

協同

月刊 BUSINESS-LINK 中小企業連携組織活性化情報

京都府中小企業団体中央会

newsline

2026/ 8

弁護士セミナーの開催	1
特集Ⅰ 「カスタマーハラスメント対策」の義務化	
従業員と会社を守るため、中小・小規模事業者が対応すべきポイント	2～3
特集Ⅱ 育成就労制度に移行する際の所管行政庁への認可申請手続きについて	4
中央会NEWS 京都府官公需適格組合協議会 令和8年度通常総会を開催	6
助け合い隊事業 人手不足対策シリーズ第1弾 セミナー開催のご案内	6
京都経済お天気	7
メルマガ案内	8

中小企業のためのハラスメント防止措置対策セミナー & 「ひまわりほっと法律相談会」を開催

中小企業魅力発信月間の7月に例年行っている京都弁護士会との連携事業として、本会は去る7月17日（金）に京都経済センターにおいて、京都弁護士協同組合及び日本弁護士連合会とも共催し、「中小企業のためのハラスメント防止措置対策セミナー」を開催した。講師には京都弁護士会所属弁護士の橋本弥江子氏を迎え、組合並びに企業の役職員及び管理者等を対象に、Zoomによる参加者を含め、20名が参加した。

本セミナーでは、近年、顧客等による不当な言動であるカスタマーハラスメントが社会問題となっており、実際に労働局等に寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が増加している状況や、企業に義務づけられているハラスメント防止として行うべき対策や必要な措置について、具体例を交えながら解説いただいた。

また、本セミナー終了後には「無料法律相談会」を実施し、弁護士より個別に法的アドバイスを受ける機会の提供を行った。

■「ハラスメントの防止措置対策セミナー」の概要

はじめにハラスメントとは、相手に身体的・精神的苦痛や不快感を与える行為であり、個別の事情を総合的に考慮して判断されることが説明された。また、上下関係などの力関係を背景として発生しやすい特徴があることも示された。

続いて、法令上の定義があり、特に企業に防止対策や必要な措置が求められているハラスメントである「パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント・育児介護ハラスメント、カスタマーハラスメント」の4種類について、法的根拠や判断基準、具体例を用いて解説された。

さらに企業には、防止方針の明確化・周知、相談窓口の設置、迅速な事実確認、被害者への配慮、行為者への適切な措置、再発防止及び相談者等のプライバシー保護などの措置義務があることが説明され、組織全体でハラスメント防止に取り組む体制整備の重要性が示された。また、ハラスメントはどの企業でも起こり得るものであり、被害者が相談しづらい状況や、相談内容が十分に把握されていない場合もあることについて言及された。

一方で、ハラスメント相談への対応には実務上の課題も多く、特に中小企業では相談体制の整備や事実確認が難しく、当事者間で認識が異なる場合もあることから、ハラスメント該当性の判断に苦慮するケースも少なくないことが説明された。

ハラスメントの認定は法律家であっても慎重な検討を要する。また、企業が措置義務を怠った場合には、安全配慮義務違反や使用者責任に基づく損害賠償責任を問われる可能性もあることから、企業に求められる責任と対応の重要性について理解を深める機会となった。



挨拶：京都弁護士会 上辻直章弁護士



講師：京都弁護士会 橋本弥江子弁護士



セミナー風景

考えてみて。君のその言葉が他人を笑顔にしたり泣かせてしまったりしてるんだよ。

京都人権啓発推進会議／京都府中小企業団体中央会

令和8年10月1日施行「カスタマーハラスメント対策」の義務化 従業員と会社を守るため、中小・小規模事業者が対応すべきポイント

高橋佳子社会保険労務士事務所

代表 特定社会保険労務士

高橋 佳子

「30分以上電話で怒鳴られ続ける」「SNSに書くぞ、と脅される」「毎日同じ苦情メールが届く」「担当者を出せと何度も迫られる」…こうした内容を「仕方がない」と我慢していませんか？今年10月からは、すべての事業主はカスタマーハラスメント対策をすることが義務となります。従業員を守るためにも、今から準備を始める必要があります。

1. 制度の背景と義務化の意味

改正労働施策総合推進法に基づき、中小・零細に関わらず、すべての事業主に対して「カスタマーハラスメント（以下、カスハラ）」対策が義務化されます。

これまでは「顧客満足」を優先するあまり、過度な要求に対しても現場の忍耐で解決しようとする傾向がありました。しかし、人手不足が深刻化する現在、対策を怠ることは従業員の離職やメンタルヘルス不調を引き起こすだけでなく、企業としての「安全配慮義務違反」を問われ、重大な経営リスクとなります。今回の義務化は、単なる法令遵守に留まらず、大切な人材を守り、持続可能な経営を実現するための重要なステップです。

2. カスハラの定義を正しく理解する

対策の第一歩は、何がカスハラに該当するのか、その定義を明確にすることです。厚生労働省の指針では、以下の3つの要素をすべて満たすものとされています。

- ①顧客等による言動であること：顧客、取引先、施設利用者だけでなく、潜在的な顧客やSNS上の匿名投稿者なども含まれます。
- ②社会通念上許容される範囲を超えたものであること：要求内容に妥当性がない（サービス対象外、法律に触れる要求など）、または要求を実現するための手段・態様が不当（暴言、暴力、執拗な抗議など）である場合を指します。
- ③労働者の就業環境が害されるものであること：従業員が心理的な苦痛を感じ、本来の業務に専念できないような状態に追い込まれることです。

【重要】正当なクレームとの境界線

すべてのクレームがカスハラになるわけではありません。提供したサービスに不備があった際の改善申し入れや、正当な権利に基づく損害賠償請求などは「正当なクレーム」として誠実に取り扱う必要があります。「何が正当で、どこからがカスハラか」という自社なりの基準をあらかじめ持つておくことが、現場の混乱を防ぐ鍵となります。

【カスハラの典型的な類型】

1	言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの	① そもそも要求に理由がない又は商品、サービス等と全く関係のない要求 ・ 性的な要求や、労働者のプライバシーに関わる要求をすること。 ② 契約等により想定しているサービスを著しく超える要求 ・ 契約内容を著しく超えたサービスの提供を要求すること。 ③ 対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求 ・ 契約金額の著しい減額の要求をすること。 ④ 不当な損害賠償要求 ・ 商品やサービス等の内容と無関係である不当な損害賠償要求をすること。
2	手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの	① 身体的な攻撃（暴行、傷害等） ・ 殴る、蹴る、叩く等の暴行を行うこと。 ・ 物を投げつけること。 ・ わざとぶつかること。 ・ つばを吐きかけること。 ② 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等） ・ 店舗の物を壊すことをほのめかす発言やSNS等のインターネット上へ悪評を投稿することをほのめかす発言によって労働者を脅すこと。 ・ SNS等のインターネット上へ労働者のプライバシーに係る情報の投稿等を行うこと。 ・ 労働者の人格を否定するような言動を行うこと（相手の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を行うことを含む）。 ・ 土下座を強要すること。 ・ 盗撮や無断で撮影をすること。

- ・労働者の性的指向・ジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の者に暴露すること又は当該労働者が開示することを強要する若しくは禁止すること。
- ③ **威圧的な言動**
 - ・大きな声をあげて労働者や周囲を威圧すること。
 - ・反社会的な言動を行うこと。
- ④ **継続的、執拗な言動**
 - ・同様の質問を執拗に繰り返すこと。
 - ・当初の話からのすり替え、揚げ足取り、執拗な責め立てをすること。
 - ・同様の電子メール等を執拗に繰り返し送りつけること。
- ⑤ **拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）**
 - ・長時間に渡る居座りや電話で労働者を拘束すること。

（出展：厚生労働省 事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針）

3. 事業主が必ず講ずべき「3つの柱」と実務の留意点

法改正に伴い、事業主には具体的に以下の3つの措置を講じることが求められます。

①方針の明確化と周知・啓発

まずは経営トップが「カスハラは決して許さない、カスハラには組織として対応する」という基本方針を作ります。

実務のコツ：就業規則に対策条項を盛り込むほか、店舗や受付に「カスタマーハラスメントに対する基本方針」のポスター等を掲示しましょう。カスハラに対して「毅然とした対応を行う」旨を外部に公表することは、悪質な言動を未然に防ぐ抑止力になります。

②相談できる仕組みを作る（一人で抱え込ませない仕組み）

従業員が被害にあった際、すぐに報告・相談できる体制を作ります。

実務のコツ：既存のハラスメント相談窓口を活用しても構いませんが、重要なのは「相談したことで不利益を被らない」という安心感です。また、窓口担当者が迷わないよう、初動対応のフローや、上位者へ引継ぐ基準を定めたマニュアルを共有しておきましょう。

③被害者への配慮と再発防止

被害が発生した後は、迅速に従業員を守るアクションを起こします。

実務のコツ：被害を受けた従業員の保護を優先し、事業内容や状況に応じ、被害従業員に変わって上司が代わって対応すること、配置転換を含め行為者と引き離す、必要に応じてメンタルヘルス不調の相談対応等の措置を講じます。暴行などの犯罪に該当するカスハラは、警察への通報、法的手続きが必要な場合は、弁護士への相談を検討します。また、事実関係を正確に把握するために、防犯カメラの映像や録音データ、対応記録を適切に保存・活用することが、後の再発防止策を立てる上で不可欠です。

4. 中小企業向け 現場を守るための具体的アクション

人員数の限られた中小企業でも実施可能な、実効性の高い対応策を紹介します。

「複数人対応」の徹底：激昂している顧客や長時間の拘束が予想される場合は、決して一人で対応させず、すぐに管理職に引き継ぐか、必ず二人以上で対応する体制をルール化してください。

「お断り」の基準の明確化：「30分以上同じ主張が繰り返される場合は電話を切る」「退店を求める」など、対応を打ち切るための具体的な基準（ライン）を定めておくと、現場の心理的負担が大幅に軽減されます。

ネット・SNS被害への備え：特定の従業員の氏名がネット上に晒される被害も増えています。個人のプライバシーが侵害された場合の削除要請手順や、会社としての法的措置の可能性をあらかじめ確認しておきましょう。

加えて、正当なクレームからカスハラに発展させないために、従業員のビジネスマナーやサービスレベルの標準化を徹底することも大切です。

5. 悪質なケースへの毅然とした対処（法的対応・警察連携）

暴行、脅迫、土下座の強要、不当な居座りなどは、サービス業の範疇を超えた「犯罪」です。

実務のコツ：悪質なケースに対しては、躊躇なく警察（警察相談専用電話「#9110」等）や弁護士と連携してください。顧問弁護士と契約している場合は、警告文の発出や出入り禁止措置を検討できる体制を整えておくことが、組織としての強さにつながります。

6. まとめ:カスハラ対策は「人材確保」への投資です

カスハラ対策は、顧客と対立するためのものではありません。

従業員が安心して働ける環境を整え、正当なクレームには誠実に対応しながら、行き過ぎた要求から職場を守るための取組です。

令和8年10月の義務化を機に、まずは自社の対応方針を確認することから始めてみてはいかがでしょうか。

育成就労制度に移行する際の所管行政庁への認可申請手続きについて

令和9年4月1日から、「育成就労制度」が施行されます。監理団体が現行の「技能実習制度」から新制度に移行し、事業を行うためには、組合の定款に「育成就労外国人共同受入事業」及び「育成就労外国人受入れに係る職業紹介事業」を追加する必要があります。手続きの概要については、以下をご確認のうえ、ご不明点は、当会までお問い合わせください。

手続きの概要

新制度に基づく育成就労事業を実施するためには、総会において特別決議による定款変更内容の承認、並びに事業計画及び収支予算の承認を経て、所管行政庁への定款変更認可申請を行う必要があります。また、育成就労事業の開始に際しては、育成就労外国人共同受入事業規約、個人情報適正管理規程及び監理支援機関の業務の運営に関する規程等も機関決定をしていただく必要があります。

定款変更認可申請 提出書類

- (1) 定款変更認可申請書
- (2) 定款変更理由書
- (3) 定款の変更しようとする箇所を記載した書面（新旧対照表）
- (4) 通常（又は臨時）総会議事録
 - ※定款変更決議の記録:変更理由と変更箇所を記載した書面を別紙で添付
- (5) 事業計画書及び収支予算書（京都府:原則2事業年度分）
 - ※事業計画書及び収支予算書については、認可庁により事業計画・収支予算の策定すべき年度数が異なることがあります。
- (6) その他、育成就労事業の実施に必要と認められる書類を求められることがあります。
（参考添付）
 - ※育成就労外国人共同受入事業規約、個人情報適正管理規程、監理支援機関の業務の運営に関する規程 等

なお、現行定款に記載されている技能実習制度等は、受け入れ中の技能実習生が在籍する限りは削除せず、最長で令和12年6月まで維持する必要があります。

ただし、期限を待たずに、在席が無くなったときは速やかに、本規定削除の定款変更認可申請を行う必要があります。

手続きの流れ

1. 認可申請に必要な書類を作成し、中央会に事前相談
 - ※定款変更認可申請に係る様式等は以下のURLからダウンロードしてください。
<https://www.chuokai-kyoto.or.jp/news/information/2026/07/post-432.html>
- QRコードはこちら⇒ 
2. 中央会を通じて、所管行政庁に事前協議・事前調整
 3. 事前協議・調整が完了してから総会招集・総会開催・総会承認（定款変更理由・変更箇所を記載した書面及び事業計画・収支予算の承認）
 4. 総会承認後、定款変更認可申請書と必要書類を所管行政庁に提出
 5. 所管行政庁から認可書到達以降、法務局で定款の目的変更（事業追加）登記申請書必要書類を提出
 6. 監理支援機関の許可申請
 - ※詳細は、外国人技能実習機構ホームページでご確認ください。
外国人技能実習機構 HP：<https://www.otit.go.jp/>



独立行政法人
工業所有権情報・研修館

知財

商標

商いも順調やさかい
屋号を考えて
四条あたりにええ店、
構えたいもんやなあ

特許

水みたいに透明な
お酒の造りかた見つけてしもた
よそさんに真似されんように
用心せなあかんわ

実用新案

これまでの三倍飛ぶ弓
できてしもたわ
みんな「教えてえな」
言わはるんやけど…

意匠

この敷物の柄、
ほかではあんまり
見かけへんやろ

インビット

INPIT京都府 知財総合支援窓口

相談無料
秘密厳守

事前予約制



特許や商標など知的財産に関するさまざまな悩み・課題について幅広く相談を受け付け、窓口で常駐する支援担当者のほか、弁理士等の専門家や関係する支援機関と連携してワンストップサービスを無料で行います。

まずは、
お問い合わせください。

月曜日から金曜日（祝日、年末年始を除く）
9:00～12:00 13:00～17:00

075-326-0066

<https://chizai-portal.inpit.go.jp/madoguchi/kyoto/>



京都市下京区中堂寺南町134
京都リサーチパーク内
東地区京都府産業支援センター2階
鉄道：JR丹波口駅下車徒歩約5分
バス：京都リサーチパーク前
下車徒歩約4分
駐車場：東地区地下有料駐車場



受託機関
一般社団法人
京都発明協会

京都府官公需適格組合協議会 令和8年度通常総会を開催

京都府下に所在する官公需適格組合の受注体制を整備し、受注能力の向上を図るとともに、中小企業の官公需に係る諸問題を解決するために必要な事業を行い、中小企業及び官公需適格組合の官公需受注の円滑化を図ることを目的に組織する京都府官公需適格組合協議会(事務局:京都府中小企業団体中央会)では、去る令和8年7月6日(月)にホテルモントレ京都において、第42回目となる令和8年度通常総会を開催し、全ての議案について原案通り可決決定した。

また、任期満了に伴う役員改選では、3期6年の長きにわたり会長職を務められた森本哲郎氏(京都ビルメンテナンス協同組合 理事長)が退任し、佐々木孝夫氏(木津上下水道事業協同組合 常任相談役)が新会長に、副会長には内藤克敏氏(京都府電気工事工業協同組合 理事長)が引き続き就任した。

総会後の懇親会では、佐々木孝夫新会長による開会挨拶が行われ、中小企業・小規模事業者の受注機会を増大させるための活動強化、地域の中小企業が参入しやすいよう入札時の参加条件の緩和要望、官公需における価格転嫁・取引適正化のために講ずる措置に関する要望など、地域の官公需注の拡大に向け意気込みを語られた。

その後、京都府中小企業団体中央会 沼田行博専務理事の乾杯挨拶、また、退任役員及び新任役員挨拶が行われ、交流を通じて、会員の方々と活発な意見交換により親睦が深められ、結束を更に強めることができた。閉会時には内藤克敏副会長による挨拶がされ、閉会した。



森本前会長挨拶



佐々木新会長挨拶

助け合い隊事業 人手不足対策シリーズ第1弾 これからも続く人手不足に対応する 実践的取組み ～人材確保と経営改善の実践ポイント～

セミナー
参加無料

本会では、人手不足で悩む中小企業等の皆様を対象とした人材を確保するため実践的な取り組みについてのセミナーを開催いたします。

セミナー内容

日 時 令和8年9月16日(水)
第1部 17:00~18:30
第2部 18:30~19:30
会 場 京都経済センター 6-D会議室
対 象 者 中小企業経営者・人事担当者・採用担当者 等
定 員 50名(先着順)
申込締切 令和8年9月11日(金)
参 加 料 無料

第1部 17:00~18:30

「欲しい人材をのがさない求人票の書き方・採用面接セミナー」

求人票を高校の視点から捉え、欲しい人材が見逃さない書き方と、定着できる人材を見極める採用面接の進め方を具体例とともに解説します。

講師:野間 信行 氏 (Office Heart Rock 代表)



第2部 18:30~19:30

「応募をこぼさないためのWEB/SNS 改善ポイント」

求人票からHP/SNSへ来た人を離脱させないための見直しポイント、業務改善・DXの視点を解説します。

講師:桂田 佳代子 氏 (京なか株式会社 代表取締役)
(京都コンピューターシステム事業協同組合 理事長)



お申込み方法:右記のQRコードからお申し込みください

お問い合わせ先:助け合い隊事務局

(京都府中小企業団体中央会 連携支援課)

TEL:075-708-3701 Mail:tasukeai@chuokai-kyoto.or.jp



業界景況天気図		概況
全 体	5月 → 6月  	中東情勢の影響による製品の出荷制限は一部で解消が見られるものの、価格は上昇し続けており、利益が圧迫され厳しい経営状況にあるとの声が多く聞かれた。不安定な世界情勢が続いており、先行きへの不透明感が一段と強まる中で、新規契約がしづらく全体の仕事量が減少するケースや、新規の設備投資等事業拡大を延期するケースも発生している。
製造業	繊維工業  	染織整理業では、物価の継続的な上昇の中で、需要(低迷)・供給(原材料コスト増)の両面から厳しい状況が続いている。2022年以降の円安・物価高に加え、イラン情勢の混乱が継続している状況にあって、蒸し工程等の費用に加え、京友禅ならではの豪華絢爛な絵柄・意匠を支える金彩加工などでナフサ由来の諸原料の入手が困難になるなど、各事業所が抱える課題は多岐にわたり、廃業を検討せざるを得ない事業所も生じてきている。
	出版・印刷  	印刷業では、イラン情勢の影響として、資機材のあらゆるものが値上げされるとともに、生産調整されているケースもあると聞いている。製造業は材料が入らないことが一番困るため、今後も組合員・近畿地区各府県工業組合等と情報共有し、対応について検討することとなっている。
	鉄鋼・金属  	金属プレス製品製造業では、手形の電子化とサイトの短期化や、振込手数料の客先負担など、中小企業の資金繰りが改善される取引条件が整ってきた。
	一般機械等  	一般機械器具製造業では、材料代は高騰しているが、仕入れはある程度確保できている。高騰分の価格転嫁もある程度は出来ているが、先行きは不安である。
	その他製造業  	紙製容器製造業では、値上げにより収益状況などは改善しているようだが、生産量が減少傾向にあるようだ。クライアント側も価格を抑えるため、簡易包装化などの取組みを進めており、当業界へその影響が出だしている。石油由来の製品歩留まりは解消しつつあるようだが、中間商社の買い占めによる大量のストックも発覚しており、今後、お米同様、その放出による価格の下落もあるのではとされている。
非製造業	卸 売  	繊維・衣服等卸売業では、原材料費や物流費、資材費などの高騰により仕入れコストが上昇する一方で、消費低迷による値下げ圧力などから、販売価格への転嫁が思うように進んでいない。生活必需品ではない衣料品は物価高の影響で買い控えが生じやすく、消費の改善が現状を打開する最も有効な手段である。しかし、その先行きは見通せない。
	小 売  	医薬品・化粧品小売業では、6月1日から診療報酬の改定が始まった。医療における点数(医療供給者が国からもらう報酬)の改正があり、診療報酬は3%程度上がったが、調剤報酬はその中身が大きく変化した。薬価(クスの公定価格)は0.87%引き下げられた。薬に支払う価格は下げ続けられており、薬価が仕入れ価格を下回るような医薬品も増加している。
	商店街  	今月中東情勢やウクライナの危機感が増し、円安が進み、加えて全国各地での大きな地震の多発など経済環境の不安が増すばかりで、物価高騰もあり一般消費者の購買意欲は最低に感じる。円安のため、外国人観光客は相変わらず多い。
	サービス  	旅行業では、組合が発券する旅行クーポンの発行高は前年比108.12%、クーポンの発行件数は前年比100.72%であった。個別に見ると、国内宿泊における発行高は前年比65.88%、国内外のパッケージツアーにおける発行高は前年比228.90%となった。2019年6月との比較は、全体で約54%、海外は44%であった。
	建 設  	人手不足は常態化している。国が発表した大工の有効求人倍率は約4倍である。また大工の就業者は約35年間で3分の1になっている。中小の工務店では、事業主が現場に出ることから人材育成が困難であるが、人材を採用できない状況では、今確保している社員を育成し定着させることがポイントとなる。ものづくりのやりがいを感じる育成への工夫が求められる。
	運 輸  	道路貨物運送業では、6月度は営業稼働日数が多かったため、売上は全体的に増加した。しかし、中東情勢の影響で業種によっては荷主の出荷量が減少しているところも見受けられ、業界自体は多忙にはなっていない。取適法が施行されたにも関わらず、荷主企業にはあまり浸透しておらず、相変わらず昔ながらの商慣行で運転手に余計な負担がかかっている。運賃価格転嫁率は、中小企業全体では改善しているが、トラック運送事業は取り残されている感がある。

 快晴 DI値 40以上	 晴れ 20~40未満	 曇り 20未満~△20未満	 小雨 △20~△40未満	 雨 △40以上
---	--	---	--	---

※DIとは、Diffusion Index (ディフュージョン・インデックス) の略で、好転(増加・上昇)したとする割合から、悪化(減少・低下)したとする割合を差し引いた値です。

アイシーエル 人材育成研修

貸し研修室、
人材派遣も
承ります

マナー研修

管理職研修

パソコン研修

組合様主催の研修企画など
お気軽にお問い合わせください♪

中央会特別会員

ICL

株式会社アイシーエル

☎075-708-7253

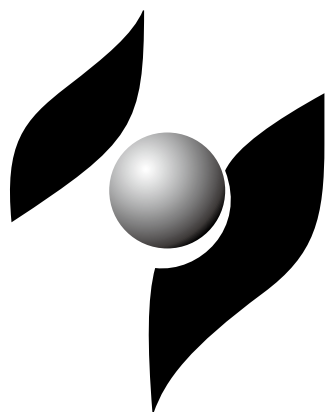
URL <http://www.icl-web.co.jp> E-mail training@icl-web.co.jp

〒600-8413 京都市下京区烏丸通仏光寺下ル大政所町 680-1 第八長谷ビル 10F

詳細・お申し込みは Web サイトへ

アイシーエル 検索

営業時間 9時~18時(土・日・祝日は休業)



人を思う。未来を思う。

商工中金

新型定期預金

マイハーベスト

有利な金利設定

通常の債券・定期預金（固定金利）より 高めの金利（当金庫内比較）
をご提供します。ただし、原則として満期日前の解約はできません。

1年、2年、3年から期間が選べる

将来の計画に合わせてお好きな期間を選べます。

- お預け入れは、50万円以上 1円単位です。
- お預け入れは、個人のお客さまに限らせていただきます。
- 詳しくは店頭のチラシまたは ホームページをご覧ください。

商工中金 京都支店

〒600-8421 京都市下京区綾小路通烏丸西入童侍者町 159-1

TEL 075-361-1120

<http://www.shokochukin.co.jp/>



人を思う。未来を思う。

商工中金

登録はお済みですか？



京都府中央会メールマガジン

KCインフォメーション配信登録募集中！

京都府中央会では、施策情報をはじめ本会や関係機関等からのイベント情報等について、電子メールにより情報配信を行っています。組合員企業への情報提供にもご活用頂ける内容ですので、ぜひご登録下さい！

■配 信 日 月2回（15日・末日）

※但し、配信日が土・日・祝日の場合は、原則としてその前日に配信

■登録方法 京都府中央会ホームページ「メルマガ配信サービス」よりご登録下さい。

URL <https://www.chuokai-kyoto.or.jp/magazine/>

※ホームページの閲覧が困難な場合は、

本会までご連絡下さい。



■お問合せ 京都府中小企業団体中央会 総務情報課
☎ 075-708-3701

なが——い、おつきあい。

事業資金ニーズに応える豊富なメニュー

ビジネスパートナーをご紹介

資 金 調 達

ビジネスマッチング

企業の資本政策・成長戦略をサポート

海外でのビジネスをサポート

事業承継・M&A

貿易・海外取引

京都銀行はさまざまなシーンで
皆様を応援します！



京都フィナンシャルグループ

京都銀行

月刊中小企業連携組織活性化情報 協同

8/2026 令和8年8月10日発行 通巻956号

編集・発行

京都府中小企業団体中央会

〒600-8009 京都市下京区四条通室町東入函谷鉾町78番地 京都経済センター3階

☎ 075-708-3701 FAX 075-708-3725

URL <http://www.chuokai-kyoto.or.jp> E-Mail web@chuokai-kyoto.or.jp

表紙タイトル「協同」背景色は、京都府印刷(工)が京にゆかりのある名前を付した12色を創作したうちの「貴船の川面色」です。