

# 中小企業の売上高、500兆円を割る

## DATA

今回は平成22年中小企業実態調査から、中小企業の売上高の状況について紹介します。

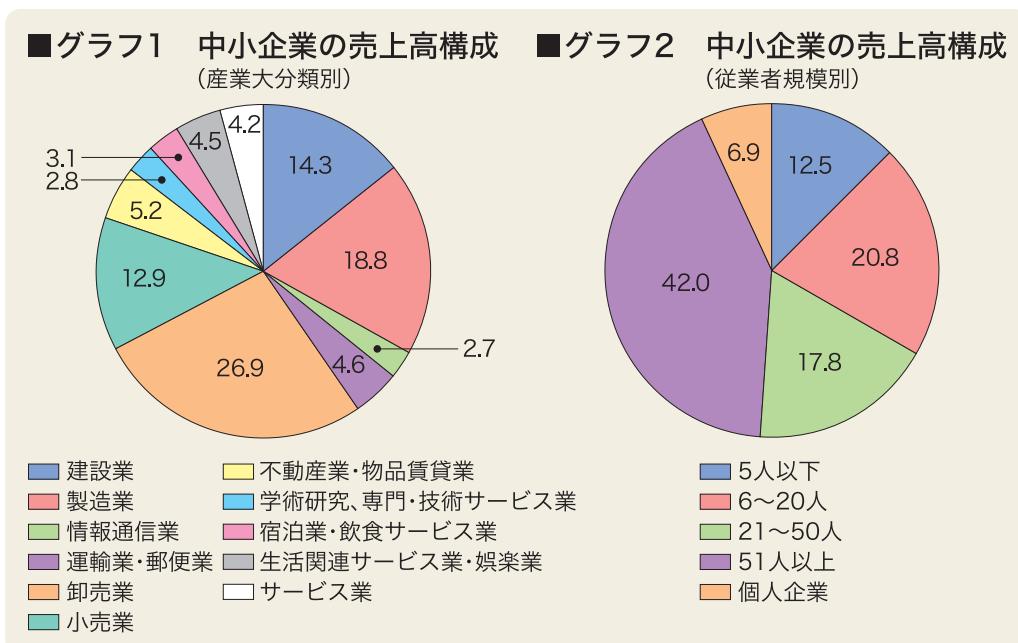
中小企業庁は7月29日に平成22年中小企業実態調査の確報値を発表しました。これは、全国の中小企業約420万社から11万社を抽出し、中小企業の実態を細かく調査したものです。

グラフ1は中小企業全体の売上高の産業大分類別構成比を表しています。中小企業全体の売上高は497兆3135億円で、前年調査と比べて37兆円減少(対前年調査比6.9%減)。500兆円を割り込みました。

グラフ2は中小企業の売上高構成を従業者規模別に示しています。

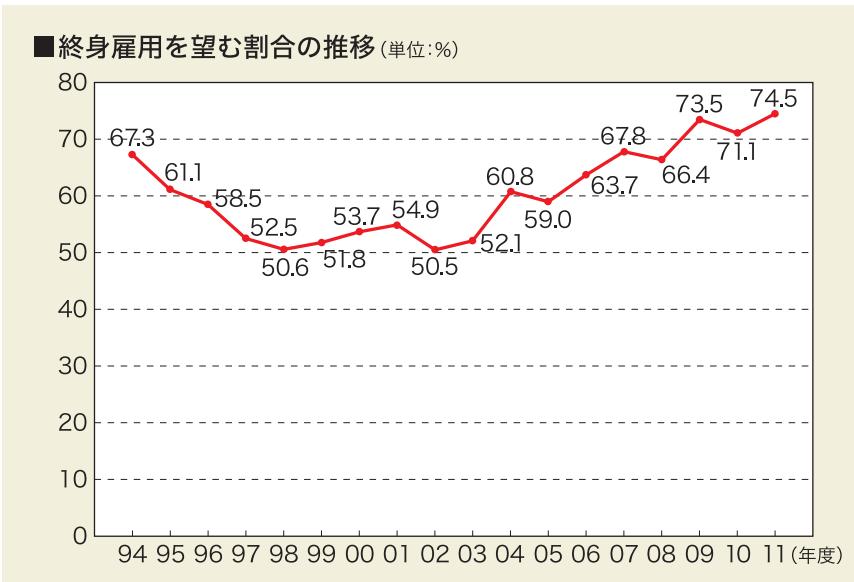
中小企業のうち法人企業の売上高は463兆円(対前年調査比7.1%減)、個人企業の売上高は35兆円(同3.7%減)でした。

法人企業の従業者規模別売上高の構成比を見ると、従業者数51人以上の法人企業が中小企業全体の4割を占め、次いで、同6～20人、同21～50人、同5人以下の順となっています。従業者規模別に前年調査と比較すると、すべての従業者規模の法人企業及び個人企業で減少していました。



# 「終身雇用を望む」新入社員は74.5%

## NUMBER



今回は産業能率大学の「新入社員の会社生活調査」の一部を紹介します。

グラフは新入社員のうち終身雇用を望む割合の推移を示しています。終身雇用を望む割合は、ここ10年ほどで上昇傾向にあり、2011年度の新入社員は過去最高の74.5%に達しました。

この背景として、就職環境の厳しさが挙げられます。同調査の「就職活動の感想」では、「かなり大変だった」35.4%、「思ったより大変だった」37.8%と、7割超の新入社員が就職活動にハードさを感じていたようです。

2000年前後も現在のような就職氷河期でしたが、その当時の終身雇用を望む割合は5割強でした。ここ10年で就職環境が悪化し、新入社員の意識に変化が生じていることが読み取れます。

統計からもわかるように、今の若手社員はできるだけ一つの会社に長く勤めていきたいと望んでいます。企業側でもそれに応じた教育体制を整える必要があるといえるでしょう。

# 雇用のミスマッチを防ぐには？

## Q & A

**Q:最近は不景気の影響で、人材の募集をかけると応募がたくさん来ます。しかし、多くの応募者のなかから迷いに迷って、最もよさそうな人を採用しても、会社や仕事になじめずにすぐ辞めてしまうケースがよくあります。どうすればよいのでしょうか？**

A:採用は金銭面と人的面で多大なコストがかかります。雇用のミスマッチは会社にとっても応募者にとっても不幸です。そこで活用してもらいたいのがトライアル(試行)雇用。奨励金も支給され、会社にも応募者にもメリットをもたらします。

トライアル(試行)雇用とは、対象者を最大3ヵ月間雇って、業務の適性や能力を見極めた上で、雇用期間終了後に本採用するかどうか決めることができる制度。もし適性や能力、人柄等が、会社にマッチしないと判断した場合は、トライアル雇用で終了しても構いません。

ハローワークの求人を利用して未経験者をトライアル雇用させた場合には、1ヵ月あたり4万円(過去3年以内の既卒者であれば10万円)受給できます。既卒者をトライアル雇用後に本採用した場合には、1人につき50万円別途支給されるというメリットがあります。

奨励金を受給できる会社は、以下の要件を満たす必要があります。

1. 雇用保険に加入しており、労働保険料を完納している
2. 対象者の採用日の前6ヵ月間とトライアル雇用期間中に他の社員などを会社の都合により解雇(勧奨退職を含む)していない
3. 労働者名簿、賃金台帳、出勤簿などを整備して出勤状況、給与の支払状況などを管理している
4. 労働関係法令に違反していない
5. 過去に不正受給等により助成金の不支給措置を受けていない

トライアル(試行)雇用を活用し、適性や能力をじっくり見極めることで、双方にメリットをもたらします。詳しいことは専門家におたずねください。

# 税務署から突然電話が来たときの対応

## Q & A

**Q：3年前、当社に税務調査が入りました。そろそろまた税務署が来そうな予感がします。税務署から突然電話が来たら、どのように対応すればよいのですか？**

A：実は、秋は税務調査が多い季節でもあります。突然、「税務署です。10月5日に税務調査に行きたいのですが」という具合に電話がかかってきたら、まずは「顧問税理士に確認して折り返し連絡します」と答えてください。決して「わかりました。お願いします」などと即答し、調査日時をその場で決めてはいけません。

税務調査には強制調査と任意調査の2種類あります。通常の任意調査はコンスタントに黒字を出している企業なら、3～5年に一度はやって来ます。税務署から事前連絡があり、都合のよい日程を決められるのです。

とはいっても、税務署からの連絡は突然です。連絡が来ても慌てず冷静に対応しましょう。まず「調査予定日」「調査官の所属部門」「調査官の氏名」の3点を確認。それから「顧問税理士に確認して折り返し連絡します」とワンクッション置きます。急に電話が来ても、正しく対応できるよう、以上の点を紙に書いて、電話の前に張っておくとよいでしょう。

社長さんにとって税務調査は非日常的で不安がいっぱい。それに対して税理士は多くの顧問先の税務調査に立ち会うので、調査には慣れています。顧問税理士に連絡すると、余裕を持って税務調査の日程を設定してくれるのです。

調査当日までにすべきことは、準備とリハーサルです。調査の対象となるのは、帳簿、請求書、領収書、契約書、預金通帳など。調査官から提示を求められたらすぐに取り出せる状況にしておきましょう。提示を求められてから書類を取りに行くと、調査官も一緒にについてきて余計な書類をチェックされる危険性があるので注意が必要です。

調査されるのは、基本的に申告済みの前期以前3期分。書類の不備があれば、調査当日までに補完しておきましょう。

また、落ち着いた気持ちで調査に臨めるよう、リハーサルを忘れずに。当日、緊張のあまり余計なことを話してしまい、誤解や指摘を受けないよう、入念に準備しましょう。

# 中小企業緊急雇用安定助成金を使って 社員の生活を守ろう!

HINT

長引く不況や震災、円高等の影響で、事業活動の縮小を余儀なくされた企業は少なくありません。そうなると、まず頭の中をよぎるのが「人員整理」。しかし、そんな簡単にできることではありません。「事業が縮小したけれど、雇用は維持したい」。こんな中小企業のために中小企業緊急雇用安定助成金があるのをご存知ですか？ 要件に該当する企業さんは、ぜひ活用してみてはいかがでしょう。

## 休業、教育訓練等で雇用維持を図る場合、その賃金等の一部を助成

中小企業緊急雇用安定助成金とは、景気の変動、産業構造の変化等の経済的理由で、事業活動の縮小を強いられた事業主が、一時的に休業、教育訓練等により、労働者の雇用維持を図る場合、その賃金等の一部を助成する制度です。要件は次の①または②になります。

- ① 売上高または生産量の最近3ヵ月間の月平均値がその直前3ヵ月または前年同期に比べて5%以上減少していること  
(中小企業で直近の決算等の経常損益が赤字の場合、5%未満の減少でも可能)
- ② 円高の影響により売上高または生産量の回復が遅れている事業主であって、売上高または生産高の最近3ヵ月間の月平均値が3年前同期に比べ15%以上減少し、直近の決算等の経常損益が赤字の事業主であること(中小企業事業主については対象期間の初日が平成22年12月2日から平成23年12月1日までの間にあるものに限る)

なお、休業または教育訓練を実施する場合、支給限度日数は3年間で300日になります。

## 受給手続きについて

この助成金を受給するにあたって、事業主は1年間の対象期間を指定します。受給対象になる休業及び教育訓練を行うにあたって、判定基礎期間(賃金締切期間)ごとに休業及び教育訓練の実施日の前日までに事業所を管轄する労働局またはハローワークに休業等実施計画届を提出しなければなりません。実際に休業及び教育訓練を行った後、判定基礎期間終了ごとに、当該判定基礎期間終了の日の翌日から2ヵ月以内に支給申請書等の申請に必要な書類を提出します。詳細は労働局またはハローワーク等へおたずねください。

# 社員の個性をあぶり出し、 発揮の場が見つかる「毎週バーベキュー」 **SYSTEM**

このコーナーでは、企業のユニークな制度や取り組みを紹介します。  
今回は「毎週バーベキュー」を紹介します。

「毎週バーベキュー」とは、会社の庭で毎週1回バーベキューを実施する取り組み。「1時間でやる」「リーダーは毎回ローテーションで替わる」「予算は1万円以内」というルールが徹底されています。目的は社員同士の親睦と交流や、チームワークをはぐくむことにありますが、それ以外にも狙いがあるのです。

## リーダーを任せるとキャラクターが分かる

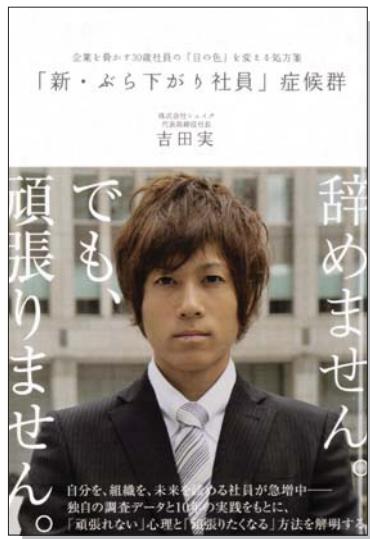
「毎週バーベキュー」の隠れた狙いとは、社員の個性をあぶり出し、発揮の場を見つけ出すことになります。

全社員にバーベキューのリーダーを任せてみると、社員のキャラクターが分かります。段取りが上手な社員、人に指示を出すのが得意な社員、何でも一人でやってしまう社員、ムードづくりがうまい社員、料理が得意な社員、火起こしが上手な社員、片付けがうまい社員など、社員の個性が表面化します。すると、社員一人ひとりの個性が生み出す生産性が目に見えるようになるという収穫が得られます。

企業は社員の個性の集合体。適材適所の人員配置を実現するために「毎週バーベキュー」は効果的です。採り入れるには高いハードルを要するかもしれません、社内イベント等に応用してみるといいかもしれません。

# 30歳前後の社員のやる気に 火をつけたい方に

## BOOK REVIEW



『「新・ぶら下がり社員」症候群』

吉田 実 著  
東洋経済新報社  
定価 1,500円(税別)

### ★こんな方におすすめ

- 30歳前後の社員が多い企業の経営者、経営幹部、管理職
- 「やる気を失っている」と思われる社員が多い企業の経営者、経営幹部、管理職
- 若手社員とのコミュニケーションを見直したい経営者、経営幹部、管理職
- はじめて部下を持つ管理職

「新・ぶら下がり社員」とはどんな社員かご存知ですか？

同書では「新・ぶら下がり社員」を以下のように定義づけています。

- 仕事は70%主義
- 昇進を目指すわけではなく、転職をするわけでもない
- プライベートを優先する

そして「辞めません。でも、頑張りません」と、自分を諦め、組織を諦め、未来を諦めているといわれ、30歳前後の社員にこうした例が多く見られるそうです。

同書ではこうした「新・ぶら下がり社員」が頑張れない心理と、頑張りたくなる方法を解説。まずは「新・ぶら下がり社員」を理解してから、適切な対処方法を学ぶことができます。

企業に活気をもたらすのは30歳前後の中堅社員。この層が「新・ぶら下がり社員」になっていると思ったら、迷わず同書を読んでみることをおすすめします。

## お役立ちサイト情報

# 「経理初心者おたすけ帳」

経理初心者をサポート

<http://www.otasuke.ne.jp/>

「経理初心者おたすけ帳」は、業務の初心者や、社内で担当が一人だけという経理担当者をサポートするためのWebサイト。「助け合い掲示板」では、経理業務に関する質問を解決できます。また「みんなの給湯室」では他社の経理担当者との交流が図れます。ほかにも経理用語辞書や各種ソフトのダウンロードコーナーもあり、便利です。

「経理担当者がまだ経験不足で心配だけど、実務を教えることはできない」とお悩みの経営者さんは、担当者に早速教えてあげましょう。

The screenshot shows the homepage of the 'Otasuke' website. At the top, there's a banner for 'IBEX' software. Below it is a navigation menu with links to Home, Help Board, Everyone's Boiling Room, Glossary, and Download Center. On the left, there's a login form and a sidebar with a 'Main Menu' containing links to various sections like Home, Help Board, Glossary, and more. The main content area displays a list of posts from the 'Everyone's Boiling Room' section, showing titles like 'みんなの給湯室 最近の投稿' and 'みんなの給湯室 最新の投稿'. To the right, there's a calendar for September 2011, a search bar, and a sidebar with a 'Recommended Sites' section.