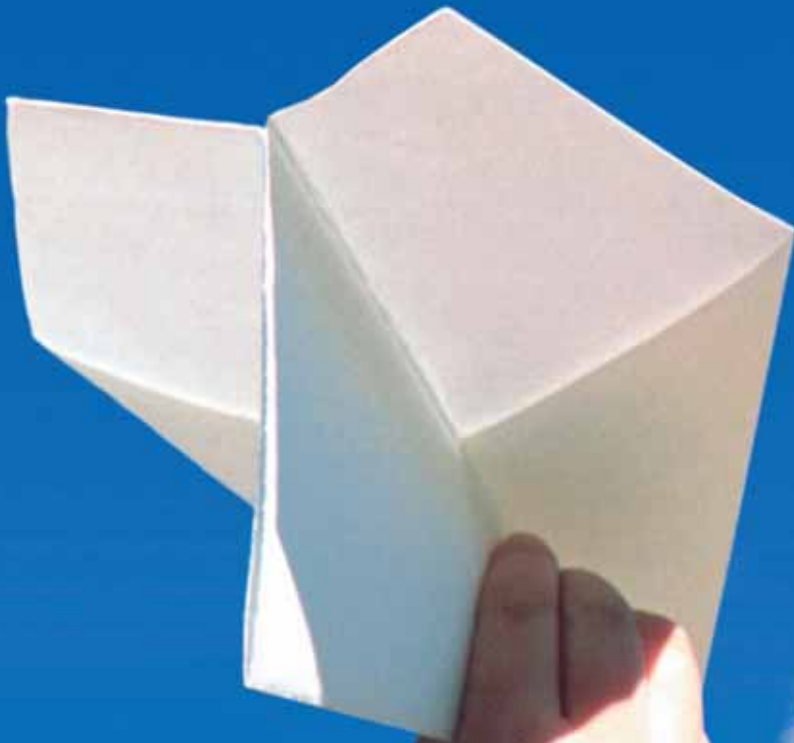


産業情報いわて

(財)いわて産業振興センター情報誌【月刊】平成17年9月10日発行

SEPTEMBER 9
2005
VOL.42



【特集】

平成17年度 賃金実態調査結果 [P2]

額、率ともに やや持ち直しの傾向

中小企業進化論③ [P6]

中小企業にとっての
コーポレート・ガバナンス(企業統治)

優良受注企業紹介 [P8]

株式会社 小林精機

メカトロニクスのノウハウを蓄積。
独自のビジョンで技術陣の育成も図る。

経営相談事例 [P10]

工業技術センターだより [P11]

廃棄物処理法・建設リサイクル法対応講習会 /
情報モラル啓発セミナーのご案内 [P12]

【特集】
平成17年度 賃金実態調査結果

額、率ともに やや持ち直しの傾向

賃上げ額
1,541円

賃上げ率
0.75%

当センターが8月1日現在でまとめた県内中小企業の賃上げの状況は、加重平均で賃上げ額1,541円、賃上げ率で0.75%となった。昨年まで減少が続いたベースアップも今年度は増加し、賃金の下落は持ち直してきている。(前年調査:賃上げ額913円、賃上げ率0.43%)

調査結果を業種別にみると、「製造業」「小売業」が堅調な一方、「建設業」は実質賃下げ状態にあり、業種による差が顕著にみられた。

調査について
対象企業 1,800企業
調査時点 平成17年8月1日
有効回答数 264企業(うち労働組合(以下「労組」)のある企業33、労組のない企業231)

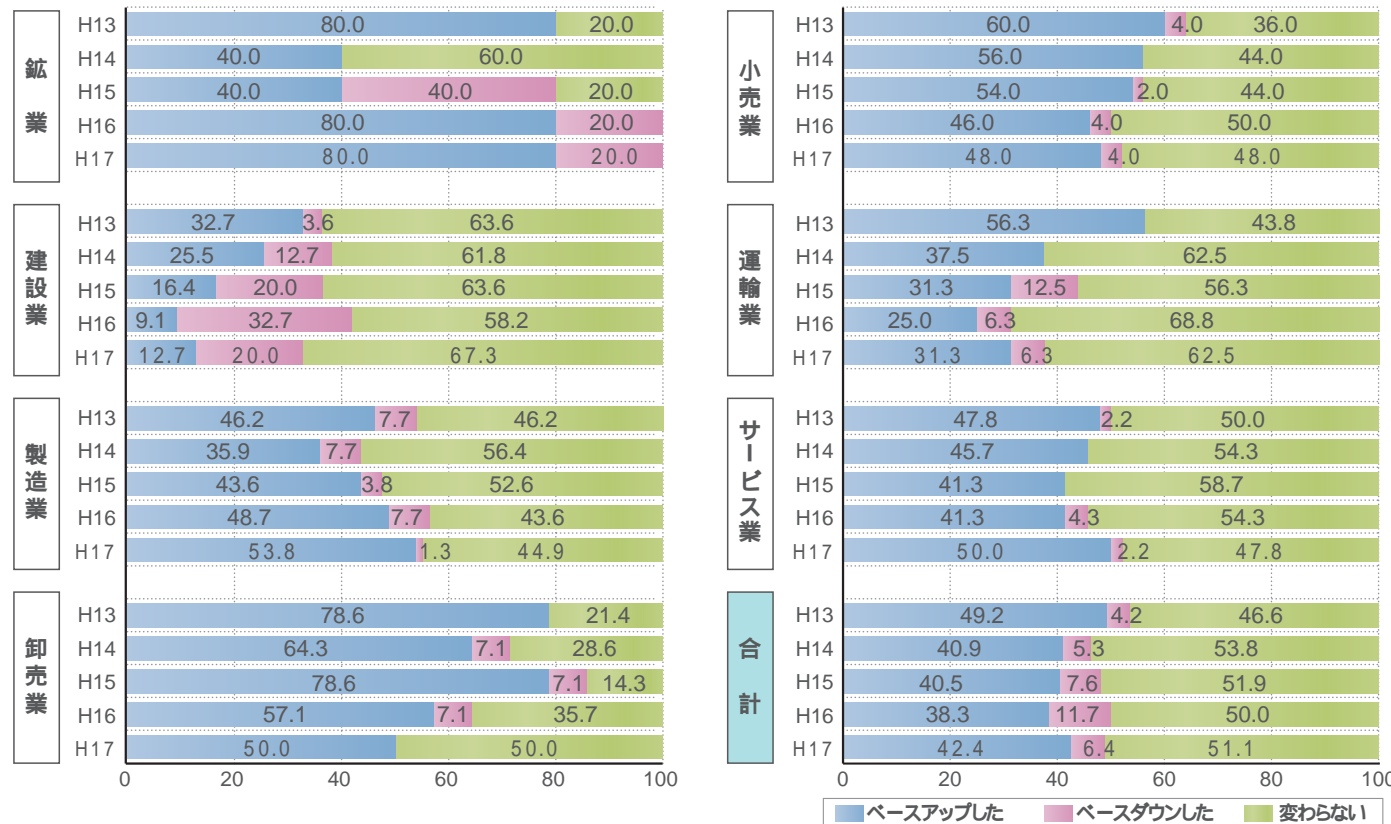
比率は小数点第2位を四捨五入したため、合計が100%にならない場合がある。
賃上げ額、初任給、各種手当は従業員数による加重平均で算出した。



賃上げ等の状況

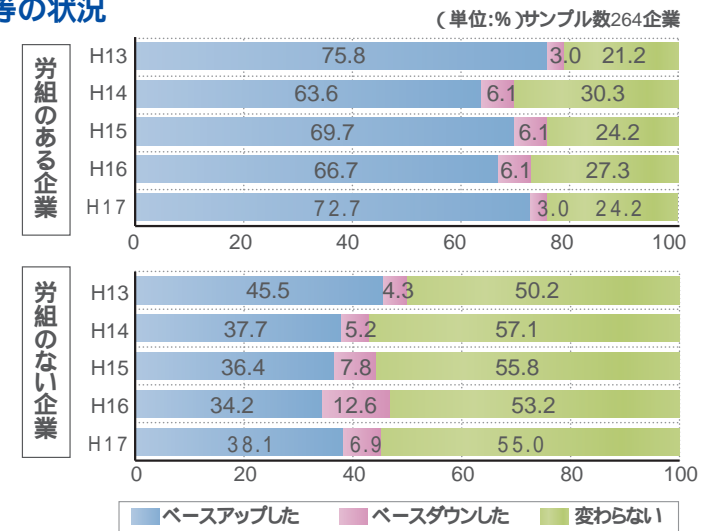
平成13年度から平成17年度までの賃上げ等の状況を全体で見ると、「ベースアップした」「変わらない」が増え、「ベースダウンした」が減っている。これを業種別にみると、「建設業」や「運輸業」は比較的「ベースアップした」が少ないが、それでも昨年に比べ「ベースアップした」が多くなっている。

平成13年度～平成17年度の業種別賃上げ等の状況



平成13年度～平成17年度の労組の有無別賃上げ等の状況

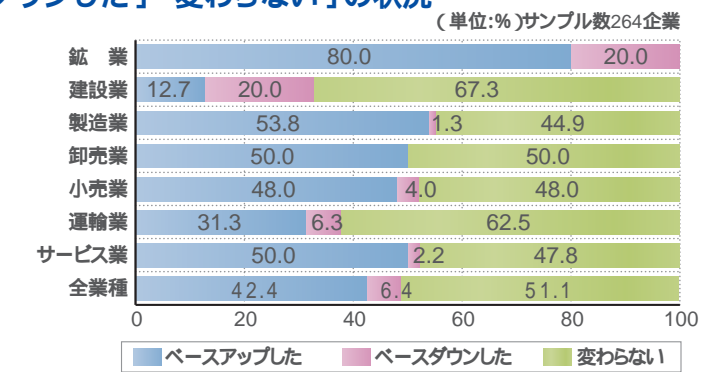
労組の有無別にみると、「労組のある企業」は「ベースアップした」が70%以上であるのに対し、「労組のない企業」は40%未満にとどまっている。しかし「労組のない企業」においても、昨年まで減少していた「ベースアップした」が、今年度は増加に転じている。



平成17年度業種別「ベースアップした」「ベースダウンした」「変わらない」の状況

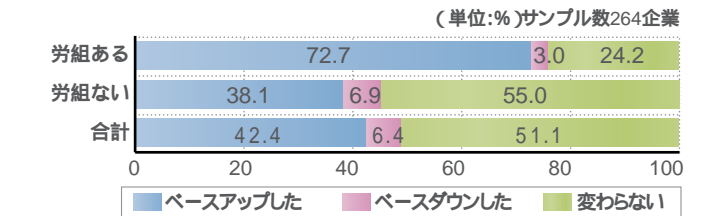
賃上げ等の状況を業種別にみると、「建設業」「運輸業」で「変わらない」が60%以上と多くなっている。また「鉱業」「建設業」は「ベースダウンした」がどちらも20.0%と、他業種と比べて多い。

一方、「ベースアップした」は「鉱業」「製造業」「卸売業」「サービス業」で50%以上となっている。



平成17年度労組の有無別「ベースアップした」「ベースダウンした」「変わらない」の状況

労組の有無別にみると、「労組のある企業」は「ベースアップした」が72.7%と多い。「労組のない企業」は38.1%となっており、「変わらない」は55.0%である。労組のある企業、ない企業で差がみられる。



賃上げ額及び賃上げ率の状況

賃上げ額および賃上げ率の状況を業種別にみると、賃上げ額は「小売業」が2,997円と最も多く、以下「製造業」「卸売業」の順となっている。

労組の有無別にみると、「労組のある企業」は1.21%、「労組のない企業」は0.57%で、両者の差は0.64%となっている。



業種別賃上げ額及び賃上げ率の状況

(単位:円、%) サンプル数:264企業

業種	項目	基準内賃金		賃上げ	
		賃上げ前 A	賃上げ後 B	額 B-A	率 (B-A)/A
全業種		206,128	207,669	1,541	0.75
鉱業		201,813	201,707	106	0.05
建設業		238,966	236,248	2,718	1.14
製造業		202,409	204,812	2,403	1.19
卸売業		210,695	212,275	1,581	0.75
小売業		223,049	226,046	2,997	1.34
運輸業		193,217	193,661	444	0.23
サービス業		172,687	174,128	1,441	0.83

労組の有無別賃上げ額及び賃上げ率の状況

(単位:円、%) サンプル数:264企業

労組	項目	基準内賃金		賃上げ	
		賃上げ前 A	賃上げ後 B	額 B-A	率 (B-A)/A
合計		206,128	207,669	1,541	0.75
ある		223,203	225,896	2,693	1.21
ない		200,197	201,338	1,140	0.57

賃上げ額の分布状況

賃上げ額の分布状況を見ると、全業種では「2,500～5,000円未満」が最も多く、以下「1～2,500円未満」「5,000～7,500円未満」の順となっている。

(単位:企業、%) サンプル数112企業(平成17年度にベースアップした企業)

項目等 業種	1～2,500円未満		2,500～5,000円未満		5,000～7,500円未満		7,500～10,000円未満		10,000～12,500円未満		12,500～15,000円未満		15,000円以上		合計 企業数
	企業数	比率	企業数	比率	企業数	比率	企業数	比率	企業数	比率	企業数	比率	企業数	比率	
全業種	37	33.0	54	48.2	11	9.8	4	3.6	2	1.8	1	0.9	3	2.7	112
鉱業	1	25.0	3	75.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4
建設業	3	42.9	3	42.9	0	0.0	0	0.0	1	14.3	0	0.0	0	0.0	7
製造業	11	26.2	26	61.9	2	4.8	1	2.4	0	0.0	1	2.4	1	2.4	42
卸売業	3	42.9	3	42.9	1	14.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	7
小売業	9	37.5	9	37.5	2	8.3	2	8.3	0	0.0	0	0.0	2	8.3	24
運輸業	5	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5
サービス業	5	21.7	10	43.5	6	26.1	1	4.3	1	4.3	0	0.0	0	0.0	23

業種・学歴別初任給の状況

初任給の状況を見ると、高校卒では「小売業」が、大学卒、その他では「建設業」が他業種より高い額を支給している。全業種でみると大学卒の初任給は高校卒の128.6%となっている。

(単位:円、%) サンプル数102企業(平成17年度に社員を採用した企業)

業種	項目等	初任給	学歴間比較 (高校卒=100)
	大学卒	187,467	128.6
	その他	166,278	114.0
鉱業	高校卒	×	
	大学卒	—	—
	その他	—	—
建設業	高校卒	148,453	
	大学卒	237,333	159.9
	その他	251,000	169.1
製造業	高校卒	146,466	
	大学卒	190,368	130.0
	その他	165,997	113.3
卸売業	高校卒	140,171	
	大学卒	×	×
	その他	×	×
小売業	高校卒	148,473	
	大学卒	179,389	120.8
	その他	154,804	104.3
運輸業	高校卒	146,569	
	大学卒	—	—
	その他	×	×
サービス業	高校卒	136,750	
	大学卒	190,100	139.0
	その他	157,333	115.1

× = サンプル数が2企業以下のため秘匿扱い。
= 該当する企業なし。



各種手当支給の状況

各種手当支給状況を見ると、全業種で各手当の支給比率が最も高いのは「通勤手当」の83.0%で、以下「残業手当」80.7%、「役職手当」76.1%の順となっている。「住宅手当」は28.4%と少ない。

支給企業比率を業種別にみると、「製造業」「卸売業」が高くなっている。労組の有無別にみると、「その他手当」が同率である以外は、いずれも「労組のある企業」が高い。

業種別各種手当支給状況

(単位:円、%) サンプル数264企業

業種	役職手当		通勤手当		家族手当		住宅手当		その他手当		残業手当	
	支給企業比率	支給額	支給企業比率	支給額	支給企業比率	支給額	支給企業比率	支給額	支給企業比率	支給額	支給企業比率	支給額
全業種	76.1	12,459	83.0	6,027	62.9	3,092	28.4	2,771	60.6	12,458	80.7	23,762
鉱業	60.0	7,544	80.0	6,492	20.0	×	20.0	×	60.0	18,944	80.0	14,920
建設業	67.3	8,773	65.5	5,152	49.1	3,251	23.6	1,686	56.4	19,107	81.8	12,426
製造業	85.9	9,329	97.4	6,039	71.8	2,783	39.7	3,627	57.7	3,891	88.5	31,876
卸売業	92.9	28,155	92.9	6,746	71.4	4,139	21.4	789	64.3	14,635	64.3	13,072
小売業	72.0	13,517	74.0	5,168	64.0	3,650	30.0	4,503	66.0	15,659	76.0	12,009
運輸業	62.5	9,154	75.0	8,666	56.3	2,759	0.0		56.3	50,088	75.0	47,447
サービス業	76.1	23,463	89.1	6,178	67.4	3,213	26.1	821	65.2	9,792	78.3	10,994

× = サンプル数が2企業以下のため秘匿扱い。
= 該当する企業がないため算出できない。

労組の有無別各種手当支給状況

(単位:円、%) サンプル数264企業

労組	役職手当		通勤手当		家族手当		住宅手当		その他手当		残業手当	
	支給企業比率	支給額	支給企業比率	支給額	支給企業比率	支給額	支給企業比率	支給額	支給企業比率	支給額	支給企業比率	支給額
合計	76.1	12,459	83.0	6,027	62.9	3,092	28.4	2,771	60.6	12,458	80.7	23,762
ある	84.8	8,266	84.8	6,202	84.8	3,738	36.4	1,121	60.6	4,382	90.9	38,832
ない	74.9	13,916	82.7	5,966	59.7	2,868	27.3	3,344	60.6	15,264	79.2	18,528

日本最大級の中小企業ビジネスマッチングイベント 中小企業総合展の開催案内

開催目的: 優れた製品・技術やビジネスモデル等を有する中小企業が展示やプレゼンテーション等により、取引相手や販路開拓先、事業連携先となり得る他の出展者や来場者とのマッチングを行う機会を創出するために開催します。

開催期間: 2005.10.12(水)～10.14(金)
主催: 独立行政法人中小企業基盤整備機構
開催場所: 東京ビッグサイト東5・6ホール
出展小間数: 約600ブース

岩手県内の出展企業

NO.	出展社名	所在地	TEL	ホームページ	展示物
1	株式会社佐々木印刷	北上市口内町堰根91	0197-69-2111	http://www.vijp.net/ssk/	菜果ラベル、ハグレスシールの紹介
2	有限会社アトム 建築環境工学研究所	盛岡市本町通2-8-25	019-625-1840	http://www.ajic.co.jp	地中熱など自然エネルギーを活用するエネルギー資源の自立循環型住宅(0エネルギー住宅)とその要素技術の紹介
3	モリーオ株式会社	盛岡市中央通2-11-12 明治中央通ビル4F	019-604-8784	http://www.morioh.co.jp	ネットワーク対応型ホルター心電図解析システム及びAED情報誌ステーション紹介
4	株式会社十割そば	盛岡市上堂3-18-19	019-645-6688	http://www.juwarisoba.com	そば粉100%そばの試食・実演(国内400店舗でシステム導入済み)

お問い合わせ先

岩手県内出展企業に対するお問い合わせは
新事業支援グループ TEL 019-621-5070 FAX 019-621-5480
または、出展企業に直接お問い合わせ下さい。

お問い合わせ先

総務グループ TEL 019-621-5380 FAX 019-621-5480
URL <http://www.joho-iwate.or.jp/sangyo/> E-mail joho@joho-iwate.or.jp

中小企業にとってのコーポレート・ガバナンス(企業統治)

先般、日本経済新聞で特集された「会社は誰のものか」シリーズは相当の反響があったようです。しかし多くの企業でこの質問に対する回答には窮しているのが実情だと言えます。何故なら殆どの日本企業は「なんとなく皆のもの」という漠然としたイメージを持っており、改めてこのような質問は考えても見なかったからです。しかし、この「誰のもの」の主こそ本質的な企業オーナーであり、このオーナーの利益追及をコントロールしていくことをコーポレート・ガバナンスと言います。今までそのあたりをあいまいにしてきた中小企業にとってはグローバル化の中、避けて通れない「問い」であります。今回はこの中小企業にとってコーポレート・ガバナンスとは何か、について考えたいと思います。



曖昧となり、まるで東洋の王様の如くオールマイティの権限を持つ。このような社長の存在の中ではこのコントロールは全く働かない。果たして中小企業にとってコーポレート・ガバナンスはどのように機能しているのだろうか。

善を行う社長道

かつて日本的経営ではステーク・ホルダーに対するバランスの良い利益享受、すなわち社会や環境に優しく、それでいて十分な利益を確保し、役員・社員に対する適正な給与を創出する等のしくみは、メインバンクが健全であったころの銀行くらいで、殆どコントロール・システムとしては機能せず、結果として経営者の「徳」の部分に委ねる傾向があった。先程の「会社は社長のもの」という回答と照らし合わせてみれば、「徳の高いオールマイティ社長が君臨・統治する」企業が理想の企業ということになる。

言い換えればわが国の経営分野において東洋的な「社長学」や「人間学」が発達してきたのは、本来的なコーポレート・ガバナンスを持たないが故の対抗策であったことは十分に想像がつく。

一つの企業経営に全く無関心でいる訳にはいかない。

「企業は誰のものか」と言う問いに対して、終極は「ステーク・ホルダー皆のもの」と言うのが正解であろう。企業は公器といわれる所以はここにある。

コーポレート・ガバナンスとは

コーポレート・ガバナンスとは、これらステーク・ホルダーにバランスよく利益を享受するよう、経営をコントロールしていくしくみである。

そもそも欧米の企業に対する考え方は従来の日本のそれとは少し趣が異なる。欧米では資本家と経営執行は分離して考えられる。すなわち、資本家は資本を提供し、プロの経営執行者にその資本価値を極大化するよう委託する。ここでは契約関係によってお互いの立場が成り立つ。経営をコントロールするとは、そのプロ経営執行者が間違いなく契約を履行し、その目標を達成して資本価値を上げているかを監視・監督していく機能である。

しかし、とりわけわが国の中小企業においては創業オーナー社長と表現するように、この資本と経営の分離が

会社は誰のものか

中小企業経営者や従業員に「企業は誰のものか」と質問すると様々な答えが返ってくるが、最も多い答えが「社長のもの」である。わが国の中小企業経営者の大半が大株主であり代表取締役なので当然と言えば当然であるが、あまり株主を意識した回答ではなく会社を運営していく最高責任者としてのイメージからである。次いで多いのが、「会社は君達のもの」という本音とも建前とも分からない答えの経営者も含めて、やや遠慮気味に「社員のもの」と言う答えである。後は少数意見として余程大口の借入をしているのか「銀行のもの」と言う答え、あるいは顧客満足度を徹底しているからか、「お客様のもの」と言った答えもある。いずれにせよ「会社は誰のものか」と言う問いに対しては、相当の戸惑いは隠せない。

一般的にこれら多様な答えを総合してステーク・ホルダー(利害関係者)と呼ばれている。もう少し広義に解釈すれば取引先や地域社会・国家も利害関係者であろう。夫々のステーク・ホルダーにとって企業価値の方向や利害の多寡に違いはあるにせよ、夫々にとつ

まさに「善を行う社長道」こそコーポレート・ガバナンスそのものであった。

社長は全知全能の神ではない

しかし、実態は同族企業に対する利益供与や総会屋への資金供与、談合など昨今頻発する失態で明らかのように、「善を行う社長道」に全てを期待するのは極めて危険である。時として血迷う社長の暴走をストップさせる監視機能が働かないことは、まるでブレキの無い弾丸列車であり、その行き先は死すなわち倒産である。

システムとは元来性悪説を基準とする。人々が間違いなく正しいことを行うのであればシステムによるコントロールは必要ない。しかし、人々は時々作為・無作為にかかわらず間違いを起こす。もし万が一にも間違いを起こすようなことがあるとすればそれは未然に防がねばならない。まさにリスクマネジメントである。

コーポレート・ガバナンスもまた然りである。「善を行う社長道」が健全に働けば問題はない。しかし、もし何かの間違いを生じたとしたらいかがだろう。ここでコーポレート・ガバナンスが働くのである。社長は全知全能の神では

ない。特に中小企業においてその必要性は更に高い。

企業は公器である

大企業のように委員会設置会社や社外役員制度をそう易々と導入する訳にはいかない中小企業が健全にコーポレート・ガバナンスを機能させるにはどうすればよいのだろうか。

まず経営者の考え方を変えねばならない。現実には個人保証を行う多くの中小企業社長は会社の塵芥の類まで自分のものであるとの認識は強い。それを筆者は否定するものではない。いや、だからこそ健全経営を志さねばならない。そのためには先述したように「企業は公器」であるとの認識をまず新にしていだきたい。ステーク・ホルダーに対する利益享受をもって企業の存在を確認することを全ての前提においていただきたい。このことにより、企業の理念としての健全性が担保されることとなる。

取締役会を機能させる

二つ目は取締役会を実態として機能させることである。中小企業の殆どにおいて取締役会は形骸化している。

極端な場合、何年も開かれていないこともある。そのほうが社長にとって都合が良い。一方、取締役も社長によって任命されている訳であるから、大半イエスマンである。これでは何の為の取締役か取締役会か分からない。このような不安定な企業に明日はない。

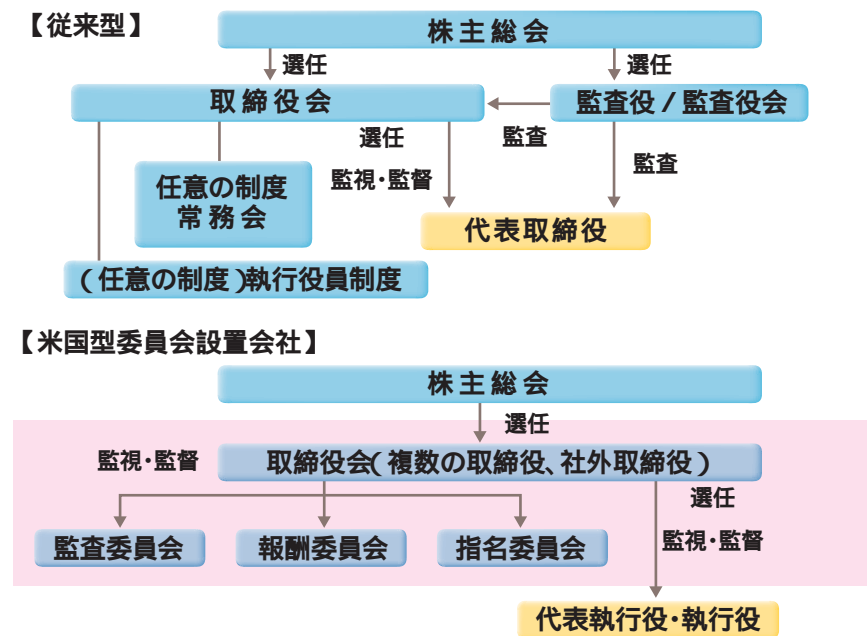
商法も民法も取締役一人一人の義務を厳しく定めている。まずは一人一人の取締役が如何なる責務を負っているかを認識させ、その責務の重さと権限の重大さの自覚の上で互いに監視しあう本来の取締役会を機能させることである。取締役会が本来の機能を取り戻せば安定した経営への道は保証される。

情報を開示せよ

最後にステーク・ホルダーに対する情報の開示である。従来の株主や経営陣だけではなく、従業員、銀行、取引先などに対し定期的に経営情報を積極的に開示することである。積極的な情報開示は、それ自体によって企業自ら律するシステムとして機能するだけでなく、ステーク・ホルダーからの健全な関与が期待できる。例えば従業員では企業に対する参加意識が高まり、まちがいがなくモチベーションアップにつながる。銀行では資金需要に対する理解が深まり、積極支援が期待できる。

このようにわざわざ外部に委ねることなく、現在の組織機能を再活性化することで中小企業でもコーポレート・ガバナンスは機能し出す。やがては社外役員制度や執行役員制度への移行も視野に入れていけば十分体外的なコーポレート・ガバナンスが構築できる。これを機に中小企業こそコーポレート・ガバナンスは健全経営への試金石との認識で前向きに取り組んでいただきたい。

S&Gビジネスディレクション株式会社
代表取締役社長 吉田 史朗



【優良受注企業紹介】

メカトロニクスのノウハウを蓄積。
独自のビジョンで技術陣の育成も図る。

株式会社 小林精機

一創業から現在までの歩みは?

当社の創業は、昭和28年に先代の小林憲吉が、盛岡市志家町で興した小林精機製作所がスタートになります。

旋盤加工を得意として、機械部品を造っていました。昭和33年に盛岡市山王町へ移転。昭和52年に有限会社へ改組し、翌年に私が経営を引き継ぎました。滝沢村への移転は、平成元年です。

やがて増資、工場増築、研究開発棟の完成といった節目を経て2001年、現在の社名に改称。ISO9002の認証を取得したのも同年で、その2年後にISO9001への切り替えを済ませています。

社名の「精機」から、精度の高いモノづくりへの原点を感じ取っていただけだと思います。それは、先代から伝わる精神的な遺産と言えるでしょう。また私は「人と金属のインターフェース」という形容を、しばしば用います。一見、無機質に映る金属パーツにも、多くの開発力・技術力・人間力が結集されています。どんなに時代が変わろうとも誠実な仕事ぶりで社会に貢献し、人々の暮らしに役立てることに当社の存在価値があるのだと思います。

生産品目を、お聞かせください。

さまざまな分野からオーダーが寄せられ、生産品目は多岐にわたります。

大まかに分けると、バルブ関連部品・IT関連部品・半導体製造装置部品・

自動車関連部品・電気電子部品・機械部品・産業装置部品などです。さらに医療分析や理化学分析の機器に関しては、メカトロニクスの設計・開発を含めてユニットのOEM生産を手がけるケースも目立ってきました。

24時間操業で月産2千数百アイテムを製造するシフトを組んでいます。試作品、小ロット生産を含め、多品種少量生産を可能とする万全の態勢を整えているのです。もちろん量産加工のニーズにもキメ細かく対応。こうした小ロット生産と大量生産の二つの大きな柱で経営の安定化を図っています。

他社との差異化のポイントは?

ひと言で表すなら、当社は「真面目な会社」で、適正価格・高品質・短納期という三つの条件を満たせるよう常に努力しています。当たり前なことを当たり前前に、やり遂げる…。そうすれば、自ずと実績と評価が伴うと信じています。

難度が高いパーツ製造を積極的に受けています。取り扱い比率が35%に達しているステンレスのほか、技術的に対応できる素材はアルミニウム・真鍮・チタン・ベリリウム銅・マグネシウム・合成樹脂など。そしてCNC自動盤、NC旋盤、マシニングセンター、細穴ドリリングマシンなどの工作機械がミクロン単位の微細加工をスピーディーに進めます。

生産管理システムは、当社でオリジナルに考案したものを運用しています。

「何のために」「どう活用するか」という社内ニーズを熟知する人材が設計・ソフト開発も手がけました。受注から工程管理、出荷管理への流れをデータベース上で把握できるほか、工場に設置したLANと連動しています。市場環境に合わせた仕様変更やバージョンアップ、さらにシステムと連動させた業務改善を機動的に行えるメリットは大きいですね。

メカトロニクスの領域では治工具や省力化装置の内製化が特筆されます。また、食品加工やダイカスト加工などに用いる産業装置の開発実績も着実に増え、対応力の広がりにも自信を深めているところです。

品質保証の面では「トラベルシート」の考案と実用化を通して著しい成果が挙がっています。個々の製品について、材料入手から出荷までの工程を逐一チェック。その内容を記録するツールですが、その活用によってトレーサビリティの管理手法、改善点のチェック体制などが飛躍的に充実しました。

業界の動向を、どう捉えていますか。

「何を、どう造るか」という次元とは別に、モノづくりへの倫理観を確立し、これに基づく実践が業界人に求められていると痛感します。その象徴的な例が、ヨーロッパで注目され始めた「RoHS(ロース)規制」への対応です。EUではグリーン調達として、特定の環



境負荷物質の使用制限を目指しており、カドミウムや鉛などを含まない材料の使用や混在を避けるよう謳っています。

受注環境に関しては、かつての海外移転に伴う空洞化の流れから、国内回帰への動きが見られます。諸外国に負けない、しっかりしたモノづくりに励めば受注機会に恵まれる、と私は前向きに受け止めています。だからこそアピールポイントは多いほど良いと思います。そのためには、開発力や技術力を磨いて企業価値を高めねばなりませんので、その担い手である人材への投資が企業の将来を左右するはずで

最後に、将来に向けた取り組みを。

このほど、係長と課長に30代を抜擢し、人事を刷新しました。5年先、あるいは、その先を見据えた改革ですが、適材適所により各自が役割と責任を自覚できるよう配慮しました。こうした動きは、若手にとっても新鮮な刺激です。

また、現場スタッフには多能工を目指

すよう奨励。さまざまなスキルを習得するためのプログラムを提示し、ステップアップを支援しています。具体的な目標としては、NC旋盤やマシニングセンターの技能検定が挙げられます。さらに40代、50代のベテラン3名が『製造技術師』として、若い世代の育成に励んでいます。

異業種6社が製品の共同開発・共同受注に取り組むテクニカ岩手協同組合への参画、そして岩手県工業技術センターや岩手大学工学部との連携などを通して技術者のレベルアップが図られ、社内の研究開発部門「Zプロジェクト」の活動にも弾みが付いています。

中長期の展望にたち、1億円規模の設備投資を計画しています。その内容は、マシニングセンターやNC旋盤の更新、工場の増築に加え、熱処理・研磨・表面処理に用いる省スペース型の特種加工機新設などです。加工の精度とスピード、そして顧客ニーズに対応できる高度な技術力の追求に終わりはありません。



代表取締役 小林 清之

企業概要

設立：昭和28年10月1日
代表者：代表取締役 小林 清之
所在地：岩手郡滝沢村滝沢字 大崎9-444
電話番号：019-688-6060
FAX：019-688-6063
URL：http://www.kobayashi-seiki.co.jp/
E-mail：koba@kobayashi-seiki.co.jp
資本金：1,000万円
従業員数：68名

事業内容

各種精密機械の部品加工および組み立て / 自動化・省力化機器の設計製作 / コンピュータソフト開発

主要取引先

(株)エイアンドティー・(株)共立・ジュキ電子工業(株)・(株)ソディック・中央精機(株)・筑波ダイカスト工業(株)・東京エレクトロンAT(株)・日本バルスモーター(株)・(株)不二工業(株)・(株)ベン・(株)ミクニライフテック事業部・(株)ミスミ・横河電子機器(株)・リコー光学(株)・(株)アイ・デー・ケー

主要設備

CNC自動盤15台・NC旋盤17台・CNCタッピングセンター18台・マシニングセンター2台・NCフライス1台・細穴ドリリングマシン1台・ポリゴン加工機1台・CAD1台・CNC3次元測定機1台



当センターでは、中小企業者等が抱える経営、金融等様々な問題の相談に応ずるため、マリオス7階に総合相談窓口を設けておりますので、お気軽にご相談ください。

Q

平成18年度より、定年の引上げ等が義務化されると聞きましたが、詳しい内容を教えてください。

平成16年6月の高年齢者雇用安定法の改正により、平成18年4月1日から、事業主は以下の高年齢者雇用確保措置を講ずることが義務づけられました。

(1)高年齢者雇用確保措置の概要

定年(65歳未満のものに限ります。)の定めをしている事業主は、雇用する高年齢者の65歳(注1)までの安定した雇用を確保するため、

- ①定年の引上げ
- ②継続雇用制度の導入
- ③定年制の廃止

のいずれかの方法を講じなければなりません。
(注1)下記のスケジュールにあわせ、平成25年4月1日まで、段階的に引き上げられます

平成18年4月1日～平成19年3月31日	62歳
平成19年4月1日～平成22年3月31日	63歳
平成22年4月1日～平成25年3月31日	64歳
平成25年4月1日～	65歳

(2)「定年の引上げ」をする方法

段階的とはいえ、定年を65歳まで引き上げると、賃金・退職金や役職について、再検討が必要になります。年功序列的な賃金制度や人事制度のままでは、その維持が難しくなります。従業員の人数や年齢構成を参考に、シミュレーションを行ったうえで、諸制度の改定も必要になります。

(3)「継続雇用制度」を採用する方法

①継続雇用制度とは

雇用している高年齢者が希望するときは、その高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいいます。具体的には次の2つの制度があります。

勤務延長制度:定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用すること

再雇用制度:定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用すること

②継続雇用制度の対象者の基準

継続雇用制度は、60歳以上でも働くことを望む労働者全員を受け入れることが原則です。しかし、各事業主の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応が取れるよう、労使協定(注2)により継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準を定めたときは、

この基準に該当する高年齢者を対象とする制度を導入することも認められます。

この場合、雇用継続を希望する者全員としなくても構いません。

(注2) 事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をいいます。

事業主が労使協定のために努力したにもかかわらず協議が調わないときは、大企業の事業主は、平成21年3月31日まで、中小企業の事業主(常時雇用する労働者の数が300人以下である事業主をいいます。)は、平成23年3月31日までの間は、就業規則等により高年齢者に係る基準を定め、その基準に基づく制度を導入することができます。

③雇用条件

雇用条件については、高年齢者の安定した雇用の確保が図られたものであれば、必ずしも労働者の希望に合致した職種・労働条件による雇用をする必要はありません。また、常用雇用のみならず、短時間勤務や隔日勤務なども含みますので、企業の実情にあった制度を導入することができます。

(4)「定年制の廃止」をする方法

定年制を廃止した場合は、労働者の死亡、労働者の自己都合退職、会社都合による解雇以外の退職はありません。したがって、定年制の廃止を検討する場合は、自社の雇用環境や退職の状況などを参考にする必要があります。また、「定年の引上げ」と同じように、諸制度の改定も必要になる場合があります。

(5)高年齢者雇用アドバイザー制度

継続雇用制度の導入又は改善等に取り組む場合、要請により、高年齢者雇用アドバイザーが企業訪問し、条件整備に伴う阻害要因の発見・整理、問題解決のための手順・方法等具体的課題について相談に応じ、助言を行う制度があります。

<参考>

高年齢者雇用安定法の改正について
厚生労働省のホームページ
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/>

高年齢者雇用アドバイザーについて
(社)岩手県雇用開発協会のホームページ
<http://www.iwate-kokaikyoo.jp/>

お問い合わせ先

「経営相談・窓口相談」に関するお問い合わせ先
新事業支援グループ TEL 019-621-5070 FAX 019-621-5480
URL <http://www.joho-iwate.or.jp/sodan> E-mail joho@joho-iwate.or.jp

工業技術
センター
だより

“お酒の話”(第3話)

暑い日が続いています。暑い夏にはビールが似合います。そこで今回はビールのお話を。

地ビールが誕生して9年になります。岩手県には7社の地ビールメーカーがあります。今までのナショナルブランドの“ビール”に加え、“地ビール”、“発泡酒”そして今話題の“第3のビール”と多種多様な味、香りを楽しめるようになりました。それぞれの定義はどうなっているのでしょうか。

ビール: ①麦芽(モルトといひます)、ホップ及び水を原料として発酵させたもの ②麦芽、ホップ、水及び麦、米等の特定の副原料を使用して発酵させたもので、特定の副原料が麦芽重量の10分の5を超えないもの(麦芽の使用比率が67%以上をいひます)。
発泡酒: ①ビールと同様の原料とするもので、麦芽使用比率が67%未満のもの ②麦芽使用比率に関係なく、果汁、ハーブ等を原料としたもの ③麦芽を使用せず、麦を原料の一部とした発泡性のあるものです。

そして第3のビールと言われているものは、酒税法上は「その他の雑酒」に定義されていて、ビール、発泡酒の定義にあてはまらない原材料を使用しているものです。

それぞれの特徴、個性はどのようにして生まれるのでしょうか。製造工程からお話ししますと、①麦芽の製造 ②糖化 ③発酵 ④貯酒 ⑤容器詰め工程から成り立っています。麦芽は、大麦を浸麦槽で水分を含ませ、発芽させたものです。そ

の後、熱風で乾燥させます。乾燥工程の熱のかけ方で、独特の色、芳しい香りを持つようになります。黒ビールはその度合いが高いので、色も深くなり、芳ばしい香りが生まれてくるのです。

次の糖化工程は、細かく砕いた麦芽と、麦や米等の副原料を温水と混ぜて、加温していきます。この過程で、麦芽の酵素が副原料のデンプンを糖分に分解していき、糖化液になります。これをろ過して、ホップを加え、煮沸します。ホップは特有の苦みと香りをつけ、糖化液を清澄化する働きもします。これを冷却し、糖分をアルコールに換える酵母が加えられ、発酵が始まります。10日間ほどで、糖分はアルコールと炭酸ガスに分解され、若ビールとなります。若ビールは貯酒タンクに移され、0度程度の低温で数日間貯蔵・熟成され、ビール固有の味と香りが生まれてきます。

こうして熟成の

文献

- ・酒のしおり 平成17年2月 国税庁課税部酒税課
- ・醸造学 大塚謙一編著、養軒堂(1981年)
- ・お酒のはなし 酒はいびきの 日本農芸化学会編、学会出版センター(1994年)
- ・咲け、日本の酒 南部杜氏のルーツ・あゆみ (社)南部杜氏協会(1999年)
- その他、国税庁、日本酒造組合中央会のホームページにはお酒に関するいろいろな情報が載っています。ご興味のある方はのぞいて見てはいかがでしょうか。



お問い合わせ先

岩手県工業技術センター 企画デザイン部
TEL 019-635-1115 FAX 019-635-0311
URL <http://www.pref.iwate.jp/kiri/>
E-mail CD0002@pref.iwate.jp

廃棄物処理法・建設リサイクル法対応講習会

近年、廃棄物の処理については悪質な不法投棄等が増加するなど深刻な状況が見られることからいわゆる「廃棄物処理法」が逐次改正されているところです。

また、建設廃棄物については「建設リサイクル法」が平成14年に完全施行されていますが、不法投棄は後を絶たず、その発生の抑制とリサイクルの促進が大きな課題となっております。

そこで、この講習会ではそれらの法律の概要と的確な対応方法について解説します。

日時 10月14日(金)13:00~17:15
主催 (独)中小企業基盤整備機構・(財)いわて産業振興センター
会場 岩手県工業技術センター 3F デザイン交流サロン
参加料 無料
対象 中小企業者・中小企業支援機関職員
締切り 平成17年10月7日(金)

時間	テーマ	内容	講師
13:05 ~ 15:35	廃棄物処理法の解説	廃棄物の最終処分場の逼迫、不法投棄の現状、廃棄物にかかる課題 平成15、16年に改正された「廃棄物処理法」の改正の要点 排出事業者の責任と減量化計画、排出事業者の適正な処理委託マ ニフェスト伝票等について	(独)中小企業基盤整備機構 経営支援専門員 酒川 康男 氏
15:45 ~ 17:15	建設リサイクル法の解説	「建設リサイクル法」の概要 対象建設工事の規模、解体工事の施工等の基本手順等定められた 義務の内容 発注から施工までの一連の流れと発注者・受注者の責務、各種手 続き、法への対応等	同 千葉 任 氏

お申込み・お問合わせ先 育成支援グループ TEL. 019-621-5390 FAX 019-621-5480
 研修担当 E-mail monoaca@joho-iwate.or.jp URL http://www.joho-iwate.or.jp/kenshu

平成17年度 情報モラル啓発セミナー

個人情報漏洩の怖さ！本当に理解していますか？「^{うち}当社は関係ない」と思っていませんか？ **情報社会で企業が問われる社会的責任** —個人情報保護への実践的な取り組み—

日時：平成17年10月25日(火)
 13時00分~17時10分(予定)
対象：中小企業の経営者・管理者、実務担当者、企業でインター
 ネットを活用する人等
定員：200名(定員になり次第締め切ります)
参加料：無料
場所：ホテルメトロポリタン盛岡・NEW WING
 (メトロポリタンホール南)
 盛岡市盛岡駅北北通り2番27号
主催：中小企業庁、(財)ハイパーネットワーク社会研究所
協力：(財)いわて産業振興センター
後援：東北経済産業局、岩手県、盛岡市、(社)東北経済連合会、岩手
 県商工会連合会、岩手県中小企業団体中央会、岩手県商工会
 議所連合会、(社)岩手県法人会連合会、(社)岩手県情報サー
 ビス産業協会、東北データベースソサエティ、(独)情報処理推進
 機構、NPO日本ネットワークセキュリティ協会、他(以上予定)

プログラム・内容 13:00~17:10(予定)
主催者挨拶 13:10~
講演1「情報社会における企業の社会的責任」(仮) 13:20~14:20
講師 明治大学商学部・明治大学大学院商学研究科 教授 村田 潔 氏
講演2「事件事故から学ぶ個人情報保護に対する企業の対策」(仮)
 14:30~15:30
講師 グローバルセキュリティエキスパート株式会社 山崎 文明 氏
講演3「個人情報保護の具体的な対策の進め方 - 経営者・実務担
 者の役割」(仮)15:40~16:40
講師 ニフティ株式会社 情報セキュリティ推進室課長 鈴木 正朝 氏
質疑・応答 16:40~17:10(予定)
 セミナー参加申込はホームページ <http://www.hyper.or.jp/moral2005/> をご覧下さい。
 セミナーの詳細もご覧いただけます。

お申込み・
お問合わせ先

(財)ハイパーネットワーク社会研究所 担当:渡辺、青木、木下
 〒870-0037 大分県大分市東春日町5-1-6 大分第2ソフィアプラザビル4F
 TEL 097-537-8180 FAX 097-537-8820 moral-info@hyper.or.jp http://www.hyper.or.jp/
 お問合わせは、(財)いわて産業振興センター 総務グループ(担当:高橋 尉 TEL 019-621-5380)でも承ります。

産業情報いわて 2005年9月10日(毎月10日発行)

発行 (財)いわて産業振興センター
 〒020-0045 盛岡市盛岡駅西通2丁目9-1(マリオス7階) TEL.019(621)5380 FAX.019(621)5480
 E-mail joho@joho-iwate.or.jp URL http://www.joho-iwate.or.jp/

編集印刷 川嶋印刷(株)

2100
 古紙配合率100%再生紙を使用しています。

