

# 富山経協



チュウゴクグリの実 (解説・21ページ)

## CONTENTS

- 2 理事会、富山地区会員懇談会 (報告)
- 2 講演会 (要旨)  
コロナ時代を生き抜く「働き方改革」と「男性育休」を考える
- 4 調査報告  
2020年 新入社員フォローアップ意識調査
- 5 労働指標
- 6 Top Interview  
ヤマシタ 福山邦夫社長
- 8 人事労務管理 INFORMATION  
11月は「過労死等防止啓発月間」です
- 10 人事・労務政策委員会、教育委員会 講演要旨  
「雇用・労働をめぐる諸課題」
- 11 事業活動報告
- 12 委員会活動
- 14 講座・セミナー
- 15 参加者NOTES
- 20 新会員の紹介
- 20 会員の動き
- 20 富山県の最低賃金
- 20 おしらせ
- 22 事業予定

## 理事会

9月18日(金)16時から、富山第一ホテル2階「若草」で、金岡会長はじめ理事7名、監事2名が出席して、9月理事会を開催した。

金岡会長の挨拶の後、①新会員承認の件、②派遣業務契約の締結について審議し、全員異議なく承認された。続いて、8件の報告事項が説明された。

(報告事項) ①会員向け雇用調整助成金説明会の実施について、②eラーニングサービスの提供状況について、③「新型コロナをめぐる労務問題」講座オンデマンド配信サービスの利用について、④2020年8月からの講座・セミナー日程表、⑤講座セミナー感染予防対策について、⑥オンライン講



座・セミナー用映像機器の導入について、⑦富山経協2020年度4月～8月実績、⑧行事スケジュール

## 富山地区会員懇談会



9月18日(金)16時30分から富山第一ホテルで、富山地区懇談会を開催した。今回は講演会(富山県共催)のみとし、新型コロナウイルス感染予防対策を講じて、オンライン聴講の63名を含め、計102名が参加した。

講師のサイボウズ(株)代表取締役社長 青野慶久氏は東京からオンラインで登壇し、「コロナ時代を生き抜く『働き方改革』と『男性育休』を考える」と題し、軽快な語り口で自らの育児経験と会社の働き方改革について講演をいただいた。①自己紹介とこれまでの取り組み、②コロナ禍に直面して、③男性の家事育児参画ともたらす効果、④まとめ、の各パートごとに質疑応答を設け、先進的な取り組みについての理解を深めた。  
(講演要旨は以下)

### ● 講演要旨

## コロナ時代を生き抜く 「働き方改革」と「男性育休」を考える

サイボウズ株式会社  
代表取締役社長 青野慶久氏



### 1. これまでの取り組み

サイボウズは1997年に創業し、グループウェア(情報共有ソフト)を作るITベンチャーだったので、当時はまっしぐらに働いてきた。それゆえ2000年代前半までは離職率が高く、これではいけないと思い、辞めそうな人に給料を上げるなどと持ちかけたが、それでも辞めていった。そこで、社員の意見を一人ひとり聞いてみると、

それぞれ違うことを言う。会社に求めるものが一律ではないことに気づいた。

残業したくない、週3日しか働きたくない、しまいには通勤電車が苦手で出社したくない…、わがままのオンパレードに面食らったが、1つずつ人事制度を整えていった。そうして、働く時間と場所の選択肢が増えていった。現在も利用状況に応じて統廃合するなど、

随時、人事制度をアップデートしている。

その結果、離職率は下がった。ほどなくリーマンショックが訪れ、グーグルの業界参入が重なり、危機的状況に直面したが、何故か会社の雰囲気は良くなった。社員が、グーグルに負けないものを作れると言って作ったクラウドサービスが今、サブスクリプション型モデルとなり、売上げが伸びている。

社員のわがままを受け入れていたら、楽しい職場を奪われたいとチャレンジし、新事業が生まれ、今では「働きがいのある会社」と評価をいただくようになった。

石垣のように、個性はバラバラだが、それをうまく組み合わせると、強い組織になると思う。

## 2. コロナ禍でのテレワーク

テレワーク制度は10年前に導入したが、当初は申請や成果物の報告など制限が多く、効率的ではなかった。本質的な問題は何かと探究し、嘘がない公明正大な組織を作ればいいと気づいた。

「アホはいいけど、嘘は駄目」というスローガンを作り、とにかく本当のことを言うてくれと言いつづけた。嘘のない組織になれば細かい制限などは必要なく、自由に仕事ができるようになる。

コロナによりオンライン会議をするようになったが、声も聞きやすく、みんなの顔もよく見え、全員の立場が平等になった。これまでの集まる会議では発言しづらい人がいたと気づき、これからは会議は基本、オンラインで平等にやろうという話を今している。

## 3. 男性の家事育児参画と

### もたらす効果

本日の講演の本題に入る。2010年に第1子が生まれた。住んでいる文京区の区長に勧められ、育休を2週間取った。育児は大変であると痛感したとともに、この子は成長していくと消費者になる、潜在顧客だと気づいた。私の中で初めて育児と経済が繋がった。

さらに、病院に連れて行く、学校、PTA、地域のコミュニティにも参加してみると、ほとんどが女性。社会進出していないのは男性だと気づいた。会社で働く男性は「社会人」ではなく「会社人」

で、社会はもっと広い。女性の社会進出を問題にするのではなく、男性の社会進出を問題にするべきだ。

社会に進出すると色々なところに問題があることに気づく。それを解決することが会社人の仕事で、社会の問題を知らずして良い商売ができるはずはないと思う。

そんな中で困ったのは、やはり働く時間が減ること。3人目が生まれたときは保育園のお迎えは私の役割だったので、半年間、4時退社をした。すると4時1分のメールすら返せない。そこで、私のメールをみんなと共有し、代わりに返信してもらうようにした。

制限がある人と一緒に働くときは情報共有をした方がいい。メールは属人化してしまうので、全社員が仕事の打ち合わせやスケジュール、つぶやきなど、プライベートとインサイダーに関する部分を除いて、すべての情報を徹底的に共有した。そうすると、制限のある人同士でも協力しながら、得意を活かしながら働けることが分かり、チームで効率よく仕事ができるようになった。残業しなくても仕事が回るようになった。

働き方を多様化していく流れをまとめると、まず各人の制限に寄り添い、その人の希望に合わせた形で運用する。すると幸福度が上がり、採用率、定着率が上がり、協力して働くことに意識が向く。それがまさに情報共有。

タスクが見える化したり、無駄な業務フローがあれば改善するようにしたり、属人化されている仕事をできるだけ全体最適に持って行くと、今まで以上に生産性が上がる。クリエイティブな仕事に時間を割くことができ、加速度的に生産性が上がっていく。これが私のイメージする働き方の変革だ。

## 4. まとめ

これからの社会は、自分と違う人に対する感情のパラダイムシフトが必要だと思う。自分と違う人がいると気持ちよく思わないかもしれないが、見方を変えればラッキーなのだ。夜働きたい人は、朝働きたい人がいたら、組み合わせると1日の仕事になるのでラッキーというように、自分らしく自分のわがままを通すためには、他人のわがままではありがたい、違うからこそうまく組み合わせられるという感覚を持たないといけない。

日本はこれまで、一律的な生産をして経済が伸びてきたところがあるが、これからの社会は、違うからこそ楽しい、違うからこそ自分はわがままに楽しく生きられる、色々な人がいてラッキーと思える社会になるといいと思う。

最後に、サイボウズは随分先に進んでいると思われたかもしれないが、十数年前までは普通のブラック企業だった。社員の要望を1つずつ聞き、それに答えることをコツコツやってきたら、働き方改革が進んだ。

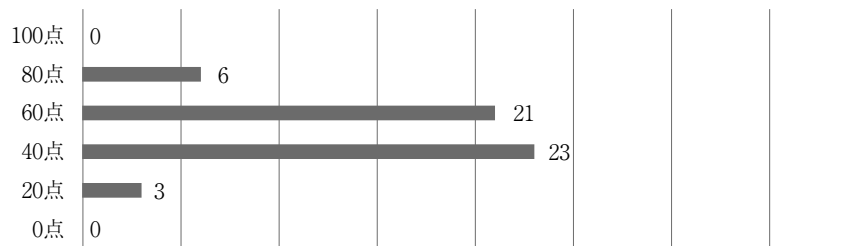
ぜひ皆様も、皆様の組織のメンバーが何を考えているのか、その意見に耳を傾け、メンバーが欲しがっている制度を1個1個整備していくことが大事だと思う。これは、覚悟を持てば誰でもできることで、やっていることは簡単。ぜひ皆様も、社員一人ひとりの要望を聞いて、できることから1つずつ進めていき、楽しい会社を作ってほしい。



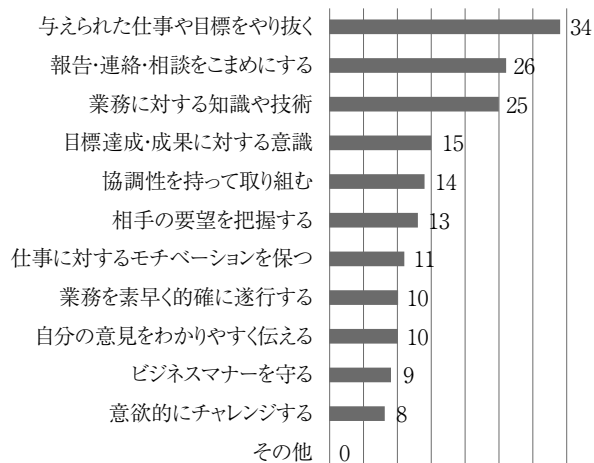
## 2020年 新入社員フォローアップ意識調査

当協会が主催する「新入社員フォローアップ研修」の参加者53名を対象に、入社半年での意識を調査した。  
(調査日：2020年9月29日、30日)

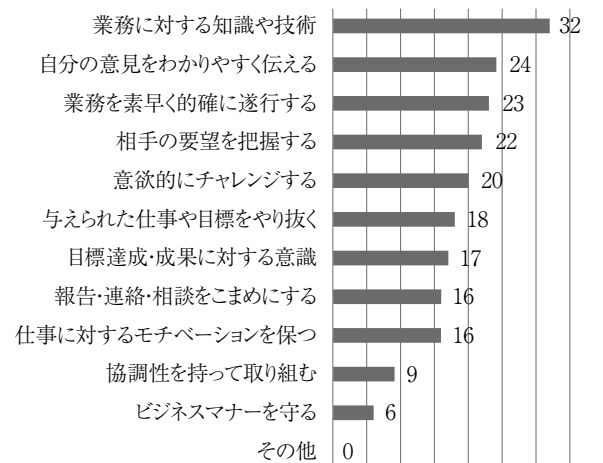
問1. 入社から半年間経って、自身の成長度合を自己採点してください。(6段階)



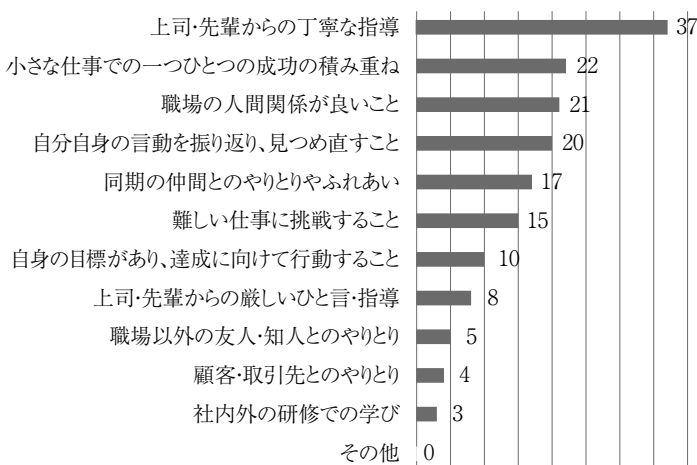
問2. 自身の成長度合は、具体的にどの部分が「成長した・身に付いた」と考えていますか (複数回答)



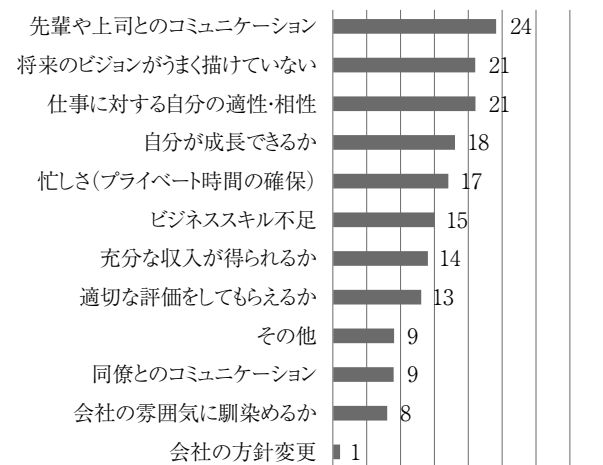
問4. 今後、取り組む課題、スキルアップしたい内容は、どのようなことですか (複数回答)



問3. 自身の成長について「成長の要因」はどのようなことだと考えていますか (複数回答)

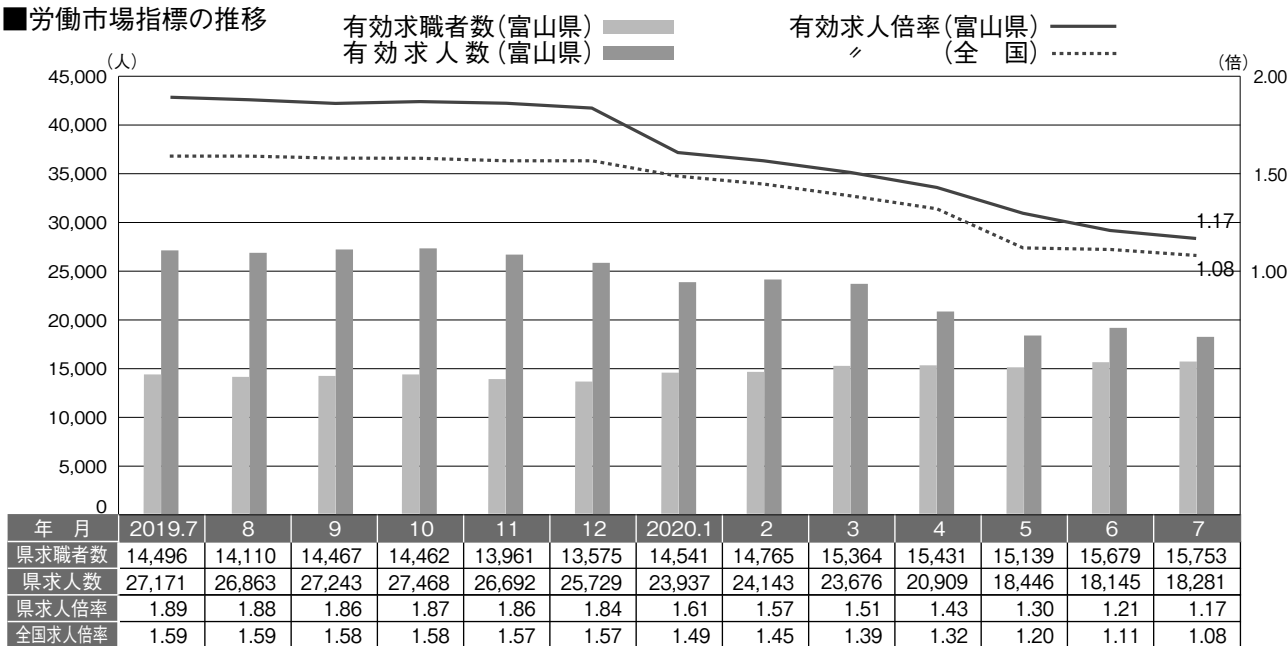


問5. 現在、「不安に思っていること」があるとすれば、どのようなことですか (複数回答)



# 労働指標

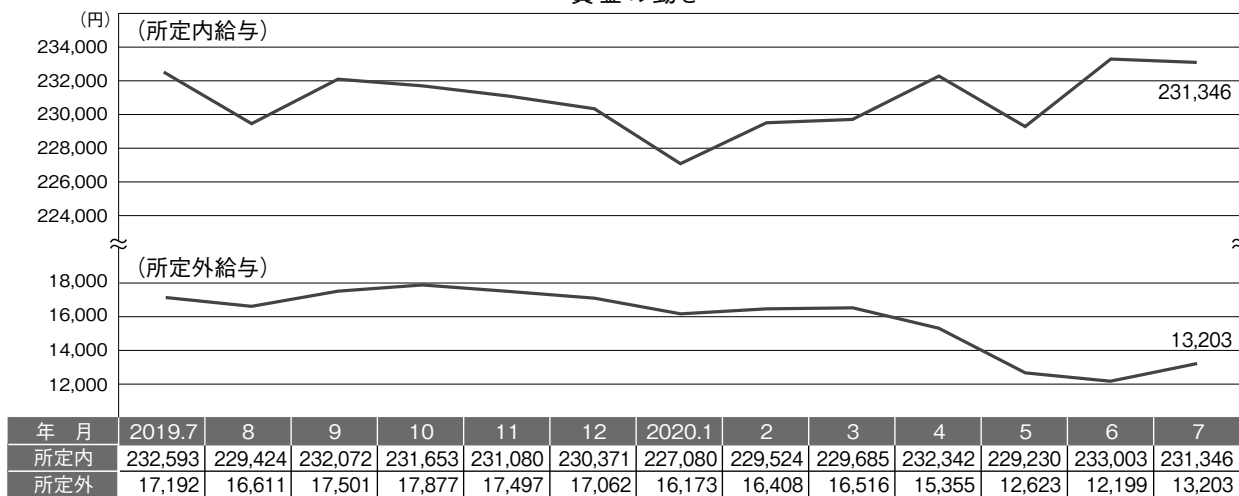
## 労働市場指標の推移



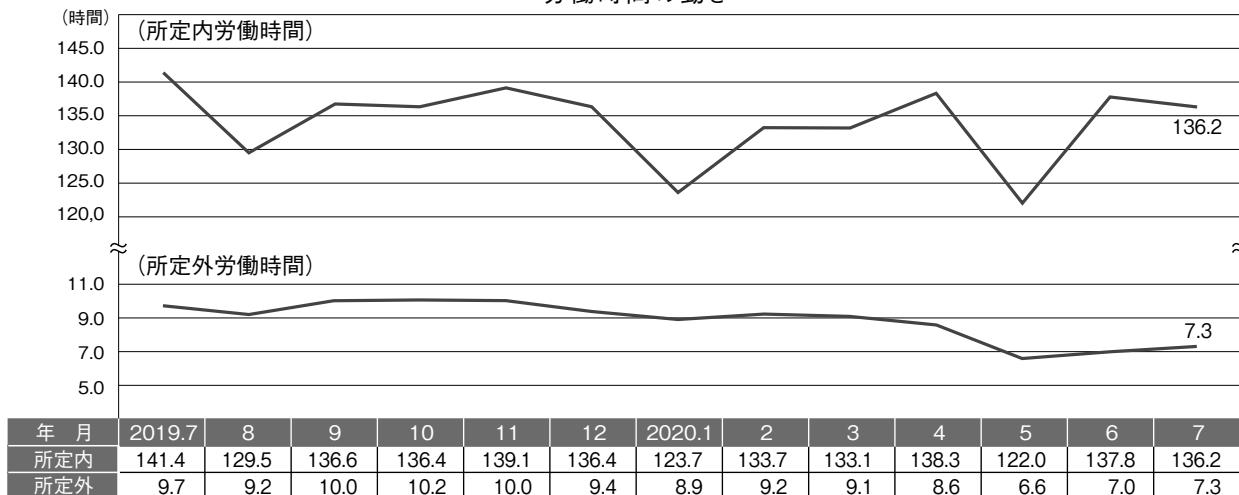
出典：富山労働局「労働市場月報」[https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei\\_toukei/shokugyou\\_shoukai/toukei.html](https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html)  
 ※ 2019年12月以前の有効求人倍率の数値は新季節指数により改訂されている。

## 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>

## 常にダイナミックな チャレンジを 創意と提案で顧客の信頼へ

株式会社ヤマシタ  
代表取締役社長

福山 邦夫 氏



**1960年の創業で、今年60周年を迎えられました。**

創業当時はアルミサッシが普及し始めた頃で、私の兄、山下泰一と福山龍市がサッシの取り付けを行う「山下サッシ工業」を始めました。私も高校時代やサラリーマンになってからも休日に現場を手伝っているうちに、兄たちの熱意

にひかれて入社しました。

1971年に生産設備を譲り受けることができ、サッシの組立製造を始めたのが当社のモノづくりの始まりです。

**具体的にはどのような製品をつくっていらっしゃるのでしょうか。**

建設現場で色々な建材を扱っていた経験から、ステンレスには幅

広い用途があると可能性を感じ、サッシを手始めに、門扉や手すり、流し台などと品目を広げ、ステンレスに特化していきました。1996年に「株式会社ヤマシタ」に社名変更し、お客様の要望に応じて色々な製品を作ってきました。

富山駅北の巨大ならせん状の「風と光の塔」や、富山駅前などにある「AMAZING TOYAMA」のモニュメント、首都高速道路の料金所ブース、新幹線駅のホームドアも作っています。

**街で目にする印象的なものが多いですね。**

初めてモニュメントを手掛けたのは、1983年の置県100年を記念して整備された太閤山ランド（射水市）に建つ「百年の泉」です。本県出身の芸術家、前田常作先生の設計で、高さ17mの大きなアーチを作る難しい仕事でした。

図面を見せられたときに、うまく曲げられる会社があるのか、うまく繋ぐことができるのか、やったことのないことばかりでしたが、そこで「やります」という勇気と、「作りたい」という気質が創業時からの当社の精神です。実際、素材のことはお客様が教えてくれましたし、技術的なことは兄弟3人で考え、話し合い、作り上げることができました。

この仕事がかっかけて、多方面から声を掛けてもらい、県内外に大型モニュメントを多数作りました。また、芸術家の先生とのお付き合いから、美大生の作品制作にも協力し、採算度外視でしたが、作品発表が当社のPRになり、さらに当社に興味を持って入社した社員もいます。

建材でもモニュメントでも、完成品が目につくので、社員はやりがいがあると思います。

## ーサッシから産業機械までー

リーマンショックの時には、産業機械製造会社で働いていた社員を迎えました。彼の前職の経験を生かし、機械の修理や整備を始めたのを手掛かりに、数年前から産業機械に進出し、機械のカバーや部品だけでなく、生産設備の搬送ラインも製造しています。

ステンレス加工については現在、切断から曲げ、穴あけ、溶接、組立まで一貫した加工設備と技術が整い、極小部品から高さ8mのショーケースなど超大型の加工まで対応できる国内でも数少ない企業と自負しています。

**技術力向上に向けた取り組みを教えてください。**

「豊かな創意、信頼と協調、社会に貢献」を社訓に掲げています。培ってきた技術を強化するため、セミナーや研修への参加や、溶接技能資格の取得などを推奨しています。そして、経営基盤の強化を図るため、技術力を生かした新しい商品の開発にも取り組んできました。

どんな仕事でも、難しそうな点や気をつける事は指摘しますが、「するな」とは言いません。何にでもリスクはあるもので、どうやったら回避できるかを考え、話し合うことを大切にしています。繰り返すことで、社員一人一人がリスクを考えるようになりました。

### 略 歴

1947(昭和22)年1月、富山市八尾町生まれ。大沢野工業高校卒業後、富山地方鉄道(株)入社。1968年山下サッシ工業へ入社し、73年工場長、81年(株)ヤマシタ設立とともに取締役就任。2005年常務、2017年7月から代表取締役社長。

**営業マンの育成はどうされていますか。**

営業は製造担当の中から育てています。当社の製品はほとんどオーダー品なので、技術や材料のことが分からないといけません。

また、お客様の図面通りに作るのが基本ですが、モノづくりが分かっていると難しい箇所も分かる。さらに「ここを変更すれば安くできる」、「こうすれば強度が出る」などと提案することもでき、お客様に喜んでもらえます。お褒めの言葉が何よりの力になり、その後の仕事にも活かされていくのです。

## ーコロナを機に改善工夫ー

**現在の激しい経営環境の変化に、どのように対応されていますか。**

現在のコロナ禍、当社も大きな影響を受けていますが、安全対策が進む駅のホームドアや熱交換器の製造など事業範囲を広げてまいりました。さらに、生産性を向上するため、データに基づいた生産管理や、月単位での改善工夫提案の強化を進めており、先月も3つの現場改善を行いました。

バブル崩壊、リーマンショック、親会社の倒産など幾多の荒波を越えてきましたが、これからもお客様からの信頼を得ることを目指してチャレンジしていくのみと思っ



太閤山ランドの「百年の泉」

ています。

**今後の展望はどうお考えですか。**

独自の技術力を持つ企画提案型企業として6月に、県の中小企業経営モデル企業に指定して頂きました。大変光栄なことです。

60周年記念事業の一環として、新湊工場の大規模修繕や本社工場の改装などを行いました。人材育成と設備の増強を図りながら、働きやすい作業環境を整えていきたいと思っています。

少し前まで後継者が課題でしたが、この数年で福山雅典常務と福山成志取締役が入社し、事業継承の目途が立ってきました。100年企業を目指してチャレンジ精神を引き継いでくれると思います。

**座右の銘をお伺いします。**

「苦心孤詣」です。努力しながらも、学問や技術、芸術を学び、製品製作に生かしていきたいと思っています。

### 会社概要

#### 株式会社 ヤマシタ

創 業：1960(昭和35)年4月  
所 在 地：本社工場・富山市上八日町22-1  
新湊工場・射水市新堀21-3  
資 本 金：6,500万円  
事業内容：ステンレスサッシドアの製造販売、各種建築金物・手摺・モニユメント等の設計・製作・施工、各種産業装置・部品の製作  
従業員数：110名(2020年9月現在)  
売 上 高：19億8,000万円(2020年4月期)  
事 業 所：名古屋営業所  
U R L：https://y-ft.co.jp/



富山城趾公園に設置されている「AMAZING TOYAMA」モニユメント前で

◆ 11月は「過労死等防止啓発月間」です

長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた取り組みを推進するため、11月には「過重労働解消キャンペーン」とともに、次のことが実施されます。

▶ 過重労働が行われている事業場などへの重点監督の実施

1. 監督の対象とする事業場等への実施項目
  - ①長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等
  - ②労働基準監督署及びハローワークに寄せられた相談等から、離職率が高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等
2. 重点的に確認する事項
  - ①時間外・休日労働が「時間外・休日労働に関する協定書」（いわゆる36協定）の範囲内であるかどうかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導します。
  - ②賃金不払残業が行われていないかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導します。
  - ③不適切な労働時間管理については、労働時間を適正に把握するよう指導します。
  - ④長時間労働者に対しては、医師による面接指導、健康確保措置が確実に講じられるよう指導します。
3. 書類送検  
重大・悪質な違反が確認された場合は、送検し、公表します。

▶ 電話相談の実施

フリーダイヤルによる全国一斉の「過重労働解消相談ダイヤル」を開設し、都道府県労働局の担当官が、相談に対する指導・助言を行います。直接訪問、電話、メールでも受け付けます。

◆ 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果（2019年度、富山労働局）

富山労働局が2019年度（2019年4月～2020年3月）に、長時間労働が疑われる県内376の事業場で実施した監督指導の結果が、9月14日に発表されました。以下の内容となっています。

（表1）監督指導実施の事業場数

	監督指導実施	労働基準関係 法令違反あり	主な違反事項別		
			労働時間	賃金不払残業	健康障害 防止措置
合計	376 (100.0%)	246 (65.4%)	143 (38.0%)	8 (2.1%)	66 (17.6%)
主な 業種	商業	77 (20.5%)	23	2	9
	製造業	131 (34.8%)	57	1	13
	接客娯楽業	33 (8.8%)	12	1	14
	建設業	30 (8.0%)	15	8	3
	運輸交通業	29 (7.7%)	23	19	7
	その他の事業	36 (9.6%)	20	15	2

注）主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

（表2）企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
376	27 (7.2%)	61 (16.2%)	39 (10.4%)	47 (12.5%)	80 (21.3%)	122 (32.4%)

（表3）労働時間違反の状況

	事業場数
違法な時間外労働	143 (38.0%)
うち月80時間超	78 (54.5%)
うち月100時間超	51 (35.7%)
うち月150時間超	8 (5.6%)
うち月200時間超	1 (0.7%)

（表4）健康障害防止に関する指導状況

	事業場数
健康障害防止措置のための指導	219 (58.2%)
うち月80時間以内への削減	102 (46.6%)
労働時間の適正な把握に関する指導	65 (17.3%)

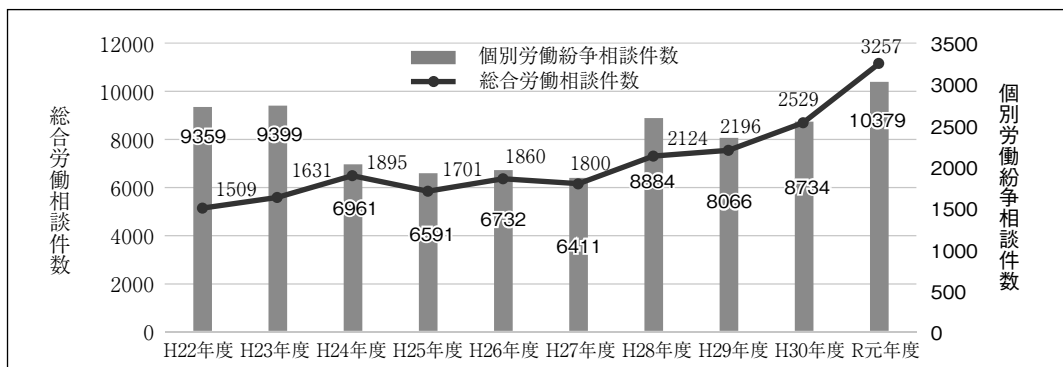
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）による労働基準法改正で、  
時間外労働は 最大で年間720時間、月間では休日労働を含めて100時間未満  
とする上限規制が罰則付きで規定され、今年4月からは中小企業を含む全企業に適用されています。



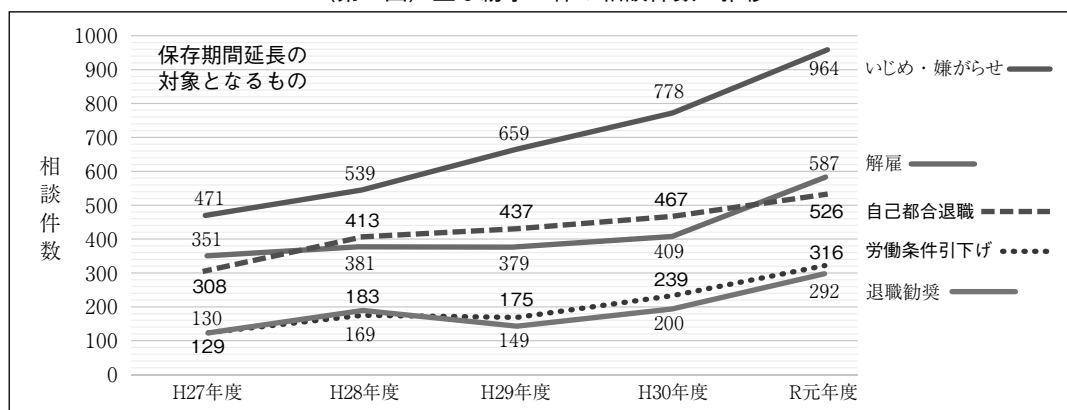
## 労働相談の状況（2019年度、富山労働局）

富山労働局、県内の労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナーで対応した、2019年度の「総合労働相談状況」が発表されています。

### ・相談の状況 （第1図）総合労働相談及び個別労働紛争相談件数の推移



### ・個別労働紛争の関する相談が急増しています。（第2図）主な紛争に係る相談件数の推移



退職勧奨が対前年比146%増、解雇が対前年比143%増、労働条件の引き下げが対前年比132%増、いじめ・嫌がらせは対前年比123%増と、解雇関連が急増しています。

このうち、解雇、退職勧奨、労働条件の引き下げについて、29件の助言・指導、13件のあっせんを行っています。解決せず労働審判、訴訟になっている事案も増加している模様です。

## 「人事・労務相談室」のご案内 <無料>

当協会では、会員の皆さまを対象とした人事・労務に関するご相談を、無料でお受けいたします。社会保険労務士が、貴社の労務管理の諸問題や、人事制度、社内制度・規則の新設、変更など課題解決のためのアドバイス・支援をいたします。

- ・相談日：原則毎月第2、第3木曜日  
 <2020年度11月～12月の開設予定日> 11月12日(木)、11月18日(水)、12月10日(木)、12月17日(木)
- ・時間：①13:30～14:10 ②14:20～15:00 ③15:10～15:50
- ・担当：社会保険労務士 松浦 辰夫 氏（松浦社会保険労務士事務所）

※当協会ホームページより「相談申込書」をダウンロード後、相談内容を記載頂き、相談日2日前までに [roumu-soudan@toyama-keikyo.jp](mailto:roumu-soudan@toyama-keikyo.jp) へ送付ください。【予約制】

※相談日を定めておりますが、緊急の場合は当協会までご連絡ください。TEL (076) 441-9588

- 働き方改革に伴う、社内制度はどのように整備すればいいか
- 法改正等に伴う社内規則や規程はどのようにすればいいのか
- 労働問題が起きてしまった。どのように対応すればいいのか
- メンタルの問題が起きてしまった。どのように対処すればいいのか
- ハラスメントが起きない体制づくりをしたい

## 「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 働き方改革とエンゲージメント

近年、多くの企業が時間外労働の削減や休暇の取得促進など、労働投入(インプット)の効率化を中心とする「働き方改革フェーズI」に取り組み、一定の成果を上げてきた。

経団連は、さらなる労働生産性の向上に向けて、新たな製品・サービスを生み出し、付加価値(アウトプット)の質・量を高めていく働き方改革「フェーズII」への深化を打ち出した。

フェーズIIの重要な鍵となるのが働き手の「エンゲージメント」の向上である。エンゲージメントとは「働き手にとって組織目標の達成と自らの成長の方向が一致し、仕事へのやりがい・働きがいを感じる中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を表す概念」としている。つまり、働きやすさの改善だけでなく、働きがいの向上が重要になる。

欧米企業においては、エンゲージメントを向上させて生産性・売上高を高める取り組みが活発である。他方、日本企業では、諸外国に比べて働き手のエンゲージメントが低いという統計がある。

最近では、日本企業でも若手を中心に自身の仕事に社会に貢献していることを重視する社員が増えており、自社の事業とSDGsの繋がりを示すことでエンゲージメントを高めることが期待される。

フェーズIIを推進するためには、労働時間の長さではなく、成果を重視した評価を可能とする、柔軟な労働時間制度を広げていく

ことも有効である。また、コロナ禍でテレワークが急速に推進される中、労働時間法制の見直しも検討すべきであろう。

### II 高齢者雇用関係

2021年4月、事業主に70歳までの就業機会の確保を求める改正高年齢者雇用安定法が施行される。具体的な改正内容は、①「定年引き上げ」②「継続雇用制度の導入」③「定年廃止」に加えて、創業支援等措置として、④70歳まで継続的に「業務委託契約を締結する制度」⑤NPO等の「社会貢献事業に従事できる制度」が選択肢として新設されることである。なお、②継続雇用制度は、65歳以上は、子会社や関連会社などに限られず、資本関係のない会社も対象となる。

70歳までの就業確保は努力義務であり、いずれの措置を選択するのかについて労使でしっかりと協議することが望ましい。また、対象者基準を設けることも可能となっている。

10月中旬を目途に、厚労省が指針を含めたパンフレットやQ&Aを公表する予定である。

### III 新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、特例により雇用調整助成金は助成内容が拡充され、年内一杯の特例の延長が決まった。また、休業手当を支給されない労働者が直接申請できる「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金」も創設された。

雇用保険二事業にかかる保険料率は、令和4年4月から0.5/1000

引き上げられることが見込まれている。

### IV 最低賃金

2020年度の地域別最低賃金は、各都道府県審議会における審議の結果、全国加重平均902円となり、1円の引き上げとなる予定。富山県については、1円引き上げの849円で、10月1日より発効される見込みである。

### V 障害者雇用関係

改正障害者雇用促進法が本年4月に施行された。障害者雇用に積極的に取り組む優良な中小事業主を認定する制度や、短時間労働者に対する特例給付金が創設された。

また、障害者雇用率(現行2.2%)が、2021年3月1日より2.3%に引き上げられる予定であり、企業には対応に向けた準備が求められる。

テレワークの広がりやデジタル化の進展により、多くの企業でこれまで障害者が担っていた仕事が減少している。新たな職域・業務の開拓が大きな課題である。

### VI 労働者派遣制度関係

派遣労働者のキャリア形成支援強化などを盛り込んだ省令・指針が改正され、2021年1月および4月に段階的に施行される。経団連が要望してきた個人単位の期間制限やグループ企業派遣規制、日雇派遣の原則禁止の見直し等は、労働政策審議会の「中間整理」で今後の検討課題として残されている。

※本要旨は、2020年8月27日に行われた講演内容をもとに作成した。

# 事業活動報告

2020年8月11日～10月8日

	事業名	委員会名	開催日	場所	参加人数
会 議	環境委員会「講演会・定例委員会」	環 境	8月25日(火)	富山経協・研修室	20名
	人事・労務政策委員会、 教育委員会 合同 「定例委員会」	人労・教育	8月31日(月)	富山電気ビル	21名 19名
	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営企画・IT	9月 7日(月)	富山経協・研修室	7名
	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	9月10日(木)	富山電気ビル	10名
	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	9月11日(金)	タワー111ビル 4階ギャラリー	32名
	理事会		9月18日(金)	富山第一ホテル	9名
	富山地区会員懇談会		9月18日(金)	富山第一ホテル	102名
会 員 交 流	富山経協ゴルフコンペ	総務交流	9月26日(土)	呉羽カントリークラブ	20名
講 座 ・ セ ミ ナ ー	女性社員活躍セミナー	教 育	8月19日(水)	富山経協・研修室	16名
	財務会計の基礎講座	教 育	8月21日(金)	富山経協・研修室	24名
	現場の技術・技能伝承支援事業		8月24日(月)・27日(木) 9月8・15日(火)・16・30日(水) 10月 6日(火)	富山経協・研修室 インテック大山研修センター とやま自遊館、富岩運河環水公園	12名
	人事・労務管理セミナー<第2回>	人事・労務政策	9月 1日(火)	富山経協・研修室	12名
	若手社員ステップアップコース	教 育	9月 2日(水)	タワー111ビル 4階ギャラリー	26名
	IE手法による生産現場の改善セミナー	品質管理	9月 4日(金)	富山経協・研修室	12名
	ISO14001内部監査員養成講座	環 境	9月 8日(火)・9日(水)	富山経協・研修室	21名
	購買管理実践セミナー	教 育	9月 9日(水)	タワー111ビル 2階会議室1	14名
	営業力基礎セミナー	教 育	9月10日(木)・11日(金)	富山経協・研修室	20名
	自部門戦略立案研修	教 育	9月15日(火)・16日(水)	富山経協・研修室	6名
	労働法実務講座<第1回>	人事・労務政策	9月17日(木)	タワー111ビル 4階ギャラリー	29名
	職場リーダー基本コース	教 育	9月24日(木)・25日(金)	富山経協・研修室	21名
	ビジネススキル&富山の魅力を 知るセミナー<第1回>		9月29日(火)	富山経協・研修室	17名
	新入社員フォローアップ研修【A日程】	教 育	9月29日(火)	タワー111ビル 4階ギャラリー	24名
	新入社員フォローアップ研修【B日程】	教 育	9月30日(水)	タワー111ビル 4階ギャラリー	29名
	ヒューマンエラー未然防止セミナー	品質管理	10月 2日(金)	富山経協・研修室	22名
	職場リーダー実践コース	教 育	10月 6日(火)・7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	10月 7日(水)	タワー111ビル 2階会議室1	21名	
労務管理実務講座	人事・労務政策	10月 7日(水)	タワー111ビル 4階ギャラリー	15名	
仕事の基本「報連相」セミナー	教 育	10月 8日(木)	富山経協・研修室	24名	

### 総務交流委員会

#### ■ 定例委員会

9月10日(木)、矢野委員長はじめ10名が出席し、富山電気ビルで開催した。

矢野委員長の挨拶の後、事務局より2020年度事業の実施状況(定例委員会、各種調査結果等)について報告した。

次に、2020年度今後の事業活動計画について事務局から説明の後、審議し、施設見学研修会、ボウリング大会を開催すること等が決まった。

最後に山田副委員長が閉会の挨拶をし、終了した。



#### ■ 第125回 富山経協ゴルフコンペ

9月26日(土)、呉羽カントリークラブ・日本海コースで、矢野委員長をはじめ20名の参加を得て開催した。

雨が心配される曇り空の下、矢野委員長、金岡会長による挨拶の後、参加者はアウト3組・イン2組でスタートした。

今年は、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策を徹底するため、懇親会および表彰式は行わないこととし、その分、参加者各組でお互いの健闘を称え合う姿が見られ、より交流を深めることがで

きた。

主な成績は下記の通りで、ホクトミ運輸(株)の澤飯光稔氏が優勝した。成績表は後日、配布した。



#### <上位成績>

(敬称略)

	氏名	(会社名)
優勝	澤飯 光稔	ホクトミ運輸(株)
準優勝	竹田 光宏	(株)チューリップテレビ
3位	山田 岩男	富山電気ビルディング(株)
4位	山本 倫郎	大阪電機商事(株)
5位	金岡 克己	(株)インテック

### 人事・労務政策委員会

#### ■ 定例委員会

8月31日(月)、定例委員会に合わせ、オンラインによる講演会を富山電気ビルで開催した。

第1部の講演会は、教育委員会と合同で実施し、人事・労務政策委員会からは八十島委員長はじめ39名が参加した。

講師の(一社)日本経済団体連合会 労働政策本部本部長 池田三知子氏が「雇用・労働をめぐる諸課題 ~エンゲージメント向上・改正高年齢法など~」と題して講演

した。(講演要旨は10頁掲載)

第2部の定例委員会は、八十島委員長はじめ委員21名が出席し、委員長挨拶の後、事務局より人事異動に伴う交代幹事・委員を紹介し、事業活動の中間報告として、定例委員会の活動内容と講座・セミナーの受講状況について説明した。今後の予定については、定例委員会は12月と2月に開催し、12月は次年度計画審議と「富山県共催講演会」を実施、2月は「経団連との情報交換会」を実施すること



を審議し、承認を得た。

## 教育委員会

### ■ 定例委員会

8月31日(月)、松原委員長はじめ19名が参加して、富山電気ビル5階大ホールで開催した。

第一部は、(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を講師に招き、「雇用・労働をめぐる諸問題」をテーマに講演会を開催した。

第二部の定例委員会では、松原

委員長挨拶の後、事務局より事業実施報告として、コロナ禍における講座・セミナーの状況について説明した。今後の予定としては、幹事会を11月10日(火)に開催予定。定例委員会は12月1日(火)に、「ジョブ・クラフティング」の勉強会と合わせて行うことを報告した。

最後に、新型コロナウイルス感



染症拡大後の各社の教育研修状況及び課題等について活発な情報交換を行った。

## 品質管理委員会

### ■ 定例委員会

9月11日(金)、谷川委員長はじめ委員・担当者合わせて32名が出席して、タワー111ビル4階ギャラリーで開催した。

谷川委員長挨拶の後、事務局より2020年度事業報告および今後の事業計画を報告した。また、11月5日(木)に幹事会と合わせ「からくり改善」の勉強会を開催すること、品質管理委員会の会報を年1回発刊するため、企画・編集委員を募



集することなどが審議された。

続いて事例発表を行い、コーセル(株)「購入部品における品質保証の取り組み」、(株)タカギセイコー「航空・宇宙分野 (JISQ9100) にお



ける品質保証体制の確立」、中越合金鋳工(株)「中越合金における品質管理の取組み」の3つが発表され、委員・担当者が4班に分かれ活発にディスカッションした。

## 環境委員会

### ■ 定例委員会

8月25日(火)、富山経協・研修室で講演会・定例委員会を開催した。

第I部の講演会は、松田委員長はじめ20名が参加して、「SDGsの達成に資する企業の活動～地方創生と企業の成長～」と題し、(一社)日本経済団体連合会SDGs本部統括主幹 長澤恵美子氏にオンラインで講演を頂いた。

第II部の定例委員会は、松田委員長はじめ委員18名が出席して開



催した。松田委員長挨拶の後、事務局より今年度はコロナウイルス感染拡大により、5月定例委員会や7月県外企業見学会などの事業を中止したことを報告した。今後の予定については、11月9日(月)



に幹事会を開催すること、富山県機電工業会との共催事業として10月28日(水)に富山県との情報交換会、12月3日(木)に講演会・事例発表会を、定例委員会と合わせて開催予定であることを説明した。

### 経営企画・IT委員会

#### ■ 定例委員会

9月7日(月)、牧野委員長ら7名が出席して富山経協・研修室で開催した。

第一部は、(株)オカモトヤ専務取締役の鈴木美樹子氏、本山千尋氏を講師に、「中小企業における働き方改革～社員満足度向上と会社の質向上への道～」と題して、東京からオンラインによる講演会を開催した。

第二部の定例委員会は、委員長の挨拶の後、2020年度事業の進捗



状況について中間報告を行った。経営課題調査のテーマ(2回目)については、各委員からの意見を踏まえてテーマ設定をすることで了承を得た。また、「次世代経営者育成セミナー～ひと・しごと未来



創生塾(第3期)」については、他経協の状況を説明した。

次回の委員会は11月4日(水)に、2021年度協会活動テーマを検討する。

## 講座・セミナー

### 階層別研修

#### ■ 若手社員ステップアップコース

9月2日(水)、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。

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に開催した。

(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、講義やグループディスカッションを通じて受講者同士の経験を共有しながら学んだ。最後に、受講者は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、個人目標を立て終了した。

#### ■ 新入社員フォローアップ研修

9月29日(火)のA日程に24名、同30日(水)のB日程に29名の新入社員が参加し、タワー111ビル4階ギャラリーで開催した。

本研修は2020年度入社の新入社員を対象に、仕事に対する不安・悩みを解消し、前向きな発想とエネルギーを引き出すことを狙いに開催した。

(公財)日本生産性本部経営コンサルタントの山本伸之氏を講師に、初めに社会人生活の半年間を振り返り、上手くいったことや悩

み事について受講者同士で意見交換を行った後、①コミュニケーションスキル、報告・連絡・相談のポイント、②上手な仕事の進め方、③リーダーシップ(主体性)について学んだ。コミュニケーションスキルでは特に傾聴や質問力についてペアワークをしながら学び、グループ演習では日常事例を用いて指示の受け方、報告の仕方を学んだ。また、PDCAの重要性についても確認した。

引き続き、自分の弱みを強みに変換するワークでは、仕事を上手



く進めるため、他のメンバーや組織全体に自分から働きかけることを学んだ。最後に、本研修で学んだことを自社で活用するため「実践活用シート」を作成し、半年後の個人目標を立て終了した。

### ■自部門戦略立案研修

9月15日(火)・16日(水)、6名が参加して富山経協・研修室で開催した。

本研修は、部長職を対象に、戦略立案に必要なスキルや情報収集方法の習得、他社の部門長との相互学習や企業文化・価値に触れることで新たな気づきを得て、戦略と持論を磨くことをねらいに今年度新たに企画した。

(公財)日本生産本部主任経営コンサルタントの村岡伸彦講師は、事前課題を用いて、自ら戦略を立てることで自職場の目指す姿と今後の職場運営の進め方が明確化できるとした上で、①経営戦略概論、②経営理念・経営ビジョンの確認、③競争環境分析、④事業ドメイン部門戦略目標の設定、⑤ビジネスモデルの検討、⑥行動計画の策定について、講義とグループ演習を



通じて理解を深めた。

最後に、策定した部門戦略を全体で発表した。



### 参加者NOTES

#### 「自部門戦略立案研修」を受講して

北電情報システムサービス株式会社  
システム開発部 開発第3グループ

山崎 薫



私が担当している業界(業務)は、今後5年の間で大きく状況が変化すると推測しています。その状況下でビジネスを継続させ且つ大きくするための戦略を考えていましたが、私が考えている戦略は正しいのか?アプローチの仕方は正しいのか?など不安が尽きない中、今回の「自部門戦略立案研修」を知り、参加いたしました。

はじめに、講師である村岡先生より「戦略とは軍用語」「企業も

変化できるもののみ生き延びる」と聞いたとき、確かにそうだと再認識させられ、私にとって全てがプラスになる研修であると確信。結果として頭の中が非常にスッキリ、クリアになったという言葉が正直な感想です。

「経営戦略とは」「経営戦略の位置づけ」「経営戦略の階層構造」などの説明、各種フレームワークを利用した実践の一つ一つが腹落ちし、考え方・アプローチの仕方に

間違いはないと気付くことができ、加えて他のアプローチも発見し、学ぶことができました。

また、受講者の6名全員が同年代・異業種であったこともあり、各社の経営課題・戦略など参考になることが多く、グループディスカッションでは非常に活発な意見交換ができ、大変良かったです。

研修のゴールは「自部門の戦略立案ができる」「戦略ポイントを押さえ全ての部門で戦略立案の支援ができる」「的確なアドバイスをすることができる」ことであると説明されていたことを思い出し、今後は、しっかりと自部門の事業戦略を立案!そして実行に移し「P・D・C・A」を回していきたいと思います。

### ■職場リーダー基本コース

9月24日(木)・25日(金)、21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、職場リーダーに求められる「仕事と人のマネジメント」「コミュニケーション」に必要な理論・スキルの基本について学ぶことをねらいに開催した。

(公財)日本生産本部主席経営コ

ンサルタントの岡本元講師は、職場リーダーとして視野の拡大をはかる取り組み姿勢を示した上で、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、メンバー指導の進め方)について、講義と個人ワーク及びグループでの意見交換を通じて理解を深めた。最後に、



本研修後のありたい姿への到達度と今後に向けた決意を発表した。

■第1回職場リーダー実践コース

10月6日(火)・7日(水)、24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として、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うえでのリーダーシップ発揮の要



点と方法について講義し、活発な意見交換を通して理解を深めた。

共 通

■女性社員活躍セミナー

8月19日(水)、16名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

女性中堅社員としての自覚を高め、職場におけるリーダーシップを発揮するためのコミュニケーションスキルの習得、長く働き続けるための実務キャリアの向上を目指す内容となっており、(株)コトノハの廣川奈美子代表が講師を務めた。「コミュニケーションスキ

ルの重要性(傾聴とは)」「自己確認・存在・目標について」「相手に伝わる言葉を話すためのテクニック」について、4人編成のグループでワークを取り入れながら学んだ。プレゼンテーションスキルの向上を図るため、最後に一人ずつスピーチを行い、ポイントを絞って発表した。受講者からは、様々な考えが聞けて参考になり、明日からの職場生活に自分のできると



ころから少しずつ取り入れていきたいと前向きな感想があった。

■ISO14001内部監査員養成講座

9月8日(火)・9日(水)の2日間にわたり、21名が参加して富山経協・研修室で開催した。

この講座は、自社の「環境マネジメントシステム」を公正かつ客観的に評価できる優秀な内部環境監査員の養成を目的としている。

講師はインターテック・サー

ティフィケーション(株)研修部の船井勲氏が務め、1日目は基本項目を学ぶ座学を主体に行われ、2日目はグループディスカッションを主体に、監査の発見事項に対する適不適をグループで判断することや、監査を受ける側と審査側に分かれてロールプレイングを行うなど、実際の内部監査を想定し、効



果的な手順・方法で内部監査するポイントを学んだ。

■ビジネススキル&富山の魅力を知るセミナー<第1回>

9月29日(火)、若手社員17名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

本セミナーは今年度、富山県より受託した「とやま企業間交流応援事業」の一環で、若手社員に必要なビジネススキルの習得に加え、ビジネスシーンで生かせる“富山の魅力”を学ぶことをねらいに、

3回シリーズで実施する。第1回目は、「顧客満足度(CS)を高めるおもてなし」について、講師の(株)コトノハ代表 廣川奈美子氏から、ビジネスマナーとコミュニケーションの重要性について様々なワークを通して体感し学んだ。

富山の魅力を知るセミナーでは、とやま観光未来塾講師の松島吉信氏から「富山の歴史文化を知



る」をテーマに講演があり、富山の歴史・文化や、魅力、富山ゆかりの人物について理解を深めた。



## ■ ヒューマンエラー

### 未然防止セミナー

10月2日(金)、22名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の中央大学理工学部経営システム工学科教授 中條武志氏から「ヒューマンエラー未然防止」の考え方と方法論を中心に、ヒューマンエラーを引き起こす人の特

性、ヒューマンエラー防止の原理と方法、作業に潜在するヒューマンエラーの危険の洗い出し方、エラープルーフ化の原理、対策案を評価・選定する方法を含め、ヒューマンエラー未然防止活動を自分の職場・チームで進める場合の注意点などについて、講義・演習・発表を通して学んだ。



### ■ 仕事の基本『報連相』セミナー

10月8日(木)、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。

講師の(株)フォーワンの羽田野正博代表取締役と羽田野晃取締役から、組織の一員として「仕事ができるひと」になるためには、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、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連絡のポイントは、状況により連絡手段を使い分け、悪い情報ほど早く伝える。③相談のポイントは、5W2Hを整理してから報告すること、結果報告が信頼関係を高める。など事例を交えて学んだ。



## 労務管理

### ■ 人事・労務管理セミナー

#### <第2回>

9月1日(火)、「エンゲージメント向上セミナー～働きやすい職場環境と働きがいのある組織づくり～」と題して、12名が参加し、富山経協・研修室で開催した。

講師の(公財)日本生産性本部経営コンサルタント 黒田和光氏は、生産性と働き方改革、ダイバー

シティ(多様性)マネジメント、エンゲージメント、コミュニケーション、リーダーシップ等について、経験談を交え、かつグローバルな視点で紹介、解説した。参加者は、講義と演習、三人一組でのワーク等を通じて互いに意見交換し、価値観の違いやコミュニケーションの大切さ等を学んだ。講師と参加者が双方向にキャッチポー



ルをしながら全体の理解を深めて共有し、多くの学びを得ていた。

### ■ 労働法実務講座<第1回>

9月17日(木)、「在宅・テレワーク実施のための就業規則等のチェックポイント」をテーマに、29名が参加してタワー111ビル4階ギャラリーで開催した。

講師の木下潮音弁護士は、新型コロナウイルスの感染拡大等の事由から、新しい日常として在宅やテレワークを実施する企業が増加している今日、感染症対策ばかりではなく、生産性の向上やワーク

ライフバランスの改善等の目的から、積極的に在宅・テレワークが行われつつある。そのための就業規則等のポイントを解説した。

具体的には、①在宅・テレワークとはどのような働き方か、②在宅・テレワークが可能な業務と不可能な業務、③在宅とテレワークの違い、④在宅労働における労働時間管理、⑤「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」



の考え方と問題点、⑥在宅・テレワークのための就業規則のポイント等で、受講者は熱心にメモを取りながら理解を深めた。

生産管理

■「IE手法」による

生産現場の改善セミナー

9月4日(金)、12名が参加して、富山経協・研修室で開催した。

講師の(株)日本能率協会コンサルティング T P Mコンサルタント 塚家孝氏は、IEとは職場における「ムダ・ムラ・ムリ」を省き、楽に・早く・適時・適量を・安く・

よい品質の製品やサービスを提供することを助ける技術であるとした上で、IE手法を用いた改善の進め方の基礎として、「稼働分析」、「作業分析」、「連合作業分析」、「段取り替え改善」について講義した。

演習では、実際の現場における分析の進め方を体験しながら学んだ。また、実際の作業現場の動画



や改善事例を取り上げ、無駄の分析と対策方法などを学んだ。

■現場の技術・技能伝承支援研修

8月24日(月)、ものづくり企業の管理・監督者12名が参加して、富山経協・研修室で開催した。来年2月19日(金)までに2回の合宿研修を含む延べ18日間の日程で実施する。

この研修は、監督者としての資質や指導力を強化し、現場の技術・技能の可視化や人材育成方法、専門知識などを座学で習得するとともに、受講者の所属企業の製造現場を教室とした「現場実習」で学んだ内容を実践することで、企業の中核人材を担う監督者を育成することをねらい、今年度富山県より受託した。

主任講師は、M&P研究所代表の棚邊一雄氏と、M&P研究所と

やま所長の竹村稔氏が担当し、監督者の役割、QC的な考え方と問題解決の進め方、カイゼンの進め方、IEの概要と実践活動、「なぜなぜ分析」とその応用、作業の標準化と作業要領書への落とし込み等について、講義やグループワーク等を通して「現場実習」に活かせる知識・技能を学ぶ。

9月15日(火)～16日(水)は、ヒューマンズコンサルティング(株)代表取締役 熊原徹司氏を講師に、屋外研修「歩行ラリー」を実施した。特殊なコマ地図にしたがって、決められた区間を決められた速度で歩き、その正確さを競う野外競技で、良い成績を残すためには、与えられた事実情報を的確に捉えることができる判断力と事実に基



づいて行動する実行力が必要となる。

受講者は歩行ラリーを通じて「思い込みで行動し、失敗を重ねる」「ルールを忘れ勝手な解釈を始める」「あせりによってミスを重ねていく」などのヒューマンエラーを体験し、先入観や思い込みの多い日常の活動を反省すると共に、事実追求の重要性を強く学んだ。

購買管理

■購買管理実践セミナー

9月9日(水)、「環境変化に適応できる購買実務とその展開」のテーマで、14名が参加してタワー111ビル2階会議室1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藤本忠司氏は、「with コロナ」の中で売り上げを伸ばすことが難しくなっている。購買・調達部門に求められる役割は複雑化・多様化して

おり、単なる調達だけではなく、様々なリスクへの対応が求められる。生産性の向上、販売拡大に貢献する利益貢献部門となるため、「With コロナ」の環境下での方策や調達機能の評価方法、調達改革を進める方法について、具体的な成功事例・失敗事例を交えて解説した。講義に加え、調達コスト削減のための適正価格を検討するワーク等も行い、購買・調達部門



の役割の大きさを再認識した。

## 営 業

### ■営業力基礎セミナー

9月10日(木)・11日(金)、20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の小林定夫氏は、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」について講義した。さらに、③「自社と顧客をつなぐ日々の営業活動」は、初回訪問・継続訪問、商談段階のプロセスについて、ケーススタディを用いながら、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的な演習を通じて、さまざまな視点・考え方を学んだ。



### 参加者NOTES

#### 「営業力基礎セミナー」を受講して

株式会社エムエスシー

宮北 弘太郎



今回のセミナーでは、講義と4～5名ごとに分かれてのグループ討議や、ロールプレイングを行いました。講義よりもグループ演習が多く、様々な業種の参加者と意見を出し合い、日頃の営業活動とは違う視点で考えることが出来ました。

セミナーを受講して改めて大切だと感じたことは、顧客へのアプローチや活動計画です。講義では、顧客と信頼関係を築き商談成立までの新規開拓、継続訪問、商談、成立という各段階で行うべき効果的なアクションについて学びました。契約成立後は5分、10分

でも良いので訪問し、アフターの方が顧客から色々教えてもらえることもあると先生が話しておられました。普段の営業活動でも同じ経験があり、アフターについてこれまで以上にしっかりしていきたいと思いました。また、商談のタイミングを逃さないために、会社は設備や人を増やす場合、何年も前から検討していることを考慮して、どの時期にどう活動するのか、事前に計画することの重要性を感じました。

グループ討議では、メーカーの営業担当者として、顧客の要望、エンドユーザの口コミの情報か

ら、どのように提案するかを話し合い、製品の老朽化や汚れなどが発生している問題について改善する提案を考え、発表しました。しかし、先生より、顧客が気づいていない問題について考えるようにと指摘を受け、再度グループで話し合い、メンテナンス契約と組み合わせ合わせた製品の提案と、競合企業と差別化するための製品提案を考えました。今回行われたグループ討議のような柔軟な考えで顧客への提案を考えていこうと思いました。

顧客へのアクションや営業計画、提案内容を検討する際に色々な視点で考えることについて学ぶ事が出来ました。この経験を今後活かし、顧客と信頼関係を築き、満足して頂ける営業マンになりたいと思います。

## 経 理

### ■会計の基礎講座

#### ～会計志向の活かし方～

8月21日(金)、24名が参加して富山経協・研修室で開催した。

講師の(株)フォーワン代表取締役羽田野正博氏と、同取締役の羽田野泰氏は、貸借対照表や損益計算書、キャッシュフローと経営分析

など、会計の基礎を確認した上で、財務会計と管理会計、なかでも損益分岐点分析を中心とした利益計画の立て方について具体的な事例を交えて解説した。また、原価計算について、事例を用いた演習を通じて理解を深め、最後に会計思考の活かし方を改めて確認した。



## 新会員の紹介

(50音順)

### ■ ST物流サービス株式会社

所在地 小矢部市水牧123  
代表者 代表取締役 赤澤 直人  
設立 1999年(平成11年)2月  
資本金 3億円  
従業員 227名(県内208名)  
事業内容 貨物利用運送事業、倉庫(仲介)、物的流通に関するコンサルティング、業務・資材の保管及び事業所間の荷役作業請負業



### ■ 神成株式会社

所在地 富山市婦中町鶴坂138-1  
代表者 杉下 洋一  
設立 2005年(平成17年)4月1日  
資本金 400万円  
従業員 13名  
事業内容 一般電気工事、消防設備設計・施工・保守、映像制作・配信・機器販売



## 会員の動き

(50音順)(敬称略)

### ■ 代表者の変更 (窓口代表者)

株式会社ウーケ  
代表取締役社長 花畑 佳史 (前: 船木秀邦)  
株式会社カシイ  
代表取締役社長 北崎 昭浩 (前: 大森義雅)  
大成ロテック株式会社 富山営業所  
営業所長 吉尾 直樹 (前: 西塚正之)  
株式会社ナチマシナリーエンジニアリング  
代表取締役 野村 一夫 (前: 佐々木誠)  
株式会社福見建築設計事務所  
代表取締役社長 西野 晴仁 (前: 堂田重明)  
ブリーズベイオペレーション3号(株)ホテルグランテラス富山  
副総支配人 湯上 均 (前: 松木伸浩)

### ■ 役職位の変更 (窓口代表者)

株式会社開進堂  
代表取締役会長 山崎 義行 (前: 代表取締役社長)

### ■ 社名の変更

株式会社北陸LIXIL製作所  
(前: 株式会社新日軽北陸)

## 地域別最低賃金

富山県の最低賃金は、前年から1円上がり、10月1日より「849円」となりました。

令和2年度の地域別最低賃金について、中央最低賃金審議会では、据え置きを求める使用者側と、現下の状況でも引き上げを要求する労働側との意見対立が収拾せず、結果、公益側は「令和2年度地域別最低賃金額については、新型コロナウイルス感染症拡大による現下の経済・雇用への影響等を踏まえ、引上げ額の目安を示すことは困難であり、現行水準を維持することが適当。地方最低賃金審議会において、上記見解を十分に参酌しつつ、地域の経済・雇用の実態を見極め、地域間格差の縮小を求める意見も勘案しつつ、適切な審議が行われることを希望する」として、例年示される「目安額」を提示しませんでした。

このため、各都道府県での審議の結果、東京、大阪、京都、北海道、など7都道府県で据え置きとなり、9県で3円、14県で2円、17県で1円の引き上げ、前年対比で全国加重平均額は1円引き上げ902円となりました。

近県はすべて1円の引き上げとなっており、石川県833円、新潟県831円、長野県849円、福井県830円となっています。

### 富山県の最低賃金

2020年10月1日から

時間額

849円

1円Up

◆最低賃金に関するお問い合わせは  
富山労働局または  
最寄りの労働基準監督署へ

お知らせ

## 東部地区会員懇談会

11月6日(金) 16:00~19:00 場所: ホテルグランミラージュ 2階 天翔の間  
(魚津市吉島1-1-20 / 電話(0765)24-4411)

### ▶ 16:00~17:20 講演会

テーマ: 「LOWコストHighリターンの働き方改革」  
~Beforeコロナ&Withコロナ~

講師: ライオンパワー株式会社 代表取締役社長 高瀬 敬士朗氏  
2017年はばたく中小企業小規模事業者300社(経済産業省)、2019いしかわ男女  
共同参画推進宣言企業(石川県)、2020年小松市やさしい職場認定(小松市)

### ▶ 17:30~19:00

### 懇親会

新型コロナウイルス感染予  
防対策を講じて開催します。



表紙の花  
チュウゴクグリの実

(富山県中央植物園 中田政司)

### 天津甘栗のクリ

天津甘栗を食べた事があると思います。小粒で丸く、爪で皮を破ると実が簡単に取れ、つつい食べ過ぎてしまいます。この天津甘栗は、400～500℃に加熱した小石の中に栗と水飴とゴマ油を入れ、大釜で炒りあげて作ります。水飴の甘みが鬼皮に沁みませんが、栗自体にも強い甘みがあります。

天津甘栗の原料になるのが中国原産のチュウゴクグリ、別名シナグリで、中国では板栗と呼ばれています。河北省などで栽培されていますが、昔から天津港が輸出拠点であったため、天津甘栗という名前と呼ばれるようになりました。日本で栽培されているクリとは種類が違って、ニホングリは渋皮が取れにくいので、同じように作ると破裂してしまいます。

### 雲南省から導入

明治期に日本でもチュウゴクグリの木を導入したそうですが、環境が適さず、虫害にも弱いことから定着しなかったということです。国内ではあまり見ることがない樹木で、中央植物園に植栽されているチュウゴクグリは、雲南省の昆明植物研究所を通じて25年前に導入したものです。

10月になると毎年たくさんのイガを落とすので栗を収穫できるのですが、園外には再配布しないという約束なので、残念ながら皆様のご希望にはお応えできません。

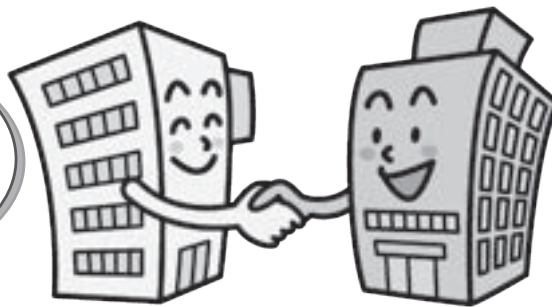
ニホングリと同様、6月には尾状の白い雄花序が木を覆い、遠目にも花が咲いているのが分かります。



チュウゴクグリの雄花序

## 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/>

# 事業予定

2020年 10月15日～12月14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	10月29日(木)	15:00～17:10	人事・労務政策委員会「定例委員会(講演会・企業映像見学会)」	人事・労務政策	富山電気ビル 5階[中ホール]
	11月 4日(水)	15:30～17:15	経営企画・IT委員会「定例委員会」	経営企画・IT	タワー111ビル 4階ギャラリ
	11月 5日(木)	13:30～17:00	品質管理委員会「幹事会・特別講演会」	品質管理	富山経協・研修室 OL
	11月 6日(金)	16:00～19:00	東部地区会員懇談会 20頁おしらせ参照		ホテルグランミラージュ
	11月 9日(月)	16:00～17:00	環境委員会「幹事会」	環 境	富山経協・研修室
	11月10日(火)	15:00～16:30	教育委員会「幹事会」	教 育	タワー111ビル 2階研修室
	12月 1日(火)	13:30～16:50	教育委員会「定例委員会」	教 育	富山経協・研修室
	12月 3日(木)	14:00～17:10	環境委員会「定例委員会・講演会・事例発表会」	環 境	富山第一ホテル
	12月 7日(月)	15:00～17:20	人事・労務政策委員会「定例委員会」	人事・労務政策	富山経協・研修室
	12月10日(木)	14:00～17:00	品質管理委員会「定例委員会・事例発表会」	品質管理	タワー111ビル スカイホール
	12月14日(月)	16:00～17:00	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	富山電気ビル 4階8号室
講演会	10月28日(水)	15:00～16:30	環境委員会「富山県との情報交換会」	環 境	タワー111ビル 4階ギャラリ 富山技術交流センター2階研修室 OL
交流会	11月18日(水)	18:30～	会員交流ボウリング大会	総務交流	富山地鉄ゴールデンボウル
見学会	11月11日(水)	15:00～16:30	総務交流委員会「企業見学会」	総務交流	若鶴酒造(株)
講 座 ・ セ ミ ナ ー	10月15日(木)・16日(金)	9:30～16:30	職場の活性化を図るチーム力向上セミナー	教 育	タワー111ビル 4階ギャラリ
	10月16日(金)	13:30～16:30	改善力養成セミナー <業務改善・基礎編>	教 育	富山経協・研修室
	10月20日(火)	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
	10月20日(火)・21日(水) 11月10日・24日(火)・25日(水) 12月 8日(火)・ 9日(水)	9:30～17:00	現場の技術・技能伝承支援研修		富山経協・研修室 インテック大山研修センター 現場実習企業
	10月21日(水)・28日(水) 11月 5日(木)	13:30～16:00	労務管理実務講座	人事・労務政策	富山経協・研修室 タワー111ビル 2階会議室1
	10月22日(木)	9:30～17:00	若手社員実践コース	教 育	インテック大山研修センター
	10月22日(木)	9:30～16:30	ビジネススキル & 富山の魅力を知るセミナー <第3回>		富山経協・研修室
	10月23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
	10月27日(火)	9:30～16:30	ものづくり女性社員のための改善力向上セミナー	品質管理	タワー111ビル 4階ギャラリ
	10月27日(火)・28日(水)	9:30～16:30	管理職基礎コース	教 育	富山経協・研修室
	10月29日(木) 11月12日(木)・26日(木) 12月 2日(水)・ 9日(水)	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	タワー111ビル 2階会議室1 富山経協・研修室
	10月29日(木) 11月 4日(水)・13日(金)	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
	11月 2日(月)・ 9日(月)	13:00～17:00	オンラインビジネススキルセミナー & 企業間交流		オンライン開催
	11月10日(火)・11日(水)	9:30～16:30	ISO9001内部監査員養成講座	品質管理	タワー111ビル 4階ギャラリ
	11月13日(金)	9:30～16:30	職場のフォーマンスをあげる「ハラスメント防止」セミナー	教 育	タワー111ビル 2階会議室1
	11月17日(火)・18日(水)	9:30～16:30	管理職中級ステップアップコース	教 育	富山経協・研修室
	11月17日(火)～18日(水)	9:00～16:30	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
	11月19日(木)	13:30～16:00	労働法実務講座 <第3回>	人事・労務政策	富山経協・研修室 OL
	11月19日(木)・20日(金)	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 スカイホール
	11月20日(金)	9:00～17:00	次世代経営者育成セミナー ～ひと・しごと未来創生塾～	経営企画・IT	富山経協・研修室
	11月25日(火)	9:30～16:30	変化点管理の考え方・進め方セミナー	品質管理	富山経協・研修室 OL
	11月27日(金)	13:30～16:30	タイムマネジメント研修	教 育	富山経協・研修室 OL
	12月 3日(木)	9:30～16:30	5S+目で見える管理活動実践セミナー	品質管理	富山経協・研修室

※新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、予定している事業(会議・講座・セミナー等)を延期または中止させていただく場合もございます。その際はホームページにてご案内いたします。

「富山経協」vol.856

2020年(令和2年)10月号  
2020年10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)