



## 中央会の主な事業等活動予定（8月）

平成24年7月18日現在

月日	曜日	内 容	担当部署
----	----	-----	------

### ■ 中小企業連携組織対策事業

8/7	火	<b>組合等新分野開拓支援事業</b> 対象：協同組合東金ショッピングセンター	商業連携支援部
8/8	水	<b>組合等新分野開拓支援事業</b> 対象：千葉県自動車整備商工組合	工業連携支援部
8/26	日	<b>連携組織活性化研究会</b> 対象：千葉県医薬品小売商業組合	商業連携支援部

### ■ 千葉県商店街若手リーダー養成事業

8/1	水	<u>ふさの国 商い未来塾（第1回）</u>	商業連携支援部
8/8	水	<u>ふさの国 商い未来塾（第2回）</u>	商業連携支援部
8/29	水	<u>ふさの国 商い未来塾（第3回）</u>	商業連携支援部

### ■ 団体等運営支援事業

8/23	木	<b>千葉県商店街連合会 商業機能強化事業</b> 柏市商店会連合会	商業連携支援部
------	---	---------------------------------------	---------

～ 中小企業事業主の皆様へ～

## 経営労務改善相談センターをご利用下さい

（千葉県最低賃金総合相談支援センター）

経営課題と総務管理の相談についてそれぞれの専門家がワン・ストップで対応する無料の相談窓口です。

○設置場所：千葉市中央区富士見2-7-5 富士見ハynesビル7F  
千葉県社会保険労務士会  
☎043-222-0500（Fax兼用）  
（JR千葉駅、京成千葉駅より徒歩約10分）

○開 設 日：土日祝日を除いて、1ヶ月18日間  
（千葉労働局HP(<http://chiba-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>)で確認できます）

○開設時間：9：00～17：00

※厚生労働省からの委託を受けて行っていますので、ご相談内容、企業、個人情報などは厳守。安心して相談できます。

相談のみでなく、さらに専門家を無料で各企業へ派遣し、個別にコンサルティングを受けることもできます。  
千葉労働局労働基準部貸金室（☎043-221-2328）

このコーナーでは、連携組織の活性化に意欲的に取り組む県内の組合事例等をご紹介します！

事業の概要

補助事業名	平成23年度連携組織活性化研究会			
対象組合等	外房物産協同組合			
	▼組合データ			
	理事長	土屋 征雄	住 所	いすみ市深堀 267-3
	設 立	平成 17 年 7 月	業 種	水産食料品製造業
	会 員	25 名 (平成 24 年 3 月末現在)		
テ ー マ	魅力ある職場環境実現に向けて経営者が知るべき労務関連基礎知識について			
担 当 部 署	千葉県中小企業団体中央会 工業連携支援部 (Tel 043-306-2427)			
専 門 家	浅山社会保険労務士事務所 代表 浅山 雅人 (社会保険労務士)			

背景と目的

平成23年11月29日千葉労働局発表の「平成23年度上半期個別労働関係紛争解決制度の施行状況について」によると、千葉県内における平成23年度上半期（4月～9月の半年間）の相談、助言・指導、あっせん件数は次のとおりとなっています。

- ・総合労働相談2万1,842件（前年同月比1・4%増）
- ・民事上の個別労働紛争相談3,334件（同5・4%増）
- ・助言・指導申出受付351件（同4・4%減）
- ・あっせん申請受理142件（同57・8%増）

相談件数が年々増加の一途を辿っていますが、その相談内容は、「労働基準法違反」や「解雇」「労働条件の引き下げ」「雇止め（契約社員）」に関するものが多くなっています。

働く側の高まる意識とは裏腹に、経営者とりわけ社内にエキスパートがいない中小企業経営者の「労務管理知識」の乏しさゆえにひとたび紛争が起きてしまうと、ただただ戸惑うばかりの状況になって

しまい、そこで初めて筆者に相談に来られるといったケースがままあります。

事前に対策さえ講じていれば、こんななまでに問題がこじれなかった、または、紛争自身起きていなかったのでは？というケースがほとんどで、担当者に任せきりになるのではなく、最低限の労務に関する知識は、経営者自身も身につけるべきであるとあらためて感じます。

そこで、今般の外房物産協同組合の事業において、「経営者が知るべき労務関連の基礎知識」という標題の講習会を、最低限の理論武装をしてもらう目的で実施いたしました。（2日間で実施）

事業の活動内容

★労働保険（労災保険・雇用保険）の基礎知識

- ① 労災保険の基礎知識
  - ・ 労災保険適用対象者
  - ・ 労災保険の給付内容
  - ・ 休業補償等の各給付の具体的な計算法
  - ・ 判断に困る「腰痛」や「過重労働」に伴う労災認定の実態
  - ・ 自動車運転中の事故（通勤途上

含む）における自動車保険と労災保険との調整方法

② 雇用保険の基礎知識

- ・ 雇用保険の加入対象者の基準
- ・ 失業給付の給付日数や給付額の計算方法
- ・ 離職理由に失業給付の取り扱いの違い（特に契約期間を定めている場合）

・ 経営者が積極的に活用すべき「助成金制度」の具体的な内容

筆者の事務所でも助成金制度をフル活用しているの、その事例をお見せしながら

- ・ 60歳以上の従業員を、雇用保険の給付（高年齢継続給付）と年金を活用して継続雇用する具体的な工夫

★社会保険（健康保険・厚生年金保険）の基礎知識

- ① 社会保険の調査のポイント
- ・ 年金事務所や会計検査院による社会保険の立会い調査の内容
- ② 健康保険の基礎知識
  - ・ 健康保険の具体的な給付内容
- ③ 厚生年金保険の基礎知識
  - ・ 老齢厚生年金を中心に、在職する従業員にとっても、経営者にとっても有利なもらい方。

## ★労務管理の基礎知識

① 最初が肝心！雇用契約時のポイント

・雇用契約書の内容を如何に工夫するか

・ありきたりの誓約書では役に立たない

・入社後のトラブルを回避するために採用面接時に健康状態をチェックする方法

・管理職の処遇の仕方の実例

・基本給による昇給管理から役割に対する手当による昇給・降給管理の仕方

以上の内容を、参加者の企業様の実態を確認しながらできるだけわかりやすく説明した。

## 事業の成果

2日間の講習会を通じて、日頃の労務管理について、見直すきっかけになったものと期待しています。先の見通しがつきにくい経営環境の中で、従来の慣れ合いの雇用関係を維持していくことができず、時には厳しい判断を迫られることがあります。そこで、今回の講習会の内容や他社の事例を参考に、ひとつでも取り入れて経営者自身が積極的に関与されていかれるものと確信します。

折しも本講習会の第2日目の午前中に参加企業様に木更津労働基準監督署の監督官の予告なしの臨検がありました。

これも本講習会をより身近に感じていただけるものとなりました。参考までに労働基準監督官の臨検があった場合に必ず指導される項目（限定列举17項目）をあげさせていただきます。

① 個別のかつ具体的な労働条件の明示が十分でない場合

② 労働時間を把握していない場合

③ 労働時間の把握について自己申告制を採用しているが、勤務の実態から見て適正な申告がなされていない疑いがある場合

④ 指針の内容に適合しない36協定（時間外・休日労働に関する協定）により、または特別条項付き協定に基づき、恒常的に目安時間を超えて時間外労働を行っている場合（時間外労働をさせるには協定を締結しなければならぬ）

⑤ 時間外労働に関する記録が実態とは異なり、サービス残業の疑いがある場合

⑥ みなし労働時間制適用者の労働時間の把握が行われていない場合

⑦ 管理職の労働時間の把握が行われていない場合

⑧ 管理職として扱っているが、労働基準法上の管理監督者の実態に疑義がある場合（管理職の名称だけを付与し、時間外休日労働手当を支払わない＝名ばかり管理職）

⑨ 労働者の相当数が法定休日労働を恒常的に月1回以上行っている場合

⑩ 振替休日を採用しているが、振替えた休日の相当数が取得されていない場合

⑪ 年俸制の適用者であって、管理監督者に該当しない場合（この場合年俸制でも時間外手当の支払いの必要があります）

⑫ ④の場合または36協定の限度を超える長時間労働が行われている場合で、健康の確保対策が実施されていない場合

⑬ 定期健康診断または要精密検査の実施状況が十分でない場合

⑭ 健康保持増進対策が講じられていない場合

⑮ 快適職場の形成対策が講じられていない場合

⑯ 試験・研究機関における災害防止対策等が十分でない場合

⑰ 安全衛生法上の安全衛生管理体制が不十分である場合（安全管理者・衛生管理者・産業医・安全衛生委員会の実施状況等）

⑱ 試験・研究機関における災害防止対策等が十分でない場合

⑲ 安全衛生法上の安全衛生管理体制が不十分である場合（安全管理者・衛生管理者・産業医・安全衛生委員会の実施状況等）

## 今後の展望・期待

今後一層、会社は徹底した利潤追求とコスト削減に努めていかなければ、生き残ることはできないでしょう。そのためには、職場を魅力あるものとして、在職する従業員にヤル気をもって勤務しても矛盾するようなことにバランスを保ち、さらにコンプライアンスが求められる状況下では、人事労務管理の重要性は増すものと考えます。

今は目立った問題がないからではなく、そういう時期だからこそ現状をキチンと把握のうえ、見直すべきものは、積極果敢に決断し見直すべきでしょう。事が起こってからでは手遅れです。

本講習会がその一助にもなつたとしたら、講師冥利につきます。  
(浅山雅人)

テーマ 地場産業

## 「モノづくり」から「コトづくり」へ、遊び感覚を取り入れた事業展開

### 長崎蒲鉾水産加工業協同組合

組合内部、組合外部との関係性と共感性を大事に、遊び感覚を取り入れ「長崎かんぼこ王国」を建国。長崎市長を名誉国王に、長崎特産すり身を生かした「長崎おでん」ブランドの確立を図る

#### 背景と目的

長崎県は豊富な水産資源（魚種、漁獲量）に恵まれ、事業所数は全国一多いにもかかわらず、水産練り製品出荷額は全国16位に甘んじている。また、全国平均よりも速いスピードで高齢化と人口減少が進み、事業者としても域外市場の開拓、並びに飲食業界などの外部関連団体との連携が戦略的課題になっている。

#### 事業・活動の内容

商工会議所、経済同友会長崎青年会議所等で構成された「都市戦

略策定検討会」の提言を基に、長崎市長をトップとした「長崎サミット」の肝いりで、「水産練り製品の生産規模拡大とブランド化、販路拡大」が採択された。それに基づき、当組合が推進母体となり産官学を巻き込んで、平成23年2月22日に長崎市長を名誉国王とし遊び感覚を取り入れ、「長崎かんぼこ王国」が建国された。更に、長崎県の「もろかるブランド体制支援事業」の認可を受け、「長崎おでん」のブランドづくりに向け、①PRグッズの作成、②県内県外イベントへの出展、③組合独自商品開発、④外部との関係性構築による販路開拓などの王国としての活動を開始した。

#### 活動の成果

建国8ヶ月の現状は、王国国民（会員企業）30社のうち「長崎かんぼこ王国」の国民として積極的に

活動している企業は10社である。一方、既に王国と連携して独自の製品開発を進め、内閣総理大臣賞受賞や有名タレントの結婚式の引き出物として全国的に話題になるなどの成果も生まれている。「長崎かんぼこ王国」の活動が、いずれ静観者の焦りを誘い、火を点けることになるように、外部の力を戦略的に巻き込んで活動の渦を巻き起こしたいとしている。



長崎おでん七箇条

#### 長崎蒲鉾水産加工業協同組合

住所：〒851-1101  
長崎県長崎市京泊3丁目16番33号  
設立：昭和47年8月  
出資金：143,020千円  
電話：095-850-2211  
URL：<http://www.surimi.or.jp/>  
業種：水産加工業  
会員：30人  
組合専従者：61人（うち専従理事1人）

## 組合 Q & A

### 理事の自己契約とは？

自衛隊・警察の制服を共同受注している。共同受注した仕事を理事会に配分すると「自己契約」になるか

法律は、理事が組合と契約する場合を「自己契約」とし、理事会の承認事項と定めています。

この規定は、理事個人と組合の契約だけでなく、理事会と組合の間の契約にも適用されます。理事長（会社）の場合には、民法の双方代理にも抵触します。組合の代表者と会社の代表者が同じ人間になり、自分が自分と契約することになるのです。この民法の双方代理の契約も理事会の承認があれば有効に成立します。

なぜ、このような規定があるのでしょうか。その理由は、理事が自分の利益のために組合・組合員に損害を与えることを防ぐためです。ですから、損害を与える心配のない契約であれば、理事会の承認は不要と解されています。（※組

合法第三十八条参照）

例えば、共同購買事業を理事が利用するとします。不当に安く組合から買えば問題ですが、一般組合員と同じ価格で共同購買事業を利用するのならば、理事会承認は不要でしょう。自分の利益をはかることはできないからです。

理事会承認の要・不要の境目は、理事が自分の利益を追求できるか否かにあります。契約の内容が、定型的で料金、条件等が確定していて、自分の利益をはかる余地のない共同購買のような取引であれば理事会承認は不要なのです。

しかし、実際には微妙です。共同購買事業の利用であっても希少価値のある商品の場合には、理事会の承認を得たほうがよいかもしれません。

レコード店の組合が人気タレントの新作を共同購買するとします。組合員全員が望む枚数を入手できるなら自己契約の問題は発生しません。しかし、このCDの仕入枚数が少なく、理事が自分の店に優先的に配分する可能性があるならば、自己契約が問題になるでしょう。共同購買でも、その態様によっては理事会承認が必要な場

合も出てくるわけです。

自衛隊などの官公庁からの仕事を受注する組合の多くは官公需適格組合になっています。適格組合になるためには、共同受注規約、配分基準などを厳格に規定しなければなりません。その規定にのっとり理事が配分を受けたということであれば、理事会承認を得る必要はないと考えられます。しかし、自己の利益をはかる余地が少しでもあるならば理事会承認を得ておくほうが賢明だと思います。

平成十八年の法改正で、理事会承認後も重要事項を理事会に報告することとされました。

### ポイント

★原則として理事（会社）と組合の契約は自己契約、理事会承認が必要

★自分の利益をはかる余地がなければ承認不要

### 中小企業組合理事のための Q & A

清水透著・2010年5月25日（新訂）  
第1版第1刷発行より転載。

● ◎ご購入のお申込み等、図書についての詳細は全国中小企業団体中央会のホームページをご参照下さい。（トップページ▽中央会の出版刊行物）

### 組合士検定にチャレンジ!!

Q. 理事会、役員に関する正誤問題です。

【第1問】理事会の特別議決事項は、議決に加わることができる理事の2/3以上をもって行うことが必要である。

【第2問】理事会の決議に特別の利害関係を有する理事は、その議決に参加することはできないが、意見陳述の機会是与えられる。

【第3問】利益相反取引を行うとする組合の理事は、理事会の定足数には入るものの、議決権は停止される。

【第4問】役員の定数の1/3を超える者が欠けたときは、3か月以内に補充しなければならない。

【第5問】組合と理事の会社とが契約する場合は、自己契約の適用はない。

#### 《解答》

【第1問】×（理事会には特別議決事項はない。理事会の決議は、議決に加わることができる理事の過半数が出席し、その過半数をもって行うことになっている。（定足数も可決要件も、過半数を上回る割合を定款で定めることができる））  
【第2問】×（特別利害関係人は、議決に加わることができないし、意見陳述の機会もない。）  
【第3問】×（利益相反取引をしようとする理事は、理事会の承認を得る必要がある。この理事会では特別利害関係人になり、議決権は不定足数のカウンタからも除外される。）【第4問】○  
【第5問】×（自己契約は「組合」と「理事又は第三者」が契約する場合は規定であり、この第三者には理事の会社が含まれるので、自己契約の規定が適用される。）

情報連絡員報告を中心とした

# 県内の中小企業動向

平成24年6月期

情報連絡員50名 回答数50名

## 全体概要 【前月からの動き】

### 前月比

- ▶製造業では、売上高において「増加した」業種は6から5に減少。「減少した」業種は4から5に増加。
- ▶非製造業では、売上高において「増加した」業種は9から7に減少。「減少した」業種は11から12に増加。
- ▶業界の景況では、「好転した」業種は3から5に増加。「悪化した」業種は11から10に減少。

### 前年同月比

- ▶製造業では、売上高において「増加した」業種は6から5に減少。「減少した」業種は7から8に増加。
- ▶非製造業では、売上高において「増加した」業種は12から8に減少。「減少した」業種は9から10に増加。
- ▶業界の景況では、「好転した」業種は7のまま変化なし。「悪化した」業種は17から16に減少。

#### 製造業

##### ■しよゆ製造

【県内全域】

中元需要が動き始めた。

##### ■豆腐製造

【県内全域】

6月も引き続き、今後大豆価格の上昇が予想される。現状をメディア等に取り上げてほしい。

県内で高齢による廃業が続いている。業界全体でも後継者不足が問題となっている。

##### ■製材

【県内全域】

住宅エコポイントの効果で、住宅着工は増加し続けていたが、申請が増え、エコポイントは終了することになった。早期の再開が望まれる。

##### ■製材

【木更津】

東日本大震災の関連で合板等の需要が微増。

##### ■印刷

【県内全域】

受注売上は、5月と比較して操業日数や景況感が少し改善した事などから若干好転した模様。前年同月比はほぼ同じとの声。官公需・民需共にまだ需要が不足しており、受注競争の激化による単価下落・予算縮減の影響による物件の減少や数量の減少が見受けられる。各社はパラダイムの変化に的確にシフトできるよう、業態の変革が急務になっている。

務になっている。

##### ■電気鍍金

【千葉】

月半ばより幾分持ち直してきたと思つたが、月半ばより受注量が減少してきた。前年比92%。

##### ■鉄工

【千葉】

全体景気の頭打ちを背景に、徐々に停滞感が出始めたこともあり、組合員の一部では採算の厳しいオーダーも見受けられる様子。全体動向としては、現状特段の変化も見られず、横ばい推移が続いている。

##### ■機械部品製造

【野田】

全体的に操業度が上がったように見えたが、先行きの受注が少なく、成行きが心配される。

##### ■機械部品製造

【流山】

前月と同じように前年同月に比べ売上は微増しているが、上昇傾向とは言えない。

##### ■機械部品製造

【柏】

円高、株安の背景が更に海外生産、調達を推し進めている状況と不透明さがマインドを下げている。

##### ■金属製品製造

【船橋】

あと一步というところで、落ち着き加減、先行き不透明感が強い。

##### ■採石

【県内全域】

東京港では湾港整備が始まり、若干とはいえ前年30%程度の増が

見込める。今後、横浜港の南本牧コンテナターミナル整備事業での工事が8月以降見込まれる。

### ■土砂採取

【県内全域】

全体的には景気の低迷により引き続き公共事業等の発注が減少し、それに伴い骨材の需要も減少したまま推移している。そのような中、県はリサイクル原則化ルールに基づき公共工事で発生する建設発生土の再利用を徹底していることからますます公共工事の骨材の需要増は見込めず、引き続き厳しい経営環境にある。販売価格の低下、収益状況の悪化、資金繰りの悪化、雇用人員の減少のところもあるが、各業者ごとに明暗が分かれている。

一方、一部には前月同様災害復旧の関係で骨材需要増加の方向のところがある。

### ■非製造業

#### 【総合卸売】

【千葉県・東京都】

【酒類】梅雨の後半に入り、第3のビール・アルコール系飲料の出荷増加。ノンアルコールのビールに加え、ノンアルコールの酒・ワイン・焼酎等種類も増えている。【日用雑貨】今年、虫よけ剤関係の出荷が昨年に比べ増加傾向。

#### 【建築材料卸売】

【県内全域】

建材全般に需要が先細り気味。セメントは東北中心に需要が見込まれるため全国総量は前年より増えるが、千葉に関しては期待できない。但し、前年より悪くなる材料はいまのところない。

#### 【自動車解体】

【県内全域】

エコカー補助金が7月中には終了する見込みから先行きに不安感。対ドル80円を切る円高が続き、海外向け販売はじわじわと影響が出てきている。

ハイブリット車などのエコカーを中心に、レアメタル回収のためにカーメーカー側で、廃自動車の流通についての動きが続いている。

#### 【乾物卸売】

【県内全域】

CODEX（国際食品安全規格）の海苔に関する規格制定が韓国より提案され、アジア地域調整部会の公式規格素案は、韓国中心のものであり、日本の主張を強く通していきたい。

#### 【小売】

【相】

月末には夏物のバーゲンスタートする量販店もあり、販売価格が低下している。

#### 【電気機器小売】

【県内全域】

先月に続き販売の低迷が止まな

い。期待される太陽光発電も初期投資金が最大の為いまだ伸びず。先が読めない。ただエアコンの動きが見られるので猛暑を期待。

#### 【青果小売】

【千葉】

相場が安定し、商品も確保しやすくなり収益を取りやすくなった。主力商品のメロン・スイカ・キャベツ等の動きが良かった。

#### 【中古車仕入・販売】

【県内全域】

エコカー補助金や減税による新車販売の活況、中古車の供給過多による相場の下落状態が続いている。今後のボーナス商戦に期待するも相場の大きな変動は見られず、小売は苦戦が続いている。

#### 【小売】

【東金】

食品は前年より若干上向き。ファッション関連品は、夏物バーゲンが7月1日からの下向き傾向。来月に期待したい。高額品関係は依然低迷。（百貨店の動きとは違う傾向）

#### 【小売】

【野田】

未だに低価格志向であるが、食料品の売上が伸びてきた。しかしながら、衣料品は引き続き低迷している。

#### 【建設揚重】

【県内全域】

設備の稼働状況は5月は少し戻

り傾向にあったが、6月に入り下降。少し停滞状況が続くそう。

#### 【遊覧船】

【鴨川】

3・11以前に比べると、未だ60～80%の回復しか見られない。

#### 【一般廃棄物処理】

【千葉市】

昨年6月は地デジ化の影響により、テレビの排出量が多く景気の良い月となったが、今年については例年通り動きの少ない月となり、景況も悪化の結果となった。

#### 【ソフトウエア】

【県内全域】

年度末（3月）が過ぎ、時期的にも厳しい状況。

#### 【建設】

【県内全域】

当連合会加入組合員の受注額は4,798百万。これは前月比で1,874百万の減少。前年同月比でも566百万の減少となった。主な減少地域は千葉、北総、君津、京葉の4地域。

#### 【貨物運送】

【野田】

景況については感覚よりデータは良い方に振れている。不安感はあるが実際には回復してきているのかもしれない。

#### 【輸出入】

【県内全域】

戻りつつあるが円高が続き、景気に響いている。

<p>千葉県醤油工業（協） 代表理事 太田 昭吉</p>	<p>千葉県石油（協） 理事長 堀江 亮介</p>	<p>関東自動車共済（協） 代表理事 小長谷政幸</p>	<p>千葉県農業機械商業（協） 代表理事 小関 邦夫</p>	<p>千葉県製麺工業（協） 代表理事 清水 延年</p>
<p>千葉県遊技業（協） 代表理事 大城 正準</p>	<p>千葉県自転車軽自動車商（協） 代表理事 山口 道博</p>	<p>千葉総合卸商業団地（協） 代表理事 石田一太郎</p>	<p>千葉県コンクリート製品（協） 理事長 花澤 長文</p>	<p>千葉県印章（協） 代表理事 宮崎 勝治</p>
<p>千葉船業（協） 代表理事 田原 安</p>	<p>千葉県生コンクリート工業組合 理事長 鈴木 実</p>	<p>千葉化学工業薬品（協） 代表理事 岡田 隆治</p>	<p>千葉県建設防水工事業（協） 理事長 糠信 雄司</p>	<p>千葉県産業廃棄物処理業（協） 代表理事 真田 一伸</p>
<p>（協）千葉県鐵骨工業会 代表理事 鈴木正一郎</p>	<p>千葉県セメント卸（協） 代表理事 矢島 一郎</p>	<p>千葉防食ライニング工事業（協） 理事長 阪野 幸夫</p>	<p>千葉県測量設計補償（協） 代表理事 中嶋 敏夫</p>	<p>千葉市廃棄物リサイクル事業（協） 代表理事 飯田 俊夫</p>

<p>千葉鉄工業団地（協） 代表理事</p> <p>坂戸 誠一</p>	<p>千葉市工業センター（協） 代表理事</p> <p>黒木 憲一</p>	<p>野田工業団地（協） 代表理事</p> <p>飯塚真太郎</p>	<p>千葉県板硝子商工（協） 代表理事</p> <p>成田 一郎</p>	<p>千葉トヨベツト整備工業（協） 代表理事</p> <p>勝又 隆一</p>
<p>千葉青果商業（協） 代表理事</p> <p>上野 宏幸</p>	<p>千葉県貿易（協） 代表理事</p> <p>越部 圓</p>	<p>野田市中里排水処理（協） 理事長</p> <p>辻 弘之</p>	<p>千葉中央生コンクリート（協） 理事長</p> <p>柴田 文成</p>	<p>（協）千葉設備協会 理事長</p> <p>池田 潔</p>
<p>八千代市管工事（協） 代表理事</p> <p>酒井 保</p>	<p>（協）シー・ティー・ティー 代表理事</p> <p>青沼 彰</p>	<p>市原市管工事（協） 代表理事</p> <p>斎藤 寛</p>	<p>送変電機器千葉（協） 代表理事</p> <p>菊池 康文</p>	<p>千葉県保険流通（協） 代表理事</p> <p>矢部 元茂</p>
<p>千葉港湾運送事業（協） 理事長</p> <p>公手 眞</p>	<p>船橋機械金属工業（協） 代表理事</p> <p>板谷 直正</p>	<p>船新青果小売商業（協） 代表理事</p> <p>藁 國夫</p>	<p>船橋総合卸商業団地（協） 代表理事</p> <p>飯ヶ谷岐美夫</p>	<p>千葉学習塾（協） 代表理事</p> <p>長谷川洋男</p>

<p>ふなばしインタックス (協) 代表理事 篠原 敬治</p>	<p>松戸ビル管理業 (協) 代表理事 山下 勉</p>	<p>野田市再資源化事業 (協) 代表理事 西村 久行</p>	<p>柏駅前第一商業 (協) 代表理事 三好 迪夫</p>	<p>柏市管工事 (協) 代表理事 青山 貞夫</p>
<p>柏市工業団地 (協) 代表理事 藤井 秀美</p>	<p>流山トラック事業 (協) 代表理事 伊ヶ谷武雄</p>	<p>流山工業団地 (協) 代表理事 高橋 啓治</p>	<p>浦安建設 (協) 代表理事 鹿野新一郎</p>	<p>浦安市書店 (協) 代表理事 小林 栄喜</p>
<p>野田市商業 (協) 代表理事 仲長 孝</p>	<p>浦安市リサイクル資源 (協) 代表理事 醍醐 辰雄</p>	<p>印旛食肉センター事業 (協) 代表理事 小川 進</p>	<p>臼井ショッピングセンター (協) 代表理事 野口 恭義</p>	<p>四街道工業団地 (協) 代表理事 清水 敬陽</p>
<p>(協) 酒々井ショッピングセンター 代表理事 細谷 篤</p>	<p>(協) 佐原信販 代表理事 鈴木 重夫</p>	<p>千葉県木材市場 (協) 代表理事 吉岡 實</p>	<p>(協) 東金ショッピングセンター 代表理事 中村 秀朗</p>	<p>山武管工事業 (協) 代表理事 加藤 洋三</p>

<p>海匠ガス事業 (協) 代表理事</p> <p>佐藤 衛</p>	<p>長生都市管工事 (協) 代表理事</p> <p>小関 正幸</p>	<p>大原中央商店街 (協) 代表理事</p> <p>土屋 利夫</p>	<p>千葉市下水管路維持 (協) 理事長</p> <p>山本 剛</p>	<p>千葉県漬物工業 (協) 代表理事</p> <p>古宮 真一</p>
<p>(協) システムネット北千葉 代表理事</p> <p>原 富義</p>	<p>千葉県建設業 (協) 連合会 代表理事</p> <p>石井 良典</p>	<p>柏市廃棄物処理業 (協業) 代表理事</p> <p>鈴木 隆</p>	<p>千葉県電機商業組合 代表理事</p> <p>佐々木 義</p>	<p>千葉県印刷工業組合 代表理事</p> <p>日暮 秀一</p>
<p>千葉県牛乳商業組合 代表理事</p> <p>高橋 束</p>	<p>千葉県鍍金工業組合 代表理事</p> <p>瀧澤 近弘</p>	<p>千葉県中古自動車販売商工組合 代表理事</p> <p>宮崎 登</p>	<p>(振興) 柏二番街商店会 代表理事</p> <p>石戸新一郎</p>	<p>(社) 千葉県エルピーガス協会 会長</p> <p>山川 宏</p>
<p>千葉県自動車販売店協会 会長</p> <p>加藤 勇</p>	<p>千葉県官公需適格組合 受注促進協議会会長</p> <p>鹿野新一郎</p>	<p>千葉県異業種交流融合化協議会 会長</p> <p>田村 修二</p>	<p>千葉県中小企業 福利厚生協議会</p>	<p>千葉県中小企業団体青年中央会 代表幹事</p> <p>山口 真延</p>

次世代育成支援対策推進センター  
(千葉県中央会) からお知らせ

## ○少子化や共働きの増加に対応した働き方を整備

本会では、厚生労働大臣より「次世代育成支援対策推進センター」の指定を受け、一般事業主行動計画策定のためのご相談をお受けいたしております。

## ○一般事業主行動計画の策定・届出について

一般事業主行動計画（以下「行動計画」とは、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組みに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。

従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。

## ○行動計画策定の流れ

### (1) 自社の現状・ニーズ等を把握。

▼行動計画が企業の実情に即したものとるように、仕事と子育て

の両立にあたって障害となつてい  
る事項や、従業員のニーズを把握  
しましょう。

▼例えば、過去5年程度を遡つて、  
以下のような事項を調べてみま  
しょう。自社の課題が見えてくる  
はずです。▽妊娠・出産を機に退  
職する従業員がどれくらいいるか。  
▽子育て中の従業員がどれくらい  
いるか。▽育児休業、子の看護休  
暇、性別や年齢別の利用者数はどう  
なっているのか。平均的な利用期  
間ほどのくらいか。休業者が行っ  
ていた業務は、どのように処理さ  
れているか。

▼また、従業員のニーズを把握する  
にあたっては、以下のような項目を  
調べてみましょう。▽ワーク・ライフ・  
バランス支援制度の認知度、利用意  
向▽現在の支援制度に対する満足度  
▽仕事と子育ての両立で苦労してい  
る点▽労働時間の短縮や年次有給休  
暇の取得への希望▽今後、会社で検  
討・実施してほしい支援制度など

### (2) 行動計画内容を決定。

#### ▼課題の優先順位づけ。

ある程度課題が見えてきたら、  
各課題に優先順位をつけます。雇  
用環境の改善には一定の期間を要

します。経営層の判断も仰ぎなが  
ら、優先順位を決定することも必  
要となるでしょう。

#### ▼目標を決める。

次に行動計画として盛り込むの  
にふさわしい目標を決定します。  
現状分析により得られた情報から、  
「行動計画策定指針」の「七 一般  
事業主行動計画の内容に関する事  
項」に掲載されている項目を、行  
動計画の目標としましょう。目標  
はいくつでも設定できます。

▼目標は可能な限り、定量的な数  
値目標としましょう。(例 平成○  
年までに育児休業取得率を男性  
○%、女性△%とする)

▼自社の両立支援の取組をチェッ  
クできる両立指標も活用しよう。

#### ▼目標の計画期間を決める。

計画の期間は、各企業の実情を  
踏まえて設定しましょう。

### (3) 行動計画を公表し、従業員に周知を図る。

#### ▼一般への公表。

行動計画を策定したら、策定の  
日からおおむね3か月以内に、そ  
の計画を一般に公表しましょう。

公表の方法として、自社のHPへの  
掲載、厚生労働省が運営するサイ  
トである「両立支援のひろば」へ

の掲載、県の広報紙・日刊紙への  
掲載などがあります。インターネット  
トが使用できない企業では、事業  
所の見やすい場所への掲示や備え  
付けでも差し支えありません。

#### ▼従業員への周知。

行動計画を策定したら、策定の  
日からおおむね3か月以内に、そ  
の計画を従業員に周知しましょう。

周知の方法として、事業所の見  
やすい場所への掲示や備え付け、  
従業員への配布、電子メールでの  
送付・イントラネットへの掲載な  
どがあります。

### (4) 行動計画を策定した旨を、千葉労働局へ届け出る。

行動計画を策定したら、策定の  
日からおおむね3か月以内に、「一  
般事業主行動計画策定・変更届」  
(様式第一号)を郵送、持参、電子  
申請により、都道府県労働局雇用  
均等室に届け出てください。

なお、行動計画そのものを添付  
する必要はありません。

### (5) 行動計画を実施。

行動計画に掲げた対策を実施  
し、目標を達成する為に取り組み  
ます。

◎ご相談は本会経営支援部まで  
(TEL 043-306-3282)

## 事業主の皆様へ “社員いきいき！元気な会社”宣言企業大募集

～千葉県では、仕事と家庭の両立を支援する会社を応援します～

ワークライフバランスの取組には、経営者の意識が大切です。

“社員いきいき！元気な会社”宣言をして、会社の“やる気”を社内外へ公表しませんか。

例えば . . .

- 仕事と仕事以外の生活が両立できるような配慮
- 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備
- 地域社会での子育て支援やボランティア活動への参画 など

公表すると . . .

- 女性社員・若手社員のモチベーションアップなどの効果が期待できます。
  - 仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいる会社として、公表書を交付するとともに企業名・取組内容を千葉県ホームページに掲載し、広く紹介していきます。
- また、千葉県両立支援アドバイザーによる企業派遣（無料）や各種情報提供を行っております。

### 【お問合せ先】

千葉県商工労働部雇用労働課労働政策室  
電話 043-223-2743 FAX 043-221-1180  
E-mail koyou3@mz.pref.chiba.lg.jp

ワーク・ライフ・バランスで  
会社も社員も  
いきいき元気に！



チーバくん

※詳細は千葉県ホームページを御覧ください。

(URL : <http://www.pref.chiba.lg.jp/koyou/worklifebalance/portalsite/boshuu.html>)

## 御存知ですか？平成24年7月1日から 改正育児・介護休業法が全面施行されました！

全面施行により、これまで適用が猶予されていた従業員100人以下の事業主にも  
①短時間勤務制度、②所定外労働の制限、③介護休暇の制度が適用になりました！

例えば . . .

- 改正育児・介護休業法の内容を詳しく知りたい
- 育児・介護休業規定についてアドバイスがほしい
- 短時間勤務制度に係る就業規則の見直しをどのようにしたらよいか など

※ 詳細は、千葉労働局雇用均等室 043-221-2307 までお問合せください。

なお、県では“社員いきいき！元気な会社”宣言企業として登録することにより、千葉県両立支援アドバイザー（社会保険労務士等）による、改正法に沿った育児・介護休業規定の整備・運用や両立支援制度等について無料でアドバイスが受けられます。

※ 詳細は、千葉県商工労働部雇用労働課 043-223-2743 までお問合せください。