

# 富山経協



ミツマタ (解説・13ページ)

## CONTENTS

- 2 2021年春季労使交渉にあたり  
経営側の基本スタンス
- 3 連合の方針への見解
- 4 調査報告  
2020年冬季賞与支給結果 (最終集計)
- 5 労働指標
- 6 Top Interview  
戸出化成 高畑敏夫社長
- 8 新春互礼会 (報告)
- 8 人事労務管理INFORMATION
- 10 事業活動報告
- 10 委員会活動
- 11 講座・セミナー
- 11 参加者NOTES
- 12 会員の動き
- 14 おしらせ・事業予定

# 2021年 春季労使交渉にあたり

## 経営側の基本スタンス

経営環境が激変するなか、さまざまな考慮要素を勘案しながら、適切な総額人件費管理のもと、自社の支払能力を踏まえ、労使協議を経て企業が賃金を決定する「賃金決定の大原則」が例年に増して重要となります。業績がまだら模様のなか、業種横並びや各社一律の賃金引き上げは現実的ではありません。企業労使は、自社の事業活動へのコロナ禍の影響に関する情報を正しく共有したうえで、十分に協議を尽くし、自社の実情に適した賃金決定を行うことが重要です。

今年の労使交渉・協議では、厳しい経営環境のもと、「社員の雇用を守ることの大切さ」を労使で再認識することが前提になると考えられます。

「賃金決定」について、基本給においては、収益の動向に応じて、制度昇給やベースアップに関する検討の方向性が異なります。コロナ禍により収益が大幅に悪化している企業は、事業継続と雇用維持を最優先に労使で検討せざるを得ない場合もあると考えられます。諸手当については、同一労働同一賃金や新常態などに適した働き方への対応を契機に、職務関連と生活関連、福利厚生関連等に分類したうえで、総点検することが求められます。賞与・一時金に関しては、短期的な業績の変動を反映するとの原則・趣旨に立ち返って検討することが重要です。

「賃金以外の総合的な処遇改善」に関して、エンゲージメント向上と人材への投資の観点から、社員の「働きやすさ」と「働きがい」を高める施策について、前向きに議論・検討を深めることが求められます。「働きやすさ」を高める施策としては、心身の健康維持に資する施策や、ワーク・ライフ・バランスの実現に寄与する施策が有益な選択肢となります。「働きがい」を高める施策としては、自律的なキャリア形成の支援や社員の主体的な学びの促進・支援が考えられます。

コロナ禍において、企業労使が一体となって持続的な成長と生産性向上に取り組み、増大した付加価値を適切に社員に還元することで、働き手のエンゲージメントを高め、さらなる付加価値増大につなげていく「社内の好循環」の実現が重要です。持続的な生産性向上を実現していくなかで、賃金引き上げのモメンタムを維持していくことが望まれます。

コロナ禍のなかで迎える今年の労使交渉・協議は、危機を乗り越え、事業の継続を確固たるものとし、将来の成長につなげるべく、労使で認識を共有し、検討を深める大事な機会となります。労使双方が相互信頼のもと、真摯に取り組むことが求められています。

### 基本的な考え方

#### ○「賃金決定の大原則」の堅持

> コロナ禍により企業を取り巻く経営環境が激変し、先行き不透明感が一層強まるなか、経済・景気・物価の動向などの外的要素と、自社の業績や労務構成の変化などの内的要素を総合的に勘案しながら、自社の支払能力を踏まえ、労使協議を経て企業が決定する「賃金決定の大原則」が例年に増して重要

#### ○自社の実情に適した賃金決定

> コロナ禍の影響で業績はまだら模様であり、業種横並びや各社一律の賃金引き上げを検討することは現実的ではない

> 企業労使は、自社の事業活動へのコロナ禍の影響に関する情報を正しく共有し、当面の業績見通し等についてもできる限り認識を合わせたうえで、十分に議論を尽くし、基本給、諸手当、賞与・一時金など自社の実情に適した賃金決定を行うことが重要

#### ○総合的な処遇改善

> ウィズコロナ時代の円滑な事業運営を見据え、賃金以外の総合的な処遇について、エンゲージメント向上と人材への投資といった観点から、引き続き、前向きに議論・検討を深めていくことが求められる

> 社員が「働きやすさ」と「働きがい」を実感し、エンゲージメントの高い働き方を実現することで自社の競争力強化につなげていくことが望まれる

## 連合の方針への見解

「雇用の確保」を大前提に据えるなど、基本的な考え方については多くの点で経団連と方向性が一致しています。一方で、「2%程度の賃上げ」を目標に掲げていることは、事業継続と雇用維持に努める多くの企業において共感や理解が得られにくいことが懸念されます。

### 連合の春季生活闘争方針（概要）

連合は、今年の賃上げ環境が例年とは大きく異なるとの認識を示しつつ、「感染症対策と経済の自律的成長」を両立していくためには、雇用の確保を大前提に労働条件の改善による個人消費の喚起・拡大が不可欠として、「分配構造の転換につながり得る賃上げの実現」が必要との考えを示しています。

あわせて、「働き方の見直し」「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」に一体的に取り組むことで、誰もが安心・安全に働くことのできる環境を整備していくことを掲げています。

#### 〈月例賃金の要求内容〉

昨年に引き続き、絶対額の引き上げにこだわり、「賃金水準の追求」に取り組むとしています。具体的には、すべての労働組合に対して、定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分（2%）の確保を大前提に、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立を目指しています。

「底支え」については、時給1,100円以上を目標水準とした企業内最低賃金協定の締結を求めています。

「格差是正」では、企業規模間と雇用形態間のそれぞれにおいて目標水準と最低到達水準を設定し、その到達を目指しています。

企業規模間の格差是正の取り組みとしては、中小組合（組合員数300人未満）に対して、賃金カーブ維持相当分を確保したうえで、自組合の賃金とさまざまな指標を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額での要求を求めています。賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、「賃金カーブ維持分4,500円」に「賃上げ目標額6,000円」を合算した「総額1万500円以上」を目安とする要求水準を示しています。

#### 〈賃金以外の要求内容〉

雇用情勢の悪化が続いており、当面は、緊急的な雇用対策を継続していくものの、今後の経済再生の過程において、「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた職場の基盤整備の重要性は変わらないとの認識を示しています。そのうえで、長時間労働の是正や時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の職場への定着、すべての労働者の雇用安定、同一労働同一賃金にかかる法規定の完全施行を踏まえた均等待遇の実現、60歳以降の高齢期における雇用と処遇のあり方、テレワーク導入に向けた取り組みなど、働き手個々人の状況・ニーズに合った働き方と処遇実現に向けて、総合的な議論と協議を呼びかけています。

連合の闘争方針を踏まえ、傘下の主要な産業別労働組合は、2月中旬に統一要求項目等を機関決定します。その後、大手を中心に多くの企業別労働組合が2月中を目途に要求を企業へ提出し、各企業における今年の春季労使交渉が本格的に始まります。

# 調査報告

## 2020年 冬季賞与支給結果〈最終集計〉

### 1. 県内

183社単純平均469,079円  
前年比マイナス9.45%、4年ぶり減少

富山経協は1月15日、「2020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183社の支給額平均は469,079円で、今回回答のあった企業の前年同期の支給額平均（518,054円）と比べると、金額で48,975円、率で9.45%減少と、4年ぶりに減少となった。新型コロナウイルスによる業績悪化が原因とみられ、全22業種のうち16業種が減少した。

業種別では、製造業は前年同期比10.02%減少の470,461円、非製造業は同8.87%減少の467,682円となった。

製造業では12業種中9業種で減少し、汎用・生産機械器具が37.22%、食料品・飲料が30.90%、その他製造業が27.95%減少となった反面、電子・電気機械器具は2.97%の増加となった。

非製造業では10業種中7業種で減少し、運輸が25.23%、卸・小売が21.89%減少となった反面、電気・ガスが8.06%増加となった。(表1)

### 2. 全国大手

164社単純平均767,031円、  
前年比マイナス7.65%

日本経団連が12月22日に取りまとめた「2020年年末賞与・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21業種、大手257社）のうち、集計可能な164社の妥結額平均は767,031円で、前年同期の最終妥結実績（150社、830,608円）と比べると、63,577円（7.65%）の減少となった。

業種別では、製造業は前年同期比6.38%減少の750,621円、非製造業は同10.33%減少の829,774円となった。(表2)

(表1) 県内企業の2020年冬季賞与・一時金支給結果[単純平均]  
〔最終集計—2021年1月15日〕 (一社)富山県経営者協会

業 種	社数 (社)	2020年 冬季 支給額 (円)	2019年 冬季 支給額 (円)	前年同期比 (%)
食 料 品・飲 料	3	323,702	468,474	△30.90
織 維	3	360,864	372,008	△3.00
木 材・パルプ・紙	6	410,905	418,845	△1.90
印 刷	4	334,499	331,256	0.98
化 学	18	694,973	713,458	△2.59
プラスチック・ゴム	9	476,595	486,414	△2.02
鉄 鋼・非鉄金属	3	607,667	603,667	0.66
金 属 製 品	10	372,375	398,247	△6.50
汎用・生産機械器具	17	301,651	480,460	△37.22
電子・電気機械器具	11	575,765	559,136	2.97
輸送用機械器具	4	496,188	536,101	△7.45
その他製造業	4	408,352	566,794	△27.95
建 設	18	613,464	621,117	△1.23
電 気・ガ ス	3	603,421	558,422	8.06
情 報 通 信	10	518,548	561,000	△7.57
運 輸	12	275,365	368,307	△25.23
卸 ・ 小 売	19	393,986	504,371	△21.89
金 融 ・ 保 険	4	596,448	588,613	1.33
宿泊・飲食・生活関連	3	158,501	147,687	7.32
学術・専門・技術サービス	9	513,397	529,329	△3.01
教育・医療・福祉	5	646,225	697,833	△7.40
サービス・その他非製造業	8	377,236	397,790	△5.17
総 平 均	183	469,079 (515,258)	518,054 (580,038)	△9.45 (△11.17)
製 造 業 平 均	92	470,461 (479,256)	522,857 (581,985)	△10.02 (△17.65)
非 製 造 業 平 均	91	467,682 (565,106)	513,198 (577,480)	△8.87 (△2.14)

(注)①調査対象478社のうち、集計可能な回答のあった183社の数値である。  
②「2019年冬季支給額」は、今回「2020年冬季支給額」の回答があった企業の数値である。  
③平均欄の上段は一社当たりの単純平均、下段の( )内は一人当たりの加重平均である。

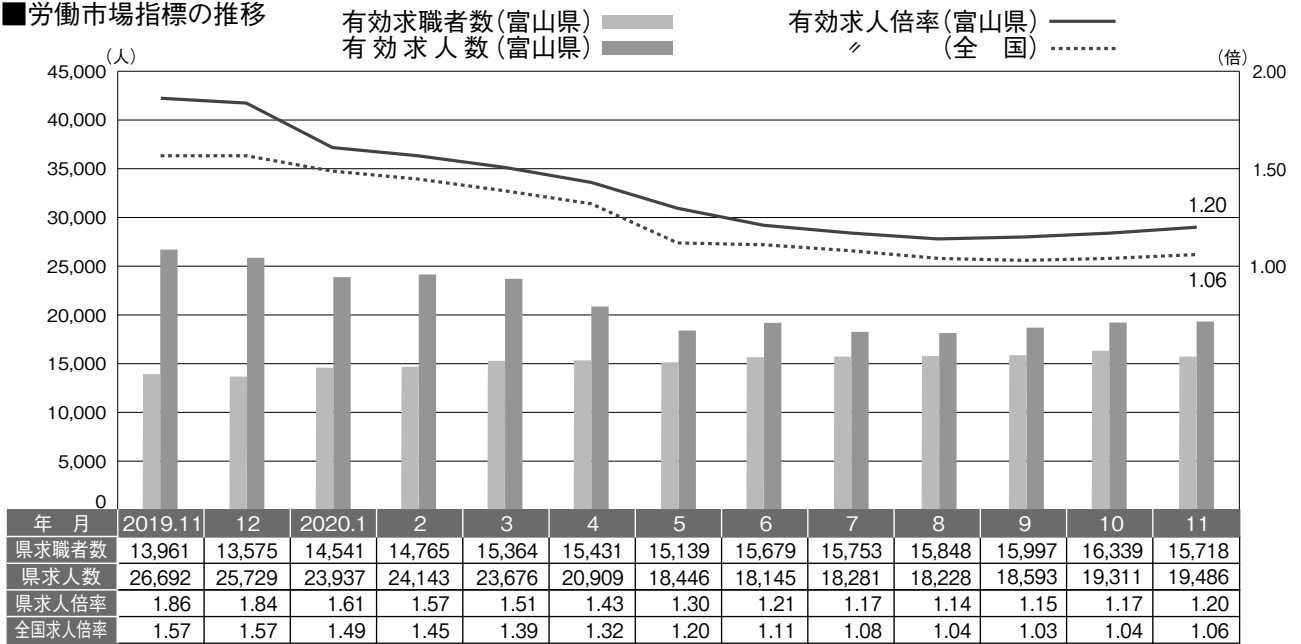
(表2) 全国大手企業の2020年年末賞与妥結結果[単純平均]  
〔最終集計—2020年12月22日〕 (一社)日本経済団体連合会

業 種	2020年 年末		2019年 年末		前年同期比 (%)
	社数(社)	妥結額(円)	社数(社)	妥結額(円)	
総 平 均	164	767,031 (865,621)	150	830,608 (951,411)	△7.65 (△9.02)
製 造 業 平 均	130	750,621 (864,862)	115	801,767 (934,825)	△6.38 (△7.48)
非 製 造 業 平 均	34	829,774 (868,431)	35	925,374 (997,534)	△10.33 (△12.94)

(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21業種大手257社  
②「2019年年末」の数値は昨年の本調査の最終集計結果である。  
③「平均」欄の上段は一社当たりの単純平均、下段の( )内は一人当たりの加重平均である。

# 労働指標

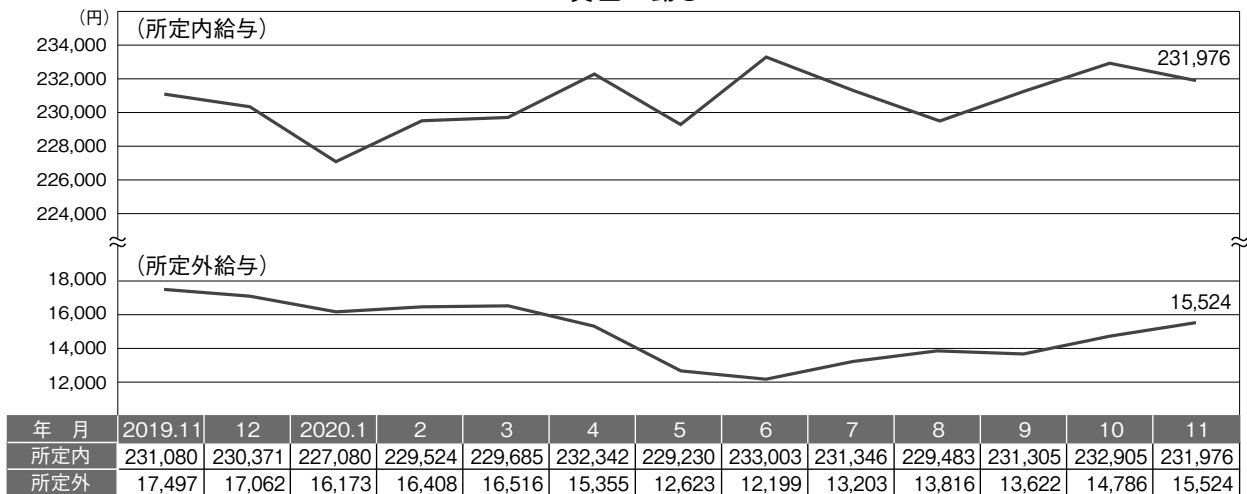
## 労働市場指標の推移



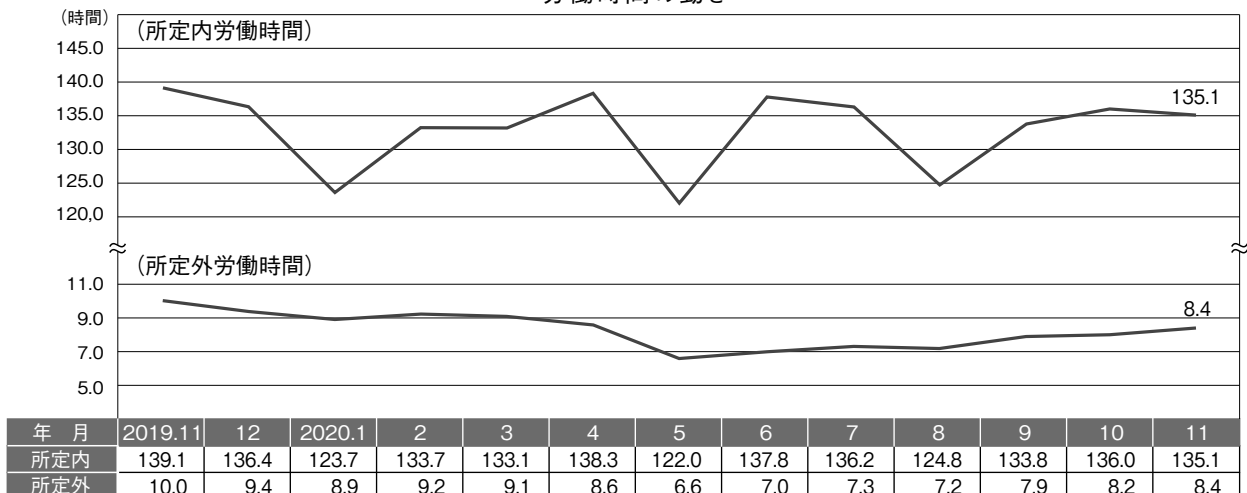
出典：富山労働局「労働市場月報」[https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei\\_toukei/shokugyou\\_shoukai/toukei.html](https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html)  
 ※ 2019年12月以前の有効求人倍率の数値は新季節指数により改訂されている。

## 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>

## 一貫生産に向け 新工場へ集約化 働きやすい環境を整える

戸出化成株式会社  
代表取締役社長

高畑 敏夫 氏



昨年9月、高岡砺波スマートインターチェンジ前に、本社工場を新築移転されました。

高岡市が新たな産業団地を造成するという話を受け、第1号に手を挙げました。戸出と砺波に3つあった工場を1カ所に集約し、旧西工場は物流センターとしました。本社の移転は、後継者候補でもある高畑周作専務が将来へ向け強い意志を示してくれたので、決断し

ました。  
創業からの沿革を教えてください。

母の高畑幸子が1967（昭和42）年に高畑研磨工業所を始めました。農協の婦人部や婦人会の世話をしており、農家の女性達の稼ぎにと、高陵プラスチック工業(株)やワシアルミ(株)（現三協ワシメタル）の鍋製品のプレス加工やバフ仕上げの仕事をお願いしました。

75年に射出成形機を一台導入し、

プラスチック成形を始めました。立山アルミニウム工業(株)（現三協立山）から仕事を頂くとともに、機械の操作を教わりました。その時、教えてくれたのが当社現会長の浜谷海輝夫で、77年に専務として迎え入れ、私も入社し、戸出化成として法人化しました。三協アルミニウム工業、立山アルミニウム工業の両社には、アルミサッシに使う樹脂パーツの仕事頂き、育ててもらいました。

現在の事業構成をお伺いします。

平成に入ると住宅着工数が減少し、窓も小型化していきました。カラーバリエーションが増え、小ロット多品種に対応する一方、新規分野への進出を目指して営業技術課を新設し、提案営業を強化しました。その取り組みが徐々に育ち、今ではバスや新幹線のシートの部品、産業機械のカバーなども手がけています。

売上比率は、建材分野が約60%、金型が約20%、車両向け部品や電子部品が15%、ほか機械部品などです。

— 循環型社会へ通じる開発 —

昨年、「世界初のフライアッシュ充填プラスチック敷板の開発」で、中部科学技術センターから奨励賞を受賞されました。どのようなものですか。

2013年に立ち上げた研究開発のための子会社、戸出O—Fitで開発したものです。火力発電所から出る石炭の灰を用いた複合プラスチック（FPC）の開発に成功し、建築現場などで使う敷板「エフエーボード」を製品化し、賞を頂きました。高強度で、紫外線などへの耐候性が高く、洪水でも流されにくいボードです。

その先に、木質プラスチック

(WPC)を作りました。きっかけは、台風により立派な杉の木が倒れている光景を見て、何かに使えないかと考えていると、間伐材と同じで木粉にするしかないと聞きました。プラスチック業界でも成形時に発生する大量の端材は、良質なのに再利用できません。県新世紀産業機構に相談し、県西部森林組合や大学などと連携して、木の風合いや香りが楽しめるWPCを開発しました。ウッドデッキなどに使われています。

他にも、アルミサッシの製造工程で出るアルミスラッジとの複合材で、難燃性の高いプラスチック材料（APC）も開発し、特許を取っています。

製造工程におけるCO<sub>2</sub>の削減につながりますし、廃棄される未活用資源を地域内で活用することで、循環型社会の取り組みの一助となればと考えています。

## — 誠実モットーに事業拡大— 経営理念を教えてください。

「つづけよう。かかわるすべての人々に感動と安心を与えることを！」です。お客様から依頼されるプラスチック部品を介して、人々の快適な暮らしの一助になることに喜びを感じています。そのためにも品質基準を徹底し、お客様には良いものを提供し、かかわる人に安心と感動を届けていくため、日々努力しています。

## 略 歴

1953(昭和28)年高岡市生まれ。1976年東京理科大学理工学部卒業後、富山軽金属(株)勤務を経て、1977年戸出化成(株)設立に参画し入社。取締役、専務を経て、2006年から代表取締役社長。

## 具体的にどのような取り組みをされていますか。

改善活動、5S、QCサークルの3つの活動を徹底して継続してきました。毎月、良い提案や活動に対して月間MVPを選び、さらに毎年1月には前年の年間MVPに金一封と副賞を出しています。

改善報告書は社員食堂に綴って置いておき、誰でも見られるようにしています。また、営業からの提案で、アルミサッシの完成品を展示し、作っている部品がどこに使われていて、どこに注意しなければならないかを一目で分かるようにしました。

現在、フィリピンからの実習生に来てもらっているのですが、彼女たちは明るく、元気に挨拶をしてくれます。会社に来たお客さんからの評判も良く、日本人の従業員の挨拶も良くなってきました。**子育てサポートの「くるみん」認定を2回受けられています。**

女性のために始まった会社なので、今も女性が多く、女性に優しい会社だと思います。3年に1回「家族見学会」を開催し、子供たちに、お父さんお母さんの職場を見てもらって喜ばれています。

## 今後の展望は。

少子高齢化の中で、今後従業員の確保が困難になると予測しています。また、内職をお願いしている部分も高齢化が進んでいます。新工場は、若い人が働きやすい魅



力的な環境整備を最優先に考えました。手作業に頼っていた部分の自動化も進めています。

さらに、金型製造では人件費が高騰する中国工場との取り引きを止めたことに加え、国内でも製造委託している協力会社の経営者の高齢化が深刻になっており、廃業するところも出てくると考えられます。後継者の育成に協力するとともに、自社でも金型の製造・メンテナンスができる体制を整え、企画設計から、金型、成形、組立、発送までの完全一貫生産ができる工場を目指して一歩踏み出そうと考えているところです。

## 座右の銘を教えてください。

「誠実」です。私が入社して間もない頃に、三協アルミニウム工業の当時の沖外夫社長から頂いた直筆の書を、今も社長室に掲げています。「何事にも誠実に対すれば、必ず報われる」と話して頂き、当社の発展の礎となった恩人の言葉です。誰に対しても誠実に応対することを心がけています。

## 会社概要

### 戸出化成株式会社

創 業：1967(昭和42)年  
所 在 地：高岡市ICパーク12  
資 本 金：9,800万円  
事業内容：熱可塑性樹脂成形、金型製作、  
複合樹脂材料製造販売  
従業員数：100名(2020年12月現在)  
売 上 高：20億400万円(2020年3月期)  
事 業 所：西物流センター  
関連会社：(有)イデ通商、(株)戸出O-Fit  
U R L：http://h-tkc.co.jp/



家族見学会の様子

# 新春互礼会

1月4日(月)、ANAクラウンプラザホテル富山で、経済5団体（当協会、富山県商工会議所連合会、富山県中小企業団体中央会、富山県商工会連合会、富山経済同友会）による新春互礼会を開催した。

来賓に新田知事はじめ森富山市長・各市町長、久和北陸経済連合会長、渡部経済産業省中部経済産業局電力・ガス事業北陸支局長、長谷川財務省北陸財務局富山財務事務所長、小川日本銀行富山事務所長をお迎えし、当協会の会員128名を含め総勢326名が出席した。

最初に当協会の金岡会長が、新型コロナが発生してからの1年間を振り返った上で、「パンデミック（世界的大流行）は時間を早め、社会の変化を加速させている。ここにお集まりの皆さまが持てる力を発揮され、変革を加速し、より良い富山県づくりにまい進して欲しい」と挨拶を行った。

続いて、来賓を代表して新田知事が「富山経済成長戦略会議の設立に向けて準備をしているところだ。



金岡富山経協会長の開会挨拶



新田知事の来賓代表挨拶



高木県商工会議所連合会長の閉会挨拶

コロナによって、社会のデジタル化が進展していく。経済界の協力と理解を得ながら、新しい時代の富山の実現に道筋をつけていきたい」と祝辞を述べた。

来賓紹介の後、20分間の歓談に入った。今回は恒例だった食事の提供や鏡開きは、新型コロナ感染拡大防止のため中止し、マスクを着用したまま交流を深めた。

終わりに、高木富山県商工会議所連合会会長が閉会の挨拶を行い、三本締めをして散会した。



## ▶ 人事労務管理 INFORMATION

### 36協定届が新しくなります

2021年4月1日施行

2021年4月1日から、36協定届（時間外・休日労働に関する協定届）の様式が新しくなります。

#### 36協定届における押印・署名の廃止

労働基準監督署に届け出る36協定届について、使用者の押印及び署名が不要となります。

※記名はしていただく必要があります。

#### ☞ 36協定と36協定届を兼ねる場合の留意事項

- ・労使で合意したうえで労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法（記名押印又は署名など）により36協定を締結すること

#### 36協定の協定当事者に関するチェックボックスの新設

36協定の適正な締結に向けて、労働者代表(\*)についてのチェックボックスが新設されます。

※労働者代表：事業場における過半数労働組合又は過半数代表者

#### ☞ 過半数代表者の選任にあたっての留意事項

- ・管理監督者でないこと
- ・36協定を締結する者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
- ・使用者の意向に基づいて選出された者でないこと

### 「36協定届」や「就業規則の届出」等が電子申請で行えます

手続の流れを紹介した「パンフレット」をご覧ください。

労基法等 電子 検索





## 育児・介護休業法施行規則等が改正

2021年1月1日より

子の看護休暇・介護休暇について、育児、介護を行う労働者が、看護・介護休暇を柔軟に取得することができるよう改正されています。育児・介護休業規程等の改訂はお済みですか。

改正前

- ・半日単位での取得が可能
- ・1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない



改正後

- ・時間単位での取得が可能
- ・全ての労働者が取得できる

☞ 「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにしてください。

☞ 法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。

- ・法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認めるように配慮をお願いします。
- ・既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になります。ご注意ください。

(注) いわゆる「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中で再び戻ることを指します。

## 障害者の法定雇用率が引き上げになります

2021年3月1日より

国は、障害に関係なく、希望や能力に応じて、だれもが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現のため、企業に法定雇用率以上の割合で障害者雇用を義務化しています。

この法定雇用率が、2.3%に引き上げられます。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	3月1日以降
民間企業	2.2% ⇒	<b>2.3%</b>
国、地方公共団体等	2.5% ⇒	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.4% ⇒	2.5%

☞ 常用する従業員数が、これまでの45.5人以上から**43.5人以上**の企業に、対象企業の範囲が広がります。

43.5人以上に該当する企業は、今後1人以上の障害者を雇用する義務があるとともに、以下の手続きを行わなければなりません。

- ・毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。
- ・障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。

(注) 従業員数43.5人とは、原則として以下の「継続して勤務する労働者」の合計者数をいいます。

- ①無期雇用契約（正社員）を結んでいる社員
  - ②過去1年以上継続して雇用されている者または雇用開始から1年以上雇用されると見込まれる者
  - ③1年以上継続雇用されている者（見込みを含む）で、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間勤務者
- これ以外に詳細な条件がありますので、ご注意ください。

## 70歳までの雇用が努力義務となります

2021年4月1日より

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高齢者が能力を十分に発揮できるよう、その活躍できる環境整備を図ることが必要です。国は、個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について多様な選択肢を法制度上調整、事業主としていづれかの措置を制度化する努力義務を設けるとし、以下の方法での継続雇用制度の導入を推進しています。

### 高齢者就業確保措置

- ①70歳までの定年引き上げ
- ②70歳までの継続雇用制度の導入（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- ③定年廃止
- ④高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に社会貢献事業（a または b）に従事できる制度の導入
  - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
  - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

# 事業活動報告

2020年12月10日～2021年2月8日

(O L)=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	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	12月10日(木)	タワー 111ビル3階スカイホール	32名
	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	12月14日(月)	富山電気ビル	12名
会員交流	新春互礼会		1月 4日(月)	ANA クラウンプラザホテル富山	128名
講座・セミナー	管理職マネジメント研修	教育	12月16日(水) 1月20日(水)	富山経協・研修室 タワー 111ビル4階ギャラリー	20名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	1月7日・21日・28日(木)	富山経協・研修室	21名
	品質管理入門講座<実践編>	品質管理	1月20日(水)・21日(木) 2月 4日(木)	富山経協・研修室 タワー 111ビル4階ギャラリー	12名
	現場の技術・技能伝承支援研修		1月18日(月)・19日(火)	現場実習(3社) インテック大山研修センター	12名
	C S 顧客満足基礎セミナー	教育	1月19日(火)	富山経協・研修室 (O L)	9名(1名)
	企業行動倫理研修	教育	1月26日(火)	タワー 111ビル2階会議室1	4名
	管理職基礎コース	教育	1月27日(水)	富山経協・研修室 (O L)	23名(1名)
	企業(組織)における情報セキュリティ基礎セミナー	経営企画・IT	2月 5日(金)	富山経協・研修室	12名

## 委員会活動

### 総務交流委員会

#### ■定例委員会

12月14日(月)、矢野委員長はじめ委員12名が出席して富山電気ビルディングで開催した。

矢野委員長の挨拶後、審議に入り、事務局より2020年度の定例委員会、調査活動、委員会事業(会員交流事業)の実施状況を報告。2021年度事業計画(案)は、①定例委員会の実施、②定期調査、経営課題調査の継続実施、③会員交流

事業(ゴルフコンペ、ボウリング大会)の継続実施、④企業見学会等の継続実施、⑤2021年度版事業活動案内の会員企業への情報提供等について審議した。

審議の指示事項として、調査活動は精度の向上を図り、ゴルフコンペやボウリング大会は、新型コロナウイルス感染状況やワクチンの接種状況を考慮して実施すること。企業見学会・施設見学会は、



次年度実施に向け調整を進めての実施が要望された。2021年度の事業計画は、指示事項を踏まえることとして承認された。

### 品質管理委員会

#### ■定例委員会

12月10日(火)、谷川委員長はじめ委員・担当者合わせて32名が出席し、タワー 111ビル3階スカイホールで開催した。

谷川委員長挨拶の後、審議に入った。2020年度の事業活動報告については、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、7月の定例委員会および委員企業見学会は中止したが、9月以降の定例委員会で事例発表・グループディスカッションを実施した。また、講座・セミ

ナーは、上期に予定していた5講座・セミナーを下期に延期し、募集定員を削減するなどして開催していることが報告された。

2021年度の事業計画(案)については、委員会活動は基本的には2020年度を引き継いで進めていくこととし、具体的な活動内容は新型コロナの影響を考慮し4月の幹事会で検討すること、講座・セミナーについては、引き続き募集定員を削減して開催し、オンライン併用も検討しながら開催すること



など、事務局案で承認された。

委員会の後、アイシン軽金属(株)、三協立山(株)、北陸電機製造(株)の3社から事例発表があり、委員・担当者が6班に分かれて活発なディスカッションを行った。

階層別研修

■企業行動倫理研修

1月26日(火)、4名が参加して、タワー111ビル2階会議室1で開催した。

本研修は、経営理念やビジョン、行動指針、企業行動倫理の大切さを基本とした職場マネジメント実践のポイントを理解し、マネジメント力の向上を狙いに、今年度新たに企画した。

(公財)日本生産性本部 経営コンサルタントの山本伸之氏の進行により、企業行動倫理を知識として学ぶのではなく、①組織の現状共有と理想の未来像を照らし合わせ、②リーダーシップやマネジメント、③部長職に求められる役割を見つめ直すことで実践的な課題として認識し、④我が社(自部門)の未来プロジェクトの策定に取り



組んだ。最後に自身の一步の選択と決意表明、行動宣言をした。



参加者NOTES

「企業行動倫理研修」を受講して

ファインネクス株式会社  
技術本部 圧造設計部 副部長

松井 剛



私は入社して22年目になります。現在に至るまで、技術関連の業務を中心に担当しております。内容は、電子部品に関わる製品見積り・工程設計・自動機設計・製品試作・評価・製造移管という一連の流れで、お客様から依頼される製品毎に業務を行っています。最近、部門を任されることになり、部門としての目標達成や部下の教育等というマネジメントを行う環境に移行してきています。しかし、部門の技術課題・ルーチンワークは大変多く、目標を達成出来ないこともあり、方策を工夫しながら

暗中模索を繰り返しています。

今回の研修に大変興味があり、参加いたしました。講座の内容を要約すると、①チームの課題共有と未来像の探求、②リーダーシップとマネジメントとは、③部長職に求められる役割の探求、④自部門の未来プロジェクト策定という4つの内容をワークショップで進め、発表を行い共有していくというものでした。講師の山本先生は大変気さくな方で人の意見に対して否定しないという進め方でしたので、リラックスして受講することが出来ました。

中でも、リーダースタイル概念図の内容に自分なりに活かせる部分があると感じました。牽引型・人格型・触媒型・奉仕型の4つのスタイルを自分に合わせた形で活用していき、組織・チームに合わせて活用形態を変えても良いとお話でした。私の実務においても幾つかの課があり、従来同じ形態で対応していたものを変えて対応することで、各課の実力を今以上に伸ばせると感じました。こちらについては早速実施しており、まだ結果として実感出来ておりませんが、多少なりともチームのモチベーションアップに繋がっている気がしています。

その他にも活用したいと思うことが幾つかあり、1つ1つ着実にPDCAを回しながら、実践投入していきたいと考えています。

共通

■CS顧客満足基礎セミナー

1月19日(火)、会場8名、オンライン1名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の羽田野正博フォーワン代表取締役は「安くて良いものを作れば売れる」今日では当たり前のプロダクトアウトの発想を捨て、あらゆる部門・あらゆる業務プロセスを「顧客満足・顧客価値」の視

点から見直し、顧客の視点に立った現場目線でのCS向上が、企業の継続発展に必要な不可欠であると。さらに、他の業界における事例を通して全社員が営業マンであるというサービスマインドを学び、顧客の満足・感動へ結びつような体験を提供するために必要なことは何なのか、全員で価値観を共有して成果を上げるチーム・



現場をつくるにはどうすれば良いかなどについて理解を深めた。

## 講座・セミナー

### ■ 企業(組織)における

#### 情報セキュリティ基礎セミナー

2月5日(金)、12名が参加して富山経協・研修室で開催した。

(株)よしだまこと事務所代表の吉田誠氏が、①中小企業におけるセキュリティ事例、②情報セキュリ

ティ10大脅威、③セキュリティハンドブック作成のススメについて解説した。具体的な対策として、独立行政法人情報処理推進機構が作成したチェックシートを用いて自社のセキュリティレベルを確認し、現状に応じたセキュリティ対

策の進め方について検討することや、同機構が作成したドラマ形式の動画も紹介し、従業員向けのセキュリティ対策を講じる上で参考になるなどと説明があった。

## 品質管理

### ■ 品質管理入門講座<実践編>

1月20日(水)から2月4日(木)までの3日間の日程で、12名が参加し富山経協・研修室で開催した。

この講座は、品質管理の基本を習得し職場での活用を目指す人を対象に、QC七つ道具を利用したグループディスカッションを中心に模擬改善活動を通して、職場での活用方法を学ぶ「実践型プログ

ラム」となっている。

講師にOffice Q & M代表の向川博氏とM & P研究所とやま所長の竹村稔氏を招き、品質管理概論や総合的品質管理、QC的ものの見方・考え方等について講義を受けた後、自身の仕事や職場で問題となっている内容からテーマを選定し、現状把握から要因解析、対策案の立案にいたる改善活動の進



め方を、異業種交流を行いながら学んだ。

## 会員の動き

### ■ 代表者の変更 (窓口代表者)

#### 株式会社セイキ

代表取締役 森重 潔 (前: 田畑正宏)

#### 日本カーボン株式会社 富山工場

工場長 岡部 英敏 (前: 坂本淳一)

#### 日本ゼオン株式会社 高岡工場

工場長 宮城 孝一 (前: 浅野浩一)

### ■ 社名の変更

#### 立山科学株式会社

(旧: 立山科学工業株式会社)

#### トヨタモビリティ富山株式会社

(旧: 富山トヨタ自動車株式会社)

(50音順) (敬称略)

### 人事・労務相談室

(無料)

#### 3~4月の予定

3月11日(木)、3月18日(木)

4月 8日(木)、4月15日(木)

富山経協のホームページ「お知らせ」をご覧ください。

## 講座・セミナーの「オンライン Live 配信」のご案内

当協会の講座・セミナーでは、従来の会場での来場参加に加え、Zoom を活用した「オンライン Live 配信」を行うハイブリット型での開催を実施しております。



Live 配信風景

新型コロナウイルス感染拡大の影響で外出制限されている方にも、来場参加と変わらない品質で講座・セミナーの内容をお届けいたしますので、是非ご活用ください。



65インチディスプレイと専用カメラ



各種放映機材



表紙の花  
ミツマタ

(富山県中央植物園 中田政司)

### 三叉に枝分かれするのでミツマタ

今のように下水道が整備されていなかった頃、トイレの近くには香りの強いジンチョウゲ（沈丁花）がよく植えられていました。このジンチョウゲと同じ仲間（ジンチョウゲ科）なのが中国原産のミツマタです。花を比べてみると、先が4つに割れた細長い筒状の花が半球状に密集して着き、よく似ていることがわかります。

ミツマタの名前の由来は、枝が規則的に三叉に枝分かれすることに由来し、漢字では三枝、三叉、三桠とも書かれます。高さ1～2mの落葉低木ですが、特徴的な枝分かれの結果、こんもりとした丸い樹形になり、早春に黄色い花で覆われます。

### 紙幣の原料

万葉集の巻10-1895、柿本人麿の歌集に、

春さればまず三枝（さきくさ）の幸（さき）  
くあらば 後にも逢はむな恋ひそ吾妹

（春になると真っ先に咲く三枝の花のように  
今が幸せであるなら、ゆっくり後で会おう、  
そんなに急いてはいけませんよ

—『花の万葉秀歌』より）

とあることから、古くから知られた植物でした。

ミツマタの樹皮からは良質の繊維が採れ、高級な和紙の原料となります。おそらく万葉の時代にはすでに中国から伝わり、同じジンチョウゲ科のガンピ（雁皮）とともに紙を漉くのに使われていたのでしょう。

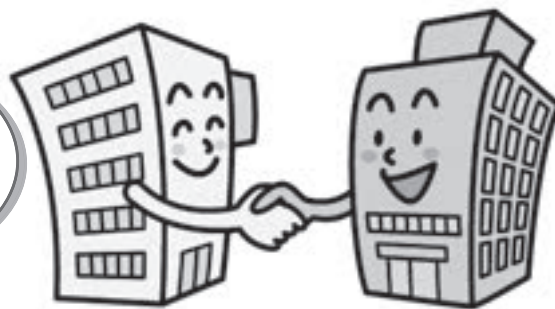
ミツマタは現在でも栽培されていて、紙幣の原料になっています。



ジンチョウゲの花 ▶

## 企業間の人材マッチングを支援しています。

人材が不足しており、  
補充を検討  
されるとき



人員に余剰感があり、  
雇用調整を検討  
されるとき

まっ先にご相談ください。

企業間の出向・再就職の専門機関 1987年(昭和62年)設立



# 公益財団法人 産業雇用安定センター

富山事務所 〒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

全国ネットの人材情報  
最新情報をお届けしています。

<http://www.sangyokoyo.or.jp/>

## 幹事会

■ 日時  
3月5日(金) 16:30~

■ 場所  
富山電気ビル 4階 光の間  
富山市桜橋通り3-1 TEL(076)432-4111

<内容>  
・2020年度事業報告  
・2020年度収支見通し  
・2021年度暫定予算

(別途ご案内申し上げます)

## 新入社員合同研修

- 日時：【A日程】4月14日(水) 9:30~16:40  
【B日程】4月21日(水) 9:30~16:40
- 場所：タワー111ビル 3階 スカイホール  
富山市牛島新町5-5 TEL(076)431-5698
- 対象：新入社員 (第2新卒社員含む)
- 受講料：会員 7,700円(税込) / 会員外 15,400円(税込)
- 定員：【A日程】60名(先着順) / 【B日程】60名(先着順)
- 講師：(公財)日本生産性本部 山本 伸之氏  
経営コンサルタント  
(株)コトノハ代表 廣川奈美子氏  
島崎社会保険労務士事務所所長 島崎裕美子氏  
(一社)富山県経営者協会副会長 八十島清吉氏  
(株)タカギセイコー代表取締役会長

## 事業予定

2021年 2月15日~4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 議	2月15日(月)	15:00~16:10	人事・労務政策委員会「定例委員会」[講演会]	人事・労務政策	富山経協・研修室
	2月24日(水)	14:00~16:15	品質管理委員会「定例委員会」[講演会]	品質管理	富山経協・研修室 OL
	3月 5日(金)	15:00~16:00	連合富山役員と富山経協役員との懇談会		富山電気ビル
	3月 5日(金)	16:30~	幹事会 <a href="#">上記「お知らせ」参照</a>		富山電気ビル
	3月 5日(金)	17:30~	理事会		富山電気ビル
	3月 8日(月)	14:00~16:20	教育委員会「定例委員会・教育制度見学会」	教 育	三菱ケミカル(株)富山事業所
見 学 会	2月17日(水)	14:00~16:00	環境委員会「県内施設見学会」	環 境	富山県環境科学センター
講 座 ・ セ ミ ナ ー	2月16日(火)・17日(水)	9:30~16:30	職場リーダー実践コース	教 育	富山経協・研修室
	2月18日(木)	13:30~16:00	労働法実務講座<第4回>	人事・労務政策	富山経協・研修室 OL
	2月19日(金)	9:30~17:00	現場の技術・技能伝承支援研修		タワー111ビル スカイホール
	2月25日(木) 3月 4日(木)・18(木)	9:00~17:00	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	富山経協・研修室
	3月 3日(水)	9:30~16:30	若手社員ステップアップコース	教 育	富山経協・研修室
	3月 9日(火)・10日(水)	9:30~16:30	ISO9001内部監査員養成講座	品質管理	富山経協・研修室
	3月11日(木)	13:30~16:30	改善レベルアップセミナー(業務改善・応用編)	教 育	タワー111ビル4階ギャラリー
	3月11日(木)・12日(金)	9:30~16:30	ヒューマンエラー対策講座(実践編)	品質管理	富山経協・研修室
	3月16日(火)・17日(水)	9:30~16:30	職場リーダー入門コース(B日程)	教 育	タワー111ビル スカイホール
	4月 8日(木)・15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
4月14日(水)	9:30~16:40	新入社員合同研修(A日程) <a href="#">上記「お知らせ」参照</a>	教 育	タワー111ビル スカイホール	

「富山経協」vol.859

2021年(令和3年)2月号  
2021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

〒930-0856 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](mailto:info@toyama-keikyo.jp)