



使える! 中小企業支援策を2分で拾い読み

第230号 2020年5月

5

CONTENTS

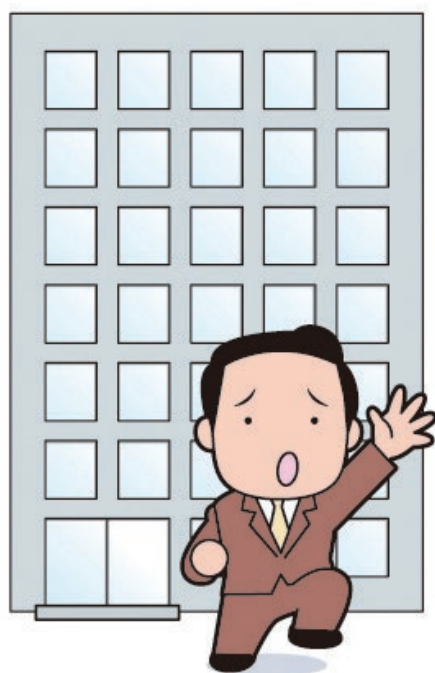
新型コロナウイルス感染症の流行により影響を受けている事業者の皆さまへ	02
<b>特集:人材</b>	04
①新人を生かす ②専門職・有資格者等の採用方法	
神奈川県よろず支援拠点のニュースリリース作成支援事例 ～セキュアロジック 株式会社	10
神奈川がんばる企業2019エース [Vol.5] ～株式会社 タシロ	11
借換支援融資/ (神奈川県信用保証協会) 事業承継特別保証	12
企業立地促進融資/ 神奈川県精神障害者職場指導員設置補助金	13
原寸図鑑 [Vol.1]～松村鋼機 株式会社のバネ	14
ターニングポイント - 運命を変えにいく! [Vol.19] 株式会社パシフィック湘南 代表取締役 佐々 耕三氏	15
KIP新型コロナウイルス経営相談窓口/下請法相談事例	16

## 特集人材

# 新人を生かす

新型コロナウイルス感染症の流行により影響を受けている事業者の皆さまへ

(P.2-3)



# 新型コロナウイルス感染症の流行により



神奈川県では4月24日に538億円の補正予算措置を講じ、これまでの対策と合わせて総額で1,200億円規模の対策を実施することとなりました。そのうち、中小企業・小規模事業者等への支援は次のとおりです。

## 中小企業・小規模事業者等への支援 266億5,133万円

**ア 休業要請先に対する協力金 125億円**  
【新型コロナウイルス感染症拡大防止協力金】  
※ 詳細後述

県からの要請により、休業又は営業時間を短縮した中小企業及び個人事業主に対して支援を行い、負担の軽減を図ります。

**イ 民間金融機関等を通じた資金繰り支援 126億7,126万円**

民間金融機関から融資当初3年間の実質無利子融資が受けられるよう利子補給を行うなど、中小企業者等の資金繰りを支援します。

**ウ 再起促進支援 14億7,800万円**

●来店者、売上が減少している事業者を支援するため、ネット通販サイトへの登録、デリバリー販売への転向や、マスク等製造のためのライン変更等の業態変更に要する経費に対し、補助を行います。

●出勤者数、出勤時間の減少のため、事業者が行うIT技術の導入による省力化に要する経費に対し、補助を行います。

●売上減少等をきっかけとした第三者承継において、雇用の維持を図るため、事業承継後に継続雇用される人件費に対して、補助を行います。

●来店者が減少している商店街を支援するため、感染症防止対策や販売促進を図る事

業に要する経費に対し、補助を行います。

●製造業における出勤者を減少させるために、ローカル無線通信ネットワークの整備など、スマート工場化を図る経費に対し、補助を行います。

●事態の収束を見据えた商品・技術開発を支援するため、県立産業技術総合研究所の依頼試験・機器使用料金を減免するとともに、ローカル5Gの試験環境を整備します。

**エ 新型コロナウイルス感染症対策関連助成金の申請支援 206万円**

雇用維持、テレワーク導入促進を目的とした国の助成金の積極的活用に向け、県内企業への電話等による個別相談会を実施します。

新型コロナウイルス感染症の流行により影響を受けている事業者の皆さまに、特に関心の高い、神奈川県及び国の2つの施策についてお知らせします。

## 新型コロナウイルス感染症拡大防止協力金

県では、新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するため、県の要請や依頼に応じて、休業や夜間営業時間の短縮にご協力いただいた中小企業、個人事業主（以下、「事業者」といいます。）の皆さまに対し、協力金を交付します。

●**県新型コロナウイルス感染症専用ダイヤル TEL 045(285)0536 または TEL 050(1744)5875**  
(平日9時～21時)

※ 音声案内が流れたら、**[9] 協力金に関すること** を選択してください

### 【交付額】

対象事業者	条件	交付額
<b>休業要請対象</b> の施設の事業者 (食事提供施設を除く)	休業した場合 県内の事業所全てが自己所有	10万円
	県内の事業所のうち、賃借している事業所が1カ所	20万円
	県内の事業所のうち、賃借している事業所が2カ所以上	30万円
<b>夜間営業時間の短縮要請対象</b> の施設の事業者 (食事提供施設)	<b>夜間営業時間の短縮</b> をした場合 (夜間営業時間を短縮する代わりに休業した場合及び酒類提供時間を短縮した場合を含む)	10万円

### 【交付要件等】

・神奈川県緊急事態措置により、施設の使用停止や夜間営業時間の短縮要請に応じた事業者であること。  
・少なくとも令和2年4月24日以降、県内にある事業所で休業や夜間営業時間の短縮等に協力いただいていること。  
・令和2年4月10日以前に開業しており、営業の実態があること。  
・暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第2条に規定する暴力団員等に該当しないこと。

※ 1事業者につき1件の申請となります

【申請手続き】 ・申請受付期間：令和2年4月24日(金)～令和2年6月1日(月) (当日消印有効)

・申請方法：郵送または電子申請

※詳細については、神奈川県のホームページをご確認ください

# 影響を受けている事業者の皆さまへ



## 持続化給付金

国は、感染症拡大により、特に大きな影響を受ける事業者に対して、事業の継続を下支えし、再起の糧としていただくため、事業全般に広く使える給付金を支給します。

●**持続化給付金事業 コールセンター ☎0120-115-570**  
(全日8時30分～19時) [IP電話専用回線] TEL 03(6831)0613

【給付額】 法人は**200万円**、個人事業者は**100万円** ※ただし、**昨年1年間の売上からの減少分を上限**とします

### 売上減少分の計算方法

前年の総売上(事業収入) - (前年同月比▲50%月の売上×12カ月)

### 【支給対象】

1. 新型コロナウイルス感染症の影響により、ひと月の売上が **前年同月比で50%以上減少**している事業者。
2. 2019年以前から事業による事業収入(売上)を得ており、今後も事業を継続する意思がある事業者。
3. 法人の場合は、①資本金の額又は出資の総額が10億円未満、又は、②上記の定めがない場合、常時使用する従業員の数が2000人以下である事業者。

※2019年に創業した方や売上が一定期間に偏在している方などには特例があります

※一度給付を受けた方は、再度給付申請することができません

※詳細は、申請要領等をご確認ください

### 【申請方法】

- 1 持続化給付金のホームページにアクセス！   スマホでもできる
- 2 申請ボタンを押して、メールアドレスなどを入力 **【仮登録】**
- 3 入力したメールアドレスに、メールが届いていることを確認して、**【本登録】**へ
- 4 ID・パスワードを入力すると **【マイページ】** が作成されます  
●基本情報 ●売上額 ●口座情報 を入力  
法人・個人の基本事項と、ご連絡先 入力すると、申請金額を自動計算！ **【通帳の写し】** をアップロード！
- 5 必要書類を添付
  - 2019年の確定申告書類の控え
  - 売上減少となった月の売上台帳の写し
  - 身分証明書の写し（個人事業者の場合） } ※スマホなどの写真画像でもOK (できるだけきれいに撮ってください)

## 申請

持続化給付金事務局で、申請内容を確認 ※申請に不備があった場合は、メールとマイページへの通知で連絡が入ります

**通常2週間程度で、給付通知書を発送／ご登録の口座に入金**

詳細については、**経済産業省のホームページ**をご確認ください

P.2-3の内容は、5月1日現在の情報です。今後変更となる場合がありますので、最新の情報を神奈川県や経済産業省のホームページなどでご確認ください。

# 特集「人材」

## ①新人を生かす

新入社員を迎え、初々しい姿に活気づく職場もあるだろう。早く一人前に育ててやろうと意気込む先輩社員も頼もしい。新人が主体的になる現場には、何があるのか。また一方で、入社後3年以内に辞める若者が多い現実がある。「早期離職」はどうすれば防げるのか。こんなときだからこそ中小企業がやるべきことを、KIPのマネージャーらがお伝えします。

### ここを掴め！ 新人の5つのメンタルポイント

中小企業診断士、キャリアコンサルタント **福田有子**

AJIコンサルティング代表、KIPマネージャー  
大学キャリアカウンセラー、大学キャリア教育講義講師



3年以内に仕事を辞めた理由（2015年度版中小企業白書より）は、上司、経営者、同僚との「人間関係への不満」が最も高い割合となっています。人間関係への不満の原因につながる、世代間ギャップを例にあげ、新人の5つのメンタルポイントと対策を解説していきます。

普通、言われたとおりにやるよね

これって、やる意味ありますか？

### 解説【1】意味追求

先行き不透明な時代に生きる新人は、“やる損”を避けるために、やる目的は何かを求めます。「今している仕事が社会に役立つ」ことに意味を見出します。

**対策** どの企業も、社会（=お客さま）に役立つことで対価を得ていますから、大小問わず、今の仕事がどのようにお客さまに役立つことにつながるのかを説明すると行動しやすくなります。

まずは自分で考えてやって

答えがあるなら、考える時間はムダでは？

### 解説【2】時間価値重視

ワークライフバランスを重視する新人は、仕事も時間効率を追求し、無駄な時間を嫌います。

**対策** ベースとなる型を教えることは必須であり、残りの1～2割を自分で考える仕事にすると行動しやすくなります。

これは考えてから返答したい案件だな

先輩から即答がない。自分は嫌われている？

先輩は「上から目線」は当然

先輩は、お互いに協力して成し遂げる仲間か？

### 解説【4】フラットな人間関係を求める

SNSの上下関係がないつなかりに慣れている新人は、上から目線で叱ったら、想像以上に傷つくことがあります。

**対策** 叱る時には、①叱る基準が気分によってブレないこと ②「叱る」に「褒めるフォロー」を常時加えることで、フラットな関係だと感じやすくなります。



人は年齢を重ねるほど、自分の人生経験を正当化する一定の枠組みにとらわれがちです。

新しい時代の先端に行く若者の思考を柔軟に受け入れ、自社の発展に活かしましょう。

### 解説【3】周囲の評価が怖い

SNSに慣れ親しむ新人は、「いいね」やスタンプでの即レスポンスの受発信が習慣になっています。先輩から「文章をよく考えてから返信しよう」との思いで返答がないと不安になります。

**対策** 「後で返すね」など、一言でも即レスポンスをすると安心します。

仕事と「自分らしさ」は別物

自分の存在を認めている？

### 解説【5】自意識が強い

競争なく個性を大切に育てられた新人は、不安があると「メンタル弱い」と訴え、予防線を張る傾向があります。自分らしい個性が承認されると、そこを自分の居場所だととらえます。

**対策** 名前を呼ぶことで、個人を承認していることとなります。コミュニケーションの「質より量」を意識すると、自分の存在が認められ、気にかけてくれていると感じます。

## 「新人が定着しない職場」に見られる傾向と、定期的なフォロー・研修の必要性について

認定レジリエンス・トレーニング講師 **上原歌織**

株式会社 日本人材開発センター取締役、研修事業部長  
オフィスユウ マナー・フォーラム主宰



今年もまた、何の前ぶれもなく「会社を辞めます」と言ってくる新入社員がいる、という声がちらほらと聞こえる季節となりました。新入社員の採用、戦力化、定着化は会社の存続に関わる大きな課題です。この人材不足の悪循環から抜け出すためのヒントをご紹介します。

新入社員が  
辞めなくなる  
理由と対応例



### ①入社前(求人情報)と入社後(現実の雇用条件)の違い

➔手当、ボーナス、休日出勤、就業時間、労働環境、職場の雰囲気がネットの情報と違う、など

対応例

- 自社ホームページの更新
- 求人情報は定期的にチェック

### ②会社との信頼関係が構築できない

➔世代間ギャップ (コミュニケーションが取れない)、孤独感 (自分は必要とされていない、理解されていないと感じる)、ハラスメント (無理強い、放置、叱責)

対応例

- 飲み会やイベントなどを押し付けない
  - 他の社員と比較しない
  - 叱り方に気を付ける
  - しっかりとフォローする (見放されたと思わないように)
- ※ 同じ業種からの転職者には「即戦力」として期待しすぎない。「できて当たり前」というプレッシャーを与えない。分からないことを気軽に聞ける職場風土をつくる。(横のつながり)

### ③若者の採用、育成に適さないマネジメント

➔採用、育成、定着の仕組みが曖昧 (場当たりの教育、人によって対応が違う、この会社においても成長が見込めないと感じる、やる気がでない) など

対応例

- 一貫性のある教育(体系化)
- 計画的でバランスのよい研修
- 「目配り・気配り・心配り」の徹底
- タイミングよく関わる

自分を管理  
できなければ  
人を管理できない



基本的には、カスタマイズした研修プログラムで新入社員個々に対して丁寧に、タイミングよく関わるのが効果的ですが、実施する際に重要なポイントがあります。

それは、上司・育成担当者側が、状況や感情 (先入観・思い込み) に振り回されず「現状を受け止める」ことができる状態である、ということです。

上司・育成担当者がストレス状態にあっては、どんなに素晴らしい仕組みやマニュアルを作っても正しく機能しません。なぜなら、「自分を管理できなければ、人を管理できない」からです。理性と感情のバランスが整っている (第3ポジションに立っている：俯瞰できる) 時、はじめて適時適切な対応が可能となり、意識・思考・行動のすべてに反映させることができるのです。

その上で、「ものづくりはひとづくり」の原点に立ち返り、「人が育つ環境 (土台)」づくりについて、今一度考えてみませんか？

## ほめ言葉の効用 ～新人は褒めて育てよ、というけれど

社会保険労務士 **野口正憲**

株式会社 ヒューマンルネサンス 代表取締役  
KIPワンストップ経営相談窓口相談員



社会保険労務士の傍ら、様々な企業さまの各種研修を担当させて頂いて感じるのは、新入社員や部下をどうやって育てたらいいのか悩んでいる管理職や先輩社員達が非常に多い、ということ。また、今年6月に施行開始されるパワハラ防止法にも関連して、「パワハラに気をつけて、新人を褒めて育てよ」と会社から言われて、具体的にどうしたらいいのか迷っている方も。そもそも今まで上司や親にも褒められた経験の少ない社員が、いきなり部下を褒めて育てる事なんて難しいのではないのでしょうか。でも、諦めないでください。褒めたい時にタイミングよく褒め言葉が思い浮かぶ訓練法をお伝えします。



「褒め単語」を  
脳に  
インストール

褒めることが苦手なのは、褒めたくてもタイミングよく褒め言葉が思い浮かばないのが要因の1つ。英語を学び始めたときに英単語から学んだように、「褒め単語」が脳にインストールされていないからなのです。まずはどんな褒める単語があるのか自分で調べてみるといいでしょう。

# 特集「人材」

## ② 専門職・有資格者等の採用方法

### 褒めるときの ルール10ヶ条

単語だけ覚えても、褒め言葉をふだん使い慣れていないから、ついつい「お世辞」になってしまい、場の空気がぎくしゃくすることもあります。私が定期的に勉強させてもらっている、(一社)日本褒め言葉カード協会が定める「褒めるときのルール10ヶ条」というのがあります。

- 1 おもいやりをもつ
- 2 笑顔と優しいまなざしを持っておこなう
- 3 相手をかけがえのないくらいに大切に思う
- 4 応援する
- 5 相手の気持ちになる
- 6 うまくいかなかったとしても頑張ったことを褒める
- 7 相手を明るく元気にする
- 8 未来に希望や夢を与える
- 9 一緒にいることを楽しむ
- 10 感謝の気持ちを持つ

褒めるテクニックよりも、相手のことを想った真心の言葉が大切なんです。

### 新人の 「心の栄養」 を満たす

社内で「褒め言葉カード」を使った体験型の研修を続ければ、いつでも褒め言葉が出てくるような無意識の習慣として身に付いていきます。すると、周囲と良好なコミュニケーションが自然と取れるので、仕事がスムーズに進み、新人でも成果が出やすくなるでしょう。

ビジネスマナーや報連相研修も大切ですが、まずは褒め言葉があふれる職場で新入社員の『心の栄養』を満たしてあげてください。社員の退職率が減っていくはずですよ。

### 良い人材を集める・育てるのは経営者の想いが大切

「仕事はあるのだが人が足りない」といった人材不足問題がコロナ禍までは、クローズアップされていました。若手労働者不足は構造的な問題ですので、コロナ禍が落ち着けば、また問題が再燃することは十分に考えられます。

**【ここがキモ①】**  
あなたの会社で働いてみたいと思われていますか？  
新卒者や転職者にとって、先輩社員が楽しく働いていて笑顔が見える会社に勤めたいと思うのは当然です。自社のアピールツールであるホームページや会社案内を改めて見てください。社員が誇りをもって働いている姿が写っていますか？

**【ここがキモ②】**  
どんな人材に育てたいかは経営方針が必要  
・5年後はどんな会社になりたいか？  
・そのために社員にはどんな知識やスキルを身につけておいて欲しいか？

すべて、社長さんのプラン（事業計画）が大切です。  
**【ここがキモ③】**  
「見て覚える」では、今の時代は乗り越えられない  
昔から、先輩社員に若手の面倒を見させて育てるやり

方は一般的です。そのとき、先輩社員は自分がそうであったように、「見て覚える」的な教育方法をとることも多いのでは？しかし、現在の多様化・複雑化した社会において、先輩が3カ月で身につけたことを、今の新入社員も3カ月かかっているは無駄です。

→マニュアル化やルール化ができる場所は文書にして若手に伝え、実践させる。  
3カ月かけていたことを、1カ月で教え、残り2カ月は新しい仕事に挑戦させる。会社も社員も生産的ではないでしょうか。

神奈川県よろず支援拠点、中小企業庁が実施している無料の経営相談窓口です。  
会社の事業計画や人材獲得・育成の対応策について、ご相談を承っています。

●神奈川県よろず支援拠点  
チーフコーディネーター 森 智亮  
TEL 045(633)5071  
E-mail: yorozu@kipc.or.jp



### 大企業人材とのマッチング

「神奈川県プロ人材活用センター」では、人材採用の選択肢として、出向、研修、転籍、兼業等の多様な働き方に着目し、大企業の人材とのマッチングにも取り組み、中小企業経営層と大企業人事担当者との情報交換の場を設ける「人材連携交流会」を開催しています。

2月には県央地区で開催し、中栄信用金庫、秦野商工会議所と連携し、多数の中小企業にご参加いただきました。交流会では重工業メーカーとエレクトロニクスメーカーの人事ご担当者と中小企業が個別に面談し、それぞれの立場からニーズや要望等の情報交換を行いました。

### 中栄信用金庫 地域支援部 中村様 長岡様 のコメント

当金庫は日頃の営業活動より中小企業の多くが、人材確保に経営課題を抱えていることを認識しております。そのような状況の中で、特に専門性の高い人材の確保が困難である中小企業に対し、大企業の保有する多様な人材の雇用が有効であると考え、人材確保のきっかけを提供するため、神奈川県プロ人材活用センター様と秦野商工会議所様と連携し本交流会を開催しました。  
中小企業からは「大企業に勤務している方には自社の弱みを補完できる人材はいると思うが、給与・待遇面でうまくマッチングできるのか。」と不安の声をいただいておりますが、話し合いの中で給与面が大企業に及ばないこと等を理解した上で、「地元で働きたい」「自分の持っている技術を活かしたい」などと考える社員がいるとの前向きな意見を聞くことができ、「交流会に参加してよかった。」との意見をいただきました。当金庫としても中小企業に価値ある機会を提供できたことを大変嬉しく思っております。



当センターでは、県内中小企業等が取り組む新規事業展開や新製品開発、販路拡大といった「攻めの経営」への実現に必要な能力を持った専門職・有資格者等の人材採用をお手伝いしています。地域の金融機関・支援機関・経済団体等と連携しながら、「攻めの経営」に積極的に取り組む県内中小企業等から、人材にかかわる課題や要望をヒアリングし、即戦力となる人材の採用をサポートします。

「神奈川県プロ人材活用センター」では「専門職・有資格者等」の採用に関するご相談に対応致しますので、ぜひご利用ください！

●神奈川県プロ人材活用センター  
TEL 045(633)5008 E-mail: pro@kipc.or.jp

# 神奈川県よろず支援拠点のお手伝い事例



セキュアロジック(株)  
作成支援したニュースリリースが、  
大手新聞に取り上げられました

↓↓↓↓↓ これ! ↓↓↓↓↓



《NEWS RELEASE》 2020年3月13日  
新型コロナウイルスによるイベント中止で問い合わせ増える  
WEB上でリアル体感バーチャル展示会「エアメッセ」  
テロやウイルスなど、人が集まることのリスクを低減させる

セキュアロジック株式会社(本社：神奈川県横浜市青葉区新石川4-13-26、代表取締役 平井 靖)が運営する、インターネット上のバーチャル展示会「エアメッセ」に問い合わせが増えている。昨今の新型コロナウイルスによるイベントの中止などが原因とみられる。今後バーチャルなビジネス空間が、テレワークなどの働き方と共に、より身近になると思われる。



バーチャル3D展示ブース



イメージ写真

### 【開発の背景と強み】

リアルな展示会は、年に1回から2回程度、平均して3日間の開催しか行われなため、チラシ配布や、製品を出展しても、その周知や商談のチャンスには限界があります。利用者の立場から見ても、必要な時にその商品を扱っている展示会が開催されていなければ、必要な商品を探す手段はネット検索に依存することになります。

「エアメッセ」では、展示会を絞り込む機能や商品を検索する機能、また商談依頼をする機能を用意しているので、利用者は必要な時に、必要な商品の展示を見つけて、希望に応じて商談を依頼することができます。

### 【出展方法】

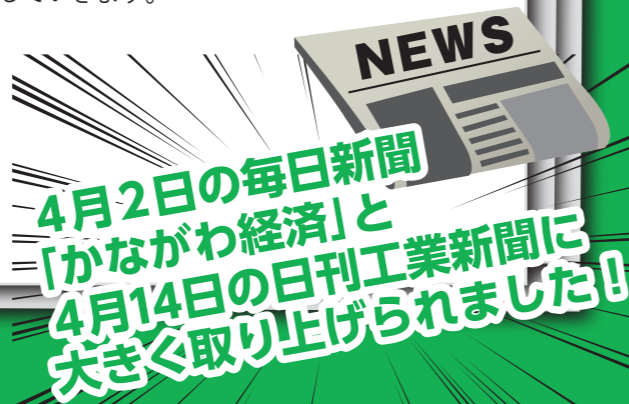
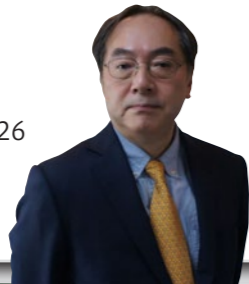
- 1.リアルな展示会にて制作した展示ブースをパノラマ撮影することにより、「エアメッセ」へP-VRの形式でネット出展する方法
  - 2.事前にコンピュータグラフィックにて制作したP-VR形式の展示ブースに展示パネルなど出展物を組み込むことによりネット上に制作する方法
- ※「エアメッセ」では、展示の可能性を広げるためにショーケースという考え方を導入しており、展示方法に制限を加えることなくショーケースによって様々な展示が可能です。

### 【いいものが当たり前になる世の中を創る】

今後は、リアルな展示会終了後、継続して出展を希望する企業はもちろんのこと、高い技術の製品やサービスをもちながら、地方の拠点のために展示会に出展する余力のない中小企業等の支援も充実させていきます。日本のものづくりを活性化させていくためにも「いいものが当たり前になる世の中に」、どんな小さい企業にもそのチャンスを提供する、これをエアメッセは実現していきます。

### 〈会社概要〉

会社名：セキュアロジック株式会社  
代表者：代表取締役 平井 靖  
所在地：横浜市青葉区新石川4-13-26  
TEL：045(912)2099  
設立：2014年11月  
資本金：500万円



¥0 広報力で販路開拓！ご相談ください  
●神奈川県よろず支援拠点  
TEL 045(633)5071 担当：浦川 拓也

## vol. 5 見てくれ、神奈川の企業力！ 神奈川がんばる企業2019エース

県は、独自の工夫により付加価値額や経常利益を増加させた中小企業等からの申請により38者を「神奈川がんばる企業」として認定し、中でもビジネスモデルの獨創性や地域貢献度などが特に優れた10者を「神奈川がんばる企業エース」に認定しています。

●県中小企業支援課 TEL 045(210)5556



### エース企業に認定された貴社の独自の取組を教えてください。

2019年に新たなレーザー加工機を導入したことで、他社では対応できない厚板の加工ができるようになりました。従来の加工機は切断面の粗さがウィークポイントでしたが、新たな加工機はCO2レーザー切断機に匹敵するくらい切断面が滑らかで、アルミの切断も可能になりました。また、材料の切断スピードが格段に速くなり、従来以上に短納期・高品質・低コストでの生産が可能となりました。

### 取り組んだきっかけを教えてください。

このタイミングでレーザー加工機を導入しなければ競合他社に生産性で負けてしまうとの危機感を覚えたことがきっかけです。結果として、この取組が利益の確保及び増産にも結びついています。

### 認定された感想、反響を教えてください。

これまで、製造業を対象とした「かながわ中小企業モデル工場」や「神奈川県優良工場」として指定・表彰されましたが、「神奈川がんばる企業エース」の認定については、様々な業種の企業の中から認定されたこともあり、幅広い層から反響があります。

地域の商工会議所に取り上げていただいたり、取引先やお客さまから「新聞に載っていましたね！」と連絡をいただいたりしました。



新たに導入したレーザー加工機



BBQ会



製品



生産管理課



バリ取り、ベンダー機操作風景



集合写真(がんばる企業ポーズで)



集合写真(レーザー加工機前)

## 35mm厚板切断の〈美&速〉を実現！ 最新型ファイバーレーザーで抜きん出る 株式会社 タシロ

代表取締役：田城 裕司 創業：1966年  
業種：機械器具製造業、精密板金加工及び精密機器加工  
所在地：平塚市入野284-1 TEL：0463(31)7118

神奈川がんばる企業エースに認定されると… ※令和2年度の場合  
①知事から認定証および盾が交付されます！  
②新聞や就職情報誌等のマスメディアを活用して、県が積極的に情報発信します！

資金調達

借換支援融資のご案内

～借換対象が、神奈川県信用保証協会の保証付き融資全体に広がりました～



■借換支援融資

○ご利用いただける方

- ・月々の返済額を軽減したい方
  - ・神奈川県信用保証協会の保証付き融資の一本化を行いたい方 等
- ※ 毎月の元金返済額が軽減される範囲内で追加融資の上乗せ可

- 融資限度額 8,000万円
- 融資利率 年2.2%以内
- 融資期間 1年超10年以内
- 保証料率 0.45%～1.52% (県信用保証協会の保証が必要)
- お申込み 取扱金融機関の窓口へ直接お申込みください。

詳しくは、県のホームページをご覧ください。  
<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/m6c/cnt/f5782/p865050.html>

神奈川県 制度融資 検索

●県金融課(金融相談窓口) TEL 045(210)5695

立地支援

超長期・低利による企業立地支援  
～企業立地促進融資～

「セレクト神奈川NEXT」の支援メニューの1つ、企業立地促進融資のお知らせです。



県内に事業所等を新設・増設する中小企業・中堅企業の皆さまを対象に、土地購入や建物整備等に必要な資金を取扱金融機関が県の定めた条件で融資します。

- 対象業種：製造業、電気業(発電所に限る)、情報通信業、卸売業(ファブレス企業に限る)、小売業(デューティフリーショップに限る)、学術研究・専門・技術サービス業、宿泊業(ホテル・旅館に限る)、娯楽業(テーマパークに限る)
  - 対象産業：未病(食品その他の心身の状態の改善に資するものに関する事業)・ロボット・エネルギー・観光・先端素材・先端医療・IT/エレクトロニクス・輸送用機械器具・地域振興型産業(横須賀・三浦地域、県西地域における食料品・飲料製造業に限る)
  - 投資要件：\*最低投資額 5,000万円以上 \*雇用要件 常用雇用10人以上
  - 融資期間：20年以内(据置き2年以内を含む)
  - 融資限度額：最大10億円で事業費の80%以内
  - 融資利率(固定金利)：年0.9%以内～1.7%以内
- ※ 詳しくはお問い合わせください

企業立地促進融資 検索

●県金融課 資金貸付グループ TEL 045(210)5681  
<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/m6c/cnt/f5779/>

支援機関からのご案内

事業承継

経営者保証を不要とする  
事業承継特別保証のご案内

事業承継時に経営者保証でお困りの中小企業の皆さまへ!



イメージキャラクター「カナモ」

4月1日より、「事業承継特別保証」の取扱いを開始しました。本保証制度で、経営者保証ありの既存の借入金を借換えて、経営者保証を解除することで、円滑な事業承継をサポートします!

【ポイント】

- 経営者保証は不要
- 経営者保証コーディネーター\*による確認を受けた場合には、信用保証料率を大幅に軽減

※ 経済産業省の委託またはその委託を受けた者の再委託を受けて事業の承継に対する支援に係る事業を行うもの(事業承継ネットワーク事務局等)が雇用する専門家

ご利用には、一定の要件を満たす必要があります。詳しいご利用要件は、当協会ホームページをご覧ください。

神奈川県信用保証協会 検索

●神奈川県信用保証協会 企業支援部 業務統括課 TEL 045(681)7145

障がい者雇用

神奈川県精神障害者職場指導員  
設置補助金のご案内

中小企業の皆さまの精神障がい者雇用をサポートします!

精神障がい者を雇用して1年以内の中小企業(従業員45.5人以上100人未満)が職場指導員を設置して、障がい者が職場定着できるよう配慮している場合に補助を行う、神奈川県独自の補助金です。

※ 申請可能期間：精神障がい者を雇い入れた日の翌日から起算して1年後の日まで

職場指導員とは?

- 同じ企業の方で、障がい者が働きやすい職場環境を整える方です。
- ・特別な資格は必要ありません。
- ・具体的には、雇用されている障がい者の職場での相談のったり、仕事の指導をする役割を担います。(例：障がい者の上司)

補助の内容

- ・補助期間：3年間
  - ・補助金額：1年目は月額3万円、2年目及び3年目は月額2万円
- 補助の申請には他にも条件がありますので、詳しくは県ホームページをご覧ください。

神奈川県精神障害者職場指導員設置補助金 検索

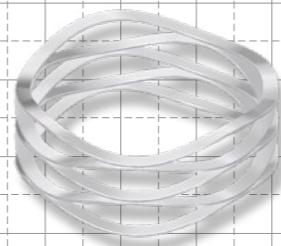
●県雇用労政課 障害者雇用促進グループ TEL 045(210)5871

神奈川のピカイチ！ものづくり

# 原寸図鑑

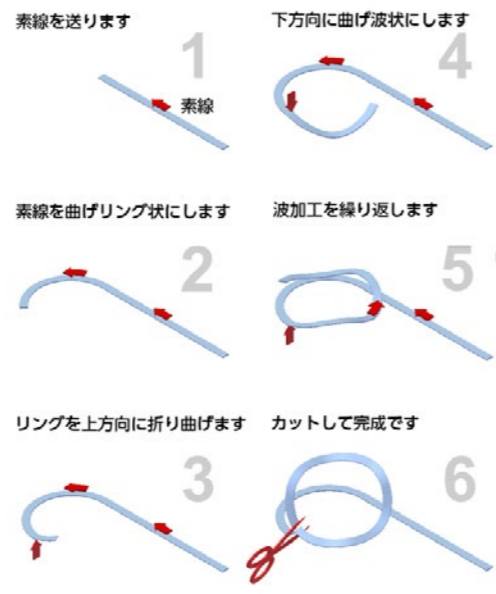
## [Vol.1] 松村鋼機(株)のバネ

自動車用ターボのベアリング固定用や、車載カメラのレンズの焦点の調整用などに採用され、製品のコンパクト化や軽量化に貢献する「スクロウエーブスプリング」。創業者 松村剛前社長は、米国の軍事規格 (MIL-SPEC) から生まれた「止め輪」の製造技術を1979年に日本でいち早く導入した。それから10年、「止め輪を立体的にしたらどうなる?」と、コイルリング技術を応用し800もの試作品を経て生み出したのがこのバネだ。



〔ほぼ原寸〕  
他にもサイズあり。  
内径5mm～外形500mmまで

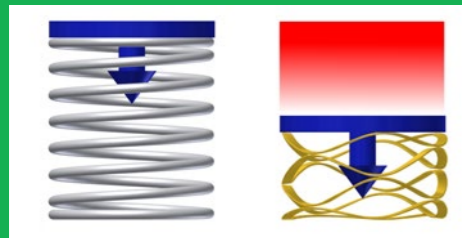
### 製造工程



金型を使用せず、丸線を圧延した平線をコイルリングして成形。バリが発生することなく、また材料の歩留まりが良い。

### スクロウエーブスプリング

コンパクトで軽量の、特殊なばね。コイルが一定間隔で波打ち、コイル同士に複数の接地点がある。波1つ1つの反力により、一般的なコイルスプリングのおよそ半分の高さで同等の荷重を発生することができる。



自動車の電動化、部品調達のグローバル化、海外との価格競争により、中小部品製造業はこれから増々厳しくなります。そこで当社はバネの特性を生かし国内の消費者向けビジネス (B to C) にも力を入れることにしました。

【松村鋼機 株式会社】  
創業：1965年  
事業内容：止め輪とバネの専門メーカー  
従業員数：39名  
所在地：綾瀬市吉岡東2-2-24  
TEL：0467(50)0561



代表取締役  
松村 朗 氏



爪に優しい  
スマートキーリング



飲食業界“三種の神器”の1つを世に広めた男！  
累計5万5千店導入は「売り方次第」

株式会社パシフィック湘南 代表取締役 佐々 耕三氏 (71)

<https://www.sonnettekun.com/>

### 飲食店での注文方を変えた

日本が消費拡大に向かっていた1980年代、飲食店では従業員確保の競争が始まっていた。佐々氏から呼出ベルのプレゼンテーションを受けたファミリーレストラン大手が、2店舗での試験導入を決める。期間は1カ月。納品から2週間、佐々氏に電話が入る。「トラブルか…!!」。一気に汗が出る。電話先の本部長が言った。「めっちゃいいね〜。お客さまからのクレームがなくなって追加オーダーが増えたよ」。

約600の全店に導入が決まった。

数年後、このレストランの役員がつぶやいた。「ドリンクバー、オートフライヤー、そして呼出ベルは、飲食業界の三種の神器だ」。

### 2%のベルに100%賭けて

長嶋茂雄の背番号、3という数字が好きだ。33歳の誕生日に「男の夢を叶える」と会社を設立。アメリカ製掃除機等の販売で売上を伸ばすが、1年後には仕入れ先の倒産で負債を抱えた。そんな時、知人のところで目にしたの

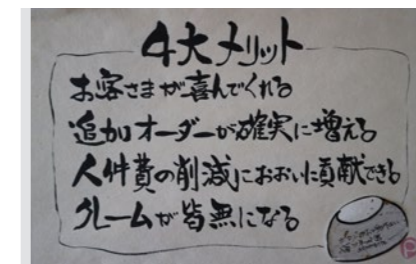
が呼出ベルだった。売れると直感、取扱を開始するも、初年度は6店舗にしか売れなかった。

当時、全売上の2%だった呼出ベル。「それでも、これ1本に賭けると決めた」。従業員も、家族もいたが、守りに入る気はなかった。

「モノを売るのではなくメリットを売ろう」。佐々氏の営業研究が始まった。

### どう便利になるか、をイメージさせて

メリットを伝えること、そして導入しやすい仕組みづくりに注力。リース会社に頼み込み、リース方式を編み出したり、5年間の完全保証を付けたり、チェーン店用に使用マニュアルも整備した。導入先が増えると、客単価が4.7%上がるという数字が導き出された。



「オーダーしたい人を掘り起こせる」という機能を伝えるには十分な数字だった。そして、営業の最強ツールとなったのが「早見表」だ。席数や平均客単価、営業時間、ホールスタッフの数などから呼出ベルを導入した場合のコストとメリットが瞬時に分かるようにした。

### 使い方の提案が、お客さまから来る現在

これまでに世に出した呼出ベルは、65万台。シェアは7割に上る。フードコートででき上がりを知らせる「ワンタッチコール」など、パシフィック湘南の強い商品たちは、飲食業界のみならず、自動車メーカーやECサイト最大手など国内2000以上の工場や物流センターで活躍。医療現場からの引き合いも後を絶たない。

従業員から愛され、還暦には1カ月の休暇でエベレストトレッキングに送り出してくれた。妻に送ったメールを時々眺める——「俺はいつまでもやんちゃでいたい。これからもよろしく」。



# KIPでは、 新型コロナウイルスの流行により 影響を受ける県内中小企業に対する

**経営相談窓口**（土・日も対応）を

設置しています。

お電話、メールでご相談ください。

[平日／8:30～17:15]

TEL:045(633)5200

E-mail:soudan@kipc.or.jp

[平日・土・日・祝／8:30～17:15]

神奈川県よろず支援拠点 TEL: 045(633)5071

現在、窓口での  
対面相談は  
休止しています

## 下請法相談事例

# かけこみ寺和尚が ズバッと回答 【金型保管】

下請かけこみ寺 ☎0120-418-618

中小企業診断士  
桐布 和尙

神奈川県出身。中小企業者の下請問題に寄り添うこと10年、大きな悩みになる前の身近な相談者として年間600件の相談に当たる。好きな言葉は「秘密厳守」「相談無料」「匿名相談可能」。



今月のかけこみ事業者

プレス加工業  
(資本金500万円)

## 親事業者の金型、保管し続けるのがもう限界…

### 【相談内容】

私の会社(A社:資本金1億円)は、B社(資本金100億円)から継続して部品の製造委託を受けていますが、現在製造中の金型はもちろん、生産を中止した製品の部品の金型を数年以上にわたり、ずっと保管し続けています。これらの金型の所有権はほとんどがB社です。大きな金型については、自社の倉庫では入りきらず、別途倉庫を借りており、その倉庫費用の負担が重くのしかかっています。B社に処分するか、引き取るよう求めても、「もう少しまってくれ」と言

われ、現在に至っています。どうすればよいのでしょうか。

### 【ズバッと回答】

A社とB社の取引は、下請代金法の資本金基準(\*)を満たしており、「製造委託」に該当することから、下請代金法が適用される取引と考えられます。まず、生産中止になった部品の金型(補給品)の所有権をはっきりとさせる必要があることから、契約書等で所有権の所在を確認します。契約書に定めていない場合は、誰が金型製作を発注し、誰が制作費用を負

担したのか等の事実関係から考えることになります。そして、金型の保管とその費用負担について、どのような取り決めがなされているかについて、契約書等で確認する必要があります。

本事例においては、親事業者B社が所有権を有する金型の長期保管を下請事業者A社に対して無償で強いているとすれば、「不当な経済上の利益の提供要請」に該当するおそれがあります。

\*親事業者の資本金が3億円超の場合、下請事業者の資本金は3億円以下(個人事業者を含む)に該当

「サボカナ」6月号は、休刊させていただきます。KIPの支援情報は、随時ホームページで発信しますので、どうぞご覧ください。

編集／発行

公益財団法人 神奈川県産業振興センター(KIP)

Kanagawa Industrial Promotion Center

横浜市中区尾上町5-80

神奈川中小企業センタービル

TEL 045(633)5201

FAX 045(633)5194

https://www.kipc.or.jp

