

中央会

組合活性化情報



2007.12
No.518

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
- 秋の叙勲・褒章
- 中国山東省商談会2007

No.518

2007.12

W A K A Y A M A

Contents

今月のトピックス	1
●「第4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
●「職場を元気にする労務管理講座」PART	
施策情報	6
● 和歌山県の労働事情実態調査	
● 2つの共済制度のご案内	
● 育児・介護雇用安定助成金	
● 税務署からのお知らせ	
秋の叙勲・褒章	19
会員だより	20
● 紀州漆器まつり	
● 家庭用品まつり	
中央会だより	22
● 山東省商談会	
● 就職フェア2007	
高年齢者雇用確保措置	24
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	30

今月の トピックス

第4回和歌山くみあい祭り開催

～中小企業くみあい合同フェスタ～



11月17日(土)、18日(日)の両日、和歌山マリーナシティ(和歌山市毛見)の「WAVE(ウエーブ)」において第4回「和歌山くみあい祭り」が開催されました。

和歌山県内の中小企業組合や地元企業の様々な製品・商品が会場狭しと展示され初日オープニングと同時に、大勢の方たちが次々と来場!!

地場産品の即売やブース展示、グルメ・テント販売、青年中央会のちびっこゲームコーナー、スタンプラリーなど人波が絶えません!

又、18日(日)には、中央会が実施している高齢者雇用事業の一環で関西テレビアナウンサーの山本浩之氏を講師に迎え、「日々新たな出会い、発見!」をテーマに講演会が開催されました。

お茶の間の顔として人気の山本アナの暖かい語り口に多くの来場者が聞き入っていました。

2日間の来場者数は約6千200人へのぼり、地元和歌山の地域資源の魅力が存分に発信された「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

場内風景



講演風景



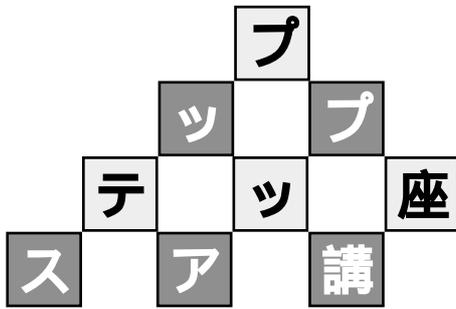
屋外テント



合同開催組合



職場を元気にする労務管理



～多様な人材を生かす(パートタイマーの活用)～

前回は「多様な人材を生かす」をサブテーマに高齢者の活用についてご紹介しました。最終回の今回は既に企業において重要な戦力となっているパートタイム労働者の適正な労働条件の確保等について定めている「パートタイム労働法」が平成20年4月より改正されますので、改正内容についてご紹介すると共に、パートタイム労働者や高齢者の雇用で一般的に行われている有期労働契約の留意点についてふれておきます。

パートタイム労働法の主な改正点 (平成20年4月～)

1 労働条件の文書交付・説明義務

雇入れの際は労働条件を文書などで明確に、雇入れ後も待遇について説明を。

- (1) 一定の労働条件について明示が義務化されます。労働基準法により労働条件の明示が義務付けられている事項に加えて、昇給、退職手当、賞与の有無について文書等による明示が義務づけられました。違反の場合は過料(10万円)に処せられます。
- (2) 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明が義務化されます。

雇入れ後、パートタイム労働者から求められたとき、待遇を決定するに当たって考慮して事項を説明しなければなりません。

2 均衡のとれた待遇の確保の促進

一言でパートタイム労働者と言っても、正社員と同様な仕事をし、長時間働く方から忙しい時期に一時的に働く方までいろいろな働き方の方がいます。今回の改正では、仕事の内容および責任、人材活用の仕組みや運用など、契約期間の3つの要件が正社員と同じかどうかにより、賃金、教育訓練、福利厚生などの待遇の取り扱いをそれぞれ規定しています。

パート労働者の態様(正社員と比較して)			賃金		教育訓練		福利厚生	
仕事の内容及び責任	人材活用の仕組み(人事異動の有無及び範囲)	契約期間	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に必要な能力を付与するもの	左以外のもの(ステップアップを目的とするもの)	健康の保持又は円滑な遂行に資する施設の利用	左以外のもの(慶弔休暇、社宅の貸与等)
(1) 正社員と同視すべきパート								
同じ	全期間を通じて同じ	無期or反復更新により無期と同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
(2) 正社員と職務と人材活用の仕組みが同じパート								
同じ	一定期間は同じ	—	□	—	○	△	○	—
(3) 正社員と職務が同じパート								
同じ	異なる	—	△	—	○	△	○	—
(4) 正社員と職務も異なるパート								
異なる	異なる	—	△	—	△	△	○	—

(講じる措置) ◎・・・パートタイム労働者であることによる差別的取扱いの禁止
○・・・実施義務・配慮義務
□・・・同一の方法で決定する努力義務
△・・・仕事の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

3 正社員への転換の促進

- 正社員へ転換するチャンスを -

パートタイム労働者のなかには正社員として働くことを希望している人も少なくありません。そのような人に正社員へ転換するチャンスを与えなければなりません。

具体的には・・・

正社員を募集する際、その募集内容を既に雇用しているパートタイム労働者にも知らせる。

正社員を社内公募する場合、既に雇用しているパートタイム労働者に対してその応募の機会を与える。

パートタイム労働者が正社員へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を設ける

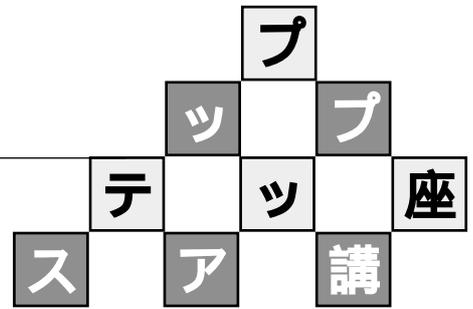
4 苦情処理・紛争解決援助

- (1) パートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、会社内で自主的な解決を図ることが努力義務化されます。

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) 紛争解決援助の仕組みとして、都道府県労働局長による助言、指導、勧告、均等待遇調停会議

による調停が設けられます。

有期労働契約による場合の留意点

パートタイム労働者を雇う場合や、定年後の高齢者を雇用する場合は、期間の定めのある雇用契約（以下「有期労働契約」と言う）を締結するケースが多く見られますので、有期労働契約を締結する場合の留意事項について説明します。

1 契約期間の上限

有期労働契約による場合は、原則として3年を超える契約は認められません。ただし、60歳以上の高齢者との契約については、5年までの契約が認められています。

2 有期労働契約の締結・更新・雇止めに関するルール

有期労働契約については、特に契約締結・更新・雇止めをめくり、労使双方の認識にズレが生じることによる紛争も増えています。トラブル防止のためには、最初の契約で更新条件など契約内容を明確にしておくことが肝心です。労働基準法14条2項に基づく「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の概要を以下にまとめておきますので、この基準に基づいて労使納得の上で雇用契約を締結されるとよいでしょう。

(ルール1) 契約締結時の明示事項

契約を締結するときは、更新の有無を明示する
契約を更新することがあると明示したときは、判断の基準を明示する
契約締結後に または について変更するときは、変更内容を明示する

例えば・・・

自動的に更新する
更新する場合がある
契約の更新はしない

(ルール2) 雇止めの予告

雇入れから継続して1年を超えている有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約期間が満了する30日前までにその旨を予告する。
更新しないことがあらかじめ明示されている場合は雇止めの予告をする必要はありません。

例えば・・・

契約期間満了時の業務量により判断する
勤務成績・勤務態度により判断する
労働者の能力により判断する
会社の経営状況により判断する
従事する業務の進捗状況により判断する

(ルール3) 雇止め理由の明示

雇止めの予告をした場合、労働者から更新しない理由について証明書を求められたら、遅滞なく更新する。
有期労働契約を更新しなかった場合、労働者から更新しなかった理由について証明書を求められたら、遅滞なく交付する。

(雇止めの予告・理由の明示の対象となる有期労働契約)

1年以下の契約期間の労働契約が更新または反復更新され、最初に労働契約を締結してから継続して通算1年を超える場合
1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

例えば・・・

前回の契約更新時に、更新しないことが合意していたため
契約締結当初から更新回数に上限を設けており、本契約をその上限に該当するため
担当している業務が終了・中止したため
業務縮小のため
業務を遂行する能力が十分でないと認められるため
職務命令に対する違反行為、無断欠勤など勤務態度不良のため

(ルール4) 契約期間についての配慮

有期労働契約を1回以上更新し、かつ雇入れの日から1年を超えている場合は、更新の際、契約の実態や労働者の希望に応じて、契約期間をできるかぎり長くするように努める。

和歌山県の中小企業労働事情実態調査報告

団塊世代の退職に伴う技術の承継は、5割弱の事業所で不十分の認識

我が国経済は、一部の企業部門に弱さがみられるものの好調な輸出に支えられて設備投資や民間需要が増加を続け、景気回復は長期間にわたり持続しております。

このように好調な輸出が企業収益及び生産活動の拡大に大きく寄与する一方で、企業収益の好調さが賃金に波及していないことから、家計部門にとっては景気回復の実感に乏しいものとなっております。

これらを背景として、県内中小企業を取り巻く雇用環境は、有効求人倍率が穏やかに改善するなど好転しつつありますが、そのテンポは全国あるいは近畿を下回っている現状にあります。

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の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19年7月1日
- (3) 調査対象業種

製造業 (9業種)	非製造業 (6業種)
○食料品	○情報通信業
○繊維・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

図表2-1 調査回答数

	調査数	回答数	回答率
製造業	440	112	25.4%
情報通信業	7	1	14.3%
運輸業	50	3	6.0%
建設業	65	31	47.7%
卸売業	50	24	48.0%
小売業	84	18	21.4%
サービス業	104	24	23.1%
全体	800	213	26.6%

このようななかで、昨年4月に高年齢者雇用安定法が改正され、事業主はその雇用する高年齢労働者の65歳までの雇用を確保することとされ、(1)定年の引き上げ(2)継続雇用制度の導入(3)定年の定め廃止のいずれかの措置を構ることが義務付けられるなど労働環境は大きく変化しつつあります。

このような情勢の下、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、毎年継続的に労働事情実態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。

以上15業種について、従業員規模300人未満の中小企業800事業所(製造業440事業所、非製造業360事業所)を無作為に抽出し、調査対象とした。

3. 調査の概要

調査内容のあらまきは、次のとおりである。

- (1) 経営状況、主要事業の今後、経営上のあい路、経営上の強み
- (2) 従業員の週所定労働時間、月平均残業時間及び年次有給休暇
- (3) 従業員の過不足状況、不足している職種、理由及び対応
- (4) 技術・技能・知識・経験の承継の程度及び対策
- (5) パートタイム労働者の賃金決定要素、時給額、昇給及び週所定労働時間
- (6) 最低賃金引き上げの影響及び対応
- (7) 新規学卒者の初任給、採用充足状況及び採用計画
- (8) 賃金改定の実施状況及び平均昇給

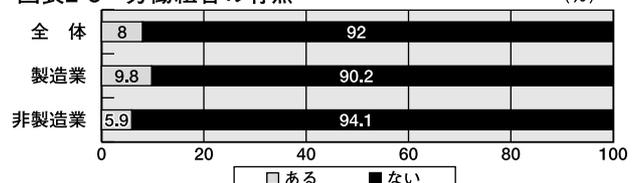
2. 回答事業所の従業員

図表2-2 回答事業所の従業員規模別内訳

	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人	計
製造業	29	40	32	11	112
非製造業	53	27	19	2	101
全体	82	67	51	13	213
比率	38.5%	31.5%	23.9%	6.1%	100%

3. 労働組合の有無

図表2-3 労働組合の有無



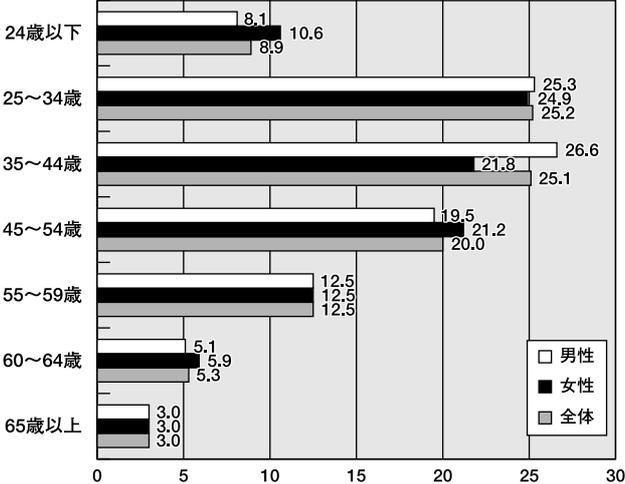
4. 回答事業所の常用労働者数

図表2-4 常用労働者数

	男性		女性		計	
製造業	2,915	65.6%	1,526	34.4%	4,441	100%
非製造業	1,666	75.8%	531	24.2%	2,197	100%
全体	4,581	69.0%	2,057	31.0%	6,638	100%

5. 回答事業所の常用労働者の年齢別構成

図表2-5 常用労働者の年齢別構成



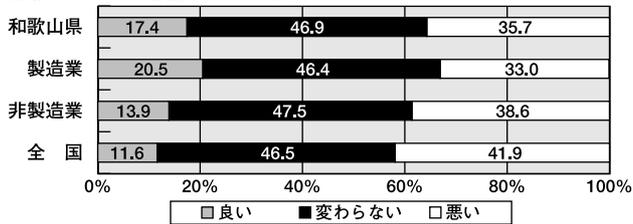
調査結果の概要

1. 経営状況

(1) 経営状況の推移

現在の経営状況は、1年前と比べ「変わらない」と回答した事業所が最も多く46.9%（昨年43.8%）次に「悪い」が35.7%（昨年45.2%）で、「変わらない」と「悪い」の合計が82.6%に達するなど依然として厳しい経営状況が続いているものの、「良い」と回答した事業所が17.4%（昨年11.1%）となり、昨年度と比較して6.3ポイント増加するなど経営状況の好転もみられる。

図表3-1-1 経営状況の推移

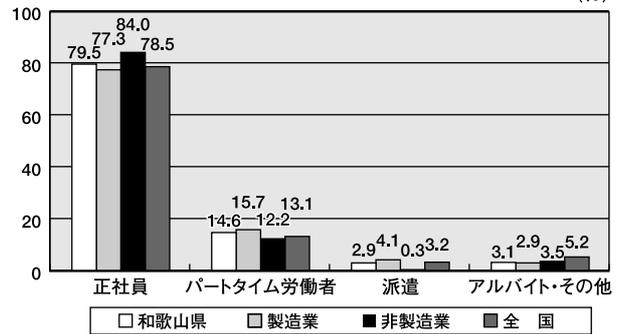


経営状況を業種別にみると「良い」の割合が最も高い業種は「機械器具製造業」の44.4%、次に「金属・同製品製造業」の43.8%、「化学工業」の33.3%であった。

一方、「悪い」の割合が最も高い業種は「木材・木製品製造業」の70.0%、次に「建設業」の48.4%、「食料品製造業」の46.2%、「印刷・同関連業」の

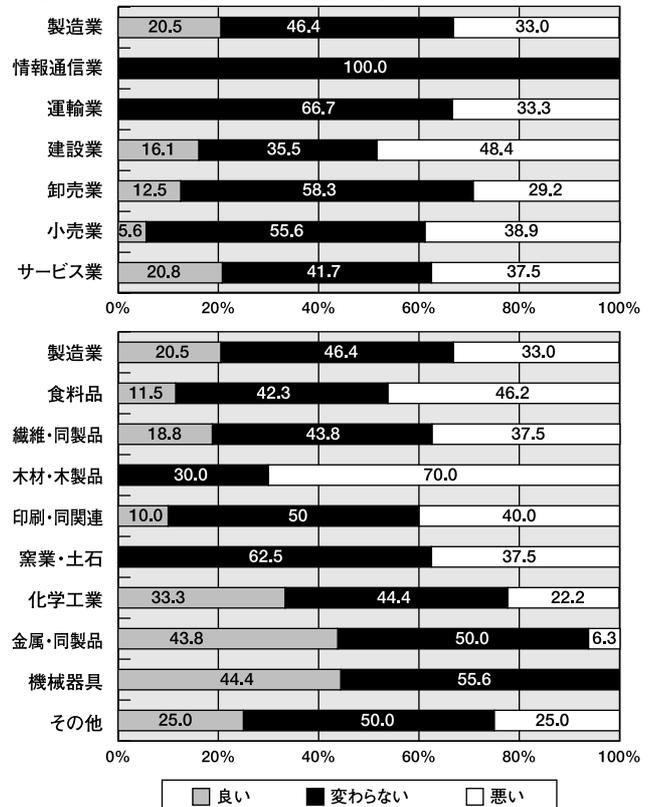
6. 従業員の雇用形態構成

図表2-6 従業員の雇用形態構成



40.0%であった。

図表3-1-2 業種別にみた経営状況

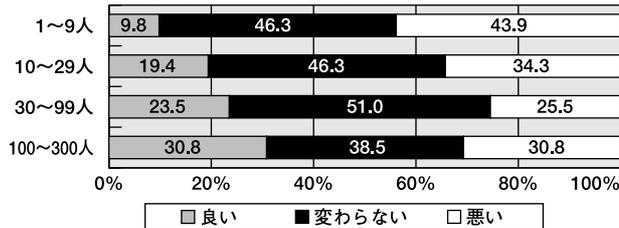


経営状況を従業員規模別にみると「良い」と回答した事業所は「100～300人」が最も多く30.8%

(昨年41.7%) 次に「30～99人」が23.5%(昨年11.6%) 「10～29人」が19.4%(昨年12.2%) 「1～9人」が9.8%(昨年5.1%) となっている。

一方、「悪い」と回答した事業所は「1～9人」が最も多く43.9%(昨年58.2%) 次に「10～29人」が34.3%(昨年44.6%) 「100～300人」が30.8%(昨年16.7%) 「30～99人」が25.5%(昨年30.2%) となっている。

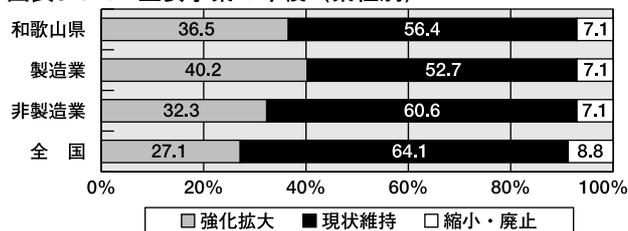
図表3-1-3 規模別にみた経営状況



(2) 主要事業の今後の方針

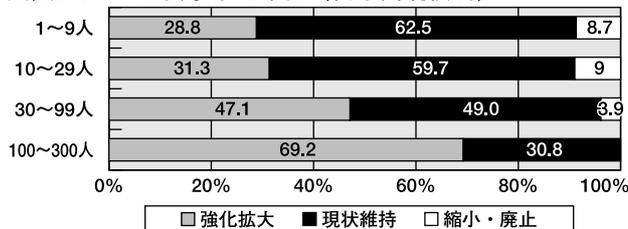
事業所で現在行っている主要な事業についての今後の方針は、「現状維持」が最も多く56.4%(昨年61.2%) 次に「強化拡大」が36.5%(昨年29.6%) 「縮小・廃止」が7.1%(昨年9.3%) となっている。

図表3-1-4 主要事業の今後 (業種別)



主要事業の今後の方針について従業員規模別にみると、「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」が69.2%(昨年66.7%) 次に「30～99人」が47.1%(昨年39.5%) となっている。

図表3-1-5 主要事業の今後 (従業員規模別)



(3) 経営上のあい路 (複数回答)

厳しい経営状況の中で企業が抱えている問題点、経営上のあい路は、「販売不振・受注の減少」と回答した事業所が最も多く44.2%(昨年53.7%) で昨年より9.5ポイント低下しているものの平成14年から6

年連続の第1位となっている。

次に「人材不足(質の不足)」とする事業所が37.0%、「同業他社との競争激化」が35.1%、「原材料・仕入品の高騰」が33.2%、「人件費の増大」が14.9%となっている。

図表3-1-6 経営上のあい路 (%)

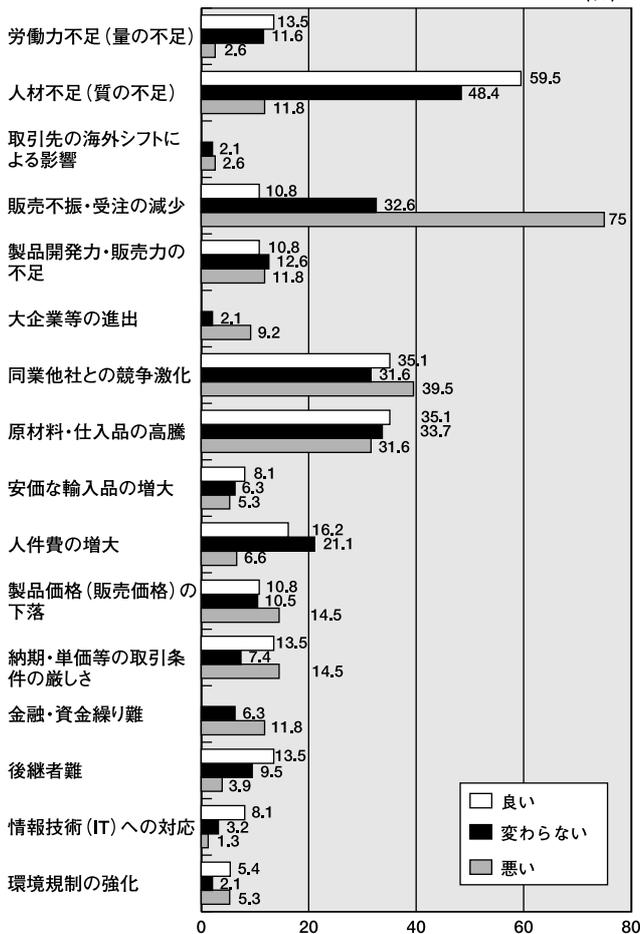
年	販売不振・受注の減少	同業他社との競争激化	製品価格(販売価格)の下落	納期・単価等の取引条件の厳しさ	人材不足(質の不足)
平成15年	55.4	46.9	33.1	20.6	15.4
平成16年	50.4	36.5	31.3	24.8	20.0
平成17年	47.3	42.3	25.9	24.9	24.4
平成18年	53.7	42.9	32.2	27.8	13.2
平成19年	44.2	37.0	35.1	33.2	14.9

経営状況別に経営上のあい路をみると「良い」と回答した事業所では、「人材不足(質の不足)」が最も多く59.5%、次に「同業他社との競争激化」、「原材料・仕入品の高騰」が35.1%となっている。

「変わらない」と回答した事業所では、「人材不足(質の不足)」が最も多く48.4%、次に「原材料・仕入品の高騰」が33.7%、「販売不振・受注の減少」が32.6%、「同業他社との競争激化」が31.6%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」が最も多く75.0%、「同業他社との競争激化」が39.5%、「原材料・仕入品の高騰」が31.6%となっている。

図表3-1-7 経営上のあい路（経営状況別）（%）



(4) 経営上の強み（複数回答）

経営上の強みでは、「顧客への納品・サービスの速さ」と回答した事業所が最も多く30.5%、次に「製品・サービスの独自性」が25.5%、「製品の品質・精度の高さ」が24.0%、「組織の機動力・柔軟性」が22.0%となっている。

図表3-1-8 経営上の強み（%）

年次	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	製品・サービスの独自性	商品・サービスの質の高さ
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
平成19年	30.5	25.5	24.0	22.0	18.5

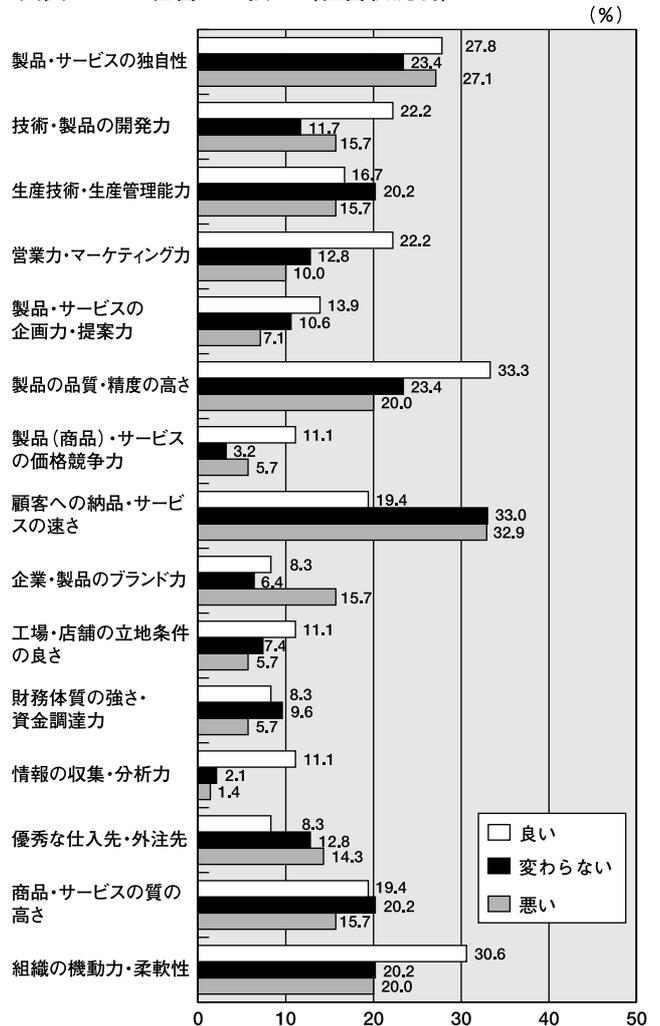
経営状況別に経営上の強みをみると、「良い」と回答した事業所では、「製品の品質・精度の高さ」が最も多く33.3%、次に「組織の機動力・柔軟性」が30.6%、「製品・サービスの独自性」が27.8%、「技

術・製品の開発力」、「営業力・マーケティング力」が22.2%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」が最も多く33.0%、次に「製品・サービスの独自性」、「製品の品質・精度の高さ」が23.4%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」が最も多く32.9%、次に「製品・サービスの独自性」が27.1%、「製品の品質・精度の高さ」、「組織の機動力・柔軟性」が20.0%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

「週40時間」労働を達成している事業所は、83.5%で、未達成の事業所がまだ2割程度あり、特例措置対象事業場を除く事業所は「週40時間」への移行に向け早急な対応が求められている。

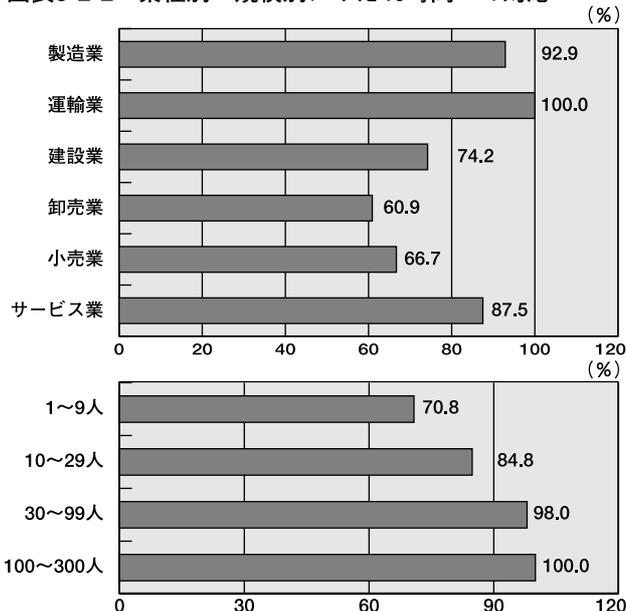
図表3-2-1 週所定労働時間 (%)

	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	11.3	28.3	43.9	16.5
規模	1～9人	12.2	23.2	35.4
	10～29人	13.6	27.3	43.9
	30～99人	7.8	35.3	54.9
	100～300人	7.7	38.5	53.8
業種	製造業	13.4	30.4	49.1
	非製造業	9.0	26.0	38.0
全国	9.9	28.3	46.9	14.8

達成率を業種別にみると、製造業では「窯業・土石製品」、「化学工業」、「機械器具」が100%、「繊維・同製品」、「金属・同製品」が93.7%となっている。非製造業では「貨物等運輸業」が100%、「対個人サービス業」が91.7%となっており、反対に低いのは「設備工事業」の61.1%、「卸売業」の60.9%となっている。

従業員規模別では、規模が大きくなるほど「週40時間」が定着しており、「100～300人」では100%に達しているが、「1～9人」では70.8%である。

図表3-2-2 業種別・規模別にみた40時間への対応 (%)



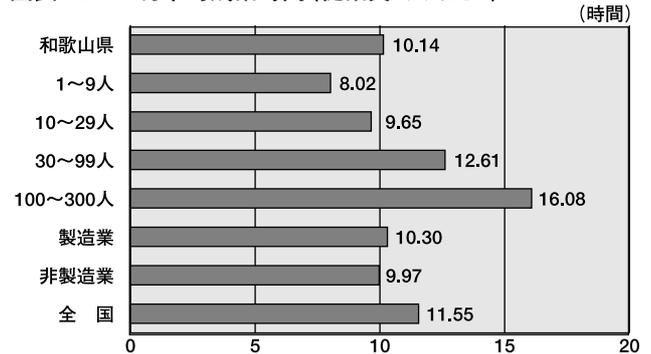
(2) 月平均残業時間

従業員1人当たりの月平均残業時間は、10.14時間となっている。

従業員規模別にみると、規模が小さい事業所ほど残業時間が短く、反対に規模が大きい事業所ほど残業時間が長くなる傾向にある。

業種別では、「機械器具製造業」の残業時間が最も長く22時間、次に「金属・同製品製造業」が17時間、「設備工事業」が16.59時間、「木材・木製品製造業」が16.40時間となっている。

図表3-2-3 月平均残業時間(従業員1人あたり) (時間)

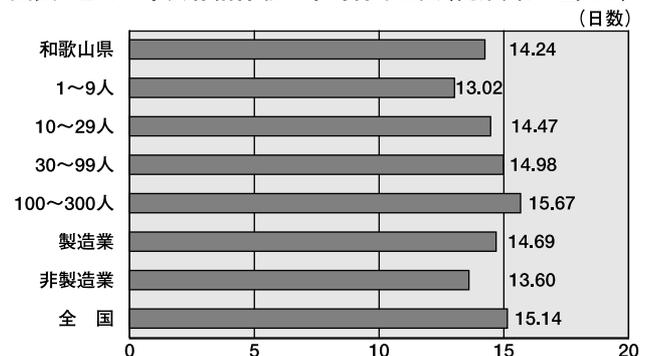


(3) 年次有給休暇の平均付与日数

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均付与日数は、14.24日となっている。

従業員規模「1～9人」ではやや少なく13.02日となっている。

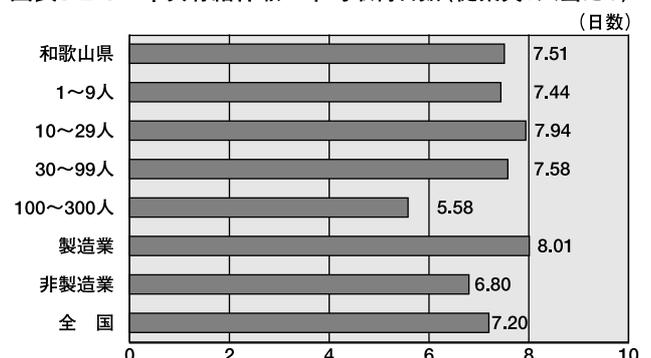
図表3-2-4 年次有給休暇の平均付与日数(従業員1人当たり) (日数)



(4) 年次有給休暇の平均取得日数

従業員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数は、7.51日となっており、付与数の半分しか取得されていない。

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) (日数)

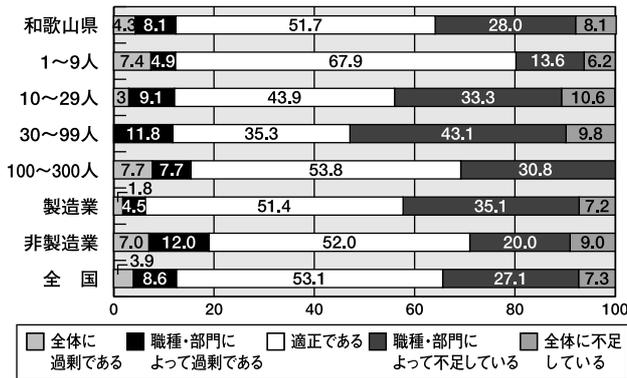


3. 従業員の過不足状況

(1) 従業員の過不足状況

従業員の過不足状況は、「適正である」と回答した事業所が最も多く51.7%で半数を占め、次に「職種・部門によって不足している」が28.0%、「職種・部門によって過剰である」、「全体に不足している」が8.1%となっており、やや従業員不足の状況にある。

図表3-3-1 従業員の過不足状況



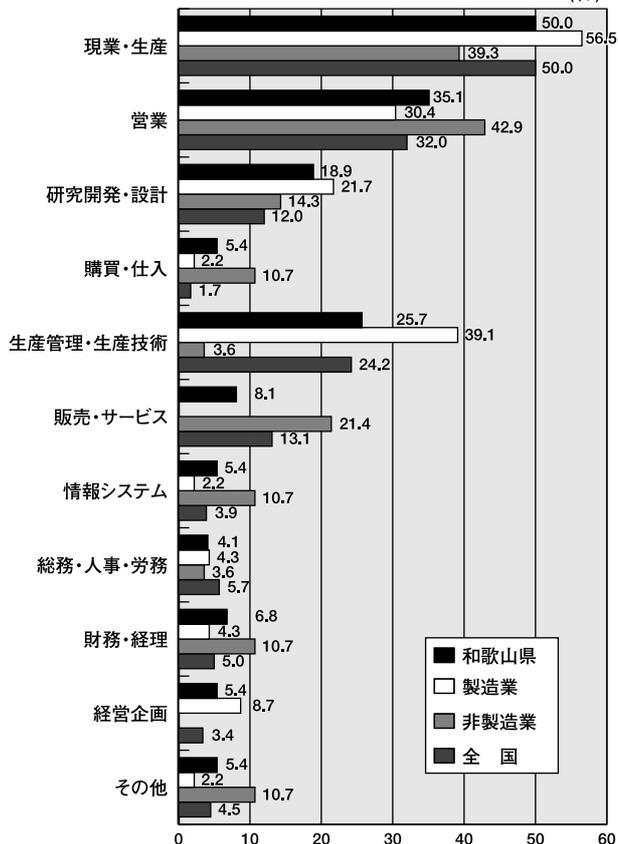
(2) 従業員が不足している職種・部門（複数回答）

「職種・部門によって不足している」、「全体に不足している」と回答した事業所における従業員が不足している職種・部門は、「現業・生産」が最も多く50.0%で半数を占め、次に「営業」が35.1%、「生産管理・生産技術」が25.7%、「研究開発・設計」が18.9%となっている。

業種別では、製造業で「現業・生産」とする事業所が56.5%、「生産管理・生産技術」が39.1%、「営業」が30.4%、「研究開発・設計」が21.7%となっている。

非製造業では「営業」とする事業所が42.9%、「現業・生産」が39.3%、「販売・サービス」が21.4%となっている。

図表3-3-2 従業員が不足している職種・部門 (%)

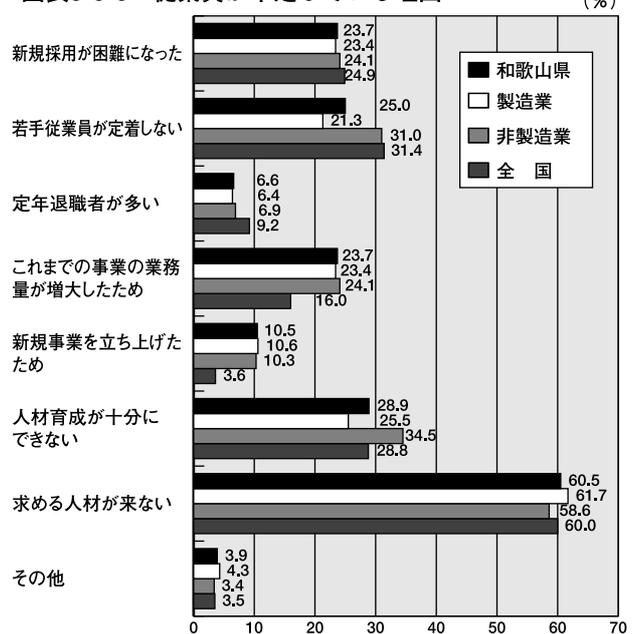


(3) 従業員が不足している理由（複数回答）

「職種・部門によって不足している」、「全体に不足している」と回答した事業所における従業員が不足している理由は、「求める人材が来ない」が最も多く60.5%で半数を超え、次に「人材育成が十分にできない」が28.9%、「若手従業員が定着しない」が25.0%、「新規採用が困難になった」、「これまでの事業の業務量が増大したため」が23.7%となっている。

中小企業の魅力ややりがいを情報発信することを通じた人材確保が求められる。

図表3-3-3 従業員が不足している理由 (%)



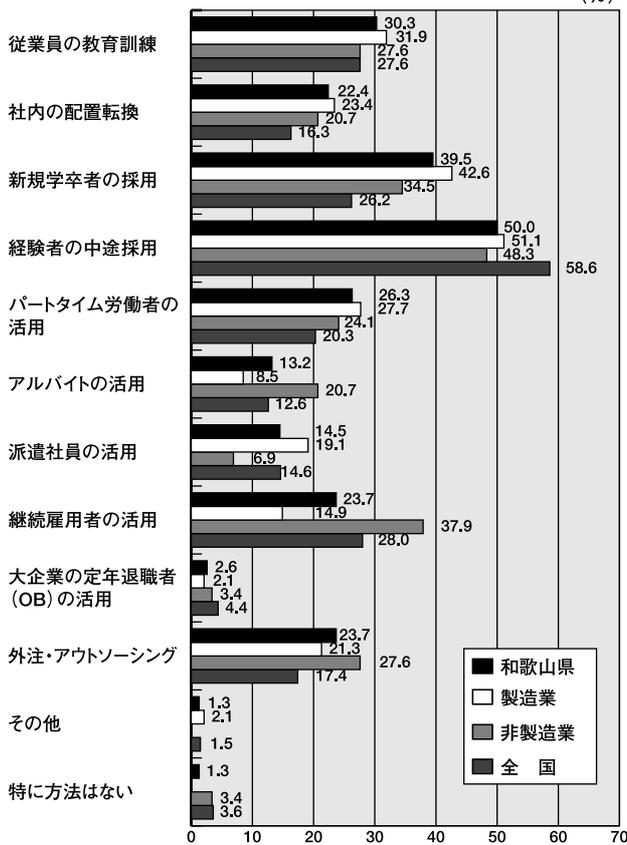
(4) 従業員不足への対応（複数回答）

「職種・部門によって不足している」、「全体に不足している」と回答した事業所における従業員不足への対応は、「経験者の中途採用」とする事業所が最も多く50.0%で半数を占め、次に「新規学卒者の採用」が39.5%、「従業員の教育訓練」が30.3%、「パートタイム労働者の活用」が26.3%、「継続雇用者の活用」、「外注・アウトソーシング」が23.7%となっている。

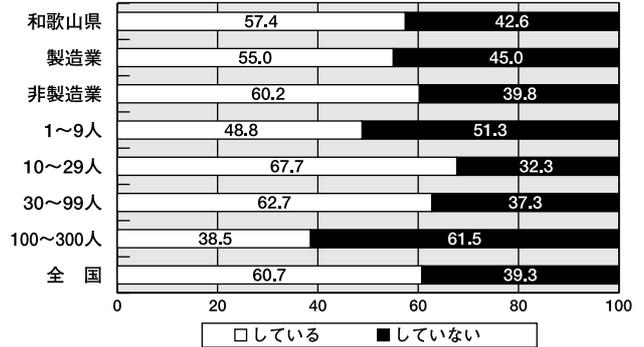
業種別では、製造業で「経験者の中途採用」とする事業所が51.1%、「新規学卒者の採用」が42.6%、「従業員の教育訓練」が31.9%、「パートタイム労働者の活用」が27.7%となっている。

非製造業では「経験者の中途採用」とする事業所が48.3%、「継続雇用者の活用」が37.9%、「新規学卒者の採用」が34.5%となっている。

図表3-3-4 従業員不足への対応 (%)



図表3-4-2 技術・技能等承継への対策の有無 (%)



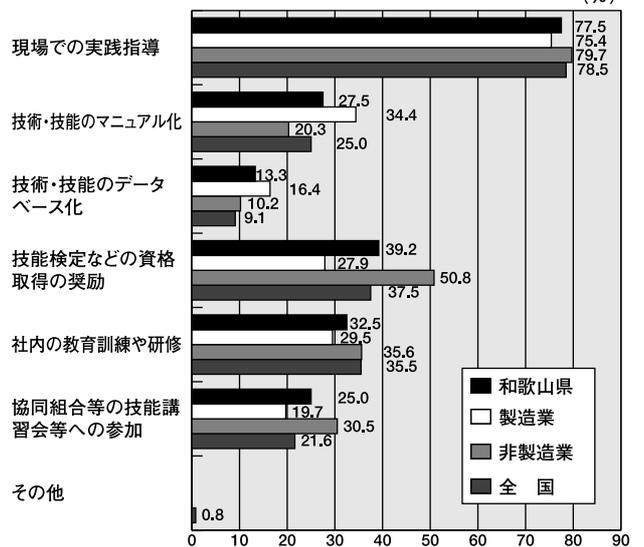
(3) 技術・技能等承継への対策の内容 (複数回答)

技術・技能等を承継するための対策を「している」と回答した事業所における承継への対策の内容は、「現場での実践指導」が77.5%で最も多く実施されており、次に「技能検定などの資格取得の奨励」が39.2%、「社内の教育訓練や研修」が32.5%、「技術・技能のマニュアル化」が27.5%となっている。

業種別では、製造業で「現場での実践指導」とする事業所が75.4%、「技術・技能のマニュアル化」が34.4%、「社内の教育訓練や研修」が29.5%となっている。

非製造業では「現場での実践指導」とする事業所が79.7%、「技能検定などの資格取得の奨励」が50.8%、「社内の教育訓練や研修」が35.6%となっている。

図表3-4-3 技術・技能等承継への対策の内容 (%)

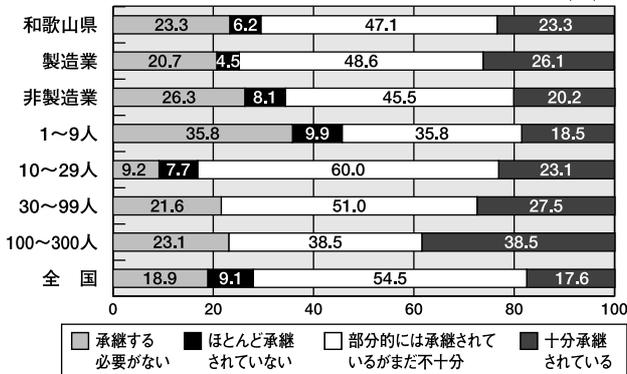


4. 技術・技能・知識・経験の承継

(1) 技術・技能等の承継の程度

団塊世代の大量退職に伴い技術・技能等の承継が危惧されているが、その承継の程度は、「部分的には承継されているがまだ不十分」と回答した事業所が最も多く47.1%、次に「十分承継されている」、「承継する必要がない」が23.3%、「ほとんど承継されていない」が6.2%となっている。

図表3-4-1 技術・技能等承継の程度 (%)



(2) 技術・技能等承継への対策の有無

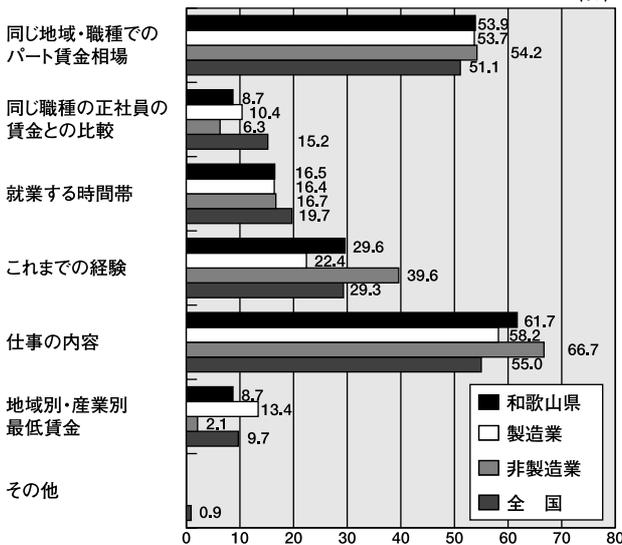
技術・技能等を承継するための対策の有無は、「している」と回答した事業所が57.4%、「していない」が42.6%となっている。

5. パートタイム労働者の賃金・労働時間等

(1) パートタイム労働者の賃金決定要素 (複数回答)

パートタイム労働者を雇用している事業所におけるパートタイム労働者の賃金決定要素は、「仕事の内容」が最も多く61.7%、次に「同じ地域・職種でのパート賃金相場」が53.9%、「これまでの経験」が29.6%、「就業する時間帯」が16.5%となっている。

図表3-5-1 パートタイム労働者の賃金決定要素 (%)

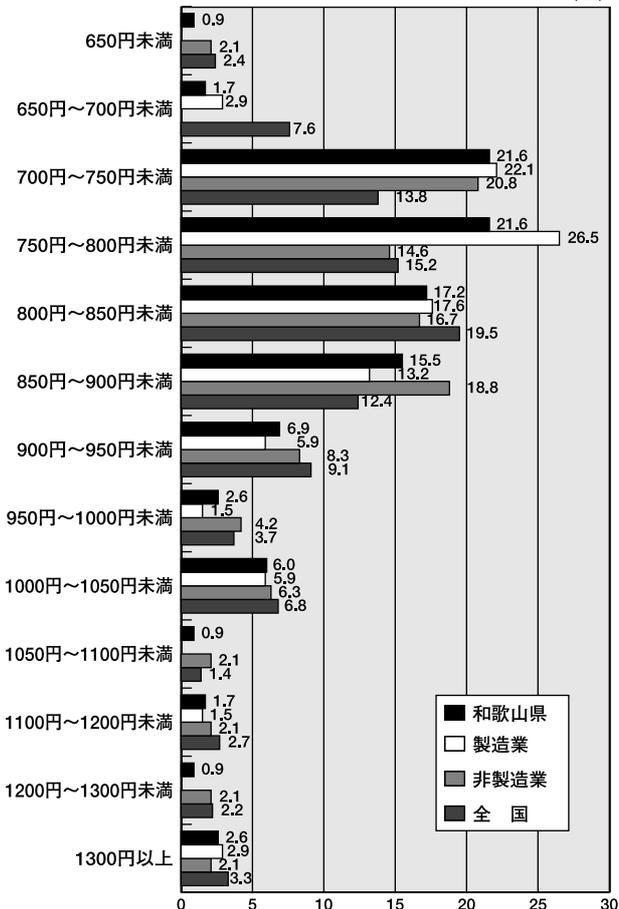


(2) パートタイム労働者、アルバイトの賃金(時給額)

パートタイム労働者の平均時給額は、「700円～750円未満」、「750円～800円未満」と回答した事業所が最も多く21.6%、次に「800円～850円未満」が17.2%、「850円～900円未満」が15.5%となっている。

業種別では、製造業で「750円～800円未満」とする事業所が26.5%、「700円～750円未満」が22.1%となっており、非製造業では「700円～750円未満」とする事業所が20.8%、「850円～900円未満」が18.8%となっている。

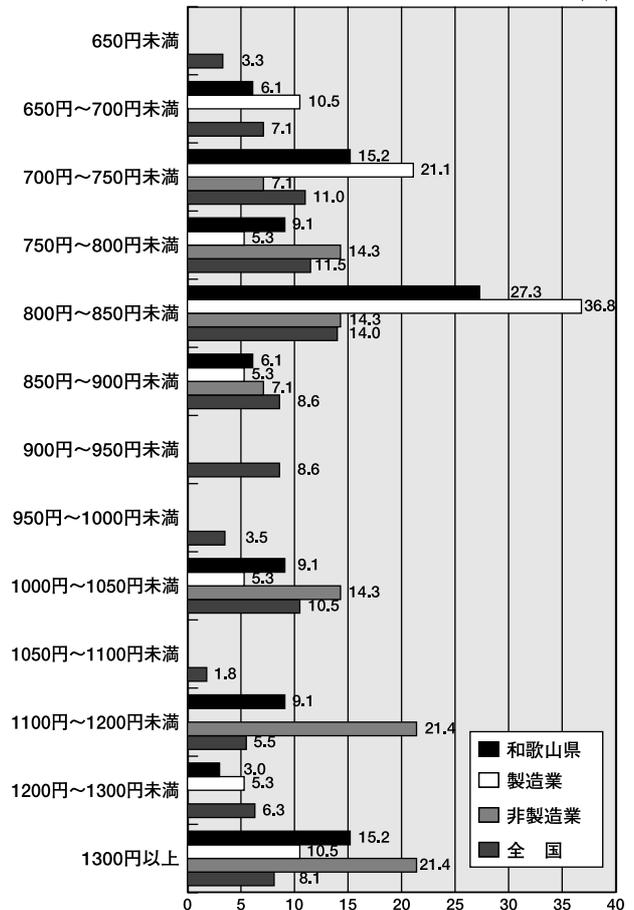
図表3-5-2 パートタイム労働者の時給額(平均額) (%)



アルバイトの平均時給額は、「800円～850円未満」と回答した事業所が最も多く27.3%、次に「700円～750円未満」、「1,300円以上」が15.2%、「750円～800円未満」、「1,000円～1,050円未満」、「1,100円～1,200円未満」が9.1%となっている。

業種別では、製造業で「800円～850円未満」とする事業所が36.8%、「700円～750円未満」が21.1%となっており、非製造業では「1,100円～1,200円未満」、「1,300円以上」とする事業所が21.4%となっている。

図表3-5-2-1 アルバイトの時給額(平均額) (%)

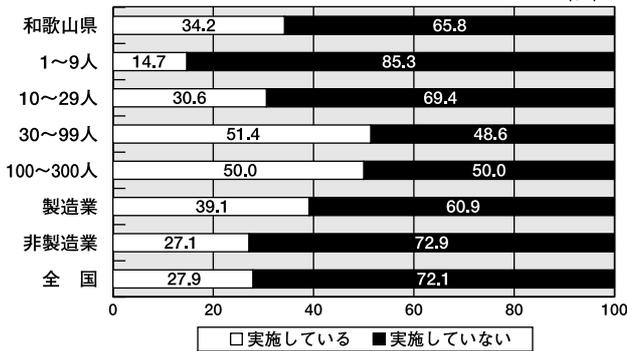


(3) パートタイム労働者の昇給の有無

パートタイム労働者の昇給の有無は、「実施している」と回答した事業所が34.2%、「実施していない」が65.8%となっている。

従業員規模の大きい事業所ほど昇給を実施している割合が高くなっている。

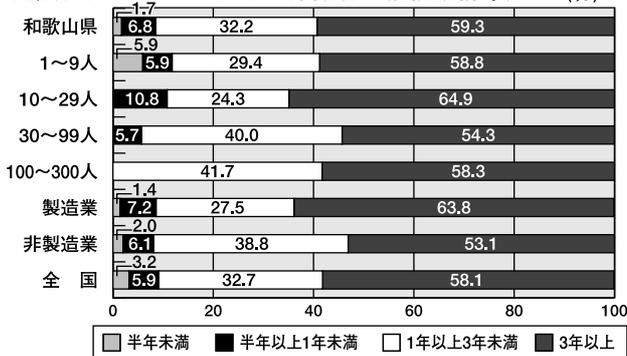
図表3-5-3 パートタイム労働者の昇給の有無 (%)



(4) パートタイム労働者の継続勤務年数

パートタイム労働者の継続勤務年数は、「3年以上」と回答した事業所が最も多く59.3%、次に「1年以上3年未満」が32.2%、「半年以上1年未満」が6.8%、「半年未満」が1.7%となっている。

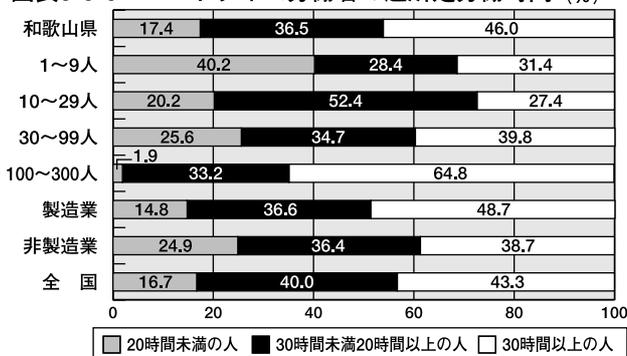
図表3-5-4 パートタイム労働者の継続勤務年数 (%)



(5) パートタイム労働者の週所定労働時間

パートタイム労働者の週所定労働時間は、「30時間以上の人」と回答した事業所が最も多く46.0%、次に「30時間未満20時間以上の人」が36.5%、「20時間未満の人」が17.4%となっている。

図表3-5-5 パートタイム労働者の週所定労働時間 (%)



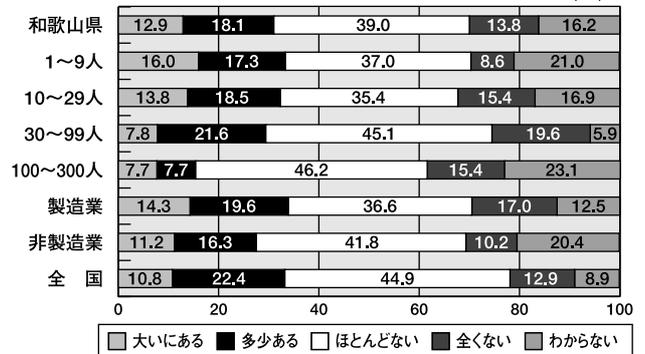
6. 最低賃金引き上げの影響

(1) 最低賃金引き上げの影響

最低賃金が引き上げられた場合の影響については、「ほとんどない」と回答した事業所が最も多く

39.0%、次に「多少ある」が18.1%、「わからない」が16.2%、「全くない」が13.8%、「大いにある」が12.9%となっている。

図表3-6-1 最低賃金引き上げの影響 (%)

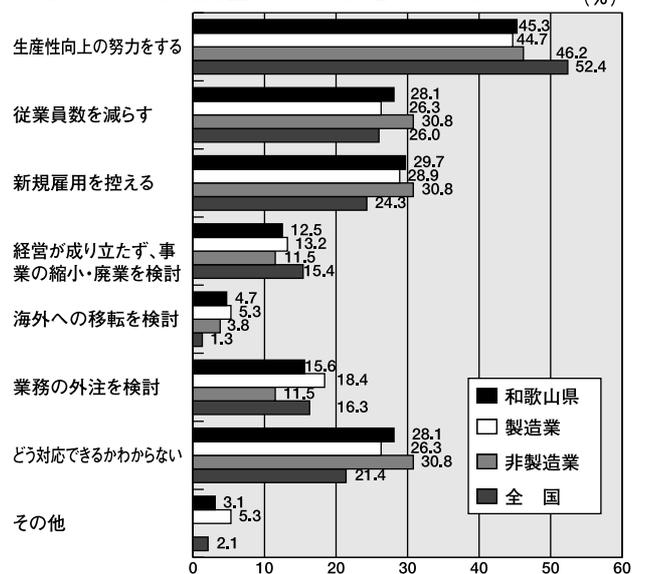


(2) 最低賃金引き上げの影響がある場合の対策 (複数回答)

最低賃金が引き上げられた場合に影響が「大いにある」、「多少ある」と回答した事業所における対策は、「生産性向上の努力をする」が最も多く45.3%、次に「新規雇用を控える」が29.7%、「従業員を減らす」、「どう対応できるかわからない」が28.1%、「業務の外注を検討」が15.6%となっている。

従業員規模が大きい事業所では「生産性向上の努力をする」と回答するものが多いのに対し、小規模事業所(1~9人)では、「どう対応できるかわからない」とするものが多い。

図表3-6-2 最低賃金引き上げの影響がある場合の対策 (%)



7. 新規学卒者の採用

(1) 新規学卒者の初任給

平成19年3月新規学卒者の平均初任給は、加重平均で高校卒では「技術系」157,086円「事務系」143,436円となっており、専門学校卒では「技術系」

166,464円「事務系」146,000円、短大卒（含む高専）では「技術系」153,000円「事務系」161,250円、大卒では「技術系」187,277円「事務系」186,165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		技術系・初任給	事務系・初任給
高 校 卒	和歌山県	157,086	143,436
	製造業	156,301	143,885
	非製造業	161,402	142,000
	全 国	154,746	150,487
専門学校卒	和歌山県	166,464	146,000
	製造業	165,688	154,667
	非製造業	167,500	—
	全 国	168,407	167,427
短大卒 (含高専)	和歌山県	153,000	161,250
	製造業	—	164,000
	非製造業	153,000	147,500
	全 国	170,775	165,239
大 学 卒	和歌山県	187,277	186,165
	製造業	190,960	187,270
	非製造業	175,000	181,429
	全 国	193,557	188,285

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員を乗じて得た数値の総和を採用人員で除した数値

(2) 新規学卒者の採用充足状況

平成19年度新規学卒者の採用人数は、「高校卒」が採用事業所数（32）採用実績人数（73）と最も多く、次に「大卒」が採用事業所数17、採用実績人数50となっている。

「高校卒」の採用充足率は、技術系で82.5%、事務系で95.5%となっており、技術系で新卒者を十分確保できていない状況となっている。

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	32	85	73	85.9	23	63	52	82.5	11	22	21	95.5
	製造業	26	72	60	83.3	19	55	44	80.0	9	17	16	94.1
	非製造業	6	13	13	100.0	4	8	8	100.0	2	5	5	100.0
専門学校卒	和歌山県	7	11	11	100.0	5	7	7	100.0	3	4	4	100.0
	製造業	5	7	7	100.0	4	4	4	100.0	2	3	3	100.0
	非製造業	2	4	4	100.0	1	3	3	100.0	1	1	1	100.0
短大卒 (含高専)	和歌山県	8	17	17	100.0	1	5	5	100.0	7	12	12	100.0
	製造業	5	10	10	100.0	—	—	—	—	5	10	10	100.0
	非製造業	3	7	7	100.0	1	5	5	100.0	2	2	2	100.0
大 学 卒	和歌山県	17	53	50	94.3	8	15	13	86.7	13	38	37	97.4
	製造業	12	41	40	97.6	5	10	10	100.0	10	31	30	96.8
	非製造業	5	12	10	83.3	3	5	3	60.0	3	7	7	100.0

(3) 平成20年3月新規学卒者の採用計画

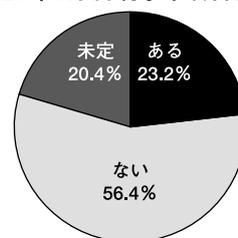
平成20年3月新規学卒者の採用計画は、「ある」と回答した事業所が23.2%（昨年21.2%）で昨年度と比較して2ポイント増加し、「ない」が56.4%（昨年61.6%）で昨年度と比較して5.2ポイント減少している。

採用計画が「ある」と回答した事業所を従業員規模別にみると、「100～300人」が53.8%、「30～99人」が49.0%、「10～29人」が21.2%、「1～9人」が3.7%で、規模が大きいほど採用計画がある事業所の割合が高い。

業種別では「金属・同製品製造業」が最も高く62.5%、次に「化学工業」が55.6%、「印刷・同関連業」が40.0%、「機械器具製造業」が37.5%となっている。

一方、「窯業・土石製品製造業」、「運輸業」では採用計画がなかった。

図表3-7-3 平成20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19年1月1日から7月1日までの賃金改定の実施状況をみると、「引き上げた」と回答した事業所が

31.5%（昨年30.8%）で、「7月以降引き上げる予定」の9.4%（昨年8.2%）を合わせると40.9%（昨年39.0%）となり、昨年度と比較して1.9ポイント増加している。

一方、「引き下げた」が0.9%（昨年3.8%）で、「7月以降引き下げる予定」（昨年3.4%）を合わせると0.9%（昨年7.2%）となり、昨年度と比較して6.3ポイント減少している。

逆に「今年は実施しない（凍結）」が34.7%（昨年30.3%）となり、昨年度と比較して4.4ポイントの増加するなど賃金改定の先行きは不透明な状況となっている。

「引き上げた」、「7月以降引き上げる予定」と回答した事業所を従業員規模別にみると、「100～300人」が76.9%、「30～99人」が68.6%、「10～29人」が40.3%、「1～9人」が18.3%で、規模の大きい事業所ほど引き上げの割合が高くなっている。

業種別では「化学工業」が最も高く88.9%、「金属・同製品製造業」が68.8%、「対事業所サービス業」が58.4%、「機械器具製造業」が55.5%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	今年実施しない (凍結)	7月以降 引き上げる 予定	7月以降 引き下げる 予定	未定
和歌山県	31.5	0.9	34.7	9.4	—	23.5
1～9人	14.6	1.2	46.3	3.7	—	34.1
10～29人	31.3	1.5	37.3	9.0	—	20.9
30～99人	49.0	—	19.6	19.6	—	11.8
100～300人	69.2	—	7.7	7.7	—	15.4
全 国	35.7	1.7	30.0	5.6	1.0	26.0

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	今年実施しない (凍結)	7月以降 引き上げる 予定	7月以降 引き下げる 予定	未定
和歌山県	31.5	0.9	34.7	9.4	—	23.5
製造業計	41.1	1.8	31.3	8.0	—	17.9
食料品	30.8	—	42.3	—	—	26.9
繊維・同製品	31.3	6.3	50.0	—	—	12.5
木材・木製品	10.0	—	50.0	—	—	40.0
印刷・同関連	30.0	10.0	30.0	10.0	—	20.0
窯業・土石	25.0	—	25.0	50.0	—	—
化学工業	77.8	—	11.1	11.1	—	—
金属・同製品	62.5	—	12.5	6.3	—	18.8
機械器具	44.4	—	33.3	11.1	—	11.1
その他	75.0	—	—	12.5	—	12.5
非製造業計	20.8	—	38.6	10.9	—	29.7
情報通信業	—	—	100.0	—	—	—
運輸業	—	—	33.3	—	—	66.7
建設業	12.9	—	38.7	9.7	—	38.7
総合工事業	25.0	—	37.5	—	—	37.5
職別工事業	20.0	—	—	—	—	80.0
設備工事業	5.6	—	50.0	16.7	—	27.8
卸・小売業	21.4	—	45.2	9.5	—	23.8
卸売業	16.7	—	50.0	12.5	—	20.8
小売業	27.8	—	38.9	5.6	—	27.8
サービス業	33.3	—	25.0	16.7	—	25.0
対事業所サービス業	41.7	—	16.7	16.7	—	25.0
対個人サービス業	25.0	—	33.3	16.7	—	25.0
全 国	35.7	1.7	30.0	5.6	1.0	26.0

(2) 平均昇給

平均昇給額は4,398円、平均昇給率は1.75%であり、昨年度と比較して平均昇給額で133円、平均昇給率で0.03%の減少となった。

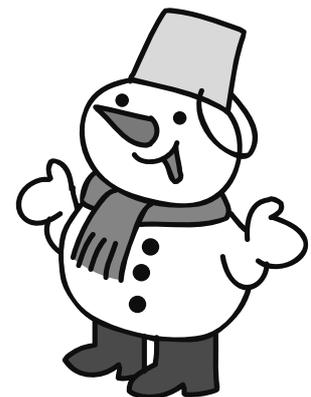
業種別でみると、製造業の平均昇給額は4,569円、平均昇給率は1.83%であり、非製造業の平均昇給額は4,082円、平均昇給率は1.60%であった。

図表3-8-3 平均昇給（規模別） (円),(%)

	平均・賃金	平均・昇給額	平均・昇給率
和歌山県	256,018	4,398	1.75
1～9人	245,584	4,065	1.68
10～29人	254,818	5,893	2.37
30～99人	258,813	5,226	2.06
100～300人	254,884	3,277	1.30
全 国	254,271	4,363	1.75

図表3-8-4 平均昇給（業種別） (円),(%)

	平均・賃金	平均・昇給額	平均・昇給率
和歌山県	256,018	4,398	1.75
製造業計	254,624	4,569	1.83
食料品	192,968	4,105	2.17
繊維・同製品	291,772	6,515	2.28
木材・木製品	226,459	2,224	0.99
印刷・同関連	216,359	5,808	2.76
窯業・土石	223,083	1,200	0.54
化学工業	268,809	5,830	2.22
金属・同製品	246,200	5,066	2.10
機械器具	251,513	3,408	1.37
その他	281,815	4,443	1.60
非製造業計	258,608	4,082	1.60
情報通信業	—	—	—
運輸業	—	—	—
建設業	257,391	5,497	2.18
総合工事業	260,190	5,360	2.10
職別工事業	155,900	10,000	6.85
設備工事業	257,231	5,539	2.20
卸・小売業	258,939	4,219	1.66
卸売業	265,650	8,893	3.46
小売業	256,173	2,293	0.90
サービス業	257,549	2,968	1.17
対事業所サービス業	259,609	2,996	1.17
対個人サービス業	222,275	2,500	1.14
全 国	254,271	4,363	1.75



2つの共済制度のご案内

国が中小企業のために準備した、
節税効果で企業経営にも有利な「2つの共済制度」のご案内

小規模企業共済

小規模な個人事業主や会社経営者の、いわば退職金です。
掛金は全額、所得控除、受取る共済金も「退職所得」か「公的年金等の雑所得」扱い。
税制面でも大きなメリットがあります。

経営セーフティ共済（中小企業倒産防止共済）

取引先が倒産したとき、連鎖倒産防止や経営安定のため、資金を借り入れることが出来る制度です。
積み立て金額の10倍の範囲内で、被害額に相当する共済金を借り入れることができます。
担保も保証人もいりません。

お問い合わせ先 …> 独立行政法人中小企業基盤整備機構共済相談室 050 (5541) 7171

育児・介護雇用安定等助成金のご案内

～育児休業・介護休業制度等を労働者に取得させた事業主・事業主団体に支給されます～

I 中小企業子育て支援助成金（常時雇用する労働者100人以下の事業主が対象）

平成18年4月1日以降、初めて育児休業取得者又は短時間勤務適用者が出た場合に支給されます。
1人目 育児休業 100万円 短時間勤務（100万、80万、60万）
2人目 育児休業 60万円 短時間勤務（60万、40万、20万）

II 両立支援レベルアップ助成金（7つのコースに分かれています）

種 類	内 容
事業所内託児施設設置運営コース	事業所内に労働者のための託児施設を設置・運営したとき
ベビーシッター費用等補助コース	労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の補助を行ったとき
代替要員確保コース	育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職に復帰させたとき
子育て期の柔軟な働き方支援コース	3歳～小学校就学前の子を養育する労働者が短時間勤務等の柔軟な働き方ができる制度を設け、利用者が生じたとき
男性労働者育児参加促進コース	男性の育児参加を促進するモデル的な取組みを実施したとき
職場風土改革コース（新規）	職場風土改革に計画的に取組み、育児休業制度等を取得しやすい環境整備をおこなったとき
休業中能力アップコース	育児休業又は介護休業を取得した労働者が、スムーズに職場に復帰できるようなプログラムを実施したとき

※受給のためには雇用保険の適用事業主であることが必要です。

お問い合わせは (財)21世紀職業財団和歌山事務所 〒640-8341 和歌山市黒田84-1 阪和第一ビル4F
電話 073-475-1765 FAX 073-475-1766

各助成金に関しては詳しい資料もございますので、ご連絡いただければ送付いたします。

税務署からのお知らせ



国税電子申告・納税システム（e-Tax）がさらに便利に！ 使いやすく！

国税電子申告・納税システム（e-Tax）とは・・・？

e-Taxは、自宅やオフィス、税理士事務所からインターネットを利用して申告、納税、申請・届出等ができる便利なシステムです。

イータックスなら・・・こんなことが大変便利！

- 自宅やオフィス、税理士事務所からインターネットを利用して申請・届出等ができます。
- 金融機関の窓口には並ばずにすべての税目の納税ができ、利用回数の多い手続には大変便利です。



さらに個人の方が「e-Tax」を利用して、所得税の確定申告をすると・・・♪

1 HPからカンタン申告

国税庁ホームページの「確定申告作成コーナー」から直接電子申告ができます。



2 最高5,000円の税額控除

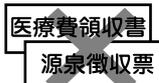
本人の電子署名及び電子証明書を付して所得税の確定申告をe-Taxで行うと、最高5000円の所得税の税額控除を受けることができるようになりました。

※注：平成19年分又は平成20年分のいずれか1回



3 添付書類が提出不要

所得税の確定申告をe-Taxで行う場合、医療費の領収書や源泉徴収票等は、提出に代えて、記載内容を入力して送信できるようになりました（確定申告期限から3年間、添付書類の提出又は提示を求められることがあります）。



4 還付金がスピーディー

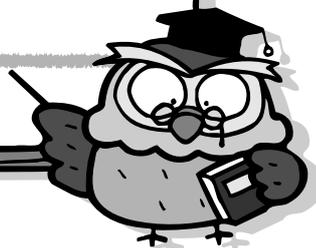
e-Taxで申告された還付申告は早期処理しています（3週間程度に短縮）。



※ e-Tax（国税電子申告・納税システム）は、事前に利用開始のための手続等が必要です。開始届出書は、インターネットを利用してオンライン提出ができます。

詳しくは、 で

<http://www.e-tax.nta.go.jp>



祝

喜びの受章

～おめでとうございます～

平成19年秋の叙勲・褒章の受章者が発表されました。

全国各界の様々な分野で顕著な業績を挙げられ、貢献された栄えある方々をご紹介します。

和歌山県中央会関係の受章者は、次の方々です。

秋の叙勲

旭日小綬章



田中 利一郎氏
和歌山県農薬卸商協同組合
前理事長

旭日双光章



辻本 正行氏
社団法人和歌山県自動車整備振興会
副会長
有田自動車整備協同組合 理事長



富田 又嗣氏
和歌山県木材協同組合連合会
理事

瑞宝単光章



松山 芳明氏
紀州桐箆笥協同組合
副理事長
伝統工芸士



谷岡 敏史氏
紀州漆器協同組合
伝統工芸士

秋の褒章

黄綬褒章



楠本 健治氏
社団法人和歌山県自動車整備振興会
田辺支部長
田辺自動車整備協同組合
理事



西畑 雅央氏
協同組合和歌山県測量設計センター
理事

会員だより

海南市では11月10日（土） 11日（日）の両日
地場産業を代表する恒例のイベント開催

第19回紀州漆器まつり

海南市黒江の川端通りでは、「第19回紀州漆器まつり」が開催されました。

情緒あふれる川端通りには、漆塗りの盆やお椀、小物類が並んだ店が軒を連ね、又、組合青年部の創作漆器「移動式茶室」の前など早くも大勢の来場者で賑わいをみせます。

紀州漆器伝統産業会館「うるわし館」では、紀州漆芸作家の作品展や、蒔絵体験コーナーも設けられ、レトロな町並みを舞台に、伝統の紀州漆器の魅力を大いに堪能した2日間となりました。



紀州漆器協同組合

TEL 073-482-0322

家庭用品まつり



～生活グッズは、素敵な暮らしの演出家～



「家庭用品まつり」は海南保健福祉センターで開催！

“生活グッズのまち海南”の商品の優秀性を知って頂こうと家庭用品の企業各社が看板商品を一堂に展示！

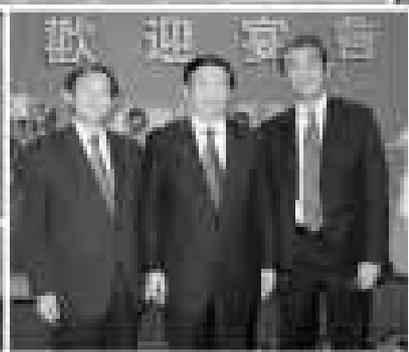
トップシェアを誇る水回り家庭用品、キッチン用品、ガーデニング用品などが会場一杯に展示され、又、紀の國太鼓の演奏やグルメコーナー、抽選会など楽しいイベントも盛りだくさんで、終日賑わいを見せました。



海南特産家庭用品協同組合 TEL 073-483-6070

中央会だより

中国山東省企業商談会2007開催



「和歌山県 中国山東省企業商談会2007」が、和歌山県中小企業団体中央会・山東省対外貿易経済合作庁の共催、和歌山県の協力のもと、11月21日（水）山東省省都の済南市、山東大廈ホテル多目的ホールで開催されました。

当商談会は、和歌山県と山東省が1984年に友好提携を締結、互いの経済交流を深めるために立ち上げたもので、今年で3回目を迎えます。

今年7月13日に、山東省経済貿易代表団が来県し、和歌山県商工観光労働部長、和歌山県中小企業団体中央会会長、山東省対外貿易経済合作庁庁長の三者で、和歌山県と山東省双方の経済、貿易分野の協力と交流をさらに促進するため「経済協力枠組み覚書」の調印を締結、今回の商談会はこの覚書に基づき開催され、開幕式には、仁坂吉伸和歌山県知事、中村裕一県議会議長、山東省才利民副省長等の多くの来賓が出席され、盛大に開催されました。

今年度はニット・テキスタイル・衣料縫製・家具製品・食品・造園・化学・精密板金プレス加工の11社が参加、山東省対外貿易経済合作庁の協力のもと、山東省各地から140社、210名の方が来場し和歌山県出展企業との商談が行われました。

山東省は9千万人余りの人口をもつ中国2番目の経済大省であり、北京と上海を結ぶ鉄道・高速道路の要所に位置し、経済インフラが発展した地域です。

今後も和歌山県と山東省との経済・貿易の交流は大きな可能性を秘めており、当会の山下会長は「今後もこの商談会は続けていく」と力強く語りました。



Wakayama就職フェア2007

和歌山ブライトカンパニーズ



11月22日(木) 和歌山ビッグ愛において、円滑な就職促進を目指し、一般求職者と新規学卒者を対象にした「Wakayama就職フェア2007」企業合同面談会を和歌山県地域労使就職支援機構と共同で開催しました。有効求人倍率が改善傾向にある中で、正社員から契約社員・パートまで即戦力を求めている企業と出会えるチャンスとあって、当日は400名を超える多数の求職者が参加しました。

和歌山ブライトカンパニーズ(WBC)は共同で採用活動を展開し、採用力アップの相乗効果を目指すグループです。次の合同企業説明会は平成20年2月29日・ホテルグランヴィア和歌山での開催を予定しています。WBC(現在46社)では参加企業を募集しています。問い合わせは情報総務部(田中:木本:中井)まで。

平成19年4月1日から 高年齢者雇用確保措置の 義務対象年齢が 63歳に引き上げられました

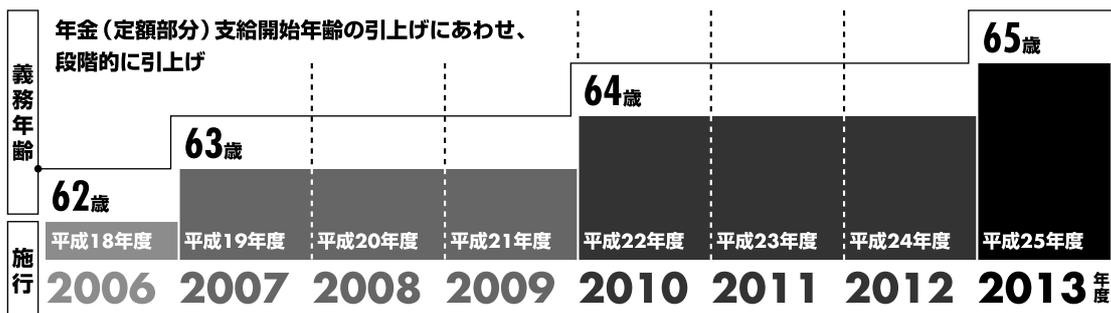
いずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じることが義務づけられています

① 定年の引上げ

② 継続雇用制度の導入

③ 定年の定め廃止

※継続雇用制度の導入については、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、事業主が労使協定により、継続雇用制度の対象となる高年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。



なお、上記の高年齢者雇用確保措置の実施義務化の対象年齢は、あくまでも当該期間内における高年齢者雇用確保措置の制度上の義務化年齢を定めているものであり、当該期間中に定年に到達した者の雇用終了年齢を定めているものではありませんので、ご注意ください。

このため、例えば、60歳定年の企業における、定年到達日の属する期間別の継続雇用制度等の雇用終了年齢（少なくともこの年齢に到達する日までの雇用が必要）は次のとおりになります。

平成19年4月1日～21年3月31日
 …… > 60歳定年到達者：64歳

平成21年4月1日以降
 …… > 60歳定年到達者：65歳

高年齢者雇用確保措置の 実施に当たって 問題を抱えている事業主の方は…

相談・援助

「高年齢者雇用アドバイザー」から人事・労務管理制度等に関する専門的・技術的アドバイスを無料で受けられます！

継続雇用制度奨励金

平成19年3月31日までに、65歳以上までの定年の引上げ、希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入等を行うなど、一定の要件を満たした場合、「継続雇用制度奨励金」が支給されます！

詳しくは都道府県高年齢者雇用開発協会へお問い合わせください
 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構ホームページもご覧ください
<http://www.jeed.or.jp/>

お問合せは中央会まで
 TEL 073 - 431 - 0852

厚生労働省ホームページ
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/index.html> もご覧ください。

全国先進組合事例

群馬県

画期的な役割分業体制で生んだキャベツキムチを名産に
群馬県 漬物工業協同組合

所在地 〒371-0132

前橋市五代町679番地の3

電話番号 027-264-3411

FAX番号 027-264-3412

設立 昭和45年7月

出資金 1,160千円

組織形態 同業種網羅型組合

地区 群馬県

主な業種 漬物製造業

組合従業員 1人

組合員数 46人

一組合員が長年研究していた乳酸菌の技術を受け継ぎ、組合員有志6社による組合統一ブランド商品を量産するまでのプロセスが組合の結束を生んだ。今後の商品力・営業力に期待

背景と目的

これまでの組合活動が縮小していく中、組合は新事業を模索していた。そのような中、組合員の(株)新進で乳酸菌の研究をしていた現事務局長が就任したのを機に、全国生産量一位の県産キャベツを原料とした、組合統一ブランド商品「キャベツキムチ」の推進委員会を立ち上げた。量産試作と販促ツール制作を目的に、群馬県地産地消推進モデル事業の助成を受けて委員会の活動を始めた。目標は「キャベツキムチ」を和歌山の「梅干」、長野の「野沢菜」のように全国的にも有名な漬物に育てることである。

事業・活動の内容

組合員である(株)新進が「キャベツキムチ」の試作研究を行い、調味料とレシピを完成させた。浅漬け製品の製造可能な工場を持つ組合員6社で「キャベツキムチ推進委員会」を発足させ、それぞれの工場で量産試作を行った。試作鑑定会を設け意見を交換し合った結果、統一で高品質な製品が製造できるようになった。組合はステッカーを製作し、これをツールに組合統一ブランド製品の共同販促活動を開始した。

日常の運用では、組合が調味料の調達、技術研修の開催、共同販促の企画・運営を受け持ち、組合員6社が仕入から製品の製造・販売を行う。それにより、組合の目的である共同事業を推進することができる。

成果

本格的な販売開始は次年度からとなるが、「業務用・土産用キャベツキムチ」の商品化計画があり、更なる販路の拡大が期待できる。また、組合が調味料と乳酸菌を共同購入し組合員へ販売する仕組みにしたことで、今後「キャベツキムチ」が拡販されるにつれ組合の事業収入は増加するものと見込まれる。

組合員が共同で技術研修を受け、試作鑑定会を開き、組合員が互いの製品に対し意見交換を行ったこと自体が画期的な試みである。この活動プロセスにより、組合員の技術向上に繋がった。参加組合員各社に製品のバリエーションが増え、今後の営業活動にも好影響を与えるものと期待される。



「パリパリ食感と賞味期限の長さが特徴のキャベツキムチ」



所在地 〒693-0021
出雲市塩冶町766-2

電話番号 0853-23-6347

FAX番号 0853-23-6347

設立 平成14年10月

出資金 400千円

主な事業 着物及び高級服地の再生利用を
目的とした商品のデザイン・制
作・販売

従事組合員 3人

組合員数 4人

URL <http://www.omoide21.com>

「あなたの思いである着物を洋服にお作り直しいたします」の
キャッチフレーズのもと、卓越したデザインと技術を活用して、
地方発のレトロモードの服づくりに取り組んでいる

背景と目的

高齢化の進展と社会の成熟化が進む中、「懐かしさ」が新しい価値として注目されている。メーカーの商品開発やまちづくりの取り組みにおいても、古いものの中に現代的なセンスを組み合わせることにより、魅力的な商品やサービスが誕生することが少なくない。当組合は、まさしく古くて着なくなった和服等の生地を活かして、独自の感性と技術で再生し、レトロモードな服づくりにこだわり、お客様の高い評価を得ている。

組合の特徴と事業の内容

家庭のタンスに眠っている着物や高級生地等に、現代的なデザインを施し、高度な縫製技術によるリメイクにより、これまでにないレトロモードの洋服を製作・販売している。当初こうしたニーズはわずかであったが、こうした服づくりの価値観や魅力を広く伝えようと、レトロモードをテーマとするファッションショーを開催している。こうした取り組みにより、参加した方々の感動と高い評価を得ることに成功し、マスコミ等で大々的に取り上げられた。

成果

現在、軽井沢にある店舗での販売を計画しており、全国展開の足がかりとするべく、新たなブランドの立ち上げや商品の製作に取り組んでいる。オーダーメイド等の商品特性上、手間がかかることから価格帯を高め設定せざるを得ない。したがって、販売戦略として首都圏等の富裕層をどのように顧客化することができるかがポイントになる。また、和と洋が融合したレトロモードの服は、外国人からの評価が期待される。日本の国際的な避暑地でもある軽井沢において、地方発のレトロモードブランド「おもひで屋」の一層の発展が期待されている。



組合HP

わかやま

和歌山パワー

POWERで

バックアップ!



平成19年度 地域労使就職支援機構事業実施内容

当機構は

- ・企業合同面談会の開催
- ・就職能力向上セミナー・講習会の開催
- ・再チャレンジ支援事業(トライアル雇用)の推進
- ・無料職業紹介

を行っております。詳しくは支援機構まで!!

和歌山県地域労使就職支援機構

(厚生労働省委託事業)

〒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>

構成団体／連合和歌山・経営者協会・中小企業団体中央会・商工会議所連合会・商工会連合会

情報連絡員懇話会

10月分

DI (ディフュージョンインデックス) 値

DI 値は景気が上向きか下向きかを表す数値です。

DI 値 = 増加(好転)割合 - 減少(悪化)割合

DI 値 > 0 ... 景気上向き

DI 値 = 0 ... 景気横ばい

DI 値 < 0 ... 景気下向き

業界景況 / 前月比

-45 / 前月比10ポイント悪化

前年同月比の景気動向

増加・好転↑ 不変→ 減少・悪化↓

業種	項目	売上高	収益状況	資金繰り	業界景況
製造業	食料品	→	↓	↓	↑
	繊維同製品	↓	↓	→	↓
	木材木製品	↓	↓	↓	↓
	印刷	↓	↓	↓	↓
	化学ゴム	↑	→	→	→
	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	→	↓	→	↓	
DI 値		-37.5	-50.0	-32.5	-45.0

(情報連絡員40名のうち回答数40名 回答率100%)

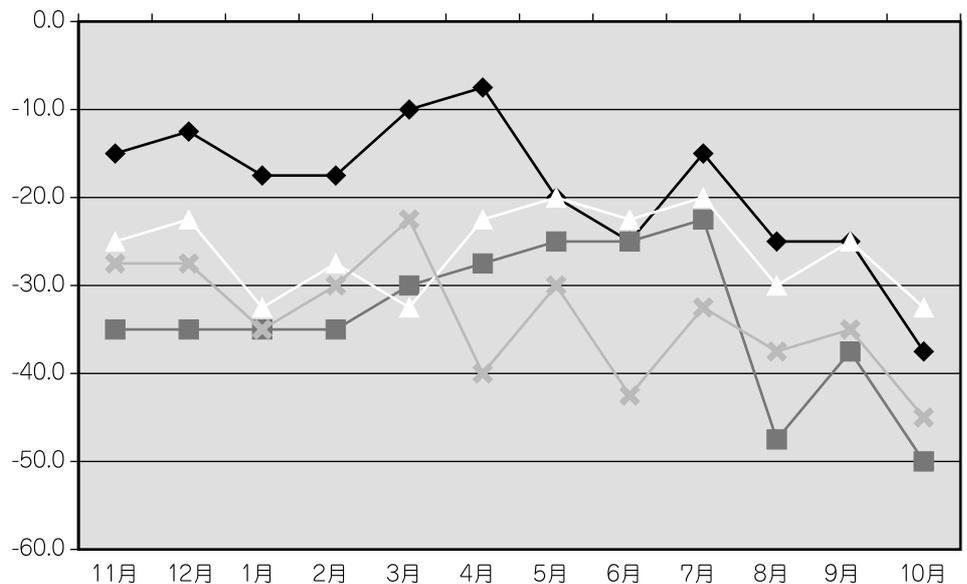
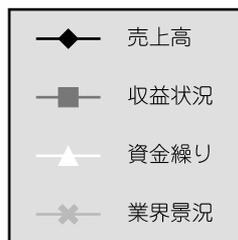
総評

前年同月比における「業界景況」判断指数(DI値:景気動向指数)は、マイナス45ポイントであり、同9月調査と比べて10ポイント悪化した。

同9月調査と比べ、「売上高」も12.5ポイント悪化、「収益状況」も12.5ポイント悪化、「資金繰り」も7.5ポイント悪化した。

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、「不変」との回答は16名、「悪化」との回答は21名で、「好転」との回答は3名であった。

年間DI値 (前年同月比) の推移



● 製造業 ●

食 料 品	数量的には安価な物が出ているが、高級な商品については伸び悩んでいる。売上のにもあまり変動がない。(紀州みなべ梅干)
織 維 ・ 同 製 品	全ての原材料、間接経費が値上がり。収益、操業面共に厳しい。(ニット)
	盛り上がりに欠け、シーズンが終わった様である。(紀州繊維)
	需要が全般に落ちている。(手袋)
木 材 ・ 木 製 品	建築基準法の改正により、得意先(ゼネコン、ハウスメーカー、ホームビルダー等)からの発注が遅れているのか受注数が著しく落ち込んでいる。得意先の倒産により、資金繰りの厳しい企業も有る。(建具)
	受注量が極端に減少し、資金繰りが悪化。(木工センター)
化 学 ゴ ム	原料価格の高騰に対する製品価格への転換は、わずかに進んだ様です。ただ、現在も原油価格の値上がりが続いており、この影響が出てくるでしょう。(化成品)
窯業・土石製品	出荷量は前年並み。(県生コンクリート)
鉄 鋼 ・ 金 属	原材料・副資材の高騰が続いており、経営が圧迫されています。(鋳物)
そ の 他	原皮が必要量入手できず、加えて、薬品、燃料価格の上昇で非常に厳しい方向へ進みつつある。(皮革)

● 非製造業 ●

小 売 業	一昔前ならボーナス前線が始まる月ですが、そのムードが感じられません。他業種の方々と話をしても同じ答えが返ってきます。和歌山はどうなってるの?(県時計貴金属眼鏡)
	本町・ふらくり丁再生の切り札と期待されている元丸正のフォルテわじまのオープンが11月29日との事。急ピッチに改装工事が行われている。しかし、どんなショッピングセンターに生まれ変わるのか全然分からない。オープンが近づいているのにもっと関心を煽るためのPRが不足している様に思う。(和歌山市)
	10月も相変わらずの状況です。今後年末に向かって明るく強い気持ちで頑張るしかないかなと考えている状況です。(田辺市)
商 店 街	昨年10月から策定しておりました和歌山市中心市街地活性化基本計画について、本年8月に和歌山市が国の認定を受けました。私達商店街も以前から地域や商店街の活性化の為に色々活動しておりますが、現状は大変厳しい状況が続いております。これを機に行政とも意見交換しながら、前向きな活動を続けていきたいと思っております。(ふらくり丁)
サ ー ビ ス 業	四季に恵まれ、旅行するには最も華やいたシーズンです。地方の観光地では躍起になって旅客を増やそうと頑張っています。今では大都会が観光機能を大きくアップしている時代です。これでは地方との格差がますます拡大し、地盤沈下するばかりです。(旅館)
	宿泊人員(対前年同月比) 99.7%
	総売上 95.5%
	1人当たりの消費単価 95.8%
	総宿泊料金 96.1%
1人当たりの宿泊単価 96.4%	
H18/1月~10月 宿泊人員 926,581人	
H19/1月~10月 宿泊人員 1,015,417人	
	88,836人 増(9.6%増)
	9月の反動もあるのか宿泊人員は軒並み減少気味。原油高騰等による諸々の値上がり傾向も顕著であり、宿泊単価アップの施策の検討も必要である。(白浜温泉旅館)
	道路交通法改正以来、更に悪化。(飲食)
運 輸 業	10月の輸送数量は対前年比横ばいであった。この物流業界は原油価格高騰のため大変な時代(時期ではなく)になりつつある。厳しいとか大変であるという事を超えてもう息が出来なくなりつつあり、自助努力では限界にきました。行政による対策が必要ではないか。(市運送)

充実した中央会共済制度のご案内

— 堂々のラインナップ! —

共済制度実施団体 ● 和歌山県中小企業団体中央会 / 加入資格 ● 中央会の会員に属する法人・事業主

オーナーズプラン

事業保全資金の確保と役員退職金の準備

- ゆるぎなき経営のために豊かな保障を実現します。
- 掛金のご負担は全額事業主負担です。
- 大型保障による事業保全資金の確保のみならず、生前給付保障の活用により事業継続におけるリスク対応が可能です。
- 事業継承プランも取り揃えております。

総合保障プラン

事業主・役員・従業員の弔慰金・見舞金制度

- 掛金のご負担は全額事業主負担となり、法人の支払った掛金は損金（全額もしくは一部）として算入でき、事業主が従業員のために支払った掛金は必要経費となります。被保険者の給与にもなりません。

特定退職金共済制度（新企業年金保障）

従業員の退職金制度

- 掛金のご負担は全額事業主負担となり、月々の掛金は従業員一人1000円（1口）から30,000円（30口）までです。
- 掛金は損金（必要経費）として算入でき、従業員の給与にもなりません。（所得税法施行令第64条、法人税法施行令第135条）

パートナーズプラン

個人向けの死亡・医療保障制度

- 掛金は加入者負担です。
- 死亡保障・3大疾病に備える保障・1泊2日からの入院保障をはじめ必要に応じた保障の付加が可能です。

共済制度のご照会・ご相談は下記までご連絡下さい。

三井生命保険株式会社 和歌山支社

和歌山市小松原通1丁目1-11 大岩ビル TEL:073(432)3360 FAX:073(431)5232

※各商品の概要を簡単に説明したものです。詳細は該当の商品パンフレットをご覧ください。

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 ①火災 ②落雷 ③破裂・爆発 ④風災・雪災
 総合火災共済 上記①～④及び ⑤物体の落下・衝突 ⑥騒じょう・労働争議 ⑦水ぬれ ⑧盗難 ⑨水災 } 担保されます

自動車事故費用共済

もしものとき…お手軽な掛金でもうひとつの安心を!

補償内容 (共済金額300万円契約の場合)

すべての共済金は、共済契約者にお支払します。		
	負傷者が契約者側の場合	負傷者が相手側の場合
死亡共済金 事故の日から180日以内に死亡されたとき (1事故につき)	300万円	共済契約者の経済的負担を補うため 合計300万円までの実費を支給 契約者側にも過失のある場合 死亡臨時費用共済金 (一時金として支給) 30万円
後遺障害共済金 (障害級別による)	12～300万円	12～300万円 算定された額を限度として実費を支給
入通院共済金 365日分 または300万円限度	(1人あたり) 入院日額 4,500円 通院日額 2,250円 1事故につき入院、通院合わせて1日最高18,000円	左記の日額により、 合計300万円までの実費を支給 契約者側にも過失のある場合 入通院臨時費用共済金 (一時金として支給) (3日以上の通院または入院で、1事故につき) 3万円

車種別共済掛金

車種	共済金額	300万円 年払
自家用乗用自動車	10,000円	
自家用軽乗用自動車	5,500円	
自家用普通貨物自動車(2t超)	17,500円	
自家用普通貨物自動車(2t以下)	14,500円	
自家用小型貨物自動車	10,000円	
自家用軽貨物自動車	5,500円	

(対物担保特約掛金は含んでいます。)

ご契約いただけない車

1. 登録番号9及び90から99の特殊車輛
2. 営業用車輛(タクシー・運送会社の貨物車)
3. ダンプカー・ブルドーザー等

特約
対物担保特約(1事故につき) **30,000円** 他人の財物を破損・汚損・滅失させ、その損害額が2万円以上となったとき(1共済期間内に1回) ※共済金は、1事故の総合計300万円が限度です。(特約を除く)

問合先 ● 和歌山市西汀丁26番地 TEL(073)431-3288(代)

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 

- ① 労災認定を待たずに保険金をお支払い!
- ② 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)
- ③ 通勤途上や経営者の業務上災害も補償!
- ④ 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。
- ⑤ 入院・通院保険金は1日目からお支払い!
- ⑥ 特約により地震などの天災を補償!
- ⑦ 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



- ① お工作中的のケガはもちろん、日常の病気入院も補償!
 - ② 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。
 - ③ 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。
 - ④ 記名不要の人数式契約で、人の入替え時もスムーズ!
 - ⑤ 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。

医療保険

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
- ① 健保の3割自己負担分をお支払いします!
 - ② 差額ベッド代をお支払いします! (日額15,000円限度)
 - ③ 入退院時の交通費をお支払いします!
 - ④ ホームヘルパー費用、付添看護費用をお支払いします!
 - ⑤ 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)





白良浜イルミネーション「白砂のプロムナード」(白浜町)



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