブルーベリー、サクランボ、りんごなど、地元産の旬の果物を使ったものを中心とする30種類以上のショートケーキ類や洋生菓子、焼き菓子など多彩な商品が並ぶ同店。飯山・中野など地元はもとより、長野県内各地、新潟県からも多くの客が来店する評判の人気店です。

2002年には開店時から高かった「ケーキを店内で食べたい」という要望に応え、店舗併設のカフェをオープン。イートインや人気のパフェを楽しむ客でにぎわっています。

地元農家から直接仕入れるこだわり

「地域の名物みやげ品になり、生産効率も良い。そんなお菓子ができないかと考え、スイートポテトをクッキーで包んだ焼き菓子を考えました」。



平日午前中からにぎわう店内

同社は日持ちのしないケーキ、カフェなどが全体の6割を占め、近場の客中心になりがち。生産効率の良い日持ちのする商品を加える必要がある

一方で、人気店としての知名度とブランド力を活かした、新たなみやげスイーツ開発への期待も高まっていました。



そこで平成27年度補正のものづくり補助金を活用し、自動包餡機を導入。「北信濃の森 切り株ポテト」とネーミングした商品の効率的生産を実現しました。コロナ禍により観光施設での需要が見込めず店のみでの販売ですが、新たな人気商品に育ちつつあります。

季節の旬にこだわり、フレッシュでおいしい果物を贅沢に使ったケーキがリーズナブルな価格で味わえると評判の同店。それは社長自ら地元の生産農家と交渉し、品質の良いものを選んで直接仕入れることへのこだわりと、企業努力の賜物です。平野社長は「これからもおいしさにこだわり、当社にしかできないものをつくりたい」と力を込めます。

最近、店内にセルフレジを導入。かねて客から要望が強かったキャッシュレスに対応するとともに、手間のかかる商品の箱詰め作業とレジ作業の効率化を図りました。「コロナ対策でもあり、従業員の働き方改革にもつながる。導入してよかったと思っています」。



自動包餡機



有限会社パティスリーヒラノ

代表 代表取締役 平野 信一

設立 1953（昭和28）年7月

資本金 1,000万円

従業員数 29名

本社 飯山市大字飯山2228-3

TEL.0269-62-2316 FAX.0269-62-6134

事業内容 洋菓子製造・販売

<https://p-hirano.com>



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.192

株式会社信州市田酪農（高森町）

地域の酪農家たちの思いを込めたコクととろみの飲むヨーグルト。健康志向に応え無糖化に成功！



本社工場内の直販スペース

高森町の酪農家たちが設立



いちだヨーグルト（飲むヨーグルト）

信州市田酪農は、高森町を中心とする飯田下伊那地域の酪農家たちで組織する株式会社。生乳ならではのコクととろみのある飲むヨーグルト「いちだヨーグルト」を主力とする乳製品を地元スーパー、地域の宅配および学校給食、さらには全国通販などのルートで販売しています。

戦後間もなくから酪農が盛んだ飯田下伊那地域。搾った生乳は大手メーカーに出荷され、地域の酪農家をまとめる酪農組合も大手メーカーの影響を大きく受けていました。それが当たり前だったことに疑問を持った高森町の酪農家たち200戸が1966（昭和41）年に独立、新生市田酪農組合を設立しました。これが同社のルーツです。

その後、「自分たちが生産した牛乳を地域の皆さんに飲んでほしいという気運が高まり」（富永渡社長）、1995（平成7）年、同組合を母体に農事組合法人を設立し工場を建設しました。酪農家の女性たちが中心となり、できた牛乳・ヨーグルトを携えて高森町内を一軒一軒回り、地域の半数以上にあたる700戸から宅配契約を獲得。さらに各種イベントや店舗の試飲販売などで販路を拡大、通販も全国に広げてきました。

2016（平成28）年には「農業生産法人・株式会社信州市田酪農」に改組し、新たなステップを踏み出しました。



いちだヨーグルトNS（無糖）

乳酸菌発酵作用だけで自然な甘味

売上げの8割を占める飲むヨーグルトの特徴は、独特のとろみ。「濃いとろみを出すには技術が必要で、他社では技術的に難しいと思います」

（富永社長）。生乳のおいしさをヨーグルト菌と一緒に届けるという発想でつくりあげた独自技術の賜物です。

ただ健康志向が強い顧客からは、砂糖が入らないものという根強い要望も。そこで同社は、乳酸菌の発酵作用だけで自然な甘味を持つ飲むヨーグルトの開発に着手。まず甘味を出す乳酸菌を根気強く選び出し、試行錯誤を繰り返しながら既存製品の乳酸菌発酵温度（40度）よりも低い、36±1度の発酵温度が最適なことを発見しました。

そして平成29年度補正ものづくり補助金を活用し、「無糖の飲むヨーグルト」専用の乳酸菌培養装置と発酵温度調整設備を導入。味、色、飲みやすさなどの課題をクリアし、安定した生産体制を構築しました。

「宅配、通販など消費者と直結した事業展開で消費者からの声が届く。それが励みです」と富永社長。すでに着手している本社工場での直



「無糖の飲むヨーグルト」専用の乳酸菌培養装置と発酵温度調整設備を設置した製造室

販スペースづくりのほか、生産ラインの再構築、新たな商品パッケージの研究など、生き残りをかけた取り組みが喫緊の課題になっています。



株式会社信州市田酪農

代表 代表取締役 富永 渡

設立 1995（平成7）年2月

資本金 3,893万2,000円

従業員数 10名

本社 下伊那郡高森町出原162-2

TEL.0265-34-2288 FAX.0265-34-2289

事業内容 飲むヨーグルト・牛乳の製造・販売

会社サイト <http://4gle.co/>

通販サイト <http://ichida-rakunou.or.jp/>





箕輪町章
昭和34年11月

Minowa Town

箕輪町



箕輪町イメージキャラクター
「もみじちゃん」

輝く自然やグルメが季節ごとに楽しめる箕輪町 大規模商業施設もある、ほどほどの田舎暮らしを楽しめます。

もみじ湖（箕輪ダム）

もみじ湖周辺に群生する約10,000本のもみじの紅葉は圧巻です。2020じゃらんnetの紅葉スポットランキングで全国1位に選ばれた秋の風景の中でリフレッシュしてみませんか。



(箕輪町観光協会)

赤そばの里

約4.2haの広大な畑に咲くそばの花「高嶺ルビー」が赤いじゅうたんのように広がる風景は絶景です。9月中旬から10月上旬くらいまで、絶景がお楽しみいただけます。



(箕輪町観光協会)

みのわテラス

本年4月に町のランドマークとしてオープンしました。地元の野菜や果物がそろう「ファームテラスみのわ」、地元食材を使った「レストランやまびこテラス」、自転車の楽しみ方を体験できる「サイクルテラス」があります。



みのわテラスHP



ファームテラスみのわ

箕輪町には秋の2大観光スポットがあります。一つは、4.2haの広大な畑にヒマラヤ原産の赤い花が咲く「高嶺ルビー」と名付けられたそば畑です。「赤そばの里」として「赤いじゅうたん」のような絶景が一面に広がります。

もう一つは、10,000本のもみじで彩られるもみじ湖（箕輪ダム）周辺の圧巻の紅葉です。新型コロナウイルス感染防止の対策をお取りいただき、箕輪の美しい風景をお楽しみください。



箕輪を知りたい人のためのwebマガジン
「箕輪organic-days」



箕輪町長
白鳥 政徳

届出制と許可制

先日起きました静岡県熱海市伊豆山での大規模土石流災害は、多くの死亡者と行方不明者を出すこととなりました。改めてお亡くなりになった方のご冥福をお祈りするとともに、行方不明者の方々の一日でも早い発見をお祈りいたします。

この土石流の起点では届出の内容を超えた量の土砂の搬入が行われたことがわかっており、土石流の多くは搬入された土砂で構成されていたと考えられています。このような違法・不適切な土砂の搬入を防ぐための法整備については、すでに法律での規制はありましたが、必ずしも十分とは言えないことから自治体のなかには土砂条例を定めるところがあります。この点、静岡県では土砂採取等規制条例がありました。そこで、今回は多大な人的被害が発生し注目されている静岡県の対応の根拠となった静岡県の条例と、お隣の神奈川県の土砂条例と比較しながら規制行政の基本である許可制と届出制について説明していきたいと思います。

届出と許可

静岡県の条例では土砂の採取等（盛土を含む）に着手する30日前に事業内容につき9項目にわたって知事に届け出ることが定められています。（同条例3条）

これに対し、神奈川県の神奈川県土砂適正処理に関する条例では500立方メートルの土砂を搬出する場合に知事への届け出を、2000平方メートルにわたって土砂の埋め立て行為をする場合は知事の許可が必要とされています。

両条例には盛土等を行う場合、事前に届出や許可を得なければならないことが規定されていますが、日常でもよく聞く、この届出と許可はどのような違いがあるのでしょうか。

許可とは、本来誰でも享受することのできる自由を、公共の福祉の要請から一般的に事前に禁止にしておき、国民からの申請があった場合に審査を行い、申請が一定の要件に合致した場合に禁止を解除することを言います。

これを土砂の搬入等の許可制についていうと…。

土砂の搬入自体本来的には他者を加害しない限り自由に行うことのできる行為です。ただ、搬入することにより人命や環境に危険を及ぼすことがありうる場合に、これを防ぐ必要、つまり公共の福祉の必要から、法律や条例により、いったん土砂等の搬入を一般的に禁止とします。そのうえで、土砂等の搬入を必要とする人からの申請があった場合に、申請内容を許可権者が審査し、審査に適合した場合のみ、禁止を解いて土砂の搬入を認めるということになります。

ポイントは一般的禁止、申請、審査、審査に適合した場合のみ例外的に禁止の解除です。神奈川県の条例では一部例外を除いて一定面積以上の埋め立て等についてはいったん全面的に禁止としています。そのうえで禁止を解除してほしい者が申請を行った場合は、その申請内容について審査を行います。審査は予め詳細に定められた、埋め立ての形状、排水施設、土砂流出防止施設、土砂埋め立て方法のほか、申請人の資力や信用、埋め立て地所有者の同意など多様な要素を含み、これらをすべてクリアしなければ許可を得ることができないようになっています。このように許可制にすると全面的に禁止した行為を例外的に許容する場合について、事前に法の

詳細な網をかけることができます。規制目的を達成するうえで、事後に対処するよりも事前の対処の方がはるかにコストも労力もかからないことは理の当然で、このことから許可制は公共の福祉、つまり規制目的をみたすうえで有効な規制手段であることがわかります。神奈川県は埋め立て行為に対し許可制とすることで事前審査を詳細に行うほか、法令違反の場合、条例で定めることのできる最高刑の2年以下の懲役刑を罰則に定めるなど、かなり防御的姿勢をとって規制目的を図ろうとしています。

これに対し、届出はどうでしょうか。届出とは、行政庁に対し一定の事項を事後または事前に通知する行為であって、法令により直接に当該通知が義務付けられているもの（行政手続法2条7号）をいいます。もっぱら行政庁が監督に必要な事項を届出させることにより情報収集することを目的としています。一般論として届出事由の一般的禁止はなく、許可制のような一般的禁止を申請による事前審査適合により例外的に解除するというニュアンスはありません。手続きは届出をすれば原則終了となります。審査などを原則としていないため、事前に行う規制としては許可よりも規制程度が緩やかであることがわかります。

静岡県の条例では申請者の氏名、搬入する土の数量、期間、流出や災害防止等の施設など9項目を届け出ることになっており、土砂の搬入等についてはこの届出制を採用しています。ただ、届出制のうえで、搬入に係る基準について別に定め、基準を満たさない場合は計画変更の勧告や必要な措置を命ずることによって規制目的を図ろうとしています。もっとも、神奈川県の許可制の審査基準に比べると、この基準もかなり簡易なものになっています。このあたりは土砂の搬入を一般的禁止としない届出制の建前上、その下での制限規制には限界があるように思われます。

また、同様に届出制の規制の程度の弱さは罰則にも表れていて、法令違反の罰則は20万円の罰金刑にとどまり、懲役刑のあった神奈川県と対照的です。この法定刑は事業許可取消等の不利益処分の根拠にならないこともあり得、違法、不適切な土砂の搬入を防ぐという観点からは実効性に疑問があります。事実、届出を超える大量の土砂の搬入が度重なる行政指導にもかかわらず行われたことは報道の通りです。

おわりに

いかがでしたでしょうか。簡単ではありますが、土砂の搬入に関する静岡県と神奈川県の各規制条例を比較することで、届出制と許可制の違いについて理解の一助となれば幸甚です。報道によれば、静岡県はこの度の災害を受けて条例の整備することを明言しています。全国的にも盛土に対する法的整備が進むことは間違いのないでしょう。根源的に自由である行為に規制をかける場合、行き過ぎがあってはならないことは当然です。しかし、日本で過去例を見ないほどの異常な気象状況にあって、全国で横行している違法・不適切な土砂の埋め立て等がいかなる結果を招くかを理解した以上、適切な法整備が迅速に行われることを願うばかりです。

「業務改善助成金」のご案内(要件緩和・拡充を実施)

『業務改善助成金』は、生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。 ※申請期限：令和4年1月31日

助成金の概要

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、設備投資など(機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練)を行った場合に、その費用の一部を助成します。

長野労働局 業務改善助成金 検索



1. 特に業況の厳しい事業主*への特例

*前年又は前々年比較で売上等▲30%減

① 対象人数の拡大・助成上限額引上げ

現行では、賃金引上げ対象人数について、最大「7人以上」としているところ、最大「10人以上」のメニューを増設し、助成上限額を450万円から600万円へ拡大。

賃金引上げ労働者数	20円コース	30円コース	45円コース(新設)	60円コース	90円コース
1人	20万円	30万円	45万円	60万円	90万円
2～3人	30万円	50万円	70万円	90万円	150万円
4～6人	50万円	70万円	100万円	150万円	270万円
7～9人	70万円	100万円	150万円	230万円	450万円
10人以上(新設※)	80万円	120万円	180万円	300万円	600万円

(※)コロナ禍で特に影響を受けている事業主(前年又は前々年比較で売上等▲30%減)に加え、事業場内最低賃金900円未満の事業場も対象。

② 設備投資の範囲の拡充

現行では自動車(特種用途自動車を除く)やパソコン等の購入は対象外でしたが、コロナ禍の影響を受ける中であっても、賃金引上げ額を30円以上とする場合には、生産性向上に資する自動車やパソコン等を補助対象に拡充。
・乗車定員11人以上の自動車及び貨物自動車 ・パソコン、スマホ、タブレット等の端末及び周辺機器(新規導入)

2. 全事業主を対象とする特例

① 45円コースの新設

最も活用されている30円と60円の間には45円コースを増設。

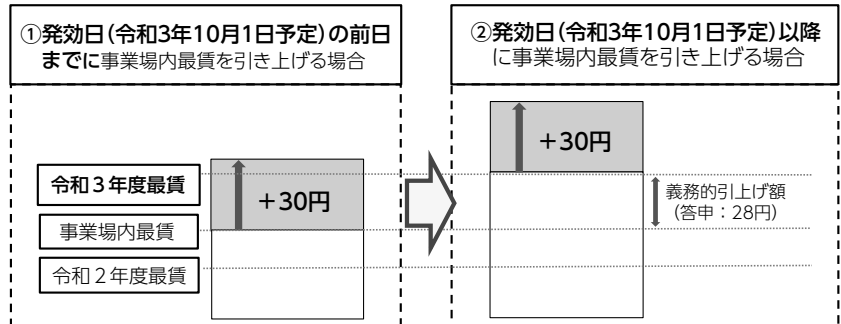


② 同一年度内の複数回申請

これまで同一年度内の複数回受給を認めていませんでしたが、年度当初に助成金を活用し、賃上げを実施した事業場であっても、10月に最賃の引上げが行われ、再度賃上げを行うケースが想定されるため、年度内の複数回(2回上限)申請を可能に。

令和3年度地域別最低賃金と事業場内最低賃金の引上げについて

※例えば、30円コースを選択し、事業場内最低賃金の引上げ額を30円と計画した申請において、①発効日(令和3年10月1日予定)の前日までに事業場内最低賃金を引き上げる場合は、30円の引上げのみですが、②発効日(令和3年10月1日予定)以降に事業場内最低賃金を引き上げる場合は、改定後の地域別最低賃金額まで義務的に引き上げたうえで、さらに30円の引上げが必要となります。



助成金支給までの流れ

交付申請書・事業実施計画などを、長野労働局雇用環境・均等室に提出
380-0936 長野市中御所1-22-1
TEL026-223-0560



交付決定後、提出した計画に沿って事業実施



長野労働局に事業実施結果を報告



支給

長野県最低賃金の改正決定に関する答申 28円(3.30%)引上げ、時間給877円

長野労働局

令和3年8月5日、長野地方最低賃金審議会(会長 倉崎哲矢)から、長野労働局長(小野寺喜一)に対し、長野県内の事業で働く全ての労働者に適用される「長野県最低賃金」を現行の時間額849円から28円引上げ、877円に改正することが適当である旨の答申がありました。長野労働局では、この答申を踏まえ、長野県最低賃金の改正に係る手続きを進め、改正された最低賃金を本年10月1日に発効する予定です。

最低賃金引上げに向けた 中小企業・小規模事業者への支援事業について

新型コロナウイルス感染症拡大の影響の長期化で、厳しい業況にある中小企業・小規模事業者に対し、事業存続と雇用維持に向けた支援を実施しています。

業務改善助成金

中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引上げを図るため、「業務改善助成金」制度を設けています。8月1日から、対象人数の拡大や助成上限額の引上げを実施しています。

「業務改善助成金コールセンター」まで、お気軽にお問い合わせください。

【電話番号】03-6388-6155 【受付時間】平日8:30～17:15

また、長野労働局ホームページをご覧ください。

[https://jsite.mhlw.go.jp/nagano-](https://jsite.mhlw.go.jp/nagano-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/kakushu_joseikin/_119870.html)

[roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/kakushu_joseikin/_119870.html](https://jsite.mhlw.go.jp/nagano-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/kakushu_joseikin/_119870.html)

なお、厚生労働省ホームページで業務改善助成金説明用動画を公開しております。

【業務改善助成金説明用動画】

- ① 業務改善助成金のご案内その1 概要編

<https://www.youtube.com/watch?v=f1cpDJNwQEQ>

- ② 業務改善助成金のご案内その2 手続き編

<https://www.youtube.com/watch?v=BUpktPLJ-So>



キャリアアップ助成金

<賃金規定等改定コース>

すべてまたは雇用形態別や職種別など一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給させた場合に助成します。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

雇用調整助成金等

業況特例等の対象となる中小企業が事業場内で最も低い時間給を一定以上引き上げる場合、地域別最低賃金が引上がる本年10月から12月までの3か月間、休業規模要件を問わずに支給します。また、雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金について、年末までは、特に業況の厳しい企業への配慮を継続するとともに、助成率については原則的な措置を含めてリーマンショック時(中小企業：4/5[9/10]、大企業：2/3[3/4])([]内は、解雇等を行わない場合)以上を確保する予定です。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html



その他の支援につきましては、厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/chingin/index.html



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
 大樹生命



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
 大樹生命保険株式会社



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に
 対してお役に立つ保険です。

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
 大樹生命保険株式会社



* 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。

大樹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。

大樹生命保険株式会社 松本支社

〒390-0811 長野県松本市中央1-21-8 大樹生命松本ビル2F TEL:0263-34-3585
<https://www.taiju-life.co.jp/>

長野営業部 026-226-2820
 松本営業部 0263-35-8519
 飯田営業部 0265-24-4980

諏訪営業部 0266-52-1356
 あづみ野営業部 0263-84-0256
 東御営業部 0268-64-5413

佐久営業部 0267-62-0358
 上田営業部 0268-24-2755

大樹-KB-2019-1064 (損保)A-2021-101 (2021.4)
 R-2021-1001 (2021.4)

長野県飲食店CO₂センサー等配布事業

長野県では、新型コロナウイルス感染予防を目的とし、長野県内の飲食店の皆様へ室内の換気状況をモニタリングできるCO₂センサーと飛沫防止パネルを無償で配布しています。

申請期限	令和3年8月2日(月)～9月30日(木) ※予定
配布期間	令和3年8月下旬～令和3年11月末 ※予定
申請方法	①公式HPからの電子申請： https://shinshu-co2.jp ②FAXでのお申し込み：FAX申請用紙は、公式HPよりダウンロードできます。
配布資器材	店舗ごとに、下記のいずれかを選択いただけます。 ①CO ₂ センサー2台または1台 ②CO ₂ センサー1台+飛沫防止パネル（1～5セット）
お問い合わせ	長野県飲食店CO ₂ センサー等配布事業事務局 TEL：026-217-6585



CO₂センサー

108×96×20mm、125g

- 目に見えない「二酸化炭素（CO₂）含有率」を1ppm単位で測定可能です。
- 二酸化炭素の含有率が設定値を超えるとアラームと色で換気をお知らせします。
- 二酸化炭素の他に温度、湿度も同時に測定します。
- 気温、湿度の測定もできるので夏場は熱中症対策にも利用可能です。



飛沫防止パネル

1セット=大小（大:500×500mm、小:500×300mm）各2枚 合計4枚

1セット十字型

※1枚では自立できません。

インボイス制度

10月1日から登録申請受付が開始されます

令和5年10月1日から、消費税の仕入税額控除の方式としてインボイス制度が導入されます。適格請求書（インボイス）を発行できるのは、「適格請求書発行事業者」に限られ、この「適格請求書発行事業者」になるためには、登録申請書を提出し、登録を受ける必要があります。申請書の受付開始は令和3年10月1日です。

【登録申請のスケジュール】

令和3年10月1日から
登録申請が可能です。

令和5年10月1日から登録を受けるためには、**原則として、
令和5年3月31日までに登録申請を行う必要があります。**

令和3年10月1日

登録申請の受付開始

令和5年3月31日

令和5年10月1日

インボイス制度の導入

☆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、国の制度を買く活用

中退共
小企業

退職共
職金

清制度

<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

2021

9

No.538

第538号 令和3年9月10日発行

発行人 井出 康弘

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

「できる」ことより、
「やりたい」ことが、
世の中を変える。

100年以上、焼酎に向き合いつづけてきた蔵元が、ウイスキーの新しい境地を切り拓く。鹿児島県の小正醸造はいま、自分たちの伝統と可能性を見つめ直し、世界へ挑もうとしています。私たち商工中金は、中小企業1社1社のそのつよい情熱に寄り添います。1つ1つの事業に、時間をかけて深く向き合い、確かな成果へ。「やりたい」から始まるすべてのビジネスは、きつとつよい。

中小企業のその挑戦を、支えつづける。

◎商工中金のソリューション・メニュー

| 海外展開支援

| 新事業進出支援

| 成長分野進出支援

| 生産性向上支援

長野支店

〒380-0814

長野市西鶴賀町1483-11

TEL:026-234-0145

諏訪支店

〒392-0026

諏訪市大手1-14-6

TEL:0266-52-6600

松本支店

〒390-0811

松本市中央2-1-27

TEL:0263-35-6211



人を思う。未来を思う。

商工中金