

中央会

組合活性化情報

12

2006.12
No.506

わかやま

和歌山くみあい祭り開催

和歌山県の労働事情実態調査

会員だより(海南で地場産イベント)

和歌山ブライトカンパニーズ始動

No.506

2006.12

W A K A Y A M A

Contents

- 今月のトピックス ━━━━━━ ①
●「第3回和歌山くみあい祭り」マリーナシティWAVEで開催！
- ステップアップ講座 ━━━━━━ ④
●「雇用環境整備のポイント」PART
- 施策情報 ━━━━━━ ⑥
● 和歌山県の労働事情実態調査
- 高年齢者雇用確保措置 ━━━━━━ ⑯
- 秋の褒章 ━━━━━━ ⑯
- 会員だより ━━━━━━ ⑳
● 海南で恒例の三大イベント
- 中央会だより ━━━━━━ ㉒
● ブライトカンパニーズ本格始動
● 活性化情報編集委員会議
● 青年中央会だより
- 全国先進組合事例 ━━━━━━ ㉕
- 地域の就職支援活動 ━━━━━━ ㉗
- 情報連絡員報告 ━━━━━━ ㉘
- 共済制度のご案内 ━━━━━━ ㉙

今月の
トピックス

第3回和歌山くみあい祭り開催 MADE IN 和歌山発進!!! ~中小企業くみあい合同フェスタ~



中央会 山下会長



和歌山県
下商工労働部長



第3回目となる「和歌山くみあい祭り」は、11月18日（土）、19日（日）の両日、和歌山マリーナシティ（和歌山市毛見）の「WAVE（ウェーブ）」において開催されました。

和歌山県内組合、企業の様々な製品・商品が会場一杯に勢揃いし、まさにメイド・イン和歌山がWAVEに出現。

初日オープニングセレモニーと同時に、大勢の方たちが次々と来場しました。

「第20回和歌山家具展」も同時開催。

地元産品の展示即売ブースやテント販売、ちびっこが楽しめる縁日コーナーには早くから人の列が並びます。

紀州材のログハウス、新車展示コーナー、DVD放映や伝統工芸の実演コーナーにも人波が絶えず、又、各ブースを回ると素敵な商品があたるスタンプラリーは大人気！

2日間の来場者数は約7千人にのぼり、和歌山産品の魅力を存分に体感した「くみあい祭り」となりました。

くみあい祭り フォトアルバム

展示ブース



販売ブース



屋外テント風景



スタンプラリー

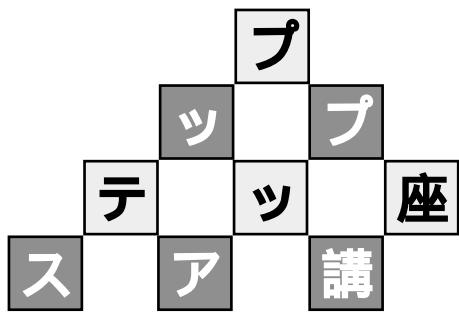


合同開催組合



青年中央会





雇用環境整備のポイント

雇用環境の整備のポイントをテーマに、前回は、活力ある企業を作っていくための就業規則のあり方について提案させていただきました。最終回の今回は「これから的人事・賃金制度」について考えてみたいと思います。

近年の人事・賃金制度の変遷

(1) 職能給制度の普及

1970年代のオイルショック以降、多くの日本の会社で、職能給制度が導入されました。この制度は、各自の能力を賃金に反映する能力主義に基づいています。職務遂行能力で社員をいくつかの等級に格付けし、等級に応じて賃金を支払うのが基本的な考え方です。この制度では、一度身につけた能力はなくならないという考え方に基づき、個人差はあるにせよ賃金は毎年上がっていくため、社員にとって安心感がありますし、励みにもなります。

しかし、技術革新や経営環境の変化によって、本人の保有能力が必ずしも会社の業績につながらなくなり、貢献度と賃金とのバランスが崩れ、その結果、人

件費の負担が経営を圧迫するようになってきました。

(2) 成果主義の台頭

1990年代に入り、大企業を中心に成果主義が導入されました。先に述べたようにそれまでは社員の賃金は、職能給制度で運用されていましたが、景気の低迷や団塊の世代が高賃金をとる年齢にさしかかったため、人件費負担に堪えられなくなり、人件費の高騰に対応する対策として、成果主義を導入する会社が増えてきました。職能給制度は能力があれば仕事ができるはずという期待も含めて賃金を決めるのに対し、成果主義では仕事が実際にできたという結果重視で決めます。

これから的人事・賃金制度の構築

成果主義の導入は、人件費削減対策として使われた感があったため、社員がやる気をなくしたり、できる人であっても、結果を出していくなければならないというプレッシャーで燃え尽きてしまうなど、問題点がいろいろ指摘されました。これから的人事・賃金制度を考える上で注意しなければならないのは、団塊の世代の定年退職や少子化による若年労働者数の減少な

ど、またしても会社をとりまく環境が大きく変わろうとしていることです。今後は人件費の抑制という視点ではなく、優秀な人材をいかに安定的に確保するかが人事・賃金制度の重点課題でしょう。

では、優秀な人材を安定的に確保するためにはどのような点に注意する必要があるでしょうか。

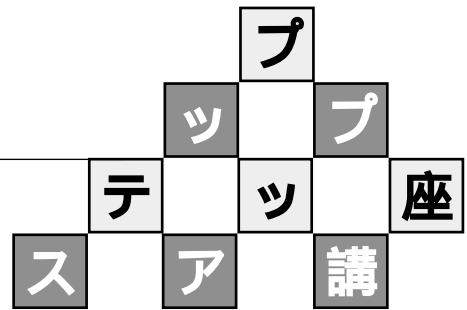
1 多様な働き方に対応できること

優秀な人材は必ずしも正社員だけとは限りません。高齢者や女性など今まで企業が戦力として考えてこなかった人材を上手に活用することが、人事戦略としては非常に重要です。

年齢や性別、それから働く時間の長さではなく、能力に応じて責任ある仕事をまかせる、がんばりに応じて賃金を決定する仕組みを作りましょう。

PART

三宅社会保険労務士事務所
社会保険労務士 三宅佳代



2 若い人にとって魅力ある会社（職場）であること

若い社員が、企業に活力をもたらす存在であることは今も昔も変わりはありません。彼らもしくは彼らにとって魅力的な会社であるための人事・賃金制度を構築していく必要があります。

若い人にとって魅力ある会社（職場）とは、おおむね以下の条件を満たすものです。

- 公平で納得のいく賃金制度であること
- 仕事と私生活のバランスが取れること
- 職場のルールが明確で、余計な気を使わずにすむこと
- 若くても権限が与えられること
- 仕事の内容があもしろいと思えること

10年後の会社の未来を見据える

入社して3年目、5年目の若い社員が会社を辞めていくケースが多いと聞きます。辞める理由の最大の原因は「このままこの会社に居ても自分の将来が見えない」ということのようです。

時代の流れが速くなり、先が見えない時代になってきています。中小企業の経営者にとっても、10年先のビジョンを明確に語ることが難しくなってきています。

けれども、社長が会社の将来についてビジョンを示さなければ、その社長の下で働いている社員は不安になるばかりです。この会社にいても大丈夫だろうか。この会社で将来役に立つ知識や技能を身につけられるだろうか。そのような思いが胸中をかけめぐります。社長は、「自分は会社をこのような会社にしたいと思っている」ということを自分の心の中にだけとどめておくのではなく、社員に伝えることが必要です。新しい人事・賃金制度もそのビジョンに沿ったものであれば、どのような手法を取ったとしてもうまくいくと思います。

以上、3回にわたり「雇用環境の整備のポイント」について考えてきました。

最後に、会社がこれから先も生き残っていくために

は、何が重要な労務管理の面から考えてみたいと思います。

私は、これからも会社が生き残りまた発展を続けるためには、お客様の多様なニーズに応えていくことが重要だと思っています。お客様の小さな欲求をわがままと捉えるのではなく、新しいビジネスチャンスにできるような会社です。そのような多様なニーズに応えていく会社であるためには、さまざまな価値観の人（社員）が共存できるような会社が望ましいのではないかでしょうか。画一的な労務管理ではなく、いろんな就業形態を矛盾なく共存させができる会社こそが、お客様の多様なニーズに応えていくことができる会社だと思います。

「多様なニーズ」はお客様に対しても、社員に対しても重要なキーワードではないでしょうか。



和歌山県の中小企業労働事情実態調査報告

高齢者雇用確保措置は、5割弱の事業所が継続雇用制度を導入

我が国経済は、企業収益が改善し、設備投資及び個人消費も緩やかに増加しており、先行きについても国内民間需要に支えられた景気回復が続くと見込まれているが、中小企業においては、依然として一進一退の足踏み状態の中で、景気回復を実感できないまま今日に至っています。今後も内外の諸事情の不透明感の懸念材料があるなど楽観できない状況にあります。

これらを背景として、県内中小企業を取り巻く雇用・労働環境は、有効求人倍率が緩やかに改善しつ

つあるものの全国あるいは近畿を下回り、また本年4月1日から高齢者雇用安定法の改正に伴い、継続雇用制度の導入等の雇用確保措置（定年の廃止 65歳までの定年の延長 65歳までの継続雇用）が義務づけられるなど大きく変化しつつあります。

このような情勢下、本会では県内中小企業の労働実態を的確に把握し、適正な中小企業労働対策の確立に資するため、毎年継続的に調査を実施しています。

和歌山県における中小企業労働事情実態調査を次のとおり報告します。

調査のあらまし

1. 調査の目的

この調査は、中小企業における労働事情を的確に把握し、適切な中小企業対策の樹立並びに時宜を得た中央会労働指針の策定に資することを目的とする。

2. 調査実施方法

- (1) 調査方法 郵送調査
(2) 調査時点 平成18年7月1日
(3) 調査対象業種

製造業(9業種)	非製造業(9業種)
食料品	情報通信業
織維・同製品	運輸業
木材・木製品	建設業
印刷・同関連業	総合工事業
窯業・土石製品	職別工事業
化学工業	設備工事業
金属・同製品	卸売業
機械器具	小売業
その他の製造業	サービス業 対事業所サービス業 対個人サービス業

回答事業所の概要

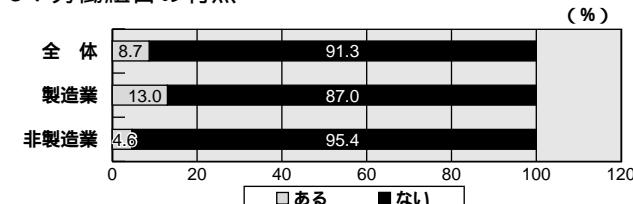
1. 回答事業所の内訳

	調査数	回答数	回答率
製造業	440	100	22.7%
情報通信業	7	2	28.6%
運輸業	50	5	10.0%
建設業	65	41	63.1%
卸売業	50	13	26.0%
小売業	84	19	22.6%
サービス業	104	28	26.9%
全 体	800	208	26.0%

2. 回答事業所の従業員

	1~9人	10~29人	30~99人	100~300人	計
製造業	26	39	28	7	100
非製造業	53	35	15	5	108
全 体	79	74	43	12	208
比 率	38.0%	35.6%	20.7%	5.8%	100%

3. 労働組合の有無

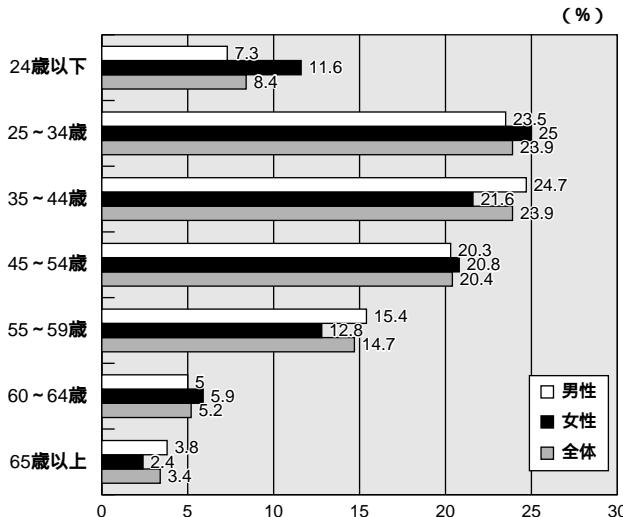


和歌山県の中小企業労働事情実態調査報告

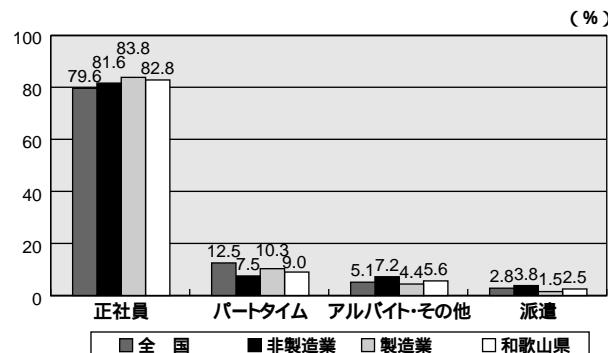
4. 回答事業所の常用労働者数

	男性	女性	計	
製造業	2,295	73.3%	835	26.7%
非製造業	1,860	77.3%	547	22.7%
全 体	4,155	75.0%	1,382	25.0%
			5,537	100%

5. 回答事業所の常用労働者の年齢別構成



6. 従業員の雇用形態構成



調査結果の概要

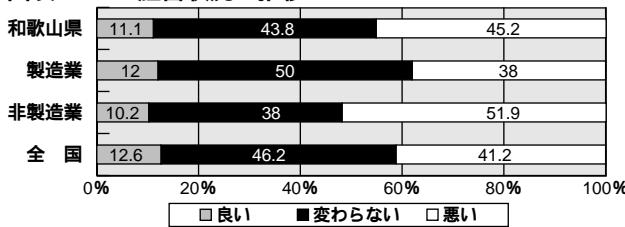
1. 経営状況

(1) 経営状況の推移(対昨年比)

経営状況の推移について、昨年と比べ和歌山県全体では「良い」が11.1%（昨年11.3%）、「変わらない」が43.8%（昨年48.3%）、「悪い」が45.2%（昨年40.4%）となっており、「変わらない」「悪い」と回答した事業所の合計が89.0%となり、依然として厳しい経営状況である。

また、業種別でみると、非製造業で「悪い」とする割合が約半数強の回答を占めている。

図表3-1-1 経営状況の推移

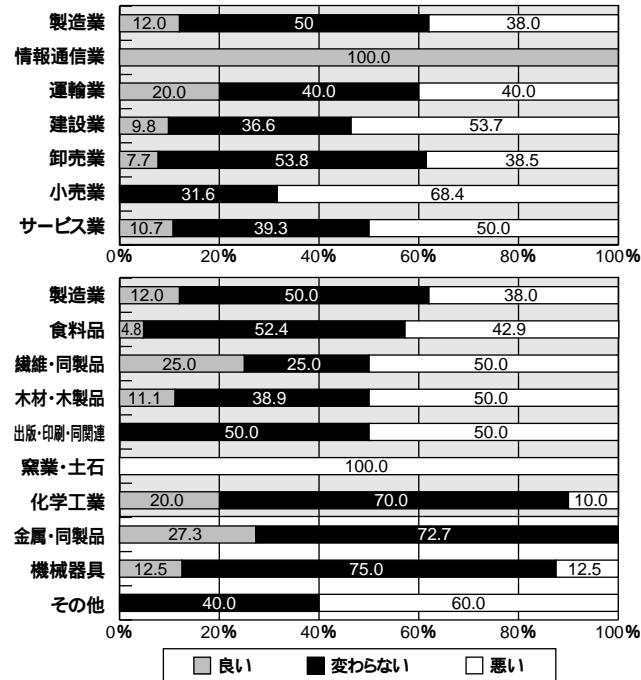


図表3-1-2は経営状況を業種別に分析した結果である。

「良い」の割合が最も高い業種は「情報通信業」の100%、ついで「金属、同製品製造業」の27.3%、「繊維・同製品」の25.0%であった。一方、「悪い」の割合が最も高い業種は「窯業・土石」の100%、

ついで「対事業所サービス業」の70.0%、「小売業」の68.4%であった。

図表3-1-2 業種別にみた経営状況



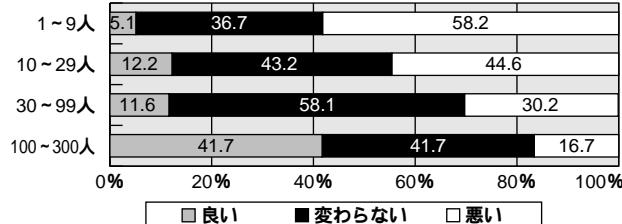
次に経営状況を従業員規模別にみた場合を図表3-1-3に示す。「良い」と回答した事業所は「1~9人」が5.1%（昨年9.1%）、「10~29人」が12.2%（昨年

和歌山県の中小企業労働事情実態調査報告

14.5%）、「30～99人」が11.6%（昨年13.2%）、「100～300人」が41.7%（昨年6.7%）となっている。

一方「悪い」と回答した事業所割合は「1～9人」が58.2%（昨年47.7%）、「10～29人」が44.6%（昨年45.2%）、「30～99人」が30.2%（昨年23.7%）、「100～300人」が16.7%（昨年20%）となっている。

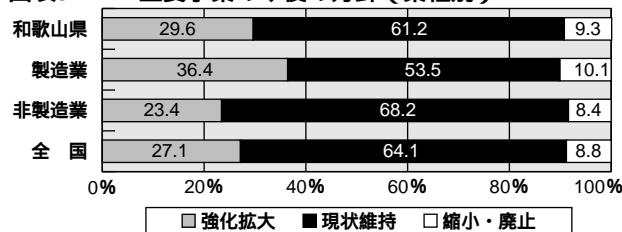
図表3-1-3 規模別にみた経営状況



（2）主要事業の今後の方針

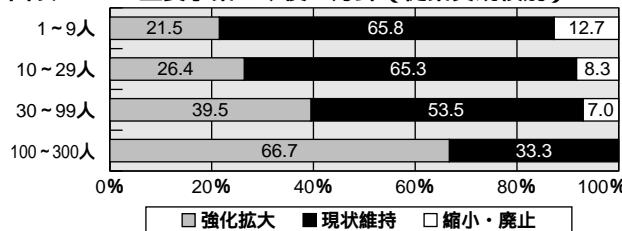
図表3-1-4は、現在行っている主要な事業について今後どのようにするか、の質問に対する回答の結果である。和歌山県全体では「強化拡大」が29.6%（昨年28.1%）、「現状維持」が61.2%（昨年64.5%）、「縮小」が9.3%（昨年7.4%）となっている。全国も同じ傾向となっている。

図表3-1-4 主要事業の今後の方針（業種別）



規模別にみた場合、「強化拡大」と回答した事業所の割合が最も多かったのは「100～300人」で66.7%（昨年46.7%）であり、ついで「30～99人」で39.5%（昨年42.1%）である。

図表3-1-5 主要事業の今後の方針（従業員規模別）



（3）経営上のあい路

厳しい経営状況の中で、企業はどのような問題点を抱えているか、経営上のあい路は何か、について16の選択肢から3項目を選んでいただき、その結果を図表3-1-6に示した。

図表3-1-6 経営上のあい路

	販売不振・受注の減少	同業他社との競争激化	製品価格の下落	製品開発力・販売力不足	人材不足
平成14年	61.5	38	32.6	20.9	20.3
平成15年	55.4	46.9	33.1	20.6	15.4
平成16年		販売不振・受注の減少	同業他社との競争激化	製品価格(販売価格)の下落	原材料・仕入品の高騰
	50.4	36.5	31.3	24.8	人材不足(質の不足)
平成17年	47.3	42.3	25.9	24.9	原材料・仕入品の高騰
平成18年	53.7	42.9	32.2	27.8	製品価格(販売価格)の下落

中小企業の経営上のあい路をみると、「販売不振」が53.7%（昨年47.3%）で昨年より6.4ポイント上がっている。平成14年より5年連続の第1位となっている。

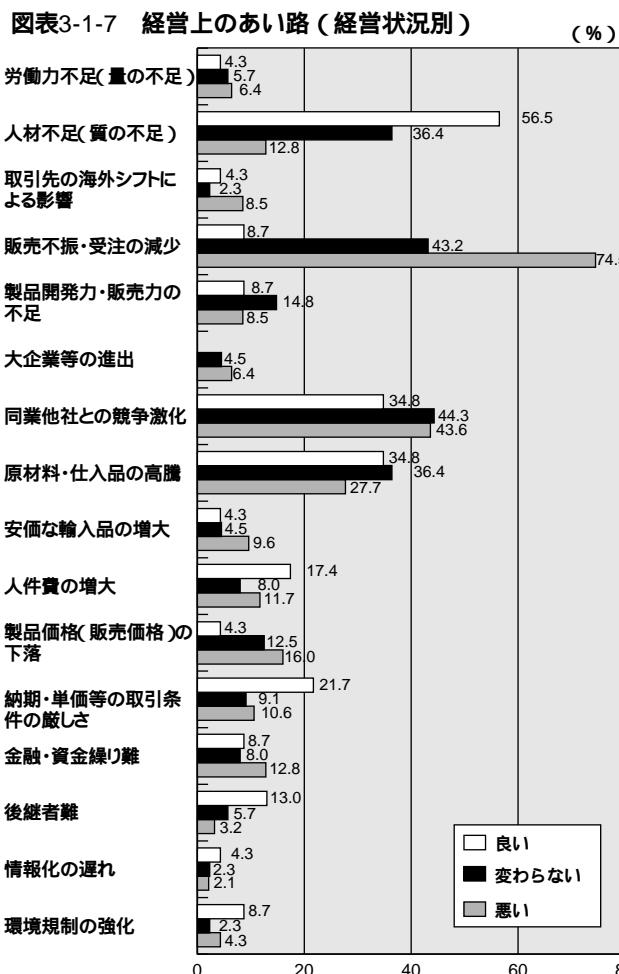
次いで「同業他社との競争激化」が42.9%で5年連続の第2位となっている。次いで「原材料・仕入品の高騰」32.2%、「人材不足（質の不足）」27.8%、「製品価格（販売価格）の下落」が13.2%と続いている。

次に経営状況別に経営上のあい路をみると、図表3-1-7のとおりになった。「良い」と回答した事業所では「人材不足（質の不足）」が最も高く56.5%、次いで「同業他社との競争激化」が34.8%、「原材料・仕入品の高騰」が34.8%となっている。

「変わらない」と回答した事業所では、「同業他社との競争激化」が44.3%、次いで「販売不振・受注の減少」が43.2%、「原材料・仕入品の高騰」・「人材不足（質の不足）」が36.4%となっている。

「悪い」と回答した事業所では、「販売不振・受注の減少」が74.5%、「同業他社との競争激化」が43.6%、「原材料・仕入品の高騰」が27.7%となっている。

和歌山県の中小企業労働事情実態調査報告



(4) 経営上の強み

経営上の強みについては、「顧客への納品・サービスの速さ」が28.7%、「製品の品質・精度の高さ」が25.1%、「製品・サービスの独自性」が22.6%の順となっている。

図表3-1-8 経営上の強み (%)

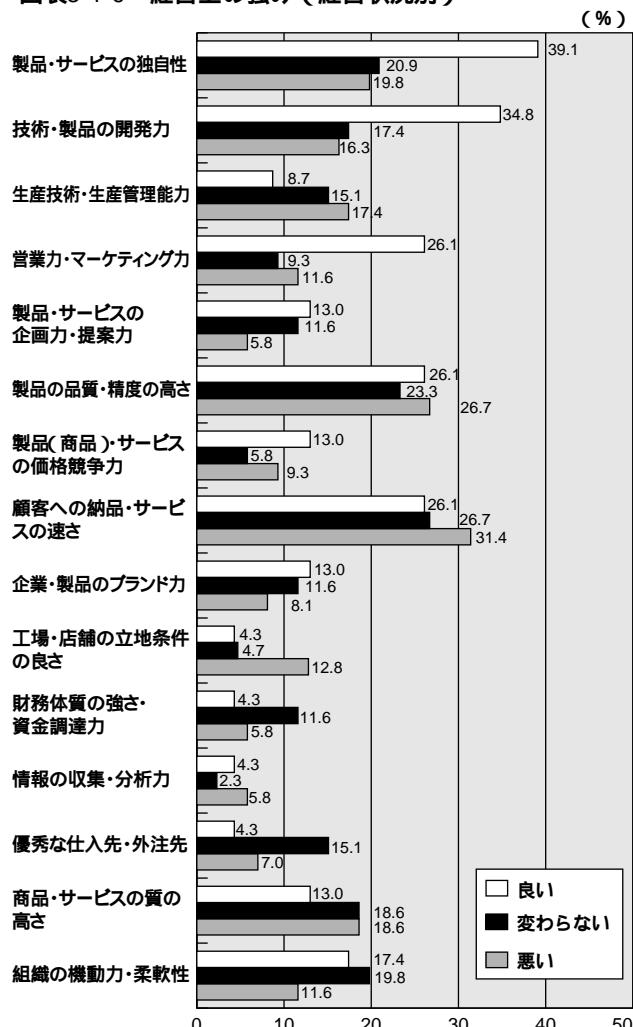
年	顧客への納品・サービスの速さ	製品の品質・精度の高さ	組織の機動力・柔軟性	商品・サービスの質の高さ	
				製品・サービスの独自性	商品・サービスの質の高さ
平成16年	31.3	22.7	22.3	22.3	17.5
平成17年	36.9	23.6	21.5	21	16.9
平成18年	28.7	25.1	22.6	19.0	17.9

次に経営状況別に経営上の強みをみると、「良い」と回答した事業所では、「製品・サービスの独自性」が39.1%、次いで「技術・製品の開発力」が34.8%、「営業力・マーケティング力」、「製品の品質・精度の高さ」、「顧客への納品・サービスの速さ」が26.1%となっている。

「変わらない」と回答した事業所では、「顧客への納品・サービスの速さ」が26.7%、次いで「製品の品質・精度の高さ」が23.3%、「製品・サービスの独自性」が20.9%、「組織の機動力・柔軟性」が19.8%となっている。

「悪い」と回答した事業所では、「顧客への納品・サービスの速さ」が31.4%、次いで「製品の品質・精度の高さ」が26.7%、「製品・サービスの独自性」が19.8%となっている。

図表3-1-9 経営上の強み（経営状況別） (%)



2. 従業員の労働時間

(1) 週所定労働時間

和歌山県下の「週40時間」の達成事業所は79.0%となっており、全国の85.0%を大きく下回っている。製造業全体の達成率は87.3%となっている。また非製造業では71.4%と、中小企業特に非製造業における「40時間制」への定着はまだ多くの課題を抱えていることがうかがえる。

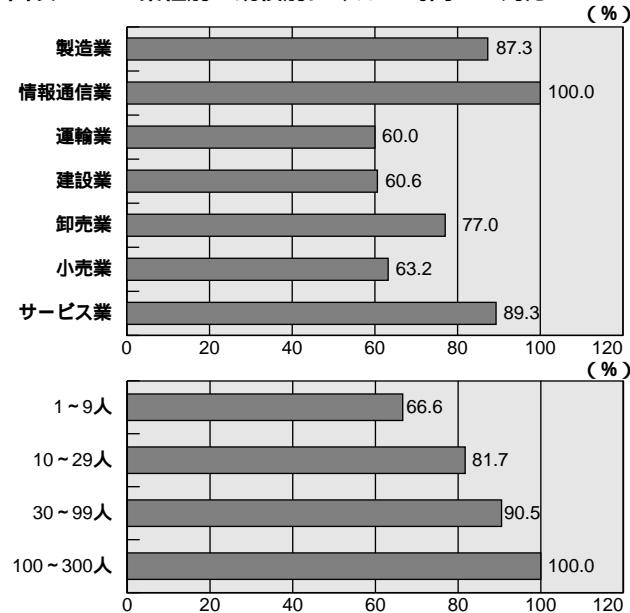
和歌山県の中小企業労働事情実態調査報告

図表3-2-1 週所定労働時間 (%)

	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
和歌山県	10.0	29.0	40.0	21.0
規模	1~9人	12.0	25.3	29.3
	10~29人	5.6	31.0	45.1
	30~99人	11.9	26.2	52.4
	100~300人	16.7	50.0	33.3
業種	製造業	10.5	28.4	48.4
	非製造業	9.5	29.5	32.4
全国	9.5	28.0	47.5	15.0

週40時間への対応を業種別にみると、製造業のなかで「出版・印刷・同関連」、「窯業・土石」、「化学工業」、「機械器具」、「その他」が100%、非製造業の「情報通信業」が100%と一番高く、続いて製造業の「繊維・同製品」が91.7%となっている。また、非製造業の「対事業所サービス業」が90.0%となっている。反対に低いのは「設備工事業」の52.9%となっている。また規模別にみると、規模が大きくなるほど週40時間が進展しており、「100~300人」規模では100%に達している。一方、「1~9人」では66.6%である。

図表3-2-2 業種別・規模別にみた40時間への対応 (%)



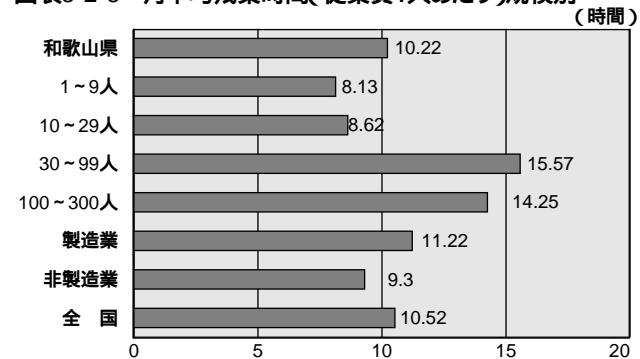
(2) 月平均残業時間

- 月平均残業時間 和歌山県は10.22時間 -

回答のあった事業所における平成17年の従業員1人当たりの月平均残業時間は、「10.22時間」となっている。規模が小さい事業所は比較的残業時間が少なく、反対に「30~99人」「100~300人」と規模が大きいところは残業時間が多くなっている傾向にあり、法定労働時間は短く、残業時間が多いという結果になっている。(図表3-2-3) また業種別では「対事業所サービス業」の残業時間が最も多く18.78時間、次いで

「機械器具」が18.50時間、「繊維・同製品」が18時間となっている。なお全国の平均は10.52時間であった。

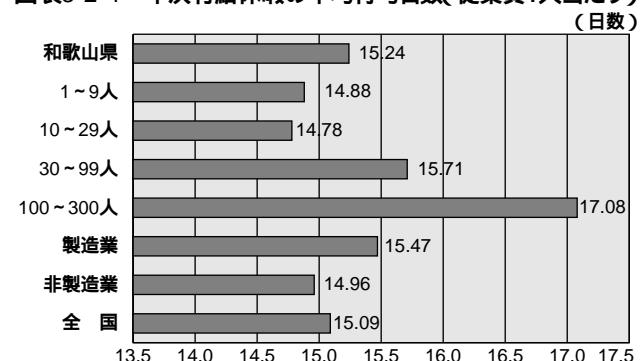
図表3-2-3 月平均残業時間(従業員1人あたり)規模別



(3) 年次有給休暇の平均付与日数

回答のあった事業所における平成17年の従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数は、和歌山県では15.24日となっている。従業員規模「10~29人」の事業所がやや少なく14.78日となっている。

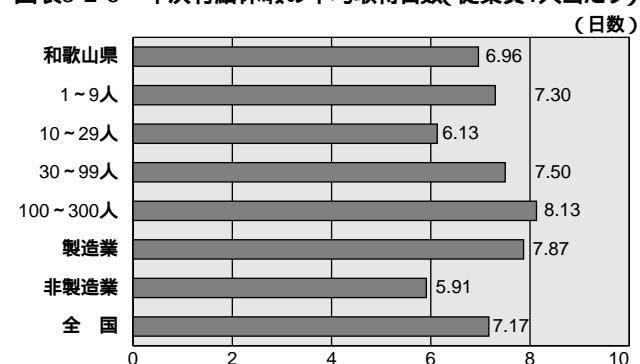
図表3-2-4 年次有給休暇の平均付与日数(従業員1人当たり)



(4) 年次有給休暇の平均取得日数

回答のあった事業所における平成17年の従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数は、和歌山県では6.96日となっており、付与数の半分も取得されていない現状である。製造業、非製造業とも同じ状況である。

図表3-2-5 年次有給休暇の平均取得日数(従業員1人当たり)



3. パートタイム労働者の雇用状況

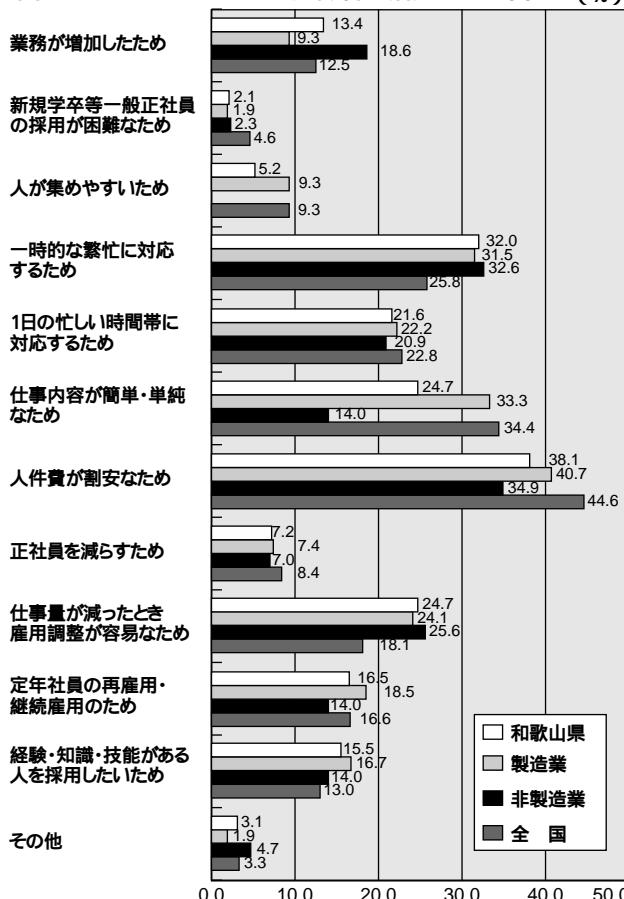
(1) パートタイム労働者を活用する理由

パートタイム労働者を活用する理由としては、和歌山県全体で「人件費が割安なため」が38.1%、次

和歌山県の中小企業労働事情実態調査報告

いで「一時的な繁忙に対応するため」が32.0%、「仕事内容が簡単・単純なため」「雇用調整が容易なため」が24.7%の順になっている。製造業については「人件費が割安なため」「仕事内容が簡単・単純なため」「一時的な繁忙に対応するため」の順になっている。また非製造業については1位に「人件費が割安なため」、次いで「一時的な繁忙に対応するため」「雇用調整が容易なため」となっている。

図表3-3-1 パートタイム労働者を活用する理由 (%)

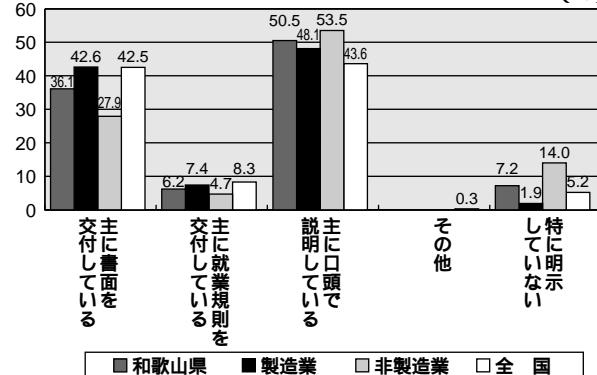


(2) パートタイム労働者を採用する時の労働条件の明示

パートタイム労働者を採用する時の労働条件の明示が最も多いのは、和歌山県全体で「主に口頭で説明している」が50.5%、次いで「主に書面を交付している」

が36.1%、「特に明示していない」が7.2%、「主に就業規則を交付している」が6.2%の順となっている。

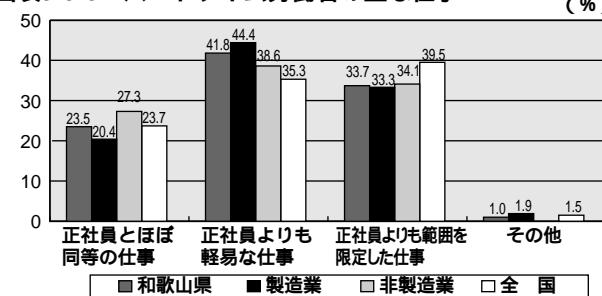
図表3-3-2 パートタイム労働者を採用する時の労働条件の明示 (%)



(3) パートタイム労働者の主な仕事

パートタイム労働者が主として行なっている仕事をみると、「正社員よりも軽易な仕事」が41.8%と最も多く、次いで「正社員よりも範囲を限定した仕事」が33.7%、「正社員とほぼ同等の仕事」が23.5%の順となつてあり、正社員の仕事を補う内容となっている。

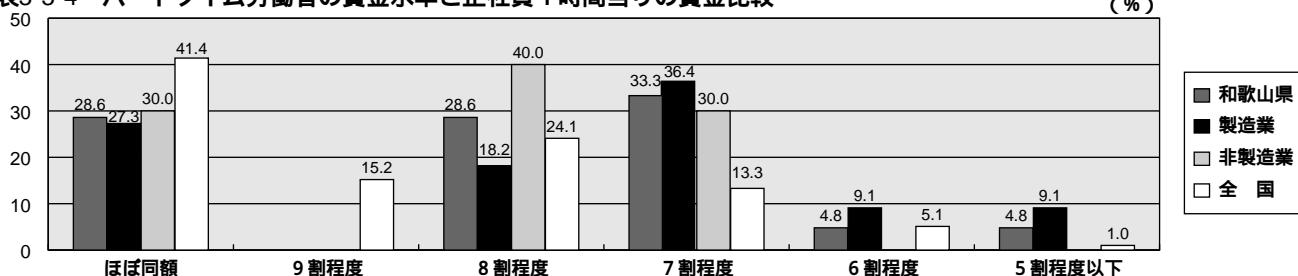
図表3-3-3 パートタイム労働者の主な仕事 (%)



(4) パートタイム労働者の賃金水準と正社員1時間当たりの賃金の比較

「正社員とほぼ同等の仕事」と回答のあった事業所のパートタイム労働者の賃金水準と正社員1時間当たりの賃金の比較では、「7割程度」と答えた事業所が最も多く33.3%、次いで「ほぼ同額」、「8割程度」が28.6%となっている。

図表3-3-4 パートタイム労働者の賃金水準と正社員1時間当たりの賃金比較 (%)



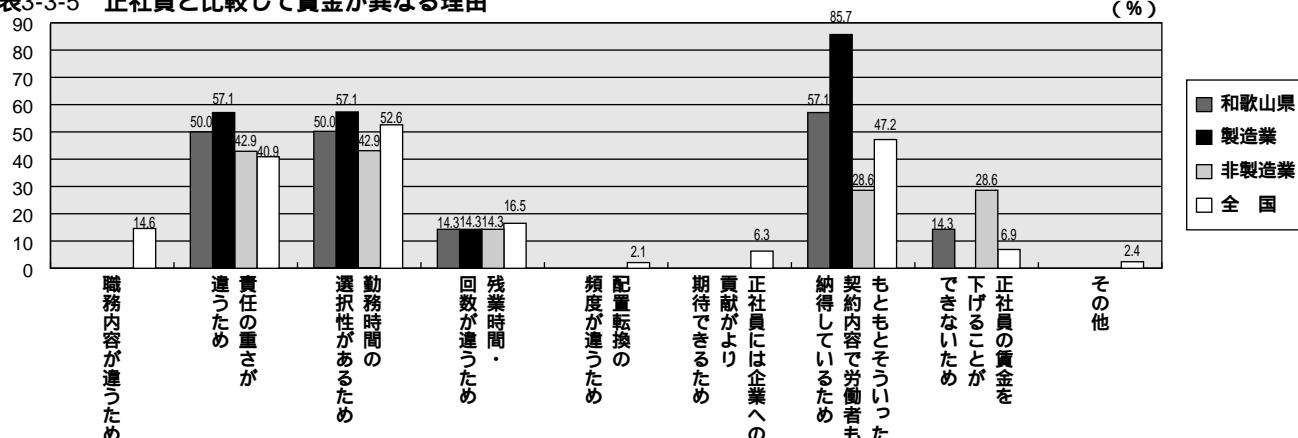
(5) 正社員と比較して賃金が異なる理由

正社員と比較して賃金が異なる理由をみると、「もともとそいついた契約内容で労働者も納得している

ため」が57.1%と最も多く、次いで「責任の重さが違うため」、「勤務時間の選択があるため」が50.0%となっている。

和歌山県の中小企業労働事情実態調査報告

图表3-3-5 正社員と比較して賃金が異なる理由

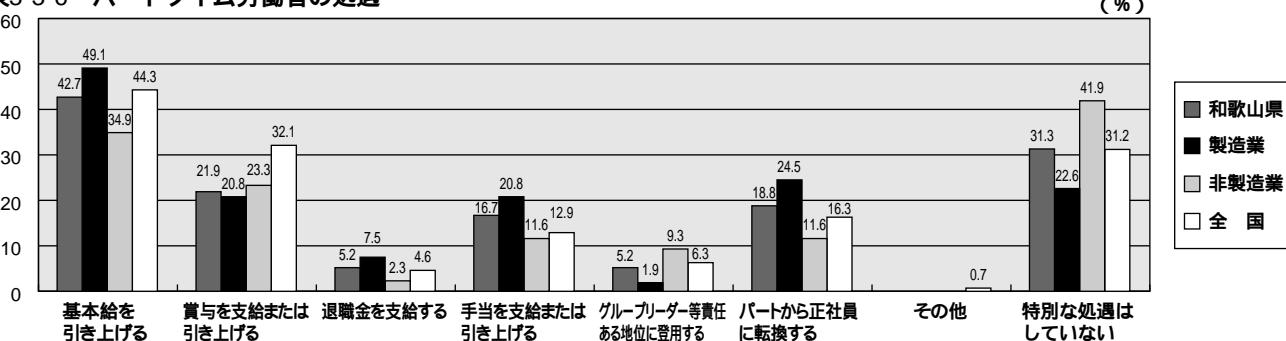


(6) パートタイム労働者の処遇

パートタイム労働者の能力、経験等に応じての処遇を見ると、「基本給を引き上げる」が42.7%と最も多く、次いで「特別な処遇はしていない」が

31.3%、「賞与を支給または引き上げる」が21.9%の順になっている。従業員規模が大きい事業所ほど「基本給を引き上げる」「賞与を支給または引き上げる」の割合が高くなっている。

图表3-3-6 パートタイム労働者の処遇

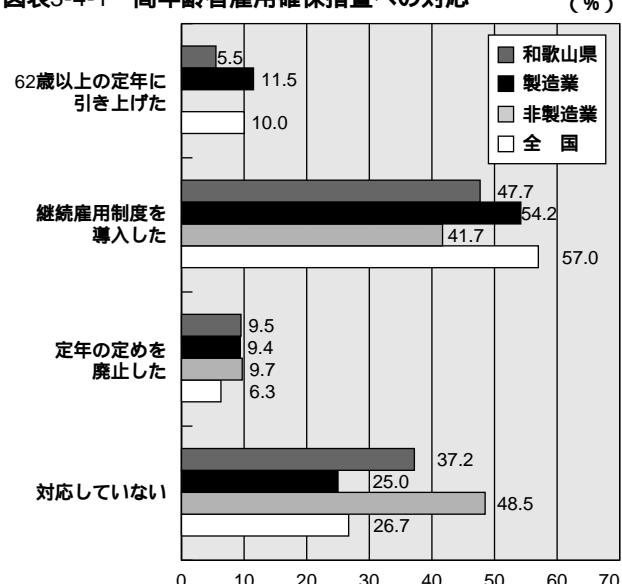


4. 高年齢者の継続雇用

(1) 高年齢者雇用確保措置への対応状況

平成18年4月から、年金支給開始年齢に合わせて段階的に65歳までの高年齢者雇用確保措置を講ずることが義務づけられることになっているが、この制度の措置状況については、和歌山県全体で「継続雇用制度を導入した」が最も多く47.7%、次いで「対応していない」37.2%「定年の定めを廃止した」9.5%、「62歳以上の定年に引き上げた」5.5%となっており、回答事業所の62.7%が、高年齢者の雇用確保措置を取られている。しかしながら、まだ対応されていない事業所が、37.2%もあり、特に、小規模の事業所ほど対応が遅れている状況である。

图表3-4-1 高年齢者雇用確保措置への対応



(2) 高年齢者の雇用形態の変化

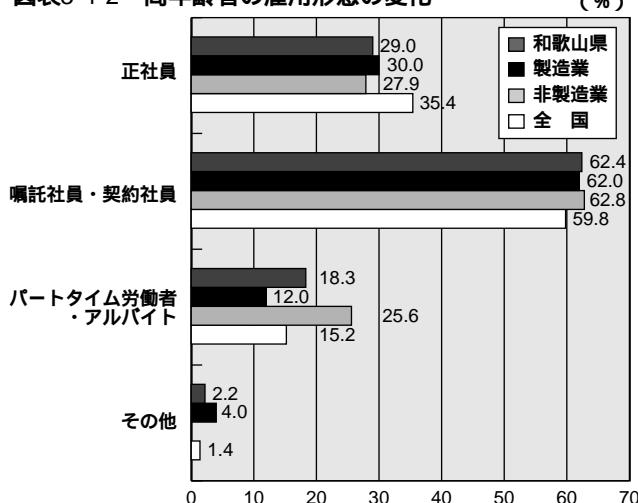
継続雇用制度を導入した回答のあった事業所の雇用形態の変化についてみると、和歌山県全体で「嘱託社員・契約社員」62.4%、次いで「正社員」29.0%、「パートタイム労働者・アルバイト」

18.3%の順となっている。

また、業種別にみると製造業については「パートタイム労働者・アルバイト」12.0%と割合が低く、非製造業については、「パートタイム労働者・アルバイト」25.6%と割合が高くなっている。

和歌山県の中小企業労働事情実態調査報告

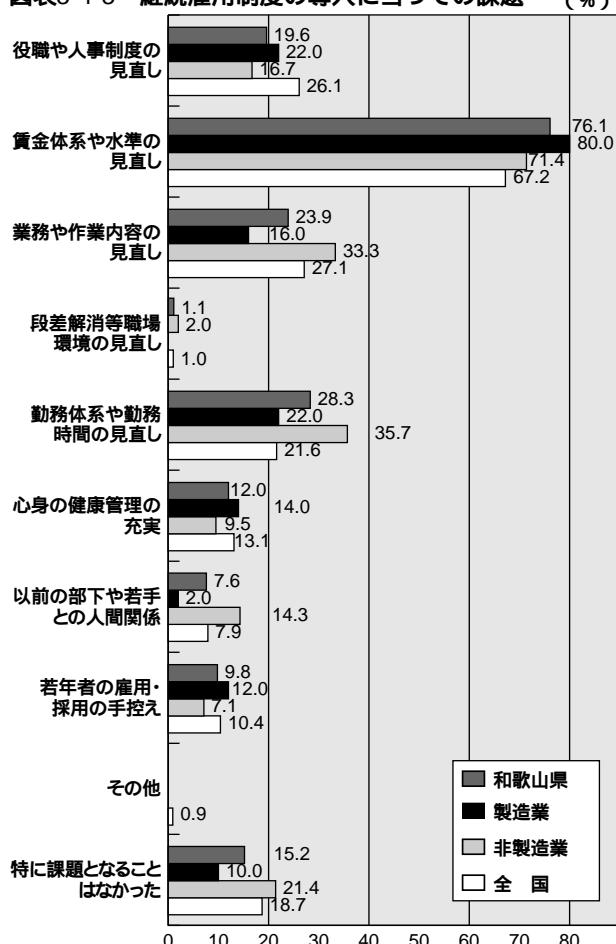
図表3-4-2 高年齢者の雇用形態の変化 (%)



(3) 継続雇用制度の導入に当っての課題

継続雇用制度を導入したと回答のあった事業所の継続雇用制度導入に当っての課題としては、和歌山県全体で「賃金体系や水準の見直し」76.1%、次いで「勤務体系や勤務時間の見直し」28.3%、「業務や作業内容の見直し」23.9%、「役職や人事制度の見直し」19.6%、「特に課題となることはなかった」15.2%の順となっており、継続雇用後、役職を外すことや賃金を下げるなどが課題と考える。

図表3-4-3 継続雇用制度の導入に当っての課題 (%)

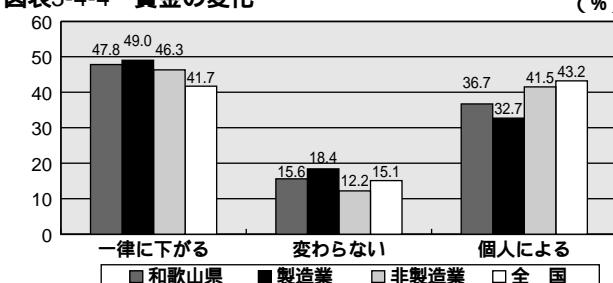


(4) 継続雇用制度の対象とする高年齢者の労働条件の定年時との比較

イ. 賃金の変化

「継続雇用制度を導入した」と回答のあった事業所の賃金の変化をみると、「一律に下がる」が47.8%と最も高く、次いで「個人による」が36.7%、「変わらない」が15.6%となっている。

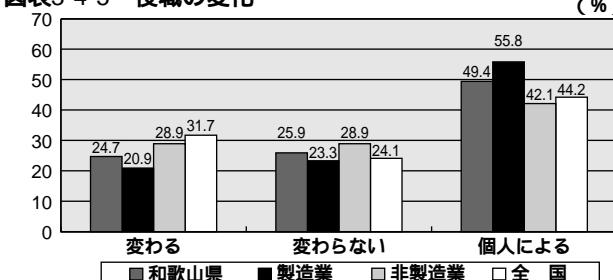
図表3-4-4 賃金の変化 (%)



ロ. 役職の変化

「継続雇用制度を導入した」と回答のあった事業所の役職の変化をみると、「個人による」が49.4%と最も高く、次いで「変わらない」が25.9%「変わる」が24.7%となっている。

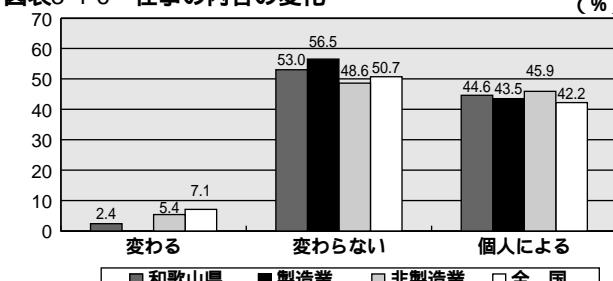
図表3-4-5 役職の変化 (%)



ハ. 仕事の内容の変化

「継続雇用制度を導入した」と回答のあった事業所の仕事の内容の変化をみると、「変わらない」が53.0%と最も多く、次いで「個人による」が44.6%、「変わる」が2.4%となっている。

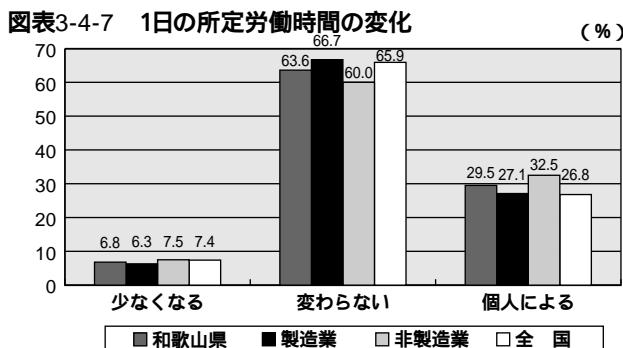
図表3-4-6 仕事の内容の変化 (%)



二. 1日の所定労働時間の変化

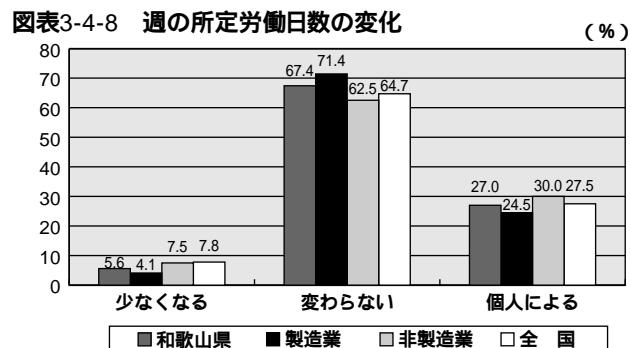
「継続雇用制度を導入した」と回答のあった事業所の1日の所定労働時間の変化をみると、「変わらない」が63.6%と最も高く、次いで「個人による」が29.5%、「少なくなる」が6.8%となっている。

和歌山県の中小企業労働事情実態調査報告



木．週の所定労働日数の変化

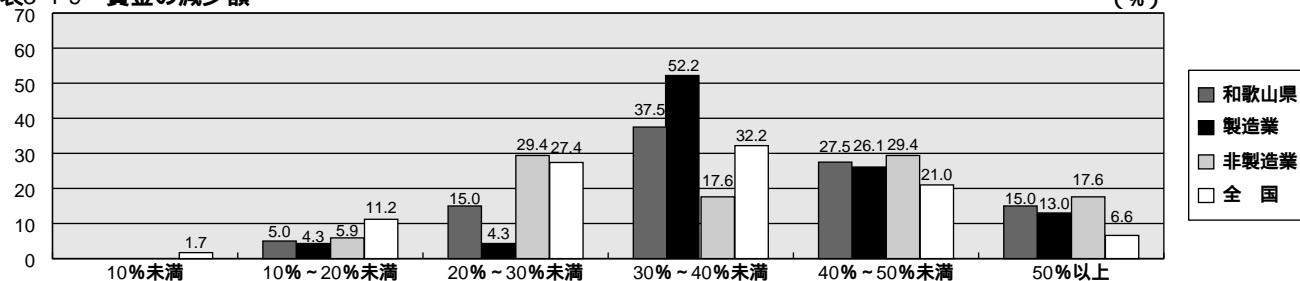
「継続雇用制度を導入した」と回答のあった事業所の週の所定労働日数の変化をみると、「変わらない」が67.4%と最も高く、次いで「個人による」が27.0%、「少なくなる」が5.6%となっている。



(5) 継続雇用制度の対象とする高年齢者の賃金の減少額

賃金が「一律に下がる」と回答のあった事業所の賃金減少額を割合でみると「30%～40%未満」と答えた事業所が最も多く37.5%、次いで「40%～50%未満」27.5%、「20%～30%未満」、「50%以上」が15%の順となっている。

図表3-4-9 賃金の減少額 (%)

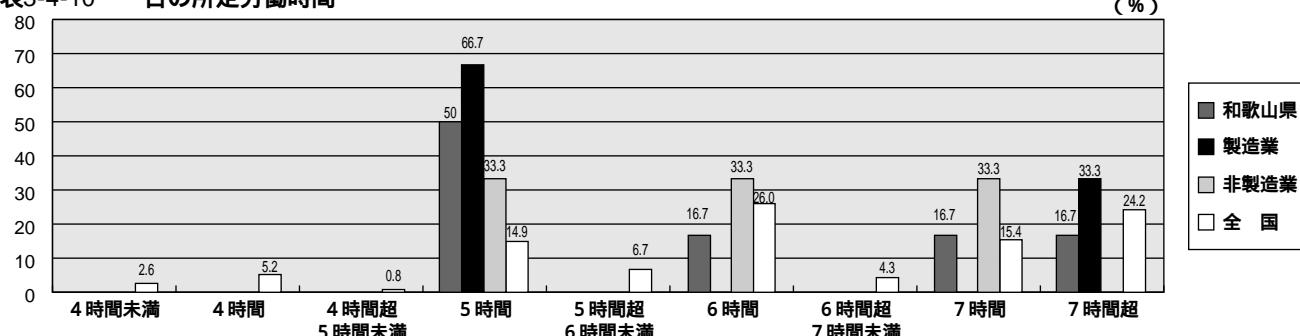


(6) 継続雇用制度の対象とする高年齢者の一日の所定労働時間

一日の所定労働時間が「少なくなる」と回答のあった事業所の一日の所定労働時間をみると、「5時間」

と答えた事業所が最も多く50.0%、次いで「6時間」、「7時間」、「7時間超」が16.7%となっている。従業員規模が小さいほど、「5時間」の割合が高くなっている。

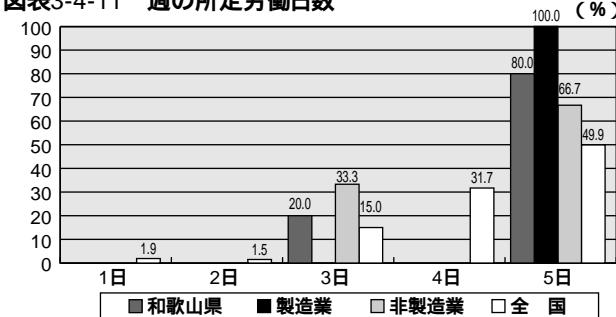
図表3-4-10 一日の所定労働時間 (%)



(7) 継続雇用制度の対象とする高年齢者の週の所定労働日数

週の所定労働日数が「少なくなる」と回答のあった事業所をみると、週の所定労働日数は「5日」と答えた事業所が最も多く80.0%、次いで「3日」が20.0%となっている。これは、製造業・非製造業、規模別でも同じ順となっている。

図表3-4-11 週の所定労働日数 (%)



和歌山県の中小企業労働事情実態調査報告

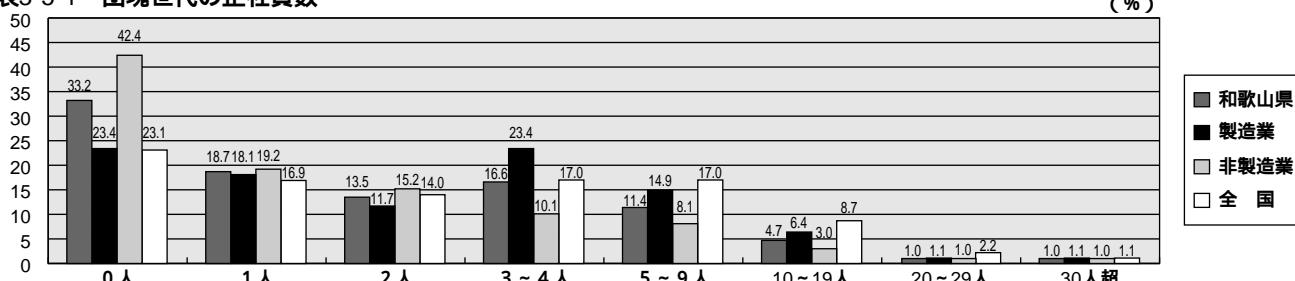
5. 団塊世代の退職が経営に与える影響

(1) 団塊世代の正社員数

団塊世代の正社員数をみると「0人」が33.2%と最も多く、次いで「1人」が18.7%、「3人~4人」が16.6%、

「2人」が13.5%という順となっている。製造業については、「0人」「3~4人」「1人」「5~9人」「2人」となっている。また、非製造業については、「0人」「1人」「2人」「3~4人」「5~9人」となっている。

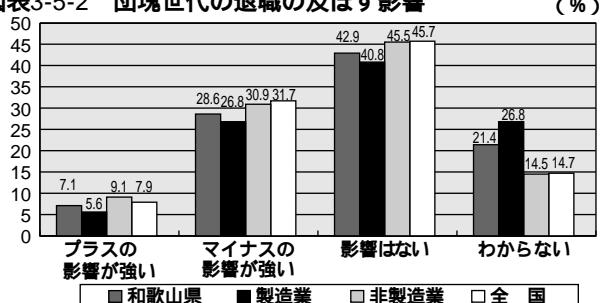
图表3-5-1 団塊世代の正社員数



(2) 団塊世代の退職の及ぼす影響

団塊世代を正社員として雇用している事業所に対し、団塊の世代の退職は経営にどのような影響を及ぼすかをみると、「影響はない」が42.9%と最も多く、次いで「マイナスの影響が強い」が「28.6%」となっている。これは、製造業・非製造業、規模別でも同じ順となっている。

图表3-5-2 団塊世代の退職の及ぼす影響

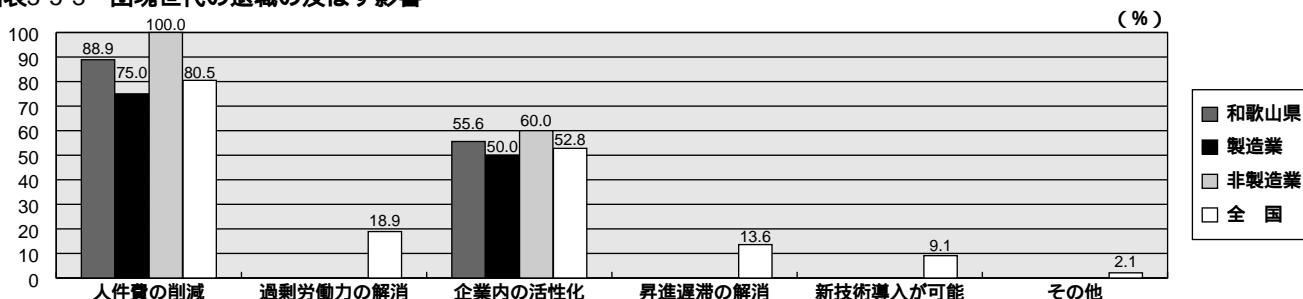


(3) 団塊世代の退職の及ぼすプラスの影響

「プラスの影響が強い」と回答のあった事業所に対し、どのようなプラスの影響があるかをみると、「人件

費の削減」が88.9%と最も多く、次いで「企業内の活性化」が55.6%となっている。

图表3-5-3 団塊世代の退職の及ぼす影響

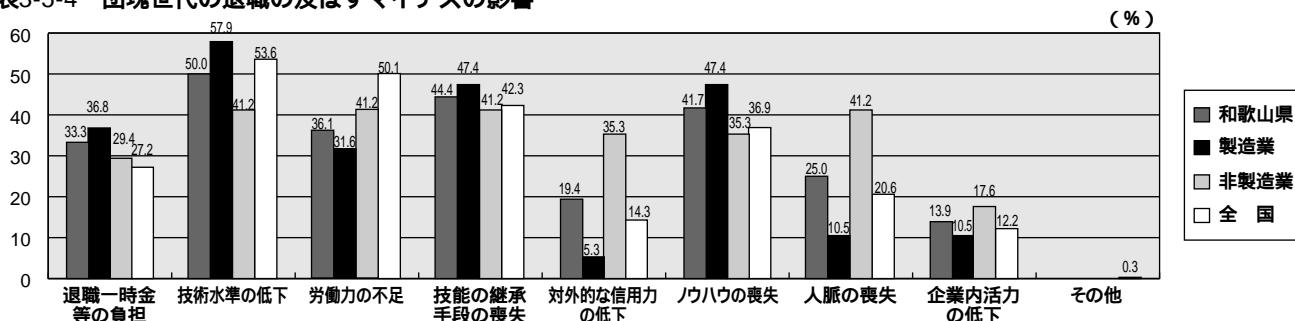


(4) 団塊世代の退職の及ぼすマイナスの影響

「マイナスの影響が強い」と回答のあった事業所に対し、「どのようなマイナスの影響があるか」をみると、「技術水準の低下」が50.0%と最も多く、次いで「技能の継承手段の喪失」が44.4%、「ノウハウの喪失

」が41.7%、「労働力の不足」が36.1%となっている。製造業については、「技術水準の低下」、「技能の継承手段の喪失」、「ノウハウの喪失」となっている。また、非製造業については、「技術水準の低下」、「労働力の不足」、「技能の継承手段の喪失」となっている。

图表3-5-4 団塊世代の退職の及ぼすマイナスの影響



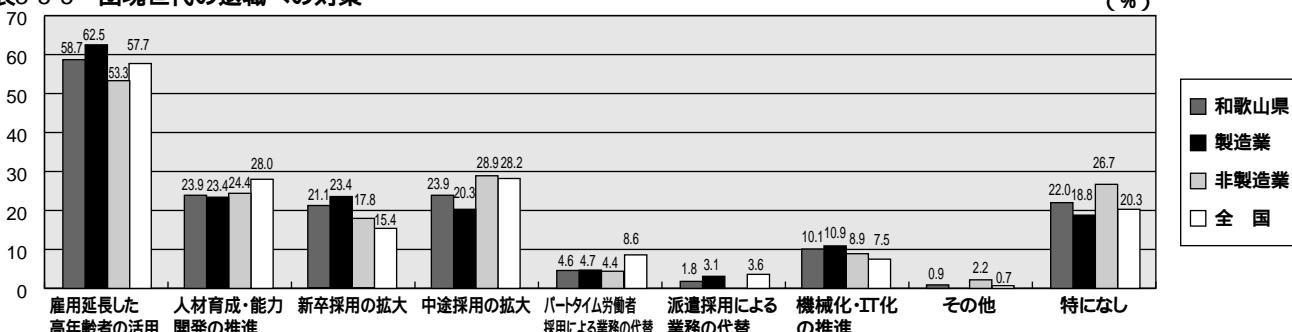
和歌山県の中小企業労働事情実態調査報告

(5) 団塊世代の退職への対策

「プラスの影響が強い」、「マイナスの影響が強い」と回答した事業所に対し、「団塊世代の退職への対策としてどのようなことを考えているか」をみると、

「延長雇用した高年齢者の活用」が58.7%と最も多く、次いで「人材育成・能力開発の推進」、「中途採用の拡大」が23.9%、「新規採用の拡大」が21.1%、「機械化IT化の推進」10.1%となっている。

図表3-5-5 団塊世代の退職への対策

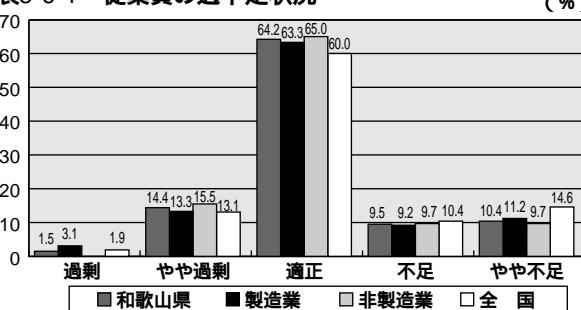


6. 従業員の雇用状況

(1) 従業員の過不足状況

雇用形態について従業員の過不足状況について、県全体で「適正」が64.2%と最も多く、次いで「やや過剰」が14.4%、「やや不足」が10.4%の順となっている。

図表3-6-1 従業員の過不足状況



7. 新規学卒者の採用

(1) 新規学卒者の初任給

平成18年3月新規学卒者の和歌山県平均初任給は、図表3-7-1のとおりである。加重平均でみると、高校卒では「技術系」155,384円「事務系」145,208円となっており、専門学校卒では「技術系」160,167円「事務系」146,667円、短大卒（含高専）では「技術系」158,600円「事務系」154,471円、大卒では「技術系」186,954円「事務系」184,662円となっている。

図表3-7-2 新規学卒者の採用充足状況

		合計				技術系				事務系			
		事業所数	採用計画人数	採用実績人数	充足率	事業所数	採用計画人数	採用実績人数	充足率	事業所数	採用計画人数	採用実績人数	充足率
高校卒	和歌山県	22	44	34	77.3	15	29	22	75.9	7	15	12	80.0
	製造業	18	37	30	81.1	15	29	22	75.9	3	8	8	100.0
	非製造業	4	7	4	57.1	-	-	-	-	4	7	4	57.1
専門学校卒	和歌山県	9	12	9	75.0	6	6	6	100.0	3	6	3	50.0
	製造業	2	2	2	100.0	2	2	2	100.0	-	-	-	-
	非製造業	7	10	7	70.0	4	4	4	100.0	3	6	3	50.0
短大卒 (含高専)	和歌山県	12	25	19	76.0	7	13	12	92.3	6	12	7	58.3
	製造業	3	3	3	100.0	2	2	2	100.0	1	1	1	100.0
	非製造業	9	22	16	72.7	5	11	10	90.9	5	11	6	54.5
大学卒	和歌山県	18	39	34	87.2	7	13	13	100.0	12	26	21	80.8
	製造業	12	26	24	92.3	5	10	10	100.0	7	16	14	87.5
	非製造業	6	13	10	76.9	2	3	3	100.0	5	10	7	70.0

186,954円「事務系」184,662円となっている。

図表3-7-1 新規学卒者の初任給（加重平均） 単位：円

新規学卒者の初任給		
新規学卒者の初任給	技術系・初任給	事務系・初任給
	和歌山県 155,384	145,208
高校卒	製造業 155,384	142,813
	非製造業 -	150,000
	全国 154,486	150,144
	和歌山県 160,167	146,667
専門学校卒	製造業 160,000	-
	非製造業 160,250	146,667
	全国 164,520	161,983
	和歌山県 158,600	154,471
短大卒 (含高専)	製造業 163,350	158,000
	非製造業 157,650	153,883
	全国 169,221	165,547
	和歌山県 186,954	184,662
大学卒	製造業 179,240	181,600
	非製造業 212,667	190,786
	全国 192,636	188,800
	和歌山県 186,954	184,662

加重平均とは、各事業所毎の1人当たり平均初任給に採用人数を乗じて得た数値の総和を採用人数の総和で除した数値

(2) 新規学卒者の採用充足状況

新規学卒者の採用人数を見ると図表3-7-2のとおりである。技術系全体では86.9%、一方事務系では72.9%の充足率となっている。

（充足率%）

和歌山県の中小企業労働事情実態調査報告

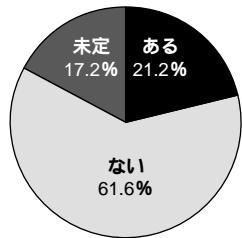
(3) 平成19年3月新規学卒者の採用計画

平成19年3月新規学卒者の採用計画は和歌山全体で「ある」が21.2%、「ない」が61.6%、「未定」が17.2%となっており、前年度に比べ6.0ポイント増加している。

従業員規模別に見ると「100～300人」が58.3%、「30～99人」が40.5%、「10～29人」が17.8%、「1～9人」が7.9%となっている。

また業種別に見ると「情報通信業」が100%と最も高く、次いで「金属・同製品」が54.5%、「機械器具」、「化学工業」が50.0%となっている。逆に「窯業・土石」、「運輸業」、「総合工事業」では採用計画がなかった。

図表3-7-3 平成19年3月新規学卒者採用計画



8. 賃金の改定状況

(1) 賃金改定の実施状況

平成18年1月1日から7月1日までの賃金改定の実施状況を調査したところ、和歌山県全体では「引き上げた」が30.8%(33.5%)であった。「7月以降引き上げる予定」8.2%(5.4%)を合わせると39.0%(38.9%)となる。前年度に比べると0.1ポイントの増加になる。一方「引き下げた」3.8%、「7月以降引き下げる予定」(3.4%)と回答した事業所を合わせると7.2%で、前年度(1.5%)より5.7ポイント増加している。

規模別にみると、規模の大きい事業所ほど「引き上げた」とする比率が高くなっている。

業種別には「引き上げた」とする比率の高い業種は、「化学工業」100%、「対事業所サービス業」60.0%、「機械器具」、「情報通信業」50.0%となっている。

図表3-8-1 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)る予定	7月以降引き上げる予定	7月以降引き下げる予定	未定
和歌山県	30.8	3.8	30.3	8.2	3.4	23.6
1～9人	10.1	3.8	38.0	3.8	5.1	39.2
10～29人	32.4	4.1	32.4	5.4	2.7	23.0
30～99人	48.8	2.3	20.9	23.3	2.3	2.3
100～300人	91.7	8.3	-	-	-	-
全国	33.5	2.3	30.7	5.1	1.0	27.5

図表3-8-2 賃金改定実施状況(業種別)

	引き上げた	引き下げた	今年は実施しない(凍結)る予定	7月以降引き上げる予定	7月以降引き下げる予定	未定
和歌山県	30.8	3.8	30.3	8.2	3.4	23.6
製造業 計	35.0	-	33.0	9.0	3.0	20.0
食料品	14.3	-	47.6	4.8	-	33.3
織維・同製品	33.3	-	58.3	-	-	8.3
木材・木製品	16.7	-	33.3	16.7	11.1	22.2
出版・印刷・同関連	37.5	-	12.5	12.5	-	37.5
窯業・土石	-	-	-	-	50.0	50.0
化学工業	100.0	-	-	-	-	-
金属・同製品	45.5	-	27.3	18.2	-	9.1
機械器具	50.0	-	25.0	-	-	25.0
その他	30.0	-	40.0	20.0	-	10.0
非製造業 計	26.9	7.4	27.8	7.4	3.7	26.9
情報通信業	50.0	-	50.0	-	-	-
運輸業	-	20.0	-	-	-	80.0
建設業	24.4	9.8	31.7	4.9	7.3	22.0
総合工事業	30.8	15.4	-	-	15.4	38.5
職別工事業	11.1	-	66.7	-	-	22.2
設備工事業	26.3	10.5	36.8	10.5	5.3	10.5
卸・小売業	21.9	-	31.3	12.5	3.1	31.3
卸売業	23.1	-	23.1	30.8	-	23.1
小売業	21.1	-	36.8	-	5.3	36.8
サービス業	39.3	10.7	21.4	7.1	-	21.4
対事業所サービス業	60.0	20.0	20.0	-	-	-
対個人サービス業	27.8	5.6	22.2	11.1	-	33.3
全国	33.5	2.3	30.7	5.1	1.0	27.5

(2) 平均昇給

和歌山県全体でみると平均昇給額は4,531円で平均昇給率は1.78%であり、昨年度に比べると平均昇給額で266円、平均昇給率で0.11%の減少になる。また製造業での平均昇給額は4,377円で昇給率は1.72%、非製造業の平均昇給額は4,756円で昇給率は1.88%であった。

図表3-8-3 平均昇給(規模別)

	平均・賃金	平均・昇給額	平均・昇給率
和歌山県	258,984	4,531	1.78
1～9人	274,892	-6,838	-2.43
10～29人	272,214	5,050	1.89
30～99人	257,419	5,567	2.21
100～300人	256,542	3,929	1.56
全国	253,515	4,239	1.70

図表3-8-4 平均昇給(業種別)

	平均・賃金	平均・昇給額	平均・昇給率
和歌山県	258,984	4,531	1.78
製造業 計	259,536	4,377	1.72
食料品	218,386	3,656	1.70
織維・同製品	242,480	2,614	1.09
木材・木製品	255,967	4,077	1.62
出版・印刷・同関連	215,103	6,173	2.95
窯業・土石	-	-	-
化学工業	287,716	5,175	1.83
金属・同製品	269,482	4,839	1.83
機械器具	246,059	4,304	1.78
その他	259,469	3,829	1.50
非製造業 計	258,172	4,756	1.88
情報通信業	260,000	10,000	4.00
運輸業	150,000	-30,000	-16.67
建設業	286,593	4,528	1.61
総合工事業	288,746	7,492	2.66
職別工事業	318,603	3,334	1.06
設備工事業	275,949	321	0.12
卸・小売業	250,466	5,904	2.41
卸売業	248,211	5,412	2.23
小売業	251,260	6,077	2.48
サービス業	263,700	6,443	2.50
対事業所サービス業	243,415	6,304	2.66
対個人サービス業	295,882	6,663	2.30
全国	253,515	4,239	1.70

高齢者雇用確保措置の実施が義務づけられました!!

改正高齢法の義務

高齢者の安定した雇用の確保義務

高齢者雇用安定法の改正により、平成18年4月1日から、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高齢者の65歳¹までの安定した雇用を確保するため、次の²から³のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を講じなければならないこととなりました²。

定年の引上げ

継続雇用制度の導入³

定年の定めの廃止

- この年齢は、男性の年金（定額部分）の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、男女同一に、平成25年4月1日までに段階的に引き上げられます。例として、「60歳定年企業における「高齢者雇用確保措置 実施義務化年齢段階的引上げスケジュール」」のイメージ図をこのページの下に掲載しましたので、ご参照ください。
- 措置を講じるにあたり、就業規則の作成、変更等を行った場合は労働基準監督署に届け出でていただく必要があります。
- 継続雇用制度については、原則は希望者全員を対象とする制度の導入が求められますが、各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応が取れるよう、事業主が、「労使協定」により、継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、措置を講じたものとみなされます。

高齢者雇用確保措置 実施義務化年齢段階的引上げのイメージ.....

	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
法定義務化年齢	62歳	63歳	63歳	63歳	64歳	64歳	64歳	65歳	65歳	65歳
年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳
2006.4.1～2007.3.31に 60歳定年を迎える 労働者	定年	63歳義務	→							
	62歳義務			63歳義務	→	64歳義務	→	65歳義務	→	66歳義務
年齢	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳
2007.4.1～2008.3.31に 60歳定年を迎える 労働者		定年			64歳義務	→				
	63歳義務					64歳義務	→	65歳義務	→	66歳義務
年齢	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳
2008.4.1～2009.3.31に 60歳定年を迎える 労働者			定年		64歳義務	→				
	63歳義務					64歳義務	→	65歳義務	→	66歳義務
年齢	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳
2009.4.1～2010.3.31に 60歳定年を迎える 労働者				定年	64歳義務	→	65歳義務	→	66歳義務	→
	63歳義務					64歳義務	→	65歳義務	→	66歳義務

期間の定めのない雇用

継続雇用制度等の適用

継続雇用の終了にあっては、少なくとも法定義務化年齢に到達する日までの雇用が必要。



喜びの受章

～おめでとうございます～

平成18年秋の褒章の受章者が発表されました。

各界の様々な分野で顕著な業績を挙げられ、

貢献された方への栄えある褒章です。

和歌山県中央会関係の受章者をご紹介します。

黄綬褒章

“長年にわたる
紀州漆器への貢献”



木路 道夫氏

紀州漆器協同組合 元理事

ティーブレイク
コーナー



紀州漆器の町 (海南市黒江)

古くは室町時代に始まったという「紀州漆器」。昭和53年、「伝統的工芸品」に指定され、和歌山県を代表する伝統産業として発展してきました。

暮らしを彩る美しい漆器の数々は、歴史を感じさせる黒江の街を中心に育まれてきたのです。

会員だより

海南市では11月11日(土)、12日(日)の両日、地場産業を代表する恒例ビッグイベントが開催されました。

紀州漆器協同組合

T E L : 073-482-0322



第18回紀州漆器まつり

~ 目を見張る漆器の数々が川端通りに ~

海南市黒江の川端通りでは、今年で18回目となる「紀州漆器まつり」が開催されました。

初日の土曜日は、あいにくの雨だったにもかかわらず、風情を残す川端通りには、漆塗りの盆やお椀、小物類が並んだ出店が軒を連ね、来場者の目を大いに楽しませていました。

伝統の匠の技を引き継いで、紀州ブランドの漆器を広めたいという意気込みが伝わってくる様な、熱気溢れるイベントとなりました。



第12回海南家具まつり

海南市立総合体育館では、“第12回海南家具まつり”が開催されました。

海南家具組合が総力を挙げてのこちらのイベントも、お買得家具や人気家具が満載とあって心待ちにしているお客様も多く、2日間にわたって大勢の来場者で賑わいを見せました。



家庭用品まつり

「家庭用品まつり」は海南保健福祉センターで開催されました。!

家庭用品の企業各社が看板商品を一堂に展示するというこちらも恒例の人気イベントです。

ダントツのシェアを誇る水回り家庭用品の数々、台所用品、タワシ、ホウキ、ブラシ、ユニークな新開発の商品などを求めて大勢の買物客で、終日賑わいを見せました。

海南特産家庭用品協同組合

T E L : 073-483-6070



海南家具商工業協同組合

T E L : 073-482-4363

中央会だより

～和歌山ライトカンパニーズ(WBC)本格始動～

「若者と中小企業とのネットワーク構築事業」により起ち上げた和歌山ライトカンパニーズ（かがやく和歌山の企業18社）は、いよいよ本格始動！

WBCとしてのホームページ開設や各社DVDの作成による代表者からの呼びかけ、各社の製品・商品紹介など幅広く人材募集を行っていきます。

又、12月2日（土）にはホテルグランヴィア和歌山において若者達との企業説明会を行い、各企業デスクでの自由な相談会を開催。

WBC各社では今後も、ジョブカフェ相談会、インターンシップ等様々な事業展開を行っていきます。



各社の企業紹介は「和歌山ライトカンパニーズ」のホームページをご覧ください。代表者からの呼びかけ、製品・商品紹介、先輩社員からの呼びかけがあります。

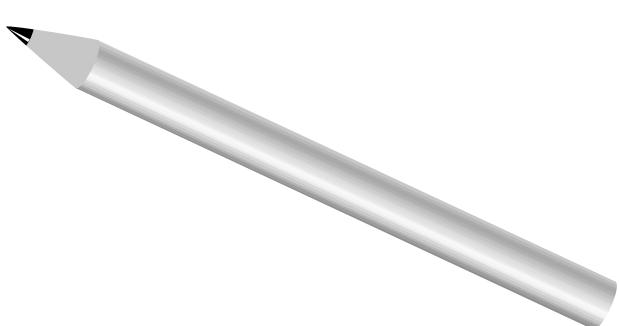
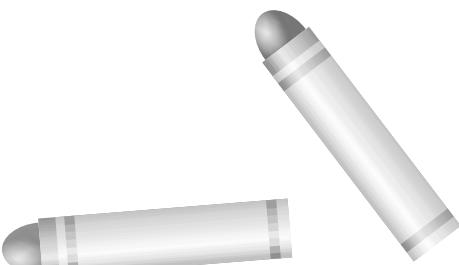
<http://www.wabc.jp>

～活性化情報編集委員会議～

10月31日（火）ルミエール華月殿において第1回活性化情報編集委員会議を開催しました。

毎月発行の「中央会わかやま」を更に充実させ、組合等中小企業の連携・活性化のために、より迅速な情報提供を行っていこうと編集委員の方々に様々なご意見を伺っています。

各委員の方から提案・検討頂いた項目を参考に今後の「中央会わかやま」の誌面づくりに反映していく意向です。



青年中央会だより

和歌山県中小企業青年中央会では、相互の交流・活動の促進を図るため積極的に各種の事業を展開しています。

企画力と行動力をもって、「知恵」と「斬新なアイデア」を出し合い、中小企業組合・組合後継者の育成に努めています。

先進企業、ユニークな企業の経営者や各方面での専門家等を招いて青年部研修会を開催、又、全国の青年部（会）との交流、近畿ブロックの青年部（会）との交流などが行われています。

和歌山県中小企業青年中央会へのご加入をお待ちしています。



和歌山くみあい祭への参加



事務局

和歌山市西汀丁26
経済センター7階
和歌山県中央会内
TEL 073-431-0852
(担当: 黒江)

全国先進組合事例

秋田県

伝統手法を守り品質保証で産地ブランド構築を目指す
秋田県稲庭うどん協同組合

所在地 〒012-0107

湯沢市稻庭町字稻庭80-4

組織形態 産地組合

地区 秋田県

電話番号 0183-43-2029

主な業種 食料品製造業

FAX番号 0183-43-2027

組合員 21人

設立 平成13年10月

組合従業員 1人

出資金 2,100千円

URL <http://www.inaniwa-udon.jp>

産地としてのブランドを構築するために、本場に伝わる稻庭うどんの製法を規定し、品質保証体制を整備する

背景と目的

近年、稻庭うどんの需要拡大とともに産地外での生産量が増えており、これまで地域が維持してきた稻庭うどんの品質保証やイメージが損なわれつつある。そこで、平成13年10月の協同組合設立に合わせて、稻庭うどんのブランドを構築するため、稻庭うどんとしてのこだわりや品質保持、製法の明確化により、品質低下や低価格の乱売の是正に取り組んだ。

事業・活動の内容

組合内に今後の稻庭うどんの担い手となる30代から40代のメンバーによる企画委員会を設置し、組合として稻庭うどんの定義を明確にするため、組合員の現状の作業方法の把握等を進めた。また、組合のシンボルマークを公募により選定し、商標登録を行うなど積極的な活動を展開した。こうした活動により、組合としての稻庭うどんの製法を組合員が必要とする技術レベルである「手縫い(ていない)手延べ製法」及び、完全に近い手作りの伝統製法が伝承される稻庭伝統製法としての技術レベルである「稻庭伝統手法」に分類し、組合員の技術レベルを明確にした。また、技術レベルの規定を基に、組合として「組合員の加入条件」の規定や「組合マークの表示」「製法表示」の活用方法の規定を整備した。



組合シンボルマーク

成果

稻庭うどんの製法の規定や、組合マークの選定と商標登録等の組合活動を通して組合員の連帯感が増し、他の組合員の商品であっても自社の商品であるという意識を持つようになるなど、稻庭うどんのブランド構築に対する組合員の意識が大きく変わった。今後は、「稻庭うどん」としての産地ブランド商標を取得するため、組合が規定した稻庭うどんの製法並びに組合としての製法の運用規定を広く取引先等に広報するなど、積極的な活動を展開することとしている。また、品質保証体制を充実するため、第三者監査人の確保と育成を計画している。



手縫い



伸ばし・つぶし



乾燥

香川県

香川県中央コンクリートブロック協業組合

溶融スラグを用いたブロックで、環境負荷を低減

所在 地 〒763-0093
丸亀市郡家町2937-1
電話 番号 0877-23-0365
FAX 番号 0877-24-2006
設 立 昭和47年4月
出 資 金 53,600千円
組織 形 態 一部協業型協業組合

地 区 香川県
主な業種 コンクリート製品製造業
組合従業員 6人
組合員 3人
U R L <http://www.chuokai-kagawa.or.jp/kagawacb/>

溶融スラグを骨材として使用したブロックを開発し、環境負荷の低減に取り組んでおり、さらにエンドユーザーが施工しやすいようデザイン・軽量化にも気を配っている

背景と目的

香川県では、環境への配慮から平成17年度より、海砂の採取が全面的に禁止になった。そのため、代替骨材の確保が必要となっているが、その候補として、当組合では、溶融スラグに注目した。溶融スラグについては、香川県の場合、豊島等の産業廃棄物処理施設より、安定供給が期待できる。そこで、十分な強度を確保し、かつ、エコマーク商品としての認定も可能となる配合割合を見いだした後に、型枠の発注を行い、生産体制を整えた。



事業・活動の内容

組合の目標は、「リサイクルブロックとガーデニングブロックの販売量を増加させる」ことであり、そのためには、現在公共部門に依存している販売体制を、民間部門、とくにエンドユーザーからの発注に徐々に転換していくことが重要であると認識している。そのためには必要な工夫として、ガーデニングブロック（商品名「カントリー」）については、ビギナーでも施工しやすいよう、ゆるやかなカーブ状の形状をしており、花壇をカーブ状に施工することも容易なデザインを採用して、さらに可能な限りの軽量化を行った。このことで、環境面に配慮し、なおかつユーザー側のトータルコスト低減も達成できる商品となった。

成果

とくに問題点と認識されていることはないが、レンガと比較して施工がしやすさという利点があるものの、1個180円という単価は、レンガより若干割高であり、トータルコスト低

減についての積極的なPRが今後の普及のためには重要となってくる。また、環境を意識した商品開発を行ったことで、同調してくれるガラス廃材業者など異業種の業者とも情報ネットワークを構築できるようになった。これが発展していく、新たな商品分野の開拓に至ることも期待される。さらに、今後手がける分野としては、保水性のあるブロックを用いた屋上緑化や植生緑化があげられており、この方面での発展も期待される。



組合パンフレット



施工例



労使でお手伝いします。

地域の就職支援活動

和歌山県地域労使就職支援機構
(厚生労働省委託事業)

構成団体

連合和歌山 経営者協会 商工会議所連合会
商工会連合会 中小企業団体中央会

白浜・円月島

平成18年度
地域労使就職支援機構事業実施内容

- ・就職面談会の開催
- ・職業能力開発・向上訓練
- ・新卒予定者への就職支援
- ・継続雇用等雇用促進への取組み
- ・ミスマッチ解消への取組み
- ・その他雇用・就職に関する事業

当機構は「無料職業紹介」を行っております。
詳しくは「支援機構」まで

〒640-8227

和歌山市西汀丁26(県経済センター4F)

TEL.073-402-2111

FAX.073-425-5086

Eメール roushi.s.s.k@carrot.ocn.ne.jp

ホームページ

<http://www.waroushi.jp>

情報連絡員報

10月分

D I (ディフュージョンインデックス) 値

D I 値は景気が上向きか下向きかを表す数値です。

D I 値 = 増加(好転)割合 - 減少(悪化)割合

D I 値 > 0 ... 景気上向き

D I 値 = 0 ... 景気横ばい

D I 値 < 0 ... 景気下向き

業界景況 / 前月比

- 37.5 / 7.5 ポイント改善

前年同月比の景気動向

↑ 増加・好転 ↓ 不変 → 減少・悪化

項目		売上高	収益状況	資金繰り	業界景況
業種	項目				
製造業	食料品	↑	↑	→	→
	繊維同製品	↓	↓	↓	↓
	木材木製品	↓	↓	↓	↓
	印刷刷	↓	↓	↓	↓
	化学生ゴム	→	→	→	→
	窯業土石製品	↓	→	→	↓
	鉄鋼金属	↑	↑	↑	↑
非製造業	その他	↑	↓	→	→
	卸売業	↓	↓	→	↓
	小売業	↓	↓	↓	↓
	商店街	↓	↓	↓	↓
	サービス業	→	↓	↓	↓
	建設業	→	↓	↓	↓
	運輸業	→	↓	→	↓
D I 値		-10.0	-30.0	-27.5	-37.5

(情報連絡員40名のうち回答数40名 回答率100%)

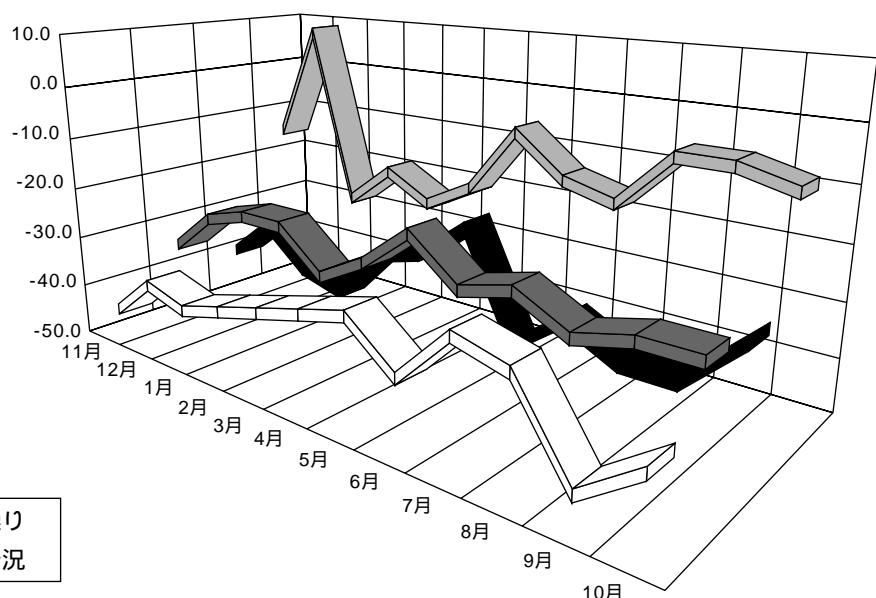
総評

前年同月比における「業界景況」判断指標(D I 値: 景気動向指数)は、マイナス37.5ポイントであり、同9月調査と比べて7.5ポイント改善した。

同9月調査と比べ、「売上高」は2.5ポイント悪化、「収益状況」は10ポイント改善となり、「資金繰り」は前月と同じ -27.5ポイントとなった。

10月の調査では業界景況に関して、情報連絡員40名のうち、「不变」との回答は17名、「悪化」との回答は19名で、「好転」との回答は4名であった。

年間DI値
(前年同月比)
の推移



■ 売上高 ■ 資金繰り
■ 収益状況 ■ 業界景況

○製造業 ○

食 料 品	下げ止り感が少し出てきたが横バイ状態である。(紀州みなべ梅干)
織 繊・同 製 品	受注量、生産販売量共に低調。原材料の値上がりが続く。(ニット)
	少しづつ売上げが減少している。(県作業手袋)
木 材・木 製 品	全体的に受注に関して相変わらず鈍いが、後半に於いて一部の企業では、短期間の納期にて受注の為追われている企業も有る。 工場の稼働が低下している為、設備投資する企業はない。 リフォーム関連の受注も割合多く有ったのですが悪徳業者の問題発生から、受注(リフォーム関連の)が激変しています。(建具)
化 学 ゴ ム	原料価格は依然として高値安定、製品価格に転嫁できず。(化成品)
製造業その他	業界内はあまり変化がありませんが先月6日に1社、負債約7億円で倒産がありましたが、あまり影響がなさそうです。(海南特産家庭用品)

○ 非製造業 ○

卸 売 業	10月は特に変調は見受けられません、販売額は業界筋落ち込みも無く通常な状態です。 家電関係では、大型テレビ(液晶: プラズマ)が伸びております。(電設資材)
小 売 業	商も秋風が吹き、同業者が寄っても明るい話題がありません。先行不安感が一杯、好景気はどここの話なの。(時計)
	商工会議所に「和歌山市中心市街地活性化協議会」が設立された。このような協議会は30年くらい前にいくつもつくられ論じられてきた。しかしこの地区は衰退の一途を辿っている。生活者が増えれば解決することだと思っているが、何故定住者を増やす方法を講じないのだろうか。(和歌山市)
	年末が近づいてきますが、相変わらず地方景気が良くない状況です。(田辺市)
サ ー ビ ス 業	景気はなおも上向きと一般紙紙上では報じられていますが、企業及び個人格差は広がるばかりです。高額商品の人気が膨らみ需要が好調だとのこと。旅行者も「高価格商品(海外旅行)」に人気が集まっています。いつの時代も和歌山では、いろいろと試行錯誤が続きます。(旅館)
	宿泊人員(対前年同月比) 109.1%
	総売上(対前年同月比) 102.2%
	1人当たり消費単価(対前年同月比) 93.7%
	総宿泊料(対前年同月比) 111.0%
	1人当たり宿泊単価(対前年同月比) 101.7%
	H17.1～10 宿泊人員 835,821人
	H18.1～10 宿泊人員 926,581人 90,760人増(10.8%増)
	<宿泊人数> H16 / 1～10月 893,841人 H18 / 1～10月 926,581人 32,740人増(3.6%増)宿泊人員ベースでは、平成16年度同期比3.6%の増となるが、総売上では3.7%である。(白浜温泉旅館)
	飲酒運転取締り強化で客足激減。(県飲食業生活衛生)
建 設 業	大きな変動なく、少し好転の兆しが見える。(田辺自動車)
	受注量増加により雇用増となったが、低下した受注単価はそのまま……。(県電気工事)
運 輸 業	燃料が今年になって始めてこの10月度値下りした。1㍑当3～5円一時期より安くなり、ほつとしているが前年と比較するとまだ10%以上高く収益は依然として良くない。(市運送事業)
	原油価格は下落を受けて元売各社10月の仕切りの方針を決め、系列ディーラーへ通知にいった。コストはおおむね1㍑4円～5円台の値下げで一致しているが、10月までの転嫁状況の違いを11月仕切りにどの程度反映するかによって、実行仕切りの面では額面通りの値下げから据え置きの温度差が生じそうだ。まずは今月末の店頭価格の変化に注目が集まる。(有田トラック運送)

実施共済制度一覧

経営自慢M型

無配当新介護保障遞増定期保険

豊富なキャッシュバリューを活用し、ご勇退時の退職慰労金の財源をご準備いただくことができます。

総合保障プラン

集団扱により割安な保険料で、安心の死亡保障と医療保障が準備できます

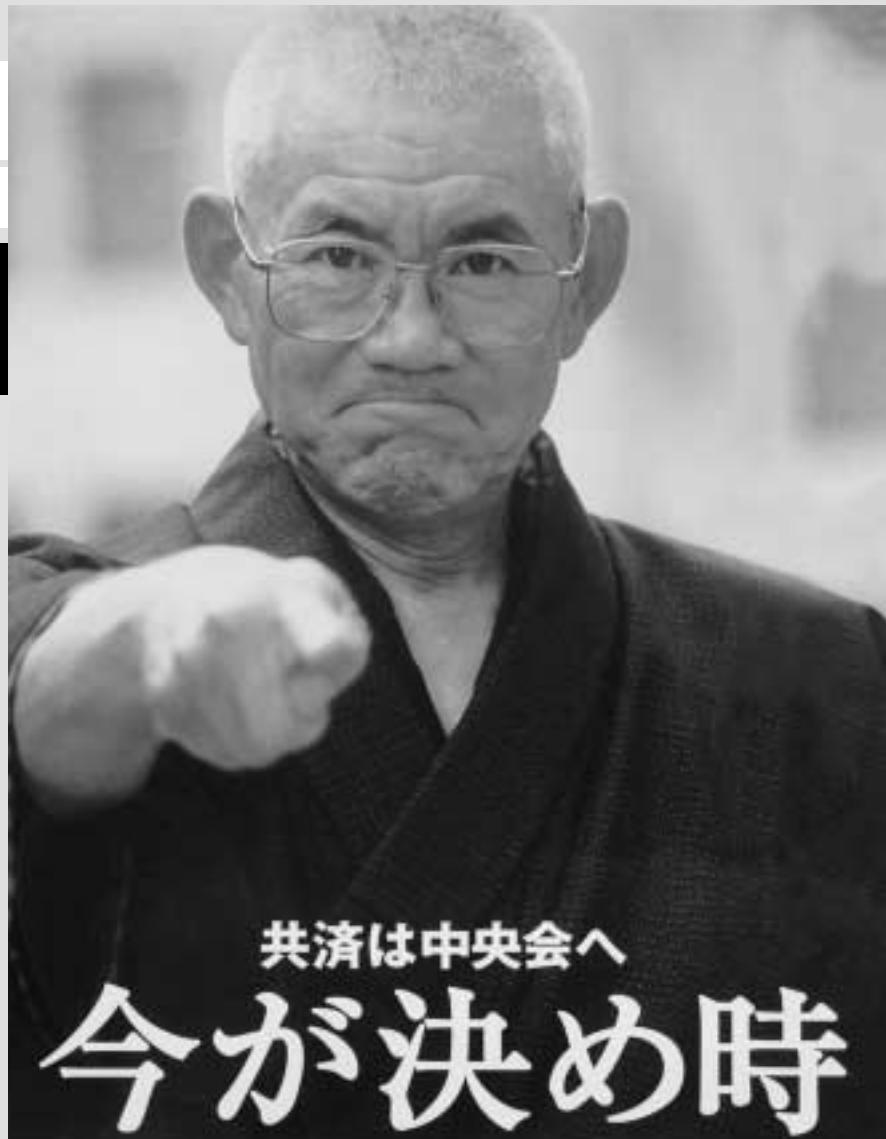
年金共済

(拠出型企業年金保険)

安定した老後生活資金が準備できます(個人年金保険料控除適用可)

特定退職金共済制度

大企業並みの退職金制度の確立で、優秀な人材の確保を



共済受託会社

三井生命保険株式会社

和歌山統括営業部 和歌山市北汀丁7番地

TEL 073-433-3806 FAX 073-431-5280

火災共済

和歌山県火災共済協同組合・和歌山県中小企業共済協同組合

普通火災共済 火災 落雷 破裂・爆発 風災・雪災 } 担保されます
総合火災共済 上記 ~ 及び 物体の落下・衝突 騒じょう・労働争議 水ぬれ 盗難 水災 }

自動車事故見舞金共済

他の保険と無関係で加入車両に係る人身事故の場合、契約者に共済金が支払われます。

保障金額(給付総額は300万円が限度です。)

給付内容	保障金額	備考
死亡共済金	300万円	被害の日から180日以内の死亡(1事故につき300万円)
後遺障害共済金	10万円~300万円	後遺障害共済金
医療 入院	1日につき3,000円 複数傷害者でもよく12,000円限度	300万円限度・365日限度
共済金 退院	1日につき1,500円 複数傷害者でもよく12,000円限度	実通院、往診を受けた日数・300万円限度・365日限度

加入車種と共に済掛金(1年間の掛金)

車種	掛金額
自家用 軽乗用自動車	5,500円
自家用 軽貨物自動車	5,500円
自家用 乗用自動車	11,000円
自家用 小型貨物自動車	11,000円
自家用 普通貨物自動車	17,000円
" 2t超	27,000円

問合先 和歌山市西汀丁26番地 TEL(073)431-3288(代)

組合代表者の皆さんへ

FUJI FIRE & MARINE

富士火災の 和歌山県中央会集団扱制度

和歌山県中央会集団扱制度とは、各種損害保険を一般で加入するよりも保険料が最大約9%安くなる お得な保険制度です。

保険種類・払込方法により異なります。

グループ傷害保険

経営安心部長部安経
長心宮

労災認定を待たずに保険金をお支払い！

従業員の入替りや人数の増減の際にも報告や精算が不要！

(売上高方式の場合)

通勤途上や経営者の業務上災害も補償！

特約により24時間補償、病気死亡による葬祭費用も実費補償！

葬祭費用保険金は建設業の場合下請負人およびアルバイト・パートは被保険者に含まれません。

入院・通院保険金は1日目からお支払い！

特約により地震などの天災を補償！

建設業の場合、下請負人担保・経営事項審査の加点対象！

経営事項審査の加点となるのは、一定の条件を充足した場合のみです。

グループ傷害保険

入院医療保険金支払特約付帯



お仕事中のケガはもちろん、日常の病気入院も補償！

年齢・性別・職業に関係なく保険料は一律！

入院医療保険金特約にかぎります。

医師の診査は不要。各人の告知も不要！

被保険者数が5名以上の場合に限ります。

記名不要の人数式契約で、人の入替え時もスムーズ！

全員付保の場合に掛金は全額損金処理が可能！

被保険者数5名以上かつ全員付保（一部例外を除く）が条件となります。

医 療 保 險

医療費用担保特約付帯



ケガまたは病気により日本国内で一泊2日以上入院した場合

健保の3割自己負担分をお支払いします！

差額ベッド代をお支払いします！（日額15,000円限度）

入退院時の交通費をお支払いします！

ホームヘルパー費用、付添看護費用をお支払いします！

最先端技術の高度先進医療費用をお支払いします！

この広告の内容は概要の説明です。詳しくは、弊社担当者社員・代理店にご照会ください。

富士火災海上保険株式会社

本社
〒542-8567
大阪市中央区南船場1-18-11
TEL.06-6271-2741（大代表）
HOME PAGE
<http://www.fujikasai.co.jp>

東京本社
〒104-8122
東京都中央区銀座2-12-18
TEL.03-3542-3911（大代表）





川湯温泉 仙人風呂（田辺市）



和歌山県中小企業団体中央会

〒640-8566 和歌山市西汀丁26番地
和歌山県経済センター7階

TEL 073-431-0852
FAX 073-431-4108
URL <http://www.chuokai-wakayama.or.jp/>
E-mail info@chuokai-wakayama.or.jp