

中央会情報
2005 No. 96

目次

石川県における中小企業の労働事情
～平成16年度中小企業労働事情実態調査より～

- ・ 調査のあらまし 1
- ・ 調査結果の概要 1

平成17年度石川県商工労働部の主要施策

..... 23

平成17年度雇用能力開発助成金について

..... 29

お知らせ

- ・ 平成17年度中小企業制度融資説明会のご案内 35
- ・ 平成17年度中央会役員会、表彰式
並びに通常総会の日程について 36
- ・ 個別専門相談室開催のご案内（4月、5月） 36
- ・ 市町村合併に伴う定款変更等について 37

石川県における中小企業の労働事情 ～平成16年度中小企業労働事情実態調査より～

調査のあらまし

1. 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、適正な中小企業労働対策の樹立並びに時宜を得た中央会労働指導方針の策定に資することを目的とする。

2. 調査機関

石川県中小企業団体中央会

6. 調査実施期間

平成16年7月1日より7月15日まで

3. 調査実施方法

郵送による調査

7. 調査内容

- (1) 経営に関する事項
- (2) 労働時間に関する事項
- (3) 雇用に関する事項
- (4) 賃金に関する事項
- (5) その他労働に関する事項

4. 調査対象事業所数

800企業

5. 調査時点

平成16年7月1日現在

調査結果の概要

1. 回答事業所内容

(1) 回答事業所数

調査対象800事業所のうち、回答は345票（43.1%）であった。内訳は次のとおりである。（表1-1）

表1-1 業種別・規模別回答事業所数 (単位・事業所)

業種	規模計	1～9人	10～29人	30～99人	100～300人
事業所計	345	72	133	114	26
製造業計	183	25	70	64	24
食料品	25	1	6	14	4
繊維・同製品	27	3	10	8	6
木材・木製品	22	6	13	2	1
出版・印刷・同関連	19	4	9	5	1
窯業・土石	11	2	6	3	—
化学工業	2	—	—	2	—
金属・同製品	36	4	15	12	5
機械器具	29	2	8	13	6
その他	12	3	3	5	1
非製造業計	162	47	63	50	2
情報通信業	17	5	5	6	1
運輸業	23	4	7	11	1
建設業	31	10	10	11	—
卸売業	30	5	15	10	—
小売業	24	11	8	5	—
サービス業	37	12	18	7	—

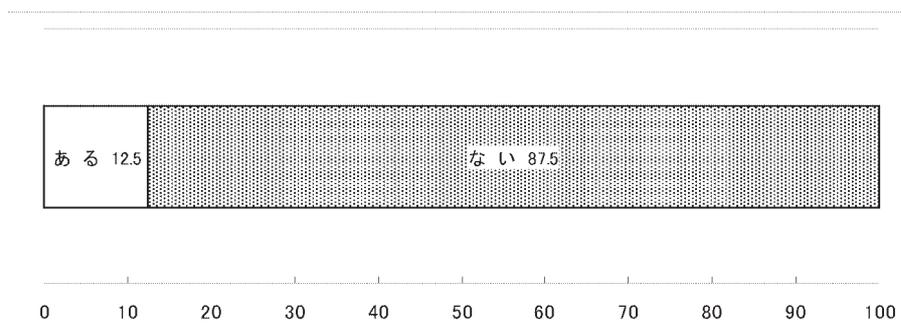
(2) 労働組合の有無

労働組合の組織状況は43事業所で全体の12.5%の結成率であった。(図 1-1)

製造業では業種中17.5% (32事業所)、非製造業では業種中6.8% (11事業所)となっており、製造業の方が労働組合の結成率は高いが、実に全体の87.5%の企業が労働組合を結成していない状況である。(表 1-2)

図 1-1 労働組合の有無

(単位：%)



業種別の結成比率をみると、製造業では、「繊維・同製品」の33.3%が最も多く、次いで「機械器具製造業」の24.1%となっている。非製造業では「サービス業」の13.5%が最も労働組合の結成率が高い。(表 1-2)

表 1-2 業種別・規模別労働組合結成状況

(単位：%、() 内は事業所数)

		ある	ない
製造業	小計	17.5 (32)	82.5
	食料品	8.0	92.0
	繊維・同製品	33.3	66.7
	木材・木製品	9.1	90.9
	出版・印刷同関連	10.5	89.5
	窯業・土石	9.1	90.9
	化学工業	-	100
	金属・同製品	19.4	80.6
	機械器具	24.1	75.9
	その他製造	16.7	83.3
非製造業	小計	6.8 (11)	94.8
	情報通信業	11.8	93.2
	運輸業	13.0	87.0
	建設業	-	100
	卸売業	-	100
	小売業	4.2	95.8
	サービス業	13.5	86.5
全 国	8.0	92.0	

(3) 常用労働者の構成

常用労働者数は総数12,829人で、性別内訳は男子8,391人（65.4%）、女子4,438人（34.6%）となっている。（表 1-3）

表 1-3 常用労働者数

（単位：人、（）内は%）

業種	区分	男 子	女 子
業種計		8,391人（ 65.4%）	4,438人（ 34.6%）
製造業計		5,544人（ 63.9%）	3,129人（ 36.1%）
非製造業計		2,847人（ 68.5%）	1,309人（ 31.5%）

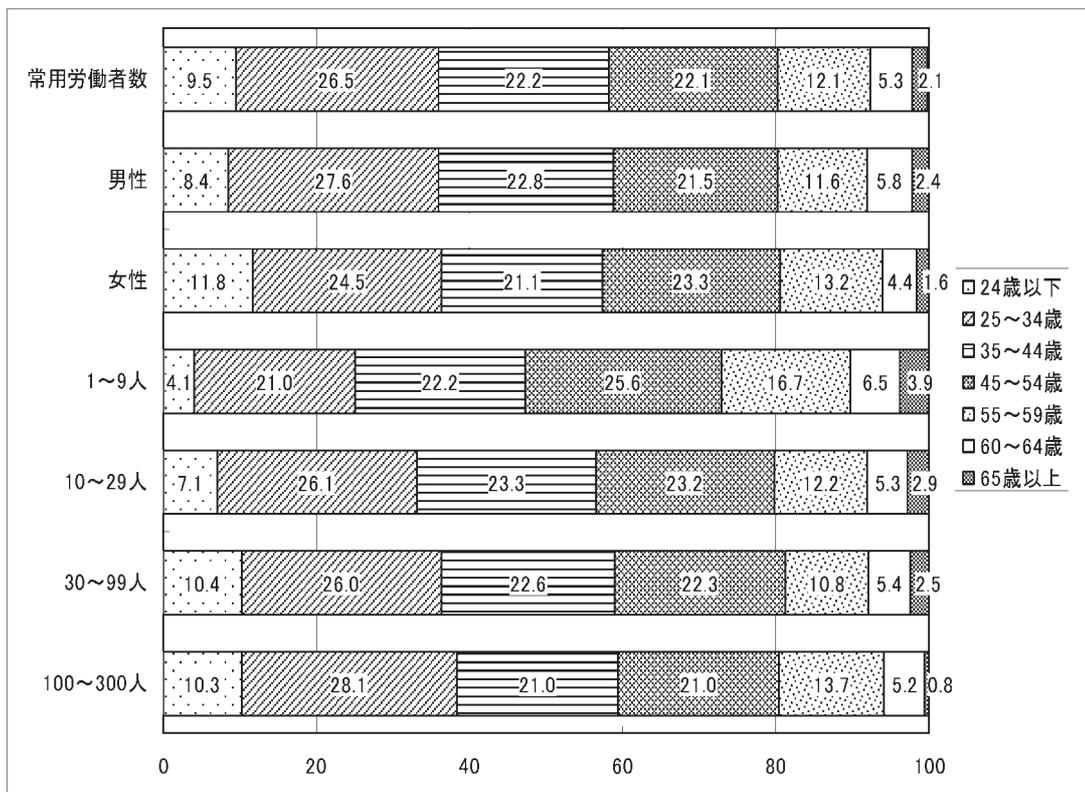
常用労働者の年齢別構成をみると、「25～34歳」の26.5%が最も多くなっている。また、60歳以上の高年齢層は7.4%であった。

また、規模別でみると、事業所の規模が小さいほど「45歳以上」の割合が高く、事務所の規模が大きいほど「34歳以下」の割合が高くなっている。

（図 1-2）

図 1-2 常用労働者の性別・規模別年齢構成比

（単位：%）



(4) 従業員の構成

常用労働者における男女別構成比を見てみると、男性65.4%、女性34.6%であった。

(図 1-3)

また、従業員構成比率を男女別に見てみると、男性従業員では約 9 割、女性従業員では約 6 割が正社員となっており、女性従業員の方が男性従業員と比べ正社員以外での雇用が多くなっている。(図 1-4)

図 1-3 常用労働者における男女別構成比 (単位: %)

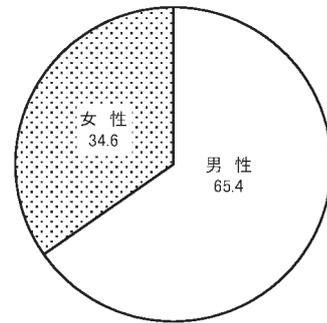
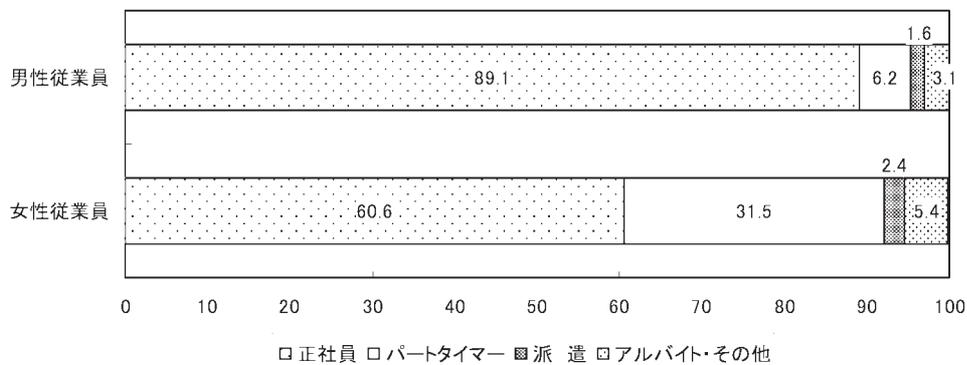


図 1-4 男女別従業員構成比率

(単位: %)



2. 経営状況と経営上のあい路

(1) 経営状況

1年前と比べた現在の経営状況は、「悪い」39.4% (昨年度64.2%)、「変わらない」42.3% (昨年度30.5%)、「良い」18.3% (昨年度5.3%) の順となっており、昨年度調査の数字と比較しても、経営状況の好転傾向が伺える。

(図 2-1)

なお、規模別で見ると「1~9人」の規模は「悪い」としたところは47.2%、又、「100~300人」の規模では23.1%と大きくなるにつれ「悪い」とした事業所が少ない結果となっている。また、「変わらない」と回答した事業所は規模に関係なく概ね40%前後となっている。

業種別では業種間のばらつきはあるものの、製造業に比べて非製造業の経営状況は全体的に悪いが (図 2-2)、特に、建設業においては「悪い」とする事業所が7割近くもあり、業種によっては業況悪化の深刻さがうかがわれる。

図 2-1 経営状況(年度別推移)

(単位：%)

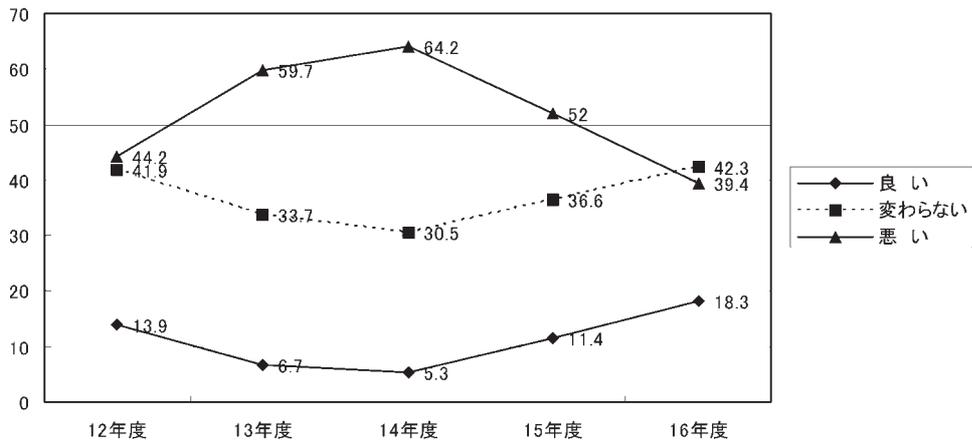
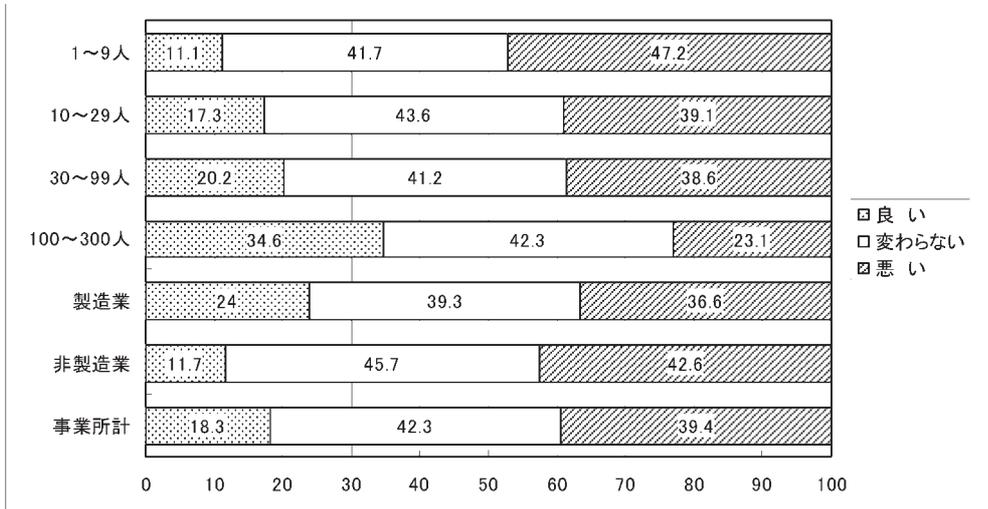


図 2-2 経営状況(規模別等)

(単位：%)



(2) 主要事業の今後の方針

現在行っている主要な事業に対する今後の方針は、業種計で「現状維持」が58.8%、「強化拡大」35.4%、「縮小」4.6%の順となっており(図 2-3)、昨年度調査と比較して、「強化拡大」の回答はやや増加し、「縮小」の回答はやや減少している。

又、業種別では、製造業・非製造業ともにほとんど差異はなかった。

図 2-3 主要事業の今後の方針 (単位：%)

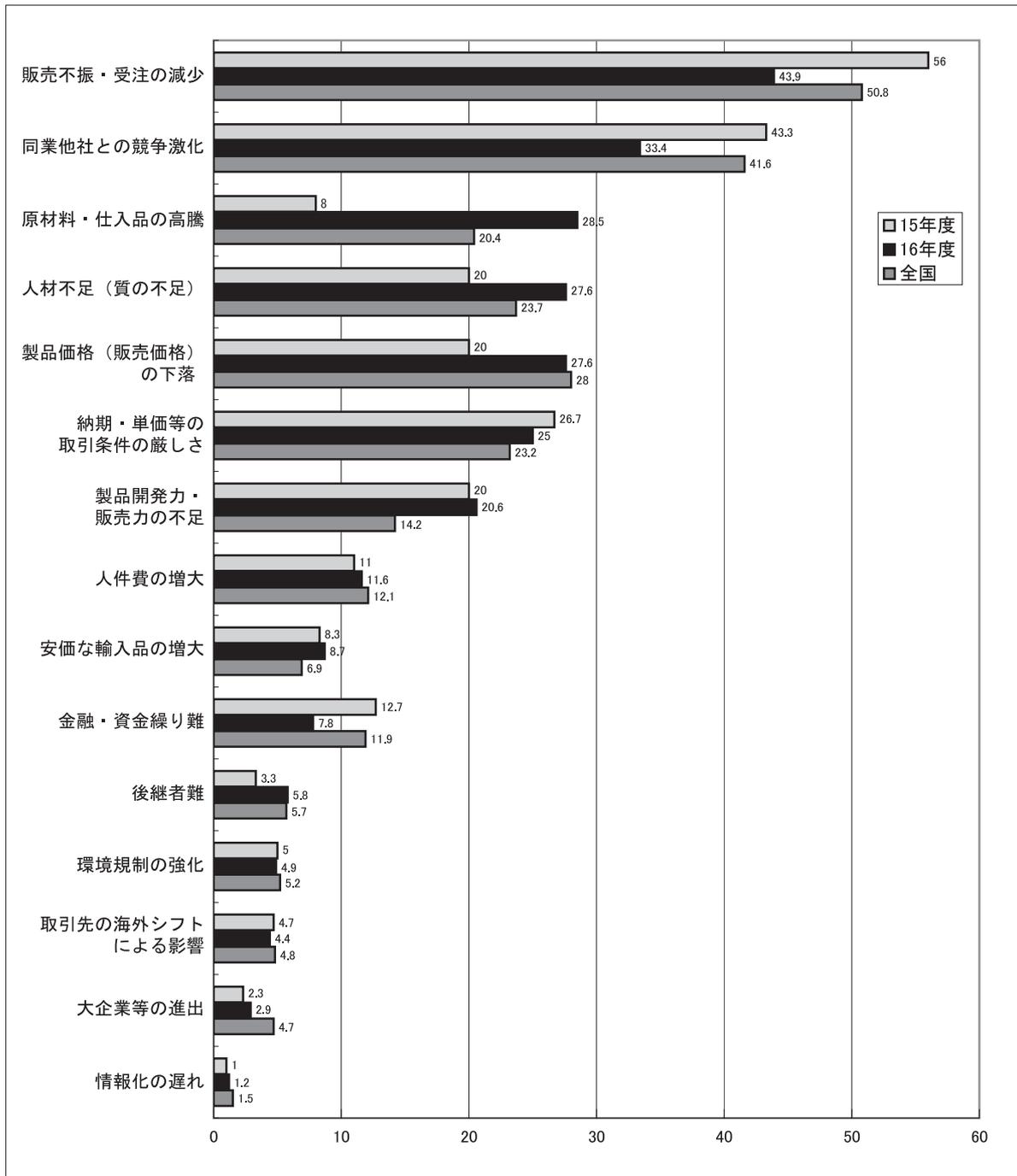


(3) 経営上のあい路（複数回答）

中小企業を経営していく上で障害となっていることについての設問に対して、昨年度同様に「販売不振・受注の減少」（43.9%）、「同業他社との競争激化」（33.4%）が1位・2位を占めている。いずれも改善は見られるが、「原材料・仕入品の高騰」が大きく増加し、また「製品価格（販売価格）の下落」も増加していることから、取引環境の厳しさがうかがえる。（図2-4）

図2-4 経営上のあい路（複数回答）

（単位：％）



業種別にみると、製造業では、「販売不振・受注の減少」が41.5%、「原材料・仕入品の高騰」38.3%、「人材不足（質の不足）」30.1%が多く、非製造業では、「販売不振・受注の減少」46.6%、「同業他社との競争激化」44.7%、「製品（販売）価格の下落」26.7%が多い。（表 2-2）

表 2-2 業種別にみた経営上のあい路上位 3 項目

（単位：％）

業種	順位	1 位		2 位		3 位	
業 種 計		販売不振・受注の減少	43.9	同業他社との競争激化	33.4	原材料・仕入品の高騰	28.5
製造業計		販売不振・受注の減少	41.5	原材料・仕入品の高騰	38.3	人材不足（質の不足）	30.1
食料品		原材料・仕入品の高騰	40.0	販売不振・受注の減少	36.0	人材不足（質の不足）、 同業他社との競争激化	32.0
繊維・同製品		販売不振・受注の減少	44.4	安価な輸入品の増大	37.0	人材不足（質の不足）	33.3
木材・木製品		販売不振・受注の減少	59.1	原材料・仕入品の高騰	40.9	製品価格（販売価格）の 下落	36.4
出版・印刷・ 同関連		製品価格（販売価格）の 下落	57.9	同業他社との競争激化	52.6	人材不足（質の不足）、 販売不振・受注の減少	36.8
窯業・土石		販売不振・受注の減少	81.8	原材料・仕入品の高騰	63.6	製品開発力・販売力の不 足、製品価格（販売価格） の下落、金融・資金繰り 難	27.3
化学工業		販売不振・受注の減少、製品開発力・販売力の不足、同業他社との競争激化、 原材料・仕入品の高騰、製品価格（販売価格）の下落					50.0
金属・同製品		原材料・仕入品の高騰	63.9	納期・単価等の取引条件 の厳しさ	50.0	人材不足（質の不足）	36.1
機械器具		原材料・仕入品の高騰	44.8	人材不足（質の不足）	37.9	販売不振・受注の減少、 製品開発力・販売力の不 足、納期・単価等の取引 条件の厳しさ	27.6
その他		販売不振・受注の減少	58.3	製品開発力・販売力の不 足	50.0	安価な輸入品の増大、 製品価格（販売価格）の 下落	33.3
非製造業計		販売不振・受注の減少	46.6	同業他社との競争激化	44.7	製品（販売）価格の下落	26.7
情報通信業		人材不足（質の不足）	52.9	販売不振・受注の減少	47.1	製品開発力・販売力の不 足、納期・単価等の取引 条件の厳しさ	35.3
運輸業		同業他社との競争激化	52.2	原材料・仕入品の高騰	47.8	製品（販売）価格の下落	39.1
建設業		販売不振・受注の減少、同業他社との競争激化			64.5	原材料・仕入品の高騰	25.8
卸売業		販売不振・受注の減少	46.7	同業他社との競争激化、納期・単価等の取引条件の厳しさ		33.3	
小売業		販売不振・受注の減少	41.7	人材不足（質の不足）	33.3	製品開発力・販売力の不 足、同業他社との競争激 化、製品（販売）価格の 下落	20.8
サービス業		同業他社との競争激化	58.3	販売不振・受注の減少	55.6	人件費の増大、人材不足	27.8
全 国 計		販売不振・受注の減少	50.8	同業他社との競争激化	41.6	製品（販売）価格の下落	28.0

(4) 経営上の強み

中小企業が持つ経営上の強みについての設問に対して、「顧客への納品・サービスの速さ」(29.7%)、「製品の品質・精度の高さ」(24.3%)が1・2位を占めた。

一方、「情報の収集・分析力」(5.7%)、「製品(商品)・サービスの価格競争力」(7.2%)を強みとした事業所は少なかった。(図2-5)

上位5位までを規模別に見て特徴的だったのは、「顧客への納品・サービスの速さ」を強みとしているのは、[1~9人](30.9%)、[10~29人](32%)が1・2位を占め、「製品の品質・精度の高さ」、「組織の機動力・柔軟性」では[100人~300人](30.8%、26.9%)が1位、「商品・サービスの質の高さ」では[30~99人](23.6%)が1位を占めており、事業所の規模によつての強みの違いがうかがえた。(図2-6)

図2-5 経営上の強み(複数回答)

(単位: %)

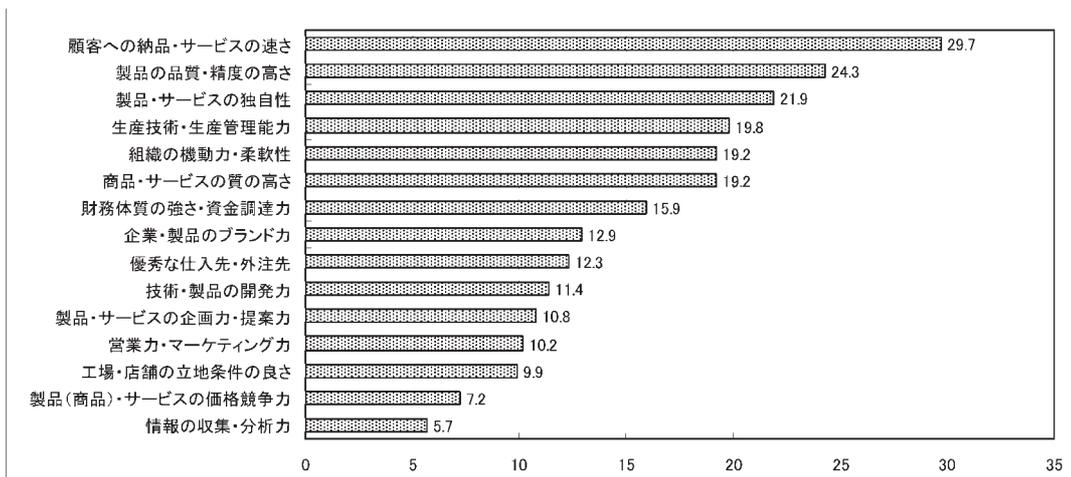
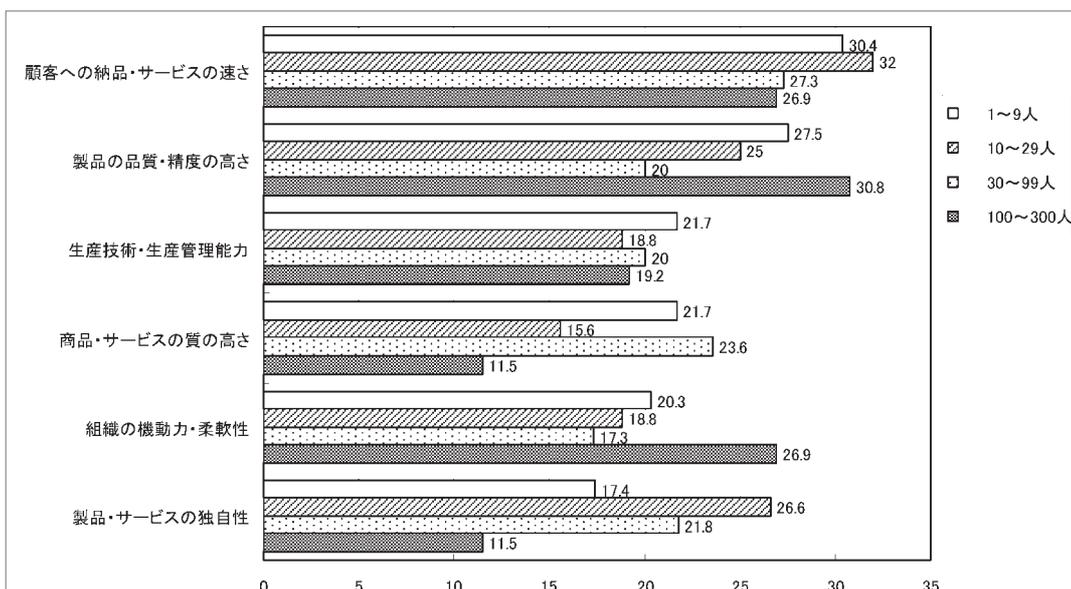


図2-6 規模別(上位5位)

(単位: %)



3. 従業員（パートタイムなど短時間労働者を除く）の労働時間

(1) 週所定労働時間

週所定労働時間は、「40時間」は40.3%と最も多く、40時間以下の事業所が全体の83.5%を占めている。(図3-1)

週40時間を達成できていない事業所を業種別にみると、「小売業」(33.3%)、「建設業」(32.2%)、「運輸業」(30.3%)の順となっており、製造業では週40時間を超えている事業所は少ない。(図3-2) また、週40時間を達成できていない16.5%の事業所はすべて労働組合がない事業所であった。

図3-1 週所定労働時間

(単位：%)

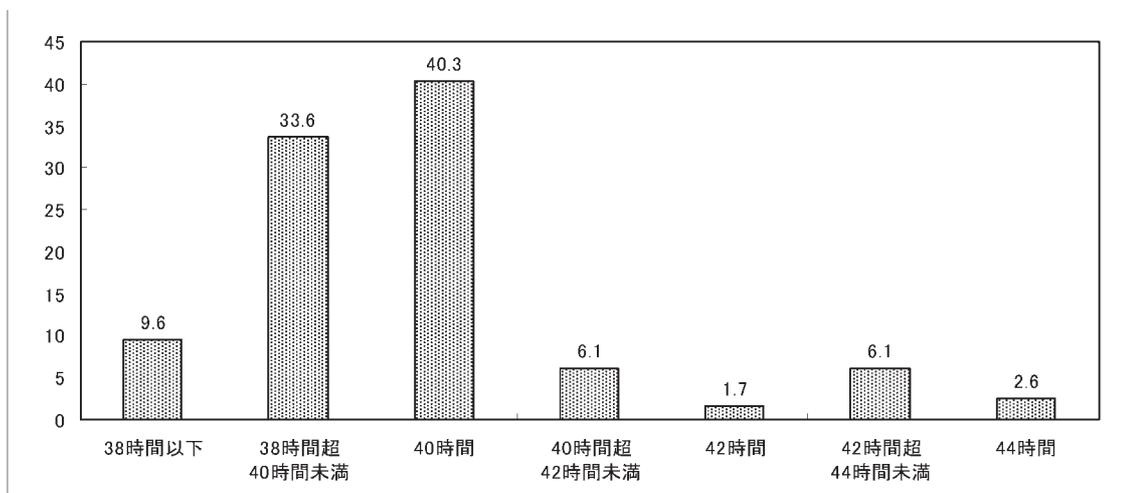
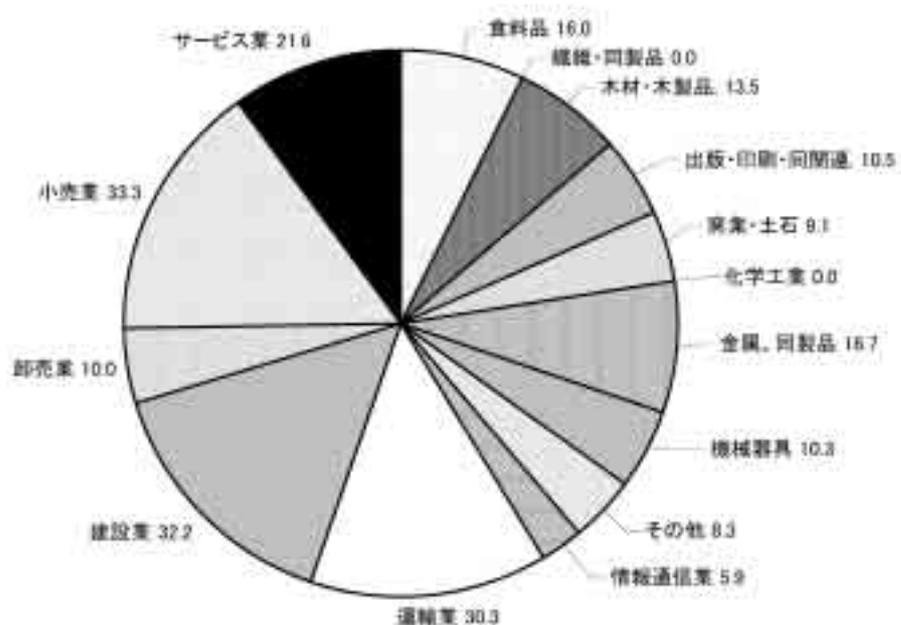


図3-2 40時間超 (業種別)

(単位：%)



(2) 月平均残業時間

月平均残業時間は、24.7%の事業所が「残業なし」と回答しており、その中でも規模が小さいほどその割合が高くなっている。

また、「10時間未満」(32.6%) と合わせると、「0～10時間未満」の回答が半数以上を占めている。(表 3-1)

表 3-1 月平均残業時間 (1人当たり)

(単位：%)

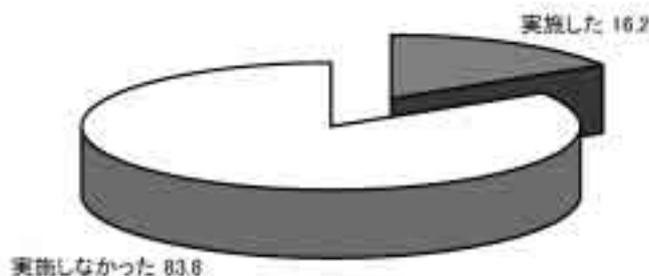
規模・業種	残業なし	10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～50時間未満	50時間以上
計	24.7	32.6	23.8	11.2	7.1	0.6
1～9人	50.0	19.4	15.3	6.9	6.9	1.4
10～29人	24.4	39.7	15.3	13.0	6.9	0.8
30～99人	12.6	35.1	33.3	12.6	6.3	—
100～300人	7.7	23.1	50.0	7.7	11.5	—
製造業計	23.6	31.3	25.3	12.1	7.7	—
非製造業計	25.9	34.2	22.2	10.1	6.3	1.3
全国計	33.1	27.1	19.8	11.5	8.1	0.5

4. 雇用調整の実施

(1) 雇用調整実施の有無

「残業規制」、「解雇」など何らかの雇用調整を実施した事業所は16.2% (56事務所) であり、昨年度と比べると7.1%減少している。(図 4-1)

図 4-1 雇用調整実施の有無 (単位：%)

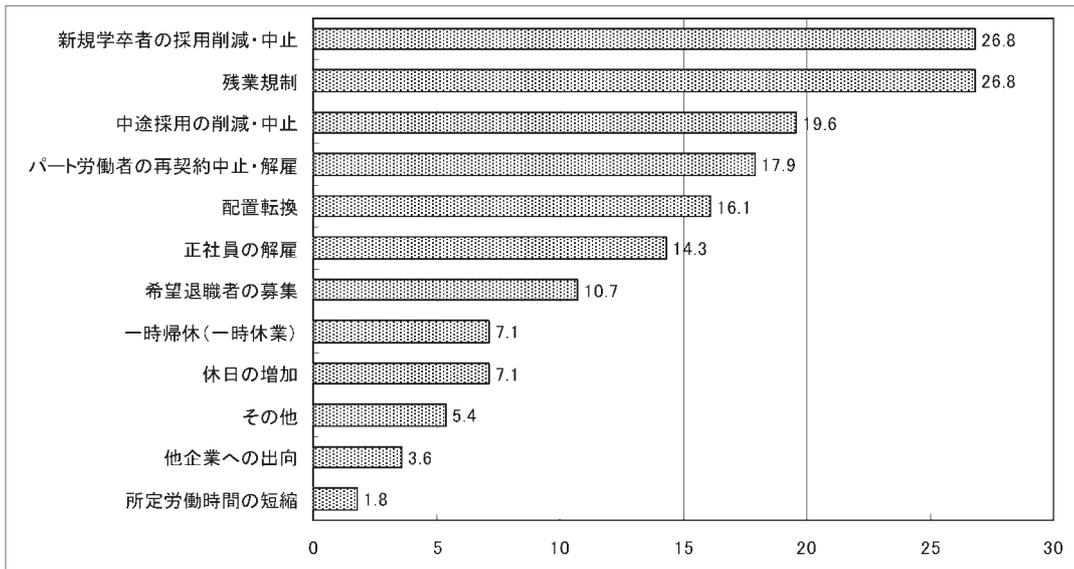


(2) 雇用調整実施の方法

雇用調整の方法として、雇用調整を実施した事業所では「新規学卒者の採用削減・中止」、「残業規制」がそれぞれ26.8%と最も多く、次いで「中途採用の削減・中止」(19.6%)となっている。昨年度までの調査で上位2位までに入ることの多かった「パート労働者の再契約中止・解雇」は6.4%減の4位(17.9%)であった。(図4-2)

図4-2 雇用調整の方法(複数回答)

(単位: %)

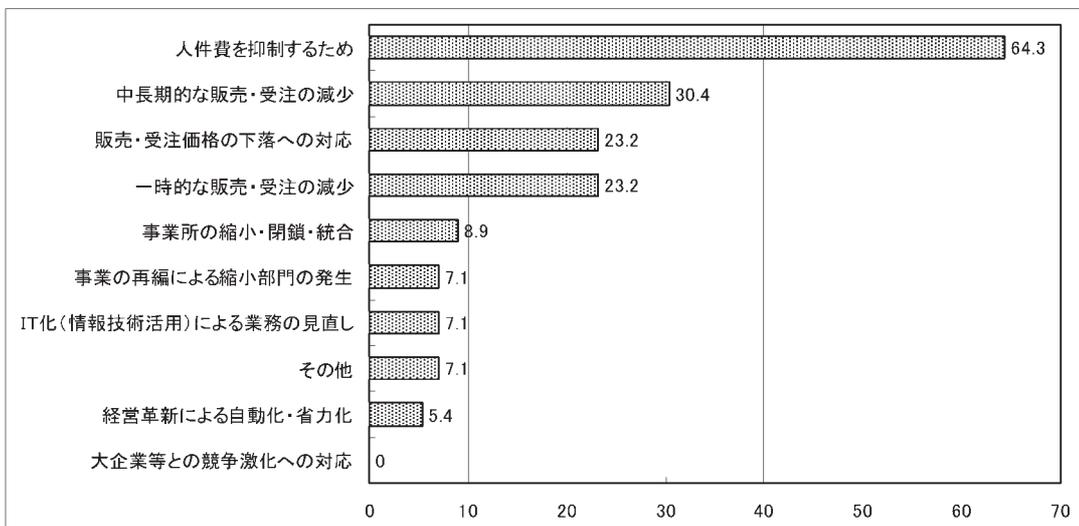


(3) 雇用調整実施の理由

雇用調整実施の理由として、「人件費を抑制するため」(64.3%)とした回答が圧倒的に多く、次いで「中長期的な販売・受注の減少」(30.4%)であり、先行き不透明な経済情勢の中、中小企業の厳しい経営状況がうかがえる。(図4-3)

図4-3 雇用調整実施の理由(複数回答)

(単位: %)

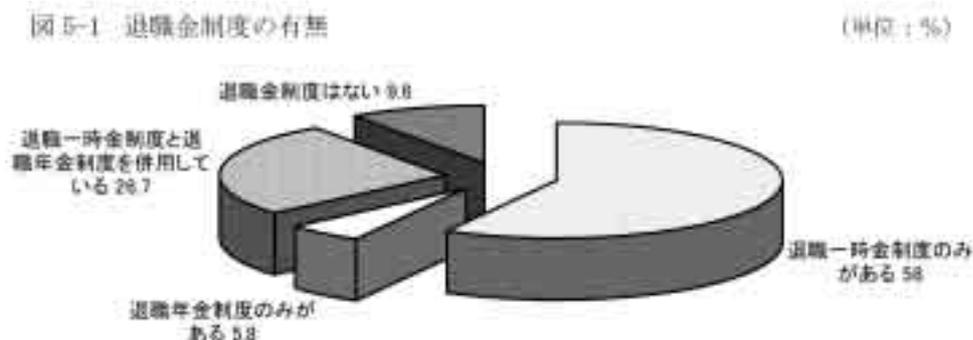


5. 退職金制度について

(1) 退職金制度の有無

退職金制度の有無については、「退職一時金制度のみがある」(58%)を含めて、全体の90.4%の事業所において何らかの退職金制度が導入されている。

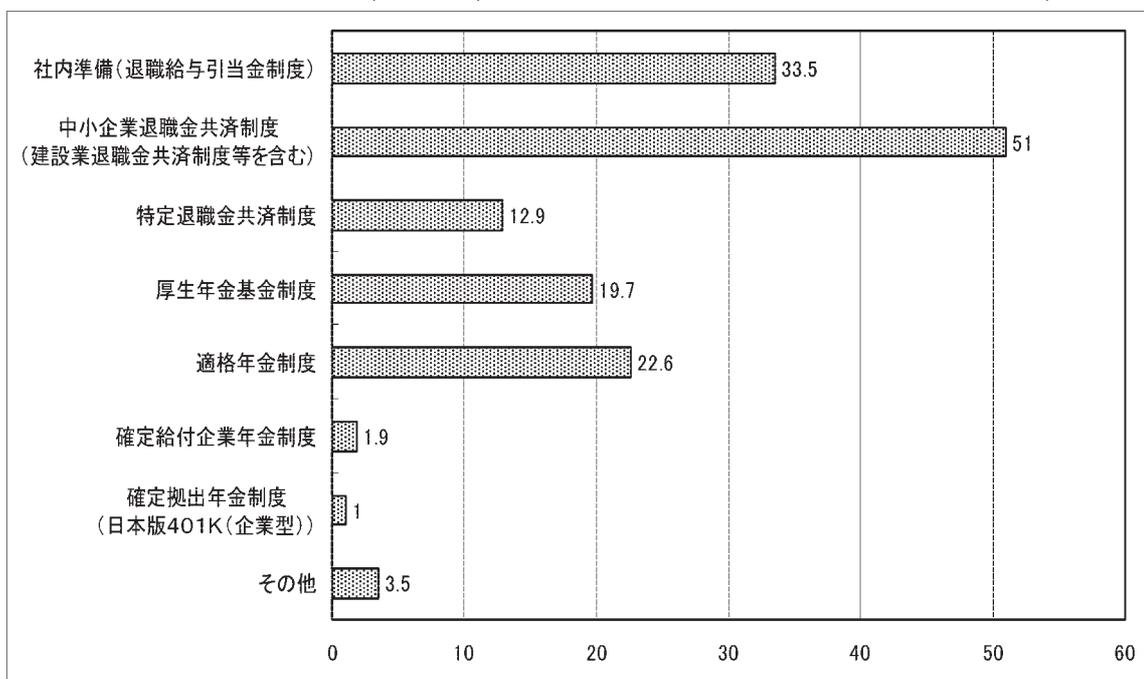
(図 5-1)



(2) 退職金の支払準備形態

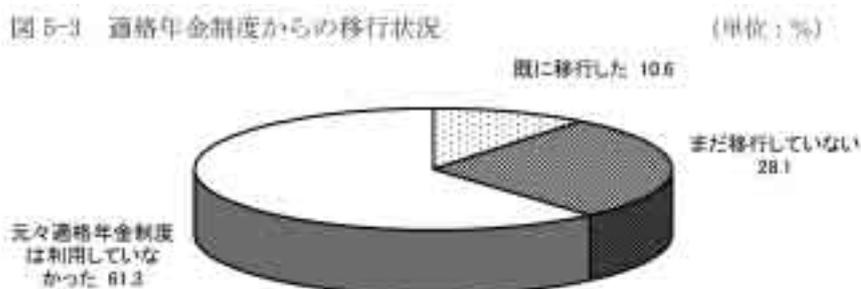
支払準備形態を見ると、「中小企業退職金共済制度」(51%)が最も多く、次いで「社内準備」(33.5%)となっており、「適格年金制度」については、22.6%が取り入れている。「確定給付企業年金制度」、「確定拠出年金制度は」とともに1%台であり、まだまだ非常に低い導入状況となっている。(図 5-2)

図 5-2 退職金の支払準備形態 (複数回答) (単位：%)



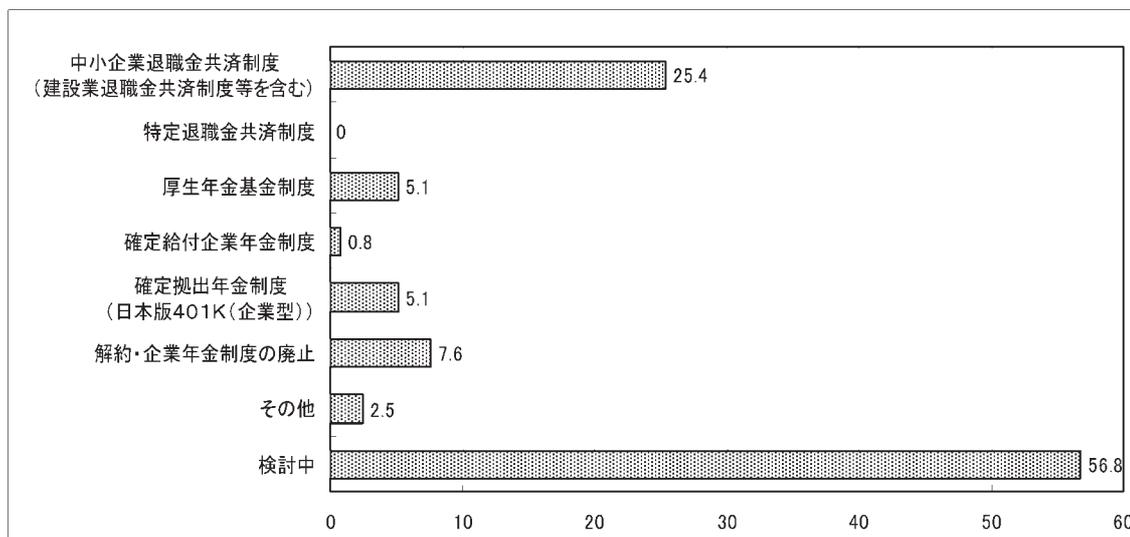
(3) 適格年金制度からの移行

平成24年3月末で廃止される適格年金制度からの移行に対して、「もともと適格年金制度は利用していなかった」事業所は61.3%であり、「既に移行した」事業所は10.6%あった。(図5-3)



「既に移行した」、「まだ移行していない」事業所が、どのような制度に移行したか、また、移行する予定かについての設問に対しては、「検討中」(56.8%)としている事業所が最も多いものの、「中小企業退職金共済制度」と回答している事業所が25.4%ある。(図5-4)

図5-4 適格年金制度から移行した制度または移行予定制度 (単位：%)



6. 定年制及び雇用継続制度

(1) 定年制の有無・定年年齢

定年制は、「一律に定めている」(87.1%)、「職種別に定めている」(1.3%)であり、約9割近くの事業所において定年制が導入されている。(図6-1)

定年制を一律に定めている場合の年齢を見ると、「60歳」を定年年齢としている事業所が92.5%と断然多く、「65歳以上」は6.3%となっている。(図6-2)

図 6-1 定年制の有無 (単位：%)

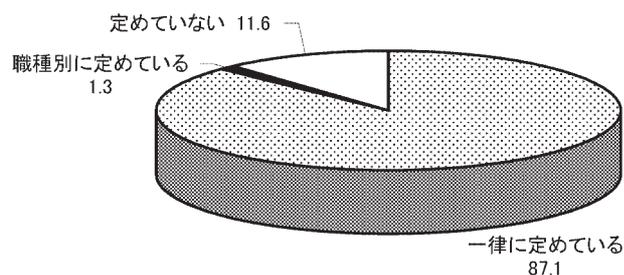
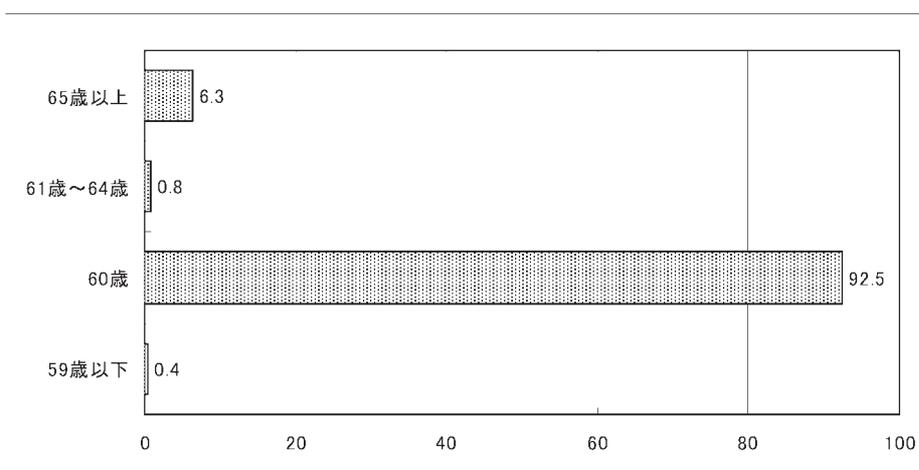


図 6-2 定年制を一律に定めている場合の年齢 (単位：%)



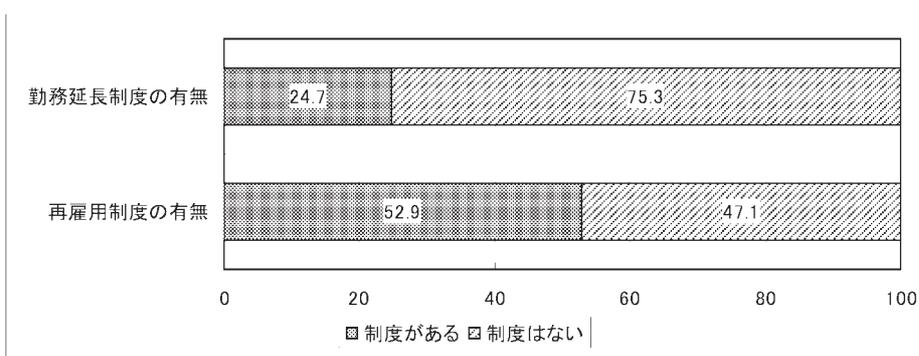
(2) 勤務延長制度・再雇用制度の有無及び最高年齢

勤務延長制度・再雇用制度の有無を見ると、「勤務延長制度がある」事業所が24.7%であるのに対して、「再雇用制度がある」事業所は、ほぼその倍の52.9%であった。(図 6-3)

勤務延長制度・再雇用制度を採用している事業所における最高年齢については、ともに「65歳」としている事業所が圧倒的に多く、次いで勤務延長制度では「62歳」(6.1%)、再雇用制度では「63歳」、「70歳」(7.1%)である。

(図 6-4)

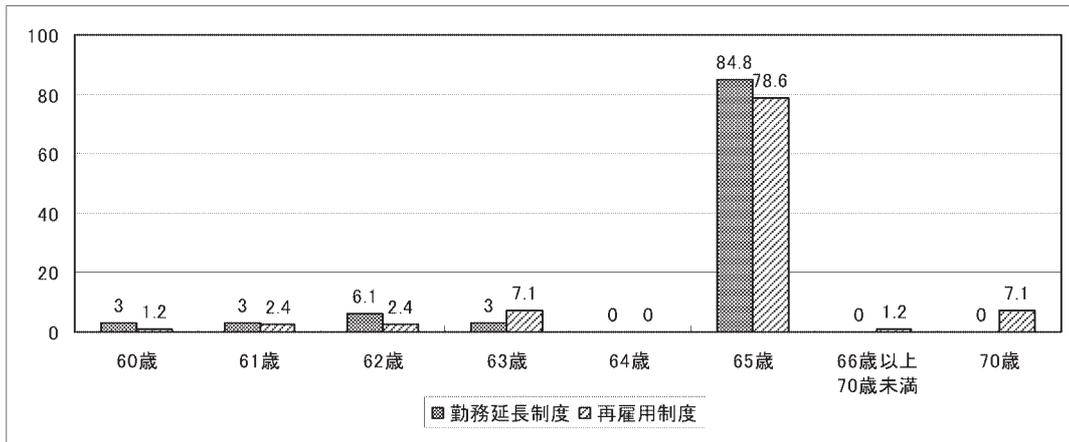
図 6-3 勤務延長制度・再雇用制度の有無 (単位：%)



「再雇用制度」とは、定年年齢に到達した者を一旦退職させ、改めてその者を雇用する制度です。

図 6-4 勤務延長制度・再雇用制度の最高年齢

(単位：%)

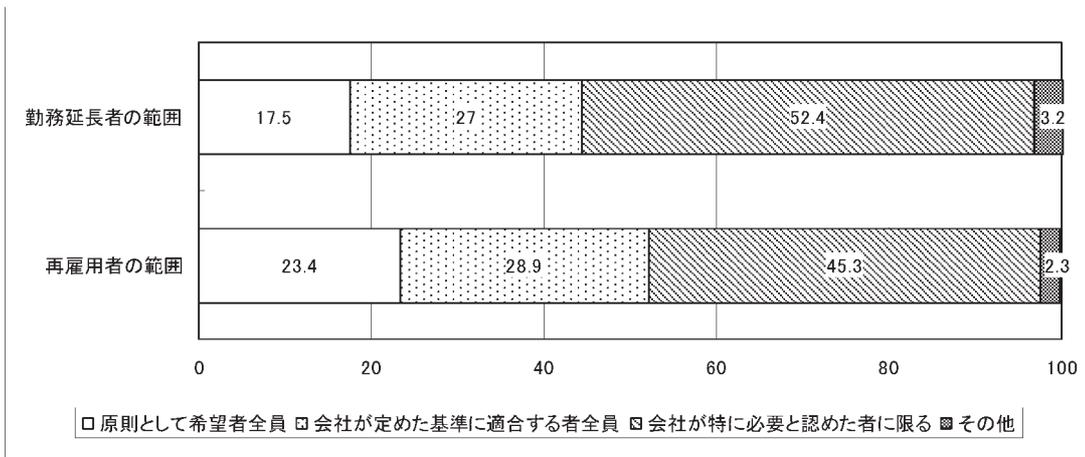


(3) 勤務延長制度・再雇用制度適用対象者の範囲

勤務延長制度・再雇用制度が適用される対象者の範囲は、「会社が特に必要と認めた者に限る」(勤務延長制度：52.4%、再雇用制度：45.3%)と回答している事業所が最も多くなっている。(図 6-5)

図 6-5 勤務延長制度・再雇用制度の範囲

(単位：%)

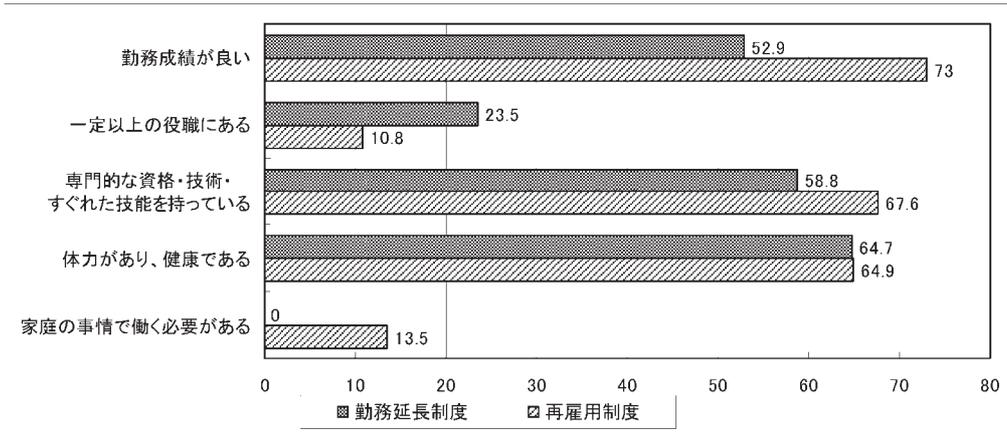


(4) 勤務延長制度・再雇用制度適用対象者における会社が定めた基準

勤務延長制度・再雇用制度が適用される対象者の範囲で「会社が定めた基準に適合する者全員」と回答した事業所のみに対して、その基準について問いかけたところ、勤務延長制度では、「体力があり、健康である」(64.7%)が最も多く、「家庭の事情で働く必要がある」(回答なし)が最も少なく、再雇用制度では、「勤務成績がよい」(73%)が最も多く、「一定以上の役職にある」(10.8%)が最も少なくなっている。(図 6-6)

図 6-6 勤務延長制度・再雇用制度適用対象者における会社が定めた基準（複数回答）

(単位：%)

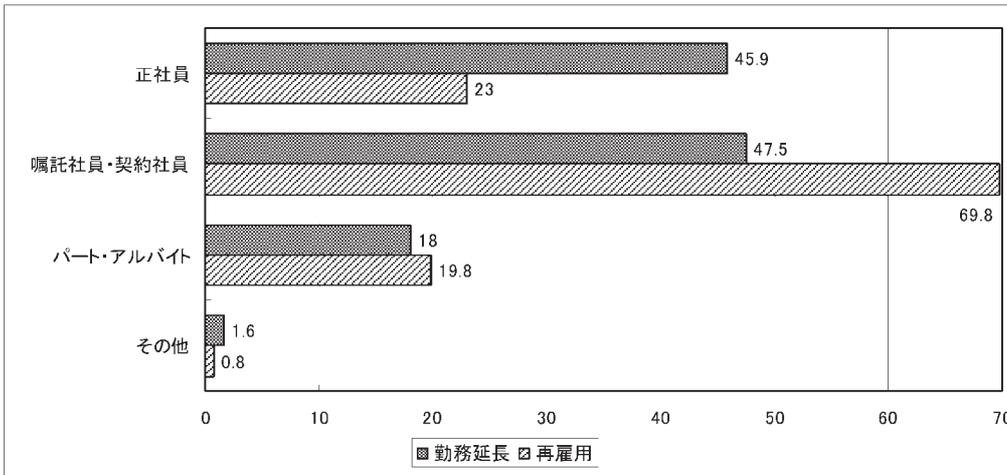


(5) 勤務延長者・再雇用者の身分

勤務延長者・再雇用者の身分については、勤務延長者では「正社員」(45.9%)と「嘱託社員・契約社員」(47.5%)との差はあまり見られないが、再雇用者では「嘱託社員・契約社員」(69.8%)とする事業者が断然多くなっている。(図 6-7)

図 6-7 勤務延長者・再雇用者の身分(複数回答)

(単位：%)



(6) 勤務延長者・再雇用者の労働条件

賃金

定年時と比べて、勤務延長者・再雇用者の労働条件がどう変化するかについては、勤務延長者の場合は「個人による」(44.4%)と「一律に下がる」(42.9%)とほぼ同じ割合であったが(図 6-8 a)、再雇用者の場合は「一律に下がる」(58.1%)としている事業所が多かった。(図 6-8 b)

賃金の減少率については、再雇用者で最も多かった「30%~40%未満」(31.1%)の他は、勤務延長者の場合も減少率にはバラツキがあり、事業所それぞれ独自の対応をしていることがうかがえる。(図 6-9)

図 6-8a 勤務延長者 (単位: %)

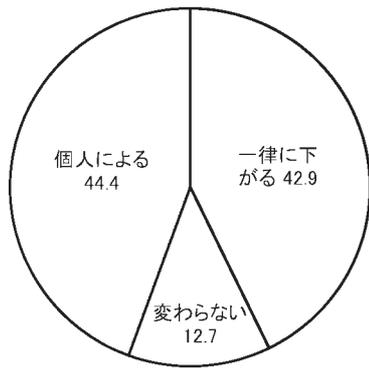


図 6-8b 再雇用者 (単位: %)

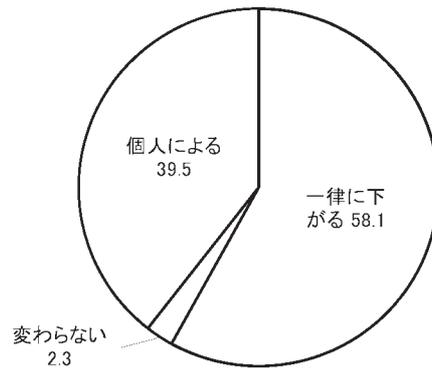
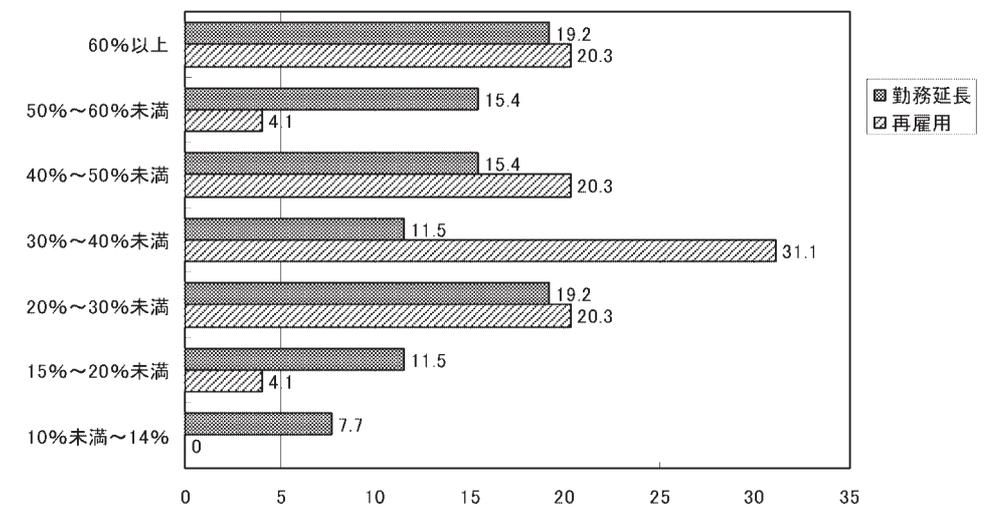


図 6-9 勤務延長者・再雇用者の賃金減少率

(単位: %)



役職

役職は、勤務延長者・再雇用者ともに「個人による」(勤務延長者49.2%、再雇用者48.8%) とほぼ半数を占めている。(図 6-10 a, b)

図 6-10 a 勤務延長者 (単位: %)

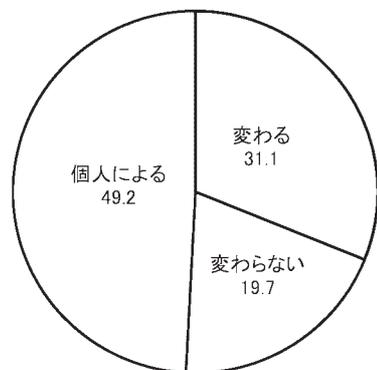
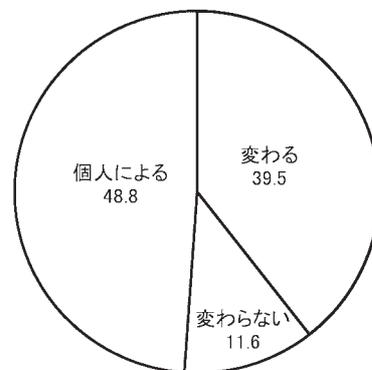


図 6-10 b 再雇用者 (単位: %)



仕事の内容

仕事内容は、勤務延長者・再雇用者ともに「変わらない」（勤務延長者62.9%、再雇用者55.5%）が多く、次いで「個人による」（勤務延長者37.1%、再雇用者38.3%）となっており、勤務延長者において「変わる」という回答はなかった。（図 6-11 a, b）

図 6-11 a 勤務延長者（単位：％）

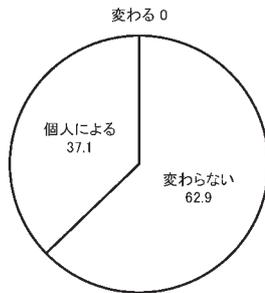
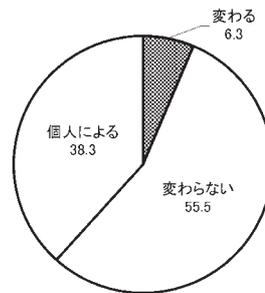


図 6-11 b 再雇用者（単位：％）



1日の労働時間

1日の労働時間は、勤務延長者・再雇用者ともに「変わらない」（勤務延長者66.1%、再雇用者55%）が最も多く、「少なくなる」は、ともに1割以下であった。（図 6-12 a, b）

労働時間別では、勤務延長者では「7時間超」（66.7%）が最も多く、再雇用者では同じく「7時間超」と「6時間」（36.4%）が最も多かった。勤務延長者において「7時間未満」とした回答はなかった。（図 6-13）

図 6-12 a 勤務延長者（単位：％）

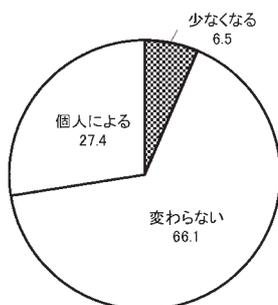


図 6-12 b 再雇用者（単位：％）

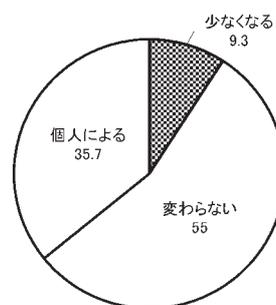
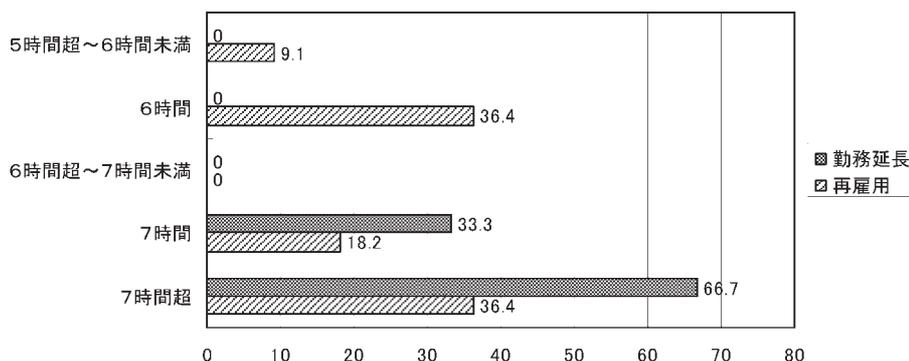


図 6-13 勤務延長者・再雇用者の1日の労働時間

（単位：％）



週の労働日数

週の労働日数は、勤務延長者・再雇用者ともに「変わらない」（勤務延長者64.5%、再雇用者55.8%）が最も多く、ともに約1割の事業所が「少なくなる」としている。（図6-14 a, b）

労働日数別では、勤務延長・再雇用ともに「6日以上」、「2日以下」という回答はなく、「5日」としている事業所が7割を超えているが、全体的に勤務延長者の方が労働日数が多いことがうかがえる。（図6-15）

図6-12 a 勤務延長者（単位：％）

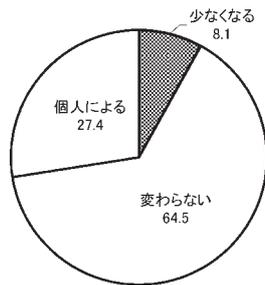


図6-12 b 再雇用者（単位：％）

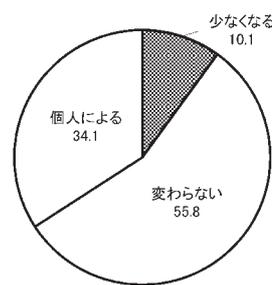
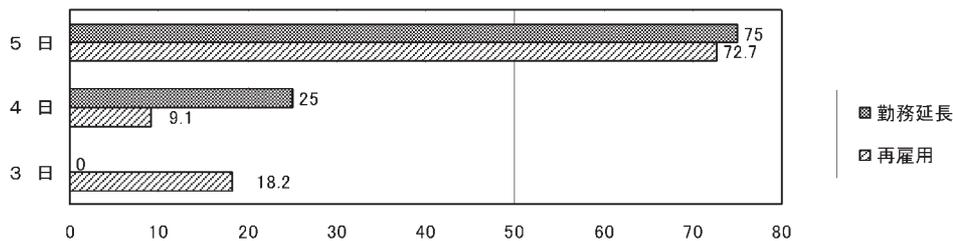


図6-15 勤務延長者・再雇用者の週の労働時間

（単位：％）



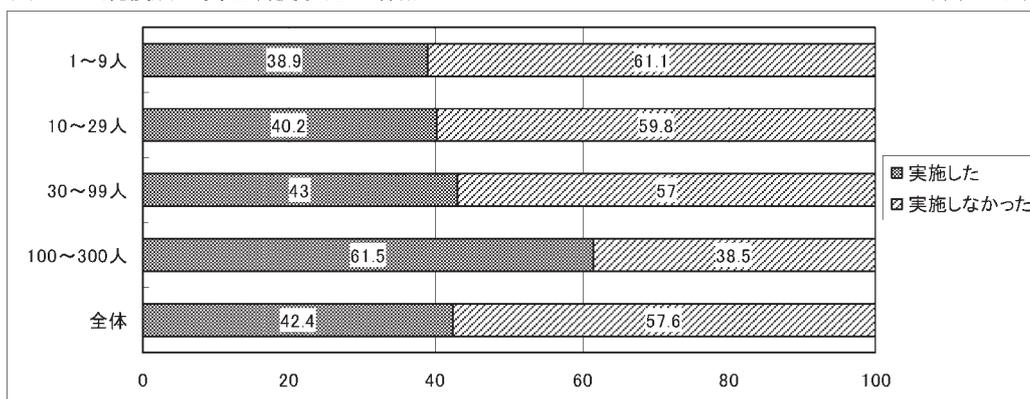
7. 賃金制度

(1) 賃金制度改定の有無

5年以内に賃金制度の改定を「実施した」事業所は42.4%であり、その事業所を規模別で見ると、規模が大きくなるほど「実施した」割合が高くなっている。（図7-1）

図7-1 規模別の賃金制度改定の有無

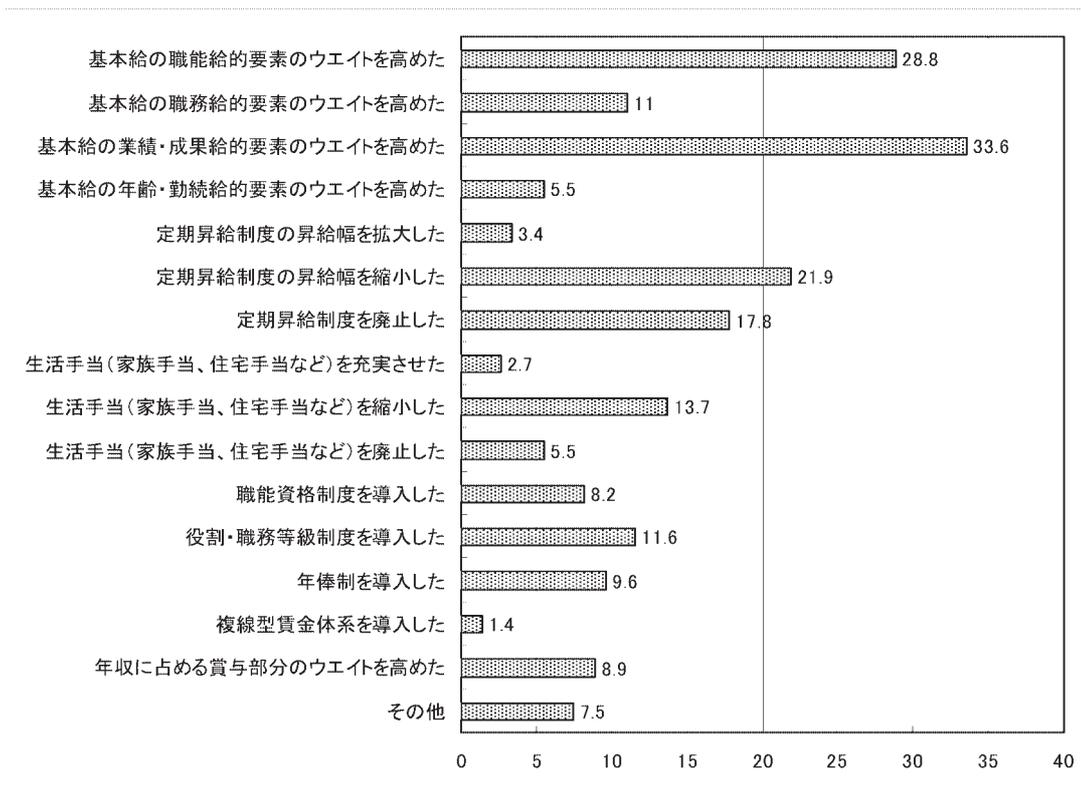
（単位：％）



(2) 賃金制度の改定内容

賃金制度の改定内容では、「基本給の業績・成果給的要素のウエイトを高めた」(33.6%)が最も多く、「基本給の職業給的要素のウエイトを高めた」(28.8%)、「定期昇給制度の昇給幅を縮小した」(21.9%)と続いている。また、「定期昇給を廃止した」との回答は17.8%、「年俸制を導入した」との回答は9.6%あった。(図7-2)

図7-2 賃金制度の改定内容(複数回答) (単位:%)



8. 新規学卒者採用状況

(1) 平成16年3月の新規学卒者の採用状況

新規学卒者の採用計画と実際の採用人数を見ると、「短大卒(含高専)」以外は、技術系が事務系に比べて多くなっている。また、「1人当たりの平均初任給額」でも、すべてにおいて技術系が事務系を上回っている。(表8-1)

表8-1 新規学卒者の学卒別採用人数及び平均初任給

学卒		採用計画		採用		1人当たり平均初任給額(単位:円)	全国平均初任給額(単位:円)
		事業所数	採用人数	事業所数	採用人数		
高校卒	技術系	36	100	35	90	156,519	152,347
	事務系	13	25	13	25	153,588	146,386
専門学校卒	技術系	11	24	10	21	167,895	163,401
	事務系	3	3	3	3	155,667	159,521
短大卒 (含高専)	技術系	7	13	6	11	175,583	167,019
	事務系	10	13	10	12	161,761	161,688
大学卒	技術系	32	70	31	62	187,558	187,769
	事務系	17	21	17	21	177,132	183,009

(2) 平成17年3月の新規学卒者の採用計画

平成17年3月の新規学卒者の採用計画は、「ある」(20.9%)と昨年度の19.4%を1.5%上回っている。(図8-1)

また、学卒別では、すべてにわたり「高校卒」が他を上回っており、年度別では、平成17年度採用計画において、「大学卒」、「短大卒(含高専)」で、昨年度より上回っている。(図8-2)

図8-1 新規学卒者の採用計画
単位：(%)

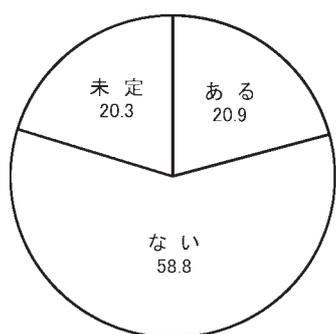
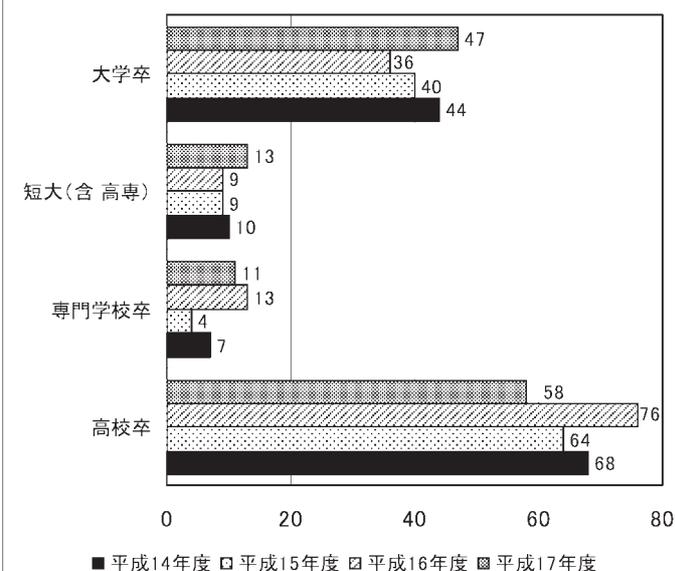


図8-2 新規学卒者の採用状況推移 (単位：%)

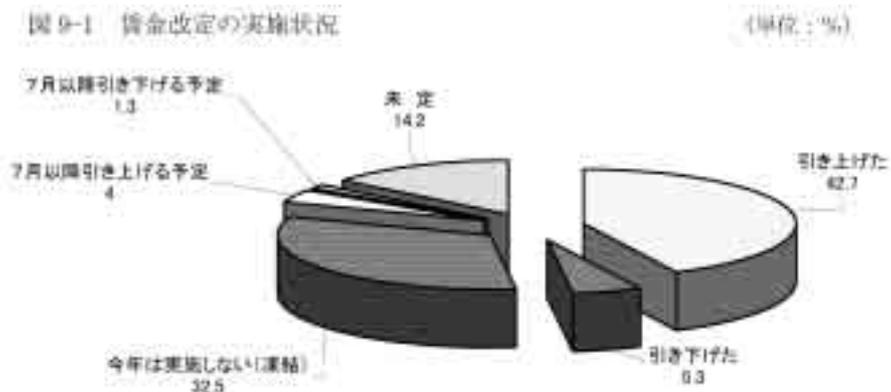


9. 賃金改定状況

(1) 賃金改定の実施状況

平成16年1月1日から7月1日までに賃金改定で「引き上げた」(42.7%)、「7月以降引き上げる予定」(4%)は合わせて46.7%で昨年度より2%増え、「引き下げた」(5.3%)、「7月以降引き下げる予定」(1.3%)は合わせて6.6%で昨年度と変わらず、「今年実施しない(凍結)」(32.5%)で昨年度より7.3%減であった。(図9-1)

図9-1 賃金改定の実施状況



(2) 平均昇給額及び平均所定内賃金

「引き上げた」事業所の賃金改定後の平均所定賃金及び平均昇給額は、254,926円（引き上げ額5,275円、昇給率2.11%）となっており（表9-1）、「引き下げた」事業所では241,701円（引下げ額9,362円、昇給率 - 3.73%）であった。

（表9-2）

表9-1 「引き上げた」事業所

規模等	事業所数	改定前の賃金（円）	改定後の賃金（円）	昇給額（円）	昇給率（%）
1～9人	13	268,987	274,730	5,743	2.14
10～29人	60	246,701	252,954	6,253	2.53
30～99人	56	248,868	253,519	4,651	1.87
100～300人	15	247,612	250,903	3,291	1.33
製造業	87	242,337	247,162	4,825	1.99
非製造業	57	260,813	266,777	5,964	2.29
石川県全体	144	249,651	254,926	5,275	2.11

表9-2 「引き下げた」事業所

規模等	事業所数	改定前の賃金（円）	改定後の賃金（円）	昇給額（円）	昇給率（%）
1～9人	4	235,453	223,198	-12,255	-5.2
10～29人	3	259,139	252,947	-6,192	-2.39
30～99人	6	257,433	248,415	-9,018	-3.5
100～300人	0	0	0	0	0
製造業	3	221,509	215,141	-6,368	-2.87
非製造業	10	259,930	249,670	-10,260	-3.95
石川県全体	13	251,063	241,701	-9,362	-3.73

平成17年度石川県商工労働部の主要施策

1 人口減少時代における新たな展開

(1) いしかわの個性を活かした交流人口の拡大 - 新ほっと石川観光プランの推進 -

・新たな観光戦略の展開

- 推進体制の整備

新 観光交流局の設置

新 石川県観光創造会議（仮称）の設置

1,700 千円

新 観光総合プロデューサーの設置

1,000 千円

新 観光ウェブリサーチの実施

5,000 千円

インターネットを活用したニーズ調査、施策の検証

- 三大都市圏誘客1千万人構想の推進

三大都市圏等における観光石川の発信

96,500 千円

新 トップセールスによる交流会・商談会の実施

新 旅行商品づくりコンテスト（首都圏、中京圏、関西圏）の実施

新 「日本の至宝を訪ねる旅」の実施

加賀百万石ウォークの実施など

新 首都圏物産ショップ設置に対する支援

11,500 千円

アンテナショップ及び観光情報拠点の設置

新 「観光いしかわ100選」の選定、販売促進

5,000 千円

全国に誇りうる石川の観光素材を公募により選出

新 「愛・地球博」会場での観光いしかわのPR

10,000 千円

いしかわの日におけるイベント展開

新 大規模イベント等の事業化に向けた可能性調査

9,000 千円

- 海外誘客3倍増構想の推進

中国、韓国、台湾からの誘客促進

29,700 千円

新 中国・韓国への観光ミッションの実施

新 外国人の視点で見た観光PR用DVD・ホームページの制作

新 海外進出企業の石川観光カレンダー制作に対する支援

新 韓国からの修学旅行に対する助成

海外旅行博への出展など

新 外国語併記案内サイン（中国語、韓国語）の整備

7,000 千円

兼六園、金沢城公園

インターナショナルスクールとの交流による国際観光の推進

1,000 千円

- 観光産業を担う人材育成

石川ツーリズムセミナーの開催

3,000 千円

観光振興のための地域リーダーの養成など

新 ほっと石川観光マイスター制度の創設

500 千円

- 観光地の魅力アップ

新 観光地の魅力創出への支援

74,800 千円

計画策定、ユニバーサル化の推進など個性化・魅力創出事業への支援	
グリーン・ツーリズムの推進	16,346 千円
アドバイザー派遣による個別診断・指導、モニターツアーの実施など	
・文化資産を活用した交流の促進	
- 金沢城の魅力の発信	
「金沢城四季物語」の展開	20,000 千円
金沢城や兼六園を活用した多彩なイベントを開催	
金沢城の調査研究	43,118 千円
新 金沢城フォーラムの開催、「金沢城史（仮称）」の刊行など	
金沢城公園の整備	189,800 千円
新 いもり堀の暫定環境整備、新石垣回廊整備、新石垣修築など	
金沢城石川門の保存修理（詳細調査・設計）	10,000 千円
新 辰巳用水の調査支援	3,400 千円
- 兼六園及び周辺文化施設の魅力アップ	
新 兼六園周辺文化施設活性化策の検討	1,500 千円
新 美術館のリニューアル計画策定	5,000 千円
新 歴史博物館石引分館（仮称）の整備（旧石引分室の活用）	113,900 千円
新 義経伝説を育んだふるさと展の開催（歴史博物館）	7,800 千円
大河ドラマ「義経」を契機とした地域文化情報の発信	
新 兼六園と周辺文化施設の共通割引入場券の発行	
拡 兼六園周辺文化施設鑑賞パスポートの有効期間延長（2日 7日）	
- 豊かな文化の創造と発信	
音楽堂白主事業の展開	61,000 千円
(ほかに、文化振興基金から	50,000 千円)
オーケストラ・アンサンブル金沢のドイツ公演	5,000 千円
ピエンナーレいしかわ秋の芸術祭の開催	54,000 千円
・航空ネットワークを活用した交流の促進	
- 小松空港	
国際定期便等の利用促進	67,300 千円
上海便、ソウル便、成田便など	
新 成田利用者への駐車場無料開放	9,000 千円
駐車場の設備整備	
国際貨物便の利用促進	29,800 千円
通関量増加対策など	
滑走路等の整備	241,334 千円
- 能登空港	
安定需要の確保に向けた利用促進活動の展開	120,000 千円
国際インバウンドチャーター便の就航支援	12,000 千円
二次交通（ふるさとタクシー）への支援	3,000 千円
能登の旅情報センターの運営	8,671 千円
新 幅広い空港活用の可能性調査	2,000 千円
・世界に開かれたくにづくり	
- 新 国際化戦略プラン（仮称）の策定	4,000 千円

- 中国江蘇省との地域活性化交流の推進 28,434 千円
経済・観光・人材・環境分野での交流
- 日本語・日本文化研修センターの運営 50,428 千円
本県独自の日本語・日本文化研修プログラムの実施
- 新国際県民平和フォーラムの開催 1,200 千円
小松・上海・成田便の就航を記念し、中国・アメリカ・日本のパネリストを迎えて開催
- 新友好交流地域青少年国際会議の開催 2,500 千円
ロシア・イルクーツク州、中国江蘇省、韓国全羅北道との青少年交流
- 新ブラジル石川県会館開館10周年記念訪問団の派遣 29,500 千円

(2) 産業の革新に向けた新たな取組み - 産業革新戦略の展開 -

・産学・産業間連携の強化

- 新プラットフォームの整備と重点分野のマッチング 9,750 千円
ニーズ・シーズの発掘、産学連携コーディネート協議会の設置
分野別マッチング研究会の設置、支援企業のフォローアップなど
- 脳機能計測診断支援システムの開発研究 5,500 千円
知的クラスター創成事業（5億円×5年間）に対する支援
- 新製品化・事業化につながる研究開発の支援 45,000 千円
国の大型研究開発プロジェクト採択に向けた可能性調査
新技術・新製品の研究開発に対する支援など
- 新研究開発成果の実用化支援 61,300 千円
試作品の評価・改良など
- 今後の成長を支える重点分野の研究開発（工業試験場） 14,600 千円
情報通信、生命科学・バイオ、ナノテク・新素材、環境分野
- 新実用化・製品化促進のための企業参画型研究開発（工業試験場） 3,000 千円
公募企業の参画による共同研究開発
- 地域商工業活性化融資
 - 新産学・産業間連携支援枠の創設 新規融資枠 2,000,000 千円
 - 新産学・産業間連携企業等設備貸与制度の創設 新規貸与枠 500,000 千円

・産業競争力の強化

- 新知的財産戦略の策定 3,000 千円
- 拡次世代型企業群の創成支援 8,000 千円
新たなニッチトップ企業等の育成のための集中支援
- 新地域経営塾（仮称）の開催 2,500 千円
県内企業等の実例を教材にした企業経営のケーススタディ
- 新高度専門技術人材の確保 2,500 千円
相談窓口の設置、首都圏等の人材紹介会社とのネットワーク構築
- 拡経営革新等支援融資
 - 次世代型企業に対する融資限度額の拡大（2億円 4億円）
 - 次世代型企業に対する保証条件の緩和

・新産業分野の創造支援		
- 「石川新情報書府」第3期構想の推進	ブロードバンド、地上波デジタル放送に対応した映像コンテンツの制作、 国内外メディアへのビジネス展開	27,900 千円
- 新コンテンツビジネスの事業化促進	新たなビジネスモデルの事業化に対する支援	5,000 千円
- 情報化を担う人材の育成	新情報化統括責任者（CIO）の養成研修など	26,000 千円
- いしかわサイエンスパークの新産業創造拠点化	いしかわフロンティアラボ入居企業への賃借料助成、 いしかわクリエイトラボ入居企業に対する支援、 研究所等立地促進補助金による企業誘致の促進など	166,199 千円
(3) 新たな少子化対策の展開 - 新しいしかわエンゼルプランの推進 -		
・子どもを産み育てたくなる環境づくり		
- 企業の少子化対策への積極的参加の促進	新企業による子育て支援の促進 子育て支援優良企業の登録・表彰制度の創設 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定支援 登録企業の計画内容のPR	1,200 千円
2 本県経済の活性化と雇用のセーフティネット拡充		
(1) 全国的・国際的なビジネス展開		
・本県製品の販売戦略の強化		
- 首都圏等での販売戦略の強化	新首都圏物産ショップ設置に対する支援（再掲） マーケット対応型の販路開拓支援 ホテルなど需要者サイドのニーズに対応した展示会の開催	11,500 千円 2,200 千円
	新「観光いしかわ100選」の選定、販売促進（再掲） 首都圏バイヤーズミーティングの開催 新製品の説明会、展示会 いしかわ伝統工芸フェアの開催支援	5,000 千円 7,000 千円 20,000 千円
- 新たな販売ルートの開拓	石川ブランド優秀新製品の販路開拓支援 モニター調査、広告宣伝に対する支援、専門家指導など 女性誌とタイアップした伝統的工芸品魅力アップキャンペーンの実施 公開審査による「いしかわの工芸百選」の選定など	43,860 千円 10,000 千円
・本県企業の海外戦略の強化		
- 企業の国際ビジネス展開の支援	国際ビジネスサポートデスクの運営	2,700 千円
- 海外受注・販路開拓支援	海外見本市への出展支援 中国における販路開拓支援	4,000 千円 8,200 千円

新 中国ビジネス研究会の開催、展示商談会の開催（江蘇省、新上海市）など	
韓国における販路開拓支援	4,500 千円
大邱 ITベンチャー企業との商談会の開催など	
伝統工芸産業の海外展開支援	12,500 千円
新 海外展開支援のためのセミナー開催、海外見本市出展支援	
コーディネータ確保支援	
・ 企業誘致の推進	
- 創造的産業等立地促進条例による企業誘致の推進	434,000 千円
- 雇用拡大関連企業立地促進補助金による企業誘致の推進	385,000 千円
拡大型誘致に対する補助限度額の引き上げ	
新設 限度額 5 億円 10 億円（市町村分を合わせ 20 億円）	
増設 限度額 2 億円 5 億円	
(2) 既存産業の体質強化	
・ 中小企業再生・事業転換支援プログラムの推進	
- 再生・事業転換特別相談の実施	10,000 千円
商工調停士による特別相談、経営改善計画策定支援	
- 事業転換のための計画策定支援	6,600 千円
新環境、福祉、農業への事業転換セミナーの開催、	
転換可能性調査、社内セミナー開催助成、専門家の派遣	
- 再生・事業転換支援検討会の開催	2,370 千円
経営改善計画、事業転換計画の検討と支援方策の策定	
- 再生・事業転換フォローアップ診断の実施	4,800 千円
経営改善計画、事業転換計画実行に当たっての専門家によるフォローアップ	
- 再生・事業転換のための融資・保証枠の確保	
事業転換支援融資	新規融資枠 5,000,000 千円
中小企業再生・事業転換支援保証制度	新規保証枠 12,800,000 千円
・ 地域中小企業支援センターの運営支援	22,140 千円
・ 企業ニーズに対応した金融円滑化支援	
- 地区別金融円滑化懇談会の開催	2,738 千円
中小企業者の金融事情の聴取と金融施策への反映	
- 拡設備資金の償還期限の延長（10年 15年）	
・ モノづくりの再生支援	
- モノづくり技術の高度化	
新技術・新製品の事業化可能性調査の支援	4,000 千円
電子・電気産業の製品開発力の高度化支援	50,000 千円
多層プリント基板試作機器の整備（工業試験場）	
- 繊維ニューフロンティアへの進出支援	8,000 千円
産業資材等非衣料分野における新商品開発など	
- 伝統工芸の新分野開拓に取り組む企業への支援	11,000 千円

(3) 雇用のセーフティネット拡充

・若者の就業支援の拡充

- 新 若年者職場実習の実施 (1,000名) 88,193 千円
- 若年者向けデュアルシステムの実施 27,304 千円
企業実習と一体となった教育訓練 (76名)
- 若者しごと情報館の運営 24,218 千円
職業情報の提供、職業意識形成の支援、
ジョブカフェ石川 (加賀サテライト、能登サテライト) での就業支援、
併設ヤングハローワーク金沢での職業紹介
- 新 フリーター等に対する就職準備講座の開催 (200名) 4,500 千円
- 新 就労意欲に乏しい若年者の職業的自立の促進 2,500 千円
民間団体が行う集団活動・就労体験事業への支援

・中高年齢者・離職者等の就業支援

- 中高年齢者職場実習の実施 (1,000名) 67,219 千円
- 離職者等中期職場実習の実施 (100名) 11,753 千円
- 離職者等の高度人材養成研修の実施 (950名) 233,964 千円
- 拡 企業ニーズに対応した在職者訓練の実施 (1,130名 1,300名) 8,431 千円

3 豊かで活力ある地域づくりの推進

(1) 地域主導の地域づくりへの支援

- 雇用拡大関連企業立地促進補助金による企業誘致の推進 (再掲) 385,000 千円
拡 定住人口増のための県外からの移転従業員の補助単価引き上げ
25万円/人 50万円/人

(2) 中心市街地の再生・活性化

・県庁跡地の利用に向けた検討・環境整備とにぎわいの創出

- 若者しごと情報館の運営 (再掲) 24,218 千円

・魅力ある商店街づくり

- 活性化モデル商店街への支援 63,330 千円
飯田町商店街、近江町市場商店街、小松市本折・かぶと商店街
- 新 商店街の賑わい創出のための取り組みへの支援 18,000 千円
マーケティング等調査、不足業種誘致のための個店改修、
空き店舗を活用した商業者インキュベータの設置など
- 商店街のハード整備に対する支援 96,060 千円
近江町市場商店街

4 持続的発展に向けた農林水産業の基盤づくり

(1) 販路の拡大強化

- 新 伝統的発酵食品の機能性を活用した食品素材化研究 (工業試験場) 1,900 千円

平成17年度雇用能力開発助成金について

独立行政法人 雇用・能力開発機構石川センター

当センターでは、雇用機会の創出や魅力ある職場づくりを支援するための「雇用開発」、勤労者や求職者の方々に対する職業能力の開発及び向上を図るための「能力開発」に関する総合的なサービスを行っています。

以下に業務の一部をご紹介しますので、ご活用ください。

なお、当センターは、平成17年4月から事務所を移転（移転先：〒920-0352 金沢市観音堂町へ1（石川職業能力開発促進センター））することとされています。

つきましては、4月以降のお問い合わせは、次の番号（076 - 267 - 0217）へお掛けいただきますようお願いいたします。（H17.2月現在）

〒920-0853 金沢市本町1丁目5 - 2 リファーレ12F

企画部門 076 - 222 - 1731 (FAX共通) 076 - 222 - 5770

相談部門 1741 <http://www.ehdo.go.jp/ishikawa/>

助成部門 1791

1. 主たる業務

(1) 雇用開発

事業主団体・事業主・起業家・勤労者・求職者に対し、雇用に関するさまざまな相談・援助を行い良好な雇用の場の創出を支援します。

事業主団体及び事業主への雇用管理相談

企業活性化と雇用創出の支援

勤労者・求職者への職業・就職相談

建設雇用改善対策の推進

勤労者の財産形成

(2) 能力開発

事業主団体や事業主・労働者の方々のニーズに合った各種の職業能力の開発及び向上に関する業務を通して知識・技能の向上や離転職者の再就職を支援します。

職業能力に関する情報の提供

キャリア形成及び職業能力開発プランの作成等に関する相談・支援

職業能力開発のための相談・援助

職業能力開発のための講座・セミナー（アビリティガーデンネット等）

産・学・官の連携体制の支援

2. アビリティガーデンネットのご紹介

アビリティガーデン（生涯職業能力開発促進センター）において開発された教育訓練メニューや経済、雇用・能力開発における今日的課題をリアルタイムで全国の雇用・能力開発機構都道府県センター、ポリテクセンター及びポリテクカレッジに配信するシステムで、講師と質問等直接やりとりもできます。

本システムによる平成17年度実施予定の能力開発セミナーを「衛星通信講座 2005 能力開発セミナー」のとおりご案内いたしますので、参加方ご検討ください。

3. 各種助成金制度のご案内

(1) 労働力確保法に基づく助成金

種類	概要(要件)	助成額
「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律」に基づき、知事が認定する事業協同組合・個別事業主等が対象です。		
中小企業人材確保推進事業助成金(事業協同組合等)	石川労働局職業対策課長が指定する認定組合等が対象となります。対象事業とは、年次計画策定・調査、雇用環境改善、採用活動改善、新技術活用普及退職金制度整備充実等をいいます。	中小企業人材確保推進事業として援助対象認定組合等が行う事業ならびに人材確保推進員の設置に要した費用の2/3を助成します。(会員企業数に応じて1年度につき600万円から1,000万円限度。継続する3事業年度まで。)
中小企業基盤人材確保助成金(個別事業主等)	新分野進出等(創業や異業種進出)や経営革新に伴い、新たに経営基盤の強化に資する労働者(基盤人材)を、雇い入れる事業主に対し、当該基盤人材の賃金相当額の一部として一定額を助成するものです。(基盤人材と併せて一般労働者を雇い入れる場合は、当該一般労働者の賃金相当額の一部として、更に一定額を助成します。)	雇入れた労働者の1年間の賃金の一部に相当する額として、基盤人材について、1人あたり140万円、(1企業あたり5人を限度)一般労働者については、1人あたり30万円を助成します。(1企業あたり基盤人材の雇入れ数と同数までを限度。)
中小企業雇用創出等能力開発助成金(個別事業主等)	事業の高度化等に必要な職業能力又は新分野進出等に必要な職業能力の開発及び向上のため、事業内外での教育訓練の実施又は教育訓練休暇を与える認定中小企業事業主が対象となります。	訓練費用ならびに教育訓練休暇期間中の賃金の1/2を助成します。(1年間500万円限度。)
中小企業雇用管理改善助成金(個別事業主等)	職場への労働者の定着を促進するために、労働者に対して職業に関する相談を行うための設備又は施設の設置又は整備(「環境整備事業」)又は、労働者に対し職業に関する相談を行う者(「職業相談者」)の配置(「職業相談者配置事業」)のいずれかに該当する雇用管理の改善に関する事業を行い、併せて、職業相談者以外の労働者を雇い入れた場合に、当該事業に要した費用の一部を支給するものです。	・環境整備事業 環境整備事業に要した費用の1/2を助成します。(要した費用が20万円以上の場合に助成。助成額100万円限度) ・職業相談者配置事業 職業相談者(職業に関する相談に係る専門的知識を有すると判断される者。)配置事業に要した費用(賃金等)の1/3を助成します。(1年分限度。但し、支給できる額は、雇用保険の基本手当日額の最高額の330日分限度。)

これらの助成金を受けるためには、創業や異業種進出の準備を始めて6ヶ月以内に、県知事に改善計画の認定を受ける必要があるほか、創業や異業種進出に伴う施設・整備に要する経費が300万円以上であることが必要(事業の高付加価値化や発展が見込まれる分野への事業展開を進める「事業高度化等」の場合は不要)です。

基盤人材

基盤人材とは、改善計画において、経営基盤の強化に資する人材として記載された者であって、新分野進出等に係る新たな事業における業務に就く者であり、次のイ及びロのいずれにも該当する者をいいます。

イ 次のいずれかに該当するもの

- (1) 事務的・技術的な業務の企画・立案、指導を行うことができる専門的な知識や技術を有する者
- (2) 部下を指揮・監督する業務に従事する係長相当職以上の者

ロ 申請事業主において、年収350万円以上(臨時給与、特別給与等臨時に支払われた賃金及び3箇月を超える期間ごとに支払われる賃金を除きます。)の賃金で雇い入れられる者

例) 創業に伴い基盤人材2人を雇入れ、一般労働者3人雇入れた場合、基盤人材について140万円×2人=280万円と一般労働者について30万円×2人(基盤人材の雇入れ数と同数を限度)=60万円との合計340万円が助成されます。

(2) キャリア形成促進助成金

種類	概要(要件)	助成額
	<p>労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発・向上に係る取組みを促進するため、目標が明確化された教育訓練の実施、職業能力開発休暇の付与、職業能力評価の実施、キャリア・コンサルティングの体制整備等を行う事業主が対象となります。</p> <p>事業内職業能力開発計画の作成とそれに基づく年間計画の作成(労働組合等の意見・周知の上)が必要です。</p> <p>職業能力開発推進者を選任し、石川県職業能力開発協会に選任届を提出していることが必要です。</p> <p>以下、いずれの助成金も、あらかじめ石川センター所長の受給資格認定を受けることが必要です。</p>	
訓練給付金	<p>年間職業能力開発計画に基づく教育訓練で、専門的な知識・技能の習得や、配置転換等新たな職務に必要な訓練・定年退職後の再就職を円滑化するために必要な訓練を受けさせること。</p>	<p>訓練に要した経費の1/3(大企業は1/4)を助成します。(1人1コース当たり5万円限度。)</p> <p>訓練期間中の賃金の1/3(大企業は1/4)を助成します。(賃金日額は事業所の確定保険料を基に平均賃金日額を算出し、1人当たり150日分を限度、1事業所につき、1年間、延べ300人限度。)</p>
職業能力開発休暇給付金	<p>労働者の申し出により教育訓練、職業能力評価又はキャリア・コンサルティングを受けさせるために職業能力開発休暇を与えること。</p>	<p>職業能力評価の受検に要した経費の1/3(大企業は1/4)を助成します。</p> <p>休暇期間中の賃金の1/3(大企業は1/4)を助成します。(1人当たり年間150日、10万円限度。)</p> <p>キャリア・コンサルティングを受ける場合の休暇期間中の賃金の1/3(大企業は1/4)を助成します。(1事業所につき、1年間、延べ300人限度。)</p>
長期教育訓練休暇制度導入奨励金	<p>新たに長期教育訓練休暇制度(連続1か月以上)、定期的な休暇付与制度(連続2週間以上)又は長期教育訓練休暇制度及び休暇付与制度を導入すること。ただし、当該休暇制度等により長期教育訓練休暇の取得者、定期的な休暇付与の取得者又は長期教育訓練休暇及び定期的な休暇付与の取得者が生じること。</p>	<p>休暇制度を導入した場合</p> <ul style="list-style-type: none"> イ 長期教育訓練休暇制度30万円 ロ 定期的な休暇付与制度15万円 ハ 長期教育訓練休暇制度及び定期的な休暇付与制度45万円 <p>休暇取得者が発生した場合</p> <ul style="list-style-type: none"> イ 長期教育訓練休暇制度 休暇取得者1人につき 5万円 ロ 定期的な休暇付与制度 休暇取得者1人につき 5万円 <p>(休暇取得者が両方の制度で延べ20人を超えるときは20人限度。)</p>
職業能力評価推進給付金	<p>厚生労働大臣の定める資格試験等で年間訓練計画に規定された職業能力検定の受検費用を全額負担すること。</p>	<p>職業能力検定に係る受検料、手数料等の3/4、職業能力検定期間中の賃金の3/4を助成します。</p> <p>(能力開発休暇給付金と合わせ1人当たり年間10万円限度。)</p>
キャリア・コンサルティング推進給付金	<p>労働者に、キャリア・コンサルティング(専門的な知識及び技能を有する事業外の機関又は個人に委託して実施するもの)を受けさせること。</p>	<p>専門機関等へのキャリア・コンサルティングに係る年間委託費用の1/2を助成します。</p> <p>(初回の1年間のみで25万円限度。)</p>

詳細につきましては、ご相談いただくとともに、パンフレットを作成しておりますので、ご請求ください。

(3) 建設雇用改善助成金

種類	概要(要件)	助成額
建設教育訓練助成金		
第1種 認定訓練	職業能力開発促進法による認定訓練を行う場合、経費の一部を助成します。	1人1月(コース又は単位)当たり1,400円から19,500円(訓練課程により異なります。)を助成します。
第2種 技能実習	雇用する建設労働者のために技能実習を行う場合、経費の一部を助成します。	一の技能実習について1日13万円かつ20日分を限度に助成します。
第2種 通信教育訓練	雇用する建設労働者に通信制による教育訓練を受講させた場合、経費の一部を助成します。	一の教育訓練の受講料(教科書代・教材費含む)の1/2を助成します。(1人当たり10万円限度。)
第3種 職業訓練推進	要件を具備する職業訓練法人が、広域的に主に野丁場職種の職業訓練を計画的に実施する場合、運営費の一部を助成します。	支給対象費用の2/3を助成します。(一事業年度7,500万円限度。)
第3種 施設等設備整備	認定訓練の実施に必要な施設又は設備の設置整備を行う場合、経費の一部を助成します。	設置整備費用の1/2を助成します。(3億円限度。)
第3種 受講援助	雇用する建設労働者に、主に野丁場職種の職業訓練を計画的に実施する職業訓練法人が行う職業訓練を受講させた場合、経費の一部を助成します。	一の受講について、受講のために旅費として負担した額の1/2を助成します。(1人当たり2万円限度。)
第4種 認定訓練	雇用する建設労働者に有給で認定訓練を受講させた場合、賃金の一部を助成します。	1人1日当たり4,400円又は7,000円(訓練課程により異なります)を助成します。
第4種 技能実習	雇用する建設労働者に有給で技能実習等を受講させた場合、賃金の一部を助成します。	一の技能実習等について1人1日当たり5,000円かつ20日分を限度に助成します。
雇用管理研修等助成金		
第1種	雇用管理研修等を実施する場合、経費の一部を助成します。	一の雇用管理研修等について、1日当たり10万円かつ6日分を限度に助成します。
第2種	雇用する労働者に有給で雇用管理研修等を受講させた場合、賃金の一部を助成します。	1人1日当たり、5,000円かつ6日分を限度に助成します。
福利厚生助成金 (下記の助成金は、種類・支給対象者等により、別に5年間の支給限度額があります。)		
作業員宿舎	雇用する建設労働者の生活環境の改善を図るため、作業員宿舎を整備した場合、経費の一部を助成	新築、増築、改築、購入、耐火構造3,000万円、耐火構造以外2,000万円、貸借1,000万円を限度に助成します。
現場福利施設	建設現場において、食堂、休憩室、更衣室、浴室、便所及びシャワー室を整備した場合、経費の一部を助成	新築、購入、400万円、貸借200万円を限度に助成します。
健康診断	期間を定めて雇用する建設労働者に健康診断を受診させた場合、経費の一部を助成	1人当たり3,900円を限度に助成します。
雇用改善推進事業助成金 第1種 地域団体・企業	建設労働者の雇用の改善、能力の開発若しくは向上、福祉の増進を図るための事業を実施する場合、経費の一部を助成します。	支給対象費用の1/2、一事業年度当たり200万円(体系的処遇改善事業、教育訓練の共同化・広域化事業は、支給対象費用の2/3、一事業年度当たりそれぞれ100万円を限度)に助成します。

建設事業主等：建設事業主及び建設事業主の団体又はその連合団体

中小建設事業主：資本金若しくは出資総額が3億円以下、又は、常用労働者数が300人以下の建設事業主

中小建設事業主等：中小建設事業主及び中小建設事業主が2/3以上を占める中小建設事業主の団体又は連合団体

元方事業主：一の場所において行う建設工事の一部を自ら行い、その建設工事の一部を他の請負人に請け負わせる建設事業主のうち最先次の事業主

詳細につきましては、ご相談いただくとともに、パンフレットを作成しておりますので、ご請求ください。

業界の動向に対応した知識を習得したい！

仕事に必要なビジネススキルをもっと向上させたい！

自社の社員のマネジメント力・コミュニケーション力をアップしたい！

衛星通信講座 2005 能力開発セミナー

衛星通信を使った能力開発セミナーは、各業界で必要とされるスキルの習得や、あらゆる業種に共通したビジネススキルの向上を目指す、先導的・実践的な教育訓練コースです。

テレビのように一方的に視聴するのではなく、グループ討議や演習発表、また双方向機能により講師に直接質問を行ったりしながら、実践力を高めていきます！

ぜひ社員の皆様方の能力開発（研修）、あなたご自身のスキルアップにお役立てください！

双方向システムは一部、配備されていない会場がございます。

<お問い合わせは>

独立行政法人 雇用・能力開発機構

・石川センター企画部門 (TEL) 076 - 222 - 1731 (FAX) 076 - 222 - 5770

・ポリテクセンター石川 開発援助課 (TEL) 076 - 267 - 0802 (FAX) 076 - 267 - 0819

・ポリテクカレッジ石川 学務援助課 (TEL) 0768 - 52 - 4834 (FAX) 0768 - 52 - 3139

リーダーシップを
発揮する社員に
育てたい！

A G ネット.....

東京・錦糸町のアビリティガーデンを発信局として、雇用や能力開発に関する各種番組をリアルタイムで配信しています。

“お近くの会場で、豊富な職務経験を持つ講師への質疑応答、他の会場の受講者の意見を聞くことができる受講環境を実現”それがA G ネットセミナーです。

H17 A G ネットセミナーコース一覧

	開催日	時間	受講料	コ ー ス 名	講 師	訓練時間	コ ー ス 概 要 (ね ら い)
A01	5/17(火) 5/24(火) 5/31(火) 6/7(火)	14:00~ 17:00	4,500円	「あの人の下で働きたい」と言わせるマネジメント ～ 熱き想いをビジョンとして語り、それを日常生活に活かす～	人間性総合推進システム研究所長 人間行動学博士 沢田 功夫氏	12	組織にとって、現在のように変化の激しい時代においては、当面のよりどころとなるもの(=変えないもの)をビジョン(目指す方向性、目標)として構築する力が求められています。本セミナーでは、前半に、組織において新しく期待されるリーダーの役割を考えるとともに、後半では、核となるビジョンの考え方とビジョン構築のためのステップを学び、さらにそのメンバー全員に浸透させていくためのポイントまでを体系的に学びます。
A02	6/8(水) 6/15(水)	10:00~ 17:00	4,500円	工事課長の施工プロセス管理 ～ 部下を統率し、工事現場をコントロールするマネジメント能力の向上～	㈱日本コンサルタントグループ 建設産業システム研究所 経営コンサルタント 酒井 誠一氏	12	建設業、設備工事業の工事課長は管理職として各作業現場の人、物、金、情報の管理を行い、組織の目標達成に貢献しなければなりません。本コースでは、工事の施工プロセスを管理することにより、部下の動きを把握し、工事現場をコントロールするマネジメント能力の向上により、QCD S (品質・原価・工程・安全)の目標達成を実現することを目的とします。
A03	6/10(金) 6/17(金)	10:00~ 17:00	4,500円	論理思考によるコミュニケーション能力向上 ～ 対人影響力の強化と実践のために～	早稲田大学エクステンションセンター 講師 経営学博士 川島 冽氏	12	論理思考はあらゆるビジネスで必要とされる能力です。思考したものを具体的に表現し、相手に伝えることが苦手という人は意外に多いのではないのでしょうか。本コースでは論理的に発想し、思考を展開・整理し、効果的な意思伝達をする能力を習得していきます。更に、論理思考に基づく文章表現の技法および対話能力の技法を習得することし、ビジネスに活用することを目的とした管理職及び中堅社員向けの「気づき」を活用した研修です。
A04	7/2(土) 7/9(土)	10:00~ 17:00	4,500円	今日からできる！勝ち残りのための印刷営業のノウハウ ～ お客様満足と受注拡大を両立させる営業力～	㈱ビジネスコミュニケーション研究所 代表取締役 田中 信一氏	12	平成16年度では、営業部門と生産(制作)部門のマネージャークラスを対象に、自社の足元を見直しつつ組織全体で印刷業の今後あるべきビジネスモデルを策定し、アクションを起こす手法について紹介しました。今回は、実際に顧客接点の最前線で奮闘する営業部門の担当者(経験年数3年以下)を対象に、単に新規顧客を「開拓」していくだけではなく、「深耕」していく営業展開について考える機会としていきます。また、セミナーの中で、全国から経験、年齢、得意とする担当先がそれぞれ違うパラエティに富んだ印刷営業パーソンを集めた座談会を開催し、「できる」印刷営業パーソンの本質を探っていくとしていきます。
A05	7/20(水) 7/27(水)	10:00~ 17:00	4,500円	経理部門ができる 経審を活用した経営体質強化策 ～ ツールとしての経審活用～	㈱日本コンサルタントグループ 建設産業システム研究所 菅野 好則氏 神中 良行氏	12	経審の基本機能が事例を基に習得でき、自社のシミュレーションも簡単に行えるようになりつつ、加えて、今まで難しく考えられていた経営分析手法やそこから得られる情報を、経審の視点で捉えることにより、より身近に経営数値と接することができるようになることを目的としています。
A06	8/2(火) 8/3(火)	10:00~ 17:00	4,500円	実践営業コーチング	株式会社ディ・フォー・インターナショナル(DFI) 代表取締役 福島 章氏	12	コーチングによる実践的な育成手法を習得しながら、営業活動に必要な知識や技術、解決策を自ら考え、自ら答えを導き出すことができる自立した営業職の育成方法を習得することを目的とします。
A07	9/8(木) 9/15(木) 9/22(木) 9/29(木)	13:00~ 16:00	4,500円	宿泊業 利益を産み出す4つのしくみ ～ マイナスをプラスにする宿泊経営の実現～	㈱日本コンサルタントグループ 食品サービス産業研究所長 久野 哲生氏	12	宿泊業界の永遠の課題である「集客」について、前回は3つのキーワードとして「創る」「伝える」「維持する」を挙げながら考えていきましたが、今回は、「いかにして利益を産み出していくか」をメインテーマに、部門ごとの課題を4つのキーワードとして表現し、サービス内容の付加価値を高めつつ、売上げに直結させるしくみづくりについて考えていきます。1日目：テーマの決定とし、具体的にはどのような内容を予定しています。1日目：客単価を「上げる」建物のリニューアル、料理メニューの工夫等でサービス内容の付加価値を上げた事例に学ぶ、2日目：コストを「抑える」食材等の原価、維持費等の見直しを回りコストを「抑え」収益を伸ばした事例に学ぶ、3日目：生産性を「高める」スタッフの適正な配置、活用、公平な評価、育成で生産性を「高めた」事例に学ぶ、4日目：情報を「活用する」自社のHPを充実させてインターネットからの予約率を増やした事例に学ぶ。インターネットでマネジメント(一室あたりの収益の拡大を目標とし、過去の予約状況等のデータをもとに適時に適切な価格を予測し客室を販売していく手法)についてゲーム形式の演習を通じて理解することを目的としています。
A08	9/14(水) 9/21(水)	10:00~ 17:00	4,500円	顧客志向の仕事革新力向上 ～ CS (顧客満足) によるビジネスの成功の秘訣～	インテリジェント・ワークウエイ研究所 所長 吉野 博樹氏	12	厳しい企業間競争にあって、顧客を獲得することは容易ではないが、顧客に感動を与える企業は成長を続けています。顧客に感動を与える企業は、お客様目線をキーワードにして、仕事革新をし続けることができる企業です。本セミナーでは、CSを実践の場で研究してきた、実務経験の豊富な講師により、顧客志向の着眼点を解説し、企業の中核人材と

	開催日	時間	受講料	コース名	講師	訓練時間	コース概要(ねらい)
							してのリーダー(ミドルマネージャー、候補者)の自己革新と仕事革新のための挑戦力を習得します。CSの考え方を理解するとともに、参加者の職場の課題とつなげて、課題解決に向けた実践的な内容となっており、初日に課題を提示し、それを次回までに仕上げ、2日目は実践課題の反省をしつつ、課題解決に向けた考え方を深めていきます。
A09	10/6(木) 10/7(金)	10:00~ 17:00	4,500円	リフォームマインドに基づく顧客満足経営	芝浦工業大学 建築工学科 教授 工学博士 藤上 輝之氏 ㈱日本コンサルタントグループ 建設産業システム研究所 経営コンサルタント 酒井 誠一氏	12	住宅リフォーム業を営む上では、新築工事を主とした建設業よりも個人を対象としたサービス業としての事業展開になってくる。そこで必要となる住宅リフォーム業の社会的な使命と意義、ホスピタリティマインドを踏まえた顧客対応方法、事業展開の推進、計画等を理解し習得します。ここではこれらリフォームマインドと定義し、このリフォームマインドに基づいた事業展開を図ることにより従業員満足、顧客満足、企業の信頼性とブランド力の向上につなげることを目的としています。
A10	10/12(水) 10/19(水)	10:00~ 17:00	4,500円	成果を出すためのリーダーシップ ～組織の「知」と「成果」を最大化する チームリーダーシップとは～	㈱グローバルマネジメントコンサルティング 代表取締役社長 保田 健治氏	12	全ての組織は本来「チーム」として活動すべきであり、チームの成果を最大化するための条件は、チームメンバー一人一人がリーダーシップを発揮することです。そのために、チームリーダーに求められるリーダーシップとは、ファシリテーターあるいはコーディネーターとして、チームという場、そしてラーニングオーガニゼーションのプロセスをマネージすることです。 メンバーは自分がリーダーとなることで、一人一人がそれぞれ外部に向かってネットワークを自律的に広げていきます。こうした状態にチームを導くために、リーダーはどのように振舞わなければならないのか、どのようにそのリーダーシップを発揮していくべきなのかを学習し、職場における実践に結びつけていきます。
A11	10/25(火) 10/26(水)	10:00~ 17:00	4,500円	ビルメンテナンス業 品質を管理するための実践ノウハウ ～清掃管理業務の評価と改善提案～	社団法人全国ビルメンテナンス協会 品質管理検討会委員 *複数で担当します。	12	経済の停滞と深刻な不動産不況によりビル管理サービスの役割も大きく変化しています。ビルオーナーにとって、単に規模や設備等のハード面で良質な建物を提供すれば事が足りる時代は終わりました。管理運営面においてより一層、質の高いマネジメント力が要求されるようになり、サービス提供側にとっては、修繕費・管理費の引き下げ等厳しい現状がある一方、自らの存在意義と地位を高め、ビジネスを拡大させるチャンスでもあります。ビルオーナーの問題解決に積極的に対応できるビル管理運営業務を提案し、変革を遂げるきっかけを事例紹介や演習を通じて紹介し、自社ビジネスへの発展につなげていくことを目的としています。具体的には、社内の品質管理体制をしっかりと確立させていくために、品質評価を行う責任者として押えておくべき事項、1.ビルクリーニングの契約と仕書の適正化 2. 契約定款の解説と作業計画への反映 3. ビルクリーニングの管理体制評価 4. ビルメンテナンスの経営指標とコストコントロール、について習得していきます。
A12	11/9(水) 11/16(水)	10:00~ 17:00	4,500円	印刷業 現状を打破するリーダーの戦略	㈱ビジネスコミュニケーション研究所 代表取締役 田中 信一氏	12	印刷業も他の産業同様、価格競争を続けるを得ない状況下にあります。いつまでも、企業間競争にとどまらず、業界全体での生き残りを考える時期にきています。そのためには、経営幹部(管理者層)が自ら、これまでの「受注 制作 納品」の流れを見直し、自社が持つノウハウを明確にしつつ、今後、自社のビジネス領域をどの方向に伸ばしていくかを判断することが求められています。印刷業界を取り巻く環境を企業事例を通して検討しながら、自社の問題として置き換えて、自ら「考動」(考えて動く)するリーダーとしてのあり方、スタッフへの浸透のさせ方について習得していきます。
A13	11/11(金) 11/18(金)	10:00~ 17:00	4,500円	組織・風土改革のためのリーダー育成 ～自己理解・仕事理解と 自律的能力開発目標の設定～	㈱富士ゼロックス 総合教育研究所 プリンシパル 出馬 幹也氏 ウエ・コンサルティング 代表 上 篤氏	12	ビジネス環境がダイナミックに変化するなかで、守りの姿勢の企業は生き残れない時代になってきています。変化に対応していくためのビジネスリーダーの条件は組織・風土改革を実践できることです。自己理解と仕事理解に基づく能力開発目標を設定し、自信を持って行動が起こせる(自己効力感の高い)ビジネスリーダーの育成を目的とします。 本コースは、平成16年度に実施し好評でしたが、2日目の個人ワークの時間について、時間配分等が多すぎたとの指摘を踏まえ、今回は、講義とのバランスを考えつつ演習時間を全体的に圧縮させた形となっております。ビジネス環境の変化を認識し、併せて、自己理解・仕事理解を行うことは、リーダーとしての自己革新をしていくためのきっかけとなります。
A14	11/21(月) 11/22(火)	10:00~ 17:00	4,500円	警備業法改正に伴う警備員指導教育責任者が 行うべき専門的かつ効果的な教育	社全国警備業協会部 内講師	12	平成17年の秋に施行される改正警備業法の改正背景や趣旨を踏まえ、営業所ごとに選任が義務付けられている警備員指導教育責任者が行う教育の在り方、専門的かつ効果的な教育を行うためのノウハウを習得していきます。
A15	12/6(火) 12/7(水)	10:00~ 17:00	4,500円	創造的会議のマネジメント向上 ～若手人材の主体性と リーダーシップ発揮のために～	㈱創造開発研究所 代表取締役社長 高橋 誠氏	12	会議の場を想像と創造の場にするには、すぐれたリーダーのファシリテーション力・傾聴力・コミュニケーション力などをあわせ持つ総合的な能力の発揮が求められます。また、会議の準備から司会進行までを担当できる力を高めていきます。若手リーダー人材は組織の中心的存在として、組織をリードしていくことが期待されています。組織をリードしていくにはいかに会議を創造的に進めていくかということが必要となりますが、こうしたトレーニングの機会にはなかなか、得がたいものです。事前の準備や計画の設定、進めかたにいたるまでのトータルな流れの中で創造的な会議の進め方の理解を深めていくこととします。
A16	1/16(月) 1/23(月) 1/30(月)	13:00~ 17:00	4,500円	介護制度改革に伴う 介護サービス業の事業展開 ～事業の新規展開と品質管理～	㈱日本コンサルタントグループ 地域開発研究所 医療・福祉研究室チ ーフコーディネーター 石本 良之氏ほか	12	介護サービス業を取り巻く環境の変化に伴い、事業運営における課題を把握するとともに、人材育成の考え方や具体的な実践手法の習得、事業安定化に向けた新規展開の手法の習得、さらには、第三者評価への対応を含む品質管理のあり方について、介護サービス業として継続・発展のために必要な事項をトータル的に習得していきます。
A17	1/17(火) 1/18(水)	10:00~ 17:00	4,500円	企業価値創造をめざす プロジェクトマネジメント ～実践事例から学ぶ成功の秘訣～	特定非営利活動法人 プロジェクト マネジメント資格認 定センター講師 シドニー工科大学 客員教授 小原 重信氏 日本ユニシス・ラー ニング㈱ 代表取締役社長 白井久美子氏	12	仕事を進めるにあたって、チームで目的や目標を共有していくことは不可欠であり、リーダーとなる人材にはチームをリードしていくという責務があります。本セミナーでは赤字体質の改善や新規顧客開拓など様々な問題や課題に取り組むにあたって、目標達成に向けて仕事に取り組むことができる力を高めていくこととします。具体的には、プロジェクトの実践事例から、仕事の進め方を学習し、明日からの仕事の実践に活かしていくことを目指します。目的を明確にし、期日までに実行していくプロジェクトの仕事の進め方からは様々な学びがあります。プロジェクトマネージャーの経験者はもちろん、これからプロジェクトに取り組む方、プロジェクトの実践事例から効果的な仕事の進め方を学びたいとお考えの方などの受講が考えられます。
A18	1/20(金) 1/27(金)	10:00~ 17:00	4,500円	若手SE(IT人材)のビジネス感覚を磨く ～SEとしてIT業界の中で生き抜くために～	国士館大学 教授 政経学部 隆ほか 梅澤	12	情報サービス業を取り巻く環境について学習し、自分のかわるビジネスとの関連や、自らのキャリア設計を考える上での基礎的な知識を得ることを目的とします。また、ロールモデルを提示し、幅広いビジネス感覚(社会・顧客が何を求めているか、社会の動きが自分の仕事とどう関連するのかという視点)の必要性について認識することが出来ます。
A19	2/7(火) 2/8(水)	10:00~ 17:00	4,500円	経営層のための「ビジネス」に活かす知的財産 ～成功のポイント～	協和特許法律事務所 顧問 田代 慈邦氏	12	知的財産に取り組む意義・目的を明確にした上で、知的財産の保護・活用に関する知識・ポイントを習得し、自社ビジネス(収益確保、技術革新)に結びつけていくことを目標とします。知的財産の成功事例、失敗事例を豊富に紹介することで、取り組む意義を明確化し、モチベーションを高めていくこととします。また、グループ討議を実施して、お互いの課題について認識することで、今後の自社のビジネス展開を考える機会としていきます。
A20	2/14(火) 2/15(水)	10:00~ 17:00	4,500円	派遣先企業との契約におけるリスク管理と個人 情報保護	テンプスタッフ㈱ 法務部 部長 香田 史朗氏 情報統括室 佐野 公光子氏	12	派遣先企業との契約における留意点を法的諸問題とリスク管理の面から具体的に習得するとともに、個人情報保護法が施行されることに伴い、個人情報保護の本質を理解し、社内規則や手順書・マニュアルの作成、社員教育の徹底など、個人情報保護への具体的な対応策を中心に理解することで、コンプライアンス経営の重要性と取り組みについて習得していきます。

平成17年度中小企業制度融資説明会のご案内

標記説明会を次のとおり予定しております。

事前の申し込みは必要ありませんので、直接最寄りの会場にてご参加下さい。

1. 目的

中小企業者向け制度融資のうち、石川県制度融資をはじめ、県内各市等の地方公共団体の融資制度について、これらの制度の周知を図り、かつ、中小企業者の資金調達の円滑化を目的とします。

2. 受講対象者

- (1) 中小企業者及び組合の役職員
- (2) 取扱金融機関、商工会議所、商工会等の担当者

開催日時	開催場所	説明制度名
平成17年4月11日(月) 10:00～	松任産業会館 3階301・302号室	石川県制度金融等
平成17年4月11日(月) 14:00～	石川県地場産業振興センター 本館2階第1研修室	中小企業の経営革新について
平成17年4月12日(火) 10:00～	小松商工会議所 3階305・306号室	産学・産業間連携支援補助金について
平成17年4月12日(火) 14:00～	加賀商工会議所 3階会議室	バリアフリー施設整備促進融資
平成17年4月13日(水) 10:00～	羽咋市商工会館 2階会議室	石川県環境保全資金融資制度
平成17年4月13日(水) 14:00～	七尾産業福祉センター 2階研修室	石川県産業廃棄物処理施設整備資金融資制度
平成17年4月14日(木) 13:30～	輪島商工会議所 大会議室	設備資金貸付制度
平成17年4月15日(金) 13:30～	珠洲商工会議所 1階第1研修室	設備貸与制度
平成17年4月18日(月) 14:00～	高松産業文化センター 1階 多目的ホール	延払による機械設備貸与制度
平成17年4月19日(火) 14:00～	寺井社会福祉センター 3階 中会議室	石川県信用保証制度 開催各市の制度融資 政府系金融制度

お問い合わせ先：石川県中小企業団体中央会 情報企画課

T E L 076 - 267 - 7711

平成17年度中央会役員会、表彰式 並びに通常総会の日程について

開催期日 平成17年5月24日(火)

役員会

開催場所 石川県地場産業振興センター 本館 第1会議室

表彰式及び第50回通常総会

開催場所 石川県地場産業振興センター 新館 コンベンションホール

懇親パーティー

開催場所 石川県地場産業振興センター 本館 アイエリア

なお、時間等詳細につきましては、決まり次第、ご案内いたします。

個別専門相談室開催のご案内

さて、このほど組合並びに組合員のみなさまが直面する多種多様な問題に対応するため、本会では個別に専門家を招聘し、個別専門相談室を設け、下記により開催することになりました。

なお、相談につきましては、組合等、中小企業任意グループ及び公益法人等についても対象となります。又、相談は無料となっておりますのでお気軽にご相談ください。

相談希望の方は当日までに本会へご連絡願います。

TEL 076 - 267 - 7711 担当 総務課

= 日 程 =

開催日	時間	内容	専門相談員
4月11日(月)	10:00 ~ 12:00	税務・経営相談	税理士 坂井 昭衛
5月13日(金)	13:00 ~ 15:00	法律相談	弁護士 久保 雅史
	15:00 ~ 17:00	登記相談	司法書士 久保 均

= 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

市町村合併に伴う定款変更等について

組合の地区、事務所所在地について、行政区画の変更が行われた場合

* 組合事務所の移転を伴わず、新行政区画に変更前の地区が包括されている場合は、単なる字句の修正であるとして、他の定款変更の実質的な変更が生じたときに併せて定款変更の手続きを行ってください。

なお、合併で市の名称変更がなされない場合で、かつ、組合が合併前の市の範囲を地区とする場合は、組合の地区を 市 町と定款変更する必要があります。

< 例 1 > 七尾市、田鶴浜町、中島町、能登島町が合併して、「七尾市」になる。

- ・ 合併前の「組合の地区」が七尾市になっている場合は、字句の修正がないので、定款変更の必要はない。
- ・ 合併前の「組合の地区」が七尾市、田鶴浜町、中島町、能登島町になっている場合は、合併後の「組合の地区」は七尾市になり、実質は地区の変更がないので直ちに定款変更をする必要はない。他の定款変更の実質的な変更が生じたときに併せて変更をすればよい。
- ・ 合併後の「組合の地区」を旧「七尾市」に限定する場合は、七尾市 町、 町...などとする定款変更を速やかに行う必要がある。
- ・ 合併前の「組合の地区」が田鶴浜町のみを地区としている場合で、合併後の「組合の地区」を旧「田鶴浜町」に限定する場合には、七尾市田鶴浜町とする定款変更を速やかに行う必要がある。

< 例 2 > 松任市、美川町、鶴来町、河内村、吉野谷村、鳥越村、尾口村、白峰村が合併して、「白山市」になる。

- ・ 合併前の「組合の地区」が松任市になっている場合は、合併後の「組合の地区」は白山市になるが、特に地区を旧「松任市」に限定しない場合は、単なる字句の修正であるとして、他の定款変更の実質的な変更が生じたときに併せて定款変更の手続きを行ってください。
- ・ 組合が合併後の白山市を「組合の地区」とせず、いままでどおりの地区に限定する場合は、白山市 町、 町...などとする定款変更を速やかに行う必要がある。

大志を胸に

開拓者達の熱き思いが響く

北の大地北海道で…

第57回

中小企業団体全国大会

とき 2005 9/15 [木]

ところ 札幌ドーム

主催：全国中小企業団体中央会・北海道中小企業団体中央会