

富山経協



ワカサハマギク (解説・19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)「これからの経営と働き方のカギ ~ウェルビーイング~」
- 4 調査報告
 - 2021年 新入社員フォローアップ意識調査
- 5 労働指標
- 6 Top Interview
 - 塩谷建設 塩谷洋平社長
- 8 人事労務管理 INFORMATION
 - 両立支援等助成金「出生時両立支援コース」
- 10 人事・労務政策委員会 講演要旨
 - 「最近の労働法制の動きについて」
- 11 環境委員会 講演要旨
 - 「グリーン成長に向けた経団連の基本的考え方と取り組み」
- 12 事業活動報告
- 12 委員会活動
- 15 講座・セミナー
- 18 おしらせ
- 18 会員の動き
- 18 富山県の最低賃金
- 20 事業予定

理事会

9月10日(金)15時30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、9月理事会を富山経協・研修室からオンライン会議システムを活用して開催した。

山下会長が挨拶の後、議長となり、嘱託職員規程について審議し、全員異議なく承認された。

続いて、4件の報告事項が説明され、15時50分に終了した。

<報告事項> ①まん延防止等重点措置に伴う講座・セミナー対応、②県からの受託事業実施状況、③富山経協2021年度4月～8月実績、④富山経協下期行事スケジュール

富山地区会員懇談会

9月10日(金)16時から、富山地区会員懇談会を開催した。まん延防止等重点措置期間中のため、オンライン配信による講演会のみとし、110名がオンラインで参加した。

今回の講演会は富山県と共催した「働き方改革推進に向けた企業トップセミナー」であり、はじめに富山県知事政策局の川津鉄三次長が、本年度の県の働き方改革の状況等を話した上で、「先進的な働き方改革で県民誰もが意欲や能力に応じて活躍できる社会にすることが重要である」と述べ挨拶した。

続いて山下会長から「本日の講演でウェルビーイングの知識をさらに深めて、今後の経営にいかして

いただきたい」と開会の挨拶後、ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス人事総務本部長 島田由香氏による「これからの経営と働き方のカギ～ウェルビーイング～」と題して、幸せに働くことの重要性や組織のあり方に関し、働き方改革とは生き方改革そのものであることを、参加者への問いかけ、反応を探りながら、明解な語り口で講演いただいた。

(講演要旨は以下)

終わりに、富山地区担当の矢野副会長が講演内容に触れ、「同じものを見ても見方が変わる、「Impossible」から「I'm possible」に変わることが重要である」と挨拶を行い、終了した。

● 講演要旨

これからの経営と働き方のカギ

～ ウェルビーイング ～

ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス合同会社
人事総務本部長

島田 由香 氏



これからの働き方は、リモートワークを中心に、どこでも、いつ働いてもいいというように、どんどんフレキシブルになっていく。組織も、個人のあり方次第となるので、まずはご自身に意識を向けてほしい。そこからウェルビーイングがスタートする。

一人一人が自分の強みや個性を發揮することが大事になり、雇用は「個要」へ変わっている。経営の立場でも、一人一人の能力や可能性をしっかりと見抜いて最大化することが必要になる。

生き方も大きく変わっている。

当社では、自分の生きている目的や、何のために存在しているのかを真剣に考えてもらい、生き方を見直すプロセスをとっている。そのことにより、仕事でのパフォーマンスが出しやすくなるからだ。

働き方改革は、生き方にまで踏み込まないといけない。まずご自分の、そしてチームメンバーの生き方について、みんなが考えられる場をつくっていくことが今、求められている。

1 変わる価値観、意識を変える

コロナにより不確実性が加速した。働き方が変わり、生活につい

て見直した人は価値観が変わった。それに伴い、意識を変える必要がある。しかし、みんな「変えられない」と言う。変えられないのではなく、変えないのだ。この気づきがあれば、意識が変わり、世界が大きく変わっていく。

私たちが変えられない理由は、「恐れ」「おごり」「思い込み」があるから。特に思い込みが様々な変化に対して本来スムーズにできるものをブロックしている。

同じビーチの絵を見ても、「何が見えるか」あるいは「子どもだったら何と言うか」という問いか

けに、違った回答をするだろう。どこに意識を持つかによって、出せるものが変わる。視点が変わると見えるものが変わる。意識が変わることで、思い込みは変わる。

2 「幸せに働く」ことのすすめ

私は、朝晩の通勤ラッシュや、会社で感情を抑えて仕事をする姿に疑問を持ち、それでいい仕事ができる訳がないと、「幸せ」の観点で考えてきた。

「幸せに働く」切り口は3つある。「柔軟な働き方」と「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」と「心理的安全性」。ぜひこの3つに取り組んでいただきたい。柔軟な働き方は、時間や場所を柔軟にする制度をつくることのできるだろうし、D&I(多様性)は男女や人種だけでなく、私たち一人一人も違うという個性を見て活性化させる。そして、その根底には心理的安全性がある。

・幸せは生産性を上げる

幸せには英語で3つの表現がある。「Happy」は短期的な感情で上がったたり下がったりする。「Wellbeing」はよい状態という意味なので、ハッピーよりも少し中長期的で、主観的なもの。ポジティブ心理学ではこの2つを合わせて「Happiness」と定義する。

学術的研究でも、ハッピーな方がそうでないよりも生産性が30%高い結果が出ている。生産性を上げろというのはナンセンスで、「調子どう？」などと声をかけることで、頑張る気になり、ハッピーにつながり、生産性向上につながっていく。

・ウェルビーイングが成長のカギ

ウェルビーイングが高いと、健康で長寿、いい人間関係、仕事のパフォーマンスと創造性が向上し、社会への参加や社会性のある行動をより行い、レジリエンス(大変なことがあっても復活し、

前よりもよくなる)も向上するという、6つの効果があると分かっている。

ウェルビーイングを追求していく際のキーワードを紹介する。

幸せには3つのレバーがあると言

われている。「成長」「自立・自律」「つながり」。これらを感じながら仕事ができると、その社員は自ら進んでいろんなことを決めていけて、自己効力感に満たされる。皆さんはこの3つの機会を社員に提供していますか。自分で決める部分を持たせるだけで、その社員はみるみる変わっていく。

常に意識していると、ウェルビーイングを高めることにつながる5要素「PERMA Model(パーマモデル)」がある。「Positive Emotion」うれしい、爽やかなどポジティブな感情に意識を向けると、それを感じる力がついてくる。

「Engagement」主体的に関わって没頭できる。「Relationship」人間関係。「Meaning」意義や意味を感じていることが重要。そして達成感「Accomplishment」。

日本語で覚えやすいフレーズを考えた。「PERMA よし!たかい(よい感情、主体的に関わる、達成、関係性、意義)」。毎日唱え、肯定言葉をいつも頭の中に置いておくと、前向きなものに意識が行くようになり、情報の取り方が変わり、アウトプットが変わる。

・柔軟な働き方と心理的安全性

「柔軟な働き方」として、当社では2016年から働く時間と場所を自由に選べるWAAを始めた。社員の自立・自律心が高まり、ウェルビーイングが高まってパフォーマンスが上がり、働きたい会社上位に選ばれるようになった。



ワーケーションなどで地域に行くと、色々な人間関係ができる。幸せのレバーの「つながり」だ。そんな場をつくることもウェルビーイング向上の1つになるし、経営のカギになっていく。

強い組織は、チームとして機能することが大切だ。成功しているチームには5つの要素「心理的安全性、信頼性、構造・明確さ、意義・意味、影響力」があり、中でも「心理的安全性」が必要絶対条件。何でも言い合える、失敗も学びの1つに捉えられるような状態。これを築くには、まずリーダーから始め、順々に下の層へ浸透させていくといい。

その際のポイントは3つ、「向く」「聴・訊く」「伝える」。真のコミュニケーションをとるということで、相手にきちんと意識を向けて、耳と目を使って心を通わせて「聴く」、深く問いかけるように「訊く」。そして「伝える」は、ちゃんと相手に届いたかを確認する。これらのことをやっているリーダーは、不可能を可能に変える。

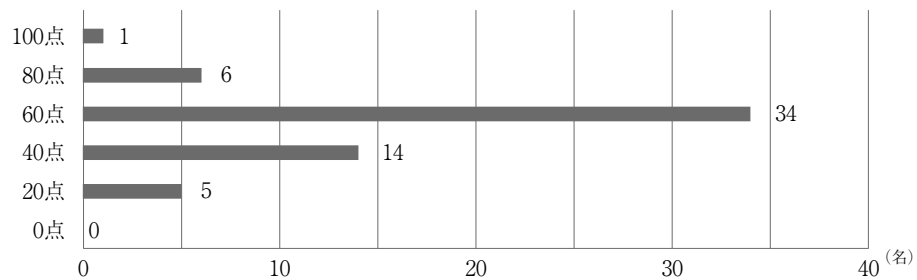
おわりに

もし、できない Impossible と思っている社員がいたら、今日の話で感じた何かをしてみてください。皆さんがリーダーとして関わったら、その社員は I'm possible になる。今日の話が皆さんの明日につながると嬉しい。

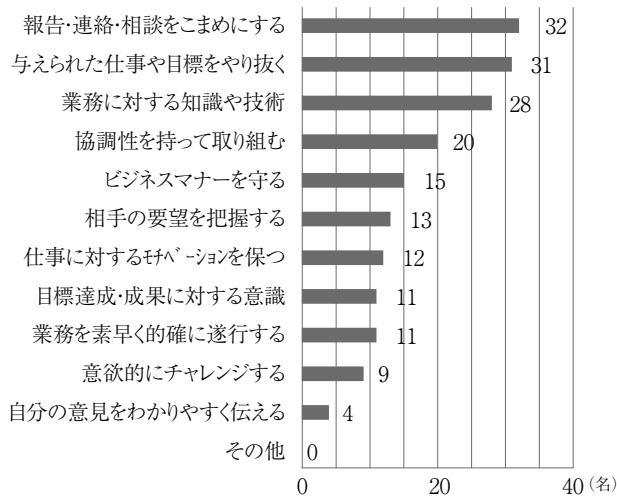
2021年 新入社員フォローアップ意識調査

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60名を対象に、入社半年での意識を調査した。
(調査日：2021年9月28日、29日)

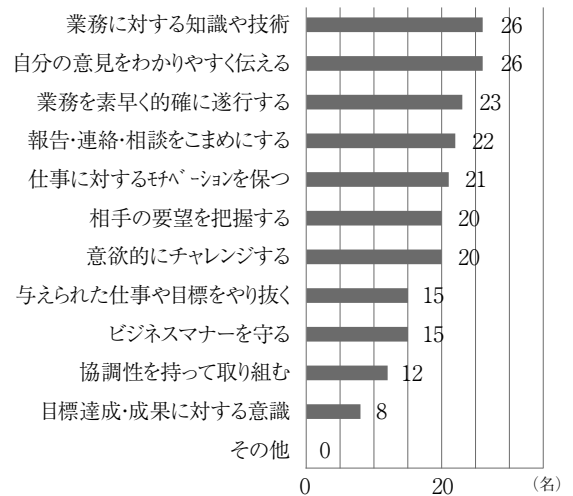
問1. 入社から半年間経って、自身の成長度合を自己採点してください。(6段階)



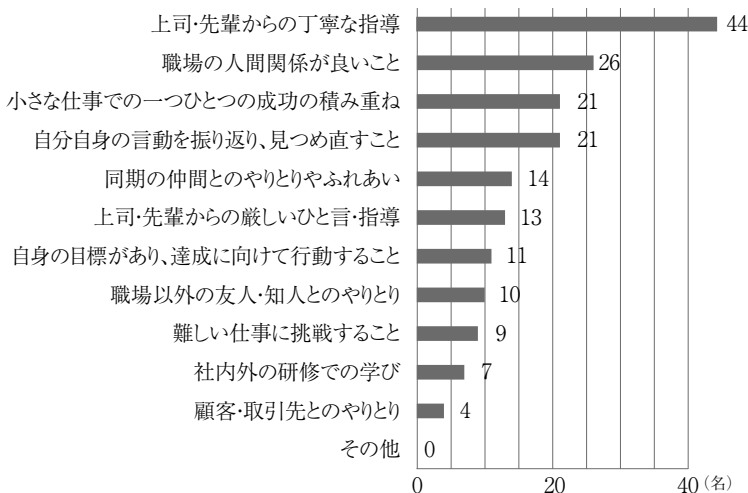
問2. 自身の成長度合は、具体的にどの部分が「成長した・身に付いた」と考えていますか (複数回答)



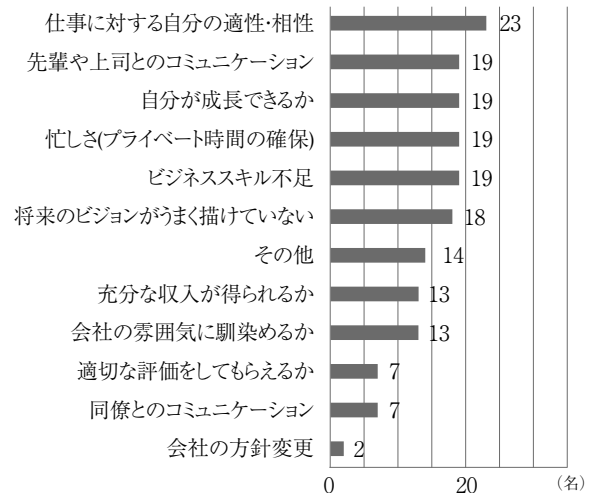
問4. 今後、取り組む課題、スキルアップしたい内容は、どのようなことですか (複数回答)



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)

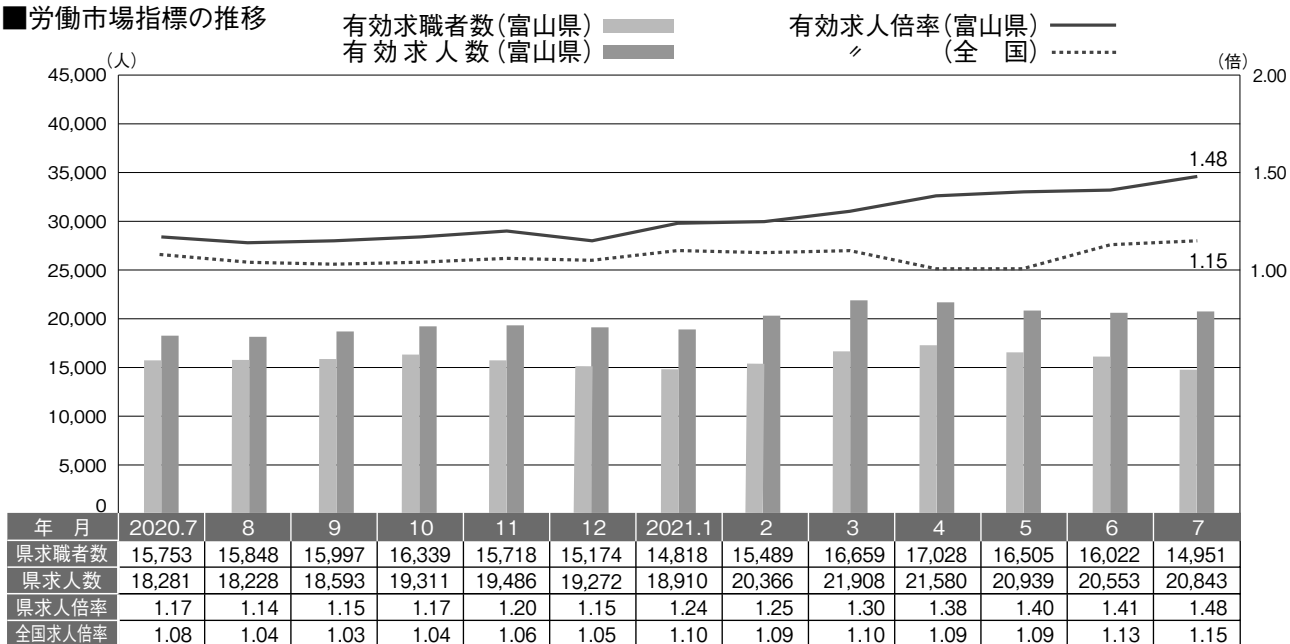


問5. 現在、「不安に思っていること」があるとなれば、どのようなことですか (複数回答)



労働指標

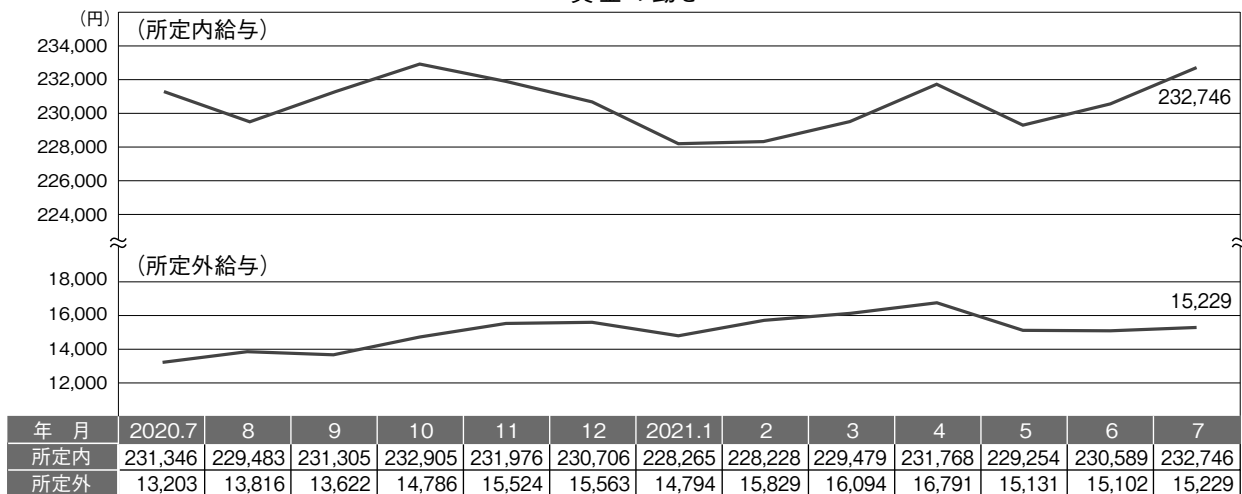
労働市場指標の推移



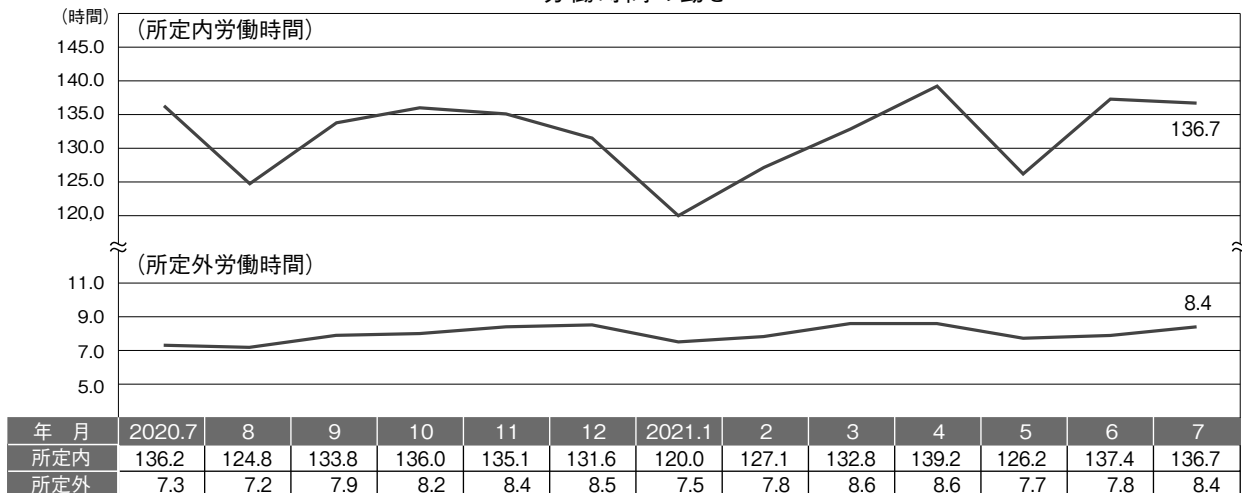
出典：富山労働局「労働市場月報」https://jsite.mhlw.go.jp/toyama-roudoukyoku/jirei_toukei/shokugyou_shoukai/toukei.html
 ※ 2019年12月以前の有効求人倍率の数値は新季節指数により改訂されている。

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」<https://www.pref.toyama.jp/sections/1015/index2.html>

未来の元気を創造する 「リボーン200」でたゆまぬ成長

塩谷建設株式会社
代表取締役社長

塩谷 洋平 氏



建設会社の枠にとらわれない取り組みに次々着手されています。

祖父が土木請負から始めた会社は、私が入社した当時、売上高は約100億円ありましたが、競争入札で設計事務所の図面通りに造るだけ。この延長線上に社員の幸せはあるだろうかと感じていました。

それから間もなくリーマンショックが起き、高岡市内で施工していたマンションはデベロッパーも販売会社も経営が行き詰まってし

まい、残った26戸を弊社で売りました。これまで値段を下げるばかり考えていましたが、値決めできることが面白く、マンション事業に乗り出しました。土地を買い、設計、施工、販売と、一つずつ自社で手がけるようになって、気づいたのは「町を見渡すと、ほとんどのものに建設会社関わっている」また、「長年やってきた強みを活かせば、その周辺事業を新たに展開していくことは可能

だ」ということです。言われたものを造るだけではなく、もっと色々なことができるのではないかと思います。

環境事業をはじめ多様な展開をされています。

コケの屋上緑化事業は、リーマン後に売上がどんどん下がる中、当時の建築部長が「建設投資で環境対策の緑化事業が唯一伸びている」と言うので、山形県の企業の先進事例を学び、コケの屋上緑化を事業化しました。

他にもシェアハウスや宿泊事業を立ち上げましたし、本社をリノベーションしたのを機に、会社内の柔道場や空きスペースを学童保育のNPOや障がいのある子どもたち向けの介護事業をされている人に活用してもらっています。

新たな事業化のコツは何でしょうか。

どの事業も事業化しようと思って始めたわけではありません。ですが、「本業しかできない建設会社に未来はあるのか」と常に自分の中で考えてきました。その結果が今の事業展開につながりました。ただ、僕が全力で事業化したバトンを、新たな担当者へ渡すと急に失速してしまう。僕が何か月も温めた思いまでは伝わらないし、また周りからも「何をしているの」と冷めた目で見られると、僕も担当社員もつらい。

そんな失敗がいくつかあり、今は社員から意見が出るような流れを作ることにはしています。若い社員を一緒に出張に連れて行き、展示会で「これ面白そうじゃない」と言っているうちに、社員から「これやりましょう」と。

海外から技能実習生も受け入れていらっしゃる。

2018年から技能実習生を迎え、昨年はベトナムの大学の卒業生を社員に迎えました。当初は職人の人手不足対策もありましたが、せっかく身につけた技術を母国で生かしてもらえたら、海外進出ができると考えています。

— 動画で学べるアカデミー —

社員教育はどうされていますか。

リーマンで落ち込んだ売上を90億円台まで戻しましたが、そこで伸び悩みました。理由は簡単で、新卒採用していない時期があったからです。現場を管理できる人間が育っていないと、どんなに立派な成長戦略を立てても机上の空論です。

新卒採用を再開した当初は、入社してもほとんどが辞めてしまい、理由を聞くと「上司にこんなことを言われた」や、上司は「今の若者は甘い」などと言う。「分からないことは人に聞け」と言っても、教え方も人によって違う。

平準化しないといけないと思い、若い社員は何が分からないのか、ベテランは新人にどこまで求めるのかをアンケートで聞きました。そして、1、2年の間は多少過保護に仕事を覚えてもらおうということで、昨年「塩谷アカデミー」を開校し、仕事の手順や資格取得、ビジネスマナーや朝礼のや

り方まで、動画でいつでも学べる仕組みを作りました。

ここ数年は辞める新人が減り、離職率も1割に満たない状況です。「最近の若い人はおとなしい」と言っていた塩谷建設ですが、今は若い人が集まって賑やかになり、YouTubeチャンネルを始めたりして盛り上がっています。また、同じ高校の後輩が入ってくると、先輩がしっかりしてくる効果も出ています。社員の平均年齢は、僕が入社した頃は50代だったのが、今は39歳です。

— 資質を尊重し経験させる —

女性活躍も含めて、人材登用はどうされていますか。

アカデミーで学びの仕組みを作りましたが、それでも現場を経験しながら資格を取って、現場所長になるのが早くて30歳、いくつかの現場を管理して40歳で一人前です。それから東京に行かせたり、将来は海外にも…と考えると遅いです。ですので、これからはリーダー向きの性格、資質のある人は早めに色々経験させて登用していこうと考えています。

一方で、そうではないタイプの人を無理にリーダーにして自信をなくしてもかわいそうだと思います。大きな現場や、経験の浅いリーダーの現場では補佐をする人も重要

となってくるので、サブのポジションを育てることも必要かなと考えています。「女性活躍」といってもまだまだ男性社会の業界です。男女を問わず、その人の資質を見極めないといけないと思います。

今後の展望を教えてください。

バブル期の売上高190億円を超えようと6カ年計画「リボン200」を掲げています。若い人に夢のある会社じゃないといけないと思い、過去最高額超えに挑戦しています。

ただ、人口減少の中で工事量も減るのに、単体で増え続けるのは無理なこと。グループで色々なことに取り組み、それぞれが伸びたり縮んだりの中で、成長していかないとはいけません。

経営理念も変えて「未来の元気を創造する」としました。構造物を造るという枠にとらわれず、自分の回りを元気に、ひいては町が元気になることをやっていこうという思いです。

座右の銘をお伺いします。

祖父も父も「企業は人なり」を座右の銘にしていたので、私はあえて使わないようにしていましたが、今は私自身この言葉を大切にしています。やはり人です。

会社概要

塩谷建設株式会社

創 業：1954(昭和29)年9月
所 在 地：高岡市石瀬6番地の1
資 本 金：1億円
事業内容：土木建築工事、建設工事の設計・監理、宅地建物取引業、一級建築士事務所、環境事業
従業員数：184名(2021年10月現在)
売 上 高：90億1,100万円(2020年3月期)
事 業 所：富山支店、東京支店、新潟支店、長野支店、関東営業所、金沢営業所、いみず営業所
関連会社：マツナガ建設㈱、大成ハウジング加越㈱、塩谷商事㈱
U R L：www.shiotani.co.jp



ガラス張りワンフロアのオフィスの一角にあるカフェコーナーで

略 歴

1979(昭和54)年4月、高岡市生まれ。中央大学商学部卒業後、2002年大成建設㈱入社。2006年塩谷建設㈱入社、2009年常務、2012年専務を経て、2016年4月から代表取締役社長。

両立支援等助成金「出生時両立支援コース」

～ 子育てパパ支援助成金 ～

男性が柔軟に育児休業を取得できるように、改正育児・介護休業法が2022年4月1日から段階的に施行されます。

2010年度の男性の育児休業取得率は1.38%でしたが、2020年度の男性の育児休業取得率は12.6%になりました（雇用均等基本調査7月30日速報値）。国は、2025年度30%を目標としています。

男性の育児休業取得促進のため、子の出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できる枠組みを創設し、原則子が1歳（最長2歳）までとする現行の育休制度とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで育児休業を取得できるようになります。育児休業の分割取得も可能となり、分割して2回まで取得することができるようになります。保育所に入所できない等の理由で1歳以降に延長する場合には、開始日を柔軟化することで、各期間途中でも夫婦交代を可能とします。現行の育休制度についても、今回の改正で2回まで分割して取得可能となります。また、①育児休業を取得しやすい雇用環境整備にも取り組むこと。②本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た労働者に対して、事業者は個別の制度周知や休業取得意向の確認のための措置が義務付けられます。

このため国では「職業生活と家庭生活の両立できる環境づくり」の一環として企業の皆さんに、特に男性の育児休業が促進されるための支援として、以下の助成金を用意していますので、積極的な活用をお勧めします。

支給額

() 内の金額は、生産性要件を満たした場合の支給額です。

男性の育休取得者		中小企業		中小企業以外	
育児休業	1人目	57万円 (72万円)		28.5万円 (36万円)	
		10万円 (12万円)	個別支援加算	5万円 (6万円)	
	2人目以降	5日以上の子育休 14.25万円 (18万円)	14日以上の子育休 14.25万円 (18万円)		
		14日以上の子育休 23.75万円 (30万円) 1か月以上の子育休 33.25万円 (42万円)	1か月以上の子育休 23.75万円 (30万円) 2か月以上の子育休 33.25万円 (42万円)		
	5万円 (6万円)	個別支援加算	2.5万円 (3万円)		
育児目的休暇	1事業主 1回限り	28.5万円 (36万円)		14.25万円 (18万円)	

支給要件

▷ 男性労働者が「育児休業」を取得した場合

- ・男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのため、(例)のような取組を行うこと
(例) ・全労働者に対し、男性労働者の育児休業取得に関する管理職や労働者向けの研修を実施
・全労働者に対し、男性の育児休業制度の利用を促進するための資料配付等を行う
- ・男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続14日(中小企業は連続5日)以上の育児休業を取得すること
- ・育児休業制度などを労働協約または就業規則に規定し、労働者へ周知していること
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局に届け出ていること
- ・対象の男性労働者を雇用保険被保険者として継続雇用していること

▷ 男性労働者が「育児目的休暇」を取得した場合

- ・育児目的休暇制度を新たに導入し、労働協約または就業規則に規定し、労働者へ周知していること
- ・男性労働者が育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りのため、上記(例)に準じた取組を行うこと
- ・男性労働者が子の出生前6週間から出生後8週間の期間中に、合計8日(中小企業は合計5日)以上の育児目的休暇を、所定労働日に対して取得すること
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局に届け出ていること
- ・対象の男性労働者を雇用保険被保険者として継続雇用していること

詳しくは

- ・厚生労働省のホームページ「両立支援等助成金」、または富山労働局へお問い合わせください。
- ・「支給申請の手引き」P.2～P.13をご覧ください。



「人事・労務相談室」のご案内 <無料>

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。

- ・相談日：原則毎月第2、第3木曜日
<2021年度11月～12月の開設予定日> 2021年11月11日(木)、17日(水)、12月9日、16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 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

「最近の労働法制の動きについて」

一般社団法人 日本経済団体連合会
労働法制本部 上席主幹

坂下 多身 氏

1. 2021年度における法令改正の議論の動き

今年度の大きな動きは、以下のとおり9つあるが、そのうち法改正は、①「改正育児・介護休業法」（男性育児等）のみである。

②「裁量労働制の調査・再検討」（→3.で説明）と、③「無期転換ルールの見直し」については、厚生労働省の有識者検討会で議論中であり、③は今秋に議論の取りまとめが予定されている。

2013年4月の改正労働契約法の国会における附帯決議に、法の施行から8年後に無期転換ルール（労契法第18条）の施行状況や、無期転換後の受皿として期待されている、勤務地や労働時間等に限定のある正社員の労働条件明示のあり方等について議論している。

次に、④「解雇無効時の金銭救済制度の創設」である。裁判で解雇無効が決まった場合の金銭救済方法について、これも厚生労働省の有識者検討会において現在、法的な観点からの議論が行われている。

⑤「デジタルマネーによる賃金支払い」については、2021年6月の成長戦略フォローアップに「賃金の資金移動業者の口座への支払いについて、労使団体と協議の上、2021年度できるだけ早期の制度化を図る」と明記されたことから、労働政策審議会において議論中である。

次に⑥「過労死等防止対策大綱の見直し」である。同大綱は、過労死等防止対策推進法に基づいて

政府が作成するものであり、今年が3年に一度の見直し年にあたり、厚生労働省内の協議会で検討を行った。7月30日に閣議決定・公表されている。

⑦「事務所則の改正」については、事務所におけるトイレの数や照度、作業環境測定のある方の見直し（省令改正）について議論中である。10月中旬に答申を予定している。

⑧「化学物質管理の見直し」については、化学物質の自律的管理制度創設に向けた省令改正が順次行われる予定である。

最後に、⑨「労働者協同組合法の創設・施行」である。同法は、今年の通常国会で議員立法として成立したもの。ワーカーズコープと言われる。労働者が出資して組合員となり、それぞれの意見を反映しながら事業をしていくものであり、必要な省令改正を予定している。

2. 改正育児・介護休業法

（→「富山経協」2021年4月号17頁参照）

3. 裁量労働制の見直し・裁量労働制の対象拡大

2018年の働き方改革法案から削除された「裁量労働制の見直し」に向け、実態調査結果が6月末に公表され、今年7月から有識者による検討会での議論が始まっている。取りまとめのタイミングは、現時点で未定である。

・裁量労働制実態調査結果

裁量労働制が適用されている労働者は非適用者より、労働時間は

1週間平均で2時間16分長い結果が出たが、健康状態の認識は「よい」「まあよい」と回答する割合が非適用者より高かった。裁量労働制の満足度についても、約8割の人が満足している結果だった。

経団連は、働き方改革を進める中で、自律的で柔軟な働き方を可能とする労働時間の見直しを最優先課題と位置づけて取り組んでいる。健康・福祉確保措置の実施を大前提に、必要な制度見直しが不可欠と考えている。特に、企画業務型の対象業務の拡大（P D C A型と課題解決型開発提案業務を早期に追加）が急務であることを、政府に強く訴えている。

4. 新型コロナウイルス感染防止への対応

厚生労働省は、テレワークガイドラインの改定版を今年3月に発表した。ポイントとしては、労務管理全般に関する記載が追加されている。労働時間の把握については、原則的な方法としてパソコンを使って客観的に記録する場合の対応や、自己申告の場合には電子メール等での報告も可能であるといったことが追記されている（経団連が要望）。

政府は、副業・兼業の推進に向けて、2020年9月にガイドラインの改定版を公表した。その中で、副業先でも雇用される場合の労働時間管理を簡単にできる仕組みとして「管理モデル」を提示している。経団連では、参考となる15社の好事例をまとめた報告書を10月に公表する予定である。

「グリーン成長に向けた経団連の基本的考え方と取り組み」

一般社団法人 日本経済団体連合会
環境エネルギー本部長／経団連自然保護協議会事務局長 長谷川 雅巳 氏

I 環境政策全般

経団連では昨年11月に「。新成長戦略」を発表し、「Society5.0による持続可能な資本主義の確立」を打ち出した。柱の1つが「グリーン成長の実現」だ。

2050年カーボンニュートラルを目指し国を挙げてイノベーションの創出に挑み、その技術を世界展開し、世界のグリーン化に貢献していく。また、経団連では1990年代以降、気候変動のみならず、循環型社会形成、自然保護・生物多様性保全の分野でも、自主的活動を推進しており、経団連環境イニシアティブ（環境と経済の両立、自主的取り組みの推進）に基づいて、環境統合型経営を推進していく。

II 気候変動

気候変動対策をグリーン成長につなげるため、省エネやエネルギーの低・脱炭素化を同時に進める必要があり、中期では既存技術の向上・普及、長期では革新的な技術の開発・普及が重要になる。

・グリーン成長

昨年12月に出した提言「2050年カーボンニュートラル実現に向けて」では、現状の産業部門のアウトプットを前提にすれば、経済社会全体の変革が不可欠とした。

今年6月の緊急提言では、経済界が主体的に取り組みを推進していくための「カーボンニュートラル行動計画」を打ち出した。現在62の業界団体が取り組んでいる。

行動計画に加え、グローバルなバリューチェーンを通じた削減貢献や長期ビジョンの策定、「チャ

レンジ・ゼロ」などにも、企業・業界団体は取り組んでいる。

III エネルギー

・エネルギー政策に関する考え方
エネルギー政策の大原則は、S + 3 E（安全性を大前提とする、安定供給・経済効率性・環境性のバランス確保）だ。その上で3 D（脱炭素化、分散化、デジタル化）といった世界のトレンドを踏まえた政策が重要だ。

2050年に向けては、複数シナリオを示して数年ごとにレビューしながら進めていくこと、あらゆる電源に対して政策を総動員していく必要がある。

2030年に向けては、S + 3 Eを前提に、既存の技術・インフラの活用を前提とした対策を最大限積み上げること、その中で、産業競争力をしっかり確保していくことが必要だ。

・エネルギー基本計画に対する経団連の考え方

今議論されている政府のエネルギー基本計画では、電化の推進と電源の脱炭素化が対策の柱となっている。併せて、非電力分野では、水素や合成メタン、合成燃料を活用していくという方向性が示されている。経団連としても同様の認識だ。

他方、2050年のカーボンニュートラルに向けた政府支援として10年間で2兆円の基金はあるが、必ずしも十分ではない。また、コスト負担のあり方について十分な議論が行われていないため、政府には、引き続き国民理解の醸成に取

り組んでいただきたい。

2030年ミックスに関しては、化石燃料価格などを踏まえ、コスト動向のモニタリングが必要だ。

VI 資源循環

・循環経済パートナーシップ

経団連と環境省、経産省で3月に「循環経済パートナーシップ」を設立した。8月末時点で110社、13団体が参加している。

具体的な活動は、①循環経済に係る日本の先進的取組事例の収集と国内外への発信、②循環経済に関する情報共有やネットワーク形成、③循環経済促進のための官民対話の場の設定だ。

・プラスチック資源循環

プラスチック資源循環促進法が今年6月に成立し、具体的な中身が検討・審議されている。施行は来年4月の予定。

V 生物多様性

経団連自然保護協議会で生物多様性保全活動に取り組んでいる。昨年6月に「経団連生物多様性宣言イニシアティブ」を取りまとめた。国際会議の場で発信することになると思う。ウェブ版も公表している。

また、環境省と連携して「生物多様性ビジネス貢献プロジェクト」を実施しており、取組事例を集めてホームページでの掲載や、動画の作成をしているところだ。

さらに、ポスト愛知の新しい国際枠組や、自然保護に関してのTNFD（自然関連財務情報開示のタスクフォース）などへの政策提言にも取り組んでいる。

事業活動報告

2021年8月11日～10月8日

(OL) = オンライン併用開催

事業名	委員会名	開催日	場所	参加人数	
会	教育委員会「勉強会・定例委員会」	教育	8月23日(月)	オンライン	31名・17名
	人事・労務政策委員会「講演会・定例委員会」	人事・労務政策	8月31日(火)	オンライン	23名・23名
	経営企画・IT委員会「講演会・定例委員会」	経営企画・IT	9月8日(水)	富山経協・研修室(OL)	28名・11名
	理事会		9月10日(金)	富山経協・研修室(OL)	13名
議	富山地区会員懇談会		9月10日(金)	富山経協・研修室(OL)	114名
	環境委員会「講演会・定例委員会」	環境	9月13日(月)	富山経協・研修室(OL)	24名・14名
	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	9月15日(水)	オンライン	33名
	総務交流委員会「定例委員会」	総務交流	9月22日(水)	富山電気ビルディング	11名
会員交流	富山経協ゴルフコンペ	総務交流	9月25日(土)	呉羽カントリークラブ	16名
結婚支援	結婚支援事業 企業による結婚支援がもたらす効果		9月29日(水)	富山経協・研修室(OL)	16名
講座・セミナー	現場の技術・技能伝承支援研修	品質管理	8月24日(火) 9月7日・14日・21日(火) 10月5日(火)・6日(水)	富山経協・研修室	12名
	人事・労務管理セミナー(第2回)	人事・労務政策	8月25日(水)	オンライン	13名
	実践しながら学ぶ統計的手法活用講座	品質管理	8月26日(木) 9月9日・16日・30日(木)	富山経協・研修室	23名
	財務会計の基礎講座	教育	8月27日(金)	オンライン	20名
	労働法実務講座<第2回>	人事・労務政策	9月2日(木)	オンライン	31名
	IE手法による生産現場の改善セミナー	品質管理	9月3日(金)	オンライン	12名
	購買管理実践セミナー	教育	9月22日(水)	オンライン	7名
	新入社員フォローアップ研修【A日程】	教育	9月28日(火)	タワー111ビル4階ギャラリー	31名
	新入社員フォローアップ研修【B日程】	教育	9月29日(水)	タワー111ビル4階ギャラリー	29名
	第1回 職場リーダー実践コース	教育	10月5日(火)・6日(水)	富山経協・研修室	21名
労務管理実務講座(第1回)	人事・労務政策	10月7日(木)	富山経協・研修室(OL)	14名	
改善力養成セミナー【業務改善・基礎編】	教育	10月8日(金)	富山経協・研修室(OL)	33名	

委員会活動

総務交流委員会

■定例委員会

9月22日(水)、矢野委員長はじめ11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2021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、2021年度今後の事業活動計画について事務局から説明の後、協議し、ゴルフコンペ、ボウリング大会、企業見学研修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。



委員会活動

■第126回 富山経協ゴルフコンペ

9月25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16名の参加を得て開催した。さわやかな秋空の下、最年長者であるアイティオ(株)取締役相談役の伊東紀一氏による挨拶の後、参加者はアウト2組・イン2組でスタートした。

今年も、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策を徹底した上で実施し、懇親会は開けなかったが、表彰式をロビーで速やかに行い、お互いの健闘を称えて交流を深めることができた。



主な成績は下記の通りで、北陸コンピュータ・サービス(株)の多賀満氏(写真左)が優勝した。

<上位成績>	氏名(敬称略)	会社名
優勝	多賀 満	北陸コンピュータ・サービス(株)
準優勝	長谷川 淳	日本カーボン(株)富山工場
3位	伊東 紀一	アイティオ(株)
4位	中沖 雄	(株)富山銀行
5位	森田 孝一	日本海建興(株)

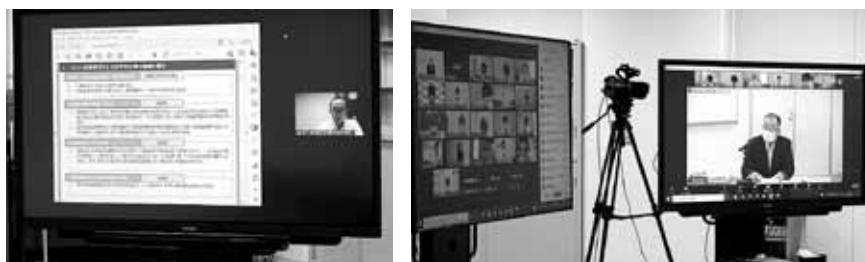
人事・労務政策委員会

■定例委員会

8月31日(火)、講演会と定例委員会を開催した。コロナ禍の状況を踏まえ、急遽オンラインに変更し、八十島委員長をはじめ23名が出席した。

第1部の講演会は、講師の(一社)日本経済団体連合会 労働法制本部上席主幹 坂下多身氏が「最近の労働法制の動きについて」と題し、今後の法改正に向けた有識者による検討会での内容等について講演した。(講演要旨10頁掲載)

第2部の定例委員会は八十島委



員長の挨拶後、事務局より今年度の事業報告及び今後の予定を説明。第2回定例委員会は12月7日(火)に富山県共催で講演会「女性活躍推進コース」を開催する。審議事項として2月24日(木)の第4回定例委員会「コロナ禍の授業環

境における社会人となる学生への影響」について、講師には国立大学法人富山大学地域連携推進機構 地域連携戦略室 就職・キャリア支援センター副センター長で特命准教授の尾山真氏に依頼することで決まった。

教育委員会

■定例委員会

8月23日(月)、品川委員長はじめ31名が参加し、オンラインで開催した。

第1部として(公財)日本生産性本部 主任経営コンサルタントの樋口伸亨氏を講師に、「テレワークに関する勉強会」を開催した。

続く第2部として定例委員会

は、品川委員長による開会挨拶の後、2021年度の事業活動の中間報告及び今後の活動について説明した。2021年度研究部会テーマ「With コロナ禍に適したリアル研修とオンライン研修の共存研究」について、各社のコロナ禍での研修開催における課題と工夫点、オンライン研修の事例を(株)インテッ



クの中陳部会長より中間報告があり、情報共有した。

品質管理委員会

■ 定例委員会

9月15日(水)、谷川委員長はじめ委員・担当者合わせて33名が出席して、オンライン会議システムを用いて富山経協・研修室で開催した。

谷川委員長挨拶の後、定例委員会に先立ち「事例発表会」を開催した。日本曹達(株)高岡工場の「製品分析を行う試験所の品質保証に関するご紹介 (ISO17025)」、北陸電力(株)の「北陸電力における品質向上活動の取組み」、YKK(株)の「Y

KK品質活動の取組み (クレーム未然防止3点セット)」の3社から発表があった。

定例委員会では、2021年度の事業活動報告および今後の事業計画について審議した。

9月までの事業活動報告を行った後、計画について、11月16日(火)は幹事会、12月10日(金)は定例委員会と合わせて事例発表会・グループディスカッション、2月22日(火)は定例委員会と合わせて勉強会を開催予定であること



を確認した、10月に予定していた「県外企業見学研修会」は、見学交渉が困難なため「県内企業見学研修会」として開催することなどが審議された。

環境委員会

■ 定例委員会

9月13日(月)、小田委員長はじめ委員14名が出席し、富山経協・研修室で、講演会・定例委員会を開催した。

第I部の講演会は会員企業にもオンラインで公開し、会場の委員のほかオンライン10名の参加があった。(一社)日本経済団体連合会 環境エネルギー本部長 経団連自然保護協議会事務局長の長谷川雅巳氏が「グリーン成長に向け

た経団連の基本的考え方と取組み」と題し、オンラインで講演した。(講演要旨11頁掲載)

第II部の定例委員会は小田委員長挨拶の後、事務局より2021年度の事業実施状況を報告した。今後の予定については、12月9日(木)に講演会・事例発表会を富山県機電工業会と共催で開催予定であることを説明した。また、県外企業見学会は、県内の公共施設「富山市エコタウン」での県



内施設見学会として実施することが決まった。

経営企画・IT委員会

■ 定例委員会

9月8日(水)、萩中委員長はじめ11名が出席してオンライン会議システムを用いて、富山経協・研修室で開催した。

第一部は、中小企業診断士・社会保険労務士で Office Miya-Line 代表の宮木公平氏を講師に、「イクメン・イクボスのススメ～今後の企業の発展のために～」と題し

て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、萩中委員長の挨拶の後、2021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(第2回目)についてはこの後、各委員から事前に意見を集め、次回の定例委員会で調査テーマを決定することとなった。



次回の委員会は、11月9日(火)に開催を予定している。

階層別研修

■新入社員フォローアップ研修

9月28日(火)のA日程に31名、29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2021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ねらいに企画した。

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ごとについて受講者同士で意見交

換した後、(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から、①コミュニケーションと報告・連絡・相談の要点、②上手な仕事の進め方、③リーダーシップを発揮するビジネスパーソンのあり方について学んだ。演習では日常事例を用いてP D C Aサイクルによる問題解決の進め方を学び、自ら課題を整理し自立的に仕事を進めることを学んだ。

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、半年後の個人目標を立て終了した。

■第1回職場リーダー実践コース

10月5日(火)・6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)日本生産性本部主任経営コンサルタント澤倉光仁氏が、企業や組織をとりまく環境変化と職場リーダーの果たすべき役割について講義し、活発な意見交換を通して理解を深めた。

この中で、①目標の達成に導く

実践的な展開方法(P D C A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上でのリーダーシップ発揮の要点と方法について理解を深めた。



共通

■改善力養成講座

～業務改善・基礎編～

10月8日(金)、富山経協・研修室に会場13名、オンラインで20名の、計33名が参加して開催した。

改善コンサルタントの東澤文二講師は、コロナ禍で経営環境が激変している今こそ改善活動の強力な推進が必要であり、手間をかけず、カネをかけず、知恵を出して「工夫」する改善が大切であると力説した。問題の裏返しや見える化などの改善の方程式・定石・公式

について、工場や店舗などの様々な事例を通して学ぶとともに、改善メモを短時間で作成する実習も行った。改善の定着化、活性化を図り、改善力・完全指導力をつけるには、改善事例と定石の組み合わせの大量蓄積が重要であり、とりあえず職場で実践してみることが重要であるとした。

来年3月10日(木)には、改善活動を「指導・推進・牽引」するための具体的なノウハウを研究し、改善エキスパートを養成するための



「改善力養成講座～業務改善・応用編～」を開催する。

■企業による

結婚支援がもたらす効果

～企業による結婚支援の必要性～

9月29日(水)、企業経営者、人事労務担当者16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、講師の特定非営利活動法人花婿学校代表の大橋清朗氏はオンラインで登壇

し、「企業による結婚支援がもたらす効果～企業による結婚支援の必要性～」と題して、少子化問題は夫婦の平均出生数の減少よりも、婚姻件数の半減に起因することを、データを示しながら分かりやすく解説した。また、従業員の結婚支援は個人の幸せの応援だけではなく、企業にも多くのメリットをもたらすことを、事例を交えわかりやすく講演した。



労務管理

■人事・労務管理セミナー(第2回)

8月25日(水)、「ハラスメント防止研修」と題して、管理職および人事・労務管理担当者13名が参加し、コロナ禍の状況を踏まえて急遽オンライン開催に変更して実施した。

来年4月から中小企業も適用となる「ハラスメント防止措置法」について正しい知識を習得し、理解を深め、部下とのやり取りに自信をもった対処法を学ぶため、講

師の(一社)日本経営協会専任講師 まつした社労士事務所特定社会保険労務士の松下操氏(名古屋市)は、ハラスメントの基礎知識、幾つもの裁判事例からみる労務管理の落とし穴、管理職に求められる発生時の対応、部下の接し方・叱り方について解説し、ケーススタディやワークを通じ各自の考えや思いを発表し合い、意見交換を行った。多くの参加者から「受講を推奨したい」との評価があった。



■労働法実務講座(第2回)

9月2日(木)、「裁判例、実例で見る“問題社員”への対応」をテーマに、コロナ禍による影響を踏まえオンラインLive限定に変更して開催し、31名が受講した。

講師には第一芙蓉法律事務所の木下潮音弁護士が、コロナ感染症拡大に伴い、働き方に変化が起きており、新入社員からベテランまで様々な問題行動を起こす社員が現れていることに触れ、このような「問題社員」はメンタルヘルス問

題などの健康上の理由から不具合が潜むこともあり、慎重な対応が必要であるとし、①問題社員の特徴・傾向、②就業規則における服務規律・普通解雇理由の点検・整理のポイント、③産業界や家族との情報共有と連携について、④実際の問題社員事例と企業が取るべき対策について解説。講師自らが扱っている様々な裁判実例を交えながら、分かり易く具体的に説明した。



生産管理

「IE手法」による生産現場の改善セミナー

9月3日(金)、12名が参加して、オンラインで開催した。

講師の(株)日本能率協会コンサルティング TPMコンサルタント 場家孝氏は、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、ムダの発見と排除について理解を深めた。また、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、実際の作業動画を活用した演習を通じてムダの分析と改善の進め方などを学んだ。



購買管理

購買管理実践セミナー

9月22日(水)、7名が参加して、オンラインで開催した。

「資材調達・購買部門の業務効率向上」について、講師のモノづくり工場経営研究所所長 西水晃氏は、購買業務の「原理・原則」を押さえながら、外部環境が大きく変化している状況の中で、購買・調達実務担当者に求められる役割もますます高度化・多様化・複雑

化しており、つねに最新の購買・調達管理を体系的に学び続けなければならないとした上で、①資材調達・購買業務の活動方針、②調達・購買業務の3つの活動分野の「実態とありたい姿」、③調達・購買業務の基礎技術、④時代に即したトレンド技術についてわかりやすく解説した。

また、質疑の時間では、受講者から質問が相次ぎ、講師は丁寧に



事例を挙げながら説明した。

経理

財務会計の基礎講座

～会計志向の活かし方～

8月27日(金)、20名が参加してオンラインで開催した。

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、中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行って理解を深め、最後に会計思考の活かし方を改めて確認した。



お知らせ

11月12日(金) 東部地区会員懇談会

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「離職率ゼロの働き方改革」

～ダイバーシティ推進で自発的に働く社員の成長が28年連続黒字経営を実現～

講 師：株式会社日本レーザー

代表取締役会長 近藤 宣之 氏

新型コロナウイルス感染警戒レベルが Stage1となりましたが、まだまだ気を緩めることはできず、感染の再拡大を防ぐため、「懇親会」につきましては中止とさせていただきます。なお、ご来場の際にはささやかですが、お土産を用意しております。

会員の動き

(50音順)(敬称略)

■ 代表者の変更 (窓口代表者)

イセ食品株式会社

代表取締役社長 田中 保成 (前：伊勢彦信)

佐藤工業株式会社 北陸支店

執行役員支店長 川島 康広 (前：金子政史)

立山製薬工場株式会社

代表取締役社長 山田 潤 (前：深川雅保)

株式会社富山育英センター

代表取締役社長 片山 大輔 (前：片山浄見)

株式会社マスオカ

代表取締役社長 増岡 寛之 (前：増岡一郎)

■所在地変更

バルチラジャパン株式会社

富山市水橋中村761-1 (前：富山市向新庄町7丁目14-13)

地域別最低賃金

今年度の最低賃金の審議にあたり、使用者側は「長引くコロナ禍により先が見通せない経済情勢の中、過去最高額となる大幅な引き上げは、中小企業・小規模事業者、特に飲食業や宿泊業を中心に厳しい業況にあることが理解されていない。多くの経営者の心が折れ、廃業がさらに増加し、雇用に深刻な影響が出ることを懸念する」と述べて、昨年度に引き続き、事業の継続と雇用の維持が最優先であるとして、現行水準の維持を強く主張しました。また、「最低賃金は県内の各種指標やデータに基づき、公労使による真摯な議論によって決定されるべきである」と主張してきましたが、結果、28円の引き上げとなり、富山県では877円、全国平均は930円となりました。

使用者側としては、最低賃金の引き上げにより影響を受ける中小企業・小規模事業者に対する支援については、今後より一層きめ細かく対応するよう国に求めていくとしています。

生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金」の引き上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する

『業務改善助成金』

があります。設備投資や人材育成などを行った場合に、その費用の一部が助成されます。

詳しくは、富山労働局にお尋ねください。

富山県の最低賃金

2021年10月1日から

時間額

877円

28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



表紙の花
ワカサハマギク

(富山県中央植物園 園長 中田政司)

秋の日本海側を白く飾る野菊

ワカサハマギクは1934年に敦賀市近くの海岸で発見され、若狭湾沿岸を中心に分布することから名づけられました。その後の調査で、伊吹山や霊仙山など琵琶湖東部の石灰岩地の山から報告された「リュウノウギクの四倍体」も、形態や分布が本種と連続することからワカサハマギクだと考えられています。

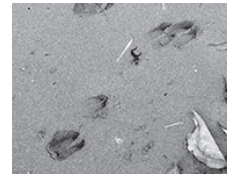
リュウノウギクは富山県でも溪谷沿いの崖などに見られますが、二倍体で、ワカサハマギクに比べると小型です。ちなみにリュウノウ（竜腦）というのはアジアの熱帯高木からとれる生薬の一種で、防虫剤の樟脳に似た強い芳香があり、有名な「六神丸」にも配合されています。ワカサハマギクの葉も、揉むと竜腦の強い香りがします。

シカによる食害の深刻さ

ワカサハマギクは環境省のカテゴリーで準絶滅危惧植物になっています。筆者は海岸部の約60か所について、ほぼ10年おきに生育状況を調べてきました。2020年の調査結果では、40年間で約3分の1の地点で絶滅し、開花総個体数は4分の1に減少していました。

10年前までは、自生地が日陰になったことや道路工事などで自生地が消失したことが主な絶滅要因でしたが、昨年の調査で初めてシカによる被害が明らかになりました。海岸に真新しいシカの足跡が見られた場所で、ワカサハマギクのあったはずの崖に、シカの食べないシダしか残されていなかったのです。

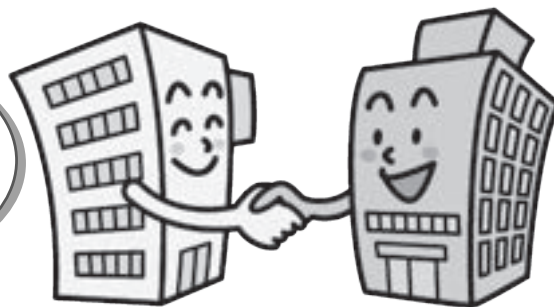
富山でも立山などでシカの侵入が報告されていることから、貴重な植物の食害が心配されます。



海岸に残るシカの足跡

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

2021年 10月13日～12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	11月 5日(金)	16:00～17:00	環境委員会「幹事会」	環 境	富山経協・研修室
	11月 9日(火)	15:00～17:00	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
	11月12日(金)	16:00～17:20	東部地区会員懇談会 18頁おしらせ参照		ホテルグランミラージュ
	11月15日(月)	15:00～16:30	教育委員会「幹事会」	教 育	富山経協・研修室
	11月16日(火)	16:00～17:00	品質管理委員会「幹事会」	品質管理	富山経協・研修室
	11月19日(金)	15:00～16:00	人事・労務政策委員会「幹事会」	人事・労務政策	富山経協・研修室
	12月 7日(火)	14:00～17:00	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 9日(木)	14:00～	環境委員会「定例委員会」講演会・事例発表会	環 境	ホテルグランテラス富山
	12月10日(金)	14:00～17:10	品質管理委員会「定例委員会」	品質管理	タワー111ビル3階スカイホール
	12月13日(月)	13:30～17:00	教育委員会「定例委員会」	教 育	富山経協・研修室
12月15日(水)	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	
交流会	11月17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 4日(木)	14:00～15:30	環境委員会「県内施設見学会」	環 境	富山市エコタウン
	11月19日(金)	14:00～16:00	品質管理委員会「県内企業見学研修会」	品質管理	サンエツ運輸(株)
講 座 ・ セ ミ ナ ー	10月13日・20日・27日(水) 11月 4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 OL
	10月14日(木)・28日(木) 11月11日(木)・25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
	10月15日(金)	9:30～16:30	ヒューマンエラー未然防止セミナー	品質管理	富山経協・研修室
	10月19日(火)	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21日(木)	9:30～16:30	管理職基礎コース	教 育	富山経協・研修室
	10月26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	富山経協・研修室
	10月26日(火)・27日(水) 11月 9日(火)・10日(水) 12月14日(火)	9:30～17:00	現場の技術・技能伝承支援研修	品質管理	富山経協・研修室 インテック大山研修センター 現場実習先企業
	10月28日(木)・29日(金)	9:30～16:30	ISO14001内部監査員養成講座	環 境	タワー111ビル4階ギャラリー
	11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	タワー111ビル4階ギャラリー
	11月17日(水)・18日(木)	9:30～16:30	管理職中級ステップアップコース	教 育	タワー111ビル4階ギャラリー
	11月18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24日(水)	13:30～16:30	タイムマネジメント研修	教 育	富山経協・研修室
	11月24日・12月1日(水)	9:30～16:30	企業間交流ビジネススキルセミナー(若手社員)		タワー111ビル4階ギャラリー
	11月26日(金)	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
	12月 2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 OL
	12月 2日(木)・3日(金)	9:30～16:30	自部門戦略立案研修	教 育	タワー111ビル2階研修室
12月 8日(水)	9:30～16:30	女性社員活躍セミナー	教 育	富山経協・研修室	

「富山経協」vol.863

2021年(令和3年)10月号
2021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