

知恵と力を合わせて信州を元気に

MONTHLY REPORT

2025

月刊

中小企業レポート

2

No.579

活性化情報 長野県中小企業団体中央会

特集2

令和6年度長野県における中小企業の労働事情

特集1

長野県デジタル化一貫支援体制整備事業について





けんしん BANK

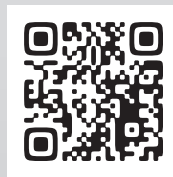
Pocket

新アプリ
登場!

ポケットから「つながる」 けんしんBANK

お手続きはいつでも・簡単に
相談したいときにはいつでも会える
ポケットから“つながる”頼れるアプリです。

ダウンロードは
こちらから



App Store
からダウンロード



Google Play
で手に入れよう



オリジナルキャラクター
「しらかばん」



けんしん BANK

Pocket のメリット!



POINT
01

資産状況がひと目でわかる

- 残高や入金明細がひと目でわかります
- 投資信託の運用状況も確認できます
- 毎月の収支もカンタンに管理

POINT
02

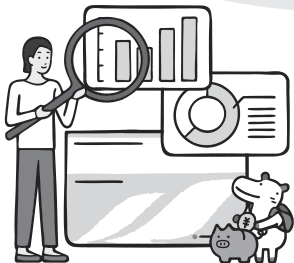
24時間いつでも使える

- 24時間いつでも振込ができます
ワンタイムパスワードの入力も不要
- 来店不要で口座開設や住所変更等も
できます

POINT
03

気軽に相談できる

- アプリから来店予約が可能
- 担当者がご自宅や職場に訪問する訪問予約もできます
- 資産運用やお借入れについて、お気軽にご相談いただけます



●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

2025

2

No.579

- 2 **特集1**
長野県デジタル化一貫支援体制
整備事業について
- 4 **特集2**
令和6年度長野県における
中小企業の労働事情
- 9 **生産性革命と挑戦**
有限会社平林（千曲市）
- 10 **ズームアップ！組合の魅力発見**
上土商店街振興組合（松本市）
- 11 **わが社の経営戦略**
信光工業株式会社（長野市）
- 12 **Go! 発酵バレーNAGANO**
- 13 **社労士が教える労務管理のポイント**
インフルエンザ対策について



〈表紙写真紹介〉

酒蔵が軒先に吊るす「杉玉」。緑色の杉玉は新酒が完成したことを知らせるために吊るされ、時間の経過とともに茶色へと変化していく様子は、新酒の熟成具合を伝えています。また、神様が宿る杉の葉を吊るすことで、お酒の神様に感謝を伝える縁起物とも考えられています。

長野県デジタル化一貫支援体制整備事業について

長野県では、「信州ITバレー構想」の実現に向け、県内事業者の皆さまに対して、各種業界団体等と連携し汎用的なデジタルツールを情報提供するとともに、各種支援策をまとめたWeb上のプラットフォームを構築し、デジタル化やDX（デジタルトランスフォーメーション）を支援することによって、省力化や労働生産性の向上を図る「長野県デジタル化一貫支援体制整備事業」を令和6年度から実施しています。

「信州ITバレー構想」の推進について

2019年9月、県内の産学官で構成する長野県産業イノベーション推進協議会で「信州ITバレー構想」が決定しました。同構想は、「Society5.0」時代にふさわしいIT産業の集積地を目指し、2025年を目途に、IT人材の育成・確保やIT産業の振興に資する施策を中心に、産学官で共有し取り組むべき方向性をまとめたものとなっています。本格的な人口減少や少子高齢化が加速する中で、あらゆる産業で担い手の不足や競争力の低下が課題となり、県内産業を持続的に維持・発展させていくためにデジタル技術の活用による省力化、そのデジタル化を支えるIT人材・企業の誘致はとても重要な取組の1つとなっています。

長野県産業連関表を使って産業別県際収支をみると、製造業はプラスであるにもかかわらず、情報通信業は大幅なマイナスとなっています。県内需要に対して県外からのモノやサービスの供給によって補っている状況が続いており、「信州ITバレー構想」に基づく取組を推進することで、製造業に続く第二の柱を目指し、県内IT企業の皆さまの高付加価値化やIT人材の不足に対応しているところです。

また、概ね2035年の長野県の将来像を展望し、これを実現するための長野県総合5か年計画「しあわせ信州創造プラン3.0」を2023年に策定しました。この計画にもデジタル・最先端技術を徹底的に活用・展開し県内全産業のDX推進とIT企業の集積を加速させる目標を掲げています。

「長野県デジタル化一貫支援サイト」の開設について

一方で、長野県で実施している景気動向調査によると、多くの事業者の皆さまがデジタル技術の活用に関心がある中、「基礎的な情報」、「導入に向けたノウハウ」、「社内人材」の3つの不足により、導入に踏み出せていない状況にあります。



そこで、国・県・市町村・商工会議所・商工会等に分散しているデジタル化に関する支援情報を集約したプラットフォーム「長野県デジタル化一貫支援サイト」を（公財）長野県産業振興機構及び東日本電信電話㈱の協力を得て2023年12月に開設しました。

具体的には、デジタル化の普及啓発のセミナー等の開催から、自社のデジタル化の現在地を知るためのデジタル

診断ツール、導入するITツールの費用を補助するための補助金情報に至るまで、デジタル化のプロセスに応じた支援情報へのアクセスを格段に容易にしたものとなっています。

顧客管理システムやPOSレジなど、省力化や生産性向上に資する汎用的なデジタルツールをカタログのような形でまとめ本サイトで情報発信を行うだけでなく、基礎的な情報が不足している県内事業者の皆さまに対して各種業界団体等との連携によりデジタルツール情報を直接届けていく取組も併せて行っています。

ノウハウ不足の対応としては、専門的知見を有する人材の配置や、県内IT事業者団体等との連携により、事業者様のデジタル化を支援しています。また、県内企業における在職者の皆さまを対象に、現場の課題分析からデジタルツールを活用した課題解決手法までを学ぶ講座を開催し、企業内でDXをリードできる人材も育成しています。

このサイトは、製造業、商工業だけでなく、農林業、観光業、医療・福祉など様々な業種・業界の方々に「デジタル技術に関心があるが何をしたらよいか分からない」、「デジタルツールの導入を検討している」事業者の皆さまにご利用いただけるサイトとなっています。そのため、事業者の皆さまが親しみを持ってご覧いただけるよう、表現を柔らかく・分かりやすくしました。

初めてデジタルツールを導入するにあたっては、本当に効果があるのかといった不安をお持ちの事業者様もいらっしゃるかと思います。そういった場合には、県内事業者のデジタル化やDXの成功事例を「知りたい」から業種別に見ることができ、セミナー等の情報を見たい場合は、「学びたい」から見るできるようになっています。サイトを見ただけでは分からない事業者の皆さまにも、さまざまな業種・業界における悩みや課題に対応できる専門家によるコールセンターを用意しているほか、オンライン相談や窓口相談も受け付けておりますので、気兼ねなくご相談いただきたいと思います。



デジタル化は、県内事業者の省力化や生産性の向上に資するものであることはもちろん、企業規模やこれまでの商圏にとらわれないビジネスの展開、新たなビジネスチャンスをつかみきっかけともなります。是非、本サイトをご活用いただき、県内事業者の皆さまのデジタル化の一助になればと考えています。

相談窓口・お問い合わせ

デジタル化・DXに関するさまざまな悩みや本サイトに関するお問い合わせをお気軽にご相談ください。

「長野県デジタル化一貫支援サイト」メールフォーム

<https://nagano-digital-portal.jp/contact>

お電話での問い合わせはこちらから：

026-225-3010(受付時間：平日9:00～12:00、13:00～17:00)



特集2 令和6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。「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。

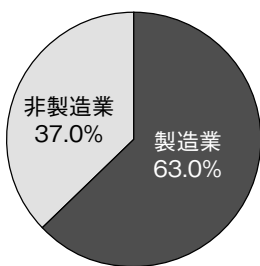
2. 調査方法・集計

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。

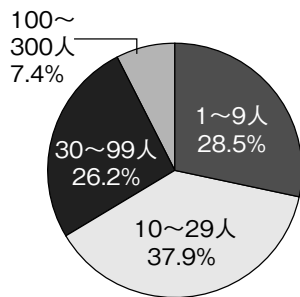
有効回答554事業所（回答率55.4%）について集計した。

(1) 集計事業所内訳

イ 産業別

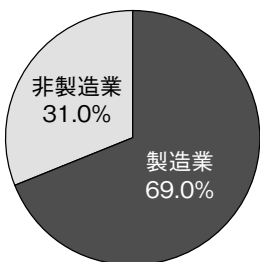


ロ 規模別

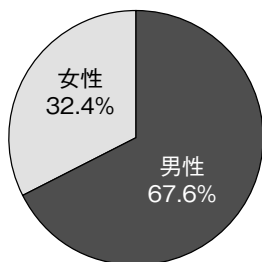


(2) 集計労働者内訳

イ 産業別



ロ 男女別



3. 調査時点

令和6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88.5%が最も高く、次いで「建設業」の83.2%、「窯業・土石」79.5%、一方「食料品」47.5%、「その他製造業」39.0%、「情報通信業」37.9%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

業種別	男性 (%)	女性 (%)
食料品	52.5	47.5
木材・木製品	77.8	22.2
印刷・同関連	62.1	37.9
窯業・土石	79.5	20.5
金属・同製品	70.1	29.9
機械器具	66.6	33.4
その他製造業	61.0	39.0
情報通信業	62.1	37.9
運輸業	88.5	11.5
建設業	83.2	16.8
卸・小売業	64.5	35.5
サービス業	65.3	34.7

第2表 規模別 男女別常用労働者の比率

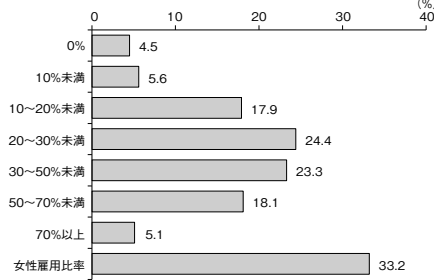
規模別	男性 (%)	女性 (%)
1～9人	62.7	37.3
10～29人	70.1	29.9
30～99人	68.6	31.4
100～300人	65.6	34.4
規模別計	67.6	32.4
全国平均	69.4	30.6

(2) 従業員中に占める女性雇用比率

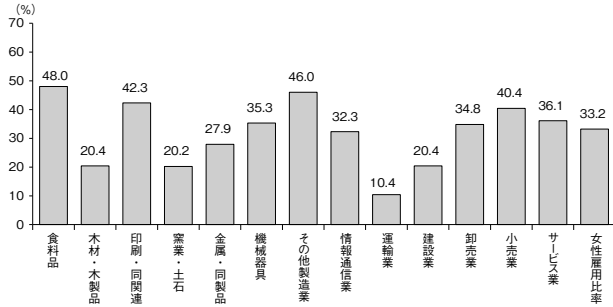
常用労働者に占める女性の雇用率は33.2%と昨年と同じ割合であった。雇用率の分布をみると、「20～30%未満」24.4%、「30～50%未満」23.3%で、50%を超える事業所は23.2%となっており前年と大きな変化はなかった。

業種別では「食料品」が48.0%、次いで「その他製造業」46.0%、「印刷・同関連」42.3%の順に高く、一方「運輸業」は10.4%、「窯業・土石」は20.2%、「建設業」及び「木材・木製品」が20.4%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 (%)



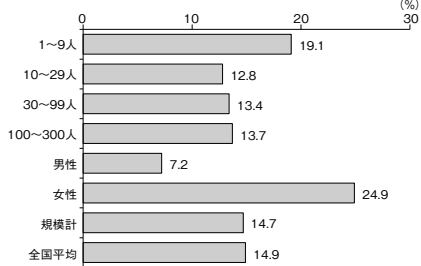
(3) 従業員中に占めるパートタイム比率

従業員に占めるパートタイム比率は14.7%と前年を1.2ポイント下回り、全国平均も0.2ポイント下回った。女性の比率が24.9%と、男性の7.2%を大きく上回っていて、女性の比率は前年よりは2.2ポイント下回っている。

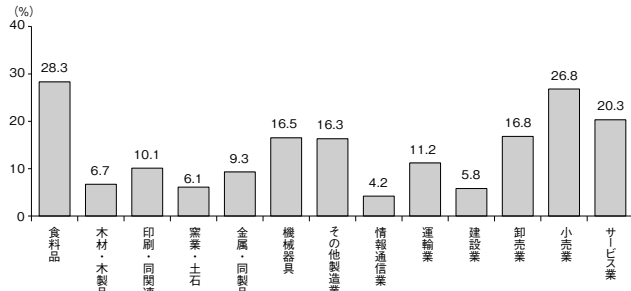
業種別では、「食料品」が28.3%、「小売業」26.8%、「サービス業」20.3%の順で比率が高く、若干の順位変動はあるものの傾向は前年度同様である。

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77.5%・前々年は75.6%）、「パートタイム労働者」13.0%、「派遣」1.9%、「嘱託・その他」7.6%と、前年度とほぼ同様である。

雇用形態別では、製造業の「正社員」比率は77.8%（前年78.0%）、非製造業は76.9%（前年76.4%）で製造業は前年を0.2ポイント下回り、非製造業では前年を0.5ポイント上回った。

「パートタイム労働者」では製造業で12.3%（前年は12.2%）、非製造業14.4%（前年は17.2%）と、製造業は前年を0.1ポイント上回り、非製造業では前年を2.8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	嘱託・その他
1~9人	72.5	19.7	1.4	6.3
10~29人	82.0	12.4	0.9	4.8
30~99人	80.5	12.3	1.5	5.8
100~300人	72.5	13.8	2.5	9.0
規模計	77.5	13.0	1.9	7.6
全国平均	74.6	15.0	2.4	8.1

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	嘱託・その他
製造業	77.8	12.3	2.4	7.4
非製造業	76.9	14.4	0.7	8.1
業種計	77.5	13.0	1.9	7.6

(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46.0%、女性では60.0%であった。「増加」をみると男性で24.8%、女性は23.8%と男性の方が増加が多いが、「減少」をみると男性29.2%、女性16.2%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25.9%、非製造業は22.8%であった。女性をみると「増加」は製造業で28.0%、非製造業が16.8%であった。反対に「減少」でみると男性の製造業29.4%、非製造業28.9%に対し女性は製造業16.5%、非製造業15.8%であった。今回調査で初めて女性の増加が「製造業」で男性をうわまわっている。

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	8.5	77.3	14.2
10~29人	25.5	45.6	28.9
30~99人	30.8	26.0	43.2
100~300人	53.3	13.3	33.3
規模計	24.8	46.0	29.2
全国平均	23.8	48.6	27.6

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	7.5	85.8	6.7
10~29人	18.1	69.8	12.1
30~99人	36.7	41.5	21.8
100~300人	51.1	6.7	42.2
規模計	23.8	60.0	16.2
全国平均	20.0	66.1	13.9

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	25.9	44.7	29.4
非製造業	22.8	48.2	28.9
業種計	24.8	46.0	29.2

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	28.0	55.6	16.5
非製造業	16.8	67.4	15.8
業種計	23.8	60.0	16.2

2. 中小企業の経営環境

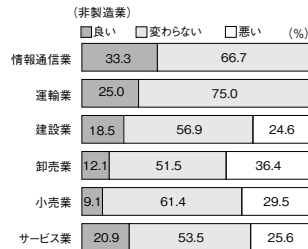
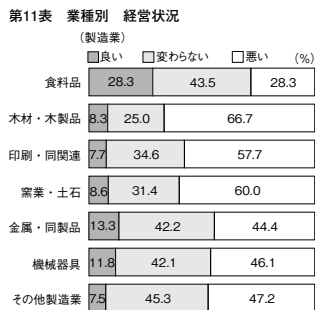
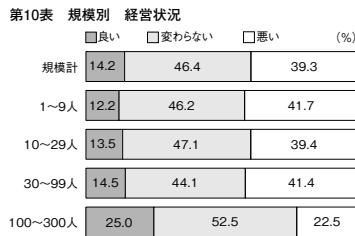
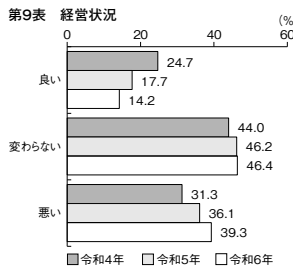
(1) 経営状況

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39.3%（前年は36.1%）と前年に比べて3.2ポイント増加し、「良い」とする事業所は前年比3.5ポイント減少して14.2%となった。

規模別には、「1～9人」で41.7%（前年41.3%）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66.7%）で「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70%を超えている。

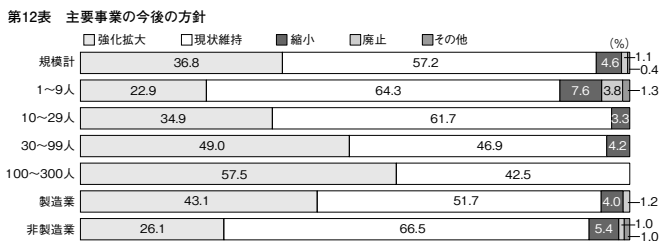
非製造業では、「小売業」が「変わらない」また「悪い」とする比率が90.9%となっており他の業種も60%以上となっている。



(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57.2%（前年59.3%）と最も高く、「強化拡大」36.8%（前年35.3%）、「縮小」4.6%（前年4.4%）の順になっている。

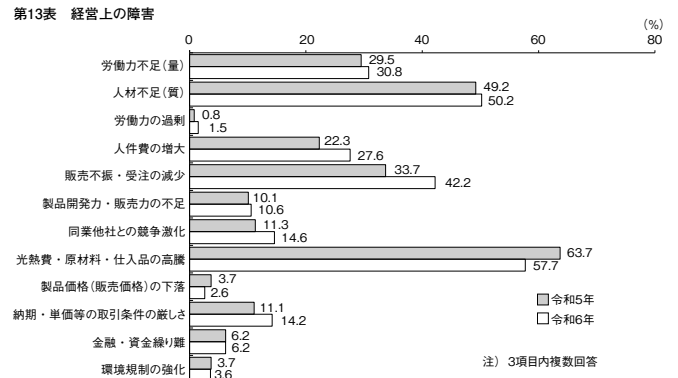
規模別では、規模が大きくなるほど「強化拡大」とする事業所の割合が高く、規模が小さくなるほど「現状維持」「縮小」とする割合が高くなっている。



(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57.7%（前年63.7%）、次いで「人材不足（質）」が50.2%（前年49.2%）、「販売不振・受注の減少」42.2%（前年33.7%）で、「人件費の増大」が5.3ポイント増加している。

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 (53.5)	販売不振・受注の減少 (52.9)	人材不足(質) (33.5)
10～29人	光熱費・原材料・仕入品の高騰 (61.5)	人材不足(質) (52.9)	販売不振・受注の減少 (38.5)
30～99人	人材不足(質) (62.5)	光熱費・原材料・仕入品の高騰 (56.9)	販売不振・受注の減少 (39.6)
100～300人	光熱費・原材料・仕入品の高騰 (56.1)	労働力不足(量) (51.2)	販売不振・受注の減少 (29.3)
規模計	光熱費・原材料・仕入品の高騰 (57.7)	人材不足(質) (50.2)	販売不振・受注の減少 (42.2)

業種別にみた経営上の障害上位3項目 (%)

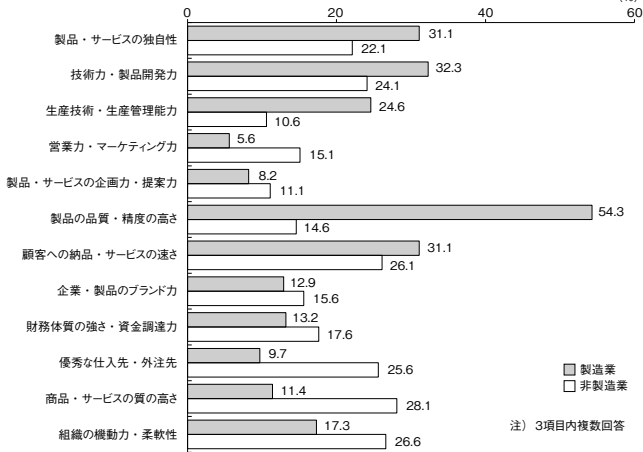
業種	1位	2位	3位
食料品	光熱費・原材料・仕入品の高騰 (82.6)	人材不足(質) (41.3)	人件費の増大 (37.0)
木材・木製品	光熱費・原材料・仕入品の高騰 (54.5)	同業他社との競争激化 (27.3)	人材不足(質) (18.2)
印刷・同関連	販売不振・受注の減少 (73.1)	光熱費・原材料・仕入品の高騰 (46.2)	同業他社との競争激化 (34.6)
窯業・土石	光熱費・原材料・仕入品の高騰 (74.3)	販売不振・受注の減少 (51.4)	人材不足(質) (45.7)
金属・同製品	光熱費・原材料・仕入品の高騰 (64.4)	人材不足(質) (50.0)	販売不振・受注の減少 (46.7)
機械器具	光熱費・原材料・仕入品の高騰 (57.9)	販売不振・受注の減少 (46.1)	納期・単価等の取引条件の厳しき (22.4)
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	労働力不足(量) (83.3)	人材不足(質) (66.7)	同業他社との競争激化 (50.0)
運輸業	光熱費・原材料・仕入品の高騰 (69.2)	人件費の増大 (61.5)	労働力不足(量) (46.2)
建設業	労働力不足(量) (66.2)	人材不足(質) (64.6)	光熱費・原材料・仕入品の高騰 (35.4)
卸・小売業	光熱費・原材料・仕入品の高騰 (50.6)	人材不足(質) (46.8)	労働力不足(量) (32.5)
サービス業	人材不足(質) (53.5)	光熱費・原材料・仕入品の高騰 (48.8)	人件費の増大 (30.2)

(4) 経営上の強み

製造業では「製品の品質・精度の高さ」が54.3%（前年47.0%）、「技術力・製品開発力」32.3%（前年33.6%）、「製品・サービスの独自性」31.1%（前年29.5%）及び「顧

客への納品・サービスの速さ」31.1%（前年27.0%）の順に高く、非製造業では、「商品・サービスの質の高さ」が28.1%（前年31.3%）、「組織の機動力・柔軟性」が26.6%（前年26.3%）、「顧客への納品・サービスの速さ」26.1%（前年22.1%）となっている。

第15表 経営上の強み



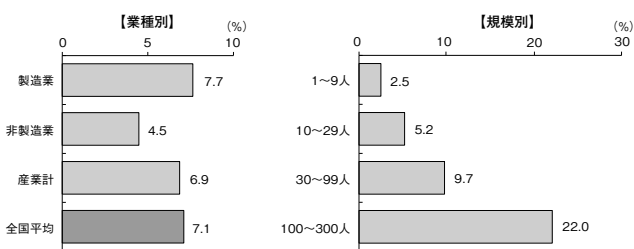
3. 賃金の改定状況

(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6.9%（前年7.3%）、業種別では製造業で7.7%（前年8.5%）、非製造業では4.5%（前年4.5%）の組織率となっている。

規模別では「100～300人」が22.0%（前年22.2%）、「30～99人」9.7%（前年9.9%）、「10～29人」5.2%（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16表 労働組合の組織状況



(2) 賃金の改定状況（令和6年1月から令和6年7月）

令和6年春の賃金改定（定昇含む）は、「引き上げた」とする事業所が82.9%（前年64.9%）、「7月以降引き上げる予定」が9.8%（前年13.0%）となっている。一方で「今年実施しない（凍結）」が2.4%（前年6.4%）、「引き下げた」2.4%（前年0.2%）、「7月以降引き下げる予定」は0.0%（前年0.5%）であり、「未定」とする事業所も2.4%（前年15.0%）あった。

規模別では、「100～300人」で73.8%が「引き上げた」反面、「10～29人」では46.8%に止まっている。

第17表 規模別 賃金改定実施状況

規模	引き上げた (%)	引き下げた (%)	今年実施しない(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 (%)
1～9人	65.4	0.2	8.2	12.9	0.5	12.9
10～29人	46.8	—	16.7	11.5	1.3	23.7
30～99人	70.0	—	6.2	13.3	0.5	10.0
100～300人	73.8	—	3.4	14.5	—	8.3
規模計	82.9	2.4	2.4	9.8	—	2.4
全国平均	60.6	0.4	10.4	12.6	0.5	15.6

賃金改定状況を業種別にみると、製造業では「引き上げた」とするところは「食料品」が73.9%、「機械器具」71.1%、「金属・同製品」70.0%の順に高くなっている。「機械器具」では「引き下げた」が僅かではあるが1.3%で回答、他の業種は0.0%であった。非製造業では「引き上げた」が「情報通信業」83.3%、「建設業」72.3%、「卸売業」66.7%の順に高くなっている。「引き下げた」及び「7月以降引き下げる予定」は共に0.0%であった。

業種別【製造業】

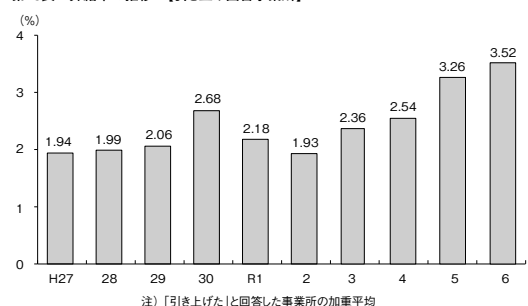
業種	引き上げた (%)	引き下げた (%)	今年実施しない(凍結) (%)	7月以降引き上げる予定 (%)	7月以降引き下げる予定 (%)	未定 (%)
食料品	73.9	—	4.3	13.0	—	8.7
木材・木製品	64.3	—	7.1	—	7.1	21.4
印刷・関連業	50.0	—	15.4	7.7	3.8	23.1
窯業・土石	62.9	—	8.6	14.3	—	14.3
金属・同製品	70.0	—	7.8	12.2	1.1	8.9
機械器具	71.1	1.3	3.9	19.7	—	3.9
その他製造業	64.8	—	7.4	9.3	—	18.5
製造業計	60.6	0.4	10.4	12.6	0.5	15.6

【非製造業】

業種	引き上げた (%)	引き下げた (%)	今年実施しない(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 (%)
情報通信業	83.3	—	16.7	—	—	—
運輸業	61.5	—	15.4	—	—	23.1
建設業	72.3	—	12.3	6.2	—	9.2
卸売業	66.7	—	6.1	12.1	—	15.2
小売業	59.1	—	6.8	15.9	—	18.2
サービス業	42.9	—	9.5	26.2	—	21.4
非製造業計	62.1	—	9.9	12.8	—	15.3

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9,450円（前年9,145円）、率にして3.66%（前年3.56%）となった。加重平均では、9,064円（前年8,472円）、率にして3.52%（前年3.26%）となっている。

第18表 昇給率の推移【引き上げ回答事業所】



第19表 規模別 賃金改定状況 (総平均)

	(円)		(%)
	平均所定内賃金	平均昇給額	平均昇給率
規模計	266,403	8,508	3.30
1～9人	264,700	7,236	2.81
10～29人	266,451	8,748	3.39
30～99人	267,328	9,457	3.67
100～300人	267,589	7,526	2.89
全国平均	268,619	9,954	3.85

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	267,662	9,450	3.66
---------------	---------	-------	------

(3) 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58.8%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100.0%、「運輸業」で75.0%、「食料品」で72.2%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55.6%、「印刷・同関連」が53.3%、「卸・小売業」が45.8%となっている。

第20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	32.9	12.9	60.0	10.6	16.5
10～29人	61.8	27.1	31.8	13.5	10.0
30～99人	66.1	40.2	29.1	14.2	14.2
100～300人	78.9	44.7	23.7	21.1	21.1
規模計	58.8	29.8	36.0	13.8	13.6
全国平均	54.1	31.2	34.9	16.5	14.0

注) 複数回答

業種別 賃金改定の内容

業種	(%)				
	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	72.2	33.3	25.0	16.7	22.2
木材・木製品	33.3	33.3	55.6	22.2	11.1
印刷・同関連	20.0	33.3	53.3	26.7	13.3
窯業・土石	70.8	33.3	20.8	12.5	12.5
金属・同製品	68.5	17.8	32.9	11.0	11.0
機械器具	59.4	37.7	36.2	10.1	14.5
その他製造業	71.8	30.8	30.8	20.5	12.8
情報通信業	100.0	80.0	-	20.0	40.0
運輸業	75.0	50.0	25.0	25.0	12.5
建設業	52.0	12.0	40.0	12.0	18.0
卸・小売業	42.9	40.7	45.8	11.9	8.5
サービス業	40.7	22.2	44.4	14.8	7.4
業種計	58.8	29.8	36.0	13.8	13.6
全国平均	54.1	31.2	34.9	16.5	14.0

注) 複数回答

結果となった。次いで「企業の業績」、「物価の動向」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21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	58.8	企業の業績	43.5	物価の動向	38.8
10～29人	労働力の確保・定着	69.8	物価の動向	55.6	企業の業績	50.9
30～99人	労働力の確保・定着	67.2	企業の業績	60.9	物価の動向	53.9
100～300人	労働力の確保・定着	81.6	企業の業績	71.1	世間相場	55.3
規模計	労働力の確保・定着	67.9	企業の業績	54.3	物価の動向	51.0
全国平均	労働力の確保・定着	64.0	企業の業績	52.6	物価の動向	48.4

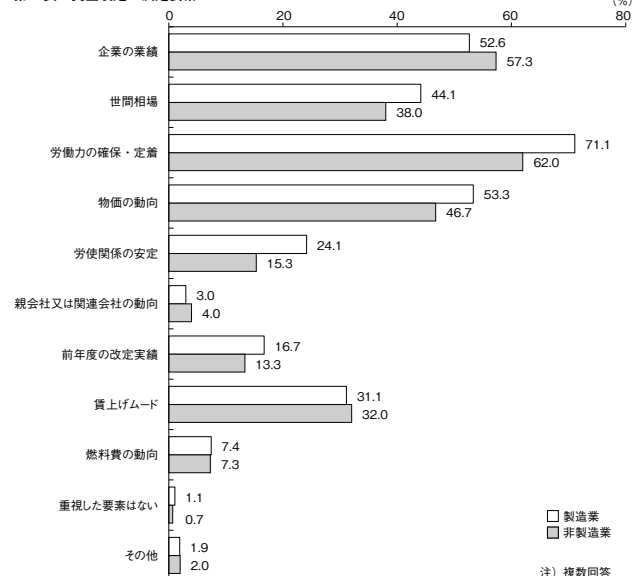
注) 複数回答

業種別にみた賃金改定の決定要素上位3項目

業種	(%)					
	1位		2位		3位	
食料品	企業の業績	64.9	労働力の確保・定着	62.2	物価の動向	56.8
木材・木製品	労働力の確保・定着	66.7	物価の動向	44.4	世間相場	33.3
印刷・同関連	労働力の確保・定着	86.7	世間相場	53.3	企業の業績	40.0
窯業・土石	労働力の確保・定着	75.0	企業の業績	41.7	物価の動向	37.5
金属・同製品	物価の動向	62.5	労働力の確保・定着	61.1	企業の業績	51.4
機械器具	労働力の確保・定着	73.5	企業の業績	54.4	物価の動向	51.5
その他製造業	労働力の確保・定着	87.2	企業の業績	51.3	世間相場	48.7
情報通信業	労働力の確保・定着	80.0	企業の業績	60.0	労使関係の安定	40.0
運輸業	労働力の確保・定着	87.5	企業の業績	50.0	物価の動向	37.5
建設業	企業の業績	66.0	物価の動向	56.0	労働力の確保・定着	52.0
卸・小売業	労働力の確保・定着	67.8	企業の業績	52.5	世間相場	45.8
サービス業	労働力の確保・定着	57.1	企業の業績	53.6	物価の動向	42.9

注) 複数回答

第22表 賃金改定の決定要素



注) 複数回答

(4) 賃金改定の決定要素

賃金改定の決定要素として規模別でみると、「労働力の確保・定着」とする事業所が67.9%と過半数を超える

「10年来のテーマ」を解決

建設機械などの工業塗装分野で「粉体塗装」の需要が高まっています。千曲市八幡工業団地で建設機械部品を中心に各種金属塗装を手がける(有)平林も「粉体塗装の社内シェア率を60～70%ほどに高めてきています」(平林康司社長)。

粉体塗装とは粉末状の塗料を金属に直接吹きつけて付着させ、加熱し乾燥させて固めることで塗膜とする塗装法。有機溶剤を使用しないため環境や人体への影響が少なく、塗料の回収・再利用も可能なため、有機溶剤塗装からの転換が進んでいます。

もっとも同社が頭を抱えていたのが、塗料を吹きつける過程で発生する塗料ミストを排気する局所排気装置の清掃作業。装置に塗料カスなどが溜まると排気能力が落ち、作業環境の悪化やゴミ付着による製品不良につながるため定期的に清掃を行う必要があります。

しかし「私も経験しましたが、臭いや汚れがひどく誰もが嫌がる」と平林社長も顔をしかめるほど大変な作業で、清掃作業の自動化は「10年来のテーマ」。試行錯誤を重ねた結果、2023(令和5)年、ものづくり補助金を活用し「マイクロセパレーター遠心式スラッジ除去装置」を導入しました。

これは排気装置やブース壁に付着した塗料を除去処理した液と塗料の微粒子を遠心力により分離し、固形化されたスラッジを設置したドラム缶に自動で回収する装置。従来1回2人で2時間費やしていた作業時間を、ドラム缶を設置する5分程度に短縮できました。



スラッジを回収するドラム缶



自動塗装ラインと付属する遠心式スラッジ除去装置



粉体塗装の補正ブース

目標は女性が活躍できる会社づくり

同社は1972(昭和47)年に創業以来、工業塗装に特化。塗装技術と設備の向上に努め、地元建設機械メーカーを中心とする顧客ニーズに応じてきました。

2007(平成19)年に先代(父)を継ぐ2代目として現社長が就任。焼き付け塗装、粉体塗装、電着塗装、金属の腐食を防ぐジルコニウム表面処理など、高品質な表面処理塗装技術を磨いています。

2016年、現在地に工場移転したのを機に設備を充実。より高品質で環境への影響が少ないカチオン塗装で他社との差別化を図るほか、時代の動きをとらえ技術の幅を広げるための設備投資を積極的に行い、県内外に顧客を広げています。

「設備投資は必ずしも成功ばかりではありません。しかしそれが糧にもなっています。従業員にも失敗を恐れずつねにチャレンジする気持ちを持ってほしいと言っています」と平林社長。その言葉通り、現在、「塗装業としてどこもやったことのない」製品づくりにチャレンジ中です。

課題は、人材の確保。平林社長は「人材不足で技術継承にかなり苦労しています。それが今後の大きな課題」と明かします。それを打開する方策として取り組むのが、誰もが働きやすい職場環境の整備と充実。局所排気装置の清掃作業自動化もそのひとつです。

さらに平林社長が将来の目標とするのが「女性が働きやすく活躍できる会社づくり」。「そのためにやらなければならないことは山ほど」と断りながらも、チャレンジャーとしての秘めた決意が伝わってきます。



電着塗装ライン

ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金第15次採択企業

有限会社平林

代表 代表取締役社長 平林 康司

創業 1972(昭和47)年

資本金 300万円

従業員数 16名

本社 千曲市八幡4601-5

TEL/FAX TEL.026-247-8277 FAX.026-247-8275

組合設立の経緯

上土商店街振興組合は松本城のお膝元にあり、町名の由来も松本城築城の際に外堀を掘った「土を揚げた」ところから名づけられたという由緒ある地域です。



レトロな建物が並ぶ商店街

大正2年から昭和34年まで松本市役所の旧庁舎が置かれたこともあり、行政の中心地・商都松本を代表する繁華街として大いに発展しました。

しかし、車での移動が浸透し商店街を取り巻く環境も大きく変化していく中、地域の発展を目指し一丸となって取り組むため、昭和47年に組合を設立。組合設立以来まちづくりを推進するとともに、大正ロマンの街として歩みを続けています。

大学生と連携したまちづくりを展開

平成17年に松本大学の学生が「まち歩き」のフィールドワークの一環で上土町を訪問したことから学生との交流が始まりました。それ以来、松本大学の学生と連携したまちづくりイベントが企画・運営されており、下町会館1階を活用した「カフェあげつち」の開催や商店街でのスタンプラリーの実施など、学生と協力することで若者をまちに呼び込む工夫を凝らしています。

また、長年学生と連携したまちづくりに活発に取り組んでいることから、卒業論文の題材として取り上げられることが増え、高校生のまちづくりに関するフィールドワーク先としても選ばれるなど、県内外の学校との連携の輪が広がっています。

上土シネマミュージアム開館!

平成20年に惜しまれながら閉館した上土シネマ(旧松本電気館)。まちのシンボルでもある建物をまちの中で活かしたいという思いを持ちながら、月日

が流れていきました。平成29年に松本大学の学生と連携する中で建物の保存・再生プロジェクトが始動し、再生検討ビジョンを松本市へ提案。

シンポジウムを開催するなど、建物の再生に向けた話し合いが加速していきました。

令和3年には、閉館当時のまま約7,000枚の映画ポスターが残されていることが判明し、ポスターを活用した建物の活用を模索し始めました。そして、令和5年、旧松本電気館再生会議の発足、東京のIT企業との業務提携等を経て、ミュージアムとして再生する構想が示されました。



大正ロマンな衣装のレンタルとフォトスポット

レトロを感じられる体験型の博物館として再生するため、松本大学学生の協力も得ながら令和6年7月、遂にレトロ体験型博物館「上土シネマミュージアム」としての開館にこぎ着けました。

今後の展望

コロナ禍を経て、松本城をターゲットとしたインバウンドが好調な松本市。松本城付近のナワテ通り商店街や緑町商店街と連携して、「お城下町 個×味×遊(コミュニケーション)」を組織し、商店街への回遊を促しています。

「上土商店街の中には明治から昭和の初期にかけて建築されたレトロな建物が数多く残されています。上土シネマミュージアムをまちのランドマークとして活用し、松本城を訪れた観光客やインバウンドの集客につなげることはもちろん、令和の今だからこそ、「大正ロマンの街」として、懐かしくて新しい魅力を発信していきたいと思います」と三村専務理事は話されました。

理事長：藤森 典人

設立：昭和47年12月20日

TEL：0263-36-2007

住所：松本市大手4-8-15



増田博志副理事長(左)と三村専務理事(右)

映画や娯楽の街として往時の賑わいを感じられる上土シネマミュージアムに、ぜひお越しください!

わが社の経営戦略



信光工業株式会社

(協同組合ながのリサイクルテクノ・組合員)

“スギおが”きのご廃培地の活用でカーボンニュートラルの実現へ。機能めっきに特化した老舗企業のチャレンジ。

Vol.34



「機能めっき」に特化



めっき製品

信光工業は、めっきを主体とした表面処理事業を柱に、リサイクル事業、環境事業、きのご事業を展開する老舗企業。

1918(大正7)年、東京でめっき技術を学んで帰郷した初代が長野では先がけとなるめっき工場をスタート。「歴史の長さでは国内めっき業界で10指に入る」と同社5代目の荒井亮治社長は胸を張ります。

創業間もなく、めっきで部品の錆止めをしていた自転車の卸販売に進出。その後、農業関連機器の製造へと事業を拡大し、きのご栽培プラントの製造に携わったのをきっかけにきのご栽培も手がけるようになりました。現在は種菌の育成から培地づくり、各種きのごの生産・加工・販売まで行っています。

その間、一貫して追求してきたのが「ものづくりには欠かせない」めっき技術です。環境対策にも力を入れながら、金属およびセラミックなどの非金属に特定の機能を与える「機能めっき」に特化。部分めっき、複雑形状・異種合金めっき、無電解ニッケルめっきなどを得意とし、最先端の半導体製造装置部品が約4割を占めます。「顧客の高度な要求機能に合ったミクロン単位の被膜をいかに均一な厚さで施すか。その技術を磨くことで同業他社との差別化を図っています」と荒井社長は力を込めます。

同社では多機能試作開発ラインを完備し、大・中・微細の多品種・小ロット向け部品の試作から量産まで対応。顧客への提案や共同開発も積極的に行っています。2014年に信州大学が中心となって打ち上げた可視光通信実験衛星「ぎんれい」のプロジェクトにも参画。衛星筐体の低反射率、熱輻射性を高める機能めっきで成功に貢献しました。

きのご廃培地をバイオマス燃料に

環境問題とは切っても切れない関係にある、めっき事業。同社ではめっきに使用する薬品や、排水処理で出る貴金属などを含むスラッジ(廃棄物)からのリサ



キャラクター

イクルに取り組むとともに、工程で排出されるCO₂削減を目指した研究開発にも力を入れています。

そこで大きな役割を果たすのが、きのごを栽培した後の“スギおが”廃培地。同社ではきのご培地はすべてスギからつくったおがくずを使用しています。それをペレットに加工し、バイオマス燃料として活用することで脱CO₂排出を実現しようというチャレンジ。NEDOの「新エネルギー等のシーズ発掘事業化に向けた技術研究開発事業」にも採択され、産学共同でプロジェクトを進めています。

「きのご栽培に必要な蒸気ボイラーや、めっきの化学反応に必要な高温維持にかかる灯油などの燃料費は年間数千万円。きのご栽培業界全体で困っている廃培地を活用することで化石燃料の使用を抑え、カーボンニュートラルに近づけることができる。助成金などを活用しながら、実現に向けてできるところから取り組んでいます」。



荒井亮治代表取締役社長

日々進化していく世界の半導体関連業界。同社は最先端メーカーとつねに情報共有しながら、時代の先端をいく地球環境にやさしいめっき技術の開発を目指しています。

代表取締役社長 荒井 亮治
創業 1918(大正7)年
資本金 35,000千円
従業員数 96名(男性50名、女性46名)
統括本部 長野市風間2034

TEL : 026-221-1280 FAX : 026-221-9866
事業内容 表面処理事業部(半導体製造装置、コネクタ等電子部品などの機能めっき)、環境事業部(電解水製造装置)、リサイクル事業部(有価金属スラッジ山元還元)、きのご事業部(生産/加工販売)

GO! 発酵バレー-NAGANO

Vol.3

長野県酒造組合



長野県酒造組合は、長野県内の日本酒製造業者（酒蔵）が加盟している団体です（昭和28年設立。組合員数80者／令和7年1月1日現在）。長野県内の日本酒の生産・販売を促進、組合員同士の情報交換や技術の向上、販路の拡大を目的として様々な活動をしています。長野県内外での試飲会やイベントの開催を通じて日本酒の普及活動なども行っています。

長野県の日本酒は「キレ」が良くまろやかな味わいが特長で、県内の各酒蔵ではこの冬も多くの個性豊かな日本酒が醸されています。

長野県の日本酒を世界へ！

長らく日本酒の国内需要が低迷する中で、地域ブランドの強化と長野県の酒文化を広めるため2021年に国税庁長官より「地理的表示」の指定を受け（GI長野：日本酒/ワイン同時指定）、長野県の日本酒を世界に向けて！と取り組み始めたところ、昨年12月に「伝統的酒造り：日本の伝統的なこうじ菌を用いた酒造りの知識及び技術」がユネスコ無形文化遺産に登録され、今は日本酒業界全体が盛り上がりを見せているところです。各酒蔵が丁寧に醸した自信の逸品を世界中の皆様に味わっていただく更なる好機と考えています。

長野県に息づく発酵食品文化

長野県は、その自然環境や歴史的背景を活かして発酵食品文化が豊かに育まれてきました。日本酒はもとより、味噌や醤油、漬物、乳製品など、様々な発酵食品が長野県の食文化を支えており、地域の人々の生活に深く根付いています。これらの発酵食品は、長野ならではの味わいと文化を楽しむための大切な部分であり、県内酒蔵は長野県の発酵食品の一端を担うものとして未来にその伝統文化と技術を継承していくことも重要な使命と感じています。

発酵バレー-NAGANOへの期待

発酵食品が持つ健康効果が世界から注目される中、「発酵バレー-NAGANO」は、それぞれの業界が単独で世界に活路を求めるより長野県内の発酵食品業界がスクラムを組んで世界中の皆様に知っていただき、味わっていただくために成るべくして成った枠組みと考えます。

特に長野県の日本酒業界は他の発酵食品の業界の交流が殆どなく、今後発酵食品業界相互で交流や情報共有をしていく中で、それぞれの業界の皆様の見聞を活かし各業界が抱える課題を解決するきっかけが得られる場所としても、「発酵バレー-NAGANO」に期待するところです。

会 長：宮坂 直孝
設 立：1953（昭和28）年10月26日
T E L：026-227-3133
F A X：026-228-1855
M A I L：info3133@nagano-sake.or.jp
住 所：長野市栗田西番場205-6



会長 宮坂 直孝

長野県の酒蔵数は全国で2番目に多く、広く県内各地域にあるのが特徴です。
発酵食との相性も抜群で、季節の食材に合った酒が食卓を和やかにして団らんが生まれます。

インフルエンザとは

インフルエンザは、インフルエンザウイルスの感染でかかる季節性の病気です。高熱のほか、頭痛・関節痛・筋肉痛など全身の症状が突然現れることが特徴です。

インフルエンザと傷病手当金の関係について

インフルエンザに感染して仕事ができない場合、健康保険の被保険者は傷病手当金の支給対象になることはご存じでしょうか？

傷病手当金とは、業務外の理由による病気やケガで仕事ができず、企業から給与の支払がないときに、健康保険から生活保障として支給される手当です。

業務外の理由による病気やケガの療養のため、仕事を休んだ日が連続して3日間（一般的に「待期期間」という）の後、4日目以降の仕事に就けず、給与の支払がなかった日に対して支給されます。

ただし、給与の支払があっても、給与の日額が傷病手当金の日額より少ない場合、その差額が傷病手当金として支給されます。

支給額は以下の計算式で算出した額になります。

【傷病手当金 1日あたりの支給額の計算方法】

- ① 過去12か月間の各標準報酬月額を平均する
(支給開始日(※)以前の継続した12か月間の各標準報酬月額を平均した額) ÷ 30日 = ①
※支給開始日とは、最初に傷病手当金が支給された日のこと。
- ② ①で求めた額の3分の2に相当する額を求める
①の金額 × 2/3 = ②

●有給休暇と傷病手当金は両方選択できるのか？

同じ日に有給休暇と傷病手当金の両方を選択することはできません。

ただし、仕事に就いていない日で、有給休暇による賃金日額が傷病手当金の日額より少ない場合、その差額が傷病手当金として支給されることはあります。どちらを選択するかは企業が一方的に決定することはできず、最終的には本人の判断になります。

●有給休暇と傷病手当金の違い

(有給休暇)

- ・取得日ごとに1日分の賃金が企業から支給されます。
- ・企業の公休日は有給休暇を取得できないため、賃金の支給はありません。

(傷病手当金)

- ・1日分の賃金より低い額になります。
(【傷病手当金 1日あたりの支給額の計算方法】を参照)
- ・企業の公休日でも支給されます。

傷病手当金の支給申請に関する時効は？

支給を受ける権利が発生した日から2年間です。この期間を過ぎると、時効により請求する権利が消滅します。したがって、傷病手当金を受け取るためには、権利発生日から2年以内に申請を行う必要があります。

両立支援等助成金の拡充

令和6年度補正予算

(育休中等業務代替支援コース及び出生時両立支援コースの拡充)

「共働き・共育て」の実現に向けて、育休中の業務代替を行う周囲労働者への支援を行う「育休中等業務代替支援コース」の拡充及び男性の育児休業取得促進に向けた「出生時両立支援コース」の見直しを行う。

※中小企業事業主のみ対象。国(都道府県労働局)で支給事務を実施
 ※支給額の下程が新規・拡充箇所
 【問い合わせ先】長野労働局雇用環境・均等室
 TEL 026-223-0560

コース名	出生時両立支援コース <small>制度費率 ※当初予算額 41.5億円</small>	育休中等業務代替支援コース <small>制度費率 ※当初予算額 87.8億円</small>
コース内容	男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週以内に育休開始 ※第2種は第1種未受給でも申請可能に	育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用(派遣受入含む)を実施 ※支給総額①②については常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主も支給対象に
支給額 (休業取得/制度利用者1人当たり)	① 第1種 (男性の育児休業取得) ▶ 対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始 1人目 20万円 2~3人目 10万円 ----- ② 第2種 (男性育休取得率の上昇等) 申請年度の前年度を基準とし男性育休取得率(%)が30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合等 60万円	① 育児休業中の手当支給 ・業務体制整備経費 1人目20万円 (社労士委託なしの場合6万円) ・業務代替手当 支給額の3/4 ※上限計10万円/月、12ヶ月まで 最大 140万円 「休業取得時」30万円± 「職場復帰時」110万円 ----- ② 育短勤務中の手当支給 ・業務体制整備経費 1人目20万円 (社労士委託なしの場合3万円) ・業務代替手当 支給額の3/4 ※上限計3万円/月、子が3歳になるまで 最大 128万円 「育短勤務開始時」23万円± 「子が3歳到達時」105万円 ----- ③ 育児休業中の新規雇用 ・代替期間に応じ以下の額を支給 (最短)7日以上 9万円 (最長)6か月以上 67.5万円 最大67.5万円 ※①~③合計で1年度10人まで、初回から5年間
加算措置 & 加算額	① 第1種 1人目で雇用環境整備措置を4つ以上実施した場合 ▶ 10万円加算 ----- ② 第2種 第2種申請時にプラチナくるみん認定事業主であった場合 ▶ 15万円加算	プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。 ① 育児休業中の手当支給 ・業務代替手当の支給額を4/5に割増 ----- ③ 育児休業中の新規雇用 ・代替期間に応じた支給額を増額 ▶ 最大82.5万円 (最短)7日以上 11万円 (最長)6か月以上 82.5万円
<p align="center">【各コース共通】育児休業等に関する情報公表加算</p> <p>申請前の通近年度に係る下記①~③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円加算。</p> <p><対象の情報> ①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数 ※各コースごと1回限り</p>		

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6年分所得税等確定申告



確定申告に必要なもの

- ✓ スマホ(マイナンバーカード読取対応のもの)
- ✓ マイナンバーカード
- ✓ マイナンバーカードのパスワード2つ
(数字4桁と英数字混在、大文字のみ6~16文字)

申告と納税の期限

- ・所得税及び復興特別所得税 3月17日(月)
- ・消費税及び地方消費税 3月31日(月)
- ・贈与税 3月17日(月)

詳しくはこちらから
(国税庁HP)



長野税務署

まさかに負けない、
一時金で
安心を。



入院1日目から一時金を受け取れる!! 特約給付金額最大30万円

医療一時金サポート

BESTパートナー
大樹生命
日本生命グループ

総合医療サポート特約023【基本保障型】

※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」を必ずご覧ください。
医療一時金サポートを付加できる保険は、大樹セレクトです。特約の付加および、給付金のお支払いにあたっては、所定の要件があります。

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 TEL:0263-34-3585 <https://www.taiju-life.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 佐久営業部 TEL:0267-62-0358 上田営業部 TEL:0268-24-2755

R-2023-1006(2023.6)

今、企業の資産(法人口座)がねらわれている!!

電話に注意!「ボイスフィッシング」による不正送金被害が急増

【手口の概要】

1. 犯人が銀行担当者を騙り、被害者(企業)に電話をかけ(自動音声の場合あり)、メールアドレスを聞き出す。
2. 犯人がフィッシングメールを送信し、電話で指示しながら、被害者をフィッシングサイトに誘導。そして、インターネットバンキングのアカウント情報等を入力させて、盗み取る。
3. フィッシングサイトに入力させたアカウント情報等を使って、犯人が法人口座から資産を不正に送金する。

※架電イメージ



犯人



〇〇銀行です。
ネットバンクの電子証明書の
更新手続きが必要です。
更新用のリンクを送りますの
でメールアドレスを教えてください。

電話



被害者(企業)

ボイスフィッシング被害に遭わないために! 3つの対策

- ◆ **知らない電話番号からの着信は信用しない!**
- ◆ **銀行の代表電話番号・問い合わせ窓口で確認する!!**
銀行担当者を騙る者から連絡があった場合には、銀行の代表電話番号へ連絡して確認するなど、慎重に対応してください。
- ◆ **メールに記載されているリンクからアクセスしない!!!**
インターネットバンキングにログインする場合は、銀行公式サイトや公式アプリからアクセスしてください。

もしも、被害に遭ってしまったら警察に通報・相談を!

最寄りの警察署又はサイバー犯罪相談窓口 ➡ <https://www.npa.go.jp/bureau/cyber/soudan.html>



☆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
済制度

「中退共」で
検索!

(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

2025

2

No.579

第579号 令和7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