



2022公開研修

誰もが働きがいと成長意欲を感じ、未来に希望を持ち活躍できるよう、
感染対策を徹底し公開研修を開催します!

4月13日(水) *1日コース	新入社員セミナー ～社会人としての第一歩を自信をもって踏み出すために～	ミワアシスタンス 人財育成コンサルタント 近藤 美和 氏
5月25日(水) *1日コース	メンタルヘルス&ハラスメント講座 ～『メンタルの不調』から『職場環境改善』までを学ぶ～	日本生産性本部メンタル・ヘルス研究所 主席コンサルタント 飯田進一郎氏
6月9日(木) 7月7日(木)	主任・係長基礎コース (実践期間を挟んだ2日間) ～フォロワーとして上を支え、リーダーとして下を引っ張れる中核人材へ～	日本生産性本部 人材開発コンサルタント 栗林 裕也 氏
6月22日(水) *半日コース	自分自身を知ればコミュニケーション力はアップする! ～もう悩まない。自分と人は違って当たり前～	オートワード 山田 乙葉 氏
7月28日(木) *1日コース	仕事に活かせる交渉術習得セミナー ～価格交渉から社内交渉まで段階別の交渉スキルを1日で習得～	日本生産性本部 人材開発コンサルタント 栗林 裕也 氏
8月24日(水) *1日コース	自分が起こしたエラーから学ぶ ヒューマンエラー対策 ～ヒューマンエラーを永遠の課題にしないための第一歩～	バリュー・プロダクツ 代表 三宮 直人 氏
9月7日(水) *1日コース	コーチング・OJT 実践コース ～コーチングとOJT理論を活かした部下支援・育成スキルを学ぶ～	日本生産性本部 カリリガ マネジメント 星名 英樹 氏
9月29日(木) 10月13日(木)	管理職基礎コース (実践期間を挟んだ2日間) ～持続的に職場の目標を達成するためのマインド力の強化へ～	日本生産性本部 人材開発コンサルタント 栗林 裕也 氏
10月5日(水) *1日コース	若手社員フォローアップ研修 ～フォローアップの発揮～	㈱マナーズ 代表取締役 山田 節子 氏
10月19日(水) *1日コース	“え?そんな見方もあるの!!” 簿記経験のない方でも理解できる決算書の読み方・活かし方 ～金融機関は決算書をどうみているのかを元銀行マンが伝授～	パートナーズコンサルティング 代表 江部 誠一 氏
11月9日(水) *1日コース	実践!わかりやすいリーダーシップ(基本編) ～手軽にリーダーシップを身に付けるための「スキル」「ノウハウ」を伝授!～	サンクエムセゾン 代表 松澤 祐公 氏
11月11日(金) *半日コース	伝わるプレゼンテーション研修 ～聞き手を主体にする話術と豊かな表現力を学ぶ～	(元 NST 新潟総合テレビアナウンサー) 菊野 麻子 氏

★1日以上コースは選べるランチ付(希望制)、全コースペットボトルお茶1本付! 受講料金割引制度有! 駐車場サービス有!
※詳しくはホームページをご覧ください。

contents P2-P3 第8回リレーエッセイ 『ウイズコロナ・ポストコロナ時代の2つの着目点ーサプライチェーンと人材確保』
富山大学 経済学部 教授 岸本 寿生

P4 会員企業紹介 新潟総合警備保障株式会社
ご覧ください。

(表紙写真:新潟県加茂市 粟ヶ岳麓・水源地 長谷川撮影)



新潟市中央区新光町7番地2 新潟県商工会館4階 ※新潟県庁近く

電話 025-290-7127 FAX 025-290-7821

NIIGATA-KEN PRODUCTIVITY CENTER

ホームページQRコード



■ 第8回 エッセイ

『ウィズコロナ・ポストコロナ時代の2つの着目点ーサプライチェーンと人材確保』

富山大学 経済学部 教授 岸本 寿生

いつになったら海外旅行が楽しめるのだろうかなど、新型コロナウイルスの前に戻ることが期待される。しかし、この大きな出来事は世界的視野で見れば簡単には終わらないし、まして従前と同じ状況になることも考えにくい。

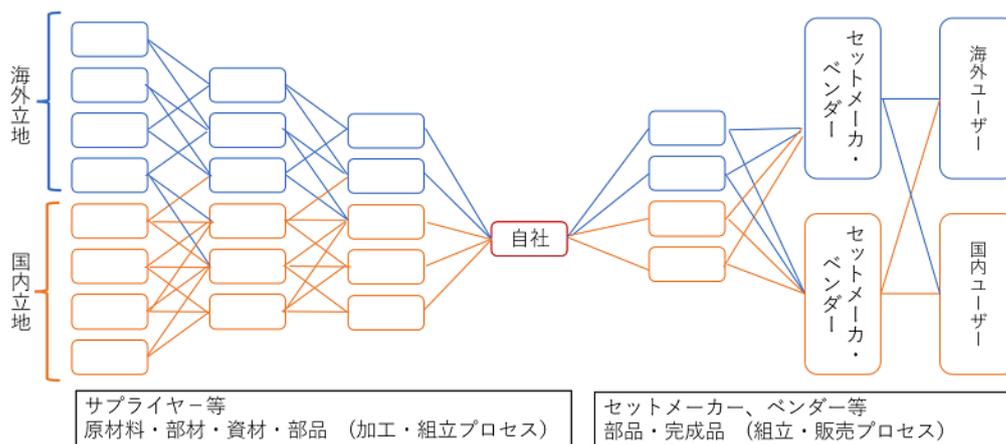
(1) 変容するサプライチェーンへの対応

米国政治リスク調査会社のユーラシア・グループ研究所（代表イアン・ブレマー）の2022年の10大リスク予想の第1位は「ゼロコロナ政策」である⁽¹⁾。中国は、これまでゼロコロナ政策を掲げ、新型コロナを押さえ込んできた。この指摘は、感染力の高い変異株の出現や北京オリンピックなどのイベントを契機に、新型コロナの感染流行によりゼロコロナ政策にほころびが出る懸念であると捉えられる。脱コロナで他国に先駆けて回復した中国の市場や生産が再び縮小する可能性は否定できない。他方、米国でも、新型コロナによる作業員不足や景気回復による輸入の急増により、ロサンゼルス港などの港湾処理能力に影響を及ぼし、世界的な海上輸送網の目詰まりを起こしている。

製品・部品の国際的なサプライチェーンの空間・時間が伸びている中、いかなる企業も部品供給や商品需要のシャットダウンが生じるリスクをもたざるを得ない。そのためには、自社をサプライチェーン上に位置づけて、目詰まりのリスクを認識する必要がある。

図1は、国際的サプライチェーンの構造を簡略に示している。まずは、自社の位置づけを行い、サプライチェーン全体のリードタイムを認識した上で、自社の部品や副資材の調達、製品の販売および在庫の見直しをする必要がある。例えば、部品調達の際に長い納期を必要とするもの、海外からの1社購買をしているもの、また販売先からの発注時期と納期などを把握することである。そして、サプライチェーンのネックのプロセスを発見し対応するため、購買先の複数化、製品・部品在庫の見直しをしなければならない。モニターの世界的メーカーEIZOの実盛社長は、「部品の常時2ヶ月の在庫を持ち、代替部品の調達ルートの確保」を言っただけではない⁽²⁾。新型コロナは、既存のジャスト・イン・タイム的な在庫レスや短納期といった思考を覆す契機になるかもしれない。さらに、調達困難な部品などを内製化しなければならない場合は、垂直立ち上げ能力も求められる。

図1 国際的サプライチェーンの構造図



(2) ウィズコロナ・ポストコロナの人材確保

2つ目の論点は人材確保の問題である。新型コロナによる業績への影響は業種、業態によりまちまちである。財務省の令和3年5月の「各地域における企業業績と雇用等の動向（特別調査）」によれば、業績における平時と比較した水準感で首都圏その他（山梨、茨城、栃木、群馬、長野、新潟）は「増加」と「特に影響なし」を合わせて50.8%である。

また、全体で感染症拡大前と現時点を比較した従業員の過不足感の変化は、①「人手不足感が強まった（過剰感が弱まった）」13% ②「変化なし」65.6%である⁽³⁾。新型コロナのピークアウトによる景気の急回復に呼応して、人材確保が大きな問題になる。

一方、学生の動向を見ると、就職みらい研究所（株）リクルートによる2022年3月卒の大学4年生への「働きたい組織の特徴」の調査によると、以下の特徴が見られる⁽⁴⁾。

- ・意思決定の際は、迅速性よりも正確性を重視する
- ・給与は低いが、個人間で待遇に大きく差がついたり、降格になったりする可能性は小さい
- ・短期での成長はしにくいだが、体力的・精神的なストレスがかからない
- ・特定の地域で働く

これらの回答は、地方の中小企業にとっては、新型コロナによる労働力移動が起こる時が人材確保のチャンスとみてもいいだろう。

中小企業の人材確保の難しさは従前からいわれているが、経験則から以下の点を重視したい。

1つ目は、採用後のキャリアデザインの提示である。オンラインの採用活動が一般的になると、学生は社員との直接的接点が減る。そのため、大企業と異なり、中小企業はステレオタイプのキャリアデザインが描きづらい。学生は入社後の能力開発について関心があるので、企業で身につく能力や10年後の姿などを提示することで、企業に対する理解が高まる。

また、2つ目は勤務空間の快適性である。採用のためのコストは企業の規模を問わず必要であるが、対費用効果の評価は難しい。中小企業では、採用のためにオフィスを改装するケースを耳にする。コロナ禍でオンラインの採用活動での支出を要しているが、リアル（対面）の採用活動になった際、オフィスの快適性は学生の心証に大きく影響する。採用コストの配分を検討する必要がある。

新型コロナの出口は見えるようで見えない。コロナ禍でやるべきことは無数にあるが、優先順位をつけて取り組むことが肝要である。そのヒントになれば幸いである。

- (1) 日本経済新聞2022年1月4日3面を参照。本紙では、「No Zero Covid」を「中国のゼロコロナ失敗」と解釈している。また、「Special Report イアン・ブレナー 中国リスクにどう立ち向かうか」『Newsweek』2022年2月15日号、pp.18-27.を参照されたい。
- (2) 日本経済新聞2020年5月20日 北陸地方経済面を参照。
- (3) 回答企業の「首都圏その他」は106社、従業員の不足感調査は1242社回答。
- (4) 就職みらい研究所「働きたい組織の特徴（2022卒）」2021年11月30日
(https://shushokumirai.recruit.co.jp/study_report_article/20211130001/)を参照されたい。

岸本 寿生 Toshio kishimoto



1994年4月 富山大学 専任講師
 2008年1月 富山大学 教授(現在に至る)
 2017年4月～2021年3月 富山大学 就職・キャリア支援センター副センター長(兼担)
 2021年4月 富山大学 地域連携戦略室 室長 (兼担 現在に至る)
 [研究分野] 国際ビジネス論、貿易論
 [書籍] 『ケーススタディ グローバル HRM 日本企業の挑戦』(共著) 中央経済社
 『理論とケースで学ぶ国際ビジネス』(共著) 同文館出版 など



代表取締役社長 廣田 幹人

設立 1969年8月8日
 本社 新潟市東区小金町1丁目17-20
 電話 025-274-1965 (代)
 HP <https://www.ngtalsok.co.jp/>

新潟総合警備保障さまに

Q&A

Q1 御社の事業内容について教えてください!

A 当社はセキュリティサービス全般を行っています。

法人のお客様

侵入・火災監視
 労務管理
 監視カメラ
 出入管理
 売上金管理
 安否確認サービス
 AED



個人のお客様

侵入・火災監視
 非常時の通報
 ご家族のみまもり
 留守宅の見回り
 賃貸住宅の防犯
 監視カメラ



もしも警備がなかったら

<犯罪が増加する>

- ・抑止力がなくなり治安が悪化する
- ・飛行機のハイジャックや空き巣被害が増える

<生活が不便になる>

- ・ATMがなくなる
- ・無人店舗が成り立たない
- ・手荷物検査が長蛇の列

<危険!>

- ・現金や貴金属を自分で運ぶ
- ・お祭りやイベントが大混乱

<コストアップ>

- ・建物を管理する宿直者が必要
- ・警察の仕事が激増し税金が増える

Q3 御社の企業理念や行動指針について教えてください!

A 当社は今年で創立53年目を迎えます。新潟空港や港がある新潟市東区に本社を置き、県内17か所に支社営業所を有しております。

創業以来、新潟の安心創造企業として「地域社会に安全安心をお届けする。」という理念のもと、安心して住み良い街の実現に心懸け、精励してまいりました。

お客様の信頼に応えるべく、社員一人ひとりが誇りと責任を持って業務を行っています。

個人としての人格や能力が企業の品質を左右することを誰よりも知っている。そんな社員が、安心と安全を提供するために、「ありがとうの心」の精神のもと、「絆」を何より大切に頑張っています。



Q2 御社が一番力を入れていることについて教えてください!

A 当社は今や、従業員も800名を超え、多くの女性スタッフも働いております。女性スタッフの中には、産休期間を終えても希望する保育所への入園が叶わず、職場復帰したくてもできないというケースもでてきて、会社の悩みの種になっておりました。若い世代の従業員が、働きやすい環境を会社としてサポートすべく、3年前に保育所設立のプロジェクトを立ち上げ、ついに昨年7月1日、念願の「いるか保育園」が本社隣地に開園しました。

いるか保育園では、情操豊かな「こころ」を伸ばす情操教育、健全な「身体」を育むリトミック・幼児体育、世界で通用する語学力の基本を身につけるための外国人講師による幼児英会話など、質の高い幼児教育プログラムを用意しております。

近隣地域のお子様も受け入れ可能としましたので、従業員だけでなく、地域の方々も安心して子育てと仕事の両立ができるようサポートし、皆様に安全安心をお届けできる会社を目指していきます。



Q4 代表者様からメッセージをお願いします!

A 本年は、新型コロナウイルスとの共存、防疫と経済活動の両立を目指す「withコロナ(ウィズコロナ)」を模索していく年になると考えております。

新たな変異株が急拡大するなど、国内の感染状況は一気に悪化しており、経済活動の正常化への影響も懸念があります。されど、この瞬間も安全を見守っている私たちの業務の重要性について、お客様や地域の方々からご理解いただける機会と捉え、安心して任せられる会社であるという信頼関係をより強固なものにしていきたいと考えております。

フォトめ知識



ALSOK ブルーと黄色で均等に割った色面は昼と夜の一日を表しています。対角線に切れ上がった斜めのデザインはすぐに駆けつけるスピード感と禁止や警告を表しています。ALSOKは「ALWAYS-SECURITY-OK」を短縮した言葉。いつでもあなたのそばにいて必要なときに直ちに駆けつける安心警備を意味しています。

この会報を通して、会員の皆様をご紹介させていただきます。企業団体様のPRの場としてご活用いただくと幸いです。

このたび、2021年11月ご入会の新潟総合警備保障様から、ご協力いただきました。ありがとうございました。

新潟県生産性本部では、会員を募集しています。お気軽にお問い合わせください。

制作・発行 新潟県生産性本部 会長 森 邦雄

編集等担当 関谷・長谷川 mail: info@n-seisanseihonbu.com