

富山経協



クレハオトメシダレ (解説・22ページ)

CONTENTS

- 2 年度初めのご挨拶
- 3 2021年度 事業方針
- 4 2021年度 年間事業活動計画表
- 6 2021年度 委員会活動紹介
- 9 人事労務管理INFORMATION
- 10 Top Interview
山田写真製版所 山田秀夫社長
- 12 調査報告
2021年4月新卒者等の採用に関する調査結果
- 14 事業活動報告
理事会、幹事会、連合との懇談会
- 16 委員会活動
人事・労務政策委員会 講演要旨 「雇用・労働をめぐる諸課題」
- 19 講座・セミナー
参加者NOTES
- 22 会員の動き
- 23 労働指標
- 24 おしらせ・事業予定



年度初めのご挨拶

一般社団法人 富山県経営者協会

会長 金岡 克己

2011年3月11日午後2時46分、東日本大震災が発生しました。当時金岡はインテックの社長を務め、6階建ての東京本社ビルにて執務。湾岸部での震度5強の揺れは大きく、机の真横の本棚が倒れ、危うく頭に大怪我を負うところでした。

最初の揺れが収まり、全員に前庭への避難を指示。余震の恐れが薄れた時点で、1フロアごと、社員に私物の持ち出しと帰宅を命じました。仙台市内の事業所の被害は甚大なものでした。最も憂慮したことは、津波被害に遭った石巻市役所の常駐メンバーの安否確認が容易には取れなかったことです。なお、ほとんどの通信手段は途絶、社内の専用回線がわずかな生命線となりました。

その後、被災地のお客さまを訪問。特に石巻市の日和山公園周辺で、やや小高い所に住宅が立ち並ぶ姿と、わずかな距離を隔て海側に広がる荒涼とした津波痕とのコントラストが強く印象に残っています。

あれから10年。復興の現状はどのようなのでしょうか。現地の人々の評価は二分されているようです。累計38兆円という巨額の復興予算を投入し、防潮堤、道路、住宅などハードウェアの整備は進みました。一方、人口流出は止まらず、住む人が減少し、身近な生活基盤、コミュニティが失われています。

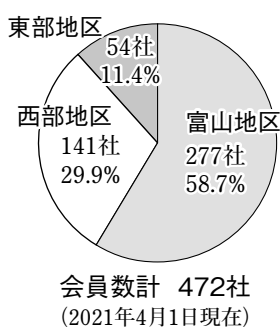
震災当初、被災地の高齢化率、復興に要する時間から見て、元通りを期待するのは難しく、地域の新しい姿を模索すべきとの意見がありました。現実には、感情に訴える被災者の声、マスコミの声に、冷静な判断は掻き消されたようです。

「教訓を語り継ぐ」という言葉を耳にします。何が教訓なのかは漠としています。大きな社会的課題に誰がどう主体的に向き合うのか、今も続く新型コロナウイルスの感染対策に、東日本大震災の教訓は活かされたといえるのでしょうか。

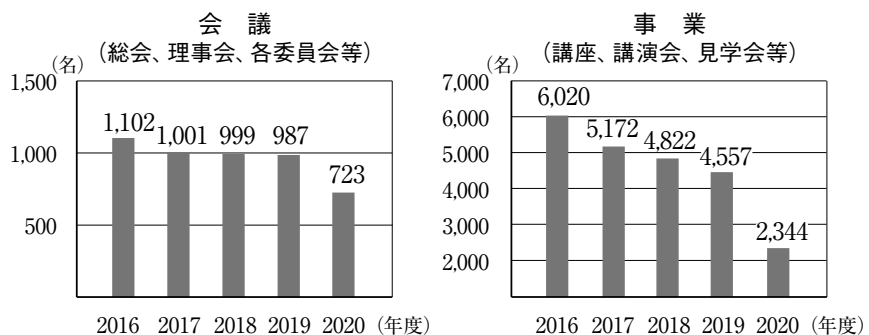
本年度も、富山県経営者協会に対する引き続きのご指導、ご鞭撻をお願い申し上げます。

協会の現況

地域別会員数



参加者数推移



2021年度事業方針

基本理念

富山経協は、創造的で活力のある企業経営の実現をめざし、地域社会の発展に貢献します。

2021年度事業方針

世界経済の減速を受け、輸出や生産の弱さが長引く中、業種や企業ごとに実績のばらつきがみられる。先行きも米中貿易摩擦の長期化や英国のEU離脱の影響などのリスクが懸念される。

一方、国内においては、特に地域の中小企業では、深刻化する人出不足、最低賃金の引き上げや社会保険料の増加の影響、新型コロナウイルスによる経済活動の減速など、社会全体に関わる重要な課題が山積している状況である。

このような時にこそ、富山県経営者協会が長年「企業と人」にフォーカスしてきた事業活動が、ますます重要になっており、富山で事業を営む経営者で構成する民間経済団体として、あるべき姿を自覚し、新たな行動をすることにより、存在価値を高めていく。そのために多様化する会員ニーズに対応した経営課題の研究と広報、労働生産性の向上、会員企業で働くすべての社員の能力向上を目的とする研修・セミナー等、事業活動を進め会員サービスの向上につなげていく。

1. 企業経営に必要とするタイムリーな情報の収集と提供

- (1) 経営課題に関する調査研究と情報発信を行う。
- (2) 会員に必要な情報収集と発信を行う。
- (3) 人事労務、環境経営、人材育成に関する相談活動の充実を図る。

2. 「企業と人」にフォーカスした委員会活動の推進

- (1) 委員会の役割・目的を明確にし、タイムリーな研究・情報発信を行う。
- (2) あらゆる業種・階層に応じた人材育成の研修・セミナーを企画・実施する。
- (3) 『コロナ下における労働生産性の向上』をテーマに研究・情報発信を行う。

3. 事業活動とサービスの幅を広げた会員相互の交流機会の支援

- (1) 総会、幹事会、地区懇談会を開催する。
- (2) 会員企業の見学会とビジネス交流の機会を提供・支援する。
- (3) 多様な交流機会を提供する。

4. 会員ニーズに沿った事業活動とサービスの提供

- (1) 会員訪問活動を強化し、要望やニーズを踏まえた事業活動を実施する。
- (2) 研修・セミナーは実施後評価を踏まえて、スクラップ&ビルドを行う。
- (3) 「働き方改革」、「労働生産性の向上」、「労働法制の改正」等、先進的事例のセミナーを開催する。

5. 民間経済団体として機能発揮と地域社会発展への貢献

- (1) 会員状況把握、政策提言・要望活動を実施する。
- (2) 行政との連携と相互事業を実施する。
- (3) 経団連・他団体との情報連携を図る。

2021年度 年間事業

		4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	
会 議		理 事 会 (26日)	定 時 総 会 (27日) 理 事 会 (27日)		会長・副会長会議 (2日) 北陸三県・長野県経営者 協会役員懇談会(9日・10日)		理 事 会 (10日)	
事 業			講 演 会 (27日)		西部地区会員懇談会 (2日)		富山地区会員懇談会 (10日)	
調 査		新入社員意識調査		夏季賞与調査 初任給調査	経営課題調査		新入社員意識調査 (フォローアップ編)	
広 報		富山経協4月号		富山経協6月号 講演録「不易流行」		富山経協8月号		
委 員 会	総務交流	会議			定例委員会		定例委員会	
		活動					富山経協ゴルフコンペ	
	人事労務	会議	幹 事 会		定例委員会		定例委員会	
		活動			企業見学会 労働法関連法制 研究部会	メンタルヘルス部会	講 演 会	労働法関連法制 研究部会
	教育	会議			定例委員会		定例委員会	
		活動			教育制度見学会	研究部会	勉 強 会	
	品質管理	会議	幹 事 会			定例委員会		定例委員会
		活動	会報編集部会			企業見学会		事例発表会・GD 会報編集部会
	環境	会議	幹 事 会		定例委員会		定例委員会	
		活動			県との情報交換 環境保全活動	県内(県外)企業見学会	講演会(勉強会)	環境保全活動
	経営企画	会議		定例委員会			定例委員会	
		活動		経営課題調査 テーマ設定			経営課題調査 テーマ設定	
	講 座 ・ セ ミ ナ ー	階層別研修	新入社員合同研修 (A 14日) (B 21日)	職場リーダー基本 コース <2日間> (18日・19日)	管理職基礎コース <3日間> (15日・16日 ・10月21日)	職場リーダー入門コース <2日間・2回> (A 6日・7日) (B 8日・9日) 部課長実践講座 <2泊3日>(15日～17日)		自部門戦略立案研修 <2日間> (14日・15日) 新入社員フォロー アップ研修<2回> (A 28日)(B 29日)
		共通(目的別)		仕事の基本「報連相」 セミナー (11日)	好印象を与える コミュニケーション力 向上セミナー (4日) ヒューマンエラー 対策講座【実践編】 <2日間>(22日・23日)	会議の生産性を向上する ビジネス・ファンリテーター 養成講座 (21日)	なぜなぜ分析活用 セミナー (4日) 女性社員活躍 セミナー (24日)	ISO14001内部監査員 養成講座<2日間> (7日・8日)
労務管理			人事・労務管理セミナー 第1回 (13日)	労働法実務講座 第1回 (10日)		人事・労務管理セミナー 第2回 (25日)	労働法実務講座 第2回 (2日)	
品質管理		品質管理入門講座【基礎編】<4日間> (4月8日～5月12日)						
		実践しながら学ぶ統計的手法活用講座<15日間> (5月20日～11月25日)						
生産管理				ものづくりと現場改善 実践セミナー<2日間> (8日～9日)				IE手法による生産現場 の改善セミナー(3日)
		現場の技術・技能伝承支援研修 <18日間> (6月15日～1月18日)						
購買管理								購買管理実践 セミナー (22日)
営業		営業力基礎セミナー <2日間>(21日・22日)						
経理							財務会計の基礎講座 (27日)	

活動計画表

10月	11月	12月	2022年1月	2月	3月	
	会長・副会長会議 (12日)				理事会・幹事会 (4日)	会議
	東部地区会員懇談会 (12日)		経済団体新春互礼会 (4日)		連合富山との懇談会 (4日)	事業
	冬季賞与調査 新春アンケート	経営課題調査		2021年度調査報告書	新卒者採用調査 春季賃金改定状況調査	調査
富山経協10月号		富山経協12月号	富山経協新春号	富山経協2月号		広報
		定例委員会				会議
企業見学研修会	会員交流ボウリング大会					活動
	幹事会	定例委員会		定例委員会		会議
メンタルヘルス部会	労働法関連法制 研究部会	講演会	メンタルヘルス部会	労働法関連法制 研究部会		活動
	幹事会	定例委員会		定例委員会		会議
	研究部会	勉強会		教育制度見学会		活動
	幹事会	定例委員会		定例委員会		会議
県外企業見学研修会 会報編集部会		事例発表会・GD		勉強会		活動
	幹事会	定例委員会				会議
県外(県内)企業見学会		講演会、事例発表会		セミナー		活動
	定例委員会			定例委員会		会議
	次年度協会活動 テーマ設定					活動
職場リーダー実践コース <2日間> (5日・6日) 若手社員実践コース (19日)	管理職中級ステップ アップコース <2日間> (17日・18日)		企業行動倫理研修 (25日)	職場リーダー実践コース <2日間> (15日・16日)	若手社員ステップ アップコース(2日)	階層別研修
改善力養成セミナー 【基礎編】(8日) ヒューマンエラー 未然防止セミナー (15日)	ISO9001内部監査員 養成講座<2日間> (9日・10日) タイムマネジメント 研修(24日)		CS(顧客満足) 基礎セミナー (18日)		ISO9001内部監査員 養成講座<2日間> (8日・9日) 改善レベルアップ セミナー【応用編】 (10日)	共通 (目的別)
	労働法実務講座 第3回(18日)			春季労使交渉セミナー 労働法実務講座 第4回(17日)		労務管理
	労務管理実務講座<5日間> (10月7日~11月4日)					
	変化点管理の考え方 進め方セミナー(26日)		品質管理入門講座【実践編】<4日間> (1月20日~2月3日)			品質管理
ものづくり女性社員 のための改善力向上 セミナー(26日)		5Sと目で見える管理 実践セミナー(2日)				生産管理
						購買管理
						営業
						経理

2021年度 委員会活動紹介

総務交流委員会

委員長 矢野 茂

(北陸電気工事株式会社
代表取締役社長)



当委員会では、経営課題に関する情報交換を行うとともに、会員ニーズに即し、経営判断の参考となる調査・情報提供・広報を行い、会員ならびに富山県の産業界の発展につながる人脈構築、会員相互の連携を深めることを目的に事業活動を行っております。

昨年度はコロナ禍の影響により、残念ながら交流事業や研修会の規模縮小、また施設見学会は中止せざるを得ませんでした。今年度はコロナ感染防止対策を徹底し、いきいき元気になるような事業活動、他委員会との連携による開催も予定しておりますので、多数のご参加をお待ちしております。

経営課題調査・定期調査は、精度の向上を図り、タイムリーで適切な情報提供に努めてまいりますので、会員の皆様のご理解とご協力をお願い申し上げます。

【活動概要】

<定例委員会>

委員相互の情報交換・経験交流の場として定期的に開催しており、調査活動におけるタイムリーな経営課題テーマによる調査内容や会員交流事業の活性化などについて審議を行っております。

<調査活動>

「調査活動」は、総務交流委員会が主体となって実施しております。毎年、賃金改定、初任給、賞与、新卒採用等に関する調査や、その時代の経営課題に関する調査を実施し、調査結果を報道機関に公表するとともに、会員の皆さまに機関誌やホームページを利用して、有用でタイムリーな情報提供を行っております。

<事業活動>

「会員交流事業」として、9月のゴルフコンペ、11月のボウリング大会に加え、企業・施設見学会も実施する予定です。

人事・労務政策委員会

委員長 八十島 清吉

(株式会社 タカギセイコー
代表取締役会長)



当委員会の目的は、企業における「人」の活用（雇用、育成、能力発揮、管理）に関わる諸制度・法令を研究し衆知を図るとともに、健全な労使関係を維持し、時代に即した労務政策を研究・提言することにより、会員企業の発展、経営の安定に貢献することにあります。

今年度の事業活動計画については、活動テーマである『コロナ下における労働生産性の向上』のもと、企業見学会、講演会やセミナー等を開催し、働き方改革の推進、エンゲージメント向上、労働生産性の向上に向けた取り組み事例等の情報発信、共有化を図っていく予定です。

また、各種講座事業および部会活動では、経営者の視点に立った的確な情報提供を行ってまいります。会員企業の皆様のご協力、ご参加を宜しくお願いいたします。

【活動概要】

<定例委員会>

委員相互の情報交換・経験交流の場として定期的に開催しており、県や経団連等の外部団体との情報・意見交換も行っております。

今年度も「働き方改革」の推進に関する最新情報の確認や情報交換等を実施するとともに、「人事労務に関する取り組み事例の共有」をねらいに企業見学会も実施する予定です。

<研究部会活動>

・労働法制関連研究部会（年4回開催）

最新の労働判例について、弁護士を講師に判例解説、意見交換を実施しております。

・メンタルヘルス部会（年3回開催）

実務担当者を中心にメンタルヘルスに関する勉強会・意見交換会を実施しております。

<事業活動>

経営者協会で開催する人事・労務に関わる講座・セミナーで取り上げるテーマや内容について審議を行い、①人事・労務管理セミナー、②労働法実務講座、③労務管理実務講座等を開催しております。

教育委員会

委員長 品川祐一郎

(トヨタモビリティ富山株式会社
代表取締役社長)



当委員会は、経営環境の変化に対応して、人材育成や企業内教育の諸課題について幅広く調査研究するとともに、会員企業の社員教育、社員の資質向上の一助となるよう様々な研修メニューを提供し、会員企業の発展に貢献することを目的としております。

また、働き方改革とマネジメント変革が企業に求められている中、さらなる労働生産性向上に取り組む必要があります。

そこで、本年度も委員会活動としては「教育制度見学会」や「勉強会」、「研究部会」などを通じて人材育成に関する幅広い情報交換と研究を行いたいと考えております。また、「階層別研修」をはじめ「職能別研修」など時宜に適したテーマ・内容でより効果の高い研修を企画実施し、会員企業の皆様の継続的な発展に寄与していきたいと考えております。皆様のご参加、ご協力をどうぞ宜しくお願いいたします。

【活動概要】

<定例委員会>

定例委員会を6月・8月・12月・2月の年4回開催しております。6月と2月は「教育制度見学会」を、8月と12月はテレワークが普遍化することに備えた「勉強会」を定例委員会と合わせて実施する予定です。

<研究部会活動>

「Withコロナ禍に適したリアル研修とオンライン研修の共存研究」をテーマに、教育委員会主催のオンライン研修、集合研修について、研修スタイル、テーマ、課題等の研究を実施いたします。

<事業活動>

階層別研修を15講座、職能別研修を11講座開催します。コロナ対策をとりソーシャルディスタンスを保ちつつ、集合研修とオンライン研修の併用開催を実施するなど、時宜に適したスタイル・テーマ・内容で開催いたします。

品質管理委員会

委員長 谷川 正人

(コーセル株式会社
代表取締役社長)



当委員会の目的は、企業経営における品質の重要性を認識し、「顧客・品質第一」を基本とした考え方のもと、品質経営・品質管理活動の普及と向上を図ることで、会員企業の発展に貢献することです。

各地域・国家間の対立や分断、コロナ感染拡大、様々な技術競争の激化などにより、企業・事業環境は大きく変化してきています。また、顧客の安心・安全を揺るがす問題、不祥事も後を絶ちません。これまでの経営基盤と変化への対応力の更なる強化、顧客ニーズに応える価値創造、これらを継続的に維持・向上させていく組織能力が求められています。

当委員会としては、「委員相互の情報・経験交流」や「品質経営のための重要な考え方や取り組みを内外から学ぶ活動」に注力し、基盤・体質強化や変化に対応できる現場力向上に役立ててもらいたいと考えています。

皆様のご参加、ご協力をお願いいたします。

【活動概要】

<定例委員会>

委員に加え、若手担当者も交えた相互の情報交換・経験交流として「事例発表・GD形式」を2回、他社の活動を実際に目で見て体感する場として「委員企業見学会」を1回、日本の品質経営・品質管理の先進企業を直接見て学び、品質管理活動の意識を高め、会員相互の啓発を図ることをねらいに「県外企業見学研修会」を1回計画しました。また、品質に関する重要な考え方を学ぶ勉強会を2回開催するとともに、日本科学技術連盟主催の「品質管理シンポジウム」への委員参加を計画しています。なお、今年度から品質管理委員会会報「join♡T」を発行する予定としています。

<事業活動>

人材育成に関わる「講座・セミナー」を14講座開催し、委員の講座・セミナー担当制を引続き実施し、講師との情報交換を行い、階層別・分野別の品質管理教育の計画的実施と内容の見直し等を行っております。また、富山県より受託の「現場の技術・技能伝承支援研修」を品質管理委員会の事業として運営する予定です。

環境委員会

委員長 松田 光司

(北陸電力株式会社
取締役常務執行役員)



当委員会の目的は、持続可能な循環型社会を目指し、かけがえのない地球環境を次世代へ引き継ぐとともに、事業活動を通じ、環境保全と安定的経済社会の両立を図ることです。

地球温暖化対策は世界の潮流となっており、我が国においても、昨年、菅総理大臣が2050年のカーボンニュートラルを宣言しました。各企業におかれましても、環境への取組は更に大きな経営の位置付けとなっていくことから、当委員会の活動の重要性も益々高まると考えております。

今年度は、コロナ禍が今暫く続くと思いますが、リモートやオンラインを駆使しながら、環境行政に関する情報提供、企業見学会や有益な講演会・事例発表会を開催するなどの諸活動を積極的に展開してまいりますので、皆様のご参加、ご協力をよろしくお願い申し上げます。

【活動概要】

<定例委員会>

富山県や日本経済団体連合会による環境問題に関する情報提供を行い、経済と環境が両立する持続可能な循環型社会構築の一助となるよう活動いたします。さらに、富山県機電工業会の環境委員会と共催で講演会・事例発表会を計画しており、委員会を超えた情報交換・相互交流の促進にも取り組みます。

<事業活動>

環境経営導入・強化に向けた人材育成策として、「ISO14001内部監査員養成講座」および「省エネセミナー」を引き続き開催いたします。

また、会員企業における環境経営への取組み支援を目的に、県内・県外企業見学研修会の実施およびオイスカ富山県支部の環境保全活動にも参加をし、地球環境の保全に少しでも役立つような活動をしていきます。

経営企画・IT委員会

委員長 牧野 賢藏

(株式会社インテック
取締役専務執行役員)



当委員会は、「経営者・経営層を対象とした経営課題に関する研究・調査を行いその成果を情報発信するとともに、経営理念や方針等を社員に浸透させる取り組みや仕掛けについての勉強会・見学会を企画実施すること」と、「企業経営環境の変化に対応した重要課題を委員会で議論・意見交換し、その中で浮かび上がった緊急課題は理事会に提言し協会の政策立案につなげる」ことを活動目的としております。

2021年度は「コロナ下における労働生産性の向上」をテーマに、経営課題についての研究・調査活動、情報発信、および行政・他団体とも連携した施策の実施・支援など、会員企業のみならずの発展に貢献できるように取り組んでまいりますので、皆さまのご理解とご協力をお願い申し上げます。

【活動概要】

<定例委員会>

委員相互の情報交換の場として年4回開催しております。今年度は5月と8月に経営課題調査のテーマ設定、11月に協会活動テーマを検討する予定です。また、勉強会を5月と11月に、県との共催でセミナーを8月に実施する予定です。

<事業活動>

経営者の役割に特化した経営課題をテーマに研究・調査活動について審議・検討を行い、議論の中で浮かび上がった緊急課題については理事会に提言し、協会の政策立案につなげております。その上で、総会や地区会員懇談会における講演会等の企画・実施を行っております。

<ITインフラ部会活動>

企業の生産性向上に向け、経営の切り口からIT活用について調査・研究を行っているほか、参加企業間でのIT活用や情報セキュリティのあり方等について情報交換を行っております。

委員会活動についてのお問い合わせは 事務局まで TEL (076) 441-9588
Eメール info@toyama-keikyo.jp

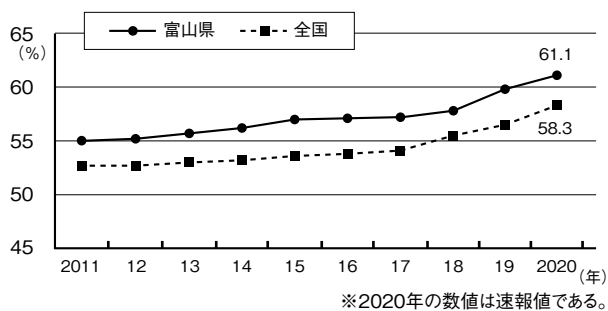
富山県の労働環境報告

「健康で働きやすい職場環境の整備」は「働き方改革」推進の中でも重要な位置づけとなっています。従業員の適切な健康管理による「健康障害防止」は、各企業にとっても継続的に実施していかなければなりません。富山労働局より、2020年の労働環境に関する現状が発表されています。

1. 定期健康診断

定期健康診断の結果、富山県は毎年「有所見」が全国平均を上回っています。「肝機能」「貧血」「尿」検査等は平均を下回っていますが、「血压」「血中脂質」「血糖値」「心電図」検査の「有所見（再検査等の必要あり）」は平均を上回っており、特に「高血圧」「糖尿病」「心疾患」の3大疾病に注意を要します。

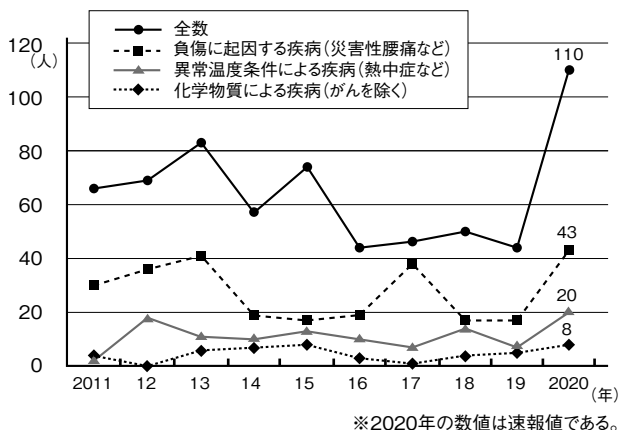
定期健康診断の有所見率の推移



2. 業務上疾病

業務上疾病の発生状況は、前年度から急激に増加しています。災害性腰痛などの「負傷に起因する疾病」43人、熱中症などの「異常温度条件による疾病」20人とともに、「コロナ」に関連するものを含めその他の疾病35人となっています。今年度はさらなる疾病予防に取り組む必要があります。

富山県における業務上疾病の推移

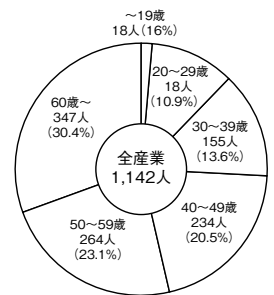


3. 労働災害

労働災害での死傷者は、50歳代以上が全体の53.5%を占め、年代別では60歳以上が30.4%と最も多くなっています。

事故の型別では、転倒(26.4%)、墜落・転落(19.4%)、挟まれ・巻き込まれ(10.5%)となっており、製造業では巻き込まれ、建設業・道路貨物運送業では墜落・転落が最も多く発生しています。死亡事故は製造業4人、建設業3人、農林業2人で全体の半数以上を占め、ここでも60歳以上の高齢者の死亡者が3割台を占め、増加傾向にあります。

年齢別 労働災害発生状況



4. 雇用状況

(1) 外国人雇用

外国人を雇用している事業所数は2,103事業所(2020年10月31日現在)、労働者数は12,027人(前年比1.5%増)で、ベトナム人が4,234人(35.2%)、中国人2,915人(24.2%)、フィリピン人1,586人(13.2%)、ブラジル1,376人(11.4%)の順となっています。

(2) 非正規雇用

雇用者に占める非正規労働者数は157,200人(33.1%)。パート・アルバイトが22.7%、契約社員4.5%、派遣社員1.8%となっており、「卸売業・小売業21.1%」「製造業16.2%」「医療・福祉13.4%」で全体の5割を占めています。

5. コロナ関連

(1) コロナによる解雇等見込み(3月5日)

96事業所 1,032人

(2) 雇用調整助成金申請件数

(2020年3月~2021年2月)

22,795件

(3) 雇用保険新規受給者数(令和3年1月末)

10,153人(前年9,429人)

感性価値の創造で差別化 100周年機にSDGsに着手

株式会社山田写真製版所
代表取締役社長

山田 秀夫 氏



今年創業100周年を迎えられます。
どのような変遷でしたでしょうか。

創業者である祖父の山田啓三は活版所の息子として生まれましたが、早くに両親を亡くし、上京して東京の印刷会社で働きながら、高等工芸学校の夜学で印刷を学びました。1921年に帰郷し、印刷会社の2階で写真製版所を始めました。1936年に火災で、45年には富山大空襲で2度も工場を焼失しま

すが、真面目な仕事ぶりに周囲の応援もあり、再興してきました。

父の山田利雄は戦後間もなく入社しました。祖父母と工場長と父だけの小さな製版所でしたが、57年に東京の大手印刷会社を視察して大いに刺激を受け、すぐに東京へ進出。東京のお客様と富山の工場を夜行列車で往復する生活をしばらく続けました。

仕事が軌道に乗ってくると、東

京五輪を契機に脚光を浴びたカラー印刷に対応し、67年に北陸で初めてカラー製版の設備を導入。その後も積極的に設備投資するとともに、QCサークル活動を実施して、職人の気分と勘に頼っていた仕事を標準化し、品質の向上に努めました。89年には国の中小企業合理化モデル工場に選ばれました。

－製版から印刷分野へ進出－

積極的に最新設備を導入されてこられたのですね。

しかし、90年代後半から印刷、製版のデジタル化が急速に進み、仕事が減少し価格も下がりました。少部数の印刷に対応できるように簡易的なオンデマンド印刷機を入れ、2005年には本格的に印刷業への転換を決断して最新の印刷機を導入し、企画・製版から印刷・製本までの一貫体制を築きました。

本格的に印刷分野に参入され、どのような変化がありましたか。

一番変わったのはお客様です。製版だけなら相手は印刷会社さんですが、印刷業となるとお客様は多種多様になります。

そこで、当時、国内で数台しかなかった10色印刷機の導入に踏み切りました。通常カラー印刷は4色機で行いますが、10色機では裏表両面に通常のカラーに加え、金、銀などの特色や表面のニス加工などを使うことができます。父が10色機の導入を決断した時、大きな投資でしたが、品質面やコスト競争力で優位性があると感じました。

また、印刷は様々な紙にインクをのせなくてはいけないので、発色の良さを求めると、使う紙によってデータの作り方を変える必要があります。製版で培った技術と知識に、実際の印刷工程の実務が

加わることで、製版技術もさらに向上しました。

全国カレンダー展、全国カタログ展、造本装幀コンクールに毎年、当社が手掛けた製品を出品しますが、いずれのコンクールでも最高賞を受賞しました。地方の印刷会社で3つともグランプリを取った会社はないでしょう。

現在のコロナ下では、抗菌・抗ウイルス印刷が注目されています。当社でも抗菌加工の認証を取り、10色機の特性を生かして抗菌印刷を医療機関などに提案しています。**2007年には業界で著名なプリンティング・ディレクターを招聘されました。**

現在、取締役を務める熊倉桂三は、日本を代表するグラフィックデザイナーの作品の印刷をいくつも手掛けてきた人物です。富山県が開いているコンクール「世界ポスタートリエナーレトヤマ」で当社が図録を製版し、印刷担当だった東京の大手印刷会社のプリンティング・ディレクターだった彼と一緒に仕事をしたのが、最初の出会いです。豊富な知識と経験と確かな感覚があり、一流のデザイナーと話ができる人間はなかなかいません。2007年に当社に来てもらいました。

現在、美術館や写真集などの仕事を数多く手掛けていますが、最

初は「富山県の山田製版」と言っても誰も知りませんでした。それが熊倉と行くと、長年の信頼関係があるので、仕事がやりやすいのです。社内で彼の後に続く人財を育成していますが、あのレベルに到達するのは至難の業です。

－デジタル時代への対応－

今後の展望を教えてください。

去年は新型コロナの影響で、イベントや展覧会が軒並み延期になり、売り上げは落ちました。またデジタル化が進み、印刷自体が減少しています。そんな中でも芸術的、文化的に優れた作品はデジタルの画面には負けません。インクの発色、文字の形や大きさ、紙の手触りなど、むしろ私たちの方が感性豊かで、感動を与えるものを提供できると自負しています。「いいな、きれいだな」と見る人の感性を養う仕事をしていきたいと思っています。

とはいえデジタル化への対応は必要です。現在、テレワークを中心としたニューノーマル時代の働き方の推進を図っていますが、印刷技術の向上のためにも品質管理、生産管理、営業管理など全ての業務にデジタル化の取り組みが必要だと感じています。昨年、30代の甥が入社し、私の息子も近く入る予定です。新しい時代には、若い

世代に引き継いでいきたいと思っています。

100周年記念事業はお考えですか。

コロナ禍の節目として良い機会だと思い、社内でSDGs（持続可能な開発目標）に取り組みます。先日、リモート形式で全社員がコンサルタントの研修を受けました。関心の高い社員も多かったようです。5月からプロジェクトチームを作り、本格的に勉強会などを実施していきます。技術の向上や効率化だけでなく、これから印刷業が脱炭素社会に向かって果たす役割を考えながら、企業活動を続けていきたいと思っています。

座右の銘をお尋ねします。

2つあります。1つ目は「我を非として当^{むか}う者は吾が師なり」。自分の欠点を指摘し、厳しいことを言ってくれる人は先生だということで、父から教わりました。

もう1つは「苦難は幸福の門」。自然災害や新型コロナウイルスなど多くの困難が襲いかかっていますが、こんな時こそ自分が磨かれる時です。工場を焼失しても何度でも立ち上がった祖父に比べるとまだまだ楽なもの。苦難から逃げずに、一歩ずつ前に進んで行きたいと思っています。

会社概要

株式会社山田写真製版所

創 業：1921(大正10)年5月
所 在 地：富山市太田口通り2-1-22
資 本 金：4,500万円
事業内容：高品位印刷、オンデマンド印刷、
企画・デザイン、DTPデータ編
集入力、製版、製本・加工、ホ
ムページ制作
従業員数：166名
売 上 高：16億円(2020年12月期)
事 業 所：東京本部、金沢支店、新潟支
店、長野営業所
U R L：https://www.yppnet.co.jp/

略 歴

1949(昭和24)年2月高岡市生まれ。1971年学習院大学経済学部卒、73年千葉大学工学部印刷工学科卒。大同印刷(株)勤務の後、74年(有)山田写真製版所に入社し、東京支社勤務。79年に常務に就き、専務東京支社長、副社長を経て、2007年から代表取締役社長に就任。



製版の現場は白衣がユニフォーム

2021年4月新卒者等の採用に関する調査

採用実績は全体で前年比0.9%減、 製造業は5.7%減、非製造業3.9%増 2022年4月採用は増加の予定

当協会では標記調査結果をまとめた。2021年4月('21/4)新卒者の採用実績は、全産業では前年比0.9%の減少となった。産業別の内訳は、製造業が5.7%の減少、非製造業が3.9%の増加となっている。

また、2022年4月('22/4)の採用予定数は、具体的数値で回答があった企業で見ると、全産業では'21/4の採用実績に対して16.2%の増加予定となっている。産業別の内訳では、製造業が14.1%、非製造業が18.1%の増加予定となっている。

〔調査対象企業等〕

調査対象は、当協会会員企業474社(2月1日現在)。回答は260社からいただいた(回収率54.9%)。内訳は製造業139社、非製造業121社である。この調査は1995年より毎年行っているもので、今回は27回目となる。

1. 新卒者の採用状況

(1) 2021年4月採用実績

全産業・全学歴計で見ると、2020年4月('20/4)の2,027人に対して'21/4は2,008人で19人減少(▲0.9%)となった。

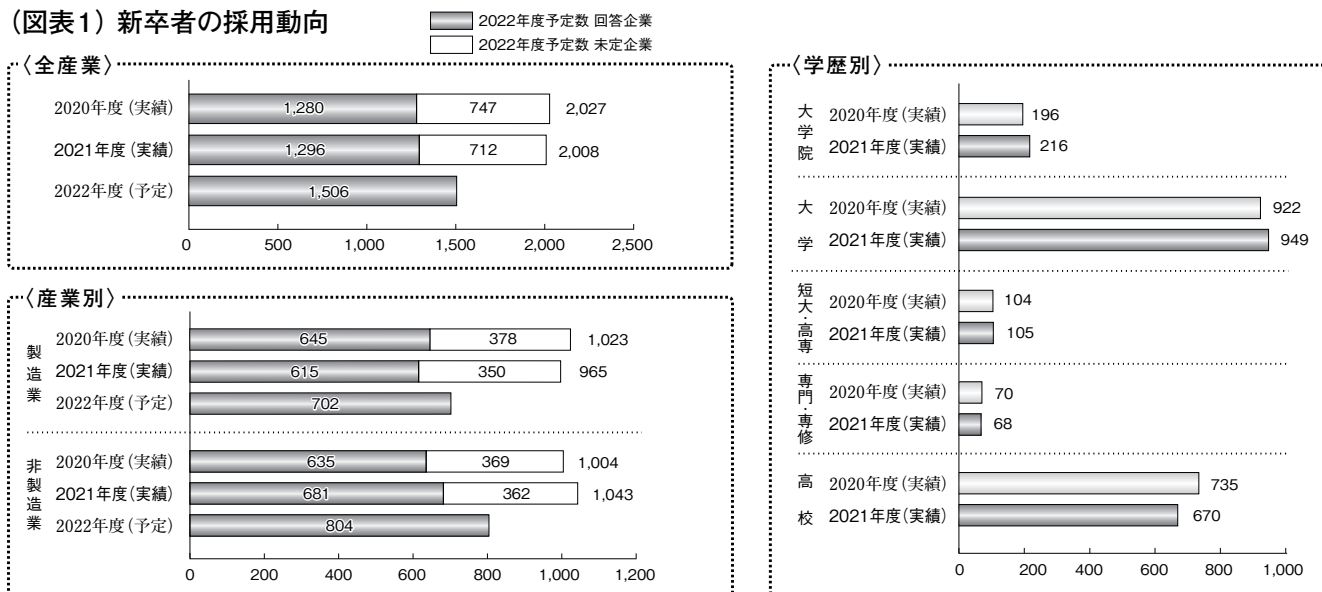
産業別で見ると、製造業では'20/4の1,023人に対して'21/4が965人で58人減少(▲5.7%)、非製造業では'20/4の1,004人に対して'21/4が1,043人で39人増加(+3.9%)となった。

次に、学歴別にみると、大学院卒が'20/4の196人から'21/4の216人(20人増、+10.2%)、大学卒が'20/4の922人から'21/4の949人(27人増、+2.9%)、短大・高専卒が'20/4の104人から'21/4の105人(1人増、+1.0%)と増加であった。

一方、専門・専修卒で2人(70人から68人、▲2.9%)、高校卒で65人(735人から670人、▲8.8%)と減少した。

(図表1)

(図表1) 新卒者の採用動向



(2) 2022年4月採用予定

'22/4の採用予定数について、全産業260社で具体的数値での回答があった153社(58.8%)の合計は1,506人で、同じ153社の'21/4の採用実績1,296人に対して210人増(+16.2%)となっている。また、'22/4の採用予定者数を未定としている企業が107社(41.2%)あり、'21/4の採用実績は712人であった。

産業別でみると、製造業139社で'22/4の採用予定者数について具体的数値で回答があった77社(55.4%)の合計は702人であり、同じ77社の'21/4の採用実績615人に対して87人増(+14.1%)となっている。また、'22/4の採用予定者数を未定としている企業が62社(44.6%)あり、'21/4の採用実績は350人であった。

非製造業121社で'22/4の採用予定者数について具体的数値で回答があった76社(62.8%)の合計は804人であり、同じ76社の'21/4の採用実績681人に対して123人増(+18.1%)となっている。また、'22/4の採用予定者数を未定としている企業が45社(37.2%)あり、'21/4の採用実績は362人であった。(表2)

(表2) 業種別採用状況(実績・予定)

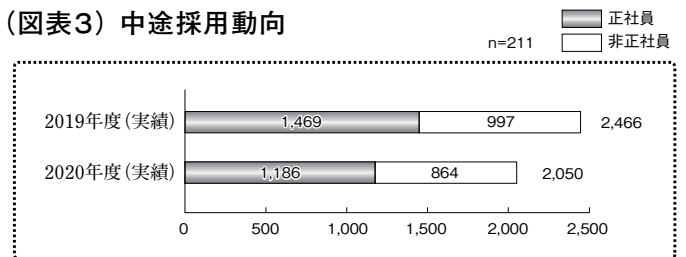
(単位:人)

産業区分	2022年度採用予定回答企業				2022年度採用未定企業		
	企業数	22年4月予定	21年4月実績	20年4月実績	企業数	21年4月実績	20年4月実績
食料品・飲料	1	11	3	2	5	6	17
織 維	0	0	0	0	3	10	9
木材・パルプ・紙	4	21	10	19	2	4	6
印 刷	0	0	0	0	4	40	45
化 学	12	165	138	127	14	139	145
プラスチック・ゴム	10	72	59	54	1	26	15
鉄鋼・非鉄金属	5	14	15	9	1	2	8
金属製品	11	74	57	49	9	81	81
汎用・生産機械器具	15	180	187	208	14	18	30
電子・電気機械器具	11	136	116	157	5	8	4
輸送用機械器具	3	21	21	9	2	7	13
その他製造業	5	8	9	11	2	9	5
製造業計	77	702	615	645	62	350	378
建 設	17	182	160	162	8	18	9
電気・ガス	2	125	144	146	1	5	8
情報通信	6	61	45	50	9	176	206
運 輸	8	33	31	28	6	31	33
卸 ・ 小 売	17	145	113	73	11	20	16
金融・保険	4	26	26	23	2	94	79
宿泊・飲食・生活関連	5	12	1	4	1	0	1
学術・専門・技術サービス	6	66	45	39	2	7	6
教育・医療・福祉	3	22	21	15	2	3	2
その他非製造業	8	132	95	95	3	8	9
非製造業計	76	804	681	635	45	362	369
全産業計	153	1,506	1,296	1,280	107	712	747

2. 中途採用の状況

'20年度中に中途採用を行った企業は260社中211社(81.2%)で、'19年度の採用実績2,466人に対して'20年度の採用実績は2,050人となり、416人の減少(▲16.9%)となった。正社員で283人(1,469人から1,186人、▲19.3%)、非正規社員で133人(997人から864人、▲13.4%)と減少した。(図表3)

(図表3) 中途採用動向



事業活動報告

理事会

3月5日（金）17時20分から、富山電気ビル4階7号室で、金岡会長ほか理事9名、監事3名が出席して、理事会を開催した。

金岡会長が議長となり、(1)2021年度事業方針の

件、(2)2021年度暫定予算の件について審議し、すべての議案は全員異議なく承認された。続いて、①給付金の申請と給付、②富山経協事業実績、③今後の行事スケジュールについて報告があった。

幹事会

3月5日（金）16時30分から、富山電気ビル4階光の間で52名が出席して、幹事会を開催した。金岡会長の挨拶の後、下記の報告を行った。

(1) 2020年度事業報告

第75回 定時総会は、5月26日に開催し、2019年度事業報告と財務諸表、県に提出する公益目的支出計画実施報告、2020年度事業計画と損益予算、理事の選任について審議し、承認された。

理事会は、4月20日、5月26日、9月18日の3回と書面理事会を11月25日に開催した。

会員懇談会のうち、7月3日予定の西部地区は、コロナ禍のため中止とした。9月18日開催の富山地区では、講師が東京からオンラインで登壇した。東部地区は、11月6日にリアルで開催した。経済5団体合同の新春互礼会は1月4日に、コロナ禍のため規模を縮小して開催した。

広報活動のうち、機関誌は7回発行、開催した講演会は小冊子にとりまとめて配付し、ホームページにも掲載した。

調査活動である定期調査は6回、経営課題調査は2回実施した。8月に新型コロナ関連の緊急調査として、「企業の新型コロナウイルス感染症対策と今後の企業経営の対応策」に関して実施した。

講座・セミナーは、新型コロナの影響で4月から中止もしくは延期とし、8月から再開した。11月からは新たな取り組みとして、オンラインでの併用開催も始めた。開催回数は例年並みの47回となったが、ソーシャルディスタンス確保のため定員を半分にしたことで、参加人数計は例年の約半分の957名にとどまった。

4月から7月までは、講座・セミナーのリアル開催ができないため、eラーニングを無料で提供し、86社、869IDを発行した。

受託事業として、富山県から「企業の結婚支援推

進活動事業」と「現場の技術・技能伝承支援事業」を受託した。

(2) 2020年度正味財産増減見込み報告

受取会費は、54,813千円、講座セミナー事業収益は、新型コロナの影響により、予算を大幅に下回り、19,500千円となる見込み。県受託業務事業収益は、今期新たに受託した2件の受託事業で、14,350千円を見込んでいる。雑収益は、「持続化給付金」と「家賃支援給付金」を受給したことにより、5,415千円となる予定。経常収益計は、ほぼ予算通りの97,194千円となる見込み。

経常費用計は、新型コロナの影響で、予算に対し約900万円の減少となり、97,779千円の見込みである。

この結果、評価損益等調整前当期経常増減額の見込みは、▲585千円となり、予算に対し約850万円の収支改善となる。

(3) 2021年度暫定予算(案)報告

受取り会費は、会員数473社を前提として、54,400千円の予算とした。事業収益は、講座セミナー事業で25,450千円、委員会事業で3,110千円、オーダーメイド研修で800千円、会員共益事業で1,600千円、県受託業務事業で15,480千円とし、計46,440千円の予算とした。雑収益は315千円で予算を組み、経常収益計は、101,156千円の予算とした。

一方、経常費用は、新型コロナの感染状況が見通せないが、総会や会員懇談会を例年通りの規模で開催することを前提に、計108,840千円で予算を組んだ。

この結果、評価損益等調整前当期経常増減額は、▲7,684千円の予算となる。

報告終了後、金岡会長から「2021年度の全体行事日程」の連絡と参加の依頼があった。

連合との懇談会

3月5日(金)、連合富山役員と富山経協役員との懇談会が富山電気ビルで開催された。当協会からは金岡会長、武内副会長、山下副会長、井上副会長、八十島副会長、矢野副会長、稲垣理事、中西理事、矢坂専務理事の9名が、連合富山からは社会長はじめ9名が出席した。

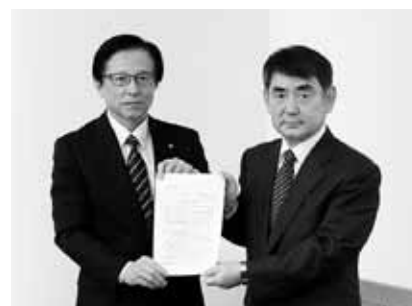
懇談に先立ち、社会長から金岡会長へ要請書が手渡された。要請書では、誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備が重要であるとし、5つのテーマと個々の要請について、申し入れしている。

①賃上げ要請 ②「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し ③「取引の適正化」の推進 ④ジェンダー平等・多様性の推進

⑤安心・安全で健康に働くことができる職場づくり

社会長は、コロナ禍において、加盟している労働組合の取り組み方を示した上で、「労使双方が協力して、この難局に立ち向かっていかねばならない」と指摘し、働き方改革と労働生産性向上を両立するには、DXの推進などのデジタル化や個人のスキルアップが重要であるとの認識を示し、「優秀な人材の確保と育成のためにも賃上げは不可欠である」と述べた。

これを受けて、金岡会長は「要請は承り真摯に取り組むが、問題は非常に複雑である。突然のコロナ禍で状況が二極化、三極化し、統一的な物事の見方が難しい」と話



し、「要請の一つ一つの項目は理解できるが、全体として問題解決が図れるのかは疑問である」との考えを示した。さらに、「賃上げすることで社会の問題が解決につながっていくのかは、議論を深めることが必要である。労使が一体となって知恵を絞り意見交換して、問題解決に向けて提言・提案を打ち出していくことが重要である」と述べた。

その後、自由討議に入り、活発な意見交換が行われた。

2021年2月10日～4月9日

(OL)＝オンライン併用開催 (※OL参加)

	事業名	委員会名	開催日	場所	参加人数
会 議	人事・労務政策委員会[定例委員会・経団連講演会]	人事・労務政策	2月15日(月)	富山経協・研修室	20名
	品質管理委員会[定例委員会]	品質管理	2月24日(水)	富山経協・研修室	14名
	連合富山役員と富山経協役員との懇談会		3月5日(金)	富山電気ビル	18名
	幹事会		3月5日(金)	富山電気ビル	52名
	理事会		3月5日(金)	富山電気ビル	13名
	教育委員会[定例委員会・教育制度見学会]	教育	3月8日(月)	三菱ケミカル(株)富山事業所	18名
見 学 会	環境委員会「県内施設見学会」	環 境	2月17日(水)	富山県環境科学センター	12名
講 座 ・ セ ミ ナ ー	管理職マネジメント研修	教 育	2月10日(水) 3月18日(木)	富山県民共生センターサンフォルテ 富山第一ホテル	18名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	2月10日(水)・25日(木) 3月4日(木)・18日(木)	富山経協・研修室	21名
	職場リーダー実践コース	教 育	2月16日(火)・17日(水)	富山経協・研修室	15名
	労働法実務講座<第4回>	人事・労務政策	2月18日(木)	富山経協・研修室 (OL)	32名(16名)
	現場の技術・技能伝承支援事業		2月19日(木)	タワー111ビル3階スカイホール	12名
	若手社員ステップアップコース	教 育	3月3日(水)	富山経協・研修室	25名
	ISO9001内部監査員養成講座	品質管理	3月9日(火)・10日(水)	富山経協・研修室	22名
	改善レベルアップセミナー<業務改善・応用編>	教 育	3月11日(木)	タワー111ビル4階ギャラリー	25名
	ヒューマンエラー対策講座<実践編>	品質管理	3月11日(木)・12日(金)	富山経協・研修室	21名
	職場リーダー入門コース<B日程>	教 育	3月16日(火)・17日(水)	タワー111ビル3階スカイホール	39名
	品質管理入門講座<基礎編>	品質管理	4月8日(木)	タワー111ビル4階ギャラリー	26名

雇用・労働をめぐる諸課題

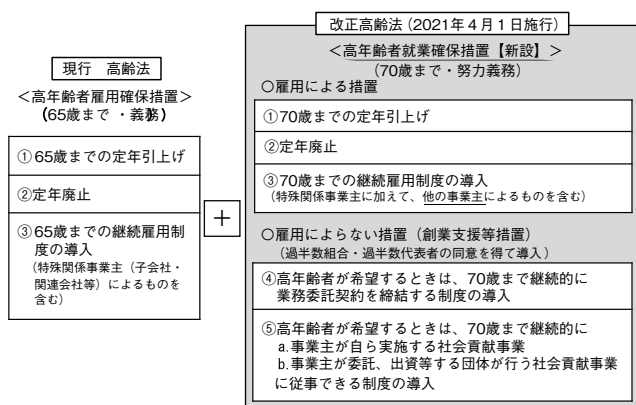
一般社団法人 日本経済団体連合会
労働政策本部長

池田 三知子 氏

I 改正高年齢者雇用安定法の概要

1. 「高年齢者就業確保措置」の新設

本年4月1日から改正高年齢者雇用安定法が施行される。改正の大きな柱は、事業主に対し、個々人の希望に基づき70歳までの就業機会の確保措置（高年齢者就業確保措置）が努力義務として盛り込まれたことである。具体的には、現行の高齢法に基づく65歳までの雇用確保措置の義務に加え、70歳までの就業確保として、雇用による措置（①②③）のほか、雇用によらない措置（④⑤）があり、①～⑤のいずれかを講ずる努力義務が設けられる。



③の継続雇用制度の導入について、65歳までの措置では子会社や関連会社等の特殊関係事業主に限られているが、70歳までの措置では、他の事業主の下での継続雇用も認められることになる。

雇用によらない措置（創業支援等措置）で気をつけなければいけないのは、労働関係法令による労働者保護が及ばないことから、実施計画の策定、過半数労働組合等の同意、計画の周知、契約の締結、計画の交付などの手続きが必要になるということである。

2. 高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針(2020年10月30日告示)における留意点

(1) 高年齢者就業確保措置

努力義務が課せられるのは労働者を定年まで雇用していた企業で、①～⑤の選択肢から複数の措置を講じることが可能。個々の高年齢者の希望を聴取して尊重し、いずれの措置を適用するかを決定する。その際、十分に労使協議をすることが望ましいとされている。

雇用による措置(対象者基準の内容等)では労使合意が望ましいとされているが、要件とはされていない。

一方、雇用によらない措置については労使合意が必要。③④⑤では対象者基準を設けることが可能で、その場合は客観的で具体的な内容であることが求められる。

(2) 65歳以上の継続雇用制度

他の事業主による雇用の際には、自社と他社との間で引き続き雇用することを約する契約を締結する必要がある。契約期間を定めるときは、努力義務である70歳まで契約更新ができる措置を講じる。なお、就業規則等に記載してある解雇事由や退職事由に該当する場合は、契約を継続しないことが認められる。

(3) 創業支援等措置

事業主は個々の高年齢者と業務委託契約もしくは社会貢献事業に従事する契約を締結しなければならない。雇用時の業務と、内容や働き方が同じ業務を創業支援等措置とすることは認められていない。

過半数労働組合等との合意に係る留意事項としては、実施に関する計画に記載する事項を定める際には、高年齢者のニーズを踏まえ、知識や経験、能力などを考慮して決め、「労働者性」が認められるような働き方とならなければならない。

(4) 賃金・人事処遇制度の見直し

賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合に留意する点は、①能力・職務等の要素を重視する制度となるように努める、②支払われる金銭、業務内容に応じた適切なものとなるよう努める、③短時間や隔日での就業制度など、高年齢者の希望に応じた就業形態が可能となる制度の導入に努めることなどが示されている。

就業確保措置を実施する際には、賃金や人事評価等の処遇、業務内容、人件費の増加、モチベーションの維持などに十分配慮するとともに、賃金カーブを見直す場合には全体なのか定年以降の一部だけなのか、賃金水準をどのように設定するかといった検討が必要になる。さらには同一労働同一賃金の観点から、定年後に再雇用(継続雇用)されるパートや有期雇用の労働者にも適用されることに留意しなければいけない。

(5) 高年齢者雇用アドバイザー等の活用

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に配属されている高年齢者雇用アドバイザーや、産業雇用安定センターでの他事業主とのマッチング支援などの有効活用も提示されている。

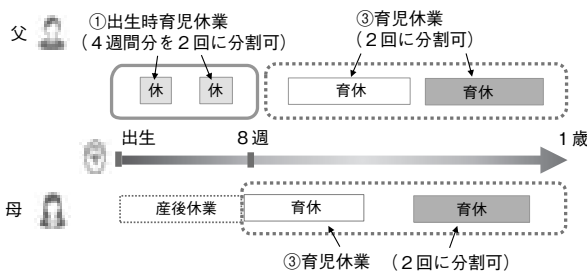
詳しくは厚労省のホームページに「高年齢者雇用安

定法改正の概要」(簡易・詳細版)や「高年齢者雇用安定法Q & A (高年齢者就業確保措置関係)」がある。

II 男性の育児休業促進策等

男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるが、いまだ低水準で、政府は2025年に30%の目標を掲げ、様々な促進策を展開している。育児介護休業法の一部改正に向け、今通常国会に係る法案が提出される見通しだ。

今回の改正ポイントは5つあり、留意点を説明する。



①男性は、子の出生後8週以内に4週間分を分割して2回、育児休業を取得できる新制度「出生時育児休業」が創設される。

4週間については、法定制度だけでなく、企業独自の育児目的休暇(法定の休暇を除く)を利用した日数もカウントが認められている。

申出期限は、原則休業開始の2週間前までであるが、職場環境の整備などについて、今回の見直しにより求められる義務を上回るような取組を実施することを、過半数組合または過半数代表者との労使協定で定めている事業所においては1か月前までとしてよい。分割取得する場合は、初めにまとめて申し出る必要がある。

なお、労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主の合意した範囲でのみ休業中の就労が認められる。就労可能日数の上限は休業期間中の労働日の半分である。

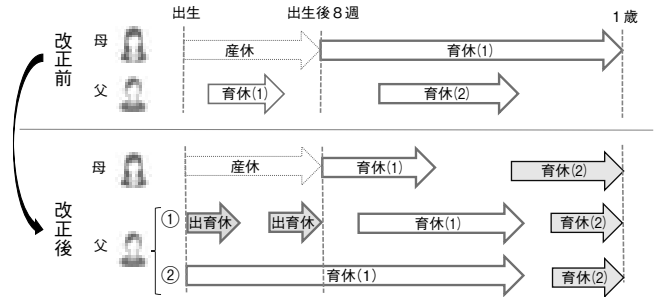
②環境整備の措置を講じる義務と、妊娠・出産の申出をした労働者に対して制度の個別の周知義務と取得意向の確認義務が加わる。

事業主に求められる職場環境整備は、研修、相談窓口の設置、制度や取得事例の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択すればよい。

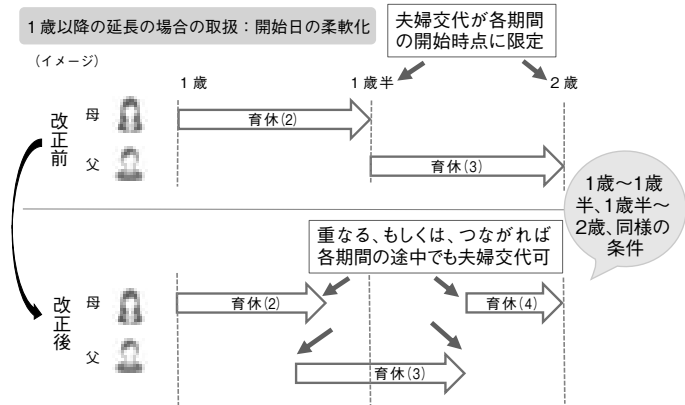
個別の働きかけについては、企業は出生時育児休業や育児休業、企業独自の育児休暇制度などについて労働者へ個別に周知する。その上で、対象の労働者が取得の意向があるかを確認することが義務づけられるが、未回答も1つの意思として捉え、回答を追い求めることまでは求められない。

③従来からの育児休業を分割して2回取得が可能。

男性については、①の出生時育児休業と従来の育児休業が併存する形になる。



今回、1歳以降の延長の場合の取扱いについても見直しがされ、開始日が柔軟化される。具体的には、育児休業を夫婦で交替する際、休業が重なる、もしくはつながれば、各期間の途中でも交代が可能となる。



④常時雇用労働者数1,001人以上の大企業を対象に、育児休業取得率、または育児休業及び育児目的休暇の取得率の公表が義務づけられる。

公表義務づけのほか、男性の育児休業を促すため、「プラチナくるみん」、「くるみん」等の認定基準が引上げられ、現行基準に準じる「トライくるみん(仮称)」も新たに創設する。

⑤有期雇用労働者の育児休業・介護休業の取得要件を見直し、無期雇用労働者と同様の扱いとする。

これまで、有期雇用労働者は1年間継続雇用されていることが休業取得申出の要件とされていたが、これが廃止される。

今後、2021年の通常国会で改正法案が提出され、成立すると3段階に分けて、⑤有期雇用労働者の休業取得前要件の撤廃と②事業所が講ずべき職場環境整備の措置義務が2022年4月1日に、③従来の育児休業制度の分割取得と①新設される出生時育児休業制度は恐らく2022年10月1日、④大企業対象の情報公開は2023年4月1日施行の予定。

人事・労務政策委員会

■定例委員会

2月15日(月)、定例委員会にあわせ、オンラインによる講演会を、八十島委員長をはじめ20名が出席して富山経協・研修室で開催した。

第1部の講演会は、講師の(一社)日本経済団体連合会 労働政策本部本部長の池田三知子氏が「雇用・労働をめぐる諸課題」と題し、「改正高齢者雇用安定法の概要」と「男性の育児休業促進等」につい



て講演した。(要旨は16頁掲載)

第2部の定例委員会は、委員長の挨拶後、事務局より今年度の事業報告及び今後の予定を説明。次



年度の事業計画については、第1回の幹事会は4月とし、6月の定例委員会では見学会を実施することを再確認した。

教育委員会

■教育制度見学会・定例委員会

3月8日(月)、松原委員長はじめ18名が参加して、三菱ケミカル(株)富山事業所で開催した。

同社の赤井経営執行職事業所長より会社概要及び教育制度について説明を受けた後、ものづくり「匠堂」・展示コーナーを見学した。

見学の後、参加者同士で活発に意見交換を行った。

引き続き、定例委員会では、松原委員長が挨拶し、新委員と交代委員を紹介し、2020年度委員会事業報告と2021年度委員会活動について報告した。



品質管理委員会

■定例委員会

2月24日(水)、谷川委員長はじめ委員14名が出席して、富山経協・研修室で開催した。

定例委員会に先立ち、早稲田大学理工学術院教授 棟近雅彦氏を講師に招き、「日常管理と方針管理」をテーマに特別講演会を開催した。委員14名に加えオンライン

で17名が参加した。

委員会では2021年度年間事業活動計画について説明し、定例委員会については、7月は企業見学会を合わせて実施、9月と12月は事例発表・グループディスカッションを、2月は勉強会を合わせて行うことなどを確認した。また、講座・セミナーの担当委員について



説明し、3月中旬に案内を行うことで担当登録をお願いした。

環境委員会

■県内施設見学会

2月17日(水)、松田委員長はじめ12名が参加して、富山県環境科学センターで開催した。

富山県環境科学センターの中島所長挨拶の後、環境談義として「地球温暖化・気候変動について」の説明を受けた。

続いて、昨年10月1日にオープ

ンした環境学習室「エコ・ラボとやま」を見学し、地球温暖化や海洋汚染などの様々な環境問題について、展示や実験・体験、映像紹介を通じて理解を深めた。また、隣接する「気候変動適応センター」「大気汚染テレメータシステム」「環境放射線分析室」なども見学し、環境行政の取り組みについて



学んだ。

階層別研修

■第2回職場リーダー実践コース

2月16日(火)・17日(水)、15名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の(公財)日本生産性本部主任経営コンサルタント澤倉光仁郎氏が、企業や組織をとりまく環境変化と係長・主任の果たすべき役割について講義した。この中で、①目標の達成に導く実践的な展開

方法(PDCA手法)を修得すること、②監督職としてのリーダーシップと部下の性格等にに応じた育成の考え方・スキルを身につけること、③部下育成技術としての交流分析やコーチング技法に関する理解と実践力を強化すること、④メンタルヘルスを推進する上でのリーダーシップ発揮の要点と方法について学び、意見交換を通して



理解を深めた。

■若手社員ステップアップコース

3月3日(水)、25名が参加して富山経協・研修室で開催した。

本研修は入社1年～3年程度の若手社員を対象に「自ら組織に働きかけ、組織の活性化に貢献できる」人材となるための心構え・知識・スキル、さらには後輩を指導するための「後輩指導力」を養うことをねらいで開催した。

(公財)日本生産性本部 経営コンサルタントの山本伸之講師は、仕事とは一人の才能や強みを貢献に変えるプロセスであるとした上で、①仕事哲学、②リーダーシップ、③チーム力、④後輩指導力について講義し、グループディスカッションで受講者同士の経験を共有しながら学んだ。最後に、本研修で学んだことを自社で活用する



ために「実践活用シート」を作成し、個人目標を立てて終了した。

参加者NOTES

「若手社員ステップアップコース」

を受講して

多田薬品工業株式会社
営業部

安川 響也



私は、入社1年目で仕事に慣れるのに精一杯でした。今後、後輩ができたときに分かりやすく指導できるか、また信頼される先輩になれるか不安もありました。そんな中、セミナーに参加し、仕事哲学、リーダーシップ、チーム力、後輩指導力の発揮について学ばせていただきました。また、私と同じ研修生の方とたくさん意見交換をすることができ、社会人としての考え方・姿勢等とても勉強になりました。

仕事哲学では、仕事の本質とは「お客様第一」であること、そのた

めに自分の考えや意識を持つことが大切だと学びました。

リーダーシップを発揮するには、行動力と発言力、周りからの信頼が大切だと学びました。私は今後、行動・発言をテーマに仕事をしていきたいと思います。しかし、前に出すだけでは周りからは信頼を得ることができない為、周囲も気にしながら行動していきたいと思います。

チーム力を発揮するには、目的を明確にして、役割分担や目標などをメンバーで共有化すること、そして今後に生かすための振り返

りを行うことが大切だと学びました。私も組織内で十分な意思疎通を図るため、報告・連絡・相談を大切にしています。今後は、目的の明確化、役割分担や目標も共有化することも意識しながら仕事をしていきたいです。

後輩指導力を発揮するには、「ほめる」と「叱る」の使い分けが大切であり、「指導」とは「情報提供」であると学びました。褒めることで長所を強化し、叱ることで成長に繋げることができる。今後、この2つを使い分けて、後輩に「指導」という「情報提供」をし、自分自身も成長していけるような環境にしていきたいと思います。

今回学んだことを生かせるように、考え方や意識を変化させながら自分自身の持ち味を発揮できるように取り組んでいきたいです。

■ 職場リーダー入門コース

3月16日(火)・17日(水)のB日程に、39名が参加して、タワー111ビル3階スカイホールで開催した。

(一社)日本産業訓練協会主幹講師の府川亮一MTPインストラクターの指導により、企業目標を達成するための「職場の活性化」と「態度能力向上」に力点を置いた研修プログラムに沿って、監督者の重要な役割である「目標達成に向け、部門のマネジメントを日々行

うとともに、部下の能力を最大限に引き出して育成し、業績にむすびつけていく」ために必要なマネジメントの4つの側面(問題解決、日常業務管理、部下育成、信頼関係形成)についての講義に加え、グループによる事例研究などを通じて学んだ。

2日目には、(株)インテック北陸産業事業本部本部付シニアスペシャリスト中陳実佳氏から「私が実践している組織マネジメントと人材育成」と題して講演頂き、自



身の体験談から管理監督者としての取り組み方や、部下との関わり方について学んだ。

共 通

■ 改善レベルアップセミナー

＜業務改善・応用編＞

3月11日(木)、25名が参加してタワー111ビル4階ギャラリーで開催した。

この講座は、10月に開催した「改善力養成セミナー(業務改善・基礎編)」に続く応用編で、改善活動を「指導・推進・牽引」するための具体的ノウハウについて検討し、改善活動のレベルアップを実現するために実施している。

改善コンサルタントの東澤文二講師は、手間をかけず、カネをかけず、知恵を出して「工夫」する改善が重要であり、改善のレベルアップのためには、改善を積み重ねる「連続改善」と改善を組み合わせる「複合改善」が有効であるとした。また、参加者が実際に企業の現場で抱えている問題・課題について、具体的な改善事例に基づいてアドバイスが行われたほか、改善事例は手間をかけずに書き出し



て、定石集として取りまとめることを勧めた。

■ ヒューマンエラー対策講座

＜実践編＞

3月11日(木)・12日(金)の2日間にわたり、21名の幅広い職位・年齢層が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の(公財)日本生産性本部首席経営コンサルタントの矢島浩明氏は、ヒューマンエラー対策は安全管理に始まり、品質管理の領域でも多くの研究がされてきたが、「人はエラーをするもの」であることは不変であり、現状でも絶対的

対策は困難なことから、日常的な活動を通じて意識を高め、維持していくことが大事であるとし、安全管理の基礎知識やヒューマンエラーの分類と再発防止対策について学んだ。

また、ケーススタディでは「安全管理とヒューマンエラー」、「原因追求と再発防止」、「不良率低減とヒューマンエラー防止」の3つのテーマについてグループ演習を行い、業種も立場も違う受講者たちが、共通のテーマでお互いに気



づき、学び合うことで理解を深めた。

■ ISO9001内部監査員養成講座
3月9日(火)・10日(水)、22名が参加して富山経協・研修室で開催した。

国際規格であるISO9001は、品質マネジメントシステムに関する要求事項を規定するものであり、県内においても認証取得企業は多く、内部監査の要員養成も企業に

とって避けて通れないことから、11月に続き今年度2回目の開催とした。

講師の(株)テックス I S Oコンサルタントの青山俊一氏は、内部監査は不適合の「修正処置」に留まらず「改善ツール」であるとした上で、ISO9001規格のポイント、要求事項の解説、ISO9011監査プロ



グラムの概要などについて講義と演習を通じて学んだ。

労務管理

■労働法実務講座(第4回)

2月18日(木)、本年4月1日から施行となる「高年齢者雇用安定法の改正について」～70歳までの「高年齢者就業確保措置」～をテーマに、32名が参加し、富山経協・研修室とオンラインLiveで併用開催した。

講師には第一芙蓉法律事務所の木下潮音弁護士が、少子高齢化社会の日本において高年齢労働者の就業機会の確保は、労働者の生活

維持だけでなく、企業の労働確保のためにも真剣に取り組むべき課題であることとし、はじめに65歳までの現行の高年齢者雇用安定法について解説。その後、改正施行される雇用安定法である70歳までの企業の就業機会確保の努力義務の内容をはじめとし、対象とする事業主、労使間での協議、対象基準、その他留意事項等について、また70歳までの就業保護措置を実施するポイント(指針)、賃金・人



事処遇制度の見直し(指針)を解説。さらに高年齢者雇用に関する幾つもの裁判事例について留意点を交え具体的に解説した。

品質管理

■実践しながら学ぶ 統計的手法活用講座

10月7日(水)から富山経協・研修室において開講した「第64回実践しながら学ぶ統計的手法活用講座」は、3月18日(木)に15日間の全日程を終えて閉講した。

この講座は、企業の体質改善を進めるために重要な役割を担うスタッフ・技術者を対象に、問題解決に必要な統計的品質管理(SQC)の手法を学び、自職場での問題の解決を図るべく、その実践的な活用方法を習得することをねらいとしている。職場で起きている身近な問題を上司とキャッチボールのうえテーマとし、グループ別にカウンセリングを受けながら、

品質管理手法を駆使して問題解決に取り組み、その内容を研究論文にまとめて提出することが修了基準の一つとなっている。

最終日の18日には、先に開催された論文審査会で講師より推薦を受けた優秀論文3件の発表の後、講座全体を通して総合評価上位3名が優秀賞の表彰を受け、受講者



21名全員が無事修了証を手にした。

〈優秀論文〉

- ・西田 圭吾さん(アイシン軽金属(株))
- ・林 大清さん(コーセル(株))
- ・木谷伊佐夢さん(株)タカギセイコー

〈優秀賞〉

- ・佐久間朋之さん(コーセル(株))
- ・林 大清さん(コーセル(株))
- ・向山 友通さん(コーセル(株))

〈講師派遣等ご協力企業〉

- アイシン軽金属(株)
- コーセル(株)
- サンエツ運輸(株)
- (株)タカギセイコー
- 中越合金鑄工(株)
- (株)リッチェル

会員の動き

(50音順)(敬称略)

■ 代表者の変更 (窓口代表者)

朝日印刷株式会社

代表取締役社長 朝日 重紀 (前:濱 尚)

協和紙工業株式会社

代表取締役社長 太田 豊作 (前:藤坂和則)

協和ファーマケミカル株式会社

代表取締役社長 櫻井 隆 (前:大島悦男)

コマツNTC株式会社

代表取締役社長兼CEO 高橋 正明 (前:杉野高広)

JFEマテリアル株式会社

代表取締役社長 大島 健二 (前:西村博文)

株式会社スカイインテック

代表取締役社長 高瀬 幸忠 (前:佐野 洋)

テイカ製菓株式会社

代表取締役社長 金岡 克己 (前:松井竹史)

東京海上日動火災保険株式会社 富山支店

支店長 小林 直行 (前:中野和幸)

株式会社ナチマシナリーエンジニアリング

代表取締役 堀野 憲一 (前:野村一夫)

日本カーバイド工業株式会社

取締役執行役員魚津・早月工場長
長谷川幸伸 (前:竹内利二)

日本生命保険相互会社 富山支社

支社長 今井 孝之 (前:小川 忍)

日本曹達株式会社 高岡工場

執行役員工場長 赤塚 和則 (前:渡辺敦夫)

富士通Japan株式会社

富山支社長 伴 由美子 (前:戸塚 健)

三菱ケミカル株式会社 富山事業所

経営執行職事業所長 久保田喜文 (前:赤井一隆)

明治安田生命保険相互会社 富山支社

支社長 碓井 順 (前:宇田正孝)

■ 役職の変更 (窓口代表者)

チューモク株式会社

代表取締役会長 澤田 喜朗 (前:代表取締役社長)

■ 社名の変更

富士フィルムマニュファクチュアリング株式会社 富山事業所

(旧:富士ゼロックスフィルムマニュファクチュアリング株式会社
富山事業所)

富士通Japan株式会社 (旧:富士通株式会社)

■ 所在地変更

公益財団法人オイスカ富山県支部

富山市下夕林280-3 (前:富山市下大久保2412-9)



表紙の花
クレハオトメシダレ

(富山県中央植物園 園長 中田政司)

呉羽山公園で発見された新しい栽培品種

富山県は、日本のほぼ中央に位置し、北アルプスを擁しているため日本の野生のサクラのほぼすべてが見られ、さらに近年サクラの新しい栽培品種が次々と見つかることから、桜の王国ともいえます。これまでも二季咲き性のコシノフユザクラや、菊咲き性のニューゼンオトメキクザクラなどをご紹介してきましたが、今回は昨年発表されたばかりの新しい品種を紹介します。

発見されたのは、「富山さくらの名所70選」として親しまれている富山市呉羽山公園・都市緑化植物園の一画で、樹高約8m、同園唯一の枝垂れ桜として人気が高く、一重咲きと半八重咲きの花が混在するという特徴を持った個体でした。

大伴家持の和歌にちなむ名前

富山県中央植物園の大原隆明副主幹が、唯一似た品種であるエドヒガン‘オミノサトブタイザクラ’と比較したところ、花に明らかな違いが見られ、萼や葉の形態ではコシノヒガンの特徴と一致することから、コシノヒガンの新しい栽培品種として‘クレハオトメシダレ’と命名し、2020年に桜の学術誌に発表しました。

名前は、同じ呉羽山公園内の大伴家持の歌碑にある和歌

「春の苑 紅にほふ 桃の花

下照る道に 出で立つ 娘子 (おとめ)」

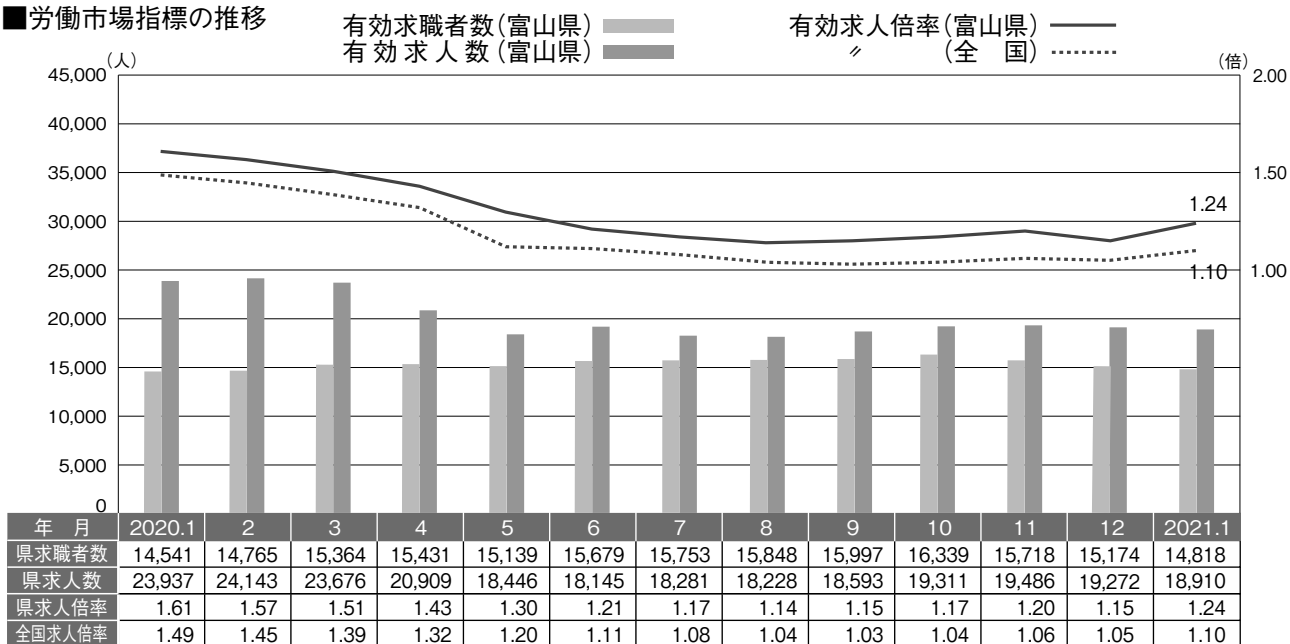
にちなみ、このサクラの花色やふくよかな花の様子が、モモの花を連想させることによるものです。

クレハオトメシダレの樹形 ▶



労働指標

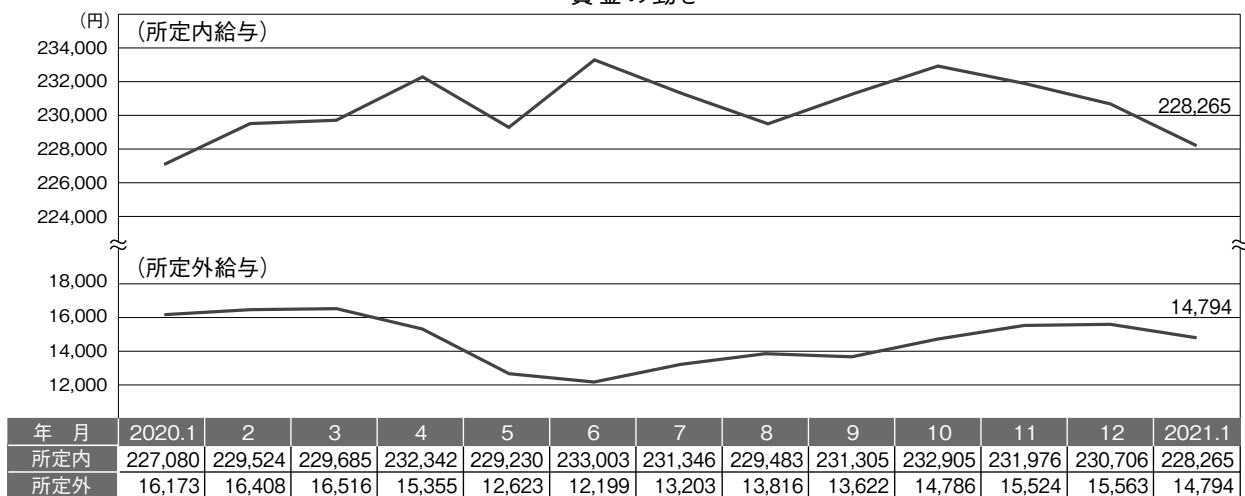
労働市場指標の推移



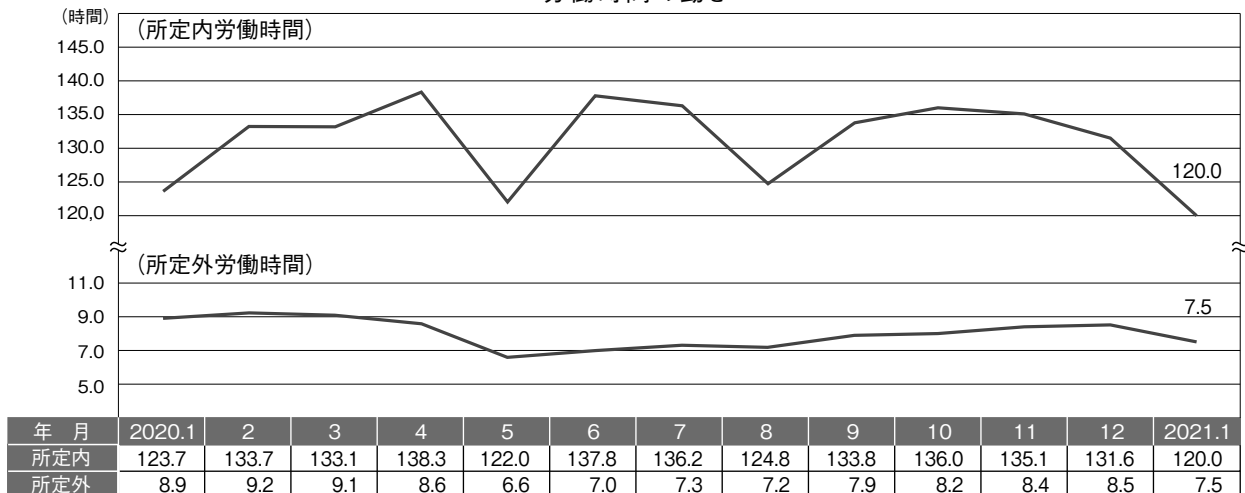
出典：富山労働局「労働市場月報」https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html
 ※ 2019年12月以前の有効求人倍率の数値は新季節指数により改訂されている。

賃金・労働時間の動き(調査産業計、事業所規模：5人以上)

賃金の動き



労働時間の動き



出典：とやま統計ワールド「毎月勤労統計調査 地方調査月報」<http://www.pref.toyama.jp/sections/1015/lib/maikin/index.html>

5月27日(木) 一般社団法人 富山県経営者協会 第76回 定時総会

15:00～15:40 定時総会 〈富山国際会議場 3階メインホール〉

16:00～17:20 講演会 〈富山国際会議場 3階メインホール〉

演題 『ベーシックサービス論：
政治はいまどんな社会を構想すべきか』

講師：慶應義塾大学 経済学部 教授 井手 英策 氏

※講演会は同時にオンライン配信も行います。

懇親会は新型コロナウイルス感染防止のため中止とし、会席弁当をお持ち帰りいただきます。(1会員1名様)

事業予定

2021年 4月16日～6月15日

詳しくはホームページ(<https://www.toyama-keikyo.jp/>)
「講座・セミナー案内」をご覧ください。

OL = オンライン併用開催

	開催日	時間	事業名	委員会名	場所
会	4月19日(月)	15:00～16:00	人事・労務政策委員会「幹事会」	人事・労務政策	富山経協・研修室
	4月23日(金)	16:30～17:15	環境委員会「幹事会」	環境	富山経協・研修室
	4月26日(月)	16:00～17:00	理事会		富山経協・研修室
	4月27日(火)	15:15～16:00	品質管理委員会「幹事会」	品質管理	富山経協・研修室
	5月27日(木)	15:00～17:20	定時総会、講演会 <small>上記「おしらせ」参照</small>		富山国際会議場
	5月27日(木)	15:40～16:00	理事会		富山国際会議場
	6月 9日(水)	16:00～17:30	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営企画・IT	富山経協・研修室
	6月11日(金)	14:30～16:30	環境委員会「県との情報交換会」	環境	富山経協・研修室
	6月11日(金)	16:40～17:10	環境委員会「定例委員会」	環境	富山経協・研修室
講演会	4月27日(火)	13:30～15:00	品質管理委員会「特別講演会」	品質管理	富山経協・研修室
講座・セミナー	4月20日(火)・21日(水)	9:30～16:30	営業力基礎セミナー	教育	富山経協・研修室
	4月21日(水)	9:30～16:40	【B日程】新入社員合同研修	教育	タワー111ビル スカイホール
	4月22日(木) 5月12日(水)	9:00～17:00	品質管理入門講座<基礎編>	品質管理	タワー111ビル 4階ギャラリー
	5月11日(火)	9:30～16:30	仕事の基本「報連相」セミナー	教育	富山経協・研修室
	5月13日(木)	9:30～16:30	人事・労務管理セミナー<第1回>	人事・労務政策	富山経協・研修室 OL
	5月18日(火)・19日(水)	9:30～16:30	職場リーダー基本コース	教育	富山経協・研修室
	5月20日(木) 6月 2日(水)	9:00～17:00	実践しながら学ぶ統計の手法活用講座	品質管理	富山経協・研修室
	6月 4日(金)	9:30～16:30	好印象を与えるコミュニケーション力向上セミナー	教育	富山経協・研修室
	6月 8日(火)・9日(水)	9:00～17:00	ものづくりと現場改善実践セミナー	品質管理	インテック大山研修センター
	6月10日(木)	13:30～16:00	労働法実務講座<第1回>	人事・労務政策	富山経協・研修室 OL
	6月15日(火)	9:30～17:00	現場の技術・技能伝承支援研修	品質管理	タワー111ビル 4階ギャラリー
	6月15日(火)	9:30～16:30	管理職基礎コース	教育	富山経協・研修室

「富山経協」vol.860

2021年(令和3年)4月号
2021年4月15日発行(隔月発行)

一般社団法人 富山県経営者協会

〒930-0856 富山市牛島新町5番5号(タワー111ビル 1階)

TEL (076) 441-9588 FAX (076) 441-9952

ホームページ <https://www.toyama-keikyo.jp/>

Eメール info@toyama-keikyo.jp