

知恵と力を合わせて信州を元気に

MONTHLY REPORT

2024

月刊

中小企業レポート

2

No.567

活性化情報

長野県中小企業団体中央会

特集

令和5年度長野県における中小企業の労働事情



教育カードローン マイキャンパス

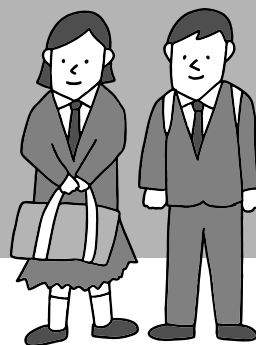
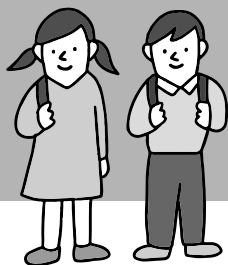


☐ ATMでいつでもくり返し
ご利用いただけます。

☐ 在学中のご返済は
お利息のみとなります。

教育ローン ベストスタート

社会人のリスキリングにも対応!



幼稚園の入園料から、社会人の資格取得講座、
通信教育等費用までご利用いただけます。

インターネットで仮審査の
お申込みができます。

※審査の結果、正式なお申込み手続きが必要となります。



ネットdeローン

スマートフォンからのアクセスはコチラ▶



*審査の結果、ご融資できない場合がございます。●詳しくは、窓口または担当者までお問い合わせください。

 **けんしん** BANK

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

2024

2

No.567

- 2 **特集**
令和5年度
長野県における中小企業の労働事情
- 8 **中央会インフォメーション**
- 9 **ズームアップ！組合の魅力発見**
ナガノハンドシルク協同組合（松本市）
- 10 **市町村のイチオシ！**
池田町
- 11 **生産性革命と挑戦**
有限会社御菓子処 花岡（東御市）
- 12 **わが社の経営戦略**
瑞穂木材株式会社（木島平村）
- 13 **ITコーディネーターによるDX理解講座**
個人情報と情報セキュリティ



〈表紙写真〉冬の北アルプスと有明山

冬の朝、池田町から望む北アルプスと有明山です。

どっしりとしたシルエットの有明山は、「安曇富士」「信濃富士」とも呼ばれ、季節ごとに变化する美しい姿が見られます。

特集 令和5年度 長野県における中小企業の労働事情

毎年、7月1日を基準日とし、都道府県中央会において「中小企業労働事情実態調査」を実施しています。大規模な集計を行うため、動きの速い昨今、公表時期の現況と乖離することもあります。また、「1～9人」の小規模企業まで調査対象としている数少ない資料としての特色を持っています。

本特集では、今年度の本調査の抜粋をご紹介します。これからの時節、中小企業における労働問題に関する検討の一助としてご利用いただければ幸いです。

また、調査結果全体は本会ホームページに平成22年度分から掲載しています。経営環境、労働時間、賃金改定など、経年同一の調査項目など比較してご覧いただくことも可能となっています。

本会ホームページURL <http://www.alps.or.jp/chuokai/roudou/>

I. 調査のあらまし

1. 調査の目的

この調査は長野県内の中小企業における賃金・労働時間・雇用等の実態を把握し、中央会労働支援方針策定の基礎資料とするとともに、中小企業における労務対策の参考に資することを目的とする。

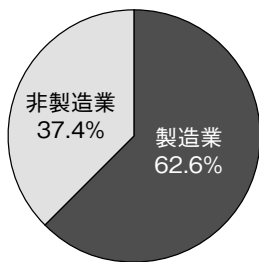
2. 調査方法・集計

長野県内の従業員300人以下の民間事業所（卸売業100人以下、小売業50人以下・サービス業100人以下）を対象に、1,000事業所を任意抽出し、郵送により調査を依頼した。

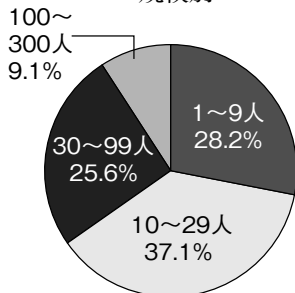
有効回答593事業所（回答率59.3%）について集計した。

(1) 集計事業所内訳

イ 産業別

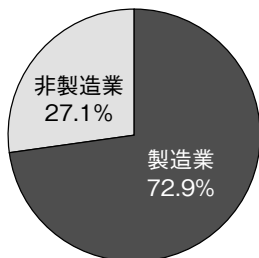


ロ 規模別

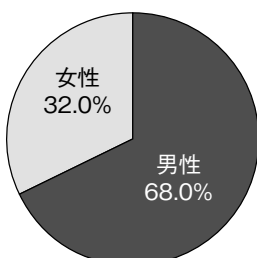


(2) 集計労働者内訳

イ 産業別



ロ 男女別



3. 調査時点

令和5年7月1日現在

II. 調査結果の概要

1. 従業員の雇用状況

(1) 常用労働者の男女比率

常用労働者の男性比率は、「運輸業」の87.1%が最も高く、次いで「窯業・土石」の85.0%、「建設業」83.8%、一方「食料品」52.7%、「その他製造業」39.9%、「卸・小売業」38.0%の順で、女性の比率が高くなっている。

事業所の規模別での傾向は、「1～9人」が女性比率が若干高くなっているものの格差なくほぼ同様となっている。

第1表 業種別 常用労働者の男女比率

業種	男性 (%)	女性 (%)
食料品	47.3	52.7
木材・木製品	78.8	21.2
印刷・同関連	64.4	35.6
窯業・土石	85.0	15.0
金属・同製品	71.2	28.8
機械器具	68.5	31.5
その他製造業	60.1	39.9
情報通信業	75.8	24.2
運輸業	87.1	12.9
建設業	83.8	16.2
卸・小売業	62.0	38.0
サービス業	66.1	33.9

第2表 規模別 男女別常用労働者の比率

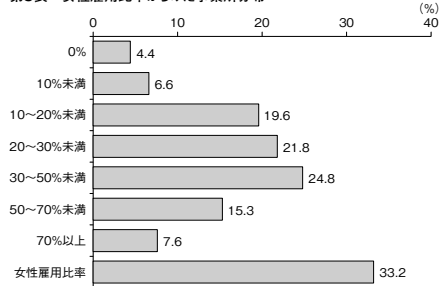
性別	規模別 (%)	全国平均 (%)
男性	75, 70, 65, 60, 55, 50	
女性	20, 30, 40	
1～9人	66.5	33.5
10～29人	68.9	31.1
30～99人	68.4	31.6
100～300人	67.3	32.7
規模別計	68.0	32.0
全国平均	70.0	30.0

(2) 従業員中に占める女性雇用比率

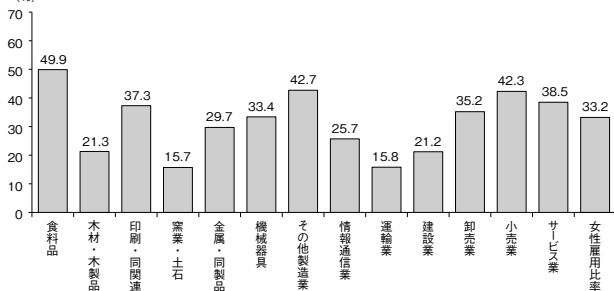
常用労働者に占める女性の雇用率は33.2%と前年より0.5ポイント増加している。雇用率の分布をみると、「30～50%未満」24.8%、「20～30%未満」21.8%で、50%を超える事業所は22.9%となっており前年と大きな変化はなかった。

業種別では「食料品」が49.9%、次いで「その他製造業」42.7%、「小売業」42.3%の順に高く、一方「窯業・土石」は15.7%「運輸業」は15.8%、「建設業」は21.2%となっている。

第3表 女性雇用比率からみた事業所分布



第4表 業種別 女性雇用比率 (%)



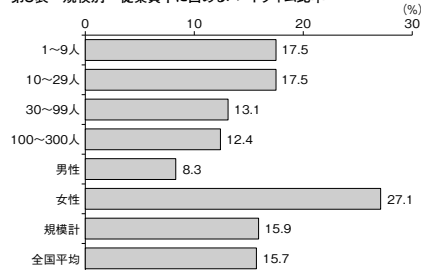
(3) 従業員中に占めるパートタイム比率

従業員に占めるパートタイム比率は15.9%と前年を0.9ポイント上回り、全国平均を0.2ポイント上回った。女性の比率が27.1%と、男性の8.3%を大きく上回っていて、女性の比率は前年よりは2.2ポイント上回っている。

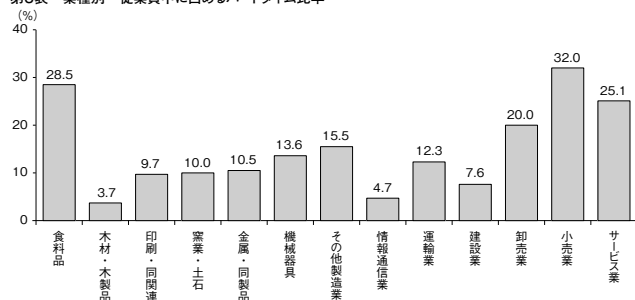
業種別では、「小売業」が32.0%、「食料品」28.5%、「サービス業」25.1%の順で比率が高く、若干の順位変動はあるものの傾向は前年度同様である。

なお、本調査は「パートタイム」を短時間労働と定義しているため、いわゆる「フルタイムパート」は比率に含まれていない。

第5表 規模別 従業員中に占めるパートタイム比率 (%)



第6表 業種別 従業員中に占めるパートタイム比率 (%)



(4) 従業員の雇用形態

従業員の雇用形態は、「正社員」が77.5%（前年は75.6%・前々年は77.2%）、「パートタイム労働者」13.5%、「派遣」2.4%、「アルバイト・その他」6.5%と、前年度とほぼ同様である。

業種別では、製造業の「正社員」比率は78.0%（前年77.5%）、非製造業は76.4%（前年72.0%）で製造業は前年を0.5ポイント上回り、非製造業でも前年を4.4ポイント上回った。

「パートタイム労働者」では製造業で12.2%（前年は10.9%）、非製造業17.2%（前年は18.7%）と、製造業は前年を1.3ポイント上回り、非製造業では前年を1.5ポイント下回っている。

第7表

規模別 雇用形態別構成比 (%)

規模	正社員	パートタイム労働者	派遣	アルバイト・その他
1~ 9人	76.4	17.4	0.4	5.9
10~ 29人	78.4	17.4	0.7	3.5
30~ 99人	80.7	12.1	2.2	5.1
100~300人	74.8	12.8	3.5	9.0
規模計	77.5	13.5	2.4	6.5
全国平均	75.2	15.6	2.1	7.1

業種別 雇用形態別構成比 (%)

業種	正社員	パートタイム労働者	派遣	アルバイト・その他
製造業	78.0	12.2	2.8	7.1
非製造業	76.4	17.2	1.3	5.1
業種計	77.5	13.5	2.4	6.5

(5) 常用労働者数の増減

常用労働者の増減は、「変わらない」が男性で40.6%、女性では57.2%であった。「増加」を見ると男性で32.9%、女性は25.3%と男性の方が増加が多いが、「減少」を見ると男性26.5%、女性17.5%で定着率は女性の方が高い傾向となった。

業種別でみると男性は「増加」が製造業で33.2%、非製造業は32.4%であった。女性をみると「増加」は製造業で28.1%、非製造業が20.6%であった。反対に「減少」でみると男性の製造業27.9%、非製造業24.2%に対し女性は製造業20.9%、非製造業11.7%であった。女性は増加率が低い減少率も低くなっており女性の方が定着している。

第8表

規模別 男性常用労働者数の増減 (%)

規模	増加	変わらない	減少
1~ 9人	18.0	69.3	12.7
10~ 29人	32.4	41.3	26.2
30~ 99人	43.2	22.6	34.2
100~300人	46.0	11.1	42.9
規模計	32.9	40.6	26.5
全国平均	26.0	46.2	27.7

規模別 女性常用労働者数の増減 (%)

規模	増加	変わらない	減少
1~ 9人	9.8	84.6	5.6
10~ 29人	21.0	64.3	14.7
30~ 99人	36.1	37.4	26.5
100~300人	50.8	15.9	33.3
規模計	25.3	57.2	17.5
全国平均	22.2	60.9	16.9

業種別 男性常用労働者数の増減 (%)

業種	増加	変わらない	減少
製造業	33.2	38.9	27.9
非製造業	32.4	43.4	24.2
業種計	32.9	40.6	26.5

業種別 女性常用労働者数の増減 (%)

業種	増加	変わらない	減少
製造業	28.1	51.0	20.9
非製造業	20.6	67.8	11.7
業種計	25.3	57.2	17.5

2. 中小企業の経営環境

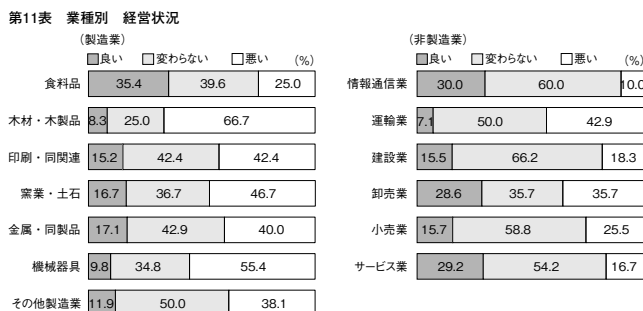
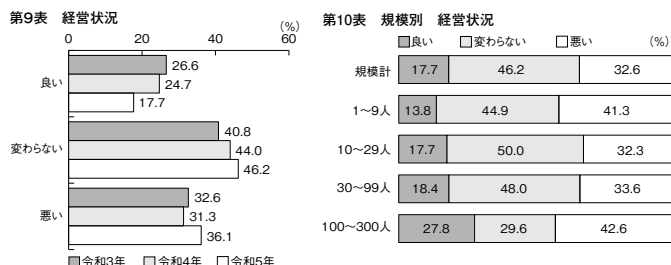
(1) 経営状況

中小企業の経営状況をみると、1年前に比べて「悪い」とする事業所が36.1%（前年は31.3%）と前年に比べて4.8ポイント増加し、「良い」とする事業所は前年比7ポイント減少して17.7%となった。

規模別には、「100～300人」で42.6%（前年16.7%）の事業所が「悪い」と回答し、最も高くなっている。

業種別にみると、製造業においては「木材・木製品」が66.7%（前年53.3%）「悪い」としている。他の業種も「変わらない」また「悪い」とする比率が60%を超えている。

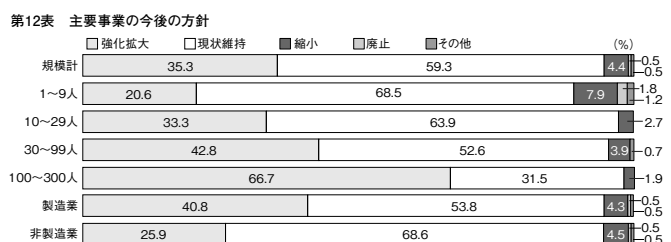
非製造業では、運輸業が「変わらない」また「悪い」とする比率が92.9%となっており他の業種も70%以上となっている。



(2) 主たる事業の今後の経営方針

現在行っている主要事業について、今後の方針をみると「現状維持」が59.3%（前年61.8%）と最も高く、「強化拡大」35.3%（前年32.5%）、「縮小」4.4%（前年3.9%）の順になっている。

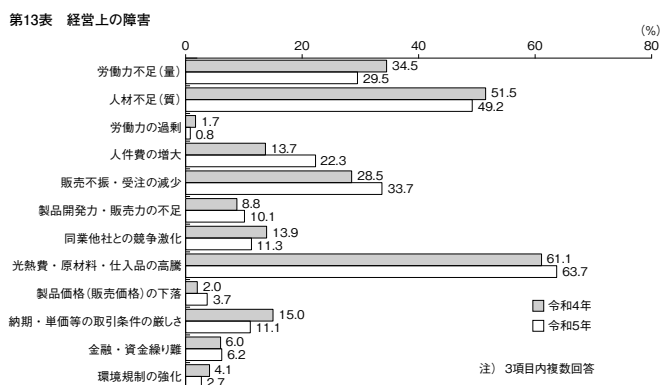
規模別では、大きくなるほど「強化拡大」とする事業所の割合が高く、規模が小さくなるほど「現状維持」「縮小」とする割合が高くなっている。



(3) 経営上の障害

経営上の障害は、「光熱費・原材料・仕入品の高騰」が63.7%（前年61.1%）、次いで「人材不足（質）」が49.2%（前年51.5%）、「販売不振・受注の減少」33.7%（前年28.5%）で、「人件費の増大」が8.6ポイント増加し、「労働力不足（量）」が5.0ポイント減少している。

事業規模別にみると「光熱費・原材料・仕入品の高騰」を1位としている業種が多くなった。



第14表 規模別にみた経営上の障害上位3項目 (%)

規模	1位	2位	3位
1～9人	光熱費・原材料・仕入品の高騰 58.7	販売不振・受注の減少 45.5	人材不足（質） 34.7
10～29人	光熱費・原材料・仕入品の高騰 61.4	人材不足（質） 52.3	労働力不足（量） 31.8
30～99人	光熱費・原材料・仕入品の高騰 70.4	人材不足（質） 55.9	労働力不足（量） 34.2
100～300人	光熱費・原材料・仕入品の高騰 70.4	人材不足（質） 63.0	労働力不足（量） 38.9
規模計	光熱費・原材料・仕入品の高騰 63.7	人材不足（質） 49.2	販売不振・受注の減少 33.7

注）3項目内複数回答

業種別にみた経営上の障害上位3項目 (%)

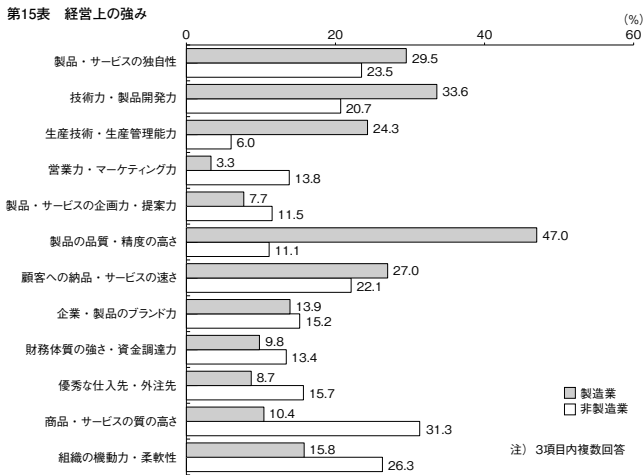
業種	1位	2位	3位
食料品	光熱費・原材料・仕入品の高騰 79.2	人材不足（質） 45.8	販売不振・受注の減少 31.3
木材・木製品	光熱費・原材料・仕入品の高騰 28.3	人材不足（質） 33.3	労働力不足（量） 25.0
印刷・同関連	光熱費・原材料・仕入品の高騰 69.7	販売不振・受注の減少 66.7	同業他社との競争激化 24.2
窯業・土石	光熱費・原材料・仕入品の高騰 80.0	人材不足（質） 50.0	販売不振・受注の減少 36.7
金属・同製品	光熱費・原材料・仕入品の高騰 79.0	人材不足（質） 47.6	販売不振・受注の減少 36.2
機械器具	光熱費・原材料・仕入品の高騰 64.1	人材不足（質） 60.9	販売不振・受注の減少 41.3
その他製造業	光熱費・原材料・仕入品の高騰 76.2	人件費の増大 40.5	販売不振・受注の減少 38.1
情報通信業	人材不足（質） 80.0	労働力不足（量） 70.0	同業他社との競争激化 40.0
運輸業	労働力不足（量） 42.9	販売不振・受注の減少 28.6	納期・単価等の取引条件の厳しさ 21.4
建設業	人材不足（質） 64.8	労働力不足（量） 56.3	光熱費・原材料・仕入品の高騰 47.9
卸・小売業	光熱費・原材料・仕入品の高騰 54.4	人材不足（質） 41.8	販売不振・受注の減少 40.5
サービス業	人材不足（質） 56.3	光熱費・原材料・仕入品の高騰 45.8	労働力不足（量） 41.7

注）3項目内複数回答

(4) 経営上の強み

製造業では「製品の品質・精度の高さ」が47.0%（前年46.3%）、「技術力・製品開発力」33.6%（前年33.3%）、「製品・サービスの独自性」29.5%（前年32.3%）の順に

高く、非製造業では、「商品・サービスの質の高さ」が31.3％（前年30.2％）、「組織の機動力・柔軟性」が26.3％（前年28.5％）、「製品・サービスの独自性」23.5％（前年25.6％）となっている。



3. 労働時間の状況

(1) 週所定労働時間

週の所定労働時間が、「40時間以下」とする事業所は92.5％（前年は94.6％）となっている。特例措置が含まれる「1～9人」では、「40時間超44時間以下」とする事業所が13.7％となっている。

特例措置が適用される事業所が含まれる業種では、「40時間超44時間以下」の時間帯に「小売業」が16.3％、「建設業」13.4％となっている。

第16表 規模別 週所定労働時間 (%)

規模別	38時間以下	38時間超 40時間未満	40時間	40時間超 44時間以下
1～ 9人	20.5	28.0	36.0	13.7
10～ 29人	15.0	23.5	55.4	5.6
30～ 99人	15.3	25.3	56.7	2.7
100～300人	9.6	19.2	69.2	1.9
規 模 計	16.1	24.8	51.6	6.8
全 国 平 均	16.3	25.0	47.3	10.4

業種別 週所定労働時間 (製造業) (%)

	38時間以下	38時間超 40時間未満	40時間	40時間超 44時間以下
食 料 品	27.7	19.1	42.6	10.6
木材・木製品	18.2	45.5	27.3	9.1
印刷・同関連	12.5	21.9	59.4	6.3
窯業・土石	10.3	37.9	44.8	6.9
金属・同製品	15.5	26.2	53.4	4.9
機械器具	15.7	27.0	56.2	—
その他製造業	16.7	33.3	45.2	4.8
業 種 計	16.9	26.8	51.4	4.7

【非製造業】 (%)

	38時間以下	38時間超 40時間未満	40時間	40時間超 44時間以下
情報通信業	40.0	20.0	30.0	10.0
運 輸 業	—	21.4	71.4	7.1
建 設 業	10.4	28.4	46.3	13.4
卸 売 業	14.8	25.9	55.6	3.7
小 売 業	18.4	16.3	44.9	16.3
サ ー ビ ス 業	17.0	14.9	63.8	4.3
業 種 計	15.0	21.5	51.9	10.3

(2) 月平均残業時間

月平均残業時間は前年比0.5時間減の10.2時間。規模別にみると、「100～300人」が16.2時間（前年は17.6時間）、「30～99人」11.5時間（前年は11.9時間）、「10～29人」10.5時間（前年は11.1時間）、「1～9人」6.5時間（前年は7.3時間）となっている。

業種別では、「運輸業」が26.0時間（前年は24.0時間）と多く、「金属、同製品」は13.0時間となっている。

第17表 規模別 月平均残業時間 (%)

規模別	0時間	10時間未満	10時間～ 20時間未満	20時間～ 30時間未満	30時間～ 50時間未満	50時間以上	月平均 残業時間
1～ 9人	48.5	22.8	16.8	6.6	4.8	0.6	6.5時間
10～ 29人	17.7	36.8	24.1	13.2	7.3	0.9	10.5時間
30～ 99人	4.0	45.7	29.8	13.2	7.3	—	11.5時間
100～300人	—	22.2	37.0	35.2	3.7	1.9	16.2時間
規 模 計	21.3	33.8	24.7	13.3	6.3	0.7	10.2時間
全 国 平 均	24.5	30.4	23.3	13.0	7.3	1.5	10.8時間

業種別 月平均残業時間 (製造業) (%)

	0時間	10時間未満	10時間～ 20時間未満	20時間～ 30時間未満	30時間～ 50時間未満	50時間以上	月平均 残業時間
食 料 品	29.2	29.2	27.1	6.3	8.3	—	9.2時間
木材・木製品	41.7	41.7	16.7	—	—	—	3.3時間
印刷・同関連	27.3	39.4	24.2	9.1	—	—	6.9時間
窯業・土石	16.7	53.3	16.7	13.3	—	—	7.5時間
金属・同製品	14.3	29.5	25.7	17.1	13.3	—	13.0時間
機械器具	6.5	44.6	33.7	12.0	3.3	—	10.3時間
その他製造業	28.6	40.5	19.0	9.5	—	2.4	7.3時間
業 種 計	18.6	38.0	25.6	11.9	5.7	0.3	9.7時間

【非製造業】 (%)

	0時間	10時間未満	10時間～ 20時間未満	20時間～ 30時間未満	30時間～ 50時間未満	50時間以上	月平均 残業時間
情報通信業	10.0	40.0	30.0	20.0	—	—	10.0時間
運 輸 業	—	7.1	14.3	50.0	14.3	14.3	26.0時間
建 設 業	18.3	35.2	26.8	12.7	5.6	1.4	10.9時間
卸 売 業	32.1	21.4	21.4	21.4	3.6	—	9.5時間
小 売 業	38.0	22.0	22.0	12.0	6.0	—	8.7時間
サ ー ビ ス 業	31.3	25.0	20.8	10.4	12.5	—	9.8時間
業 種 計	25.8	26.7	23.1	15.8	7.2	1.4	10.9時間

4. 年次有給休暇

(1) 有給休暇の付与日数・取得日数

年次有給休暇の平均付与日数17.1日に対し、平均取得日数は10.0日と消化率は58.5％（前年度55.8％）となっている。平均取得日数の業種別では「製造業」10.4日、「非製造業」9.3日となっている。

全体の取得日数については、「10～15日未満」が46.2％（前年は44.8％）と最も多く、次いで「5日～10日未満」が38.6％（前年は47.4％）、「15～20日未満」9.8％（前年は5.6％）の順となっている。

第18表 有給休暇付与日数 (単位：％、3日)

	10日未満	10～15日未満	15～20日未満	20～25日未満	25日以上	平均日数
産 業 計	1.2	16.0	59.2	20.4	3.2	17.1
製 造 業	0.8	14.0	63.3	18.9	3.0	17.2
非 製 造 業	1.8	19.4	52.3	23.0	3.6	16.9

第19表 規模別 有給休暇取得日数 (単位：％、日)

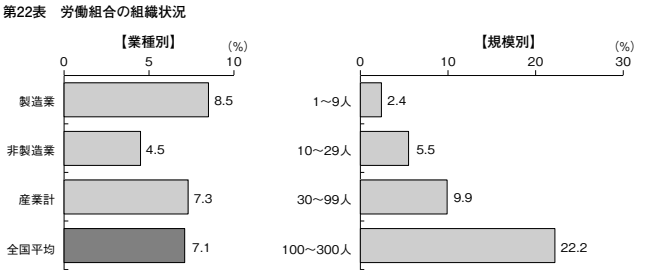
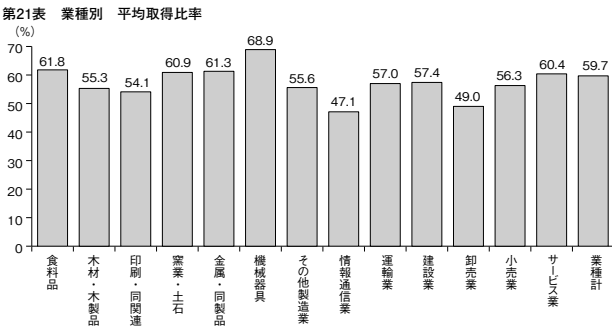
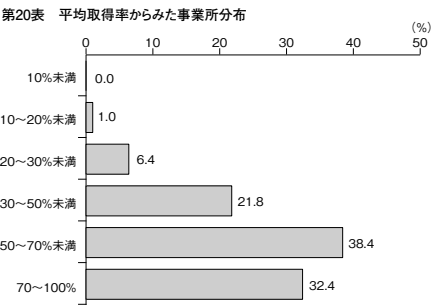
規模別	5日未満	5～10日未満	10～15日未満	15～20日未満	20日以上	平均有給休暇取得日数
1～ 9人	6.6	47.3	33.5	7.2	5.4	9.0
10～ 29人	3.2	38.2	44.5	12.3	1.8	10.1
30～ 99人	—	33.6	57.9	7.9	0.7	10.1
100～300人	—	27.8	59.3	13.0	—	11.1
規模計	3.0	38.6	46.2	9.8	2.4	10.0
全国平均	5.6	42.8	39.5	9.7	2.4	9.5

業種別 有給休暇取得日数 (単位：％、日)

業種別	5日未満	5～10日未満	10～15日未満	15～20日未満	20日以上	平均有給休暇取得日数
製造業	2.2	34.2	51.5	10.0	2.2	10.4
非製造業	4.5	45.9	37.4	9.5	2.7	9.3
業種計	3.0	38.6	46.2	9.8	2.4	10.0
全国平均	5.6	42.8	39.5	9.7	2.4	9.5

(2) 有給休暇の平均取得率

平均取得率「50～70%未満」の事業所が38.4%（前年は38.9%）、「70～100%未満」が32.4%（前年は27.4%）、「30～50%未満」は21.8%（前年は28.7%）となっている。「10%未満」は0.0%（前年は0.0%）となっている。業種別では、「機械器具」が68.9%、「食料品」61.8%、「金属、同製品」61.3%の順となっている。



(2) 賃金の改定状況（令和5年1月から令和5年7月）

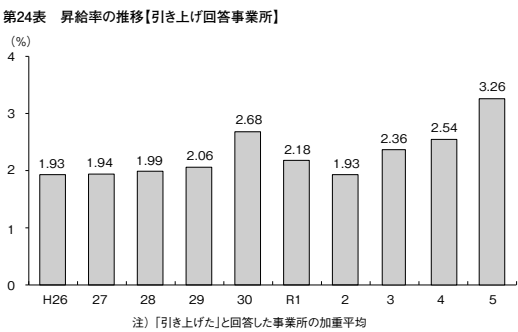
令和5年春の賃金改定（定昇含む。）は、「引き上げた」とする事業所が64.9%（前年57.6%）、「7月以降引き上げる予定」が13.0%（前年12.3%）ある一方で「実施しない（凍結）」が6.4%（前年11.3%）、「引き下げた」0.2%（前年0.2%）、「7月以降引き下げる予定」も0.5%（前年0.6%）あり、「未定」とする事業所も15.0%（前年18.0%）あった。

規模別では、「100～300人」で79.6%が「引き上げた」反面、「1～9人」では46.4%に止まっている。

第23表 規模別 賃金改定実施状況 (%)

規模別	引き上げた	引き下げた	今年は実施しない（凍結）	7月以降引き上げる予定	7月以降引き下げる予定	未定
規模計	64.9	0.2	6.4	13.0	0.5	15.0
1～ 9人	46.4	—	15.7	10.2	1.2	26.5
10～ 29人	69.5	0.5	3.6	14.1	0.5	11.8
30～ 99人	73.0	—	2.6	14.5	—	9.9
100～300人	79.6	—	—	13.0	—	7.4
全国平均	50.6	0.4	16.6	11.3	0.6	20.5

賃金昇給額・率をみると、「引き上げた」事業所の単純平均では昇給額9,145円（前年8,068円）、率にして3.56%（前年3.18%）となった。加重平均では、8,206円（前年6,463円）、率にして3.26%（前年2.54%）となっている。



5. 賃金の改定状況

(1) 労働組合の組織状況

本調査による労働組合の組織状況は7.3%（前年7.3%）、業種別では製造業で8.5%（前年8.5%）、非製造業では4.5%（前年5.4%）の組織率となっている。

規模別では「100～300人」が22.2%（前年16.7%）、「30～99人」9.9%（前年11.4%）、「10～29人」5.5%（前年5.5%）と、規模が大きいほど組織率は高くなっている。

第25表 規模別 賃金改定状況（総平均）

	平均所定内賃金 (円)	平均昇給額 (円)	平均昇給率 (%)
規模計	264,381	8,263	3.23
1～ 9人	259,718	7,753	3.08
10～ 29人	263,310	8,651	3.40
30～ 99人	266,471	8,145	3.15
100～300人	274,017	8,339	3.14
全国平均	261,988	9,095	3.60

注) 「引き上げた」「引き下げた」「今年は実施しない（凍結）」回答の総平均

「引き上げた」事業所の平均	265,950	9,145	3.56
---------------	---------	-------	------

(2-1) 賃金改定の内容

賃金引き上げ、または引き上げ予定事業所の賃金改定の内容については、「定期昇給」が55.5%と最も多くの割合で実施している。

業種別でみると、「定期昇給」については「情報通信業」で75.0%、「金属・同製品」で61.4%、「食料品」で61.0%の順になっている。「基本給の引き上げ」でみると「木材・木製品」が66.7%、「印刷・同関連」が55.6%、「サービス業」が48.6%となっている。

第26表 規模別 賃金改定の内容 (%)

	定期昇給	ベースアップ	基本給の引き上げ (定期昇給制度のない事業所)	諸手当の改定	臨時給与(夏季・年末賞与など)の引き上げ
1～9人	36.2	17.0	48.9	17.0	11.7
10～29人	54.4	22.5	33.0	15.9	8.8
30～99人	64.4	28.0	25.8	15.2	12.9
100～300人	72.0	46.0	20.0	16.0	6.0
規模計	55.5	25.5	32.8	15.9	10.3
全国平均	52.6	25.6	35.2	16.0	11.4

注) 複数回答

業種別 賃金改定の内容 (%)

	定期昇給	ベースアップ	基本給の引き上げ (定期昇給制度のない事業所)	諸手当の改定	臨時給与(夏季・年末賞与など)の引き上げ
食料品	61.0	31.7	24.4	19.5	14.6
木材・木製品	33.3	16.7	66.7	33.3	—
印刷・同関連	27.8	33.3	55.6	22.2	11.1
窯業・土石	60.0	24.0	16.0	20.0	24.0
金属・同製品	61.4	29.5	27.3	11.4	4.5
機械器具	66.3	18.8	32.5	8.8	7.5
その他製造業	55.2	20.7	27.6	10.3	3.4
情報通信業	75.0	62.5	12.5	25.0	12.5
運輸業	55.6	33.3	11.1	11.1	—
建設業	50.0	13.0	40.7	20.4	11.1
卸・小売業	45.8	35.6	39.0	22.0	16.9
サービス業	42.9	17.1	48.6	17.1	14.3
業種計	55.5	25.5	32.8	15.9	10.3
全国平均	52.6	25.6	35.2	16.0	11.4

注) 複数回答

(2-2) 賃金改定の決定要素

賃金改定の決定要素として規模計でみると、「労働力の確保・定着」とする事業所が62.7と過半数を超える結果となった。次いで「企業の業績」48.9%、「物価の動向」45.9%となっている。

業種別でみると、「労働力の確保・定着」、「企業の業績」、「物価の動向」が多い結果となった。

第27表

規模別にみた賃金改定の決定要素上位3項目

(%)

	1 位	2 位	3 位
1～9人	労働力の確保・定着 52.5	企業の業績 38.4	物価の動向 37.4
10～29人	労働力の確保・定着 64.5	企業の業績 51.4	物価の動向 50.3
30～99人	労働力の確保・定着 63.4	企業の業績 53.7	物価の動向 44.8
100～300人	労働力の確保・定着 75.0	世間相場 62.5	物価の動向 50.0
規模計	労働力の確保・定着 62.7	企業の業績 48.9	物価の動向 45.9
全国平均	労働力の確保・定着 59.5	企業の業績 49.4	物価の動向 45.0

注) 複数回答

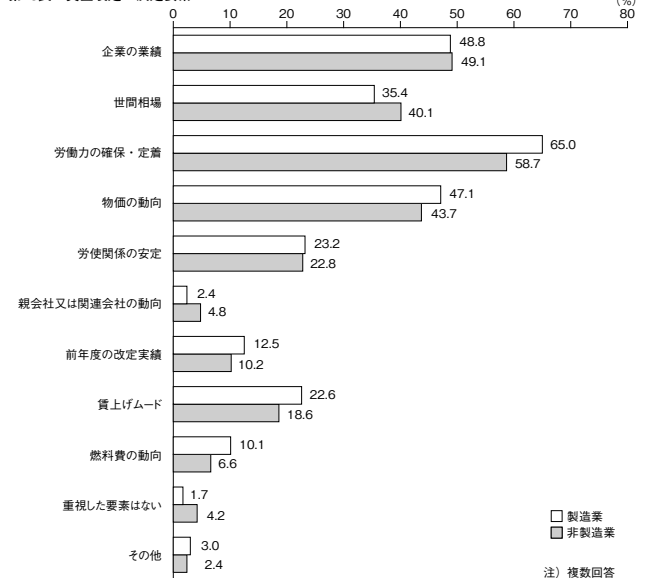
業種別にみた賃金改定の決定要素上位3項目

(%)

	1 位	2 位	3 位
食料品	労働力の確保・定着 61.0	物価の動向 56.1	企業の業績 46.3
木材・木製品	労働力の確保・定着 66.7	世間相場・物価の動向 33.3	労使関係の安定・前年度の改定実績・燃料費の動向 16.7
印刷・同関連	労働力の確保・定着 60.0	物価の動向 50.0	企業の業績 40.0
窯業・土石	労働力の確保・定着 58.3	企業の業績 45.8	物価の動向 41.7
金属・同製品	労働力の確保・定着 69.7	企業の業績 51.7	物価の動向 42.7
機械器具	労働力の確保・定着 63.3	企業の業績 51.9	物価の動向 44.3
その他製造業	労働力の確保・定着 71.9	物価の動向 59.4	企業の業績 46.9
情報通信業	物価の動向 62.5	世間相場・賃上げムード 50.0	企業の業績・労働力の確保・定着・労使関係の安定 37.5
運輸業	労働力の確保・定着 77.8	賃上げムード 55.6	世間相場・物価の動向・労使関係の安定 33.3
建設業	労働力の確保・定着 58.2	企業の業績 56.4	物価の動向 32.7
卸・小売業	労働力の確保・定着 55.0	物価の動向 48.3	企業の業績 46.7
サービス業	労働力の確保・定着 66.7	企業の業績 53.3	世間相場・物価の動向 46.7

注) 複数回答

第28表 賃金改定の決定要素



注) 複数回答



「ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金」 17次締切の公募開始について

※17次公募は省力化（オーダーメイド）枠のみが対象です。

中小企業・小規模事業者等が今後複数年にわたり相次いで直面する制度変更（働き方改革や被用者保険の適用拡大、賃上げ、インボイス導入等）等に対応するため、中小企業・小規模事業者等が取り組む革新的な製品・サービスの開発、生産プロセス等の省力化を行い、生産性を向上させるための設備投資等を支援します。

1. 公募申請期間

公 募 開 始：令和5年12月27日（水）
17時～

電子申請受付：令和6年2月13日（火）
17時～

申 請 締 切：令和6年3月1日（金）
17時まで【厳守】

※17次締切分補助金交付候補者の採択発表は、
令和6年5月中旬頃を予定しています。

2. 公募要領

○補助金額

100万円～8,000万円（※）

※従業員規模により補助上限の金額が異なります。また、大幅な賃上げに係る補助上限額引き上げの特例により、補助上限を250～2,000万円上乗せします。

○補助率

	補助金額が 1,500万円まで	1,500万円を 超える部分
中小企業	1/2	1/3
小規模企業者 小規模事業者 再生事業者	2/3	1/3

○補助要件

以下の要件をすべて満たす3～5年の事業計画の策定及び実行

【基本要件】

- ・付加価値額＋3％以上/年
- ・給与支給総額＋1.5％以上/年
- ・事業場内最低賃金≧地域別最低賃金＋30円

【省力化（オーダーメイド）枠追加要件】

- ・設備投資前と比較し労働生産性が2倍以上
- ・投資回収可能な事業計画の策定
- ・外部SIerを活用する場合、保守・メンテナンス契約を締結し、SIerは必要な保守・メンテナンス体制を整備すること
- ・金融機関からの資金調達を予定している場合、金融機関による事業計画の確認を受ける

公募内容の詳細は、公募要領をご確認ください。

お問い合わせ先

公募要領や今後のスケジュールなどの詳細は [ものづくり補助金総合サイト](#)

検索

応募に関する不明点は、ものづくり補助金事務局サポートセンターまでお問い合わせください。

ものづくり補助金事務局
サポートセンター

kakunin@monohojo.info（公募要領に関すること）

monodukuri-r1-denshi@ml.nsw.co.jp（電子申請システム操作に関すること）

電話受付時間 10:00～17:00（土日祝日を除く）：050-3821-7013 2月1日より電話番号が変更されました。

ものづくり補助金HP



<https://portal.monodukuri-hojo.jp/index.html>

組合設立の経緯

県内では古くから養蚕が盛んであり、明治時代には基幹産業として養蚕・製糸業が大きく発展しました。しかし、戦後の生活様式の変化に伴い着物文化は瞬く間に衰退し、ニッチな産業へと追いやられてしまいました。

そこで長野県の地場産業である養蚕や製糸など絹にまつわる事業者が、絹の新規用途開発や新製品開発等による業界の活性化を目指し、1990年代に長野県繊維試験場の一部会として繊維素材研究会が発足。2003年には、ナガノハンドシルク研究会に名称を変更し、2015年にナガノハンドシルク協同組合として法人化に至りました。

組合内で、繭から生糸を繰糸し、生糸の染色、生地としての織り上げ、縫製し製品に加工するという、川上から川下までの一貫生産が可能であることを強みとしています。

絹産業の発展のために



11月の展示会に出品した作品

毎年、首都圏等で開催される販売会や展示会へ積極的に出展しています。信州の風土に根差した絹製品の展示販売を行うことで、組合員の製作する絹製品や加工する技術力の高さを県内外に向けて発信しています。

昨年の7月には「信州ハンドクラフトフェスタ2023」へ出展し、10月・11月と東京国際フォーラムで開催された「JFW JAPAN CREATION 2024」、「組合まつり in TOKYO」等に出展。新たなファンを獲得するとともに、絹産業に一石を投じるべく奮闘しています。

また、新製品の開発にも意欲的に取り組んでおり、ファッション業界で活躍するデザイナーを招き、テ-

マを決めた製品づくりを展開しています。製品づくりには、人の感性に訴えるファッションならではの難しさもありますが、様々なデザイナーの助言を吸収しつつ、新たなファッションアイテムを生み出し続けています。

コロナ禍を経て

新型コロナウイルス感染症の拡大は、業界に大きな打撃を与えました。生糸や絹製品は、着物に頼るところが大きいため、成人式の中止や冠婚葬祭の簡素化など、晴れやかな機会が失われ、着物を着る機会が激減してしまったことは、経験のない状況に押しつぶされた時期でした。

新型コロナウイルス感染症により生活様式は一段と変化しましたが、コロナ禍前のように、成人式や結婚式など日本の文化である着物を着る機会が増えることを願ってやみません。

今後の展望

絹製品は、趣味やぜいたく品としての傾向が強く、消費者に余力がなければ振り向いてもらえないのが現状です。ニッチ産業となってしまった絹業界を取り巻く状況は厳しいものですが、コロナ禍を耐え忍んだことで、供給細りによる需要の増加が感じられるようになりました。

繭の生産から、繰糸、染色、織り、縫製と、織物として消費者の手に渡るまでには、多くの人の手と時間が必要であることから、絹織物の採算性は厳しいものがあります。しかし、日本の文化として受け継がれてきた伝統を絶やすことなく、新たな時代に調和した製品を提供できるようそれぞれの組合員が技術力を結集して、これからも製品を作り続けていきます。



新製品開発のための勉強会の様子

理事長：久保田 治秀

設立：平成27年12月22日

TEL：0263-86-6701

住所：松本市大字中山3749番地



久保田理事長

国産にこだわったモノづくりをしています。古来から親しまれてきた絹製品の持つ優しい風合いを、ぜひお手にとって感じてみてください。

町章
昭和41年9月22日制定

Ikeda Town

池田町

北アルプス展望のまち

池田町は、北アルプスの山々を一望できるロケーションを誇り、この展望を求めて首都圏や都市部から多くの観光客や移住希望者が訪れます。

特に、町の東山の麓を走る「山麓線」や、町の南部に美術館とともに併設されたあづみ野池田クラフトパークは、眼下の田園風景の向こうに北アルプスがそびえる、正に「安曇野の原風景」を望む最高の立地となっています。



池田町ハーブセンターと特産品

池田町ハーブセンターでは、ハーブ製品や地元で生産された野菜等を販売しています。隣接するガラス温室&ハーブ園ではラベンダー摘み取りや、ハーブ苗・アロマグッズの直販も行っており、多くの愛好家に親しまれています。

また、当町では日本酒やワインの醸造が盛んに行われ、国内外のコンテストで名誉ある賞を受賞するなど評価を得ています。

各社の製品は、直営店舗のほか、池田町ハーブセンターでも販売中です。

大峰の七色大カエデ

標高1,000mの大峰高原入り口に立つ樹齢250年の大カエデは、周囲が15mもある大樹です。秋になると緑、黄、橙、赤など七色に変化します。

マスコミにも大きく取り上げられ、見頃となる毎年10月中旬にはたくさんの観光客が訪れます。

おうせんきょう りくごう
桜仙峡（陸郷）の山桜

陸郷地区の山肌に広がる山桜は、小鳥がついばみ広げたという言い伝えがあり“西の吉野・東の陸郷”とも呼ばれています。



毎年見頃となる4月上旬には、高台から見下ろした山の斜面一帯がピンク色に染まり、また、残雪の北アルプスも同時に展望できる素敵な景観スポットとなっています。

池田町は、北アルプス地域の中でも南部に位置し、自然と田園、そして北アルプスの風景に囲まれた風光明媚な町です。

安曇野の自然を生かした農業や観光政策のほか、商工業や移住、子育て事業にも力をいれ、インフラの整ったコンパクトな町づくりを目指しています。

池田町長
齋 聖章

生産性革命と挑戦

“驚きのある”商品の開発を目指して、
和菓子と自家製チョコのハイブリッドに挑戦！

好調なチョコレート菓子市場

チョコレート菓子市場が好調です。

「高カカオ」など健康志向チョコレートが男性や若者層も取り込み、総務省家計調査（2005～2019年）によると、世帯当たりの消費支出額は右肩上がりりで増加。コロナ禍による停滞を脱し、今再び拡大傾向にあるようです。

「自社商品に使うチョコレートはすべて手づくり。職人技には自信を持っています」と御菓子処 花岡の花岡かつ子社長。

同社は1912（大正元）年、和菓子店としてスタートし、1979（昭和54）年からはケーキや焼き菓子などの洋菓子にも進出。「日常のお茶菓子として買える値段」を基本に、「くるみの初恋」など、日本一の生産地である地元東御市のクルミを使った商品づくりでファンを増やしてきました。

チョコレート菓子市場が拡大する中、従来商品では顧客満足が得られなくなりつつある。そこで同社では、自社の特長を活かした“驚きのある”商品の開発に着手しました。



季節感を大切にした本店店内

和菓子とチョコのハイブリッドを目指す

取り組むのは「チョコレートを使った和菓子」。例えば、白いも、抹茶、いちごなどを加えて練った餡をホワイトチョコレートでコーティングした「あんこ玉チョコ」、セミドライフルーツなどを求肥餅で包みホワイトチョコレートでコーティングした「かじつ餅チョコバー」など、和菓子材料とチョコレートを組み合わせたハイブリッドスイーツです。

開発にあたっては、効率的な量産体制の構築を目指して設備投資（ものづくり補助金を活用）。チョコレートを自動で均一にコーティングする専用機械（エンローバー）、



チョコレート製造スタッフ

熱で溶けやすいチョコレートの品質管理のための冷凍庫などを導入しました。



チョコレートのコーティング専用機

「商品化はまだこれから」と花岡社長。和菓子はもとより、洋菓子でもクリスマス、バレンタインデーと季節ごとに大きな変動がある上、日々膨大な既存商品の製造に追われ、なかなか手が回らないのが実情です。「みんなの知恵を絞って取り組みば絶対にできる。今年こそタイミングをとらえ、ぜひ商品化を実現したいと考えています」。

ワクワクする店づくり

しの鉄道田中駅前の本店の他、上田3店舗、軽井沢1店舗、長野2店舗の計7店舗を展開。各店舗とも季節感を感じさせる楽しいディスプレイが目をはきます。「ディスプレイには工夫を惜しまず、お客さまがワクワクする店づくりを心がけています」。

もち米をはじめ原材料は地元産にこだわり、和菓子は本店工場で製造し、ケーキと焼き菓子は工場が併設されている本店、長野、川中島で製造。すべての商品はできる限り『手作り』で製造しています。日持ちのする焼き菓子などを除き、和菓子を中心に「その日のものはその日に売る」基本を守ります。

悩みは、社員の早朝からの勤務が常態化していること。「いかに時短を図り、ゆとりを実現するか。人材確保が難しい中、社員の働き方改革も大きなテーマです」。

来店客に、また働く人にも、いかにより大きな満足を提供できるか。同社の挑戦は続きます。



花岡かつ子代表取締役

ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金第7次採択企業

有限会社御菓子処 花岡

代表 代表取締役 花岡 かつ子

創業 1912（大正元）年

資本金 500万円

従業員数 106名

本社 東御市田中179

TEL/FAX TEL.0268-62-0236 FAX.0268-62-0231



わが社の経営戦略

瑞穂木材株式会社

(高水木材協同組合・組合員)

Vol.22

環境と未来のために「取り引き」から「取り組み」へ。
SDGsで最先端をいく製材業の果敢なる挑戦。



SDGsで最先端をいく企業に

「ずっと“もう古い”と言われてきた地域の製材業ですが、SDGsのおかげで今は最先端をいく企業です(笑)」。

長野県SDGs推進企業に登録し、SDGsに積極的に取り組む瑞穂木材。宮崎正毅社長は子息、淳貴専務の言葉に深くうなずき、こう続けます。「木材は“切って・使って・植えて・育てる”の循環で成り立つ。60年前の人たちが植えてくれた木を今、我々が使っている。目先の利益ではなく、子や孫のために今何ができるかを考えて取り組む、このサイクルがまさにSDGsに直結しています」。

同社は1948(昭和23)年、飯山市瑞穂に製材業として創業。近隣の山の木を伐り出して製材し、地域に提供してきました。その後、時代の流れや生活様式の変化により、ロシアカラマツ、ベイマツなど外国産材の製材・販売へとシフト。

しかし今から15～16年ほど前、外材から手を引き、乾燥機(3台)などの設備をそのまま活かし、近隣で伐り出されるスギの製材に回帰。地域の山、木を利用する「地産地消」経営を推進しています。さらに信州木材製品認証工場として県産材の加工・供給を担い、地元材を使って地元で家を建てる「地産地建」にも力を入れています。



宮崎正毅代表取締役



宮崎淳貴専務取締役

SNSで工務店支援

「家づくりを、お金だけの“取り引き”の関係ではなく、施主、山林の地主、製材業者、工務店などが手をつなぎ、一緒に地球環境を良くしていく“取り組み”にしたい」と淳貴専務。そして、これが少しずつ実現しつつあると感じています。

工務店から突然追加分が舞い込み、時間外や休日に対応して何とか間に合わせる。それが当たり前だった工務店と製材業の取引関係。それに疑問を感じた淳貴専務が始めたのがインスタグラムなどSNSの発信です。

若い女性の専任スタッフが顧客の工務店やその施工物件を取材し、動画配信。それが評判を呼び、3年ほ

ど前には取材・編集からメディア発信まで手がける専門会社を立ち上げ、工務店向けにSNS勉強会なども開催しています。「SNSでは木の知識や工務店の活動紹介に徹し、当社の売り込みは一切しない。もっとも工務店等の支援でネットワークが広がり、結果的に販売にもつながっています」。



ネット販売するエッセンシャルオイル「re:n(りん)」

SNSにより同社と工務店等との関係が変化し、計画発注に協力的な工務店が増加。結果的に時間外勤務や休日出勤が減り、2023年には土日休みを実現するなど働き方改革にもつながりました。

働き方改革で社内ベンチャー

自ら「材木屋のおせっかい専務」としてSNSに登場し、積極的に発信している淳貴専務。保育園から大学まで訪問して講師を務める「木育」活動や、木のスノーボード、おもちゃづくりに取り組むなど八面六臂の活躍ぶりです。

一方で社員にも「社内ベンチャー的な動きへとつながることを期待」して副業を奨励。「木につながるのなら何でもいい。会社の仕事を効率的に早く終わらせて、勤務時間内にやるのが条件です」。女性社員が捨てられるスギの枝葉からエッセンシャルオイルを抽出して商品化、副工場長が「ZATSUMOKKO」の名前で休み時間にLIVE配信するなど、成果も上がりつつあります。

「昔の材木屋というイメージを払拭したい」と淳貴専務。JAS規格を取得し地元カラマツのツーバイテン製材に着手するなど、新たな価値の提供にも取り組んでいます。



「ZATSUMOKKO」が作る木のアイテム(無料配布)

代 表	代表取締役 宮崎 正毅
創 業	1948(昭和23)年
資 本 金	1,400万円
従業員数	19名
本 社	下高井郡木島平村大字穂高3228-1
	TEL: 0269-82-3118 FAX: 0269-82-1699
事業内容	木材の製材・販売、住宅資材の販売



はじめに

情報セキュリティ上、会社や団体は「個人情報」に特に気を配らなければなりません。この情報の取り扱いは「個人情報保護法」によって規制されており、1件以上の個人情報を保有する場合は「個人情報取扱事業者」として法令の遵守が求められます。DXを進めるうえで、個人情報の取り扱いに十分留意する必要があります。今回は、どのような点に留意するべきかについてお話いたします。

そもそも、個人情報とは何でしょうか？

個人情報とは、生存する特定の個人を識別できる情報を指します。例えば、氏名、生年月日、住所などを組み合わせる場合や、「〇〇会社の佐藤さん」と個人が特定できる場合には個人情報となります。また、免許証番号や基礎年金番号など、それだけで特定の個人を識別できる情報も含まれます。個人情報をデジタル化したもの（例：EXCELで管理する場合や、システムに入力して検索可能にしたもの）は個人データと呼ばれ、さらに法的な注意が必要となります。

気を付けるべき主なポイント

個人情報を取得・利用する場合、利用目的を明示することが必要です。個人情報を提供した本人に通知するか、あらかじめ公表することが求められます。多くの場合、ウェブサイトなどでお客様情報の利用目的を公表しているのを見かけます。また、利用目的以外での情報使用は許可されません。その場合は、再度本人から同意を得る必要があります。

個人データの取扱いについては「安全管理措置」が必要で、基本的な取り扱いルールを定め、従業

員に教育を行うことや、物理的なセキュリティやデータのパスワード管理などの考慮が必要です。また、個人情報の取得から廃棄までの業務手順を明確に定め、全社で守ることも重要です。

個人情報漏洩時の報告義務

個人情報保護委員会への報告と本人への通知は、以下の場合に義務付けられています。

- ・要配慮個人情報（健康診断結果の情報、人種、犯罪歴など本人の不利益が生じる情報）の漏えい
- ・サイバー攻撃や盗難などによる情報漏えい
- ・財産被害のおそれがある情報（クレジットカード情報など）の漏えい
- ・1,000件以上のまとまった情報の漏えい

発生時には3日～5日以内に「速報」として個人情報保護委員会への報告が必要です。違反すれば、指導・勧告・命令といった措置が取られ、最悪の場合、最大1億円の罰金や1年以下の懲役といった厳しい制裁が科せられます。



社内でのルールや業務手順書は、個人情報保護委員会のホームページにひな形があります。これを参考にすることで、手順の策定において手間を省くことができるでしょう。是非、有効に活用してください。

障害者の法定雇用率引き上げと支援策の強化について

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率の引き上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

Point

①

障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。（令和6年4月以降）

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3% ⇒	<u>2.5%</u> ⇒	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	43.5人以上	<u>40.0人以上</u>	<u>37.5人以上</u>

▶ **障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。**

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

Point

②

除外率が引き下げられます。（令和7年4月以降）

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられます。
(現在除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。)

Point

③

障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。

▶ **精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）。**

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになります。

▶ **一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）。**

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになります。

Point

④

障害者雇用のための事業主支援を強化（助成金の新設・拡充）します。

※詳細が決まり次第、別途ご案内予定

（令和6年4月以降）

▶ **雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金を新設します。**

- ◆ 障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助を受けることができるようになります。
- ◆ 加齢により職場への適応が難しくなった方に、職務転換のための能力開発、業務の遂行に必要な者の配置や、設備・施設の設置等を行った場合に、助成が受けられるようになります。

▶ **既存の障害者雇用関係の助成金を拡充します。**

障害者介助等助成金（障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加）や職場適応援助者助成金（助成単価や支給上限額、利用回数の改善等）の拡充、職場実習・見学の受入れ助成の新設など、事業主の皆様の障害者雇用の支援を強化します。



厚生労働省・長野労働局・ハローワーク

がんへの不安に備える「がん総合共済」

満67歳までの方がご加入いただけます。満80歳までご継続いただけます。

👉 年齢・性別問わず、月々の掛金**1,500円**で、

※月々の掛金は、満80歳まで変わりません。

👉 がんと診断されたら ⇒ **50万円**

👉 がんによる入院日額 ⇒ **5,000円**

※第1保障区分(満15歳から満64歳まで)の場合です。診断・がん入院ともに満65歳からは保障額がかわります。

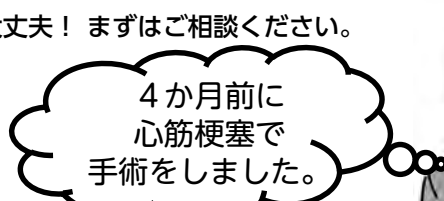
👉 さらに、手術・放射線治療 退院後の通院支援まで保障

👉 2口までご加入いただけます。がん診断で100万円

こんな疾病をお持ちの方も大丈夫！ まずはご相談ください。



現在、糖尿病で
通院治療を
しています。



4か月前に
心筋梗塞で
手術をしました。



長野県福祉共済協同組合

フリーダイヤル 0120-86-9431

長野市中御所岡田131-10

長野県中小企業会館3階

✉ fuku@naganokyosai.or.jp 「ながの共済」で検索 <http://www.naganokyosai.or.jp>

税務署からのお知らせ

令和5年分所得税等確定申告

確定申告は、**スマホとマイナンバーカード**
納税は、**キャッシュレス**で!



ノルディックコンバインド
渡部 善斗 選手
(北野建設株式会社所属)

スキージャンプ
丸山 希 選手
(北野建設株式会社所属)

ノルディックコンバインド
渡部 暁斗 選手
(北野建設株式会社所属)

申告と納税
の期限

- ・所得税及び復興特別所得税 3月15日(金)
- ・消費税及び地方消費税 4月 1日(月)
- ・贈与税 3月15日(金)

詳しくはこちらから
(国税庁HP)



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)」「ご契約のしおりー約款」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)

労働問題研究会の開催について

中小企業を取り巻く経済環境と今後の労働課題などを的確に捉えるため、本会と長野県中小企業労働問題協議会が共催して地区労働問題研究会を開催いたします。

2018年に成立した働き方関連法の施行により、2024年4月1日以降、時間外労働の上限が規制されるなど、労働時間に関する労働関係法改正により影響は多岐に及ぶと考えられます。

そこで本研究会では、労働時間の上限規制の運用及び労働条件明示等、中小企業を取り巻く実務的な労働問題をテーマに開催いたします。大勢の皆さまのご出席をお待ちしております。

開催日程

長野会場	日程：令和6年2月27日（火） 場所：「ホテル信濃路」 Tel026-226-5212	松本会場	日程：令和6年3月12日（火） 場所：「ホテルモンターニュ松本」 Tel0263-35-6480
諏訪会場	日程：令和6年3月5日（火） 場所：「ホテル紅や」 Tel0266-57-1111	上田会場	日程：令和6年3月13日（水） 場所：「上田東急REIホテル」 Tel0268-24-0109
飯田会場	日程：令和6年3月8日（金） 場所：「エス・バード」 Tel0265-52-1613		

開催内容(全会場共通)

時 間 午後2時00分～午後3時00分

テーマ① 2024年4月からの労働関係法改正等
～労働時間の上限規制運用及び労働条件明示のルールについて～

講 師 社会保険労務士の方

時 間 午後3時00分～午後3時30分

テーマ② 最近の労働・経済情勢及び令和6年度中小企業施策について

説 明 者 本会担当者より

時 間 午後3時30分～ 質疑応答

参加料 無料

お申込み・お問い合わせ先 本会総務部総務課 TEL 026-228-1171

☆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 職金 清制度

「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

中小企業レポート MONTHLY REPORT

2024

2

No.567

第567号 令和6年2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

企業の未来を支えていく。 日本を変化につよくする。

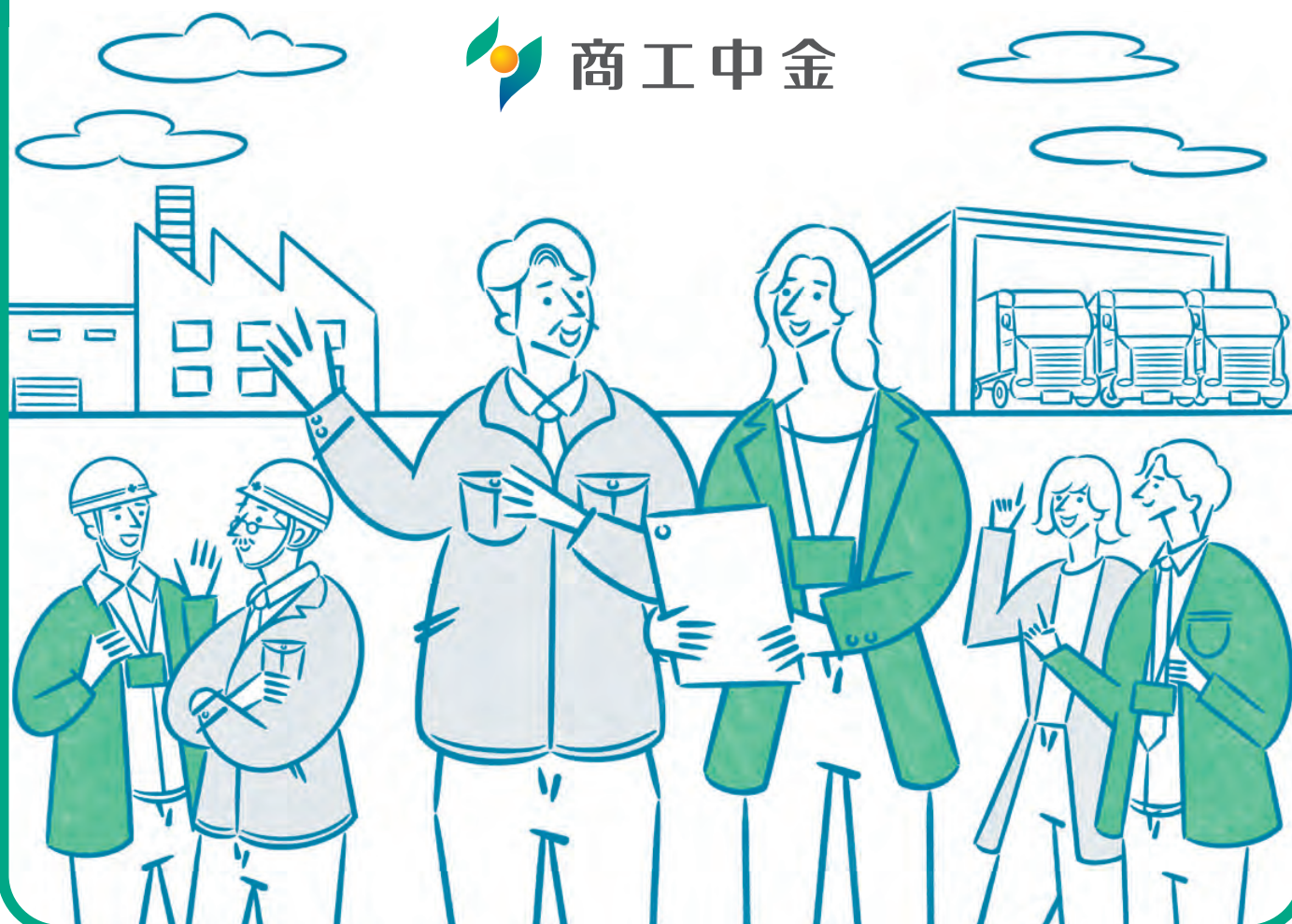
安心と豊かさを生み出すパートナーとして、
ともに考え、ともに創り、ともに変わりつづける。

私たち商工中金は、中小企業のみなさまとともに歩みつづけるパートナーです。

世の中が大きく変わる時こそ、勇気を持って自分たちを変えていけるように。

安心や安全が揺らぐ時にも、冷静に、正しく、一步を踏みだせるように。

変化を恐れず、誰もがチャレンジできる社会を、みなさまとともにめざしていきます。



長野支店 〒380-0814 長野市西鶴賀町1483-11
諏訪支店 〒392-0026 諏訪市大手1-14-6
松本支店 〒390-0811 松本市中央2-1-27

TEL:026-234-0145
TEL:0266-52-6600
TEL:0263-35-6211