

石川県中央会 会報 特集号

目 次

中小企業白書のポイント

◆構成と特色	2
◆中小企業の景気動向	3
◆経済構造の変化と中小企業の経営革新	5
◆多様な資金調達手段のあり方	10
◆地域経済と中小企業	13
◆中心市街地と商業の活性化	15
◆日本社会の変化による諸課題	17
◆中小企業の果たす役割	19
◆創業活動と自営業層の構造的停滞の要因と課題	21
◆創業活動等と各種制度	25
◆まとめ～日本社会の構造変化と中小企業者の活力～	26

石川県産業革新戦略の概要

◆策定課程／革新戦略策定に当たっての基本姿勢	27
◆戦略策定の背景／地域間競争を勝ち抜くための本県の強みと課題	28
◆戦略の構造／戦略推進体系	29
◆3つの石川ブランドの連携新産業①／②	30
◆3つの石川ブランドの連携新産業③／連携新産業創造を目指す一貫した支援体系の構築	31
◆次世代型企業育成プログラム／戦略的企業誘致の推進	32
◆産業人材の総合的育成・確保プログラム／推進体制の整備	33
◆戦略の展開／石川地域経済圏の構築	34
◆中間報告以降の見直し内容	35

中央会からのお知らせ

◆決算総会時期の留意点について	36
◆個別専門相談室開催のご案内（6、7月）	42
◆日本版デュアルシステム参加のお誘い	43
◆65歳継続雇用達成事業のご案内	44

2005年版中小企業白書の特徴

構成と特色

第1部

◎非製造業や小規模企業を中心に弱い動きが見られる中小企業の業況を分析

第2部・第3部

◎人口減少等の社会と経済の構造変化の中での中小企業の活力を分析

課題1 マーケットの変化と中小企業の経営革新

- ・グローバル化、内外の人口動態等を背景に海外市場の重要性が上昇
- ・下請けの減少、ヒット商品の短寿命化等で販路開拓の重要性が上昇
- ・独自性を活かした研究開発、ブランド力強化等の高付加価値化が課題等の、経営者のリーダーシップの発揮による経営革新に向けた課題を分析。

課題2 中小企業の経営革新等を支える金融

金融環境の変化の中で進展するリレーションシップバンキングの円滑化に向けた課題を分析。不動産担保に頼らない融資、市場型間接金融等の中小企業の資金調達手段の多様化の状況を分析し、併せて、自己資本比率向上の方途を探る。

課題3 中小企業と地域再生のあり方

地方で人口減少が本格化する中で、地域再生に向けコンパクトなまちづくりが重要な課題。中心市街地と商業集積の活性化の課題について内外比較を含め分析。併せて、地域中小企業再生支援協議会の活動状況等を分析。

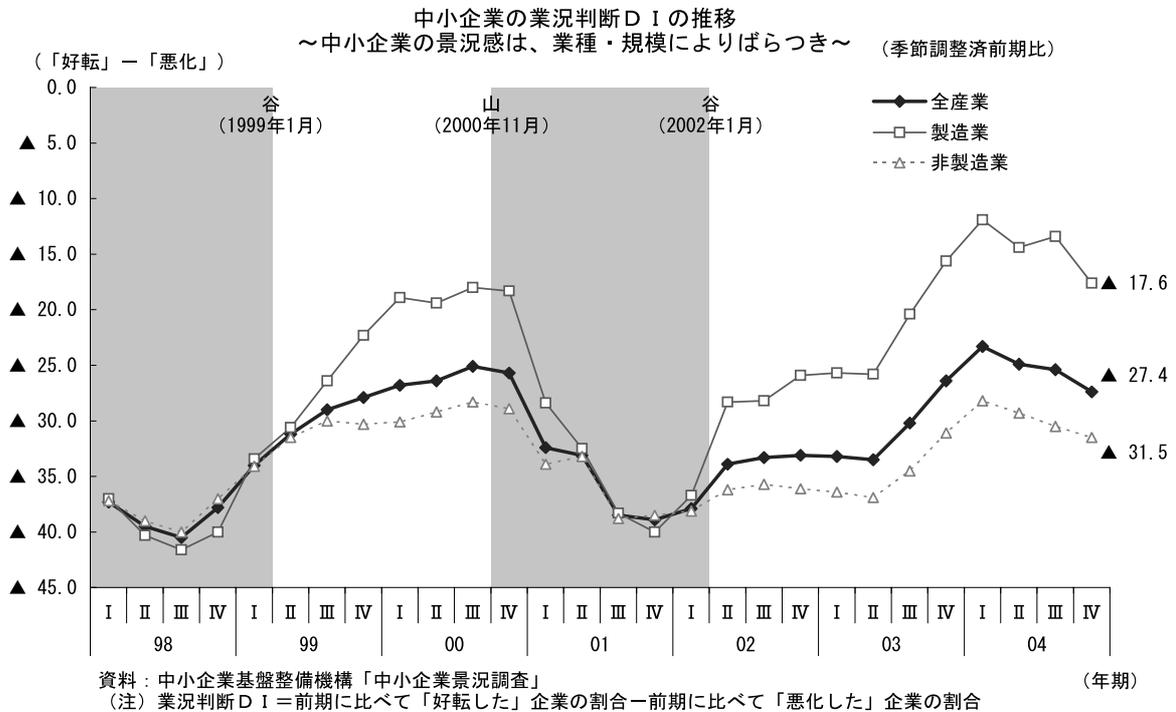
課題4 日本社会の構造変化と中小企業の活力

人口減少社会の到来等の社会の変化の中で、労働力人口の下支えの観点からの高齢者と女性の活用、若年者の雇用状況の改善等が重要課題。少子化対策の観点からは、女性の就業と出産・育児の両立等が重要。これら社会的要請に沿う形で、中小企業にはSOHO等の自営業を含め多様な就業機会を提供することが期待されることを分析。雇用創出や生産性向上に重要な開業率が低下する背景等について、就業行動との関連で分析し、中小企業が日本社会の活力の源泉として機能する上での課題を明らかにする。

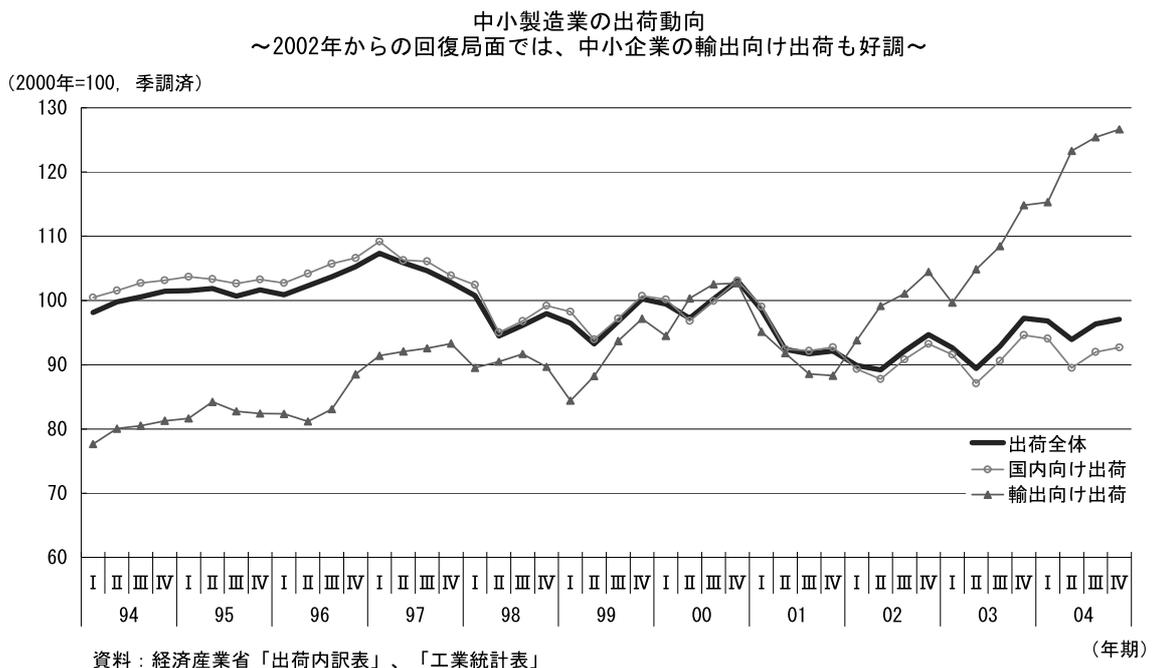
第1部

中小企業の景気動向

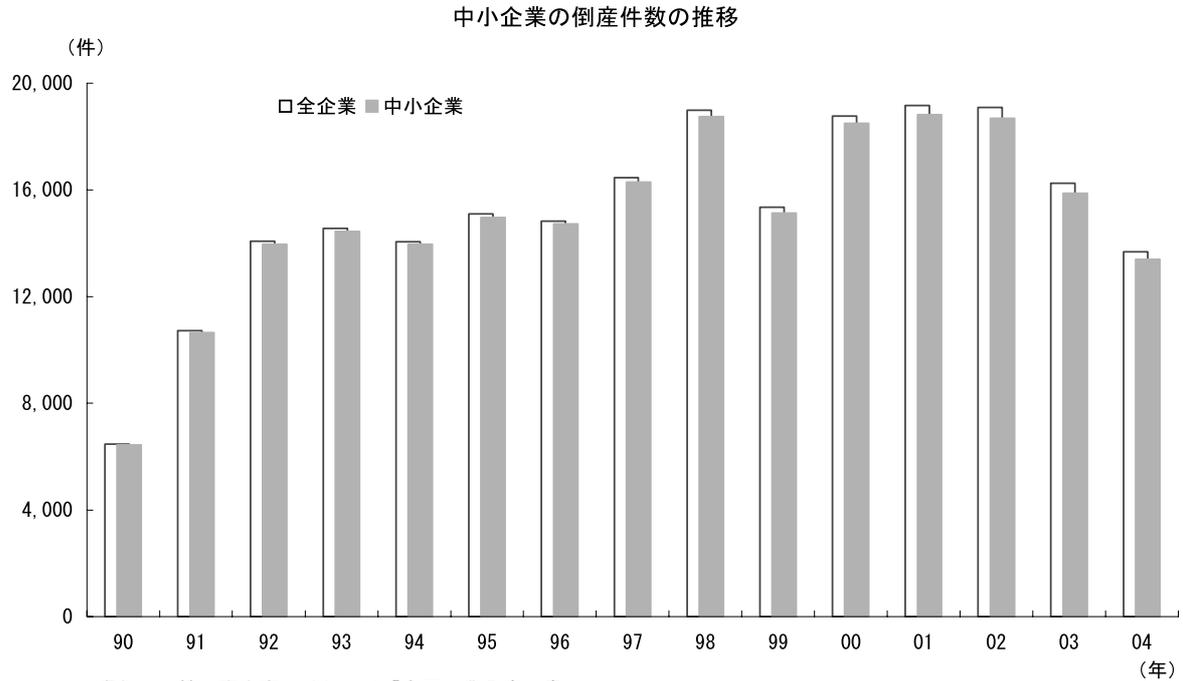
○中小企業の景況には、非製造業や小規模企業を中心に、弱い動きが見られる。



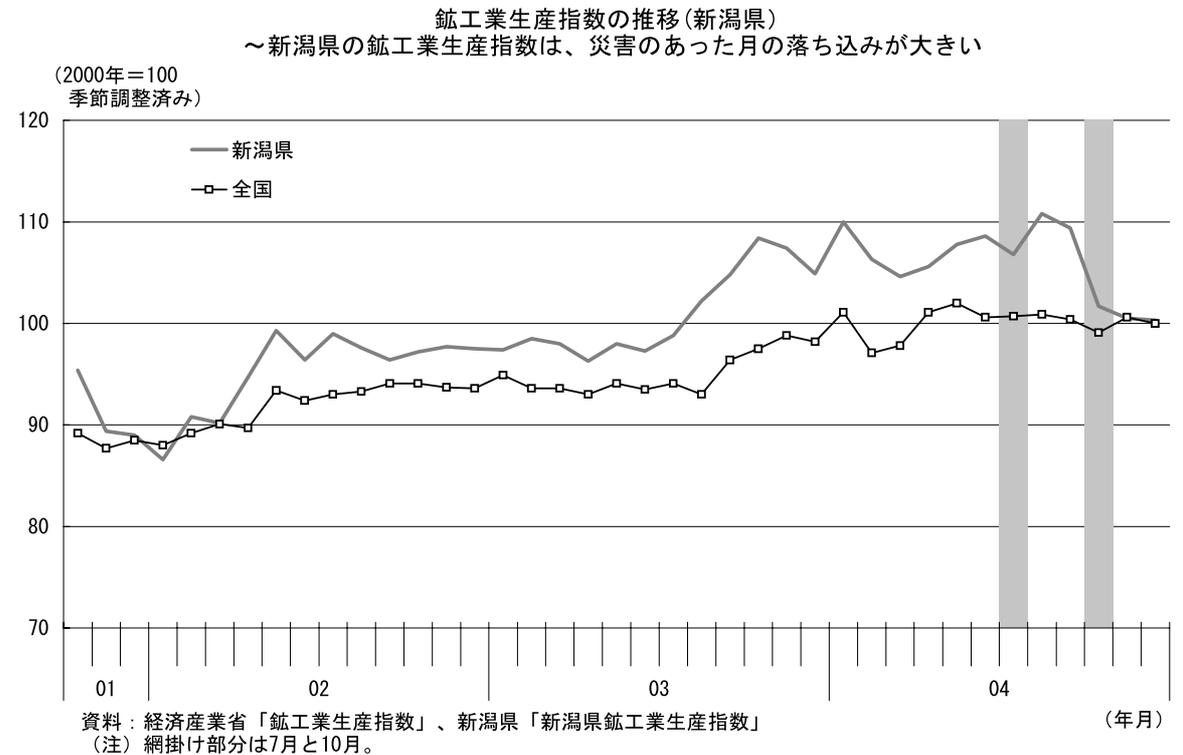
○輸出主導の回復局面であることを反映して、中小製造業の出荷は輸出向けが強く、国内向けは弱い。



○中小企業の倒産件数は、91年以来の低水準。



○豪雨と大地震の被害を受けた新潟県では、鉱工業生産指数にも影響が現れた。

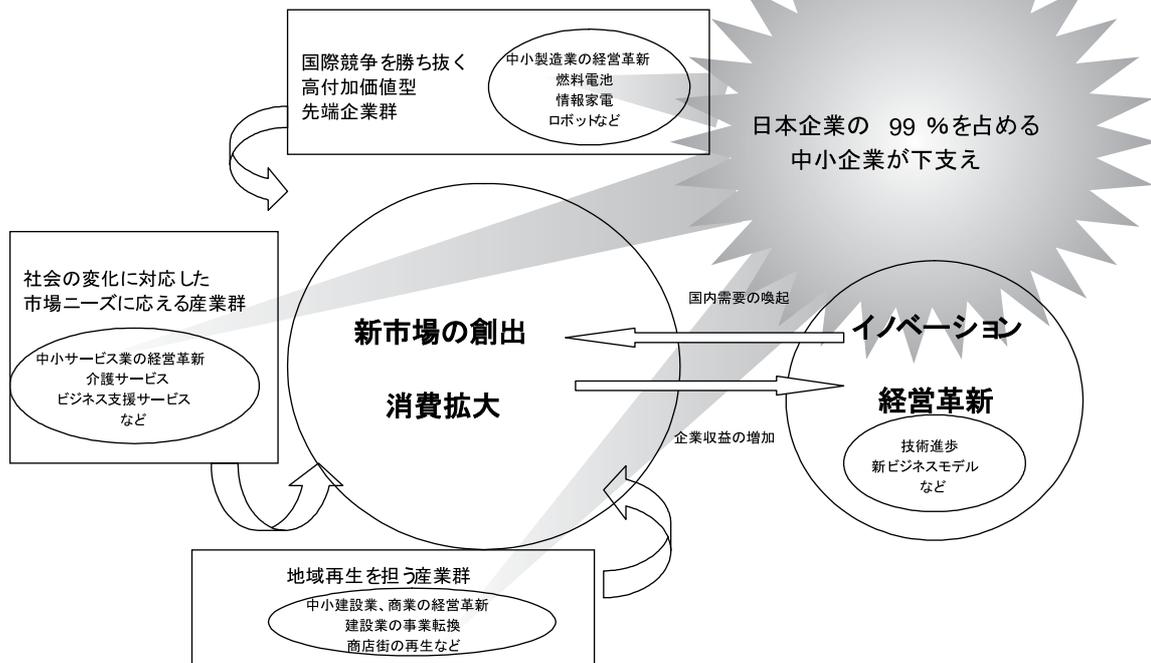


第2部—第1章

経済構造の変化と中小企業の経営革新

○我が国の経済・産業構造の活性化に向け、中小企業の役割は大きい。

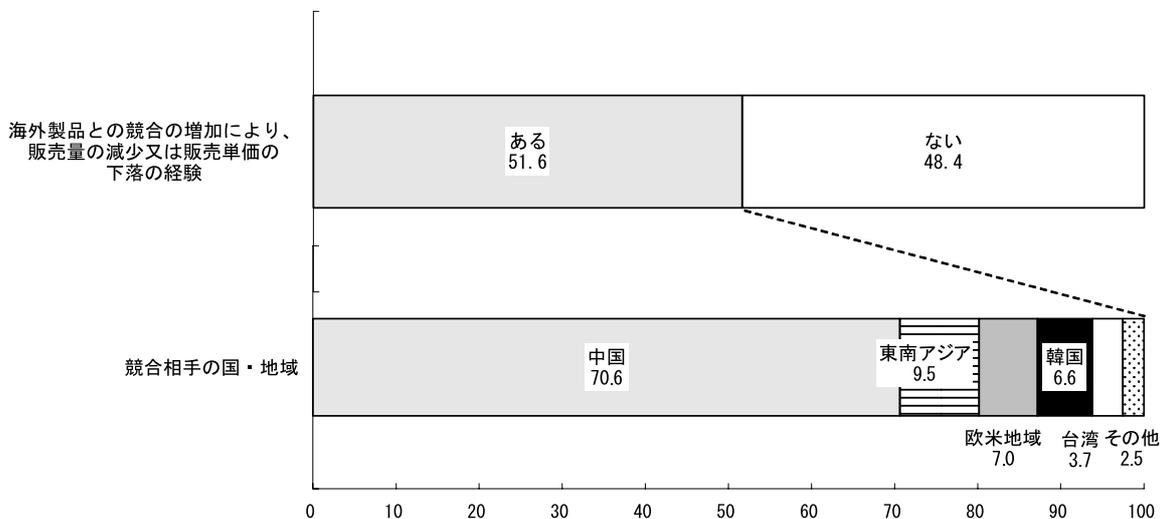
新産業創造戦略と中小企業の経営革新との関連図



資料：経済産業省「新産業創造戦略(2004)」を基に中小企業庁で作成

○グローバル化の進展に伴い、多くの中小製造業が海外製品との競合を意識。

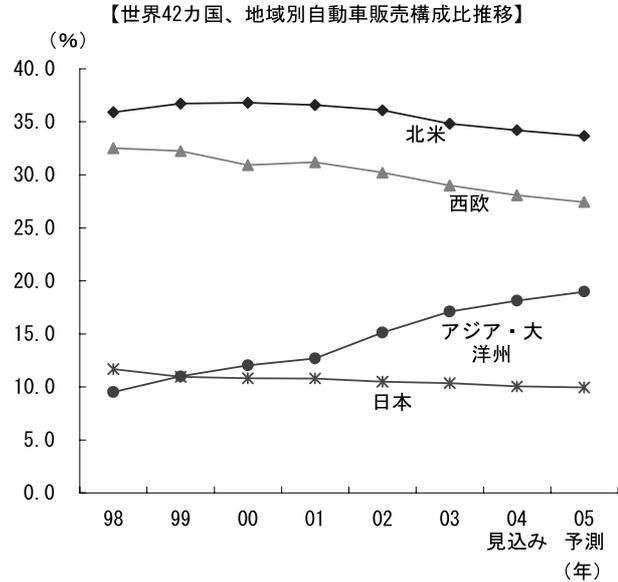
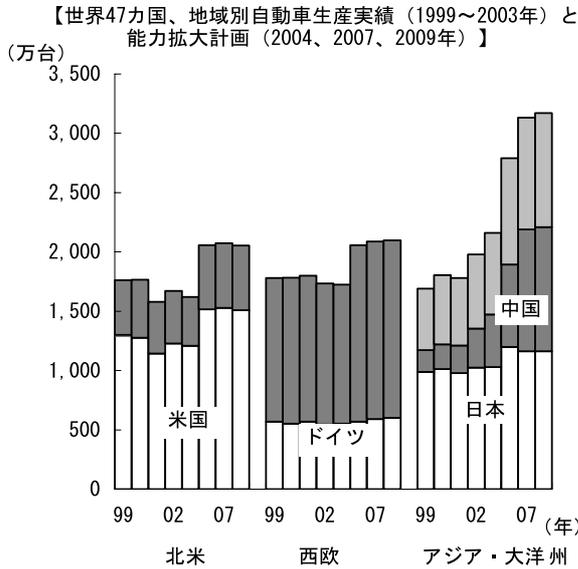
海外製品との競合による影響と、競合相手の国 (1999~2004年)
 ~海外製品と競合している中小製造業は約5割、うち7割は中国製品~



資料：(社)中小企業研究所「製造業販売活動実態調査」(2004年11月)
 (注)1. 1999年頃と比べて、海外製品との競合の増加について尋ねている。
 2. 従業員数300名以下の企業のみ集計している。

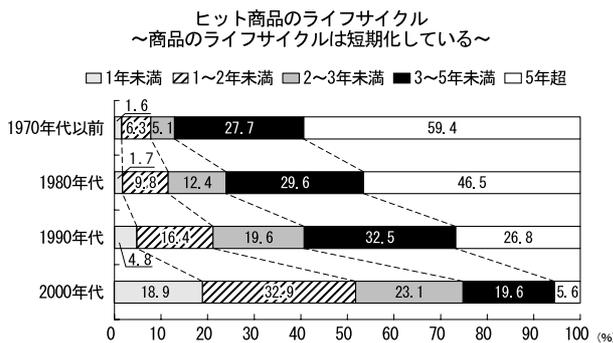
○人口動態等の違いから、今後我が国以外の東アジア諸国等が成長市場の中心になると見込まれる。

自動車業界にみる世界各国の今後の市場成長性

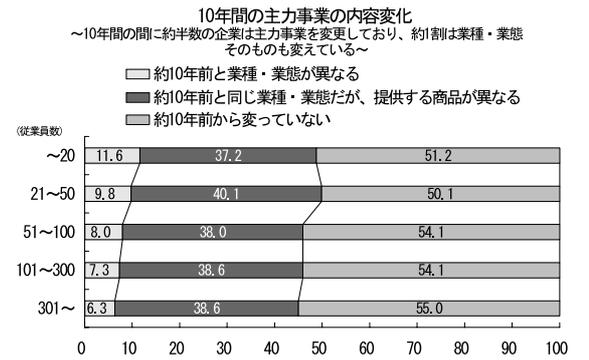


資料：FOURIN「世界自動車月報」（左グラフ）NO.229（2）（右グラフ）NO.233（1）
 (注) 1. 1999～2003年は生産実績。2004～2009年は生産能力。
 2. KD生産と組立てのダブルカウント含む。
 3. 北米・西欧・アジア・大洋州のみを抜粋して掲載している。

○消費構造の変化等により売れ筋商品の短命化が進展。こうした中、業種・業態の転換を含め10年前と主力事業・主力商品の変更を行った企業が約5割に上る。



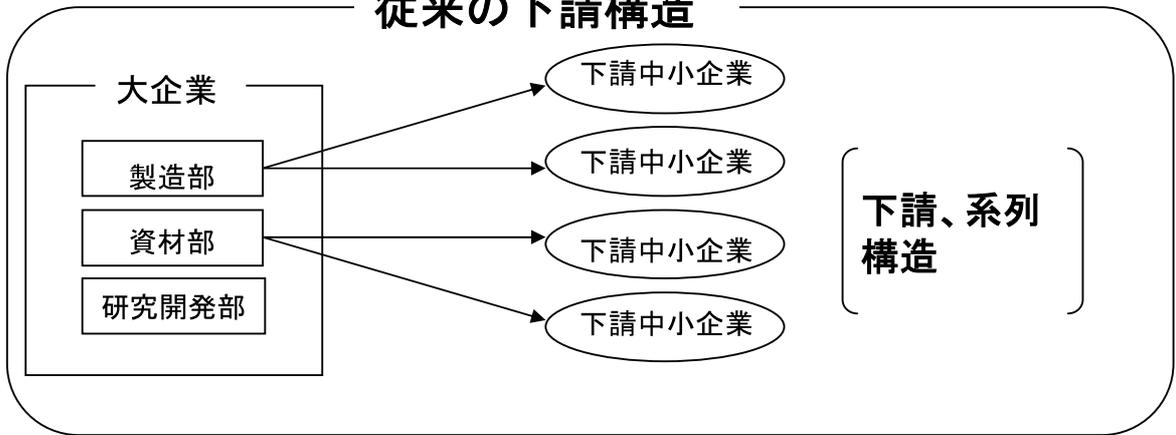
資料：(社) 中小企業研究所「製造業販売活動実態調査」(2004年11月)
 (注) 1. ヒット商品の定義は、自社にとって売れ筋商品のことをヒット商品としている。
 2. ここでは、かつてヒットしていたが、現在は売れなくなった商品を集計している。



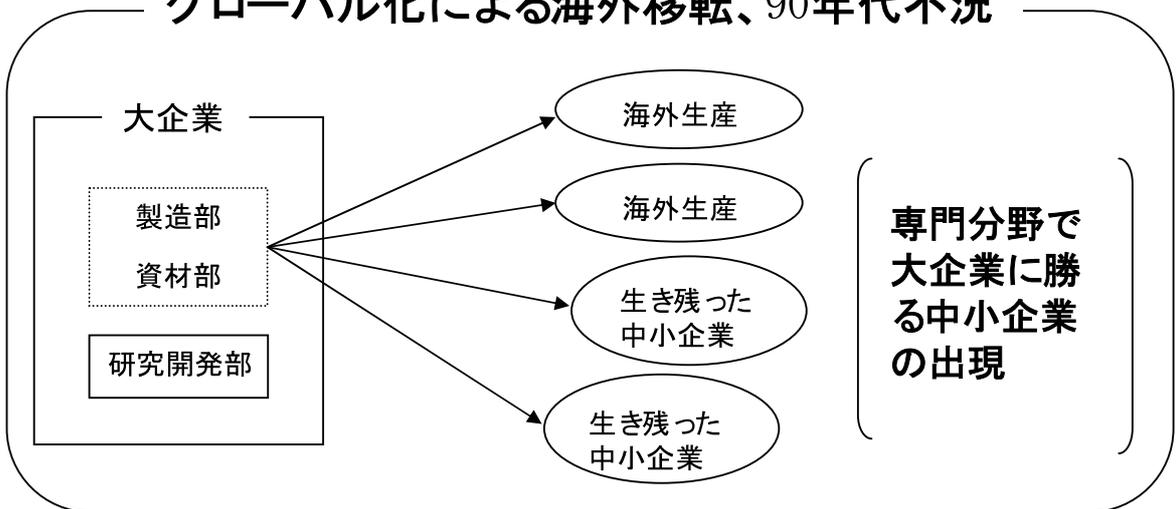
資料：中小企業金融公庫「経営環境実態調査」(2004年11月)
 (注) 主力事業とは、「売上高に占める割合が最も高いサービス・製商品を提供する事業」のことを指す。

○下請構造の変化等により、新たな中小企業の連携等が進展。

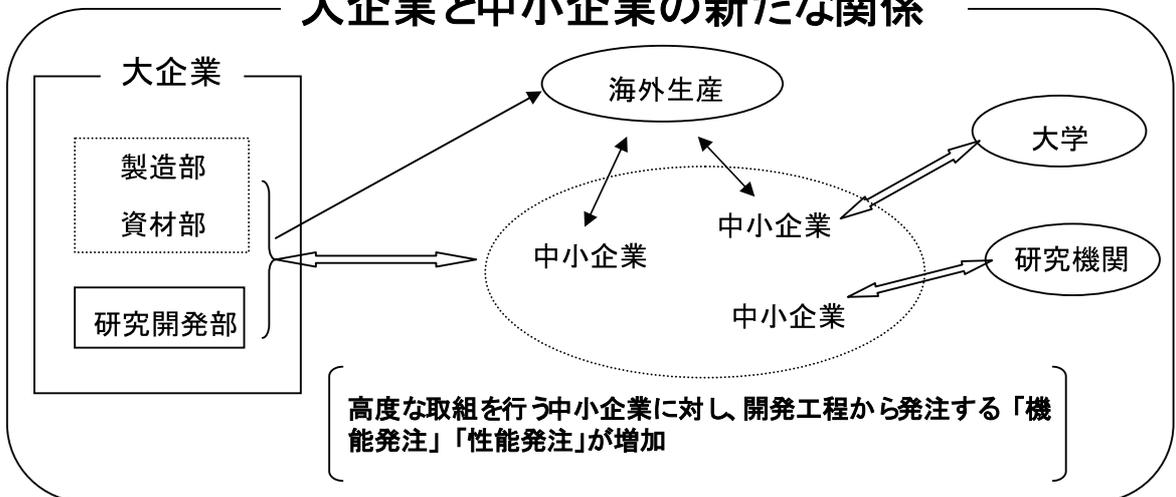
従来の下請構造



グローバル化による海外移転、90年代不況

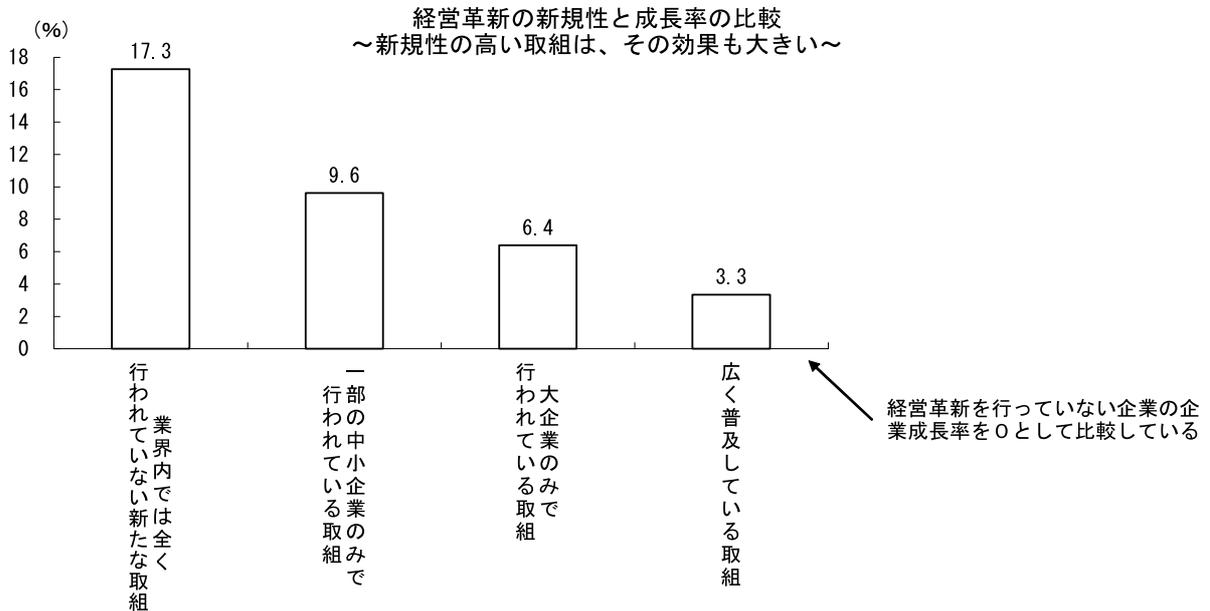


大企業と中小企業の新たな関係



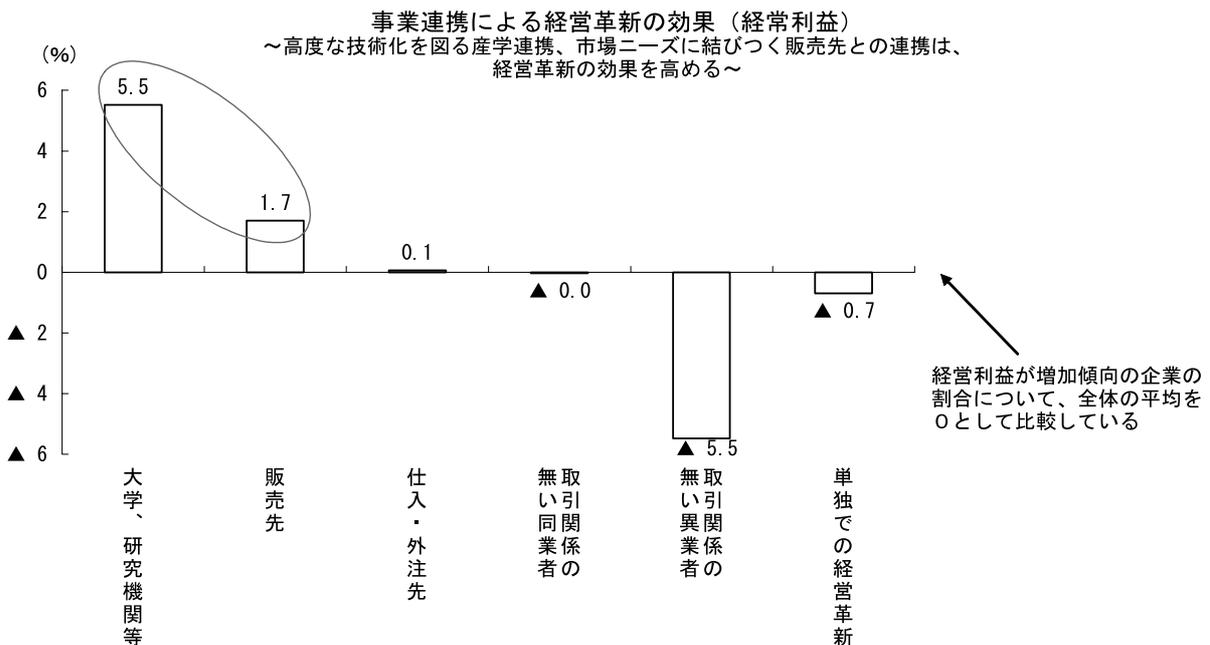
資料：中小企業庁作成

○広く普及している取組も成長に効果があるが、「新規性の高い経営革新」は、より大きな成果をもたらす。



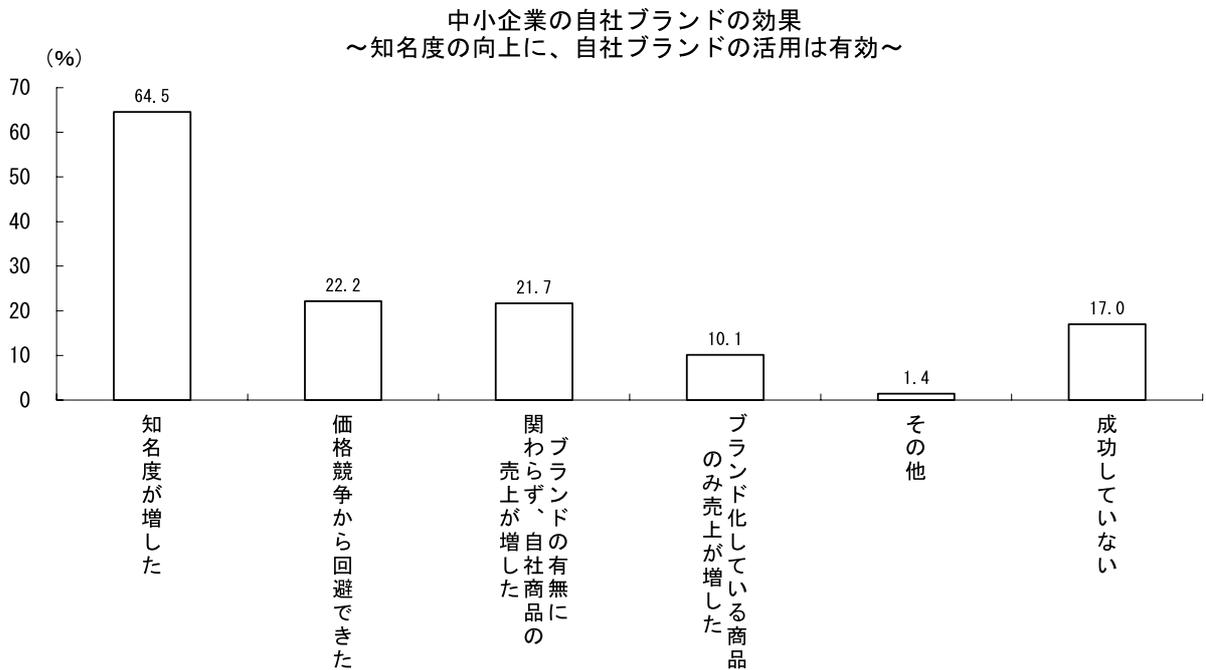
資料：中小企業金融公庫「経営環境実態調査」（2004年11月）
 (注) 1. 1998年以降に経営革新に取り組んだ企業の企業成長率の平均値を比較している。
 2. 企業成長率= (2004年従業員数-1998年従業員数) / 1998年従業員数
 3. F値3.97、1%有意水準で、これらの取組の間に企業成長率の違いがみられた。

○特に、中小企業が各々の「強み」を持ち寄り、不足する経営資源を相互補完する連携活動は、平均的な経営革新活動より効果が大きい。



資料：中小企業金融公庫「経営環境実態調査」（2004年11月）
 (注) 1. 製造業のみ集計している
 2. 1998年以降に経営革新に取り組んだ企業の経常利益額が増加傾向の割合を比較している。
 3. 取引関係の無い異業者の中には「自治体・官公庁」、「デザイナー等の各種専門家」、「取引関係の無い異業者」を含んでいる。

○「自社ブランド」の活用は、中小企業にとって、価格競争の回避、売上増加等の効果をもたらしている。



資料：(独法) 経済産業研究所「ブランド戦略に関する実態調査」(2004年12月)

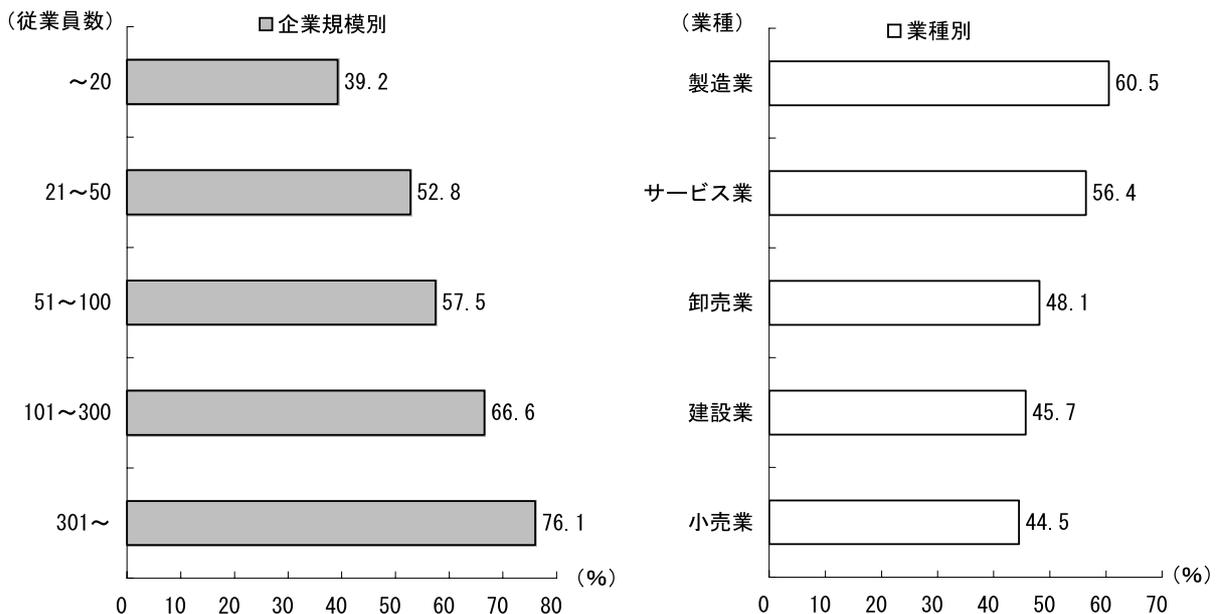
(注) 1. ブランドの活用に成功していると回答した企業に対して、「具体的に効果があったもの」について尋ねている。

2. 複数回答のため、合計は100を超える。

3. 「成功していない」企業は、「あまり成功していない」と「ほとんど成功していない」企業を集計している。

○小規模企業でも約4割が「自社ブランド」を持っており、その価値を高めることが課題。

自社ブランドを持っている企業の割合
～小規模企業でも約4割が自社ブランドを持っている～



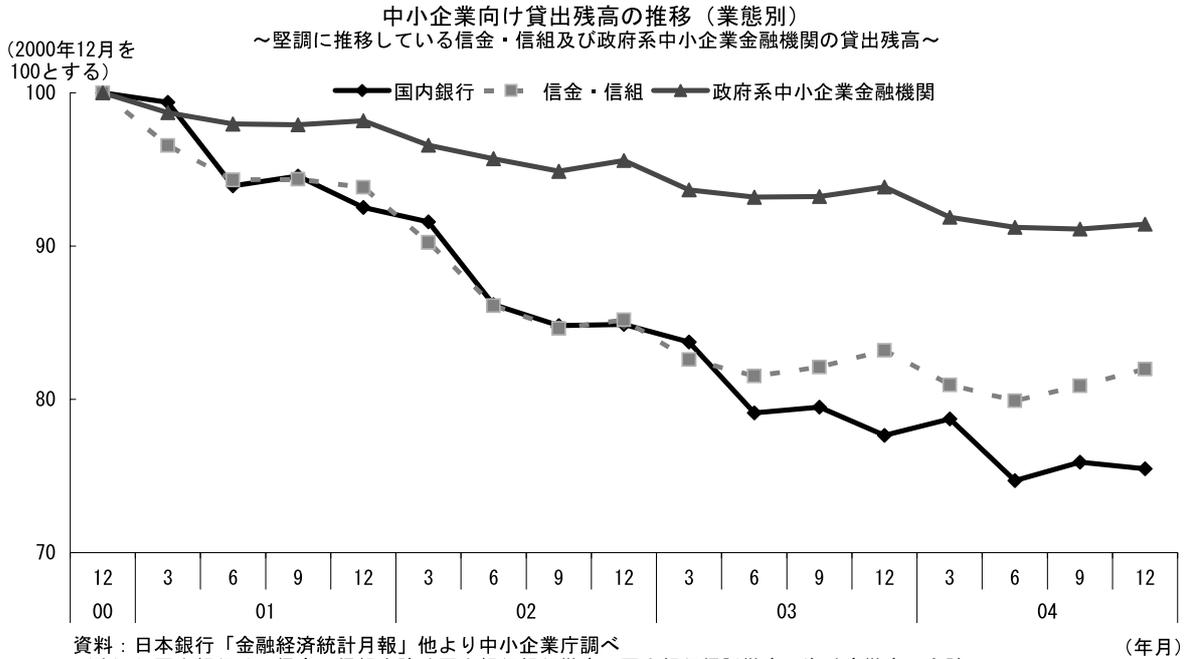
資料：中小企業金融公庫「経営環境実態調査」(2004年11月)

(注) 自社ブランドとは「企業名又は商品名を競争相手と識別、差別化するための名称、ロゴ、マーク、シンボル等の標章」としている。

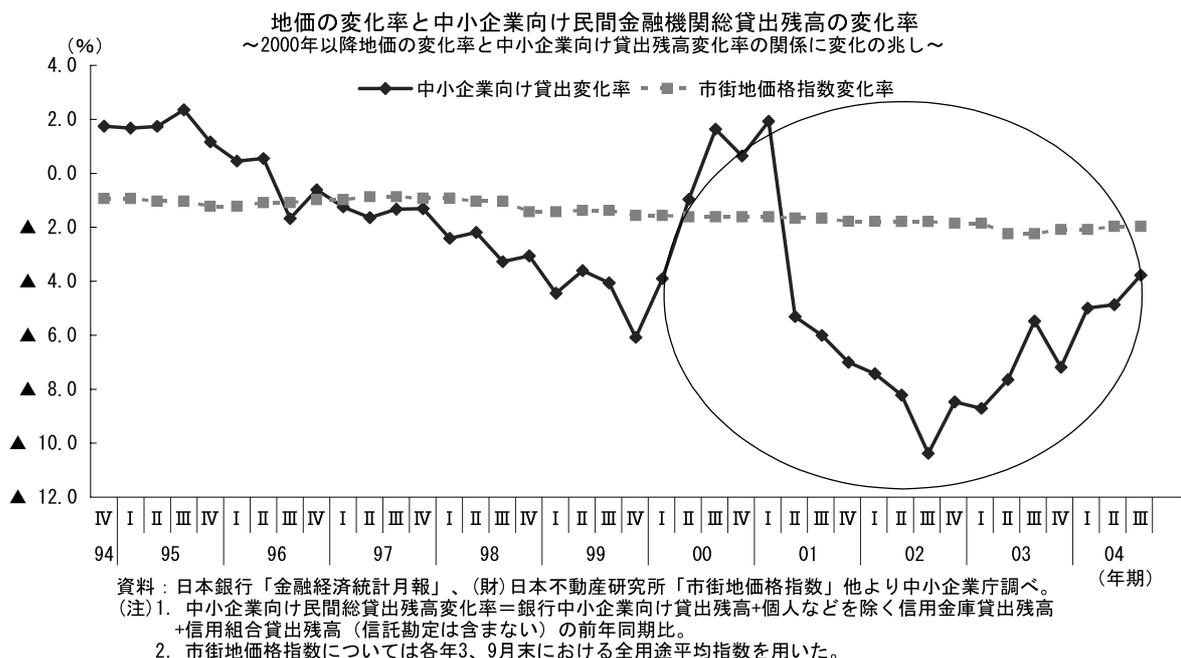
第2部—第2章

多様な資金調達手段のあり方

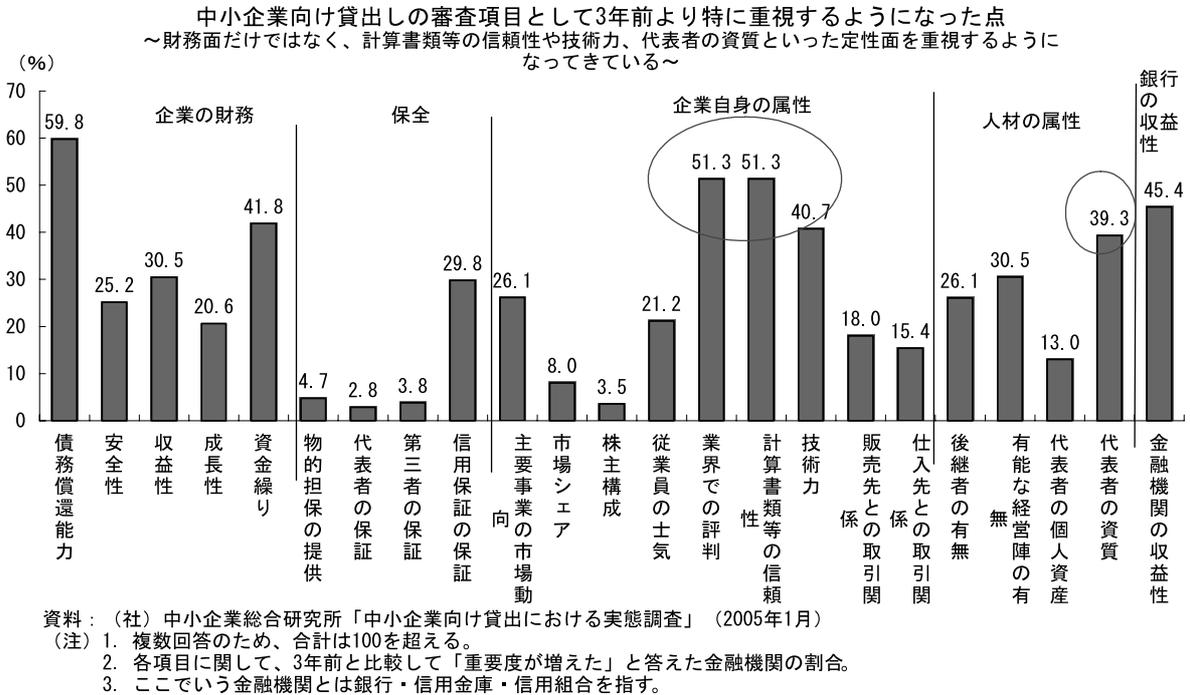
○中小企業の借入依存度が高い一方で、中小企業向けの貸出残高は、伸び悩みを示している。この中で、政府系中小企業金融機関の貸出残高は一定で推移。



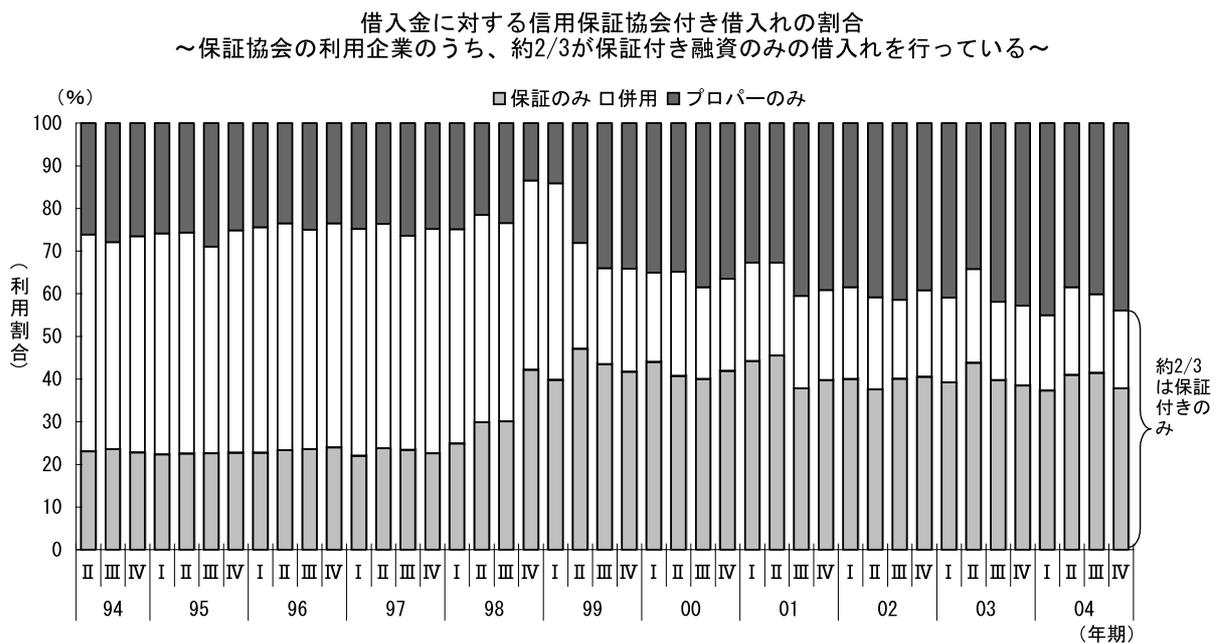
○中小企業向け貸出と地価の関係に変化の兆しがある。



○定性面を重視するリレーションシップ・バンキングが進展。これに応じて、中小企業から金融機関に、信頼性の高い計算書類や代表者の資質、技術力といった情報等を提供することが肝要。

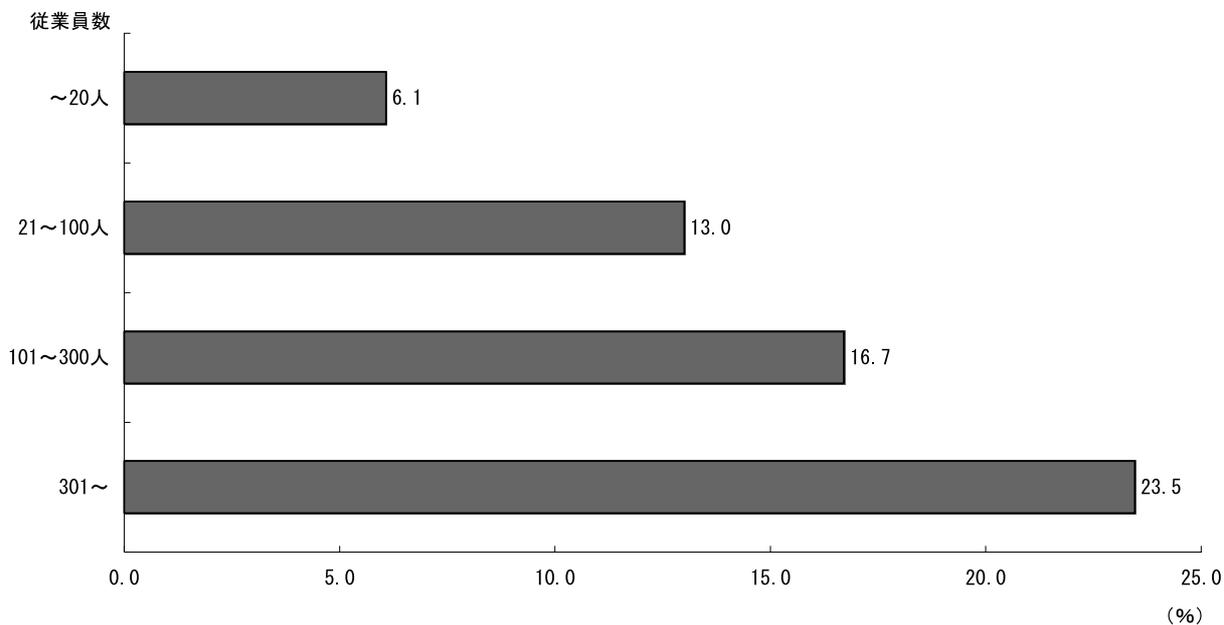


○信用保証制度は、中小企業の資金調達に大きな役割を果たしている。保証付き融資のみの利用が多い現状は、金融機関との連携による適切な審査や支援に向けて改善の余地がある。



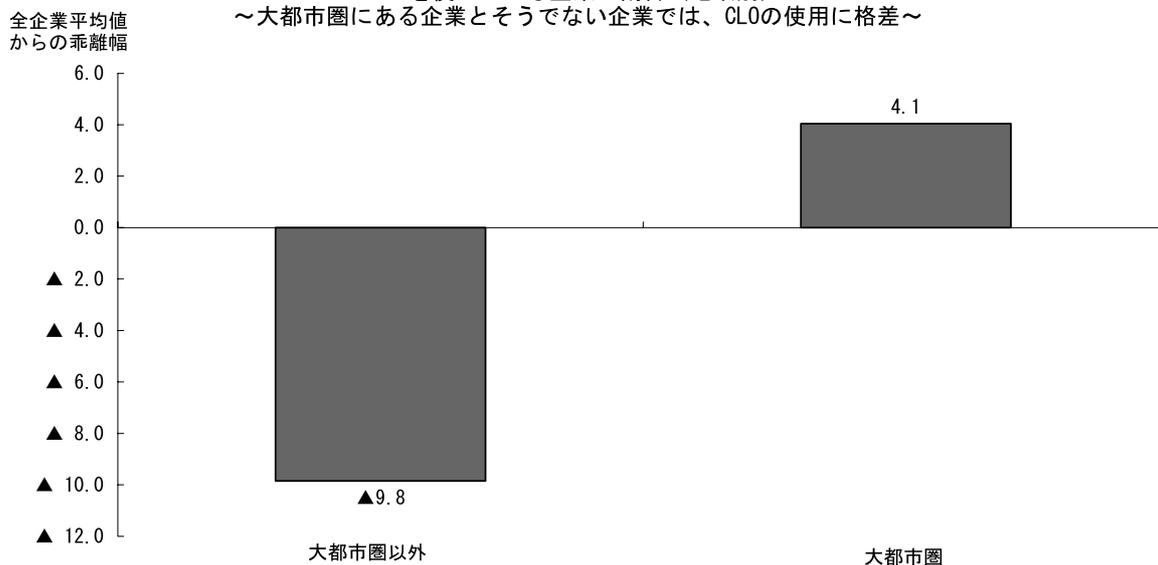
○ CLO は認知されれば、中小企業へさらに普及する可能性。

CLOについて知っている企業の割合（従業員規模別）
～従業員規模が大きい企業ほどCLOについて知っている～



資料：中小企業庁「資金調達環境実態調査」（2004年12月）
（注）CLOについて名前及び具体的な内容を知っている企業のみ集計した。

CLOを使っている企業の割合（地域別）
～大都市圏にある企業とそうでない企業では、CLOの使用に格差～

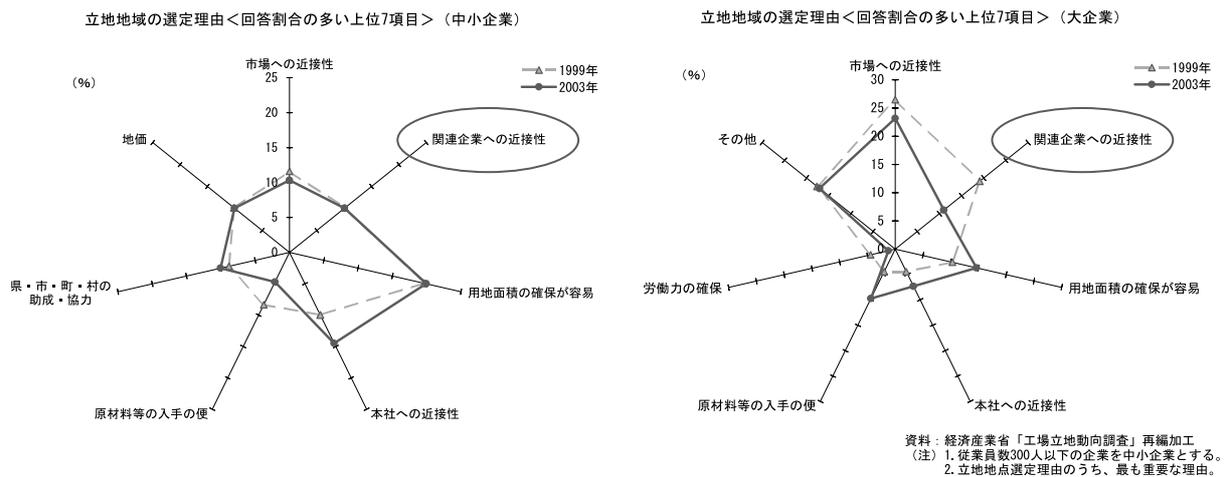


資料：中小企業庁「資金調達環境実態調査」（2004年12月）
（注）1. CLOについて名前及び具体的な内容を知っている企業のみ集計した。
2. 大都市圏とはここでは「東京都」、「神奈川県」、「千葉県」、「埼玉県」、「愛知県」、「大阪府」、「京都府」、「兵庫県」を指す。
3. 全体の平均との乖離を示している。

第2部—第3章

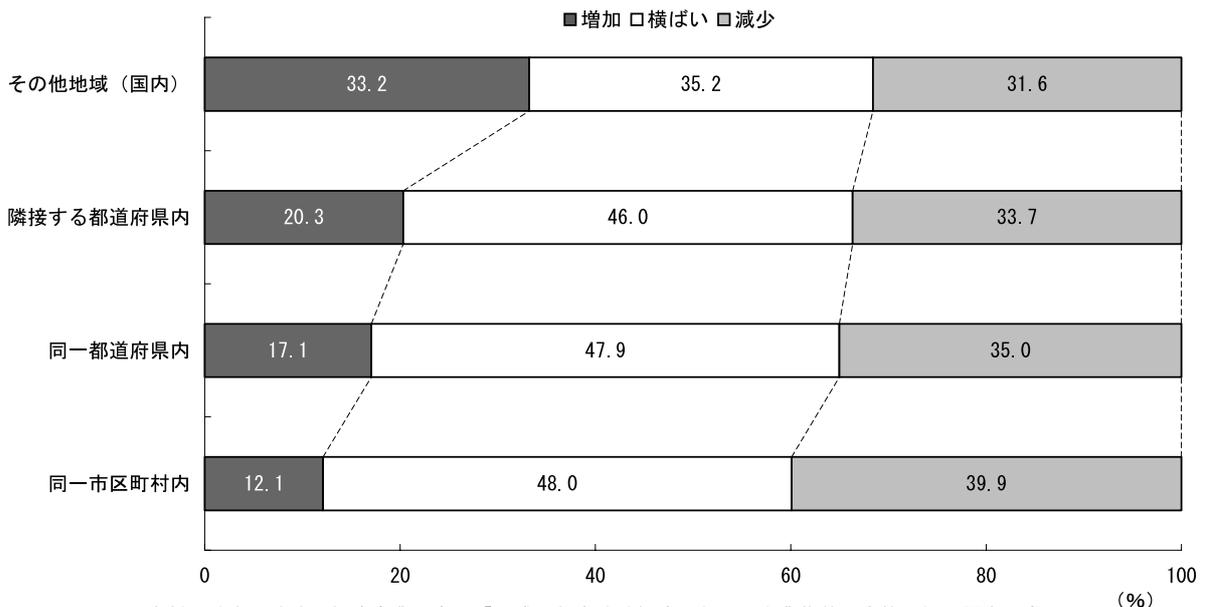
地域経済と中小企業

○地域経済は活力ある中小企業により支えられている。立地選定に際し、大企業が市場との近接性や原材料入手の便を重視するのに比して、中小企業が関連企業との近接性を重視する程度は低下しておらず、地域における産業集積は中小企業の活性化に一定の貢献。



○多くの地域では、製造業事業所数や出荷額が減少傾向にあり、特に、地域内の取引を減少させている企業が多い。

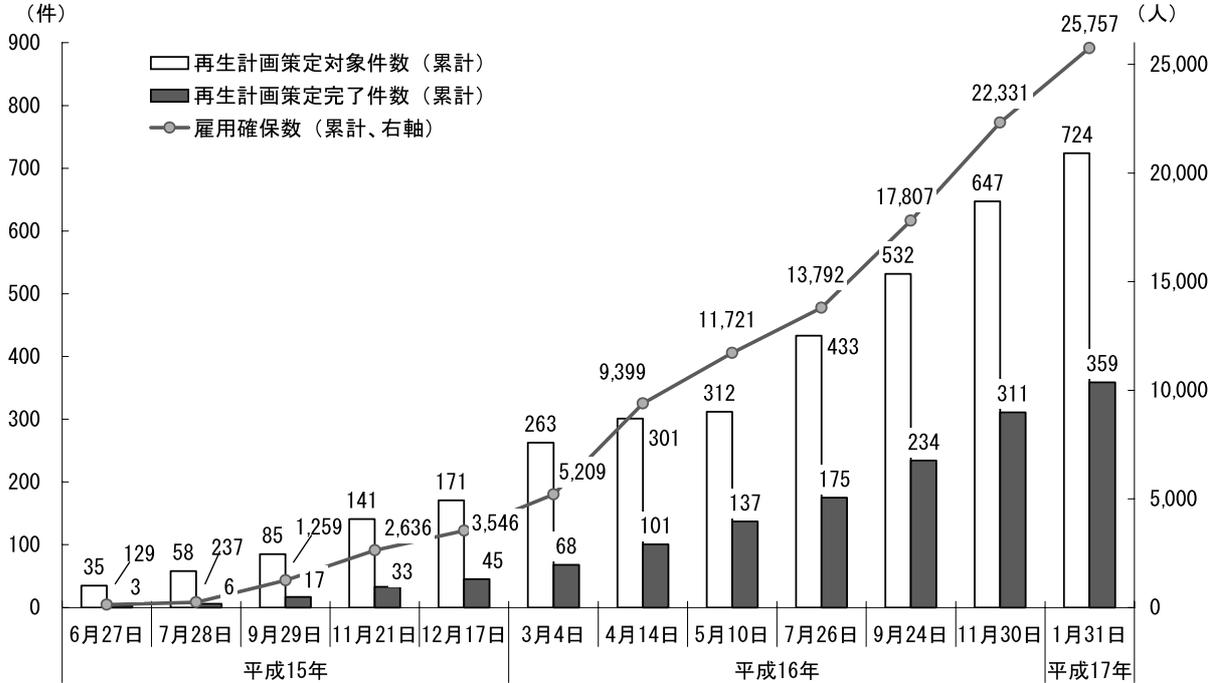
各地域への販売(受注)額の増減(製造業)
 ~全体として減少傾向にある中で、特に同一市区町村内への増加が少なく減少が多い~



資料：独立行政法人経済産業研究所「平成16年度地域経済における企業集積の実態に係る調査研究」
 (注) 最近5年ほどの各地域への販売(受注)額の増減傾向。

○地域経済の疲弊を食い止めるためには、個々の企業の再活性化が不可欠であり、地域雇用確保の意義も大きい。

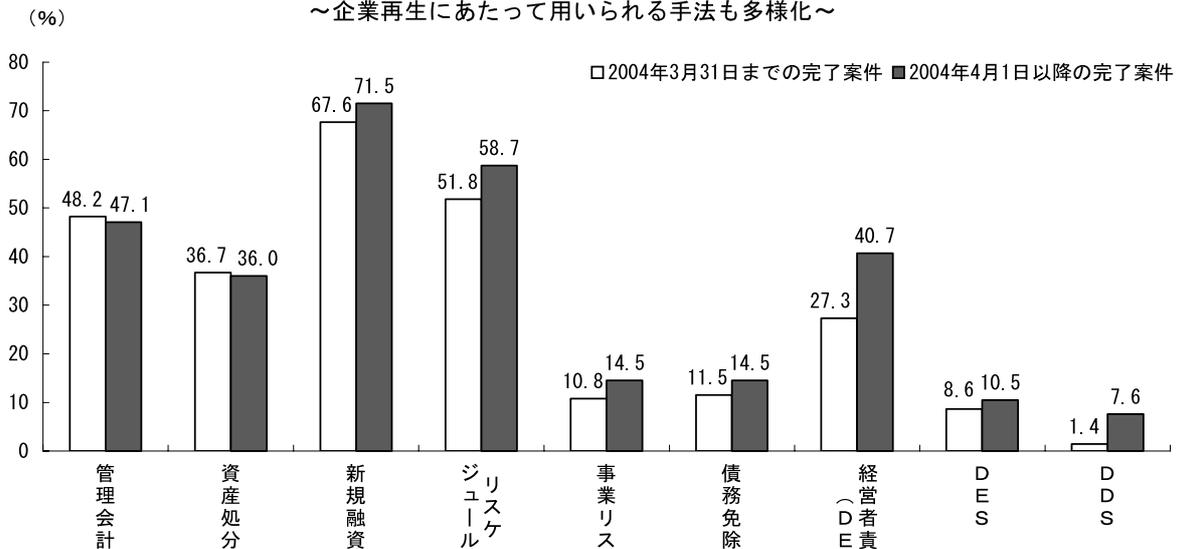
再生支援協議会の実績



資料：中小企業庁調べ

○中小企業再生支援協議会には、金融機関を含めた調整機能が期待されている。また、再生手法は多様なものが活用されるようになっている。

策定が完了した再生計画で活用されている手法
～企業再生にあたって用いられる手法も多様化～



資料：中小企業庁調べ

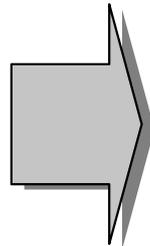
- (注) 1. 管理会計とは、管理会計の手法導入による事業の選択と集中。
 2. 事業リストラとは、営業譲渡や株式譲渡を含む事業の再構築。
 3. 2004年11月30日時点までの集計値。
 4. 複数回答のため、合計は100を超える。

中心市街地と商業の活性化

○住宅、オフィス、公共施設、商業施設等の都市機能を集積させ、人々の賑わいが生まれるようなコンパクトなまちづくりと、消費者ニーズを的確に汲み上げるための中小企業の不断の努力が、地域活性化の一つの方策。

「コンパクトシティ構想」(平成11年、A市)

- 公営住宅の整備等によるまちなか居住の促進
- 魚市場、ファッション店舗、図書館の駅前立地
- 郊外開発の抑制



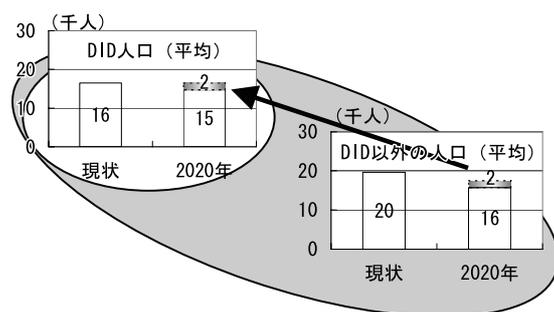
● 駅前の歩行者通行量が約4割増加
 H12 : 5,448人
 → H16 : 7,592人

○各種都市機能と人口の中心部への集積を目指すコンパクトなまちづくりは、自治体の財政コスト削減にも一定の貢献。

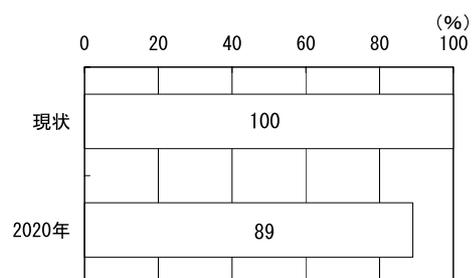
人口減少による行政コストの推移とコンパクトなまちづくり

～人口減少の中で各種都市機能と人口の中心部への集積を目指すコンパクトなまちづくりは多くの都市に望ましい方向～

DIDへ人口を回帰させ中心部のインフラを有効活用



行政コスト (平均)
 — 郊外で抑制し、中心部に効率的に —

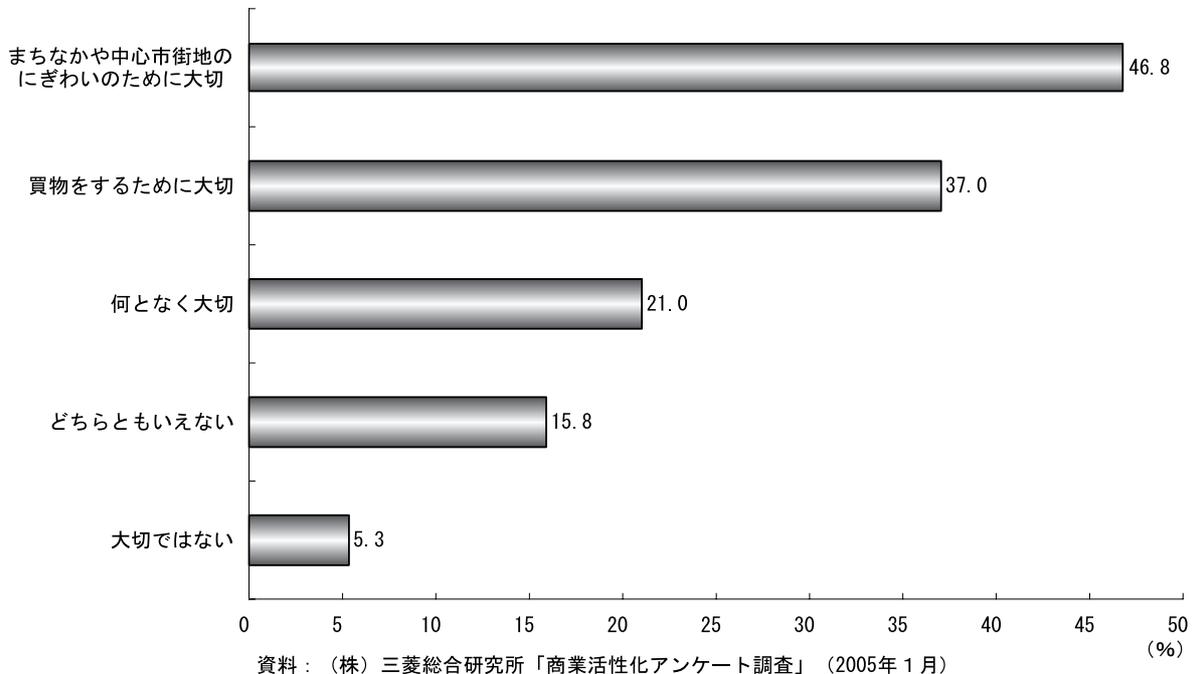


資料：J市役所内で公募された職員による研究会が行った調査結果により中小企業庁試算

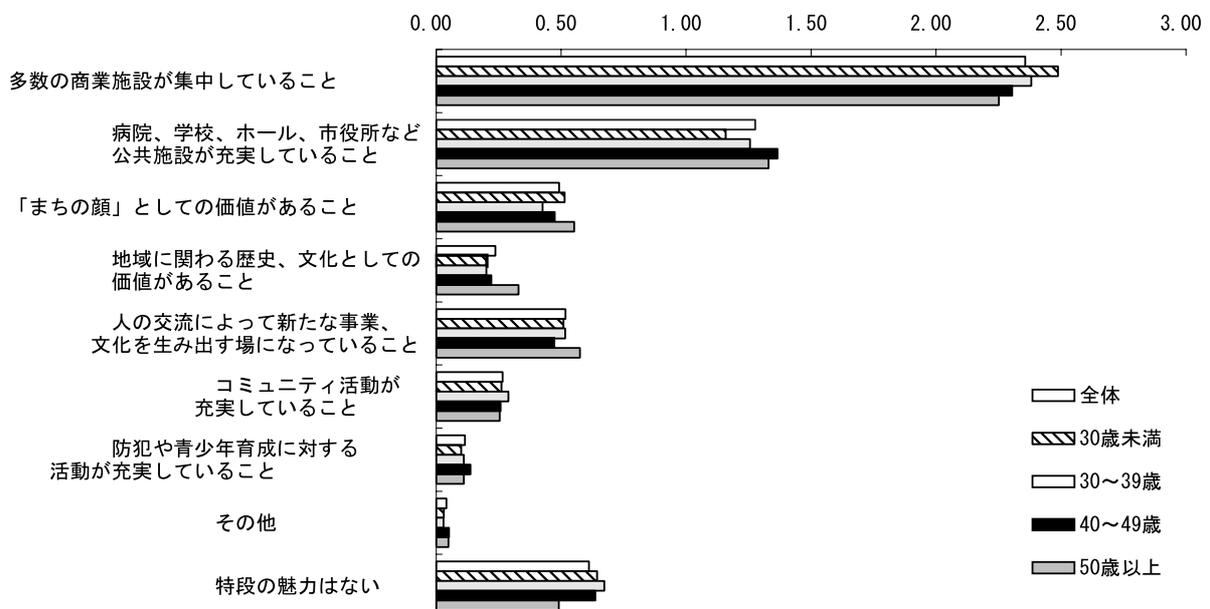
(注) 人口10万人以下の422自治体についての道路・街区公園等の都市施設の維持更新費用に関する試算。

○中心市街地は、消費者にとって買物場所である以上に意義のあるものであり、まちの顔や文化を生み出す場として魅力ある存在となっている。

まちなかや中心市街地の必要性



まちなかや中心市街地の魅力



資料：(株)三菱総合研究所「商業活性化アンケート調査」(2005年1月)
 (注) 重み付け値 (1位 3点、2位 2点、3位 1点の合計の回答数に対する平均した値)

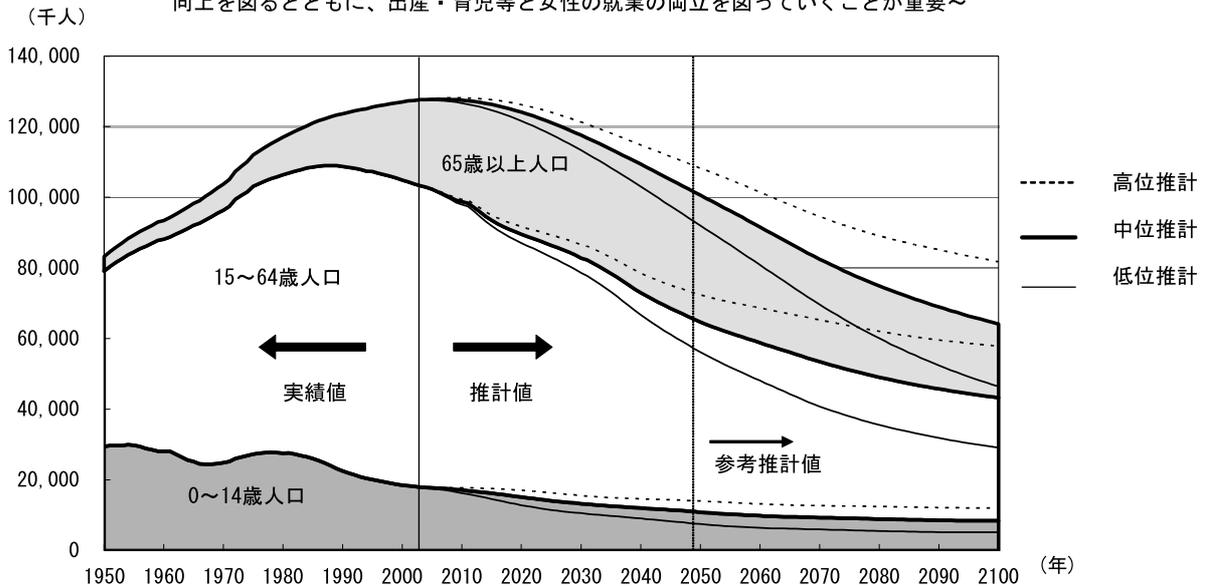
第3部

日本社会の変化による諸課題

○ 2007年から総人口が減少に転じ、中長期的な経済社会の活力維持が課題になる。

わが国の人口構造の推移

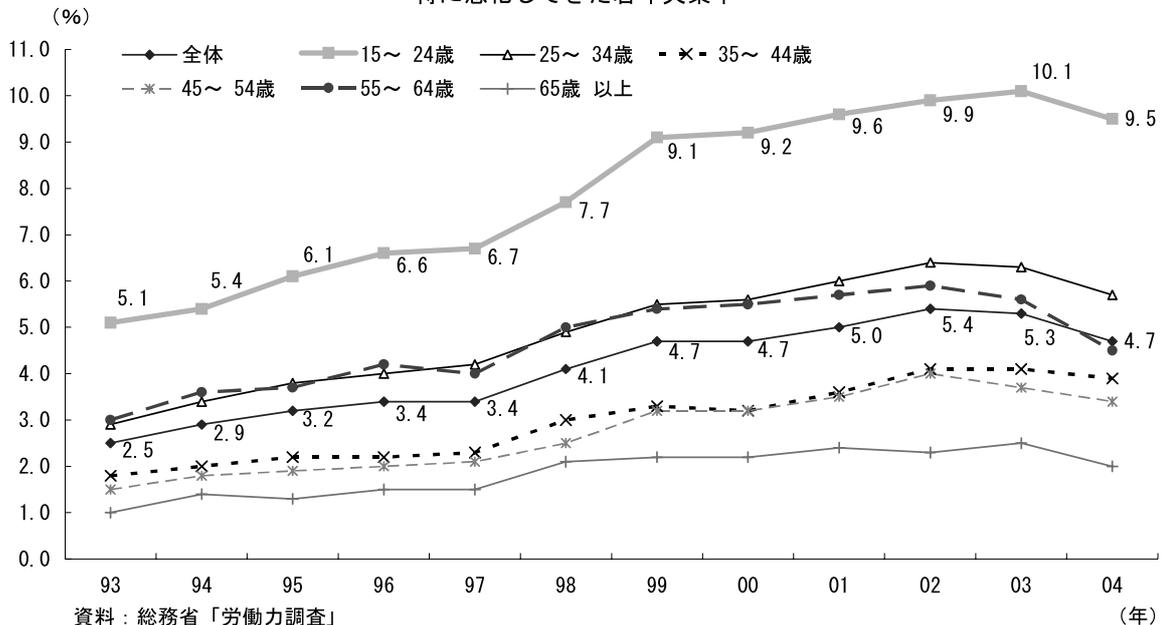
～2007年から総人口が減少に転ずる中で、経済社会の活力を維持するためには、労働力率の向上を図るとともに、出産・育児等と女性の就業の両立を図っていくことが重要～



資料：2003（平成15）年までは総務省「国勢調査」、「10月1日現在推計人口」、
2004（平成16）年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成14年1月推計）」
(注) 1. 1950（昭和35）年～71（昭和46）年は沖縄県を含まない。
2. 「国勢調査」の結果は年齢不詳の人口を按分したものだ。

○ 高水準で推移する若年失業率は、将来の我が国の社会経済基盤に関わる大きな課題となっている。

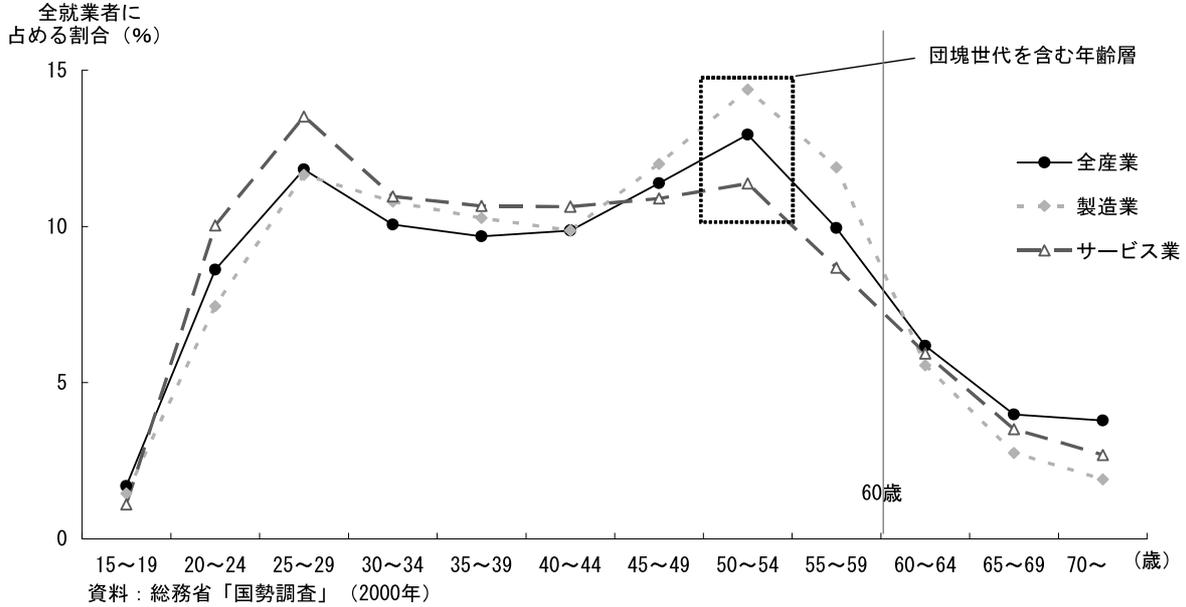
年齢階層別失業率の推移（各年平均：男女計）
～特に悪化してきた若年失業率～



資料：総務省「労働力調査」

○高齢者の雇用拡大は、特に、団塊世代の多い製造業では、製造現場の技能承継という観点からも大きな課題となり得る。

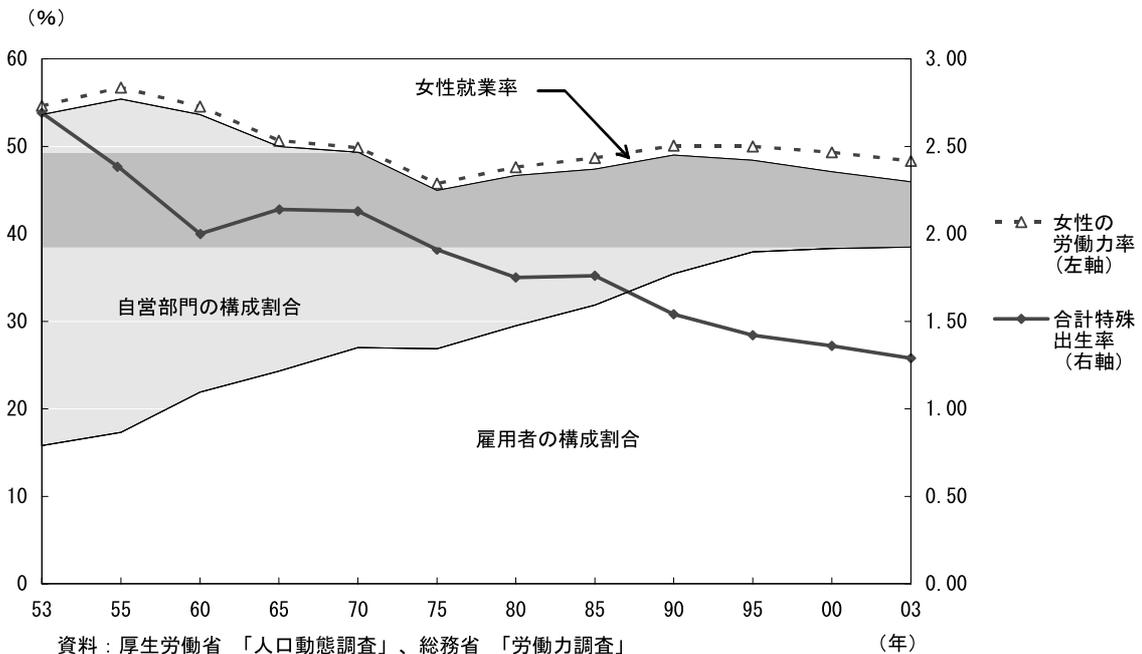
就業者の年齢構成（全国、2000年）
～製造業で多い団塊世代の就業者、今後製造業の職場の技能維持等が課題に～



○女性の就業継続と、出産・育児との両立が可能となるような職場のあり方や社会の支援等を工夫していくことが重要。

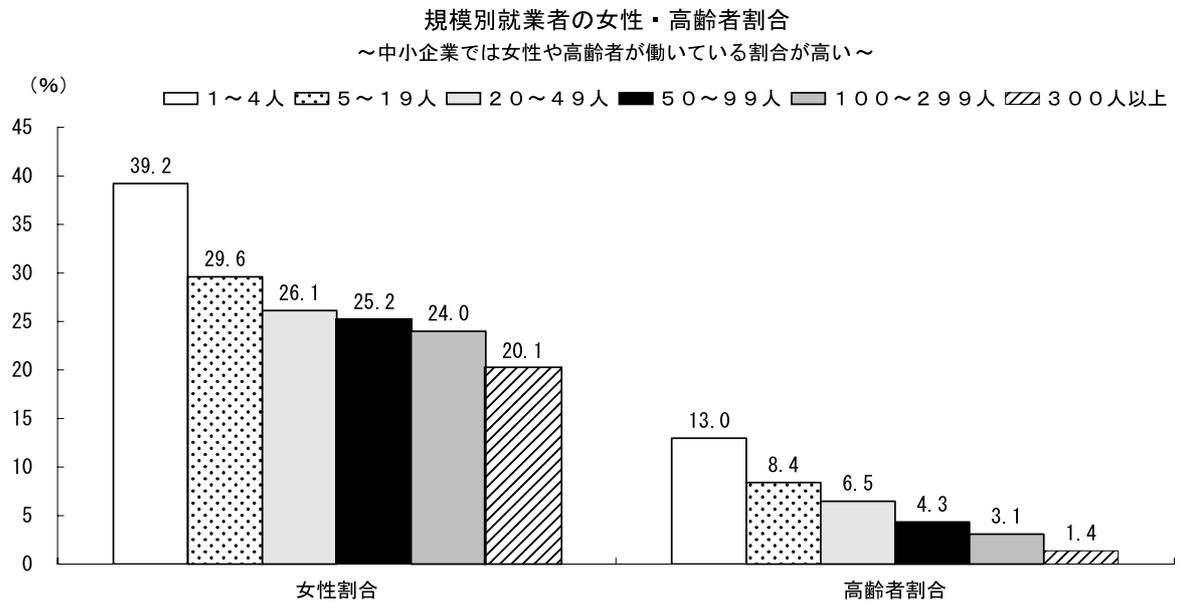
女性労働と少子化

～女性労働力率と出生率との間に必ずしも負の関係は見られない～



中小企業の果たす役割

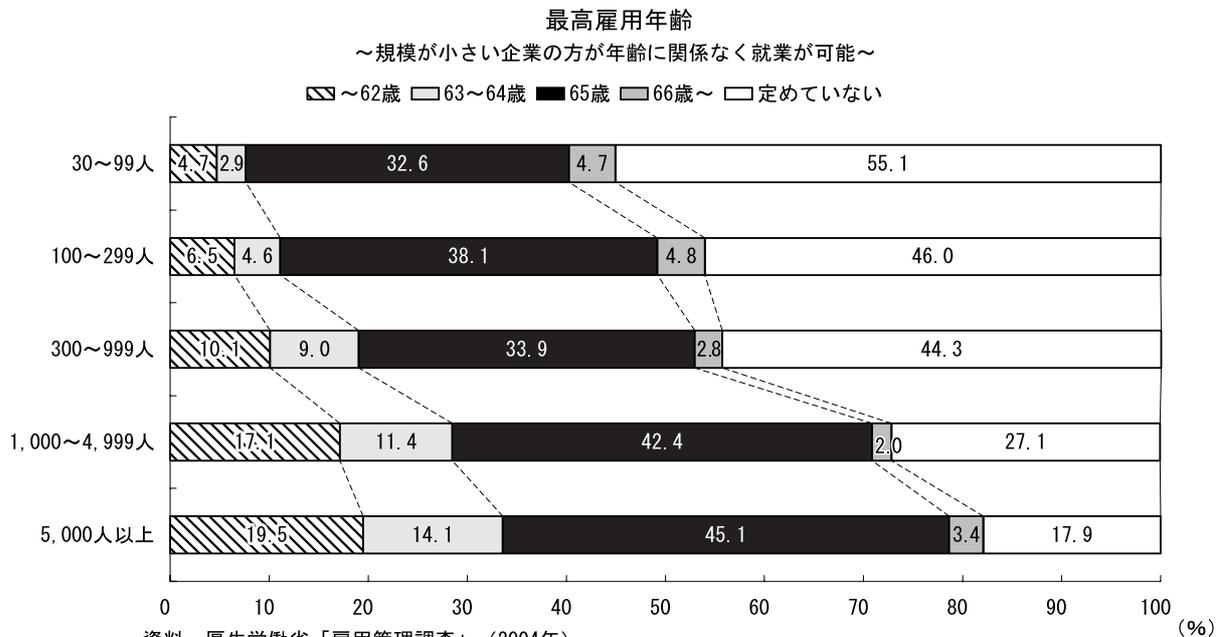
○中小企業は、女性や高齢者に雇用の機会を与え、労働力率を高めることに貢献。



資料：総務省「就業構造基本調査」（2002年）

- (注) 1. 正規の職員・従業員における女性・高齢者が占める割合である。
2. 60歳以上の者を高齢者としている。

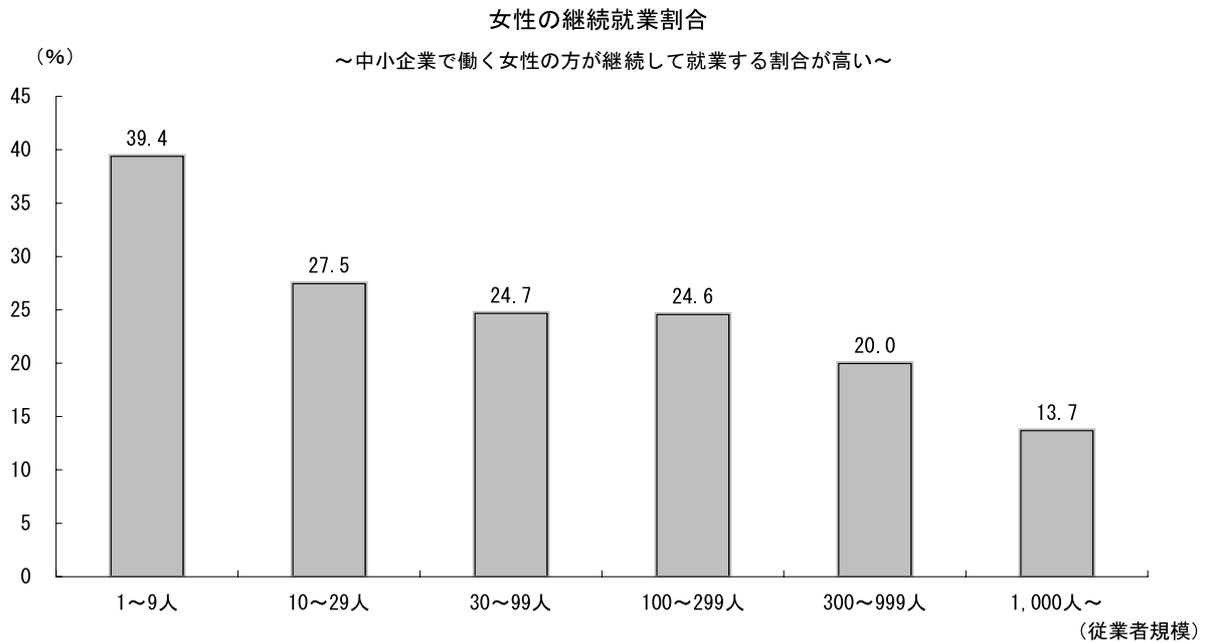
○中小企業では、高齢者の就業継続が比較的容易に行われている。



資料：厚生労働省「雇用管理調査」（2004年）

- (注) 1. 一律定年制を定めている企業のうち勤務延長制度又は再雇用制度（両制度併用を含む）がある企業を対象に集計している。
2. 両制度併用の場合は最高雇用年齢の高い方の年齢を集計している。

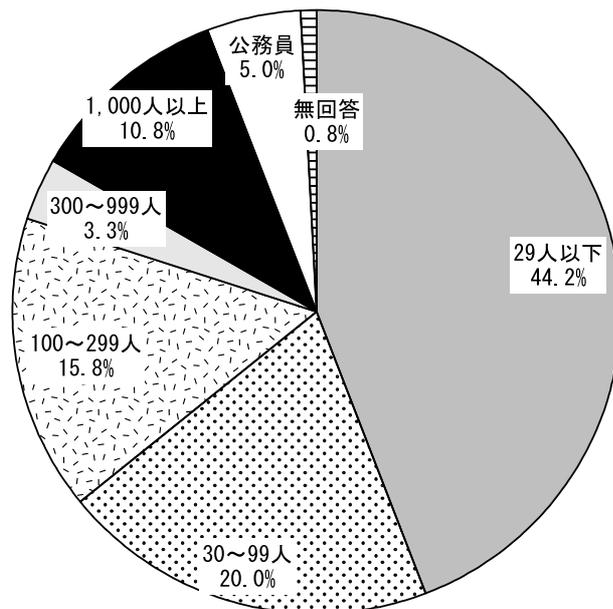
○中小企業で働く女性の方が、出産後も継続して就業する割合が高く、中小企業は、女性の育児・就業の両立に貢献していると言える。



資料：国立社会保障・人口問題研究所「第2回全国家庭動向調査」（2000年3月）
 (注) 第1子出産前に仕事に就いていた者のうち、出産後も仕事を継続した者の割合である。

○中小企業はフリーターが正社員として就業する際の雇用の受け皿となっている。

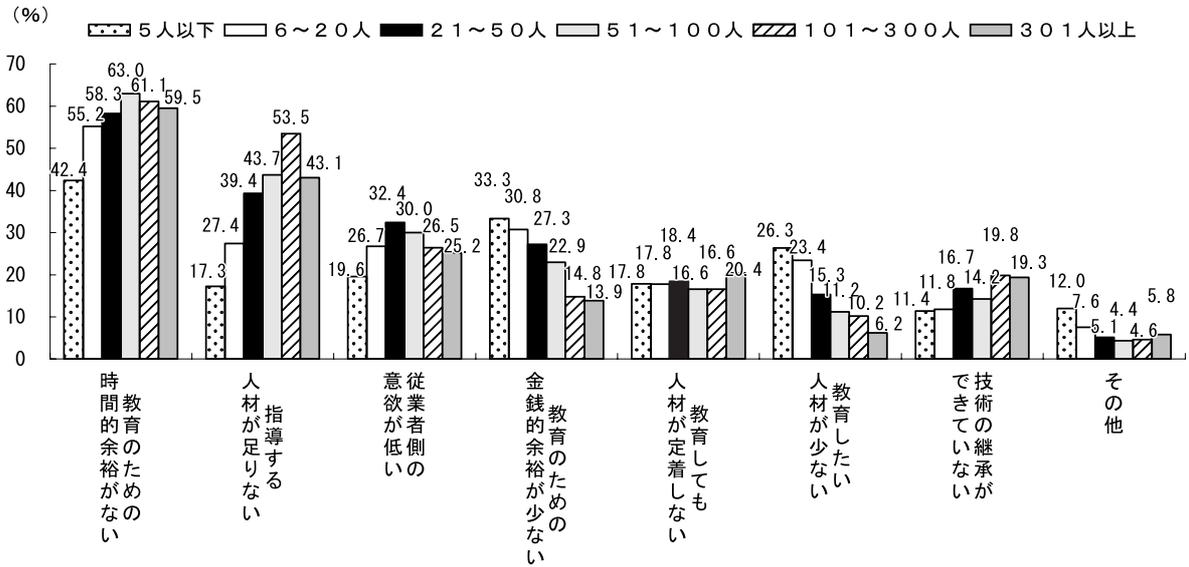
フリーターを経て正社員になった者の勤務先規模
～中小企業はフリーターが正社員として就業する際の雇用の受け皿となっている～



資料：日本労働研究機構「調査研究報告書No. 146 大都市の若者の就業行動と意識」（2001年）

○このように、中小企業は、高齢者、女性、若年層の労働力率を高めることに大いに貢献し得るもの。他方、中小企業には、雇用者の教育のための金銭的余裕がない企業が多く、支援が望まれる。

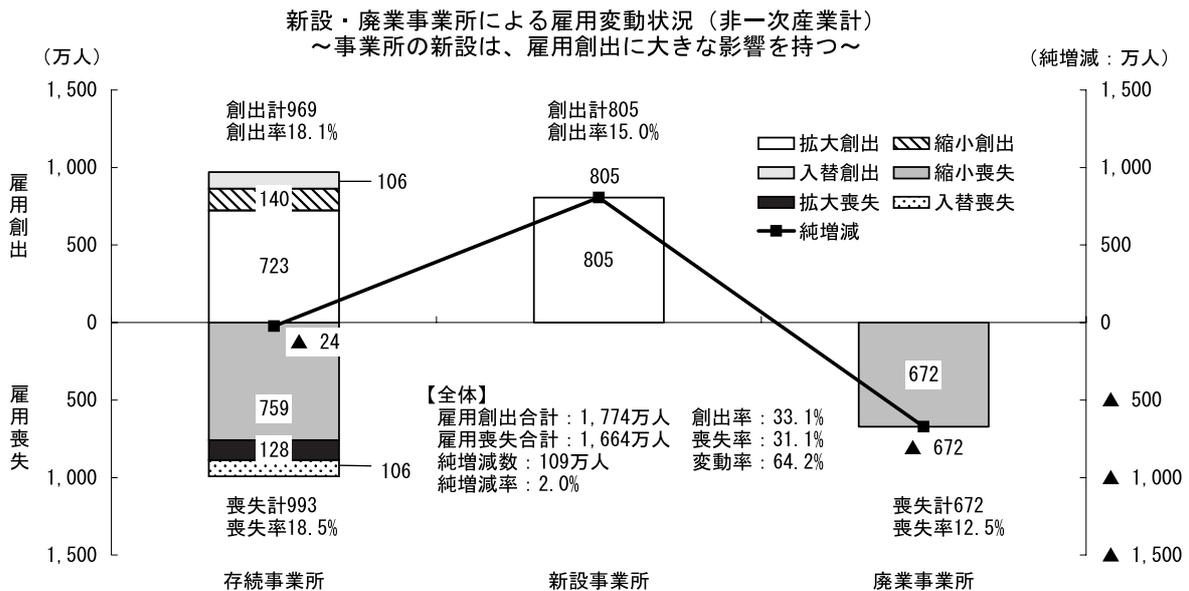
人材教育に関する問題点
～教育のための時間的余裕がない企業が多い～



資料：中小企業庁「人材活用実態調査」（2004年）
 (注) 1. 特に問題点はないとする企業を除いて集計している。
 2. 複数回答のため、合計は100を超える。

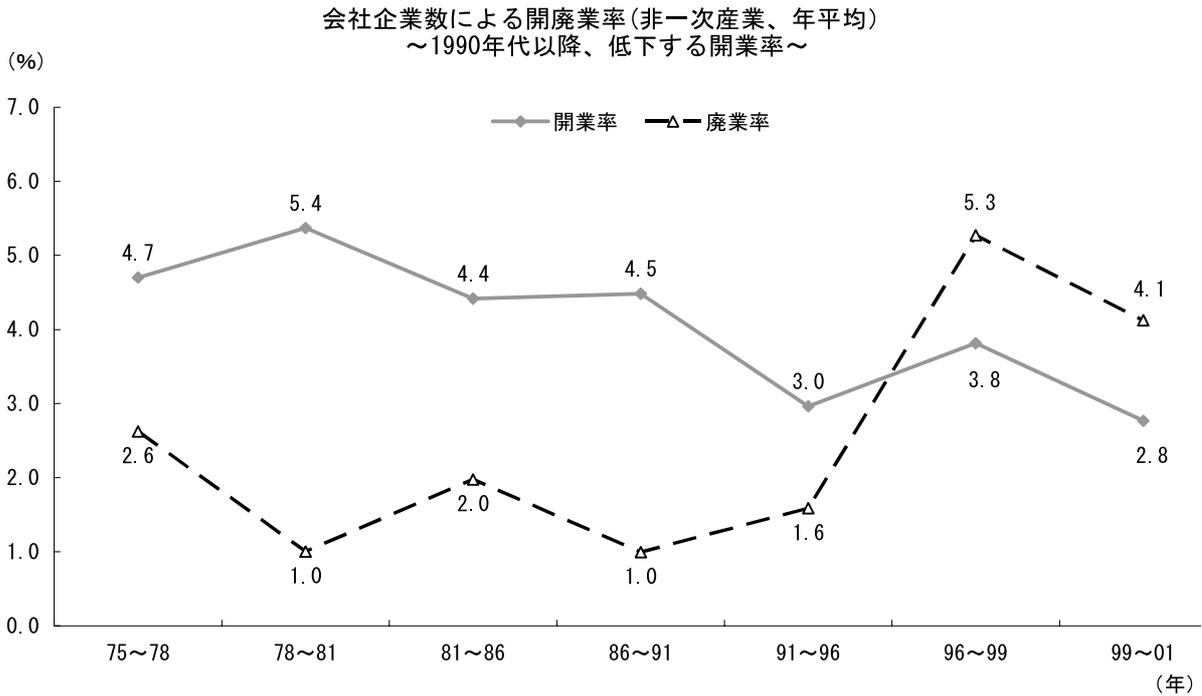
創業活動と自営業層の構造的停滞の要因と課題

○事業所の新設は、雇用創出に大きな役割を果たしている。



資料：総務省「事業所・企業統計調査」再編加工
 (注) 1. 1999年と2001年の調査時点で接続可能な事業所を存続事業所とする。
 2. 1999年調査時点で存在せず、2001年調査時点で存在した事業所を新設事業所とする。
 3. 1999年調査時点で存在し、2001年調査時点で存在しなかった事業所を廃業事業所とする。
 4. 創出率（喪失率）は、各事業所の創出計（喪失計）／期首（1999年）の総従業者数で求める。

○近年開業率が低下し、廃業率を下回っている。



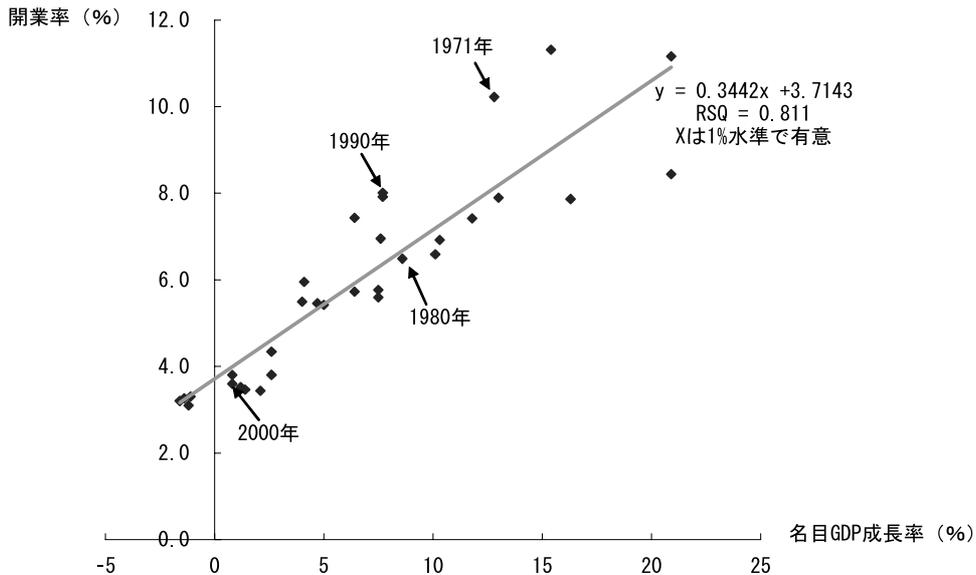
資料：総務省「事業所・企業統計調査」

(注) 1. 事業所を対象としており、移転による開設・閉鎖を含む。

2. 1991年までは「事業所統計調査」、1994年は「事業所名簿整備調査」として行われた。

○開業率低迷の背景には、GDP 成長率の低下と事業者対被雇用者収入比率の低迷が存在。

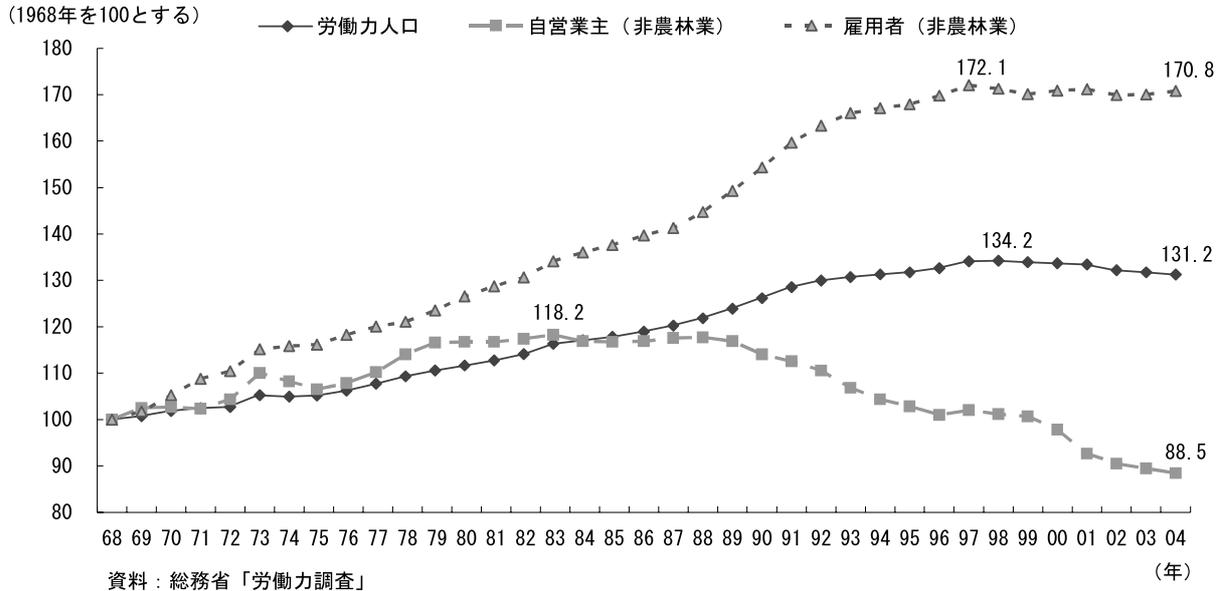
開業率と名目GDP成長率の関係
～開業率と名目GDP成長率にはより強い正の相関関係が見られる～



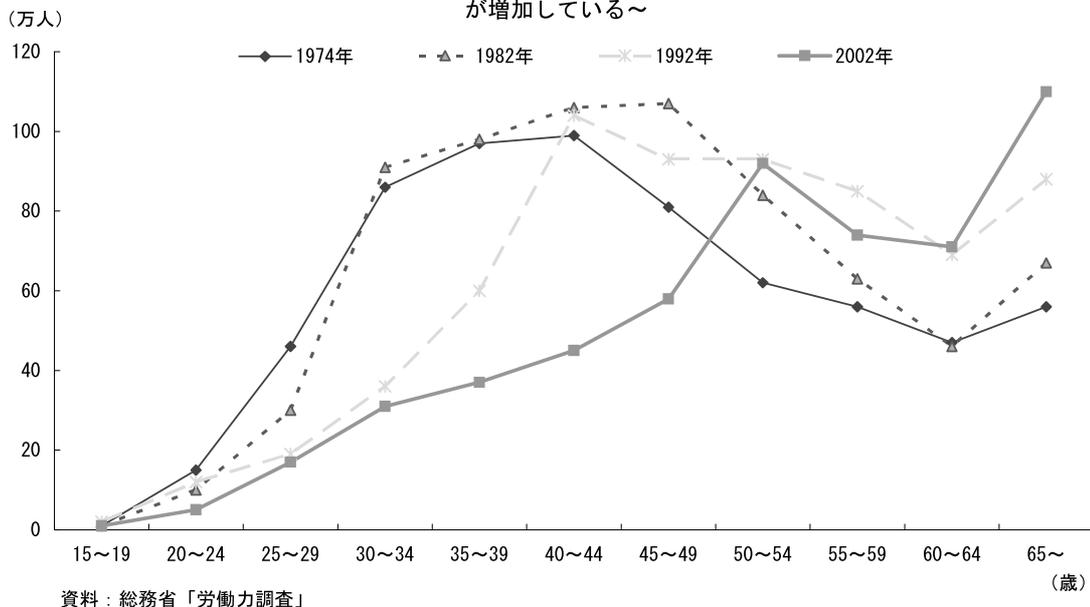
資料：法務省「民事・訟務・人権統計年報」、国税庁「国税庁統計年報書」、内閣府「国民経済計算年報」

○開業率低迷を人的な面から見ると、近年、雇用者のリスク回避志向の高まり等を反映して、自営業者数が大きく減少。特に、20～40代の中堅層から自営業主への流入がこのところ大きく減少。高齢者には依然として一定の開業意欲がある。

自営業主の推移
～1990年代を通じて急な減少を見せた自営業主～



年齢階級別 自営業主数 (非農林業) の推移
～1982年から1992年までの間に若・中年自営業主が大幅に減少した一方で、高齢自営業主が増加している～



○団塊世代前後に、自営業主になりやすい世代があるのに対し、若年世代は現在のところ独立回避の傾向が見られる。

自営業主数（非農林業）／労働力人口比 特化係数表 [1945-1952年生まれ]

	15～19歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65歳以上
1974	0.47	1.11	1.43	1.34	1.18	1.07	0.93	0.93	1.04	0.91	0.83
1975	0.55	1.04	1.34	1.29	1.16	1.09	0.92	0.94	1.00	0.97	0.84
1976	0.62	1.04	1.50	1.34	1.18	1.10	0.94	0.91	0.98	0.91	0.85
1977	0.62	1.10	1.46	1.26	1.17	1.11	0.97	0.92	0.97	0.93	0.85
1978	0.61	1.03	1.33	1.26	1.18	1.09	1.01	0.92	0.98	0.91	0.86
1979	0.64	1.05	1.36	1.27	1.17	1.12	1.02	0.91	0.93	0.95	0.84
1980	0.65	1.07	1.35	1.26	1.18	1.13	1.06	0.89	0.92	0.90	0.87
1981	0.66	1.08	1.25	1.24	1.18	1.12	1.06	0.91	0.91	0.95	0.85
1982	0.66	0.99	1.15	1.25	1.15	1.11	1.10	0.95	0.89	0.90	0.90
1983	1.21	0.97	1.06	1.16	1.14	1.09	1.06	0.96	0.88	0.92	0.94
1984	0.62	1.09	0.97	1.10	1.15	1.10	1.06	1.01	0.89	0.92	0.96
1985	0.67	1.08	1.04	1.05	1.13	1.08	1.05	1.02	0.93	0.90	0.96
1986	1.24	1.07	0.92	1.03	1.10	1.09	1.04	1.04	0.95	0.92	0.95
1987	1.24	0.96	0.87	0.99	1.09	1.08	1.06	1.04	0.98	0.93	0.95
1988	1.25	1.04	0.82	0.93	1.06	1.03	1.07	1.05	1.02	0.91	0.99
1989	1.23	1.13	0.82	0.92	0.99	1.04	1.05	1.06	1.02	0.93	1.00
1990	1.21	1.05	0.87	0.88	0.94	1.04	1.02	1.07	1.02	0.98	1.00
1991	1.24	1.02	0.84	0.84	0.94	1.03	1.03	1.05	1.06	1.00	1.01
1992	1.31	1.11	0.82	0.82	0.90	1.00	1.03	1.06	1.06	1.03	1.00
1993	1.44	0.94	0.73	0.80	0.85	0.97	1.02	1.07	1.08	1.03	1.06
1994	0.79	0.86	0.73	0.77	0.84	0.92	1.03	1.09	1.08	1.06	1.09
1995	0.87	0.88	0.73	0.72	0.83	0.91	1.05	1.08	1.07	1.09	1.10
1996	0.91	0.90	0.70	0.78	0.80	0.88	1.03	1.07	1.09	1.08	1.11
1997	1.81	0.93	0.76	0.75	0.78	0.85	1.00	1.04	1.06	1.12	1.13
1998	1.86	0.97	0.71	0.72	0.75	0.83	0.96	1.06	1.06	1.15	1.16
1999	0.98	0.92	0.74	0.75	0.76	0.79	0.93	1.04	1.08	1.20	1.17
2000	2.04	1.09	0.74	0.72	0.73	0.78	0.88	1.02	1.05	1.20	1.20
2001	1.09	0.81	0.71	0.68	0.72	0.75	0.88	1.05	1.02	1.24	1.27
2002	1.16	0.72	0.75	0.69	0.70	0.76	0.86	1.03	1.05	1.19	1.30
2003	1.25	0.75	0.73	0.69	0.71	0.73	0.85	1.01	1.07	1.18	1.32
2004	1.33	0.79	0.67	0.63	0.70	0.72	0.81	0.99	1.08	1.21	1.38

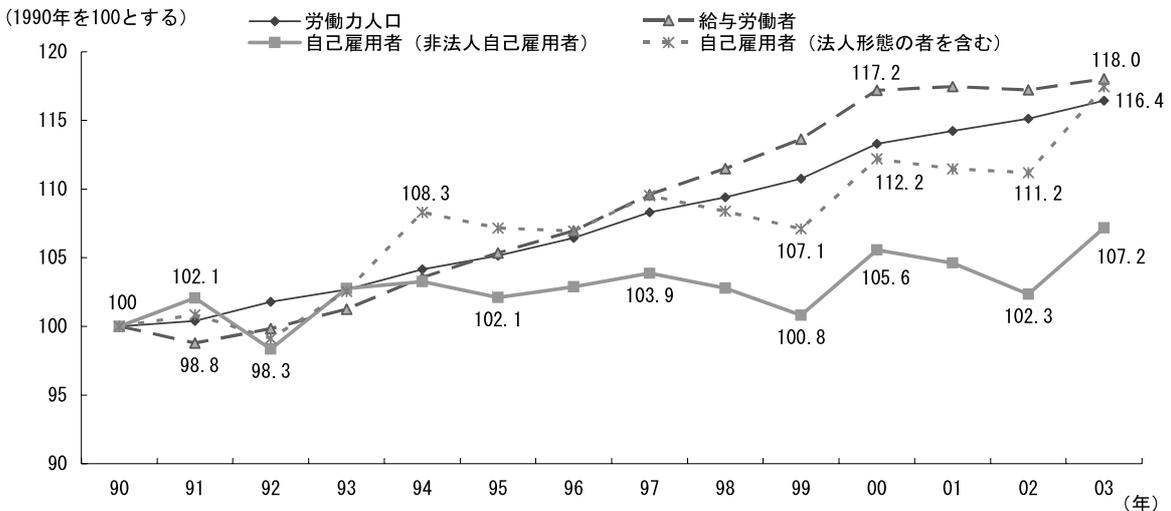
資料：総務省「労働力調査」

- (注) 1. 特化集中の様子に応じて表を下記の通り塗り分け、さらにその度合いが高いと思われるものを太字で表記した。
 ……特化集中する傾向がある
 ……特化集中しない傾向がある
 2. 吹き出し内の出生年は、移行した先の年齢階層でも継続して特化係数が高いか低いかの特長をもつものを特に表記している。
 3. 特に15～19歳の年齢階級は自営業主の数が少ないため誤差が相当大きくなっていると思われる点に留意が必要である。

○法人形態を含む米国の自営業者は、労働力人口と同様に増加傾向。

アメリカの自己雇用者数の推移（非農林業）

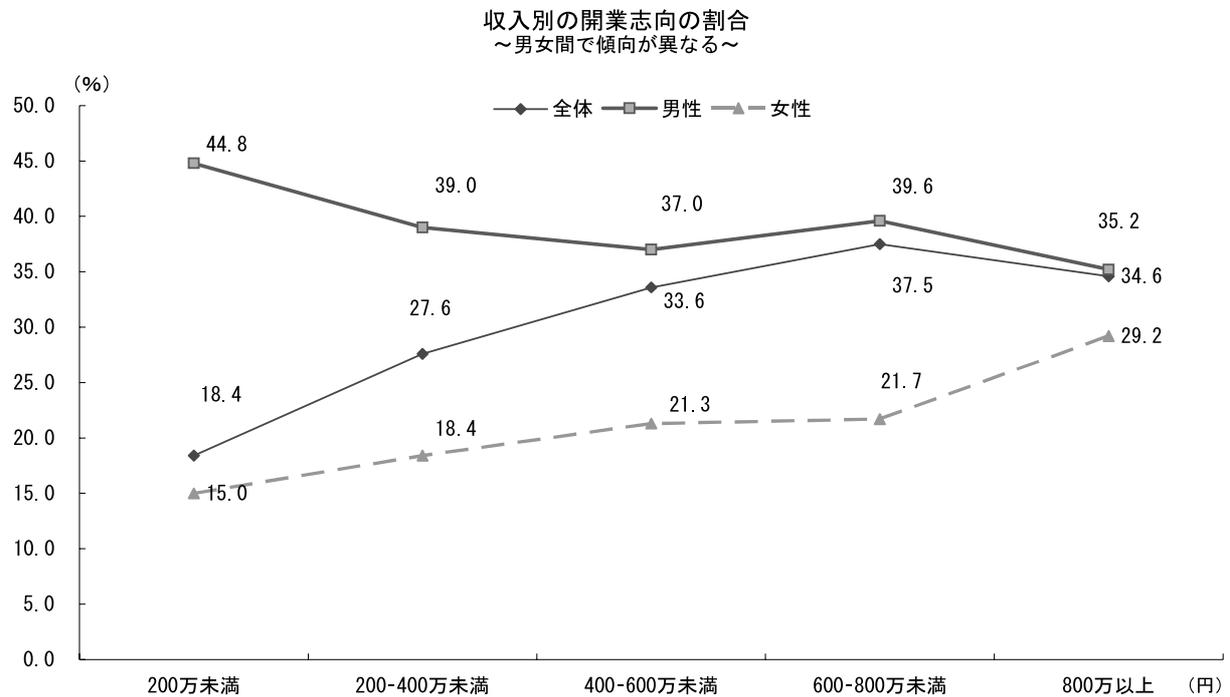
～日本の自営業主数とは様子が異なり、アメリカの自己雇用者数は横ばいないし漸増傾向。～



資料：U.S. Bureau of Labor Statistics, Current Population Survey Employment and Earnings; Steven Hipple "Self-employment in the United States: an update" (U.S. Bureau of Labor Statistics, Monthly Labor Review July 2004, p15)

(注) Current Population Surveyは1994年に大幅な改正がなされたため、前後のデータの単純な比較は出来ない。

○給与の高い雇用者にとっては、開業に伴う機会費用が大きいのが、女性の社会進出の本格化は、開業意欲を高める可能性がある。



資料：(株)ニッセイ基礎研究所「働く人の就業実態・就業意識に関する調査」(2004年)

創業活動等と各種制度

○最低資本金の引き下げや、貸金等根保証制度の見直し等は、開業によるリスクを引き下げることが期待される。

貸金等根保証制度改正の概要 (2005年4月)

	改正前	改正後
契約の態様	不要式	書面で行わなければ無効
保証期間	規定なし	締結から3年経過するまでの債務に限定 (元本確定期日の定めがないとき)
元本確定事由	規定なし	主債務者又は保証人への強制執行申し立て等により確定

まとめ 日本社会の構造変化と中小企業者の活力

構造変化の中での成長力確保

- ・人口減少等の社会と経済の構造変化の下で今後も成長力を確保していくには、経済再生を担う多様な産業群を形成し、イノベーションと需要の好循環を持続していくことが重要。
- ・中小企業の経営革新は、先端分野から地域市場まで、新市場開拓と生産性向上に寄与し、経済成長に貢献。特に、経営者のリーダーシップの発揮が重要。
- ・経営革新を支える資金供給については、リレーションシップバンキングを実効性あるものとし、不動産担保に頼らない融資をさらに進める等の取り組みが必要。

人材活用での中小企業の役割

- ・今後重要な高齢者、女性、若年者の活用において、中小企業は大きく貢献。
- ・中小企業の人材獲得におけるミスマッチの解消、人材育成への支援、事業承継の円滑化等が重要。

地域再生と中小企業

- ・地方で人口減少が本格化する中では、地方社会の基盤となる都市の再生や、独自の技術を有する産業集積の再活性化等が重要。
- ・コンパクトなまちづくりはこの観点から重要な課題。中心市街地と商業集積の活性化に地域自らも主体的に取り組んでいくことが必要。

開業活動と雇用創出の活性化

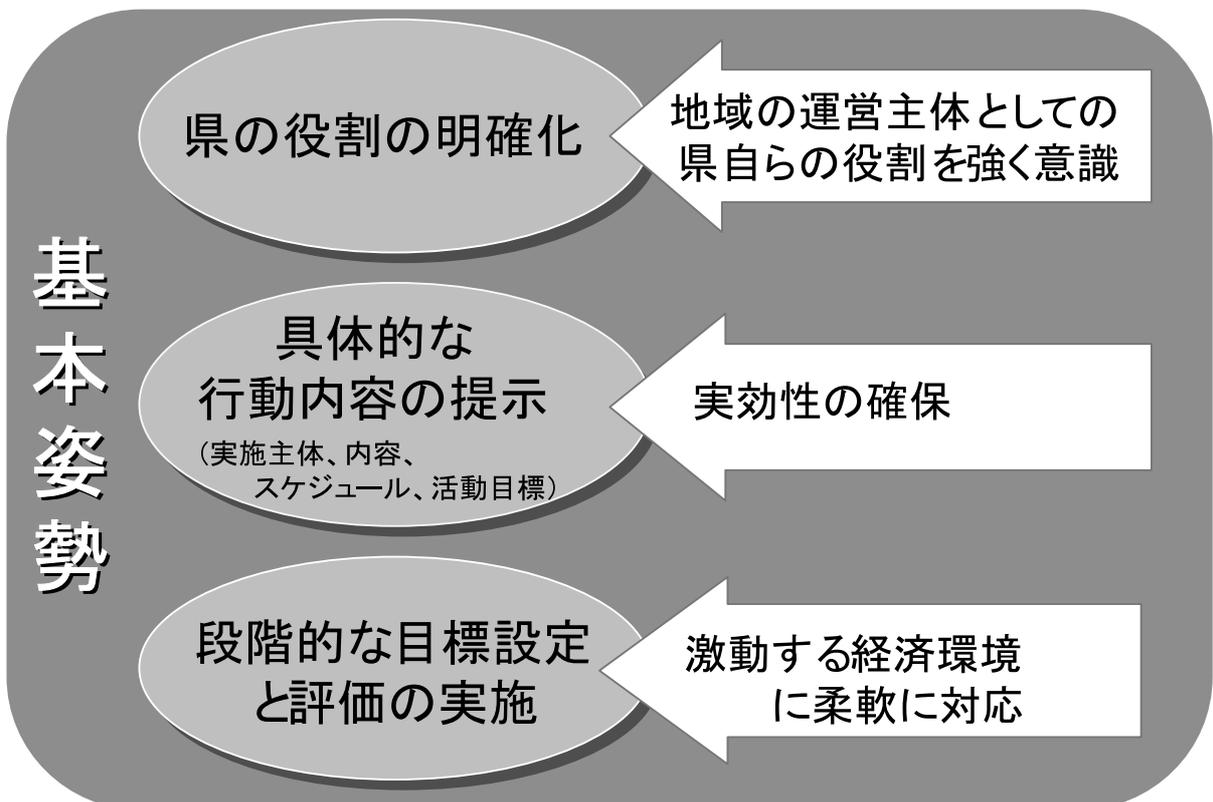
- ・マクロ経済の低迷と中堅層のリスク回避志向の高まり等から、自営業者への新規参入が大きく減少。産業構造の高度化を実現する雇用創出や、市場の活性化に大きな役割を果たす開業活動の活発化が重要な課題。
- ・雇用形態と自営形態の間を含め、社会における人材の流動化が進むよう各種条件整備を進め、リスクに挑戦する者が報われる環境を整えることが課題。

石川県産業革新戦略の概要

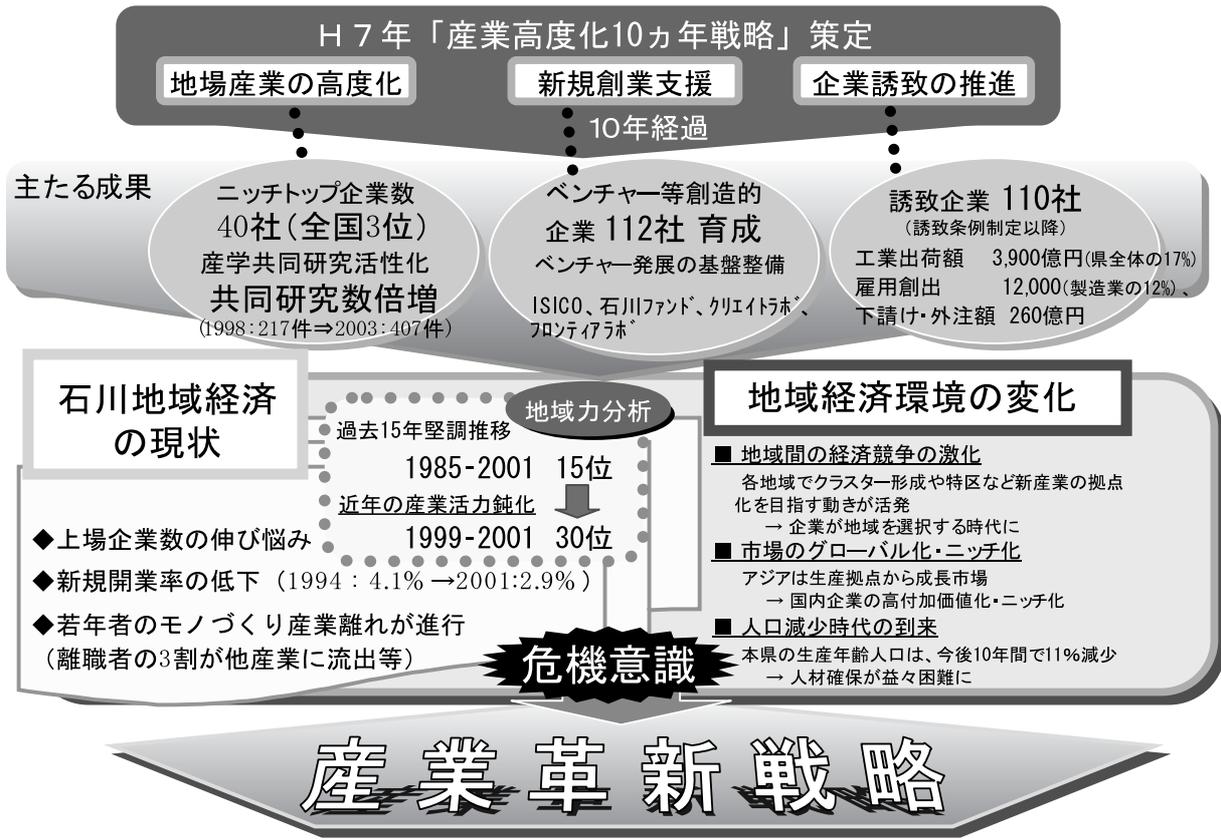
1. 策定課程



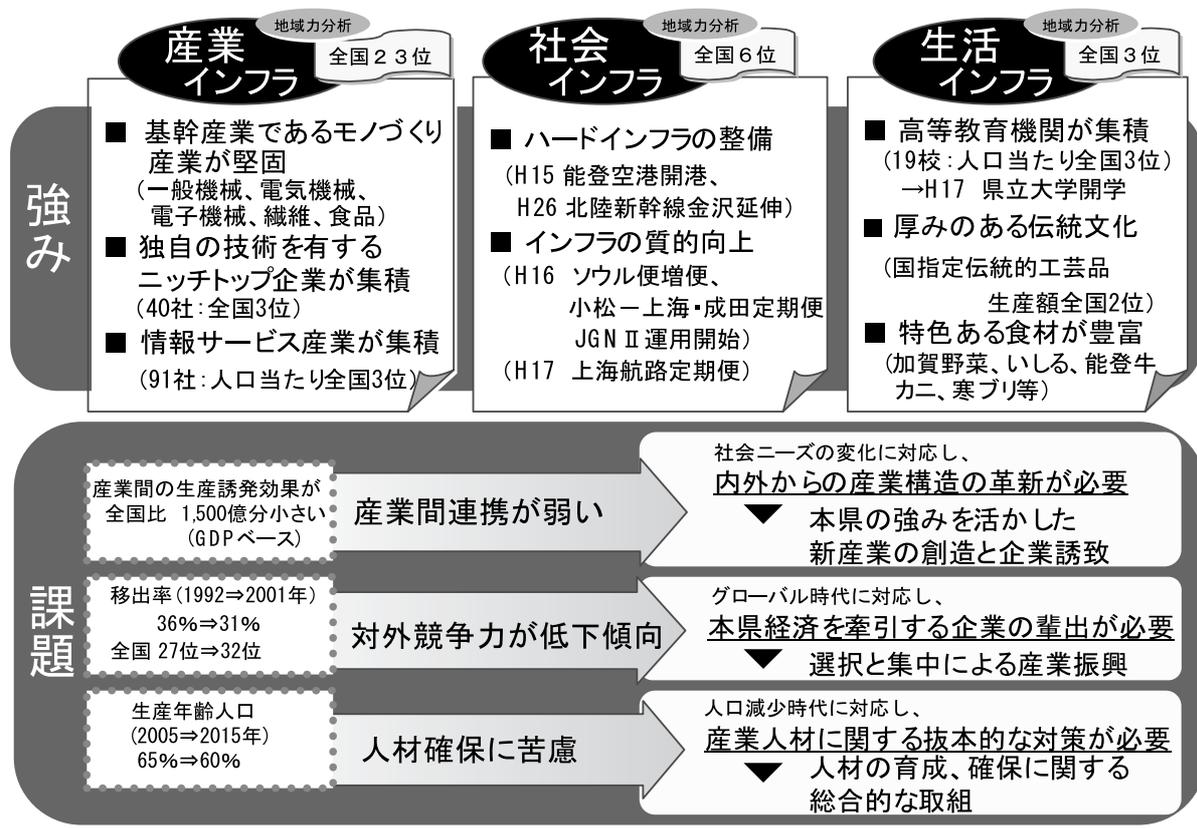
2. 革新戦略策定に当たっての基本姿勢



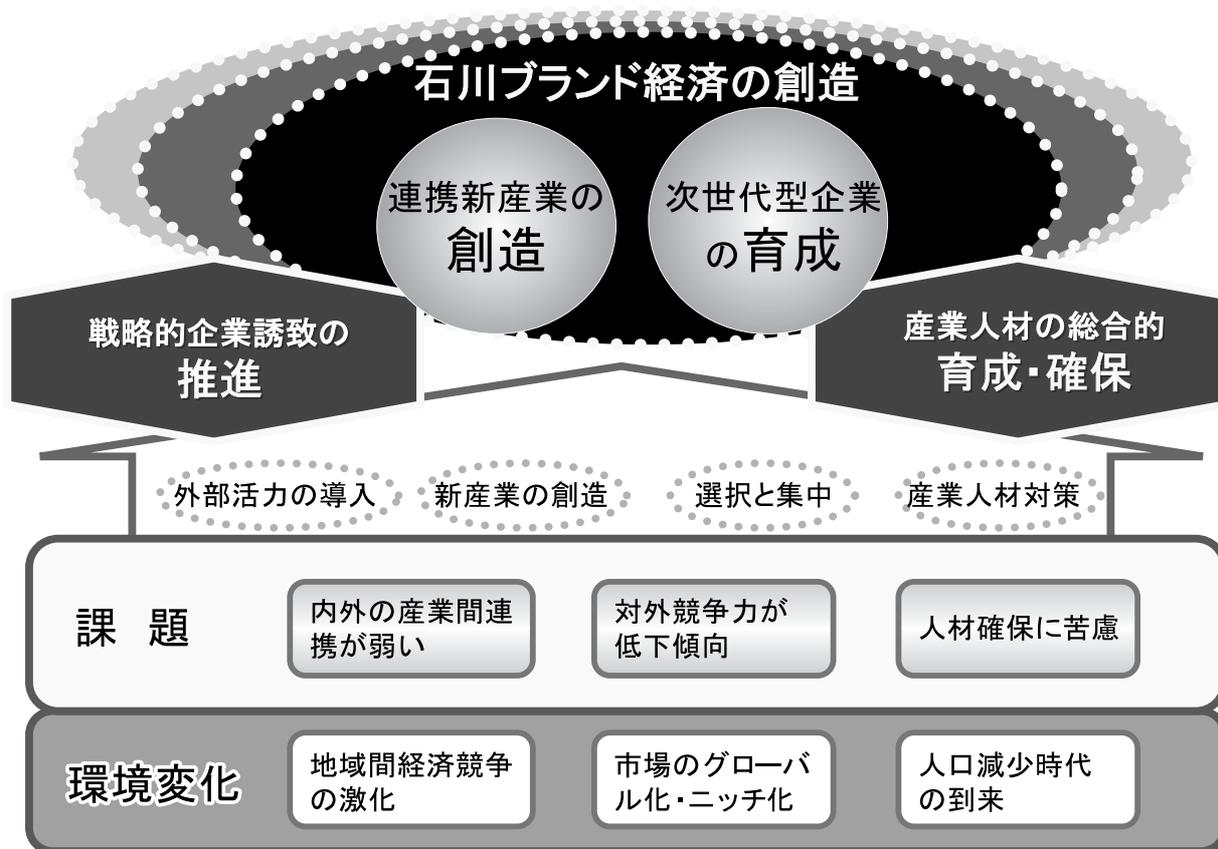
3. 戦略策定の背景



4. 地域間競争を勝ち抜くための本県の強みと課題



5-1. 戦略の構造



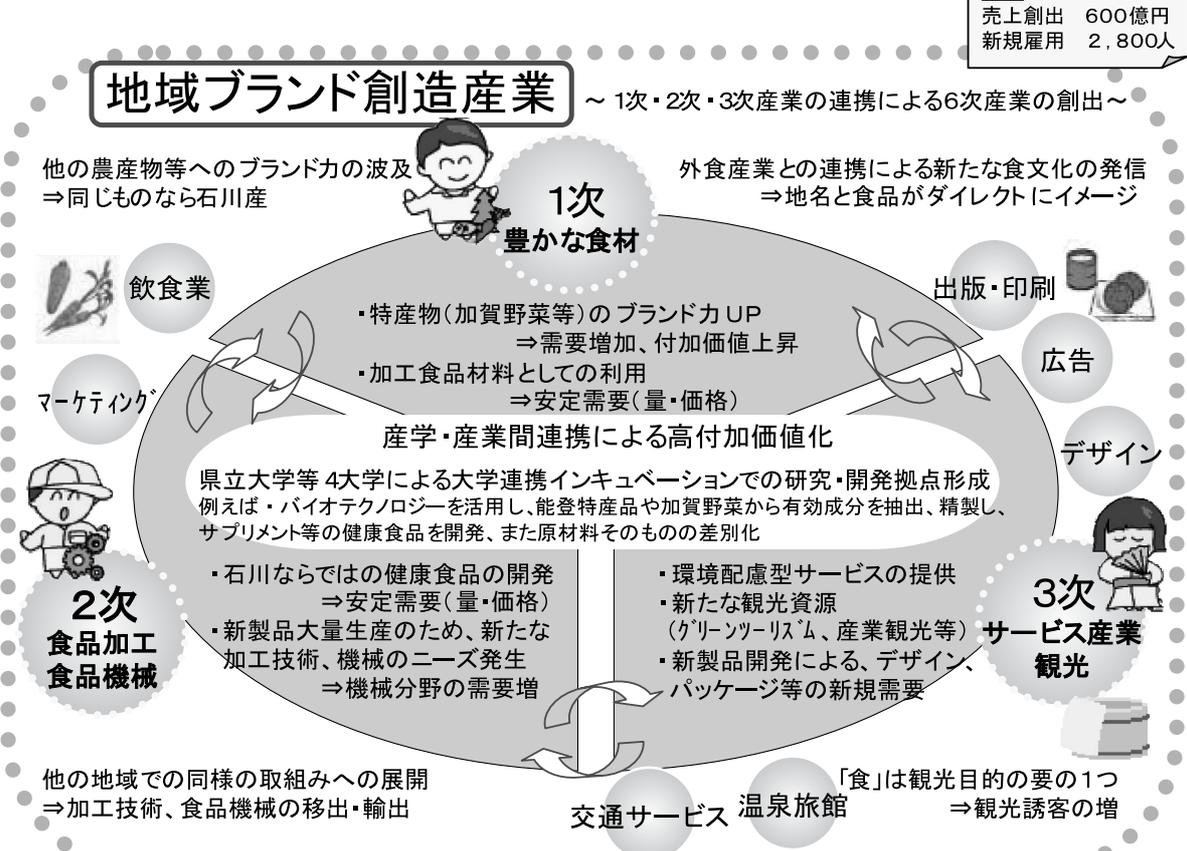
5-2. 戦略推進体系



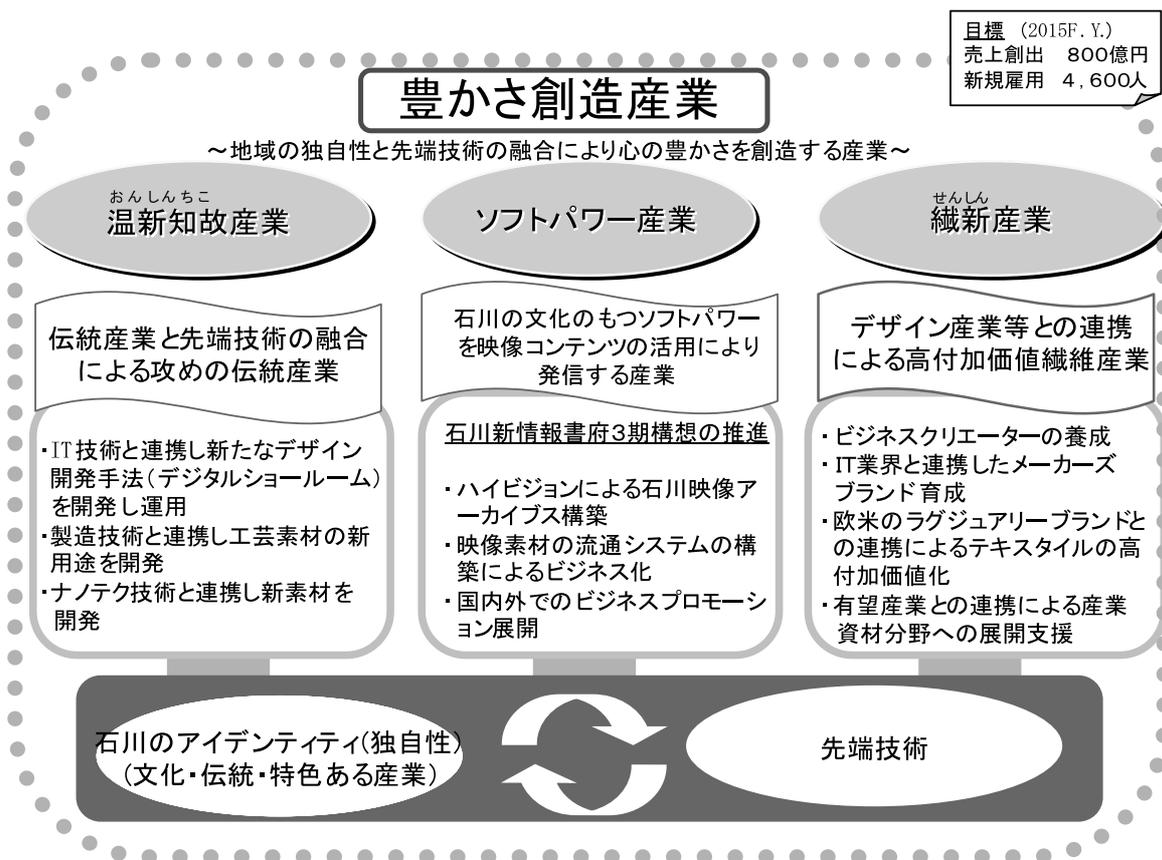
6-1. 3つの石川ブランドの連携新産業①



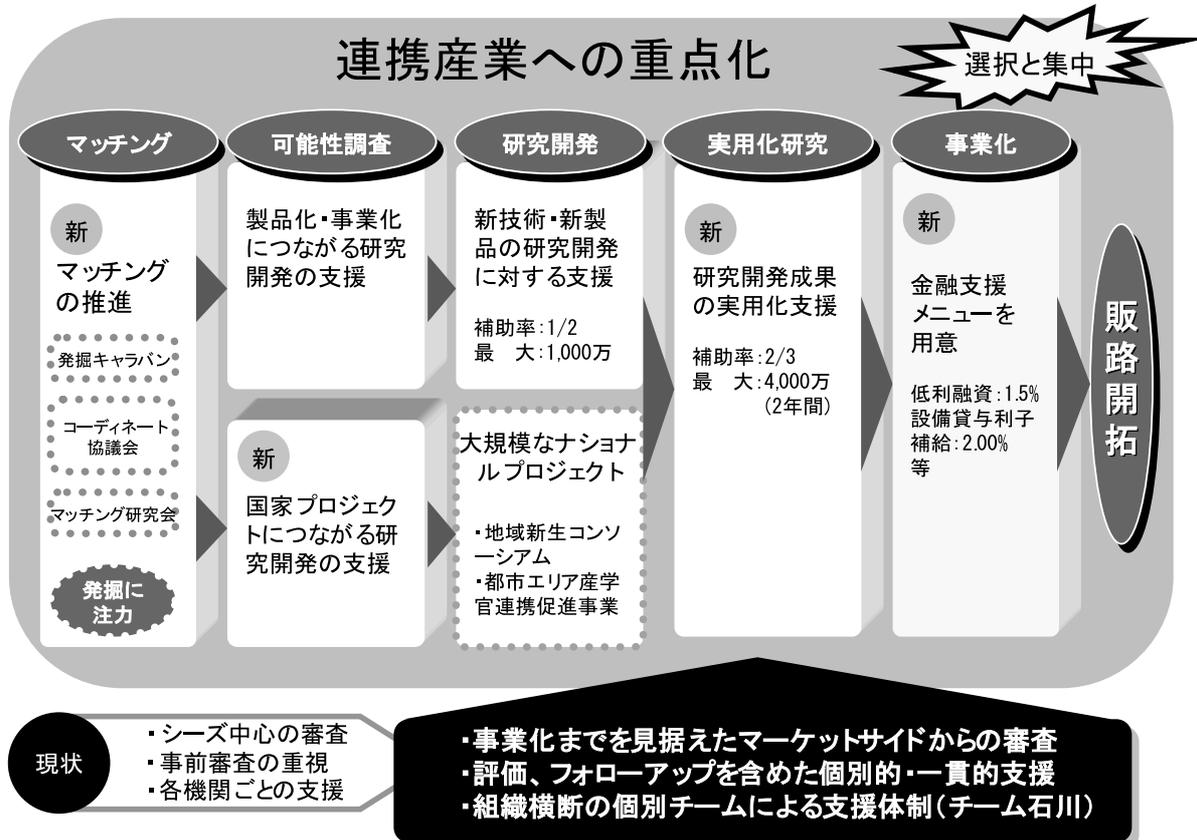
6-2. 3つの石川ブランドの連携新産業②



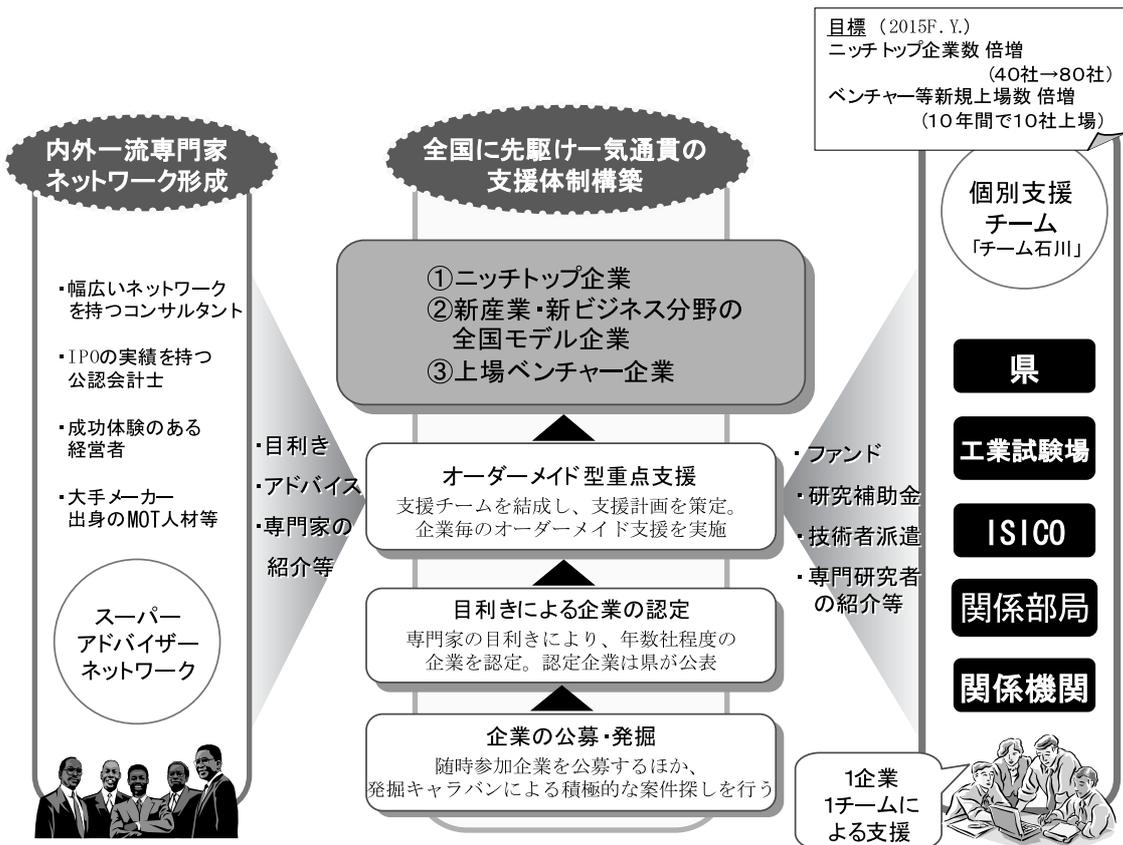
6-3. 3つの石川ブランドの連携新産業③



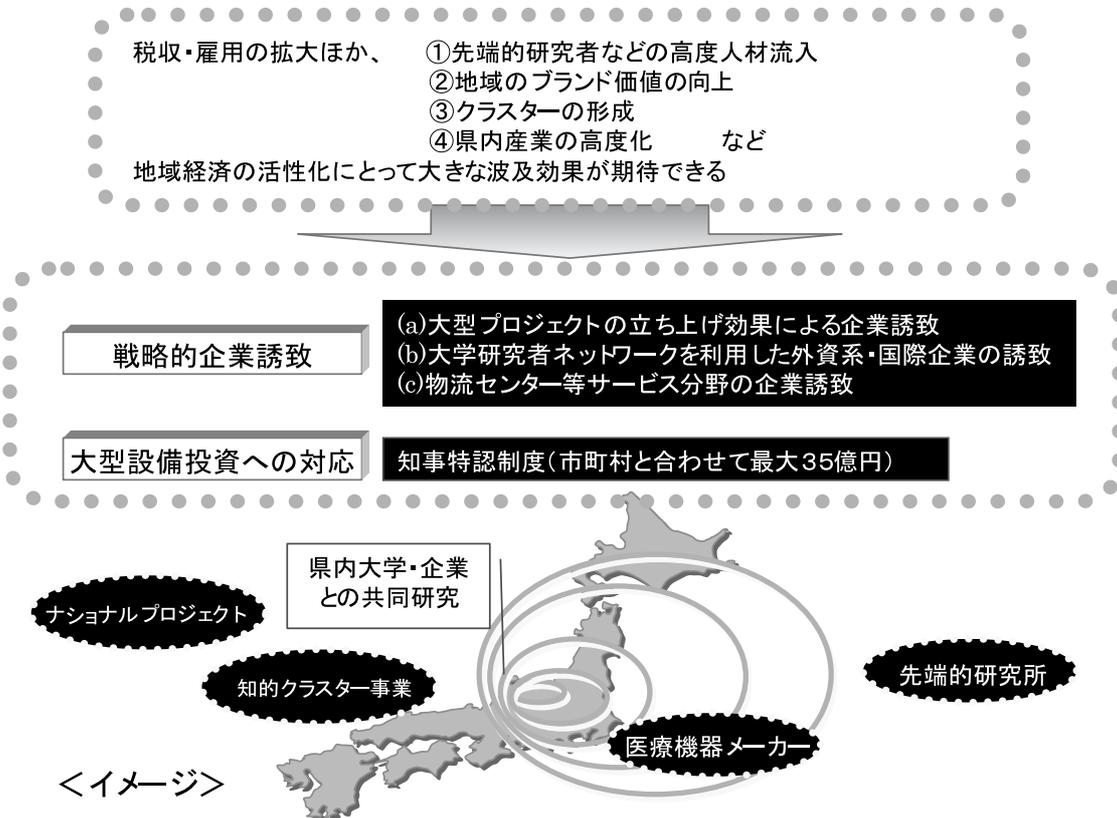
6-4. 連携新産業創造を目指す一貫した支援体系の構築



6-5. 次世代型企業育成プログラム



7. 戦略的企業誘致の推進



8. 産業人材の総合的育成・確保プログラム

人口減少社会では、産業活力の源となる人材の維持が重要な課題
3つの観点から、産業活力を支える人材を総合的に育成・確保

(1) 産業人材の質的向上

- 次代を担う経営人材の育成 → 「地域経営塾(仮称)」
- 技術人材の育成 → 工業試験場における実践的技術指導の拡充

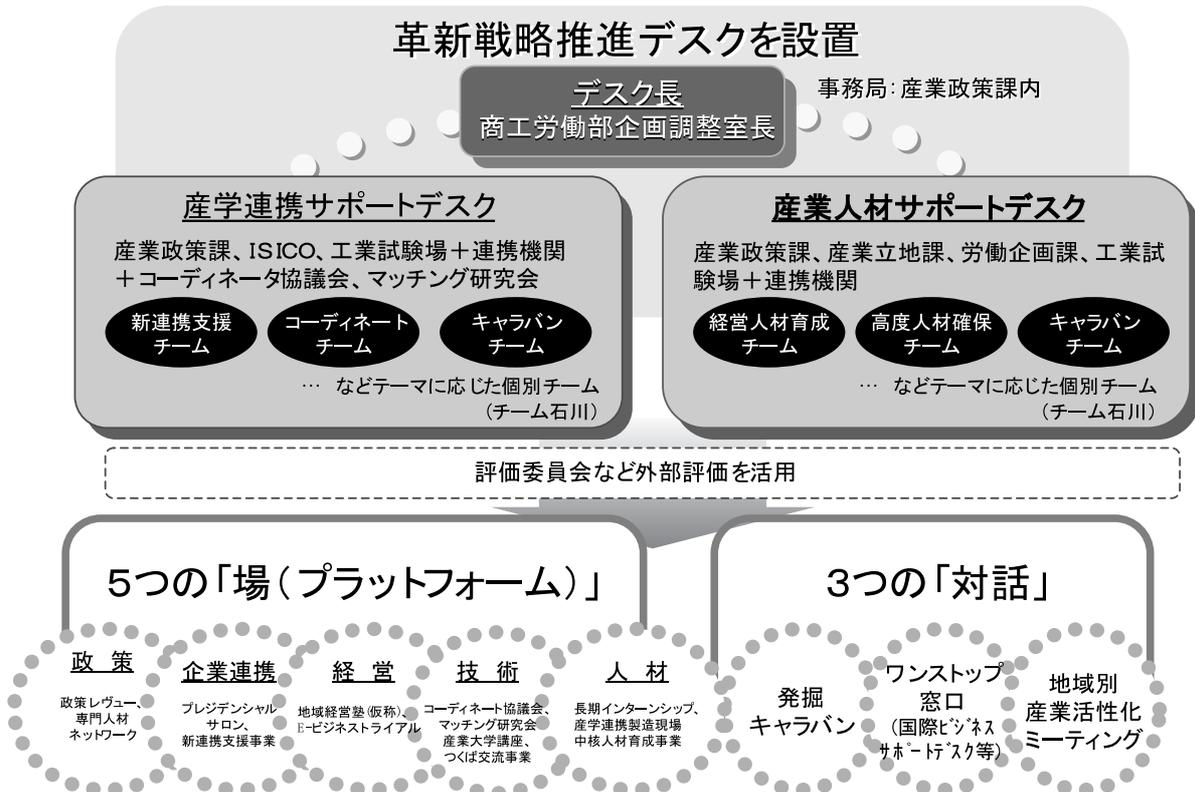
(2) 高度な産業人材の誘致

- 高度な専門技術を有する人材の確保
 - 相談窓口の設置、首都圏の人材紹介会社とのネットワーク構築
 - 長期インターンシップ制度の導入
- 全国に先駆け専門家人材のネットワーク構築
 - 県内外の一流の専門家を幅広い分野から選定、登録

(3) 産業人材の裾野の拡大

- 若年者の就業促進
 - 若者しごと情報館・ジョブカフェ石川の機能強化
 - 若年者の職場実習
 - 就職準備講座の開催、就労意欲や社会性に乏しい若年者の職業的自立支援
- 企業のOB人材や女性、高齢者の活用 → コミュニティビジネスの振興、創業の支援、OB人材の活用推進

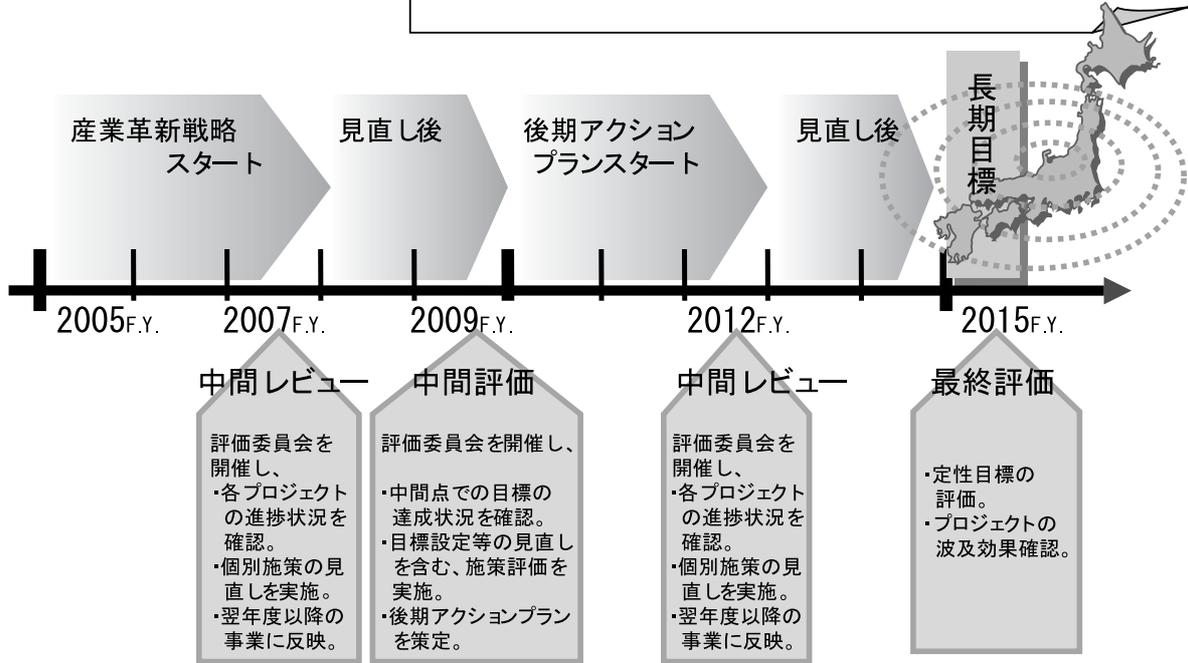
9. 推進体制の整備



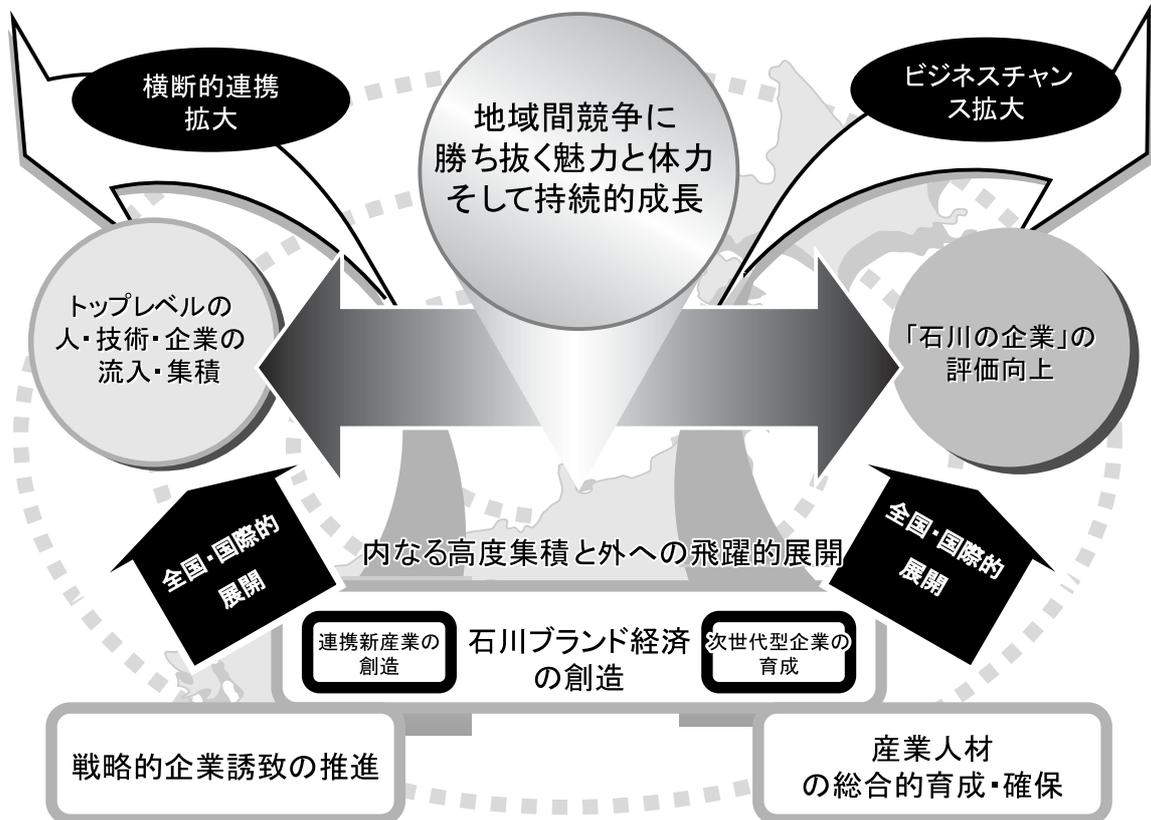
10. 戦略の展開

石川県産業革新戦略の推進によって(推計)

GDP	約3,000億円規模を創出(県内GDPの約6%相当)		
新規雇用	約26,000人創出		
うち	連携新産業分	GDP 1,400億円	新規雇用 16,000人
	次世代型企業分	GDP 1,200億円	新規雇用 6,500人
	戦略的産業誘致分	GDP 400億円	新規雇用 3,500人



11. 石川地域経済圏の構築



12. 中間報告以降の見直し内容

中間報告以降



追加修正

- 追加 産業人材対策と企業誘致の推進
- 追加 地域関係機関(商工会議所、商工会、市町村等)と連携し地域特性に応じたプロジェクト推進
- 追加 サービス産業の振興
観光産業(H17.3新ほとと石川観光プラン策定)
コミュニティビジネス等
※その他、表現や名称を分かりやすく変更するなどの修正を行った

円滑な総会運営に向けて 召集から決議までの留意点

●総会の招集

理事長が理事会の議決を経て行う

総会の時期。一般的に、定款で事業年度終了後の2カ月以内に開催することが定められています。

その招集者は理事長ですが、理事会の議決を経て行わなければならない点に注意が必要です。理事会の決定を経ずに理事長が独断で招集した総会は一応有効に成立しますが、その総会の議決は取消しの訴えの対象となるためです。

総会の招集は、会日の10日までに会議の議案を示し、定款の定めた方法に従い通知します。これには議案のほか会議の日時、場所を付記し、さらに組合員に書面議決や代理人による議決権の行使が認められている関係上、議案の中身や決算関係書類も添付できれば完璧です。

また、通知は開催日の10日までに相手方に届くよう配慮することが必要です。

万が一、定款違反をした場合には、その総会の議決は取り消しの訴えの対象となり得ることから慎重に扱います。

●総会の議決事項

法定と任意の議決事項

総会の議決事項。これは法定議決事項と任意議決事項があります。(表1)

前者は組合の最高意思決定機関として、①定款変更②規約などの設定、変更または廃止③予算及び事業計画の設定、変更④経費の賦課及び徴収方法—を義務付けている。また、このほか組合員の除名や役員選任、役員のリコール、組合の合併や解散なども総会決議が必要で、理事会での決議はできません。

気をつけたいのが、④経費の賦課について。この賦課金については、徴収基準や徴収方法を毎年決めなければならなりません。仮に昨年同様といえども、具体的な説明を付することが必要で

■表1 総会での主な議決事項

総会での主な議決事項		
法定議決事項		任意議決事項
特別議決	普通議決	普通議決
①定款の変更 ②組合員の除名 ③組合の解散 ④組合の合併	①規約の設定、変更または廃止 ②収支予算および事業計画の設定・変更 ③経費の賦課および徴収の方法 ④決算関係書類の承認 ⑤役員の改選	①借入金額の最高限度 ②一組合員に対する貸付けまたは債務保証金額の最高限度 ③取引金融機関 ④加入金、加入手数料の額 ⑤手数料、使用料の額 ⑥過怠金 ⑦共同施設と高度化資金の借入 ⑧その他理事会での必要と認める事項

す。

後者の任意事項とは、定款で総会の議決を必要とするものと定めた事項です。

特別議決は2/3以上の同意

総会の議事は出席者の議決権の過半数で決し、出席者には書面や代理人を含むのは先に述べたとおりです。可否同数の場合は議長に決定権を与えているのも組合法の特徴です。また、定款変更や解散・合併、組合員の除名など特別議決事項については、総組合員の半数以上が出席し、その2/3以上の多数によって決まります。

議長は、総会で選任されることになっていますが、組合員であるか否かは問いません。

緊急動議は定款に従う

議案は原則として召集通知書に記載された事項に限られるが、やっかいなのが時に組合員から発せられる緊急議案です。

緊急議案については、定款参考例で次のように規定されています。

「出席した組合員の2/3以上の同意を得たときに限り、あらかじめ通知のあった事項以外の事項について議案とすることができる」。

この場合、緊急議案を提案し、その議決に加わることができるのは出席した組合員に限られ、書面や代理人の議決権はないことに注意してください。また、除名やリコールなど事前に一定の手続きを要する事項は、緊急議案による決議は許されません。

●決議の取消しと無効

定款違反や違法事業の決議など

前述したとおり、総会の決議は一定の法的要件を備えて初めて有効に成立します。

例えば、総会召集の手続きや決議の方法、決議の内容などに法令・定款違反があった場合や特別な利害関係を持つ組合員が議決権を行使した場合などは、決議取消しの訴えの原因となります。この訴え（原告は組合員または理事、被告は組合）は、決議の日から3ヵ月以内に行われなければなりません。

なお、判決の結果、決議が取り消されるとその決議ははじめから無効とみなされます。

また、決議無効の訴えは、決議の具体的内容そのものが法令に違反する場合に提起されます。例えば、違法な事業の実施を決議したり、違法な剰余金処分をした場合などです。この場合、原告は組合員や理事に限定されず、また、いつでも訴えの提起ができる点で決議取消しの場合と異なります。



■ 総会の準備から終了後の手続きまでの流れ (年度末組合事務処理日程表)
 * 事業年度が4/1～3/31で、総会開催のための理事会の日を4/27とし、総会開催の日を5/10と設定した場合の例です。

日 程							手 続 事 項
5/31	5/20	5/10	5/1	4/20	4/10	4/1	年度末締切
						3/31	(1) 棚卸表作成 (2) 帳簿整理 (3) 帳簿締切 (4) 組合員名簿整理
		4/28まで			4週間以内		出資総口数及び払込済出資総額変更登記 (法 86 I、II)
							(1) 事業報告書 (2) 財産目録 (3) 貸借対照表 (4) 損益計算書 (5) 剰余金処分案又は損失処理案
1週間 (定款規定、発信主義)							理事会招集状発送 (法 42～商 259)
			4/27				(1) 通常総会提出議案審議の件 (2) 通常総会開催日時及び場所決定の件
10日間+郵送日数 (発信主義)							通常総会招集状発送 (法 49)
			1週間前				決算関係書類監事に提出 (法 40 I)
			1週間前				決算関係書類事務所備付閲覧 (法 40 I)
							監事監査報告 (監査意見書)
	5/10						(1) 議事録作成 (2) 剰余金処分・損失処理振替 (3) 持分計算 (4) 持分払戻 (5) 配当
							① 役付理事選任の件 ② その他
							代表理事変更登記 (法 86 I)
		2週間以内					決算関係書類提出 (法 105 の 2)
		2週間以内					役員変更届 (法 35 の 2)
		2週間以内					(法定2ヵ月以内)
5/31まで							① 法人税 ② 県民税 ③ 事業税 ④ 市町村民税
							定款変更認可申請 (法 51 II)
							認可書到達
							変更登記 (法 86 I)
							納税申告及び納税
							通常総会開催・終了 理事 会 開 催 (招集手続省略)

総会提出書類

剰余金処分や準備金・積立金をチェック

●決算関係書類の作成と監査

監査は一週間前までに

まず必要なのは、議案資料の作成です。

具体的には、事業報告書、財産目録、貸借対照表、損益計算書、剰余金処分案など。

これらを作成したら理事会で審議し、総会議案として決定します。総会一週間前までに監査を受け、主たる事務所に備えておく必要があります。

財産目録や事業報告書も必要

以下では、必要書類について注意事項を交えながら説明します。

組合から寄せられる書類の中で、時として不足しているのが財産目録です。貸借対照表と異なり、文字通り個々の財産の内容を詳細に表示しなければなりません。目録に記載される価額は、貸借対照表上の帳簿価額を移記し、正味財産額を貸借対照表の自己資本額（資本の部合計）に一致させる表示方法を一般的にとっています。

不足と言えば、事業報告書もその一つ。これは、業界概況や事業報告、各種会議の開催・参加など、組合の活動状況が記される貴重な資料です。また、組合員数の動向やそれに伴う出資口数の変動など、事業を行う上でのヒト・モノ・カネの動きや役員の苦勞の跡を全組合員に理解をえる唯一の資料ともいえます。

●税理士任せの落とし穴

紛らわしい剰余金処分

次に、決算関係書類で特に気をつけなければならないのが、剰余金処分或いは損失処理の仕方です。

剰余金処分に当定款の規定に従って利益準備金・特別積立金・教育情報費用繰越金を計上しなければなりません。それぞれ毎事業年度の利益剰余金に対し利益準備金は10分の1以上（定款に規定する額まで）、特別積立金も10分の1以上、教育情報繰越金は20分の1以上引き当てます。

ここで、よく組合から質問を受けるのが、計上基準となる「毎事業年度の利益剰余金」とは、当期利益なのか当期未処分利益なのかという点です。

経理基準は当期利益をとっていますが、繰越損失がある場合には未処分利益によるべきとの意見が大勢を占めています。具体的には、(表2)をご参考ください。(商工組合や企業組合、協業組合など組合の形態により教育情報費用繰越金の規定がないなど、協同組合と異なる点があるので、定款での確認が必要です)。



準備金、積立金は定款で確認を

また、残念に思うのは、準備金や積立金、繰越金等を定款の規定通り処理していない組合が意外と多い点です。その結果、補助金等の活用で組合事業に効果的支援を、と思っても定款違反などを理由に補助対象候補から漏れてしまうこともあります。また、組合の表彰の際も定款遵守が条件となっていることもあり、各組合で決算書の確認をお願いします。

「税理士に任せてあるから大丈夫」という向きもありますが、定款を確認していただき、組合が税理士とともにチェックをすべき点です。

■表2 剰余金処分の例

項 目	剰余金処分案				損失処理案	
	A	B	C	D	E	F
1.当期末処分利益	180	20	0	30	-	-
当期末処理損失	-	-	-	-	△20	△30
①当期利益	100	100	100			100
当期損失				△70	△70	
②前期繰越利益	80			100	50	
前期繰越損失		△80	△100			△130
2.剰余金処分額	25	5				
①利益準備金 (10分の1以上)	10	2				
②特別積立金 (10分の1以上)	10	2				
③教育情報費用繰越金 (20分の1以上)	5	1				
3.次期繰越利益	155	15	0	30	-	-
次期繰越損失	-	-	-	-	△20	△30

総会終了後の各種手続き

●届出・認可・登記事項を確認

総会が終われば、行政庁に対する様々な書類の提出が必要です。

以下、提出書類を①届出②認可申請③登記の3項目について説明する。

①届出

届出は、総会終了後に必ず必要な事項です。毎年欠かせないのが「決算関係書類」。「役員変更届」は、変更のあった年のみ必要で、模範定款上では2年に一度の変更となります。全員留任でも届出は必要なので注意してください。また、理事長が変更した時に多く見られる住所変更の際も「事務所移転届」を提出します。

決算書と併せて必要なのが総会議事録です。よく質問されるのが、役員変更時の議事録署名（記名）人の扱いです。旧役員か新役員か。（表3）で、署名人や議事録記載例などを参考にしてください。

②定款変更は認可申請が必要

総会終了後、行政庁に対して行う認可申請手続といえば「定款変更」です。

ぜひ、定款の一部を変える場合は、理事会で慎重にご審議いただき、その後の総会で議案提出していただきたい。また、前述の通り特別議決事項のため、総組合員の2/3以上の多数によってきます。

注意すべき点は、定款変更は行政庁の認可を受けた時点で初めてその効力が発生することです。つまり、総会の決議時点では旧定款が生きており、例えば認可日以前に新事業を実施した場合などは定款違反となるので注意が必要です。

また、定款変更の文言が定款参考例を逸脱する場合や行おうとする事業が違法であったり他の行政庁の許認可が必要であったりする場合などは、当然のことながら定款変更は認可されません。

こうした場合、総会では定款変更が可決されたのに行政庁の認可がおりずに事実上総会決議が無効となる可能性も出てきます。

したがって、定款変更についてはその可能性やスケジュール、事前・事後の手続きなどについてあらかじめ中央会にご相談いただくことをお勧めします。



■表3 総会議事録署名者一覧

定款規定の任期	総会開催日	前任者全員の 辞任届の有無 及び辞任の時期	後任者の就任時期	総会 議事録署名者	総会議事録記載例 〔理事及び監事全員が 改選の場合〕	
1. 「何年」	(1) 任期満了前	①有 総会開催日前	総会開催日の選出時	議長及び 新旧理事	平成何年何月何日辞任した ので	
		②有 総会開催日	総会開催日の翌日以降	議長及び 旧理事	本日辞任するので	
		③有 総会終結時	総会終結後	議長及び 旧理事	本総会終結と同時に辞任 するので	
		④無	前任者の任期満了後	議長及び 旧理事	平成何年何月何日任期満 了により退任するので	
	(2) 任期満了日	①有 役員選挙直前	総会開催日の選出時	議長及び 新旧理事	役員選挙直前に辞任した ため	
		②有 総会終結時	総会終結後	議長及び 旧理事	本総会終結と同時に辞任 するので	
		③無	総会開催日の翌日以降	議長及び 旧理事	本日任期満了により退任 するので	
	(3) 任期満了後		①総会開催日の選出時	議長及び 新旧理事	平成何年何月何日任期満 了により退任したので	
			②総会終結後	議長及び 旧理事		
			③総会開催日の翌日以降	議長及び 旧理事		
	2. 「何年又は任期中の第何回目の通常総会の終結時までのいずれか短い期間。ただし、就任後第何回目の通常総会の終結時まで任期を延長することを妨げない。」	(1) 「何年」到来前		①総会終結後	議長及び 旧理事	本総会終結と同時に任期満 了により退任するので
		(2) 「何年」到来後		①総会開催日の選出時	議長及び 新旧理事	平成何年何月何日任期満 了により退任したので
②総会終結後				議長及び 旧理事		
③総会開催日の翌日以降				議長及び 旧理事		

*上記「定款規定の任期」は現行で設立認可申請時に採用されている条文（定款参考例）です。「何年又は就任後において開催される第何回目の通常総会の終結時までのいずれか短い期間」と規定されている組合にあっては上記2.と同じ。それ以外の組合にあっては中央会にお問い合わせください。

③登記

組合実務に関する主な登記事項は「代表理事の変更登記」です。多くが役員任期を2年としているので、その都度、変更登記が必要です。理事会で代表理事が留任した場合でも、必ず変更登記を済ませなければなりません。

これを何期も怠った結果、法務局より罰金を科せられた組合もあるので、特に注意してください。

また、事務所移転についても、定款変更後に移転登記が必要です。

そのほか、組合員の加入・脱退に伴う出資総口数や出資総額の変更なども登記事項です。ただし、出資金の変更は事業年度終了後4週間以内とされているので、例えば3月決算で5月総会を行う組合の場合、総会前に変更登記を済ませておく必要があります。



個別専門相談室開催のご案内

本会では、中小企業が正確な経営情報を獲得し、適切な経営判断を支援するため、組合、中小企業任意グループ及び公益法人等を対象に、専門家を招聘し、事業運営等の相談に 응ずることを目的とした個別専門相談室を設けておりますのでお気軽にご相談ください。

なお、予約制のため相談希望の方は当日までに本会へご連絡願います。また、予約多数の場合、相談時間の短縮をお願いする場合がありますので予めご了承下さい。

*連絡先 (TEL) 076-267-7711

《 日 程 》

開催日	時間	内 容	専 門 相 談 員
6月13日(月)	10:00~12:00	税務・経営相談	税理士 坂井昭衛
7月 8日(金)	13:00~15:00	法 律 相 談	弁護士 久保雅史

《 場 所 》

金沢市鞍月2丁目20番地

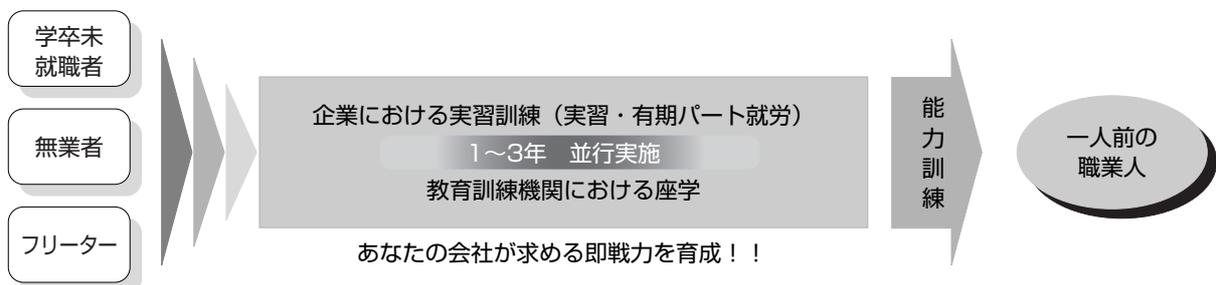
石川県地場産業振興センター新館5階 石川県中小企業団体中央会 会議室

あなたの会社が求める若い人材をあなたの目で発掘して
教育訓練機関とともに育ててみませんか

—日本版デュアルシステム 参加のお誘い—

●日本版デュアルシステムとは…

若年者を一人前の職業人に育てる新たな人材育成プログラムのことで、ひとことで言うと「働きながら学ぶ、学びながら働く」という制度です（平成16年度より厚生労働省が全国で開始）。具体的には、企業での実習訓練と、専修学校や公共職業訓練施設等における座学とを組み合わせることで、修了時に能力評価を行います。



企業にはこんなメリットがあります…

- 就職意欲を持った若い人材を比較的容易に確保し、あなたの会社が求める即戦力を育成することができます
 - 実習あるいは有期パート等で能力と適性を見極めて、正規雇用につなげられます
 - 企業の繁閑にあわせた要員計画に沿って訓練生を受け入れることにより、訓練を実施しつつ若いフレッシュな人材を貴重な労働力として活用することができます
 - 教育訓練機関で体系的な知識や技能を並行して習得させることにより、企業の訓練コストを下げるすることができます
 - 訓練生を戦力化すると同時に、指導する立場の従業員を育成することができます
- ※企業が訓練生を「雇用」という形で受入れて訓練を実施する場合には、立上げ時の費用助成や賃金・訓練費用助成等の支援策（キャリア形成促進助成金の拡充）が用意されています。
- ※キャリア形成促進助成金の支給要件等の詳細については検討中です。

●企業の皆様へのお誘い…

民間の専修学校等や公共職業訓練施設が訓練生として入学させた若年者を受入れてみませんか。職業能力開発についての経験やノウハウが十分にある教育訓練機関が企業の皆様と協力して訓練計画を策定し、1～3年にわたって座学と実習を並行して実施します。

問い合わせ先：石川県中小企業団体中央会

65歳継続雇用達成事業のご案内

65歳継続雇用達成事業につきましては、昨年度、各種の事業展開により制度導入の促進へ向け普及啓蒙活動を行ってまいりましたが、平成18年4月1日施行にともない、事業実施2年目の今年度、制度導入の促進に向け鋭意活動を行う計画です。

又、昨年実施した「65歳継続雇用達成実態調査」につきまして、ご参考までに調査結果概要について報告します。

I 調査の概要

1 調査の目的

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正案が成立しました。この改正法によると、65歳未満の定年を定めている事業者は、「当該定年の引き上げ」、「継続雇用制度の導入」、「当該定年の定め廃止」のいずれかの措置を講じなければなりません。又、65歳継続雇用制度導入の施行日は平成18年4月1日からで、段階的に引き上げ、平成25年4月1日から65歳定年制にするものです。この制度導入に向け、各企業の現状を把握することを目的に調査を実施します。

- (1) 調査対象企業 ……………金沢市及び金沢市近辺企業 300社
- (2) 調査時期 ……………平成16年8月
- (3) 調査方法 ……………郵送によるアンケート方式
- (4) 回収状況 ……………有効回答154社（回収率51.3%）

II 調査結果

1 回答企業の状況について

今回の調査に対して回答のあった企業は、業種別では「機電工業」からの回答が35.0%と最も多く、次いで「建設土木工業」22.0%、「小売商業」16.0%の順となっている。

また、従業員規模別では「20～49人」の階層からの回答が27.3%、次いで「10～19人」20.8%の順となっている。

2 継続雇用制度について

(1) 定年制度

①定年制度の導入状況

有効回答154社のうち92.2%（142社）の企業が定年制度を導入している。定年制度は、ほとんどの企業で導入されているといえる。

②定年制度の年齢

定年制度を導入している142社のうち97.1%（138社）が一律定年制度を導入しており、一律定年制度以外の定年制度（早期退職優遇制度、職種別定年制度）を導入している企業は全体のわずか2.9%（4社）だった。（最低60歳から最高70歳まで：1社、最低60歳から～最高65歳まで：2社、最低55歳から～最高59歳まで：1社） また、一律定年制度を導入している企業（138社）の中では、60歳が定年の年齢は128社で、その他の年齢設定は65歳が7社、57歳が1

社あった。(無回答2社)

制度の延長または、廃止する具体的予定について 定年制度を導入している142社のうち92.3% (131社) の企業が、具体的な予定がないと回答している。 定年制度の延長または、廃止する具体的予定がある企業は、5.6% (8社) である。(無回答3社)

(2) 継続雇用制度（再雇用制度、勤務延長制度）

①継続雇用制度の導入状況

定年制度ありと回答した142社のうち76.8% (109社) の企業が「継続雇用制度あり」と回答し、「継続雇用制度ない」と回答した企業は17.6% (25社) となっている。また、継続雇用制度を「ないが導入検討中」と回答した企業は5.6% (8社) となっている。

導入検討時期については、平成17年頃：2件、平成18年頃：2件、平成20年頃：1件、無回答：3件となっている。

業種別では、「卸売業」「建設土木工業」に継続雇用制度の導入が多くみられる。また従業員規模別によつての差異は、あまりみられなかった。

②継続雇用制度適用対象者

継続雇用制度ありと回答した109社のうち、継続雇用制度の対象者として「希望者全員を対象」と回答した企業は、30.3% (33社)、「あらかじめ就業規則・労使協定等で客観的合理的要件を定め、これに該当する者を対象」は、8.3% (9社)、「事業主が必要と認めたものを対象」は、61.5% (67社) となっている。

また継続雇用制度の適用者の上限年齢については、「上限あり」が53.2% (58社) で、「上限なし」が45.0% (49社) になっている。(無回答2社)「上限あり」の中では、上限年齢を65歳とする企業が52社と多く、60～64歳が3社、66歳から70歳が3社あった。

③継続雇用制度の導入の阻害要因

継続雇用制度の導入やその年齢の延長、定年制度の廃止や定年の引き上げ等を検討するとしたときの阻害要因として、労働能力の低下、賃金が高いこと、高齢者に適する仕事がないことが多くあげられている。その他の意見には、新規採用者が減る、若い社員との人間関係等の意見があった。

(3) 高齢者に対する期待や労働者の充足状況

①高齢者に期待する役割や能力

高齢者に期待する役割や能力としては、専門的な知識や技能、誠実な勤務態度、若手社員に対する模範や教育などが多くあげられている。

②労働者の充足状況

有効回答154社のうち、企業の労働者の充足状況は、「過剰ぎみ」が17.5% (27社)、「適正」が60.4% (93社)、「不足ぎみ」が21.4% (33社) となっている。

「過剰ぎみ」と答えた27社のうち、過剰ぎみの年代は、「年齢にかかわらず」が48.1% (13社) で、「40～50代」が44.4% (12社)、「10～30代」が3.7% (1社)、「60代以上」が3.7% (1社) となっている。

「不足ぎみ」と答えた33社のうち、不足ぎみの年代は、「10～30代」が87.9% (29社)、「年齢にかかわらず」が9.1% (3社)、「40～50代」が3.0% (1社) となっている。