

中央会の主な事業等活動予定（11月）

平成27年10月23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			
11/6	金	組合等新分野開拓支援事業 対象：千葉県屋外広告美術（協）	工業連携支援部 ☎ 043・306・2427
11/6	金	連携組織活性化研究会 対象：千葉県菓子工業組合	工業連携支援部
11/6	金	連携組織活性化研究会 対象：千葉印刷団地（協）	工業連携支援部
11/11	水	連携組織活性化研究会 対象：千葉学習塾（協）	商業連携支援部 ☎ 043・306・3284
11/24	火	組合等新分野開拓支援事業 対象：白井ショッピングセンター（協）	商業連携支援部
11/25	水	連携組織活性化研究会 対象：山武地区（組織化による地域振興）	設立相談室 ☎ 043・306・3285
■ 千葉県商店街若手リーダー養成事業			
11/5 6	木 金	ふさの国 商い未来塾（第6回、富山県現地講義視察）	商業連携支援部
11/11	水	ふさの国 商い未来塾（第7回）	商業連携支援部
11/19	木	ふさの国 商い未来塾（第8回）	商業連携支援部
■ 団体等運営支援事業			
11/9	月	千葉県商店街振興組合連合会 広域連携事業	商業連携支援部
11/9	月	千葉県中小企業団体事務局責任者協会 組合活性化策等検討会	工業連携支援部
11/10	火	千葉県商店街振興組合連合会 第二回理事会	商業連携支援部
11/10	火	千葉県商店街連合会 第二回理事会	商業連携支援部
11/16	月	千葉県異業種交流融合化協議会 IT活用経営研究会	経営支援部 ☎ 043・306・3282
11/17	火	千葉県異業種交流融合化協議会 農業交流研究会	経営支援部
11/20	金	第67回中小企業団体全国大会 於：沖縄コンベンションセンター	総務部 ☎ 043・306・3281
11/30	月	千葉県異業種交流融合化協議会 産学連携交流会	経営支援部
■ その他			
11/4	水	組合士養成講習会③（会計・運営）	工業連携支援部
11/11	水	組合士養成講習会④（制度・運営）	工業連携支援部
11/18	水	組合士養成講習会⑤（会計・運営）	工業連携支援部



千葉県中小企業団体中央会

創立60周年記念大会

平成28年 中小企業団体千葉県新春交流会

平成28年 1月22日（金） 15:30～17:30

会場 ホテルニューオータニ幕張 千葉県美浜区ひび野 2-120-3

本会は、創立60周年を迎えることとなりました。本交流会を通じ、中小企業組合活動に多大な功績を挙げられた方々をお祝い申し上げますとともに、新年に対する抱負等をご歓談いただき、会員皆様の相互交流を深めていただくために開催するものです。つきましては、会員皆さまに多数ご参加いただきたく、ご案内申し上げます。

◎お問合せは本会総務部まで（Tel 043-306-3281）

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26年度連携組織活性化研究会			
対象組合等	送変電機器千葉協同組合			
	▼組合データ			
	理事長	菊池 康文	住所	市原市八幡海岸通7 富士電機(株)千葉工場内
	設立	平成4年3月	業種	電気機械器具製造業
	組合員	14人		
テーマ	経営者が知るべき労務問題について			
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			

背景と目的

厚生労働省の統計によると、平成26年度の1年間に約100万件もの労働相談が寄せられています。

人事労務トラブルの代表例としては解雇や残業代不払い、セクハラ・パワハラといったものが上げられますが、近年では、名ばかり管理職の問題、いじめ・嫌がらせなどの労働相談が増加し、紛争内容は一層多様化しています。

これら労務トラブルをいかに回避するかという解決策は、様々ありますが、まずは何といたっても、「採用をキチンとする」です。

この当たり前のことがなかなか実施できていない現状を目的の当たりにすることが多く、残念ながらこれが原因で労務トラブルになっているケースは後を絶ちません。そこで、今回はいかに採用をキチンとするかについて、考えてみましょう。

そこで今般、当組合において「経営者が知るべき労務問題について」のお話をさせて頂きました。その際の内容を紹介させていただきます。

事業の活動内容

▼従業員採用面接は、「お見合い」と考えよう▲

採用、いかにいい人(定着してくれる人)を選ぶかがテーマです。ほとんどの中小企業は、採用を面接のみで決めます。だから、面接は非常に大事であり、用意周到に事を進めないと失敗します。

そのためには、(1)事前に求職者の情報をつかみ(2)面接当日は面接に集中し(3)事後のフォローをキッチリ、これが成功の秘訣になります。

今はあまり聞きませんが、昔の結婚はお見合い合いが普通でした。面倒見のいいオバチャンが、経歴書や写真を、頼みもしないのに持ってきます。その段階で相手方の大体の情報をつかむことができます。そして、それなりの場所に出会い、意気投合ともなれば、仲人は紹介者夫妻が引き受け、めでたしめでたし。採用面接も、このお見合いの流れでやられたらどうでしょうか。私が、お勧めするポイントは3つあります。

【ポイント1】事前に求職者情報をつかむ

1. 事前に履歴書を送ってもらう
届いた履歴書を穴が開くほど眺める。文字が丁寧か、誤字・脱字はないか、空欄が多くないか、学歴は、職歴は、資格は、志望動機は、過去の職務経歴がわが社にどれくらい役に立つものなのか…

これだけのチェックを面接時に同時にやるのは至難の技です。だから、事前に取り寄せておくことが大事になります。

2. 事前にアンケートを取る

これは特にパートの場合に有効です。履歴書が送られてきたら面接日時を通知しますが、その時に、アンケートを同封し、家族と話し合いの上記入して、面接日当日にご持参いただきます。この段階で断ってくる求職者もいます。が、それはそれで構いません。

【ポイント2】面接当日は面接に集中する

基本的には社長が一番ゆっくりできる日時がいいです。月曜日の10時とかだと面接どころではないのではないのでしょうか。それこそ、土曜日でもいいのではないのでしょうか。そして、1時間おきぐらいに時間を設定し、1日で全員終わらせる。履歴書、事前アンケート、求職者本人をじっくり見ながら、聞いたり、話をさせたりして意中の人に決めます。また、第一印象はお互いに大事にすべきです。案外これが射的を射っていたりするものです。

履歴書を事前に見ているので、面接で何を聞くかをあらかじめメモをしておくと内容の濃い面接ができます。そして、賃金などの労働条件ハッキリ話しておいた方が、後でもめずにすみます。なお、他の従業員さんにも、当日は面接があることを知らせておいた方がいいでしょう。

【ポイント3】事後のフォローをキッチリやる

1. 不採用者への対応は特に重要です
可否の回答期限前までには、必ず文書で丁寧に回答します。また、預かった履歴書もお返しします。従業員として採用できなかったということであっても今後、外部顧客等になる可能性があるということをお忘れなりません。だから、採用者と同じように大事に扱う必要があります。

2. 採用者に対する手続きをpushさえる
採用者には、内定通知書の発行、労

働条件の再確認、健康診断の手配、会社への提出書類の指示、制服の採寸など、やらなくてはいけないことが結構多いです。これらのことを、この段階でキッチリやっておくと、入社日からスムーズに勤務させることができます。採用面接は、会社が求職者から従業員を選ぶために行ないますが、同時に求職者からも選ばれる場面もあります。お見合いと同じぐらいのつもりで臨み、後々後悔しないで済むようにしたいものです。

▼採用後にトラブルを防ぐ賃金の決め方▲

中小企業は、通年採用です。出会いも多く、そして別れも多いのが、また中小企業の特徴でもあります。この応募者の人柄・能力などを勘案し、採用を決め雇用関係に入ります。その雇用関係の中で、大きなウエートを占めるのはやはり賃金です。金の切れ目が…の言葉のごとく、賃金でトラブルと良好な雇用関係は継続し難いです。そこでその対策としては、採用時に、(1)賃金内訳明確化、(2)下げやすく、(3)欠勤控除しやすく、を考えお互い納得の上で決めておくことがポイントとなります。賃金の話は、採用時を逃すとなかなかし難いものです。かといって、採用後にもめるのも嫌なもの。そうであれば、最低次の3つについては、ハッキリと取り決めた上で、雇用関係に入った方が無難です。

◎その1 基本給は基本時間分と考える

今、ほとんどの会社は週40時間適用です。制度の良し悪しは別にして、こ

れに従わざるを得ません。そうすると、1カ月約170時間が、残業手当なしに働いてもらうことのできる上限となります。これを基本時間と考え、それに對して支払うのが基本給と割り切ります。仮に、1カ月200時間は働いてもらわないとその業務が回らないのであれば、30時間分は残業時間ということになります。だから、賃金は基本時間と残業時間分を、明確に分けておくことがポイントになります。

▲好ましくないパターン

営業外勤者を基本給20万円で決め、残業のことはそれとなく話ずに留めて雇う。会社は基本給20万円は残業込み込み、のつもりだが…。

●お勧めパターン

基本給16万3千800円、残業30時間分3万6千200円、合計20万円で決めます。雇用契約書にも明記し、賃金明細にもこのことを表示しておきます。採用時にこのように条件提示して、雇用契約を結んでおけば残業30時間まではもめずに済みます。また、途中から、この方式を採用する時は本人の承諾を取っておくことが肝心です。

◎その2 期待はずれの時のことを考える

某一流大卒、元大手企業の部長、元銀行の支店長、…経歴を見ただけで期待を持たせる人は案外多いです。期待どおりなら何ら問題はないのですが…往々にして、人は使ってみないと解らない、というのが現実です。だから、期待はずれのときに賃金は下げやすくしておくことがポイントです。

▲好ましくないパターン

採用と同時にいきなり〇〇部長に登用し、何となくの年俸50万円と決める。毎月基本給30万円、賞与年2回70万円を支払う。契約期間なしで、ダメ押し。

●お勧めパターン

採用時には、あくまで〇〇部長候補とします。基本給20万円、特別手当10万円とし、業績如何により賞与を支給する。特別手当には残業手当30時間見合い分を含み、原則1年に限り支給する。契約期間は1年で、1年経過後に期待どおりであれば、部長に昇格し、特別手当は役職手当に振り替える。もし期待はずれの場合は、新たな雇用契約締結時に、それなりの賃金を盛り込むこととなります。

◎その3 欠勤控除があることを考える

会社・従業員とも、月給制だと休んでも賃金は控除されない、との認識をもっている割合は意外と多いです。しかし、賃金には「ノーワーク・ノーペイ」という大原則があります。採用後6カ月は年次有給休暇はないのですから、理由の如何に関わらず、休んだ場合は欠勤ということになります。欠勤であれば欠勤控除は堂々とすべきです。堂々とできないのは、採用時に欠勤控除があることを明示していないことが多いからではないでしょうか。欠勤控除がないことを前提にすると、「何で月給制なのに…」ということになります。だから、採用時に欠勤控除することをはっきりさせておくことがポイントとなります。

▲好ましくないパターン

月給20万円で採用します。労使とも

欠勤することを想定せず、従業員は完全月給制と思い込みます。賃金規程もここら当たりはアバウト。

●お勧めパターン

月給20万円で採用します。ただし、遅刻・早退・欠勤の場合はその時間分欠勤控除します。この場合は1時間当り〇〇円控除します。育児、介護、慶弔休暇など、色々な休暇制度はありますが、会社が賃金支払い義務を負うのは、年次有給休暇だけと明記します。

一旦、雇用関係に入ると、今の日本では、会社側の立場を守る法律はほとんどありません。だから、雇用関係に入る前に、特に賃金について、1. 賃金内訳明確化、2. 期待はずれの下げやすく、3. 欠勤控除しやすくしておくことが大事になります。予防第一！

【採用時5点セットを確認しよう】

採用内定から入社日当日までにやっておくべきことについて考えます。内定から入社日までの事務は、中小企業の多くが苦手なところですが、採用後の定着に大きな影響を持ちますのでしっかりと押さえていかなければなりません。つまり、1. 採用内定通知書、2. 健康診断書、3. 雇用契約書、4. 入社誓約書、5. 就業規則の確認の採用時5点セットを順に確実にやっておくのです。また、最近では採用後のお見合い期間である「試用期間」につきような確認書を取り交わす例もあります。やっぱり最初が肝心！労務トラブルの回避は、まず採用からいえるでしょう。

(浅山 雅人)

テーマ

地域連携による新たな事業展開

地域の実情を知り尽くしたプロ集団による防犯灯のLED化

弘前地区電気工事業協同組合

日本一の「弘前城さくらまつり」を支える電気と光のプロ集団による弘前市内約1万8千基の防犯灯のLED化。津軽の地吹雪にも耐える「弘前仕様」の防犯灯を開発し、明るさと経済性を両立させた。

背景と目的

当組合の活動の中心である弘前市では、効率的なエネルギー利用を目指す「弘前型スマートシティ構想」を検討していた。当構想の「省エネルギー」への取り組みの一つに、市内に約1万8千基設置されている防犯灯をLED化するESCO (Energy Service Company) 事業が盛り込まれていた。ESCO事業を行うに当たり、平成25年に当組合を含む3事業者による提案が行われた。提案

書には、ESCO事業への当組合の適合性、組合組織の強み、独自アイデア等を描き切り、提出した。しかし、提案書という「紙」だけでは理解が得られないため、理事長が率先して関係各所に説明を行った。理事長による熱心な説明と、提案内容の理解が徐々に広がり、弘前市からESCO事業者として選定された。

事業・活動の内容

雪国でLED仕様の街路灯を仕様する場合、積雪によるセンサーの誤作動が問題となる。そこで当組合では、津軽の雪に耐えるオリジナルの「弘前仕様」の街路灯を開発し、工事に備えた。平成25年9月に市と契約を締結したが、冬までに工事を終わらせる必要があった。残された期間は約3ヶ月という超短期間であった為、夜間にも工事を行うなどの対応をし

た。当組合は、日本一と称される「弘前城桜祭り」のライトアップを約50年に亘り担当してきた。約600基にも及ぶ照明器具を50人体制で設置し、24時間体制で国内外から訪れる観光客の感動を演出してきた。地域に根差し、地域を愛するプロ集団ならではのチームワーク、技術とノウハウ、津軽人の心意気が、今回のESCO事業にも遺憾なく発揮された。

成果・効果

地元で実施されるESCO事業によるLED街路灯の設置、10年間の保守・管理、省エネルギー効果の測定まで受託するという当初の目標は達成された。また、組合員が自身の事業所エリアにおける保守・管理を担当することから、これまで以上に地域住民とのつながりを実感している。ESCO事業は、10年間の仕事創出という経

済的メリットとともに、個々の組合員が地域に密着した活動を行うことによる責任感と誇り、組合への参加意義を醸成することにも繋がっている。市民からは、「夜道が明るくなった」等の声が届き、LED化の効果が市全域で発揮されることとなった。さらに、防犯灯の維持・管理を担ってきた各町会の経済的・労働的な負担が軽減し、弘前市全体では年間約3千万円の電気料金の圧縮が可能となるなど、関係者から大いに感謝されている。

弘前地区電気工事業協同組合

住所：〒036-8061
青森県弘前市大字神田4-6-3
設立：昭和40年8月
出資金：39,460千円
電話：0172-37-1011
URL：http://hirosakidenkyo.webfc2.com
業種：電気工事業
組合員：73人
組合専従者：10人

組合 Q & A

協同組合連合会への他の法律に基づく協同組合の加入について

Q II 協同組合連合会に加入することができるとなっている中協法以外の法律に基づく協同組合にどのようなものがあるのか。

【A】 1. 協同組合連合会の会員たる資格を有する者については、中協法第8条第5項で、連合会の地区と全く同一であるか又はその区域内の一部のみを地区として、①中協法に基づいて設立された組合（企業組合を除く）及び連合会並びに②他の法律に基づいて設立された協同組合とされ、定款に組合の種類を具体的に規定しておくことが必要である。

つまりは、①は事業協同組合、事業協同小組合、火災共済協同組合、信用協同組合、協同組合連合会を指し、②はその名称中に「協同組合」という文字を使用すると否とを問わず、凡そ中小規模の事業者等構成員の相互扶助を目的とし、協同組合精神に基づき設立された組合及び連合会を指すもので、塩業組合、森林組合、消費生活協同組合、農業協同組合及びそ

これらの連合会がある。

一方、中団法に基づく協業組合、商工組合や、酒税の保全及び酒類組合等に関する法律に基づく酒造組合、酒販組合等は、協同組合と本質的に性格を異にしており、協同組合ではないから会員資格に含めることはできない。

また、商店街振興組合についても、中小規模の事業者のみが加入できることとなっていないので、加入資格はないものと解される。

なお、水産業協同組合法に基づく漁業生産組合及び森林組合法に基づく森林生産組合は、企業組合とほとんど同様の性格を有する組合であり、企業組合については会社等と同様にそれ自体が一個の企業体であり、事業協同組合のように事業者の結合体ではないことから連合会の直接加入を認めていない趣旨からすれば、これらの組合も同様に連合会への直接加入を認めるべきではないと解する。

2. 中協法に基づく協同組合連合会には、その行なう事業の種類により、次の3つの種類に区分される。

(1) 火災共済協同組合連合会、再共済事業を行うために火災共済協同組合で組織する連合体であり、中

協法第26条の2の規定により、火災共済協同組合以外の前掲各種組合には会員資格を与えることができない。また、この連合会は全国を通じて1つしか設立できない。

(2) 信用協同組合連合会、連合会自体の事業として信用事業のみを行う連合会である。法律解釈上では信用協同組合で組織する連合会という意味ではないので、信用協同組合以外の組合も、連合会の定款の加入資格として規定されていれば加入することができる。

(3) (1) 及び (2) 以外の協同組合連合会：連合会の事業として再共済事業、信用事業以外の一般の経済事業又は非経済事業あるいはその両事業を行う連合会であり、事業協同組合で組織する連合会という意味ではないので、連合会の定款の会員資格として規定されていれば、事業協同組合以外の前掲各種組合も加入することができる。

なお、上記2の(2)及び(3)の連合会の加入資格で「前掲各種組合」とは、答1で説明した中協法の趣旨に添わない組合まで含める意味ではないので念のため申し添える。

中小企業組合質疑応答集（全国中小企業団体中央会編）より転載

組合士検定にチャレンジ!!

【第1問】総会の可決要件である「出席者の議決権の過半数」は定款で決めれば、引き上げることができる。

【第2問】総代制は、組合員数200人超の組合（企業組合を除く）に認められている。

【第3問】組合は、総会において直接、代表理事を選出することができる。

《解答》【第1問】×（理事会については、定足数・可決要件定款・規約で引き上げることができるが、総会についてはこうした定款自治は認められていない）。【第2問】○【第3問】×（代表理事は、理事会で選定することになっていて、総会で選ぶことは許されない。理事には、理事個人としての責任と合わせて理事会メンバーとして、代表理事の業務執行を監視する責任もある。この間指摘役割を果たした結果の対応として、理事会には代表理事の解任権が与えられている。理事会で解任できるということは、選定も理事会でなければならぬということである。）

テーマ

電算室用フロアパネルの表面材貼り替え技術の開発

千葉県異業種交流融合協議会 会員企業

インテリアいとう有限会社

本会では、「中小企業新事業活動促進法」に基づく中小企業者の「経営革新」への挑戦、取り組みを支援しています。

このコーナーでは、本会の会員組合の中から、自社の創意と熱意が込められた「経営革新計画」の策定にチャレンジし、千葉県知事から承認された企業事例をご紹介します。

経営革新計画とは？

「経営革新計画」とは、「中小企業新事業活動促進法」に基づき、中小企業者が作成する、新商品の開発や新たなサービス展開などの取り組みと具体的な数値目標を含んだ3年から5年の「ビジネスプラン」のことです。この計画を千葉県に申請して承認を受けると、政府系金融機関の低利融資、信用保証の特例、特許関係料金減免等の他、ちば中小企業元気づくり助成事業（市場開拓助成／新商品・新技術・特産品等開発助成）の対象となります。

申請のついでに...

弊社は、昭和61年創業の建設業者です。創業当初から内装仕上げ工事を中心に手掛けており、現在は、OAフロア（床の上にネットワーク配線などのための一定の高さの空間をとり、その上の別の床を設け二重化したもの）敷設工事の施工を専門に受注（OAフロアパネルメーカーからの下請工事）しています。

データセンター等の電算室に敷き詰められているフロアパネルは、基材であるアルミパネルに表面材（薄いタイル）を接着させた二層構造になっています。表面材は、損耗・損傷が激しいため、貼り替えが必要になります。その際、再利用が十分可能であるアルミパネルを含めたフロアパネル全体を廃棄して新品に交換しているのが現状です。

近年、OAフロアパネルメーカーの中にも、自社の事業活動が環境配慮的であることをアピールしたい企業が現れてきており、アルミパネルを再利用する方法の模索が始まっています。弊社は、ここに商機があると考え、電算室用フロアパネルの表面材貼り替え技術の開発を独自に進め、今般、その実用化にめどがたったことから、この弊

社独自技術を活用して、経営の向上を図るべく、申請いたしました。

テーマ及び内容は？

1. テーマ

『電算室用フロアパネルの表面材貼り替え技術の開発』

2. 計画期間

▽平成23年7月～平成27年2月（4年計画）

新たな取り組みの特徴は？

アルミパネルの再利用が全く進んでこなかった要因として次の事が挙げられます。

- (1) アルミパネルは、天井部分が微細な3次曲面を描いているので傷つけることなく表面材を削り取る技術が無かった
- (2) アルミパネルに替えの表面材を効率的に再接着する技術が無かった
- (3) 再接着した表面材をアルミパネルの辺長規格に収まるよう精度良くカットする技術が無かった

これら三工程のすべてを機械化するには、それぞれの工程が抱える課題点をクリアし

なければならぬため、その開発に要する資金と時間に鑑み、機械化したところで採算が合わないと考える企業が大勢を占めているためです。

弊社が他社に先駆けて表面材の貼り替え作業を機械化することができれば、アルミパネルの再利用促進のきっかけを作り、環境保全に配慮した商品を市場に提供することが出来ます。

(商標 リプロパネル)

○新たな取り組み

表面材の削り取り・再接着・カットの機械化について研究を重ね、これら各作業を担う機械装置を開発しました。これにより、アルミパネルを再利用したフロアパネルの量産が可能となり、その結果、

(1) O Aフロアパネルメーカーは、従来の半額程度での販売及び施工による競争力強化・環境配慮等

(2) 当社は、再生フロアパネルをO E M製品としてO Aフロアパネルメーカーに卸して収益を上げられるようになるほか、フロア敷設工事の受注機会を拡大できる。

(3) ユーザーは、O Aフロア交換時のコスト負担を従来の半減程度に削減できる。といった効果が生じます。

今後の事業展開は？

すでに、O Aフロア製造販売会社からの引き合いがあり取引を開始するにいたった

ことから、今回の取り組みに手応えを感じました。

今後は、O Aフロア販売会社を当面のターゲットに据えて集中して営業活動を実施し、当社の技術による再生フロアパネルの生産量を増やしていく計画です。

生産量が伸びたところで、個別に運転している当社の表面材切削機・再接着機・カット機のライン化及び工場の拡張、体制の強化を行う予定です。

この体制強化によって、さらに生産能力が高まった段階で、大手・中堅建設業者、コンピュータメーカーに営業対象を広げて、再生フロアパネルの販売量の増加とフロア敷設工事の受注により売上高を伸ばす計画です。

社長さんの一言

表面材貼り替え(リプロパネル)は、基材をリユースするので、従来のようにアルミを溶解する必要がなくなり、溶解時に発生するCO₂を発生させる事無くリニユーアルできます。また、基材をリユース出来るので大幅なコスト削減が可能となります。この新しい技術を多くの皆様知っていただき、ご採用いただけましたら幸いです。

弊社は、リニユーアル工事に関する新しい技術の開発に力を入れており、リプロパネルの他に、長尺塩ビ床シート剥離時の騒音・振動・塵芥の発生を大幅に削減する事の出来る床材剥離機(セレナメント)の開

発に成功し、平成二十六年度 千葉県ものづくり認定製品に認定していただきました。より良い未来のために、微力ながら社会のお役に立てる様、励んで参ります。

中央会から

◎経営革新計画の作成過程では、自社の経営における「これまで」や「今」を正しく知り、「これから」を見通すことで、いま何をすべきなのか、どこにいるのか、そうしたものが明確となります。また、攻めの経営に転じる上で阻害要因となっていた漠然とした迷いを吹っ切るきっかけにもなるものです。ぜひご活用ください。

◎ご相談は本会経営支援部まで

☎043・306・3282



企業プロフィール

団体名：千葉県異業種交流融合化協議会
 企業名：インテリアイトウ株式会社
 代表者：伊藤 勝則
 所在地：千葉市若葉区桜木6-15-14
 電話番号：043-234-1614
 従業員数：3,000千円
 業種：床・内装工事業
 U R L：http://interia-ito.com/
 承認年月日：平成23年7月31日
 支援機関：千葉県中小企業団体中央会

情報連絡員報告を中心とした

県内の中小企業動向

平成27年9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】

※下記の数字は情報連絡員からの回答数を表します。
 (「好転(上昇、増加)」、「不変」、「減少(悪化、低下)」の3択回答のうち、「不変」を除く「好転」又は「減少」の回答数)

前月比

- ▶製造業では、売上高において「増加した」業種は1から7に増加。「減少した」業種は12から6に減少。
- ▶非製造業では、売上高において「増加した」業種は7から6に減少。「減少した」業種は10のまま変化なし。
- ▶業界の景況では、「好転した」業種は0から1に増加。「悪化した」業種は11のまま変化なし。

前年同月比

- ▶製造業では、売上高において「増加した」業種は4から2に減少。「減少した」業種は10のまま変化なし。
- ▶非製造業では、売上高において「増加した」業種は8のまま変化なし。「減少した」業種は9から12に増加。
- ▶業界の景況では、「好転した」業種は5から3に減少。「悪化した」業種は13から10に減少。

製造業

豆腐製造

【県内全域】

景況の変化は現在、特に変化ありません。業界動向は、全国統一認証マークが来月発行される。

酒類製造

【県内全域】

売上は対前年度比増加も前月に比較し減少。まだまだ売上の上のトレンドは好転しているとは言えない。組合の事業活動は、秋のイベントシーズンに入り、出張販売他増加。

製材

【木更津】

9月入港船なし。入荷がないので在庫は少し減少しているが荷動きは悪い。

印刷

【県内全域】

9月の県内組合員受注売上は、8月とほぼ同様に推移した模様です。シルバークロウイク等休日となり、稼働日数が8月同様で、売上は悪化したまま横這いのようです。個人消費は連休で若干上向いたようですが、消費者物価の上昇・天候不順・公的助成金の減額等で基調として消費は振るわないようです。特殊要因のある地域と何もない地域では景況感にかなりの差異が顕在化して来ています。

鉄工

【千葉】

ロボット・印刷機械関連等、一部組合員に受注増の企業もみられるが少数派。全体としては景況感の悪化を唱える経営者が多くなってきている。

機械部品製造

【流山】

景況に大きな変化はないようである。

機械部品製造

【柏】

8月に比べ稼働日増に伴う売上高増加となっているが、景況感はマイナス傾向。特に自動車関連、半導体関連がマイナス。

金属製品

【船橋】

景況の変化は、好転は感じられず、停滞した状況。

砕石

【県内全域】

9月末をもって上半期の受注分の搬出が終わりでしたが、現状では前年同月比800%であった。本年度の上半期は235%の実績であったが、事業が終了し9月半ばから出荷がストップしている。現在、後年度事業の設計や契約が成されているものの、石材の搬出は11月以降になる見込み。

土砂採取

【県内全域】

地域によって前月比で在庫数量が増加傾向にあり、引き続き低調

気味である。業界動向は、変化が見られず、低迷横這いが続いている。

非製造業

【総合卸売】 【千葉県・東京都】

【総合卸売】 近時、団地周辺の大規模商業施設の出店や増床、大型物流施設の進出により、パート・アルバイト従業員が不足気味で、時給も徐々に上昇し、コストアップになっている。

【建築材料卸売】 【県内全域】

内需産業は明らかに減退下降局面に向かっている。1年前の特需想定から、数か月前に横這い踊り場へ修正したのも束の間、8月9月と想定外の激しい落込みとなり、契約残からみても新規引き合いからみてもかなり長いタームの悪化局面に入った。

【自動車解体】 【県内全域】

鉄スクラップ価格下落が続き、銅・アルミ等の非鉄金属も安いため売り上げが下がる中、車の仕入れ価格はなかなか下がらず、非常に厳しい状況。

【乾物卸売】 【県内全域】

景気の変化について、引き続き低調。千葉海苔消費拡大戦略の一つとして10月25日、協同組合フェ

アに応援協力。千葉市の紹介でオニオン新聞、ホテルメイプルイン幕張のご協力のもと、海苔本来の風味を体感する「海苔フェア（仮称）」を企画。海苔バイキング・利き海苔・海苔巻き教室等計画。

【卸売】 【茂原】

あまり景況は良くありません。人々の集まる時期、時間は読むことはできませんし、忙しい日々があるかと思えば、極端によくない日がありますので、不安定です。

【卸売】 【柏】

物販は総じて苦戦している。当組合の場合、店舗構成が多岐に渡っているため、全体としては変化はない。

【電気機器小売】 【県内全域】

景況の変化について、9月は組合挙げての家電安全点検月間で、昨年5千軒、今年は1万軒目標で頑張っている。7月、8月のエアコンで有る程度救われたが、9月は売れるものが無く厳しい。

【青果小売】 【千葉】

相変わらず野菜の入荷が安定せず、高値で取引されている。売上は増加しているが収益がとりにくい。

【中古車仕入・販売】 【県内全域】

組合の事業活動等は、組合員向け、組合員店舗従業員向けの講習会を9月から10月11月に渡って開催する。また、上期利益を組合員へ還元する案を検討開始。

【小売・サービス】 【柏】

景況の変化について、天候不順雨続きがもたらしている。個人の節約志向が一向に改善されない。プレミアム商品券での売上増への影響は全く無くなった。理事会の席でも積極的意見は全く出ず後ろ向き発言に終始。

【遊覧船】 【鴨川】

景況の変化について、9月は、台風等で欠航が7日あったが（前年同月は1回）、シルバークの5連休で入込数が伸び、前年の売上を上回った（約5%増）。また、9月と比べて約91%の売上げとなった（約9%減）。

【学習塾】 【県内全域】

景況の変化について、夏期講習外部受講生の入塾結果はそれほど期待できず。

【土木建築サービス】 【県内全域】

景況の変化について、9月下旬に「アベノミクスは第2ステージに移る」と経済最優先の政策運営

が表明され、「新・三本の矢」として、①GDP 600兆円②出生率1.8

③介護離職ゼロが掲げられた。一方、グローバル経済では、中国経済の減速の悪影響が様々な面で確認され、株安が消費を冷やす負の連鎖も警戒されていること、完全失業率、有効求人倍率、消費支出等の動きもまだら模様であり、予断を許さない状況が続いている。

【建設業】 【県内全域】

上半期累計での公共工事落札状況は、対同年同期比△2.4%となった。11地区中8地区が前年上期より実績を下回り、増加した8地区がそれぞれ大幅な増加率（平均50%強）を示し、牽引した。安房・香取地区の市長村分が好調。千葉市関連が低迷。

【貨物運送】 【野田】

景況の変化について、9月は連休があったせいがあるという間に終わってしまった気がする。組合の事業活動等について、いよいよマイナンバー制度が動き出し、各組合員会社も対応に追われだすと思う。組合としては、直接関係することは少ないが情報提示できるよう心掛けている。

千葉県最低賃金改定のお知らせ

千葉県内の事業場で働くすべての労働者（パート、アルバイト等を含む。）及び、その使用者に適用される千葉県最低賃金（地域別最低賃金）が次のように改正されました。

平成27年10月1日から
時間額 817円
（従来の798円から19円引上げ）

使用者は、この額より低い賃金で労働者を使用することはできません。仮に、この額より低い賃金を定めていても、法律により無効とされ、最低賃金と同額の定めをしたものとみなされます。

- ・この最低賃金額には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、時間外勤務手当、休日出勤手当、深夜勤務手当、賞与及び臨時の賃金は含まれません。
- ・月給制・日給制の場合は、時間額に換算して比較します。
- ・最低賃金は、原則として県内で働くすべての労働者に適用されますが、精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者等については、使用者が労働局長の許可を受けることにより、最低賃金の減額の特例が認められております。
- ・「千葉県最低賃金」の他に、業種により定められている「特定最低賃金」が適用される場合がありますので、御注意下さい。
- ・「経営労務改善相談センター」（千葉県最低賃金総合相談支援センター）におきまして、経営課題及び労務管理についての無料相談を受け付けておりますので、御利用下さい。
（☎ 0120-311-615）

※最低賃金の詳しい内容につきましては、千葉労働局労働基準部賃金室（☎ 043-221-2328）又は最寄の労働基準監督署にお問い合わせ下さい。

■ 御利用下さい

24時間テレホンサービス
千葉労働局ホームページ

TEL : 043-221-4700
<http://www.chiba-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>

「経済の好循環」の実現

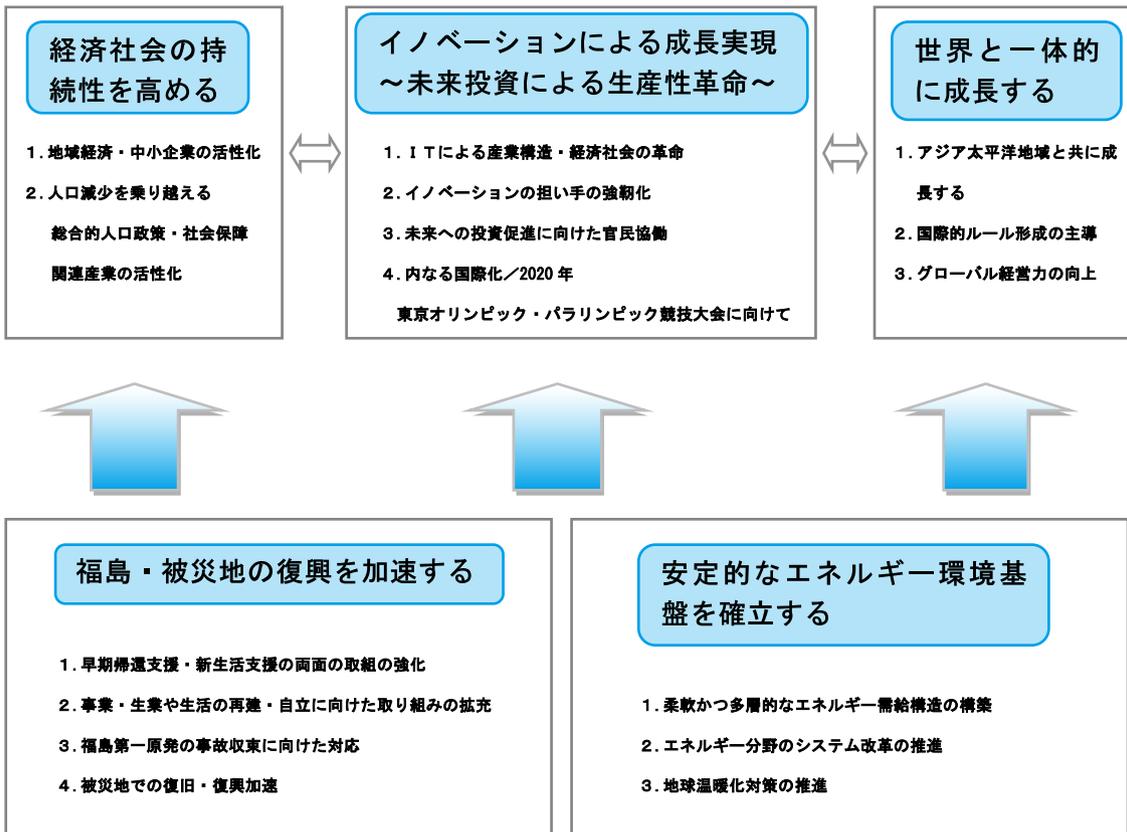
平成28年度 経済産業政策の重点

◆ 中小企業対策費の推移

	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度 (要求)
政府全体	1, 8 1 1 億円	1, 8 5 3 億円	1, 8 5 6 億円	2, 3 7 9 億円
うち経産省 計上	1, 0 7 1 億円	1, 1 1 1 億円	1, 1 1 1 億円	1, 3 7 0 億円

※ 27年度の復旧・復興経費を含む中小企業・小規模事業者関係予算は政府全体で2,502億円（うち経産省関連分は1,649億円）。
 ※ 28年度経産省計上額のうち金融支援は301億円（27年度当初：294億円）。

「平成28年度経済産業政策の重点」の五つの柱



◎詳しくは、経済産業省のホームページをご確認下さい。



ものづくり補助事業成果発表・ビジネスマッチング会

「中小企業 新ものづくり・新サービス展」

関東ブロック

革新力

見て！
聞いて！
話して！
地域の中小企業から生まれた、革新的な「新商品」「サービス」の技術や
ビジネスチャンスを
つかもう！！

入場無料
来場者
抽選会あり

平成27年11月26日(木) 13:00~17:00・27日(金) 10:00~16:00
会場：東京ドームシティ (東京都文京区後楽1-3-61)

メイン会場 プリズムホール
セミナー会場 東京ドームホテル「オーロラ」

■アクセス

- ・JR「水道橋駅」西口より、徒歩約5分
- ・地下鉄三田線「水道橋駅」A5番出口より、徒歩約5分
- ・地下鉄南北線、丸ノ内線「後楽園駅」2番改札より、徒歩約5分
- ・大江戸線「春日駅」A1かA5出口より、徒歩約5分

著名講師陣による 実務に役立つセミナーも開催！

講師	
伊藤 聡子氏 ・フリーキャスター ・事業創造大学院大学客員教授	岸 博幸氏 ・慶應義塾大学大学院教授 ・エイベックス・グループ・ホールディングス株式会社顧問 ・エイベックス・マーケティング取締役
長谷川 幸洋氏 ・東京新聞・中日新聞 論説副主幹 ・ジャーナリスト	高橋 克典氏 ・株式会社ジャルジオルガン元代表取締役社長 ・株式会社カッシーナ・イクス元代表取締役社長 ・WMFジャパンコンシューマーズ株式会社元代表取締役社長

※講師は予告なく変更となる場合がございます。

新ものづくり・新サービス展について

ものづくり補助事業*に取り組んだ事業者が、補助金を活用して開発した新製品、サービス、技術等を一堂に会し展示し、その成果を発表します。ビジネスチャンスを提供することにより事業化促進を支援することを目的に開催いたします。*ものづくり補助事業については、中小企業庁が運営する施策情報サイト(ミラサポ)をご参照ください。

オープニングセレモニー ブース展示 ビジネスマッチング
 ステージイベント セミナー

主催：全国中小企業団体中央会(全国事務局)
 後援：独立行政法人中小企業基盤整備機構、株式会社日本政策金融公庫、株式会社商工組合中央金庫、日本商工会議所、全国商工会連合会、各都道府県中小企業団体中央会(各都道府県地域事務局)

■お問い合わせ先
 ものづくり補助事業成果発表・ビジネスマッチング会
 「中小企業 新ものづくり・新サービス展」運営事務局
 〒100-0013 東京都千代田区霞が関1-4-2 大同生命館が関ビル14F
 E-mail: jimukyoku@shin-monodukuri-shin-service.jp

受付時間：9:30~17:30(土・日・祝除く)
 TEL:03-5510-7656 FAX:03-3508-0820
 最新情報はWEBで www.shin-monodukuri-shin-service.jp

千葉県商工労働部と千葉県中小企業団体中央会との意見情報交換会

本会は9月11日、千葉市内において、「千葉県商工労働部と千葉県中小企業団体中央会との意見情報交換会」を開催した。

同交換会は、各業界の現状や要望等について、互恵的な相互理解を深めるのが目的。県当局と中央会の連携が一層強化され、適時適切な支援体制の構築が図られるよう、昨年より開催されている。

小売業、卸売業、製造業、貿易の4業界から情勢報告があった。この他にも、奮闘する中小企業の現状とその課題等について報告があり、行政等への支援

要請等に関する意見が述べられた。

続いて、県当局への要望について説明があり、①中小企業連携組織対策事業補助金の増額、②高度化資金貸付に係る県の規制の見直し、これら2つの事項について説明を行った。

結びに、県当局及び中央会による意見情報交換が行われ、中小企業の振興に関連した施策の方向性や目標等について活発な討議が交わされた。双方ともが意欲的で和やかな雰囲気を出し、中小企業の活性化に向けた今後の展開を期待して行きたい。



▲開会の挨拶を行う平会長



▲千葉県 麻生商工労働部長



▲意見情報交換の様子

平成27年度中小企業連携促進県大会を開催しました

9月30日、千葉県中小企業団体中央会と千葉県異業種交流融合化協議会共催の平成27年度中小企業連携促進県大会が開催された。

第一部講演では「ネットワークを活用した新事業創造」と題し日本工業大学大学院技術経営研究科研究科長教授小田恭市氏によって、中小企業経営における連携事例の御講演があった。

第二部では、「ものづくり中小企業・小規模事業者試作開発等支援補助金成果事例集・成果事例発表会」と題し、三井電気精機株式会社代表取締役早川一成

氏と株式会社ファソテック取締役渡辺欣一氏の両名より、ものづくり補助金を使った成功事例に関する発表が行われた。また当日は、任意の10企業・団体が、それぞれパンフレットやポスターなどを持ち寄り、展示会を実施。

講演会後、交流会を開催し、参加者が意見・情報交換や、講師・発表者と質疑応答を行うなど、今後の経営に大きく活かせる会となった。



▲日本工業大学大学院
小田 恭市 様



▲三井電気精機株式会社
早川 一成 様



▲株式会社ファソテック
渡辺 欣一 様

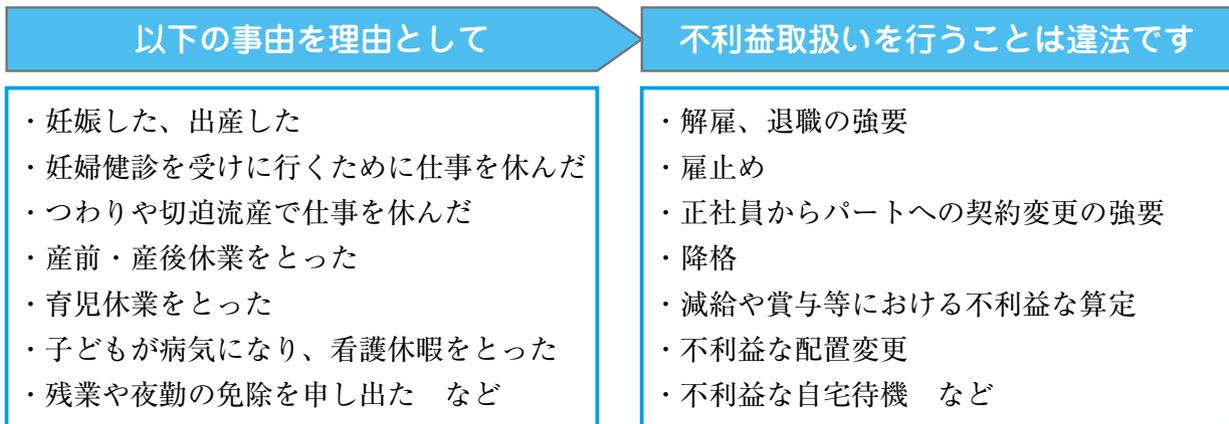
◇ STOP！ マタハラ

妊娠・出産・育休などを理由とする、解雇・雇止め・降格などの不利益取扱いを行うことは、違法です

例えば、こんなケース ⇒ 違法です

- 妊娠を聞く前は契約更新を前提にしていたが、妊娠の報告を受けたので雇止めをした
- つわりで仕事を休まれるので、正社員からパートに契約変更を強要した
- 育休を取りたいと相談されたので、経営悪化を口実に解雇した

以下のような「事由」を理由とする「不利益取扱い」は、男女雇用機会均等法〈第9条第3項〉及び育児・介護休業法〈第10条等〉で禁止されています。



◆男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の違反の要件となっている「理由として」とは妊娠・出産、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」(※)不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる(事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある)と解され、法違反となります。

※原則として、妊娠・出産、育休等の事由の終了から1年以内(1年を超えている場合であっても、時期が事前に決まっている措置の場合は、事由の終了後の最初のタイミング)に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断します。

◆妊娠中・産後1年以内の解雇は「妊娠・出産・産前産後休業取得等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。

妊娠・出産等をした労働者に対して雇用管理上の措置を行う場合、不利益取扱いとならないようご注意ください。

【詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください】

トップページ→分野別の政策→雇用・労働→雇用均等→雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために

〈問い合わせ先〉 千葉労働局雇用均等室 TEL 043-221-2307