

富山経協



ウツギ (解説・22ページ)

CONTENTS

- 2 会長就任のご挨拶
- 4 理事就任のご挨拶
- 5 理事会 (報告)
- 6 第76回定時総会 (報告)
- 8 講演会 (要旨)
「ベーシックサービス 政治はいまどんな社会を構想すべきか」
- 10 Top Interview
アポケアとやま 藤井明美社長
- 12 調査報告
2021年春季賃金改定状況調査〈最終集計〉
- 14 人事労務管理 INFORMATION
- 16 事業活動報告
- 16 委員会活動
- 18 講座・セミナー
- 19 参加者NOTES
- 22 会員の動き
- 23 労働指標
- 24 おしらせ・事業予定

会長就任のご挨拶



一般社団法人 富山県経営者協会

きよ つぐ
会 長 山 下 清 胤

この度、金岡会長の後を受け、富山県経営者協会会長に就任いたしました山下清胤でございます。今後ともよろしくお願いいたします。

富山県経営者協会は1947年（昭和22年）に県内経済界の要望で労働問題を主管する団体として設立され、2012年には一般社団法人に移行し、設立以来74年となります。

この間、多くの方々のご尽力により、2021年4月1日現在の会員数は471社を数え、富山県を代表する経済団体の一つになっています。また、全国的に見ても人口や経済規模に比して会員数も多く、活動も活発な協会であると思います。

当協会は、長年「企業と人」にフォーカスを当て、様々な経営課題に取り組むとともに、経営者相互の啓発と情報交換の場として広く活用されてまいりました。

グローバル化、人口減少、少子高齢化、人材不足や人材の多様化などが現実となる中、「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。」を基本理念に、今年度も協会活動を進めてまいります。

さて、この原稿を書いている2021年5月現在、連日の報道を見ていると、世界が直面する最大の課題は「新型コロナウイルスへの対応」でしょう。素人の考えですが、ウイルスは人間に比して世代交代が格段に早く、その変異に人類が生物的についていくことはまず無理ではないかと思えます。人類はその英知と連帯が強みであり、それを活かしてこのウイルスとの戦いを勝ち抜かなくてはなりません。国際的な紛争や摩擦を行っている場合ではありません。

また、この新型ウイルスにより、経済にとっても様々なことが起きてきます。減退・消滅する分野、逆に、これを機会に成長している分野もあり、これは「K字型」の企業業績にも表れていると思えます。

コロナ禍をむしろ機会ととらえ、大きく事業や仕事の仕方を転換して成長するためには、DX（デジタルトランスフォーメーション）がポイン

トになると思います。なお、デジタル化は変革のための情報伝達・分析や仮設立案・実践・検証の手段であり、目的・目標ではないことを理解し、何をどうやって変革し競争優位を確立していくかを考える必要があると思います。

また、当協会は労使問題への対応という組織の成り立ちを踏まえながら「ヒト・モノ・カネ・情報」とされる経営資源のうち、特にヒトについて取り組みを行ってきており、近年は、経営環境の変化、トレンドを踏まえ、年度ごとの活動テーマを設定し、定時総会や会員懇談会における講演会等を通じて会員企業への情報提供を行っています。

2021年度は協会活動テーマを、メインテーマは『コロナ下における労働生産性の向上』、サブテーマを「エンゲージメント向上に併せて」とし、研究・情報発信を行ってまいります。

以上、会員企業の皆さまとともに、富山県の発展のために尽力したいと思っています。引き続きよろしくお願いいたします。

略歴 1954年生まれ。京都大学工学部卒。1977年三協アルミニウム工業(株)入社。2006年三協・立山ホールディングス(株)人事室部長、経営管理部長兼経営企画部長などを経て、2011年取締役、2012年三協立山(株)取締役執行役員兼三協マテリアル社社長を務め、2013年三協立山(株)代表取締役社長に就任、2020年8月から相談役。

理事就任のご挨拶



Y K K株式会社
副社長
黒部事業所長

浅野 慎一

この度は当協会の理事に選任いただき、誠に光栄に存じます。改めてその責任の重さを痛感し身の引き締まる思いと、大変誇りに思う次第です。

さて、昨年から続いている新型コロナウイルス感染症（COVID-19）が世界的に蔓延し、世界経済において、中国をはじめとして各国/地域で経済活動の再開が進められる一方で、感染症の拡大に歯止めがかからず、一部地域においては政府からの要請で事業活動の停止または縮小を継続しています。また、国内においても感染拡大抑制と経済活動維持の両立が厳しい状況になっています。

このような新常态化においても持続的な成長を継

続するために、富山県経営者協会が長年「企業と人」に対して積極的に活動されており、基本理念にあります“創造的で活力のある企業経営”、“地域社会の発展に貢献”への実現に向け、微力ではありますがお役に立てますよう努めてまいります。

何卒皆様からのご指導とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

略歴 1958年生まれ。東京電機大学卒。1981年Y K K(株)（元：吉田工業(株)）に入社し、カナダ、オランダ、イタリア、中国、ブラジルへの赴任、Y K K品質環境センターなどを経て、2018年黒部事業所長、2020年4月副社長就任。



コーセル株式会社
代表取締役社長

谷川 正人

この度は、当協会の理事に選任をいただき、誠に光栄に存じます。当協会の歴史やこれまでの地域社会への貢献、期待される存在意義の大きさなどを考えますと改めて責任の重さを感じ、身の引き締まる思いであります。

さて、最近の情勢と言いますと、新型コロナウイルス感染拡大が世界経済に大きな打撃となっています。また、私達の生活様式も一変しました。海外主要国が回復に向かう中、日本は未だ収束の兆しが見えず対応に苦慮しており、危機対応力や体制・仕組みの脆弱さが問題視されてもいます。一方、この新型コロナ感染や米中対立による分断、5Gや自動車の電動化・自動運転分野の技術・覇権競争、地球温暖化ガス削減の国際協調と競争、今後さらに加速する高齢化・生産年齢人口減など、我々の事業領域に大きく影響する様々な変化も同時に起こっています。事業に好影響な事ばかりとは言えず、産業構造の変化も始まり、サプライチェーン見直しの重要性も高まってきています。

こういった多岐にわたる課題解決のためには、全体状況を冷静に判断しつつ、創造性や柔軟性をもった知恵を共有し経営課題に取り組んでいくことが求められると考えています。新たな関係性構築や企業間連携、「人材育成」が重要だと思えます。これは当協会がこれまで一貫して活動してきたテーマそのものと言えます。

会員の皆様のご指導とご協力をいただきながら、当協会の理念であります「創造的で活力ある企業経営の実現」「地域社会の発展」につながるよう、微力ではありますが取り組んでまいりますので、何卒よろしくようお願い申し上げます。

略歴 1956年生まれ。富山大学工学部電気工学科卒。1979年エルコー(株)入社（1992年コーセル(株)に社名変更）、アプリケーション開発部長、2003年取締役、品質管理部長、2008年常務取締役生産・資材統括などを歴任し、2013年から代表取締役社長。



トヨタモビリティ富山株式会社

代表取締役社長

品川 祐一郎

この度は、当協会の理事にご選任いただき、身に余る光栄に存じます。若輩者ではございますが、責任の重さを痛感し、精一杯職責を果たしていく所存でございます。

さて、新型コロナウイルスの感染拡大から1年が過ぎましたが、未だ収束の見通しが定まらない中で、ワクチンの日も早い国内での普及と、経済的苦境に陥っておられる業種のみなさまや医療従事者のみなさまへの支援が引き続き望まれる状況です。

また一方で、DX（デジタルトランスフォーメーション）やカーボンニュートラル、SDGsなどへの取組みも国際的に待ったなしの環境となり、コロナ禍の克服と合わせ現在は、日本社会の将来を左右

する重大な局面を迎えていると言っても過言ではありません。

そのような中、今後とも富山県内において、当協会創立以来の「企業と人」をテーマとした様々な活動を深化させ、富山県経済の発展と会員企業のみなさまの課題解決に貢献できますよう、微力ながら取り組んで参りますので、みなさまのご指導ご鞭撻を賜りますようどうぞ宜しくお願い申し上げます。

略歴 1970年生まれ。東京大学経済学部卒。1993年(株)日本興業銀行（現：みずほ銀行）入行。1999年富山トヨタ自動車(株)に入社し、常務、代表取締役副社長を経て、2008年2月代表取締役社長。2021年1月グループトヨタ販売店3社の合併により、トヨタモビリティ富山(株)代表取締役社長。

新監事紹介



株式会社富山銀行
代表取締役頭取

中沖 雄

略歴 1962年生まれ。東京大学経済学部卒。1986年(株)日本興業銀行（現：みずほ銀行）入行。2002年9月からみずほ証券(株)、2013年4月同社執行役員に就任し、電力エネルギー、IB部門などを歴任。2019年6月(株)富山銀行へ入行し、常務取締役を経て2020年5月から代表取締役頭取。



株式会社富山第一銀行
代表取締役頭取

野村 充

略歴 1962年生まれ。東京大学法学部卒。1987年日本銀行入行、政策委員会室調査役（総裁秘書）、金融市場局（米コロンビア大学客員研究員）、福島支店長、総務人事局長などを歴任。2019年4月(株)富山第一銀行へ入り常勤顧問、取締役副頭取を経て、2021年4月から代表取締役頭取。

理事会

4月理事会

4月26日(月)16時00分から、金岡会長はじめ理事総数12名中10名、監事総数3名中2名が出席して、富山経協・研修室で開催した。

金岡会長の挨拶の後、①総会付議案件、②「現場の技術・技能伝承支援事業」の受託について審議し、全員異議なく承認された。

なお、役員人事については、理事副会長の武内繁和氏、綿貫勝介氏、井上孝氏、理事の稲垣晴彦氏、専務理事 矢坂信幸氏、監事 金岡純二氏の6名が退任、新たに、YKK(株)副社長黒部事業所長 浅野慎一氏、トヨタモビリティ富山(株)代表取締役社長 品川祐一郎

氏、コーセル(株)代表取締役社長 谷川正人氏、富山県経営者協会 寺山収氏の4氏を理事に、(株)富山銀行頭取 中沖雄氏、(株)富山第一銀行頭取 野村充氏の2氏を監事とする人事案が承認された。

5月理事会

5月27日(木)16時45分から、山下会長はじめ理事総数11名中10名、監事総数4名中3名が出席して、富山国際会議場2階特別会議室で開催した。

①役員人事（案）、②幹事選任（案）について審議し、全員異議なく承認された。

なお、冒頭で山下理事が満場一致で、代表理事会長に選定された。

第76回 定時総会



一般社団法人富山県経営者協会の第76回定時総会は5月27日(木)、富山国際会議場3階メインホールで、会員総数471社中、出席104社、委任状提出19社、議決権行使285社の計408社により開催した。

定刻に至り、開会を宣言し、本定時総会が有効に成立している旨を報告し、定款第15条により金岡会長が議長となり、6件の議案について審議し、いずれも異議なく満場一致で承認された。

議事に先立ち、金岡会長が挨拶で、新型コロナ下での東京オリンピック・パラリンピックの開催について、経済のプライオリティを下げることのデメリットや日本人の冠婚葬祭に対する心情を説明し、「劇的な改善が見られない限り、経済面や日本人の心情に照らし合わせて、開催は難しいのではないかと。開催を強行しても国民の共感は得られないのではないかと」の考えを示した。

挨拶終了後、金岡会長より昨年総会以降の叙勲、褒章受章者の2名が紹介された。

また、議案審議の終了後に、金岡会長は退任の挨拶で、任期中に印象に残っていることとして、創立70周年の記念誌をまとめたことや、セミナー開催に便利な富山駅周辺に新たな事務所を設けたことなどを挙げ、「企業と人という経営者協会の原点にフォーカスした活動に意を注いできた」と振り返った。

議 事

第1号議案 2020年度事業報告の件

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。理事会は書面理事会を含め5回開催した。事業推進機関会議は、3月5日に幹事会を開催した。会員懇談会は、9月に富山地区、11月に東部地区と、2回開催した。広報調査活動は、機関誌を7回発行した。定期調査は6回、経営課題調査は2回、緊急調査は1回実施した。講座・セミナーは47回開催し、957名が参加した。

第2号議案 2020年度財務諸表承認の件

＜貸借対照表＞

(資産の部)

流動資産 150,289,234円

固定資産 7,753,666円

資産合計 158,042,900円

(負債の部)

流動負債 6,523,607円

固定負債 3,975,034円

負債合計 10,498,641円

＜正味財産増減計算書＞

(一般正味財産増減の部)

経常収益計 97,738,538円

経常費用計 94,814,041円

経常増減額 2,924,497円

(経常外増減の部)

経常外収益 0円

経常外費用 0円

経常外増減額 0円

一般正味財産増減額 2,924,497円

一般正味財産期末残高 147,544,259円

第3号議案 公益目的支出計画実施報告の件

公益目的財産額の確定額171,314,841円を19年間でゼロ円とする公益目的支出計画に基づき、今年度支出計画収支差額△9,845,000円に対して、実績は△12,089,089円となった。

第1号議案、第2号議案、第3号議案に関し、監事の山地清氏(富山信用金庫理事長)から「その内容は正確かつ妥当」との監査報告が行われた。

以上3議案について、異議なく満場一致で承認された。

第4号議案 2021年度事業計画(案)審議の件

＜2021年度事業方針＞

世界経済は、緩やかな成長を続けている。しかし、米中貿易摩擦の影響や米国の利上げに伴う国際金融市場の動向、英国のEU離脱をはじめとする欧

州の不安定な政治情勢、地政学的なリスクなどにより、先行き不透明感が強まっている。

一方、国内においては急速に進行している人口減少への対応、大都市への人口集中、高齢化が現実のものとなり、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』をメインテーマに研究・情報発信を行う。
(サブテーマ：エンゲージメント向上に併せて)

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) 行政との密な連携と相互事業を実施する。
- (3) 経団連・他団体との密な情報連携を図る。

第5号議案 2021年度損益予算(案) 審議の件

<損益予算書>

(一般正味財産増減の部)

経常収益計	101,156,000円
経常費用計	108,840,000円
経常増減額計	△7,684,000円

(経常外増減の部)

経常外収益計	0円
経常外費用計	0円
経常外増減額計	0円

一般正味財産増減額 △7,684,000円

以上2議案について、異議なく満場一致で承認された。

第6号議案 理事・監事選任の件

<理事候補者>

[再任]

金岡 克己	株式会社インテック	特別参与
川西 邦夫	伏木海陸運送株式会社	代表取締役社長
藤樫 茂	株式会社不二越	取締役副社長
中西 誠	株式会社トヨックス	代表取締役社長
八十島清吉	株式会社タカギセイコー	代表取締役会長
矢野 茂	北陸電気工事株式会社	代表取締役社長
山下 清胤	三協立山株式会社	相談役

[新任]

浅野 慎一	YKK株式会社	副社長 黒部事業所長
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

谷川 正人 コーセル株式会社 代表取締役社長

寺山 収 一般社団法人富山県経営者協会

<監事候補者>

[再任]

松村 篤樹	あおぞら経営税理士法人	代表社員
山地 清	富山信用金庫	理事長

[新任]

中沖 雄	株式会社富山銀行	代表取締役頭取
野村 充	株式会社富山第一銀行	代表取締役頭取

以上、異議なく満場一致で承認された。

閉会

以上をもって、総会の議案はすべて異議なく満場一致で承認・決定され、15時40分に第76回定時総会を終了した。

ベーシックサービス

～政治はいまどんな社会を構想すべきか～

講師 井手 英策 氏

(慶應義塾大学 経済学部 教授)



税金の話をして。ベーシックサービスとは、2018年に出した本の中で僕がつくった言葉です。人間に必要なサービス、すなわち教育や医療や介護、障害者福祉を、「ベーシックサービス」として無償にするという考え方です。

近年、政治の皆さんがよく使われます。2019年に安倍元首相が幼児教育を無償化しました。消費税を増税してベーシックサービスをただにするという政策のまさに第一歩でした。その後、各政党が次々と掲げています。

この言葉をつくった僕の考え方を説明したいと思います。

運・不運で一生が決まる

老後の備え、病気への備え、子供が大学へ行く学費、家を買うときのお金は貯金じゃないですか。将来の不安に、自己責任で備える社会になっています。ですから、貯金ができなくなった瞬間に、絶望が襲ってきます。

例え、年収2,000万円の共働きの高額所得世帯でも、稼ぎ手一人が病気で倒れると、それまでの所得を前提にした生活は崩れます。

親の認知症が進行したらと考えるとぞっとします。本来、家族が長生きするのは幸せなことです。自分が倒れて仮に障害を持っても助かるのは良いことなのですが、そうすると、家族が、子供の進学に支障が出るなどと不幸になる社会って、おかしくないですか。

平成の貧乏物語

今の日本は、平成の間に貧乏に

なりました。共稼ぎの家が6割増えたのに、勤労者世帯の年収のピークは1997年。今、世帯収入300万円未満が全体の31%、400万円未満が45%。何でもかんでも貯金のこの社会で、貯蓄は難しいであろう人が半数近くになっている。

日本の1人当たりGDPは平成の初めには世界で4位。それが今では26位。一方、貧困率は先進国の中で9番目に高い。ジニ係数、所得格差も11番目に大きい。

日本はこんな現状なのに、働いて節約してお金をため、自分自身の責任で生きていきなさいという状況が生まれてしまっています。

それなのに中流

内閣府の調査で、自分の暮らしを「下流」とこたえる人はたったの4%、そして「中流」とこたえる人が93%に達しています。世帯収入300万円未満の家庭が31%あるのに、貧困率も16%なのに、たった4%の人しか貧乏であることを認めようとしません。何故か。

平成の間の消費を見てみると、増えたのは家電製品などの耐久財、そして通信が異常に増え、一方、半耐久財や非耐久財の消費はものすごく減っています。着るもの、食べるもの、お酒やたばこなどを諦めて、子供の教育…これは子供の数を諦めて、そのお金でパソコンやスマホを買い、通信費にお金を使う社会になった。さらに大きく減っているのが持家比率で、家も持てなくなった。

それなのに、何でもみんな中流と

こたえるのか。あらゆるものを諦めて、何とかスマホを持ち、通信費を他の人と同じように払っているから。そんな社会は貧しいに決まっているのに、この社会の人たちはそのことを認めようとしません。

何でこんなことが起きるのか。それは、この社会の深いところで自己責任を果たすことへの執着があるからです。

1997年から1年間で自殺者数が8,000人以上増えました。まさに所得が下がり始め、雇用が不安定化し、貯蓄が難しくなっていくことです。自己責任で生きていくことを誇りに思っていた男性労働者は、それができなくなったときに死んだのです。

残念ながら経済はもう成長しない、自己責任で生きていけない状況が明らかに生まれています。

優しさをなくした社会

日本の格差は先進国の中で11番目に大きいとなっていますが、日本で「格差が大きい」「格差を縮めるのは政府の責任だ」と回答する人の割合は非常に低い。それどころか国の財政を見ると、貧しい人にお金をあげて格差を小さくする力は、21の先進国の中でビリから3番目。お金持ちに税金をかけて格差を小さくする力に至ってはビリです。困っている人を助けるのがまっとうな社会の姿のはずです。何でこんな恥ずかしい国になったのか。新しい政策を考えないと、この社会はとんでもないことになる、僕はそう思うわけです。

コロナが教えてくれたこと

コロナで、最初は貧しい世帯に30万円配ると言っていたのが、一斉に国民が反発し、全員に10万円配った。貧しい人の取り分が減った。僕はおかしいと思いました。

この社会は自己責任で生きていかなければいけないので、みんなが不安になったら、人のことはいから自分に金をよこせとなった。あるいは、感染予防か経済かよく分からないまま進んでいる。

何でこんなに揺れるのか。それは、この社会は、所得が減って貯金ができなくなった瞬間に絶望しなければいけないから。経済が倒れたら自分が死ぬ。だから、人々は必死になって自粛する。

さらにひどいのは、社会的な制裁が至るところで繰り広げられている。収入がなくなるのなら、何とかしてあげないといけないはずなのに、自粛している人からすると、言うことを聞かない人間は腹が立つ。だからたたく。営業の自由、移動の自由、学ぶ自由はないのでしょうか？僕は悩みました。

しかし、希望はあります。世界価値観調査で「国民みな（自分も含めた全ての人たち）が安心して暮らせるよう国は責任をもつべき」という質問に、8割近い日本人が賛成しているんです。困っている人を助けようというのではなく、自分も含めた全ての人たちが幸せになるような社会をつくってほしい、これが国民の声ではないのかということです。

ベーシックサービスの提唱

このような危機感があって「ベーシックサービス」という考え方を提案しました。全ての人たちが、病院、介護、教育がただになる、そういう社会を目指そうということです。あくまでサービスで、モ

ノの提供ではありません。また、ベーシックインカムという、全ての国民に現金を配るものとも全く違います。サービスを全員にあげるのがはるかに安上がりです。

1人10万円の特別定額給付金には13兆円かかっています。13兆とは、消費税5%弱分の金額です。仮に5%を減税すると、低所得層に年間8万円戻ります。今、大学の学費は平均400万円なので、5%減税を50年間続けて、大学の授業料1人分になるということ。一律10万円給付にすると、40年間ためてやっと1人分の学費がたまるということ。同じ13兆円で、一発で大学がただになる政策と、どっちがいいでしょうか。困っている人たちが安心して生きていける社会になるケースと、どっちがいいですか。

皆さんがもし消費税を0.8%上げていいとおっしゃったら、その瞬間に全国民、大学はただになります。だけど、その1人分の学費を消費税5%の減税でためようと思ったら50年かかるんです。

現金を配るというのは、それだけ高くつく。だから、実現困難な大改革ではなくて、実現可能な大改革をやりませんか。これが「ベーシックサービス」です。

貯蓄ゼロでも不安ゼロ

消費税でなくてもいいのですが、分かりやすいように消費税で説明します。消費税を16%にすると、大学も、病院も、介護も、障害者福祉もただになります。消費税率16%は、OECD加盟国の平均よりもまだ安い。だから、他の国と同じ程度の租税負担にしてよければ、安心して生きていける社会が出来ます。

貧しい人だけじゃない。中間層だって、お金持ちだって、運さえ

悪ければ絶望に陥るこの社会にあって、みんなが幸せになれる社会をつくろう。みんな痛みを分かち合える税金を使いながら、この国を生きる全ての仲間たちが幸せになる方法を考える、そういう誇り高い国をつくり、子供たちに残していきたい。これが残された人生で僕がやらなければいけない大きな課題だと思っています。

ライフセキュリティへ

さらに、病院や教育などがただになると、例えば生活保護の半分近くを占める医療扶助をはじめ、教育扶助、介護扶助なども要らなくなり、生活扶助だけが残ります。そして、生活保護の審査などの業務や人手が浮きます。浮いたお金を、どうしても働けない人たちの飲食や光熱費に係る生活扶助にしっかり保障し、失業給付も保障し、住宅手当もつくっていく。

一方では、全ての人安心して生きていける社会をつくり、もう一方では、どうしても働けない人たちを守っていく。これを車の両輪にして、生活と生存、この2つのライフを徹底的に保障していく「ライフセキュリティ」の社会をつくるべきだと、僕は考えます。

ベーシックサービスの社会は、貯蓄をしなくてもよくなるので、経済が回ります。みんなが銀行に塩漬けにしているお金を税金として取る代わりに、これを毎年度使っていくから、潜在的な成長率が上がっていきます。

どんなに長生きしても子供たちが幸せと喜べる社会を、痛みを分かち合い、喜びを分かち合い、そして自分の幸せとみんなの幸せを調和させて、誰もが笑顔で生きていけるような社会をつくりたい、そんな誇り高い国を残していきたいと思います。

未来に夢と希望、 勇気と誇り 地域の信頼築き高齢者を支援

株式会社アポケアとやま
代表取締役社長

藤井 明美 さん



介護事業を手がけていらっしゃる。これまでの歩みを教えてください。

「アポケアとやま」は、女性の薬剤師仲間と一緒に1998年に設立しました。ドイツ語で薬剤師を意味する「アポテーカー」と「ケア」からつけた名前です。

大学卒業後、県内の製薬メーカーに就職しましたが、早々に結婚退職しました。女性でも職業を持ち、社会で自立したいという思い

が強くあり、小さい子をかかえながら薬局を開きました。初めは苦労しましたが、衣料品や化粧品も扱うようになり、ターゲットを美と健康に絞ると、同世代の女性客が集まり、楽しく商売しました。

介護への参入のきっかけは？

医薬分業の中で1990年代に入ると、県内の公立病院でも院外処方箋が発行され、薬局の仕事も調剤がメインとなり、医師の下請けのようでも面白味が薄れました。

2000年の介護保険制度開始に向けて薬剤師にもケアマネジャー（介護支援専門員）の資格取得が推奨され、1998年の第1回試験に合格しました。仲間と共同で「アポケアとやま」を設立し、県内第一号となる介護支援専門員のいる薬局を立山町で開きました。

2003年には、富山市が公募した新庄地区の在宅介護支援センターの運営を受託し、在宅支援の相談と、ケアマネジャーによる居宅支援の、2つのサービスを行い、介護事業に集中していきました。

－包括支援センター運営－

現在、富山市の新庄地域包括支援センターの運営を担われています。

高齢化社会を地域ぐるみで支える「地域包括ケア」という考えが国で打ち出され、2006年に在宅介護支援センターが「地域包括支援センター」に移行しました。新庄・新庄北地区を担当しています。

高齢者の相談窓口として介護以外の様々な相談も来るようになりましたが、当初は町内の民生委員の方も制度を理解しておらず、地域との連携が取れずに困りました。社会福祉協議会が間に入ってくださり、「問題を何でもセンターに相談するのではなく、地域とセンターと一緒に高齢者を支援していきましょう」という動きになりました。時間はかかりましたが、地域の方との信頼関係ができ、定期的にコミュニケーションを取っています。最近では、いわゆる買い物難民の高齢者を、地域の人達で買い物に連れて行こうという自主的な活動も始まっています。

信頼を築いてこられたのですね。

2009年には、活動拠点となる施設「新庄ヒルズ」を建設し、地域

包括支援センター、ヘルパーステーション、デイサービス、居宅介護支援、そしてサービス付き高齢者住宅も始めました。さらに施設を増設し、有料老人ホームも運営しています。

介護の自立支援、重度化防止が重要視されていますが、現場からはどのように感じていますか。

確かに自立した自分らしい生活は大切なことで、「ピンピンコロリ」は理想です。しかし、昨日まで元気だった人が突然重篤になるのも現実で、どんな時にも対応できるように、セーフティーネットを作っておかないといけません。

先日、医療機関から治療は尽くしたので自宅での看取りを宣告された90代の方をお預かりしました。ご家族も70代の高齢で、いつまで続くか分からない“看取り”介護を家でするには無理があります。2週間ほどで静かに息を引き取られるまでご家族は毎日見舞いに足を運ばれ、とても感謝されました。

それには、日頃の信頼関係が大切ですし、色々なケースに備えて、常にベッドもいくつか空けてあります。

職員の方の人材育成、キャリアアップはどうされていますか。

介護には、介護福祉士、ケアマネジャー、主任ケアマネジャー、社会福祉士など様々な資格があります。資格取得などキャリアアッ

プへの支援はしていますが、実務経験の年数も必要となるので、若い人でないとキャリアを積み重ねていくのは難しいです。また、資格だけでなく、ケアワーカーの現場対応力の育成が何より大切です。相談員や管理者を新しい人にやってもらうなど、色々なケースでのスキルアップを図る取り組みをしています。

介護現場は多様です。技術面、精神面ともスキルを高め、人の一生を見るという誇りを持って仕事に当たってほしいと思っています。真面目な人が多いので、人を楽しい思いにさせてあげられるよう、働く人もほがらかに成長してもらいたいです。

介護の制度も頻繁に変わります。

介護事業には他業種からの参入も多くなり、人材の確保が大変になってきています。今年4月の介護報酬改定で、デジタル化への対応が求められ、現場のデータ入力などが報酬に加算されます。人と人とのアナログの現場に、新たな取り組みを求められて大変です。ケアワーカーのスキルだけでなく、総務部門でも環境の変化に対応する人材の確保、育成が必要になってきています。

コロナ禍での対応は。

設備面や運営上の感染防止対策はもちろんとっています。スタッフ全員で集まることができなかつ

たので、私からのメッセージを手紙に書いて渡してきました。休んだら休業補償が出る業種もありますが、頑張っ

－輝く社会へ障害者支援も－

今後の取り組みを教えてください。

高齢者介護だけでなく、障害者の就労支援にも取り組みたいと思っています。今期中に「久遠チョコレート」の製造販売を始める計画です。高品質で美味しく、「障害者の自立と所得アップを実現し、輝き続けられる社会を目指す」という、この事業創始者の考えに共感しました。障害者本人はもちろん、ご家族も、関わるスタッフも、希望が持て、また、一所懸命な人を応援したいという気持ちも広がればいいなと思っています。

座右の銘をお聞かせください。

「誘われたら断らない」です。まずはやってみようと、アボケアを立ち上げた時もそうでした。長年、高志支援学校の後援会役員をしていますが、それもお誘いを受けたからです。そこで若い親御さんと話すうちに、何かできることはないかと思ったのが、今度のチョコレート事業に繋がっています。

会社概要

株式会社アボケアとやま

設立：1998(平成10)年6月
所在地：富山市上飯野新町3-391
資本金：3,080万円
事業内容：新庄地域包括支援センター、居宅介護支援事業所、一般型デイサービス、認知症対応型デイサービス、訪問介護支援事業所、介護タクシー、サービス付き高齢者向け住宅、住宅型有料老人ホーム
従業員数：50名
事業所：新庄ヒルズ、新庄ヒルズⅡ
関連会社：フジ薬局、NPO法人勇氣2015
URL：http://shinjiyou-hills.jp



地域包括支援センターに訪れた住民との打合せ

略歴

1949(昭和24)年生まれ、富山市出身。1972年富山大学薬学部卒業後、テイカ製薬(株)に入社し、翌年退社。1984年フジ薬局を開業。1998年(株)アボケアとやまを設立し、代表取締役社長に就任。

2021年春季賃金改定状況調査

県内企業の賃金改定状況〈最終集計〉

112社加重平均4,503円、改定率1.71%

当協会は、「2021年春季賃金改定状況調査（加重平均）」の最終集計を取りまとめた。（表1）

県内企業112社から寄せられた回答（全て集計可能）の改定額平均は4,503円、改定率1.71%で、昨年の最終集計結果（4,505円、1.69%）と比べると、改定額は2円減少、改定率は0.02%増加となった。

業種別にみると、製造業58社の改定額平均は4,896円、改定率は1.87%で、昨年（4,602円、1.74%）と比べると、改定額は294円、改定率は0.13%増加した。非製造業54社の改定額平均は3,845円、改定率は1.46%で、昨年（4,326円、1.60%）と比べると、改定額は481円、改定率は0.14%減少した。

（表1）2021年 春季賃金改定状況調査結果（加重平均）

〔最終集計－2021年6月4日現在〕

（一社）富山県経営者協会

	2021年			2020年			
	社数(社)	改定額(円)	改定率(%)	社数(社)	改定額(円)	改定率(%)	
製 造 業	食料品・飲料	2	2,541	1.19	3	2,605	1.13
	織 維	2	2,425	1.19	2	2,929	1.47
	木材・パルプ・紙	5	3,631	1.39	5	5,196	2.06
	印 刷	2	3,177	1.43	2	3,226	1.47
	化 学	9	6,018	2.23	10	6,072	2.20
	プラスチック・ゴム	5	3,836	1.63	6	3,447	1.44
	鉄鋼・非鉄金属	2	4,620	1.65	3	7,157	2.65
	金 属 製 品	5	3,666	1.35	6	3,709	1.34
	汎用・生産機械器具	18	6,181	2.32	19	5,533	2.08
	電子・電気機械器具	4	3,418	1.43	9	3,321	1.38
	輸送用機械器具	3	4,611	1.84	4	4,967	1.91
	その他製造業	1	—	—	1	—	—
製造業平均	58	4,896 (4,201)	1.87 (1.69)	70	4,602 (4,122)	1.74 (1.65)	
非 製 造 業	建 設	13	5,190	1.95	12	5,876	2.17
	電 気 ・ ガ ス	2	1,641	0.61	2	1,634	0.60
	情 報 通 信	9	5,374	1.99	10	6,910	2.49
	運 輸	9	1,693	0.64	9	4,071	1.65
	卸 ・ 小 売	10	5,727	2.17	11	4,191	1.59
	金 融 ・ 保 険	1	—	—	1	—	—
	宿泊・飲食・生活関連	1	—	—	1	—	—
	学術・専門・技術サービス	4	5,376	1.95	7	5,821	2.03
	教育・医療・福祉	4	3,340	1.43	3	4,326	1.30
その他非製造業	1	—	—	2	1,369	0.55	
非製造業平均	54	3,845 (4,123)	1.46 (1.56)	58	4,326 (4,756)	1.60 (1.72)	
総 平 均	112	4,503 (4,163)	1.71 (1.63)	128	4,505 (4,409)	1.69 (1.68)	

（注）① 調査対象471社のうち、集計可能な回答のあった112社の数値である。
 ② 平均欄の上段は加重平均、下段の（ ）内は単純平均である。
 ③ 当該業種1社のみの場合の回答の場合は数字を伏せているが、平均には含む。

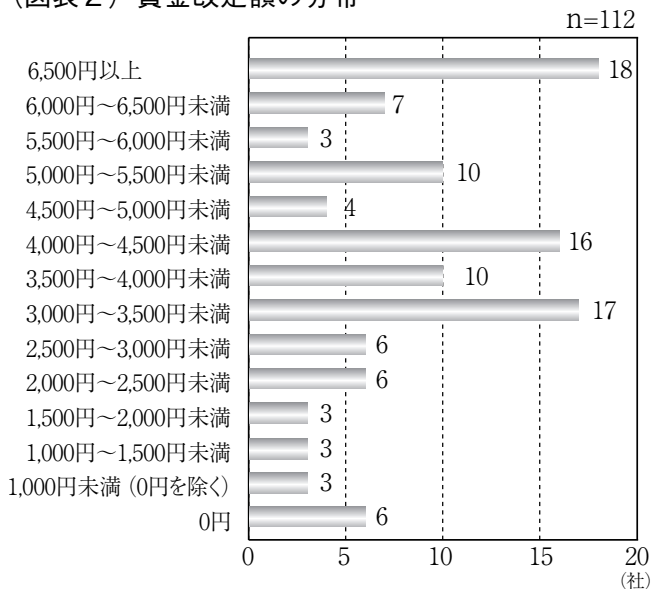
改定額の分布では、「6,500円以上」が18社で最も多く、次いで「3,000円以上3,500円未満」が17社、「4,000円以上4,500円未満」が16社であった。(図表2)

改定率の分布では、「2.4%以上」、「1.4%以上1.6%未満」がそれぞれ18社で最も多く、次いで「1.2%以上1.4%未満」が13社であった。(図表3)

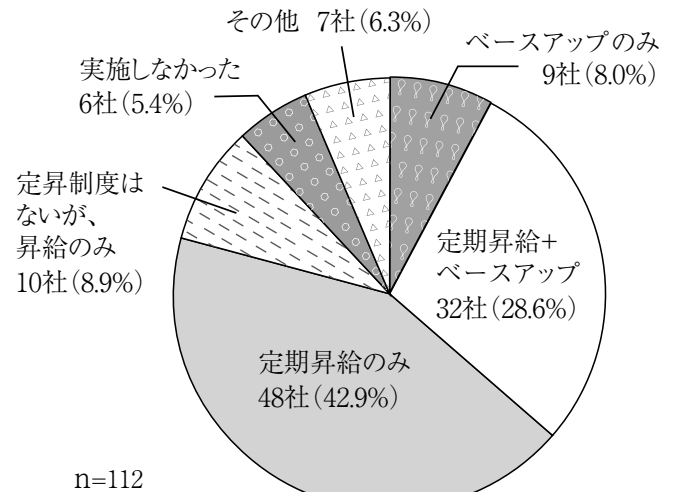
改定の実施内容では、「定期昇給のみ実施した」企業が48社(42.9%)で最も多く、次いで「定期昇給とベースアップを実施した」企業が32社(28.6%)、「定昇制度はないが昇給を実施した」企業が10社(8.9%)となっている。(図表4)

賃金を改定するにあたり最も重視した要素では、「企業業績」を挙げる企業が65社(58.0%)で最も多く、次いで「世間相場」が19社(17.0%)となっている。(図表5)

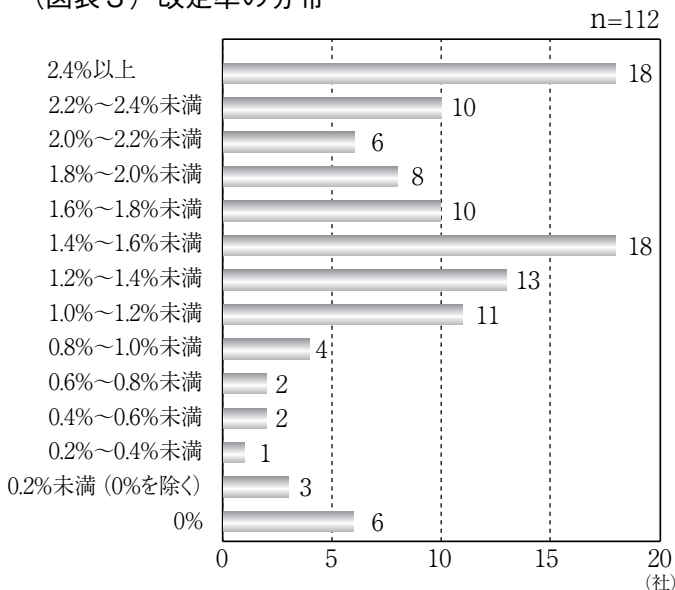
(図表2) 賃金改定額の分布



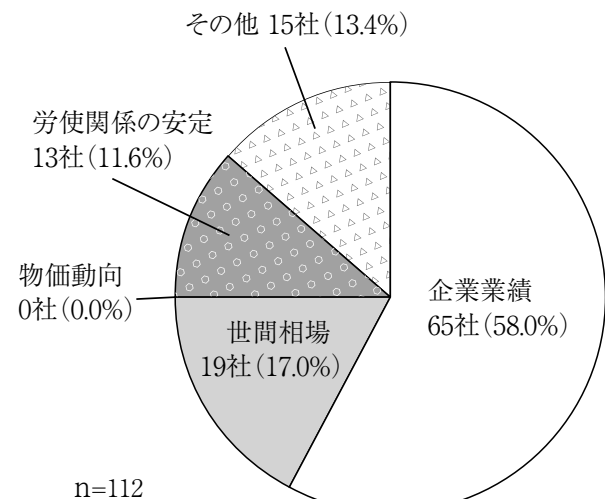
(図表4) 賃金改定の実施状況



(図表3) 改定率の分布



(図表5) 賃金改定に際して最も重視した要素



高年齢者の雇用の安定に「65歳超雇用推進助成金」

社員の定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上とする必要があります。（高年齢者雇用安定法第8条）

また、定年年齢を65歳未満に定めている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、「65歳までの定年の引上げ」「65歳までの継続雇用制度の導入」「定年の廃止」のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を実施する必要があります。（高年齢者雇用安定法第9条）

「継続雇用制度」とは、雇用している高年齢者を、本人が希望すれば定年後も引き続いて雇用する「再雇用制度」などの制度をいいます。この制度の対象者は、これまでは労使協定で定めた基準によって限定することが認められていましたが、高年齢者雇用安定法の改正により、2025年度以降、希望者全員を対象とすることが必要となっています。このため、事業主側で「継続雇用（再雇用）」に一定の条件を設けることはできず、実質的に社員全員を65歳まで雇用することとなり、実質定年は65歳になるという見方も出てきています。

また、今年4月から生涯現役社会の実現に向けて「70歳までの雇用」等についても、事業主に「努力義務」が課せられましたが、併せて国では、以下の助成金を用意しています。

1. 65歳超継続雇用促進コース

◆実施制度別の支給額 (a)～(d)のいずれかを実施する。

実施制度	(a) 定年の引上げ				(b) 定年の定め の廃止	(c) 継続雇用制度の導入			(d) 他社による継続雇用制度の導入		
	引上げた年数	65歳	66～69歳			70歳～	66～69歳		70歳以上	66～69歳	
対象被保険者数		5歳未満	5歳以上			4歳未満	4歳		4歳未満	4歳	
支給額	10人未満	25万円	30万円	85万円	120万円	15万円	40万円	80万円	5万円	10万円	15万円
	10人以上	30万円	35万円	105万円	160万円	20万円	60万円	100万円			

◆主な支給要件

- ①制度の実施：労働協約又は就業規則を整備していること。
- ②対象被保険者：支給申請日の前日において、事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者。
- ③対象経費の発生：社会保険労務士等の専門家に就業規則の改正を委託し、発生した経費を書類で確認できること。
- ④高年齢者雇用管理措置の実施：高年齢者雇用等推進者の選任及び高年齢者雇用管理に関する措置を実施している事業主であること。

2. 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

◆概要

雇用管理制度（賃金制度、健康管理制度等）の整備に係る措置を実施した際の経費の一部を助成する。

※支給対象経費とは、制度導入に必要な専門家等に対する委託費や相談に要した経費、必要機材の導入経費

◆支給額 ※支給対象経費の上限は50万円

区分	支給額 <生産性要件を満たす事業主>
中小企業事業主	支給対象経費の60% <75%>
中小企業事業主以外	支給対象経費の45% <60%>

3. 高年齢者無期雇用転換コース

◆概要

50歳以上で定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換させた事業主に対して助成する。

◆支給額 ※1支給申請年度1摘用事業所あたり10人まで

区分	支給額 <生産性要件を満たす事業主>
中小企業事業主	対象労働者1人につき48万円 <60万円>
中小企業事業主以外	対象労働者1人につき38万円 <48万円>

◆主な支給要件 ※計画申請が必要で、計画期間は3年から5年間

- ・無期雇用転換制度を就業規則等に規定していること。
- ・高年齢者の雇用管理措置を実施していること。
- ・無期雇用転換後、当該労働者を6か月以上期間継続して雇用し、賃金を支給していること。等

◆申請の手続き

計画書に必要書類を添えて、計画開始日から起算して6か月前の日から2か月前の日までに提出する。

問い合わせ先

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 富山県支部 TEL 0766-26-1881

高年齢助成金 で 検索

副業・兼業プロ人材の活用

大企業で活躍し、地方企業でも働きたい人材が増えています。
 地方とつながりを持ちたい！ 都市部で力を磨きながら地方で貢献したい！
 そんな思いをもった即戦力人材に、『副業・兼業』という形で働いてもらうことができます。

専門人材を活用し業務改善につなげる

売上増強	経費削減	管理部門諸課題
EC強化 SNS集客 WEBデザイン SEO集客 マーケティング 新規事業 市場調査	IT化全般 勤怠管理IT化 在庫管理 RPA導入 ペーパーレス化 リモートワーク導入	賃金制度策定 就業規則改定 人事評価制度構築 採用強化 事業計画策定

『副業・兼業プロ人材』を活用するメリット

期間限定で活用	常用より低コスト	ミスマッチリスク回避
必要な業務を必要な時だけお願いすることができるので、専門人材を期間限定で活用可	常勤雇用にはならないので、従事時間は短く、対応コストを低く抑えることができる	基本契約は雇用ではなく、業務委託契約になるので、契約の解除に伴い見直しが可能

問い合わせ先

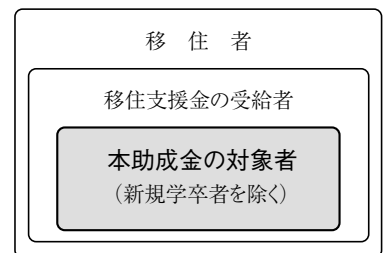
副業・兼業プロ人材の具体的な事例情報をご提供します。
 富山県人材活躍推進センター「富山県プロフェッショナル人材戦略本部」
 〒930-0805 富山市湊入船町9番1号 とやま自遊館2階 TEL 076-411-9156

中途採用等支援助成金（UIJターンコース）

東京圏からの移住者を雇い入れた際、その採用活動に要した経費の一部が助成されます。

◆対象となる労働者

- 東京圏からの移住者
 - ※地方創生推進交付金（移住・起業・就業タイプ）を活用して、地方公共団体が実施する移住支援事業を利用したUIJターン者。新規学卒者は除く。
- 地方公共団体が開設・運営するマッチングサイトに掲載された求人に応募していること。
 - ※移住支援金の対象として掲載された求人に限る。
- 雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れられること。
- 継続して雇用する労働者として雇い入れられること。



◆助成の対象となる経費

- 募集・採用パンフレット等の作成・印刷経費
- 自社ホームページ・自社PR動画の作成・改修経費
- 就職説明会・面接会・出張面接等の実施経費（オンラインによるものを含む）
- 外部専門家（社会保険労務士、中小企業診断士、民間有料職業紹介事業者等）によるコンサルティング費用

◆助成額

助成対象経費の合計額に、企業規模に応じた助成率を乗じた額

	助成率	上限額
中小企業	2分の1	100万円
中小企業以外	3分の1	100万円

問い合わせ先

最寄りの労働局、ハローワーク

事業活動報告

2021年4月14日～6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「幹事会」	人事・労務政策	4月19日(月)	富山経協・研修室	7名
	環境委員会「幹事会」	環 境	4月23日(金)	富山経協・研修室	10名
	理事会		4月26日(月)	富山経協・研修室	12名
	品質管理委員会「幹事会」 「特別講演会」	品質管理	4月27日(火)	富山経協・研修室	6名 84(72)名
	第76回定時総会		5月27日(木)	富山国際会議場 3階メインホール	123名
	理事会		5月27日(木)	富山国際会議場 2階特別会議室	13名
	講演会		5月27日(木)	富山国際会議場 3階メインホール	125名
	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営企画・IT	6月 9日(水)	富山経協・研修室	10名
講 座 ・ セ ミ ナ ー	新入社員合同研修	教 育	4月14日(水)・21日(水)	タワー 111ビル 3階スカイホール	136名
	品質管理入門講座<基礎編>	品質管理	4月15日(木)・22日(木) 5月12日(水)	タワー 111ビル 4階ギャラリー	26名
	営業力基礎セミナー	教 育	4月20日(火)・21日(水)	富山経協・研修室	21名
	仕事の基本「報連相」セミナー	教 育	5月11日(火)	富山経協・研修室	24名
	人事・労務管理セミナー<第1回>	人事・労務政策	5月13日(木)	富山経協・研修室	8(3)名
	職場リーダー基本コース	教 育	5月18日(火)・19日(水)	富山経協・研修室	24名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	5月20日(木) 6月2日(水)	富山経協・研修室	23名
	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	6月 4日(金)	富山経協・研修室	24名
	ものづくりと現場改善実践セミナー	品質管理	6月 8日(火)～9日(水)	インテック大山研修センター	22名

委員会活動

人事・労務政策委員会

■ 幹事会

4月19日(月)、八十島委員長はじめ幹事7名が出席し、富山経協・研修室で開催した。

八十島委員長挨拶の後、1名の役員交代の報告があり、続いて事務局より委員の交代と、研究部会新規部会員の募集申込結果などについて報告した。

審議事項として、定例委員会は、第1回(6月)は6月29日にアルビス(株)の方を招き、同社の働き方改

革の様々な取組みや、教育制度について映像による企業見学を開いて、定例委員会を実施する。第2回(8月)は、経団連による「働き方改革」推進に関する最新情報を確認する講演会を実施する。テーマは6月定例委員会で決定する。

第3回(12月)では、富山県共催の「講演会」を、「中小企業の働き方改革サポート事業」を活用し開催予定。6月の定例委員会で具体的



なコースを決定する。第4回(2月)はコロナ禍での学生をテーマに講演会を実施予定。

品質管理委員会

■ 幹事会

4月27日(火)、谷川委員長はじめ幹事6名が出席して富山経協・研修室で開催した。

幹事会に先立ち、(一社)中部産業連盟 上席主任コンサルタント 山口郁睦氏を講師に招き、「品質は工程で造り込む『工程内品質保証の具体的な進め方』」をテーマに特別講演会を開催し、来場12名、オンライン72名の参加を頂いた。

幹事会では、谷川委員長の挨拶の後、2021年度の具体的な事業活動を協議した。委員会活動について

では、7月と2月の定例委員会は、講演会を併用して開催し、オンラインでの配信も行う。9月と12月の定例委員会では、品質経営に対する知識・意識の向上を図るため、昨年同様、担当者にも参加を募り、品質管理に関する発表会を実施することが決まった。なお、10月の県外企業見学研修会は、見学交渉が困難なため別の企画も検討する。また、品質管理委員会会報「join♡T」の進捗状況について報告した。



環境委員会

■ 幹事会

4月23日(金)、松田委員長はじめ幹事10名が出席して富山経協・研修室で開催した。

松田委員長の挨拶後、2021年度の具体的な事業活動を協議した。初めに報告事項として、6月は定例委員会に合わせて「富山県生活環境文化部との情報交換」を、機

電工業会と共催で計画していることを確認した。また、審議事項として、7月の県内企業見学会は「一般社団法人でんき宇奈月」を見学すること、8月の定例委員会は、経団連から講師を招き、環境問題に関する最新情報の講演会を併催することが決まった。



経営企画・IT委員会

■ 定例委員会

6月9日(水)、牧野委員長ら10名が出席して、富山経協・研修室で開催した。

第一部は、T I S(株)Blockchain推進室長の山崎清貴氏と、主査の嶋村亮氏を講師に、「入門ブロックチェーン」をテーマに勉強会を開催した。

第二部の定例委員会は、牧野委

員長の挨拶の後、2021年度の事業計画について審議した。セミナーは、富山県の「中小企業の働き方サポート事業」と連携し、共同で開催することを決めた。

次回は、セミナーと定例委員会の開催を予定している。



階層別研修

■2021年度新入社員合同研修

4月14日(水)のA日程に22社75名、同21日(水)のB日程に16社61名の新入社員が参加して、タワー 111ビル スカイホールで開催した。

「社会人としての基本と企業人としての心構え」を学ぶことをねらいに、(公財)日本生産性本部経営コンサルタント山本伸之氏、(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、そして、当協会八十島清吉副会長の4氏が講義・講話した。



講演要旨

第1部 経営者講話

八十島副会長が「新入社員の皆さんへ」と題して、次のように講演した。

会社の目的・社会的責任・使命に続き、それぞれの会社の理念を理解し、仕事に従事する。



やりがいのある仕事をするためには前向きに捉える。嫌いな仕事であっても、色々な仕事を経験できるとプラス思考で考える。自分なりの目標をもつ。常に問題意識をもって自分の仕事を改善していく。自分の仕事は社会に役立っているという意識をもつことが大切。イソップ寓話の3人のレンガ積み職人の話を例に、同じ仕事でも目的をどこに設定するかによって、その仕事に対する考え方、意気込み、情熱が変わってくる。

仕事の進め方としては正早安楽、仕事は正しく、スピードを上げて、安く、楽しく。仕事は上司の指示、命令で始まる。会社の仕事に雑用はない。報・連・相、チームワーク・コミュニケーションの

重要性について、また、人間関係では相談し、味方になってくれる先輩を見つけることが大切などと説明し、新入社員に望むこととして、仕事をする上での考え方や行動をしっかりと身につけていただきたい。また、仕事を通して自ら考え、人間として成長していただきたい。最後に誰のものでもない自分の身体ですから、心身ともに健康で自己コントロールを忘れないでくださいと話した。

第2部 学生から社会人へ・

職場のコミュニケーション・

指示命令の受け方と報告の仕方

山本講師が、学校生活と職場生活の違いを正しく理解するため、組織人としての態度や行動、また、仕事に取り組む意識として、組織の目的と社会的責任を認識しなければならないとし、顧客意識、品質意識など5つの意識と、整理、整頓など安全の3Sを常に意識する必要があるとした。

次に、コミュニケーションを行う際の心構え、上手なコミュニケーションのための基本、報告・連絡・相談の大切さを説明し、指示命令の受け方として、呼ばれたらメモを取る、復唱するなどを具体的に指導し、考えて行動するこ

との大切さを伝えた。

第3部 社会人としてのマナー・職場のマナー

廣川講師が、社会人として必要なマナーについて講義した。第一印象の大切さ、身だしなみのポイントや挨拶の仕方などを説明した後、セルフチェックリストによる自己診断や、お辞儀の仕方の実技訓練などを行った。

島崎講師は、職場でのマナー・ルールについて講義した。会社のルールである服務規律を守ることの大切さ、職場の風紀・秩序を乱す行為は慎むことなど、企業人として法律に基づき守らなければならない職場での基本について解説した。

第4部 まとめ・レポート作成

山本講師が研修を総括し、受講者は本研修で学んだ事柄を自社で活用するため「実践活用シート」を作成し、終了した。



■ 職場リーダー基本コース

5月18日(火)・19日(水)、24名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

本研修は、職場リーダー・リーダー候補者を対象に、求められる「仕事と人のマネジメント」と「コミュニケーション」の、理論とスキルを学ぶことをねらいに開催した。

(公財)日本生産性本部シニアブ

ロデュースの岡本元講師は、事前課題を用いて具体的な職場課題の解決に向けた演習に取り組む姿勢を示した上で、①職場リーダーとしての立場と役割、②業務の管理、③コミュニケーション(傾聴力、質問力、プレゼンテーション力)、④協働(チームビルディング、リーダーシップ、フォロワーシップ)について講義した。

受講者はグループ演習で意見交



換しながら理解を深め、最後に研修での学びや自己課題を明確化した。



参加者NOTES

「職場リーダー基本コース」を受講して

富山県生活協同組合
福祉事業支援グループリーダー 藤岡 良子



今回の研修では、リーダーに求められる役割や能力や、問題を正しく認識して分析し、立案した解決策をチームで実行するために必要なコミュニケーションスキルについて、事例を用いた具体的な実践を通して学びました。

講義は、問題解決の考え方やスキル、手順など、例えを用いた解説でとても理解しやすく、特に私が今後チームを成長させていく上で必ず身につけなければならないと感じた課題が2つありました。

1つ目は、何か問題が起きた時、これまでは自分の経験を軸に対応策を立て、解決したつもりでいま

したが、本当の問題点を処置しなければ根本的な解決にはならないことを学び、問題点を正しく見つけ出すことから始めなければならないと感じました。

2つ目は、論理的思考で問題解決をしていくだけでなく、導き出した対策を他者が納得して動いてもらえるよう、根拠に基づいた説明をすることの難しさです。グループ討議で構成を考えずに話を始めたことで、途中で内容を補足するために話を戻さなければならない場面がありました。このことは、内容を整理しながら聞いている聞き手にとっては理解が難しくなる

要因の1つになると思います。説明するときは「データ→理由付け→主張」という構成を意識し、自分が聞き手に回ったときには、この構成に導き内容を掘り下げる質問ができるよう、日常的に会話の組み立てや質問力を意識していかなければならないと感じました。

講師の先生は「自分は監督職としての山に登る準備を手伝う役割である」という話をされました。正にその通りで、これまでは大きな山の前に「何とかして登らなければ」という思いだけで業務にあたっていました。経路や状況に応じた登り方の選択、具体的な手段を教わり、整理して考えられるようになったと実感しています。

明確な方向性を示して部下を活躍させられるリーダーに早く近づくため、今回学んだことを繰り返し実践し、使いこなせるようにしていきたいと考えています。

共 通

■ 仕事の基本『報連相』セミナー

5月11日(火)、新入社員および若手社員24名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

組織の一員として「仕事ができるひと」になるために、講師の(株)フォーワン代表取締役 羽田野正博氏から、まず仕事の考え方と進め方を理解し、①報告のポイント

としては、情報の整理、TPOに合わせた報告、そして中間報告を忘れないこと、②連絡のポイントとして、状況により連絡手段と内容を使い分け、悪い情報ほど早く伝えること、③相談のポイントとして、5W2Hを整理してから相談する、結果報告が信頼関係を高めることなどを、事例も参考にし



ながら学んだ。

■好印象を与えるコミュニケーション力向上セミナー

6月4日(金)、24名が参加して富山経協・研修室で開催した。

アイル・インターナショナルの伊槻紀子講師は、ホスピタリティの基本、心得に加え、コミュニケーションの重要性として第一印象の大切さを解説した。グループ演習

では、相手に伝える力や聴く力、質問する力などのコミュニケーションスキルについて実習した。

受講者は心理学的アプローチを交えた講義とグループワークを中心としたプログラムを通じて、職場での良好な人間関係や信頼関係を構築するためのコミュニケーションの理論とスキルを学んだ。



労務管理

■人事・労務管理セミナー(第1回)

5月13日(木)、「エンゲージメント向上によるコロナに負けない組織づくり」と題して、管理職および人事・労務管理担当者8名(会場5名、オンライン3名)が参加し、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樋口伸享氏は、コロナ禍等での様々な変化において、エンゲージメントの更なる重要性を解説し、エンゲージメント向上により、組織活性化・生産性向上とともに環境変化に対



応できる「強い組織」を構築することや、リモートワーク時代においてエンゲージメントを保つために必要な考え方・工夫を、具体的な事例を基に解説した。受講者からは、グループディスカッションで職場



における同じ悩みを持つ者同士で意見交換ができたことや、今後活用できる等、有効であったとの評価の声が聞かれた。

品質管理

■品質管理入門講座<基礎編>

4月8日(木)～5月12日(水)まで全4日間の日程で、26名が参加して、タワー111ビル4階ギャラリーで開催した。

講師にはM&P研究所とやま所長 竹村稔氏を迎え、初めて品質管理を学ぶ人を対象に、QC的ものの見方・考え方と問題解決の進め方について講義で学び、QC7つ道具の①グラフ、②チェックシート、③パレート図、④特性要因図、⑤散布図、⑥ヒストグラム、

⑦管理図について、講義と演習を通じて学んだ。

最終日は、総合実習として「新聞記事の“の”の字を正しく探しだそう!」をテーマに、チームメンバーの“の”の字を見逃す割合を平均値とばらつきで評価し、3回の講義で学んだ品質管理手法を用いて要因解析しながら、小集団活動で取り組んだ。

最後に修了試験を行い、受講者全員が無事、修了証を手にした。



■実践しながら学ぶ 統計的手法活用講座

5月20日(木)～11月25日(木)までの15日間の日程で、富山経協・研修室で23名が参加して開講中である。

本講座は、品質管理、生産技術、開発の担当スタッフ・技術者を対象に、問題解決に必要な統計的品質管理(SQC)の手法を学ぶとともに、上司とキャッチボールの上、職場の問題をテーマに選定し、講

師の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ることにより、自己完結能力を高めることをねらいとしている。

第2日目の6月2日(水)は、昨年度の優秀研究論文者であるコーセル(株)林大清氏が模範発表を行った後、受講者は5つのグループに分かれ、第1回目のカウンセリングとして、各自の研究テーマにつ



いて発表し、講師のカウンセリングを受けた。

生産管理

■ものづくりと現場改善 実践セミナー

6月8日(火)・9日(水)、22名が参加して、インテック大山研修センターで開催した。

この講座は、生産管理・生産技術・製造部門の職場リーダーを対象に、ものづくり現場での工程改善、作業改善などの考え方や方法、実践スキルなどを講義と演習を通して学び、さらに自らの役割を再認識し、果敢に挑戦するリーダーを養成することを目的に実施して

いる。

講師のM&P研究所代表 棚邊一雄氏は2日間にわたり、①リーダーとしての役割の再認識、②「改善手法」を学ぶ、③職場としての最大のパフォーマンスの発揮、④学んだ事の整理(発表・講評・決意表明)の4ステップで、受講者の理解度を確認しながら段階を追って講義・指導した。

また、M&P研究所とやま所長竹村稔氏からは、玩具のレーシングカーの分解・組立やシャープペ



ンシルの分解の実践活動を通して、改善活動を進めるに当たって必要となる共同作業分析やPM分析の手法を学んだ。

営業

■営業力基礎セミナー

4月20日(火)・21日(水)、21名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の(公財)日本生産性本部主席経営コンサルタント小林定夫氏は、顧客ニーズが高度化する中でビジネスを成功に繋げるためには、潜在している顧客の考えや気持ちを正しく理解し実現・解決する「提案力」がますます重要になっているとした上で、①「営業

パーソンの使命と役割」、②「顧客の購買行動と営業プロセスの関係」について講義し、③「自社と顧客をつなぐ日々の営業活動」では、初回訪問・継続訪問、商談段階の営業プロセスについて、ケーススタディを用いた異業種の参加者とのグループ討議と、ロールプレイングによる実践演習を通じて、さまざまな視点・考え方を学んだ。また、コロナ禍で営業訪問ができにくい場合のリモート営業



(仕方と留意点)についても学んだ。

会員の動き

(50音順)(敬称略)

■ 代表者の変更 (窓口代表者)

株式会社OSCAR

代表取締役社長 小柳 直樹 (前:藤谷智風)

株式会社カターレ富山

代表取締役社長 左伴 繁雄 (前:山田彰弘)

大成ロテック株式会社富山営業所

営業所長 西塚 正之 (前:吉尾直樹)

中越パルプ工業株式会社

執行役員経営管理本部長 福本 亮治 (前:大島忠司)

株式会社東芝 北陸支社

支社長 川野 寛正 (前:丹羽賢士)

富山県職業能力開発協会

会長 山下 清嵐 (前:金岡克己)

株式会社富山第一銀行

代表取締役頭取 野村 充 (前:金岡純二)

日新火災海上保険株式会社 富山サービス支店

支店長 山田 司朗 (前:竹川英児)

阪神化成工業株式会社

代表取締役社長 高田 健 (前:高田順一)

株式会社北陸LIXIL製作所

取締役社長 宮地 義郎 (前:野澤徳則)

三谷産業株式会社空調システム事業部 富山支店

支店長 竹内 智章 (前:高田信吾)

YKK AP株式会社 黒部製造所

上席執行役員 黒部製造所長 福井 英夫 (前:阿部浩司)

YKK株式会社

副社長黒部事業所長 浅野 慎一 (前:井上 孝)

■ 役職位の変更 (窓口代表者)

キタムラ機械株式会社

代表取締役専務 北村 耕作 (前:専務取締役)

■ 社名の変更

株式会社OSCAR (旧:株式会社OSCAR J.J.)

春の叙勲ご受章おめでとうございます

旭日双光章

富山港湾運送株式会社
取締役社長 金尾 雅行 氏



表紙の花
ウツギ

(富山県中央植物園 園長 中田政司)

枝が中空なので空木

ウツギは漢字で「空木」と書きますが、これは茎(幹・枝)が中空になっていることに由来します。中空の構造は、中が詰まった中実と比べて剛性が高く、少ない材料で済むため早く成長できると考えられています。

ウツギは15年位前まではユキノシタ科とされていましたが、DNAに基づく分類の見直しにより、アジサイ科という別の科に移されました。樹形がウツギに似ていることから〇〇ウツギという名前が付いた植物がいろいろあって、同じアジサイ科ではノリウツギやガクウツギ、全く違うスイカズラ科にはタニウツギやニシキウツギ、ドクウツギ科にはドクウツギなどが知られています。これらはウツギという名前がついていますが、必ずしも枝が中空になっているわけではありません。

唱歌「夏は来ぬ」の卯の花

ウツギは別名を「ウノハナ(卯の花)」といいます。万葉集にも于花、宇乃花、宇能波奈の表記で24首が詠まれており、古くから親しまれていたことがわかります。ウノハナの語源には、ウツギのハナを略してウノハナになったという説と、卯月(旧暦の4月、新暦では5~6月)に咲くことからつけられたという説があります。

佐佐木信綱作詞の唱歌『夏は来ぬ』では、
「卯の花の 匂う垣根に、時鳥(ほととぎす)

早も来鳴きて、…」

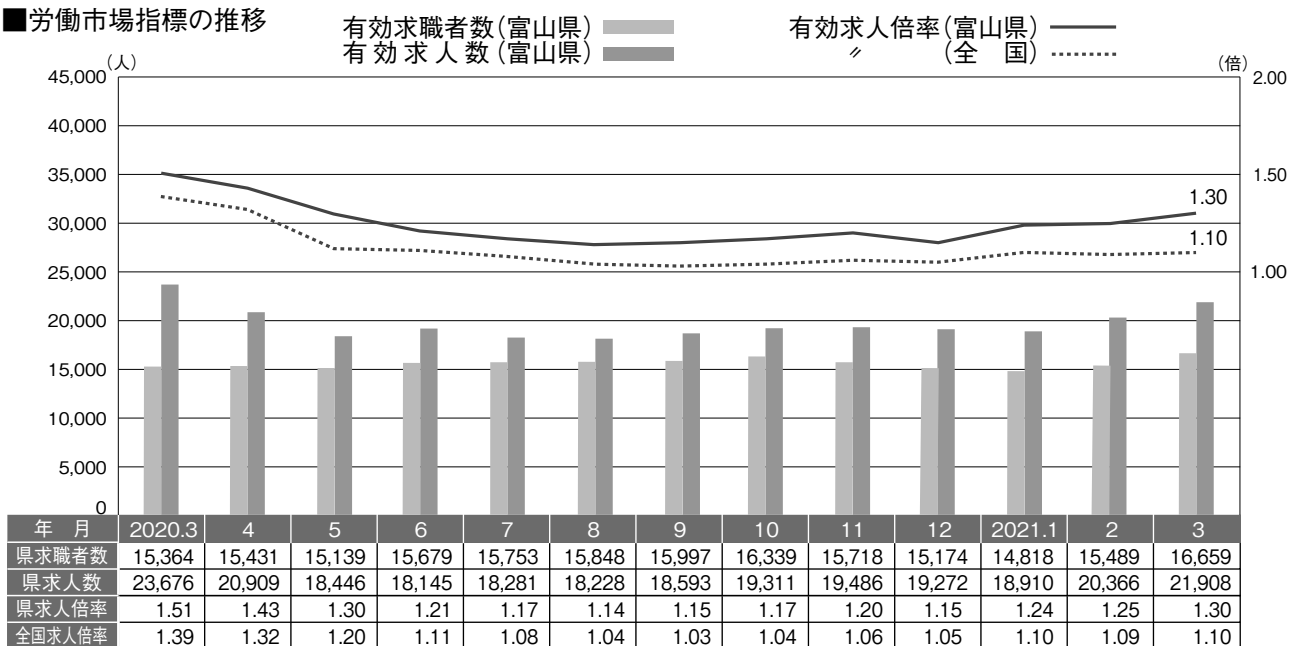
と歌われていますが、「匂う」というのは古語で美しく咲いている様を表していて、実際には花に香りはありません。

スイカズラ科のタニウツギ ▶



労働指標

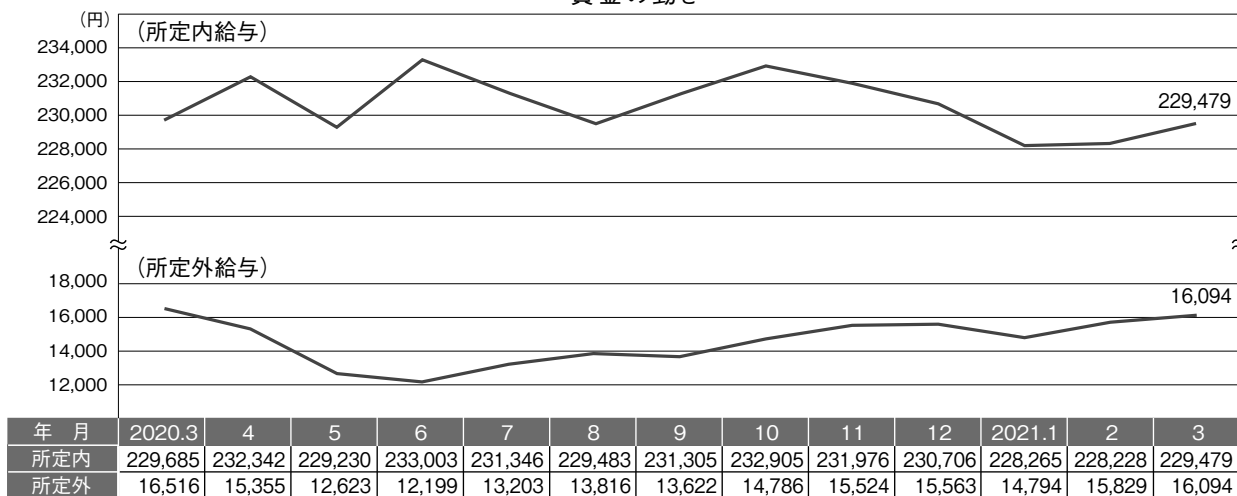
労働市場指標の推移



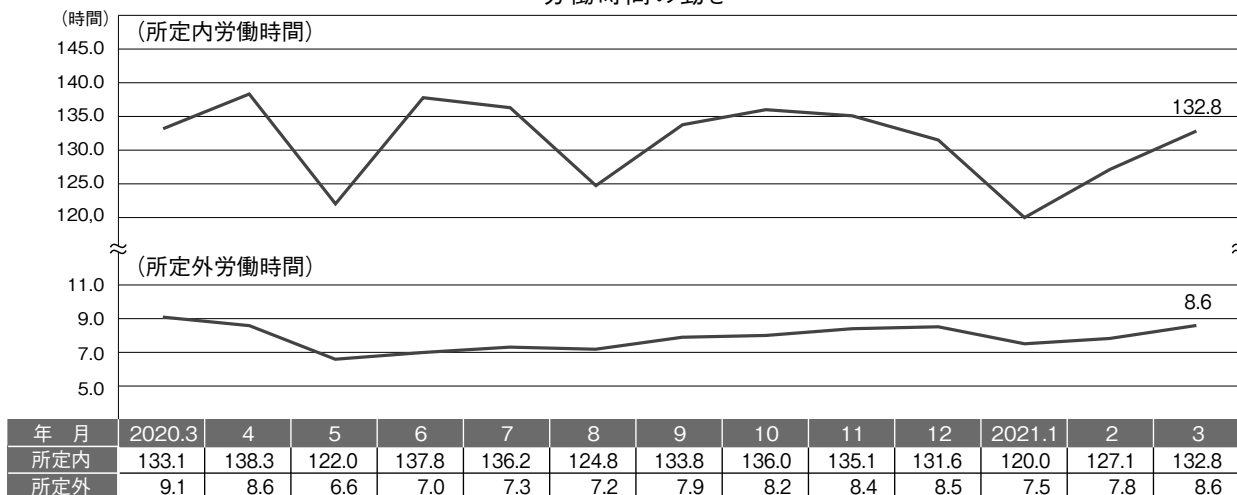
出典：富山労働局「労働市場月報」https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html
 ※ 2019年12月以前の有効求人倍率の数値は新季節指数により改訂されている。

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>

7月2日(金) 西部地区会員懇談会

場 所： ホテルニューオータニ高岡 4階 鳳凰
(高岡市新横町1番地 電話(0766)26-1111)

16:00～17:30 **講演会**

テーマ：「コロナ禍が促す働き方改革」

講 師： 株式会社日本総合研究所
副理事長 山田 久 氏

事業予定

2021年 6月15日～8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。

	開 催 日	時 間	事 業 名	委員会名	場 所
会 議	6月29日(火)	15:00～17:10	人事・労務政策委員会、教育委員会合同 「定例委員会・企業映像見学会」	人労、教育	富山電気ビル
	7月 2日(金)		西部地区会員懇談会 <small>上記「おしらせ」参照</small>		ホテルニューオータニ高岡
	7月20日(火)	14:00～15:30	環境委員会「県内施設見学会」	環 境	でんき宇奈月
	7月27日(火)	14:00～17:00	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
	7月28日(水)	16:00～17:00	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	富山経協・研修室
講 座 ・ セ ミ ナ ー	6月15日(火)・16日(水)	9:30～16:30	管理職基礎コース	教 育	富山経協・研修室
	6月15日(火)・30日(水) 7月6日(火)・7日(水)・21日(水) 8月10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 インテック大山研修センター とやま自遊館
	6月17日(木) 7月1日(木)、13日(火)、29日(木) 8月 5日(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
	6月22日(火)・23日(水)	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
	7月 6日(火)・7日(水)	9:30～16:30	職場リーダー入門コース【A日程】	教 育	タワー111ビル 3階スカイホール
	7月 8日(木)・9日(金)	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 3階スカイホール
	7月15日(木)～17日(土)	9:00～15:00	部課長実践講座	品質管理	インテック大山研修センター
	7月21日(水)	9:30～16:30	会議の生産性を向上するビジネス ファシリテーター養成講座	教 育	富山経協・研修室
	8月 4日(水)	9:30～16:30	なぜなぜ分析活用セミナー	品質管理	タワー111ビル 3階スカイホール

「富山経協」vol.861

2021年(令和3年)6月号
2021年6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