

中小企業の経営革新と連携組織の活性化を応援する活性化情報誌

Publicity magazine for small and medium-size enterprise
Chushokigogyo-chiba

中小企業ちば

Contents [Index]

- P.3 **活動予定**
中央会の主な事業等活動予定（9月）
- P.4 **チャレンジ組合ちば ～連携支援の現場から～**
労務トラブルを未然に防ぐための研究会（木更津総合卸商業団地協同組合）
- P.6 **全国先進組合事例**
組合を中心とした「安心・安全」まちづくりの推進（協同組合熊谷流通センター）
- P.7 **組合Q&A**
組合員の権利義務の一時停止について他／組合士検定にチャレンジ!!
- P.8 **シリーズ「躍進企業」**
大高醤油株式会社（千葉県醤油工業協同組合）
- P.10 **景況**
情報連絡員報告を中心とした県内の中小企業動向（7月）
- P.12 **中央会だより**
退職積立を見直しませんか（千葉県中小企業団体中央会 特定退職金共済制度のご案内）
- P.13 **ご案内**
経営革新計画の策定支援について
組合運営実務（組合士養成）講習会のご案内
- P.15 **インフォメーション**
改正育児・介護休業法について
次世代育成支援対策推進センター（千葉県中央会）からのお知らせ



2017
No.625



■バックナンバーをWeb版でご覧になれます。

本誌のバックナンバーをWeb版でご覧になれます。平成14年4月号から前月号までがサイトでご覧になれます。ダウンロードもできますのでご活用ください。 URL <http://www.chuokai-chiba.or.jp>

中央会の主な事業等活動予定（9月）

平成29年8月18日現在

月日	曜日	内 容	担当部署
■ 理事会等の開催			
9/7	木	千葉県商工労働部と中央会との意見情報交換会 場所：ホテルプラザ菜の花	総務部 ☎043・306・3281
■ 中小企業連携組織対策事業			
9/5	火	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 ☎043・306・2427
9/7	木	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
9/8	金	連携組織活性化研究会 対象：若手経営者ネットワーク スマイルかまがや	工業連携支援部
9/10	日	連携組織活性化研究会 対象：千葉県医薬品小売商業組合	商業連携支援部
9/13	水	連携組織活性化研究会 対象：白井ショッピングセンター（協）	商業連携支援部
9/21	木	連携組織活性化研究会 対象：千葉県室内装飾事業（協）	工業連携支援部
9/25	月	連携組織活性化研究会 対象：東葉ワークス事業（協）	工業連携支援部
9/28	木	連携組織活性化研究会 対象：千葉県火災共済（協）	工業連携支援部
■ 組合等基盤強化事業			
9/15	金	官公需普及促進懇談会	商業連携支援部
■ 全中補助事業			
9/6	水	平成28年度補正革新的なものづくり・商業・サービス開支援補助金 認定経営革新等支援機関との情報連絡会議	工業連携支援部
9/27	水	平成29年度外国人技能実習制度適正化事業 第1回適正化講習会 対象：外国人技能実習生共同受入事業実施組合 場所：ホテルポートプラザちば	設立支援部 ☎043・306・3285
■ 千葉県商店街若手リーダー養成事業			
9/13	水	ふさの国 商い未来塾（第5回）	商業連携支援部
9/20	水	ふさの国 商い未来塾（第6回）	商業連携支援部
■ 団体等運営支援事業			
9/12	火	千葉県中小企業団体青年中央会 第4回 役員会	工業連携支援部

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28年度連携組織活性化研究会			
対象組合等	木更津総合卸商業団地協同組合			
	▼組合データ			
	理事長	堀内 正一	住所	木更津市潮浜1-17-2
	設立	昭和58年12月	業種	卸売業中心の異業種
	組合員	30人 準組合員4人		
テーマ	労務トラブルを未然に防ぐための研究会			
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	アクア総合社労士事務所 所長 立川 久代			

背景と目的

昭和58年千葉県中央部の地元有力企業を中心に20社、総面積32万平方メートルの小規模卸団地として開設されました。

平成6年に、第4次補完事業も完成団地機能も向上し、当地域への経済的な影響力も高まり順調に推移してきました。しかしながらその後バブル経済崩壊に加え、当地域にはアクアライン開通による先行投資等もあり、全国でも有数の地下高騰と下落が重なり地域経済も大きな影響を受け地元企業・商店等の淘汰も加速され、組合内企業にも当然にその影響が及び企業倒産等が見られました。

近年では、当地域への三井アウトレットモールやイオンモールなどの大型店の進出に加えアクアラインによる大都市圏への交通等利便性の向上、流通機構の変化等当地域を取り巻く経済環境は大きく変化しています。また、組合内企業では従業員の高齢化・若手社員の採用・育成等も大きな課題となっています。

このような環境下しばらく休会

となっていた組合内の定例会を、「時宜にあったテーマを検討して組合員企業に情報提供をする事」

を目的に、平成27年下期から再開しマイナンバーへの取組み、電力自由化への対応等の課題をテーマにセミナーを実施しました。

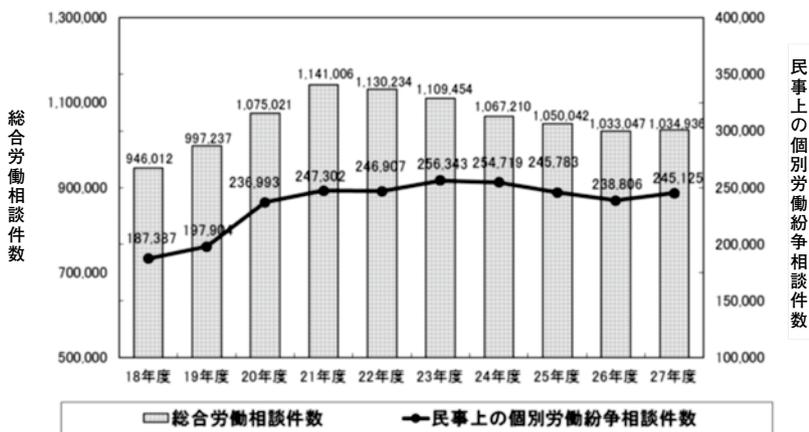
28年度への取組みとしては、組合内企業でも従業員の労務管理を課題としている企業が見られることから労使紛争を予防・解決するため経営者に必要な知識習得を目的に「社長、こんな問題が起きたら、どうしますか?」と題して専門の社労士によるセミナーを2回にわたり実施、またその後「シニア人材の活かし方」と題して講師を依頼、初めての試みとして、商工会議所と共催してセミナーを実施しました。なお本年度のセミナーは千葉県中小企業団体中央会の連携組織活性化研究会の一環として実施しました。

今後も時宜にあったテーマを検討して組合員企業に情報提供を出来るように進めていきたいと思えます。

事業の活動(セミナー)内容

労使紛争を予防・解決するために
第1回 紛争の実態と予防策

まず、厚生労働省が公表している「平成27年度個別労働紛争解決制度の運用状況」を確認しました。総合労働相談は、8年連続で100万件を超えています。



5つのテーマ別に紛争となった事例をあげて、会社はどのように対処するのが望ましいのか検討し、周辺知識を学びました。

①労働時間の問題（営業部社員の未払い残業請求―会社として最善の対処法は？）

労基署・裁判所による労働時間認定のポイント

・残業の指示がなかったとしても、残業になった原因が従業員にあったとしても、「指揮命令下に置かれている。」と評価されれば残業代が発生します。

・自己申告制は許されるか？

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」(H13・4・6基発第339号)があります。使用者が自ら現認するか、タイムカード・ICカード等の客観的な記録を原則としつつ、自己申告制により記録することも許してはいますが、適正な管理は必須です。

②ハラ・マタハラ（パワハラ・セクハラ・マタハラetc）の問題（労務問題に発展させないためには、どのような発言が問題なのかを事例で確認しました。）

・裁判所によるパワハラ認定の傾

向↓発言や行為の有無だけでなく、言動と業務の関連を重視している。↓多少表現が不適切であったり、声を荒げることがあったとしても、具体的な注意・指導に留めることが肝要です。

・裁判所によるセクハラ認定の厳格化↓「被害者が加害者の意に沿うような行動をとってしまふ」心理状態に対する理解を示しています。（P大学セクハラ事件（大阪高裁H24・2・28））

③解雇・雇止めの問題

・能力不足の判断基準↓職務能力が劣悪であり、指導を尽くしたところにもかかわらず、改善が見込まない場合に限り解雇が認められる↓会社にとってはかなりハードルが高いのが現実です。

・改正労働契約法↓有期契約が5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申し込みにより無期契約に転換されます。

④労災（うつ病等精神疾患）の問題

・安全配慮義務↓使用者の責により、労働者の生命、身体等の安全を害し、損害を与えた場合には、安全配慮義務違反に基づき損害賠償責任を負うことになります。↓過労死・過労自殺の場合、損害賠償額が高額になります。

・民事上の責任を問われるのは会社だけでなく、取締役も損害賠償を請求されるおそれがあります。

⑤労働者派遣（請負）の問題

・偽装請負と評価されてしまう状況とは？↓派遣と請負の違いを理解し、曖昧な状況を作らない。会社間の契約は明確にし、労働者には、契約内容を書面で通知することが大切です。

第2回 紛争になってしまったら
解決機関と解決方法

①労働基準監督署

・労働者がまず相談するケースが多いが、労働基準監督署が対応するのは、最低労働基準に関するもの（労基法・安衛法・最賃法等）であり、所掌する法令以外の事項で（民事上の）、指導はしません。

②ADR（裁判外紛争解決手続）

・司法型↓民事調停等

・行政型↓労働局紛争調整委員会

・民間型↓弁護士会や社労士会などが運営するもの等 裁判外での解決手続きがあります。

③労働審判

・労使間に生じた民事に関する紛争について、労働審判委員会が、

原則3回以内の期日で審理の整理を行い調停を試みます。解決ができない場合は、審判を言い渡します。↓労使トラブルが予想される場合、労働審判を考慮して証拠を準備しておくことが肝要です。

④合同労組（ユニオン）

・弁護士が受忍できないような少額な案件でも引き受けます。

・ピラマキ、会社前街宣活動、取引先への働きかけ等心理的圧力をかけてきます。

・ブログ、YouTubeなどを使った組合活動が得意です。

事業の成果

労働者が訴える先も増えていき、躊躇することなく行動に移すケースが増加しています。労務に関するリスクが非常に高まっています。経営者も労務管理・労務問題をしっかりと勉強し、いざという時の対処法も考えておかななくてはいけないということを理解する好機になったと思います。

（立川 久代）

テーマ 災害への対策・対応

組合を中心とした「安心・安全」まちづくりの推進

協同組合熊谷流通センター

組合機能（組合施設を含む）の強化や関係機関と連携して事業を推進してきたことがポイント。

背景と目的

団地開設から40年が経過し、組合を取り巻く環境が変化する中で、組合員の業種や企業規模の格差が拡大し、組合・組合員間の連携が希薄化、組合運営に対する関心度が低くなり、組合求心力の低下を招くこととなった。この課題を解決するため、平成19年に将来計画検討委員会を立ち上げて検討を開始した。

事業・活動の内容と手法

当組合は、①全組合員にとって必要不可欠なもの、②必要であるが単独では効果が得にくいもの、③組合が組合員に代わって実施することが合理的で効果的なもの、

④地域に組合・組合員の存在を認めてもらえるもの、⑤組合が活性化するための、これらの項目について、平成19年に将来計画検討委員会を立ち上げて検討を行った。

その結果、「組合員に共通するリスクの一部（大規模災害等）への対応を組合中心で整備する」とことが組合求心力の強化につながる」と結論づけ、ソシオ構想（「安心・安全」まちづくり）の推進を決定した。平成21年から全国中央会の助成金を活用し、大規模災害時における組合の役割等について検討を行い、「防災・復興の手引き」を作成した。

平成23年からは「防災・復興の手引き」に沿った防災訓練を実施し、平成24年からは「安心・安全」まちづくりについて地域住民に周知するため「問屋町祭り」を開催している。また、地元行政（熊谷市、行田市、埼玉県）と「災害時

における物資の供給等に関する協定」を締結し体制を整えている。



消火訓練

成果・効果

継続的に実施している組合主催の防災訓練は毎年参加の人数が増えており、組合員の防災に対する意識の向上にも寄与し、組合員の求心力を高めるものとなっている。また、行政との物資供給協定の

締結がマスクミに取り上げられ、組合のPRにつながり、地域における重要性和知名度がアップした。



心肺蘇生訓練

協同組合熊谷流通センター

住所：〒360-0024
埼玉県熊谷市問屋町
二丁目4番1号

設立：昭和47年4月
出資金：206,807千円
電話：048-528-2150
業種：卸売業、小売業、製造業
組合員：75名

組合 Q & A

組合員の権利義務の一時停止に ついて

Q II 組合員の意思表示により組合を休会し得るか。

経済的事情から賦課金を納入することが苦しいので、暫時組合を休会したい旨の組合員からの申出があるものでこれについての取扱方を回答されたい。

〔A〕 組合員が組合を休会するという意味が不明であるが、組合が総会又は理事会の議決により、組合員の経費負担義務を免除（この場合は、定款を変更し、特にやむを得ないと認める場合は、経費の全部又は一部を賦課しないことがある旨を明記する必要がある）するとか、あるいは組合員が自発的に組合に対して有する権利（議決権、選挙権）を行使しないということであれば、特に問題はないものと考えられる。しかしながら、例えば組合が組合員に対して賦課金を免除するという条件のもとにその組合員の基本権たる議決権等を停止するというような特約をするこ

とは許されない。

役員定数について

Q II 中協法第35条において役員の数に「理事は3人以上、監事は1人以上」と定められているが、その定数の上限は第何条に規定されているのか。

例えば ABCD の4法人が協同組合を組織にするに当たっては理事、監事の定数の上限の決定の方法として、単記式投票によれば組合員1人1票の原則により理事、監事各々最大4人まで選出できることとなるが、連記式投票による場合は組合員総数を上回る多数の役員を選出することが可能になる。定款にて役員の数を決しているもので単記、連記いずれを採用しても役員の総数は同一でなければならぬ。故にその両方の限度内で組合内容に適した方法で選ぶべきであると解釈しているが如何。

〔A〕 中小企業等協同組合法の役員の数、中協法第33条第1項第11号の規定により、定款の絶対的

必要記載事項として、必ず、何人以上何人以上という定数で定款に定めなければならないことになっているが、その数は、同法第35第2項に規定する数以上であれば、何人であろうと法令違反にはならない。

役員の数を決める場合、設問のごとく単記式無記名投票によって選出し得る最大限の数（組合員数）を、その組合の理事及び監事の定数の上限として、その範囲内において、単記式、連記式のいずれかを採用すべきであると解して画一的に指導することは無理がある。設例のように組合員数が4人である組合においても、組合の業務運営において組合員数を上回る役員が必要とされる場合も考えられるので、指導としては当該組合の事業規模、役員の業務分担を考慮し、業務の迅速的な遂行を妨げることにならないよう、必要かつ、最小限度の役員数を定め、その数を選出について、単記式、連記式のいずれかを採用することが妥当であるかを検討されるべきである。

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!!

○記述問題からの出題○

（本問題は、試験時に4行以内で記述する問題です。解答例は120字以内です。）

〔問〕 組合員の組合に対する責任は有限責任であることについて述べよ。

〔解答〕 法律に「組合員の責任は、その出资额を限度とする」とあり、組合員は、組合に対して出资额までの有限の責任を負う。債権者は組合に対してのみ債権を主張することはできない。ただし、個別の組合の債務を保証した場合は、この限りではない。



テーマ オーダーメイドで個店の味を再現する業務用小ロット製品の囲い込み

千葉県醤油工業協同組合 組合員企業

大高醤油株式会社

本会では、県内中小企業の「経営革新」への取り組みについて、「中小企業等経営強化法」に基づく「経営革新計画」の作成支援を行っています。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、「中小企業等経営強化法」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。

申請のしぐわは？

当社は、1804（文化元）年に創業を開始して以来、「フジトラ醤油」をはじめ、本格ブラン

ドのしょう油醸造を続ける一方で、顧客の要望に応じたきめ細かな加工品づくりにも注力し、例えば、老舗料理店向けの「ポン酢」やミシュランの星が付くような有名レストラン向けの「ソース」、或いは人気の居酒屋向けの「つゆ」や「たれ」など、プライベートブランド（PB）やOEMのしょう油加工品も製造している。現在、同社が納入しているしょう油加工品の種類は、およそ350〜400である。大手メーカーの多くが敬遠する非効率の事業スタイルである「多品種小ロット」の生産体制を事業の原動力としている点が最大の特徴である。一方で、地元の農産品を用いた新たな土産品づくりで地域経済の活性化にも貢献するなど、今後は、多品種小ロットによる事業拡大を図る一方で、地産品を利用した各種商品開発にも積極的に取り組んでいくことで経営のさらなる向上を図るために経営革新計画申請しました。

テーマ及び内容は？

1. テーマ

『オーダーメイドで個店の味を再現する業務用小ロット製品の囲い込み』

2. 計画期間

▽平成26年7月〜平成30年3月（4年計画）

新たな取り組みの特徴は？

●従来の問題点

顧客の要望に沿った加工品づくりで活路を拓いてきた当社にとって、ロットにこだわらない、どんな注文でも引き受ける、という営業姿勢を徹底することが経営上の最重要課題（これまでの実績から、小ロット品の約6〜8%が当社本工場の大ロット向け製造ラインに乗るヒット商品となっている。）である。しかしながら、オーダーメイドの味を再現する現在の小ロット向け生産体制は、取扱品目の増加等もあり以下の問題を抱えている。①現行の生産体制（事務所2階キッチン）は、作業スペースが狭く、製造キャパシティはすでに限界状況にある。②原材料の保存スペースが限られているため、製造の都度、1階（冷蔵庫や倉庫等）へ行き、必要なものを取りに行く手間がある。③小ロット向けは、大ロット向け（本工場の生産ライン）の生産ラインに乗ることを前提とした加熱のスペックを持ち合わせていない。【小ロット向け（キッチン）ガスバーナーで寸胴を加熱↑↓大ロット

ト向け（本工場…蒸気窯で加熱）。④和食にとつて重要な火加減の違いから、小→大ロット向けに製造ラインが移行する場合、一度決めた味に対して再調整が必要になる。⑤液体以外の半固体対応する製造機能に乏しい（ミキサー程度の加工度）。

○新たな取り組み

そこで当社は、加工品づくりを行ううえで、小ロット向けや大ロット向けを問わず、オーダーメイドで再現したこだわりの味への影響を受けない一貫した製造体制の構築を取り組むことを計画①一度決めた「調理場の味」を守るための一貫通貫の製造工程である。これはオーダーメイドの味を不可変とするには、味の再現性を妨げる火加減を統一する必要があるため、小ロット向けの加熱工程を大ロット向け（本工場）の設備仕様に合わせる（ガス→蒸気）。また、小ロット向けの製造設備は小回りの効くサイズを重視。大ロット向けの大釜なら洗浄が2〜3時間かかるところを、その1/5〜1/10の時間短縮が可能な小型の釜を導入しテキパキ製造する。②現在未利用となっている既存の建物（旧工場、現在は倉庫として使用）を小ロット多品種向けの加工工場（以下、新工場）に新装する。このことにより、年間約50製品が限界ラインとなっている現在の製造能力が大幅に増強され、広さも従来の約6倍に拡大することから、**計量→混合→加熱→冷却→充填→ラベル貼り**の一連の流れ作業が可能となるほか、原材料のストックもその場で行えるようになるなど、高効率且つ小回りの効くストレスフリーな動線を実現する。また、新工場には飲食店舗としての運営が可

能なスペースも併設する。③加工度の向上（ピュール等の半固体商品への対応力強化）青果物の活用範囲を広げられる「ピュール・ペースト」加工の専用ラインを新たに設け、当社の経営を支える小ロット品の製造範囲を拡大するとともに、千葉県内に限らず、首都圏を中心としたピュール・ペースト加工の需要にも積極的に応えていく。

今後の事業展開は？

今後は、加工品の納入先である食品関連事業者からの評価を高めることで、営業力と生産力が恒常的に増すような正のスパイラルに乗り、地域の雇用と税に貢献できる企業として持続的な成長を目指す。なお、今後の事業展開は以下のとおりである。①開発について、山武市の特産品を活用した新商品の開発（生産者直売のれん会との連携）を行う。具体例は、いちごソース、にんじんジュース等である。また、ふりかけ、佃煮等のウェットなテイストの新商品開発を行い、更に、レシピの再現性と保温にこだわった惣菜・弁当等の宅配サービス事業の検討を行う。②生産について、倉庫の改修（新工場）の基本計画、デザイン計画、実施設計を行い、工場にて使用の設備を導入する。また、付帯工事の実施やピュール・ペーストにて使用の設備を導入し、付帯工事を実施する。更に、飲食スペースの内装工事を実施する。③営業について、ホームページ等による情報発信を強化し、工場見学を受け入れ（食品関連事業者やメディアの招待。飲食スペースの活用）を行う。また、既存顧客へのアナウンスや取引業者への新規開拓を

行う。

社長さんの一言

弊社の経営革新をご承認いただいてから3年が経ちました。お陰様で小ロット製造工場及び飲食店の施工がなされ、順調に成果を上げています。顧客からの評判も良く、小ロットでとことん味にこだわった商品は、下手な価格競争に紛れず、独自の強い商品として堅調に伸びています。飲食店は、新しい商品の開発の場としても大いに活用しています。和・洋・中・エスニックなど様々なジャンルのシェフとコラボレーションすることで、弊社商品の新たな可能性を発見しています。今後とも「断らない営業」「味の再現性」「新たな味の創造」をテーマに精進していきます。

中央会から

◎経営革新に関するご相談は本会経営支援部までお願い致します

☎043・306・3282



企業プロフィール

【団体名】千葉県醤油工業協同組合

【企業名】大高醤油株式会社

【代表者】大高 衛

【所在地】山武市富田540

【電話番号】0475-82-5581

【従業員数】22名

【業種】調味料製造業

【URL】

<http://www.shokokai.or.jp/12/124041S0001/index.htm>

【承認年月日】平成26年6月30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29年7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8から2に減少。「減少した」業種は2から11に増加。
- ▶ 非製造業では、売上高において「増加した」業種は6から9に増加。「減少した」業種は10から9に減少。
- ▶ 業界の景況では、「好転した」業種は5のまま変化なし。「悪化した」業種は7から8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7から4に減少。「減少した」業種は5から6に増加。
- ▶ 非製造業では、売上高において「増加した」業種は5から6に増加。「減少した」業種は11から9に減少。
- ▶ 業界の景況では、「好転した」業種は8のまま変化なし。「悪化した」業種は10から9に減少した。

製造業

酒類製造

【県内全域】

景況の変化について、前年同月比では不変であるが、前月比では僅かに減少(△3%)となった。

製材

【木更津】

7月に米材船1隻入港したが、在庫数量は変わらない。

印刷

【県内全域】

景況の変化について、①県内の業界は低迷している。②用紙メーカーが7月より値上げの動き有り。③通販印刷の価格破壊が深刻化している。

電気鍍金

【県内全域】

景況の変化について、良い月も悪い月もあり、最終的には昨年と同じ。

鉄工

【千葉】

景況の変化について、受注環境は総じて好転している。また、同業他社の廃業等により受注が戻ってくるケースもある。更に、人手不足の打開策として、機械化、ラインの見直しを図る企業も現れている。

機械部品製造

【野田】

景況の変化について、先月に引き続き、前月、前年対比ともに売

上は増加している。

機械部品製造

【流山】

景況の変化について、ほぼ変化なく落ち着いているが、一部業種では、売上が減少している。

機械部品製造

【柏】

景況の変化について、組合員各社は前年より受注が増加傾向にある。但し、競争の激化により、品質・価格・引渡の要求は高まる一方である。

金属製品製造

【船橋】

景況の変化について、先行き減速傾向である。

採石

【県内全域】

需要先の横浜市南本牧埠頭埋立工事が予定より遅れており、そこに搬入する当組合産の石材の納入も遅れている。

土砂採取

【県内全域】

景況の変化について、前月比及び前年同月比とも変化は見られず、動きは鈍い。地域によっては売上高の減少や設備操業度の低下等の報告もある。

非製造業

総合卸売

【千葉県・東京都】

【業務用海苔卸】原料となる産地の生海苔収穫量減少(海水温上昇

影響)から、産地価格が15%上昇した。そのために、品不足は今後も続くと思われる。先行きの量的確保に懸念が見られる。今年は何んとか業務用品、贈答用品への価格転嫁はできている。

【建築材料卸売】

【県内全域】

景況の変化について、全国的には久々に前年を上回ったが、千葉は前年割れが続いている。なお、千葉は今後しばらく仕事がないので、全国の中でも低位置のままであり、千葉の業者は東京に進出して仕事をしているようである。

【自動車解体】

【県内全域】

景況の変化について、スクラップ単価は前月より10%程度上昇したが、廃車発生台数の減少の不安があり、樂觀はできない状態にある。

【卸売業】

【茨原市】

中々、景気の上昇は見られない。地方市場において、都市より約1か月遅れの動向が見られます。内閣支持率も最低であり、立て直すための内閣改造が行われるよう、一日も早く景気も良くなって欲しいものである。

【電気機器小売】

【県内全域】

景況の変化について、熱帯夜が

続き、エアコンの需要が拡大した。更に、白物家電のうち、特に冷蔵庫の販売が増えた。

【青果小売】

【千葉】

景況の変化について、空梅雨で客足が伸びたのだが、ボーナス等があまり増えなかったため、消費にはつながらなかった。天気が良く、入荷も増え、価格が低下したのも売上を落とす原因かもしれない。

【中古車仕・販売】

【県内全域】

景況の変化について、小売は「自動車ローン」のキャンペーンを実施し、昨年実績を上回った。組合の事業活動等について、一般消費者向けに中古自動車購入に関する相談窓口を開設し、夏のボーナス商戦後から相談件数が増加している。

【小売】

【東金】

景況の変化について、ファッション関係は、近隣競合が年々バージョンアップを早めたので、前半で動きが止まってしまった。食品関係は、相変わらず売上・客数ともに減少傾向が続いている。飲食も今月は良くなかった。文化用品、日用雑貨は後半が悪かった。

【小売】

【野田】

景況の変化について、夏休みに入り、当初来店客数が増えたが、その後、猛暑日が続く、日中の客足が鈍くなった。

【小売・サービス】

【柏】

景況の変化について、当商店街の利用者は、食品を除けば比較的高齢者が多く天候、気候に大きく左右される。今年は高温の日が多かったせいか来街者が少ない感じがした。また商店会の中元ガラガラ抽選会もここ数年で一番盛り上がりかなかった。各業種とも低単価傾向が続いている。

【建設揚重】

【県内全域】

前月までと比べ、今月は若干仕事が出てきた。

【遊覧船】

【鴨川】

景況の変化について、直接には上陸していないが、後半は台風の発生が多く、客足の伸びが悪い。

【土木建築サービス】

【県内全域】

7月の日銀金融政策決定会合では、景気判断を前進させる一方、物価目標達成時期を2019年度頃へと再び先送り(6回目)した。個人消費の回復や雇用の逼迫で物価上昇の条件が整いつつあるにもかかわらず、デフレから抜け出す

「好循環」には道半ばの状況にある。人手不足の転機として、企業が生産性を上げ、持続的な賃上げにつながるれば、息の長い景気回復になるとの見方もあり、第3次安倍改造内閣の「経済再生優先」の取組みが期待される。

【建設】

【県内全域】

組合員による7月の県内公共工事の落札結果は、205件11、430百万円となった。件数では前月比△32件であるが、落札額では+4、664百万円の増加となった。これは千葉地区での市町村工事の落札額4、078百万円が大きく寄与している。前年同月比でも1、195百万円の増加となった。4〜7月の累計では658件25、003百万円の落札結果となったが、前年同期比では△57件△2、186百万円の減少となっている。

【貨物運送】

【野田】

このところ落ち着いていた燃料価格が徐々に上昇してきている。

【輸出入】

【県内全域】

景況の変化について、7月の売上は前月比、前年同月比ともに増加した。

～退職積立を見直しませんか!!～

千葉県中小企業団体中央会 特定退職金共済制度のご案内

●特定退職金共済制度（特退共）とは

中央会では、中小企業の人材の確保と定着を目的に、従業員の方のための退職金準備制度として特定退職金共済制度（特退共）を実施しています。（引受生命保険会社：三井生命保険株式会社）

●特退共の主な特徴

- ①本制度は事業主が従業員のために月々掛金を納め、退職金の準備をする制度です。
- ②掛金は全額損金（又は必要経費）に算入でき、従業員の給与の上乗せにもなりません。
- ③月額掛金は1人につき1口1,000円から30口30,000円まで実情に合わせてお選びいただけます。
- ④千葉県中小企業団体中央会の地区内に事業所を有する事業主（法人又は個人）の方であれば、事業所の規模に関係なく、加入（契約）できます。
- ⑤中小企業退職金共済制度（中退共）との重複加入も可能です。
- ⑥掛金納入期間が1年未満であっても、退職一時金が支払われます。
- ⑦退職金は直接従業員の方へお支払いいたします。

※ご加入の際には、パンフレットにて詳細を必ずご確認ください。

～特定退職金共済制度（特退共）アンケート～

下記のアンケートにお答えいただき、中央会経営支援部宛 FAX（043-227-0566）してください。（該当する項目に○印をつけるとともに、質問事項にご記入ください。）

1. 検討するので資料が欲しい。
2. 詳しい話が聞きたい。（訪問を希望する日時 月 日 時頃）
3. 加入申し込みをしたい。

事業所名：	
ご担当者名：役職名	お名前
ご住所：〒	
電話番号：	

※ご記入いただきました個人情報につきましては、中央会が実施する共済制度の普及促進以外には利用しません。

●お問い合わせ先

千葉県中小企業団体中央会経営支援部 東
TEL 043-306-3282
FAX 043-227-0566

●引受生命保険会社

三井生命保険株式会社千葉支社中央会共済担当
TEL 043-225-7389
FAX 043-225-7957
三井-KB-2017-367

経営革新計画の策定支援について

～中小企業の皆さまの経営革新（新たな取り組み）を支援します～

本頁について、組合員の皆さまへ周知していただきますようお願い申し上げます。

千葉県中小企業団体中央会 経営支援部では、国等の中小企業施策を活用し、組合等連携組織に集う中小企業が“自社の課題”に挑戦する“高い志”を積極的に支援しております。

特に、「経営革新」による経営力強化、更なる成長への活路を見出すための事業化への取り組みに対しては、中小企業の新事業活動促進支援制度であります「経営革新計画（ビジネスプラン）」の策定による伴走支援を行っており、経営課題の整理や対応策の明確化、資金調達環境の整備等にお役立ていただいているところです。

従来からの事業（顧客の創造）を従来からのやり方で継続するだけでなく、新規顧客の創造に向け、競合との比較優位になり得る意欲的な取り組み（経営革新）への改革線上に使えるサポート（中央会）があるならば、これを利用しない手はございません。本支援は、経営課題の解決に最適な専門家派遣を無料で活用できるなど（※1社3回まで無料）、組合員の経営力強化を図る上で大変有用な手段となっております。この機会にぜひご活用をお勧め申し上げます。

【お願い】 経営革新に関するニーズを是非お知らせ下さい（下記の質問にお答えの上、FAXにてお送り下さい。お電話でのご連絡もお待ちしております）。
※貴社の情報及びご回答内容は本事業以外に利用することはありません。また、許可なく第三者に情報を公開することはありません。

《経営革新ニーズ調査票》 千葉県中小企業団体中央会 経営支援部 行 FAX:043-227-0566

Q1. 貴社では、経営革新（新事業展開、新商品・新役務の開発・提供、設備投資による生産性向上、売上増のための独自の工夫・新たな試み等）に取り組む予定やお考えがありますか。

- はい いいえ 検討中

Q2. Q1. で『はい』とお答えした方にお聞き致します。新たな取り組みの内容は以下のどれに分類されますか。A～Dの中からお選びください（複数回答可）。

- A. 新事業展開 B. 新商品・新役務の開発・提供
 C. 設備投資 D. 業績向上に向けた自社独自の工夫等

Q3. Q1. で『検討中』とお答えした方にお聞きします。現行事業で抱えている問題点（現状と目標（あるべき姿）との差異）、或いは、その問題を解決するための課題は何ですか。

そうした問題や課題の解決策として、新たに実施したい事業アイデア等をお持ちですか。

①現在の問題点・課題

②上記①の解決策（新規顧客の創造・獲得に向けた取り組み）

※貴社の情報についてご記載ください。後日ご連絡させていただきます。

貴社名			所属組合	(業種:)
代表者名	フリガナ		記入者名	フリガナ
				(役職:)
ご連絡先	TEL		FAX	
メールアドレス				

◎問合せ 千葉県中小企業団体中央会 経営支援部 TEL) 043-306-3282 FAX) 043-227-0566

明日の中小企業組合運動の担い手を育成します！！

組合運営実務（組合士養成）講習会のご案内

～1組合1組合士!事務局機能の強化は人材育成から!
さあ、今こそ中小企業組合士になろう!～

本誌9月号に同封の文書にてご案内のとおり、本会では中小企業組合関係者を対象に、組合の運営、会計等の基礎的・実務的知識の習得を目的とした講習会を下記により開催いたします。

この講習会は、事業協同組合等の連携組織をサポートする唯一の資格「中小企業組合士」の養成講座も兼ねており、12月3日（日）の検定試験に向けた受験対策にも適しています。

つきましては、組合運営に携わる役職員の方々、また、組合設立後間もない組合におかれましては、殊にご受講いただきたい内容となっておりますので、ぜひ奮ってご参加下さい。

I. 講習会の概要

- (1) 日 時 平成29年10月11日（水）～平成29年11月22日（水）のうち全6日間
- (2) 場 所 千葉中央駅前ビル5階会議室（千葉市中央区富士見2丁目22番2号）
- (3) 内 容 下記（II. 講習会日程表）のとおり
- (4) 受講料 (1) 全科目受講者 3,000円
(2) 組合（制度・会計・運営）いずれか1科目ごと 1,000円

II. 講習会日程表

月日	時間	13:20 ～ 14:50	15:00 ～ 16:30
10/11 （水）	組合制度	中小企業等協同組合法の解説	組合士受験の為の会計基礎
10/18 （水）		中小企業論・中小企業組合論 組合制度（制度史）	組合運営論（通論・各論）
10/25 （水）	組合会計	税務に関する出題のポイント	組合事務管理の実務
11/8 （水）		組合士受験の為の会計決算	中小企業関係法律と諸施策
11/15 （水）		組合会計 問題演習	労務管理・労働法通論
11/22 （水）	組合制度	中小企業団体の基礎 商店街振興組合法の基礎 組合制度 問題演習	組合運営 問題演習

※各科目は本会指導員が担当します。

III. お申込み・お問合せ

組合士養成講習会への参加申込み、中小企業組合検定試験に関するお問合せ等につきましては、本会経営支援部（TEL:043-306-3282）までお願いします。

事業主のみなさん

働くみなさん

保育園などに入れない場合

2歳まで育児休業が取れるようになります！

～平成29年10月1日から改正育児・介護休業法がスタートします～

保育園などに入所できず、退職を余儀なくされる事態を防ぐため、育児・介護休業法が変わります。またさらに、育児をしながら働く男女労働者が、育児休業などを取得しやすい職場環境づくりを進めます。

改正内容①：子供が2歳まで育児休業の再度の延長が可能に

- 1歳6ヶ月以後も、保育園に入れないなどの場合には、会社に申出ることにより、育児休業期間を最長2歳まで再延長できます。

改正内容②：子供が生まれる予定の労働者などに育児休業等の制度などのお知らせ

- 事業主は、労働者やその配偶者は妊娠・出産したことを知った場合に、その労働者に個別に育児休業等に関する制度（育児休業中・休業後の待遇や労働条件など）を知らせる努力義務が創設されます。

改正内容③：育児目的休暇の導入を促進

- 未就学児を育てながら労働者が子育てしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇制度（例：配偶者出産休暇、ファミリーフレンドリー休暇、子の行事参加のための休暇など）を設ける努力義務が創設されます。

育児・介護休業法の詳細な内容については、厚生労働省のホームページでご確認下さい。

■厚生労働省ホームページ■

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

育児・介護休業法に関するお問い合わせは、

千葉労働局雇用環境・均等室（☎043-221-2307）までお問合せ下さい。



	問	定	講	内	会	日
	い	員	師	容	場	時
	合	…500名	…千葉大学大学院	…「健康寿命のための生活	…千葉県教育会館	…9月28日(木)
	せ		医学研究細胞治療内科学	習慣病とフレイル対策」	大ホール(中央区中央)	13…50
	…		教授 横手 幸太郎 先生			15…20
	…					
	千					
	葉					
	県					
	栄					
	養					
	士					
	会					
	1					
	1					
	7					
	TEL					
	043-256-1117					
	Fax					
	043-256-1804					

健康づくり講演会のお知らせ

会員組合構成員事業主の皆さまへ

次世代育成支援対策推進センター（千葉県中央会）からのお知らせ

○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むに当たって、(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なるように、仕事と子育ての両立にあたって障害となっている事項や、従業員のニーズを把握します。
- ◎例えば、過去5年程度を遡って以下のような事項を調べます。自社の課題が見えてくるはずですよ。▽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、育児のための柔軟な働き方などの、性別や年齢別の利用者数はどうなっているのか。平均的な利用期間はどのくらいか。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ます。
▽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 平成〇〇年までに育児休業取得率を男性〇%、女性〇%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てみましょう。
- ◎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す。

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、策定の日から概ね3ヶ月以内に、その計画を一般に公表します。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、策定の日から概ね3ヶ月以内に、その計画を従業員に周知します。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、策定の日から概ね3ヶ月以内に、「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、千葉労働局雇用均等室に届け出て下さい。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、目標を達成するために取り組みます。

お問合せ

ご相談は本会経営支援部 渡邊（推進員）、海老根まで（☎ 043-306-3282）