

商工連ながの

2017.11
VOL.370

- 商工会長会議
- 会員増強で組織強化を！
- 食品加工業の作業マニュアル作成支援事例
上席専門経営支援員の支援事例紹介
- 「ものづくり補助金」を通じた会社の魅力づくり
(有)前角製作所 中小企業の新たな事業活動
- こうみP-ポイントカード事業／
小海清流ふれあい橋ビアガーデン
小海町商工会 商工会はいま－Vol.108
- 人手不足における企業が取り入れるべき対策
経営ワンポイントアドバイス
- 事業承継への備えは出来ていますか？
法律ワンポイントアドバイス
- (有)カネシゲ農園
下條村商工会 この人に注目－Vol.112
- 新たな組織づくりで村を活性化
朝日村商工会 ふるさと紹介－Vol.22
- 経営セーフティ共済／小規模企業共済制度

長野県商工会連合会のホームページ・E-mail アドレス
<http://www.nagano-sci.or.jp/>
shokoren@nagano-sci.or.jp

福島てっぺん公園に映える夕日

伊那谷を一望する福島てっぺん公園。アルプスに沈む夕日の美しさに息を飲みます。12月には公園一帯にイルミネーションが施され、幻想的な空間に魅了されます。 豊丘村商工会

商工会活動の活性化を図る

～商工会長会議開催～

10月19日（木）、今後の商工会活動の活性化を図るため、立科町「池の平ホテル」で商工会長会議を開催しました。会議の冒頭、柏木会長から「現在の商工会を取り巻く状況は、会員の減少、後継者不足など非常に厳しい状況にあります。今年度商工連においては、引き続き『商工会中期マスタープラン』の推進を掲げて事業に取り組んでいます。商工会マスタープランは今年度が中間の5年目であり、今後5年間の取り組みに向けて、見直し作業を行っているところです。商工連として今年度の事業計画の重点事業に、地域産業の活性化に向けて、『観光振興事業の取り組みと観光関連事業者への支援』を掲げ、事業推進にあたっています。」と挨拶がありました。



挨拶をする柏木会長

つづいて、立科町の米村町長から、「地方情勢が厳しい時代がやってきており、少子高齢化が全国的な課題であり、どのように立ち向かうかは行政だけでは解決できません。若者をどう呼び込むか魅力ある地域づくりについて、商工業を支える皆さんに底支えしていただき、それに行政がどう応えるか。皆さんの力を行政に貸していただき地域を盛り上げていきましょう」と歓迎の挨拶がありました。

次に商工会運営や経営改善普及事業への功労に対する表彰が行われ、関東経済産業局長表彰を出席の4商工会に渡されました。続いて地域経済活性化と中小企業・小規模事業者の成長・持続的発展のための地方集会決議文が採択されました。

関東経済産業局長表彰

優良青年部…天龍村商工会青年部・喬木村商工会青年部
優良女性部…原村商工会女性部、栄村商工会女性部
役員功労…佐久市望月商工会

会長 松井 次男氏
理事 伊藤 晴彦氏
理事 土屋せつ子氏

観光で地域を活性化

～観光振興シンポジウム開催～

会長会議に続いて、観光振興シンポジウムが開催され、基調講演として「これからの長野県観光」と題して大正大学地域構想研究所の清水慎一教授から、「最近の観光の動向」、「日本版DMOを核とした観光地域づくり」、「観光での商工会の役割」等について講演いただきました。



清水慎一教授基調講演

続いて「県内観光の実態と今後の観光振興策について」と題してパネルディスカッションを開催しました。

（二社）長野県観光機構の平尾勇地域DMO推進エグゼクティブプロデューサーをコーディネーターに、清水教授をアドバイザーに、また長野県議会宮澤敏文議員、長野県観光部熊谷晃部長、立科町商工会竹花会長、富士見町商工会名取会長、白馬商工会杉山会長、戸倉上山田商工会宮川



パネルディスカッション

会長をパネリストにディスカッションが行われました。商工会長から体験型観光、高原観光、ウインタースポーツ観光、温泉観光の紹介があり、各地での観光への取組み、今後の観光事業への取組み方法等について意見交換がありました。

県内の産業振興を図る

～県議会環境産業観光委員会との懇談会開催～



挨拶をする中川委員長

県内の産業振興を図るため、10月3日（火）に県議会環境産業観光委員会との懇談会をホテル犀北館で開催しました。

懇談会では（一）商工会の概況について、（二）最近の地域経済の動向について（三）商工会が進める経営支援体制について商工連から説明をしました。

中川委員長からは、「中小企業の人材不足、活性化が課題となっている中、商工会は中期マスタープランを軸として経営支援を行っており諸課題を共有していきたいです」とお話しがありました。また環境産業観光委員と商工連との意見交換においては、上席専門経営支援員の活動状況等について活発な意見があり、有意義な懇談会となりました。

会員増強で組織強化を！

今こそ、会員増強を！

商工会は、地域商工業の発展のため、また地域の活性化のために事業を推進しています。しかし、組織として重要な課題である会員数の減少が続いています。組織力が数の面で弱まることは大きな問題と言えます。

会員増強については、商工会中期マスタープランの中でも重点点で取り組む課題になっています。商工会中期マスタープランは、環境変化に対応する商工会の変革を実行して、会員の皆様や地域から頼られる存在になるためのものです。

商工会中期マスタープランを実行して、商工会の魅力を高め、会員増強を推進することが、今必要になっています。平成二十五年度から推進しています商工会マスタープランの中間地点の今こそ、商工会の魅力を高め商工会の未来を共に築いていく必要があります。

力を合わせて会員増強を！

商工連では、平成二十八年度に「商工会員加入増強検討委員会」を設置して、会員増強方法について研究検

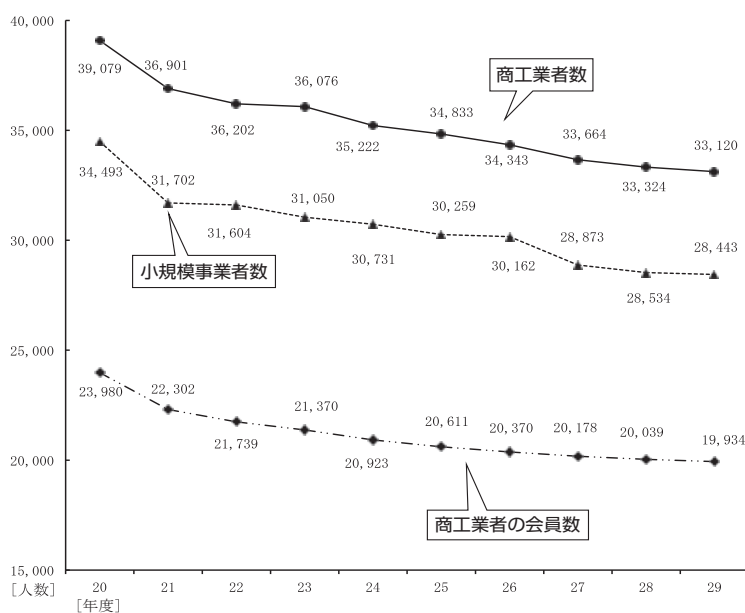
討を行いました。そして、会員増強の手引書の、「組織強化のための会員増強への取り組み策」を作り、平成二十九年三月に各商工会へ配布しました。この手引書は、「会員数を増やすこと」、「会員数を減らさないこと」が主テーマになっています。商工連と商工会は重点的に会員増強運動を推進します。改めて役職員はもとより、商工会員の皆様にそれぞれのお立場で、私ども組織の仲間を増やす会員増強へのご協力をお願い致します。

商工会の共済は商工会員であることのメリットです

団体割引のある商工会の共済制度は、会員の皆様にとって経費の削減となり、商工会員であることの大きな

なメリットです。また、商工貯蓄共済、会員福祉共済加入者の皆様が、契約法人会員料金で利用することのできる保養施設があることもメリットの一つです。商工会員の皆様に、共済のメリットをもっとよく知っていただきたいので、共済関係で分からないことがありましたら、商工会へお気軽にお問い合わせください。

商工業者数等の推移



全国商工会経営者休業補償制度

商工会の休業補償制度

(所得補償保険)

もし貴社で働く従業員や、皆様自身（会社経営者・個人事業主等）が今、大ケガや重い病気で療養が必要となり、働けなくなってしまったとしたら…

商工会の休業補償制度では万一働けなくなった際の収入（1年間）を補償します！！

保険料
33.5~52%
割引

本制度は、商工会会員向け団体所得補償保険制度です。

「商工会の休業補償制度」は、本制度の愛称です。

この保険は被保険者が病気、怪我により就職不能となった場合、免責期間（7日間）を経過した翌日から補償の対象となります。

この保険の対象者は、商工会会員および商工会会員である事業所に勤務されている方とその配偶者（家事に従事されている方）に限ります。

ご確認のうえ、ご加入いただきますようお願い申し上げます。

加入は毎月受付中

毎月1日午前0時または午後4時（引受保険会社による）の補償開始でご加入いただけます。

お問い合わせはお近くの商工会へ

上席専門経営支援員の支援事例紹介

食品加工業の作業マニュアル作成支援事例



長野県商工会連合会
上席専門経営支援員
田中 照光



味のロジ自慢の商品

■企業概要

平成16年女性起業グループとして設立。主に地域特産のねずみ大根を活用した加工食品の製造販売を開始しました。

平成29年7月現在は、従業員23名、全員が女性で製造を担っています。

製造する加工食品の種類も大幅に増えて、ドレッシング、ジャム、果実ケーキ、漬物、おやき等レパートリーも広く、オーダーメイド商品を含めて20種類以上の商品を取り揃えて製造販売をしている企業です。

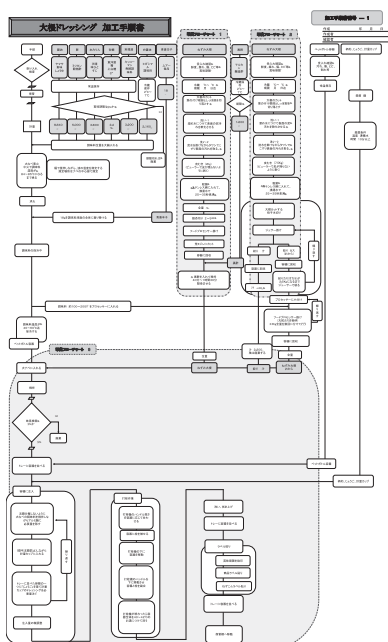
■課題

起業以来苦楽を共にしてきたメンバーですが、高齢化により熟練者の退職希望の話も出はじめたため、熟練者在勤のうちに長年培った製造ノウハウをしっかりと継承するために、既存の箇条書きスタイルの作業手順書の様式を見直し『誰でも解る作業マニュアル』作成の支援依頼がありました。

■支援内容

私自身が、作業実態を教示いただき全体を知る必要があるため、商品毎の製造工程の手順、使用する材料、温度管理や糖度管理等具体的な内容を把握する事から始めました。

まず、作業手順書を作成した熟練作業員(key person)への聞き取り確認をし、製造現場の



新しい手順書例

作業に立ち会いながら作業ポイントの説明を受けました。

又、同時並行して、全ての商品の原材料、必要備品、包装材等を実際の作業手順毎に写真撮影して、詳細に記録を残します。

その後、作業マニュアルの形式を、一般的に製造業で使用する品質管理工程図に類似したフロー図にすること、又並行して撮影した写真も作業の流れに沿って構成して、文字を読まなくてもその作業が分かるように、写真によるフローチャート化にすることの2通りの作成を提案しました。

フローチャートの作図作表の手段は、今後のメンテナンスや新規作成および保存等の管理が容易に行えるように、パソコンを活用した作成支援を行いました。

■支援の効果

箇条書きの文字情報のみの手順書を流れ図化や写真フローにすれば、より分かり易い手順書になり、誰もがバラツキの少ない作業が可能であることを理解いただいたこと、また、パソコン操作のスキルアップによる自社内での作成取り込みが可能となったことが大きな効果です。



味のロジの皆さん

味のロジ株式会社

代表取締役社長 矢幡和香子

■所在地 坂城町網掛3000

■電話番号 0268-82-0567

中小企業の新たな事業活動



本社工場

「ものづくり補助金」を通じた 会社の魅力づくり

有限会社 前角製作所 代表取締役社長 前角今朝登さん

本社工場所在地／長野市若穂綿内1136-8 電話番号／026-214-3560

長野市商工会

上信越自動車道、須坂長野東インターチェンジから約1kmと交通の便に恵まれた、長野市若穂地区にある「長野市綿内東山工業団地」。当社は、こちらに移転して丸4年経過した、機械金属加工業の会社です。昭和38年に現代表の父が自宅にて独立開業し、同63年に法人設立。平成17年にはISO9001認証取得、また同27年には経営革新計画の承認も得ました。創業以来50年余、フォークリフトや建設機械向けの油圧バルブ、油圧制御

部品、治具加工等を中心に請負って参りました。

生産の4要素の1つである「人」は、ものづくりにおいて、最も重要であると思っていますが、景気動向や少子高齢化等もあり、人手不足の傾向が顕著となっています。新卒学生は大手志向が強く売り手市場の現在、中小企業は会社の魅力を高める努力をしないと従業員の確保は難しい状況となっており、当然に当社もそうした危機感を持っています。そのた

めに当社では、政府が示す「働き方改革」の方針に則り、生産性向上や労働時間短縮等社内環境整備を進め、会社の魅力づくりに対する努力をしています。「ものづくり補助金」申請に至った理由は様々ありますが、生産性向上に向けた設備投資により当社競争力を高め、そのことが社内労働環境改善に結びつくのではないかと考えたことも一因です。

最新の高性能複合加工機導入に当たり、「ものづくり補助金」の活用を図るべく、商工会の上司専門経営支援員等から、当社の今後の目指すべき方向性や生産プロセス改善の内容、また改善により参入できる市場分野や市場規模等について、ストーリーとしての組立も含めてアドバイスを受け、申請書をまとめた結果、無事採択をいただくことができました。

今後の展望としては大きく2つ考えています。1つは、既に参入している航空機関係部品加工等成長分野の取組を強化すると同時に、新たに一般消費者も目に触れる製品を対象としたものづくり（例として、オートバイのパーツ等）にもチャレンジしていきたいと考えています。この狙いは、特に若い世代にも理解しやすいものを製造することにより、次世代を担う若者がものづくりに関わるきっかけとなればと考えたためです。

2つ目は、労働者が不足していく中、人とロボットの融合・補完関係の構築を図りたいと考えております。誰でもでき



出荷検査場



第2工場

る作業はロボットに、そして人は更に高付加価値な業務に従事することにより生産性を向上させ、生き残りをかける必要があると考えています。こうした展望に向けて、高性能複合加工機の導入を機会に、一層の高品質・短納期対応によりお客様に信頼いただける会社を、また従業員育成や技術継承を通じて、働く従業員にも喜ばれる会社を目指して参ります。

商工会はいま——

Vol.108

小海町商工会

東信

こうみP-ポイントカード事業

こうみP-ポイントカードは、町内で別々にスタンプカードのサービスをしていた3団体が団結して組合を結成し、平成13年度に始めました。お客様の使い勝手を最優先に考え、多種多様な業種に加盟を呼びかけ、使いやすさを工夫しました。また、親しみやすさにもこだわり、名前

の「P」は「店に立ち寄って」という思いを込めた「パーキング」、町のシンボルキャラクターとなっている森の小人「プティリツツア」などを意味し、シールにはプティリツツアの絵を大きく描きました。店とお客様の間で手渡しという「つながり」を大切に町内にすっかり定着しています。

しかし、近年は商圏人口の減少や高齢化に伴う生活形態の変化、近隣市町村への大規模店舗の出店等によりPシールの利用率が減少傾向にあるのが現状です。これは、商店街を中心とした地域経済が衰退していることが背景となっております。一方、小海町の特徴として、人口に対し商店を中心とした商業機能が現在も活発であることや医療・保険・福祉といった社会福祉施設やその機能が充実していることが挙げられます。

これは、他町村と比較しても大きく恵まれていると思われまします。そこで、商工会では平成27年度より商店街まちづくり協議会の委員を若手後継者等を中心に委嘱して、1年間にわたり地域経済活性化策を検討していただきました。

おトクにためておトクに使おう！



こうみ P-ポイントカード

た。その結果、近年の健康意識の高まりや平成30年度には、国民健康保

険において保険者努力支援制度が開始され、すべての保険者においてインセンティブ事業を評価する交付金事業が行われるといった背景を踏まえ、町の健診や健康増進事業、介護予防事業、各種ボランティア事業や佐久総合病院の健康増進事業などと協力して小海町の特徴を活かした（商業・医療・福祉・ボランティア・観光）町民の暮らしに直結するような事業や機能、お得な一つのポイント制度としてこうみP-ポイントとポイントカードを再構築する事業を企画提案しました。これをうけて、商工会では町に提言、町の多大なご理解をいただきポイントシステム構築費用を補助金で賄うことができ、平成29年度から運用開始することができました。

しかし、今年度からPポイント事業を開始するには短期間であったため、十分な論議ができておらず、取扱店の端末機器の操作や取扱の徹底、また今まで発行していたP-ポイントとシールとの併存状態が続いており、課題が山積しています。今後は、商工会と町及びこうみP-ポイントと協同組

合と協力しながら課題解決していき、こうみP-ポイントカードが町内に定着するように努力してまいりたいと思います。

小海清流ふれあい橋

ビアガーデン

青年部では、町の若手職員と合同で、千曲川に架かる歩行者用「清流ふれあい橋」でビアガーデンを8月4日から10日の夜開催しました。おかげさまで3回目を迎えるこのイベントは、地域住人の新たな繋がりがや終了時間を早くしてお客様を周辺飲食店へ流れるようにする効果で小海町全体が元気に活性化になることを目的に開催しています。

夏の暑い夜に屋外での冷たい生ビール、ご協力いただいた飲食店の美味しいつも、解放的な雰囲気と相まって多くの来場者があり大盛況でした。

おかげさまで第3回！

小海清流ふれあい橋

ビアガーデン 3rd

2017 8.4(Fri) 8.10(Thu)

18:00~20:30

大雨時には閉店いたします

生ビール ¥500
 サワー ¥500
 ハイボール ¥500
 ソフトドリンク ¥200
 おつまみ ¥300~

ビアガーデンはご協力いただいた飲食店様より
 応援をいただき開催しております。ご協力いただいた飲食店様へは、
 小海清流ふれあい橋ビアガーデン運営委員会よりお礼状を差し上げます。
 参加費は無料です。お申し込みは不要です。

小海清流ふれあい橋ビアガーデン運営委員会
 0267-92-2525
 〒384-1102 長野県小海町小海大字宮前 50-4
 (小海・小海・小海)

主催：小海清流ふれあい橋ビアガーデン実行委員会



社会保険労務士
傳田 清一 氏

人手不足における 企業が取り入れるべき対策

過日、北信のある商工会の担当者様から次のような内容のお電話を頂きました。

「常勤職員が退職した後、募集を掛けているがなかなか応募が無く、他の職員の負担が日増しに増大し、長時間労働や時間外労働を余儀なくされている。そこで就業規則、給与規程の見直し、改善を図りたいと考えている。ご指導をお願いしたい。」

このように、現在の企業は人手不足による業務へのしわ寄せは深刻さを増しています。

そこで「人手不足における企業が取り入れるべき対策」について3つの切り口で考えます。

第1に、人材採用の成功

第2に、既存人材で事業を展開する体制の整備

整備

第3に、人材の定着

第1弾として、人材採用の成功について考えます。

まず前提として「企業は選ばれる側の立場にある」ことを忘れてはなりません。今の時代、入社候補者とは、出会うまでが一苦一楽で、候補者に会社が求める能力や条件が明確でわかりやすく、しっかりと伝わるかどうか肝心です。ターゲットに照準を定め、狙い撃ちできているか。曖昧な募集要項では、優秀な人材にはスルーされがちです。そのためには採用戦略を明確化し、魅力ある求人票の出し方を検討する必要があります。例を挙げると早朝の工場勤務について、早起きが得意な高齢者に的を絞って採用した企業もあります。その前提には企業内の就業規則をはじめ各種規程類が現行の法律に準拠しているか、正しく報告されているか又は職場とかけ離れた内容になっていないか再検討する必要があります。

第2弾として、既存人材で事業を展開することについて3つのキーワードから考えます。

1つ目が生産性向上対策です。一度自社の生産性を「見える化」し、目標値を定めてみてはどうでしょうか。厚生労働省のホームページには、労働関係助成金を申請する企業向けに「生産性要件算出シート」が掲載され、生産性を数値で確認できるような資料があります。厚生労働省はこの値が良くなった企業に対して助成金の助成率を高めたり、能力開発支援を行ったりしています。ぜひ活用してみてはいかがでしょうか。

2つ目が働き方改革です。働く環境の柔軟性を高めて、社員が長く働ける会社にするのが求められています。例えば、子育て社員向けに、パートタイム労働者から短時間正社員への登用制度の導入など、その手法は多様化しています。

3つ目が福利厚生の充実策です。人は褒められ人の役に立っていると実感したときに生きがいを感じることが出来ます。労働保険の加入、褒賞制度を充実し、お互い様の精神の

醸成、休憩室の整備、褒めあう職場作りが今こそ求められています。

第3弾は、人材の定着について考えます。

これには、従業員との「対話」が何よりも大事です。職場への不満や将来への不安は日々蓄積され、変化します。その声なき声に常に耳を傾け、応えていく必要があります。

現場の声を集め、評価制度を見直したり、新しい研修制度を導入したりと、従業員同士の健全な競争心を生む仕組みで組織が活性化した企業もあります。

また、定年制の見直しも検討の余地があります。高齢者の優れた技術やコミュニケーション能力を有効に活用し、長く働いてもらえるようにすることで人材の定着が図られ、結果的にサービスや生産性の向上に結びつき、「あの会社は皆生き生き働いている」として評判になればこっちのものです。

「何をやったら良いかわからない」

そんな時は、外部専門家をうまく活用し、戦略を練ってもらうのも良い方法だと思います。

今後も人材確保の競争は増すでしょうし、企業にとって厳しい局面が続きます。この危機を乗り越えられる企業は長期的に強い組織を作り出します。ピンチをチャンスと捉えてどれだけの情報を集め、行動できるか。企業の底力を高めるチャンスが到来しています。

弁護士
林 一樹 氏

事業承継への備えは 出来ていますか？

現在、国は、事業承継に関する具体的施策を打ち出しています。言うまでもなく、中小企業の経営者の高齢化が進行しており、この20年間で経営者年齢のピークが47歳から66歳へ移動していて、このままのペースでいくと、2015年～2020年には、新たに70歳に達する事業者が約30・6万人になると予想されています。このような経営者の高齢化の進行の原因は、新世代への事業承継が円滑に進んでいないのではないかと分析されています。皆様の企業では、如何でしょうか。もし、後継者がおられないといった状態にあるとすると早めの相談・対応が必要です。後継者候補者を探し、決め、育てながら事業承継を進めるには、時間が必要であり、直面するであろう諸問題の一つ一つ解決していかなければならないからです。引退間近に事業承継を考えるとどうしても遅いということを認識する必要があります。

事業承継には、大きく分けて①親族内承継、②役員・従業員承継、③第三者承継（M&A）の3つに分類されます。ご自分の会社の場合、どのような方法をお考えでしょうか。事業承継は、税務・法務・経営の複合的な問題が絡むことが多いので、専門家のアドバイスを受けるながら、ご自分がお元氣なうちに着手することが必要です。以前は、親族内承継が多かったのですが、最近では、親族内で後継者を確保することが困難となり、②や③の方法が次

第に増えてきています。

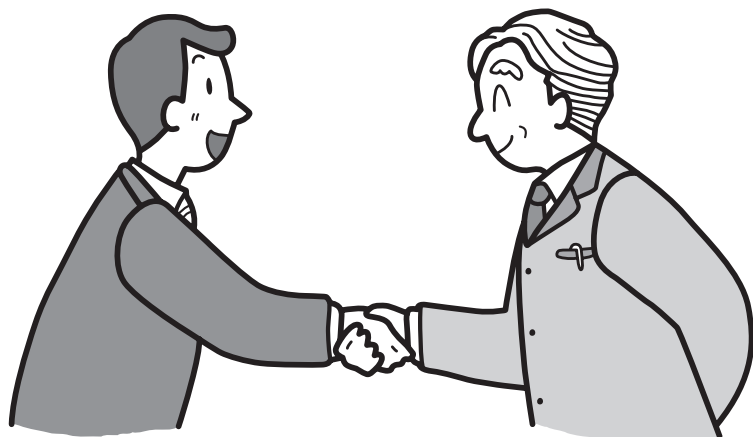
①の親族内承継の場合は、ご自分の法定相続人（主に子供さん）を後継者に考えておられる場合ですから、相続問題が関係してきます。法定相続人が複数おられる場合、株式をどのように後継者に引き継がせるのか、遺言はどのようにしたら良いのか、遺留分の問題はどうなるのか、金融機関等への連帯保証債務はどうなるのか、といった問題に直面することになります。

②の役員・従業員承継の場合とは、例えば、番頭格の従業員さんに会社を引き継ぎさせたという場合です。現経営者に法定相続人がある場合には、相続問題を回避しながら、番頭格の従業員さんに会社の株式をどうやって承継させるのか、現経営者の連帯保証債務を後継者が引き継ぐのか、会社を引き継いだ場合の後継者の税金はどうなるのか、といった問題が発生します。

③の親族外承継の場合は、まず、後継候補者を会社外から探すことが第一歩になります。後継候補者とのマッチングのために事業引継支援センターの利用を考えることも一つの方法です。後継候補者が決まったら、②と同様に相続問題を回避しながら、どのような方法で会社財産の引継をするのか、法律・税務面を考慮した総合的な判断が必要です。

このように事業承継といっても法律・税務が絡む複雑な問題の処理が必要となります。

ご自身の判断だけで進めるのは、思わぬ税金を負担したり、相続問題を引き起こしたりといった事態を招きかねませんから、税理士さん、公認会計士さん、中小企業診断士さん、弁護士といった複数の専門家からの支援を仰ぎながら進めることをお勧め致します。まずは、各地の経営指導員の方に相談してみよう。



この人に 注目

Vol.112

有限会社カネシゲ農園

代表取締役 古田 康尋さん
下條村商工会



当社は、先代の父が1974年に下條村に創立した会社で、当初はりんご、梨、柿等を生産する農園でした。当社から見える南アルプスの景色は絶景であり、泰阜村を挟んで流れる天竜川も風光明媚な季節を川面に映し出しています。

この豊かな自然溢れる南信州下條村において、こだわり抜いた果実生産を目指し、病害虫を防止するための農薬は過度な使用を控え、必要最小限度にした減農薬栽培、有機肥料を使用した安心・安全な農法を行っています。

一番のこだわりである「土」は、雪解け水を地下に浸透させたり、堆肥を



カネシゲ農園の皆さん

受け継いでりんごを使ったワインやシードルの商品化を目指し、別会社を社長と高校の同級生である櫻井隼人が代表取締役となり、果樹加工会社株式会社「道」を2015年10月に設立し、平均年齢32歳という若く活気あふれる会社となっています。

弊社は、国や村の補助を受けて発酵するための醸造タンク等を購入し、既存の搾汁施設と併せて2016年10月までに製造工場を完成させ、12月には果実酒醸造免許の交付を受け、2017年5月に2社で立ち上げたブランド「FARM&CIDER KY KANESHIGE」からシードル、アップルワインを今回初醸造、初リリースとなりました。この商品はカネシゲ農園のりんごを100%使用し、

りんごの中でも甘

みと酸味のバランスが良い「サンフジ」を100%使用しています。今回新商品を開発した動機は、父が始めたりんごジュース作りです。父はりんごの生産だけという事業形態に限界を感じ、果実の可能性を信じてジュース作りを

じめ、その思いを受け継ぎ「道」という名の会社を設立し、「今までの道を大事にしつつ、これから道をつくっていく」という思いでシードルやワイン、ジュース等をこれからも製造していきますので、是非多くの皆様方にご利用いただければと思います。将来の夢は、ワイナリーを形成し、多くの観光客を誘致して地域の活性化になればと考えております。当社の活動状況はフェイスブックで公開しておりますので、ご覧ください。



クラフトサイダーとアップルワイン



「この人に注目」をシリーズで毎号掲載しています。商工会地域内で頑張っておられる方をご紹介します。



Vol.22

朝日村商工会

新たな組織づくりで 村を活性化

朝日村は、松本平の西の端に位置する山間地です。鉢盛山（2,446m）を背後に、塩尻市、山形村、木曽郡木祖村等と接しています。本州のほぼ中央に位置し、村の面積の内、約87%を

山林が占め、鉢盛山から吹き降ろす風により気温は低く、これを利用した「あさひプライムススキー場」は、比較的小規模なことから、松本近隣小・中学校の校外学習に多く利用されています。

また、木曽義仲が京に向けて進軍したルートとも言われ、いくつかの史跡があり、山道を越えて木曽とつながっています。

村の人口は4,601人で、新しい宅地開発・分譲販売や子育て支援を充実させ、過疎化や少子高齢化に取り組んでいます。残念ながら商業は縮小の一途をたどっている状況です。

産業としては、高冷地に即した葉物野菜を中心とした農業が主要産業で、松本地域一の生産を誇っています。近年、商工業との連携を模索する動きもありワイン、ジュースやドライフラワーなどから、販売方法の協力、観光との結びつきなど幅広く検討が始まっています。

また、唐松の活用による木工業の振興も課題となっています。

蕎麦打ち体験（石挽そば処 もえぎ野）

平成28年度より朝日村では「朝日村農業推進支援組織設立検討協議会」、「朝日村木質資源循環利用検討委員会」、「朝日村観光事業推

進組織設立検討協議会」の3つのプロジェクトを推進しています。朝日村商工会はその全てに委員、幹事として参加。特に観光組織については商工会長が協議会長を務め、朝日村観光協会（仮称）の平成29年度中の設立を予定しています。観光資源の乏しい朝日村で、形が変わった組織を作り、観光・産業から朝日村PRの拠点として機能していければと思っています。

信州まつもと空港から10分。長野道・塩尻IC、塩尻北ICから20分。ご来村をお待ちいたしております。



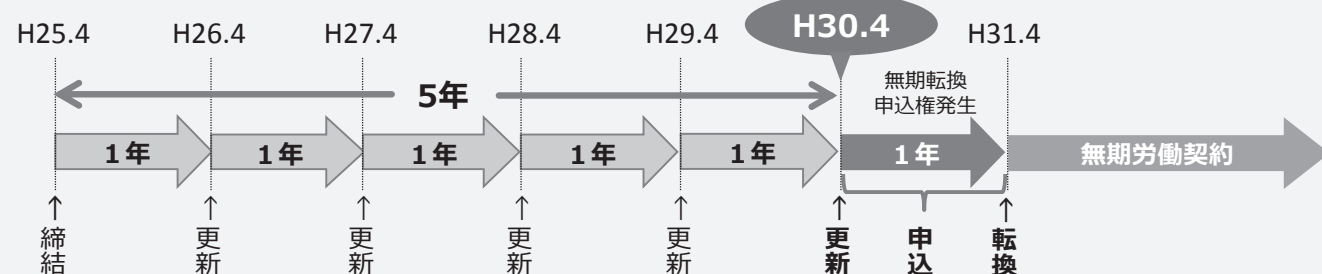
一面のレタス畑

安心して働くための「無期転換ルール」とは ～平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化！～

無期転換ルールとは

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約から開始します。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則などの改定などが必要です。

対象となる方は

雇用されている方のうち、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。

無期転換の申込みは、書面で行うことをお勧めします

無期転換申込権の発生後、働く方が会社に対して無期転換する旨を申し出た場合、無期労働契約が成立します（会社は断ることができません）。この申込みは口頭でも法律上は有効ですが、のちのちのトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

お困りの場合は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。

くわしくは無期転換ポータルサイトへアクセス！

無期転換ルールの概要や無期転換のメリットなどのほか、相談先である都道府県労働局の一覧等を掲載しています。

<http://muki.mhlw.go.jp/>

無期転換サイト

検索



厚生労働省 都道府県労働局

中小企業経営者の
みなさまへ

国が準備したセーフティネット

安心の材料をご提供します。

取引先の突然の倒産!まさかのときの
資金調達先は準備していますか?

経営セーフティ共済

「経営セーフティ共済」は、中小企業倒産防止共済制度の愛称です。

売掛金が回収できなくなった。
資金ショートで連鎖倒産してしまう...



掛金は
損金もしくは
必要経費に
算入できます

1

「取引先の倒産」と「商取引の
事実」の確認で迅速に貸付実行。

回収困難となった売掛金(被害額)
相当の資金を調達できます。
(最高8,000万円まで)

2

当面の資金繰りに
役立ち、自社と社
員を守れます。

自社のリスク
マネジメントの
ひとつとして
お考えください。



経営者ご自身の「現役引退後の生活
資金」のことをお考えですか?

小規模企業共済制度

年金だけでは不十分で、不安がある。
自分で積み増しするには、どんな
ものがあるのかな...



掛金は
全額所得
控除

1

将来、「廃業」「役員退任」
等が生じたときに共済金を
受け取れます。

2

現役引退後の安心した
生活設計が図れます。



共済金	⑪
社会保険料控除	⑫
小規模企業共済等掛金控除	⑬ 360,000
生命保険料控除	⑭

★毎月3万円の掛金(年間36万円)で、例えば課税対象所得400万円の方なら、
約11万円の節税になります。(左図は確定申告書の記載例)

●共済制度の詳細内容は、パンフレット等を必ずご覧ください。

共済制度の運営機関



中小企業と地域振興をもっとサポート

独立行政法人

中小企業基盤整備機構

〒105-8453 東京都港区虎ノ門3-5-1 虎ノ門37森ビル

共済相談室

TEL 050-5541-7171

URL <http://www.smrj.go.jp/kyosai/index.html>

経営セーフティ共済

検索

小規模企業共済

検索