

富山経協



マンサクの花 (解説・12ページ)

CONTENTS

- 2 2016年春季労使交渉にあたり
経営側の基本スタンス、連合の方針
- 4 TOP INTERVIEW
セイキ 田畑正宏社長
- 6 採用選考に関する指針の改定
- 6 2017年3月末 県内大学等卒業予定学生の就職希望者予測数
- 7 富山県内高等学校卒業生の進学状況
- 8 新春互礼会
- 8 新会員の紹介、会員の動き
- 9 調査報告 2015年冬季賞与支給結果 (最終集計)
- 9 おしらせ
- 10 事業活動報告
- 11 景況指標
- 12 事業予定

2016年 春季労使交渉にあたり

経営側の基本スタンス

賃金は、さまざまな考慮要素を踏まえ、適切な総額人件費管理のもと、自社の支払能力に基づき企業が決定するものです。今次労使交渉・協議では、デフレからの脱却と持続的な経済成長の実現に向けて、「経済の好循環を回すという社会的要請」を考慮要素として重視する必要があります。各社には収益に見合った積極的な対応を図ることが求められます。収益が拡大した企業には、設備投資や研究開発投資、雇用の拡大などとあわせ、昨年を上回る「年収ベースの賃金引き上げ」について、前向きに踏み込んだ検討が望まれます。

具体的な引き上げ方法には、定期昇給の実施や月例賃金の一律的な水準引き上げ(全体的ベースアップ)だけでなく、若年層や子育て世代への重点配分(重点的ベースアップ)、賞与・一時金の増額、各種手当の見直しなど、さまざまな方策があります。企業の置かれている経営環境や業績の状況は各社各様であることから、労使で徹底的に話し合い、自社の実情にかなった方法を多様な選択肢のなかから見出していくことが求められます。

・連合「2016春季生活闘争方針」への見解

昨年の要求である「2%以上」と比べると、「2%程度を基準」と幅を持たせたことで、産業別労働組合や企業別労働組合が各々の状況を踏まえた要求を組み立てやすいといえます。この方針をもとに、企業別組合が金額ベースの要求を経営側に示す際には、その根拠を具体的に明示することが求められます。加えて、この2年間にベアを実施した企業においては、その事実を踏まえることも重要です。

他方で、中小組合(組合員数 300人未満)においては、「総額 10,500円以上を目安」とした月例賃金引き上げを求めています。しかし、昨年の引き上げ実績額(大手企業 8,235円、中小企業 4,702円)や、大企業を上回る支払能力を持つ中小企業は少数という事実を踏まえれば、現実的な要求とはいえません。各企業の支払能力に基づかない要求は、建設的な労使交渉・協議の妨げになるだけでなく、各社の労使関係に悪影響を与えかねません。

また、非正規労働者の正社員への転換など、雇用の安定を最優先に、総合的な労働条件改善の要求については、現状の人材不足や今後の労働力人口の減少を考えれば、企業も積極的に正社員化を推進する必要があります。その際には、対象となる非正規社員の基準や選考手続きなどを労働組合等と事前に話し合っておくことが望まれます。

処遇改善については、正規・非正規で区分せず、自社における総額人件費管理のもとで考える必要があります。また、賃金引き上げだけでなく、非正規労働者の能力開発に資する研修制度の導入・拡充など、さまざまな観点からのアプローチも重要です。

【基本的な考え方】

名目GDP 3%成長への道筋も視野に置きながら、収益が拡大した企業において、2015年を上回る「年収ベースの賃金引き上げ」を検討

さまざまな方法等の検討

- ・定期昇給の実施(賃金カーブの維持)
- ・月例賃金の一律的な水準引き上げ
- ・若年層や子育て世代層への重点配分
- ・賞与・一時金の増額
- ・各種手当の見直し
- ・研修・教育訓練施策の拡充
- ・育児・介護関連費など福利厚生面の充実 など

⇒ 賃金決定の原則に沿って、今年の重視すべき考慮要素である社会的要請も踏まえながら、自社の実情に適った方法を多様な選択肢のなかから見出していく

参考

連合の方針

連合は、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」には、すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現が不可欠であると述べています。このため、月例賃金の改善にこだわる取組みを継続するとともに、あらゆる手段を用いて、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取組みを展開するとしています。

このような方針のもと、特に「中小企業で働く仲間」や「非正規労働者」の処遇改善を目指して、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配に資する公正取引の実現を重視し、その効果が広く社会に浸透する取組みを行う考えを示しています。また、より主体的な闘争を進めるべく、大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動へ挑戦することを初めて掲げました。

・月例賃金の引上げ要求

連合は、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」を図るためには、マクロの観点から雇用労働者の所得を2%程度引き上げることが必要であると強調しています。そのうえで、具体的な要求水準として、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を確保した上で、「2%程度を基準」とする(定期昇給相当分と合わせて要求する場合は「4%程度」としています。これは、3年連続となる事実上のベースアップ要求を意味しています(一昨年「1%以上」、昨年「2%以上」)。

・中小の「賃上げ」要求

中小組合(組合員数300人未満)においては、依然として大手との格差が存在し、低下した賃金水準の復元も進んでいない状況にあり、「格差是正」と「底上げ・底支え」を図る観点から、月例賃金の引上げに特にこだわると主張しています。具体的には、総額10,500円以上(賃上げ水準目標6,000円・ベア相当分に、賃金カーブ維持相当分4,500円を合わせた額)を目安に引上げを求めるとの方針を示しました。

また、めざすべき賃金水準への到達などに向けて、賃金の絶対値に着目した要求や交渉を行うため、都道府県ごとに連合リビングウェイジに基づく「最低到達水準」の達成をめざすことも掲げています。

・非正規労働者の労働条件改善

非正規労働者については、雇用の安定向上を最優先に、「正社員への転換ルールの導入促進」と「無期労働契約への転換促進」の2項目に重点的に取り組むとしています。あわせて、均等処遇に関する重点項目として、昇給ルールの導入・明確化や、一時金の支給、有休の取得促進などの取組みについて7項目を挙げました。

賃金(時給)の引上げについては、均等処遇の実現をめざし、①「誰もが時給1,000円」の実現に向けた時給の引上げ、②時間給1,000円超の場合は、中小の賃上げ水準目標(6,000円)を時給換算した37円を目安とした要求、③「県別リビングウェイジ」を上回る水準の到達、④昇給ルールの導入・明確化—のいずれかに取り組むよう、企業別労働組合に求めています。

連合の闘争方針を踏まえ、傘下の産業別労働組合は遅くとも2月中旬までに統一要求項目等を機関決定します。その後、多くの企業別労働組合が2月中を目途に要求を提出し、各企業での労使交渉が本格的に始まります。

【日本経済団体連合会 労働政策本部 発表】

設計から製作を一貫生産 ものづくりの面白さ伝える

株式会社 セイキ
代表取締役

田畑 正宏 氏



今年は創業40年を迎えられます。
御社の概要を教えてください。

当社は電気・電子や自動車向けの部品を生産する機械設備を設計・製造しています。お客様からの「こういう部品を作りたい」という要望に対して完全オーダーメイドで作りますから、毎回違うものとなり、「自社製品」もありません。1976年の創業以来40年、自動機・省力機一筋でやってまいり

ました。

私の父は1978年に呉羽で富山鋼機(株)を創業し、鋼材の加工・卸売業を営んでいましたが、その後1989年に(株)セイキの経営を前任より引き継ぎました。

創業時の1970年代は、電子化が急速に進歩した時代ですね。

昔は、各メーカーは自社で生産設備を開発し、自前で作っていたので、当社も創業当初はそうした

設備向けの簡単な治具などを作っていたのだと思います。電子化の時代になり、大量生産で分業が進むと、設備は設備専門の会社に任せるようになりました。

当社はハードディスクに使われる部品向けの機械を作っていたのですが、パソコンの普及と進歩に合わせて量も増え、仕様も難しくなり、お客様と一緒に新たな挑戦を繰り返すことで信頼を得るとともに技術を高め、ノウハウが蓄積され、色々な分野の設備に対応できるようになりました。

電子関連業種以外にはどのようなメーカーと取り引きがありますか。

最近では車の電子化が進むにつれ、自動車関連が伸びています。色々な分野をバランス良く受注したいと思っていますが、この10年間で自動車関連が売上げの半分を占めるまでになってきました。

お客様は国内メーカーですが、海外工場へ設備を納めにいくケースが増えています。

— 営業と技術を一体化 —

御社の強みは何でしょうか。

効率化だけを高めるために、この人は設計、この人は組立と完全分業にする会社もありますし、部品加工を外注する機械設計の会社もありますが、当社は創業時から社内で設計から部品加工、組立、調整、納入まで、一貫生産にこだわってきました。

一貫生産されるねらいは？

「デザインレビュー」と言っていますが、設計段階で組立メンバーも入って、設計の妥当性を確認しています。設計部門がベストと思った設備でも、組立部門の視点から問題や改善点が見つかることがあります。各部門をボーダレスにすることで、より完成度を高め

ることができるのが、一貫生産の強みです。

さらに営業にも展開し、毎週月曜日に行う営業ミーティングには、設計の責任者も加わるようにして、営業が今どんな案件を抱えているのか、次にどんなテーマに取り組みなくてはいけないのかをお互いに共有するようにしています。営業と設計は同じフロアにいますが、それまでは、営業がお客様からの要望や次の開発案件情報を持っていても、それが設計に伝わっておらず、素早い対応がとれないことがあったからです。

組織的にも、これまで設計課と制御課を「FA事業部」として統括していましたが、昨年4月に営業課も入れて「営業技術部」に改編しました。営業は4人ですが、専門的な知識が必要ですので、設計を経験した者の中から適任者を充てています。

一風通しよく、新技術に挑戦

社長に就任されて、どのような取り組みをされてきましたか。

父は以前から「セイキの社長は70歳で交代する」と公言しており、その通り私が社長になったのが2009年、リーマンショック直後です。当初は大変な時期を乗り切ることしか考えていませんでした。

その中でも、コミュニケーションをとり、風通しの良い、明るい

職場づくりを意識してきました。トップが若返ったことで、従業員が話しやすくなったとも思います。現在は富山鋼機の社長も兼務しているのですが、一日中セイキにおれません、昼食はいつもここの食堂で従業員と一緒に食べています。

近年、人材不足をよく耳にします。

当社はリーマン翌年の1年を除き、苦しくても毎年3人以上新卒を採用しています。今年の4月には7人が入社予定です。また中途採用は常に行っており、社内の平均年齢は約28歳と若いです。

若手の人材育成で心がけていることはありますか。

実際に機械を作る中で、先輩から後輩に教えるOJTが一番大切と思っています。「分からないことは聞きなさい」と言っているのですが、今の若い人は自分から質問をせず、なかなか成長しません。すぐに辞めていく人もいて残念です。

当社の仕事は設計から製造の一貫体制なので、図面からものが作られていく面白さがあります。先輩社員との仕事を通じて、ものづくりの面白さと一緒に、技術も伝えていって欲しいと思っています。**女性の活躍についてお考えはありますか。**

以前から男性と女性を区別することがなかったのも、特別「女性活躍のために」と考えることはあ

りません。女性比率は3割で、「女性は残業せずに、早く帰りなさい」ということもなく、男女ともに同じ評価をしています。12人いる課長クラスのうち3人が女性ですし、女性の主任もたくさんいます。

これからの展望をお聞かせ下さい。

社長に就いた時は厳しい経営環境で、医薬品や食品分野にも参入しようかと考えた時もありましたが、社員とも話し合っ、創業時からの電子分野にこだわって事業展開し、ここ3期はようやく増収増益を果たすことができました。とはいえ、ようやくリーマン前の水準に戻ったところです。現在、工場が手狭になってきており、新工場を建設し6月にも稼働させる予定です。来期は売上高15%増を目指します。

社長になって7年、苦しい時期が続きましたが、ようやく将来へ向いた仕事ができるタイミングになりました。ますます技術力を高めて、お客様に誠心誠意尽くしていきたいと思います。お客様からの評価が次の仕事につながり、さらに新しい技術への挑戦、社員の成長にもつながります。40周年の節目を良い年にしたいですね。

会社概要

株式会社 セイキ

設立：1976(昭和51)年7月

所在地：魚津市東山167-1

資本金：1,160万円

事業内容：電子部品、自動車関連の省力化機器の設計製作

従業員数：120名

売上高：28億円(2016年3月期予想)

グループ5社計60億円(同)

グループ社：富山鋼機(株)、富山熔断(株)、鋼熔運輸、(株)T・H・C

URL：www.seiki-toyama.co.jp

略歴

1967(昭和42)年生まれ。富山市出身。日本文理大学工学部卒業後、1989年富山鋼機(株)入社。2007年1月にグループ会社の(株)セイキ取締役、2009年2月社長に就任。2012年7月から富山鋼機(株)社長を兼務。



「採用選考に関する指針」の改定ならびに 遵守へのご理解・ご協力をお願い

2015年12月7日
一般社団法人 日本経済団体連合会

2016年入社対象から適用された「採用選考に関する指針」（以下、指針）に則り、会員企業の採用選考活動が行われたが、外資系企業やIT系企業、中堅・中小企業をはじめ、経団連非会員企業は政府が要請した内容にとらわれることなく活動を行った。その結果、学生と企業の就職・採用活動が長期化し、それぞれが混乱して負担が増大したため、開始時期の変更に伴う悪影響は顕著なものとなった。

仮に、現行の「指針」の採用選考スケジュールを来年も維持した場合、学生の学業にとって支障となる就職活動の長期化を繰り返すことになり、とりわけ理系の学生・院生の研究等に多大な悪影響を与える。また、今年見られた大企業と中堅・中小企業の活動開始時期の逆転現象は、中堅・中小企業を希望する学生に大きな影響を与える。さらに、真面目に指針を遵守した企業が人材の獲得にあたって一方的な不利益を再び被ることになり、企業と学生の適正なマッチングが阻害される。

そこで、2017年入社対象の指針と手引きについて必要な改善を行うことにより、不安を抱える学生等の無用な混乱を避けるとともに新卒市場の正常化を目指す。見直しにあたっては、「学生の学習時間の確保」という理念を尊重し、広報開始時期については変更しない。他方、長期化の要因となった選考開始時期については、2カ月間前倒しする。その上で、選考開始時期の変更に伴って生ずる学事日程と留学生への対応などの課題について、必要な措置を講じるものである。

以上

◇ 2017年3月末 県内大学等卒業予定学生の就職希望者予測数

<大学院卒>

単位：人

	卒業予定 学生数	うち富山 県出身者	就職希望者 (予測値)
理 科 系	302	79	271
文 科 系	49	26	30

<学卒>

単位：人

	卒業予定 学生数	うち富山 県出身者	就職希望者 (予測値)
理 科 系	1,077	301	591
文 科 系	1,154	572	1,044
短期大学	378	367	363
高等専門学校	300	286	165

- ・理科系は、富山大学理学部、工学部、薬学部。富山県立大学。
- ・文化系は、富山大学経済学部、人文学部、人間発達学部、芸術文化学部。富山国際大学。高岡法科大学。
- ・短期大学は、富山短期大学。
- ・就職希望者数(予測値)は各学校(富山大学は各学部)の2015年卒業者に対する就職希望者数率を当てはめて算出した。

「採用選考に関する指針」(抜粋)

◇採用選考活動開始時期 について

学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため、採用選考活動については、以下で示す開始時期より早期に行うことは厳に慎む。

なお、活動にあたっては、学生の事情に配慮して行うように努める。

▷広報活動：卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降

広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報などを学生に対して広く発信していく活動を指す。本来、こういった情報は可能な限り速やかに、適切な方法により提供していくことが、ミスマッチによる早期離職の防止のためにも望ましいものである。しかし、早期化ゆえの長期化の問題に鑑み、開始時期以前においては、不特定多数向けの情報発信以外の広報活動を自粛する。

広報活動の実施に際して留意すべきことは、それが実質的な選考とならないものとするることである。また、会社説明会などのように、選考活動と異なり学生が自主的に参加または不参加を決定することができるイベントなどの実施にあたっては、その後の選考活動に影響しない旨を明示するとともに、土日・祝日や平日の夕方開催に努めるなど、学事日程に十分配慮する。

▷選考活動：卒業・修了年度の6月1日以降

選考活動は、活動の名称や形式等を問わず、実態で判断すべきものである。具体的には、①選考の意思をもって学生の順位付けまたは選抜を行うもの、あるいは、②当該活動に参加しないと選考のための次のステップに進めないものを言う。こうした活動は、時間と場所を特定して学生を拘束して行う面接や試験などの「狭義の選考活動」と、エントリーシートによる事前スクリーニングなど多様な方法を含む「広義の選考活動」に分類することができる。

このうち、ウェブテストやテストセンターの受検、エントリーシートの提出など、日程・場所等に関して学生に大幅な裁量が与えられている「広義の選考活動」に開始時期の制限を課すことは、効率的な選考に支障が生じることや、学事日程への影響も少ないことなどを考慮すると適当ではない。そこで、開始時期(卒業・修了年度の6月1日)より前に自粛すべき活動は、面接と試験のみとする。

◇採用内定日の遵守

正式な内定日は、卒業・修了年度の10月1日以降とする。

◇富山県内高等学校卒業生の進学状況

※富山県教育委員会県立学校課「2014年3月県内高等学校卒業生進路状況調査結果」より抜粋

	区分	大学等進学者	大 学 学 部				短 期 大 学				その他
			計	国立	公立	私立	計	国立	公立	私立	
2012年度	実数(人)	4,683	3,905	1,248	275	2,382	699	2	38	659	79
	進学率(%)	53.3	44.4	14.2	3.1	27.1	8	0	0.4	7.5	0.9
2014年度	実数(人)	4,712	3,984	1,255	286	2,443	659	-	35	624	69
	進学率(%)	51.7	43.8	13.8	3.1	26.8	7.2	-	0.4	6.9	0.8

(地域別進学先)

	区分	大学・短大 進学者総数	富山県	石川県	福井県	新潟県	関東	中部	近畿	その他
			2012年度	実数(人)	4,604	1,236	828	88	146	946
	進学率(%)	100	26.8	18	1.9	3.2	20.5	12.3	13.9	3.4
2014年度	実数(人)	4,643	1,191	849	112	171	977	575	603	165
	進学率(%)	100	25.7	18.3	2.4	3.7	21	12.4	13	3.6

新春互礼会

総意を結集して飛躍の1年を



米原代表幹事



高木会長



石井知事



石澤会長



黒田会長



稲垣会長

1月4日(月)、富山第一ホテルで、経済5団体(当会、富山県商工会議所連合会、富山経済同友会、富山県商工会連合会、富山県中小企業団体中央会)による「新春互礼会」を開催した。来賓に石井県知事はじめ森富山市長・各市町長、久和北陸経済連合会会長、野口財務省富山財務事務所長、武田日本銀行富山事務所長をお迎えし、当協会からの224名を含め総勢450名が出席した。

米原富山経済同友会代表幹事が声高らかに開会挨拶し、高木富山県商工会議所連合会会長が「県内の産学官金の主だった皆さんがこのように一堂に会して、

2016年の富山県の飛躍を期することは意義深い。さらなる発展に向けて力を結集しよう」と新年の挨拶をした。来賓を代表して石井県知事が「富山県の発展のためには皆さんの力が必要。そのために県として、ニーズを的確に掴み、支援していきたい」と述べた。5団体の代表と来賓が登壇し、石澤富山県商工会連合会会長の音頭で鏡開きを行い、黒田富山県中小企業団体中央会会長の乾杯で、懇談に入った。

稲垣当協会会長が「経営者協会は今年で70周年を迎える。終戦後の労働運動の高まりに対処していく為に経営者が結束して発足したが、現在はそのような時代ではない。経済が目まぐるしく世界的規模で動いているなかで、労使の対話・協調は、「人と経営」を掲げ、企業の永続的発展に寄与することを目的としている経営者協会にとっては、まさに原点に戻る意味で大きな意義があると思っている。また、企業の成長には経営者自らの努力もさることながら、県はじめ行政の助成は大きな力。皆さんの総意を集め良い年にしましょう」と中締めをして、散会した。



新会員の紹介

(50音順)

■株式会社 富山環境興研

所在地 富山市久方町7-17
 代表者 代表取締役社長 松井富士夫
 設立 2008年(平成20年)11月
 資本金 1,800万円
 従業員 4名
 事業内容 天然酵素洗剤製造販売業



■株式会社 宝来

所在地 富山市向新庄町六丁目9番15号
 代表者 取締役社長 大澤 晃男
 設立 1989年(平成1年)3月
 資本金 3,500万円
 従業員 15名
 事業内容 給食弁当・仕出し等製造販売業



会員の動き

(50音順)(敬称略)

■ 代表者の変更

株式会社 Aulait
 代表取締役社長 織田 勝 (前:星山満輝)
 佐藤鉄工株式会社
 代表取締役社長 関口 啓司 (前:村田 正)

昭和電工セラミックス株式会社 富山工場
 富山工場長 小口 孝浩 (前:取締役社長 牧 昌和)
 トヨックス株式会社
 代表取締役社長 中西 誠 (前:中西清一)
 パルチラジャパン株式会社
 代表取締役社長 大西 良彦 (前:竹松 修)

調査報告

2015年 冬季賞与支給結果(最終集計)

1. 県内

173社単純平均492,350円
前年比5.26%増加
3年連続のプラス

富山経協は1月15日、「2015年冬季賞与・一時金支給結果(単純平均・最終集計)」をまとめた。集計可能な173社の支給額平均は492,350円で、今回回答のあった企業の前年同期の支給額平均(467,749円)と比べると、金額で24,601円、率で5.26%増加と、3年連続のプラスとなった。

業種別では、製造業は前年同期比6.10%増加の491,219円、非製造業は同4.41%増加の493,521円となった。

製造業では12業種中、輸送用機械器具を除く11業種で増加し、鉄鋼・非鉄金属が25.62%増加、繊維が10.89%増加と2桁の増加となった。

非製造業では10業種中8業種で増加し、建設が12.06%増加、運輸が9.57%増加となった反面、電気・ガスが8.73%減少、宿泊・飲食・生活関連が8.56%の減少となった。(表1)

2. 全国大手

157社単純平均753,944円、
前年比プラス2.17%

日本経団連が12月18日に取りまとめた「2015年冬季賞与・一時金 大手企業妥結結果(単純平均・最終集計)」によると、調査対象の全国大手企業(主要20業種、大手245社)のうち、集計可能な157社の妥結額平均は753,944円で、前年同期の最終妥結実績(157社、737,906円)と比べると、金額で16,038円増加し、増減率でプラス2.17%となった。

業種別では、製造業は前年同期比2.78%増加の761,007円、非製造業は同0.43%減少の721,408円となった。(表2)

(表1) 県内企業の2015年冬季賞与・一時金支給結果[単純平均]
〔最終集計-2016年1月15日〕 (一社)富山県経営者協会

業種	社数(社)	2015年冬季支給額(円)	2014年冬季支給額(円)	前年同期比(%)
食料品・飲料	4	431,319	403,368	6.93
繊維	2	377,316	340,256	10.89
木材・パルプ・紙	7	391,782	379,139	3.33
印刷	2	262,500	244,500	7.36
化学	16	615,049	589,610	4.31
プラスチック・ゴム	9	446,791	413,092	8.16
鉄鋼・非鉄金属	4	401,127	319,329	25.62
金属製品	14	367,410	358,551	2.47
汎用・生産機械器具	16	531,969	496,618	7.12
電子・電気機械器具	8	539,978	497,735	8.49
輸送用機械器具	5	641,704	643,092	△ 0.22
その他製造業	1	—	—	—
建設	13	506,385	451,892	12.06
電気・ガス	2	699,720	766,644	△ 8.73
情報通信	10	638,075	607,554	5.02
運輸	11	397,346	362,634	9.57
卸・小売	23	465,139	453,223	2.63
金融・保険	4	515,098	502,603	2.49
宿泊・飲食・生活関連	2	194,983	213,237	△ 8.56
学術・専門・技術サービス	8	518,837	503,247	3.10
教育・医療・福祉	6	539,297	533,629	1.06
サービス・その他非製造業	6	446,710	436,259	2.40
総平均	173	492,350 (564,705)	467,749 (538,189)	5.26 (4.93)
製造業平均	88	491,219 (571,279)	462,976 (531,663)	6.10 (7.45)
非製造業平均	85	493,521 (557,582)	472,691 (545,354)	4.41 (2.24)

(注) ①調査対象466社のうち、集計可能な回答のあった173社の数値である。
②「2014年冬季支給額」は、今回「2015年冬季支給額」の回答があった企業の数値である。
③平均欄の上段は1社当たりの単純平均、下段の()内は1人当たりの加重平均である。
④当該業種1社だけの回答の場合は数字を伏せているが、平均には含む。

(表2) 全国大手企業の2015年冬季賞与妥結結果[単純平均]

〔最終集計-2015年12月18日〕 (一社)日本経済団体連合会

業種	2015年冬季		2014年冬季		前年同期比(%)
	社数(社)	妥結額(円)	社数(社)	妥結額(円)	
総平均	157	753,944 (880,593)	157	737,906 (848,405)	2.17 (3.79)
製造業平均	129	761,007 (896,279)	132	740,445 (860,244)	2.78 (4.19)
非製造業平均	28	721,408 (828,215)	25	724,501 (803,193)	△ 0.43 (3.12)

(注) ①調査対象は、原則として東証一部上場、従業員500人以上、主要20業種大手245社
②「2014年冬季」の数値は昨年の本調査の最終集計結果である。
③「平均」欄の上段は1社当たりの単純平均、下段の()内は1人当たりの加重平均である。

お知らせ

幹事会

(ご案内済)

■ 日時：2016年3月4日(金) 16:00～

■ 場所：富山電気ビル 5階「中ホール」

富山市桜橋通り3-1 TEL (076) 432-4111

① 2015年度事業

③ 2016年度暫定予算

② 2015年度収支見通し

④ 教育委員会研究部会報告

事業活動報告

2015年12月16日～2016年2月15日

事業名	委員会名	開催日	場所	参加者数
新春互礼会		1月4日(月)	富山第一ホテル 3階 天平の間	450名
管理職マネジメント研修	教育	1月14日(木)	富山県農業総合研修所	25名
品質管理入門講座<応用編>	品質管理	1月21・28日(木)、2月4日(木)	富山経協・研修室A	28名
2016年労使交渉セミナー	人事・労務政策	2月2日(火)	富山経協・研修室A	30名

人事・労務政策委員会

■2016年労使交渉セミナー

2月2日(火)、「2016年春季労使交渉・協議に対する経営側の基本姿勢」をテーマに、30名が参加して富山商工会議所ビルで開催した。

(一社)日本経済団体連合会 労働政策本部 上席主幹 新田秀司氏は、わが国経済は緩やかに回復し、多くの企業が好業績を持続すると見込まれるが、業績見通しを下方修正した業種が多数あるほか、米国の

の利上げ等の新興国経済への影響などにより先行きの不透明感も強いとしたうえで、①賃金は、さまざまな考慮要素を踏まえ、適切な総額人件費管理のもと、自社の支払能力に基づいて決定することが原則。今年、経済の好循環を回す社会的要請をどう勘案していくかが大きな課題。②収益が拡大した企業において、2015年を上回る「年収ベースの賃金引上げ」に向



け、自社の実情に適った方向を多様な選択肢の中から見出していくことが重要であるとした。

人材の確保・従業員の再就職をお手伝い!

事業の拡大・欠員補充等による
人員確保を行いたいとき

事業の整理・縮小等に伴い、
人員削減せざるを得ないとき

そんなとき、まっ先にご相談ください。



公益財団法人

since 1987 出向・移籍(転籍)の専門機関

産業雇用安定センター

〒930-0857 富山市奥田新町8-1 ボルファートとやま10F

TEL 076-442-6900

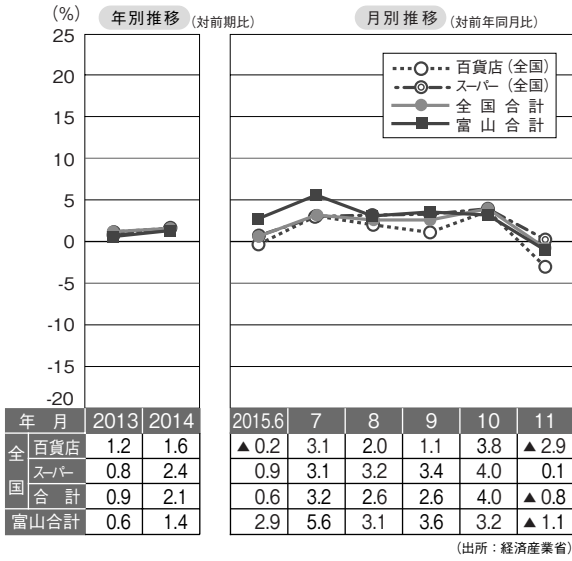
ご利用時間/9:00～17:00 (土・日・祝日は休み)

FAX 076-439-2860

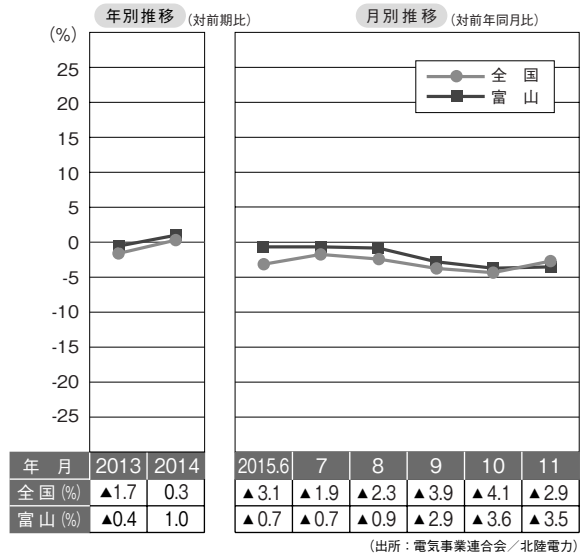
インターネットで最新の人材情報をどうぞ <http://www.sangyokoyo.or.jp/>

景況指標

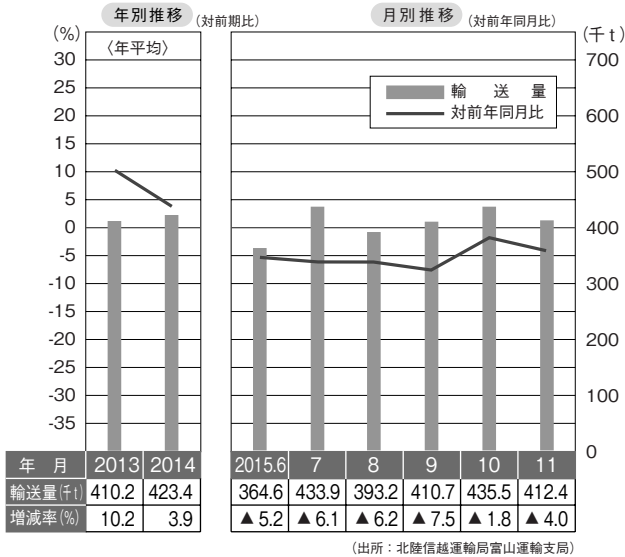
■百貨店・主要スーパーの売上高



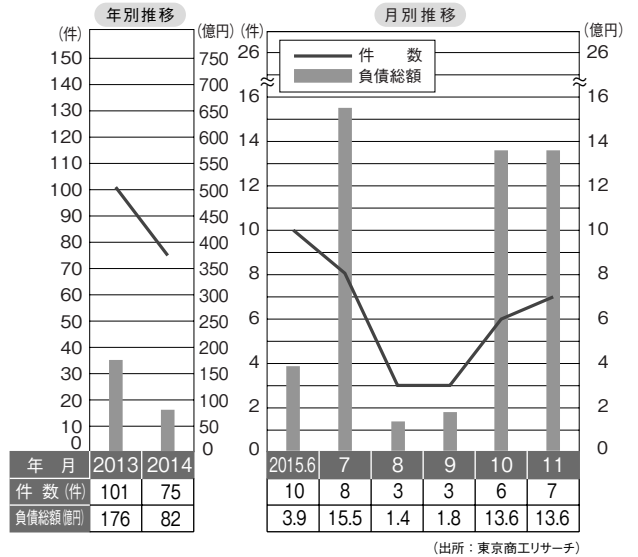
■大口電力消費量(製造業計)



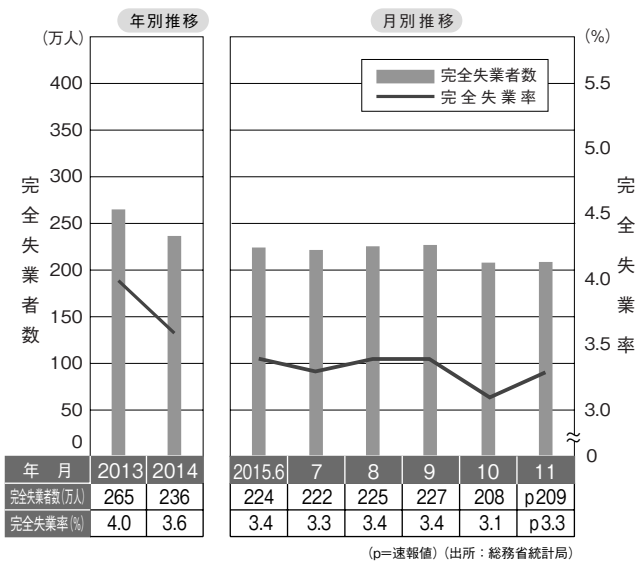
■一般貨物自動車輸送量(富山県内)



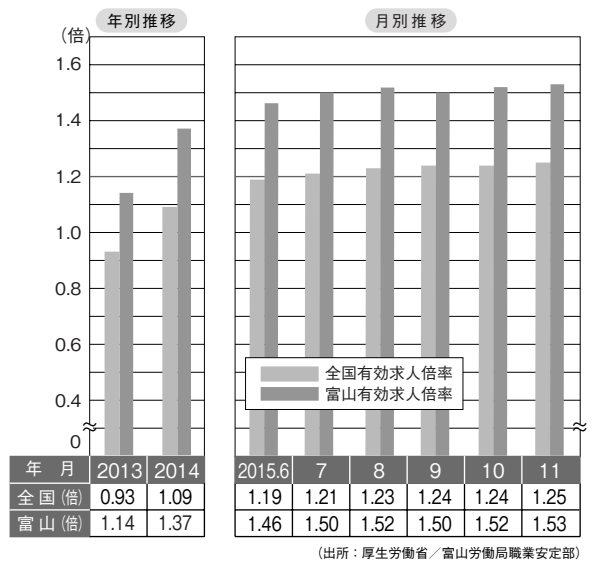
■企業倒産(富山県内)(件数と負債総額)



■完全失業者数及び完全失業率(季節調整値)



■有効求人倍率(パートを含む季節調整値)



事業予定

2016年 2月16日～4月15日

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

	開催日	時間	事業名	委員会名	場所
会議	2月19日(金)	15:30～17:30	人事・労務政策委員会「定例委員会」	人事・労務政策	富山商工会議所ビル
	2月23日(火)	16:30～18:30	労働法関連法制研究部会(第4回)	人事・労務政策	富山経協・研修室A
	2月24日(水)	11:20～14:30	環境委員会「定例委員会」	環境	海洋深層水浄化加工センター(株)ウーケ
	3月 2日(水)	14:00～16:30	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	日本曹達(株)高岡工場
	3月 4日(金)	11:00～12:30	連合富山役員と富山経協との懇談会		ANAクラウンプラザホテル富山
	3月 4日(金)	16:00～	幹事会		富山電気ビル
	3月 4日(金)	17:00～	理事会		富山電気ビル
	3月17日(木)		長野経協との合同協議会		長野県
	4月 7日(木)	16:30～17:30	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B
講演会	3月 9日(水)	13:30～16:30	子育て支援・企業トップセミナーワークショップ(共催富山県)		富山県民会館8階
講座・セミナー	2月16・17日(火・水)	9:30～16:30	第2回係長・主任実践コース	教育	富山経協・研修室A
	2月18日(木)	9:00～17:00	品質管理入門講座<応用編>	品質管理	富山経協・研修室A
	2月19～20日(金～土) 3月17日(木) 4月14日(木)	9:00～17:00	管理職マネジメント研修	教育	富山県農業総合研修所
	2月23日(火)	13:30～16:00	労働法実務講座(第4回)	人事・労務政策	富山商工会議所ビル
	2月24日(水)	9:30～16:30	CS顧客満足基礎セミナー	教育	富山経協・研修室A
	2月26日(金)	13:30～16:30	情報セキュリティ研修	経営企画・IT	富山経協・研修室A
	3月10日(木)	13:30～16:30	改善レベルアップセミナー(応用編)	教育	富山商工会議所ビル
	3月11日(金)	9:30～16:30	購買管理実践セミナー	教育	富山商工会議所ビル
	4月 4日(月)	9:30～16:40	新入社員合同研修	教育	富山国際会議場
	4月13日(水)	13:30～16:30	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A
	4月14日(木)	9:00～17:00	品質管理入門講座<基礎編>	品質管理	富山経協・研修室A



表紙の花 マンサクの花

(富山県中央植物園 中田政司)

早春に山を彩るマンサクの花

漢字では「満作」と書き、語源については、枝いっぱい咲く黄金色の花から「豊年満作」に因んだという説と、早春の山に他に先駆けて花を咲かせることから「まず咲く」と呼ばれていたのが「マンサク」に変化したという説があります。

本州、四国、九州の山地に生える低木で、葉の形や毛の有無などに地域的な変異が見られ、富山などの日本海側には、葉が丸く小形で質の厚いマルバマンサクが分布しています。花には細いリボン状の花弁が4枚あり、全体が赤味を帯びるベニバナマンサクや、基部が赤味を帯びるニシキマンサクなどの色彩変異が知られています。

いち早く春を告げることから庭木としてよく植栽されていますが、最近では中国原産のシナマン

サクとの交雑由来する、花が大きく花付きの良い園芸品種がよく植栽されています。

立山かんじきの材料

豪雪地帯の冬の必需品として古くから製作され使用されてきた民具に、立山町芦峯寺に伝わる「立山かんじき」があります。雪上での歩行に足が沈み込まないように木の枝を組み合わせて輪にして紐で止め、滑り止めの爪をつけたもので(写真)、今でも冬山の登山に利用されています。この素材に使われているのが地元で「ネソ」と呼ばれるマルバマンサクの根元木です。多雪地に適応して粘りがあり、折れにくいという性質がうまく利用されています。

立山かんじき▶



「富山経協」vol.824

2016年(平成28年)2月号
2016年2月15日発行(隔月発行)

一般社団法人 富山県経営者協会

〒930-0083 富山市総曲輪2丁目1番3号(富山商工会議所ビル 別館5階)
TEL (076) 421-9588 FAX (076) 421-9952
ホームページ <http://www.toyama-keikyo.jp/>
Eメール info@toyama-keikyo.jp